

Munkaerő-utánpótlás a kiskereskedelemben

**Ágazati felmérés az Országos Kereskedelmi Szövetség és a
Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara megbízásából**

GfK Hungária

2016 augusztus

Tartalom

Tartalom.....	2
Összefoglaló	3
Munkaer piaci folyamatok a magyar gazdaságban.....	8
A felmérésr I.....	10
Munkavállalói létszám.....	11
A munkaer hiány volumene és szerkezete.....	13
Munkaer -toborzás és fluktuáció	20
A kereskedelem bérszínvonala	23
Az utánpótlás lehetséges forrásai	30
Nyugdíjasok foglalkoztatása	30
Részmunkaidős foglalkoztatás	34
Iskolai és belső képzés	39
Ingázás.....	49

Összefoglaló

Általános munkaerő piaci környezet

A feldolgozóiparban még soha nem volt ilyen magas az üres álláshelyek száma, mint ma. A mezőgazdaság után a kereskedelmi szakmákban alakult a legkedvezőbbben a betöltetlen állások aránya, itt a nemzetgazdasági átlag felét, 1,2%-ot ért el az üres állások aránya. A legalább 1000 főt foglalkoztató nagyvállalatoknál volt az üres álláshelyek aránya a legmagasabb (2,6%). A kis- és közepes (5–249 fős) vállalkozásoknál az üres álláshelyek aránya 2016 I. negyedévében csak 1,3% volt, míg a 250–999 fős közötti létszám-kategóriába tartozó vállalkozásoknál meghaladta a 2%-ot.

Munkavállalói létszám a kiskereskedelemben

2015-ben a mintába bekerült cégek negyede (23%), 2016-ban pedig közel harmada (32%) valósított meg, illetve tervezett állománybővítést (miközben 12, illetve 3% számolt be létszámcsökkenésre). Két év tendenciái alapján közel 40%-ot ér el azoknak a vállalkozásoknak az aránya, amelyek alkalmazottaik számát tekintve növekedési pályán vannak, és maroknyian (13%) vannak, akik zsugorodnak.

A létszámváltozások egyenlőtlenül oszlanak meg a minta egyes alcsoportjai között: a nagyobb (15 főtől többet foglalkoztató) vállalkozások átlagon felüli arányban (49%-ban) számoltak be bővülésről, a legkisebbek, az 1-2 fős vállalkozások boltok tulajdonosai közül alig 20% tervezett növekedést az idei évre. A profil nem bír jelentéssel: az élelmiszerkereskedelmi cégek közel ugyanakkora arányban terveznek létszám-bővítést, mint a más szakmai cikketek, ruházatot vagy gyógyszert stb. forgalmazó vállalatok, és a vasárnap nyitva tartó illetve nem nyitva tartó boltok között sincs a bővítési tervek tekintetében különbség. Ugyanakkor míg a budapesti üzletek 35%-a bővít, a vidékieknek csak 23%-a.

A bővítési tervek hátterében döntő részben az élénkületmenet áll (a létszámukat növelők 74%-ban hivatkoztak erre). Ha a fogyasztás élénkülése eléri az eddigieket, a kiskereskedelem összlétszáma 2016-ban elérheti a 2008-as létszámcsúcsot. A jelenlegi toborzási gondok pusztán a 2008-2013-as szűk

esztendőben elbocsátott munkavállalók visszapótlása kapcsán jelentkeznek, a reálbérek növekedése miatt a jövőben várhatóan bekövetkező komoly fogyasztásbővülés újabb kihívásokat tartogathat.

A munkaerőhiány volumene és szerkezete

Legnagyobb igény általában eladók felvételére lenne, a második legkeresettebb alkalmazott a pénztáros (előbbieket a vállalatok 27%-a keres, utóbbiakat 15%-a). Közel ugyanekkora az igény az irodai, back-office tevékenységet (pl. marketing, könyvelés) végzőkre és gyártást vagy áruelőkészítést végzőkre (pl. pék, szerelő) is: mindkét funkcióra a megkérdezettek 16-16%-a venne fel munkavállalót. A fenti 4 pozícióval szemben szinte elhanyagolható az igény árufeltöltőkre és háttérszolgáltatást végzőkre (pl. biztonsági őr, takarító), és ugyancsak mérsékeltnek mondható a hiány az áruszállításban dolgozók területén.

A kereskedelemben is a nagyvállalatoknál a legtöbb a betöltetlen állás, miközben a kisebbeknél és különösen a néhány fős üzletekben nem jellemző a munkaerőhiány. A napi fogyasztási cikkek kereskedelmében érdekelt vállalatok keresnek leginkább munkaerőt (az átlagos 15%-kal szemben ebben a körben 29%-nál hiányzik pénztáros, az átlagos 27%-tal szemben 47%-nál eladó). A vasárnapi nyitvatartás által nem érintett munkakörökben (pl. irodai munka, gyártás, karbantartás) gyakorlatilag nincs különbség a munkaerőhiány mértékét illetően a nyitva tartók és a vasárnap nem árusító vállalkozások között, a vasárnapi munkában közvetlenül érintettek esetében (eladók, pénztárosok, árufeltöltők) mindig toronymagasan nagyobb a probléma azoknál az üzleteknél, amelyek vasárnap is nyitva vannak.

Munkaerő-toborzás és fluktuáció

A munkaerő-utánpótlás biztosításában a cégek döntésénél a két legradicionálisabb eszköznek, az informális rekrutálásnak (ismerősök, munkatársak közvetítésével történő toborzásnak), illetve az álláshirdetések segítségével történő keresésnek van döntő szerepe (a felvettek közel 80%-át e két csatorna egyikén keresztül találták meg a foglalkoztatók). Míg a vidéki vállalkozásoknál használható

forrás a munkanélküliek vagy közmunkások közül történő toborzás (21% érkezik innen), a budapesti cégek alig-alig tudnak innen meríteni (9%).

Miután az utánpótlás egyre nehezebb feladat, felértékelődik a meglévő munkaerő megtartása. Míg a válaszadók az éves fluktuációt 2014-re 9,6%-ra becsülték, a 2015-ös évben ennél jóval gyorsabbra, 14,2%-ra emlékeztek. Az eladók cserélődése volt a legerősebb, majd a pénztárosok következtek. Közben a 2-5 fős kisebb üzleteknél a 2015-ös fluktuáció csak 12% volt, a 100 főtől többet foglalkoztató vállalatoknál ugyanez az arány már 23%; míg az élelmiszer-kereskedelem különösen szenved a munkaerő-vándorlástól (éves szinten 29%-os cserélődés), a tartós fogyasztási cikkek kereskedelme kevésbé érintett (11%-kal).

A kisebb kereskedők nem fizetnek a nagyobb versenytársaikhoz képest magasabb bért alkalmazottaiknak, ugyanakkor számos olyan kedvezményt nyújtanak, amely hozzájárul munkatársaik lojalitásához. Ilyen lehet a munkavállalóknak ingyen biztosított ebéd, illetve korlátlan kávézási lehetőség, a lazább munkabeosztás (az alkalmazottak holtidőben, amikor kisebb a forgalom, kikéredzkedhetnek egy-egy félóra ügyet intézni). A „kemény” tényezőkön (pl. bérezés, munkaterhelés) túl éppen ezek a „puha”, nem számszerűsíthető, költséget nem vagy csak kimutathatatlan nagyságú jelent apróságok jelenthetik a megtartás komoly eszközeit. Önálló, felelősségteljes munkakörök kialakítása, személyes hangvezetők és beosztottak között, dicsérrettel is operáló vezetési stílus mind-mind hozzájárulhatnak a hangulat javításához, márpedig a lojalitás nagyban múlik a munkavállalók hangulatán.

A kereskedelem bérszínvonala

Az összes válaszadó 2015-re vonatkozóan átlagosan 3,2%-os alkalmazotti béremelésről számolt be, 2016-ra pedig átlagosan 3,9%-ot terveztek. A legkisebbeknél volt a legalacsonyabb a tavalyi béremelés és ez nem is emelkedett az idei évre, a nagyobbak emeltek tavaly és idén is a legnagyobbat, ugyanakkor az idei tervek érezhetően felülmúlják a tavalyi tényadatokat. A napi fogyasztási cikkek kereskedői átlag felett, 4,4%-kal emelnek idén, más szakmákban viszont ennél jóval kisebb mértékekről szólnak a tervek. Az emelések azonban továbbra sem állítják

helyre a kiskereskedelem korábbi pozícióját a nemzetgazdaság egészében: a kereskedelemben kisebb mértékben emelkedtek a bérek, mint a versenyszféra egészében. Összességében 4 és fél év alatt a kereskedelmi dolgozók bruttó bére 18,5%-kal nőtt, ugyanakkor a versenyszféra átlaga ebben az időszakban 27,5%-ot a költségvetési szférában megkereshető fizetések pedig egyenesen 36,6%-kal nőtték. A kereskedelmi munka ezzel szükségképpen egyre kevésbé vonzóvá vált. A kereskedelmi ágazat az elmúlt 5 évben jelentősen hátracsúszott az ágazatok közötti fizetési sorrendben. Hosszú távon emiatt csak a kereskedelem korábbi relatív bérszintjének visszanyerése (a más ágazatokhoz viszonyított lemaradás csökkentése legalább olyan mértékben, hogy a 2012 előtti különbségeknél ne legyen nagyobb a bérhátrány) segíthet.

A kékgalléros munkavállalók (jellemzően az eladók, árufeltöltők, árumozgatók, általában a szak- és betanított munkások) még az ágazat egészénél is rosszabb bérhelyzetben vannak. A kereskedelmi fehérgalléros alkalmazottak bérszínvonala javult a gazdaság egészéhez képest. Ugyanakkor a kékgalléros alkalmazottak ugyanebben az időszakban konzerválták a nemzetgazdaság egészéhez képest vett mintegy 15%-os bérhátrányukat. Ezért eladókból, és általában kékgallérosokból van a legnagyobb munkaerőhiány, a munkaerő mindig a jobban fizetett szakmák, foglalkoztatók, ágazatok, országok felé vándorol. Ezen csak a kékgallérosok relatív bérszínvonalának érezhető (legalább 5-6%-os) javításával lehet változtatni. Mivel a fehérgallérosok bérszintje az utóbbi években javult, a kékgallérosok bérfeljesztése akár annak az árán is megfontolandó, hogy 1-2 évig a fehérgallérosok jóval a fizikaiak alatti emelést kapjanak.

Az utánpótlás lehetséges forrásai

A munkaerő-utánpótlás hagyományos formája kimerült. Emiatt mindenképpen előtérbe kerülnek a munkaerőpiac nem vagy nem elegendő mértékben használt szereplői.

A legértékesebb tartaléknak a nyugdíjasok tekinthetnek. Az összlétszámhoz viszonyított arányuk átlagosan 3%. Jelenleg bérköltségek lefaragásának eszköze a 60 felettiek alkalmazása: azok érdekeltek különösen nyugdíjasok felvételében vagy

megtartásában, akik a korosztály alacsonyabb bérigényét akarják kihasználni. A mai 60-asok többségükben úgy érzik, hogy nincs rájuk szükség, nem is jelentkeznék. Az id sebbek intenzív foglalkoztatásával a kereskedelem csak követné a nemzetgazdasági trendeket: míg 2006-ban a foglalkoztatottak alig 2,4%-át alkották a 60 év felettiek, arányuk 2016-ra elérte az 6,2%-ot. A korhatárt elér ket könny továbbfoglalkoztatni, illetve ha valakit az addigi munkahelyér l elküldenek az életkora miatt, az szívesen folytatja a munkát másutt, ahol számítanak rá, de nyugdíjból visszahívni valakit rendkívül nehéz.

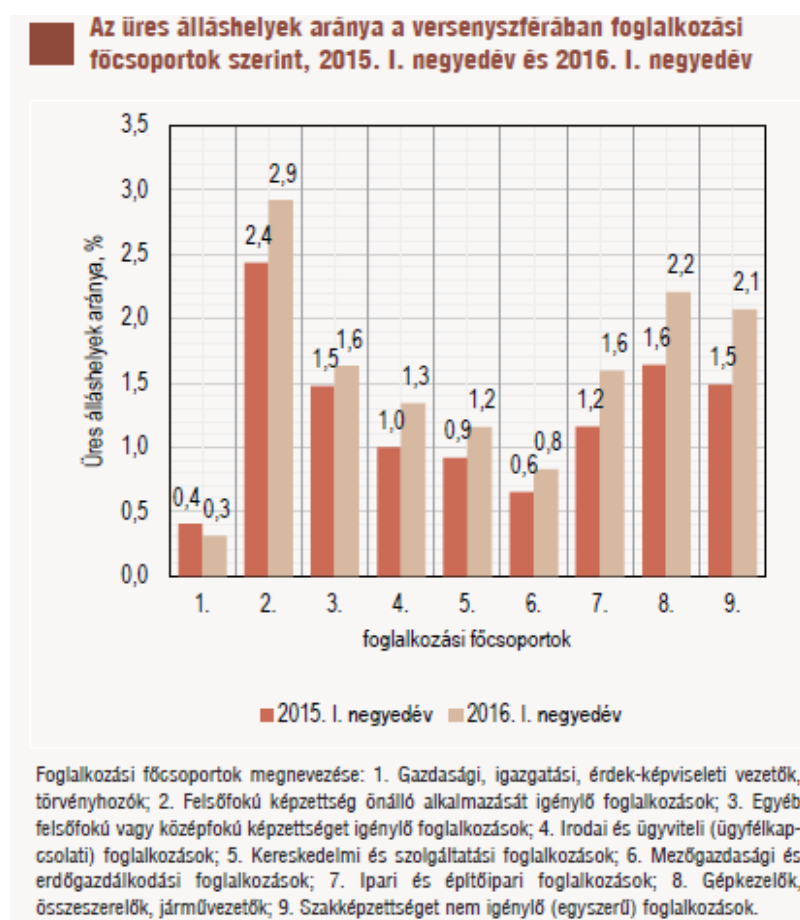
Jelenleg a cégeknek mintegy fele foglalkoztat részmunkaid söket, de arányuk az összlétszámon belül még a 3%-ot sem éri el. A szokásos napi 4 illetve 6 órás (heti 20 és 30 órás) munkarenden kívül a foglalkoztatóknak kínálniuk kellene sokkal rugalmasabb részfoglalkoztatást is (például egy kisgyermekes anyának hetente 2x5 óra vállalható és szívesen is csinálná, de erre nem nyitottak a cégek). A kiskereskedelem nemcsak a nyugdíjasok, hanem a részmunkaid sök foglalkoztatásában is elmarad a többi ágazat mögött. Itt egy hatalmas kihasználatlan munkaer -potenciálról van szó.

Az összlétszámhoz viszonyítva a tanulói létszám átlagosan még a 4%-ot sem éri el. A középiskolások még abban az esetben sem pótolhatnák az id sebbeket, ha érdemi lemorzsolódás nélkül, gyakorlatilag mindegyikük munkába állna végzés után, ugyanakkor általános tapasztalat a képz helyeknél, hogy a kereskedelmi szakmát tanulók jó része sem a kereskedelmet választja, hanem pályaelhagyóként elvész az ágazat számára.

A munkavállalók oktatásának a jelenleginél sokkal nagyobb szerepe lehetne. Ha a képzések tervezése során figyelembe veszik a munkavállalók érdekeit is (milyen területen érzi különösen fejlesztend nek a tudását, miben szeretne mélyebb ismeretekre szert tenni, karriertervei szempontjából milyen tudást tudna hosszabb távon jól kamatoztatni), az alkalmazottak többnyire vállalják a képzési költségekért cserébe valamilyen meghatározott id re szóló h ségszerz dés megkötését, ezzel a képzés a megtartás, a fluktuáció lassításának eszközévé is válhatna.

Munkaer piaci folyamatok a magyar gazdaságban

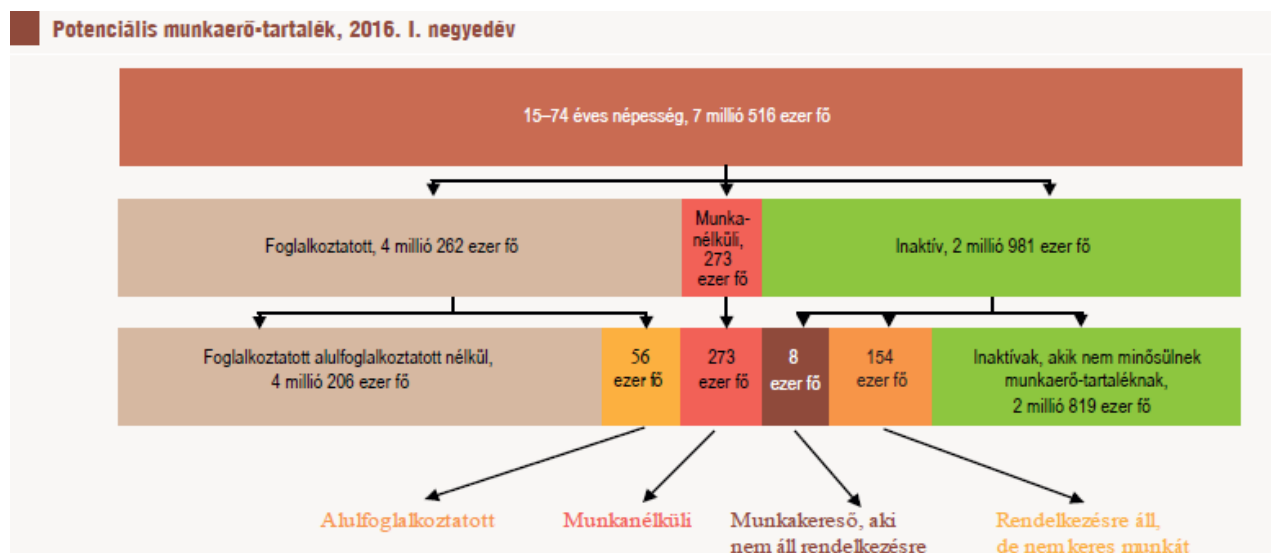
A kiskereskedelemre jellemző munkaer piaci helyzet kontextusba helyezése érdekében érdemes kipillantani a teljes magyarországi foglalkoztatási helyzetre. A KSH legfrissebb jelentése szerint (Statistikai Tükör – Betöltésre váró álláshelyek, 2016. I. negyedév) „a gazdasági teljesítmény bővülésével párhuzamosan hazánkban nemcsak a foglalkoztatottak létszáma, de a munkaerő iránti kereslet is folyamatosan növekszik, ami egyes ágazatokban, illetve régiókban már munkaerő hiány formájában jelentkezik.” A versenyszférában az év első negyedévében száz álláshelyre 1,7 olyan álláshely jutott, amelynek betöltése érdekében a cégek lépéseket tettek. A pénzügyi, biztosítási tevékenység, illetve a legnagyobb foglalkoztatónak minősülő feldolgozóipar vállalkozásainál 2,2, illetve 2,1% volt a betöltésre váró helyek aránya. A feldolgozóiparban az üres álláshelyek megfigyelésének kezdete óta eltelt közel egy évtizedben még soha nem volt ilyen magas az üres álláshelyek száma. Ezen belül a legtöbb betöltésre váró álláshely a járműgyártás ágában volt. A varrón is régóta hiányszakmának számít, ezért nem véletlen, hogy az üres álláshelyek aránya a textil, ruházat ágazatban is az előbbi ágazathoz hasonlóan alakult. A mezőgazdaság



után ugyanakkor a kereskedelmi szakmákban alakult a legkedvezőbbben a betöltetlen állások aránya, itt a nemzetgazdasági átlag felét, alig 1,2%-ot ért el az üres állások aránya.

A versenyszféra üres álláshelyeinek mintegy fele Közép-Magyarországra koncentrálódott. Ezt 2016. I. negyedévben 4,5 ezer üres álláshelyével Közép-Dunántúl követte. Az összes álláshelyhez képest a legkevesebb

betöltésre váró Dél-Alföldön volt, itt száz álláshelyre 1,2 üres álláshely jutott. Az összes üres álláshely több mint egyharmada a legalább 1000 f t foglalkoztató nagyvállalatoknál várt betöltésre, és ebben a körben volt az üres álláshelyek aránya a legmagasabb (2,6%). A kis- és közepes (5–249 f s) vállalkozásoknál az üres álláshelyek aránya 2016 I. negyedévében csak 1,3% volt, míg a 250–999 f közötti létszám-kategóriába tartozó vállalkozásoknál meghaladta a 2%-ot.



Igen jelentősen zsugorodott a potenciális munkaerő-tartalékként definiált kategóriába tartozók száma. 2016 I. negyedévében már csak 490 ezer f volt a létszám, közel 120 ezerrel kevesebb az egy évvel korábbinál. Jelentősen csökkent az alulfoglalkoztatottak száma, mintegy 56 ezer f olyan nem teljes munkaidőben foglalkoztatott volt, aki szeretett volna teljes munkaidősként dolgozni, míg az előző évihez hasonló számban, 153 ezren voltak azok, akik az aktív keresés hiánya miatt nem minősülhettek munkanélkülinek.

A felmérésről

A kiskereskedelmi ágazat munkaerő-utánpótlási helyzetének elemzésére 2 részből álló kutatást végzett a GfK Hungária. Egyrészt egy mintegy 30 kérdést tartalmazó, online felületen önkitöltéssel megválaszolható kérdőívet állítottunk össze, amelyre a felkérést az OKSZ illetve a BKIK taglistáján szereplő kereskedelmi vállalkozások írásban 2016 július és augusztus végén, 2 alkalommal kaptak meg. Mivel a több ezer címzett köréből kevesebb, mint 170 válasz érkezett, mintegy 80 vállalatot telefonon kérdeztünk meg egyszer véletlen mintavétellel kiválasztva.

Másrészt strukturált mélyinterjú technikával 45-50 perces szakértői megbeszélést folytattunk 9 nagy tapasztalatú, széleskörű informáltságú, munkaerő piaci kérdésekben illetékes vezetővel. A válaszadók a következők voltak:

- Baja Sándor, Randstad Hungary, igazgató
- Szíjné Kállai Ildikó, Praktiker, HR-vezető
- Székely Attila, Székely-Pol, tulajdonos
- Madarász Viktor, Korona Zrt., kereskedelmi igazgató
- Cseresnyés Péter, NGM, államtitkár
- Balla Zsolt, CBA Prima Maxcsoport, értékesítési igazgató
- Tálos Szilvia, Spar, HR-vezető
- Varga Hedvig, Metro, HR-vezető
- Gergely Zoltán, Tesco, HR-vezető

Munkavállalói létszám

Mivel a mintában túlsúlyban vannak a budapesti (illetve tevékenységük súlypontjának a fő várost megjelölő) cégek, és a KSH hivatalos kiskereskedelmi statisztikái szerint az ágazat bővülése elsősorban a közép-magyarországi régióra jellemző (miközben az ország más tájain a forgalom éppenséggel stagnál), nem meglepő, hogy a válaszadók mind a tavalyi, mind az idei év vonatkozásában dinamikus létszámbővülésről számoltak be. Összességében 2015-ben a mintába bekerült cégek negyede (23%), 2016-ban pedig közel harmada (32%) valósított meg, illetve tervezett állománybővítést (miközben 12, illetve 3% számolt be létszámcsökkenésről). Két év tendenciái alapján közel 40%-ot ér el azoknak a kereskedelmi vállalkozásoknak az aránya, amelyek alkalmazottaik számát tekintve is növekedési pályán vannak, és maroknyian (13%) vannak, akik zsugorodnak (ld. 1. ábra).

bővülés

A válaszadó cégek bővülő harmada tavaly és idén is bővítette létszámát

38%



stabil létszám

A cégek fele (különösen a 6 főnél kisebb üzletek) stabil létszámmal működik

48%



zsugorodás

Átlagnál gyakoribb a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében és az alacsony bérszínvonalú boltoknál

13%



vegyes, nincs trend

Atipikus, hektikus létszámváltozás

1%



1. ábra: Létszámváltozás a 2015-ös változások és a 2016-os várakozások alapján

A létszámváltozások nagyon egyenlően oszlanak meg a minta egyes alcsoportjai között: miközben a nagyobb (15 főnél többet foglalkoztató) vállalkozások átlagon felüli arányban (49%-ban) számoltak be bővülésről, a legkisebbek, az 1-2 fővel

üzemel boltok tulajdonosai közül alig 20% tervezett növekedést az idei évre. Érdekes módon a kereskedelmi belüli profil nem bír jelentéssel: az élelmiszerkereskedelmi cégek közel ugyanakkora arányban terveznek létszám-vitét, mint a műszaki cikkek, ruházatot vagy gyógyszert stb. forgalmazó vállalatok, és a vásárnap nyitvatartásukról nem beszélve a boltok között sincs aránykülönbség. Ugyanakkor míg a budapesti üzletek 35%-a vit, a vidékieknek csak 23%-a, ezzel együtt ugyanakkor helyesebb úgy fogalmazni, hogy a vidékiek körében óvatosabbak a létszám-viteli tervek, de biztosan nem lehet azt állítani, hogy a vidékiek úgy, ahogy van, kimaradnak a vitésből.

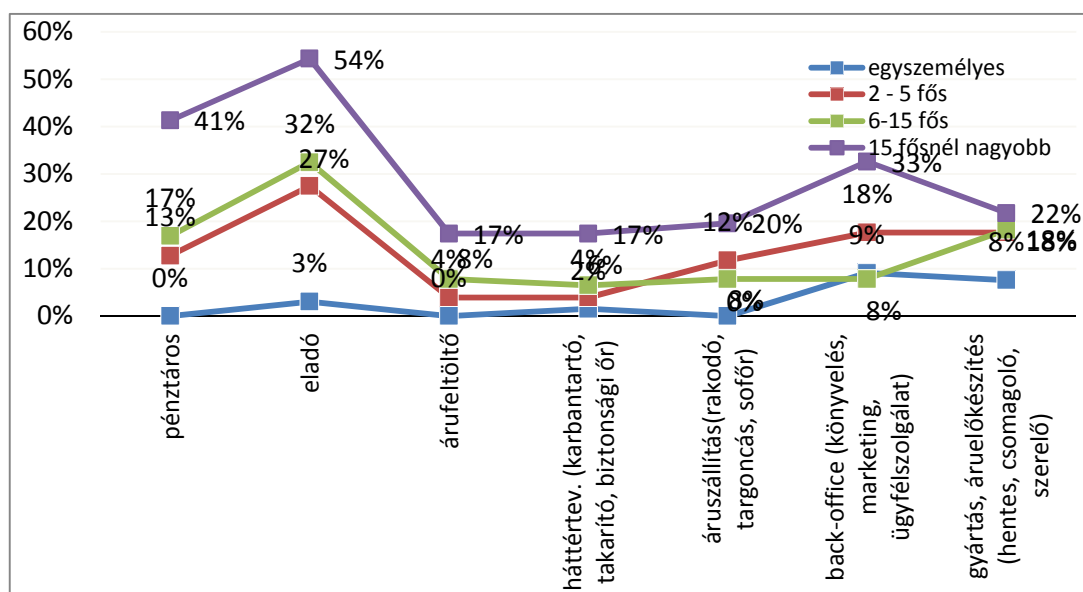
A vitési tervek háttérében döntő részben az élénk üzletmenet áll (a létszámukat növelők 74%-ban hivatkoztak erre), és ritka, hogy újabb üzletek nyitása vagy a vásárnapi nyitvatartás lenne az ok. Úgy tűnik tehát, hogy a 2008-tól zsugorodó fogyasztás miatt az ezt követő években az elbocsátások felé lendülve 2013-ban visszafordult, és lassan eléri a kiinduló helyzetét: míg a KSH adatai szerint 2008 elején kerekítve 390 ezren dolgoztak a kiskereskedelemben, a mélypont 2013-ban következett be 343 ezer fővel, 2016 közepén viszont már 376 ezer fő foglalkoztatottat regisztráltak (tehát még mindig csak tízezer fővel kevesebbet a korábbi csúcspontnál). Ha a fogyasztás élénkülése eléri az eddig ebből kimaradt területeket is, a kiskereskedelem összlétszáma 2016-ban nem csak elérheti, hanem meg is haladhatja a 2008-as csúcst, azaz a felmérés alapján a következő fejezetben prognosztizált létszáminynél magasabb is lehet a keresett új alkalmazottak száma.

Lényeges tehát, hogy a jelenlegi toborzási gondok pusztán a 2008-2013-as szakaszon kevesebb vevő kiszolgálására kevesebb alkalmazott is elég elv miatt elbocsátott munkavállalók visszapótlása kapcsán jelentkeznek, a reálbérek növekedése miatt a jövőben várhatóan bekövetkező komoly fogyasztási visszaesés újabb kihívásokat tartogathat. Ezzel kapcsolatban utalhatunk a munkaerőpiacért felelős államtitkár, Cseresnyés Péter megjegyzésére, mely szerint a kereskedelem más nemzetgazdasági ágakhoz képest még kedvező helyzetben van, hiszen míg nyilvántartásaik szerint a kereskedelmi vállalkozások 23%-a keresett alkalmazottat, más szektorokban ez az arány 29% volt.

Érdemes röviden arra is felhívni a figyelmet, hogy ugyan a zsugorodó létszámú vállalkozások viszonylag kevesen vannak (az összes válaszadó cég 13%-a), k sem a fogyasztói oldal korlátai miatt sz kitenek, hanem legtöbbjüknek éppen az alkalmazottak elvándorlása, az utánpótlás hiánya miatt kellett a korábbinál kisebb létszámmal megoldaniuk a tevékenységüket.

A munkaer hiány volumene és szerkezete

A felmért vállalatok összességében jelent s számban keresnek további alkalmazottakat, ugyanakkor rendkívül tarka a kép az üres állások mind szakmacsoportok, mind vállalkozástípusok szerinti megoszlása terén. Az egyértelm , hogy legnagyobb igény általában eladók felvételére lenne, és az sem meglep , hogy a második legkeresettebb alkalmazott a pénztáros (el bbieket a vállalatok 27%-a keres, utóbbiakat 15%-a).



2. ábra: Adott munkakörökben létszámhiánnyal küzd vállalkozások aránya (%) vállalkozásméret szerint

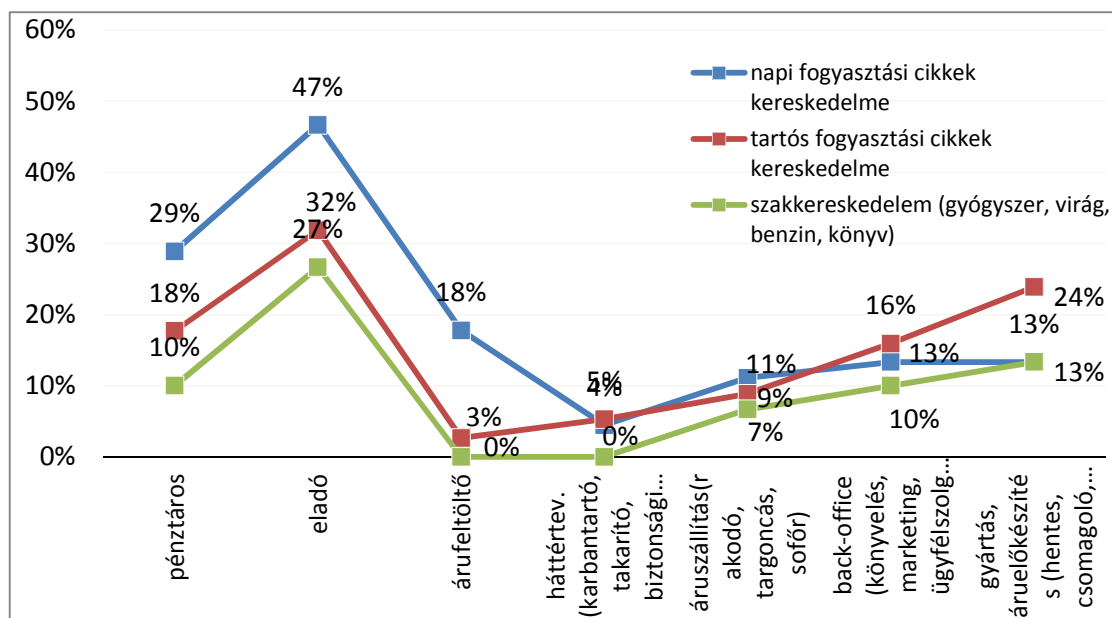
Ugyanakkor közel ugyanekkorra az igény az irodai, back-office tevékenységet (pl. marketing, könyvelés) végz kre és gyártást vagy áruel készítést végz kre (pl. pék, szerel) is: mindkét funkcióra a megkérdezettek 16-16%-a venne fel munkavállalót. A

fenti 4 pozícióval szemben szinte elhanyagolható az igény (a válaszadók 6-8%-a keres munkaerőt) árufeltöltésre és háttérszolgáltatást végzőkre (pl. biztonsági őr, takarító): a kisebb boltokban ezt alighanem maguk az eladók végzik, a nagyobbaknál viszont ezek többnyire kiszervezett, alvállalkozók által ellátott feladatok, és ugyancsak mérsékeltnek mondható a hiány az áruszállításban dolgozók területén.

A teljes nemzetgazdaságra vonatkozó korábban idézett KSH-adatokkal megegyezően a kereskedelemben is a nagyvállalatoknál a legtöbb a betöltetlen állás (ld. 2. ábra). Az ábra alapján nyilvánvaló, hogy minél nagyobb egy kereskedelmi vállalkozás, annál nagyobb a valószínűsége annak, hogy lesz nála betöltetlen állás, miközben a kisebbeknél és különösen a néhány fős üzletekben nem jellemző a munkaerőhiány. Miután a mintában (a szektor összetételét jól reprezentáló módon) maroknyi igazi nagyvállalat volt (mindössze 9 válaszadónál dolgozott 100 alkalmazottnál több), megbízható megállapításokat nem lehet tenni külön erre a szegmensre, de zárójelben megjegyezhetjük, hogy az igazi nagyoknál kiugró a munkaerőhiány: ha külön elemezzük ezt a 9 vállalatot, akkor közülük 67%-nál lenne szükség eladókra, 56%-uk keres pénztárosokat, 44% áruszállítást végzőket, stb. Még kontrasztosabb a nagy játékosok kiugró munkaerő-kereslete, ha nem az alkalmazotti létszám, hanem az üzemeltetett boltok száma alapján képzett csoportokat elemezzük: míg az egyetlen bolttal rendelkezők közül 28% keresett eladót és 13% pénztárost, a 2-4 boltos vállalkozásoknál ugyanezek az arányok 50 és 33%-ot értek el, az 5 vagy több üzlettel rendelkező körében viszont már 77 illetve 62% a két megfelelő érték.

Jelentős különbségeket fedezhetünk fel a munkaerőhiány súlyosságában a forgalmazott áruk szerint csoportosítva a válaszadókat (ld. 3. ábra). A gyártásban vagy áruelkészítésben dolgozókat kivéve minden más munkakörre a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében érdekelt vállalatok keresnek leginkább munkaerőt (pl. az átlagos 15%-kal szemben ebben a körben 29%-nál hiányzik pénztáros, az átlagos 27%-tal szemben 47%-nál eladó, stb.). Érdekesség a gyártást és áruelkészítést végzők munkaköre: ugyan visszatér panasz az élelmiszerforgalmazó hálózatok részéről, hogy nagyon nehéz henteset vagy péket találni, a tartós fogyasztási cikkeket áruló boltok nehezebb helyzetben vannak – ezek a cégek egyre gyakrabban nem csak terméket, hanem hozzá kapcsolódó szolgáltatást is adnak el (pl. egy kerékpárboltban jó, ha van szerelő, de legalább üzembe helyez

szakember, egy ruhaboltban igazító szabó, egy bútorboltban az összeszerelést elvégző asztalos, stb.), ezek a szakmák viszont talán még az élelmiszergyártásra jellemzőnél is jobban kiürültek, az ilyen szakmunkás még egy hentesnél is nagyobb hiányban van.



3. ábra: Adott munkakörökben létszámhiánnyal küzdő vállalkozások aránya (%) szektorok szerint

Ezen megállapításunkat megerősíthetik azok az adatok, amelyek nem az egyes munkaterületekre, hanem ennél részletesebben, konkrét munkakörökre bontva vizsgálják a munkaerőhiány szerkezetét és mértékét (ld. 1. táblázat). A kérdőív felmérés résztvevői összesen mintegy 200 állást soroltak fel, amelyre munkaerőt keresnek. Az összes betöltetlen munkahely közül minden harmadik valamilyen eladói állás, viszont a sorban közvetlenül ezek után meglepő szakmák következnek: a kiskereskedelmi cégek nagyon sok építőipari szakmunkást keresnek, de szerelő, adminisztrátor is gyakrabban hiányzik mint a sokat emlegetett hentes, továbbá informatikusból vagy gazdasági szakemberből is több esetben volt felvétel, mint árueltöltőből. Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy kiskereskedelmi vállalkozások érdekképviselői szerveinek nem szabad pusztán az eladók képzéséért lobbizniuk, hiszen igaz, hogy ebben a szakmából hiányzik jelenleg a legtöbb munkaerő, azonban

összességében a nem tipikusan kereskedelmi szakmák közül nagyobb a létszámhiány. Az informatikusok, építőipari szakmunkások stb. külföldre vándorlásának hatása éppúgy jelentkezik a kiskereskedelemben, mint más ágazatokban, legfeljebb kisebb létszámokat érintenek itt ezek a szakmák ezért nem ezek szerepelnek a problémásor élén.

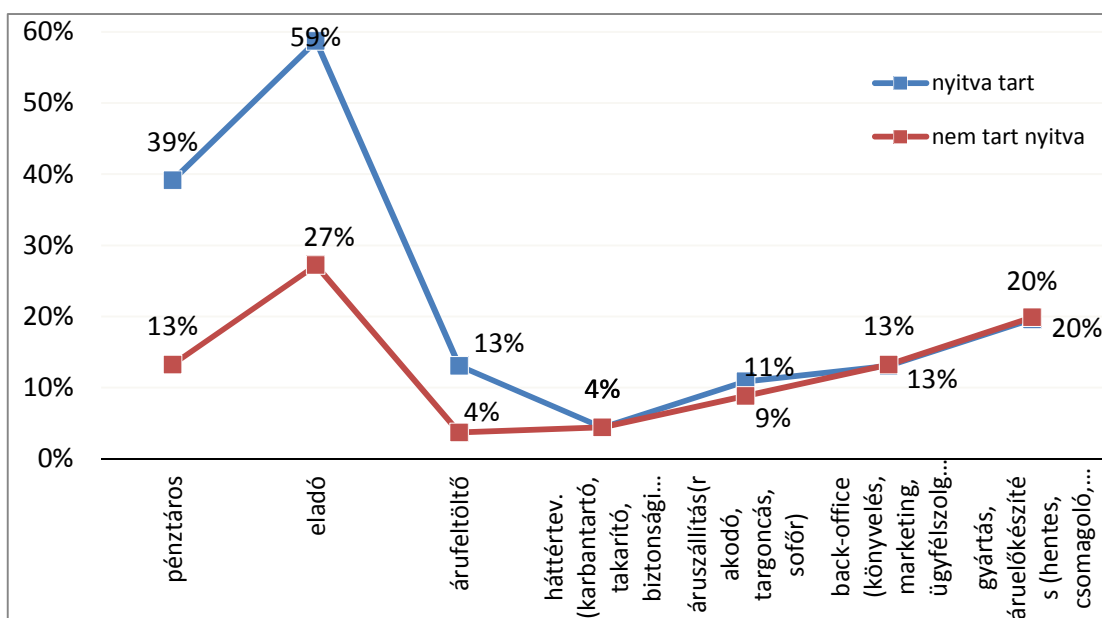
eladó	29,1%
építőipari szakmunkás (pl. kőműves, asztalos, festő)	9,4%
pénztáros	8,4%
szerelő	5,9%
adminisztrátor	4,4%
élelmiszeripari szakmunkás (pl. cukrász, pék, hentes, szakács)	4,4%
könyvelő, gazdasági ügyintéző	3,9%
informatikus	3,9%
betanított munkás, segédmunkás	3,9%
árufeltöltő	3,0%
üzletvezető	2,5%
varrónő	2,5%
karbantartó	2,0%
mérnök	2,0%
felszolgáló, pincér	2,0%
gépkocsivezető	1,5%
komissiózó	1,0%
raktáros	1,0%
egyéb	9,4%

1. táblázat: Hiányszakmák a kiskereskedelemben (az összes betöltetlen munkakör arányában)

Az eddig elemzetteken túl végül jelentősen befolyásolja a munkaerőhiány mértékét az, hogy vasárnap is nyitva tartó boltról van-e szó. Ahogy egy válaszadónk a szakértői interjúk során megfogalmazta: „a vasárnapi nyitva tartás újbóli bevezetését követő egy hónapon belül az alkalmazottaim közel 10%-a kilépett, és két igazából azóta sem sikerült pótolni”. Valamennyi érintett szakértő egyetértett abban, hogy „a munkavállalók ez alatt az egy év alatt hozzászoktak, hogy otthon töltik a vasárnapot. Miközben korábban semmilyen feszültséget nem okozott a vasárnapra beosztás, ma jelentős zúgolódás van miatta”. Ezen a helyzeten többek helyzetértékelése szerint a vasárnapra járó bérpótlék megemelése sem segítene – „a dolgozók 80%-a nem vállalná önként a vasárnapot 100%-os bérpótlék mellett sem, ráadásul azok, akik

<<Mi is pénzben élünk!>> jelszóval a lehangosabban sürgetik a magasabb bérpótlékot, holnap pár ezer forinttal magasabb bérért átmennek a szomszéd kereskedőhöz”. Ráadásul válaszadóink szerint a vasárnapi nyitvatartás nem pusztán a munkaügyi gondok, hanem a megtérülési mutatók miatt is probléma. Míg a szakértők a fenti összegzést kizárólag saját forgalmi adataik alapján fogalmazták meg, a GfK Hungária Háztartáspaneljének adatai objektíven is alátámasztják ezt: a 2015 márciusát megelőző időszakban a háztartások összes napi fogyasztási cikke fordított kiadásainak mintegy 10%-a esett vasárnapra, a 2016 május-júliusi időszakban ez az arány nem érte el az 5%-ot sem.

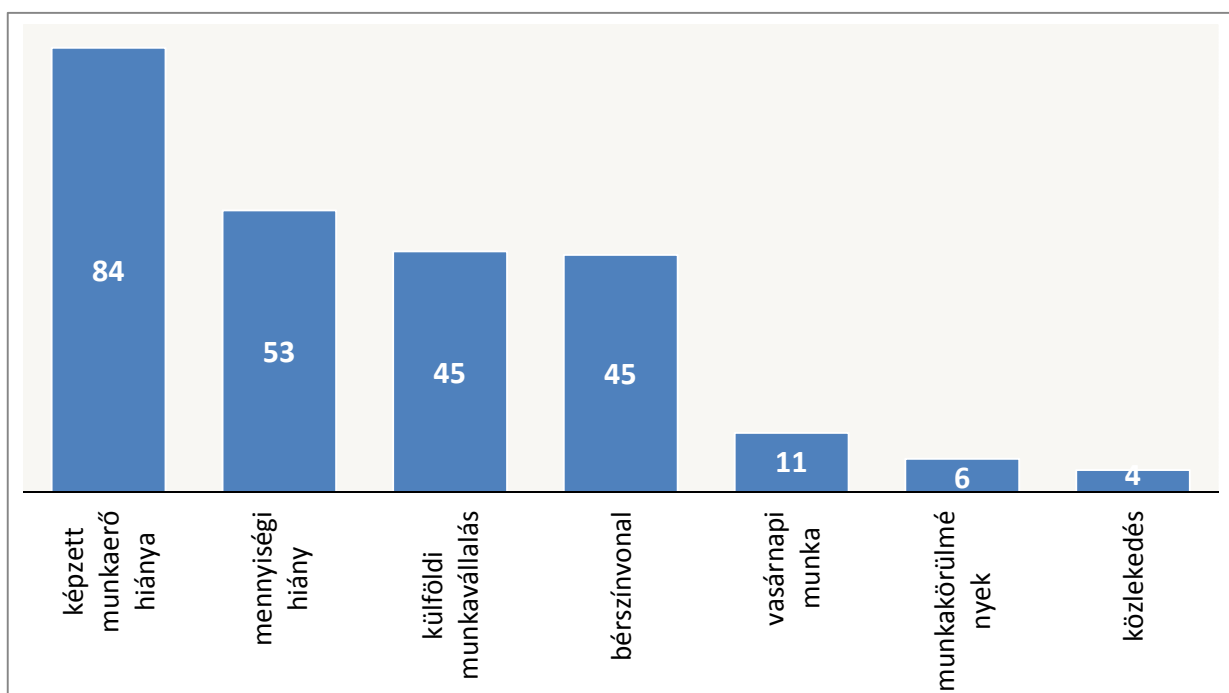
Mindezek miatt pillanatnyilag a vasárnapi nyitvatartás pirruszi győzelemnek tűnik: a kereskedőknek sikerült kivívniuk, de rengeteg problémát is kaptak mellé.



4. ábra: Adott munkakörökben létszámbiánnyal küzdő vállalkozások aránya (%) a bolt vasárnapi nyitvatartása szerint

A szakértők véleményét alátámasztják a felmérés adatai is (ld. 4. ábra): míg a vasárnapi nyitvatartás által nem érintett munkakörökben (pl. irodai munka, gyártás, karbantartás stb.) gyakorlatilag nincs különbség a munkaerőhiány mértékét illetően a nyitva tartók és a vasárnap nem árusító vállalkozások között, a vasárnapi munkában közvetlenül érintettek esetében (eladók, pénztárosok, árufeltöltők) mindig

toronymagasan nagyobb a probléma azoknál az üzleteknél, amelyek vasárnap is nyitva vannak. Ennek a különbségnek ugyanakkor biztosan nem lehet az oka összetételhatás: mint korábban láttuk, hogy a tartós fogyasztási cikkek kereskedői kevésbé szenvednek a munkaerőhiánytól, mint a napi fogyasztási cikkek árusítói, ugyanakkor elbármilyenek közül kevesebb –14%– van nyitva vasárnap, mint utóbbiak közül –57%–, így joggal merülhetne fel a hipotézis, hogy a vajon nem azért van-e nagyobb munkaerőhiány a vasárnap nyitvatartóknál, mert körükben sok az egyébként is jobban érintett élelmiszerüzlet. Csakhogy az adatok ezt a felvetést egyértelműen cáfolják: ha kizárólag napi fogyasztási cikkek kereskedői körében végezzük el az összehasonlítást, akkor az adódik, hogy míg a vasárnap nem üzemelő 32%-a számolt be eladóhiányról, a nyitva tartók 60%-a, és ugyanez a különbség igaz a pénztárosokra (21 kontra 36%), árufeltöltőkre (11 kontra 24%) is. Egyértelmű ezek alapján, hogy a vasárnapi nyitvatartás tovább súlyosbítja a munkaerő-toborzási nehézségeket. Mindennek ellenére a vasárnapi nyitvatartás nem szerepel a megkérdezettek észlelésében a munkaerőhiány elsődleges okai között (ld. 5. ábra).



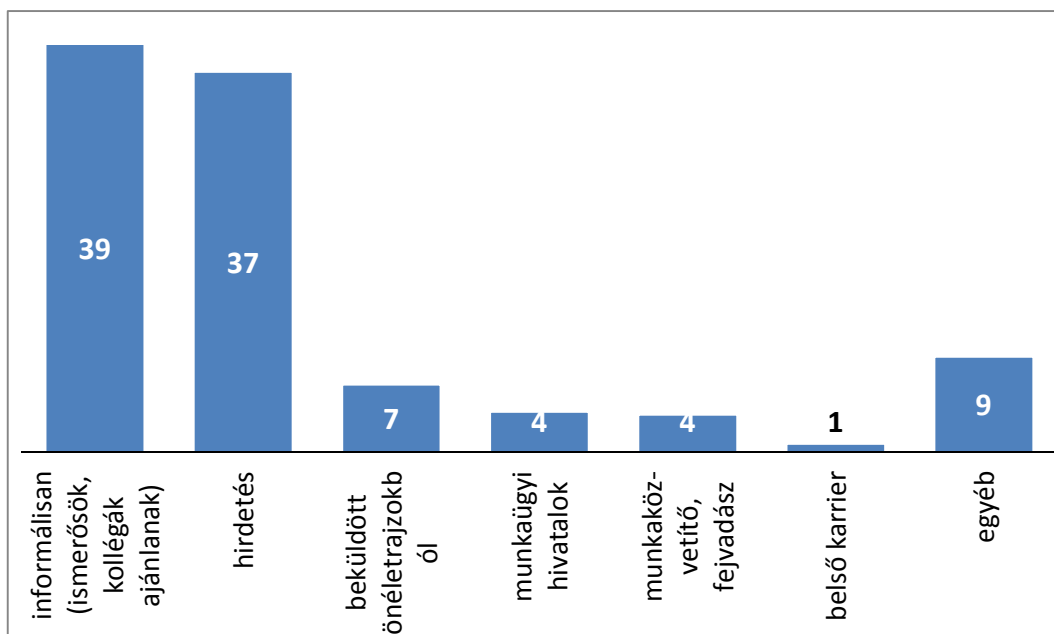
5. ábra: A munkaerőhiány okai a létszámhiánnyal küzdő vállalkozások szerint (%)

A kérdőív kitöltői szerint a munkaerő gondok legfontosabb oka a megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállalók hiánya. Ezt a jelenséget különösen súlyosnak érzékelték a legkisebb üzletek üzemeltetői, ami érthető, hiszen míg egy nagylétszámú üzletben többnyire van idő a betanulásra, illetve olyan kollégák, akiket lehet megtanulhatni a szakma, ugyanakkor egy 1-2 fős boltban a beálló alkalmazottnak szinte azonnal mindennel tisztában kell lennie. Sokan említették még általában a rendelkezésre álló munkaerő mennyiségi hiányát (különösen a napi fogyasztási cikketek árusító vállalatok), a munkaerő külföldre vándorlását, illetve az alacsony bérszínvonalat. A bérek szerepével a kereskedők alighanem pontosan tisztában vannak, ezzel magyarázható, hogy míg a saját cégük bérszínvonalát átlag alattinak tartó vállalatok 75%-os arányban jelölték meg a béreket munkaerő hiányuk (egyik) okaként, addig az iparági átlagot fizetőknek 38, átlag fölötti jövedelmet biztosítóknak pedig csak 21%-a vezette vissza az utánpótlás gondokat az alacsony bérekre. Mindezek után, tehát csak az 5. helyen következik a vasárnapi munka a létszámgondok okai között. Természetesen a vasárnap nyitva tartó üzletek sokkal gyakrabban említették (22%) ezt a gondot, mint a zárva tartók (alig 1%), de még előbbi körben is sokadlagos jelentőségűnek tartják ezt a tényezőt.

A probléma leértékelése mögött hipotézisünk szerint 2 dolognak is szerepe lehet. Egyrészt a kereskedők láthatólag súlyosabbnak ítélik azokat a háttértényezőket, amelyek befolyásolására nincsen eszközük (pl. képzetlenség, külföldi munkavállalás), számukra ezek mintegy sorszerű csapások elháríthatatlan következményekkel, miközben a hatáskörük szintjén vagy ahhoz közel lévő tényezőket (vasárnapi munka, munkakörülmények) kezelhetők vagy csekély jelentőségűnek ítélik. Másrészt a kereskedők a munkaerő-utánpótlási gondok elemzésekor elsősorban a meglévő alkalmazottaikkal kapcsolatban szerzett tapasztalataikra hagyatkoznak, viszont a frissen jelentkezők szempontjait kevésbé ismerik: ha már a meglévő alkalmazottak között is sok a képzetlen, illetve sokan elmennek külföldre dolgozni, akkor ez súlyos gond, viszont mivel a meglévő alkalmazottak döntő többsége vállalja a vasárnapi beosztást, ez nem lehet komoly probléma. Ugyanakkor nagyon is valószínű, hogy többek között éppen azért olyan alacsony az új jelentkezők száma, mert visszatartják őket a vasárnap.

Munkaerő-toborzás és fluktuáció

A munkaerő-utánpótlás biztosításában a cégek döntő részénél a két leghagyományosabb eszköznek, az informális rekrutálásnak (ismerősök, munkatársak közvetítésével történő toborzásnak), illetve az álláshirdetések segítségével történő keresésnek van döntő szerepe (a felvettek közel 80%-át e két csatorna egyikén keresztül találták meg a foglalkoztatók – ld. 6. ábra). Eltörpül ezek mellett minden más eszköz szerepe (például a korábban beküldött életrajzok alapján történő kiválasztás, munkaerő-kölcsönz használata).



6. ábra: A munkaerő-utánpótlás biztosításának eszközei (az összes betöltött állás = 100 %)

A toborzás eszközeinek alkalmazásában lényegében semmiféle különbség nincs a kereskedelmi vállalatok között: kicsik és nagyok, élelmiszer- és más szakmai kereskedő gyakorlatilag pontosan az átlagnak megfelelő mértékben használják a fenti rekrutációs csatornákat. Bár arra számíthatnánk, hogy a kisvállalatokhoz nemigen érkeznek önéletrajzok, nem úgy, mint a nagyokhoz, ami miatt utóbbiak tudnak ebből a forrásból meríteni, az 1-2 fő üzleteknél is akadt 6-7%-nyi állás, amelyet így töltöttek be. Ezen adatok alapján a saját életrajzbankból, továbbá a munkaerő-kölcsönz által történő rekrutálás (részesedése nem éri el az 1%-ot) nem kevésbé

kihasznált forrásnak, más ágazatok tapasztalatai alapján mindkét eszköz a jelenleginél komolyabb szerepet játszhatna az utánpótlás biztosításában.

Miután az utánpótlás toborzása egyre nehezebb feladat minden kereskedelmi vállalkozás számára, folyamatosan felértékelődik a meglévő munkaerő megtartása. Ebből a szempontból figyelmeztető jel lehet, hogy míg a válaszadók az éves fluktuációt 2014-re 9,6%-ra becsülték, a 2015-ös évben ennél jóval gyorsabbra, 14,2%-ra emlékeztek. Ahogyan a létszámhiánynál egyértelmű volt az üres állások számában az eladó-pénztáros-back office-árufeltöltő sorrend, úgy a fluktuáció mértékében is pontosan ugyanez a rangsor adódott, azaz az eladók cserélődése volt a legerősebb, majd a pénztárosok következtek, stb. A fluktuáció belső szerkezetében is a hiányra jellemző mintázatot láttuk viszont: miközben a 2-5 fős kisebb üzleteknél a 2015-ös fluktuáció csak 12% volt, a 100 főtől többet foglalkoztató vállalatoknál ugyanez az arány már 23%-nak adódott; míg az élelmiszer-kereskedelem különösen szenved a munkaerő-vándorlástól (éves szinten 29%-os cserélődés), a tartós fogyasztási cikkek kereskedelme kevésbé érintett (11%-kal). A vasárnapi munka szerepe ugyancsak a korábban látottakkal analóg módon alakult: míg az eladók, pénztárosok, tehát a vasárnap dolgozók cserélődése jóval élénkebb a vasárnap nyitva tartó vállalkozásoknál, mint a hét végén szünnapot tartóknál (pl. a pénztárosok esetében 14% mondott fel a vasárnap nyitva tartó üzletekben, a zárva tartóknál csak 3%), addig a vasárnapi munkában többnyire részt nem vevő foglalkozások esetén (pl. karbantartó, back-office) egyforma volt a fluktuáció a 2 üzlettípusban (pl. irodai főhíregyeneseknél 5 illetve 6% a vasárnap nyitva illetve zárva tartóknál).

A fluktuációval kapcsolatban érdemes lehet a kiskereskedelem új érkezőinek, illetve a távozók korábbi és későbbi pályafutását figyelemmel kíséreni. Az új belépők leggyakrabban más kereskedelmi vállalatból érkeznek (mintegy 45%-ban), viszonylag sok a pályakezdő, a kereskedelemben első munkahelyét megtaláló fiatal (24%), ezzel szemben más szektorból a kereskedelembé átváltók ritkák (19%), csakúgy mint a munkanélküliségből vagy közmunkából érkezők (12%). Ezen források súlya szerint nincs különbség a kis- és nagyfoglalkoztatók, élelmiszer és iparcikk-kereskedők között, ugyanakkor a foglalkoztató által kínált munkabérek jelentősen befolyásolják, hogy honnan toborozhat új alkalmazottakat: míg az átlag feletti fizetők tudnak kereskedelemben kívülről is toborozni (24%), az átlag alatti bért kínálóknál ez ritka (10%). Utóbbiakhoz gyakrabban mennek az alacsonyabb fizetéssel is ideig-

óraig beér pályakezdekők (25%), míg a jól fizetőkénél csak ritkábban rúghatnak labdába (12%). Fontos különbség, hogy míg a vidéki vállalkozásnál használható forrás a munkanélküliek vagy közmunkások közül történő toborzás (21% érkezik innen), a budapesti cégek alig-alig tudnak innen meríteni (9%).

Egy adott vállalkozásnál felmondók jellemzően más kereskedelmi céghez mennek (49%), de gyakori továbblépési irány a külföldi munkavállalás is (33%-nak), ugyanakkor a kereskedelmen kívüli álláskeresés viszonylag ritka (18%). A nagyobb foglalkoztatóknál nem csak a fluktuáció magasabb, hanem az is gyakori, hogy egyik kiskereskedőtől a másikhoz mennek az alkalmazottak (a nagyoknál 8 kilépésből 5 szektoron belül helyezkedik el, a legkisebbeknél ezzel szemben csak 3). Egy munkáltató bérszínvonala alapvetően meghatározza nemcsak a fluktuáció mértékét, hanem azt is, hogy a kilépők milyen irányban keresnek új állást: míg a versenytársaknál gyengébb fizetést kínáló kereskedők alkalmazottai döntő többségükben (70%-os arányban) átmennek egy másik (alighanem jobb bért fizető) kereskedőhöz, az átlag felett fizetőkétől csak 35%-os arányban mennek a kilépők a konkurenciához.

Ha az imént a kisebb üzletek alacsonyabb szintű fluktuációjára láttunk adatot, ennek okát a szakértői interjúk világították meg. A kisebb méretű kereskedők elmondásuk szerint nem fizetnek a nagyobb versenytársaikhoz képest számottevően magasabb bért alkalmazottaiknak, ugyanakkor számos olyan kedvezményt nyújtanak, amely érzésük szerint hozzájárul munkatársaik lojalitásához. Ilyen lehet például a munkavállalóknak ingyen biztosított ebéd, illetve korlátlan kávézási lehetőség (élelmiszer-kereskedelmi cégről lévén szó ezeknek a juttatásoknak a költsége alighanem alig kimutatható), de hasonlóan vonzó a lazább munkabeosztás (az alkalmazottak holtidőben, amikor kisebb a forgalom, kikéredzkedhetnek egy-egy félórásra ügyet intézni), de van, aki évente közös kirándulást szervez alkalmazottainak, hogy ezzel is erősítse kötődésüket. Ahogy az egyik válaszadónk fogalmazta: „apróságokkal kényeztetem az alkalmazottaimat, de éppen ezek miatt nálam nincs is kilépés”. Ugyanez az interjúalany a kereskedelmi nagyfoglalkoztatók munkaerőhiányát elsősorban munkavállalók rossz közérzetére és az ebből eredő rossz reputációjukra vezette vissza: „úgy hallottam, hogy rossz ott dolgozni, mert nyúzzák a munkavállalókat”. Ez a „nyúzás” persze nem csak az apró figyelmességek hiányát jelenti, hanem a nagyvállalatokra sokszor jellemző személytelen, lelketlen

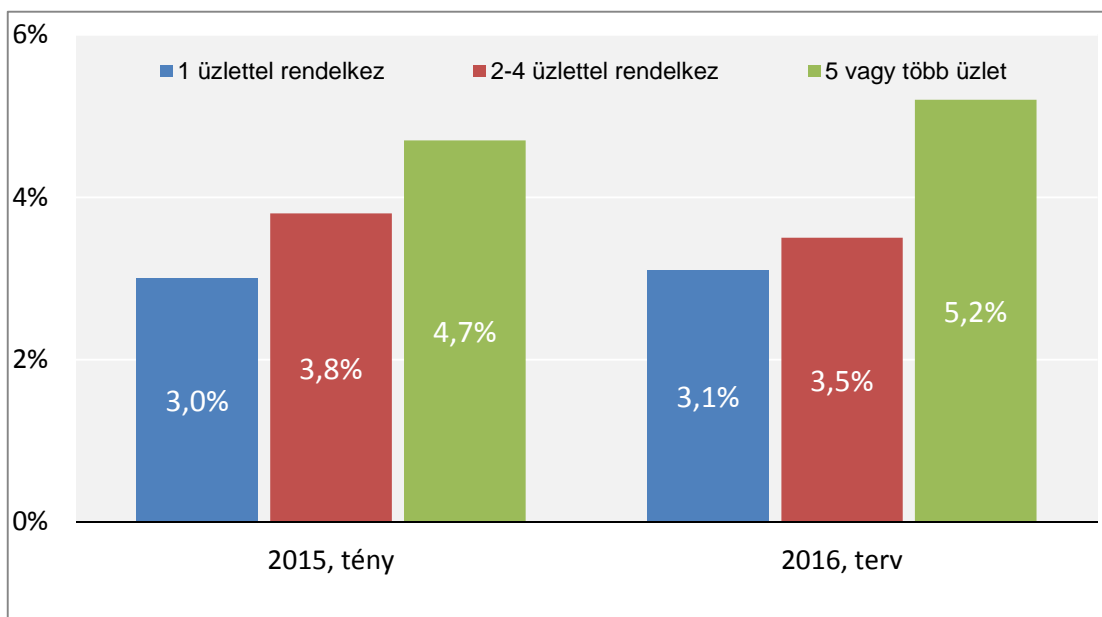
munkát is. Ahogyan a kiskereskedelemben mind kis-, mind nagyvállalatoknál összesen 20 éves tapasztalatot szerzett másik szakértőnk fogalmazta: „a nagyvállalatoknak bábukra van szükségük, az alkalmazottaknak semmi önállóságuk nincs, az utasítások engedelmes végrehajtására kell szorítkozzanak minden szinten, az utolsó árufeltöltőtől az értékesítési igazgatóig. A kisebb foglalkoztatóknál ezzel szemben az embereknek komoly önállóságuk van, és ez mindenkinek öröm, még az árufeltöltő is jobban szeret úgy dolgozni, ha rá van bízva a raktár, különösen ha észreveszik, hogy a raktárban figyel a készletek forgására és a rendre is.”

Meggyőző dőünk, hogy a „kemény” tényező (pl. bérezés, munkaterhelés) túl éppen ezek a „puha”, nem számszerűsíthető, költséget nem vagy csak kimutathatatlan nagyságú jelent apróságok jelenthetik a megtartás komoly eszközeit. Önálló, felelősségteljes munkakörök kialakítása, személyes hangvezetés és beosztottak között, nemcsak utasításokkal és számonkéréssel, hanem példamutatással és dicsérettel is operáló vezetési stílus, kisfigyelmességek (munkakör, méghozzá hatékonyan munkakör eszköz egy nagyfoglalkoztatónál is például a jubileumi jutalom, az 5 vagy 10 éves alkalmazotti évfordulóhoz kötődő juttatás, évente egyszer közös ebéd a csúcsvezetéssel és a tulajdonosok képviselőivel, stb.) mind-mind hozzájárulhatnak a hangulat javításához, márpedig a lojalitás nagyban múlik a munkavállalók hangulatán.

A kereskedelem bérszínvonal

A korábbiakban láttuk, hogy a kisebb foglalkoztatók kevésbé érintettek a munkaerőhiány által, és képviselőik szerint ennek nem a vonzó bérezés az oka. Ezt az összefüggést a szakértők benyomásain túl a felmérés adatai is bizonyítják (ld. 7. ábra). Míg az összes válaszadó 2015-re vonatkozóan átlagosan 3,2%-os alkalmazotti béremelésről számolt be, 2016-ra pedig megint csak átlagosan 3,9%-ot terveztek (tehát némiképp magasabbak az idejeli emelési szándékok illetve kilátások, mint a tavalyiak, vagyis a KSH által kimutatott bérszínvonal a kiskereskedelemben is érezhető, még ha a többi nemzetgazdasági ágban kisebb mértékben is), ezek a bérnövekmények messze nem vonatkoznak egyformán minden alágazatra. Közben a legkisebbeknél (egyetlen üzlettel rendelkező vállalkozások) volt a legalacsonyabb a tavalyi béremelés mértéke 3%-kal, és ez nem is emelkedett az idejeli

évre, a nagyobbak (legalább 5 üzlethelyiséget üzemeltető vállalkozások) emeltek tavaly és idén is a legnagyobbat, ugyanakkor az idei tervek érezhetően felülmúlják a tavalyi tényadatokat. A fentiekkel megegyező trend rajzolódik ki akkor is, ha nem az üzemeltetett boltok, hanem az alkalmazottak száma szerint csoportosítjuk a válaszadó kereskedőket: míg a 2-5 munkavállalót alkalmazók idén 3,5%-os béremelést terveztek, addig a 6-15 fős cégek 4,3%-nyi, a 15-99 fős 4,5%-os, a 100 fősnél nagyobbak már 5,2%-os emelést.



7. ábra: Béremelés mértéke a vállalkozás üzleteinek száma szerint (%)

A létszámon kívül az ágazat befolyásolja a béremelés mértékét: a napi fogyasztási cikkek kereskedői átlag felett, 4,4%-kal emelnek idén, más szakmákban viszont ennél jóval kisebb mértékekről szólnak a tervek, továbbá a bérverseny is ebben a szektorban látszik csak gyorsulónak (az élelmiszerkereskedők tavaly 2,7%-ot emeltek, a teljes kiskereskedelem átlagától messze elmaradót, most viszont jóval az iparági átlag felett).

Mindezen emelések azonban továbbra sem állítják helyre a kiskereskedelem korábbi pozícióját a nemzetgazdaság egészében. Amint a 2. táblázat KSH-adatai alapján világos, az elmúlt 5 évben a kereskedelemben minden esetben kisebb mértékben emelkedtek a bérek, mint a versenyszféra egészében (az egyetlen kivétel 2016 első

féléve, ugyanakkor az évnek még nincs vége, az éves eredmények ismeretében korántsem biztos, hogy fennmarad az a különleges helyzet, hogy a kereskedelem többet emel, mint más ágazatok). Összességében 4 és fél év alatt a kereskedelmi dolgozók bruttó bére 18,5%-kal nőtt, ugyanakkor a versenyszféra átlaga ebben az időszakban 27,5%-ot a költségvetési szférában megkereshet fizetések pedig egyenesen 36,6%-kal nettek. Mindezek miatt –ha nem számolunk is a külföldi munkavállalás egyre erősödő elszívó hatásával– a kereskedelmi munka szükségképpen egyre kevésbé vonzóvá vált.

	kereskedelem	versenyszféra	költségvetési szféra
2012	3,7	7,2	3,7
2013	2,3	4,0	6,0
2014	2,9	4,5	5,9
2015	2,7	3,9	6,2
2016. I. félév	5,7	5,3	10,5
2012-2016 összesen	18,5	27,5	36,6

2. táblázat: A havi bruttó átlagkereset változása az elmúlt év azonos időszakához képest a KSH adatai szerint (%)

Ha az egyes ágazatok jövedelmi pozícióinak nem csak a relatív változását kísérvük figyelemmel, hanem az abszolút összegeket is összehasonlítjuk, akkor a következő tények fontosak. Az időszak elején, 2012-ben a kereskedelemben megkereshet átlagbér nem maradt el érdemben a költségvetési szférában kapható mögött (a kett között mintegy 2500 Ft volt a különbség, nagyjából 1%-kal lehetett többet kapni az állami szektorban). A versenyszféra átlaga ugyan ekkor is meghaladta a kereskedelemét, ugyanakkor a mintegy 21.000 forintos különbség a 10%-os sávon belül maradt. A korábban bemutatott széttartó bértendenciák következményeképpen (vagyis hogy a kereskedelem béremelkedése mindig elmaradt más ágazatokéi mögött) a különbség mára jelentősen megnőtt: míg manapság a kereskedelem bruttó átlagbérszintje mintegy 242.000 Ft, a versenyszféra átlaga ennél 33.000 Ft-tal több. Külön kiemelendő, hogy míg a vizsgált időszak elején nem fizetett jobban a közsféra, ma itt is legalább 25.000 Ft-os bérelnyről beszélhetünk. Úgy tűnik tehát, hogy a kereskedelmi ágazat az elmúlt 5 évben jelentősen hátracsúszott az ágazatok

közötti fizetési sorrendben. Nyilvánvalóak ennek okai, hiszen a 2008-as válság utáni években a lakosság korlátozott kereslete a kereskedelmet sújtotta leginkább, sokaknak csökkent a forgalma, továbbá különösen az élelmiszerkereskedelemben az éles konkurenciaharc miatt az árak is sok esetben jelentősen zsugorodtak, ami gátolta a dolgozók bérszínvonalának emelését. Ugyanakkor a munkavállalók érzékelik a különbségeket, a nagyon elkötelezetteket kivéve nem maradnak a kereskedelemben, ha más ágazatokban lényegesen jobb fizetést kínálnak. Hosszú távon emiatt csak a kereskedelem korábbi relatív bérszintjének visszanyerése (a más ágazatokhoz viszonyított lemaradás csökkentése legalább olyan mértékben, hogy a 2012 előtti különbségeknél ne legyen nagyobb a bérhátrány) segíthet.

	kereskedelem	versenyszféra	költségvetési szféra
2012	212.500	233.700	214.900
2013	217.500	243.100	227.800
2014	223.900	254.000	241.200
2015	230.000	264.000	256.200
2016. I. félév	242.400	275.300	268.000

3. táblázat: Havi bruttó átlagkeresetek a KSH adatai szerint (Ft)

Az ágazati átlagok ugyan egyértelműen jelzik a kereskedelem alacsony bérszínvonalát, ugyanakkor némiképp elfedik azt a tényt, hogy a kékgalléros munkavállalók (jellemzően az eladók, árufeltöltők, árumozgatók, általában a szak- és betanított munkások) még az ágazat egészénél is rosszabb bérhelyzetben vannak. Ugyan a KSH az utóbbi időben nem közöl foglalkozásonkénti béradatokat (és így nem tudható, hogy például az eladók jövedelme hogyan alakult), az ágazatonkénti béreket ugyanakkor közzéteszi fizikai és szellemi (kékgalléros és fehérgalléros munkavállalók) bontásban, amelyek segítenek pontosítani az eddig kirajzolódott képet (ld. 4. táblázat).

A foglalkozás jellege szerint bontott adatok alapján rögtön árnyalni is kell korábbi megállapításunkat, vagyis nem lehet általánosságban azt mondani, hogy a kereskedelem rosszul fizet, hiszen a fehérgalléros munkavállalói számára a nemzetgazdasági átlagot még kicsit meg is haladják az elérhető keresetek. Az elemzett időszak egészében –2015-öt kivéve– relatív javulás történt ebben a körben,

azaz a kereskedelmi fehérgalléros alkalmazottak bérszínvonala javult a gazdaság egészéhez képest: míg a válság előtt átlagosan mintegy 8%-kal lehetett kevesebbet keresni a kereskedelemben, mint más ágazatokban, később elérte a nemzetgazdasági átlagot a bérszint, sőt 2011-et követő években 3-4%-kal meg is haladta azt. Összességében a fehérgallérosok számára az elmúlt 8 év jó időszak volt, mintegy 10%-kal növekedett a vonatkozási csoportjukhoz viszonyított bérszintjük, ennek következtében hátrányosból átlagos pozícióba kerültek.

	bruttó átlagbér a kereskedelemben (Ft)	bruttó átlagbér a nemzetgazdaságban(Ft)	a kereskedelem relatív pozíciója (a nemzetgazdaság átlaga = 100)
fizikai foglalkozásúak			
2008	112 914	130 744	86,4%
2009	115 457	131 854	87,6%
2010	120 108	136 257	88,1%
2011	126 120	144 233	87,4%
2012	140 154	154 008	91,0%
2013	144 762	159 505	90,8%
2014	149 196	162 421	91,9%
2015	154 762	170 439	90,8%
szellemi foglalkozásúak			
2008	253 776	274 583	92,4%
2009	256 079	270 564	94,6%
2010	270 446	273 059	99,0%
2011	292 919	284 061	103,1%
2012	310 232	296 363	104,7%
2013	320 608	307 469	104,3%
2014	333 980	321 945	103,7%
2015	340 941	334 819	101,8%

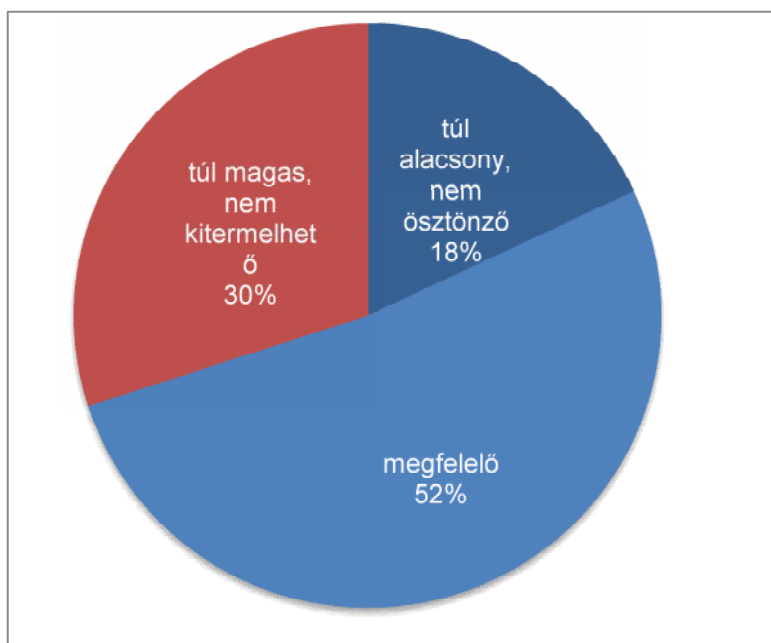
4. táblázat: Havi bruttó átlagkeresetek a KSH adatai szerint

Ugyanakkor a kékgalléros alkalmazottak ugyanebben az időszakban gyakorlatilag konzerválták a nemzetgazdaság egészéhez képest vett mintegy 15%-os

bérhátrányukat. (A 4. táblázat adatai alapján ugyan relatív pozíciójuk mintegy 4-5%-ot javult, ugyanakkor ez az eredmény nem valós: a KSH 2013-tól kezdve a nemzetgazdasági átlagba beleszámolja a közmunkások bérét is, ami a szellemi foglalkozásúaknál gyakorlatilag nem befolyásolja az eredményeket, a fizikaiaknál viszont jelentősen lehúzza a 2013-at követő átlagokat. Természetesen mondhatjuk, hogy a kereskedelmi kékgallérosok bérszintje a 2008-as 86%-ról 2015-re 91%-ra javult, ugyanakkor az alkalmazottak biztosan nem a közmunkásbérekkel lenyomott átlaghoz viszonyítják a saját fizetésüket, hanem a más ágazatokban valódi munkával megkereshető bérekhez. Emiatt önbecsapás lenne, és a tisztánlátást hátráltatná, ha azt a következtetést vonnánk le, hogy kicsivel ugyan, de a kékgallérosok bérszínvonala is javult – valójában a kereskedelmi fizikaiak optimista becslés szerint is végig 15%-kal a teljes nemzetgazdaság fizikai munkavállalóinak átlagos bérszintje alatt kerestek.)

A fentiek figyelembevételével nem meglepő, hogy eladókból, és általában kékgallérosokból van a legnagyobb munkaerőhiány, hiszen közgazdasági törvényszerűség, hogy szabadpiaci körülmények között a munkaerő mindig a jobban fizető szakmák, foglalkoztatók, ágazatok, országok stb. felé vándorol. Ezen csak a kékgallérosok relatív bérszínvonalának érezhető (legalább 5-6%-os) javításával lehet változtatni. Mivel a fehérgallérosok bérszintje az utóbbi években javult, a kékgallérosok bérfelzárkózása akár annak az árán is megfontolandó, hogy 1-2 évig a fehérgallérosok jóval a fizikaiak alatti emelést kapjanak.

A bérezéshez, és így a munkaerő-megtartás témájához tartozik a korábban és jelenleg is heves viták keresztjében álló vasárnapi pótlék. A szabályozás szerint a pótlék mértéke 50%, ugyanakkor a kereskedők közül is sokan vannak azon a véleményen, hogy ez túl alacsony, nem ösztönöz, mások viszont még ezt is sokallják, azzal érvelve, hogy a vasárnapi többletbevétel nem olyan mértékű, amelyből ki lehetne gazdálkodni ekkora pótlékkal növelt munkabért. Miután ebben a témában még nem készült ágazati felmérés, az itt következő adatok akkor is unikálisak, ha hozzátesszük, hogy viszonylag korlátozott mintából származnak az eredmények (kizárólag a vasárnap is nyitva tartó, tehát közvetlenül is érintett vállalkozások, összesen 44 cég véleményét közöljük – ld. 8. ábra).



8. ábra: Az 50%-os vasárnapi pótlék megítélése (a vasárnap nyitva tartó vállalkozások körében, n=44)

A heves viták tényét alátámasztják a megkérdezésből nyert adatok: mintegy fele-fele arányban vannak a kereskedők között, akik elfogadják, és azok, akik elutasítják a jelenlegi szabályozást. Miután az elutasítók nincsenek azonos állásponton (némiépp többen vannak közöttük azok, akik sokallják az 50%-os pótlékot, mint azok, akik kevesellnék), a status quo támogatók könnyen kijátszhatják egymás ellen a növelést illetve a csökkentést pártolókat, így a szakmán belül nem látunk nagy esélyt valamilyen pótlékszabályozási változtatás kimunkálására és e mögé meggyőző többség verbuválására.

A munkavállalói fluktuáció és lojalitás kapcsán végül érdemes szót ejteni arról, hogy mekkora az a többletbéreküszöb, amely már „ellenállhatatlan vonzerőt” fejt ki a munkavállalókra, amelyért már biztosan felmondanak. Ebben a kérdésben ágazott el talán legjobban a megkérdezett szakértők véleménye. A kisebb foglalkoztatók alapvetően nem is találkoznak a jelenséggel, stabil munkatársi gárdával dolgoznak, nemigen fordult el velük a közelmúltban, hogy egy munkatársukat magasabb bérrel el tudták volna csábítani (a korábban már érintett jó munkahelyi légkör és

„kényeztetés” elegendő megtartó erő), azaz a kérdéses bértöbblet kvázi a végtelenben van. A nagyobb foglalkoztatók véleménye ezzel élesen szemben állt, éppen az egymás alá licitálásban versenyeztek. Volt aki úgy tapasztalta, hogy a távozók átlagosan mintegy 20.000 Ft-tal magasabb bérért mennek a konkurenciához, többen 10.000 Ft-ról számoltak be, de olyan szakért is akadt, aki egyenesen 0 Ft-ról beszélt, mondván, hogy az élelmiszer-kereskedelmi láncok között állandó körforgásban van egy nagytömeg kékgalléros réteg, amely pusztán a munkahelyi feszültségek, a nőkkel történt súrlódások miatt magasabb bér kilátásba helyezése nélkül is munkáltatót vált. Ezek a vélemények azt támasztják alá, hogy a bérek első sorban a kereskedelem, mint egész nemzetgazdasági szektor vonzerejét befolyásolják, azon belül az egyes foglalkoztatók megtartó képessége bérén túli tényezőkön múlik.

Az utánpótlás lehetséges forrásai

A megkérdezett szakértők egyhangúlag egyetértettek abban, hogy a munkaerő-utánpótlás hagyományos formája (hirdetés – jelentkezések szűrése – felvétel) kimerült, gyakorlatilag már jelentkezések sincsenek (egy szakértő szerint „Már csimpánzokat is felvennék, de még azok sem jelentkeznek”). Emiatt mindenképpen eltérbe kerülnek a munkaerőpiac újonnan belépő, eddig nem vagy nem elegendő mértékben használt szereplői.

Nyugdíjasok foglalkoztatása

Közülük a legértékesebb tartaléknak talán a nyugdíjasok tartanak. Jelenleg a kereskedelmi vállalkozások mintegy negyedénél foglalkoztatnak nyugdíjasokat (különösen a nagyobb cégeknél: míg a 2-5 alkalmazottat foglalkoztatóknak csak 16%-a alkalmaz nyugdíjkorhatárt elért munkavállalókat, addig a 15 főnél nagyobb vállalatoknak 59%-a). Ezek a kedvező arányok ugyanakkor ne tévesszenek meg senkit: hiába van a vállalkozások negyedénél nyugdíjas, 1-2 idősebb munkavállaló „nem csinál nyarat” – ha az összlétszámhoz viszonyítjuk arányukat, akkor átlagosan 3%-ot kapunk. Még elgondolkodtatóbb, hogy a súlyos létszámhiánnyal küzdő élelmiszer-kiskereskedelemben a legkisebb a nyugdíjasok

aránya (fél százalék), miközben a tartós fogyasztási cikkek kereskedelmében ennek többszöröse (közel 4%). Jellemző továbbá, hogy a vállalkozás bérszínvonalával nagyon erős összefüggést mutat a nyugdíjasok aránya: miközben azok a válaszadók, akik cégük béreit a versenytársakénál magasabbnak tartották, fél százalékos nyugdíjasarányról számoltak be, azok, akik átlagoshoz közelinek érezték a kínált munkabért, már 3,5%-os arányban alkalmaztak az összlétszámon belül nyugdíjasokat, ugyanakkor az átlag alatt fizetőkénél ez az arány megközelítette a 7%-ot. Nagyon úgy tűnik tehát, hogy jelenleg bérköltségek lefaragásának eszköze a 60 felettiek alkalmazása: azok érdekeltek különösen nyugdíjasok felvételében vagy megtartásában, akik a korosztály jellemzően alacsonyabb bérigényét akarják kihasználni.

Mivel jelenleg és a közeljövőben évente mintegy 100.000 fő vonul rendes (nem munkaképtelenség miatti vagy karkedvezményes) nyugdíjba, és bár tudjuk, hogy ennek a tömegnek csak egy kis része akar és képes továbbdolgozni, ez is hatalmas kiaknázatlan utánpótlási bázisnak tekinthető. Szakértőnk véleménye szerint motiválásukhoz az első lépés az állami szabályozás rugalmassá tétele lenne: a feltételek gyakori változása miatt jelenleg a korhatárt elérők azonnal nyugdíjba mennek, mondván, ki tudja, hogy a jövőben nem változnak-e kedvezőtlen irányba a szabályok, most kell kihasználni a lehetőséget; részmunkaidőben viszont szigorú keresetkorlátok érvényesek, ami miatt egy 100%-osan aktív frissnyugdíjas sem alkalmazható úgy, ahogyan lehetne és ahogyan esetleg szeretné. Második lépésként a kereskedőknek kell néz pontjukon változtatni: ma a keresés a legtöbb cégnél teljesídi, sokszor kimondottan fiatal munkavállalókra irányul, és ha akad nyugdíjas jelentkező, azt esetleg fogadják, de nem foglalkoznak kifejezetten ennek a korosztálynak a megszólításával. Emiatt a mai 60-asok többségükben úgy érzik, hogy nincs rájuk szükség, nem is jelentkeznék, pedig mindkét fél érdekelt lenne foglalkoztatásukban.

Az idősebbek intenzív foglalkoztatásával egyébként a kereskedelem csak követné a nemzetgazdasági trendeket: míg a gazdasági pangás éveiben a 60 év felettiek foglalkoztatása rekord alacsony szintre eszkedett (a vállalatok elbocsátások helyett nagyon gyakran inkább nyugdíjba küldték azokat a munkavállalókat, akik elérték vagy megközelítették a nyugdíjkorhatárt), a fellendüléssel párhuzamosan negyedévről negyedévre megnövekedtek a korosztályos foglalkoztatási arány rekordjai

(ld. 5. táblázat). Miközben a mélyponton, 2010. els felében a teljes 15-74 éves magyar lakosságban a foglalkoztatottsági arány 54%-ot ért el, azóta 10%-ot emelkedett. Ugyanebben az id szakban viszont a 60-64 éves férfiak körében 16-ról 43%-ra, a nőkénél 9-ről 21%-ra nőtt a dolgozók aránya. Fontos ugyanakkor felhívni a figyelmet arra, hogy a fenti javulás lényegében egyáltalán nem mutatható ki a 65 feletti korosztályokban. Mindezen változások hatására míg 2006-ban a foglalkoztatottak alig 2,4%-át alkották a 60 év felettek, arányuk 2016-ra elérte az 6,2%-ot.

	60-64 éves		65-69 éves		15-74 éves népesség	
	férfi	n	férfi	n	férfi	n
2007. I. félév	17,8	9,1	7,1	3,6	57,8	44,1
2007. II. félév	18,2	9,8	6,4	3,7	57,8	44,1
2008. I. félév	16,4	9,4	6,3	3,2	56,7	43,4
2008. II. félév	16,5	10,1	6,4	3,8	57,1	44,1
2009. I. félév	16,8	9,7	6,1	3,4	55,1	43
2009. II. félév	16,6	9,6	7,6	3	55	43,1
2010. I. félév	16,4	9,4	6,7	3,5	53,6	43,4
2010. II. félév	16,5	9,7	6,4	3,8	54,8	43,8
2011. I. félév	17,2	10,6	7	3,7	54,4	43,4
2011. II. félév	17,7	11,4	7,6	3,8	55,7	44
2012. I. félév	17,1	11,3	7,5	3,7	54,9	44,4
2012. II. félév	16,9	11,2	6,9	3,9	56,5	45,5
2013. I. félév	19,1	10,9	6,3	3,7	56,1	44,9
2013. II. félév	22,9	11,3	6,5	4	58,6	45,9
2014. I. félév	24,9	12,3	5,7	3,3	60	47,4
2014. II. félév	28,8	14,3	5,4	3,4	61,5	48,6
2015. I. félév	32,6	15,8	5,1	3,8	61,7	49
2015. II. félév	38	18,8	6,2	3,9	63,7	50
2016. I. félév	42,9	21,2	6,1	3,8	64,3	50,7

5. táblázat: 60-69 évesek foglalkoztatottsági rátájának trendjei (%)

A makrogazdasági adatokból több fontos következtetés adódik a kereskedelem számára. Egyrészt a 60 feletti munkavállalása a kereskedelmi szakértink véleményével szemben nem tisztán a nyugdíjszabályokon múlik. Ugyan évről-évre szigorodnak a nyugdíjbavonulás feltételei (praktikusan emelkedik a nyugdíjkorhatár), pusztán ennek hatására nem emelkedhetett volna 2 év alatt (2014 és 2016 első féléve között) 120 ezer feletti a 60 felett is dolgozók száma. Ennek oka volt az is, hogy élénk munkaerő-kereslet mellett a munkában maradás mellett döntöttek olyanok is, akik kínálati munkaerő-piac esetén a nyugdíjba mentek volna, azaz egyáltalán nem igaz az a sokszor hallott mendemonda, hogy Magyarországon az emberek nem akarnak korhatár fölött dolgozni. Úgy tűnik, hogy nagyon is akarnak, csak eddig nem volt rájuk kereslet, ezért nem jelentek meg a foglalkoztatottak között. Másrészt a 60-64 évesek közötti gyors felfutás a foglalkoztatásban arra utal, hogy egy átdolgozott élet után további néhány év munkára rávenni a munkavállalókat sokkal könnyebb, mint tartósan inaktív rétegeket bevonni a munkaerő-piacra. Harmadrészt a 60-64 évesek és a 65-69 évesek foglalkoztatottságának változásában megfigyelhető éles különbség (utóbbiak körében lényegében 10 év alatt sem következett be semmilyen változás) az következik, hogy 60 felett nemigen fordul el reaktiválás: ha valaki egyszer abbahagyta a munkát, igen kis eséllyel kezd néhány év múlva újra bele, azaz a nyugdíjasok foglalkoztatására az „addig kell a vasat ütni, amíg meleg” elv alapján érdemes gondolni. A korhatárt elérőket könnyű továbbfoglalkoztatni, illetve ha valakit az addigi munkahelyéről elküldenek az életkora miatt, az szívesen folytatja a munkát másutt, ahol számítanak rá, de nyugdíjból visszahívni valakit rendkívül nehéz.

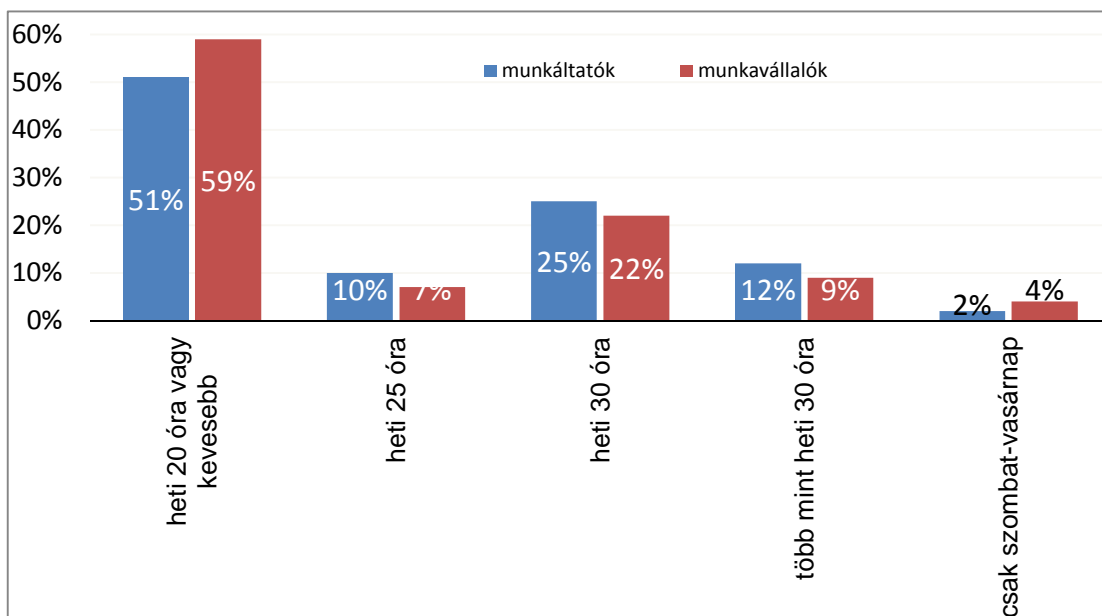
Kereskedelmi szakértink mindennapi tapasztalata egybevághat ugyanakkor ezzel a megállapításunkkal. Ez azt is jelenti, hogy érdemes lehet a kereskedelmi vállalatoknak kifejezetten ezt a réteget, a korhatárt elérőket célzottan megszólítani: nagyon sok vállalatnál, mind a kereskedelemben, mind azon kívül nincs lehetőség korhatáron túl dolgozni, kifejezetten küldik az embereket nyugdíjba. Ha ezek a munkavállalók informálva lennének arról, hogy nem feleslegesek, a kereskedelemben sok üzlet kifejezetten számíthat a munkájukra, akkor nemcsak a saját munkavállalók foglalkoztatásában tartására lenne lehetőség, mint ami az aktuális gyakorlat, hanem új nyugdíjas belépők is a maiénál sokkal nagyobb rendszerességgel fordulhatnának el.

Ha az imént utaltunk arra, hogy általános nemzetgazdasági trendet követne a kereskedelem az id sebbek foglalkoztatásának felfuttatásával, akkor a mérésünkben regisztrált 3%-os nyugdíjasarányt a nemzetgazdasági 6,2%-hoz, mint benchmarkhoz érdemes hasonlítani. Csak ennek az arálynak az elérése a kereskedelemben mintegy 20.000 f többletmunkaer bevonását jelenthetné, ami önmagában is a mai munkaer hiányt nagyrészt megoldó tömeg.

Részmunkaid s foglalkoztatás

A nyugdíjasokkal kapcsolatban mondottakhoz sokban hasonló megállapításokat tehetünk a részmunkaid s munkavállalókkal kapcsolatban. Jelenleg a cégeknek mintegy fele foglalkoztat részmunkaid sötet (a 2-5 f s üzletek 44%-a, a 15 f snél nagyobbaknak ugyanakkor 78%-a), tehát több helyütt vannak részmunkaid sök, mint nyugdíjasok, de arányuk az összlétszámon belül még a 3%-ot sem éri el, így szerepük a munkavégzésben ugyanolyan marginális. Nagyobb arányú munkába állításuk szakért ink szerint els sorban a foglalkoztatókon múlik. Egyrészt a szokásos napi 4 illetve 6 órás (heti 20 és 30 órás) munkarenden kívül kínálniuk kellene sokkal rugalmasabb részfoglalkoztatást is (például egy kisgyermekes anyának hetente 2x5 óra vállalható és szívesen is csinálná, de erre nem nyitottak a cégek). Másrészt sok cégnél a munkahelyi kultúrából jelenleg kilóg a részmunkaid : az alkalmazottak között feszültséget okoz, ha valaki minden nap délután kett kor elmegy, akkor is, ha éppen nagyon sok a munka, és a teljesállásúak esetleg túlórázni kényszerülnek; másutt a merev munkaid keret miatt nem lehet úgy szervezni a beosztásokat, hogy a részmunkaid sök minden héten számukra elfogadható id rendben dolgozzanak, és ezért nem alkalmazzák ket, stb.

A részmunkaid sötet alkalmazó vállalkozások tapasztalatai szerint ugyanakkor nincs számottev különbség a keresleti és kínálati oldal heti munkaid re vonatkozó preferenciái között (ld. 9. ábra). Mintha a munkavállalók árnyalatnyival ugyan inkább a kisebb óraszámokat keresnék, mint a munkáltatók (el bbiek 59%-a szeretne legfeljebb heti 20 órás állást, míg a keresked k 51%-ának felel meg leginkább ez az óraszám), de a különbség nem számottev .



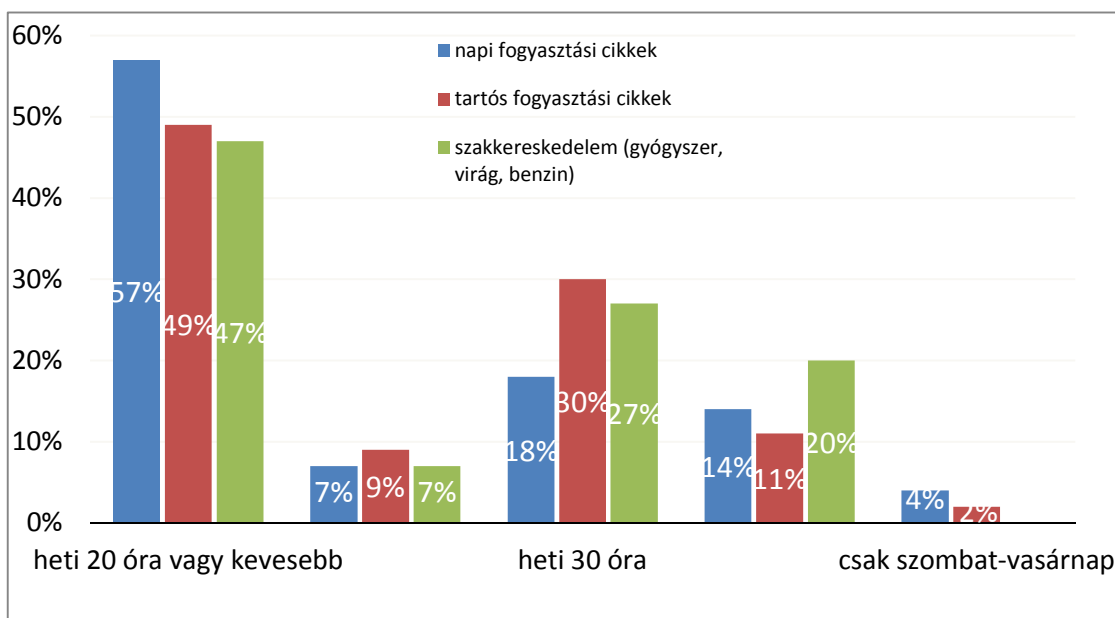
9. ábra: Munkáltatói és munkavállalói preferenciák a részmunkaidő s állások heti munkaidejével kapcsolatban (%) a részmunkaidő s öket alkalmazó vállalkozások körében

Óvatosságra kell intsen ugyanakkor az a tény, hogy ezek az eredmények egyrészt tisztán munkáltatói megkérdezésből származnak, és könnyen elképzelhet, hogy dolgozói felmérésből más adatokhoz jutnánk (azaz a munkavállalói preferenciákat esetleg torzíthatja az a tény, hogy a munkáltatók hajlamosak lehetnek érdekegyezést feltételezni ott is, ahol erről valójában nincs szó), másrészt az, hogy a munkáltatók érdemi információkkal azoknak a munkavállalóknak az óraszámigényeiről rendelkeznek, akik az alkalmazásukban állnak, míg azokról, akik esetleg éppen azért nem léptek be hozzájuk, mert nem egyeztek a munkaidővel kapcsolatos elképzeléseik, nem tudnak. Még ezeket az esetleges torzító tényezőket bekalkulálva is úgy tűnik ugyanakkor, hogy azok a vállalkozások, amelyek meg tudják oldani részmunkaidő s alkalmazását, az eddigi létszámokkal biztosan nem értek el lehetőségeik határához.

A szakértők véleményét (mely szerint a részmunkaidő s alkalmazása elsősorban a foglalkoztatókra múlik) megerősítették a kérdőíves felmérés eredményei is. Egyrészt jól megfigyelhet, hogy a nagyobb foglalkoztatók merevebben ragaszkodnak a jól

tervezhet napi 4 vagy 6 órás beosztáshoz, a kicsik viszont rugalmasabbak: míg a 2-5 főt foglalkoztatóknak 15%-a tartaná optimálisnak a heti 25 órát vállaló dolgozók alkalmazását, a 15-nél több alkalmazottal működő üzletek vezetőinek csak 3%-a. További tendencia, hogy míg a kisfoglalkoztatók érdekeltek viszonylag alacsony óraszámú alkalmazandó munkavállalók felvételére is, a nagyok inkább a közel teljes állásúnak számító részmunkaidőket keresik: miközben a 6-15 fős cégek 59%-a preferálna heti húsz órás félállásúakat és 29%-uk érdekelt legalább 30 órát vállaló alkalmazottak felvételében, a 15 fősnél nagyobb vállalatoknál a megfelelő arányok 48 és 45%, azaz sokkal alacsonyabb a 20 órások, és sokkal magasabb a 30 órások iránti kereslet.

Az üzletek létszámához hasonlóan a forgalmazott cikkek köre (és az ebből következő eltérő nyitvatartási idő, munkavállalói feladatok) is erősen tagolják a cégek részmunkaidővel kapcsolatos igényeit. Egyértelmű (ld. 10. ábra), hogy a napi fogyasztási cikkek kereskedői jelenleg sokkal nyitottabbak a klasszikus „félállású”, 20 órás munkavállalók fogadására, miközben a tartós fogyasztási cikkek forgalmazói vagy a szakkereskedők sokkal inkább a 40 órát minél jobban megközelítő munkaidőt vállaló részmunkaidők iránt érdeklődnek.



10. ábra: Munkáltatói preferenciák alágazatonként a részmunkaidős állások heti munkaidejével kapcsolatban (%) a részmunkaidőket alkalmazó vállalkozások

A részmunkaidők iránti keresletet végül befolyásolja a vállalkozások területi elhelyezkedése is: míg a fővárosi cégek jellemzően a magasabb óraszámú részmunkaidőket keresik (42%-uk leginkább 30 vagy több órát dolgozókat foglalkoztatna), a vidékiek gyakrabban megelégednek a jellemzően 4 órát teljesítő dolgozókkal is (csak 26% igényel legalább 30 órát teljesítőket).

A munkaerő-tartalékkal kapcsolatos gazdaságpolitikai vitákban sokszor hangzik el az az érv, hogy megszünt a munkanélküliség, nem lehet már honnan új alkalmazottakat toborozni, de az sokkal ritkábban merül fel, hogy a munkaerő piaci statisztikákban inaktívként megjelenő tömeg jelentős része részmunkaidőben szívesen vállalna állást, és ezért a rendszerben még jelentős tartalék van. A legfrissebb európai statisztikák szerint (ld. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hu) a jelenlegi magyarországi részfoglalkoztatotti aránynál kizárólag Bulgáriában alacsonyabb a nem teljes munkaidőben dolgozók aránya. Mindenütt másutt, és különösen azokban az országokban, ahol a legmagasabb szintet éri el a foglalkoztatottak aránya (azaz ahol a munkavállaló korú lakosság lényegében minden munkaképes tagja dolgozik, pl. Dániában, Hollandiában, Svédországban), a részmunkaidők aránya magasabb, az imént példaként említett országokban pedig jóval az európai átlag fölött van. Más szóval nagyon szoros kapcsolat van a rendelkezésre álló munkavállalók száma és a részmunkaidők lehetősége között: az aktívkorú társadalom jelentékeny része (egyes becslések szerint akár 10-15%-a) teljes állást átmeneti vagy akár hosszabb időre sem vállal, viszont az nagy hányaduk is bevonható hosszabb-rövidebb munkaidős részmunkavállalóként.

A részmunkaidők foglalkoztatásában nemcsak el van maradva a magyar gazdaság az európai sztenderdektől, de igazán felzárkózás sem látszik. Amint a 6. táblázat adataiból kitűnik, a részmunkaidők arányának növekedése a gazdasági válság idején indult meg, 2012-től a gazdasági fellendülés ismételt megindulásakor azonban visszafordult. Világos ezen trendek alapján, hogy az elmúlt másfél évtizedben semmiféle szemléletváltozás nem történt a magyar gazdaságban, a cégek továbbra is teljes állású munkavállalók felvételében érdekeltek, és csak azért növekedett meg 2008 és 2012 között néhány évig a részmunkaidők aránya, mert a

válságévekben a kihasználatlan foglalkoztatottak egy részét a cégek nem bocsátották el, hanem csökkentették munkaidejüket. Ettől a hullámhegytől eltekintve úgy tűnik, hogy a részmunkaidő arányának hosszútávú (az elmúlt másfél évtizedre jellemző) normál szintje a férfiak esetében 3%, a nőkén pedig 6% körül van, összességében 5%. Fontos rámutatni ugyanakkor, hogy a mostani mérésünkben regisztrált 3% elmarad ettől az értéktől, tehát a kiskereskedelem nemcsak a nyugdíjasok, hanem a részmunkaidő foglalkoztatásában is elmarad a többi ágazat mögött.

	férfi	n
2003	3,2%	6,0%
2004	3,2%	5,9%
2005	2,7%	5,8%
2006	2,6%	5,5%
2007	2,8%	5,8%
2008	3,4%	6,3%
2009	3,9%	7,4%
2010	4,0%	8,1%
2011	4,8%	9,1%
2012	4,7%	9,8%
2013	4,5%	9,4%
2014	4,5%	8,7%
2015	4,4%	8,1%
2016. I. félév	3,6%	7,3%

6. táblázat: Részmunkaidő aránya az összes foglalkoztatott körében a KSH mérései szerint (%)

Miután a részmunkaidőben dolgozók magyarországi aránya nagyon messze van a korábban idézett 10-15%-os kereslettől, és különösen a Nyugat-Európában, de egyre inkább a régióban mért értékektől is (a hivatkozott EU-statisztika szerint például Ausztriában a férfiak 10, a nők 46% volt részmunkaidős 2014-ben, de Szlovéniában is 7 és 14% volt a megfelelő arány), itt egy hatalmas kihasználatlan munkaerő-potenciálról van szó. Más szóval a magyar gazdaság legalább 3-400.000 főt tudna

még munkába állítani részmunkaid sként, és ha az vállalt óráikat csak a teljes állásúak munkaidejének harmadára tesszük is, így is legalább 100.000 teljesállású munkavállalóval egyenértékű dolgozó foglalkoztatására nyílna lehetőség. Ehhez elsősorban arra van szükség, hogy a teljes állást nem vállalók is úgy érezzék, hogy szükség van rájuk, őket is szívesen alkalmaznák.

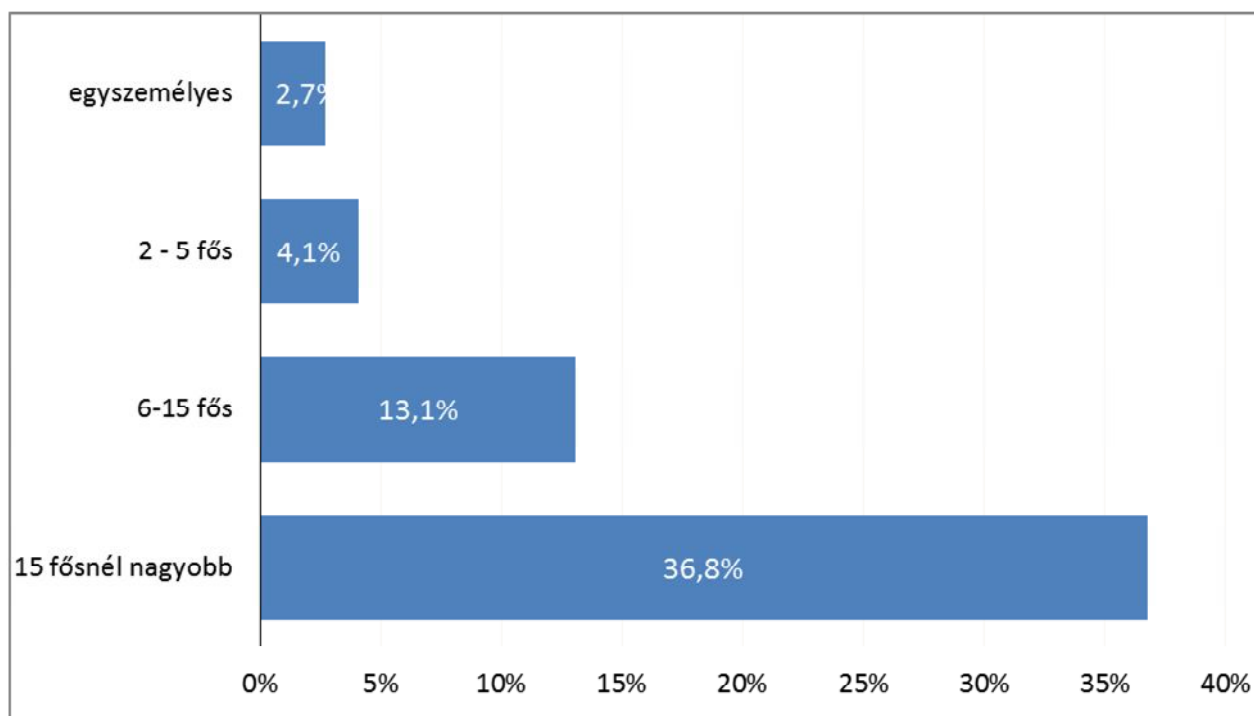
A fenti összefüggés nem csak makrogazdasági léptékekben érvényes. Azok a kiskereskedelmi munkáltatók, akik nem kínálnak részmunkaid s állásokat, ma új alkalmazottakat kizárólag csábítással, más munkáltatótól tudnak verbuválni, velük szemben ugyanakkor a részmunkát kínálók egy nagyrészt megszólíthatatlan, kihasználatlan tartalékból tudnak bízni. Mivel a társadalmi gondolkodási sémák lassan változnak, és a közvélekedés jelenleg (a tényekkel összhangban) úgy érzékeli, hogy nemigen lehet részmunkaid s állást kapni, ennek a potenciális munkavállalói tömegnek a bevonása várhatóan csak lépésről-lépésre, lassan valósulhat meg. Így rövid távon (kvázi azonnal) a részmunkaid sők munkába állítása messze nem jelenthet akkora potenciált, mint a nyugdíjasoké, ugyanakkor mivel alkalmazásuk nem függ külső feltételektől (pl. szabályozóváltozás), szinte csak a munkáltatókon múlik, ezért érdemes lehet az eddiginél komolyabban foglalkozni vele. A mondottak fényében ugyanakkor fontos tanács, hogy részmunkaid sők megnyerése elsősorban a munkaadói rugalmasságon múlik, ha egy üzlet mereven ragaszkodik ahhoz, hogy csak napi 6 órás részmunkaid sőket alkalmaz, akkor ilyenekből nagyon keveset fog találni.

Iskolai és belső képzés

A legellentmondásosabb megítélése a szakértők körében a képzésnek, mint utánpótlás-biztosításnak volt. Abban mindenki egyetértett, hogy a toborzás során nem is keresnek szakképzett munkavállalókat, mert úgysem találhatnak, ezért kiképeznek, betanítanak, átképeznek bármilyen háttér vagy tapasztalatú jelentkezőket, azaz belső betanításnak lennie kell. Abban ugyanakkor nagyon eltértek a vélemények, hogy érdemes-e a formális, a tanügyi rendszerben folyó szakiskolai képzésben gyakorlati helyként, esetleg akkreditált OKJ-s képzési helyként bekapcsolódni a képzésbe. Volt, akinek tapasztalatai szerint a frissen kiképzett fiatalokban a tanulmányi idejük alatt kötődés alakul ki a gyakorlatot biztosító cég

iránt, ezért körükben kisebb a fluktuáció, mint a hasonló korú, de másutt végzett alkalmazottak körében, tehát egyértelműen érdemes az iskolarendszerben folyó képzésbe gyakorlati helyszínként bekapcsolódni. Más azzal érvelt, hogy ugyan az összes diájuknak csupán 10%-a marad a cégnél végzés után, tehát a hosszútávú karriertervezésben bízva egyáltalán nem lenne érdemes tanulókkal foglalkozni, de amíg ott tanulnak, addig is dolgoznak, tehát pótolnak valamennyi hiányzó munkát, ezért éri meg őket tanulóként foglalkoztatni. Megint más annak a véleményének adott hangot, hogy generációs problémák miatt eleve nemigen tudja használni a tanulókat: „a kiskereskedelem vonzó a fiataloknak, mert pörgés van és emberekkel lehet foglalkozni, viszont a vevőhöz alázat kell: akkor is mosolyogni kell és szépen beszélni vele, ha a vevő kiabál az emberrel vagy leköpi (mert ilyen is volt). Ez az alázat nincs meg a fiatalokban, ezért nem merem őket olyan területre beosztani, ahol közvetlenül a vevőkkel kell foglalkozzanak”. Egy negyedik vélemény szerint „a fiatalok nem is akarnak a kereskedelemben menni (ez azon is meglátszik, hogy jelenleg az iskolákban a pár évvel korábbi létszámok harmad-negyede végez, például régebben nálunk 240 tanuló volt, most 60-80 van) – az ágazat nem túl vonzó. De az is igaz, hogy a többi sem különösen, a frissen végzettek többsége külföldi munkavállalásban gondolkodik”, ezért a szakiskolai képzésre nem szabad számítani, erre bármiféle távlati tervet alapozni önáltatás.

A szakértői véleményekhez azt hozzá kell tenni, hogy a középiskolás fiatalok gyakorlati oktatása eleve a nagyobb üzletek, illetve boltláncok privilégiuma: míg az egyszemélyes boltok közül minden negyvenedik számolt csak be arról, hogy volt gyakorlati képzésen részt vevő tanulója, a 6-15 fős cégeknél már minden nyolcadiknak, a 15 főtől többet foglalkoztatóknál minden harmadiknak, sőt a 10-nél több üzlettel rendelkező vállalkozásoknál már minden másodiknak volt tanulói szerződéssel foglalkoztatott diákja (ld. 11. ábra).



11. ábra: Gyakorlati képzésben részt vevő tanulók foglalkoztatása (%) vállalatméret szerint

Ezzel együtt ha figyelembe vesszük, hogy nyugdíjasokat illetve részmunkaidő munkavállalókat a felmérésbe bevont cégek negyede illetve fele foglalkoztat, akkor világossá válik, hogy a harmadik atipikus dolgozói körnek, a középiskolásoknak a szerepe a legkorlátozottabb a létszámgondok enyhítésében (különösen ha arra is gondolunk, hogy a gyakorlaton lévő tanulók sok esetben –különösen képzési idejük elején– keveset vannak a boltban és sokat az iskolában, így inkább csak a statisztikai létszámot növelik, de a munkára fogható kezekhez nemigen számíthatók hozzá).

Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy a felmérésben részt vevő vállalatoknál az összlétszámhoz viszonyítva a tanulói létszám átlagosan még a 4%-ot sem éri el. Ez azért különösen fontos adat, mert az következik belőle, hogy nem csak a jelen létszámgondjait alig képesek érdemben enyhíteni a tanulók, hanem a természetes nemzedékváltásból származó kiesést sem fogják tudni pótolni. A válaszadók prognózisa szerint két éven belül a mostani alkalmazottaiknak mintegy 7%-a fogja elérni a nyugdíjkorhatárt. (Ami teljesen reális becslésnek tekinthető, miután a KSH 2011-es népszámlálási adatai szerint a kereskedelem, mint nemzetgazdasági ág

előreged ben van – ld. 7. táblázat. Míg 2001-ben alkalmazottainak 1,1%-a volt 60 év feletti és 12,3%-a 50 és 59 év közötti, addig a 10 évvel kés bbi népszámlálás adatai szerint már 3,9%-ot ért el a 60 felettek, és 18,2%-ot az 50 és 60 közöttiek aránya, miközben a 15-29 éves alkalmazottak aránya a szektoron belül 33,3%-ról zuhanásszer en, 19,2%-ra esett.)

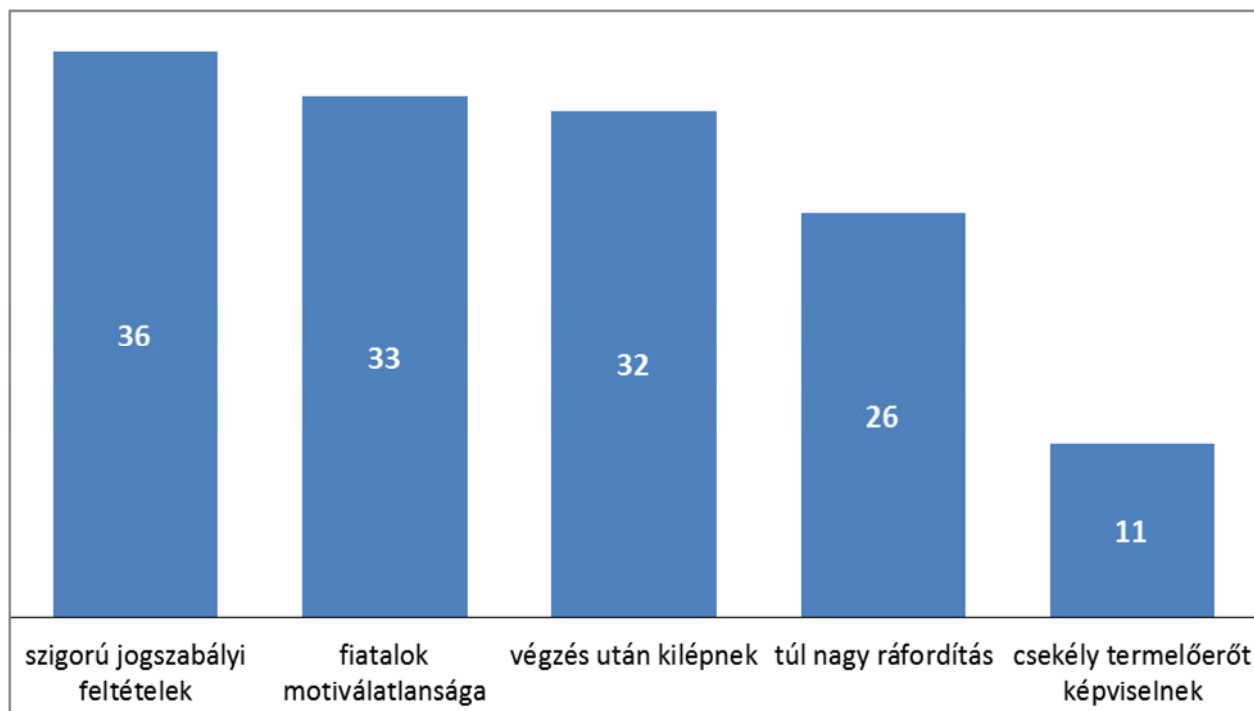
	2001	2011
15–29 éves	33,3%	19,2%
30–39 éves	26,8%	33,3%
40–49 éves	26,5%	25,4%
50–59 éves	12,3%	18,2%
60–69 éves	0,9%	3,4%
70+ éves	0,2%	0,5%
összesen	100,0%	100,0%

7. táblázat: A kereskedelem munkavállalóinak korösszetétele a népszámlálás adatai alapján (%)

Ha szembeállítjuk a nyugdíjba men 7%-ot a tanulók 4%-os arányával, abból az következik, hogy a középiskolások még abban az esetben sem pótolhatnák az id sebbeket, ha érdemi lemorzsolódás nélkül, gyakorlatilag mindegyikük munkába állna végzés után, ugyanakkor általános tapasztalat a képz helyeknél, hogy a kereskedelmi szakmát tanulók jó része sem a kereskedelmet választja, hanem pályaelhagyóként elvész az ágazat számára.

A tanulók gyakorlatoztatásának elutasítása mögött a szakért k által korábban felsorolt okok köszöntek vissza a kérd íves felmérés válaszadói között is. Ha eltekintünk azoktól az üzletekt l (els sorban egyszemélyes kisboltoktól), ahol nincs is szükség pótlólagos munkaer re vagy segít kézre, akkor tanulókat vagy a szigorú jogszabályi feltételek miatt nem vállalnak a cégek (személyi vagy tárgyi feltételek hiánya), vagy a tanulóknak a vállalat szempontjából vett csekély értéke miatt (ld. 12. ábra). El bbire számos példát említettek szakért ink (például egy egyszer tanuló szerz dés lepapírozása is rettenetesen bürokratikus; hiába van egy üzletben

alkalmazásban mesteroktatói címmel rendelkező munkavállaló, ha nem végez folyamatosan valamilyen kiegészítő tanfolyamot, akkor nem felel meg a bolt a követelményeknek, stb.), utóbbira pedig már idéztünk a fiatalok motivátlanságával, a kilépés miatt soha meg nem térül képzési ráfordításokkal kapcsolatos véleményekből, de a kérdőív kitöltői is gyakran fejték hozzá benyomásaikat a ténytámasztásaikhoz (pl. „egész nap csak a telefont nyomkodják, tiszteletlenek, modortalanok.”).



12. ábra: A tanulókat nem foglalkoztató vállalatok ellenérvei (az érintett vállalatok körében - %)

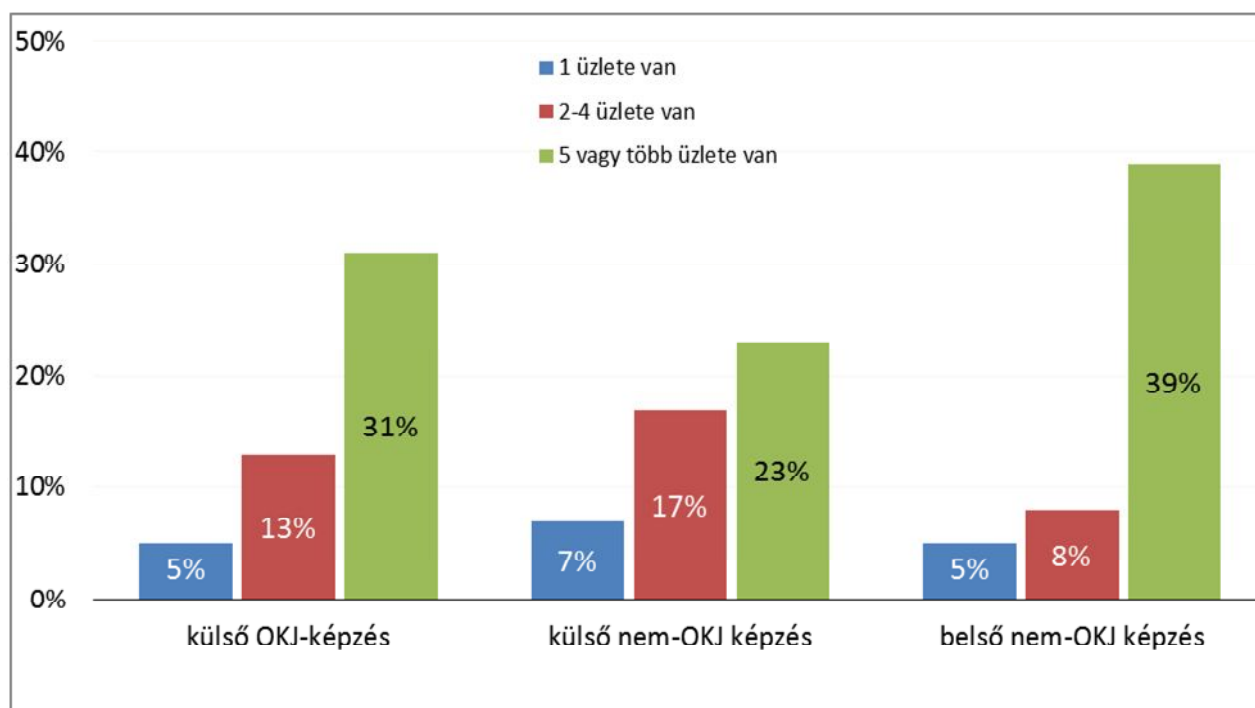
Ez az általános helyzetkép csak árnyalatokban mutat eltérést bizonyos szektorokban. Magától értetődő, hogy például egy egyszemélyes kisboltban kevesebb hozzáadott értéket tud produkálni egy tanuló, egyszer en nincs annyi munka, hogy a gyakorlati idő teljes mértékben hasznosulhasson, és ezért ezek az üzletek gyakrabban hivatkoztak arra, hogy a tanulók nem termelik meg kiképzésük költségeit (míg az egyszemélyes boltok 23%-ban említették ezt az ellenérvet, a nagyobbak alig 9%-os arányban). Ahogyan a felnőtt munkavállalók esetén a fluktuáció jobban sújtja viszont a nagyobb üzleteket, úgy a végzős tanulókkal kapcsolatban is megfigyelhettük ugyanezt: miközben az 5 főnél nagyobb cégek

40%-os arányban említették azt, hogy azért nem vállalnak tanulókat, mert végzés után rögtön veszik a kalapjukat, a kisebbeknél 25% tapasztalta ugyanezt. Végül ahogyan a fluktuáció magasabb a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében, mint a tartós áruk forgalmazóinál, ugyanúgy a tanulók megmaradására is igaz ez: el bbi ágazatban 44% panaszkodott arra, hogy a náluk feln tt fiatalok gyorsan kilépnek végzés után, utóbbiban csak 29%.

Ha a fenti negatívumoktól eltekintünk, és elfogadjuk, hogy a középiskolai képzésben érdemes a kereskedelmi vállalkozásoknak részt venniük, azt is látni kell, hogy a képzéssel kapcsolatos változtatások a legnehezebbek, egyúttal hatásaikban a leglassabban jelentkez k. A beiskolázási keretszámok változtatása kormányzati lobbizáson múlik els sorban, tehát tervezhetetlen. Az is fontos körülmény, hogy a teljes magyar köz- és szakoktatási rendszer komoly átalakulásban van, sem az iskolák, sem a szakmák, sem a tantárgyak nem állandóak, változásuk iránya sem prognosztizálható még 1-2 évre el re sem. Az oktatás helyzetéért szokás a kormányt okolni, ugyanakkor a kormányzati gondokra jól rávilágít a munkaer piacért felel s államtitkár dilemmája: „Olyan gyorsan változik minden boltban a kínálat, hogy az évtizedekig a kereskedelmi képzés sarokkövének számító áruismeret tárgyban tanultak 5 éven belül teljesen elavulnak. Biztosan szükség van akkor ilyen tárgyra? És mit kellene tanítani helyette?” Az ágazat vonzerejének növelése is igen hosszútávú folyamat, általános bérszintemelés, folyamatos pozitív kommunikáció mellett is 2-3 év múlva mutatkozhat olyan hatása, hogy a fiatalok közül többen akarnak kereskedelmi szakmákat tanulni, az végzésük pedig akár 6-8 év múlva csapódik le magasabb munkaer piaci belépési számokban. Mindezek miatt a szakiskolai képzés átalakítását csak távlatos, rövidtávon megoldást biztosan nem jelent lehet ségnek tartjuk.

Az iskolarendszerben kiképzés alatt álló fiatalok gyakorlati oktatásától teljesen elkülönült terület a feln tt munkavállalók (tovább)képzése. Bár válaszadóink utaltak rá, hogy szakképzett munkavállalókat szinte lehetetlen toborozni, ezért inkább magukra vállalják a szakmán kívülr l érkező k kitanításának terhét, ez az oktatás nagyrészt vélhető leg informális keretek között vagy „learning-by-doing” módon mehet végbe, mert a felmérés adataiból nem köszönnek vissza komolyabb beiskolázási létszámok vagy költségek. A válaszadó cégeknek mintegy 21%-a számolt be arról, hogy munkavállalóik bármifajta képzésben részesültek volna 2015-ben. Ez az arány

nagy szóródást mutat az ágazaton belül: a nagyobb vállalkozások több figyelmet fordítanak képzésre (míg az egyetlen üzletet üzemeltető cégek közül csak 15% képezte munkavállalóit, addig a 2-4 boltban működőnek 33%-a, az 5 vagy több ponton árusítóknak pedig egyenesen 54%-a); a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében érdekelteknél pedig jobban tudnak a képzéssel a tartós áruk forgalmazói (előbbi körben 11, utóbbiban 25% költött munkavállalói képzésre). A képzési formák közül legnépszerűbbnek a külső, formális (OKJ szerinti) végzettséget nem biztosító képzés bizonyult (ilyenbe a vállalkozások mintegy 11%-a íratta be munkavállalóit), majd nagyjából egyforma népszerűséggel a külső OKJ-s, és a belső nem-OKJ képzések következtek (és mindössze egyetlen vállalat tartott olyan belső képzést, amely OKJ szerint elismert). A kereskedelmi nagyvállalatok képzési elnyerése különösen a belső képzések szervezése terén mutatkozik meg (ld. 13. ábra): míg a kicsik alig-alig tudnak ilyet szervezni (nincs erre a célra alkalmas oktatóhelyiségük, nincsen a szakmájához tanításra alkalmas szinten ért alkalmazottjuk, vagy legalábbis nem nélkülözhet órákra vagy napokra az üzletből), addig a nagyobbak közel 40%-ánál van valamilyen belső oktatás.

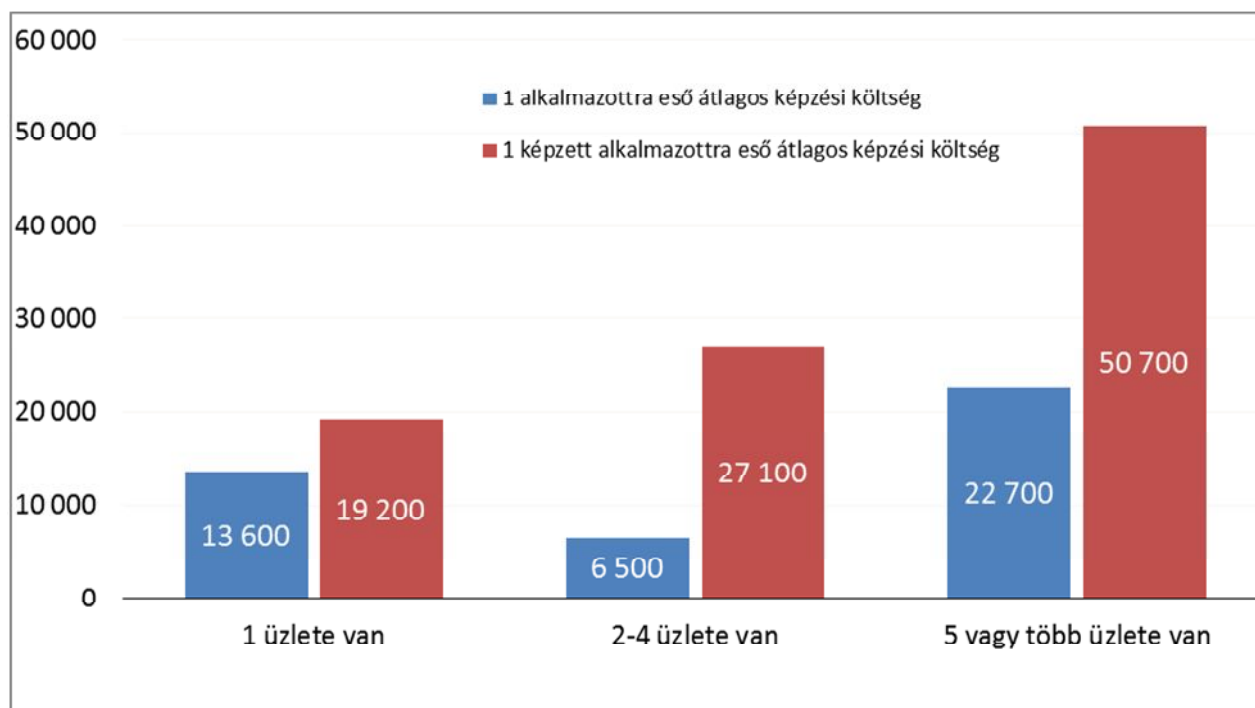


13. ábra: A munkavállalóit képzésben részesítő vállalkozások aránya a cég mérete szerint

A munkavállalóknak képzéseket szervező vállalatok viszonylag magas aránya ellenére az oktatásban résztvevő alkalmazottak aránya inkább mérsékeltnak mondható: az összes foglalkoztatottnak mintegy 13%-a részesült valamilyen fejtágításban 2015-ben, és e szám mögött nincsenek jelentős ágazaton belüli eltérések. Ennek oka színvonalán abban keresendő, hogy ugyan a kevés alkalmazottal működő üzletek közül csak néhány tudta iskoláztatni alkalmazottait, de ha egy például 5 fős üzletből az egyik alkalmazott oktatásban részesül, az a cégre vetítve máris 20%-os arány, míg egy nagyfoglalkoztatónál ha több száz alkalmazottból akár 50-et beiskoláznak, az nem éri el a 10%-os arányt, nem is beszélve az igazán nagyokról, ahol 1 vagy 2 ezer fősre vetítve még 100 frissen továbbképzett sem ad számottevő eredményt. Az egyetlen említésre méltó ágazaton belüli különbséget abban láthatjuk, hogy mintha a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében alacsonyabb beiskolázási arányszámokat látnánk (4%), miközben a tartós fogyasztási cikkek esetén ez magasabb lenne (14%).

Ha az imént a beiskolázási létszámok alapján arra következtettünk, hogy a munkavállalói képzések nagy része valószínűleg informális lehet, ezt megerősítik az oktatásra fordított költségekkel kapcsolatos eredmények is (ld. 14. ábra). Országos átlagban éves szinten az egy alkalmazottra jutó képzési költség a kereskedelmi vállalatoknál alig haladja meg a 13.000 Ft-ot, míg egy képzésre küldött alkalmazottra vetítve a költség mintegy 22.500 Ft. Ha feltételezzük, hogy a válaszadók csak a vállalati kasszából számla ellenében kifizetendő költségeket vették itt számba, így például nullának vették annak költségét, ha az egyik telephelyen dolgozó tapasztalt munkavállalójuk egy másik telephely új belépőit 4 órában kiképezte egy program használatára (noha ennek is van implicit költsége, hiszen több munkavállaló is órákra kiesik a munkából), akkor is nagyon alacsonyak ezek a számok. Különösen, hogy megkérdezett szakértők inkább nagyon magasnak látták a „kényszerből” (bürokratikus állami szabályozás miatt kötelezően elvégzendő), illetve „szükségből” (kereskedelmi tapasztalat hiánya vagy szak- illetve általános alulképzettség miatt mind új belépőknek, mind a régebbi alkalmazottaknak nélkülözhetetlen) tanfolyamok fontosságát. Előbbire példa lehet a targoncások típusvizsgája: hiába szerezte meg egy alkalmazott a targoncavezetési képesítést, újabb és újabb tanfolyamokra van szükség az ebben a munkakörben dolgozó összes alkalmazottnak, ha az amortizálódott gépek helyett a vállalat újakat vesz. Utóbbira a szakértők többek

között a vev kezelési tréningeket, különösen a tartós fogyasztási cikkek kereskedelmében az áruismereti képzéseket (például az elektronikai termékek gyors innovációs ciklusa miatt még a fejlesztésekkel személyes érdeklés miatt lépést tartó eladóknak is 2-3 évente szükséges egy alapos tudásfrissítés), bizonyos üzletek esetében az idegen nyelvi tanfolyamokat említették.



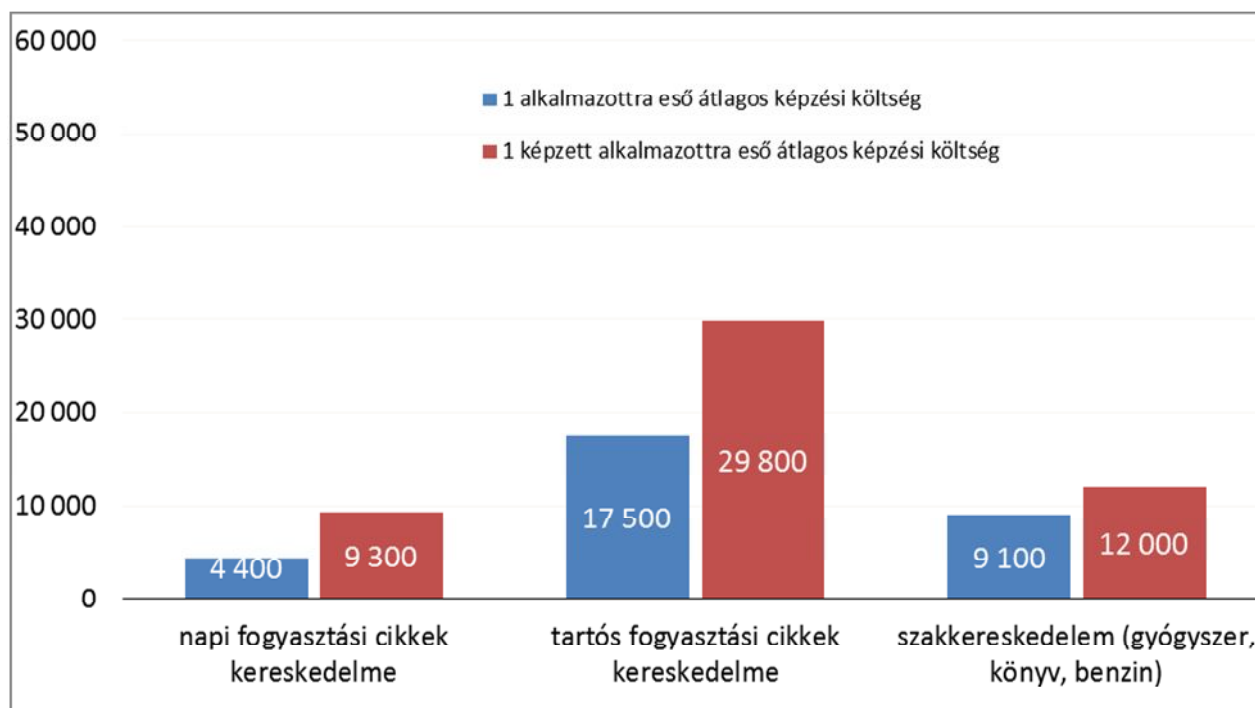
14. ábra: Munkavállalók képzésére fordított költségek éves szinten (Ft) a vállalkozás mérete szerint

Figyelembe veendő természetesen az ágazat HR-vezetőinek régi panasza is, tudniillik hogy míg korábban a szakképzési hozzájárulást el lehetett számolni saját dolgozók képzésére, addig ma ez lényegében egy külön adónemként funkcionál, ami miatt a képzési költség szükségképpen sokkal közelebb van a korábbihoz, illetve az is komoly korlát, hogy a vállalkozások az erős fluktuáció miatt igyekeznek kisebb összegeket fordítani egy-egy munkavállalójukra, így egy komolyabb képzésbe (pl. egy 800 órás OKJ-tanfolyamra) csak akkor küldenek dolgozóikat, ha a költségek nem kizárólag a munkáltatót terhelnék (pl. közös állami és vállalati finanszírozás esetén). Ez utóbbi témában egyébként érdemes lehet egy ágazati javaslatot letenni a kormány elé, hiszen a szakképzésért felelős államtitkár tájékoztatása szerint felnőttképzésre gyakorlatilag kimeríthetetlen EU-források állnak rendelkezésre, az

erre fordítható költségvetés fölött nem működik szigorú fiskális ellenőrzés, jó javaslatok esetén „a minisztérium mindenben benne van”.

A képzést visszafogó tényezők elismerése mellett is nagyon alacsonynak tűnnek az alkalmazottak oktatására fordított összegek. Egy alkalmazottra vetítve átlagosan évi 10-20 ezer forint még a nyomott kiskereskedelmi bérszínvonal mellett is kerekítési tételnek tűnik, és akkor sem kapunk igazán magas számokat, ha nem az összes, hanem csak a tavalyi év során képzésre küldött alkalmazottakkal számolunk, ebben az esetben ugyanis átlagosan 20-50 ezer forintos tételek adódnak fejenként, és nem tűnnek igazán jelentősnek a tőkeerős szerinti különbségek, ugyanis nagyságrendileg hasonló összeget fordítanak képzésre alkalmazottanként a kisebb és a nagyobb vállalkozások is.

Igazán jelentős eltérés a forgalmazott áru jellege szerint mutatkozott (ld. 15. ábra). Kiugróan alacsony értékekkel találkozunk a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében (nem éri el az 5000 forintot éves szinten az egy alkalmazottra eső képzési költség), ugyanakkor a tartós fogyasztási cikkek kereskedelmi sokkal az átlag fölött áldoznak munkavállalók oktatására.



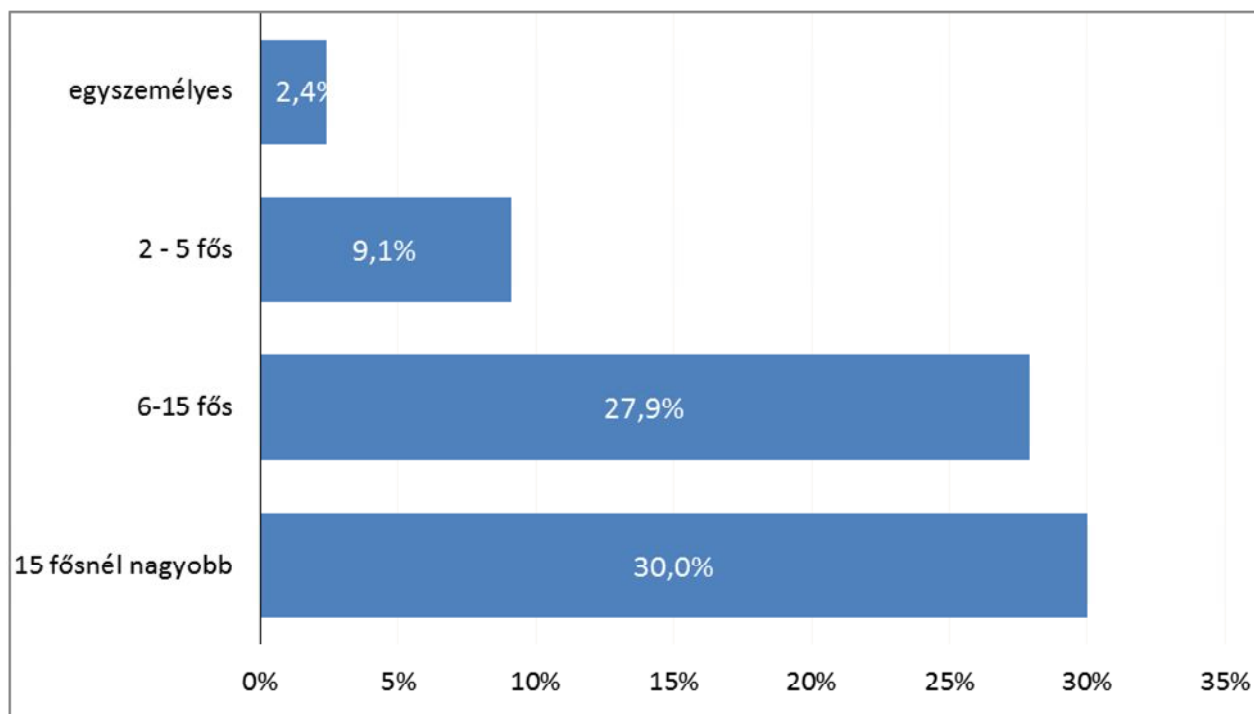
15. ábra: Munkavállalók képzésére fordított költségek éves szinten (Ft) a vállalkozás alágazata szerint

Más ágazatokban szerzett tapasztalataink alapján a munkavállalók oktatásának a jelenleginél sokkal nagyobb szerepe lehetne. Ha a képzések tervezése során figyelembe veszik a munkavállalók érdekeit is (milyen területen érzi különösen fejlesztendőnek a tudását, miben szeretne mélyebb ismeretekre szert tenni, karriertervei szempontjából milyen tudást tudna hosszabb távon jól kamatoztatni, stb.), az alkalmazottak többnyire vállalják a képzési költségekért cserébe valamilyen meghatározott időre szóló hátszolgáltatás megkötését, ezzel a képzés a megtartás, a fluktuáció lassításának eszközévé is válik. Meggyőződésünk, és tényleg néhány szakértő véleményével alátámasztva már erre a benyomásunk, hogy a kereskedelmi vállalatok döntő többségénél nem készültek költség/haszon-elemzések a képzésekkel kapcsolatosan: a tulajdonosok vagy a HR-vezetők nincsenek még hozzávetőlegesen sem tisztában azzal, hogy egy képzés hatására mennyivel lesz termelékenyebb egy munkavállalójuk, esetleg mennyivel nő az értékesítési sikeressége, így többnyire megszokásból vagy tisztán előírások alapján döntenek a beiskolázásokról. Ezek a költség/haszon-számítások (legalábbis alapszinten) nem igényelnek külső tanácsadót, egy üzletember józan kalkulációval le tudja vezetni, hogy mely alkalmazottai képzésébe mennyit érdemes fektetnie. Ennek hatására biztosan növekedne a képzések iránti igény, márpedig ez az eszköz hatékony mind a fluktuáció csökkentésében, mind a minőségi munkaerő megszerzésében.

Ingázás

Közismert, hogy a kiskereskedelem munkaerő-gondjai (amint más ágazatokéi is) elsősorban Budapesten és környékén, illetve Nyugat-Magyarországon szorítóak. Ezzel szemben másutt nemhogy hiány, hanem akár komoly munkanélküliség jellemző (válaszadóink közül volt, aki Sopronban tartósan 70% alatti létszámfeltöltéssel, más Szombathelyen napi szintű vészintézkedésekről számolt be, hogy egyáltalán a kinyitáshoz szükséges létszám biztosított legyen, ugyanakkor a Tiszántúlon semmilyen toborzási nehézséggel nem találkoznak). A helyzet kezelésére az országos hálózattal rendelkező vagy legalábbis több régióban is érdekelt cégek különböző intézkedéseket vezettek be, így van, ahol Nyugat- és Közép-Magyarországon bérpótlékot fizetnek, másutt még csak fontolgatják ezt („a májusi 10%-os béremelés vidéken megoldotta a gondokat, de Budapesten további emelésre lesz szükség”), megint máshol pedig munkakör-átalakítással kísérleteznek

(a munkaerő hiányos térségekben a norma szerint számított elírt létszámnál kisebb csapattal oldják meg az üzemeltetést, a munka így feszítettebb, pörgősebb, cserébe a szokásosnál jóval magasabb bért fizetnek az alkalmazottaknak). A területi különbségek ugyanakkor nem feltétlenül csak regionális szinten jelentkeznek: szakértők arról is beszámoltak, hogy például a budapesti plázákban lévő élelmiszerüzletekbe sokkal nehezebben találunk munkatársakat, mint a külvárosiakba (válaszadónk véleménye szerint a bevásárlóközpontokban dolgozók közvetlenül értesülnek, ha ugyanott egy ruházati vagy más szaki üzletbe eladót keresnek, és a vonzóbb környezet és áruk miatt még jobb bérezés híján is váltanak). Ugyanígy az elvárosokban lévő cégek központokba azért nehéz fehérgalléros munkavállalókat találni, mert ha hasonló bérszinten egy belvárosi (kevesebb utazással, változatos ebédelési, bevásárlási, munka utáni szórakozási lehetőségekkel jellemezhető) állást kínálnak nekik, az vonzóbb. Mindezek miatt leggyakrabban nem általában, hanem bizonyos településeken vagy körzetekben jelentkező munkaerő-utánpótlási gondokról beszélhetünk. Így joggal merülhet fel, hogy vajon utaztatással, ingázással, áttelepüléssel nem lehetne-e kezelni a problémákat.



16. ábra: Hosszútávú ingázásban érintett munkavállalók foglalkoztatása (%) az alkalmazottak száma szerint

A rendelkezésre álló munkaerő és a munkalehetőségek térbeli közelítésére szolgáló megoldások közül pillanatnyilag a messzebbre történő (oda-vissza naponta legalább 2 órát elérő) napi ingázás az elterjedt, ez ugyanakkor egyáltalán nem ritka, összességében a válaszadó cégek 16%-ánál az összes munkavállaló mintegy 7%-a érintett benne (ld. 16. ábra). Jól megfigyelhető, hogy a távoli ingázás a nagyobb cégeknél elterjedtebb: míg a néhány fős vállalkozások a maguk korlátozott létszámú dolgozóját megszerzik helyben vagy a közelből, úgy ahogy nem a vállalat, úgy egyre messzebbre tudja csak a teljes állományát feltölteni. Nem éles a különbség, de ugyancsak logikus, hogy a napi fogyasztási cikkek kereskedelmében alacsonyabb a távolról ingázó munkavállalókat foglalkoztató cégek aránya (11%), mint a tartós fogyasztási cikkeket forgalmazóknál (20%), hiszen az élelmiszer-kereskedelemben alacsonyabb a speciális szaktudást igénylő munkakörök száma, nagyobb potenciális munkavállalói körből merítve helyből is könnyebb talán pótolni a hiányzó alkalmazottakat. A nagyobb távolságból bejáró munkavállalóknak majdnem minden munkáltatás fizet közlekedési támogatást.

Kevésbé elterjedt aktuálisan, ugyanakkor érdemes lehet megfontolni a heti ingázás kiaknázásában rejlő lehetőségeket. Fejvadász szakértőnk követendő példaként említette a Romániában működő hosszú ingázás intézményét: mivel a fő város itt is keresleti piac, az ország fejletlen régióiban ugyanakkor nagyszámú munkanélküli él, több ezer munkavállalót szállítanak szervezett munkásbuszjáratok akár 4-5 órás távolságból hétfőnként a fő városba, péntekenként pedig haza. A munkavállalók kedvezőnek értékelték az ajánlatot, hogy „a bér ugyan csak harmada a Londonban mosogatóként megkereshetőnek, de egy fillért sem kell drága albérletre költeni, azt a munkáltató fizeti, a megélhetés sokkal olcsóbb, és nem 3-4 havonta tud az ember drágán hazalátogatni, hanem minden hétvégén és ingyen, összességében tehát akár jobban is jön ki az ember”.

A fenti modell magyarországi bevezetése döntően a munkaközvetítő vállalkozásokon múlik: a kisebb kereskedőknek óriási teher a munkavállalók megtalálása, ingázásuk szervezése, a nagyoknak pedig a sok telephely miatt ebben lényegében nincs méretgazdaságossági előnyük. Óvatosságra kell ugyanakkor intsen, hogy a kereskedelemnél jobban fizető ágazatok (pl. ipar) is ugyanezekben a helyszíneken keresnek pótlólagos munkaerőt (pl. Győr, Szombathely, Székesfehérvár az autóipar és beszállítóiak fellelővára), tehát könnyen elszívhatják a heti ingázókat. Ezen kívül a

felmérés válaszadói sem igen mutattak nyitottságot a megoldás költségeinek viselésére: azon cégek közül, amelyek jelenleg nem foglalkoztatnak a munka miatt heti rendszerességgel ingázó vagy a munkahely közelébe átköltözött munkavállalókat, mindössze minden tizenötödik mondta azt, hogy hajlandó lenne lakbértámogatást vagy albérleti hozzájárulást fizetni, és csak minden negyvenedik tartja elképzelhet nek, hogy áttelepülési vagy egyszeri letelepülési támogatást fizessen alkalmazottainak. Mindezek miatt ennek a megoldásnak az értékét, gyakorlati használhatóságát csak valamilyen kísérlet, pilotprojekt igazolhatná.