



SOPRONI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

A TÉRSÉGI VÁLLALATOK MUNKAERŐPIACI IGÉNYEINEK MONITOROZÁSA

2019. I. FÉLÉV

Készült a TOP-6.8.2-15-SP1-2016-00001

**Helyi foglalkoztatási együttműködések Sopron Megyei Jogú Város
területén és várostérségében
című projekt keretében**

2019. június 30.

Tartalom

Bevezetés	3
1 A felmérés adatai	4
2 A felmérés kérdései	4
3 A felmérés eredményei	7
3.1 Cégregisztrációs adatok.....	7
3.2 Céginformációs adatok.....	10
3.3 Kapacitás-kihasználtsági adatok	12
3.4 Munkaerőhiánnyal kapcsolatos adatok.....	14
3.5 Képzésekkel kapcsolatos adatok	19
3.6 Fejlesztési elképzelések.....	21
3.7 Együttműködési elképzelések	24
3.8 A gazdasági tevékenységet befolyásoló tényezőkkel való elégedettség.....	28
3.9 Együttműködés a Paktummal.....	31
3.10 A felmérés eredményeinek elemzése	34
4 A jövőre vonatkozó javaslatok	36

Bevezetés

A Soproni Foglalkoztatási Paktum vállalta, hogy a térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozása érdekében módszertani javaslatot és tanulmányt készít a TOP-6.8.2-15-SP1-2016-00001 *Helyi foglalkoztatási együttműködések Sopron Megyei Jogú Város területén és várostérségében* című projekt keretén belül. A felmérés célja, hogy a Paktum révén a térségre (járásra) vonatkozó, releváns adatokkal rendelkezzen, és ezeknek megfelelően tegyen javaslatot munkaerőpiaci akciókra, képzésekre, valamint a vállalkozásokkal közös projektekre.

A térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozása 2018-ban úttörő feladatként indult, ezen felmérés kísérleti jelleggel készült. A Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából a GVI (a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete) minden évben készít felmérést. Ezen felmérések alapján kerülnek meghatározásra tesznek javaslatot a megyei fejlesztési és képzési bizottságok az egyes megyékben indítható, költségvetési hozzájárulásban részesíthető és nem támogatott szakképzésekre, a szakképesítések keretszámaira, továbbá az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések közül az állam által elismert szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzések vonatkozásában a felnőttképzésről szóló törvény alapján támogatható szakképesítésekre. Ugyanakkor ez a felmérés nem olyan részletességgel készül, hogy az helyi/térségi sajátosságokat is fel tudjon tárni, és nem is készül az adatokból kistérségi szintű elemzés.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal rendszeresen készít negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérést, ám ez az adatok nagyon szűk körére terjed ki, így komplexebb elemzésre nem alkalmas.

Fentiek alapján a Soproni Foglalkoztatási Paktum kezdeményezte, hogy a térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozása érdekében módszertani javaslat és tanulmány készüljön.

Jelen dokumentum a 2019 I. félévében készült felmérés eredményeit mutatja be, elemzi a válaszokat, összehasonlítja a 2018-as eredményekkel, illetve javaslatot tesz a következő években elkészítendő felmérésék módszertanára vonatkozóan.

A felméréssel kapcsolatos információkat, a kérdéseket és észrevételeket a Paktumiroda kezeli.

Név: Keszei Balázs partnerségi koordinátor

Cím: 9400 Sopron, Széchenyi tér 1-2.

E-mail: keszei.svf@gmail.com;

Tel: +36 99 780 630

Tel: +36 30 551 4993

1 A felmérés adatai

A térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozására irányuló felmérés 2019. június hónapjában valósult meg; a válaszok beérkezésének határideje 2019. június 21. volt. A felmérés egy online kérdőív¹ kitöltésével készült.

Az online kérdőív elérhetőségét a Soproni Városfejlesztő Kft. küldte ki a saját adatbázisában szereplő vállalkozásoknak.

A kérdőív kitöltését 61 szervezet képviselője kezdte el, azonban az értékelhető kérdőívek száma mindössze 42 db. Mivel nem minden vállalkozás adott választ minden kérdésre, így az egyes kérdésekre adott válaszok száma esetenként 42-nél is kevesebb. A 2018-as felmérés során 67 kérdőívből 52 volt értékelhető.

2 A felmérés kérdései

A felmérés kérdései tartalmukban megegyeztek a 2018-as felmérés kérdéseivel, egy kivétellel: a soproni és térségi vállalkozások munkaerő iránti igényét hosszú távon előre jelző modellhez szükséges (a munkaerőigényt a FEOR szerinti foglalkozások / munkakörök szintjén összegző) kérdésblokkot elhagytuk. Ennek célja az volt, hogy kérdőív rövidebb legyen, a részletes adatszolgáltatástól ódzkodó vállalkozások ne mondjanak le a kérdőív kitöltéséről.

A többi kérdés esetében a következő szempontok kerültek figyelembevételre:

- A felmérés alapvető célja a soproni járás vállalkozásainak céginformációs, kapacitás-kihasználtsági, létszámgazdálkodási, képzésekkel kapcsolatos legfőbb adatainak megismerése. Ezen kérdések esetében támaszkodtunk a Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából a GVI által készített felmérés kérdéseire, annak érdekében, hogy a kérdések ismertek legyenek a vállalkozások számára, illetve, hogy a későbbiekben (esetleg) össze lehessen hasonlítani a két felmérés eredményeit.
- Sopron MJV Önkormányzata a Gazdaságfejlesztési Stratégiájának a gazdasági megalapozó vizsgálata során (2015 I. félévében) is készített felmérést, így felmerült az igény, hogy az abban szereplő, a fejlesztési, együttműködési elképzelésekre, a gazdasági tevékenységet befolyásoló tényezőkkel való elégedettségre adott válaszok aktualizálásra kerüljenek. Ezen témakörök esetében a korábbi felmérés kérdéseire támaszkodtunk.
- A Soproni Foglalkoztatási Paktum számára fontos, hogy felderítésre kerüljenek a vállalkozásokkal való együttműködési lehetőségek, ezért fontos volt a kérdőívbe beépíteni az ezeket feltáró kérdéseket is.

A teljes kérdőív az alábbi kérdéseket tartalmazta.

Cégregisztrációs adatok

1. A cég megnevezése
2. A cég címe:
 - a. Irányítószám
 - b. Település
 - c. Utca
 - d. Házszám

¹ <https://www.surveymonkey.com/r/SopronPaktum2019>

3. A cég főtevékenységének 2008-as TEÁOR száma a hatályos társasági szerződés vagy alapító okirat szerint
4. Az Ön szervezeti egysége melyik alábbi kategóriába sorolható? *Csak székhellyel rendelkező, telephely nélküli cég/szervezet; Telephellyel rendelkező cég/szervezet székhelye; Cég/szervezete telephelye*

Céginformáció

5. Várhatóan hány főt fognak alkalmazni idén? Kérem, becsülje meg a 2019-es év átlagos statisztikai állományi létszámát.
6. Várhatóan hány főt fognak alkalmazni jövőre? Kérem, becsülje meg a 2020-as év átlagos statisztikai állományi létszámát.
7. Mekkora a szervezet nettó árbevétele? Kérem, adja meg a 2018-as év nettó árbevételét (millió Ft-ban).
8. Várhatóan mekkora lesz a szervezet nettó árbevétele idén? Kérem, becsülje meg a 2019-es év nettó árbevételét (millió Ft-ban).
9. Várhatóan mekkora lesz a szervezet nettó árbevétele jövőre? Kérem, becsülje meg a 2020-as év nettó árbevételét (millió Ft-ban).
10. A nettó árbevételből hány százalékot tesz ki az export részaránya (százalékban)?
11. Mekkora a külföldi tőke aránya a cég jegyzett tőkéjén belül (százalékban)?

Kapacitás-kihasználtsági adatok

12. Megítélése szerint jelenleg hány százalékos a szervezete termelő/szolgáltató kapacitásainak kihasználtsága?
13. Véleménye szerint az alábbi okok mennyire játszanak közre abban, hogy a kapacitás kihasználtsága nem teljes?

Létszámgazdálkodási adatok

14. Van-e jelenleg tartósan betöltetlen álláshely a szervezeténél?
15. Ha van jelenleg tartósan betöltetlen álláshely a szervezeténél, adja meg a hiányzó létszámot az alábbi kategóriák szerint.
16. Melyek a legfontosabb tartósan betöltetlen munkakörök? Maximum 10 munkakört írjon be, azokat, amik a legtöbb személyt érintik!
17. Kérjük adja meg, hogy az alábbiak közül mely okok játszanak szerepet abban, hogy tartósan betöltetlen álláshellyel rendelkezik!
18. Melyek a legfőbb okai annak, hogy az Ön szervezete nem tud (a külföldi bérekkel) versenyképes bért ajánlani a megfelelő minőségű munkaerőnek?

Képzésekkel kapcsolatos adatok

19. Folyt-e / folyik-e a szervezeténél 2019-ben, belső vagy külső képzés keretében saját munkavállalók képzése, átképzése? Részletezze, hogy összesen hány főt érint/érintett.
20. A saját dolgozók számára folyó képzés jellemzően milyen szakmákra irányult / irányul 2019-ben? Azt az 5 szakmát írja be, ahol a legmagasabb a létszám!

Fejlesztési elképzelések

21. Kérem, adja meg, hogy a felsorolt fejlesztések közül az Önök szervezete melyeket tervezi a következő 4 évben megvalósítani és milyen összegben? *Telephelyfejlesztés / Vonalas infrastruktúra*

fejlesztése (út, közmű) / Munkaerő belső erőforrásokra alapozott képzése / Munkaerő képzése külső szolgáltató igénybevételével / Eszközbeszerzés / Kutatásfejlesztés / Energetikai célú fejlesztés, környezetvédelmi célú beruházás / Egyéb

22. Tervezi-e a következő 4 évben az alábbiakat, és ha igen, mekkora területen? Zöldmezős ipari terület vásárlása / Zöldmezős ipari terület bérlete / Városhatáron belüli ipari terület vásárlása / Városhatáron belüli ipari terület bérlete
23. Tervezi-e a következő 4 évben az alábbiakat, és ha igen, mekkora területen? Új ipari parkban irodai területet bérelnék / Új ipari parkban műhely területet bérelnék / Irodaházban irodai területet bérelnék / Irodaházban irodai területet vásárolnák

Együttműködési elképzelések

24. Együttműködik-e az Önök szervezete valamilyen oktatási intézménnyel?
25. Mik az oktatási együttműködés legfőbb akadályai, nehézségei?
26. Szervezete részt vesz-e valamilyen együttműködésben az alábbiak közül? Több választ is megjelölhet!
27. Szervezete tagja-e valamely intézményesített együttműködésnek, klaszternek?

A gazdasági tevékenységet befolyásoló tényezőkkel való elégedettség

28. Mennyire fontosak, mennyire befolyásolják az Önök szervezetének gazdasági tevékenységét a következő tényezők?

	1 Egyáltalán nem	2 Inkább nem	3 Köze- pesen	4 Inkább igen	5 Nagyon	9 Nt/ Nv
1. Szabályozási környezet, adózás kiszámíthatósága						
2. Fejlesztési források elérhetősége						
3. Vállalkozásokat támogató szolgáltatások elérhetősége						
4. A város megközelíthetősége						
5. Hálózati infrastruktúra állapota						
6. Közterületek állapota						
7. Oktatás, szakképzés helyzete, minősége						
8. Jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állása						
9. Olcsó munkaerő rendelkezésre állása						
10. Önkormányzati/hivatali ügyintézés, elérhető közszolgáltatások színvonala						
11. Közbiztonság						
12. Városmarketing						
13. Ausztria mint felvevőpiac / anyacég közelsége						
14. Ausztria munkaerő-elszívó hatása						

29. Ön mennyire elégedett az alábbiakkal Sopronban és térségében?

	1 Egyáltalán nem	2 Inkább nem	3 Köze- pesen	4 Inkább igen	5 Nagyon	9 Nt/ Nv
1. Helyi adók céljainak átláthatósága, mértékének kiszámíthatósága						
2. Fejlesztési források elérhetősége						
3. Vállalkozásokat támogató szolgáltatások jelenléte/működése						
4. A város megközelíthetősége						

5.	Hálózati infrastruktúra állapota					
6.	Közüterületek állapota					
7.	Oktatás, szakképzés minősége					
8.	Jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állása					
9.	Olcsó munkaerő rendelkezésre állása					
10.	Önkormányzati/hivatali ügyintézés, elérhető közszolgáltatások színvonala					
11.	Közbiztonság					
12.	Közös munkaerő-piaci fejlesztések eredményessége					
13.	Városmarketing tevékenység					
14.	Kulturális rendezvények szervezése					

Együttműködés a Paktummal

30. Az Ön szervezete nyitott az együttműködésre foglalkoztatás terén a Soproni Foglalkoztatási Paktummal?
31. Igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési témájú kérdésekkel, illetve információkkal Önt a jövőben is megkeresse?
32. Kéri, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum a fenti együttműködés érdekében Önt személyesen is megkeresse?
33. Ha van olyan konkrét probléma, amelynek megoldásában a Soproni Foglalkoztatási Paktummal együttműködni, kérem, hogy írja le.

A kérdőív kitöltőjének adatai

34. Válaszadó neve
35. Válaszadó telefonszáma
36. Válaszadó e-mail címe
37. Válaszadó beosztása

3 A felmérés eredményei

3.1 Cégregisztrációs adatok

A kérdőívet kitöltő 42 vállalkozásból 41 adta meg a címét; 30 volt soproni, 11 pedig a járásban működik.

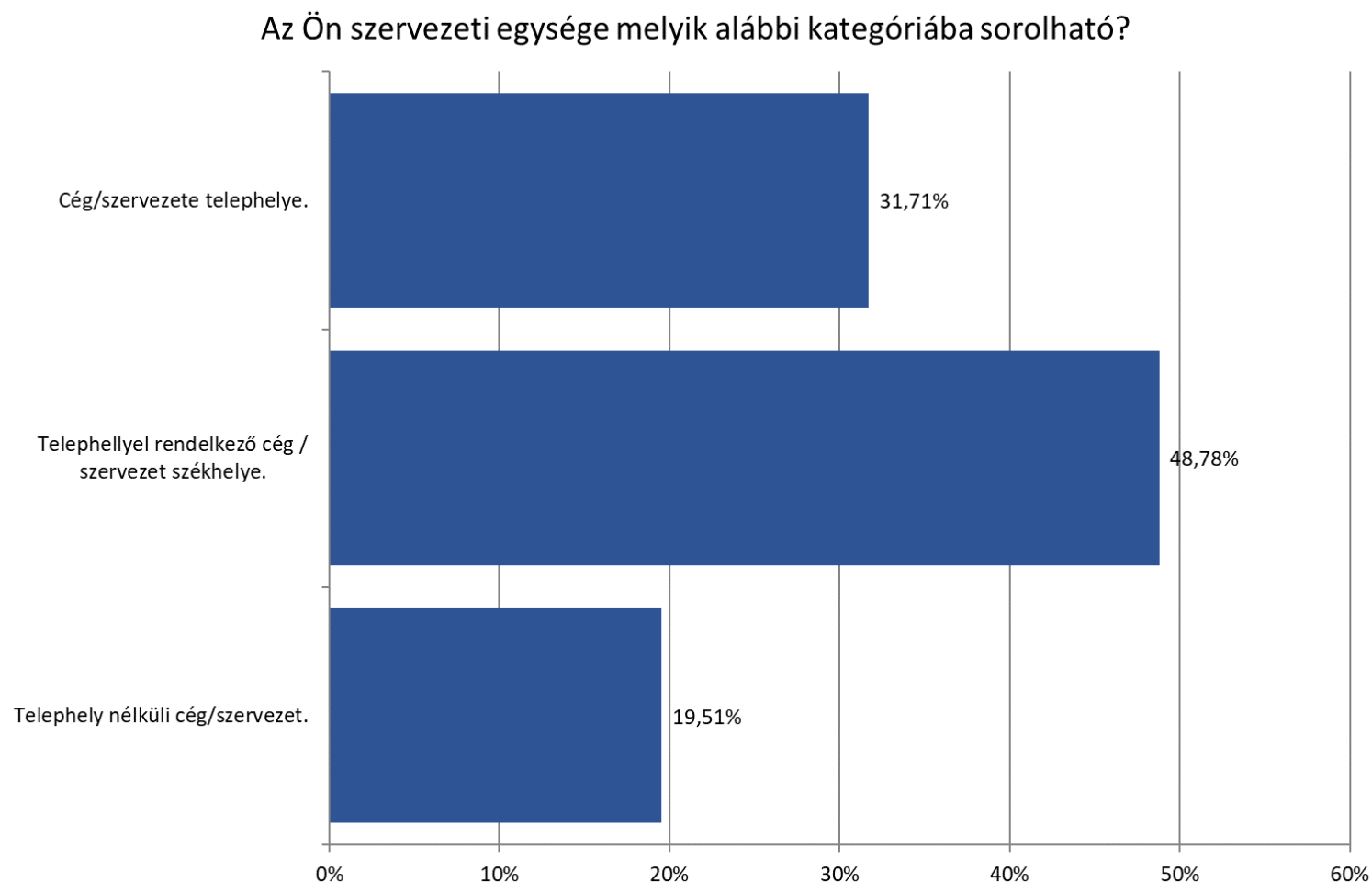
Tevékenységük szerinti megosztást tekintve a legtöbb válaszadó vállalkozás (11 db) a feldolgozóiparban tevékenykedett.

1. táblázat: A felmérésben szereplő vállalkozások megoszlása fő tevékenységi kör (A*38 kód) szerint

09 Bányászati szolgáltatás	1
10 Élelmiszergyártás	1
14 Ruházati termék gyártása	1
16 Fafeldolgozás (kivéve: bútor), fonottáru gyártása	1
18 Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység	1
22 Gumi-, műanyag termék gyártása	1

23 Nemfém ásványi termék gyártása	1
26 Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása	1
28 Gép, gépi berendezés gyártása	2
31 Bútorgyártás	2
35 Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	1
41 Épületek építése	3
45 Gépjármű-, motorkerékpár kereskedelme, javítása	1
47 Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)	2
49 Szárazföldi, csővezetékes szállítás	3
52 Raktározás, szállítást kiegészítő tevékenység	1
55 Szálláshely-szolgáltatás	1
56 Vendéglátás	1
61 Távközlés	1
62 Információ-technológiai szolgáltatás	1
68 Ingatlanügyletek	3
69 Jogi, számviteli, adószakértői tevékenység	1
73 Reklám, piackutatás	1
77 Kölcsönzés, operatív lízing	1
82 Adminisztratív-, kiegészítő egyéb üzleti szolgáltatás	2
87 Bentlakásos, nem kórházi ápolás	2
88 Szociális ellátás bentlakás nélkül	1
96 Egyéb személyi szolgáltatás	1
Nem tudom	1

1. ábra: Válaszadó vállalkozások megoszlása székhely szerint



A válaszadó vállalkozások megoszlása székhely szerint c. ábra azt mutatja, hogy a telephely nélküli cégek/szervezetek aránya közel 20% volt (ők a cégre vonatkozóan adták meg a válaszokat), a telephellyel rendelkező cégek/szervezetek aránya közel 50% volt (ők a cégközpontra és a soproni járáson belül található telephelyekre vonatkozóan adtak válaszokat, és 30% fölött volt azon cégek száma, amelyek egy cég/szervezet telephelyeként csak a telephelyre vonatkozóan válaszoltak).

3.2 Céginformációs adatok

A felmérésben szereplő vállalkozások 2018-as évi átlagos statisztikai állományi létszáma 4324 fő (a tavalyi felmérésben ugyanez az érték 2017-re 4411 fő volt); 2019-ra várható létszámuk 4375 fő (a tavalyi felmérésben 2018-ra 4557 fő volt), míg 2020-ra ugyanez a szám várhatóan 4415 fő (a tavalyi felmérésben 2019-re 4659 fő volt). Ennek alapján a cégek várhatóan 2,1%-kal bővítik a foglalkoztatottak számát (a tavalyi felmérésben ugyanennyi idő alatt 5,6%-os bővülés volt a várakozás). A cégek alacsonyabb várakozása úgy is feltűnő, ha a 2018-ra, illetve 2019-re megadott előrejelzéseket hasonlítjuk össze a 2018-as (immár tényadattal), illetve 2019-es előrejelzésükkel: 2018-ban a 4557 fő helyett 4375 fő volt, 2019-ben pedig 4659 fő helyett 4415 fő. Természetesen e szám értelmezésénél fontos kiemelni, hogy nem ugyanazon cégek töltötték ki a két felmérést.

A felmérésben szereplő vállalkozások árbevételét tekintve ugyancsak növekedés várható, a két év alatt mintegy 3,5%-kal: a válaszadó vállalkozások árbevétele összesen 32,518 mrd Ft volt 2018-ban, ez 2019-ben 33,370 mrd Ft-ra, 2020-ban pedig 33,651 mrd Ft-ra várható. A 2018-as felmérés alapján a cégek várható növekedése (a két év alatt) még 8,8% volt; igaz, a bevételi számok is jóval magasabbak voltak: 47,011 mrd Ft volt 2017-ben, ez 2018-ban 49,301 mrd Ft-ra, 2019-ben pedig 51,151 mrd Ft-ra várták a válaszadók.

A vállalkozások többsége nem exportál; a 42 válaszadóból 22-nek nincs export tevékenysége. Kilenc vállalkozás esetében az export részaránya az árbevételből 25% vagy az alatt van; nyolc vállalkozás pedig erősen exportorientált, azaz a kivitel részaránya 50% fölött van.

2. táblázat: Vállalkozások megoszlása az export árbevételhez viszonyított aránya szerint

Export részaránya	Db (2018)	Db (2019)
0%	29	22
1-10% között	6	6
11-25% között	4	3
26-49% között	0	0
50% felett	10	8
Nincs adat	3	3

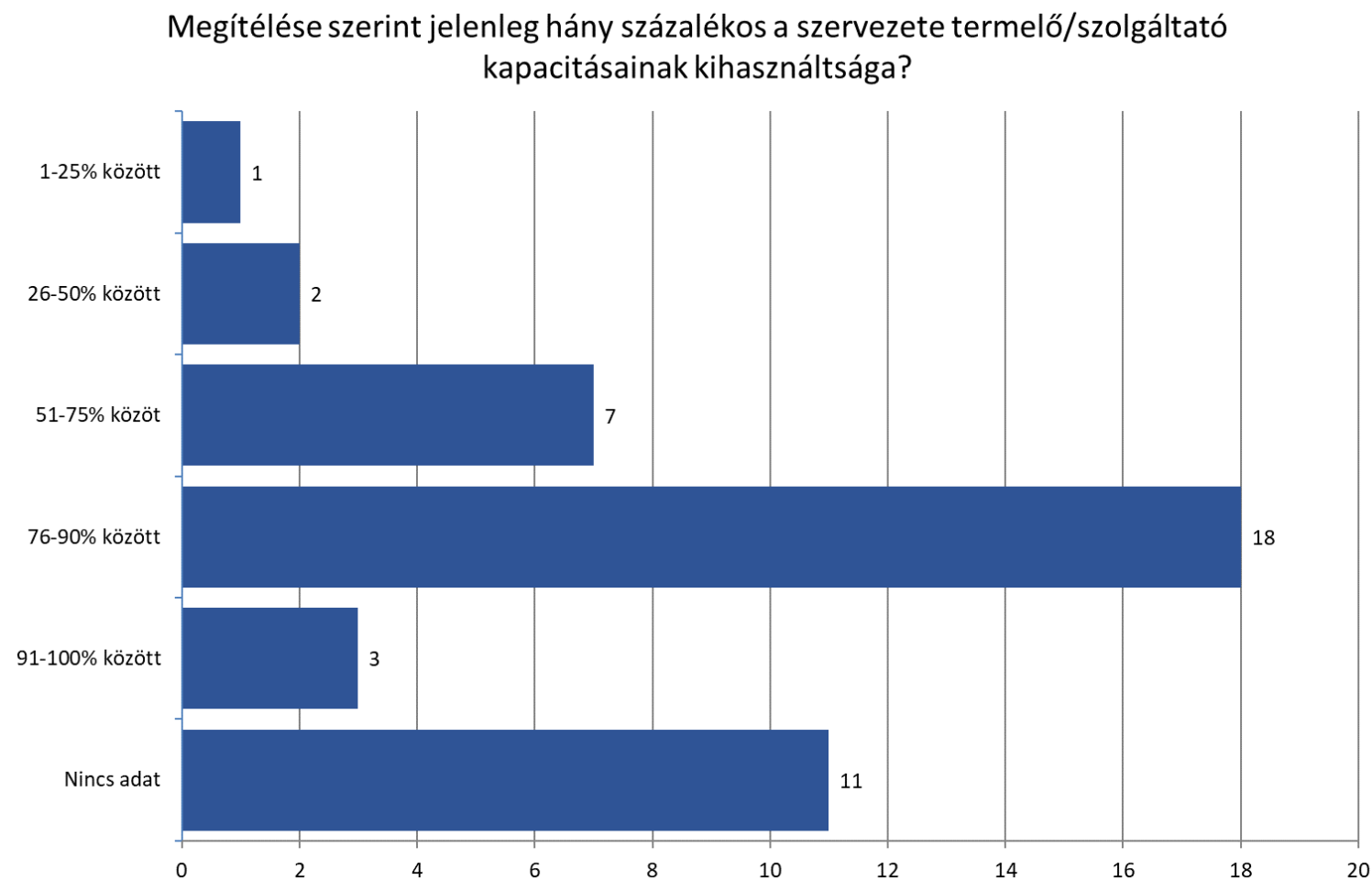
A válaszadó vállalkozások túlnyomó többségében (33-ban) nincs külföldi tulajdon; hat vállalkozás esetében a külföldi tulajdon a meghatározó.

3. táblázat: Vállalkozások megoszlása a külföldi tőke aránya szerint

Külföldi tőke aránya	Db (2018)	Db (2019)
0%	41	33
50% alatt	1	1
51-99% között	3	3
100%	4	3
Nincs adat	3	2

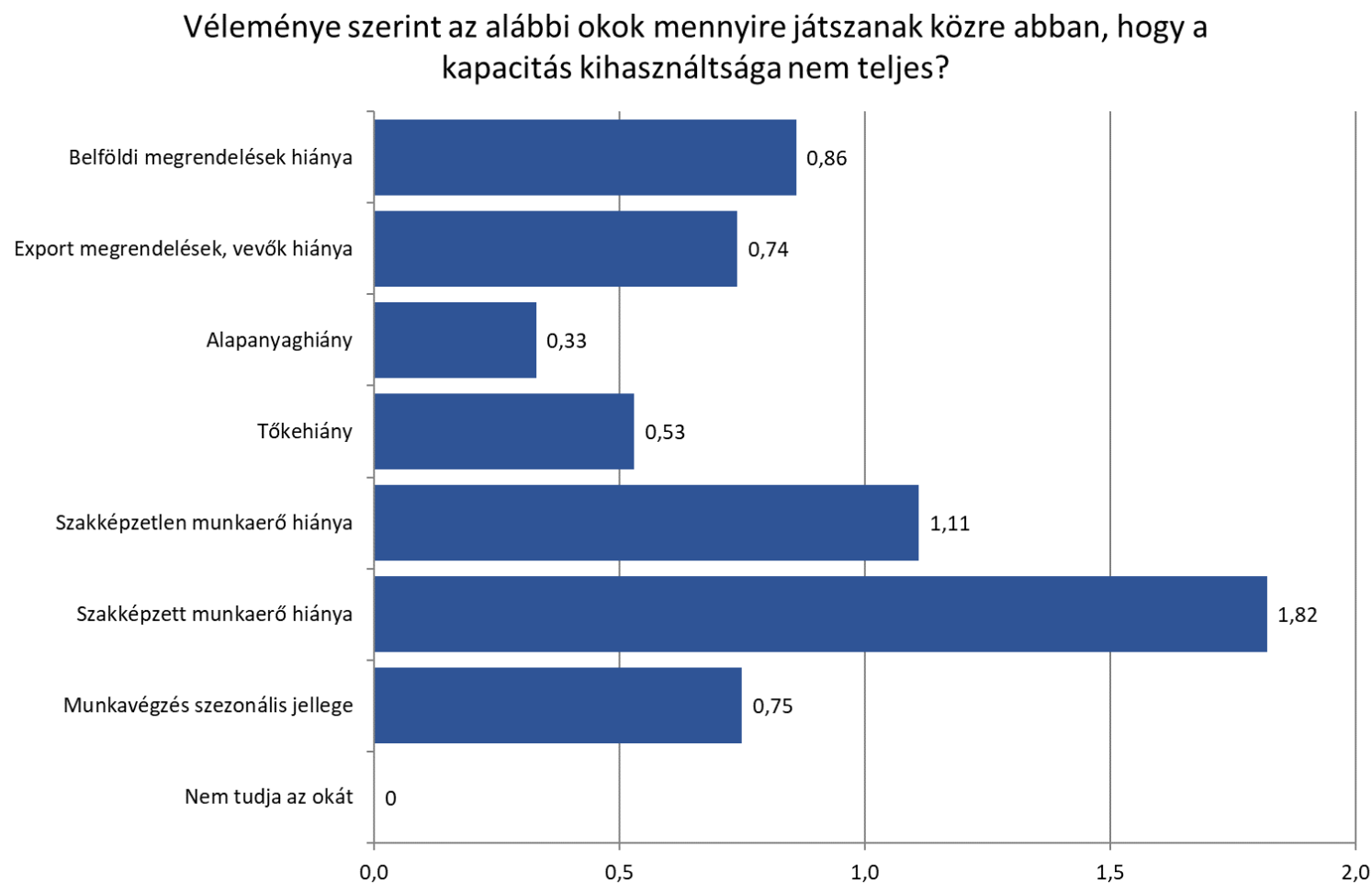
3.3 Kapacitás-kihasználtsági adatok

2. ábra: Vállalkozások kapacitás-kihasználtsága



A vállalkozások kapacitás-kihasználtságára vonatkozó kérdésre 3 vállalkozás válaszolta azt, hogy a kihasználtság 50% alatti; 21 vállalkozás esetében a kihasználtság 75% fölött van. Meglehetősen sokan (11-en) nem válaszoltak a kérdésre. 2018-ban 52-ből 14 cég adott meg 90% fölötti kapacitás-kihasználtságot; 2019-ben a 42 cégből már csak 3.

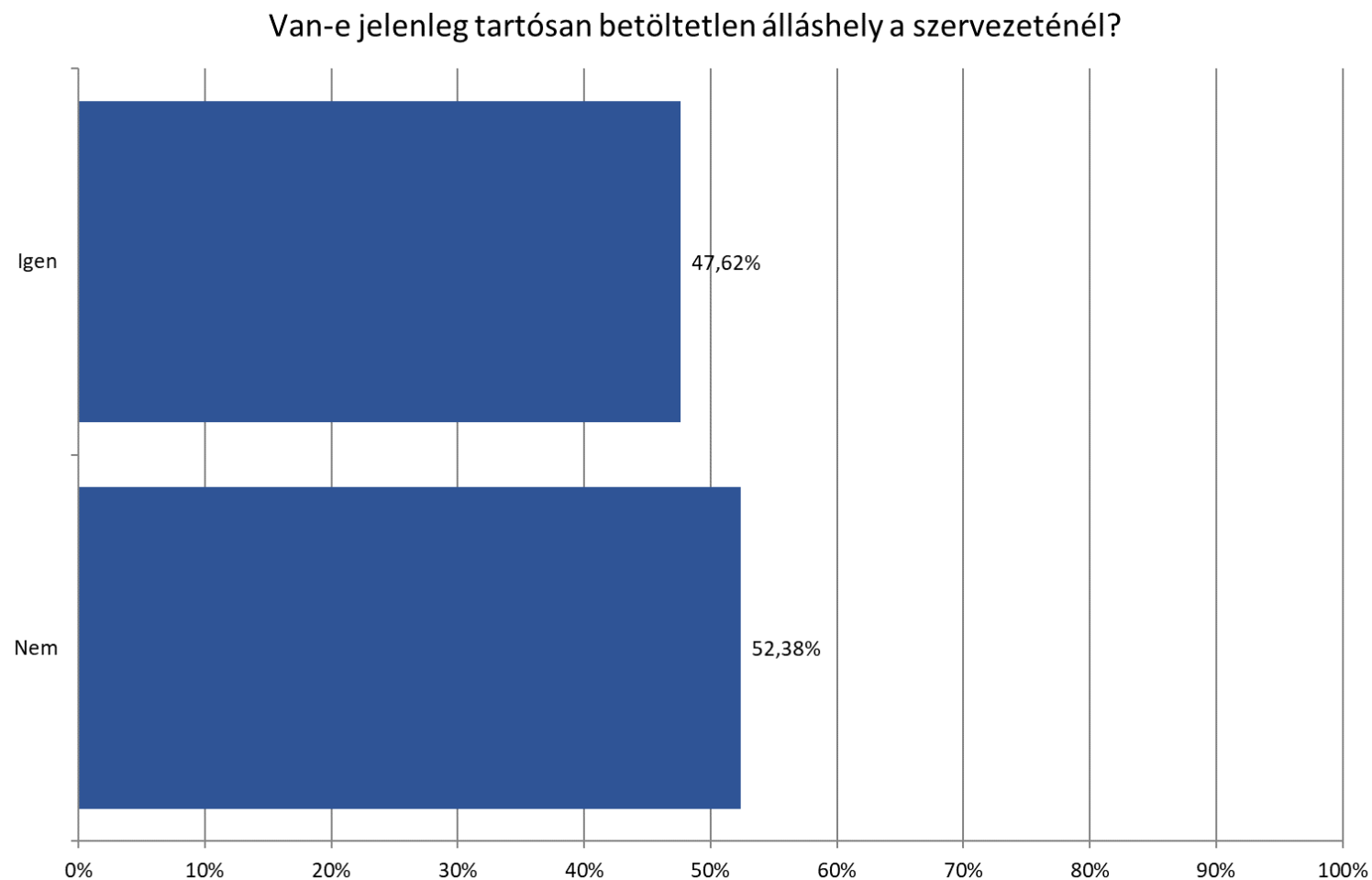
3. ábra: A kapacitások kihasználatlanságának okai



A kapacitások kihasználatlanságának okait firtató kérdésre a legtöbb vállalkozás a munkaerővel kapcsolatos problémákat említette. A szakképzett, illetve a szakképzetlen munkaerő hiánya a legfőbb ok (1,82-es, illetve 1,11-es átlaggal - míg ez tavaly 2,1, illetve 1,51 volt), de viszonylag jelentős a munkavégzés szezonális jellegének súlya is (0,74, 2018-ban 0,73). Ezeket követik (akárcsak tavaly) a piaci okok, mint a belföldi (0,86), illetve az export megrendelések hiánya (0,74). A tőkehiány, alapanyagok hiánya kevésbé jellemző.

3.4 Munkaerőhiánnyal kapcsolatos adatok

4. ábra: A tartósan betöltetlen álláshellyel rendelkező vállalkozások



Feltűnő, hogy míg tavaly a válaszadó vállalkozások több, mint kétharmada állította azt, hogy vannak tartósan betöltetlen álláshelyek a szervezetnél, idén már csak 47,62%.

5. ábra: A tartósan betöltetlen létszámok megoszlása



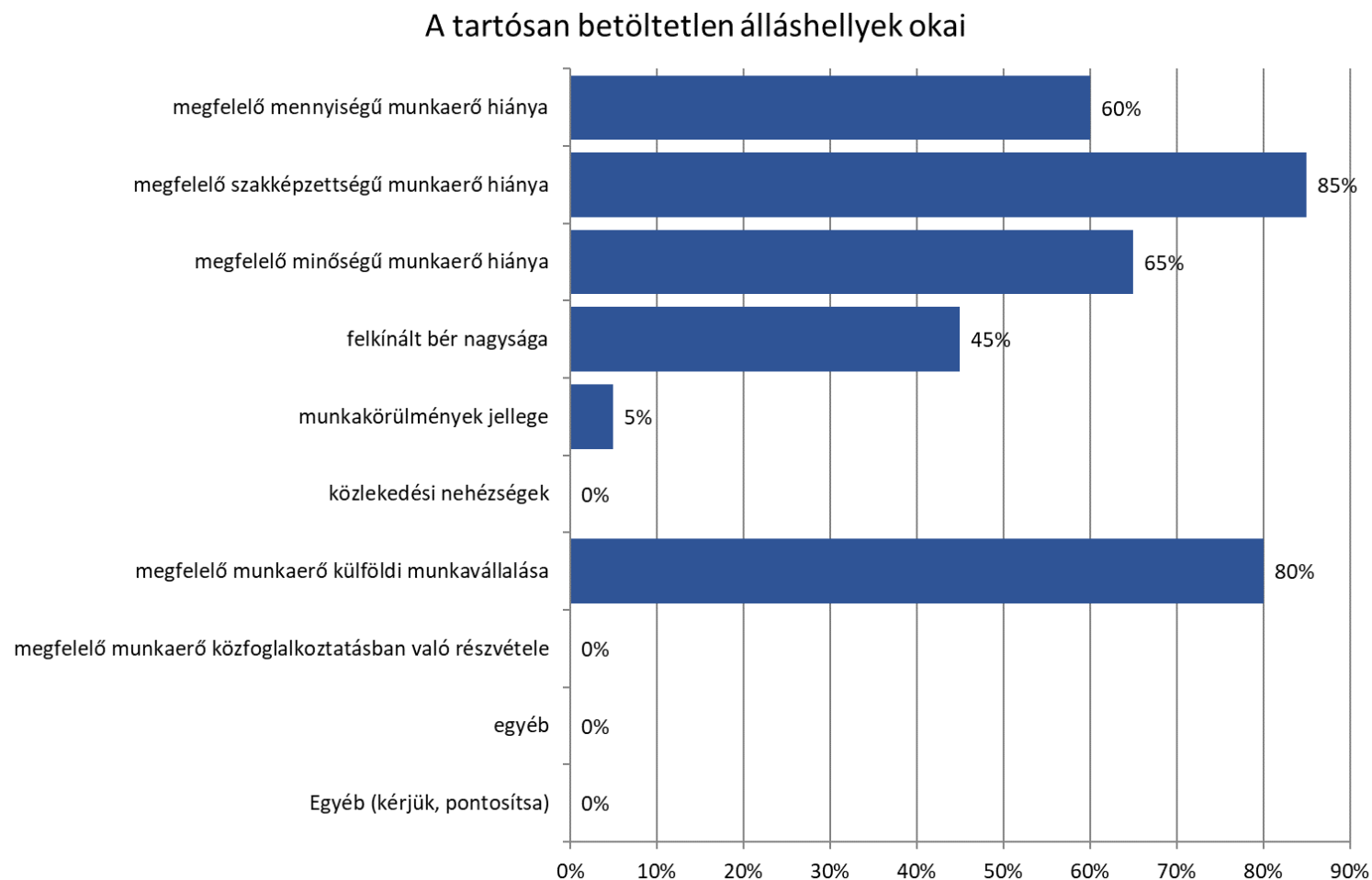
Akárcsak 2018-ban, jellemzően a fizikai munkavégzést igénylő pozíciókban van hiány: 59 fő a szakképzett, 43 fő a szakképzetlen fizikai munkaerőt igénylő pozíciókban a hiány a válaszadó vállalkozásoknál. Tavaly ugyanezen számok jóval magasabbak voltak: 163, illetve 92 fő. A szellemi munkakörökön belül tavaly még inkább a nem diplomás végzettséget igénylő pozíciókban volt hiány, de idén a diplomás és nem diplomás szellemi létszámokban minimális a hiány.

6. ábra: A jellemzően betöltetlen munkakörök



A vállalkozások által megnevezett hiányzó pozíciók megnevezése nagyon széles kört mutat; az alacsony elemszámból eredően a hiányzó munkakörök említési gyakoriságának bemutatásától eltekintünk; mindazonáltal a fenti szófelhőben kirajzolódnak a leggyakrabban említett munkakörök (gépkezelő, takarító, konyhai/irodai kíségítő, karbantartó, villanyszerelő, festő). Tavaly a leggyakoribb hiánymunkakörök a gépkezelő, raktáros, értékesítő, kőműves, szakács, ablakgyártó, konyhai kíségítő, karbantartó, programozó, operátor voltak.

7. ábra: A tartósan betöltetlen álláshelyek okai



A válaszadó vállalkozásoknál a tartósan betöltetlen álláshelyek okai túlnyomórészt a munkaerőhiányból adódnak: a munkaerő mennyisége (60%, 2018-ban 62,9%), szakképzettsége (85%, 2018-ban 71,4%) és minősége (65%, 2018-ban 74,3%) egyaránt komoly probléma, amely összefügg a megfelelő munkaerő külföldi munkavállalásával (80%, 2018-ban 68,6%). A felkínált bér nagyságát csak 45% jelölte meg (tavaly 40%). A munkakörülmények jellege, a közlekedési nehézségek, a közfoglalkoztatás elszívó hatása jellemzőn nem okoznak problémát.

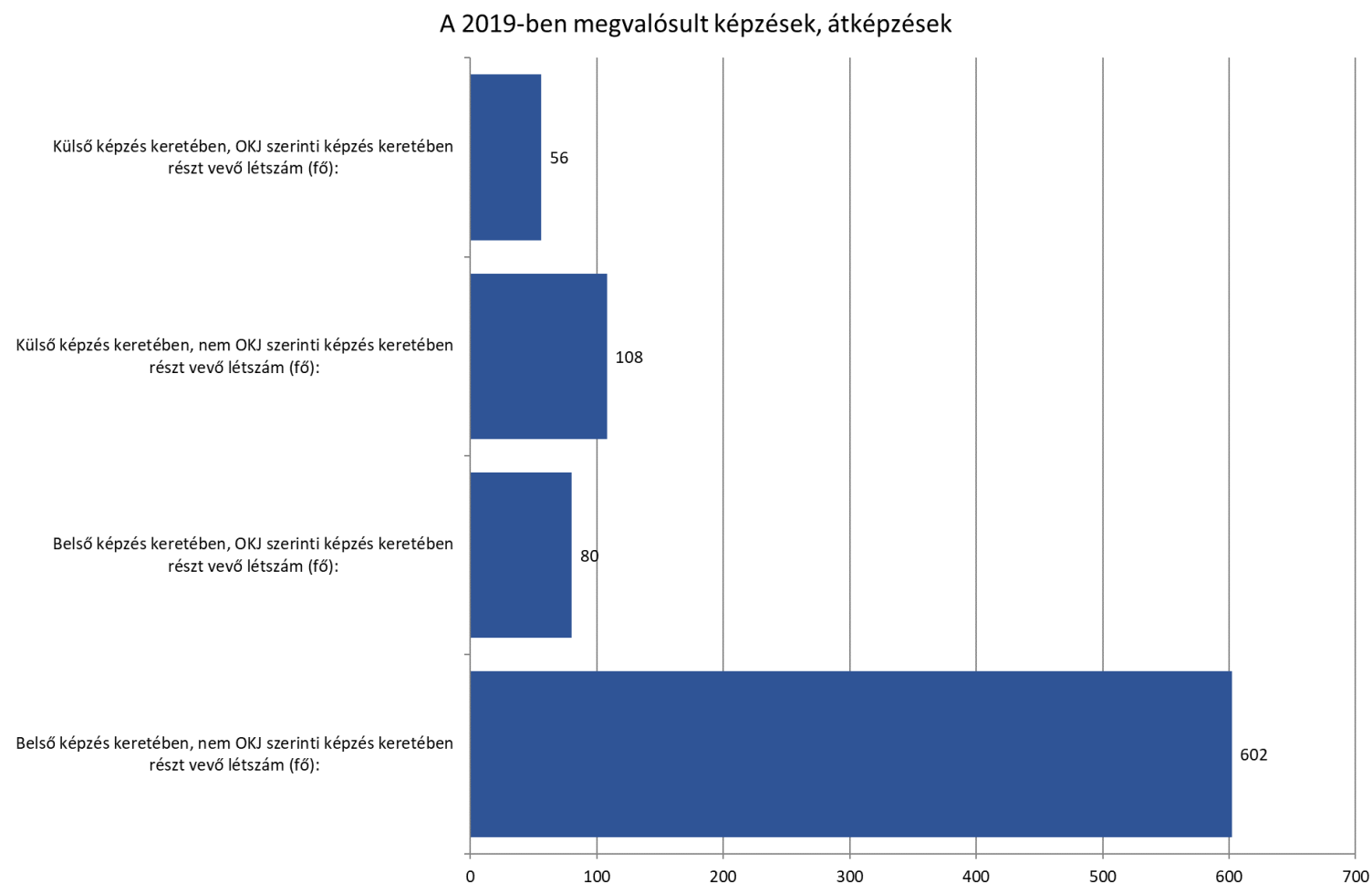
8. ábra: A legfőbb okai annak, hogy a válaszadó szervezetek miért nem tudnak versenyképes bért ajánlani a megfelelő minőségű munkaerőnek



Arra a kérdésre, hogy „Melyek a legfőbb okai annak, hogy az Ön szervezete nem tud (a külföldi bérekkel) versenyképes bért ajánlani a megfelelő minőségű munkaerőnek?” a vállalkozások szabadszavas válaszokat adhattak; 15 vállalkozás válaszolt. A leggyakrabban a magas közterheket említették, de a hazai piacra termelő cégek esetében a hazai piac árszínvonala is komoly korlát. Több esetben említették az állami bértáblát is (állami, illetve a közszférába tartozó szervezetek).

3.5 Képzésekkel kapcsolatos adatok

9. ábra: A 2019-ben megvalósult (vagy tervezett) képzések, átképzések



A válaszadó vállalkozások 2019-ben mintegy 602 főt (míg 2018-ban csak 472 főt) képeztek ki, vagy terveztek kiképezni belső képzés keretében, nem OKJ szerinti képzés formájában. A többi képzés összesen is csak ennek egy harmadát tette ki, de feltűnő, hogy míg tavaly csak 2 főt képeztek ki belső, OKJ szerinti képzés keretében, addig 2019-ben már 80 főt. A külső képzések esetében 108 főt érintenek a nem OKJ szerinti, 56 főt az OKJ szerinti képzések.

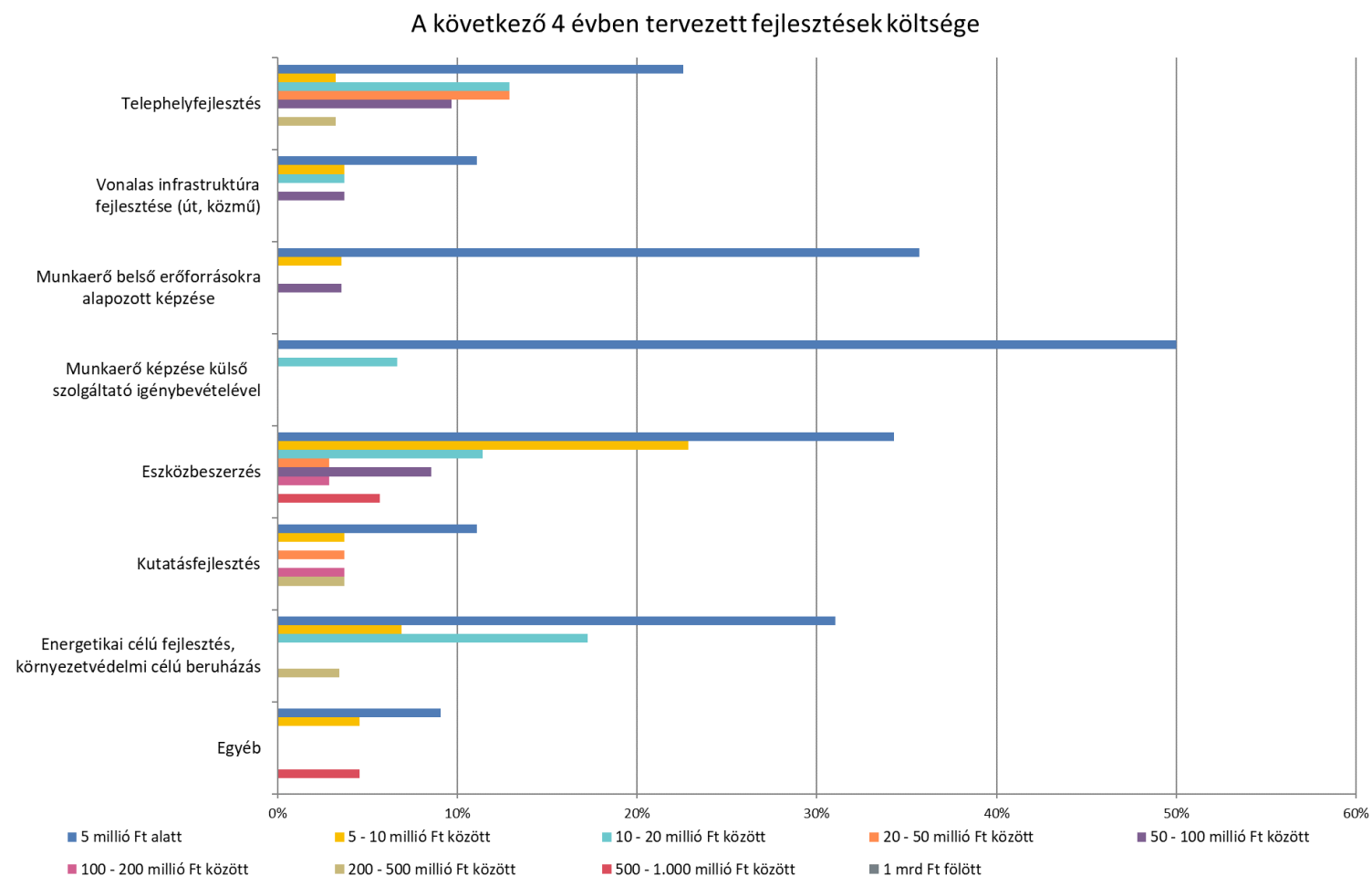
10. ábra: A saját dolgozók számára folyó képzés szakmai irányultsága 2019-ben



A válaszadó vállalkozások (34 db) esetében a saját dolgozók számára folyó képzések jellemzően gépkezelői szakmákra irányultak 2019-ben (akárcsak 2018-ban is), emellett a különböző gépkocsivezetői és informatikai képzéseket említették többen is.

3.6 Fejlesztési elképzelések

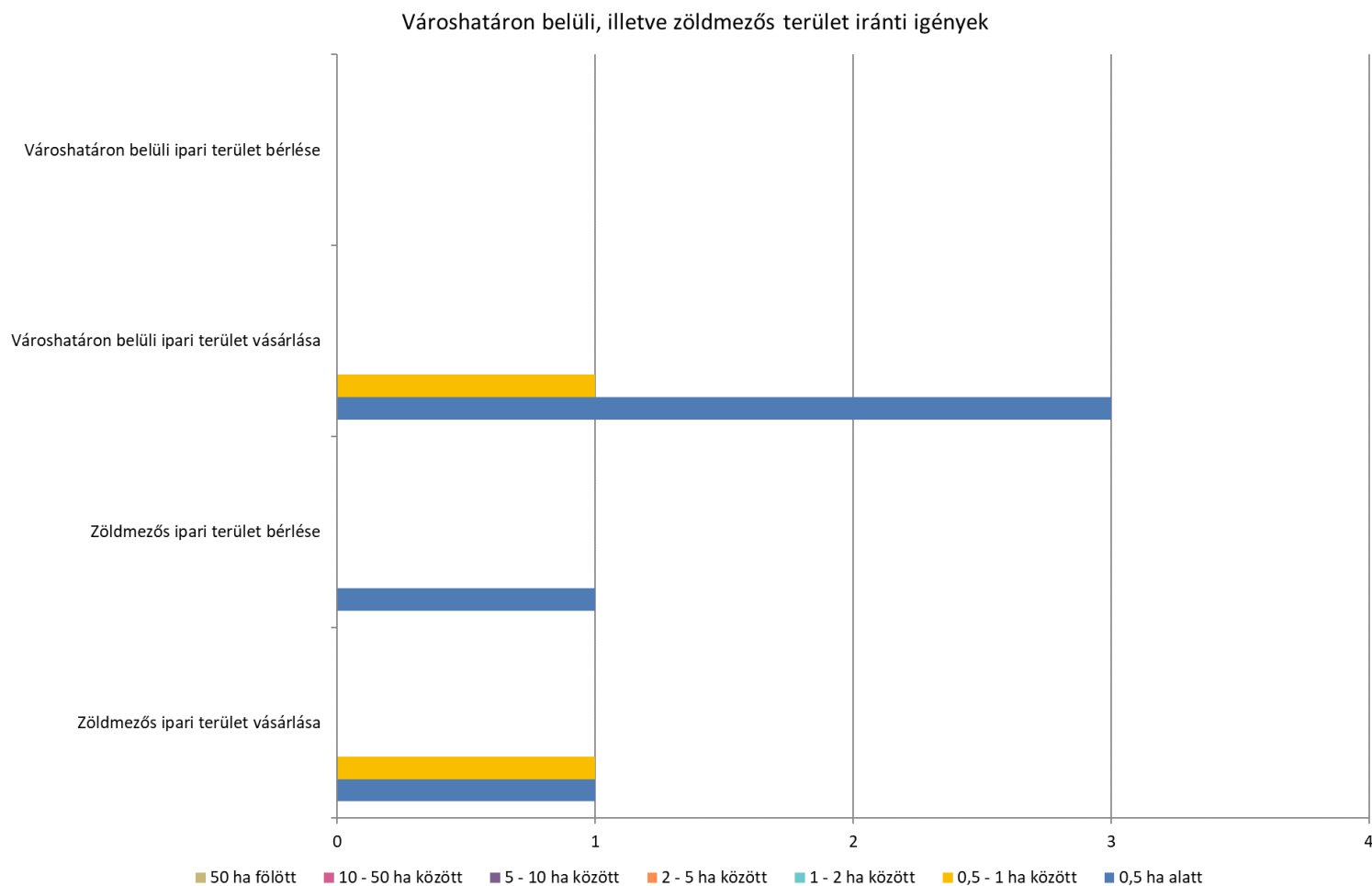
11. ábra: A következő 4 évben tervezett fejlesztések költsége



A következő 4 évben tervezett fejlesztések költségét firtató kérdésre 39 vállalkozás válaszolt. A leggyakrabban említett tervezett fejlesztés az eszközbeszerezés (a válaszadók több, mint 88%-a említette), de gyakran kerül említésre a telephelyfejlesztés (55%), a külső munkaerőképzés (57%), és az energetikai célú fejlesztés

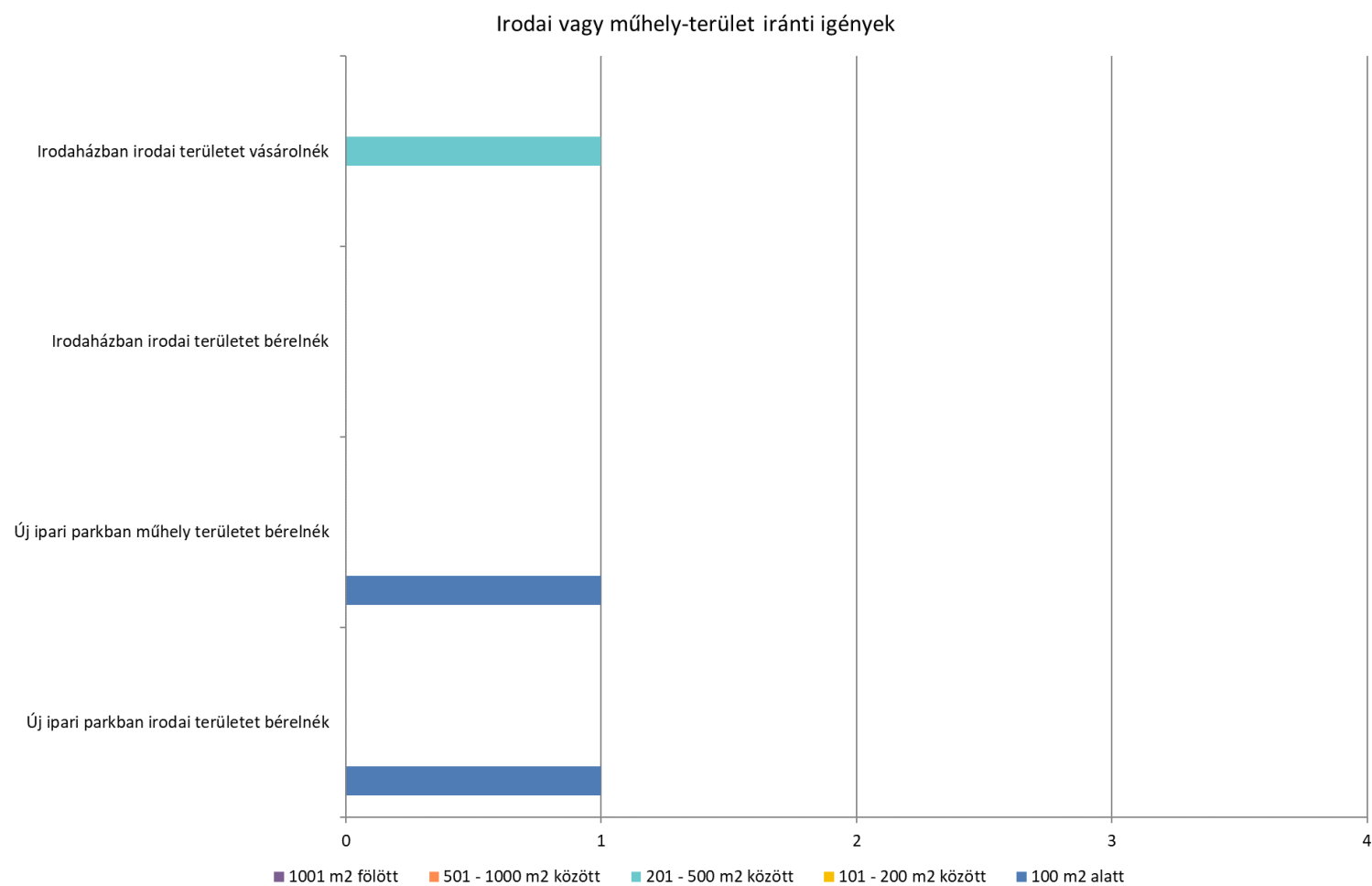
(59%). A tervezett beruházások volumenét tekintve 100 mFt fölötti beruházást 8 vállalkozás tervez. Munkaerőpiaci képzések terén belső erőforrásokra alapozott képzést 12, külső erőforrásokra alapozott képzést 17 szervezet tervez.

12. ábra: Városhatáron belüli, illetve zöldmezős terület iránti igények



A válaszadó vállalkozások közül 4 vállalkozás érdekelt városhatáron belüli (barnamezős) iparterület vásárlásában vagy bérlésében, és ugyancsak 3 vállalkozás érdekelt zöldmezős iparterület vásárlásában vagy bérlésében.

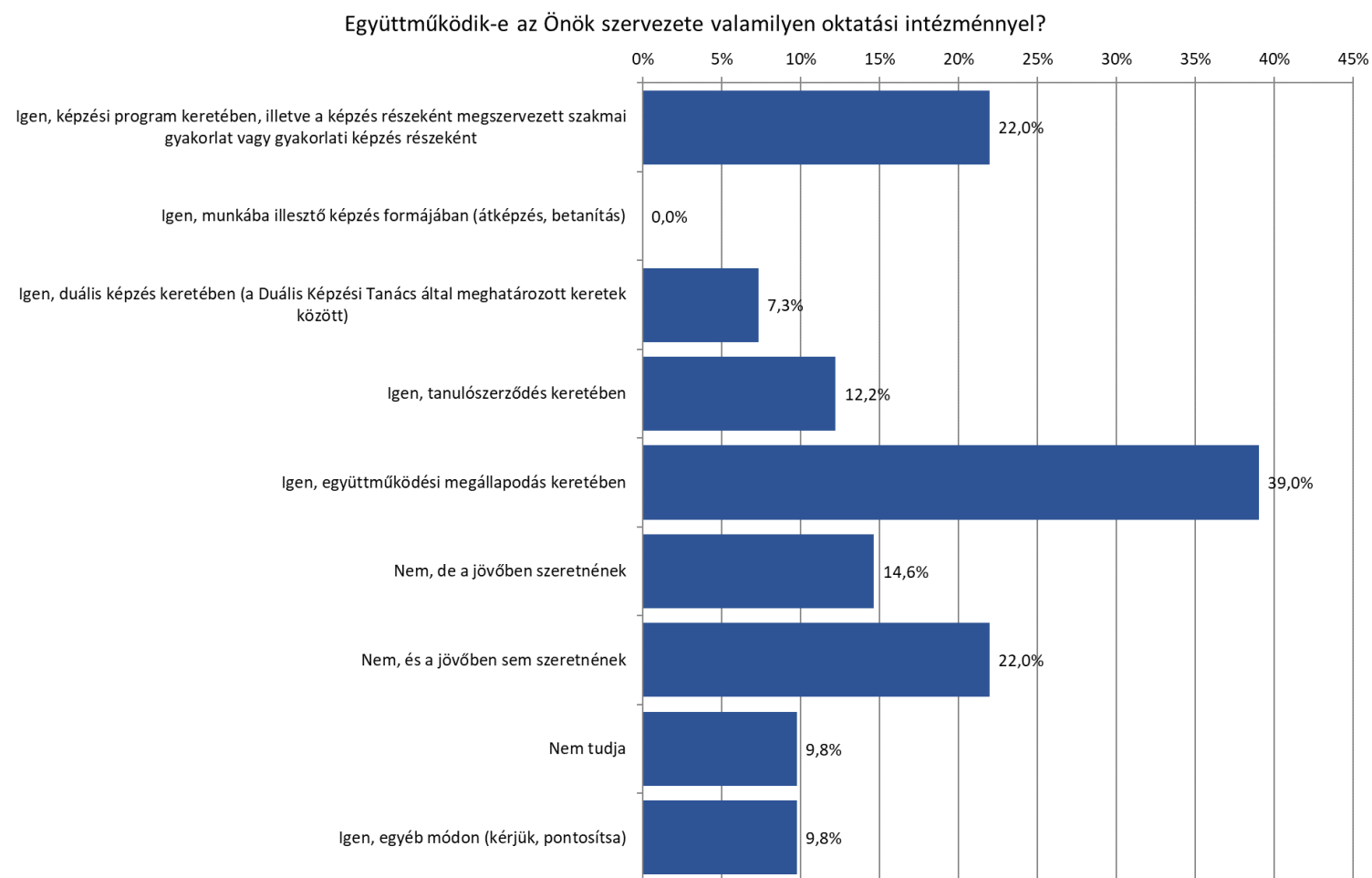
13. ábra: Irodai vagy műhely-terület iránti igények



A válaszadó vállalkozások esetében 1-1 szervezet jelezte, hogy tervezi irodaházban irodai terület bérlését, valamint új ipari parkban műhely-terület és irodai terület bérlését.

3.7 Együttműködési elképzelések

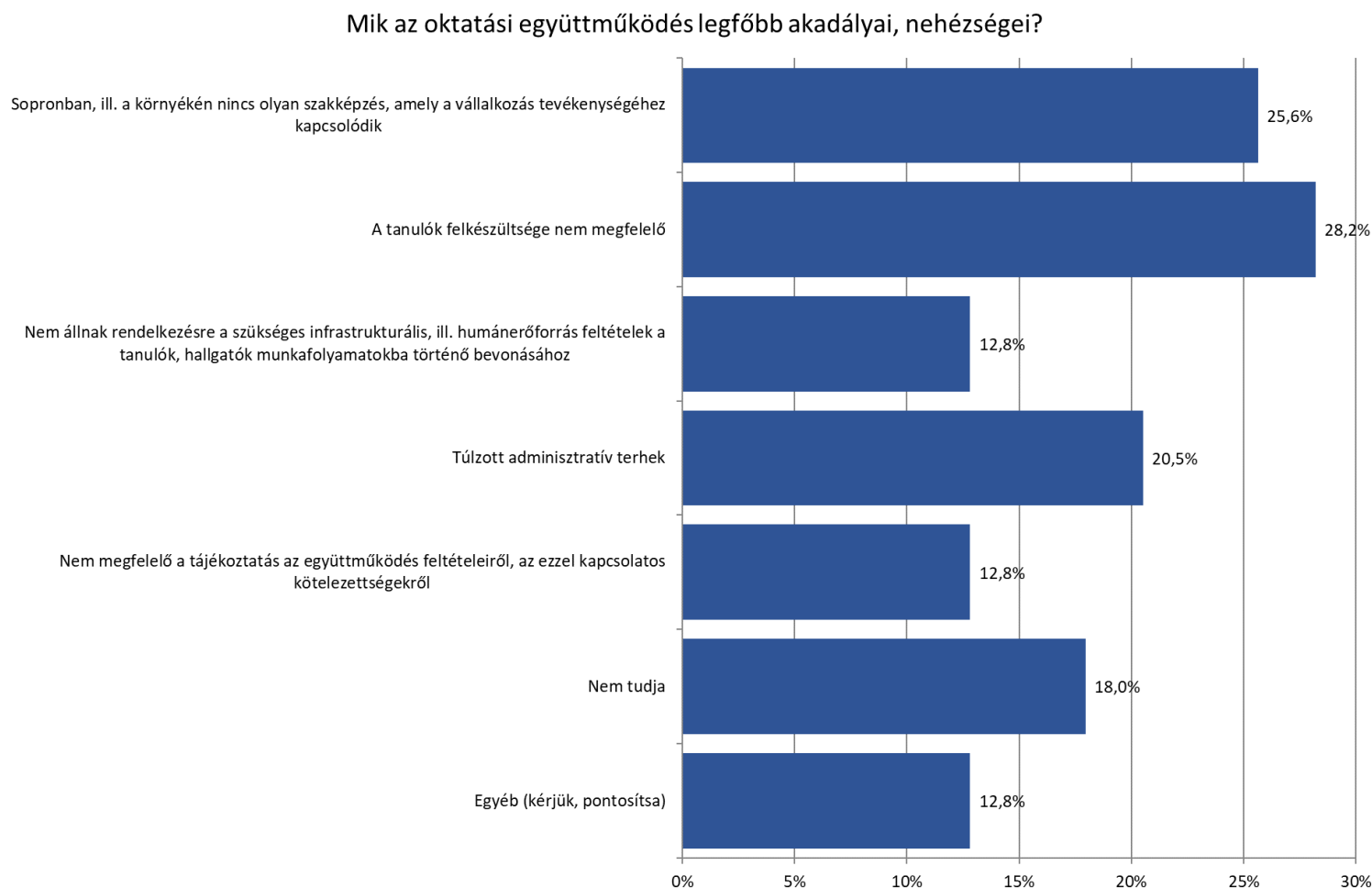
14. ábra: Oktatási intézményekkel való együttműködés



A vállalkozások válaszaiból kitűnik, hogy 46%-uk nem működik együtt oktatási intézménnyel, vagy nem tud róla. Ellenben azon vállalkozások, amelyek együttműködnek oktatási intézményekkel, több formában is teszik ezt. A leggyakoribb a megállapodás keretében történő együttműködés (39%, 2018-ban csak 26,1%

volt), ezt követi a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés részeként (22%, 2018-ban 21,7%), valamint a tanulószerveződés keretében történő együttműködés (12,2%, 2018-ban 23,9%).

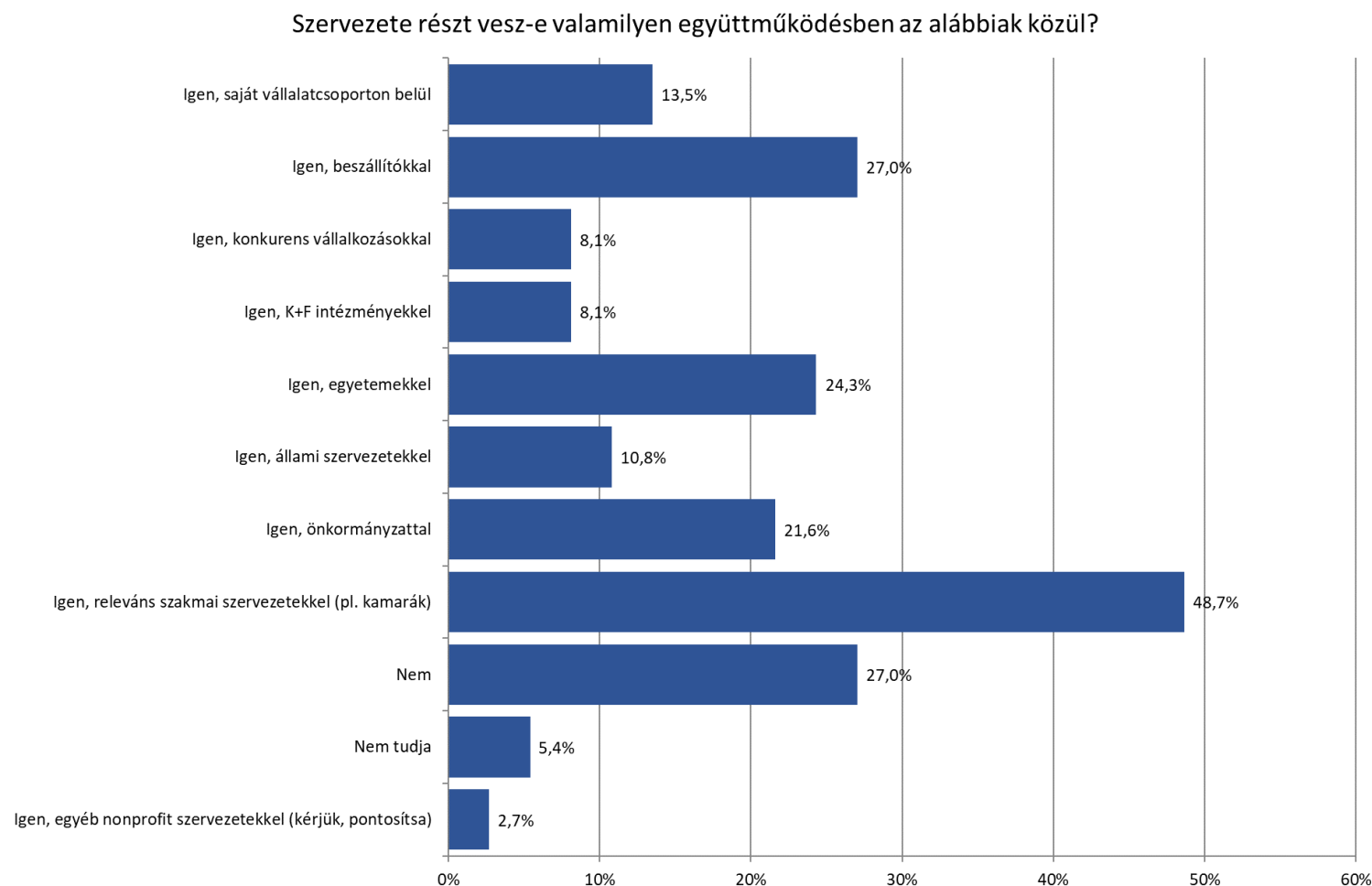
15. ábra: Az oktatási együttműködés legfőbb akadályai



Akár csak 2018-ban, az oktatási intézményekkel való együttműködés legfőbb akadályai a válaszadó vállalkozások szerint az volt, hogy Sopronban, ill. a környékén nincs olyan szakképzés, amely a vállalkozás tevékenységéhez kapcsolódik, valamint az, hogy a tanulók felkészültsége nem megfelelő; annyi eltéréssel, hogy tavaly

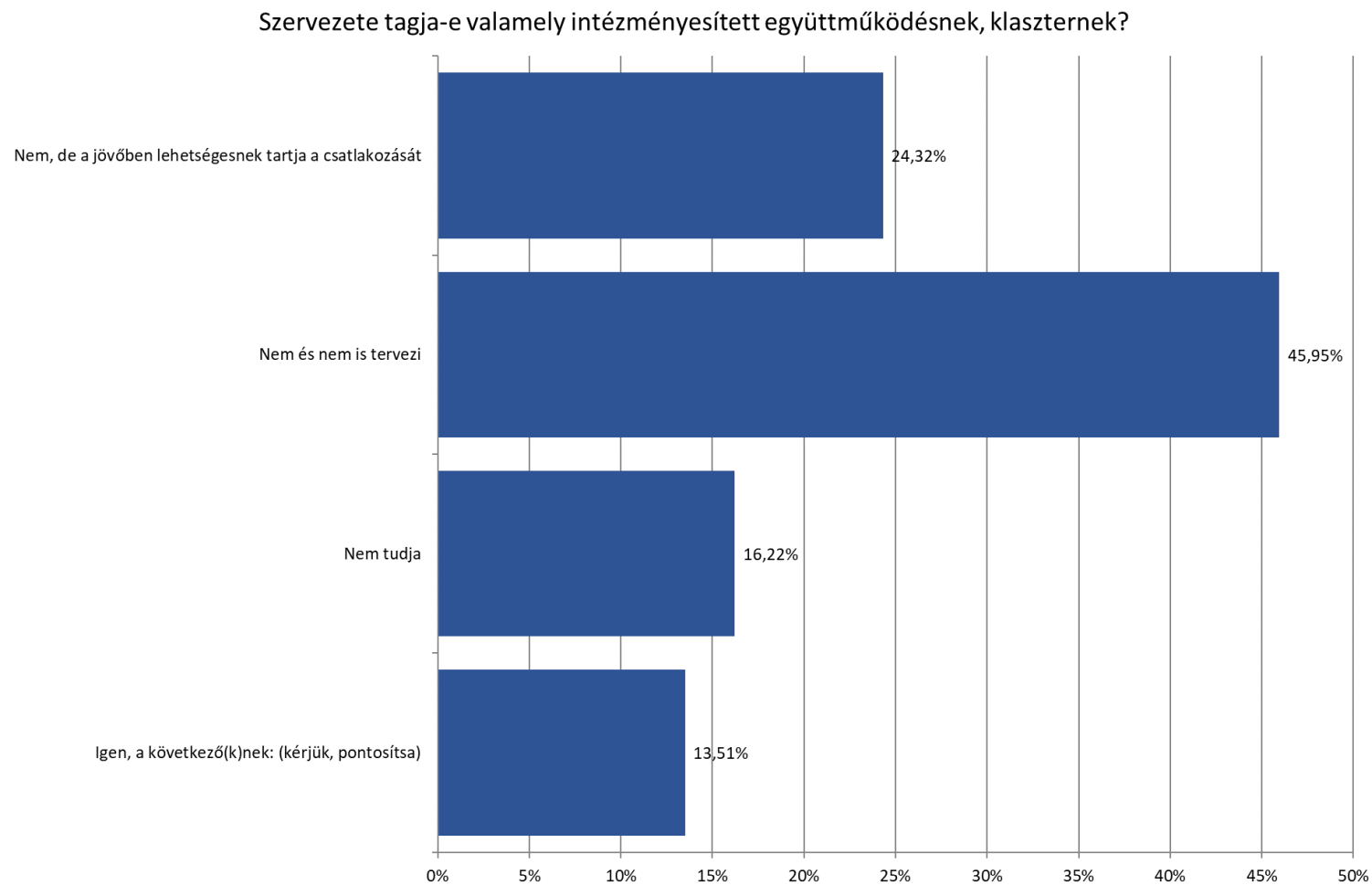
még a kapcsolódó szakképzés hiánya volt a jóval gyakrabban említett ok (2018-ban 42,5%, 2019-ben 25,6%). Ugyancsak komoly akadály az, hogy túlzottak az adminisztratív terhek, nem megfelelő a tájékoztatás az együttműködés feltételeiről, és nem állnak rendelkezésre a szükséges feltételek.

16. ábra: Egyéb együttműködésekben való részvételi hajlandóság



A válaszadó vállalkozások többsége együttműködik más szervezetekkel: leggyakoribb a releváns szakmai szervezetekkel (48,7%), a beszállítókkal (27%) valamint az egyetemekkel (24,3%) való együttműködés. Ezek mellett sokan említették az önkormányzatokkal, a vállaltcsoporton belüli, és a konkurens vállalkozásokkal való együttműködést. A válaszadó vállalkozások harmada ellenben nem kooperál semmilyen más szervezettel (vagy nem tudja, hogy együttműködik-e másokkal).

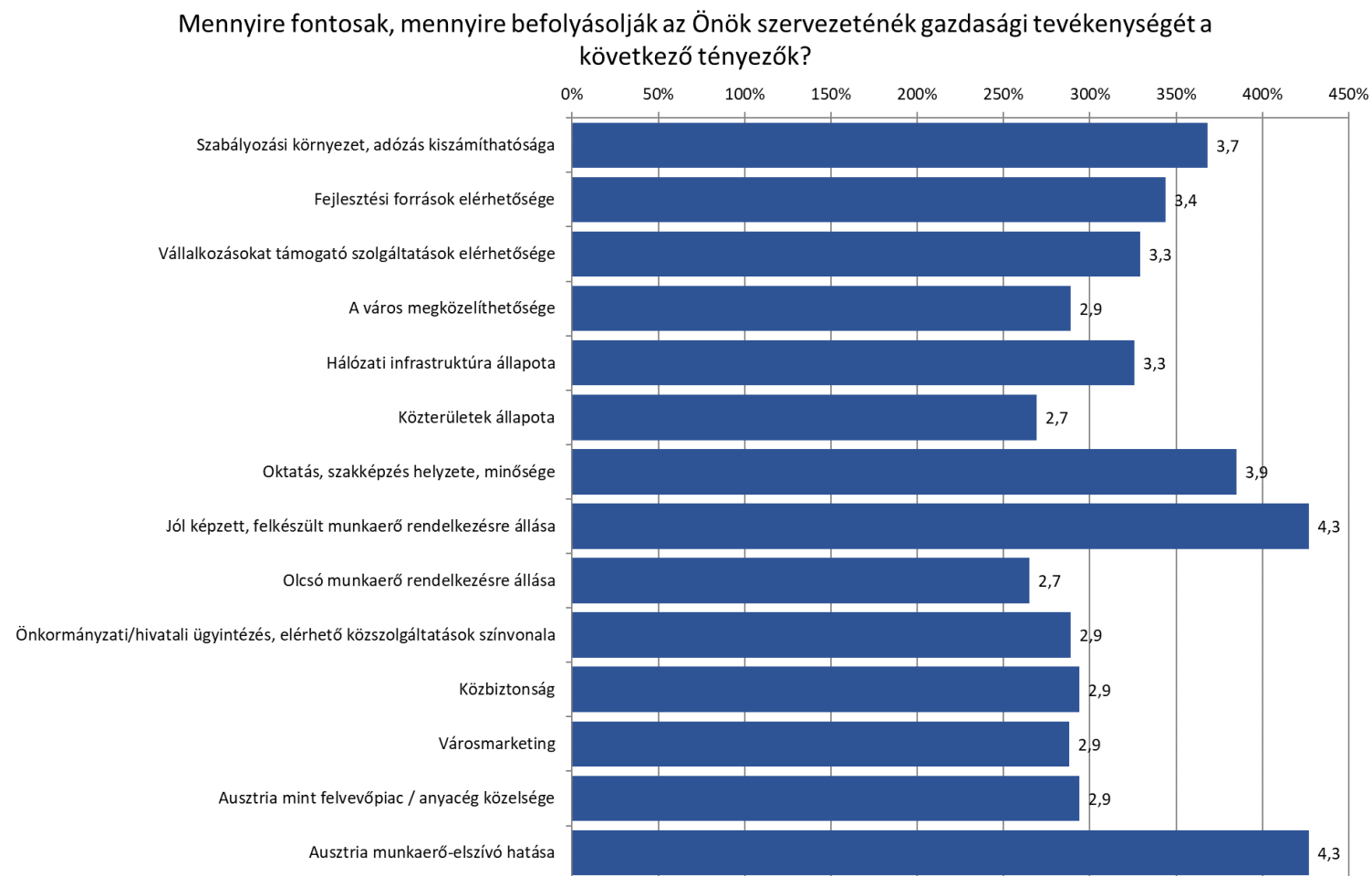
17. ábra: Intézményesített együttműködésekben való részvételi hajlandóság



A fenti ábra mutatja, hogy az intézményesített együttműködésekben, klaszterekben való részvétel aránya 13,5%; a válaszadók több, mint 45%-a nem vesz részt az ilyen együttműködésekben, további 16% pedig nem tud erről.

3.8 A gazdasági tevékenységet befolyásoló tényezőkkel való elégedettség

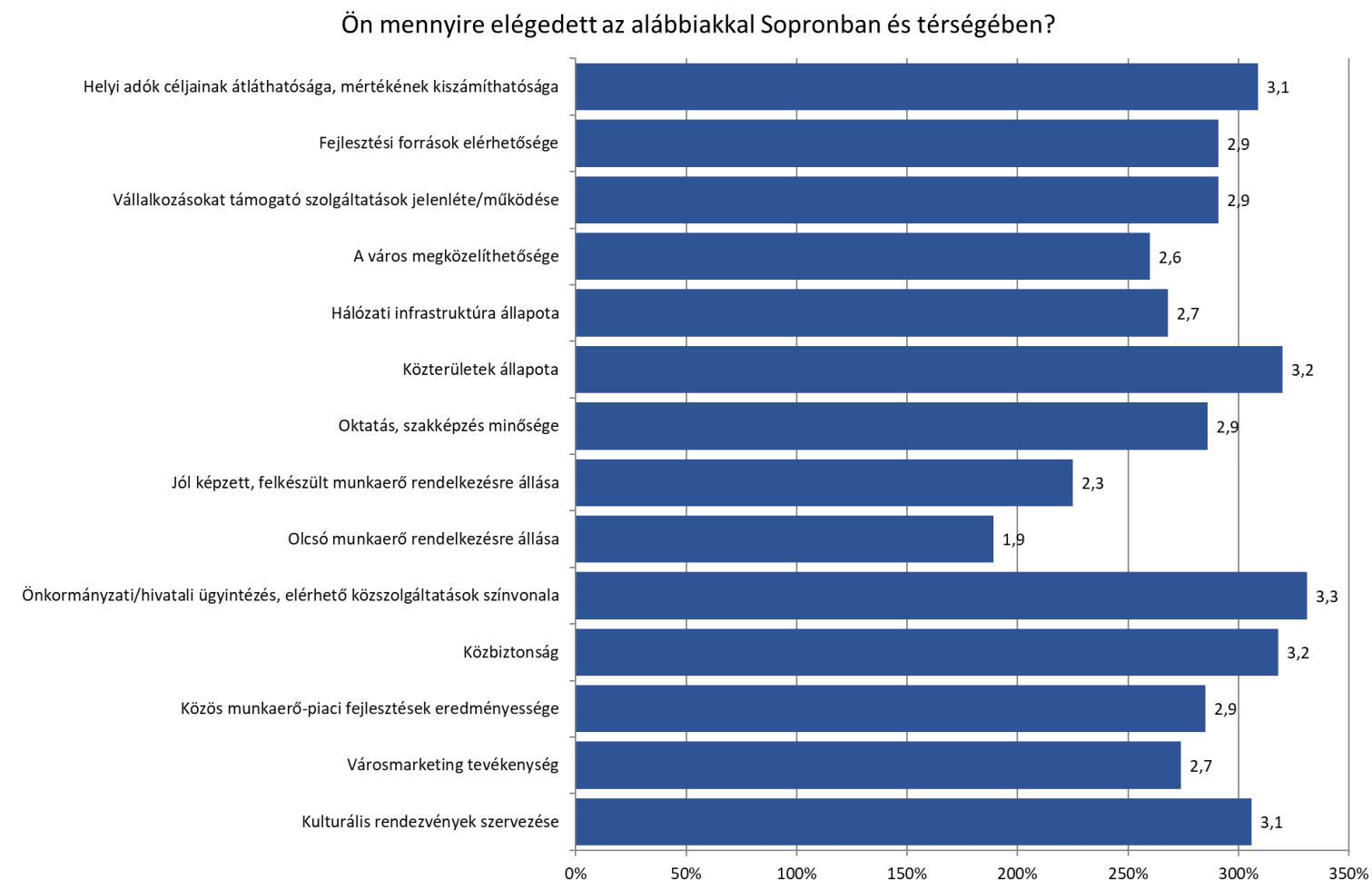
18. ábra: Vállalkozások tevékenységét befolyásoló tényezők fontossága



A munkaerőpiaci igények monitorozásának része az is, hogy a válaszadó vállalkozások hogyan értékelik az egyes, tevékenységüket befolyásoló tényezők fontosságát, és hogy mennyire elégedettek velük. Látható, hogy a vállalkozások a legfontosabb tényezőként a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állását tekintik, (ennek relatív súlya 4,3), valamint Ausztria munkaerő-elszívó hatását (ugyancsak 4,3-as súly), valamint a szabályozási környezet, adózás kiszámíthatóságát és az

oktatás, szakképzés helyzete, minőségét (egyenként 3,9-es súllyal). Az értékelendő tényezők közül a legkevésbé fontos a közterületek állapota, illetve az olcsó munkaerő rendelkezésre állása (mindkettő 2,7-tel).

19. ábra: Vállalkozások tevékenységét befolyásoló tényezőkkel való elégedettség



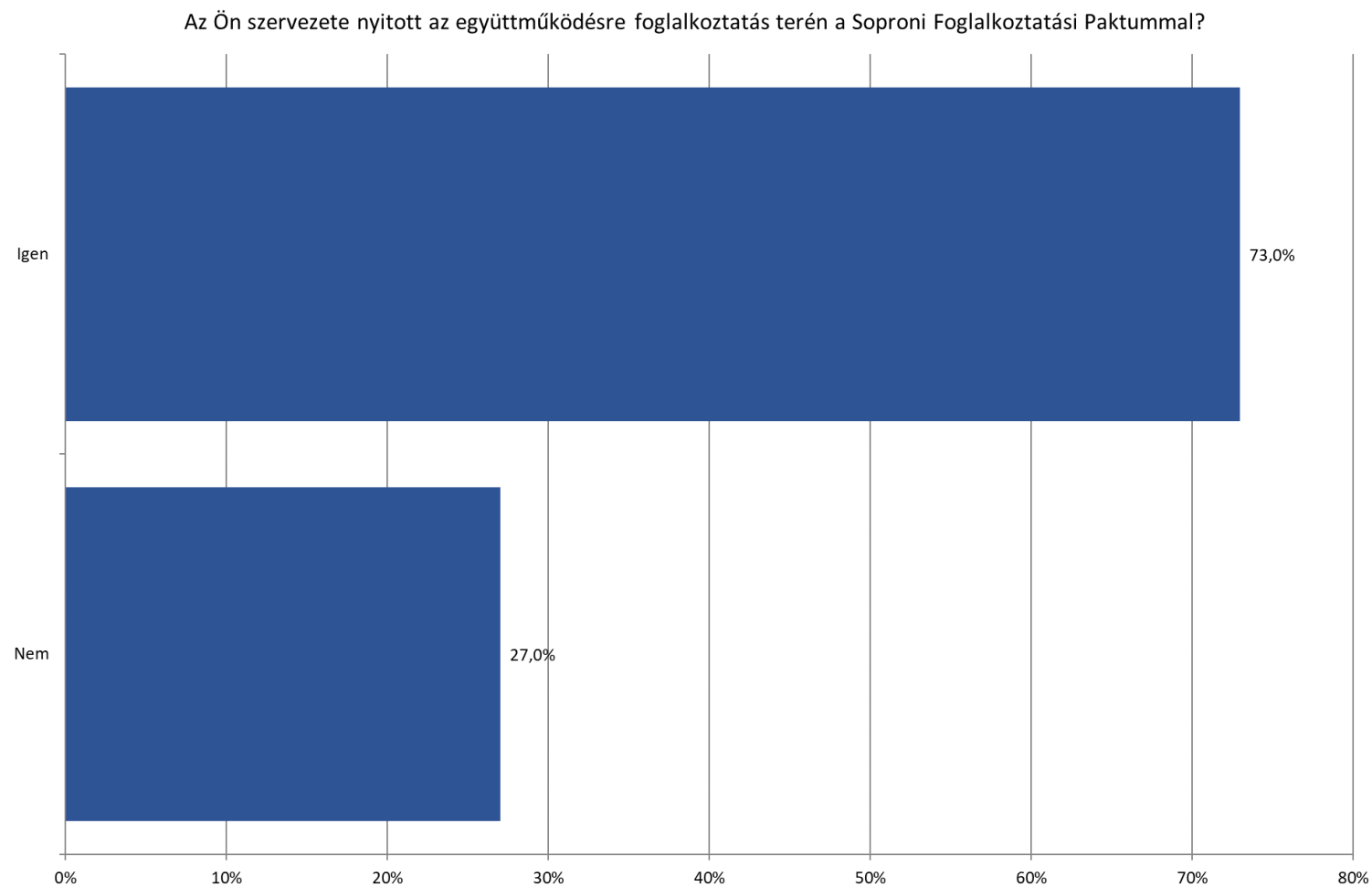
Az értékelendő tényezőkkel való elégedettség azt mutatja, hogy a válaszadó vállalkozások jellemzően kevésbé elégedettek, mint amennyire fontosnak ítélik meg a tényezőket. Leginkább elégedettek az önkormányzati/hivatali ügyintézéssel, elérhető közszolgáltatások színvonalával, a közterületekkel, a közbiztonsággal és a

kulturális rendezvények szervezésével, valamint a helyi adók céljainak átláthatóságával, azok mértékének kiszámíthatóságával.; legkevésbé elégedettek az olcsó munkaerő, valamint a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állásával.

Amennyiben megvizsgáljuk az elégedettség és a fontosság relatív súlya közötti különbséget (tehát megnézzük, hogy adott tényező fontosságához képest mennyire elégedettek vele), azt láthatjuk, hogy a legnagyobb a relatív elégedetlenség a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állása tekintetében (-2,0 súllyal, 2018-ban -2,1 volt), ezt követi az oktatás, szakképzés minősége (-1 súllyal, akárcsak 2018-ban). A közterületekkel való elégedettség pozitív (+0,5 súly), és közel azonos az elégedettség a fontossággal az önkormányzati/hivatali ügyintézés, elérhető közszolgáltatások színvonala (+0,4), valamint a közbiztonság tekintetében (+0,3).

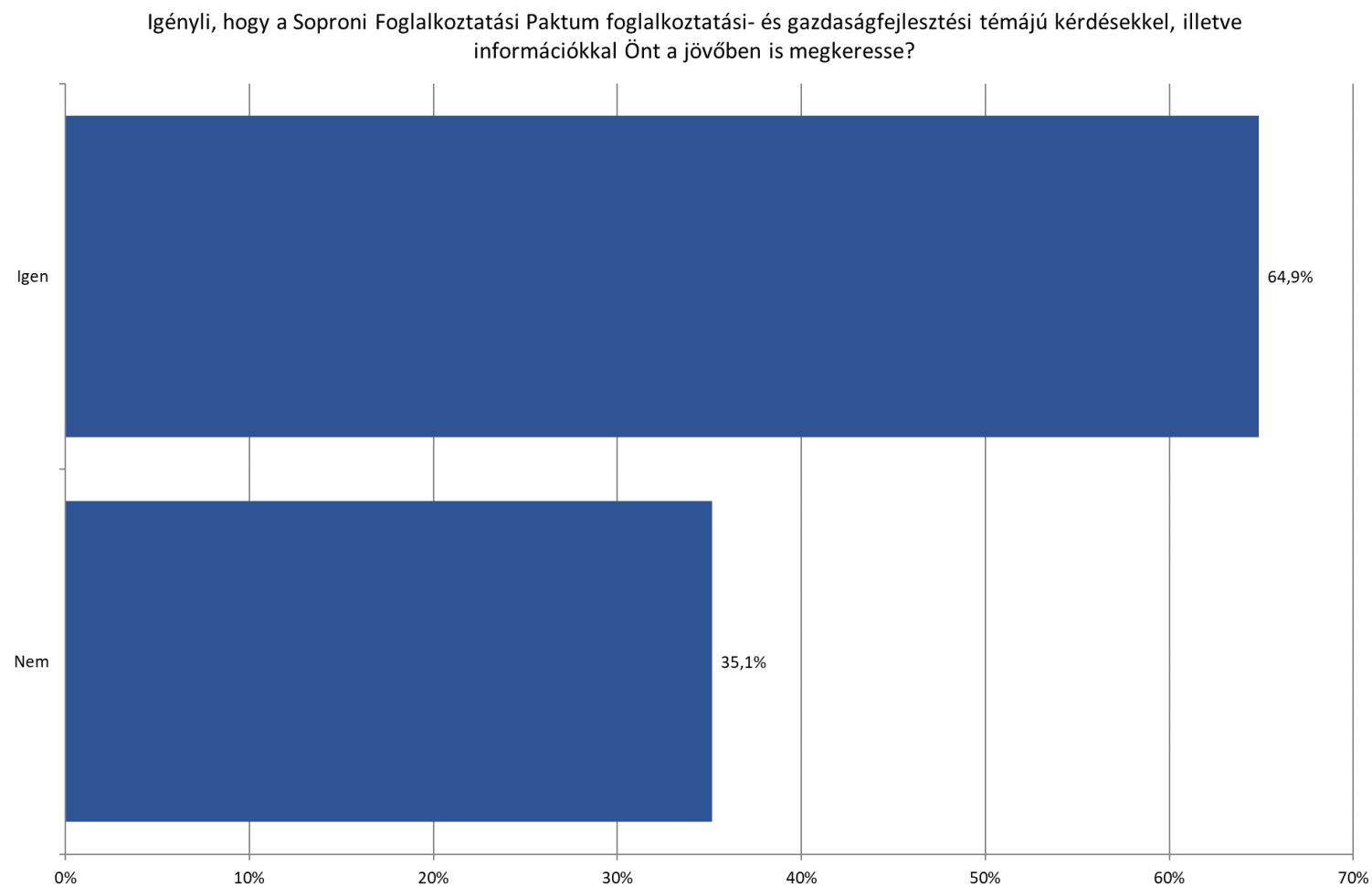
3.9 Együttműködés a Paktummal

20. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktummal való együttműködési hajlandóság



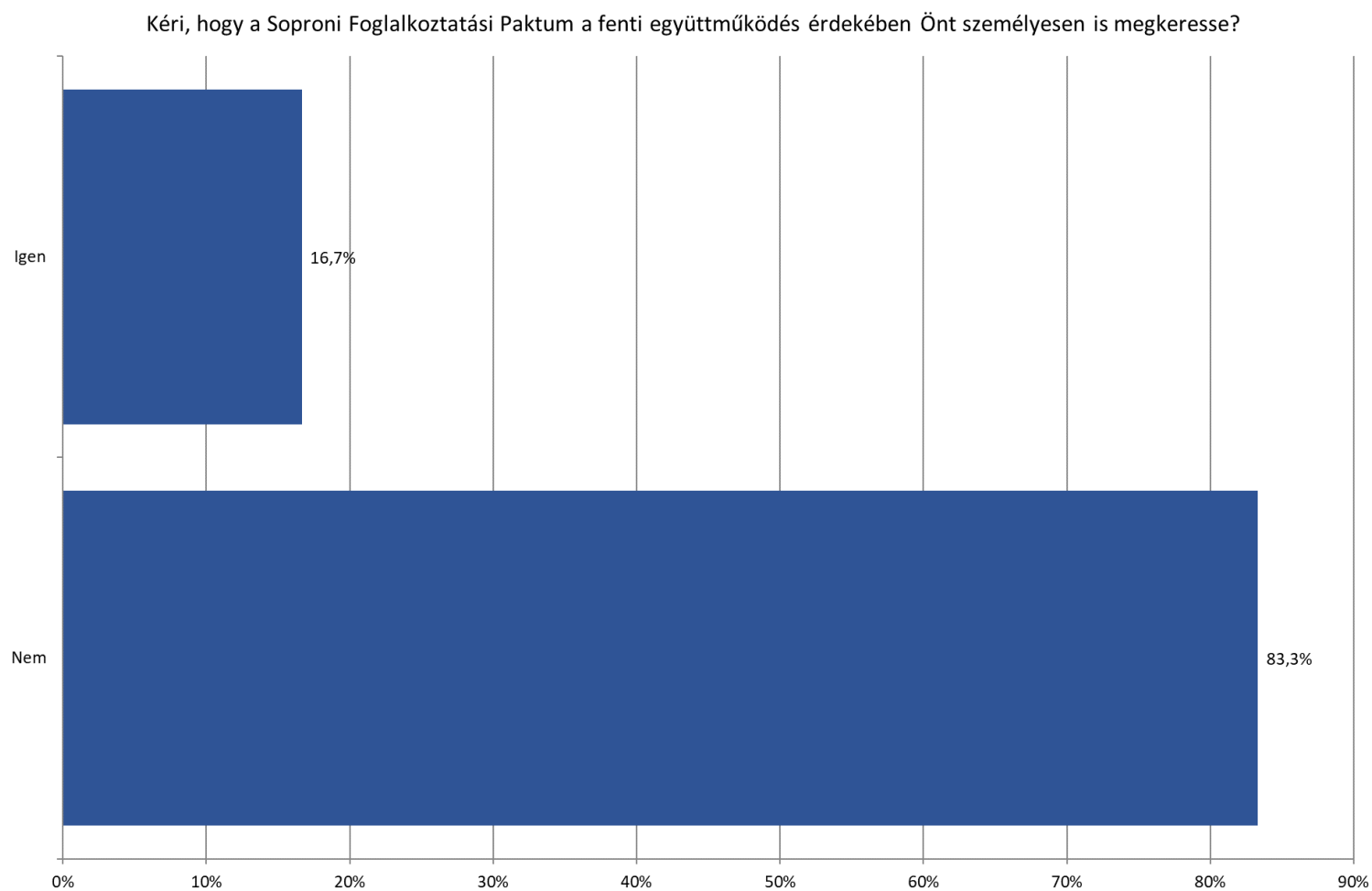
A válaszadó vállalkozások többsége (közel háromnegyede) nyitott a Soproni Foglalkoztatási Paktummal való együttműködésre (akárcsak 2018-ban).

21. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktum részéről érkező információk iránti igény



A válaszadó vállalkozások többsége (közel 65%) igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési témájú kérdésekkel, illetve információkkal a jövőben is megkeresse őket (2018-ban 72,7% volt).

22. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktum részéről való személyes felkeresés iránti igény



A válaszadó vállalkozások 16,7%-a igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum az együttműködés érdekében személyesen is megkeresse őket (tavaly ez még 31,8% volt). Konkrét problémát – melyben a Paktum együttműködését kérik – 2 vállalkozás nevesített (az egyik a képzett munkaerő felkutatását, feltételeinek kidolgozását kéri, a másik a szakképzés vonzóbbá tételét, valamint a kihelyezés feltételrendszerének a lehetőségekhez való igazítását).

3.10 A felmérés eredményeinek elemzése

A térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozása 2018-ban úttörő feladatként valósult meg, a felmérés kísérleti jelleggel készült. Célja a Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából a GVI által évente készített felmérés eredményeinek árnyalása, a soproni járásra vonatkozó adatok pontosítása, bővítése (nagyobb válaszadói szám és részben bővített kérdéskör révén). A felmérés ennek a célnak tavaly és idén is csak részben tudott megfelelni; bár a válaszadó vállalkozások száma magasabb volt, mint a munkaerő-gazdálkodási felmérésben szereplő soproni és járási vállalkozások száma, még nem elég magas ahhoz, hogy az bármilyen szempont tekintetében reprezentatív legyen a soproni és járási vállalkozásokra. Ezért fontos lett volna, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum meg tudja győzni az érintett vállalkozásokat az együttműködés fontosságáról és annak kölcsönös előnyeiről; sajnos ez – a mostani felmérés válaszaiból ítélve – nem sikerült. Továbbá a viszonylag kevés válasz ellenére a felmérés egyes elemei a Soproni Foglalkoztatási Paktum számára kézzelfogható kapaszkodót jelenthetnek, amennyiben a vállalkozások számára valós segítséget akar nyújtani azok munkaerőhiányának enyhítése érdekében. Ilyen volt 2018-ban a FEOR kódok szerinti lista, amely számai mögött létező vállalkozások konkrét igényei húzódtak meg – sajnos ez a kérdésblokk idén már kimaradt a felmérésből.

A felmérés eredményeit az alábbiakban elemezzük, de fontos kiemelni, hogy ezen eredmények csak az alacsony elemszám kihangsúlyozása mellett használhatók.

A felmérés összegzéseként megállapítható, hogy a felmérésben szereplő vállalkozások 2018. évi átlagos statisztikai állományi létszáma 4324 fő, a válaszadó cégek árbevétele összesen 32,518 mrd Ft volt 2018-ban; a két szám esetében 2,1, illetve 3,5% közötti növekedés várható az elkövetkező két évben összesen. Ezek a számok jelentősen elmaradnak a 2018-as felmérés számaitól, amikor a várt létszámbővülés 5,6%, a bevételnövekedés 8,8% volt. A vállalkozások többsége nem exportál; a 42 válaszadóból 22-nek nincs export tevékenysége. Kilenc vállalkozás esetében az export részaránya az árbevételből 25% vagy az alatt van; nyolc vállalkozás pedig erősen exportorientált, azaz a kivitel részaránya 50% fölött van.

A vállalkozások kapacitás-kihasználtságára vonatkozó kérdésre csak 3 vállalkozás válaszolta azt, hogy a kihasználtság 50% alatti (tavaly még 6 ilyen volt); 21 vállalkozás esetében a kihasználtság 75% fölött van. A kapacitások kihasználatlanságának okait firtató kérdésre a legtöbb vállalkozás a munkaerővel kapcsolatos problémákat említette. A szakképzett, illetve a szakképzetlen munkaerő hiánya a legfőbb ok (1,82-es, illetve 1,11-es átlaggal - míg ez tavaly 2,1, illetve 1,51 volt), de viszonylag jelentős a munkavégzés szezonális jellegének súlya is (0,74, 2018-ban 0,73). Ezeket követik (akárcsak tavaly) a piaci okok, mint a belföldi (0,86), illetve az export megrendelések hiánya (0,74). A válaszok alapján egyértelmű, hogy a szakképzett, illetve a szakképzetlen munkaerő hiánya a legsúlyosabb probléma a soproni járásban, hiszen úgy a belföldi, mint az export megrendelések aránya ennél jóval kisebb súlyt kapott.

Míg 2018-ban a válaszadó vállalkozások több mint kétharmada (68,6%) állította azt, hogy vannak tartósan betöltetlen álláshelyek a szervezetnél, idén már csak 47,6% (természetesen ez még mindig magas arány). Akárcsak 2018-ban, jellemzően a fizikai munkavégzést igénylő pozíciókban van hiány: 59 fő a szakképzett, 43 fő a szakképzetlen fizikai munkaerőt igénylő pozíciókban a hiány a válaszadó vállalkozásoknál. Tavaly ugyanezen számok jóval magasabbak voltak (163, illetve 92 fő). A vállalkozások által megnevezett hiányzó pozíciók palettája igen széleskörű; a leggyakrabban említett munkakörök a gépkezelő, takarító, konyhai/irodai kisegítő, karbantartó, villanszerelő, festő munkakörök.

A válaszadó vállalkozásoknál a tartósan betöltetlen álláshelyek okai túlnyomórészt a munkaerőhiányból adódnak: a munkaerő mennyisége (60%, 2018-ban 62,9%), szakképzettsége (85%, 2018-ban 71,4%) és minősége (65%, 2018-ban 74,3%) egyaránt komoly probléma, amely összefügg a megfelelő munkaerő

külföldi munkavállalásával (80%, 2018-ban 68,6%). A felkínált bér nagyságát csak 45% jelölte meg (tavaly 40%). A munkakörülmények jellege, a közlekedési nehézségek, a közfoglalkoztatás elszívó hatása jellemzőn nem okoznak problémát. Érdekes, hogy a felkínált bér nagyságát csak 45% jelölte meg okként, miközben elméletileg a munkaerő elérhetősége csak adott bérszint mellett értelmezhető.

A válaszadó vállalkozások 2019-ben mintegy 602 főt (míg 2018-ban csak 472 főt) képeztek ki, vagy terveztek kiképezni belső képzés keretében, nem OKJ szerinti képzés formájában. A többi képzés összesen is csak ennek egy harmadát tette ki, de feltűnő, hogy míg tavaly csak 2 főt képeztek ki belső, OKJ szerinti képzés keretében, addig 2019-ben már 80 főt. A külső képzések esetében 108 főt érintenek a nem OKJ szerinti, 56 főt az OKJ szerinti képzések.

A következő 4 évben tervezett fejlesztések költségét firtató kérdésre 39 vállalkozás válaszolt. A leggyakrabban említett tervezett fejlesztés az eszközbeszerzés (a válaszadók több, mint 88%-a említette), de gyakran kerül említésre a telephelyfejlesztés (55%), a külső munkaerőképzés (57%), és az energetikai célú fejlesztés (59%). A tervezett beruházások volumenét tekintve 100 millió Ft fölötti beruházást 8 vállalkozás tervez. Munkaerőpiaci képzések terén belső erőforrásokra alapozott képzést 12, külső erőforrásokra alapozott képzést 17 szervezet tervez.

A válaszok alapján látható, hogy az eszközbeszerzés továbbra is a gazdasági célú pályázati rendszer legnépszerűbb eleme, ez a leggyakoribb fejlesztési cél, és ezen fejlesztések összege elég nagy szórást mutat. Feltűnő, hogy ezzel szemben munkaerőképzést a vállalkozások kevesebb, mint fele tervez (és ezek jellemzően 5 millió Ft alatt maradnak). Érdekes, hogy a 2015-ös gazdasági felmérés során ezek aránya alacsonyabb volt, 20% körül, talán kijelenthető, hogy a munkaerőhiányra adott egyik válasz a munkavállalók képzése lehet. A 2015-ös felméréssel összehasonlítva az is látható, hogy energetikai célú fejlesztést sokkal többen terveznek (akkor ez még 20% alatt maradt).

A válaszadó vállalkozások közül 4 vállalkozás érdekelt városhatáron belüli (barnamezős) iparterület vásárlásában vagy bérletében, és ugyancsak 3 vállalkozás érdekelt zöldmezős iparterület vásárlásában vagy bérletében, és 1-1 szervezet jelezte, hogy tervezi irodaházban irodai terület bérletét, valamint új ipari parkban műhely-terület és irodai terület bérletét. Ezen információk a Sopronban tervezett fejlesztések iránti igények meghatározásában jelentenek segítséget.

A vállalkozások válaszaiból kitűnik, hogy 46%-uk nem működik együtt oktatási intézménnyel, vagy nem tud róla. Ellenben azon vállalkozások, amelyek együttműködnek oktatási intézményekkel, több formában is teszik ezt. A leggyakoribb a megállapodás keretében történő együttműködés (39%, 2018-ban csak 26,1% volt), ezt követi a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés részeként (22%, 2018-ban 21,7%), valamint a tanulószerveződés keretében történő együttműködés (12,2%, 2018-ban 23,9%). Akárcsak 2018-ban, az oktatási intézményekkel való együttműködés legfőbb akadálya a válaszadó vállalkozások szerint az volt, hogy Sopronban, ill. a környékén nincs olyan szakképzés, amely a vállalkozás tevékenységéhez kapcsolódik, valamint az, hogy a tanulók felkészültsége nem megfelelő; annyi eltéréssel, hogy tavaly még a kapcsolódó szakképzés hiánya volt a jóval gyakrabban említett ok (2018-ban 42,5%, 2019-ben 25,6%). Ugyancsak komoly akadály az, hogy túlzottak az adminisztratív terhek, nem megfelelő a tájékoztatás az együttműködés feltételeiről, és nem állnak rendelkezésre a szükséges feltételek.

A válaszadó vállalkozások többsége együttműködik más szervezetekkel: leggyakoribb a releváns szakmai szervezetekkel (48,7%), a beszállítókkal (27%) valamint az egyetemekkel (24,3%) való együttműködés. Ezek mellett sokan említették az önkormányzatokkal, a vállaltcsoporton belüli, és a konkurens vállalkozásokkal

való együttműködést. A válaszadó vállalkozások harmada ellenben nem kooperál semmilyen más szervezettel (vagy nem tudja, hogy együttműködik-e másokkal).

Az intézményesített együttműködésekben, klaszterekben való részvétel aránya 13,5%; a válaszadók több, mint 45%-a nem vesz részt az ilyen együttműködésekben, további 16% pedig nem tud erről.

A tevékenységüket befolyásoló tényezők fontosságát tekintve a legfontosabb tényező tényezőként a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állását tekintik, (ennek relatív súlya 4,3), valamint Ausztria munkaerő-elszívó hatását (ugyancsak 4,3-as súly), valamint a szabályozási környezet, adózás kiszámíthatóságát és az oktatás, szakképzés helyzete, minőségét (egyenként 3,9-es súllyal). Az értékelendő tényezők közül a legkevésbé fontos a közterületek állapota, illetve az olcsó munkaerő rendelkezésre állása (mindkettő 2,7-tel).

Az értékelendő tényezőkkel való elégedettség azt mutatja, hogy a válaszadó vállalkozások jellemzően kevésbé elégedettek, mint amennyire fontosnak ítélik meg a tényezőket. Leginkább elégedettek az önkormányzati/hivatali ügyintézással, elérhető közszolgáltatások színvonalával, a közterületekkel, a közbiztonsággal és a kulturális rendezvények szervezésével, valamint a helyi adók céljainak átláthatóságával, azok mértékének kiszámíthatóságával.; legkevésbé elégedettek az olcsó munkaerő, valamint a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állásával.

Amennyiben megvizsgáljuk az elégedettség és a fontosság relatív súlya közötti különbséget (tehát megnézzük, hogy adott tényező fontosságához képest mennyire elégedettek vele), azt láthatjuk, hogy a legnagyobb a relatív elégedetlenség a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állása tekintetében (-2,0 súllyal, 2018-ban -2,1 volt), ezt követi az oktatás, szakképzés minősége (-1 súllyal, akárcsak 2018-ban). A közterületekkel való elégedettség pozitív (+0,5 súly), és közel azonos az elégedettség a fontossággal az önkormányzati/hivatali ügyintézés, elérhető közszolgáltatások színvonala (+0,4), valamint a közbiztonság tekintetében (+0,3).

A válaszadó vállalkozások többsége (mintegy háromnegyede) nyitott a Soproni Foglalkoztatási Paktummal való együttműködésre és egy hatoda igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum az együttműködés érdekében személyesen is megkeresse őket. Konkrét problémát – melyben a Paktum együttműködését kéri – 2 vállalkozás nevesített (az egyik a képzett munkaerő felkutatását, feltételeinek kidolgozását kéri, a másik a szakképzés vonzóbbá tételét, valamint a kihelyezés feltételrendszerének a lehetőségekhez való igazítását).

4 A jövőre vonatkozó javaslatok

A jelen felmérés idén is csak részben tudta a Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából a GVI által évente készített felmérés eredményeit árnyalni, a soproni járásra vonatkozó adatait pontosítani, bővíteni. Egyrészt fontos kihangsúlyozni, hogy örömdetes, hogy ilyen adatok a helyi szereplők számára rendelkezésre állnak – az NGM által készített felmérésből nem állt elő térségi szintű elemzés. Ugyanakkor fontos lenne, hogy ezen felmérés évente készüljön el, továbbá, hogy a vállalkozások nagyobb köre kerüljön bevonásra – egy rendszeresen megvalósuló, reprezentatív felmérés nagy segítséget jelentene a helyi munkaerőpiaci szereplők számára. Ehhez szükséges, hogy a felmérés (illetve az eredménye) nagyobb publicitást kapjon, egyébként a vállalkozások nem éreznek ösztönzést, hogy a felmérést kitöltsék.

A soproni és térségi vállalkozások munkaerő iránti igényét hosszú távon előre jelző modell esetében nem feltétlenül a reprezentativitás a legfontosabb tényező; inkább az, hogy a vállalkozások által megadott nagyon konkrét munkaerőigény kezelése feladatként „beépüljön” a Soproni Foglalkoztatási Paktum életébe. A felmérés ezen részét kitöltő cégek számára ugyanis nem az adatok reprezentativitása vagy a kirajzolódó

trendek a legfontosabbak, hanem az, hogy a munkaerőigényük kezelésében segítséget kapjanak a helyi munkaerőpiaci szereplőktől, vagy hogy a problémáikat magasabb (szak)politikai szinteken is képviseljék. Egyértelmű, hogy amennyiben a vállalkozások kézzelfoghatóan is érzik a helyi szereplők részéről az erre való törekvést, az rövidebb távon a bizalom erősödésével, szélesebb körű információk megosztásával, együttműködések kialakításával, hosszabb távon pedig a megfelelő munkaerő jobb elérhetőségével, a gazdaság fejlődésével jár.

Összegezve, a jövőre tervezett javaslatok:

- Célszerű lenne megőrizni a felmérésben használt kérdés-struktúrát és módszertant, és ezt a felmérést a következő években is elkészíteni (évente hasonló időpontban).
- Fontos a felmérésnek és annak eredményeinek nagyobb publicitást biztosítani, az így szerzett tudást megosztani a munkaerőpiaci szereplőkkel. A publicitás révén építhető ki nagyobb bizalom a felmérés iránt és így érhető el, hogy nagyobb számban töltsék ki a soproni és térségi vállalkozások.
- A soproni és térségi vállalkozások munkaerő iránti igényét hosszú távon előre jelző modell jó iránynak tűnt, bár a kitöltése a tavaly alkalmazott módszertannal a kitöltők számára kicsit nehézkes volt. Ezért a modellhez szükséges adatok lekérdezését akár le is lehetne választani a felmérésről a jövőben, hiszen:
 - o az adatokat egyszerűbb módon is le lehetne kérdezni, amennyiben a vállalkozások számára ez már ismerős feladat (és ki lehetne fejleszteni egy olyan felületet, amelyen keresztül az adatfelvétel egyszerűbb), továbbá
 - o a modell eredményeként előálló adatok egy olyan listát képeznek, amelyekkel a Soproni Foglalkoztatási Paktum „folyamatosan” dolgozik, tehát ezen adatok esetében az adatok folyamatos gyűjtése is értelmezhető (nem feltétlenül kell az évenkénti gyakorisághoz ragaszkodni).