

ÚJ JELENSÉGEK A MUNKAERŐPIACON: A MUNKAERŐHIÁNY

CSEHNÉ PAPP IMOLA¹ – VINÁRNÉ BELLÁSZ ZSUZSANNA²

¹ PhD, egyetemi docens, Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
e-mail: papp.imola@gtk.szie.hu

² tanszéki mérnök, Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
e-mail: bellasz.zsuzsa@gtk.szie.hu

A kilencvenes évek óta a poszt szocialista országok mindegyikében a munkanélküliség két és fél évtizedig a gazdasági és társadalmi élet állandó velejárója volt. Kelet-Közép-Európa munkaerőpiacán csak az ezredforduló után tűnt fel, hogy a vállalatoknak nehézséget jelent szakképzett munkaerőt találniuk. Különösen jellemző ez az építőiparban és a vendéglátás területén. Miközben bővült a meghirdetett állások mennyisége, addig az EUROSTAT adatai szerint 5 év alatt átlagosan ötödére esett vissza a jelentkezések száma. A munkaerőpiac néha egészen furcsa dolgokat is produkál: a gazdasági és társadalmi rendszerváltás után negyed évszázaddal, napjainkban egyszerre van munkaerőhiány és munkanélküliség. A tanulmány a munkaerőhiány kérdéskörét járja körbe az új munkaerőpiaci jelenségek és trendek kontextusában.

ABSTRACT

Починаючи з 90-х років XX століття, у всіх постсоціалістичних державах протягом двох з половиною десятиріч безробіття було незмінним супутником економічного та суспільного життя. На ринку робочої сили Східної та Центральної Європи тільки у новому тисячолітті почала спостерігатися тенденція, коли підприємствам важко знайти кваліфіковану робочу силу. Особливо це помітно у будівельній промисловості та в ресторанно-готельній сфері. Кількість вакансій зростає, натомість, згідно з даними EUROSTAT, число заявок на такі вакансії протягом 5 років впало на 20%. Ринок робочої сили показує часом доволі дивні тенденції: через 25 років після падіння соціалістичних режимів одночасно спостерігаємо нестачу робочої сили та безробіття. У статті досліджується питання нестачі робочої сили у контексті можливостей нового ринку робочої сили та сучасних трендів.

BEVEZETÉS

A Világgazdasági Fórum (World Economic Forum, WEF) által 2016 januárjában kiadott kötet (The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution¹) tartalmazza az új ipari forradalom munkaerőpiacra gyakorolt hatásait. Kiemelt fogalmak: képességek, közösségi gazdaság, foglalkoztatás helyett a 'foglalkoztathatóság' (employability), gender, demográfiai kihívás, a robottechnológia fejlődése, a közvetlen (peer to peer) kommunikáció. A kiadvány rámutat, hogy

a teljes automatizálás, a globális hálózatosodás korában bizonyos munkák feleslegessé válnak, ezzel párhuzamosan azonban ma még nem is ismert munkahelyek és foglalkozások fognak megjelenni. A foglalkozási szerkezet átrétegződése számos új kihívással fog járni. Mind közül a legszokatlanabb a munkaerőhiány, mivel a poszt szocialista országok mindegyikében a munkanélküliség két és fél évtizedig a gazdasági és társadalmi élet állandó velejárója volt.

FEJLŐDÉSI IRÁNYOK

A technológia soha nem látott mértékű fejlődésen megy keresztül, ez pedig az egyes ipar-

¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

ágak jelentős átalakulásához vezet, amelyek a munkaerőpiacon is leképeződnek. A mai munkaerőpiac megállíthatatlan trendjei az alábbiak szerint foglalhatók össze (Dolphin et al. 2014; Gallie 2017; Verdugo-Allègre 2017):

- Nagymértékben csökken a munkaerőforrás nagysága a természetes fogyás, a kivándorlás és a magasabb foglalkoztatottság miatt. 2050-re Európa teljes népességének 40%-a, az aktív népesség 60%-a lesz 60 évnél idősebb; ezáltal a nyugdíjkiadások is növekedni fognak (Földházi 2014). Az elöregedés folyamata felgyorsul, és az aktív, munkaképes korosztály körében drasztikus csökkenés várható, ami kiemelt probléma a gazdasági versenyképesség és a szociális jóléti rendszerek sérülékenységére szempontjából. Bár összességében Európa népessége elöregedő, ez nem igaz a metropolisztérségekre, nagyvárosi régiókra és a tengerparti övezetekre (Honvári et al. 2015).
- A népesség és a munkaerőforrás csökkenése miatt nőni fog a munkaerőhiány, hiszen nemcsak az alacsony bérek és a rossz munkakörülmények, hanem a demográfiai sajátosságok is közrejátszanak a munkaerő-kínálat csökkenésében. Jellemző lesz egy társadalmi kommunikációs zavar: az egyidejű munkanélküliség és munkaerőhiány tömeges jelensége.
- Ennél fogva sokkal komolyabban kell venni a munkaerő-toborzást és a munkaerő-megtartást. Az ösztönzésmenedzsment fő célja egy olyan szervezeti gyakorlat kifejlesztése, amely elősegíti a vállalat küldetésének teljesítését a megfelelő munkatársak megszerzése, megtartása és motiválása útján. A kulcsemberek megtartása határozott koncepciót feltételez. Mindez olyan tudatos beavatkozást igényel, amely csak akkor járhat eredménnyel, ha az érintettek a külső irányítást is belső motivációként élik meg.

A motivációs technikák ismerete, tudatos és célirányos alkalmazása szükségszerűvé válik (Bertalan–Boldizsár 2016).

- A munkavállalókat nem lehet kizárólag az anyagi érdekek és a pénzügyi célkitűzések mentén motiválni és elkötelezteni a vállalat felé (ez már sok cégnél most is így van). Középpontba kerül a munkavállalói élmény fejlesztése. A cégeknek is nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a pihentető és egészséges munkakörülmények megteremtésére. Emellett a munkavállalói juttatási csomagok kreatív összeállítása is kiemelt jelentőségű lesz. A Z és az Y generációhoz tartozó munkavállalók a jó márkánévvel rendelkező munkáltatókat keresik elsősorban. A nagyobb, közismertebb cégeknek számukra kifejezetten vonzóak. Ezzel párhuzamosan jellemző rájuk, hogy akkor is keresnek állást, amikor stabil munkahelyük van (Fodor 2015).
- Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a jövőben a foglalkoztathatóságra, a tudatos álláskeresésre, a karrier brandingre, az utánpótlás nevelésre. A foglalkoztathatóság az érintett személy munkára való megfelelőségét jelenti. Ez feltételezi a munkáltatók és a kormányok hozzájárulását a munkavállalók munkával kapcsolatos kompetenciáik fejlesztéséhez. A munkaerőpiaci tudatosság azt jelenti, hogy az illető képes modellt alkotni a munkaerőpiacról, ismeri annak elemeit, az azok közötti kapcsolatot, működését, és a modellnek megfelelően tud cselekedni is (Csehné Molnár 2016).
- A munkaerőpiacon pillanatnyilag jelenlevő 4 generáció a munkáltatók számára az eltérő igények miatt újonnan felmerülő nehézségeket okoz. Kommunikációs stílus: Míg a baby boomerek (az 1945–1964 között születettek) jellemzően zárkózottabbak, az X és Y generáció (1965–1981, illetve az 1981–1994 között születettek)

már sokkal nyitottabb, jobban kedveli a személyes kommunikációt. Míg az idősebb korosztály a kommunikációban is követi a formalításokat, addig a fiatalok azonnali visszajelzésekre vágnak. A fiatalok többre értékeli a rugalmas munkaidőt, a képzési lehetőségeket, valamint a munkahelyi sokszínűséget, mint idősebb kollégáik. Míg az idősebbek számára fontosabb a biztos munkahely, valamint a vállalat pénzügyi stabilitása. A digitalizáció a legtöbb munkakörben egyre inkább része a mindennapoknak, ugyanakkor a baby boomer nem ebben a közegben nőttek fel, így sokkal nehezebben sajátítják el a digitális tudást (Fodor et al. 2017; Merétei 2017).

- A földrajzi határok elmosódása miatt a munkavállalók a képességeiket bárhol értékesíthetik: megnő a munkaerő mobilitása és a migráció. A migrációs folyamatok egyensúlyban tartásához szükséges, hogy egy hatékony migrációs politika kerüljön kialakításra. A nemzetállami szintű migrációs politika helyett szakma specifikus szintű migrációs politika kialakítása lenne indokolt, amelyet célszerű összehangolni a foglalkoztatáspolitikai irányvonalakkal. A kelet-közép-európai térben komoly kihívást jelent a munkanélküliség kezelése, amely szintén erősen hatással van a migrációs folyamatok élénkülésére (Lipták 2015).
- Az információtechnológiának köszönhetően a munka és magánélet egyre inkább egymásba mosódik. A munka és a család összehangolásának fontosságát mára az állam és a szervezetek is felismerték, hiszen az egyensúly hiányából olyan diszfunkciók származhatnak, melyek sem az egyén, sem a tágabb társadalmi környezet számára nem kívánatosak. Ilyen többek között a csökkenő termékenységi ráta, pszichológiai problémák, vagy a munkahely esetében a koncentrációhiány, illetve a teljesítmény-visz-

szaesés. A munka és a magánélet közötti egyensúly kialakítására irányuló gondolkodás mindkét nem képviselői között népszerűnek számít, különösen az ún. millenniumi generáció (az 1980-as években és azóta született dolgozók) körében. Emellett jelentős ilyen irányú nyomás tapasztalható a magasan képzett munkavállalók között (Gesztler 2014).

- 24/7 virtuális munkahelyek jönnek létre. A jövő generációja a hét mind a 7 napján, és a nap 24 órájában elérhető munkaerővé válhat, aki nem ismer határokat a munkában: jellemzőjük a flexibilis munkaidő és az atipikus foglalkoztatási formák, főként a távmunka. A munkavégzés hatékonysága szempontjából munkaadói és munkavállalói oldalon is erős a távmunka támogatottsága, amikor a munkavégzés helyszíne lehet kávézó, bérelhető iroda, coworking munkahely, vagy akár az egyének otthona. Az internet és a felhő technológiák fejlődése révén a távolból történő munkavégzés lehetősége a dolgozók számára segít kialakítani a munka és a magánélet egyensúlyát, mivel lehetővé teszi, hogy a feladatok elvégzését rugalmasan osszák be.
- A gig economy, azaz a „hagnigazdaság” erősödik. A szabadúszók, a kölcsönzött munkavállalók, ideiglenes bedolgozók mind-mind frissülést hozhatnak az emberi erőforrásban, és hatékonyabbá tehetik a szervezetek működését. Ez összhangban van a fiatalabb generációk elvárásaival is, akik arra vágnak, hogy bármikor válthassanak, kipróbálhassanak új, ismeretlen dolgokat.
- Tovább terjed fix alkalmazás helyett a tevékenységek kiszervezése, az outsourcing. (Siskáné Halász 2017).
- Az igazi nagy változást a munkaerő felhőszerűsítése jelenti. Számos olyan szabad-

úszó van, akik elérhetőek távoli helyekről is felhőszolgáltatásokon keresztül. Ha éppen szükség van rájuk, online platformokon licitálhatnak egy-egy feladatra. A két legnagyobb ilyen oldal az Amazon's Mechanical Turk és az Upwork.

- Megállíthatatlan trend a halmozottan sokféle munkaerő: diversity menedzsment. A társadalmi identitás (pl. a nemek, a faj, az etnikum, az életkor) alapján a sokszínűség a közzféra és a magánszféra szervezeteinek elsődleges problémájává vált, hiszen a mai globalizált világban különféle munkaerőre van szükségük tudás, készségek és képességek tekintetében. Ugyanakkor sokkal kevésbé nyilvánvaló, hogy hogyan érhető el az a változás, amely által a szervezetek sokszínűbb munkahelyekké alakíthatók. Ezért még mindig ritkák a szervezeti gyakorlatban (Benschop et al. 2015).
 - A szakmai ismeretek elsajátításán kívül számos személyes és társas kompetenciára is szükség van ahhoz, hogy sikeres karriert építhessen a szakember az adott pályán. A munkaadói oldal a fiatal munkavállalókkal kapcsolatban a gyors helyzetfelismerést, alacsony bizonytalanságtűrést, a technológia iránti erős bizalmat, a magas fokú technológiai önállóságot, a kiváló motorikus mozgást és a rögzült automatizmusokat hangsúlyozta. A legfontosabb készségek a problémamegoldás, kritikai gondolkodás, kreativitás, az együttműködés, az érzelmi intelligencia, a döntéshozatali képesség, a kognitív rugalmasság.
 - Egyre inkább felértékelődik a számítástechnikai gondolkodás és a digitális tudás. A digitális kompetencia az információs társadalmi technológiák (IST) magabiztos és kritikus használatát jelenti a munkára, szórakozásra és kommunikációra. Olyan alapvető infokommunikációs (ICT) készségek határozzák meg, mint a számítógép használata információ visszakeresésére, kiértékelésére, tárolására, előállítására, bemutatására és cseréjére, valamint az együttműködő/társas hálózatokban való kommunikációra és részvételre (Bokor et al. 2018).
 - A negyedik ipari forradalom enyhíteni fogja a mostani munkaerőhiányt, mert lesznek olyan gyárak, ahova nem kellenek betanított munkások, csak a gépek üzemeltetésére, karbantartására lesz szükség a gyártósorinál jóval magasabban kvalifikált technikusokra és mérnökökre. A pozitív következmény az lesz, hogy az ipar számára szükséges szakembereket egyre nagyobb arányban maguk a vállalatok fogják kiképezni, mert ezekkel a változásokkal az állami iskolarendszer egyre kevésbé bírja a lépést tartani. A vállalatokat egyre kevésbé fogja az állami végzettség érdekelni.
 - A gyors információáramlás miatt a tudás naprakészen tartása lesz az oktatás elsődleges feladata. A motivált, boldog és önbizalommal rendelkező felnőtt tanuló képes lesz tudását oly módon bővíteni, hogy az hatással legyen a társadalom és a gazdaság fejlődésére (Kálmán–Nyéki 2017).
 - A termékek szállítási infrastruktúrájában az internet szerepe lesz meghatározó. De az anyag- és energiatakarékosság, a környezettudatosság a mainál sokkal jobban át fogja hatni mind a fogyasztók, mind pedig a termelők gondolkodását. Az új paradigma egyik fő motívuma a fenntarthatóság lesz környezeti és társadalmi értelemben is, és a mainál erősebb lesz a törekvés az inkluzivitásra is (Szanyi 2018).
- Mindezeket a várható változásokat tartalmazza (1. ábra) az a Vitadokumentum is, amelyet az Európai Bizottság készített Európa Szociális Dimenziója címmel 2017-ben.

1. ábra. A munka jövőbeli világát érintő kihívások az Európai Bizottság szerint

| Mostanáig | Jövőbeli trendek |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Fokozatos innováció | Diszruptív innováció  |
|  Az emberek gépeket működtetnek | Az emberek felügyelik a gépek működését  |
|  Hosszú távú szerződések és beralapú foglalkoztatás | Rugalmas szerződések és új foglalkoztatási formák  |
|  Előzetes oktatáson alapuló lineáris pályafutás | Dinamikus pályafutás időszakos továbbképzésekkel és egész életen át tartó tanulással  |
|  Készségek szerinti szakosodás | Több területen alkalmazható kompetenciák és kreatív készségek  |
|  Munkavégzés a munkahelyen, a munka és a magánélet szétválasztása | Munkavégzés bármikor és bárhol, a munka és a magánélet összefonódik  |

Forrás: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0206>

Erre a valóságra kell az európai vállalatoknak, iskoláknak, képzési központoknak és egyetemeknek az európaiakat felkészíteniük.

A MUNKAERŐHIÁNY OKAI NAPJAINKBAN

Az elmúlt évben a gazdasági és üzleti világ fókuszában a tehetséges munkaerőért vívott harc állt. A munkaerőhiány az a munkaerőpiaci jelenség, amikor a rendelkezésre álló munkahelyek betöltése a kevés számú munkavállaló miatt nem valósítható meg. Egy verseny által szabályozott gazdaságban adódhatnak olyan helyzetek, amikor a munkaerő iránti kereslet átmenetileg nehezen elégíthető ki, hiszen időbe telik, hogy a bérek alkalmazkodjanak a szűkösebbé vált munkaerőhöz.

Számos friss hazai kutatás (Kiss–Barizsné 2016; Csehné–Szabó–Schwarczová–Hajós 2017; Rudnák–Hordós 2017) is rávilágít arra, hogy a fiatalok munkaerőpiaci részvételének egyik legnagyobb akadálya, hogy kevés olyan lehetőség van, amely összeköti az oktatást és a munkavégzést, megkönnyítve ezáltal az átmenetet a képzésből a munka világába. Különös hiány mutatkozik a tanulmányi területnek megfelelő szakmai gyakorlat és gyakornoki

állás biztosítása terén. Ez lényegesen megkönnyítené a fiatalok, pályakezdők részére a munkaerőpiacra való bejutást és a helytállást. Czeglédi–Juhász (2015) kutatásai arra is rámutattak, hogy a cégek között például igen magas a pályakezdőkkel szembeni negatív előítélet.

A munkaerőhiány egyik oka az, hogy a rendelkezésre álló munkaerő nem azokkal a képességekkel és tudással rendelkezik, mint amire a munkaerőpiacon éppen szükség lenne (Csehné 2007, 2009; Keczer, Szabó 2016). Egyfelől, napjainkban sokan szereznek felsőoktatási végzettséget és kevesen tanulnak szakmát. Másfelől, már az általános és középiskolai szinten is súlyos problémák vannak az oktatási rendszerben, amit a PISA-tesztek eredményei is alátámasztanak. Az oktatási rendszer még mindig a fiatalok lexikális tudására helyezi a hangsúlyt problémamegoldó készség javítása helyett. Ez a jelenség a legtöbb felsőoktatási intézmény esetében is fennáll. Az is gondot jelent, hogy a fiatalok proaktivitása ezen intézményekben nem fejlődik megfelelő mértékben (Mészáros 2017). Ugyancsak fontos tényező a használható nyelvtudás hiánya.

A munkaerőhiány Magyarországon demográfiai okokra is visszavezethető. A munkaképes korú népesség csökkenésének köszönhetően évente nagyjából 40-50 ezerrel kevesebb munkavállaló dolgozik hazánkban. Megközelítőleg 90 ezer gyermek születik évente, míg az '50-es években 220-230 ezer volt. Ez a csökkenés erősen meglátszik a munkaerőpiacon, és még rosszabb lesz, ha az úgynevezett Ratkógyerekek elmennek nyugdíjba.

A munkaerőhiány további oka a hazai gazdaságra jellemző regionális egyenlőtlenség, valamint a földrajzi mobilitás hiánya. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a közép-magyarországi régióban található meg az üres álláshelyek több mint fele. Sajnos a munkaerő-állomány legnagyobb része nem ott él, mint ahol ténylegesen szükség lenne rájuk. A munkavállalók nem elég mobilak, és nem szeretnének az ország távolabbi vidékein dolgozni.

Az **Európai Unió** belüli munkaerő szabad áramlásával Magyarországon is elkezdődött egy munkaerő-kiáramlási folyamat, mely során bizonyos munkavállalói réteg az ország elhagyása mellett döntött a magasabb munkabér miatt, a jobb megélhetés reményében. Becslések szerint 400-500 ezer értelmiségi és szakmunkás ment el dolgozni külföldre az utóbbi években. Az országok az „agyelszívás” (brain drain) miatt számos költséggel szembesülnek, mint a jól teljesítő munkások hiánya vagy az oktatásba fektetett közpénzek alacsony megtérülési rátája.

A munkaerőhiány oka lehet napjainkban az alacsony bérek szintje. Bár létezik munkaerő tartalék az országunkban, de vannak olyanok, akik alacsony bérért cserébe nem ajánlják fel a munkajüket. A magas járulékok miatt a bérekben jelentős lemaradás következett be még a régiós versenytársakkal szemben is.

A vállalatok belső szervezeti problémái okot adhatnak a munkaerőhiányra. Ha sok a konf-

liktus, ha nem megfelelő a munkakörnyezet, ha rossz a szervezeti kultúra, ha a munkavállalók túlterheltek, ha a karrierfejlődés nem biztosított, vagy ha az összetartás teljes hiánya mutatkozik meg, akkor a dolgozók elhagyják a szervezetet egy idő után, megemelve a fluktuációs költségeket. Ezek gyökerei leggyakrabban a vezetésben keresendők.

Napjainkban a munkaerőhiány okai közé tartozik az úgynevezett „vándormadarak” jelenség. Vándormadaraknak hívjuk azokat a munkavállalókat, akik egy régióon belül körbejárnak, magasabb fizetség és jobb körülmények reményében. Sok munkavállaló követi ezt az elvet, ezért magas fluktuáció alakul ki, ami további gondokhoz vezet. Azoknál a cégeknél, ahol gyártó tevékenységeket alkalmaznak, különösen rossz az állapot.

A MUNKAERŐHIÁNY SZÁMOKBAN

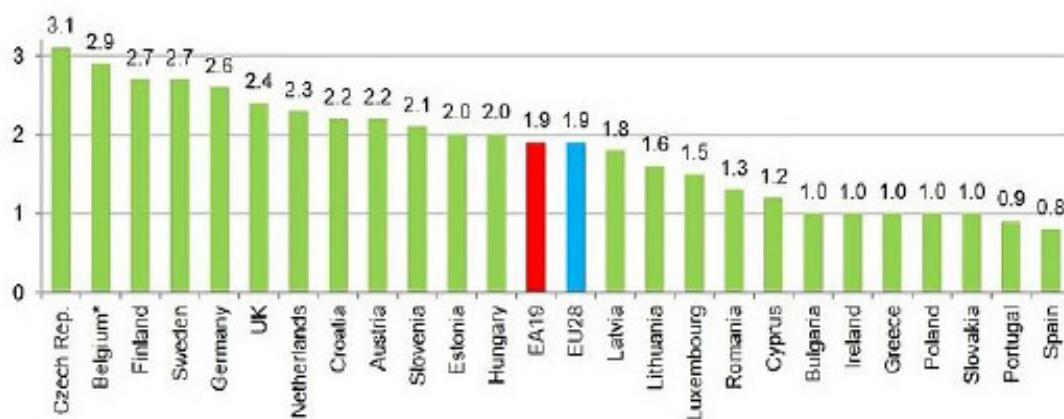
Éves összehasonlításban 2017-ben 2 százalékra emelkedett az üres álláshelyek aránya az Európai Unióban és az euró övezetben is az előző év 107 százalékos értékéhez képest. Azokban a tagállamokban, ahol összehasonlítható adatok rendelkezésre állnak, a legmagasabb betöltetlen állásarányt Csehország (4,1 százalék), Belgium (3,6 százalék), Németország (2,7 százalék), valamint Ausztria és az Egyesült Királyság (egyenként 2,6 százalék) jelentett. Magyarország 2,4 százalékkal az első harmadban található. Ezzel szemben a legkisebb arányban Görögországban (0,5 százalék), Bulgáriában, Spanyolországban és Cipruson (0,8 százalék), valamint Portugáliában (0,9 százalék) voltak betöltetlenek az állások (2. ábra).

A párhuzamba állítható adatokkal rendelkező tagállamok közül tizenkilenc állam esetében emelkedett éves összehasonlításban a betöltetlen állások aránya. Legnagyobb mértékben Csehországban (0,7 százalékpont), Hollandiában, Ausztriában (egyenként 0,6 százalékpont),

valamint Belgiumban és Szlovéniában (egyenként 0,5 százalékpont); négy országban nem változott, csökkent viszont Cipruson (0,2 százalékpont), Bulgáriában, Görögországban és Szlovákiában (egyenként 0,1 százalékpont). Az EU-ban az iparban és az építőiparban összevontan 1,6 százalékos volt a betöltetlen állások aránya, a szolgáltató szektorban viszont már 2,2 százalékos.

A betöltetlen álláshelyek szemszögéből a legrosszabb helyzet Győr-Moson-Sopron megyében volt tapasztalható, ahol az üres álláshelyek száma 26 százalékkal meghaladta a nyilvántartott álláskereső létszámát. Ezzel szemben Baranya megyében egy helyre 7, Somogy megyében 12 álláskereső jutott. A legtöbb új munkaerőigény Budapest, Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg

2. ábra. A betöltetlen álláshelyek rátája az EU-tagországokban (%) 2017 második negyedévében



Forrás: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/nemcsak-magyarorszagot-az-egesz-eu-t-sujtja-a-munkaerohiany.271333.html>

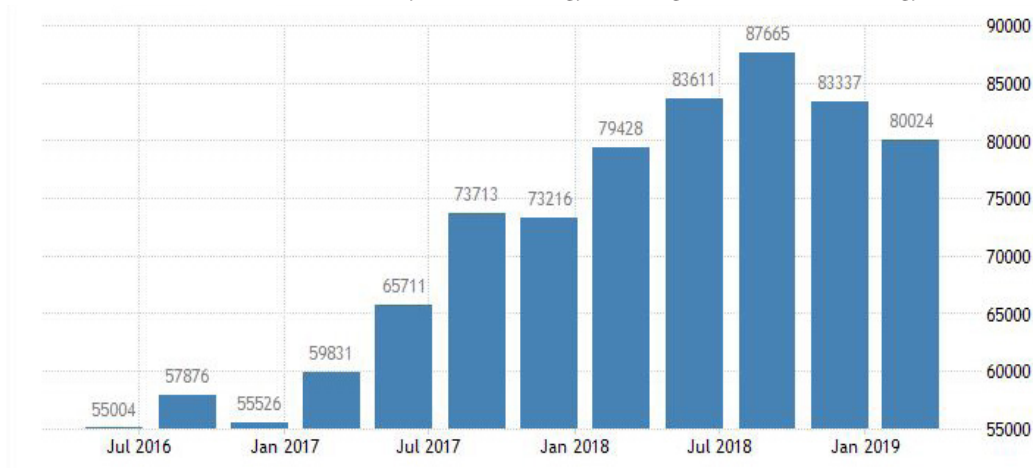
Az adatok rávilágítanak, hogy a munkaerőhiány csaknem az összes országot érinti.

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2017-ben a teljes nemzetgazdaságot tekintve 73 713 álláshely maradt betöltetlen (Ennek 72 százaléka a versenyszférában lévő állást jelent). Ezek legnagyobb része, 30 százaléka az ipar területére koncentrálódik. A legnagyobb létszámot foglalkoztató nemzetgazdasági ág, a feldolgozóipar gazdálkodó szervezetei közel 16,5 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek. A mezőgazdaságban és a kereskedelemben közel minden negyedik, míg az iparban minden második cég tervez létszámbővítést. A versenyszféra belül az információ és kommunikáció nemzetgazdasági területen volt a legtöbb betöltetlen állás (3. ábra).

megyéből érkezett, az összes igény 43,9 százaléka. Mivel a magyar munkavállalók földrajzi mobilitása az országon belül rendkívül alacsony, ezek a földrajzi különbségek nehezen tudnak kiegyenlítődni

A vállalatok körében a legégetőbb hiány a szakmunkások esetében tapasztalható. Legsúlyosabban az építőipart érinti a hiány, a cégek 94 százaléka nem talál szakmunkást. Hasonlóan rossz a helyzet a fémiparban is, 93 százalékos a hiány által sújtott cégek száma, a képzeletbeli dobogó harmadik helyén pedig holtversenyben áll az élelmiszeripar és a gépipar található. Minden harmadik betanított munkást is keres, és minden ötödiknél kevés a diplomás. Adminisztratív területeken azonban gyakorlatilag telített a pálya.

3. ábra. A betöltetlen álláshelyek száma Magyarországon 2017 második negyedében



Forrás: <https://tradingeconomics.com/hungary/job-vacancies>

A Központi Statisztikai Hivatal 2017-re vonatkozó tájékoztatója alapján, Magyarországon a munkanélküliek létszáma átlagosan 192 ezer fő volt, 43 ezer fővel kevesebb, mint 2016-ban. A munkanélküliségi ráta 4,2%-os értéke 1,0 százalékponttal volt alacsonyabb az előző évinél². A férfiakat alacsonyabb munkanélküliségi ráta jellemezte, mint a nőket, esetükben a javulás mértéke is nagyobb volt. Ez az adat is a relatíve könnyen mozgósítható munkaerő-tartalék rohamos fogyását jelzi, hasonlóan a potenciális munkaerő-tartaléknál számításba vehető csoportok létszámalakulásához. Az Európai Unió által definiált és meghatározott kategória az úgynevezett potenciális munkaerő-tartalék (Mohácsi 2016), melynek jelentős része nehezen foglalkoztatható, mert többségében képzetlenekről van szó.

KÖVETKEZMÉNYEK ÉS MEGOLDÁSI LEHETŐSÉGEK

Az elmúlt években folyamatosan csökken az új állásokra jelentkező pályázók száma, amely munkaerőhiány recessziót idézhet elő. Ha ugyanis nincs elég megfelelő munkaerő, elmaradnak a fejlesztések, kisebb lesz a növekedés,

² <http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun1712>

a bérek viszont megnőnek. Hosszú távon a jelentkezők alacsony száma miatti betöltetlen állások a cégek fejlődését hátráltathatják, visszavetheti a termelést, csökkentheti a vállalkozások beruházási kedvét, ami súlyos következményekkel járhat akár egy ország, vagy régió gazdasági életére. A munkaerőhiány egyik legkényesebb következménye pedig a tehetséges munkavállalók elégtelensége (Héder, Dajnoki 2007), ami megnöveli a fluktuációt.

A magyarországi munkaerőhiány tartós megoldására ma még kevés használható ötlet vetődött fel. Egy biztos, a munkaerőhiány kérdését komplexen kell vizsgálni, amelyre számos külső és belső tényező hat.

Nyugati országok ebben is nagyon haladóan gondolkodnak, hogyan lehet a középkorúakat nagyobb létszámban bevonni a gazdaságba. Itthon sok prekoncepció él velük szemben, és általánosan elmondható, hogy bizonyos munkaköröket, vezetői pozíciókat leszámítva érezhető a diszkrimináció a korosztály irányában. A korosztályban megbúvó tartalék hatalmas. Bizonyos munkakörök profiltisztítása esetén lehetőség nyílna a toborzási csatornát a 45 év felettiekkel szélesíteni. Az idősödésről és az

idősekről való gondolkodás megváltoztatására hívja fel a figyelmet Szellő–Nemeskéri–Zlatics (2017) tanulmánya is, kiemelve a deficitmodell fejlődésmodellre történő átváltását. A fejlődésmodell a meglévő képességek megőrzése, a rejtett készségek előhívására fókuszál. Ennek érdekében az idősekkel szembeni negatív sztereotípiák csökkentésére, a generációk közötti kapcsolatok és együttműködések fejlesztésére, a foglalkoztatás, munkaerőpiaci részvétel erősítésére, az alternatív képzési lehetőségek bővítésére az időskori jövedelembiztonság megteremtésére van szükség.

A minél magasabb foglalkoztatási szint eléréséhez a munkaerőpiac és az oktatási rendszer összehangolása szükséges, ez utóbbi megújításával és átalakításával. Közel 10-12 évnek kellene eltelnie, hogy az oktatási rendszer kiengedje a reform utáni generációt a munkaerőpiacra. Kutatási eredmények rámutattak, hogy a gyakorlati képzésekre alapozott és a piaci igényekre figyelő szakmunkásképzés, valamint a szakképzésben, foglalkoztatásban érdekelt szervezetek hálózatos együttműködése lehet a záloga a térségi fenntartható foglalkoztatásnak.

A munkaerőhiánynak és a költségek csökkentésének egyik esélye a robotok alkalmazása, mellyel az egyszerű, ismétlődő termelési lépések kiválthatók, viszont ezek elkészítése, üzemeltetése számban kevesebb, de magasabban képzett munkavállalót igényel. Hasonlóan javítják a hatékonyságot a korszerű termelésirányítási rendszerek és egyéb korszerű informatikai megoldások, viszont ugyanúgy képzett munkavállalókat és tőkét igényelnek. Az Ipar 4.0-nak nevezett folyamat voltaképpen az automatizálásnak és a termelési folyamat digitalizálásának az együttese. Társadalmi hasznosságának feltétele a jobb oktatás, hogy a termelés megemelkedett színvonalának elvárásaihoz a munkavállalók képességei igazodjanak.

A helyzet enyhítésére esetleges megoldásként a járulékcsökkentések alkalmazásának lehetősége kormányzati intézkedés keretében opcióként szerepel, azonban hosszú távon nem alkalmas eszköz a munkaerőhiány megszüntetésére, csupán néhány területen hozhat pozitív hatást (pl. munkáltatók kedvezőbb költségek mellett tudnak foglalkoztatni, aminek hatására nagyobb mértékűek lehetnek a beruházások, melyek további munkahelyeket hoznak létre).

Végül, a foglalkoztatás javításának érdekében elkerülhetetlen a munkaerőpiaci intézmények modernizálása és megerősítése, különös tekintettel a foglalkoztatási szolgáltatókra, továbbá a foglalkoztatási, képzési és átképzési lehetőségek jobb átláthatósága és hozzáférhetősége.

A gazdasági **prognózisok** szerint a jövőben fent említett okok miatt tovább fog nőni a munkaerőhiány. Az Európai Unió által definiált és meghatározott kategória az úgynevezett potenciális munkaerő-tartalék reintegrációja a munkaerőpiacra nem valós lehetőség, mert jelentős része nehezen foglalkoztatható, hiszen többségében képzetlenségről van szó (Mohácsi 2016). A fejlett társadalmakban a munka és a foglalkoztatás szerkezetében bekövetkező változások eredményeképpen minden bizonnyal a készségek fokozatos javítására és a munka minőségére, valamint a munkahelyi bizonytalanság csökkentésére helyeződik a hangsúly (Gallie, 2017). Ilyen környezetben fontos feladat felkészíteni a munkavállalókat arra, hogy képesek legyenek élni az adódó lehetőségekkel, tudjanak a körülményeknek megfelelően reagálni, változni és változtatni, saját tanulási útjukat és karrierútját menedzselni. Az életpálya-építési kompetenciák, vagyis a munka világában való eligazodás, az álláskeresői készségek, a képzési lehetőségek ismerete, valamint az önismeret kialakítása és fejlesztése segíthet

az egyén számára a nehézségek leküzdésében (Dolphin et al 2014; Hegyi–Halmos 2018).

ÖSSZEFOGLALÁS

A gazdaság szerkezeti átalakulása, a foglalkoztatás csökkenése, az általánosan instabil munkaerőpiaci környezet miatt minden vállalat, iparágtól és mérettől függetlenül, nagy kihívások elé néz a foglalkoztatás területén. A változó elvárások miatt a munkaerő vonzása és megtartása érdekében a munkáltatóknak egyre rugalmasabb foglalkoztatási rendszereket kell kialakítaniuk. Az egyre gyorsabb ütemben vál-

tozó világ megváltozott elvárásokat támaszt a munkavállalók felé is, melyekre nagyon hamar kell reagálniuk. A digitalizáció és az automatizáció hatására számos munkakör meg fog szűnni a közeljövőben, ugyanakkor felértékelődnek a kreativitást igénylő foglalkozások. A megfelelő készségekkel, kompetenciákkal és szakmai tudással rendelkező munkatársak megléte iparágtól és mérettől függetlenül az egyének és a vállalatok sikerességének egyik alapvető közös eleme a jövőt illetően. Ugyanakkor a jövőben jellemző lesz egy társadalmi kommunikációs zavar: az egyidejű munkanélküliség és munkaerőhiány tömeges jelensége.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Benschop, Y., Holgersson, C., Van den Brink, M., Wahl, A. (2015): Future challenges for practices of diversity management in organizations. HANDBOOK FOR DIVERSITY IN ORGANIZATIONS, Oxford University Press, Oxford, pp. 553–574.
2. Bertalan, P., Boldizsár, B. (2016): Globális trendek és a HR. ACTA SCIENTIARUM SOCIALIUM, 18(44).pp. 151–160.
3. Bokor, T., Székely, L., Pelle, V., András, H., Tóth, T., Tóth, A., Myat, K. (2018): Kommunikáció az információs társadalmak korában. Egyéni, szervezeti és társadalmi szintű változások azonosítása és leírása. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3327/1/FSA_kutatasi_terv_FIN.pdf
4. Czeglédi Cs.–Juhász T. (2015): Mit várunk el a pályakezdektől? Vélemények és szempontok a cégek oldaláról. Gödöllői konferencia (2015.05.09.) STUDIA MUNDI Vol. 3. pp. 55–63.
5. Csehné Papp I. (2007): Az oktatás és a munkaerőpiac állapota közötti kapcsolat Magyarországon, GAZDÁLKODÁS, 1, pp. 60–66.
6. Csehné Papp I. (2009): A felsőoktatás munkaerő-piaci kimenete. In: SPECIÁLIS KÉRDÉSEK ÉS NÉZŐPONTOK A FELSŐOKTATÁSBAN, (szerk. Karlovitz J. T.), Neveléstudományi Egyesület, Budapest, pp. 91–96.
7. Csehné Papp I.–Molnár K. (2016): Vágyvezérelt munkakeresés vs. foglalkoztathatóság? A Z generáció munkaerőpiaci ismeretei, elképzelései és motivációi. XIX. Apáczai-napok. Tudományos Konferencia. Tanulmánykötet: GONDOLKODÁSISTRUKTÚRÁK ÉS KREATIVITÁS. Győr, 2015.10.21-2015.10.22. Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, pp. 29–37.
8. Csehné Papp I., Szabó K., L. Schwarczová, Hajós L. (2017): Ocakavania a predstavy „Z” generácie univerzitnych studentov od thru práce. ACTA OECONOMICA UNIVERSITATIS SELYE 6: (1) pp. 23–38.
9. Dolphin, T., Gottfried, G., Raikes, L., Silim, A., Thompson, S. (2014): EUROPEAN JOBS AND SKILLS - A COMPREHENSIVE REVIEW 2014. Institute for Public Policy Research. 149 p.
10. Fodor M., et al. (2015): Employer Branding: Milyen a jó munkáltató? In: TANULMÁNYKÖTET-VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS A XXI. SZÁZADBAN V., pp. 109–120.
11. Fodor M., Jäckel K., Nagy O. (2017): Employer Branding a Z generáció szemével. Milyen munkahelyre vágnak és milyen szempontok alapján döntenek a munkahelyválasztásról a Zk? In: TANULMÁNYKÖTET-VÁLLALKOZÁSFEJLESZTÉS A XXI. SZÁZADBAN VII. pp. 145–153.
12. Földházi E. (2014): Magyarország népességének várható alakulása 2060-ig – különös tekintettel a nemzetközi vándorlásra. DEMOGRÁFIA, 57(4), pp. 241–269.
13. Gallie, D. (2017): The Quality of Work in a Changing Labour Market. SOCIAL POLICY & ADMINISTRATION. Volume 51, Issue 2. March. pp. 226–243.
14. Geszler N. (2014): A munka és a család konfliktusának forrásai az európai férfiak életében. SZOCIOLÓGIAI SZEMLE 24.2 pp. 65–89.

15. Héder M., Dajnoki K. (2017): The Characteristics of International and Hungarian Talent Shortage. ANNALS OF THE UNIVERSITY OF ORADEA ECONOMIC SCIENCE XXVI:(1st Issue) pp. 621–636.
16. Hegyi-Halmos N. (2018): Az életpálya tanácsadás nemzetközi trendje. OPUS ET EDUCATIO, /1
17. Honvári P., et al. (2015): Európai tapasztalatok a társadalmi-gazdasági modellezésben. http://www.regscience.hu:8080/jspui/bitstream/11155/1105/1/honvari_europai_2015.pdf
18. Kálmán A.–Nyéki E. (2017): Érzés vagy racionális tény? – Az önbizalom mint a LLL egyik kulcstényezője. OPUS ET EDUCATIO, 4(4).
19. Keczer G.–Szabó F. (2016): A szakmaszerkezeti döntésekben támogatott és nem támogatott szakmák piaci relevanciájának vizsgálata. In: Árpási Z.–Bodnár G.–Gurzó I. (szerk.) A MAGYAR GAZDASÁG ÉS TÁRSADALOM A 21. SZÁZAD GLOBALIZÁLÓDÓ VILÁGÁBAN 2. KÖTET: "30 ÉVES A BÉKÉSCSABAI FELSŐOKTATÁS" – JUBILEUMI KONFERENCIA. pp. 29–35.
20. Kiss Zs.–Barizsné Hadházi E. (2016): Műszaki diplomások munkaerő-piaci sikeressége. INTERNATIONAL JOURNAL OF ENGINEERING AND MANAGEMENT SCIENCES / MŰSZAKI ÉS MENEDZSMENT TUDOMÁNYI KÖZLEMÉNYEK 1:(1) pp.
21. Lipták, K. (2015): Foglalkoztatási lehetőségek a határon túl – avagy a migrációs folyamatok vizsgálata a kelet-közép-európai térbén. DETUROPE. THE CENTRAL EUROPEAN JOURNAL OF REGIONAL DEVELOPMENT AND TOURISM. 3. pp. 28–49.
22. Meretei, B. (2017): Generációs különbségek a munkahelyen – szakirodalmi áttekintés. VEZETÉSTUDOMÁNY/BUDAPEST MANAGEMENT REVIEW, 48(10), pp. 10–18.
23. Mészáros A (2017): A Te életed, te felelsz érte! In: Lakatosné Szuhai Gy., Poór J. (szerk.), TUDATOS ÉLETVEZETÉS, PROJEKTSZEMLELET A MAGÁNÉLETBEN, Budapest: Rublió Kiadó pp. 175–200.
24. Mohácsi M. (2016): Foglalkoztatás és munkaerőpiac: munkaerőpiaci elvárások. In: AZ OKTATÁS- ÉS TUDÁSMENEDZSMENTDIMENZIÓIAZEUROPA2020STRATÉGIAPRIORITÁSAINAK TÜKRÉBEN. OKTATÁS-ÉSTUDÁSMENEDZSMENTKUTATÁSITANULMÁNYOK. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. pp. 92–109.
25. Rudnák I., Hordós V. (2017): Pályakezdő magyar fiatalok külföldi munkavállalási motivációi 2016-ban. In: Varga E (szerk.) KOMMUNIKÁCIÓ A KORTÁRS TÉRBEN (COMMUNICATION IN THE CONTEMPORARY SPACE): INTERDISZCIPLINARITÁS MINT LEHETŐSÉG A KORTÁRS TÉR MEGFORMÁLÁSÁRA (INTERDISCIPLINARITY AS AN OPPORTUNITY FOR SHAPING THE CONTEMPORARY SPACE). 146 p. Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó, pp. 138–136.
26. Siskáné szilasi B., Halász L. (2017): Globális munkaerőpiaci kihívások az új gazdaságföldrajzi folyamatok tükrében. FOLDRAJZI KOZLEMENYEK. 3. pp. 263–274.
27. Szanyi M. (2018): Műszaki fejlődés és hosszú távú gazdasági ciklusok. In: MŰHELYTANULMÁNYOK 122. Január. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézet. pp. 1–48.
28. Szellő J., Nemeskéri Zs., Zlatics J. (2017): Az idősödő korcsoport munkavállalását meghatározó stratégiai tényezők. OPUS ET EDUCATIO, 4.
29. Verdugo, G., Allègre, D. (2017): Labour Force Participation and Job Polarization: Evidence from Europe during the Great Recession. SCIENCES PO OFCE WORKING PAPER no 16, 39 p.
30. World Economic Forum. (2016). The future of jobs: EMPLOYMENT, SKILLS AND WORKFORCE STRATEGY FOR THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.

