

HÍRLEVÉL

2021. AUGUSZTUS 3.

Felelős kiadó: MAGEOSZ - Vadnai Gábor főtktár - Hírszerkesztő: Fekete Anna

A TUDÁSALAPÚ GÉPIPAR JÖVŐJE

A Magyar Gépipari és Energetikai Országos Szövetség (MAGEOSZ) és a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) 2021. július 8-án video-konferencia formájában megtartott második közös kerekasztal-beszélgetésén a meghívott szakértők a gépipar és az energetika munkaerőigényeivel kapcsolatos kérdései mellett, a szektor jövőbeni lehetőségeire, a szakképzés jelentőségére, illetve az ezzel összefüggő nehézségekre és az ágazat újra márkázásának szerepére keresték a választ.¹

Némethné Dr. Pál Katalin a GKI Gazdaságkutató Zrt. kutatásvezetője a rendezvény nyitóelőadásában elmondta, hogy bár a gépipar nemzetközi szinten is gyors fejlődésnek indult a harmadik hullám után, a nyár folyamán ez a folyamat gyakorlatilag minden szektorban itthon és a környező országokban egyaránt lassulásnak indult. **Sólyom Ferenc** a tatabányai ASG korábbi ügyvezetője ugyanakkor felhívta a figyelmet, hogy fontos szem előtt tartani egy szektor gazdasági növekedésének vizsgálatakor, hogy milyen bázis értékek uralkodnak éppen a piacon. „A Covid-válság miatt a bázisértékek meglehetősen alacsonyan vannak jelenleg, éppen ezért a most megmutatkozó növekedés, békeidőben, más bázisértékekhez viszonyítva, nem biztos, hogy ugyanezeket a kedvező értékeket mutatnák.”

A GKI kutatásai ugyanakkor arra is rávilágítottak, hogy a gépipari vállalatok komoly korlátokba ütköznek a megfelelő munkaerő felkutatásában és megtartásában. „A válság miatt felszabadult – külföldről hazaköltöző – plusz munkaerőt a helyreállítás időszaka már elszívta, így tulajdonképpen a 2019-es évben már megmutatkozó munkaerőhiány mértéke érződik újra a gépiparban. Ráadásul azáltal, hogy Ausztria és a többi nyugati ország is megnyitotta kapuit, a korábban is kint dolgozó hazai, magasan képzett munkaerő újra elkezdett kiáramlani nyugatra, ami szintén negatívan befolyásolja ezt a helyzetet.”

¹ A projekt a GINOP-5.3.5-18-2018-00026 számú *Munkaerő-igények és készségigények előrejelzése a gépiparban* című projekt keretében valósult meg.

Dr. Nagy Gyula (Enrawell, SZTE) a rendezvény második előadásában a MAGEOSZ és az Enrawell Consulting Kft. közös kutatásának eredményei alapján megerősítette Némethné Dr. Pál Katalin előadásában elhangzottakat, miszerint a vizsgálatban résztvevő cégek munkaerőigénye a 2019-es állapotokat idézi. „A munkaerőhiány kérdése összetett kérdés. A cégvezetők ugyanis elmondták, hogy a legnagyobb nehézséget az jelenti a számukra, hogy a fiatalokból hiányzik a lojalitás, a hosszú távú gondolkodás, a kitartás, de legfőképpen az alapvető készségek és a klasszikus, valamint új kulcskompetenciák is. Ráadásul hosszú távon nem lehet megélni a szakképzésen elsajátított tudásból. A ma még elegendő kompetenciák, ismeretek akár már 3-5 év múlva is kevés lesz, hiszen a világ és a szakma is gyors ütemben változik, fejlődik. A fiataloknak tehát át kell adni a lifelong learning – élethosszig tartó tanulás – eszményét. Ez ugyanakkor nem könnyű ügy, hogy a vezetők a legtöbb esetben azt látják, a fiatalok nem motiváltak és nem elkötelezettek a szakma iránt.” Ez alapján tehát Dr. Nagy Gyula kulcsfontosságúnak látja egyrészt az önfejlesztés különböző formáit, amit akár a cégek maguk szerveznek meg a dolgozóik számára, másrészt pedig a szakma újra „brandelését”, hogy a fiatalok számára is vonzóvá tudják tenni a gépipari és az energetikai szektort.

Kálmán János gépészmérnök, ISO minőségügyi auditor, az MKT Ipari és Vállalkozási Szakosztályának elnökségi tagja a kutatási eredményeket hallgatva felhívta a figyelmet néhány fontos dologra. „Az első és legfontosabb, amit látni kell, hogy a gépipar a munkaképes társadalom felét alpból elveszti azáltal, hogy nők gyakorlatilag egyáltalán nem állnak például hegesztőnek. Egy másik meglátásom ugyanakkor, hogy az itt bemutatott kutatást érdemes lenne a multinacionális cégekkel is felvenni, hiszen azok a nagyvállalatok egészen más rendszer mentén működnek, mint a teljesen hazai kézben lévő kkv-k. Így vélhetően árnyalnák a képet a magyar munkaerőigény kérdésében. Pontos rálátásom van például arra, hogy a Bosch hány új elektronikai mérnököt foglalkoztat. Ráadásul ebben a mérnöki pozícióban már magasabb a női foglalkoztatottak aránya is. A teljes és pontosabb képhez tehát érdemes lenne a piacnak ezt a másik szeletét is megvizsgálni. Mindezek mellett pedig két fontos tényező tovább árnyalhatja a látszólag fekete-fehér munkaerőhiány témakörét: Az egyik ilyen, hogy a munkáltatók által megfogalmazott önálló munkavégzésre való képesség, a magas terhelhetőség, nyitottság, elhivatottság, élethosszig tartó tanulásra való hajlandóság elsősorban a vállalkozókra jellemző. Vagyis nagy az esély, hogy aki ezekkel a kompetenciákkal rendelkezik, az nem akar alkalmazottnak állni. A másik fontos tényező pedig az, hogy bizony a földrajzi elhelyezkedésnek is komoly szerepe van abban, hogy milyen munkaerővel dolgoznak együtt a cégek. Ismerek olyan szervezetet, ahol annak ellenére kénytelenek foglalkoztatni valakit, hogy többször komoly konfliktus volt a felek között. De mindezek ellenére az alkalmazott a feladatait ellátja, így a cég is le tudja gyártani a megrendeléseket.”

A gépipar két útja

„A gépipar hozzáadott értéktartalma 20%. Vagyis egységnyi gépipari fejlesztés csak akkor hoz ugyanannyi jövedelmet, ha ötször annyi volumenben csinálják.” – Ezt már **Boda György** a Boda & Partners Kft. vezetője, az MKT Munkaügyi Szakosztályának elnökségi

tagja mondta. Ezek alapján tehát fontosnak tartja, hogy az ágazat egy jól definiált célt határozzon meg, hogy kijuthasson ebből az állapotból. Ezek az adatok ugyanis a teljes hazai gazdaságra hatással vannak.

Sólyom Ferenc szerint a gépipar előtt több út is áll, úgy mint az automatizálás, a tömeggyártás, illetve az egyedi, vagy kis szériák gyártása. A választáshoz ugyanakkor ismerni kell a piacot, hogy mit vár az ágazattól. Emellett pedig a kis szériaszámú gyártáshoz a cégeknek kulcsfontosságú, hogy maguk is képezzék a munkatársaikat, hogy aktívan részt tudjanak venni az egyedi gyártási folyamatokban. Ez a piaci terület azért is fontos, mert vonzó a változatos, kreatív munkát szerető munkatársak – és szerencsére vannak ilyenek - részére.

Némethné Dr. Pál Katalin ugyanakkor felhívta a figyelmet arra, hogy ezt a döntést az egyes cégeknek a saját piacuknak megfelelő igényeket mérlegelve minden esetben egyénileg kell meghozniuk. Azt ugyanakkor érdemes tudatosítani a cégekben, hogy a tömeggyártás, a kizsigerelés ma már hosszú távon nem lehet célja egyetlen vállalatnak sem. „Az emberek nem ilyen munkahelyre vágnak. Ez az irány pedig könnyen okozhatja a munkaerő gyors eláramlását a szektorból, akár más ágazatokba, akár külföldre.”

Kompetenciafejlesztés – Kinek a feladata a képzés?

Boda György kutatásai arra is rávilágítottak, hogy a gépiparban magasabb az alacsony képzettségűek száma az átlagos képzettségi szinthez képest, míg a felsőfokú képzettségi réteg jelentősen kisebb, mint más szektorokban. „Ha ezen nem változtat a gépipar, akkor a feldolgozóipar képzési szerkezete rosszabb lesz, mint az átlagos ágazati képzési szerkezet.”

Sólyom Ferenc bár mélyen egyetértett azzal, hogy nélkülözhetetlen a minőségi, a kompetenciák spektrumát szélesítő képzés beépítése a munkavállalók mindennapjaiba, a különböző iparágak ilyesfajta összehasonlításával nem feltétlenül ért egyet. „Véleményem szerint azt fontos szem előtt tartani, hogy ezek az ágazatok munkalehetőséget biztosíthatnak olyanok számára is, akiknek még nincs megfelelő szintű képzettsége, ugyanakkor nyitottak a tanulásra, a fejlődésre, tudnak és akarnak is dolgozni. Ehhez persze sok energiára van szükség a vezetőktől és képezni kell az ilyen munkaerőt, ami sok esetben rizikós, hiszen később a már jól képzett szakember gyakran külföldön próbál szerencsét magasabb bérért. Ugyanakkor ez a munkaerő-vándorlás egy természetes dolog. Hiszen hazánkba is számos ukrán, román, erdélyi magyar érkezik dolgozni, akik nálunk akarják megteremteni a családjuknak a stabil anyagi hátteret. Tapasztalataim szerint nyitottak, motiváltak a tanulásban és jól akarják végezni a munkájukat, amivel nekem nagyon jó tapasztalataim voltak.”

A szakértők tehát kivétel nélkül egyetértettek abban, hogy a változáshoz, a gépipar megújulásához a szakképzés fejlesztésére, illetve a cégek által szervezett hagyományos és speciális kompetenciafejlesztő programokra van szükség. Ehhez azonban tapasztalataik szerint sok esetben az általános és középiskolai alapok is hiányoznak, amivel viszont nem tisztük foglalkozni a cégeknek. Ez a feladat tehát az államra vár, ami azért is fontos lenne, mert az elavult oktatási rendszer csírájában fojtja el a gyerekekben az innovációra, újításra, kreativitásra való nyitottságot. „A szakképzés területén ugyanakkor nem szabad az iskolákra, az államra várni. A munkaerő speciális szaktudását, fejlesztését a cégeknek

maguknak kell megszervezni, biztosítani azon a színvonalon, ahogy azt később a dolgozóiktól is elvárják majd. Ez azonban egyedül nem működhet a források hiánya és a kapacitáshiány miatt sem. Ehhez a gépiparnak segítségre van szüksége. Akár különböző uniós pályázatokkal, akár állami segítséggel támogatást kell szereznie a szektornak ahhoz, hogy fejlődni tudjon” – mondta Némethné Dr. Pál Katalin. Kálmán János ugyanakkor úgy látja, hogy van azért némi előrelépés, hiszen 20 év után visszahozták a képzési rendszerbe a technikai iskolákat. „Nagyjából két évtizede eltörölték ezt a szintű iskolát, ami nagy károkat okozott a szakmának. Mérnökökkel végeztették el ugyanis a technikai feladatokat. Szerencsére most újraindították a technikai képzést, ami tapasztalataim szerint széles körű képzést adott a tanulóknak.”

A gépipar újra márkázása

„Ha a gépipar nem tesz semmit, ha minden ugyanúgy megy, mint eddig, akkor a jelenlegi látszólagos felfutás ellenére is az ágazat a veszébe rohan. A képzések fejlesztése fontos lépés, de nem elégséges, ráadásul, ahogy az már többször is elhangzott ezt önerőből nem képes megvalósítani a szektor, ehhez elengedhetetlen a külső segítség” – mondta Boda György. Véleménye szerint a gépipar helyzete nem könnyű, mivel a korábban említett 20%-os hozzáadott értéktartalma azért van, mivel a fejlettebb országok rákényszerítik a gyártáscentrikus termelés szerkezetet. Ugyanakkor nem lehetetlen a kitörés. „Ehhez egy jól megfogalmazott, érthető célra van szükség. Legyen ez akár az oktatással kapcsolatos, a képzésre vonatkozó igény vagy az egyedi gyártás, illetve az automatizáció irányának meghatározása, a lényeg, hogy a gépipar és az energetika találjon olyan víziót, célt, amivel akár uniós, akár állami támogatásokhoz juthat és kitörhet a jelenlegi állóvízből.”

Némethné Dr. Pál Katalin mindezek mellett pedig azt is kiemelte, hogy a jól megfogalmazott cél mellett, amivel a szakpolitika szereplőit szólíthatja meg a szakma elengedhetetlen, hogy a fiatalok felé is tudjon olyan hívószavakat megfogalmazni, amik vonzóvá tehetik számukra a gépipart és az energetikát. „Egyre nagyobb teret hódítanak a 3D nyomtatók, az automatizációval, a robotokkal való munka szintén elterjedhet, emellett pedig a zöldenergia használható erőforrássá alakítása szintén olyan ma trendinek számító tevékenységek lehetnek, amire érdemes lenne ráépíteni egy népszerűsítő kommunikációs kampányt a fiatalok felé.”

A konferencia anyaga feltöltésre került a Magyar Közgazdasági Társaság honlapjára, a videók menüpont alá. Megtekinthető az alábbi linken:

https://www.youtube.com/watch?v=QITBbQ3Ss0s&ab_channel=K%C3%B6zgazd%C3%A1sz-v%C3%A1ndorgy%C5%B1%C3%A9s

A kerekasztal-beszélgetés összefoglaló beszámolóját hírszerkesztőnk, Szakács Anna az Enrawell Consulting Kft. üzleti tanácsadója állította össze.

