



Vállalkozói igények a Paktum projektekkel kapcsolatban

Bocskor Tibor,

a szigetvári Iron-Tech Zrt. tulajdonosa és vezetője. 1982 óta vállalkozó.

Röviden az Iron-Tech Zrt-től:

Fémmegmunkálással, alkatrészgyártással foglalkozunk. 3 telephelyen 275 főt foglalkoztatunk. A termelő munkát 4 Divízióban 3-4 műszakos munkarendben végezzük. A gyártást korszerű, modern technológiával végezzük.

Nekem jutott az a feladat, hogy néhány szóban elmondjam Önöknek a most működő vállalkozások nehézségeit az Iron-Tech Zrt tapasztalatai alapján.

Foglalkoztatotti létszámunk folyamatosan nő, a munkavállalók közül néhányan felsőfokú, sokan pedig szakirányú középfokú (CNC gépkezelő, forgácsoló, lakatos) végzettséggel rendelkeznek.

Folyamatosan keresünk megfelelő számú és minőségű szakembert a céghez. Országosan hiány a jó szakember szinte minden területen. Több fejtárgy céggel keressük a szakembereket. Ha megfelelő szakembert találunk, akkor rendkívül magas béreket kell adnunk, hogy munkahelyet és legtöbb esetben lakhelyet váltsanak. Ezt sok esetben meg tudtuk valósítani. A legjobb gépkezelőinket házon belüli oktatással képezzük gépbeállítóra, erre egy gyakorlati programot alakítottunk ki. Ezzel próbáljuk csökkenteni a szakképzett munkaerő hiányát. A képzés után szerződést kötünk a gyakornokokkal. A munkavállalóink az első héten házon belüli képzésben részesülnek. Itt az első napon a kötelező képzések: munkavédelmi, tűzvédelmi és mentális képzés. A **mentális képzés**: felelősség tudat, munkafegyelem, felmondás szabályai, minőségi útmutató, nem munkába járás következményei, igazolatlan távollét (erre mondanék egy példát: igazolatlan távollét: a termelő üzemnek teljesítmény csökkenéssel jár, határidőre nem készülnek el a termékek, és lesznek a gyártás kiesésnek költségei. A dolgozó oldaláról nézve: Nem kap fizetést, akár béremelést és a folyamatos jogviszonyról is számít.) A továbbiakban a mérőeszközök használatát, minőségbiztosítást, a gépek kezelését oktatjuk.

A munkaerő megtartása érdekében idén három részletben volt béremelés és kidolgoztunk egy év végi jutalmazási rendszert is.

40 %-ban a cég munkavállalói betanított munkások, akik nagyrészt nyolc osztályt végeztek vagy azt sem. A gépkezelői munkakörökben a legnagyobb a fluktuáció cégen belül, folyamatosan munkaerőhiánnyal küzdünk. A meglévő állományból körülbelül 15 % több, mint 10 éve cégünkönél dolgozik, úgy gondolom, hogy nagyon alacsony szám.



Az újonnan felvett kollégáknál gyakran észleljük a munkatapasztalat hiányát. Nincsenek hozzá szokva a „munkához” és nem tudnak beilleszkedni egy munkaközösségbe. Sajnos a munkához való hozzáállásuk sem megfelelő, nem érzik a kötelességet és van, hogy több napig nem jelennek meg és jelentkeznek munkára. Az alapvető kompetenciák hiánya is problémát okoz a betanított munkásoknál. Tudomásul kell vennünk, hogy ennek a régióknak nincs múltja a gépiparban vagy más gyártói területen, nem tudják értelmezni a három illetve négy műszakot, elszoktak a munkától generációs szinten (a szülők sem dolgoztak). A mai tízen- húszon éveseken látszik a negatív szülői példa.

Az elmúlt évben Szigetvárról már nem tudtuk biztosítani a megfelelő számú munkaerőt, ezért a Sellyei kistérségbe indítottunk egy buszjáratot, ami három és négy műszakban szállítja a munkavállalókat dolgozni bérbuszokkal. Egy busz a közelebbi, a másik távolabbi településektől szállítja a munkavállalókat, mert egy busszal a menetidő hosszú lenne, körülbelül három óra.

Sajnos a környékről nem sokan tudnak tömegközlekedéssel dolgozni járni. A tömegközlekedés nem tudja biztosítani a három és négy-műszakos munkarendet és a hétfélig túlmunkát. A menetrendek nincsenek összehangolva a munkába járáshoz.

A bérleteseink és az üzemanyag térítésben részesülő kollégáink száma megduplázódott 2016 évhez képest.

Havi busz költség, bérlet költségek és utazási támogatások már meghaladják a bruttó 3,5 millió forintot.

Országán jellemző, hogy a legtöbb gyakornoki pozícióban elhelyezkedő szakképzett kolléga a gyakorlata megszerzése után külföldön helyezkedik el. A német és ausztriai bérekkel a cégek nem tudnak versenyezni.

A munkaerőhiány leküzdésének érdekében vettük fel a kapcsolatot évekkal ezelőtt a helyi középiskolával egy gépi forgácsoló képzés indítása érdekében. Az Iron-Tech Zrt. 2015-ben kialakította a gyakorlati műhelyét és gyakorlati képzőhely lettünk. A megfelelő minőségű és mennyiségű gépi, illetve kéziszerszámmal szereltük fel az újonnan kialakított műhelyt. Mára már két osztály 23 fővel jár a céghez gyakorlati óráira, itt próbáljuk megszerettetni a szakmát a tanulókkal. Két gyakorlati oktatónk van, akik lelkesen szárnyaik alá vették a tanulóinkat. A legtehetségesebb hallgatókkal tanulmányi szerződést kötünk és igény esetén támogatjuk a továbbtanulásukat. Ha befejezték az iskolai tanulmányaikat, akkor kezdő gépbeállítóként munkát is ajánlunk nekik.



A cégnek nagy szüksége van a megbízható, dolgozni akaró szakképzett és szakképzetlen munkaerőre. Fejlődni és új projekteket elnyerni a stabil munkavállalói háttérrel lehet.

Összegezve: a belső képzéseinket kibővítenénk és az alapkompenciákat is fejlesztenénk. A képzésekben a szakképző iskolákkal is együtt kívánunk működni. A nálunk lévő tanulószerveződéses tanulók és belső képzésben részesülő munkavállalók gyakorlati programjának átdolgozása és ezzel egyfajta életpálya modell felállítása a cél.

A helyi és helyközi menetrendek műszakokhoz való igazítása a közeli településeken, továbbá a távolabbi településről érkezőknek csoportos tömegközlekedés támogatása.

Komplex támogatási programot tudunk a problémáinkra elképzelni, ami egyszerre átöleli a képzéseket, foglalkoztatást, utazástámogatást.

Az Iron-Tech Zrt. bízik a Paktum projekt sikerességében és reméljük, hogy a vállalkozásunk hozzájárulhat a térség további fejlődéséhez és a foglalkoztatás javításához. Együttal ezt kívánom minden fejlődni akaró vállalkozásnak.

Köszönöm a figyelmet!