

Konyhakész saláták

Negyedszázada működik az Eisberg gyáli üzem: friss, ízletes, konyhakész salátakeverékeket készítenek, szigorú minőségbiztosítási előírások betartásával. A 3000 négyzetméteres üzemből 200 fő foglalkoztatásával éventeként 7000 tonna készterméket értékesítenek, 2016 áprilistól a svájci tulajdonú Bell cégcsoport tagjaként.

Pozitív üzenetek

Az Eisberg küldetésének érzi az egészséges életmód népszerűsítését, ennek jegyében hangsúlyozza a kiegyensúlyozott táplálkozást, a mindennapi mozgás fontosságát. Sokkal egyszerűbb a gyerekeket rávezetni az egészséges táplálkozásra, mint a berögzült rossz szokásokat felnőttkorban levétközni, ezért kiadványokkal, kreatív ötletekkel segítenek megszerettetni a kicsikkel az ízletes, vitamindús salátaféléket, zöldségeket. Dietetikus bevonásával mesekönyvet készítettek, zöldségfaragásokat szerveznek óvodás és iskolás csoportoknak, és rendszeresen fogadják őket üzemlátogatáson is. Nagy jelentőséget tulajdonítanak a személyes példamutatásnak, fő értéknek tartják az embert, az elvégzett munkát, a hitelességet, az őszinteséget, a problémák felvállalását, egymás elfogadását, és segítségét. Számos jó ügyet, kezdeményezést, több sporteseményt támogatnak, egyebek közt a Vakok Intézetét, a Bátor Tábor, az ELTE Pszichológiai Intézetének több rendezvényét, és a Nemzeti Táncszínház programjait. E látszólag eltérő területeket a pozitív üzenet köti össze.

Az Eisberg vállalatcsoportot svájci földműves család alapította, napjainkra Közép- és Kelet-Európa vezető konyhakészsaláta-gyártójává fejlődött. A svájci, lengyel, magyar és romániai üzemben készült termékeiket 12 országban forgalmazzák, Spanyolországban pedig nyersanyag-beszerezési irodát működtetnek. A Bell csoport részeként az Eisberg Group összesen mintegy 1250 munkavállalót foglalkoztat, fő partnereik élelmiszer-kiskereskedelmi vállalatok, étteremláncok és a HORECA (hotel, étterem, kávézó) szektorban tevékenykedő cégek. A svájci tőzsdén jegyzett Bell csoport a kényelmi termékek európai piacának egyik vezető húsfeldolgozója, olyan márkanevekkel, mint a Zimbo,

Abraham, Bell. A felvásárlással a Bell vállalat konyhakész salátákkal és feldolgozott gyümölcsstermékekkel (Svájcban) bővítette kínálatát, miközben a tulajdonosváltás az Eisberg részére komolyabb fejlesztéseket, a termékválaszték szélesítését teszi lehetővé a későbbiekben, tudtuk meg *Gazsi Zoltán* ügyvezetőtől.

Az 1992-ben alakult magyar leányvállalat a kezdetektől piacvezető a konyhakész saláták gyártásában és Magyarországon elsőként vezet be a friss, tartósítószerkeket nem tartalmazó, svájci salátáönteteket. Kínálatát időközben konyhakész dobozos saláta- és grill zöldségtálakkal, és a helyi készítésű Tokaj öntetcsaláddal is kiegészítette. Az Eisberg Hungary Kft. for-

galmának föllendülése összeköthető egyik legnagyobb megrendelője, a McDonald's fokozatos térnyerésével, 2003 óta a magyar üzem látja el salátával az amerikai gyorséttermi hálózat osztrák éttermeit is. A McDonald's szakmai támogatása és szigorú elvárásai segítettek abban, hogy az Eisberg elismert, megbízható márka lett a fogyasztók szemében. Mára szinte az összes hazai kiskereskedelmi áruházban kaphatók az Eisberg konyhakész salátái, dresszingjei, emellett az üzletláncok saját márkás termékeinek zömét is az Eisberg üzem gyártja. Exporttevékenységük folyamatosan erősödik, már meghaladta az 50 százalékot.

Fele itthonról

Az üzem széles termékpalettát gyárt, a mintegy 10 ezer tonna alapanyag közel fele jégsaláta és endívia, de folyamatosan nő a specialitások, bébilevelek aránya. Arra törekcsenek, hogy minél több zöldséget itthonról szerezzenek be, de az egész éves ellátáshoz az éghajlati adottságok miatt fele arányban importra kényszerülnek. Elsősorban a nem tárolható salátákból érkeznek nagyobb mennyiségű spanyol és olasz termelőktől, azokat ugyanis növényházakban csak nagyon szűk időszakban gazdaságos itthon termeszteni. Kellő ütemezéssel azonban május elejétől október végéig megoldható a belöldi ellátás. Így nemcsak a frissesség szavatolt, de a szállítási távolság csökkentésével



▲ Az üzemben kiemelt figyelmet kap a higiénia



◀ Az alapanyagok felét szállítják hazai kertészek



▲ Évenként 7000 tonna késztermék hagyja el az üzemet

a környezetet is kevésbé terhelik. Az itteni nyári forróság miatt a jégсалátát Ausztriában, Németországban és Lengyelországban termeltetik. A salátaféléket négy, a sárgarépat kettő, a paradicsomot és a hagymát pedig egy-egy hazai kertész szállítja. A legtöbb nyersanyagból Magyarországról látják el a romániai üzemet is.

A termékek GMO-, növényvédőszer- és nehézfém-mentességét, a mikrobiológiailag kifogástalan minőséget független auditorok szavatolják, és természetesen a beszállítóktól is elvárják a mezőgazdaságban kivételesen szigorú szabályok betartását. A növényvédelemre, a vízbázisok védelmére, az élelmiszerbiztonságra és a dolgozók higiéniás körülményeire egyaránt szerteágazó előírások vonatkoznak.

A megelőzésre helyezik a hangsúlyt, igyekeznek fölkészülni a lehetséges veszélyekre, és azokat kiszűrni lehetőleg már a beszállítóknál. A rendszer arra épül, hogy minél jobb minőségű áru érkezzen az üzembe, hiszen kiváló termékek kizárólag jó alapanyagokból készíthetők, és a hibás részek eltávolítása az egész gyártási folyamatot lelassítja. A kimenő késztermék minőségének szavatolásához a folyamatokat és a dolgozók létszámát folyamatosan újratervezik, az azonban veszélyezteti a szoros kiszállítási

időpontokat. Nagyon fontos a beszállítók hozzáállása, hogy megértsék, mit miért követelnek meg tőlük, mert akkor azt nem nyűgne, munkájukat nehezítő akadálynak tartják. A siker, a fogyasztói elégedettség végső soron közös öröm.

Szigorú szabályok

Az üzemben is kiemelt szerepet kap a tisztaság, higiénia, amihez a legkorszerűbb technikai, technológiai megoldásokat (optikai osztályozó, pozitív légnyomás a mosóban stb.) alkalmazzák, hiszen nyers, hőkezelés nélkül fogyasztandó élelmiszert kínálnak. A dolgozók nagyon szigorú élelmiszerbiztonsági szabályok betartásával darabolják és keverik a zöldségeket, amelyek aztán ivóvíz tisztaságú, jég hideg vízzel való mosás, majd szárítás után védőgáz csomagokba kerülnek. A saláták tehát valóban konyhakészek, felhasználás előtt már nem kell megmosni őket. A vállalat különös hangsúlyt fektet a minőségbiztosításra, a beszállítók ellenőrzése mellett a szállítás, a gyártás, valamint a csomagolás során és a kiskereskedelmi egységekben is.

A friss, kiváló minőségű, biztonságos termékek gyártása nagy felelősség, de legalább ekkora felelősség, hogy a munkát fenntarthatóan, etikusan végezzék. Kiszámítható minőség csak megbízható munkakerővel érhető el, ezért az Eisberg kiemelt figyelmet fordít dolgozói elégedettségének, elkötelezettségének, kreativitásának növelésére, képzésére.

A hatszoros Superbrands-díjazott cég folyamatosan új, innovatív termékekkel jelenik meg a piacon, a salátakeverékek gyors felhasználását segítő Eisberg Tokaj Dressing öntetcsalád már számos elismerést kapott, 2015-ben elnyerte az Év Diabétesz Terméke díjat, tavaly a Sirha innovációs díját, valamint dobogós lett a párizsi World Tour of Sial-on.

Rimóczi Irén



A személyes példamutatás jegyében rendszeresen szerveznek üzemplátogatást óvodás és iskolai csoportoknak

Rang beszállítónak lenni

Az inárcsi Romanesco Kft. harmadik éve szállít káposztaféléket, jégсалátát és sütőtököt az Eisbergnek. A megtermelt zöldségek felét a gyáli üzem vásárolja föl, ez értékesítési biztonságot nyújt, mondta *Badenszki László* tulajdonos. A heti bontásban egész évre meghatározott mennyiség és ár egyszerűsíti a tervezhetőséget, bár annak megfelelni egyáltalán nem könnyű. Ezért keddenként mindig megerősítik, tudják-e tartani a szerződésben előre tervezett mennyiséget, és jelzik, hogy melyik napokra időzítik a beszállítást. A frissesség alapvető elvárás, mint ahogy a nyomon követhetőség is.

A kifogástalan minőséget évenkénti auditálással szavatolják, és a GlobalGAP szerinti működésnél is szigorúbbak az elvárások: a kockázatok kiszűréséhez a termelés megkezdése előtt adatokat kell szolgáltatni a termőterület „előéletéről”, elhelyezkedéséről, és évenként kötelező



▲ A szigorú szabályok a hatékonyság növelésére ösztönzik a termelőket

a teljes körű talajvizsgálat. Az öntözőkutakból idényenként hat alkalommal akkreditált laboratórium munkatársa vesz mintát, hogy kémiai és mikrobiológiai szempontból is ellenőrizzék a víz minőségét. Emellett az Eisberg alapanyag-beszállítáért felelős munkatársai is rendszeresen ellátogatnak a termelőkhöz.

Mivel a szigorú előírások betartása komoly többletköltséggel jár, az a termelőket a hatékonyság javítására ösztönzi. A cél, hogy a lehető legnagyobb hozamot érjék el megfelelő áron, a kívánt minőség megtartásával. Ez a törekvés mindenképpen előrevisz, mondta *Badenszki László*, aki szerint rang az Eisberg beszállítójának lenni.

Száz éve lean szemlélet

Az Eisberg Hungary Kft. működtetésében kedvező fordulatot hozott az úgynevezett lean szemlélet bevezetése. Ez a komplex rendszer segített abban, hogy szorosabb, harmonikusabb munkakapcsolat alakuljon ki az egyes részlegek közt, és a veszteségek csökkentése érdekében ösztönözzék a közös gondolkodást. Tapasztalataikat Gazsi Zoltán ügyvezető igazgató a Zsendülés III. Kertészeti Konferencia résztvevőivel is megosztotta, amikor bemutatta a sikeres Eisberg Hungary Kft.-t.



▲ *Gazsi Zoltán: a vezető feladata a munkatársak motiválása és a megszokott folyamatok megkérdőjelezése*

A lean szemléletet a japán Toyota vállalat alkalmazta először az 1910-es évek elején, majd száz év alatt a versenyképes nagy nemzetközi cégek többsége átvette. Számos hazai nagyvállalat is használja a módszer különböző változatát. Létjogosultsága nyilvánvaló, hiszen rendszerszerű gondolkodásra a termelő üzemektől kezdve az iskolákon, az államigazgatáson át a szolgáltatóközpontokig mindenütt szükség van. A kihívásoktól függően a hangsúly eltolódhat az egyes módszerek irányába, mondta *Gazsi Zoltán*. Az Eisberg

Hungary Kft. 2009-től alkalmaz lean módszereket a gyártás során. Annak segítségével találják meg az olcsó, gyors utat a jó minőségű termékekhez. Ehhez mindenképp előtérbe kell ismerni a vevő igényét, elvárásait, illetve azt a hozzáadott értéket, amit még hajlandó megfizetni az adott termék vásárlásakor vagy a szolgáltatás igénybevételekor. A cél ennek folyamatos növelése.

A munka az értékteremtő folyamatok feltérképezésével kezdődik, azok hatékonyságának javítására rengeteg energiát kell fordítani. Emellett optimalizálni kell a szükséges, de nem értékteremtő folyamatokat, és kiiktatni a szükségteleneket. Nem könnyű a veszteségeket csökkenteni, hagyományos gondolkodással ugyanis jó részüket föl sem ismerjük. Ha az évek alatt hozzászoktunk egy bizonyos módszerhez, akkor észre sem vesszük, hogyan folyik ki a pénz a kezünk közül. A veszteségek fölismerése, számszerűsítése, a megoldási javaslatok kidolgozása és az eredmény visszamérése minden szervezetben meglepő eredményeket hoz. Ne fecséreljük azonban az időnk, energiánkat a tőlünk független környezeti folyamatokra, még ha könnyebb is azokat hibáztatni a vállalat működésének más jellegű gondjaiért is. Hajlamosak vagyunk a mezőgazdasági, kertészeti termelésben is a kelleténél nagyobb jelentőséget tulajdonítani az időjárásnak, miközben szemtől hunyunk a rossz döntéseink fölött.

A rendszer nem működik motivált dolgozók bevonása nélkül, hangsúlyozta *Gazsi Zoltán*. Nemzetközi kutatás igazolja, hogy a vállalatok üzleti eredményességében a vezetői hozzáállásnak, a munkavállalói elkötelezettségnek, a teljesítményközpontúságnak és a vonzó munkáltatói márkának meghatározó a szerepe. Ezek mindegyike emberekhez köthető, tehát ha tartósan sikeres vállalkozásra vágyunk, foglalkoznunk kell az emberekkel. Aki nem szeret emberekkel foglalkozni, az ne vállaljon vezető szerepet. A gazda vagy a cég veszteségeként jelenik meg, ha a dolgozóknak nem éles a késük, vagy nem kényelmes a munkaruhájuk, érdemes tehát törődni a gondjaikkal. Az anyagi elismerés mellett a szóbeli dicséret is fontos motiváció.

A lean hét veszteségformája, a selejt, a várakozás, a készlet, a szállítás, a túltermelés, a mozgás és a fölösleges folyamatok mellett a nyolcadik, a dolgozók kihasználatlan kreativitása szintén a vezetők kezében van. Az eredményesség a veszteségforrások felkutatásával és azok kiiktatásával javítható. A gyáli üzemben az ötletláda kihehelyezése révén termékinnovációra és a gyártási folyamat fejlesztésére is számos kreatív javaslat érkezett. A cérnakesztyűket például a mosórészben dolgozók korábban minden szünetben kidobták a használt gumikesztyűvel együtt. Az egyik takarítónő javasolta, hogy mosassák ki a munkaruhákkal. Kézenfekvő,



▲ *Az eredményesség veszteségforrások kiiktatásával javítható*



A gyártási folyamat fejlesztéséhez is kaptak már használható dolgozói javaslatokat

korábban mégsem jutott senkinek az eszébe. Ezzel az ötlettel azóta éves szinten közel 2 millió forintot takarítanak meg. Ez a kezdeményezés sem működik azonban motiváció nélkül, ha a dolgozó nem motivált az ötlet megosztására, akkor magában tartja gondolatait.

Az utóbbi években gyökeresen megváltozott a munkaerőhelyzet, jóval kevesebb jelentkezőből válogathatunk, még fontosabb tehát fölismermi, hogy melyik közülük a mi emberünk. Mind gyakoribb, hogy máshonnan kell „levadászni” még a megbízható targoncást is. Ez a változás az automatizációt ösztönzi, ahol azonban erre kevés a lehetőség, mint például az Eisbergnél is, ott nagy hangsúlyt kell fektetni a dolgozók

A rendszer nem működik motivált dolgozók bevonása nélkül.

megtartására, az ugyanis sokkal kisebb energia, mint újat találni, betanítani. Versenyképes fizetés, egyéb juttatások és megfelelő törődés nélkül azonban erre mind kisebb az esély.

A hiányzó dolgozók megtalálásához az Eisberg a hagyományos médiumokban, illetve közösségi oldalakon megjelentetett figyelemfókkeltő, kreatívan elhelyezett hirdetésekön kívül sajátos megoldást is alkalmaz: pénzjutalmat ad a dolgozóinak, ha az általuk beajánlott munkaerő legalább három hónapig a cégnél dolgozik. Ennek az üzenete is fontos, hogy inkább a dolgozóinknál hagyják azt a pénzt, amit fejadászra vagy hirdetésre költenének.

Az újonnan érkezettek beilleszkedésének segítése is kiemelt feladat. Vállalati kisokost készítettek például, amelyben mindenki megtalálja, hogy kik a főnökei, ki

hez fordulhat a gondjaival, mik a kötelező munkahelyi elvárások, illetve tiltások. Ami ugyanis az ott dolgozóknak már természetes, az a kezdőknek nem, és elkerülhető az is, hogy olyasmit kérjenek rajtuk számon, ami nem is volt a feladatuk. Emellett mindenki mellé szakmai vezetőt, mentort rendelnek, aki betanítja, majd három hónap elteltével összefoglalja a dolgozóról kialakult véleményét. A jó emberek így kevésbé kállódnak el a rendszerben.

Az egyes részlegek közötti rendszeres egyeztetések segítették a munka összehangolását, és hogy kiderüljön, mi lassítja a munkafolyamatokat. Az Eisbergnél pszichológus is segíti a mindennapi konfliktusok föltárását, elemzését és megfelelő kezelését. A tét nagy, hiszen az egész vállalati rendszert emberek működtetik.

Bármelyik cégnél elromolhat valami, a tartós megoldáshoz mindenképpen a gyökérokat kell föltárni, amelyek a legtöbbször kommunikációs félreértésekből erednek, mondta Gazsi Zoltán. Azt is el kell fogadni, hogy egy idő után mindenkinél kialakul a csóllátás. Ez az emberi tulajdonság egész iparágakat is tönkretelhet, ezért fontos, hogy időnként megkérdőjelezzük, átgondoljuk a megszokott munkafolyamatokat és megoldásokat, mert lehet, hogy az idő már rég túlhaladt rajtuk.

A lean szemlélet meghonosításával sikerült elérni az Eisberg Hungary Kft.-nél, hogy érezhetően javultak a termelési eredmények, és ritkultak a munkatársak közötti konfliktusok is. Két kollégának kifejezetten a lean működtetése a munkája, ezért hamarabb észreveszik a hibákat, azokat gyorsabban orvosolják, a megoldásukhoz pedig nem kell az ügyvezetőig menni. Még akkor is előny ez, ha annak ajtaja egyébként mindenki előtt nyitva áll.

R. I.

Verseny a munkaerőért

A mezőgazdaság, de azon belül is főként a kertészet mind égetőbb gondja a munkaerőhiány. Így a téma a Zsendülés III. Kertészeti Konferencián is nagy hangsúlyt kapott, az agrárkamara, neves nemzetközi munkaerő-közvetítő cég képviselője és termelők véleményét is hallhattuk.

Gyakran a közfoglalkoztatást hibáztatják a munkaerőhiányért, a gond azonban ennél összetettebb, vezette föl a témát *Fodor Zoltán*, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) Mezőgazdasági Szakterületének mezőgazdasági igazgatója. A Központi Statisztikai Hivatal adataiból például jól látszik a munkaképes korú népesség csökkenése, mintegy 1 millióval kevesebb 40 év alatti ember él ma hazánkban, mint 60 évvel ezelőtt. A társadalom öregszik, és a helyzetet súlyosítja, hogy körülbelül félmillióan elhagyták az országot, és 30-40 százaléuk nem is tervezi, hogy hazajön. A családtámogatási intézkedések ösztönzik a születési szám növekedését, a munkaerőpiac rendezéséhez azonban évtizedek kellenek. Kellő átalakítással ennél gyorsabb eredményt hozhat az utóbbi hat évben mintegy háromszorosára bővülő közfoglalkoztatás, amelybe tavaly már közel 226 ezer főt vontak be, és 340 milliárd forintot fordítottak rá a költségvetésből. Területileg nagy az országrészek közti különbség, Északkelet-Magyarországon, valamint Baranya és Somogy megyében a legtöbb a közfoglalkoztatott, és mehökkentően sok, több mint 50 százalék a szakképzettek aránya.

Ellentétes érdekek

A közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó gondok közt sorolta föl



▲ Rugalmasabb rendszert javasolt a kamara, mondta Fodor Zoltán

Fodor Zoltán, hogy abban nem az egyének vagy a munkaerőpiac szempontjai, hanem a közfoglalkoztatók érdekei érvényesülnek. A munkaviszony keretében és a közfoglalkoztatásban elérhető bérek között nincs akkora különbség, hogy a közfoglalkoztatottaknak vonzóvá tegye a versenyszférában való elhelyezkedést, ezzel pedig a program munkaerőt von el a piacról. Mivel a közfoglalkoztatás támogatott termelési forma, helyi szinten piactorzító hatású, a közfoglalkoztatottak képzése pedig nem az igényekhez igazodik.

A mezőgazdasági vállalatok alkalmazhatják a közfoglalkoztatottakat, de képzettség és munkamorál hiányában nehéz velük dolgozni. A bevált munkavállalók személyre szabott kikérése pedig nem lehetséges, hiszen a közfoglalkoztatók ellenérdekeltek abban, hogy a legjobb dolgozóktól megváljanak. Így bár a 2015-ös törvénymódosítás szerint a munkáltatók május 1. és október 31. között jelezhetik mun-

Verseny a munkaerőért

Az állások közel fele fog megszűnni a következő 10-20 évben.

kaerőigényüket annak a településnek a polgármesterénél, ahol a munkát tervezik, kevesen élnek ezzel a lehetőséggel. A mezőgazdasági idénymunka ráadásul az időjárásnak kitett, ezért nehezen tervezhető.

Nagyobb bérek

A munkaerőhelyzetről szóló kerekasztal-beszélgetésben Farkas Sándor országgyűlési képviselő, az Országgyűlés Mezőgazdasági Bizottságának alelnöke elsőként az oktatás helyzetére tért ki. Szerinte az oktatás nem megfelelő színvonalú középszinten és a felsőoktatásban sem, és nem az ágazat érdekeit szolgálja. A közfoglalkoztatási program az alelnök szerint is megnehezíti a munkavállalóknak a versenyszférába való visszatérését, a foglalkoztatottaknak nem feltétlenül céljuk kikerülni a rendszerből. Eközben előnyökkel is jár ez az alkalmazási forma, az önkormányzatok például a közfoglalkoztatottakkal szépíthetik a településeket. Az automatizáció lehetséges hatékonyságnövelő hatása hamarosan átformálja a piacot. A gazdálkodóknak pedig már készülniük kell a 2020 utáni időszakra, ugyanis nagy eséllyel nem marad meg a jelenlegi bőkezű támogatási rendszer.



▲ A kerekasztal-beszélgetés szereplői egyetértettek abban, hogy mihamarabbi változtatásra van szükség

Péter Mihály paradicsomtermesztő szerint kevésbé tortáná a piacot és olcsóbb is lenne, ha a közfoglalkoztatottak költségeinek felét az önkormányzatok állnák, akkor ugyanis jobban számon kérnék a teljesítést. A közfoglalkoztatott pedig jobban elgondolkodna azon, hogy a valamivel több munkával járó nagyobb bérért átlépjén a versenyszférába. A béremelés nem odázható el, különben még több megbízható munkaerő hagyja el az országot. A nagyobb bér csakis a fejlesztésekből gazdálkodható ki.

Gyuris Mihály őszibarack-termesztő szerint az ágazat versenyképességének javításához az adózás teljes átalakítására lenne szükség, amire jó példa a lengyel gyakorlat. Manapság is a 20 évvel ezelőtti árakon értékesítünk, amihez sokkal hatékonyabban kell dolgoznunk, különben már tönkrementünk volna. Az áruházláncok nyomott áron vásárolnak, az idén tavaszi áremelkedés után állt be a reális árszint.

A NAK a termelők véleményére alapozva javaslatokat tett a rendszer jobbítására. Úgy vélik, hogy a versenyszféra munkaerőigényét és a helyben, közfoglalkoztatás keretében ellátható munkalehetőségeket, valamint az álláskereső igényeket figyelembe véve kell meghatározni a közfoglalkoztatotti létszámot, majd ahhoz igazítani a forrásokat. További foglalkoztatási és béripolitikai intézkedésekre, valamint a bérrolló nyitására is szükség van. A közfoglalkoztatottak számának folyamatos csökkentése a cél, a közfoglalkoztatásban töltött idő maximalizálásával. Rugalmasabb állami munkaerő-kölcsönző rendszert javasoltak, személyre szabott kikérési rendszerrel. Emellett ki kell alakítani a foglalkoztatáshoz kapcsolódó (pl. utazási vagy lakhatási) támogatásokat, segítve a munkavállalók mobilitását, a képzést pedig a vállalati igényekhez kell igazítani.

Rossz arányok

Baja Sándor, a munkaerő-közvetítő és -kölcsönző Randstad Hungary Kft. ügyvezetője gyakorlati tapasztalatait osztotta meg a résztvevőkkel. Alapvető gond az ország népességének csökkenése, és a társadalom öregedése, jó hír viszont, hogy amíg 1998-ban a lakosság 54, tavaly a 67,5 százaléka dolgozott, mondta. Van azonban hová fejlődünk, hiszen például Csehországban ez az arány 74 százalék. A munkaerő csökkenéséhez hozzájárul a jobb élet reményében külföldre települők nagy száma, és mivel oktatásra a kellenénél kevesebbet költünk, a munkaképes lakosság nyelvtudása gyenge, a 35 év alattiaknak csak a fele beszél idegen nyelvet, pedig azzal több tízezer forinttal többet kereshetne. Egy több mint 30 országot átfogó fölmérés szerint a ma-

gyar munkavállalóknak csak a 47 százaléka érzi magát felkészültnek a digitalizációra, és ezzel a sor végén kullogunk. Ráadásul csak minden ötödik ember fél, hogy elveszítheti a munkáját, márpedig az előrejelzések szerint a digitalizáció és automatizáció rohamos terjedésével a humán erőforrás jó része kiváltható lesz, az állások közel fele fog megszűnni a következő 10-20 évben. A szürke- és feketefoglalkoztatás időszaka is lassan véget ér.



▲ Baja Sándor szerint a rész- és távmunka növelné a foglalkoztatást

A szakember szerint túl alacsony a 20-24 év közöttiek és az 55 évesnél idősebb foglalkoztatottak aránya, célszerű lenne, ha a felsőoktatásban résztvevők nagyobb része dolgozna, és a 60 évhez közeledőket sem kellene a korukra hivatkozva elutasítani, hiszen mind tovább vagyunk munkaképesek, egészségesek. A rész- és távmunka kiszélesítésével növelhetnénk a fiatalok, kismamák foglalkoztatását, és a munkaerő külföldről toborzása is segíthet a hiány mérséklésében. Az európai gazdasági térségben jellemző óriási bérkülönbség Baja Sándor szerint tarthatatlan, a hazai minimálbéreért, szakképzett bérminimumért mind nehezebb lesz okos, gondolkodó munkavállalót találni. A munkavállalók a versenyképes fizetés mellett elismerésre, fejlődési és előrelépési lehetőségeire, valamint a munka és a magánélet egyensúlyára is vágnak.

Tóth – Rimóczi