

A gazdaságpolitika fókuszában a munkaerőhiány

Kulcskérdés a cégek által igényelt mennyiségű és minőségű szakember biztosítása

2017. március 30.

A magyar gazdaságpolitika első számú feladata, hogy minden beruházó megtalálja a kívánt minőségű és mennyiségű munkavállalót Magyarországon – jelentette ki Szijjártó Péter külgazdasági és külügyminiszter a HG Media Munkaerőhiány földön, vízen, levegőben című konferenciáján. A rendezvényen megszólaló cégvezetők, kormányzati tisztviselők és szakértők egyetértettek abban, hogy a munkaerő-kínálat fokozásának egyik legjobb eszköze a képzési rendszer erősítése. Éppen a héten jelent meg négy olyan uniós pályázati konstrukció, amelyet a cégek munkahelyi képzések támogatására használhatnak.

A munkaerő-piaci kínálat a magyar gazdasági növekedés előtt álló egyik legfontosabb kihívás – emelte ki **Szijjártó Péter** külgazdasági és külügyminiszter a konferencián tartott nyitóelőadásán. „Amikor a nagyvállalatokkal tárgyalunk, már nem az adórendszer vagy az infrastruktúra kérdése merül fel, hanem az, hogy lesz-e az országban megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő” – mondta. A miniszter szerint ezt a kérdést elsőszámú kihívásként kell kezelnie a magyar gazdaságpolitikának annak érdekében, hogy biztosítani lehessen a beruházási kedv folyamatos növekedését. „Azért kell küzdeni, hogy minden beruházó megtalálja a kívánt minőségű és mennyiségű munkaerőt Magyarországon” – mondta.

Kiemelte: eddig arra fókuszált a kormányzat, hogy minél több munkahely jöjjön létre Magyarországon, ezért a termelő szektor volt központban. „Most viszont már a termelés és a digitalizáció összekapcsolása a cél. A *made in Hungary* időszakból az *invented in Hungary* korszakba kell átlépnünk” – mondta. „Magyarország remek termelési helyszín, de most arról is meg kell győzni a beruházókat, hogy remek kutatás-fejlesztési helyszín is” – tette hozzá.

A munkaerő-kínálat fokozása érdekében bevezetett intézkedések 4 alappillérét – nagy céges brandek Magyarországra vonzása, digitális fejlesztések, képzési rendszer kiszélesítése, illetve a munkaerő-mobilitás elősegítése – nevezte meg. Szijjártó Péter szerint a nagy céges brandek Magyarországra vonzása lehet a legjobb eszköz a külföldön dolgozó, jól képzett magyar munkaerő hazacsábítására.

A konferencián az Egyesült Királyság nagykövete, **Iain Lindsay** kijelentette: amilyen hamar csak lehetséges, garantálni szeretnék a már az Egyesült Királyságban élő uniós állampolgárok jogait. Annak kapcsán, hogy az Egyesült Királyság tegnap hivatalosan benyújtotta az EU-ból való kilépési kérelmét az Európai Tanácsnak, a nagykövet kiemelte, ugyan elhagyják az EU-t, nem fordítanak hátat Európának. A londoni kormányzat azt szeretné, ha az Egyesült Királyság és az EU tagállamai továbbra is szabadon vásárolhatnák egymás termékeit és szolgáltatásait. „Ezért egy olyan ambiciózus szabadkereskedelmi egyezményre törekszünk az EU-val, amely a lehető leghabárabb, akadálymentes kereskedelmet tesz lehetővé az Egyesült Királyság és az EU tagállamai között, valamint maximális szabadságot biztosít a brit, valamint európai cégek számára az egymás piacain való kereskedéshez” – mondta a nagykövet. Az Opten adatai szerint jelenleg közel 3000 brit érdekeltségű cég működik Magyarországon, amelyek mintegy 70 ezer embert foglalkoztatnak.

A hazai munkaerő-kínálat jellemzőit elemezve **dr. Simon Attila István**, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) munkaerőpiacért felelős helyettes államtitkára a többi között kiemelte: a cégek mintegy 15 százaléka számára már az is nehézséget okoz, hogy szakképzetlen fizikai munkaerőt találjon.

Az ágazati munkaerő-problémákról, a béremelési hullámról szóló kerekasztal-beszélgetésen **Horváth Krisztina**, az SAP Hungary Kft. HR vezetője elmondta: cégük is saját bőrén érzi, hogy nagy a piaci verseny a szakemberek vonzása és megtartása terén. **Csaposs Noémi**, a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetségének (SZTMSZ) társelnöke azt emelte ki, hogy az 50 éven felüliek visszafoglalkoztatásában óriási potenciál rejlik. **Dr. Knáb Erzsébet**, Audi Hungaria Zrt. igazgatótanácsának személyügyekért felelős tagja a szakemberek egyik legnagyobb megtartó erejeként említette a cégen belüli karrierutak, életpályamodellek biztosítását. **Dr. Borsányi Eszter**, MFB Zrt. humánerőforrás igazgatója pedig arról beszélt, hogy a márkaépítés a szervezeti kultúrával összekapcsolva elősegítheti, hogy a munkaadók és munkáltatók kapcsolatának új formája alakulhasson ki. **Dr. Pogátsa Zoltán**, a Nyugat-magyarországi Egyetem docense kiemelte: a 2010-es kormányváltás óta 160 ezer új munkahely jött létre Magyarországon, ami főként az uniós pénzek beáramlásának köszönhető. Ezek megmaradása kérdésessé válhat, ha elfognak az uniós források.

Kordás László, a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnöke azt jegyezte meg, hogy a nemzetközi adatok szerint a bérszínvonal, illetve a munkaerőhiány mértéke összefüggésben van egymással. „A hazai vállalkozások közel 60 százaléka munkaerőhiánnyal küzd. Nincs más út, bért kell emelni” – mondta. „Nem keletről kell behozni munkaerőt, hanem nyugatról az ottani béreket” – tette hozzá.

A hatékony humánerőforrás fejlesztés legújabb, uniós forrásból finanszírozható lehetőségeiről **Rapcsák Dániel**, a Vanessia Kft. szakmai igazgatója beszélt. Kiemelte: a héten jelent meg négy olyan uniós pályázat, ami munkahelyi képzések támogatására használható.

Az ország egyik legfejlettebb régiójában tapasztalható munkaerő-piaci folyamatokat ismertette **Harangozóné Vígh Ilona**, a Vas Megyei Kormányhivatal társadalombiztosítási és foglalkoztatási főosztályának vezetője. Megjegyezte: 2011-ig, vagyis az osztrák munkaerőpiac megnyitásáig Vas megyéből többen mentek el, mint amennyien odaköltöztek. Szerinte a gazdaság fellendülése mellett az osztrák munkaerőpiac megnyitása tette vonzóvá a térséget. Az osztrák adatok szerint tavaly majdnem 80 ezer magyar dolgozott Ausztriában.

A második kerekasztal-beszélgetés témája az volt, hogy a szakemberek megtartása, vonzása terén milyen szerepet játszhat a kedvező munkahelyi légkör. **Fekete-Körösi Márta**, az euCSOPORT HR vezetője a cégen belüli közösségépítés jelentőségét említette, de jó eszköznek nevezte a gamifikációt (gamification), azaz a játékosított munkakörnyezetet is. **Fata László** cafeteria szakértő szerint jó módszer lehet egy közös koncertlátogatás megszervezése a munkatársaknak az egyébként bevett kultúra utalvány adása helyett. **Krajcsó Nelli**, a Slow Budapest alapító-vezetője, mindfulness tréner pedig olyan cégekről tud, amelyek jógaszobát alakítottak ki, vagy meditációs tréningeket biztosítanak a munkavállalóknak. **Lukács János**, a Vanessia Kft. ügyvezetője szerint a rugalmas munkaidő biztosítása és a folyamatos képzés komoly vonzerőt jelenthet a munkavállalók számára.

További információ:

Willin-Tóth Kornélia

Mobil: +36302830341

E-mail: willin.toth.kornelia@kodmedia.hu