

Balázs László – Keszi-Szeremlei Andrea – Kókuti Tamás

A munkaerőhiány megítélésének vizsgálata a szállítási ágazatban

Az észak-alföldi és nyugat-dunántúli vasúti munkavállalók véleményének elemzése

Examining Perceptions of Labour Shortages in the Transportation Industry

*Analysis of the opinions of railway workers in the Northern Great Plain and
Western Transdanubia*



Összefoglalás

A munkaerőhiány a 21. század egyik nagy kihívása, amely számos társadalmi, politikai folyamattal és demográfiai tényezővel áll közvetett vagy közvetlen kapcsolatban, emellett erős ösztönző hatással van a tömeges migrációra és serkentőleg hat a tudományos innovációkra, ugyanakkor kezelése társadalmi és nemzetállami érdek. A munkaerőhiány országos és európai szinten is komoly problémát jelent, számos ágazatot érint. A szállítmányozási ágazatban most kezdődött el az a folyamat, amely a vendéglátásban, az egészségügy területén vagy a kereskedelemben már jóval korábban megindult és jelenleg is zajlik. Jelen tanulmány leíró elemzés keretében mutatja be a vizsgált régiók helyzetét a munkavállalók véleményén keresztül a kötöttpályás szállítási ágazatban. A kutatás célja, hogy felmérje a munkaerőhiány helyzetét és azonosítsa azon meghatározó okokat, amelyek kiküszöbölésével az aktuális, az ágazat számára kedvezően folyamatok megállíthatók és visszafordíthatók. Lehetőséget kínál kezelési módszerek és az azokra épülő belső folyamatok kialakítására, fejlesztésére a munkaerőhiány növekedésének lassítása, megállítása érdekében.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: R10, R40, J21, J60

Kulcsszavak: munkaerőhiány, szállítási ágazat, vasút, munkavállaló

DR. HABIL BALÁZS LÁSZLÓ, a Dunaújvárosi Egyetem oktatási rektorhelyettese, egyetemi docens (balazsl@uniduna.hu), DR. KESZI-SZEREMLEI ANDREA, a Dunaújvárosi Egyetem Társadalomtudományi Intézetének Igazgatója, főiskolai tanár (keszia@uniduna.hu), DR. KÓKUTI TAMÁS, a Dunaújvárosi Egyetem Szervezetfejlesztési és Kommunikációtudományi Tanszék vezetője, egyetemi docens (kokutit@uniduna.hu).

Summary

The labour shortage is one of the greatest challenges in the 21st century. The labour shortage is directly or indirectly related to many social, political processes, and demographic factors. The labour shortage has a strong stimulating effect on mass migration and has a stimulating effect on scientific innovations, but at the same time, its management is in the interest of society and the national interest. The labour shortage is a serious problem in national and in European levels, it affects many sectors. The process has just started in the shipping industry, but occurred much earlier in the hospitality, healthcare, and commerce sectors, which is still ongoing. In the framework of descriptive analysis, this study presents the situation of the examined regions through the opinions of the employees in the track-based transport sector. The aim of the research is to assess the situation of the labour shortage and to identify the determining causes, by eliminating which are the current unfavourable processes for the sector which can be stopped and reversed. It offers an opportunity to create and develop treatment methods and the internal processes based on them in order to slow down and stop the growth of the labour shortage.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: R10, R40, J21, J60

Keywords: labour shortage, transport sector, railway, employee

BEVEZETÉS

Napjainkban Magyarországon a gazdaságilag aktívak számának csökkenése egyrészt a népességfogyás, másrészt a népesség előregedése miatt egyre nagyobb problémát jelent. Az aktívak számának visszaesése a gazdaságilag inaktívak arányának növekedését eredményezi. A 65 év felettiek arányának növekedése miatt egyre csökken a munkavállalási korúak száma. A vállalatok az idősebb korosztály munkaerő-piacon tartásával próbálják meg enyhíteni a munkaerőszükségletüket, lehetőség szerint figyelmet fordítva arra, hogy tapasztalataik „átörökítése”, vagyis a tudástranszfer a fiatalabb kollégák irányába megvalósulhasson (Rajcsányi-Molnár-András, 2013).

A bérek országon belüli jelentős eltérései a határon belüli migrációt ösztönzik. Abban az esetben, ha ezek a különbségek nem jelentősek és a bérkülönbözlet a munkavállaló számára nem elég motiváló, hamarabb dönt a külföldi munkavállalás mellett. Az Európai Unió tagállamok között a vándorlások fő motiváló tényezője a bérkülönbség. A nyugat-európai országokban előszeretettel alkalmazzák a kelet- és közép-európaiakat, mert munkájukat megfelelően látják el minimálbér-közeli bérekért is.

Magyarországon gyenge az országon belüli munkaerő mobilitás, külföldi munkavállalási hajlandóság. A KSH adatai alapján hazánkban a költözési hajlandóság nagyon alacsony. A belföldi munkavállalás esetében jellemzőbb az ingázás, mint a munkavállalók letelepedése egy számukra kedvezőbb munkaerő-piaci feltételeket nyújtó térségben. Napjainkban minden harmadik foglalkoztatott ingázik Magyarországon, illetve folyamatosan nő azok aránya, akik a

lakóhelyük és a munkahelyük között napi szinten több, mint 90 percet töltenek a munkába járással (Sebők, 2017). Megnőtt az igény a munkásszállások kialakítására a mobilitás erősítése érdekében, illetve a munkakör ellátásához szükséges képzettség vagy szinten tartó oktatások gyorsabb elvégzését segítő e-learning tananyagfejlesztésre, amely lehetővé teszi az otthoni tanulást.

Jelen tanulmány az észak-alföldi (Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár, Hajdú-Bihar megyék) és a nyugat-dunántúli (Zala, Vas, Győr-Moson-Sopron megyék) vasúti munkavállalók véleményét vizsgálja a munkahelyük, szakmai feladataik vonatkozásában, valamint információt gyűjt a környezetükben észlelhető munkaerőhiány állapotáról és a lehetséges kezelési módokról. A vizsgált területek kiválasztására a vállalati visszajelzések alapján került sor, mint a munkaerőhiány szempontjából legkritikusabbként jelzett régiók.

A VIZSGÁLAT SZAKIRODALMI HÁTTERE

A munkaerőhiány egy kevésbé kutatott témakör, mellyel szemben a munkanélküliség, a bevándorlás, a migráció, a munkaerő kereslet-kínálat témakörei hangsúlyosabbak. A munkaerőhiány szükségképpen relatív fogalom. A munkaerő korlátos, nem homogén erőforrás, amiért a munkaadók mindig versenyeznek. A munkaerőhiány adott bérszínvonal mellett adott földrajzi helyen, adott képességű és motiváltaságú munkaerőre értelmezhető. Ebben az értelmezésben egyszerre lehet jelen munkaerőhiány és munkanélküliség (Ball, 2009). A munkaerőhiány a közgazdasági értelemben egyfajta egyensúlytalansági jelenség, ahol a munkakereslet és kínálat valami miatt nem találkozik. Ez az egyensúlytalanság a jól működő munkaerőpiacon átmeneti jelenség, amelyet a gazdaság több csatornán keresztül felszámol, kialakulásának oka számos tényezőre vezethető.

A munkaerőhiánynak nincs általánosan elfogadott egyetlen megfogalmazása, hiszen minden gazdasági szektornak megvannak a sajátosságai, amely a munkaerőhiány jellegét és ezáltal definícióját is megváltoztatja. Barnow és munkatársai (2013:2) definíciója szerint a munkaerőhiány „piaci egyenlőtlenség kialakulása a kereslet és a kínálat között, ahol a szükséges munkavállalók mennyisége meghaladja a rendelkezésre álló kínálatot azon munkavállalókból, akik hajlandóak egy bizonyos bérért, bizonyos munkahelyi körülmények között bizonyos helyen és időben dolgozni.”

Franke és Sobel (1970) szerint a munkaerőhiány olyan hosszan tartó időszak, amely alatt a munkáltató képtelen az adott fizetésért elég számú képzett munkarőt alkalmazni olyan pozíciók betöltésére, amelyekre meg volt az elkülönített pénzkeret, és amelyekben a személyzetnek már létező igényeket kellett volna kielégíteni. A definíciók ugyanarra a logikára épülnek: egy bizonyos fogyasztói igény fennállása mellett, az igények kielégítésére szánt keretek között a munkáltató nem tud megfelelően képzett szakembert találni.

Tóth és Nyíró (2017:57) szerint a munkaerőhiány „csak a gazdasági szereplők (munkavállalók, vállalkozások és kormányzat) interakciójaként értelmezhető”. A munkaerőhiány megítélést óvatosan kell kezelni, hiszen az jellemzően konkrét munkakörré és konkrét bérre vonatkozik. Módszertanilag eltérőek a vállalatok abban a tekintetben, hogy mennyire tudnak pontos létszám-előrejelzéseket megadni. A kutató cégek statisztikai modellekkel korrigálják a vállalati várakozásokat a korábbi tapasztalatokat használva.

Köllő és Varga (2017:73) rámutat arra is, hogy a „hiányjelzések túlérzékenyek, értékük szélsőséges mértékben is ingadozhat a munkaerő-kereslet kismértékű változásainak hatására is.” Magyarországon a hiányra hivatkozó vállalatok aránya jelentősen nőtt, ugyanakkor a munkaerőkereslet nem emelkedett ugyanilyen mértékben. Tovább torzítja a munkaerőhiányról való vélekedést a fokozódó munkaerő-forgalom, azaz a munkavállalók gyakrabban váltanak munkahelyet, ezáltal üresedési láncok keletkeznek.

Piaci egyensúlyról akkor beszélünk, amikor a munka mennyisége, amelyet a dolgozók hajlandóak elvégezni piaci áron megegyezik azzal, amelyet a munkaadó cégek vásárolni szeretnének a piacon. Ellentétes esetben az egyensúly felbomlik. Az egyensúlyhiány kialakulásának dinamikáját alapvetően három faktor határozza meg: a munkaerő iránti kereslet növekedése, a munkaerő kínálat csökkenése, és az árak (munkabérek) regulációja. Ezen faktorok alapvető dinamikája szerint a közgazdászok különböző modelleket vázoltak fel, melyekből a jelentősebbeket bemutatjuk.

A Társadalmi igény modell (*Social Demand Model*) szerint akkor áll be hiány, amikor egy bizonyos szakmában álló dolgozók száma alacsonyabb, mint a társadalmilag megkívánt mérték. Eszerint például mérnökökből akkor van hiány, amikor az elemzés konklúziója szerint a társadalom jobban járna, ha több mérnöke lenne (Barnow et al., 2013:4). Ez a dinamika nem feltétlen jelenti a piaci egyensúly megbillenését, hanem inkább társadalmi értékítéleteket tükröz bizonyos szakmák hasznosságáról. Arrow és Capron (1959) szerint ez a modell igazából arról szól, hogy a mérnökökre való igénynek nagyobbak kellene lennie ahhoz, hogy az ország gyarapodjon, vagyis a mérnökökre vonatkozó társadalmi igény hiánya az igazi probléma. A modell felhívja a figyelmet a társadalmi értékítéletek és a valódi piaci igények közötti diszkrepanciára.

A *Blank-Stigler modell* úgy határozza meg a hiányt, hogy akkor áll elő, amikor a rendelkezésre álló munkaerő (kínálat) kevésbé gyorsan növekedik mint a szükséges szám (kereslet) a közelmúltban meghatározott fizetések mellett. Blank és Stigler (1957) szerint a hiány leggyorsabb orvoslása a bérek emelésében rejlik és előfordulhat, hogy bizonyos munkafolyamatokat másoknak kell elvégeznie a megváltozott helyzetben. A Blank-Stigler modell hátránya, hogy csak a kereslet növekedésében keresi az egyensúlyhiány okát, és figyelmen kívül hagy lehetséges más okokat. A modell szerint a munkaerőhiányt abból tudjuk diagnosztizálni, hogy növekednek a bérek az adott munkakörben. Ez figyelmen kívül hagy olyan gazdasági közegeket, ahol például a bérek mesterségesen vannak szabályozva, meg vannak kötve és nem emelkedhetnek, illetve nem számol azon okokkal, melyeket korábban tárgyaltunk.

A Dinamikus hiány modell (*Dynamic Shortage Model*) azon a feltevésen nyugszik, hogy a kereslet-görbe egyenletes felfelé ívelése hiányt alakít ki, más szóval egy olyan helyzetet, amelyben üresedés jelentkezik olyan pozíciókban, ahol a fizetés ugyanannyi, mint a más hasonló helyeken kifizetett bérezés. A Blank-Stigler modellhez hasonlóan ez a modell is a megnövekedett keresletből indul ki. Arrow és Capron (1959) ugyanakkor hozzátézik, hogy a piacokat egy úgynevezett „reakció gyorsaság” jellemzi, és intézményes intézkedések, mint például a hosszú távú szerződés és az információ terjedése miatt a cégeknek időbe telik, míg igazítják a béreket a munkaerőhiány miatt. Ennek a modellnek a következtetése szerint a megüresedett munkahelyek és pozíciók szükségképpen részei a kialakult munkaerőhiánynak, hiszen mindig lesz fáziskésés a reakció gyorsaság miatt (Barnow et al., 2013:7).

Butz és társai (2003) öt körülmény fennállásához kötötte a munkaerőhiányt:

- ha a termelés alacsonyabb, mint a közelmúltban volt,
- ha a versenytársak részesedése az össztermelésben növekszik,
- ha a termelés alacsonyabb, mint ahogyan azt a termelésben résztvevők szeretnék,
- ha kevesebbet termelnek, mint amennyire feltételezések szerint a nemzetnek szüksége van,
- ha a termelés nem elégíti ki a piaci keresletet, amit a növekvő árak jeleznek.

A harmadik körülmény megegyezik a *Társadalmi igény* modelljével. Ennek a modellnek az a hátránya ugyanakkor, hogy nehéz alkalmazni, mert nem lehet objektív módon megállapítani egy bizonyos szakmában az optimális számú munkaerőt. Blank és Stigler, valamint Arrow és Capron definíciói azonban a mai napig rávetíthetők a munkaerőhiányra. Ezeknek a modelleknek az előnye, hogy egész egyértelműen letesztelik, hogy van-e munkaerőhiány: Blank-Stigler esetében ennek jele a növekvő relatív bérek, míg Arrow-Capron esetében a növekvő üresedések.

A munkaerőhiány egyfelől a már meglévő munkavállalók megtartásán, másfelől pedig a külső munkaerő bevonásán múlik. A nemzetközi szakirodalom megkülönböztet „kényszerítő” és „vonzó” tényezőket (Brien, 2004; Milman, 2003; Griffith et al., 2000; Nadiri-Tanova, 2010) annak a meghatározásához, hogy mi kényszeríti valakit a munkahelyének elhagyására, és mi az, ami miatt vonzódik egy másikhoz.

1. táblázat: A munkahelyelhagyás kényszerítő és vonzó tényezői

Kényszerítő tényezők (push)	Vonzó tényezők (pull)
Képzés, betanítás hiánya	Béremelés, több pénz, jobb fizetés
A vezetőkkel való elégedetlenség	Előléptetés
Rossz szervezeti vagy iparági imázs és hírnév	Jobb időbeli leterheltség, kedvezőbb műszak, időszáv
Rossz feltételek és munkahelyi környezet	Állandóság, munkahelybiztonság
Egyenetlen, ingadozó munkahelyi elvárások, minták	Előlépési lehetőségek
Rossz fizetés	Jó képzési és fejlesztési lehetőségek
Autonómia hiánya	Autonómia, döntéshozás, felelősség

Forrás: Saját szerkesztés Brien (2004) nyomán

A kényszerítő és vonzó tényezők mellett ugyancsak megkülönböztetünk kvalitatív és kvantitatív okokat a munkaerőhiány mögött. A munkaerőhiánynak alapvetően e két típusát különbözteti meg Reymen és kollégáinak kutatása (Reymen et al., 2015). Kvantitatív munkaerőhiányról beszélünk, amikor a munkaerőpiaci egyensúly megbillen, és nagyobb a kereslet a munkaerő iránt mint a kínálat. Ennek oka munkavállalói vagyis kínálati oldalon a népességsökkenés, az elvándorlás, és az aktív munkavállalók arányának csökkenése. Munkaadói vagyis keresleti oldalon az okok a termékek és szolgáltatások jelentős mennyiségi növekedésében található. A kvalitatív

munkaerőhiány munkavállalói oldalról a munkavállalói elvárások növekedése, mint például a magasabb bérek és jobb munkakörülmények iránti igény. Munkaadói oldalon a munkaerőhiány kvalitatív oka például a technológia gyors fejlődése. A képességbeli inkongruencia is ide tartozik, mely jelenthet képességhiányt, képességtöbbletet, képességbeli rést (Zerényi, 2019).

Az utóbbi években több gazdasági szektorban – sőt bizonyos esetekben munkakörre is jellemzően – egyre hangsúlyosabban jelent meg a munkaerőhiány, legyen szó kis- és közép vállalatokról vagy multinacionális cégek humánerőforrás gazdálkodásáról. Érintett területeként említhetjük a kereskedelmet, a vendéglátást, az építőipart, illetve az elmúlt években a szállítómányozási ágazatot egyaránt. 2017-ben a 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya 68,2%-ot tett ki. Az üres álláshelyek száma és aránya folyamatosan emelkedett. 2017-ben – a becslült adatokkal együtt – a nemzetgazdaság egészét 23%-os bővülés jellemezte, így átlagosan mintegy 68,1 ezer betöltetlen álláshely volt. A versenyszférában 49,7 ezer üres álláshely volt. (Központi Statisztikai Hivatal, 2018). A foglalkoztatás bővülését jelentős állami beavatkozás segítette, mely két meghatározó eleme a közfoglalkoztatás, valamint a Munkahelyvédelmi Akcióterv volt.

A 2016-os Munkaerőpiaci Tükör a munkaerőhiány árnyaltabb megközelítésére hívja fel a figyelmet. A közbeszéd hajlamos arra, hogy amikor a munkaerő iránti kereslet kielégítésében problémák mutatkoznak, egyből hiányról beszéljen. A munkaerő-kereslet és -kínálat egymásra találása, azaz az álláskereső folyamatok akár hosszú is lehet. Tudományos értelemben nincs objektív mérce arra vonatkozóan, hogy mikor lehet munkaerőhiányról beszélni. A tudományos kutatások száma sem számottevő a témában. A szerzők felhívják a figyelmet arra, hogy a munkaerőpiac természetes (akár állandósult) állapota a munkanélküliség és a betöltetlen álláshelyek együttes jelenléte. A piac két módon kerülhet egyensúlyba. Alacsony munkanélküliség mellett úgy, hogy rugalmasak a bérek, vannak mobilitási lehetőségek, megfelelőek a kommunikációs csatornák, hatékony az információáramlás a piaci szereplők között, alkalmazkodó az oktatási rendszer, nincsenek/minimálisak a strukturális problémák. Magas munkanélküliség mellett is egyensúlyba kerülhet a piac azzal, hogy a munkahelyteremtés költségei magasak (Köllő et al., 2017; Mesics, 2021).

A VIZSGÁLAT ÉS EREDMÉNYEINEK ISMERTETÉSE

A felmérés kérdezőbiztosok bevonásával, strukturált interjúk keretében zajlott, amely során 282 munkavállaló válaszolta meg a kérdéseket. A felmérés nem volt reprezentatív a kötöttpályás szállítási ágazatban dolgozókra nézve. A megkérdezésre 2020 júniusa és 2021 márciusa között került sor. A kérdőív feldolgozása SPSS statisztikai programcsomag használatával történt. Az adatelemzés során leíró statisztikákat, kereszttábla elemzéseket és varianciaanalízist alkalmaztunk, az összefüggések vizsgálatához pedig Pearson-féle Khi négyzet próbát, F-próbát és kétmintás t-próbát végeztünk. A felmérést két területen, az észak-alföldi (Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár, Hajdú-Bihar megyék) és a nyugat-dunántúli (Zala, Vas, Győr-Moson-Sopron megyék) régióban végeztük el, mely során az előbbi területet a válaszadók 58,2%-a, utóbbit 41,8%-a képviselte. A kérdőívet kitöltők jelentős része (81,6%) volt férfi és alig ötödük nő. A résztvevők életkorát tekintve a legtöbb válaszadó (50,0%) a 26-45 éves, 39,4%-uk a 46-64 éves, végül a legkevesebben (10,6%) a 18-25 éves korcsoportba tartozik.

A kérdőívet kitöltők 65,6%-a szakiskolát vagy szakközépiskolát végzett, ezen belül 3 fő még nem fejezte be a tanulmányait. Gimnáziumi érettségivel 13,5%-uk, legalább diplomával pedig 12,1%-uk rendelkezik. Ez utóbbiak közül 16 fő alapképzésben, 9 fő mesterképzésben, 2 fő a mesternél magasabb fokozatú képzésben, 7 fő pedig posztgraduális képzésben vett részt. Ezen felül 8,9% volt azoknak az aránya, akik az „Egyéb” kategóriát jelölték meg a válaszadás során, amely a szervezeten belül és kívül végzett szakmai továbbképzések elvégzését jelenti. A kutatás során a kötött pályás szállítási szektor összes főbb munkaköréből megszólítottunk résztvevőket. Ennek eredményeképp a válaszadók 34,5%-a járművezetői, 27,4%-a forgalmi, 26,0%-a műszaki-karbantartási, 6,0%-a kereskedelmi, 5,3%-a pedig adminisztratív feladatokat lát el az ágazatban. Emellett az előzőkbe nem sorolható „Egyéb” kategóriában 1 fő állomásfőnök és 1 fő munkabiztonsági szakelőadó képviselte az ágazatot. A következőkben elvégeztünk néhány további elemzést is, amely pontosabb leírást ad a kutatásban résztvevők csoportjáról.

A nemek mentén nem volt jelentős eltérés az életkor tekintetében, a kérdőívet kitöltő nők átlagéletkora 40,1, a férfiaké pedig 41,6 év volt a válaszok alapján. A régiók mentén már szignifikáns eltérést tapasztaltunk, míg az észak-alföldi résztvevők átlagosan 39,3 évesek, addig a Nyugat-Dunántúlon öt évvel több, 44,3 év a válaszadók életkorának átlaga.

A munkakörök szerint a legidősebbek (átlag: 44,0 év) a forgalmi munkakört végzők voltak, de közel ugyanennyi volt a kereskedelem és a műszaki-karbantartás területén dolgozók átlagéletkora is. A járművezetők 37,7 év, az adminisztratív területen dolgozók pedig 36,1 év átlagéletkoraal vettek részt a felmérésben.

A szakközépiskolai/szakiskolai végzettséggel rendelkező válaszadók aránya kis mértékben tér el egymástól a két térségben: Észak-Alföldön 64,0%, Nyugat-Dunántúlon valamelyest több, 67,8% a szakközépiskolát, vagy szakiskolát végzettek aránya. A többi kategória mentén már markánsabb eltéréseket tapasztaltunk, a gimnáziumi érettségivel rendelkezők aránya a keleti régióban 15,9%, a nyugatiban 10,2% volt. A felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók részesedése szintén az észak-alföldi régióban volt magasabb 14,0%-kal, míg ez az érték a Nyugat-Dunántúlon csupán 9,3% volt. Ugyanakkor az „Egyéb” kategóriát megjelölő válaszadók az utóbbi régióban voltak többen, arányuk 12,7%, ezzel szemben Észak-Alföldön mindössze 6,1% volt a részesedésük.

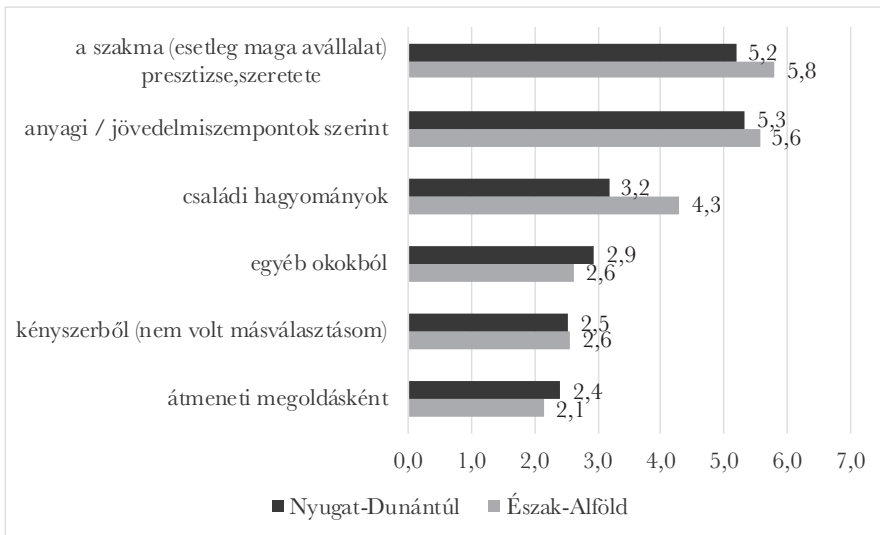
A munkahely választásának szempontjai

A következőkben azt vizsgáltuk, hogy a szállítási ágazat munkavállalói milyen szempontok alapján választották a jelenlegi munkahelyüket. Az egyes szempontokat egy nyolcfokozatú skála segítségével értékelhették a válaszadók, ahol az 1-es érték jelentette azt, hogy az adott tényező legkevésbé, a 8-as számmal pedig azt jelezhetette, hogy leginkább ez a szempont befolyásolta abban, hogy a jelenlegi munkahelyén dolgozzon. A nyolcfokozatú skálán két szempont szinte azonos értéket kapott, leginkább a szakma presztízse, szeretete motiválta a válaszadókat (értékelés átlaga: 5,55), de közel azonos mértékben volt fontos a munkakör anyagi jövedelmezősége is (értékelés átlaga: 5,46). A családi hagyományok már csak mindössze átlagosan 3,8 pontot kapott a 8-ból, az egyéb okok, a kényszer, vagy az

átmeneti megoldás pedig alig jelentett motiváló erőt a szakmaválasztásban, ami azt jelzi, hogy a felmérésben résztvevő munkavállalók jellemzően tudatosan indultak a szállítási ágazat irányába.

A munkahelyválasztás szempontjai közül csak néhány esetében vélekedtek eltérően a felmérésbe bevont régiók válaszadói. A legnagyobb különbséget az osztályozások között a „családi hagyományok” változó mentén találtuk, melyet az észak-alföldi résztvevők 4,3-as, a nyugat-dunántúli válaszadók pedig mindössze 3,2-es pontszámmal értékelték. A szakma presztízse szintén valamelyest kevésbé befolyásolta a nyugaton dolgozókat a szakmaválasztásban (értékelés átlaga: 5,2), mint az észak-alföldi résztvevőket (értékelés átlaga: 5,8). A többi szempont mentén hasonlóan vélekedtek a két régió válaszadói (1. ábra).

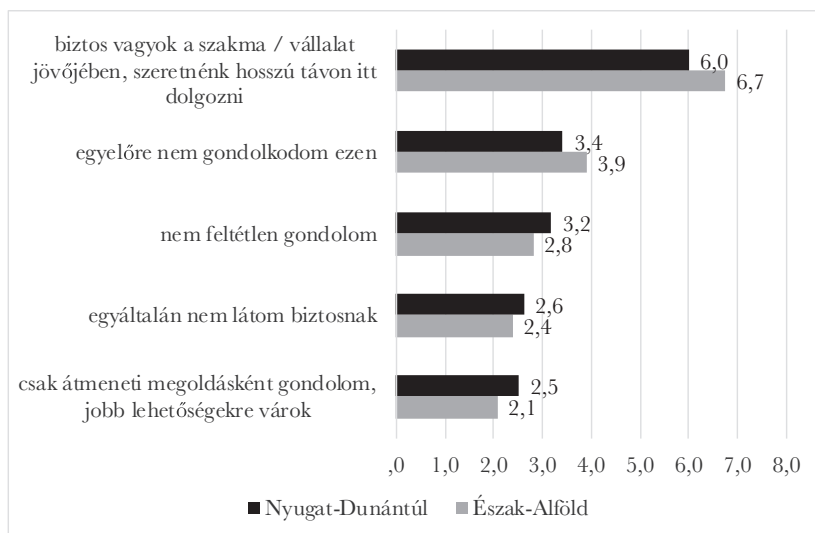
1. ábra: A „Milyen szempontok alapján választotta a jelenlegi munkahelyét?” kérdésre adott értékelések átlaga régiók szerint (1=legkevésbé – 8=leginkább)



Forrás: Saját kutatás

Arról, hogy a választott szakmát mennyire tartják hosszú távú döntésnek a válaszadók, szintén egy nyolcfokozatú skála segítségével értékelték a szállítási ágazat dolgozói. Ez alapján azt láthatjuk, hogy a résztvevők jellemzően szeretnének hosszú távon a jelenlegi munkahelyükön és szakmájukban dolgozni, átlagosan 6,4-es értéket adtak erre az állításra, amely messze a legmagasabb pontszám volt mind közül. A következő a sorrendben az „Egyelőre nem gondolkodom ezen” kijelentést már csak átlagosan 3,7-re osztályozták a felmérésben résztvevő dolgozók. A bizonytalanságot, vagy a rövid távú terveket kifejező állítások mindössze 2,3-3,0 átlaggal szerepelnek a felsorolásban.

2. ábra: A „Mit gondol a választott szakmáról / munkahelyről, mennyire tekinti ezt hosszú távú döntésnek?” kérdésre adott értékelések átlaga régiók szerint (1=legkevésbé – 8=leginkább)



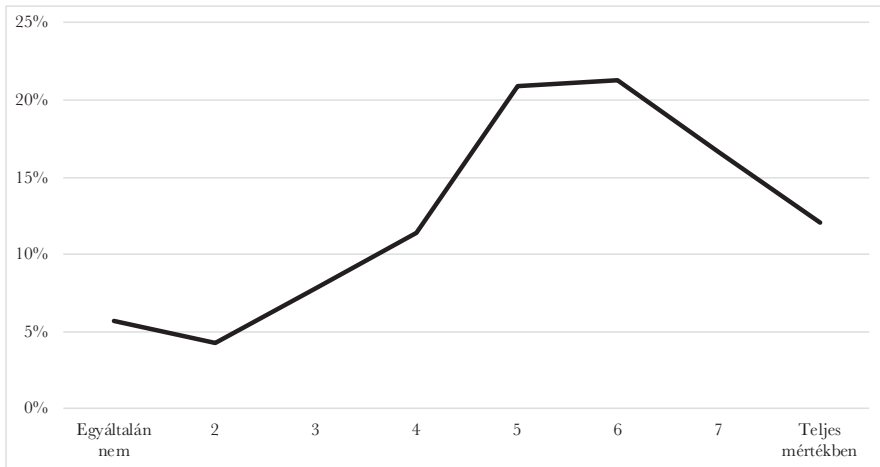
Forrás: Saját kutatás

Régiók mentén ebben az esetben sem láthatunk markáns különbségeket a válaszok között, annyi azonban elmondható, hogy az észak-alföldi válaszadók valamelyest elkötelezettebbek a szakmájuk és a munkahelyük iránt, mint a nyugat-dunántúli társaik, míg előbbiek 6,7-es, utóbbiak 6,0-ás átlaggal értékelték a szakmában/munkahelyben való hosszú távú tervezést kifejező állítást. Ezzel szemben a bizonytalanságot, átmenetiséget leíró kijelentések mentén rendre a nyugat-dunántúli régióban dolgozók adtak magasabb pontszámokat átlagosan (2. ábra).

Munkaerőpiaci folyamatok

A felmérésben résztvevőket megkérdeztük arról is, hogy mennyire vannak megbízható információik a jelenlegi munkaerőpiacról és az aktuális foglalkoztatási helyzetről. Az értékelést szintén nyolcfokozatú skála segítette, ahol az 1-es érték jelentette, hogy az adott válaszadó egyáltalán nem, a 8-as pedig azt, hogy teljes mértékben tájékozott a jelenleg zajló munkaerőpiaci folyamatokkal kapcsolatban. A kérdőívet kitöltők összességében átlagosan 5,3-mal értékelték a tudásukat. Ezen belül a legtöbben (21-21%) az 5-ös és a 6-os számokat jelölték meg. A legmagasabb, 8-as osztályzatot a válaszadók 12,1%-a választotta, az 1-es és 2-es értéket pedig a résztvevők mindössze 5,7 és 4,3%-a jelölte meg (3. ábra).

3. ábra: A „Mennyire vannak megbízható információi a jelenlegi munkaerőpiacról, az aktuális foglalkoztatási helyzetről?” kérdésre adott válaszok megoszlása



Forrás: Saját kutatás

Régiók, nemek és a munkakörök mentén nem minden esetben tapasztaltunk jelentős eltéréseket az értékelések között. Észak-Alföldön és Nyugat-Dunántúlon alig volt különbség a számolt mutatók között: előbbi 5,4, utóbbi esetében 5,1 volt az értékelés átlaga. A nemek tekintetében a férfiak bizonyultak valamelyest tájékozottabbnak a munkaerőpiaci folyamatokat illetően 5,4-es átlagértékkel, míg a nők esetében ez a pontszám 4,9 volt. A munkakörök szerint a legmagasabb számokat a kereskedelem területén dolgozók adták (értékelés átlaga: 6,2), a legalacsonyabb pedig az „egyéb” kategóriában volt 3,5-ös átlaggal. A többi kategória esetében egymáshoz közel, 5,1 és 5,5 között mozogtak az értékek (2. táblázat).

Arra a kérdésre, hogy a felmérésben résztvevő válaszadók hogyan látják a szakmai pályafutásukat, karrierjüket, a legtöbben (41,5%) azt választották, hogy megfelelőnek tartják a jelenlegi munkakörüket/pozíciójukat. A válaszadók 23,4%-a szeretne majd tovább fejlődni, továbblépni, 14,5%-uk pedig a horizontális váltás lehetőségét jelölte meg. A kérdőívet kitöltők 11,3%-a jelenleg még nem látja igazán a lehetőségeit, 6,0% lassan a végére ér a pályafutásának és mindössze 3,2%-uk érzi úgy, hogy teljesen máshol képzelel el magát hosszú távon.

Az egyes válaszokat megjelölők életkorban különböznek egymástól. A legfiatalabbak képzelik el teljesen máshol a munkájukat hosszú távon, az ő átlagos életkoruk 35,3 év volt. Nem sokkal idősebbek (átlag életkor: 36,6 év) azok a válaszadók, akik szeretnének feljebb lépni a szakmájukban. A horizontális váltásban gondolkodók átlagos életkora 40,2 év, a jelenlegi munkakörükkel/pozíciójukkal elégedettek pedig 42,0 év. Átlag 45,2 év azoknak a kora, akik nem látják a lehetőségeiket, ők valószínűleg nem feltétlenül elégedettek a jelenlegi helyzetükkel, de korukból adódóan már nem látják a változtatás lehetőségét. Végül nem meglepő módon a nyugdíjhoz közeli legidősebb csoport (54,9 év) számára ér véget lassan a szakmai pályafutás.

2. táblázat: A „Mennyire vannak megbízható információi a jelenlegi munkaerőpiacról, az aktuális foglalkoztatási helyzetről?” kérdésre adott értékelések átlaga a háttérváltozók szerint

Háttérváltozók	Kategóriák	Értékelés átlaga
Régió	Észak-Alföld	5,4
	Nyugat-Dunántúl	5,1
Nem	férfi	5,4
	nő	4,9
Munkakör	forgalmi	5,1
	kereskedelmi	6,2
	műszaki-karbantartási	5,2
	adminisztratív	5,5
	járművezető	5,3
	egyéb	3,5

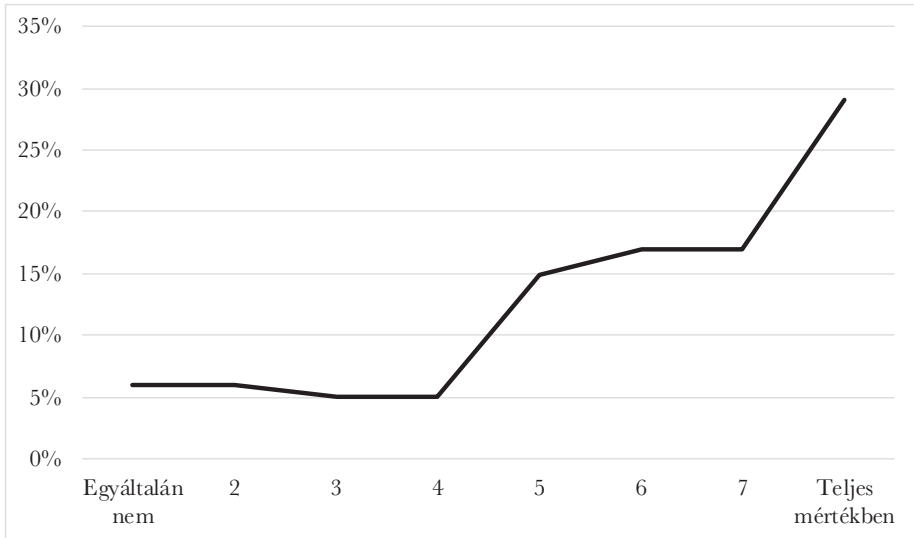
Forrás: Saját kutatás

A régiók és a munkakörök mentén nem találtunk szignifikáns eltérést a válaszok között, így csak az említésre méltó eredményeket emeljük ki. Ezen felül a vizsgálatban résztvevők száma alapján a több kategóriás változókkal történő keresztáblelemzés nagyon alacsony elemszámot eredményezett egy-egy cellában, ami bizonytalanra teheti az értelmezést.

- Régiók szerint egyrészt a jelenlegi pozícióval elégedettek arányában találtunk markánsabb eltérést. Amíg ezt a válaszlehetőséget az észak-alföldiek 45,1%-a jelölte meg, addig ez az érték a nyugat-dunántúli válaszadók esetében mindössze 36,4% volt. Az utóbbi régióban ezzel együtt a bizonytalanok részesedése volt jóval magasabb, azoknak az aránya, akik nem látják igazán milyen lehetőségük lehet a karrierjükben 16,1% volt a térségben, míg az észak-Alföldi résztvevők körében 7,9%.
- Munkakörök szerint azoknak az aránya, akik számára megfelelő a jelenlegi munkakör/pozíció a járművezetők körében volt a legmagasabb 50,0%-kal, míg a kereskedelmi és az adminisztratív feladatokat végzők körében ez az érték csupán 29,4% és 33,3% volt.

A kutatásba bevont szállítási ágazatban dolgozók korábban megszerzett tanulmányai, ismeretei javarészt megfelelnek a jelenleg betöltött munkakörüknek és feladataiknak, hiszen a legtöbb válaszadó (29,1%) a nyolcfokozatú skála 8-as értékét jelölte meg, azaz az ő esetükben teljes mértékben idomul a munkakörük az ismereteikhez. Ezen felül a résztvevők további közel 50%-a választotta az 5-7 osztályzatokat és mindössze 6,0% volt azoknak az aránya, akik a jelenlegi munkakörükben egyáltalán nem a korábban megszerzett ismereteiket alkalmazzák (4. ábra). Az értékelések átlaga együttesen 5,8 volt.

4. ábra: A „Korábbi tanulmányai / ismeretei mennyiben felelnek meg a betöltött munkakörnek / elvégzendő feladatoknak?” kérdésre adott válaszok megoszlása



Forrás: Saját kutatás

A válaszadók életkora, munkaköre és a két vizsgált régió bevonásával csak két esetben találtunk szignifikáns eltérést a vélemények mentén. A korcsoportok szerint a képzések időigényességét jelölték meg különböző arányban a válaszadók, a legtöbben a 18-25 éves korcsoportból értettek egyet az állítással, 30,0%-uk jelölte meg, míg a 26-45 évesek mindössze 7,1%-a, a 46-64 éveseknek pedig 12,6%-a vélekedett ugyanígy.

Munkakörök szerint leginkább a műszaki-karbantartási dolgozók szerint kellene jóval több időt ismeretbővítésre szánni (21,9%), míg ez az arány 6% és 12% között mozog a forgalmi és a járművezetői dolgozók körében.

A kutatásba bevont két régió közül az észak-alföldi résztvevők viszonyulnak pozitívabban a jelenleg végzett munkájukhoz a szállítási ágazatban, ők 6,1-es átlaggal értékelték a tárgyalt kérdést. Ezzel szemben a nyugat-dunántúli régió válaszadói 5,0-tel osztályozták ugyanezt átlagosan. A vizsgált munkakörök közül a járművezetők ajánlanák leginkább barátaiknak és ismerőseiknek a hivatásukat (értékelés átlaga: 6,1), a legalacsonyabb értékeket pedig a forgalmi munkakörben dolgozók adták (értékelés átlaga: 5,3), ugyanakkor a pozíciók terén sem tapasztaltunk jelentős eltéréseket a válaszokban. Ezzel szemben szignifikánsan eltért az életkor és a választott munkakör értékelése. Az eredmények azt mutatják, hogy az életkor előre haladtával egyre kevésbé ajánlanák a válaszadók barátaiknak, ismerőseiknek az általuk végzett munkakört, munkahelyet (3. táblázat).

3. táblázat: Az „Ajánlaná-e a választott munkakörét / hivatását / munkahelyét ismerőseinek, barátainak?” kérdésre adott értékelések átlaga a háttérváltozók szerint

Háttérváltozók	Kategóriák	Értékelés átlaga
Régió	Észak-Alföld	6,1
	Nyugat-Dunántúl	5,0
Munkakör	forgalmi	5,3
	kereskedelmi	5,5
	műszaki -karbantartási	5,4
	adminisztratív	5,6
	járművezető	6,1
	egyéb	6,0
Korcsoport	18-25 év	6,3
	26-45 év	5,7
	46-64 év	5,4

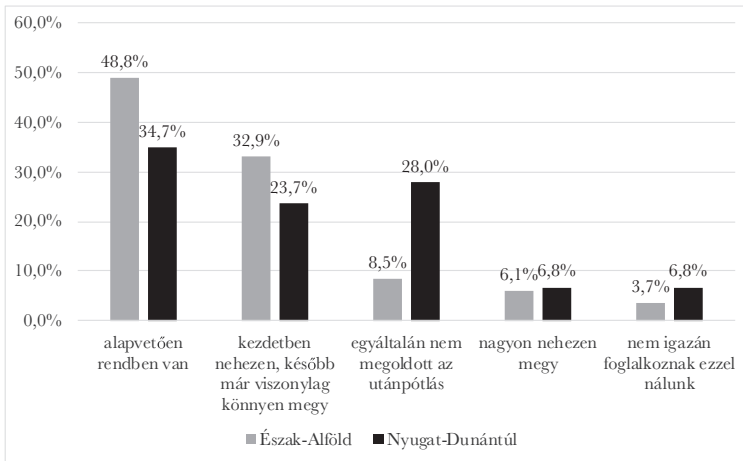
Forrás: Saját kutatás

A munkaerőhiány és a munkaerő utánpótlás kérdései

Szintén a szállítási ágazaton belül végzett feladatokkal és munkahelyekkel való általános elégedettséget mutatja az is, hogy a felmérésben résztvevők zöme nem látja problémásnak a fiatalok és/vagy az újonnan belépők beilleszkedését. A válaszadók 42,9%-a vallotta azt, hogy ez alapvetően rendben van, további 29,1% pedig kezdeti nehézségekkel, de összességében könnyű feladatnak véli. Ugyanakkor nem elhanyagolható az sem, hogy a résztvevők 16,7%-a szerint egyáltalán nem megoldott az utánpótlás a munkahelyén, 6,4% szerint pedig nagyon nehéz beilleszkedni. Emellett a felmérésbe bevont munkavállalók 5,0%-a nyilatkozta azt, hogy náluk nem igazán foglalkoznak az utánpótlás és a beilleszkedés kérdésével.

A két régió válaszadói egymástól eltérő tapasztalatokkal rendelkeznek a munkaerő utánpótlás terén. Összességében elmondható, hogy az észak-alföldi válaszadók inkább elégedettek az újonnan belépők lehetőségeivel, mint a nyugat-dunántúli résztvevők. Míg előbbiek 48,8%-ának véleménye szerint nincs probléma ezzel a munkahelyén, addig a nyugati országrészben csak a megkérdezettek 34,7%-a véli ugyanezt. A kezdeti nehézségekkel, de egyébként könnyű beilleszkedést megjelölők arányában is markáns különbséget láthatunk (ÉA: 32,9%, NyD: 23,7), ám a legnagyobb eltérést az „egyáltalán nem megoldott az utánpótlás” állítás megítélésében tapasztaltuk, melyet az észak-alföldiek 8,5%-a, a nyugat-dunántúliaknak pedig 28,0%-a jelölt meg (5. ábra).

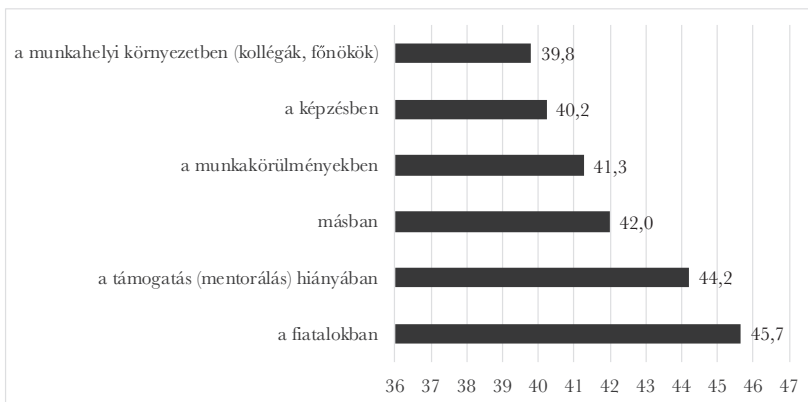
5. ábra: A „Miként látja a munkahelyén a fiatalok (és / vagy az újonnan belépők) beilleszkedését?” kérdésre adott válaszok megoszlása



Forrás: Saját kutatás

A munkahelyi beilleszkedés nehézségei kapcsán több választ is megjelölhettek a kutatásban résztvevők. Az eredmények alapján a legtöbben (32,6%) a nem megfelelő munkakörülményekben látják a nehézségek okait a szállítási ágazat dolgozói, amit a munkahelyi környezet (főnökök, kollégák) követ 29,4%-kal. A felmérésben résztvevők 26,2%-a szerint jelent problémát a támogatás, mentorálás hiánya és 25,5% volt azoknak az aránya, akik a képzés hiányosságaiban (is) látják a problémát. Közel a válaszadók ötöde (19,9%) hibáztatja a fiatalokat a beilleszkedés nehézségeit illetően, illetve 18,8% volt azoknak az aránya, akik egyéb körülményekben látják az okokat (6. ábra).

6. ábra: A „Miben látja a munkahelyi beilleszkedés nehézségeit?” kérdésre adott válaszok jelöléseinek aránya



Forrás: Saját kutatás

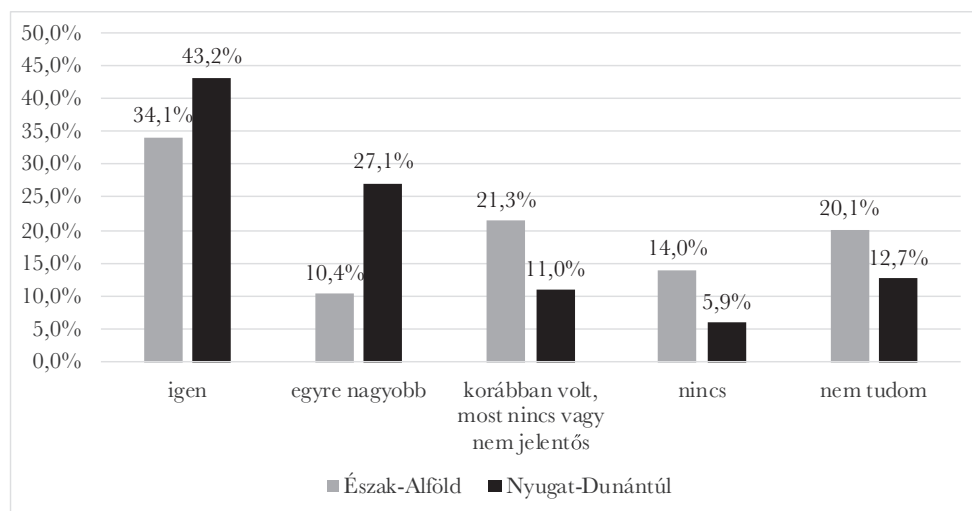
Az egyes válaszokat megjelölők átlagos életkora eltér egymástól. A legfiatalabbak (életkor átlaga: 39,8 év) a kollégákban és a főnökekben látja a beilleszkedés nehézségét. Az átlag 40-42 évesek a képzésben, a munkakörülményekben, illetve egyéb feltételek mentén érzékeli a problémákat. Az idősebbek a mentorálás hiányát (életkor átlaga: 44,2 év), végül a fiatalokat (életkor átlaga: 45,7 év) okolja a beilleszkedés nehézségeiért.

Régiók mentén a legjelentősebb eltérés a fiatalok megítélésében volt: míg a nyugat-dunántúli résztvevők 28,8%-a jelölte meg azt a válaszlehetőséget, miszerint a fiatalokban látja a munkahelyi beilleszkedés nehézségeit, addig ez az arány az észak-alföldi válaszadók körében mindössze 13,4% volt, akik viszont a munkakörülményekben látanak valamelyest többen veszélyt (34,8%) a nyugati kollégáikhoz képest (29,7%).

A kutatásban résztvevők több mint fele (55,3%) nyilatkozott úgy, hogy jelenleg is van betöltetlen pozíció a munkahelyén, ezen belül 17,4% volt azoknak az aránya, aki szerint egyre nagyobb munkaerőhiánnyal küzdenek. A felmérésben résztvevők összesen 27,7%-a nem, vagy már nem tapasztal munkaerőhiányt a cégénél, emellett 17,0%-uk nem tudja, hogy milyen helyzetben van a vállalata munkaerő-ellátottság tekintetében.

A munkaerőhiány jóval erőteljesebben sújtja a nyugat-dunántúli régió szállítási ágazatát, körükben összesen 70,3% jelezte, hogy van betöltetlen pozíció, illetve egyre nagyobb a munkaerőhiány a munkahelyén, míg az ország észak-keleti régiójában ez az érték csupán 44,5% volt (7. ábra).

7. ábra: A „Jelenleg van-e munkaerőhiány (betöltetlen pozíció) a munkahelyén?” kérdésre adott válaszok megoszlása régiók szerint

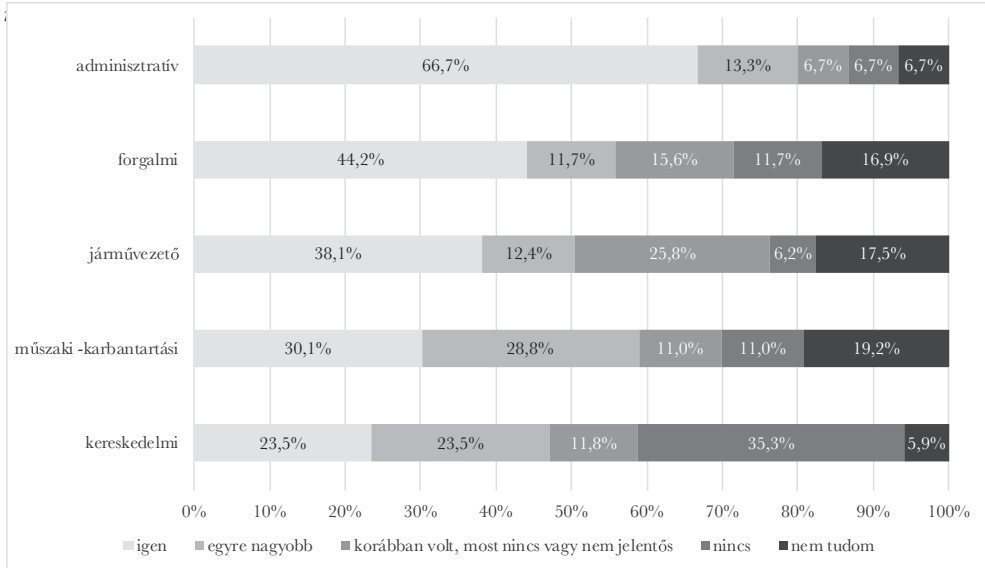


Forrás: Saját kutatás

Az egyes munkaköröket illetően a munkaerőhiány leginkább az adminisztratív munkaköröket érinti a szállítási ágazatban, itt a válaszadók 80,0%-a jelezte a problémát, de

jelentősen érintett a műszaki-karbantartási munkakör is, ahol a legnagyobb volt az aránya azoknak, akik szerint egyre nagyobb problémát jelent a munkaerőhiány (28,8%). Emellett a kereskedelmi munkakör területén jelezte arányaiban a legtöbb válaszadó, (35,3%) hogy nincs betöltetlen álláshely a szervezeténél (8. ábra).

8. ábra: A „Jelenleg van-e munkaerőhiány (betöltetlen pozíció) a munkahelyén?” kérdésre adott válaszok



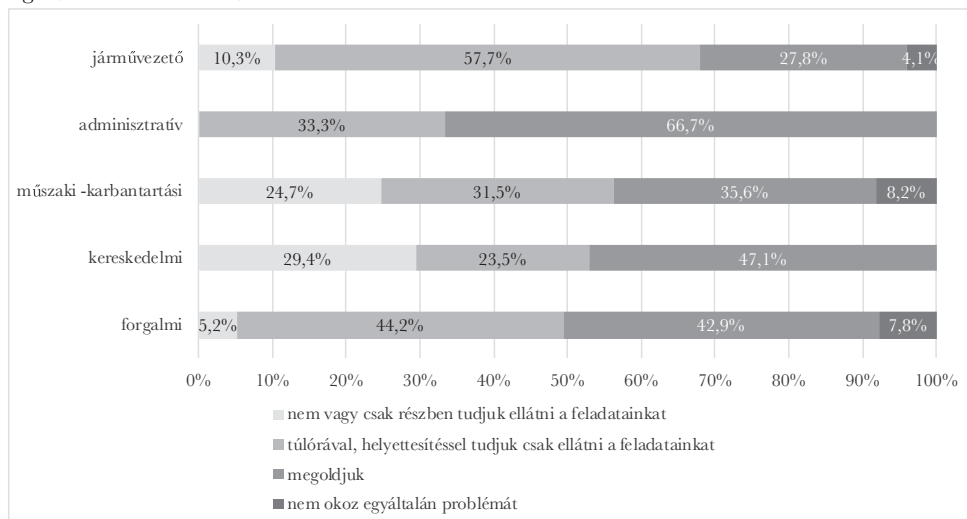
Forrás: Saját kutatás

A munkaerőhiány jelentős hatással van a feladatok elvégzésére és az alkalmazottak leterheltségének mértékére is. Mindössze a válaszadók 6,0%-a nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem okoz problémát számukra a hiányzó munkaerő, 37,2%-a pedig meg tudja oldani azt. Ugyanakkor a felmérésben résztvevők jelentős részének, 43,6%-ának munkakörében csak túlórával és helyettesítéssel tudják ellátni a feladatokat, emellett 13,1%-uk nem, vagy csak részben tudják ellátni a munkát a hiányzó alkalmazottak miatt.

A régiókat illetően nincs különbség a válaszok között, a munkaerőhiány ugyanúgy érinti a vizsgált országrészek szállítási ágazatban működő vállalatait.

Munkakörök szerint vizsgálva, viszont azt láthatjuk, hogy a legnagyobb kihívást a járművezetők számára okozza a hiányzó munkaerő pótlása, közel 70%-uk jelezte, hogy nem, vagy csak plusz terhek vállalásával tudják elvégezni a feladatokat. Szintén jelentős problémát jelentenek a betöltetlen feladatkörök a műszaki-karbantartási munkák ellátásában és a kereskedelem területén is. A munkaerőhiánnyal legkevésbé érintett munkakörnek az adminisztratív pozíciók bizonyultak a vizsgálat során (9. ábra).

9. ábra: A „Milyen hatással van a munkaerőhiány az elvégzendő feladatokra?” kérdésre adott válaszok megoszlása munkakörök szerint



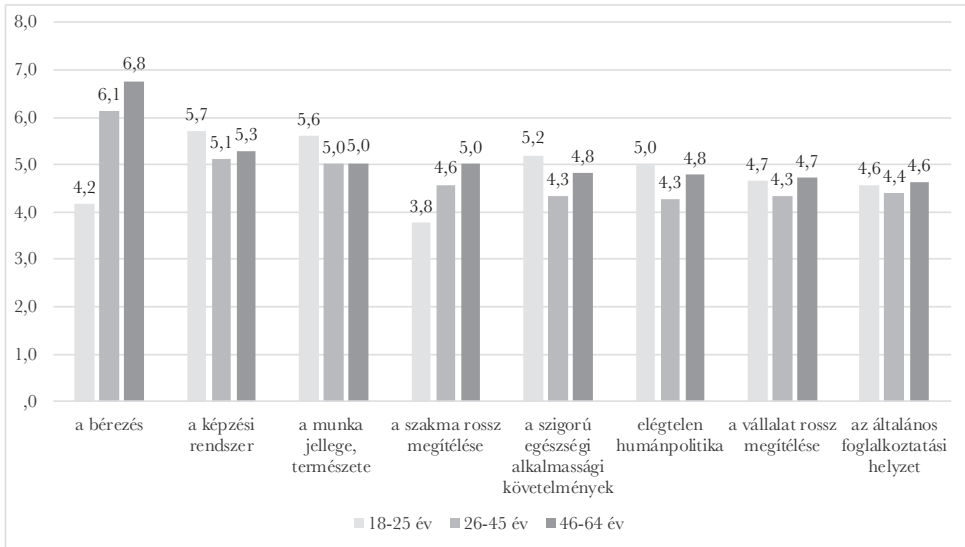
Forrás: Saját kutatás

A munkaerőhiány okai és kezelésének eszközei

A kérdőív utolsó blokkjában arról kérdeztük a szállítási ágazat dolgozóit, hogy véleményük szerint milyen szempontok játszanak szerepet a munkaerőhiány kialakulásában, illetve milyen eszközökkel lehetne mérsékelni vagy megszüntetni azt. A felmérésben résztvevők legjelentősebb tényezőként a bérezést jelölték meg (értékelés átlaga: 6,2), melyet a képzési rendszer, illetve a munka jellege, természete követett 5,2-es, illetve 5,1-es átlaggal. A többi felsorolt szempontot 4,5 és 4,7 átlagos értékekkel nagyon hasonlóan ítélték meg a válaszadók, a legkevésbé jelentős kiváltó okként pedig az általános foglalkoztatási helyzetet és a vállalat rossz megítélését jelölték meg a résztvevők.

A válaszadók életkora alapján azt láthatjuk, hogy a bérezést a kor előrehaladtával a betöltetlenül maradt álláshelyek egyre jelentősebb okaként tüntetik fel a kutatás résztvevői. Emellett még a szakma rossz megítélését értékelte az idősebb csoport magasabb pontszámmal a többi korosztályhoz képest. A legfiatalabb korcsoport számára a képzési rendszer, a munka jellege, az elégtelen humánpolitika és a szigorú egészségügyi alkalmassági körülmények voltak azok a tényezők, melyeket az idősebb korcsoportokhoz képest jelentősebb okként tüntettek fel. A 26-45 éves korosztály jellemzően szinte az összes szempont mentén a legalacsonyabb értékelést adta (10. ábra).

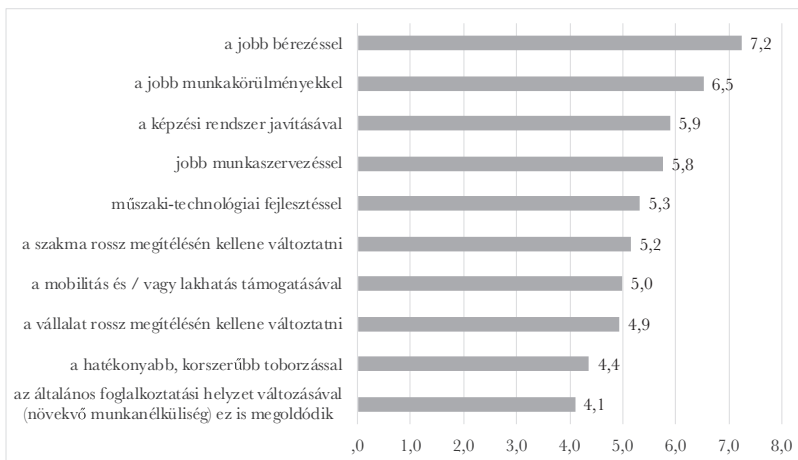
10. ábra: A „Mi okozza a munkaerőhiányt?” kérdésre adott értékelések átlaga korcsoportok szerint (1=kevésbé – 8=nagyon jelentősen)



Forrás: Saját kutatás

A munkaerőhiányt kiváltó okok értékelésében alig volt eltérés a két régió résztvevőinek válaszai között, annyi azonban elmondható, hogy az észak-alföldi résztvevők a bérezés kivételével minden tényezőre átlagosan kicsivel magasabb pontszámokat adtak.

11. ábra: A „Milyen eszközökkel lehetne megszüntetni / mérsékelni a munkaerőhiányt?” kérdésre adott értékelések átlaga (1=aligha segít – 8=minden bizonnyal)

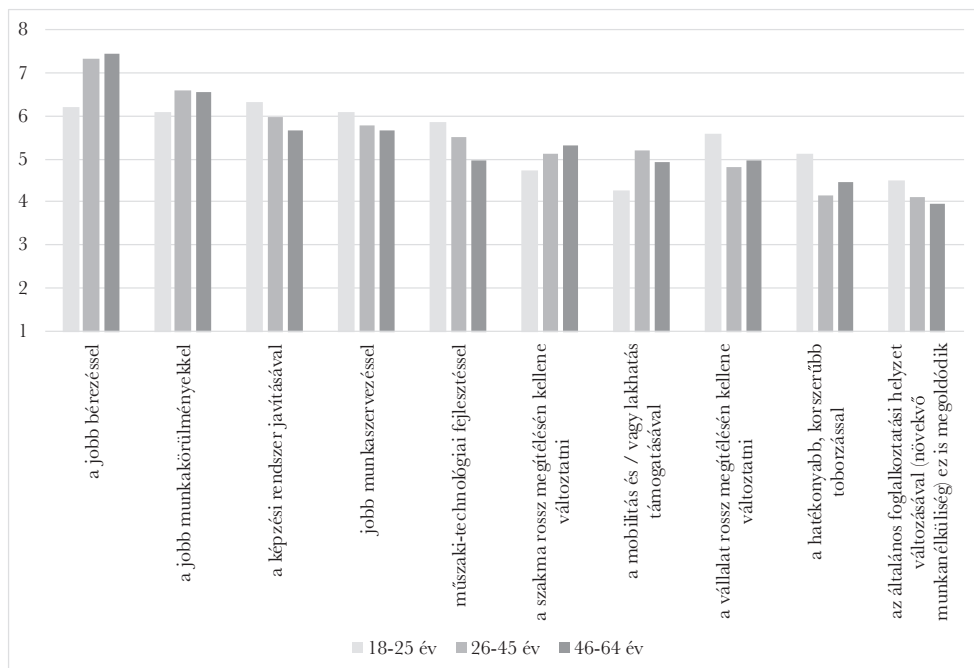


Forrás: Saját kutatás

A munkaerőhiány mérséklésére vagy megszüntetésére felsorolt eszközök közül a legjelentősebb okként kikiáltott bérezés kapta messze a legmagasabb pontszámot, a résztvevők szerint a jobb jövedelmezés lenne a leghatékonyabb eszköz a munkaerőhiány problémájára. Ezt követte a jobb munkakörülmények biztosítása, mely 6,5-es átlagértékkel szerepel a második helyen. A válaszadók szintén fontosnak tartják a képzési rendszer javítását (értékelés átlaga: 5,9) és a jobb munkaszervezést (értékelés átlaga: 5,8) a foglalkoztatási helyzet javításában. Ezen felül 5 fölötti átlagokkal szerepelnek még a műszaki-technológiai fejlesztések, a szakma megítélésének javítása, illetve a mobilitás/lakhatás támogatása is. A kérdőív kitöltői legkevésbé a munkanélküliség növekedésének következtében beálló rendeződést látják célravezető megoldásnak (értékelés átlaga: 4,1) (11. ábra).

Az egyes korcsoportok értékeléseinek átlagát vizsgálva azt láthatjuk, hogy a jobb bérezés, mint munkaerőhiányt mérséklő tényező az idősebbek számára nagyobb jelentőséggel bír, mint a fiatalabb korosztály véleménye szerint. A fiatalabbak számára inkább a képzés, a munkaszervezés, a műszaki-technológiai feltételek, a vállalat megítélése, valamint a toborzás fejlesztése, javítása hozhat hatékony megoldást, míg az idősebbek a bérezés mellett a munkakörülmények, illetve a szakma megítélésének javításában látnának nagyobb potenciált a fiatalabbakhoz képest (12. ábra).

12. ábra: A „Milyen eszközökkel lehetne megszüntetni / mérsékelni a munkaerőhiányt?” kérdésre adott értékelések átlaga korcsoportok szerint (1=aligha segít – 8=minden bizonytal)



Forrás: Saját kutatás

A szállítási ágazat vizsgálatba bevont munkaköreiben dolgozók értékelései néhány szempont mentén eltértek egymástól. Ugyan a jobb bérezés minden munkakörben az első helyen szerepelt a fontossági sorrendben, ám a járművezetői és az adminisztratív feladatokat végző válaszadók kevésbé tartották fontosnak, mint a többi csoport. Az utóbbi munkakör dolgozói a legtöbb tényezőt alacsonyabb értékekkel minősítették, mint a többi szakterület képviselői, ám a hatékonyabb, korszerűbb toborzást és az általános foglalkoztatási helyzet változásainak hatását ők értékelték a leghasznosabbnak. A kereskedelmi feladatokat végzők épp ellenkezően vélekedtek, mint az adminisztratív munkakörök válaszadói, ők az előbb említett három szempont, illetve a mobilitás/lakhatás támogatásának kivételével minden eszközt hasznosabbnak ítélték, mint a többi munkakör képviselői.

Bár a lehetséges válaszok között a műszaki-technológiai fejlesztések az adminisztratív és a forgalmi területeken is gyengébben szerepeltek, a szolgáltatásokat nyújtó, irodai munkákban már a kiterjesztési hullámban is jelentkezhethet az automatizálás hatása a 2020-as évek végéig (vö. Kókuti, 2022a, 2022b).

ÖSSZEFOGLALÁS

A vizsgálat keretében az észak-alföldi és a nyugat-dunántúli régióban mértük fel az érintettek véleményét és meglátásait a szervezetüknél tapasztalható munkaerőhiány mértékéről, jelleméről, valamint a munkaerőhiány lehetséges kezelési módjairól. A kérdőívet kitöltők zömében férfiak voltak, emellett legtöbbször szakiskolai, vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek. A felmérésben a szállítási ágazatot legnagyobb arányban a járművezetői, a forgalmi és a műszaki-karbantartási pozíciókban dolgozók képviselték.

A kutatás legfontosabb eredményei arról tesznek tanúbizonyságot, hogy a szállítási ágazat vonzó pálya és kielégítő munkahely a munkavállalók számára. A vizsgálatban résztvevő munkavállalók jellemzően tudatosan indultak a szállítási ágazat irányába, emellett az anyagi szempontok voltak azok, amelyek a szakma- és munkahelyválasztást leginkább befolyásolták. A résztvevők összességében szeretnének hosszú távon a jelenlegi munkahelyükön és szakmájukban dolgozni. A kutatásba bevont két régió közül az észak-alföldi résztvevők voltak azok, akik pozitívabban viszonyulnak a jelenleg végzett munkájukhoz az ágazatban. A két régió közötti különbségeket az alábbiak szerint foglalhatjuk össze:

- A munkahelyválasztás szempontjai közül csak néhány esetben vélekedtek eltérően a felmérésbe bevont régiók válaszadói. A legnagyobb különbséget az osztályozások között a „családi hagyományok” változó mentén találtuk, melyet az észak-alföldi résztvevők jelentősen meghatározóbbnak vallottak.
- A szakma presztízse kevésbé befolyásolta a nyugaton dolgozókat a szakmaválasztásban mint az észak-alföldi résztvevőket.
- Az észak-alföldi válaszadók valamelyest elkötelezettebbek a szakmájuk és a munkahelyük iránt, mint a nyugat-dunántúli társaik.
- A bizonytalanságot, átmenetiséget leíró kijelentések mentén rendre a nyugat-dunántúli régióban dolgozók adtak átlagosan magasabb pontszámokat.

- A jelenlegi pozícióval való elégedettséget az észak-alföldiek 45,1%-a jelölte meg, addig ez az érték a nyugat-dunántúli válaszadók esetében mindössze 36,4% volt.
- A nyugati régióban jóval magasabb azoknak az aránya, akik nem látják igazán milyen lehetőségük lehet a karrierjükben – 16,1% volt a térségben, míg az észak-alföldi résztvevők körében 7,9%.
- A két régió válaszadói egymástól eltérő tapasztalatokkal rendelkeznek a munkaerő utánpótlás terén. Összességében elmondható, hogy az észak-alföldi válaszadók inkább elégedettek az újonnan belépők lehetőségeivel, mint a nyugat-dunántúli résztvevők.
- A kezdeti nehézségekkel, de egyébként könnyű beilleszkedést megjelölők arányaiban is markáns különbséget láthatunk, ám a legnagyobb eltérést az „egyáltalán nem megoldott az utánpótlás” állítás megítélésében tapasztaltuk, melyet az észak-alföldiek 8,5%-a, a nyugat-dunántúliaknak pedig 28,0%-a jelölt meg.
- A munkaerőhiány jóval erőteljesebben sújtja a nyugat-dunántúli régió szállítási ágazatát, körükben összesen 70,3% jelezte, hogy van betöltetlen pozíció, illetve egyre nagyobb a munkaerőhiány a munkahelyén, míg az ország észak-keleti régiójában ez az érték csupán 44,5% volt.

A két régió közötti különbség okai közül kiemelendő azok elhelyezkedése, valamint a területhez kapcsolható munkaerő megtartási jellemzők. Ausztria elszívó hatása a nyugat-dunántúli régióban erőteljesebben jelentkezik, sőt az itt működő vállalatoknak Bécs mellett Burgenlanddal és a pozsonyi régióval is versenyezniük kell annak érdekében, hogy meg tudják tartani munkavállalóikat. Ezzel szemben az észak-alföldi régió munkavállalóinál a stabil, kiszámítható munkáltató kínálta lehetőségek hosszú távra csábítják a munkavállalókat, s nem ritka az egyes családokban kialakuló dinasztikus munkavállalói hagyomány az adott vállalatnál.

A munkaerőhiány csökkentése érdekében tett intézkedéseknek ennek megfelelően egyrészt reflektálniuk kell a határon túli munkavállalásra – a magasabb fizetések mellett a ki-magasló munkahelyi környezet, és a munkavállalóbarát munkahelyi kultúra tud csábító lenni –, másrészt építeniük kell a hagyományokat, a stabilitást és a kiszámíthatóságot preferáló munkavállalók megtartására.

A nemzetközi jó gyakorlat szerint a munkaerőhiány orvoslásának első lépését a vizsgált vállalat átvilágítása adja. A munkaerő-mozgás pontos tendenciáinak felmérése teszi lehetővé a valódi problémakör azonosítását és megoldását (Mahendran et al., 2006). A vállalat folyamatainak pontos ismerete segít majd kiválasztani a legmegfelelőbb jó gyakorlatot a cég specifikus problémáira. A szakirodalom és a tapasztalat azt mutatja, hogy az alábbi lépések különösen jól alkalmazhatók a szállítóiparban:

- A munkavállalók fizetésének emelése.
- Belépési bónusz.
- Több otthon töltött idő, kedvezőbb műszak.
- A munkavállalói életkor csökkentése.
- Nők felé nyitás.
- A szállítóipari, járművezetői szakma imázsának fejlesztése.
- A seregben leszerelt katonák szállítóiparba való terelése.

- A telephelyeken, megállóknál, állomásokon, járműn való bánásmód javítása, a munkavállaló védelme.
- Önvezető járművek, a járműflotta általános modernizációja.
- Külföldi munkavállalók foglalkoztatása.
- Oktatás szerepe.
- Mobilitás ösztönzése.
- Atipikus foglalkoztatási formák.

A felsorolt eszközök közül a már említett alapos elemzést követően lehet azonosítani azon beavatkozási pontokat, melyek átmeneti, vagy hosszabb távú megoldást jelenthetnek a problémára. Ami látható jelen vizsgálat alapján az az, hogy a nyugati régió esetében a fizetés, és a munkahelyi körülmények alakítása mellett a szervezethez való lojalitás kialakítása, míg a északi régió esetében a munkakörülmények javítása, a lojalitás jutalmazása, a családtagok megszólítása, valamint a fizetés és lakhatás rendezése tud eredménnyel szolgálni (vö. András et al., 2021).

A tanulmányban bemutatott kutatás a GINOP-5.3.5-18-052 azonosító számú „A munkaerőhiány lehetséges kezelési módjai a szállítási ágazatban” című projekt keretében valósult meg

FELHASZNÁLT IRODALOM

- András István – Balázs László – Rajcsányi Molnár Mónika (2021): Szervezeti kultúra- és érzelmiintelligencia-központú szervezetefejlesztési folyamatok egy felsőoktatási intézményben. In: Balázs László (szerk.): *Érzelmi intelligencia és szervezetefejlesztés*, DUE Press, Dunaújváros, 117–130.
- Arrow, Kenneth J. – Capron, William M. (1959): Dynamic Shortages and Price Rises: The Engineer-Scientist Case. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 73., no. 2., 292–308. <https://doi.org/10.2307/1883726>
- Ball, Laurence M. (2009): *Hysteresis in Unemployment: Old and New Evidence*. NBER Working Paper, No. 14818. <https://doi.org/10.3386/w14818>
- Barnow, Burt S. – Trutko, John W. – Piatak, Jaclyn S. (2013): *Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures*. W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan. <https://doi.org/10.17848/9780880994132>
- Blank, David J. – Stigler, George J. (1957): *The Demand and Supply of Scientific Personnel*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Brien, Anthony (2004): The New Zealand hotel industry: Vacancies increase while applicant numbers and calibre decrease. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, vol. 5., no. 1., 87–103. https://doi.org/10.1300/J149v05n01_05
- Butz, William P. – Bloom, Gabrielle A. – Gross, Mihai E. – Kelly, Terrence K. – Kofner, Aaron – Rippen, Helga E. (2003): *Is There a Shortage of Scientists and Engineers? How Would We Know?* CA: RAND Corporation, Santa Monica. <https://doi.org/10.1037/e442152005-001>
- Franke, Walter – Sobel, Irving (1970): *The Shortage of Skilled and Technical Workers*. Heath-Lexington Books, Lexington, Massachusetts.
- Griffeth, Rodger W. – Hom, Peter W. – Gaertner, Stefan (2000): A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, vol. 26., no. 3., 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Harrington, Paul E. – Sum, Andrew M. (1984): *Skills Shortages and Employment and Training Policy in the U.S.: Past Relationships and Desirable Future Directions*. Center for Labor Market Studies, Northeastern University, Boston.

- Köllő János – Nagy Daniella – Tóth István János (2017): Mit értünk „munkaerőhiányon”? In: Fazekas, Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 48–56.
- Köllő János – Varga Júlia (2017): Torzítások az üresállások statisztikaiban, valamint a vállalati és munkaközvetítői hiányjelzésekben. In: Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2016*. MTA Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 73–75.
- Központi Statisztikai Hivatal (2018): *Magyarország 2017*. Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xfp/idoszaki/mo/mo2017.pdf>, Letöltve: 2021.10.08.
- Kókuti Tamás (2022a): Mesterséges intelligencia és foglalkoztatás. In: Keszi-Szeremlei, Andrea – Rajcsányi-Molnár Mónika – András István (szerk.): *Gazdasági növekedés és fenntarthatóság. Globalizáció a 21. században*. DUE Press, Dunaújváros, 39–51.
- Kókuti Tamás (2022b). Mesterséges intelligencia és elektromobilitás. In: Balázs László – Rajcsányi-Molnár, Mónika – András István (szerk.): *Elektromobilitás és társadalom*. DUE Press, Dunaújváros, 69–82.
- Mahendran, A. – Dockery, A. M. – Affleck, F. (2006): *Skills shortages in the Australian rail industry. Constraints to Full Employment: Fiscal and Monetary Policy*. WorkChoices and Job Insecurity.
- Mesics Olivía (2021): *A munkaerőpiaci kihívásokra válaszokat adó HR stratégiák vizsgálata a magyar járműipari cégeknél* [doktori értekezés]. Soproni Egyetem, Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar, Széchenyi István Gazdálkodás-és Szervezéstudományok Doktori Iskola.
- Milman, Ady (2003): Hourly employee retention in small and medium attractions: The Central Florida example. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 22., no. 1., 17–35. [https://doi.org/10.1016/s0278-4319\(02\)00033-6](https://doi.org/10.1016/s0278-4319(02)00033-6)
- Nadiri, Halil – Tanova, Cem (2010): An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organisational citizenship behaviour in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, vol. 29., no. 1., 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Rajcsányi-Molnár Mónika – András István (2013): Önkéntes társadalmi felelősségvállalás: innovációs CSR rendszerepítés egy magyarországi nagyvállalatnál. In: Rajcsányi-Molnár, Mónika – András, István (szerk.): *Metamorfózis: Globális dilemmák három tételben*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 140-171.
- Reymen, Dafne – Gerard, Maarten – De Beer, Paul – Meierkord, Anja – Paskov, Marii – Di Stasio, Valentina – Donlevy, Vicki – Atkinson, Ian – Makulec, Agnieszka – Famira-Mühlberger, Ulrike – Lutz, Hedwig (2015): *Labour market shortages in the European Union. European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy*. Elérhető: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU%282015%29542202_EN.pdf Letöltve: 2021. 10. 10.
- Sebők Marianna (2017): Munkaerőhiány és a munkaerő-mobilitás empirikus kutatása. *A Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar periodikája*, 18. évf., 2. szám, 55.
- Tóth István János – Nyíró Zsanna (2017): A „munkaerőhiány” a hazai közbeszédben. In: Fazekas Károly – Köllő János (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2016*. MTA Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 57–62.
- Zerényi Károly (2019): A munkaerőhiány jellemzése itthon és külföldön. *Prosperitas*, 6. évf., 2. szám, 95–115. https://doi.org/10.31570/prosp_2019_02_5