

Mérnökök a német munkaerőpiacon: munkanélküliség és mérnökhány

Az iparnak sok mérnökre van szüksége, a német vállalatok 80%-ánál 5–10 éven belül mérnökhánytól tartanak. Ennek ellenére jelenleg magas a munkanélküliség a mérnökök körében. Ez különösen az idősebb, 45 éven felüli munkavállalókat sújtja. A fiatalok könnyebben találnak maguknak megfelelő munkát.

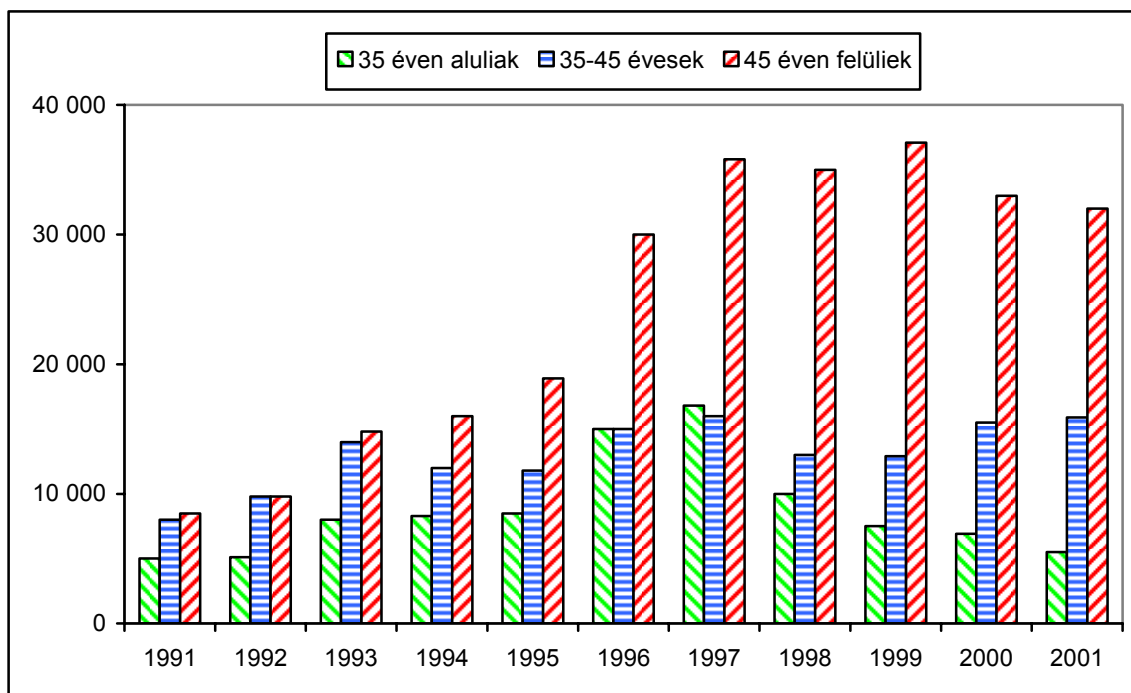
Tárgyszavak: munkanélküliség; mérnökhány; nyugdíjkorhatár; idősebb munkavállalók.

Az idősebb kori munkanélküliség megháromszorozódása

Az utóbbi három évben Németországban a munkanélküli mérnökök száma 68 ezerről 70 ezerre emelkedett. Ez a növekedés nem lenne jelentős, de más a helyzet a 45 éven felüli mérnökök esetében, akiknek a körében 10 év alatt megháromszorozódott az állástalanok száma. A fiatalabbakat ugyanakkor a munkanélküliség növekedése alig érintette. A mérnökök foglalkoztatottságát tekintve három korcsoportot különböztethetünk meg:

- a 40 éven aluliaknál a vizsgált időszakban a munkanélküliség növekedése elenyésző volt,
- a 40–54 éves mérnökök körében a munkanélküliségi ráta kezdetben kissé csökkent, az utóbbi időben azonban jelentősen felszökött (majdnem megkétszereződött),
- az 54 éven felüliek esetében a munkanélküliségi ráta korábban folyamatosan nőtt egészen 20%-ig. A legmagasabb szintet az 56 éveseknél érte el. Az ennél idősebb korosztályoknál a különböző előnyugdíjazási modellek miatt csökkenés tapasztalható.

Természetesen eltérően alakul a munkanélküliség a nyugati és a keleti országrészekben, továbbá a férfiak és a nők körében, valamint szakterületektől függően. Az életkor azonban a munkanélküli mérnökök körében meghatározó szerepet játszik (1. ábra).



1. ábra Tíz év óta aránytalanul nő a munkanélküliség a 45 éven felüli mérnökök körében

Az idős mérnökök munkanélküliségének okai

A munkanélküliség alakulásában sok tényező játszik közre. A pályaválasztás későbbi életkorra tolódása a szociális munkával és a társadalomtudománnyal összefüggő szakoknak kedvez, csökken viszont a műszaki pályákat választók száma. A mérnöki feladatkörök egyre fontosabbakká válnak, és naprakész ismereteket kívánnak meg, ezért nagyfokú a szakosodás. Egy későbbi pályamódosítás komoly ráfordítást igényel. Az üzleti élet nemzetközivé válása az emberektől rugalmasságot, nyelv- és országismeretet, valamint mozgékonytágot kíván. Még az sem elég, ha valaki rendelkezik mindezekkel a tulajdonságokkal és ismeretekkel, hanem ezeket még érvényesíteni is tudnia kell. A munkaerőpiacok inkább az elvárásokra reagálnak, semmint a felmutatott teljesítményre.

A mérnökök karrieresélyei – bár még mindig megvannak – a kereskedelmi szakemberek lehetőségeihez képest csökkentek. A nőket még nem sikerült megfelelő arányban bevonni Németországban a mérnöki munkába. Létszámcsökkentés és csőd esetén különösen sok mérnök veszíti el munkahelyét és teljes pályamódosításra kényszerül. A nagy munkaterhelés miatt a mérnököknek is módjuk van arra, hogy idő előtt

nyugdíjba vonuljanak. Ezért sem a munkavállaló, sem a munkaadó nem érdekelt abban, hogy a mérnökök 65 éves korukig dolgozzanak.

Az aktív dolgozók átlagéletkora 2010-ig jelentősen emelkedik. Ennek során mind a munkaadóknak, mind pedig az érintetteknek meg kell változtatniuk az idősebb mérnökökről alkotott elképzeléseiket. A jövőben már nemcsak a munkaadónak kell viselnie a felelősséget azért, hogy dolgozói munkavállalásra alkalmasak legyenek, hanem mindenkinek – megfelelő keretfeltételek mellett – meg kell terveznie egyéni karrierjét és életpályáját. Ezért még sokat kell tenni, mert a jelenlegi problémák maguktól nem oldódnak meg (1. táblázat).

1. táblázat

Németországban a mérnöki munka 2010-ig áttevődik a termelésorientált tevékenységekről a primer és a szekunder szolgáltatások területére

Szakterület	1995 év %		2010 év %		Tevékenység
III. Szekunder szolgáltatások	26,3	14,6	17,7	31,6	Idegenvezetés, tanácsadás, tanítás, publikálás
		6,7	8,4		Szervezés, vezetés
		5,0	5,5		Kutatás, fejlesztés
II. Primer szolgáltatások	43,0	14,2	13,2	44,4	Általános szolgáltatások (tisztítás, vendéglátás, raktározás, szállítás, biztosítás)
		17,4	17,7		Irodai munka
		11,4	13,5		Kereskedelmi tevékenység
I. Termelésorientált tevékenységek	30,7	6,6	5,3	24,0	Javítás
		7,2	6,0		Gépek felszerelése, karbantartása
		16,9	12,7		Gyártás, termelés

A VDI Nachrichten szaklap és az Európai Gazdaságkutató Központ (ZEW) tanulmányt készített a németországi mérnökhiany jelenlegi helyzetéről és kilátásairól. Ennek során 330 iparvállalatot és műszaki szolgáltatót kérdeztek meg arról, mennyiben tudják fedezni mérnökszakember szükségleteiket.

Mérnökhány még gyenge konjunktúra idején is

A vállalatok 42%-a még gazdasági pangás idején (2003 őszén/te-lén) is nehezen tudta betölteni üres mérnöki munkahelyeit. Ez a probléma súlyosabban érintette az 500 főnél kevesebb embert foglalkoztató vállalatokat, mint a nagyobb üzemeket. Kedvező konjunktúra idején – a 90-es évek végén – a megkérdezett vállalatok 64%-a küszködött ezzel a problémával.

A jelenlegi munkaerő-toborzási gondok miatt a vállalatoknak majdnem 40%-a csak jelentős késedelemmel talál embert üres munkahelyeire. A mérnökhány következtében a vállalatok egyötöde kénytelen az elvártnál kevésbé alkalmas pályázókat felvenni, 16%-uk pedig egyáltalán nem tölti be üres helyeit. Szakemberhiány tapasztalható a kutatás, fejlesztés és a szerkesztés területén.

A vállalatok azért nem tudják üres helyeiket az adott munkára alkalmas mérnökkel betölteni, mert a jelentkezők 86%-a nem a keresett képzettséggel rendelkezik, 72%-uknak pedig nincs kellő szakmai tapasztalata. A vállalatok 74%-a a túl kevés jelentkező miatt nem talál embert meghirdetett állásaira. Ez az eredmény arra enged következtetni, hogy egyrészt abszolút mértékben kevés a mérnök, másrészt hiány van tapasztalt és a keresett képzettséggel rendelkező jelentkezőkben.

Már most hiányzik a káderutánpótlás

A megkérdezett vállalatok kétharmada további problémának látja, hogy a mérnöki tanulmányok iránt kevés fiatal érdeklődik, nem jelentkeznek elegendően ezekre a szakokra. A vállalatok fele hiányolja, hogy nem szerveznek továbbképzést munkanélküli mérnökök számára, ami enyhíthetné a mérnökhányt.

A mérnöki munkahelyek betöltésének problémájára a vállalatok már most azzal reagálnak, hogy igyekeznek dolgozóikat különböző intézkedésekkel magukhoz kötni, a fiatal mérnököket pedig fokozott marketing-tevékenységgel megszerezni. A vállalatok háromnegyede fontosnak tartja új toborzási lehetőségek alkalmazását, a szoros kapcsolattartást az iskolákkal és az egyetemekkel, valamint az igényeknek megfelelő továbbképzést. A női munkavállalók megtartására szolgáló speciális programokat viszont csupán a megkérdezettek 12%-a találta megfelelő reakciónak a mérnökhányra. A munkanélküliek integrálását és az idősebb munkavállalók bekapcsolását lehetővé tevő programokat pedig mindössze 10% tekintette célravezetőnek.

A jövőben jelentős mérnökhány várható

Az eljövendő 5–10 évben Németországban a megkérdezett vállalatok 83%-a jelentős mérnökhányra számít. Ennek 85%-uk abban látja a fő okát, hogy túl kevesen kezdik meg tanulmányaikat mérnöki szakokon, ugyanakkor pedig egyre nagyobb szükség lesz mérnökökre. Az egyetemről kibocsátott szakember-utánpótlás csökkenésében a demográfiai alakulás is közrejátszik. A vállalatok 54%-a a nem megfelelő irányú képzésben látja a mérnökhány súlyosbodásának egyik okát. 80%-uk szükségesnek tartja ezért a mérnöki tanulmányok nagyobb mértékű propagálását. A jövőben ebből a vállalatok is kiveszik részüket. Egyúttal erőfeszítéseket tesznek saját dolgozóik megtartására, de csak kevesen helyezték kilátásba az idősebb és a női munkavállalók nagyobb mérvű alkalmazását.

A mérnökhány következményei

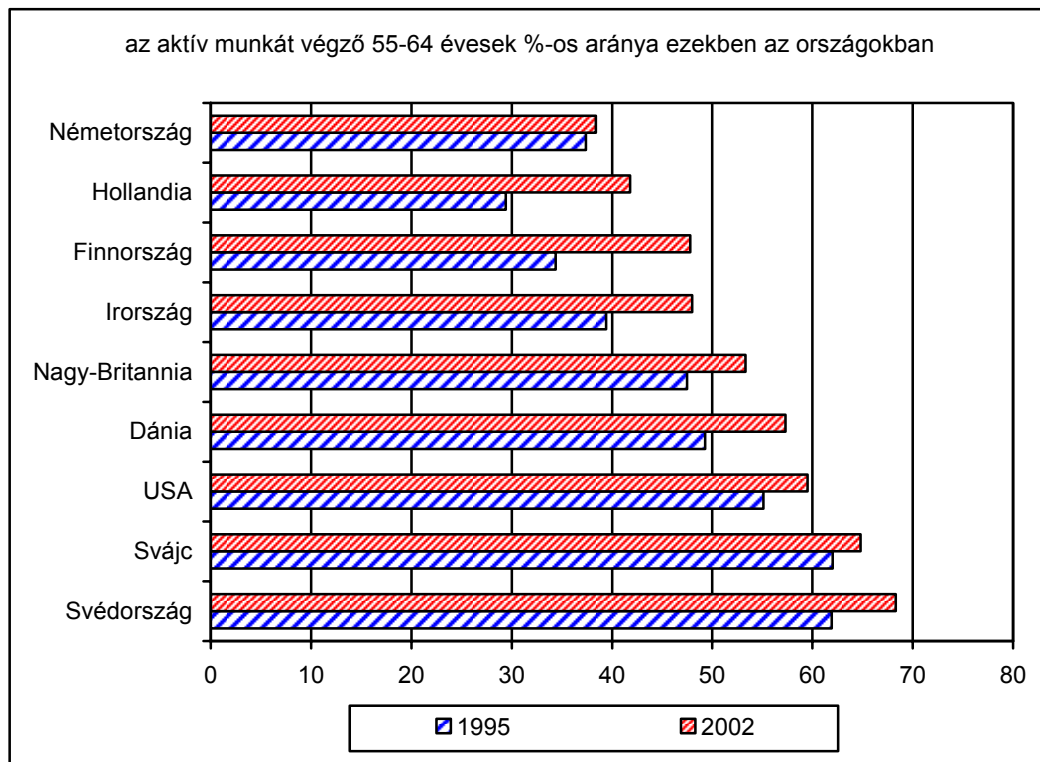
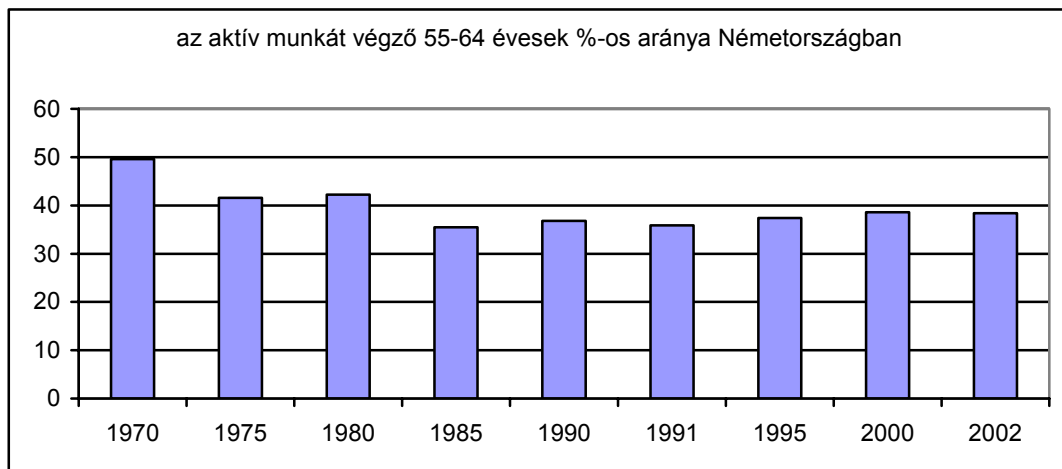
A megkérdezett vállalatok attól tartanak, hogy a mérnökhány miatt csökkenni fog versenyképességük, és elakad a belső innovációs folyamat. Arra is számítanak, hogy a mérnökhány a vállalaton belül magasabb bérszintet eredményez. Ezenkívül a vállalatok úgy vélik, hogy kénytelenek lesznek egyes feladatokat idegen cégeknek kiadni. A várható mérnökhány következményeként viszont csak kevés vállalat tartja valószínűnek a termelés külföldre helyezését és termelési ágak leállítását.

Hasznosítani kell az idősebb munkavállalók tapasztalatait

Az utóbbi évtizedben Németországban az 55–64 évesek foglalkoztatási részaránya 40% alá esett (2. ábra). Az utánpótlás hiánya miatt szükséges azonban, hogy ez a trend tartósan megforduljon.

Az élesedő nemzetközi verseny és az azzal összefüggő szerkezetváltás miatt fellépő munkaerő-piaci problémákra Németország az előre hozott nyugdíjazási politikával reagált. Így azok az idősebb dolgozók, akikről úgy vélték, hogy már nem felelnek meg a munkaerő-piaci követelményeknek, fájdalommentesen nyugdíjba vonulhattak. Ez drámai következményekkel járt. A foglalkoztatottsági ráta az 55-64 évesek körében az 1970. évi 50%-ról a 80-as évek közepére 35%-ra csökkent, és azóta sem emelkedett 40% fölé. Az idősedők közül Németországban – más fejlett ipari országokhoz képest – kimondottan kevés az aktív munkavállaló. Svájcban 2002-ben az 55–64 éveseknek majdnem 65%-a, Svédor-

szágban pedig 68%-a még aktív volt. A svájci vagy a svéd foglalkoztatási rátához mérve Németországban 2,8–3,2 millióval kevesebb 55 éven felülit foglalkoztatnak.



2. ábra Az idősebb munkavállalóknak Németországban ritkábban volt munkájuk, mint más országbeli kollégáiknak

Németország már nem engedheti meg magának, hogy ezt az óriási munkaerő-potenciált veszni hagyja. Az emberek idő előtti nyugdíjba kül-

dése egyébként sem tudja csökkenteni a munkanélküliséget. Sőt, a helyzet még nehezebb lesz, ugyanis a társadalombiztosítási rendszerek túlterheltté válnak, a gazdasági növekedés esélyei pedig romlanak. A demográfiai alakulás tovább súlyosbítja a helyzetet. Az egyre jelentősebb szakemberhiányt és az emiatt bekövetkező versenyképességi problémákat csak úgy lehet megoldani, hogy igénybe vesszük az idősebb korosztályok helytelenül feledésre ítélt tapasztalatait.

A szövetségi kormány már megtette az első lépéseket az idősebb állampolgárok foglalkoztatottságának növelése érdekében. Túl sok ideje nincs is erre, hiszen az EU-országok azt tűzték ki célul, hogy 2010-ig az 55-64 éveseknek legalább a fele aktív foglalkoztatott lesz. Ezt – a külföldi tapasztalatok alapján – a nyugdíjkorhatár felemelésével és a felmondások szigorításával lehet elérni.

A Német Szövetségi Köztársaság intézkedései

- *Határozott időre szóló munkaviszony létesítésének megkönnyítése:*
2003 óta megkönnyítették az 52. életévüket betöltött munkavállalók határozott időre szóló alkalmazását. A vállalatok nem kötelesek megindokolni, miért határozott időre szóló munkaviszonyt létesítenek, és a munkaviszony idejének nincs kötelező felső határa.
- *A munkanélküliekre vonatkozó feltételek megszigorítása:*
2006-tól kezdve az 55 éven felüliek csak maximum 18 hónapig vehetnek fel munkanélküli-segélyt a jelenlegi 32 hónap helyett. Ez megnehezíti az átcsúszást a nyugdíjazásba.
- *A nyugdíjkorhatár felemelése:*
A vörös-zöld koalíció azt tervezi, hogy 2008 után a részmunkaidőben foglalkoztatott idősök és a munkanélküliek is csak 63 éves kortól vehetnek fel nyugdíjat.

Összeállította: Szabó Ildikó

Dostal, W.: Arbeitslosigkeit: Ältere Ingenieure immer stärker betroffen. = Stahl und Eisen, 124. k. 5. sz. 2004. p. 93–96.

Schmitz, W.: Übers Ausland ins Top-Management. = Ingenieur Karriere. Sonderbeilage der VDI-Nachrichten, 2003. 14. sz. ápr. 4. p. 32–33.