

Elárulta a MÁV: 600-800 ember hiányzik a vasúttársaságtól

A MÁV az egyik legnagyobb hazai munkáltató, közel 40 ezer ember dolgozik a kötelékében, ennek ellenére további több száz munkavállalót tudna még alkalmazni. Sőt, adott esetben még ki is képezné őket saját költségen. Persze versenytárs akad bőven, már nem csak Budapesten, de vidéken is szívják el a multik a munkaerőt. Dorozsmai Évával, a MÁV Zrt. humánerőforrás vezérigazgató-helyettesével beszélgettünk, toborzásról, megtartásról és arról, mi lesz a vasúttársaság jövője. *Interjú.*

Pénzcentrum: A MÁV az egyik legnagyobb foglalkoztató az országban, így a nagy számok törvénye alapján azt gondolná az ember, hogy Önök küzdenek a legsúlyosabb munkaerőhiánnyal. Hány embert tudnának most azonnal felvenni?

Dorozsmai Éva: Jelenleg 38 500 főt foglalkoztatunk, és ha a gyesen, gyeden lévőket is beleszámoljuk, a létszám meghaladja a 40 ezret. Ha azt kérdezik tőlem, hogy pillanatnyilag hány fő hiányzik, **azt mondanám, hogy 600-800.** Pontos számot azért nem lehet mondani, mert ez hétről-hétre változik, illetve ebben a hosszan tartó betegállományban lévők is benne vannak. Őket nem tudjuk pótolni, hiszen ők vissza fognak jönni átlagosan 2-3 hónapon belül. A fluktuáció 2,5-3 százalék, ez nem egy hatalmas szám, de nagy az eltérés a szakképzett munkaerő és a területi megoszlás szerint. Budapesten jóval nagyobb a munkaerőhiány, és Miskolcon is jelentős.

Ennek mi az oka?

Miskolcon és környékén az utóbbi években több multinacionális vállalat telepedett le, éppúgy, mint Kecskeméten vagy Győrben. Ez a félelmünk most Debrecenre is. Ami persze jó dolog, hogy munkát adnak több ezer embernek, csak mi meg aggódunk, mi lesz a vasutassokkal, ha érvényesül a munkaerőpiac elszívó hatása. Egyébként

a legnagyobb hiány a szakképesítéssel rendelkező munkavállalókból van: váltókezelő, felsővezeték-szerelő, forgalmi szolgálattevő, járműszerelő, nekik az alapképzettségük villanyszerelő, lakatos, esztergályos, hegesztő, és ezekből sajnos most nagyon kevés van ma Magyarországon.

Így saját magunk képezzük őket a Baross Gábor Oktatási Központban. Ebben az évben eddig összesen 24 ezer fővel indultak el a tanfolyamok és az oktatási óraszám meghaladta a 100 ezret. Vannak egynapos és egyhónapos képzések egyaránt, de amikor egy új vasutas munkakörre képezünk

valakit, az minimum egy hónap, de akár 1,5 év is lehet - például egy mozdonyvezető képzése legalább ennyi időt vesz igénybe.



Az oktatás idején is kapnak fizetést a tanulók?

Természetesen. Gyakornoki bért kapnak, ami akkor emelkedik, amikor ténylegesen munkába állnak. Ott már a bérstruktúra is megváltozik, hiszen van egy alapbér - ezek úgynevezett vezényelt munkakörök, tehát többféle munkarendben dolgoznak a munkavállalók - amire különböző pótlékok rakódnak rá, így összességében a gyakornoki bér másfélszeresét is elérheti.

A mozdonyvezetők jól keresnek, körülbelül 580 ezer forint a bruttó átlagbérük, a forgalmi szolgálattevők is - attól függően, hogy az adott munkavállaló hány éve dolgozik itt, milyen munkarendben - esetükben az országos átlagkereset 360 ezer forint körül alakul.

Vannak területi különbségek?

A vasúti közlekedésben a területi, földrajzi különbségek azzal is együtt járnak, hogy különböző a munkavégzés intenzitása és az ebből fakadóan a leterheltség is. Ezt az eltérést a bérezésben is el kellett ismernünk, természetesen nem sértve az egyenlő bánásmód követelményét sem. A mai munkaerőpiaci helyzetben mindenképp figyelembe kell venni, hogy mennyi munkaerő és milyen bérek mellett érhető el Budapesten és mennyi az ország más részeiben. A közszolgáltatás zavartalan ellátása érdekében számtalan olyan bérformát vezettünk be (például a budapesti terület esetében

külön pótlékot), amivel az érintett munkatársak nagyobb leterheltsége a munka díjazásában is jogszerűen elismerhető. Ha kimegyünk egy budapesti fejpályaudvarra, láthatjuk, mennyi vonat érkezik és indul, és szembeötlő, hogy ehhez képest mennyivel kisebb a kollégák leterheltsége egy kistelepülés állomásán. Lehet, hogy valaki ugyanabban a munkakörben tevékenykedik, de sokkal többet és intenzívebben dolgozik a fő vasúti vonalak mentén vagy Budapesten, mint egy másik, mellékvonali szolgálati helyen.

Mennyibe kerül az új kollégák képzése?

50 ezertől akár 1,5 millió forintig is terjedhet. Óriási a befektetett energia, hiszen ezek hatósági vizsgálathoz kötött munkakörök. Ez azt jelenti, hogy rendelet szabályozza, milyen vizsgákat kell letenni, hiszen adott esetben sok utas élete múlik egyetlen emberen. Ezek a vizsgák nem egyszerűek. Bonyolítja a helyzetünket, hogy évekkel ezelőtt megszüntették a vasutas szakképzést, ami Budapesten három középiskolában is zajlott, de volt ezeken kívül Szegeden, Szombathelyen, Miskolcon és Dombóváron is.

Miért szüntették meg?

Ez abban az időszakban volt, amikor azt gondolták, hogy nincs szükség ilyen tömegű szakképzésre.

Akkoriban tényleg nem is volt.

Némileg talán szűklátókörű volt az akkori döntéshozás, mert akkor még volt megfelelő mennyiségű munkaerő. A humánerőforrás-tervezésnek azonban az az alapja, hogy 10-15 évre kell előre látni.

Ön szerint lehetett látni 10-15 évvel ezelőtt, hogy ez lesz?

Azt természetesen lehetett látni, hogy miképp öregszik el a szakképzett munkaerő. Épp ezért ilyen mértékű leépítést kár volt véghez vinni. A vasút területén azonban mindig is fontos volt, hogy legyen megfelelő számú szakember.

Az összes szakiskolát bezárták?

Budapesten, a Bánki Donát középiskolában még van képzés, s van néhány vasútforgalmazó, de folyik még gépészeti képzés Dombóváron és Miskolcon, forgalmi szolgálattevőket pedig Záhonyban képeznek. De az egészét koncepcionálisan át kellene tekinteni, és nem feltétlenül visszahozni a tömértelen mennyiségű szakképzést, hanem inkább újraindítani koncentráltan.

Ön lát erre reményt?

A minisztériummal, a kamarákkal is sokat egyeztetünk, valamint az iskolákkal is.

Rá lehetne venni a mai 14 éveseket, hogy ilyen képzést válasszanak?

Nagyon jó tapasztalataink vannak. Szinte az összes pályáorientációs rendezvényen megjelenünk, illetve sok állásbörzét és nyílt napot tartunk. Egyre inkább azt tapasztaljuk, van esélyünk megnyerni őket.

Főleg azzal a programmal, amit bevezettünk: ez egy 60 pontos akciótervhez kapcsolódik, melynek egyik célja a munkaerő megtartása, a másik a fiatalok megnyerése. Elterjedt közöttük, hogy újra jó a vasútnál dolgozni. A nyílt napokra több ezer nyolcadikos diák látogat el, és sokan orientálódnak a vasút felé. De nemcsak az általános iskolások, hanem középiskolások is, akik a Műszaki Egyetemet, az óbudai vagy a győri egyetemet választják, ahol vasutas szakmákat is oktatnak. A Bánki Donát középiskolában például létrehoztunk egy vasutas osztályt, amit mi díszítettünk, szereltünk fel. Nagy sikernek tartom, hogy ebben a munkaerőpiaci helyzetben a szeptemberi kétéves pályakezdő diplomás programunkat 56-an kezdték meg, ami óriási eredmény és impozáns szám. Építésmérnökök, közlekedésmérnökök, villamosmérnökök jöttek hozzánk, rájuk is szükségünk van, főleg a jelenleg is zajló vasúti fejlesztések miatt.

Az egységes közúti és vasúti rendszer bevezetéséhez is sok szakemberre, például informatikusra lesz szükség.

Igen, folyamatosan képezzük őket. Az egységes rendszer olyan elvárás, amit teljesítenünk kell. Ebbe minden beletartozik, a szervezet működése, a vasút elszámolási rendszere a műszaki fejlesztések és folyamatok is.

Hol keresnek munkaerőt, milyen felületeken hirdetnek?

Szinte az összes online felületen hirdetünk, és természetesen az offline-on is. Részt veszünk az összes központi állásbörzén, de mi is járjuk az országot, idén összesen 68 helyen voltunk. Ezen kívül megszerveztük az állami vállalatok állásbörzéjét, ahová a potenciális jelölteket irányították a kormányhivatalok. Ez egy egynapos országos állásbörze volt a Vasúttörténeti Parkban, 2020 résztvevővel. Jelen volt az összes állami nagyvállalat, vízművek, Volán, rendőrség, a Büntetés-végrehajtás - a programot támogatta a STRATOSZ (Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége) is. Nagyon sokan leadták az önéletrajzukat. Ettől függetlenül egy állásbörze nem feltétlenül arról szól, hogy ott jelentkezzen valaki, hanem meg kell mutatni, miről szól a vállalat.

Mutassuk meg, hogy kit keresünk, hogy nézünk ki, milyen modernnek vagyunk, merrefelé haladunk. De természetesen az is nagy siker, amikor leadják az önéletrajzokat.

Ilyen esetekben lehet a pénzről beszélni?

Természetesen azt el szoktuk mondani, hogy az egyes munkakörökben milyen kezdő bért tudunk ajánlani. A diplomás minimálbérrel nem szégyenkezhetünk, mert 300-340 ezer forint a kezdőbér, valamint kafeéria juttatást is biztosítunk, ezért szívesen jelentkeznek hozzánk a fiatalok. Minden lehetőséget megragadunk, amit csak tudunk, például a FLIRT motorvonatokon is hirdetünk hangosbemondással, vetítünk álláshirdetéseket a nagy fejpályaudvarokon. A pályaaorientációs rendezvényekre is elmegyünk, de kint voltunk nemrég a SZAKMASZTÁR programon, vagy az Euroskillsen. Beindítottuk a LinkedIn-oldalunkat, az Instagramot, és most indul el a Facebook-oldalunk. De tavaly óta megjelenünk a fesztiválokon is, például az EFOTT-on. A cél a vállalati brandépítés, imidzsépítés és toborzás. Oda kifejezetten a fiatal diplomásaink járnak, imádják, bár nagyon nagy munka: 16-18 órát dolgoznak, felépítik a standot, beszélgetnek és kérdőíveket töltenek együtt ki a fesztiválózókkal. A standunk nagy népszerűségnek szokott örvendeni a látogatók körében.

Sok cégnél a toborzás egyik leghatékonyabb módszere a munkatársi ajánlás, Önöknél van fejpénz?

Ez is része az akciótervünknek, nálunk úgy hívják, hogy Munkavállalói Ajánlási Program. Idén eddig 146 ajánlás érkezett, ebből 51 ajánlott személyt vettünk fel. A juttatás kifizetésének feltétele, hogy a próbaidőt le kell tölteni, a másik, hogy legalább 1 évet kell nálunk eltölteni. A sikeres ajánló 30 ezer és 35 ezer forintot kap két részletben.

Melyek azok a területek, ahol nagy szükség van a bérfejlesztésre?

Leginkább a stratégiai munkakörökben, a közszolgáltatás ellátásához ugyanis a szakképzett munkaerőt biztosítanunk kell. Három évre van megállapodásunk a szakszervezetekkel 30 százalékos bérfejlesztésre: 2017-ben adtunk 13 százalékot, idén 12-t, és jövőre 5 százalékos az elköteleződésünk. Ezen belül van, ami kötelező, tehát mindenki megkapta, és a bérfejlesztésnek differenciált része is van, amit a munkáltatók a munkát minősítve adhatnak a munkavállalóknak. Ez nem túl nagy összeg, mégis segít abban, hogy elismerjék, ha valaki egy picit jobban teljesít. De olyan különbségeket is bevezettünk, miszerint munkakörönként más-más típusú bérfejlesztést kaptak a dolgozók attól függően, hogy a minimálbérnek és a garantált bérminimumnak az emelkedése miatt hogyan torlódtak a munkakörök között a bérek. Pillanatnyilag 1600 munkakörünk van, melyeknél a feladat, felelősség, a hatáskör a meghatározó.

Ösztönzik is a munkavállalókat, hogy képezzék magukat?

Abszolút! Támogatjuk a továbbtanulást, sok esetben van tanulmányi szerződésünk, vagy mi magunk szervezünk fejlesztő tanfolyamokat. A vasút számtalan lehetőséget biztosít arra, hogy egy fiatal szakember szép karriert futhasson be.

Nem egy HR-vezető, akivel mostanában sikerült beszélgetnünk, aról panaszkodott, hogy mostanában sokszor hiába dolgoznak még többet, mint 10 évvel ezelőtt, vannak olyan helyzetek, amikre egyszerűen nincs megoldás.

Nagyon sok munkával talán létezik megoldás, de nem teljes. Budapesten kifejezetten nagy a fluktuáció, így néha mi is úgy érezzük, hogy dolgozunk, de nincs látszatja. Az viszont feldobja az embert, amikor azt látja, hogy 56 pályakezdő fiatal áll a programunk elején. De az is felemelő, hogy sikeres az INNO-MÁV kezdeményezésünk. Ez a programunk arról szól, hogy bárki, aki a MÁV-nál dolgozik, elmondhatja az ötleteit, hogy mit és hogyan szeretne megváltoztatni. Ez lehet szervezeti változás, munkakörülmény-javítás vagy egy folyamat megújítása. Egy hónap alatt 80 pályázat érkezett be, ez azt mutatja, hogy a munkavállalóinkat érdekli ez a téma. A vasút jövője leginkább attól függ, hogy milyen szolgáltatást tudunk nyújtani, ezzel milyen értéket tudunk átadni az utazóközönségnek, és akkor látják az emberek, hogy milyen jó itt dolgozni. Ez egy összefüggő folyamat.

Az idősebb generáció felé is nyitnak a munkaerőpiacon?

Az idősebb nemzedéknél a legértékesebb a tapasztalat. A fiataloknak is azt szoktuk mondani, hogy mindent tanuljanak meg az idősebb generációtól, vegyék át a jól működő praktikákat, és utána adják hozzá a modernizációt és a változtatási javaslatokat. A MÁV korfában a 42-55 év közöttiek vannak a legtöbben.

Őket milyen felületeken tudják elérni?

Hamarosan talán lesz rá lehetőség a törvénymódosításoknak köszönhetően, hogy a nyugdíjasnak is megérje itt dolgozni, és nekünk is jó legyen. Azt szoktam mondani: azzal, hogy valaki nyugdíjba megy, még nem szűnik meg a szaktudása. A nyugdíjaskor után 3-5 évvel is még potenciális munkaerőpiaci jelöltek. A felhívásainkkal őket is el lehet érni, de minden munkakörnek és korosztálynak más típusú hirdetés kell. A fiatalok az Instagramot, a Facebookot szeretik, ott őket tudjuk megszólítani, s amerre járnak, például a fesztiválokon. És van egy olyan réteg, amelyik a helyi újságból szeretne értesülni arról, hogy például villanyszerelőket keresünk.

Ön, hogy látja, a fizetéseken túl fontosak a béren kívüli juttatások is?

A kafetériánk összege pillanatnyilag évi 396 ezer forint körüli. Annyi fog változni a következő évtől, hogy ezt a munkavállalók másfajta felosztásban választhatják majd. De meg akarjuk őrizni ezt a mértéket. A másik, hogy fontosnak tartottuk az öngondoskodásra ösztönzést, ezért van egy nyugdíjpénztári kiegészítésünk, amit minden nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállalónknak jóváírunk. Ez a középkorosztályt célozza meg, azokat, akit szeretnénk megtartani, nekik ugyanis már fontos, mi lesz a nyugdíjas éveikben. Egy fiatal általában még nem gondol erre, pedig nekik is kellene. Ezen kívül a kollektív szerződésünk számtalan többletjuttatást biztosít, mint ami a munka törvénykönyvében szerepel. Van benne segélyezési rendszer az átmenetileg nehéz helyzetbe került vasutas családoknak, de ilyen a munkabérelőleg mértéke is. És idesorolom azt is, hogy minden évben megrendezzük a vasutasnapot, melynek része a hivatalos kitüntetésátadás és a tisztavatás. Egészségmegőrző programunk a stratégiai munkakörökben elérhetőek, ez egy egyhetes prevenciós program Balatonfüreden, Hévízen vagy Harkányban. Évente 1437 dolgozó vesz részt ezen. Ilyenkor felmérik az egészségi állapotukat és tanácsokat adnak nekik. Ezek a kiemelt munkakörök hatósági orvosi vizsgálatra is szorulnak, ettől néha tartanak az emberek; félnek, hogy esetleg elveszítik a munkájukat, ha nem felel meg a vérnyomásuk, vércukruk az előírt értékeknek.



Ezek valós félelmek?

Természetesen, hiszen emberéletek múlnak a kiemelt munkakörökben dolgozókon. Baj is lehetne abból, ha a munkavállalónk épp akkor lesz rosszul, amikor le kellett volna zárnia a sorompót. Ezért van szükség a folyamatos orvosi vizsgálatra. Ezt mi megtoldjuk egy megelőző lehetőséggel. Preventív jellegű előadásokat tartunk, vagy volt olyan, hogy országjáró körútra indítottunk egy egészségbuszt. Rendkívül nehéz rávenni az embereket, hogy elmenjenek egészségügyi szűrésekre, mert félnek attól, hogy kiderül valamilyen probléma. De a hozzáállás általában ez az egész magyar társadalomra jellemző. Nekem meg az a meggyőződés, hogy minél előbb derül ki egy betegség, annál gyorsabban elindulhat a kezelése.

A jegyvizsgálókat fel lehet készíteni arra az esetre, ha bántalmazzák őket, illetve meg lehet előzni ezeket az eseteket?

A jegyvizsgálói bántalmazások miatt vannak olyan kiemelt járatok, amelyekre készenléti rendőröket kérünk szolgálatra. De olyan is van, hogy szolgálaton kívül utaznak a rendőrök, és amikor baj van, szolgálatba helyezik magukat. Illetve a jegyvizsgálók a telefonjukon pánikgombbal kérhetnek segítséget. Vannak vasútőreink is, akik szintén kísérik a kocsikat. Illetve a budapesti elővárosi forgalomban a jegyvizsgálók hordhatnak testkamerát, amennyiben szükségét érzik. Szeretnék meggyőzni őket arról, hogy ez őket védi. Ami a legfontosabb, hogy a törvény - nagyon helyesen - kiemelt büntetést ad azoknak, akik megtámadják a jegyvizsgálókat, hiszen közfeladatot látnak el. 2016-ban például ökölrel bántalmaztak egy vasutast, 2,5 év letöltendő szabadságvesztést kapott az elkövető. Remélem, ez mindenkit elriaszt a hasonló cselekedetek elkövetésétől.

Az utazók jellemzően a rossz tapasztalataikra emlékeznek, arra, hogy késnek a vonatok, vagy ha azt olvassák, megverik a jegyvizsgálókat.

Igen, de ez egy családi háztartásban is így van: ha takarítok, senki nem veszi észre, ám ha kosz van, azt mindenki. Óriási fejlődésben van a vasút, mind a szolgáltatás, mind a műszaki fejlesztés terén, de persze még sok a tennivaló. A menedzsment célkitűzése a szolgáltatások színvonalának emelése. A legfontosabb, hogy a lakosság az érzékelje: szükséges és jó vasúton utazni. Szerintem fontos, hogy ne csak az jelentse az értéket, hogy megérkezünk vonattal a célállomásra, hanem maga az utazás is.

https://www.penzcentrum.hu/karrier/elarulta-a-mav-600-800-ember-hianyzik-a-vasuttarsasagtol.1072699.html?utm_source=hirstart&utm_medium=portfolio_linkek&utm_campaign=hiraggregator

(Fotó: Stiller Ákos)