

Agrármunkaerő-piaci helyzet

Rendre a nagy fajsúlyú, az agrárágazat egészét érintő kérdéseket tárgyalnak a Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetségének (MOSZ) elnökségi ülésein. Így volt ez a legutóbbi, október 16-ai ülésen is, amelyen tájékoztató hangzott el az adózás 2019-es változásairól és a 2019. évi agrárköltésvetésről. Alapos előterjesztés készült továbbá az agrármunkaerő-piaci helyzetről és az e téren szükséges teendőkről. Horváth Gáborral, a MOSZ főtítkárával jártuk körbe ezt a témakört.

Új helyzet alakult ki az agrármunkaerő-piacon, ugyanis nincs több szakképzett dolgozó az ágazatokban, kezdte mondanóját a főtítkár. Sok oka van annak, hogy hogyan alakult ki ez az áldatlan helyzet. A mezőgazdasági munka már nem tartozik az ideális foglalatosságok közé a munkavállalók számára. Ez még akkor is így van, ha az elmúlt években sokat javultak a munkafeltételek (légkondicionált vezetőkülék, precíziós gazdálkodás stb.). A mezőgazdasági munkák nagy része nehéz fizikai munka, a munkakörülmények rosszak – az időjárástól függnek –, a növényvédelem és állattenyésztés alkalmanként veszélyes, piszkos és nem szagtalan, és a munkarend sem igazodik a dolgozók reális igényeihez. Az állattenyésztőknek ünnep- és vásárnapokon is dolgoznia kell, a növénytermesztők pedig nyáron 8 órában nem tudják teljesíteni a feladatokat, télen viszont tétlenek.

A 2008-as gazdasági válság után a fellendülő világgazdaság 2012-re a munkavállalók jelentős kiáramlását eredményezte az újonnan csatlakozott tagországokban, mutatott rá a főtítkár. A kedvezőtlen demográfiai folyamatok – a munkaerőpiacról kikerülő száma meghaladja a belépőket – 2018-ra a magyar munkaerőpiacon is súlyos munkaerőhiányt okozott. Míg a régi tagállamok magasabb fizetésekkel és kétoldalú megállapodásokkal

pótolni tudták a hiányzó munkaerőt, addig az új tagállamok ugyanerre földrajzi és gazdasági okokból sem voltak képesek. Az Európai Unió belüli és kívülről érkező munkavállalók is csak időlegesen állnak meg az alacsonyabb fizetéseket nyújtó Magyarországon. A hiány eltérő mértékben ugyan, de minden szektort érint, és nem kivétel közülük a mezőgazdaság sem. Az üres álláshelyek betöltése azonban sokkal nehezebb a mezőgazdaság egyéb jellemzői miatt.

A MOSZ munkaadói szervezet

Egyértelműen ki kell mondani, hogy a magyar mezőgazdaság sem lesz képes elkerülni azt a nyugat-európai gyakorlatot, hogy a hiányzó munkaerő egy részét külföldről biztosítsa. Az elmúlt 10 évben csak azért nem volt szembeötlő ez az igény, mert a környező országokból származó, döntő részben magyar nyelvű munkaerő fedezte az ágazat szükségleteit, mondta el lapunknak Horváth Gábor. A helyzet most annyiban más, hogy ma már csak korlátozottan számíthatunk erre a munkaerő-tartalékra, mivel a magyarországi munkavállalókkal együtt ők is Nyugat-Európában keresik a boldogulást. Tény, hogy a munkáltatók egyelőre bizalmatlanabbak a harmadik országokból származó munkavállalókkal szemben, ugyanakkor számos kedvező üzemi tapasztalat is van már a

távol-keleti munkaerő hazai igénybevételével kapcsolatban. Fontos leszögezni, hogy az Ukrajnából vagy Szerbiából származó munkavállalók is harmadik országból származó munkavállalóknak számítanak, bár a rájuk vonatkozó foglalkoztatási szabályokon sokat könnyítettek az elmúlt években.

A MOSZ a jelenlegi érdekvéviselési struktúrában az egyetlen agrármunkaadói szervezet, és az elmúlt időszakban – a nehéz érdekegyeztetés ellenére a kormány által is elismert szervezetként – ágazati kollektív szerződést kötöttek. Márpedig egy munkaadói szervezetnek kötelessége napirenden tartani a munkaerőpiaci problémákat, és komplex javaslatokat tenni a döntéshozók elé, hangsúlyozta a főtítkár. Új korszakba lépett az agrárium is, hiszen a mezőgazdasági vállalkozások számára a éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás és a foglalkoztatás a két legnagyobb kihívás. A mezőgazdasághoz kapcsolódó szabályozások és törvények nem kezelték ezt a problémát. A főtítkár megfogalmazása szerint a rendszerváltáskor a multinacionális cégek beírták a magyar jogszabályokba, hogy melyek azok a szakmák, amelyekbe az uniós és az uniós kívüli országokból is behozható munkaerő. Ebben a listában egyetlen egy agrárszakma sem szerepelt, mivel akkor még nem volt erre igény, jelentette ki a főtítkár.

A munkabérek politika által szorgalmazott emelését makrogazdasági problémák is terhelik, elvégre ha a béremelést nem alapozza meg a termelékenység javulása, akkor előbb-utóbb markánsná válik az infláció veszélye. Az agrárvállalkozások számára a béremelés napi feladatként is megjelenik abban a formában, hogy az egyes termékek önköltsége mekkora béremelést képes



elviselni. Ugyanis az, hogy egy élőmunka-igényes ágazat fejleszthető-e, sőt adótt esetben már az is, hogy fenntartható-e, közgazdasági kérdés, mondta a főtítkár. Az elmúlt évekbeli minimálbér- és garantáltbérminimum-emelésnek köszönhetően jelentősen nőtt a munkaerő költsége az ágazatban. Bár a bérek az emelések után is elmaradnak a szlovák vagy a lengyel minimálbérektől, az emelés mértékét is figyelembe véve Románia után Magyarországon kellett szembenéznie a második legnagyobb bértelnövekedéssel a gazdálkodóknak. Amennyiben a munkabérek emelkedése nem jár együtt a termelékenység növekedésével, a hatékonyság érdemi javulásával, a bérek értéke nem őrizhető meg tartósan, előbb-utóbb inflálódnak. A magyar mezőgazdasági termelői árak és a suttó bérek egyre inkább elszakadnak egymástól, és a jelenlegi ár- és költségviszonyok mellett nincs meg a további béremelések fedezete. A magyar mezőgazdasági termékek árainak változását azonban nem a hazai költségek, pláne nem az üzem költségei, hanem az európai piacok döntik el, ezért elkerülhetetlen a hatékonyság növelése.

Mobilitás

A 21. században a munkaerő mobilitása meghatározó tényezővé vált. A magyar lakosság mobilitása azonban

mind belföldön, mind nemzetközi viszonylatban alacsony, a munkaerő nehezen „mozdítható”. Ennek is köszönhető a különbségek a keleti és a nyugati országrész foglalkoztatási adataiban. A munkaerő mobilitásában a bérezés mellett a nyelvi korlátok és a lakhatási nehézségek jelentik a leggyakoribb gátló tényezőt. A mezőgazdaság a szezonális, az eltérő fejlettség vagy egyszerűen a munkaerőhiány miatt nem helyben lakó munkaerőt is kénytelen igénybe venni. A távol élő munkaerő foglalkoztatása, megtartása érdekében leggyakrabban a helyi vagy helyközi bérlet megvásárlását támogatják a napi utazáshoz, gépjármű-támogatást vagy szolgálati autót adnak, esetleg szolgálati lakás biztosítanak ösztönzőként. E juttatások eleve növelik a bérköltséget, és kedvezőtlen a 2019-es adóváltozások nyomán a velük járó terhek tovább növekednek. (Csak emlékeztetőül: az elmúlt negyven évben, a magyar mezőgazdaság felfutó időszakában, az állam lakásépítési programokat finanszírozott annak érdekében, hogy az egyetemet végzett szakembereket visszatelepítsék a falvakba. Ma már nincsenek ilyen lakások.)

A munkaadók tennivalói

Horváth Gábor a munkaadók feladatairól szólva elmondta, hogy alaposan meg kell ismerni a munkaerőpiaci hivatalok lehetőségeit, igénybe kell venni a szolgáltatásaikat, mert később is szükség lesz a nyilatkozataikra (pl. munkaerőigény bejelentése, támogatások igénybevétele, külföldiek foglalkoztatásának megszervezése stb.) A munkaadóknak számba kell venniük, hogy milyen béren kívül eszközökkel tudják a munkavállalóikat magukhoz kötni (pl. lakhatás biztosítása, ösztöndíj újbóli bevezetése, szakmai gyakorlatra fogadás, bekapcsolódás a szakképzés gyakorlati oktatásába stb.). Erősíteni kell a céghez, a munkahelyhez való

kötődést és élni kell az ezt ösztönző eszközökkel (megfelelő színvonalú bér, továbbképzés, kollektívaépítés stb.) Prioritást kell adni a munkaerőt kiváltó és a munkavégzést megkönnyítő technológiai fejlesztéseknek. Újra kell gondolni a duális szakképzés és a munkaadók abban való részvételének lehetőségeit.

A fiatalok foglalkoztatásával kapcsolatban a főtitkár azt hangsúlyozta, hogy a felmérések szerint a munkáltatók még mindig a pályakezdő fiatalok társadalmi csoportjában látják a munkaerőhiány megoldását, de a fiatalok bevonása a mezőgazdasági foglalkoztatásba még mindig nehézkes. A Nemzetgazdasági Minisztérium 2018 nyarán is elindította a „Nyári diák munka” elnevezésű központi munkaerőpiaci programját, a mezőgazdaságra is kiterjesztve azt. A program sajnos a mezőgazdasági de minimis-előírások hatálya alá esett, és mint ilyen, nem volt hozzáférhető az árutermelő mezőgazdasági vállalkozások szá-

mára. Megyei tájékoztatások szerint a program kis költségvetéssel és nem egységes szabályokkal futott, ami a többi agrárgazdálkodó számára is lehetetlenné tette a benne való részvételt. A MOSZ ezért azt javasolja, hogy az érdekképviseletek bevonásával vizsgálják felül a program legfontosabb szabályait, illetve megemelt keretösszeggel az árutermelő vállalkozások számára is tegyék azt elérhetővé. Azonkívül az adózási szabályok 2019-es változásai kivették a munkahelyvédelmi akcióprogramból a 25 év alattiak kedvezményes foglalkoztatását, úgyhogy a szervezet a program továbbvitelét inkább a jelenlegi szabályokkal javasolja.

A mezőgazdaságban régóta probléma az elöregedés, hiszen a már részletezett sajátosságai miatt a fiatalok nem szívesen választják hivatásul az ágazatot, jelentette ki Horváth Gábor. Számos tagszervezetük már a MOSZ 2016-os felmérése során jelezte, hogy a szakképzett munkaerő pótlá-

sát sokszor csak nyugdíjas korú munkavállalókkal tudják megoldani. A KSH felmérése szerint a 60 és 64 éves kor közötti munkavállalók 7,5-szer annyian vállaltak munkát 2017-ben, mint 1998-ban, a 65 és 69 év közöttiek pedig 2,5-szer annyian. Valószínűsíthető, hogy az idősebb korosztály foglalkoztatása ezután is jelentős szerepet fog játszani a munkaerőhiány enyhítésében. A MOSZ e célból ösztönözte a Közérdekű Agrárnyugdíjas Szövetkezet létrejöttét, és támogatja az öregségi nyugdíjban részesülők munkába való visszatérésének járulékkedvezményrel való segítését. Ugyanakkor a körülmények nem indokolják a munkahelyvédelmi akcióterv 2019-es megszüntetését az 55 éven felüliek esetében.

Átfogó javaslatok

Kormányzati feladat, hogy mindenre kiterjedően áttekintés azokat a munkaerőpiaci intézményeket és szabályokat, amelyek az EU-csatlakozás után keletkeztek, leginkább az ipar szolgálatában, és beléjük kell építeni a hiányzó mezőgazdaság-specifikus igényeket. Számba kell venni a munkaadók feladatait is. Mérlegelni kell a korábban már bevált gyakorlatok leporolását, vagy az új helyzetnek megfelelőeket kell keresni. A harmadik országból származó munkaerővel kapcsolatban az a javaslat született, hogy a kormány dolgozzon ki egy komplex csomagot az onnan érkező munkavállalásának megkönnyítésére. Az intézkedések terjedjenek ki minden eszközre, az egyszerű munkaerőközvetítői szolgáltatásoktól a munkavállalást megkönnyítő jogszabálymódosításokon keresztül egészen az országok közötti egyezményekig. Ki kellene bővíteni a mezőgazdasági hiányszakmákkal a szomszédos országok munkavállalóira vonatkozó vízummenteségi listát is, mondta végezetül Horváth Gábor.

H. GY.

Magas szintű tudás kell

Le kell számolni azzal az illúzióval, hogy a mezőgazdasághoz mindenki ért, és azzal, hogy az ágazat képes felszívni a képzetlen munkaerőt, mondta a főtitkár. Ma már a mezőgazdaság egyik szegmensében sem lehet boldogulni magas szintű szaktudás nélkül. A rendszerváltásor elaprózott birtokszerkezet nyomán egyre nagyobb számban jelentek meg a végzettség nélküli mezőgazdálkodásba való kényszervállalkozók, ami oda vezetett, hogy az egyéni gazdálkodók csaknem 90 százalékának nincs agrárvégzettsége, és csupán a gyakorlati tapasztalataikra támaszkodnak. Ennél jobb a helyzet a gazdasági társaságok vezetőinél: csupán a negyedüknek nincs szakirányú végzettsége, és végzik csak gyakorlati tapasztalataik alapján a tevékenységüket. Azonban aggodalomra ad okot az a tény, hogy míg a rendszerváltásor még több mint 100 ezer diplomásnak adott munkát az ágazat, addig ma a mezőgazdasági végzettségűek 70 százaléka eleve nem a szakmájában helyezkedik el. Az agrártudományi képzések egyre kevésbé népszerűek: 2002 és 2012 között az agrárhallgatók száma a teljes hallgatói létszám csökkenésénél erőteljesebben, 39 százalékkal esett vissza. A duális szakképzést ugyan kiterjesztették a mezőgazdaságra, de az iskolarendszerű képzés még így sem tud lépést tartani az igényekkel. Az idényjellegű foglalkoztatottak képzettségének szintjéről ugyan a KSH és az adóhivatal sem gyűjt adatokat, azonban a zöldség- és gyümölcságazatban dolgozó szakemberek, termelők visszajelzése alátámasztják azt a véleményt, hogy bár az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó új szabályozással egyszerűbbé vált a szezonális munkaerő alkalmazása, változatlanul nagy gond a munkavállalók hiányos képzettsége és gyakorlati hozzáértésének alacsony színvonala. A szektor fejlesztésének ez az egyik legfőbb gátja.