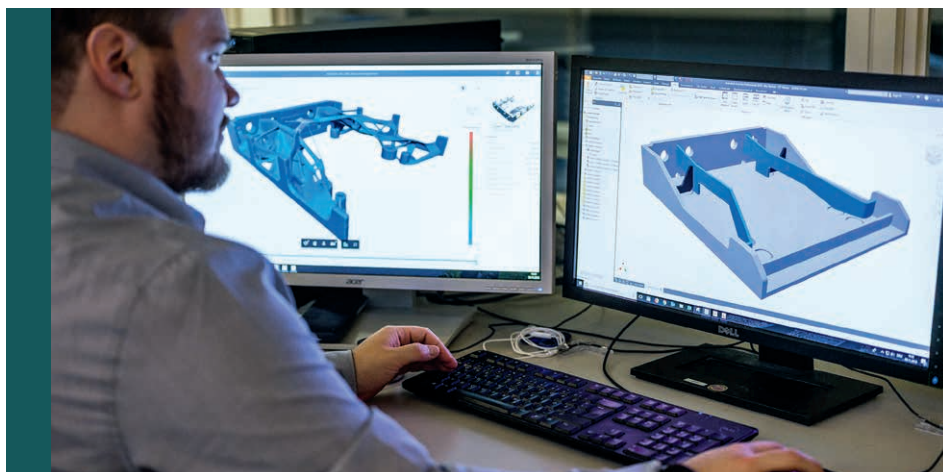


Fizetések a magyar építőipari piacon

Mennyit keresnek a mérnökök?

2019-ben is dinamikus növekedést láthattunk az építőiparban. Néhány barátommal egy beszélgetés alkalmával felmerült bennünk a kérdés: vajon ez a növekedés megjelenik az építőiparban dolgozó mérnökök fizetésében is? Érdekes lehet egy kis piackutatás a szakmabeliek számára, hogy lássuk, milyen fizetések jellemzők jelenleg a magyar építőipari piacon. A másik kérdés, amelyre kíváncsiak voltunk, hogy az építőiparban dolgozó férfi és női szakemberek között van-e jelentős eltérés a fizetésekben.



**Nagy Orsolya, MBA-okleveles
közgazdász, okl. építőmérnök**

Az építőipari termelés trendje 2019-ben

A KSH adatai alapján 2019 októberében az építőipari termelés volumene a nyers adatok szerint 20,5%-kal meghaladta az egy évvel korábbit. Hogyan is alakultak a fizetések 2019-ben? Volt-e a fizetésekben is ilyen mértékű növekedés?

A kutatás leírása, általános tudnivalók

Jelen cikkben leírtak a 2019. november 3. és december 17. között végzett piackutatás

eredményei, amelyet az építőiparban dolgozó 397, 22-80 éves, 0-60 év szakmai tapasztalattal rendelkező végzett mérnök és gyakornok töltött ki névtelenül. A kutatás résztvevőinek több mint 90%-a BSc vagy annál magasabb egyetemi végzettséggel rendelkezik. A válaszadók többsége kisvállalkozásnál vagy 100 főnél nagyobb magyarországi cégnél dolgozik, és átlagosan 6-7 év szakmai tapasztalattal rendelkezik. A válaszadókat az építőipar fő területei alapján is kategóriába soroltam, melyet a következő ábra mutat. Kellő mennyiségű adat a részletesebb elemzéshez a tervezés és kivitelezés fő területeire vonatkozóan állt rendelkezésemre, így csak ezt a két területet néztem meg részletesen.

A mérnökök átlagos fizetése az építőiparban

Néhány fontos megjegyzés a további megjelenített adatokra vonatkozóan:

- átlagos bruttó havi fizetés és éves bónusz során a válaszadók tartományokból választhattak, melyeknek az átlagát vettem figyelembe (maximális érték feletti megjelölés esetén a maximálisan megadott értéket),
- több válaszadótól is kaptam visszajelzést, hogy érdemes lenne a nettó értéket is megvizsgálni, sajnos erre csak egy következő kérdéssorban lesz már alkalom,
- átlagos heti munkaóra esetében szintén a megadott értékek átlagát vettem figyelembe.

Átlagos bruttó fizetés – Az összes válaszadó bruttó átlagos havi fizetése a fő területek alapján az 1. ábrán látható: a tervezésben dolgozó mérnökök átlagos fizetése havonta 460 ezer Ft, míg a kivitelezésben dolgozóké 551 ezer Ft.

Ha megnézzük ugyanezeket az adatokat nemek szerint is felbontva, már korántsem mutat ilyen szép számokat a diagram. A tervezésben a férfiak átlagosan 490 ezer Ft körül keresnek, miközben a nők 18%-kal, csaknem 90 ezer Ft-tal kevesebbet, míg a kivitelezésben a nők keresete 27%-kal, közel 155 ezer Ft-tal alacsonyabb. Természetesen ezek átlagos értékek, és érdemes figyelembe venni a szakmai tapasztalatokat, és hogy ki milyen cégnél dolgozik.

Átlagos fizetések a tervezésben – Azok a válaszadók, akik tervezőnek vallották magukat, átlagosan 416 ezer Ft-ot keresnek, míg a vezető tervezők 637 ezer Ft-ot. A kisvállalkozásban dolgozó mérnökök tették ki a válaszadók legnagyobb számát, így ez alapján készítettem egy ábrát, hogy az átlaghoz képest hol is van a kisvállalkozásban dolgozó kollégák fizetése.

Átlagos fizetések a kivitelezésben – Kivitelezésben az ügyvezetők, projektmérnökök és műszaki ellenőrök keresnek a legjobban, de az előkészítő mérnökök átlagos

keresete is 435 ezer Ft havonta. Mi a helyzet a kivitelezésben a nemek közötti fizetéskülönbségekkel? Sajnos 20–32%-kal kevesebbet keresnek átlagosan a mérnöknők az építőiparban.

Ha pedig csak a kisvállalkozókról beszélünk, akkor az előkészítő mérnökök esetében még nagyobb a különbség. Egy műszaki ellenőrként dolgozó nő hasonló pozícióban dolgozó férfi kollégája fizetésének közel a felét kapja meg.

Ki dolgozik többet? – A tervezésben, főként a vezető pozícióban lévő mérnökök heti 47–48 órát dolgoznak. Ezzel szemben a kivitelezésben a művezetők, az üzletágvezetők és az ügyvezetők több mint 50 órát dolgoznak hetente.

A válaszadók véleménye szerint mekkora volt a fizetésemelés mértéke? – A tervezésben és a kivitelezésben dolgozó azon válaszadók, akiknek az elmúlt 1,5 éven belül emelték a fizetését, a szervezet típusa alapján az alábbi kategóriákban számoltak be emelkedésről:

- kisvállalkozásoknál többnyire 5–10%-ban emelkedtek a fizetések,
- 100 fő feletti magyarországi „gigacég”-nél szintén 5–10%-os fizetésemelésre számíthattak legtöbben,
- 15–50 fő cégeknél ez az érték 10–15% között volt,
- 50–100 fős cégeknél szintén 10–15%-os fizetésemelést neveztek meg legtöbben,
- multicégeknél a fenti érték 5–7%-os volt.

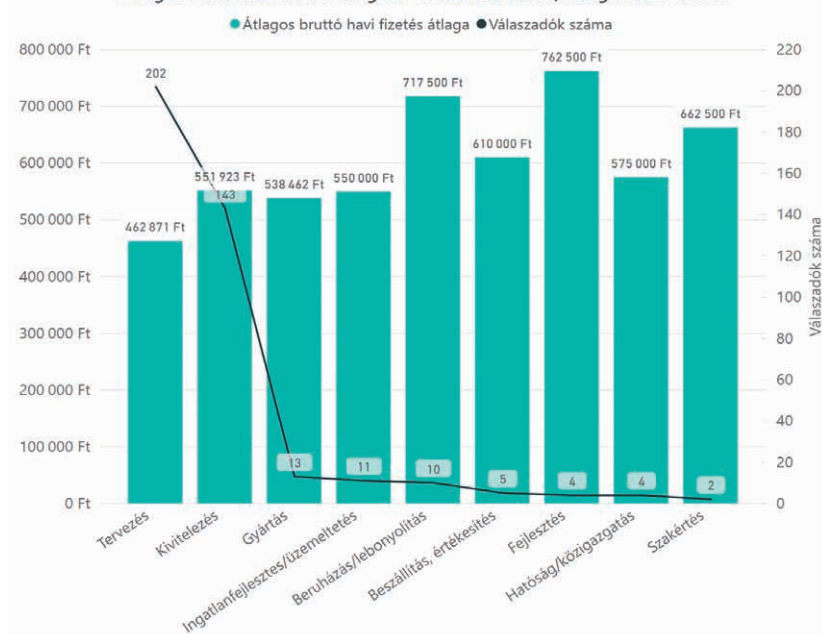
Dinamikus diagramok – A dinamikus diagramok egyedi beállítását és értelmezését az *Adatvizualizáció – Építőipari fizetések 2019* leírásban részletesen is elmagyaráztam. Az összes elkészített diagram dinamikus változata elérhető, bárki kedvére beállíthat egyedi szűrési paramétereket. A teljes riport megtekintéséért kattintson ide: mernokvagyon.hu

A fenti adatok bemutatásával nemcsak az általános építőipari fizetések helyzetét kívántam bemutatni, de szerettem volna felhívni a figyelmet arra is, hogy a női munkavállalók bérezése jelentősen alacsonyabb a férfiak átlagfizetésénél, amin ideje változtatni a munkáltatók részéről, a kolléganőknek pedig ideje magabiztosabban fizetésemelést kérniük.

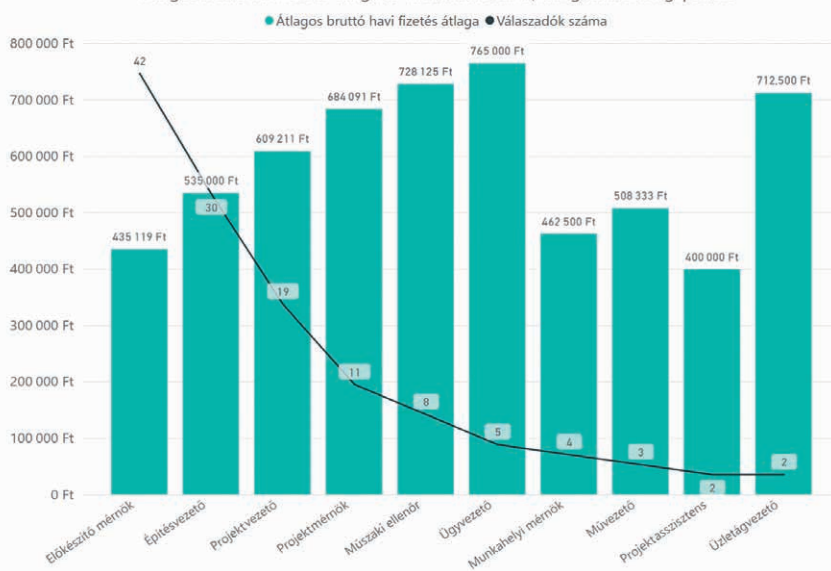
A válaszadók hangja

A kérdőív elkészítése során az utolsó kérdés a válaszadók általános véleményére irányult. A kapott válaszokat három fő ka-

1. ábra: Átlagos bruttó havi fizetés átlaga és válaszadók száma, kategória: Fő terület



2. ábra: Átlagos bruttó havi fizetés átlaga és válaszadók száma, kategória: Jelenlegi pozíció



tegóriába soroltam: nők az építőiparban, karrier és szakmai tapasztalatok, béremelés és fekete fizetések.

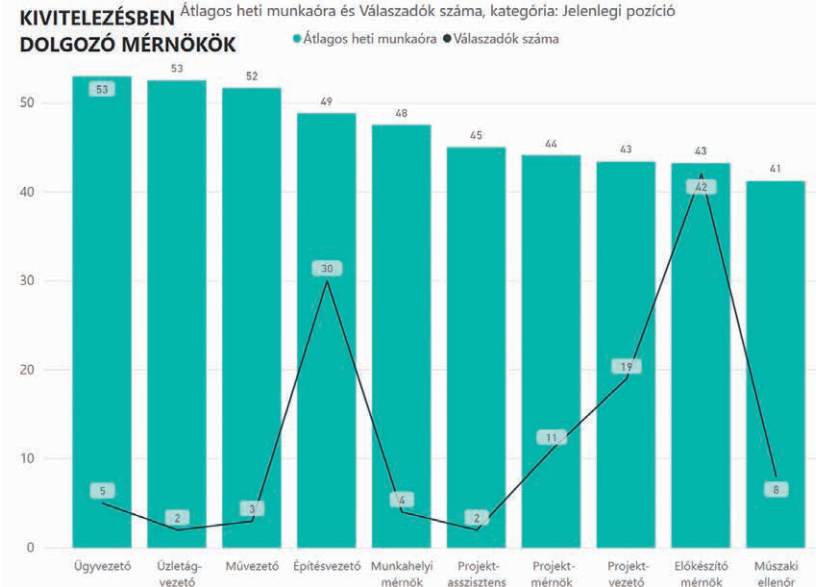
Nők az építőiparban – Alagutas cég lelkesen várja a női szakembereket: „Friss alagutas cég, főleg vājárokkal. Sok női jelentkező nincs, pedig várjuk szeretettel a lányokat :)” – sokat segítene, ha kommentben az illetékes cég jeleznék, milyen e-mail-címre várják a lelkes jelentkezők önéletrajzát.

„Voltak női alkalmazottaim, és mind-egyikkel meg voltam elégedve. Nincs jelentősége a nemnek a mérnöki munkában. A teljesítmény a lényeg.”

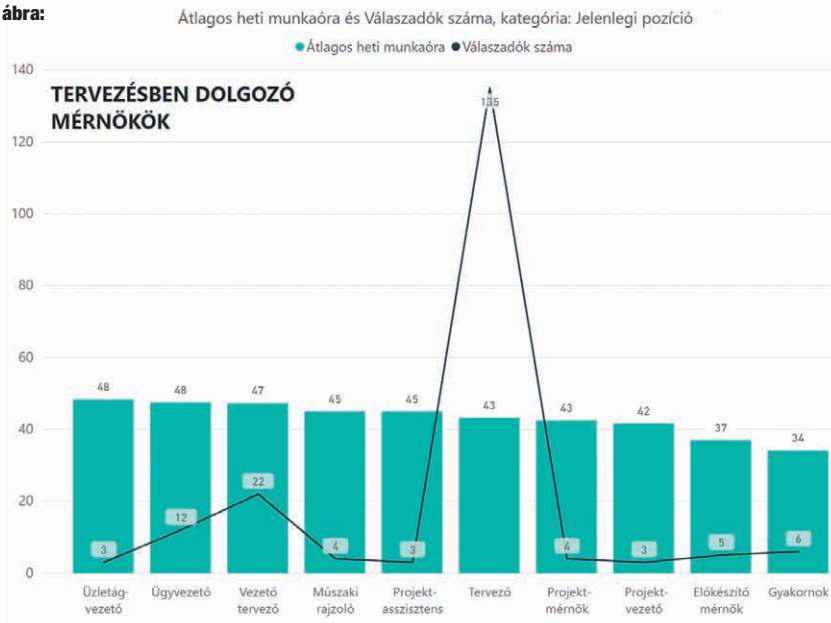
A mérnöknők jelezték: tisztában vannak azzal, hogy a bérük alacsonyabb a piacon. Elégedetlenek azzal, hogy a szülést negatívumként értékelik a munkáltatók. Sajnos olyan kolléganőtől is kaptam visszajelzést, aki végigvitt egy projektet, majd a prezentáció elkészültét követően a munkát átadták egy férfinak, aki helyette learatta a bónuszt és az elismerést.

Béremelés és fekete fizetések – Többen kiemelték, hogy inkább a külföldi utat javasolják a kollégáknak, mert jelentős fizetésemeléseket itthon nem fognak látni a szakmában. Emellett több vélemény

3. ábra:



4. ábra:



érkezett arra vonatkozóan, hogy a munkavállalók elégedetlenek a „feketén kifizetett” bérek miatt, vagy a dolgozók egyáltalán nincsenek rendszeresen bejelentve.

A fiatal munkavállalók véleménye szerint „sokan drágállják a fiatal munkavállalók, pályakezdők bérigényét”, és „könynyebb új munkahelyen többet kérni, mint a jelenlegin béremelést kiharcolni. Ha nem kérnek elsőre nagy fizetést, gyakran beleragadnak egy alacsonyabb bérebe, hiába nő a tapasztalatuk és a tűrőképességük, felelősségük.”

„Fontos lenne a korrekt bérezés, emberi (családbarátabb) munkaidő. A cégek szeretik hirdetni, hogy »versenyképes fizetés« és »rugalmas munkaidő«, de a legtöbb cégre ez aligha igaz ma Magyarországon. Nemcsak erre a munkahelyemre vonatkozik, hanem az előzőre is ezt hallom más cégek felől. Ma-napság egy kőműves vállalkozó könnyedén megkeres két-háromszor annyit, mint egy 1-2 éve a szakmában dolgozó építőmérnök. Ne csodálkozzunk, hogy annyi fiatal hagyja el a pályát, vagy megy el külföldre.”



A SZERZŐRŐL

Közel nyolc éve dolgozom az építőiparban. Misszióm, hogy az új technológiák segítségével az építőipar számára értéket teremtek. Szenvédeleyesen követem az ipar új digitális megoldásait, és úgy gondolom, hogy a cégeknek fel kell készülniük – megfelelő szakmai tudással és erőforrással – az építőipar digitalizációjára. Céлом, hogy ezt a transzformációt elősegítsem. Emellett szenvedélyem, hogy a női munkavállalókat támogassam és segítsem az építőiparban. Kíváncsian várom az elkövetkező évek fejlődését ezen a területen!

Karrier és szakmai tapasztalat – A karrierre és szakmai tapasztalatokra vonatkozóan a válaszadók elégedetlenségüket fejezték ki, hogy több mint 50 órát dolgoznak átlagosan hetente. Egyre többen tartják fontosnak a kisebb munkahelyeken is a hosszú távú célokat, illetve karrierprogramot. A mérnökök nem érzik magukat megbecsülve, és azt látják, hogy szakmai előrelépésük nem támogatott. „A munkaadóknak törekedniük kellene arra, hogy megtartsák a jól bevált munkavállalókat, és akár a szakmai fejlődési lehetőség hiánya, akár anyagi szempontok miatt ne kényszerüljenek arra, hogy néhány éves időközönként munkahelyet váltsanak.”

Több mérnök is kiemelte: „Fontos, hogy az idősebb kollégák megfelelő tudást adjanak át az új generációnak. Jelenleg nagyon nagy az elzárkózás ilyen szempontból.” Egy tapasztalt professzor jelezte, hogy véleménye szerint a „jövő nemzedéke veszélyben van az oktatás szempontjából”, és fontos lenne változtatni az oktatási rendszeren, hozzáértő vezetőkön keresztül, hogy megfelelő szakemberek kerüljenek ki a piacra az egyetemről. Egy másik válaszadó kiemelte, hogy „a tisztességes szakmai gyakorlat megszerzésének feltételei korlátozottak a tervező, szakértő mérnöki utánpótlás biztosításához. A mérnöki szakmai tapasztalat a mai szemlélet szerint háttérbe szorul, és mindenki számítógépes megoldással akarja pótolni a szakmai tapasztalat hiányát”, ami az oktatási szemléletre is jellemző.