



SOPRONI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

A TÉRSÉGI VÁLLALATOK MUNKAERŐPIACI IGÉNYEINEK MONITOROZÁSA

2020. 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**

2020. 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.....	30
3.10 A felmérés eredményeinek elemzése	33
4 A jövőre vonatkozó javaslatok	35

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 2020 I. félévében készült felmérés eredményeit mutatja be, elemzi a válaszokat, összehasonlítja a 2018-as, valamint a 2019-es 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 2020. május-június hónapjaiban valósult meg; a válaszok beérkezésének első határideje 2020. június 11. volt, amely 2020. június 22-ig hosszabbításra került. 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 41 szervezet képviselője kezdte el, azonban az értékelhető kérdőívek száma mindössze 32 db. Mivel nem minden vállalkozás adott választ minden kérdésre, így az egyes kérdésekre adott válaszok száma esetenként 32-nél is kevesebb. A 2018-as felmérés során 67 kérdőívből 52 volt értékelhető, 2019-ben pedig 61-ből 42 db. Ugyanakkor nem szabad elfeledkezni arról, hogy az alacsony kitöltési hajlandóság oka lehet a koronavírus járvány miatti folyamatos válságkezelés energiaigénye a vezető munkatársak részéről, az átlagnál bizonytalanabb tervezhetőség okozta bizonytalanság, valamint az elmúlt időszak nagyszámú tematikus kérdőívezése is.

2 A felmérés kérdései

A felmérés kérdései teljesen azonosak az előző évi (2019) kérdéssorral, amely pedig tartalmában megegyezett 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

¹ <https://www.surveymonkey.com/r/SopronPaktum2020>

- c. Utca
 - d. Házsám
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. Hány főt foglalkoztat az Önök szervezete? Kérem, adja meg a 2019-es év átlagos statisztikai állományi létszámát.
6. Hány főt alkalmaznak idén? Kérem, becsülje meg a 2020-as év átlagos statisztikai állományi létszámát.
7. Várhatóan hány főt fognak alkalmazni jövőre? Kérem, becsülje meg a 2021-es év átlagos statisztikai állományi létszámát.
8. Mekkora a szervezet nettó árbevétele? Kérem, adja meg a 2019-es év nettó árbevételét (millió Ft-ban).
9. Várhatóan mekkora lesz a szervezet nettó árbevétele idén? Kérem, becsülje meg a 2020-as év nettó árbevételét (millió Ft-ban).
10. Várhatóan mekkora lesz a szervezet nettó árbevétele jövőre? Kérem, becsülje meg a 2021-es év nettó árbevételét (millió Ft-ban).
11. A nettó árbevételből hány százalékot tesz ki az export részaránya (százalékban)?
12. Mekkora a külföldi tőke aránya a cég jegyzett tőkéjén belül (százalékban)?

Kapacitás-kihasználtsági adatok

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

Létszámgazdálkodási adatok

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

Képzésekkel kapcsolatos adatok

20. Folyt-e / folyik-e a szervezeténél 2020-ban, belső vagy külső képzés keretében saját munkavállalók képzése, átképzése? Részletezze, hogy összesen hány főt érint/érintett.
21. A saját dolgozók számára folyó képzés jellemzően milyen szakmákra irányult / irányul 2020-ban? Azt az 5 szakmát írja be, ahol a legmagasabb a létszám!

Fejlesztési elképzelések

22. 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*
23. 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*
24. 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

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

A gazdasági tevékenységet befolyásoló tényezőkkel való elégedettség

29. 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						

30.

31. 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. Közterületek 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

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

3 A felmérés eredményei

3.1 Cégregisztrációs adatok

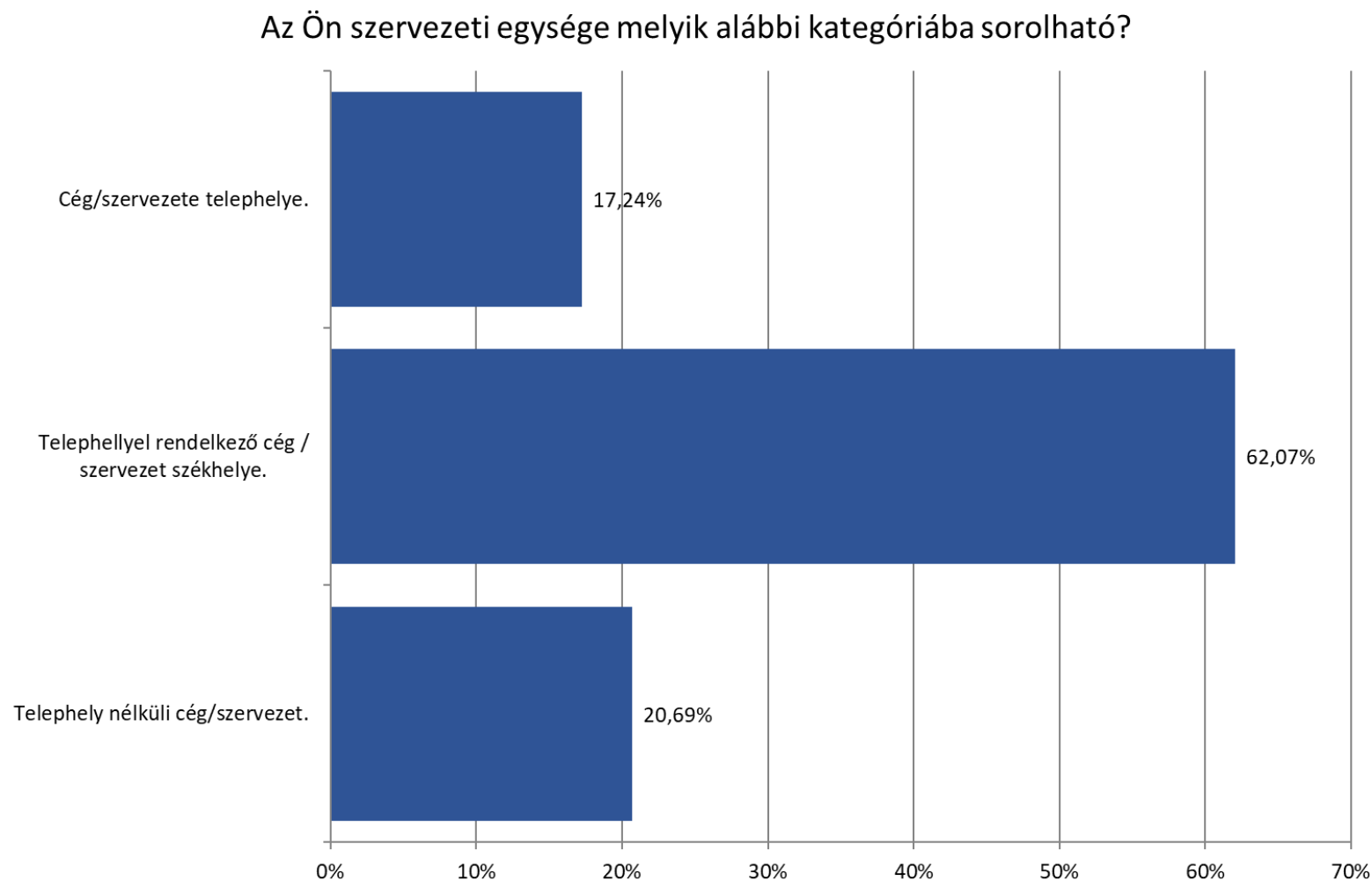
A kérdőívet kitöltő 32 vállalkozásból mindannyian megadták a címüket; 21 volt soproni, 9 a járásban működik, 2 pedig csak telephellyel rendelkezik a járás területén.

Tevékenységük szerinti megosztást tekintve a legtöbb válaszadó vállalkozás (8 db) a feldolgozóiparban tevékenykedett.

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

02 Erdőgazdálkodás	1
10 Élelmiszergyártás	1
23 Nemfém ásványi termék gyártása	1
27 Villamos berendezés gyártása	3
28 Gép, gépi berendezés gyártása	2
31 Bútorgyártás	1
35 Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	2
41 Épületek építése	1
43 Speciális szaképítés	1
45 Gépjármű-, motorkerékpár kereskedelme, javítása	2
46 Nagykereskedelem (kivéve: jármű, motorkerékpár)	2
47 Kiskereskedelem (kivéve: gépjármű, motorkerékpár)	3
49 Szárazföldi, csővezetékes szállítás	2
55 Szálláshely-szolgáltatás	3
61 Távközlés	2
63 Információs szolgáltatás	1
68 Ingatlanügyletek	1
69 Jogi, számviteli, adószakértői tevékenység	1
84 Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	1
86 Humán-egészségügyi ellátás	1
90 Alkotó-, művészeti-, szórakoztató tevékenység	1
94 Érdekképviselés	1
Nem tudom	1

1. ábra: Válaszadó vállalkozások megoszlása székhely szerint



A válaszadó vállalkozások megoszlása székhely szerint c. ábra azt mutatja, hogy a telephellyel rendelkező cégek/szervezetek aránya 62% volt (ők a cégközpontra és a soproni járáson belül található telephelyekre vonatkozóan adtak válaszokat, a telephely nélküli cégek/szervezetek aránya meghaladta a 20%-ot (ők a cégre vonatkozóan adták meg a válaszaikat) és 17,24% volt azon cégek száma, amelyek egy cég/szervezet telephelyeként csak a telephelyre vonatkozóan válaszoltak.

3.2 Céginformációs adatok

A felmérésben szereplő vállalkozások 2019-es évi átlagos statisztikai állományi létszáma 2718 fő (az előző felmérésekben ugyanezek az értékek 2017-ben 4411 fő, 2018-ban pedig 4324 fő volt); 2020-ra várható létszámuk 2673 fő (2018-ra 4557 fővel, 2019-re 4375 fővel számoltak), míg 2021-re ugyanez a szám várhatóan 2728 fő (2019-re 4659 fő, 2020-ra pedig 4415 fő volt). Ennek alapján a cégek várhatóan 1%-kal bővítik a foglalkoztatottak számát (az előző felmérésekben ugyanennyi idő alatt 2018-ban 5,6%-os, 2019-ben 2,1%-os bővüléssel számoltak). A cégek alacsonyabb várakozása úgy is feltűnő, ha a 2018-ra, 2019-re, illetve 2020-ra megadott előrejelzésüket hasonlítjuk össze a 2018-as és 2019-es (immár tényadattal) és 2020-as előrejelzésükkel. Természetesen e szám értelmezésénél fontos kiemelni, hogy nem ugyanazon cégek töltötték ki az egyes évek felméréseit.

A felmérésben szereplő vállalkozások árbevétele összesen 32,518 mrd Ft volt 2018-ban, ez 2019-ben 27,560 mrd Ft volt, 2020-ban pedig 26,505 mrd Ft-ra várható. A 2018-as felmérés alapján a cégek várható növekedése (két év alatt) még 8,8% volt; amely a tavalyi év során már 3,5%-ra csökkent, s az idei válaszok alapján már az 1%-ot (0,08%) sem éri el. Érdekes azonban itt is megjegyezni, hogy a 2020-as felmérés során kevesebb vállalkozás vett részt a felmérésben és köztük sem teljesen azonos az átfedés az előző évek kitöltőivel, továbbá a koronavírus járvány miatti az átlagnál nagyobb a tervezési bizonytalanság, illetve romlottak az általános kilátások.

A vállalkozások többsége nem exportál; a 30 válaszadóból 21-nak nincs export tevékenysége. Négy vállalkozás esetében az export részaránya az árbevételből 25% vagy az alatt van; öt 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)	Db (2020)
0%	29	22	19
1-10% között	6	6	3
11-25% között	4	3	1
26-49% között	0	0	0
50% felett	10	8	5
Nincs adat	3	3	2

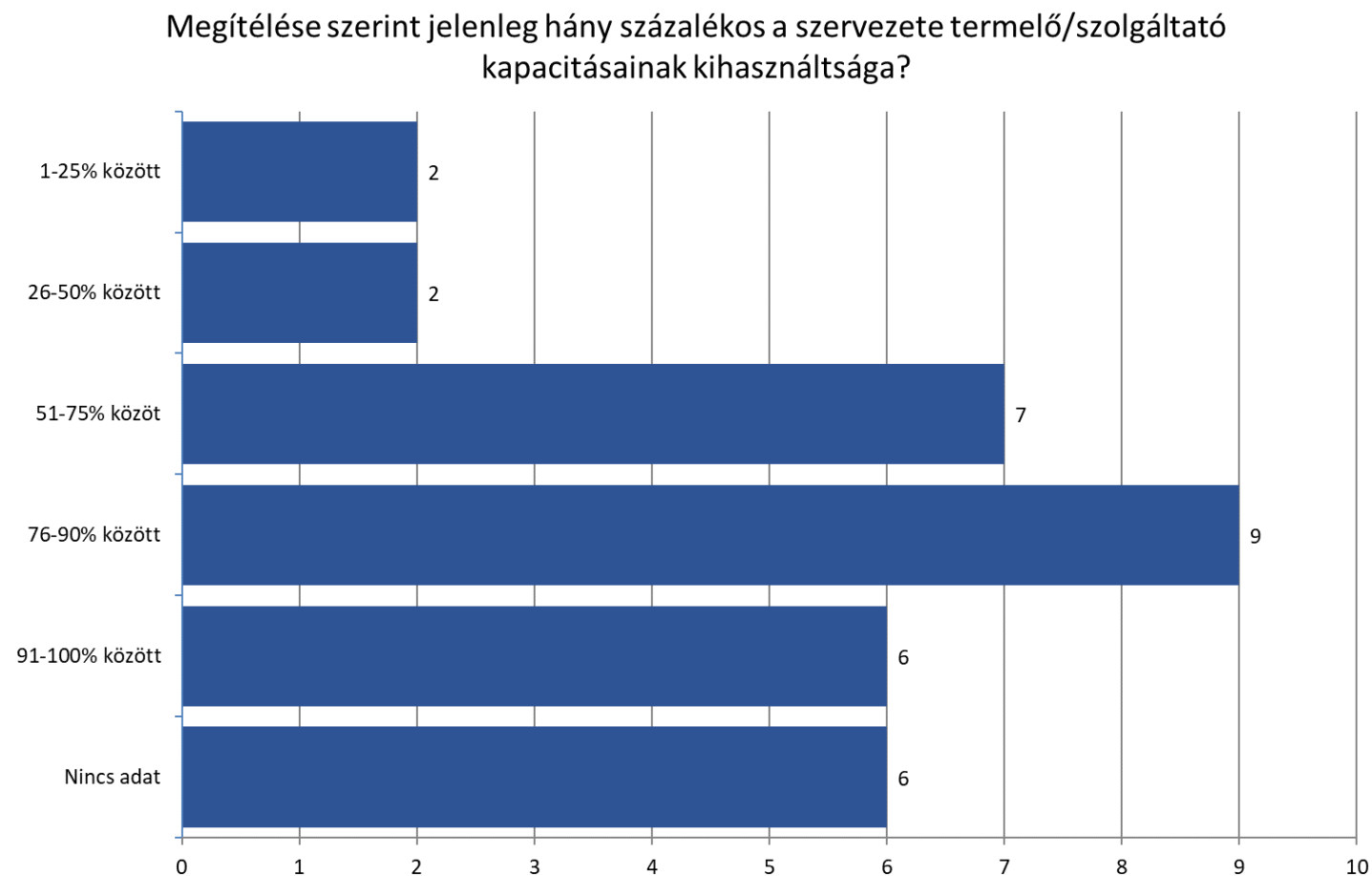
A válaszadó vállalkozások túlnyomó többségében (27-ben) nincs külföldi tulajdon; két vállalkozás esetében azonban meghatározó a külföldi tulajdon.

3. táblázat: Vállalkozások megoszlása a külföldi tőke aránya szerint

Külföldi tőke aránya	Db (2018)	Db (2019)	Db (2020)
0%	41	33	26
50% alatt	1	1	1
51-99% között	3	3	1
100%	4	3	1
Nincs adat	3	2	3

3.3 Kapacitás-kihasználtsági adatok

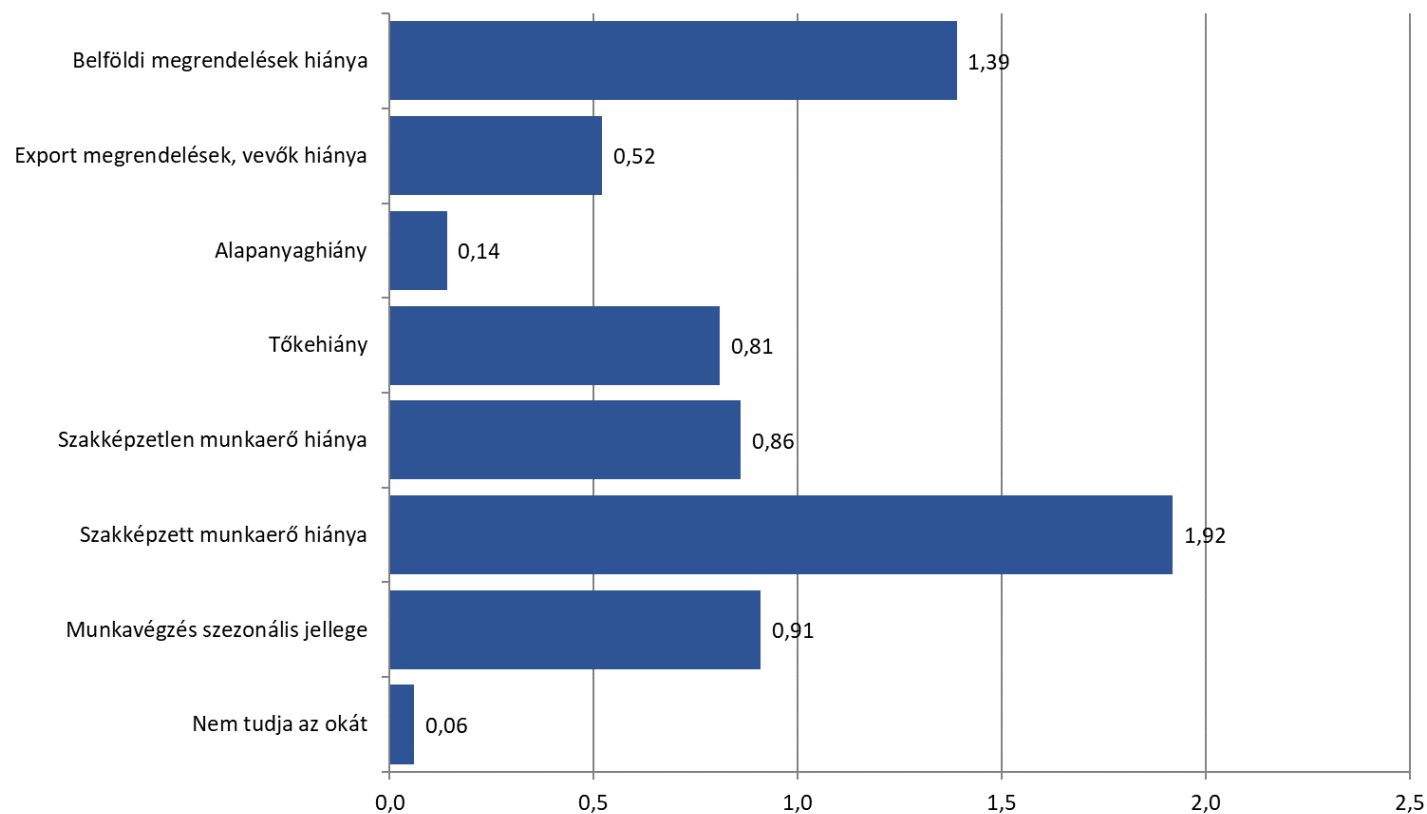
2. ábra: Vállalkozások kapacitás-kihasználtsága



A vállalkozások kapacitás-kihasználtságára vonatkozó kérdésre 4 vállalkozás válaszolta azt, hogy a kihasználtság 50% alatti; 15 vállalkozás esetében a kihasználtság 75% fölött van. Meglehetősen sokan (6-an) nem válaszoltak a kérdésre. 2018-ban 52-ből 14 cég adott meg 90% fölötti kapacitás-kihasználtságot; 2019-ben a 42 cégből már csak 3, míg 2020-ban 32 vállalkozás közül 6 db ilyen volt.

3. ábra: A kapacitások kihasználatlanságának okai

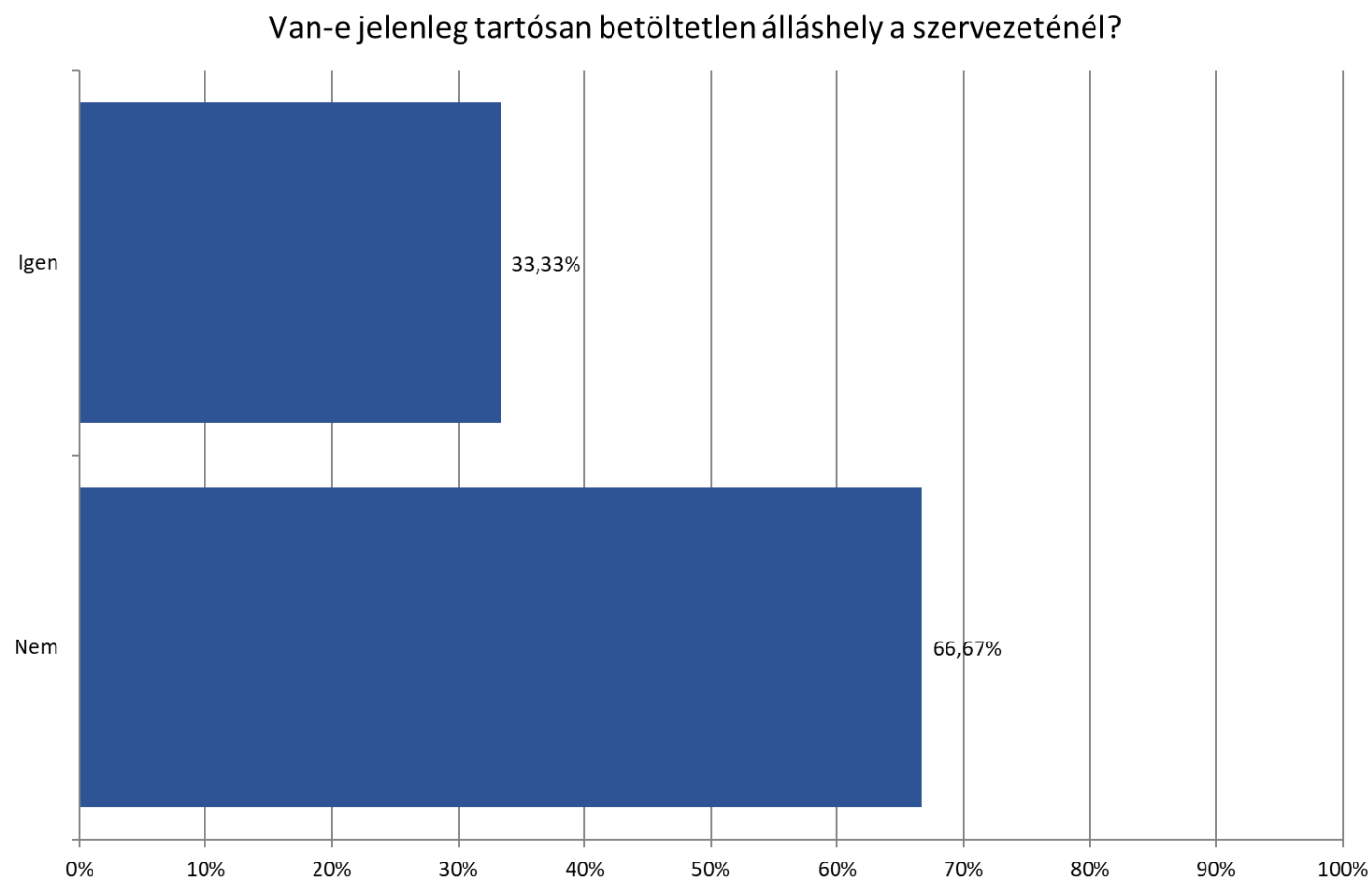
Véleménye szerint az alábbi okok mennyire játszanak közre abban, hogy a kapacitás kihasználtsága nem teljes?



A kapacitások kihasználatlanságának okait firtató kérdésre a legtöbb vállalkozás a munkaerővel kapcsolatos problémákat említette. A szakképzett, illetve a szakképzetlen munkaerő hiánya a legfőbb ok (1,92-es, illetve 0,86-os átlaggal - míg 2018-ban 2,1, illetve 1,51; 2019-ben pedig 1,82 és 1,11 volt), de viszonylag jelentősek a piaci okok: a belföldi (1,39; 2018-ban 1; 2019-ben: 0,86) és az export (0,52; 2018-ban 0,66; 2019-ben: 0,74) megrendelések hiánya is. Ezeket követi (akárcsak az elmúlt években) a munkavégzés szezonális jellege (0,91). A tőkehiány, alapanyagok hiánya kevésbé jellemző.

3.4 Munkaerőhiánnyal kapcsolatos adatok

4. ábra: A tartósan betöltetlen álláshellyel rendelkező vállalkozások



Feltűnő, hogy míg 2018-ban a válaszadó vállalkozások több, mint kétharmada állította azt, hogy vannak tartósan betöltetlen álláshelyek a szervezetnél, 2019-ben ez az arány már csak 47,62%, míg 2020-ban pedig már a csak egyharmaduk jelezte ugyanezt.

5. ábra: A tartósan betöltetlen létszámok megoszlása



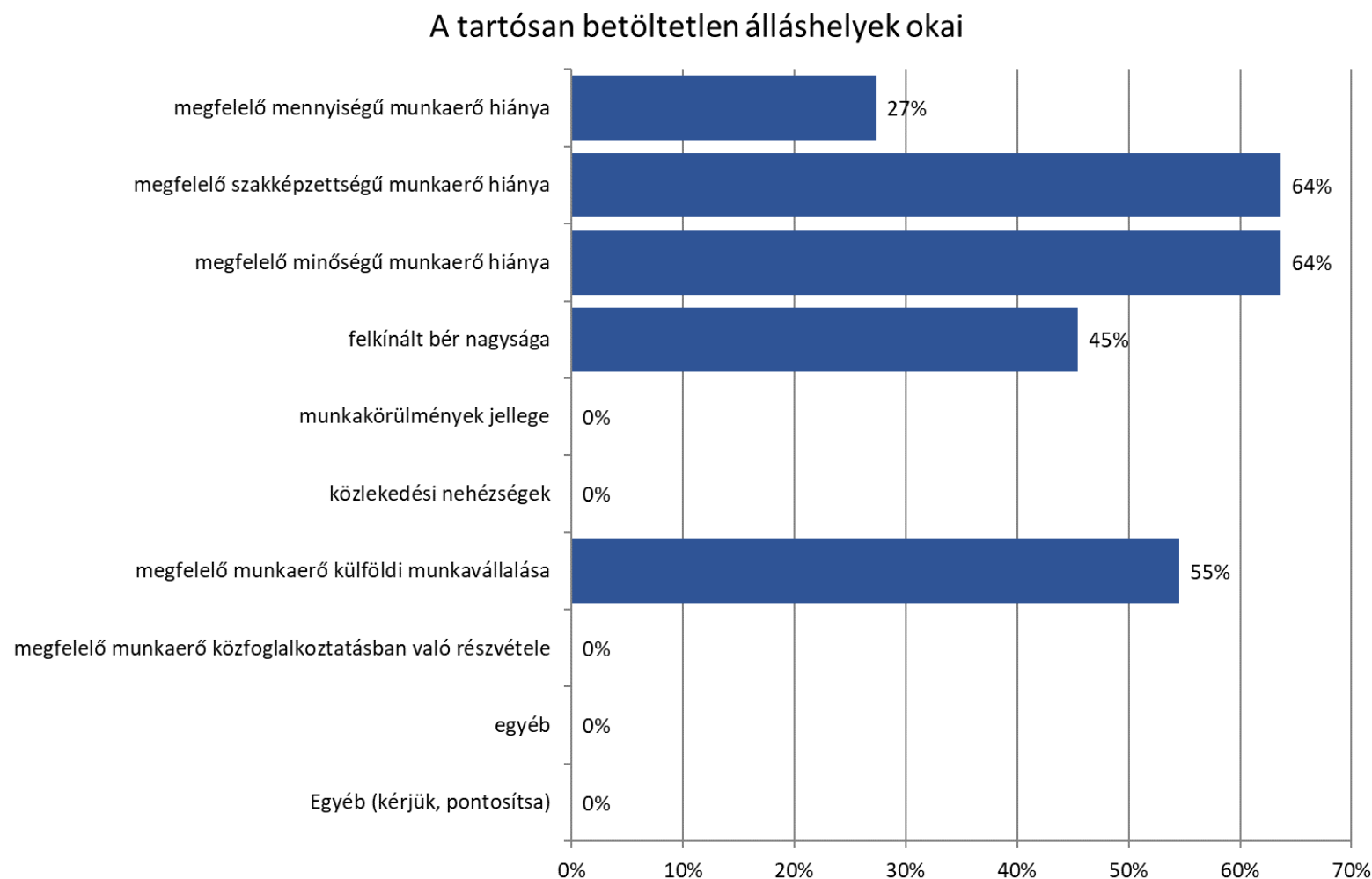
Akárcsak az előző években, jellemzően a fizikai munkavégzést igénylő pozíciókban van hiány: 70 fő a szakképzett, 10 fő a szakképzetlen fizikai munkaerőt igénylő pozíciókban a hiány a válaszadó vállalkozásoknál. Az előző felmérések során ugyanezen számok jóval magasabbak voltak: 2018-ban 163, illetve 92 fő; 2019-ben 59 fő és 43 fő. A szellemi munkakörökön belül 2018-ban még inkább a nem diplomás végzettséget igénylő pozíciókban volt hiány, de tavaly óta 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 (gépjárművezető, gépkészítő, autószerelő). 2018-ban a leggyakoribb hiánymunkakörök a gépkészítő, raktáros, értékesítő, kőműves, szakács, ablakgyártó, konyhai kisegítő, karbantartó, programozó, operátor voltak, 2019-ben pedig a gépkészítő, takarító, konyhai/irodai kisegítő, karbantartó, villanyszerelő, festő.

7. ábra: A tartósan betöltetlen álláshelyek okai



A válaszadó vállalkozásoknál a tartósan betöltetlen álláshelyek okai túlnyomórészt a munkaerőhiányból adódnak: a munkaerő mennyisége (27%, 2018-ban 62,9%; 2019-ben 60%), szakképzettsége (64%, 2018-ban 71,4%; 2019-ben 85%) és minősége (64%, 2018-ban 74,3%; 2019-ben 65%) egyaránt komoly probléma, amely összefügg a megfelelő munkaerő külföldi munkavállalásával (55%, 2018-ban 68,6%; 2019-ben 80%). A felkínált bér nagyságát csak 45% jelölte meg (2018: 40%; 2019: 45%). A munkakörülmények jellege, a közlekedési nehézségek, a közfoglalkoztatás elszívó hatása jellemzőn nem okoznak problémát.

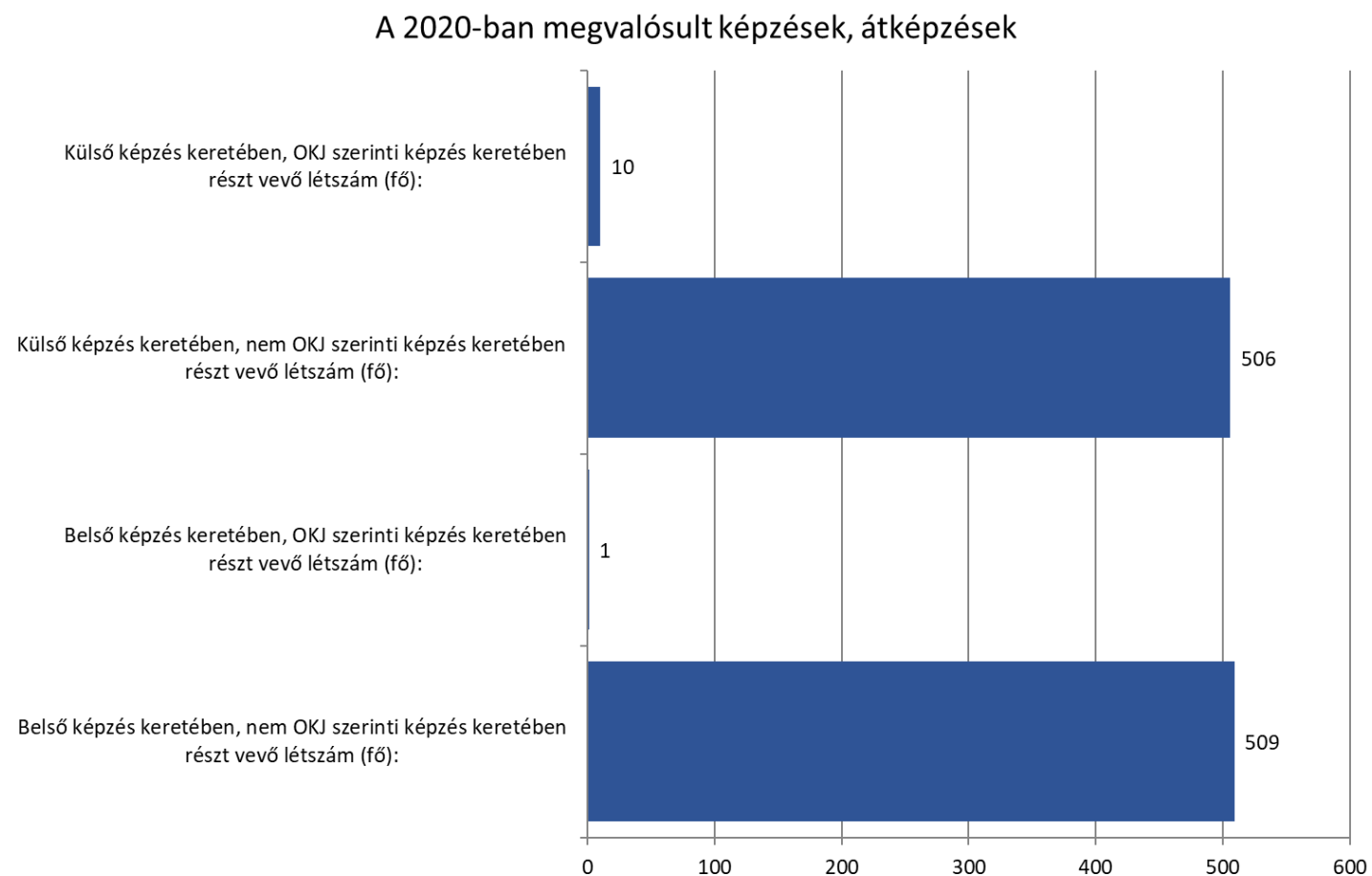
8. ábra: A legfőbb okai annak, hogy a válaszadó szervezetek miért nem tudnak versenyképes bért ajánlani a megfelelő minőségű munkaerőnek



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; 6 vállalkozás válaszolt. A leggyakrabban a magas közterheket említették, de a hazai piacra termelő cégek esetében a hazai piac árszínvonala is komoly korlát.

3.5 Képzésekkel kapcsolatos adatok

9. ábra: A 2020-ban megvalósult (vagy tervezett) képzések, átképzések



A válaszadó vállalkozások 2020-ban mintegy 509 főt (míg 2018-ban 472 főt, 2019-ben 602 főt) képeztek ki, vagy terveztek kiképezni belső képzés keretében, nem OKJ szerinti képzés formájában. Tavaly mindösszesen 1 főt képeztek ki belső, OKJ szerinti képzés keretében, míg 2019-ben ez az mutató 80 főt számlalát (2018-ban azonban csipán 2 főt). A külső képzések esetében 506 főt érintenek a nem OKJ szerinti (2019: 108 fő), 10 főt az OKJ szerinti képzések (2019: 56 fő).

10. ábra: A saját dolgozók számára folyó képzés szakmai irányultsága 2020-ban



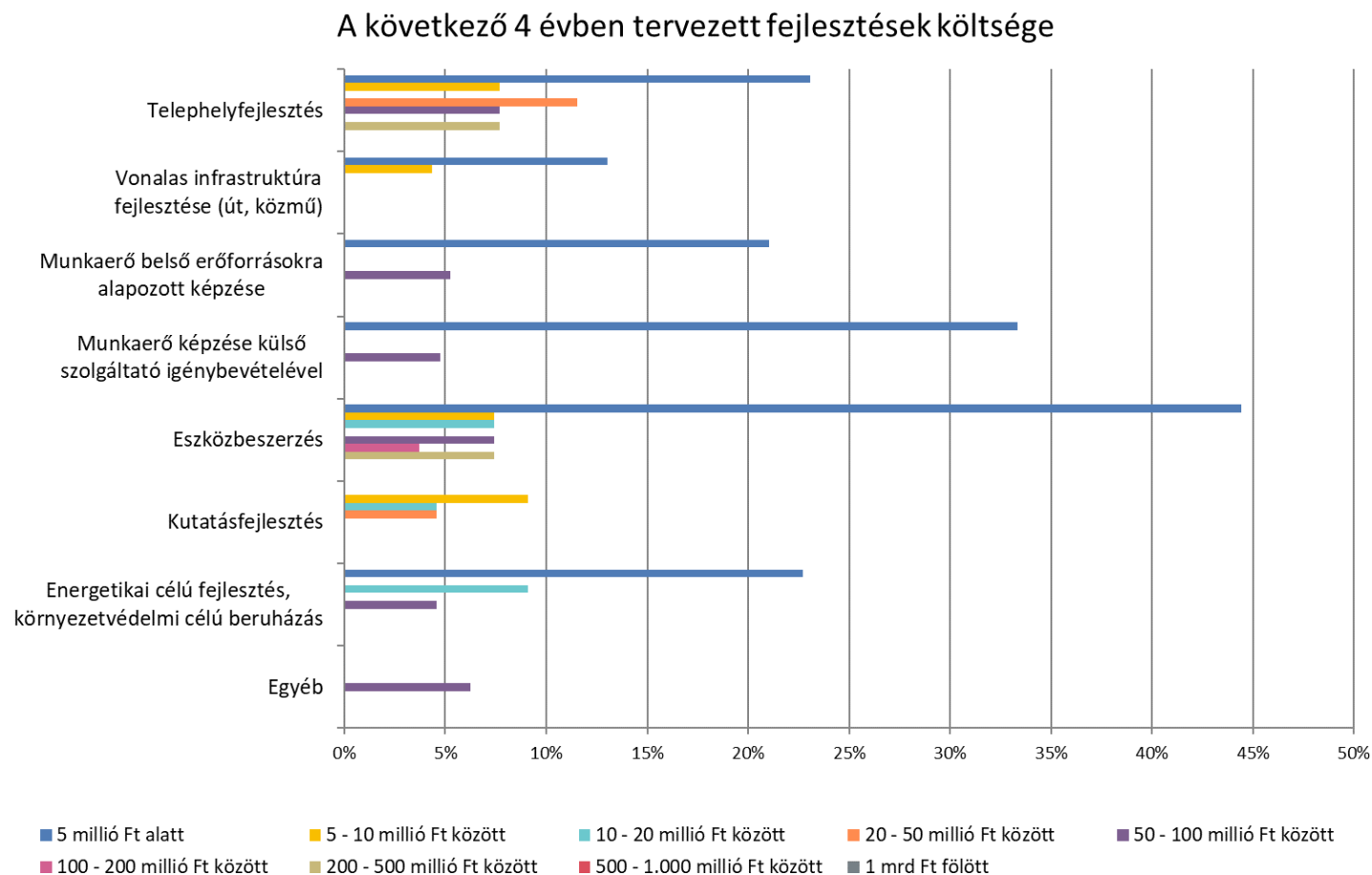
A word cloud visualization showing the professional focus of training for employees in 2020. The words are arranged in a circular pattern, with 'gépkészelő' being the largest and most central. Other prominent words include 'jegyvizsgáló', 'karosszérialakatos', 'bérügyintéző', and 'mozdonyvezető'.

jegyvizsgáló
gépkészelő
karosszérialakatos
bérügyintéző
mozdonyvezető

A válaszadó vállalkozások (8 db) esetében a saját dolgozók számára folyó képzések jellemzően gépkészelői (pl. építő- és anyagmozgató gép kezelője; emelőkosaras gépkészelő; kotró-rakodó gépkészelő; CNC gépkészelő) szakmákra irányultak 2020 (akárcsak az elmúlt években).

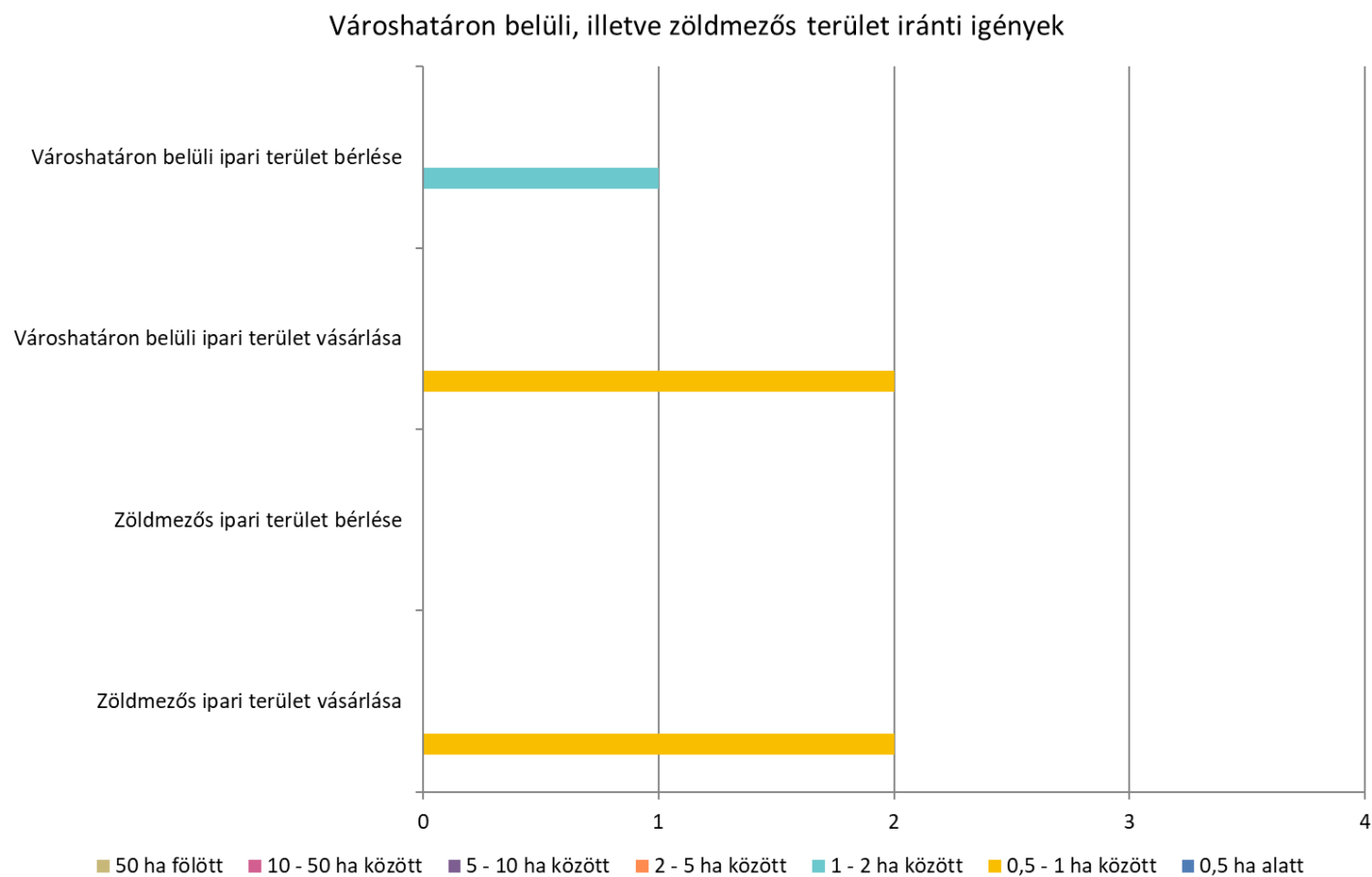
3.6 Fejlesztési elképzelések

11. ábra: A következő 4 évben tervezett fejlesztések költsége



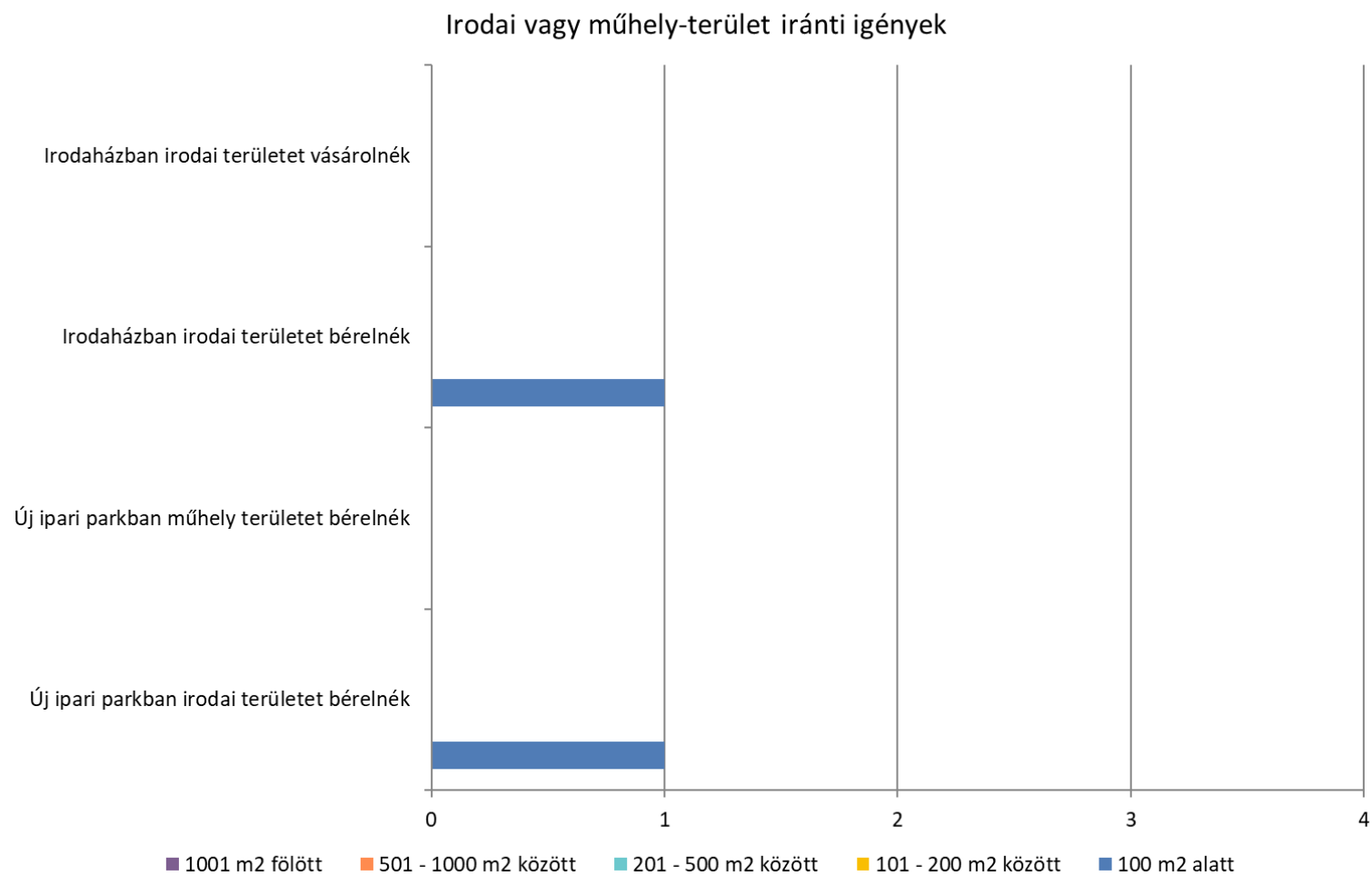
A következő 4 évben tervezett fejlesztések költségét firtató kérdésre 28 vállalkozás válaszolt. A leggyakrabban említett tervezett fejlesztés az eszközbekzerzés (a válaszadók több, mint 96%-a említette), de gyakran kerül említésre a telephelyfejlesztés (93%), a vonalas infrastruktúra fejlesztése (82%), a kutatásfejlesztés (79%) és az energetikai célú fejlesztés (79%). A tervezett beruházások volumenét tekintve 100 m Ft fölötti beruházást 5 vállalkozás tervez. Munkaerőpiaci képzések terén belső erőforrásokra alapozott képzést 19, külső erőforrásokra alapozott képzést 21 szervezet tervez.

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



A válaszadó vállalkozások közül 3 vállalkozás érdekelt városhatáron belüli (barnamezős) iparterület vásárlásában vagy bérlésében, és 2 vállalkozás érdekelt zöldmezős iparterület vásárlásában.

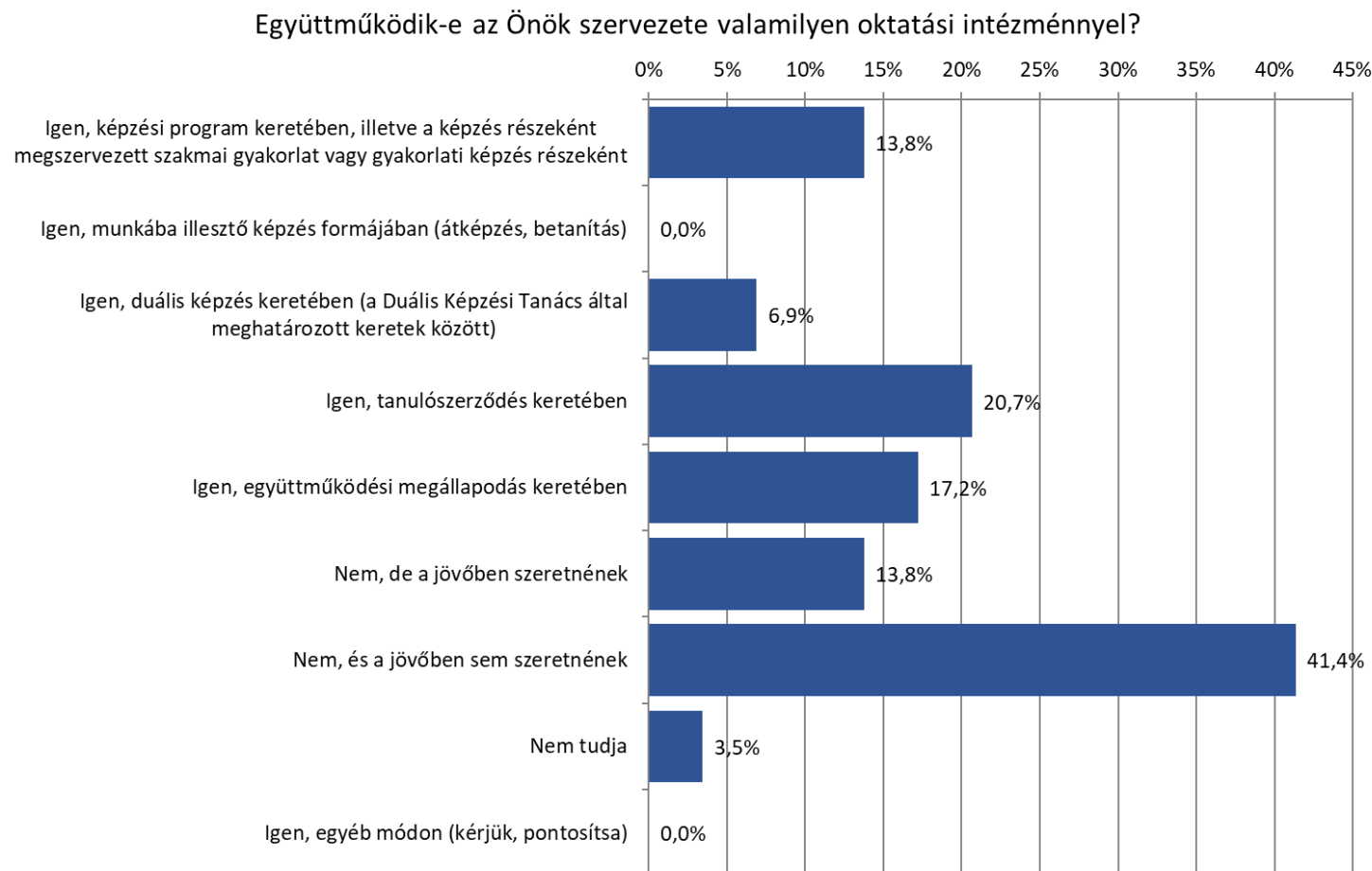
13. ábra: Irodai vagy műhely-terület iránti igények



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

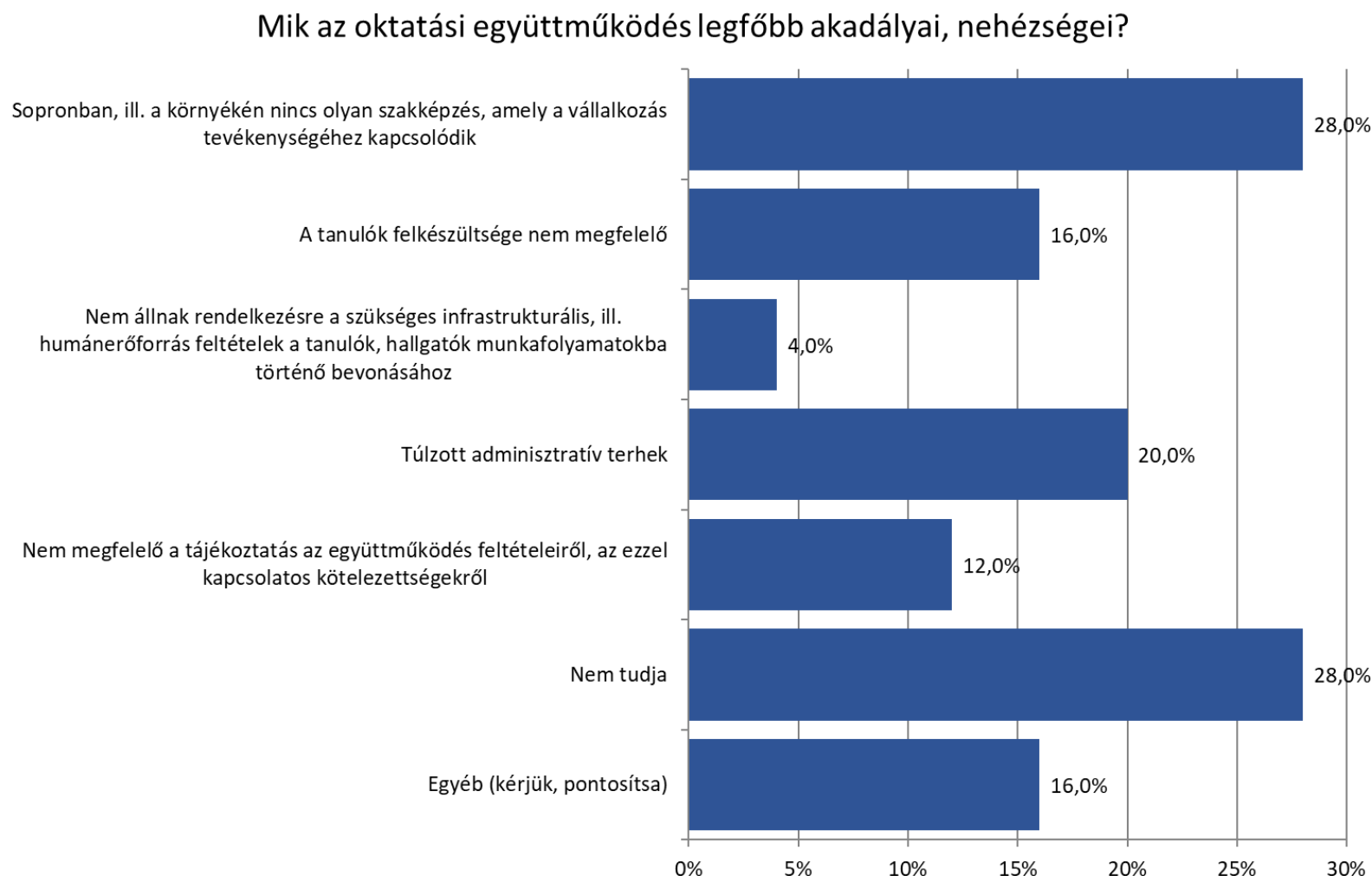
3.7 Együttműködési elképzelések

14. ábra: Oktatási intézményekkel való együttműködés



A vállalkozások válaszaiból kitűnik, hogy 59%-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 tanulószerveződés keretében (20,7%; 2018-ban 23,9%; 2019-ben 12,2%), ezt követi az együttműködés keretében (17,2%, 2018-ban 26,1%; 2019-ben 39% volt), illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés részeként (13,8%; 2018-ban 21,7%; 2019-ben: 22%), valamint a duális képzés keretében történő együttműködés (6,9%; 2018-ban 8,7%; 2019-ben 7,3%).

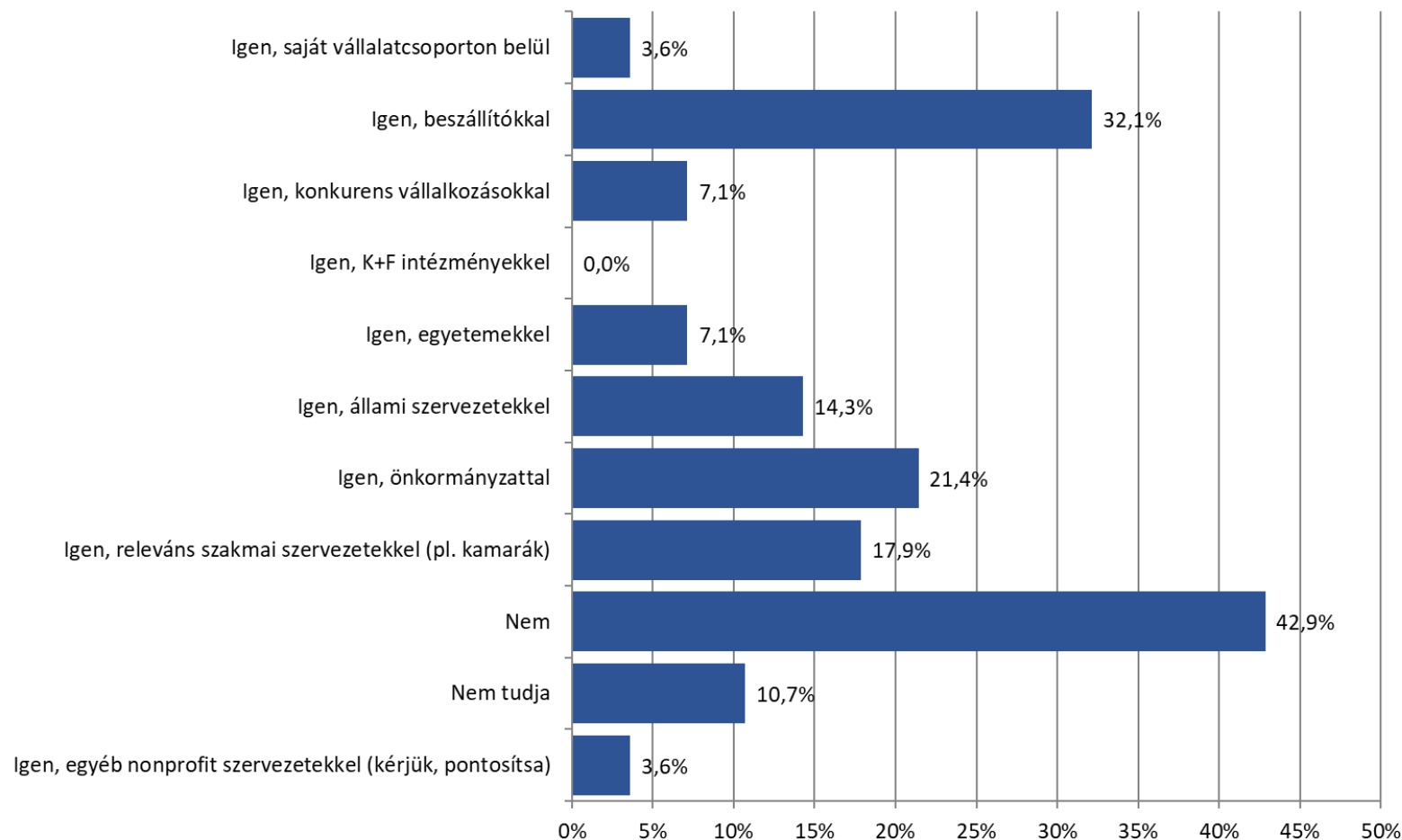
15. ábra: Az oktatási együttműködés legfőbb akadályai



Akárcsak az előző években, 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. Komoly akadályt jelentenek ugyanakkor a túlzott adminisztratív terhek (20%; 2018-ban 17,5%; 2019-ben 20,5%) valamint az, hogy a tanulók felkészültsége nem megfelelő (16%; 2018-ban 25%; 2019-ben 28,2%). A nem megfelelő tájékoztatás az együttműködés feltételeiről, és a szükséges feltételek hiánya szintén nehézséget jelentenek.

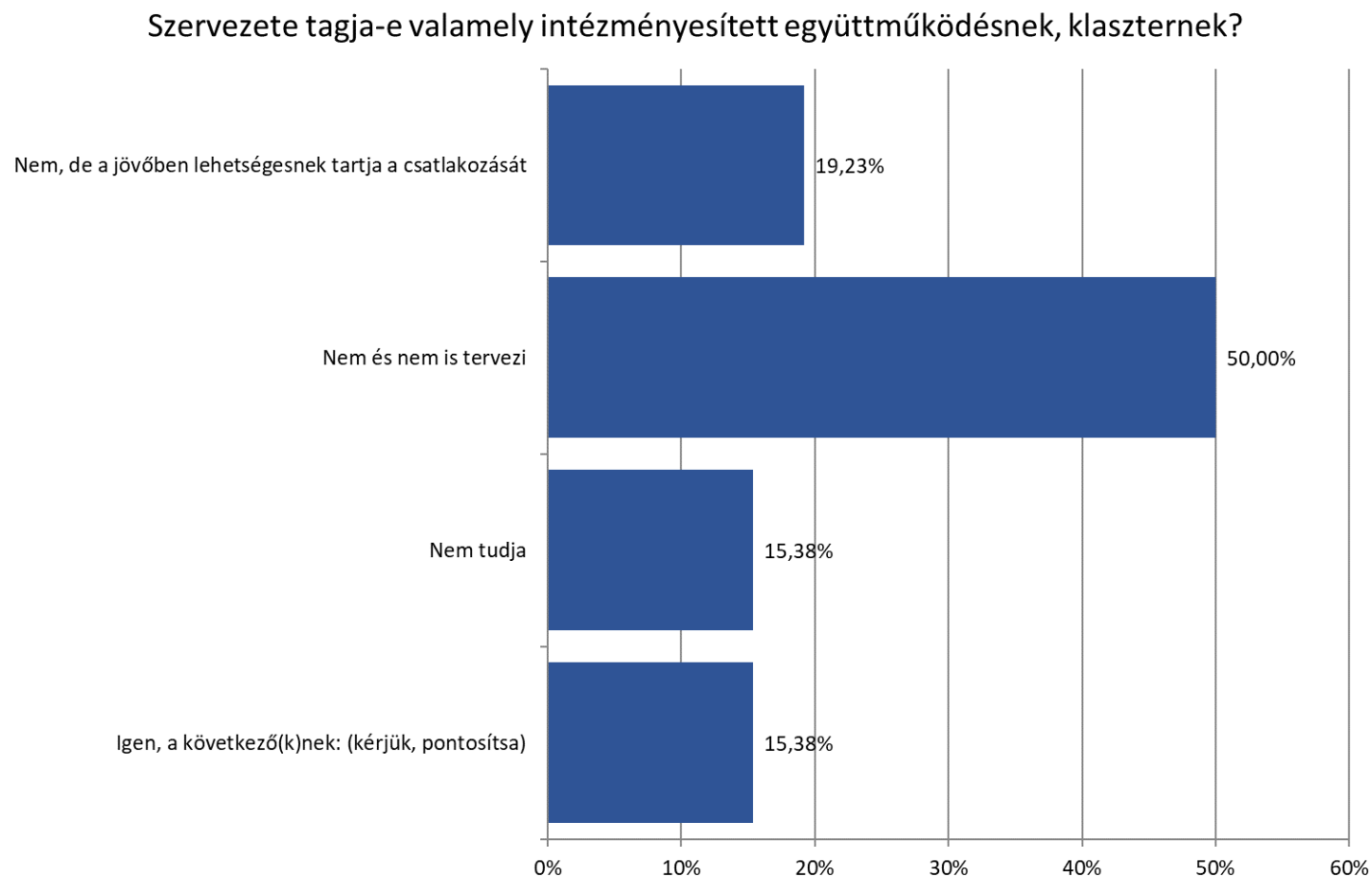
16. ábra: Egyéb együttműködésekben való részvételi hajlandóság

Szervezete részt vesz-e valamilyen együttműködésben az alábbiak közül?



A válaszadó vállalkozások többsége nem tud róla vagy nem működik együtt más szervezetekkel (53,6%). A felmérésben résztvevő kooperáló vállalkozások pedig főként a beszállítókkal (32,1%), az önkormányzatokkal (21,4%) valamint állami szervezetekkel (14,3%) kooperálnak. Ezek mellett sokan említették a vállalatcsoporton belüli, és a konkurens vállalkozásokkal, illetve az egyéb nonprofit szervezetekkel való együttműködést.

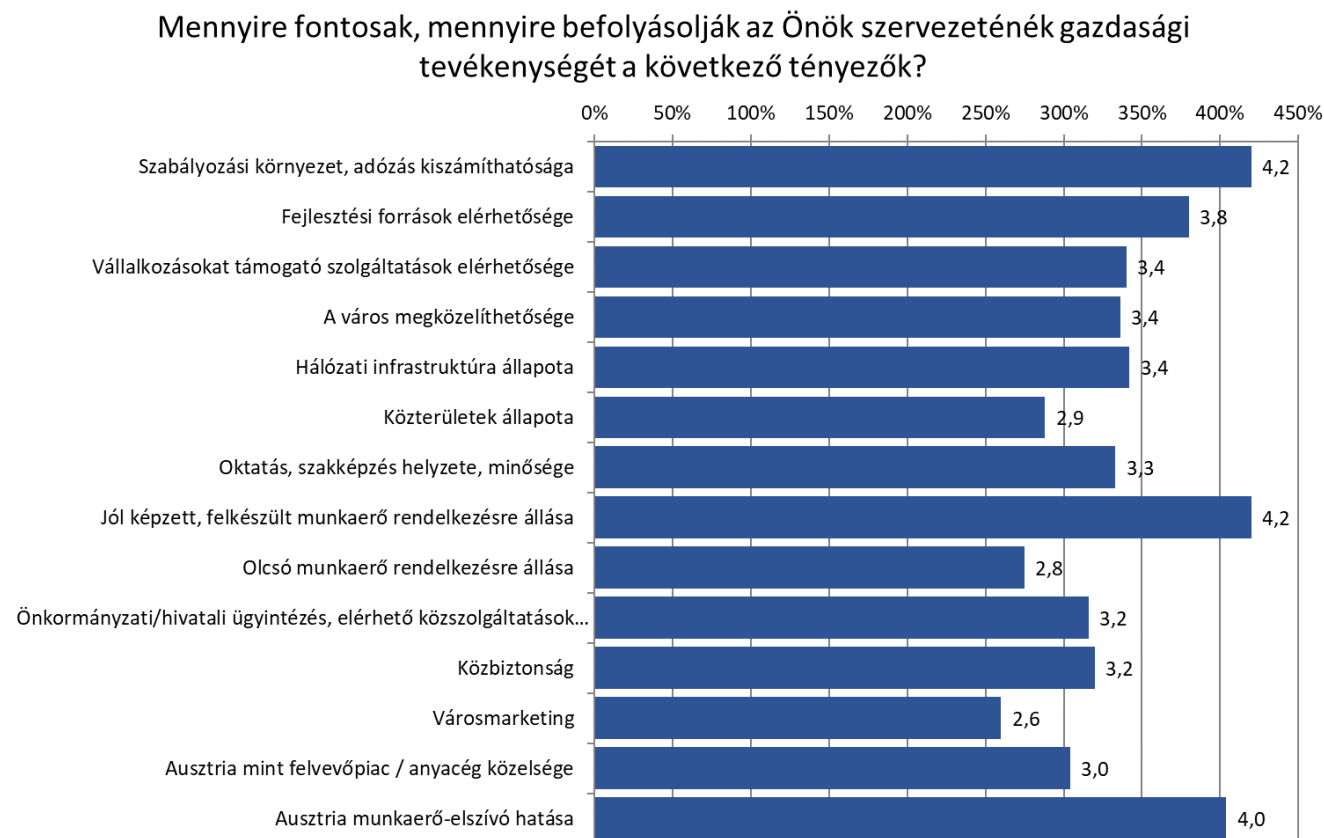
17. ábra: Intézményesített együttműködésekben való részvételi hajlandóság



A fenti ábra mutatja, hogy az intézményesített együttműködésekben, klaszterekben való részvétel aránya 15,4%; a válaszadók több, mint fele (~70%) nem vesz részt az ilyen együttműködésekben, további 15% pedig nem tud erről.

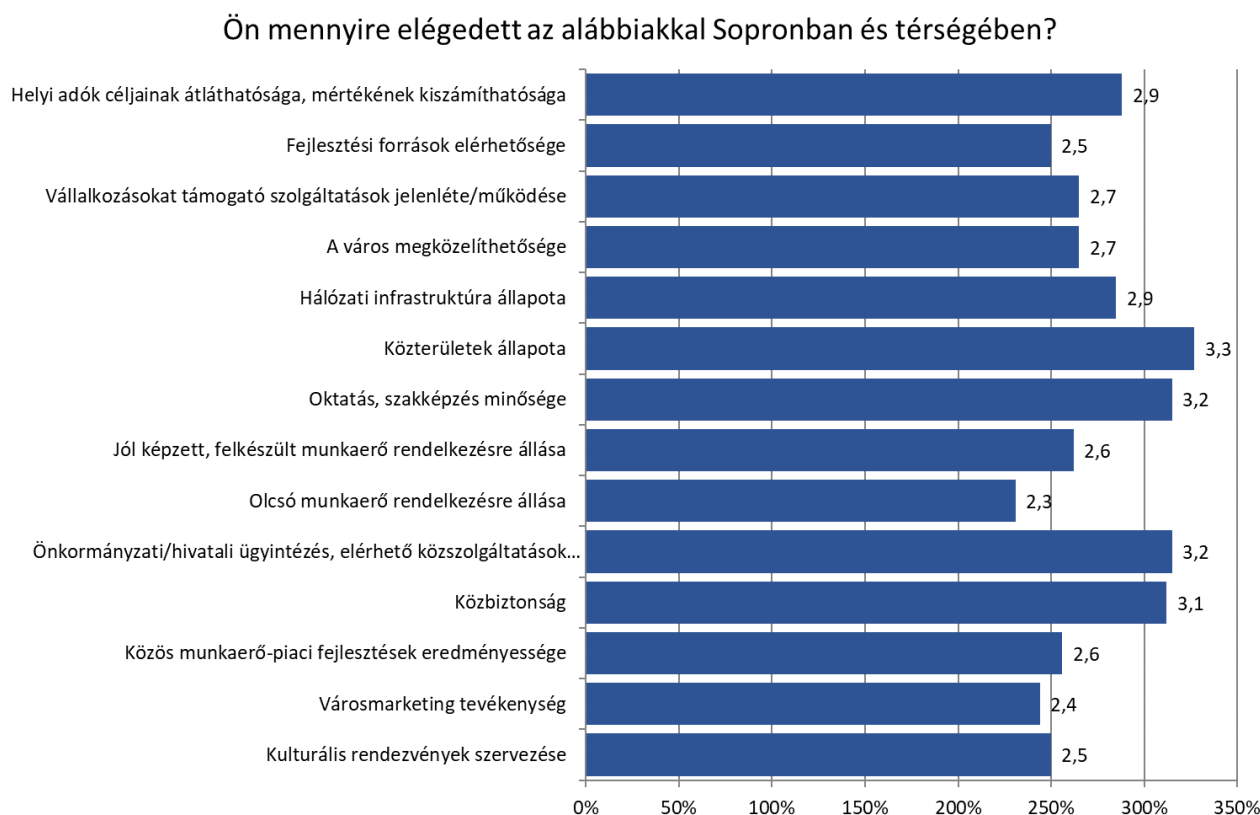
3.8 A gazdasági tevékenységet befolyásoló tényezőkkel való elégedettség

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, a szabályozási környezet, adózás kiszámíthatóságát tekintik, (ezeknek relatív súlya 4,2-4,2), Ausztria munkaerő-elszívó hatását (4-es súly), valamint a fejlesztési források elérhetőségét (3,8-as súllyal). Az értékelendő tényezők közül a legkevésbé fontos a városmarketing (2,6-os súly), az olcsó munkaerő rendelkezésre állása (2,8-as súly), valamint a közterületek állapota (2,9-es súly).

19. ábra: Vállalkozások tevékenységét befolyásoló tényezőkkel való elégedettség

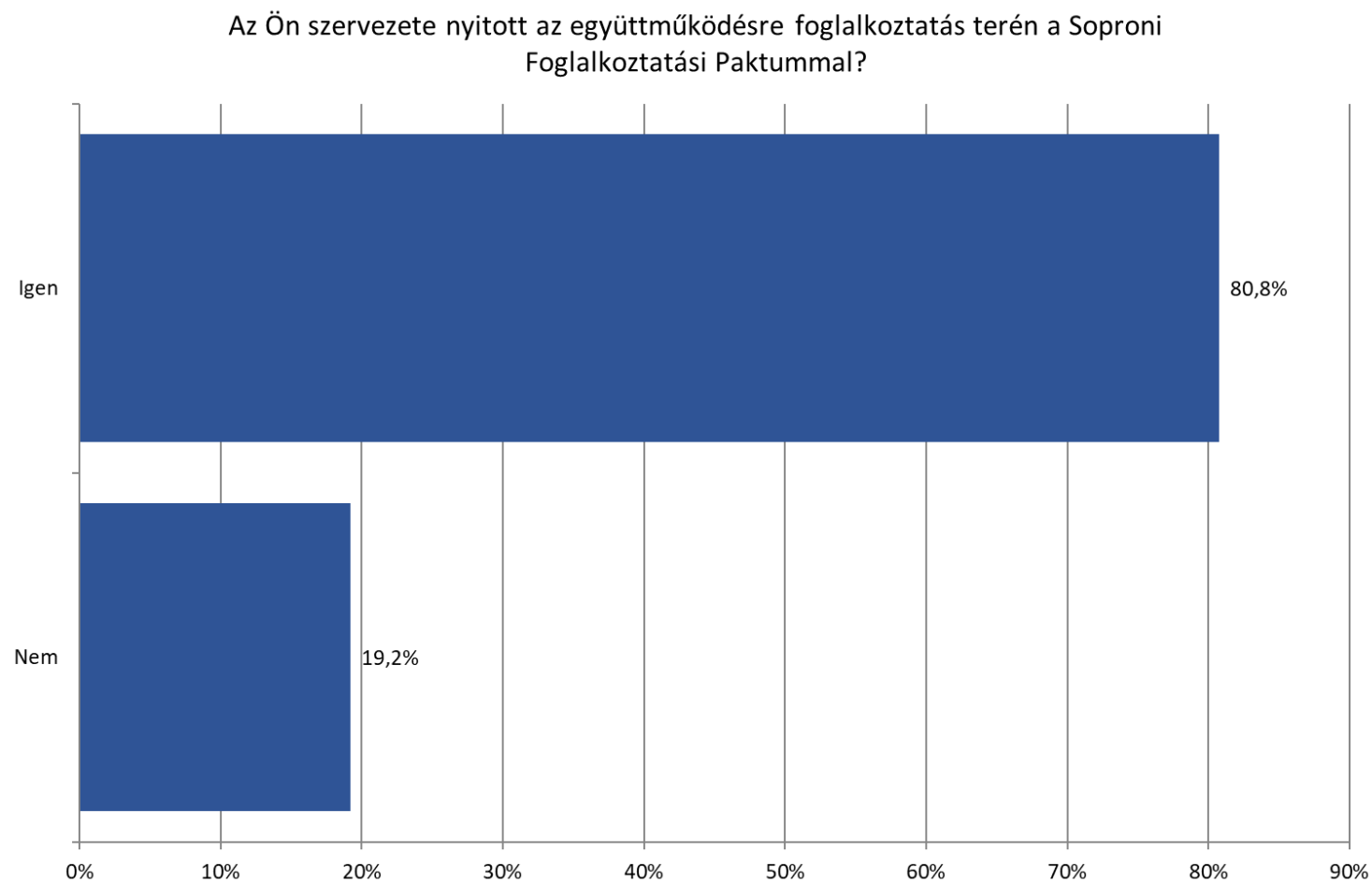


Az értékelendő tényezőkkel való elégedettség azt mutatja, hogy a válaszadó vállalkozások jellemzően kevésbé elégedettek, mint amennyire fontosnak ítélik meg a tényezőket. Leginkább elégedettek a közterületek állapotával, az önkormányzati/hivatali ügyintézéssel, az oktatás, szakképzés minőségével, valamint a közbiztonsággal. Legkevésbé elégedettek ugyanakkor az olcsó munkaerő rendelkezésre állásával, a városmarketing tevékenységgel, a fejlesztési források elérhetőségével és a kulturális rendezvények szervezésével.

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 (-1,6 súllyal, 2018-ban -2,1, 2019-ben pedig -2,0 volt), ezt követi a helyi adók átláthatósága (-1,3 súllyal). A közterületekkel való elégedettség pozitív (+0,4 súly), és közel azonos az elégedettség a fontossággal az önkormányzati/hivatali ügyintézés, elérhető közszolgáltatások színvonala, valamint a közbiztonság tekintetében (+0,1).

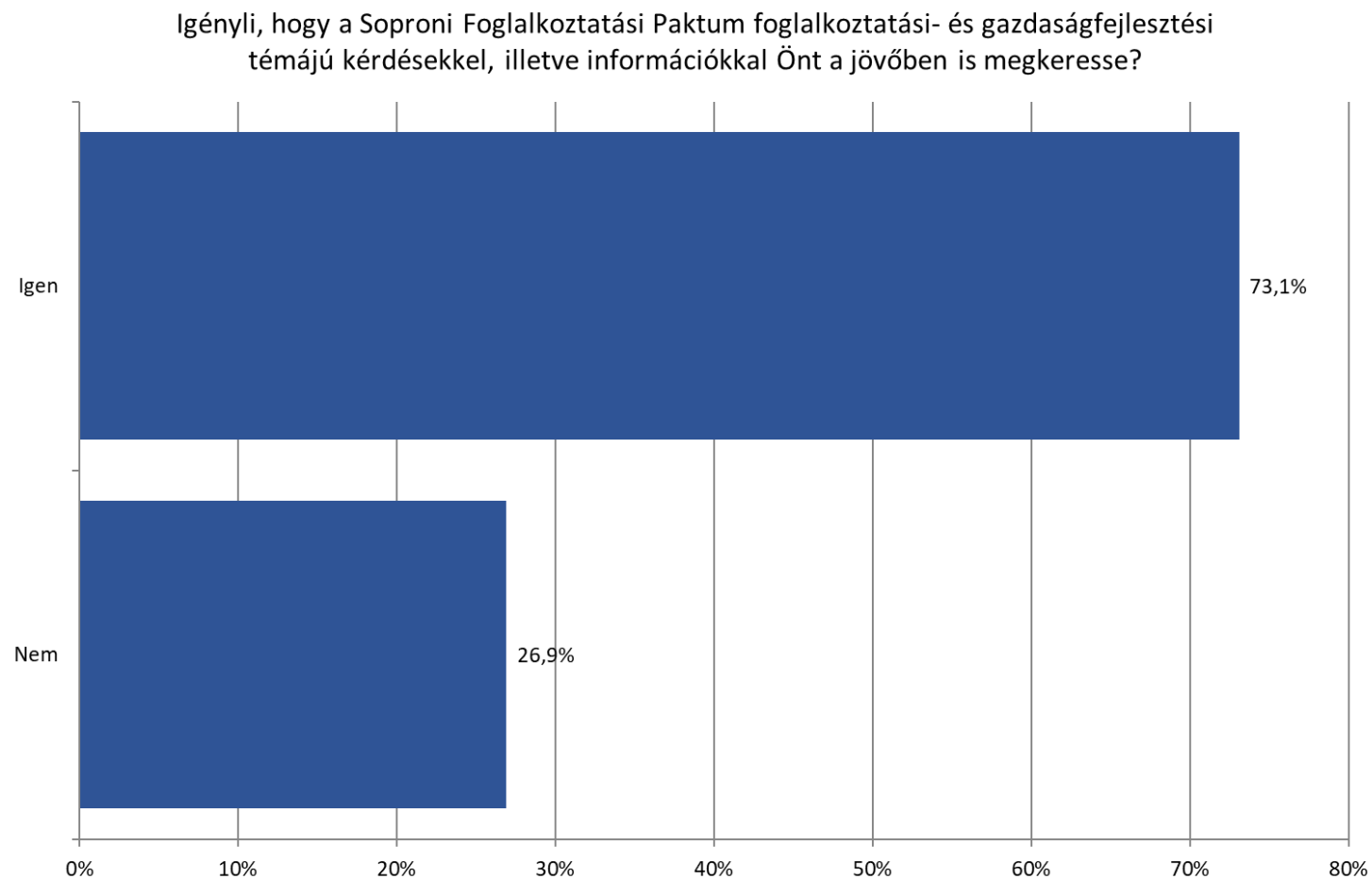
3.9 Együttműködés a Paktummal

20. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktummal való együttműködési hajlandóság



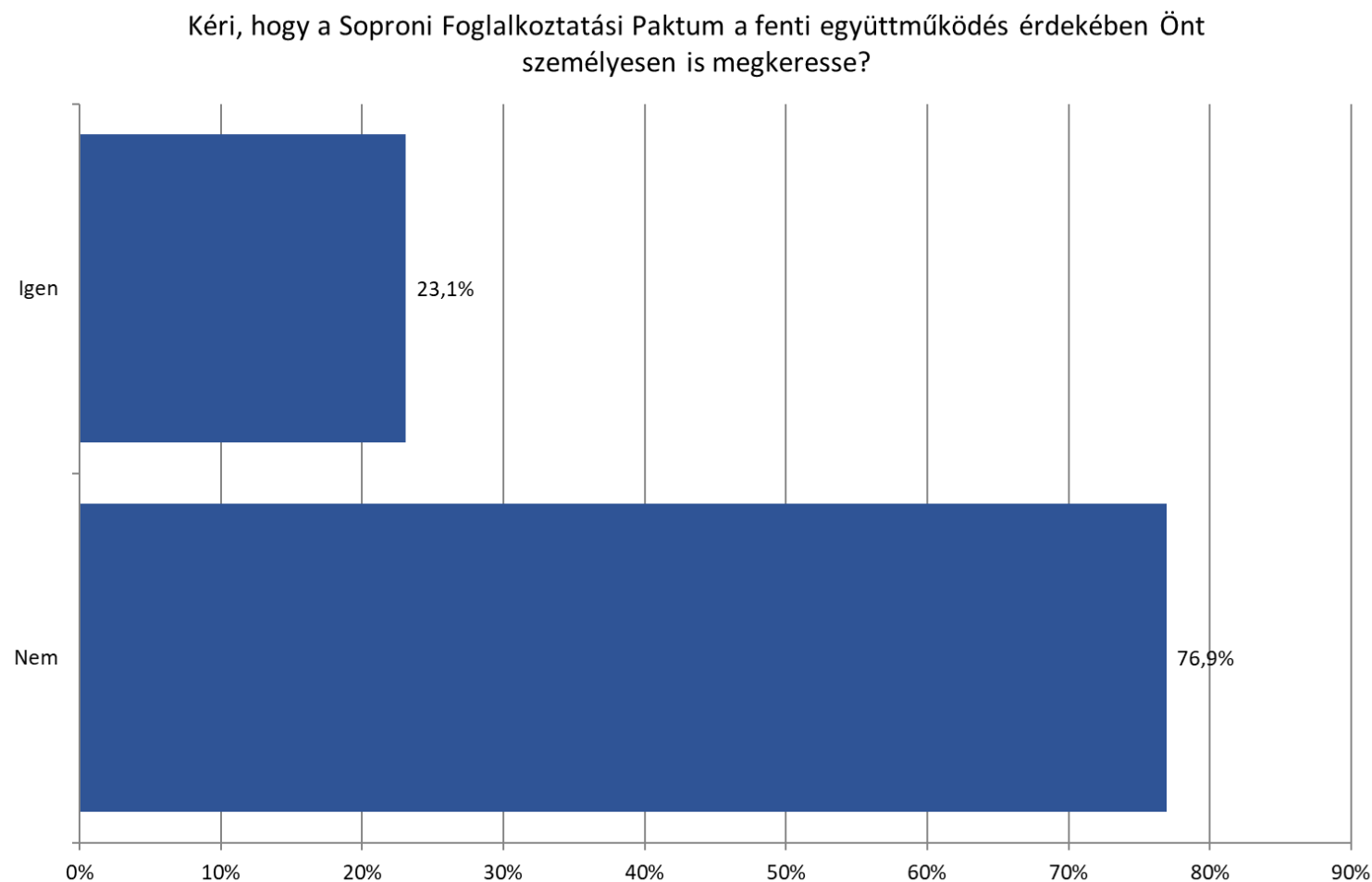
A válaszadó vállalkozások többsége (80,8%) nyitott a Soproni Foglalkoztatási Paktummal való együttműködésre (akárcsak az előző években).

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



A válaszadó vállalkozások többsége (közel háromnegyede) igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési témájú kérdésekkel, illetve információkkal a jövőben is megkeresse őket (2018-ban 72,7%, 2019-ben pedig 64,9% volt ez az arány).

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



A válaszadó vállalkozások 23,1%-a igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum az együttműködés érdekében személyesen is megkeresse őket (2018-ban a felmérésben résztvevő vállalkozók 31,8%-a, 2019-ben pedig 16,7%-a igényelte ezt). Konkrét problémát – melyben a Paktum együttműködését kérik – 1 vállalkozás nevesített (létszámbővítéshez kér együttműködési lehetőségeket).

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 2018 óta csak részben tudott megfelelni; a válaszadó vállalkozások száma 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 felmérések 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 a tavalyi és az idei felmérésből is kimaradt.

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 2019. évi átlagos statisztikai állományi létszáma 2718 fő, a válaszadó cégek árbevétele összesen 27,560 mrd Ft volt 2019-ben; a két szám esetében 1%-os, illetve 0,08%-os növekedés várható az elkövetkező két évben összesen. Ezek a számok jelentősen elmaradnak a 2018-as és 2019-es felmérés számaitól, amikor a várt létszámbővülés 5,6% (2018), 2,1% (2019), a bevételnövekedés 8,8% (2018) és 3,5% (2019) volt. A vállalkozások többsége nem exportál; a 32 válaszadóból 21-nek nincs export tevékenysége. Négy vállalkozás esetében az export részaránya az árbevételből 25% vagy az alatt van; öt vállalkozás pedig erősen exportorientált, azaz a kivitel részaránya 50% fölött van.

A vállalkozások kapacitás-kihasználtságára vonatkozó kérdésre csak 4 vállalkozás válaszolta azt, hogy a kihasználtság 50% alatti (2018-ban még 6, 2019-ben pedig 3 ilyen volt); 15 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 (1,92-es, illetve 0,86-os átlaggal - míg ez 2018-ban 2,1, illetve 1,51; 2019-ben pedig 1,82 és 1,1 volt), de viszonylag jelentősek a piaci okok: a belföldi (1,39; 2018-ban 1; 2019-ben: 0,86) és az export (0,52; 2018-ban 0,66; 2019-ben: 0,74) megrendelések hiánya is. Ezeket követi (akárcsak az elmúlt években) a munkavégzés szezonális jellege (0,91). 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.

2018-ban a válaszadó vállalkozások több, mint kétharmada állította azt, hogy vannak tartósan betöltetlen álláshelyek a szervezetnél, 2019-ben ez az arány már csak 47,62%, 2020-ban pedig már csak egyharmaduk jelezte ugyanezt. Akárcsak az előző években, jellemzően a fizikai munkavégzést igénylő pozíciókban van hiány: 70 fő a szakképzett, 10 fő a szakképzetlen fizikai munkaerőt igénylő pozíciókban a hiány a válaszadó vállalkozásoknál. Az előző felmérések során ugyanezen számok jóval magasabbak voltak: 2018-ban 163, illetve 92 fő; 2019-ben 59 fő és 43 fő. A vállalkozások által megnevezett hiányzó pozíciók palettája igen széleskörű; a leggyakrabban említett munkakörök a gépjárművezető, gépkezelő, autószerelő munkakörök.

A válaszadó vállalkozásoknál a tartósan betöltetlen álláshelyek okai túlnyomórészt a munkaerőhiányból adódnak: a munkaerő mennyisége (27%, 2018-ban 62,9%; 2019-ben 60%), szakképzettsége (64%, 2018-ban

71,4%; 2019-ben 85%) és minősége (64%, 2018-ban 74,3%; 2019-ben 65%) egyaránt komoly probléma, amely összefügg a megfelelő munkaerő külföldi munkavállalásával (55%, 2018-ban 68,6%; 2019-ben 80%). A felkínált bér nagyságát csak 45% jelölte meg (2018: 40%; 2019: 45%). A munkakörülmények jellege, a közlekedési nehézségek, a közfoglalkoztatás elszívó hatása jellemzőn nem okoznak problémát.

A válaszadó vállalkozások 2020-ban mintegy 509 főt (míg 2018-ban 472 főt, 2019-ben 602 főt) képeztek ki, vagy terveztek kiképezni belső képzés keretében, nem OKJ szerinti képzés formájában. Tavaly mindösszesen 1 főt képeztek ki belső, OKJ szerinti képzés keretében, míg 2019-ben ez az mutató 80 főt számlált (2018-ban azonban csipán 2 főt). A külső képzések esetében 506 főt érintenek a nem OKJ szerinti (2019: 108 fő), 10 főt az OKJ szerinti képzések (2019: 56 fő).

A következő 4 évben tervezett fejlesztések költségét firtató kérdésre 28 vállalkozás válaszolt. A leggyakrabban említett tervezett fejlesztés az eszközbeszerzés (a válaszadók több, mint 96%-a említette), de gyakran kerül említésre a telephelyfejlesztés (93%), a vonalas infrastruktúra fejlesztése (82%), a kutatásfejlesztés (79%) és az energetikai célú fejlesztés (79%). A tervezett beruházások volumenét tekintve 100 m Ft fölötti beruházást 5 vállalkozás tervez. Munkaerőpiaci képzések terén belső erőforrásokra alapozott képzést 19, külső erőforrásokra alapozott képzést 21 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 3 vállalkozás érdekelt városhatáron belüli (barnamezős) iparterület vásárlásában vagy bérletében, és 2 vállalkozás érdekelt zöldmezős iparterület vásárlásában. 1-1 szervezet jelezte, hogy tervezi irodaházban, valamint új ipari parkban irodai terület bérletét. Ezen információk a Sopronban tervezett fejlesztések iránti igények meghatározásában jelentenek segítséget.

A vállalkozások válaszaiból kitűnik, hogy 59%-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 tanulószerveződés keretében (20,7%; 2018-ban 23,9%; 2019-ben 12,2%), ezt követi az együttműködés keretében (17,2%, 2018-ban 26,1%; 2019-ben 39% volt), illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés részeként (13,8%; 2018-ban 21,7%; 2019-ben: 22%), valamint a duális képzés keretében történő együttműködés (6,9%; 2018-ban 8,7%; 2019-ben 7,3%). Akárcsak az előző években, 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. Komoly akadályt jelentenek ugyanakkor a túlzott adminisztratív terhek (20%; 2018-ban 17,5%; 2019-ben 20,5%) valamint az, hogy a tanulók felkészültsége nem megfelelő (16%; 2018-ban 25%; 2019-ben 28,2%). A nem megfelelő a tájékoztatás az együttműködés feltételeiről, és a szükséges feltételek hiánya szintén nehézséget jelentenek.

A válaszadó vállalkozások többsége nem tud róla vagy nem működik együtt más szervezetekkel (53,6%). A felmérésben résztvevő kooperáló vállalkozások pedig főként a beszállítókkal (32,1%), az önkormányzatokkal (21,4%) valamint állami szervezetekkel (14,3%) kooperálnak. Ezek mellett sokan említették a vállaltcsoporton belüli, és a konkurens vállalkozásokkal, illetve az egyéb nonprofit szervezetekkel való együttműködést.

Az intézményesített együttműködésekben, klaszterekben való részvétel aránya 15,4%; a válaszadók több, mint fele (~70%) nem vesz részt az ilyen együttműködésekben, további 15% pedig nem tud erről.

A tevékenységüket befolyásoló tényezők fontosságát tekintve a legfontosabb tényező tényezőként a jól képzett, felkészült munkaerő rendelkezésre állását, a szabályozási környezet, adózás kiszámíthatóságát tekintik, (ezeknek relatív súlya 4,2-4,2), Ausztria munkaerő-elszívó hatását (4-es súly), valamint a fejlesztési források elérhetőségét (3,8-as súllyal). Az értékelendő tényezők közül a legkevésbé fontos a városmarketing (2,6-os súly), az olcsó munkaerő rendelkezésre állása (2,8-as súly), valamint a közterületek állapota (2,9-es súly).

Az értékelendő tényezőkkel való elégedettség azt mutatja, hogy a válaszadó vállalkozások jellemzően kevésbé elégedettek, mint amennyire fontosnak ítélik meg a tényezőket. Leginkább elégedettek a közterületek állapotával, az önkormányzati/hivatali ügyintézással, az oktatás, szakképzés minőségével, valamint a közbiztonsággal. Legkevésbé elégedettek ugyanakkor az olcsó munkaerő rendelkezésre állásával, a városmarketing tevékenységgel, a fejlesztési források elérhetőségével és a kulturális rendezvények szervezésével.

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 (-1,6 súllyal, 2018-ban -2,1, 2019-ben pedig -2,0 volt), ezt követi a helyi adók átláthatósága (-1,3 súllyal). A közterületekkel való elégedettség pozitív (+0,4 súly), és közel azonos az elégedettség a fontossággal az önkormányzati/hivatali ügyintézés, elérhető közszolgáltatások színvonala, valamint a közbiztonság tekintetében (+0,1).

Az előző évekhez hasonlóan a válaszadó vállalkozások többsége (80,8%) nyitott a Soproni Foglalkoztatási Paktummal való együttműködésre. A megkérdezettek közel háromnegyede igényli, hogy a Soproni Foglalkoztatási Paktum foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési témájú kérdésekkel megkeresse, 23,1%-a pedig az együttműködés érdekében a személyes megkeresést preferálná. Konkrét problémát egy vállalkozás nevesített, akik létszámbővítéshez kérnek együttműködési lehetőségeket a Soproni Foglalkoztatási Paktumtól.

4 A jövőre vonatkozó javaslatok

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 öröndetes, 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 2018-ban alkalmazott módszertannal a kitöltők számára kicsit nehézkes volt. Ezért a modellhez szükséges adatok lekérdezését akár le is lehetne választani a felmérésről a jövőben, hiszen:
 - 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
 - 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).