



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

Budapest, 2022. február

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:

Szell Krisztián, elemző, MKIK GVI
e-mail: krisztian.szell@gvi.hu

Kutatásvezető:

Nábelek Fruzsina, ügyvezető, MKIK GVI
e-mail: fruzsina.nabelek@gvi.hu

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
Budapest

A kézirat lezárva: 2022. február 23.

Cím: MKIK GVI
1065 Budapest, Lázár utca 10.
Tel: 235-05-84
e-mail: gvi@gvi.hu
Internet: <http://www.gvi.hu>

Összefoglaló

- Jelen elemzés célja a hazai vállalkozásoknál tapasztalható munkaerőhiány mértékének, valamint annak megelőzési és kezelési lehetőségeinek feltárása. Az elemzés az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) negyedéves vállalati konjunktúravizsgálatának 2022. januári eredményein alapul. A felmérésben 279 kis- és középvállalkozás (20–249 fő között) és 71 nagyvállalkozás (250 fő felett) vett részt.
- 2021-ben a válaszadók bő kétharmada (69%) szembesült munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel. A 20–49 fő közötti, illetve a kereskedelem területén működő vállalkozások kevésbé találtak ilyen jellegű problémákkal az elmúlt egy évben.
- A megkérdezett vállalkozások csaknem harmadának (32%) nem volt üres állashelye 2022. január 1-jén, míg kevesebb mint felüknél (45%) 1–10 darab, kevesebb mint negyedüknél (23%) több, mint 10 darab üres állashely volt. A betöltetlen állashelyekből kiindulva a munkaerőhiány leginkább a nagyobb létszámú, a döntően exportáló és a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégeket sújtja.
- A válaszadók több mint kétötöde (41%) úgy véli, hogy a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon súlyosabbá fognak válni a következő egy évben. Több mint felük (52%) nem számít változásra, míg kevesebb mint tizedük (7%) enyhülést prognosztizál. A nagyvállalatok és a döntően exportáló cégek tartanak a legkevésbé a helyzet romlásától.
- A munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel szembesülő vállalkozások leginkább atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével (51%) igyekeztek kezelni a problémát, de a nehézségek kezelésére nagy arányuk alkalmazott diákmunkást (43%), vezetett be új toborzási módszereket (34%) és fizetett a versenytársakhoz képest magasabb béreket (33%). Leginkább a 100–249 fős, a feldolgozóipari és az egyéb gazdasági szolgáltatások területére sorolható, az exporttevékenységet folytató, illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő cégek vezették be az általunk vizsgált lépéseket a munkaerőhiány okozta nehézségeik kezelésére.
- A munkaerőhiány kezelésére irányuló 2022. évi tervek között elsősorban a munkaerőigény-csökkentő beruházás (27%), az új toborzási módszer (26%), a versenytársaknál magasabb bérek fizetése (18%), valamint a jelenlegi munkavállalók terhelésének növelése (15%) jelenik meg.

Bevezetés

Elemzésünkben azt vizsgáljuk, hogy a hazai vállalkozások milyen arányban szembesültek a munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel 2022 januárjában, valamint, hogy elsősorban milyen típusú cégek érintettek a problémában. Bemutatjuk, hogy a vállalkozások milyen lépéseket tesznek a munkaerőhiány kezelésére, továbbá kitérünk arra is, hogy a munkaerőhiányra vonatkozóan milyen várakozással tekintenek a következő évre.

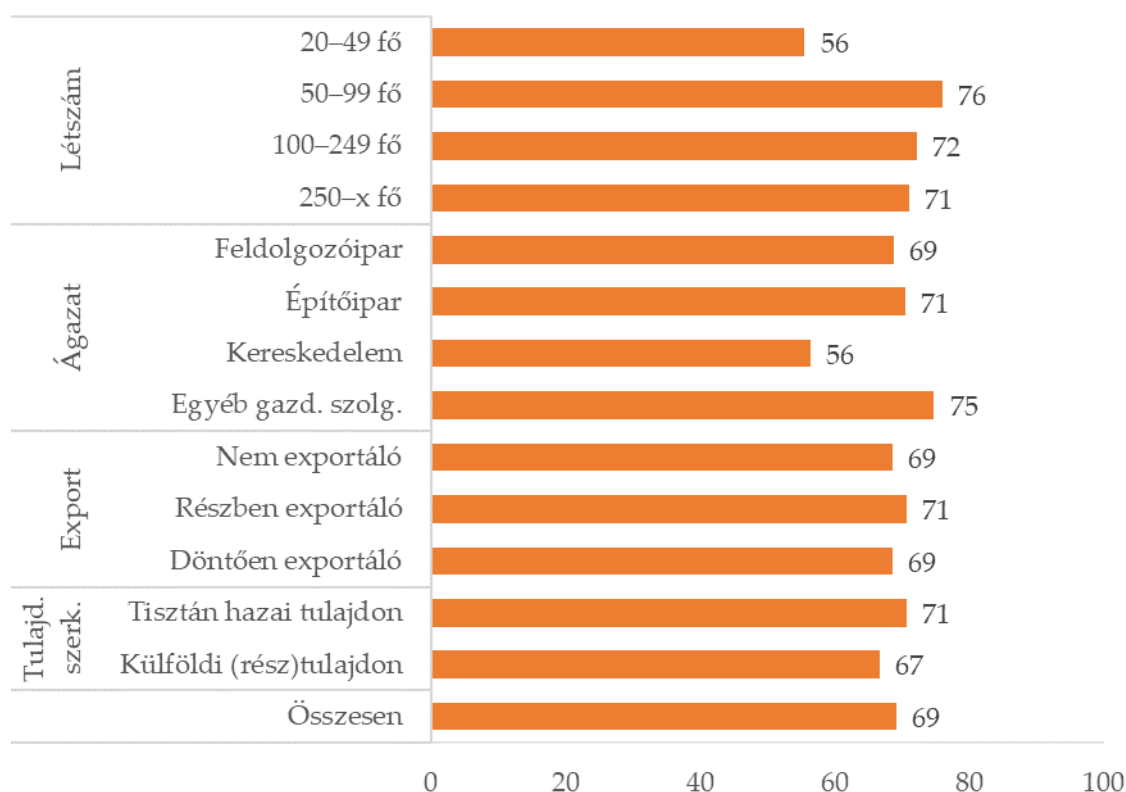
Az elemzéshez az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) negyedéves vállalati konjunktúravizsgálatának 2022 januári eredményeit használtuk fel. A felmérés keretében 350 cégvezető véleményét kérdeztük cégük üzleti helyzetéről és kilátásairól, továbbá információt gyűjtöttünk a munkaerőhiány mértékéről, annak megelőzési és kezelési lehetőségeiről is. A teljes mintában 279 kis- és középvállalkozás (20–249 fő között) és 71 nagyvállalkozás (250 fő felett) szerepel.¹

¹ A vállalatok válaszait a KSH adatainak felhasználásával bruttó hozzáadott értékhez való hozzájárulás, ágazatok és foglalkoztatotti létszám szerint súlyozzuk, így a válaszoló cégek mintája ezen jellemzők mentén reprezentatívnak tekinthető.

A munkaerőhiány percepciója

A válaszadók bő kétharmada (69%) szembesült a felmérés időpontját megelőző egy évben munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel. Korábbi elemzésünkben rámutattunk arra, hogy a COVID-19-járvány alatt visszaesett a munkaerőhiányt tapasztaló cégek aránya², ugyanakkor a jelenlegi érték már meghaladja a járvány előtti szintet³. Összességében elmondható, hogy e tekintetben létszám, gazdasági ágazat, exporttevékenység és tulajdonosi szerkezet szerint sem tapasztalhatók jelentős különbségek a cégek között. Ugyanakkor az adatok azt is mutatják, hogy a 20–49 fő közötti, illetve a kereskedelem területén működő vállalkozások kevésbé találtak munkaerőhiányból adódó problémákkal.

1. ábra: A munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel szembesülő cégek aránya az utóbbi egy évben, N=350; százalék



Forrás: GVI 2022

² Az elemzés elérhető: <https://gvi.hu/kutatas/663/a-hazai-vallalkozasok-uzleti-tevekenyseget-akadalyozo-tenyezok-2019-oktobere-es-2021-oktobere-kozott>.

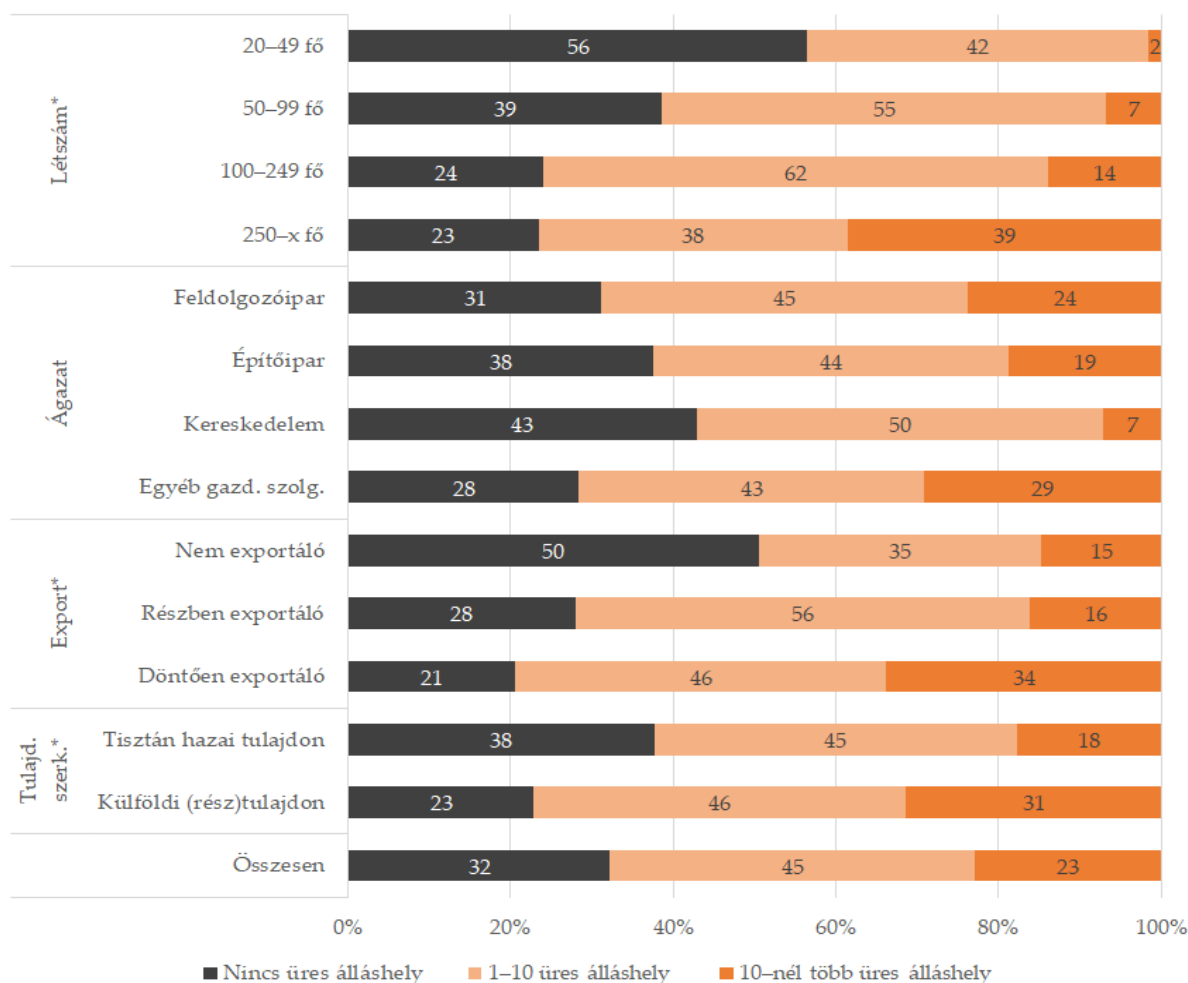
³ Erről lásd: <https://gvi.hu/kutatas/578/a-munkaerohiany-percepcioja-es-a-munkaerohianyra-adott-reakciok-a-hazai-vallalkozasok-koreben>.

A vállalkozásoktól azt is megkérdeztük, hogy hány üres álláshelyük volt 2022. január 1-jén. A válaszadók 32%-ának nem volt üres álláshelye, 45%-a 1–10 darab, 23%-a pedig több, mint 10 darab üres álláshellyel rendelkezett.

Az üres álláshelyek száma értelemszerűen szoros összefüggést mutat a vállalat méretével, a nagyobb létszámú cégek között nagyobb eséllyel találhatunk olyanokat, ahol az üres pozíciók száma meghaladja a 10-et. Az üres álláshelyek megoszlását gazdasági ágazatok szerint vizsgálva nem tapasztalhatók számottevő különbségek. Ugyanakkor a betöltetlen álláshelyekből kiindulva a munkaerőhiány leginkább a döntően exportáló cégeket sújtja, 34%-uknak volt 10-nél több üres álláshelye. Tulajdonosi szerkezet szerint azt láthatjuk, hogy a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalkozások körében jóval nagyobb arányban (31%) fordulnak elő olyan cégek, amelyeknek legalább 11 üres álláshelye van. A tisztán hazai tulajdonban lévő vállalkozások esetében ez az arány csak 18%.

Mindezen eredmények a vállalatok szerkezeti sajátosságaival is összekapcsolódnak. Mivel a döntően exportáló, illetve a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalatok körében jelentősen nagyobb arányban fordulnak elő nagyvállalatok. A nagyvállalatoknál ugyanakkor a méretükből adódóan nagyobb az esélye annak, hogy több üres álláshellyel rendelkezzenek.

2. ábra: Az üres álláshelyek megoszlása, N=313; százalék



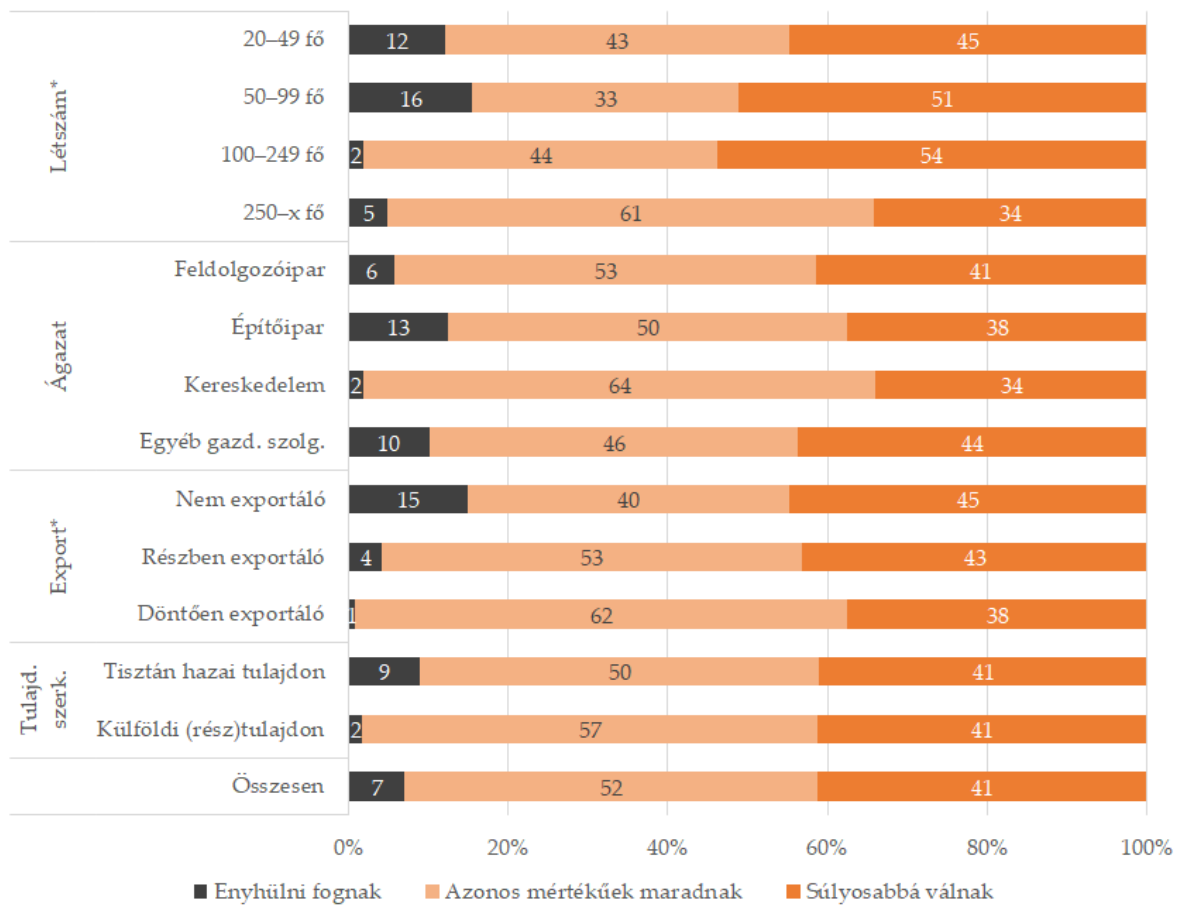
Forrás: GVI 2022

*Szignifikáns eltérés ($p < 0,05$).

A válaszadók több mint kétötöde (41%) úgy véli, hogy a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon súlyosabbá fognak válni a következő egy évben. 52%-uk gondolja azt, hogy ezek a problémák a következő egy évben azonos mértékűek maradnak, és csupán a válaszadók 7%-a számít arra, hogy e nehézségek enyhülni fognak.

A következő évre vonatkozó várakozásokat létszám szerint vizsgálva látható, hogy a nagyvállalatokhoz képest a 250 fő alatti cégek jelentősen nagyobb hányada (együttesen 50%-uk) számít a helyzet további romlására, a nagyvállalatok körében csak minden harmadik (34%) cégvezető nyilatkozott így. A döntően exportáló cégekre szintén az jellemző, hogy kisebb arányban várják a helyzet súlyosabbra fordulását, többségük arra számít, hogy a következő egy év során nagyjából a jelenlegihez hasonló mértékű nehézséget jelentenek majd a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák. Ágazat és tulajdonszerkezet szerint nem tapasztalhatók lényeges különbségek.

3. ábra A munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák várható alakulása a következő egy évben, N=338; százalék



Forrás: GVI 2022

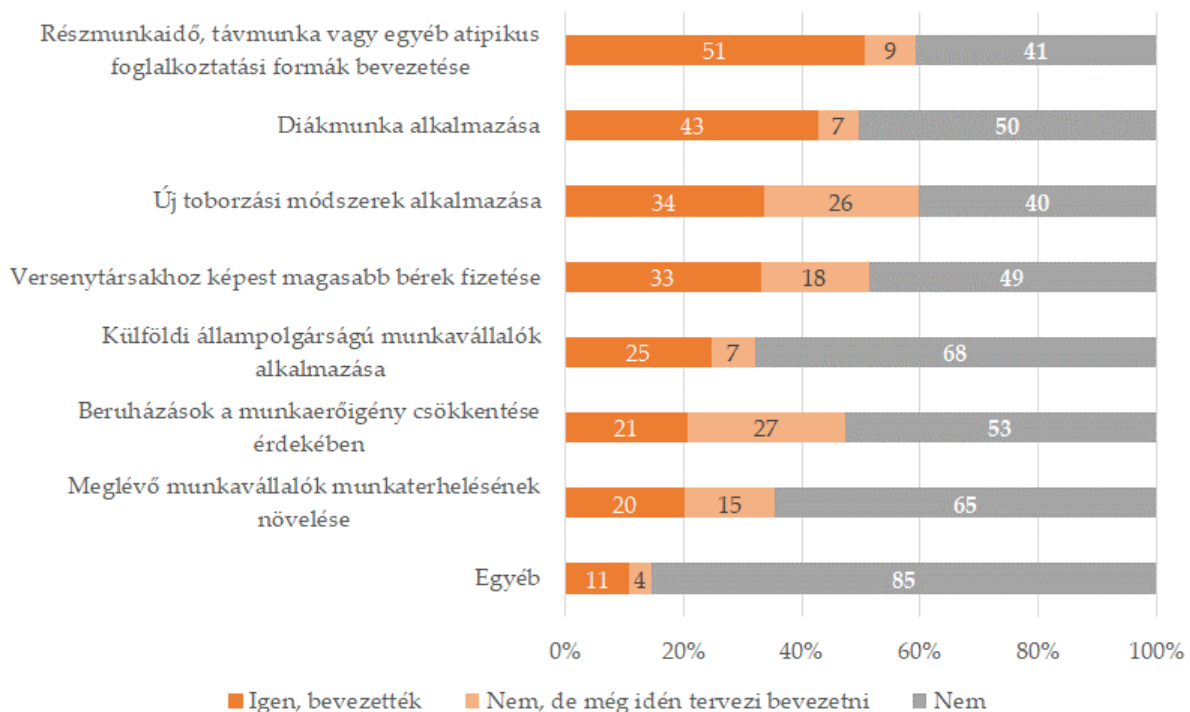
*Szigifikáns eltérés ($p < 0,05$).

A munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozások legnagyobb arányban atipikus foglalkoztatási formák bevezetésével (51%), diákmunka alkalmazásával (43%), új toborzási módszerekkel (34%), valamint a versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetésével (33%) igyekeztek orvosolni a munkaerőhiány kapcsán felmerülő problémáikat. A nehézségek kezelését negyedük (25%) külföldi állampolgárságú munkavállaló alkalmazásával, ötödük pedig beruházások eszközölésével (21%) vagy a meglévő munkavállalók terhelésének növelésével oldotta meg (20%).

A 2022. évi tervek esetében azt láthatjuk, hogy nagyjából minden negyedik munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozás hajtana végre munkaerőigény-csökkentő beruházásokat (27%), illetve alkalmazna új toborzási módszereket (26%). 18%-uk a versenytársaknál magasabb béreket fizetne, 15%-uk pedig jelenlegi munkavállalók terhelését növelné. A többi felsorolt lehetőség (atipikus foglalkoztatás, diákmunka alkalmazása, külföldi munkavállaló alkalmazása) a válaszadók kevesebb mint tizedénél jelent meg a tervek között.

A kérdőívben felsorolt konkrét lehetőségeken kívül az egyéb kategóriában a bevezetett, illetve idén bevezetni kívánt megoldások között főként a munkaerőszervezésre, -gazdálkodásra (például hibrid munkavégzési lehetőségek, nyugdíjasok visszavétele, munkaerő kölcsönzés), a különféle technológiai, szoftver és minőségbiztosítási fejlesztésekre, a más cégekkel és (felső)oktatási intézményekkel való együttműködésekre, a pályázati részvételre, a (tovább)képzésekre és az újabb juttatások (például jelenléti bónusz, lakhatási támogatások) bevezetésére irányuló elképzelések jelentek meg.

4. ábra: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett, illetve tervezett lépései, N=228-239, százalék



Forrás: GVI 2022

A munkaerőhiánnyal szembesülő vállalkozásoknak a probléma kezelése érdekében tett intézkedéseit létszámkategória szerint vizsgálva vegyes képet láthatunk. A diákmunkások felvétele, illetve a toborzási módszerek megújítása inkább a nagyobb, 100 fő feletti vállalkozások számára jelentett valamiféle megoldást. A 100–249 fős cégek gyakrabban alkalmaztak beruházásokat, illetve a meglévő munkavállalóikat is jobban terheltek a munkaerőigény csökkentése érdekében. A versenytársakhoz képesti magasabb béreket viszont a 250 fő alatti cégek alkalmazták nagyobb arányban.

1. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései létszámkategóriák szerint, százalék

	20–49 fő	50–99 fő	100–249 fő	250–x fő
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	43,4	41,0	45,3	56,7
Diákmunka alkalmazása*	28,6	18,3	36,0	55,1
Új toborzási módszerek alkalmazása*	26,7	26,0	38,4	36,2
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése*	46,9	40,3	43,8	24,5
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása	13,5	17,2	18,3	31,5
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében*	27,3	17,7	32,5	16,1
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése*	13,7	16,5	41,1	17,0
Egyéb	7,4	5,4	14,0%	12,2

Forrás: GVI 2022

*Szignyifikáns eltérés ($p < 0,05$).

Gazdasági ágazatok szerint megállapítható, hogy legkevésbé az építőipari és a kereskedelmi vállalatok vezettek be munkaerőhiány kezelését célzó intézkedéseket. Az építőipari cégeknél a versenytársakhoz viszonyított magasabb bérek fizetése, a kereskedelmi vállalatoknál pedig az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése volt kiemelkedően gyakori. Utóbbiak esetében átlag feletti arányban volt jellemző a munkaerőigény-csökkentő beruházások alkalmazása is. A feldolgozóipari cégek az átlagot meghaladó mértékben vezettek be új toborzási módszereket, illetve munkaerőigény-csökkentő beruházásokat, valamint átlag feletti arányban foglalkoztattak külföldi állampolgárokat is. Az egyéb gazdasági szolgáltatások területére sorolható cégek az átlagosnál nagyobb arányban vezettek be atipikus foglalkoztatási formákat vagy új toborzási módszereket, illetve a versenytársaknál magasabb fizetéssel is gyakrabban igyekeztek orvosolni a munkaerőhiány okozta nehézségeiket.

2. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései gazdasági ágazat szerint

	Feldolgozóipar	Építőipar	Kereskedelem	Egyéb gazd. szolg.
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése*	41,5%	20,9%	48,9%	64,4%
Diákmunka alkalmazása	48,3%	22,1%	44,1%	39,7%
Új toborzási módszerek alkalmazása*	38,7%	23,8%	21,1%	34,0%
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése*	30,7%	36,8%	25,7%	37,6%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása*	36,3%	12,3%	1,3%	22,4%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében*	24,5%	18,0%	24,4%	15,7%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése	26,5%	24,5%	10,7%	16,4%
Egyéb*	14,2%	5,8%	1,5%	11,0%

Forrás: GVI 2022

*Szignifikáns eltérés ($p < 0,05$).

Exporttevékenység szerint áttekintve a vállalatok munkaerőhiány kezelése érdekében tett lépéseit látható, hogy összességében a nem exportáló cégek kisebb arányban vezettek be ilyen intézkedéseket. A részben exportáló kategóriába tartozó vállalatok alkalmaztak a legnagyobb arányban diákmunkát, illetve munkaerőigény-csökkentő beruházásokat. A diákmunkások felvétele nagy mértékben jellemző volt a döntően exportáló cégekre is, emellett azonban körükben a külföldi munkavállalók bevonása, illetve a meglévő alkalmazottak megemelt terhelése is gyakoribb volt az átlagosnál.

3. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései exporttevékenység szerint

	Nem exportáló	Részben exportáló	Döntően exportáló
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	54,3%	49,1%	45,3%
Diákmunka alkalmazása*	31,1%	51,6%	46,6%
Új toborzási módszerek alkalmazása	25,4%	42,4%	36,9%
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése	31,2%	41,5%	27,8%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása*	19,8%	14,4%	37,1%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében*	15,9%	37,1%	12,9%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése*	9,8%	18,1%	31,3%
Egyéb	4,2%	7,9%	15,7%

Forrás: GVI 2022

*Szignifikáns eltérés ($p < 0,05$).

A munkaerőhiány kezelését célzó lépéseket a vállalatok tulajdonosi háttere szerint vizsgálva a legtöbb eszköz esetében statisztikailag nem tapasztalható számottevő különbség. Ugyanakkor az mindenképpen elmondható, hogy a külföldi munkavállalók, illetve a diákok alkalmazása lényegesen jellemzőbb volt a külföldi (rész)tulajdonban lévő vállalatokra, mint a tisztán hazai tulajdonban lévő versenytársaikra.

4. táblázat: A vállalkozások munkaerőhiány kezelése érdekében megtett lépései tulajdonszerkezet szerint

	Tisztán hazai tulajdon	Külföldi (rész)tulajdon
Részmunkaidő, távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák bevezetése	47,2%	60,9%
Diákmunka alkalmazása*	36,9%	53,7%
Új toborzási módszerek alkalmazása	29,8%	40,1%
Versenytársakhoz képest magasabb bérek fizetése	33,9%	29,3%
Külföldi állampolgárságú munkavállalók alkalmazása*	17,9%	36,1%
Beruházások a munkaerőigény csökkentése érdekében	22,4%	18,3%
Meglévő munkavállalók munkaterhelésének növelése	21,3%	17,3%
Egyéb	10,7%	9,3%

Forrás: GVI 2022

*Szignyifikáns eltérés ($p < 0,05$).