



Vállalkozói fórum 3.

GAZDASÁGI ÉS MUNKAERŐ-PIACI TRENDEK, KILÁTÁSOK
KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK SZABÁLYAI

Foglalkoztatási együttműködések a Pápai járásban | TOP 5.1.2-15-VE1-2016-00004 | Pápa
Városháza, 2019.02.26.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

Előadók

A témákban meghívott előadók:

- Kisgyörgy Orsolya (munkaerőpiaci szakértő, tanácsadó)
 - Gazdasági és munkaerő-piaci trendek, kilátások
- Dr. Varga Szilvia (szakmai vezető, Settlers Relocation Kft.)
 - Külföldi munkavállalók foglalkoztatásának szabályai

A programot dr. Aldo Zó Tamás polgármester nyitotta meg.

BEVEZETÉS

A külföldiek, vagy más etnikumhoz tartozók munkavállalása az évszázadok során teljesen természetes jelenség volt. Ennek köszönhetően kerültek Pápa környékére például a németek és érkeztek a zsidók. Ma település- vagy családnevek, templom- és sírfeliratok utalnak arra, hogy valamikor itt nem magyar emberek éltek. Ez a 20. században megakadt a nemzetállami határok miatt, és mondhatjuk, hogy az Európai Unió adott újabb lendületet ennek.

A szakképzésbe a bemenet már 2002 és 2006 között is látszódtott, hogy alacsony szintű, amely jelezte, hogy ebből 10-15 éven belül ebből probléma lesz a munkaerőpiacon. Mivel a magyar piac általában a német mintákat követi, már akkor felmerült, hogy ha például egy nagy fejlesztés történik Pápán, ahova munkaerő szükséges, azt elképzelhető, hogy külföldről fogják pótolni, mert a rendelkezésre álló létszám nem elégséges.

Jelenleg kevés adat áll rendelkezésre a külföldről érkező munkavállalókról. Ez több feladatot is ró a különböző szereplőkre: munkáltatókra, a helyi lakosságra, a közszolgáltatókra, a városvezetésre. Sokan vannak olyanok is, akik Pápán élnek, de nem ott dolgoznak. Mivel nem ismerjük a másik kultúráját, akaratlanul is lehetnek olyan szituációk, amelyek elkerülhetők lennének ennek ismeretében.

GAZDASÁGI ÉS MUNKAERŐ-PIACI TRENDEK, KILÁTÁSOK - KISGYÖRGY ORSOLYA

A magyar gazdaság 2018. évi teljesítménye és kilátásai

Folytatódott a gazdasági növekedés, ami 2013 óta egy töretlen tendencia. A GDP növekedése 2018-ban **+4,8%** volt, amely jelentősnek mondható, meghaladja az EU és a régiós átlagot, illetve magasabb lett az előrejelzésekben jelzett bővülésnél

A bővülés oka egyrészt a háztartások fogyasztásának növekedése, másrészt a nemzetgazdasági beruházások volumenének növekedése.

Előrejelzések szerint az elmúlt évek növekedése a magyar gazdasági teljesítőképességeinek a határán van, **2018 volt a csúcspont**, 2019-ben lassulás várható a gazdasági növekedésben. Ez a lassulás nem csak Magyarországra, hanem Európában és globálisan is előrevetített.

Globális makrogazdasági trendek 2018-ból:

- **Export növekedése kisebb volt, mint az import növekedése**
- **Államadósság** csökken, de magasnak mondható a méretéhez képest, 73,3% (2017), 71% (2018), előrejelzések szerint 70% alá csökken 2019-re
- **Költségvetési hiánycél** 2020-ra a GDP 1,5%-a, korábbi években 2% (2017), 2,4% (2018 terv), 2,1-2,2% (2018 becsült tény)
- **Inflációt** a változékonyság jellemezte, amit elsősorban a világpiacon mozgása okozott, 2018 éves tetőpont 3,6% volt, az MNB középtávú célja 3%.

Beruházások alakulása

A beruházások a GDP 17,5%-át tették ki, ami +2 százalékpontos növekedés a megelőző évhez képest.

A legtöbb nemzetgazdasági ágban nőttek a beruházások, de elsősorban a **költségvetési szerveknél**, amelynek oka, hogy a 2014-2020-as költségvetési időszak EU-s forrású pályázatai jellemzően 2017-18-ban valósultak meg

A vállalkozásoknál is nőttek a beruházások, hozzávetőlegesen a beruházások egyharmad (31%) részét tették ki, ezen belül a KKV-k beruházásai **22%-ot** tettek ki.

Hiába növekedtek azonban, arányaiban csökkentek a KKV-k beruházásai, ugyanakkor általánosságban is elmondható, hogy a szektor beruházásai alacsony szinten vannak. A viszonylag kedvező jegybanki alapkamat, valamint a különböző kamattámogatott konstrukciók segítették makroszinten a beruházásokat, de alacsonyabb volt ennek ellenére a növekedés.

Valamennyi szektorban növekedés volt jellemző, leginkább a szolgáltatások esetében, ahol +4,5%-os volt a bővülés, ezen kívül az ipar +3%-kal, mezőgazdaság +2,4%-kal növekedett.

A beruházások 70%-a 4 nemzetgazdasági ágban: **mezőgazdaság, feldolgozóipar, kereskedelem, ingatlanügyek** területén történt.

A magyar KKV-k szektor

Magyarországon kettős szerkezetű gazdaság figyelhető meg; egyrészt van kevés számú nagyvállalat, ami sok esetben külföldi tulajdonú, illetve jelentős exporttermelő, másrészt a közép- és kisvállalkozások, amelyek a helyi gazdasági életben töltenek be kulcsfontosságú szerepet.

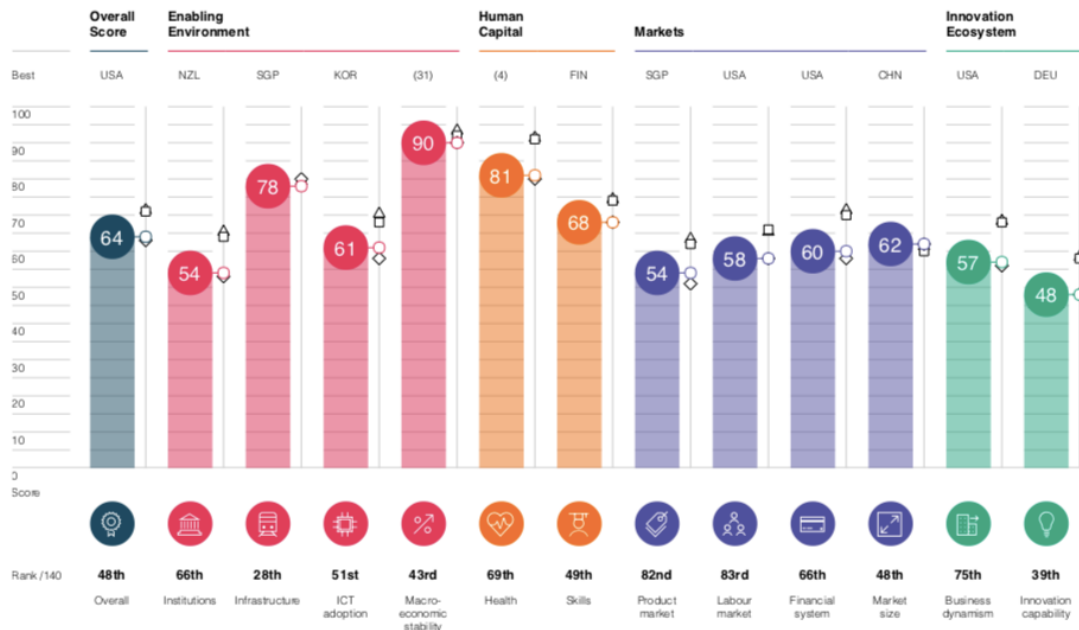
Magyar vállalkozások méret szerint



A kördiagramon látszik, hogy az összes vállalkozáson (számuk 700 ezer körül mozgott a tavalyi évben, egyéni vállalkozásokkal együtt) belül Magyarországon a legnagyobb részarányt a KKV-k adják, a nagyvállalkozások aránya 0,7%. Azonban a KKV szektor gazdasági súlya elmarad a számuk által képviselt aránytól; a vállalati kör bruttó hozzáadott érték termeléséből 43,7%-ot adnak ki, miközben az alacsony számosságú nagyvállalatok több mint 66%-ot. Jellemző a KKV-kra az alacsony beruházási hajlandóság és termelékenység, valamint tavalyi évben a növekvő árbevétel, de csökkenő részesedéssel. Másik fontos jellemző, hogy míg a nagyvállalatok a nagy beruházási igényű ipari szektorokban tevékenykednek, addig a KK-k inkább a szolgáltatások (78,9%) területén tudnak sikerrel működni, amelyeknél általában kevesebb a beruházási igény.

Ennek ellenére egyes ágazatokban meghatározó szereplőknek minősülnek a KKV-k, és ami még ennél is jelentősebb, hogy a Magyarországon foglalkoztatottak 2/3-a ebben a szektorban alkalmazott.

Versenyképesség



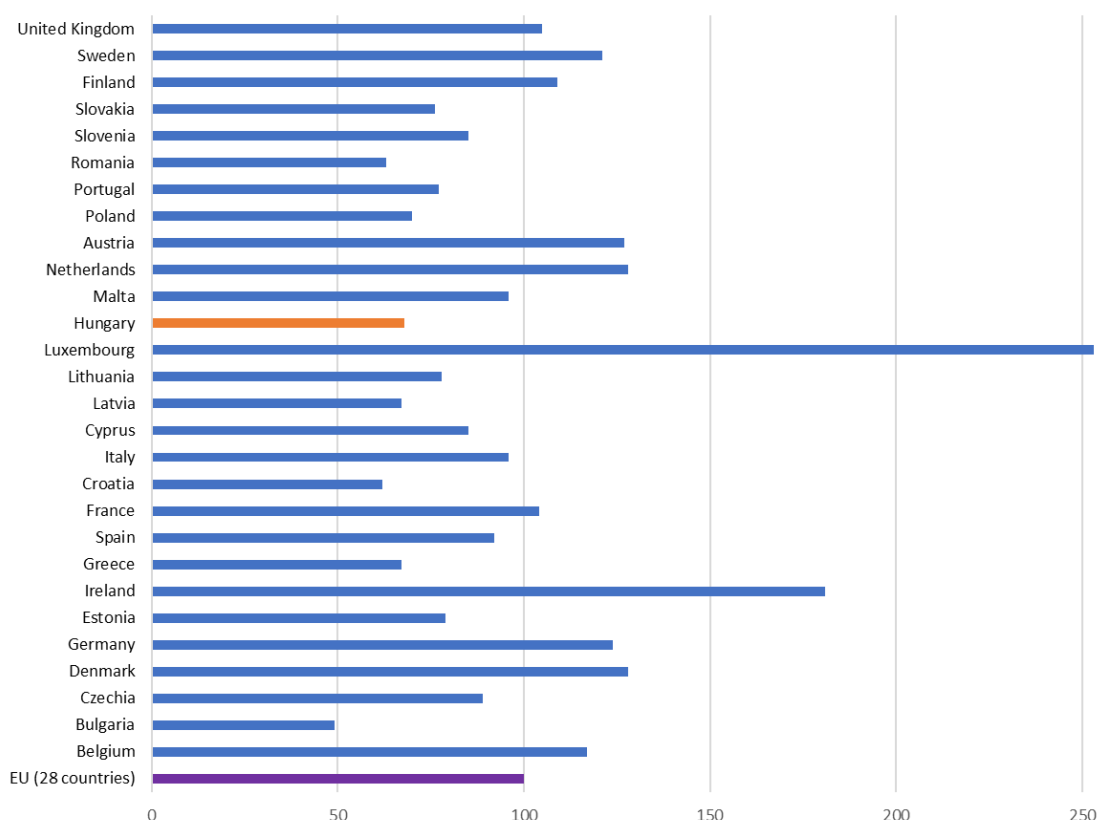
Magyarország relatíve hátrасorolt a különböző nemzetközi szervezetek versenyképességi rangsorában (pl. a Világгazdasági Fórum, vagy a Világbank készít ilyeneket), főként EU összehasonlításban.

A képen a Világгazdasági Fórum ábrája látható, amelyen 148 országból hazánk a 48. A rangsor megállapítása a következőképpen történik: különböző területeken (pl. környezet, humán tőke, piacok, innováció) belül különböző faktorokat állítanak fel, és ezen belül pontozzák az országokat. Minél alacsonyabb a pontszám, annál hátrébb sorolódik az adott mutató szempontjából az ország a sorban, majd ezek összesítése alapján jön ki a végső „helyezés”.

A Világbank Doing Business listáján az 53. helyezést érte el hazánk a 190 ország közül.

Magyarország jól teljesít pl. a makrogazdasági stabilitás (43. hely), de a munkavállalók egészsége szempontjából (69. hely), vagy termékpiac (82. hely), munkaerőpiac (83. hely) szempontjából alacsony szinten állunk. A hátrébb sorolt területeken jelentős fejlesztésre van szükség ahhoz, hogy Magyarország versenyképessége növekedjen. A KKV-k versenyképessége is alacsonynak tekinthető (a visegrádi országok között is), de országon belül is, amely tény, valamint az ország versenyképessége az Európai Bizottságnak egy állandó megfogalmazott kritikája is. Annak érdekében, hogy ez változzon, **Nemzeti versenyképességi Tanács** jött létre 2016-ban, amely különböző intézkedéseket határoz meg a versenyképességük javítása érdekében.

Per capita GDP, 2017



Egy másik versenyképességi mutató az egy főre számított GDP-t is érdemes megvizsgálni (Per capita GDP = az országban élők átlagos életszínvonalát mérő mutató). Az EU átlagot az alsó (lila) vonal jelzi, amely a 100%-ot jelzi, ehhez képest rangsorolják az országokat. Magyarország a 68%-a ennek az értéknek. A kiugró érték Luxemburghoz kapcsolódik, ahol 2,5-szeres ez a mutató az EU-s átlaghoz képest. Hazánkkal nagyjából azonos helyen pl. Lettország, Horvátország, Görögország, Bulgária található a fenti listán, amely jelzi, hogy még jelentős növekedésre van szükség ahhoz, hogy a hazai életszínvonal utolérje az EU-s átlagot.

Megjegyzés: még nem áll rendelkezésre 2018. évi adat, az erőteljes növekedés miatt kismértékben javulhat a Magyarországra vonatkozó arány, de rangsor tekintetében nem várható számottevő előrelépés.

K+F, innováció

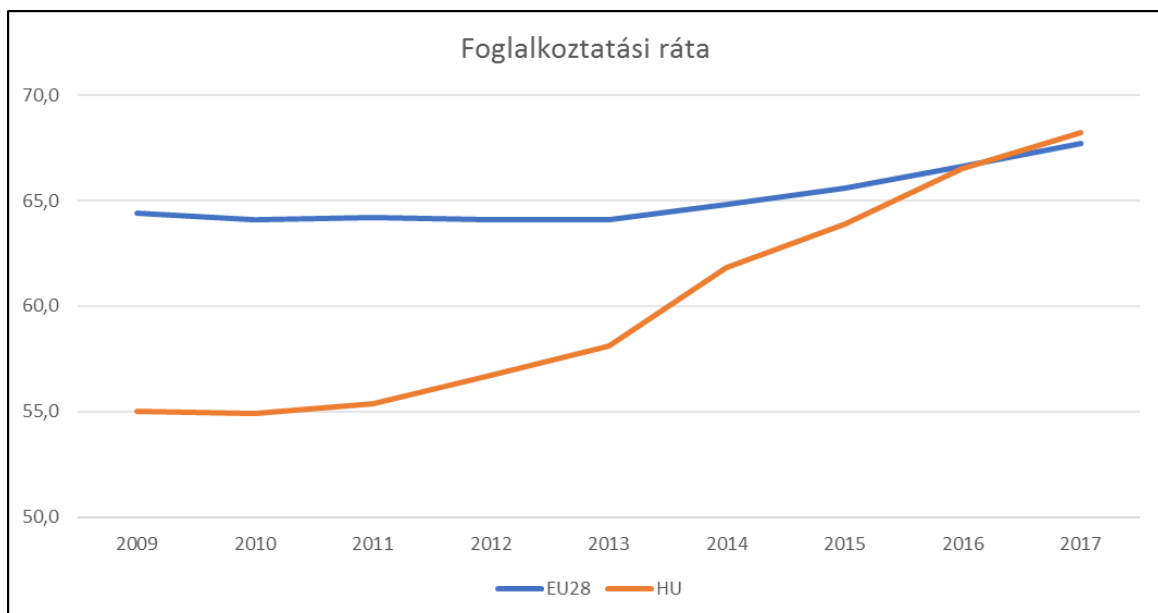
Az EU2020 Stratégia egyik hazai célkitűzése a K+F ráfordítások a GDP 1,8 %-ára történő növelése 2020-ig. Jelenleg (2017 a legfrissebb adat) ez az adat 1,35% volt, így jelentős az elmaradás ezen a területen. A teljes nemzetgazdasági K+F ráfordítás 517 Mrd Ft volt, de kiemelendő, hogy a pályázati összegek felhasználása jelentős volt, vagyis nem sajt forrásból

történt. Ennek 74%-át a vállalkozások realizálták, 13-13%-ot pedig a felsőoktatási és egyéb K+F intézetek és költségvetési kutatóhelyek.

Az Európai Bizottság állaspontja, hogy Magyarország innovációs képessége változatlanul alacsony, különösen a hazai vállalkozások és a kkv-k esetében. De ehhez is kapcsolódik Kormányzati célkitűzés, hiszen számos olyan pályázati lehetőséget hirdettek meg az elmúlt időben, amelyek a hazai innovációt segítették elő (GINOP, VEKOP, valamint a Nemzeti Kutatás, Fejlesztési és Innovációs Alap (NKFIA) hazai finanszírozású programjai, adókedvezmények a saját tevékenységi körben végzett K+F-tevékenység ösztönzésére).

Foglalkoztatás

Folyamatosan nőtt Magyarországon a foglalkoztatás, bár a gazdasági válság jelentősen érintett hazánkat.



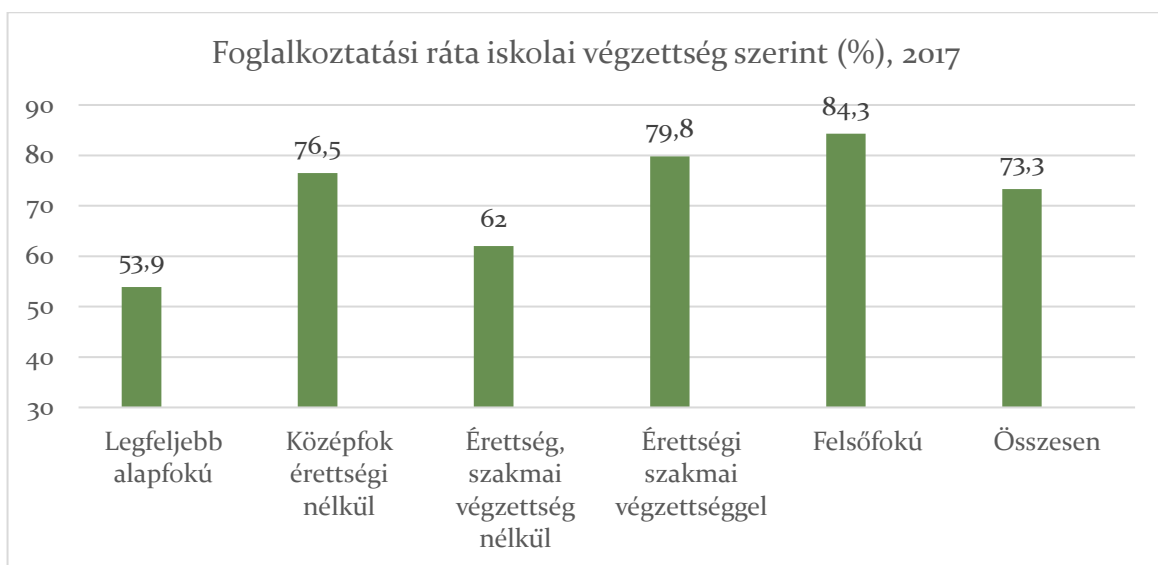
Az alsó (sárga) vonal jelzi, hogy 2012-től egy meredek emelkedés indult meg. A felső (kék) vonal az EU-s átlagot mutatja, amelyet 2016-ban kicsit meg is haladt a magyar ráta. Azonban azt tudni kell, hogy ezekben az adatokban nem csak az elsődleges munkaerőpiacon foglalkoztatottak, hanem a közfoglalkoztatottak is beleszámítódnak, illetve a külföldön foglalkoztatott magyarok is. Ilyen szempontból ha nem is torzít, de nem mindenki Magyarországon, illetve az elsődleges munkaerőpiacon dolgozik.

Az országos foglalkoztatási ráta 15-64 éves korosztályban 68,2% (2017) volt, **Veszprém megyében** jóval magasabb, **71,7%** (2017). Járási adatok nem állnak rendelkezésre, mert túl nagy a statisztikai hibahatár, azonban a megyében Veszprém és Pápa az a két város, amely kiemelkedően jól teljesít ezen a téren. 2018-ban tovább nőtt a foglalkoztatási ráta, a 15-64 évesek körében az az adat 69,2%.

Az EU2020 Stratégiához egy foglalkoztatási célkitűzés is tartozik, számszerűen 75%-os foglalkoztatási rátát céloztunk meg a 20-64 éves korosztályban, amely a legfrissebb adatok szerint majdnem sikerült (74,8%). Ha megnézzük a 2018. III. negyedéves adatokat, akkor a

férfiak foglalkoztatási rátája jóval meghaladja (82,6%), a nőké (67,2%) viszont jelentősen elmarad az országos átlagtól. Itt el is érkezünk a nemi foglalkoztatási különbségek témájához, amelynek néhány oka a későbbiekben kerül említésre.

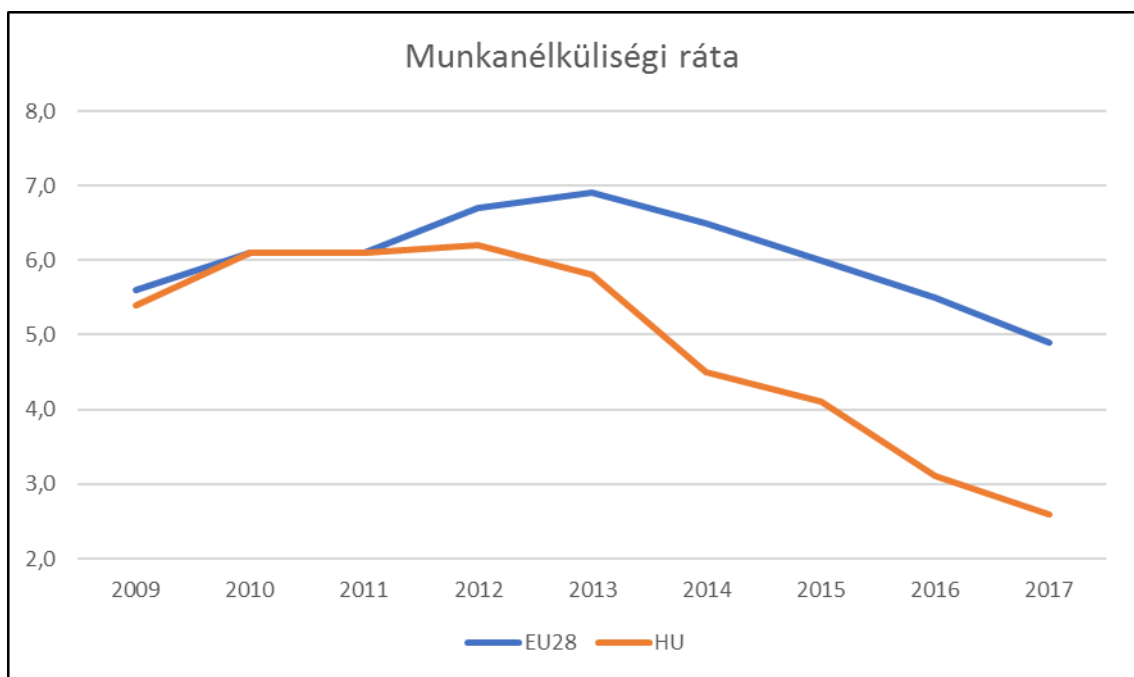
Ami még érdekes a témában, hogy különböző végzettséghez különböző foglalkoztatási szint érhető el. Az alacsony iskolai végzettségűek csaknem 54%-a dolgozik, és ennek a csoportnak a foglalkoztatása nőtt a legjelentősebben az elmúlt években; egyrészt a bérek növekedése miatt (jobban megérte a munkaerőpiacon elhelyezkedni), valamint a közfoglalkoztatás is szerepet játszott ebben, harmadrészt pedig a növekvő munkaerőigény tette szükségessé, hogy mindenki belépjen a munkaerőpiacra. A demográfiai folyamatok miatt az alacsony iskolai végzettségűek száma csökken, viszont a népességen belüli aránya változatlan maradt. Viszont ilyen szintű munkaerő kereslet mellett ez (és a többi) csoport jóval kevésbé motivált arra, hogy tovább tanuljon, hiszen így is találnak munkát maguknak.



Némiképp meglepő az érettségivel igen, de szakmai végzettséggel nem rendelkezők 62%-os foglalkoztatási rátája. Jelentős ugrás látható a szakképzett, valamint a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók rátájában.

Csökkenő munkanélküliség

A növekvő foglalkoztatás mellett csökkenő munkanélküliség jellemzi az országot. 2017-es adatok alapján ez utóbbi 4,2% volt, Veszprém megyében pedig rendkívül alacsony, 1,6%.



2018-ban tovább csökkent a ráta 3,6%-ra, amely nominális értéken (országos átlagot tekintve) 172 ezer főt jelent.

Probléma a tartós munkanélküliség magas aránya (26,4%), ők azok, akik 12 hónapot meghaladóan keresnek állást. Ezen felül a munkanélküliség átlagos időtartama is hosszú, 14,6 hónap. Akik ilyen hosszasan a regiszterben maradnak, jelentősen csökkennek az esélyei a munkavállalásra. A 3 hónapos munkanélküli ellátás nagyon rövid, az EU-ban a legrövidebb, így ezen csoportok megélhetése sem biztosított ezen időszak alatt.

Bérek alakulása

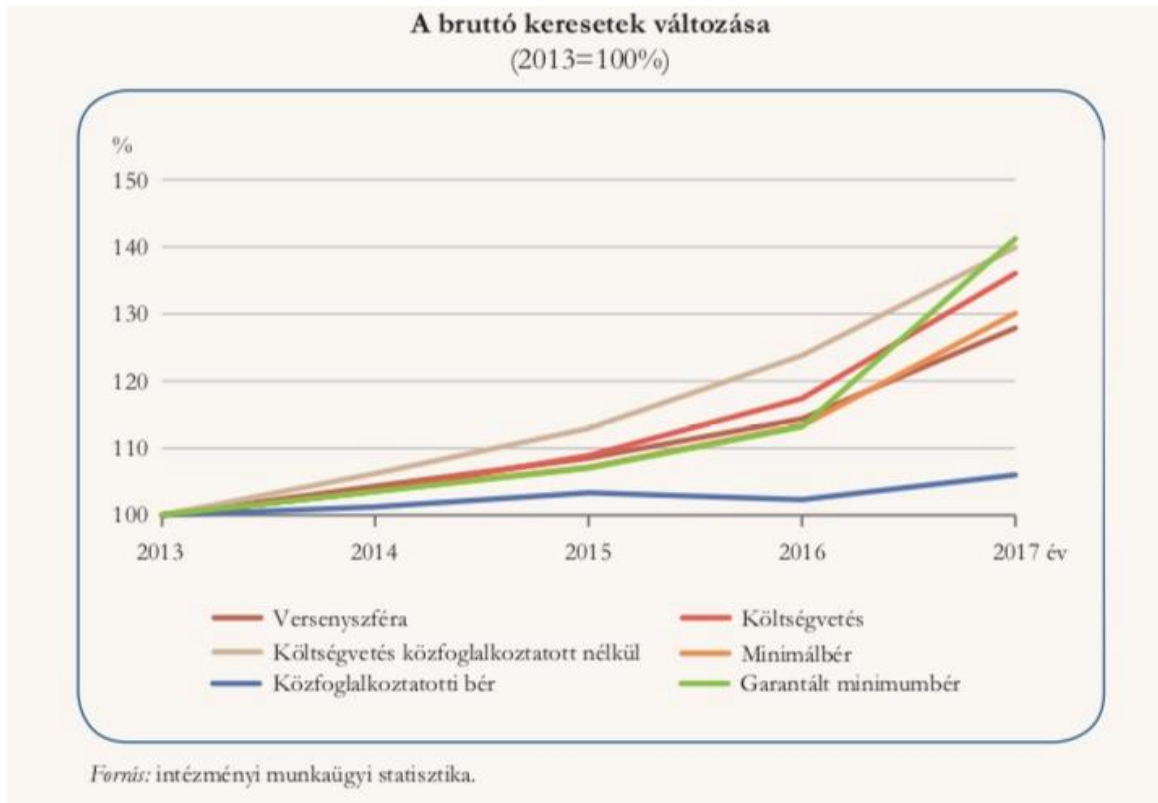
Jelentősen növekedett a szociális partnerekkel történt megállapodás alapján a **minimálbér** és **garantált bérminimum**, de az uniós átlagtól továbbra is elmarad.

	Minimálbér (Ft)	Garantált bérminimum (Ft)
2017	127 500	161 000
2018	138 000	180 100
2019	149 000	195 000

Az **átlagbérek** is emelkednek, 2018-ban a bruttó átlagkereset 329 943 Ft volt, amely 11,3%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. A **bérenövekedés elsődleges okai a kedvező**

gazdasági helyzet, a növekvő minimálbér „húzó” hatása, valamint az erősödő munkaerőigény.

A **nemek közötti bérkülönbségek jelenségét** támasztják alá a kereseti adatok; Magyarországon egy nő átlagosan 14%-kal keres kevesebbet, mint egy férfi (vállalkozói szektorban 15%, közszférában 11,8%), ami a fiatalok esetén alacsonyabb. Ennek a különbségnek több oka is van, egyrészt vannak olyan szektorok, ahol tradicionálisan nők töltik be a posztokat, akiknek a bére szektorálisan alacsonyabb, a másik oka, hogy kevesebb a vezető beosztásban lévő nők száma. Harmadrészt a szülési- vagy gyermekgondozási szabadságot a munkaadók belekalkulálják a nők alkalmazásába, bérébe.



A bérek alakulását szemlélteti a fenti ábra, amelyen 2013 a kiinduló állapot (100%). A közfoglalkoztatotti bér alig növekedett, míg a garantált bérminimum 2016-tól meredek emelkedést mutat. A lényeg, hogy – a közfoglalkoztatotti bért kivéve – valamennyi bér emelkedett az adott időszakban. egészen meredeken az elmúlt 1-2 évben.

Munkaerőpiaci kihívások – munkaerőhiány

Magyarországon a KSH-hoz 2019 januárjában **87 800 betöltetlen üres álláshely került bejelentésre**. A munkaerőhiány nem csak mennyiségi, hanem **minőségi értelemben is jelentkezik**. A **Közép-Dunántúlon jelentős** – Veszprém megyében – ezen belül Pápa és Veszprém körzetében a legnagyobb

Melyek a munkaerőhiány okai?

Egyrészt a gazdaság növekvő munkaerőigénye, amely a különböző beruházások megnövekedett munkaerőigénye miatt (pl. az építőiparban). Másrészt a növekvő béreknek

köszönhetően emelkedett a fizetőképes kereslet a különböző szolgáltatások iránt, ezen felül a lakáspiacon is erőteljes felfutás tapasztalható, így az ezek az igények is emelték a munkaerőhiányt.

Másik ok az idősödő társadalom, hogy csökken az aktív korú népesség, amit a nyugdíjkorhatár emelése nem tudja azt a csökkenést ellensúlyozni, ami ebből a problémából ered.

Hozzájárul a hiányhoz a munkaerő-piaci célú kivándorlás is, amelyről eltérő becslések vannak, hogy mekkora a számossága: 300 és 700 ezer között többféle becslés fellelhető. Főleg Ausztria, Németország, valamint az Egyesült Királyság a célországok. Nagy arányban a szakképzettek, valamint a felsőfokú végzettségűek mentek el, jelentős munkaerőhiányt okozva bizonyos területeken pl. orvosok, egészségügyi személyzet. Másrészt a „legjobb munkavállalási korban” lévő lakosságról van szó (24-54 év közöttiek).

A kereslet és a kínálat közötti strukturális eltérések is erősítik a hiányt, mert pl. a betöltetlen álláshelyekre a helyben rendelkezésre álló munkaerő nem felel meg.

Magyarországon az alacsony földrajzi mobilitás is hátráltatja a vállalkozásokat abban, hogy megtalálják a megfelelő munkaerőt. Ez elsősorban abból fakad, hogy a magyar lakás piac nagyon „rigid”, nagyok a regionális eltérések a régiók között.

Munkaerő tartalék, potenciális munkavállalók

Egyrészt van a „klasszikus” munkanélküliek és inaktívak nagyobb csoportja, amelynek száma 360 000 fő (2017, KSH). Az inaktívak között vannak, akik aktívan keresnek munkát. Az egy érdekes jelenség, hogy amikor a gazdasági válság után elkezdett meredeken nőni a foglalkoztatás, akkor először az inaktívak közül léptek be nagyon sokan a munkaerő-piacra, ezért a munkanélküliségi ráta egy kicsit késleltetve kezdett el csökkenni.

Statisztikailag a munkaerő-tartalékhoz vesszük az alulfoglalkoztatottak csoportját, ami azt jelenti, hogy ha valaki részmunkaidőben dolgozik, de egyébként teljes munkaidőben szeretne, de nem talált ilyen állást, akkor ő egy potenciális teljes munkaidős munkavállalónak számít. Magyarországon eleve kicsi a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma, így ez a csoport nem jelentős.

A közfoglalkoztatottak száma folyamatosan csökken (122 000 fő, BM).

A plusz külföldi munkaerő szintén egy lehetséges módja a munkaerőigények kielégítésének. Budapesten leginkább ukrán és kínai munkavállalókat foglalkoztatnak, de jelentős csökkenés történt a harmadik országból érkező munkavállalók magyarországi munkavállalási engedélyének a számában.

Potenciális munkavállalók még a diákok és a nyugdíjasok, akiket különböző konstrukciókkal (pl. szövetkezetek) kedvező adózással kívánja a Kormány ösztönözni ezen csoportok foglalkoztatását.

Munkaerőpiaci kihívások – kínálati oldal

A növekvő foglalkoztatás mellett a kínálati oldalon is vannak kihívások.

A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása továbbra is alacsony. Jellemzően az alacsony iskolai végzettségűek, az idősebbek, a fiatalok, a kisgyermeket nevelő nők, valamint a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása alacsony szintű.

A közfoglalkoztatottak száma továbbra is magas (122 ezer fő/havi átlag), habár több mint ¼-ével csökkent 2017-hez képest.

További kihívást jelent az, hogy **alacsony** a magyar lakosság változásokhoz, a változó munkaerő-piaci környezethez való **alkalmazkodóképessége**, illetve **az IKT készségei**. Ennek ellenére nagyon **alacsony arányban vesznek részt felnőttképzésben**. Megfigyelhető, hogy legalacsonyabb mértékben azok vesznek részt, akiknek a legnagyobb szükségük lenne rá (alacsony iskolai végzettségűek).

Kereslet és kínálat összehangolása

Hogyan hangolható össze a munkaerőpiacra potenciálisan beléptethető emberek a munkáltatói igényekkel? Milyen eszközök, irányok vannak ezzel kapcsolatban?

1. Álláskeresők és inaktívak foglalkoztatásának ösztönzése

GINOP 5.1.1 (Út a munkaerőpiacra) és GINOP 5.2.1 (Ifjúsági Garancia)

2015-ben indult programok, amelyek különböző komplex eszközökkel támogatja a nevezett célcsoportok belépését a munkaerőpiacra (szolgáltatások, munkaadóknak szóló támogatások).

2. Közfoglalkoztatottak – ösztönzők, képzések, támogatások

Cél a közfoglalkoztatottak visszavezetése a munkaerőpiacra.

3. Kisgyermeket nevelő nők – rugalmas foglalkoztatás, bölcsődék

A munkaerőhiányra tekintettel

Jellemzően azokban az országokban magas a gyermekvállalási hajlandóság, ahol a kisgyermekes nők foglalkoztatási is magas. Ez azt jelenti, hogy vannak bölcsődei férőhelyek, ahol a gyermekek elhelyezhetők egy jó minőségű, megfelelő környezetben, másrészt a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek is rendelkezésre állnak. Magyarországon ezek kevésbé elterjedtek.

Magyarországon – bár nőnek a keresetek – egy szűkebb csoport engedheti meg magának, hogy részmunkaidőben dolgozzon. Viszont vannak olyan konstrukciók pl. hatórás munkaviszony, amely ésszerű kompromisszum lehet a bevétel és a családi kötelezettségeknek való megfelelés szempontjából. Emellett a rugalmas munkaidő, törzsidő, távmunka stb. mind jó megoldások lehetnek, nem csak az anyukák, hanem az apukák szempontjából is.

4. **Fiatalok** – gyakornoki program keretében tapasztalatszerzés

Kétszempontról is fontos: a fiatalok számára munkatapasztalat szerzésére ad lehetőséget, a munkáltató pedig támogatást tud igénybe venni a foglalkoztatáshoz kapcsolódóan. Ezen felül mentor is biztosítható a fiatal mellé. Ami ezen felül fontos, hogy a cég a saját „képére” formálhatja a pályakezdő fiatalot.

5. **Felnőttképzés** – LLL, munkahelyi képzések – erősíteni szükséges

Magyarországon kevesen vesznek részt a felnőttképzésben. Élethosszig tartó tanulás, munkahelyi képzések, amire szintén voltak pályázatok az elmúlt időszakban. Ezek is tulajdonképpen a munkavállalóknak a munkáltatói igényekhez való megfelelését szolgálják.

6. **Oktatás, képzés** – munkaerőpiaci igényekhez igazítani

Jelenleg tartalmában, vagy irányában nem mindig felel meg a munkaerő-piaci igényeknek, a munkáltatók készség-igényeinek.

7. **Mobilitás támogatása** (lakhatási támogatás, munkásszállás, szállítás, munkába járás támogatása)

Az alacsony mobilitásból eredő kihívások kezeléséhez nyújtott támogatások. Az Európai Bizottság általános észrevétele hazánkkal kapcsolatban, hogy bár csökkent a szociális hozzájárulási adó mértéke az elmúlt években, de ettől a munkaerő költsége továbbra is magasnak számít.

+ **munkaerőköltség csökkentése (Munkahelyvédelmi Akcióterv, részben)**

Bizonyos csoportok esetében a fenti Akcióterv kedvezményt ad a szociális hozzájárulási adóból, ami csökkenti a munkaerőköltségüket, de összességében kívánatos lenne a további csökkentés.

Munkahelyek minősége

A munkahelyek minősége egy folyamatosan, egyre jobban előtérbe kerülő kérdés, amivel a hazai szakpolitika, és ennek megfelelően a munkáltatói környezet sem foglalkozik még eléggé, holott a munkaerőhiány szempontjából ez egyre fontosabb kérdéssé válik.

Többféle meghatározása létezik, amire több nemzetközi szervezet is felállított egy indikátor rendszert, illetve definíciót (OECD, ILO, Eurofund, Európai Bizottság). Jelen előadásban az OECD definíciót láthatjuk.

Mitől jó egy munkahely?

Több olyan tényező is van, ami meghatározza azt, hogy egy vállalkozás az adott munkavállalót, aki jó munkaerőnek számít, magához tud-e vonzani, illetve, ha már ott van, akkor meg tudja-e tartani. Elmúltak

- **Bérek** – a bérek emelkedésén túl az átlagbérek és bérek közötti egyenlőtlenségeket is figyelembe veszik.

- **Munkakörnyezet minősége** – kicsit szubjektívebb kategória, de ide tartozik a végzett munka természete és tartalma, a munkaidővel kapcsolatos tényezők, valamint a munkahelyi kapcsolatok (konfliktuskezelés, vezetői viselkedés stb.)
- **Munkahely biztonsága** – a harmadik dimenzió, ami a munka elvesztésétől való félelem, a munkanélküli ellátás, valamint az abban való bizakodás hogy az egyén képes új munkát találni, anélkül, hogy ezalatt az időszak alatt létbiztonsága fenyegetve lenne

Ezekből a tényezőkből az OECD létrehozott egy **Minőségi Munkahely** adatbázist (6 dimenzió, 17 indikátor), különböző indikátorok alapján. Kor, nem, végzettség szerint különböző adatokat ad ki, hogy mennyire tekinthető minőséginek az adott munkahely.

Nem meglepő módon Közép-Kelet Európa nem a legjobban teljesít ebből a szempontból.

A munka jövője

A munka jövőjét különböző megatrendek határozzák meg: demográfiai (pl. idősödő társadalom), technológiai változások (automatizáció/robotizáció), globalizáció (pl. termelő kapacitások, szolgáltatások kihelyezése).

Jelentős kihívást jelent, de lehetőséget is rejt magában. Az a félelmetes benne, hogy annyire tervezhető. Míg a demográfiai változásokkal lehet számolni, a technológiáival már kevésbé, mint ahogy a globális trendekkel sem. Az a kérdés, hogy mi a jobb: ha látjuk ezeket a trendeket és előre megpróbáljuk kitalálni, hogy mi lesz, és felkészülünk rá, az kontraproduktív lehet, mert ha mégsem úgy alakul az egész helyzet, ahogy arra számítottunk, de már megtettük az intézkedéseket, akkor abból inkább hátrányunk származna, mint előnyünk. ezért a kulcsszó az alkalmazkodás és az alkalmazkodóképesség. Egy olyan fajta attitűdöt alakítsanak ki mind a vállalatok, mind a munkavállalók, amivel a különböző jövőbeni kihívásokra rugalmasan tudnak majd reagálni. A munkavállalóknak olyan kulcskompetenciákra hívják fel a figyelmet, mint pl. problémamegoldó készség, vagy olyan alapkészségek, amelyek egyre kevésbé kötődnek egy adott munkahelyhez vagy pozícióhoz, tehát általánosan alkalmazhatók több pozícióhoz is.

Előrejelzések – OECD Future of work, előrejelzések

Milyen országokat, szektorokat érint és milyen távon?

Ezzel kapcsolatban több előrejelzés is létezik, szokás három fázist megkülönböztetni:

- az első, ami már tulajdonképpen elkezdődött és a kora 2020-as évekig fog tartani,
- a második, ami a 2020-as évek végéig tart,
- és a harmadik, ami kicsit később fog kezdődni, és a 2030-as évek végéig fog tartani.

Egyes előrejelzések szerint ez 2030-ig akár az állások 30%-át is érintheti, az a fajta automatizáció, robotizáció, illetve egyéb hatások, aminek következtében ezek az állások meg fognak szűnni. Új állások is létrejönnek, de ez kevésbé látszik, hogy milyenek. Viszont alapvetően az ipari szektort érint majd, amely Kelet-Európában továbbra is jelentős, ezért a megszűnő állások aránya itt magasabb, akár 40% is lehet.

Ez a fajta változás azt eredményezi majd várhatóan, hogy duálissá válik majd a munkaerőpiac: lesznek, akik olyan tevékenységet végeznek (jellemzően az alacsony végzettségűek), amelyek gépekkel kiválthatók lesznek, és nagy arányban érintettek lesznek a munkahelyük elvesztésében, míg azok a kvalifikáltabb munkavállalók, akik a vezetési, menedzsment, felügyeleti feladatokat látják el, illetve a szolgáltatási szektorban dolgoznak, ahol fontos a személyes jelenlét, ott akár még jól is járhatnak ezzel a változással, hiszen a munkáltatók költséget takarítanak meg azzal, hogy nem élőmunkát alkalmaznak, hanem gépeket, amely megtakarítást bérfejlesztésre tudják fordítani.

Valószínűsíthetően első körben ez a „női” munkahelyeket fogja érinteni, mint amivel már manapság is találkozunk pl. nagyobb áruházakban az automata pénztárak vagy automaták, amelyeket korábban élőmunkával láttak el. A jövőben azonban például az önműködő autók elterjedésével olyan területeket is érinthet, mint a szállítmányozás, ami viszont főként a férfiakat érinti. Azonban sok dolog történhet még addig, amíg ezek realizálódnak, de ezek az előrejelzések.

Mit tehetnek a vállalkozások annak érdekében, hogy ebben a munkaerőért folyó versenyben, a munka minőségének növelésében, a jövőbeni változásokhoz történő alkalmazkodásban egy előnyös helyzetbe kerüljenek.

- Piaci részesedés, pozíció erősítése kulcsfontosságú: a K+F-be, innovációba és új technológiákba való befektetés erősítése, nagy hozzáadott értékű termékek előállítására.
- Külföldi, globális értékláncokba való bekapcsolódás, hálózatosodás.
- A változásokhoz, jövőbeli kihívásokhoz, globális trendekhez történő alkalmazkodási képesség erősítése.
- Együttműködés a többi munkaerőpiaci szereplővel: szociális partnerek, hálózatok, oktatási intézmények.
- Minőségi munkaerő megszerzése és megtartása (bérek, humánpolitika, rugalmas foglalkoztatási lehetőségek, gyakornoki lehetőségek kihasználása, munkavállalók képzése).
- Optimalizált szervezeti működés és vezetés.

KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK SZABÁLYAI - DR. VARGA SZILVIA

I. EGT munkavállaló foglalkoztatása

Mivel nem szükséges munkavállalási engedély az EGT állampolgárok foglalkoztatásához, viszonylag rövid időn belül, egyszerű adminisztratív ügyintézésel elkezdődhet a munkavállalásuk.

Mi szükséges hozzá?

- Illetékes Munkaügyi Hivatal felé bejelenteni az engedélymentes foglalkoztatást
- Munkaszerződéssel történő foglalkoztatás esetén – adóazonosító jel és TAJ kártya megkérése
- Kirendelt státusz esetén – adóazonosító jel megkérése

Adóazonosító jel és TAJ kártya tartózkodási engedély (EGT állampolgárok esetében ennek hivatalos neve regisztrációs igazolás) nélkül intézhető

- 93. nap után szükséges, hogy regisztrációs igazolással rendelkezzen az EGT munkavállaló - ennek intézése az illetékes Bevándorlási- és Menekültügyi Hivatalban történik. A Hivatal azonnal kiállítja a pasztik kártyát, mely egy lejárat nélküli tartózkodási engedély. A regisztrációs igazolás megkérésével állandó lakcímet létesít Magyarországon az EGT állampolgár és pasztik lakcímkártyát is kap az engedély mellé. A lakcímkártyát az illetékes okmányiroda (kormányablak) állítja ki.

A Munkaszerződés határozott és határozatlan időre is köthető az EGT állampolgár munkavállalóval.

Munkaszerződéssel és kirendelt státuszban is foglalkoztatható az EGT állampolgár, illetve munkaerőkölcsonzés keretében is.

A külföldinek főszabály szerint abban az országban kell adóznia ahol 183 napnál többet tölt.

Mit kell tenni ha megszűnik a foglalkoztatás idegenrendészeti szempontból?

A munkáltató a foglalkoztatás meghiúsulását, valamint megszüntetését köteles 3 munkanapon belül bejelenteni az eljáró idegenrendészeti hatóságnak.

II. Harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása

Egyetlen napot sem dolgozhat hivatalosan engedély nélkül!

- 90 napot meg nem haladó munkavállalás feltétele munkavállalási engedély igénylése az illetékes Munkaügyi Hivatalban

Vízumkötelezett ország állampolgára: munkavállalási engedély + vízum

Vízummentes ország állampolgára: munkavállalási engedéllyel – turistaként beutazhat, de figyelni kell a 180 napon belüli 90 napos szabályra (a magyarországi munkavállalást megelőző 6 hónapon belül ne tartózkodjon Schengen területen)!

- 90 napot meghaladó munkavállalás – Összevont tartózkodási engedéllyel történhet (munkavállalási engedély + tartózkodási engedély) = ÖTE engedély
 - Maximum 2 évre kérhető az engedély
 - A munkaszerződés csak az összevont tartózkodási engedély érvényességi idejével megegyezően, határozott időre köthető!
- Vízumkötelezett ország állampolgára az illetékes konzulátuson tudja elindítani az engedélyezési eljárást, amennyiben nem rendelkezik még Magyarország területére érvényes tartózkodási engedéllyel.
- Nem vízumkötelezett ország állampolgára Magyarországon is jogosult az illetékes bevándorlási hivatalban elindítani az eljárást.

A hivatalos engedélyezési eljárási idő 70 nap.

A munkaviszony csak az összevont tartózkodási engedély, a magyarországi tartózkodási helyet igazoló szállásbejelentő lap, adóazonosító jel és TAJ kártya birtokában kezdhető meg.

A legfontosabb adatok az engedélyezési eljárás megindításához:

- munkakör FEOR száma + munkakör megnevezése
- pár mondatos munkaköri leírás
- munkaidő
- munkavégzési hely/helyek
- havi bruttó fizetés forintban
- munkaviszony időtartama (91 nap – 2 év között)

Az engedélyezési folyamat elindításához fontos a leendő munkavállaló legmagasabb iskolai végzettségét igazoló eredeti diplomáról OFFI (Országos Fordító Iroda) általi fordítás készítése.

Amennyiben változik a külföldi munkavállaló:

- munkakörének FEOR száma / vagy ugyanazon FEOR számon belül a munkakör jellege és a munkaköri leírás, vagy

- munkavégzési helye, avagy
- változik a munkáltató adószáma

Új összevont tartózkodási engedélyt kell kérni a megváltozott munkavégzési feltételekkel.

Ez ismételten egy körülbelül 70 napos hivatalos eljárás, a külföldi munkavállaló csak az elkészült új engedély birtokában dolgozhat a megváltozott feltételekkel.

Nem von maga után új ÖTE eljárást, hanem a meglévő érvényes engedéllyel tovább dolgozhat a külföldi, amennyiben:

- Ugyanazon FEOR számon belül úgy változik a pozíció megnevezése, hogy nem von maga után lényegi munkaköri változást
- Cég neve megváltozik
- Munkaidő/fizetés módosul

Munkáltató bejelentési kötelezettségei az illetékes bevándorlási hivatal felé:

- Foglalkoztatás megkezdése első alkalommal
- Foglalkoztatás megkezdésének megghiúsulása
- Foglalkoztatás megszűnése az ÖTE engedély érvényességi idején belül

Bejelentés elmulasztása: közrendvédelmi bírságot vonhat maga után

Főszabály szerint harmadik országbeli állampolgár nem foglalkoztatható kirendelt státuszban és munkaerőkölcsonzés keretében!

Kirendelt státuszban abban a kivételes esetben foglalkoztatható a harmadik országbeli állampolgár, amennyiben, harmadik országban honos vállalat cégcsoporton belüli kirendelés keretében rendeli ki a munkavállalót a magyarországi cégcsoporthoz tartozó vállalathoz. Ebben az esetben úgynevezett **vállalaton belüli áthelyezési (VBÁ) engedélyt** kell kérni.

A VBÁ engedélynek vannak speciális kritériumai:

- csak vezető, szakértő, vagy gyakornoki pozícióra lehet megkérni
- legalább 3 hónapja a kirendelő cég munkavállalója kell hogy legyen

A VBÁ engedély 3 évre kérhető meg.

Mind az ÖTE engedély, mind a VBÁ engedély hosszabbítható.

III. Szerb és ukrán munkaerő egyszerűsített engedélyezési eljárása hiányszakmák munkakörökben

A munkaerőpiaci problémákkal küzdő iparágakat kívánta segíteni a magyar kormány, amikor a szerb és ukrán munkaerő előtt megnyitotta a gazdaság kapuit. A Nemzetgazdasági Minisztérium által kiadott rendeletben meghatározott hiányszakmák esetében a szerb és ukrán állampolgárok munkavállalási engedélymentesen foglalkoztathatóak. (Külön csatolmányban olvasható a hiányszakmák munkakörökét meghatározó lista)

A szerb állampolgárok és a biometrikus útlevelel rendelkező ukrán állampolgárok foglalkoztatása szinte azonnal megkezdhető hiányszakmák munkakörben.

Ami szükséges hozzá:

- adóazonosító jel
- 90 napos érvényességű TAJ kártya
- Munkáltató részéről megtett munkaügyi bejelentés az illetékes munkaügyi hivatal felé

Miután megkezdődött a foglalkoztatás, 90 napon belül el kell intézni a munkavállalási célú tartózkodási engedélyt – az engedély maximum 2 évre kérhető, hosszabbítható.

A tartózkodási engedély megszerzése egyszerűsített eljárás keretében történik, a hivatalos ügyintézési idő körülbelül 10-14 nap. A tartózkodási engedély megszerzését követően meg kell hosszabbítani a TAJ kártya érvényességét.

Amennyiben szakirányú képzettséget igénylő hiányszakmák pozícióban történik a foglalkoztatás, szükséges a szakirányú iskolai végzettség OFFI általi fordítása.

Saját állományban - munkaszerződéssel, illetve a harmadik országbeli állampolgárok tekintetében KIVÉTELESEN munkaerőkölcsönzés keretében is lehetséges a foglalkoztatás.