

# Munkaerő- és készséghiány Európában

Az Európai Bizottság Akcióterve a Munkaerő- és készséghiány csökkentésére

**Az Európai Bizottság 2024 márciusában publikálta Akciótervét, melynek célja a munkaerő- és készséghiány csökkentése Európában<sup>1</sup>, amelyben a tagállamok és a szociális partnerek szoros együttműködését javasolja az általánossá és állandóvá váló munkaerőhiány csökkentésére. Az Akcióterv előzménye az európai szociális partnerek közös nyilatkozata, amelyet az ún. Val Duchesse Csúcstalálkozó (2024) kapcsán publikáltak januárban, arra irányítva az EU legfontosabb döntéshozóinak figyelmét, hogy a munkaerő- és készséghiány kezelése közös fellépést és megerősített szociális párbeszédet kíván, amely elengedhetetlen az EU versenyképességének javítása érdekében.**

Munkaerő- és készséghiány az európai munkaadók tapasztalata szerint

A [BusinessEurope elemzése szerint](#) az elmúlt évtizedben az EU munkaképes korú lakossága a 2012-es 269 millióról 264 millióra csökken 2021-re. 2022-ben az EU-ban a 20-64 éves foglalkoztatottak száma 193,5 millió főre tehető. Az EU munkaképes korú népessége a következő években várhatóan csökkenni fog, 2050-ig további 35 millió fővel. A távolabbi jövőre nézve a 2100-ig az EU munkaképes korú népessége várhatóan 57,4 millióval csökken, az eltartottak aránya 2100-ra 33%-ról 60%-ra emelkedik. E tendenciák eredményeként az EU részesedése a világ népességéből tovább fog csökkenni - a jelenlegi 6%-ról 2070-re 4% alá. E tekintetben a legnagyobb kihívás a munkaerőpiacon az egyre nagyobb arányban jelen lévő idősödő-, és az egyre kisebb arányban megjelenő fiatal munkavállalói réteg. A munkaerőpiaci keresletnek nem megfelelő képesítés, a gyakorlati igényeknek nem megfelelő iskolai és képzési tananyagok további munkaerőhiányhoz vezetnek azzal, hogy nem áll rendelkezésre elegendő megfelelően képzett szakember.

A BusinessEurope vállalatok körében végzett felmérése kiemeli, hogy a munkáltatók minden szükséges képzettségi szinten hiánnyal kénytelenek szembesülni Európában, de különösen igaz ez az műszaki (főként matematika, IT) és mérnök képzettség, valamint ügyfélszolgálati munkakörök terén. A 110 vállalat megkérdezésével készített elemzés szerint a válaszadók 46 %-a azonosított valamilyen hiányt a természettudományos készségek (STEM) területén, és összesen 34 % valamilyen szakképesítést. Megfigyelhető egy csökkenő trend a beadott álláspályázatok számában, és romlik a munkavállalók lojalitása is, ezzel a kiválasztással foglalkozó szakembereknek a korábbiaknál sokkal rugalmasabbnak kell lenniük a megfelelő jelölt kiválasztásakor. Így a munkáltatók sokkal inkább hajlandóak olyan embereket felvenni, akik azon túl, hogy nem felelnek meg minden tekintetben a munkaadó elvárásainak, képzésre is szorulnak. A felmérés szerint a munkavállalók tanulási hajlandósága megfelelőnek vagy jónak mondható, a munkáltatók inkább az elavult vagy nem megfelelő tananyagban látják a képzések korlátait. E tekintetben a BusinessEurope a munkáltatókkal való együttműködés fontosságára hívja fel a figyelmet a tananyag kidolgozása során. A

<sup>1</sup> [Labour and skills shortages in the EU: an action plan](#)

megkérdezett vállalatok 60 %-a beszélt arról, hogy egyre nagyobb a jelentősége a külföldi munkaerőnek, legyen az EU-n belüli, vagy harmadik országból érkező munkavállaló.

Ezzel a felméréssel és a Val Duchesse-i nyilatkozattal indította el a BusinessEurope azt a folyamatot, amely végül elvezetett az Európai Bizottság Akciótervéhez, amely az európai szociális partnerekkel egyeztetve került megfogalmazásra, tekintve, hogy szerepük meghatározó az Akcióterv alkalmazása során.

### A munkaerő- és készséghiány hajtóerői Európában:

1. A fentiekben a BusinessEurope által már felvázolt demográfiai változások, amelyek csökkentik a munkaerő-kínálatot és növelik bizonyos szolgáltatások iránti keresletet. A munkaképes korú népesség csökkenésének és a teljes népesség számának növekedésének együttes hatása az, hogy egyes szolgáltatások, például az egészségügyi ellátás és a tartós ápolás iránti kereslet növekedése közép- és hosszú távon jelentősen hozzájárul a munkaerőhiányhoz.
2. A zöld és a digitális átállás által várt jelentős munkahely-növekedés, a biztonság iránti megnövekedett igény, a nyílt stratégiai autonómiára való törekvés és az ellenállóképesség javítása mind hatással vannak a munkaerőkeresletre, annak képzettségbeli összetételére. Jelenleg a készséghiány minden képzettségi szintet érint, az akadémiai és műszaki képzettséget egyaránt, különösen fontos az olyan területeken, mint a tudomány, a technológia, a mérnöki tudományok és matematika területén.
3. Az elégtelen munkafeltételek számos foglalkozás és szektor esetében megnehezítik az üres álláshelyek betöltését és a munkavállalók megtartását. A nem megfelelő munkafeltételek, mint az átlag feletti munkaterhelés és az alacsony bérek kulcstényezők a munkaerőhiány állandósulásában az érintett ágazatokban.<sup>2</sup>

Az Akcióterv 5 területen fogalmaz meg intézkedéseket, amelyeket uniós és tagállami szinten, valamint a szociális párbeszéd keretein belül kellene gyorsan megvalósítani.

1. A munkaerőpiacon alulreprezentált csoportok munkába állásának támogatása
2. A készségfejlesztés, képzés és oktatás támogatása
3. A munkafeltételek javítása bizonyos ágazatokban
4. A fair munkaerő áramlás javítása az EU-n belül a munkavállalók és tanulók esetében
5. Tehetségek vonzása az EU-n kívülről

### Milyen konkrét példák alapján képzei el a Bizottság az Akcióterv megvalósítását?

Az Európai Bizottság vállalja, hogy

- új projekteket finanszíroz a hosszú távú munkanélküliség felszámolása érdekében;
- új projekteket finanszíroz a képzésben/foglalkoztatásban részt nem vevő (NEET) fiatalok aktiválása érdekében;
- még több Szakképzési Kiválósági Központot társ-finanszíroz, legalább 100 új központ megnyitásával 2027-ig;

<sup>2</sup> [Employment and Social Developments in Europe \(ESDE\) 2023](#)

- új partnerségeket állít fel a [Készségekről szóló paktumok](#) (Pact for Skills) kezdeményezés keretében;
- javítja a képzési előrejelzéseket, szoros együttműködésben az EU illetékes ügynökségeivel (pl. ETF, CEDEFOP)
- elemzi a táppénz politikát annak érdekében, hogy jó gyakorlatokat mutasson be a munkavállalók és vállalkozások felé;
- értékeli a nyugdíjreformok hatását, hogy bemutathasson több rugalmas nyugdíjba vonulási modellt, és példákat a nyugdíj és a bérjövővel kombinálására.
- elemzi a nemzeti gyakorlatokat a munkahelyi pszichoszociális kockázatok terén.

Az Akcióterv keretében a tagállamok feladata lesz, többek között

- a képzési és oktatási tananyagok hatékonyabb igazítása a munkaerőpiaci igényekhez;
- járadékreform végrehajtása, amely az inaktivitás csökkentését célozza és hatékony segítséget nyújt azoknak, akik képesek fokozatosan visszaállni a munkába;
- adóreform végrehajtása, amely csökkenti az adókat a második keresők, és az alacsony keresők esetében;
- további támogatás nyújtása a társadalombiztosítás digitalizálására, amely javítja a munkaerő tisztességes mobilitását;
- az [„Európa Mozgásban”](#) című tanácsi ajánlás gyors alkalmazása és végrehajtása, melynek célja tanulási mobilitási lehetőségek biztosítása mindenki számára.

A szociális partnerek szerepe az Akcióterv szerint kiterjed

- az alacsony munkafeltételek kollektív szerződéseken keresztüli javítására azokban a szektorokban, ahol jellemzően kedvezőtlenek a munkafeltételek;
- segítenünk kell az alulreprézektált munkavállalói csoportok aktiválásában és az idősödő munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére irányuló új megoldások megtalálásában;
- támogatniuk kell a gyakornoki rendszert és partnerséget kell fenntartaniuk a szakképzési intézményekkel, munkáltatókkal;
- képezniük kell az ápolási szektorban hosszú távon dolgozókat, személyre szabott és digitális megoldásokon keresztül;
- felül kell vizsgálni a szektorokon átívelő irányelveket, amelyek a munkahelyi zaklatás és erőszak kezelését hivatottak kezelni az egészségügyi ágazatban;
- együtt kell dolgozni azért, hogy a harmadik országból érkező hivatásos sofőrök munkafeltételei javuljanak.

Az Akcióterv megvalósítása az európai szemeszteren keresztül kerül nyomon követésre. Ezenkívül a Bizottság fel fogja kérni a tagállamokat, hogy a Foglalkoztatási Bizottságban és a Szociális Védelem Bizottságban az európai és nemzeti szociális partnerek részvételével rendszeres háromoldalú eszmecserét folytassanak erről a kérdésről.

## A BusinessEurope álláspontja az Akciótervről

Kezdeményezőként a BusinessEurope üdvözlí az Akcióterv megalkotását, és úgy tekint rá, mint amely nem csupán útitervként szolgálhat a munkaerő- és készséghiány csökkentéséhez, hanem az EU szociálpolitikai dimenziói számára is iránymutatásként szolgálhat a 2024-2029 közötti időszakra.

Három kiemelt területet jelöl meg, ahol európai szintű és összehangolt szakpolitikára van szükség: a képzési és oktatási rendszerek területén, a munkaerőpiaci- és munkaerővándorlással kapcsolatos szakmai döntéshozatal területén.

Összehangoltan kell kezelni az európai szemeszterben meghatározott prioritásokat, az EU finanszírozási eszközeinek (különösen az ESZA +) felhasználását, teljes mértékben figyelembe véve a szociális partnerek szerepét.

## A BusinessEurope 5 legfontosabb megállapítás az Akcióterv alapján az alábbi:

1. A munkaerő- és készséghiány minden tagállamot és ágazatot érint valamilyen módon, és hatással van a különböző méretű vállalatok termelékenységére és versenyképességére, így vállalkozások számára az elkövetkező években is a figyelem középpontjában marad. A COVID utáni fellendülés exponenciálisan megnövekedett munkaerőigényt jelentett. Ezt mutatja az uniós foglalkoztatás rekordszintű növekedése is: 213,7 millió ember, 74,6%-os foglalkoztatási rátával. Ezzel szemben a munkanélküliségi ráta rekord alacsonyra, 6,2%-ra csökkent, míg a fiatalok munkanélkülisége tovább csökkent, 14,5%-ra (*Európai Bizottság, 2023*). A foglalkoztatási arány növelésében szerepük van a különböző rugalmas munkaszervezési formáknak, de fontos, hogy a termelékenység fenntartása érdekében a teljes munkaidős munkavállalási formák támogatása kerüljön előtérbe.
2. Az egész életpályán át fenntartható foglalkoztathatóság szempontjából nagyon fontos a továbbképzés és átképzés szerepe. A munkáltatóknak felelősségük van abban, hogy a demográfia trendeket figyelembe vevő képzési politikát alakítsanak ki. Erre hívja fel a figyelmet az európai szociális partnerek 2017-ben elfogadott keretmegállapodása, amely az aktív idősödésről szól, és utal a szociális partnerek/menedzsment által a cégen belül az életkori összetétel stratégiai elemzésére, amelyet a munkaadók, a munkavállalók és képviselőik együtt is elvégezhetnek a vállalati készségek, képzettség és tapasztalat elemzésére, figyelembe véve a technológia, demográfiai változásokat.
3. A munkavállalók foglalkoztathatósága szempontjából fontos a rugalmas munkaszervezés lehetősége, amely figyelembe veszi az egyes életszakaszok eltérő igényeit. Ilyen a gyermekgondozás/nevelés, az időskorú rokonok ellátása, amelyeket leginkább a rugalmas munkaszervezési formákon keresztül lehet figyelembe venni, ezzel is támogatva a teljes életpályán át tartó munkaerőpiaci részvételt.
4. A munkavállalók készségei elsődleges tényezői a vállalati versenyképességnek, annak, hogy a cég termelékeny, versenyképes maradjon. A megfelelően képzett munkavállalói állomány nagyon fontos ebben a kontextusban, az egész EU-ban ez jelenti a gazdasági növekedés szűk keresztmetszetét mostanra. A képzési kimenet romlása (PISA) és a tagállami értékelések is aggodalomra okot adó trendeket mutatnak. Az olvasási, matematikai és tudományos készségek alapvetőek a későbbi

tanulások képességek és karrier sikere tekintetében. Európa és az európai vállalatok sikere ezen múlik.

5. Növekszik a kölcsönhatás a mobilitás, migráció és készségek között, hiszen a mobilitás és munkaerővándorlás kiemelt szerepet játszik az üres álláshelyek betöltésében, így a munkáltatók munkaerőigényének kielégítésében. A BusinessEurope az [EU Talent Pool](#) kezdeményezésre hívja fel a figyelmet, amely csökkentheti a munkaerőhiányt a harmadik országból érkezett munkavállalók EU-n belüli mobilitásának ösztönzésével.

### **Az MGYOSZ álláspontja a magyarországi munkaerőhiány kapcsán, európai kontextusban:**

*Ma Európában a legnagyobb kihívása, amivel a munkáltatóknak szembesülniük kell, az az egyre növekvő munkaerő- és készséghiány. Ezért nagyon fontos, hogy legyen egy összeurópai hosszú távú stratégia ennek kezelésére annak érdekében, hogy növekedés és a jólét fennmaradjon a kontinensen. Mind a mértékét, mind a kezelését tekintve eltérő módon jelenik meg a munkaerőhiány Európa egyes országaiban. Az EU-n belüli munkaerőáramlás kelet-nyugati irányú, ezért a mi régióink, benne Magyarország ennek a munkaerővándorlásnak a vesztesei. Ez a jelenség a demográfiai idősődéssel együtt már nagy növekedési kockázat hosszú távon, konzerválhatja a kelet-közép európai országok gazdasági lemaradását. Nincsenek arról pontos statisztikai adatok, hogy hány magyar dolgozik külföldön (az EU-ban), de a becslések szerint ez 3-400 ezerre tehető. Bizonyos felmérések szerint a Magyarországon a felsőfokú oktatásból frissen kikerülő hallgatók legalább 50% tervez külföldön szerencsét próbálni. Így elmondható, hogy ezek a kevésbé fejlett országok fizetik meg az oktatás költségeit, de a jobb gazdasági helyzetben lévő európai országok profitálnak belőle, miközben nem képesek a munkaerőhiány miatt gazdaságilag felzárkózni. Az MGYOSZ úgy gondolja, hogy bár az EU-n belüli személyek szabad áramlása irányelv megkérdőjelezhetetlen, ezeket a következményeket tisztességes módon kezelni kell az EU-n belül. Ezért, az EU-nak fel kell állítani egy pénzügyi mechanizmust a személyek szabad áramlásának fenntartása mellett, amely a kibocsátó országokat kompenzálja az agy- és két elszívás negatív gazdasági és társadalmi hatása ellen. Az így visszajuttatott összeg ezekben az országokban a munkaerő megtartását szolgálhatja és hozzájárulhat a gyengébb gazdaságok fejlődéséhez.*

### **Munkaerőhiány Magyarországon**

*Az MGYOSZ Stratégiai Előrejelzésében vizsgálta többek között azt, hogy hogyan élik meg ma Magyarországon a cégek a munkaerőhiányt. A COVID 19 járvány előtt és utáni helyzet hasonló képet mutatott, mint a BusinessEurope európai szintű tapasztalatai: a járvány utáni fellendülés jelentősen megnehezítette a megfelelő munkaerőhöz való hozzájutást.*

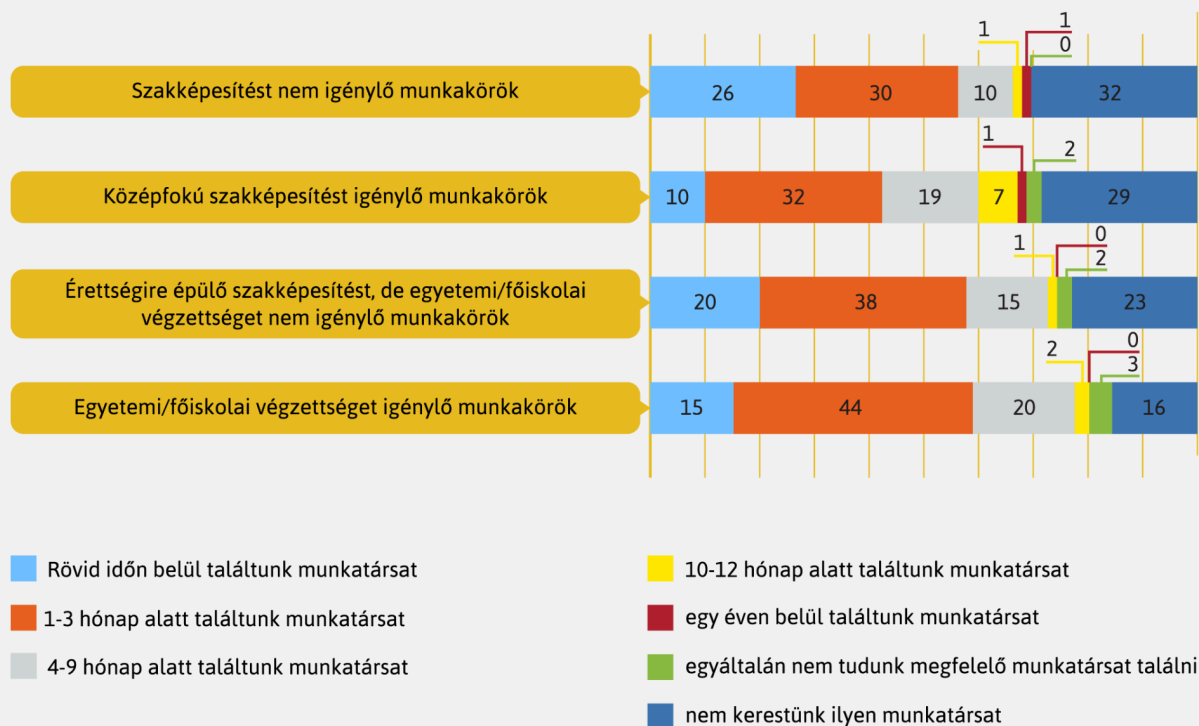
*Először a pandémia előtti időszak, majd a jelenlegi helyzet vonatkozásában kérdeztük meg, hogy a cégeknek különböző szakképesítéssel rendelkező új munkavállalókat mennyi idő alatt sikerült találniuk.*



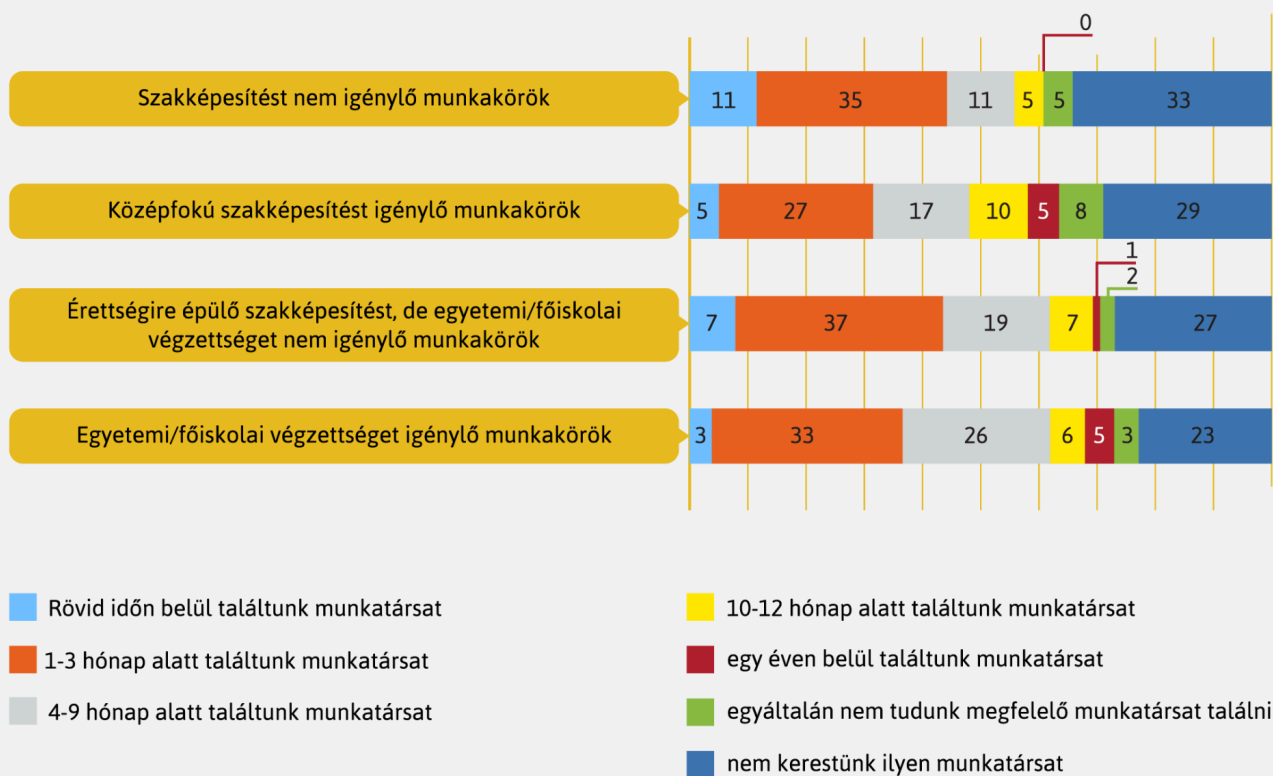
A válaszok alapján készített ábráinkból azonnal feltűnik, hogy a „rövid időn belül sikerült új munkatársat találnunk” opció aránya valamennyi iskolázottsági szint esetében igen nagymértékben csökkent. Míg a járvány előtti időszakot illetően a válaszadók több mint egynegyede nyilatkozott úgy, hogy szinte azonnal talált szakképzettséget nem igénylő munkakörbe új munkatársat, addig jelenleg már csak 11 százalékuk vallhatja magát ilyen szerencsésnek. A középfokú szakképesítést igénylő munkakörök esetében a 10 százalékos arány megfelelő, az érettségire épülő szakképesítést, de egyetemi/főiskolai végzettséget nem igénylő munkaköröknél a 20 százalékos arány 7, az egyetemi/főiskolai végzettséget igénylőben pedig a 15 százalékos 3 százalékosra zsugorodott.

Feltűnő a „10-12 hónap alatt találtunk új munkatársat” válaszlehetőség előretörése is, de a legsúlyosabb gondokat az „egyáltalán nem tudunk megfelelő munkatársat találni” opció térnyerése okozza. Míg a járvány előtti időszak esetében válaszadók csupán egy töredéke nyilatkozott így, a jelenlegi helyzetet illetően már egyre többen vannak ebben a helyzetben. Különösen a középfokú végzettséget igénylő munkakörök esetén tapasztalt 8 százalékos arányuk vészjósló.

#### A pandémia előtt mennyi idő alatt sikerült új munkaerőt találni? (%)



## Napjainkban általánosan mennyire könnyű munkaerőt találni? (%)



## FELHASZNÁLT IRODALOM

[Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue \(2024\)](#)

[European Commission's Action Plan on Tackling Labour and Skills Shortages](#)

[EU Action Plan on Labour and Skills Shortages - BusinessEurope Position Paper](#)

