

## Vállalati foglalkoztatási monitoring

A „Foglalkoztatási megállapodások támogatása” pályázati kiírásra benyújtott „Fejér megyei foglalkoztatási paktum támogatása” című és TÁMOP-1.4.5-12/1-2012-0002 azonosító számú projekt keretében



**2014. december 13.**

Készítette:

Bokros Hajnalka ([bokros.hajnalka@echomail.hu](mailto:bokros.hajnalka@echomail.hu))

Turzó-Németh A. Violetta ([nemetha.violetta@echomail.hu](mailto:nemetha.violetta@echomail.hu))

[www.echoinn.hu](http://www.echoinn.hu)

# Tartalomjegyzék

<b>1. A kutatás háttere.....</b>	<b>3</b>
<b>2. A válaszadó vállalatok adatai.....</b>	<b>3</b>
<b>3. A vállalatok jelenlegi foglalkoztatási helyzete és a tervezett létszám alakulása .....</b>	<b>7</b>
<b>4. A foglalkoztatási kapacitás bővítésének gátja.....</b>	<b>14</b>
<b>5. Az atipikus foglalkoztatási formákhoz való viszonyulás.....</b>	<b>15</b>
<b>6. A munkaerőigény tervezése.....</b>	<b>16</b>
<b>7. Munkavállalókkal való elégedettség .....</b>	<b>19</b>
<b>8. Továbbképzés, átképzés.....</b>	<b>20</b>
<b>9. Az Európai Unió tagság hatása a hazai munkaerőpiacra.....</b>	<b>27</b>
<b>10. Foglalkoztatás bővítésének elősegítése.....</b>	<b>30</b>
<b>Mellékletek.....</b>	<b>32</b>

## **1. A kutatás háttere**

A Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a „Foglalkoztatási megállapodások támogatása” pályázati kiírásra benyújtott „Fejér megyei foglalkoztatási paktum támogatása” című és TÁMOP-1.4.5-12/1-2012-0002 azonosító számú projektet valósít meg, melynek keretein belül megbízta az Echo Innovációs Műhelyt egy vállalati foglalkoztatási monitoring kutatás készítésére.

A kutatás során a szervezeteket a vállalat jelenlegi foglalkoztatási helyzetéről, a tervezett létszám alakulásáról, az atipikus és hagyományos foglalkoztatási formákhoz való viszonyukról kérdeztünk. Választ kerestünk továbbá arra is, hogy milyen várakozással tekintenek a szervezetek a munkaerőpiac jövőbeni alakulására, mi a foglalkoztatási kapacitás bővítésének gátja, és hogy azt szerintük milyen tényezők segítenék elő Fejér megyében.

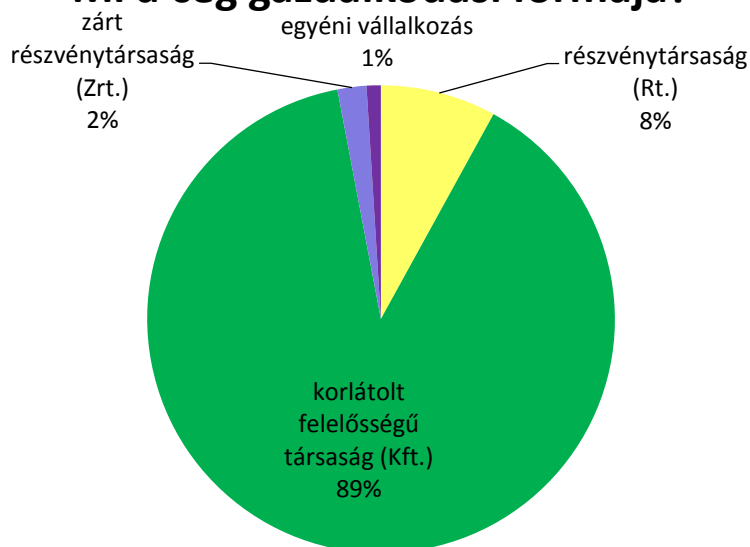
A kutatásra 2014. novemberében került sor, mely során az Echo Innovációs Műhely adatfelvételi részlege 100 szervezet megkérdezésével telefonos kutatást végzett a Fejér megyei forprofit és nonprofit vállalkozások körében. A foglalkoztatási szerkezet miatt a cégnagyság szerint némiképp alulreprezentáltuk a mikro- és kisvállalkozásokat, valamint felülreprezentáltuk a magasabb létszámot foglalkoztató vállalatokat. A kérdőívből kinyerhető empirikus adatokat kódolás után számítógépen rögzítettük és ellenőriztük. Az adatelemzést SPSS programmal végeztük.

## **2. A válaszadó vállalatok adatai**

A kutatásban résztvevő szervezetek 46 százalékánál vezető, 25 százalékánál a humánpolitikáért felelős munkatárs, a fennmaradó 29 százalékánál pedig más alkalmazott adott választ a kérdésekre. A szervezetek székesfehérvári székhelyűek voltak.

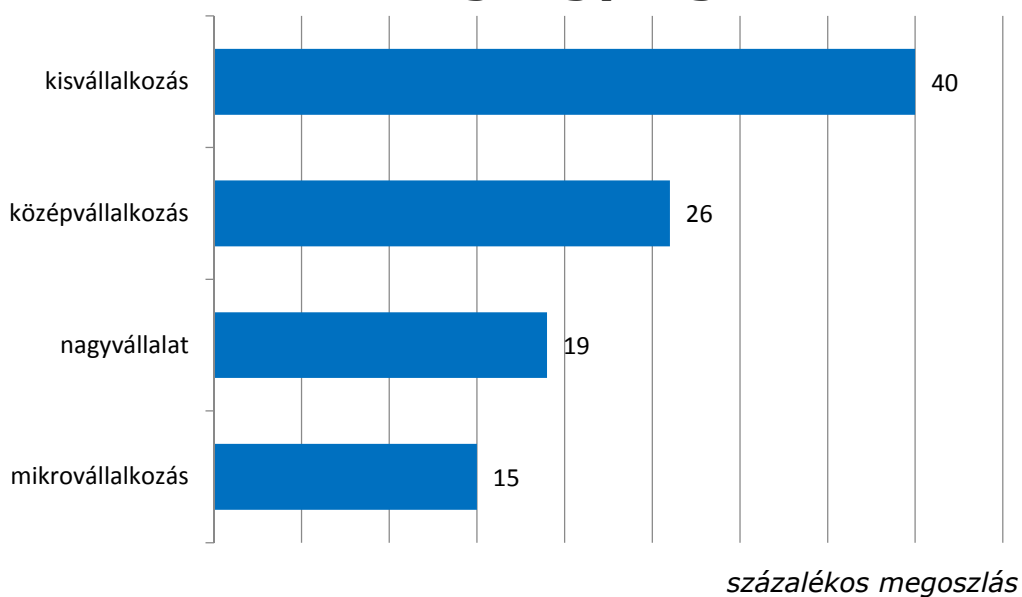
A válaszadó szervezetek többsége korlátolt felelősségű társaság, 8 százaléka részvénytársaság, 5 százaléka zárt részvénytársaság, 1 százaléka pedig egyéni vállalkozás.

## Mi a cég gazdálkodási formája?



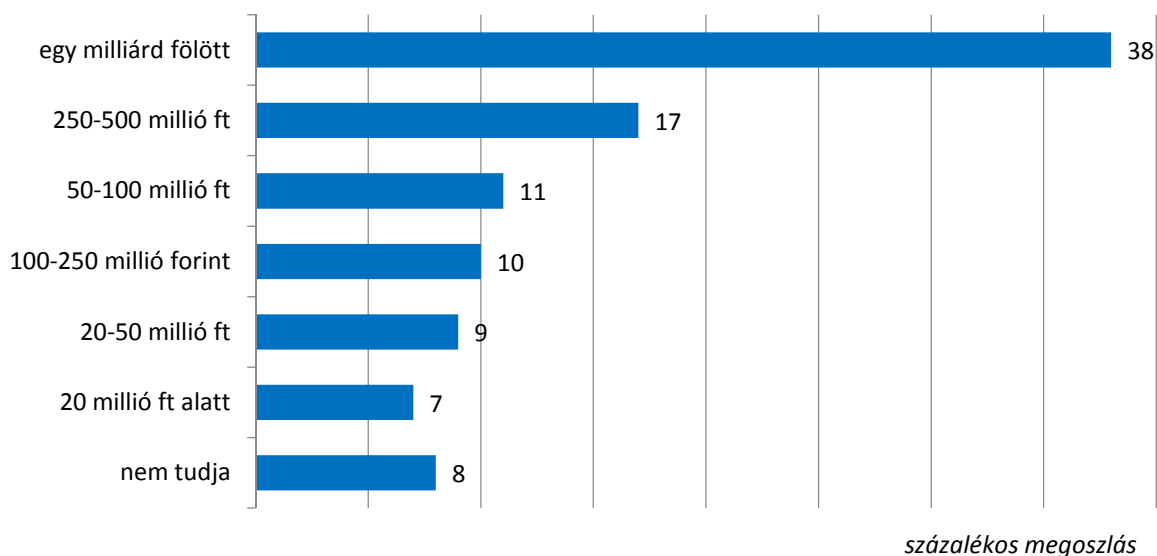
Cégnagyság szerint 4 kategóriába soroltuk a válaszadó szervezeteket. A 0-9 főt foglalkoztató szervezetek a mikro vállalkozás, a 10-49 fősek a kisvállalkozások, az 50-249 főt foglalkoztatóak a középvállalkozások, a 250 fő felettiek pedig a nagyvállalat kategóriába kerültek. Ezen besorolás alapján a válaszadó szervezetek 40 százaléka kisvállalkozás, 26 százaléka középvállalkozás, 19 százaléka nagyvállalkozás, míg 15 százaléka mikro vállalkozás. +

## Cégnagyság



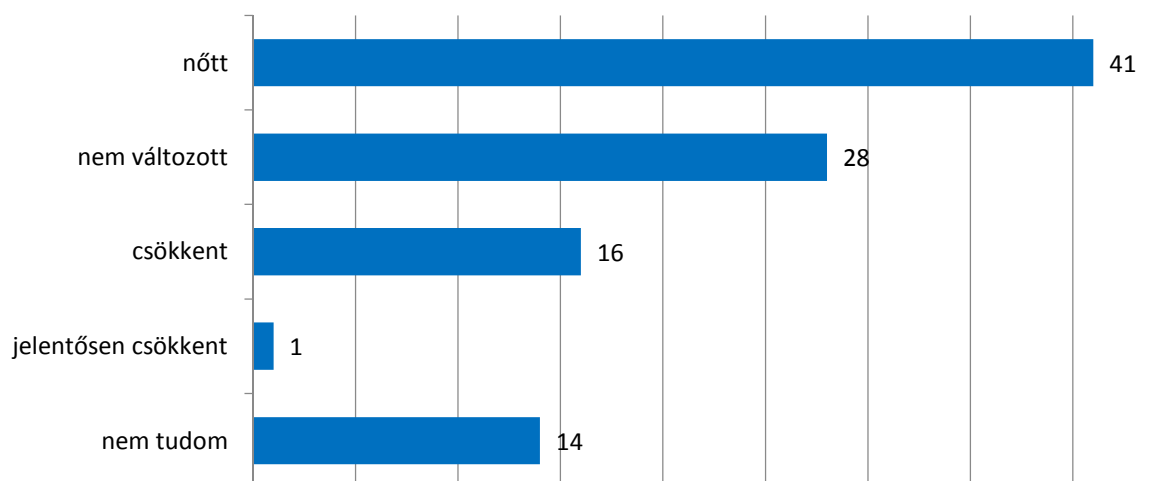
A válaszadó szervezetek 38 százalékának egymilliárd forint fölött volt hozzávetőlegesen az összes nettó árbevétele 2013-ban. 17 százalékuknak 250 és 500 millió forint között, 11 százalékuknak 50 és 100 millió forint között. A szervezetek 10 százaléka 100 és 250 millió forint közötti nettó árbevételt produkált tavaly, 9 százalékuk 20 és 50 millió közöttit, 7 százalékuknál pedig nem érte el a 20 millió forintot az éves nettó bevétel. A válaszadók 8 százaléka nem tudott ezzel kapcsolatban információval szolgálni.

### Hozzávetőlegesen mekkora volt a cég összes nettó árbevétele 2013-ban?



A megkérdezett vállalatok 41 százalékának nőtt, 16 százalékának csökkent, 1 százalékának jelentősen csökkent, 28 százalékának pedig nem változott a nyeresége 2013-ban az előző évhez képest. 14 százalékuk nem tudott információval szolgálni ezzel a kérdéssel kapcsolatban.

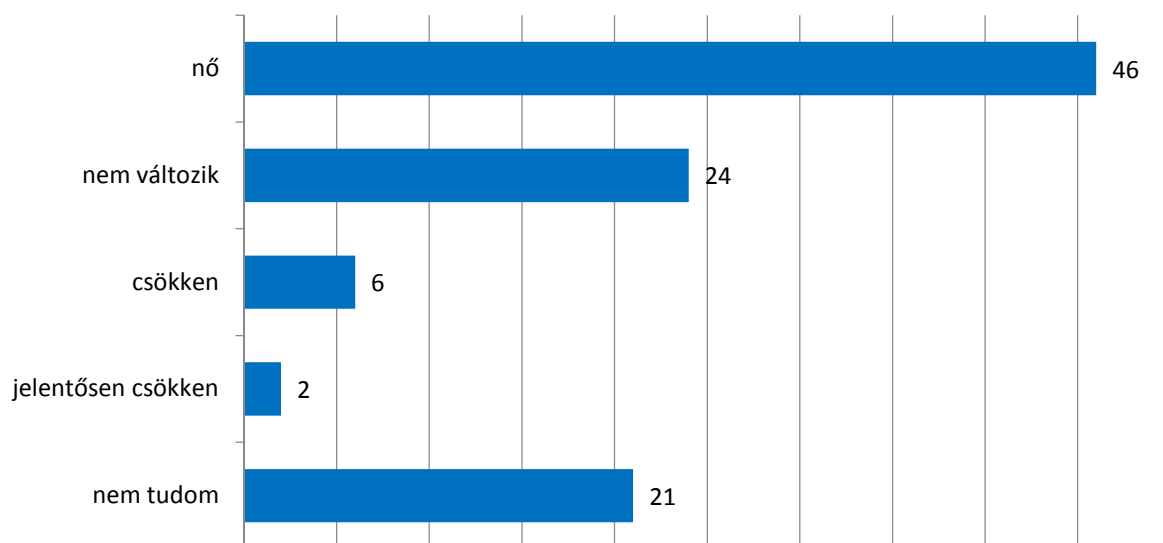
## 2013. évben vállalkozásának nyeresége az előző évhez képest hogyan alakult?



*százalékos megoszlás*

2014-ben várhatóan a vállalatok 46 százalékának fog nőni, 6 százalékának pedig csökkenni fog a nyeresége az előző évhez képest. A vállalatok negyedének várhatóan nem fog változni a nyeresége 2014-ben.

## Várhatóan 2014. évben vállalkozásának nyeresége az előző évhez képest hogyan fog alakulni?



*százalékos megoszlás*

Megkérdeztük a szervezeteket arról is, hogy mi a cég fő tevékenységi köre. Az erre vonatkozó adatok a Mellékletekben találhatóak.

### **3. A vállalatok jelenlegi foglalkoztatási helyzete és a tervezett létszám alakulása**

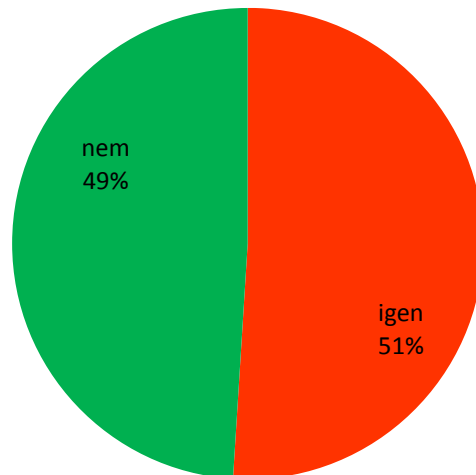
A megkérdezett 100 vállalkozás összesen 20711 főt foglalkoztat. Ebből 14997 fő, azaz az összes foglalkoztatott közel háromnegyede a fizikai állományhoz, 5714 fő, azaz az összes foglalkoztatott több mint negyede pedig a szellemi foglalkozásúak közé tartozik.

#### **A foglalkoztatottak összetétele állománycsoportok szerint**



A megkérdezett vállalatok fele tervezi, hogy növeli a foglalkoztatottak számát az elkövetkező években, másik felüknek azonban nincs ilyen terve.

## Tervezi az Önök cége, hogy növeli a foglalkoztatottak számát az elkövetkezendő években?



A vállalatok gazdasági formája, nagysága, valamint 2013-as nettó árbevétele alapján képzett alcsoportok szerint is megvizsgáltuk ezt a kérdést. Ebből kiderült, hogy a foglalkoztatottaik számát az elkövetkezendő években gazdálkodási forma szerint a nincs számottevő különbség az egyes cégek között abban a tekintetben, hogy tervezik-e bővíteni a foglalkoztatottak létszámát. A cégnagyság tekintetében megállapítható, hogy minél nagyobb egy vállalat, annál inkább tervez a jövőben munkaerőt felvenni. Míg a mikro vállalkozásoknak csak 17 százalékuk, addig a kisvállalkozásoknak 45, a középvállalkozások 58, a nagyvállalatoknak pedig már a 74 százaléka nyilatkozott így. A vállalat árbevétele is befolyásolja a munkaerő-felvétel kérdését. A legalacsonyabb árbevétellel rendelkezők egyáltalán nem terveznek létszámot bővíteni, az egy milliárd feletti bevétellel rendelkezőknek ellenben 68 százaléka tervezi a bővítést.



**Tervezi az Önök cége, hogy növeli a foglalkoztattak számát az elkövetkező években?**

	<b>Kategória</b>	<b>igen</b>	<b>nem</b>
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	-	100
	részvénytársaság (Rt.)	51	49
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	50	50
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	100	-
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	17	83
	kisvállalkozás	45	55
	középvállalkozás	58	42
	nagyvállalat	74	26
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	-	100
	20 és 50 millió között	43	57
	50 és 100 millió között	71	29
	100 és 250 millió között	43	57
	250 és 500 millió között	50	50
	egy milliárd fölött	68	32

*százalékos megoszlás*

Megkérdeztük a vállalatokat arról is, milyen munkakörben tervezik a munkaerő-felvételt. A vállalatok a legnagyobb létszámban gépkezelő és gyártósori operátor munkakörben tervezik a felvételt, szám szerint 50-60 fős létszámmal. A további válaszok az alábbi táblázatban találhatóak.

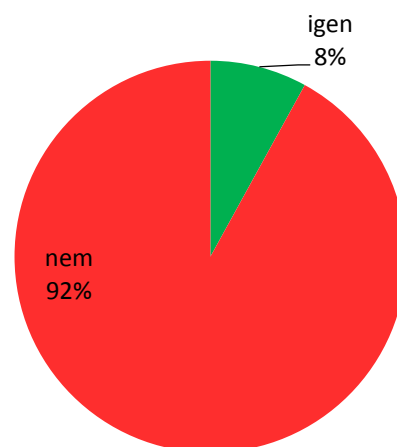
**Milyen munkakörben és milyen létszámban tervezi a felvételt?**

<b>Munkakör</b>	<b>Fő</b>
gépkezelő	50-60 fő
gyártósori operátor	50-60 fő
operátor	12 fő
vizuális ellenőr	12 fő
felrakó-leszedő	10 fő
gyártó sor mellé munkásokat	5-6 fő
elektromos gépkezelő/karbantartó	5 fő
hentes	5 fő
összeszerelő	5 fő
szellemi foglalkozás	5 fő
CNC forgácsoló	3 fő
gépészmérnök	3 fő
minőségbiztosítási ellenőr	2-3 fő

Munkakör	Fő
áru kiadó	2 fő
autóbuszvezető	2 fő
beszerző	2 fő
értékesítő	2 fő
lakatos	2 fő
hegesztő	1-2 fő
kőműves	1-2 fő
műszaki terület (nem tudja pontosan)	1-2 fő
távközlő hálózatszerelő	1-2 fő
autószerelő	1 fő
építőipari mérnök	1 fő
faipari mérnök, ács	1 fő
iprai szintű villanyszerelő	1 fő
irodai ügyintéző	1 fő
projekt felelős	1 fő
raktári csoportvezető	1 fő

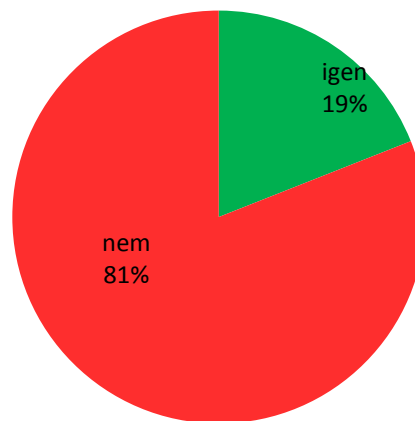
A vállalatok 8 százaléka nyilatkozott úgy, miszerint az elkövetkezendő években csökkenteni tervezik a foglalkoztatottak számát, 92 százalékuknak azonban nincs ilyen terve. Azt a munkakört, melyben elbocsátást terveznek egy vállalat sem nevezte meg konkrétan.

### Tervezi az Önök cége, hogy csökkenti a foglalkoztatottak számát az elkövetkezendő években?



A megkérdezett vállalatok 19 százalékánál van jelenleg betöltetlen álláshely. A válaszadók az esztergályos, marós, betanított gyártósori munkás, valamint fizikai munkás munkakörökbe keresnek leginkább embereket, a legrégebb óta betöltetlen munkakör pedig a projektvezetői munkakör.

## Van-e jelenleg tartósan betöltetlen álláshely a cégnél? (telephelyen)



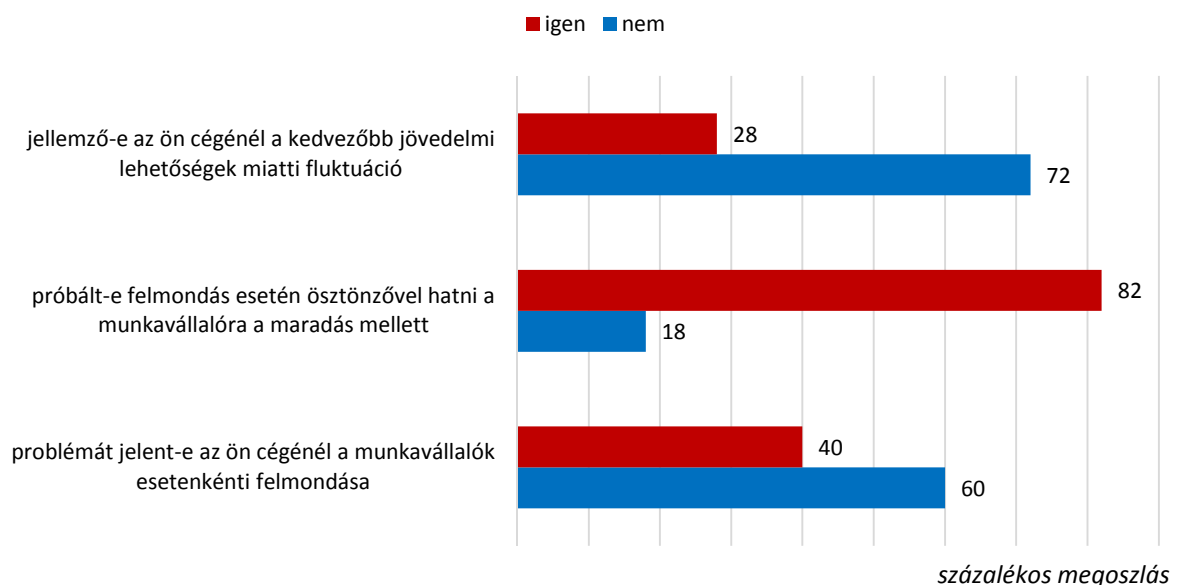
### Mely munkakörökben van jelenleg tartósan betöltetlen álláshely?

Munkakör	Hány főre van szükség	Hány hónapja betöltetlen az állás
esztergályos	többre lenne szükség	-
marós	többre lenne szükség	-
betanított munkás-gyártmánysornál	30 fő	1 hónapja
fizikai munkás	10 fő	-
informatikus	1-2 fő	-
áru kiadó	2 fő	-
autószerelő	1 fő	1 hónapja
előkészítő mérnök	1 fő	1-2 hónapja
projektvezető	1 fő	6 hónapja
webfejlesztő	1 fő	-
építésvezető	1 fő	1-2 hónapja
gépészmérnök	1 fő	-
hardverfejlesztő	1 fő	-
értékesítési menedzser	1 fő	-

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a munkavállalók felmondása esetén bizonyos ösztönzők alkalmazása a vállalt részéről jelen van-e, valamint a kedvezőbb jövedelmi lehetőségek miatti fluktuáció jellemző-e a megkérdezett cégeknél, illetve, hogy problémát jelent-e ez a számukra.

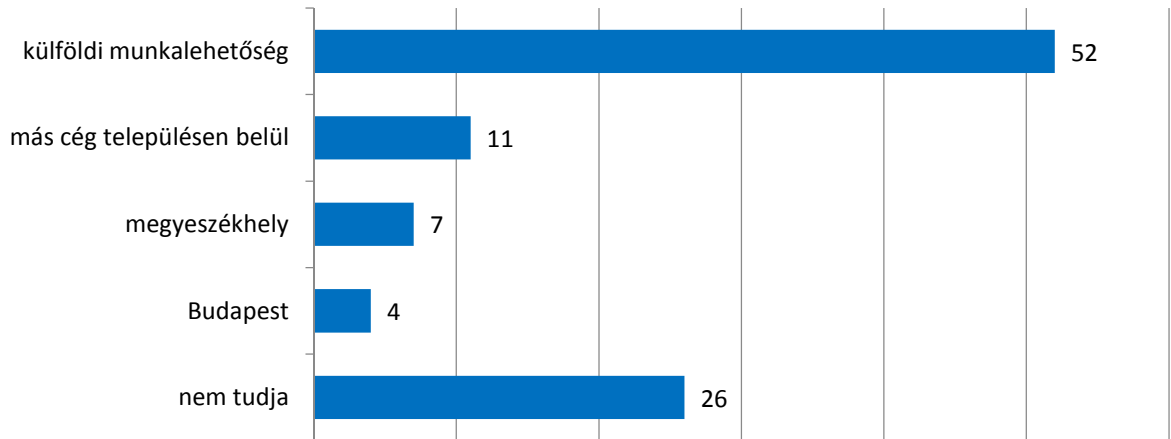
A megkérdezett szervezetek 40 százalékánál problémát jelent a munkavállalók esetenkénti felmondása, 82 százalékuk nyilatkozta, hogy próbált már felmondás esetén ösztönzővel hatni a munkavállalóra a maradása érdekében, valamint a cégek 28 százalékánál jellemző a kedvezőbb jövedelmi lehetőségek miatti fluktuáció.

### Jellemzőek-e az alábbiak az ön cégénél?



Azoktól a vállalatoktól, akik azt válaszolták, hogy jellemző a jobb jövedelem érdekében történő fluktuáció, megkérdeztük, hogy mely irányba távoznak az alkalmazottaik. A vállalatok 26 százalékának nem volt információja erről, 4 százalékuk válaszolta, hogy Budapesten próbálnak szerencsét alkalmazottaik, 7 százalékuk esetében más megyeszékhelyen, 11 százalékuknál pedig másik cégnél településen belül. A legnagyobb arányban azonban a külföldi munkalehetőséget említették, 52 százalékuk válaszolt így.

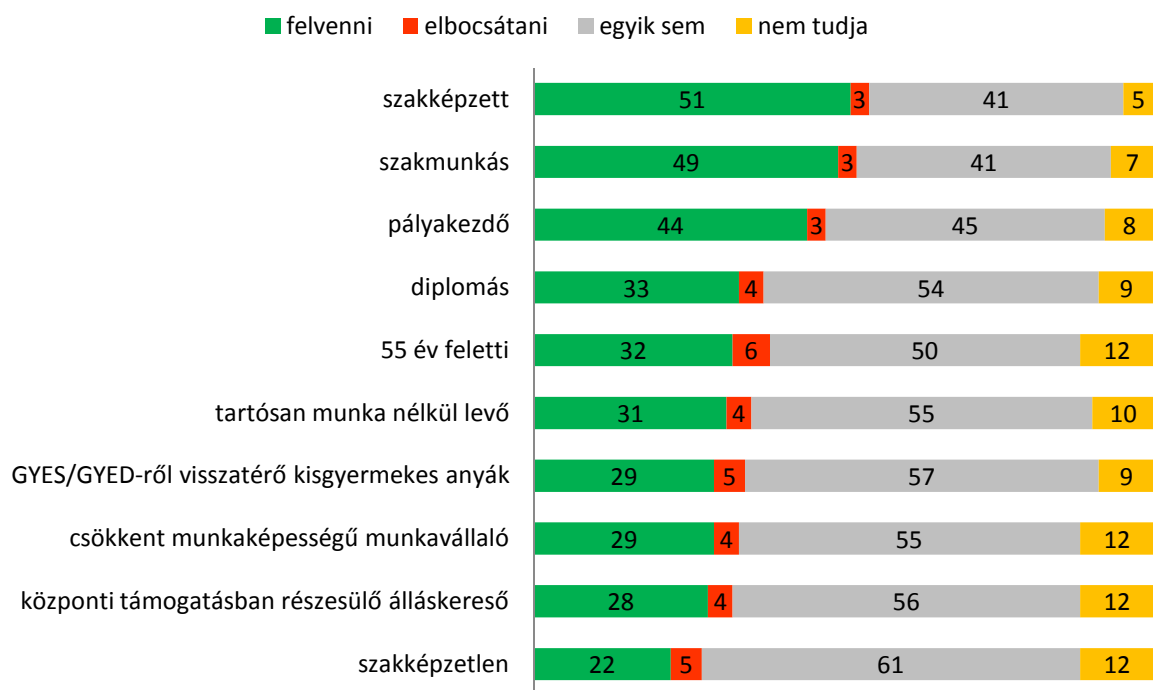
## Amennyiben előfordult már a kedvezőbb jövedelmi lehetőségek miatt fluktuáció, merre távoztak az alkalmazottak?



*százalékos megoszlás*

A kutatás kitért arra is, hogy a vállalatok terveznek-e felvételt vagy elbocsátást bizonyos munkaerő-piaci tekintetben hátrányos csoportokból. A vállalatok mindössze 3-6 százaléka nyilatkozott úgy, hogy ezen csoportokból tervez a jövőben munkaerőt elbocsátani, felvenni azonban már többen terveznek az ezekbe a csoportokba tartozó munkaerőből. Leginkább a szakképzetteket, szakmunkásokat és pályakezdőket tervezik felvenni, a diplomásokat, 55 év felettieket és a tartósan munka nélkül levőket körülbelül 30-30 százalékuk. A GYES/GYED-ről visszatérő kisgyermekes anyákat, a csökkent munkaképességű munkavállalókat, valamint a központi támogatásban részesülő álláskeresőket szintén a vállalatok 30 százalék körüli aránya tervez felvenni. Legkevésbé szakképzetlen munkaerőt terveznek felvenni, 22 százalékuk válaszolta, hogy tervezne ebből a csoportból munkaerőt alkalmazni a jövőben.

## Tervez-e Ön felvenni vagy elbocsátani valakit az alábbi csoportokból?

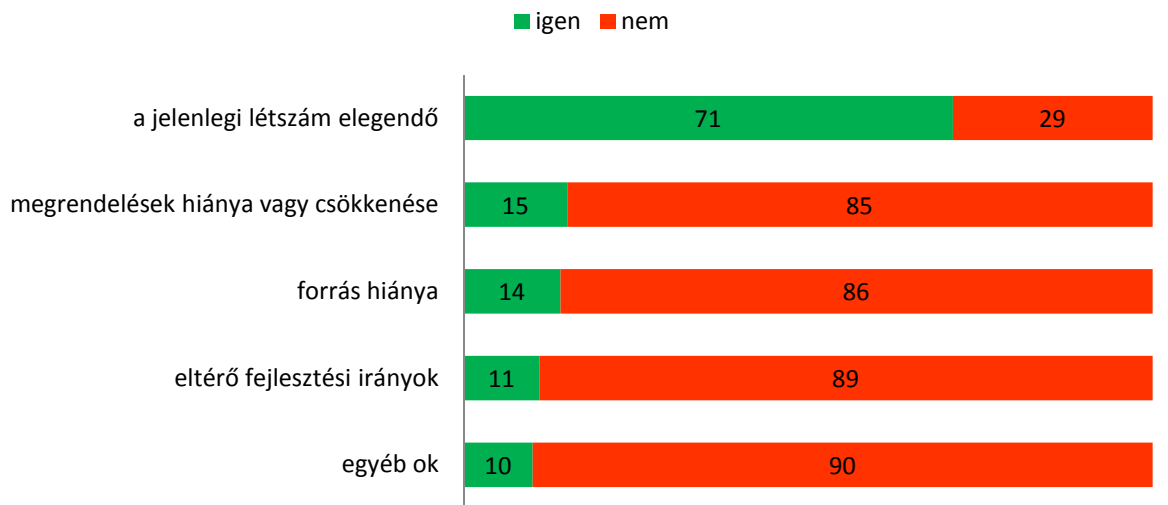


százalékos megoszlás

### 4. A foglalkoztatási kapacitás bővítésének gátja

Megkérdeztük a vállalatokat arról is, hogy mi az oka annak, hogy nem alkalmaznak több munkavállalót. Leginkább az volt a jellemző, hogy a cégek a jelenlegi létszámot elegendőnek tartják. A megrendelések hiánya vagy csökkenése a vállalatok 15 százalékánál volt indok, a forrás hiányát 14 százalék, az eltérő fejlesztési irányokat pedig a cégek 11 százaléka említette.

## Mi az oka annak, hogy nem alkalmaznak több munkavállalót?



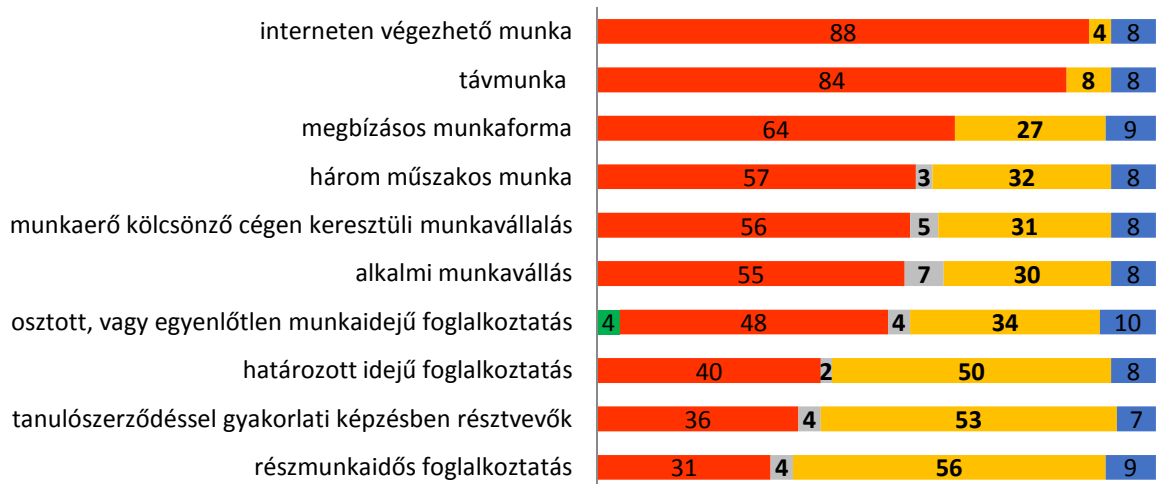
*százalékos megoszlás*

### 5. Az atipikus foglalkoztatási formákhoz való viszonyulás

A vállalatokat az atipikus foglalkoztatási formákhoz való viszonyulásukról is megkérdeztük. Ezek közül leginkább a osztott, vagy egyenlőtlen munkaidejű foglalkoztatást alkalmazták, összesen 4 százalékuk. Azonban az interneten végezhető munka és a távmunka foglalkoztatást preferálják leginkább. Ezeket még nem alkalmazták, de előbbi közel 88 százalékuk, utóbbit 83 százalékuk a jövőben szívesen tenné. Ezt követi a megbízási munkaforma alkalmazása, valamint a három műszakos munka. Legnagyobb arányban ezeket az atipikus foglalkoztatási formákat vezetnék be a későbbiekben a megkérdezett cégek. Mindazonáltal a cégek összességében nagyon nyitottak ezen atipikus foglalkoztatási formák irányában, mindössze az alkalmi munkavállalásról nyilatkozott 7 százalékuk úgy, és a munkaerő kölcsönző cégen keresztül munkavállaló alkalmazásáról 5 százalékuk, hogy biztosan nem alkalmaznák.

## Alkalmaznak-e vagy terveznek-e alkalmazni munkaerőt az alábbi foglalkoztatási formákban?

- igen, alkalmaztam is már így
- nem alkalmaztam még így, de a jövőben tenném
- biztosan nem alkalmaznék így
- nem tudom mit jelent ez
- még nem tudja



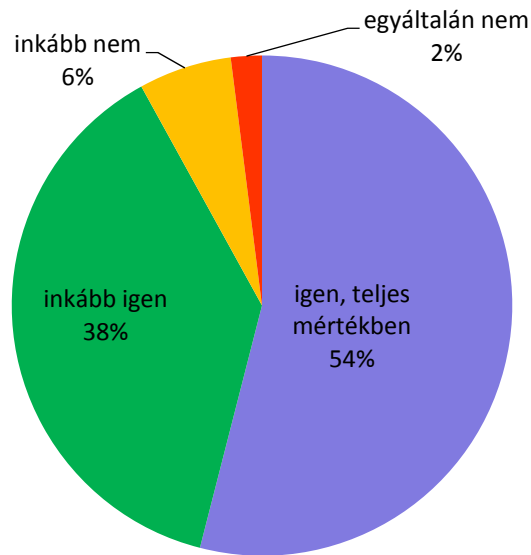
*százalékos megoszlás*

### 6. A munkaerőigény tervezése

A vállalatok több mint 90 százaléka tudja tervezni a munkaerőigényét, közülük 54 százalék teljes mértékben, 38 százalék pedig inkább igen. A cégek mindössze 6 százaléka nyilatkozott úgy, hogy inkább nem, 2 százalékuk pedig úgy, hogy egyáltalán nem.



## Általában tudják tervezni a munkaerő igényüket?



Gazdálkodási forma szerint legkevésbé a korlátolt felelősségű társaságok tudják tervezni munkaerő igényüket. Cégnagyság szerint megvizsgálva a kérdést megállapítható, hogy a mikro- és a kivállalkozások valamivel kevésbé, a közép- és nagyvállalatok azonban jobban képesek tervezni a munkaerő igényüket. Az árbevételt tekintve a vállalatok közül a 100 millió alatti árbevétellel rendelkező cégek valamivel kevésbé tudják tervezni ezt, mint a nagyobb árbevételt produkálók.

### Általában tudják tervezni a munkaerő igényüket?

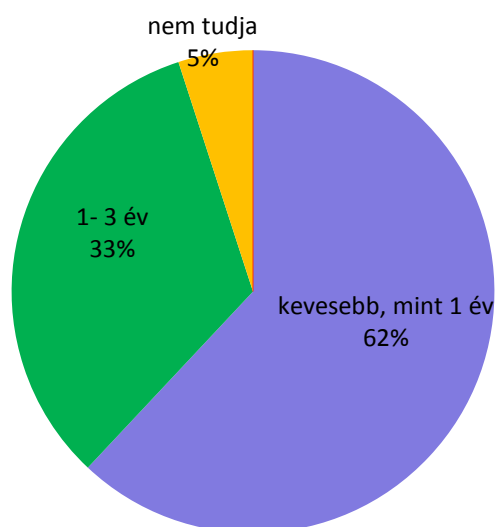
	Kategória	teljes mértékben	inkább igen	inkább nem	egyáltalán nem
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	100	-	-	-
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	54	38	6	2
	részvénytársaság (Rt.)	50	50	-	-
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	-	50	50	-

	Kategória	teljes mértékben	inkább igen	inkább nem	egyáltalán nem
<b>Cégnagyság</b>	mikrovállalkozás	46	40	7	7
	kisvállalkozás	41	49	8	2
	középvállalkozás	69	23	8	-
	nagyvállalat	63	37	-	-
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	50	33	-	17
	20 és 50 millió között	50	38	12	-
	50 és 100 millió között	30	50	10	10
	100 és 250 millió között	50	50	-	-
	250 és 500 millió között	46	47	7	-
	egy milliárd fölött	65	32	3	-

*százalékos megoszlás*

A vállalatok 62 százaléka válaszolta azt, hogy kevesebb, mint egy évre tudnak előre tervezni, 33 százalékuk pedig azt, hogy egy-három évre. A cégek 5 százaléka pedig nem tudta megválaszolni a kérdést.

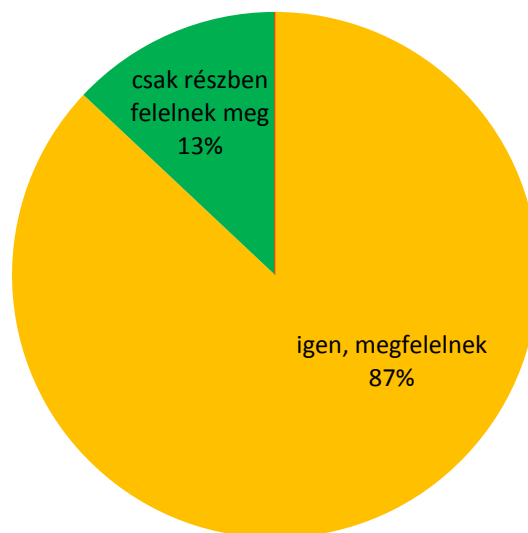
### Kérjük mondja meg kb. mennyi időre tudnak előretervezni!



## 7. Munkavállalókkal való elégedettség

A vállalatokat jelenlegi munkavállalóikkal való elégedettségükről is kérdeztük. A cégek nagy része, 87 százaléka nyilatkozott úgy, hogy megfelelnek a jelenleg alkalmazásban állók a munkáltatói igényeknek, 13 százaléka azonban úgy véli, hogy csak részben felelnek meg.

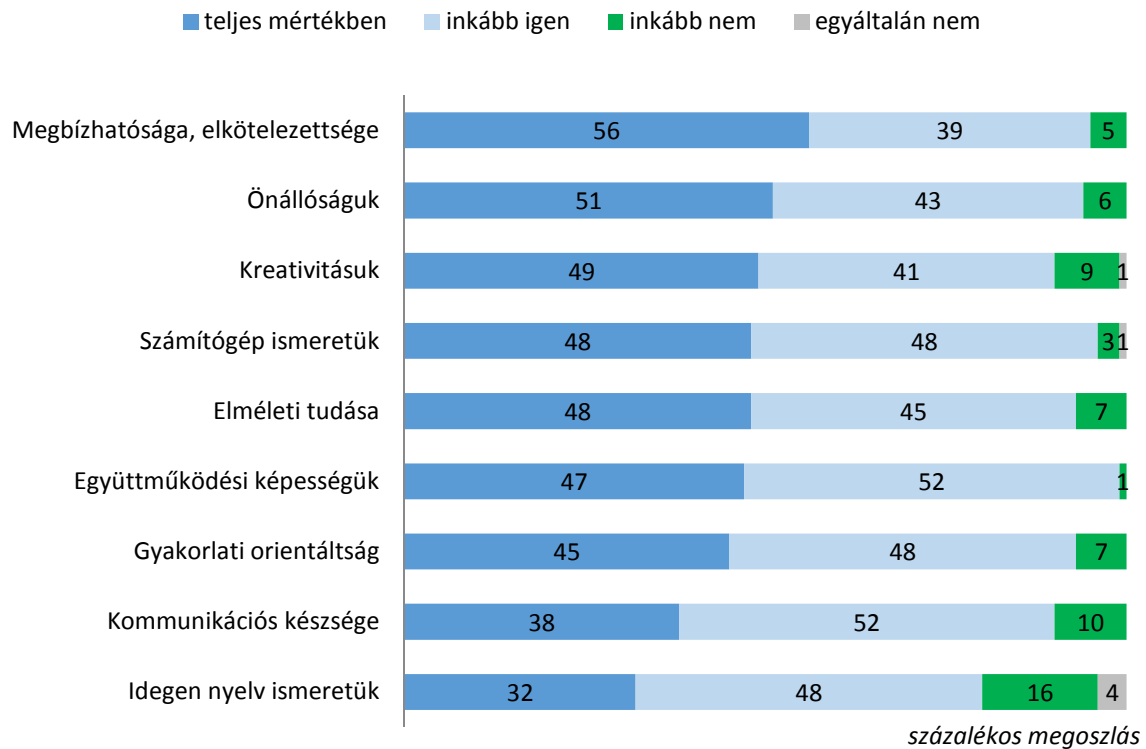
### A jelenleg alkalmazásban állók általában megfelelnek a munkáltatói igényeknek?



A vállalatok bizonyos szempontok alapján értékelték jelenlegi munkavállalóikat. Az alkalmazottak megbízhatóságával, elkötelezettségével a válaszadók 56 százaléka teljes mértékben, 39 százaléka inkább igen, 5 százalék pedig inkább nem elégedett. A válaszadók körülbelül fele az önállósággal, a kreativitással, a számítógép ismeretével és az elméleti tudással teljes mértékben elégedett, valamint ezeknél az inkább igen válaszkategóriára is magas, 40 százalék fölötti. A munkavállalók kommunikációs készségével a megkérdezettek 38 százaléka teljes mértékben, további 52 százalékuk pedig inkább elégedett. Ebben a kérdésben a második legmagasabb a nem elégedettek aránya: 10 százalék inkább nem elégedett ilyen téren az alkalmazottakkal. Az idegen nyelvismerettel való elégedettség a legmegosztóbb a megkérdezett vállalatok körében. Míg

csupán harmaduk teljes mértékben, 48 százalékuk pedig inkább elégedett, addig 16 százalékuk inkább nem, 4 százalékuk pedig egyáltalán nem elégedett ezzel.

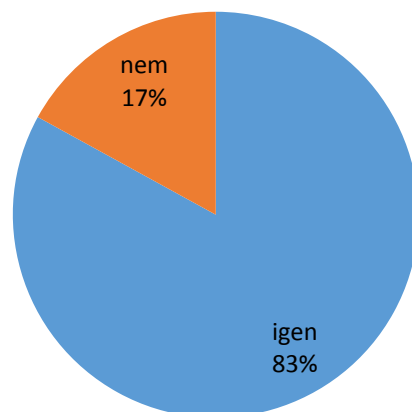
## Ön mennyire elégedett a jelenlegi munkavállalóival az alábbi szempontok alapján?



## 8. Továbbképzés, átképzés

A cégeket a szakmai továbbképzések, átképzések felől is kérdeztük. A válaszadók 83 százaléka nyilatkozott úgy, hogy fontosnak tartja a szakmai továbbképzést, átképzést.

## Fontosnak tartja-e a szakmai továbbképzést, átképzést a foglalkoztatottaknak?



Gazdálkodási forma szerint a részvénytársaságokat kivéve mindegyik vállalat fontosnak tartja a továbbképzést, átképzést a foglalkoztatottaknak. A cégnagyság jelentősen befolyásolja a kérdéshez való viszonyulást. Minél több főt foglalkoztat egy vállalat, annál valószínűbb, hogy fontosnak tartja a munkaerő képzését. A nettó árbevétel is hatással van a kérdésre való vélekedésre, amint azt az alábbi táblázat is mutatja.

### Fontosnak tartja-e a szakmai továbbképzést, átképzést a foglalkoztatottaknak?

	Kategória	igen	nem
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	100	-
	részvénytársaság (Rt.)	82	18
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	100	-
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	100	-
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	60	40
	kisvállalkozás	80	20
	középvállalkozás	96	4
	nagyvállalat	94	6

	Kategória	igen	nem
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	83	17
	20 és 50 millió között	88	12
	50 és 100 millió között	70	30
	100 és 250 millió között	67	33
	250 és 500 millió között	93	7
	egy milliárd fölött	94	6

*százalékos megoszlás*

A megkérdezett vállalatok 44 százaléka a helyi igényeknek megfelelő képzést preferálja elsősorban, 15 százalék pedig az államilag elismert képzést (OKJ szerinti képzést vagy az egyetemi, főiskolai képzést). A vállalatok közel fele, 41 százaléka mindkettőt indokoltnak tartja.

### Ha igen, akkor az államilag elismert képzést vagy a vállalat helyi igények ismeretében szervezett képzést tartja indokoltnak?



Gazdálkodási forma szerint az egyéni vállalkozások a vállalati helyi igények ismeretében szervezett képzéseket preferálják, míg a többi forma mind az OKJ igények szerinti, mind a helyi igények szerinti képzéseket. A cégnagyság

növekedésével csökken az OKJ-s képzés preferálása és inkább mindkét típust választanák. A nettó árbevétel jelentős hatással van a kérdésre, amit jól mutat az alábbi táblázat is. A 20 millió alatti bevétellel rendelkező vállalatok inkább az államilag elismert képzést választanák, az ettől magasabb bevételű vállalatok pedig a helyi igényekhez igazodó képzést részesítenék előnyben. Az egy milliárd feletti bevétellel rendelkezők mindkét típust preferálják.

**Ha igen, akkor az államilag elismert képzést (OKJ, egyetem, főiskola) vagy a vállalati helyi igények ismeretében szervezett képzést tartja indokoltnak?**

	<b>Kategória</b>	<b>OKJ igények szerinti</b>	<b>helyi igények szerinti</b>	<b>mindkettő</b>
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	-	100	-
	részvénytársaság (Rt.)	15	45	40
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	29	29	42
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	-	-	100
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	25	50	25
	kisvállalkozás	19	61	20
	középvállalkozás	13	35	52
	nagyvállalat	6	19	75
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	75	25	-
	20 és 50 millió között	14	57	29
	50 és 100 millió között	-	57	43
	100 és 250 millió között	-	67	33
	250 és 500 millió között	8	77	15
	egy milliárd fölött	17	28	55

*százalékos megoszlás*

Megkérdeztük a vállalatokat arról is, hogy a jövőben terveznek-e az alkalmazottaknak belső továbbképzést, átképzést szervezni. 66 százalékban azt válaszolták, hogy igen. Gazdálkodási forma szerint főképp az egyéni vállalkozások és a zárt részvénytársaságok és a korlátolt felelősségű társaságok nyitottak erre. A részvénytársaságok esetében 64 százalék nyilatkozta, hogy tervezne ilyesmit. Ebben a kérdésben is jelentős hatása van a cégnagyságnak. A

vállalkozás foglalkoztatottainak létszámának növekedésével nő a képzések szervezésének preferálása. Míg a mikro vállalkozásoknál 50-50 százalékban oszlik meg a képzés szervezésére való nyitottság, addig a nagyvállalatoknál már 89 százalék azok aránya, akik terveznek belső továbbképzést szervezni. A magasabb nettó árbevétel is pozitívan hat a kérdésre. Míg a 20 millió forint alatti bevétellel rendelkező cégeknek a 33 százaléka, addig az egy milliárd fölöttieknek már a 84 százaléka tervez a jövőben képzést alkalmazottainak.

**A jövőben tervezi az önök cége, hogy az alkalmazottainak belső továbbképzést, átképzést szervez?**

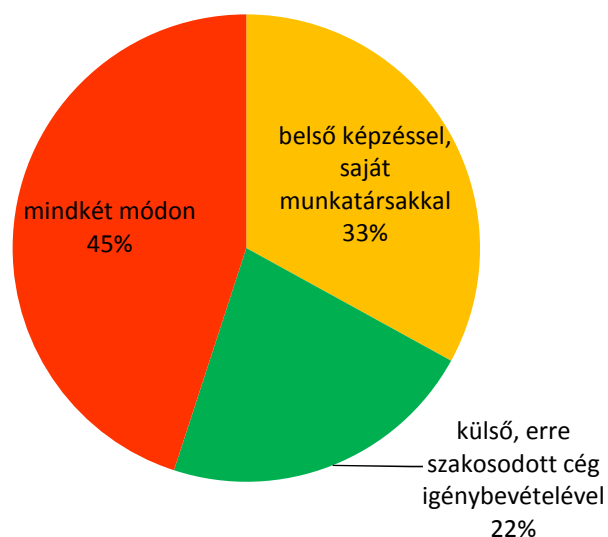
	<b>Kategória</b>	<b>Igen</b>	<b>Nem</b>
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	100	-
	részvénytársaság (Rt.)	64	36
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	86	14
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	100	-
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	50	50
	kisvállalkozás	62	38
	középvállalkozás	65	35
	nagyvállalat	89	11
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	33	67
	20 és 50 millió között	43	57
	50 és 100 millió között	67	33
	100 és 250 millió között	62	38
	250 és 500 millió között	86	14
	egy milliárd fölött	84	16

*százalékos megoszlás*

A megkérdezett vállalatok harmada belső képzéssel, saját munkatársakkal, 22 százalék pedig külső, erre szakosodott cég igénybevételével szervezné képzéseit. A cégek majdnem fele, 45 százaléka mindkét módszert megjelölte.



## Ha igen, akkor ezt hogyan tervezi? Belső képzéssel (saját munkatársakkal), erre szakosodott cég igénybevételével vagy esetleg mindkét módon?



A vállalatok gazdálkodási formáinak tükrében vizsgálva ezt a kérdést megállapítható, hogy az egyéni vállalkozások a belső képzést preferálják, míg a többi vállalkozási forma a külső cég igénybevételét és a belső képzést kombinálva tervezi megoldani a belső továbbképzést, átképzést. A cégnagyságot vizsgálva elmondható, hogy minél nagyobb egy vállalat annál kevésbé választja csak a belső képzéseket, valamint hogy annál jobban preferálja a külső és belső képzések együttesét. Kivételek ez alól a tendencia alól a mikro vállalkozások, amik 43 százalékban preferálják a belső képzést és ugyanekkora arányban a belső erőforrásból megoldott és külső céget bevonó módszer együttesét is. A cégek nettó árbevétele alapján vizsgálva a kérdést a 20 millió forint alatti árbevételeű vállalkozások kizárólag a saját erőforrásból megoldott képzést preferálják, és az 50 és 100 millió közötti, valamint a 250 és 500 millió közötti bevételű cégek esetén is többségben vannak azok, akik ezt a fajta képzést részesítik előnyben. A 20 és 50 millió, illetve a 100 és 250 millió közötti bevételű cégek nagyjából azonos arányban alkalmaznák mindkét módszert, és azok együttesét is, míg az egy milliárd forint feletti bevételű cégek főként a két módszert együttesen használnák.

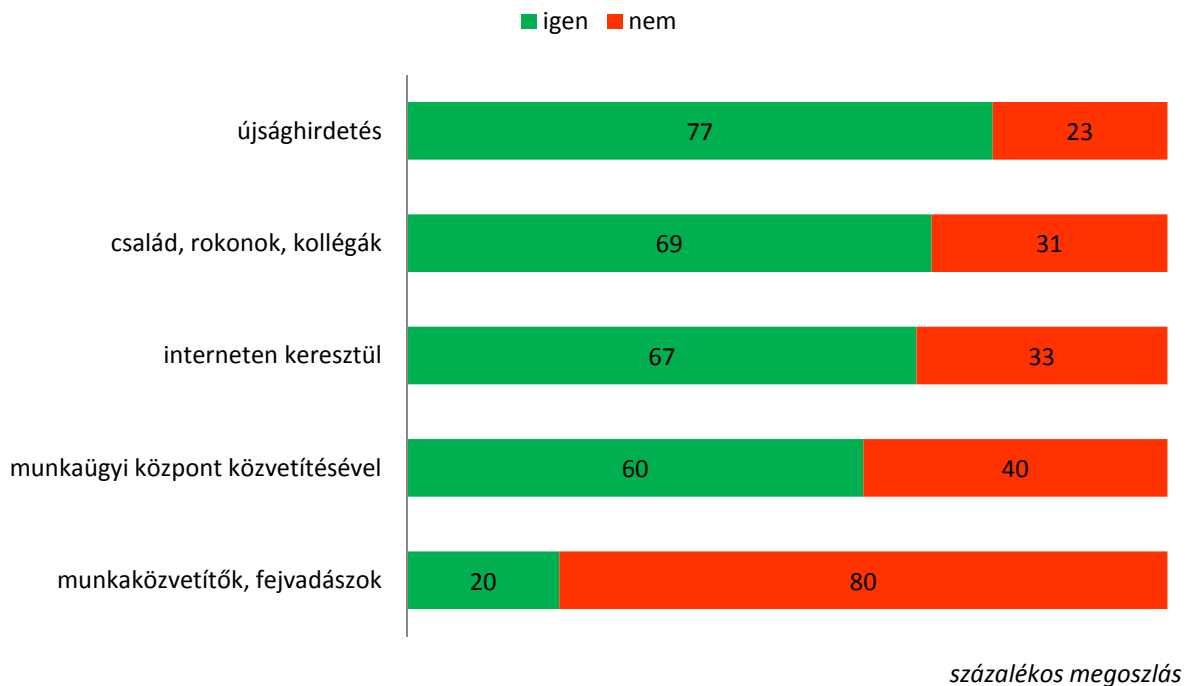
**Ha igen, akkor hogyan tervezi? Belső képzéssel (saját munkatársakkal), erre szakosodott cég igénybevételével vagy esetleg mindkét módon?**

	<b>Kategória</b>	<b>belső képzés, saját munkatársakkal</b>	<b>külső, erre szakosodott cég igénybevételével</b>	<b>mindkét módon</b>
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	100	-	-
	részvénytársaság (Rt.)	37	21	42
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	-	33	67
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	-	-	100
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	43	14	43
	kisvállalkozás	59	18	23
	középvállalkozás	20	27	53
	nagyvállalat	6	25	69
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	100	-	-
	20 és 50 millió között	33	33	34
	50 és 100 millió között	67	16	17
	100 és 250 millió között	40	40	20
	250 és 500 millió között	64	-	36
	egy milliárd fölött	16	19	65

*százalékos megoszlás*

Megkérdeztük a vállalatokat arról is, hogy munkatárskeresésnél milyen csatornákat használnak. Újsághirdetések útján a szervezetek 77 százaléka keres munkatársat. A család, rokonok, kollégák segítségét 69, az internetet pedig 67 százalékuk használja. A munkaügyi központok közvetítését 60 százalékuk veszi igénybe, a legkevésbé elterjedt csatorna pedig a munkaközvetítők, fejtudásos megkeresése ilyen célból. A vállalatoknak kevesebb, mint a negyede alkalmazza ezt a módszert.

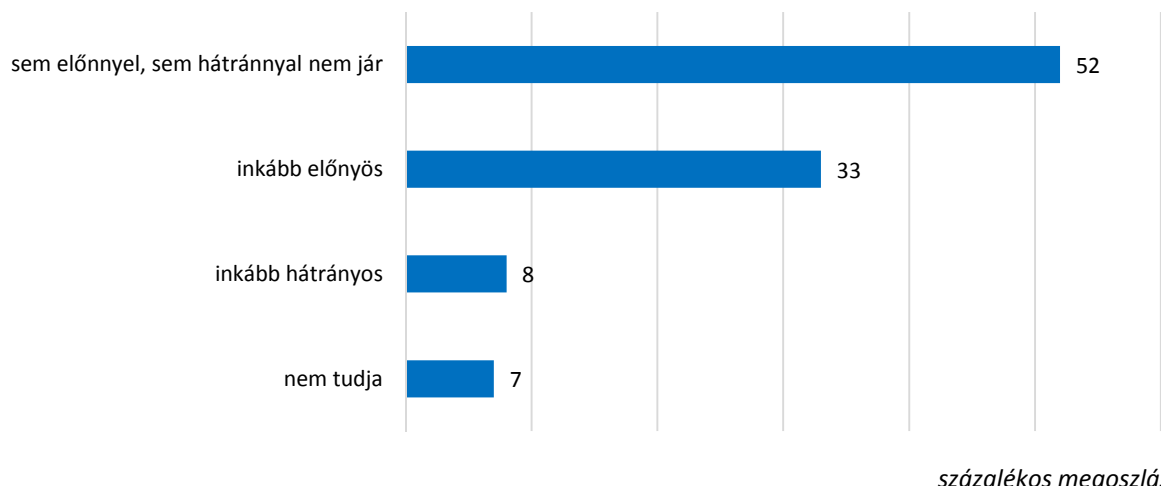
## Munkatárskeresésnél használja-e az alábbi csatornákat?



### 9. Az Európai Unió tagság hatása a hazai munkaerőpiacra

A vállalatokat megkérdeztük arról is, hogy szerintük az Európai Unió tagság mindent egybevetve Magyarország számára a hazai munkaerőpiac tekintetében milyen hatással van. A vállalatok 33 százaléka szerint ez inkább előnyös, 8 százaléka szerint inkább hátrányos, több, mint felük szerint pedig semleges hatású. A megkérdezett cégek 7 százaléka nem foglalt állást a kérdésben.

## Mit gondol, mindent egybevetve az EU tagság Magyarország számára a hazai munkaerőpiac tekintetében:



Az EU tagságot a hazai munkaerőpiac tekintetében gazdálkodási forma szerint a zárt részvénytársaságok, valamint a részvénytársaságok tartják a leginkább előnyösnek. A korlátolt felelősségű társaságok 33 százaléka vélekedik hasonlóképpen. Az egyéni vállalkozások sem előnyösnek, sem pedig hátrányosnak nem látják a dolgot. A cégnagyság szerint vizsgálva a kérdést megállapítható, hogy a nagyvállalkozások inkább előnyösnek, míg a mikro- kis- és középvállalkozások sem előnyösnek, sem pedig hátrányosnak nem gondolják az EU tagságot a hazai munkaerőpiac tekintetében. Az árbevételt tekintve a 100 és 250 millió forint közötti és egy milliárd forint feletti árbevétellel rendelkező vállalatok gondolják inkább előnyösnek az EU tagságot, a 20 millió forint alatti bevétellel rendelkezők pedig 50 százalékban előnyösnek, 50 százalékban pedig semlegesnek tartják ezt a munkaerőpiac szempontjából.

**Mit gondol, mindent egybevetve az EU tagság Magyarország számára a hazai munkaerőpiac tekintetében:**

	<b>Kategória</b>	<b>Inkább előnyös</b>	<b>Inkább hátrányos</b>	<b>Sem előnnyel, sem hátránnyal nem jár</b>	<b>nem tudja</b>
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	-	-	100	-
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	33	8	52	7
	részvénytársaság (Rt.)	38	12	50	-
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	50	-	-	50
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	40	7	53	
	kisvállalkozás	25	12	60	3
	középvállalkozás	31	-	54	15
	nagyvállalat	50	11	28	11
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	50	-	50	-
	20 és 50 millió között	25	-	75	-
	50 és 100 millió között	20	20	40	20
	100 és 250 millió között	45	22	33	-
	250 és 500 millió között	27	13	60	-
	egy milliárd fölött	44	6	41	9

*százalékos megoszlás*

A vállalatok gazdálkodási formáját tekintve a korlátolt felelősségű társaságok és a részvénytársaságok nyertek foglalkoztatás bővítésére benyújtott Uniós pályázaton, előbbieket 27 százaléka, utóbbiakat 25 százaléka. Cégnagyság szerint a középvállalkozások, bevétel szerint pedig 100 millió forint, vagy annál nagyobb bevétellel rendelkező cégek pályáztak sikerrel. Az alacsonyabb bevételű vállalkozások zömében be sem nyújtottak ilyen jellegű pályázatot, és ugyanez mondható el a mikro- és kisvállalkozásokról, valamint az egyéni vállalkozásokról is.

**Nyújtott-e be az Ön cége Európai Unió pályázatot foglalkoztatás bővítésre az elmúlt években?**

	<b>Kategória</b>	<b>igen, de nem nyertem</b>	<b>igen, nyertem is</b>	<b>nem</b>	<b>nem tudja</b>
<b>Gazdálkodási forma</b>	egyéni vállalkozás	-	-	100	-
	korlátolt felelősségű társaság (Kft.)	5	27	60	8
	részvénytársaság (Rt.)	13	25	50	12
	zárt részvénytársaság (Zrt.)	-	-	-	100
<b>Cégnagyság</b>	mikro vállalkozás	6	7	87	
	kisvállalkozás		27	68	5
	középvállalkozás	9	43	43	5
	nagyvállalat	15	23	31	31
<b>Nettó árbevétel (2013)</b>	20 millió forint alatt	-	17	83	-
	20 és 50 millió között	-	-	88	12
	50 és 100 millió között	-	22	78	-
	100 és 250 millió között	12	38	50	-
	250 és 500 millió között	-	33	60	7
	egy milliárd fölött	10	36	36	18

*százalékos megoszlás*

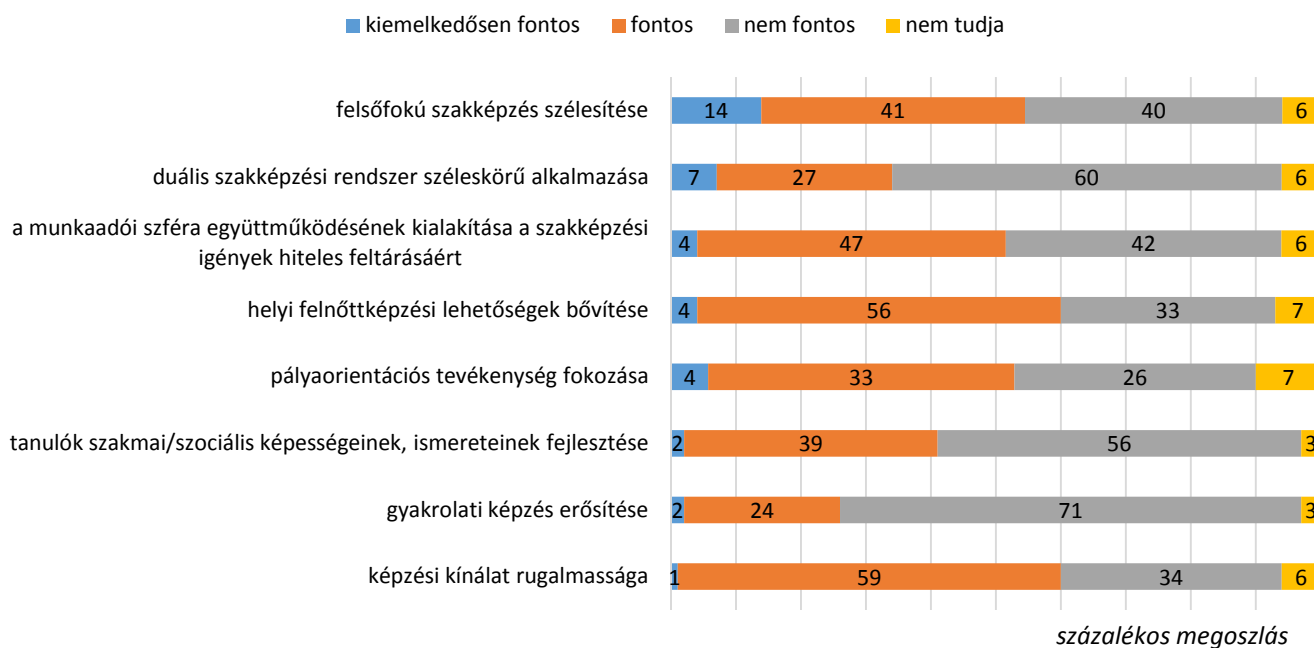
## **10. Foglalkoztatás bővítésének elősegítése**

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a megkérdezett cégek miként vélekednek a szakképzési rendszer bizonyos elemeiről, azok mekkora szerepet játszanak a foglalkoztatási helyzet javításában helyi szinten.

Kiemelkedően fontosnak, vagy fontosnak tartja a vállalatok több, mint fele a felsőfokú szakképzés szélesítését, a helyi felnőttképzési lehetőségek bővítését, a munkaadói szféra együttműködésének kialakítását a szakképzési igények feltárásának érdekében, valamint a képzési kínálat rugalmasságát. Ezzel szemben a duális képzési rendszer széleskörű alkalmazásában, a tanulók szakmai/ szociális ismereteinek fejlesztésében, és a gyakorlati képzés erősítésében nem látják annyira a foglalkoztatási helyzet javításának

lehetőségét, ezeket az elemeket többségük nem tartja fontosnak a helyzet kezelése kapcsán.

### Ön szerint mennyire fontosak a megye/ környezete foglalkoztatási helyzetének javításához a szakképzési rendszer következő elemei?



A kutatásban résztvevő vállalatokat megkérdeztük arról is, hogy szerintük milyen tényezők segítenék elő a foglalkoztatás bővítését Fejér megyében. A legtöbben a munkahelyteremtést, a szélesebb körben élő információ áramlást, és csatornákat, valamint a nyelvtanulást említették, de szóba került a szakképzés erősítése, a gazdasági helyzet stabilitása, valamint a piac növelése is. A további válaszok az alábbi táblázatban találhatóak.

### Milyen tényezők segítenék elő Fejér megyében a foglalkoztatás bővítését?

Válaszok	Említések száma
szélesebb információs csatorna	2
nyelvtanulás	2
munkahelyteremtés	2
szakképzés erősítése	1
stabilabb gazdasági helyzet	1
piac növelése	1
olyan cégek, amik nyitnak	1

Válaszok	Említések száma
nyelvismeret, szakmai ismeretek bővítése, tágítása és gazdasági növekedés	1
mobilitás, támogatás	1
kevés a helyi foglalkoztatás	1
gyakorlati tudás fejlesztése	1
gazdasági helyzet javítása	1
beruházás	1
alvállalkozások segítése	1
állami, külföldi megrendelés	1

## Mellékletek

### Mi a cég fő tevékenységi köre?

Válaszok	Válaszok száma
fémmegmunkálás	5
vendéglátás,	3
vasáru, festék, üveg kiskereskedelme	3
út, autópálya építése	3
műanyag termékek gyártása	3
fémszerkezetek gyártása	3
lakás és ipari üzemek építése	3
közúti áruszállítás	3
vezetések távközlés	2
szerszámgyártás	2
M.n.s. egyéb speciális gép gyártása	2
fémáru, szerelvény, fűtési berendezések nagykereskedelme	2
egyéb m.n.s. építés	2
zöldség, gyümölcs feldolgozás	1
vegyes termékkörű nagykereskedelem	1
vasúti járművek gyártása	1
városi, elővárosi szárazföldi személyszállítás	1
textilkikészítés	1
tejtermékek értékesítése, beszerzése, feldolgozása	1
személyszállítás	1
szelepgyártás	1
számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység	1
számítógép, periféria, szoftver kiskereskedelme	1
szállítmányozás	1
ruházati kiskereskedelem	1



papír és kartonteremék gyártása	1
NYÁK beültetés, elektromechanikai összeszerelés, box build, késztermék szerelése	1
műanyag fröccsöntés	1
műanyag építőanyag gyártás	1
mezőgazdasági import export	1
mérőműszer gyártás	1
mérnöki tevékenység, műszaki tanácsadás	1
közúti jármű, járműmotor alkatrészeinek gyártása	1
központi- és távhőszolgáltatás	1
közös nyomócsöves rendszerek, rendszervezérlő egységek, benzines befecskendezők, gyújtógyertyák gyártása/ összeszerelése	1
kötött vasúti fékek karbantartása	1
könnyűfém öntés	1
klímakompresszorokat, üzemanyag továbbító rendszereket, hűtőközeg továbbító rendszereket termel és gyárt	1
kereskedelmi rendszerek fejlesztése, honosítása, bevezetése	1
karosszéria javítás	1
kábelkonfekcionálás	1
ipari gép, berendezés javítása	1
ipar	1
internet szolgáltatás	1
ingatlanforgalmazás	1
információ, technológiai szaktanácsadás	1
híradástechnikai berendezések gyártása	1
higiénias termékek forgalmazása	1
gyógyászati termékek kiskereskedelme	1
gumiabroncsok és keréktárcsák forgalmazása	1
gépjárműalkatrész kiskereskedelem	1
gépjárműalkatrész kiskereskedelem	1
gépjármű javítás, karbantartás	1
gépipar, szerszámgyártás	1
fogorvosi járó beteg ellátás	1
fémfelület kezelés	1
fémalakítás, kohászat	1
felsőruházat gyártás	1
épületasztalos-ipari termék gyártása	1
építőipar	1
elektronikai, elektromechanikai szerelés	1
elektrotechnika, konténergépjármű	1
elektromos, híradástechnikai célú közmű építése	1
egyedi gépjármű	1

egyéb információ-technológiai szolgáltatás	1
egyéb gépgyártó kereskedelem	1
csokoládék, kekszek, cukorkák gyártása	1
csap, szelep gyártás	1
bútorok, világítási eszközök, háztartási cikkek kereskedelme	1
burkolás	1
beléptető rendszer, biztonságtechnika,	1
baromfitenyésztés	1
autóipari termékek illetve más ipari szférából származó termék gyártása	1
autóalkatrész	1
alumínium bútorgyártás	1
állatgyógyászat	1
agrár	1

## 11. Összegzés

A tanulmányban elemzésre került vállalkozások foglalkoztatási helyzete alapján megfogalmazható néhány állítás a város foglalkoztatási helyzetéről.

A megkérdezett vállalatok által foglalkoztatottak háromnegyede fizikai munkakörben, negyede pedig szellemi munkakörben van. A vállaltok 49 százaléka nem tervez munkaerő bővítést a közeljövőben, ez összefüggésben áll a cégek méretével és a nettó árbevételükkel is, vagyis minél több főt foglalkoztat egy vállalat, és minél nagyobb az árbevétele, annál valószínűbb, hogy tovább fogja bővíteni a foglalkoztatottak létszámát vállalaton belül. A tervezett bővítések leginkább a gyártósori operátor és gépkezelő munkaköröket érintik.

A fehérvári cégek elenyésző százaléka tervezi, hogy csökkentené munkaerejét a jövőben, tartósan betöltetlen álláshelyek pedig 19 százalékuknál vannak. Folyamatos hiány van esztergályosokból és marósokból, és átlagosan 30 fős hiány van 1-2 hónapja a gyártósori betanított munkásokból. Azon vállalatok, akik nem terveznek bővítést a foglalkoztatottak számában, 90 százalékban úgy nyilatkoztak, hogy nincs is tartósan betöltetlen álláshely a cégüknél.

A munkavállalók felmondása a cégek 40 százalékánál jelent problémát, így többségük igyekszik ilyen esetekben ösztönzőkkel maradásra bírni a munkását. Leggyakrabban külföldi munkalehetőség miatt távoznak a munkavállalók, Budapest elszívó hatása elenyészőnek mondható e tekintetben, mindössze 4

százalékuk mondta, hogy tudomása lenne arról, hogy egy budapesti munkalehetőség miatt mondott fel dolgozója.

A munkaerő-piaci tekintetben hátrányos csoportok közül leginkább szakképzett és szakmunkás dolgozókat terveznek felvenni, legkevésbé pedig a szakképzetlen dolgozókra tartanak igényt a jövőben. Annak magyarázatára, hogy miért nem tervezi a foglalkoztatottak létszámát növelni, a cégek nagy része azt válaszolta, hogy elegendő az a létszám, amivel jelenleg rendelkezik, negyedüknek nincsenek megrendeléseik, így nincs szükségük több munkavállalóra, szintén negyedüknek pedig nincsenek forrásai a dolgozói létszám bővítésére.

Atipikus foglalkoztatási formák közül legtöbben az interneten keresztül végezhető munkaformákban, valamint távmunkában terveznek foglalkoztatni a jövőben, tanulói szerződés keretében 36 százalékuk tervez fogadni gyakornokot. Korábban eddig az osztott, egyenlőtlen munkaidőben történő foglalkoztatás fordult elő a cégeknél 4 százalékban, és további 48 százalékuk tervezi alkalmazni ezt a módszert a jövőben is.

A vállalatok a munkaerőigényüket általában tudják előre tervezni, ám több, mint a felük csupán kevesebb, mint egy évre előre. A kisebb és alacsonyabb ár bevételű cégek kevésbé tudják előre megtervezni a munkaerőigényeiket.

A jelenlegi munkavállalóikkal kapcsolatban legkevésbé az idegen nyelvtudásukkal, a kommunikációs készségükkel, illetve a gyakorlati és elméleti tudásukkal vannak megelégedve.

A cégek többsége fontosnak tartja a dolgozói továbbképzését, és több, mint felük tervez is a jövőben képzést szervezni a munkavállalói számára. Főként a vállalat helyi igényeinek megfelelő képzéseket preferálják, az államilag elismert képzéseket kevésbé, ám a kettő kombinációját szintén közel felük indokoltnak tartja. A cégek harmada főként belső képzésben gondolkodik, 22 százalékuk alkalmazna külső, erre szakosodott céget, 45 százalékuk pedig mindkét módon szervezne képzést.

Munkatárskeresésnél főként az újsághirdetéseket használják, illetve család, rokonok, kollegák révén keresnek dolgozókat. A munkaügyi központot is több, mint felük igénybe veszi ilyen célból, ám a fejadászcégeket és munkaközvetítőket kevésbé preferálják.

Az Uniós tagság a cégek több, mint fele szerint nem járt különösebb előnnyel, ami a haza munkaerőpiacot illeti, profitálni inkább a nagyobb méretű és ár bevételű vállalkozások tudnak belőle. A vállalatok gazdálkodási formáját tekintve a korlátolt felelősségű társaságok és a részvénytársaságok nyertek foglalkoztatás bővítésére benyújtott Uniós pályázaton. Cégnagyság szerint a középvállalkozások, bevétel szerint pedig 100 millió forint, vagy annál nagyobb bevétellel rendelkező cégek pályáztak sikerrel. Az alacsonyabb bevételű vállalkozások zömében be sem nyújtottak ilyen jellegű pályázatot, és ugyanez mondható el a mikro- és kisvállalkozásokról, valamint az egyéni vállalkozásokról is.

A foglalkoztatás bővítésére elsősorban a felsőfokú szakképzés kiszélesítésében, a szakképzési igények feltárása érdekében történő munkaadói szféra összefogásában, valamint a helyi felnőttképzési lehetőségek szélesítésében látják a megoldást, de fontosnak tartanak a szélesebb információs csatorna kialakítását, a nyelvtanulás támogatását és munkahelyek teremtését is.