

Fejér Megyei
Kereskedelmi és Iparkamara



Székesfehérvár
Megyei Jogú Város
Önkormányzata

Kutatási beszámoló

Kutatásvezető: Domokos Tamás
Közreműködők: Ruff Tamás, Bakos István, Kulcsár László

A kutatás az Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet és a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara együttműködésében, Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzatának támogatásával valósult meg.

Echo Survey Kht.- Echo Survey Institute PBC.
H-8000 Székesfehérvár, Ady E. 19-21.
Tel: (22) 504-201, (22) 502-276, Fax: (22) 379-622
projekt@echosurvey.hu

TARTALOMJEGYZÉK

Összegzés	3.o.
1. Bevezető	8.o.
1.1 A kutatás célja	8.o.
1.2 A kutatási módszerek	8.o.
1.3 Mintavétel	9.o.
1.4 Adatfeldolgozás	12.o.
1.5 A vizsgált cégek jellemzői	12.o.
2. A jelenlegi foglalkoztatottak	16.o.
3. Létszámtervek	24.o.
4. Képzés – továbbképzés	32.o.
5. Európai Unió tájékozottság	39.o.
6. Pályázati tapasztalatok	48.o.
7. Internetes kommunikáció	53.o.

ÖSSZEGZÉS

Az empirikus kutatási program megvalósítására több lépésben kerül sor. 2003 májusában a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara által kiküldött önkitöltős kérdőívek elemzése, tapasztalatainak összegzése jó orientációs alapot adott a kutatás részleteinek pontosításához. A kutatás első lépéseként ezeket a kérdőíveket dolgoztuk fel. Ezt követte a kutatási program legfontosabb eleme, a gazdasági társaságok körében lezajlott személyes kérdőíves adatfelvétel. E programelem célja volt, hogy reprezentatív kérdőíves adatfelvétel során általános képet kapjunk a jogi személyiségű gazdasági társaságoknak és a jogi személyiséggel nem rendelkező vállalkozásoknak a véleményéről, szándékairól, a jövőre vonatkozó humán erőforrás stratégiájukról, létszámigényükről. Az első két lépésben mindösszesen 350 cég adatai kerültek felvételre és elemzésre. A kutatás záró lépéseként kismintás vezetői interjúkat készítettünk. Ennek célja mélyebb véleményfeltárás volt a humán erőforrás gazdálkodásért felelős cégvezetők valamint iskolaigazgatók körében az oktatási intézmények munkaerő-piaci igényeknek való megfeleléséről és a gazdasági szervezetek munkaerő szükségletének előrejelzési problémáiról.

A NAGYFOGLALKOZTATÓK

1. A kutatás során vizsgált 350 cégből 26 volt olyan, ahol a foglalkoztatottak száma meghaladta a száz főt. Főtevékenysége szerint a megyében a legtöbb cég a kereskedelem, javítás és a gazdasági szolgáltatás, ingatlanügyletek főcsoportokban tevékenykedik, az iparban, illetve az építőiparban dolgozó cégek mintabeli aránya 14-18 százalék. Ezzel szemben a megyei nagyfoglalkoztatók kétharmada ipari cég, s csupán 31 százaléka nyújt valamilyen egyéni vagy közösségi célú szolgáltatást.
2. A válaszadók által közölt adatok alapján a 26 nagyfoglalkoztató összesen 19920 főt foglalkoztat. A nagyfoglalkoztatók jelenlegi foglalkoztatottainak összetételét tekintve betanított munkásból van a legtöbb, a foglalkoztatottak 43 százaléka így dolgozik, a szakmunkások részaránya 29 százalék, a segédmunkásoké pedig 6 százalék. A fizikai munkások száma több mint 15 ezer főt tesz ki, a szellemi foglalkozásúaké további 4400-at (22 százalék).
3. A foglalkoztatott szakmunkások között foglalkozási csoportokat nézve a legtöbben a FEOR 74-es csoportban, vagyis vas- és fémipari szakmunkásként dolgoznak, a nagyfoglalkoztató mintába került cégeknél alkalmazott szakmunkások közel kétharmada ilyen foglalkozást űz. A második legnépesebb csoport (11 százalék) az építőipari szakmunkásoké és a kereskedelmi, vendéglátó-ipari foglalkozásoké.
4. A szakmunkások és a technikusok elméleti képzettségéről a nagyfoglalkoztatók véleménye jónak mondható, értékelésük átlaga 3,8-4,0 pont iskolai osztályzattal. A betanított és segédmunkásokról már rosszabb véleményük van, ezek a munkavállalók 3,1-3,2 pontot kaptak átlagosan. A magasabb iskolai végzettségű munkavállalók elméleti tudásával a nagyfoglalkoztatók is egyértelműen elégedettek, a főiskolásai végzettségűek 4,4 pontot, az egyetemi végzettségűek 4,6 pontot kaptak az ötfokozatú skálán. A szakmai gyakorlati képzettségük tekintetében viszont nem a magasan kvalifikáltak kapták a legmagasabb pontszámot, hanem a szakmunkások (4,1 pontot), őket követik csak a diplomások és technikusok, majd a betanított illetve a segédmunkások következtek.
5. A technológiai fegyelem esetében a diplomásokkal elégedettek, ugyanakkor a fizikai

állománycsoportban (még a szakmunkások között is) akadnak gondok. Önmagában tekintve az egyes foglalkoztatotti csoportokat, a diplomások legnagyobb előnye az elméleti tudás és a kommunikációs képesség, a technikusok előnye az elméleti tudással párosuló szakmai gyakorlat és technológiai fegyelem, míg a fizikai munkások alkalmazásában inkább csak a gyakorlat lehet a vonzó a nagyfoglalkoztatóknál.

6. A termelő és a szolgáltató szektorban működő cégek vezetőinek véleménye között némi eltérés kimutatható, a termelőszektorban egy kicsit jobb véleménnyel vannak a munkásaikról, mint a szolgáltató nagyfoglalkoztatók
7. A nagyfoglalkoztatók közel fele nyilatkozott úgy, hogy a jövőben tervezi a foglalkoztatottak létszámának növelését. A 26 nagyfoglalkoztatóból 19 nyilatkozott úgy, hogy tudják tervezni a foglalkoztatottak számát, de a tervezési időszak hossza átlagosan nem éri el az egy évet (10 hónap).
8. A nagyfoglalkoztatók által felvenni szándékozott új munkaerő felét betanított munkásnak, 17 százalékát a szakmunkás állománycsoportba, 14 százalékát segédmunkásnak akarják felvenni a nagy cégek. A technikusok 6, az ennél képzettebbek, diplomások pedig 10 százalékban alkothatják az új belépők körét.
9. A nagyfoglalkoztatóknak továbbra sincs komoly igényük a képzettebb munkavállalókra, míg a jelenlegi állomány közel 29 százaléka szakmunkás, az új munkahelyeknek csak 17 százaléka szól nekik. Ugyanígy a technikusok illetve magasabban képzett munkavállalók aránya is alacsonyabb a felvenni szándékozottak között, mint a jelenlegi állományban, vagyis a sokat emlegetett „másodig gazdasági szerkezetváltás” még várat magára.
10. A nagyfoglalkoztatók túlnyomó többsége nem folytat szakmunkás tanulók számára gyakorlati képzést, ez a helyzet a jövőben sem fog sokat változni.

KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK

1. A megye munkaerő szükségletének tanulmányozása döntően a székesfehérvári cégek munkaerő igényének felmérését jelenti, s nemcsak azért, mert a legnagyobb foglalkoztatók itt találhatóak, hanem mert a kisvállalkozások kétharmada is itt koncentrálódik.
2. A kutatás szempontjából kiemelt szempont az adott cég foglalkoztatási helyzete és terve. Ehhez fontos háttérinformáció, hogy (az egyéni vállalkozásokat nem számítva) a kis cégek mintegy negyede (24 százalék) önfoglalkoztató, nincs alkalmazottja, csupán a tulajdonosnak ad munkát. A 2-9 főt alkalmazó kis vállalkozások aránya a legmagasabb, a cégek fele (41 százalék) ebbe a kategóriába tartozik. 10 főnél többet 19, 100 főnél többet pedig csupán a megyei vállalkozások 5 százaléka alkalmaz.
3. Az elemzett cégek jelenlegi foglalkoztatottainak összetételét tekintve betanított munkából van a legtöbb, a foglalkoztatottak 38 százaléka így dolgozik, a szakmunkások részaránya 32 százalék, a segédmunkásoké pedig 6 százalék.
4. A foglalkoztatotti szerkezet jelentős eltéréseket mutat, ha külön vizsgáljuk cégforma szerint a vállalkozásokat. Míg a Kkt-k és az egyéni cégek elsősorban szakmunkásoknak adnak munkát (átlagosan egy-két fős vállalkozások), addig a betéti társaságok már több betanított munkást alkalmaznak. A korlátolt felelősségű társaságoknál foglalkoztatottaknak csak 39 százaléka szakmunkás, egynegyedük betanított, egytizedük segédmunkás. A vizsgált részvénytársaságoknál a munkavállalók fele betanított munkás, s náluk a legalacsonyabb a szakmunkások aránya.
5. A székesfehérvári cégek, a kamarai tagok és a termelő szektor vállalkozásai (ezek persze részben összefüggnek) átlagon felül igénylik a betanított munkásokat (39-43

százalék). Szakmunkásokat a nem fehérvári vállalkozásoknál találhatunk nagyobb arányban (45 százalék), míg a segéd munkások a szolgáltató szektorban vannak felülreprezentálva a foglalkoztatottak között a mintában.

6. A jelenleg alkalmazásban állókkal a munkáltatók nagy többsége elégedett, a cégek vezetőinek 90 százaléka mondta, hogy megfelelnek igényeiknek, 10 százalékuknak vannak fenntartásai, tapasztalataik szerint a munkavállalók csak részben felelnek meg a munkáltató által támasztott elvárásoknak. Jellemző, hogy míg kisfoglalkoztató cégek (2-9 alkalmazott) 96 százaléka szerint a jelenleg alkalmazásban állók megfelelnek a munkáltató igényének, addig a 10-99 főt foglalkoztató társaságoknak csak 80 százaléka, a nagyfoglalkoztatóknak pedig csak a fele volt ezen a véleményen.
7. A termelő és a szolgáltató szektorban működő cégek vezetőinek véleménye között némi eltérés kimutatható: a termelőszektorban egy kicsit jobb véleménnyel vannak a betanított, illetve segéd munkásokról, míg a szolgáltató cégek a szakmunkásaikkal elégedettebbek egy kicsit.
8. Az átlagnál több a létszám bővítést tervező cég a külföldi/vegyes tulajdonú vállalatok között, a közepes méretű foglalkoztatóknál és a termelő szektorban, ugyanakkor az egy-egy cég által felvenni tervezett új munkások átlagos létszáma a szolgáltató szektorban a magasabb, de magasabb a külföldi tulajdonú cégek és a közepes foglalkoztatók között is.
9. A munkaerő földrajzi elhelyezkedéséről a munkaadók fele úgy nyilatkozott, nagyon fontos szempont a kiválasztásnál, hogy Fejér megyei munkaerőről legyen szó és további egyharmaduk is inkább fontosnak gondolja.
10. Új munkaerőt (akár a foglalkoztatotti állomány bővítése, akár szinten tartás végett) 2005. végéig a vizsgált kkv-k alig több mint egyharmada, 37 százaléka szándékozik felvenni. Ez az arány a termelő ágazatokban egy kicsit magasabb (43 százalék), a szolgáltató vállalatoknál alacsonyabb (34 százalék), s magasabb a (50 százalék) a 10 fő feletti létszámmal működő cégeknél. Főtevékenység szerint az építőipari vállalkozások (49 százalék) és az ipari vállalatok (40 százalék) vannak felülreprezentálva az új munkaerőt felvenni szándékozók körében.
11. A kis és középvállalatok által felvenni szándékozott új munkaerő egyharmadát a szakmunkás állomány csoportba, egyharmadát betanított munkásnak, 15 százalékát segéd munkásnak akarják felvenni, a technikusok 6, az ennél képzetebbek, diplomások pedig 12 százalékban alkotják ezt a kört.
12. A felvenni tervezett foglalkozási csoportokat nézve a legtöbben a FEOR 76-os csoportba, vagyis az építőipari foglalkozásokban és a FEOR 74-es vagyis vas- és fémipari foglalkozásokban terveznek szakmunkás felvételt 2005-ig. A mintába került cégeknél a tervezett felvétel közel fele e két csoportot érinti. Várhatóan a mérnöki illetve a kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozási csoportban is átlagon felüli lesz a kereslet.
13. A cégek 31 százaléka tervezi pályakezdő fiatalok alkalmazását. A konkrét tervezett létszámadatok alapján kiderült, hogy a felvenni tervezett pályakezdők 30 százalékát szakmunkás tanulók közül válogatják, másik 30 százalékát betanított munkásnak keresik. Elég magas (13 százalék) a segéd munkásnak várt pályakezdők részaránya is. Technikusi álláshelyet a felvenni tervezett pályakezdők 6 százalékának terveznek, s a pályakezdő helyek csupán egyötödét tervezik diplomásokkal feltölteni.
14. Ha a foglalkoztatottak képzettsége nem megfelelő, akkor a cég mindig élhet a továbbképzés vagy átképzés eszközével. Ezt a kérdezettek túlnyomó többsége, 78 százaléka fontosnak is tartja. Érdekes azonban azt megfigyelni, hogy a képzési gyakorlat nem igazán igazodik az Országos Képzési Jegyzékhez, a cégek kereken fele kizárólag a helyi igények szerinti képzési struktúrában gondolkodik, az OKJ-t

mindössze 15 százalékuk követi.

15. A vállalaton belüli továbbképzéseket, átképzéseket többsége belső szervezésben oldja meg, de számos helyen ott vannak már az erre szakosodott vállalkozások is. A jövőbeli terveikben ezen szakvállalkozások szerepe növekedni látszik, a cégek 36 százaléka kizárólag őket veszi igénybe, míg további 33 százalékuk számít a munkájukra a belső szervezésű képzések mellett is.
16. A felkeresett cégek kétharmada rendelkezik Internet hozzáféréssel, ugyanakkor a vállalkozások alig egynegyede rendelkezik szélessávú hozzáféréssel, a cégek egyötöde még a hagyományos analóg telefonvonalat használja, további egynegyedüknek ISDN csatlakozása van.

A CÉGEK EURÓPAI UNIÓS ISMERETEI

1. Az európai uniós tájékozottsággal kapcsolatban hét részterületre kérdeztünk rá, melyek mindegyikénél 4-7 százalék körül mozgott azon cégek aránya, amelyek jól tájékozottnak vélték magukat, és 24-30 százalék körül volt azok aránya, amelyek egyáltalán nem tartották magukat tájékozottnak.
2. A kérdezett cégek mindössze egyötöde vett igénybe eddig valahol valamilyen európai uniós tájékoztatással kapcsolatos szolgáltatást. A kérdezettek legtöbbször a Kereskedelmi és Iparkamarát (elsősorban a fehérvári cégek), illetve más szakmai kamarákat említették.
3. Az EU-val kapcsolatos tájékoztató előadásokon a kérdezettek többsége, 69 százaléka venne részt.
4. A megkérdezett cégek egyötöde teljesen versenyképesnek gondolja majd magát az EU-ban, míg további csaknem ötven százalék szintén inkább a pozitív tartományba helyezte magát.
5. A felkeresett vállalkozások több mint háromnegyede még soha nem nyújtott be pályázatot támogatás igénylésére, és csak egytizedük tekinthető rendszeres pályázónak.
6. Az eddig beadott pályázatok közel fele gépberuházásra vonatkozott, de jelentős volt az ingatlanfejlesztési célú pályázatok aránya is.
7. A pályázatok elkészítése a kérdezett cégek többségénél önerőből történik. A külső tanácsadók igénybevétele egyelőre nem nagyon elterjedt, de ha az eredményességet nézzük, akkor nem is csoda, mivel az önerőből készített pályázatok 82 százaléka eddig sikeres volt, szemben a külsősök által írt anyagok 69 százalékos siker-arányával.

ISKOLAIGAZGATÓK ÉS SZEMÉLYÜGYI VEZETŐK TAPASZTALATAI

1. A kutatás során öt nagyvállalat és öt nagy létszámú szakképző iskola vezetőjével készült mélyinterjú.
2. Az oktatás struktúrájában bekövetkezett szerkezeti átalakulás következtében a felsőoktatásban résztvevők aránya jelentősen megnőtt, s ez negatívan hatott a szakmunkás képzés presztízsére, társadalmi megítélésére. Valószínűleg ez az egyik oka annak is, hogy már most is érezhető a szakemberhiány egyes szakterületeken. A fenti megállapítás különösen igaz az érettségi után megszerezhető szakmák esetében. Utóbbiakat sújtja leginkább a szakképzési időszak túlzott rövidege is.
3. Fehérváron is érzékelhető jelenség, hogy sok gyengébb tanulási képességű, szakmájában viszont ügyes fiatal a munkaerő-piacra való belépés helyett felsőoktatási intézmény felé orientálódik, s a munkakezdést prolongálva inkább elvégez egy főiskolát, majd - mivel az iskolai gyakorlatból már kiesett, munkatapasztalata pedig

- még nincs – még nehezebben talál állást.
4. Azon szakmák esetében, ahol az élénk piaci igények átfedésbe kerültek a létszámhiányos képzéssel, komoly szakemberhiány várható a következő években. Mindez akár a várt második gazdasági szerkezetváltásnak, azaz a szakképzett munkaerőt felhasználó befektetők idetelepulésének is akadálya lehet a kínálati oldalról.
 5. Az interjúkból kiderült, hogy a szülők és a fiatalok tervei több szakma esetén nem adekvátak a piaci igényekkel.
 6. Az iskolák piaci szereplésének egyik fontos eleme a menedzser-felfogású, kapcsolatépítő, forrásteremtő vezetés. Ennek megléte vagy hiánya érezhető a cégek iskolákról alkotott differenciált képében is.
 7. A megkérdezett személyügyi vezetők nagy része szerint az iskolák képtelenek gyors változtatásokkal, illetve hosszú távú szerkezetváltással reagálni a cselekvésüket és megoldási mintáikat megkövetelő bonyolult szempontrendszer miatt.
 8. A cégek vezetői szerint kisebb, összetartozó szakmacsoportokat oktató iskolákra lenne szükség. Az iskolák vezetőinek nagy része azonban erről azt gondolja, hogy a felnőttoktatás beindítása, illetve éppen az oktatási repertoár kibővítése az adekvát válasz a piaci igények változásaira.
 9. Az iskolaigazgatók egy részének véleményéből kitűnt, hogy nem látják pontosan át a térség gazdaságpolitikai stratégiáját, amire alapozva képzési palettájukat hosszú távra meghatározhatnák.
 10. Problémás a cégek és iskolák közötti koordináció és tervszerű együttműködések, valamint a tanulók sorsának alakulásáról való reális kép, az adekvát visszajelzések alacsony aránya.
 11. Az igazgatók szerint ma azok a biztosnak tűnő szakmák, melyekkel egy széleskörű alapképzés utáni viszonylag gyors specializálódással lehet elhelyezkedni, s ez akár az iskolai szakképzési koncepció alapelveként is megfogalmazható.
 12. Az iskola és a piaci szektor kapcsolata ambivalens. Bizonyos területeken, ágazatokban meghatározott cégekkel kifejezetten jó és eredményes kapcsolatot tartanak fenn az iskolák, más területeken azonban komoly problémák vannak. A cégekkel való együttműködés hiányosságaként említhetjük, hogy igazából nem kerül sor az iskolák igényeinek és a cégek szükségleteinek egyeztetésére.
 13. Az iskolaigazgatók között egyetértés van abban, hogy a cégekkel való kapcsolatok kialakításában döntően a személyes ismeretségek és kisebb részben az intézményi hagyományok játszanak szerepet.
 14. A helyi szakképzési helyzet javításában a megkérdezettek jelentős kamarai szerepvállalásra számítanak a jövőben (munkaerőpiaccal kapcsolatba kerülő szervezetek közti információáramlás segítése, rendszeres évi felmérések, helyi prognózisuk készítése, tanműhelyrendszer átgondolás, átalakítása, a komplex szakképzési modernizációt szolgáló EU-s pályázatok facilitálása, a felnőttképzési rendszer ellenőrzése, a gyakorlati képzőhelyek szigorúbb kontrollja).
 15. Hosszabb távon a régió gazdasági stratégiájának aktív irányítói szerepét is a kamara kompetenciájának tartják mind a szakképzők, mind pedig a megkérdezett nagyvállalatok vezetői.
 16. Miután a munkaerő-piac humán erőforrás igénye egyébként is alacsonyabb, mint a szakmát szerzők száma, s a szakképzési kibocsátás szerkezete és a tervezett munkaerő felvételének szakma szerinti megoszlása is jelentősen eltér egymástól, a jövőben számos frissen végzett szakember továbbra sem fog tudni elhelyezkedni a tanult szakmájában.

1. BEVEZETŐ

1.1 A kutatás célja

A megyei munkaerő-piaci helyzet és munkaerő-szükséglet előzetes felmérésére a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara önkitöltős kérdőíveket küldött ki a megyében működő jogi személyiségű gazdasági társaságoknak és jogi személyiséggel nem rendelkező vállalkozásoknak 2003. tavaszán. A megadott határidőre összesen 75 kérdőív érkezett vissza, ebből 15 nem a kamara illetékességi területéről. Az előzetesen feldolgozott kérdőívekre adott válaszok és a 2002. ősszel végzett lakossági közvélemény-kutatás eredményei egyaránt rávilágítanak a piac és a szakképzés kapcsolatának aktuális problémáira, melyek részletes elemzése további kutatást igényel. Jelen kutatási program elsődleges célja a megyei munkaerő-piac minőségi és mennyiségi keresletének, valamint a szakképző intézmények munkaerő-piaci megfelelésének vizsgálata összetett módszertan alkalmazásával. Ezen túlmenően az adatfelvételt felhasználtuk arra is, hogy képet kapjunk a cégek, gazdasági társaságok gazdaságfejlesztési célú pályázatokkal kapcsolatos tapasztalatairól és európai uniós kérdésekről való tájékozottságáról, igényeiről.

Az eddigi elemzések tapasztalatai alapján terveztük vizsgálni a megye gazdaságának és a képzés, különös tekintettel a szakképzés kapcsolatának általános kérdéseit, ennek részeként igyekeztünk feltárni az oktatás és a felhasználói szféra együttműködésére vonatkozó jellemzőket, sajátosságokat, választ kerestünk arra a kérdésre, hogy milyen a szakképző intézmények kapcsolata a munkaerő-piaci és gazdasági szervezetekkel, mennyire érvényesülnek a gyakorlatban a munkaerő-piaci elvárások. Tanulmányoztuk a gazdasági elem, a piaci igények megjelenését a képzés tartalmi és szervezeti kérdéseiben, a felhasználói szféra és az oktatás szereplőinek motiváltságát és szerepvállalását a kapcsolatokban, valamint a kamarai cselekvés és feladatvállalás lehetőségeit.

1.2 A kutatási módszerek

Az empirikus kutatási program megvalósítására több lépésben kerül sor. 2003 májusában a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara által kiküldött önkitöltős kérdőívek elemzése, tapasztalatainak összegzése jó orientációs alapot adott a kutatás részleteinek pontosításához. A kutatás első lépéseként ezeket a kérdőíveket dolgoztuk fel.

Ezt követte a gazdasági társaságok körében lezajlott személyes kérdőíves adatfelvétel.

E programelem célja volt, hogy reprezentatív kérdőíves adatfelvétel során általános képet kapjunk a jogi személyiségű gazdasági társaságoknak és a jogi személyiséggel nem rendelkező vállalkozásoknak a véleményéről, szándékairól, a jövőre vonatkozó humán erőforrás stratégiájáról, létszámigényükről. A kutatás során egy 8 oldalas, 250 kérdést tartalmazó kérdőívvel a kérdezőbiztosok – előzetes egyeztetés után - személyesen keresték fel a mintába került cégek vezetőit. A mintát kistérségek, jegyzett tőke és vállalkozási forma szerinti rétegzéssel, rétegenkénti véletlen valószínűségi eljárással vettük. Az első két lépésben mindösszesen 350 cég adatai kerültek felvételre és elemzésre.

A kutatás záró lépéseként kismintás vezetői interjúkat készítettünk. Ennek célja kiegészítő véleményfeltárás volt a humán erőforrás gazdálkodásért felelős cégvezetők valamint iskolaigazgatók körében az oktatási intézmények munkaerő-piaci igényeknek való megfeleléséről és a gazdasági szervezetek munkaerő szükségletének előrejelzési problémáiról.

1.3 Mintavétel

Ahhoz, hogy a kutatás során olyan eredményeket kapjunk, amelyek általánosíthatók, valószínűségi mintavételi eljárást kellett választanunk (olyan eljárást, ahol alkalmazni lehet a valószínűség számítás szabályait). A Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara aktualizált nyilvántartása alapján az adatfelvétel előtt Fejér megyében 14.260 társas vállalkozás működött, ebből 835 vállalkozás volt a Kamara tagja. A vállalkozások fele a székesfehérvári, 23 százaléka pedig a dunaújvárosi kistérségben működött. Az adatbázis tartalmazott továbbá közel 700 olyan céget, amely központja nem Fejér megyében van, de itt is fejtenek ki gazdasági tevékenységet. A mintavételt bonyolította, hogy a vizsgálati téma szempontjából külön akartuk elemezni a nagyfoglalkoztatók és a kamarai tagok válaszait egyaránt, továbbá hogy a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara illetékessége nem terjed ki a dunaújvárosi kistérségre, ahol külön kamara működik. A fentiek figyelembevételével egy összetett mintavételi eljárást dolgoztunk ki, melyben az egyes cégek mintába kerülésére előre meghatározott valószínűséget adtunk.

Első lépésként minden céghez rendeltünk egy kistérségi kódot és azon cégeket, amelyek nem a székesfehérvári, bicskei, enyingi, gárdonyi, móri vagy sárbogárdi kistérség településein működnek, kizártuk az adatfelvételtől¹ (a kiválasztási valószínűségüket 0 százalékra csökkentettük). Ezután összeállítottuk a térség legnagyobb foglalkoztatóinak

¹ Ettől függetlenül a legnagyobb dunaújvárosi cégektől kaptunk értékelhető adatokat, de ezeket nem tudtuk figyelembe venni a jelen elemzésben.

listáját (128 cég került rá, ahol a tőkenagyság elérte a 250 millió forintot) és közülük közvetlenül kiválasztottunk 50 céget, akiktől mindenképpen információhoz kellett jutni (a kiválasztási valószínűségük 100 százalék). A fennmaradó cégeket kistérség, tőkenagyság és cégforma szerint homogén rétegekbe soroltuk. Kistérség szerint székesfehérvári, bicskei, enyingi, gárdonyi, móri, sárbogárdi rétegeket alkottunk, azon belül cégforma szerint szintén hat réteget határoltunk le (KKT, BT, KFT, szövetkezet, RT, egyéb cégek), továbbá tőkenagyság szerint öt réteget képeztünk (100 M Ft feletti, 10-100 M Ft közötti, 3-10 M Ft közötti, 3 M Ft, 3 M Ft alatti). Az elméletileg lehetséges 180 rétegből (6x6x5) gyakorlatilag 122 homogén csoport jött létre². Ezután a cégeket két listába rendeztük, az önkéntes kamarai tagság mentén, majd a két listából egymástól független mintát vettünk. A kamarai tagok listája 785 céget tartalmazott, melyek közül rétegenként vettünk véletlen mintavétellel egy 98 elemből álló mintát (12 %-os kiválasztási arány). A nem kamarai tagok listája 9.459 céget tartalmazott, melyek közül szintén rétegenként vettünk véletlen mintavétellel 202 elemű mintát (2 %-os kiválasztási arány). Így mindösszesen 350 cég került kiválasztásra.

A mintába került elérhetetlen címek helyett azonos rétegekódú pótcímeket választottunk. A végső adatbázisban az adatfelvételtől fakadó torzulásokat (válaszmegtagadások, előtorzítás) a kistérség és a cégforma szerinti statisztikai súlyozással korrigáltuk.

Az egyes cégformák területi megoszlása (Cégtár 2003)

	kkt.	bt.	kft.	szövetkezet	rt.	kht., társulat
Székesfehérvári Kistérség	65,1 %	67,8 %	71,6 %	52,2 %	69,7 %	47,1 %
Bicskei Kistérség	8,2 %	8,7 %	6,9 %	9,0 %	11,1 %	18,8 %
Enyingi kistérség	2,6 %	3,2 %	2,4 %	6,0 %	4,0 %	5,9 %
Gárdonyi kistérség	16,7 %	11,9 %	11,7 %	13,4 %	14,1 %	14,1 %
Móri kistérség	5,6 %	5,5 %	4,6 %	3,0 %	1,1 %	10,6 %
Sárbogárdi kistérség	1,8 %	2,9 %	2,8 5	16,4 %	0,0 %	3,5 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Összes cég (n=)	269	5151	3711	134	99	85

² Bizonyos rétegeképző változók kizárták egymást, pl. nincs minden kistérségben milliárdos cég, illetve adott cégformák is kizárnak bizonyos tőkenagyság kategóriákat.

Az egyes cégek tőkenagyság szerinti területi megoszlása

	3 M Ft alatti	3 M Ft	3-10 M Ft	10-100 M Ft	100 M Ft feletti
Székesfehérvári kistérség	67,4%	72,7%	69,7%	68,4%	65,0%
Bicskei kistérség	8,5%	6,7%	7,1%	9,3%	10,4%
Enyingi kistérség	3,0%	2,5%	3,7%	1,9%	7,4%
Gárdonyi kistérség	13,0%	10,5%	10,2%	11,2%	9,2%
Móri kistérség	5,3%	4,6%	5,5%	4,4%	5,5%
Sárbogárdi kistérség	2,8%	3,0%	3,8%	4,8%	2,5%
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Összes cég (n=)	5913	2516	547	418	163

A megye hat kistérségében működő társas vállalkozások több mint fele, 54 százaléka betéti társaságként működik, 39 százaléka korlátolt felelősségű társaság. A közhasznú társaságok, a részvénytársaságok, a társulatok és szövetkezetek valamint a közkereseti társaságok aránya 1-2 százalék. Ha az egyes kistérségeket összehasonlítjuk, látható, hogy a fehérvári térségben a KFT-k, felül, a KHT-k illetve a szövetkezetek (ez utóbbi érthető) alulreprezentáltak a cégek összlétszámához képest. A bicskei és a móri kistérségben viszont éppen a KHT-k aránya kiugró, míg a gárdonyiban a KKT-ké. Tőkenagyság szerint az összes cég 62 százaléka tőkehiányos, az alapítói vagyont még a 3 millió forintot sem érte el, s további 26 százalék is 3 millió forinttal jött létre.

A mintavételi eljárásnak köszönhetően megbecsülhető az egyes alcsoportokra és a minta egészére vonatkozatható mintavételi hiba. Amennyiben a beszámolóban a teljes adatbázisra vonatkozó adat olvasható, a mintavételi hiba (95 százalékos megbízhatósági szinten) +/- 3-5 százalék. A leggyakrabban közölt részpopulációkra (kamarai tagok/nem tagok, fehérváriak/vidékiek stb.) vonatkozó mintavételi hiba ennél magasabb, 95 százalékos megbízhatósági szinten 4-8 százalék.

1.4 Adatfeldolgozás

A kérdőívből kinyerhető empirikus adatokat kódolás után számítógépen rögzítettük és ellenőriztük. Az adatelemzést SPSS programmal végeztük.

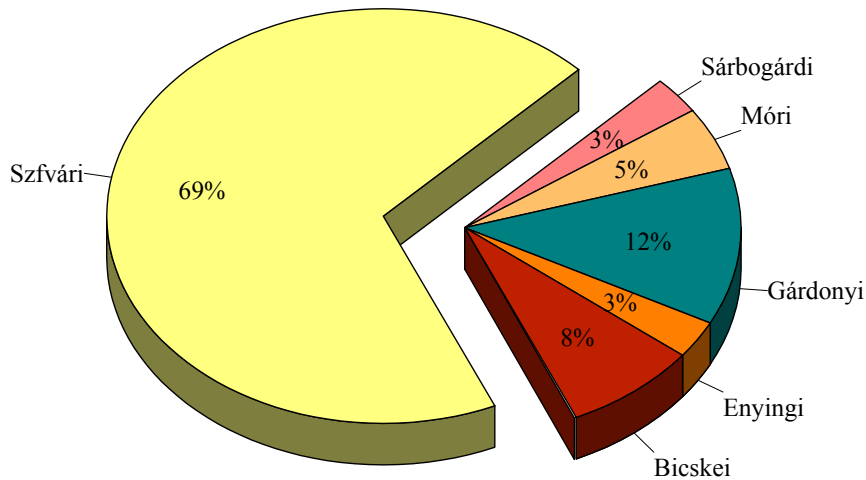
Egyes kérdéseknél azt kértük a válaszolóktól, hogy értékeljenek állításokat, minősítsenek egy-egy tényezőt négy-, öt-, illetve hétfokú skálán. Ezen kérdések egy részénél a kapott értékeket egy százfokú skálára számoltuk át, ahol a százas értéket az jelentette volna, ha az adott kérdésre minden válaszoló egyöntetűen a maximális, a nullát pedig az, ha a minimális pontszámot adja. A határ az ilyen százfokú skálákon az ötven pont. Az ez alatti érték általában negatív véleményt (bizalmatlanságot, elégedetlenséget, elutasítást stb.), míg az e feletti érték pozitív véleményt (elégedettséget, bizalmat, támogatottságot stb.) jelez. Az elemzés során a gyakrabban használt egyváltozós elemzési technikák (gyakoriság, átlagok stb.) mellett a rejtett tartalmak, tendenciák vázolására ún. többváltozós matematikai-statisztikai módszereket is használtunk.

1.5 A vizsgált cégek jellemzői

Mielőtt belekezdenénk a tesztelés eredményeinek tartalmi ismertetésébe, szükséges, hogy a kérdőívet kitöltő, a kérdésekre válaszoló cégek legfontosabb jellemzőit, összetételét ismertessük.

A megkérdezett cégek 69 százaléka a székesfehérvári kistérségben működik, 63 százalékuk a megyeszékhelyen végzi munkáját. Ezen túlmenően – igazodva a cégek alapmegoszlásához – a bicskei és a gárdonyi kistérségben készült számottevő interjú (27-39 cég). Mindez természetesen azt is jelenti, hogy a megye munkaerő szükségletének tanulmányozása döntően a székesfehérvári cégek munkaerő igényének felmérését jelenti, s nemcsak azért, mert a legnagyobb foglalkoztatók itt találhatóak, hanem mert a kisvállalkozások kétharmada is itt koncentrálódik.

A minta kistérségek szerinti megoszlása



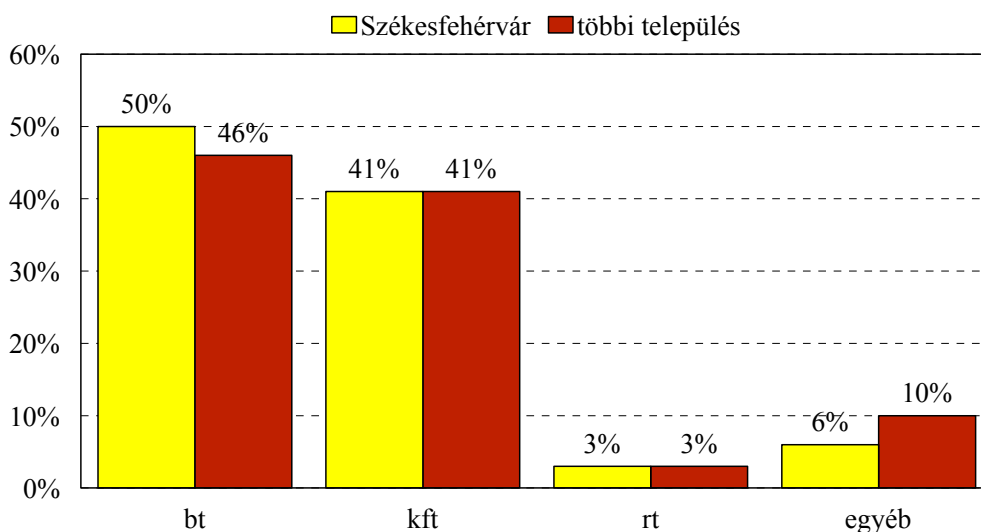
A vállalkozás formáját tekintve a legtöbb felkeresett cég BT-ként (48 százalék) vagy KFT-ként (41 százalék) dolgozik. A részvénytársaságok a minta 3 százalékát adták, csakúgy, mint a közkereseti társaságok. A kiinduló címlista tartalmazott egyéni cégeket is, így néhány bekerült a végső mintába is. Ezen kívül a kutatás során három szövetkezet, egy KHT és két társulás válaszolt még a kérdéseinkre.

A cégek főtevékenysége szerint a legtöbben a kereskedelem, javítás (G) és a gazdasági szolgáltatás, ingatlanügyletek (K) főcsoportokban tevékenykednek, a válaszolók 20-23 százaléka ezt jelölte meg. Az iparban, illetve az építőiparban dolgozó cégek mintabeli aránya 14-18 százalék. A könnyebb elemezhetőség miatt célszerű a főcsoportokat összevonni két nagy csoportba, a termelő illetve szolgáltató szektorba³. Előbbi a teljes minta 37 százalékát, utóbbi 63 százalékát teszi ki. Fehérvár és a többi vizsgált település között eltérés, hogy míg a megyeszékhelyről mintába került vállalkozások 67 százaléka szolgáltató, addig a nem fehérvári cégeknek csak 57 százaléka az.

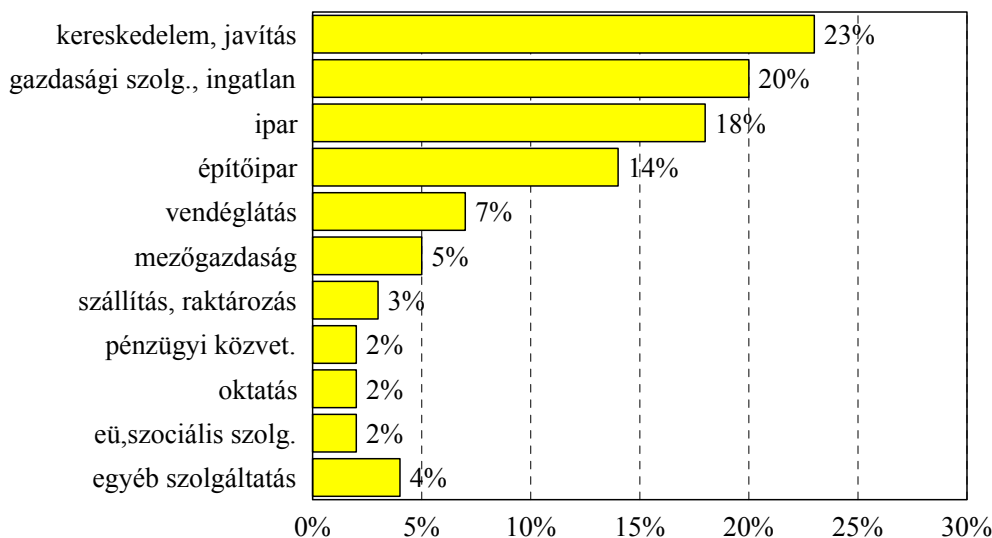
A kutatás során mintába került vállalkozások döntő többsége, 93 százaléka magyar tulajdonban van, mindösszesen 10 külföldi és 13 vegyes tulajdonú vállalkozás akadt a válaszoló cégek között.

³ A termelő szektorba a mezőgazdaságot, az ipart, a feldolgozóipart, a bányászatot, a villamosenergia, gáz-, vízellátást és az építőipart soroltuk, a szolgáltató szektorba pedig a kereskedelmet, javítást, vendéglátást, szálláshely szolgáltatást, szállítást, raktározást, ingatlanügyleteket, gazdasági szolgáltatásokat, oktatást, egészségügyi és szociális ellátást valamint az egyéb közösségi és személyes szolgáltatásokat vontuk össze.

A minta cégforma szerinti megoszlása



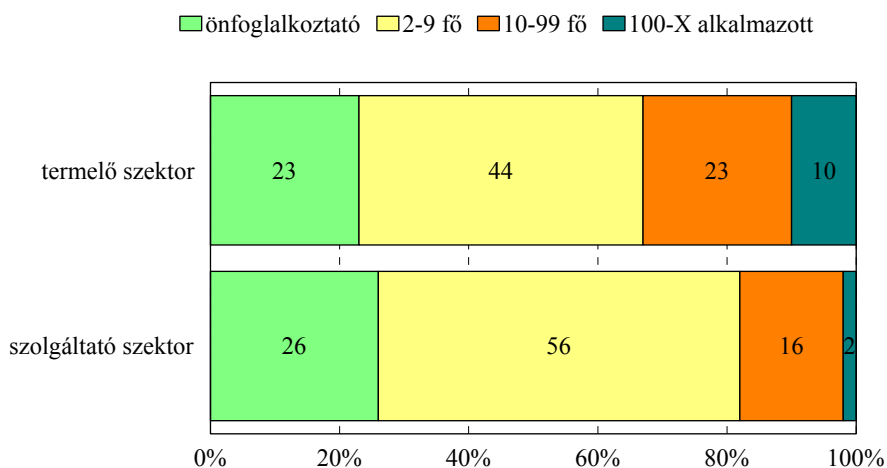
A vizsgált cégek TEÁOR'03 szerinti főtevékenysége



A kutatás szempontjából kiemelt szempont az adott cég foglalkoztatási helyzete és tervei. Ehhez fontos háttér információ, hogy (az egyéni vállalkozásokat nem számítva) a cégek mintegy negyede (24 százalék) önfoglalkoztató, nincs alkalmazottja, csupán a tulajdonosnak ad munkát. A 2-9 főt alkalmazó kis vállalkozások aránya a legmagasabb, a

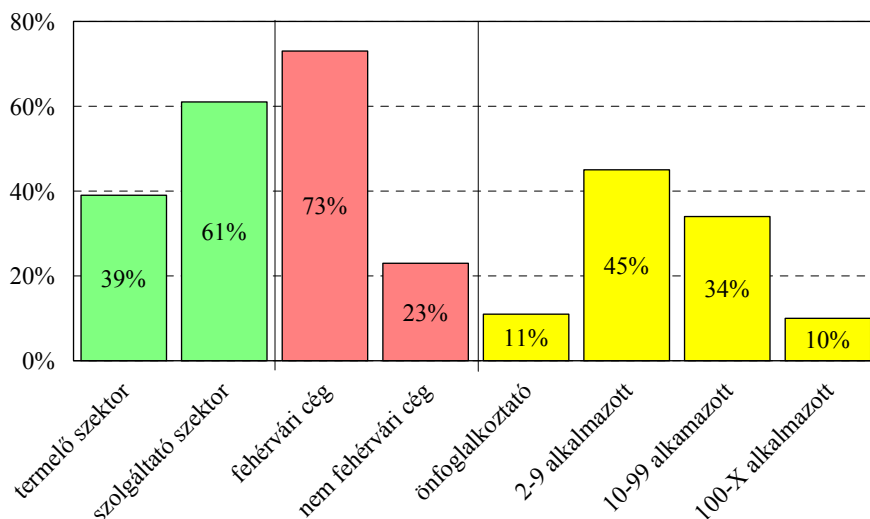
cégek fele (41 százalék) ebbe a kategóriába tartozik. 10 főnél többet 19, 100 főnél többet pedig csupán a vállalkozások 5 százaléka alkalmaz.

A cégek alkalmazotti létszám szerinti megoszlása szektoronként



A cégek alapjellezőit érdemes megnézni az önkéntes kamarai tagság mentén is. A vizsgált gazdasági kamarai tagok között az átlagnál egy kicsit több a fehérvári cég, valamint nagyobb arányban találhatók köztük KFT-k, RT-k és szövetkezetek.

A vizsgált kamarai tagok megoszlása



2. A JELENLEGI FOGLALKOZTATOTTAK

A válaszadók által közölt adatok alapján a kutatásban vizsgált cégek összesen 20.283 főt foglalkoztatnak. Ennek a létszámnak közel a felét, 9.275 főt két nagyfoglalkoztató részvénytársaság alkalmaz (Videoton Holding Rt. 7.954 fő, Alba Volán Rt. 1321 fő). A többi vizsgált RT mindösszesen 2.951 embernek ad munkát. Az elemzett cégek közül további két KFT. (Alcoa-Köfém Kft. 2.631 fő, Plural Kft. 1.001 fő) tudhat magáénak legalább ezer foglalkoztatottat, s 18 vállalkozás 100 és 1000 fő közötti munkavállalót.

Jellemző, hogy a vizsgált kft-k és rt-k által foglalkoztatottak száma igen szélsőséges, a legnagyobb kft önmagában 2631 főnek ad munkát, míg a legkisebbnek egyetlen alkalmazottja sincs, de az rt-k között is van olyan, amely csupán öt alkalmazottal működik.

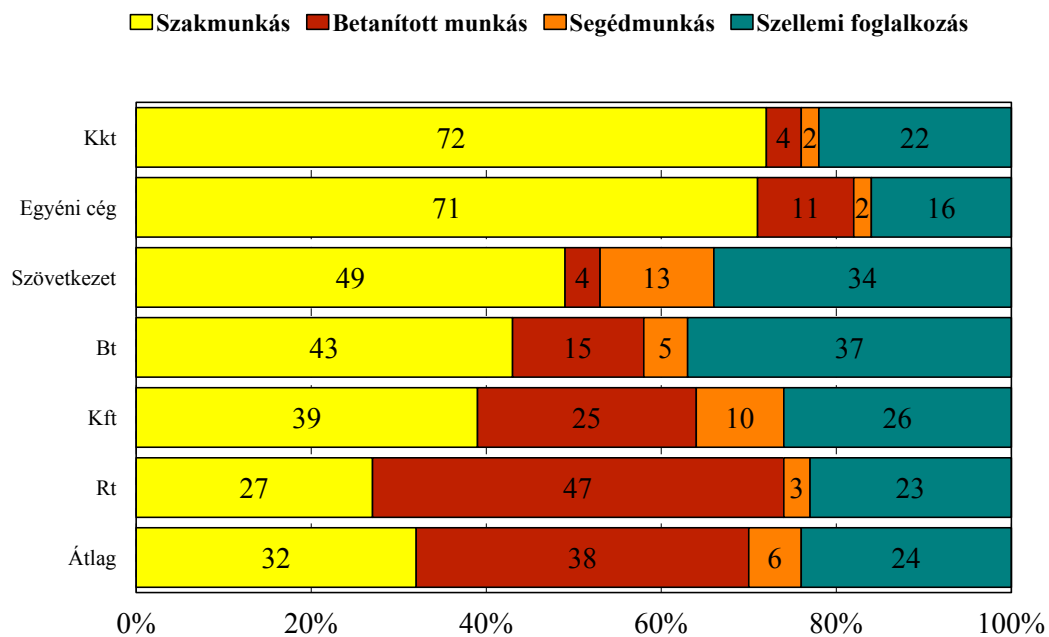
Az elemzett cégek jelenlegi foglalkoztatottainak összetételét tekintve betanított munkásból van a legtöbb, a foglalkoztatottak 38 százaléka így dolgozik, a szakmunkások részaránya 32 százalék, a segédmunkásoké pedig 6 százalék. A fizikai munkások száma több mint 15 ezer főt tesz ki, a szellemi foglalkozásúaké további ötezet (24 százalék).

Gazdasági forma	Szakmunkás	Betanított munkás	Segédmunkás	Fizikaiak összesen	Szellemi foglalkozásúak	Foglalkoztatottak összesen
Egyéni cég (n=13)	32	5	1	38	7	45
Bt. (n=108)	196	66	25	287	168	455
Kft. (n=152)	2898	1815	743	5456	1907	7363
Rt. (n=18)	3306	5785	370	9461	2765	12226
Szövetkezet (n=5)	26	2	7	35	18	53
Kht. (n=1)	0	52	0	52	27	79
Kkt. (n=12)	33	2	1	36	10	46
Egyéb (n=3)	0	0	1	10	16	17

Összes foglalkoztatottak száma főben

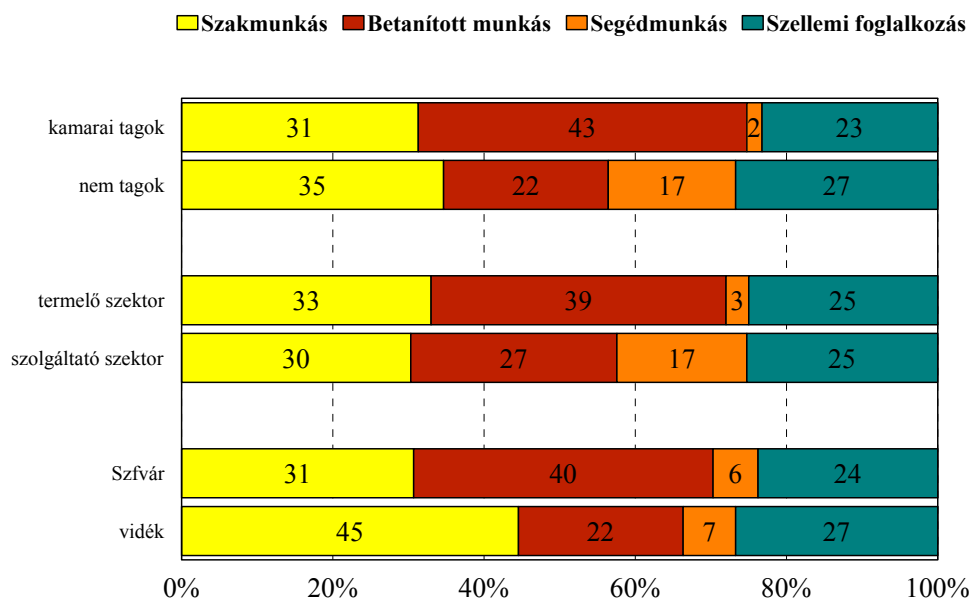
A foglalkoztatotti szerkezet jelentős eltéréseket mutat, ha külön vizsgáljuk cégforma szerint a vállalkozásokat. Míg a Kkt-k és az egyéni cégek elsősorban szakmunkásoknak adnak munkát (átlagosan egy-két fős vállalkozások), addig a betéti társaságok már több betanított munkást alkalmaznak. A korlátolt felelősségű társaságoknál foglalkoztatottaknak csak 39 százaléka szakmunkás, egynegyedük betanított, egytizedük segédmunkás. A vizsgált részvénytársaságoknál a munkavállalók fele betanított munkás, s náluk a legalacsonyabb a szakmunkások aránya, mindössze 27 százalék (abszolút értékben nézve azért ez több mint 3.300 embert jelent ennél a 18 vállalatnál). Fontos jellemző, hogy míg a négy legnagyobb cég a vizsgált 350 cég által foglalkoztatott összes szakmunkás 55 százalékát alkalmazzák, addig a segédmunkásoknak 66, a betanított munkásoknak pedig már 76 százalékát foglalkoztatják.

Foglalkoztatotti szerkezet cégforma szerint

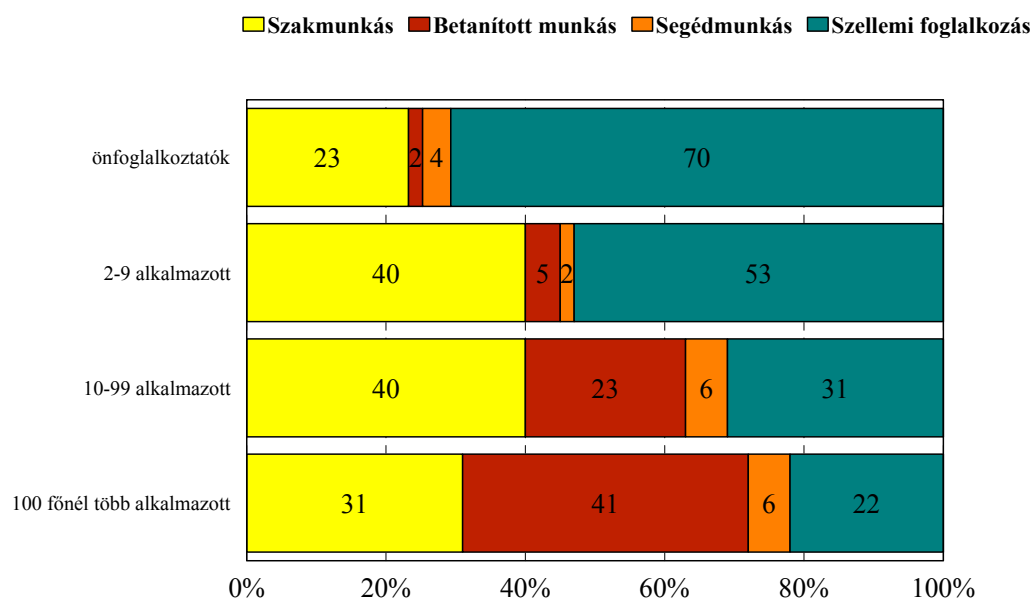


A foglalkoztatottak megoszlása tekintetében jól látható, hogy a székesfehérvári cégek, a kamarai tagok és a termelő szektor vállalkozásai (ezek persze részben összefüggnek) átlagon felül igénylik a betanított munkásokat (39-43 százalék). Szakmunkásokat a nem fehérvári vállalkozásoknál találhatunk nagyobb arányban (45 százalék), míg a segédmunkások a szolgáltató szektorban vannak felülreprezentálva a foglalkoztatottak között.

Foglalkoztatotti szerkezet a kamarai tagság, a szektor és település szerint



Foglalkoztatotti szerkezet a cég állománytáblája mentén



A szellemi foglalkozásuk aránya e változók mentén teljesen kiegyenlített, 23-27 százalék az alkalmazottakon belüli részük. Végezetül nem mellékes az adott vállalkozás állománya mentén az alkalmazottak megoszlása. Az önfoglalkoztató vállalkozások 70 százaléka valamilyen szellemi munkát végez, egynegyedük szakmunkás. A 2-9 főt foglalkoztató kisvállalkozások foglalkoztatotti állományának a 40 százaléka szakmunkás, 53

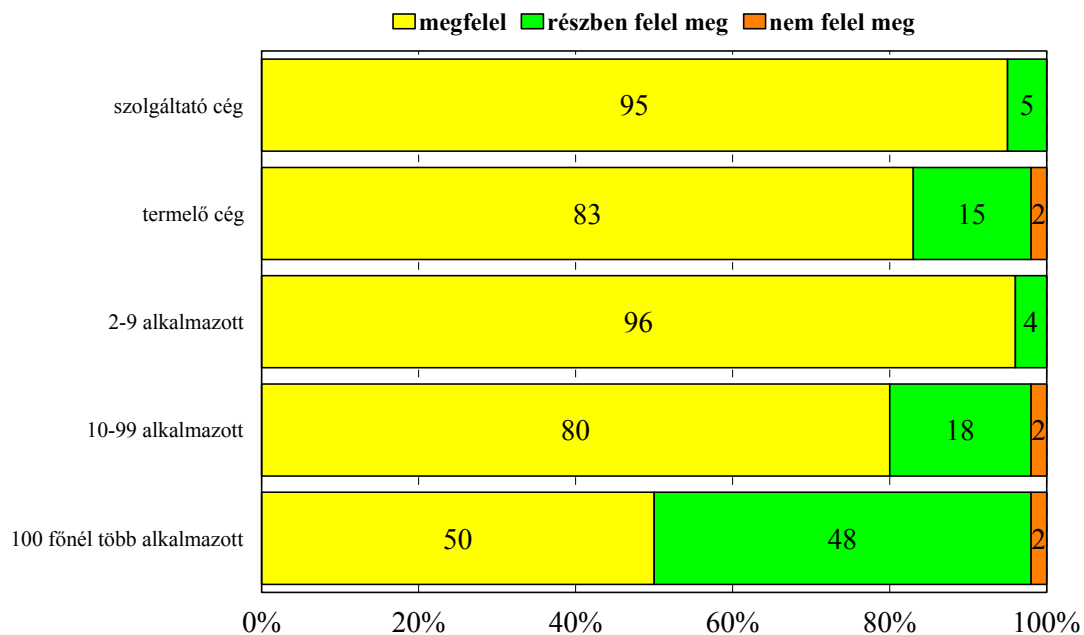
százaléka szellemi munkát végző személyzet, s nem nagyon vesznek állományba betanított vagy segéd munkásokat. A 10-99 főt foglalkoztató közepes vállalatok szintén hasonló arányban alkalmaznak szakmunkásokat, de ők már igénylik számottevő betanított munkás jelenlétét is. Végezetül a 100 fő feletti nagyfoglalkoztatók relatíve a legtöbb betanított munkást foglalkoztatják, az állományuk 41 százalékát teszik ki. (Az összes betanított munkás 93 százalékát ilyen vállalatok alkalmazzák, míg a szakmunkásoknak csak 83, a szellemi munkát végzőknek pedig 79 százaléka dolgozik 100 főnél többet foglalkoztató gazdasági társaságnál.)

A foglalkoztatott szakmunkások között foglalkozási csoportokat nézve a legtöbben a FEOR 74-es csoportban, vagyis vas- és fémipari szakmunkásként dolgoznak (lakatos, szerszámkészítő, forgácsoló, hegesztő, gépjármű- és motorszerelő, gépszerelők, műszerészek stb.), a mintába került cégeknél alkalmazott szakmunkások közel fele ilyen foglalkozást végez. A második legnépesebb csoport (13 százalék) az építőipari szakmunkásoké (építési, szerelési, szakipari, pl. burkoló, festő, üvegező stb. mélyépítő-ipari foglalkozások) és a kereskedelmi, vendéglátó-ipari foglalkozásoké. Az első tíz legtöbbet foglalkoztatott szakma: 7421 Lakatos; 7443 Elektroműszerész, 5112 Eladó, 7624 Villanyszerelő, 7423 Forgácsoló, 7342 Épületasztalos, 7445 Villamossági szerelő, 7621 Vezeték-, csőhálózat szerelő, 7425 Hegesztő, lángvágó, 7431 Gépjármű- és motorszerelő, - javító. A foglalkoztatott szakmunkások 56 százalékát ez a tíz szakma adja a mintában.

FEOR-93 főcsoport kód	Megnevezés	Szakmunkások megoszlása (%)
74	Vas- és fémipari foglalkozások	45,49
76	Építőipari foglalkozások	13,23
51	Kereskedelmi, vendéglátó-ipari foglalkozások	12,83
73	Könnyűipari foglalkozások	7,31
83	Mobil gépek kezelői	4,01
61	Mezőgazdasági foglalkozások	2,81
81	Feldolgozóipari gépek kezelői	2,61
41	Irodai jellegű foglalkozások	2,51
75	Háziipari, vegyesipari és raktározási foglalkozások	1,90
53	Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	1,80
36	Gazdasági, pénzügyi intézmények	1,40
31	Technikusok	1,00
32	Egészségügyi foglalkozások	1,00
91	Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások	1,00
71	Bányászati foglalkozások	0,60
82	Egyéb helyhez kötött gépek kezelői	0,30
42	Ügyviteli, ügyfélforgalmi jellegű foglalkozások	0,10
72	Élelmiszer-ipari foglalkozások	0,10
		100 %

A jelenleg alkalmazásban állókkal a munkáltatók nagy többsége elégedett, a cégek vezetőinek 90 százaléka mondta, hogy megfelelnek igényeiknek, 10 százalékuknak vannak fenntartásaik, tapasztalataik szerint a munkavállalók csak részben felelnek meg a munkáltató által támasztott elvárásoknak. Jellemző, hogy míg kisfoglalkoztató cégek (2-9 alkalmazott) 96 százaléka szerint a jelenleg alkalmazásban állók megfelelnek a munkáltató igényének, addig a 10-99 főt foglalkoztató társaságoknak csak 80 százaléka, a nagyfoglalkoztatóknak pedig csak a fele volt ezen a véleményen. Mivel a termelő szektorban egy-egy cég átlagosan több embert foglalkoztat és a nagyfoglalkoztatók is itt tevékenykednek, nem véletlen, hogy a termelő szektorban kevésbé elégedettek a munkavállalókkal, mint a szolgáltató szektorban, ahol inkább a kisebb cégek működnek. A cég nagysága és a munkavállalókkal kapcsolatos elégedettség közötti összefüggés érthető, hiszen egy kevesebb főt foglalkoztató cég jobban megválogathatja alkalmazottait, így a cég igényeinek leginkább megfelelő munkatársakat tudja felvenni.

A jelenleg alkalmazásban állók megfelelnek-e a munkáltató igényeinek?



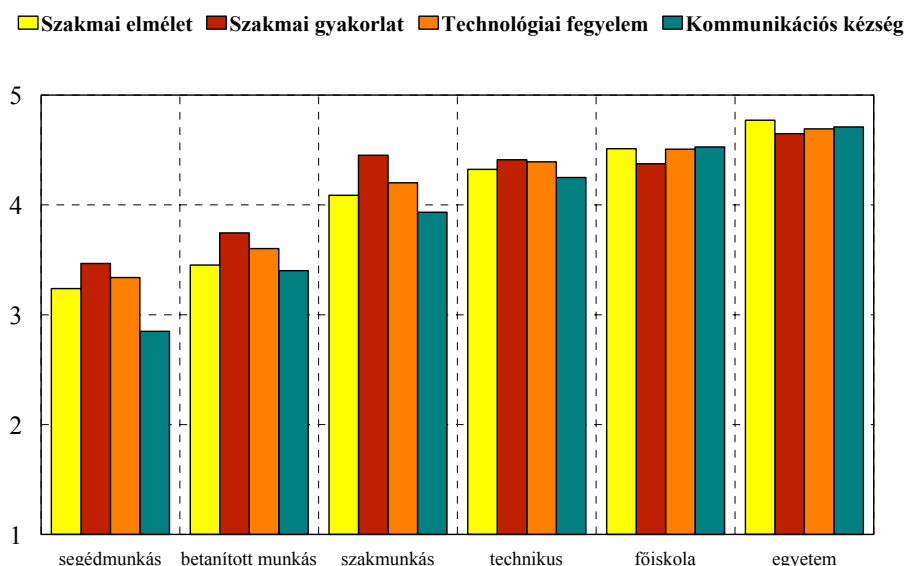
A munkaadók munkavállalóikat egy ötfokozatú skálán négy tényező alapján (elméleti képzettség, gyakorlati képzettség, technológiai fegyelem, kommunikációs kézség) az iskolai osztályzatoknak megfelelően értékelték a kutatás során⁴.

⁴ Szakmunkást a cégek 55 százaléka, betanított munkást 24 százaléka, segédmunkást 15, szakközépiskolát és

A szakmunkások elméleti képzettségéről a válaszadók véleménye jónak mondható, értékelésük átlaga 4,0 pont. A betanított és segédmunkásokról kicsit rosszabb véleményük van, ezek a munkavállalók 3,4-3,2 pontot kaptak átlagosan. A magasabb iskolai végzettségű munkavállalókkal a munkáltatók egyértelműen elégedettek, a technikusok 4,3 átlagpontot, a főiskolási végzettségűek 4,5 pontot és az egyetemi végzettségűek 4,7 pontot kaptak az ötfokozatú skálán.

A szakmai gyakorlati képzettségük tekintetében viszont általában nem a magasan kvalifikáltak kapták a legmagasabb pontszámot, hanem a szakmunkások (4,5 pontot), őket követik a technikusok és a főiskolai végzettségűek, majd a betanított illetve a segédmunkások következtek.

A munkaerő többszemontú minősítése (1-5 skálán)



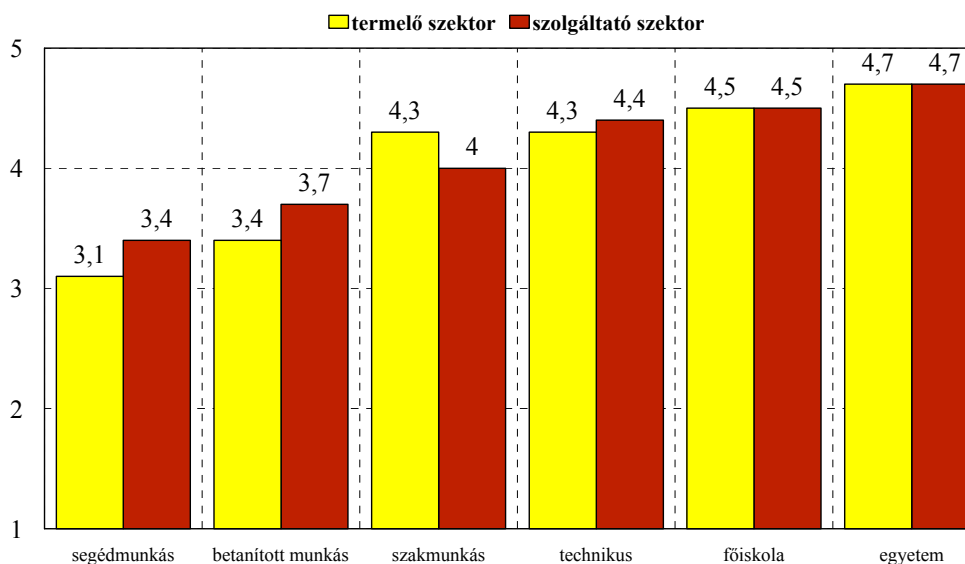
A technológiai fegyelem esetében a valamilyen szinten már képzett munkaerőt (szakmunkás, technikus, diplomás) 4,2 pont fölöttinek értékelték, vagyis inkább megfelelőnek, míg a betanított illetve segédmunkásokkal a technológiai fegyelem esetében is akadnak gondok.

Végezetül a kommunikációs képességük alapján is a segédmunkások a leggyengébb munkaerő (3,2 pont), és az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan javul a munkáltatók véleménye e kérdésben is az alkalmazottakról⁵. Önmagában tekintve az egyes

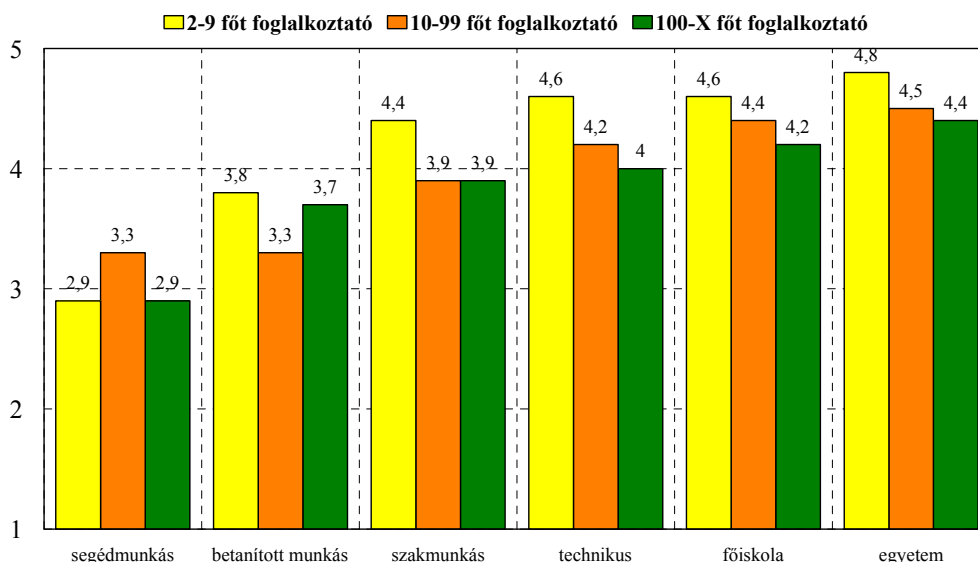
⁵technikumot végzettek 30, főiskolát végzetettek 42, egyetemet végzetettek 37 százaléka alkalmaz.

foglalkoztatotti csoportokat, a diplomások legnagyobb előnye az elméleti tudás és a kommunikációs képesség, a szakmunkások és technikusok előnye a technológiai fegyelemmel párosuló szakmai gyakorlat, míg a betanított illetve segédmunkások alkalmazásában csak a gyakorlat lehet a vonzó.

A munkaerő többszemponú minősítése szektoronként (1-5 skálán)



A munkaerő többszemponú minősítése cégnagyság szerint (1-5 skálán)



A termelő és a szolgáltató szektorban működő cégek vezetőinek véleménye között némi eltérés kimutatható: a termelőszektorban egy kicsit jobb véleménnyel vannak a

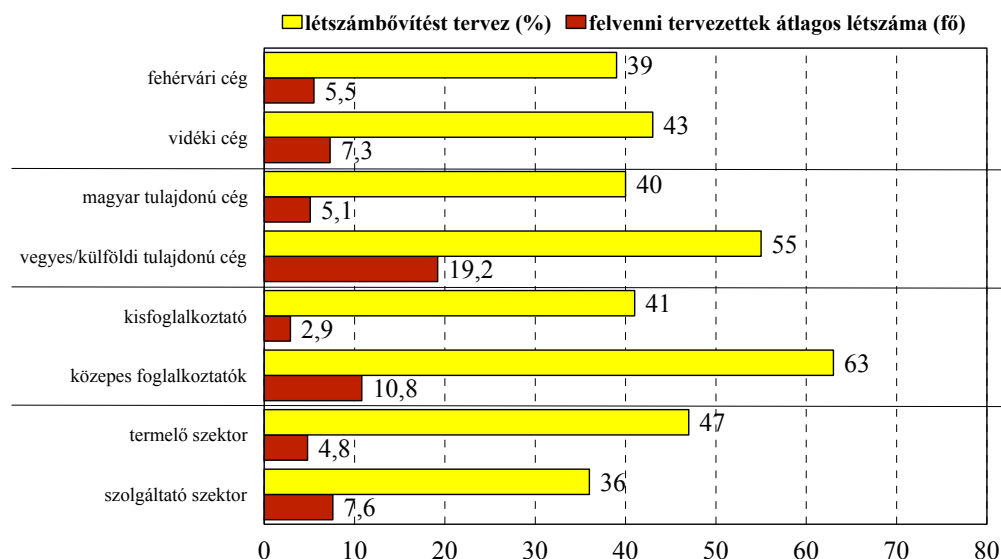
betanított, illetve segédmunkásokról, míg a szolgáltató cégek a szakmunkásaikkal elégedettebbek egy kicsit. A foglalkoztatott összlétszám mentén is találunk sajátosságokat, a kisfoglalkoztatók – a segédmunkásokat leszámítva – mindenkivel elégedettebbek az átlagnál, a 10-99 főt foglalkoztatók a segédmunkásokról vannak egy kicsit jobb véleménnyel, míg a nagyfoglalkoztatók (ahol nyilván sokkal heterogénebb a munkavállalói réteg) az átlagnál kritikusabbak minden csoport esetében.

3. LÉTSZÁMTERVEK

A megyei cégek közel fele, 41 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a jövőben tervezi a foglalkoztatottak létszámának növelését, 3 százaléka bizonytalan volt a kérdésben. A felvételben gondolkodó cégek átlagosan 6 fő felvételét tervezik, az átlag azonban lefedi azt, hogy a cégek 70 százaléka maximum 3 új munkatársban gondolkodik (a legtöbben 2 főt jelöltek meg). A válaszok szórása is nagy (21), a legtöbbet foglalkoztatni tervező cégek 120, 150 és 200 fő felvételét tervezik, azt azonban hozzá kell tenni, hogy ez nem tipikus és jellemzően nem a legnagyobb foglalkoztatók közül kerülnek ki (az egyik egy rehabilitációs munkahelyeket tervező kht, a másik egy közepes foglalkoztató kft, a harmadik pedig személyzeti szolgáltató cég, a három közül csak egy fehérvári).

Az átlagnál több a létszámbővítést tervező cég a külföldi/vegyes tulajdonú vállalatok között, a közepes méretű foglalkoztatóknál és a termelő szektorban, ugyanakkor az egy-egy cég által felvenni tervezett új munkások átlagos létszáma a szolgáltató szektorban a magasabb, de magasabb a külföldi tulajdonú cégek és a közepes foglalkoztatók között is.

A munkaerő többszempon্তু minősítése cégnagyság szerint (1-5 skálán)



A munkaerő földrajzi elhelyezkedéséről a munkaadók fele úgy nyilatkozott, nagyon fontos szempont a kiválasztásnál, hogy Fejér megyei munkaerőről legyen szó és további egyharmaduk is inkább fontosnak gondolja.

Az ellenkező oldalon, azon cégek aránya, akik azt tervezik, hogy csökkentik a

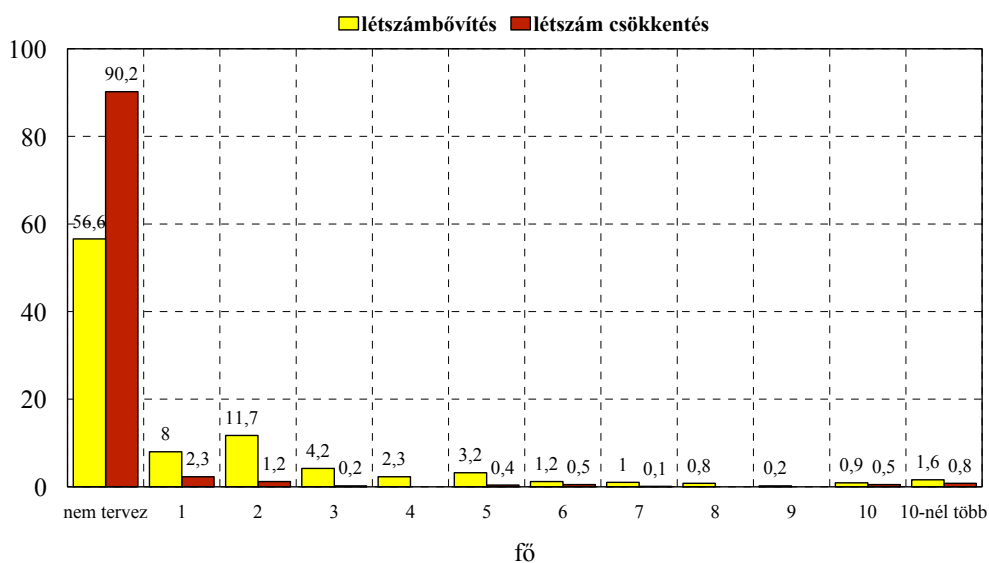
foglalkoztatottak számát a megyében, 8-9 százalék. Ezen cégek többsége fehérvári székhelyű, magyar tulajdonú s inkább a szolgáltató szektorban működik. Az elbocsátást tervező cégek aránya átlagon felüli a részvénytársaságok illetve a közepes és nagyfoglalkoztatók között.

Létszám csökkentést tervező cégek aránya és a csökkentés átlagos száma

		Cégek aránya (%)	Átlag (fő)	Szórás (fő)
Székhely	Székesfehérvár	9,4	3,5	4,9
	Vidék	6,5	13,7	14,5
Méret	2-9 főt foglalkoztató	5,4	1,2	0,5
	10-99 főt foglalk.	15,7	10,1	12,9
	100 főnél többet foglalk.	23,1	18,7	11,0
Szektor	Termelő	6,0	16,6	15,3
	Szolgáltató	8,7	2,8	2,6
Kamarai tagság	Tag	11	4,4	3,1
	Nem tag	7	8,2	12,5

Az elbocsátást tervező cégek fele (56 százalék) egy vagy két fővel tervezi csökkenteni a foglalkoztatottak állományát, ugyanakkor azt sem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a leépítést tervező cégek 14 százaléka 10 főnél több munkástól akar megválni (igaz, ez az összes cégnek csak alig egy százalékát jelenti).

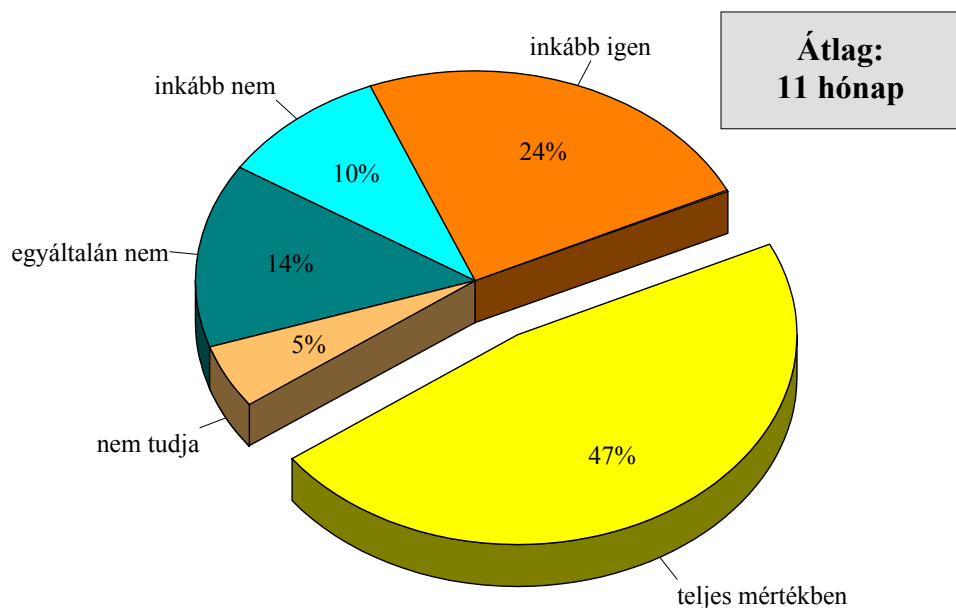
Létszám bővítést és csökkentést tervező cégek aránya



A munkáltatók jelentős része (79 százalék) kívánja szinten tartani a foglalkoztatottak számát, azaz a természetes fogyást pótolni tervezik. Ez az arány a termelő szektorban valamivel magasabb (84 százalék), a szolgáltató szektorban egy kicsit alacsonyabb (76 százalék). A kettő közötti különbség a bizonytalanok táborát erősíti. Jellemző, hogy leginkább a kis és nagyfoglalkoztató kft.-k igyekeznek pótolni a természetes fogyást, s legkevésbé pedig a nagyfoglalkoztató rt.-k, ami végül is abszolút értelemben állománycsökkentést jelent.

A munkaerő prognózis szempontjából különösen fontos információ, hogy mennyi időre tudják egyáltalán előre tervezni a munkaerő igényüket a foglalkoztatók. A megyei cégek fele nyilatkozott úgy, hogy tudják tervezni a foglalkoztatottak számát, s további egynegyedük is inkább igen választ adott a kérdésre, de a tervezési időszak hossza átlagosan nem éri el az egy évet (11 hónap). A munkáltatók több mint fele (56 százalék) kevesebb, mint egy évre tervez előre, 27 százalékuk 1 évre, 8 százalék 2 évre, és csupán 9 százaléka ennél hosszabb időre (maximum 6 évre).

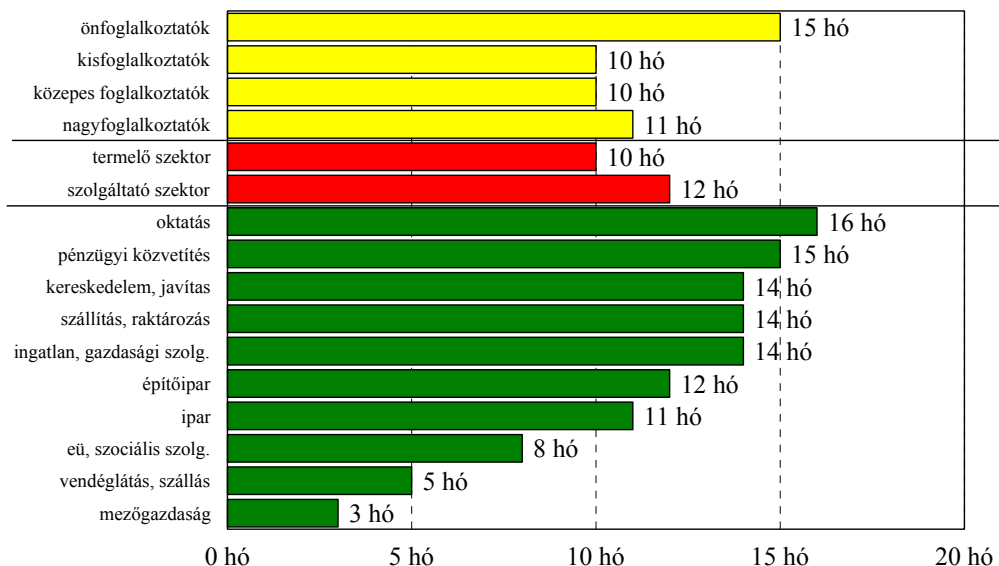
Általában tudják előre tervezni a munkaerő igényüket?



Azon cégek aránya, amelyek biztosan tudják tervezni a munkaerő-igényüket, a cég nagyságával (foglalkoztatottak számának emelkedésével) párhuzamosan nő, ugyanakkor intő jel lehet, hogy a száz főnél több embert foglalkoztató cégek negyede úgy nyilatkozott, hogy nemigen tud tervezni. Az is jellemző, hogy a részben vagy egészen külföldi tulajdonban lévő vállalatok közül többen tudnak előre tervezni, mint a magyar cégek közül. A tervezés időtávja

tekintetében legtovább a szolgáltató szektorban tevékenykedők tudnak tervezni, azon belül is az oktatási, a pénzügyi, a kereskedelmi és gazdasági szolgáltatók jelölték meg a leghosszabb időtávot (14-16 hónap). A mezőgazdasági cégek átlagosan 3 hónapra tudják csak előre tervezni a humán erőforrás szükségletüket.

A munkaerő-szükséglet előretervezésének időtávja



Új munkaerőt (akár a foglalkoztatotti állomány bővítése, akár szinten tartás végett) 2005. végéig a vizsgált cégek alig több mint egyharmada, 37 százaléka szándékozik felvenni. Ez az arány a termelő ágazatokban egy kicsit magasabb (43 százalék), a szolgáltató vállalatoknál alacsonyabb (34 százalék), s magasabb a (50 százalék) a 10 fő feletti létszámmal működő cégeknél. Főtevékenység szerint az építőipari vállalkozások (49 százalék) és az ipari vállalatok (40 százalék) vannak felülreprezentálva az új munkaerőt felvenni szándékozók körében.

Akik úgy nyilatkoztak, hogy terveznek munkaerő felvételt 2005. végéig, azoktól konkrétabb információkat is gyűjtöttünk. A legtöbben a cégek közül szakmunkások felvételét tervezik, 2003. második felére a vállalkozások 11 százaléka tervezett szakmunkás felvételt, 2004. első felére 15 százaléka, 2004. második felére pedig 9 százalékuk. Ezen kívül a cégek 4-5 százaléka tervezett 2003-ra betanított munkás, technikus és diplomás munkaerő felvételt is. A jövő évtől azonban a betanított munkások felvételét tervező cégek aránya csupán 2-3 százalékra csökken, segédmunkást pedig ennél is kevesebben keresnek majd. Az adatokat nyilván a tervezési időtáv korlátozottságának figyelembe vételével kell kezelni, s a 2005-ös év alacsony arányai mögött a túlzott időtávot kell látni.

A felvenni szándékozott új munkaerő a szakmunkásoknál és a betanított munkásoknál a legmagasabb. A 2003-ra felvételt tervező cégek átlagosan még 1,48 szakmunkás státuszt, és 2,74 betanított munkás státuszt teremtenek. (Ha azokat is figyelembe vesszük, akik nem terveznek egyáltalán létszámbővítést 2005-ig, ezek az átlagok 0,55-ra, illetve 1,03-ra csökkennek.) 2004-re azonban ez az átlag is csökken várhatóan, 2004 első felében 1,21 és 0,51 új állást jelent csak cégenként.

Adott képzettségű munkatársat felvenni szándékozott cégek aránya

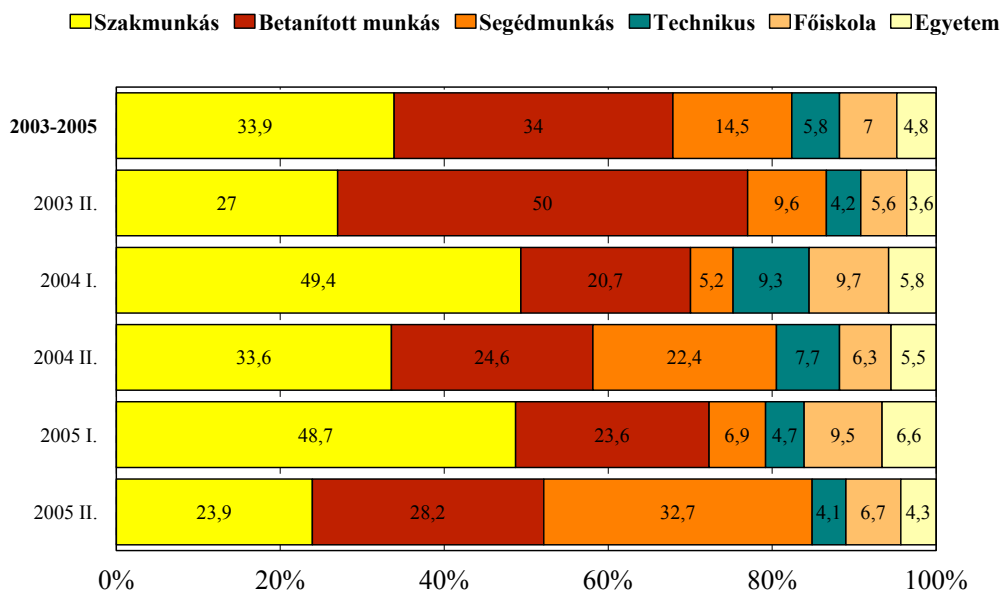
	2003. II. félév	2004. I. félév	2004.II. félév	2005.I. félév	2005.II. félév
1. Szakmunkást	11 %	15 %	9 %	6 %	3 %
2. Betanított munkást	5 %	3 %	2 %	2 %	2 %
3. Segédmunkást	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %
4. Technikusi végzettségűt	4 %	4 %	3 %	1 %	1 %
5. Főiskolai végzettségűt	5 %	5 %	4 %	2 %	2 %
6. Egyetemi végzettségűt	3 %	3 %	2 %	1 %	1 %

Átlagos létszámbővítési tervek az összes cégre vonatkoztatva (A) és a felvételt tervező cégekre vonatkoztatva (B)

	2003. II. félév		2004. I. félév		2004.II. félév		2005.I. félév		2005.II. félév	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
1. Szakmunkást	0,55	1,48	0,45	1,21	0,38	1,00	0,25	0,67	0,18	0,48
2. Betanított munkást	1,03	2,74	0,19	0,51	0,27	0,73	0,12	0,32	0,21	0,57
3. Segédmunkást	0,20	0,53	0,05	0,13	0,25	0,67	0,04	0,09	0,25	0,66
4. Technikusi végzettségűt	0,09	0,23	0,09	0,23	0,09	0,23	0,02	0,06	0,03	0,08
5. Főiskolai végzettségűt	0,12	0,31	0,09	0,24	0,07	0,19	0,05	0,13	0,05	0,14
6. Egyetemi végzettségűt	0,07	0,20	0,05	0,14	0,06	0,16	0,03	0,09	0,03	0,09

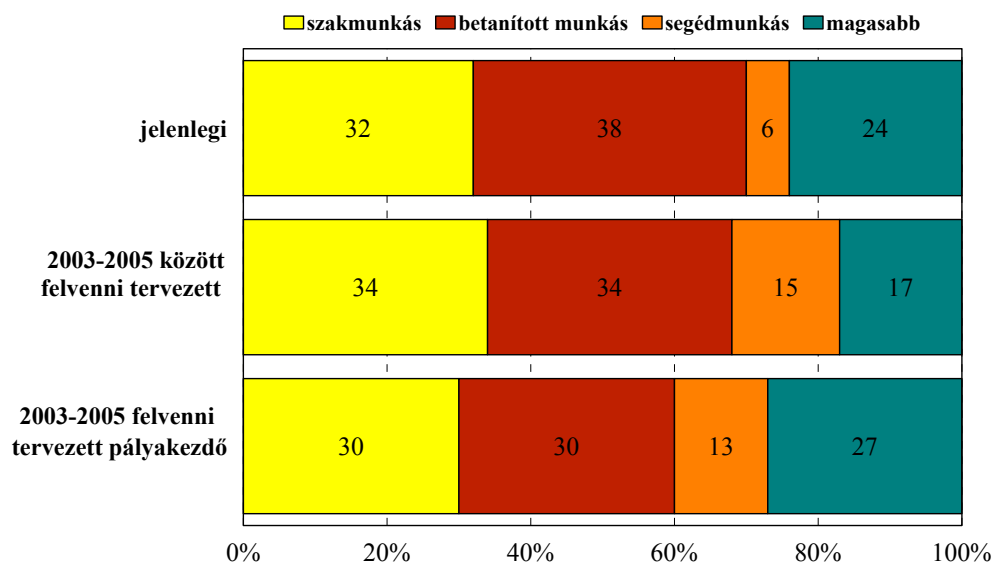
A kutatás során elemzett cégek mindösszesen kb. 1.800 fő új munkaerőt kívánnak felvenni 2005. végéig. A cégek által felvenni szándékozott új munkaerő egyharmadát a szakmunkás állománycsoportba, egyharmadát betanított munkásnak, 15 százalékát segédmunkásnak akarnak felvenni a megyei vállalatok. A technikusok 6, az ennél képzettebbek, diplomások pedig 12 százalékban alkotják ezt a kört. Ha féléves bontásban nézzük a felvenni tervezettek összetételét, jelentős ingadozásokat lehet látni a fizikai állománycsoporton belül, míg 2003 második félévében elsősorban betanított munkásokat terveznek felvenni, 2004. és 2005. első felére inkább szakmunkásokat, 2004. és 2005. második felében pedig a technikusok felvételét tervezik átlag feletti arányban. Azt azonban hangsúlyozni kell, hogy mindez létszámában a jelenlegi létszámallomány 4-5 százalékát érintheti.

A felvenni tervezett új munkaerő összetétele féléves bontásban



A vizsgálatban közvetlenül résztvevő 350 cégeknél - ha hinni lehet a válaszadó cégek által közölt adatoknak - az elkövetkező két és fél évben, 2005. végéig összesen 595 szakmunkást, 600 betanított munkást, 255 segédmunkást, 102 technikust és kb. 200 diplomás új munkatárs felvételét tervezik ezek a vállalkozások. Érdeemes megnézni, milyen a belső összetétele a cégek jelenlegi és a 2005-ig felvenni szándékozott munkatársainak. Azon cégek, amelyek kívánják bővíteni a munkaerőt, az új munkahelyeik 33,9 százalékát a szakmunkásoknak kínálják és 34 százalékát a betanított munkásoknak. A felvenni tervezett diplomások aránya viszont alacsonyabb, mint a diplomások mostani részaránya a teljes állományból. Mindez azt erősíti, hogy a cégeknek még nem nőtt meg a munkaerő-igénye a képzetesebb munkavállalók iránt. Emögött az is állhat, hogy a cégek nem a tevékenységüket akarják szélesíteni, csupán a termelékenység növelése érdekében kell a munkaerő létszámot növelni, ehhez pedig elsősorban segédmunkásokra és betanított munkásokra van szükségük, s kevésbé technikusokra vagy diplomásokra.

A jelenlegi és felvenni tervezett állomány megoszlása

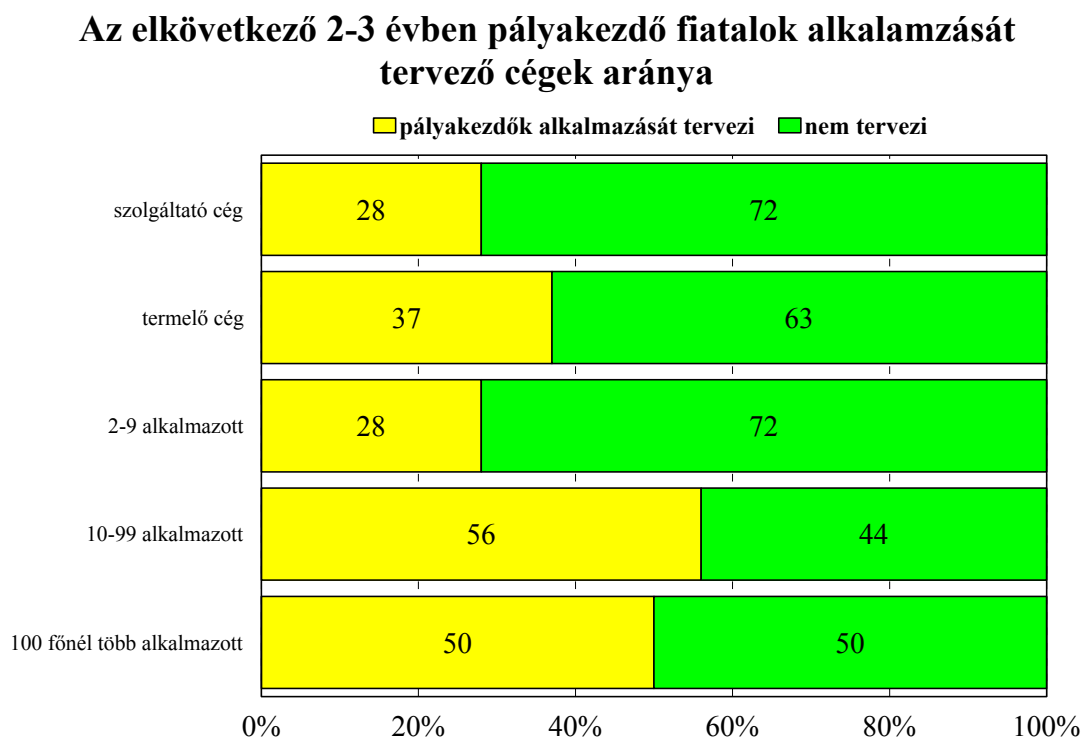


A felvenni tervezett foglalkozási csoportokat nézve a legtöbben a FEOR 76-os csoportba, vagyis az építőipari foglalkozásokban és a FEOR 74-es vagyis vas- és fémipari foglalkozásokban terveznek szakmunkás felvételt 2005-ig. A mintába került cégeknél a tervezett felvétel közel fele e két csoportot érinti. Várhatóan a mérnöki illetve a kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozási csoportban is átlagon felüli lesz a kereslet.

FEOR-93 főcsoport kód	Megnevezés	Felvenni tervezett szakmák megoszlása (%)
76	Építőipari foglalkozások	21,89
74	Vas- és fémipari foglalkozások	20,87
21	Mérnök, számítástechnikus	9,69
51	Kereskedelmi, vendéglátó-ipari foglalkozások	9,10
73	Könnyűipari foglalkozások	7,49
91	Egyszerű szolgáltatási jellegű foglalkozások	5,43
31	Technikusok	4,20
83	Mobil gépek kezelői	3,34
36	Gazdasági, pénzügyi intézők	3,10
53	Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások	2,53
81	Feldolgozóipari gépek kezelői	2,52
61	Mezőgazdasági foglalkozások	2,46
25	Felsőfokú gazdasági foglalkozások	1,69
37	Kulturális, sport, művészeti foglalkozások	1,49
41	Irodai jellegű foglalkozások	1,20
75	Háziipari, vegyesipari és raktározási foglalkozások	0,90
34	Pedagógus foglalkozások	0,52
82	Egyéb helyhez kötött gépek kezelői	0,50
42	Ügyviteli, ügyfélforgalmi jellegű foglalkozások	0,45
22	Orvos	0,32
		100 %

A cégek 31 százaléka tervezi pályakezdő fiatalok alkalmazását. A konkrét tervezett létszám adatok alapján kiderült, hogy a felvenni tervezett pályakezdők 30 százalékát szakmunkás tanulók közül válogatják, másik 30 százalékát betanított munkásnak keresik. Elég magas (13 százalék) a segédmunkásnak várt pályakezdők részaránya is. Technikusi álláshelyet a felvenni tervezett pályakezdők 6 százalékának terveznek, s a pályakezdő helyek egyötödét diplomásokkal tervezik feltölteni. Ugyanakkor továbbra sem várható a pályakezdő munkanélküliség látványos csökkenése, mert a cégek az üres (vagy újonnan létesítendő) álláshelyeiknek csupán 27 százalékát tervezik pályakezdő fiatalokkal betölteni. Ez az összes cég átlagában alig egy új státuszt jelent a fiataloknak cégenként 2005. végéig.

Az adatokból kiderült, hogy a termelő cégek (különösen az építőiparban) illetve a közepes vagy nagyfoglalkoztatók között, az átlagnál több olyan cég van, amelyik pályakezdők alkalmazását tervezi.



4. KÉPZÉS - TOVÁBBKÉPZÉS

A megkérdezett cégek túlnyomó többsége nem folytat szakmunkás tanulók számára gyakorlati képzést. Ráadásul ez a helyzet a jövőben sem fog sokat változni, ugyanis a cégek mindössze 8 százalékának szerepel ez a tervei között.



A kamarai tagok esetén ez a helyzet valamivel jobb, ezen cégeknek 20 százaléka folytat és további 12 százaléka tervez gyakorlati képzést szakmunkás tanulóknak. Emellett a móri kistérség cégei is aktívabbak e tekintetben.

Az alkalmazottak kiválasztásánál számos ismeret kerülhet a mérlegre. Mi ezek közül nyolcra kérdeztünk rá, még hozzá két dimenzióban: a fizikai és szellemi dolgozók vonatkozásában, illetve a pályakezdő és nem pályakezdő dolgozók esetén. Az első meglepetés abban mutatkozott, hogy ha külön vizsgáltuk a fizikai és szellemi munkaköröket, akkor szinte semmi eltérés nem mutatkozott az adott munkakörbe felvett pályakezdő és nem pályakezdő dolgozókkal szemben támasztott követelmények között. Ez legalábbis azt mutatná, hogy a pályakezdők – amennyiben rendelkeznek a leírt tulajdonságokkal, - semmivel sem kevésbé attraktív munkaerők. Ezt a való élet azért nem teljesen igazolja.

A listából az is kiderült, hogy a fizikai munkakörökben a legfontosabb tulajdonságok a megbízhatóság, a gyakorlat orientáltság és az önállóság, míg a szellemi munkakörökben a megbízhatóság és az önállóság mellett inkább a kommunikációs készség és a kreativitás a fontos.

A fizikai munkakörök betöltésénél szerepet játszó ismeretek fontossága

(hétfokú skálán)

	Pályakezdő	Nem pályakezdő	Eltérés
Elméleti tudás	5.4	5.6	0.2
Gyakorlat orientáltság	6.3	6.4	0.1
Kommunikációs készség	5.2	5.4	0.2
Idegen nyelv ismeret	3.2	3.2	0.0
Kreativitás	5.4	5.6	0.2
Megbízhatóság, elkötelezettség	6.6	6.5	-0.1
Önállóság	5.9	6.3	0.4
Számítógép ismeret	3.8	3.8	0.0

A szellemi munkakörök betöltésénél szerepet játszó ismeretek fontossága

(hétfokú skálán)

	Pályakezdő	Nem pályakezdő	Eltérés
Elméleti tudás	6.2	6.2	0.0
Gyakorlat orientáltság	5.8	6.1	0.3
Kommunikációs készség	6.2	6.3	0.1
Idegen nyelv ismeret	5.3	5.2	-0.1
Kreativitás	6.1	6.3	0.2
Megbízhatóság, elkötelezettség	6.6	6.6	0.0
Önállóság	6.2	6.4	0.2
Számítógép ismeret	6.2	6.2	0.0

Az előbb láthattuk, hogy a fizikai és szellemi dolgozókkal kapcsolatos elvárások nem azonos súlyúak. Ezt az az összehasonlítás is jól mutatta, amelynek során a fizikai és szellemi munkakörökben fontosnak tartott tulajdonságokat vetettük össze a pályakezdő és nem pályakezdő dimenziókon belül.

A pályakezdő fiatalok kiválasztásánál szerepet játszó ismeretek fontossága

(hétfokú skálán)

	Pályakezdő fizikai	Pályakezdő szellemi	Eltérés
Elméleti tudás	5.4	6.2	0.8
Gyakorlat orientáltság	6.3	5.8	-0.5
Kommunikációs készség	5.2	6.2	1.0
Idegen nyelv ismeret	3.2	5.3	2.1
Kreativitás	5.4	6.1	0.7
Megbízhatóság, elkötelezettség	6.6	6.6	0.0
Önállóság	5.9	6.2	0.3
Számítógép ismeret	3.8	6.2	2.4

A pályakezdők esetén az derült ki, hogy elsősorban a számítógép ismeret és az idegen nyelvi ismeret területén van különbség a szellemi és fizikai dolgozókkal szemben támasztott követelmények között, de még a kommunikációs készség és az elméleti tudás sem egyformán fontos.

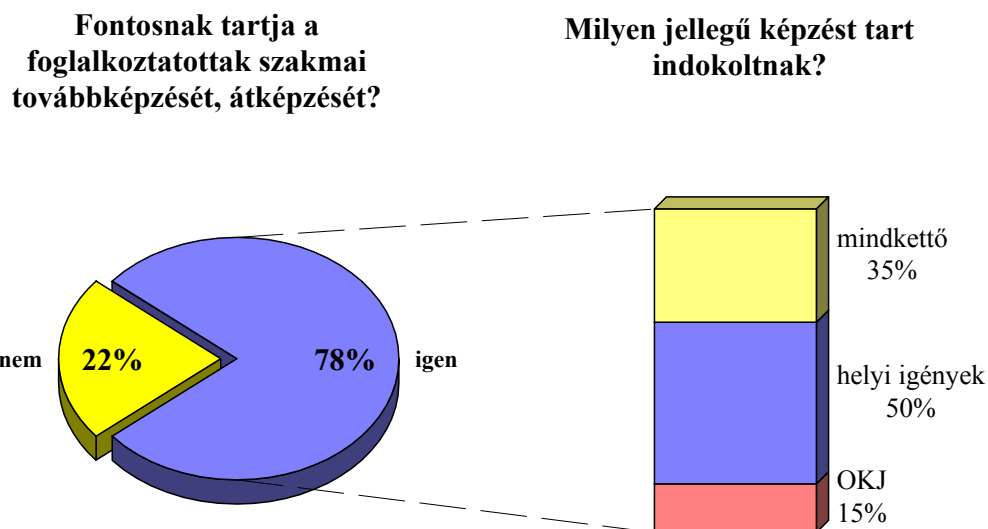
A nem pályakezdők esetén kísértetiesen hasonló a helyzet, az eltérés pusztán annyi, hogy az elméleti tudás már nem szignifikáns, de itt is látszik, hogy elsősorban a számítógépes ismeretek birtoklása okoz különbséget. Ez azért fontos, mert a technikai haladás mentén téves azt hinni, hogy a fizikai munkakörök nem kívánnak meg valamilyen szintű informatikai ismereteket a jövőben, még akkor is, ha jelenleg a fizikai munkakörök esetén legtöbben valamilyen betanított szalagmunkára asszociálnak.

A nem pályakezdők kiválasztásánál szerepet játszó ismeretek fontossága (hétfokú skálán)

	Fizikai	Szellemi	Eltérés
Elméleti tudás	5.6	6.2	0.6
Gyakorlat orientáltság	6.4	6.1	-0.3
Kommunikációs készség	5.4	6.3	0.9
Idegen nyelv ismeret	3.2	5.2	2.0
Kreativitás	5.6	6.3	0.7
Megbízhatóság, elkötelezettség	6.5	6.6	0.1
Önállóság	6.3	6.4	0.1
Számítógép ismeret	3.8	6.2	2.4

Ha a foglalkoztatottak képzettsége nem megfelelő, akkor a cég mindig élhet a továbbképzés vagy átképzés eszközével. Ezt a kérdezettek túlnyomó többsége, 78 százaléka fontosnak is tartja. Érdekes azonban azt megfigyelni, hogy a képzési gyakorlat nem igazán igazodik az Országos Képzési Jegyzékhez, a cégek kereken fele kizárólag a helyi igények szerinti képzési struktúrában gondolkodik, az OKJ-t mindössze 15 százalékuk követi.

Ha a kérdést az egyes cégtípusok szerint vizsgáljuk, akkor az derül ki, hogy a fehérvári cégek, valamint a kamarai tagok az átlagnál fontosabbnak tartják a képzéseket. A fontosság emellett egyenes arányban növekszik a foglalkoztatottak számával is. Földrajzi tekintetben a bicskei térségben működő cégek az átlagnál fontosabbnak, míg a sárbogárdiak és különösen az enyingiek az átlagnál kevésbé fontosnak tartják a továbbképzések, átképzések szervezését.

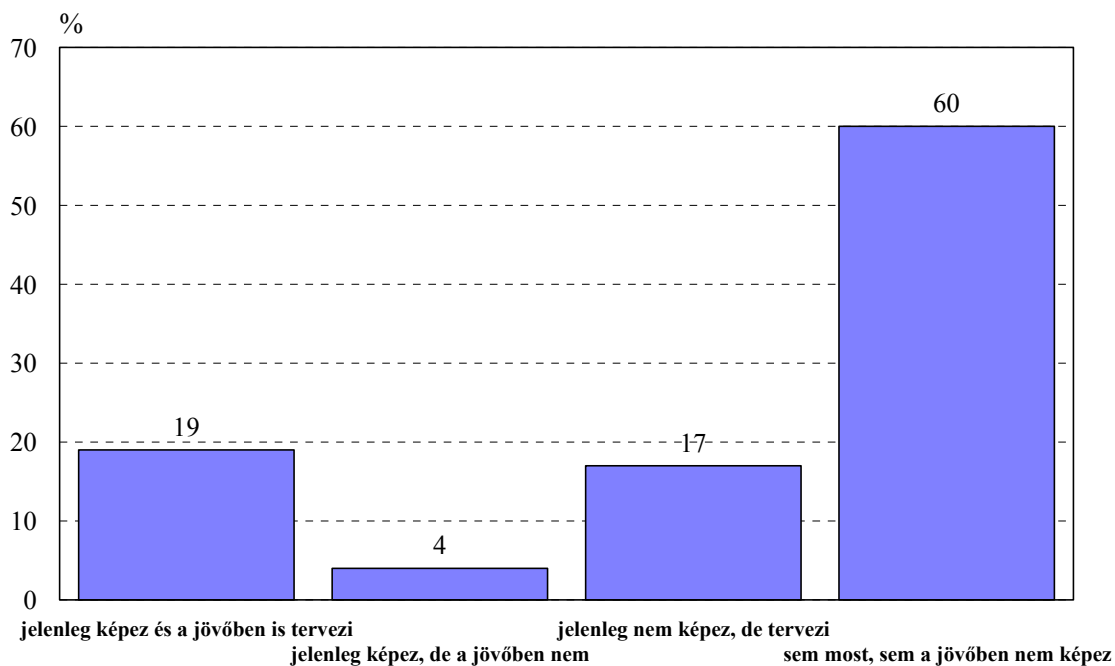


A foglalkoztatottak szakmai továbbképzését, átképzését fontosnak tartók aránya

	%
Fehérvári cégek	81
Nem fehérvári cégek	73
Kamarai tagok	92
Nem kamarai tagok	72
Önfoglalkoztató	70
2-9 főt foglalkoztató	75
10-99 főt foglalkoztató	87
100+ főt foglalkoztató	96
Székesfehérvári kistérség	80
Bicskei kistérség	86
Enyingi kistérség	50
Gárdonyi kistérség	79
Móri kistérség	76
Sárbogárdi kistérség	64
Teljes minta	78

A fontosságot az bizonyítja a legjobban, hogy a cégek jelenleg folytatnak-e ilyen képzést, illetve gondolnak-e erre a jövőben. A kettő között az arányokat tekintve nincsen nagy eltérés, jelenleg 35 százalék végez belső képzést, és 36 százalék, aki tervezi ezt a jövőben is. A kettő azonban nem teljesen vág egybe, és azon cégek tekintetében, amelyek mindkettőre választ adtak, mód nyílik az összehasonlításra.

A jelenlegi és jövőbeli képzések közti kapcsolat



Mint az ábrán is látszik, a cégek nagyjából egyötöde folytat képzést viszonylagos rendszerességgel, és közel hasonló arányuk tervez képzést indítani a jövőben. A megkérdezett cégek 60 százaléka ugyanakkor nem akar ezzel élni (noha korábban ezt többségük fontosnak minősítette).

A képzés tekintetében aktívabbak a fehérvári cégek és a kamarai tagok (csakúgy, mint a fontosság megítélésénél). E dimenziókban a jelen-jövő vonatkozásában a fő eltérés, hogy a nem fehérvári cégek a jövőben nagyobb arányban tervezik képzések indítását, mint a jelen aktivitásuk.

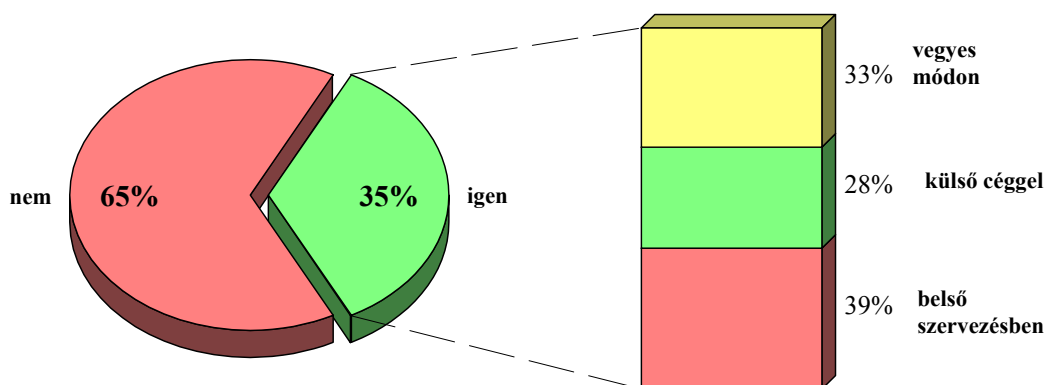
A foglalkoztatottak számával együtt növekszik a képzések jelenléte is, de a jövőbeni terveknél aránybeli változás csak a kisebb cégek tekintetében várható, a legalább tíz főt foglalkoztatók esetén nem. A földrajzi elhelyezkedés alapján azt mondhatjuk, hogy a jelenben kevésbé aktívak a gárdonyi és sárbogárdi kistérség vállalkozásai, de a jövőben mindkét térségben növekedést prognosztizálnak, hasonlóan a móri kistérséghez. Ugyanakkor a jelenleg sem túl aktív enyingi térség vállalkozásai inkább csökkentik ezen aktivitásukat.

A belső továbbképzések és átképzések kérdéskörében arra is rákérdeztünk, hogy ezt milyen szervezésben teszik a cégek, alapvetően belső humán erőforrásokat használva, vagy inkább külső, erre szakosodott cégeket igénybe véve.

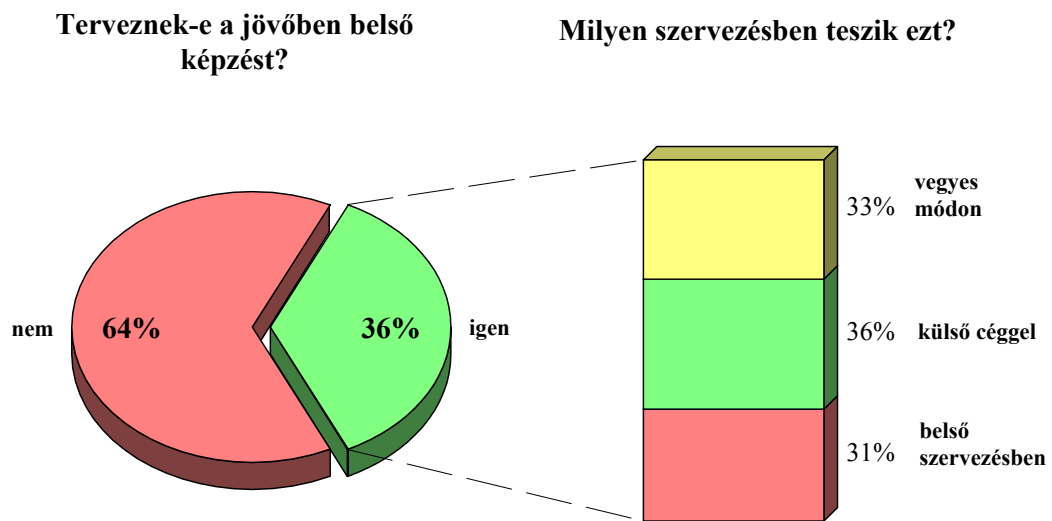
	Jelenleg képzést folytatók aránya (%)	Jövőben képzést tervezők aránya (%)
Fehérvári cégek	42	40
Nem fehérvári cégek	21	28
Kamarai tagok	56	54
Nem kamarai tagok	25	29
Önfoglalkoztató	14	19
2-9 főt foglalkoztató	26	33
10-99 főt foglalkoztató	58	60
100+ főt foglalkoztató	83	83
Székesfehérvári kistérség	40	38
Bicskei kistérség	36	30
Enyingi kistérség	22	14
Gárdonyi kistérség	10	25
Móri kistérség	33	47
Sárbogárdi kistérség	18	25
Teljes minta	35	36

Folytatnak-e jelenleg belső képzést?

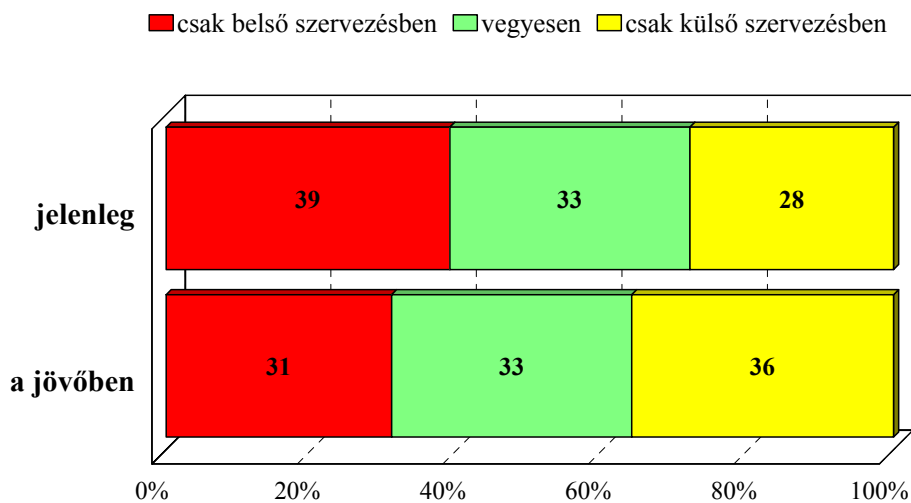
Milyen szervezésben teszik ezt?



Jelenleg a cégek többsége belső szervezésben oldja meg ezt a kérdést, de számos helyen ott vannak már az erre szakosodott vállalkozások is. A jövőbeli terveknél ezen szakvállalkozások szerepe növekedni látszik, a cégek 36 százaléka kizárólag őket veszi igénybe, míg további 33 százalékuk számít a munkájukra a belső szervezésű képzések mellett is.



A képzések megszervezése

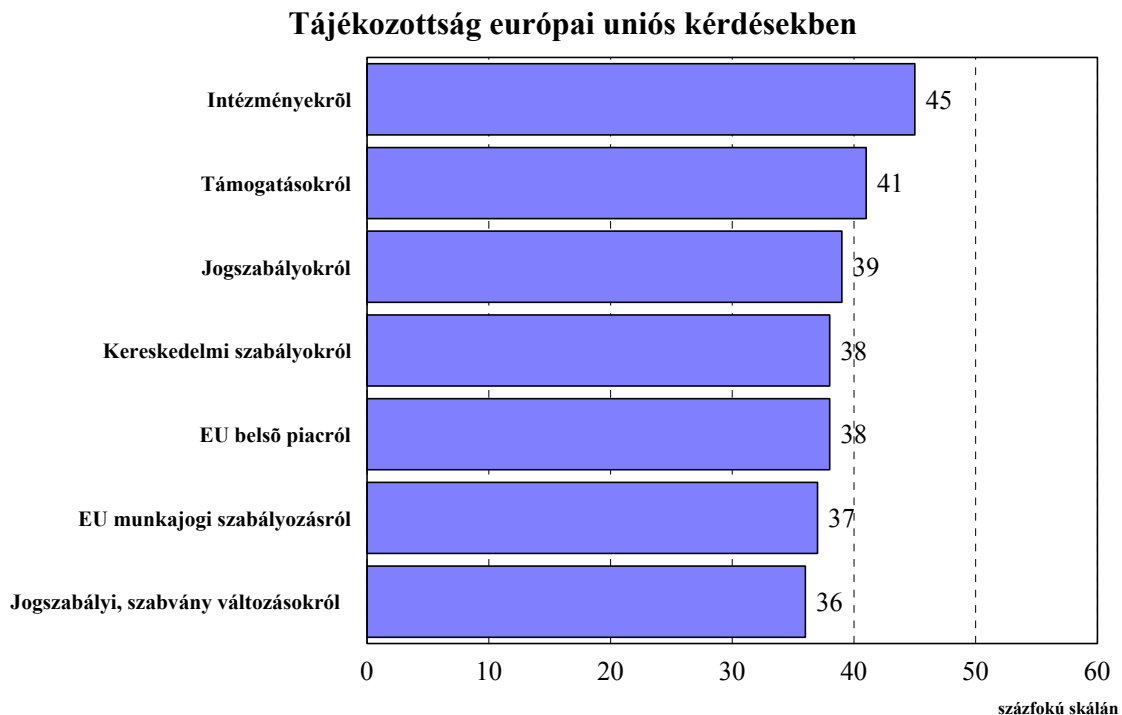


A szervezésben jelentős eltérések vannak az egyes cégtípusok között. A fehérvári cégek kisebb arányban vesznek igénybe ehhez külsősöket, míg a bicskei és móri kistérségben több külsőt bíznak meg ilyen feladatokkal. A kamarai tagok jelenleg a vegyes megoldást preferálják, de többségük a jövőben át fog térni a külsősökre, és csak egynegyedük prognosztizálja, hogy a képzéseket kizárólag belső erőforrások felhasználásával fogja végezni.

5. EURÓPAI UNIÓS TÁJÉKOZOTTSÁG

A gazdasági vállalkozások előtt álló kétségtelenül legnagyobb kihívás az uniós csatlakozás ténye, amelynek igen jelentős hatása lesz a magyar gazdaságra. Miután a csatlakozás számos szabályozásbeli változást okoz, így egyáltalán nem mindegy, hogy a magyar cégek mennyire vannak tudatában ezeknek a változásoknak, illetve általánosságban az unión belüli gazdasági szabályozóknak.

A felmérés alapján úgy tűnik, hogy a magyar cégeknek még van mit tanulni e téren. A kérdőívben hét részterületre kérdeztünk rá, melyek mindegyikénél 4-7 százalékos körülményben mozogott azon cégek aránya, amelyek jól tájékozottnak vélték magukat, és 24-30 százalékos körülményben azok aránya, amelyek egyáltalán nem tartották magukat tájékozottnak. Az EU intézményei témakör az egyedüli, ahol viszonylag alacsony, mindössze 12 százalékos volt a teljesen tájékozatlanok aránya, de ez nem meglepő, mivel ez a témakör eléggé általános, és pusztán a mindennapi híreket olvasva is lehet "tájékozódni" e téren.



Átszámolva egy százfokú skálára a kapott százalékos értékeket, szintén azt láthatjuk, hogy a tájékozottság az EU intézményei terén a legjobb (45 pont, ami azonban még mindig inkább tájékozatlanságot mutat), míg a jogszabályi és szabvány változások terén a

legrosszabb (36 pont). Az értékek azonban feltűnően közel vannak egymáshoz, ami arra utal, hogy a cégek többsége nem "témakörönként" vagy céltudatosan, hanem általánosságban, különösebb célzottság nélkül tájékozódik az EU-ról.

Ha a hét témakörből egy összetett indexet készítünk, akkor lehetőség nyílik a különböző cégtípusok közötti összehasonlításra is. Az index értéke 39 pont a százfokú skálán, de az egyes cégek közt jelentős eltérések tapasztalhatók.

	Uniós tájékozottság indexe
Fehérvári cégek	39
Nem fehérvári cégek	40
Kamarai tagok	46
Nem kamarai tagok	37
Önfoglalkoztató	34
2-9 főt foglalkoztató	40
10-99 főt foglalkoztató	46
100+ főt foglalkoztató	37
Székesfehérvári kistérség	38
Bicskei kistérség	39
Enyingi kistérség	49
Gárdonyi kistérség	53
Móri kistérség	28
Sárbogárdi kistérség	27
Teljes minta	39

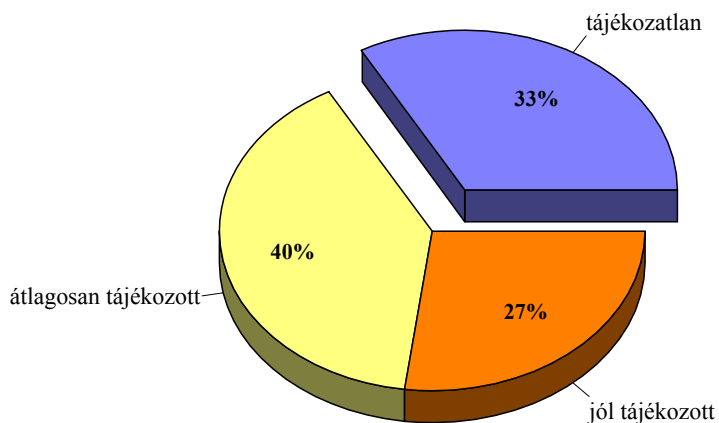
A fenti táblázatból jól látszik, hogy azok a cégek, amelyek kamarai tagok, jobban tájékozottak, mint a nem kamarai tagok. Szintén növekszik a tájékozottság mértéke az alkalmazottak számával. Nyilvánvalóan a nagyobb cégek nagyobb eséllyel indulnak az uniós piacon, míg a 2-3 főt foglalkoztató kis cégek, illetve az önfoglalkoztatók kevésbé érdeklődnek e téren, holott a szabályozások egy része rájuk is fog vonatkozni.

Területileg is találtunk eltéréseket, ráadásul elég érdekeseket. A konvencionális logika alapján azt hihetnénk, hogy a fehérvári cégek jobban tájékozottak, mivel a megyeszékhelyen több információ elérhető. Ezzel szemben az enyingi és különösen a gárdonyi kistérségben működő cégek vélték magukat jól tájékozottnak. A gárdonyi kistérségben ez még érthető, hiszen a GKM vonatkozó elemzése szerint a kistérség viszonylag fejlettnak tekinthető, de az enyingi térségben már inkább megkérdőjelezhető. Ugyanakkor a móri és a sárbogárdi kistérség vállalkozói és cégei az átlagosnál tájékozatlanabbnak tartották magukat.

A tájékozottsági index alapján a megkérdezett cégeket három csoportba soroltuk. Ahol az összevont index 30 alatt volt, azok a cégek teljesen tájékozatlanok, 30 és 60 pont között

átlagosan tájékozottak, míg a 60 pont feletti cégek jól tájékozottnak tekinthetők. Ezt a változót a későbbiekben független változóként használtuk.

A vizsgált cégek EU tájékozottsági aránya



	Uniós tájékoztató szolgáltatás igénybevétele (%)
Fehérvári cégek	22
Nem fehérvári cégek	18
Kamarai tagok	27
Nem kamarai tagok	18
Önfoglalkoztató	15
2-9 főt foglalkoztató	19
10-99 főt foglalkoztató	31
100+ főt foglalkoztató	66
Székesfehérvári kistérség	22
Bicskei kistérség	20
Enyingi kistérség	0
Gárdonyi kistérség	32
Móri kistérség	5
Sárbogárdi kistérség	12
Tájékozatlan cégek	18
Átlagosan tájékozottak	15
Jól tájékozottak	32
Teljes minta	20

A tájékozatlanság azonban orvosolható, hiszen a csatlakozás közeledtével több információs szolgálat is a vállalkozások rendelkezésére áll. Ezek azonban vagy nem ismertek,

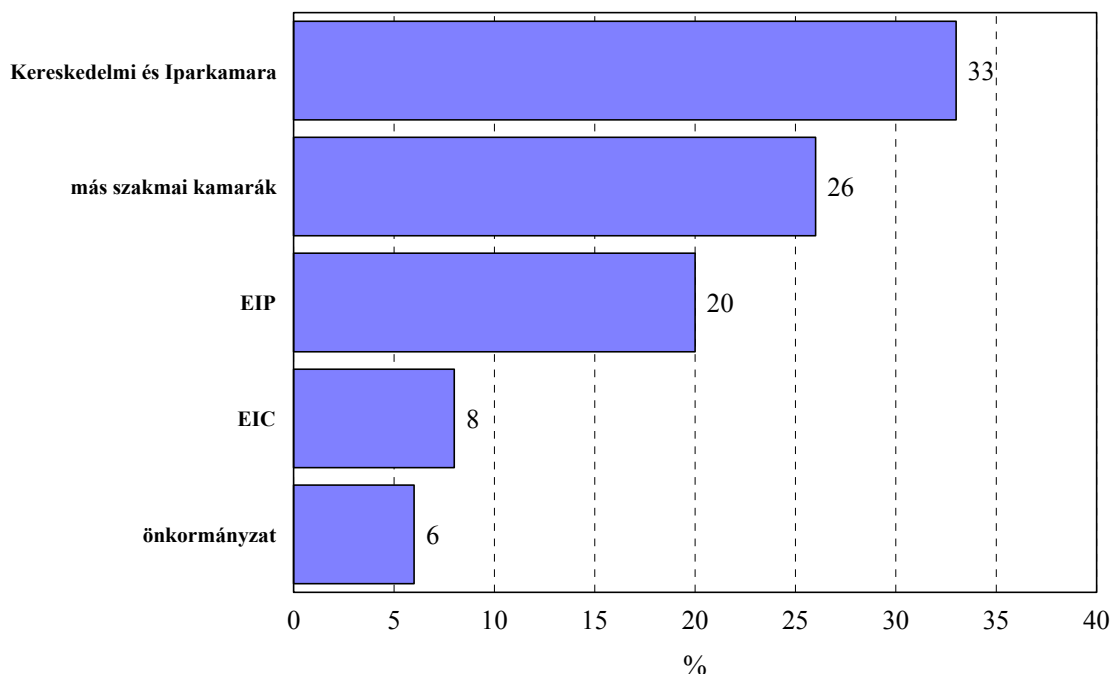
vagy ha ismertek is, szolgáltatásaikat nem veszik igénybe, annak ellenére, hogy a vállalkozók önbevallása szerint a tájékozottságuk hiányosnak mondható.

A kérdezett cégek mindössze egyötöde vett igénybe valahol valamilyen európai uniós tájékoztatással kapcsolatos szolgáltatást. A cégek közti eltérések itt is jelentősek. A fehérvári cégek és a kamarai tagsággal rendelkezők valamivel nagyobb arányban vettek igénybe ilyen szolgáltatást és aktívabbak voltak e téren a nagyobb cégek is.

Különösen figyelemre méltó az adatok földrajzi megoszlása. Mór és Sárbogárd térsége a korábbi adatoknak megfelelően (mely szerint kevésbé tájékozottak), kisebb aktivitást mutatott az informálódásban. Gárdony ugyanezt az összefüggést igazolta, csak a másik irányban, itt a jobb tájékozottság részben a nagyobb aktivitásnak köszönhető. Ugyanakkor az enyingi cégek saját bevallásuk szerint soha (!) nem fordultak semmilyen információs szolgálathoz, de a korábbi adatok szerint mégis jól tájékozottak. Természetesen nem zárható ki az a helyzet, hogy a jó tájékozottságuk miatt nem szükséges ilyen aktivitást kifejtteni, de azért erre nem találtunk megnyugtató bizonyosságot.

Ami a tájékozottság szerinti besorolást illeti, itt a jól tájékozott cégek emelkednek ki az átlagból, ami logikus is, bár az ilyen cégek közül is csak minden harmadik fordult valamilyen tájékoztató szolgálathoz.

Melyik szervezetnél vett igénybe európai uniós tájékoztatási szolgáltatást?

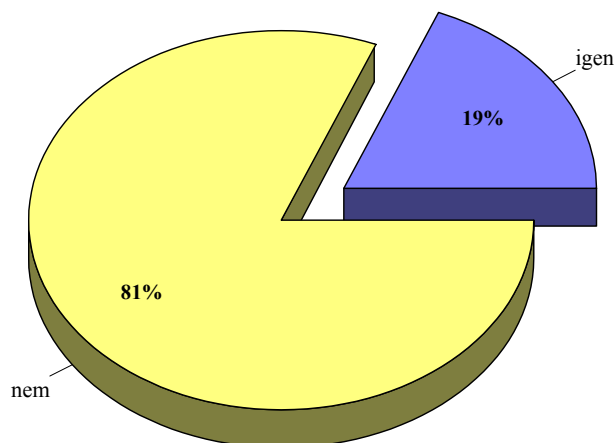


Rákérdeztünk arra is, hogy melyek voltak azok a szervezetek, ahová a cégek fordultak az uniós tájékoztatás ügyében. A kérdezettek legtöbbször a kereskedelmi és iparkamarát

(elsősorban a fehérvári cégek), illetve más szakmai kamarákat említettek.

A fenti listában szerepel az Euro Info Centre hálózat is (EIC). Ezt viszonylag kevesen vették igénybe, ami azonban nem is meglepő, mivel az EIC hálózatról mindössze a megkérdezett cégek egyötöde hallott, elsősorban a bicskei kistérségben működő cégek.

Hallott Ön az Euro Info Centre hálózatról?



Miután a válaszadó cégek uniós tájékozottsága némi kívánnivalót hagy maga után, rákérdeztünk arra, hogy a cégek képviselői részt vennének-e az EU-val kapcsolatos tájékoztató előadásokon. Erre a kérdezettek többsége, 69 százaléka igennel felelt. Az is hasonló érdeklődést váltana ki, ha a kereskedelmi és iparkamara felállítana egy kamarai tanácsadó hálózatot, ezt a kérdezettek 62 százaléka venné igénybe.

Ha megvizsgáljuk a különböző cégek közti eltéréseket, láthatjuk, hogy a fehérvári cégek nagyobb hajlandóságot mutatnak a tájékoztató előadásokon való részvételre, míg nincs e tekintetben szignifikáns eltérés a tanácsadó hálózat igénybevételénél. A kamarai tagok viszont mindkét esetben aktívabbnak mutatkoztak, mint az átlag.

Érdekes módon a tájékoztató előadások a legkisebb és a legnagyobb vállalkozásokat érdekelné jobban, míg a tanácsadó hálózat igénybevétele inkább a nagyobbak részéről történne – ez szintén nem meglepő, mivel a tanácsadás egy másfajta műfaj, itt konkrétabb ügyek kerülnek terítékre, a "kicsik" inkább általánosságban akarnak a témáról hallani, annak pedig az előadások jobban megfelelnek.

Ami a földrajzi eltéréseket illeti, Gárdonyban és Sárbogárdon az átlagosnál kisebb az érdeklődés az előadások iránt (Fehérvárról már szoltunk e tekintetben), míg a tanácsadó

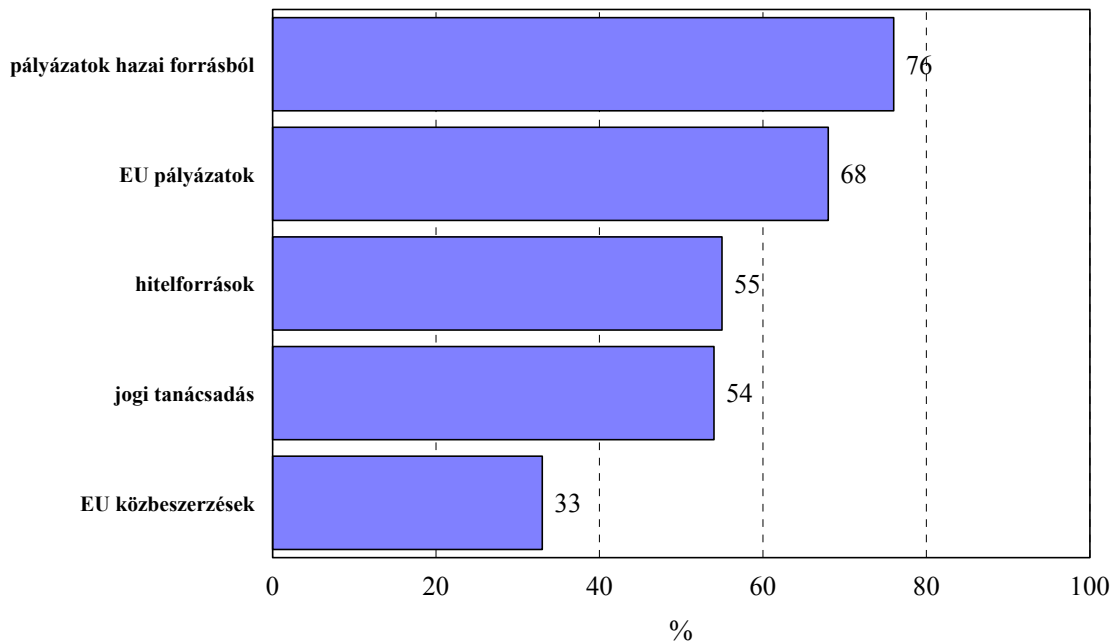
hálózat esetén Sárbogárd mellett Enying tűnik kevésbé lelkesnek. A móri kistérség vállalkozásai ugyanakkor az átlagosnál nagyobb arányban használnák a tanácsadó hálózatot.

	Uniós tájékoztató előadásokon való részvétel hajlandósága (%)	Kamarai tanácsadó hálózat igénybevétele (%)
Fehérvári cégek	73	61
Nem fehérvári cégek	61	62
Kamarai tagok	75	79
Nem kamarai tagok	67	55
Önfoglalkoztató	71	57
2-9 főt foglalkoztató	68	58
10-99 főt foglalkoztató	64	76
100+ főt foglalkoztató	83	100
Székesfehérvári kistérség	73	61
Bicskei kistérség	67	60
Enyingi kistérség	67	43
Gárdonyi kistérség	56	68
Móri kistérség	70	80
Sárbogárdi kistérség	29	25
Tájékozatlan cégek	58	65
Átlagosan tájékozottak	75	56
Jól tájékozottak	71	65
Teljes minta	68	62

Az is kiderült, hogy az alapvetően tájékozatlan cégek ezeket a lehetőségeket sem használnák ki jobban, mint az átlag, ami azt mutatja, hogy a saját megítélésük szerint ezekre az ismeretekre nem is annyira van szükségük.

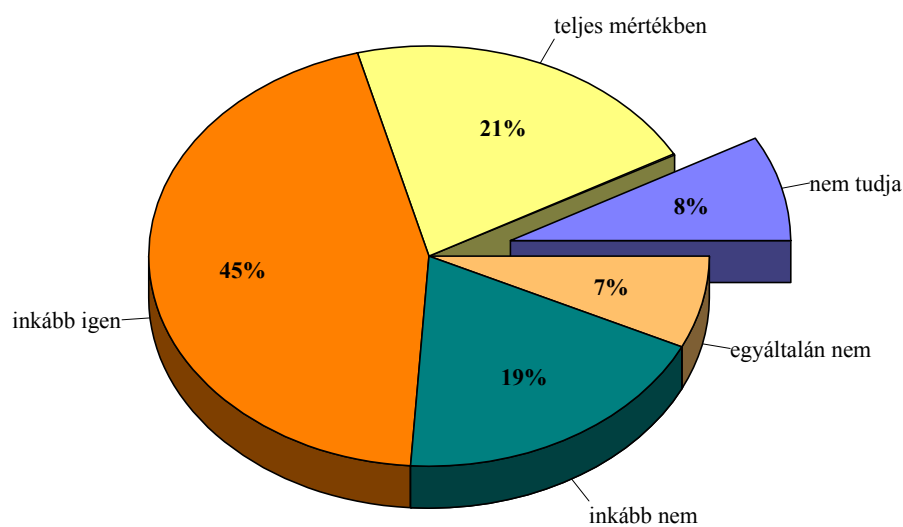
Azoktól a cégektől, amelyek mutattak érdeklődést a kamarai tanácsadó hálózat iránt, megkérdeztük, hogy melyik lenne az a terület, amelyen a tanácsadást igényelnék. A felsorolt öt terület közül legtöbben a hazai forrású pályázatokat említették, ami azt mutatja, hogy a cégek többsége egyelőre lokálisan képzei el a jövőbeli működését.

Milyen területre irányuló tanácsadást igényelne?



A blokk utolsó kérdései a csatlakozás utáni versenyképességre vonatkoztak. Ez ügyben meglepő optimizmus volt tapasztalható, a megkérdezett cégek egyötöde teljesen versenyképesnek érzi magát, míg további csaknem ötven százalék szintén inkább a pozitív tartományba helyezte magát. A százfokú skálán mért érték a pozitív véleményeknek megfelelően 63 pont volt.

Versenyképesnek érzi vállalkozásuk működését a csatlakozás után?



	A szubjektív versenyképességi index (százfokú skálán)
Fehérvári cégek	62
Nem fehérvári cégek	64
Kamarai tagok	64
Nem kamarai tagok	63
Önfoglalkoztató	61
2-9 főt foglalkoztató	64
10-99 főt foglalkoztató	64
100+ főt foglalkoztató	80
Székesfehérvári kistérség	63
Bicskei kistérség	82
Enyingi kistérség	52
Gárdonyi kistérség	53
Móri kistérség	77
Sárbogárdi kistérség	50
Tájékozatlan cégek	59
Átlagosan tájékozottak	62
Jól tájékozottak	70
Teljes minta	63

A szubjektív versenyképességi index összehasonlítása azt mutatja, hogy ennek megítélésében elsősorban a tájékozottság számít: aki tájékozottabbnak érzi a cégét, az érthetően pozitívabban nyilatkozik a versenyképességről. Hasonlóan jobb a véleménye a nagy cégeknek (bár itt az alacsony mintaelemszám is torzít a képen). A földrajzi különbségek ismét szignifikánsak, Bicske és Mór térsége az átlagnál kedvezőbb véleménnyel van a saját versenyképességükről, míg Enying, Gárdony és Sárbogárd térsége negatívabb. Ebben szerepe van a szektorbeli különbségeknek is, például az Enying térségében domináns agrárvállalkozásoknak jogosan van mitől félni a csatlakozás következtében. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy Sárbogárd térsége szinte minden mutatóban az átlagnál negatívabban szerepelt.

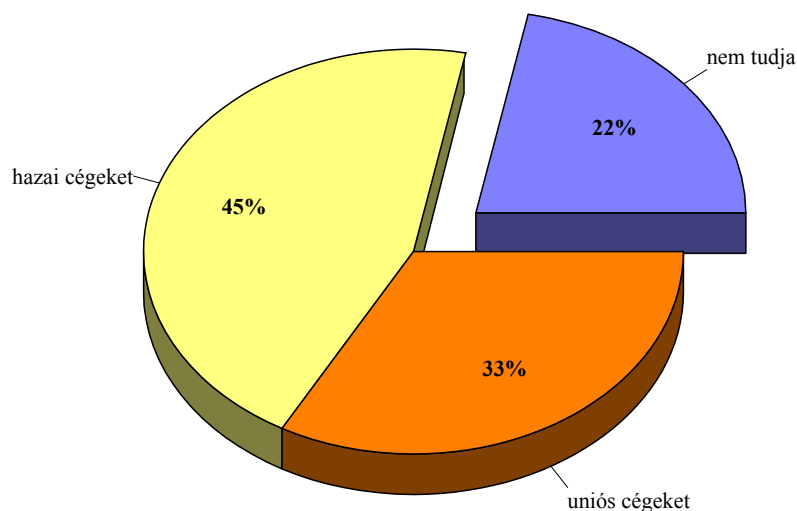
A versenyképesség fontos összetevője, hogy a kérdezettek kit várnak fő konkurensnek a csatlakozás után. Bár a cégek többsége a hazai versenytársakat nevezte meg, a kérdezettek egyharmada már uniós versenytársakra is számít (valószínűleg részben a jelenlegi helyzetből kiindulva).

Ez a kérdés meglepő változatlanságot mutat a kérdezett cégek körében, egyedül a foglalkoztatottak számának emelkedésével nő az uniós versenytársak megnevezése, ami érthető, hiszen a nagyobb cégeknek már most is nagyobb arányban kell versenyezniük uniós vállalkozásokkal. Az is fontos, hogy a tájékozottság ez ügyben nem számít, nem figyelhető

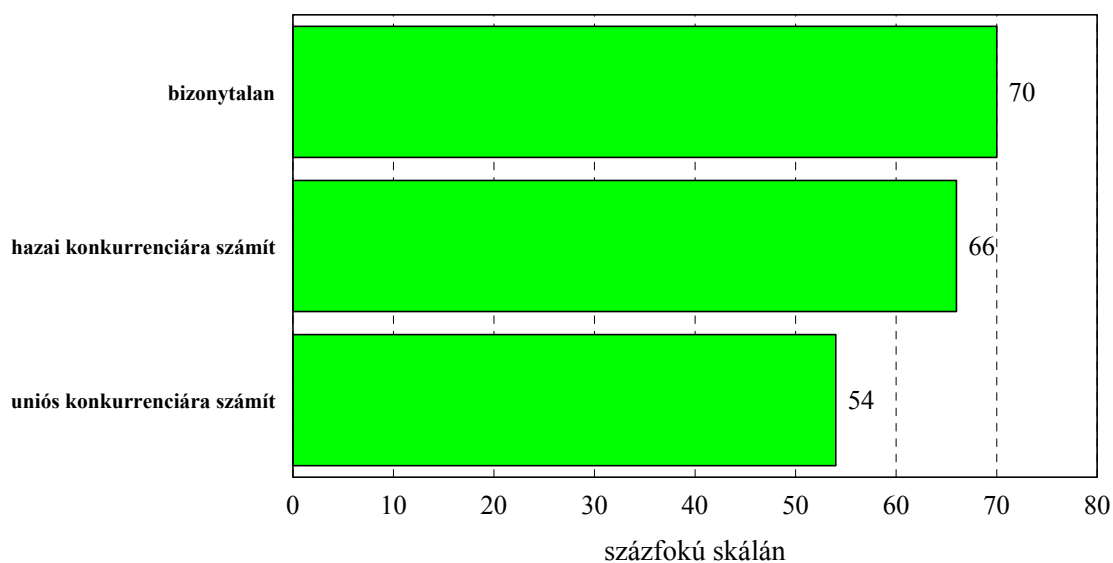
meg az a jelenség, hogy aki többet tud az uniós helyzetről, az nagyobb arányban számít uniós versenytársakra.

Egy érdekes összefüggés azonban megfigyelhető: akik uniós versenytársakra számítanak, azok kevésbé érzik magukat versenyképesnek. Ez jól mutatja a pszichés várakozásokat a csatlakozással kapcsolatban, ami egyes szektorok esetében igen közel is áll a valósághoz.

Kiket vár konkurensnek a csatlakozás után?



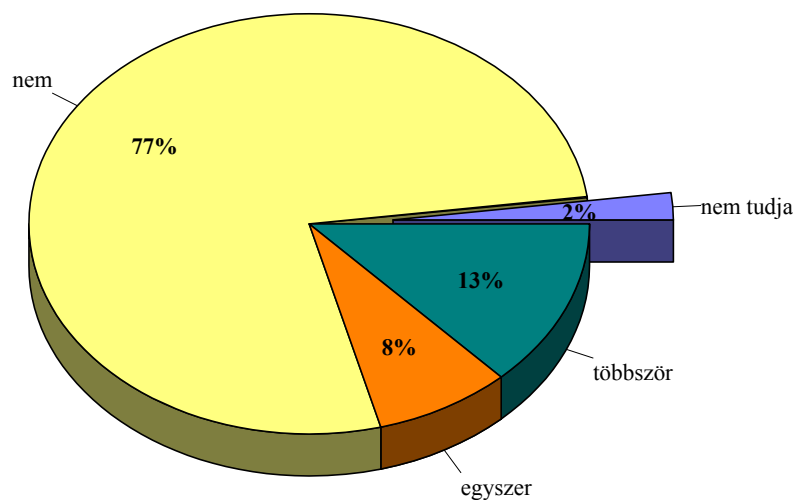
A szubjektív versenyképesség érzete a várható konkurrencia mentén



6. PÁLYÁZATI TAPASZTALATOK

A felkeresett vállalkozások nem mondhatók nagyon tapasztaltak a pályázatok terén, több mint háromnegyedük még soha nem nyújtott be pályázatot támogatási célból, és mindössze alig több mint egytizedük tekinthető rendszeres pályázónak.

Nyújtott már be pályázatot támogatásra valahová?



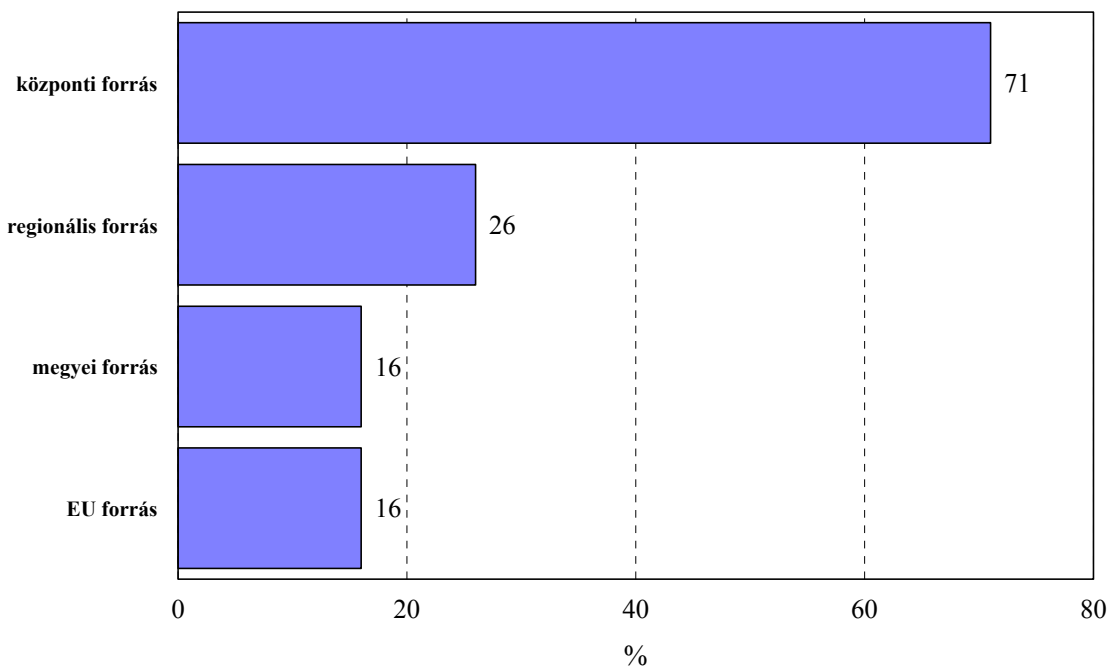
Az egyes cégek között jelentős eltérések vannak azonban e téren. A fehérvári cégek valamivel kisebb arányban indultak pályázatokon, mint a környező kistérségekben regisztrált vállalkozások. A kamarai tagok ugyanakkor jóval aktívabbak, bár a pályázók aránya ebben a csoportban sem éri el az ötven százalékot. A több alkalmazottat foglalkoztató cégek is aktívabbak, mint a kicsik, az önfoglalkoztatók például mindössze 8 százaléka indult már legalább egyszer valamilyen pályázaton.

A földrajzi elhelyezkedés mentén azt láthatjuk, hogy a bicskei és az enyingi kistérség cégei az átlagosnál aktívabbnak mutatkoznak, míg Gárdony térségében sokkal csekélyebb a pályázási kedv, itt mindössze a cégek 14 százaléka nyújtott be valaha is pályázatot.

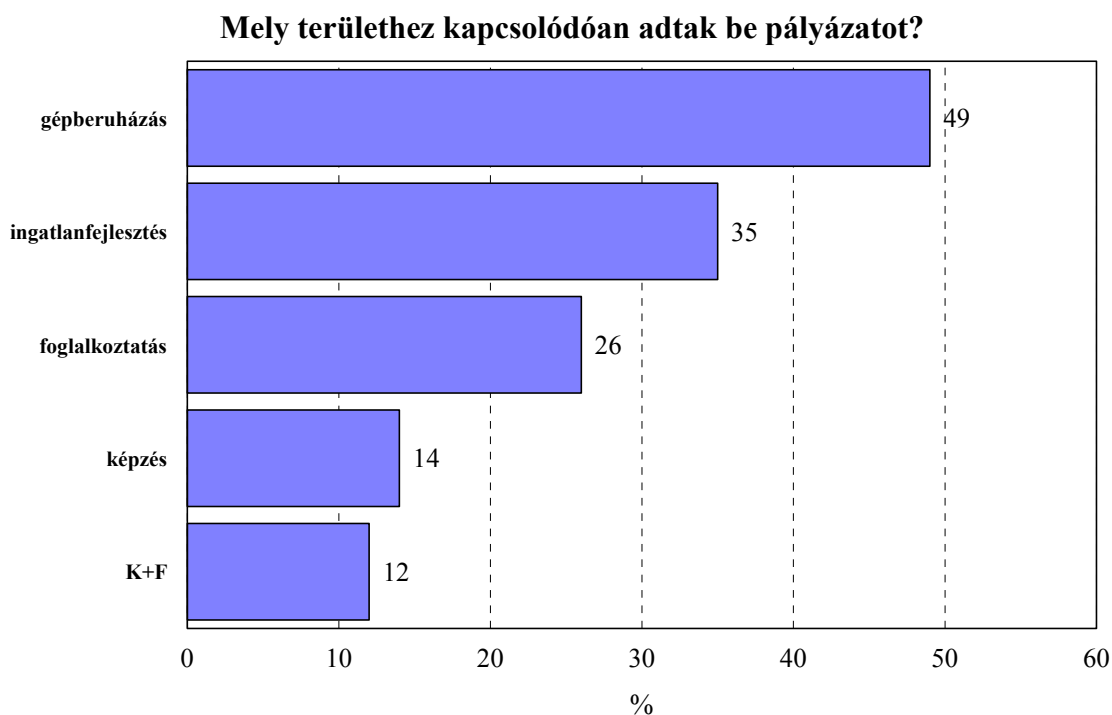
	Még soha nem nyújtott be pályázatot (%)
Fehérvári cégek	79
Nem fehérvári cégek	73
Kamarai tagok	59
Nem kamarai tagok	83
Önfoglalkoztató	92
2-9 főt foglalkoztató	76
10-99 főt foglalkoztató	56
100+ főt foglalkoztató	67
Székesfehérvári kistérség	77
Bicskei kistérség	60
Enyingi kistérség	57
Gárdonyi kistérség	86
Móri kistérség	75
Sárbogárdi kistérség	75
Teljes minta	77

Azok, akik nyújtottak már be pályázatot, túlnyomó többségében a központi forrásokat használták. Az uniós források megszerzésére egyelőre csak a vállalkozások 16 százaléka tett kísérletet.

Milyen forrásokból igényeltek támogatást?



A pályázatok kapcsán arra is rákérdeztünk, hogy mely területhez kapcsolódva adták be ezeket a pályázatokat. A beadott pályázatok közel fele gépberuházásra vonatkozott, de jelentős volt az ingatlanfejlesztési célú pályázatok aránya is. Az is jól tükrözi a valóságot, hogy a K+F pályázatoknak nem sok esélyt adnak a vállalkozások.



A pályázatok legnagyobb részét sikeresek voltak, mindössze a kérdezettek 12 százaléka számolt be negatív tapasztalatokról és további nyolc százalék válaszolta, hogy a pályázat jelenleg is elbírálás alatt van. Az elutasítások leggyakoribb indoka a forráshiány volt.

A sikeres pályázók körében (a teljes átlag 80 százalék) nagyobb arányban vannak a nem fehérvári cégek és a nagyfoglalkoztatók. Érdekes módon a kamarai tagság e tekintetben nem tesz semmi különbséget (82 százalékos siker a tagoknál és 79 százalék a nem tagoknál, ez az eltérés azonban statisztikailag nem szignifikáns).

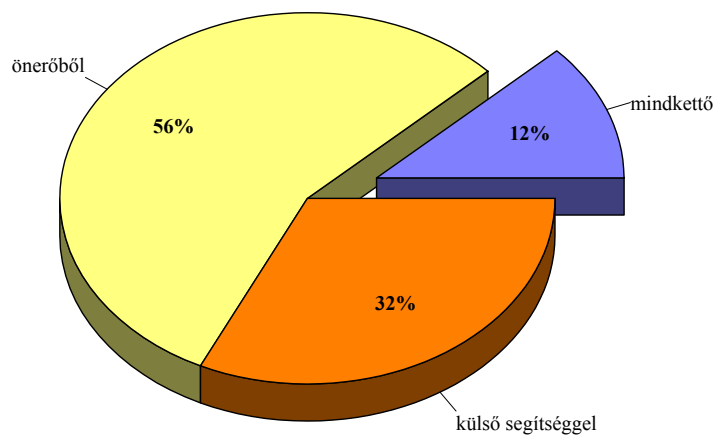
A pályázatok elkészítése a kérdezett cégek többségénél önerőből történik. A külső tanácsadók igénybevétele egyelőre nem nagyon elterjedt, de ha az eredményességet nézzük, akkor nem is csoda, mivel az önerőből készített pályázatok 82 százaléka sikeres, szemben a külsősök által írt anyagok 69 százalékos siker-arányával.

Mint a táblázatból is látszik, a fehérvári cégek és a nem kamarai tagok az átlagosnál nagyobb arányban próbálnak pályázni külső segítség nélkül. Hasonló a helyzet az

önfoglalkoztató vállalkozásoknál is, ahol nyilván nincs anyagi fedezet megfizetni egy külső céget. A kamarai tagok 41 százaléka viszont elsődlegesen külső segítséggel készít pályázatot, mely külső segítség a legtöbb esetben nagy valószínűséggel maga a kamara.

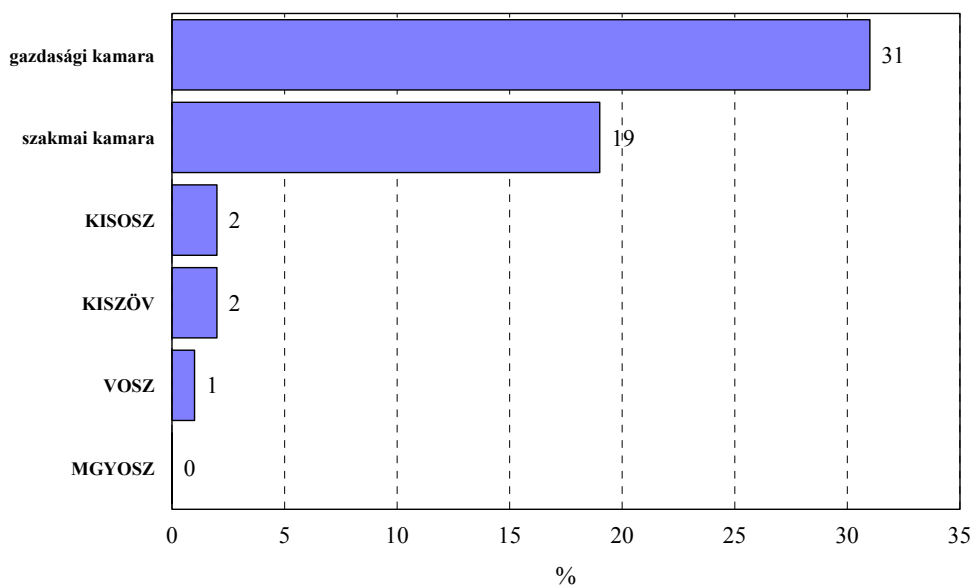
A külső segítség egyik leggyakoribb formája ennek megfelelően valamilyen érdekképviseleti szervezet lehet. Hat ilyen szervezetre vagy szervezettípusra kérdeztünk rá, ezek közül azonban csak a gazdasági kamarára és az egyéb szakmai kamarákra adott válaszok lépték túl a tíz százalékot.

A pályázatok elkészítése önerőből vagy külső segítséggel történik?

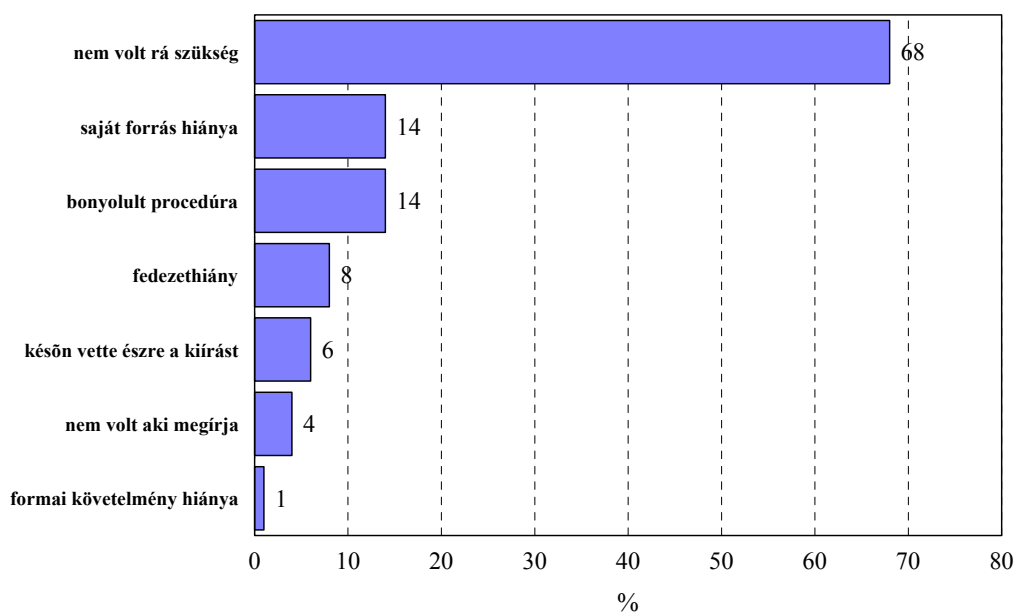


A pályázatok elkészítésének elsődleges módja (%)

	Önerő	Külső segítség
Fehérvári cégek	64	36
Nem fehérvári cégek	46	27
Kamarai tagok	50	41
Nem kamarai tagok	61	25
Önfoglalkoztató	75	25
2-9 főt foglalkoztató	52	32
10-99 főt foglalkoztató	58	32
100+ főt foglalkoztató	n.a.	n.a.
Székesfehérvári kistérség	58	39
Bicskei kistérség	100	0
Enyingi kistérség	0	33
Gárdonyi kistérség	25	25
Móri kistérség	60	20
Sárbogárdi kistérség	100	0
Teljes minta	56	32

Tagja valamilyen szakmai szövetségnek vagy érdekképviselői szervnek?

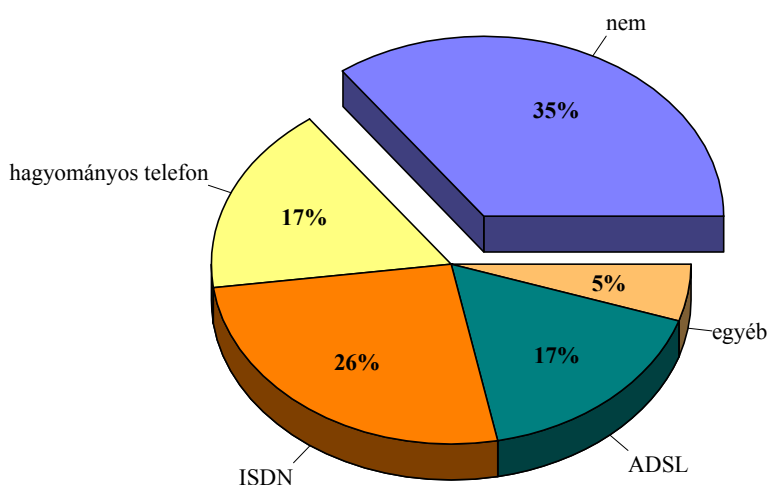
Akik nem adtak még be pályázatot – és ilyen a vállalkozók háromnegyed része – azoknak több indokot is felsoroltunk, ami okként jelentkezhetett a döntés mögött. Legtöbben egyszerűen azt választák, hogy nem volt rá szükség (különösen a székesfehérvári vállalkozók), de többen említették a saját forrás hiányát (nagy arányban a kamarai tagok), illetve a bonyolult pályázati procedúrákat. Ez utóbbi elsősorban a nem fehérvári vállalkozások életét keseríti (különösen sokan panaszkodtak erre a gárdonyi kistérségből), de a kamarai tagok is átlagon felül választották ezt.

Mi volt az oka annak, hogy nem adtak be pályázatot?

7. INTERNETES KOMMUNIKÁCIÓ

A felkeresett cégek kétharmada rendelkezik internet hozzáféréssel, ami azt mutatja, hogy az internet lassan megszűnik elkerülhető luxus lenni. Ugyanakkor a megkérdezett vállalkozások alig egynegyede rendelkezik szélessávú hozzáféréssel. A cégek egyötöde még a hagyományos analóg telefonvonalat használja, további egynegyedüknek ISDN csatlakozása van.

Rendelkezik a cég internet hozzáféréssel?

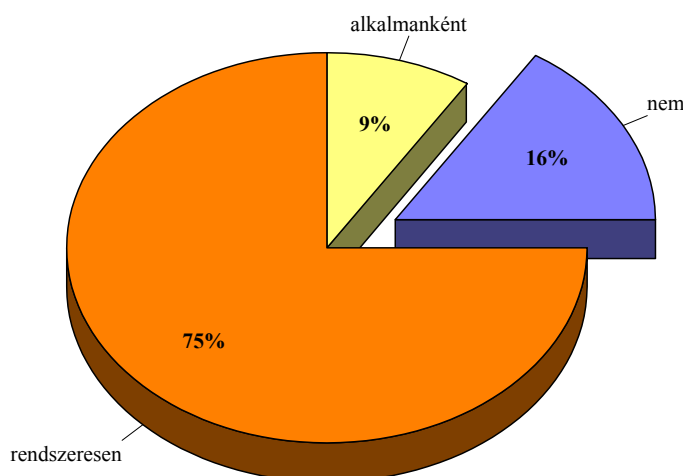


Az internetes kommunikáció egyik legfontosabb eleme a saját honlap megléte, ahol cégről szóló információkat tehetnek közzé, promóciókat indíthatnak stb. A megkérdezett cégek 41 százalékának van internetes honlapja, mely arány eltérő a különböző cégek körében. Szignifikáns különbségek elsősorban a kamarai tagság tekintetében figyelhetők meg, a kamarai tagok 57, míg a nem tagok csak 34 százalékának van honlapja. Ezzel némiképp összefügg a cég nagysága szerinti eltérés is, míg az önfoglalkoztató vállalkozások mindössze 17, addig a nagyfoglalkoztatók 67 százaléka tartotta fontosnak honlap elkészítését vagy elkészíttetését.

	A honlappal rendelkező cégek aránya (%)
Fehérvári cégek	42
Nem fehérvári cégek	40
Kamarai tagok	57
Nem kamarai tagok	34
Önfoglalkoztató	17
2-9 főt foglalkoztató	35
10-99 főt foglalkoztató	63
100+ főt foglalkoztató	67
Székesfehérvári kistérség	41
Bicskei kistérség	43
Enyingi kistérség	50
Gárdonyi kistérség	40
Móri kistérség	42
Sárbogárdi kistérség	40
Teljes minta	41

A honlap mellett a másik elektronikus aktivitás a levelezés fokozatos átültetése a papírról az internetes alapokra. Az Internet hozzáféréssel rendelkező cégek háromnegyede rendszeresen használja az elektronikus levelezést üzleti célokra.

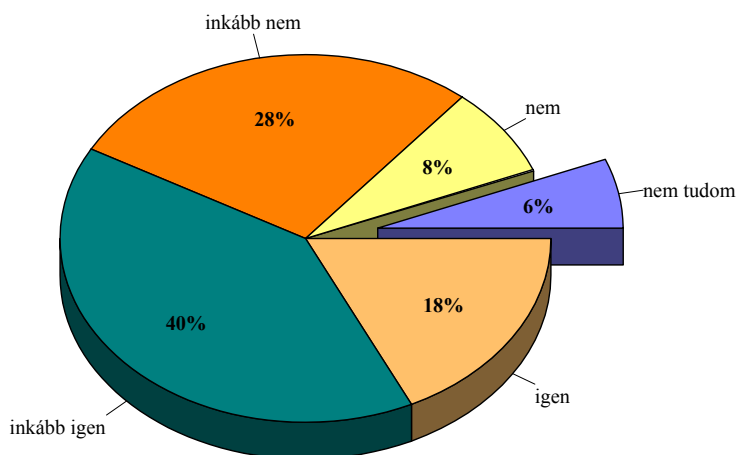
Használják az elektronikus levelezést üzleti célokra?



Ez a rendszeres használat azonban nem jellemző minden cégre. A fehérvári cégek és különösen a kamarai tagok körében magasabb ennek aránya. Szintén jobban jellemző az üzleti e-mail használat a nagyobb cégekre. Földrajzi értelemben a bicskei és az enyingi kistérség cégei vannak lemaradva az átlagtól.

	Az elektronikus levelezés üzleti célú rendszeres használata (%)
Fehérvári cégek	78
Nem fehérvári cégek	68
Kamarai tagok	84
Nem kamarai tagok	70
Önfoglalkoztató	75
2-9 főt foglalkoztató	67
10-99 főt foglalkoztató	85
100+ főt foglalkoztató	100
Székesfehérvári kistérség	78
Bicskei kistérség	29
Enyingi kistérség	25
Gárdonyi kistérség	70
Móri kistérség	83
Sárbogárdi kistérség	100
Teljes minta	75

Kiválthatja-e a hagyományos üzleti levelezést az e-mail?



Ha a fenti kérdésre adott válaszokat százfokú skálára ültetjük át, akkor az összesen 57 pontot ér. Ha pedig megnézzük azt, hogy miként vélekednek erről az egyes cégcsoportokban, akkor nem sok eltérést tapasztalhatunk, bár a gárdonyi és sárbogárdi kistérségben működő vállalkozások, valamint a 10-99 főt foglalkoztatók valamivel biztosabbak ebben a változásban.

Végezetül arra kell kitérnünk, hogy az internetes hozzáférés gyorsasága és

korszerűsége mennyiben befolyásolja a cégek internetes üzleti működését. Ezzel kapcsolatban összevetettük a hozzáférési mutatót a honlap meglétével és az e-mail üzleti használatával. Nem meglepő módon a gyorsabb és modernebb hozzáférés egyben intenzívebb internetes üzleti működést is jelent.

	Felválthatja-e a hagyományos levelezést az e-mail? (százfokú skálán)
Fehérvári cégek	56
Nem fehérvári cégek	60
Kamarai tagok	59
Nem kamarai tagok	57
Önfoglalkoztató	53
2-9 főt foglalkoztató	57
10-99 főt foglalkoztató	62
100+ főt foglalkoztató	56
Székesfehérvári kistérség	56
Bicskei kistérség	50
Enyingi kistérség	52
Gárdonyi kistérség	63
Móri kistérség	61
Sárbogárdi kistérség	72
Teljes minta	57

A kapcsolat minőségének és az internet üzleti használatának összefüggése

