

A munkaerőhiány percepciója és a munkaerőhiányra adott reakciók a hazai vállalkozások körében

2019/2

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet olyan nonprofit kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaság és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról.

MKIK GVI Institute for Economic and Enterprise Research
Hungarian Chamber of Commerce and Industry

A munkaerőhiány percepciója és a munkaerőhiányra adott reakciók a hazai vállalkozások körében

MKIK GVI Kutatási Füzetek 2019/2

Az elemzést készítette:

Horváth Ágoston, elemző, MKIK GVI
e-mail: agoston.horvath@gvi.hu

Kutatásvezető:

Makó Ágnes, PhD, ügyvezető, MKIK GVI
e-mail: agnes.mako@gvi.hu

**MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
Budapest**

A kézirat lezárva: 2019. június 25.

**Cím: MKIK GVI
1054 Budapest, Szabadság tér 7.
Tel: 235-05-84
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>**

Bevezetés

Elemzésünkben azt vizsgáljuk, hogy a hazai vállalkozások milyen arányban szembesültek a munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel 2018 őszén és 2019 januárjában, valamint, hogy elsősorban milyen típusú cégek érintettek ebben a problémában. Részletesen bemutatjuk, hogy a vállalkozások milyen intézkedéseket alkalmaznak meglévő dolgozóik megtartása érdekében, illetve milyen lépéseket tesznek a munkaerőhiány kezelése szempontjából. Továbbá kitérünk arra is, hogy milyen arányban alkalmaznak külföldi állampolgárokat a különböző típusú cégek.

Az elemzéshez az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) negyedéves vállalati konjunktúravizsgálatának 2018. októberi és 2019. januári eredményeit használtuk fel. A felmérés keretében mindkét alkalommal 400 cégvezető véleményét kérdeztük cégük üzleti helyzetéről és kilátásairól. Emellett ezekben a hullámokban a munkaerőhiány mértékével, megelőzésével, kezelésével kapcsolatban is megkérdeztük a válaszadókat. A teljes minta mindkét esetben 300 kis- és középvállalkozást (20–249 fő között) és 100 nagyvállalkozást (250 fő felett) tartalmaz.

Összefoglaló

2018. októberében a válaszadók közel fele (48%), 2019. januárjában pedig már közel kétharmada (61%) szembesült a felmérés időpontját megelőző egy év folyamán munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel. A munkaerőhiány tapasztalata a nagyvállalatok, a döntően exportáló, illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégek körében a legintenzívebb.

A válaszadók több, mint fele (53%) arra számít, hogy a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon súlyosabbá fognak válni a következő egy év folyamán.

A vállalkozások döntő többsége tett már lépéseket meglévő munkaereje megtartása érdekében. Legnagyobb arányban (86%) béremelést vezettek be, 55%-uk a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztésével igyekezett vonzóbbá válni dolgozói számára. A vállalkozások 41%-a továbbképzések biztosításával, 36%-a pedig atipikus foglalkoztatási formák bevezetése által törekedett munkavállalói megtartására. A munkaerő megtartása érdekében legkevésbé a 20–49 fős, a nem exportáló, illetve a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások tettek lépéseket. Ezzel szemben leginkább a 250 fő feletti, a döntően exportáló, az ipar, illetve az egyéb gazdasági szolgáltatások területén tevékenykedő, valamint a külföldi (rész)tulajdonban álló cégek vezették be a vizsgált intézkedéseket munkaerejük megtartása érdekében.

Az adatfelvételek alapján munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel szembesülő vállalkozások legnagyobb arányban (44%) atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével, a munkaerőigény csökkentése érdekében történő beruházásokkal (41%), valamint a versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetésével, illetve a meglévő munkavállalók terhelésének növelésével (39–39%) igyekeztek orvosolni a munkaerőhiány kapcsán felmerülő problémáikat. A legkisebb mértékben a 20–49 fős vállalkozások, illetve az építőipari cégek vezették be az általunk vizsgált lépéseket. Jellemzően minél inkább külpiacra értékesít egy vállalat, annál jellemzőbb, hogy alkalmazta a vizsgált megoldásokat. Megállapítható az is, hogy a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégek általában nagyobb arányban vezették be a munkaerőhiány kezelésére irányuló intézkedéseket, mint tisztán hazai tulajdonban lévő versenytársaik.

A meglévő munkaerő megtartását, illetve a munkaerőhiány kezelését célzó intézkedések vállalati kategóriák szerinti vizsgálata rámutat, hogy a munkaerőhiánnyal erőteljesebben szembesülő cégekre jellemzőbb, hogy lépéseket tesznek a probléma megelőzése, illetve megoldása érdekében. Ugyanakkor a cégek

lehetőségei is meghatározzák, hogy milyen mértékben tudnak bevezetni ilyen intézkedéseket.

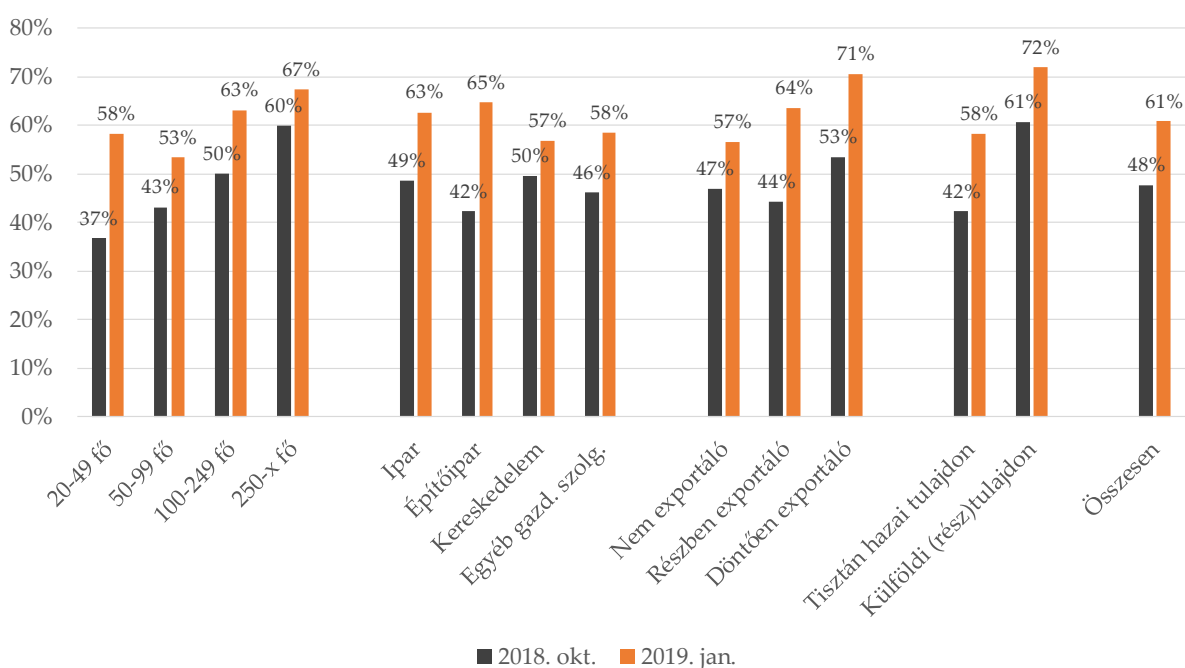
Összességében a megkérdezett vállalkozások 11%-ának (42 darab) voltak külföldi állampolgárságú dolgozói 2019. januárjában. Legnagyobb arányban a 250 fő feletti nagyvállalatok (15%), a feldolgozóipari cégek (17%), a döntően exportáló vállalatok (29%), illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalkozások (19%) alkalmaznak külföldi állampolgárokat. A munkaerőhiánnyal szembesülő cégek körében kis mértékben magasabb (9 %-kal szemben 12%) a külföldi munkatársakat is foglalkoztató vállalkozások aránya a munkaerőhiányt nem tapasztaló vállalatokhoz viszonyítva.

A munkaerőhiány percepciója

2018. októberében a válaszadók közel fele (48%), 2019. januárjában pedig már közel kétharmada (61%) szembesült a felmérés időpontját megelőző egy év folyamán munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel. Létszám szerint azt láthatjuk, hogy a legnagyobb arányban (60%, illetve 67%) a legnagyobb, 250 fő feletti cégek küzdenek munkaerőhiánnyal, míg a probléma a cég méretének csökkenésével jellemzően egyre kisebb arányban érinti a cégeket. Kivételt jelent 2019. januárjában, hogy a 20–49 fős cégek 58%-a, míg az 50–99 fő közötti cégeknek csak 53%-a számolt be arról, hogy a munkaerőhiány problémát okozott számára.

Gazdasági ágazatok szerint nem tapasztalhatóak nagymértékű különbségek a vállalatok munkaerőhiányban való érintettsége szempontjából. 2018. októberében a kereskedelmi (50%), 2019. januárjában pedig az építőipari (65%) cégek számoltak be a legmagasabb arányban arról, hogy munkaerőhiányra visszavezethető nehézségeik voltak. Az exporttevékenység tekintetében a munkaerőhiánnyal leginkább (53%, illetve 71%) a döntően exportáló cégek találkoznak. A tulajdonosi szerkezet szerint mindkét vizsgálati időpontban kirajzolódik, hogy a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalatok nagyobb arányban (58%, illetve 72%) szembesülnek a munkaerőhiány nehézségeivel, mint a tisztán hazai tulajdonban lévő cégek (42%, illetve 61%).

1. ábra: A munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel szembesülő cégek aránya az utóbbi egy évben, N₂₀₁₈=400, N₂₀₁₉=398; százalék; 2018.10., 2019.01.



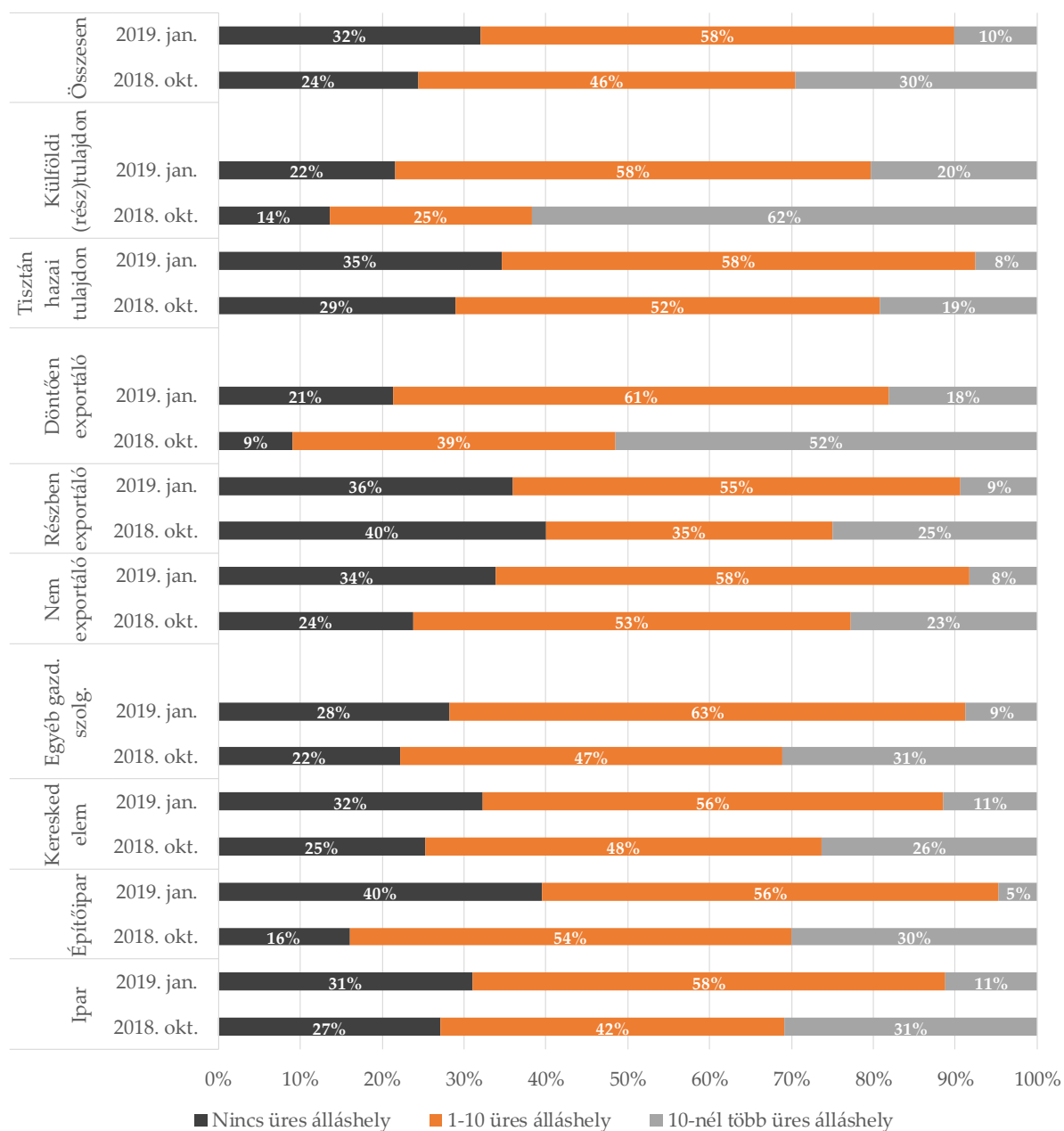
Forrás: GVI 2019

A vállalkozásoktól azt is megkérdeztük, hogy hány üres álláshelyük volt 2018. október 1-jén, illetve 2019. január 1-jén. 2018. októberében a válaszadók 24%-ának nem volt üres álláshelye, 46%-ának 1–10 darab üres álláshelye volt, míg 30%-uk több, mint 10 darab üres álláshellyel rendelkezett. 2019. januárjában ezek az adatok a következőképpen alakultak: 32%, 58%, illetve 10%. 2018 őszén tehát a megkérdezettek közel harmada küzdött nagyobb mértékű munkaerőhiánnyal, míg 2019 elején egytizede. A betöltetlen álláshelyek szempontjából tehát a két vizsgálati időpont között a munkaerőhiány enyhülése tapasztalható. Az 1. ábrán bemutatott adatok ezzel szemben a munkaerőhiánnyal szembesülő cégek arányának növekedését mutatták a két vizsgálati időpont között. Ez a jelenség a két mutató tartalmi különbségei mellett arra is visszavezethető, hogy az üres álláshelyek számát a vizsgálat időpontjára vonatkozóan kérdeztük (így ez az adat a munkaerőpiac szezonális sajátosságait is hordozza), míg a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák tapasztalatáról az adatfelvétel időpontját megelőző évre vonatkozóan érdeklődtünk.

Az üres álláshelyek megoszlását gazdasági ágazatok szerint vizsgálva nem tapasztalhatóak számottevő különbségek a nagyobb mértékű (10 fő feletti) munkaerőhiány előfordulása szempontjából egyik vizsgálati időpontban sem. Exporttevékenység szerint vizsgálva a cégeket, a munkaerőhiány a betöltetlen álláshelyek szempontjából is leginkább a döntően exportáló cégeket sújtja, melyek közül 2018 őszén 52%-nak, 2019 elején pedig 18%-nak volt 10-nél több üres álláshelye. Tulajdonosi szerkezet szerint szintén azt láthatjuk, hogy a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalkozások körében jóval nagyobb arányban fordulnak elő olyan cégek, amelyeknek legalább 11 üres álláshelye van (2018. október: 62%, 2019. január: 20%). A megfelelő adat a tisztán hazai tulajdonban lévő vállalkozások esetében rendre 19%, illetve 8%.

Ezek az eredmények részben a vállalatok szerkezeti sajátosságaival is összekapcsolódnak. Mivel a döntően exportáló, illetve a külföld (rész)tulajdonban lévő vállalatok körében jelentősen átlag feletti arányban fordulnak elő nagyvállalatok, méretükből adódóan nagyobb az esélye annak, hogy több üres álláshellyel rendelkezzenek.

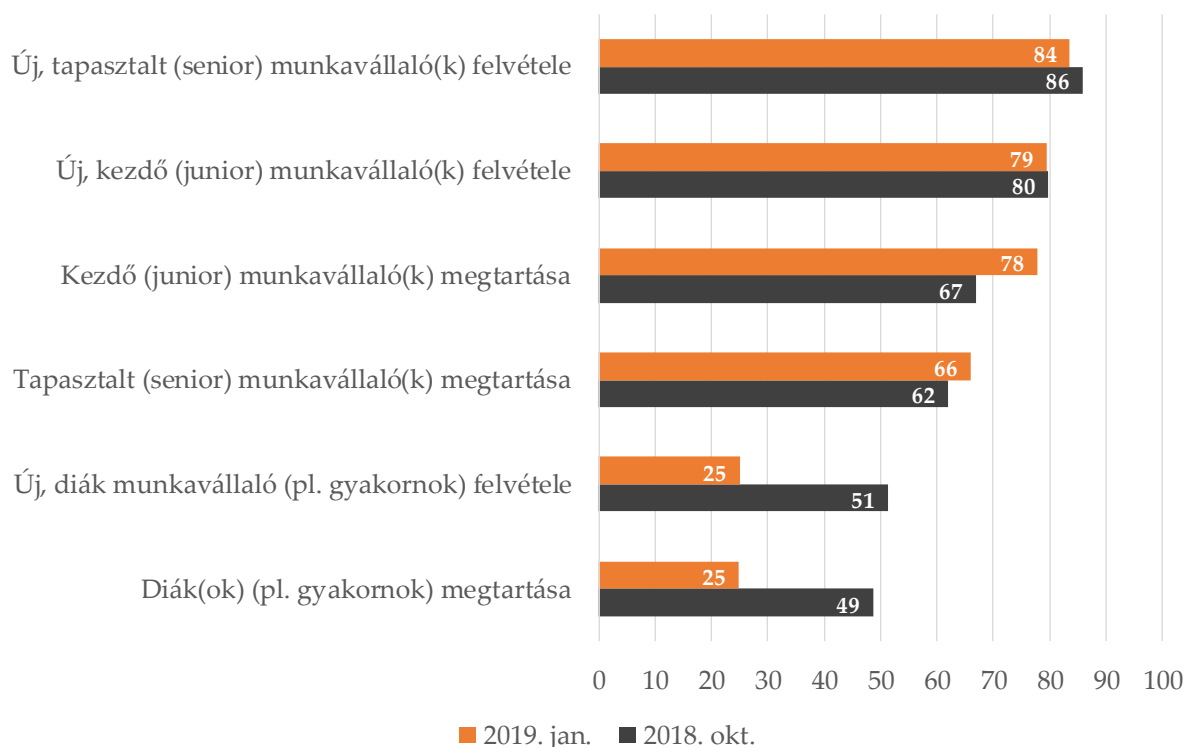
2. ábra: Az üres álláshelyek megoszlása, N₂₀₁₈=352, N₂₀₁₉=346; százalék; 2018.10., 2019.01.



Forrás: GVI 2019

A munkaerőhiánnyal szembesülő cégek közül a legtöbbnek mindkét vizsgálati időpontban (86%, illetve 84%) az új, tapasztalt (senior) munkavállalók felvétele okozott gondot. A válaszadók négyötödének (80%, illetve 79%), az új, kezdő (junior) munkavállalók felvétele jelentett problémát, míg e dolgozók megtartása 2018. októberében 67%-uknak, 2019. januárjában viszont már 78%-uknak okozott nehézséget. A válaszadók közel kétharmada (62%, illetve 66%) a cégnél dolgozó tapasztalt (senior) munkavállaló(k) megtartását is problémaként értékelte. Új, diák munkavállaló (pl. gyakornok) felvétele 2018. októberében a cégek 51%-a, 2019. januárban pedig 25%-a számára okozott nehézséget, és ehhez hasonlóan alakultak a cégnél dolgozó diák(ok) megtartására vonatkozó megfelelő adatok is (49%, illetve 25%). A diák munkavállalók felvételével és megtartásával kapcsolatos jelentős különbségek a két vizsgálati időpont között feltehetően az e kategóriába sorolható munkavállalók munkaerőpiaci kínálatának tanév rendjét követő szezonális hullámvásására vezethetők vissza.

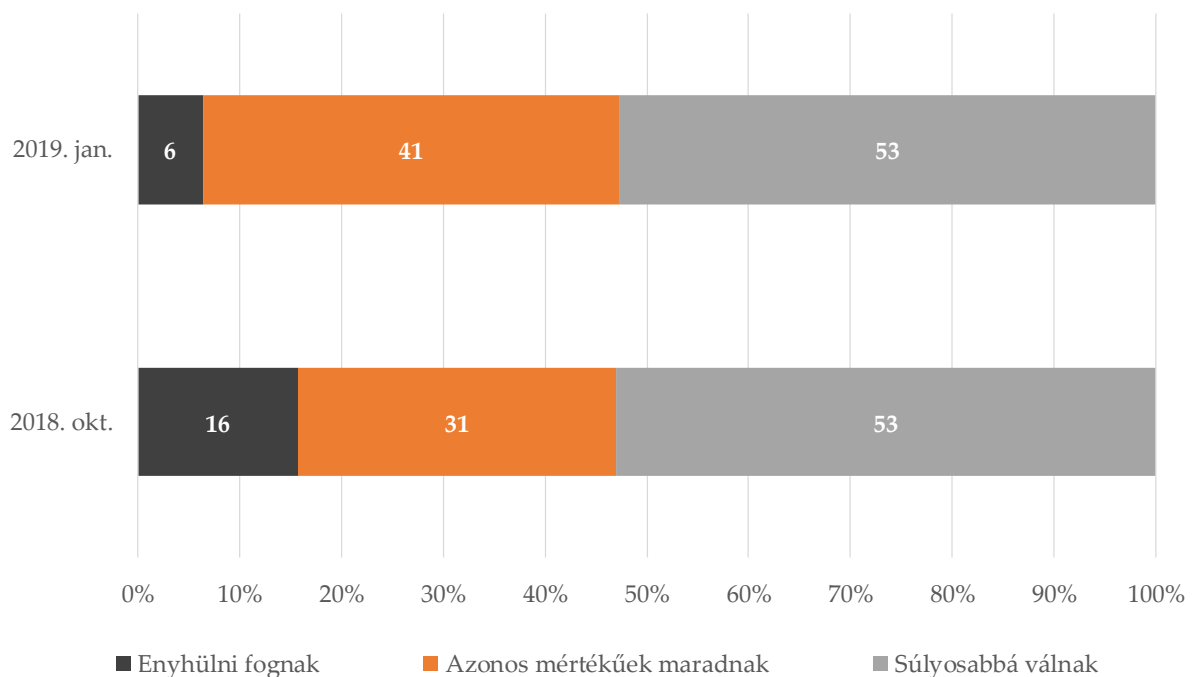
3. ábra: A válaszadók aránya a szerint, hogy cégüket mely esetekben érintették a munkaerőhiányra visszavezethető nehézségek, N₂₀₁₈=191, N₂₀₁₉=242; százalék; 2018.10., 2019.01.



Forrás: GVI 2019

A válaszadók több, mint fele (53%) mindkét vizsgálati időpontban úgy vélte, hogy a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon súlyosabbá fognak válni a következő egy évben. 2018. októberében 31%-uk, 2019. januárban 41%-uk vélte úgy, hogy ezek a problémák a következő egy év folyamán azonos mértékűek maradnak, és csupán a válaszadók 16%-a (2018. október), illetve 6%-a (2019. január) számított arra, hogy e nehézségek enyhülni fognak.

4. ábra: A válaszadók véleménye arról, hogy a következő egy évben hogyan fognak alakulni Magyarországon a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák, N₂₀₁₈=400, N₂₀₁₉=393; százalék; 2018.10., 2019.01.



Forrás: GVI 2019

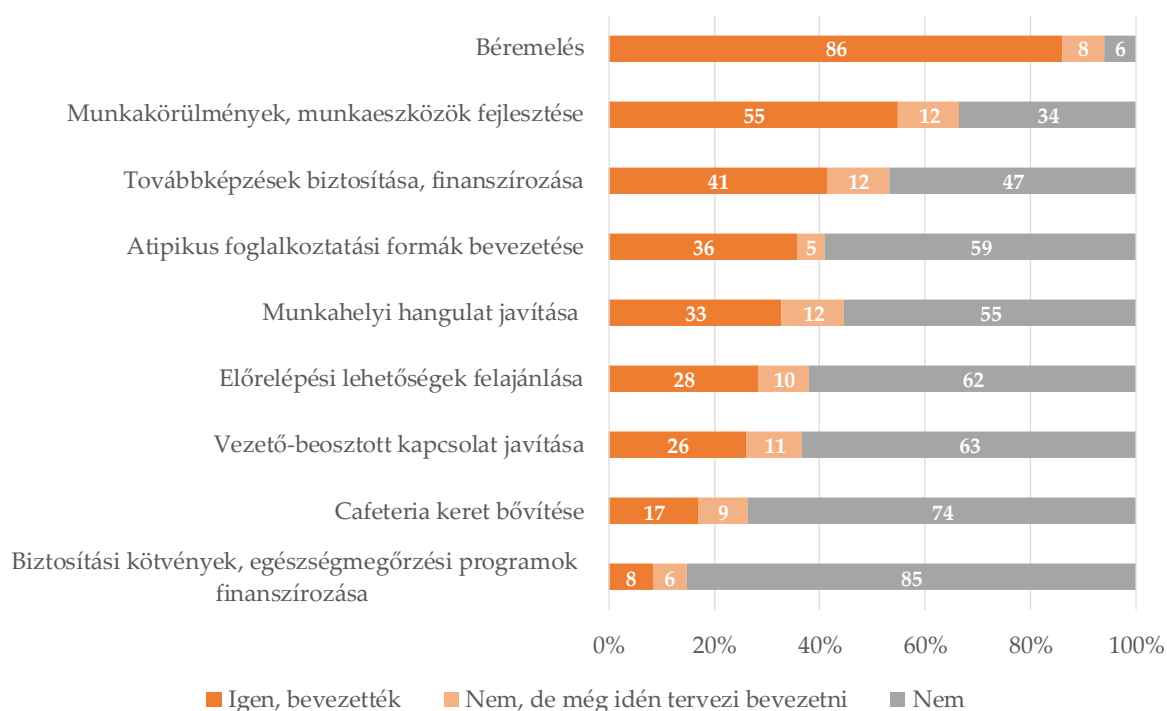
A munkaerőhiányra vonatkozó jövőbeni várakozásokat vállalatméret, gazdasági ágazat, exporttevékenység, illetve tulajdonosi szerkezet szerint áttekintve nem tapasztalhatóak különbségek.

Intézkedések a munkatársak megtartása, illetve a munkaerőhiány kezelése érdekében

A meglévő munkatársak megtartásával kapcsolatos lépések

A vállalkozások döntő többsége 2019. januárjára már tett lépéseket annak érdekében, hogy megtartsa meglévő munkaerőjét. Legnagyobb arányban (86%) béremelést vezettek be, 55%-uk a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztésével igyekezett vonzóbbá válni dolgozói számára. A vállalkozások 41%-a továbbképzések biztosításával, 36%-a pedig atipikus foglalkoztatási formák bevezetése által törekedett munkavállalói megtartására. A munkahelyi hangulat javítását 33%, előrelépési lehetőségek felajánlását 28%, a vezető-beosztott kapcsolat javítását pedig 26% sorolta a meglévő munkaerő megtartása érdekében bevezetett intézkedések közé. A cafeteria keret bővítéséről viszont csak a megkérdezett cégek 17%-a, biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozásáról pedig mindössze 8%-uk számolt be a munkatársak megtartása érdekében bevezetett intézkedésként.

5. ábra: A vállalkozások meglévő munkaerőjük megtartása érdekében megtett, illetve tervezett lépései, N=394–397, százalék, 2019.01.



Forrás: GVI 2019

Ha létszámkategóriánként vizsgáljuk az egyes lépések megtételét, azt láthatjuk, hogy a munkaerő megtartása érdekében a felsorolt eszközöket legnagyobb arányban a 250 főnél nagyobb cégek alkalmazták, míg legkevésbé a 20–49 fő közötti vállalkozások vezettek be ilyen intézkedéseket. Ugyanakkor kiemelendő, hogy a vezető-beosztott kapcsolat javítása (35%), illetve a munkahelyi hangulat javítása (36%, amely megegyezik a 250 fő feletti nagyvállalatok körében tapasztalható értékkel) leginkább az 50–99 fős kategóriában jellemző. E cégek körében szintén kiemelkedően jellemző a továbbképzések biztosítása (50%), a biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása (12%), valamint a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése is (56%) a munkavállalók megtartása érdekében. A 100–249 fős cégek esetében a béremelés (91%), illetve atipikus foglalkoztatási formák bevezetése (37%) fordul elő átlag feletti arányban, a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése pedig az átlagnak megfelelő ebben a csoportban is (55%).

1. táblázat: A vállalkozások meglévő munkaerejük megtartása érdekében megtett lépései létszámkategóriák szerint, 2019.01.

	20–49 fő	50–99 fő	100–249 fő	250–x fő
Béremelés	75,0%	85,9%	91,2%	91,0%
Cafeteria keret bővítése	4,1%	14,0%	9,9%	40,4%
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	12,2%	27,9%	37,2%	64,0%
Előrelépési lehetőségek felajánlása	13,5%	23,3%	23,9%	52,0%
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	25,5%	50,0%	31,0%	61,0%
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	25,0%	34,9%	23,0%	23,0%
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	5,2%	11,6%	4,5%	13,0%
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	43,9%	55,8%	54,9%	65,0%
Munkahelyi hangulat javítása	34,0%	36,0%	26,5%	36,0%

Forrás: GVI 2019

Gazdasági áganként vizsgálva az adatokat azt állapíthatjuk meg, hogy az építőipar, illetve a kereskedelem területén tevékenykedő cégek kevésbé tettek lépéseket munkaerejük megtartása érdekében az ipari vállalatokhoz, illetve az egyéb gazdasági szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásokhoz viszonyítva. Ugyanakkor a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése (59%), illetve a biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása (14%) a legmagasabb arányban az építőiparban jellemző, és az ágazatban átlag feletti mértékben fordul elő a béremelés (90%), illetve a vezető-beosztott kapcsolat javítása (28%) is. A kereskedelem esetében az átlagnál gyakoribb a cafeteria keret bővítése (19%), atipikus foglalkoztatási formák bevezetése (42%), az előrelépési lehetőségek felajánlása (34%, amely az összes ágazat közül a legmagasabb arány), illetve átlagnak megfelelő a továbbképzések biztosítása (41%) a munkaerő megtartása érdekében.

2. táblázat: A vállalkozások meglévő munkaerejük megtartása érdekében megtett lépései gazdasági ágazat szerint, 2019.01.

	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Egyéb gazd. szolg.
Béremelés	84,8%	90,0%	80,4%	98,1%
Cafeteria keret bővítése	18,6%	2,0%	18,7%	22,6%
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	35,7%	7,8%	41,7%	50,9%
Előrelépési lehetőségek felajánlása	28,3%	14,0%	34,3%	30,2%
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	44,3%	19,6%	40,7%	52,8%
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	28,3%	28,0%	21,3%	26,4%
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	9,8%	13,7%	2,8%	9,4%
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	57,3%	58,8%	49,1%	54,7%
Munkahelyi hangulat javítása	33,2%	31,4%	31,5%	35,8%

Forrás: GVI 2019

Exporttevékenység szerint meglehetősen egyöntetű képet látunk: a vizsgált lépéseket – két kivételtől eltekintve – legnagyobb arányban a döntően exportáló cégek vezették be. Béremelést viszont leginkább a nem exportáló (90%) cégek alkalmaztak, míg a cafeteria keret bővítése a részben exportáló vállalatok (21%) körében fordul elő a legmagasabb arányban.

3. táblázat: A vállalkozások meglévő munkaerejük megtartása érdekében megtett lépései exporttevékenység szerint, 2019.01.

	Nem exportáló	Részben exportáló	Döntően exportáló
Béremelés	89,7%	78,3%	86,7%
Cafeteria keret bővítése	14,2%	21,4%	20,3%
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	33,0%	34,1%	46,7%
Előrelépési lehetőségek felajánlása	25,9%	25,0%	38,7%
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	31,8%	51,8%	57,3%
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	23,3%	22,6%	37,3%
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	6,4%	8,3%	14,9%
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	50,2%	50,6%	73,3%
Munkahelyi hangulat javítása	32,2%	27,1%	40,5%

Forrás: GVI 2019

Tulajdonosi szerkezet szerint egyértelmű tendencia rajzolódik ki: a munkaerő megtartását célzó intézkedéseket – a vezető-beosztott kapcsolat javítását leszámítva – a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások rendre kevésbé alkalmazták a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalatokhoz viszonyítva.

4. táblázat: A vállalkozások meglévő munkaerejük megtartása érdekében megtett lépései tulajdonszerkezet szerint, 2019.01.

	Tisztán hazai tulajdon	Külföldi (rész)tulajdon
Béremelés	85,6%	91,0%
Cafeteria keret bővítése	13,4%	30,7%
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	28,0%	59,6%
Előrelépési lehetőségek felajánlása	22,8%	47,2%
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	38,0%	53,9%
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	25,8%	25,8%
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	7,4%	11,4%
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	53,0%	60,7%
Munkahelyi hangulat javítása	30,4%	37,1%

Forrás: GVI 2019

Összefoglalva, a munkaerő megtartása érdekében legkevésbé a 20–49 fős, a nem exportáló, illetve a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások tettek lépéseket. Ezzel szemben leginkább a 250 fő feletti, a döntően exportáló, az ipar, illetve az egyéb gazdasági szolgáltatások területén tevékenykedő, valamint a külföldi (rész)tulajdonban álló cégek vezették be az itt vizsgált intézkedéseket munkaerejük megtartása érdekében.

A munkaerőhiány kezelése

Az előző alfejezetben bemutatott, meglévő munkaerő megtartására irányuló lépésekkel szemben, amelyeket a teljes vállalati mintán vizsgáltunk 2019. januárjában, a következőkben kizárólag azokat a vállalkozásokat vizsgáljuk, szintén ebben az időpontban, amelyek úgy válaszoltak, hogy az adatfelvétel időpontját megelőző egy év folyamán szembesültek valamilyen munkaerőhiányra visszavezethető nehézséggel. A vizsgálati fókusz ez esetben már a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák megoldását célzó intézkedések alkotják. A meglévő munkaerő megtartására, illetve a munkaerőhiány kezelésére vonatkozó intézkedések között értelemszerűen jelentős tartalmi átfedés van, azonban különbségek is előfordulnak (például a külföldi munkavállalók foglalkoztatása csak a munkaerőhiány kezelésére irányuló intézkedéseknél szerepel, a vezető-beosztott kapcsolat javítása pedig kizárólag a meglévő munkavállalók megtartását célzó intézkedéseknél fordul elő).

A munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozások legnagyobb arányban (44%) atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével, a munkaerőigény csökkentése érdekében történő beruházásokkal (41%), valamint a versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetésével, illetve a meglévő munkavállalók terhelésének növelésével (39–39%) igyekeztek orvosolni a munkaerőhiány kapcsán felmerülő problémáikat. Szintén ennek érdekében a válaszadók 37%-a alakította át a munkaszervezést, egynegyedük (24%) új toborzási módszereket vezetett be, 19%-uk diákokat, 10%-uk pedig külföldi állampolgárságú munkavállalókat alkalmazott.

A tervek esetében azt láthatjuk, hogy minden ötödik munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozás (21%) új toborzási módszereket alkalmazna, 17%-uk átalakítaná a munkaszervezést. 13%-uk beruházna a munkaerőigény csökkentése érdekében, nagyjából minden tizedik vállalkozás pedig külföldi állampolgárságú munkatársak alkalmazását tervezi.

6. ábra: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett, illetve tervezett lépései, N=242, százalék, 2019.01.



Forrás: GVI 2019

A munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozásoknak a probléma kezelése érdekében tett intézkedéseit létszámkategória szerint vizsgálva vegyes képet láthatunk. A 20–49 fős vállalkozások a külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazását kivéve az összes többi intézkedést kisebb mértékben vezették be a nagyobb cégekhez képest. A legnagyobb arányban az 50–99 fős cégek fizetnek versenytársaikhoz képest magasabb béreket (55%), alkalmaznak új toborzási módszereket (35%), alakítják át a munkaszervezést (47%), illetve növelik meglévő munkavállalók terhelését (53%) abból a célból, hogy megoldják a munkaerőhiány által keletkező problémáikat. Külföldi állampolgárságú munkatársak alkalmazása a 100–249 fős kategóriában a legjellemzőbb (14%). A 100–249 fő közötti cégek szintén átlag feletti mértékben alkalmaznak a munkaerőhiány kezelése érdekében munkaerőigény-csökkentő beruházásokat (42%), átalakításokat a munkaszervezésben (39%), illetve új toborzási módszereket (28%). A diákmunkát (32%), az atipikus foglalkoztatási formákat (68%), illetve a munkaerőigény-csökkentő beruházásokat (50%) legnagyobb mértékben a 250 fő feletti nagyvállalatok alkalmazzák a munkaerőhiány kezeléseként.

5. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései létszámkategóriák szerint, 2019.01.

	20–49 fő	50–99 fő	100–249 fő	250–x fő
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése	30,4%	55,3%	35,2%	38,2%
Új toborzási módszerek alkalmazása	12,5%	34,8%	27,8%	20,6%
Diákmunka alkalmazása	7,0%	17,0%	18,1%	32,4%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása	7,0%	4,3%	13,9%	11,8%
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	21,1%	42,6%	40,3%	67,6%
Munkaszervezés átalakítása	26,3%	46,8%	38,9%	38,2%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése	26,8%	53,2%	37,5%	39,7%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében	28,1%	40,4%	41,7%	50,0%

Forrás: GVI 2019

Gazdasági ágazatok szerint megállapítható, hogy összességében legkevésbé az építőipari vállalatok vezettek be a munkaerőhiány kezelését célzó intézkedéseket, ugyanakkor a versenytársakhoz viszonyított magasabb bérek fizetése erre a szektorra a legjellemzőbb (42%). A feldolgozóipari cégek átlag feletti arányban foglalkoztatnak külföldi állampolgárokat (12%), illetve munkaerőigény-csökkentő beruházást is az átlagot meghaladó mértékben (45%) vezettek be. Az említettekén kívül a munkaszervezés átalakítását (35%) leszámítva az összes többi intézkedést az átlagnak megfelelő mértékben alkalmazták az ipari vállalatok. Diákokat (33%), illetve külföldi állampolgárokat (13%) a kereskedelem területén tevékenykedő cégek alkalmaztak a legnagyobb mértékben, illetve a kereskedelmi vállalkozások körében a legjellemzőbb (44%) a meglévő munkatársak terhelésének növelése is a munkaerőhiány csökkentése érdekében. Emellett a kereskedelmi vállalkozások körében átlag feletti arányban jellemző az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése (51%), illetve a munkaszervezés átalakítása is (38%). Új toborzási módszereket (32%), atipikus foglalkoztatást (65%), illetve munkaerőigény-csökkentő beruházásokat (48%) az egyéb gazdasági szolgáltatások területére sorolható cégek vezettek be legnagyobb arányban, és szintén ezek a cégek alakították át legnagyobb arányban (45%) munkaszervezésüket is.

6. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései gazdasági ágazat szerint, 2019.01.

	Ipar	Építőipar	Kereskedelem	Egyéb gazd. szolg.
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése	39,1%	42,4%	36,5%	38,7%
Új toborzási módszerek alkalmazása	23,7%	17,6%	22,2%	32,3%
Diákmunka alkalmazása	19,0%	2,9%	33,3%	9,7%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása	12,1%	5,9%	12,7%	0,0%
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	44,0%	11,8%	50,8%	64,5%
Munkaszervezés átalakítása	35,3%	35,3%	38,1%	45,2%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése	38,8%	33,3%	44,4%	32,3%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében	44,8%	32,4%	33,3%	48,4%

Forrás: GVI 2019

Exporttevékenység szerint áttekintve a vállalatok munkaerőhiány kezelése érdekében tett lépéseit, jóval egyértelműbb tendencia látható. A diákmunka alkalmazása kivételével – amely a részben exportáló kategóriába sorolt vállalkozásokra a legjellemzőbb (32%) – az összes vizsgált intézkedést a döntően exportáló cégek hozták meg legnagyobb arányban. Ezzel szemben a munkaszervezés átalakítása kivételével (36%) az összes többi lépést a legkisebb arányban a kizárólag belpiacra értékesítő vállalatok vezették be.

7. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései exporttevékenység szerint, 2019.01.

	Nem exportáló	Részben exportáló	Döntően exportáló
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése	31,6%	47,2%	50,9%
Új toborzási módszerek alkalmazása	18,7%	19,2%	41,5%
Diákmunka alkalmazása	14,9%	31,5%	17,0%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása	4,5%	13,0%	20,8%
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	37,3%	50,0%	54,7%
Munkaszervezés átalakítása	35,8%	33,3%	43,4%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése	31,3%	34,0%	62,3%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében	32,8%	42,6%	60,4%

Forrás: GVI 2019

A munkaerőhiány kezelését célzó lépéseket a vállalatok tulajdonosi háttere szerint vizsgálva hasonlóan egyértelmű tendencia látható. Ez esetben is a munkaszervezés átalakítása kivételével igaz, hogy a vizsgált intézkedések bevezetése a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalatokra jellemzőbb, mint a tisztán hazai tulajdonú cégekre.

8. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései tulajdonszerkezet szerint, 2019.01.

	Tisztán hazai tulajdon	Külföldi (rész)tulajdon
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése	37,4%	45,3%
Új toborzási módszerek alkalmazása	21,8%	29,7%
Diákmunka alkalmazása	16,5%	26,6%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása	7,4%	17,2%
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	38,1%	60,9%
Munkaszervezés átalakítása	41,5%	26,6%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése	37,1%	45,3%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében	40,9%	42,2%

Forrás: GVI 2019

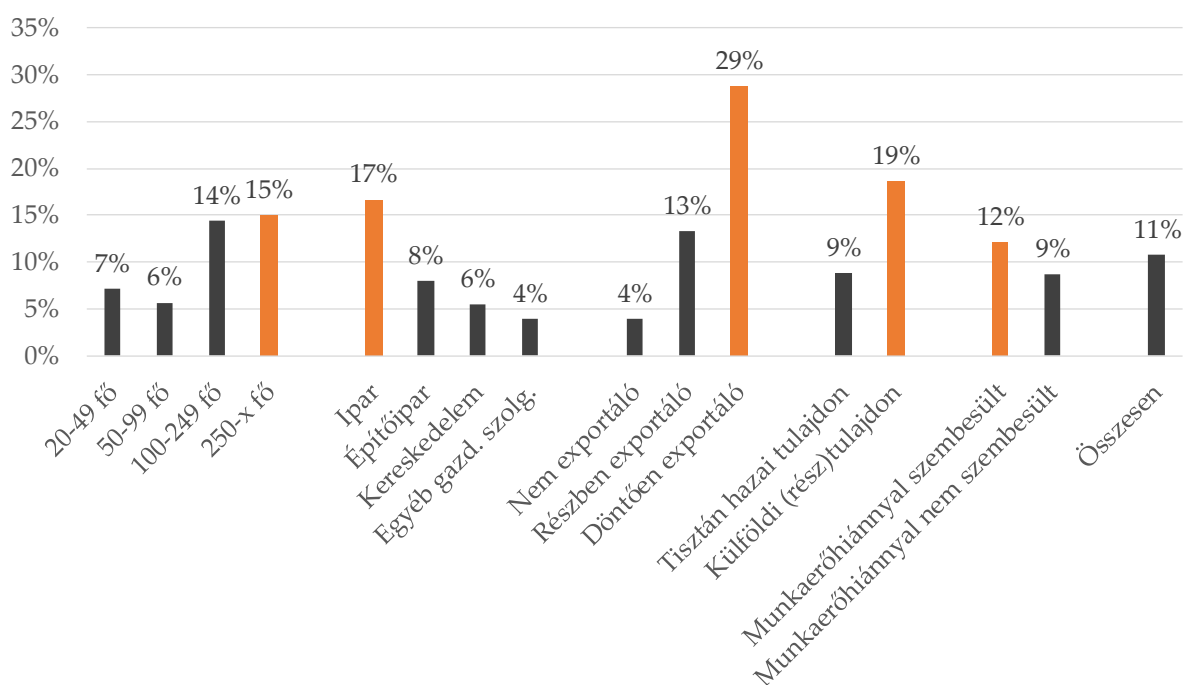
Összességében a munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozások körében vizsgálva a probléma kezelése érdekében tett intézkedéseket látható, hogy legkisebb mértékben a 20–49 fős vállalkozások, illetve az építőipari cégek vezették be az itt vizsgált lépéseket. Jellemzően minél inkább külpiacra értékesít egy vállalat, annál inkább alkalmazta ezeket a megoldásokat. Megállapítható az is, hogy a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégek általában nagyobb arányban vezették be az itt vizsgált, munkaerőhiány kezelésére irányuló intézkedéseket, mint tisztán hazai tulajdonban lévő versenytársaik.

Külföldi állampolgárok alkalmazása

2019. januárjában a vállalkozásokat a munkaerőhiánnyal kapcsolatos tapasztalatoktól, illetve a probléma megoldására irányuló intézkedésektől függetlenül, általában is megkérdeztük arról, hogy foglalkoztatnak-e külföldi állampolgárokat. Összességében a megkérdezett vállalkozások 11%-a (42 darab) válaszolt úgy, hogy vannak külföldi állampolgárságú dolgozói. Ennek a 42 cégnek feltettük azt a kérdést is, hogy alkalmazottaik hány százaléka külföldi állampolgár. Ezt a kérdés 28-an választották meg. Közülük 26 cég azt jelezte, hogy legfeljebb 10 százalékot ér el munkatársai körében a külföldi állampolgárok aránya.

Az eredmények összefoglalása vállalati kategóriák szerint a 7. ábrán látható. Legnagyobb arányban a 250 fő feletti nagyvállalatok (15%), a feldolgozóipari cégek (17%), a döntően exportáló vállalatok (29%), illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalkozások (19%) alkalmaznak külföldi állampolgárságú munkatársakat. Látható az is, hogy a munkaerőhiánnyal szembesülő cégek körében kis mértékben magasabb (9 %-kal szemben 12%) a külföldi munkatársakat is foglalkoztató vállalkozások aránya a munkaerőhiányt nem tapasztaló vállalatokhoz viszonyítva.

7. ábra: A vállalkozások által alkalmazott külföldi állampolgárok, N=382–390, százalék, 2019.01.



Forrás: GVI 2019