



## BESZÁMOLÓ

a

**GINOP-5.3.5-18-2018-00009**

**Vendéglátó és idegenforgalmi munkaerőhiány  
kezelése a Balaton északi partján – vállalkozók  
bevonásával**

**című projekt végrehajtásáról**



A program végrehajtásának menetrendje és a program során keletkezett valamennyi dokumentáció megtalálható a [www.balatonimunkaero.hu](http://www.balatonimunkaero.hu) honlapon. Így a jelen szakmai beszámoló csak azokat a kiemelt megállapításokat tartalmazza, amelyek a pályázat kiírásának céljai és a pályázat tervezése során megfogalmazott szándékok tekintetében kiemelten fontosak.

A program céljával kapcsolatban a honlapon megtekinthető egyrészről a megvalósíthatósági tanulmány, másrészről a fejlesztési terv, mindkettő megfogalmazza a program céljait, és az ezeknek alárendelt cselekvési tervet.

A program alapvető céljának itt röviden azt tudjuk megfogalmazni, hogy az utóbbi 5-10 évben a Balatonparti vállalkozások esetében a legfontosabb probléma az általános munkaerőhiány, amely különösen kiterjedt a szakképesítéssel rendelkező dolgozókra, így a médiában rendszeresen visszatérő téma volt a szakácshiány, pincérhiány, illetve az egyéb idegenforgalmi vállalkozásoknál felmerült létszámihiány, mint például a szobaasszonyok, recepciósök is. A program megfogalmazott célja az volt, hogy az érintett vállalkozói körrel egyeztetve rávilágítást kapjunk a jelenség körülményeire és az esetleges jobbító intézkedések szükségességére. A program megfogalmazása során természetesen azon az alapvető helyzeten változtatni nem tudtunk, hogy a nyári munkaerőhiány a Balatonparti vállalkozások esetében alapvetően visszavezethető egy olyan munkaerőpiaci helyzetre, amely az idegenforgalomban jelentősen érdekelt más uniós országokban is tapasztalható, azaz az idegenforgalmi szezon nem egész éves foglalkoztatási igényt mutat, hanem a hazánkban ún. balatoni, vagy nyári szezon alatt a munkaerőhiány jelentősen megugrik, miközben a munkavállalók alapvetően olyan foglalkoztatásban érdekeltek, amely egész éves munkalehetőséget, és így jövedelmet biztosít részükre.

A program lebonyolítói, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége KISOSZ és a Vállalkozók Területi Ipartestülete (Tapolca), mint az IPOSZ tagszervezete, ennek tudatában fogalmazta meg a program vizsgálati módszereit, és a tapasztalatokat képviseli egyrészről az NGTT Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács munkájában a hazai KKV vállalkozások foglalkoztatóképességének növelése céljából, illetve a VT Vállalkozásfejlesztési Tanács munkájában.

A módszerek között szerepelt egy vállalkozói felmérés elvégzése, ehhez a programot lebonyolítók megkeresték a Balaton északi partján működő vállalkozásokat, és a programban vállalt önkéntes részvétel alapján együttműködési megállapodást kötöttek 50 idegenforgalmi – vendéglátó vállalkozással, hogy helyzetelemzésükkel és véleményükkel elősegítik a program sikeres lebonyolítását.

A program tervezésekor a két szakmai érdekképviselet a korábbi évek munkaerőhiánnyal terhelt jellemzőit vette

figyelembe, azonban a program lebonyolítása során váratlanul szembe kellett nézni a koronavírus járványhelyzet kérdésével, amely pont a vendéglátó szektorban jelentős nehézséget okozott a járvánnyal összefüggő korlátozó intézkedések miatt, így a vendéglátó szakmai legnagyobb problémáját 2020 tavaszán, majd a rövid nyári szezon után az őszi második hullámban is nem a munkaerőhiány, hanem a kötelező bezárás, illetve a vendégek hiánya okozta. Ennek tükrében a résztvevő konzorciumi partnerek alkalmazkodva a járványhelyzethez a kérdőíves és mélyinterjúk felmérés során nem csak a korábbi évek tapasztalatára és a jövőben becslésekre kérdeztek rá, hanem már röviden érdeklődtek a járványhelyzettel összefüggő problémákról is, így megkérdezték a vállalkozásokat a talpon maradás esélyeiről, a vállalkozások jövőjét meghatározó tartalékok nagyságáról, valamint a tanácsadási szolgáltatás során a foglalkoztatási problémákon túl a kormányzati intézkedések végrehajtása érdekében segítették az érdeklődő vállalkozásokat a különböző adó- és hitelkedvezmények, bérleti díj moratóriumok és bérkompenzációs támogatások igénybevétele során is.

A kérdőíves felmérés teljes anyaga a válaszok elemzésével és tanulmányával együtt megtalálható a pályázat honlapján, így a jelen beszámolóban elsősorban az alapproblémával, azaz a foglalkoztatás helyzetével foglalkozunk, és erről kívánunk rövid tájékoztatást adni.

A vizsgált vállalkozások esetében megállapítható, hogy többségük régóta és stabilan működik a Balaton északi partján, attól függetlenül, hogy a tulajdonosi kör az érintett régióban található-e, hiszen különösen a szezonálisan nyitva tartó vállalkozásoknál fordul elő gyakrabban, hogy a vendéglátó vállalkozást más régióban, megyében működtetik, és egy telephelyként a balatoni szezonra nyitják meg az alkalmi vendéglátó egységet. Ezzel párhuzamosan az is megállapítható, hogy az általuk adott vélemények meghatározóak, ugyanis a kérdőíves felmérés alapján látható, hogy a megkérdezett KKV vállalkozások döntő többsége közvetlenül irányítja a vendéglátó egység munkaszervezetét, illetve annak három negyedében segítő családtagja közreműködését veszi igénybe, azaz a vendéglátó egységek a nagy szállodák kivételével jellemzően családi jellegű KKV vállalkozások, ahol a tulajdonosok majdnem teljes mértékben rendelkeznek szakképesítéssel, és jelentős szakmai tapasztalattal. Az egyes vállalkozások által foglalkoztatott létszám tekintetében megállapítható, hogy a vizsgálat széleskörű volt, azaz szerepelt olyan családi jellegű panzió, ahol a foglalkoztatotti létszám a 35-40 főt meghaladta, ugyanakkor előfordult olyan vendéglátó egység, ahol 4-5 fős személyzettel látták el a tevékenységet. A megkérdezett vállalkozások összesen több, mint 500 főnek biztosítanak a folyamatos munkalehetőséget a térségben. A foglalkoztatási formák tekintetében a vizsgálat megállapította, hogy még mindig a leggyakoribb a határozatlan idejű munkaviszony, mert a vendéglátó vállalkozások pont a munkaerőhiány miatt törekednek arra, hogy stabil alkalmazotti létszámmal dolgozzanak. Ugyanakkor a balatoni

szezon megnövekedett forgalma szükségessé teszi háromnegyedik esetében, hogy a stabil munkavállalói gárda mellett általában egyszerűsített foglalkoztatás, vagy részmunkaidős alkalmazás keretében feltöltsék a létszámot, és itt jelentkezik elsősorban a média által is felkarolt munkaerőhiány. Ezt alátámasztja, hogy a teljes alkalmazotti létszám vizsgálata esetében is átlagszámban egy dolgozó 3-3,5 évet dolgozik az adott vállalkozásnál. Így megállapítható, hogy a vállalkozói kör is megpróbálja a stabil munkavállalói kört foglalkoztatni, hiszen egy másik megközelítésben jelentős a több szezonon keresztül visszatérő alkalmi munkavállalók aránya is.

A nyári idegenforgalmi szezon megnövekedett forgalma miatt a megkérdezettek 72%-ánál vannak olyan munkavállalók, akik csak a nyári szezonra alkalomszerűen, de több évben egymást követően részt vesznek a munkában, és ennek biztosítása érdekében jelennek meg a nyugdíjkorot elért dolgozók a vállalkozások 10%-ánál, illetve a diákmunka a vállalkozások 15%-ánál. Az alkalmazott munkavállalók esetében továbbra is jellemző a szakképesített munkaerő igény, illetve egyre nagyobb súlyt kap az idegennyelv tudása. A diákok foglalkoztatását egyébként elősegíti az is, hogy a megkérdezettek nagy része rész vesz a szakmai utánpótlás nevelésében, azaz tanulófoglalkoztatásban.

Az érdekegyeztetés intézményrendszerében a legsúlyosabb kérdés a szakmában a bérezés helyzete, és ezt a kérdést különösen felerősíti a jelenlegi Nemzeti Konzultáció egyik kérdése is, amely a minimálbér, illetve a szakképesítéshez kötött bérminimum további jelentős emelésére vonatkozik. A vendéglátásban alkalmazható bérstruktúra tekintetében megállapítható, hogy általában vidéken, de még a Balatonparti vállalkozásoknál sem merik alkalmazni a vendéglátó vállalkozások a felszolgálói díjat intézményesen, mert ez az árat tovább emeli, és infláció gerjesztő hatása van. Ezzel párhuzamosan azonban a vendéglátó egység forgalmából majdnem a megkérdezettek 80%-a érdekeltséget biztosít a dolgozói részére, azaz nagyon fontos, hogy igazi mikroközösségként dolgoznak együtt azonos érdekeltség mellett. A megkérdezettek fele jelezte, hogy az elmúlt években a leírt körülmények ellenére rendelkezett munkaerőhiánnyal, és a dolgozó megtartása érdekében a munkabéren és személyes érdekeltségen felül további juttatásokat biztosított az alkalmazottaknak, amelyben szerepel a természetes napi étkezés mellett az utazási hozzájárulás, kismértékben szálláshely közvetítése vagy biztosítása, illetve rugalmas munkaidőszervezés. A munkaerőhiány pótlására az átlagosan számított kieső idő meghaladja az egy hónapot, azaz ennyi idő kell ahhoz, hogy szezonban megfelelő munkaerőt lehessen találni, ez pedig a közvetítő intézményrendszer gyengeségét is jelzi. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó problémák között legnagyobb nehézséget ezek között az alkalmazás, szerződtetés vagy modern terminus technicus-szal a toborzás jelent, de probléma a munkaerő megtartása az elszivárgó hatás miatt, illetve a motiválás is.

A munkaerőpiaci szolgáltatások esetében a vállalkozások közel fele megpróbál munkaerőhöz kapcsolódó kedvezményeket igénybe venni (idős- és fiatalkorú alkalmazottak), de ennek ellenére továbbra is személyes ismeretség útján próbálja meg az utánpótlást biztosítani, és csak egyharmaduk fordul munkaügyi szervezethez. A napjainkban is aktuális minimálbér kérdéshez az egyik legfontosabb válasz a gazdasági tevékenységen túlmutató kötelező béremelés kitermelésének kérdése, ahol a megkérdezettek közel 40%-a jelezte, hogy a kötelező bérkategóriákra vonatkozó rendelkezések a jövedelmezőséget csökkentette, és közel 20%-nál kénytelenek voltak áremeléssel reagálni. Ez azért érdekes, mert napjainkban az MNB Magyar Nemzeti Bank már megkezdte az intézkedéseket az inflációs visszaszorítására, miközben a várható kötelező legkisebb bérek újabb drasztikus emelése részben infláció növekedést okoz. Így az őszi bértárgyalásokra a vállalkozások által megfogalmazott tapasztalatokat és javaslatokat az érintett érdekképviselteknek jelezni kell, ezek egyik legfontosabb eleme, hogy a vállalkozások kétharmada csökkentené a foglalkoztatásra rakódó elvonásokat, terheket, bővítené a foglalkoztatáshoz köthető támogatásokat, és további közel 20%-uk a szezon jellegű vállalkozásoknál még rugalmasabb munkajogi megoldásokat kezdeményez.

A javaslatokat az érintett érdekképviseltek a munkaadói társ-érdekképviseltek felé is jelezték, így a probléma várhatóan az őszi bértárgyalásokon is előtérbe kerül.