
HÓDMEZŐVÁSÁRHELYEN A
GÉPÉSZETI ÁGAZATBAN
MŰKÖDŐ CÉGEK
MUNKAERŐPIACI
HELYZETE, LEHETŐSÉGEK A
HIÁNYHELYZET
MEGSZÜNTETÉSÉRE

Készítette:

Bereczki Zoltán gépészmérnök, minőségirányítási vezető,
Güttler Kft.

Közreműködő konzulensek:

Mohos Beáta, szervezeti vezető, Güttler Kft.

Tamási Zsombor ügyvezető, Güttler Kft.

Hódmezővásárhely, 2020. november 30.

Tartalom

A tanulmány témája	5
Hódmezővásárhely járás bemutatása.....	6
Alapképzési intézmények Hódmezővásárhely járásban.....	6
Gépészeti szakképzés Csongrád-Csanád megyében.....	8
Gépészeti tevékenység Hódmezővásárhely járásban	10
A munkaerő piac helyzete a gépészeti ágazatban.....	11
Felmérés	12
A felmérés eredményei.....	12
Álláskereső a gépészeti szakmákban.....	13
A gépészeti munkaerő utánpótlásban felmerülő nehézségek	15
Munkaerő igény a gépészeti ágazatban	16
A munkaerő utánpótlás problémalistája	17
A szakképző intézmények kibocsátásának megítélése a munkaadók részéről	18
Minőség.....	18
Mennyiség.....	20
Fiatalok beilleszkedésének szükséges feltételei	21
Munkaadói feladatvállalás a munkaerő kinevelésében	24
Együttműködések képző intézményekkel	25
Munkaadók elvárásai az átalakuló szakképzéssel szemben	26
Gépészeti szakmák népszerűsítése a pályaválasztás előtt	28
Pályakezdők pályán tartása	29
Munkaerő helyben tartása	30
Cég iránti elkötelezettség elérése és fenntartása.....	31
Munkaerő utánpótlás.....	32
Bevált gyakorlat bemutatása	33
Felnőttképzés.....	36
Összefüggések.....	37
Megoldási javaslatok a problémákra.....	37

A nem megfelelő hozzáállás.....	37
Nincs megfelelő tudás, gyakorlat	38
Elvárások az átalakuló szakképzéssel szemben.....	39
Az álláskeresők között nincs vagy kevés a felvehető tapasztalt, jó szakember	40
Kevés a gépészeti ágazatban végzettek száma	40
Nincs képzés helyben	41
A pályakezdőket pályán kell tartani	41
Összefoglalás	41

A tanulmány témája

A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara felkérésére 2020. október-november hónapokban felmérést készítettünk Hódmezővásárhelyen és környékén, gépészeti ágazatban tevékenykedő cégek kérdőíves felkeresésével, illetve egy interjú segítségével egy olyan vállalkozással, ahol a munkaerő utánpótlásra bevált módszereket alkalmaznak.

A tanulmány elemzi Hódmezővásárhely gépészeti profilú vállalkozásainak munkaerőpiaci lehetőségeit. Javaslatot dolgoz ki a szakképzés – felnőttképzés – foglalkoztatás összefüggéseiben a gépészeti cégek minőségi munkaerő utánpótlására.

A tanulmányban a Hódmezővásárhelyen és vonzáskörzetében felkutatott és felkeresett aktívan gépészeti tevékenységet folytató gazdálkodók véleménye közlésre és kiértékelésre kerül.

A város és környezete, ezen belül a vizsgált ágazat, a gépészet munkaerőpiaci helyzete bemutatásra kerül.

A tanulmány a gépészeti vállalkozásoknál jelen lévő munkaerő utánpótlási nehézségeket, problémákat is kifejti. Továbbá ismerteti a vállalkozások által tapasztalt mennyiségi és minőségi hiányt a szakképzés kibocsátásában, természetesen nem a járás képzőintézményeinek, hanem a járásban található cégeknél munkába állók vonatkozásában, akik érkehetnek Csongrád-Csanád Megye vagy a Dél-Alföldi Régió más járásaiban lévő iskolákból, illetve az ország más régióiban működő további szakképzőktől is.

A fiatal, szakképesítéssel rendelkező munkaerő munkahelyi szocializációjának feltételeit azonosítja és kiemeli a legfontosabbakat ezek közül.

Megvizsgálásra kerül a tanulmány során, hogy a gazdálkodó szervezeteknek milyen a szerepvállalása a munkaerő kinevelésében, milyen a kapcsolatuk a szakképzéssel, milyen partnerségi, támogatási lehetőségek adódnak.

Az elvándorlás témakörével is foglalkozik, keresi a munkaerő helyben tartásának lehetőségeit a gépészeti vállalkozások észrevételei alapján.

Hódmezővásárhely járás bemutatása



Csongrád-Csanád megyében hét járás található, a Csongrádi, a Hódmezővásárhelyi, a Kisteleki, a Makói, a Mórahalmi, a Szegedi és a Szentesi járás. A Hódmezővásárhelyi a megyében a második legnagyobb lélekszámú járás.

Hódmezővásárhely járásban 4 település található. Hódmezővásárhely megyei jogú város, a járás székhelye, továbbá Mártély község, Mindszent városa és Székkutas község.

A járás lakónépességének száma 52 960 fő.

Ebből Hódmezővásárhelyen 46 522 fő, Mindszinten 6685 fő, Székkutason 2336 fő, valamint Mártélyon 1359 fő a népesség (2012. január 1-i adatok szerint). Csongrád-Csanád megye népességét évről évre 0,3-0,7%-os csökkenés jellemzi.

Forrás: CsMKIK

Alapképzési intézmények Hódmezővásárhely járásban

Hódmezővásárhely járásban 12 általános iskola található, tíz Hódmezővásárhelyen, egy Mindszinten és egy Székkutason. Az általános iskolák szerepet játszanak a pályaválasztási döntés előkészítésében a pályaválasztást megelőző években. A munkáltatók annak érdekében, hogy többen válasszák a gépészeti szakmákat, ezeknél a képző intézményeknél kezdeményezhetnek szakma népszerűsítő programot, végezhetnek az iskola lehetőségei és igényei szerint ismeretterjesztést a gépészet fontosságáról, hasznosságáról, termékeiről, szakmáiról és munkakörülményeiről.

Település	Fenntartó	Iskola
Hódmezővásárhely	Egyházi	Aranyossy Ágoston Református Óvoda és Általános Iskola*
Hódmezővásárhely	Egyházi	Domonkos Nővérek Liszt Ferenc Énekzenei Általános Iskolája

Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Hódmezővásárhely Klauzál Gábor Általános Iskola és Nádor Utcai Telephely
Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Németh László Gimnázium, Általános Iskola
Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Hódmezővásárhelyi Péczely Attila Alapfokú Művészeti Iskola
Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Hódmezővásárhelyi Szent István Általános Iskola
Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Hódmezővásárhelyi Varga Tamás Általános Iskola
Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Kozmutza Flóra Óvoda, Általános Iskola, Szakiskola, Kollégium, Gyermekotthon és Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény**
Hódmezővásárhely	Egyházi	Szent József Kertvárosi Katolikus Általános Iskola
Hódmezővásárhely	Egyházi	Szőnyi Benjamin Református Általános Iskola
Mindszent	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Mindszenti Általános Iskola
Székkutas	Hódmezővásárhely Tankerületi Központ	Hódmezővásárhelyi Klauzál Gábor Általános Iskola Gregus Máté Tagintézménye

* Sajátos nevelési igényű gyermekek számára

** értelmükben akadályozott – közép súlyos értelmi fogyatékos – gyermekek számára

Hódmezővásárhelyi járás általános iskolai létszámok alakulása 2015-2018

Időszak	Általános iskolában tanuló 1-4. évfolyamosok száma nappali oktatásban (fő)	Általános iskolában tanuló 5-8. évfolyamosok száma nappali oktatásban (fő)	Általános iskola összesen	Általános iskolás létszám változása (előző év = 100%)	A 8. évfolyamot eredményesen befejezte a nappali oktatásban (fő)
2015. év	2122	1834	3956	-	473
2016. év	2088	1793	3881	98,1%	516
2017. év	1996	1761	3757	96,8%	495
2018. év	1939	1793	3732	99,3%	495

Forrás: KSH

Gépészeti szakképzés Csongrád-Csanád megyében

A középfokú szakmai oktatást szerepénél fogva koncentráltabb, a nagyobb településekhez köthető, általában kiterjedtebb vonzáskörzettel történő működtetés jellemzi.

Az új szakképzési törvény alapján az általános iskolából szakmai képzést választók a 2020/2021. tanévtől technikumba vagy szakképző iskolába iratkoznak be. 2018-ig jellemző volt a gimnáziumot választó tanulók magasabb aránya a szakgimnáziumi képzést (korábbi terminológia) választókhöz képest. Ez az arány – a szakképzés munkaerő-piaci szemléletű átalakításával változik: a 2019/2020. tanévben már a 9. évfolyamra beiskolázott tanulók 40,1 %-a választott ágazati képzést nyújtó szakgimnáziumot, míg ugyanezen az évfolyamon a gimnáziumot választók/felvettek aránya 38,1 %. Változatlanul jellemzője azonban az általános iskolából kikerülők pálya- és iskolaválasztási döntésére, hogy a kétkezi munkát választó, 3 éves képzéseket a tanulóknak csak kevesebb, mint 20 %-a választja.

Forrás: CsMKIK

Csongrád-Csanád megyében az alábbi szakképző iskolák és technikumok találhatóak, melyek a felsorolt gépészeti szakmákban képeznek ki munkaerőt.

Település	Fenntartó	Név	Gépészeti képzés
Csongrád	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Csongrádi Sággy Mihály Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium	Gépi és CNC forgácsoló
Hódmezővásárhely	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Kalmár Zsigmond Szakképző Iskola	Hegesztő
Makó	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Makói Náray Lajos Technikum és Kollégium	Gépi és CNC forgácsoló
Makó	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Makói Náray Lajos Technikum és Kollégium	Hegesztő
Makó	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Makói Náray Lajos Technikum és Kollégium	Szerszám- és készülékgyártó
Szentes	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Szentesi Zsoldos Ferenc Technikum	Gépésztechnikus (ipar)
Szentes	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Szentesi Zsoldos Ferenc Technikum	Gépi és CNC forgácsoló
Szentes	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Szentesi Zsoldos Ferenc Technikum	Hegesztő
Szentes	Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum	Szentesi Zsoldos Ferenc Technikum	Épület- és szerkezetlakatos
Szeged	Szegedi Szakképzési Centrum	József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola	Épület- és szerkezetlakatos

Szeged	Szegedi Szakképzési Centrum	Déri Miksa Műszaki Technikum	Gépgyártás technológiai technikus
Szeged	Szegedi Szakképzési Centrum	Déri Miksa Műszaki Technikum	Gépi és CNC forgácsoló
Szeged	Szegedi Szakképzési Centrum	Móravárosi Szakképző Iskola	Hegesztő
Szeged	Szegedi Szakképzési Centrum	Móravárosi Szakképző Iskola	Ipari Gépész

Csongrád-Csanád megyében a két szakképzési centrumban összesen 19 szakképző iskola van. Ezek közül a táblázat adatainak összesítése alapján tehát a megye 5 városában koncentrálnak, 7 középfokú oktatási intézményben 7 különböző gépészeti ágazati szakmában összesen 14 képzést hirdettek a 2020/2021-es tanévben.

Hegesztő képzésből, valamint gépi- és CNC forgácsoló képzésből van a legtöbb, négy-négy. Épület- és szerkezet lakatost két helyen képeznek, Szegeden és Szentesen. Ipari gépészt, szerszám- és készülékgyártót, gépésztechnikust és gépgyártástechnológiai technikust egy-egy helyen oktatnak a megyében.

Gépészeti tevékenység Hódmezővásárhely járásban

Ismeretünk szerint 28 vállalkozás tevékenykedik Hódmezővásárhely járásban főként gépészeti ágazatban, ezen belül:

- Hódmezővásárhelyen 26 cég:
az Albert Műhely Kft., a Borsodigép, a Csomiép-Enter Kft., az Elektrogramm Kft., a Fémtechnika Vasipari Kft., a Fém-Vill Kft., a Gordiusz Kft., a Güttler Kft., a Hidrobot Kft., a Hód-Agroszer Kft., a Honoritas Kft., a J+J Metál Bt., a Lemeztechnika Kft., a Mechanika Bt., a Met Hungary Kft., a Metrimed Kft., a Metripond-M93 Mérleggyártó Kft., a Metrisoft Mérleggyártó Kft., a Por+Fém Kft., a Protetim Kft., a Speed Kft., a Strulik Zrt., a Süd-Alu Kft., a Szimetál-Pro Kft., valamint Tornádó International Kft.,

- Mindszenteen 2 cég:
a Kovács Gépszer Kft. és a Metalucon Kft.

A munkaerő piac helyzete a gépészeti ágazatban

Hódmezővásárhelyen, mint Magyarország második legnagyobb területű településén mindig is meghatározó volt a mezőgazdasági termelés. A II. Világháborúig a város mezőgazdasági jellegű maradt, utána azonban az ipar is egyre jelentősebb szerephez jutott. A rendszerváltást megelőzően a nagy termelőszövetkezeteken kívül jelentős nagy ipari cégek is megtalálhatóak voltak, melyek a városban és a járásban is telephelyeiken keresztül sok munkavállalót alkalmaztak. Ilyenek voltak (a teljesség igénye nélkül) a textilipari Hódiköt, a mérlegipari Metripont Mérleggyár, mezőgépgyártásban jelentős szerepet vállaló Hódgép. Ezen cégek szorosan együttműködtek a helyi szakképző intézményekkel, gyakorlati képzőhelyként is szolgálva, segítve a szakember utánpótlást.

Az említett állami cégek a privatizációt követően, korábbi piacaik elvesztése után több kisebb-nagyobb társasággá alakultak át, vagy nyugat-európai cégek felvásárolták őket (többnyire a piacok miatt, ez országosan is jellemző volt). A hódmezővásárhelyi és környéki hazai vállalkozások, illetve a később a városba beköltöző vállalkozások nagyban tudtak támaszkodni a megszűnt cégek magasan képzett munkavállalóira, legyenek azok mérnökök, pénzügyi területen dolgozó, vagy fizikai szakmunkások. A gépipari vállalkozások számára jelentős problémát okoz ezen cégek magasan képzett szakembereiből kikerülő lassan nyugdíjas korba jutó szakembereinek pótlása.

További problémát jelent a nyugat-európai munkavállalási lehetőség miatt a magyar munkaerőpiacról hiányzó, elvándorolt jó képességű középkorú korosztály hiánya.

Hátrányt okoz a Magyarországon belüli bérek eloszlása is, ami azt mutatja, hogy Nyugat-Dunántúl felől Dél-Alföld irányba haladva egyre alacsonyabb a munkavállalók bérezése. E jelenség mellett tapasztalható a nyugat-magyarországi (autóipari és kiszolgáló) cégek folyamatosan bővülő munkaerő igényei, mely a térségben munkaerő elvándorlasként, növekvő munkaerőhiányként tapasztalható.

A munkaerőpiaci helyzetet tovább bonyolítja, árnyalja a pandémia miatti megváltozott körülmények. A pandémia kihathat a tanulóképzésre is, hiszen az oktatás minőségét, hatékonyságát jelentősen befolyásolhatja az új helyzet.

Ezen tényezők miatt fontos, hogy a helyi cégek a jelenlegi dolgozói állományuk megtartására, nyugdíjba vonuló dolgozók pótlására, munkaerő kapacitásuk bővítésére megfelelő stratégiával rendelkezzenek.

Felmérés

A felmérésben 14 kérdéses, többnyire nyitott kérdésből álló, elektronikusan kitölthető PDF kérdőívet alkalmaztunk. A nyitott kérdésekre a válaszok jobb kifejtését vártuk, melyből több információ gyűjthető, azonban a válaszok így is gyakran tómondatok, rövid összefoglaló címszavak lettek.

A 28 cégnek kiküldött kérdőívre 19 cég küldte vissza válaszait, amely 68%-os válaszadást jelent. A felmérésben részt vállalt cégek alacsony száma és összetétele miatt megfelelő minta nem alakítható ki, így **a felmérés nem reprezentatív**.

A felmérés eredményei

A kérdőív első kérdéséből megismert válaszok eltérőek, valaki a helyi munkaerőpiac helyzetét jónak látja, más rossznak, egyesek egyre rosszabbnak, némelyek szerint nem várható javulás sem. Ugyanakkor a válaszok sok helyen egymással összeesengenek, ugyanazokra a problémákra mutatnak rá.

Egyik vélemény szerint nehéz helyzetben van a gépipar, mert szakemberhiány van, a szakmák oktatása szétszabdalt, kevés az olyan szakértelem, akit kis betanulással, jó munkaerővé lehetne tenni. Lassan nyugdíjba mennek azok, a régi szakemberek, akiknek hatalmas tapasztalata pótolhatatlan. Nagy a szakadék, a két korosztály között, ami a tudás átadás gátja.

Másik nézőpont szerint mára egyes szakmák esetében a felsőfokú végzettségükből túlkínálat, míg a korszerűen képzett, minőségi szakmunkásokból hiány van. Az oktatás nem a munkaerő-keresletnek megfelelő színvonalon és összetételben működik. A fizikai munkával együtt járó, alacsony presztízsű szakmák egyre inkább elnéptelenedtek.

Kevés a munkaerőpiacon a jól képzett szakmunkás egy másik vélemény szerint.

Úgy látja egyik munkáltató, hogy a pályakezdőkön kívül nincs szabad munkaerő, míg másik szerint nincs megfelelő, szakmailag felkészült pályakezdő szakember sem.

Hiány van a munkaerőpiacon egy válaszadó szerint, hiszen jelenleg munkájára igényes, szakmailag felkészült munkaerőt szinte lehetetlen találni.

Mások szerint kevés a jól képzett, lelkiismeretes szakember. Szinte csak akkor tudnak felvenni munkaerőt, ha az előző munkáltatónál olyan negatívum érte, ami miatt munkahelyet vált.

Egyik válaszadónk véleménye szerint a munkaerő piacról gyakorlatilag hiányzik a megfelelő érdeklődéssel, tudásszomjjal bíró utánpótlás. A kvalifikáltabb fiatal munkaerő nagy része külföldön keres állást.

A munkaerőpiacon lévő munkások körülbelül 70%-a csak közepes vagy gyengébb szakmai tudással rendelkezik, kevés a jó mentalitású és tudású szakember, véli a munkáltatók egyike.

A képzett szakemberek iránti keresletet jelenleg kielégíthetetlennek találja az egyik gazdálkodó. Nem csak létszámban, hanem képzettségi szinten is. Azokon a területeken, ahol a múltban kiemelten foglalkoztak a gépészeti szakmák képzésével és megvoltak azok a lehetőségek, hogy az iskolát követően a szakmai tapasztalatokat és ismereteket megfelelő szinten fejlesszék, kevésbé jelentkezik a munkaerőhiány. Jól képzett szakemberekkel jelentősen lehet csökkenteni a létszámhiányt, hiszen munkájuk hatékonysága kompenzálhatja a hiányzó kapacitásokat. Fontos, hogy az iskolát követően a választott szakmában megmaradjanak és ne legyenek rövid időn belül pályaelhagyók. El kell érni, hogy legalább egy adott régió munkaerő igényeihez igazodó, megfelelő számú és képzettségű munkavállaló kerüljön a piacra. A gazdaság és oktatás politikában kiemelten kellene hirdetni, megismertetni és népszerűsíteni a gépészeti ágazatot.

Álláskereső a gépészeti szakmákban

Feltettük a kérdést, hogy a gépészeti ágazat szakmái közül melyik iránt érdeklődik a cég a munkaerőpiacon és hogyan látja a munkaerő kínálatot ezeknél a szakmáknál. A válaszokat összesítettük, az eredmények szignifikánsak. Ebből egyértelműen meghatározhatóak a legkeresettebb szakmák és szinte az összes gépészeti szakmára vonatkozóan a munkaerő kínálat elégtelensége.

Keresett szakma	Nem figyeli	Nincs jelentkező	Kevés jelentkező	Elegendő jelentkező
hegesztő	2	4	12	1
épület- és szerkezetlakatos	5	4	9	1
gépi és CNC forgácsoló	6	2	9	2
gépésztechnikus	8	1	9	1
gépgyártás-technológiai technikus	9	2	7	1
szerszám- és készülékgyártó	10	3	6	0
építő-, szállító- és munkagépszerelő	10	2	5	2
CNC programozó	11	3	4	1
ipari gépész	11	1	6	1
finommechanikai műszerész	12	2	4	1

A fenti adatok alapján megállapítható, hogy **hegesztő** pályázókat a válaszadó cégek nagy többsége, 17 cég, azaz 84% keres. Ez a legkeresettebb szakma a járás gépészeti cégeinél. Az érdekelt 17 vállalkozásból 16 cég, 94% véli úgy, hogy nem elegendő a pályázók száma. Ezen belül 4 cég, azaz 24% szerint egyszerűen nincs kínálat.

Második helyen a keresett szakmák közül az **épület- és szerkezetlakatos** szakma áll, 14 cég, azaz 74% figyeli. A szakmát kereső 14 cégből 13 vállalat, azaz 93% szerint nem elegendő az állás keresők száma. 4 cég, azaz 29% szerint nem található állás kereső ebben a szakmában.

Harmadik helyen a cégek érdeklődésében a gépészeti szakmák közül a **gépi és CNC forgácsoló** áll, 13 cég, azaz 68% érdeklődik iránta. Az érdeklődő 13 vállalatból 11, azaz 85% gondolja úgy, hogy a jelentkezők száma nem elegendő. Egyáltalán nem talál a szakmában jelentkezőt 2 cég, azaz 15%.

A gépészeti munkaerő utánpótlásban felmerülő nehézségek

Ebben a témában feltett kérdésünkre kiderült, hogy van néhány olyan cég, ahol jelenleg nincsenek ilyen problémák, ugyanakkor a válaszadó cégek többsége nehézségekbe ütközik. Például az egyik beérkezett vélemény szerint kevés a jelentkező, a jelentkezeteknél a hosszútávra tervezést és a megbízhatóságot hiányolják. Nehézséget okoz az utánpótlásban a szakma és a gyakorlat hiánya, egy másik munkáltató szerint. Más valaki úgy véli a végzetek száma kevés.

A probléma az egyik munkáltató esetén, hogy teljeskörű gépismerettel nem rendelkeznek a munkavállalók. Betaníthatók a gépek kezelésére, de a szervizelési feladatokra nem.

Egyik munkáltatónál, ahol jelenleg nincsenek ilyen nehézségek, ott úgy gondolják, hogy a meglévő tapasztalt munkaerő nyugdíjba vonulásakor probléma lesz a pótlása.

Más munkáltató fiatal munkavállalót szinte egyáltalán nem talál ezekre a munkakörökre. Ha talál is megfelelő képzettségű munkavállalót, akkor az nem rendelkezik szakmai gyakorlattal.

Nehézségnek látja a cégek egyike, hogy szakképzetlen a munkaerő, valamint a fiatalok nem tekintik életcélnak a tanult szakmájukat. Másik cég szerint a végzett szakmunkások gyakorlata, tudása rendkívül alacsony, alapvető szakmai ismereteket nem tudnak.

A "megfelelőnek ítélt" munkatárs megtalálásába egyre több időt és energiát kell befektetni, ami nem biztos, hogy meg is fog térülni.

Egyik munkaadó tapasztalata szerint az álláshirdetésekre elenyésző a jelentkezők száma. Az állásinterjún elfogadják a feltételeket, de később mégsem jelennek meg munkára. A szakma iránti elhivatottság hiánya figyelhető meg a legtöbb jelentkezőnél.

Épület- és szerkezetlakatos szakmában pályakezdő szakmunkás évek óta nincs, több évben a képzés sem indult el érdeklődés hiányában. Hegesztő pályakezdő szakmunkások elegendő mennyiségben állnak rendelkezésre, azonban a fiatal munkaerő munkához való hozzáállása nagyon ingadozó, írja az egyik vállalkozás.

Az egyik munkaadó tapasztalata szerint a hagyományos, nem CNC vezérlésű forgácsoló gépek végzett munkához totális hiány van szakemberekből.

Megfigyelhető a munkaerő részéről a munkáltatók versenyeztetése, gyakoribb munkahely váltás a jobb, külföldi színvonalú bér érdekében, a hatékonyságuk ugyanakkor a korábbi szintet tartja, véli egy válaszadó.

Egy megkérdezett cég szerint lakatos és hegesztő szakmunkás egyáltalán nincs a munkaerőpiacon. Betanított munkás, aki tényleg akar dolgozni, pedig nagyon kevés.

Van olyan cég, ahol a helyi szakmunkásképzővel megszünt kapcsolat okoz nehézséget a munkaerő utánpótlásban.

A válaszadó cégek egyike szerint már-már lehetetlennek tűnő feladat a jól képzett munkaerő biztosítása. Nagyon gyakran a felvett munkavállaló egyáltalán meg sem jelenik a munkahelyen vagy néhány nap után kilép.

Egy munkáltató megállapítása szerint a fejlesztéseket és a folyamatos munkaerővel ellátottságot gátolja a munkaerő utánpótlás nehézsége.

A jól képzett és elhivatott munkavállalókat általában mindenhol kiemelten kezelik, így azok megmaradnak azokon a munkahelyeken, ahol biztonságban vannak. Munkaerő utánpótlás tekintetében ezért kismértékben számíthatunk ezen munkavállalók jelentkezésére, illetve megtalálására. A legtöbb általunk keresett munkakörre az alacsonyabb képzettséggel rendelkező jelentkezők száma is erősen korlátozott. Alkalmazhatóságuk mindig fenntartásokkal és bizonytalanságokkal jár a cég részéről, pl. az elvárásoknak milyen mértékben tud majd megfelelni, vagy az itt megszerzett tudást vagy képzést hosszútávon a cégünknel hasznosítja-e majd.

Munkaerő igény a gépészeti ágazatban

A keresett szakmák kérdése után egy másik kérdésben szerepel a munkaerő igény főben meghatározva is. Összesítettük a munkaerő igényeket, majd eszerint csökkenő sorrendbe rendeztük.

Szakma	Kínálatot figyelő cég	Összes munkaerő igény (fő)
Hegesztő	17	21
Épület- és szerkezetlakatos	14	16
Gépésztechnikus	11	6
Gépgyártástechnológiai technikus	10	6

Építő- szállító- és munkagépszerező	9	5
CNC programozó	8	4
Gépi- és CNC forgácsoló	12	3
Ipari gépész	8	3
Szerszám- és készülékgyártó	9	2
Finommechanikai műszerész	7	2
Jármű szerelő	0	2

A hegesztő, majd az épület- és szerkezet lakatos után a gépésztechnikusra és gépgyártástechnológiai technikusra van a legnagyobb létszámbeli igény. Megfigyelhető, hogy az első két szakmát leszámítva a konkrét munkaerő igény alacsonyabb, mint a kínálatot figyelő cégek száma.

A munkaerő utánpótlás problémalistája

A véleményekben megfogalmazott nehézségeket véleménycsoportokba rendeztük a problémák számszerű áttekintése végett. A véleménycsoportokat csökkenő számsorrendbe rendeztük a beletartozó vélemények száma alapján annak érdekében, hogy az így kapott probléma lista fontossági sorrendjét meghatározzuk. A vélemények aránya az összes véleményből került kiszámításra és nem az összes válaszadó számából, mivel egy-egy válaszadó több véleményt is megfogalmazott.

Vélemény	Vélemények száma	Vélemény aránya
Nem megfelelő hozzáállás (elhivatottság, megbízhatóság, életcél, dolgozni akarás hiánya)	7	26%
Nincs megfelelő tudás, gyakorlat	7	26%
Kevés a jelentkező	5	19%

Kevés a végzettek száma	2	7%
Jelenleg nem probléma a munkaerő pótlása	2	7%
Megszűnt a kapcsolata a szakmunkásképzővel	1	4%
Az utánpótlás hiány gátolja a fejlesztést	1	4%
Magas bérigény mellett a hatékonyság kevésbé magas	1	4%
A befektetés a kevésbé alkalmasak továbbfejlesztésébe kockázatos	1	4%

A szakképző intézmények kibocsátásának megítélése a munkaadók részéről

A munkaadókat megkérdeztük a szakképző intézményekből kikerülő végzettek minőségéről és mennyiségéről. A vélekedésben vélhetően csak azokban a szakmákban jött válasz, ahol van tapasztalat a képző intézményekből érkező munkaerő mennyiségéről, minőségéről.

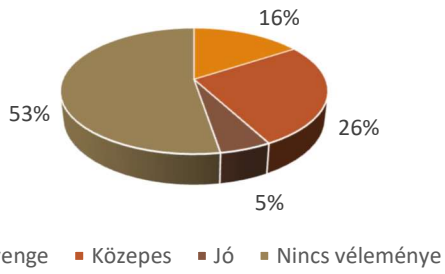
Minőség

A minőséget érintő kérdésben a legjobb válaszadási arányt a hegesztő szakma érte el, 84%-nak van véleménye erről, továbbá az épület- és szerkezetlakatos szakma kapta a második legtöbb értékelést, 63% adott róla visszajelzést.

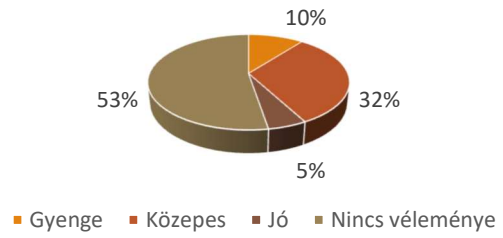
A gyenge minősítésben is jelentős szavazatot kapott a hegesztő szakma, a megkérdezettek 37%-a, a véleménnyel rendelkezők 44%-a gondolta úgy, hogy gyenge minőségű a kibocsátás. Szintén magas értéke lett a gyenge minősítésben az épület- és szerkezetlakatos szakmának, ahol a megkérdezettek 21%-a, a válaszadók egyharmada ítélte gyengének a kibocsátás minőségét.

Alacsony, 21%-os válaszadási arány mellett, a szerszám- és készülékgyártó szakmáról a válaszadók közel 48%-a gondolja a kibocsátás minőségét gyengének. Szintén alacsony, 26%-os válaszadással az ipari gépész szakmánál ítélte gyengének a kibocsátás minőségét a válaszadók 38%-a. Továbbá a CNC programozó szakmában van magasabb, 34%-ban gyenge értékelés a kibocsátás tekintetében a válaszadók közül, itt a válaszadási arány 32%.

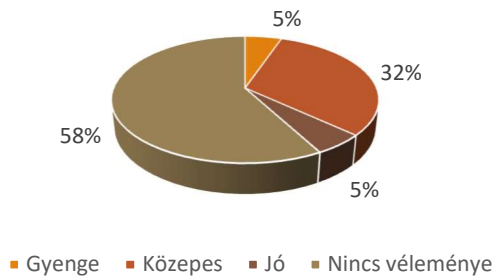
gépésztechnikus



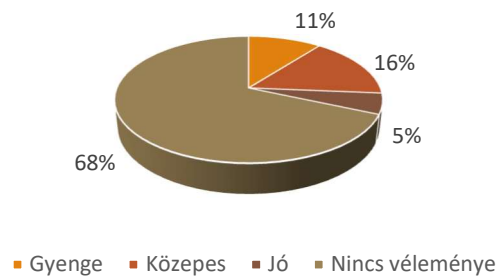
gépgyártás-technológiai technikus



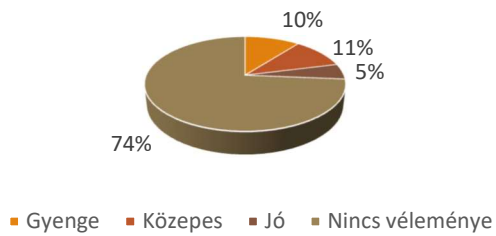
gépi és CNC forgácsoló



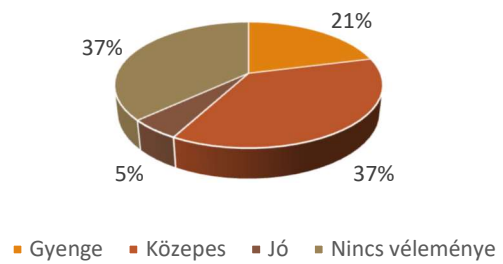
CNC programozó



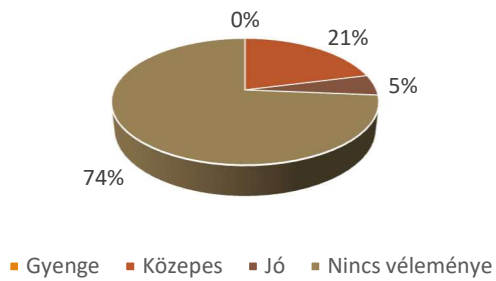
építő-, szállító- és munkagépszerező



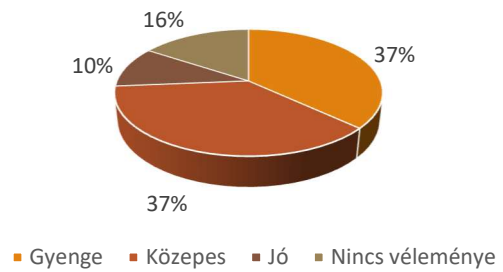
épület- és szerkezetlakatos

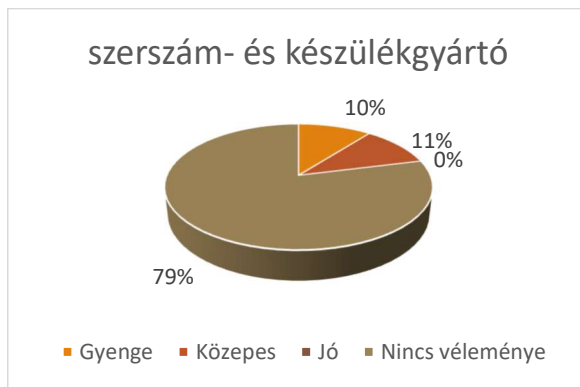
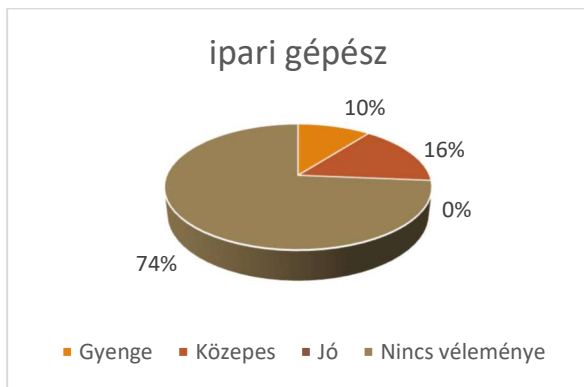


finommechanikai műszerész



hegesztő



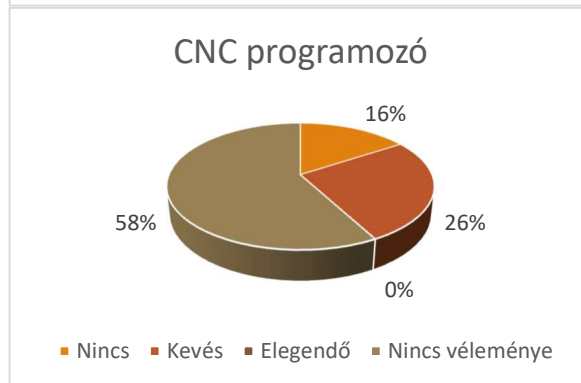
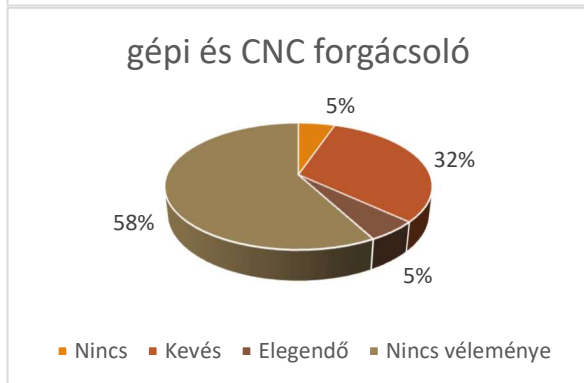
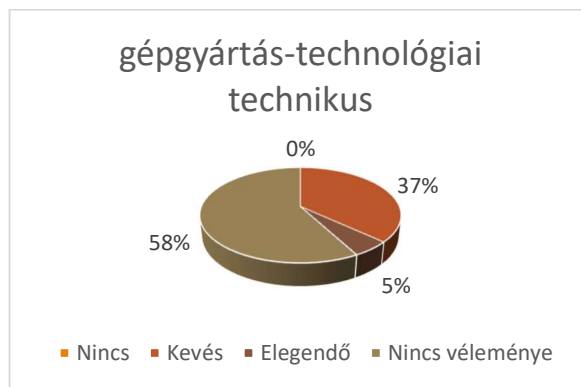
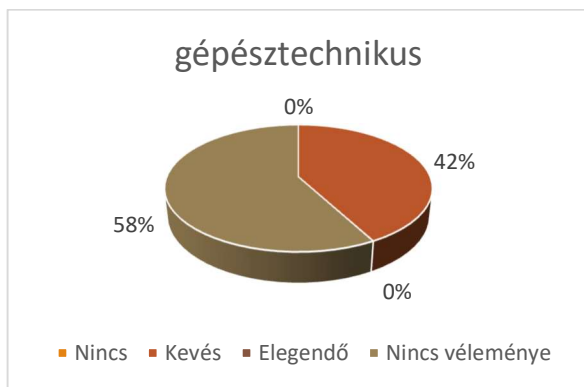


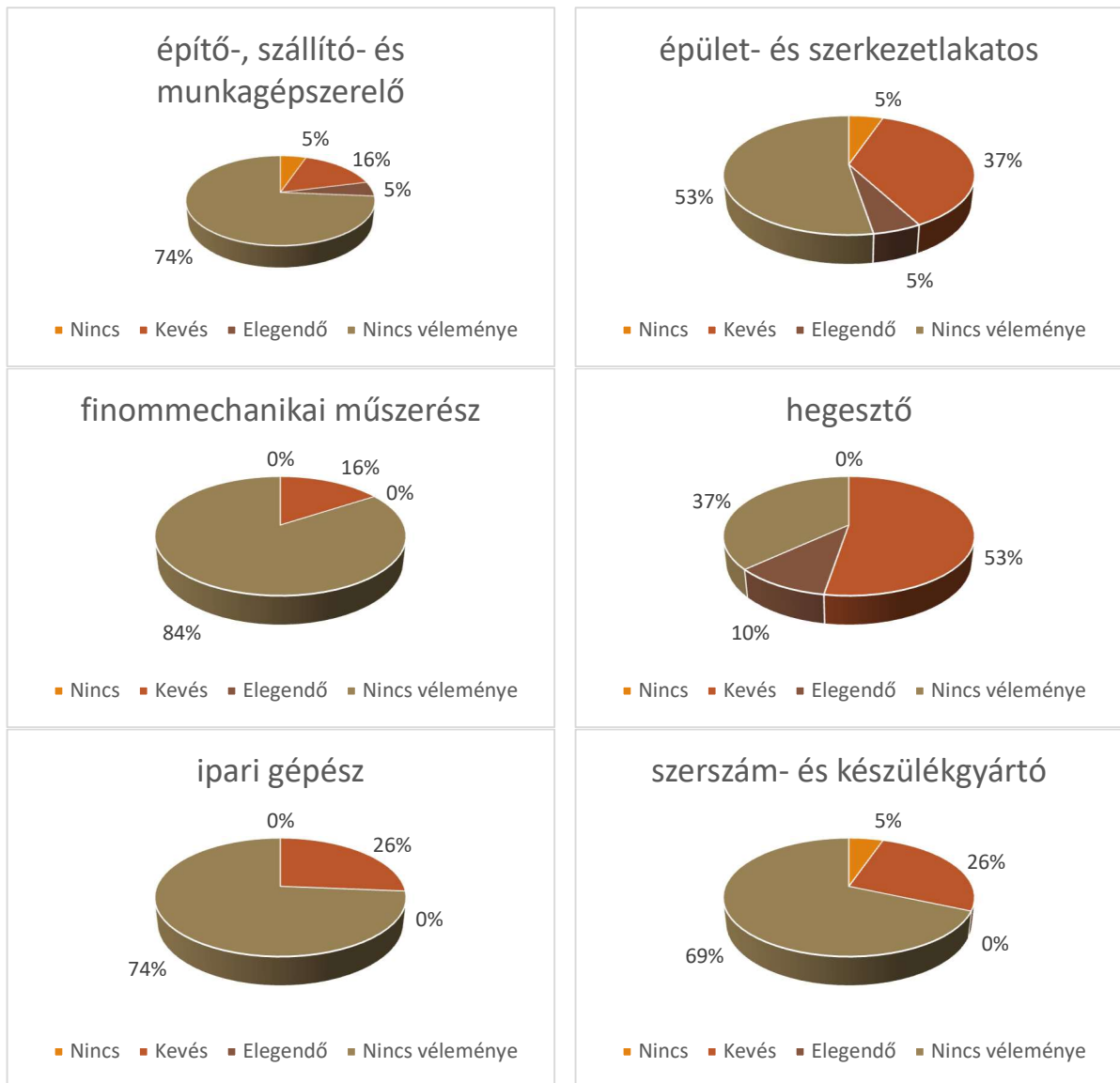
Mennyiség

A mennyiséget érintő kérdésben több szakmánál is egybehangzó vélemény volt kimutatható, a gépésztechnikus, a finommechanikai műszerész, az ipari gépész esetén kevés a kibocsájtási mennyiség a válaszadók 100%-a szerint.

Ismét a hegesztő és az épület- és szerkezetlakatos szakmánál alakult ki a legtöbb vélemény, előbbinél 63%, utóbbinál 47% válaszolt. A hegesztők esetében a válaszadók 84%-a állítja, hogy kevés, míg 16%-a szerint elegendő.

Öt szakmánál közöltek olyan véleményt, hogy nincs kibocsájtás, ezek a gépi és CNC forgácsoló, CNC programozó, építő-, szállító- és munkagép szerelő, épület- és szerkezetlakatos, valamint a szerszám- és készülékgyártó.





Fiatalok beilleszkedésének szükséges feltételei

Elsőként a pályakezdő képzettségét, illetve képességét kell alaposan megismerni. A foglalkoztatónak csak ezt követően lehet fokozatosan a vállalati elvárásoknak és normatíváknak megfelelő szintre felzárkóztatni a fiatalot.

A fiatal, szakképesítéssel rendelkező, felvett munkaerő munkahelyi beilleszkedése kapcsán megjelenített válaszok egyike kétéves állami támogatás biztosítását tartja fontosnak.

Más munkaadó szerint a cég és a kollégák bemutatása az új munkatársnak, valamint az igényeinek felmérése, a segítségnyújtás a személyes problémáiban, továbbá a rugalmas munkahely biztosítása és az igény szerinti fizetési feltételek a szükséges feltételek.

Idézve az egyik válaszadót: „Fontos a személyes elbeszélgetés, amely sok mindent elmond az új munkavállalóról és ő is tájékozódik a cég profiljáról, elvárásairól és a lehetőségeiről.

Megfelelő gép és szerszám biztosítása mellett, ki kell nevezni mellé egy mentoráló kollégát, aki bevezeti a cég mindennapi munkájával kapcsolatos tudnivalókba, gyakorlatba, feladatok megoldásába, végrehajtásába. Figyelemmel kell követni az első pár hétben, mik az erősségei és hátrányai majd, ahol gyengébb ott erősíteni. Minden embernek a legfontosabb a visszaigazolás. A folyamatos visszaigazolás terelgeti az új munkaerőt a kijelölt útra.”

Másik cégnél a kezdő szakmunkások mellé gyakorlott szakmunkást rendelnek, aki mindenben segíti (pl. gépek, berendezések megismerése, szerszámozás). Emellett további cég is kiemeli a szakmai támogatás fontosságát.

Ismereteket, tapasztalatokat és magatartási elvárásokat hatékonyan átadó és ellenőrző személyek környezetébe kerüljön a fiatal.

Elsősorban jó munkahelyi légkör szükséges, aminek feltétele a helyes hozzáállás a vezetők részéről, egyik válaszadónk vélekedése szerint. A jó munkahelyi légkört további három vállalkozás is említette.

Gyakorlott és képzett vezetők, munkatársak, valamint jó munkakörülmények, munkaeszközök továbbá megfelelő bérezés került megjelölésre az egyik megkérdezett részéről.

Rendezett, kulturált munkakörülmények, korszerű ipari berendezések kerültek megemlítésre az egyik válaszban.

Az oktatást tartja a beilleszkedés fontos feltételének néhány munkáltató (pl. munkakörhöz tartozó technológiai folyamatok oktatása, munka- és tűzvédelmi oktatás).

Más szerint a megfelelő munkabér és korszerű munkaeszközök biztosítása fontos.

Versenyképes jövedelem, megfelelő szociális feltételek, kulturált munkafeltételek, korszerű gépek, szerszámok, foglalja össze az egyik munkáltató. Ismét megemlítésre került a megfelelő fizetés, valamint a biztonságos munkavégzés is szerepel egy válaszban.

Két válaszadó is az ott dolgozókkal azonos feltételeket biztosít a fiatalok számára, ezt emelték ki.

A beilleszkedéshez meg kell adni a kellő időt. Megfelelő szakértelem és figyelem kell a betanításhoz. Juttatások, ösztönzések, kulturált környezet szükséges.

A válaszokat kategóriákba rendezve és a megemlézések száma szerint csökkenő sorrendbe állítva az alábbi listát kapjuk:

Szükségesnek tartott feltétel	Említések száma	Arány
Mentorálás, szakmai támogatás, oktatás	7	21%
Megfelelő, korszerű munkaeszközök (gép, szerszám, munkaruházat, védőeszközök)	6	18%
Megfelelő fizetés (versenyképes, igény szerinti)	5	15%
Rendezett munkakörülmények (biztonság, szociális körülmények)	4	12%
Jó munkahelyi légkör	4	12%
Személyes kommunikáció (segítség, visszaigazolás, figyelem)	2	6%
Kiegészítő juttatások	2	6%
Azonos feltételek a többi ott dolgozóval	2	6%
Állami támogatás	2	6%

A fiatalok beilleszkedésének szükséges feltételei közül a mentorálás, szakmai támogatás és oktatás került az első helyre. Amely munkáltató már rendelkezik tapasztalattal a pályakezdők alkalmazása során, az tudhatja, valamint a jelen tanulmányban adott válaszok is alátámasztják, hogy a mentorálás elmaradhatatlan. Ha elmarad vagy nem kiemelten végzett a mentorálás a pályakezdőknél, akkor ott nagy eséllyel megszakad a foglalkoztatás, vagy egyik vagy mindkét fél elégedetlensége miatt. Ha a munkáltatói elvárás a pályakezdővel szemben megegyezik, vagy közel olyan magas, mint a sok éves tapasztalattal rendelkező munkavállalókkal szemben, akkor nem lesz hosszú ideig betöltött a pozíció, újra keresni kell a munkaerőt. A pályakezdő csak hosszú távon, akár éven túli távlatban tudja csak maradéktalanul beváltani a munkáltató munkaerő pótlási- vagy bővítési terveit. A

vállalkozásoknak be kell rendezkednie arra, hogy a kevés tapasztalat problémáját a mentorálással, folyamatos szakmai támogatással, oktatással kezeljék, mely időigényes, de a végzett fiatalok esetén nincs más alternatíva. Ezek alapján hosszú távra tervezve időben fel kell venni a munkaerőt és ki kell tartani mellette.

A további legtöbbször által szükségesnek tartott feltétel a Megfelelő, korszerű munkaeszközök (gép, szerszám, munkaruházat, védőeszközök és emellett a megfelelő fizetés.

Munkaadói feladatvállalás a munkaerő kinevelésében

A válaszadók közül három cég nem tervezi egy cég pedig a kis dolgozói létszám miatt nem látja kivitelezhetőnek a képzésben való részvételt.

Gyakorlatra jelentkezőket szívesen fogadnak, illetve tanulók gyakorlati szakképzését végzi néhány cég, illetve van aki diákmunkával támogatja a munkaerő kinevelését.

Van olyan cég, ahol 2017 óta gyakorlati oktatást biztosít éves szinten két fő hegesztőnek. Illetve a náluk dolgozó apák gyermekeinek biztosítanak nyári diákmunkát, ahol a fiatalok találkozhatnak a szakmával és elsajátíthatják annak első fokozatait.

Egyik vállalkozás jelenleg is szakképző szervezet, két fő mechatronikai technikust, egy forgácsolót és egy műszerészt oktat.

Valaki évek óta nem oktat, véleménye szerint a tanulók fele eleve nem alkalmas szakmunkásnak, viszont ők nincsenek kiszűrve, ezért nem akar félművelt szakmunkásokat kibocsájtani. Reméli azonban, hogy egy tanuló-szülő-iskola összefogással ismételten lehet gyakorlati oktatás cégüknél.

2011 év óta vesz részt az egyik gépészeti cég tanulószereződéses képzésben hegesztő, épület és szerkezetlakatos, forgácsoló szakmunkás szakmákban, igény szerint esti képzésben is.

Gépész, illetve gépgyártás-technológiai technikusok részére igény szerint biztosítják a nyári gyakorlati képzést. A tanulóképzést hosszú távon fent szeretnék tartani. Többek között 2 fő mestervizsgás hegesztő foglalkozik a tanulókkal. Külön gépeket biztosítanak a tanulók részére, amelyek egyenértékűek a munkavállalóik által használt gépekkel.

Egyik vállalkozásnak van már eredményesen megvalósított hegesztő gyakorlati képzése és megvalósított gyakornoki pályázata, amelyből két hegesztő munkavállalója van. A következő tanévtől folytatja a hegesztők gyakorlati képzését, valamint emellett vállalja a fiatalok figyelmének felkeltését a gépészeti szakmák iránt, toborzást a hegesztői szakmára.

Feladatvállalás	Cégek száma	Cégek aránya
Gyakorlati oktatás, diákmunka, duális képzés, nyári gyakorlat	8	42%
Gyakorlati oktatást tervezi	6	26%
Nincs, nem tervezi	5	26%

Együttműködések képző intézményekkel

Egyik gazdálkodó szervezet válaszában bemutatta, jelenleg 2 szakképző intézettel van kapcsolatuk, a Szegedi Szakképzési Centrum Déry Miksa Műszaki Technikummal és a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum Hódmezővásárhelyi SZC Kalmár Zsigmond Szakképző Iskolával. Folyamatos a tanulószereződéses tanulók képzése. Az általános iskolákkal, illetve a többi középfokú intézménnyel a Kamarán keresztül tartják a kapcsolatot, igény esetén bemutatót tartanak.

Másik munkaadó válaszában az együttműködéseiket, duális együttműködési megállapodásuk van a Szegedi Tudományegyetemmel, kapcsolatban vannak a Déry Miksa Szakgimnázium és Szakközépiskolával, a Kalmár Zsigmond Szakgimnázium és Szakközépiskolával, nyaranta fogadnak több tanulót, akik a nyári gyakorlatukat a cégüknél töltik, többek között a fent említett iskolákból, illetve a győri Szent István Egyetemről, a kecskeméti GAMF-ről. Ezen kívül kamarai közreműködéssel többször volt már külföldi diákjuk is.

Együttműködés	Cégek száma	Cégek aránya
Nincs	9	47%
Szerződött gyakorlati oktatóhely, gyakorlati képzés	6	32%
Nyári gyakorlat	2	11%
Duális képzés	1	5%

Tanulmányi szerződés	1	5%
----------------------	---	----

Munkaadók elvárásai az átalakuló szakképzéssel szemben

A képzések gyakorlatiasabbá tételét nevezi meg az egyik munkaadó. Emellett a tanulók mentális felkészítését várja el a szakképzéstől. A végzeteknek tudniuk kell mi várja őket a munka világában, mit kell tenniük ahhoz, hogy a lehető legkönnyebben beilleszkedjenek és megtudjanak felelni az elvárásoknak. Szakmájukkal kapcsolatban tudniuk kell, hogy milyen lehetőségeik lesznek. A munkaadókkal való együttműködést várják el a szakképzéstől.

Az elvárások között szerepel a megfelelő szakma összetétel és létszám biztosítása. A szakmákra toborzás végzése is felmerült a kívánalmak között. Több jóképességű hegesztő kibocsátását várja egy másik cég.

„Fontosnak tartom a gyakorlati helyet biztosító cégekkel való kapcsolat felvételt. Közös felelősségünk az, hogy kampányoljunk a szakma mellett, tartsunk nyílt napokat, ahol megmutatjuk a szakmunkás emberek napi munkáját, és tájékoztatjuk a fiatalokat a bérezésről, és az elvárásainkról. Meg kell mutatni a mai kor gyermekeinek a szakma fontosságát, és azt, hogy egy jó szakembert nem helyettesít egy applikáció sem.” írja le egy következő munkaadó.

Fontos, hogy a szakmai tájékozottság és szemléletmód elsajátítása mellett fegyelmet is gyakoroljanak a szakképzésben résztvevők emeli ki egy másik vélemény.

Korszerűen képzett, minőségi szakmunkások képzése a cél, esetlegesen megfelelő gyakorlati idővel, munkatapasztalattal. Idegen nyelv és számítógép ismeret nem feltétlenül jelent előnyt számukra véli a következő válaszadó.

Piacképes, a kor technológiájának megfelelő szintű tudás átadását várja az egyik cég.

A piac igényeit, valamint a technológiai fejlődést folyamatosan követnie kell az elméleti és gyakorlati képzésnek egyaránt.

Szakmáját tudó és szerető diákok kibocsátása a munka világába. Fémipari alapképzésük legyen (pl. szakrajz olvasás).

Magasabb szintű szakmunkásképzést elméleti és gyakorlati szinten is, foglalja össze egy újabb válaszadó.

Az ifjú szakmunkások több gyakorlati tapasztalattal rendelkezzenek.

A cégek igényeihez igazodó javuló színvonalú szakképzést.

Az oktatásban felhasználható gépek beszerzésében a támogatás működését, vagy gépek bekalibrálását. (kihelyezett szerszámgépek)

Megfelelő minőségű és mennyiségű tanuló lenne az elvárásunk, bár azt is tudom, hogy ez nem csak a szakképző iskolákon múlik.

A mai kornak megfelelő szakmai tudás megszerzését. A fiatalok felkészítését a munkába álláskor elvárt szabályrendszer, a közösségi normák betartására, szakmai érdeklődésre nevelést.

Megfelelő mennyiségű, megfelelően alapképzett, a szakma iránt érdeklődő tanuló.

Bízunk benne, hogy az iskola elvégzése után ambiciózus, megfelelő szaktudású, alázatos, fiatal munkaerővel találkozunk.

Elvárás	Vélemények száma	Vélemények aránya
A fejlődést követő, korszerű, magasabb szintű (megfelelő) szakmunkásképzés	10	37%
Szakma szeretetére, szakmai érdeklődésre, szakmai ambícióra nevelés	4	15%
Több gyakorlat, megfelelő gyakorlati idő	3	11%
Szükséges szakmákat a szükséges létszámban oktassák	3	11%
Munkahelyi elvárásokra, fegyelemre, közösségi normák betartására nevelés	2	7%
A szakmák fontosságának bemutatása, toborzás, nyílt napok	2	7%
Együttműködés a cégekkel	2	7%
Támogatás az oktatásban felhasználható gépekre	1	4%

Gépészeti szakmák népszerűsítése a pályaválasztás előtt

A válaszadó vállalkozások közül 16 cég, 84% lát lehetőséget, hogy népszerűsítse a pályaválasztás előtt állóknál a gépészeti szakmákat. Megkérdeztük, hogy a vállalkozások milyen példát tudnak említeni, amellyel ők a gépészeti szakmákat népszerűsíteni tudják. Az címszavakban megadott ötleteket kivitelezési példákkal láttuk el a könnyebb érthetőség végett.

Népszerűsítés módja	Példa	Javaslatok száma
Gyár-, üzemlátogatás, cégbemutató	mely esetében például az iskola szervezésében a pályaválasztás előtt álló diák csoportok tanári kísérettel, esetleg szakképző oktatók, illetve tanulóik csoportja a céggel egyeztetett időpontban bejárják az üzemet, megtekintenek szakmákról élő bemutatókat, cégismertető, illetve szakmaismertető anyagokat kapnak, valamint kézbe vehetnek szerszámokat, munkadarabokat, védőeszközöket.	14
Cég részvétele pályaválasztási napon,	mely alkalommal például a cégek egy közös rendezvényen egy időpontban összegyűlnek, ahol saját standjaikon mutathatják be a kínált álláshelyeket, a gépészeti szakmákat, lehetőséget adva az érdeklődőknek és a szakképzőknek, hogy kisebb idő- és energiaráfordítással lehessen képet kapni egyszerre több (gépészeti) szakmáról.	2
Nyílt nap,	melynek meghirdetett időtartama alatt például saját szervezésében érkezhetnének a látogatók egy gépészeti céghez, akik lehetnek akár diákok, akár szülők, vagy akár együttesen, esetleg felnőttképzést, pályaváltást tervező munkaerő.	2
Ösztöndíj,	melyet például egy cég vagy több vállalkozás megosztva adhatna olyan szakmát tanuló fiataloknak, akik az átlagosnál jobb teljesítményt nyújtanak, ösztönözve őket, hogy minél többen a minimálisan elfogadottnál magasabb szinten végezzék tanulmányaikat. Az ösztöndíj pénzügyi folyósítása féléves vagy éves időtartamra szólhatna.	1
Munkadarabok, szemléltető eszközök iskolákba juttatása	úgy, mint például a gépészeti cégek által gyártott, valódi szakmai kihívást jelentő kisebb méretű, kézbe fogható munkadarabokat, félkész termékeket, termékmintákat, illetve szakmát bemutató	1

	nyomtatott anyagot, digitális képsorozatot, prezentációt, esetleg videót juttatni el a pályaválasztás előtt álló osztályok osztályfőnökeinek, hogy eredményesebben mutathassák be a gépészetet a diákjaiknak.	
Kommunikáció a közösségi felületeken	például a Facebook, Instagram, YouTube platformokon, megjelölt földrajzi területen belül adott korcsoport számára pályaválasztási hirdetések megjelenítése viszonylag alacsony költséggel. A pályaválasztás előtt álló korúak nagyon aktívan használják az internetes közösségi felületeket, tehát ezen a csatornán elérhetőek.	1
Iskolai előadás	melyen például a cég képviselője bemutatja az iskolásoknak egy prezentációban a saját vállalatuknál folyó munkát a gépészeti szakmákra bontva	1

Kiemelkedő arányban a legelterjedtebb gyakorlatot, a gyár- vagy üzemlátogatást, illetve cégbemutató tartását tartják a vállalatok a gépészeti szakmák népszerűsítéséhez szükségesnek.

A szakmák népszerűsítéséhez a célközönséget kell elérni. A célközönség lehet a pályaválasztás előtt álló, vagy már szakmát tanuló diák, a diák szülei, valamint az általános iskolák, a szakképzők vagy gimnáziumok osztályfőnökei is.

Pályakezdők pályán tartása

A válaszok között szerepel több olyan is, mely a beilleszkedés segítségénél megjelent, ezért általános válaszként megfogalmazható, hogy a pályakezdő pályán tartásához szükséges a beilleszkedésének segítése. A pályán tartást a vállalkozók szerint például az alábbiak biztosítják még:

- állami támogatás,
- rugalmas munkahely,
- emberi hangnem, megfelelő bánásmód,
- a munkavállaló és munkájának megbecsülése,
- anyagi biztonság megteremtése,
- anyagi megbecsülés,
- megfelelő fizetés, bérezés, juttatás,

- versenyképes fizetés, más szerint kiemelkedő fizetés, megint más szerint csakis a jövedelem a megoldás,
- versenyképes juttatási csomag, megfelelő bérezési rendszer,
- nyitott ajtó a vezetőséghez,
- a folyamatos kommunikáció,
- kreatív termelő munka biztosítása,
- szakmai kihívás,
- változatos munka,
- szerteágazó, széleskörű, minél nagyobb palettát átölelő feladatok,
- a szakmai fejlődés figyelemmel kísérése,
- az elért eredmények jutalmazása,
- megfelelő minőségű munkahely, munkakörnyezet, kulturált munkakörülmények,
- korszerű gépek, géppark
- folyamatos képzés,
- megfelelő ütemben történő betanítás,
- a szakma iránti elhivatottság meg legyen,
- szakmai előrelépés, perspektíva
- erős, segítő kollektíva, a beilleszkedés segítése, jó kapcsolat a régi dolgozókkal

A gyakornoki támogatás jelentős segítséget ad a pályakezdőknek és a vállalkozásnak egyaránt. Bátrabban foglalkozik a pályakezdőkkel és vállalja fel további képzésüket emiatt az egyik válaszadó. Úgy véli, hogy megfelelő szakértelemmel és türelemmel el lehet a pályakezdőknél érni, hogy képességeik folyamatosan fejlődjenek. Munkájuk fontosságát folyamatosan hangoztatni kell és megfelelő elismerésben kell részesíteni őket.

Munkaerő helyben tartása

A legtöbb válaszadónk vagy a beilleszkedéshez, vagy a pályán tartáshoz fontosnak tartott tényezőket ismételte meg válaszként a munkaerő helyben tartásához szükséges körülményekről szóló kérdésünknél. A kérdés arra vonatkozott valójában, hogy az országon belüli vagy a külföldre elvándorlás ellen vannak-e megoldási javaslatok, ezért csak a releváns válaszokat ismertetjük:

A bérszínvonal emelését tartja szükségesnek az egyik gazdálkodó szervezet. A bérszínvonal emelése olyan mértékig lenne szükséges, amelynél a helyben végzett munka díja és

vendégmunka közötti különbségek, pl. a többlet utazási-, lakhatási- és megélhetési költségek, valamint a családdal töltött kevesebb idő levonása után már elvesztené a vonzerejét a távoli munkalehetőség.

A legfontosabbnak tartja egyik válaszadó, hogy az álláskeresők ismerjék a helyi munkáltatókat, azok tevékenységét és az általuk kínált lehetőségeket, ezáltal nagyobb esélyt adva arra, hogy helyben helyezkedjen el a munkaerő.

Hasonlóan vélekedik egy másik, miszerint a munkavállalónak éreznie és tudnia kell, hogy munkájára helyben is szükség van és ha munkájával értéket teremt, azt helyben is rendszeresen megfizetik. Tudatni kell velük, hogy ma már egy tapasztalt, jó hegesztőnek szinte azonos, de akár magasabb bére is lehet, mint egy egyetemi diplomás ügyintézőnek.

Másik vélekedés szerint minden munkavégzéshez alacsony adók kellenének és normális fizetés, hogy ne akarjon külföldre menni dolgozni a munkaerő.

A megfelelő jövőkép és egzisztencia biztosítását emeli ki az egyik munkáltató, tehát amennyiben a munkavállaló nem látja a boldogulás lehetőségét, nem tud megélni a helyben elérhető bérből, akkor is elvándorol, ha nem akar, mert egyszerűen rákényszerül.

Hatásosabb, de nehezebben vállalható az egyik válaszban említett tényező a lakás, lakhatás biztosítása, amely cserébe adott esetben a munkáltatóhoz vonzhat más térségből is munkavállalókat.

A bejárás támogatása került még említésre, mely minél jobb feltételekkel történik annál inkább a munkáltatót helyezi előnybe más, akár közelebbi vagy távolabbi munkahelyhez képest, ahol a bejárás támogatása kevésbé előnyös.

Cég iránti elkötelezettség elérése és fenntartása

A témában feltett kérdésre adott válaszok két fő témakörben említik azokat a szempontokat, melyek a munkavállalókban általában felmerülnek. Ezek a dolgozó biztonságérzete és közérzete. Ha a dolgozónak ezekben pozitív tapasztalatai vannak, akkor elkötelezett lesz, illetve elkötelezett marad a cég felé.

A válaszok szerint dolgozóknak fontos a tervezhetőség, kiszámíthatóság, ha korábban már ki volt téve a bizonytalanságnak, akkor értékelné fogja ezt a tulajdonságát egy munkáltatónak és ez ellensúlyozni is tudja a máshol valamivel magasabb fizetést és az ottani esetleges bizonytalanságot.

Ugyanide tartozik a hosszútávra előre látható munkaellátottság, ha a munkáltató erre törekszik, illetve ez adott és erről nyíltan kommunikál, akkor ezzel is erősíti a dolgozó biztonságérzetét.

Megemlítésre kerültek a válaszok között a bérszint, a teljesítményt honoráló bérezés, a jó fizetés, a versenyképes jövedelem, a béren kívüli juttatások, illetve a megfelelő anyagi biztonság megteremtése. A fizetés is a biztonságról szól, főleg a rendszeressége, az időbeli és az összecszerű pontossága, érték tartása, reál értékű növekedése.

A válaszok között említett termék és technológia fejlesztési koncepció megléte is fontos a biztonság szempontjából, ez is kell ahhoz, hogy egy cég stabil legyen piac, kapacitás és minőség terén. Szükséges ahhoz, hogy a cég növelni tudja az árbevételét és a profitját, amivel a munkavállaló is jól jár.

A többi válaszban említett lojalitáshoz szükséges szempontok másik témaköre a dolgozó közérzetéhez kapcsolódik.

Az említettek között szerepel a megfelelő munkahely, a jó munkahelyi környezet, a munkakörnyezet, a megfelelő technikai feltételek. Nyilvánvaló, hogy a tisztántartott, rendbetartott, megfelelő megvilágítású, hőmérsékletű munkakörnyezet és a használható, jól működő, karbantartott munkaeszközök jó szinten tartják, míg ezek ellenkezői rontják a munkatárs közérzetét.

Ehhez tartozik még a jó munkahelyi légkör a vélemények szerint, a helyes hozzáállás a vezetők részéről, a munkavállaló megbecsülése erkölcsi értelemben is. Az egyik gazdálkodó válaszában említi a generációnként eltérő munkavállalói igények kezelését is, ami rámutat, hogy nem minden korosztály igénye egyforma. Tehát, ahogy egy vélemény összefoglalja az elkötelezettség azon is múlik, hogy a munkavállalók ténylegesen jól érzik-e magukat a munkaidejükben.

Munkaerő utánpótlás

Megkérdeztük a felmérésben közreműködő cégeket, hogy amennyiben munkaerő problémája keletkezik, milyen külső segítséget, kapcsolatot, vagy lehetőséget lát a helyzet megoldására.

Az adott válaszokat sorba rendezve az alábbi eredményt kaptuk:

Igénybe vett külső segítség, kapcsolat, lehetőség	Választók száma	Választók aránya
Álláshirdetés	16	84%
Kormányhivatal	7	37%
Iskola	6	32%
Munkaerő-közvetítő	6	32%
Vállalatok közötti kapcsolatok	4	21%
Személyes megkeresés	2	10%

A válaszadó vállalkozások nagy többsége, 84%-a veszi igénybe az álláshirdetés lehetőségét. Második helyen, a Kormányhivatal, mint külső segítség áll a munkaerő probléma megoldására, ezt a cégek 37%-a választotta. A harmadik helyen az iskolát és a munkaerő-közvetítőt jelölték meg 32%-os arányban a munkáltatók. Minden ötödik cég veszi igénybe kapcsolatait más vállalatokkal. A legkevésbé ismert, illetve igénybe vett lehetőség a személyes megkeresés, melyet a gazdálkodó szervezetek 10%-a használ ki.

Bevált gyakorlat bemutatása

A bevált munkaerő utánpótlási gyakorlat bemutatására a megkérdezett cégek közül hét cég vállalkozott. Ebből választottunk ki először most egy céget, de amennyiben van ezekre az információkra igény, akkor több céget is érdemes lenne bemutatni. Most Megyeri Lászlót a Lemeztechnika Kft. gyártáselőkészítő, hegesztő mérnök - IWT/IWE, tanulók képzéséért felelős vezetőjét kértük fel.

A cég 2003-ban bérelt telephelyen kezdte hódmezővásárhelyi működését 5 fővel. A Lemeztechnika Kft. szénacél, rozsdamentes, alumínium szerkezetek/tartályok gyártásával foglalkozik. A dinamikus fejlődést mutatja, hogy jelenleg Hódmezővásárhelyen 50 fő saját dolgozóval, illetve több alvállalkozóval dolgozik, így jelentős a hódmezővásárhelyi munkaerő piacon betöltött szerepe.

Hegesztett szerkezetek gyártásához az alábbi szabvány szerinti minősítésekkel rendelkezik: MSZ EN ISO 1090 Acél- és alumíniumszerkezetek kivitelezése, illetve MSZ EN 3834 Fémek

ömlesztőhegesztése, emellett MSZ EN ISO 9001:2015 minőségirányítási rendszert is üzemeltet.

A gyártás mellett hódmezővásárhelyi telephelyén 2010 óta a szakember utánpótlással, mint gyakorlati szakképző hely, tanulók oktatását végzi. Korábban hegesztő- mellett szerkezetlakatos képzés is volt mostanában csak a hegesztő tanulók képzésében vesznek részt. Megyeri László elvégezte a hegesztő mesteri képzést, hogy az előírásoknak mindenben a lehető legjobban megfeleljenek.

Fontosnak tartják a saját kinevelésű tanulókat. Több, a tanulmányukat befejező, korábban itt gyakorlatot szerző tanulójuk dolgozik jelenleg is a Kft-nél. Tanulóik elsősorban a Hódmezővásárhelyi SZC Kalmár Zsigmond Szakképző Iskolából jönnek, de korábban voltak tanulóik a Szegedi SZC Móravárosi Szakképző Iskolából is.

A jelenlegi képzést elsősorban a termelésben dolgozó, megfelelő szakmai tapasztalattal, tudással és tudásátadási képességgel rendelkező munkavállalókkal valósítják meg. A tanuló ezáltal egyszerre tanulja meg a szakma elsajátításához szükséges, főképp gyakorlati ismereteket, valamint a Lemeztechnika Kft. által gyártott termékek magas színvonalon történő gyártásához szükséges ismereteket.

Jelenlegi 8 tanulójuk másod és végzős harmadéves, vegyesen. Képzési engedélyük 10 főre van. Minden tanulóval másik dolgozó foglalkozik. A tanulók a gyakorlat folyamán megtanulják a hegesztett szerkezetek elkészítéséhez szükséges műszaki/hegesztési rajzok szerinti összeállítást, majd azt követő kihegesztést. Eközben nagy tapasztalatot szereznek a gyártáshoz használt modern hegesztőgépek beállításából, használatából.

A gyártott termékek nagy változatossága alkalmat ad különböző hegesztési eljárások, különböző anyagminőségek hegesztésében szerzhető tudás elsajátítására. Mivel a Kft szénacél, rozsdamentes acél és alumíniumból készült termékeket is készít, így ezeket az eljárásokat a gyakorlatban élesben tanulhatják, fejleszthetik tudásukat. Ez a későbbiek során nagy előnyt jelenthet egy külsős munkavállalóval szemben, hiszen már ismeri a termékeket, eszközöket, a vállalati kultúrát, a kollégákat. Lehet a tapasztalata kisebb, mint egy ismeretlen új dolgozónak, akit be kell vezetni a gyártási folyamatokba, meg kell ismertetni a vállalati előírásokkal, elvárásokkal, kultúrával.

A végzett tanulóik között, akik most már dolgozójuk, van olyan univerzális, több munkafolyamatot ellátó (összeállító-kihegesztő, AWI, nyomáspróbázó) is, akit külsős munkavállalóként nagyon nehéz találni. Ez azt mutatja, hogy kitanítani 2-3 év alatt egy tanulót

hatékonyabb, mint egy új munkavállalót betanítani és kiképezni az igényeknek, a sajátos termékpalettához. A termékek általában nem igényelnek semmilyen külön eljárás szerinti minősített hegesztői végzettséget, így a tanulók a végzést követően a szakmunkás bizonyítvánnyal és érvényes tűzvédelmi szakvizsga bizonyítvánnyal munkába tudnak állni.

Vannak azonban olyan speciális termékek is, melyeknek az anyaga miatt szükséges minősített hegesztői bizonyítvánnyal rendelkező hegesztő. (MSZ EN ISO 9606) A munkavállalók közül néhányan az üzemre vonatkozóan, a cég szervezésében szerezték meg OKJ, illetve minősített hegesztői bizonyítványukat. Ezt a lehetőséget a későbbiekben is a kellően motivált dolgozók számára biztosítani akarják. Ez tanulmányi szerződéssel a cég szervezésében történhet, amelyek megszervezését a mostani, pandémiás helyzet nehezíti, akár a cégnél, vagy oktatási intézményben.

A tanuló utánpótlás folyamatos, a végzősök helyére minden évben az iskolák segítségével megkeresik az új diákokat. A visszajelzések alapján jó hírük van, keresik a tanulók a céget, mint képző helyet, hiszen itt egy helyen lehet termelési körülmények között a tanmenetben előírt hegesztő eljárásokat elsajátítani, illetve stabil munkalehetőséget tudnak biztosítani a végzett diákok számára is.

Nagy hiányosságként tapasztalják, hogy a gyakorlatra kikerülő másodéves tanulók nem tudnak műszakirajzot olvasni, nem ismerik a hegesztőgépek működését, a hegesztőgázok, huzalok jelölését, felhasználását, így tapasztalatuk szerint ennek megtanítása is sokszor a gyakorlati képzőhelyre hárul.

A tanulók esetében nagy különbségek vannak a motiváció, elhivatottság tekintetében. Ebben jellemzően az otthonról hozott, szülői értékek, családi háttér, értékrend tükröződik vissza. Ennek megfelelően vannak szorgos fejlődni akaró diákok, ők általában magasabb tudást is hoznak magukkal az iskolából, látszik, hogy majd ebben a szakmában akarnak elhelyezkedni. Ezzel szemben vannak, akik motiválatlanul csak azért jönnek, hogy elteljen a gyakorlat, a nap. A megemelt juttatással külön ki akarják fejezni, hogy ennek a szakmának a szépségei mellett van komoly megbecsülése is.

Természetesen a tanulók képességeik alapján komplexebb, akár önálló gyártási feladatokat is kaphatnak. Azoknál a diákoknál, akiknél a tudás a jó motivációval találkozik, a tanuló szerződésben lévő lehetőség szerint a kötelező alapnál magasabb juttatást (ösztöndíjat) biztosítanak, ezzel ösztönözve a többi tanulót is a fejlődésre.

A tanmenetben előírt kötelező hegesztési eljárások elsajátítása után a tanuló képessége szerint egy-egy eljárásban (AWI, MIG, MAG) szerezhethet további tapasztalatot, fejlesztheti tudását.

Tapasztalataik szerint sok esetben a gyakorlat megkezdésekor jelentős elméleti és gyakorlati hiányosságokkal kezdik meg tanulmányaikat az érintett diákok. Egyéni képességeik, készségeik, tudásszintjük eltérő, ezért fontos a differenciált, személyre szabott oktatás, értékelés.

Felnőttképzés

A gépészeti ágazati szakmák oktatásánál a nappalis képzés mellett megtalálható a felnőttképzés is, mely jellemzően munka mellett délutáni elméleti és gyakorlati képzésből áll. Ennek a képzésnek sokkal jobban kell alkalmazkodnia a piaci igényekhez, mint a nappali képzés.

Az első év gyakorlati képzése itt is iskola rendszerű, az iskola tanműhelyében történik.

Az eddigi gyakorlat szerint, a nyári gyakorlatok és a második éves gyakorlati képzés már a duális képzési formában, üzemek bevonásával folyik.

Ezek megszervezése sokszor nehézségekbe ütközik, hiszen a tanulók jellemzően valamilyen főállással rendelkeznek, így a gyakorlatot csak azt követően tudják a szerződött partnernél elvégezni.

Ez az iskolák és képzőhelyek szempontjából is nehézséget, kompromisszum kényszert jelenthet, hiszen csak azok tudnak vállalkozni, akik több műszakos munkarendben dolgoznak, illetve kellő rugalmassággal tudják alkalmazni, oktatni a képzésben résztvevőket.

A felnőttoktatásban résztvevőket az alábbiak szerint lehet csoportokra osztani:

- A képzés megegyezik vagy rokonszakmája a jelenlegi munkakörnek, szakmának. Itt a motiváció a dolgozó részéről az lehet, hogy legyen erről szakmunkás bizonyítványa, azért, hogy megkapja a szakmai minimálbért.
- Eddig betanított munkakörben végezte, igazából nem mély a tudása és ennél többet szeretne.
- Vállalkozóknál a számlaképességnek feltétele, hogy az adott szakmából szakmunkás végzettséggel rendelkezzen.
- Vállalatoknál a magasabb elméleti képzettség esetleg a rokon szakma jobb ismerete univerzálisabb munkaerőt biztosít.

- Teljesen más szakmában dolgozó. Érdeklődés más szakmák iránt (cukrász-hegesztő) itt az ingyenes szakképzés és az általa megszerzett szakmunkás bizonyítvány, illetve szaktudás, mint lehetséges későbbi munkaerőpiaci lehetőség lehet a motiváló erő.

Összefüggések

A gazdálkodó szervezetek egyik legértékesebb erőforrása a dolgozóik. Az eredményes gazdálkodáshoz feltétlenül szükség van a termék vagy szolgáltatás előállítását végző, abban közreműködő emberi erőforrásokra. Ezért az emberi erőforrás gazdálkodás stratégiai feladat.

Hódmezővásárhelyen a gépészeti ágazatban a vállalkozásoknak a munkaerő állomány csökkenése miatt a működésük biztosításához rendre új munkaerőt kell felvenniük. Másrészt a termékeik piacán felmerülő növekvő igények esetén a kapacitás bővítéséhez is szükséges lehet a pótláson felüli létszámú munkavállalót alkalmazniuk.

A munkaerő állomány csökkenést a már ismert tényezők okozzák:

- egyrészt a stabil, jól képzett szakember gárda magas életkora, a nyugdíjazások,
- másrészt a magasabb bérszínvonal elérésért a munkaerő egy része az ország nyugati felébe vagy külföldre megy munkát vállalni,
- harmadrészt vannak pályaelhagyók, akik a gépészeti ágazatban teljesítendő fizikai munka helyett jobban fizető, illetve könnyebb fizikai- esetleg szellemi munkavégzésre váltanak,
- továbbá a szakmában és helyben maradók is munkahelyet válthatnak jobb feltételekért a jelenlegi magas munkaerőpiaci kereslet miatt.

A kapacitás bővítésénél a munkaerőhiány kezelésére a vállalkozások kénytelenek nagyösszegű beruházásokat végrehajtani, melyek növelik az automatizálás szintjét, ugyanakkor jelentősen lekötik a pénzügyi erőforrásaikat és emelik az amortizációs költségeiket, így a termék előállítás árát is.

Megoldási javaslatok a problémákra

A nem megfelelő hozzáállás

Ez az első helyen kiemelt nehézség, mely értelmezhető úgy is, hogy erre nem találtak megoldást a szakképzési intézmények és a munkáltatók együtt hosszú ideje, ezért merül fel olyan sok helyen. A már végzeteknél és többé éve dolgozóknál ennek gyökere

megváltoztatásával nem lehet számolni, arra viszont törekedni kell, hogy ez a probléma a jövőben megelőzésre kerüljön. Ezért fontos a gyakorlati képzés megkezdésétől fogva a munkahelyi elvárások tanítása a gyakorlati helyen és az iskolában egyaránt. Fontos a kellő kommunikáció a munkahely, a szakképző és a szülők között, amellyel a szükséges korrekciók elvégezhetőek. Van esélye a tanulónak megszokni a munkavégzés által támasztott követelményeket, ha erre megfelelő idő áll rendelkezésre, és ha ebbe az irányba vezeti őt a képzését követő többi szereplő a kezdetektől fogva. Így nem az első munkába álláskor szembesül az abban a pillanatban számára magasnak, teljesíthetetlennek tűnő elvárásokkal.

A kezdő dolgozó rutinját, határozottságát is lényeges tekintetbe venni a hozzáállás vizsgálatakor. Ha valaki pontosan tudja, hogy mit, hogyan kell csinálni az adott munkaműveletnél, mi lesz a cselekvés eredménye, annál megfigyelhető, hogy a mozdulatai gyorsak, határozottak, produktivitása jó. Míg annál, aki nem ismeri ki magát az adott gépnél, műveletnél, annál megfigyelhető, hogy szinte elhúzódik a munkadarabtól, géptől, mozdulatai lassúak, bizonytalanok, sokat nézelődik, lassan készül el, sőt többszöri ilyen negatív tapasztalata esetén kifejezetten kerüli a helyet, helyzetet. Tehát az a célravezető, ha a munkavégzés helye, a műveletek, munkaeszközök, munkadarabok számára ismertek, megszokottak, adunk erre időt és lehetőséget és ezek után mérjük és értékeljük a hozzáállását, teljesítményét, hogy elkerüljük a határozatlanságból, rutintalanságból adódó eredménytelenséget.

Nincs megfelelő tudás, gyakorlat

A vállalkozásoknak jól meg kell fontolnia, hogy erre milyen stratégiát alakítanak ki. Tudnak-e további éveket várni azzal, hogy majd egyszer megfelelő képzettségi szintű diákok jönnek ki a szakképző iskolák kapuján, vagy időben bekapcsolódnak a leendő munkavállalók alakításába, tudás és gyakorlati szintjük emelésébe. Minél korábbi szakaszában indulna a kapcsolat a szakma tanulója és lehetséges alkalmazója között, annál zökkenőmentesebb lehetne az átmenet az iskolából a munkába váltáskor. Mindenre több idő jut, ha időben elkezdődik a bevezetés a szakmába és a munka világába. Két-három év alatt, ha rendszeresen a munkahelyen van a tanuló, akkor menet közben felkészíthető olyan szintre, ami már megfelel a munkáltatónak. Várhatóan már a hozzáállással kapcsolatos problémák is eltűnnek ennyi idő alatt, illetve már termékismeret is kialakul, ami jelentős előny lesz a munkáltató és fiatal munkavállaló számára egyaránt.

Legkésőbb a jó szakemberek nyugdíjba vonulásakor mindenhol felmerül az utánpótlás problémája ott is, ahol most még nincs gond. Célszerű megtervezni és működtetni az

utánpótlás nevelést, hasonlóan a csapatsportokhoz, ahol szintén sok energiát fektetnek a felnőtt mezőny teljesítményét még meg sem közelítő, fiatalabb korcsoportokba.

Elvárások az átalakuló szakképzéssel szemben

Ebben a tanulmányban csak néhány konkrét szakmai elvárás, például a szakrajz olvasás és a széleskörű gépismeret jelent meg. Ugyanakkor válaszként általánosságban megfogalmazódott, hogy az átalakuló szakképzéstől elsősorban:

- a fejlődést követő, korszerű, magasabb szintű (megfelelő) szakmunkásképzést,
- szakma szeretetére, szakmai érdeklődésre, szakmai ambícióra nevelést,
- több gyakorlatot, megfelelő gyakorlati időt várnak a gazdálkodók.

Minden területen egyre nehezebb a helyzete a szakképzésnek. A gépészeti területen is folyamatos és egyre gyorsabb a fejlődés. Egyre szerteágazóbb technológiák, egyre többféle gyártóberendezés, egyre többféle computeres vezérlés, egyre fokozódó automatizálás, modernizálás mellett szinte lehetetlen az oktatóknak és oktatási anyagoknak, gyakorlati eszközöknek naprakésznek maradni. Mivel a képzésre rendelkezésre álló idő korlátozott, ezért vagy nagyon sok technológiát tanít az iskola felületesen, vagy ha alaposan megtanít néhányat, akkor nem marad idő a többire.

Arra kell berendezkednie a cégeknek, hogy a szakmai tudás vagy vertikumban vagy horizontálisan korlátozott lesz. Ezt lehet finomhangolni, ha a munkáltatók ismertetik a szakképzővel, hogy a szakmai tudás mely része kardinális jelentőségű számunkra. A naprakészség elérése a kezdőnél nem szabad, hogy valódi gondot okozzon a cégeknek, mivel a cégek a technológiai fejlesztéseknél, új gépek telepítése esetében sokszor a berendezés forgalmazójának szakember gárdájától vagy másik ilyen gépet használó cég dolgozójától kapják meg a továbbképzést a modern technika használatához, azaz náluk sincs meg minden tudás rögtön. A későbbi képzések erre az új technológiára már általában belső képzések formájában történnek, ahol a helyi gyártási sajátosságokhoz jobban adaptált tudás kerül átadásra egyik munkatárstól a másiknak. Ugyanez megtörténhet az iskolai tudásszint frissítésekor, ahol a gyakorlott gépkezelő, termékgyártó adja át ezt a tudást a fiatal kezdőnek. Ez a munkahelyi gyakorlatban jól megvalósuló tudástranszfer alkalmas lehet a fiatalok szakmai felzárkóztatására is.

Az álláskeresők között nincs vagy kevés a felvehető tapasztalt, jó szakember

Ennek oka az, hogy azoknak biztos állásuk van mindenhol, nem jelentkeznek más cégekhez, ha elégedettek. A vállalkozások személyzeti politikájában helyet kell kapnia a munkaerő megtartása, elkötelezése témában ebben a tanulmányban gyűjtött szempontoknak. Stratégiával kell rendelkeznie minden cégnek, hogy a meglévő tapasztalt és hatékony munkaerőjét mely itt azonosított értékek megteremtésével vagy hangsúlyozásával, illetve fokozásával kívánja megtartani. Minél jobb a megtartási arány, annál jobb a cég hatékonysága, kevésbé szorul új munkaerő felvételére.

A munkaerő elvándorlásának megakadályozásához fel kell zárkózni a béversenyben. Ismertnek kell lennie a vállalkozásnak az általa foglalkoztatott szakmák tekintetében a településen és vonzáskörzetében, hogy megtalálják a lehetséges munkavállalók.

Kevés a gépészeti ágazatban végzetek száma

Ennek okai részben ismertek, a népességsökkenése miatt a pályaválasztók száma is csökken, valamint eleve alacsony a beiskolázás a fizikai munkára és nagy a lemorzsolódás a képzés alatt. Másrészt jó lenne ismerni olyan tanulmányt, amely arra válaszol miért alacsony a beiskolázás a szakmunkára, milyen tulajdonságok megléte biztosítaná a megfelelő jelentkező számot. Ezek után lehetne dolgozni azon, hogy a szakmunkásképzés elkerülése mérséklődjön. Kevesebb mint 20% választja a kétkezi munkát jelentő 3 éves képzéseket, jellemzően gimnáziumi képzést terveznek a szülők a gyermekeiknek és valószínű ezért működik két gimnázium is Hódmezővásárhelyen.

Azonban a gazdaság számára létfontosságú szakmunkaerő hosszútávú biztosítása érdekében a szakmatanulás felé kell irányítani a megfelelő gyakorlatias adottságokkal rendelkezőket.

A szülőket is fel kell készíteni a pályaválasztásra, megismertetni velük a munkaerőpiaci adatokat, pl. a hiányszakmákat, a biztosabb elhelyezkedési arányt mutató szakmákat vagy a diplomások elhelyezkedési adatait, esélyeit. Lehet jól fizető állása, továbbtanulhat technikusnak, mérnöknek, betölthet vezetői pozíciót, sőt alapíthat saját vállalkozást is egy először szakmunkásként munkába állt fiatal is. Sok esetben később nagyobb érték lehet számára és az őt alkalmazónak is a munka frontján szerzett tapasztalata és az így kialakult gyakorlatiassága.

Nincs képzés helyben

Hódmezővásárhely járásban a gépészeti ágazatban elsősorban hegesztő, épület- és szerkezetlakatos, valamint gépi- és CNC forgácsoló szakmák iránt van érdeklődése a gépészeti cégeknek. Ezek közül helyben csak a hegesztő képzés indul. A hódmezővásárhelyi gépészeti cégek ezért hátrányba kerülnek, hiába vállalnák a képzést a helyi tanulóknak, ha nincs is helyben olyan szakmában tanuló. Hiába teszi magát ismerté helyben a cég, ha itt nem képeznek olyan munkaerőt, akire szüksége van.

Ebben az esetben az a lehetősége marad a cégnek, hogy próbál más járásokból bejáró tanulót toborozni, illetve szélesebb körben is ismerté kell váljon, hogy munkaerőt, tanulót tudjon a járásba vonzani.

Esetleg a szakmák népszerűsítésével próbálhatja elérni, hogy legyen jelentkező és induljon ilyen képzés helyben, viszont ehhez jóval több diákot és szüleit kell elérni. Több cég összefogásával talán kivitelezhető, de egy-egy cég önállóan nagyon kevés eredményt tudna ebben elérni. Amennyiben viszont indul ilyen képzés (pl. épület- és szerkezetlakatos), akkor azt a lehetőséget ki kell használnia a helyi cégeknek, és a gyakorlati szakképzésben vállalt aktív szerepével hozzá kell járulnia ahhoz, hogy végezzen is ilyen szakmunkás helyben és a gyakorlati helyén akarjon munkába állni.

A pályakezdőket pályán kell tartani

A tanulmányból megismerhető, hogy a fiatalok pályán tartását leginkább a beilleszkedésük elősegítése biztosíthatja. A beilleszkedéséhez leginkább a mentorálás, szakmai támogatás, továbbá a korszerű munkaeszközök biztosítása, és a megfelelő fizetés szükséges. A gyakornoki pályázatban juttatott támogatás is jelentősen növeli az esélyeit a pályán maradásnak a munkáltató elkötelezéséből és kedvezőbb anyagi kockázatviseléséből adódóan.

Összefoglalás

Összefoglalásként a gazdálkodók számára a tanulmány alapján kialakított feladatlista a hiányhelyzet kezelésére:

1. A megfelelő, jó munkaerő megtartása, elkötelezése a cég iránt. A versenyképes bérszínvonal biztosítása.
2. A pályakezdők felvétele és pályán tartása a maximális toleranciával, feladatvállalással, mentorálással.

3. A gyakorlati oktatás biztosítása, hogy a lehető legjobb minőségben álljanak elő a munkavállalók, nagyobb legyen a munkára alkalmasságuk.
4. A gépészeti szakmák népszerűsítése az érdekelt cégek összefogásával, elérni, hogy ezeket a szakmákat válasszák pályának a megfelelő képességű és rátermettségű fiatalok.
5. Folyamatos tapasztalatcsere és együttműködés a képző intézményekkel, valamint azok támogatása az utánpótlás egyre jobb minőségének biztosítása érdekében.

További szükséges feladatok a szabályozói, érdekképviseleti oldal részéről:

1. A gyakornoki foglalkoztatáshoz a munkaadók pályázati támogatása
2. A gépészeti szakmák népszerűsítése és a mai modern, sikeres szakmunkás modell bemutatása
3. A gazdasági igények szerint összeállított iskola- és képzéstípus kínálat
4. Tananyag bővítése helyett tananyag frissítése, a gyakorlati képzés fokozása
5. Szakképzők gyakorlati eszközeire pályázati támogatás