

A vállalkozások és a szakképzés Csongrád megyében

KOVÁCS CSABA*

Bevezető

Csongrád megye társas- és egyéni vállalkozásainak körében végzett kérdőíves felmérés a vállalkozások helyzetéről, munkaerőigényéről, szakképzéssel kapcsolatos elvárásairól 2004 tavaszán készült, kérdezőbiztosok segítségével. A társas vállalkozások kiválasztása a KSH céginformációs adattára (Cég-Kód-Tár) segítségével történt.

A megkérdezett vállalkozások megoszlása nem követi az összesen belüli arányokat, ugyanis az volt a célunk, hogy a nagy foglalkoztatók hangsúlyosabban szerepeljenek a felmérésben. A 200 főnél nagyobb létszámú vállalkozások esetében megkerestük az összes céget, de több mint felük – különböző okokra hivatkozva – elzárkózott a felmérés elől. Az összesítésben látszik, hogy ezek a vállalkozások foglalkoztatják a megkérdezettek munkaerejének több mint négyötödét (1. táblázat).

1. táblázat. A Csongrád megyei vállalkozások és a megkérdezett vállalkozások megoszlása létszám kategória szerint

Létszám kategória	Vállalkozások száma	Részesedés az összesből (%)	Megkérdezett vállalkozások száma	Részesedés a megkérdezett összesből (%)	Összes foglalkoztatott a megkérdezett vállalkozásoknál	Részesedés az összesből (%)
1–9 fő	7945	88,0	72	55,4	250	1,4
10–49 fő	889	9,9	24	18,5	515	3,0
50–199 fő	152	1,7	19	14,6	2 079	11,9
200 fő felett	40	0,4	15	11,5	14 584	83,7
Összesen	9026	100,0	130	100,0	17 428	100,0

Forrás: KSH Cég-Kód-Tár és saját felmérés

A kérdőívet kitöltő vállalkozások főbb jellemzői

A vállalkozások megoszlását gazdálkodási forma alapján a 2. táblázat mutatja. Az átlagos létszám az egyéni vállalkozások esetében 3 fő, ami fokozatosan nő a részvénytársaságok több mint ezer fős értékéig. Az egyéb kategóriát néhány szövetkezet és közhasznú társaság képviseli. A foglalkoztatottak 93 százaléka teljes munkaidős, és a cégek kétharmada nem is alkalmaz részmunkaidős munkaerőt.

* egyetemi tanársegéd

2. táblázat. A megkérdezett vállalkozások gazdálkodási forma szerint

	Egyéni vállalkozás	Bt.	Kft.	Rt.	Egyéb	Összesen
Vállalkozások száma	24	19	68	12	7	130
Összes foglalkoztatott	80	211	3890	12 682	565	17 428
Átlagos létszám	3	11	57	1 057	81	134

Fő tevékenységi köre szerint a legtöbb megkérdezett vállalkozás a kereskedelemben tevékenykedik, őket a közösségi, személyi szolgáltatás területén működők követik, majd az építőipar, mezőgazdaság, élelmiszer, dohány és italgyártás a sorrend.

Telephelyek számát tekintve mindössze négy nagy cég van, amely tíznél több helyen tevékenykedik, a vállalkozások negyedének a székhelyén kívül nincs más telephelye, közel felének pedig egy van.

A 2003-as év gazdasági eredményét a válaszadók egyharmada ugyanolyannak vélte, mint a korábbi évit, a gyengébbnek és a jobbnak érzékelők között nem volt lényeges különbség. Gazdálkodási forma szerint érzékelhető némi különbség, az egyéni vállalkozások inkább gyengébbnek érezték a 2003-as évet, míg a kft.-k és részvénytársaságok esetében a jobbnak értékelők vannak enyhe többségben. Az utóbbi évek nyereségességét a kérdezettek kétötöde változónak ítélte, de összességében nyereségesnek, több mint negyedük tartósan nyereségesnek, és kevesebb mint 20 százalék vélte veszteségesnek.

A vállalkozások életében rendkívül fontos, hogy milyen tényezők akadályozzák, nehezítik a működését. A válaszadók a következőkben látják a legjelentősebb akadályokat:

- az adók (társasági adó, magas szintje,
- a bürokrácia,
- a helyi adók magas szintje.

Ez a triumvirátus magasan kiemelkedik a mezőnyből, mindegyikre gátoló tényezőként válaszolt a kérdezettek 70–80 százaléka, tekintet nélkül a méretére, gazdálkodási formájára.

A következő kategóriába tartozik:

- pénzügyi problémák,
- elégtelen belföldi kereslet.

A válaszadók megközelítőleg fele-fele arányban vélték úgy, hogy nehezíti a működésüket, illetve hogy nem.

Az importverseny, a külföldi kereslet elégtelensége, a beszerzési feltételek rosszabbodása, a saját kapacitások szűkössége és a szakképzett munkaerő hiánya mindössze a vállalkozások 20–30 százalékának jelent problémát. A szakképzett munkaerő esetében észrevehető különbség van, ugyanis a nagyobb cégek, részvénytársaságok az átlagnál nagyobb mértékben érzékelik ezt a problémát, ami figyelembe véve, hogy milyen sok embernek adnak munkát, növeli a probléma fontosságát.

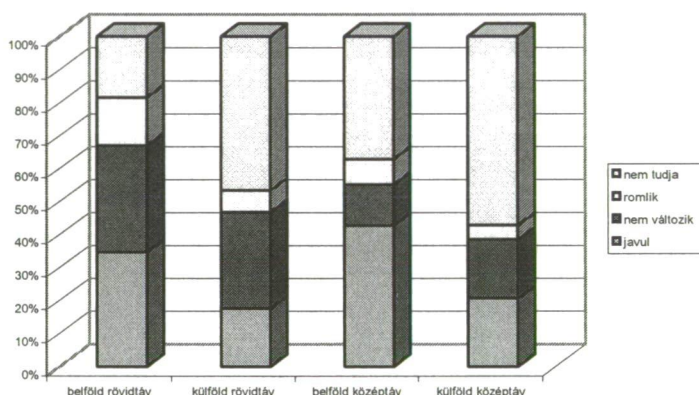
A vállalkozások jövője

A megkérdezettek véleménye jól mutatja, hogy időben és térben távolodva nő a bizonytalanság. Belföldi viszonylatban, rövidtávon egyharmad-egyharmad arányban vélik úgy, hogy javul illetve nem változik a helyzetük, míg a maradék egyharmad szerint romlik a helyzetük, illetve bizonytalanok a jövőt illetően. Középtávon már több mint kétötödük vár javulást belföldön, de a bizonytalanok aránya is megduplázódik, és csak kevesen vélik úgy, hogy romlik, vagy nem változik a helyzetük. A kevésbé ismert külföldi terepen már sokkal bizonytalanabbak a cégek és középtávon több mint fele nem tudja, hogyan alakul majd a jövője (1. ábra).

A válaszolók harmada biztosan, negyede valószínűleg bővíti vállalkozását a jövőben, kevesebben vannak azok, akik nem terveznek bővítést. Ezen a téren a részvénytársaságok óvatosabban nyilatkoztak, bővítési szándékuk átlag alatt marad.

A legjellemzőbb bővítési szándék a gépek, berendezések korszerűsítése, új gépek beszerzése, ezt követi az épületbővítés, majd az új épület építése. Új telephely létrehozását – településen belül vagy más településen – a bővíteni szándékozók 15–20 százaléka tervezi.

1. ábra. A megkérdezettek véleménye szerint a vállalkozásuk helyzetének alakulása rövidtávon (1–2 év) és középtávon (3–5 év) belföldön és külföldön



A bővíteni szándékozók több mint felénél létszámnövekedéssel is jár a bővítés, negyedénél nem változik a létszám, a többiek bizonytalanok és csak kevesen választották azt, hogy létszámcsökkenést eredményez a fejlesztés. Visszafejlesztési szándékról a kérdezettek kevesebb mint 5 százaléka számolt be.

Humán erőforrás-gazdálkodás

A felmérés legfontosabb része a vállalkozások humán erőforrás gazdálkodására vonatkozott, milyen módon oldják meg, kiket alkalmaznak. A munkaerő utánpótlása jelentős feladat a cégek életében, ennek nehézségeiről megoszlanak a vélemények, a nagy többség azonban sem túl könnyűnek, sem túl megoldhatatlannak nem tartja a

feladatot. A településhierarchia magasabb szintjén álló településeken némiképp könnyebb ez a feladat, mint a kisebb településeken.

Arra a kérdésre, hogy a vállalkozás igényeinek megfelel-e a dolgozóinak képzettsége, többnyire elégedett válaszokat adtak a kérdezettek. Leginkább az érettségizett, technikus végzettségűekkel voltak elégedettek, és hasonló a helyzet a felsőfokú végzettségűek esetében is. A szakmunkás végzettségűek esetében már nagyobb az elégedetlenek tábora, és a betanított munkások és segédmunkások esetében tovább nő az elégedetlenség.

A vállalkozások igényeinek megfelelő munkaerő-kínálat esetében kiemelkedik a szakképzés kérdésének fontossága. A különböző végzettségű dolgozók közül az érettségizettekkel, technikus végzettségűekkel kapcsolatban a legkedvezőbb a helyzet, ugyanis a vállalkozások többsége megfelelőnek véli a kínálatot, a legnagyobb foglalkoztatók, részvénytársaságok pedig több mint 80 százalékban megfelelőnek ítélik ezt a szegmenst. A felsőfokú végzettségűek esetében már megbomlik az egyensúly, a résztvevők kevesebb mint fele véli megfelelőnek a helyzetet, a többiek egyenlő arányban túlkínálatra, illetve hiányra panaszkodnak. A hiányra panaszkodók közül kiemelendők az egészségügyben, szociális ellátásban tevékenykedő cégek, a túlkínálatot jelzők között pedig a könnyű- és élelmiszeripari cégek vannak markánsabban jelen. Legkarakteresebb vélemény a szakmunkások kínálatát illetően alakult ki. Nagyon kevesen – kevesebb mint 10 százalék – jelezték, hogy túlkínálat van, a fennmaradó rész egyenlő arányban jelezte megfelelőnek, illetve elégtelennek a kínálatot. Külön kiemelendő, hogy a nagy foglalkoztatók közül egyetlen egy sem jelezte, hogy túlkínálat lenne szakmunkásokból a munkaerő-piacon. Betanított munkások és segédmunkások esetében a többség megfelelőnek véli a piacot, a túlkínálatot jelzők aránya a kétszerese a hiányra panaszkodókénak.

A fizikai foglalkozásúak esetében gyakori, hogy az eredeti tudásuk nem elégséges, továbbfejlesztésre, aktualizálására van szükség. Az alapszakmában való jártasság mellett a munkáltatók a fizikai dolgozók egyes rétegeitől – gép- és berendezéskezelők, javító, szerelő, karbantartó munkások – több szakmában való jártasságot is elvárnak.

Az alapszakmát kiegészítő ismeretek megszerzését főleg a szellemi foglalkozásúaktól várják el. Az egyetemet és főiskolát végzetteknel gyakran hiányolják az informatikai ismereteket, a megfelelő nyelvtudást, a nem kielégítő együttműködési, kommunikációs készséget.

A munkaerő felvétel. A munkáltatók az új, vagy megüresedett munkahelyek túlnyomó részét négyféle módon töltik be: hirdetés útján, a munkaügyi kirendeltségek közvetítésével, személyes ajánlás alapján, illetve előléptetéssel. A munkaügyi kirendeltségek közvetítésével felvettek nagy aránya a fizikai dolgozók között alapvetően a támogatott munkahelyekkel függ össze (amely elsősorban a fizikai dolgozókat érinti). Ezek mellett az oktatási intézményekből közvetlenül kilépő pályakezdők felvétele és a munkaerőpiaci képzésből, átképzésből felvettek aránya néhány százalék. A vállalkozás saját képzéséből felvettek aránya jelentéktelen, a munkaerő kölcsönzés alig bír jelentőséggel. A fejevadász cégek tevékenysége valójában csak felső vezetők közvetítésére jellemző.

Fontos tényező, hogy melyek a munkaerő alkalmazásának jellemző nehézségei. A felsőfokú és középfokú végzettséggel betölthető munkakörök negyedénél, a fizikai munkakörök ötödénél az jelenti a gondot, hogy a felvételre jelentkező nem rendelkezik megfelelő gyakorlattal. Ez azonban többet jelent, mint a szűk értelemben vett begyakorlottság hiánya. A munkáltatók az álláskereső szakmai felkészültségével elé-

gedetlenek, és az adott munkakör betöltéséhez szükséges megfelelő korszerű ismereteket hiányolják. Az alapszakma ismeretén túl különböző kiegészítő ismereteket is elvárnak a munkáltatók a felvételre jelentkezőktől, a munkáltató által kívánt kiegészítő ismeretekkel azonban nem rendelkezik a jelentkezők egytizede. További gondot jelent, hogy az álláskereső egyhatoda nem elégedett a munkáltató által felkínált kéréssel. Ez az elégedetlenség általában az iskolai végzettség arányában növekszik.

A vállalkozások véleménye a szakképzésről

A szakképzés struktúrájára és minőségére vonatkozó kérdések esetében a vállalkozások többsége megfelelőnek vélte mind a szerkezetet mind a minőséget, de csak nagyon kevesen gondolták úgy, hogy teljes mértékben megfelelnek a piaci elvárásoknak. A kérdezettek egyötöde úgy vélte, hogy nem felel meg a mai követelmények sem a képzés szerkezete, sem a minősége, egytizede pedig teljesen rossznak ítélte az egész rendszert. Az iskolarendszeren kívüli szakképzést jóval kevesebben ismerik, ebben az esetben a válaszolók egyharmada nem nyilvánított véleményt.

Az egyik legfontosabb kérdés volt, hogy milyen változtatásokat látna szükségesnek a vállalkozás a szakképzés területén. Meglepetés nem történt, a munkáltatók elsőprő többsége a gyakorlatot vélte a legfontosabbnak, ennek növelését, javítását szeretnék. Sokan említették még a használható nyelvtudást és a számítógépes ismereteket. Ezekon kívül még a következő vélemények hangzottak el a kérdéssel kapcsolatban:

- főként azokat a szakmákat oktassák, amelyek hasznosíthatók az életben és ne gimnáziumi anyagot,
- használható ismereteket közvetítsenek,
- gyakorlatiasabb és életszerűbb képzés legyen,
- az igényelt szakmákat kellene tanítani, nagyobb fegyelem szükséges,
- flexibilitás,
- több odafigyelés a tanulókra,
- szigorúbb munkafegyelem,
- alapismereteket és szakmát kellene oktatni,
- a szükséges létszámot kellene képezni egyes szakterületeken,
- szélesebb körű gyakorlati ismeret az elméleti oktatás túlsúlya nagy a képzésben,
- minőség javítása,
- szakmai rész szélesebb körben való tanítása,
- kevesebb humán ismeret,
- aktuális technológiák és anyagok ismerete,
- életszerű gyakorlat, életszerű tantárgyak,
- húsipari szakmunkások moduláris szakképzése,
- elméleti fejlesztés,
- hiányszakmák (öntő, mintakészítő, esztergályos) képzése,
- szakmunkásképzés idejét újra 2 évről 3 évre kellene módosítani,
- modulrendszerű szakképzés, egymásra épülő szakmák,
- továbbképzési lehetőségek nagyobb számban kellenének,
- túlsúfolt a program, kevesebbet, de jól tanítani,
- felületes oktatás, az apró részletek ismeretének hiánya,

- problémamegoldó képesség fejlesztése,
- megfelelő technikai háttér megteremtése,
- közgazdasági ismeretek jobb elsajátítása,
- hatékonyság növelése.

A felsőfokú szakképzéssel szemben megjelenő elvárások közül hangsúlyos elemként jelenik meg a használható nyelvtudás és a számítógépes ismeret, de olyan módon, hogy ezek a szakmai ismeret mellé legyenek rendelve ne fölé, illetve ne teljesen függetlenül attól. Megjelenik a felsőfokú műszaki szakképzés igénye, amit hiányolnak a régióból. Túl soknak tartják a különböző általános jellegű menedzserek képzését, és többen hiányolják a megfelelő munkafegyelmet.

A vállalkozások által megjelölt szakmák, ismeretek, amiket igényelnének:

- uniós dolgokkal kapcsolatos ismeretek (pályázatokhoz stb.),
- rendszergazda és rendszerkarbantartó képzés,
- kisállat-kereskedő,
- hagyományos nyomdai szakmai végzettség,
- épületlakatos szakmunkásképzés,
- bio-élelmiszer termelő, feldolgozó,
- növényvédelmi képzések,
- találmány- és termékmenedzser,
- statisztikus,
- autószerelő,
- csontozó szakmunkás,
- raktározási és anyaggazdálkodási képzés,
- betonelem-gyártó,
- öntő, mintakészítő, esztergályos szakmák képzése,
- gépkezelés oktatásával foglalkozó szakmák,
- műszaki szakemberek képzése,
- lakatos, villanszerelő, bádogos,
- kereskedelmi mérnök,
- cipőgyártó,
- cipőfelsőrész-készítő,
- takarítóknak valamilyen képzés, hogy a tisztasággal, higiéniával kapcsolatban legyenek fogalmaik.

Egyes vélemények szerint nem hiányoznak a szakmák, csak a gyerekek nem jelentkeznek rájuk, illetve ha elvégzik, nem helyezkednek el a szakmában.

Irodalom

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara jelentése a szakképzés helyzetéről és fejlesztésének feladatairól az elmúlt év gyakorlati képzőhely ellenőrzésének tükrében (Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (2003 Szeged).

Területi Statisztikai Évkönyv 2002.

Területi Statisztikai Évkönyv 2003.

2001-es népszámlálás.

Magyarország régiói KSH 2003.

Cég-Kód-Tár.