



A munkaerőhiányra adott vállalati reakciók

Budapest, 2017. szeptember

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

Az elemzést készítette:

Nyíró Zsanna, elemző, MKIK GVI
zsanna.nyiro@gvi.hu

Kutatásvezető:

Tóth István János (tudományos főmunkatárs, MTA KRTK KTI,
ügyvezető, MKIK GVI)
e-mail: istvan.janos.toth@gvi.hu

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
Budapest

A kézirat lezárva: 2017. szeptember 28.

Cím: MKIK GVI
1034 Budapest, Bécsi út 120.
Tel: 235-05-84
Fax: 235-07-13
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>

Összefoglaló

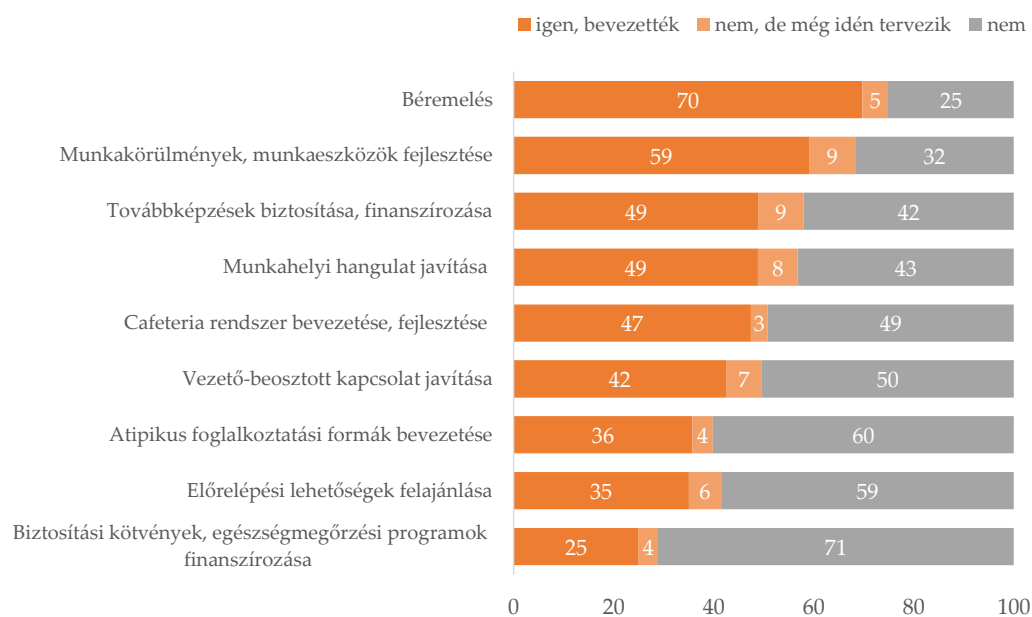
Elemzésünkben azt vizsgáljuk, hogy a hazai kis- és középvállalkozások milyen mértékben szembesültek 2017-ben a munkaerőhiánnyal, valamint milyen lépéseket terveznek és tesznek ezt a problémát orvosolando.

Az elemzéshez az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) negyedéves vállalati konjunktúra-vizsgálatának 2017. júliusi hullámát használtuk fel, amelynek során **400 vállalkozás vezetője** válaszolt a kutatás kérdőívére. **A megkérdezett vállalkozások reprezentálják a Magyarországon működő vállalkozások gazdasági teljesítményét, létszámát és ágazati megoszlását.**

A hazai vállalkozások körében a munkaerőhiányt észlelők aránya 2014-től indult meredek emelkedésnek. 2016-ban már a válaszadók 36%-a vélte úgy, hogy a munkaerőhiány az egyik legfontosabb tényező, amely akadályozza cége üzleti tevékenységét, 2017-ben pedig 38%-uk.

A vállalkozások döntő többsége tett lépéseket annak érdekében, hogy megtartsa meglévő munkaerőjét. Legnagyobb arányuk (70%) béremelést vezetett be, jelentős azok aránya (59%) is, akik a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztésével igyekeztek vonzóbbá válni dolgozóik számára. Közel a vállalkozások fele (49%) továbbképzések biztosításával, illetve a munkahelyi hangulat javításával próbálkozott. Szintén jelentős (47%) azon vállalkozások aránya, amelyek a Cafeteria-rendszer bevezetésével, fejlesztésével igyekeztek megtartani dolgozóikat. A válaszadók 42%-a a vezető-beosztott kapcsolat javításával, 36%-a az atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével, 35%-a előrelépési lehetőségek felajánlásával, 25%-a pedig biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozásával próbálja megtartani munkaerőjét.

A vállalkozások meglévő munkaerőjük megtartása érdekében megtett, illetve tervezett lépései, N=400 (százalék)



Forrás: GVI 2017

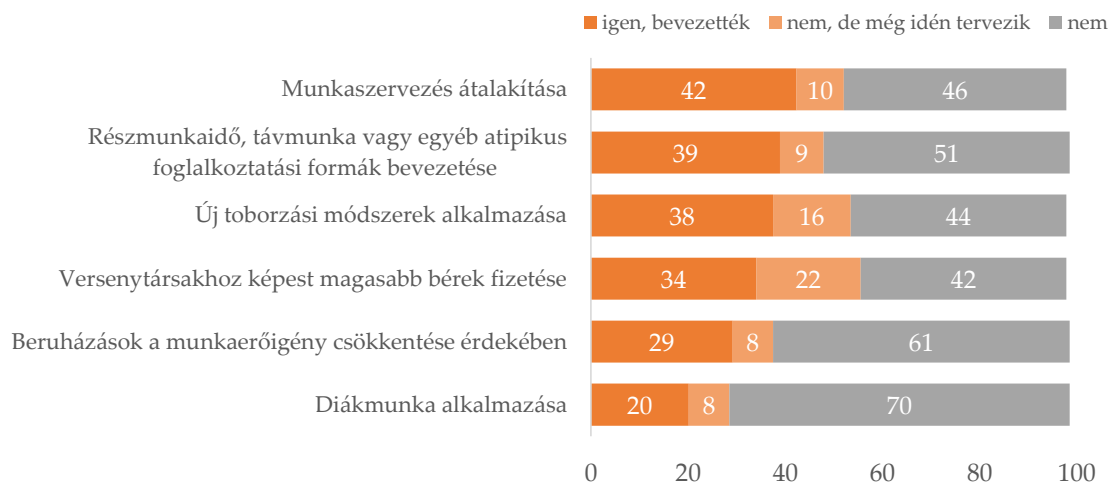
A munkaerő megtartása érdekében a legkevésbé a 20-49 fős, a nem exportáló, az építőipari, illetve a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások tudtak lépéseket tenni. Míg a leginkább a 100 fő feletti, a döntően exportáló, az egyéb gazdasági szolgáltatások terén tevékenykedő, valamint a részben külföldi tulajdonban álló cégek voltak képesek tenni munkaerejük megtartása érdekében.

A válaszadó cégek több, mint egyharmada (36%) szembesült az elmúlt egy évben munkaerőhiánnyal visszavezethető nehézséggel. Létszám szerint a legnagyobb arányban (43%) a legkisebb cégek (20-49 fős) küzdenek munkaerőhiánnyal. Exporttevékenység tekintetében azt állapíthatjuk meg, hogy munkaerőhiánnyal a legnagyobb arányban (56%) a döntően exportáló cégek találkoznak.

A legtöbb cégnek (86%) az új, tapasztalt munkavállalók felvétele okozott gondot. A válaszadók több, mint kétharmadának (71%), az új, kezdő munkavállalók felvétele, míg 60%-uknak e dolgozók megtartása jelentett problémát.

A munkaerőhiányt a legtöbben (42%) a munkaszervezés átalakításával, az atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével (39%), valamint új toborzási módszerek alkalmazásával (38%) igyekeztek orvosolni. A válaszadók egyharmada (34%) a versenytársakhoz képest magasabb béreket vezetett be, 29%-uk pedig a munkaerőigény csökkentése érdekében beruházást hajtott végre. A megkérdezettek 20%-a diákmunka alkalmazásával próbálta enyhíteni a problémát.

A munkaerőhiány kezelése érdekében megtett, illetve tervezett lépések, N=144 (százalék)



Forrás: GVI 2017

A válaszadók közel fele (49%) szerint a következő egy évben súlyosabbá fognak válni a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon, 45%-uk úgy véli, hogy azonos mértékűek fognak maradni, és csupán a válaszadók 5%-a gondolja azt, hogy e nehézségek enyhülni fognak.

A munkaerőhiány megelőzésére és kezelésére adott vállalati válaszok

Az adatokról

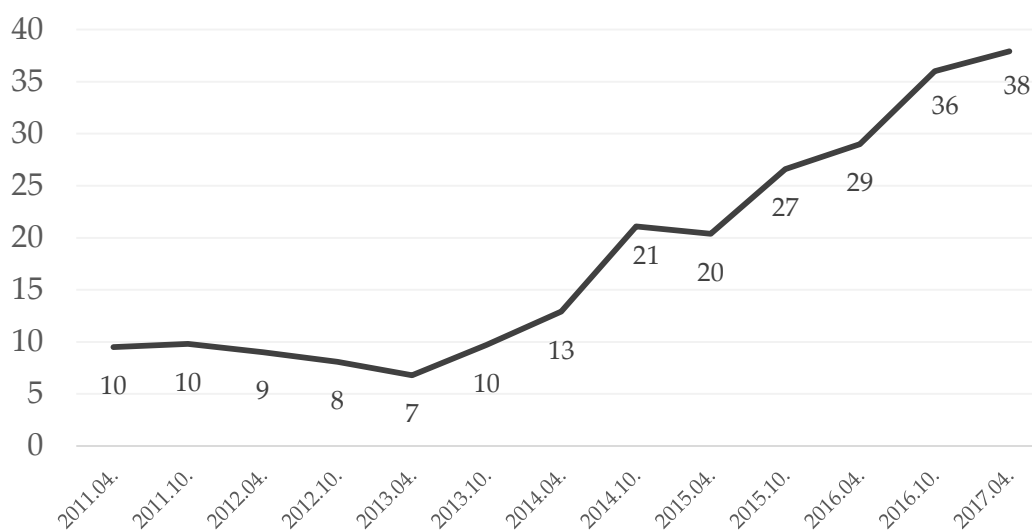
Az elemzés az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) negyedéves vállalati konjunktúra-vizsgálatának 2017. júliusi hullámán alapul. A felmérésben 400 cégvezető véleményét kérdezzük cégük üzleti helyzetéről és kilátásairól. Emellett ebben a hullámban a munkaerőhiány mértékével, megelőzésével, kezelésével kapcsolatban is megkérdeztük a válaszadókat.

A megkérdezett vállalkozások reprezentálják a Magyarországon működő vállalkozások gazdasági teljesítményét, létszámát és ágazati megoszlását.

Elemzésünkben azt vizsgáljuk, hogy a hazai kis- és középvállalkozások milyen mértékben szembesülnek a munkaerőhiánnyal, valamint milyen lépéseket tettek és terveznek tenni ennek orvoslására.

Az MKIK GVI féléves vállalati konjunktúravizsgálatainak eredménye szerint a hazai vállalkozások körében a munkaerőhiányt észlelők aránya 2014-től indult meredek emelkedésnek. 2016-ban már a válaszadók 36%-a vélte úgy, hogy a munkaerőhiány az egyik legfontosabb tényező, amely akadályozza cége üzleti tevékenységét, arányuk (38%) 2017-re kis mértékben tovább emelkedett

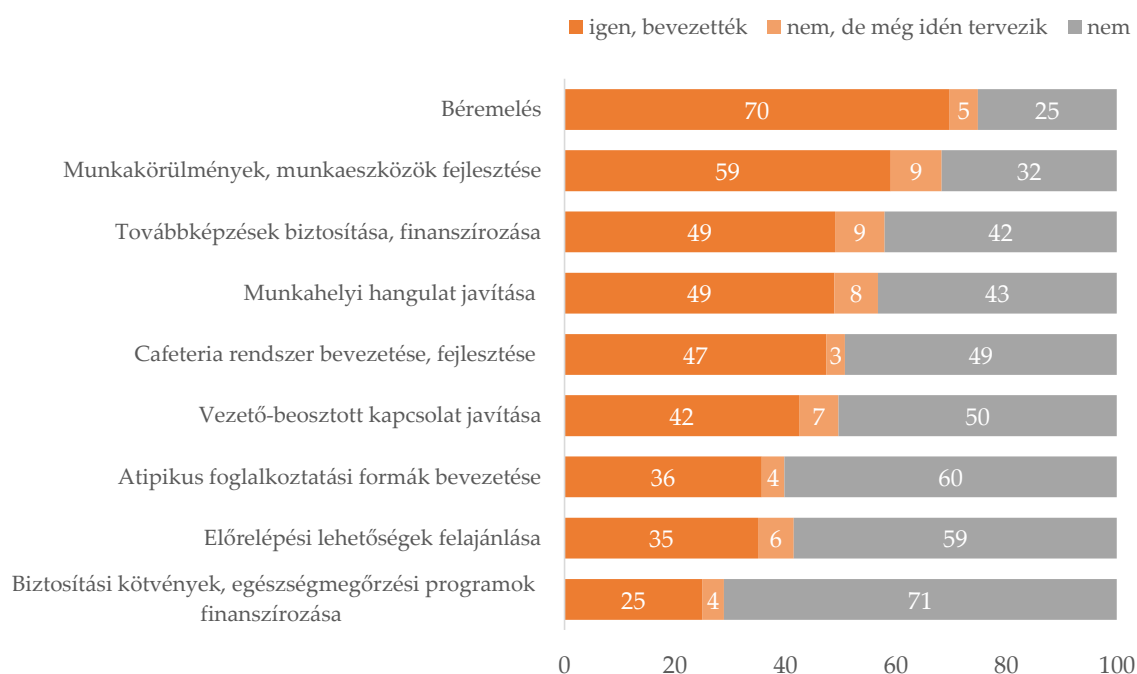
1. ábra: A cégük üzleti tevékenységét akadályozó tényezők között a munkaerő- és szakember-hiányt említők aránya, N=1823-3614, 2011.04.-2017.04. (százalék)



Forrás: GVI Féléves vállalati konjunktúravizsgálatok

A vállalkozások döntő többsége tett már lépéseket annak érdekében, hogy megtartsa meglévő munkaerejét. Legnagyobb arányban (70%) béremelést vezettek be, 59%-uk a munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztésével igyekezett vonzóbbá válni dolgozói számára. Közel a vállalkozások fele (49%) továbbképzések biztosításával, illetve a munkahelyi hangulat javításával próbálkozott. Szintén jelentős (47%) azon vállalkozások aránya, amelyek a Cafeteria-rendszer bevezetésével, fejlesztésével igyekeztek megtartani dolgozóikat. A válaszadók 42%-a a vezető-beosztott kapcsolat javításával, 36%-a az atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével, 35%-a előrelépési lehetőségek felajánlásával, 25%-a pedig biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozásával próbálja megtartani munkaerejét.

2. ábra: A vállalkozások meglévő munkaerejük megtartása érdekében megtett, illetve tervezett lépései, N=400 (százalék)



Forrás: GVI 2017

Ha létszám-kategóriánként vizsgáljuk az egyes lépések megtételét, azt láthatjuk, hogy a munkaerő megtartása érdekében a felsorolt lépések többségét legnagyobb arányban a 100-249 fős és a 250 fős cégek tették meg, hozzájuk képest az 50-99 fős vállalkozások kisebb része tudott lépni, a legkisebb arányban pedig a 20-49 fős cégek vezettek be intézkedéseket. A fenti megállapítás alól akad néhány kivétel. Például a béremelést a 250 fő feletti cégek vezették be a legkisebb arányban (59%) a négy létszám-kategória közül, a 100-249 fős cégek döntő többsége (82%), az 50-99 fős vállalkozások 74%-a, míg a legkisebbek 63%-a vezette be ezt az intézkedést. A biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozását ugyan legnagyobb arányban a 250 fő feletti cégek vezették be, de a második helyen nem a 100-249 fős vállalkozások állnak, hanem az 50-99 fő közöttiek (24%). A harmadik kivételes eset

pedig a munkahelyi hangulat javítása, amelynek esetében nem figyelhető meg jelentős eltérés cégméret szerint: minden létszám-kategóriában nagyjából a cégek fele vezette be.

1. táblázat: Az adott lépést bevezető vállalkozások aránya létszám-kategóriák szerint, (százalék)

	20-49 fő	50-99 fő	100-249 fő	250-x fő
Béremelés	63	74	82	59
Cafeteria rendszer bevezetése, fejlesztése	29	48	55	56
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	12	29	48	52
Előrelépési lehetőségek felajánlása	20	33	39	47
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	42	44	50	60
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	38	39	47	44
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	21	24	18	38
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	47	59	69	60
Munkahelyi hangulat javítása	46	53	48	48

Forrás: GVI 2017

Exporttevékenység szerint meglehetősen egyöntetű képet látunk: a vizsgált lépéseket – egy kivételtől eltekintve – legnagyobb arányban a döntően exportáló cégek tették meg. A döntően exportáló cégek 91%-a vezetett be béremelést a munkaerő megtartása érdekében, ez az arány a nem exportáló és a részben exportáló cégek esetében csupán 66%. A munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztését is kiugróan magas arányban (78%) vezették be a döntően exportáló cégek, a nem exportáló cégek esetében ez az arány 56%, míg a részben exportálók körében 53%. A Cafeteria-rendszer bevezetését, fejlesztését a döntően exportáló cégek több, mint kétharmada (70%) alkalmazta, míg a másik két kategóriában az 50%-ot sem éri el ez az arány.

2. táblázat: Az adott lépést bevezető vállalkozások aránya exporttevékenység szerint, (százalék)

	Nem exportáló	Részben exportáló	Döntően exportáló
Béremelés	66	66	91
Cafeteria rendszer bevezetése, fejlesztése	40	48	72
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	33	33	47
Előrelépési lehetőségek felajánlása	31	34	51
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	48	45	65
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	36	43	57
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	25	28	25
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	56	53	78
Munkahelyi hangulat javítása	45	52	63

Forrás: GVI 2017

Gazdasági ágazatonként azt állapíthatjuk meg, hogy leginkább az építőipar terén tevékenykedő cégek nem tudtak lépéseket tenni munkaerejük megtartása érdekében. Továbbá az ipari cégek is elmaradnak a kereskedelem és a gazdasági szolgáltatások terén tevékenykedőkhöz képest. Azonban néhány kivétel itt is akad: például béremelésre a legnagyobb arányban (73%) éppen az építőipari cégek körében került sor. A munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztésére pedig főként (64%) az ipari vállalkozások körében, a másik három gazdasági ágazat között pedig nincs eltérés (54-55%) e téren.

3. táblázat: Az adott lépést bevezető vállalkozások aránya gazdasági ágazat szerint, (százalék)

	Ipar	Építőipar	Keres- kedelem	Egyéb gazd. szolg.
Béremelés	70	73	69	67
Cafeteria rendszer bevezetése, fejlesztése	50	29	46	60
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	34	22	43	40
Előrelépési lehetőségek felajánlása	31	18	40	56
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	49	29	52	62
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	43	35	39	56
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	25	12	30	29
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	64	55	55	54
Munkahelyi hangulat javítása	51	31	49	60

Forrás: GVI 2017

Tulajdonosi szerkezet szerint szintén elég egyértelmű képet találunk: a munkaerő megtartását célzó intézkedések túlnyomó többségét legkevésbé a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások tudták megtenni, míg a legnagyobb arányban a részben külföldi tulajdonúak tudtak lépni.

4. táblázat: Az adott lépést bevezető vállalkozások aránya tulajdonosi szerkezet szerint, (százalék)

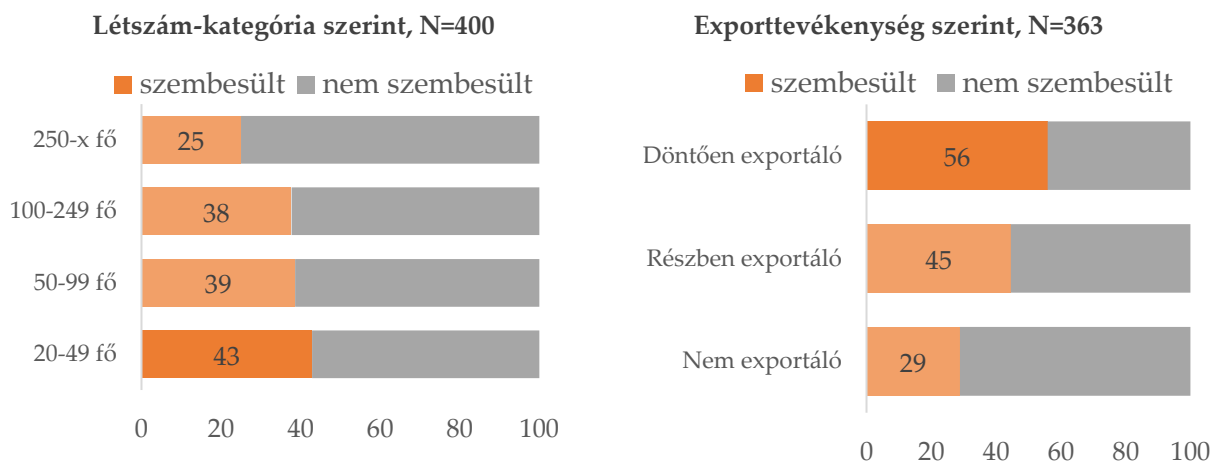
	Tisztán hazai tul.	Részben külföldi tul.	Döntően külföldi tul.
Béremelés	70	81	70
Cafeteria rendszer bevezetése, fejlesztése	45	65	56
Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	34	46	50
Előrelépési lehetőségek felajánlása	30	65	41
Továbbképzések biztosítása, finanszírozása	44	77	69
Vezető-beosztott kapcsolat javítása	40	65	33
Biztosítási kötvények, egészségmegőrzési programok finanszírozása	23	35	35
Munkakörülmények, munkaeszközök fejlesztése	55	85	65
Munkahelyi hangulat javítása	47	77	39

Forrás: GVI 2017

Összefoglalva, a munkaerő megtartása érdekében a legkevésbé a 20-49 fős, a nem exportáló, az építőipari, illetve a tisztán hazai tulajdonú vállalkozások tudtak lépéseket tenni. Míg a leginkább a 100 fő feletti, a döntően exportáló, az egyéb gazdasági szolgáltatások terén tevékenykedő, valamint a részben külföldi tulajdonban álló cégek voltak képesek tenni munkaerőjük megtartása érdekében.

A válaszadók több, mint egyharmada (36%) szembesült az elmúlt egy évben munkaerőhiánnyal visszavezethető nehézséggel. Létszám szerint azt láthatjuk, hogy a legnagyobb arányban (43%) a legkisebb, 20-49 fős cégek küzdenek munkaerőhiánnyal, az 50-99 fő (39%) és a 100-249 fő (38%) közötti cégek közel 40%-a, míg a legnagyobb vállalkozások negyede szembesül munkaerőhiánnyal. Az exporttevékenység tekintetében azt állapíthatjuk meg, hogy munkaerőhiánnyal a legnagyobb arányban (56%) a döntően exportáló cégek találkoznak, legkisebb arányban pedig a nem exportálók, de még esetükben is közel egyharmad (29%) azok aránya, akik jelezték e problémát. (A tulajdonosi szerkezet és a gazdasági ágazat szerint nincs szignifikáns különbség a vállalkozások között a munkaerőhiány észlelésének mértékében.)

3-4. ábra: A munkaerőhiánnyal szembesülő/nem szembesülő vállalkozások aránya létszám-kategória és exporttevékenység szerint (százalék)



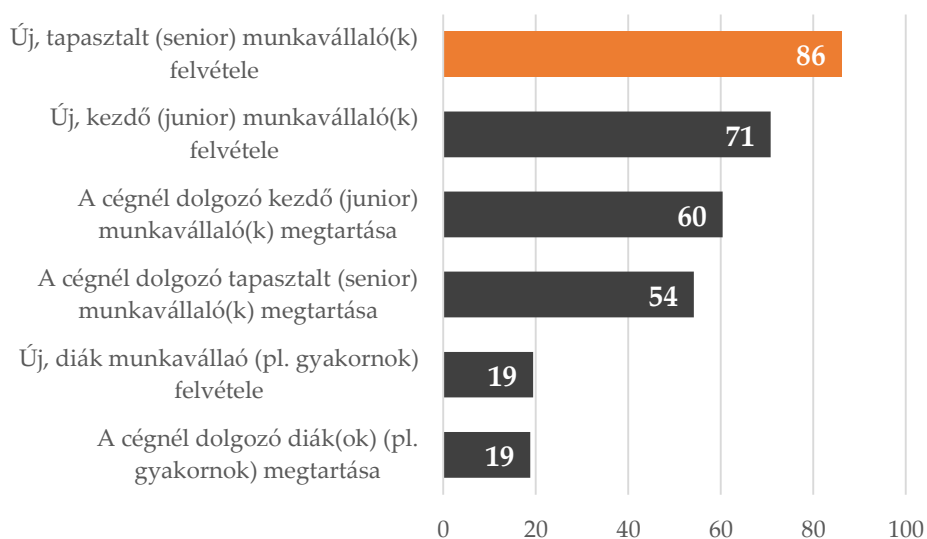
Chi-négyzet= 7,663, p=0,05

Forrás: GVI 2017

Chi-négyzet= 18,473, p=0,00

A legtöbb cégnek (86%) az új, tapasztalt (senior) munkavállalók felvétele okozott gondot. A válaszadók több, mint kétharmadának (71%), az új, kezdő (junior) munkavállalók felvétele, míg 60%-uknak e dolgozók megtartása jelentett problémát. A válaszadók több, mint felének (54%) a cégnél dolgozó tapasztalt (senior) munkavállaló(k) megtartása okozott nehézséget. Egyötöd azok aránya, akik számára az új, diák munkavállaló (pl. gyakornok) felvétele (19%), illetve a cégnél dolgozó diák(ok) megtartása (19%) is gondot jelentett.

5. ábra: A válaszadók megoszlása a szerint, hogy cégüket mely esetekben érintették a munkaerőhiányra visszavezethető nehézségek, N=144 (százalék)

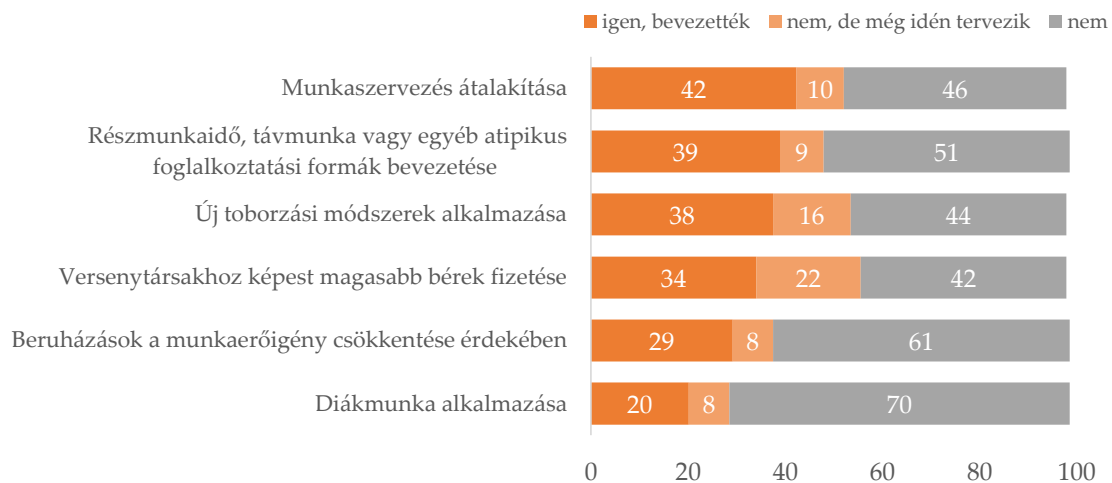


Forrás: GVI 2017

A munkaerőhiányt a legtöbben (42%) a munkaszervezés átalakításával, az atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével (39%), valamint új toborzási módszerek alkalmazásával (38%) igyekeztek orvosolni. A válaszadók egyharmada (34%) a versenytársakhoz képest magasabb béreket vezetett be, 29%-uk pedig a munkaerőigény csökkentése érdekében beruházást hajtott végre. A megkérdezettek 20%-a diákmunka alkalmazásával próbálta enyhíteni a problémát.

Ha a terveket nézzük, azt láthatjuk, hogy minden ötödik vállalkozás (22%) még az idén béremelést szeretne bevezetni, 16%-uk tervezi új toborzási módszerek alkalmazását. Nagyjából minden tizedik vállalkozás pedig a munkaszervezés átalakítását, az atipikus foglalkoztatási formák bevezetését, a munkaerőigény csökkentését (beruházások segítségével), vagy a diákmunka alkalmazását tervezi.

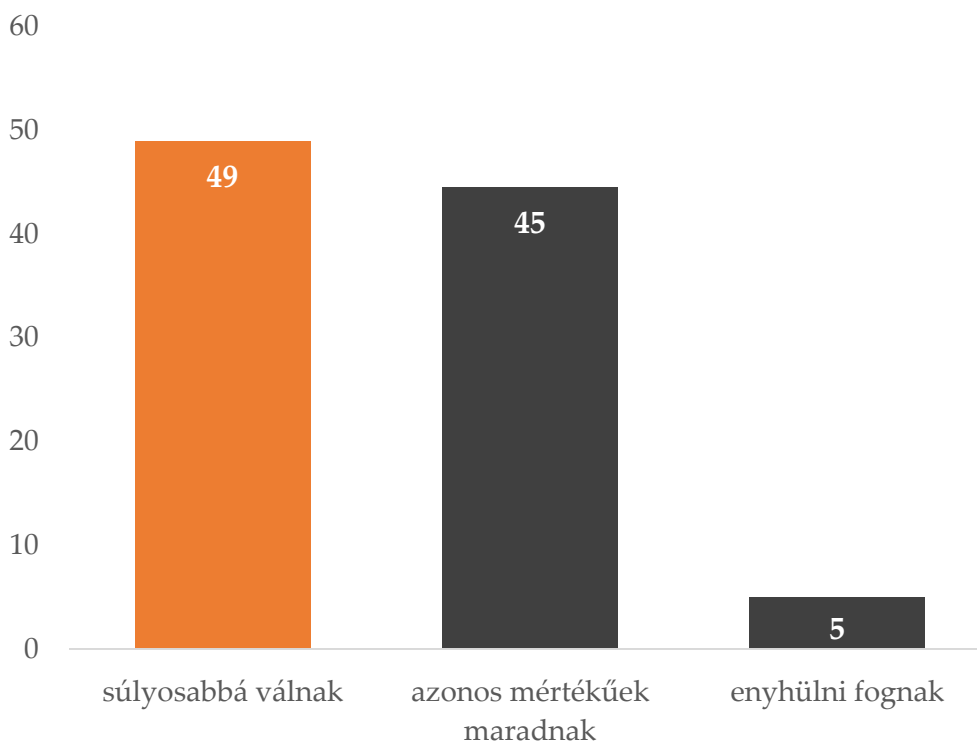
6 ábra: A munkaerőhiány kezelése érdekében megtett, illetve tervezett lépések, N=144 (százalék)



Forrás: GVI 2017

A válaszadók közel fele (49%) szerint súlyosabbá fognak válni a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon a következő egy évben, 45%-uk úgy véli, hogy azonos mértékűek fognak maradni, és csupán a válaszadók 5%-a gondolja azt, hogy e nehézségek enyhülni fognak.

7. ábra: A válaszadók véleménye arról, hogy a következő egy évben hogyan fognak alakulni Magyarországon a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák, N=394 (százalék)



Forrás: GVI 2017