

Munkaerőpiaci középtávú előrejelzés, 2004

Tartalom

A MUNKAERŐPIACI KERESLET ÉS KÍNÁLAT JELLEMZŐI.....	3
AZ ÚJ MUNKAERŐ FELVÉTELÉNEK NEHÉZSÉGEI, MÓDSZEREI.....	3
A VÁLLALATOK MUNKAERŐ-BESZERZÉSI STRATÉGIAI	9
A MUNKÁLTATÓK LÉTSZÁM-BŐVÍTÉSI ELKÉPZELÉSEI A KÖVETKEZŐ 3 ÉVRE	15
EGYES KIEMELT SZAKMÁK, SZAKMACSOPORTOK JELLEMZŐI.....	18
FELSŐFOKÚ VÉGZETTSÉGŰEK.....	18
<i>Vezetők, szakmai vezetők.....</i>	<i>18</i>
<i>Jogászok.....</i>	<i>18</i>
<i>Műszaki felsőfokú végzettségűek.....</i>	<i>19</i>
<i>Gazdasági diplomások.....</i>	<i>20</i>
<i>Számítástechnikai szakemberek.....</i>	<i>21</i>
<i>Tanárok.....</i>	<i>22</i>
<i>Orvosok, fogorvosok.....</i>	<i>23</i>
FIZIKAI SZAKMA-CSOPORTOK, FOGLALKOZÁSOK	25
<i>Nyomdaipari foglalkozások.....</i>	<i>25</i>
<i>Műszeripari foglalkozásúak.....</i>	<i>27</i>
<i>Kohászati, gép- és járműgyártó foglalkozási szakmacsoport.....</i>	<i>30</i>
<i>Építőipari foglalkozások.....</i>	<i>31</i>
<i>Ruházati és textilipari foglalkozások.....</i>	<i>32</i>
<i>Kereskedelmi és szolgáltatásipari fizikai foglalkozások.....</i>	<i>33</i>

A munkaerőpiaci kereslet és kínálat jellemzői

Az új munkaerő felvételének nehézségei, módszerei

Az adatfelvétel eredményeiből az tűnik ki, hogy a munkáltatók a megüresedett, illetve létrehozott új munkahelyeket elsősorban tapasztalt, már hosszabb gyakorlattal rendelkező, sokoldalúan képzett, esetleg több szakmában jártas, ugyanakkor korszerű kiegészítő ismeretekkel (informatikai- és nyelvtudással, jó együttműködési és kommunikációs készséggel, tárgyalási készséggel, döntési készséggel) is rendelkező munkavállalókkal kívánják betölteni.

A munkaerőpiacon tapasztalható munkaerő-túlkínálat ellenére azonban a szakmák többségében megfelelő felkészültséggel, jártassággal, korszerű ismeretekkel rendelkező szabad munkavállaló csak szűkösén van jelen a munkaerőpiacon. Összeeseng ez azzal, hogy a munkanélküliek mintegy fele nem rendelkezik szakképzettséggel. De – a megyei tapasztalatok szerint - szakképzettséggel rendelkezőknek is mintegy negyven százalékanak is elavultak, megkoptak a szakmai ismeretei a hosszabb, rövidebb munkanélküliség ideje alatt.

A munkáltatók pályakezdőket sem szívesen alkalmaznak, mert elégedetlenek szakmai tudásukkal, gyakorlati felkészültségükkel.

A hosszabb idejű inaktivitásból ismét munkaerőpiacra lépők is gyakran tapasztalják, hogy az időközben végbement termék (szolgáltatás) váltás, alkalmazott technológiai újítások miatt tudásuk már nem naprakész.

A munkáltatók több mint fele, 57,3%-a, nyilatkozta azt, hogy számára gondot jelent új dolgozó felvétele. A munkáltatók 25,5%-a (tehát a gondokról beszámolók fele) számára az okozott nehézséget, hogy a munkaerőpiacon nehezen talál az adott szakmában gyakorlott, tapasztalt munkaerőt, míg a munkáltatók 15,1%-a elsősorban a korszerű kiegészítő ismereteket hiányolta.

A munkáltatók 12%-a, találta túlzottnak a felvételre jelentkezők kereseti igényeit. Ez gyakran jelenik meg azokban a szakmákban és foglalkozásokban, amelyekben egyúttal hiányt is jeleznek a vállalatok.(pl.: orvosok, pszichológusok, nyomdászok, szellőző- és klímaberendezés szerelők, lakatosok, élelmiszeripari betanított munkások, szabók, varrónők esetében.)

Ilyenkor egyrészt feltételezhető, hogy adott kereseti lehetőség mellett nincs munkaerő-kínálat, másrészt viszont, ha munkaerő-hiány van, az üres állásokat csak más munkahelyről való átcsabítással lehet betölteni, amely a keresetek emelkedéséhez vezet.

Országos szinten a vállalatok, intézmények 4,7%-a jelezte, hogy egyes munkahelyeket azért nem tud betölteni, mert egyáltalán nincs az állásra jelentkező. Ez az országos átlag azonban úgy alakult ki, hogy a diplomások esetében elvétve található csak olyan vállalat, intézmény, amelyik hiányt jelzett. Mint tudjuk valójában diplomásokból túlkínálat van, emelkedik a diplomás munkanélküliek, elsősorban pályakezdő diplomás munkanélküliek száma. A fizikai dolgozók tekintetében azonban jelentős azoknak a vállalatoknak az aránya, amelyek hiányt tapasztaltak; arányuk térségenként és vállalatnagyság szerint igen változó, de valójában valamilyen szinten az ország egész területén tapasztalható a fizikai szakmunkások hiánya.

A hiányt jelző vállalatok aránya az egyes foglalkozásokban (országos összesen adat)

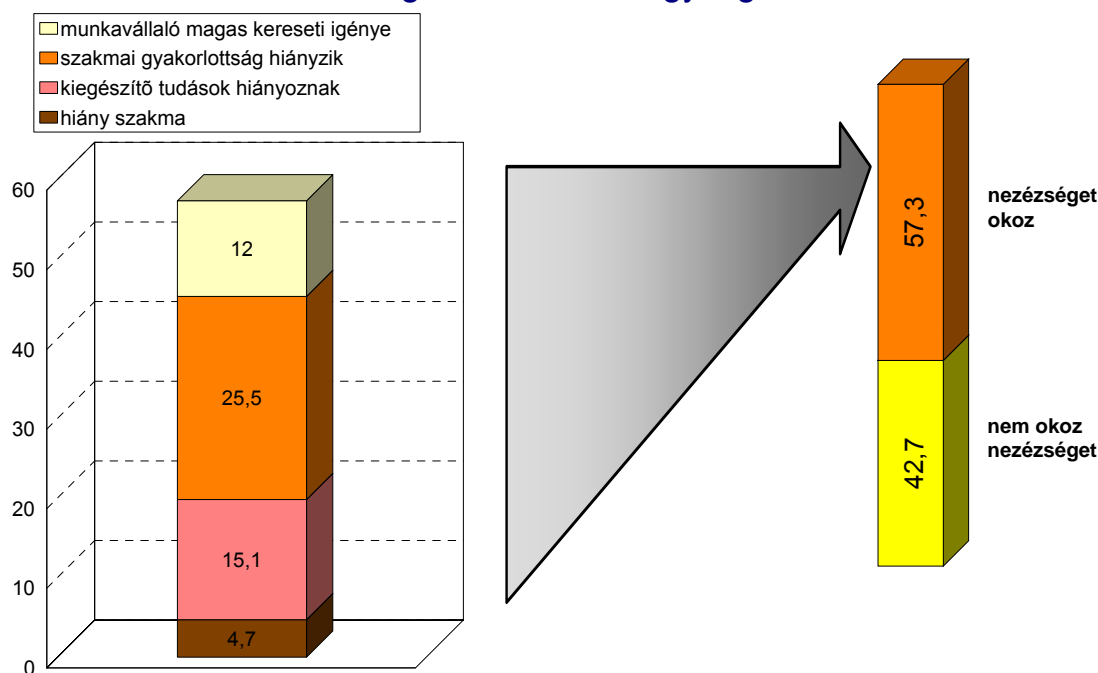
Foglalkozások	aránya	
Termelésirányítók	22%	
Laboráns, analitikus	12%	(Főként Nyugat-Dunántúlon Dél-Dunántúlon és Dél-Alföldön)
Pénzügyi szakalkalmazott	12%	(Főként Észak-Magyarországon)
Középiskolai tanár	11%	
Orvos, fogorvos	42%	
Gyógytornász, védőnő, mentős	22%	
Szociálpolitikus, szociális munkás	14%	(Elsősorban Dél-Dunántúlon)
Pszichológus	14%	
Magas-, mély-, síknyomó	44%	
Nyomdai gépkezelő	20%	
Fényképész, fotólaboráns	44%	
Számítástechnikai műszerész	24%	
Klíma-szerelő	23%	
Szerszámkészítő	24%	
Forgácsoló	14%	
Hegesztő	23%	
Öntő	23%	
Kovács	49%	
Épületszigetelő, tetőfedő	26%	
Vezeték-, csőhálózat-szerelő	16%	
Burkoló	25%	
Húsipari munkás	36%	
Pék	27%	
Szabó, varrónő	25%	
Szabász	17%	
Betanított ruházati gépkezelő	16%	
Asztalos	17%	
Faesztergályos	37%	
Fafeldolgozó	16%	
Keramikus, üveggészítő	34%	
Szállodai portás	33%	

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerzés jellemző nehézségei és

vállalat nagyság szerint

Vállalati létszám nagyság	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	kiegészítő tudások hiányoznak	szakmai gyakorlottság hiányzik	munkavállaló magas kereseti igénye	Összesen
0-9 fő	40,3	4,3	16,4	25,8	13,1	100,0
10-19 fő	39,2	8,1	15,9	26,5	10,2	100,0
20-49 fő	47,5	3,8	13,8	25,1	9,8	100,0
50-249 fő	49,1	4,4	11,1	24,7	10,7	100,0
250 fő felett	46,9	5,8	13,6	22,7	11,1	100,0
Országos átlag	42,7	4,7	15,1	25,5	12,0	100,0

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerzés jellemző nehézségei és vállalat nagyság szerint



3K CONSENS IRODA

A felvételi gondokkal küzdő szervezetek minden vállalati nagyság-kategóriában többségben vannak, de viszonylag kedvezőbb a közepes létszámú cégek helyzete (51%-uk jelzett gondokat). Ennél némileg rosszabb helyzetben vannak a 250 főnél többet foglalkoztató gazdálkodó szervezetek (53%-uk jelzett gondokat), **míg a kisvállalkozók között vannak a legtöbben – és minél kisebbek annál többen -, amelyek nem tudnak felvenni igényeiknek megfelelő képzettségű dologozót.**

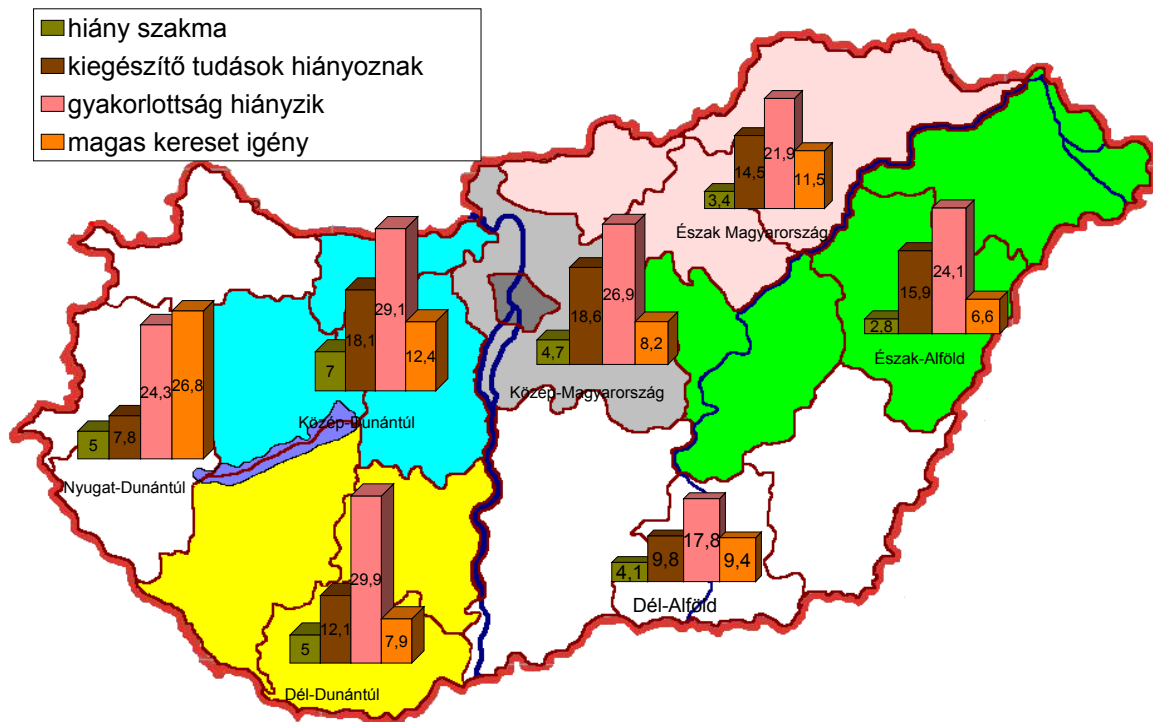
A munkaerőhiány kiemelkedő, 8,1%-os a 10-19 fős vállalatok esetében, de az átlagnál magasabb, 5,8% a nagyvállalatoknál is. A munkavállalók kereseti igényei miatt a legtöbb

felvétel a 0-9 fős vállalatoknál hiúsul meg, de ezt sorrendben mindjárt a legnagyobb vállalatok követik. Feltehetően azért mivel a legkisebbek nem tudnak, a legnagyobbak pedig részben nem is akarnak eleget tenni a kereseti elvárásoknak.

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerzés jellemző nehézsége és régiók szerint

Régiók	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	kiegészítő tudások hiányoznak	gyakorlottság hiányzik	munkavállaló magas kereseti igénye	Összesen
Közép-Magyarország	41,6	4,7	18,6	26,9	8,2	100
Közép-Dunántúl	33,4	7,0	18,1	29,1	12,4	100
Nyugat-Dunántúl	36,2	5,0	7,8	24,3	26,8	100
Dél-Dunántúl	45,1	5,0	12,1	29,9	7,9	100
Észak Magyarország	48,7	3,4	14,5	21,9	11,5	100
Észak-Alföld	50,7	2,8	15,9	24,1	6,6	100
Dél-Alföld	58,9	4,1	9,8	17,8	9,4	100
Országos átlag	42,7	4,7	15,1	25,5	12,0	100

A vállalatok, intézmények megoszlása a munkaerő-beszerzés jellemző nehézsége és régiók szerint (2003)



3K CONSENS IRODA

Az egyes régiókat összehasonlítva a munkaerő-kínálattal elégedetlen vállalatok aránya magasabb a gyorsabban fejlődő Közép-Magyarországon és Dunántúli régiókban. Ezekben a régiókban nagyobb a munkaerő-kereslet, több vállalat, több és többféle munkaerőt keres. Ugyanakkor, miután ezekben a régiókban már tartósan magasabb a foglalkoztatottság és a kereslet is, mint az ország keleti felén, nehezebb is a munkaerőpiacon megfelelő képzettségű szakembert találni. Így több vállalat szembesül a munkaerő-kínálat gyengeségeivel. Ezekben a régiókban jelentkezik egyes szakmákból a legmagasabb hiány, amely Közép-Dunántúlon átlagosan eléri a 7%-ot. A viszonylag magas munkaerő-keresletre és szűkösebb munkaerő-kínálatra vezethető vissza valószínűleg az is, hogy a gyorsabban fejlődő régiókban nagyobb arányú a kereseteken való vita, mivel a munkavállalók kedvezőbb pozícióban vannak.

A fenti arányszámok mögött rendkívüli szóródás figyelhető meg foglalkozások-szakmák szerint, részben azért is, mert a kereslet régiók és vállalati nagyságkategóriák szerint is részben más szakmákra irányul.

A régiós összesítések szerint a gyorsabban fejlődő régiókban nincs hiány – az orvosok kivételével - diplomásokból, ugyanakkor a lassabban fejlődő régiókban tanárokból, pénzügyi, ügyfélforgalmi szakemberekből is hiány van.

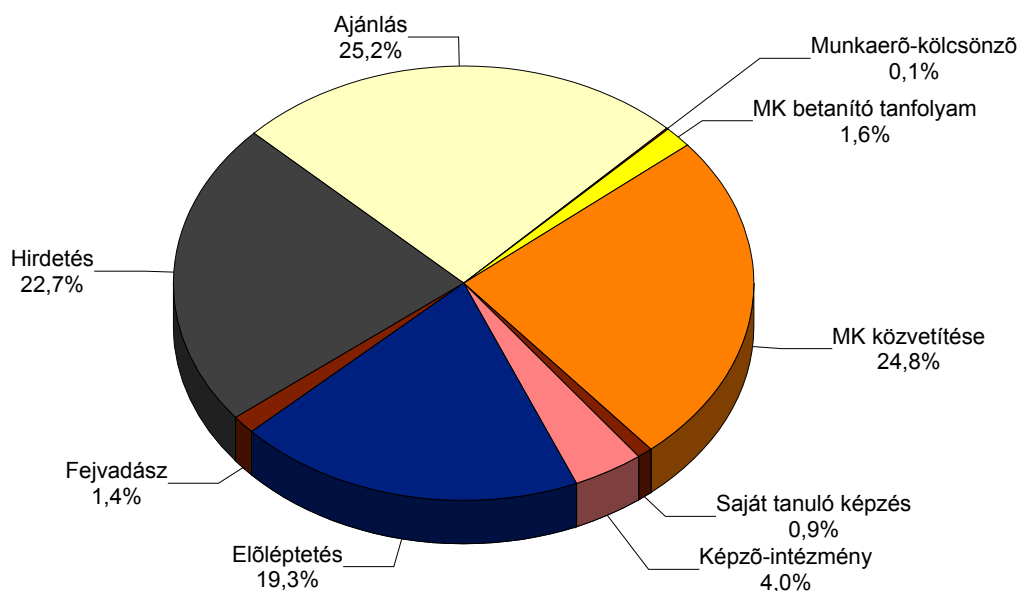
Észak-Alföldön a vállalatok mintegy negyede jelezte, hogy hiány van szerszámkészítőből, gépipari gyártósori összeszerelőből, kőművesből, élelmiszeripari szakmunkásból, szobalányból. Dél-Alföldön a vállalatoknak szintén jelentős hányada jelezte, hogy nem tud felvenni nyomdászt, elektroműszerészt, villanyszerelőt, autószerelőt, hegesztőt, lakatost. Dél-Dunántúlon leginkább műszerészből, szerszámkészítőből, építőipari és élelmiszeripari szakmunkásból van hiány.

A vállalatok munkaerő-beszerzési stratégiái

Az élők munkával való takarékosagra való törekvés és a kvalifikált szakemberek kínálatának szűkösége tűnik ki abból, hogy az országosan összesített adatok szerint **az üres munkahelyek betöltését közel ötöd részben a munkáltatók saját korábbi dolgozójuk előléptetésével, áthelyezésével oldják meg.** Feltételezhető, hogy azt a dolgozót helyezik új állásba, nevezik ki, aki az ehhez szükséges tudást a belső képzések, tapasztalatok során megszerezte.

Új munkavállaló felvételénél a munkáltatók minél nagyobb biztonsággal és minél jobb információkkal alátámasztva próbálják megtalálni a legmegfelelőbb szakembert. Minél fontosabb a munkáltató számára egy munkakörben a jó szakember biztosítása, annál nagyobb arányban támaszkodnak személyes ajánlásokra, illetve hirdetik, pályáztatják meg az állást. A munkaerő felvételnek ezek a módjai azt a lehetőséget is nyújtják, hogy ha nincs kvalifikált szabad munkaerő a piacon, talán átcsábul más munkáltatótól. Így a munkáltatók szakmacsoportonként jellemzően eltérő módon járnak el. Hogy az egyes szakmák esetében mikor, melyik dominál, az a szakma kistérségi munkaerőpiaci helyzete, és a vállalati nagyságkategória függvénye is.

A munkaerő-beszerzés jellemző módja vállalati nagyságkategóriák szerint, országos adatok



3K CONSENS IRODA

Országos összesítésben új munkavállalót a munkáltatók 25,2%-a személyes ajánlások, 22,7%-a hirdetés (pályázatás) útján, míg 26,4%-a a munkaügyi kirendeltségek közvetítésével vesz fel (ha ez utóbbihoz hozzáadjuk, hogy a munkaügyi szervezet betanító tanfolyamairól felvetteket is.) A közvetlenül képzőintézményektől történő felvételek aránya átlagosan mindössze 4%. Diplomások esetében a munkáltatók gyakrabban vesznek fel dolgozót közvetlenül a képzőintézménytől, mint fizikai dolgozót, ami egyrészt azt jelzi, hogy ezekben a munkakörökben már elengedhetetlen a korszerű ismeret, a nyelvtudás, számítógépes ismeret. Másrésztől azonban kifejezi a szakmunkás képzéssel kapcsolatos elégedetlenségüket is.

A fejtudás cégekhez a munkáltatók csak felsőfokú végzettségük esetében fordulnak érdemlegesen. A munkaerő-kölcsönzés ma még csak a munkaerő foglalkoztatásának elenyésző töredékét biztosítja.

A munkaerő-felvétel módját jelentősen befolyásolja a vállalatok létszámnagysága. Ez erőteljesen az egyes szakmák, szakmacsoportok esetében figyelhető meg. Az országos összesítésből csupán az tűnik ki, hogy általában a nagy- és középvállalatok nagyobb arányban részesítik előnybe a hirdetést, és gyakrabban fordulnak fejtudás cégekhez, mint a kisebbek, míg a közepes-, és kisvállalatok szívesebben veszik igénybe a személyes ajánlásokat, vagy a munkaügyi szervezet által kiközvetítetteket, átképzetteket, mint a nagyobbak. A legkisebb vállalatok, cégek alkalmaznak legnagyobb arányban alacsony keresetű pályakezdeket.

A munkaerő-felvétel módja eltérő természetesen szakmánként is jelentősen különbözik.

A munkáltatók a fizikai foglalkozásúak esetében mindig is nagyobb arányban fordultak a munkaközvetítő irodákhoz, mint szellemi foglalkozásúak esetében, hiszen korábban a kirendeltségeken főként a fizikai munkából munkanélkülivé válók regisztráltatták magukat. A kirendeltségek közvetítése mellett pedig kiemelt szerepe volt – egyes szakmákban hagyományosan - a személyes ajánlásoknak. De míg korábban a munkáltatók legnagyobb arányban vagy hirdetésre, vagy ajánlásokra támaszkodtak, most már legnagyobb arányban a közvetítő irodákhoz fordulnak. Ez, úgy gondoljuk a fizikai foglalkozások legtöbbszörében tapasztalt általános hiányra vezethető vissza, mint ahogy egyre nagyobb arányban fordulnak a vállalatok közvetlenül a képzőintézetekhez is, valamint néhány kiemelten fontos fizikai szakmában a fejtudás cégek is megjelentek.

Azonban a fizikai dolgozók esetében is igaz, hogy a nagyvállalatok inkább alkalmazzák a hirdetést, míg a közepes- és kisvállalatoknál egyre nagyobb szerephez jutnak a közvetítő irodák és az ajánlás.

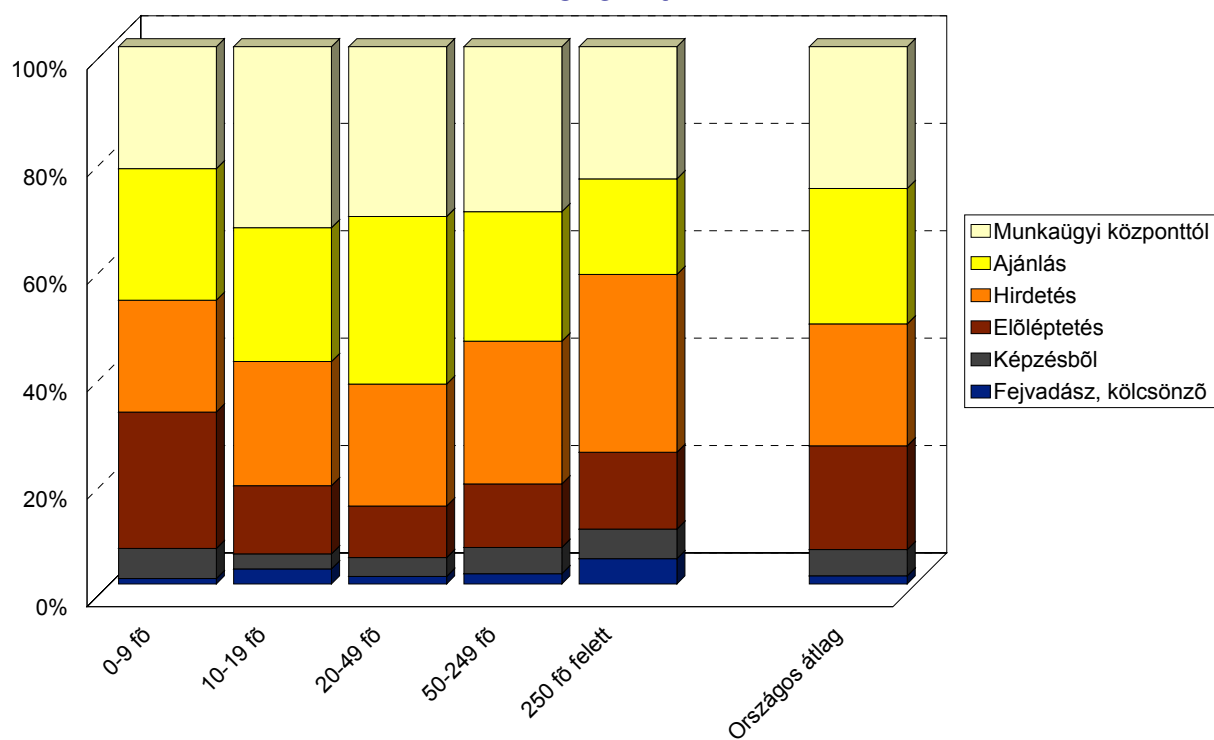
Mindebből az tűnik ki, hogy a munkáltatók többségének alapvető humánpolitikai stratégiája az, hogy az üres munkahelyeket mindenképpen, akár más munkáltatótól való átcsábítással is, de már megfelelően kiképzett, tapasztalt munkavállalóval töltsék be. Nyilván erre készíteti őket a verseny éleződése, amely egyrészt fejlesztésre, másrészt költségtakarékosságra sarkal. A jelen körülmények között úgy tűnik, a munkáltatók még fontosabbnak tartják a technikai, technológiai megújulást, semmint az emberi beruházást, és ameddig ez csak lehetséges, lehetőleg megtakarítják a betanítás, a tovább- és átképzés költségeit. Az oktatási rendszertől igényeiknek megfelelő tudású, gyakorlott szakember kibocsátását várják el, ugyanakkor meglehetősen passzív szerepet töltenek be a képzés szerkezetének, tartalmának saját igényeikhez való formálásában, az iskolákkal való kapcsolattartásban. Jobb esetben az igényeik közvetítését, a képzés megszervezését a munkaügyi szervezettől várják. (Amely igényükre a munkaügyi szervezet szolgáltatásainak folyamatos bővítésével reagál.)

A munkaerő-beszerzés jellemző módja vállalati nagyságkategóriák szerint, országos

adatok

	Előléptetés	Képző-intézmény	Saját tanuló képzés	MK közvetítése	MK betanító tanfolyam	Munkaerő-kölcsönző	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Együtt
0-9 fő	25,4	4,6	1,0	21,3	1,4	0,0	24,5	20,9	1,0	100,0
10-19 fő	12,7	2,2	0,6	30,9	2,8	0,3	24,9	23,1	2,5	100,0
20-49 fő	9,6	2,9	0,6	30,5	1,1	0,2	31,2	22,7	1,2	100,0
50-249 fő	11,8	4,0	0,9	28,7	2,0	0,2	24,1	26,6	1,7	100,0
250 fő felett	14,3	4,3	1,2	23,5	1,1	1,3	17,8	33,1	3,4	100,0
Országos átlag	19,3	4,0	0,9	24,8	1,6	0,1	25,2	22,7	1,4	100,0

A munkaerő-beszerzés jellemző módja vállalati nagyságkategóriák szerint

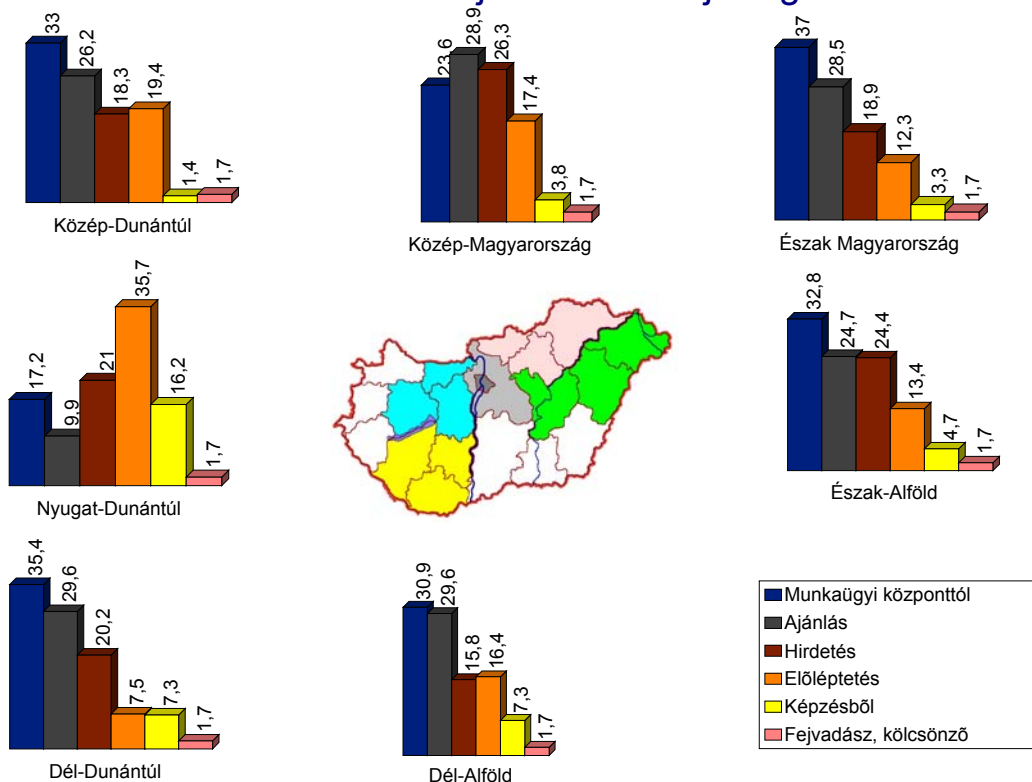


3K CONSENS IRODA

A munkaerő-beszerzés jellemző módja régiók szerint

	Előléptetés	Képző-intézmény	Saját tanuló képzés	MK közvetítése	MK betanító tanfolyam	Munkaerő-kölcsönző	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Együtt
Közép-Magyarország	17,4	2,1	0,9	22,5	1,1	0,1	28,8	26,3	0,7	100,0
Közép-Dunántúl	19,4	1,0	0,4	30,7	2,3	0,2	26,2	18,3	1,5	100,0
Nyugat-Dunántúl	35,8	13,0	0,3	16,2	1,0	0,1	9,9	21,0	2,8	100,0
Dél-Dunántúl	7,5	3,2	0,7	33,8	1,6	0,2	29,6	20,2	3,2	100,0
Észak-Magyarország	12,3	2,2	0,4	35,5	1,6	0,1	28,5	18,9	0,6	100,0
Észak-Alföld	13,4	2,8	0,3	30,9	1,9	0,2	24,7	24,4	1,4	100,0
Dél-Alföld	16,4	2,7	3,4	26,7	4,2	0,2	29,5	15,8	1,0	100,0
Országos átlag	19,3	4,0	0,9	24,8	1,6	0,1	25,2	22,7	1,4	100,0

A munkaerő-beszerzés jellemző módja régiók szerint



3K CONSENS IRODA

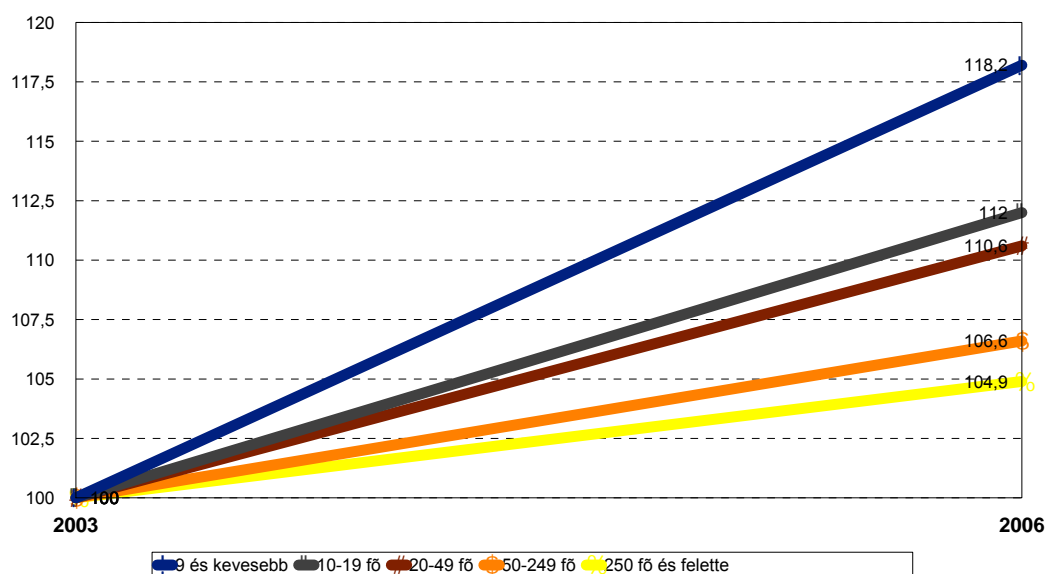
A régióként bemutatott összesített adatokban visszatükröződik az egyes régiók munkaerőpiaci helyzete, a munkaerő-kínálat bősége, vagy viszonylagos szűkössége, valamint a régióban működő vállalatok nagyságkategóriánkénti összetétele. A dinamikusan fejlődő, fejlődő térségekben – ahol nagyobb a multinacionális vállalatok aránya, magasabb a foglalkoztatottság, jobb a lakosság jövedelmi helyzete, nagyobb a szolgáltatások iránti igény – szűkösebb már a kvalifikált munkaerő-kínálat, így **kiélezettebb a képzett munkaerőért való verseny**. A lassabban fejlődő, stagnáló térségekben, ahol kevesebb a munkáltató, a

multinacionális vállalat, és az elmúlt időszakban lassabban bővült a foglalkoztatás a munkanélküliek között is található még kvalifikált szakember. Ezekben a régiókban így a munkáltatók gyakrabban vesznek fel munkavállalót személyi ajánlás, vagy a munkaközvetítő irodák ajánlásával. Nyugat-Dunántúlon - ahol a legtöbb nagyvállalat és multinacionális cég működik, a hirdetést nagyobb arányban alkalmazzák, mint a személyes ajánlást. Ebben a régióban a legelőrehaladottabb az a folyamat, hogy a cégek átveszik egymás dolgozóit, ha elbocsátásokra kerül sor. Valószínűleg ez tükröződik vissza az előléptetések magas arányában, az egyébként igen tudatos nagyvállalati személyzeti politika mellett.

A munkáltatók létszám-bővítési elképzelései a következő 3 évre

Az országosan összesített adatok szerint a vállalatok létszámigényei szerint a foglalkoztatottak száma 10%-kal növekedhet. Arányaiban a növekedés a kisvállalatoknál lenne a legnagyobb, és a legnagyobb vállalatoknál a legkisebb arányú. Nem meglepő, hogy a nagyobb vállalatoknál számolnak a nagyobb teljesítmény-növekedéssel.

A vállalkozások létszám változással kapcsolatos várakozásai a vállalat nagyság szerint



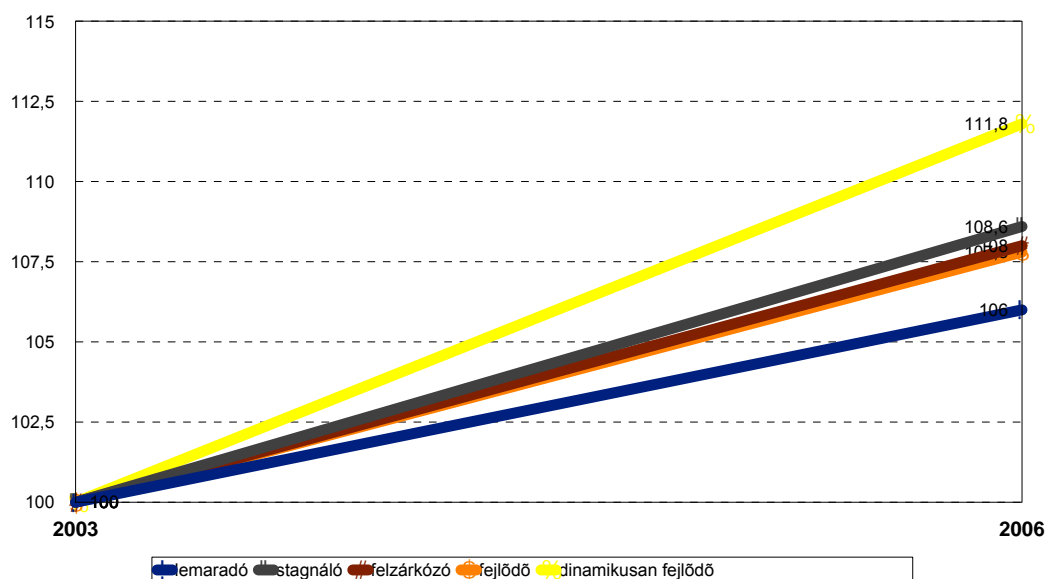
3K CONSENS IRODA

A létszámnövekedés mértéke kiemelkedő (11,8%) a dinamikusan fejlődő térségekben, míg egyaránt 8% körüli a fejlődő, felzárkózó és stagnáló térségekben. Míg a dinamikusan fejlődő térségek tovább növelik az előnyüket a létszámgyarapodásban is, a lemaradó térségek a legkisebb 6%-os létszámnövekedést prognosztizáltak.

A vállalkozások létszám változással kapcsolatos várakozásai a térség fejlettsége és vállalat nagyság szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
lemaradó	105,6	110,4	112,2	106,8	103,1	106,0
stagnáló	126,3	113,7	109,7	103,0	101,8	108,6
felzárkózó	115,0	117,6	106,4	103,8	103,9	108,0
fejlődő	111,3	106,9	110,6		107,0	107,8
dinamikusan fejlődő	121,7	112,5	111,5	108,5	105,1	111,8
összesen	118,2	112,0	110,6	106,6	104,9	110,0

A vállalkozások létszám változással kapcsolatos várakozásai a térség fejlettsége szerint



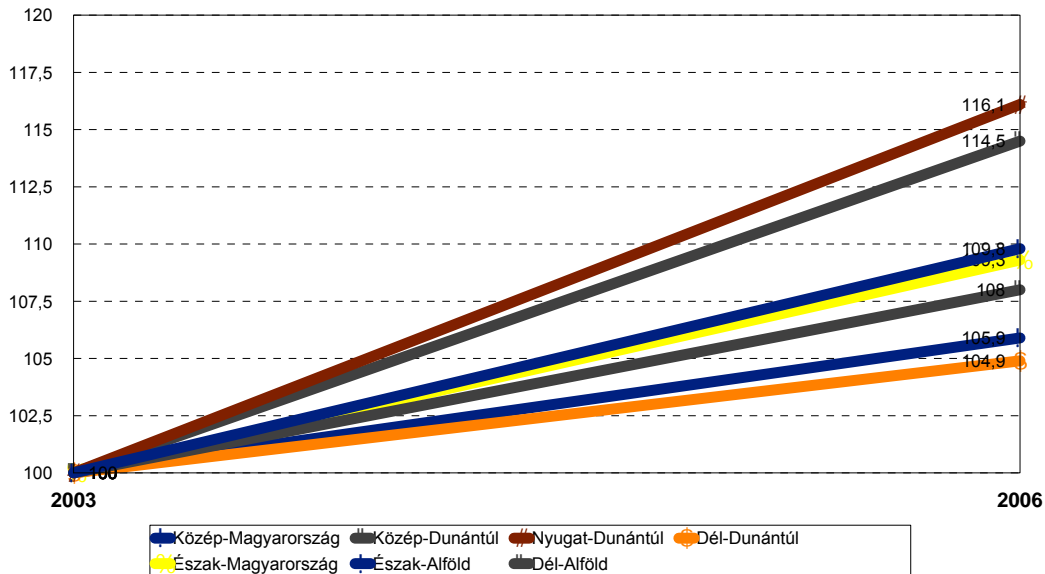
3K CONSENS IRODA

A régiók szerinti összesítés azt mutatja, hogy a nyugat-dunántúli munkáltatók növelik legnagyobb arányban foglalkoztatottjaik számát, de Dél-Alföldön is csaknem azonos ütemű fejlődés várható. Átlagos, 9% feletti lesz a növekedés Közép-Magyarország, Közép-Dunántúl és Észak-Magyarország régiókban. Dél-Dunántúl és Észak-Alföld munkáltatói számolnak a legkisebb arányú növekedéssel, amely három év alatt 5-6%.

A vállalkozások létszám változással kapcsolatos várakozásai régiók és vállalat nagyság szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
Közép-Magyarország	112,0	113,2	114,5	109,4	103,6	109,8
Közép-Dunántúl	107,8	110,3	112,4	108,1	105,8	108,0
Nyugat-Dunántúl	142,0	109,7	107,5	102,3	107,5	116,1
Dél-Dunántúl	117,3	108,5	110,6	102,0	101,2	104,9
Észak-Magyarország	122,7	109,4	109,8	106,2	103,5	109,3
Észak-Alföld	118,8	109,8	106,7	101,8	99,7	105,9
Dél-Alföld	126,5	119,9	107,8	105,9	114,4	114,5
Összesen	118,2	112,0	110,6	106,6	104,9	110,0

A vállalkozások létszám változással kapcsolatos várakozásai régió szerint



3K CONSENS IRODA

A munkaerőpiacon három év alatt a kereslet legnagyobb mértékben az alábbi fizikai foglalkozásokból fog emelkedni: műszerészek, villanyszerelők, gépszerelők, szerszámkészítők, lakatosok, hegesztők, építőipari szakmunkások, fa- és bútortipari szakmunkások, vegyipari szakmunkások, húsfeldolgozók, pékek, tartósító-ipari foglalkozásúak.

A felsőfokú végzettségük körében az orvosok, gyógyszerészek, felsőfokú ápolók és szociális munkások lesznek a legkelendőbbek. Továbbra is kiemelkedő lesz a kereslet a számítástechnikai szakemberek, valamint a jogászok iránt, míg a mérnökök, közgazdászok, kereskedelmi szakemberek létszáma is tovább fog emelkedni 10%-kal.

A tanárok összlétszáma nem fog emelkedni, de struktúrája megváltozik: a felső- és középfokú tanintézetekben mintegy 2 százalékkal növekedni fog a tanárok száma, míg az alacsonyabb képzésben és az óvodákban csökkenni fog a számuk.

A munkáltatók jelentős létszámnövelési szándékaik megvalósulásának alapfeltétele versenyképességük, jövedelmezőségük javulása. Ugyanakkor a remélt létszámbővülés nem valósulhat meg az adott létszám átcsábításával, átcsoportosításával. **A létszámbővítés feltétele az is, hogy a vállalatok változtassanak eddigi humánpolitikai stratégiájukon is, és nagyobb figyelmet fordítsanak az emberi beruházásra, a képzőintézményekkel való szorosabb együttműködésre.**

Egyes kiemelt szakmák, szakmacsoportok jellemzői

Felsőfokú végzettségűek

Vezetők, szakmai vezetők

A munkáltatók 45%-a szerint a megfelelő vezető megtalálása is nehézségekbe ütközik. Felső vezetők esetében a munkáltatók 21%-a számára gondot okozott a megfelelő szakmai gyakorlattal rendelkező vezető megtalálása, míg 13%-uk a korszerű kiegészítő tudással rendelkező vezetők kínálatát találta szűkösnek. Szakmai vezetőt találni pedig úgy tűnik még nehezebb, mivel a munkáltatók 64%-ának jelent ez gondot, 41%-uk szerint leginkább azért, mert a jó szakmai vezető „megfizethetetlen”.

Korszerű kiegészítő ismeretekkel rendelkező szakmai vezetőt Közép-Dunántúlon a legnehezebb felvenni, míg Nyugat-Dunántúlon a legnehezebb a szakmai vezetők kereseti igényeit kielégíteni.

A vezetők esetében a leggyakoribb munkakör betöltési mód a saját dolgozó kinevezése, előléptetése. Új vezető, szakmai vezető felvétele a nagyvállalatoknál, intézményeknél jellemző módon hirdetés, pályázat útján történik, és vezetők esetében a munkáltatók 22%-a, szakmai vezető esetében a munkáltatók 13%-a fordul fejevadász cégekhez.

Az alábbi tábla a vezetők, szakmai vezetők 3 éves létszám előrejelzését mutatja be, vállalati nagyságkategóriák szerint:

Szakmai vezetők 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
Vezetők	103,7	107,9	103,1	99,4	99,9	103,6
Szakmai vezetők	86,2	100,5	106,2	105,3	104,9	101,0

Jogászok

Jogászokból nincs hiány a munkaerőpiacon, a jogász munkahelyek betöltése azonban mégis gondot okoz. A 20-50 fős vállalatok 20%-a nem tudja megfizetni a gyakorlott szakembert. Az 50-249 fős vállalatoknak 60%-a, a 250 főnél nagyobb vállalatoknak 50%-a alapvetően az

elhelyezkedni kívánó jogászok képzettségével, felkészültségével elégedetlen, de a kereseti igényeiket is magasnak találja.

Az 50 főnél nagyobb vállalatok 60-70%-a hirdetések útján keres jogászokat, 10%-a pedig személyes ajánlás alapján. A jogászoknak a vállalat hierarchiában való elhelyezkedésük fontosságát mutatja, hogy vezetőket és számítástechnikai szakembereket követően a munkáltatók leggyakrabban (7-8%) a jogász munkakörök betöltésekor fordulnak fejedelmük cégekhez. Kirendeltséghez a munkáltatók 4%-a, képzőintézményhez 5%-a fordul.

Az 50 főnél kisebb vállalatok 37%-a fordul képzőintézményhez, és 10%-a veszi igénybe a kirendeltségek közvetítését.

Mindebből arra következtethetünk, hogy a közepes és nagyvállalatok megpróbálják egymástól átcsábítani a tapasztaltabb jogászokat, míg a kisvállalatok kénytelenek pályakezdőket alkalmazni, de inkább pályakezdőt vesznek fel, mint munkanélkülit.

A 10-20 fős ügyvédi irodák a fővárosban tömörülnek, ők 3 év alatt megháromszoroznák létszámukat, miként itt működnek a 20-50 fős cégek is, amelyek 10 százalékos létszámnövekedést terveznek. Észak-Magyarországon az 50-250 fő közötti cégek, Észak-Alföldön a 20-50 fős cégek terveznek létszámnövekedést (7,3% és 15%), míg az ország többi régiójában elsősorban a nagyvállalatok tervezik a jogászaik számának gyarapítását, 3 év alatt átlagosan 6%-osat. **Mindez együtt országos szinten 12%-kal növelné a jogász foglalkoztatottak számát.**

Műszaki felsőfokú végzettségűek

Az országos összesítés szerint a vállalatok 55%-a elégedetlen a műszaki diplomások kínálatával. Hiányról mindössze 3%-uk számolt be - a hiány az átlagnál erőteljesebben jelentkezik Közép-Dunántúlon (7%) és Dél-Dunántúlon (10%), valamint Észak-Magyarországon (6%) - azonban 17%-uk nem találta kielégítőnek a jelentkezők gyakorlati felkészültségét, 10%-uk pedig a korszerű kiegészítő ismereteket hiányolta, de leggyakoribb, hogy a munkáltató (26%) a kereseten nem tudott megegyezni a jelentkezőkkel.

A mikro-vállalkozások a magas kereseti igényt jelölték meg, mint egyetlen fő felvételi gondot, a kis- és közepes vállalkozások számára a kiegészítő ismeretek fontosabbnak tűnnek, mint a nagyvállalatok számára, amelyek elsősorban gyakorlott szakembert keresnek. Ezért a mikro-vállalkozások leggyakrabban közvetlenül képzőintézményekből veszik fel az új

műszaki diplomást, míg a 10-19 fős vállalkozások elsősorban a közvetítő irodáktól. Az ennél nagyobb vállalatok egyre nagyobb arányban alkalmazzák a hirdetést, személyi ajánlást, számítva a tapasztalt, képzett szakemberek átcsábíthatóságára. A nagyobb vállalatok a legfontosabb posztokra a fejjadász cégek szolgálatait is igénybe veszik. Régióként az átlagostól való jellegzetes eltérés, hogy Nyugat-Dunántúlon a kereseteken van a legtöbb vita, míg Közép-Dunántúlon legégetőbb a tapasztalt szakemberek iránti igény.

Műszaki diplomások 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
3 évre	98,1	110,8	121,6	112,1	106,2	109,1
6 évre	98,1	115,1	127,7	115,6	108,9	112,2

Gazdasági diplomások

A közgazdászokat, üzemgazdászokat főként az 50 főnél nagyobb vállalatok alkalmazzák. A kisvállalatok, ha közgazdászt alkalmazzák, úgy tűnik olyan speciális képzettség az elvárásuk, amelyet nem találnak a munkaerőpiacon. A legtöbb (50-70%) között elégedetlen munkáltató az 50-250 fő közötti középvállalatoknál található, akik tapasztalt szakembereket keresnek, de 30%-uk nem talál ilyet, 20%-uk pedig nem tudja megfizetni. A 250 fős vállalatok esetében már nem csupán tapasztalat, hanem korszerű ismeretekkel rendelkező gazdasági szakembert keresnek, de 37%-uk tapasztalt, 19%-uk pedig kiegészítő ismeretekkel rendelkező szakembert nem talál, 12%-uk számára viszont a munkavállaló magas kereseti igénye jelentette a felvétel fő akadályát. Abszolút hiányról, tehát arról, hogy egyáltalán nincs szabad közgazdász a térségben, jelentősebb arányban csak a nagyvállalatok számoltak be. A hiányt a nagyvállalatok a lemaradó térségekben (3,6%), és ugyanakkor a fejlődő, dinamikusan fejlődő térségekben tapasztalták (4-5%).

Akár csak a jól képzett jogászokért és műszaki szakemberekért, úgy a jól képzett közgazdászokért is verseny folyik a munkaerőpiacon. A közepes- és nagyvállalatok, valamint intézmények között: mintegy 40%-uk hirdet, 9%-a fejjadász céghez fordul, a nagyvállalatok 13%-a, a közepes vállalatok 22%-a személyes ajánlások alapján vesz fel új munkatársat és csupán 12-15%-uk fordul a kirendeltségekhez, hogy a munkanélküliekből válasszanak. Képzőintézménytől közvetlenül pályakezdőt mindössze 3%-uk vesz fel. Még a 10-50 fős vállalatok is gyakrabban (4-5%-uk) fordul fejjadász céghez, mint képzőintézményhez, és mintegy ötödük munkanélkülit vesz fel. A mikro-vállalkozások úgy

tűnik a korszerű szakismeretet részesítik előnybe, mert 31%-uk alkalmaz pályakezdőt és mindössze 3%-uk vesz fel munkanélkülit. (Itt jegyezzük meg, hogy a munkanélküli támogatások igénylése a munkáltatónak jelentős többlet adminisztrációt, és gyakran a munkanélküli támogatás nélküli kötelező továbbfoglalkoztatását jelenti.)

Felsőfokú gazdasági szakemberek 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
3 évre	116,0	102,7	103,0	106,3	104,8	110,8
6 évre	135,5	96,3	106,3	111,9	110,0	123,2

Számítástechnikai szakemberek

Miközben számítástechnikai diplomás szakemberből sehol nincs hiány a munkaerőpiacon **a lemaradó, stagnáló és felzárkózó térségekben** a munkáltatók zöme felvételi gondokkal küzd. Az összes diplomás közül a számítástechnikai diplomások kereseti igényeik a legmagasabbak, a szakmai vezetők után. A mikro-vállalkozások 68%-a magas kereseti igényeik miatt nem tud alkalmazni számítástechnikai szakembert, de a nagyvállalatok 37%-a sem. A 10-50 fő közötti vállalatok számára a kiegészítő, korszerű ismeretekkel rendelkező szakembert, míg a nagyobb vállalatok elsősorban tapasztalt szakembert keresnek.

A számítástechnikai szakemberek beszerzésekor is versenyeznek a vállalatok, és ezért nagy arányban élnek a hirdetés (Közép-Magyarországon pl. 73%-ban), az ajánlás eszközével, valamint a közép- és nagyvállalatok a fejevadász cégek szolgálataival. Ugyanakkor sokkal nagyobb arányban alkalmaznak munkanélkülieket, mint más foglalkozások esetében. Ezt egyrészt arra vezetjük vissza, hogy a lassabban fejlődő térségekben található az elégedetlen vállalatok zöme; itt a munkanélküliek még nincsenek annyira „kiválogatva”, mint a dinamikusan fejlődő térségekben. Másrészt a munkaerőpiaci képzések jelentős részben éppen a munkanélküliek számítástechnikai, illetve nyelvi képzésére helyezik a hangsúlyt, továbbá a kirendeltségek munkanélküliek alkalmazása esetén különböző támogatásokat is nyújthatnak. Valószínű, hogy munkanélküliek kereseti igényei alacsonyabbak, mint azoké, akik munkahelyet cserélnek. Pályakezdőket leggyakrabban a 10-20 fős vállalatok vesznek fel.

Felsőfokú számítástechnikai szakemberek vezetők 3 éves létszám előrejelzése, vállalati nagyságkategóriák szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	Összesen
3 ére	116,4	153,9	140,2	111,3	111,4	119,0
6 évre	133,4	206,5	160,6	115,7	126,0	136,8

Tanárok

A felsőfokú képzés jelentős bővülése, és a diplomás munkanélküliség növekedése ellenére a képzőintézmények többsége elégedetlen a munkaerőpiacon jelenlévő tanárok kínálatával. Egyes földrajzi körzetekben abszolút hiány is tapasztalható: Észak -Magyarországon mind a felsőfokú, mind a középfokú, mind az alapfokú tanárokból, oktatókból hiány van, ezt jelezte a képző intézmények 35%-a, 24 %-a, 13%-a. Dél-Dunántúlon és Dél-Alföldön középiskolai tanárokból van hiány, a képzőintézmények mintegy negyedének tapasztalata szerint. Más régiókban nem a hiány okoz gondot, hanem az, hogy a felsőfokú és középfokú tanintézeteknél elhelyezkedni kívánók kereseti igényei meghaladják a lehetőségeket. Legkevésbé az alsótagozatos tanároknak felkészültsége marad el a kívánalmaktól. Az óvónők esetében sem hiány, sem kereseti vita nem adódik, viszont az ő képzettségük sem kielégítő.

Tanárookra jellemző beszerzési nehézségek

	Elégedett munkáltatók aránya	Hiány	Kiegészítő ismeretek hiányoznak	Gyakorlat hiányzik	Túl magas kereseti igény	összesen
Felsőfokú tanintézeti tanárok, oktató	44,5	5,0	6,7	18,0	25,8	100,0
Középfokú tanintézeti tanárok, oktatók	34,8	10,8	15,3	20,2	18,9	100,0
Alapfokú iskolai oktató	43,9	2,4	22,9	26,7	4,2	100,0
Óvónő	73,4		8,4	18,3		100,0
Pedagógus szakemberek	50,8	8,6	7,3	30,8	2,4	100,0

A felsőfokú tanintézetek főként hirdetéssel, pályázatával (61%) veszik fel a tanárokat, oktatókat, kisebb részben ajánlások alapján (17%), míg 7%-ban fordulnak fejedelmű cégekhez. 9%-ban közvetlenül a képzőintézményektől kerülnek a diákok tanszékekhez.

A középfokú és az alacsonyfokú tanárok esetében is a hirdetés a leggyakoribb felvételi mód (58% és 46%), de esetükben már a kirendeltségek közvetítését is gyakran (28-29%) igénybe veszik és csak 3-6%-ban vesznek fel tanárt közvetlenül a képzőintézménytől. Az óvónőknél viszont a hirdetések mellett a pályakezdők alkalmazása a leggyakoribb, de a személyes ajánlások is gyakoribbak, mint a tanárok esetében.

A képzőintézmények a felsőfokú tanintézeti tanárok oktatók számát 3, a középiskolai tanárok számát 3,5%-kal tervezik növelni a következő 3 év alatt, míg az alacsonyfokú tanárok és az óvónők létszámának 5-2%-os csökkenésével számolnak. Az átlagosnál nagyobb növekedéssel csak Közép-Magyarország és Észak-Magyarország számol (ez utóbbi régió jelezte tanárokból a legnagyobb hiányt), valamint Dél-Dunántúl, a felsőfokú tanárok esetében (ahol az összes felsőfokú képzőintézmény elégedetlen, fele részben a felsőfokú tanárok felkészültségével, fele részben pedig magas kereseti igényeikkel.)

Tanárok 3 éves létszám előrejelzése, régiók szerint

	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	NyugatDunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	összesen
Felsőfokú tanintézeti tanárok, oktató	104,5	100,0	100,0	115,0	109,7	103,2	85,0	103,6
Középfokú tanintézeti tanárok, oktatók	114,2	102,6	99,6	98,0	106,6	103,9	101,7	103,8
Alacsonyfokú iskolai oktató	100,0	100,0	100,0	92,4	94,1	95,5	84,9	91,2
Óvónő	100,0	100,0	100,0	100,0	100,2	93,7	85,0	101,1
Más pedagógus szakemberek	100,7	166,7	100,0	96,0	101,4	96,7	101,3	101,6

Orvosok, fogorvosok

Az orvosok, fogorvosok kínálatával az egészségügyi intézmények 88 %-a elégedetlen: 42%-uk számolt be hiányról, míg 25%-uk az orvosok kereseti igényei miatt nem tudják betölteni az üres munkahelyeket. Az orvosok képzettségével 21%-uk elégedetlen.

Egészségügyi és szociális szakemberekre jellemző beszerzési nehézségek régiók szerint

Régió	Elégedett intézmények	Hiány	Kiegészítő ismeretek	Gyakorlottság hiánya	Túl magas kereseti igények	összesen
Ország átlag	11,7	42,0	3,3	18,1	24,9	100,0
Közép-Magyarország	33,3	50,0			16,7	100,0
Közép-Dunántúl	11,1	33,3	11,1	22,2	22,2	100,0
NyugatDunántúl	15,5	27,6		27,6	29,3	100,0
Dél-Dunántúl	12,5	25,0	12,5	25,0	25,0	100,0
Észak-Magyarország		45,5		18,2	36,4	100,0
Észak-Alföld	8,0	60,2		8,0	23,9	100,0
Dél-Alföld	14,3	42,9		28,6	14,3	100,0

Amit a fenti tábla mutatja a hiány, valamint a kereseti lehetőségekkel való elégedetlenség az ország egész területére jellemző. Dunántúlon azonban a gyakorlattal és főként a kiegészítő ismeretekkel rendelkező orvosok hiánya is jelentős gondot okoz.

Az orvosokat az intézmények 60%-a hirdetéssel, pályázatással, 9%-a ajánlások alapján, 20%-a pedig közvetlenül képzőintézményből vesz fel. A munkaügyi kirendeltségek közvetítését az intézmények 8-9 %-a veszi igénybe.

A orvosok, fogorvosok létszámát az intézmények szerint, országos szinten átlag 14%-kal kellene növelni a következő 3 év alatt.

Az orvosoknál kisebb, de ugyancsak jelentős utánpótlási nehézségekkel küzd az egészségügyi szféra minden szakember esetében. Az intézmények 22%-a egyáltalán nem talál gyógytornászt, védőnőt, mentőst, 15%-a ápolónőt, ápolót, pszichológust. Tapasztalt, szakmájában jártas és kiegészítő ismeretekkel rendelkező szakembert pedig még kevésbé.

A felsőfokú végzettségű egészségügyi szakemberek 36%-át hirdetéssel, 19%-át pedig ajánlások alapján veszik fel, 13%-át közvetlenül képzőintézményből, 15%-át a kirendeltségek közvetítésével vesznek fel. A középfokú végzettségűek 20%-át hirdetéssel, 29%-át ajánlással, 27%-át közvetítéssel, 9%-át pedig képzőintézményből veszik fel.

Az alábbi tábla szerint az orvosok, fogorvosok valamint a felsőfokú és középfokú ápolók és ápolónők számát **minden régióban bővíteni kívánják** a következő 3 évben. A legnagyobb és

legtöbb szakmára kiterjedő bővítés Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön várható.

Egészségügyi és szociális szakemberek 3 éves előrejelzése régiók szerint

Foglalkozások	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Orvos, fogorvos	112,8	112,8	111,8	102,4	134,3	113,7	115,5	122,9
Állatorvosok				100,0	110,0		100,0	107,2
Gyógyszerész	155,1	105,0	100,0	120,0	120,3	101,1	100,0	144,6
Gyógytornász, védőnő, mentős, stb. (felsőfok)	107,8	100,0	100,0	100,4	135,2	138,1	105,2	109,6
Ápolónő, ápoló (felsőfok)	108,2	132,6	100,5	103,1	113,2	116,4	113,9	117,0
Szociálpolitikus, szociális munkás	115,0	127,3	100,0	100,0	177,1	103,1	101,8	131,4
Pszichológus	120,0			100,8	166,0	105,0	100,0	113,0
Egyéb foglalkozások (felsőfokú) eü.	100,0			100,0	100,0	101,3	100,0	323,8
Ápolók, gondozók	107,2	103,6	101,2	107,9	111,1	113,9	104,3	111,9
Eü szakalkalmazottak (kf)	128,2	105,1	100,0	100,4	106,7	106,8	102,5	109,4
Eü. laboránsok	151,9	100,0	100,0	109,0	108,9	100,3	100,3	105,0
Egyéb foglalkozások (középfokú) eü.	100,0	200,0		100,0	100,0	100,0	100,0	110,9
Szociális szakalkalmazottak (kf)	100,2	112,0	125,0	145,1	102,4	105,8	127,6	133,3

Fizikai szakma-csoportok, foglalkozások

Nyomdaipari foglalkozások

A nyomdaipari szakembereket foglalkoztató munkáltatók **73 %-a számolt be arról, hogy gondjai vannak, ha új munkaerőt kell felvennie.** A munkáltatók 16%-a egyáltalán nem talál szabad munkaerőt a piacon; 18%-a nem elégedett a jelentkezők szakmai ismeretével, gyakorlati felkészültségével, a munkáltatók 7%-a pedig olyan jelentkezőt vár, aki a szükséges kiegészítő ismeretekkel is rendelkezik, de nem talál ilyet. A munkáltatók 31%-a számolt be arról, hogy a jelentkező és megfelelő munkavállalók olyan magas kereseti igényt támasztottak, amit nem tud kielégíteni.

Nyomdaipari foglalkozásokra jellemző beszerzési nehézségek

Foglalkozások, szakmák	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	Kiegészítő tudások hiányoznak	Gyakorlottság hiányzik	Magas kereseti igény	Összes
Betűszedő, nyomdai szövegszerkesztő	60,3	1,5	5,0	15,7	17,5	100,0
Nyomdász	9,4	7,8	4,7	10,1	68,0	100,0
Magas-, mély-, síknyomó előkészítő	20,7	44,2	1,8	31,9	1,5	100,0
Könyvkötő	46,2	13,7	15,4	22,2	2,5	100,0
Fényképész, és fotólaboráns		44,3		50,0	5,7	100,0
Kirakatrendező	82,3			11,8	5,9	100,0
Nyomdaipari gépkezelő	45,8	20,2	12,1	19,3	2,6	100,0

A gondok a nyomdaipari szakmunkások esetében jellegzetesen különböznek vállalati nagyságkategóriák szerint. A legfeljebb 9 alkalmazottat foglalkoztató kisvállalkozások elsősorban nyomdászokat, betűszedőket, szövegszerkesztőket keresnek, azonban 90%-uk nem tudja kifizetni az ilyen szakképzettel rendelkezők elvárt keresetét.

A 10-20 fős vállalkozások szintén hagyományos nyomdászokat, valamint könyvkötőket keresnek, számukra azonban fontos lenne a kiegészítő tudásokkal (számítógépes ismerettel, illetve nyelvtudással) rendelkező munkavállalók, 91%-uk azonban nem talál jelentkezőt.

A 20-245 fős vállalatok esetében leggyakoribb, hogy egyáltalán nem találnak a piacon szakembert, vagy nem a megfelelő szakmai elkészültséggel rendelkezőt: ezek a szakmák: **magas-, mély- és síknyomó, valamint fényképész, fotólaboráns, nyomdaipari gépkezelő.**

A 250 fő felett foglalkoztató cégek számára a megfelelő gyakorlattal rendelkező nyomdászok hiánya okoz gondot.

A kiegészítő ismeretek hiánya miatt elégedetlen munkáltatók leginkább a lassabban fejlődő kistérségekben fordulnak elő, míg a gyorsabban fejlődő térségekben legmagasabb az abszolút hiány, a gyakorlottság hiánya, valamint a magas kereseti igények miatt elégedetlen munkáltatók aránya.

A 250 fő feletti nagyvállalatok a betűszedőket, szerkesztőket ajánlások, a magas, mély és síknyomókat pedig túlnyomórészt hirdetések alapján veszik fel, a fényképezőket és fotólaboránsokat pedig közvetlenül a képzőintézményektől. A közepes vállalatok gyakrabban

fordulnak a munkaügyi kirendeltségekhez, és saját képzést is folytatnak. Az ennél kisebb vállalatok az esetek többségében a munkaügyi kirendeltségek közvetítésére támaszkodnak, valamint kis részben pályakezdőket vesznek fel.

A munkáltatók – elsősorban a 20 és 250 fő közötti létszámú vállalatok - a következő 3 évben létszámbővítéssel számolnak a betűszedők, szerkesztők, nyomdászok, magas-, mély-, és síknyomók, valamint nyomdaipari gépkezelők esetében, mégpedig 6, 4, 2 és 5 százalékkal. Más nyomdaipari szakmák létszáma viszont csökkenne.

Nyomdaipari szakmák létszám előrejelzése 3 évre vállalat nagyság csoportonként

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen
Betűszedő, nyomdai szövegszerkesztő		105,0	114,8	89,3	100,0	106,1
Nyomdász	100,0	102,1	108,3	113,3	105,9	103,9
Magas-, mély-, síknyomó előkészítő			118,2	91,1	100,0	102,3
Könyvkötő		100,0	108,3	89,9	101,0	97,4
Fényképész, és fotólaboráns			150,0	92,0		95,0
Kirakatrendező		100,0	100,0	99,8	100,0	99,9
Nyomdaipari gépkezelő		102,0	111,1	102,9	100,7	105,2

Műszeripari foglalkozásúak

A műszeripari munkásokat alkalmazó munkáltatók 70%-a számolt be arról, hogy nehézségei vannak a munkaerő beszerzéssel. Országos szinten legnagyobb hiány számítástechnikai műszerészből és szellőző- és klímaszerelőből van, a vállalatoknak 23-22%-a számolt be erről.

A munkáltatók 31%-a nem talál olyan jelentkezőt, aki a szükséges kiegészítő tudással is rendelkezik, 31%-a pedig nem talál megfelelő gyakorlattal rendelkező szabad munkavállalót. Keresetek miatti vitákra a munkáltatók 5%-a hivatkozott. A megfelelő gyakorlattal rendelkező munkavállalók Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon jelentenek legnagyobb arányban problémát, míg a kereseti viták Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon a leggyakoribbak.

Műszeripari foglalkozásokra jellemző beszerzési nehézségek

	Nem okoz nehézséget	Hiány szakma	Kiegészítő tudások hiányoznak	Gyakorlottság hiányzik	Magas kereseti igény	Összes
Mechanikai műszerész	37,6	6,9	11,0	24,1	20,4	100
Finommechanikai műszerész	39,3	9,9	3,8	28,8	18,2	100
Rádió és TV műszerész	11,1	11,1	33,3	27,8	16,7	100
Elektroműszerész	33,6	7,0	11,3	35,1	13,0	100
Villamossági szerelő	9,0	1,5	40,5	46,7	2,3	100
Számítástechnikai műszerész	37,6	23,6	1,5	34,1	3,2	100
Szellőző és klímaszerelő	8,3	22,7	15,0	23,4	30,5	100
Felvonó szerelő	7,8	1,9	1,9	88,4		100
Villanyszerelő	47,3	1,3	30,5	17,2	3,8	100
Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított	27,1		19,9	48,2	4,7	100
Egyéb villamossági szerelők, műszerészek	30,6	10,2	6,0	24,4	28,9	100
Műszeripari foglalkoztatási szakmacsoport összesen	29,9	2,2	32,1	31,3	4,5	100

Hiány van még finommechanikai műszerészből (15%) Közép-Magyarországon, rádió és TV műszerészből Közép-Dunántúlon (25%), valamint mechanikai és elektroműszerészből Dél-Dunántúlon, valamint mindezekből Dél-Alföldön. Az ilyen szakmákkal rendelkezőknek általában a kereseti igényei is túl magasak, legalább is a vállalati lehetőségekhez mérten.

A gyakorlati tapasztalat legnagyobb mértékben a felvonó szerelők, villamossági szerelők, elektroműszerészek, számítástechnikai műszerészek, valamint betanított munkásokból esetében hiányzik, míg a kiegészítő tudásokat leginkább a villamossági szerelők és a rádió és TV szerelők, valamint a villanyszerelők esetében kellene pótolni.

Mindezek a gondok minden vállalati nagyságkategóriában előfordulnak, de minél kisebb foglalkoztatotti létszámú vállalati kört vizsgálunk, annál nagyobb a munkaerő-kínálattal elégedetlen vállalatok aránya.

A lemaradó, stagnáló kistérségekben a vállalatoknak több mint fele küszködik ezekkel a gondokkal, míg a fejlődő térségekben 30-40 %-a, a dinamikusan fejlődő térségekben azonban a vállalatoknak 90%-a elégedetlen a műszeripari szakember ellátottsággal.

A vállalatok jelenlegi elképzelései szerint a következő 3 évben jelentősen növekedni fog a kereslet minden műszaki szakmacsoportban, kiemelten azonban: villanyszerelők, szellőző és

klímaszerelők, valamint számítástechnikai és finommechanikai szak- és betanított műszerészek, valamint felvonószerelők iránt.

Műszeripari foglalkozások létszám előrejelzése 3 évre vállalati létszám nagyság csoportok szerint

	9 és kevesebb	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő és felette	összesen
Mechanikai műszerész	100,0	127,0	130,8	110,1	95,0	101,7
Finommechanikai műszerész		100,0	103,4	121,0	108,0	109,1
Rádió és TV műszerész				132,8	102,9	103,9
Elektroműszerész	100,0	108,3	132,0	121,4	105,1	106,1
Villamossági szerelő	96,8	110,2	104,7	105,7	105,3	103,8
Számítástechnikai műszerész	100,0	100,0		100,2	125,4	115,7
Szellőző és klímaszerelő		120,0	300,0	116,3	100,9	118,9
Felvonó szerelő			100,0	111,9	101,9	111,7
Villanyszerelő	147,1	104,0	125,6	109,1	102,3	130,7
Műszeripari gyártósori összeszerelő betanított		112,8	124,4	107,9	110,7	111,0
Egyéb villamossági szerelők, műszerészek		100,0	108,0	114,0	100,9	102,8

Kohászati, gép- és járműgyártó foglalkozási szakmacsoport

Az ilyen szakmájú munkavállalókat foglalkoztató vállalatok 62 százaléka elégedetlen a munkaerő-kínálattal. Az elégedetlen vállalatok fele a munkavállalók gyakorlottságával elégedetlen, míg 11 %-a a kiegészítő ismereteiket hiányolja. A munkavállalók kereseti igényeit a vállalatok 8 %-a túl magasnak tartja. A vállalatok 11%-a találta szembe magát munkaerőhiánnyal a munkaerőpiacon, egyes területeken azonban igen súlyos a hiány, **különösen a dinamikusan fejlődő térségekben:**

Közép-Magyarországon: a vállalatok 23%-a nem talál egyáltalán szerszámkészítőt, 52%-a pedig gyakorlott szerszámkészítőt. A munkáltatók 15%-a nem tud felvenni hegesztőt, lángvágót, fémmegmunkálót, felületkezelőt. A kovácsot alkalmazók fele nem talál kovácsot. Gépezelő betanított munkás is kevés, illetve a felkínált keresetekért nem kapható.

Közép-Dunántúlon: a vállalatok fele, vagy közel fele nem talál öntőt, forgácsolót, hegesztőt, lángvágót, mintegy ötöde lakatos, szerszámkészítőt. A lakatosok és fémmegmunkálók esetében fontos lenne a kiegészítő tudások ismerete is, de az ilyen munkavállaló kereseti igényei megfizethetetlenek.

Nyugat-Dunántúlon javító-szerelő betanított munkásokból valamint forgácsoló és lakatos szakmunkásokból 10-20%-os hiány van.

Dél-Dunántúlon: Szerszámkészítőkből és forgácsolókból van hiány és főként öntőkből és kohászati betanított munkásokból.

Észak-magyarországon szintén szerszámkészítőkből, forgácsolókból hegesztőkből és öntőkből jelentkezik hiány.

Észak –Alföldön szerszámkészítőkből és gépipari összeszerelő betanított munkásból van az átlagosnál nagyobb hiány, míg Dél –Alföldön a szerszámkészítők lakatosok, és hegesztők mellett jármű-motorszerelőkből is.

A gépipari szakmunkások iránti jelentős **kielégítetlen kereslet minden vállalatnagyságban tapasztalható**, valamint az is, hogy a vállalatok mintegy harmada hiányolja a gyakorlat hiányát.

A kohászati és gépipari szakmák jellemző beszerzési módja

	Előléptet és	Képző intézménytől	Saját tanuló képzéséből	MK ajánlása alapján	MK betanító tanfolyamából	Munkaerő kölcsönzőtől	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadász	Összes
Jármű és motorszerelők	2,8		0,8	38,7	0,6	0,6	33,7	22,9		100,0
Mezőgazdasági gépszerelők	6,1	4,3	1,1	40,7	1,4	0,3	19,8	25,8	0,5	100,0
Szerszámkészítő	8,6	4,6	1,0	37,1	4,2		24,0	19,8	0,6	100,0
Forgácsoló	2,7	13,3	0,3	42,9	0,6	1,2	24,2	14,8		100,0
Lakatos	3,1	1,8	0,4	39,4	0,2	0,3	45,5	8,8	0,6	100,0
Hegesztő, lángvágó	14,6	2,3	0,9	38,1	2,2	0,2	24,6	16,9	0,1	100,0
Fémmegmunkálók, felületkezelők	6,0	2,8	1,5	43,4	1,6	0,7	30,5	13,6		100,0
Kohász	4,2	1,5	0,7	44,2	1,6	0,4	28,4	16,1	2,9	100,0
Öntő	13,0	2,0		21,9			39,1	24,0		100,0
Kovács	12,2	1,2		38,7	0,5		31,5	15,9		100,0
Javító szerelő foglalkozások kmn.		24,6	24,6	15,5		17,7	17,7			100,0
Kohászati gépkezelő betanított	4,1	1,3	0,3	27,9	0,4	0,1	49,7	16,3		100,0
Gép, berendezés kezelő		6,4		33,2			41,9	18,4		100,0
közüzemi gépkezelő betanított	15,3	1,6		38,1	0,5		16,2	28,3		100,0
Gépipari gyártósori összeszerelő	4,2	2,1		31,0	2,6		38,6	21,5		100,0
Egyéb összeszerelők	9,1	0,5		39,9	6,2	1,1	24,9	18,4		100,0

Építőipari foglalkozások

Az építőipari szakmunkásokból Közép-Magyarországon, és Nyugat-Dunántúlon, valamint Észak-Magyarországon van hiány, főként az 50 főnél kisebb vállalatoknál. Közép-Magyarországon a vállalatoknak mintegy fele jelzett hiányt: épületszigetelőből, tetőfedőből, vezeték- és csőhálózat szerelőből, épületszerkezet- és vasbetonszerelőből. E szakmákon túl

Nyugat-Dunántúlon kőművesből is, míg Közép-Dunántúlon épületasztalosból is hiány van. Ugyancsak ezekben a régiókban a vállalatok zöme elégedetlen a munkaerő-kínálat képzettségével és gyakorlottságával. Közép-Magyarországon a kőművesek és az ács-állványozók esetében a munkáltatók 40%-a a kiegészítő ismeretekre is igényt tartana. Észak-Magyarországon, Dél-Dunántúlon a kereseti lehetőségekkel elégedetlenek a munkavállalók.

Az építőipari foglalkozások jellemző beszerzési módja

	Előlépte tés	Képző intézmé nytől	Saját tanuló képzésé ből	MK ajánlása alapján	MK betanító tanfolya mából	Munkae rő kölszönz őtől	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadá sz	Összes
Kőműves	0,7	2,9	0,3	45,3	9,1	0,1	20,8	20,6	0,1	100
Ács-állványozó	0,7	1,4	0,9	49,1	0,2	0,4	41,2	6,2		100
Épületasztalos	1,8	5,9	2,3	38,6	2,2	0,3	41,5	7,5		100
Épületszigetelő, tetőfedő	19,4	8,3	3,1	34,9	0,8		28,1	5,5		100
Festő, mázoló	2,7	3,6	2,5	40,0	2,4	0,3	31,7	16,8		100
Vezeték, csőhálózat szerelő	20,5	0,8	0,5	16,8	0,4	0,1	15,2	45,8		100
Épületszerkezet-, és vasbetonszerelő	5,5	11,5	1,0	35,0	1,3		32,4	13,2		100
Burkoló	5,1	4,0	1,4	41,5	2,0		24,3	21,7		100
Kőfaragó, mőköves		2,1	3,8	18,4	2,1		56,3	17,3		100
Építőipari gépek kezelői betanított	46,7	0,4		3,0	0,1		3,2	46,7		100

Ruházati és textilipari foglalkozások

Az iparágban tapasztalható jelentős létszámleépítések ellenére a textilipari, ruházati ipari vállalatok átlagosan 17 százaléka még mindig munkaerőhiányról számol be, amelynek egyik oka a jelentős fluktuáció. A kereseti lehetőségek is nyomottak, a munkáltatók mintegy 19%-a látja a felvételek akadályát a felkínálható keresetekben. Közép-Magyarországon, Észak-Alföldön és Dél-Alföldön varró szakmunkásokból és betanított munkásokból, szabászokból, Közép- és nyugat-Dunántúlon pedig varró-, valamint szövő, fonó, kötő szak- és betanított munkásokból van hiány.

A ruházati és textilipari vállalatok 40%-a a munkaügyi kirendeltségek közvetítésével vesz fel új embert, míg 15,5%-a hirdetéssel, és 27%-a ajánlással. Közvetlenül képzőintézményhez mintegy 3%-uk fordul. Az 50 fő feletti cégek nagyobb arányban hirdetnek, és nagyobb arányban fordulnak képzőintézményekhez is, míg a kisebb cégek a személyes ajánlást részesítik előnyben.

A ruházati és textilipari foglalkozások jellemző beszerzési módja

Foglalkozások	Előlépte tés	Képző intézmé nytől	Saját tanuló képzése ből	MK ajánlása alapján	MK betanító tanfolya mából	Munkae ró kölesz őtől	Ajánlás	Hirdetés	Fejvadá sz	Összes
Szabó, varrónő, modell-készítő	15,3	1,1	1,1	41,0	0,2		22,8	18,4		100
Szabász	10,4	4,3	1,7	31,2	0,3		30,2	21,9		100
Szőrme, bőr feldolgozó	72,6			22,4			1,1	3,9		100
Cipész, bőrruha készítő, - javító	1,3	13,5		42,6	2,3		9,9	30,4		100
Ruházati gépkezelő betanított	17,3	5,4	0,4	37,9			21,6	17,4		100
Fonó, szövő, kötő	3,1	1,5	2,6	44,9		0,2	43,6	4,1		100
Textilipari gépkezelő betanított	19,5	2,1	2,4	42,2			19,2	14,6		100
összesen	12,2	2,8	1,5	40,3	0,3	0,1	27,4	15,5	0,0	100

Kereskedelmi és szolgáltatásipari fizikai foglalkozások

A kereskedelmi, vendéglátó ipari vállalatok 70-80%-a, a fodrászokat, kozmetikusokat alkalmazó vállalkozások 85%-a elégedetlen a munkaerő-kínálattal. Közép-Magyarországon a vendéglősök, cukrászok, szakácsok felszolgálók szobaasszonyok, fodrászok, kozmetikusok és szobalányok esetében a munkáltatók zöme elvárná ma már az idegen nyelv ismeretét, a jó kommunikációs készséget. Portásokból, cukrászokból, eladókból, szobalányokból egyes vállalatok hiányt is érzelnek. A túlzott kereseti elvárás a vendéglősök, cukrászok, szakácsok, szobalányok felvétele esetén okoz gondot a nagyobb szállodákban.

Közép-Dunántúlon, Nyugat-Dunántúlon a munkáltatók 20-30%-a tapasztalt hiányt cukrászból, szakácsból, felszolgálóból. A kereskedők, bolti pénztárosok, portások, szobaasszonyok és szobalányok nyelvtudása, kommunikációs készségére a cégek több, mint 30%-a elégedetlen, a túlzott fizetési igényeiknek pedig a munkáltatók mintegy 20%-a. Hasonló arányban tapasztalhatók ezek a gondok Észak-Alföldön is, míg Dél-Dunántúlon a kereseti elvárásokat találják túlzottnak a munkáltatók.

A hiány jelentős mértékére utal az is, hogy felvételnél a kereskedelmi és vendéglátó ipari vállalatok 42%-a fordul a munkaközvetítő irodákhoz, mert csupán 18-18 százalékuk reméli, hogy jól képzett munkaerőhöz jut hirdetés, vagy személyi ajánlás révén. Kiemelkedő a közvetlenül képző intézményekhez fordulók aránya is, 6% - de a nagyvállalatok 16%-a - és a

munkaügyi szervezet képzéséből fölvettek arány is: 3,8%. A saját tanuló képzésből felvettek aránya 4,2. Ez csupán a nyomdaipari és élelmiszeripari cégeknél nagyobb arányú.

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a fizikai dolgozók felvételénél – különösen a hiányszakmák esetében – a munkáltatók sokkal nagyobb arányban fordulnak a munkaközvetítő irodákhoz, mint a szellemi foglalkozásúak felvételénél. A képzőintézményekkel való kapcsolat is erősebb. **Ez azonban azt is jelzi, hogy a fizikai szakmák jelentős részében valóban olyan nagy a munkaerőhiány, amelyet már nem lehet pótolni a jó szakemberek más cégektől való elcsábításával, hanem munkanélkülieket és pályakezdőket is alkalmazni kell. Nem lehet takarékoskodni a belső képzéssel, betanítással.**