

Miért probléma az alacsony termelékenység?

A munkaerő számára döntő a munkabér. És mivel a munkabérek a vállalatok termelékenységétől függenek, a fő kérdés az, hogy az adott piaci szervezet egységnyi munkával mekkora gazdasági értéket képes termelni.

A termelékenység függ az adott piacot meghatározó makrogazdasági, társadalmi és kulturális viszonyoktól, az alkalmazott technológiától és a technológiát alkalmazók tudásától és a vezetők és döntéshozók magatartásától.

2016-ban Magyarországon az egy főre eső GDP 67 volt (ha az EU huszonnyolc országának átlagát vesszük 100 egységnek). Ausztria esetében ez a szám 128, Németországban 123, Nagy-Britanniában 107 volt ez az érték. A régióban Csehország 88, Szlovákia 77, Lengyelország 68, Horvátország 60, Románia 58, míg a nem EU-tag Szerbia 37 százalékot ért el a tagállamok átlagához képest. (Forrás: Eurostat).

A munkavégzés terén korántsem mondhatjuk a magyarokat munkakerülőnek. Az OECD 2015-ös adatfelvétele szerint idehaza évente 1750 órát dolgozik az átlagos munkaerő. Ez a szám Németországban 1370, Ausztriában 1625, az Egyesült Királyságban 1670, **tehát a gazdaságilag fejlettebb országok nem a munkaórák számával érik el eredményeiket.**

A termelékenység attól függ, hogy az adott vállalkozás mekkora tőkével rendelkezik, s hogy azt milyen határfokon tudja hasznosítani, valamint hogy mennyire képzett a munkaerő, milyen fejlettségű technológiával történik a termelés, illetve hogy milyen színvonalú az emberi munkaerő és annak összehangoltsága.

Ameddig Magyarországon az egy óra munkával megtermelt gazdasági érték 33 dollár, addig Németországban 65, Ausztriában 59, Nagy-Britanniában pedig 52 dollár.

Az országok (és a piaci cégek) közötti termelékenység nem azért különböző, mert egyes helyeken az emberek kevesebbet dolgoznak, hanem azért, **mert a munka megszervezése eltérő, azaz a szervezeti kultúra cégenként más és más.**

Adózási szempontból osztalékként nem a legkedvezőbb kifizetni a vállalati profitot, mivel a magyar elvonás 36 százalék (10 százalék társasági adó, 13,5 százalék osztalékadó, 12,5 százalék egészségügyi hozzájárulás) – az Egyesült Államokban ez a szám 15 százalék. **A vállalkozás a visszaforgatott megtermelt hasznot elsősorban a technológiai fejlesztés terén költi el.**

Összegezve: elmarad az emberek képzése, az együtt dolgozók fejlesztése, a szervezeti kultúra megújítása. A döntéshozók ezt egyszerűen nem tekintik befektetésnek.

Sok döntéshozó nem oktatja vagy képezteti a dolgozóit mondván, hogy azok úgyis elmennek majd, így ablakon kidobott pénznek tekint az oktatásra és a képzésre. Valóban létezik kockázata, hogy



munkavállalók elhagyják a szervezetet – jelenleg is ez történik, még hozzá nagy tömegekben, ám a tőkebefektetés mindig kockázattal jár.

A vezetés felelőssége

A felelősségvállalás és a felelősségvállalásért járó kompenzáció megoszlása nem azonos a különböző vezetői és munkavállalói szinteken. A frontvonalakon dolgozók fillérre, grammra, másodpercre elszámoltathatók, a felső vezetés azonban csak hosszú távon. Az egzisztenciális fenyegetettség természetesen őket sem kerüli el, ám kompenzációjuk egyes vállalatoknál aránytalanul nagyobb annál, mint amekkora felelősséget kell vállalniuk, ráadásul a legtöbbször lehetőségük van arra, hogy porlasszák a felelősséget, így csak hosszú évek múltán derül ki, hogy valami rothad a szekrényben.

Sok szervezetben nagyon hosszú a láncolat, melyen egy ügy vagy egy alkatrész áthalad.

Nem jó a készletgazdálkodás, párhuzamosak, egymást helyettesítőek a folyamatok, hosszan kell várni egy döntésre, nagyon sokan vesznek részt egy meetingen, egy projekt számos kézen megy keresztül, sokan nem tartják a határidőt, nem viselkednek felelős módon, és ennek nincs semmiféle következménye.

Mindez rontja a termelékenységet, a termelékenység pedig visszaköszön a profitabilitásban (márpedig a profitból kellene a bért fizetni). Mindez ismét munkaerőhiány formájában ölt végül testet.

2018.03.02.