
Fejér megye gazdasága munkaerő-szükségletének felmérése

- vezetői összefoglaló -

A kutatás az Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet és a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara együttműködésében, Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzatának támogatásával valósult meg. 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. Mintavételi eljárás: rétegzett valószínűségi minta. Mintavételi hiba 95 százalékos megbízhatósági szinten a teljes adatbázisra vonatkozó adatoknál +/- 3-5 százalék, a leggyakrabban közölt részcsoportokra +/- 4-8 százalék.

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 segéd munkásokról 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 segéd munkások 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 segéd munkásnak akarják felvenni a nagy cégek. A technikusok 6, az ennél képzetebbek, diplomások pedig 10 százalékban alkotják az új belépők körét.
9. A nagyfoglalkoztatóknak továbbra sincs komoly igényük a képzetesebb 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

11. A megye munkaerő szükségletének tanulmányozása döntően a székesfehérvári cégek munkaerő igényének felmérését jelenti, s nemcsak azért, mert a legnagyobb foglalkoztatók itt találhatók, hanem mert a kisvállalkozások kétharmada is itt koncentrálódik.
12. 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.
13. Az elemzett cégek jelenlegi foglalkoztatottainak összetételét tekintve betanított munkásból van a legtöbb, a foglalkoztatottak 38 százaléka így dolgozik, a szakmunkások részaránya 32 százalék, a segéd munkásoké pedig 6 százalék.

14. 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 korlátozott felelősségű társaságoknál foglalkoztatottaknak csak 39 százaléka szakmunkás, egynegyedük betanított, egytizedük segédmunkás. A vizsgált részvénytársaságoknál a munkavállalók fele betanított munkás, náluk a legalacsonyabb a szakmunkások aránya.
15. 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 a mintában.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. A kis és középvállalatok által felvenni szándékozott új munkaerő egyharmadát a szakmunkás állománycsoportba, egyharmadát betanított munkásnak, 15 százalékát segédmunkásnak akarják felvenni, a technikusok 6, az ennél képzetesebbek, diplomások pedig 12 százalékban alkotják ezt a kört.
22. 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.
23. 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 segédmunkásnak várt pályakezdők részaránya is. Technikusi álláshelyet a felvenni tervezett pályakezdők 6 százalékának terveznek, s a pályakezdő helyek csupán egyötödét tervezik diplomásokkal feltölteni.

24. 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.
25. 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.
26. 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

27. 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.
28. 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.
29. Az EU-val kapcsolatos tájékoztató előadásokon a kérdezettek többsége, 69 százaléka venne részt.
30. A megkérdezett cégek egyötöde teljesen versenyképesnek gondolja majd magát az EU-ban, míg további csaknem ötven százalék szintén inkább a pozitív tartományba helyezte magát.
31. A felkeresett vállalkozások több mint háromnegyede még soha nem nyújtott be pályázatot támogatás igénylésére, és csak egytizedük tekinthető rendszeres pályázónak.
32. Az eddig beadott pályázatok közel fele gépberuházásra vonatkozott, de jelentős volt az ingatlanfejlesztési célú pályázatok aránya is.
33. 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

34. A kutatás során öt nagyvállalat és öt nagy létszámú szakképző iskola vezetőjével készült mélyinterjú.
35. 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.
36. 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.
37. 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 idetelepülésének is akadálya lehet a kínálati oldalról.
38. Az interjúkból kiderült, hogy a szülők és a fiatalok tervei több szakma esetén nem adekvátak a piaci igényekkel.
39. 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.
40. 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.
41. 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.
42. Az iskolaigazgatók egy részének véleményéből kitűnt, hogy nem látják pontosan át a térség gazdaságpolitikai stratégiáját, amire alapozva képzési palettájukat hosszú távra meghatározhatnák.
43. Problémás a cégek és iskolák közötti koordináció és tervszerű együttműködések, valamint a tanulók sorsának alakulásáról való reális kép, az adekvát visszajelzések alacsony aránya.
44. 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.
45. 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.
46. Az iskolaigazgatók között egyetértés van abban, hogy a cégekkel való kapcsolatok kialakításában döntően a személyes ismeretségek és kisebb részben az intézményi hagyományok játszanak szerepet.
47. 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).

48. Hosszabb távon a régió gazdasági stratégiájának aktív irányítói szerepét is a kamara kompetenciájának tartják mind a szakképzők, mind pedig a megkérdezett nagyvállalatok vezetői.
49. 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.

*Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet
projekt@echosurvey.hu
2004. május*