

GVI ÉS PMKIK KUTATÁSI
EREDMÉNYEK

Konjunktúra- kutatás Pest megyében

A Pest Megyei Kereskedők, Vendéglátók és
Szolgáltatók Szövetségének (KISOSZ)
tanulmánya, 2020 december

Készítette: Menyhárt Ágota

Konjunktúra kutatás Pest megyében

A Pest Megyei Kereskedők, Vendéglátók és Szolgáltatók Szövetségének (KISOSZ) tanulmánya
2020 december



Készítette: Menyhárt Ágota

Budaörs, 2020. december

Tartalomjegyzék

1. A vizsgálat célja	5
2. A vizsgálati módszerek és eszközök kiválasztása	5
A mintavétel.....	5
A kérdőívek feldolgozása	6
3. Általános körkép – a munkaerőpiac helyzete	6
4. A kutatási eredmények	8
Vállalkozások működési területei	8
Kapacitáskihasználtság, létszámgazdálkodás.....	9
Vállalkozások létszámváltozásai, létszámösszetétele	14
Képzés, fejlesztés	20
Munkaerőhiány és pótlási lehetőségek	26
Álláskeresők Budapesten és Pest megyében	30
Munkaerőpótlási lehetőségek.....	31

1. A vizsgálat célja

A kutatásunk célja, a Pest megyei, elsősorban a mikro-, kis és középvállalkozások üzleti helyzetének, jövőképeinek és az ezeket befolyásoló tényezőknek a vizsgálata. A vállalkozások konjunkturális helyzetének vizsgálatán kívül elsősorban a munkaerőpiaci helyzet, a szakképzett munkaerő iránti igények felmérése volt a célunk. A KKV-k működésében fontos tényezők az előbbi problémára adott vállalati reakciók, a vállalatok alkalmazkodóképessége és jövedelmi helyzete a megoldás és a fejlődés szempontjából.

2. A vizsgálati módszerek és eszközök kiválasztása

A kutatási módszerek eszköztárából elsősorban az írásbeli (kérdőíves) felmérés a legegyszerűbb, a leggyorsabb és célszerűnek mutatkozott, hiszen a kérdőívek lekérdezése, kitöltése csupán néhány percet vesz igénybe. A kérdőív a kutatási területeknek megfelelően lett összeállítva. A kérdőív a vállalkozások működési területeire, tevékenységi körökre, adatokra és körülményekre kérdez rá, illetve bővítési tervekkel, lehetőségekkel kapcsolatos kérdéseket tett fel. A kérdőív második része a létszámgazdálkodási tervekre vonatkoznak, a munkakörökre és a pozíciók betöltéséhez szükséges kompetenciákra, szakmai tapasztalatra, végzettségekre vonatkozó kérdéseket tartalmaz. Az utolsó rész kérdései pedig a munkaerőhiány és a munkaerőpiaci lehetőségeket illetve a vállalkozások tapasztalatait, észrevételeit, javaslatait járja körbe. A kérdőív utolsó kérdései pedig a koronavírus okozta hatásokat vizsgálja. A kérdőív kérdései jellemzően feleletválasztós, teszt jellegű zárt kérdések, melyek jellegéből adódóan könnyítik a kitöltést és a feldolgozást egyaránt.

A mintavétel

A kérdőívhez, a teljes, kutatni kívánt populáció elsősorban a Pest megyei mikro-, kis és középvállalkozások.

A kérdőívek feldolgozása

A kérdőívek elkészítésekor a válaszokat részben a kérdőív feldolgozási rendszerének segítségével dolgoztuk fel, illetve egyéb adatbázisokból és forrásokból vett adatokkal, információkkal egészítettük ki.

A feldolgozott adatok és összefüggések képi megjelenítését (táblázatok, kör- és oszlopdiagramok) részben az online kérdőív, részben Microsoft Office 2007. Excel programmal készítettük el.

3. Általános körkép – a munkaerőpiac helyzete

Az elmúlt időszak előre nem tervezett változásokat hozott. A koronavírus járvány hatása már 2020 első negyedévében olyan folyamatokat indított el, melyek egy része már az első hónapokban érezhető volt. Hosszú távú hatásait azonban még napjainkban sem tudjuk biztosan. Ennek megfelelően a piaci szereplőknek több féle stratégiával és vészmegoldásokkal kell és kellett készülniük.

Az egyik legfontosabb hatás a munkaerőpiac változásai. Az első karantén hónapot visszaesését követően, áprilisban újra emelkedett a foglalkoztatottak száma, nőtt ugyan a munkanélküliség, de ennek hatására munkaerő tartalék keletkezett. Ebbe beletartoztak azok, akik alulfoglalkoztatottak voltak, a dolgozni szándékozó, de aktívan munkát nem keresők létszáma, illetve természetesen a munkanélküliek.

Az első nagyobb mértékű korlátozásenyhítés következtében, mely júniustól volt érezhető, a munkaerő tartalék nagymértékben emelkedett. Ennek száma Pest megyében közel 37 ezer főt jelentett¹. A munkaerőpiaci mozgások is erősödtek, de sajnos több munkavállaló vált munkanélkülivé, különösen a turizmus, vendéglátás szektorban. Bár ebben a szektorban volt a legnagyobb arányú a munkanélküliek száma, további ágazatok is érintve voltak, mint például a kereskedelem, a feldolgozóipar, az adminisztratív szolgáltatások, és a szállítmányozás, logisztika területeken. Mindez köszönhető annak, hogy ezekben az ágazatokban több a fizikai munkás, és az üzemi leállások, az áruforgalom korlátozásai illetve sok területen

¹ Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html>

lehetőség volt a home office-ra való átállásra, melyek mind kevesebb pótlólagos igényt jelentettek munkaerő szempontjából.²

Mindezek ellenére 2020 első felében a bérnövekedés mértéke és intenzitása nőtt, mely közel 10%-os emelkedést jelentett előző év azonos időszakához képest. Sajnos ennek negatív oka is volt, mert a fizikai foglalkoztatottak létszáma csökkent.

Kutatásunk fő célterületei a budapesti és a Pest megyei területek voltak az országos átlagot azonban jól tükrözik a statisztikai adatok is. Az üres álláshelyek betöltésére irányuló igények nagy része Budapestet (24467 fővel) és Pest megyét (6522 fővel) érintette, Borsod-Abaúj-Zemplén (2420 fővel) és Győr-Moson-Sopron (2230 fővel) megyék mellett.³

A fenti statisztikai adatokat jól alátámasztják az általunk megkérdezett vállalkozások válaszai.

² Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ures-allashelyek/index.html>

³ Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ures-allashelyek/index.html>

4. A kutatási eredmények

Kutatásunkban a KKV Körképben felmért cégek gazdasági súlyuk és foglalkoztatottságban játszott szerepük szerint megfelelően reprezentálják a magyar KKV szektort alkotó vállalatokat. A felvétel alapján kapott eredmények általánosíthatók a 2-19 főt foglalkoztató cégek egészére. A mintatulajdonságok azért fontosak, mert ez megbízható alapot teremt a felvétel időpontjaiban adott válaszok összehasonlításához.

Vállalkozások működési területei

A vizsgált vállalkozások jellemzően mikro- és kisvállalkozások, ahol az átlagosan foglalkoztatottak száma 2 – 19 fő közötti létszámra tehető.

Bútor, világító eszköz egyéb ház. cikk kiskereskedelme
dohányáru-kiskereskedelem
Édesség gyártása
egyéb bútorgyártás
Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelem
Férfi-, női, gyermekfodrászat
Fodrászat, szépségápolás
Ingatlankezelés
kereskedelem
lábbeli, bőráru kiskereskedelem
szakmai középfokú oktatás
szállítmányozás
Számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység
Személygépjármű-, könnyűgépjármű-kereskedelem
vendéglátás
víz,-gáz,- fűtés, légkondicionáló szerelés

1. ábra: Vállalkozások tevékenységi terület szerint (Forrás: kérdőíves adatgyűjtés alapján)

A tevékenységi terület szerint 16 területen működnek (1. ábra).

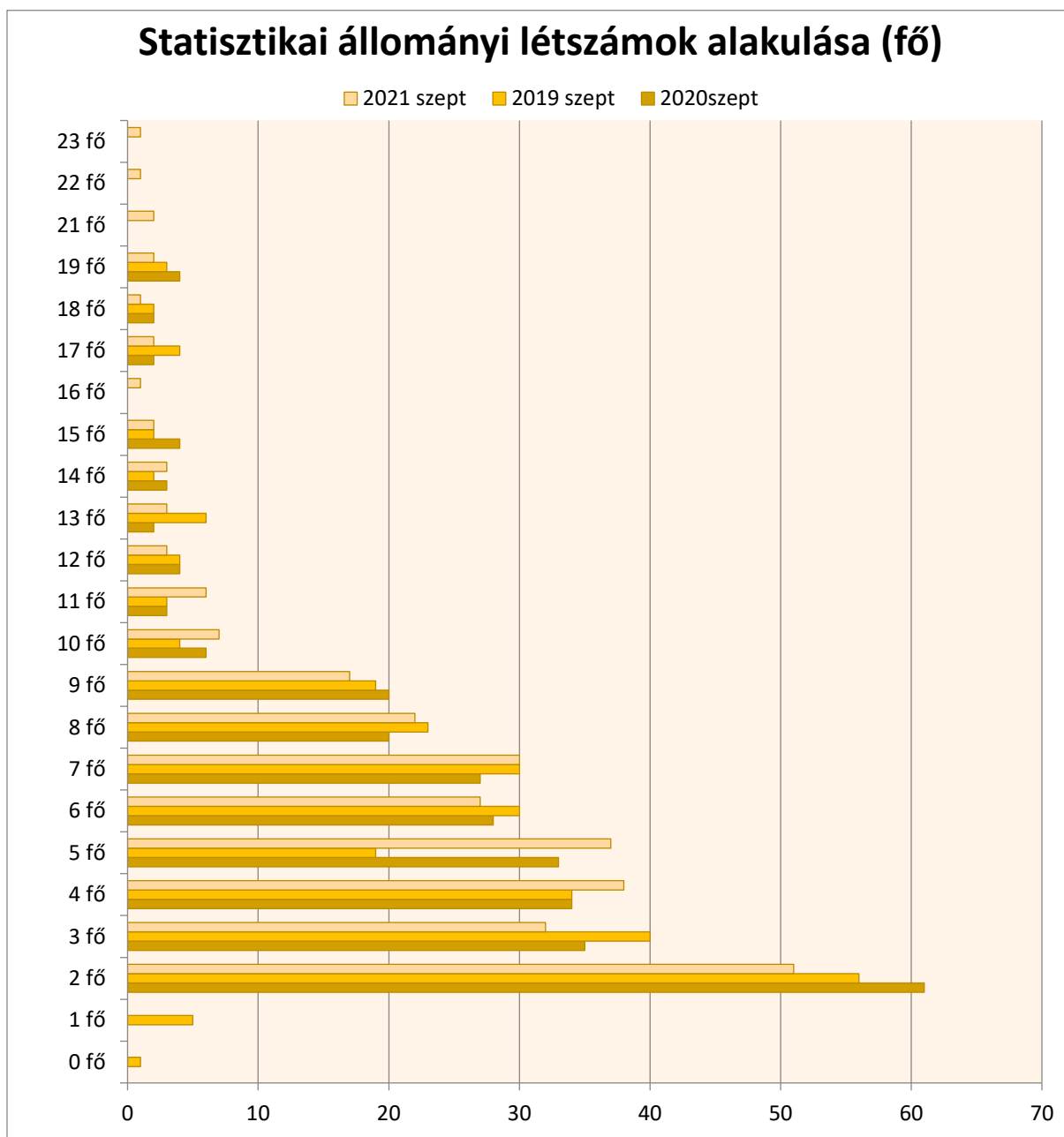
Megállapítható, hogy az előző részekben tárgyalt általános körképhez viszonyítva, találunk olyan területeket, melyeket érintett a koronavírus helyzet, és beletartoznak abba a körbe, ahol a munkaerőpiaci mozgások erősebbek voltak és melyek megtalálhatók az országos és a megyei listában egyaránt.

Kapacitáskihasználtság, létszámgazdálkodás

A KKV-k nagy része 2-9 fős mikro vállalkozás illetve 10-23 fős kisvállalkozás⁴.

A nagyságukat a létszámösszetétel alapján az állományi létszám határozza meg. A vállalkozások legnagyobb arányban, vagyis 89,6%-uk, 2 fő és 9 fő közötti állományi létszámmal rendelkezik.

A statisztikai állományi létszámalakulások elég vegyes képet mutatnak (2. ábra).



2. ábra: Statisztikai létszámok alakulása (fő)

⁴ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400034.tv>

A 2019-es év szeptemberéhez viszonyítva 2020 szeptemberében a létszám adatok azt mutatják, hogy a vállalkozások inkább növelték a dolgozóik létszámát vagy változatlan állománnyal működtek. A tervekben pedig inkább a bővítés szerepel, és a betöltetlen helyek megfelelő utánpótlása. A létszámösszetétel alakulásáról és a foglalkoztatottak képzettségéről még lesz szó.

A megfelelő létszámtervek kialakításához egyéb szempontokat is figyelembe kell venni. A kapacitáskihasználtság, az átlagbérek, a munkakörök, fejlesztési lehetőségek és még számtalan tényező befolyásolja. Jelen helyzetben pedig a legoptimálisabb működési terv összeállítása különösen kihívás a cégek számára, mert nehéz prognosztizálni a várható időszakot. Az egyik legkörültekintőbb tervezést igénylő terület az emberi erőforrással való gazdálkodás. A legnagyobb arányú költségrész is a bérköltség, melynek tervezése az átlagbérek meghatározásával kezdődik. A piaci körképben is láthattuk, hogy sok cégben erős hullámvész volt országosan is, viszont a következő időszakban a működéshez a megüresedett pozíciók betöltésére van szükség, ehhez pedig megfelelő, piacképes átlagbért kell kialakítani.

A megkérdezett cégek közül 134 vállalkozás, vagyis majdnem a fele, 46,5%-uk nem tervez változtatni az átlagkereseten, míg 106 cég (36,8%) emeli a béreket 2021-ben. Mindössze a megkérdezettek közül 2 cég tervezi csökkenteni az átlagbéreket. 46 vállalkozás pedig egyelőre nem tudja az alakulást.

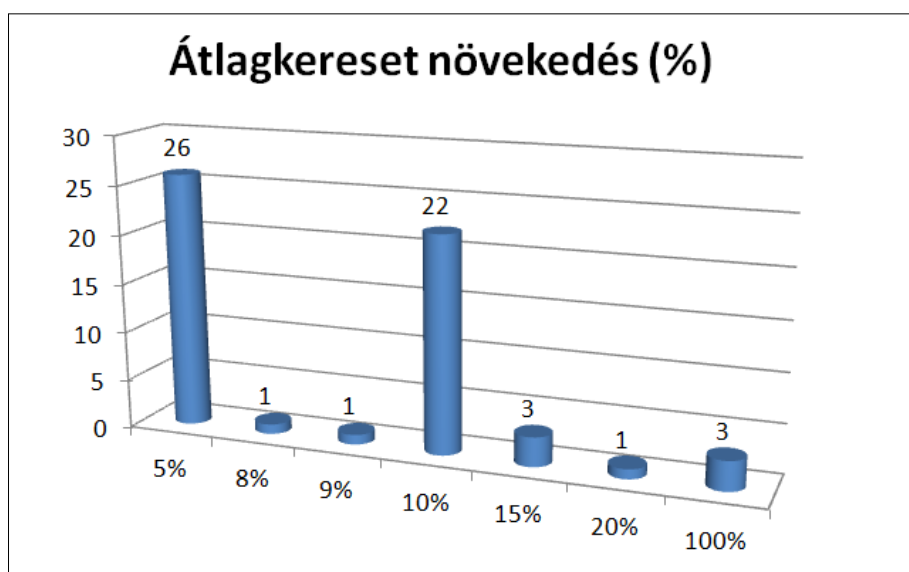


3. ábra: Átlagkereset változás tervek 2021-re (cégek száma szerint)

A piac átalakult és a munkaerő felértékelődött, egyre jobban előtérbe kerül a megtartás és a meglévő dolgozók motiválása.

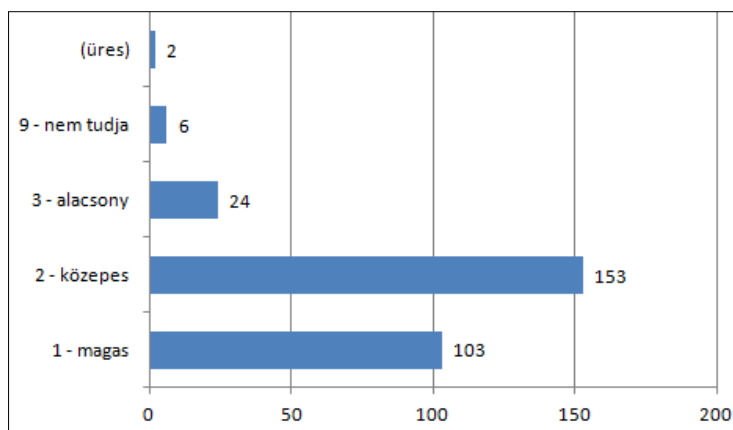
A bér egyértelműen az első motivátorok közé sorolható, de a piaci körkép azt mutatja, hogy már nemcsak a bérek, hanem az emberi tényezők, a környezet a fejlesztési lehetőségek legalább annyira fontosak.

A bérek növekedésének mértékét tekintve a legtöbb cég 5%-os és 10%-os bérnövekedést tervez (4. ábra). 101 vállalkozás, mely a megkérdezett cégek 34%-a, azonban tervezi ugyan a béremelést, de nem tudja milyen mértékben.



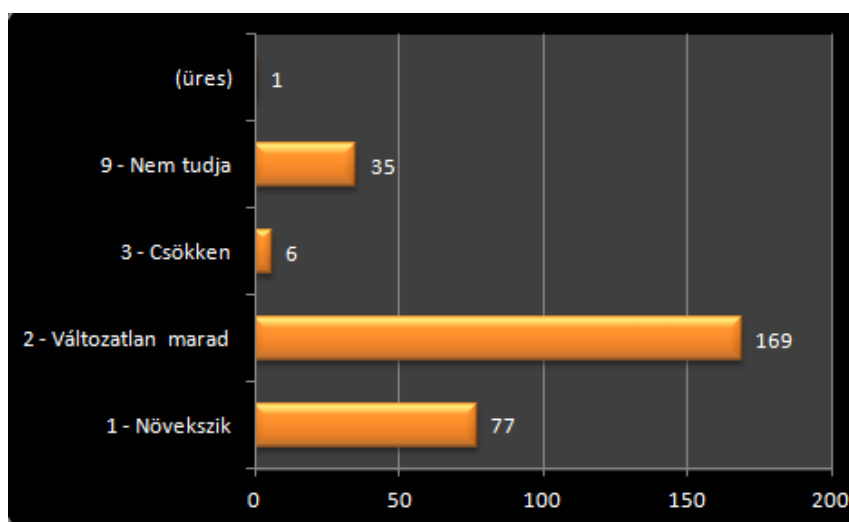
4. ábra: Átlagkereset növekedésre vonatkozó tervek 2021-ben (%-os mértékben meghatározva)

Mindezeket alátámasztja az is, hogy a vállalkozások rendelésállománya illetve termékeinek kereslete közepes vagy magas szinten van, melyet a cégek 88,9%-a gondol így. (5. ábra) Jellemzően a kereskedelmi ágazatban van ez így, és az átlagbéreket ebben a szektorban tervezik növelni vagy változatlan szinten tartani. A szállítmányozásban egyértelműen növekedést terveznek.



5. ábra: A vállalkozások jelenlegi rendelésállománya illetve termékeinek kereslete – 2020 szeptemberre vonatkozólag (cégek száma szerint)

Az előrejelzéseik is ezt mutatják, hiszen 2021 első felére előző év azonos időszakához viszonyítva a termékek illetve szolgáltatások volumenének növelését illetve változatlan szinten való tartását tervezik a cégek.



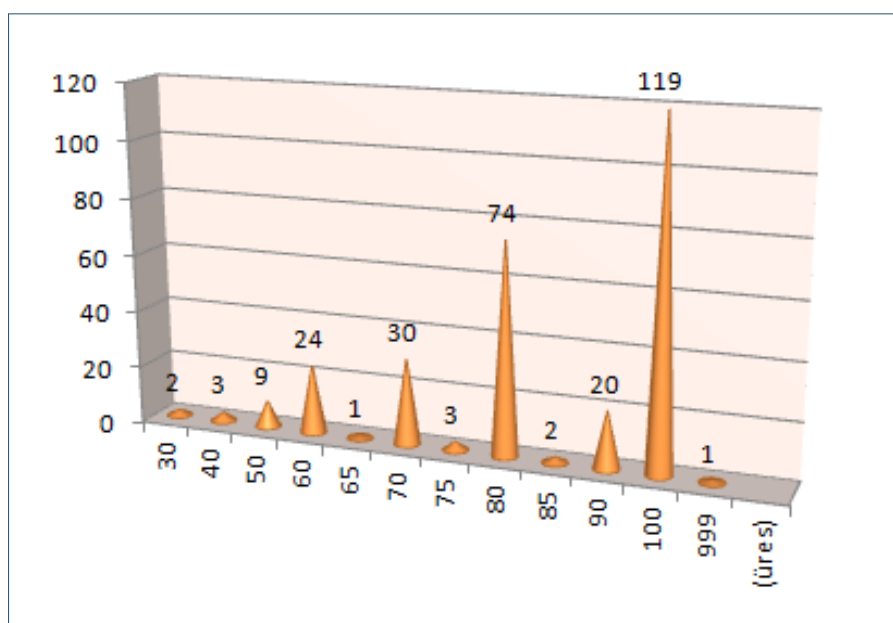
6. ábra: A vállalkozások tervezett rendelésállománya illetve termékeinek kereslete – 2021 első felére vonatkozólag (cégek száma szerint)

A megkérdezettek 85,4%-a gondolja így, mely elég magas arány. Érdekes adat, miszerint 2020 első felében üzembe helyezett és 2021 első felében tervezett beruházásokat illetően hasonló beruházási döntések születtek. A cégek korszerűsítő és/vagy kapacitásbővítő beruházást 2020-ban a megkérdezettek 31,6%-a végzett, míg 2021-re 22,2%-uk tervezett. Ebben szerepe volt annak a gazdaságvédelmi csomagnak is, melyet a vírushelyzet miatt a munkaadók vehettek igénybe. A

pályázat lehetőséget adott a vállalkozásoknak beruházási támogatásra, technológiafejlesztésre.

Kapacitáskihasználtság

A vállalkozások kapacitáskihasználtsága a lekérdezés időpontjában, vagyis 2020 őszi érdekes adatokat mutat. A cégek közel 41%-a úgy gondolja, hogy 100%-os a kihasználtságuk, de 26%-uk szerint is eléri a 80%-os kihasználtságot a tevékenységük.



7. ábra: A vállalkozások kapacitáskihasználtsága (%-ban) 2020 őszi

Azok a vállalkozások, akik nem érték el a teljes kihasználtságot, általános okként a belföldi megrendelések hiányát, a tőkehiányt említették illetve a szakképzett munkaerő hiányára és egyéb okokra hivatkoztak.

okok	megkérdezett cégek (%)
belföldi megrendelések hiánya	35,8%
egyéb ok	24%
tőkehiány	12%
szakképzett munkaerőhiány	10,8%

8. ábra: A kapacitáskihasználtság legfőbb okai/cégek válaszai (%)

Magyarázható azzal a ténnyel, hogy a vállalkozások egy része vendéglátással és kereskedelemmel foglalkozik. Érdekes, hogy az okok közül egyik vállalkozás sem jelölte meg az alapanyag ellátás illetve az ellátási folyamatokban történt fennakadásokat a kihasználatlanság okozójaként. Másik fontos tény, hogy a megkérdezettek szerint a szakképzett munkaerőhiány csak részben okozta a kapacitásuk kihasználatlanságát, viszont ezt mindössze cégek 10,8%-ánál okozott problémát. Náluk ez a hiány a kihasználtságuk 70% és 80%-os szintre történő visszaesését okozta. Ők 2021-ben a szakképzett munkaerő tekintetében létszámnövekedéssel tervezik a kihasználtságot magasabb szintre hozni. Sajnos nem áll elegendő adat annak elemzéséhez, hogy milyen tevékenységi körrel rendelkező cégek esetében jelent ez problémát és milyen munkakörökbe tervezik a létszám bővítését. Egy vállalkozás adta meg a munkaköröket, mely szerint épületasztalos és villanyszerelő szakképzett munkaerő felvételét tervezi. Általánosítható azonban, az, hogy az építőipar és a kereskedelem területén várható nagyobb létszám-bővítés⁵. Azt azonban, hogy a pandémia hatására visszaesett vendéglátás és turizmus hatásai miként mutatkoznak majd, egyelőre becslések vannak. A vendéglátással foglalkozó cégek kiegészítő tevékenységekkel próbálnak meg fennmaradni, igyekeznek profilon belül szolgáltatások nyújtásával szinten tartani illetve növeli bevételüket. ehhez sok esetben az állományi létszám csökkentésére van szükség, vagy a dolgozók maguktól váltanak. Ezáltal más szektorok szívják fel a felszabadult munkaerőt, mely azt fogja eredményezni, hogy amikor a turizmus és a vendéglátás újra „feléled”, munkaerőhiánnyal fognak küzdeni a cégek, és az átlagbérek növekedése várható majd.

Vállalkozások létszámváltozásai, létszámösszetétele

A kapacitás kihasználtsági adatok vizsgálatához a létszám alakulását is elemezni kell. Az állományi létszám összetétele a munkavállalók képzettségi szintje viszonylag egységes képet mutat. A legnagyobb arányban a szakképzett fizikai dolgozók vannak, átlagosan minden vállalkozás esetében. A létszám-bővítéseket is hasonló képzettségű munkaerővel tervezik növelni, jellemzően teljes munkaidős foglalkoztatásban.

⁵ Forrás: https://gvi.hu/files/researches/595/prognozis_2019_tanulmany_191219.pdf

A kihasználtság szinten tartásához a létszám megtartására illetve bővítésére volt/van szükség a cégek közel 40%-ánál. 2020-ban csupán 12% végzett 1 vagy 2 fős létszámleépítést, és 17% pedig 1-2 fővel bővítette az állományát. Leépítés elsősorban bolti eladó, pénztáros, irodai munkakörökben illetve a vendéglátásban és a szépségiparban volt, pincér, szakács, cukrász és fodrász munkakörökben (10. ábra). Érdekes adat, hogy a munkaerő felvétel is hasonló munkaköröket érint, mint a leépítés. A legnagyobb arányban bolti eladóra volt szükség és gépjármű- és motorkarbantartó-javító pozíciókra volt igény. Ezen kívül a vendéglátóipari szakmák közül a cukrász volt a legkeresettebb munkakör (9. ábra).

Mivel az előzőekben láthattuk, hogy a kapacitáskihasználtság egyik okai között a szakképzett munkaerő hiányát említették a vállalkozások, ezért ezzel magyarázható, hogy az elmúlt, 2020.-as évben szakképzett munkaerővel bővítették az állományi létszámot.

A megkérdezett vállalkozások a következő munkaköröket említették, ahol a legnagyobb volt a munkaerő felvétel 2020-ban:

munkaerő felvétellel érintett munkakörök	megkérdezett cégek száma (db)
BOLTI ELADÓ	11
GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	10
CUKRÁSZ	5
VEZETÉK- ÉS CSŐHÁLÓZAT-SZERELŐ (VÍZ, GÁZ, FŰTÉS)	3
PINCÉR	3
LAKATOS	3
FODRÁSZ	3
ÁLTALÁNOS IRODAI ADMINISZTRÁTOR	3
SZAKÁCS	2
KONYHAI KISEGÍTŐ	2
EGYSZERŰ IPARI FOGLALKOZÁSÚ	2
BÚTORASZTALOS	2
TARGONCAVEZETŐ	1
PULTOS	1
NYELVÉSZ, FORDÍTÓ, TOLMÁCS	1
MEZŐGAZDASÁGI ÉS IPARI GÉP (MOTOR) KARBANTARTÓJA, JAVÍTÓJA	1
LÁTSZERÉSZ	1
KERÉKPÁR-KARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	1
HANGSZERKÉSZÍTŐ	1
FOGTECHNIKUS	1
FESTŐ ÉS MÁZOLÓ	1
BURKOLÓ	1

9. ábra: Munkaerőfelvétellel érintett munkakörök 2020-ban

Érdekes adat az, hogy hasonló munkaköröket érintett a létszámleépítés is.

munkaerő leépítéssel érintett munkakörök	megkérdezett cégek száma (db)
BOLTI ELADÓ	14
ÁLTALÁNOS IRODAI ADMINISZTRÁTOR	6
FODRÁSZ	4
EGYÉB TAKARÍTÓ ÉS KISEGÍTŐ	3
EGYSZERŰ IPARI FOGLALKOZÁSÚ	3
ÉPÜLETVILLAMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ	3
PINCÉR	3
SZAKÁCS	3
BOLTI PÉNZTÁROS, JEGYPÉNZTÁROS	2
BÚTORASZTALOS	2
FOGTECHNIKUS	2
INTÉZMÉNYI TAKARÍTÓ ÉS KISEGÍTŐ	2
ALKALMAZÁSPROGRAMOZÓ	1
CUKRÁSZ	1
EGYÉB GAZDASÁGI TEVÉKENYSÉGET SEGÍTŐ EGYSÉG VEZETŐJE	1
EGYÉB SZEMÉLYI SZOLGÁLTATÁSI FOGLALKOZÁSÚ	1
FESTŐ ÉS MÁZOLÓ	1
FOGÁSZATI ASSZISZTENS	1
FOTÓ- ÉS MOZGÓFILMLABORÁNS	1
KONYHAI KISEGÍTŐ	1
PULTOS	1
ÉPÜLETASZTALOS	1
FA- ÉS KÖNNYŰIPARI MÉRNÖK	1
VEZETÉK- ÉS CSÓHÁLÓZAT-SZERELŐ (VÍZ, GÁZ, FŰTÉS)	1
VILLAMOSIPARI TECHNIKUS (ELEKTRONIKAI TECHNIKUS)	1

10. ábra: Létszámleépítéssel érintett munkakörök 2020-ban

A létszám változtatási terveket is figyelembe véve a cégek létszámösszetételében eltolódás van a szakképzett fizikai munkakörök felé, melyeket teljes munkaidőben foglalkoztatnak és a jövőben ezt tervezik. A részmunkaidős foglalkoztatási forma kevésbé preferált. A cégek 37,8%-a alkalmaz részmunkaidőben munkavállalókat, jellemzően 1-3 főt a teljes állományi létszámából.

A megkérdezett vállalkozások többsége 2021-re is tervez valamilyen szintű és mértékű létszámváltozást. A vállalkozások 19,4%-a létszám bővítést tervez a következő évben, de sok cég egyelőre nem tudja, hogy mivel számoljon. Azok a cégek, akik tervezik a bővítést, átlagosan 1-4 fő szakképzett fizikai dolgozót szeretne felvenni az állományába. A megkérdezett vállalkozások 15%-a gondolkodik így. A

legnagyobb hiány továbbra is az építőipari területen lévő munkakörökben jelentkezik, illetve a vendéglátóipari szakmákban. (11. ábra)

munkaerő felvétellel érintett munkakörök	megkérdezett cégek száma (db)
FODRÁSZ	7
ÉPÜLETVILLAMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ	4
BÚTORASZTALOS	3
GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	3
SZAKÁCS	3
ÁLTALÁNOS IRODAI ADMINISZTRÁTOR	2
CUKRÁSZ	2
FESTŐ ÉS MÁZOLÓ	2
HANGSZERKÉSZÍTŐ	2
KŐMŰVES	2
LAKATOS	2
ÁCS	2
ANYAGGAZDÁLKODÓ, FELVÁSÁRLÓ	1
BOLTI ELADÓ	1
DÍSNÖVÉNY-, VIRÁG- ÉS FAISKOLAI KERTÉSZ, CSEMETENEVELŐ	1
EGYÉB EGYSZERŰ ÉPÍTŐIPARI FOGLALKOZÁSÚ	1
EGYSZERŰ MEZŐGAZDASÁGI FOGLALKOZÁSÚ	1
ÉPÜLET-, ÉPÍTMÉNYBÁDOGOS	1
FESTÉKSZÓRÓ, FÉNYEZŐ	1
FOGÁSZATI ASSZISZTENS	1
FOGTECHNIKUS	1
GÉPÉSZTECHNIKUS	1
HEGESZTŐ, LÁNGVÁGÓ	1
HORDÁR, CSOMAGKIHORDÓ	1
KONYHAI KISEGÍTŐ	1
PINCÉR	1
SZARVASMARHA-, LÓ-, SERTÉS-, JUHTARTÓ ÉS -TENYÉSZTŐ	1
SZELLŐZŐ-, HŰTŐ- ÉS KLIMATIZÁLÓBERENDEZÉS-SZERELŐ	1
TEHERGÉPKOCSI-VEZETŐ, KAMIONSOFŐR	1
VEZETÉK- ÉS CSŐHÁLÓZAT-SZERELŐ (VÍZ, GÁZ, FŰTÉS)	1
VILLAMOS GÉPEK ÉS KÉSZÜLÉKEK MŰSZERÉSZE, JAVÍTÓJA	1
FA- ÉS KÖNNYŰIPARI MÉRNÖK	1
MANIKŰRÖS, PEDIKŰRÖS	1
PULTOS	1
BURKOLÓ	1
PÉNZINTÉZETI ÜGYINTÉZŐ	1
TETŐFEDŐ	1

11. ábra: Munkaerőfelvétellel érintett munkakörök 2021-ben

Csupán 3%-uk tervezi azt, hogy szívesen foglalkoztatna pályakezdő munkavállalókat. Általában elmondható, hogy nem túl nagy a hajlandóság a pályakezdők foglalkoztatására, mint ahogy a nyugdíjas korú illetve 55 feletti foglalkoztatottak iránt sem.

A létszámtervek között szerepel a munkaerő felvétel, melynek keretében ugyan tanulókat illetve pályakezdeket egyaránt alkalmaznának a cégek, de az arány elég alacsony szinten van.

Bár a pályakezdeket – vagyis a két évnél nem régebben végzett munkavállalókat – iránti igény nagyon alacsony, csupán 8,7% tervez pályakezdeket foglalkoztatni, mely érinti a fizikai és a szellemi munkaköröket egyaránt.

A tanulói foglalkoztatási iránti hajlandóság nagyobb. A 2020-ban a megkérdezettek 42,7%-a foglalkoztatott tanulókat. Elsősorban iskolarendszerű gyakorlati képzésben részt vevő diákokat, a duális képzés keretein belül. A foglalkoztatáshoz tanulószerveződéses jogviszonyt részesítették előnyben, az együttműködési megállapodást csak 3,5%-uk alkalmazta. A 2021-es évre vonatkozó terveik hasonlóan alakulnak a hajlandóság tekintetében. Az arányok azonban csökkenő tendenciát mutatnak. A vállalkozások 29,2%-a tervez tanulószerveződéses tanulói foglalkoztatást iskolarendszerű gyakorlati képzésben, mely a részarány 13,5% pontos csökkenését jelenti. Együttműködési megállapodással pedig szintén nem kívánnak tanulókat foglalkoztatni. A hajlandósági arány hasonló, mint előző évben volt.

A tanulók foglalkoztatásának egyik módja, hogy alkalmanként munkaerő kölcsönzéssel, például iskolaszövetkezeten keresztül tudnak a vállalkozások diákokat foglalkoztatni. A cégek ezt a lehetőséget nem használják ki, pedig remek lehetőség a bér hatékony foglalkoztatásra, és akár az utánpótlás kinevelésére is alkalmas lehet. Elsősorban szezonális jellegű, idegymunkák esetében, de egy – egy forgalmasabb időszakban a munkaerő átcsoportosítás problémáját is megoldja.

A kutatásból kiderül az is, hogy a cégek nem igen foglalkoztatnak 55 év feletti munkavállalókat sem.

Az elmúlt évhez hasonlóan 2021-ben is teljes munkaidős foglalkoztatást helyezik előtérbe, és részmunkaidőben a cégek 38,2%-a foglalkoztat munkavállalókat, mely nem jelent számottevő változást az előző évhez képest. Az eredmény meglepő, mert az elmúlt évben a vírushelyzetnek köszönhetően sokan kerültek részmunkaidőbe, melynek jó része home office formában történt. A cégek számára ez nemcsak bérköltség megtakarítást jelentett, hanem az általános körkép azt mutatja, hogy a

munkavállalók ebben a formában, sok esetben, hatékonyabban tudták ellátni feladataikat.

Érdekes következtetést lehet levonni a közfoglalkoztatással kapcsolatos adatokból. A megkérdezett cégek többsége nem kíván munkaerőpótlásként közfoglalkoztatottakat igénybe venni. A vállalkozások 75,3%-a nem élne azzal sem, hogy bértámogatási lehetőség állna rendelkezésükre, ha a hiányt közfoglalkoztatott munkavállalókkal töltenék be. A maradék 24,% maximum 1-2 főt venne fel, elsősorban határozott szerződéssel foglalkoztatva őket. A legnagyobb igény a bolti eladó munkakörre van, itt lenne a legnagyobb hajlandóság a cégek részéről. (12. ábra) A kereskedelmi területen kívül, az építőiparban töltenék fel a hiányos pozíciókat közfoglalkoztatott munkavállalókkal.

Munkakörök
ÁLTALÁNOS IRODAI ADMINISZTRÁTOR
BOLTI ELADÓ
BOLTI PÉNZTÁROS, JEGYPÉNZTÁROS
BURKOLÓ
BÚTORASZTALOS
CUKRÁSZ
EGYÉB ÉPÍTÉSI SZAKIPARI FOGLALKOZÁSÚ
EGYSZERŰ IPARI FOGLALKOZÁSÚ
EGYSZERŰ MEZŐGAZDASÁGI FOGLALKOZÁSÚ
ÉPÜLET-, ÉPÍTMÉNYBÁDOGOS
GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ
GYÓGYSZERTÁRI ÉS GYÓGYSZERELLÁTÁSI ASSZISZTENS
KONYHAI KISEGÍTŐ
PINCÉR
PULTOS
SZAKÁCS
SZARVASMARHA-, LÓ-, SERTÉS-, JUHTARTÓ ÉS -TENYÉSZTŐ
SZELLŐZŐ-, HŰTŐ- ÉS KLIMATIZÁLÓBERENDEZÉS-SZERELŐ
TEHERGÉPKOCSI-VEZETŐ, KAMIONSOFŐR
VEZETÉK- ÉS CSŐHÁLÓZAT-SZERELŐ (VÍZ, GÁZ, FŰTÉS)

12. ábra: Közfoglalkoztatottakkal betölthető munkakörök

Létszámleépítéssel a vállalkozások 16%-a tervez, melyet elsősorban bevételcsökkenéssel és tőkehiánnyal magyaráznak.

Képzés, fejlesztés

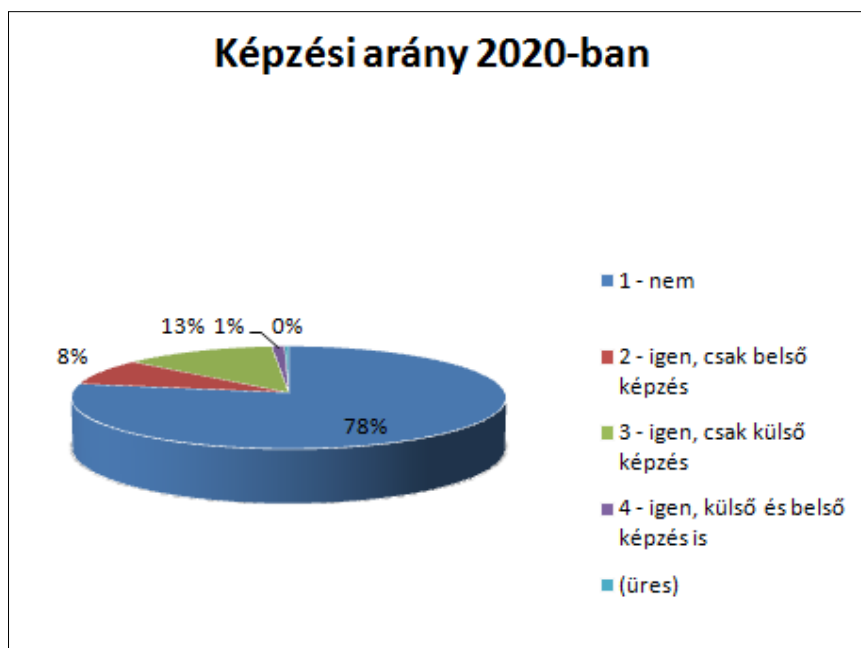
Annak ellenére, hogy a vállalkozások többsége azon a véleményen volt, hogy szükség van szakképzett munkaerőre, és a kihasználatlan kapacitás forrásában is megnevezték a szakképzett munkaerőhiányt, mégis a saját munkavállalók képzését, átképzését a legtöbben nem támogatják.

Az általános körkép az, hogy a többség nem ismeri fel a képzések jelentőségét. A munkavállalók tudását nézik elsősorban, azt, hogy az adott dolgozó mennyire tudja szakmailag ellátni a feladatait, milyen szakmai tudás szükséges a megfelelő munkavégzéshez. A képzésről, oktatásról szűkebb területre fókuszálnak, pedig manapság elengedhetetlen a szélesebb körű fejlesztés, mely nemcsak szakmai tudást ad, hanem a készségeket is fejleszti, kompetenciákat bővít és alkalmazhatóbbá teszi a mindennapokban. Mindezekon felül pedig a motiválásban is hatalmas szerepe van a fejlesztésnek, mert segít megtartani a fókuszot, megelőzi a kiégés (burnout) folyamatát, ezáltal óriási szerepe van a munkaerő megtartásban.

Az adatok jól tükrözik a fenti megállapításokat.

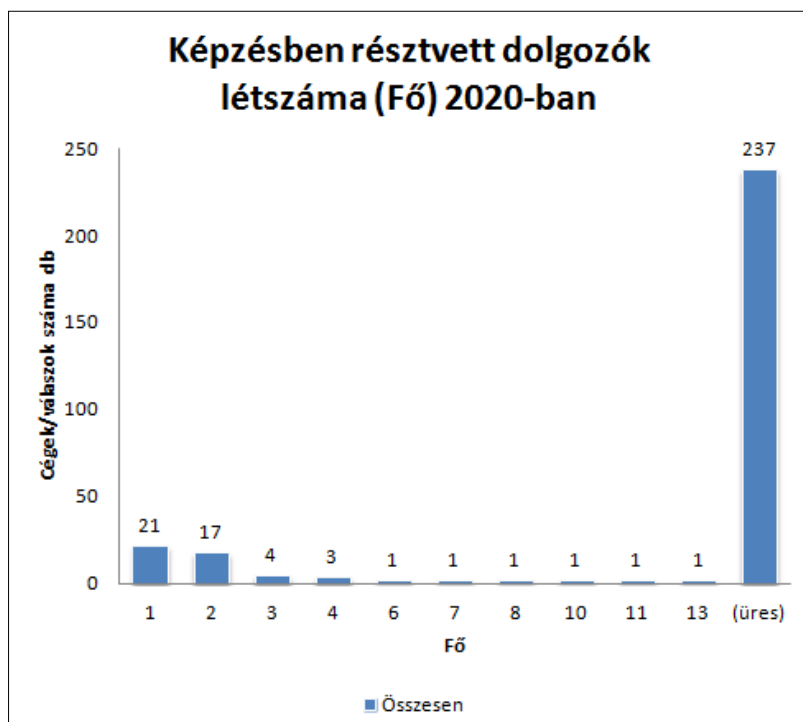
A megkérdezett cégek 78%-a válaszolt „nem”-mel arra a kérdésre, hogy „Folyt-e a cégnél 2020-ban, belső vagy külső képzés keretében saját munkavállalók képzése, átképzése?”, és csupán 22% képezte dolgozóit az elmúlt évben. (13. ábra)

Megdöbbentő adat, hiszen a többség korábbi kérdésekre adott válaszaiból kiderül, hogy munkaerőhiánnyal küzdenek és a kapacitáskihasználtságukat is szeretnék magasabb szintre hozni. A meglévő munkaerő esetleges átképzése, fejlesztése és a megtartása a legkézenfekvőbb eszköz arra, hogy megfelelő munkaerő állománnyal működhessenek. Mégis ez a tény még most kezd elterjedni a köztudatba.



13. ábra: Külső és belső képzéseken részt vett dolgozók aránya 2020-ban

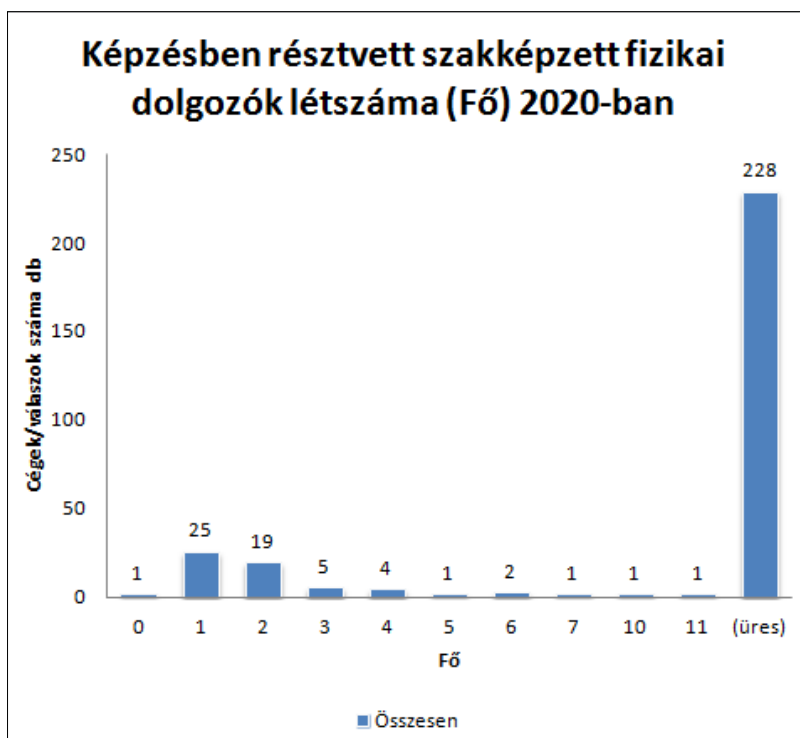
Azok a vállalkozások, ahol belső és külső képzést egyaránt alkalmaztak a dolgozóiknál, mindössze a megkérdezett cégek 1%-a. Náluk átlagosan 1-2 fő vett részt képzéseken, és csak néhány cég esetében volt nagyobb a részvételi arány. (14. ábra)



14. ábra: Képzésben résztvett dolgozók létszáma 2020-ban

A szakképzett fizikai dolgozók közül a vállalkozások állományi létszámából átlagosan 1-2 fő vett részt valamilyen képzésen (15. ábra). A pontos képzésről, témáról sajnos nincs információ, de a cégek 20,5%-a képezte valamilyen formában a dolgozóit.

A szakképzetlen fizikai dolgozók esetében az arány még rosszabb, csupán 1,4%-a képezte ezen a képzettségi szinten lévő munkatársait. A nem diplomás szellemi foglalkoztatottak esetében is hasonló az arány és a nem diplomás szellemi munkát végző munkavállalók esetében pedig még rosszabb az arány, nem éri el az 1%-ot sem. A diplomás és szellemi munkát végző dolgozók esetében is 1% alatt van az arány, pedig a szellemi munkát végzőknek legalább annyira szükségük lenne a fejlesztésre, mint a fizikai dolgozóknak.



15. ábra: Képzésben részt vett fizikai szakképzett dolgozók létszáma 2020-ban

Ennek további oka az, hogy a vállalkozások nagy része előtérbe helyezik a gyakorlati tudást a szakképesítés meglétével szemben. Abban az esetben, ha a pozíció betöltéséhez szakképesítés szükséges, mint feltétel, hasznos lenne, ha rendelkeznének információval azzal kapcsolatban, hogy milyen a cégek hajlandósága a beiskolázás támogatására. A dolgozók támogatása a szakképesítés megszerzéséhez is egy ösztönző faktor, és kölcsönösen előnyös a cég és dolgozó

számára is. Visszatartó tényező lehet a cég azon félelme, hogy a dolgozó a szakképesítés megszerzése után elmegy a cégtől.

A képzési kedv és hajlandóság következő fontos tényezője, ami vizsgálni kell az a felnőttképzés változásainak hatása. 2020. szeptember 1.-től jelentős változás következett be a felnőttképzési szabályozásokban⁶. Átalakult az OKJ rendszere és a felnőttképzők illetve a felnőttképzési tevékenységnek minősülő képzések működési keretei is változtak. Új lejelentési kötelezettségek és adminisztrációs feladatok hárulnak a képzőkre. Sok cég, akik eddig képezték dolgozóit, most felnőttképzési tevékenység keretei között tudják csak folytatni a munkatársak fejlesztését.

A megkérdezett cégek a munka és tűzvédelmi oktatásokon kívül a belső képzések jó része nem tartozik felnőttképzési bejelentési kötelezettség alá. A cégek 1%-a folytat ilyen jellegű tevékenységet, akiknek ez a szabályozás nehézséget jelent a működésükben, nagyobb terhet ró rájuk.

Azok a cégek, akik képzésben részesítették munkavállalóikat, elsősorban azokban a munkakörökben és szakmákban lévőket képezték (16. ábra), melyek részben korábban a munkaerőhiánynál is jeleztek.

munkakör	megkérdezett cégek száma (db)
GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	10
ÉPÜLETVILLAMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ	7
KOZMETIKUS	6
FODRÁSZ	5
BOLTI ELADÓ	4
FOGTECHNIKUS	3
LAKATOS	3
VEZETÉK- ÉS CSŐHÁLÓZAT-SZERELŐ (VÍZ, GÁZ, FŰTÉS)	3
GÉPÉSZTECHNIKUS	2
KÖNYVELŐ (ANALITIKUS)	2
SZAKÁCS	2
ÁCS	1
CUKRÁSZ	1
ERDÉSZETI FOGLALKOZÁSÚ	1
FÉNYKÉPÉSZ	1
FESTŐ ÉS MÁZOLÓ	1
FOGÁSZATI ASSZISZTENS	1
KERÉKPÁR-KARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	1
KŐMŰVES	1
LÁTSZERÉSZ	1
WEBRENDSZER- (HÁLÓZATI) TECHNIKUS	1
EGYÉB MAGASAN KÉPZETT ÜGYINTÉZŐ	1

16. ábra: Munkakörök, ahol képzésben részesültek a dolgozók 2020-ban

⁶ Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300077.tv>

Elsősorban a gépjármű karbantartó, autószerelő szakmák kerültek előtérbe illetve a villanyszerelő. Egyéb szolgáltatások iránt is nőtt az igény, mint kozmetikus, fodrász. Változatlanul népszerű a bolti eladói munkakör is. Ennek megfelelően a képzések megnevezésénél a felsorolt munkakörök betöltéséhez szükséges szakképesítések (OKJ képzések) voltak népszerűek.(17.ábra)

OKJ képzések megnevezése	megkérdezett cégek száma (db)
Autószerelő	5
Fodrász	4
Épületgépész technikus	3
Karosszerialakatos	3
Kozmetikus	3
Hűtő- és légtechnikai rendszerszerelő	2
Központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő	2
Villanyszerelő	2
Ács	1
automataváltó szakszerű olajcseréje	1
autószerelő mester	1
boltvezető	1
Diétás szakács	1
Fogászati asszisztens	1
Fogtechnikus gyakornok	1
gyakorlati oktatói képzés	1
GYOK	1
kamarai gyakorlati oktató képzés	1
Kerékpárszerelő	1
klímaszerelés	1
Kőműves	1
Látszerész és optikai árucikk-kereskedő	1
lézerplazma	1
Víz-, csatorna- és közmű- rendszerszerelő	1
Webfejlesztő	1
Fogtechnikus	1
műszaki vizsga továbbképzés	1
Vállalkozási ügyintéző	1

17. ábra: Népszerű OKJ képzések 2020-ban - munkaterületre vonatkozóan

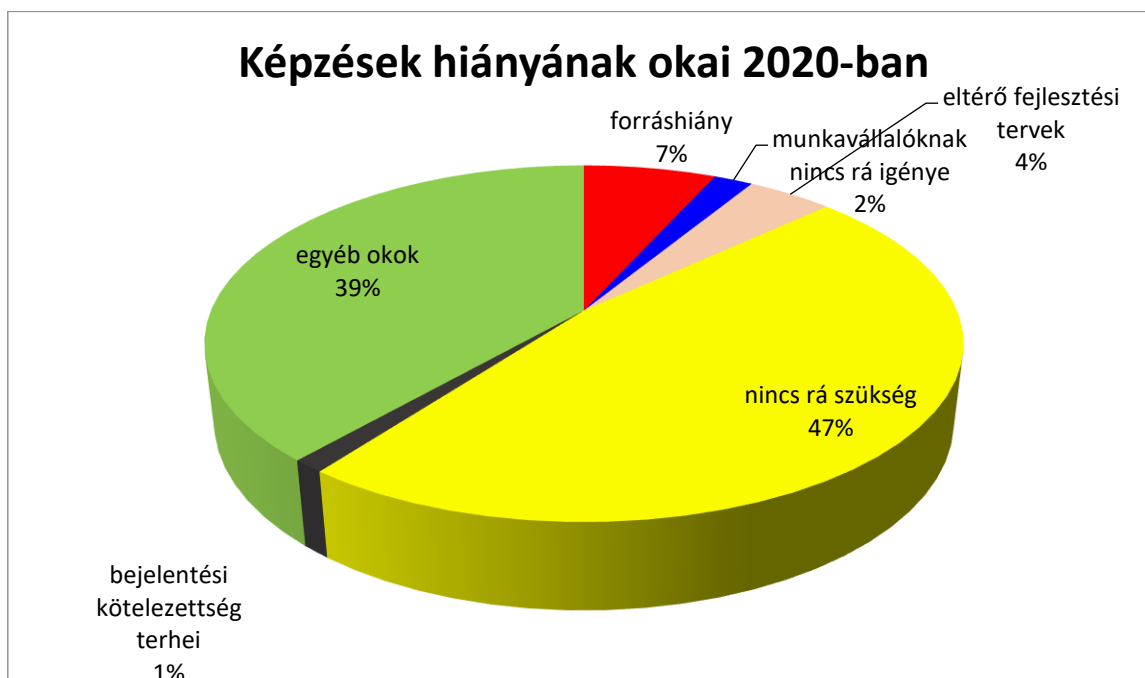
Azoknak a cégeknek, akik azt válaszolták, hogy nincs náluk sem belső, sem pedig külső képzés a dolgozóik számára, a felsorolt hat ok közül kellett megjelölni azokat, amelyek leginkább okozzák a képzések hiányát. Az eredmény meglehetősen (18. ábra) képet mutat. A cégek nagy része, vagyis a megkérdezettek közel fele, 47% válaszolta azt, hogy nincs szükségük sem belső, sem pedig külső képzésre. 39% egyéb okokra hivatkozott, melynek ismerete szükséges lenne az igények további feltárásához. A cégek 7%-a forráshiány miatt nem tudja képezni dolgozóit, amely azért meglepő, mert a többi 93% nem a forráshiányt tartotta elsődleges oknak. Tehát

a vállalkozásoknak lenne lehetőségük fejleszteni a dolgozókat, mégsem teszik. Javasolt lenne a meglévő állomány felülvizsgálata, átvilágítása, mert sok esetben megoldást jelenthet a munkaerőhiányra a megfelelő fejlesztés, főleg ha a vállalkozások pénzügyi erőforrást el is tudnak különíteni erre a célra.

A cégek 4%-a eltérő fejlesztési terveket jelölt meg oknak, amiért nincs képzés a cégben. További információkra lenne szükség annak vizsgálatához, hogy megfelelő következtetést vonjunk le és megoldási lehetőségeket adjunk.

2% látja a képzések hiányának okozójaként azt, hogy a munkavállalóknak nincs rá igényük. A képzések döntő részét a munkáltató határozza meg, a munkavállalók felmérése és a teljesítményük alapján.

Csupán 1% érzi nagy tehernek a felnőttképzési szabályozások által előírt adminisztrációs terheket, melyek erősen visszavetik a képzések iránti hajlandóságot.



18. ábra: Képzések hiányának okai 2020-ban

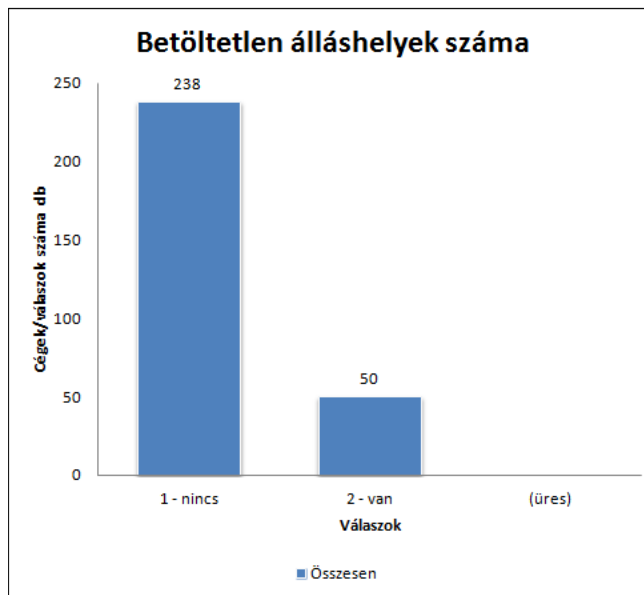
Hipotézisként és egyben további kutatási témaként javasolt lenne megnézni, hogy a munkaerőhiány, a betöltetlen álláshelyek és a képzés hiánya között közvetlen kapcsolat áll e fent. Továbbá a cégvezető önfejlesztési igénye összefüggésben áll e a dolgozóinak a fejlesztési igényeivel, képzési hajlandóságával. az eredmények függvényében megoldási javaslatok kidolgozására lenne lehetőség.

Munkaerőhiány és pótlási lehetőségek

Az előzőekben látott munkaerő iránt jelentkezett keresletet a vállalkozások igyekeznek különböző forrásokból pótolni. Sokszor szembesülnek munkaerő felvételkor és utána a közös munka során, hogy nagyon nehéz megfelelő végzettségű, gyakorlattal rendelkező és főleg megbízható munkaerőt találni.

Az igény nagy a munkavállalók iránt, mert a keresleti és kínálati oldal nem egyenlő, különösen igaz ez egyes ágazatokat tekintve, mint például a vendéglátás, vagy akár az építőipar területe. A munkaerőhiány pótlásához azonban érdemes megvizsgálni és figyelembe venni a statisztikákat, mint például átlagkereseteket az egyes ágazatokban illetve földrajzi eloszlás szerint.

Mint azt már korábban is láttuk, a cégek munkaerőhiánnyal küzdenek és a tervekben létszámbővítési tervek a cégek nagy részénél van 2021-re vonatkozóan. A cégek 17%-ánál van tartósan betöltetlen álláshely (19. ábra). Vannak olyan pozíciók, ahova fél éve, vagy akár egy-két éve keresik a megfelelő kollegát.

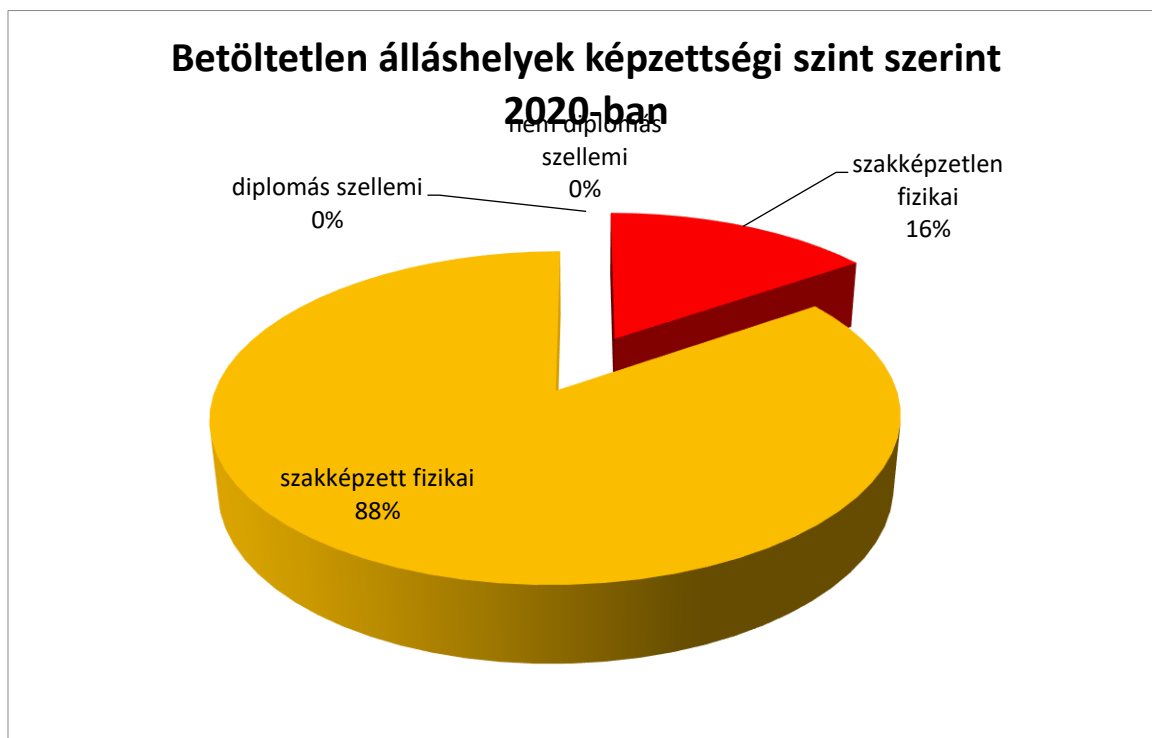


19. ábra: Betöltetlen álláshelyek a megkérdezett cégeknél 2020-ban

A pozíciók nagy része, amely a megkérdezett cégek esetében a munkakörök 88%-át érinti, a szakképzett fizikai képzettségi szintet igényli. Szakképzetlen fizikai dolgozókat csupán a megüresedett álláshelyek 16%-a igényel. Diplomás és nem

diplomás szellemi munkakörökre a megüresedett pozíciók szempontjából nincs szükség. (20. ábra)

Ebből is látszik, hogy a szakképzett munkaerőre mekkora igény van, és mennyire nehéz a pozíciókat feltölteni. Átlagosan minimum hat hónapja betöltetlenek az üres álláshelyek a megkérdezett cégeknél, de van ahol ez még több. Az adatok jól mutatják, és alátámasztják a korábbi megállapításokat, miszerint képzésre, fejlesztésre szükség van. A szakképzés bár átalakult, mégis a jelentősége nem csökkent, hiszen számos hiányszakma van.



20. ábra: Betöltetlen álláshelyek képzettségi szintek szerint 2020-ban

A betöltetlen álláshelyeket vizsgálva nagyon nagy szórást mutatnak az adott pozícióra felkínált havi bruttó bérek és az, hogy mióta betöltetlenek a munkakörök. Jellemzően az építőipar és a vendéglátás ágazatokba keresnek munkaerőt, melyet már korábbi elemzések is mutatnak. A felkínált bérek tekintetében az építőiparban 150eFt és 300eFt között mozognak a bruttó bérek (21. ábra). Vendéglátásban az átlag ennél alacsonyabb, 161eFt és 250eFt között van. A probléma ott is keresendő, hogy a statisztika szerint 2020 júniusában a rendszeres bruttó átlagkereset 375 900 forintra becsülhető, amely 10,6%-kal magasabb, mint egy évvel korábban⁷, vagyis az

⁷ Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2006.html>

álláskeresőkhöz részéről van egy elvárt minimum. Ha területenként vizsgáljuk az átlagbéreket, akkor azt tapasztalható, hogy pl. az építőiparban a nettó átlagbér 350 000 Ft⁸, mely bruttó összegben sem éri el azt a szintet, melyet a vállalkozások felkínálnak a betöltetlen álláshelyek esetében.

A vendéglátást vizsgálva 230 000 Ft a nettó átlagbér, melyet kérhetnek a munkavállalók, amely közel a felkínált bruttó bérrel azonos. Mindez magyarázatot adhat arra, hogy mi az oka annak, hogy egyes pozíciók minimum hat, de inkább hosszabb ideje betöltetlenek. További ok, hogy habár a cégek egy része 5% -10%-os béremelést tervez (lásd korábban 4. ábra) 2021-ben, még ezzel együtt sem éri el a bérek átlaga a megfelelő szintet.

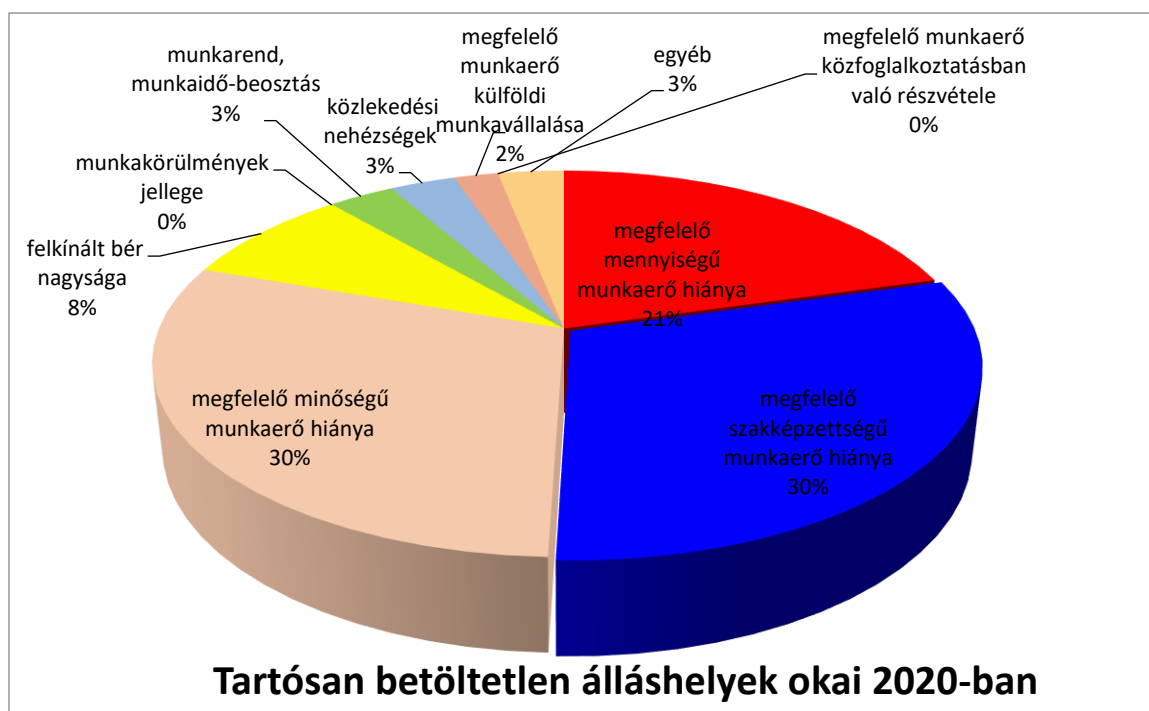
Munkakör	Hiányzó létszám (fő)	Mióta betöltetlen az álláshely? (hónap)	Kínált havi bruttó bér (eFt/hó)
FODRÁSZ	1	2	100
TETŐFEDŐ	1	6	150
ÁCS	1	6	150
SZAKÁCS	1	20	161
PULTOS	1	20	161
TEHERGÉPKOCSI-VEZETŐ, KAMIONSOFŐR	1	8	200
PULTOS	1	10	200
KŐMŰVES	2	6	200
GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	1	24	200
FESTŐ ÉS MÁZOLÓ	1	6	200
CUKRÁSZ	1	10	200
BÚTORASZTALOS	2	1	200
BÚTORASZTALOS	1	36	200
BURKOLÓ	1	6	200
GÉPJÁRMŰ- ÉS MOTORKARBANTARTÓ, -JAVÍTÓ	3	6	210
ÉPÜLETVILLAMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ	2	5	250
CUKRÁSZ	1	24	250
DÍSZNÖVÉNY-, VIRÁG- ÉS FAISKOLAI KERTÉSZ, CSEMETENEVELŐ	1	5	270
KŐMŰVES	1	6	300
HEGESZTŐ, LÁNGVÁGÓ	1	6	300
HANGSZERKÉSZÍTŐ	3	24	300
FESTÉKSZÓRÓ, FÉNYEZŐ	1	12	300
ÉPÜLETVILLAMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ	1	24	300
ÁCS	1	6	300
LAKATOS	2	12	400

21. ábra: Legfontosabb tartósan betöltetlen munkakörök 2020-ban

Ahhoz, hogy a cégek választ kapjanak arra, hogy milyen tényezők okozzák a betöltetlen álláshelyeket a fenti tényeken kívül, vizsgálni kell további szempontokat is.

⁸ Forrás: <https://www.profession.hu/kalkulatorok/beriranytu#>

A következő szempontrendszer csak részben világít rá a problémára. A megkérdezett cégek válaszaiból az derül ki, hogy szerintük az elsődleges okok a megfelelő szakképzettségű és minőségű munkaerő hiánya. 60%-ban ez okozza a problémát, vagyis azt, hogy ezen tényezők miatt vannak betöltetlen álláshelyek a cégekben. (22. ábra) További 21% jelenti a megfelelő mennyiségű munkaerő hiányát, vagyis szerintük ez a szempont 21% -ban befolyásolja azt, hogy nem tudnak felvenni megfelelő munkaerőt a hiány pozíciókra, mert nincs elegendő álláskereső. Voltak, akik a felkínált bér nagyságában látják a problémát, ezt 8%-ban gondolják oknak, mely az előző adatok alapján látható, hogy valóban probléma. Néhány egyéb okokat is megneveztek, melyek kis százalékban okozzák a problémát, mint például a munkarend, a közlekedés, a külföldi munkavállalás. Érdekes, hogy a munkakörülményeket senki nem említette, pedig sokszor ez nagyban befolyásolja a munkavállalási hajlandóságot.



22. ábra: Tartósan betöltetlen álláshelyek okai 2020-ban

Összességében a kérdésre adott válaszokból az derül ki, hogy a cégek saját válaszaik alapján szinte kizárólag a munkaerőpiacot és a gazdasági hatásokat okolják a helyzet miatt. A megkérdezett 288 cégből csupán 17-en választottak olyan okot, mely a működésükből és a szervezeti kultúrájukból fakad. Az arány mindössze 5,9%! A válaszok ilyen megközelítése szubjektív, a cégek nem tudnak objektív képet

adni. Javasolt lenne az álláskeresőket vagy a munkavállalókat által adott válaszok elemzése és összevetése.

Álláskeresőket Budapesten és Pest megyében

Az álláskeresőket száma magas, és bár az elmúlt években tapasztalható volt csökkenés, az utóbbi évben növekvő tendenciát mutat, mely a tavalyi vírushelyzetnek köszönhetően 2019-ről 2020-ra nagyot ugrott. Budapesten magasabb az álláskeresőket száma, mint Pest megyében. A KSH adatai alapján látható⁹, hogy az elmúlt évek változásai közel azonos mértékű volt (23. ábra), egészen a tavalyi vírushelyzetig. Pest megyében 2017-ről 2018-ra 12,19%-os csökkenés mutatkozott, míg 2018-ról 2019-re 8,49%-kal csökkent az álláskeresőket száma. Következő évre pedig 50,33%-os növekedés volt tapasztalható, mely az elmúlt időszakhoz képes jelentős ugrást jelent.

Budapesten is hasonló volt a változás mértéke. 2018-ban 2017-hez képest 19,75%-os csökkenés következett be, mely a Pest megyében történt változáshoz hasonló mértéket jelentett. Következő évben kisebb mértékben, de tovább csökkent az álláskeresőket száma, 9,69%-kal. Tavalyi évben pedig 2019-hez képest hatalmas ugrás következett be, 116,43%-os növekedést mutatnak az adatok. Az eredmények és az összehasonlítás alapjául szolgáló adatokból arra lehet következtetni, hogy a pandémia hatására megszűnt álláshelyek elsősorban Budapesten magasabbak, köszönhető ez a vendéglátó egységek és idegenforgalommal foglalkozó vállalkozások számának.

Év	Nyilvántartott álláskeresőket száma (Fő) Budapest	Változás% előző év=100%	Nyilvántartott álláskeresőket száma (Fő) Pest megye	Változás % előző év =100%
2017 szept	18 836	--	22 342	--
2018 szept	15 116	80,25%	19 620	87,81%
2019 szept	13 652	90,31%	17 968	91,58%
2020 szept	29 548	216,43%	27 012	150,33%

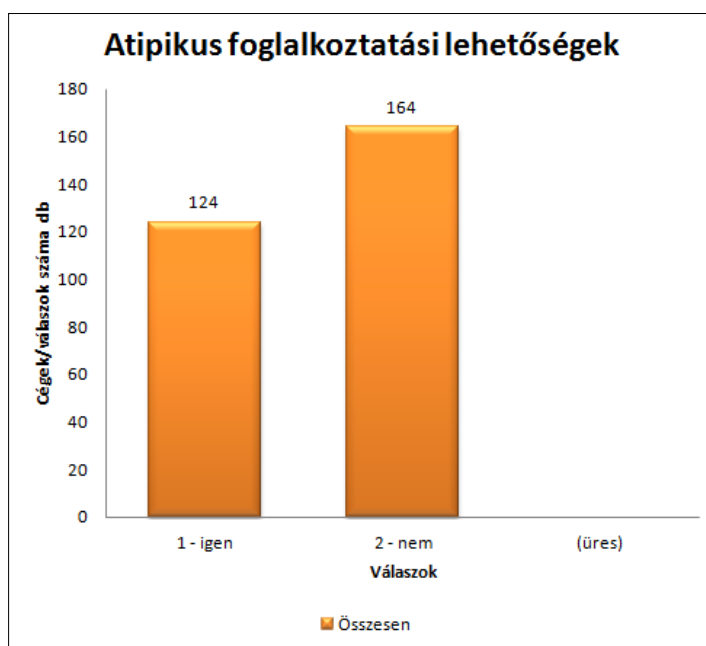
23. ábra: Nyilvántartott álláskeresőket száma és változása (Forrás: KSH adatok alapján saját készítésű táblázat)

⁹ Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_q1f028c.html

Munkaerőpótlási lehetőségek

A munkaerőpótlás egyik lehetősége egyrészt a meglévő állománynál az atipikus foglalkoztatás bevezetése, másrészt az álláskeresők számára ez felértékeli a vállalkozást, mint vonzó munkahelyet. Ide tartozik, mint lehetőség a rugalmas munkaidő, az otthoni munkavégzés (táv munka) lehetősége, a részmunkaidős munkavégzés, havi néhány órás munkaidő-kedvezmény, munkakör megosztás (job-sharing) vagy a bedolgozás lehetősége. Természetesen ezek csak lehetőségek, és nem minden szakmában és munkakörben valósítható meg. Mindazonáltal a cégeknek figyelembe kell venni, és fel kell készülniük a megváltozott igényekre. Sok esetben ez a kulcsa a megfelelő munkaerő megtalálásának, és ami még fontosabb, a megtartásának. A különböző lehetőségek felajánlása a munkavállalóknak az elköteleződés egyik legfőbb eszköze, mely sok esetben csökkentheti az új munkaerő felvétel iránti igényt és szükségességet.

A megkérdezett cégek 43%-ánál van lehetőség atipikus foglalkoztatásra. (24. ábra)



24. ábra: Atipikus foglalkoztatási lehetőség

Az atipikus foglalkoztatások közül a cégek 28,5%-a a részmunkaidőt alkalmazza munkavállalóinál, 18%-a a rugalmas munkaidőt részesíti előnyben, az otthoni munkavégzésre csupán 3,5%-uk ad lehetőséget. A többi formára nem nagyon van lehetőség a cégeknél. Az otthoni munkavégzés, mely az elmúlt évben nagyon felkapott lett sok vállalkozásnál, nagyon jó lehetőség a költségek csökkentésére úgy,

hogyan a hatékonyság pedig növelhető. Természetesen vannak olyan munkakörök ahol ez nem valósítható meg, a válaszokból is ez derül ki, mert a cégek, akik alkalmazzák az otthoni munkavégzést, ott is csak az állományuk 10%-50%-ánál valósítható meg, tehát a dolgozóik kevesebb, mint felénél. Azokat a munkaköröket, ahol a legkevésbé valósítható meg a home office az alábbi táblázat tartalmazza (25. ábra).

Munkakör megnevezése
ÁLTALÁNOS IRODAI ADMINISZTRÁTOR
BOLTI ELADÓ
EGYÉB MAGASAN KÉPZETT ÜGYINTÉZŐ
EGYÉB MŰSZAKI FOGLALKOZÁSÚ
ÉPÜLETVILLOMOSSÁGI SZERELŐ, VILLANYSZERELŐ
ÉRTÉKESÍTÉSI ÉS MARKETINGTEVÉKENYSÉGET FOLYTATÓ EGYSÉG VEZETŐJE
FA- ÉS KÖNNYŰIPARI MÉRNÖK
GAZDASÁGI, KÖLTSÉGVETÉSI SZERVEZET VEZETŐJE (IGAZGATÓ, ELNÖK, ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ)
GYÓGYSZERÉSZ, SZAKGYÓGYSZERÉSZ
KERESKEDELMI ÜGYINTÉZŐ
KONFERENCIA- ÉS RENDEZVÉNYSZERVEZŐ
KÖNYVELŐ (ANALITIKUS)
PORTÁS, TELEPŐR, EGYSZERŰ ŐR
SZÁMVITELI ÉS PÉNZÜGYI TEVÉKENYSÉGET FOLYTATÓ EGYSÉG VEZETŐJE

25. ábra: Munkakörök, ahol legkevésbé valósítható meg otthoni munkavégzés

Jellemzően azoknál a szolgáltatásoknál nem valósítható meg, ahol a személyes jelenlét elengedhetetlen vagy ahol a cégben alacsony a foglalkoztatottak létszáma, derül ki a cégek válaszaiból. A megkérdezettek 17%-a azt válaszolta, hogy azért nem alkalmaz atipikus foglalkoztatási lehetőséget dolgozóiknál, mert úgy gondolja, hogy zavart okoz a munkaszervezésben, az ellenőrzésben, és a cég tevékenysége nem teszi lehetővé. a cégek részéről akkor mutatkozna nagyobb hajlandóság, ha állami eszközök segítenék őket ebben. A vállalkozások három fő eszközt jelöltek meg, amelyek igénybevételével jobban elérhető lenne náluk atipikus foglalkoztatás, mint lehetőség. A cégek 31,6%-ának segítség lenne ebben, ha igénybe vehetnének adó-, vagy járulékkedvezményt (pl. a részmunkaidős foglalkoztatottak után). 16%-uk szeretne állami támogatásban részesülni és csupán 1,7% -nak lenne igénye államilag támogatott mentor programokra (pl. szenior munkatárs tapasztalat átadása fiatal kollégának).

A fenti lehetőségek nagyon jó eszközök arra, hogy a vállalkozások fent tudjanak maradni, és esetlegesen egy elhúzódó vagy újabb mélypontot is át tudjanak vészelni. Hipotézisként felállítható azonban az, hogy a cégek alkalmazkodóképessége és fejlődés iránti hajlandósága közvetlen kapcsolatban van a munkaerő állományuk minőségével.

Sajnos a fenti tényeket alátámasztják azok az adatok is, melyek a cégek tartalékaira vonatkoznak. Nemcsak az átlagemberek, de a vállalkozások sem rendelkeznek akkora pénzügyi tartalékkal, mely egy ilyen válságos időszakot segítene átvészelni. A megkérdezett cégek csupán 7,6%-a rendelkezik több, mint egy évi pénzügyi tartalékkal, melyből fedezni tudja a pénzügyi kötelezettségeinek teljesítését. A cégek 6%-a semmilyen tartalékkal nem rendelkezik. Az átlag pedig, majdnem a cégek fele, 46% is csak 1-3 hónap pénzügyi tartalékkal rendelkezik. Ezek a tartalékok pedig csak a pénzügyi kötelezettségeik teljesítésére vonatkoznak.

Hasonló arányt mutatnak azok a válaszok is, melyek arra vonatkoztak, hogy mennyi ideig tudnák a cégek tartalékból fenntartani az alkalmazotti létszámot.

Összességében a cégek leginkább a túlélésre fókuszálnak, főleg azok, akiket a korlátozások leginkább érintenek (pl. vendéglátás, szolgáltatóipar), így kevésbé marad lehetőségük más fontos szempontok és területek működtetésére. Mindazonáltal a működés kulcsa egyrészt a pénzügyi források megléte, a munkaerő szinten tartása és fejlesztése, az új lehetőségek kiaknázása. Természetesen a külső hatásokat megváltoztatni nem tudják, csak maximálisan alkalmazkodni lehet a megváltozott körülményekhez. Sok cég ezt felismerte, de vannak, akik még nem találták meg a területükben rejlő egyéb potenciált. A rendelkezésre álló lehetőségek (pl. támogatások) ismerete az, ami elengedhetetlen, ebben lehetne jobban segíteni a vállalkozásokat. Javaslatként olyan lekérdezések segíthetnének ennek kiderítésében, melyek nemcsak feleletválasztós kérdéseket tartalmaznak, hanem a vállalkozások nyitott kérdésekre a véleményüket, javaslataikat fogalmazhatnák meg, akár egy mélyinterjú keretében. Természetesen ez amennyire hasznos információkkal szolgálna, annyira nagy erőforrást is igényelne ennek lebonyolítása és feldolgozása, viszont új nézőpontokra világíthatna rá.