

# Agrárgazdasági Információk



NEMZETI AGRÁRGAZDASÁGI KAMARA

## AZ AGRÁR-MUNKAERŐPIACI BAROMÉTER FELMÉRÉS EREDMÉNYEI 2016

Agrárgazdasági Kutató Intézet



**AZ AGRÁR-MUNKAERŐPIACI  
BAROMÉTER FELMÉRÉS  
EREDMÉNYEI  
2016**

Szerzők: Hamza Eszter  
Rácz Katalin  
Szabó Dorottya

Közreműködők: Balog Fanni  
Márkiné Tóth Orsolya  
NAK Szakképzési Igazgatóság szakképzési referensei

Opponensek: Kemény Gábor  
Székely Erika  
NAK Vidékfejlesztési és szaktanácsadói igazgatóság

Felelős kiadó: Juhász Anikó

Szerkesztőbizottság: Biró Szabolcs  
Dublecz Károly  
Felföldi János  
Fertő Imre  
Herdon Miklós  
Illés B. Csaba  
Kapronczai István  
Káposzta József  
Kemény Gábor  
Kertész Róbert  
Keszthelyi Szilárd

Lámfalusi Ibolya  
Pető Károly  
Potori Norbert  
Rieger László  
Stummer Ildikó  
Szakály Zoltán  
Szűcs István  
Takács István  
Tóth József  
Tóth Tamás  
Vágó Szabolcs

Kiadó:  
Agrárgazdasági Kutató Intézet  
H-1093 Budapest, Zsil utca 3–5.  
Postacím: H-1463 Budapest, Pf. 944  
Telefón: (+36 1) 217-1011  
Fax: (+36 1) 217-4469  
[www.aki.gov.hu](http://www.aki.gov.hu)  
[aki@aki.gov.hu](mailto:aki@aki.gov.hu)

DOI: <http://dx.doi.org/10.7896/ai1802>  
ISSN 2560-2632  
ISSN 1418-2130 (Agrárgazdasági Információk sorozat)

Nyomda, kötetzet: Primerate Kft.  
© Agrárgazdasági Kutató Intézet

Minden jog fenntartva. A kiadvány bármely részének sokszorosítása, adatainak bármilyen formában (nyomtatva vagy elektronikusan) történő tárolása vagy továbbítása, továbbá bármilyen elven működő adatbázis-kezelő segítségével történő felhasználása csak a kiadó előzetes írásbeli engedélyével történhet.

# Tartalomjegyzék

<b>Vezetői összefoglaló</b> .....	5	A duális képzésben részt vevő vállalkozások tapasztalatai .....	19
Problémafelvetés .....	5	Az alkalmazottak képzésével kapcsolatos stratégiák.....	27
Módszer .....	5	A munkaerő-ösztönzés eszközei .....	28
Eredmények .....	5	Munkaerőpiaci tendenciák a mezőgazdasági gépész szakmában .....	29
<b>Bevezetés</b> .....	7	<b>Összefoglalás</b> .....	33
<b>A kutatás keretei</b> .....	8	<b>Summary</b> .....	35
Célkitűzések .....	8	<b>Kivonat</b> .....	37
Módszertan .....	8	<b>Abstract</b> .....	37
<b>A felmérés eredményei</b> .....	9	<b>Mellékletek</b> .....	38
A válaszadók jellemzői .....	9	Mellékletek jegyzéke .....	38
A vállalkozások munkaerőhátterének jellemzői.....	10	<b>Hivatkozások jegyzéke</b> .....	52
Egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos tendenciák .....	12		
A munkaerő-utánpótlás problématerületei és lehetőségei.....	13		
Az átlagbérek alakulása az élelmiszer-gazdaságban.....	15		
A pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalatok.....	17		



# Vezetői összefoglaló

## Problémafelvetés

Az Agrárgazdasági Kutató Intézet (AKI) és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) Szakképzési Igazgatósága az agrárszakképzésért felelős Földművelésügyi Minisztérium, valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium támogatásával 2016 őszén az agrár- és élelmiszeripari vállalkozásokra kiterjedő felmérést végzett, amelynek célja az agrár-munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának átfogó vizsgálata volt. A felmérés az ágazatban jelentkező munkaerőigények, valamint a foglalkoztatottakkal szemben támasztott jelenlegi és jövőbeni elvárások feltérképezésére irányult, és kitért az élelmiszer-gazdasági gazdaságok/vállalkozások duális szakképzési rendszerrel kapcsolatos tapasztalatainak, javaslatainak feltárására is.

## Módszer

A lezajlott kérdőíves adatfelvétel során mintegy 1000 agrárgazdasági kamarai tagot kerestek fel személyesen a kérdezőbiztosok, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara szakképzési referensei, falugazdászai, illetve szakmai partnerszervezetének képviselői. Az élelmiszer-gazdasági vállalkozások kiválasztása az ágazat, valamint az üzemméret figyelembevételével történt; a mintában kis- és középvállalkozások, valamint nagyvállalatok egyaránt szerepeltek. A megyei szintre lokalizált alminták kialakítását a Kamara tagnyilvántartása, a KSH élelmiszer-gazdasági vállalkozásokra vonatkozó területi statisztikái, valamint az Agrárgazdasági Kutató Intézet által működtetett Tesztüzemi Rendszer adatai alapozták meg. Az eredményeket leíró statisztikák, valamint többváltozós elemzések alapján foglaltuk össze.

## Eredmények

Az adatfeldolgozás és -elemzés eredményei rámutattak, hogy a megkérdezett élelmiszer-gazdasági vállalatvezetők többségében tudatosodott a humán tőke fejlesztésének versenyképesség-növelő szerepe. A válaszadók bő harmada a szakképzett munkaerő rendelkezésre állásának hiányát hosszú távon olyan hátráltató tényezőnek tekinti, amely a gazdaság/vállalkozás továbbfejlődésének legfőbb korlátja. A pályakezdő alkalmazottak kompetenciái közül különösen a szakmai gyakorlati ismereteket, a rendszerben való gondolkodás képességét és a gazdasági ismeretek meglétét hiányolták a megkérdezett vállalatvezetők. Ezek azok a kompetenciák, területek, amelyekre az agrárszakképzésben célszerű nagyobb figyelmet fordítani a jövőben. A megkérdezett vállalkozások közel háromnegyede (73,0 százalék) hangsúlyt fektet alkalmazottai képzésére. A tudásszerzésben különösen a termelési folyamatban közvetlenül hasznosítható, gyakorlatközpontú ismeretek iránt kifejezett az igény, amelyeket az ágazati szereplők értékelése alapján különösen a belső képzések, valamint az üzleti szereplők és a szakmai szervezetek által indított iskola-rendszeren kívüli képzések közvetítenek hatékonyan. A duális szakképzési rendszerben a vállalkozásoknak csak kisebb hányada (18%) vesz részt. A távolmaradás okaként legtöbbször a kapacitáshiányt, a jelentkezők hiányát, a gyakorlati képzési lehetőségekkel kapcsolatos információhiányt, valamint a jogszabályi környezet gyakori változását jelölték meg. A hazai agrár-munkaerőpiaci folyamatokat várhatóan dinamizálni fogja, hogy a felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások harmada munkaerő-bővítési potenciállal rendelkezik. Többségük szakmunkás végzettségű munkavállalót alkalmazna, különösen a húsfeldolgozó, állatgondozó, állattenyésztő, pék, sütőipari szakmunkás, valamint mezőgazdasági gépkezelő és gépszerelő szakképztségű munkavállalók iránt jelentős a kereslet.





## Bevezetés

Számos hazai és nemzetközi szakirodalmi forrás megerősíti, hogy a megfelelő színvonalú humán tőke rendelkezésre állása más ágazatokhoz hasonlóan az élelmiszer-gazdaságban is alapfeltétele annak, hogy a vállalkozások termelékenység, versenyképessége és alkalmazkodóképessége növekedjen, erősödjön. Noha a hazai munkaerőpiacot érintően számos rendszeresen ismétlődő felmérés és adatközlés létezik, ezek mintavételi háttérük, változókészletük miatt csak korlátozottan teszik lehetővé az élelmiszer-gazdaság humán erőforrás-háttérének, foglalkoztatási sajátosságainak részletes vizsgálatát, valamint a várható munkaerőpiaci folyamatokról képet adó rövid és hosszú távú prognózisok elkészítését.

Ezt a hiányt igyekezik pótolni az Agrárgazdasági Kutató Intézet és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara együttműködésében, a Földművelésügyi Minisztérium, valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium támogatásával 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, mindezek alapján pedig javaslatokat fogalmazzon meg a kihívásokra

hatékonyan reagáló, keresletorientált szakképzési és felnőttképzési rendszer fejlesztési irányaira.

Az elemzés alapját képező, a hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozások ezer fős mintájára kiterjedő munkaerőpiaci adatfelvételre 2016 késő őszen került sor. A mintavétel sajátossága, hogy más munkaerőpiaci felmérésekkel szemben a mintába a mezőgazdasági, élelmiszeripari tevékenységet önfoglalkoztatóként végző gazdaságok, vállalkozások is bekerültek, figyelembe véve az ágazat üzemszerkezeti sajátosságait.

A felmérés előkészítését, a személyes megkérdezésen alapuló kérdőíves adatfelvétel lebonyolítását, valamint az adatok rögzítését a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Szakképzési Igazgatóságának munkatársai végezték, az adatok tisztítását, feldolgozását és elemzését az Agrárgazdasági Kutató Intézet munkatársai végezték el.

A tervek szerint periodikusan ismétlődő, az ágazatban aktuálisan jelentkező munkaerőpiaci problémákra reflektáló kutatás és az ennek alapján elkészülő kiadvány helyzetelemzést ad az élelmiszer-gazdasági vállalkozások munkaerő-felhasználásának és -keresletének sajátosságairól. Ezen túlmenően az agrár-szakképzéssel és az agrár-felsőoktatással, valamint a támogatáspolitikai eszközrendszerrel kapcsolatos szakpolitikai döntések megalapozásával az élelmiszer-gazdaságban jelentkező munkaerő-kereslet és -kínálat hosszú távú összehangolását is elősegítheti.

# A kutatás keretei

## Célkitűzések

A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) Szakképzési Igazgatósága és az Agrárgazdasági Kutató Intézet (AKI) az agrárszakképzésért felelős Földművelésügyi Minisztérium, valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium támogatásával 2016 késő őszén az agrár- és élelmiszeripari vállalkozásokra kiterjedő felmérést végzett, amelynek célja az agrár-munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának átfogó vizsgálata volt. A felmérés elsődlegesen az ágazatban jelentkező munkaerőigények, valamint a foglalkoztatottakkal szemben támasztott jelenlegi és jövőbeni elvárások feltérképezésére irányult, emellett kitért a duális szakképzési rendszerbe bekapcsolódó gazdaságok/vállalkozások tapasztalatainak, szakképzéssel kapcsolatos véleményének, javaslatainak feltárására. A kutatás eredményei a munkaerő-utánpótlással kapcsolatos szakpolitikai javaslatok alátámasztásához, köztük az Országos Képzési Jegyzékben szereplő agrár- és élelmiszeripari szakképzések felülvizsgálatához, a képzési kínálat kereslethez igazításához nyújthatnak támpontot a döntéshozók számára.

## Módszertan

A 2016 őszén lezajlott kérdőíves adatfelvétel során mintegy 1000 agrárgazdasági kamarai tagot kerestek fel személyesen a kérdezőbiztosok, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara megyei referensei, falugazdászai, illetve szakmai partnerszervezetének képviselői. A felmérés keretében felkeresett gazdálkodók és vállalkozások kiválasztása az ágazat (szántóföldi növénytermesztés, kertészet, állattenyésztés, vegyes gazdálkodás, élelmiszer- és egyéb mezőgazdasági alapanyag-feldolgozás, szolgáltatás és kereskedelem), valamint az árbevétel és a foglalkoztatotti létszám alapján meghatározott vállalkozásméret figyelembevételével történt.

A megyei szintre lokalizált alminták kialakítását a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara tagnyilvántartása, a KSH élelmiszer-gazdasági vállalkozásokra vonatkozó területi statisztikái, valamint a Tesztüzemi Rendszer adatai alapozták meg. Tekintettel arra, hogy a felmérés az élelmiszer-gazdaságban foglalkoztatott munkaerő vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, a mintába olyan vállalkozások kerültek be, amelyek legalább egy fő foglalkoztatását biztosítani tudják. A felmérés keretében

felkeresett gazdálkodók és vállalkozások kiválasztása rétegzett mintavétellel történt. A minta reprezentatív volt ágazat, árbevétel és foglalkoztatotti létszám szerint a magyar, legalább egy főt foglalkoztató agrárvállalkozásokra nézve. Az 1000 megkeresésből 907 darab értékelhető kérdőívet rögzítettünk.

A mintegy 40 kérdést tartalmazó kérdőív kérdései a gazdaságra/vállalkozásra vonatkozó alapinformációkra, a foglalkoztatási adatokra (pl.: létszám, munkakörök, tervezett bővítés, pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalatok, fejlesztendő készségek), a képzésekkel kapcsolatos tapasztalatokra (pl.: munkaerő továbbképzése, tanulószerveződéses, illetve hallgatói szerveződéses fiatalok fogadása), valamint a munkaerő-gazdálkodással kapcsolatos rövid és középtávú tervekre irányultak. A felmérés eredményeinek ismertetése során alapvetően ezt a tartalmi tematikát követtük, mindemellett külön fejezetben tértünk ki a mezőgazdasági gépész szakmát érintő eredményekre, tekintettel arra, hogy az elmúlt időszakban fokozott kereslet mutatkozott az ilyen végzettségű és tapasztalatú munkavállalók iránt.<sup>1</sup>

Az adatfeldolgozást SPSS 22 programcsomag segítségével végeztük, az eredményeket elsősorban leíró statisztikák, illetve többváltozós elemzések keretében foglaltuk össze. Az eredmények kiértékelése során az Agrár-munkaerőpiaci Barométer felmérés (továbbiakban AMB-felmérés) adatbázisa mellett kontrolladatként a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara által nyilvántartott tanulószerveződéses adatok (a továbbiakban TAIR-adatbázis), valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által gyűjtött bérstatisztikák figyelembevételére is sor került.

<sup>1</sup> Ahhoz, hogy információhoz jussunk a gépészethez kapcsolódó munkakörök iránti igény mértékéről és jellemzőiről, megvizsgáltuk, hogy a megkérdezést megelőző 3 évben felvett alkalmazottak, illetve a felmérés időpontjában üres álláshelyek között milyen arányban szerepeltek a gépész feladatkörök. Emellett azt is tanulmányoztuk, hogy melyek azok a vállalkozástípusok, ahol nagyobb szükséglet mutatkozott a gépkezeléshez kapcsolódó munkaerő iránt. Mindezt két kérdés másodelemzésével vizsgáltuk: egyrészt a felmérést megelőző 3 évben felvett munkaerő, másrészt az üres álláshelyek összetételét elemeztük. Mindkét kérdés esetében 3 kategóriába soroltuk a válaszadók által megadott munkaköröket. Az első csoportot azok a vállalkozások alkották, ahol nem történt munkaerő-felvétel az elmúlt 3 évben, illetve nem rendelkeztek üres álláshellyel a megkérdezés időpontjában. A második kategóriába azok a vállalkozások kerültek, ahol ugyan vettek fel alkalmazottakat a vizsgált időszakban és/vagy rendelkeztek üres álláshellyel, de ezek nem gépkezeléshez kapcsolódó munkakörök voltak. Végül egy csoportba kerültek azok a vállalkozások, ahol a kérdőív kitöltését megelőző 3 évben vettek fel gépész alkalmazottat, illetve rendelkezésre állt a felmérés időpontjában ilyen típusú álláshely. A bejegyzett munkakörök közül az alábbiakat soroltuk a gépész kategóriába: autóvílamosság szerelő, borászati, élelmiszeripari technikus, erőgépkész, földmunkagép-kezelő, gazda, gépüzemeltető, gépkezelő, gépészmérnök, gépész-technikus, mezőgazdasági gépész, gyártástechnikus, mezőgazdasági gépkezelő, mezőgazdasági gépszerelő, mezőgazdasági gépvezető, mezőgazdasági gépkarbantartó, mezőgazdasági technikus, erdőgazdasági gép kezelője, műszerész, tejipari gépkezelő, nehézgépszerelő, növénytermesztési gépész, növényvédő gépkezelő, szárítókezelő, traktoros.

## A felmérés eredményei

### A válaszadók jellemzői

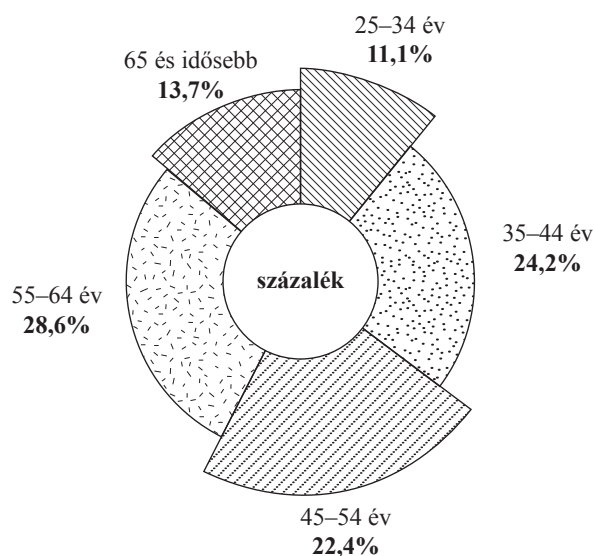
A kérdőívet a vállalkozások többségében (90,0 százalék) az üzemek vezetői, illetve tulajdonosai töltötték ki. A válaszadó üzemvezetők túlnyomó többségben (83,1 százalék) férfiak, átlagéletkoruk 51 év volt (1. ábra).

A felmérésben részt vevő üzemvezetők iskolai végzettség és szakképzettség szerinti összetétele kedvezőnek mondható, ami elsősorban azzal magyarázható, hogy a mintába a mezőgazdasági, élelmiszeripari tevékenységet legalább önfoglalkoztatóként folytató, illetve néhány fős alkalmazotti körrel rendelkező gazdaságok/vállalkozások is bekerülhettek. Felsőfokú és középfokú agrárszakképzettséggel a megkérdezettek 37-37 százaléka rendelkezett (2. ábra).

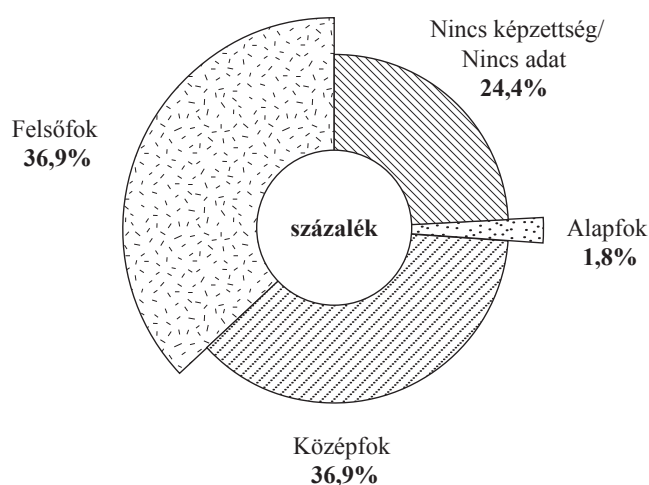
A felmért üzemek/vállalkozások körében a használt földterület nagyságát tekintve felülreprezentáltak voltak a közepes méretű gazdaságok: a megkérdezés időpontjában a válaszadók több mint fele (57,5 százalék) 50 hektár feletti földterületet művelt, 10–50 hektár közötti gazdaságmérettel rendelkezett közel negyedük (23,8 százalék), a 10 hektár alattiak és a földterülettel egyáltalán nem rendelkezők aránya pedig 9,7, illetve 9,1 százalék volt. Az üzemméretre jellemző alkalmazotti létszámkategóriák szerint a 907 válaszadó gazdaság több mint háromötödét (62,2 százalék) a 10 főnél kevesebb alkalmazottal rendelkező vállalkozások tették ki (1. táblázat).

A válaszadó gazdaságok/vállalkozások tevékenységszerkezete diverz, mintegy 97 TEÁOR-kód alá sorolható be a főtevékenységük. Az összevont tevé-

1. ábra: A felmérésben részt vevő üzemvezetők korcsoport szerinti megoszlása



2. ábra: A felmérésben részt vevő üzemvezetők mezőgazdasági szakképzettség szerinti megoszlása



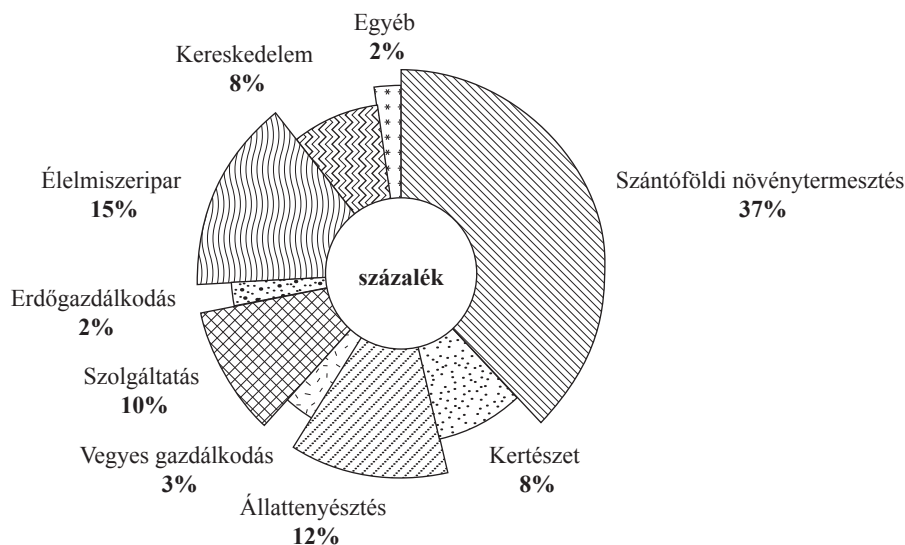
Forrás: AMB-felmérés, 2016

1. táblázat: A felmért gazdaságok foglalkoztatotti létszám-kategóriák szerinti jellemzői

Foglalkoztatotti létszám-kategória	Elemsszám, fő	Megoszlás, százalék	Átlagos foglalkoztatotti létszám, fő
10 főnél kevesebb	564	62,2	3
10–19 fő	62	6,8	14
20–49 fő	57	6,3	32
50–249 fő	43	4,7	94
250 fő és fölött	8	0,9	527
Adathiány	173	19,1	–
Összesen	907	100,0	18

Forrás: AMB-felmérés, 2016

3. ábra: A felmért gazdaságok megoszlása ágazatok szerint



Forrás: AMB-felmérés, 2016

kenységkódok alapján az is megállapítható, hogy főtevékenységként a gazdaságok több mint harmada (38 százalék) szántóföldi növénytermesztéssel (elsősorban gabonával) foglalkozott, 15,1 százaléka élelmiszeripari vállalkozás volt. Az élelmiszeriparon belül kiemelkedett a pékáru gyártó, valamint a húsfeldolgozással foglalkozó cégek száma (3. ábra). A harmadik leggyakoribb főtevékenység-csoport az érvényes választ adó 886 gazdaságban az állattenyésztés (12,5 százalék), azon belül is a szarvasmarhatartás volt. Szolgáltatást a válaszadó üzemek 10,2 százaléka végzett, míg a kereskedelmi, valamint a kertészeti (elsősorban szőlő- és gyümölcsstermesztő) üzemek egyaránt 8 százalékot tettek ki a felmért vállalkozások között.

## A vállalkozások munkaerőhátterének jellemzői

Az élelmiszer-gazdaság területén tevékenykedő vállalkozások munkaerő-állományának felmérésekor a nem fizetett családi és a fizetett (idegen) munkaerő jellemzőire egyaránt rákérdeztünk. A 907 felmért üzem negyede (255 üzem) foglalkoztatott családi munkaerőt a felmérés időpontjában. Zömében az üzemvezető háztársa dolgozott a gazdaságban, őt követték a gyermekek, majd a szülők. A legtöbb (164) üzemben a gazdaságvezetőn kívül egy segítő családtag dolgozott, a mintában mindössze öt olyan gazdaság szerepelt, ahol számuk elérte az öt főt. Az átlagos családi munkaerő-állomány ezekben az üzemekben 1,7 főt tett ki.

A segítő családtagok mezőgazdasági szakképzettségi szintje kedvezőtlenebb volt a gazdaságvezetőké-

nél, 40,4 százalékuknak viszont nem volt semmilyen szakképzettsége. Pozitívum ugyanakkor, hogy a szakképzettek zöme közép- (32,4 százalék) vagy felsőfokú (21,2 százalék) mezőgazdasági végzettséggel rendelkezik és csak 6 százalékuk alapfokúval. A családtagok többsége (61,0 százalék) a gazdaságban csak alkalmi jelleggel végzett munkát, 18,0 százalékuk részmunkaidőben, 21,0 százalékuk teljes munkaidőben dolgozott. A családi munkaerőt alkalmazó gazdaságokban a segítő családtagok éves munkaideje átlagosan 87 nap volt. Legtöbbet a háztársak dolgoztak (átlagosan 103 napot), míg a nagyszülők, testvérek a legkevesebbet (átlagosan 70 napot). A családi munkaerő közel fele (42,2 százalék) gazdaságilag aktív volt, alkalmazottként vagy vállalkozóként dolgozott a gazdaságon kívül. A nyugdíjasok 27,4 százalékot, a tanulók 14,1 százalékot tettek ki, míg az inaktív (azaz gyeseen lévő, munkanélküli) családtagok aránya 16,3 százalék volt.

A fizetett alkalmazottakkal kapcsolatos információkat egységesen kérdeztük az egyéni (családi) gazdaságok és a gazdasági szervezetek esetében. A felmért üzemekben a fizetett munkavállalók átlagos állományi létszáma – a mintába került nyolc nagyvállalatnak köszönhetően – magas volt, 18 fő, amelyből átlag 2 fő részmunkaidőben dolgozott. A férfi munkavállalók száma 58 százalékkal haladta meg a nőket a teljes munkaidős állományban, a részmunkaidős alkalmazottak között viszont 7 százalékkal kevesebb volt a férfi. A legtöbb főt foglalkoztató üzem statisztikai állományi létszáma 963 fő volt 2016-ban.

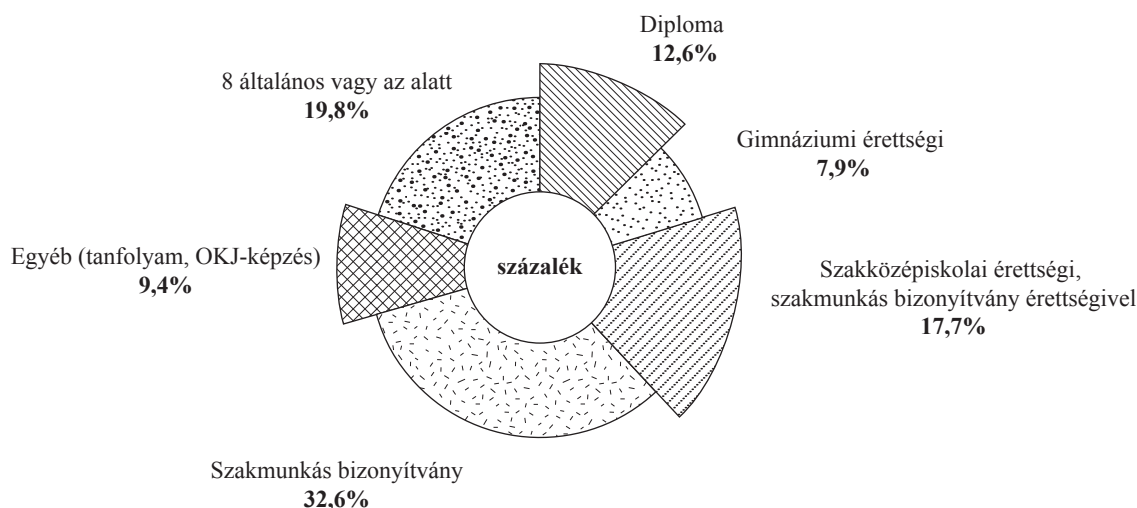
Az elemzés során varianciaanalízissel vizsgáltuk a gazdaságok/vállalkozások foglalkoztatási és üzemméret szerinti jellemzőinek összefüggéseit. Ennek eredményeként megállapítható, hogy a nem fizetett

2. táblázat: A gazdaságok átlagos birtokmérete és alkalmazotti létszáma a nem fizetett családi munkaerő igénybevétele szerint

Családi munkaerő	Átlag	Válaszadók száma, fő
<b>A gazdaság összes termőterülete<sup>a)</sup>, ha</b>		
Nincs	639,72	414
Van	100,26	216
Együtt	454,26	630
<b>Alkalmazottak száma, fő</b>		
Nincs	18	645
Van	2	262
Együtt	13	907

<sup>a)</sup> Termőterület: mezőgazdasági terület (szántó, gyümölcsös, szőlő, konyhakert), erdő, nádas, valamint halastó együttesen.  
Forrás: AMB-felmérés, 2016

4. ábra: Az alkalmazásban állók legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása a felmért üzemekben



Forrás: AMB-felmérés, 2016

családi munkaerő jellemzően a kisebb gazdaságokat/vállalkozásokat erősítette. A nem fizetett családi munkaerőt igénybe vevő gazdaságok által használt termőterület átlagos nagysága 100,2 hektár, ezzel szemben az idegen munkaerőt foglalkoztató gazdaságok átlagos birtokmérete 454,2 hektár volt. Azokban a gazdaságokban/vállalkozásokban, ahol a nem fizetett családi munkaerő is jelen volt, az átlagos alkalmazotti létszám mindössze 2 fő, ezzel szemben az idegen munkaerőre támaszkodó gazdasági szervezeteknél ez az érték 18 fő volt (2. táblázat). Vagyis a nagyobb méretű gazdaságokat az idegen, fizetett munkaerő alkalmazása és a magasabb foglalkoztatotti létszám jellemzi, míg a kisebb gazdaságok nem fizetett családi munkaerővel és jóval kisebb alkalmazotti létszámmal végzik tevékenységüket.

Az élelmiszer-gazdasági vállalkozások állandó alkalmazottainak túlnyomó többsége (80 százalék) rendelkezett valamilyen szakképesítéssel. Az alkalmazottként dolgozók legnépesebb csoportját, harmadát (32,6 százalék) a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők alkották (4. ábra). A szakközépiskolai érettségivel rendelkezők aránya 17,7 százalékot, a gimnáziumi érettségivel rendelkezők 7,9 százalékot tettek ki, a diplomás alkalmazottak a felmért üzemek munkavállalóinak 12,6 százalékát alkották. A csak tanfolyamot végzett alkalmazottak aránya 9,4 százalék volt. Figyelmeztető tény, hogy az alkalmazottak ötöde csupán általános iskolai végzettséggel rendelkezett a felmérés időpontjában.

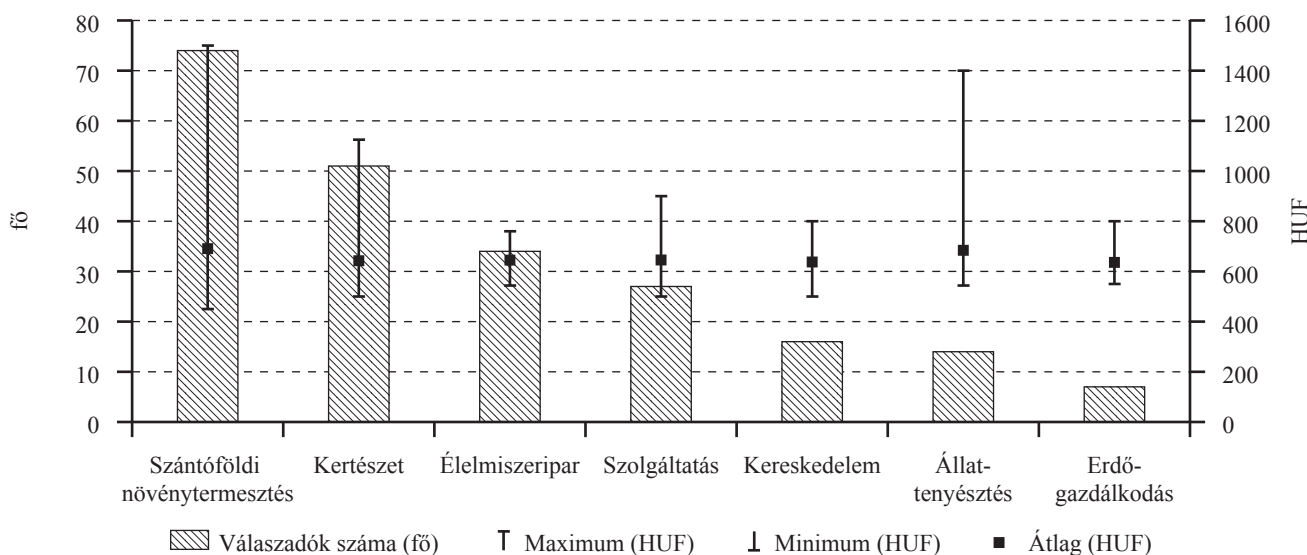
## Egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos tendenciák

A felmérés a mezőgazdaságban jellemző szezonálisan jelentkező munkaerőigények kiszolgálását lehetővé tevő egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos tapasztalatok feltárására is hangsúlyt fektetett. A felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások több mint negyede (26,6 százalék) foglalkoztatott alkalmi vagy mezőgazdasági időnymunka keretében szezonális munkaerőt a 2016-os évben. A szezonmunkásokat alkalmazó vállalkozások harmada (34,0 százalék)

szántóföldi növénytermesztéssel, ötöde (21,2 százalék) kertészeti tevékenységgel foglalkozott, emellett az élelmiszeripari (15,8 százalék) és a szolgáltatási tevékenységet (11,2 százalék) végző vállalkozások aránya volt jelentősebb. Összességében a mintába került kertészeti vállalkozások közel 70 százaléka, az élelmiszeripari és szolgáltató tevékenységűek harmada alkalmazott időnymunkást a tavalyi évben.

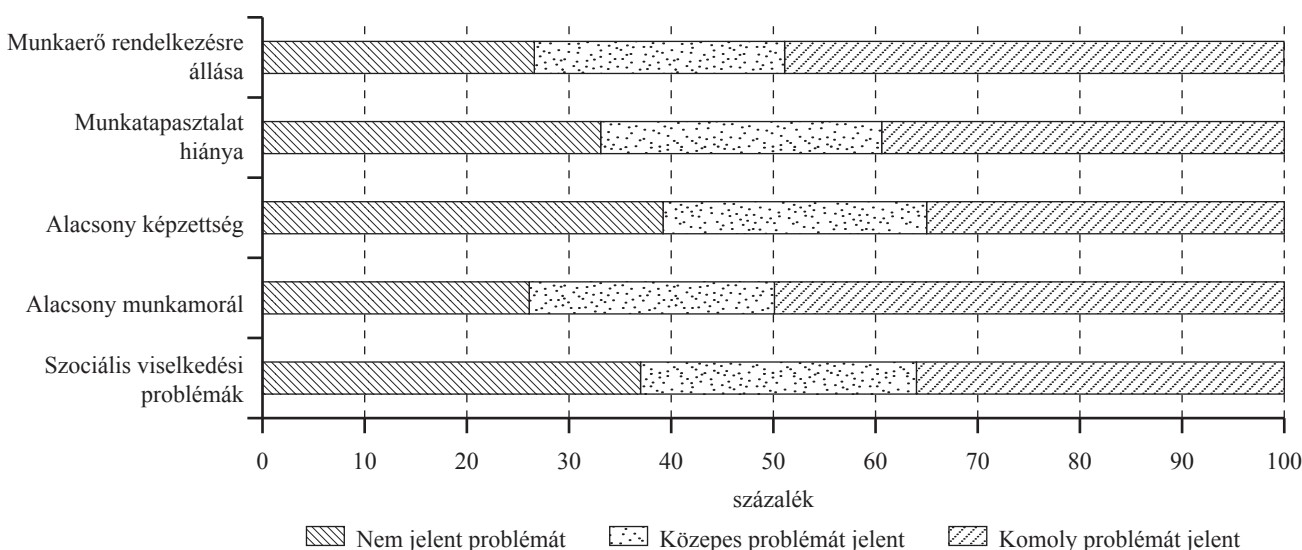
Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkát végzők (alkalmi munkavállalók, mezőgazdasági időnymunkások) által ledolgozott munkanapok éves száma jelentős szórást mutatott az évi egy-két naptól a 10 ezer napig terjedően. A 241 időnymunkást foglalkoztató üzennél összességében 91 096 munkanapot

5. ábra: Az időnymunkások bruttó órabérének alakulása a főbb ágazatokban



Forrás: AMB-felmérés, 2016

6. ábra: Egyszerűsített foglalkoztatottakkal kapcsolatos problémák



Forrás: AMB-felmérés, 2016

teljesítettek a szezonális foglalkoztatottak, ami azt jelenti, hogy egy-egy foglalkoztatónál átlagosan 378 munkanapot dolgoztak az alkalmi foglalkoztatottak. Ez évi 220 munkanappal számolva üzemenként 1,7 fő teljes munkaidős foglalkoztatásának felel meg.

A szezonmunkás órabérek a ledolgozott munkanapokhoz hasonlóan nagy szórást mutattak, 710 forintos átlagos bruttó órabér mellett (5. ábra). A legnagyobb szórás a szántóföldi növénytermesztésben (bruttó 450–1500 forint között), valamint az állattenyésztésben (bruttó 500–1400 forint között) szezonmunkát végzők munkabérét jellemezte.

A felmérés kitért az élelmiszer-gazdasági vállalkozások szezonális munkaerő-utánpótlással kapcsolatos nehézségeire is (6. ábra). A válaszadók elsősorban a rendelkezésre álló munkaerő hiányát és az idenymunkások alacsony munkamorálját tekintették problémának, ezt követte a munkatapasztalat hiánya, míg az alacsony képzettséget és a szociális viselkedési problémákat a válaszadók harmada nevezte meg az idenymunka-kereslet kielégítését nehezítő tényezőként.

## A munkaerő-utánpótlás problématerületei és lehetőségei

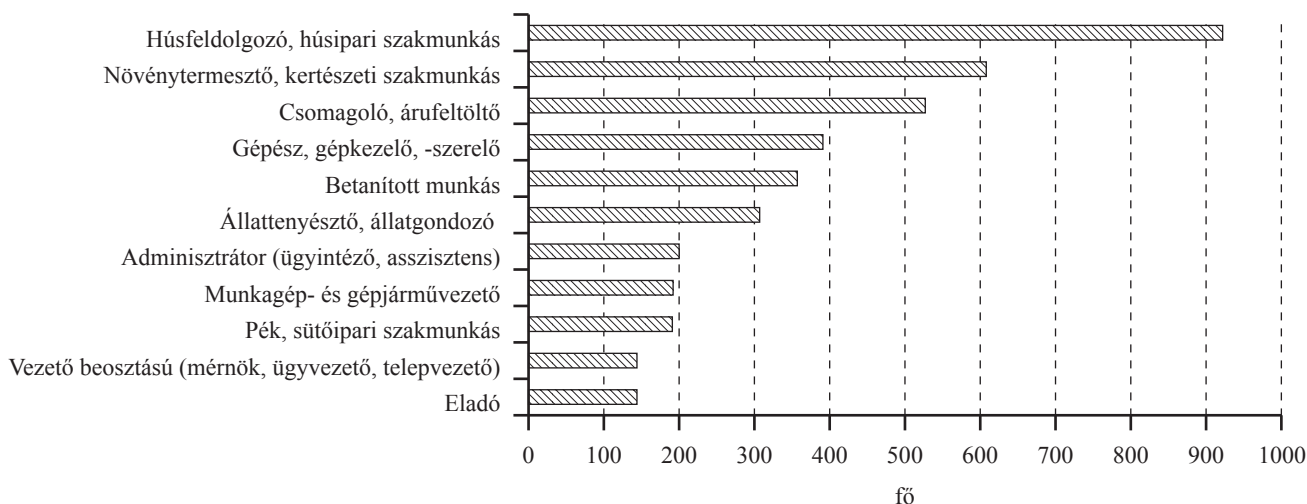
A megkérdezést megelőző három évben a 907 felmért üzem 42 százalékában történt munkaerő-felvétel. Össességében 4247 munkavállalót, azaz átlagosan 11 főt vettek fel az üzemek, a munkába álló dolgozók tizede (425 fő) volt pályakezdő. Az érintett üzemekben munkába álló alkalmazottak ötödét (922 fő) húsfeldolgozó, húsipari szakmunkás munkakörben alkalmaz-

ták. Jelentős számú (608 fő) szakképzett (szakmunkás vagy technikus) munkaerőt vettek fel a növénytermesztésben és a kertészetben, valamint a csomagoló, árufeltöltő foglalkozásokban. Az alkalmazottak közel tizedét a gépész, gépkezelő és szerelő szakmákban alkalmazták, arányuk a pályakezdők között elérte a 16 százalékot.

A munkába állók mintegy 8 százalékát (357 fő) betanított munkásként vették fel, zömmel élelmiszeripari területre. A vizsgált időszakban a felmért gazdaságokban munkába állók 4-5 százalékát tették ki az adminisztratív (ügyintéző, asszisztens) munkakörökben elhelyezkedők, a munkagép- és gépjárművezetői (traktoros, targoncás, tehergépkocsi-vezető) állásokra jelentkezők, valamint a sütőipari szakmunkások, pékek. Vezető beosztású mérnöki, szakmérnöki, üzemvezetői munkakörökbe a megkérdezést megelőző három évben felvettek 3-4 százaléka jelentkezett, a pályakezdők között viszont arányuk a 8 százalékot is elérte (7. ábra).

A felvett munkaerő 72 százaléka a felmérés időpontjában is alkalmazásban állt, azonban a pályakezdők esetében ez az arány valamivel alacsonyabb, 67 százalékos volt, tehát a kezdő munkavállalók nagyobb arányban léptek ki a felmért üzemekből. A kutatásba bevont és érvényes választ adó üzemek fő tevékenysége alapján besorolt ágazatok szerint összességében a kertészeti vállalkozásoktól léptek ki a legnagyobb arányban (61,9 százalék) a munkavállalók a vizsgált időintervallumban. Az állattenyésztő üzemek esetében ez az érték 27,3, az élelmiszeriparban 24,5, a kereskedelemben 23,6 százalék volt, de a főtevékenységként valamilyen szolgáltatást megjelölő válaszadók esetében is 19,1 százalék volt a megkérdezést megelőző 3 éven belül felvett munkavállalók között a kilépők

7. ábra: Az elmúlt három évben felvett alkalmazottak száma foglalkozások, illetve munkakörök szerint a felmért vállalkozásokban



Forrás: AMB-felmérés, 2016

aránya. A szántóföldi növénytermesztők esetében valamivel kedvezőbb a kép, ezektől a vállalkozásoktól a felmérést megelőző 3 évben az alkalmazottak 13 százaléka lépett ki, a vegyes gazdálkodást és az erdőgazdálkodást folytató vállalkozások körében pedig ez az érték mindössze 5,3 és 5,8 százalék volt.

A pályakezdők az élelmiszeripart hagyták el a legnagyobb arányban (34,9 százalék), ezt követte a kereskedelem 20, a kertészet 14,3, az állattenyésztés 13 és a szolgáltatás 11,1 százalékkal. Ezzel szemben a vegyes gazdálkodást folytató üzemekből, valamint az erdőgazdálkodásban munkát vállaló pályakezdők közül senki nem lépett ki a vizsgált időszakban.

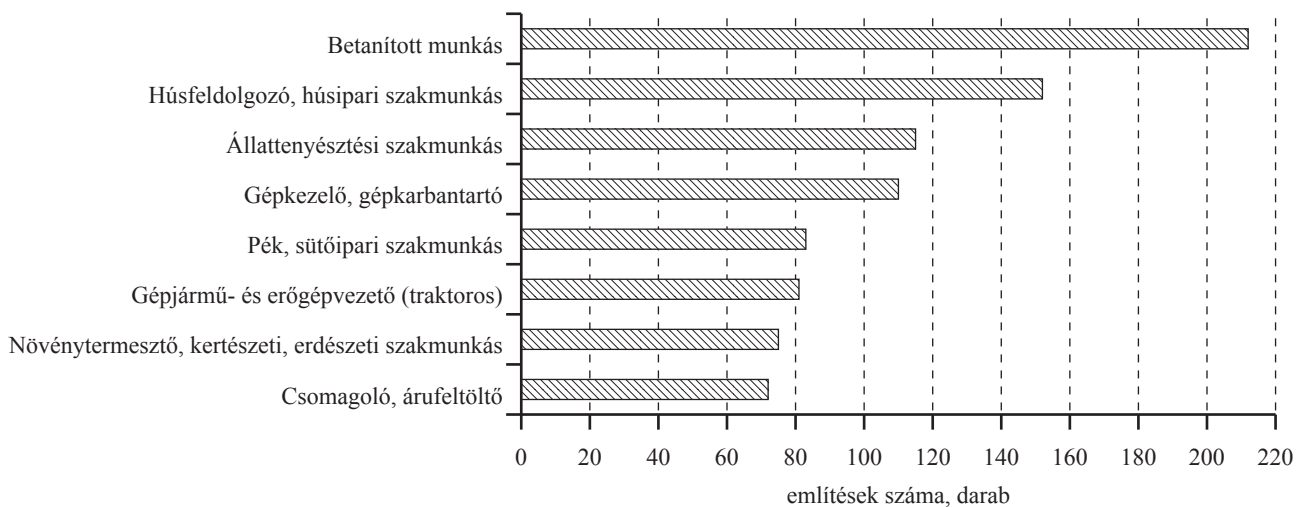
A felmérés időpontjában a válaszadó élelmiszer-gazdasági vállalkozások mintegy 30 százaléka rendelkezett munkaerő-bővítési potenciállal. A vállalkozások fele (51,5 százalék) elsősorban szakmunkás végzettséggel rendelkező munkavállalót alkalmazna, 14,8 százalék szakközépiskolai, illetve technikus végzettségű, 6,8 százalék főiskolai vagy egyetemi végzett-

ségű munkatársat keres. A kérdezettek közel negyede (23,9 százalék) jelzett képzettség nélküli betanított munkatárs iránti munkaerőigényt, az igényelt munkaerő létszáma alapján ez volt a legkeresettebb munkakör (8. ábra).

A felmért 907 üzem közel harmada rendelkezett összesen mintegy ezer fős betöltetlen álláshellyel. A legkeresettebb betanított munkások után a húsipari szakmunkások, majd az állatgondozók, a gépkezelők és gépszerelők iránt mutatkozott a legnagyobb igény. Az üres álláshelyek mintegy 9 százalékára pék és sütőipari szakmunkás, valamint gépjármű- és erőgépvezető végzettségű dolgozókat vártak. A vállalatméret és az üres álláshelyek száma között erős pozitív irányú, szignifikáns összefüggés mutatkozott: jellemzően a nagyobb méretű vállalkozások mutattak nagyobb bővítési potenciált.

A felmért vállalkozások közül az üres álláshelyekkel rendelkező 200 élelmiszer-gazdasági vállalkozás döntő többsége (61,5 százalék) 10 fő alatti alkalmazotti

8. ábra: Üres álláshelyek a felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozásokban



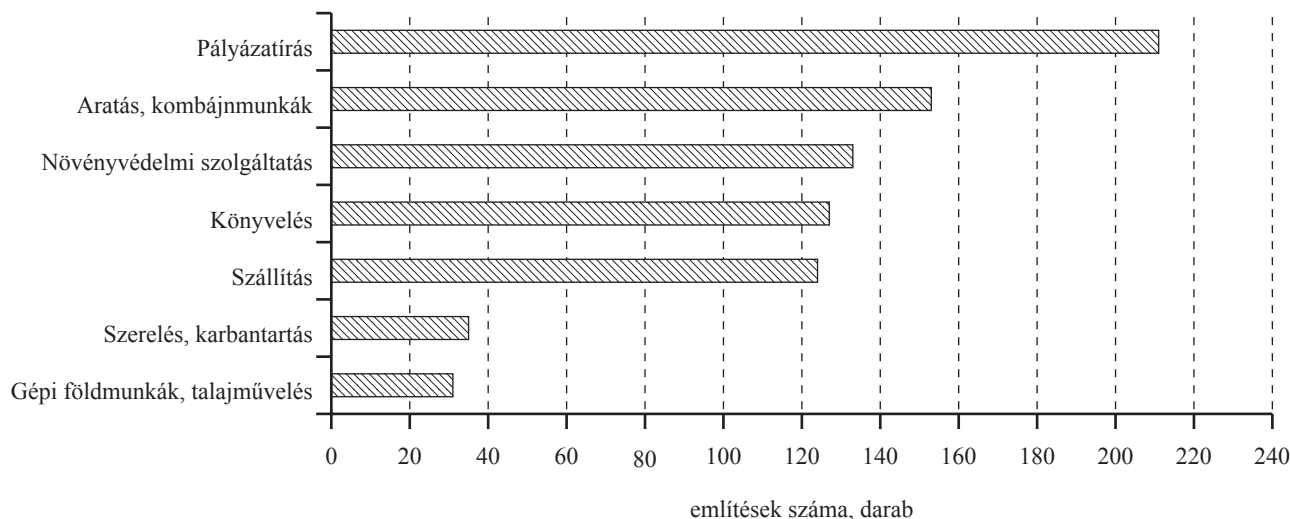
Forrás: AMB-felmérés, 2016

3. táblázat: Az üres álláshellyel rendelkező felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások főbb jellemzői

Foglalkoztatotti létszám-kategória	Üres álláshellyel rendelkező vállalkozások		Összes üres álláshely		Egy vállalkozásra jutó üres álláshely, darab
	száma, darab	megoszlása, százalék	száma, darab	megoszlása, százalék	
10 fő alatt	123	61,5	281	29,2	2
10–19 fő	22	11,0	78	8,1	4
20–49 fő	28	14,0	187	19,4	7
50–249 fő	21	10,5	240	24,9	11
250 fő és fölött	6	3,0	177	18,4	30
Összes	200	100,0	963	100,0	5

Forrás: AMB-felmérés, 2016



9. ábra: **Külső szolgáltatások igénybevétele a felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozásokban**

Forrás: AMB-felmérés, 2016

létszámmal rendelkező mikrovállalkozás volt, hozzájuk köthető a betöltetlen álláshelyek 30 százaléka. Emellett a legtöbb üres álláshely (240 db) az 50–249 létszám-kategóriájú üzemekben jelentkezett, ahol üzemenként átlagosan 11 főre mutatkozott kereslet. A mintában szereplő nyolc 250 fő feletti nagyvállalattól hatban jeleztek átlagosan 30 betöltetlen álláshelyet (3. táblázat).

Az álláshelyek betöltését a válaszadók többsége (54,0 százalék) számára a mezőgazdasági és élelmiszeripari ágazatban elhelyezkedni kívánó álláskeresők hiánya nehezítette. A megkérdezettek negyede (26,8 százalék) számára a jelentkezők nem megfelelő szakképzettsége jelentett akadályt az üres álláshelyek betöltésében. Ugyanakkor a fluktuációt mint a megfelelő munkaerő biztosítását hátráltató tényezőt a válaszadók mindössze 7,9 százaléka jelölte meg nehézségként.

A felmért üzemek kétharmada vett igénybe a vállalkozás működtetéséhez szükséges szolgáltatást külső cégektől, szolgáltatóktól az üzemen belül rendelkezésre álló, megfelelően képzett munkaerő hiányában. A legtöbb ilyen üzemben (38 százalék) pályázatírással bíztak meg valamilyen külső szakértőt. A második leggyakrabban említett szolgáltatás az aratás, betakarítás gépi munkálataihoz kapcsolódott. A külső szolgáltatásokat igénybe vevő üzemek közel negyede a növényvédelmi, a könyvelési, valamint a szállítási feladatokat vette igénybe a vállalkozáson kívülről, míg a szervizelési, karbantartási, illetve gépi talajmunkákat a vállalkozások zöme üzemen belüli erőforrásokkal oldotta meg (9. ábra).

## Az átlagbérek alakulása az élelmiszer-gazdaságban

A felmérés részét képezte a vállalkozásokban állandó alkalmazottként dolgozók átlagos bruttó munkabérének vizsgálata foglalkozási és munkakörönként. A felmérés szerint a 2016. évben az agrármérnöki, telepvezetői, ágazatvezetői munkakörökben átlagosan 293 ezer forint volt a bruttó átlagbér. Ez mintegy 18 ezer forinttal maradt el a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által nyilvántartott 2015-ös egyéni bérek és keresetek<sup>2</sup> értékeitől. A mezőgazdasági, illetve élelmiszeripari technikus munkakörben 200 ezer forint volt a bruttó átlagbér, ami szintén (mintegy 13 ezer forinttal) elmaradt a statisztika által közölt értéktől. A felmért üzemek alkalmazottai körében az egyik leggyakrabban előforduló foglalkozás az adminisztrációs területhez kapcsolódott (adminisztrátor, ügyintéző, bérszámfejtő, asszisztens, titkárnő). Ezekben a munkakörökben átlagosan 186 ezer forint volt az a havi átlagbér, amely 91 százaléka az országos statisztika által közöltnek. Az alkalmazottak másik legnépesebb csoportját a gépész, gépkezelő és karbantartó foglalkozások alkották a felmérésben. Ezekben a munkakörökben ugyanakkor a statisztikai adatfelvételben mért bérszintnél 7 százalékkal magasabb, 174 ezer forint volt az átlagos munkabér. A munkagép- és gépjárművezetői, valamint raktárosi foglalkozásokban az AMB-

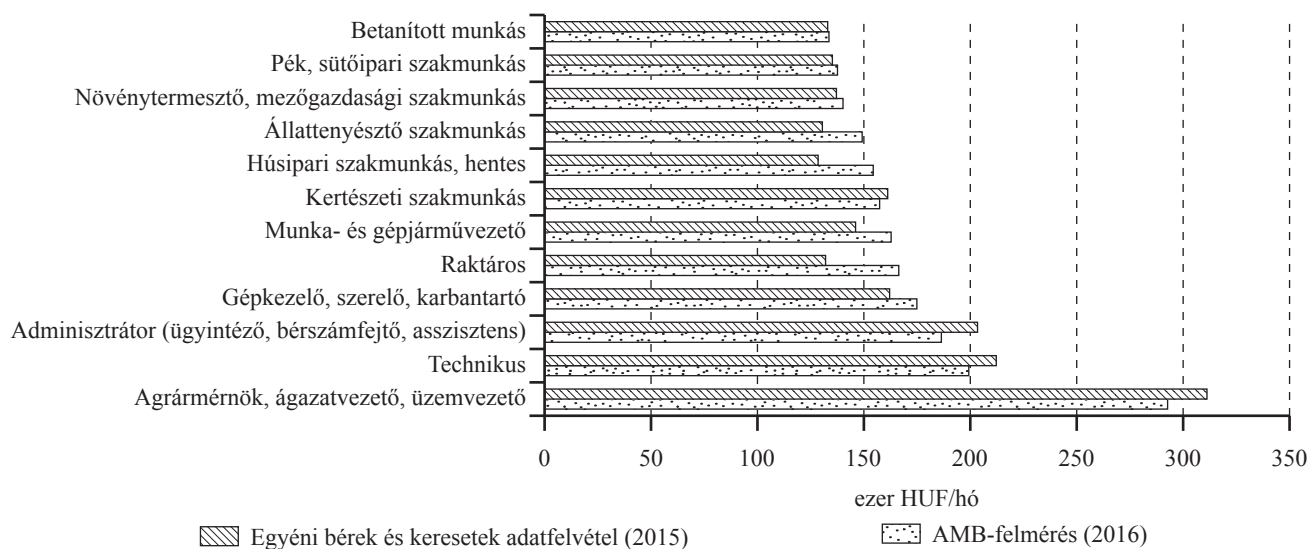
<sup>2</sup> Az egyéni bér- és kereset-adatfelvételben az adatközlők köre az 5 főt, illetve annál nagyobb létszámot foglalkoztató vállalkozásokra terjed ki. Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, [http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full\\_AFSZ\\_Egyeni\\_berek\\_es\\_keresetek\\_statistikaja](http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_AFSZ_Egyeni_berek_es_keresetek_statistikaja).

felmérés szerint átlagosan 163-164 ezer forint volt a fizetett bruttó bér, ami szintén meghaladta a statisztikai adatfelvétel szerinti bérszintet (10. ábra).

A vizsgálat időpontjában a mezőgazdaság ágazatai közül a kertészeti szakmunkásbér volt a legmagasabb, 157 ezer forint, az állattenyésztő, állatgondozó szakmunkások bére megközelítette a 150 ezer forintot, míg az általános mezőgazdasági és szántóföldi növénytermesztő szakmunkásátlagbér csupán 140 ezer forint volt, ami nem sokkal magasabb a betanított munkások bérénel (11. ábra).

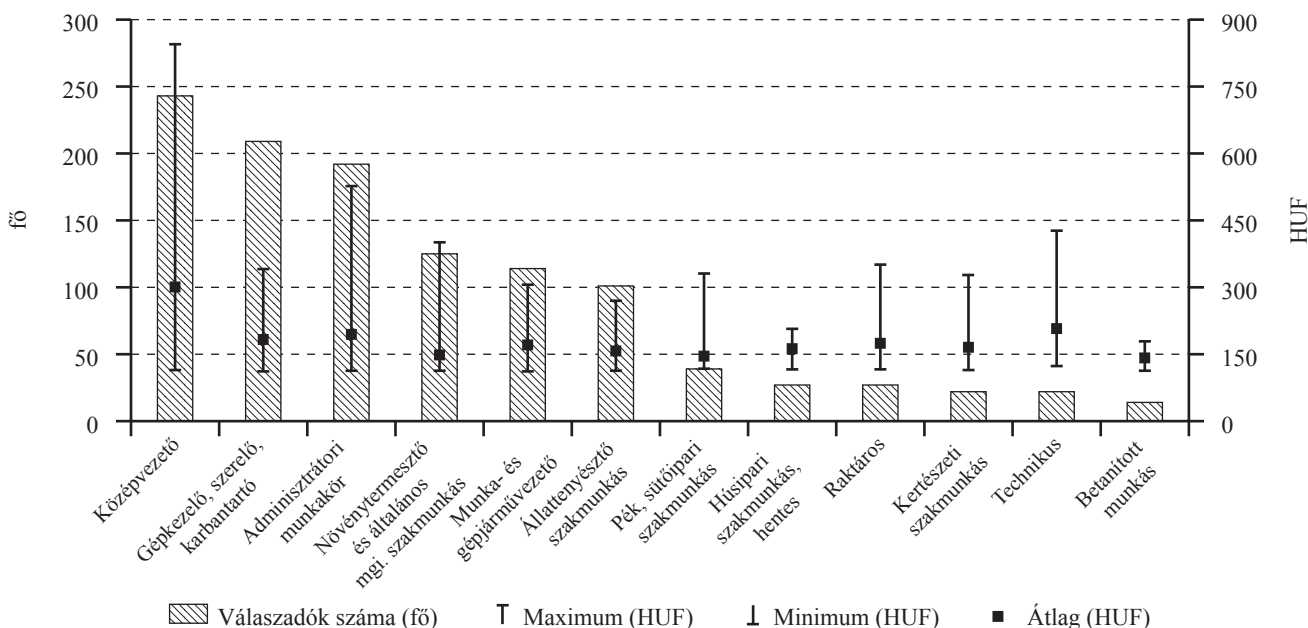
Az élelmiszeripari szakmunkásberek közül a húsiipari és hentes munkakörökben 154 ezer forint volt a felmérésben szereplő alkalmazottak átlagbére, a pék és sütőipari szakmunkásoké ennél jóval alacsonyabb, 138 ezer forint. Az egyes munkakörök közül a legnagyobb szórást a középvezetői, valamint az adminisztratív és technikus munkakörben dolgozók munkabére mutatta.

10. ábra: **Bruttó átlagbérek alakulása az élelmiszer-gazdasági munkakörökben**



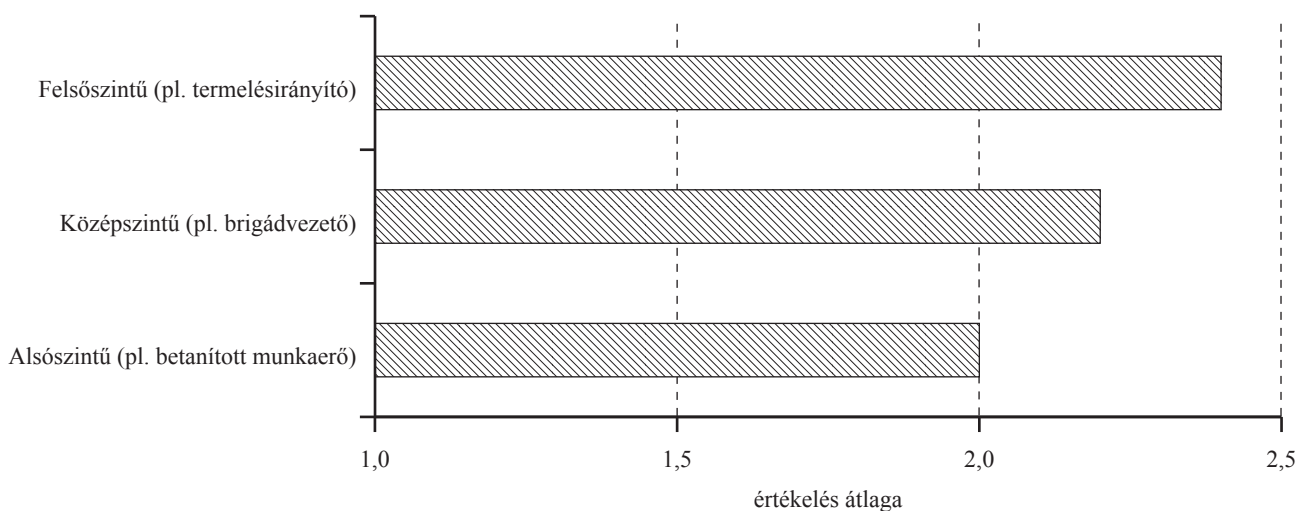
Forrás: AMB-felmérés, 2016; Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 2015

11. ábra: **A munkabérek alakulása a legkeresettebb munkakörökben**



Forrás: AMB-felmérés, 2016

12. ábra. A pályakezdők szakmai felkészültségére adott értékek átlagai a felmérésben részt vevő vállalkozások körében (1=nem megfelelő, 4=kiváló)



Forrás: AMB-felmérés, 2016

## A pályakezdőkkel kapcsolatos tapasztalatok

A felmérés az élelmiszer-gazdasági vállalkozások pályakezdő munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatait is feltárta azok körében, akik alkalmaztak ilyen munkaezőt. Az alsószintű munkakörökben foglalkoztatott pályakezdők felkészültségét az üzemvezetők többsége (63,4 százalék) csak részben ítélte megfelelőnek. A kérdés megválaszolásában érintett 473 válaszadóból csupán négy értékelte kiválóra munkavállalóját. Közel azonos (11 és 13 százalék körüli) arányt képviseltek a jó és a nem megfelelő minősítést adók.

A középszintű munkakörökben dolgozó pályakezdők szakmai felkészültségével elégedettebbek voltak a válaszadók. A kérdésben releváns 411 válaszadó 56,7 százaléka ítélte részben megfelelőnek a dolgozók szakmai tudását. A válaszadók 30 százaléka jónak, 2,4 százaléka kiválónak ítélte a kezdő munkavállalók szakmai felkészültségét, 11 százaléka nem megfelelő minősítést adott.

A mezőgazdasági és élelmiszeripari üzemvezetők a felsőszintű, vezetői munkakörökbe felvett munkavállalók felkészültségével voltak a legelégedettebbek, habár az értékelések átlaga ebben az esetben is csak 2,4 volt a maximálisan adható 4-es értékből. A kérdés megválaszolásában érintett 364 válaszadó 44,5 százaléka jónak, 5,2 százaléka kiválónak tartotta a felvett kezdő munkavállalók szakmai kompetenciáját, a nem megfelelő minősítést adók aránya 11 százalék volt. Az értékelések átlagait a 12. ábra szemlélteti.

A pályakezdők szakmai elméleti ismereteivel a válaszadók 40 százaléka volt elégedett, többségük (36,8 százalék) jó, 3,7 százalékuk kiváló minősítést adott. Legtöbbsen (52 százalék) csak részben találták megfelelőnek a pályakezdők elméleti tudását, a pályakezdők gyakorlati ismereteivel pedig csupán az üzemvezetők 14,8 százaléka volt elégedett, míg 36 százalékuk nem megfelelő minősítést adott, ami egyrészt a kezdő munkavállalók esetében érthető, ugyanakkor az eredmény ráirányítja a figyelmet a gyakorlati ismeretek és tapasztalatszerzés fontosságára már a szakképzésben töltött időszak alatt.

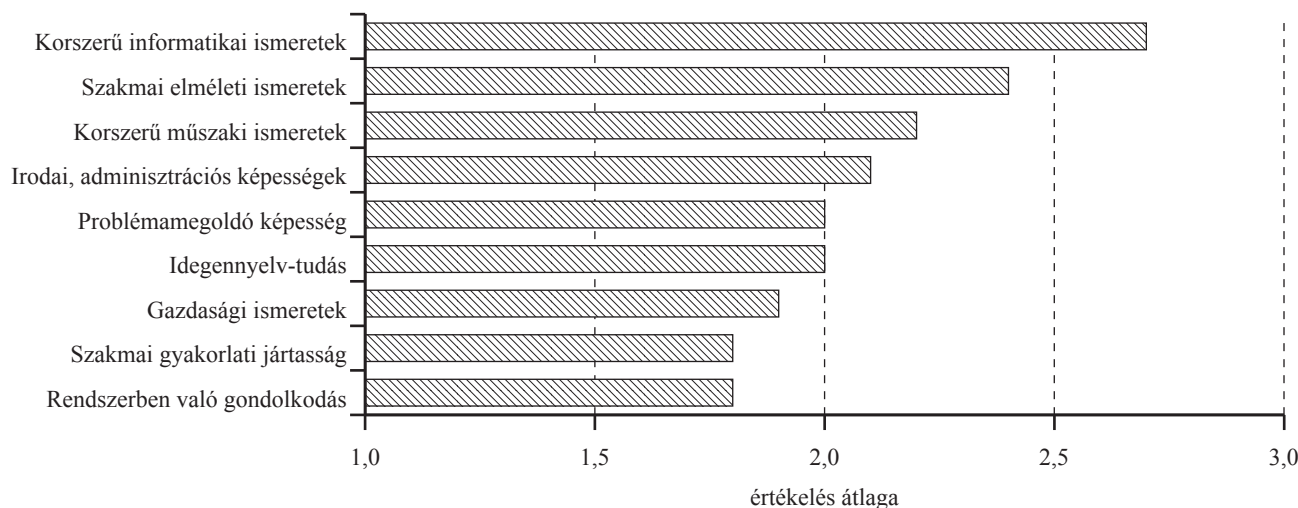
A pályakezdők korszerű műszaki ismereteit a kérdésben releváns válaszadók több mint harmada ítélte megfelelőnek (29,7 százalék jónak, 4,6 százalék kiválónak), ugyanakkor 16,8 százalékuk ezt a képességet nem megfelelőnek minősítette. A kulcskompetenciák közül a pályakezdők korszerű informatikai ismereteinek színvonalával voltak a legelégedettebbek a válaszadók, 45,4 százalékuk jónak, 14,8 százalékuk kiválónak ítélte pályakezdője informatikai felkészültségét. A munkavállalók gazdasági ismeretei tekintetében éppen fordított a helyzet, a gyakorlati jártasság után ez volt a második leggyengébbre minősített kompetencia. A kérdésben releváns válaszadók mindössze 21,5 százaléka volt elégedett, a legrosszabb minősítést az üzemvezetők 28,3 százaléka adta. A pályakezdők irodai, adminisztrációs képességeit, valamint idegennyelv-tudásának minőségét a válaszadók közepesen jónak ítélték a kérdésben releváns pályakezdők esetében.

A mezőgazdaságban az ágazat sajátosságai nemcsak a vezetők, hanem a beosztottak részéről is megkövetelik a rendszerben való gondolkodás képességét, a munkafolyamatok egymásra épülésének, a termelés rendszerének átlátását. Ezt a készséget kétségkívül a gyakorlatban lehet elsajátítani, ezért nem meglepő, hogy a válaszadók ezt a képességet a pályakezdők esetében meglehetősen gyengének minősítették, mindössze 16,8 százalékuk volt elégedett ezen a téren. A munkavállalók problémamegoldó képességét valamivel kedvezőbben értékelték a válaszadók, 22,4 százalékuk volt elégedett, a többség (52,2 százalék) csak részben megfelelő minősítést adott.

A fentieket összegezve a pályakezdők szakmai kompetenciáira és készségeire adott értékek átlagai alapján a válaszadók a fiatalok informatikai ismereteivel voltak a legelégedettebbek (átlag: 2,7), ezt követte a szakmai elméleti ismeret 2,4-es átlaggal, valamint a korszerű műszaki ismeretek (átlag: 2,2). Az üzembeszűzők legkevésbé a pályakezdők szakmai gyakorlati jártasságával, valamint a rendszerben való gondolkodás képességével voltak elégedettek, amely készséget mindössze átlagosan 1,8-ra értékelték, de a gazdasági ismeretek is 1,9-es átlagértéket kaptak (13. ábra).

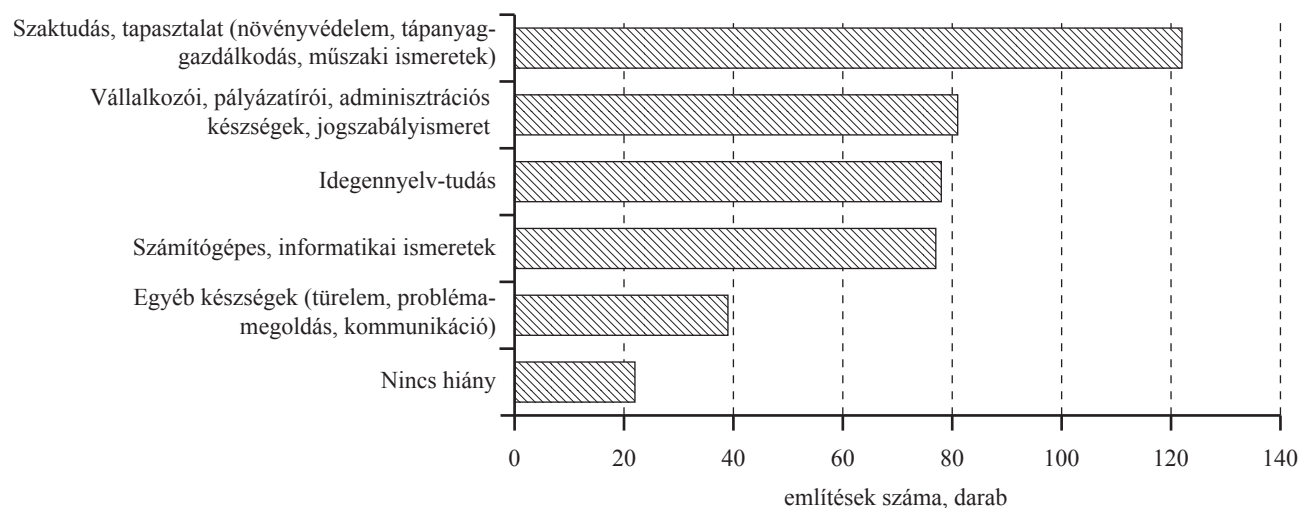
A vállalatvezetőket arról is megkérdeztük, hogy a vállalkozásban végzett munkájukhoz kötődően milyen

13. ábra: A pályakezdők szakmai kompetenciáira és készségeire adott értékek átlagai a felmérésben részt vevő vállalkozások körében (1=nem megfelelő, 4=kiváló)



Forrás: AMB-felmérés, 2016

14. ábra: A felmérésben részt vevő vállalatvezetők tudás- és kompetenciahiánya



Forrás: AMB-felmérés, 2016

tudásnak, képességnek, készségnek érzik a hiányát. A nyitott kérdésre összesen 413 válasz érkezett. A válaszok között a leggyakrabban valamilyen elméleti vagy gyakorlati szaktudás hiánya merült fel, elsősorban a növényvédelem, a tápanyag-utánpótlás, valamint a gépészeti, műszaki ismeretek vonatkozásában. Közel azonos számban (a válaszadók 19-20 százalékát érintően) említették az idegennyelv-tudás, a számítógépes és informatikai ismeretek, valamint a vállalkozásvezetéshez szükséges adminisztrációs, jogszabályi ismeretek hiányát. A vállalatvezetők tizede olyan egyéb kompetenciák elégtelenségét is említette, mint a problémamegoldó képesség, a dolgozókkal szembeni kommunikációs készség vagy a rendszerben való gondolkodás képessége.

Jelzésértékű, hogy mindössze 22 válaszadó gondolta úgy, hogy minden készség és tudás birtokában van, ami a vállalatvezetéshez szükséges. A résztvevők által adott szabadszavas válaszok tematikus összegzését az említések száma szerint a 14. ábra szemlélteti.

## A duális képzésben részt vevő vállalkozások tapasztalatai

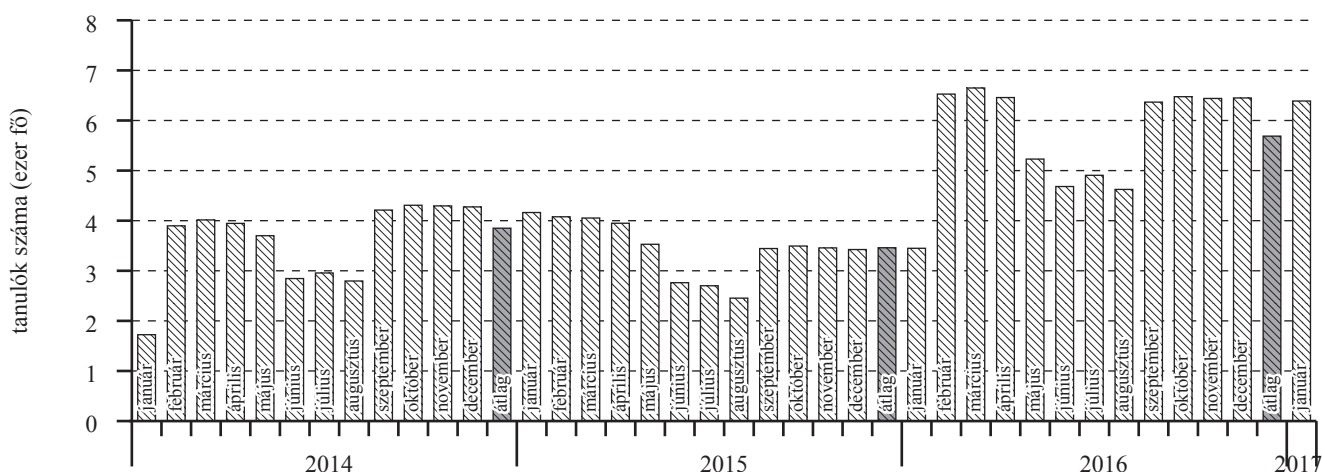
A tanulószerveződés fogalmát Magyarországon a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény vezette be és teremtette meg a tanulók gazdálkodó szervezeteknél történő felkészítésének, gyakorlati képzésének jogi kereteit. A szabályozás hiányosságai, valamint az anyagi érdekeltség hiánya nem ösztönözte kellőképpen a gazdasági szereplőket a szakképzésben történő részvételre, így az agrárgazdaságban a jogszabályi feltételek megteremtése ellenére sem érte el az évi ezret a tanulószerveződéssel rendelkező tanulók száma.

Végeredményben ezen kívánt változtatni a 2011. évi CLXXXVII. törvény, amely alapján a szakképzésben részt vevő tanulók gyakorlati képzésüket két formában, tanulószerveződés, illetve együttműködési megállapodás keretében is teljesíthetik iskolán kívüli gyakorlati képzőhelyen. A törvény alapján, ha az iskolán kívüli képzőhely biztosított, a tanuló gyakorlati képzése a szakközépiskola, illetve szakiskola 9. évfolyamának összefüggő gyakorlatától kezdődően kizárólag ilyen formában szervezhető meg. Minden olyan esetben, amikor nem biztosított a megfelelő képzőhely, az iskolai tanműhelyben a szakképző iskola gondoskodik a tanuló gyakorlati képzéséről. A gyakorlati tapasztalatszerzés másik formáját az együttműködési megállapodás jelenti, amelyet a szakképző iskola és a gyakorlati képzést folytató szervezet köthet.

A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Szakképzési Igazgatóságának 2017. januári nyilvántartása szerint a tanulószerveződéssel rendelkező középiskolai tanulók létszáma 6389 fő volt, az együttműködési megállapodással foglalkoztatott tanulóké pedig 481 fő, ami összességében a mintegy 16 ezer fős mezőgazdasági és élelmiszeripari szakmácsoportban tanuló szakközépiskolai tanulói létszám 40 százalékát teszi ki. Az időbeli trendeket tekintve a tanulószerveződéses képzésben részt vevő tanulók száma 2014 óta folyamatosan bővült, az együttműködési megállapodás keretében gyakorlati képzésben résztvevőké mindeközben inkább stagnált, illetve kismértékben csökkent.

A felek hosszabb távú elköteleződését feltételező tanulószerveződés keretében gyakorlati képzésben részt vevő szakközépiskolai tanulók havi átlagléttszáma 2016-ban 5688 fő volt, mérsékelt havi ingadozás mellett (15. ábra). A tanulókat elsősorban tanév közben, a tavaszi és őszi hónapokban foglalkoztatták a tanulószerveződéses vállalkozások. A huzamosabb idejű gyakorlati képzés lehetővé teszi, hogy a tanulók egyes

15. ábra: Tanulószerveződéssel érintett tanulók száma az agrárszakképzésben 2014–2017 között



Forrás: NAK 2017. januári adatai alapján készült az AKI Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztályán

szakterületekkel kapcsolatos ismereteiket elmélyítsék, megismerkedjenek a legújabb technológiákkal, illetve azok fejlesztési hátterével. A tanulószereződéses képzés hatékonyságát mutatja, hogy a tapasztalatot szerző tanulók tanulmányaik befejeztével nem ritkán a gyakorlati képzést megvalósító vállalkozásoknál helyezkednek el.

A gyakorlati képzés rövid távú elköteleződést feltételező formája az együttműködési megállapodás, amelynek keretében évente átlagosan 620-850 fő szerzett gyakorlati tapasztalatot (16. ábra). A tanulólétszám a nyári hónapokban (június–július) a legmagasabb, mintegy 2000 fő, a legalacsonyabb (országosan néhány fő) a tanévkezdést megelőző hónapban. Az eddigi tapasztalatok alapján az együttműködési megállapodás a tanulók gyakorlati tapasztalatszerzése mellett kulcs szerepet tölt be az élelmiszer-gazdasági vállalkozások szezonális munkaerő-szükségletének kielégítésében is.

A területi sajátosságokat tekintve a legtöbb tanuló (10,6 százalék) Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében vett részt duális képzésben a 2017-es évben, amelyet Csongrád és Pest megye követ 9,1, illetve 8,6 százalékos aránnyal. Emellett Bács-Kiskun megye is az élmezőnyhöz tartozik, ahol az összes tanuló 8,2 százaléka tanulhatott gazdasági szereplők által biztosított gyakorlóhelyen. A szerződéses tanulók létszáma Zala és Komárom-Esztergom megyében volt a legkisebb (1,0 és 1,8 százalék), de Veszprém, Nógrád és Győr-Moson-Sopron megyében sem érte el a 3 százalékot. A gazdaságok szervezeteként átlagosan 2-3 tanuló gyakorlati helyét biztosították (17. ábra).

Magyarországon jelenleg több mint 4000 gazdálkodó szervezet szerepel a NAK nyilvántartásában potenciálisan bevonható, regisztrált gyakorlati helyként, közülük azonban mindössze 708 szervezet volt a vizsgált időszakban aktív. A gyakorlati képzésben

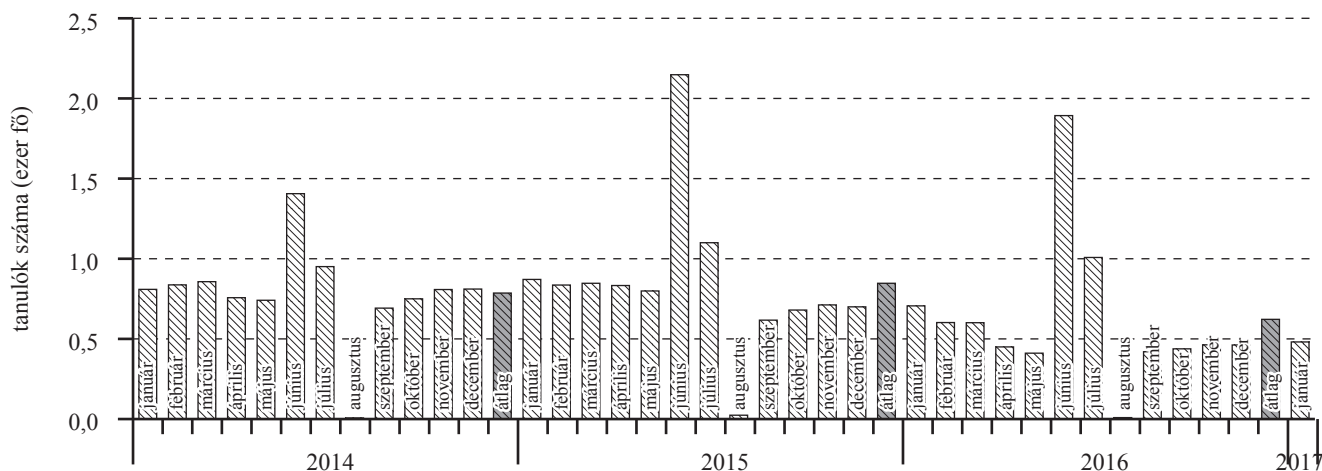
részt vevő közel 7000 tanulót fogadó bő 700 képzőhely túlnyomó többsége (93,4 százalék) gazdálkodó szervezet (beleértve az őstermelőket) besorolású volt, kisebb része (6,6 százalék), mintegy 47 szervezet a Földművelésügyi Minisztérium fenntartásában működő tan gazdaság. A legtöbb képzőhely Bács-Kiskun, Pest és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében tevékenykedett, e három megyéhez volt köthető az összes 2017 januárjában aktív státuszú gyakorlati képzőhely negyede.

A TAIR-adatok alapján az is megállapítható, hogy a duális képzésbe belépő gazdasági szervezetek száma nincs összhangban a kereslettel: a legtöbb aktív gazdaság zömmel azokban a megyékben található, ahol a legalacsonyabb a tanulószereződéses hallgatók létszáma. Míg a 2017. januári adatok szerint Győr-Moson-Sopron megyében 82 gazdaság 178 tanulót fogadott, addig Csongrád megye 580 szerződéses tanulójának mindössze 17 élelmiszer-gazdasági vállalkozás közül volt lehetősége választani, hogy a gyakorlati idejét teljesítse (18. ábra).

A NAK Szakképzési Igazgatósága által nyilvántartott TAIR-adatok szerint az egyes OKJ-szakmacsoportok közül a pék (20,4 százalék) és a mezőgazdasági gépész képzésben részt vevő tanulók (16,6 százalék) teszik ki a duális képzésben tanulószereződéssel résztvevők (5974 fő) legnagyobb hányadát. Mindemellett a gazda (9,5 százalék), a húsipari termékgyártó (8,7 százalék), az erdészeti és vadgazdálkodási technikus (4,8 százalék), továbbá a kertész (4,3 százalék) és lovász (4,1 százalék) képzésben részt vevő tanulószereződéses tanulók aránya volt a legjelentősebb 2017 januárjában.

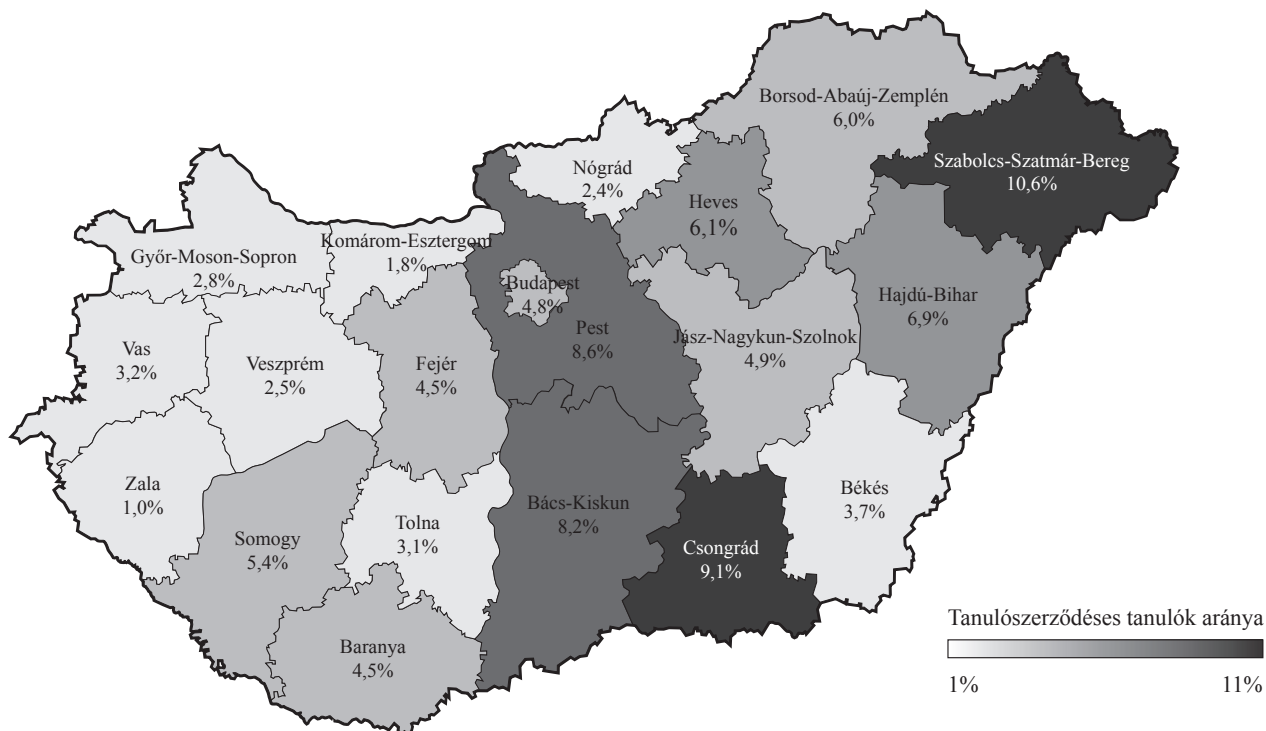
Tekintve, hogy a tanulószereződéses együttműködés a munkaerő-utánpótlás egyik kulcsfontosságú eszköze lehet, az AMB-felmérés hangsúlyt fektetett az agrárszakképzésben részt vevő tanulók gyakorlati

16. ábra: Együttműködési megállapodással érintett tanulók száma az agrárszakképzésben 2014–2017 között



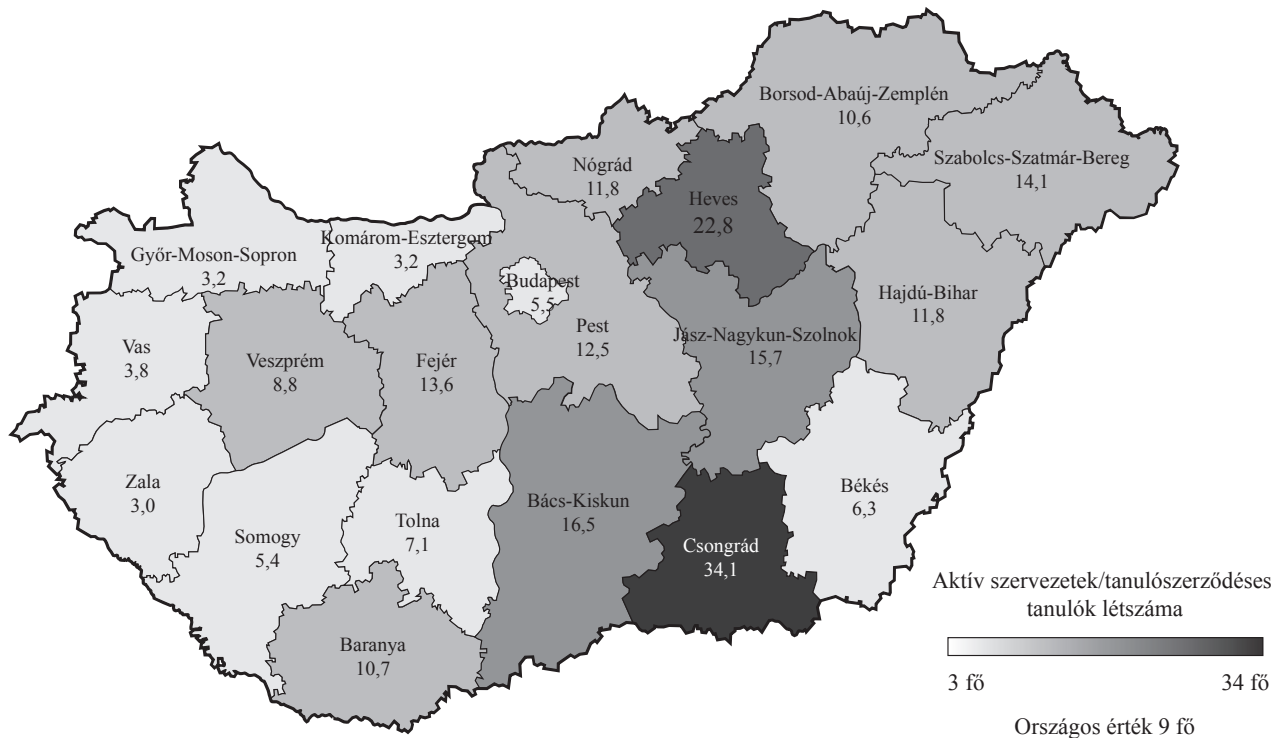
Forrás: NAK 2017. januári adatai alapján készült az AKI Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztályán

17. ábra: Duális képzésben részt vevő tanulók megoszlása megyénként 2017-ben



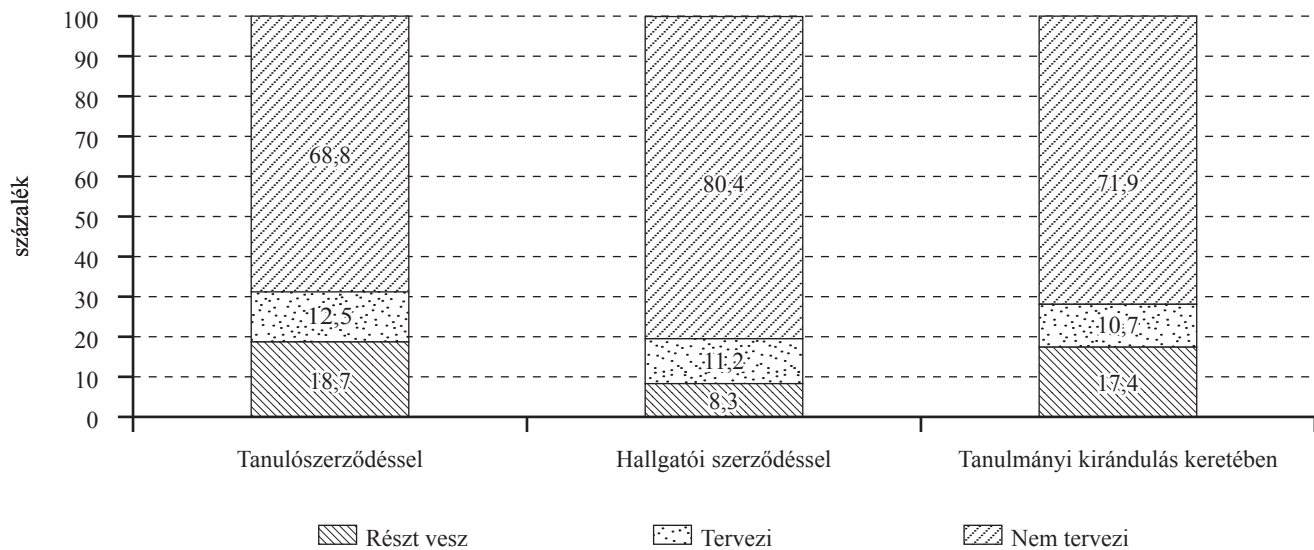
Forrás: NAK 2017. januári adatai alapján készült az AKI Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztályán

18. ábra: Az egy aktív szervezetre jutó tanulószerződéses tanulók létszáma megyénként, 2017



Forrás: NAK 2017. januári adatai alapján készült az AKI Társadalmi Fenntarthatóság Kutatási Osztályán

19. ábra: A felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások részvétele a gyakorlati képzésben



Forrás: AMB-felmérés, 2016

4. táblázat: A gazdaságok által használt termőterület, illetve alkalmazotti létszám és az elmúlt három évben fogadott tanulók/hallgatók számának korrelációja

Korreláció		Elmúlt 3 évben fogadott tanulók/hallgatók száma – középfok	Elmúlt 3 évben fogadott tanulók/hallgatók száma – felsőfok
A gazdaság összes termőterülete, ha	Pearson-féle korreláció	,202	,210
	Szignifikancia	,000	,000
	Válaszadók száma, fő	693	693
Alkalmazottak száma, fő	Pearson-féle korreláció	,258	,128
	Szignifikancia	,000	,000
	Válaszadók száma, fő	907	907

Forrás: AMB-felmérés, 2016

oktatásában közreműködő üzemek tapasztalatainak részletes feltárására. Az elmúlt három évet tekintve a felmért vállalkozások 18,7 százaléka vett részt középfokú szakképzésben tanulószerződéssel, gyakorlati hely biztosításával. A vállalkozások 12,5 százaléka a felmérés időpontjában ugyan nem csatlakozott be a tanulószerződéses rendszerbe, de tervezi a középfokú szakképzésben gyakorlólékhelyként való részvételt (19. ábra).

Felsőfokú képzésben, hallgatói szerződéssel, gyakornoki hely biztosításával a felmért vállalkozások kisebb hányada vett részt: 8,3 százalékuk fogadott gyakornoki programban hallgatókat az elmúlt három évben és bő tizedük (11,2 százalék) tervezte, hogy bekapcsolódik ebbe a programba.

Tanulmányi kirándulás keretében a megkérdezettek közel ötöde (17,4 százalék) fogadott tanulókat vagy hallgatókat az elmúlt három évben, és bő tizedük tervezte ezt. Az előzőekhez képest kisebb (71,9 százalék) volt azoknak az aránya, akik nem is tervezték, hogy részt vesznek fogadó félként az elsősorban eseti leter-

heltséget jelentő tanulmányi kirándulások lebonyolításában. A felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások körében jellemző az egyszerre több gyakorlati képzési formában való részvétel: 62 üzem egyszerre két, 23 vállalkozás pedig mindhárom (tanulói, hallgatói szerződéses, illetve tanulmányi kirándulás keretében megvalósuló) képzési formába bekapcsolódott.

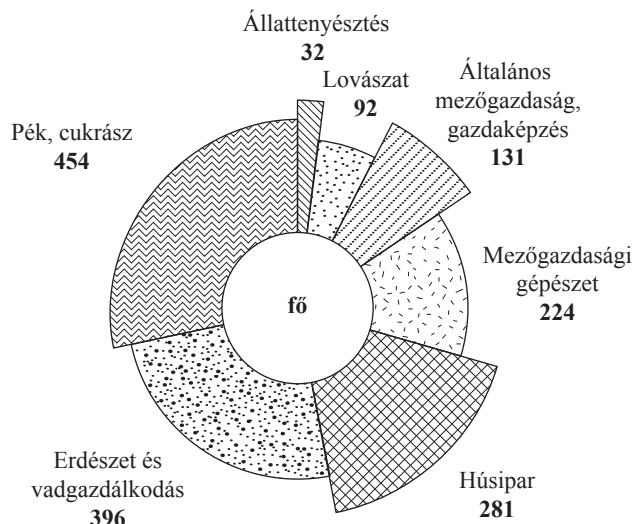
Az AMB-felmérés eredményei szerint a szakképzésben gyakorlólékhely biztosításával részt vevő üzemekben a fogadott tanulók száma növekvő tendenciát mutatott 2013 és 2016 között. A 2013/2014-es tanévben a felmérésben résztvevőknél 462 tanuló, a 2014/2015-ös tanévben 570 tanuló, a 2015/2016-os tanévben 675 tanuló töltötte gyakorlati idejét.<sup>3</sup>

A felmérésben részt vevő vállalkozások főtevékenysége alapján meghatározott ágazatok szerint a tanulószerződéses diákok legnagyobb része (38,8 százalék) az élelmiszeriparban töltötte a gyakorlati idejét. Ezt követték a szolgáltató cégek 16,3 százalékkal, majd

<sup>3</sup> A 2016. évi havi átlagléttség alapján a felmérésben részt vevő vállalkozások az összes tanulószerződés keretében gyakorlati képzésben részt vevő szakközépiskolai tanulók 11,9 százalékát fogadták.

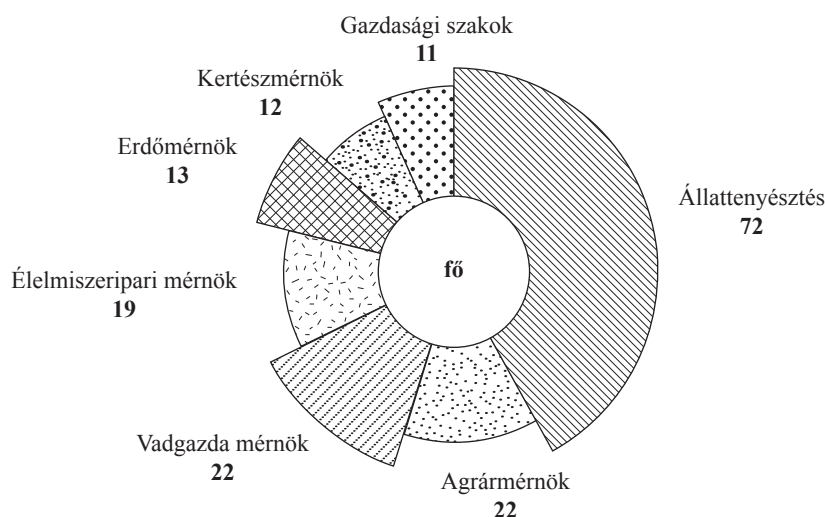


20. ábra: A felmért vállalkozások által fogadott tanulószződéses tanulók száma szakmák szerint



Forrás: AMB-felmérés, 2016

21. ábra: A felmért vállalkozások által fogadott hallgatói szerződéses tanulók száma szakirány szerint



Forrás: AMB-felmérés, 2016

az erdőgazdálkodás következett, amely ágazatban a szerződéses tanulók 12,9 százaléka szerzett gyakorlatot (20. ábra). Az állattenyésztésben ez az arány 10,3, a szántóföldi növénytermesztésben 9,9, a vegyes gazdálkodást folytató üzemek esetében pedig 8,6 százalék volt. A főtevékenységként kereskedelemmel és kertészettel foglalkozó felmért vállalkozások alig fogadtak szerződéses tanulókat a vizsgált időszakban (2,0 és 0,4 százalék).

Felsőoktatásban részt vevő hallgatókat szintén évről évre növekvő számban fogadtak a vállalkozások hallgatói szerződés keretében, bár az így fogadott diákok száma csak 15 százaléka a tanulószződéses tanulók számának. A 2013/2014-es tanévben a felmérésben

résztevőknél 58 hallgató, a 2014/2015-ös tanévben 90 hallgató, a 2015/2016-os tanévben 105 hallgató töltötte gyakorlonki idejét. A válaszadók a legnagyobb számban állattenyésztő szakmérnök, agrármérnök, vadgazda és élelmiszeripari mérnök hallgatókat fogadtak, mellettük az erdőmérnökök, kertészmérnökök, valamint a gazdasági szakokon tanulók száma volt jelentősebb (21. ábra).

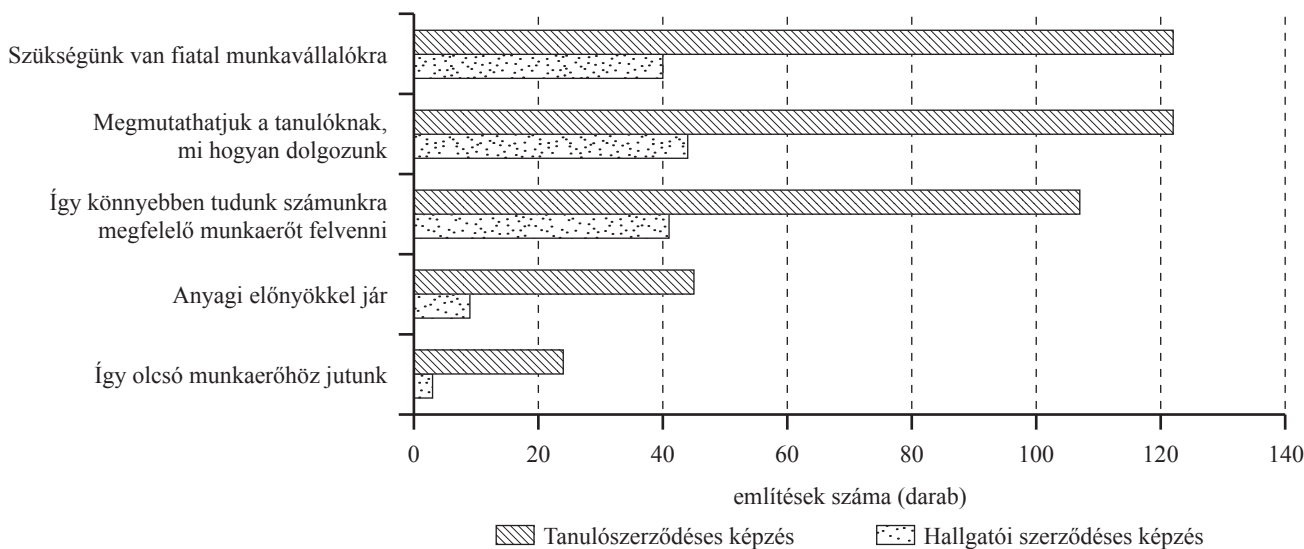
A hallgatói szerződéssel rendelkezők megoszlása ágazatok szerint a tanulószződéses diákokéhoz hasonló képet mutatott, bár ebben az esetben a szolgáltatást nyújtó vállalkozások kerültek első helyre, ahol a hallgatók 26,2 százaléka töltötte a gyakorlati idejét. Az élelmiszeriparban 23,0, az erdőgazdálkodásban

20,2, a szántóföldi növénytermesztésben 14,2 százalékuk helyezkedett el hallgatói szerződéssel. Az állattenyésztőkhöz a hallgatók 7,1 százaléka jutott el, végül a főtevékenységként kertészettel, kereskedelemmel és vegyes gazdálkodással foglalkozó felmért üzemeknél alig néhány diák vett rész hallgatói szerződéssel a gyakornoki rendszerben (5,5, 2,7 és 1,1 százalék).

A gyakorlati képzésben részt vevő élelmiszer-gazdasági vállalkozások túlnyomó többsége a pályakezdő

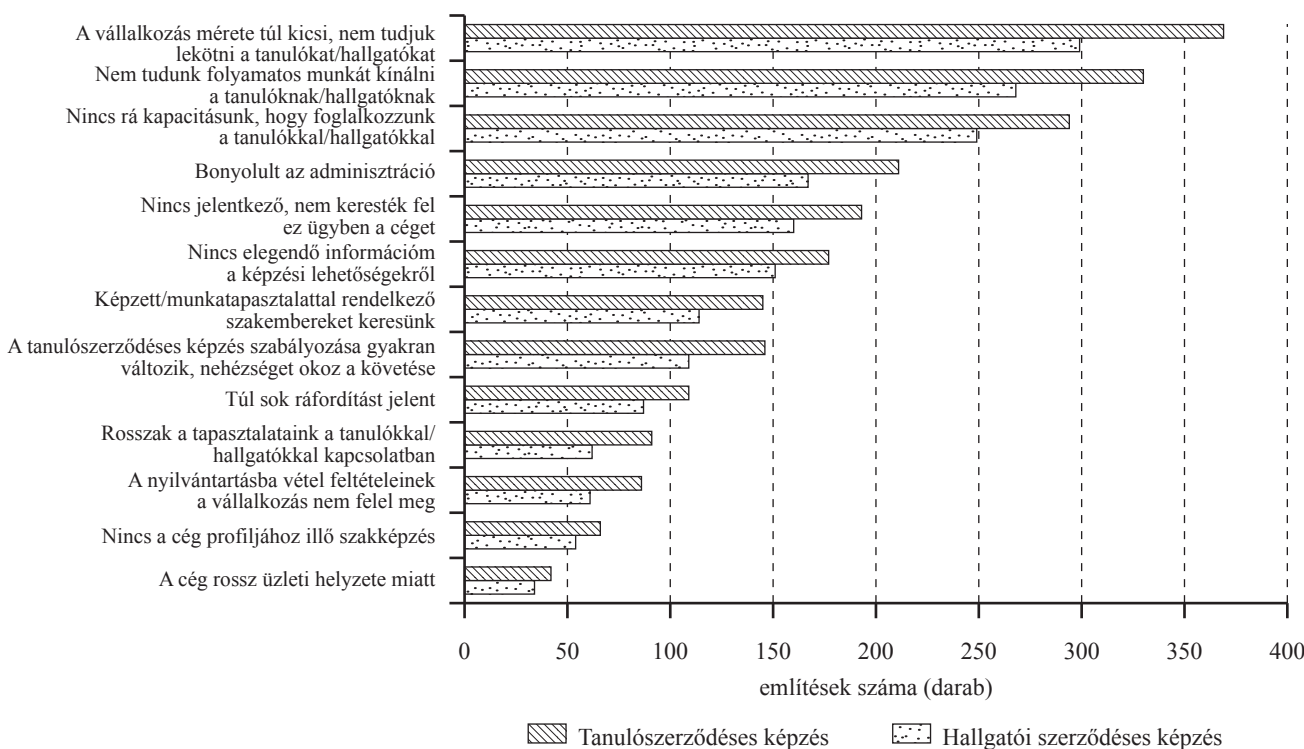
munkavállalók iránti kereslete, a potenciális munkaerő pályára állítása, betanítása, a munkaerő-utánpótlás lehetősége miatt kapcsolódott be a tanulói, illetve a hallgatói szerződéses képzésbe. Az anyagi tényezők (pl. a gyakorlati képzéssel járó juttatások, olcsó munkaerő) ugyanakkor a felmérés eredményei szerint kevésbé hangsúlyos szempontjai voltak a duális képzésben történő részvételnek. Egyéb okot összesen 23 válaszadó határozott meg, jellemzően személyes indo-

22. ábra: A gyakorlati képzésben történő részvétel okai a felmért vállalkozások körében



Forrás: AMB-felmérés, 2016

23. ábra: A gyakorlati képzéstől való távolmaradás okai a felmért vállalkozások körében



Forrás: AMB-felmérés, 2016

kokat (például közvetlen családtagnak, ügyfelek gyermekeinek biztosítják a gyakorlatszerzés lehetőségét szívességből) (22. ábra).

A tanulói és a hallgatói szerződésekkel kapcsolatos tájékoztatással, információellátottsággal a tanulókat, hallgatókat fogadó válaszadók többsége elégedett volt, a jogi szabályozást ugyanakkor csak közepesen jónak értékelték. Elsősorban a vonatkozó jogszabályok életszerűsége, gyakorlati alkalmazhatósága, valamint a szerződésekkel járó adminisztráció jelentett nehézséget a gyakorlati képzésben már jelenleg is részt vevő vállalkozások számára. A tanulói, illetve a hallgatói szerződéses gyakorlati képzésekkel leginkább a mintaátlagnál alacsonyabb iskolai végzettségű, szántóföldi növénytermesztéssel, állattenyésztéssel, valamint szolgáltatásnyújtással foglalkozó vállalatvezetőknek voltak nehézségei.

Az AMB-felmérés kitért a duális agrárszakképzésből jelenleg kimaradó vállalkozások/gazdaságok gyakorlati képzéssel kapcsolatos véleményének feltárására is. Mind a tanulói, mind a hallgatói szerződéses gyakorlati képzéssel kapcsolatban nehézségként merült fel – a kérdésben releváns válaszadók felét érintően – a vállalkozás/gazdaság kis mérete, amely nem teszi lehetővé a tanulók/hallgatók folyamatos foglalkoztatását. Mindemellett a vállalkozások vezetői/képviselői a humánkapacitás-hiányt, a bonyolult adminisztrációt, a jelentkezők hiányát, valamint a gyakorlati képzési lehetőségekkel kapcsolatos információhiányt és a jogszabályi környezet gyakori változását jelölték meg a duális képzéstől való távolmaradás legfőbb okaként (23. ábra).

A kutatás feltárta a tanulószereződéses tanulók, gyakorlatozók felkészültségével kapcsolatos vállalkozói

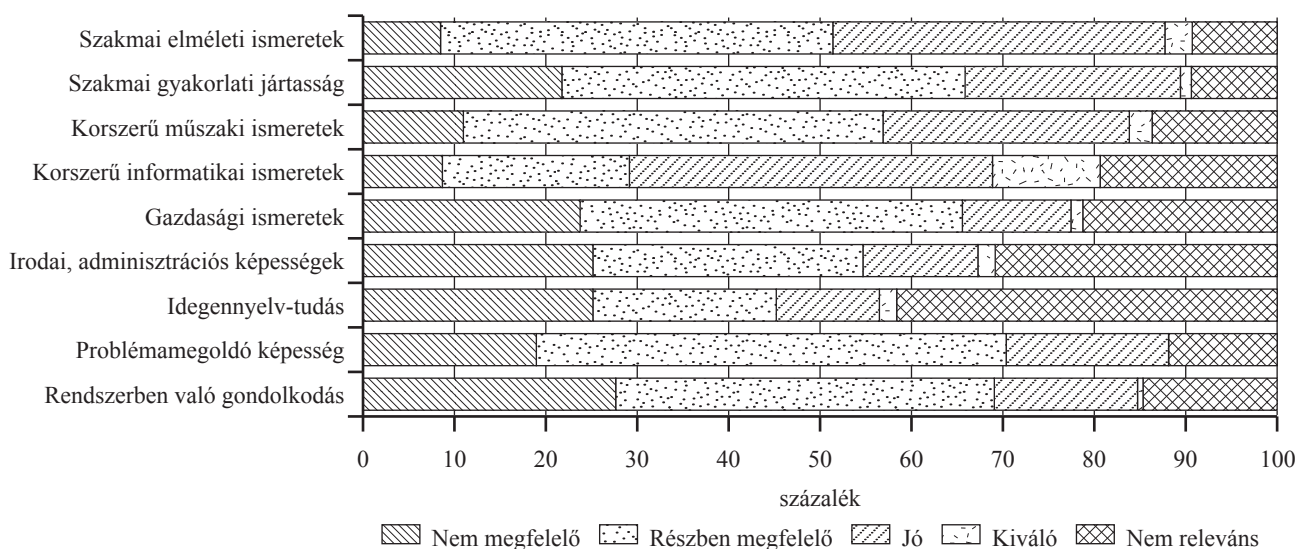
tapasztalatokat, véleményeket is. A felsorolt kompetenciák közül a válaszadók a legkevésbé releváns területnek az idegennyelv-tudást, illetve az irodai, adminisztrációs képességeket tekintették. Akik ugyanakkor e készségeket relevánsnak ítélték, rendszerint elégedettek voltak a fogadott tanulók/hallgatók vonatkozó kompetenciáival (24. ábra).

A tanulószereződéses tanulók esetében a felsorolt kilenc kompetenciaterület közül az általános informatikai ismeretek terén voltak a legelégedettebbek, a válaszadók 51,6 százaléka ezt a készséget kimondottan jónak, illetve kiválónak értékelte. A gyakorlati készségek közül markáns problémaként jelentkezett a rendszerben való gondolkodás, a szakmai gyakorlati jártasság, valamint a problémamegoldó képesség hiánya. Az elméleti jellegű ismeretek tekintetében különösen a tanulók gazdasági ismereteit, idegennyelv-tudását, valamint az irodai, adminisztrációs készségeket ítélték elégtelennek a válaszadók (24. ábra).

A hallgatói szerződéssel fogadott diákok esetében legnagyobb arányban a szakmai gyakorlati jártasság hiányát emelték ki a válaszadók. Ezt követte a problémamegoldó képesség és a rendszerben való gondolkodás hiánya, amely képességek a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök esetében kiemelt hangsúllyal bírnak. A hallgatók szakmai elméleti, illetve korszerű informatikai ismereteit tekintetében ugyanakkor elégedettebbek a válaszadók, az előbbieket 55,7, az utóbbiakat 52,3 százalékuk minősítette jónak vagy kiválónak (25. ábra).

A felmérés nyitott kérdés keretében tárta fel a minta kerület vállalkozások agrárszakképzési rendszerrel kapcsolatos véleményét, javaslatait. Az agrárszakképzés fontosságát jelzi, hogy a megkérdezett élelmiszer-

24. ábra: **Tanulószereződéses tanulók ismereteivel kapcsolatos vélemények megoszlása a felmért vállalkozások körében**



Forrás: AMB-felmérés, 2016

gazdasági vállalkozások képviselői közül 485 fő fogalmazott meg valamilyen konkrét véleményt, javaslatot a kérdéskörrel kapcsolatban. A legtöbben a

- szakképzésben részt vevő tanulók gyakorlati ismereteinek, tapasztalatszerzési lehetőségeinek bővítését;
- az élelmiszer-gazdasági vállalkozások szakképzésben történő részvételének növelését;
- a képzőintézmények és a gyakorlati helyek közötti együttműködések elmélyítését

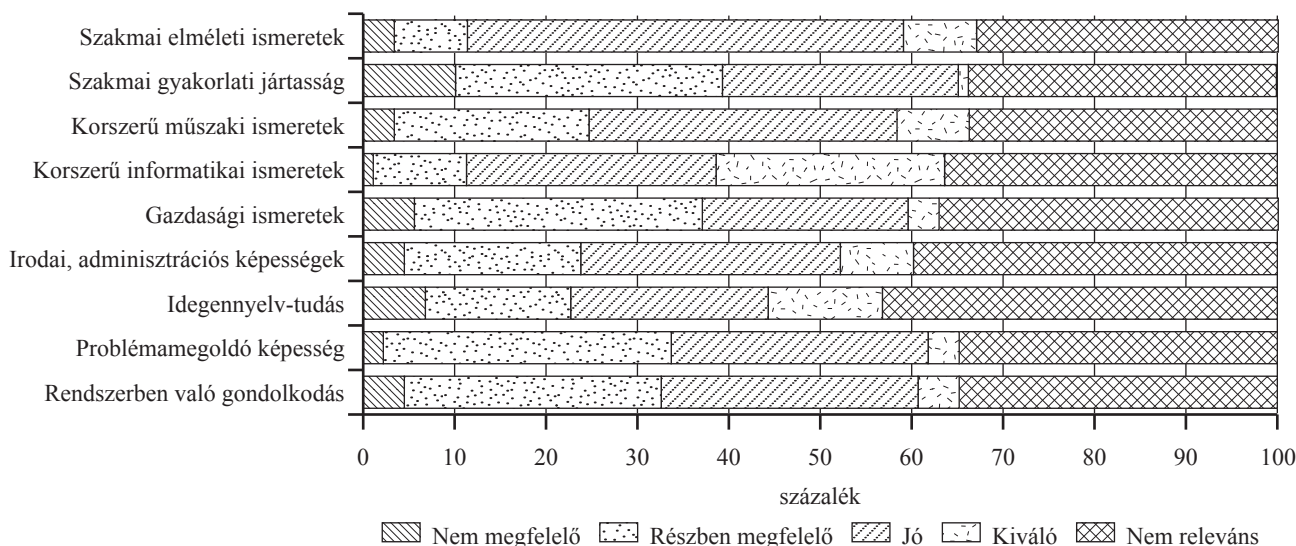
emelték ki, ami a megkérdezettek szerint a szakképzési rendszert érintő jogszabályi környezet egyszerűsítését igényelné. További javaslatként merült fel

- a tanműhelyek felszerelése magas színvonalú, korszerű technológiai eszközökkel;

- az iskolarendszerű képzésben legalább kétéves kötelező szakmai gyakorlat bevezetése;
- a szakmai követelményrendszer megerősítése;
- az oktatott tananyag aktualizálása;
- a szakképzésben részt vevő oktatói gárda továbbképzése, gyakorlati tudásának, technológiai, műszaki, informatikai ismereteinek bővítése.

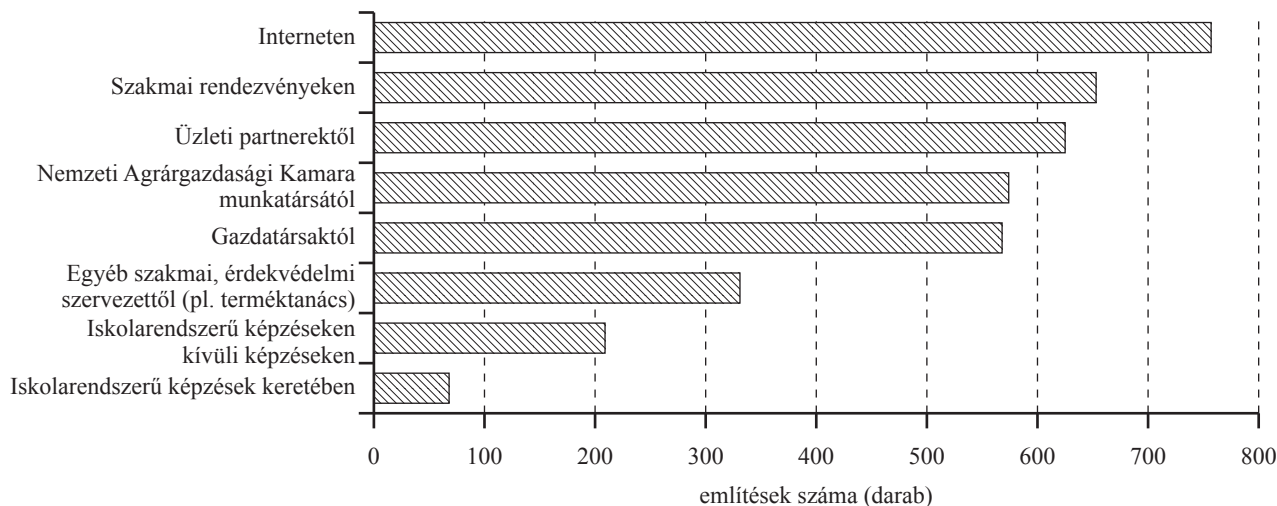
A vizsgálat keretében felmérésre kerültek az élelmiszer-gazdaságban működő vállalkozások szakmai tájékozódásának jellegzetes csatornái. A felmérés azt az eredményt hozta, hogy az ágazat szereplői döntő részt (83,5 százalék) interneten keresztül tájékozódtak, mindemellett a szakmai rendezvények (72 százalék), az üzleti partnerek (68,9 százalék) jelentették a szakmai információkhoz való hozzáférés elsődleges forrásait.

25. ábra: **Hallgatói szerződéses tanulók ismereteivel kapcsolatos vélemények megoszlása a felmért vállalkozások körében**



Forrás: AMB-felmérés, 2016

26. ábra: **Szakmai tájékozódás, információszerzés forrásai a felmért vállalkozások körében**



Forrás: AMB-felmérés, 2016

A szakmai, érdekvédelmi szervezetek közül a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara a válaszadók közel kétharmadának (63,3 százalék) nyújtott a gazdálkodásban/vállalatműködtetésben hasznosítható információt, míg az egyéb szakmai szervezeteken (pl. terméktanácsok) keresztül a megkérdezettek kevesebb mint harmada (36,5 százalék) tájékozódott (26. ábra).

Az iskolarendszeren kívüli képzések negyedüknek (23,0 százalék), az iskolarendszerű képzések a válaszadók alig tizedének (7,5 százalék) jelentenek a szakmai kérdésekben hiteles ismereteket közvetítő információforrást. A hagyományos ismeretközvetítő eszközök közé sorolható nyomtatott sajtót, illetve a szakkönyveket, szakmai kiadványokat a válaszadók töredéke (4,7 százalék) tartja az információszerzésben releváns tájékozási pontnak.

## Az alkalmazottak képzésével kapcsolatos stratégiák

A felmérés kitért az élelmiszer-gazdasági vállalkozásoknál alkalmazott munkaerő továbbképzésével, szaktudásának gyarapításával kapcsolatos stratégiákra. Általánosságban elmondható, hogy a felmért vállalkozások fontosnak és szükségesnek tartják az alkalmazotti kör tudásának folyamatos bővítését: a megkérdezettek 73 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő képzésére hangsúlyt helyez és ennek érdekében lépéseket tesz.

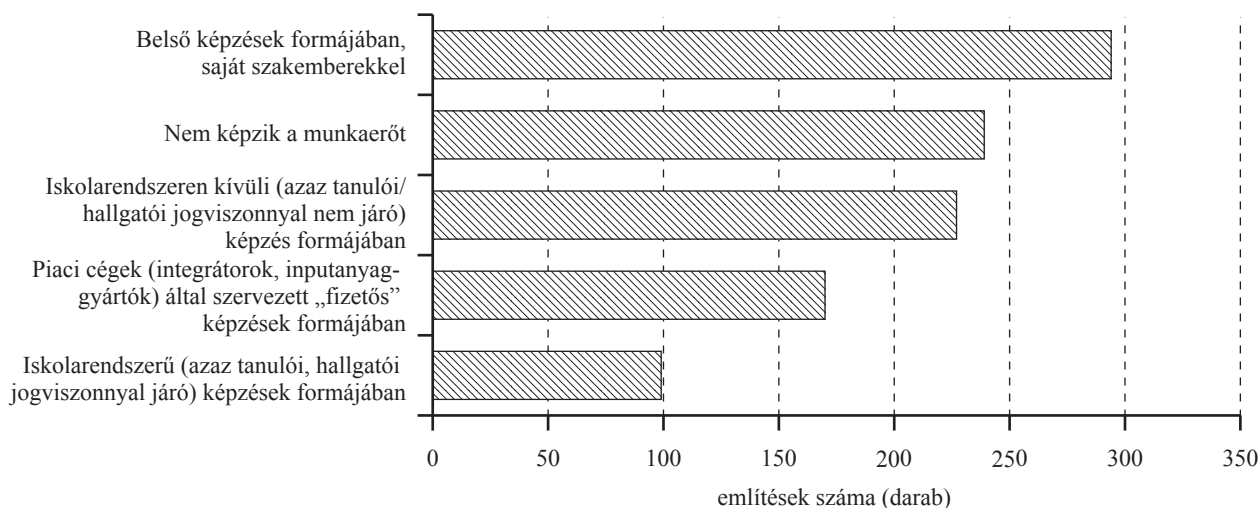
Az eredmények alapján az is megállapítható, hogy a vállalkozások elsősorban iskolarendszeren kívüli, tanu-

lói/hallgatói jogviszonnyal nem járó szakmai továbbképzések keretében biztosították az alkalmazottaik képzését. Legnépszerűbbek a belső képzések, amelyeket gyakornta saját szakemberek bevonásával valósítanak meg, lehetővé téve a vállalatban belül felhalmozott résztudás és szakmai tapasztalat célzott átadását. A nem iskolarendszerű képzések közül kiemelhetők a piaci cégek (integrátorok, inputanyaggyártók) által szervezett „fizetős” képzések, amelyeket a megkérdezett válaszadók közel ötöde vett igénybe (27. ábra).

A 2016-os évet tekintve iskolarendszeren kívüli képzésben a vállalkozások negyede részesítette alkalmazottait, cégenként átlagosan 3,5 munkavállalót. Iskolarendszerű képzést a vállalkozások 11 százaléka biztosított alkalmazottai részére 2016-ban, és amelyek éltek ezzel a lehetőséggel, átlagosan 2 főt iskoláztak be. Jellemzően a nagyobb földterületen gazdálkodó, magasabb iskolai végzettségű/szakképzettességű gazdaságvezetők fektettek hangsúlyt a munkaerő szakmai képzésére. Az alkalmazotti létszám nagysága mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzési aktivitással erős pozitív irányú, szignifikáns összefüggést mutatott.

Az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli képzésekre együttesen érvényes, hogy azokat az erdőgazdálkodást és alapanyag-feldolgozást (pl.: húsfeldolgozás, édességgyártás, malomipari termékek, kenyér, friss pékáru gyártása) folytató vállalkozások veszik nagyobb arányban igénybe. Az iskolarendszeren kívüli képzésekre még viszonylag nagyszámú alkalmazottat küldenek a fő tevékenységüként állattenyésztést megjelölő vállalkozások is.

27. ábra: A vállalkozásoknál alkalmazott munkaerő képzésének formái a felmért vállalkozások körében



## A munkaerő-ösztönzés eszközei

A kutatás kitért az élelmiszer-gazdasági vállalkozások alkalmazott munkaerő-ösztönzési eszközök felmérésére is. Az eredmények szerint a megkérdezett élelmiszer-gazdasági vállalkozások 59,0 százaléka alkalmaz valamilyen, jellemzően több eszköz kombinációján alapuló megoldást az alkalmazottak teljesítményének növelése érdekében.

A megkérdezett élelmiszer-gazdasági vállalkozásokban elsődlegesen munkabéremeléssel igyekeztek ösztönözni az alkalmazottakat, a válaszadók mintegy 40,9 százaléka élt 2016-ban ezzel az ösztönzési formával. Emellett a munkába járás támogatása (33,2 százalék) és a természetbeni támogatások (26,1 százalék) voltak népszerű eszközök. A tudásbővítés versenyképesség-növelő szerepének felismerését jelzi, hogy a jelenleg alkalmazott ösztönzési formák közül az említések száma alapján a munkahely által biztosított képzési lehetőség a sorban a negyedik volt (22,2 százalék), megelőzve a szociális szolgáltatások nyújtását (21,5 százalék) (28. ábra).

Az eredmények mindemellett arra is felhívják a figyelmet, hogy az élelmiszer-gazdasági vállalkozások egyelőre kisebb hangsúlyt fektetnek a tudatos munkaerő-gazdálkodást feltételező szervezeten belüli előrelépési lehetőségek biztosítására (12,0 százalék), az életpálya-tervezésre (7,2 százalék) vagy a munkaerő hosszú távú elkötelezettségét megteremtő tulajdonrészhez juttatásra (2,5 százalék). Utóbbi a 907 élelmiszer-gazdasági vállalkozás közül csak 23-an alkalmazták a kérdésés időpontjában, bevezetését is mindössze 30 üzem vette fontolóra.

Az egyéb munkaerő-ösztönzési eszközök széles spektrumon mozogtak, noha a megkérdezett vállalkozások szűkebb körénél, mindössze 17 üzemben alkalmazták őket. Az egyéb juttatások között jelent meg a vállalkozások saját üzleteiben történő kedvezményes vásárlási lehetőség, a lakhatási támogatás, a munkaruha biztosítása, a családbarát, kiszámítható munkafeltételek, a rugalmas munkaidő, a gépjárműátadás dolgozói használatra, valamint a jó teljesítmény nyújtó, elkötelezett dolgozók premizálása teljesítményalapú bónuszrendszer alkalmazásával.

A többváltozós elemzések alapján az is megállapítható, hogy a munkaerő-ösztönzés gyakorlata összefüggésben áll a vállalatmérettel, valamint az ágazattal: a legnagyobb arányban a kertészeti, erdőgazdálkodó, vegyes gazdálkodást folytató, illetve élelmiszeripari tevékenységet végző közepes és nagyobb méretű vállalatok alkalmazták a munkaerő-ösztönzés különböző formáit (5. táblázat).

Az ágazati sajátosságokat tekintve a hagyományos munkaerő-ösztönzési eszközöket (magasabb munka-

bér, természetbeni juttatás, munkába járás támogatása) elsősorban a kertészeti, vegyes és erdőgazdálkodást folytató üzemek alkalmazzák, a diverzifikáltabb ösztönzési eszközök (életpálya-tervezés, szervezeten belüli előrelépési lehetőségek) inkább az élelmiszeripari vállalkozásoknál jellemzőek.

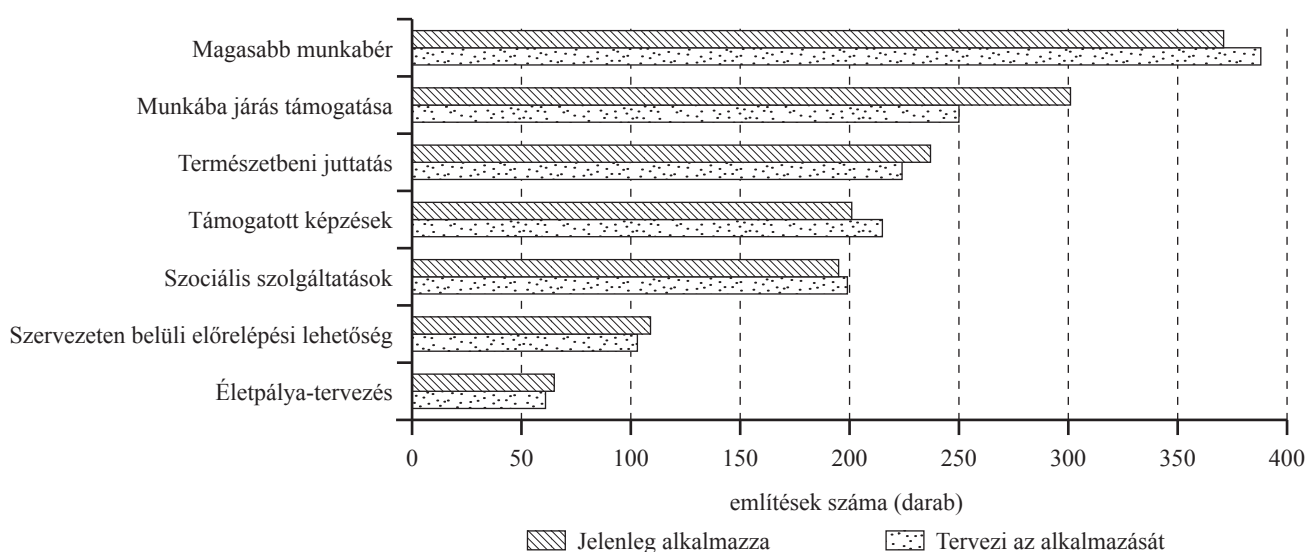
Az eredmények feldolgozása során K-közép klaszterelemzéssel azonosítottuk az élelmiszer-gazdasági vállalkozások munkaerő-utánpótlási stratégiáit. A klaszterképzésnél a változók közötti összefüggések erősségének vizsgálatát követően az üzemvezető legmagasabb iskolai végzettségét, mezőgazdasági szakképzettségét, életkorát, valamint a munkaerő-ösztönzés során alkalmazott eszközrendszert vettük figyelembe. Utóbbi komplex mutatóként, az alkalmazott eszközök összetétele alapján faktoranalízissel képeztük (1. melléklet).

A klaszterelemzés és a klaszterek függő változókkal történő vizsgálata alapján a munkaadók három csoportját azonosítottuk, amelyek az alábbi jellemzőkkel írhatók le (2. melléklet).

- A klaszterképzésnél figyelembe vett üzemek közel harmada (183 üzem) tudatos munkaerő-gazdálkodást folytatott, rendszeresen képezte alkalmazottait, aktívan részt vett az utánpótlásnevelésben, szerepet vállalt a szakképzésben, illetve a felsőoktatásban tanulók gyakorlati képzésében. E vállalkozások jellemzően a nagyobb méretű, azaz magasabb foglalkoztatotti létszámmal és nagyobb földterülettel rendelkező üzemek közül kerültek ki.
- Az üzemek másik csoportját azok a képzett gazdaságvezetőkkel rendelkező kisebb méretű vállalkozások alkották (177 db üzem), amelyek felismerték a munkaerőbe történő befektetés versenyképesség- és alkalmazkodóképesség-növelő szerepét, azonban méretüknél fogva a munkaerő fejlesztését célzó lehetőségeik korlátozottabbak voltak.
- Az üzemek harmadik csoportját az átlagnál képzetlenebb üzemvezetők által irányított, a munkaerő fejlesztését az üzemszintű fejlesztések rangsorában hátrасoroló 289 darab vállalkozás képezte.

Az élelmiszer-gazdasági vállalkozások klaszterekbe sorolása lehetőséget nyújt arra, hogy beazonosítsuk a humán erőforrás-menedzsment egyes stratégiáit, többek között az agrárszakképzéshez, felsőfokú képzéshez kapcsolódó fejlesztési igényeket is. Összességében a felmérés eredményei szerint az átlagosnál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező vezetők által működtetett kisebb méretű vállalkozások azok, ahol a humántőke-háttér megteremtése és fejlesztése jelentős nehézségekbe ütközik, így ez a célcsoport igényli leginkább a szükségletekre szabott támogatási és mentorálási eszközrendszer kialakítását.

28. ábra: A vizsgálat időpontjában alkalmazott és tervezett munkaerő-ösztönzési eszközök a felmért vállalkozások körében



Forrás: AMB-felmérés, 2016

5. táblázat: A felmért gazdaságok által használt átlagos termőterület és alkalmazotti létszám az alkalmazott munkaerő-ösztönzési eszközök szerint

Alkalmazott ösztönzési eszköz	A gazdaságok átlagos termőterülete, ha	Érintettek száma, fő	Átlagos alkalmazotti létszám, fő	Érintettek száma, fő
Magasabb munkabér	552,6	265	20	371
Munkába járás támogatása	1 018,3	219	33	301
Természetbeni juttatás	1 088,5	191	22	237
Támogatott képzések	1 486,0	145	35	201
Szociális szolgáltatások	1 414,4	145	37	195
Szervezetten belüli előrelépési lehetőség	2 249,2	65	60	109
Életpálya-tervezés	211,3	42	32	65
Tulajdonrészhez juttatás	186,0	23	5	23

Forrás: AMB-felmérés, 2016

## Munkaerőpiaci tendenciák a mezőgazdasági gépész szakmában

Az elmúlt öt évben a mezőgazdasági és élelmiszeripari szakmák közül a gépész szakma az, amelyet a növekvő kereslettel összefüggésben minden évben a legtöbb megyét érintően (19-ből 17 megyében) hiányszakmának minősítettek. A jövőben a mezőgazdasági gépészképzésre várhatóan hatást fog gyakorolni Magyarország átfogó iparfejlesztési koncepciója, az Irinyi Terv, illetve az ehhez kapcsolódó 1163/2017. (III. 31.) Kormányhatározat is, amely a hazai agráripari és mezőgazdasági gépgyártás fejlesztését integrált, a középfokú oktatástól a doktori képzésig terjedő mező-

gazdasági műszaki szakemberképzés megteremtésével kívánja elérni. Ez a tény indokolja, hogy felmérésünkben külön fejezetet szentelünk a mezőgazdasági gépész szakmában tapasztalható munkaerőpiaci folyamatoknak.

A felmérésben részt vevő közel ezer vállalkozás bő kétötöde vett fel egy vagy több alkalmazottat az adatfelvételt megelőző 3 évben, ezen belül 16 százalék alkalmazott gépészethez kapcsolódó munkakörre jelentkezőt. Az elmúlt három évben felvett dolgozók közel tizedét gépész munkakörben alkalmazták, körükben a pályakezdők aránya 20 százalék volt. Az üres álláshelyek tekintetében az álláslehetőséget kínáló üzemeken belül 11 százalékot tett ki azok aránya, amelyekben gépészethez kapcsolódó munkakörök iránt jelentkező igény. A felmérésben szereplő, üres állással rendelkező mintegy 200 vállalkozásban jelent-

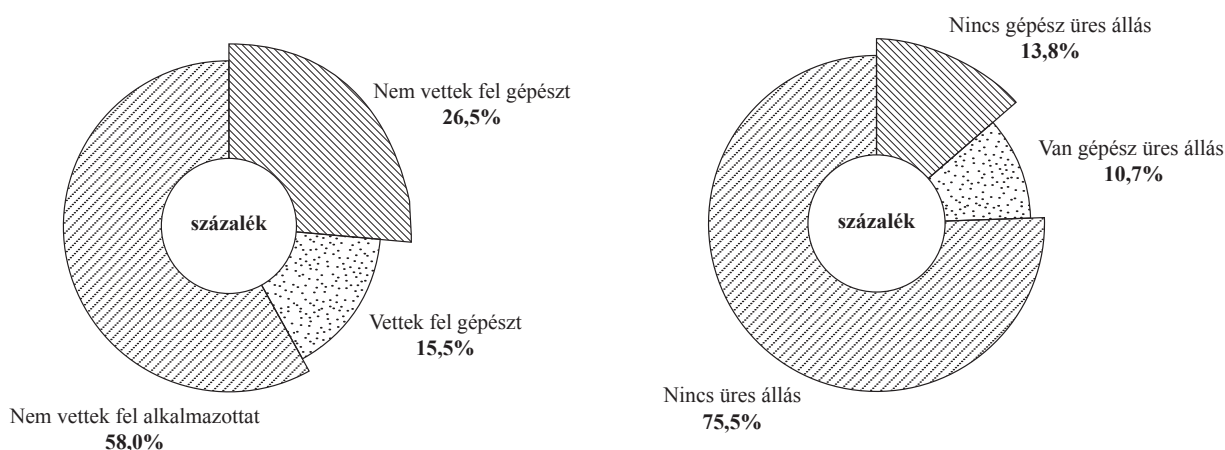
kező közel ezer üres álláshely 14 százaléka (142 db) kapcsolódott gépészeti munkakörhöz (29. ábra).

A megkérdezett vállalkozások főtevékenység szerinti jellemzőit tekintve a vegyes gazdálkodást folytató üzemek körében történt a legnagyobb arányban gépész álláshelyek betöltése, a kategória résztvevőinek 39 százaléka bővítette alkalmazotti létszámát gépész, gépkezelő végzettségű munkaerővel a vizsgált időszakban (30. ábra). Ez az arány az erdőgazdálkodást végző vállalkozások körében volt a második legmagasabb 25 százalékkal, illetve a szolgáltatásokat nyújtó üzemek körében 23 százalékkal. Az élelmiszeripari vállalkozásokban ugyanakkor – amelyek egyébként a legnagyobb arányban bővítették munkaerő-állományukat – a gépészeket alkalmazók részesedése

kimondottan alacsony (5 százalék) volt. A szántóföldi növénytermesztő és állattenyésztéssel foglalkozó vállalkozások közül 19-19 százalék alkalmazott gépész munkakörbe jelentkezőket, ugyanakkor a kertészek esetében ez az arány csak 9 százalék volt.

Az üres álláshelyeket tekintve az „egyéb tevékenységet” folytatók körében jelezték a legnagyobb arányban (24 százalék) a gépkezeléssel kapcsolatos munkaerőhiányt (üres álláshelyet). Emellett a szántóföldi növénytermesztéssel és az állattenyésztéssel foglalkozók körében volt jelentősebb a gépészek iránti igény. Az üres gépész álláshelyekkel rendelkező vállalkozások aránya az élelmiszeripari üzemek esetében alacsony volt: mindössze 2 százalékuk jelölt meg ilyen típusú munkakört (31. ábra).

29. ábra: A vállalkozások megoszlása a felvett és az üres álláshelyek szerint, gépész munkakörök vonatkozásában



Forrás: AMB-felmérés, 2016

30. ábra: A vállalkozások megoszlása főtevékenységük szerint a betöltött gépész munkakörök vonatkozásában



Forrás: AMB-felmérés, 2016



31. ábra: A vállalkozások megoszlása az üres gépész álláshelyek vonatkozásában a főtevékenységük szerint



Forrás: AMB-felmérés, 2016

32. ábra: A vállalkozások megoszlása a betöltött gépész munkakörök vonatkozásában az árbevétel kategóriái szerint



Forrás: AMB-felmérés, 2016

Az adatfelvételt megelőző 3 évben felvett alkalmazottak között a nagyobb árbevételű üzemek körében volt magas a gépészethez kapcsolódó jelentkezők száma. Míg az 1500 millió Ft fölötti árbevétellel rendelkező vállalkozásokhoz belépő munkavállalók 40 százaléka jelentkezett gépkezeléshez kapcsolódó munkakörre, addig ez az arány mindössze 8 százalék volt a legalacsonyabb (4–10 millió Ft) árbevételű üzemek esetében. Összességében az alkalmazotti létszámot bővítők aránya, ezen belül a gépész munkakörök részesedése egyenes arányban nőtt az üzemek 2015. évi árbevételének növekedésével (32. ábra).

A gazdaság által művelt összes földterület alapján a vizsgált időszakban a nagyobb (átlagosan 1023 hektár)

földterülettel rendelkező vállalkozások vettek fel gépészethez kapcsolódó munkaerőt, a nem gépész állásokat bővítő üzemek átlagosan 706 hektáron, az állományukat nem bővítő gazdaságok pedig átlagosan 200 hektáron gazdálkodtak a vizsgálat időpontjában (6. táblázat).

A területi sajátosságokat figyelembe véve a felmérést megelőző 3 évben felvett alkalmazottak közül Veszprém megyében volt a legmagasabb a gépész munkakörben foglalkoztatottak aránya (31 százalék), amelyet Baranya és Hajdú-Bihar megye követett 26 és 24 százalékkal. Emellett Békés és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében volt jelentősebb (a felvett alkalmazottak több mint ötöde) a gépészethez kapcsolódó munkaerő-felvétel. Az üres álláshelyek vonatkozásá-

ban Pest megye üzemeiben volt a legnagyobb arányú a gépészek iránti kereslet (26 százalék). Tolna, Hajdú-Bihar és Nógrád megyékben 16 és 18 százalék között mozgott ez az arány, ezen kívül 10 százalék fölötti részesedéssel Zala és Borsod-Abaúj-Zemplén megyék is a jelentősebb gépészhiánnyal küzdő megyék között szerepeltek. Borsod-Abaúj-Zemplén és Hajdú-Bihar voltak azok a megyék, ahol mind a betöltött, mind pedig az üres álláshelyek tekintetében kiemelkedő volt a gépkezeléshez kapcsolódó munkakörök aránya (3. melléklet).

A felmérés eredményeit megerősítik a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkaerőpiaci Főosztály Elemzési és Bérpolitikai Osztályán készített 2017. évi Munkaerő-piaci Barométer adatai, amelyek szerint megállapítható, hogy országos összesítésben az élelmiszeripari és mezőgazdasági gépészettel kapcsolatos szakmák a javuló pozíciójú foglalkozások közé tartoznak, amelyek iránt 100 fő feletti nagyságrendű kereslet mutatkozik (4. melléklet). Néhány szakterületen a kereslettel egy időben kisebb mértékű elbocsátási szándék is jelentkezik. E foglalkozások jelentős részénél a munkaerőpiaci „keresettség” egyik meghatározó oka a munkaerő gyors fluktuációja, cserélődése. Ezek alapján jelentősebb munkaerő-kínálat és -kereslet egyszerre jellemző például a feldolgozóipari gépkezelő, a mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelő, valamint az élelmiszer-, italgyártó gépkezelő foglalkozásokban.

A munkaerő-kereslet regionális sajátosságait tekintve az is megállapítható, hogy 100 fő feletti nagyságrendű kereslet az egyéb feldolgozóipari gépkezelők iránt jelentkezett Közép- és Nyugat-Dunántúlon, a gépjármű- és motorkarbantartók iránt Közép-Magyarországon, az élelmiszer- és italgyártó gépkezelők iránt Közép-Dunántúlon. A mezőgazdasági és ipari gép- (motor)karbantartó, javító foglalkozásokban elsősorban Közép-Dunántúlon és Észak-Alföldön mutatkozik kereslet. Közép-Dunántúlon 50–99 fő közötti nagyságrendben, Észak-Alföldön 20–49 fő közötti létszámban alkalmaznának mezőgazdasági és ipari gépkarbantartókat. Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelő szakmacsoportban a mezőgazdasági dominanciájú Észak- és Dél-Alföldön mutatkozik kereslet egyaránt 20–49 fő közötti nagyságrendben.

Az agrár-munkaerőpiaci felmérés részét képezte a felmért vállalkozásokban állandó alkalmazottként dolgozók átlagos bruttó munkabérének vizsgálata is foglalkozási és munkakörönként. A felmérés szerint a 2016. évben a gépész, gépkezelő és karbantartó munkakörökben 174 ezer forint volt az átlagos munkabér. Összehasonlításképpen a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által 2015-ben végrehajtott egyéni bérek és keresetek adatfelvételben a mezőgazdasági és ipari gép- (motor)karbantartók bruttó átlagbére 179,8 ezer forint volt, ami a nemzetgazdasági átlagbér 82 százalékát éri el, a mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelők átlagbére pedig 146 ezer forintot tett ki, ami az átlagos bérszintnek csupán 66 százaléka.

6. táblázat: **A vállalkozások által művelt összes földterület a felvett munkaerő és az üres álláshelyek szerint a gépész munkakörök vonatkozásában**

A gazdaság összes használt termőterülete	Átlag, ha	Elemzés (vállalkozás)
<b>Az elmúlt 3 évben felvett állandó alkalmazottak</b>		
Nem vettek fel gépészt	706	125
Vettek fel gépészt	1 023	118
Nem vettek fel alkalmazottat	200	387
<b>Üres álláshelyek</b>		
Nincs gépész üres állás	1 061	68
Van gépész üres állás	348	86
Nincs üres állás	387	476
Együtt	455	630

Forrás: AMB-felmérés, 2016

# Összefoglalás

## Az Agrár-munkaerőpiaci Barométer felmérés eredményei 2016

Hamza Eszter, Rácz Katalin és Szabó Dorottya

1. A hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozásokra kiterjedő munkaerőpiaci felmérés adatainak elemzése rámutatott, hogy a vállalkozásvezetők többségében tudatosodott a humán tőke fejlesztésének versenyképesség-növelő szerepe. A válaszadók bő harmada a szakképzett munkaerő rendelkezésre állásának hiányát hosszú távon olyan hátráltató tényezőnek tekinti, amely a gazdaság/vállalkozás továbbfejlődésének egyik legfőbb korlátja. Ezzel összefüggésben többségükönél hangsúlyt kapott a tervezett, a termelés technológiájának modernizációjával párhuzamosan futó tudásbővítés.
  2. A felmérés eredményei megerősítették, hogy az élelmiszer-gazdaság munkaerő-felhasználása szoros összefüggést mutat a vállalatok méretével és tevékenységszerkezetével. A nem fizetett családi munkaerő jellemzően a kisebb gazdaságokat/vállalkozásokat erősíti, a nagyobb létszámú idegen (fizetett) munkaerő foglalkoztatása a nagyobb üzemméretű és árbevételű vállalkozásokat jellemzi. Az állandó munkaerő-felhasználás leginkább az élelmiszer-feldolgozásban, ezen belül a húsiparban, míg a szezonális munkaerő-felhasználás a szántóföldi növénytermesztéssel, valamint a kertészeti és élelmiszeripari tevékenységgel foglalkozó üzemekben meghatározó.
  3. A felmérés eredményei szerint az élelmiszer-gazdasági vállalkozások állandó alkalmazottainak túlnyomó többsége rendelkezik valamilyen szakképesítéssel. Figyelmeztető tény azonban, hogy a megkérdezés időpontjában az állandó foglalkoztatottak ötöde csak nyolc általános iskolai végzettség birtokában látta el a munkaköréhez tartozó feladatokat.
  4. Az üzemek közel háromnegyede konkrét lépéseket tesz az alkalmazottak képzése érdekében, elsősorban az iskolarendszeren kívüli szakmai továbbképzések keretében. Mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzésekre érvényes, hogy azokat elsősorban az alapanyag-feldolgozást végző, nagyobb méretű és magasabb iskolai végzettségű, illetve szakképzett vezető által irányított vállalkozások veszik igénybe. A tudásszerzésben mindemellett jelentős az igény a termelési folyamatban közvetlenül hasznosítható, gyakorlatközpontú ismeretek iránt, amelyek
- ket hatékonyan közvetítenek a belső képzések, az üzleti partnerek és a szakmai szervezetek.
5. A szaktudáshiány nemcsak az alkalmazottak, hanem a vállalatvezetők jelentős részénél is gondot okoz. Az üzemvezetők legnagyobb hányadánál valamilyen elméleti vagy gyakorlati szaktudás hiánya merült fel elsősorban a növényvédelem, a tápanyag-utánpótlás, valamint a gépészeti, műszaki ismeretek vonatkozásában. Többségük számára a gazdálkodáshoz szükséges szakmai információkhoz való hozzáférés elsődleges forrásait az internet, a szakmai, érdekvédelmi szervezetek által szervezett rendezvények, valamint az üzleti partnerek jelentik, míg a hagyományos ismeretközvetítő eszközöket (nyomtatott sajtó, szakkönyvek, szakmai kiadványok) a válaszadók töredéke tartja az információszerzésben releváns tájékoztató pontnak.
  6. A pályakezdő alkalmazottak kompetenciái közül a szakmai gyakorlati ismereteket, a rendszerben való gondolkodás képességét, valamint a gazdasági ismereteket érezték a leggyengébbnek a válaszadó üzemvezetők, ezek azok a területek, amelyekre a szakképzésben nagyobb figyelmet célszerű fordítani, de a tapasztalatok felhívják a figyelmet a szakképzésen túl a továbbképzések, a felnőttképzés, vagyis az élethosszig tartó tanulás fontosságára is.
  7. A hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozások elsősorban munkaerő-szükségletük kielégítése, a potenciális munkaerő betanítása, pályára állítása miatt kapcsolódnak be a duális képzésbe, az anyagi tényezők (olcsó munkaerő, juttatások) ugyanakkor csak mérsékelten ösztönzik a gyakorlati képzésbe történő belépést. A duális agrárszakképzésben szerzett tapasztalat egyértelműen növeli a részvételi aktivitást, az elköteleződés mértékét: a gyakorlati képzésbe bekapcsolódó élelmiszer-gazdasági vállalkozások évről évre több diákot fogadnak.
  8. A duális képzésben már részt vevő élelmiszer-gazdasági vállalkozások főként a jogszabályi környezettel kapcsolatban fogalmazzák meg kritikát, különösen a vonatkozó jogszabályok életszerűsége, gyakorlati alkalmazhatósága, valamint a tanulószerveződésekkel járó adminisztráció jelent számukra problémát. A duális szakképzéstől való

- távolmaradás fő okaként az élelmiszer-gazdasági vállalkozások a humánkapacitás-hiányt, a bonyolult adminisztrációt, a jelentkezők hiányát, a gyakorlati képzési lehetőségekkel kapcsolatos információhiányt, valamint a jogszabályi környezet gyakori változását jelölik meg.
9. A duális szakképzési rendszer továbbfejlesztésének fő irányát a megkérdozett élelmiszer-gazdasági vállalkozások a képzőintézmények és a gyakorlati helyek közötti együttműködések elmélyítésében, a szakképzési rendszert érintő jogszabályi környezet egyszerűsítésében, valamint a gyakorlati képzési idő jelentős növelésében határozzák meg. További javaslatként merült fel az oktatott tananyag aktualizálása, a tanmühelyek felszerelése magasabb színvonalú, korszerű technológiai eszközökkel, a szakmai követelményrendszer megerősítése, valamint a szakképzésben részt vevő oktatók tudásszintjének emelése.
  10. A jövőbeni agrár-munkaerőpiaci folyamatokat várhatóan dinamizálja majd, hogy a hazai élelmiszer-gazdasági vállalkozások jelentős része – a mintába került vállalkozások közel harmada – munkaerő-bővítési potenciállal rendelkezik. A vállalatméret és az üres álláshelyek száma között erős pozitív irányú, szignifikáns összefüggés mutatkozik: jellemzően a nagyobb méretű vállalkozások mutattak nagyobb bővítési potenciált.
  11. A megkérdozett vállalkozások több mint fele szakmunkás végzettségű munkavállalót alkalmazna, közel ötöde gimnáziumi, szakközépiskolai, illetve technikus, mintegy tizede pedig felsőfokú végzettségű munkatársat keres. Mindemellett a megkérdozettek negyede képzettség nélküli betanított munkavállaló iránti igényt jelzett, létszáma alapján ez a legkeresettebb munkakör. A felmért élelmiszer-gazdasági vállalkozások körében különösen a húsfeldolgozó, állatgondozó, állattenyésztő, pék, sütőipari szakmunkás, valamint mezőgazdasági gépkezelő és gépszerelő szakképztségű munkavállalók iránt mutatkozik hosszú távon kereslet.
  12. A felmérés eredményei szerint az élelmiszer-gazdasági vállalkozások munkaerő-utánpótlási stratégiai szoros összefüggést mutatnak az üzemmérettel, valamint a vállalatvezetés humántőke-hátterével. A megfelelő humántőke-hátter megteremtése és fejlesztése elsősorban az átlagosnál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező vállalatvezetők által működtetett kisebb méretű vállalkozásokban ütközik nehézségekbe, így ez a célcsoport igényli leginkább a szükségletekre szabott támogatási és mentorálási eszközrendszer kialakítását.
- A felmérés eredményei alapján a következő javaslatok fogalmazhatók meg:**
13. A gyakorlati képzésben való részvételt szabályozó jogszabályok és az adminisztráció egyszerűsítése, a duális képzési rendszer rugalmasabbá tétele.
  14. A vállalkozások érdekeltségének növelése, motíválása a duális képzésben történő részvételre, de fontos a vállalt kötelezettségeik betartásának fokozott ellenőrzése is.
  15. A gyakorlati képzési idő növelése a szakképzésben.
  16. Az oktatott tananyagok technológiai, környezeti, társadalmi kihívásoknak megfelelő aktualizálása.
  17. A szakmai követelményrendszer megerősítése.
  18. A szakoktatók tudásszintjének emelése, új innovatív módszerekkel történő megismertetése, valamint motivációjuk erősítése.
  19. A legújabb technológiák bemutatására is alkalmas, korszerű, vertikálisan felépített központi gyakorlati helyek létrehozása.
  20. A partnerkapcsolatok és együttműködések erősítése az iskolák-iskolák, valamint az iskolák és a vállalkozások között.

## Summary

### The results of the Agrarian Labour Market Barometer survey 2016

HAMZA, Eszter, RÁCZ, Katalin and SZABÓ, Dorottya

1. The analysis of data from the labour market survey covering Hungarian agri-food enterprises has shown that most of the business leaders became aware of the role of increasing the competitiveness of human capital development. More than third of the respondents consider the availability of skilled workforce as a hindering factor in long-term which is one of the main constraints on the further development of the farm/business. In this context, most of them focused on the planned expansion of knowledge in parallel with the modernization of production technology.
2. The results of the survey confirmed that the labour use of the food economy has shown close connection with the size and activity of enterprises. Family labour typically strengthens smaller farms/businesses and the employment of paid labour force is characterized by the large-scale enterprises having bigger revenue. Seasonal labour use is determinant in farms dealing with arable crop production and horticultural as well as in food industrial enterprises.
3. According to the survey results, the overwhelming majority of the permanent employees of agri-food enterprises have some kind of vocational qualification. However, it is a warning fact that only one-fifth of permanent employees had only eight elementary qualifications to provide their job responsibilities at the time of questioning.
4. Nearly three-quarters of the enterprises take concrete steps to train their employees, primarily through vocational training outside the school system. It is valid for both formal and non-formal education that they are primarily used by enterprises dealing with processing raw materials, characterized by bigger size and are managed by a leader having higher education or qualification. However, there is a significant need for practice-oriented knowledge which is directly applicable in the production process and is effectively reported by internal trainings, business partners and professional organizations.
5. The lack of skills also causes problems not only by the employees but also by a large number of business leaders. There was a lack of theoretical or practical expertise in plant protection, nutrient supply and mechanical engineering in the majority of managers. The primary sources of access to professional information are internet, events organized by professional associations as well as business partners for most of them while traditional information sources (e.g. printed media, professional books and publications) are considered to be relevant landmarks for only a small part of the respondents.
6. Professional skills, ability of thinking in systems and economic knowledge were the weakest among the competencies of new entrants said the managers in the survey; these are those areas for which special attention should be paid in the vocational training but the experiences draw also attention to the further training, adult education, namely the importance of lifelong learning beyond vocational training.
7. Hungarian agri-food enterprises are mainly involved in dual training due to fulfil their labour needs, the training of the potential workforce and to start their career, however, financial factors like cheap labour and benefits, encourage moderately the entry into practical training at the same time. The experience gained from dual agricultural training clearly increases the participation activity and the degree of engagement: agri-food enterprises involved in practical training receive more students year by year.
8. Agri-food enterprises already involved in dual training draw up mainly critical reflections in connection to the legal environment, in particular, the relevance and the practical applicability of the concerning legislations as well as the administration of the student contracts cause problem to them. The main reasons for not getting involved in dual vocational training are the following according to the agri-food enterprises: lack of capacity, complicated administration, lack of applicants, lack of information in connection to dual training opportunities and a frequent change of the legal environment.
9. The main directions for the further development of the dual vocational training system are the fol-

- lowing based on the agri-food enterprises from the survey: to deepen the cooperation between vocational training schools and traineeship places, to simplify the legislative environment affecting the vocational training system and to increase significantly the practical training time. Further proposals were to update the taught syllabus, to equip vocational buildings with higher quality and advanced technological IT tools, to strengthen the professional requirement system as well as to increase the skills' level of trainers involved in vocational training.
10. Agricultural labour market processes in the future are expected to be driven by the fact that a significant part of Hungarian agri-food enterprises – nearly one-third of the enterprises in the sample – have potential for labour expansion. There is a strong positive correlation between the size of enterprises and the number of vacancies: typically, larger enterprises have showed greater potential for expansion.
  11. More than half of the companies from the survey searching for employees with „basic” vocational qualification (ISCED 2-3), nearly one-fifth looking for employees with secondary vocational school or technician qualification (ISCED 3-4) and nearly one-tenth searching for employees with higher education (ISCED 5). In addition, nearly a quarter of the respondents indicated the need for semi-skilled workers which is the most popular job according to their number. There is a long-term demand for meat industry workers and butchers, animal breeder, machinery operators, baker, bakery worker among the agri-food enterprises surveyed.
  12. According to the results of the survey, the recruitment strategies of agri-food enterprises show close correlation with farm (enterprise) size and the human capital background of the management. The establishment and development of an adequate human capital background primarily faces with remarkable difficulties in smaller enterprises run by leaders having a lower than average level of education, so this target group requires mostly the development of a customised support and mentoring toolkit.
- The following suggestions can be raised based on the results of the survey:**
13. To simplify the legislation is regulating the participation in practical training and administration, to make the dual training system more flexible.
  14. To increase the interest of businesses and to motivate their participation in dual training, but it is also important to check their commitments increasingly.
  15. To increase practical training time in the vocational training.
  16. To update teaching syllabus to meet technological, environmental and social challenges.
  17. To strengthen professional requirements.
  18. To increase the level of knowledge of the teachers and trainers, to introduce them new innovative methods and to strengthen their motivation.
  19. To develop up-to-date, vertically structured, central practice centres for presenting the newest technologies.
  20. To strengthen partnerships and cooperation between schools – schools and schools and businesses.

## Kivonat

### Az Agrár-munkaerőpiaci Barométer felmérés eredményei 2016

Hamza Eszter, Rácz Katalin és Szabó Dorottya

Az Agrárgazdasági Kutató Intézet (AKI) és a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) Szakképzési Igazgatósága az agrárszakképzésért felelős Földművelésügyi Minisztérium, valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium támogatásával 2016 őszén az agrár- és élelmiszeripari vállalkozásokra kiterjedő felmérést végzett, amelynek célja az agrár-munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának átfogó vizsgálata volt. A felmérés az ágazatban jelentkező munkaerőigények, valamint a foglalkoztatottakkal szemben támasztott jelenlegi és jövőbeni elvárások feltérképezésére irányult, valamint kitért az élelmiszer-gazdasági gazdaságok/vállalkozások duális szakképzési rendszerrel

kapcsolatos tapasztalatainak, javaslatának feltárására. A tervek szerint periodikusan ismétlődő, az ágazatban aktuálisan jelentkező munkaerőpiaci problémákra reflektáló kutatás és az ennek alapján elkészülő kiadvány helyzetelemzést ad az élelmiszer-gazdasági vállalkozások munkaerő-felhasználásának és -keresletének sajátosságairól. Ezen túlmenően az agrárszakképzéssel és az agrár-felsőoktatással, valamint a támogatáspolitikai eszközrendszerrel kapcsolatos szakpolitikai döntések megalapozásával az élelmiszer-gazdaságban jelentkező munkaerő-kereslet és -kínálat hosszú távú összehangolását is elősegítheti.

## Abstract

### The results of the Agrarian Labour Market Barometer survey 2016

HAMZA, Eszter, RÁ CZ, Katalin and SZABÓ, Dorottya

The Research Institute of Agricultural Economics (AKI) and the Vocational Training Directorate of the National Agricultural Chamber (NAK) performed a survey covering agricultural and food enterprises in autumn 2016 with the support of the Ministry of Agriculture responsible for vocational training in agriculture and the Ministry for National Economy, which aimed to comprehensively examine the supply and demand side of the agricultural labour market. The survey targeted to map the labour demand in the sector and the present and future expectations required for the employees as well as it explored the experiences

and suggestions of the agri-food enterprises related to the dual vocational training system. According to plans, the research and publication are going to periodically reflect to the current labour market problems in the sector and they provide a situation analysis of the specialities of the labour utilization and demand of agri-food enterprises. In addition, it can also promote the long-term harmonization of labour demand and supply in the food economy with the establishment of policy decisions connected to agricultural vocational training and agricultural higher education as well as support policy instruments.

## Mellékletek

### Mellékletek jegyzéke

1. melléklet: Főkomponens-elemzés eredményei ....	39	5. melléklet: AMB-felmérés – Területi adatok .....	42
2. melléklet: Klaszterelemzés eredményei.....	39	6. melléklet: AMB-felmérés – Ágazati adatok .....	46
3. melléklet: A vállalkozások száma és megoszlása a felvett munkaerő és az üres álláshelyek szerint a gépész munkakörök vonatkozásában megyénként .....	40	7. melléklet: AMB-felmérés – Alkalmazotti létszám szerinti adatok.....	48
4. melléklet: Romló és javuló pozíciójú mezőgazdasági és élelmiszeripari gépészettel kapcsolatos foglalkozások országosan 2017-ben ....	41	8. melléklet: AMB-felmérés – Birtokméret szerinti adatok .....	50



1. melléklet: **Főkomponens-elemzés eredményei**<sup>a)</sup>

<b>Főkomponens alkotó változók</b>	<b>Kommunalitások</b>
Magasabb munkabér	0,376
Természetbeni juttatás	0,386
Támogatott képzések	0,396
Szervezetben belüli előrelépési lehetőség	0,304
Munkába járás támogatása	0,587
Szociális szolgáltatások	0,450

<sup>a)</sup> Megőrzött információmennyiség 41,6 százalék.

2. melléklet: **Klaszterelemzés eredményei**

	<b>Klaszterközepponatok értékei</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Ösztönzők alkalmazása főkomponens	-0,238	-0,019	0,345
Vezető legmagasabb iskolai végzettsége	-0,903	0,913	0,934
Vezető legmagasabb mg.-i iskolai végzettsége	-0,932	0,639	0,862
Gazdaságvezető életkora	-0,040	-0,995	0,865
	1	289,000	
Klaszterek	2	177,000	
	3	183,000	
Összes résztvevő		649,000	
n. a./nem válaszolt		258,000	

3. melléklet: A vállalkozások száma és megoszlása a felvett munkaerő és az üres álláshelyek szerint, a gépész munkakörök vonatkozásában megyénként

Megye	Az elmúlt 3 évben felvett állandó alkalmazottak			Üres álláshelyek			Összesen
	nem vettek fel gépészt	vettek fel gépészt	nem vettek fel alkalmazottat	nincs gépész üres állás	van gépész üres állás	nincs üres állás	
Bács-Kiskun	6 46,2%	3 23,1%	4 30,8%	6 46,2%	1 7,7%	6 46,2%	13 100,0%
Baranya	7 30,4%	6 26,1%	10 43,5%	3 13,0%	3 13,0%	17 73,9%	23 100,0%
Békés	7 12,3%	13 22,8%	37 64,9%	6 10,5%	4 7,0%	47 82,5%	57 100,0%
Borsod-Abaúj-Zemplén	15 30,0%	11 22,0%	24 48,0%	8 16,0%	6 12,0%	36 72,0%	50 100,0%
Budapest	10 50,0%	0 0,0%	10 50,0%	4 20,0%	0 0,0%	16 80,0%	20 100,0%
Fejér	15 37,5%	1 2,5%	24 60,0%	5 12,5%	2 5,0%	33 82,5%	40 100,0%
Győr-Moson-Sopron	4 20,0%	4 20,0%	12 60,0%	1 5,0%	0 0,0%	19 95,0%	20 100,0%
Hajdú-Bihar	11 29,7%	9 24,3%	17 45,9%	6 16,2%	6 16,2%	25 67,6%	37 100,0%
Heves	18 45,0%	3 7,5%	19 47,5%	7 17,5%	4 10,0%	29 72,5%	40 100,0%
Komárom-Esztergom	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	2 100,0%
Nógrád	14 28,0%	7 14,0%	29 58,0%	4 8,0%	8 16,0%	38 76,0%	50 100,0%
Pest	8 42,1%	3 15,8%	8 42,1%	8 42,1%	5 26,3%	6 31,6%	19 100,0%
Somogy	1 50,0%	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100,0%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	15 25,0%	7 11,7%	38 63,3%	6 10,0%	6 10,0%	48 80,0%	60 100,0%
Tolna	9 23,1%	6 15,4%	24 61,5%	6 15,4%	7 17,9%	26 66,7%	39 100,0%
Vas	7 11,9%	3 5,1%	49 83,1%	7 11,9%	1 1,7%	51 86,4%	59 100,0%
Veszprém	3 10,3%	9 31,0%	17 58,6%	5 17,2%	2 6,9%	22 75,9%	29 100,0%
Zala	24 38,7%	11 17,7%	27 43,5%	9 14,5%	8 12,9%	45 72,6%	62 100,0%

Forrás: AMB-felmérés, 2016

4. melléklet: **Romló és javuló pozíciójú mezőgazdasági és élelmiszeripari gépészettel kapcsolatos foglalkozások országosan 2017-ben**

<b>Romló pozíciójú foglalkozások, szakmák a 2017. év végéig tervezett létszámcsökkenés nagyságcsoportjai szerint</b>	<b>Javuló pozíciójú foglalkozások, szakmák a 2017. év végéig tervezett létszámnövelés nagyságcsoportjai szerint</b>
<b>100 fő feletti változás</b>	
Egyéb, máshova nem sorolható feldolgozóipari gép kezelője	Egyéb, máshova nem sorolható feldolgozóipari gép kezelője
	Gépjármű- és motorkarbantartó, -javító
	Élelmiszer-, italgyártó gép kezelője
	Gépészmérnök
	Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője
	Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelő
	Mezőgazdasági és ipari gép (motor) karbantartója, javítója
<b>50–99 fő között</b>	
Mezőgazdasági, erdőgazdasági, növényvédő gépkezelő	
Élelmiszer-, italgyártó gép kezelője	
Csomagoló-, palackozó- és címkézőgép kezelője	
<b>20–49 fő között</b>	
Mezőgazdasági és ipari gép (motor) karbantartója, javítója	
Gépészmérnök	

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 2017

## 5. melléklet: AMB-felmérés – Területi adatok

**A megkérdezést megelőző három évben felvettek átlagos száma megyék szerint**

Megye	Válaszadók száma, fő	Átlag, fő	Minimum, fő	Maximum, fő
Bács-Kiskun	9	12,7	1	36
Baranya	13	6,4	1	34
Békés	19	49,5	1	892
Borsod-Abaúj-Zemplén	26	11,4	1	54
Budapest	10	5,9	1	23
Fejér	16	1,8	1	6
Győr-Moson-Sopron	8	15,3	1	87
Hajdú-Bihar	20	13,7	1	120
Heves	21	4,0	1	24
Komárom-Esztergom	1	4,0	4	4
Nógrád	20	10,5	1	116
Pest	11	13,3	2	78
Somogy	1	5,0	5	5
Szabolcs-Szatmár-Bereg	21	4,9	1	30
Tolna	15	6,3	1	15
Vas	10	3,5	1	14
Veszprém	12	6,7	1	25
Zala	35	6,4	1	64
Összesen	268	10,8	1	892

**A felmérést megelőző három évben felvett pályakezdők átlagos száma megyék szerint**

Megye	Válaszadók száma, fő	Átlag, fő	Minimum, fő	Maximum, fő
Bács-Kiskun	2	4,0	1	7
Baranya	6	3,0	1	13
Békés	7	1,7	1	5
Borsod-Abaúj-Zemplén	13	3,6	1	13
Budapest	4	1,3	1	2
Fejér	4	1,0	1	1
Győr-Moson-Sopron	3	2,7	1	6
Hajdú-Bihar	7	5,0	1	20
Heves	4	1,0	1	1
Komárom-Esztergom	1	1,0	1	1
Nógrád	12	3,6	1	18
Pest	5	4,2	1	12
Szabolcs-Szatmár-Bereg	5	2,4	1	6
Tolna	6	1,3	1	3
Vas	3	1,0	1	1
Veszprém	7	1,6	1	3
Zala	12	3,1	1	22
Összesen	101	2,7	1	22

**Üres álláshelyek átlagos száma megyék szerint**

<b>Megye</b>	<b>Válaszadók száma, fő</b>	<b>Átlag, darab</b>	<b>Minimum, darab</b>	<b>Maximum, darab</b>
Bács-Kiskun	7	5,4	2	10
Baranya	6	2,8	1	5
Békés	10	11,6	1	100
Borsod-Abaúj-Zemplén	14	3,1	1	10
Budapest	4	3,8	2	7
Fejér	7	8,4	1	50
Győr-Moson-Sopron	1	3,0	3	3
Hajdú-Bihar	12	4,0	1	18
Heves	10	2,1	1	3
Nógrád	12	4,9	1	33
Pest	13	11,9	1	85
Somogy	2	1,5	1	2
Szabolcs-Szatmár-Bereg	12	2,9	1	10
Tolna	13	1,5	1	4
Vas	8	1,4	1	2
Veszprém	7	1,6	1	3
Zala	16	3,2	1	10
Összesen	154	4,6	1	100

**Bruttó bérek a legmagasabb bérrel megjelölt munkakör alapján megyék szerint**

<b>Megye</b>	<b>Válaszadók száma, fő</b>	<b>Átlag, ezer HUF</b>	<b>Minimum, ezer HUF</b>	<b>Maximum, ezer HUF</b>
Bács-Kiskun	7	289,3	111	833
Baranya	12	189,7	111	368
Békés	24	158,4	111	330
Borsod-Abaúj-Zemplén	31	197,8	111	844
Budapest	15	210,0	111	350
Fejér	9	275,0	111	650
Győr-Moson-Sopron	7	308,9	111	788
Hajdú-Bihar	16	216,3	111	450
Heves	24	173,1	111	450
Komárom-Esztergom	2	303,0	200	406
Nógrád	19	225,3	111	630
Pest	13	264,8	111	570
Somogy	2	150,0	150	150
Szabolcs-Szatmár-Bereg	36	191,8	111	453
Tolna	14	204,6	111	459
Vas	31	174,1	111	602
Veszprém	16	298,6	130	580
Zala	35	267,0	111	772
Összesen	313	215,8	111	844

**Tanulószerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása megyék szerint**

Megye	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Bács-Kiskun	6	5,6
Baranya	6	5,6
Békés	4	3,7
Borsod-Abaúj-Zemplén	16	14,8
Budapest	1	0,9
Fejér	1	0,9
Győr-Moson-Sopron	4	3,7
Hajdú-Bihar	11	10,2
Heves	11	10,2
Komárom-Esztergom	1	0,9
Nógrád	8	7,4
Pest	6	5,6
Somogy	2	1,9
Szabolcs-Szatmár-Bereg	6	5,6
Tolna	6	5,6
Vas	6	5,6
Veszprém	6	5,6
Zala	7	6,5
Összesen	108	100,0

**Hallgatói szerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása megyék szerint**

Megye	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Bács-Kiskun	4	9,1
Békés	1	2,3
Borsod-Abaúj-Zemplén	3	6,8
Fejér	5	11,4
Győr-Moson-Sopron	1	2,3
Hajdú-Bihar	2	4,5
Heves	2	4,5
Nógrád	6	13,6
Pest	4	9,1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	4	9,1
Tolna	3	6,8
Vas	2	4,5
Veszprém	1	2,3
Zala	6	13,6
Összesen	44	100,0

**Tanulmányi kirándulás keretében tanulókat fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása megyék szerint**

<b>Megye</b>	<b>Vállalkozások száma, darab</b>	<b>Megoszlás, százalék</b>
Bács-Kiskun	3	3,5
Baranya	2	2,4
Békés	2	2,4
Borsod-Abaúj-Zemplén	6	7,1
Budapest	1	1,2
Fejér	2	2,4
Győr-Moson-Sopron	4	4,7
Hajdú-Bihar	2	2,4
Heves	9	10,6
Komárom-Esztergom	2	2,4
Nógrád	14	16,5
Pest	6	7,1
Somogy	1	1,2
Szabolcs-Szatmár-Bereg	7	8,2
Tolna	5	5,9
Vas	3	3,5
Veszprém	6	7,1
Zala	10	11,8
Összesen	85	100,0

## 6. melléklet: AMB-felmérés – Ágazati adatok

**A megkérdezést megelőző három évben felvettek átlagos száma a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Válaszadók száma, fő	Átlag, fő	Minimum, fő	Maximum, fő
Szántóföldi növénytermesztés	106	3,1	1	32
Kertészet	31	10,8	1	235
Állattenyésztés	52	8,3	1	64
Vegyes gazdálkodás	12	4,8	1	16
Szolgáltatás	40	3,5	1	24
Erdőgazdálkodás	11	9,4	1	43
Élelmiszeripar	81	32,1	1	892
Kereskedelem	33	7,1	1	34
Egyéb	6	2,0	1	5
Összesen	372	11,4	1	892

**A megkérdezést megelőző három évben felvett pályakezdők átlagos száma a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Válaszadók száma, fő	Átlag, fő	Minimum, fő	Maximum, fő
Szántóföldi növénytermesztés	40	1,5	1	5
Kertészet	6	1,2	1	2
Állattenyésztés	17	1,4	1	6
Vegyes gazdálkodás	3	4,3	1	8
Szolgáltatás	20	1,4	1	5
Erdőgazdálkodás	5	9,2	1	22
Élelmiszeripar	49	4,4	1	26
Kereskedelem	10	3,0	1	13
Egyéb	2	1,5	1	2
Összesen	152	2,8	1	26

**Üres álláshelyek átlagos száma a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
Szántóföldi növénytermesztés	74	2,0	1	10
Kertészet	13	2,3	1	5
Állattenyésztés	34	3,9	1	33
Vegyes gazdálkodás	6	2,7	1	6
Szolgáltatás	17	4,6	1	54
Erdőgazdálkodás	7	2,6	1	6
Élelmiszeripar	46	9,8	1	100
Kereskedelem	11	7,0	1	50
Egyéb	6	3,0	1	6
Összesen	214	4,5	1	100



**Bruttó bérek a legmagasabb bérrel megjelölt munkakör alapján a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Válaszadók száma, fő	Átlag, ezer HUF	Minimum, ezer HUF	Maximum, ezer HUF
Szántóföldi növénytermesztés	7	289,3	111	833
Kertészet	12	189,7	111	368
Állattenyésztés	24	158,4	111	330
Vegyes gazdálkodás	31	197,8	111	844
Szolgáltatás	15	210,0	111	350
Erdőgazdálkodás	9	275,0	111	650
Élelmiszeripar	7	308,9	111	788
Kereskedelem	16	216,3	111	450
Egyéb	24	173,1	111	450
Összesen	2	303,0	200	406

**Tanulószerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Szántóföldi növénytermesztés	45	29,6
Kertészet	3	2,0
Állattenyésztés	24	15,8
Vegyes gazdálkodás	7	4,6
Szolgáltatás	18	11,8
Erdőgazdálkodás	3	2,0
Élelmiszeripar	42	27,6
Kereskedelem	9	5,9
Egyéb	1	0,7
Összesen	152	100,0

**Hallgatói szerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Szántóföldi növénytermesztés	13	19,4
Kertészet	3	4,5
Állattenyésztés	11	16,4
Vegyes gazdálkodás	1	1,5
Szolgáltatás	6	9,0
Erdőgazdálkodás	3	4,5
Élelmiszeripar	26	38,8
Kereskedelem	4	6,0
Összesen	67	100,0

**Tanulmányi kirándulás keretében tanulókat fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság fő tevékenysége szerint**

Fő tevékenység	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Szántóföldi növénytermesztés	33	23,7
Kertészet	12	8,6
Állattenyésztés	23	16,5
Vegyes gazdálkodás	2	1,4
Szolgáltatás	13	9,4
Erdőgazdálkodás	6	4,3
Élelmiszeripar	44	31,7
Kereskedelem	6	4,3
Összesen	139	100,0

## 7. melléklet: AMB-felmérés – Alkalmazotti létszám szerinti adatok

**A megkérdezést megelőző három évben felvettek átlagos száma a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
0	2	1,50	1	2
1–9 fő	230	2,23	1	21
10–19 fő	52	5,25	1	30
20–49 fő	46	16,04	1	87
50–249 fő	37	34,16	1	235
250 fő és fölött	6	242,00	25	892
Összesen	373	11,38	1	892

**A megkérdezést megelőző három évben felvett pályakezdők átlagos száma a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
1–9 fő	63	1,19	1	3
10–19 fő	21	1,81	1	4
20–49 fő	33	2,48	1	7
50–249 fő	30	4,70	1	21
250 fő és fölött	5	17,80	8	26
Összesen	152	2,80	1	26

**Üres álláshelyek átlagos száma a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
0	10	1,10	1	2
1–9 fő	113	2,39	1	50
10–19 fő	22	3,55	1	12
20–49 fő	28	6,68	1	54
50–249 fő	21	11,43	2	85
250 fő és fölött	6	29,50	1	100
Összesen	200	4,81	1	100

**Tanulószerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Nincs alkalmazott	1	0,7
1–9 fő	63	42,9
10–19 fő	21	14,3
20–49 fő	36	24,5
50–249 fő	22	15,0
250 fő és fölött	4	2,7
Összesen	147	100,0

**Hallgatói szerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Nincs alkalmazott	1	1,5
1–9 fő	24	35,8
10–19 fő	10	14,9
20–49 fő	13	19,4
50–249 fő	13	19,4
250 fő és fölötte	6	9,0
Összesen	67	100,0

**Tanulmányi kirándulás keretében tanulókat fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Nincs alkalmazott	5	3,6
1–9 fő	63	45,0
10–19 fő	27	19,3
20–49 fő	19	13,6
50–249 fő	20	14,3
250 fő és afölött	6	4,3
Összesen	140	100,0

**Bruttó bérek a legmagasabb bérrel megjelölt munkakör alapján a vállalkozás/gazdaság alkalmazotti létszáma szerint**

Alkalmazotti létszám	Válaszadók száma, fő	Átlag, ezer HUF	Minimum, ezer HUF	Maximum, ezer HUF
1–9 fő	349	164,56	111	470
10–19 fő	53	274,19	111	764
20–49 fő	42	322,50	120	844
50–249 fő	29	406,34	160	902
250 fő és fölötte	5	407,00	164	575
Összesen	478	207,80	111	902

## 8. melléklet: AMB-felmérés – Birtokméret szerinti adatok

**A megkérdezést megelőző három évben felvettek átlagos száma a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

Birtokméret	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
Nincs birtok	26	6,31	1	30
10 ha alatt	16	3,81	1	19
11–50 ha	50	8,56	1	235
50 ha fölött	173	5,52	1	64
Összesen	265	6,07	1	235

**A megkérdezést megelőző három évben felvett pályakezdők átlagos száma a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

Birtokméret	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
Nincs birtok	9	1,44	1	3
10 ha alatt	5	2,20	1	6
11–50 ha	16	1,31	1	4
50 ha fölött	68	2,15	1	22
Összesen	98	1,95	1	22

**Üres álláshelyek átlagos száma a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

Birtokméret	Válaszadók száma, fő	Átlag, darab	Minimum, darab	Maximum, darab
Nincs birtok	10	3,40	1	10
10 ha alatt	18	3,17	1	24
11–50 ha	34	2,18	1	9
50 ha fölött	96	3,15	1	54
Összesen	158	2,96	1	54

**Tanulószerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

Birtokméret	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Nincs birtok	11	10,0
10 ha alatt	8	7,3
11–50 ha	17	15,5
50 ha fölött	74	67,3
Összesen	110	100,0

**Hallgatói szerződéses tanulót fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

Birtokméret	Vállalkozások száma, darab	Megoszlás, százalék
Nincs birtok	2	4,5
10 ha alatt	4	9,1
11–50 ha	9	20,5
50 ha fölött	29	65,9
Összesen	44	100,0

**Tanulmányi kirándulás keretében tanulókat fogadó gazdaságok/vállalkozások száma és megoszlása a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

<b>Birtokméret</b>	<b>Vállalkozások száma, darab</b>	<b>Megoszlás, százalék</b>
Nincs birtok	8	8,1
10 ha alatt	11	11,1
11–50 ha	18	18,2
50 ha fölött	62	62,6
Összesen	99	100,0

**Bruttó bérek a legmagasabb bérrel megjelölt munkakör alapján a vállalkozás/gazdaság birtokmérete szerint**

<b>Birtokméret</b>	<b>Válaszadók száma, fő</b>	<b>Átlag, ezer HUF</b>	<b>Minimum, ezer HUF</b>	<b>Maximum, ezer HUF</b>
Nincs birtok	31	181,45	111	580
10 ha alatt	24	175,08	111	470
11–50 ha	74	173,72	111	470
50 ha fölött	229	223,91	111	902
Összesen	358	206,59	111	902

## Hivatkozások jegyzéke

1. 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről.
2. 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről.
3. Agrár-munkaerőpiaci Barométer Felmérés (2016): AMB-adatbázis.
4. Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (2017): Tanulószerződéses statisztikák. TAIR-adatbázis.
5. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2015): Egyéni bérek és keresetek statisztikája.  
[http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_egyeni\\_berek\\_es\\_keresetek\\_statisztikaja](http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_afsz_egyeni_berek_es_keresetek_statisztikaja)
6. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2017):  
[http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full\\_afsz\\_sat\\_prognozis\\_rov\\_baromm](http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_afsz_sat_prognozis_rov_baromm)

