

SZAKMAI, MÓDSZERTANI FEJLESZTÉSI TERV ÉS KÍSÉRLETI (PILOT) PROJEKTTERV

GINOP-5.3.5-18 – Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek

Ágazat: szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ)

Vállalkozók Területi Ipartestülete (IPOSZ, Tapolca)



Tartalomjegyzék

I.	Vezetői összefoglaló	5
II.	Szakmai, módszertani fejlesztési terv	6
A.	Bevezetés.....	6
1)	Röviden a támogatási kérelemről	6
2)	A témaválasztás indoklása.....	6
3)	Elméleti kontextus.....	19
4)	Balatoni helyzetkép	23
5)	Kapcsolódás a Felhívás 3.4.1.1 ba) pontjához	24
B.	Célkitűzés.....	26
1)	Kapcsolódás a hazai környezethez	26
2)	Kapcsolódás a nemzetközi környezethez	32
C.	Munkaterv	33
1)	Helyzetfeltárás.....	33
2)	Adható válaszok kidolgozása	33
3)	Támogató szolgáltatások működtetése, „válaszok a gyakorlatban”	34
D.	Időterv, ütemezés.....	34

1)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #1	34
2)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #2	35
3)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #3	35
4)	A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #4	35
E.	Várt eredmények, hasznosítás	36
III.	Kísérleti (pilot) projekt.....	36
F.	Célkitűzés.....	36
G.	Célcsoport.....	36
H.	Munkaterv, alkalmazott módszertan	37
I.	Időterv, ütemezés.....	37
1)	Projekt negyedév #3 tevékenységei:.....	37
2)	Projekt negyedév #4 tevékenységei:.....	38
J.	Várt eredmények, hasznosítás	38

I. Vezetői összefoglaló

2018 közepére országosan 83.611 betöltetlen álláshelyet regisztrált a Központi Statisztikai Hivatal (KSH). Ez soha nem látott magasságot jelent Magyarországon. Rekord magas volt az üres pozíciók száma a jelen projekt által érintett szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazaton belül is: 2018 második negyedévére 3.119 álláshely et nem tudtak betölteni a munkaadók. A munkaerőhiány tehát jól számszerűsíthető – az ebből fakadó problémák pedig már sok esetben nagy (sajtó)nyilvánosságot is kaptak. Bezáró vagy éppen a szezonra ki sem nyitó helyek, a tömeges felmondások lassan mindennapossá válnak az ágazatban.

A jelen szakmai, módszertani fejlesztési terv által is érintett projekt azt a célt tűzte ki a projektet megvalósítani kívánó szervezeteknek, hogy ne csak próbálják meg minél pontosabb megismerni a munkaerőhiányos jelenlegi helyzetet, ne csak a problémahalmazt próbálják meg minél jobban jellemezni, hanem megoldási javaslatokkal is álljanak elő. Sőt: azokat az érintett vállalkozásokon pilot program keretében próbálják is ki. Kiemelt cél tehát, hogy a projekt segítséget nyújtson a bevont 50 érintett vállalkozásnak, jó gyakorlatokat alakítsanak ki a munkaerő megtartása, folyamatos fejlesztése terén. És végső soron megkíséreljék lassítani az ágazatra jellemző külföldre vándorlást – itthon is vonzó alternatívát kínálva az ágazatban dolgozni kívánó munkavállalóknak.

A szakmai program elsőként a jelenlegi helyzet feltárását kívánja megvalósítani. A kvalitatív kutatási elemet (mélyinterjúk) alkalmazó feltáró szakaszban a szakértők olyan kérdésekre keresik a választ, mint például: a résztvevő vállalkozás mióta működik, hány alkalmazottal, mennyi a stabil/időszakos munkavállalója. Milyen jövedelemtermelő képességgel bír, hogyan számszerűsíthető a forgalom, mi jellemzi az ügyfélkört, milyen infrastruktúrával bír a vállalkozás, milyen fejlesztésre van szüksége stb. Mi jellemző a humánerőforrás állományra (végzettség, tapasztalat), milyen külső forrásra van szükséges (üzleti tervre van-e szüksége). A munkaerőhiány létező probléma-e, ha igen, milyen súllyal bír, van-e kezelési terve az adott vállalkozásnak ezzel kapcsolatban. Mindebből meghatározható a jelenlegi állapot.

Ezek után egy elemző tanulmány készül, amelyben bevont szakértők segítségével kerülnek megfogalmazásra a problémahalmaz egyes elemeit megoldani kívánó válaszok. A projekt keretében futó pilot program pedig az elméleti síkon összeállított megoldási tervet teszteli a gyakorlatban – alkalmazott eszközként tanácsadást, kompetenciafejlesztést és tájékoztató alkalmakat kínálnak a projektet alkotó konzorciumi partnerek.

II. Szakmai, módszertani fejlesztési terv

A. Bevezetés

1) Röviden a támogatási kérelemről

A támogatási kérelem mögött álló **konzorcium vezetője a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), konzorciumi partnere a Vállalkozók Területi Ipartestülete (IPOSZ, Tapolca)**. A vendéglátó szakmát az érdekegyeztetés intézményrendszerében (NGTT, Vállalkozásfejlesztési Tanács) az érdekképviselői szervezetek tagságának sokszínűsége és a szakmai jelleg miatt mind a konzorciumvezető KISOSZ, mind a konzorciumi partner országos szövetsége, az IPOSZ képviseli, mert oda tartoznak a vendéglátó ipartestületi tagok. A szakmára jellemző, hogy vannak olyan vállalkozások, amelyek mindkét szervezetnél tagok, illetve olyan vendéglátó egységek, amelyek csak az egyik konzorciumi partnerhez tartoznak, és ebből a helyzetből fakad az az alapvető megoldás, hogy a két partner együttműködésben bonyolítja le jelen programot. E szervezeti páros azt a célt tűzte ki maga elé a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén, hogy megoldási javaslatokat tudjon megfogalmazni a Balaton környéki, ágazatbeli munkaadók munkaerő-megtartással kapcsolatos problémáira.

A kapcsolódó támogatási kérelem alapját képező téma: **a munkaerőhiány lehetséges kezelési módjai**. Ezen belül pedig különösen nagy szerepet tölt be a projektmegvalósítás során a meglévő (ittthon maradó) munkaerő fejlesztése, képzése. A projektet végrehajtani tervező szervezetek ugyanis nagymértékben hisznek a folyamatos önképzésben, az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning – LLL) ideájában. A munkaerőhiány lehetséges kezelési módjai közül pedig e területre helyeznének nagyobb hangsúlyt, hiszen tagszervezeteiken keresztül nap mint nap szembesülnek a munkaerőhiányból adódó problémás helyzetekkel, a nemcsak egyes vállalkozásokat, de egész ágazatokat veszélyeztető kihívásokkal.

2) A témaválasztás indoklása

A pályázati projekt alapját képező tematika kiválasztásakor a konzorciumi partnerek számos olyan jelzést kaptak a bázisukat alkotó tagszervezetektől, amelyek minden kétséget kizáróan kijelölték: milyen irányba érdemes indulniuk, mely területre érdemes időt és energiát fordítani. A tagszervezetek irányából jelentős igény mutatkozott tehát olyan segítségre, amely képes érdemi támogatást nyújtani a Balaton környéki, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén működő

vállalkozásoknak a munkaerőhiányos helyzetek kezelésében – elsősorban a *munkaerő megtartása* terén.

2018 második negyedévében nemzetgazdasági szinten ugyanis 83.611 betöltetlen álláshelyet regisztrált a Központi Statisztikai Hivatal (KSH)¹ – ezzel rekordmagasságba ért az üres pozíciók száma. Nem volt ez másként a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatában sem – itt is korábban nem látott magasságokba szökött az üres álláshelyek száma 2018 második negyedévére (Q2): 3.119 pozíció várta volna, hogy betöltsék. Míg 2014 hasonló időszakában (második negyedév – Q2) mindössze 669, 2015 második negyedévére már 995, 2016-ban (Q2) 1648, 2017-ben pedig 3005 üres álláshelyet tartott nyilván a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisa a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (I) ágazatban. Ezeket a számokat túlmutató a 2018 második negyedévével jellemző adat.

<i>Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás</i>	Időszak	Betöltetlen álláshelyek száma
2014	Q1	1500
	Q2	669
	Q3	887
	Q4	536
2015	Q1	1272
	Q2	995
	Q3	1061
	Q4	1025
2016	Q1	1675
	Q2	1648
	Q3	1894
	Q4	1480
2017	Q1	2283
	Q2	3005
	Q3	2529
	Q4	1766
2018	Q1	2661
	Q2	3119

1. táblázat: A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban betöltetlen álláshelyek száma 2014. első negyedév (Q1) és 2018 második negyedév (Q2) között negyedéves bontásban (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal)

¹ Adatok forrása: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027b.html

2018 második negyedévére így az összes betöltetlen álláshely (83.611 pozíció) közül minden 27. a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatából került ki (3.119 üres pozíció, 3,73 százalékos arány az összes betöltetlen álláshelyhez képest).

Ez a helyzet érthetőbbé válik, ha ránézünk arra: miként alakult a forgalom, illetve a bevétel a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban. 2018 első két negyedévében (azaz első félévében) 544 milliárd forint bevételt termeltek a magyar vendéglátó vállalkozások². Ez tovább osztva a hagyományos értelemben vett vendéglátás (terminus technicus-szal élve: *kereskedelmi vendéglátás*) esetében 480 milliárd forint bevételt, a munkahelyi étkeztetés esetében 63 milliárd forint bevételt jelent. A forgalom volumenbővülése 6 százalék feletti volt a vendéglátás alágazatban, ebből a kereskedelmi vendéglátás forgalombővülése 8 százalék, míg a munkahelyi vendéglátás esetében 5 százalékos visszaesést regisztrált a Központi Statisztikai Hivatal. A kereskedelmi vendéglátás 8 százalékos bővülése meglepő adatnak mondhat annak fényében, hogy milyen jelentős a munkaerőhiány az alágazatban (ld. fentebb).

Mindez annak ellenére van így, hogy az abszolút számokat nézve emelkedett a vendéglőkben dolgozó fizikai alkalmazottak száma (ők főznek, ők szolgálnak fel, ők végzik a mosogatást, takarítást stb.), ám ez a létszámbővülés (ld. alább) nem tudta követni a növekvő igényt az ágazatban foglalkoztatottakra. Egyszerűen fogalmazva: még mindig kevesen dolgoznak a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban, így nő a betöltetlen pozíciók száma rekordmagasságokba.

Szabályozói oldalról ugyan történtek lépések annak érdekében, hogy ezt az égető munkaerőhiányt valamilyen formában kezelni lehessen (amelyik munkakörben kötelező a szakképzettség, ott elég műszakonként egy szakképzett szakember jelenléte), ám ez még mindig nem teljes megoldás a problémára. Hiszen a vendéglátóipari vállalkozások vezetése a minőséget is szem előtt tartja, hiszen ennek nyomán lesz sok vendég, ám ehhez a tudásra is szükség van, nem csak a képzettségről szóló dokumentumra.

A vendéglátásban foglalkoztatott fizikai alkalmazottak létszáma a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai alapján így alakult 2015 és 2018 között:

² A következőkben a KSH által használt kategorizálás (szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás) mellett a *vendéglátás* alágazatra fókuszált adatokat mutat be jelen írás.

	2015	2016	2017	2018 / január	2018 / június
vendéglátás létszám (ezer fő)	48	51	54	58	61

2. táblázat: A vendéglátásban dolgozó fizikai alkalmazottak száma a 4 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások esetében (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, blokk.com)

A vendéglátásban alkalmazott áfakulcs csökkentésével kapcsolatban úgy tűnik: túlzóak voltak az elvárások. Az 5 százalékosra csökkentett áfakulcs mellett ugyanis megjelent a nettó árbevételre számolt 4 százalékos mértékű ún. turizmusfejlesztési hozzájárulás – ezzel ugyan lényegesen csökkent a korábbi 27 és 18 százalékos, nettó árbevételre terhelte közteher mértéke (9 százalék), de az árak mégis emelkedtek a vendéglátásban (2017-ben 5 százalék körüli áremelkedés, 2018-ban eddig kb. 6 százalékos áremelkedés volt regisztrálható). Fontos különbség ugyanakkor, hogy a munkahelyi vendéglátásban megmaradt a 27 százalékos áfakulcs alkalmazása, az ebben a szegmensben mért bevétel csökkenésnek is indult az utóbbi két évben.

Az áremelkedés mérhető hatása mellett ugyanakkor fontos azt is látni: *nőtt a forgalom*, a vendégek tehát egyelőre nem pártoltak el. Minden adott tehát ahhoz, hogy akár jelentősebb béremelést is végrehajtsanak az ágazatban – ám a nagy boom egyelőre elmaradni látszik. Ha összevetjük az vendéglátásban jellemző átlagbérek alakulását a versenyszféra szintű hasonló adatokkal, akkor jelentős elmaradásokat látunk. Az olló ráadásul nem zárul érdemben a versenyszféra egészében mért átlagbér és a vendéglátásban tapasztalt bruttó átlagkereset között – annak ellenére, hogy a fentebb említett tényezők (áremelések, csökkenő áfakulcs, növekvő forgalom) mind-mind a forrásbővülés (értsd: béremelés lehetősége) irányába indultak el. A bérfelzárkózás a versenyszféra átlagához egyelőre várat magára.

	2015	2016	2017	2018 / január	2018 / június
vendéglátás - havi bruttó átlagkereset	127	135	159	173	177
versenyszféra - havi bruttó	182	193	221	237	246

átlagkereset					
különbözet	-55	-58	-62	-64	-69

3. táblázat: A vendéglátásban dolgozók havi bruttó átlagkeresetének és a versenyszférában mért bruttó átlagkereset különbsége 2015 és 2018 között a 4 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások esetében (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, blokk.com)

A fentiek nemiképp módosíthatnak azok a kedvező kilátások, amelyek az ágazat előtt állnak. Mind a szálláshely-szolgáltatás, mind pedig a vendéglátás jelentős mértékben profitálhat abból, hogy dübörög a turizmus, Magyarország egyre népszerűbb desztináció a külföldi turisták körében is. Ha csak a vendéglátás alágazatát vesszük figyelembe, 2013 és 2017 között jelentős forgalombővülést regisztrálhatunk. A 2013-as 754 milliárd forintról 2017-re 1.073 milliárd forintra nőtt a vendéglátóipari vállalkozások által bonyolított forgalom.

vendéglátás	2013	2014	2015	2016	2017	2017/2013
bevétel	754	806	917	1002	1073	319
volumenindex (előző év = 100%)	99,9	104,4	110,8	106,3	103,6	127

4. táblázat: A vendéglátásban működő vállalkozások forgalma és annak előző évhez mért változása 2013 és 2017 között, milliárd Ft (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, blokk.com)

Ám ha a fentiek mellé tesszük, hogy a munkahelyi vendéglátás esetében a 2016-os nagy visszaesés után 2018 ismét csökkenést mutat, máris árnyaltabbá válik a pozitív jövőkép. E téren a 2019-es cafetéria változások (SZÉP-kártya szerepének felértékelődése) számíthatnak segítő tényezőnek – bár e hatást is módosíthatja, hogy azok a szereplők, akik adottságaik miatt tehették, korábban a

kedvezőbb áfakulcs használata érdekében átsodródtak a hagyományos vendéglátásba, a mozgástér tehát a maradéknak nem túl nagy.³

munkahelyi vendéglátás	2013	2014	2015	2016	2017	2017/2013
<i>bevétel</i>	99	113	121	110	119	+ 20
<i>volumenindex</i> (előző év = 100%)	94,3	112,5	104,3	87,9	105	102,1

5. táblázat: A vendéglátásban működő vállalkozások forgalma és annak előző évhez mért változása 2013 és 2017 között, milliárd Ft (Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, blokk.com)

A fentiekén túl érdekes tendenciák vannak kirajzolódóban a vendéglátóipar területén. Röviden úgy foglalható össze: drágábban eszünk többet, kevesebb vendéglőben. 2013-ban már 50 ezer alá esett a kereskedelmi vendéglátást célzó helyek száma, 2017-2018 során pedig 45-46 ezer vendéglátóhely üzemelt nagyjából. A munkaerőhiány tehát láthatóan „tisztítja” a piacot, az éttermek, büfék, cukrászdák, szórakozóhelyek, kocsmák száma egyaránt lassan, de folyamatosan csökkent. Ezzel ellentétes tendenciát mutatott a munkahelyi vendéglátóhelyek száma. 2013-ban körülbelül 5,5 ezer volt belőlük, 2017 végén már közel 6 ezer ilyen egység működött. E piaci szegmens nagyságrendileg kisebb, mint a kereskedelmi vendéglátás piaca, mégis tudott növekedni. A közeli jövőben azonban ebben a szegmensben is beköszönhet a visszaesés, az egységek számának csökkentése.

Ha ezzel párhuzamosan vetünk egy pillantást az éttermi vendéglátásban dolgozók fizikai alkalmazottak létszámára 2018 áprilisában, akkor egy 45,5 ezres értéket találunk. E létszám átlagosan havi bruttó 177 ezer forintot vitt haza. Az egy évvel korábbi létszámadat alacsonyabb volt (41 ezer fő

³ A téma kapcsán bővebben ld.: <http://blokk.com/hiaba-kisebb-az-afa-a-vendegloben-csak-beleturta-a-zsebekbe/>

– főként pincérek szakácsok), tehát némi emelkedés regisztrálható e vizsgált időszakban. Csakúgy, mint a bérek terén: 2017-ben a havi átlagos bruttó bér 164 ezer forint körül alakult, így megállapítható: 2017-ről 2018-ra a vendéglátásban dolgozó fizikai alkalmazottak havi átlagos bruttó bére közel 8 százalékkal emelkedett. Ez az érték azonban egyúttal azt is jelenti: az ágazati szintű havi bruttó bér emelkedése nem éri el a nemzetgazdasági szintű átlagot (10 százalékos bérnövekmény).⁴

2018. áprilisában publikálta a Magyar Vendéglátók Ipartestülete saját kutatását, amely a felmérésről készített beszámolóban így foglalja össze az adatfelvétel célját:

„A kérdőíves felméréssel elsődlegesen a vendéglátó vállalkozások tulajdonosainak, illetve vezetőinek a véleményét kívántuk megismerni adott témákhoz kapcsolódó kérdések mentén. Az adatokat valószínűségi és nem valószínűségi mintavételi eljárás alkalmazásával egyaránt gyűjtöttük. A valószínűségi mintavétel keretében egy online formában elérhető kérdőívet tettünk közzé az MVI honlapján és az elektronikus szakmai sajtóban, amihez valamennyi vendéglátással foglalkozó vállalkozó hozzáférhetett. Emellett célzott módon a Vendéglátás Akadémia rendezvényein megjelenő szakmai közönség is kitölthette a kérdőívet. A kétirányú adatgyűjtésnek köszönhetően egy 214 elemű minta jött létre, amely nem reprezentatív, de alkalmas lehet arra, hogy az abból származó információkat a szakmai érdekvégyesítés során felhasználjuk.”⁵

Fontos tehát rögzíteni: az adatfelvétel módszertana nem biztosítja az ágazatra vonatkozó reprezentativitást, ám pusztán tájékoztató jelleggel érdemes lehet a kapott eredményeket megvizsgálni.

A kutatásból a teljesség igénye nélkül a legfontosabbnak gondolt megállapítások:

- „A válaszadók döntő többsége, mintegy 2/3-uk tulajdonosi vagy üzletvezetői minőségükben töltötték ki a kérdőívet, vagyis olyan személyek, akik kellő rálátással rendelkeznek a vendéglátó vállalkozás rendszerszintű működésére. Emellett a felmérésében részt vettek többek között konyhafőnökök, szakácsok és felszolgálók is, akik a válaszadók közel 1/3-át adták.”⁶

⁴ A témáról bővebben ld.: <http://blokk.com/hiaba-kisebb-az-afa-a-vendegloben-csak-beleturta-a-zsebekbe/>

⁵ Ld. Magyar Vendéglátók Ipartestülete: *Kérdőíves felmérés a vendéglátást érintő problémákról és a vendéglátó szakmai szervezetekkel kapcsolatos elvárásokról* (2018. április), 1. oldal. Az anyag internetes elérhetősége: https://turizmus.com/html/data/cikk/115/7775/cikk_1157775/mvi_felmeres_beszamolo.pdf

⁶ Ld. uott, 2. oldal.

- „A válaszadók által képviselt vállalkozások jellemzően, több mint 60%-ban hagyományos értékesítésű étteremet, illetve vendéglőt üzemeltetnek, amelyek a mintában az országos üzletadatokhoz képest felülreprezentáltak, míg más profilok, mint pl. a cukrászdák és a munkahelyi vendéglátóhelyek alulreprezentáltak. Emellett a felmérésben a többi vendéglátóhelyi profilon kívül 10%-os arányban képviseltették magukat szállodai éttermek is.”⁷
- „A válaszadók a felmérésben képviselt vendéglátóhelyek 30%-ára vonatkozóan nem közöltek adatot az üzlet területi elhelyezkedésre. A fennmaradó vendéglátóhelyek közel 1/3-a Budapesten, míg 2/3-uk vidéki nagyvárosban és egyéb településen található. A mintában a budapesti üzletek az országos adatokhoz viszonyítva (a budapesti vendéglátó üzletek aránya 2016-ban 21%-os volt [KSH]) nagyobb részarányt képviselnek.”⁸
- „A felmérésben érintett vendéglátó vállalkozások a foglalkoztatottak száma alapján szinte kizárólag kis- és középvállalkozásnak tekinthetők. Az alapsokaságon belüli megoszlástól eltérően a mikro-, kis- és középvállalkozások a mintában közel azonos arányban jelentek meg. A mintában képviselt vendéglátó vállalkozások közel 2/3-a mögött jellemzően egy vendéglátóhely üzemeltetése áll, amely jól mutatja a vendéglátó szektor sokszereplős jellegét. Ezen vállalkozások által működtetett vendéglátóhelyek mintegy fele pedig legfeljebb 100 fő befogadóképességgel rendelkezik. A fennmaradó vendéglátóhelyek kb. 1/3-a 100 és 300 fő közötti kapacitással működik és mindössze a vendéglátó vállalkozások 20%-a tudott 300 fő feletti befogadóképességet felmutatni.”⁹
- „Az átlagfogyasztást többek között az egyes vendéglátóhelyi profilok és a területi elhelyezkedés szerint érdemes vizsgálni. Tekintettel arra, hogy területi bontásban a vendéglátóhelyi profilok közül csak az éttermek, vendéglők képviseltették magukat kellő számmal a mintában, ezért az átlagfogyasztásra vonatkozó adatok más profilok esetében nem relevánsak. A budapesti éttermek, vendéglők esetében az átlagfogyasztás a felmérés idején 7400 Ft/fő körül alakult. Ezzel szemben vidéken ennek csupán a felét, 3800 Ft-ot fordítanak átlagosan vendéglátásra.”¹⁰
- „A felmérésben képviselt vendéglátó vállalkozások közel 70%-a nem alkalmaz felszolgálati díjat az általuk üzemeltetett vendéglátóhelyeken. Budapesten ennél kevesebben, vidéken

⁷ Ld. uott, 2. oldal

⁸ Ld. uott, 2. oldal

⁹ Ld. uott, 4. oldal

¹⁰ Ld. uott, 4. oldal

viszont jóval nagyobb arányban vannak azon vendéglátóhelyek, ahol mellőzik a felszolgálati díjat. A felszolgálati díj jelentette kedvező adózási feltételek vélhetően nem tudják ellensúlyozni az alkalmazással járó többlet adminisztrációs terheket, ezért csak a vendéglátó vállalkozások kisebb hányada él ezzel a lehetőséggel.”¹¹

- „A felmérésben érintett vendéglátó vállalkozások tulajdonosai, illetve vezetői a vendéglátással kapcsolatosan felvetett szinte valamennyi kérdést nagyon fontosnak ítélték meg. Ezek közül is **kiemelten fontosnak tartják a munkaerőhiány kezelését**, az Áfa-szabályozás egyszerűsítését, a reprezentációt terhelő adók további mérséklését, a vendéglátóipari szakképzés megújítását, a beruházások támogatását és a vállalkozásbarát hatósági tevékenység kialakítását az ellenőrző hatóságokkal. Emellett a vendéglátósok fontosnak gondolják a vendéglátás-fejlesztési stratégia kidolgozását és a vendéglátás állami irányításának megerősítését is. A válaszadók legkevésbé fontosnak a vendéglátással összefüggésben a minősítési védjegyrendszer hiányát és a magas bérleti díjak problematikáját tartják.”¹²
- „A vendéglátós vezetők döntő többsége úgy látja, hogy az Áfa-szabályozás a jelenlegi formájában nehezen értelmezhető és alkalmazható a vendéglátó vállalkozások számára, ezért szükséges annak mielőbbi módosítása.”¹³

Több írás is megjelent már azzal kapcsolatban, hogy **az ágazatban jelenleg foglalkoztatott munkaerő ismeretei hiányosak, fejlesztésre szorulnának**. Ezt érzékelt a két pályázó szervezet is, ezért a program során beillesztettünk egy kifejezetten szakmai továbbképzést, ami a hagyományos szakmai OKJ szerinti szakképzésen túlmutat, és ennek az oka az, hogy az utóbbi időben egyre több olyan betegség és érzékenység jelenik meg a fogyasztók, mint vendégkör részéről, amely különleges főzési technológiát vagy ételkészítést igényel. Ezt felismerve tette kötelezővé a kormányzat azt, hogy a vendéglátó egységekben az étlapokon már fel kell tüntetni a különböző fűszerek vagy ételek allergén hatásait, hogy az arra érzékeny személyek a választás során ezt figyelembe tudják venni. A teljesség igénye nélkül ilyen új táplálkozástudományi probléma a glutén érzékenység, laktóz érzékenység, ennél is nagyobb probléma a cukormentes étkezés iránti igény, valamint az ezekhez kapcsolódó betegség nélkül alkalmazott diéták, mint például a paleo és a vegán diéta. Azzal a megoldással, hogy ezeken a területeken a programban résztvevők szakmai után képzést kapnak, ahol az érintett munkavállalók dolgoznak, ott megugrik a vendégek kiszolgálásában az étel előállítás és

¹¹ Ld. uott, 4. oldal

¹² Ld. uott, 5. oldal

¹³ Ld. uott, 6. oldal

szolgáltatás minősége, azaz javul a vendéglátás színvonala, ugyanakkor megnő a képzésen részt vett munkavállaló értéke a munkaerőpiacon, hiszen a többlettudása révén az elhelyezkedési esélyei nagyobbak lesznek. Ezt az új igényt felismerve a hagyományos szakképzési rendszert kiegészítve tervezi a projekt végrehajtását a két konzorciumi partner, és ez adja a munkaerőpiaci helyzetet is befolyásoló szakmai előrelépését a projektnek

Vannak olyan megszólalók, akik szerint „nem munkaerőhiány van, hanem képesség- és képzettség hiány”.¹⁴ Éppen ezért fontos, hogy minden munkaadó a maga szintjén időt, energiát, pénzt fordítson a saját márka építésére (employer branding jelensége). Egy cégnek ezért alaposan oda kell figyelnie, hogy elérje és/vagy megtartsa a (még itthon maradt) szakembereket, és olyan körülményeket biztosítson számukra, amivel meg is tudja őket tartani. Bár nincsenek könnyű helyzetben a munkaadók sem: súlyos kompetenciadeficittel jelennek meg már a szakképzésben is a gyerekek. Nem tudnak fejben számolni, nem ismerik a történelmi nevezetességeket stb. Nagyon sok tanulóról, akik az utánpótlásbázist jelenthetnék, kiderül, hogy alkalmatlanok a szakmára.¹⁵

Egy 2016-os kutatás azt vizsgálta: a szakemberhiányra milyen kezelési módok adhatók, illetve a munkaerő megtartására milyen esélyek nyílnak a kulcsmunkakörök esetében.¹⁶ A kutatáshoz készített kutatási zárójelentés így ír:

„Munkaköri csoporttól függően a vállalatok felénél, harmadánál küzdenek 5%-ot meghaladó fluktuációval. A vezetői fluktuáció nem jellemző a résztvevő szervezetekre. A felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök esetében a vállalatok 57 százalékánál esik 5% alá a munkaerőmozgás. A fizikai dolgozók körében figyelhető meg a legmagasabb fluktuáció. A vizsgált szervezetek 9 százaléka számolt be 40% feletti, míg 13 százalék 20-40 % közötti munkaerőmozgásról. A képet árnyalja, hogy az adatszolgáltatók 44 százaléka a fizikai munkakörök esetében maximum 5%-os fluktuációval néz szembe.

A kutatás tanúsága szerint az informatikus, szakmérnök, operátor, értékesítő, minőségbiztosítási mérnök, tanácsadó, adminisztrátor, gépészmérnök, HR szakember, műszaki középvezető,

¹⁴ Tóth-Nagy Péter állításáról bővebben ld. a turizmusonline.hu cikkét a témában. Az írás internetes elérhetősége: http://turizmusonline.hu/aktualis/cikk/_nem_munkaerohiany_van_hanem_kepesseg_es_kepzettseg_hiany

¹⁵ Az ilyen típusú munkaadói tapasztalatokról bővebben ld.: <http://www.boon.hu/az-egeto-munkaerohiany-miatt-mara-dolgozok-diktalhatjak-a-felteteleket/3882752>

¹⁶ A 2016-os kutatásról készített beszámoló (kutatási zárójelentés) internetes elérhetősége: http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany_es_munkaero_megtartas_a_kulcsmunkakorokban_2016_kutatas.pdf

pincér/felszolgáló, projektmenedzser a 12 legnehezebben betölthető munkakör. Átlagosan 11 hétig tart az üres pozíciók betöltése. A leggyorsabban (4-5 hét alatt) az operátorokat és a projektmenedzsereket tudják pótolni a vállalatok. A mérnöki munkakörök esetében 18-21 hét szükséges a sikeres toborzás-kiválasztási folyamathoz.

A legtöbb hiánymunkakör esetében a túl alacsony béreket, a szakképzett munkaerő hiányát és a versenytársak konkurenciáját jelölték meg a válaszadók a hiány kialakulásának okaként. Ugyanakkor a munkaerőhiány általános kiváltó okaira adott válaszokból kiderül, hogy sok megkérdezett szerint a vállalatot belső szervezeti problémái okozzák a munkaerőhiányt.

A leggyakrabban (93%) alkalmazott munkaerő-megtartó eszköz a teljesítmény menedzsment és prémiumrendszer. Ugyanakkor a leghatékonyabb módszer a vállalatoknál a tehetséges munkaerő vonzása és megtartása érdekében: a speciális képzési program, egyéni fejlesztési terv alkalmazása.

Növeli a tehetséges munkavállalók lojalitását, ha innovatív ötleteik megvalósításához a szervezet kereteket biztosít, nyilatkozott a válaszadóink 79 százaléka.

A kormányzati eszközök közül a legtöbb válaszadó (85%) az adózási és járulékrendszer átalakítását tartaná kifejezetten hatékonynak. Míg 74% tette le a voksát az atipikus munkavállalási formák támogatása mellett. A válaszadók a legkevésbé tartották hatékony megoldásnak a közmunkában dolgozók nem közigazgatásban működő szervezetek általi alkalmazhatóságát, „kölcsonözhetőségét”, és hasonlóan vélekednek a külföldi munkavállalók betelepítésének ösztönzéséről is.

Általánosan elfogadott tézis, hogy a szervezetek munkaerő megtartó képessége erősen függ a vezetői munka és az ezt támogató HR rendszerek minőségétől. Elgondolkodtató, hogy mindössze a válaszadó szervezetek 35 százalékában szorgalmazzák a vezetők az innovatív HR megoldások alkalmazását. A vezetői munka minőségét illetően pedig a válaszadók 42 százaléka úgy nyilatkozott, hogy a vállalatának vezetői nem élnek kellő mértékben a dolgozók elégedettségét befolyásoló eszközökkel. 25% nem értett egyet ezzel a megítéléssel, míg 33% ambivalens a kérdés kapcsán.”¹⁷

A kutatás vizsgálta továbbá, hogy milyen személyügyi eszközök alkalmazhatóak sikerrel a munkatársak hosszútávú megtartására, illetve motiválására – ezek a kutatási adatok jelentős

¹⁷ Szakemberhiány is munkaerőmegtartás a kulcsmunkakörökben 2016. Kutatási zárójelentés. 4. oldal. A dokumentum elérhetősége:

http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany_es_munkaero_megtartas_a_kulcsmunkakorokban_2016_kutatas.pdf

muníciót jelenthetnek az ágazatban érintett szereplőknek is ahhoz, hogy saját helyzetüket átgondolják, és adekvát válaszokat tudjanak adni a kialakult helyzetre. Az alkalmazandó személyügyi módszerek a kutatási beszámoló alapján:

„6.1. PROGRAMOK A MUNKAERŐHIÁNY KEZELÉSE ÉS A MUNKATÁRSOK MEGTARTÁSA ÉRDEKÉBEN

A jelenlegi gyakorlatot elemezve megállapítható, hogy továbbra is kiemelt szerep jut a bérezéshez kapcsolódó személyügyi megoldásoknak („Teljesítményértékelési és prémiumrendszer”, „Meglévő fizetési rendszer átalakítása”, „Bérfelmérésben való részvétel, és a tapasztalatok beépítése a javadalmazási rendszerbe”, „Béren kívüli juttatások rendszerének átalakítása”). Ezek mindegyikét hozzávetőleg a válaszadók fele alkalmazza jelenleg is. Ezek mellett fontos szerep jut a toborzáshoz és képzéshez kapcsolódó eszközöknek is.

A bér mellett egyre fontosabb a nem bérjellegű megtartó eszközök szerepe, pl. „Munkavállalói elégedettség és elkötelezettség felmérése” vagy a „Munkavégzési körülmények javítása” az átlagosnál jóval magasabb arányban alkalmazott megoldások.

A résztvevők több mint fele említi a „Rugalmas munkaidő alkalmazása, Atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, osztott munkakör, távmunka)” jelenlegi alkalmazását, bár személyes tapasztalataink szerint ezen eszközök tényleges elterjedtsége jóval alatta marad az elvárható aránynál.

A tervezett eszközök sorában kiemelkedik a „Munkaköri rendszer átalakítása”, a „Karrier és utánpótlás menedzsment program” és a „Kulcsemberek megtartási program”, „Általános kompetencia értékelési és fejlesztési program” valamint a „Munkáltatói brand tudatos építése” eszközeinek az említettsége, így a válaszadók ezeken a területeken érzik jelenlegi gyakorlatuk fejleszthetőséget.

A felmérésből az is kiderül, hogy a munkaerőhiány még nem kényszerítette ki a cégek munkaszervezésének átalakítását, hogy a jelenlegi feladataikat kevesebb létszámmal legyenek képesek elvégezni, a hatékonyságnövelési programok, technológiai fejlesztés csak a válaszadók ötödénél jelenik meg. Ez talán arra is utalhat, hogy a vállalatvezetők többsége még nem tekinti a munkaerőhiányt hosszú távon is fennálló és kezelendő problémának.

[...]

6.2. ALKALMAZOTT ESZKÖZÖK HATÉKONYSÁGA

A munkaerőhiány kezelésében alkalmazható eszközök hatékonyságát vizsgáltuk a következő kérdések segítségével.

Az egyik leginkább hatékornak – érthető okokból – a „Kiemelt, piaci átlagnál magasabb alapfizetést” tartják a válaszadók, de ezt csak a cégek ötöde alkalmazza, míg a többségük magas költségek miatt nem is tervezi ezen eszköz bevezetését.

Hatékonysági szempontból még kiemelt fontosságúnak tartják az „Atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, osztott munkakör, távmunka)” és az „Extra szabadság napok biztosítása” eszközöket. Ezeket követi a „Kulcsembert megtartási program” és a „Több elemet kombináló hűségprogram”.

Az eszközök hatékonyságánál a válaszadók többsége a meglévő emberek megtartására fókuszál, az olyan hosszabb távon eredményeket hozó intézkedéseket, mint a „Létszámcsökkentés hatékonyságnövelési programok révén” és „Létszámcsökkentés technológiai fejlesztés révén (robotizáció, IT rendszerek)” programokat kevésbé tartják hatékornak a válaszadók. Ennek okai között említhetők egyrészt a bevezetés költségeinek nagysága (technológiai fejlesztés esetén), másrészt a feladat összetettségétől való félelem, esetleg belső kompetenciák hiánya.

Van néhány elem, melyek hatékonyságáról megoszlik a válaszadók véleménye. Egyik ilyen a „Hosszútávú ösztönzési rendszer (részvényjuttatás, cash plan)”, pedig ez az eszköz a fejlettebb gazdaságokban a kulcsemberek megtartásában az itteninél – értsd Magyarországinál – lényegesen nagyobb szerep kap. A „Duális szakképzés” és az „Oktatási intézményekkel való együttműködés (egyetem, szakképző)” megítélésében is nagy a véleményeltérés.

A legkevésbé hatékony eszközök között említették még a válaszadók a cégautót és az életbiztosítást, mely inkább a vezetők esetén lehet fontos eszköz, de őket – ahogy már korábban írtuk – kevésbé érinti a munkaerőhiány problémája.

[...]

6.3. KORMÁNYZATI MEGOLDÁSOK

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a lehetséges kormányzati intézkedések közül melyeket mennyire tartják hatékornak a válaszadók. Kiemelt fontosságot kapott az „Adózási/járulékrendszer átalakítása” intézkedés, ami némileg versenyképesebbé teheti ugyan a jelenleg külföldön munkát vállalók számára a hazai béreket, de igazán jelentős hatása nem lehet néhány százalékos csökkentésnek ott, ahol több száz százalékos különbségek vannak a külföldi és hazai bérátlagok

között. Fontosnak tartották a válaszadók a „Atipikus munkavállalási formák támogatását (pl. távmunka, részmunkaidő, osztott munkakör, stb.)” és a „Vállalati bölcsődék és óvodák támogatása” programokat.

A válaszadók szerint hatékony eszköz a „Diákmunka szerepének növelése (közép és felsőfokú hallgatók bevonása a munkaerőpiacra)”. Ez a rugalmas foglalkoztatási formák nagyobb arányú alkalmazása mellett a felsőoktatási intézményektől is rugalmasabb tanrend szervezést igényli (ne kelljen minden nap, egész nap bent lenni) – és fontos lenne az online, saját ütemű tanulási formák (pl. e-learning) szerepének növelése.

A kevésbé hatékony intézkedések körébe sorolták a válaszadók a „Külföldi munkavállalók betelepítésének ösztönzését, támogatását”. Itt azért a munkavállalók származási helye alapján jelentős eltérések vannak, az európai származási helyű munkavállalók sokkal elfogadottabbak, de azok bevonásának – egy-két országtól eltekintve (pl. Ukrajna) – nincs reális alapja.

Legkevésbé hatékonyak tartják a „Közmunkában dolgozók nem közigazgatásban működő szervezetek általi alkalmazhatósága, „kölcsonőzhetősége”” intézkedést. Ezek alapján csak speciális iparágakban és tevékenységi körökben lehet ennek létjogosultsága, megfelelő átképzési programokkal megtámogatottan.”¹⁸

3) *Elméleti kontextus*

Ha megvizsgáljuk, mit gondol a szakirodalom arról, milyen jellemzőkkel írható le a munkaerőhiány tudományos igényességgel, érdemes segítségül hívnunk a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézetének 2017-es tanulmányát.¹⁹ Ebben a szerzők a következő megállapításokat teszik:

- A magyar munkaerőpiacon revelatív erejű változások mentek végbe az elmúlt évtizedben, ennek nyomán pedig eddig nem tapasztalt jelenséget kellett megismernie minden

¹⁸ Az itt közölt szöveg a kutatási zárójelentés szerkesztett kivonata. A teljes szöveghez ld. a dokumentum elektronikus verzióját:

http://www.hszosz.hu/sites/default/files/aktualis/szakemberhiany_es_munkaero_megtartas_a_kulcsmunkakorokban_2016_kutatas.pdf

¹⁹ MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet: A munkaerőhiány a nemzetközi és a magyar szakirodalom tükrében. A tanulmány internetes elérhetősége: https://gvi.hu/files/researches/510/munkaerohiany_2017_tanulmany_170609.pdf

érintettnek. A **munkaerőhiány** korábban nem igazán jellemezte a magyar munkaerőpiacot, sokkal komolyabb kihívás volt korábban a munkanélküliség.

- **A munkanélküliség továbbra is jelen van a magyar munkaerőpiacon, több mint 500 ezer ember** (akik a gazdaságilag aktív népesség több mint 10 százalékát teszik ki) **még mindig nem, vagy csak az állami közfoglalkoztatásban tud elhelyezkedni.** Mindez annak ellenére igaz, hogy egyre több szektorban jelentős a munkaerőhiány, a vállalatok komoly kihívásokkal kénytelenek szembenézni a *képzett* munkaerő hiányából adódóan.
- **A munkaerőhiány nemzetgazdasági szinten is komoly problémákat okoz:** érdemben képes visszavetni a vállalatok termelékenységét és tartós akadályt képez a versenyképesség növelése szempontjából.
- **„A munkaerőhiány nem aggregált szinten jelentkezik,** hanem a munkaerő kínálata és kereslete közötti szerkezeti eltérésekből adódik. Állások maradnak betöltetlenek annak ellenére, hogy a gazdaság jelentős tartalék munkaerő-állománnyal rendelkezik, amelynek oka egyrészt, hogy a munkavállalók nem rendelkeznek a megfelelő képesítéssel és készségekkel, másrészt pedig az alacsony mobilitás következtében egyes földrajzi térségek munkaerő-ellátottsága visszaesik. Harmadikként a népesség nyugatra migrálását is tekinthetjük olyan tényezőnek, ami a munkaerőhiány jelenségéhez vezet. A magasabban képzett munkaerő esetében előfordul, hogy a munkakereslet és a -kínálat azért sem találkozik, mivel a vállalatok nem tudnak, a vállalat alacsony termelékenységéből kifolyólag olyan magas munkabért fizetni, ami megfelelne a jelentkező elvárásainak, vagy termelékenységének. Végül, az is hozzájárul a munkaerőpiaci hiányhoz, hogy a munkaerőpiacról kivonuló (nyugdíjba vonuló) kohorszok létszáma meghaladja a belépő kohorszok nagyságát, amit a korábban említett migráció tovább erősít.”²⁰

A kutatás elméleti háttérét is vázolja, bemutatja: milyen elméleti megközelítéseket alkalmaz a nemzetközi szakirodalom arra, hogy képes legyen leírni a munkaerőpiac e komplex jelenségét. „Amikor a munkáltatók nem tudnak megfelelő munkaerőt felvenni az üres álláshelyek betöltésére, akkor munkaerőhiány lép fel a gazdaságban. A munkaerőhiány egy hosszan fennálló munkapiaci egyensúlytalanság a kínálat és kereslet között, amelynél a munkavállalók iránti kereslet meghaladja

²⁰ Ld. uott, 4. oldal

azon munkavállalók kínálatát, akik adott bérek és munkafeltételek mellett, egy adott időpontban és helyen képesek és hajlandók lennének munkába állni (Barnow, Trutko és Piatak, 2013).²¹

Érdemes azt is észrevenni a tanulmányban, hogy a béremelés szerepéről is ír a nemzetközi szakirodalom: „A standard közgazdasági elmélet szerint a munkapiacra fellépő hiány (vagy másnéven a munkavállalók iránti túlkereslet) a munkáltatók által felkínált bérek emelését idézi elő, amely a munkakínálat növekedését eredményezi és visszafogja a pótlólagos keresletet, míg a piac vissza nem tér eredeti egyensúlyi állapotába. A neoklasszikus közgazdaságtan tehát feltételezi, hogy a szereplők azonnal reagálnak a piaci körülmények változására, így a piac újra kitisztul. Tartós munkapiaci hiány a piaci súrlódások miatt alakul ki. Az eleve nem tökéletes munkapiac esetén a standard elmélet feltevései több oldalról is sérülnek. Egyrészt, a munkaerő-állomány nem homogén, hanem különböző ismérvek szerint strukturált termelési tényező. Másrészt, a munkaerőpiac korlátozottan átlátható és korlátozottan rugalmas. Harmadrészt, a munkaerőpiaci szereplők reakciói időben késleltetettek és nem tökéletesen informáltak. Végül, a tőke és az élőmunka nem helyettesíthető egymással korlátlanul”.²²

A tanulmány készítői megkülönböztetnek a nemzetközi szakirodalom alapján *kvantitatív* és *kvalitatív* munkaerőhiányt.

„Kvantitatív munkaerőhiány esetén a gazdaságban felkínált összes munkaerő mennyisége nem éri el a keresett mennyiséget. A munkaerő iránti túlkeresletet okozhatja a gazdaság növekedésének gyorsulása, egy bizonyos szektor termékei vagy szolgáltatásai iránti megnövekedett kereslet, illetve a termelési tényezők relatív árának változása.

A gazdaság megemelkedett összjövedelme általánosságban a gazdaság növekedésének a következménye. A megnövekedett összjövedelem pótlólagos keresletet biztosít a fogyasztási termékek iránt, amely növeli a vállalatok termelési tényezői - közöttük a munkaerő - iránti keresletét. Fontos azonban kiemelni, hogy a gazdaság növekedése nem minden esetben vezet a foglalkoztatás bővüléséhez, mivel a munkaerő iránti kereslet erősen függ a szektor munkaerő-intenzitásától.

²¹ Ld. uott, 5. oldal. A tanulmány készítői e helyütt idézik: Barnow, B. S., Trutko, J. W., & Piatak, J. S. (2013): *Occupational labor shortages: Concepts, causes, consequences, and cures*. WE Upjohn Institute, pp. 3.

²² Az írás ezen a ponton László Gyula 1996-os tanulmányát idézi (amelyről pontos hivatkozást nem közöl a tanulmány irodalomjegyzéke).

Ha a fogyasztási kereslet emelkedése egy adott szektor termékei vagy szolgáltatásai iránt jelentkezik, akkor a munkaerő-kereslet a szektorok között tolódik el. Egy iparág termékei iránti megnövekedett kereslet származhat fogyasztói preferenciabeli változásokból, vagy a társadalom korszerkezetének változásából (pl. egészségügyi termékek iránti kereslet növekedése). Végül a munkaintenzív szektorokban, az input árak relatív emelkedésénél, a humán munkaerő a termelési folyamatban bizonyos mértékben helyettesítője a költségesebb technológiának.

A munkaerő-kínálat visszaesése az aktív korú munkaerő-állomány csökkenése és az alacsony részvételi arány következménye. Az aktív munkaerő arányának csökkenését elsősorban a demográfiai trendek befolyásolják, amely meghatározza a munkaerő-állomány méretét, korszerkezetét és nemi összetételét. Ha a munkaerőpiacról kivonuló kohorszok létszáma magasabb, mint a munkaerőpiacra kerülő, pályakezdő kohorszok létszáma, akkor ez is hozzájárulhat a munkaerő hiányához. Másrészt pedig az aktív korúak elvándorlása is jelentős hatással bír a munkaerő-állomány alakulására.

A részvételi arány visszaesése a munkaerő-állomány bizonyos szegmenseit kiemelten érinti, akár az inaktivitásukhoz is vezethet. Az inaktívvá válástól veszélyeztetett csoportok a női munkavállalók, a fogyatékkal élők és a képzetlen bevándorló lakosság (OECD 2010, 2012).²³

Ha a kvantitatív munkaerőhiány regionális szinten jelentkezik, akkor a munkapiac kínálati és keresleti oldalának földrajzi egyenlőtlensége miatt alakul ki túlkereslet (alulkínálat) a munkaerő iránt. Ekkor az ország egyes régióiban hiány, míg másokban többlet alakul ki annak ellenére, hogy az ország elegendő munkaerő-állománnyal rendelkezik. A munkapiac regionális egyenlőtlensége a munkavállalók alacsony mobilitása miatt magas munkanélküliségi rátához és tartós munkaerőhiányhoz vezet.²⁴

A kvalitatív munkaerőhiány jellemzőit a következők szerint foglalják össze a tanulmány szerzői:

„Kvalitatív munkahiánynál a munkaerő iránti kereslet a munkapiac egy szegmensében - egy kiemelt szektorban, egy konkrét állás esetén vagy egy adott képzettségi szint esetén - magasabb ugyanezen szegmensek kínálatánál. Ezzel egy időben a munkapiac többi szegmensében viszont túlkínálat áll fenn, így aggregált szinten magas munkanélküliséggel jár.

²³ Ld. uott, 7. oldal. A tanulmány készítői ehelyütt hivatkozzák: OECD (2010): „Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries.” Paris, OECD Publishing. és OECD (2012): „Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies.”, Paris, OECD Publishing.

²⁴ Ld. uott, 7-8. oldal.

A kvalitatív munkahiány alapvetően a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldal meghatározó jellemzőinek eltéréseiből adódik. Ezeket az egyezésszeli tökéletlenségeket alapvetően a képzettségbeli eltérések, a preferenciabeli eltérések, valamint az információ hiánya okozhatja.

Kínálati oldalon a nem megfelelően megválasztott képzési orientáció erősíti a képzettségbeli hiányt. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők növekvő száma ellenére bizonyos szektorokban - mint az informatika, egészségügy – nagy mértékű munkaerőhiány van.

Keresleti oldalon pedig a munkaerő-toborzási folyamat során jelentkező merevség járul hozzá képzett munkaerő iránti hiányhoz, mint például a nem megfelelő csatornán történő álláshirdetés és – főként a kis- és középvállalatok esetében – az alacsony toborzási aktivitás.

A preferenciákbeli eltérések a munkáltató és munkavállaló oldalán akkor jelentenek akadályt, ha a munkakör betöltésére alkalmas, aktív korú álláskereső nem hajlandó az adott munkafeltételek mellett (például felkínált bér) elvállalni az állást. Lehetséges, hogy a munkavállaló nem hajlandó elvállalni a munkát az alacsony bérezés fejében, a munkavállaló pedig cége alacsony termelékenységé miatt nem tud többet fizetni. Mivel pedig nem felel meg a munkavállaló rezervációs bére a munkaadó fizetési hajlandóságának, ez munkaerőhiányhoz vezethet.

Végül a rendelkezésre álló információban jelentkező eltérések is okozhatják a munkaerőhiány növekedését. Ebben az esetben egyrészt a toborzási folyamat során az álláskereső képzettségéről fennálló információs aszimmetria korlátozza a hiány betöltését, másrészt a nem megfelelő információ-áramlás az üres álláslehetőségekről a munkáltató irányából a munkavállaló felé is akadályt jelenthet.”²⁵

4) Balatoni helyzetkép

Jelen szakmai, módszertani fejlesztési terv szempontjából kiemelten fontos, hogy a Balaton környékén milyen helyzet jellemzi az ágazatot. Az Index 2018. júniusi cikke a következők szerint foglalja össze a Balaton környékén tapasztalható jelenségeket:

„Havi 300 ezres fizetéssel is nehéz pincért fogni a Balaton mellett, és olyan helyek is vannak, amik a munkaerőhiány miatt egész konkrétan lehúzták a rolót. A túlélés záloga a fair munkakörülmények és a normális fizetés lehet, de túlélhetnek a vendéglátások, ha megoldják, hogy egész évben

²⁵ Ld. uott: 8. oldal.

foglalkoztassák az alkalmazottaik egy részét. Kontraszelekció jöhet a piacon, hosszabb távon pedig komoly áremelésekkel és nyugati bérekkel számolnak a vállalkozók.

Jelentősen átalakíthatja a Balaton-környéki vendéglátást az évek óta tartó munkaerőhiány. Bár a médiában mostanában megjelent hírekkel ellentétben horrorra egyáltalán nem, és a vendéglátóhelyek akadozására is csak kisebb mértékben kell számítani, a balatoni vendéglátósokkal beszélgetve úgy látszik, hogy a valódi változás középtávon inkább

- *a drágulásban,*
- *a fizetések további emelkedésében,*
- *valamint a part menti szolgáltató szektor tisztulásában fog meglátszani.*

Szinte már közhelynek számít, hogy alig találni olyan iparágat Magyarországon, ahol nincs munkaerőhiány. A munkaadóknak emiatt nincs más választása, emelniük kell a béreket. Ez látszik a statisztikákon is: a turizmus-vendéglátás volt tavaly a hetedik legerősebb iparág nagyjából 14 százalékos átlagos bérnövekedéssel, a pozíciók bérversenyében pedig például a pincérek és a pultosok 17 százalékos átlagos bérnövekedéssel bekerültek a 2017-es top 20-ba.

Emelik a béreket, de még ez se mindig elég

A pincérek és felszolgálók országos átlagfizetése tavaly negyven óra esetén 200 ezer forint körül volt, viszont a Balaton környékén ennél nagyobb összegeket is meg lehet keresni: egy egyszerű, jó képességű pincér esetében bejelentbe a beszélgetések alapján 300 ezer forintos nettó bér reális 50 órás munkahéttel számolva, de azt is megsúgták, hogy nem ritka, hogy minimálbérrre bejelentve 400 ezret is kifizetnek a helyi cégek. Egy vezető pincér ugyanakkor legálisan is megkereshet ennyit, ha ügyes, és felelősséget tud vállalni a beosztottjaiért.”²⁶

5) Kapcsolódás a Felhívás 3.4.1.1 ba) pontjához

A GINOP-5.3.5-18 Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek c. konstrukció pályázati felhívása a következő tématerületeket jelöli meg választhatóként a felhívás 3.4.1.1. ba) pontjában:

²⁶ A teljes cikk internetes elérhetősége:

https://index.hu/gazdasag/2018/06/03/balaton_munkaerohiany_turizmus_vendeglatas_berek_etterem_bufe/

- Az idősödő társadalomból fakadó munkaerőpiaci kihívások kezelése és az időskori munkaerőpiaci aktivitás elősegítése;
- a munka jövője (tekintettel többek között a technológiai fejlődésre, automatizációra digitalizációra, a változó készségigényekre, az idősödő munkavállalókra, valamint a globális változásokra);
- munkahelyi diverzitás kezelése és az ezzel járó lehetőségek kihasználása;
- a munkaerő-piacon az egyenlő bánásmód elősegítése, a szegregáció megelőzése;
- a nők és a férfiak egyenlő munkaerőpiaci esélyeinek előmozdítása;
- a munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai;
- a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolását segítő, támogató megoldások;
- munkaerő-igények és készségigények előrejelzése;
- munkaerőpiaci átmenetek elősegítése;
- munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére;
- minőségi munkahelyek;
- a munka és a magánélet összehangolását segítő Magyarországon eddig nem alkalmazott megoldások, rugalmas foglalkoztatás elterjesztése, szemléletformálás;
- zöld- és kék-gazdaság, környezetvédelem, környezettudatosság;
- közösségi megoldások a gazdaságban („sharing economy”);
- a válságban lévő ágazatok kilábalási, megújulási terveinek kidolgozása (innovatív megoldások, új technológiák alkalmazása stb.);
- alkonygazdaság fejlesztési lehetőségeinek kimunkálása, az egészségügyi szektor piaci alapon működő részének foglalkoztatási potenciálja;
- a generációk közötti együttműködés elősegítése a munkahelyeken;
- vállalatok társadalmi felelősségvállalásának elősegítése;
- a kiskereskedelmi boltok társadalmi felelőssége és munkaerőpiaci potenciálja az alacsony lakosságszámú településeken;
- a turisztikai szektor foglalkoztatási potenciáljának maximalizálása;
- felkészülés a foglalkoztatást érintő változásokra, a foglalkoztatási válsághelyzetek megelőzésére és a válsághelyzetek kezelésének módjaira;
- munkavédelmi, munkahelyi egészséggel összefüggő kutatás a honvédelem, a sütőipar, a gépjármű-, motorkerékpár kereskedelme, javítása, a gép, gépi berendezés gyártása, és az ipari gép, berendezés, eszköz javítása ágazatok/alágazatok/szakágazatok területén.

A szakmai fejlesztési terv, illetve a részét képező pilot program, valamint e kettő alapjaira épülő támogatási kérelem a Pályázati felhívás 3.4.1.1. ba) pontjában megjelölt témák közül **a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolását segítő, támogató megoldások** témát helyezi fókuszba az alábbiakban kifejtett módokon.

B. Célkitűzés

A fejlesztés célja: plusz „muníciót” adni a munkaerő-megtartás terén az érintett ágazatbeli vállalkozások kezébe. Azaz: megoldási javaslatok megfogalmazása a munkáltatók számára (pl. milyen plusz szolgáltatást tudna biztosítani a hazai munkaadó a munkaerő megtartása érdekében, milyen kompetenciák, ismeretek fejlesztendők a jelenlegi dolgozói bázis esetében stb.). A megvalósítani kívánt program ezt tűzi ki célul, és ezek alapján több ponton kapcsolódik a deklarált támogatáspolitikai célkitűzésekhez:

1) Kapcsolódás a hazai környezethez

A 2014-2020 közötti időszak nemzeti szintű célkitűzéseket illetően szorosan kapcsolódik a *2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása* című szakpolitikai stratégiához, elsősorban annak 5.3.2. pontjához²⁷ (ld. egész életen át tartó tanulás). A programot megvalósítani kívánó konzorciumi partnerek (a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége – KISOSZ, illetve a Vállalkozók Területi Ipartestülete – IPOSZ, Tapolca) elkötelezett hívei az önfejlesztésnek, az egész életen átnyúló tanulás elvének. Ebből adódóan a tervezett projekt alapelvei között is nagy hangsúllyal szerepel a hiányzó kompetenciákat pótló képzések megvalósítása. Mindezek nyomán egyértelmű a kapcsolódás a vonatkozó szakpolitikai dokumentumhoz:

Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel olyan kulcsindikátora a képzésről és tágabb értelemben a foglalkoztatáspolitikáról gondolkodóknak, amely lényeges információt árul el adott ország tanulási attitűdjéről, tágabb értelemben pedig az új információ, az új (szakmai) módszerek elsajátításának befogadásáról. Mindez szorosan kapcsolódik a foglalkoztatáshoz, hiszen a jelen, illetve a jövő munkahelyeit egyre inkább a tanulási képesség, azaz a munkaerő erre irányuló kapacitása, a változásokhoz való alkalmazkodási képesség, valamint az innovációs potenciál jellemzi. Mindezen teljesítményeket és követelményeket, vállalati szinten is – természetesen csak részben – a

²⁷ A dokumentum internetes elérhetősége: http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

magas minőségű alapképzés, azaz a kulcskompetenciák megfelelő és erős alapot adó elsajátítása, másfelől az erre építhető folyamatos (részben szakmai) képzés alapozzák meg.

Magyarországon az egész életen át tartó tanulásban résztvevő felnőttek (25-64 évesek) aránya rendkívül alacsony: 2,8 % (2012, EUROSTAT). Ez a szám jelentősen elmarad nem csak az Európai Unió tagállamainak átlagától (9%), de számos, a térségbe tartozó országhoz képest is alacsonynak számít (ld. Csehország: 10,8%, Szlovákia: 3,1%, Szlovénia: 13,8%, Lengyelország: 4,5%).

További probléma, hogy a részvételi arányokon belül az iskolázottsági mutatók azt hangsúlyozzák, hogy hazánkban a magasabb iskolai végzettség korrelál a nagyobb arányú képzésben való részvétellel. Ez azt jelenti, hogy minél alacsonyabb az egyén iskolai végzettsége, annál kisebb valószínűséggel vesz részt oktatásban, vagy képzésben. Így az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők a legkiszolgáltatottabbak a képzés tekintetében, más szavakkal az ő hozzáférésük a legalacsonyabb a (további) oktatás-képzéshez, azaz az egész életen át tartó tanuláshoz is. Mindez arra enged következtetni, hogy Magyarországon az oktatás-képzésnek a társadalmi egyenlőtlenségek felszámolásában csekély szerepe van.

Magyarország alacsony értékei abból is adódnak, hogy az iskolarendszerű képzéseken még átlagos arányú a részvétel, de a nem formális képzéseken történő részvétel rendkívül kicsi az unió számos országához képest. Az unió átlagában többen vesznek részt képzéseken, de az egy főre jutó képzésben töltött órák száma sokkal alacsonyabb, mint hazánkban, tehát sokkal rövidebb képzéseken vesznek részt átlagosan.

Tekintettel a felnőtt népesség egész életen át tartó tanulásban való alacsony részvételére nem véletlen, hogy az Európai Bizottság 2013. évi országajánlásai két ponton is kitérnek a felnőttképzés és az egész életen át tartó tanulás kiterjesztésének és hatékonyságának szükségességére:

- egyrészt az ajánlások alapján Magyarországnak meg kell erősítenie a képzési programokat az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelése érdekében;
- másrészt erősítenie kell a közmunkaprogramok aktiválási elemeit. Ez a gyakorlatban a közfoglalkoztatás kiemelt célcsoportját jelentő alacsony iskolai végzettségűek, valamint a közfoglalkoztatásba már bevontak képzésbe vonását jelenti.

Mivel a munkaerő-piaci szempontból releváns képzések igen jelentős hányada munkahelyi képzés formájában zajlik le, fontos indikátora a felnőttképzésnek a munkahelyi képzésben részt vevő vállalkozások aránya. Az Eurostat adatai szerint 2010-ben csak minden második magyar

vállalkozásnak voltak olyan dolgozói, akik munkahelyi képzésben vettek részt. Nyugat-Európában ugyanez az arány 70-80% körül mozgott. A vállalkozások mérete jelentősen befolyásolta a képzési hajlandóságot: a nagyvállalatok 95%-a, a középvállalkozások közel háromnegyede (74%-a), míg a kisvállalkozások 43%-a támogatott valamilyen szakmai képzést. Mivel az utóbbi két kategóriába tartozó vállalatoknak a foglalkoztatásban betöltött szerepe igen jelentős, a kis- és középvállalkozások képzési politikája és gyakorlata meghatározó a munkavállalók többségének képzésben való részvételi lehetősége szempontjából.

A munkahelyi képzéseket jellemző másik mutató a képzéselérési arány, amely a képzésben részt vevők összes foglalkoztatotthoz viszonyított arányát mutatja. Ez az indikátor létszám kategóriák szerint 2010-ben a következők szerint alakult: a kisvállalkozásban alkalmazottak 11%-a, a középvállalkozásokban alkalmazottak 14%-a, míg a nagyvállalatokban dolgozók 28%-a részesült szakmai képzésben. A vállalkozások 38%-a támogatott hagyományos szakmai képzést (kötött tartalmú, adott helyszínen, oktatóteremben, kötött képzési program alapján megvalósuló képzés), ezen vállalkozások többsége (90%-a) külső képzéseket szervezett, de közel fele belső képzést is biztosított munkavállalóinak. Az összes vállalkozás 36%-a támogatta a szakmai képzés egyéb formáit (pl.: konferenciákon, szemináriumokon való részvétel, a közvetlen munkahelyen, munkaszituációban folyó képzés, vagy tanulmányi látogatások szervezése).

A képzési területeket illetően a vállalkozások 38%-a műszaki, gyakorlati, munka-specifikus készségek fejlesztését, a cégek egynegyede idegen nyelvi képzést, több mint 20%-uk szakmai informatikai képzést támogatott. Alacsonyabb mértékben, de a vállalkozások a vezetői készségek elsajátítását, a csapatmunkára való felkészítést, valamint a problémamegoldó készségek javítását célzó képzéseket is alkalmazták (rendre 15%, 15% és 16%)²⁸.

A fentiek nyomán pedig egyértelmű, hogy közvetlen kötődés mutatható ki *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra* című szakpolitikai stratégiához, különös tekintettel annak 7.1.4. *A nem formális és informális valamint a rugalmas tanulási lehetőségek bővítése, munkahelyi tanulás támogatása és fejlesztése* c. fejezetéhez²⁹. A szakpolitikai stratégia ugyanis ezt vallja:

²⁸ Idézet A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégiából (84-85. oldal). A dokumentum elektronikus verziójának internetes elérhetősége: http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

²⁹ A stratégia internetes elérhetősége: http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Egész_életen_át_tartó_tanulás.pdf

„Az új szakképzési törvény 2013. szeptember 1-jétől az iskolai rendszerű képzésben kötelezően előírta az új típusú, általánosan hároméves szakiskolai és az ágazati szakközépiskolai szakképzés bevezetését, és felmenő rendszerben a szakközépiskolában a kötelező szakmai érettségi vizsgát. A tanulószervezés rendszerének további erősítése és a vállalkozások gyakorlati képzésbe való bekapcsolódásának ösztönzése érdekében csökkent a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos adminisztráció, illetve szakmankénti gyakorlati normatíva került bevezetésre. 2012 szeptemberétől a szakiskolákban már az első szakképzési évfolyamtól (9. évfolyamtól) köthető tanulószervezés, továbbá megerősítésre kerültek a tanulói jogok és garanciák, és megvalósult a tanulószervezés nyilvántartásának szabályrendszere, amely tevékenységet a gazdasági kamara 2013-tól erősebb jogkörökkel folytatja.”³⁰

A szakpolitikai stratégia pedig így képzei el a felnőttképzés hatékonyságának és munkaerőpiaci relevanciájának javítását – ebből a szempontból pedig kapcsolódási pont fedezhető fel a projekt és a stratégiai célok között. A programot megvalósítani kívánó szervezetek ugyanis hisznek az élethosszig tartó tanulásban, az általuk képviselt vállalkozások irányában pedig e szemlélet erősítését tűzték ki célul – ennek szellemében kívánják a programot lebonyolítani:

„A felnőttképzés jogi környezete tekintetében lényeges változást hozott a 2013 júniusában elfogadott új felnőttképzési törvény (2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről), amely a támogatott, a munkaerőpiac valós igényeinek kielégítését megvalósító képzésekre koncentrált. Az új jogszabállyal biztosítékok kerülnek a rendszerbe annak érdekében, hogy a támogatott felnőttképzésből minőségi tudással kerüljenek ki a résztvevők, a megszerzett bizonyítvány egyenértékű legyen az iskolai rendszerben szerzett szakképesítéssel. Az új szabályozás várhatóan növeli a támogatott képzések munkaerőpiaci eredményességét, a felnőttképzésben (szak)képzettséget szerettek elhelyezkedési arányát, valamint biztosítja a felnőttképzésben folyó gyakorlati képzés minőségének emelését.

Az elmúlt időszak hazai forrásból támogatott felnőttképzési programjait a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészének központi kerete finanszírozta. A felnőttképzési programok költségvetése jelentősen csökkent a gazdasági válság beköszöntét követően a fiskális konszolidáció egyenes következményeként. Az utóbbi években csak minimális hazai állami ráfordítást engedélyezett a

³⁰ Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra című szakpolitikai stratégia (82. oldal). Internetes elérhetőség: http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Egész_életen_át_tartó_tanulás.pdf

rendszer felnőttképzési célokra. A hazai finanszírozású programok helyett jelenleg a felnőttképzési programok többségét az Európai Szociális Alap finanszírozza. [...]

Célzott felnőttképzési támogatási rendszer. Az új felnőttképzési törvény életbe lépésével párhuzamosan ki kell építeni, illetve meg kell szilárdítani azokat az intézményi struktúrákat, amelyek középtávon képesek biztosítani a felnőttképzési források eredményes és hatékony felhasználását. Annál is inkább szükség van ezekre a fejlesztésekre, mivel összecszerűségében nem lehet számolni az intézményrendszerbe fektetett források drasztikus emelkedésével, miközben a megoldani kívánt probléma – azaz a felnőttképzésben részt vevők arányának javítása, illetve felruházásuk a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzettséggel és kompetenciákkal – egyre sürgetőbb kihívást jelent.

A felnőttképzési források döntő többségét koncentráltan kell felhasználni azokra a célcsoportokra (pl.: elsősorban a szegénység által sújtott, hátrányos helyzetű csoportok, alacsony végzettségű vagy képesítés nélküli), amelyek nem rendelkeznek a munkaerőpiacon versenyképes szaktudással, illetve kompetenciákkal. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esetében azonban a kedvező feltételek megteremtése mellett kiegészítő vagy teljes finanszírozásra is szükség van. Ezek a csoportok ugyanis sokszor közvetlenül nem profitálnak a képzésből, vagy ha kalkulálhatnak is a haszonnal, nem képesek előfinanszírozni a későbbi megtérülést. Az állam ugyanakkor képes arra, hogy a hosszabb távon megtérülő haszon (foglalkoztathatóság növelése, munkahelyek megőrzése, alacsonyabb munkanélküli vagy szociális kiadások) érdekében támogassa ezeknek a csoportoknak a képzésben való részvételét. Az így képzett rétegprogramok célcsoportjai lehetnek az alacsonyan képzettek (elsősorban munkanélküliek, ugyanakkor a munkavállalók számára is szükséges lehetőséget biztosítani a bekapcsolódásra), elavult szakképesítéssel rendelkezők (célcsoportok, akik számára a meglévő szakképesítésük nem biztosítja a munkahely megtartását, illetve annak megszerzését), élethelyzettől függően a kisgyermeknevelést követően visszatérők, valamint az 50 év felettiek.

Az egész életen át tartó tanulás támogatása a felnőttképzési programok támogatásán keresztül, valamint a felnőttképzési intézményrendszer fejlesztése változatlanul az LLL stratégia legmarkánsabb pontjai közé tartozik, amelyre a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Stratégia pontjai nyújthatnak megfelelő forrástámogatást a Magyarország előtt álló 2014-2020 közötti tervezési ciklusban.

A felnőttképzés hatékonyságának és munkaerőpiaci relevanciájának javítása. Az új felnőttképzési törvény nagy hangsúlyt fektet a képzések hatékonyságának javítására, a képzések hatékonyságának, hatásainak felmérésére annak érdekében, hogy a következő időszak programjai szélesebb kört

érjenek el az eddigieknél hatékonyabban és javuljon a források szakszerű és a jogszabályoknak megfelelő felhasználása. A hiány szakképesítések azonosításához célszerű egységes útmutatást kialakítani, amely figyelembe veszi a területi eltéréseket is (ezt a munkaerőpiaci előrejelzések eredményeire lehet alapozni). Olyan eszközöket kell kidolgozni, amelyekkel biztosítható az egyéni és munkaadói aktivitás növelése a felnőttképzésben való részvétel ösztönzése érdekében.

Különösen fontos a szakmai, szakmaszerző készségek elsajátításának támogatása, az erre irányuló oktatási, képzési elemek megjelenítése a felnőttképzésben. A képzési programoknak nagy hangsúlyt kell helyezniük ún. horizontális készségek kialakítására, amelyek közül kiemelendő – a szakmai és vizsgakövetelményekben szereplő szakmai – személyes-, társas- és módszerkompetenciákkal összhangban és azokat kiegészítendő – az elvégzendő feladatokra irányuló megfelelő időgazdálkodás képesség, a csoportmunka megszervezési, -alkalmazási és az abban való részvételi készségek, a folyamatosan változó környezethez való alkalmazkodás készségének fejlesztése.

Ha a magyar felnőttképzés (felnőttkori különböző irányú tanulás) színvonalának kézenfekvő eszköze a készülő Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program, akkor e terület hatékonyságának javítására is elsődlegesen az adott operatív program jön számításba. [...]

Képzési életút követése: olyan eljárás kidolgozása lenne szükséges, amely képes bemutatni, hogy ki hányszor és milyen képzésen vett részt. Cél, hogy végig lehessen kísérni, hogy az egyén milyen képzési/tanulási utat jár be, milyen képzési támogatások igénybevételével, milyen képzettségekre, végzettségekre tett szert. Jelenleg a forrásfelhasználás gyakran indokolatlan: olyanok vesznek részt akár több alkalommal is támogatott képzésben, akik arra nem feltétlen szorulnak rá. Egy naprakész adatbázis a képzésekről és az azokban résztvevőkről sokat javíthat a támogatások felhasználásának hatékonyságán. A rendszernek biztosítania kell a munkaadó megfelelő tájékoztatását is a hozzá jelentkező egyén eddig megszerzett végzettségéről, (szak)képzettségéről. Lényeges elem, hogy a nyilvántartás személyhez kötötten valósulhasson meg.

A képzési életút követése (a későbbiekben tisztázandó konkrét technikák mellett, de a felnőttképzésről szóló 2013. évi LVII. törvény szellemiségének megfelelően) azért fontos az állam számára, hogy időben meghozhassa, szükség esetén módosíthassa a felnőttek tanulását szabályozó jogi, intézményi és finanszírozási kereteket. A megfelelő időben, egyéb jogszabályokba nem ütköző

módon történő rendszer létrehozatalának forrása lehet a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program.³¹

2) *Kapcsolódás a nemzetközi környezethez*

A projekt kialakításakor a konzorciumot alkotó szervezetek azzal a szemlélettel kísérelték meg összeállítani a program tervezetét, amellyel a **2017 áprilisában elfogadott, munka kifizetődővé tételét érintő tanácsi következtetések** (Council Conclusions – Towards Making-Work-Pay Strategies, 10452/17) című³² dokumentum is bír. A projektszervezetet alkotó pályázók ugyanis hisznek abban, hogy a munka jövedelmezővé tétele segítheti a minőségi munkahelyek létrehozását, a munkaerőpiac inkluzív jellegének és a munkaerőpiaci részvételnek a növelését. Ennek nyomán az összeállított projektterv reflektálni kíván tartalmi oldalról a tanácsi következtetésekre, elsősorban a képzett munkaerőbe való befektetés és a munka vonzóvá tétele kapcsán megfogalmazott állításokra. A pályázók reményei szerint e törekvés kiolvasható a projekt szakmai programjából, illetve láthatóvá válik a projekt költségvetésének vizsgálatakor is.

A tervezett projekt nemzetközi szintű illeszkedésének újabb pillére az **OECD miniszteri nyilatkozata az ellenállóbb és inkluzívabb munkaerőpiacok kialakítása** című dokumentumhoz való kapcsolódás, különösen annak 7. pontjához, amely a meglévő és igényelt készségek közötti különbségek megoldásának szükségességét taglalja³³.

Közvetlenül kötődik a program továbbá az **Új európai készségfejlesztési programhoz**³⁴, mert a meglévő munkaerő készséghiányát kívánja kompenzálni, és elmozdítani a készségkereslet irányába.

A fentiek alapján egyértelmű: a program illeszkedik minden, a téma szempontjából releváns dokumentumhoz, és jelentős mértékben támogatja a munkaerő-piaci stratégiai célok megvalósulását.

Mindent egybevetve tehát jól látható: a projekt szakmai programjának összeállításakor a készítőik tekintettel voltak A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek

³¹ Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra című szakpolitikai stratégia (88-90. oldal). Internetes elérhetőség: http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Egész_életen_át_tartó_tanulás.pdf

³² A dokumentum internetes elérhetősége: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10452-2017-INIT/en/pdf>

³³ A dokumentum elérhető a <http://www.oecd.org/employment/ministerial/labour-ministerial-statement-2016.pdf> linken

³⁴ A program elérhető: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>

megalapozása című szakpolitikai stratégiában írtakra, a program támogatja a szakpolitikai dokumentumban foglalt célok megvalósulását – különös tekintettel az élethosszig tartó tanulásra, a munkanélküliek és inaktívak munkába állásának ösztönzésére; illetve a fiatalok aktiválása, munkába állásuk ösztönzése és foglalkoztathatóságuk javítása elnevezésű elvre). A program kapcsolódása egyértelmű továbbá *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra* című szakpolitikai stratégiához, elsősorban az élethosszig tartó tanulás jelentőségét közvetítő, a projektbe felnőttképzési elemeket építő szervező logika nyomán.

A projekt fő célja, hogy tisztán lássanak az érintett vállalkozások, munkavállalók azzal kapcsolatban: milyen állapotban van a munkaerő-piaci helyzet a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás terén és milyen módszerek léteznek, milyen válaszok adhatóak a munkaerőhiányos helyzetekre, hogy lehet egyáltalán megtartani a szakképzett, már tapasztalattal is bíró munkavállalókat.

C. Munkaterv

A program szakmai íve az előkészítés során felkért szakértők nyomán a következő pilléreken nyugszik: 1) helyzetfeltárás; 2) adható válaszok kidolgozása; 3) támogató szolgáltatások működtetése, „válaszadás a gyakorlatban”.

1) Helyzetfeltárás

A tervezett fejlesztés munkatervének első fontos állomása a helyzetfeltárás: az egyes vállalkozások hány alkalmazottal dolgoznak, mióta működnek, milyen ügyfélkörrel, jövedelemtermelő képességgel bírnak stb. A helyzetfeltáráshoz használt eszközök:

- 50 mélyinterjú készítése a KISOSZ által elért vállalkozásokkal a pontos diagnózis érdekében;

2) Adható válaszok kidolgozása

A diagnózis megállapítása után szükséges, hogy a feltárt problémahalmaz orvoslására adekvát válaszok szülessenek. Ehhez komoly szakértői munka: workshopok, brainstormingok szükségesek, célszerű több terület szakértőit is bevonni (HR, pénzügy, munkahelyi egészségügy, felnőttképzés stb.). Az adott válaszok kidolgozása egy elemző tanulmányban manifesztálódhat. Az alkalmazni kívánt eszköz tehát:

- A mélyinterjúk kiértékelését tartalmazó elemző tanulmány összeállítása – megoldási javaslatokkal a projekt céljainak megfelelően.

3) *Támogató szolgáltatások működtetése, „válaszok a gyakorlatban”*

A fentieket alapul véve a projekt a következő módon kívánja támogatni a célcsoportba tartozó vállalkozásokat:

- A közép-dunántúli régióban 3 alkalommal (tervezetten Veszprém, Tapolca és Tihany településeken) a diagnózist, illetve a kapcsolódó megoldási javaslatokat bemutató tájékoztató rendezvények;
- 6 hónapon keresztül nyújtandó személyes tanácsadás a Veszprém megyei KISOSZ tanácsadói irodájában, és az Ipartestület székhelyén a célcsoport számára (fókuszban az adott vállalkozásnál alkalmazható, konkrét megoldási javaslatok, és azok implementálásának módja);
- Hirdetések útján kíván minél szélesebb réteghez eljutni annak érdekében, hogy az érdeklődők tájékozódhassanak a téma aktuális helyzetéről (pl. a projekt honlapjára látogatva elolvashassák a kutatásról szóló jelentést stb.);
- Munkavállalók kompetenciáit növelő képzések (4 csoport x 15 fő x 60 óra).

D. Időterv, ütemezés

A projekt tervezési fázisában a következő ütemezést rögzítették a konzorciumot alkotó szervezetek:

A projekt megvalósításának tervezett kezdete: 2019.01.01.

A projekt megvalósításának tervezett záródátuma: 2020.01.01.

A projekt megvalósítási fázisának tervezett hossza: 12 hónap

A projekttevékenységek negyedéves bontása a következők szerint került megtervezésre a projekt előkészítési fázisában:

1) *A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #1*

- helyzetfeltárás a témaválasztáshoz kapcsolódóan;

- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) előkészítése szakmai szempontból;
- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) szervezési feladatai, az interjúk lefolytatásának megkezdése;
- hirdetések megkezdése, médiakampány;
- a szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás elindítása;
- projekthonlap összeállítása, a kapcsolódó tartalom elkészítése.

2) A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #2

- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) lefolytatása, interjúkészítés;
- kvalitatív kutatás – elemzési feladatok, kutatási eredmények összegyűjtése;
- a kvalitatív kutatás (mélyinterjúk) eredményeit tartalmazó elemző tanulmány készítése;
- az elemző tanulmányba beillesztendő releváns megállapítások összegyűjtése, interdiszciplináris egyeztetések szakértőkkel;
- a program hirdetése, médiakampány;
- szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás;
- projekthonlap frissítése.

3) A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #3

- tájékoztató rendezvények szervezése, ahol személyes kapcsolatfelvételre is mód nyílik a tájékoztató funkció mellett;
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás a munkaerő-megtartás menedzselésével összefüggésben (kitérve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);
- munkavállalói kompetenciadeficitet csökkentő képzések (4 csoport x 15 fő x 60 óra);
- a program hirdetése, médiakampány;
- szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás.

4) A szakmai, módszertani fejlesztési tervhez tartozó feladatok – projekt negyedév #4

- tájékoztató rendezvények szervezése a személyes kapcsolatfelvételt megcélzandó;
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás a munkaerő-megtartás menedzselésével összefüggésben (kitérve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);
- munkavállalói kompetenciadeficitet csökkentő képzések (4 csoport x 15 fő x 60 óra);
- a program hirdetése, médiakampány;

- szakmai tartalommal kapcsolatos tájékoztatás.
- a projekt zárásának szakmai szempontú előkészítése.

E. Várt eredmények, hasznosítás

A projekt nyomán várhatóan nő az érdekeltek tudása arra vonatkozóan, hogy milyen tényezők mentén lehet megoldani a munkaerő-hiányos helyzetet a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatában. A bevont célcsoporttag vállalkozások esetében csökkenő mértékű fluktuáció az elvárás középtávon, illetve a meglévő munkaerő ismeretszintjének, kompetenciáinak bővítése. Amennyiben a projekt sikeres megoldásokat tud nyújtani a bevont ágazati szereplőknek, akkor a későbbiekben az ágazati szintű betöltetlen álláshelyek száma is el tud mozdulni lefelé a jelenlegi rekord magas értékekről.

III. Kísérleti (pilot) projekt

F. Célkitűzés

A kísérleti programmal szembeni elvárás, hogy a felmért munkaerő-hiányos helyzet lehető legtöbb elemét, ható tényezőjét tudja azonosítani, és azokhoz megoldási irányokat, majd konkrét, megvalósítható intézkedéseket rendeljen az azok sikerét mérő indikátorrendszerrel együtt.

A pilot programban képzett munkavállalók esetében cél a munkaadó vállalkozással szembeni lojalitásának növekedése, az elköteleződés szintjének emelkedése. Az alkalmazni kívánt tanácsadás, az eredményeket hirdetni hivatott kommunikációs eszközök pedig felhívhatják a figyelmet a jól strukturált problémamegoldás sikerére.

G. Célcsoport

50, a KISOSZ által képviselt vállalkozás tekinthető a projekt közvetlen célcsoportjának, amelyek vezetőjével együttműködési megállapodás kerül majd megkötésre. A vezetőkkel készülnek a mélyinterjúk (50 db). A vállalkozások a Balaton környékén működnek, a szálláshely-szolgáltatás és a vendéglátás területén, zömmel alacsony foglalkoztatotti létszámmal.

H. Munkaterv, alkalmazott módszertan

A projekt módszertana a HELYZETFELTÁRÁS–MEGOLDÁSI JAVASLATOK KIDOLGOZÁSA–MEGVALÓSÍTÁS hármasra épül.

HELYZETFELTÁRÓ FÁZIS: A helyzetfeltáró fázisban a KISOSZ által képviselt 50 vállalkozás kerül bevonásra – a vezetőkkel mélyinterjú készülnek.

MEGOLDÁSI JAVASLATOK KIDOLGOZÁSA: a kutatás tapasztalatai nyomán meghatározásra kerülnek azok a megoldási javaslatok, amelyek megvalósíthatóak, és az adott problémahalmaz felszámolásához leginkább hozzájárulnak. A kialakításra kerülnek a személyes tanácsadás tématerületei (a kutatás eredményeit összegző tanulmány megállapításait alapul véve).

MEGVALÓSÍTÁS: a hiányzó kompetenciákat, ismereteket képzés keretében fejlesztik/pótolják a projektgazdák (4 csoport x 15 fő x 60 óra). A tanácsadás keretében a munkaerő-megtartás módszereiről kaphatnak információkat, implementációs javaslatokat (pl. milyen plusz szolgáltatás biztosításával tud munkavállalót megtartani egy munkaadó, vagy milyen ingyenes segítséget tud nyújtani a munkán kívüli világban a munkaadó a dolgozói számára, milyen fejlesztésekre van szüksége a munkaadónak, üzleti terv készítése a fejlődéshez, saját működés újrastrukturálásához stb.)

I. Időterv, ütemezés

A pilot program a projekt második felében (harmadik negyedév: 2019.07.01-2019.09.30 és negyedik negyedév: 2019.10.01-2020.01.01) zajlik majd. Az egyes projekttevékenységek időbeli ütemezése a következők szerint alakul:

1) Projekt negyedév #3 tevékenységei:

- tájékoztató rendezvények szervezése, ahol személyes kapcsolatfelvételre is mód nyílik a tájékoztató funkció mellett;
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadás megindítása a munkaerő-megtartás menedzselésével összefüggésben (kitérve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);

- munkavállalói kompetenciadeficitet csökkentő képzések (4 csoport x 15 fő x 60 óra) megindítása;

2) *Projekt negyedév #4 tevékenységei:*

- tájékoztató rendezvények szervezése, ahol személyes kapcsolatfelvételre is mód nyílik a tájékoztató funkció mellett;
- fél éven keresztül nyújtandó személyes tanácsadási fázis zárása a munkaerő-megtartás menedzselésével összefüggésben (kitérve az elemző tanulmányban megfogalmazott megoldási javaslatokra);
- munkavállalói kompetenciadeficitet csökkentő képzések (4 csoport x 15 fő x 60 óra);

J. Várt eredmények, hasznosítás

A projekt eredményeként a munkavállalókat hosszabb távon megtartani képes vállalkozások működhetnek a célcsoporttagok között – több információval bírnak majd a rájuk leselkedő veszélyekről (pl. munkaerő elvándorlásának okozói a fizetések közötti különbségeken túl), illetve szélesebb eszköztárral rendelkeznek majd a fluktuáció visszaszorítására. A projektben mentorált vállalkozások sikere ágazati szinten is jó példaként szolgálhat, ami nyomán az ágazati szinten jelenleg rekord magas számú betöltetlen álláshely csökkenésnek indulhat. A projekt metodológiája pedig jó gyakorlatként szolgálhat majd más ágazati projektek és szereplők számára annak érdekében, hogy kezelni tudják a szektorális jellemzőkkel együtt a munkaerőhiány kérdését.

A KISOSZ esetében szinergikus hatások is várhatóak: a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége ugyanis számos tapasztalatot szerzett vállalkozásfejlesztési projektekben, többek között a GINOP-5.2.2 és GINOP-5.1.9 konstrukció keretében. Ezekben a programokban olyan pályakezdő, álláskereső fiatalok mentorálása, képzése a cél, akik önálló vállalkozást kívánnak építeni a jövőben. A KISOSZ mindkét pályázati konstrukcióban érintett, regionális projektekben vesz részt a Dél-dunántúli régióban (GINOP-5.2.2-14-2015-00020 és GINOP 5.1.9-17-2017-00005). A KISOSZ, mint országos szakmai munkaadói és vállalkozói érdekképviselő konzorciumi partnerével pedig azért dolgozik, hogy sikeresen talpon maradjanak a Balaton környéki vállalkozások, meg tudják tartani a szakképzett munkaerőt, és továbbra is tartós fejlődés jellemezze a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás ágazat vállalkozásait.

Lektor neve, továbbá igazságügyi szakértői, kamarai tagság, illetve munkavédelmi hatóság által kiadott munkabiztonsági szakértői engedélyek jegyzék megjelölése (kitöltése valamennyi pályázó számára szükséges):

Lektor neve: Krizsán Józsefné

Kamarai számok: 01-6279

Végzettségek: munkavédelmi szakmérnök, okl. vegyészmérnök, mérnök-tanár

Cím: 1195 Budapest Petőfi utca 6. Telefonszám: 06-30-9327-960

E-mail: kec@t-online.hu

Engedélyek:

Mb4-SZ - Egészségügyi tevékenység technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb7-SZ - Építőipari kivitelezés technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb9-SZ - Feldolgozóipari tevékenység technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb12-SZ - Hulladékkezelés technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb13-SZ - Ipari alptechnika technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb14-SZ - Kereskedelmi és vendéglátó-ipari tevékenység Technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb16-SZ - Művészeti tevékenység technológiája és eszközeinek biztonsága (2019.03.11)

Mb24-SZ - Üzem és munkaszervezés (2019.03.11)

Lektori vélemény:

A GINOP-5.3.5.-18-Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt a Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás ágazatban Magyarország Kormányának felhívásában megfogalmazott célkitűzéseknek megfelel, megítélésem szerint maradéktalanul kielégíti a Partnerségi Megállapodást.

- A támogatási kérelmet a konzorcium nyújtja be, a **konzorcium vezetője a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), konzorciumi partnere a Vállalkozók Területi Ipartestülete (IPOSZ, Tapolca)**. A Konzorcium a támogatási kérelem alapját képező témának a Balaton környéki ágazathoz tartozó munkaadóktól érkezett jelzések alapján „**A munkaerőhiány lehetséges kezelési módjai**” témát választotta. A projekt címe a tartalomhoz illeszkedik.

A témaválasztás különösen jól időzített, hiszen a Központi Statisztikai Hivatal friss adatai rekord magasságú betöltésre váró munkahelyet rögzítettek. Ezen munkahelyek százalékosan jelentős része ebben az ágazatban és a Balatoni régióban jelentkezik. A segítségnyújtás, a megoldások ajánlása, a képzések egyre égetőbb igényként jelentkeztek elsősorban a munkaerő megtartása területén. A projekt megvalósulása ebben nyújt majd mérhető

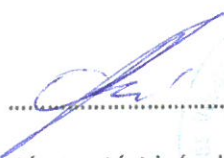
segítségét.

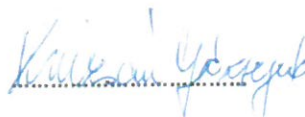
- A kérelem hármas tagozódású. A Konzorcium az első részben tömören összefoglalja a projekt célját. A Szakmai módszertani fejlesztési terv ismerteti nemzetközi és magyar kutatások eredményeit. A tervben hasznosítja a már közzétett kutatások eredményeit, a későbbiekben nem bocsátkozva ismétlésekbe. A felhasznált adatok az irodalom friss, pontosan hivatkozik az idézett irodalomra, jól követhető.
- A támogatási kérelem fejlesztési programjának célkitűzése világos. Bemutatja a Balaton környékének munkaerőpiaci jellegzetességeit. A „diagnózist” 50 munkaadónál készített mélyinterjú szakértői elemzését követően kívánja megadni.
- A megvalósulás céljainak eléréséhez széles és korszerű az eszközkészlet alkalmaz úgy mint tájékoztatók, rendezvények, „face to face” tanácsadás a Veszprém megyei KISOSZ irodájában, hirdetések és munkavállalói kompetenciát növelő képzések (4 csoportX15 főX60 óra)
- Nemzetközi és magyar kapcsolódási pontokat keres, bemutatja az összefüggéseket, a szinergiákat.
- A projekt a 12 havi megvalósulási fázist céloz meg a feladatokat negyedéves ciklusokra elosztva. Időben jól elhatárolt, követhető ellenőrizhető. A gerincét a felmérési fázis, a megoldási javaslatok kidolgozása majd a megvalósítása adja. Megvalósítását követően a tapasztalatok a nemzetgazdaság más ágazataiban jelentkező kihívásokra is választ adhatnak.
- Az elvárt eredményeket pontosan megfogalmazza: A célcsoporttag vállalkozások esetében csökkenő mértékű fluktuáció, a meglévő munkaerő ismeretinek kompetenciájának bővítése, hosszú távon a betöltetlen álláshelyek elmozdulása a jelenlegi magas színtről.

A konzorciumi projekt terv összességében jól kidolgozott, a várható eredmények a gyakorlatban mérhető, hasznosíthatósága megalapozott és előkészített.

A projektet elfogadásra tisztelettel javaslom.

Kelt: Budapest, 2018. 11. 19.


támogatást igénylő
aláírása

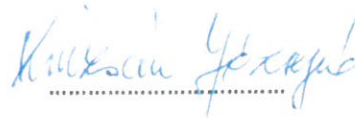

lektor
aláírása

A projekt megvalósulásával megítélésem szerint a célkitűzések maradéktalanul megvalósulnak.
A projektet elfogadásra tisztelettel javaslom.

Kelt: Budapest, 2018. 11. 19.


támogatást igénylő

aláírása



lektor

aláírása