

A munkaerőpiac dinamikája

Magyarországon a munkaerő 36-40% százaléka nem rendelkezik a munkavégzéséhez szükséges készségekkel.

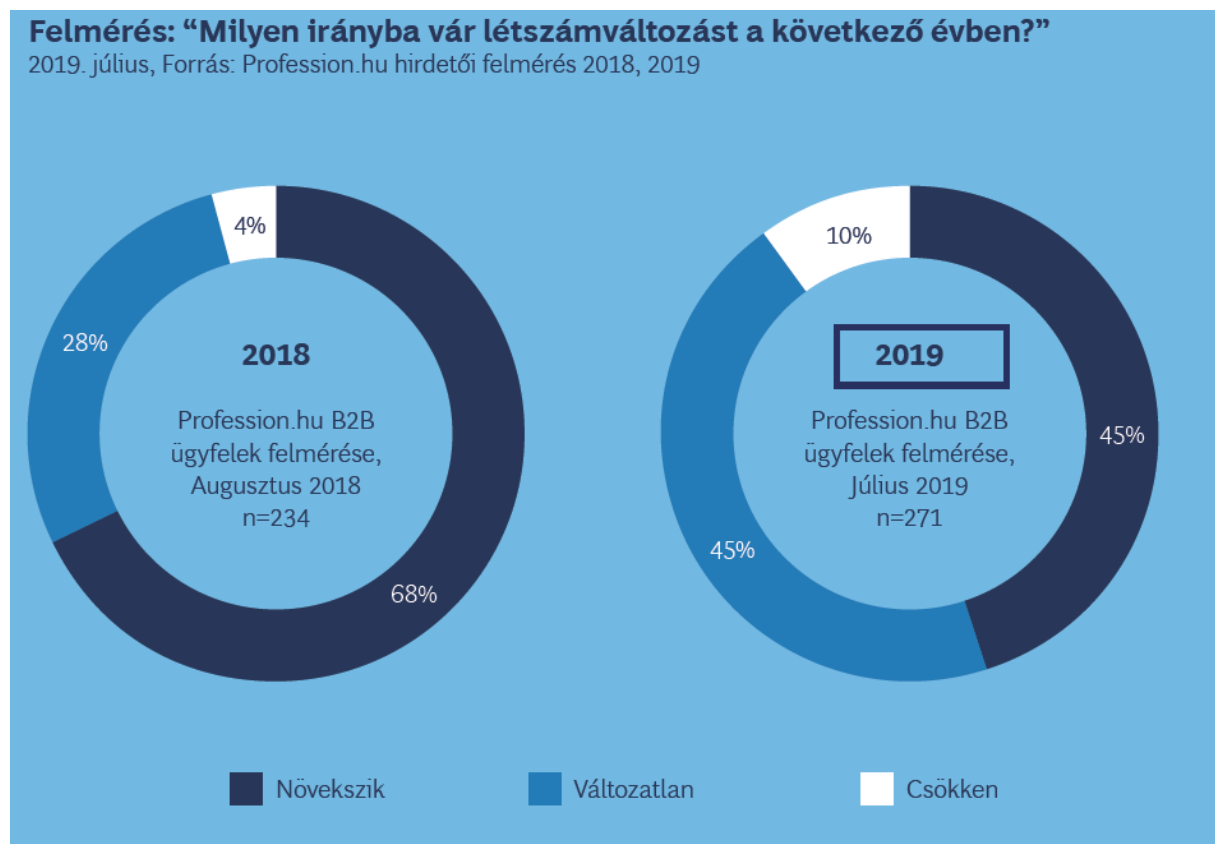
Szemelvények a Profession és a Boston Consulting Group év eleji munkaerő felméréséből

A munkaerő iránti kereslet jellemzői

A munkaerő-kereslet az elmúlt három évben növekedett, viszont **a növekedés üteme lassul**. A kereslet az egyes szektorokon belül folyamatosan átrendeződik. Ezt két fő trend határozza meg:

1. **A digitalizáció és automatizálás** hatása a vállalatok munkaerő-igényére.
2. **A magas fluktuáció** és a munkaerőhiány által szükségessé váló álláshely-racionalizálás.

A kereslet 2018 közepén volta legmagasabb és azóta a betöltetlen állás helyek száma enyhén visszaesett. A kínálati oldalon több a jelentkező és a jelentkezők intenzívebben keresnek állást, mint három éve.

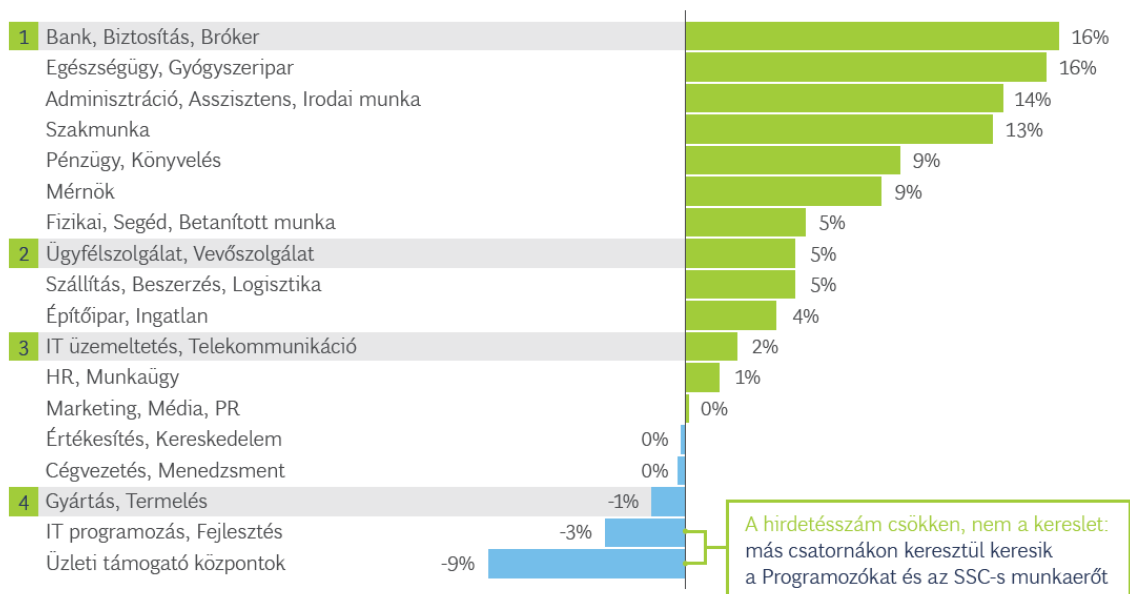


A munkaerő hiányra újszerű válasz az átszervezés: a betöltetlen munkahelyek összevonása, valamint új pozíciók kialakítása.

A munkaerőpiacon láthatóan **nagyobb hangsúlyt fektetnek a munkáltatók a meglévő munkaerő megtartására, az elköteleződés növelésére.**

Az álláshirdetések számában a bankszektorban láthatjuk a legnagyobb növekedést. Ez a szektor magas fluktuációját tükrözi.

A Profession.hu-n aktivált álláshirdetések számának változása, főkategóriánként
CAGR¹, 2017-2019 YTD²



A szakmunka és a fizikai munka a legkeresettebb kategóriák közé tartoznak.

Az ezekben a kategóriákban tapasztalható dinamikus igény növekedés arra utal, hogy továbbra sem sikerült megfelelő ösztönzőket találni a munkaerő bevonására.

Az ipari termelésben a munkaerő kereslet mérsékelt csökkenését látjuk 2018 óta. Ez az **autóipari termelés visszaesésére** és ennek a beszállítókra való hatására vezethető vissza.

Magas a kereslet az egészségügyidolgozók iránt, az egészségügyiellátásban és a gyógyszeriparban egyaránt.

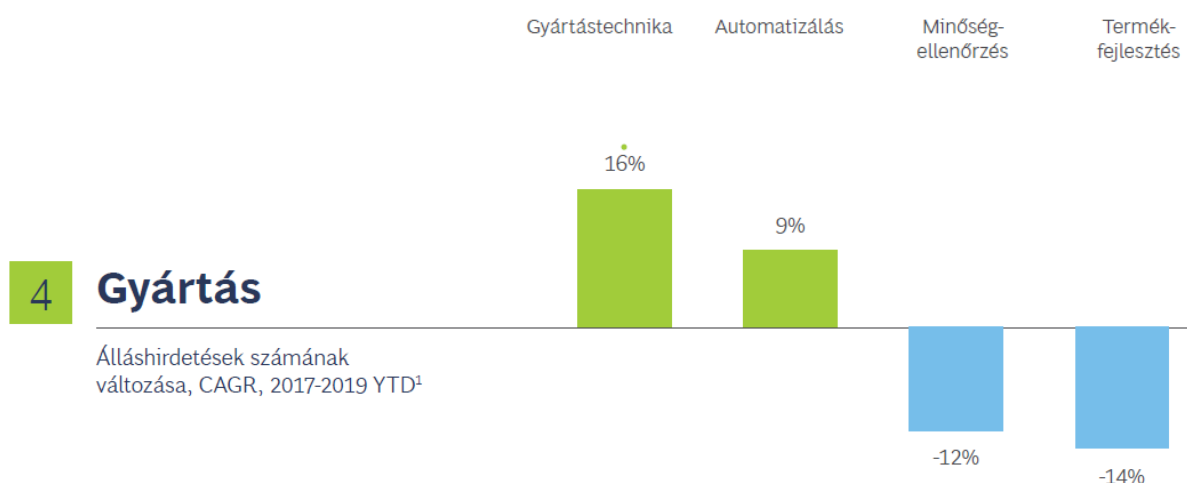
Bár az adatok alapján az SSC (üzleti támogató központok) és az IT fejlesztés szektorokban a kereslet visszaesése figyelhető meg, valójában toborzási csatorna vándorlásról van szó: **álláshirdetések helyett aktív toborzással keresnek munkaerőt a vállalatok.** A Profession.hu CV-adatbázisában mindkét szektorban 14%-kal nőtt a keresések száma 2018 óta.

Az álláshirdetések száma alapján messze a legkeresettebb munkakör a telefonos ügyfélszolgálat. A munkakör köztudottan magas fluktuációs

rátájához képest a mindössze 5%-os keresletnövekedés arra utal, hogy egy-egy megüresedett állást nem feltétlenül új munkaerő felvételével pótolnak. Az üzleti támogató központok inkább átszervezéssel, flexibilisebb foglalkoztatási- és munkaformák bevezetésével igyekeznek effektívebben kihasználni a meglévő munkaerő-állományt az üresedések betöltésére

A komplexebb feladatokat végző rendszer mérnökök iránti kereslet nőtt meg leginkább az utóbbi években, míg az IT-ügyfélszolgálatimunkatársakat kereső hirdetések száma mérsékelt növekedést mutat.

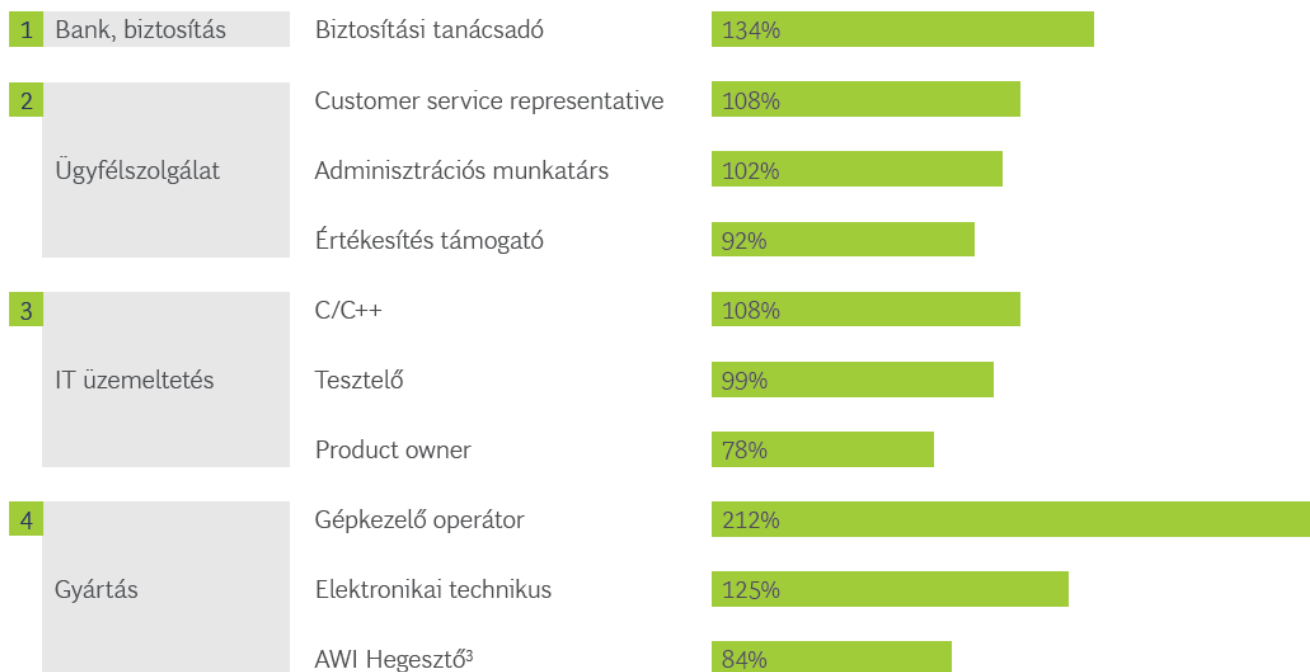
Az ipari termelésben jelentős különbségek vannak a keresett munkakörök között, a kereslet átrendeződik.



Míg a termékfejlesztési és egyéb fejlesztési funkciók kevésbé keresettek, mint két éve, **egyre keresettebbek azon szakemberek, akiket átképzéssel vagy azonnali átcsoportosítással munkába lehet állítani nagyobb mértékű automatizáció esetén.** Az automatizációra való áttérés folyamata már Magyarországon is megfigyelhető; hosszú távon akár a munkaerőhiányt is orvosolhatná. Kevesebb hagyományos fehérgalléros pozíciót hirdetnek meg. **Ahogy az autóiparban, úgy az egyéb gyártósorral rendelkező vállalatoknál is az alacsonyan és közepesen képzettmunkaerő hiánya a legnagyobb probléma.** A megkérdezett vállalatok válaszai alapján **egy-egy technikus felvétele hasonlóan időigényes, mint egy mérnöké.**

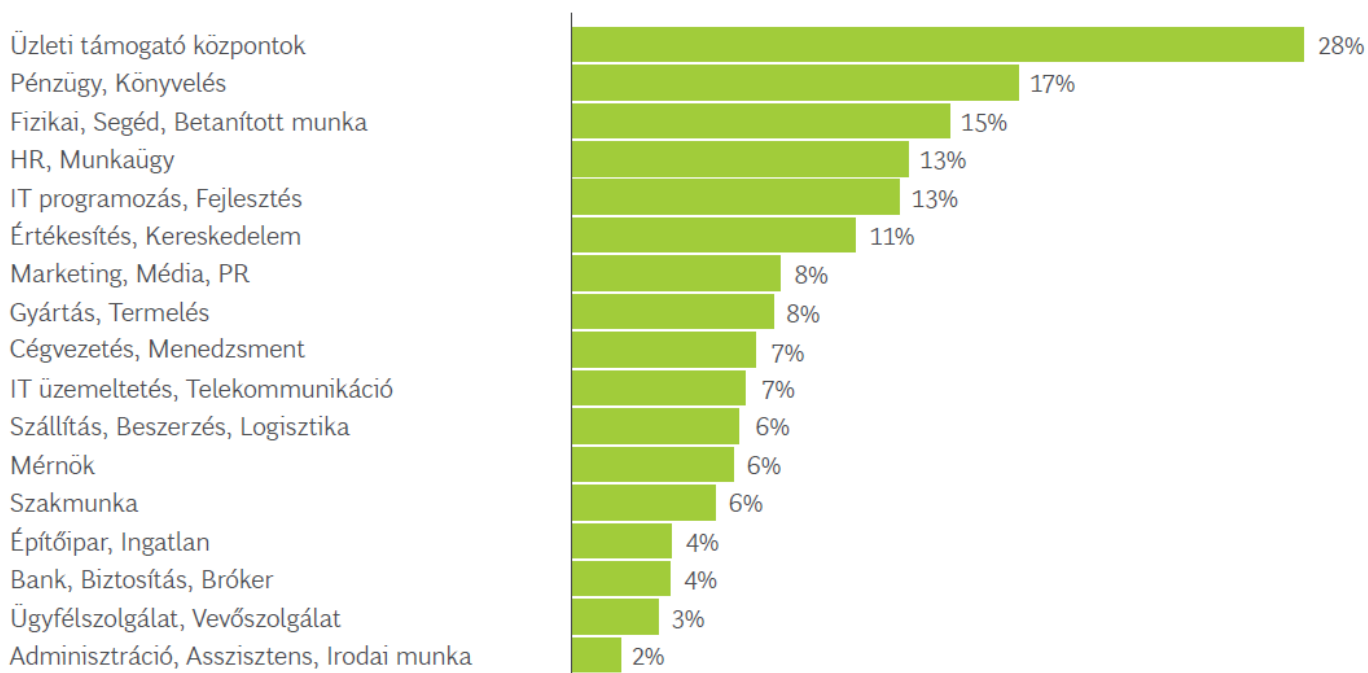
A toborzók által a Profession CV-adatbázisába leadott direkt keresések változása: A leggyorsabban növekvő keresőszavak száma

CAGR¹, 2017-2019 YTD²



Egy hirdetésre eső jelentkezések számának változása főkategóriánként

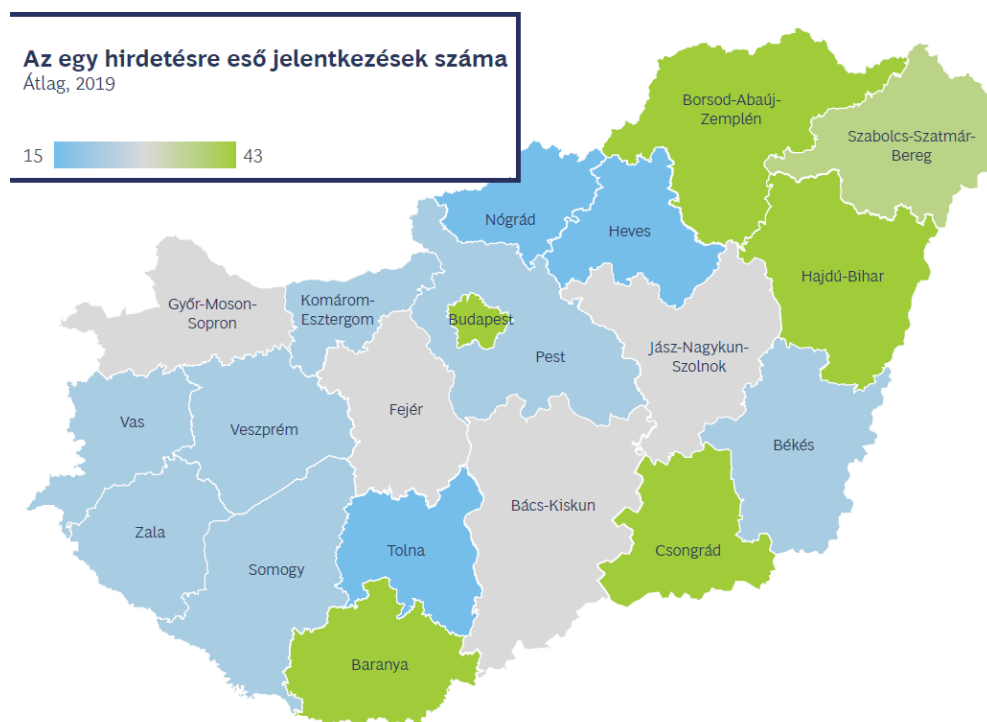
(CAGR¹, 2017-2019 YTD²)



Területi mobilitás

Egyértelműen megmutatkozik a munkaerő-piaci dinamika **kelet-nyugati törésvonala**: a három keleti megyében jóval többen jelentkeznek egy-egy meghirdetett állásra. Kivételt képez két dél-magyarországi megye, Baranya és Csongrád.

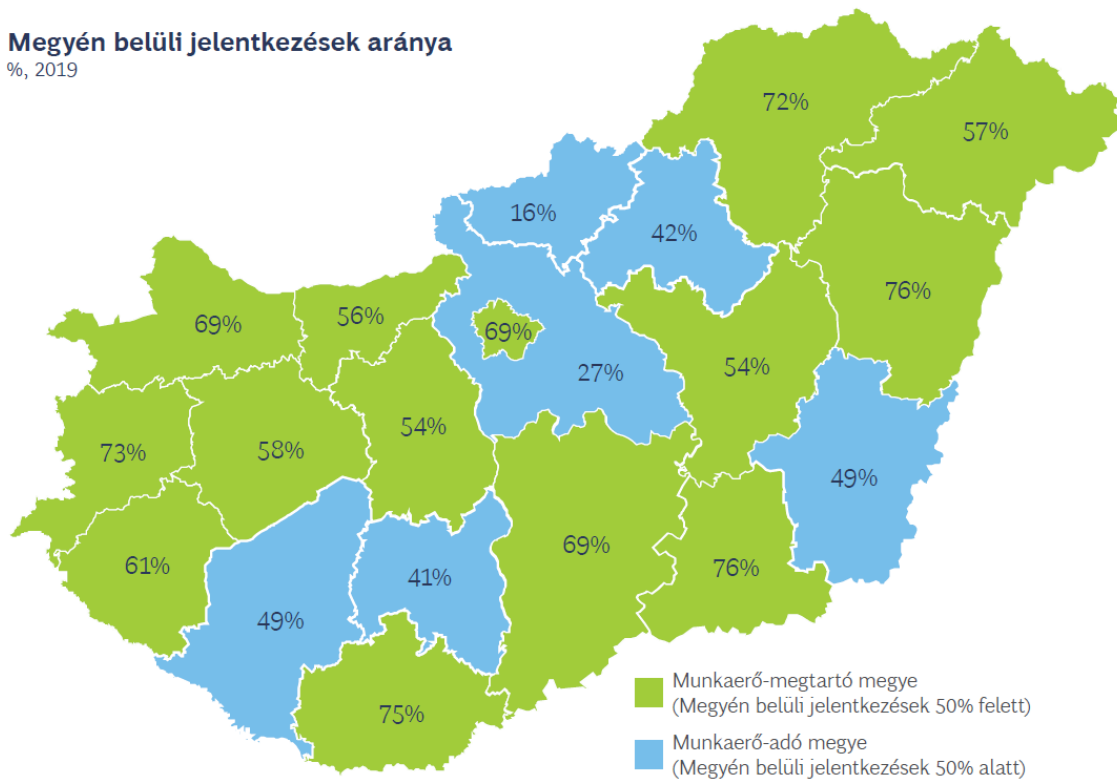
Majdnem háromszoros a különbség egyes megyék között az egy hirdetésre jelentkezők számában



Országsszerte átlagosan majdnem kétszer kevesebb jelölt jut egy kékgalléros állásra, mint irodai munkára.

Adok vagy megtartok? Egyes megyékben kevesebb, mint 50% az adott megyén belüli jelentkezések aránya, máshol több mint 70%

Megyén belüli jelentkezések aránya
%, 2019



Kelet-Magyarországon Nógrád, Heves és Békés, nyugaton Somogy és Tolna számítanak munkaerőt adó megyéknek, tehát az innen jelentkező álláskeresők átlagosan több mint fele **megyén kívüli** hirdetésekre adta be jelentkezését. Az egész ország, és különösen Pest megye esetében **Budapest elszívó ereje egyértelmű**. A magyar munkaerő országon belüli mobilitása hagyományosan alacsony. Ez lassan kezd megváltozni, a kereslet dinamikájának és egyes ösztönzők hatására, mint például a lakhatási támogatáskedvezményesebb szabályozói megítélése. A mobilitási hajlandóság viszont egyelőre véges: egyes szektorokban jellemző, hogy **munkahelyváltásnál a fő tényező a munkahely közelsége**. Azok a **dolgozók, akik messzebről járnak munkába, általában kevésbé elégedettek** a munkahelyükkel, és sok esetben felmondási ok számukra, hogy közelebb találnak munkát.

A munkahelyváltás folyamata jellemzően öt hónapig tart

Az álláskereséssel eltöltött idő²

Az első és utolsó jelentkezés között eltelt idő átlaga és szórása, 2019

Álláskeresés ideje² (napok, 2019)

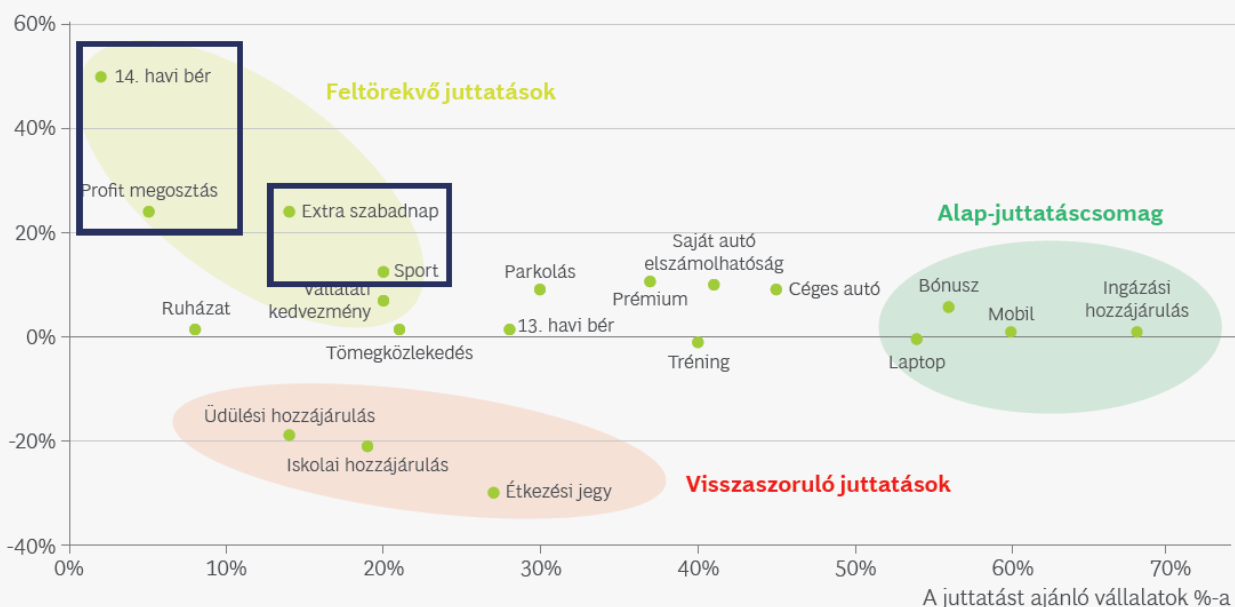


Az első és utolsó beadott jelentkezés között eltelt idő alapján mértük fel a munkahelyváltás periódusának hosszát. **Jellemzően öt hónapig tart a munkahely váltás, ami alapján feltételezhető, hogy egyes álláskeresők még a felmondási periódus vagy próbaidő alatt elkezdnek új állások felé kacsintgatni**

A legkevesebb időt a kék galléros és az IT-s munkakörökben töltenek álláskereséssel a munkavállalók. A gyártás, HR és mérnöki szektorokban megfigyelhető hosszabb álláskeresési időszak mögött a keresleti piac áll: a magas kereslettel bíró szakmákban a jelöltek több ajánlat között válogathatnak vagy kivárik a megfelelő álláslehetőséget.

A juttatások elterjedtségének változása 2017 és a tervezett 2020-as juttatáscsomagok között, Profession.hu felmérés, 2018- 2019

%-os változás a juttatást ajánló vállalatok számában



Egyre nagyobb szerepet kapnak a cégek juttatás csomagjaiban a pénzügyi juttatások és a „well-being”. Az alap-juttatáscsomagba tartozik az utazási juttatás, a mobiltelefon, a laptop és az éves bónusz - a megkérdezett vállalatok 60-70%-a kínálja ezeket a juttatási csomagban. 2017 és 2019 között **egyre több vállalat kínálja a jólléttel és szabadidővel kapcsolatos juttatásokat**, mint például a sportolási hozzájárulás és lehetőségek, valamint az extra szabadnap.

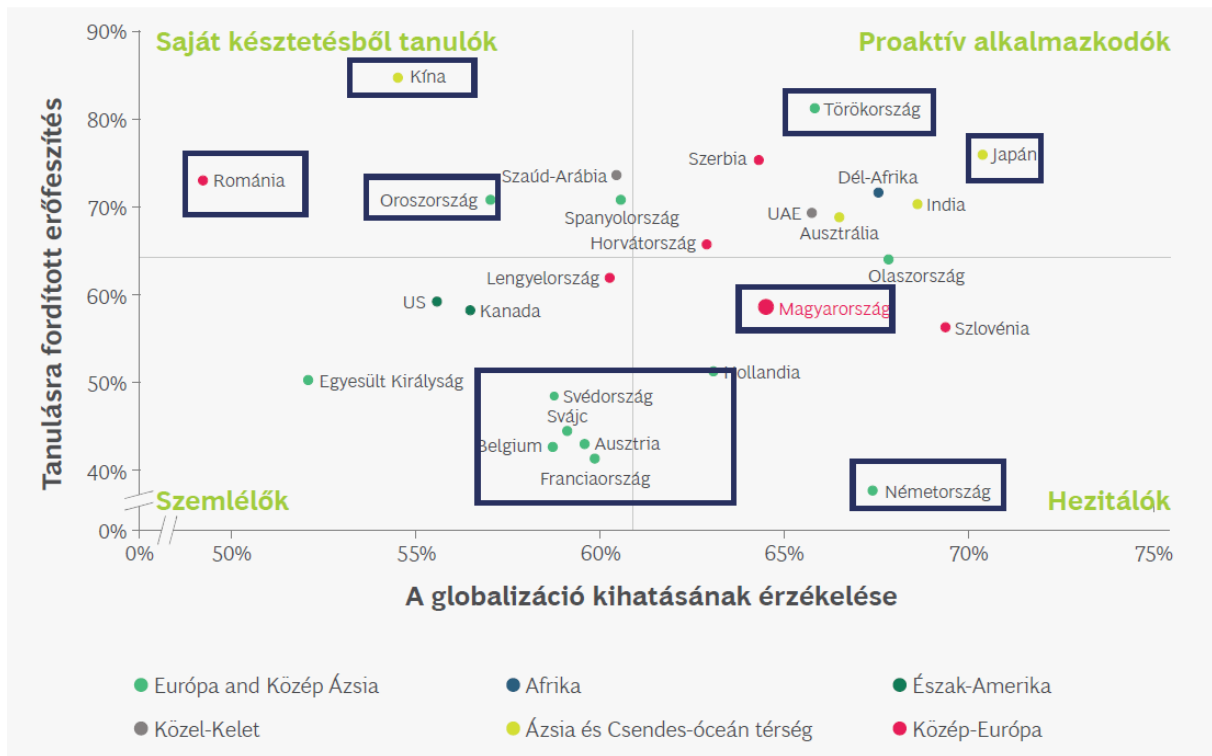
Képzés a munkahelyen

A munkaerőpiacon elvárt készségek a technológiai változások által hajtott világban gyorsan változnak. A munkavállalóknak folyamatosan, egész életükön át szükséges tanulniuk és fejlődniük, míg **a vállalatoknak biztosítaniuk kell a megfelelő lehetőségeket ehhez**. A munkavállalók számára az önképzés nemcsak az alkalmazhatóság fenntartása, hanem a munkahely által kínált lehetőségek maximalizálása miatt is megkerülhetetlen lesz. **A vállalatok számára az átképzési és továbbképzési stratégia kialakítása, a ritka és értékes tehetségek megtartása válik kritikussá a közeljövőben.**

Egyre többször fordul elő, hogy a munkaerőpiaci készségek és igények nem találkoznak. Ez a készségdiszkrépancia már ma is megfigyelhető jelenség: az OECD országaiban ötből két munkavállalót már most érint. A BCG idén januárban megjelent *Fixing the Global Skills Mismatch* című tanulmánya

szerint **Magyarországon a munkaerő 36-40% százaléka nem rendelkezik a munkavégzéséhez szükséges készségekkel.**

Hogy megbirkózzon a globalizáció és a technológiai változások munkavégzésre gyakorolt hatásával, **Magyarországon az emberek 56%-a lenne hajlandó átképezni magát, és 57%-uk már most is jelentős erőfeszítéseket tesz készségei fejlesztésére.** Bár Magyarország ezen mutatói megfelelnek a hasonló gazdasági fejlettségű országok értékeinek, bizonyos területeken a globális átlag alatt marad a tanulási fejlődési hajlandóságunk.



A kormány és a munkaadók részéről **emberközpontú megközelítésre van szükség, amely segíti a munkavállalókat az alapvető készségek elsajátításában, és ami lehetővé teszi az egész életen át tartó tanulást és foglalkoztathatóságot.** Az államnak minden munkavállaló számára egyenlő és nyílt hozzáférést kell biztosítani az önfejlesztési és foglalkoztatási lehetőségekhez. Az oktatási rendszernek késlekedés nélkül kell reagálnia a keresett készségek gyors változásaira és személyre szabott megközelítéseket kell nyújtania, figyelembe véve az egyén adottságait, tehetségét és tudását. **A munkaadóknak szerepet kell vállalniuk a munkaerő versenyképességének fenntartásában.**