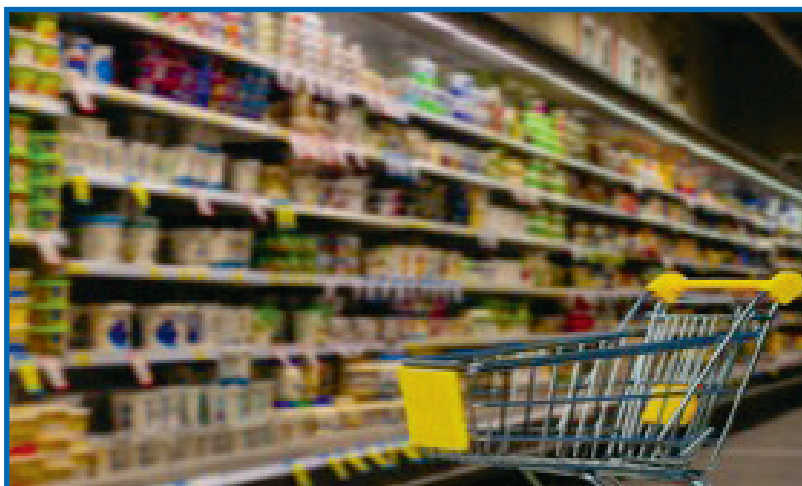


TÁJÉKOZTATÓ

Munkaerőpiac és foglalkoztatás
A GINOP-5.3.5-18-2018-00003

A nagykereskedelmi ágazat
munkaerőigényeinek és készségigényeinek
előrejelzése elnevezésű projektről



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



Tartalom

A kérdőívet kitöltő munkaadók	4
Munkaerőpiac és foglalkoztatás	5
Gyakornokok foglalkoztatása	5
Szakmát váltó munkavállaló.....	6
Megváltozott munkaképességű munkavállaló	7
Hátrányos helyzetű munkavállalók	8
Szociális hozzájárulási adó (szochó) kedvezmény	9
Hátrányos helyzetű munkavállalók helyzete.....	9

A kérdőívet kitöltő munkaadók

A kutatásban részt vevő 20 ágazati munkaadó többsége tapasztalt, régóta működő vállalat – 70%-a több mint 15 éve üzemel. A cégek közül mindegyik a konvergencia régiók egyikében helyezkedik el – ahogy a projekt is elsősorban erre a területre koncentrál: az Észak-Alföldi régióra, az Észak-Magyarországi régióra, a Közép-Dunántúli régióra, a Nyugat-Dunántúli régióra, a Dél-Dunántúli régióra és kiemelten a Dél-Alföldi régióra – mindössze egy vállalat rendelkezik Közép-Magyarországi telephellyel is.

A kérdőíveket főként középvállalkozások töltötték ki – 60%-ban estek ebbe a kategóriába a vállalkozások –, 20%-uk kisvállalkozásnak számít, 20%, ahol a foglalkoztatottak száma még ennél is magasabb. A bevont nagykereskedelmi munkáltatók átlagosan 320 főt foglalkoztatnak, illetve a bevételt illetően a megkeresett vállalatok átlagos éves árbevétele – nagy szórás mellett – 6.350.167.506 forint.

Összességében elmondható, hogy a projektbe olyan nagykereskedelmi munkavállalókat vontak be, akik többsége a konvergencia régióban, régóta működő, magas árbevétellel rendelkező középvállalkozások alkalmazottai voltak.

Munkaerőpiac és foglalkoztatás

A nagykereskedelmi ágazat munkaerőigényeinek és készségigényeinek előrejelzése projekt során készült kérdőívben a munkaerőpiac különböző munkaügyi jogviszonyai, valamint a foglalkoztatottak típusai, felkészültsége és készségei is vizsgálva voltak, a projektben részt vevő munkaadók válaszai alapján.

Gyakornokok foglalkoztatása

A megkérdezett vállalkozások 45%-a – tanulószerveződés¹ keretében – foglalkoztat gyakornokot, akiket az alábbi kritériumok mentén értékelték:

- tanuló munkaerő gyakorlati felkészültsége,
- tanuló munkaerő alapkészségbeli (írás, olvasás, számolás) felkészültsége,
- gyakornokok tanulási hajlandósága,
- emberi, soft skill² jellegű fejlődés.

1 Tanulószerveződés kötése már csak kifutó jelleggel, a 2020. május 31. előtt létesített tanulói jogviszonyban lévő tanulóval van lehetőség legkésőbb 2023-2024-ig, az új szakképzési törvény értelmében a tanulószerveződést a szakképzési munkaszerveződés váltja fel.

2 A soft skill olyan készségek gyűjtőneve, amelyek személyes és szociális tulajdonságokat írnak le és nem a tudáshoz kapcsolódnak (pl.: kommunikációs készség, csapatmunka, kreativitás, problémamegoldó készség, kritikus gondolkodás, empátia, megbízhatóság). Alapvetően határozzák meg azt, hogy valaki hogyan, milyen eredménnyel tud ellátni egy adott munkakört, általában nehezebben taníthatók, illetve sajátíthatók el.

A vizsgált vállalatoknál dolgozó tanuló munkaerők fenti szempontok szerinti készségei minimális eltérésekkel, de átlagosan felkészültnek mondhatók, egy-egy kiugró érték kivételével.

A megkérdezett munkaadók 55%-a nem foglalkoztat gyakoronokot, ennek okát elsődlegesen a tanulók jelentkezésének hiányában, a korábbi rossz tapasztalatokban – felkészültség, fejlődési képesség –, valamint az állami ösztönzőrendszer hiányosságaiban látták.

Szakmát váltó munkavállaló

A kérdőív a nagykereskedelmi ágazatban a szakmát váltó munkavállalók foglalkoztatottságát is felmérte. A megkérdezett munkaadók közül hat válaszolta azt, hogy alkalmaz szakmát váltó munkavállalót.

A projektben részt vevő munkaadók a foglalkoztatott, szakmát váltó munkavállalókat az alábbi szempontok szerint értékelték:

- szakmai felkészültség,
- alapkészségbeli (írás, olvasás, számolás) felkészültség,
- soft skill szintű felkészültség,
- tanulási képesség.

A fenti szempontok szerint ez a kategória is átlagos értékeket hozott, azon munkavállalók, akik új munkakörben dolgoznak, elsősorban a soft skill készségek terén voltak felkészültek.

Megváltozott munkaképességű munkavállaló

A projektbe bevont munkaadók válasza alapján kiderült, hogy a megkérdezettek 40%-ban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót – a rehabilitációs hozzájárulás elkerülése, illetve a megváltozott munkaképességű személyeknek megfelelő munkakörök létesítése tényező hatására. Munkajogi sajátosságként leginkább a rész-munkaidős foglalkoztatásukat emelték ki a munkáltatók.

Abban az esetben, ha az állami ösztönzőrendszer jobban segítené a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását, ez a százalékos arány megemelkedne. Elsősorban a szociális hozzájárulás kedvezményének mértéke és az állami támogatás összegének megemelése lenne motíváló tényező a kutatásban részt vevő vállalatok számára.

A 8 db nagykereskedelmi munkakörben – a felmérés alapján – a Kereskedelmi ügyintéző, az Áruelőkészítő, áruösszeszekészítő munkakör és a Kereskedelmi tervező, szervező szakmában tudnának jól teljesíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalók.

GYES-ről vagy GYED-ről visszatérő, illetve külföldi állampolgárok vagy külföldről hazatérő munkavállalók

A nagykereskedelmi vállalkozások 70%-ánál dolgoznak GYES-ről vagy GYED-ről visszatérők, a külföldi állampolgárok vagy külföldről hazatérő munkavállalók nem jellem-

zók. Utóbbiak a Kereskedelmi tervező, szervező, az Áruelőkészítő, áruösszekészítő, a Pultfeltöltő, árufeltöltő, valamint a Rakodómunkás szakmák területén tudnak jól teljesíteni a projektbe bevont munkaadók válaszaik alapján, nagyrészt nincs különbség a szakmai felkészültségüket illetően.

Hátrányos helyzetű munkavállalók

Hátrányos helyzetű munkavállalónak számít, aki:

- az 50. életévét betöltötte, vagy
- nincs középfokú végzettsége, szakképesítése, vagy
- saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy
- az előző 6 hónapban nem állt rendszeresen fizetett alkalmazásban, vagy
- mélyszegénységben él, és munkába állási esélyeit javítaná a szakmai tapasztalatszerzés, képzés.

Fenti kritériumokat figyelembe véve a nagykereskedelmi munkaadók többsége (57%) válaszolta azt, hogy dolgoznak vállalatuknál hátrányos helyzetű munkavállalók.

Szociális hozzájárulási adó (szochó) kedvezmény

A megkérdezett nagykereskedelmi ágazati vállalkozások 40%-a érvényesíti a Szociális hozzájárulási adó (szochó) kedvezményt, az alábbi jogcímek alapján:

- Megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása,
- Munkaerőpiacra lépő munkavállaló alkalmazása,
- Három vagy több gyermeket nevelő, munkaerőpiacra lépő női munkavállaló alkalmazása,
- Szakképzetlen, betanított munkaerő alkalmazása.

Hátrányos helyzetű munkavállalók helyzete

A vizsgált munkaügyi jogviszonyok tekintetében van még hova fejlődniük a nagykereskedelmi vállalatoknak, de összességében elmondható, hogy:

- a gyakornoki programok százalékos aránya nem elhanyagolható,
- a szakmát váltó munkavállalók tekintetében alacsony a foglalkoztatás aránya,
- a megváltozott munkaképességű-, a GYES-GYED-ről visszatérő, továbbá a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása inkább a kiskereskedelmi ágazatban van jelen, de a százalékos arányokat nézve a nagykereskedelemben sem elhanyagolható a szerepük,

- az ágazatban alkalmazzák a foglalkoztatottak speciális igényeinek megfelelő munkaformákat - pl. részmunkaidő, rugalmas munkaidő - és a vállalkozások nagyrészt élnek a szociális hozzájárulás kedvezményének érvényesítésével is,
- a kapott válaszok alapján egyértelműen szükségesnek mondható az állami ösztönzőrendszer fejlesztése.



**Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi
Társaságok Országos Szövetsége
/ÁFEOSZ-COOP Szövetség/**

1097 Budapest, Könyves Kálmán krt. 11/C

Telefon: 1/455-5444

www.kereskedelem535.hu

www.afeosz.hu