



**A VÍZIKÖZMŰ ÁGAZATBAN JELENLÉVŐ MUNKAERŐHIÁNY ÖSSZEFOGLALÁSA  
KÖRNYEZET- ÉS HATÁSTANULMÁNY**

*GINOP-5.3.5-18-2019-00134*

*AZONOSÍTÓ SZÁMÚ*

*„MUNKAVÁLLALÓI ISMERETEK KIDOLGOZÁSA ÉS OKTATÁSA A VÍZIKÖZMŰ SEKTOR TAGVÁLLALATAI  
SZÁMÁRA, FIGYELEMBE VÉVE A JELENLEGI MUNKAERŐ PIACI TARTALÉKKAL RENDELKEZŐ  
ALACSONY KVALIFIKÁLTSÁGÚ CÉLCSOPORTOKAT”  
CÍMŰ PROJEKT*

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



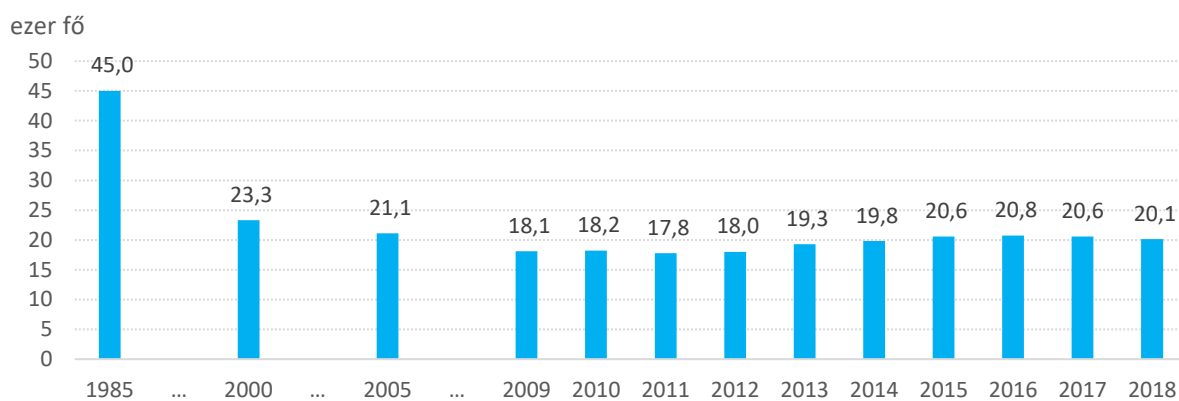
**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## TARTALOM

1.	A víziközmű szektor, mint munkaadó.....	3
2.	Problémák .....	4
2.1	Előregedő korfa .....	4
2.2	Alacsony bérek .....	5
2.3	A szakképzett utánpótlás hiánya.....	8
3.	Foglalkoztatási helyzet 2019. évben .....	11
4.	Irányok, feladatok.....	16

## 1. A VÍZIKÖZMŰ SEKTOR, MINT MUNKAADÓ

A víziközmű ágazat jelentős foglalkoztató, 2019. évben az üzemeltetők több mint 20 ezer munkavállalót alkalmaztak.<sup>1</sup> Az ország szinte minden városában munkaadóként is jelen vannak a víziközmű-szolgáltatók, mivel minden településén van vezetékes vízellátás. Mindez azt jelenti, hogy a víziközművek közvetlenül közel 37 000 magyar állampolgár<sup>2</sup> munkahelyét biztosítják. Amennyiben figyelembe vesszük, hogy a víziközmű infrastruktúra kiépítését és üzemeltetését különböző termékekkel és szolgáltatásokkal támogató és a szolgáltatók megrendeléseitől nagy mértékben függő vízipari beszállítók további több ezer főt foglalkoztatnak, megállapítható, hogy a hazai víziközmű-szektor által eltartott népesség száma még az említettnél is jóval nagyobb.



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

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. Mindeközben az Európai Unió források miatt jelentős fejlődésen is átesett a szennyvíz-ágazat. A hálózat jelentősen bővült, a tisztítótelepek száma nőtt, így szükségessé vált az itteni üzemeltető munkavállalói állomány növelése, amelyet többnyire átképzéssel oldottak meg a szolgáltatók. A legfontosabb tényező azonban mégis az, hogy a munkaerő utánpótlása az ágazatban nem megoldott. Az átlagéletkor magas, a nyugdíjhoz közelítő munkavállalók helyére egyre kevesebb fiatal jelentkezik.

<sup>1</sup> 2019. évben a hazai víziközmű engedéllyel rendelkező vállalatok átlagos állományi létszáma 20 588 fő, ebből a MaVíz tagszervezetek létszáma 20 315 fő volt.

<sup>2</sup> A KSH 1.2.3.1 A családok és a családban élők családösszetétel, valamint átlagos családnagyság szerinti nyilvántartás szerint 2011. évben minden 100 apára 237 családtag jutott.

## 2. PROBLÉMÁK

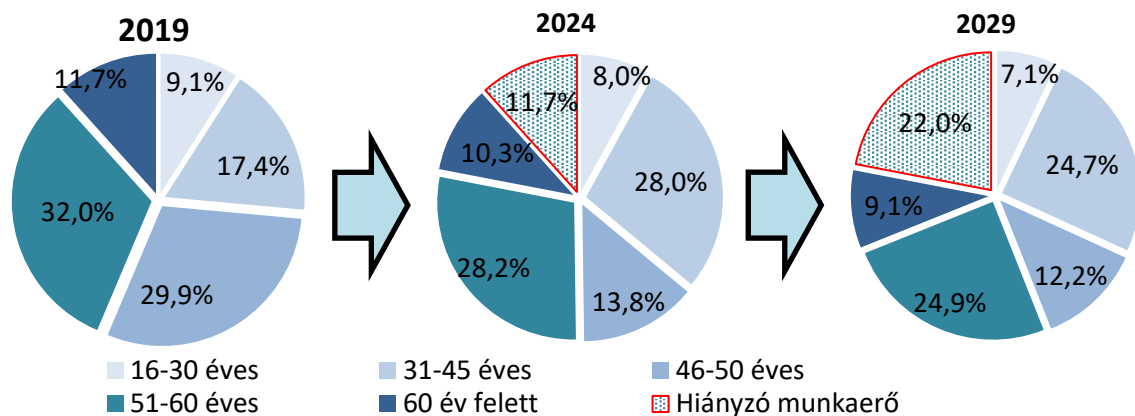
A víziközmű ágazat számára kiemelt cél, hogy a XXI. század igényeihez alkalmazkodva a lehetőségekhez mérten magas hozzáadott értéket biztosító ágazat legyen, amely korszerű tudásra épül. Ennek eléréséhez szakképzett és motivált munkaerőre van szükség, ami nemcsak a jelenlegi munkavállalók megtartására és azok képzésére vonatkozik, hanem az állomány megfelelő pótlását is jelenti. Az ágazat azonban mind a két területen gondokkal küzd. A víziközmű társaságoknak jellemzően egy erősen elkötelezett, stabil, ugyanakkor erőteljesen „öregedő” munkavállalói szakember állománnyal kell megfelelnie az új kihívásoknak. A munkaerőhiány az elmúlt évek legnagyobb, egyre fokozódó és megoldhatatlannak tűnő problémájává vált.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy vannak olyan ágazatot érintő és helyi szinten jelentkező problémák, amelyek megoldásai túlmutatnak az adott településen és szolgáltatón, csak több társaság, vagy a szolgáltatók összefogásával kezelhetőek hatékonyan és gazdaságosan. A Magyar Víziközmű Szövetségnek (MaVíz), mint a magyarországi víz- és csatorna szolgáltató szervezetek, valamint a kapcsolódó vízipar, kereskedelem és oktatási intézmények társadalmi úton szervezett, önálló szakmai érdekképviseleti szervezetének egyik kiemelt stratégiai célja a víziközmű ágazat munkaerő utánpótlásával kapcsolatos oktatási kérdések felkarolása, a magas színvonalú szakemberállomány kialakítása és hosszú távú fenntartása. Jelenti mindez a képzett munkaerő biztosításának elősegítését a jelenlegi állomány, valamint az utánpótlás tekintetében egyaránt. A Szövetség úgy tapasztalja, hogy a társaságoknál a munkaerőgazdálkodást érintő stratégiai programjaikban feltárt helyi problémák komplex kezelését szolgáló szakmai-módszertani ismeretek és a humán kapacitások hiányosak, illetve a témával foglalkozó szakemberek köre is gyakran változik.

### 2.1 ELÖREGEDŐ KORFA

Annak ellenére, hogy több képzett szakemberre volna szükség, a szolgáltatók számára a jelenlegi létszám megtartása is nehézségeket okoz. Az ágazat munkaerő-állománya „kiöregedőben” van, amennyiben folytatódik a jelenlegi tendencia, a munkaerő-állomány negyede hiányozni fog az ágazatból, ugyanakkor nem megoldott a nyugdíj előtt állók pótlása a szakképzés hiánya, a nagyobb „presztízsű” iparágak elszívó ereje, valamint a külföldi munkavállalás hajlandóságának megnövekedése miatt. Mindezek következtében a

szolgáltatók már olyan munkaterületeken sem találnak megfelelő szakembert, amelyek pedig az üzemeltetéshez és szolgáltatáshoz nélkülözhetetlen fontosságúak.



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

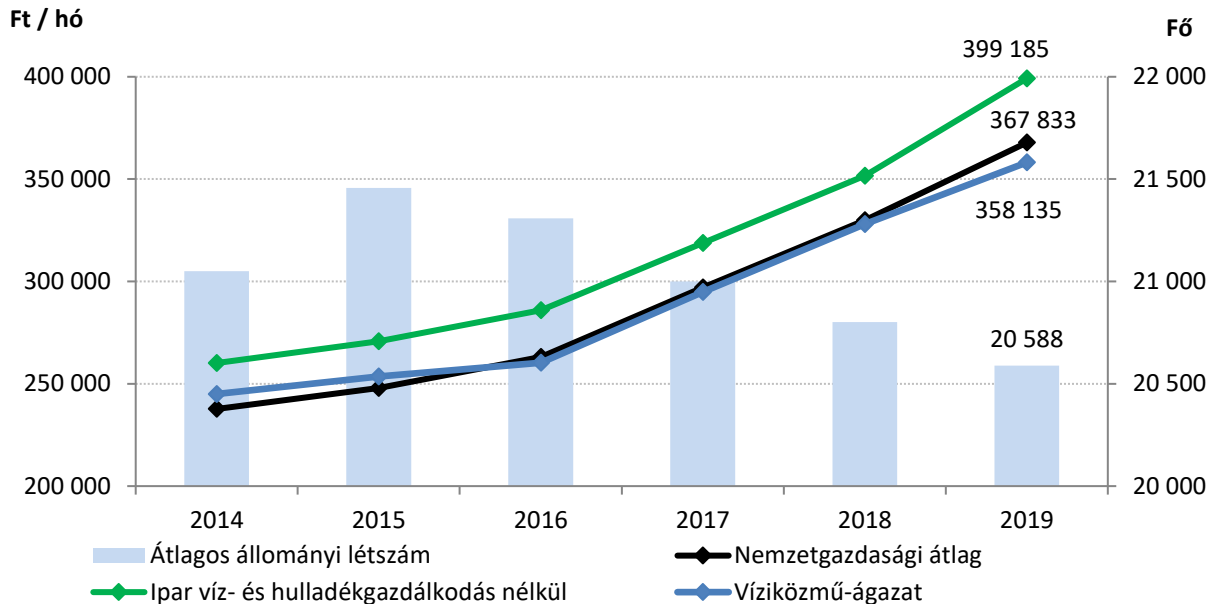
A MaVíz 2020. évi felmérése során a Szövetség tagszervezetei azt nyilatkozták, hogy 2 549 fő felvételére lesz szükség a következő három évben. Ez tavalyi létszámuk 14,4 %-át tette ki. A hiányzó munkakörök arányát tekintve a vállalatok jellemzően a rendszerek üzemeltetéséhez kapcsolódó műszaki (86,5 %),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

## 2.2 ALACSONY BÉREK

A munkaerő-elvándorlás a szolgáltatókat több irányból is sújtja. Egyrészt itt is érezheti hatását a keresőképes lakosság magas külföldi munkavállalási hajlandósága, másrészt az országon belül a magasabb fizetést nyújtó ágazatok (energiaipar, autó és gyógyszer-gyártás, építőipar stb.) is elszívják a képzett munkaerőt a víziközmű szolgáltatóktól. A víziközmű szolgáltatók árbevételei a díjbefolyasztás 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. Nem lehet kijelenteni, hogy a víziközmű ágazatban sokkal nehezebbek a munkafeltételek, mint más ipari tevékenység esetében, de tény, hogy különösen a fizikai munkavállalók jelentősen ki vannak téve a szélsőséges időjárási viszonyoknak. A nedves, nyirkos, zajos körülmények közötti munkavégzés, a váltott műszak és különösen a szennyvízzel járó szaghatás, az undort keltő anyagokkal való munka eltántorítja a

jelentkezőket. Ilyen alacsony bérek mellett nehéz megtartani egy hegesztőt, egy villanszerelőt, egy gépészt, különösen, ha a villamos energia-, gáz-, távhőellátási ágazat átlagbére eléri a havi 603 003 Ft-ot.



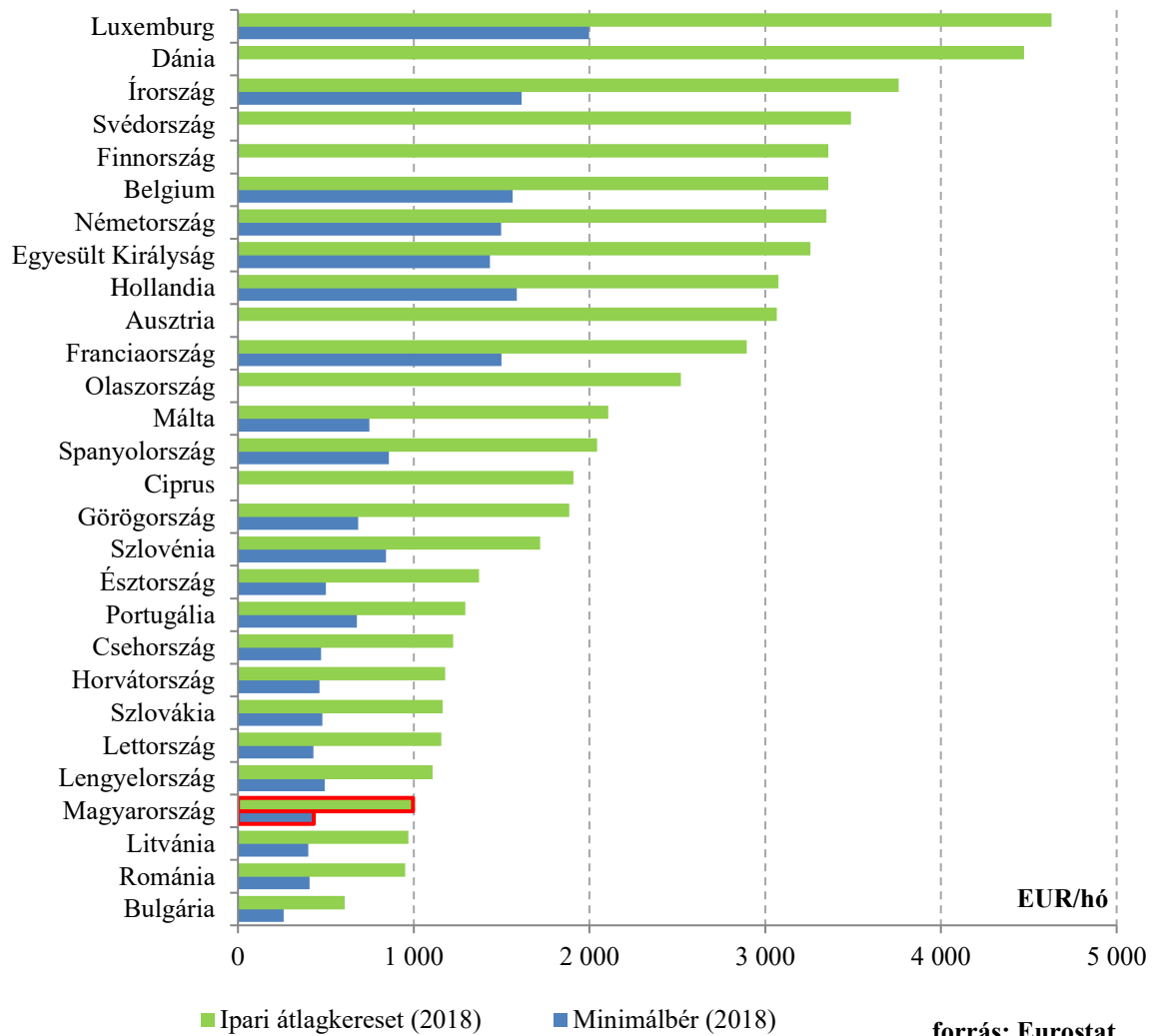
3. Ábra: Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresetének alakulása a nemzetgazdaságban  
(forrás: KSH, MAVÍZ)

A fentiek alapján fontos kihangsúlyozni, hogy a közmű szektor szereplői közül (ivóvízellátás, csatorna szolgáltatás, gáz, villamos energia, telekommunikáció) a víziközmű szektorra nehezedő közterhek és elvonások – rezsicsökkentés, közműadó – jóval nagyobb terhet jelentenek a víziközmű üzemeltető cégeknek, mint a társ közműveknek. Ennek főbb indokai az alábbiak:

- a közműszolgáltatási díjak befagyasztásakor és a rezsicsökkentés bevezetésekor ezek a társ közművek (gáz, villamos energia, telekommunikáció) jóval kedvezőbb fajlagos szolgáltatási díjról indultak;
- egyes szolgáltatók díjaiban garantált nyereség is volt beépítve, így számukra az elvonás nem volt olyan fájdalmas;
- a víziközmű hálózatokon, a hossz arányában képződő bevétel jóval alacsonyabb, mint a társ közmű üzemeltetők esetében;
- a víziközmű hálózatok életkora, javítási – hibaelhárítási költségei jóval meghaladják a társ szolgáltatók azonos paramétereit.

A felsorolt indokok is markánsan közrejátszanak abban, hogy a víziközmű szektor átlagbére jóval elmarad a felsorolt közműágazatok átlagbéreitől, így nem csoda, hogy a társ közműágazatokba való elvándorlás is markánsan megjelenik (pl.: villanyszerelők elvándorlása a villamos energia szolgáltatókhoz).

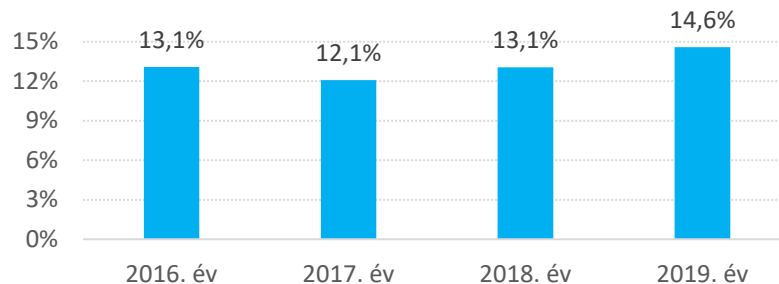
Meg kell említeni azt is, hogy a hazai átlagbérek a legalacsonyabbak közé tartoznak az Európai Unióban, így az elvándorlás szinte az egész hazai munkaerőpiacon érzékelhető.



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

Tekintve, hogy a fiatalok a jelenlegi trendet követve a magasabb béreket ígérő nyugati nagyvárosokba, illetve a fővárosba költöznek, az ország déli és keleti felében működő víziközmű szolgáltatók különösen nehéz helyzetben vannak.

Az öregedő korösszetétel és a munkaerő-elvándorlást mutatja az is, hogy a 2019. évben a fluktuáció (a kilépő munkavállalók létszámának aránya az átlagléttséghez képest) igen magas, 14,6 % volt<sup>3</sup>.



5. Ábra: A fluktuáció alakulása a víziközmű-ágazatban (forrás: MaVíz)

Az alacsony bérezés a megfelelő utánpótlás biztosítása szempontjából is problémát jelent, hiszen már a pályorientáció során a magasabb bérrel kecsegtető egyéb szakmák kerülnek a szülőök és az iskolakezdők fókuszába.

### 2.3 A SZAKKÉPZETT UTÁNPÓTLÁS HIÁNYA

A munkaerő minőségét illetően probléma, hogy visszaszorult a víziközmű ágazat számára szükséges speciális szakmák iskolarendszerben történő oktatása. A legnagyobb gondot jelenleg – és várhatóan a közeljövőben is – a szakmunkás és technikus utánpótlás biztosítása okozza. Leépültek a szakmunkásokat képző oktatási intézmények, köszönhetően a folyamatosan csökkenő tanulói létszámnak. A fizikai munka presztízse is egyértelműen csökkent a víziközmű ágazatban a már részletezett okok miatt.

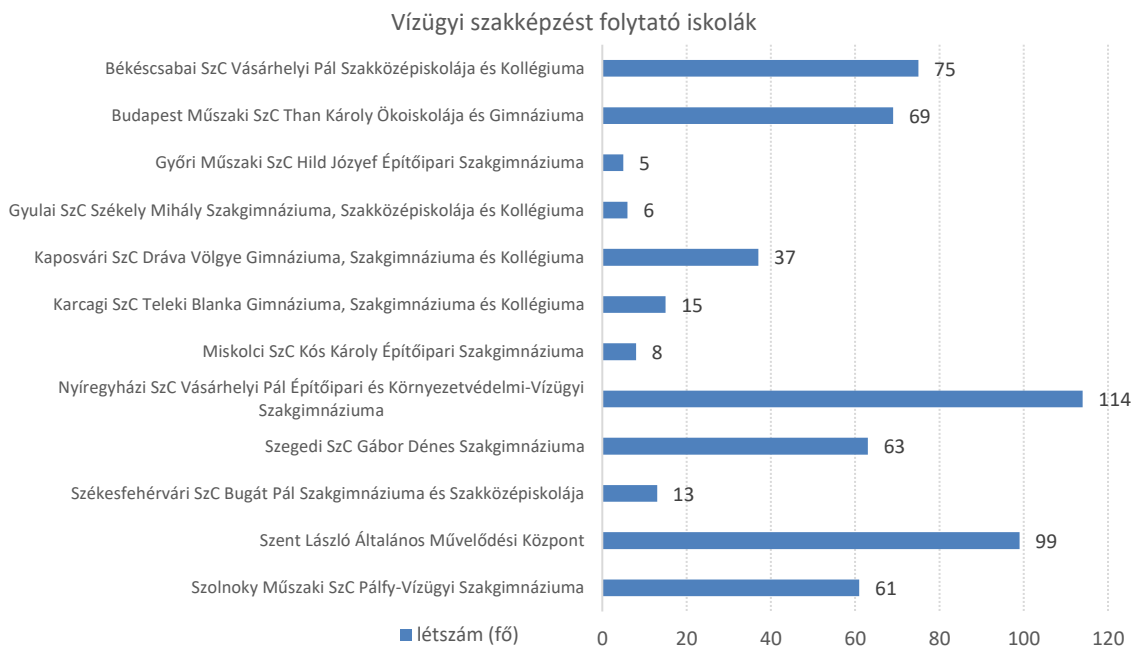
Az elmúlt években csökkent azon intézmények száma, akik megfelelő infrastruktúrával rendelkeznek a víziközműves szakmák oktatását érintően, ugyanakkor az alacsony tanulólétszám miatt jellemzően el sem indították az osztályokat, a diákokat más szakmák felé „terelték”. A 2018/2019-es tanévben az Oktatási Hivatal adatszolgáltatása alapján 12 szakgimnáziumban összesen 565 fő tanult vízügyi szakmacsoporthoz tartozó szakmát:

- Vízügyi technikus 238 fő,
- Vízgazdálkodó technikus 254 fő,
- Víziközmű technikus 35 fő,
- Vízépítő szaktechnikus 5 fő,

<sup>3</sup> 34 tagszervezet adatszolgáltatása alapján



- **Vízügyi szakmunkás 33 fő**



6. *Ábra: Vízügyi szakképzést folytató intézmények a 2018/2019-es tanévben<sup>4</sup>*

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” szinte alig tartalmaz víziközműves szakmát.

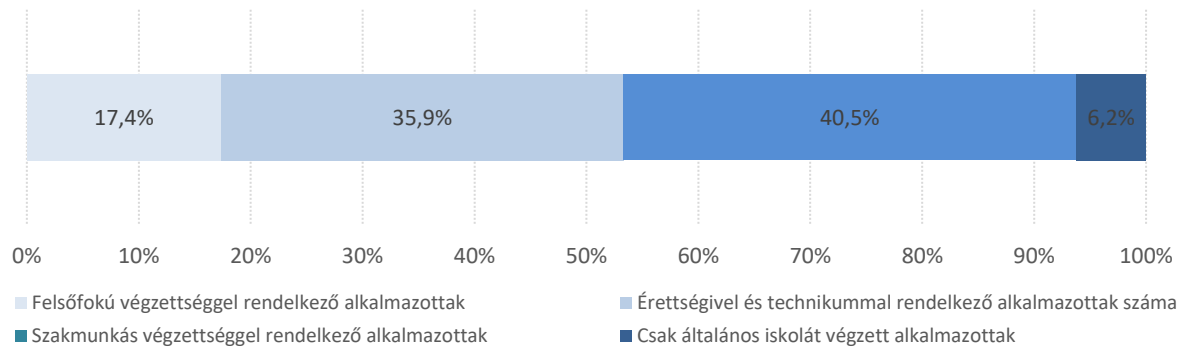
Ugyan a felnőttképzés funkcióját tekintve radikálisan csökken a hiányos iskolai végzettséget pótló funkció – és erősödött a piacgazdaság által megkövetelt folyamatos képzési funkció – a víziközmű szektorban továbbra is az előbbi szükségessége meghatározó – legalábbis a szolgáltatást biztosító, elengedhetetlen fizikai munkakörök tekintetében.

A felnőttképző intézmények töredéke foglalkozott az ágazat működéséhez kapcsolódó, államilag elismert képzésekkel mostanáig. Sok esetben a színvonal is elmaradt a kívánt szinttől, mivel kevés gyakorlati ismeretet nyújtott, azonban mindenképpen segítséget jelentett a munkavállalók és a munkáltatók számára. Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet módosítása alapján a felnőttképzési intézmények 2022. december 31-ig indíthatnak a régi rendszer szerint tanfolyamot államilag elismert képzések tekintetében. Az új

<sup>4</sup> Forrás: Országos Vízügyi Főigazgatóság

Szakmajegyzékben szereplő szakképzések már csak kizárólag iskolarendszerben tanulhatóak nappali, illetve esti munkarendben.

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



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

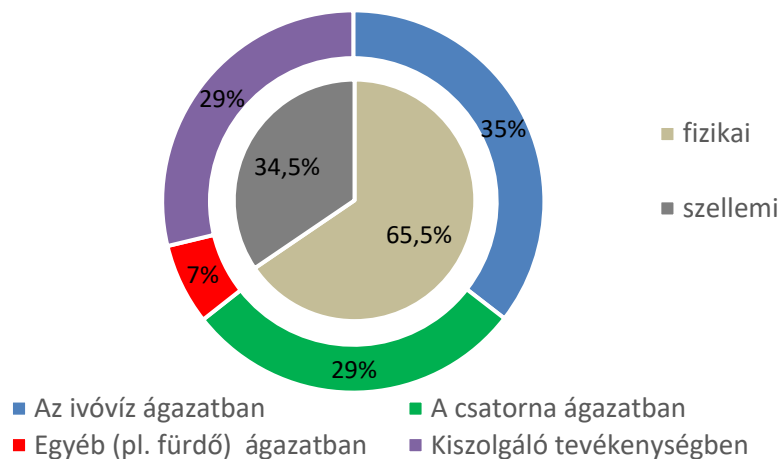
Jelenleg szinte lehetetlen 35 év alatti, nappali tagozatos iskolarendszerű képzésben szerzett, a víziközmű szakterülethez kapcsolódó, specifikus szakmunkás / technikus bizonyítvánnyal rendelkező szakembert találni. A probléma fajsúlyát mutatja, hogy a teljes munkaerő-állomány közel 40 %-át kitevő szakmunkások körében a 30 év alattiak aránya mindössze 4 %.<sup>5</sup> A víziközmű szektor szereplői emiatt rákényszerülnek arra, hogy akár teljesen eltérő végzettséggel (vagy végzettség nélkül) vegyenek fel új munkavállalókat, majd – a biztonságos és folyamatos szolgáltatás, valamint a szükséges szakemberállomány biztosítása érdekében – a cégek, saját maguk által viselt költségeiken folyamatosan átképezzék azokat, akik megfelelnek a követelményeknek.

Mindez jelentős anyagi terhet ró a munkáltatókra, valamint a képzésben résztvevő „mentor szerepét betöltő” kollégák helyettesítése is nehézséget okoz. Mindeközben jelentős az a kockázat is, hogy az így átképzett munkavállalókat meg tudják-e tartani a szolgáltatók, ugyanis a már megfelelő tudással rendelkező munkavállalók könnyen tovább állhatnak egy magasabb bért kínáló munkahelyre.

<sup>5</sup> Századvég Gazdaságkutató Zrt.: INTÉZKEDÉSI TERV A Kvassay Jenő Terv víziközmű-ágazatot érintő javaslataihoz kapcsolódó feladatokról

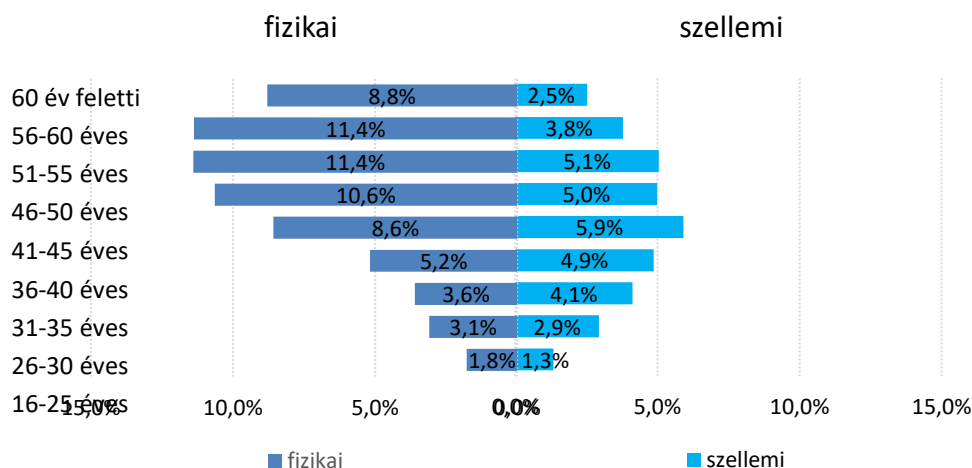
### 3. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET 2019. ÉVBEN<sup>6</sup>

A víziközmű-ágazat 2019. évben 20 588 főt foglalkoztatott (átlagos statisztikai állományi létszám). Ez 213 fővel alacsonyabb, mint az előző évben, így sajnós elmondható, hogy az ágazat munkaerőhiánya tovább súlyosbodott. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók létszáma 20 069 fő volt, melyből a fizikai dolgozók aránya 65,5 %-ot tett ki.



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

A víziközmű-szolgáltatás „férfias” szakma, az állományon belül a férfiak aránya 76,1 % volt 2019. évben, viszont megemlítenéd, hogy a nők aránya a fizikai munkakörön belül elérte az 5 %-ot.



9. Ábra: Az ágazat korfája 2019. évben

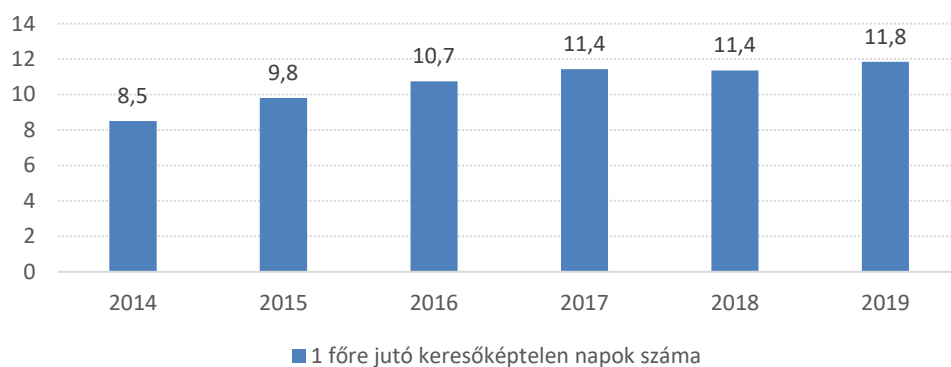
<sup>6</sup> A foglalkoztatási helyzetet érintő adatgyűjtésben a 38 MaVíz tagszervezetből 30 vett részt aktívan. A hiányzó adatokat a MaVíz korábbi adatgyűjtéseiből, éves beszámolókból, illetve más adatforrásból, illetve lehetőség szerint adatok extrapolációjával egészítettük ki.

Az ágazat korfáját nézve megállapítható, hogy több 55 év feletti munkavállaló dolgozik a víziközmű-ágazatban, mint 30 év alatti. Ha külön vizsgáljuk a szellemi és a fizikai munkakörben dolgozók átlagéletkorát, látható, hogy az előbbi esetében a korfa viszonylag kiegyensúlyozottabb, míg az utóbbi, fizikai munkaköröket érintően, pont a nehezebb, fárasztóbb munkafeladatokat végzők esetében idősebb az állomány.

Fájdalmas képet mutat az, hogy míg a nyugdíjazott munkavállalók létszáma 501 fő volt a megkérdezett tagszervezeteknél, addig a pályakezdekők létszáma csak 70 főt tett ki 2019. évben.

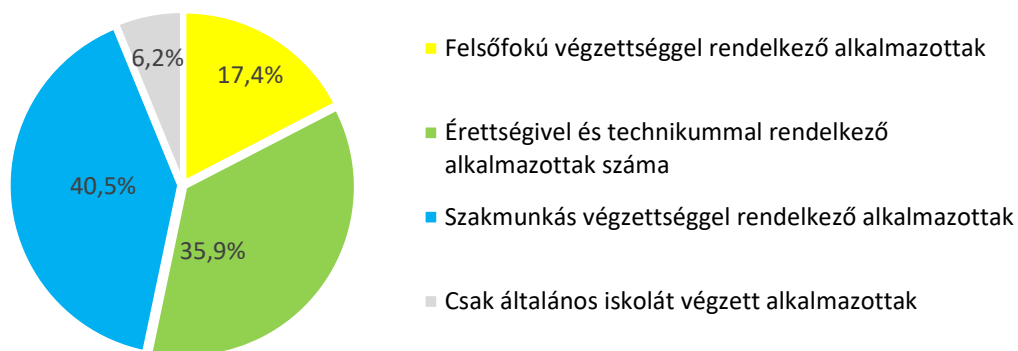
A MaVíz tagszervezetek körében a visszafoglalkoztatott nyugdíjasok száma 423 fő volt 2019. évben, azaz az állomány közel 2 %-a. Ami sajnálatos, hogy közülük is a fizikai munkakörben dolgozók aránya igen magas (~55 %) volt. A fizikai munkaerő szükségességét mutatja az is, hogy a 218 fő rehabilitált, megváltozott munkaképességű alkalmazottak között is nagyon magas, 75 % a fizikai munkavállalók aránya.

Az idősebb munkavállalók magas száma sajnálatosan az alacsonyabb munkaerő-hatékonysággal is együtt jár, 2019. évben az 1 főre eső keresőképtelen napok száma 11,8 napot tett ki, amely majdnem fél nappal rosszabb a megelőző év adatánál (11,4 nap/fő).



10. Ábra: az egy főre jutó keresőképtelen napok száma

A legalább érettségivel és/vagy technikummal rendelkező alkalmazottak aránya az összes létszámon belül meghaladta az 53 %-ot. Előző évhez képest ugyanakkor a csak általános iskolát végzett dolgozók aránya, ha kicsivel is, de csökkent.

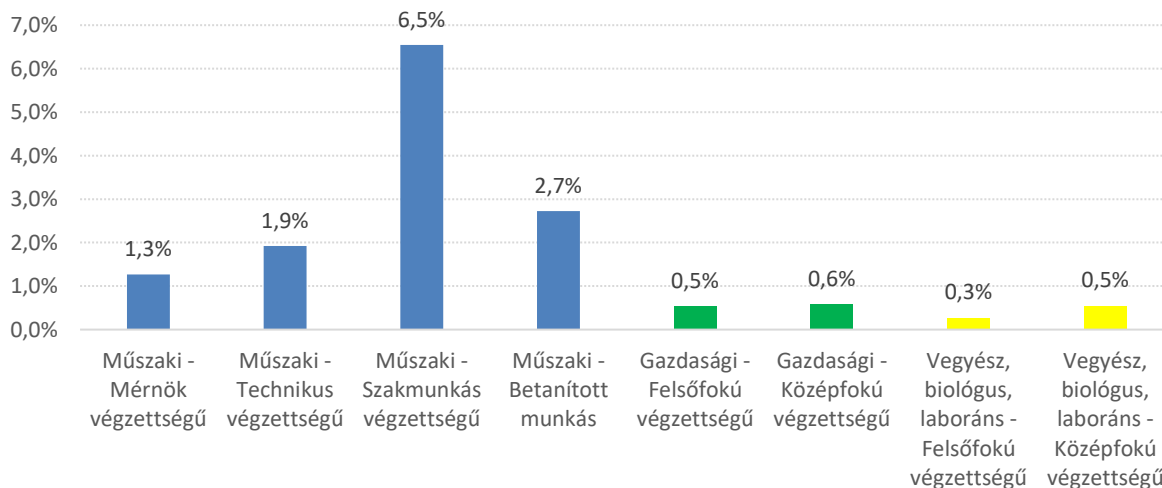


11. Ábra: A tagszervezeteknél dolgozók végzettség szerinti összetétele

A MaVíz tagszervezetek adatszolgáltatása alapján 7 010 fő munkavállaló, azaz az állomány 36,9 %-a vett részt valamilyen képzésben. Ezen szolgáltatók közel 478 millió Ft-ot költöttek oktatásra, így a képzésen részt vett 1 munkavállalóra eső költség 68 185 Ft volt 2019. évben.

Tanulószerződéssel 50 diákot alkalmaztak, míg a duális képzés keretei közt 32 főt fogadtak a szolgáltatók 2019. évben, ami meglehetősen alacsony létszám. Megállapodás alapján a szakmai gyakorlatra fogadott diákok száma 172 fő volt.

A víziközmű-szolgáltatók összesen 1 184 megüresedett álláshelyet jelentettek 2019. évben. A MaVíz 34 tagszervezetétől kapott becslések szerint ugyanakkor 2 549 fő felvételére lesz szükség az elkövetkezendő három évben. Ez a jelenlegi létszámuk 14,4 %-át teszi ki.



12. Ábra: 3 éves szakemberigény különböző területeken az ágazati létszám arányában

A felmérés szerint a (25 válaszadó) tagszervezetek munkaerő-toborzásra összesen 42 millió Ft-ot fordítottak 2019. évben. A vállalatokhoz 12 500 db önéletrajz érkezett be, amely következtében 3 286 felvételi interjú zajlott le. Az év során az újonnan belépő munkavállalók

száma ezen tagszervezeteknél 1 831 fő volt, így a sikeres felvételik aránya 55,7 % volt, amely kifejezetten jó. (A víziközmű-ágazatban dolgozók nagyon közel állnak egymáshoz, mondhatni egy „nagy család”, amely közösség építésében a vízműves cégeknek és azokat rendezvényein keresztül összefogó Magyar Víziközmű Szövetségnek rendkívüli szerepe van. Ennek okán generációkon keresztül, családokon belül öröklődik a szakma. A felmérés során megkérdeztük a tagszervezeteket, hogy mennyi a munkatársak pályaválasztás előtt álló gyermekeinek száma, jellemzően a 12-15 éves korosztály. 24 vállalat válasza alapján azt látjuk, hogy állományi létszámuk közel 11 %-át teszi ki ez a létszám. Természetesen ez nem tekinthető potenciális utánpótlásnak, de mindenképpen figyelemre méltó, már csak a pályázat keretei közt kialakítandó pályaaorientációs és szakmához kötődő szemléletformálás kialakítása miatt is.).

A sikeres felvételi interjúkkal szemben sajnálatosan a munkaerő-forgalom (a belépő és kilépő munkavállalók létszámának aránya az átlagléttséghez képest) igen magas, 26,5 % volt 2019. évben, a fluktuáció (a kilépő munkavállalók létszámának aránya az átlagléttséghez képest) pedig 14,6 %-t ért el<sup>7</sup>. A nyugdíjazás miatt kiléptetett munkavállalók aránya az összes kilépő munkavállalónak közel 1/5-ét (20,6 %-át) tette ki, így a számok azt mutatják, hogy 2019. évben közel annyi ember lépett ki (95,5 %), mint amennyit újonnan felvettek a szolgáltatók.

Beszédes, hogy átlagosan a felvett munkavállalók 28 %-a távozott 1 éven belül a vállalatoktól.

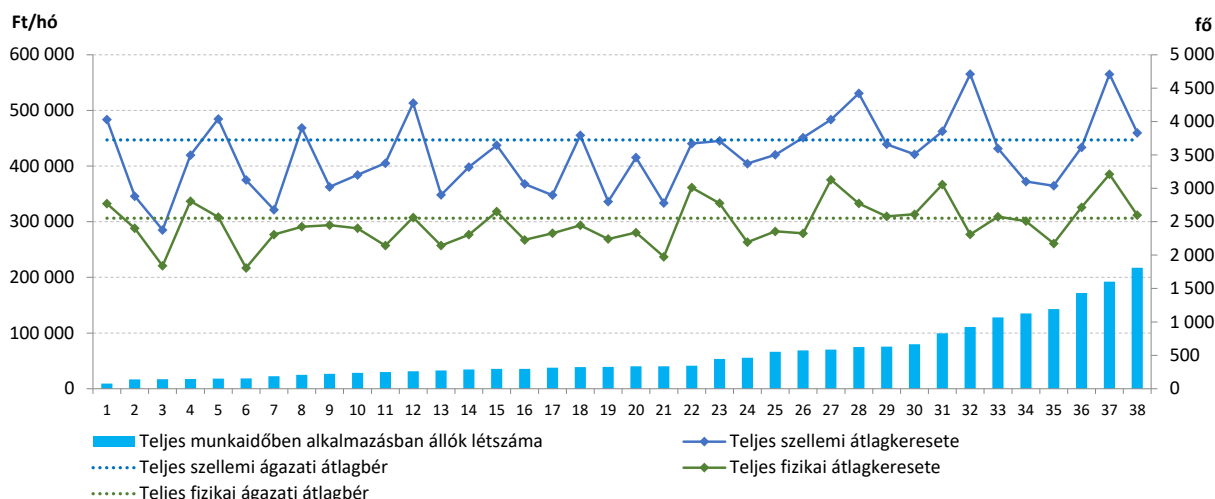
Ez magyarázható a kevés jó minőségű jelentkező számával, esetleg a nem megfelelő munkaerőkiválasztással (minden negyedik jelentkezőt behívták interjúra és ebből minden másodikat fel is vették), de visszajelzések alapján a nehéz munkakörülmények és az alacsony fizetések is közrejátszanak a munkavállalók gyors távozásában.

2019. évben az ágazatban az átlagbér<sup>8</sup> 358 135 Ft/fő volt, amely az előző évhez képest 9,2 %-os emelkedést jelent. Ennek ellenére ez a nemzetgazdasági átlagbér (367 833 Ft/fő) alatt (és messze a konkurens energiaipari vállalatok (603 003 Ft/fő) átlagbére alatt) található. A víziközmű-szolgáltatók bérköltsége összesen 88,5 Mrd Ft-ot, a személyi egyéb kifizetések 9,9 Mrd Ft-ot, míg a fizetett bérjárulékok 19,3 Mrd Ft-ot tettek ki 2019. évben.

---

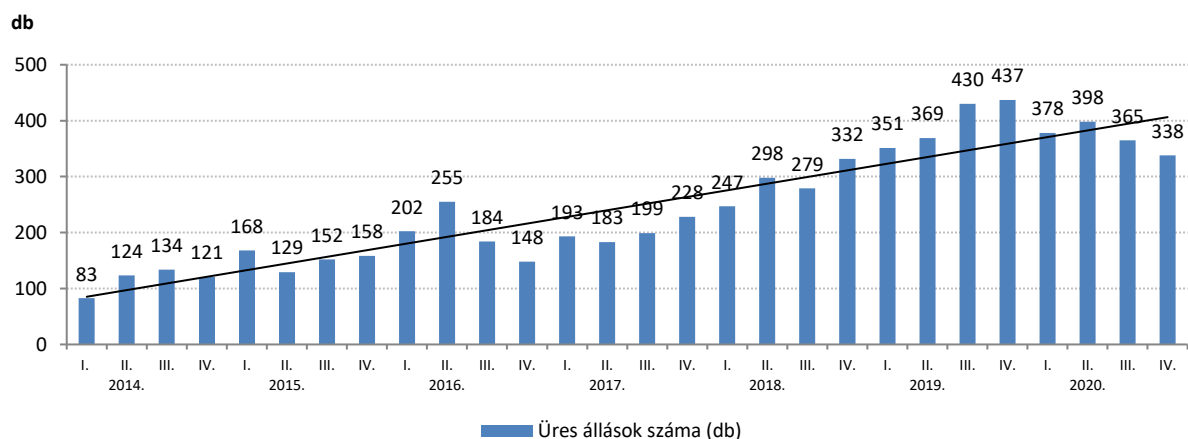
<sup>7</sup> 34 tagszervezet adatszolgáltatása alapján

<sup>8</sup> A bérköltség és az statisztikai létszám hányadosaként kalkulálva



13. Ábra: Átlagbérek a MaVíz tagszervezeteknél 2019. évben (forrás: MaVíz)

A tagszervezetek adatszolgáltatása alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresete a fizikai munkakörök esetében havi 306 445 Ft/fő, míg a szellemi munkakörök esetében havi 447 154 Ft/fő volt. A fizetések természetesen régióként és szolgáltatóként is eltérőek. A legtöbb szolgáltató a közép-magyarországi régió (beleértve a fővárost is) osztozik. Bár területét tekintve ez a legkisebb, de mégis a legsűrűbben lakott térség. A foglalkoztatottak száma, igazodva az ellátottak számához, itt a legmagasabb és a hazai általános munkaerő-piaci tendenciákat visszaigazolvva itt a legmagasabbak a szolgáltatóknál elérhető átlagos bruttó bérek is. Hasonlóan az országos viszonyokhoz a víziközmű-ágazatban is – a fizetés tekintetében – a második helyen a nyugat-dunántúli szolgáltatók állnak. Ezt az osztrák-szlovák határ közelsége és a győri iparvidék munkaerő-kereslete indukálja. Fizikai munkakör esetében a legalacsonyabb béreket a dél-alföldi, a szellemi foglalkoztatottaknál az észak-magyarországi szolgáltatók tudják nyújtani.



14. Meghirdetett üres álláshelyek alakulása a víziközmű-ágazatban 2014-2020 (forrás: KSH)

A fenti üres álláshelyek<sup>9</sup> a negyedév végén ismertté vált betöltetlen pozíciókat mutatja. Bár a mutató nem tükrözi a tényleges munkaerő-keresletet<sup>10</sup>, azonban tökéletesen mutatja az ágazatban fellépő munkaerőhiány tendenciáját. Különösen figyelemre méltó az a tény, hogy 2018. évben víziközmű-ágazatban meghirdetett üres álláshelyek átlagos száma (396 fő) már megelőzte az összes többi vezetékes ágazatban (a teljes villamosenergia-, a gáz- és a távhőszolgáltatásban) megjelenő munkaerő-keresletet (367 fő).

#### **4. IRÁNYOK, FELADATOK**

Elmondható, hogy az engedélyes víziközmű-szolgáltatóknál jelentkező munkaerőhiány hamarosan az ellátásbiztonság rovására fog menni, illetve már most veszélyezteti azt. A létszámhiány 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 csőtörések, dugulások számának növekedése mellett nehéz tartani a szolgáltatási színvonalat, holott a jövőben pont annak emelése lenne a cél. A víziközmű-szolgáltatás olyan kihívásokkal áll szemben, mint a klímaváltozás és a környezetszennyezés hatásainak kezelése (lezúduló csapadékvizek, szárazság, szaporodó dugulások, mikro-műanyag és egyéb szennyezőanyagok eltávolítása, stb.), az okos hálózatok kiépítése (távérőzők telepítése, automatizált irányítástechnika, megújuló energiaforrások felhasználása). Az automatizáció részben kiválthatná a munkaerőigényeket, de sajnálatosan erre még kevesebb forrás jut a vállalatok számára, nem beszélve arról, hogy a technológiai fejlődés még magasabb tudást és szakmai elvárásokat támaszt a dolgozókkal szemben.

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

---

<sup>9</sup> A munkáltatónál a tárgynegyedév utolsó napján meglévő megüresedett vagy újonnan létesített álláshely, illetve a tárgynegyedév utolsó napját követő 3 hónapon belül megüresedő vagy újonnan létesítendő (és már ismert) álláshelyek, melyeknek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz.

<sup>10</sup> Különösen, hogy az ágazatban megjelent magas fluktuáció, (2016. évben 13,1 %) következtében egyre gyakoribb a hirtelen fellépő munkaerő-kiesés.



szakemberek bevonásával. A Magyar Víziközmű Szövetségnek egyrészt közvetítőként, másrészt megvalósítóként ezekben a feladatokban élen kell járnia.