



## *Ki fog nálunk dolgozni?*

### Esettanulmány II.



## Lapker Zrt. – hírlap/csomaglogisztika és -értékesítés

- Lapker csoport munkavállalói összlétszáma - 710
- Terjesztett országos színes lapok száma - 1.318 féleség
- Terjesztett országos napilapok száma – 11 féleség
- Logisztikai adatok
  - napi gerincjártatok száma - 58
  - napi árushelyi terítőjártatok száma - 365
- Évente megmozgatott hírlap mennyiség - 39,5 ezer tonna
- Évente átvett lappéldányok száma – 381 millió db
- Évente el nem adott lapok száma - 145,5 millió db
- Évente megtett kilométerek száma – 17 millió km
- Hálózatunkban forgalmazott termékféleségek száma - 10.000 db
  - Ebből: Központi raktárunkban kezelt cikkek száma - 4.000 db
- Házhoz szállított csomagok száma: 3,2 millió db/év
- Pick Pack Pontra szállított csomag száma 1,2 millió db/év



## Tapasztalataink

- 2014-ben egy hírlapfeldolgozói állásra (egy hirdetésre februárban) 215 míg, 2017. februárban 38 jelentkező volt.
  - **10 jelentkezőből 2-3 jön el az interjúra, noha a bérről még egyetlen szó sem esett!**
- Jelenleg 11 fő hiányzik a kiosztás és a visszáru (remittenda) területén
  - **egy műszakot meg kellett szüntetni és decentralizált feldolgozást kialakítani**
- 2014-ben bevezettük a teljesítményértékelést, és ezzel tudtuk a béreket jelentősen emelni.
  - **Fizetünk pl. azért is, hogy minden munkanapon megjelenjen a dolgozó, vagyis ne menjen táppénzre, ha nem beteg!**
- Az Informatika területén a jövedelem elvárások emelkedése szembeűnő (főleg a fejlesztőknél)
  - **noha a szaktudás nem javult.**
- SAP ABAP fejlesztőt majdnem 2 éve nem tudunk felvenni
  - **az IT-n jelenleg 5 fővel van kevesebb a szükségesnél.**
- Az újonnan felvetteket gyakran elcsábítják még a próbaidő alatt
  - **nagyon jelentős (25% feletti) bérkülönbséggel.**
- 2014-hez képest a **bérek átlagosan 18,1%-kal** magasabbak
  - - a **fizikai** dolgozók jövedelme a Lapkerben **22,3%-kal**,
  - - az **IT** munkatársak **41%-kal**,
  - - az **ügyfélszolgálaton** majdnem **30%-kal** emelkedett.
- 3 munkaerő közvetítő céggel és 1 diákszövetkezettel állunk szerződéses kapcsolatban
  - Raktár-logisztikai területen a kölcsönzött munkaerő 2016. januártól a létszám 10-25 %-t tette ki .
- 2014-ben átlagosan 3-4 hét alatt be tudtuk tölteni a pozíciókat
  - **ma ez minimum a duplája, de van, ahol ennél is hosszabb időt igényel.**
- Magasabb munkakörben is megállapodás ellenére a jelöltek pl. belépés előtt pár nappal visszalépnek
  - **mert jobb ajánlatot kaptak.**

## Mi lehet a megoldás – járulékcsökkentés és más csábítások

2016-ban a munkáltatók a járulékcsökkentést béremelés formájában részben/egészben átengedték a munkavállalóknak. Még hatékonyabb lenne azonban **a munkavállalói terhek csökkentése**, amelyik sokkal közvetlenebb és nagyobb sikerrel kecsegtető megoldás lehetne.

A magasabb bér (elméletileg) két területen javíthatna a munkaerőhiányon. Egyrészt a gyorsabb bérnövekedés hatására **mérséklődhetne a külföldi munkavállalás** dinamikája. Másrészt **növekedhetne a különbség a munkanélküli segély, a közmunkás bér, illetve a piaci alapon elérhető kereset között**, ami a versenyszférában megjelenő munkaerő-kínálatot növelhetné.

A munkaerőhiány kezelésének csábítóbb eszközei is lehetnek a járulékcsökkentésnél. Ilyen például a közmunka programok átalakítása és korlátozása, a munkaerő mobilitásának növelése, képzési programok indítása, az államigazgatási apparátus egyébként már beharangozott jelentős létszámcsökkentése.



## Mi lehet a megoldás - atipikus foglalkoztatás

A magyarországi mikro- és kisvállalkozások 50, illetve 45 %-ka alkalmazza a **rugalmas munkaidőt** az úgynevezett **atipikus foglalkoztatási** formák közül, a részmunkaidős megoldás a kisvállalkozások 61 %-kánál fordul elő, a mikrovállalkozásoknak pedig a 22 %-ka él ezzel a lehetőséggel .

A legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási formák

- részmunkaidő,
- önfoglalkoztatás,
- a távmunka /otthoni munkavégzés *(a KSH 2015-ös adatai alapján a foglalkoztatottaknak 1-2 %-ról van szó, összesen 45 ezer dolgozóról, akik állandó távmunkások)*
- az alkalmi vagy szezonális foglalkoztatás,
- a szerződésben rögzített határidőre történő foglalkoztatás,
- a munkakörmegosztás,
- a munkaerő-kölcsönzés.





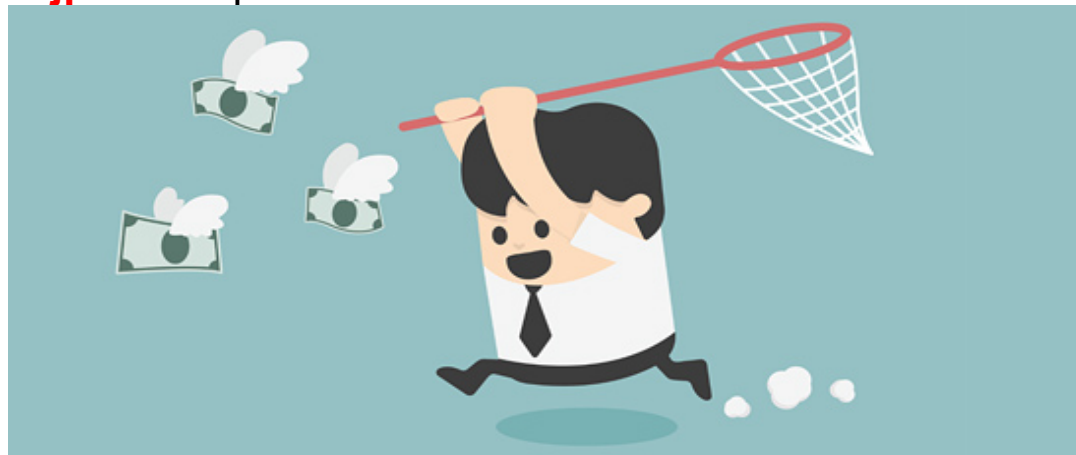
## Mi lehet a megoldás - kreatív ötletek

### HIÁNSZAKMA MIZÉRIA

Példák arra, hogy a cégek mivel akarják magukhoz csábítani vagy megtartani a legjobb alkalmazottaikat: **álláshirdetések, közösségi hálós jelenlét és hirdetések, fejedészet, a középiskolások képzése**, de a BIG FISH Internet-technológiai Kft az **egész nap ingyenesen használható sörccsapja** überelni látszik szinte mindent.

### LEGENDÁK

A vállalatok szinte csak egymástól tudnak új munkaerőt elcsábítani, és a módszereikről már legendák keringenek. Pl. akik a B....t hagyták ott az A... T.... kedvéért, fejenként százezer forintot kaptak ösztönzésül (ún. "**alírási pénz**"). Az újonnan felvett mérnököknek általában egy évig **havi 10-20 ezer forintos húségpénzt** fizet pluszban a munkaerő-kölcsönző minden, a cégnél töltött hónap után. Ha valaki beajánlja egy ismerősét valamilyen pozícióra, és az betölti az állást, az ajánló **fejpénzt** kap.



***ENNYI MEGBÍZHATÓ, KÉPZETT MUNKATÁRSAT KÍVÁNOK!!!***

