

3. TOBORZÁSI NEHÉZSÉGEK, ÜZLETI HELYZET ÉS BÉREK – VÁLLALATI SZINTŰ ELEMZÉS

3.1. TOBORZÁSI NEHÉZSÉGEKRE PANASZKODÓ VÁLLALATOK

TÓTH ISTVÁN JÁNOS & NYÍRŐ ZSANNA

Az elemzés egy 3185 cég vezetőjének megkérdezésén alapuló vállalati empirikus adatfelvétel alapján azt vizsgálja,¹ hogy a magyar vállalkozások milyen aránya észlel munkaerőhiányt, és milyen vállalati jellemzőkkel rendelkeznek azok a cégek, amelyek érintettek ebben, továbbá hogy hogyan függ össze a munkaerőhiány a cégek várható beruházási aktivitásával, rendelésállományaival, illetve béremelési terveivel.

Nehézségek a munkaerő felvételében és megtartásában

A munkaerő- és szakemberhiányt *mint a vállalkozás üzleti tevékenységét akadályozó tényezőt* (toborzási nehézségek) nagyjából minden tizedik cég említette a konjunktúravizsgálatok során 2011 áprilisa és 2013 októbere között. Ezt követően ez az arány 2014 októberében megugrott (21 százalékra), vagyis ekkor már e problémát minden ötödik vállalkozás sorolta a cége üzleti tevékenységét akadályozó három legfontosabb tényező közé. 2015 októberében ismét jelentősebb emelkedés történt, ekkor a vállalkozások 27 százaléka említette a munkaerő- és szakemberhiányt. Egy év múlva már a cégek 36 százaléka, 2017 áprilisra pedig a cégek 38 százaléka emelte ki ezt a problémát (*Nábelek és szerzőtársai*, 2017).

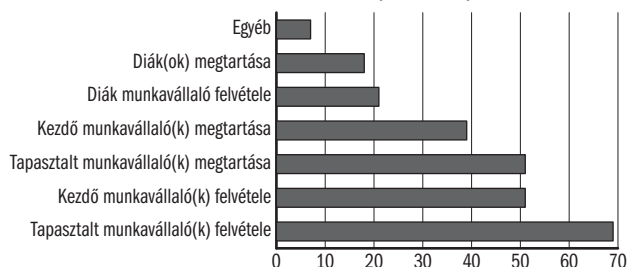
A konjunktúrafelvételek szokásos kérdésén („Mely tényezők akadályozták a leginkább cége üzleti tevékenységét az elmúlt fél évben? Kérem, legfeljebb hármat válasszon!”) túl 2016 októberében egy másik, a munkaerőhiánnyal kapcsolatos, általánosabb kérdést is feltettünk a cégvezetőknek: „Szembesült az Ön cége az utóbbi egy évben valamilyen, a munkaerőhiányra visszavezethető nehézséggel?” Erre a kérdésre 2647 cégvezető válaszolt és 53 százalékuk (1392 cégvezető) adott „igen” választ. Főként az exportáló (74 százalék), az ipari (67 százalék) és a döntően külföldi tulajdonban lévő (76 százalék), dunántúli (53 százalék), közép- (78 százalék) és nagyvállalkozások (85 százalék) vezetői jelezték, hogy a munkaerőhiány problémát okozott a cégük számára.

A munkaerőhiányra visszavezethető nehézségek közül a legtöbb cégnek (69 százalék) a tapasztalt munkavállalók felvétele okozott gondot. Nagyjából a válasszadók felének a kezdő munkavállalók felvétele, illetve a cégnél dolgozó tapasztalt munkavállalók megtartása (51–51 százalék) jelentett problémát.

¹ Az elemzéshez az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet vállalati adatfelvételének nyilvánosan is elérhető adatait használtuk fel. Az elemzés első változatát lásd: *Nábelek és szerzőtársai* (2017).

A válaszadók több mint harmadánál (39 százalék) a cégnél dolgozó kezdő munkavállalók megtartása is nehézséget okozott, és egyötöd azon cégek aránya, amelyek számára a diák munkavállalók (például gyakornokok) felvétele (21 százalék), illetve a cégnél dolgozó gyakornok megtartása (18 százalék) is gondot jelentett. A válaszadók 7 százaléka egyéb tényezőt jelölt meg (3.1.1. ábra).

3.1.1. ábra: A válaszadók megoszlása aszerint, hogy cégüket mely esetekben érintették a munkaerőhiányra visszavezethető nehézségek, 2016 októberében (százalék)



Megjegyzés: N = 1255.

Forrás: MKKI GVI 2016. októberi vállalati adatfelvétele.

A válaszadók közel kétharmadának (64 százalék) volt az a véleménye, hogy 2017-ben súlyosbodni fognak a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák Magyarországon, nagyjából egyharmaduk (31 százalék) szerint azonos mértékűek maradnak, és csupán a válaszadók 5 százaléka gondolta, hogy ezek a nehézségek enyhülni fognak.

Többszörös elemzés

A munkaerőhiány mint probléma előfordulását logit modellel becsültük. Arra voltunk kíváncsiak, hogy mely cégek körében volt gyakoribb e probléma. Milyen összefüggés mutatkozik a cégek üzleti helyzete, üzleti várakozásai, rendelésállománya és a munkaerőhiány problémájának észlelése között. Lehet, hogy nincs ilyen kapcsolat: a munkaerőhiány annyira általános, hogy heterogén cégcsoportokat egyaránt érint. Ha azoknál a cégeknél jelentkezik inkább, amelyeknek üzleti helyzete rossz, a kilátásaik sem kedvezők, és a rendelésállományuk sem nő, akkor a probléma valószínűleg a gyengébb helyzetben lévő, eladásait növelni képtelen cégeket érte el inkább. Más a helyzet, ha az üzleti helyzet és az erre vonatkozó várakozás és a munkaerőhiány érzékelése között pozitív összefüggést találunk. Ekkor a munkaerőhiány éppen azoknál a cégeknél jelentkezik nagyobb valószínűséggel, amelyek egyébként képesek lennének árbevételük és ezzel együtt profitjuk növelésére is. A vállalati jellemzők közül az ágazatot, a cég méretét, az export arányát az összes eladáson belül, és a jegyzett tőkén belül a külföldi tulajdon arányát a vettük figyelembe.

Az eredmények (3.1.1. táblázat) egyértelműen arra utalnak, hogy a munkaerőhiány azoknál a cégeknél jelentett jellemzően nehézséget 2016-ban, ame-

lyek üzleti kilátásait a vállalatvezetők kedvezőnek ítélték, és 2017-re vonatkozó várakozásaik is kedvezők voltak, illetve amelyek a rendelésállományuk növekedésére számítottak. A becslések szerint a kielégítő és jó üzleti helyzetben lévő cégek 8–10 százalékponttal nagyobb arányban érzékelték munkaerőhiányt, mint amelyek rossz üzleti helyzetben voltak. A várható üzleti helyzettel a kapcsolat gyengébb: a jó üzleti helyzetet váró cégek 6 százalékponttal magasabb arányban jelezték ezt a problémát, mint a cég romló üzleti helyzetét várók.

3.1.1. táblázat: „Szembesült az Ön cége az utóbbi egy évben valamilyen, a munkaerőhiányra visszavezethető nehézséggel?” 2016. október, logit becslés, átlagos marginális hatások

	(1)	(2)	(3)
Külföldi tulajdon aránya (referenciakategória: nincs külföldi tulajdon)			
Van: 50 százalék alatt	0,028	0,033	0,019
Van: 50 százalék felett	0,039	0,027	0,036
Gazdasági ág (referenciakategória: ipar)			
Építőipar	0,154***	0,152***	0,154***
Kereskedelem	-0,055	-0,062*	-0,059*
Egyéb szolgáltatás	-0,082***	-0,088***	-0,087***
Létszámkategória (referenciakategória: mikrocég)			
10–49 fő	0,294***	0,307***	0,299***
50–249 fő	0,358***	0,360***	0,367***
250– fő	0,434***	0,422***	0,434***
Export aránya az árbevételen belül (referenciakategória: nem exportál)			
33 százalék alatt	0,057*	0,047	0,047
33–66 százalék	0,043	0,049	0,032
66 százalék felett	0,101**	0,123**	0,091*
Jelenlegi üzleti helyzet (referenciakategória: rossz)			
Kielégítő	0,080***	–	–
Jó	0,098***	–	–
Várható üzleti helyzet (referenciakategória: rossz)			
Kielégítő		0,032	–
Jó		0,063**	–
Rendelésállomány (referenciakategória: nem növekszik)			
Növekszik			0,081***
Konstans	igen	igen	igen
N	2414	2345	2459
LR χ^2 (szabadságfok = 13)	462,75	455,19	478,77
Pszeudo R^2	0,1384	0,1401	0,1407

Megjegyzés: Függő változó: nehézség a munkaerőhiány miatt, 0 – nem, 1 – igen.

***1 százalékos, ** 5 százalékos, *10 százalékos szinten szignifikáns.

A rendelésállomány szerint is számottevő eltérést láthatunk: a növekvő rendelésállományú cégek 8 százalékponttal nagyobb arányban jeleztek toborzási nehézségeket, mint ahol a rendelésállomány stagnálására, vagy csökkenésére számítottak.

A jelenség nem korlátozódott a feldolgozóiparra, sőt az építőipar mellett az egyéb szolgáltatásoknál is erőteljesebben jelentkezett, mint az iparvállala-

latoknál. Az építőipari cégek 15 százalékponttal nagyobb arányban jeleztek munkaerőhiányt, mint az iparvállalatok. Emellett a mikro- (1–9 főt foglalkoztató) cégekhez képest minden létszámkategóriában egyöntetűen gyakrabban érzékelték a munkaerőhiány problémáját, ugyanakkor sem az export, sem a külföldi tulajdon nem játszott érdemleges szerepet.

Toborzási nehézségek és béremelési szándékok

Kézenfekvő feltételezés, hogy azon cégek, amelyek munkaerőhiányt érzékelnek, erre – többek között – a bérek emelésével válaszolnak. Az alábbiakban megvizsgáljuk, hogy azok a cégek, amelyek 2016-ban munkaerőhiányról számoltak be, 2017-ben inkább terveztek-e béremelést. Az elemzett 2016. októberi adatfelvétel eredményei szerint a cégek 55,4 százaléka (1477 cég az elemzett 2665 cégből) tervezett bért emelni 2017-ben.

A becslés során a vállalat tulajdonosi szerkezetére, iparágára, a vállalat nagyságára (létszám) és a cég árbevételén belül az export súlyára kontrolláltunk, valamint figyelembe vettük a cég várható üzleti helyzetét is. Ezt a rendelkezésállomány várható alakulásával mértük. Feltételezhető ugyanis, hogy a jobb üzleti kilátással rendelkező cégek inkább tervezik a bérek emelését, mint azok, amelyek romló vagy változatlan üzleti kilátásokkal számolnak. Ennek megfelelően azok a cégek, amelyek növelni tudják rendelkezésállományukat, nagyobb valószínűséggel terveznek béremelést is. A konjunktúrakutatások eddigi eredményei szerint az exportáló és a külföldi tulajdonban lévő vállalatokat, valamint a nem mikro-cégeket általában nagyobb arányban jellemezték a kedvezőbb üzleti kilátások és a béremelési szándékok. Érdemes tehát e hatásokat is figyelembe venni, ha a munkaerőhiány és a béremelési szándékok közötti összefüggéseket szeretnénk vizsgálni. A fenti tényezőktől függetlenül mérhetjük ezek után a munkaerőhiány hatását, ehhez logit becslést végeztünk. A rendelkezésállomány várható alakulása és a munkaerőhiány érzékelése közötti, a *3.1.1. táblázatban* kimutatott, pozitív összefüggés miatt a becslést az egész mintán kívül elvégeztük külön a rendelkezésállomány növekedésére számító és e növekedésre nem számító cégek almintáján is.

Az eredmények azt mutatják (*3.1.2. táblázat*), hogy szignifikáns pozitív kapcsolat mutatható ki a munkaerőhiány érzékelése és a között, hogy a cég tervezi-e emelni a béreket: azon cégeknél, ahol a munkaerőhiány problémát okozott 2016-ban, 19 százalékponttal magasabb arányban terveztek a következő évben (2017-ben) bért emelni.

Ahogy vártuk, a rendelkezésállomány növekedésére számítók körében szignifikánsan magasabb a bérek emelését tervező cégek aránya, mint ahol a rendelkezésállomány stagnálására vagy csökkenésére számítanak. Továbbá az is látszik, hogy a toborzási nehézségek erősebben hatnak a béremelési tervekhez azoknál a cégeknél, amelyek nem számítanak rendelkezésállományuk növekedésére, mint azoknál, amelyek számítanak erre. Az előbbieknél 21 százalékponttal növeli annak valószínűségét, hogy a cég béremelést tervez, míg az utóbbiaknál csupán 14 százalékponttal.

3.1.2. táblázat: A béremelési szándékok becslése, 2016. október, logit becslés, átlagos marginális hatások

	Teljes minta	Rendelésállomány nem növekszik	Rendelésállomány növekszik
Nehézség a munkaerőhiány miatt	0,193***	0,209***	0,140***
Külföldi tulajdon aránya (referenciakategória: nincs)			
Van: 50 százalék alatt	0,052	0,020	0,084
Van: 50 százalék felett	0,049	0,002	0,101*
Gazdasági ág (referenciakategória: ipar)			
Építőipar	-0,025	-0,035	0,013
Kereskedelem	0,037	0,059	-0,031
Egyéb szolgáltatás	-0,062**	-0,059	-0,070
Létszámkategória (referenciakategória: mikrocég)			
10–49 fő	0,230***	0,238***	0,188***
50–249 fő	0,289***	0,362***	0,145**
250– fő	0,247***	0,253***	0,199***
Export aránya az árbevételen belül (referenciakategória: nem exportál)			
33 százalék alatt	0,031	0,052	-0,014
33–66 százalék	0,101*	0,171**	0,003
66 százalék felett	0,043	0,131*	-0,046
Rendelésállomány (referenciakategória: nem növekszik)			
Növekszik	0,124***	–	–
Konstans	igen	igen	igen
N	2347	1772	575
LR χ^2 (szabadságfok = 13)	534,57	389,15	75,96
Pseudo R^2	0,1666	0,1585	0,1140

Megjegyzés: Függő változó: tervezett béremelés 2017-ben, 0 – nem, 1 – igen.

***1 százalékos, **5 százalékos, *10 százalékos szinten szignifikáns.

Az itt elemzett mintában nem tudjuk megvizsgálni, hogy a tervezett béremelések milyen mértékben valósultak meg – a 3.3. alfejezetben egy szűkebb mintán meg fogjuk mutatni, hogy a tervek és a tényleges kimenetek közötti kapcsolat valójában igen laza.

Összességében, az itt elemzett adatok arra utalnak, hogy inkább a sikeres vállalatok számolnak be a munkaerő felvételében, illetve megtartásában előforduló nehézségekről, ami részben természetes velejárója a megnövekvő rendelések kielégítéséhez szükséges növekedésnek.

Hivatkozás

NÁBELEK FRUZZSINA–HAJDU MIKLÓS–NYÍRŐ ZSANNA–TÓTH ISTVÁN JÁNOS (2017):
[A munkaerőhiány vállalati percepciója. Egy empirikus vizsgálat tapasztalata.](#) MKKI
 GVI, Budapest.