

AZ AGRÁR MUNKAERŐPIACI BAROMÉTER FELMÉRÉS ADATAINAK RÉSZLETES, SZAKÁGAZATOK SZERINTI ELEMZÉSE

Budapest, 2020

Tartalom

Vezetői összefoglaló	3
Problémafelvetés	3
Módszer	3
Eredmények	4
Bevezetés	7
1. Munkaerőpiaci folyamatok az élelmiszergazdaságban	7
1.1. Foglalkoztatás	7
1.2. Munkaerőfelhasználás	9
1.2.1. Munkaerőfelhasználás fajlagos értékei az üzem típusokban	10
1.2.2. Az időszaki munkaerőfelhasználás az üzem típusokban	11
2. Az AMB-2018 és a teszüzemi munkaerőpiaci felmérés (2019) eredményei	13
2.1. A válaszadó üzemvezetők és a felmért gazdaságok jellemzői	13
2.2. A felmért vállalkozások munkaerőhátterének jellemzői	15
2.3. A munkaerő kereslet jellemzői	15
2.4. A munkaerő-utánpótlás problématerületei és lehetőségei	18
2.5. A munkaerő-ösztönzés eszközei	20
3. Az élelmiszergazdasági munkaerőkereslet területi elemzése	22
3.1. Mezőgazdasági foglalkozások iránti kereslet	24
3.2. Élelmiszeripari foglalkozások iránti kereslet	29
Mellékletek	35

Megrendelő

Szervezet

NAK Szakképzési és
Szaktanácsadási Igazgatóság
Budapest, Bartók Béla u. 105-113.

Kapcsolattartó

Székely Erika
(szekely.erika@nak.hu)

Résztevők

Szerkesztő

Hamza Eszter
hamza.eszter@aki.naik.hu

Szerző

Hamza Eszter
hamza.eszter@aki.naik.hu

Király Gábor
kiraly.gabor@aki.naik.hu

Rácz Katalin
racz.katalin@aki.naik.hu

Közreműködött

Lőrincz Katalin
lorincz.katalin@aki.naik.hu

Vezetői összefoglaló

Problémafelvetés

Az Agrárgazdasági Kutatóintézet (AKI) a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) támogatásával 2018 késő őszen a mezőgazdasági vállalkozások, majd szűkített tartalommal 2019 őszen a tesztüzemi adatszolgáltatók körében felméréseket végzett, amelyek célja az agrár-munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának átfogó vizsgálata volt. A felmérések elsődlegesen az ágazatban jelentkező munkaerőigények, valamint a foglalkoztatottakkal szemben támasztott jelenlegi és jövőbeni elvárások feltérképezésére irányultak, emellett kitértek a duális szakképzési rendszerbe bekapcsolódó gazdaságok/vállalkozások feltárására. A felmérések eredményeit kiegészíti az élelmiszergazdaság munkaerőpiaci folyamatainak szekunder adatokon alapuló bemutatása, valamint az ágazatban mutatkozó – foglalkozások szerinti – munkaerőkereslet területi szintű vizsgálata.

Módszer

A tanulmány első fejezetében a KSH adatai alapján az elmúlt évekre visszamenően rövid elemzést adunk a mezőgazdaság és az élelmiszeripar munkaerőpiaci folyamatairól, a foglalkoztatás jellemzőiről, helyzetéről, a Tesztüzemi Rendszer 2019. évi adatgyűjtése alapján elemezzük a mezőgazdasági üzem típusok munkaerőfelhasználását.

A 2018 késő őszen lezajlott Agrármunkaerőpiaci Barométer felmérés (AMB 2018) adatfelvétele során 1396 legalább egy főt foglalkoztató mezőgazdasági főtevékenységet folytató vállalkozást kerestek fel személyesen a kérdezőbiztosok, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara megyei referensei, falugazdászai. A kérdőíves adatfelmérésekben a vállalkozások kiválasztása az ágazat, valamint az üzem méret figyelembevételével történt; a mintában kis- és középvállalkozások, valamint nagyvállalatok egyaránt szerepeltek.

A 34 kérdést tartalmazó kérdőív kérdései a gazdaságra/vállalkozásra vonatkozó alapinformációkra, a foglalkoztatási adatokra (pl.: létszám, munkakörök, tervezett bővítés, az állandó és időszakos munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatok, fejlesztendő készségek), a képzésekkel kapcsolatos tapasztalatokra (pl.: munkaerő továbbképzése, tanulószerveződéses, illetve hallgatói szerveződéses fiatalok fogadása), valamint a munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos gyakorlatokra irányultak.

A 2019 őszen a tesztüzemi adatszolgáltatói körben, a könyvelő irodák munkatársai által személyes lekérdezéssel folytatott felmérés során 292 gazdálkodó töltötte ki a kérdőívet, amelyet a 2018-as felmérésnél szűkebb tartalommal végeztünk (11 kérdés). A 2019-es kiegészítő felmérés nem követett előre meghatározott mintavételi eljárást, ennek értelmében a reprezentativitás alapján érvényes megállapításokat nem tudunk ezen felmérés vonatkozásában megfogalmazni. Mindezek ellenére a felmérés eredményei fontos kiegészítői a 2018-as felmérésnek. Az eredmények bemutatásakor a 2018-as reprezentatív felmérést a 2019-es tesztüzemi felmérés eredményeivel kiegészítve mutatjuk be.

Az adatfeldolgozást SPSS 22 programcsomag segítségével végeztük, az eredményeket elsősorban leíró statisztikák, illetve többváltozós elemzések keretében foglaltuk össze.

A fentiek mellett a NAIK Agrárgazdasági Kutatóintézet által elvégzett munkaerőpiaci felmérések figyelembevételével, a Pénzügyminisztérium által üzemeltetett Magyar Munkaerőpiaci Prognózis

(MMPP) legfrissebb, 2019. évi felmérése alapján elemzések és a területileg differenciált munkaerőigényeket szemléltető agrár-munkaerő térképek készültek az élelmiszeripari és mezőgazdasági munkaerőigényekről.

A Pénzügyminisztérium és az MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) „Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis” kutatása, tekintve, hogy területileg reprezentatív adatgyűjtésen alapul, alkalmas a munkaerőkereslet területi sajátosságainak vizsgálatára. A legfrissebb, 2019-es Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) adatbázisban 6757 vállalkozás szerepel. Körükben túlsúlyban voltak a nagyobb foglalkoztatók, ezt jelzi, hogy a felmért élelmiszeripari profilú üzemek 80 százaléka 10 főnél több alkalmazottal rendelkezett. A felmérésben a vállalkozások nyilatkoznak a tervezni kívánt munkaerőfelvételtől a foglalkozások FEOR kód szerinti megjelölésével. Ezek alapján a munkaerőfelvételek alapján megyei részletezettségű területi elemzést készítettünk a mezőgazdasági és élelmiszeripari munkaerőkereslet alakulásáról.

Eredmények

- A foglalkoztatottak száma a mezőgazdaságban 2017 után csökkenésnek indult, de összességében 2015 és 2019 között 3,7 százalékkal nőtt. Az élelmiszeriparban foglalkoztatottak száma valamivel kisebb mértékben szintén nőtt az időszak alatt.
- A nem fizetett családi és időszakai munkaerő ráfordítást is magában foglaló éves munkaerőegységgel mért **munkaerőfelhasználás** ugyanakkor jelentősen, **19 százalékkal csökkent 2015 és 2019 között**. A munkaerő felhasználás szerkezetében a fizetett munkaerő-felhasználás aránya kismértékben nőtt a vizsgált időszakban.
- A teszüzemi adatok alapján mért **üzemi fajlagos munkaerőfelhasználás szintén csökkent**. Területegységre vetítve a legtöbb munkaerőt a hajtatószedő zöldségtermesztő gazdaságok használják, számosállatra vetítve pedig a leginkább munkaintenzív üzem típusok a vegyes gazdaságok és a baromfitartók.
- **Az előállított standard termelési értékre jutó munkaerőfelhasználás tekintetében elmondható, hogy a legnagyobb munkaerőigénye a szőlőtermelő és a zöldség-hajtató gazdaságoknak van.** Egységnyi standard termelési érték előállításához egy szőlészetnek átlagosan 7-8-szor több munkaerőráfordításra van szüksége, mint egy szakosodott baromfi-, vagy sertéstartónak. A szántóföldi növénytermesztő üzemek munkaerőfelhasználásával összehasonlítva pedig átlagosan négyszeres a különbség.
- A mezőgazdasági idénymunkások száma 2018 hasonló időszakához képest 8,4%-kal csökkent, a **2015–2019 közötti időszakot tekintve pedig közel 20 százalékos a csökkenés.**
- Üzem típusok szerint **a szabadföldi zöldségtermesztő üzemekben éri el a legmagasabb értéket az idénymunkaerő felhasználása (1 ÉME/üzem)**, a teljes munkaerő felhasználásban pedig a legnagyobb arányt a zöldség-hajtató és gyümölcs-termesztő üzemekben teszi ki, ahol az időszakai munkaerőfelhasználás majdnem az összes üzemi munkaerőfelhasználás felét jelenti. **Legkevesebb idénymunkaigénye a sertéstartó, a húsmarha tartó és a tejtermelő gazdaságoknak van.**

A 2018 és 2019 őszén összességében mintegy 1700 üzemben lefolytatott munkaerőpiaci témájú kérdőíves felmérések eredményei alapján a következő megállapítások tehetők:

- A vállalkozásokban a munkaerő fluktuációja a 2016-os AMB felméréshez viszonyítva mérséklődött. A munkaerő felvételek és kilépések mérlege pozitív, ami igazolja a **keresleti**

munkaerőpiaci viszonyokat, hiszen a felmért vállalkozásokban közel kétszer annyi munkavállaló felvétele történt, mint amennyi kilépést jeleztek.

- Összességében a válaszadó gazdaságok 13 százalékában volt munkaerőfelvétel a kérdezés időpontjában, jellemzően a nagyobb méretű vállalkozások mutattak nagyobb munkaerőbővítési potenciált.
- **A felmérésben szereplő gazdálkodók 40 százaléka (550 válaszadó) jelezte, hogy a környezetben munkaerőhiánnyal szembesül.** A legjelentősebb munkaerőhiány a mezőgazdasági gépkezelők, karbantartók, az állatgondozók, valamint az egyszerű mezőgazdasági foglalkozásúak iránt mutatkozott.
- A felmért vállalkozásokban a **munkaerő kiválasztása során a legfontosabb szempontnak a szakmai felkészültséget, illetve a munkafegyelmet tartották** a válaszadók.
- **Az időnyomunkaerő kiválasztásánál már a munkafegyelem volt az első számú szempont,** a szakmai felkészültség csak második volt a sorban. **A szezonális munkaerő felvételénél a bérigény jóval nagyobb szerepet játszik, mint az állandó munkaerő esetében,** és olyan személyes tulajdonságok is fontosak, mint a precizitás, rugalmasság, a munkatapasztalat, vagy a monotonitás tűrés.
- A már alkalmazott **állandó munkaerő kapcsán a válaszadó üzemek számára elsősorban a folyamatosan növekvő bérigény, a munkavállalók hozzáállása** (elkötelezettsége, munkamorálja, szociális viselkedése), valamint a **munkatapasztalat hiánya okoz nehézséget, míg a szezonális dolgozókkal kapcsolatban az alacsony munkamorál jelenti a legnagyobb nehézséget.**
- **A vállalkozások túlnyomó részében (a válaszadók 40 százalékában) ismertség, illetve ajánlás útján keresnek új munkaerőt.**
- A felmérésben szereplő vállalkozások nagyon kis arányban vállalnak szerepet a duális képzésben, legtöbbször gyakornokokat fogadnak.
- **A gazdálkodók a munkaerő megtartására bevezetett leginkább hatékony ösztönzőnek a magasabb munkabért tartják,** míg a szervezeten belüli előrelépési lehetőséget, az életpályatervezést vagy a tulajdonrészhez juttatást kevesen tartják hatékony ösztönzési formának. A képzések támogatását csak kevesen, a válaszadóknak mintegy 7 százaléka jelölte meg.
- A munkaerő fejlesztésének, képzésének fontossága az üzemmérettel párhuzamosan nő a gazdálkodói munkaerőmenedzsmentben. A kérdésben releváns válaszadóknak 43 százaléka valamilyen formában képezi dolgozóit. Legtöbbször a belső, saját munkatárs által nyújtott informális ismeretátadást, illetve formális képzést jelölték meg.
- A magyar munkaerőpiaci prognózis (MMPP) adatbázisa alapján a 2019-ben felmért 6757 vállalkozásban a következő évre összes felvenni tervezett munkaerőlétszámból 2886 főt a mező- és erdőgazdasághoz köthető FEOR besorolású foglalkozásokban, 5161 főt az élelmiszeripari besorolású foglalkozásba terveznek felvenni. Az összlétszámot tekintve a mezőgazdasághoz köthető foglalkozásokban a legtöbb felvételt Hajdú-Bihar, Pest, Bács-Kiskun és Komárom-Esztergom megyében tervezik, míg az élelmiszeripari foglalkozások iránt Szabolcs-Szatmár-Bereg, Csongrád-Csanád, Komárom-Esztergom, Bács-Kiskun és Vas megyékben mutatkozott a legnagyobb kereslet.
- **A mezőgazdasági foglalkozások közül a legnagyobb létszámfelvételt az egyszerű mezőgazdasági foglalkozású, a szarvasmarha-, ló-, sertés-, és juhtartó és tenyésztő, az egyszerű erdőszeti foglalkozású, valamint a gépszerelői és gépkezelői munkakörökben**

tervezték a felmért vállalkozásokban. A legkeresettebb élelmiszeriparban releváns foglalkozások a kézi csomagolók, a húsfeldolgozók, a targoncavezetők, az élelmiszeripari gépkezelők, valamint a pékek.

Bevezetés

A hazai munkaerőpiac évek óta tartó jellegzetessége, hogy a munkaerőhiány miatt a munkaerő-kereslet és -kínálat egyensúlya a kereslet irányába tolódik. A munkaerőhiány változó mértékben érinti a nemzetgazdasági ágazatokat, így a gazdasági szereplők is eltérő alkalmazkodási stratégiákat követnek a kereslet és kínálat egyensúlyának megteremtésére érdekében. A mezőgazdasági és élelmiszeripari szektorokat különösen érzékenyen érinti a munkaerőhiány, elsősorban a szezonális foglalkoztatás, a szakképzettség alacsony foka és az egyéb szektorok elszívó hatása miatt. Ugyanakkor mind az agrár-, mind az élelmiszeripari szereplők számára széles mozgástér áll rendelkezésre a foglalkoztatási nehézségek kezelésére.

A hazai munkaerőpiacot érintően számos rendszeresen ismétlődő felmérés és adatközlés létezik, ezek mintavételi hátterük, változókészletük miatt csak korlátozottan teszik lehetővé az élelmiszer-gazdaság humán erőforrás-hátterének, foglalkoztatási sajátosságainak részletes vizsgálatát, valamint a várható munkaerőpiaci folyamatokról képet adó rövid és hosszú távú prognózisok elkészítését. Ezt a hiányt igyekszik pótolni az Agrárgazdasági Kutató Intézet és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara együttműködésében, immáron két alkalommal, 2016 és 2018 őszén elvégzett agrár-munkaerőpiaci felmérés, amelynek alapvető célja, hogy empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar élelmiszer-gazdasági vállalkozások foglalkoztatási jellemzőiről, munkaerő-keresletéről, alkalmazotti körének szociodemográfiai jellemzőiről, a megfelelő humán erőforrás-háttér megteremtését célzó vállalati stratégiákról, valamint az azokat befolyásoló gazdasági, társadalmi tényezőkről (1. melléklet). Az említett két felmérés mellett 2019-ben egy kiegészítő munkaerőpiaci felmérésre is sor került. A 2019 őszén a tesztüzemi adatszolgáltató árutermelő gazdaságok körében is folytattunk egy munkaerőpiaci tárgyú felmérést kisebb mintán, szűkített tartalommal (2. melléklet).

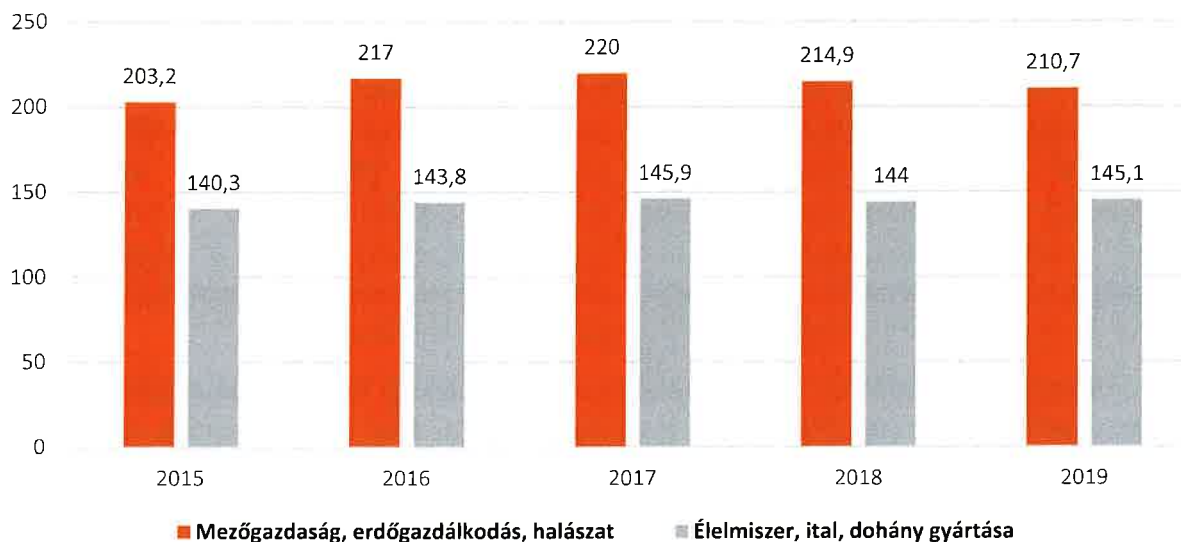
Jelen elemzés tárgyát a 2018-ban elvégzett agrár-munkaerőpiaci barométer felmérés és a 2019 őszén a tesztüzemi rendszer adatszolgáltatói körében felvett munkaerőpiaci kérdőívek feldolgozása és elemzése, valamint az egyéb mezőgazdaságra és élelmiszeriparra vonatkozó foglalkoztatási statisztikák részletes vizsgálata jelenti. A kutatás keretében megvalósul az élelmiszer-gazdaság munkaerőpiaci helyzetfeltárása és területi szempontú elemzése, elősegítve Magyarország Élelmiszeripari Fejlesztési Stratégiája (ÉFS) és a Szakképzés 4.0 által célként megjelölt kereslet alapú szakképzési rendszer kialakítását.

1. Munkaerőpiaci folyamatok az élelmiszer-gazdaságban

1.1. Foglalkoztatás

Magyarországon a mezőgazdaságban foglalkoztatottak létszáma (összhangban a jelentős munkaerőhiánnyal és az üzemszerkezet folyamatos átalakulásával) 2019-ben csökkent az előző évhez képest, ennek ellenére meghaladta a 2015. évit. Az ágazat foglalkoztatása 2015 és 2017 között növekedett, majd 2018-ban és 2019-ben csökkenésnek indult, de **összességében 2019-ben 3,7 százalékkal volt több foglalkoztatott a mezőgazdaságban mint 2015-ben**. A mezőgazdaság részesedése a nemzetgazdaság foglalkoztatásából 4,7 százalék volt 2019-ben.

1. ábra: **Foglalkoztatottak száma az élelmiszergazdaságban 2015-2019 között, ezer fő**



Forrás: KSH, Lakossági munkaerő-felmérés alapján NAIK AKI

Az élelmiszeriparban foglalkoztatottak számában a vizsgált időszakban kisebb ingadozásokkal, de mérsékelt (3,4 százalékos) növekedés figyelhető meg. 2019-ben 145 ezer fő dolgozott az ágazatban. Az élelmiszeripar részesedése a nemzetgazdaság foglalkoztatásából 2019-ben 3,2 százalék volt, amely megegyezik a 2018. évi aránnyal és 0,1 százalékponttal marad el a 2015. évitől.

Az intézményi munkaügyi statisztika adatai szerint az élelmiszeriparban 2019-ben nem változott érdemben az alkalmazásban állók száma. Az ágazat kibocsátásának döntő többségét adó legalább 5 fős vállalkozások alkalmazottainak száma 2019-ben 97,4 ezer fő volt, 0,2 százalékkal, 241 fővel kevesebb, mint 2018-ban. Összességében 2015 és 2019 között 0,9 százalékkal, 848 fővel csökkent az élelmiszeriparban alkalmazásban állók száma.

A szakágazatok közül az összes élelmiszeripari alkalmazott 26 százaléka a pékáru gyártásban, 25 százaléka a húsfeldolgozásban dolgozik. 2015 és 2019 között a takarmánygyártásban és a malomipari termékgyártásban növekedett jelentősebben az alkalmazotti létszám, míg a többi alágazatban az egyéb élelmiszergyártás kivételével stagnált a létszám (1. táblázat).

1. táblázat: **Alkalmazásban állók száma az élelmiszeriparban szakágazatok szerint, 2015-2019, fő**

Szakágazat	Alkalmazásban állók száma (fő)					változás %
	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019
Húsfeldolgozás,-tartósítás, húskészítmény gyártása	23811	24336	23589	24550	24581	103,2
Gyümölcs-, zöldségfeldolgozás,-tartósítás	7617	7577	7850	8180	8029	105,4
Növényi, állati olaj gyártása	995	1024	1032	998	1001	100,6
Tejfeldolgozás	6499	6652	6711	6920	7026	108,1
Malomipari termék, keményítő gyártása	2283	2127	2163	2683	2767	121,2
Pékáru, tésztafélék gyártása	27111	26140	27044	26173	25385	93,6
Egyéb élelmiszer gyártása	13229	8843	9153	9863	10310	77,9
Takarmány gyártása	4830	6617	6439	6539	6590	136,4
Italgyártás	10467	9975	9921	10080	10326	98,7
Dohánytermék gyártása	1326	1306	1430	1585	1300	98,0
Élelmiszeripar összesen	98225	94627	95338	97618	97377	99,1

Forrás: KSH alapján NAIK AKI

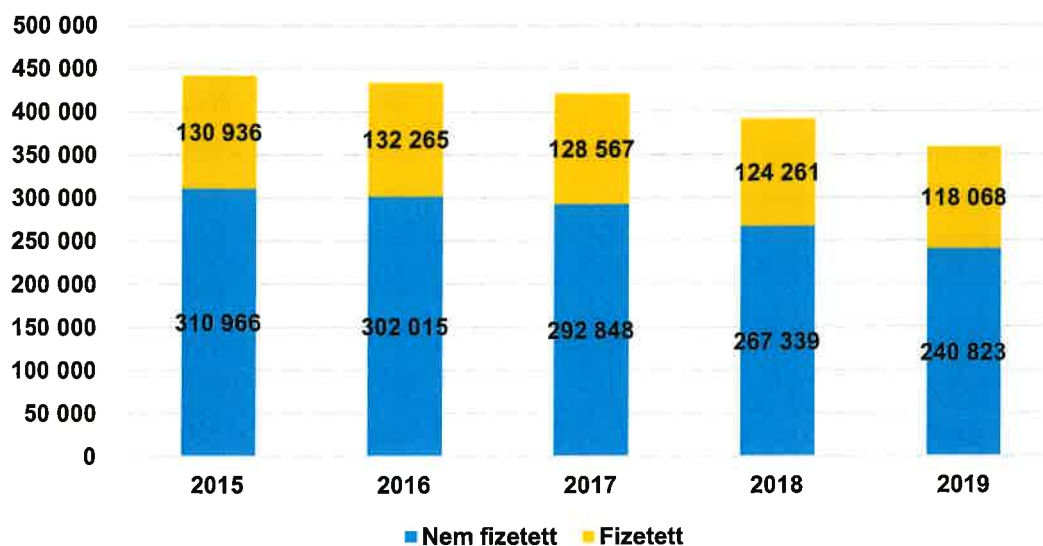
1.2. Munkaerőfelhasználás

A mezőgazdaságban jelentős az idény-, illetve a főtevékenység mellett kiegészítő jelleggel végzett munka. A mezőgazdasági munkák szezonális jellege miatt különösen a márciustól szeptember végéig tartó időszakban nő meg az alkalmi foglalkoztatottak száma. Emellett számításba kell venni az egyéni gazdaságokban a háztartások tagjai által végzett, nem fizetett munkavégzést is. Ezért az **összes munkaerő-ráfordítás értéke** az éves munkaerőegységgel (ÉME) fejezhető ki, amelynek értéke **2019-ben 358,9 ezer volt.**

A munkaerő-felhasználás 2015 és 2019 között folyamatosan csökkent, összességében 19 százalékkal. A munkaerőfelhasználáson belül a nem fizetett, azaz a segítő családtagok munkaerőfelhasználása jelentősebben, összesen 23 százalékkal, míg a fizetett munkaerőfelhasználás kisebb mértékben, 10 százalékkal csökkent 2015 és 2019 között.

A mezőgazdasági munkaerő-ráfordítás belső szerkezetében is változás figyelhető meg. Bár az összes munkaerő-ráfordítás több mint kétharmada (67 százaléka) az egyéni gazdaságokra jellemző nem fizetett munkaerő-felhasználás, **a fizetett munkaerő-felhasználás aránya 2015 és 2019 között 30-ról 33 százalékra nőtt** (2. ábra).

2. ábra: **A mezőgazdasági munkaerő-felhasználás 2015-2019 között, éves munkaerőegység (ÉME)**



Forrás: KSH alapján NAIK AKI

1.2.1. Munkaerőfelhasználás fajlagos értékei az üzemtípusokban

A teszüzemi adatgyűjtés lehetővé teszi, hogy a gazdaságok munkaerőfelhasználását tízféle üzemtípusban vizsgáljuk. **2019-ben az üzemi munkaerőfelhasználás összességében 1,35 ÉME/üzem volt, ami 2018-hoz viszonyítva 3 százalékos csökkenést jelent.** Üzemtípusok szerint jelentősek az eltérések: az üzemre vetített munkaerőfelhasználás a sertéstartó gazdaságokban, valamint a tejelő tehenészetekben (3,7 ÉME/üzem) a legnagyobb, míg ennek az értéknek kevesebb, mint harmadát éri el a szántóföldi növénytermesztő, a vegyes, illetve a húsmarha- és juhtenyésztő gazdaságok, ahol az üzemi munkaerőfelhasználás átlagosan 1 ÉME körül van.

A használt mezőgazdasági területre vetített munkaerőfelhasználás 0,03 ÉME/ha, amely érték nem változott 2015 óta. **Területegységre vetítve a hajtásos zöldségtermesztő gazdaságok használják a legtöbb munkaerőt (2,75 ÉME/ha),** míg a szántóföldi növénytermesztő vagy a legeltetési állattartó üzemekben ennek töredéke a munkaerőfelhasználás (0,02 ÉME/ha).

Az állattartó üzemekben **számosállatra vetítve a leginkább munkaintenzív üzemtípusok a vegyes gazdaságok után a baromfitartók,** ahol száz számosállatra 8 Éves Munkaerő Egység jut szemben a legeltetési állattartó gazdaságokkal, vagy a sertéstartó üzemekkel (2. táblázat).

Az előállított standard termelési értékre jutó munkaerőfelhasználás tekintetében elmondható, hogy a legnagyobb munkaerőigénye a szőlőtermelő és a zöldség-hajtató gazdaságoknak van. Egységnyi standard termelési érték előállításához egy szőlészetnek átlagosan 7-8-szor több munkaerőráfordításra van szüksége, mint egy szakosodott baromfi-, vagy sertéstartónak. A szántóföldi növénytermesztő üzemek munkaerőfelhasználásával összehasonlítva pedig átlagosan négyszeres a különbség.

2. táblázat: A munkaerőfelhasználás fajlagos mutatói üzemtípusok szerint, 2019

Üzemtípus	Egy üzemre	Egy hektárra	Száz állategységre	
			Mrd Ft STÉ-re	jutó Éves Munkaerő Egység (ÉME)
Baromfitartók	1,42	0,30	6,30	44,0
Gyümölcsstermesztők	1,50	0,13		172,2
Húsmarha-és juhtartók	1,18	0,02	3,57	140,0
Szántóföldi növénytermesztők	1,03	0,02		74,3
Sertéstartók	3,69	0,08	2,04	42,7
Szőlőtermesztők	1,98	0,18		354,0
Tejelő tehenészetek	3,65	0,05	5,06	79,4
Vegyes gazdaságok	1,01	0,05	8,35	83,2
Zöldség-hajtató gazdaságok	2,40	2,75		244,3
Szabadföldi zöldségtermesztők	2,26	0,14		150,7
Összes üzem	1,35	0,03		86,1

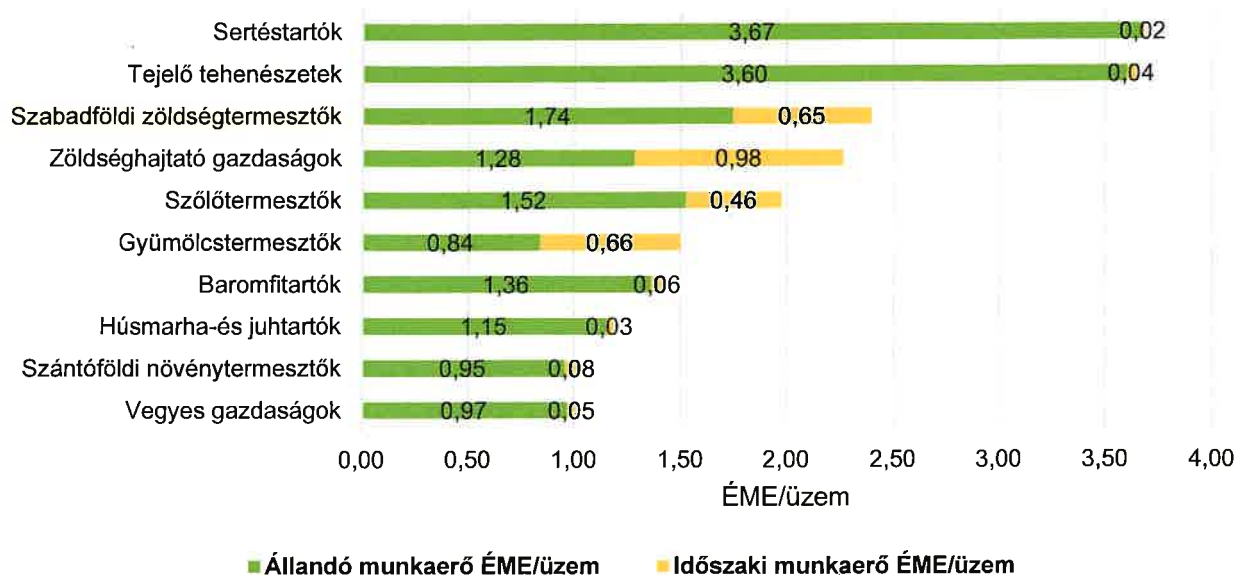
Forrás: Tesztüzemi adatok alapján a NAIK AKI Tesztüzemi Információs Osztályán készült

1.2.2. Az időszaki munkaerőfelhasználás az üzemtípusokban

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal adatai alapján **2019-ben a mezőgazdasági idénymunkában dolgozók átlagos állományi létszáma 35,5 ezer fő volt**, akik összességében **3 969 554 napot dolgoztak** (BM, 2020). A mezőgazdasági idénymunkások száma 2018 hasonló időszakához képest 8,4%-kal csökkent, a **2015–2019 közötti időszakot tekintve pedig közel 20 százalékos a csökkenés**.

Üzemtípusok szerint **a szabadföldi zöldségtermesztő üzemekben éri el a legmagasabb értéket az idénymunkaerő felhasználása (1 ÉME/üzem)**. A teljes munkaerő felhasználásban a legnagyobb arányt a zöldség-hajtató és gyümölcsstermesztő üzemekben teszi ki, ahol az időszaki munkaerőfelhasználás majdnem az összes üzemi munkaerőfelhasználás felét jelenti (44%). **Legkevesebb idénymunkaigénye a sertéstartó, a húsmarha tartó és a tejtermelő gazdaságoknak van** (3. ábra).

3. ábra: Az egy üzemre jutó munkaerőfelhasználás az egyes üzemtípusokban, 2019

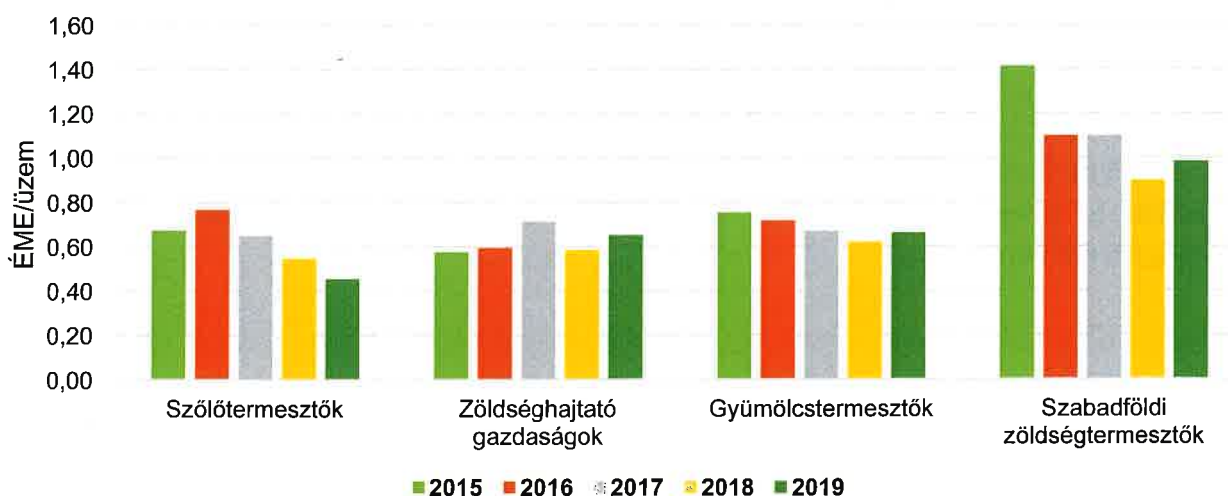


Megjegyzés: Az állandó munkaerőfelhasználásba beletartozik a családi nem fizetett munkaerő, míg az időszaki munkaerőfelhasználás a családi munkaerőt nem tartalmazza, csak a fizetett időszaki munkaerőt.

Forrás: Tesztüzemi adatok alapján a NAIK AKI Társadalomkutatási Osztályán készült

A 2018. évhez viszonyítva nem történt jelentős változás az **egy üzemre jutó idénymunkaerő felhasználásban**, hosszabb időtávban (2015-2019 között) viszont a jelentősebb idénymunkaerőt használó **kertészeti ágazatokban** a zöldségajátató gazdaságok kivételével **csökkenés tapasztalható** (4. ábra).

4. ábra: Idénymunkaerő felhasználás változása a kertészeti üzemekben, 2015-2019, ÉME/üzem



Forrás: Tesztüzemi adatok alapján a NAIK AKI Társadalomkutatási Osztályán készült

2. Az AMB-2018 és a teszüzemi munkaerőpiaci felmérés (2019) eredményei

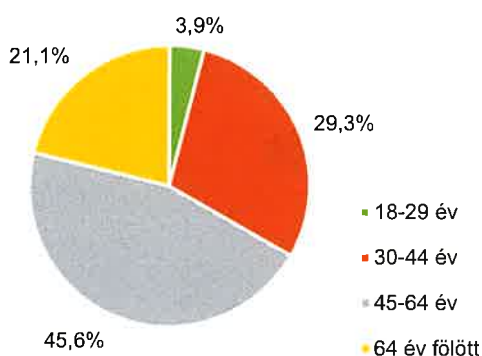
A fejezetben a 2018 és 2019 őszén összességében mintegy 1700 üzemben lefolytatott munkaerőpiaci témájú kérdőíves felmérések eredményeit ismertetjük.

2.1. A válaszadó üzemvezetők és a felmért gazdaságok jellemzői

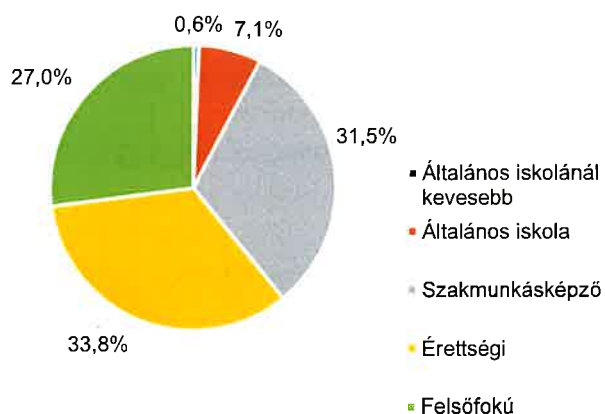
A 2018-as AMB felmérésben szereplő 1396 üzem 70 százalékát, míg a teszüzemek körében a felmért és azonosított gazdaságok 82 százalékát irányítja férfi. A 2018-as felmérésben szereplő válaszadók átlagéletkora 54 év, míg a teszüzemi gazdálkodóké 58 év.

A felmérésben részt vevő üzemvezetők iskolai végzettség szerinti összetétele kedvezőnek mondható, 27 százalékot tesznek ki a főiskolát vagy egyetemet végzett üzemvezetők és a válaszadók további egyharmada érettségivel rendelkezik (6. ábra). Ez az összetétel elsősorban azzal magyarázható, hogy a mintába a mezőgazdasági, élelmiszeripari tevékenységet legalább önfoglalkoztatóként folytató, illetve néhány fős alkalmazotti körrel rendelkező gazdaságok/vállalkozások is bekerülhettek. A teszüzemi válaszadók iskolai végzettség szerinti összetétele még kedvezőbb, hiszen ebbe a mintába kifejezetten a nagyobb, ártermelő gazdaságok kerültek be. A válaszadó teszüzemi vezetők döntő részben (57%) középfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek, de mintegy 37 százalékot tesznek ki a felsőfokú végzettséggel rendelkezők.

5. ábra: A felmérésben részt vevő üzemvezetők korcsoport szerinti megoszlása, % N=1396



6. ábra: A felmérésben részt vevő üzemvezetők iskolai végzettsége % N=1331



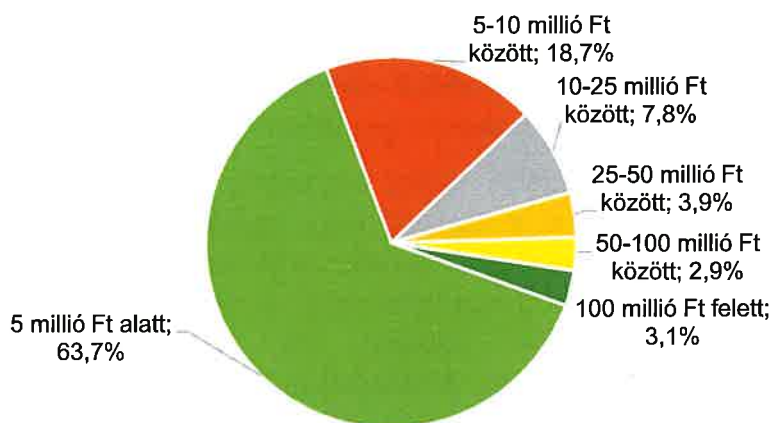
Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A 2018-as felmérésben szereplő gazdálkodók 74,7 százaléka östermelőként, 15,5 százaléka egyéni vállalkozóként vezeti gazdaságát. Az üzemek 7,2 százaléka valamilyen társas vállalkozási formában (Kft, Rt vagy Bt) működik, és csak néhány olyan felmért üzem került a mintába, amelyik családi gazdasági illetve szövetkezeti formában tevékenykedik.

Az AMB 2018 felmérésben szereplő vállalkozások túlnyomó többsége foglalkoztatotti létszám és árbevétel alapján is mikrovállalkozás, 98,8 százalékuk 0-9 főt foglalkoztat. Az üzemek túlnyomó

része (63,7%) 5 millió forint nettó árbevétel alatti vállalkozás, míg 18,7%-ot tesznek ki az 5-10 millió forint közötti árbevételűek (7. ábra). A 2019-es tesztüzemi mintában ezzel szemben a nagyobb árbevétel kategóriába tartozó üzemek vannak többen, közöttük 37 százalékot tesznek ki az 50-100 millió forint közötti éves nettó árbevételű gazdaságok.

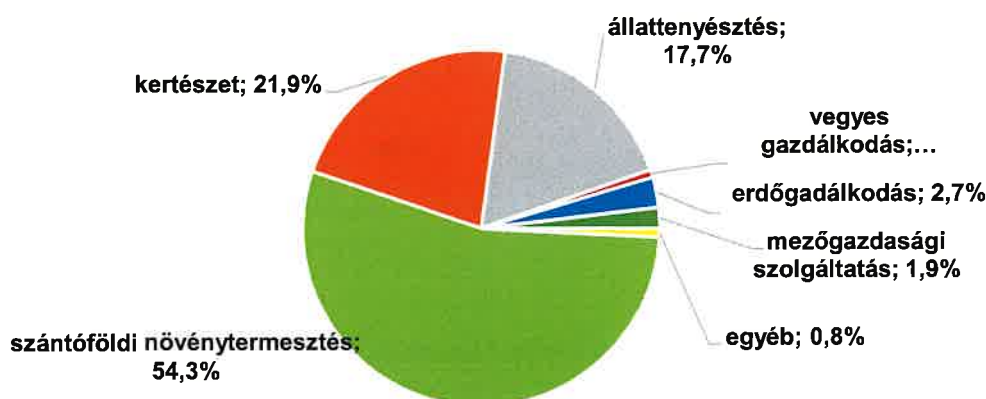
7. ábra: **A felmérésben résztvevő üzemek nettó árbevétel nagysága szerinti megoszlása, % N=1348**



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A 2018-as AMB felmérésben válaszadó gazdaságok/vállalkozások tevékenységszerkezete diverz, az összevont tevékenységkódok alapján a gazdaságok több mint fele (54,3% százalék) szántóföldi növénytermesztéssel (elsősorban gabonával), 21,9 százaléka kertészeti (elsősorban szőlő és gyümölcsstermesztéssel) foglalkozott és 17,7 százalékot tettek ki az állattenyésztő üzemek, melyek közül a legtöbbet szarvasmarha és baromfitenyésztéssel foglalkoztak (8. ábra). A tesztüzemi felmérésben résztvevő közel 300 üzemnek a legnagyobb része (49 százalék) szintén szántóföldi növénytermesztéssel foglalkozik, az állattenyésztő üzemek 31 százalékot, a kertészeti tevékenységet végzők 13 százalékot tesznek ki.

8. ábra: **A felmért gazdaságok megoszlása ágazatok szerint, % N=1314**

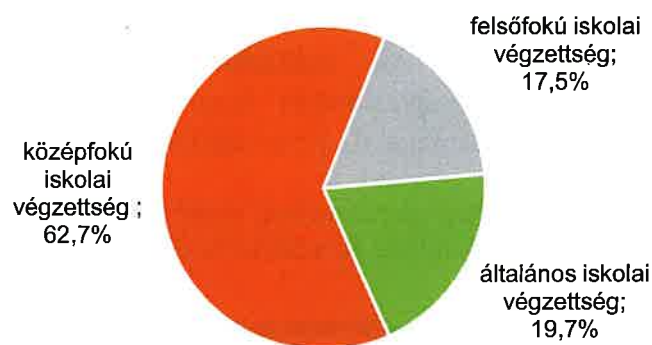


Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

2.2. A felmért vállalkozások munkaerőhátterének jellemzői

A 2018-as AMB felmérés mintájába került üzemekben a foglalkoztatottakra vonatkozó kérdést 1242 gazdálkodó válaszolta meg. Közülük 220-an alkalmaztak teljes munkaidőben foglalkoztatottat, összesen 772 főt, és 112 üzemben dolgozott még részmunkaidőben összesen 232 fő. A fizetett alkalmazottak többsége (62,7 százalék) középfokú iskolai végzettségű, közel 20 százalékot tesznek ki a legfeljebb általános iskolai végzettségűek és 18 százalékot a diplomás dolgozók (9. ábra). Az alkalmazottak 11 százaléka 25 év alatti pályakezdő, míg az 55 év feletti a felmért üzemek munkaerőállományának közel negyedét (22,5 százalékát) adják.

9. ábra: **Az alkalmazásban állók legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása a válaszadó üzemekben, százalék**



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A 2019-es tesztüzemi felmérésben szereplő vállalkozások többsége rendelkezett állandó foglalkoztatottal, a 292 vállalkozás közül 200-ban alkalmaztak összesen 200 főt teljes munkaidőben, míg 184 vállalkozásban 224 főt részmunkaidőben. Az alkalmazottak iskolai végzettség szerinti összetétele azonban valamivel kedvezőtlenebb, mint az AMB felmérésben, itt is a dolgozók legnagyobb hányada (52 százalék) középfokú végzettséggel rendelkezik, viszonylag magas, 41 százalékos az általános iskolát végzettek és csupán 7 százalék a diplomás dolgozók aránya.

A 2018-as felmérésben szereplő vállalkozásokban a munkaerő fluktuációja mérsékeltebb képet mutat a 2016. évi felméréshez képest, nagyjából a felmért vállalkozásokban dolgozó munkaerő tizedét érintette. A felmérést megelőző évben (2017-ben) 103 vállalkozásban – a kérdést megválaszoló üzemek 8,5 százalékában – történt összesen 261 fő munkaerő felvétele, ami a 2016-os felmérésben tapasztalt 42 százalékos aránynál jóval alacsonyabb (Hamza et al., 2018), még akkor is, ha az említett felmérés az azt megelőző három évben, míg a 2018-as felmérés csak 2017-ben vizsgálta a munkaerőfelvételt. Munkaerő kilépés jóval kevesebb üzemben történt, összesen 57 felmért vállalkozásból 154 munkavállaló lépett ki az adott évben. **A mérleg tehát az adott időszakra jellemző keresleti munkaerőpiaci helyzetet igazolja, közel kétszer annyi vállalkozásban kétszer annyi munkavállaló felvétele történt, mint amennyi kilépést jeleztek.**

2.3. A munkaerő kereslet jellemzői

A 2018-as felmérésben, megkérdeztük a vállalkozókat, hogy a különböző szakképesítést igénylő munkakörökben hány üres álláshellyel rendelkeztek a felmérés időpontjában. A felmérésben

szereplő 1395 gazdaságvezetőből 1200 válaszolta meg a kérdést. A szakképesítést nem igénylő munkakörökben 89 vállalkozás (a válaszadók 7 százaléka) rendelkezett összesen 160 üres állással, középfokú vagy technikai szakképesítéssel rendelkező munkavállalót (88 főt) a válaszadók 4,5 százaléka (54 db vállalkozás) keresett, míg a felsőfokú végzettségű munkavállalóból 13 főt kerestek 11 vállalkozásnál. **Össességében a válaszadó gazdaságok 13 százalékában volt munkaerőfelvétel a kérdezés időpontjában 261 főt érintően.** A tesztüzemi mintában megkérdezett gazdaságvezetőknek szintén mintegy 12 százaléka jelezte, hogy van üres állás helye, összességében 80 főt kerestek a megkérdezés időpontjában. **A vállalatméret és az üres állás helyek száma között az adatok szerint erős pozitív irányú, szignifikáns összefüggés mutatkozott: jellemzően a nagyobb méretű vállalkozások mutattak nagyobb munkaerőbővítési potenciált.**

A 2018-as AMB felmérésben a hiányszakmák iránt is érdeklődtünk, azt kérdeztük, hogy mely szakmák azok, amelyekben a gazdálkodók a munkaerőhiányt a leginkább problémának látják. **A felmérésben szereplő gazdálkodók 40 százaléka (550 válaszadó) jelezte, hogy munkaerőhiánnyal szembesül,** a leggyakrabban megnevezett 12 élelmiszergazdasághoz kapcsolódó szakmából az említések számát a 10. ábra szemlélteti.

10. ábra: **Kérjük, sorolja fel azokat a hiányszakmákat, amelyek esetében a legnagyobb gondot okozza a munkaerőhiány? (említések száma; N=550)**



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

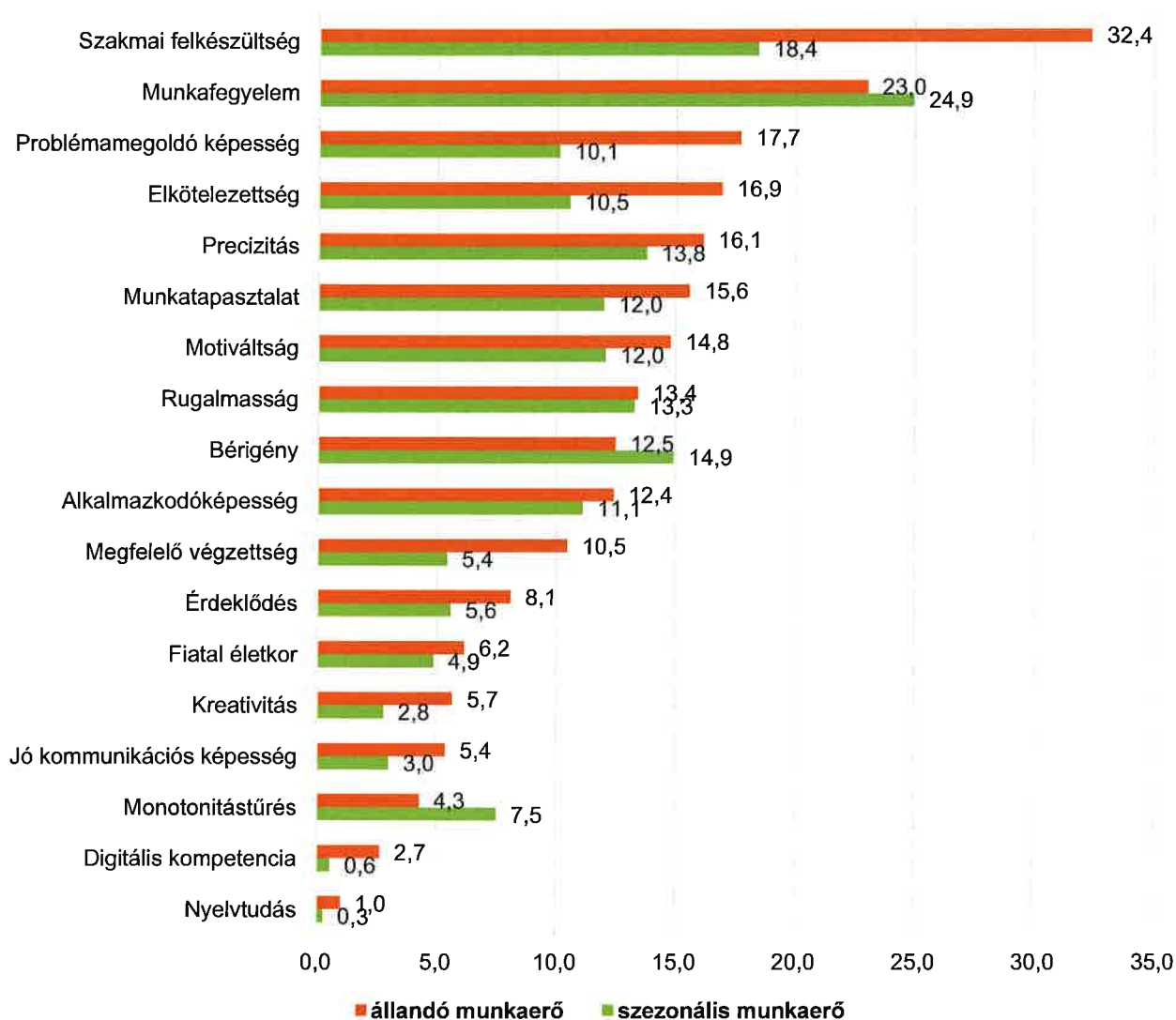
A 2018-as felmérésben a **mezőgazdasági gépkezelők, karbantartók, az állatgondozók, valamint az egyszerű mezőgazdasági foglalkozásúak iránt mutatkozott a legjelentősebb kereslet.**

A tesztüzemi mintában megkérdezett gazdaságvezetők által említett keresett szakmák tekintetében nagy a hasonlóság a 2018-as nagymintás felmérés eredményeivel, **a legkeresettebb három munkakör/szakma itt is az egyszerű mezőgazdasági segéd- vagy betanított munkás (26 fő), állatgondozó (20 fő) és gépkezelő (15 fő).**

Az üzemvezetőket megkérdeztük arról is, hogy mely szempontokat tartják fontosnak az állandó és a szezonális munkaerő felvétele során. A felsorolt szempontok közül több választ is megjelölhettek. **A legfontosabb szempont az állandó munkaerő kiválasztása során a szakmai felkészültség volt,** amelyet a legtöbben – a válaszadók harmada – megjelöltek, a második leggyakrabban említett

szempont pedig a **munkafegyelem**. A válaszadók 15-18 százaléka még további olyan szempontokat is megjelölt, amelyek a munkaadó belső tulajdonságaira, munkához való viszonyára utalnak, mint a problémamegoldó képesség (17,7%), elkötelezettség (1,69%), precizitás (16,1%), munkatapasztalat (15,6%), motiváltság (14,8%). A legkevesebben az ágazatban kevésbé fontos nyelvtudást említették, de a digitális kompetencia meglepte sem igazán fontos tényező a munkaerő kiválasztásakor. A válaszokból az is kiderül, hogy a vállalkozók sokkal fontosabbnak tartják a munkatapasztalatot és hozzáállást, mint a megfelelő végzettséget vagy a fiatal életkort (11. ábra).

11. ábra: **A munkaerő kiválasztásánál fontosnak tartott szempontok, az említések aránya, %**



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A szezonális munkavállalók kiválasztásánál is felsoroltuk ezeket a szempontokat. Az **idénymunkaerő kiválasztásánál már a munkafegyelem volt az első számú szempont**, a szakmai felkészültség csak második volt a sorban. A **szezonális munkaerő felvételénél a bérigény jóval nagyobb szerepet játszik, mint az állandó munkaerő esetében**, és olyan személyes tulajdonságok is fontosak, mint a precizitás, rugalmasság, a munkatapasztalat. Az állandó munkaerővel szemben támasztott igényektől eltérően a **monotonitás tűrés is viszonylag fontos**

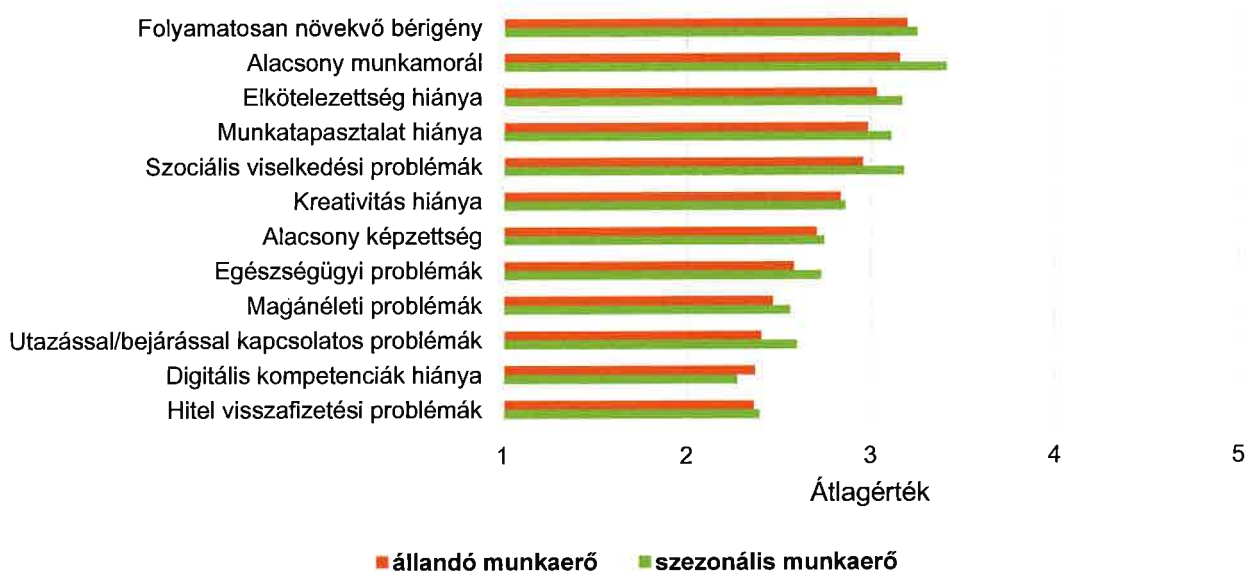
szempont. A szezonmunkák jellegéből adódóan a kreativitás, a digitális és nyelvi kompetenciák értelemszerűen nem játszanak szerepet.

2.4. A munkaerő-utánpótlás problématerületei és lehetőségei

A munkaerő kiválasztásának szempontjai mellett azt is megkérdeztük, hogy a jelenleg alkalmazott állandó és szezonális dolgozókkal kapcsolatban a felsorolt problémák milyen erősséggel jelentkeznek. A felsorolt problémák erősségét 1-5-ig terjedő skálán értékelték a válaszadók. Az átlagértékeket vizsgálva egyrészt megállapítható, hogy a szezonális munkaerővel kapcsolatban az állandó alkalmazottakkal összehasonlítva minden felsorolt problémát súlyosabbnak ítélték a válaszadók, másrészt örvendetes, hogy csak kevés olyan tényező van, amit a közepesnél súlyosabb problémaként értékelték, és egyik esetében sem érte el az átlagérték a 3,5-ös értéket.

A már alkalmazott **állandó munkaerő kapcsán a válaszadó üzemek számára elsősorban a folyamatosan növekvő bérigény, a munkavállalók hozzáállása** (elkötelezettsége, munkamorálja, szociális viselkedése), valamint a **munkatapasztalat hiánya okoz nehézséget** (12. ábra). E problémák megelőzték az alkalmazottak képzettségével, speciális kompetenciáival kapcsolatban felmerülő nehézségeket. **A szezonális dolgozókkal kapcsolatban az alacsony munkamorál jelenti a legnagyobb nehézséget** (átlagérték: 3,4), ez megelőzi a folyamatosan növekvő bérigényt (3,3), **harmadik helyen említették a válaszadók a szociális viselkedési problémákat** (3,2), amit az elkötelezettség és a munkatapasztalat hiánya követ.

12. ábra: **Munkaerővel kapcsolatos problémák (1=egyáltalán nem okoz problémát; 5=nagy problémát jelent**



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A tesztüzemi felmérésben is feltettük ezt a kérdést hasonló tartalommal és az eredmény mind a sorrend, mind az adott átlagértékek tekintetében egybevág a nagymintás felméréssel.

A vállalkozások túlnyomó részében (a válaszadók 40 százalékában) **ismertség, illetve ajánlás útján keresnek új munkaerőt.** A második **leggyakoribb mód a közvetlen megkeresés,** de nem sokkal kevesebben jelölték meg a hirdetés útján való munkaerőtoborzást. A közvetítőkön keresztül történő munkaerőkeresés csak kevés vállalkozásban jellemző (13. ábra). A 2019-es tesztüzemi

felmérésben is feltettük ezt a kérdést, némileg eltérő tartalommal. A válaszok összecsengenek a 2018-as felmérésben tapasztaltakkal. A testüzemi gazdálkodók többsége (75 százaléka) szintén ismerős vagy ajánlás útján keres új munkaerőt vállalkozásába, a válaszadók mintegy 39 százaléka pedig hirdetés útján toborozza dolgozóit. A testüzemi gazdálkodók 14 százaléka munkaügyi központon, 7 százaléka közvetítőkön keresztül (is) próbál munkaerőt felvenni.

13. ábra: Milyen módon keres új munkaerőt vállalkozásába? N=1302



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A vállalkozások vezetőit megkérdeztük a duális képzésben való szerepvállalásukról is, azaz, hogy fogadtak-e a felmérést megelőző években gyakornokokat, tanulói vagy hallgatói szerződés keretében diákokat, hallgatókat. A válaszadó gazdálkodók közül csupán ketten fogadtak hallgatói szerződés keretében egyetemistákat, középiskolai tanulókat is csupán 12, illetve 2017/2018-as tanévben 16 vállalkozás fogadott. A résztvevő tanulók száma a 2015/2016-os tanévben 36, majd rákövetkező évben 29, a 2017/2018-as tanévben pedig 37 fő volt. Szakmai gyakorlatra 24 gazdaságban fogadtak diákokat, akiknek létszáma a 2017/2018-as tanévben volt a legmagasabb, 72 fő (3. táblázat). A legtöbben egy diákot fogadtak, ugyanakkor volt olyan vállalkozás, ahol 22 gyakornok dolgozott ebben az évben. Jellemzően a nagyobb méretű vállalkozások fogadnak gyakornokokat, többségük egyéni vállalkozó vagy Kft, illetve Bt gazdasági formában működik.

3. táblázat: A felmérésben szereplő vállalkozások duális képzésben való részvétele 2016-2018 között

Megnevezés	2015/2016 2016/2017 2017/2018		
	tanév		
Szakmai gyakorlatra tanulót/hallgatót fogadó vállalkozások száma	24	23	24
Szakmai gyakorlaton résztvevő tanulók/hallgatók száma	53	46	72
Tanulószerződéssel tanulót fogadó vállalkozások száma	12	12	16
Tanulószerződéses diákok száma	36	29	37

Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A testüzemi adatszolgáltatók közül csupán öten fogadtak tanulószerződéssel és ketten hallgatói szerződéssel diákokat gyakorlati képzés keretében.

2.5. A munkaerő-ösztönzés eszközei

A kérdőíves felmérés során hangsúlyt fektettünk a megfelelő munkaerő megteremtését és megtartását célzó üzemszintű stratégiák feltárására is. Ennek érdekében üzemszinten mértük fel a meglévő munkaerő ösztönzését elősegítő, már jelenleg is alkalmazott eszközöket. A gazdálkodóktól egyrészt azt kérdeztük, hogy a felsorolt ösztönzők közül ők mit tartanak hatékonynak a munkaerő megtartása szempontjából, majd arra is rákérdeztünk, hogy a milyen ösztönzők alkalmazását tartják elképzelhetőnek a közeljövőben a munkaerő megtartása érdekében.

A gazdálkodók a leginkább hatékony ösztönzőnek a magasabb munkabért tartják a munkaerő megtartására, a válaszadó gazdaságok mintegy fele gondolja ezt. A pénzbeli ösztönzés másik formáját, az év végi jutalom fizetését is sokan (a válaszadók 20 százaléka) tartják hatékony eszköznek. A gazdálkodók 18 százaléka jelölte meg a munkába járás támogatásán, valamint a természetbeni juttatásokon keresztül történő motiválást, mint hatékony formát (14. ábra).

A szervezeten belüli előrelépési lehetőséget, az életpályatervezést vagy a tulajdonrészhez juttatást kevesen tartják hatékony ösztönzési formának és **a képzések támogatását is csak kevesen, a válaszadóknak mintegy 7 százaléka jelölte meg.**

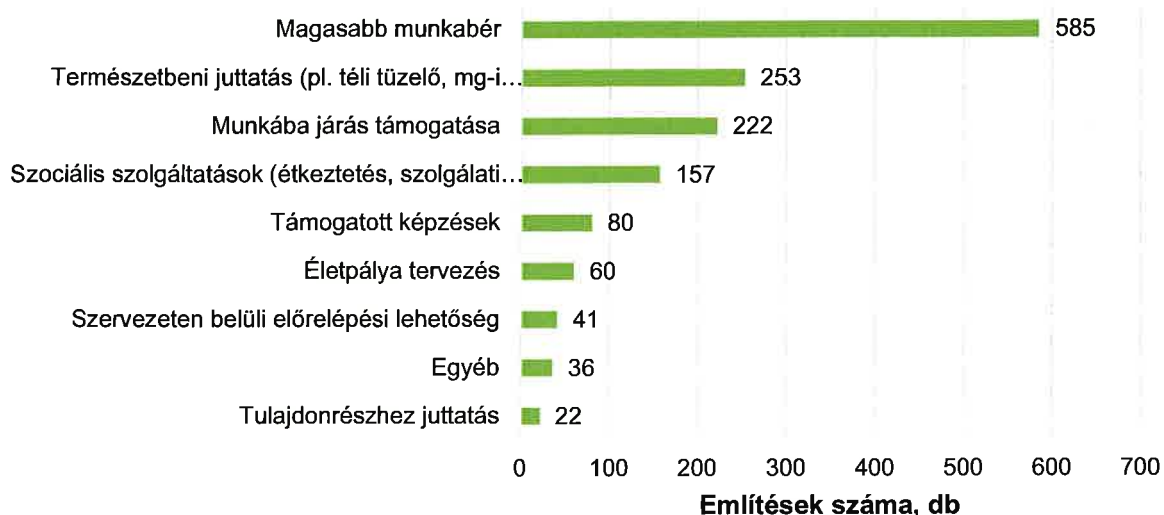
14. ábra: **Az alábbi ösztönzők közül melyek hatékonyak az állandó munkaerő megtartásának szempontjából? N=1395**



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

Arra a kérdésre, hogy a **saját üzemükben** milyen ösztönzők bevezetését tartják elképzelhetőnek, a legtöbben (42%) itt **is munkabér növelést jelölték meg. Második helyen szerepel a természetbeni juttatás**, majd ezt követi a munkába járás támogatása. Szociális juttatásokkal a felmért vállalkozások 11 százalékában ösztönöznék a munkaerőt (15. ábra).

15. ábra: Milyen ösztönzők alkalmazását tartja elképzelhetőnek a közel jövőben, hogy a munkaerőt a vállalkozásánál tartsa? N=1395



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

A **tesztüzemi adatszolgáltatók körében** más formában és válaszlehetőségekkel tettük fel a munkaerő ösztönzésére vonatkozó kérdést. A válaszadóktól konkrétan azt kérdeztük, hogy a felsorolt ösztönzők közül melyiket alkalmazzák vállalkozásukban a munkaerő megtartása céljából. A magasabb munkabér itt nem szerepelt a válaszlehetőségek között, azonban az eseti pénzjutalom igen, mégis ezt viszonylag kevesen, csupán a válaszadók 7 százaléka alkalmazza. **Legtöbben a természetbeni juttatásokkal motiválják a munkaerőt és sokan (41%) biztosítanak továbbképzéseket dolgozóik számára.** A harmadik leggyakoribb jelölést a munkahelyi hangulat javítása kapta és életpályatervezést is viszonylag sokan alkalmaznak (16. ábra).

16. ábra: Az alábbiak közül mely ösztönzőket alkalmazza a munkaerő megtartására? N=292



Forrás: NAIK AKI felmérés, 2019

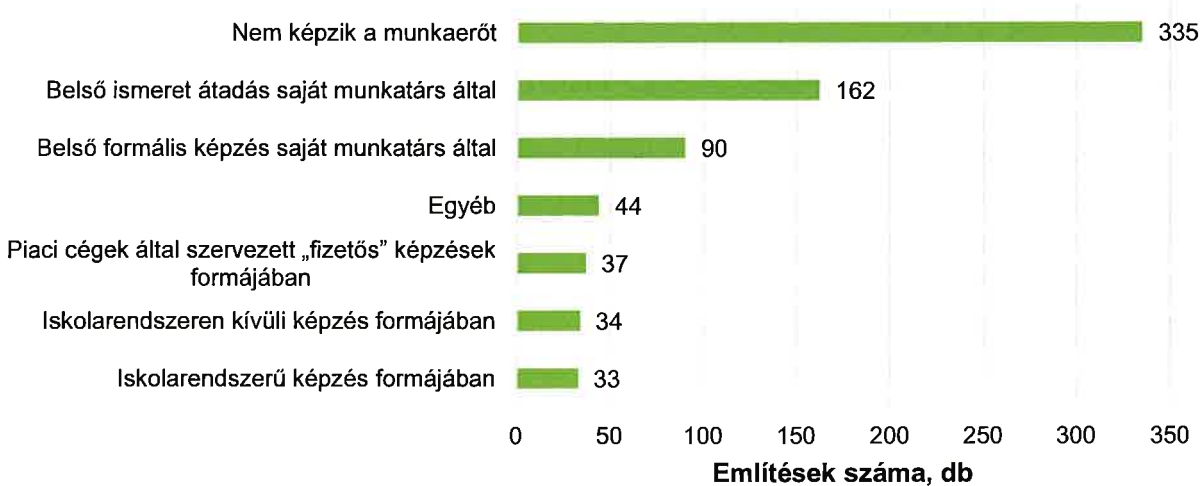
Látható, hogy a két felmérés között van eltérés, a munkaerőösztönzési stratégiák alkalmazásában. Az eltérés hátterében vélhetően az eltérő minta áll, hiszen az AMB felérésben szereplő gazdálkodók

túlnyomó része (64%-a) 5 millió forint alatti árbevételű kisüzem, míg a tesztüzemi adatszolgáltatóknak csupán 11 százaléka tartozik ebbe az árbevétel kategóriába, 80 százalékuk 10 millió forint feletti árbevételű. **A munkaerő fejlesztésének, képzésének fontossága az üzemmérettel párhuzamosan nő a gazdálkodói munkaerőmenedzsmentben.**

Az AMB 2018-as felmérésben a munkaerő képzésének módját firtató kérdést 593-man válaszolták meg. **A kérdésben releváns válaszadóknak 43 százaléka valamilyen formában képezi dolgozóit. Legtöbben a belső, saját munkatárs által nyújtott informális ismeretátadást, illetve formális képzést jelölték meg,** a többi formát pl. piaci cégek, inputanyaggyártók által szervezett, vagy iskolarendszeren kívüli képzésekre a gazdálkodók mintegy 6-6 százaléka küldi dolgozóit (17. ábra).

A preferált képzési formákat illetően a 2019-es tesztüzemi felmérés eredményei gyakorlatilag megegyeznek az AMB 2018-as felmérésével.

17. ábra: Hogyan biztosítja a munkaerő képzését a vállalkozásában? N=593



Forrás: AMB 2018 felmérés, NAIK AKI

3. Az élelmiszergazdasági munkaerőkereslet területi elemzése

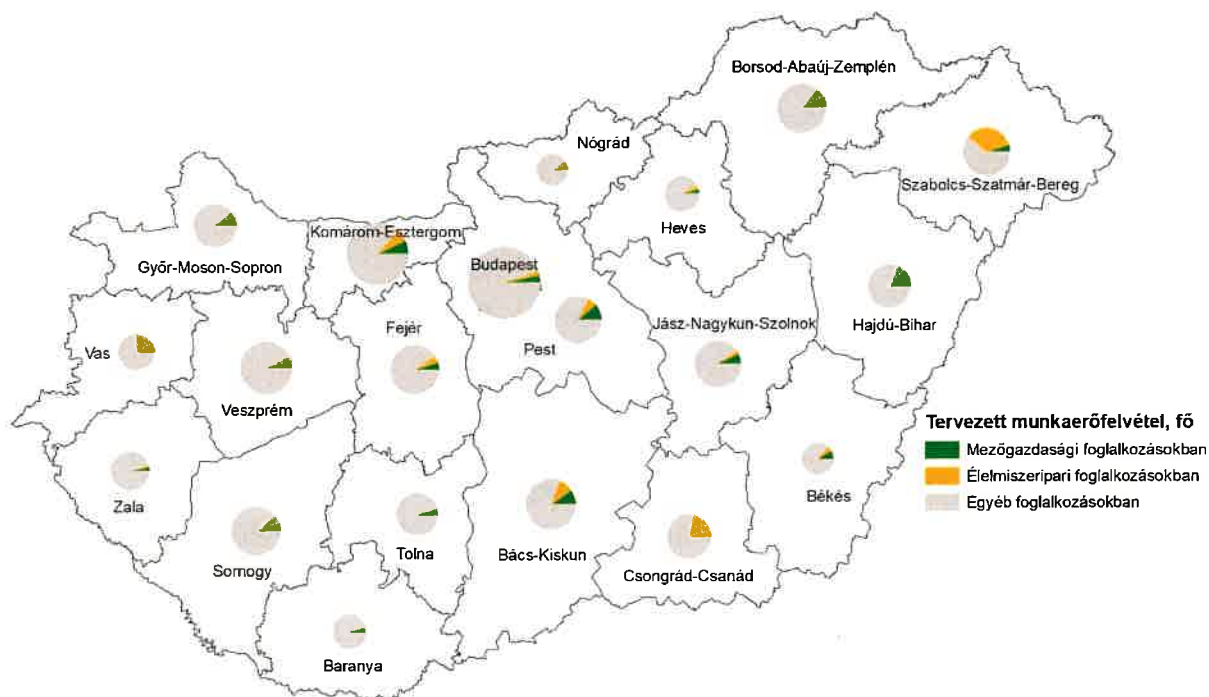
Az agrár-munkaerőigények minél pontosabb feltárása érdekében a szűkebb értelemben vett élelmiszergazdasági vállalkozások munkaerőigénye mellett **megvizsgáltuk az egyéb, azaz főtevékenység alapján nem élelmiszergazdasági profilú vállalkozásoknál jelentkező agrár-munkaerőigényeket is,** amelyhez az MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet (MKIK GVI) „Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis” kutatásának területileg reprezentatív adatgyűjtését, a 2019-es Magyar Munkaerőpiaci Prognózis (MMPP) adatbázisát vettük alapul. Az adatbázisban 6757 vállalkozás szerepel, amelyek közül mező-, erdő-, halgazdaság ágazatban 367, feldolgozóiparban 2214 működik. Az összes felmért vállalkozásban a felmérést követő évben összesen 60285 fő felvételét tervezik. Az összes felvenni tervezett létszámból 2886 főt 25 féle mező- és erdőgazdasághoz köthető FEOR besorolású foglalkozásokban jelölték meg, ezen kívül 5161 főt terveznek felvenni 11 féle élelmiszeripari besorolású foglalkozásba. **Össességében a**

mezőgazdasági foglalkozások az összes munkaerőkereslet 4,7 százalékát, míg az élelmiszeripari relevanciájú foglalkozások 8,6 százalékát teszik ki.

Fontos módszertani megjegyzés, hogy a vállalkozások tervezett létszámfelvételébe a határozott idejű szerződések meghosszabbítása vagy a szerződések megújítása is beleszámítandó, tehát az adatok nem tekinthetők nettó üres álláshelyeknek, ugyanakkor a munkaerőkereslet tendenciáiról, területi eloszlásáról, az egyes foglalkozások iránti munkaerőigényekről reális képet nyújtanak.

A tervezett létszámfelvételek nagyságát és a mezőgazdasági és élelmiszeripari foglalkozások arányát az alábbi térkép mutatja (18. ábra).

18. ábra: A 2020-ban tervezett munkaerőfelvétel nagysága megyék szerint, 2019



Forrás: GKI MMPP adatbázis alapján NAIK AKI

Összességében a munkaerőkereslet nagysága Budapesten kívül Komárom-Esztergom megyében a legnagyobb, de viszonylag jelentős még a tervezett munkaerőfelvétel Veszprém, Bács-Kiskun, Fejér, Borsod-Abaúj-Zemplén és Somogy megyében is. A legalacsonyabb pedig Békés és Nógrád megyékben.

Összlétszámot tekintve a mezőgazdasághoz köthető foglalkozásokban a legtöbb felvételt Hajdú-Bihar, Pest, Bács-Kiskun és Komárom-Esztergom megyében tervezik, míg az élelmiszeripari foglalkozások iránt Szabolcs-Szatmár-Bereg, Csongrád-Csanád, Komárom-Esztergom, Bács-Kiskun és Vas megyékben mutatkozott a legnagyobb kereslet.

A mezőgazdasághoz kapcsolódó foglalkozások aránya elsősorban az agrárdominanciájú megyékben, különösen Hajdú-Bihar (13%), továbbá Pest (9,2%), Békés (7,9%), Borsod-Abaúj-Zemplén (7,3%), Bács-Kiskun (7,1%) és Jász-Nagykun-Szolnok (6,0%) megyékben magasabb, az élelmiszeriparhoz kapcsolódóan pedig arányaiban a legnagyobb kereslet Szabolcs-Szatmár-Bereg, Vas, Csongrád-Csanád és Bács-Kiskun megyékben jelentkezik.

3.1. Mezőgazdasági foglalkozások iránti kereslet

A mezőgazdasági foglalkozások közül a legnagyobb létszámfelvételt az egyszerű mezőgazdasági foglalkozású, a szarvasmarha-, ló-, sertés-, és juhtartó és tenyésztő, az egyszerű erdészeti foglalkozású, valamint a gépszerelői és gépkezelői munkakörökbe tervezték a felmért vállalkozásokban (19. ábra).

19. ábra: **A legkeresettebb 10 mezőgazdasági relevanciájú foglalkozás 2019-ben, fő**



Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutatási Osztályán

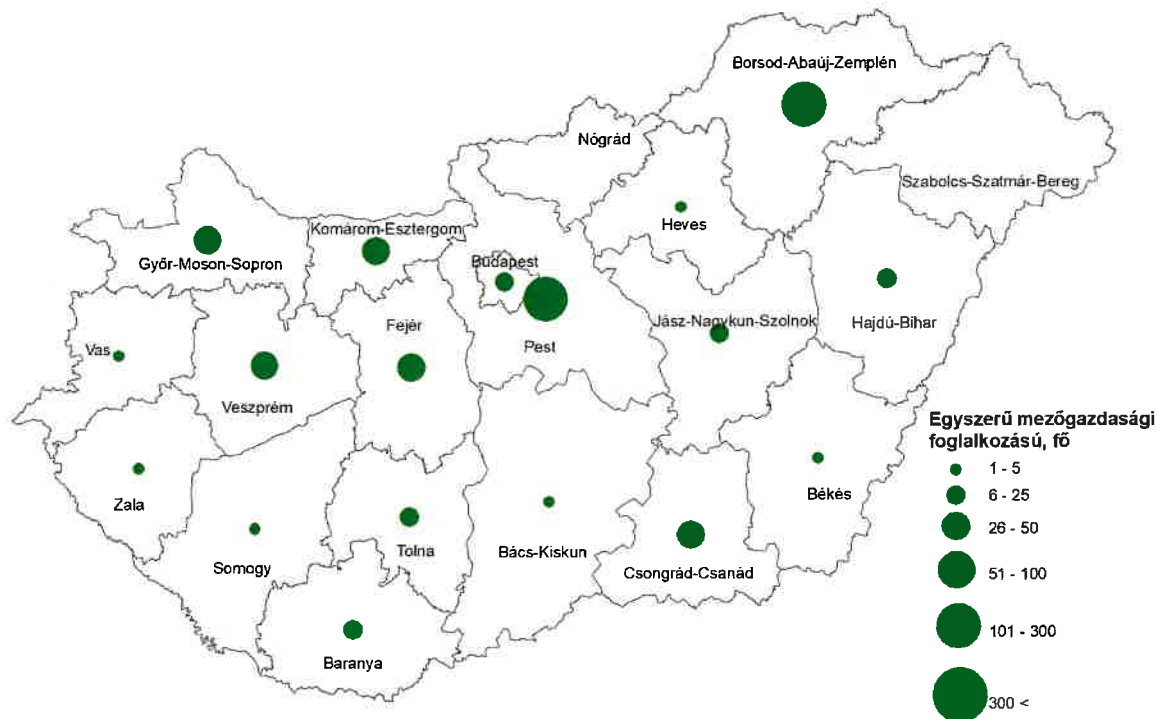
Az alábbiakban a legnagyobb kereslettel rendelkező mezőgazdaságban releváns foglalkozások megyei adatait térképeken ábrázoltuk.

A mezőgazdasághoz kapcsolódóan a legnagyobb kereslet az egyszerű mezőgazdasági foglalkozású FEOR megnevezésű foglalkozásban jelentkezik. A foglalkozás szakképzettséget nem igénylő, egyszerű vagy idényjellegű mezőgazdasági munkák végzését jelenti az alábbi feladatokkal:

- a megbízó útmutatásai szerint a haszonnövények kapálása, gyomlálása, permetezése, kötözése;
- termések kézi betakarítása, pl. kukoricatörés, gyümölcs- és zöldségszedés;
- az állattenyésztő telepek környezetének tisztán tartása, általános tanyatarítás végzése;
- istállók, termények, földek őrzése.

A tervezett létszámfelvétel megyei jellemzőit a 20. ábra szemlélteti. Nógrád és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye kivételével az egyszerű mezőgazdasági foglalkozású munkaerő iránt országosan jelentkezik kereslet, a legnagyobb munkaerőfelvételt Borsod-Abaúj-Zemplén és Pest megye felmért vállalkozásaiban tervezik.

20. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban az „egyszerű mezőgazdasági foglalkozású” foglalkozásban, megyénként.



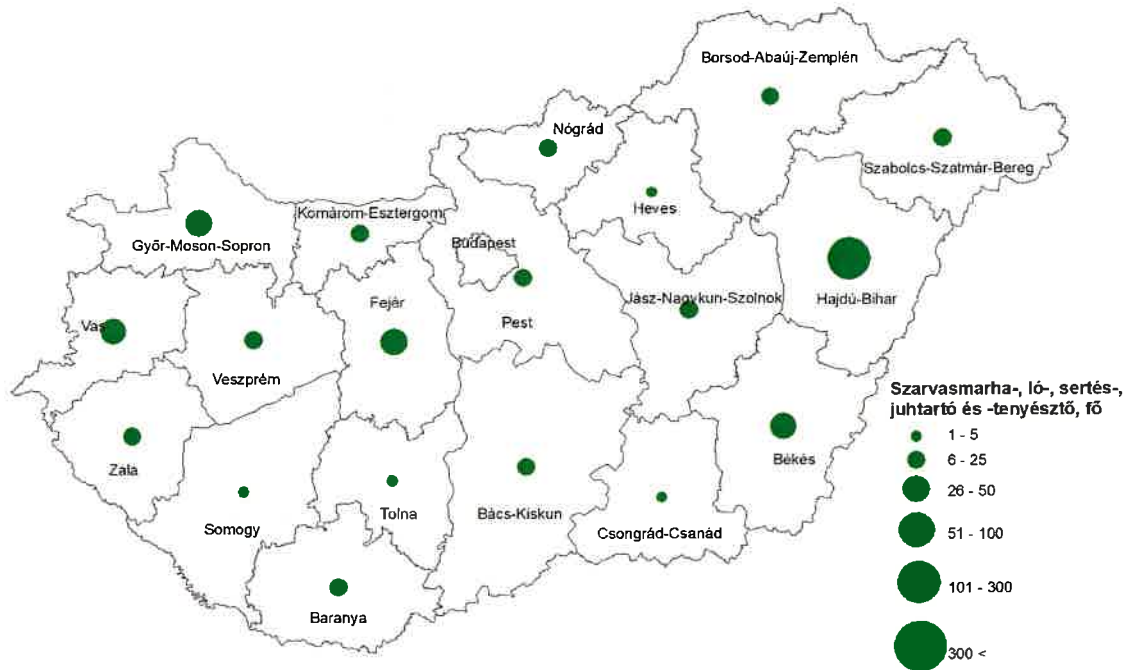
Forrás: GKI MMPP adatbázis alapján NAIK AKI

A második legnagyobb létszámfelvétel az állattenyésztő foglalkozásban jelentkezik. A foglalkozásban alkalmazott dolgozó szarvasmarha-, ló-, sertés- és juhtartó és -tenyésztő telepeken – pl. tejtermelő, hizláló, ivadékvizsgáló, tenyészállat-előállító, csikónevelő telepen – megtervezi, megszervezi, irányítja és elvégzi az állattartással és -tenyésztéssel kapcsolatos munkákat. Feladatai a következők:

- a tartandó állatok fajtájának és mennyiségének meghatározása;
- az állatok, a takarmány és a szükséges berendezések beszerzése;
- állatok tartása, gondozása, takarmányozása, tenyésztése;
- az állatok vagy a termékek értékesítésre történő előkészítése, szállítása és értékesítése;
- gazdasági épületek, gépek és berendezések karbantartása, az istállók tisztán tartása;
- készletek, bevételek és kiadások nyilvántartása;
- gazdálkodáshoz kapcsolódó információk (pl. meteorológia, jogszabályi) gyűjtése;
- az állat-egészségügyi, állatjóléti, környezetvédelmi szabályok betartása;
- tehének, juhok fejése, a kifejt tej kezelése;
- szarvasmarhák, lovak, juhok legeltetése;
- juhok nyírása;
- csikók betanítása;
- lovak felszerszámozása, mozgatása.

A szarvasmarha, ló-, sertés-, juhtartó és tenyésztő foglalkozásban (Budapest kivételével) az egész országban terveznek munkaerőfelvételt a vállalkozások, legnagyobb számban Hajdú-Bihar megyében. Ezen kívül viszonylag nagy kereslet mutatkozik Békés, Fejér, Győr-Moson-Sopron és Vas megyében is (21. ábra).

21. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „szarvasmarha, ló-, sertés-, juhtartó és tenyésztő” foglalkozásban, megyénként.



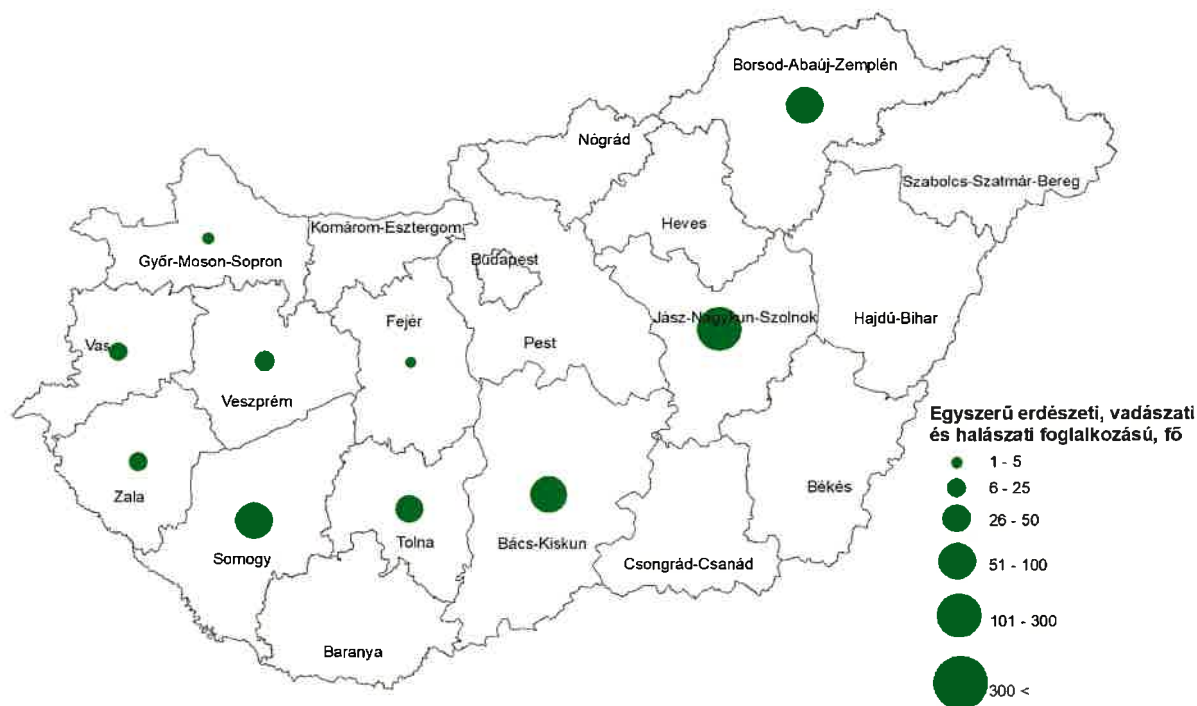
Forrás: GKI MMPP adatbázis alapján NAIK AKI

Az agrárjellegű foglalkozások közül a tervezett létszámfelvételt tekintve harmadik helyen áll „egyszerű erdészeti, vadászati és halászati foglalkozású”, amely foglalkozás szakképzettséget nem igénylő erdészeti, vadászati, halászati munkák végzését jelenti, rendszerint a szakmunkásokkal együtt, azok útmutatásai alapján. Feladatai:

- erdősítésben és erdőfelújításban kézi talaj-előkészítés, gyomtalanítás, bozótirtás;
- erdőtelepítések ápolása, gondozása (kapálás, öntözés);
- faanyag mozgatása, rakodása, vagonírozása;
- közreműködés a vadtenyésztési munkákban, vadnevelés, -etetés, -gondozás, vadgazdálkodási eszközök készítése;
- halak gondozása, etetése, lehalászása, szállítása;
- egyszerű gépek (pl. tereprendező-, ültető gépek) és eszközök (pl. ivadéknevelő, halfogó, haltároló eszközök) kezelése.

A foglalkozásra bár összességében nagy a tervezett felvétel, az országnak csak 10 megyéjét érinti, abból is leginkább Jász-Nagykun-Szolnok, Borsod-Abaúj-Zemplén, Bács-Kiskun és Somogy megyét (22. ábra).

22. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „egyszerű erdészeti, vadászati és halászati foglalkozású” foglalkozásban

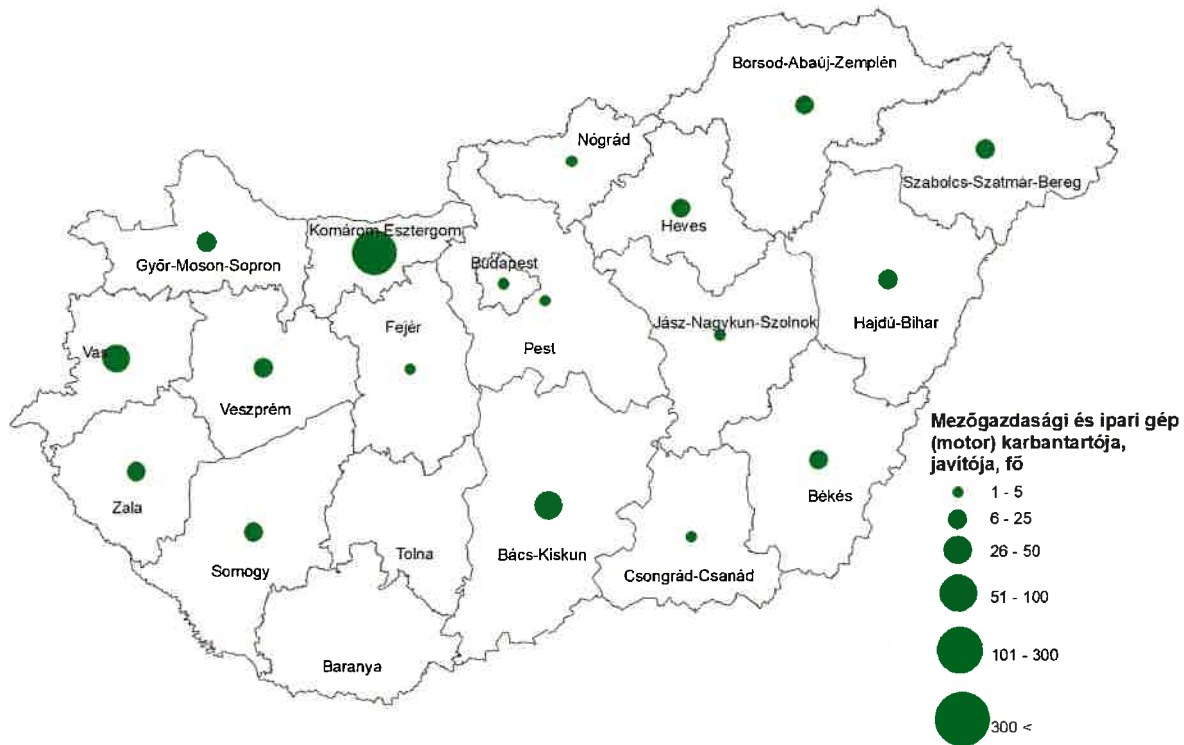


Forrás: GKI MMPP adatbázis alapján NAIK AKI

A mezőgazdaságban a gépszerezők, karbantartók iránt országos szintű kereslet mutatkozik (23. ábra). A mezőgazdasági és ipari gép (motor) karbantartója, javítója foglalkozásban dolgozók a mezőgazdasági és ipari (gépjárműmotorok, repülőgépmotorok és elektromotorok kivételével) erő- és munkagépek motorját, erőátviteli rendszerét, futóművét karbantartják, javítják, elvégzik a műszaki állapotvizsgálati, diagnosztizálási, hibafeltérési, hibaelhárítási és beállítási műveleteket. Feladatai:

- a mezőgazdasági és ipari erő- és munkagépek, szerkezetek szerelése, javítása, beállítás, üzembe helyezése és karbantartása;
- a gépek hibáinak megállapítása, a gépek szétszerelése, hibás alkatrészek cseréje, javítása, gépek összeszerelése;
- motorok, géprészek szét- és összeszerelése, illetve kipróbálása;
- egyes alkatrészek kézi megmunkálása, gépi forgácsolása, egyengetése, hajlítása, szegecselezése, forrasztása, hegesztése, kovácsolása;
- gépek működésének ellenőrzése és beállítás.

23. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „mezőgazdasági és ipari gép (motor) karbantartója, javítója” foglalkozásban

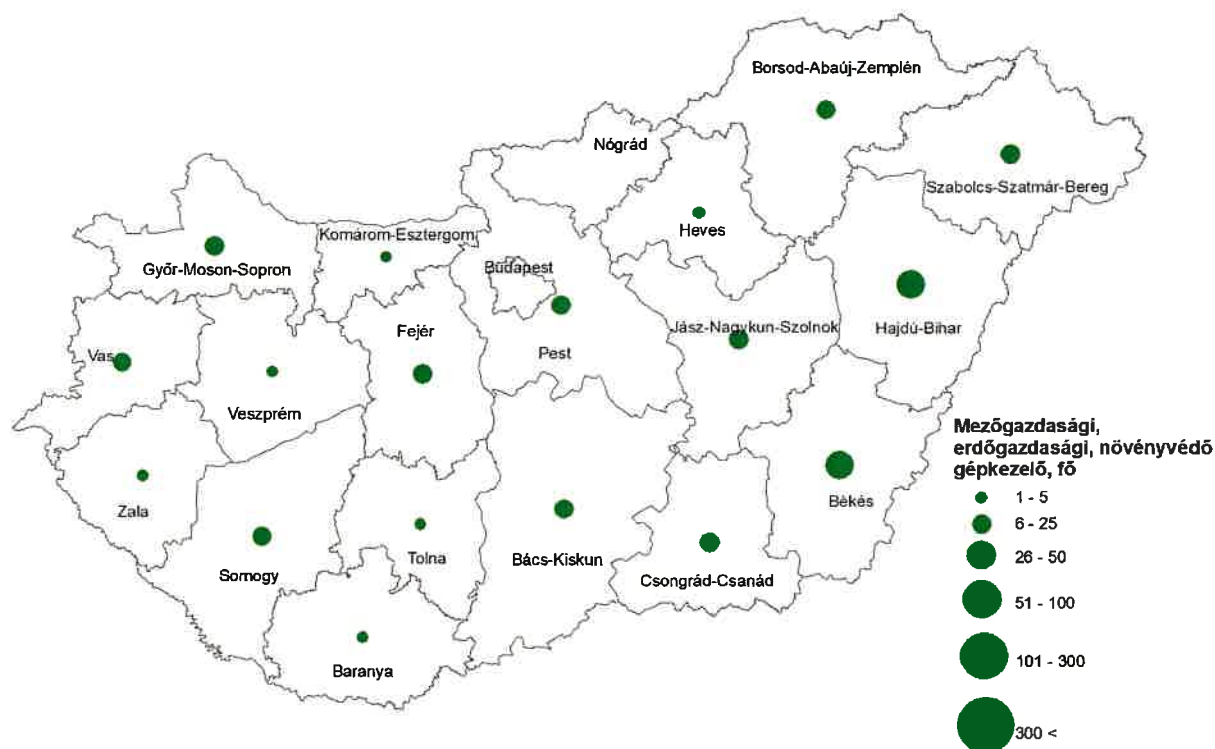


Forrás: GKI MMPP adatbázis alapján NAIK AKI

A gépszerelőkhöz hasonlóan a gépkezelők iránt is nagy a kereslet a mezőgazdaságban, Nógrád megye kivételével minden megyében jeleztek munkaerőfelvételt ebben a foglalkozásban a felmért vállalkozások (24. ábra). A mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelő foglalkozásban dolgozó vontató erőgéppel működtetett, illetve önjáró célgépeket üzemeltet (vezet, karbantart, adott feladathoz kapcsolódik) a mezőgazdaság, az erdőszet és a növényvédelem területén. Feladatai:

- vontató erőgépek vezetése, csatlakoztatása a célgéphez, karbantartása, kisebb hibák elhárítása;
- mezőgazdasági célgépek üzemeltetése;
- talajművelő gép kezelése;
- tápanyag-visszapótló gép kezelése;
- vető-, ültető- és palántázógép kezelése;
- öntözőgép kezelése;
- szalastakarmány-betakarító gép kezelése (erőgépre szerelt, erőgépre kapcsolt);
- gabonabetakarító gép kezelése;
- gumós és kabakos növényeket betakarító gép kezelése,
- erdőgazdasági gépek kezelése;
- növényvédelmi gépek alkalmazása a haszonnövények betegségekkel és kártevőkkel szemben folyó védelme érdekében;
- erőgéphez, gépekhez kapcsolt informatikai, számítástechnikai eszközök kezelése, felügyelete,
- az időszakos gépek esetenkénti betárolásának elvégzése.

24. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelő” foglalkozásban

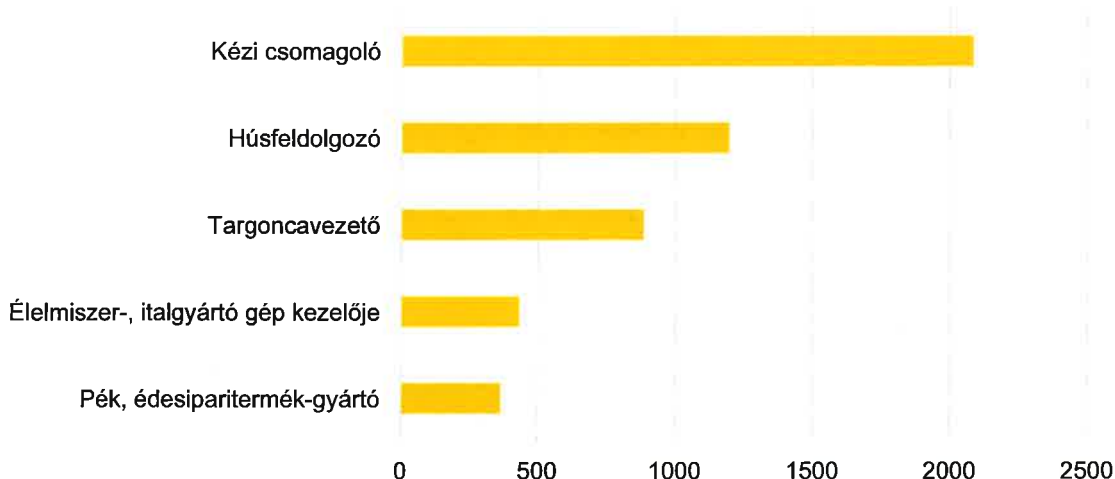


Forrás: GKI MMPP adatbázis alapján NAIK AKI

3.2. Élelmiszeripari foglalkozások iránti kereslet

A felmérésben szereplő vállalkozások összesen 11 élelmiszeriparban releváns foglalkozásban jelezték munkaerőfelvételi szándékukat. Az 5 legkeresettebb foglalkozást a 25. ábra szemlélteti, eszerint országosan a legnagyobb számban a kézi csomagolók, a húsfeldolgozók, a targoncavezetők, az élelmiszer-, italgyártó gép kezelője, valamint a pék, édesipartermék-gyártó felvételét tervezik.

25. ábra: A legkeresettebb 10 élelmiszeripari relevanciájú foglalkozás 2019-ben, fő

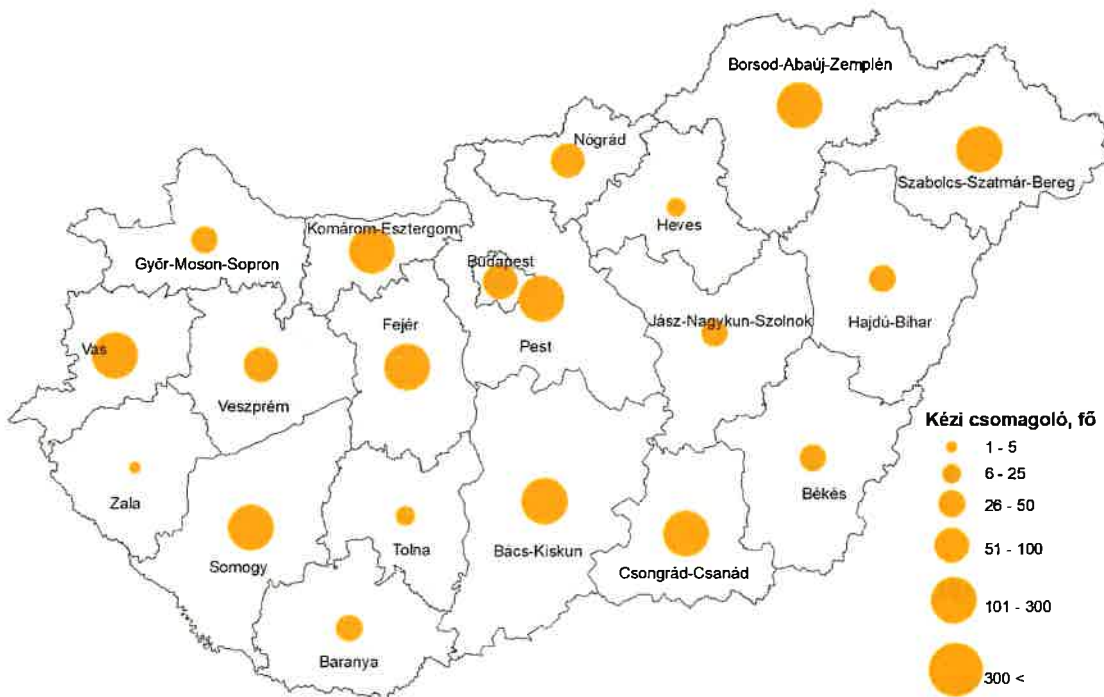


Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutatási Osztályán

A kézi csomagolók iránt van a legnagyobb kereslet, ami országos szintű, minden megyében terveznek munkaerőfelvételt a vállalkozások ebben foglalkozásban (26. ábra). A FEOR leírás szerint a kézi csomagolók anyagok vagy termékek kézi csomagolását végzik, feladataik:

- anyagok, termékek csomagolásának előkészítése;
- anyagok, termékek dobozokba, zsákokba, kartonokba, rekeszekbe, hordókba, konténerekbe és egyéb csomagoló anyagokba csomagolása;
- a becsomagolt áruk címkézése.

26. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „kézi csomagoló” foglalkozásban



Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutató Osztályán

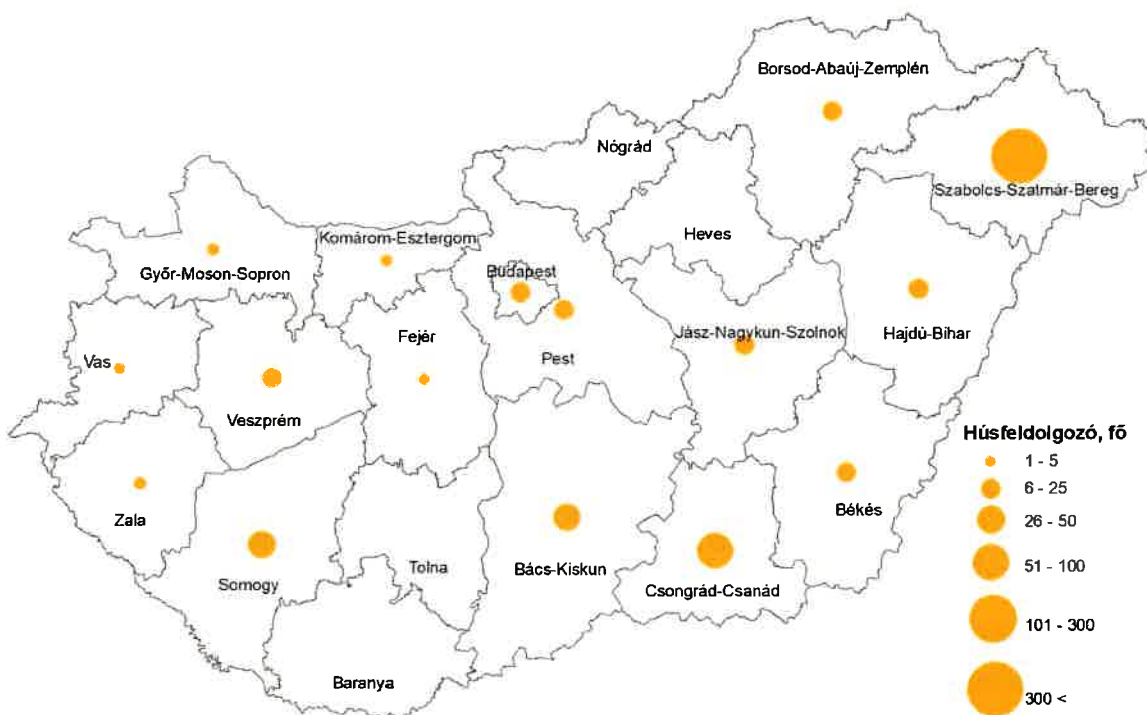
A második legkeresettebb élelmiszeriparban releváns foglalkozás a húsfeldolgozó, aki a KSH leírása alapján „átveszi és bontja az állatokat, előállítja, feldolgozza és/vagy tartósítja a húst, halat, fogyasztásra alkalmassá teszi a terméket. Feladatai:

- mennyiségi és minőségi átvétel;
- az állat elkábítása ütéssel vagy árammal, a hátsó lábak rögzítése;
- az elkábult állat felfüggesztése, leszúrása, vagy a nyaki erek átvágása;
- marha vagy juh bőrének lefejtése, sertés perzselése, baromfi forrázása és kopasztása;
- a test felhasítása, a belső részek eltávolítása, az emberi fogyasztásra alkalmas részek mosása, különválasztása, aprítása és feldolgozása;
- a hús füstöléssel és pácolással való tartósítása;
- hús és hal kicsontozása, felvágása és tisztítása eladáshoz vagy további feldolgozáshoz;
- összetevők elkészítése, kolbászok és hasonló termékek készítése daraboló-, keverő- és formázógépek segítségével;
- hús, hal és kapcsolódó élelmiszerek főzése vagy más módon történő elkészítése eladásra;

- hús vagy hal értékesítése a vásárlóknak, beleértve a termékek becsomagolását, mérését és felcímkézését, és az áru ellenértékének átvételét;
- tűz-, munkavédelmi és környezetvédelmi előírások betartása.

A húsfeldolgozó foglalkozásban a tervezett létszámfelvétel kiugró értéket vett fel Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és Nógrád, Heves, Tolna és Baranya megye kivételével minden megyében megjelenik. Jellemzően Somogy, Csongrád-Csanád és Bács-Kiskun megyében jellemző nagyobb igény (27. ábra).

27. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „húsfeldolgozó” foglalkozásban



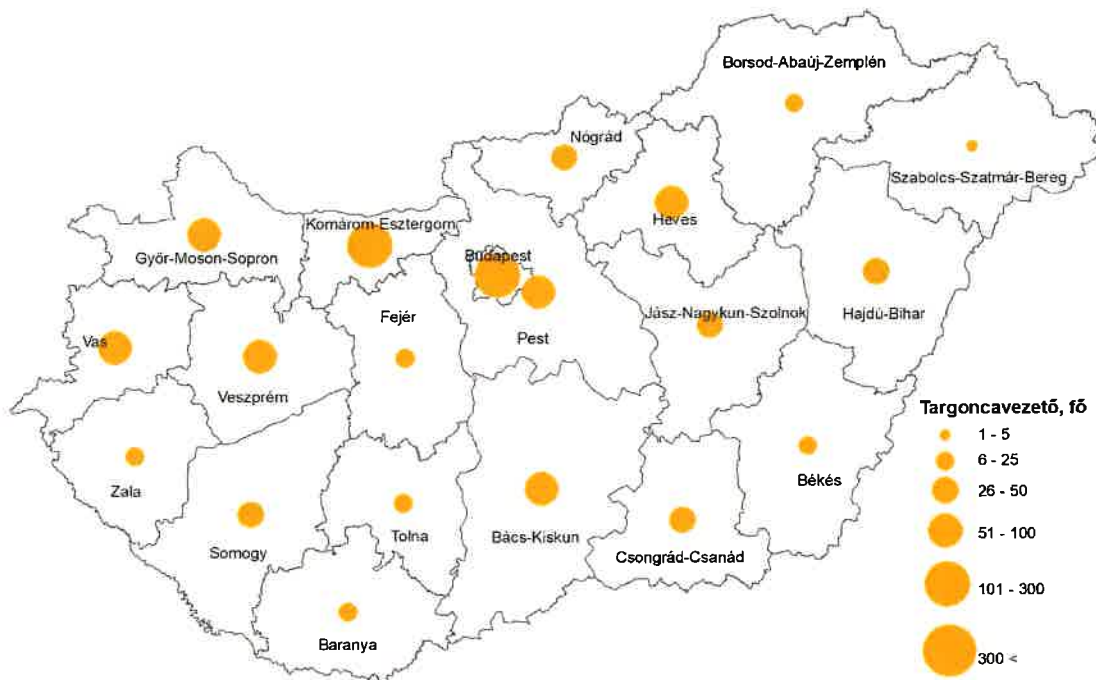
Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutató Osztályán

A targoncavezetők iránt az élelmiszeriparon kívül a nemzetgazdaság számos területén igény van, azonban a feldolgozóiparban működő vállalkozások munkaerőigényében jelentős arányt képvisel, fontosnak tartjuk szerepeltetni. Ebben a foglalkozásban dolgozók robbanómotoros vagy villanyüzemű targoncával teherszállítási és anyagmozgatási feladatokat látnak el. Feladataik:

- szállító- és emelővillás targoncák vezetése, működtetése, illetve közúti közlekedés esetén a KRESZ előírásainak betartása;
- tömeg- és darabárúk, illetve anyagok emelése, polcra helyezése és egyéb mozgatása;
- a jármű karbantartása.

Országosan, minden megyében terveznek létszámfelvételt ebben a foglalkozásban, a fővároson kívül jelentős igény mutatkozik Komárom-Esztergom megyében (28. ábra).

28. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „targoncavezető” foglalkozásban



Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutató Osztályán

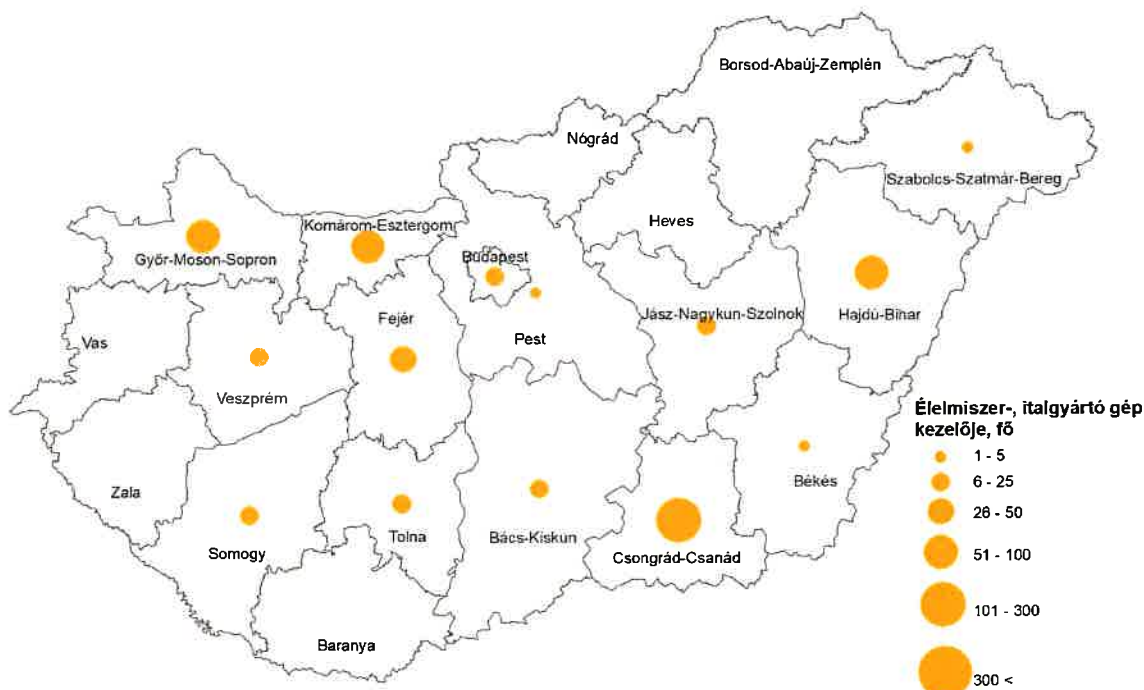
A mezőgazdaságon kívül az élelmiszeriparban is nagy igény mutatkozik a gépkezelők iránt. Az élelmiszer-, italgyártó gép kezelője az élelmiszerek és kapcsolódó termékek előállításához szükséges gépeket beállítja, üzemelteti, kiszolgálja és felügyeli. Feladatai igen sokrétűek:

- berendezés előkészítése a termelésre;
- berendezés üzemeltetése, a technológiai előírások és kezelési utasítások betartása;
- termékváltáshoz szükséges feladatok elvégzése;
- a gyártási technológia jól körülhatárolt részfeladatának elvégzése;
- a rábizott gépek, berendezések ápolása, tisztítása, fertőtlenítése;
- gépek, berendezések leállítása, karbantartási feladatokban való részvétel;
- az állatok lefogásához, elkábításához és levágásához szükséges gépek üzemeltetése és figyelése, a tetemek szabályos hús- és haldarabokra bontása;
- gépek és kemencék beállítása, üzemeltetése és felügyelete kenyér és lisztből készült édességek keveréséhez, sütéséhez és más módon történő előállításához;
- gabona és gyümölcsök összezúzásához, keveréséhez, malátázásához, főzéséhez és erjesztéséhez szükséges gépek üzemeltetése sör, bor, malátából erjesztett italok, ecet, élesztő és egyéb hasonló termékek előállítása céljából;
- lekvárt, tejkaramellát, sajtot, ömlesztett sajtot, margarint, szirupot, jeget, tésztát, fagyaltot, kolbászt, csokoládét, kukoricakeményítőt, ehető zsiradékokat és dextringet előállító gépek kezelése;
- az élelmiszerek feldolgozásához használatos anyagok és folyadékok hűtését, melegítését, szárítását, sütését, blansírozását, pasztörizálását, füstölését, sterilizálását, fagyasztását, aszalását és sűrítését végző gépek üzemeltetése;

- élelmiszerek és folyadékok keverése, pépesítése, darálása és szétválasztása köpülő-, préselő-, szitáló-, őrlő- és szűrőberendezésekkel.

Budapesten kívül 13 megyében terveznek munkaerőfelvételt ebben a foglalkozásban, Csongrád-Csanád megye kiugró keresletet mutat (29. ábra).

29. ábra: A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „élelmiszer-, italgépjártó gép kezelője” foglalkozásban



Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutatási Osztályán

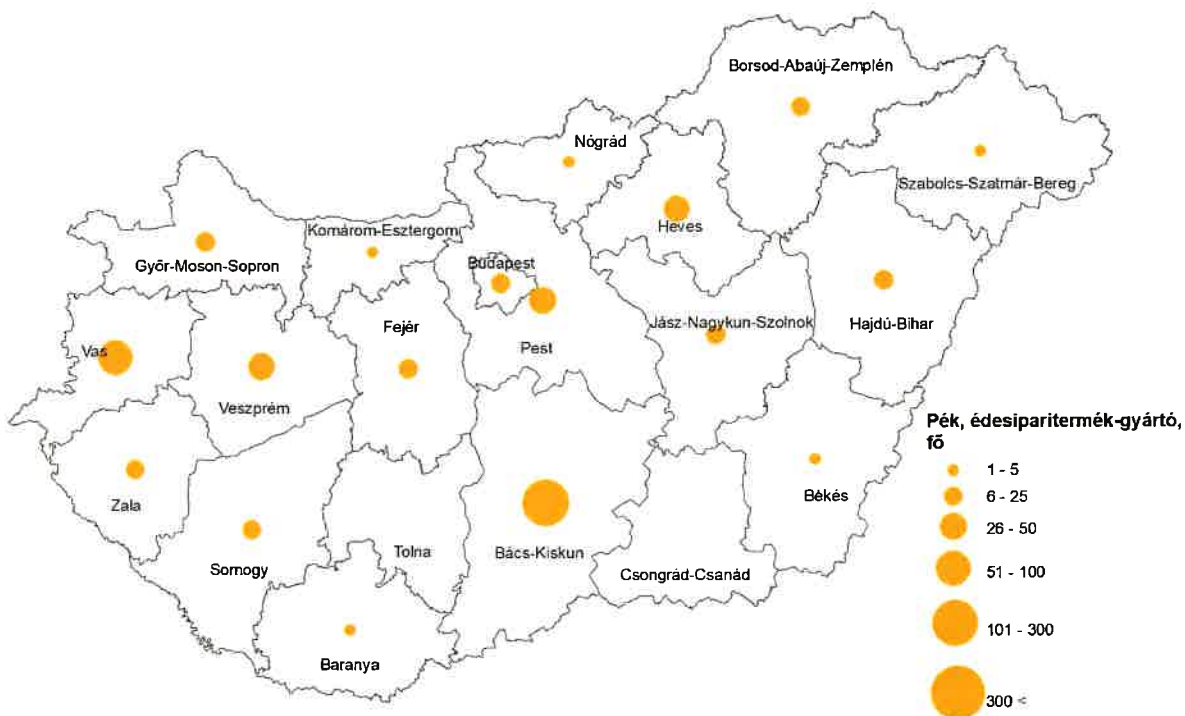
Az ötödik legkeresettebb élelmiszeripari foglalkozás a pék és édesipari termékgyártó. A foglalkozásban dolgozó kenyérféleségeket, péksüteményeket és egyéb termékeket állít elő, valamint előkészíti az édesipari alap- és segédanyagokat, előállítja, formázza, csomagolja a cukorka-, kávé-, csokoládé-, kemény cukrászati és lisztartalmú készítményeket. Feladatai:

- az alapanyagok előkészítése és kimérése;
- az előkészített nyersanyagok összekeverése és tésztává gyúrása (kézi vagy gépi dagasztás), az így keletkező egynemű massa pihentetése;
- az érett, egy tömegben lévő tészta megfelelő nagyságú darabokra osztása és a termék formájának megfelelő alakítása;
- az alakítás során összetömörödött tésztadarabok kirakása megfelelő eszközökbe és meghatározott ideig előírt hőmérsékletű és páratartalmú helyen tartása (kelesztés);
- a termék nedvesítése (víz vagy tojáslé), mákozása, vagy magvakkal való megszórása és a felület megvágása;
- a nyers tészta megsütése különböző típusú kemencékben;
- a kemencéből kikerülő termékek hűtése, csomagolása és előkészítése tárolásra vagy elszállításra;
- a kakaóbab tisztítása, hántolása, pörkölése és a hibás szemek kiválogatása;
- a kakaómassza préselése és a kakaóvaj-kakaópor arányának ellenőrzése;

- a kakaópogácsa őrlése, a csokoládé gépi formázása, a csokoládétábla kiszedése a formából és a csomagológépek kezelése;
- a mártás és a töltelék mennyiségének lemérése és a gép utánállítása;
- cukorka, rágógumi készítéséhez a cukoroldat és egyéb összetevők összemérése;
- kávé pörkölése, csomagolása;
- gépek felügyelete, a szükséges beavatkozások elvégzése, a gép kisebb hibáinak kijavítása.

Pékek iránt országos kereslet mutatkozik, Tolna megyén kívül minden felmért vállalkozás tervez munkaerőfelvételt. Kiugró kereslet Bács-Kiskun megyében mutatkozik (30. ábra).

30. ábra: **A 2020-ban tervezett létszámfelvétel alakulása a felmért vállalkozásokban a „pék, édesipari termékgyártó” foglalkozásban**



Forrás: GKI MMPP felmérés adatai alapján készült a NAIK AKI Társadalomkutatási Osztályán

Mellékletek

Foglalkoztatási és munkaerő utánpótlási jellemzők a hazai agrár szektorban Online kérdőív
(2018.12.12.) Tisztelt Hölgyem/Uram!

[Bevezető szöveg helye!]

K1. A fentiek alapján hozzájárulok, hogy a kérdőívre adott válaszaimat a jelzett kutatási célra felhasználják.

- 1 Igen
- 2 Nem

K2. Kérjük, mondja meg, milyen formában működik az Ön vállalkozása! Csak egy választ jelölhet meg!

- 1 Óstermelő
- 2 Egyéni vállalkozó
- 3 Bt., Kft.
- 4 Bt., Kft.
- 5 Szövetkezet
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- other Egyéb, és pedig

K3. Kérjük, adja meg melyik kategóriába esett vállalkozása 2017. évi nettó árbevétele!

- 1 5 millió Ft alatt
- 2 5 millió Ft és 10 millió Ft között
- 3 10 millió Ft és 25 millió Ft között
- 4 25 millió Ft és 50 millió Ft között
- 5 50 millió Ft és 100 millió Ft között
- 6 100 millió Ft és 250 millió Ft között
- 7 250 millió Ft és 500 millió Ft között
- 8 500 millió Ft fölött
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni

K4. Kérjük, adja meg, melyik évben alapították a vállalkozását, vagy annak jogelődjét!

K5. Kérjük, adja meg vállalkozása székhelyének irányítószámát!

K6. Kérjük, adja meg vállalkozása legfontosabb telephelyének irányítószámát!

K7. Kérjük, válaszoljon a foglalkoztatással kapcsolatos kérdéseinkre!

- Hány fő fizetett állandó alkalmazottja van jelenleg? _____
- Közülük hány főt foglalkoztat teljes munkaidőben? _____
- Hány főt foglalkoztat részmunkaidőben? _____
- Hány 8 általános vagy annál alacsonyabb végzettségű állandó alkalmazottja van jelenleg? _____
- Hány szakmunkás vagy szakközépiskolai bizonyítvánnyal rendelkező állandó alkalmazottja van jelenleg? _____
- Hány diplomával rendelkező állandó alkalmazottja van jelenleg? _____
- Hány 25 év alatti állandó alkalmazottja van jelenleg? _____
- Hány 55 év feletti állandó alkalmazottja van jelenleg? _____

K8. Foglalkoztatott-e az elmúlt egy évben egyszerűsített foglalkoztatás (szezonális munka) keretében munkaerőt?

- 1 Igen
- 2 Nem
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni

K9. Amennyiben igen, közülük hány olyan volt, akit 1 hónapnál tovább foglalkoztatott?

K10. Kérjük, válaszoljon az állandó munkaerő fluktuációjával kapcsolatos kérdéseinkre!

- 2017-ben belépő állandó alkalmazottak száma: _____
- 2017-ben kilépő állandó alkalmazottak száma: _____
- 2017-ben az állandó alkalmazottak átlagos állományi létszáma: _____

K11. Jelenleg hány üres álláshely van a vállalkozásában?

- Szakképesítést nem igénylő üres álláshelyek száma _____
- Középfokú vagy technikus szakképesítést igénylő üres álláshelyek száma _____
- Felsőfokú végzettséget igénylő üres álláshelyek száma _____

K12. Kérjük, sorolja fel azokat a hiányszakmákat, amelyek esetében a legnagyobb gondot okozza a munkaerőhiány? Sorolja fel a legfontosabb ötöt!

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

K13. Hogyan kezeli vállalkozásában a munkaerőhiányt? Több választ is megjelölhet!

- 1 Kézi munkafolyamatok csökkentése (gépesítés)
- 2 Vállalkozás tevékenységi körének csökkentése
- 3 Vállalkozás termékskálájának csökkentése
- 4 Képzés szervezése a potenciális munkaerő részére
- 5 Magasabb munkabér biztosítása az alkalmazottak részére
- 6 Vonzó munkakörülmények kialakítása
- 7 Termelési volumen csökkentése
- 8 Termék(ek) hozzáadott értékének növelése
- 9 Digitalizáció fejlesztése
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- other Egyéb, és pedig:

K14. Kérjük, jelölje meg, hogy eddigi tapasztalatai alapján mely szempontokat tartja fontosnak az ÁLLANDÓ munkavállalók kiválasztása során! Több választ is megjelölhet!

- 1 Szakmai felkészültség
- 2 Motiváltság
- 3 Megfelelő végzettség
- 4 Munkatapasztalat
- 5 Fiatal életkor
- 6 Nyelvtudás
- 7 Monotonitástűrés
- 8 Kreativitás
- 9 Problémamegoldó képesség
- 10 Jó kommunikációs képesség
- 11 Bérigény
- 12 Rugalmasság
- 13 Elkötelezettség
- 14 Érdeklődés
- 15 Precizitás
- 16 Alkalmazkodóképesség
- 17 Munkafegyelem
- 18 Digitális kompetencia
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- other Egyéb, és pedig:

K15 Kérjük, jelölje meg, hogy eddigi tapasztalatai alapján mely szempontokat tartja fontosnak az SZEZONÁLIS munkavállalók kiválasztása során! Több választ is megjelölhet!

- 1 Szakmai felkészültség
- 2 Motiváltság
- 3 Megfelelő végzettség
- 4 Munkatapasztalat
- 5 Fiatal életkor
- 6 Nyelvtudás
- 7 Monotonitástűrés
- 8 Kreativitás

- 9 Problémamegoldó képesség
- 10 Jó kommunikációs képesség
- 11 Bérigény
- 12 Rugalmasság
- 13 Elkötelezettség
- 14 Érdeklődés
- 15 Precizitás
- 16 Alkalmazkodóképesség
- 17 Munkafegyelem
- 18 Digitális kompetencia
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- other Egyéb, és pedig:

K16. Kérjük, jelölje meg 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy eddigi tapasztalatai alapján mennyire jelentenek problémát az alábbi tényezők a vállalkozásában dolgozó ÁLLANDÓ munkaerő foglalkoztatása kapcsán! 1=Egyáltalán nem jelent problémát, 5=Nagy problémát jelent, NV=Nem kívánok válaszolni

	1	2	3	4	5	NV
Munkatapasztalat hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alacsony képzettség	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativitás hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alacsony munkamorál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Szociális viselkedési problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egészségügyi problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elkötelezettség hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Magánéleti problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utazással/bejárással kapcsolatos problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hitel visszafizetési problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitális kompetenciák hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folyamatosan növekvő bérigény	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

K17. Egyéb, a felsorolásban nem szereplő tényező:

K18. Kérjük, jelölje meg 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy eddigi tapasztalatai alapján mennyire jelentenek problémát az alábbi tényezők a vállalkozásában dolgozó SZEZONÁLIS munkaerő foglalkoztatása kapcsán! 1=Egyáltalán nem jelent problémát, 5=Nagy problémát jelent, NV=Nem kívánok válaszolni

	1	2	3	4	5	NV
Munkatapasztalat hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alacsony képzettség	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativitás hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alacsony munkamorál	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Szociális viselkedési problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egészségügyi problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elkötelezettség hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Magánéleti problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utazással/bejárással kapcsolatos problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hitel visszafizetési problémák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitális kompetenciák hiánya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folyamatosan növekvő bérigény	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

K19. Egyéb, a felsorolásban nem szereplő tényező:

K20. Ön milyen módon keres új munkaerőt vállalkozásába? Több választ is megjelölhet!

- 1 Hirdetés útján
- 2 Közvetlen megkereséssel (pl. önéletrajz leadásával, telefonos megkereséssel, stb.)
- 3 Közvetítőn keresztül
- 4 Ismeretség, ajánlás alapján
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- other Egyéb, és pedig:

K21. Igényelt-e a 2017-es évben álláskereső vagy közfoglalkoztatottak foglalkoztatása után járó bértámogatást?

- 1 Igen
- 2 Nem
- 99 Nem ismerem ezt a lehetőséget

K22. Amennyiben igen, hány fő után igényelt támogatást?

K23. Kérjük, jelölje meg, hogy eddigi tapasztalatai alapján, az alábbi ösztönzők közül melyek hatékonyak az ÁLLANDÓ munkaerő megtartásának szempontjából! Több választ is megjelölhet!

- 1 Magasabb munkabér
- 2 Természetben juttatás (pl. téli tüzelő)
- 3 Támogatott képzések
- 4 Szervezeten belüli előrelépési lehetőség
- 5 Életpálya tervezés
- 6 Munkába járás támogatása
- 7 Szociális támogatások (pl. étkeztetés, szolgálati lakás)
- 8 Tulajdonrészhez juttatás
- 9 A lehetőségekhez méreten szabadságok rugalmas kezelése
- 10 Év végi plusz fizetés
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- Other Egyéb, és pedig:

K24. Kérjük, jelölje meg, hogy eddigi tapasztalatai alapján, az alábbi ösztönzők közül melyek hatékonyak az SZEZONÁLIS munkaerő megtartásának szempontjából! Több választ is megjelölhet!

- 1 Magasabb munkabér
- 2 Természetben juttatás (pl. téli tüzelő)
- 3 Támogatott képzések
- 4 Szervezeten belüli előrelépési lehetőség
- 5 Életpálya tervezés
- 6 Munkába járás támogatása

- 7 Szociális támogatások (pl. étkeztetés, szolgálati lakás)
- 8 Tulajdonrészhez juttatás
- 9 Kellemes munkakörnyezet biztosítása
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- Other Egyéb, és pedig:

K25. Kérjük, jelölje meg, hogy az alább felsorolt ösztönzők közül melyek alkalmazását tartja elképzelhetőnek a közel jövőben, hogy a munkaerőt a vállalkozásánál tartsa! Több választ is megjelölhet!

- 1 Magasabb munkabér
- 2 Természetbeni juttatás (pl. téli tüzelő, mg-i szolgáltatás)
- 3 Támogatott képzések
- 4 Szervezetben belüli előrelépési lehetőség
- 5 Életpálya tervezés
- 6 Munkába járás támogatása
- 7 Szociális szolgáltatások (étkeztetés, szolgálati lakás)
- 8 Tulajdonrészhez juttatás
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- Other Egyéb, és pedig:

K26. Milyen formában biztosítja a munkaerő képzését a vállalkozásában? Több választ is megjelölhet!

- 1 Nem képzik a munkaerőt
- 2 Iskolarendszerű (azaz tanulói, hallgatói jogviszonnyal járó) képzések formájában
- 3 Iskolarendszeren kívüli (azaz tanulói/hallgatói jogviszonnyal nem járó) képzés formájában
- 4 Piaci cégek (integrátorok, inputanyag gyártók) által szervezett „fizetős” képzések formájában
- 5 Belső formális képzés saját munkatárs által
- 6 Belső ismeret átadás saját munkatárs által
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni
- Other Egyéb, és pedig:

K27. Hány tanulót és / vagy hallgatót fogadott a vállalkozása SZAKMAI GYAKORLATRA az elmúlt három évben. Kérjük, adja meg tanévenként a tanulók létszámát!

	Tanuló	Hallgató
2015/2016-os tanévben	_____	_____
2016/2017-es tanévben	_____	_____
2017/2018-as tanévben	_____	_____

K28. Hány TANULÓSZERZŐDÉSES VAGY HALLGATÓI SZERZŐDÉSES tanulót/hallgatót fogadott az Ön vállalkozása az elmúlt 3 évben? Kérjük, adja meg tanévenként a tanulók létszámát!

	Tanuló	Hallgató
2015/2016-os tanévben	_____	_____
2016/2017-es tanévben	_____	_____
2017/2018-as tanévben	_____	_____

K29. Kérjük, jelölje meg, hogy milyen beosztásban dolgozik a vállalkozásban?

- 1 Tulajdonos és vezető beosztású vagyok
- 2 Tulajdonos vagyok, de nem vezető beosztású
- 3 Vezető beosztású vagyok, de nem tulajdonos
- 4 Alkalmazott vagyok
- 99 Nem kívánok válaszolni
- Other Egyéb, és pedig:

K30. Kérjük jelölje meg, hogy tevékenységét milyen formában végzi?

- 1 Főállásban
- 2 Jövedelem kiegészítésként
- 99 Nem kívánok válaszolni
- Other Egyéb, és pedig:

K31. Mi az Ön neme?

- 1 Férfi
- 2 Nő
- 99 Nem kívánok válaszolni

K32. Mi az Ön születési éve?

K33. Mi az ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- 1 Általános iskolánál kevesebb
- 2 Általános iskola
- 3 Szakmunkásképző
- 4 Érettségi
- 5 Felsőfokú
- 99 Nem kívánok válaszolni

K34. Kérjük, adja meg vállalkozása főtevékenységének TEÁOR kódját! [Legördülő menüből]

- 1 111-Gabonaféle (kivéve: rizs), hüvelyes növény, olajos mag termesztése
- 2 112-Rizstermesztés
- 3 113-Zöldségféle, dinnye, gyökér-, gumónövény termesztése
- 4 114-Cukornádtermesztés
- 5 115-Dohánytermesztés
- 6 116-Rostnövénytermesztés
- 7 119-Egyéb, nem évelő növény termesztése
- 8 121-Szőlőtermesztés
- 9 122-Trópusi gyümölcs termesztése
- 10 123-Citrusféle termesztése

- 11 124-Almatermésű, csonthéjas termesztése
- 12 125-Egyéb gyümölcs, héjastermésű termesztése
- 13 126-Olajtartalmú gyümölcs termesztése
- 14 127-Italgártási növény termesztése
- 15 128-Fűszer-, aroma-, narkotikus, gyógynövény termesztése
- 16 129-Egyéb évelő növény termesztése
- 17 130-Növényi szaporítóanyag termesztése
- 18 141-Tejhasznú szarvasmarha tenyésztése
- 19 142-Egyéb szarvasmarha tenyésztése
- 20 143-Ló, lóféle tenyésztése
- 21 144-Teve, tevéféle tenyésztése
- 22 145-Juh, kecske tenyésztése
- 23 146-Sertéstenyésztés
- 24 147-Baromfitenyésztés
- 25 149-Egyéb állat tenyésztése
- 26 150-Vegyes gazdálkodás
- 27 161-Növénytermesztési szolgáltatás
- 28 162-Állattenyésztési szolgáltatás
- 29 163-Betakarítást követő szolgáltatás
- 30 164-Vetési célú magfeldolgozás
- 31 170-Vadgazdálkodás, vadgazdálkodási szolgáltatás
- 32 210-Erdészeti, egyéb erdőgazdálkodási tevékenység
- 33 220-Fakitermelés
- 34 230-Vadon termő egyéb erdei termék gyűjtése
- 35 240-Erdészeti szolgáltatás
- 36 311-Tengeri halászat
- 37 312-Édesvízi halászat
- 38 321-Tengerihal-gazdálkodás
- 39 322-Édesvízihal-gazdálkodás
- 99 Nem tudom / Nem kívánok válaszolni

1. melléklet: **Kérdőív testüzemi gazdaságok számára, 2019**

Tisztelt Hölgem/Uram!

A NAIK Agrárgazdasági Kutatóintézet felmérést végez a testüzemi termelők (egyéni és társas gazdaságok vezetői) körében a munkaerővel kapcsolatos véleményükről. A felmérés kiterjed az üzemvezetők munkaerővel kapcsolatos tapasztalataira. A kutatás eredményei a mezőgazdasági vállalkozásokban a munkaerőhiány kezelését célzó szakpolitikai beavatkozásokat alapozzák meg. A kérdőív kitöltése kb. 10 percet vesz igénybe. A válaszadás önkéntes, az adatok kezelése, feldolgozása az adatvédelmi kötelezettségek és vonatkozó jogszabályok betartásával történik.

1. Kérjük adja meg testüzemi azonosítóját: _____

2. Kérjük, adja meg, hogy az Önöknél 2018-ban fizetett állandó alkalmazottak közül

hány fő dolgozott teljes munkaidőben?	
hány fő dolgozott részmunkaidőben?	
hány főnek volt legfeljebb 8 általános iskolai végzettsége?	
hány főnek volt szakközép vagy szakiskolai végzettsége?	
hány főnek volt gimnáziumi érettségije végzettsége?	
hány főnek volt felsőfokú végzettsége?	
hányan voltak 25 év alatt?	
hányan voltak 25-35 év között?	
hányan voltak 55 év felett?	
hányan voltak nők?	

3. Az ön vállalkozásában jelenleg mely foglalkozásokban (pl. mezőgazdasági gépkezelő, állatgondozó) van üres álláshely? Kérjük, az üres álláshelyek számát is jelölje

Foglalkozás megnevezése	üres álláshelyek száma

4. Hogyan kezeli vállalkozásában a munkaerőhiányt? (Több választ is megjelölhet)

Kézi munkafolyamatok csökkentése (gépesítés)	
Munkaszervezés átalakítása	
Részmunkaidős foglalkoztatás biztosítása	
Diákmunka alkalmazása	
Digitalizáció fejlesztése	
Képzés szervezése a potenciális munkaerő részére	
Vállalkozás tevékenységi körének szűkítése	
Vállalkozás termékskálájának egyszerűsítése	
Termelési volumen csökkentése	

5. Egyéb, a fenti felsorolásból hiányzó intézkedés:.....

Jellemzően hogyan keresnek új munkaerőt? Több választ is megjelölhet!

Hirdetés útján	
Közvetítőn keresztül	
Ismeretség, ajánlás alapján	
Munkaügyi hivatalon keresztül	

Közösségi médián keresztül pl. facebook	
Egyéb, és pedig:.....	

6. Kérjük, jelölje 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy az alábbi tényezők mennyire jelentenek problémát a vállalkozásában dolgozó állandó és szezonális munkaerő foglalkoztatása kapcsán? A megfelelő számot írja be! (1=egyáltalán nem jelent problémát, 5=jelentős problémát jelent)

	Az ÁLLANDÓ munkaerővel kapcsolatban	A SZEZONÁLIS munkaerővel kapcsolatban
Szakmai elméleti ismeretek hiánya		
Szakmai gyakorlati jártasság hiánya		
Digitális kompetencia hiánya		
Rendszerben való gondolkodás hiánya		
Kreativitás hiánya		
Alacsony munkamorál		
Elkötelezettség hiánya		
Precizitás hiánya		
Szociális viselkedési problémák		
Egészségügyi problémák		
Utazással/bejárással kapcsolatos problémák		
Problémamegoldó képesség hiánya		

7. Egyéb, a fenti felsorolásból hiányzó és problémát jelentő tényező:.....

8. Mennyire van birtokában az alábbi készségeknek a saját munkakörében?

	egyáltalán nem rendelke- zik vele	nagyon hiányos a tudása/kész- sége ezen a téren	fejlesztés -re szorul ezen a téren	rendelke- zik vele	magas szinten rendelkezik vele	nem szükséges ez a készség/tu- -dás
Digitális kompetenciák, informatikai ismeretek						
Gazdasági, piaci ismeretek						
Adminisztrációs készségek						
Idegen nyelvtudás						
Humánerőforrás gazdálkodással kapcsolatos ismeretek, készségek						
Kommunikációs készség						
Probléma- megoldó készség						

9. Egyéb, a fenti felsorolásból hiányzó készség:.....

10. Az alábbiak közül mely ösztönzőket alkalmazza a munkaerő megtartására? Több választ is megjelölhet!

Béremelés	
Természetbeni juttatás (pl. téli tüzelő, mg-i szolgáltatás)	

Eseti pénzjutalom	
Továbbképzések biztosítása	
Munkakörülmények javítása	
Rugalmas foglalkoztatási formák bevezetése	
Szervezetben belüli előrelépési lehetőség	
Életpálya tervezés	
Munkába járás támogatása	
Szociális szolgáltatások (étkeztetés, szolgálati lakás, egészségmegőrzési programok)	
Tulajdonrészhez juttatás	
Munkahelyi hangulat javítása (közösségi programok)	
Egyéb éspedig.....	

11. Hogyan biztosítja a munkaerő képzését az ön vállalkozásában? Több választ is megjelölhet!

Nem képzik a munkaerőt	
Iskolarendszerű képzésekkel	
Iskolarendszeren kívüli tanfolyamokkal	
Szakirányú képzések integrátorok, inputanyag- és gépgyártók, stb. által	
Belső ismeretátadás saját munkatárs által	
Egyéb módon, éspedig:	

12. Hány TANULÓSZERZŐDÉSES tanulót fogadott az Ön vállalkozása 2018-ban?

-
-

13. Hány HALLGATÓI SZERZŐDÉSES hallgatót fogadott az Ön vállalkozása 2018-ban?

-

Kelt: Budapest, 2020.december 17.



Dr. Goda Pál
Igazgató
NAIK Agrárgazdasági Kutatóintézet



