

A bérek rendezésével és az oktatás fejlesztésével a fluktuáció ellen

A Vasas Szakszervezeti Szövetség podcastjében Spiegelné Dr. Balogh Livia, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke, Dr. Boda György a Budapesti Corvinus Egyetem docense, a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja és Dr. Pogátsa Zoltán a Nyugat-magyarországi Egyetem docense beszélgetett Szebeni Dáviddal az Enrawell Consulting Kft. stratégiai igazgatójával a fiatalok munkahelyi helyzetéről a mai ágazati viszonyok között. Mi a probléma a képzéssel? Meg lehet-e tartani a fiatalokat a szakmában? Cikkünkben összefoglaljuk a podcastben elhangzott legfontosabb szakértői gondolatokat.

A beszélgetés egyik fő kiindulópontja és nehézsége, amivel a covid második, illetve harmadik hullámának lecsengése után újra szembesülnek az ipari szegmensben dolgozó cégek, az a munkaerőhiány. Spiegelné Dr. Balogh Livia, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke szerint ennek oka egyrészt munkavállalói oldalon az, hogy a fiatalok ma már kevésbé lojálisak egy munkahellyel szemben, ami nehézséget jelent a cégek számára. Ugyanakkor a másik oldalról ott van a munkahelyi légkör, a kommunikációs stílus, az alkalmazottakkal való bánásmód minősége, ami gyakran nem segíti elő azt, hogy egy 16-17 éves gyakornokban, vagy pár évvel idősebb pályakezdőben lojalitás alakuljon ki akár a céggel, akár az általa választott szakmával kapcsolatban. Ez pedig fokozza a fluktuációt és a pályaelhagyást is.

Dr. Boda György a Budapesti Corvinus Egyetem docense, a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) Munkaügyi Szakosztály elnökségi tagja és a Boda & Partners Kft. ügyvezetője ugyanakkor a munkaerőhiány kérdését az összeszerelő, beszerelő, elektronikai szakmákban egy kicsit nagyobb perspektívából világítja meg. Szerinte ugyanis munka az van, csak hogy az automatizáció miatt ezek a szakmák fognak a leghamarabb eltűnni. Így a jelenlegi magyarországi helyzet egy csapdahelyzet, ami hamis kényelemben ringatja a munkavállalót és a munkáltatót egyaránt. Dr. Pogátsa Zoltán a Nyugat-magyarországi Egyetem docense bár egyetért szakértő társaival, tovább szélesítette a látószöveget. Szerinte méltatlan, hogy a fiatalokat mindig azzal bántják, hogy sokat váltanak munkahelyet és nem lojálisak a munkáltatókkal. „Történelmileg 30 évvel ezelőtt európai szinten alakult ki az az elvárás a munkáltatók felé, hogy legyenek rugalmasabbak és változtassanak azon a hagyományon, hogy a munkavállalók onnan mennek nyugdíjba, ahova pályakezdőként felvették őket. Ez ugyanis serkentheti a cég működését, versenyképességét a piacon. A munkáltatóktól tehát ezt várták és ebbe az irányba kezdtek el haladni. Létrejöttek kreatív, rugalmas munkahelyek. A fiatalok pedig élnek ezzel a lehetőséggel és választanak a sok lehetőség közül. Nem egyszer pedig akár azt választják, hogy nem csak egy szakmát tanulnak ki.”

Termelékenység, tudástőke, hozzáadott érték – ok okozati összefüggések

A résztvevők egyhangúan egyetértettek abban, hogy a munkaerőpiaci kérdések és nehézségek megoldása két terület fejlesztésében keresendő. Az egyik a bérek rendezése, a másik pedig az oktatás fejlesztése. A bérekkel kapcsolatban Dr. Boda György elmondta, hogy a megfelelő mértékű javadalmazás és a termelékenység szoros kapcsolatban állnak. „A bérek benne vannak a termelékenységben, így, ha nő a bér, akkor nő a termelékenység is. Ha tehát kevesebb, magasan képzett szakember dolgozik egy szervezetnél, magasabb bérért, az összességében jobban megéri a cégnek. Hiszen a szakképzettség – vagyis a tudástőke – így magasabb, mintha több alacsonyan képzett és alacsonyan fizetett szakembert alkalmazna egy cég. Az alacsony fizetés nagymértékben csökkenti a motivációt, ha pedig a tudástőke is alacsony, akkor az a termelékenységet is negatívan befolyásolja. Az ugyanakkor országosan nagy gondot jelent, hogy a vállalatok 80%-a abba a csoportba esik, ahol még az átlagbért sem tudják – vagy akarják – kifizetni a dolgozóiknak.”

„Az Európai Unióban a minimálbér 1500 euró, Magyarországon az 560 eurós minimum fizetést is sokallják a cégek. Én azt gondolom, hogy az olyan vállalkozások, ahol a legalacsonyabb összeget sem tudják kigazdálkodni, onnan egyrészt elmegy a munkaerő, akit – lévén, hogy munkaerőhiány van – máshol magasabb bérért tudnak foglalkoztatni. Másrészt pedig véleményem szerint nincs is helye a piacon, mert a minimálisan elvárható hozzáadott értéket sem képes teljesíteni.” – Ezek már Dr. Pogátsa Zoltán szavai.

Mi a gond az oktatással?

Az oktatás témáját két részre érdemes osztani. Az egyik a szakképzés, egyetemi képzés, a másik pedig a cégek belső képzése. Mindkettő fejlesztésre és újragondolásra szorul. Dr. Boda György szerint a szakképzésben az egyik legnagyobb nehézség, hogy nincs presztízse a képzésnek. „A fiatalok nagy része ugródeszkának használja a szakiskolákat, ha nem veszik fel őket elsőre egyetemre. Elvégzik, és ha tehetik továbbtanulnak egyetemen, magasabb szinten, amire szükségük is van, mivel a szakiskolákban elsajátított tudás ma már kevés. Ezzel gyakorlatilag lehetetlen jól fizető munkát találni. Kivéve, ha a cégek hajlandóak áldozni a belső képzésre, mentorprogramokra, ami a saját érdekük is, ha szeretnék növelni a tudástőkét a vállalatban. A mérleg másik serpenyőjében ugyanakkor ott van az, hogy a cégeknek rendkívül kockázatos magas szintű külső vagy belső képzésekkel fejleszteni a szakembereit, hiszen sokan a komolyabb tudással felvértezve külföldre mennek dolgozni. Ez tehát egy dilemma a vállalatvezetők számára.”

Spiegelné Dr. Balogh Livia ugyanakkor azt emelte ki, hogy a szakképzésekben és a belső képzésekben az jelent nehézséget, hogy az elmúlt másfél év digitális oktatására egyszerűen nem tudtak megfelelő színvonalban rácsatlakozni. „Érthető módon például hegesztési gyakorlatot nem lehet digitális oktatás keretében oktatni, ugyanakkor a vidéki kistépeléseken az is komoly nehézséget jelentett, hogy sok

diáknál egyszerűen nincs otthon net, így nem tudtak becsatlakozni az olyan alkalmakra sem, amit digitálisan a tanárok meg tudtak tartani. A belső képzésekben pedig sokszor az jelent nehézségek, hogy a szakembereknek, akiket mentorként kijelöltek egy-egy pályakezdő mellé nem volt kapacitásuk a betanításra. Ráadásul a cég sem honorálta pluszban azt a többletenergiát, amit a betanításba fektettek, így nem egyszer ez a kezdeményezés akár belső feszültségeket is magával hozott”.

Mit tehetnek az egyes szereplők a helyzet változtatása érdekében?

Az, hogy az államnak nagyobb szerepet kell vállalnia az oktatás átalakításában, átstrukturálásában, az nem kérdés a résztvevők számára. Hiszen esetenként már az általános iskolai képzés színvonalával gondok vannak, sokan funkcionális analfabétaként kerülnek ki az iskolapadból és próbálnak helytállni a munkaerőpiacon. „Ha most eltekintünk az alapvető tudásbéli hiányosságoktól, akkor azt látom, hogy sok gyereknek egyáltalán nincs tudása arról, hogy milyen szakmák, munkák léteznek. Éppen ezért szerintem fontos lenne, akár már általános iskolában is olyan pályaválasztási programokat létrehozni, amivel a gyerekeket támogatni lehet, hogy konkretizálódjon számukra, milyen utakon indulhatnak el. Mit csinál valójában az egyes népszerűnek tűnő szakma szakembere. Ezzel véleményem szerint csökkenthető lenne a pályaelhagyók száma is” – osztotta meg véleményét Spiegelné Dr. Balogh Livia. Dr. Pogácsa Zoltán mélyen egyetértett a pályaválasztási programok szükségességével, emellett pedig azt is kihangsúlyozta, hogy magasabb szinteken lenne szükség az egyes szereplők összehangolt működésére, ami jelenleg teljes mértékben hiányzik. Ez pedig azt eredményezi, hogy minden szereplő elégedetlen a jelenlegi rendszerrel és helyzettel. „A legnagyobb gondot az jelenti, hogy extrém centralizáltan működik az ország. Minden kérdést, így például a minimálbér összegét központilag határoz meg az állam. Egy decentralizált, helyi vagy szakági szintű szabályozással ugyanakkor sokkal specifikusabban lehetne orvosolni a problémákat. Például megoldást jelenthetne, ha nem felülről, állami szinten határoznának meg egyetlen minimálbért, hanem az egyes vállalatok és az érdekképviselési szervek megállapodnának termelékenységéről, bérekről, tervezhetőségről és szakági minimálbérekről. Ugyanígy, ha a munkáltatói oldal, a már említett érdekképviselési szervek és a környéken megtalálható egyetemek, szakiskolák érdemi kommunikációt tudnának folytatni, az nagyban segíthetné a szereplők helyzetét, és a fiataloknak is megkönnyítenék az átmenetet az iskolapadból a munkahelyre.”

Az első lépés

Spiegelné Dr. Balogh Livia a szakszervezeti vezetőként elmondta, hogy az oktatás területén a párbeszéd fontos, de már nem elégséges. „A 90-es évek óta nem változott az oktatási rendszer, vagyis ezen a téren már tettekre van szükség.” Dr. Boda György szerint a kérdés azért sem tűrhet halasztást, mivel a lemaradó, oktatásból kieső diákok a társadalom peremére kerülnek, a szociális hálóra lesznek utalva, ami társadalmi szinten sem jó és államilag is költséges. Véleménye szerint tehát az oktatás fejlesztése egy kulcsfontosságú lépés kell, hogy legyen. Egy másik fontos lépés pedig az, hogy az ország kikerüljön a közepes jövedelmi csapda helyzetéből és a bérek rendezése megtörténjen. „A bérek növelése és a teljes

oktatási rendszer átalakítása az, amire nagy szükség van itthon, hogy elkerülhető legyen akár a pályaelhagyás akár a Boda György által említett szociális háló túlterhelődése. A legfontosabbnak mégis azt látom, hogy a tanári pálya presztízsét visszaállítsák. Kapjanak magasabb jövedelmet, hogy ezzel csökkentsék a tanárhiány okozta egyre nagyobb nehézségeket és növeljék az oktatás színvonalát.” – zárta a beszélgetést Dr. Pogácsa Zoltán.

A teljes beszélgetés meghallgatható A VasCast Spotify és Apple podcast csatornáján!

<link>

Mi a VasCast?

A Vasas Szakszervezeti Szövetség podcastje gazdaságról, társadalomról és a 21. század munkavállalóiról.

Hogyan segíthetjük a karrierünket? Milyen oktatási rendszerre van szükség az országban? Milyen jogaim vannak alkalmazottként? Mi várható az iparban?

Erről és még sok minden másról beszélgetünk szakértő vendégeinkkel.