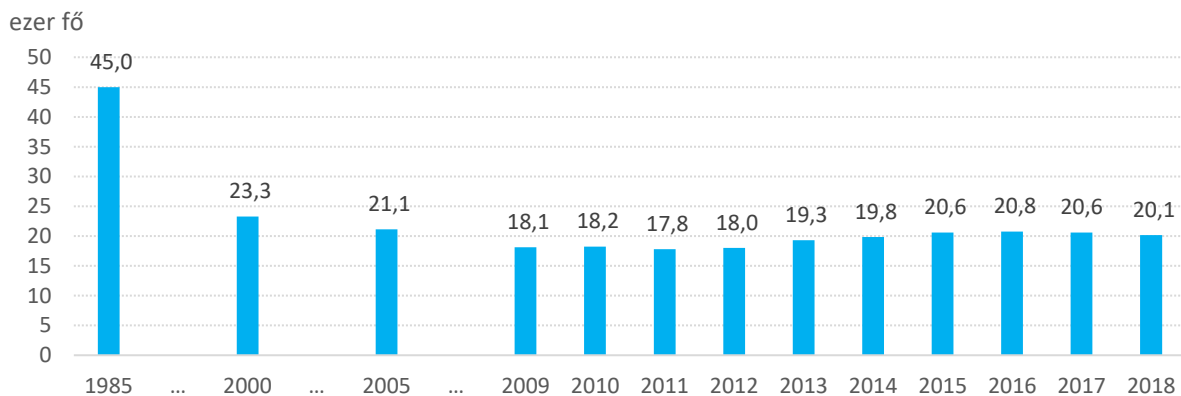


Összefoglaló a víziközmű-ágazatban jelenlévő munkaerőhiányról

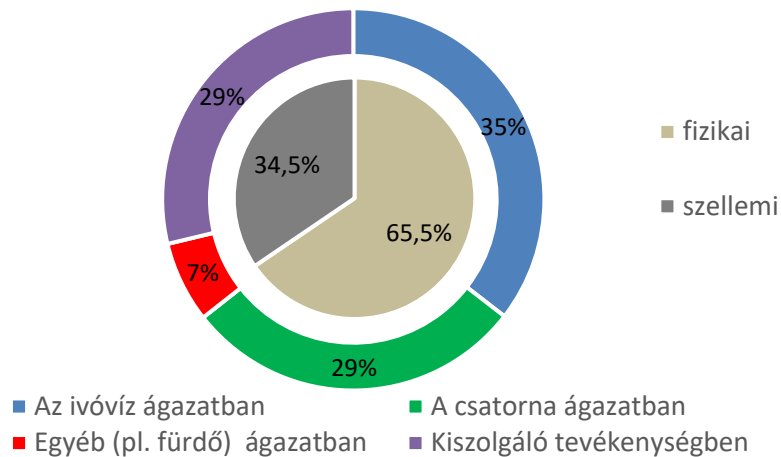
A Magyar Víziközmű Szövetség (MaVíz) a GINOP-5.3.5-18-2019-00134 kódszámú „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében felmérést végzett üzemeltető tagszervezetei körében, hogy képet kapjon a haza víziközmű-ágazat foglalkoztatási helyzetéről. A kutatás az ágazat (2019. évi) statisztikai adatainak begyűjtésével kezdődött, amely adatszolgáltatásban a 38 MaVíz tagszervezetből 30 vett részt aktívan. A hiányzó adatokat a MaVíz korábbi adatkérésekből, éves beszámolókból, illetve más adatforrásból egészítette ki. Az eredményekből egy környezet- és hatástanulmány készült, amely főbb konklúziót az alábbiakban mutatjuk be.

A víziközmű ágazat jelentős foglalkoztató, 2019. évben az üzemeltetők több mint 20 ezer munkavállalót alkalmaztak. Sajnálatosan elmondható, hogy az ágazatban dolgozók létszáma 2015. év óta folyamatosan csökken, amely több tényező együttes hatása. A víziközmű-ágazatban 2013-16. évben a szolgáltatók körében lezajlott integrációs folyamat szükségessé tette az ésszerű létszámrationalizálást. Az Európai Unió források következtében a szennyvíz-hálózat jelentősen bővült, a tisztítótelepek száma nőtt, így szükségessé vált az ezeket üzemeltető munkavállalók állományának növelése, amelyet többnyire átképzéssel oldottak meg a szolgáltatók.



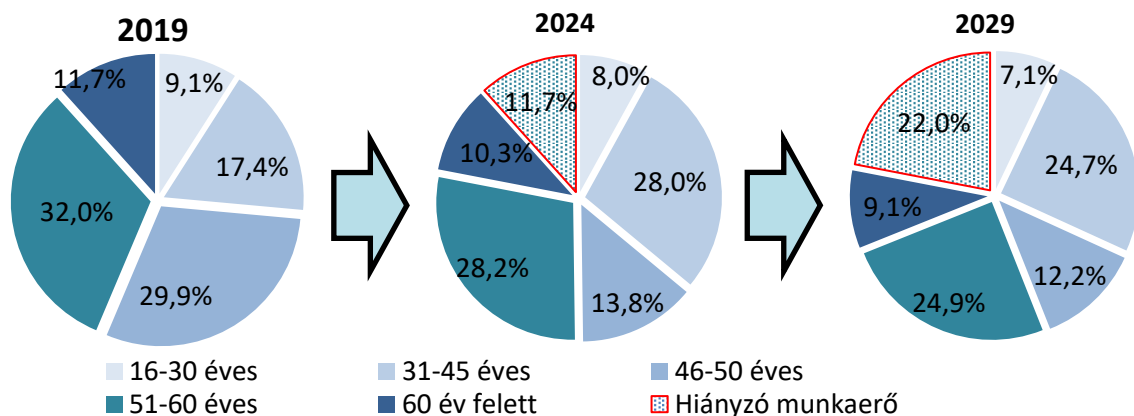
1. Ábra: a teljes munkaidőben foglalkoztatottak létszámának alakulása a víziközmű ágazatban 1985-2019

A víziközmű-ágazat 2019. évben 20 588 főt foglalkoztatott (átlagos statisztikai állományi létszám), ami 213 fővel alacsonyabb, mint az előző évben, így sajnos elmondható, hogy az ágazatban dolgozók létszáma tovább csökkent.



1. Ábra: A víziközmű-szolgáltató vállalatok munkaerő-állományának összetétele

Ez azért is probléma, mert a munkaerő utánpótlása az ágazatban nem megoldott. Az átlagéletkor magas, a nyugdíjhoz közelítő munkavállalók helyére egyre kevesebb fiatal jelentkezik. Egyes előrejelzések szerint, ha folytatódik a jelenlegi tendencia 10 éven belül a munkaerő-állomány negyede hiányozni fog az ágazatból.

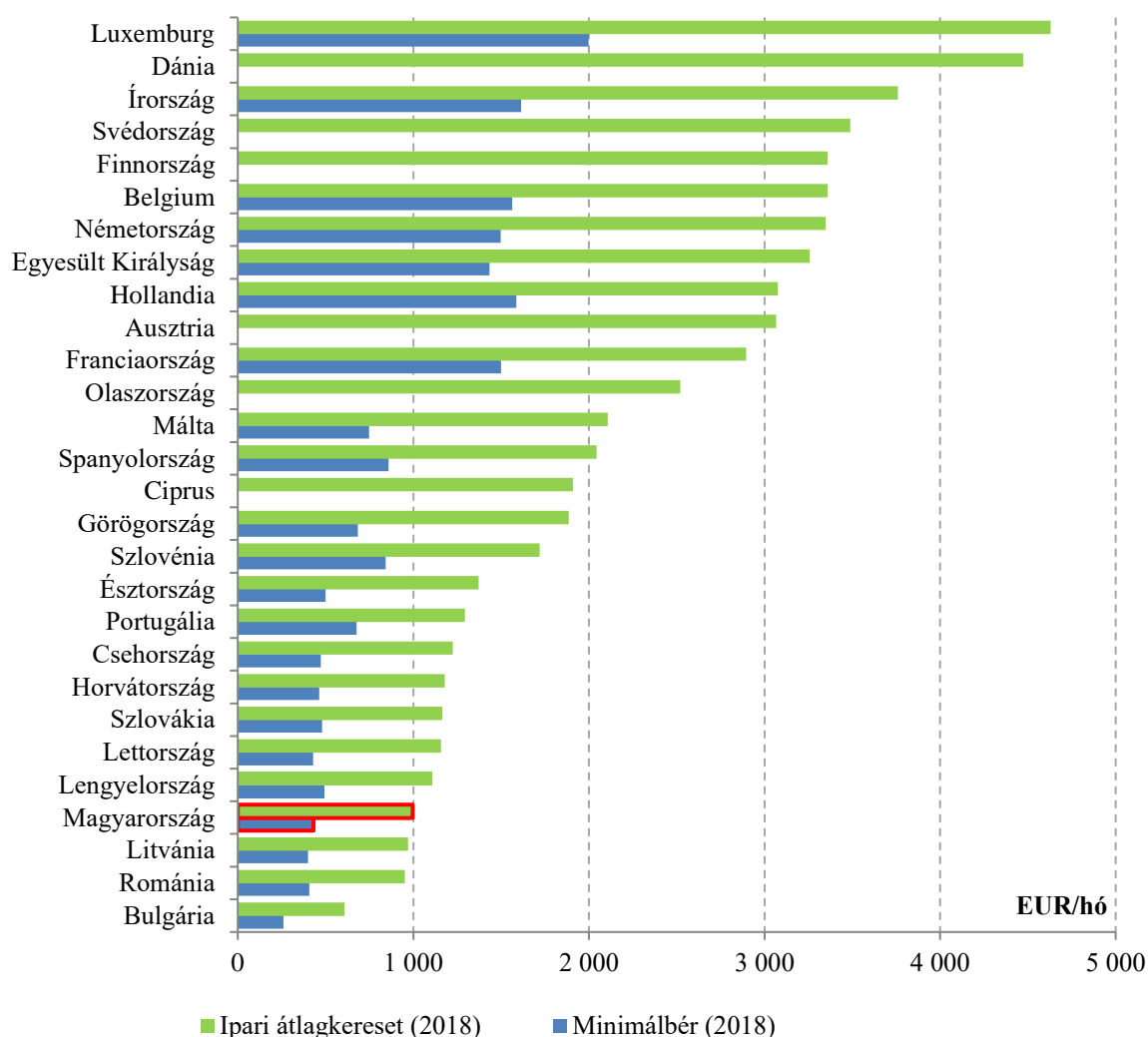


2. Ábra: Munkaerő-állomány kor szerinti várható alakulása változatlan feltételek mellett

A MaVíz 2020. évi felmérése során a Szövetség tagszervezetei azt nyilatkozták, hogy 2 549 fő felvételére lesz szükség a következő három évben. Ez tavalyi létszámuk 14,4 %-át tette ki. A hiányzó munkakörök arányát tekintve a szolgáltatók jellemzően a rendszerek üzemeltetéséhez kapcsolódó műszaki (86,5 %), gazdasági (7,8 %) és laboráns (5,7 %) munkatársakat keresik.

A munkaerő-elvándorlás a szolgáltatókat több irányból is sújtja. Egyrészt itt is éreztetni hatását a keresőképes lakosság magas külföldi munkavállalási hajlandósága, másrészt az

országokon belül a magasabb fizetést nyújtó ágazatok (energiaipar, autó és gyógyszer-gyártás, építőipar stb.) is elszívják a képzett munkaerőt a víziközmű szolgáltatóktól.

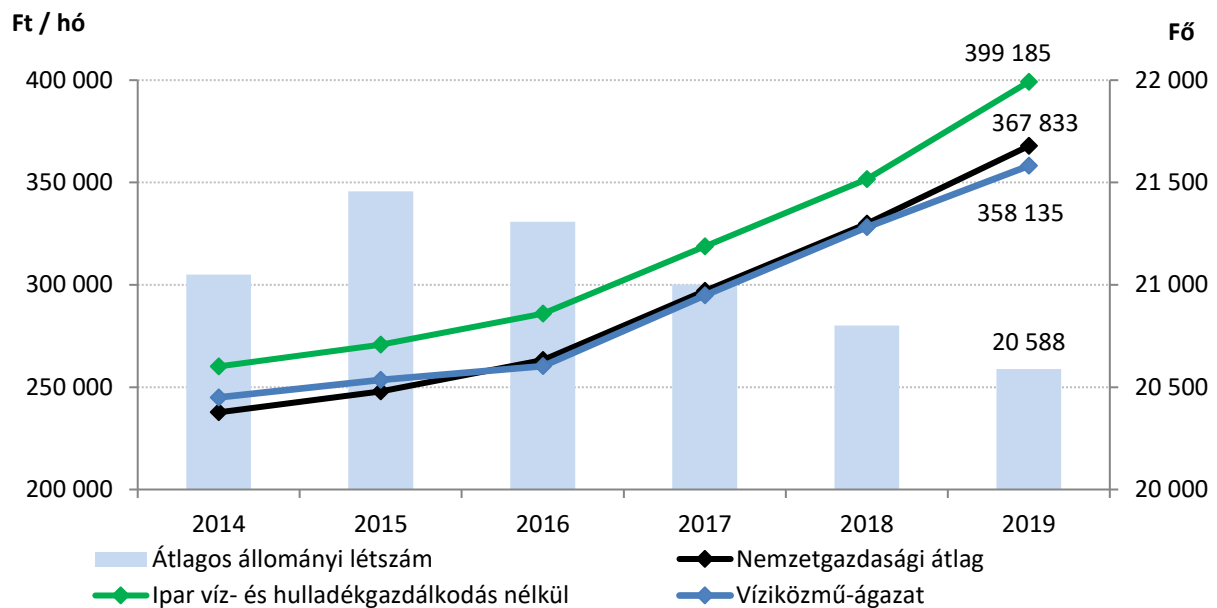


1. Az iparban és a terciér szektorban elérhető bruttó átlagkereset, valamint a kötelező legkisebb munkabér az Európai Unió országában (forrás: Eurostat)

A víziközmű szolgáltatók árbevételei a díjbefagyasztás és a rezsicsökkentés óta csak minimálisan (a szolgáltatási terület növekedésével) változtak, költségeik ugyanakkor folyamatosan emelkednek, így a bérversenyt nem bírják tartani.

2012. évben a víziközmű ágazatban dolgozók átlagbére +1,1 %-kal haladta meg az ipari átlagot, az elmaradt bérfelzárkózás eredményeképp 2019. évben már -10,3 %-kal maradt el attól. A víziközmű ágazat dolgozói a nemzetgazdasági átlaghoz viszonyítva is -7,3 %-os visszaesést szenvedtek el az elmúlt 5 év alatt. Az alacsony bérek mellett nehéz megtartani a jó szakembert,

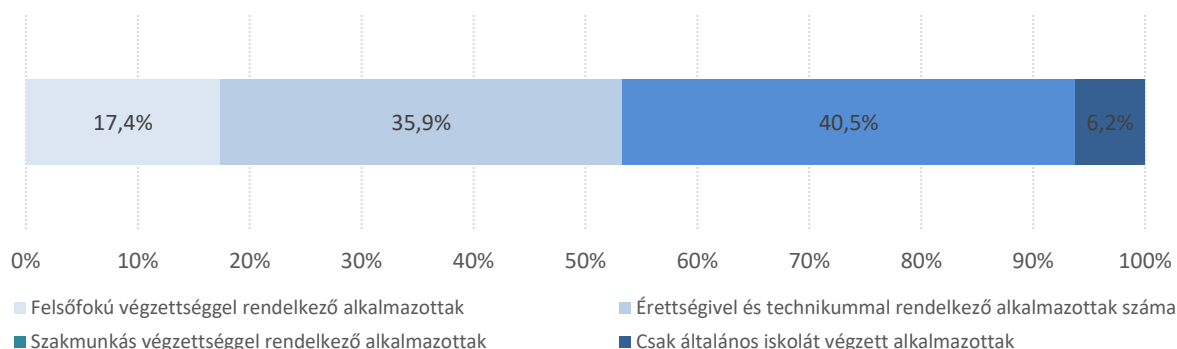
különösen, ha a villamos energia-, gáz-, távhőellátási ágazat átlagbére eléri a havi 603 003 Ft-ot.



2. Ábra: Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresetének alakulása a nemzetgazdaságban
(forrás: KSH, MAVÍZ)

A munkaerő minőségét illetően probléma, hogy visszaszorult a víziközmű ágazat számára szükséges speciális szakmák iskolarendszerben történő oktatása. A legnagyobb gondot a szakmunkás és technikus utánpótlás biztosítása okozza. A csökkenő tanulói létszám miatt a szakmunkásokat képző oktatási intézmények folyamatosan leépülnek. Az Országos Képzési Jegyzékből már az elmúlt években is jelentős, az ágazat számára nélkülözhetetlen szakképesítések kerültek ki, a szakképzés és felnőttképzés jelenlegi megújítása stratégiájának eredményeként a jelenleg hatályos „Szakmajegyzék” pedig már szinte alig tartalmaz víziközműves szakmát.

Az ágazatban a műszaki jellegű feladatok ellátása érdekében viszont mindenképpen emelni kell a szakképzett munkavállalók számát. Az újonnan épült és még várhatóan megépülő szennyvíztisztító-telepek modern technológiája és az egyre szélesebb körben alkalmazott IT megoldások pedig megkövetelik a magasabb szakértelmet.



3. Ábra: A tagszervezeteknél dolgozók végzettség szerinti összetétele 2019. évben (forrás: MaVíz)

Jelenleg szinte lehetetlen 35 év alatti, nappali tagozatos iskolarendszerű képzésben szerzett, a víziközmű szakterülethez kapcsolódó, specifikus szakmunkás / technikus bizonyítvánnyal rendelkező szakembert találni. A probléma fajsúlyát mutatja, hogy a teljes munkaerő-állomány közel 40 %-át kitevő szakmunkások körében a 30 év alattiak aránya mindössze 4 %. A létszámhiány az ellátásbiztonság rovására fog menni, illetve már most veszélyezteti azt. Az alacsony munkaerőkapacitás jelentősen hozzájárul az felújítások alacsony mértékéhez, holott az előregedő ivóvízhálózat különösen indokolttá tenné a folyamatos rekonstrukciót. Megjegyzendő, hogy a szakképzett munkavállalók hiánya nem csak a szolgáltatóknál, de a mélyépítő és egyéb vízipari beszállítóknál is ugyanúgy jelentkezik.

A víziközmű szektor szereplői rákényszerülnek arra, hogy akár teljesen eltérő végzettséggel (vagy végzettség nélkül) vegyenek fel új munkavállalókat, majd a cégek, saját maguk által viselt költségeiken folyamatosan átképezzék azokat.

A munkaerőutánpótlás érdekében rendkívül fontos lenne ágazatnépszerűsítő kampányok széles körű megrendezése, a szakma népszerűsítése, a szülők elérése, tájékoztatása, a fiatalok bevonása. Az aktuális munkaerőigények kielégítése céljából pedig szükséges az eddig már alkalmazott gyors betanítások, átképzések ütemének növelése, a képzőintézetek ilyen jellegű kapacitásának emelése az üzemeltetők útmutatása mellett. Mindenképp nagyon fontos a már meglévő tudás, tapasztalat átadása, kiaknázása a még aktív, bár nyugdíjas szépkorú szakemberek bevonásával.