



GYŐR-MOSON-SOPRON MEGYE FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA

**Készült a TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 kódszámú
„Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások,
foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések
Győr-Moson-Sopron megyében”
című projekt keretében**

(9/2017 (I.30.)FF határozattal jóváhagyva)

Konzorciumvezető:
Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat

2017. január

Kedvezményezett: Győr-Moson-Sopron Megyei
Önkormányzat
Cím: H-9021 Győr, Városház tér 3.
Telefon: +36 96 522-245; 96/522-208
Fax: +36 96 522-285
E-mail: teruletfejlesztes@gymsmo.hu
web: www.gymsmo.hu



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	3
I. Stratégiai helyzetelemzés	5
1.1 Megyei helyzetfeltárás	5
1.2 SWOT elemzés	17
II. GYŰR-MOSON-SOPRON MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA	19
2.1 A stratégia kontextusa (EU-s, hazai és térségi fejlesztési keretek)	19
2.2 Fejlesztési alapelvek	22
2.3 Jövőkép – célrendszer – fejlesztési prioritások	23
III. A HORIZONTÁLIS SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE	25
3.1 Esélyegyenlőség	25
3.2 Fenntartható fejlődés	27
IV. FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM	29
4.1 Paktum partnerség	29
4.2 A Paktum szervezeti kerete, működési szabályozása	32
V. MONITORING RENDSZER ÉS ÉRTÉKELÉS	37
5.1 A projekt Indikátorai	37
5.2 A monitoring folyamata és szereplői	37
5.3 Értékelés	38
VI. FOGLALKOZTATÁSI AKCIÓTERV	39
1. projektterv	40
2. projektterv	42
3. projektterv	45
4. projektterv	47
5. projektterv	49
6. projektterv	50

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Magyarország Kormánya a Partnerségi Megállapodásban célul tűzte ki a megyei és helyi emberi erőforrás fejlesztések, a foglalkoztatás-ösztönzés és a társadalmi együttműködések támogatását. A cél elérését a Kormány a megyei önkormányzatokkal, kormányhivatalokkal, illetve a foglalkoztatás-fejlesztésben érintett helyi, megyei szereplők együttműködésével tervezi megvalósítani a TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 kódszámú, Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések című pályázati felhívásban foglalt feltételek mentén.

A megyei paktum területi hatálya a megye egészére kiterjed, ez alól kivételt képez a két megyei jogú város, Győr és Sopron, valamint azok járásai (ld. TOP-6.8.2 : Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében). Emellett a járásközpontokban helyi foglalkoztatási együttműködések kialakítására van lehetőség (TOP-5.1.2-15 : Csorna, Kapuvár, Mosonmagyaróvár, Pannonhalma, Tét).

A megyei foglalkoztatási paktum létrehozásával kapcsolatban a konzorciumvezető Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat a 2016. évben a leendő konzorciumi partnerekkel, valamint paktumtagokkal számos két- vagy többoldalú egyeztetést folytatott le személyes találkozás, telefonos beszélgetés, valamint levelezés formájában. Március 31-én az Önkormányzat benyújtott a támogatási kérelmet, július 11-én létrejött a Megyei Paktumiroda, október 11-én pedig a Paktum tagjai aláírták a Győr-Moson-Sopron Megyei Együttműködési Megállapodást.

A támogatói döntést követően megkezdődött a Győr-Moson-Sopron megyei foglalkoztatási paktum megvalósíthatósági tanulmányának összeállítása, melynek során elsődlegesen az alábbi tevékenységek elvégzésére került sor:

- Helyzetértékelés (statisztikai adatok összegyűjtése, elemzése)
- A kapcsolódó tervezési dokumentumok áttekintése (megyei / országos / Európai Unió szintű)
- A releváns munkaerő-piaci szereplők véleményének, javaslatainak feltárása, megvitatása, rendszerezése (workshopok, interjúk, kérdőívek)

A 2016 decemberében elkészült Megvalósíthatósági Tanulmány szerkezetében és tartalmában igazodott a pályázati felhívásban előírtakhoz, ennek megfelelően a következő fő fejezeteket tartalmazza:

- I. Helyzetértékelés (földrajzi helyzetkép; a támogatási kérelem gazdasági, társadalmi, foglalkoztatási és környezeti háttérének bemutatása; a támogatási kérelem indokoltsága)
- II. A támogatási kérelem céljai és tevékenységei (célrendszer, célcsoportok, a fejlesztések hatásterülete; az elérendő célokhoz szükséges tevékenységek bemutatása; kötelező vállalások, monitoring mutatók)
- III. A támogatási kérelem megvalósításának szervezeti keretei (a támogatást igénylő és partnereinek bemutatása; a megvalósítás és a fenntartás szervezete)
- IV. A szakmai és pénzügyi megvalósítás részletes ütemezése (a tervezett fejlesztés bemutatása; részletes cselekvési terv)
- V. A nyilvánosság bemutatása, kommunikációs tevékenység (kommunikációs tevékenységek és eszközök; kommunikációs ütemterv)
- VI. Mellékletek

A 2014-ben elfogadott Győr-Moson-Sopron megye fejlesztési koncepciója szerint a megye jövőképe a következő:

„Győr-Moson-Sopron megye dinamikus, innovatív, otthonos megye.”

A Foglalkoztatási Paktum a koncepcióban kitűzött jövőkép eléréséhez meghatározott problémák megoldását és a kívánt fejlődési állapot (jövőkép) elérését biztosító átfogó célokat integrálja. Az átfogó célok kijelölése során elsődleges szempont volt a TOP-ban meghatározott célokhoz való illeszkedés. A TOP-5.1.1-15 intézkedés hosszú távú célja, hogy – a Kormányzat és az Európa 2020 Stratégia által – a foglalkoztatás területén

megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához térségi és helyi szintű foglalkoztatási programok finanszírozása által járuljon hozzá.

Fentiekhez igazodik a megyei foglalkoztatási paktum általános, átfogó célja:

„Győr-Moson-Sopron megye versenyképességének növekedése a munkaerőpiac hatékonyságának javulása eredményeként.”

Az átfogó cél megvalósulását három prioritás támogatja: két stratégiai cél (prioritás) és egy horizontális cél.

I. prioritás: Javuljon Győr-Moson-Sopron megye humánerőforrás-állománya, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint (1. stratégiai cél)

A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

- ⇒ A képzések illeszkedjenek a munkaerőpiac igényeihez.
- ⇒ Növekedjen a fókuszált pályaorientáció szerepe és hatékonysága.
- ⇒ Erősödjön a partneri együttműködés a munkaerő-piaci (az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit) szereplők között.

II. prioritás: Növekedjen Győr-Moson-Sopron megye munkaerő-bázisa, a foglalkoztatásba bevonhatók száma (2. stratégiai cél)

A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

- ⇒ Mérséklődjön a megyéből történő munkaerőkiáramlás és növekedjen a munkaerőbeáramlás.
- ⇒ Növekedjen a potenciális munkaerő-bázis, azaz az elsődleges munkaerőpiacra potenciálisan be- és visszalépők köre (pl. inaktív rétegek, megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők, „láthatatlan” foglalkozásnélküliek – atipikus és családbarát foglalkoztatás)
- ⇒ Erősödjön a partneri együttműködés a munkaerő-piaci (az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit) szereplők között.

III. prioritás: A kommunikáció és az információáramlás javulása, eredményes mentorálás (horizontális cél)

- Rendszeres és koordinált információáramlás, kommunikáció;
- A programban résztvevők folyamatos segítése.

Fenti célok elérést szolgálja a Foglalkoztatási stratégia részét képező **Akcióterv**, mely a következő projektterveket tartalmazza:

1. A munkaerő-piac hatékonyságának javítása munkaerő-piaci szolgáltatásokkal
2. A megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiacra való elhelyezésének elősegítése
3. A Pannónhalmi járás munkaerőpiacának fejlesztése az inaktív munkavállalók bevonása révén
4. Fiatalok a gyakorlatban
5. Munkavállalók foglalkoztatása a Petz Aladár Megyei Oktató Kórházban
6. Párbeszéd és együttműködés Győr-Moson-Sopron megye foglalkoztatásáért

A tervezés során követett és a megvalósítás során követendő **alapelvek**, illeszkedve az Európai Unió előírásaihoz és javaslataihoz:

- a regionális politika alapelvei (koncentráció, programozás, partnerség és addicionalitás);
- a horizontális szempontok érvényesítése (esélyegyenlőség és fenntartható fejlődés).

I. Stratégiai helyzetelemzés

1.1 Megyei helyzetfeltárás

Győr-Moson-Sopron megyében mintegy 450 ezer fő él, ebből 191 ezren a két megyei jogú városban, Győrben (129 ezren), illetve Sopronban (62 ezren). A harmadik legnagyobb város a 33 ezer lakosú Mosonmagyaróvár. A megyének emellett további kilenc városi rangú települése van (közülük kettő, Kapuvár és Csorna 10 ezer főnél több lakossal bír). Összességében a megye a városi lakosság részarányát tekintve az urbanizálódott megyék közé tartozik, bár településszerkezetében a kis lélekszámú falvak dominálnak. A jelenlegi járási beosztás történelmi hagyományokon alapul, viszont az időközben végbement gazdasági folyamatok a népességarányokon jelentősen módosítottak. A járási szerkezet visszaállítása a megyében 7, térszervező szerepében, múltjában és gazdasági súlyában meglehetősen eltérő járást eredményezett.

A megye és az ott élők szempontjából meghatározó jelentőséggel bír, hogy két uniós országgal is határos, Szlovákiával és Ausztriával, ráadásul mindkét ország fővárosa – az odatelepült munkahelyek tömegével együtt – napi ingázási közelségben van. A megye területén haladnak keresztül a Közép- és Nyugat-Európával összekötő legfontosabb útvonalak. Itt halad a kettős vágányú Budapest- Bécs vasútvonal, emellett a GYSEV vonalai további közvetlen összeköttetést biztosítanak a burgenlandi településekkel. Az M1-es autópálya mellett a Duna is közvetlen összeköttetést jelent Nyugat felé.

A nyugati fekvés mindig fontos volt a megye kereskedelmének, mezőgazdaságának, iparának, közlekedésének és kulturális életének fejlődése szempontjából, s nem kis szerepe volt abban, hogy a külföldi működő tőke is nagyon hamar felfedezte, mint célterületet. A megyék egy főre jutó GDP szerinti rangsorában Győr-Sopron-Moson megye áll az első helyen (2015-ben 4.566 ezer Ft, az országos átlagnál 32 százalékponttal több).

Az elmúlt évtizedek munkaerő-piaci folyamatai Győr-Moson-Sopron megyét sem hagyták érintetlenül. Az 1990-es évek üzembeszárásait rövid időn belül modern nagyipari termelési bázisok kialakulása követte, elsődlegesen a külföldi működő tőke beruházásainak köszönhetően. A nagyipari termelési struktúra a rendszerváltás előttinél koncentráltabbá – fokozottan Győr központúvá – vált. Győr mellett Sopront és Mosonmagyaróvárt jellemzi még kisebb mértékű termelőbázis-koncentráció. A nagyobb centrumokban ott vannak a betöltésre váró álláshelyek, míg a nem helyben lakók számára az a döntő, hogy ezek elérése fizikailag (utazási idő, közlekedési kapcsolatok) és anyagilag rentábilis-e (az utazási idő ráfordítást, illetve az eljárás generálta kiadásokat képes-e ellentételezni az ott elérhető bér).

A megye – és így az ott élő aktív korúak – helyzete, lehetőségei unikálisak azért is, mert a megye két másik uniós tagországgal határos, így a határon átnyúló ingázással, mint lehetőséggel szintén számolhatnak az itt élők. A határ menti, de még a megye távolabb fekvő járásaiból is vállalható az Ausztriába történő napi ingázás is, s így kombinálható az ausztriai munkavállalás kereseti előnye az alacsonyabb magyar megélhetési költségekkel. Az utóbbi években Szlovákia gazdasági fejlődési üteme túlszárnyalta a magyart, drasztikusan csökkent a munkanélküliség és jelentősen emelkedtek a keresetek, így Szlovákia munkaerő-küldőből szintén lassan fogadó országgá válik.

A megyében a foglalkoztatottak aránya az elmúlt évtizedekben, a fent vázoltak eredőjeként, folyamatosan jóval az országos átlag felett, a munkanélkülieké pedig az alatt volt.

Az országos átlagot jóval meghaladja az iparban foglalkoztatottak aránya, ezen belül is számottevő súlyt képvisel a vásárlóerő rövid távú alakulására is érzékenyen reagáló járműgyártás.

Győr-Moson-Sopron megye munkaerő-piaci helyzetét erőteljesen érintette az, hogy 2011 májusában Ausztria és Németország is megnyitotta munkaerőpiacát a magyar munkavállalók előtt. Ausztria és Németország vonzó hatása legerőteljesebben a középfokú szakirányú végzettséggel rendelkező férfiak esetében jelentkezik – azaz éppen azoknál, akikre a megyei termelési kapacitások bővítésénél is a legnagyobb szükség lenne –, akik ott zömében ipari, építőipari munkahelyeken dolgoznak. Ez Ausztria esetében kiegészül még a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás körével, illetve a statisztikákban nem igazán megjelenő mezőgazdasági idénymunkával is. A külföldi munkavállalás sok esetben a tanult szakma elhagyásával párosul, így a humán tőke minősége szempontjából hátrányos is lehet.

Összességében a megyében egyszerre van jelen (nem túljelentős volumenű) munkaerő felesleg, jellemzően az alacsony képzettségűek, illetve a centrumoktól távolabb fekvő településeken élők körében, míg folyamatos a munkaerő kereslet azokon a területeken, ahol kvalifikált szakmunkásokra lenne szükség.

A nyilvántartott álláskeresők száma – hasonlóan az ILO fogalmai szerinti munkanélküliekéhez – az utóbbi három évben folyamatosan csökkent. Míg 2014 júniusában 5,6 ezer főt tartottak álláskeresőként nyilván a megyében, két évvel később már csak 3,7 ezret. A megye valamennyi járásában jóval kedvezőbb a nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerinti összetétele, mint amilyen az országos átlag. A képzettség teljes hiánya megyei átlagban 5 álláskeresőből mindössze egynél lehet a munkanélküliség magyarázó tényezője. (Az alacsony végzettség alacsony keresetet valószínűsít, ami kombinálódva a vonzási centrumoktól távolabb eső lakóhellyel, még akkor sem ösztönöz eléggé a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre, ha egyébként rájuk is lenne kereslet a munkaerőpiacon. Az ő elhelyezkedési valószínűségüket nagyban növelné, hasonlóan a közfoglalkoztatásban résztvevőkéhez, ha képzettséget, vagy ha rendelkeznek egy jelenleg nem igazán hasznosítható szakképzettséggel, olyan másikat szerezhetnének, ami iránt megfelelő kereslet mutatkozik. Az oktatásban való részvétel, de az elhelyezkedés valószínűsége is nagymértékben függ attól, hogy nagyobb távolság esetében a képző, vagy a munkáltató részt vállal-e a centrumokba történő beutaztatásból.)

A közfoglalkoztatásban 2016. év közepén a megyében összesen mintegy 2.400-an vettek részt, ami a közfoglalkoztatottak kevesebb, mint 1 %-át jelentette. A közfoglalkoztatásban résztvevők iskolai végzettség szerinti összetétele rosszabb volt az álláskeresőkéénél, 47 %-uk képzetlennek minősült. A közmunkában történő tartós részvétel segít ugyan bizonyos kompetenciák megőrzésében, illetve kialakításában, de az eddigi tapasztalatok szerint önmagában nem ösztönzi az érintetteket a nyílt munkaerőpiacra történő visszatérésre.

A munkanélküliségi rátát, illetve a közfoglalkoztatottak arányát tekintve Győr-Moson-Sopron megye helyzete az ország egészéhez viszonyítva igen kedvező. Lényegében mindenki, aki munkát keres és ezért hajlandó bizonyos áldozatot is hozni (pl. hosszabb napi utazási idő, új ismeretek elsajátítása, több műszakos munkarend stb. vállalása), az előbb-utóbb talál is. Igen alacsony azoknak a száma (megyei átlagban 0,6%), akik tartósan, egy évet meghaladóan nem jutnak munkához.

Sokkal súlyosabb ma már a gond a megyében, a kínálati oldalon. Győr-Moson-Sopron megye folyamatos munkaerőhiánnyal küzd több szektorban is. Hiány van pl. lakatosból, forgácsolóból, hegesztőből, lángvágóból, gépészmérnökből, gépészmérnökökből, az autó- és gépiparban szak- és betanított munkásból csakúgy, mint a mérnökökből, a kvalifikált „vasas” szakemberekből, de tartós hiány van a feldolgozóiparban és a szállítás, raktározás területén is, valamint az egészségügyben, elsősorban az ápolók körében. Az előrejelzések szerint a következő éveket, a gazdasági növekedés ütemét az is befolyásolhatja, hogy a

gazdasági fejlettséghez viszonyítva mennyiben áll rendelkezésre megfelelően képzett és megfelelő számú munkaerő, továbbá, hogy a foglalkoztatás elsősorban néhány nagyobb vállalatra (és beszállítóikra) épül, ugyanakkor alacsony a kisvállalkozásoknál foglalkoztatottak száma.

A helyzet az elmúlt két évben még kritikussabbá vált, mivel a megye munkaerő-kereslete folyamatosan nő, a rendelkezésre álló tartalék pedig fogy.

A megye foglalkoztatási gondjain elvileg enyhíthetne a belföldi migráció is, de a magasabb bérhez és nagyobb munkahelyi biztonsághoz társuló magas lakhatási költség határt szab. Aki munkavállalás céljából mégis az elköltözést választja, az jellemzően a határon túl keresi a boldogulást. Amennyiben egy vállalkozás földrajzilag is szélesíteni szeretné munkaerő-merítési bázisát, vonzóvá akkor válhat, ha a lakhatásra is valamilyen megoldást kínál. Az Ausztriába ingázók is tartaléknak tekinthetők, viszont esetükben alaposabb célvizsgálat tudná csak feltárni azt, hogy milyen peremfeltételei vannak az ausztriai munkahelynek egy hazaira történő cserélésének.

A támogatható célcsoportok elemzése

A projektbe bevonható célcsoportok az alábbiak:

- Alacsony iskolai végzettségűek
- 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső
- 50 év felettiek
- GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (a munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskeresés és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható)
- Megváltozott munkaképességű személyek
- Roma nemzetiséghez tartozó személyek

Annak ellenére, hogy az álláskereső száma folyamatosan csökken még mindig számos helyen szükséges beavatkozni a foglalkoztatás előmozdítását illetően.

Elmondható, hogy 2016. januári zárónapon a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat regisztrációs rendszerében 359.200 fő álláskereső szerepelt, ami 54.600 fős csökkenés az elmúlt évhez képest. Ez azt jelenti, hogy az álláskereső száma 13,2%-kal csökkent. Amennyiben 2006-tól kezdődően a januári hónapok ezen adatai elemzésre kerülnek, jól látható, hogy sosem volt még ilyen alacsony az álláskereső száma. Az álláskereső között a januári zárónapon 182.600 fő férfi és 176.600 nő szerepelt, arányuk 50,8%-49,2% volt. Évet tekintve a férfiak száma 14,6%-kal, míg a nőké 11,7%-kal csökkent a regisztrált álláskereső között. Iskolai végzettség tekintetében a legfeljebb általános iskolát végzettek 153.400 fős létszáma az álláskeresőkön belül 42,7%-ot jelentett a vizsgált hónapban. Középfokú iskolai végzettséggel 186.000 fő (51,8%), felsőfokú végzettséggel pedig 19.900 fő (5,5%) rendelkezett. A középfokú végzettséggel rendelkezők 28,6%-a végzett szakiskolát vagy szakközépiskolát, 48,5%-a szakmunkásképzőben szerzett, 4,3%-a technikumi továbbá 18,6%-a gimnáziumi végzettséggel rendelkezett. A tárgy hónapban 183.000 fő álláskereső volt jogosult pénzbeli ellátásra, akiknek 35,2%-a álláskeresői ellátásban, a többiek (64,8%) pedig szociális jellegű támogatásban részesültek. Az álláskereső közel fele (49,1%) semmilyen pénzbeli támogatást nem kapott a tárgy hónapban. A vizsgált hónapban a nyilvántartott álláskereső aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva 7,9% volt, a munkavállalási korú népességhez mért relatív ráta pedig 5,2%-os értéket mutatott. A legalacsonyabb értékekkel megállapítható, hogy továbbra is Győr-Moson-Sopron megye (2,5%, illetve 1,8%) rendelkezett, emellett megemlíthető még a kedvező munkaerő-piaci mutatókkal rendelkező területek között Budapest, Vas, Pest, Komárom-Esztergom, illetve Veszprém megye is.

2016. januárban a nyilvántartásban 38.700 fő pályakezdő szerepelt, arányuk az összes álláskereső között 10,8%-ot jelentett. A legtöbb pályakezdő fiatal Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megyékben tartották nyilván. A pályakezdő álláskereső összetétele a következőképpen alakult a megszerzett legmagasabb iskolai végzettség szerint országos viszonylatban: 46,6%-uknak legfeljebb általános iskolai, 21,2%-uknak szakiskolai vagy szakközépiskolai, 14,0%-uknak gimnáziumi, 13,7%-uknak szakmunkásképző és technikumi, 4,5%-uknak felsőfokú iskolai végzettsége volt.

A tartósan, egy éven túl nyilvántartásban lévő álláskeresők száma 4,2%-al csökkent az országban. A regisztrált álláskeresők között a szakképzetlenek (legfeljebb általános iskolai és gimnáziumi végzettséggel rendelkezők) aránya 52,4%-os volt, az országos átlagtól alacsonyabb érték tizenkettő megyében mutatkozott a tárgyhónapban, a legkisebb aránnyal Győr-Moson-Sopron (38,0%), Csongrád (42,0%) és Vas megye (42,8%) rendelkezett.

A belépési forgalmat tekintve az adott hónapban összesen 56.000 álláskereső kérte nyilvántartásba vételét az illetékes kirendeltségen, amelyből az első alkalommal regisztrálók aránya 8,3%-ot érte el. Összességében nézve az új belépők száma éves viszonylatban nőtt. 2016. januárban a foglalkoztatók összesen 25.800 üres álláshelyet jelentettek be.

Az adatok elemzéséhez elengedhetetlen a fogalmak pontos meghatározása. Kijelenthető, hogy nyilvántartott álláskereső az a személy, aki

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint megváltozott munkaképességű személyek ellátásában nem részesül, és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az illetékes kirendeltséggel együttműködik, és
- akit az illetékes kirendeltség álláskeresőként nyilvántart.

Nyilvántartott pályakezdő az a személy, aki a 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – be nem töltött, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező, az illetékes kirendeltség által nyilvántartott álláskereső. További feltétel, hogy álláskeresősi ellátásra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot. A relatív mutatók az országon belüli különböző szintű területi egységek munkaerő-piaci helyzetének összehasonlítására szolgálnak.¹

Az országos helyzetképet megnézve, összességében elmondható, hogy Győr-Moson-Sopron megye jó helyzetben van a foglalkoztatást tekintve, de itt is szükséges a beavatkozás a célok elérése érdekében, hisz a már leírtaknak megfelelően középtávon az uniós foglalkoztatási célkitűzéssel való konvergencia megvalósítása a cél, és egy modern, versenyképes, rugalmas hazai munkaerőpiac létrehozása, amelynek érdekében lényeges munkahelyteremtés valósul meg az elsődleges munkaerő-piacon. Ezzel párhuzamosan valósul meg a megfelelően képzett versenyképes munkaerő biztosítása, melynek eredményeként gyors és hatékony munkaerőpiaci státusz-váltások valósulnak meg, valamint a munkanélküliek és inaktívak elhelyezkedését hatékony, személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatások segítik.

Az alábbi táblázat adatai mutatják a megyében regisztrált álláskeresők számát a 2010-es évig visszamenően az iskolai végzettséget figyelembe véve. Megállapítható, hogy azon álláskeresők száma, akik nem rendelkeznek általános iskolai végzettséggel 2013-as évig folyamatosan 10%-os léptékkel, majd 2014-re 30%-al csökkent, ezt követően alacsony növekedés figyelhető meg 2015-re.

¹Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat - A MUNKAERŐ-PIACI HELYZET ALAKULÁSA A NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT LEGFRISSEBB ADATAI ALAPJÁN 2016. január

Letöltés helye: nfsz.munka.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_stat_merop_helyzet_2016_1

A regisztrált álláskeresők legnagyobb tömegét jól láthatóan az általános iskolai végzettséggel, a szakmunkás képzettséggel rendelkezők, valamint a szakközépiskolát végzettek teszik ki, hisz ezeknél a csoportoknál több ezer regisztrált álláskeresőről beszélünk minden évben.

Számukat tekintve a technikumot és az egyetemi végzettséget szerzettek köre, ugyanúgy ahogy országos viszonylatban is megállapítható sokkal kisebb mértékben van jelen az előbb említett csoportokhoz képest.

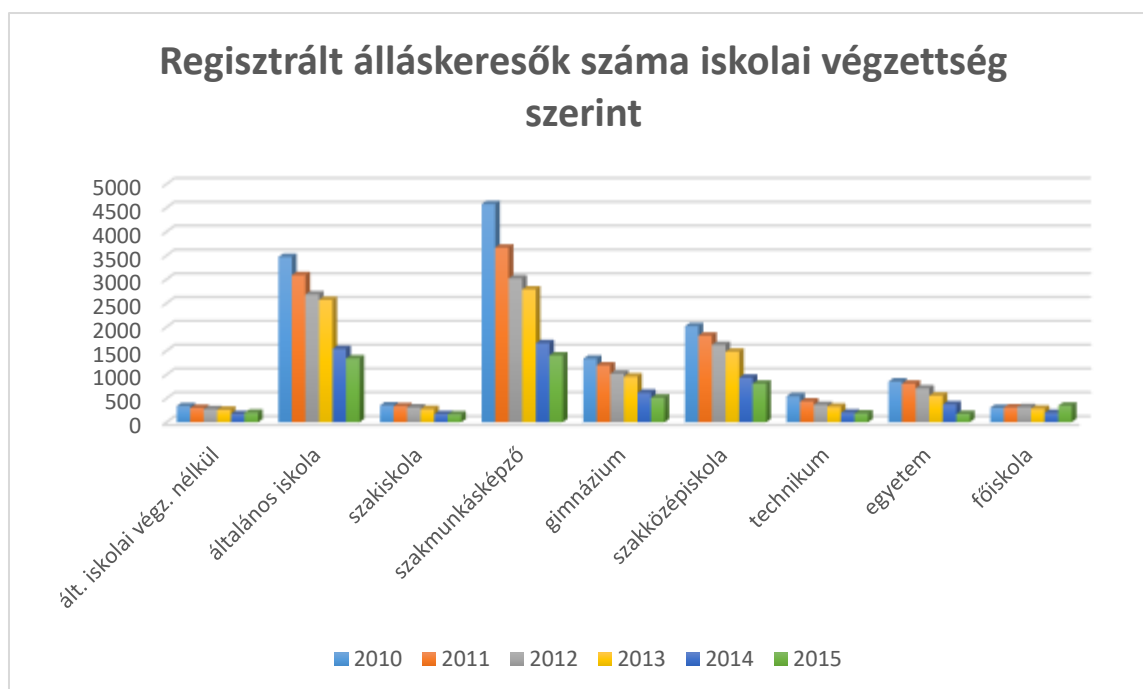
A főiskolai végzettséget szerzettek esetében elmondható, hogy 2015-ben 15%-al több regisztrált álláskereső volt jelen a piacon, mint 2010-ben, tehát a megyei adatokat tekintve ez az, amely leginkább kedvezőtlen helyzetet mutat.

A vizsgált végzettséggel rendelkező regisztrált álláskeresők létszáma a megyei helyzetet tekintve évről évre csökken.

1. számú táblázat – Regisztrált álláskeresők száma iskolai végzettség tekintetében Győr-Moson-Sopron megyében

Regisztrált álláskeresők száma zárónapon	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ált. iskolai végz. nélkül	339	300	273	261	172	199
általános iskola	3468	3086	2681	2566	1540	1339
szakiskola	353	336	310	277	169	164
szakmunkásképző	4579	3666	3017	2788	1658	1404
gimnázium	1333	1194	1017	959	618	514
szakközépiskola	2015	1819	1625	1479	936	812
technikum	545	436	362	328	198	183
egyetem	854	808	711	556	372	173
főiskola	301	312	318	284	197	348
Összeg	13786	11957	10313	9498	5859	5136

Az alábbi grafikon jól szemlélteti az előbb bemutatott táblázat adatait. Jól látható, hogy a fent leírtak szerint, mely csoportok számára okozta az álláskereső a legnagyobb problémát. Annak ellenére, hogy megyei viszonylatban összességében javulás mutatkozik, még mindig 5.136 főt tartunk nyilván regisztrált álláskeresőként, melyből a főiskolai végzettséggel rendelkezők között láthatóan kedvezőtlenebb a kép az 5 évvel ezelőtti helyzethez képest.



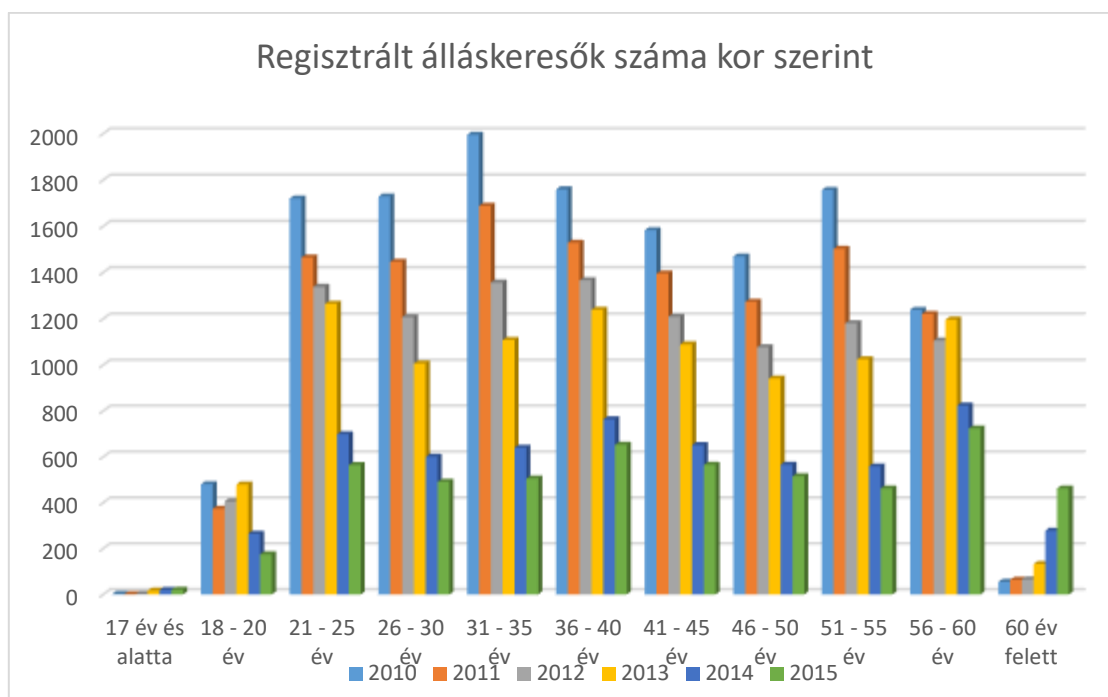
1. számú ábra - Regisztrált állás keresők száma iskolai végzettség tekintetében Győr-Moson-Sopron megyében

Az alábbi táblázat az állás keresők kor szerinti megoszlását mutatja. A 17 éves kor alattiak körében a regisztrált állás keresők száma folyamatosan nőtt. A 18-20 éves korosztályt illetően az állás keresők száma 2010-ről a 2015-ös évre gyakorlatilag megharmadolódott. A 21-30 éves korosztályokat tekintve is megfigyelhető, hogy a 2010-es év adataihoz képest 2015-re az eredeti létszám 32%-ára csökkent. Sajnos, ha az elmúlt évek adatait összevetjük, akkor jól láthatjuk, hogy az 5 évvel ezelőtti állapothoz képest a legnagyobb gondot az állás keresés jól láthatóan a nyugdíj közeli korosztály (60 év felett) számára okoz. A csoportot nézve a regisztrált állás keresők száma szinte a tízszeresére nőtt.

2. számú táblázat – Regisztrált állás keresők száma korosztály szerinti megoszlásban Győr-Moson-Sopron megyében

Regisztrált állás keresők száma zárónapon	2010	2011	2012	2013	2014	2015
17 év és alatta	2	1	2	17	20	21
18 - 20 év	480	373	405	479	264	175
21 - 25 év	1720	1465	1338	1265	698	564
26 - 30 év	1728	1446	1207	1006	600	491
31 - 35 év	1995	1688	1356	1108	639	505
36 - 40 év	1759	1528	1367	1239	763	652
41 - 45 év	1583	1396	1209	1089	651	565
46 - 50 év	1469	1273	1077	941	566	515
51 - 55 év	1757	1502	1181	1025	558	462
56 - 60 év	1238	1221	1106	1196	823	724
60 év felett	55	64	65	133	278	462
Összeg	13786	11957	10313	9498	5859	5136

A 2. számú ábra jól szemlélteti, hogy milyen mértékben javult a helyzet az elmúlt 5 évben Győr-Moson-Sopron megyében. Ezen felül jól kivehető belőle, hogy bár a helyzet sokat javult, hisz ennek érdekében az elmúlt években számos kezdeményezés zajlott le a megyében, de ennek ellenére minden korosztályban hasonló arányú regisztrált álláskereső van nyilvántartva. Összességében kimondható, hogy a létszámokat nézve megyei szinten a különböző korosztályokat tekintve hasonló létszámokat érint az álláskereső problematikája, így az ő számukra a célokhoz igazodó, a már javult helyzetet még tovább támogató beavatkozások szükségessége elengedhetetlen.



2. számú ábra - Regisztrált álláskeresők száma kor szerinti megoszlásban Győr-Moson-Sopron megyében

A regisztrált álláskeresők számát illetően külön kiemelendő a hátrányos helyzetű munkavállalók köre, akikkel megyei szinten is külön kell foglalkozni. Meg kell említeni, hogy bár ezen munkavállalók tömege nem képez akkora tömegeket, de az ő rendszerbe integrálásuk külön figyelmet igényel a megyében is.

„Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 800/2008/EK bizottsági rendelet 2. cikk 18. pontja alapján):

- az előző 6 hónapban nem állt rendszeresen fizetett alkalmazásban; vagy
- nem szerzett középfokú végzettséget vagy szakképesítést (ISCED 3); vagy
- 50 éven felüli személy; vagy
- egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőtt; vagy
- valamely tagállam olyan ágazatában vagy szakmájában dolgozik, amelyben 25%-kal nagyobb a nemi egyensúlyhiány, mint e tagállam valamennyi gazdasági ágazatára jellemző átlagos egyensúlyhiány, és ezen alulreprezentált nemi csoportba tartozik; vagy
- egy tagállam etnikai kisebbségéhez tartozik, és akinek szakmai, nyelvi képzésének vagy szakmai tapasztalatának megerősítésére van szüksége ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyei egy biztos munkahelyen;²

² Letöltés helye: <http://www.tenderekhaza.hu/hatranys-helyzet---munkavallalo.html>

„Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (bértámogatás) szempontjából megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt az álláskeresőt*:

- akinek munkaképesség-csökkenésének mértéke - az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézetének, illetőleg az Országos Orvosszakértői Intézet, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint - legalább a 40 százalékot eléri, vagy
- aki a munkaképesség-csökkenésének mértékéről az a) pontban meghatározott szerv igazolásával nem rendelkezik, de - foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely szakvéleménye alapján - megállapítható, hogy munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

Munkába helyezéshez, munkahelymegtartáshoz nyújtható bértámogatás szerint megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt az álláskeresőt**:

50%-ot elérő károsodása/fogyatékosága nem állapítható meg, de az OOSZI szakvéleménye szerint jelenleg munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munkakörben vagy foglalkozás keretében, személyre szóló rehabilitációval tovább foglalkoztatható foglalkozási rehabilitációhoz nyújtott bértámogatás szerint:

- 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállaló
- 67-100%-ban megváltozott munkaképességű munkavállaló
- Fogyatékos munkavállaló³

A következő táblázat azon regisztrált álláskeresők számát mutatja akik tartósan, több mint egy éve nincsenek foglalkoztatva, valamint azok az adatok látszanak belőle, hogy hogyan alakult a megváltozott munkaképességű és roma álláskeresők száma Győr-Moson-Sopron megyében. Látható, hogy azok száma, akik több, mint 12 hónapja folyamatosan regisztrált álláskeresőként vannak bejelentve, 2010-ről 2015-re nagyságrendileg harmadára csökkent. Hasonló csökkenés tapasztalható a megváltozott munkaképességűek számát illetően is, 2010-ben 520 fő, míg 2015-ben csak 204 fő volt regisztrált álláskereső. A roma származású regisztrált álláskeresőknél változó tendencia figyelhető meg. 2013-ban csupán csak 31 fő volt, míg 2014-re 103 főre emelkedett ez a létszám, majd 2015-re 85 főre csökkent.

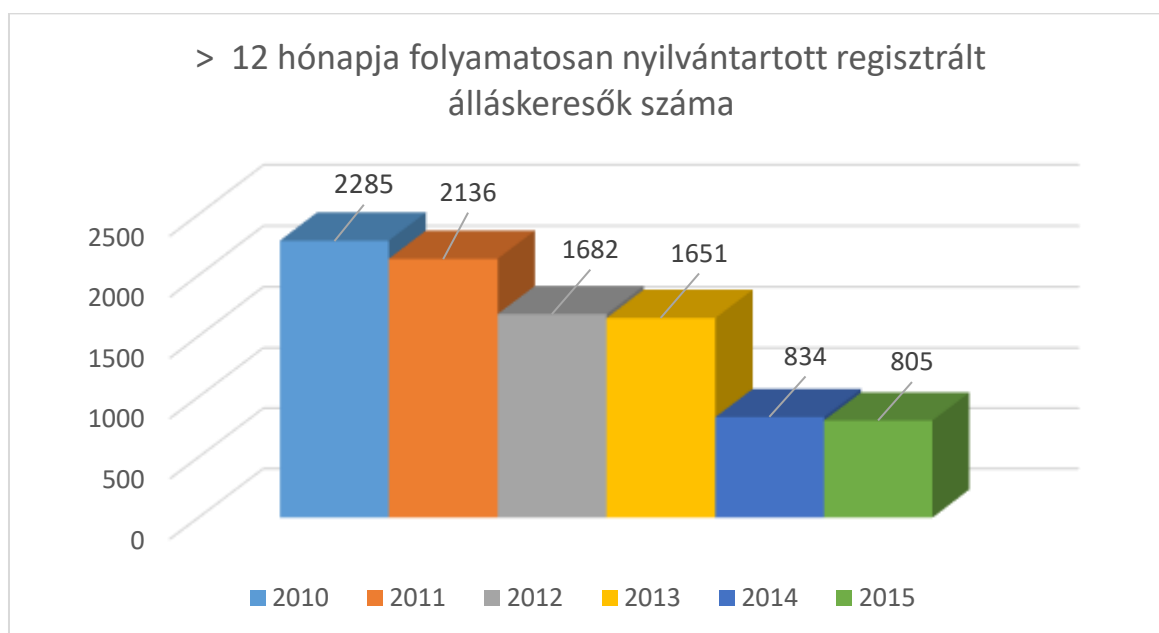
3. számú táblázat – Regisztrált álláskeresők száma hátrányos helyzet szerinti megoszlásban Győr-Moson-Sopron megyében

Regisztrált álláskeresők száma zárónapon	2010	2011	2012	2013	2014	2015
>12 hónapja folyamatosan nyilvántartott	2285	2136	1682	1651	834	805
megváltozott munkaképességű	520	523	496	375	206	204
roma	-	-	-	31	103	85

Az alábbi diagramok külön szemléltetik, hogy az adott csoportok a regisztrált álláskeresők számát hátrányos helyzet szerinti megoszlásban. Megfigyelhető, milyen mértékben változtak az arányok 2010. és 2015. között. A több, mint 12 hónapja folyamatosan nyilvántartott álláskeresők száma csökkenést mutat, látható, hogy 2010-ben és 2011-ben volt hasonló az eredmény, majd ezt követte egy nagyobb léptékű visszaesés, majd két évig ismét közel azonos eredményt lehetett tapasztalni, majd egy újabb nagyobb csökkenés után 2014-ben és 2015-ben szinte egyforma volt a regisztrált álláskeresők száma.

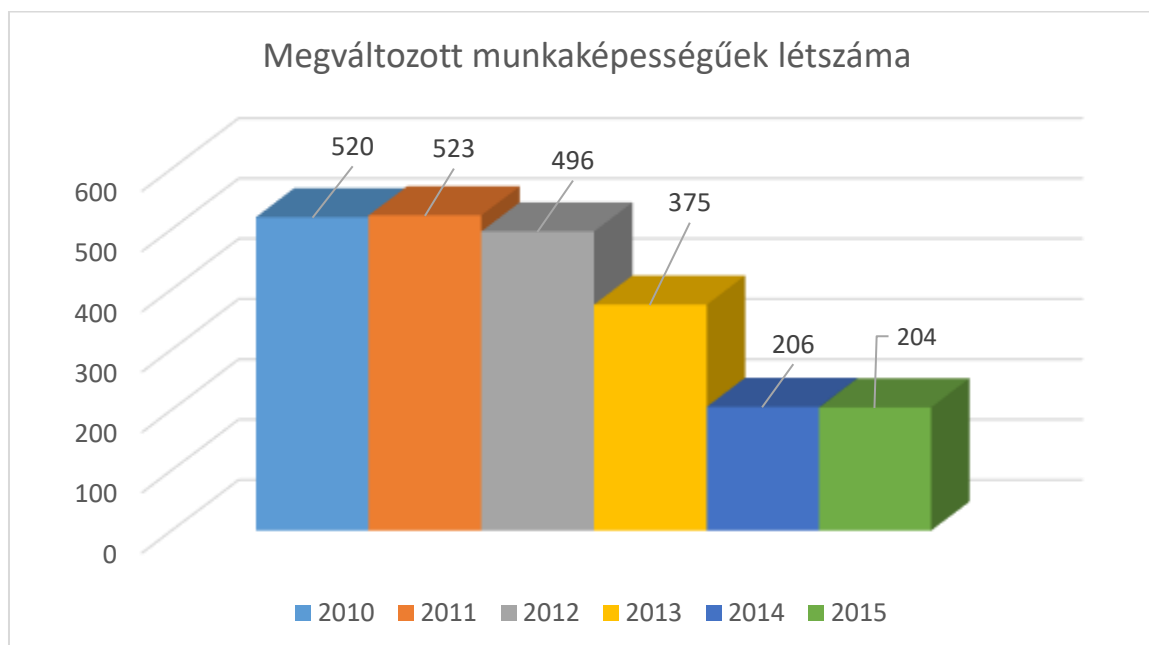
³ <http://www.workania.hu/cms/dokumentumok-az-oldalra/allaskereses/kit-tekintunk-megvaltozott-munkakepessegu-munkavallalonak/40310>

3. számú ábra – 12 hónapja folyamatosan nyilvántartott regisztrált álláskeresők száma Győr-Moson-Sopron megyében



Az alábbi diagram a megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresők vonatkozásában mutatja meg a megyei helyzetet. Ezen csoport létszámát tekintve 2014-re volt tapasztalható nagyobb mértékű visszaesés.

4. számú ábra – A megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresők száma Győr-Moson-Sopron megyében

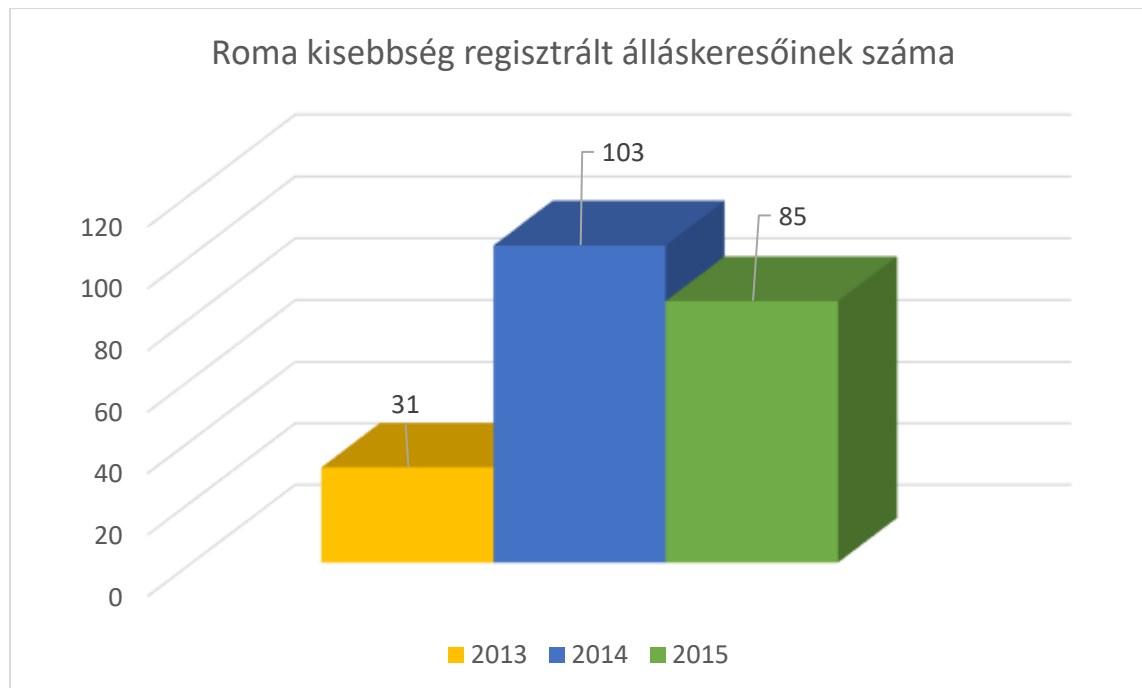


A roma kisebbség területileg egyenetlenül helyezkedik el az országban. A területi eltérések jelentősek mind a teljes lakosságon belüli, mind pedig a roma népességen belüli arányszámokat tekintve. Az ország több megyéjében a teljes lakossághoz viszonyított arányuk 3% alatt marad, miközben Borsod-Abaúj-Zemplén és Heves megyében a 15%-ot közelíti. A területi különbségek legmarkánsabban alacsonyabb területi szinten, a

települések szintjén jelentkeznek, egyes településeken, településcsoportokban élnek.⁴

A roma kisebbség regisztrált álláskeresőinek száma 2014-re háromszorosára nőtt Győr-Moson-Sopron megyében, majd ezt követően 2015-ben 15%-al csökkent a regisztrált álláskeresők száma.

5. számú ábra – A megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresők száma Győr-Moson-Sopron megyében



A megye vállalkozásai körében végzett kérdőíves felmérés

A megye mintegy 90 vállalkozásának adatai a Győr-Moson-Sopron Kereskedelmi és Iparkamara koordinációjában került feldolgozásra, amely jól tükrözi a megye gazdálkodó szervezeteinek helyzetét.

A vállalkozások főként helyi és regionális területen működnek, nemzetközi szinten csupán a 26,1%-a van jelen a mintában résztvevő cégeknek.

Bár a HR stratégia nagyon fontos lenne egy cég vezetésében, a munka megtervezésében, az emberi erőforrás gazdaságos felhasználásban, összehangolt működésében, mindössze a megkérdezettek 24,4%-a nyilatkozott úgy, hogy rendelkeznek meghatározott HR stratégiával.

A munkavállalók munkaerőcsoport szerinti arányait vizsgálva kiderül, hogy a válaszadók közel felének maximum 5 szakképzetlen alkalmazottja van, összességében több mint negyedének egyáltalán nincs ilyen munkavállalója. Hasonló a helyzet a betanított munkások esetében, itt is közel a munkáltatók negyedének 0, közel felének pedig 5-nél kevesebb betanított munkása van. Közel 60%-ának szakmunkásból 7, vagy annál kevesebb foglalkoztatottja van, 13-25 fővel a válaszadók 8,8%-a rendelkezik. Egyetlen helyen foglalkoztatnak 100 szakmunkásnál többet, ott pontosan 104-et. Az irodai alkalmazottak létszáma az esetek kb. 60%-ában 5, vagy annál kevesebb, 17,8%-ban

4

egyáltalán nem rendelkeznek irodai foglalkozású munkavállalóval. Középvezető az esetek felében 5, vagy annál kevesebb. A legmagasabb középvezető foglalkoztatottság esetében 24 középvezető dolgozik. A mintában résztvevő cégek/szervezetek pontosan felénél 1 felsővezető dolgozik, 17,8%-ban 2 vagy 3, 11,1%-ban pedig egy sem. Egyetlen esetben 29 felsővezetőt alkalmaznak egy cégen belül.

Határozatlan idejű szerződéssel, teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókból a válaszok alapján az esetek közel felében kevesebb, mint 10-et alkalmaznak egy cégen belül. Határozott idejű szerződéssel szintén teljes munkaidőben dolgozót 40%-ban egyáltalán nem foglalkoztatnak, az ez után következő legmagasabb foglalkoztatási arány az, ahol 1 ilyen foglalkoztatási típusú embert alkalmaznak, ez az esetek 3,3%-ára jellemző. Az esetek több mint felében 2, vagy annál kevesebb határozatlan idejű szerződéssel, részmunkaidőben dolgozót alkalmaznak a mintában szereplő cégek, a határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében 42,2% egyáltalán nem alkalmaz ilyen munkavállalót. Kölcsönzött munkaerőt a válaszadók 43,3 %-a nem alkalmaz, a legtöbbet foglalkoztató cég pedig 92 embert kölcsönöz. A munkáltatók több mint negyede egyáltalán nem alkalmaz nyugdíjast, és közel felében nem rendelkeznek távmunka keretében foglalkoztatott alkalmazottal. Míg utóbbi kategóriából a legtöbbet foglalkoztatott cég is csak kettőt alkalmaz, addig a nyugdíjas kategóriába eső munkavállalók esetében az egyik cég 10 főnek biztosít megélhetést.

Csupán alapfokú végzettséggel rendelkező munkaerőt a válaszadók negyede nem foglalkoztat, közel harmada pedig maximum 13 főt. Középfokú, de szakképzettséggel nem rendelkezőt a cégek 26,7%-a nem foglalkoztat, kb. 14%-uk 8 főt, vagy annál kevesebbet alkalmaz. A mintában résztvevő munkáltatók közel fele legfeljebb 6 főt alkalmaz, akik középfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkeznek, a legmagasabb ilyen kvalifikációjú foglalkoztatás egy cégen belül 123 fő. Felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók közül a cégek több mint negyede egy főt alkalmaz, szintén közel negyede pedig legfeljebb 6 főt. 14,4%-uk egyáltalán nem foglalkoztat ilyen képzettséggel rendelkezőt. Ezekből az adatokból megállapítható, hogy a vizsgált cégek leginkább a középfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező munkavállalókat foglalkoztatják legnagyobb számban, illetve a munkáltatók csupán 6,7%-a nem alkalmaz egyáltalán azonos végzettségűeket.

A válaszok alapján elmondható, hogy a cégek 3/5-ödénél az elmúlt 2 évben változott a munkavállalói létszám. Harmadukban nőtt, közel negyedükben csökkent, 40,4%-ban stagnált az állomány. A szervezet igényeit emberi erőforrás tekintetében a válaszadók több mint fele megfelelőnek tartja, negyede megfelelőnek is meg nem is. Egyáltalán nem megfelelőnek mindössze 5,6% gondolja.

Nagyon fontos a zökkenőmentes működés érdekében, hogy a különböző feladatokra megfelelő képességekkel rendelkező munkaerőt találjanak a cégek. Elmondásuk alapján 60,7%-uknál előfordult, hogy hosszabb ideig nem tudtak megfelelő alkalmazottat találni egy adott feladatra.

Pontosan a szervezetek fele tervezi a jövőben a foglalkoztatottak létszámának a bővítését, ezek közül 60,5 % gondolja úgy, hogy a toborzással a jövőben gondjai lesznek. Főként szakképzett, ill. betanított munkásokat vennének fel, mint például kőműves, gépkezelő, villanszerelő, varrónő, festő, karbantartó, stb. A gondot többnyire az adott szakképzések hiányában látják, illetve a képzések nem fedik a munkaerőpiac igényeit.

Leginkább hirdetések útján reklámozzák az álláslehetőségeiket, ennek egy költség- és időhatékony módja lehet az online felületek való promótálás, melynek segítségével szélesebb körben terjedhet a hirdetés. Ugyanakkor továbbra is jelentős szerepe van az ajánlásnak, fejevadászon, meglévő alkalmazotton, ismerős cég által, esetleg saját alkalmazott tanítása.

Új munkaerő felvételénél elsődleges szempont a hasonló területen szerzett korábbi tapasztalat. Ez számít legnagyobb előnynek, amikor valaki egy adott állásra jelentkezik. Fontos még a munkavégzéshez szükséges szakmai képzettség megléte, és az adott intézmény vonzáskörzetében lévő lakhely. Az egyéb kategóriában több válaszadó jelezte, hogy fontos számára az, hogy új munkavállalója akarjon dolgozni, kitartó legyen és emberileg is megfeleljen.

A cégek nagy többsége, 85,2%-a fontosnak tartja, hogy munkavállalói egész életükben fejlesszék képességeiket, tanuljanak. Ezzel nem csak saját értéküket növelik a munkaerőpiacon, de a modernebb, új készségek elsajátításával hosszú távon a munkáltató számára is pénzt takarítanak meg. Ugyanakkor mindössze a szervezetek kevesebb, mint fele szervez legalább évente képzéseket. Ennek oka főként pénzügyi. A képzések célja elsősorban új képzettség megszerzése, a már meglévő fejlesztése vagy elmélyítése, illetve új feladatok ellátása.

A cégek 85,4%-a ösztönzi munkavállalóit a képzésekben való részvételre. Leginkább azzal, hogy a képzéseket munkaidőben végezhetik, úgy, hogy később a kiesett munkát nem kell pótolniuk, illetve a belső képzés népszerűsítése által. Azok a szervezetek akik nem ösztönzik munkavállalóikat a képzésekben való részvételre, 57,1%-ban úgy gondolják, hogy alkalmazottaik megfelelő képzettségi szinttel rendelkeznek, és közel negyedük szerint ez befolyásolja a szervezet normál működését.

1.2 SWOT elemzés

A SWOT-elemzés a stratégiaalkotás folyamatának egyik lépése. Fő elemei:

- Erőségek: olyan belső tényezők, amik jól működnek és lehet rá befolyásunk, hogy még jobban működjenek.
- Gyengeségek: olyan belső tényezők, amik nem jól működnek, de lehet rá befolyásunk, hogy jobbak legyenek.
- Lehetőségek: olyan külső tényezők, amelyeket nem tudunk befolyásolni, de kedvezőek, és rájuk építve kihasználhatjuk az erősségeinket.
- Veszélyek: olyan külső tényezők, korlátok, negatív tényezők, amelyeket nem tudunk befolyásolni, és csökkentik a siker esélyeit, kockázatot is jelentenek.

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
Erős gazdasági bázis, tőkeerős multi környezet Magas az életszínvonal igény (kulturális szolgáltatások, sport, Pozitív hozzáállás a munkához (társadalmi elvárás) A közlekedési infrastruktúra az országos átlagnál jobb (a munkába járás megoldott) Élhető települések (a szolgáltatások elérhetősége, színvonala) Magas foglalkoztatottság, alacsony munkanélküliségi ráta Jó munkakörülmények ⇒ vonzó duális képzés Összességében széles képzési kínálat, differenciált képzési intézményrendszer Működő pályaorientációs konzorcium Az oktatási intézmények, képző szervezetek erős pályázati aktivitása Az országos átlagnál motiváltabb szülők, diákok, tanárok, gazdasági szereplők.	A szakképzés csak részben felel meg az ágazati és ipai igényeknek (ld. hiányszakmák). A vásárlóerő (jó) szakemberek száma alacsony a képzésben. A gyakorlati oktatóhelyek több problémája megoldásra vár. Gyakoriak a kapacitásbeli problémák a képzési helyeken. Kevés az életpálya-modell. A vállalkozói (érdek)képviselői szervezetek szerepe sok területen nem egyértelmű, illetve nem kellően ismert. A munkaerőpiac szereplői közti kapcsolatok nem eléggé szorosak, a több szektoros helyi és megyei szintű együttműködés nem kielégítő. Az információáramlás nem elégséges, gyakoriak a kommunikációs problémák. A média szerepe, lehetőségei nem eléggé kihasználtak. A szakember-hiány a gazdasági növekedés gátja. Erős a munkaerő-elvándorlás. A földrajzi, illetve a szakmák közti munkaerő-mobilitás nem kielégítő. Szerények az ösztönzés, támogatás formái (lakhatás, munkakörülmények stb.). Elégtelen az Y-generációra történő specializálódás Jellemzőek a potenciális munkaerőtartalék bevonásának nehézségei Az alternatív (atipikus) foglalkoztatási formák alkalmazása szerény, a családbarát munkahelyek száma alacsony. Problémás a közfoglalkoztatottak visszatérési lehetősége az elsődleges munkaerőpiacra. Az érzékenyítés továbbra is nehézkes.

LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
Növekszik a kormányzati szándék a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztésére (job-sharing, részmunkaidő, mini-jobs stb.). Rugalmasabb szabályozási rendszer jön létre a más térségekből áttelepülő munkaerő letelepedésének ösztönzésére. Több támogatás lesz a hátrányos helyzetű csoportok számára személyre szabott szolgáltatások nyújtására. Az uniós forrásoknak egyre nagyobb hányada kerül felhasználásra a közvetlen gazdaságfejlesztés és munkahelyteremtés terén. Több forrás jut a kompetenciafejlesztésre és az egész életen át tartó tanulás ösztönzésére. Központi / EU-s forrásokból speciális oktatási, nevelési programok indíthatók az óvodás korúak és az iskolások számára. Növekszik az igény a pályaaorientációra, a pályatanácsadási rendszer személyre szabott módszereinek alkalmazására az életpálya szinte teljes szakaszában (az oktatási rendszert is beleértve). Az eddigieknél több szakma esetén kerül kidolgozásra életpálya-modell. Országos szinten is javul az együttműködés, a kommunikáció és az információáramlás a munkaerőpiac releváns szereplői között (kormányzati – szakmai – érdekvédelmi szervezetek).	Növekszik külföldi munkaerőpiacok elszívó hatása (a magas bérszínvonalú uniós országok elszívó hatása bizonyos munkavállalói csoportoknál – hiányszakmák). A nyugdíjkorhatár emelése csökkenti a fiatalok munkavállalási lehetőségeit, lassítja a munkaerő-állomány cserélődését. Nem állnak rendelkezésre azok a források, melyek a fejlesztésekhez, az egyes programokhoz szükségesek. A multinacionális vállalatok áttelepülnek olcsóbb munkaerőt biztosító térségekbe. Az iskolarendszer nem tudja kezelni az esélyegyenlőtlenséget. Országos szinten nem sikerül elég hatékony programot kidolgozni a fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek számára. A képző intézmények és a fenntartók érdekeltiségének hiánya a képzés szerkezetének a gazdaság igényeihez történő alakításában.

II. GYŐR-MOSON-SOPRON MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA

2.1 A stratégia kontextusa (EU-s, hazai és térségi fejlesztési keretek)

2.1.1 Európai Unió fejlesztési keretek

Az Európai Unió kohéziós politikájának 11 tematikus célkitűzése közül a következők a leglényegesebbek a szakterület szempontjából:

- A 8. pont: a fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdítása és a munkaerő mobilitásának támogatása;
- A 9. pont: a társadalmi befogadás előmozdítása, a szegénység és a diszkrimináció elleni küzdelem;
- 10. pont: befektetés az oktatásba, a képzésbe és az élethosszig tartó tanulásba.

Az Európa 2020 dokumentum az „Inkluzív növekedés – magas foglalkoztatás, valamint gazdasági, szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság” prioritásában az EU foglalkoztatására nézve a következő jövőképet vázolta fel: „A demográfiai változások miatt a munkaképes korúak száma csökkenni fog. Jelenleg a munkaképes korú népességnek csak kétharmada áll alkalmazásban: ez az arány az Egyesült Államokban és Japánban 70 % felett van. Különösen a nők és az idősek foglalkoztatási aránya alacsony. A fiatalokat keményen sújtotta a válság, körükben 21 % a munkanélküliek aránya. Nagy a kockázata annak, hogy a munka világából kimaradók, illetve ahhoz csak lazán kapcsolódók teljesen elveszítik a munkaerőpiacra fenntartott kapcsolatot.”⁵

A szakképzettség tekintetében pedig szintén sürgős cselekvésre készítenek a dokumentum megállapításai: „Megközelítőleg 80 millióan csak gyenge vagy alapkészségekkel rendelkeznek, az élethosszig tartó tanulás pedig elsősorban a legképzettebbeket segíti. 2020-ig 16 millióval nő majd a felsőfokú képzettséget igénylő állások száma, az alacsony képesítéssel rendelkezőknek fenntartott állások száma pedig 12 millióval csökkenni fog. A hosszabb karrier érdekében életünk során előfordulhat, hogy új készségeket kell elsajátítanunk vagy kifejlesztenünk.”

Európa már a válság előtt is több területen elmaradt a világ többi részén tapasztalható ütemes fejlődéstől. Az üzleti struktúrákban fennálló különbségek, a kutatás, fejlesztés és innovációra (K+F+I) fordított beruházások alacsony szintje, az információs és kommunikációs technológiák (IKT) elégtelen mértékű alkalmazása, a társadalom egyes részeinek idegenkedése az innováció felkarolásától, a piacra jutás korlátai, és a viszonylag merev üzleti környezet együttesen volt okozója Európa fő gazdasági partnereitől való jóval alacsonyabb átlagos gazdasági növekedésének. Foglalkoztatási szempontból a 20-64 évesek körében átlagosan csupán 69 %-os európai foglalkoztatási ráta és a nőknek még ennél is alacsonyabb foglalkoztatása (63 %) elmarad a világ más részein mérhető adatoktól. Az 55-64 éves korosztálynak is csak 46 %-a áll alkalmazásban, míg az Egyesült Államokban és Japánban a 62 %-ot is meghaladja ez az arány. A másik lényeges probléma a népesség fokozódó elöregedése. Az Unió aktív népessége a „baby-boom” generáció nyugdíjba vonulása folytán 2013/2014-től kezdve csökken⁶.

2.1.2 Hazai – országos szintű – fejlesztési keretek

A magyar Kormány az Unió elvárásainak megfelelően célul tűzte ki a foglalkoztatás bővítését, amelynek egyik eleme a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése, valamint a korai nyugdíjazási formákhoz való hozzáférés korlátozása volt, amely a munkával töltött időszak meghosszabbodását, a munkaerő munkaerőpiacon tartását eredményezi. További,

⁵ ec.europa.eu/europe2020/inclusive-growth

⁶ ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth

munkára ösztönző intézkedés a szociális ellátórendszer átalakítása mellett az aktív eszközök megerősítése, új közfoglalkoztatási program, az új adórendszer foglalkoztatás-barát módon történő bevezetése⁷.

Középtávon az uniós foglalkoztatási célkitűzéssel való konvergencia megvalósítása a cél, és egy modern, versenyképes, rugalmas hazai munkaerőpiac létrehozása, amelynek érdekében lényeges munkahelyteremtés valósul meg az elsődleges munkaerő-piacon. Ezzel párhuzamosan valósul meg a megfelelően képzett versenyképes munkaerő biztosítása, melynek eredményeként gyors és hatékony munkaerőpiaci státusz-váltások valósulnak meg, valamint a munkanélküliek és inaktívak elhelyezkedését hatékony, személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatások segítik. A leghátrányosabb helyzetűek számára elérhetővé válnak átmeneti foglalkoztatási lehetőségek. A célok megvalósulása esetén a munkaerőpiaci szereplők a változásokhoz rugalmasan tudnak alkalmazkodni, valamint a foglalkoztatási formák és képzési utak figyelembe veszik az egyéni élethelyzeteket.

Ennek megfelelően a foglalkoztatási-képzési terület szempontjából a 2014-2020 közötti időszakra az alábbi prioritások kerültek azonosításra:

- Munkaerőpiaci hozzáférés a munkakeresők és az inaktív személyek számára.
- A nem dolgozó és nem tanuló fiatalok fenntartható munkaerőpiaci integrációja.
- Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, továbbá az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerőpiaci igényekhez való jobb igazítása.
- A munkavállalók, vállalkozások és vállalkozók alkalmazkodása a megváltozott körülményekhez.
- A szociális gazdaság és társadalmi vállalkozások ösztönzése⁸.

2.1.3 Megyei fejlesztési keretek

Győr-Moson-Sopron megye jövőképe egy „dinamikus, innovatív, otthonos megye”⁹. Mindezt dinamikus innovatív gazdaságával, magasan képzett humánerőforrásával, határon átnyúló kapcsolatrendszerével, és természeti, kulturális fejlesztéseivel, az értékek megőrzésével kívánja elérni.

A megye jövőképeinek 2030-ig meghatározó eleme országos, sőt közép-európai értelemben is véve: gazdaságának (járműipar, gépipar, élelmiszeripar, turizmus) megerősítése, a versenyképesség növelése. Mindezt folyamatos fejlesztéssel, innovációval, a közép- és kisvállalkozói szektor támogatásával kívánja elérni. A hagyományos szektorok mellett a megye erősíteni szeretné új tevékenységek, iparok és szolgáltatások helyzetét is, olyanokat, mint egészségipar, környezetipar, logisztika, tudásipar, sport-és kulturális szolgáltatások.

A gazdaság fejlesztése magával vonzza a munkaerő-állomány minőségi fejlesztésének, valamint a humánerőforrás gyarapításának igényét is. Azonban az innovációorientált ágazatok és a magasan képzett munkaerő-állomány szinergikus együttműködésének feltétele az igényes területi szerkezet és a fejlett települési környezet. A gazdaságfejlesztési célok eléréséhez szükséges továbbá a megye közlekedési és szállítási rendszerének megújítása is. A jövőkép meghatározó eleme még a járások szerepének növelése és bekapcsolása a gazdasági vérkeringésbe.

⁷ Szociális jelentés Magyarország 2014. ec.europa.eu

⁸ GINOP 5. prioritás; Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája 2014-2020 között.

⁹ Győr-Moson-Sopron megyei területfejlesztési program. 2014. január

Átfogó célok

A 2030-ig kitűzött átfogó célok között kiemelten szerepel:

- A gazdaság szerkezet folyamatos megújítását szolgáló humán erőforrás fejlesztés.
- A településhálózat és infrastrukturális rendszerek adottságainak bővítése a környezeti állapotok megóvásával.
- A megye belső kohéziójának és interregionális kapcsolatainak erősítése¹⁰.

Az integrált településfejlesztési stratégia – a településfejlesztési koncepcióval és az Európa 2020 stratégiával összhangban – Győr-Moson-Sopron megye elérni kívánt fejlesztési céljait határozza meg. A célrendszer egyaránt szolgálja a megye és az ország stratégiai fejlesztését.

Stratégiai célok:

- Jedlik Ányos stratégiai fejlesztési cél – Kreatív humán erőforrások - (értékteremtő foglalkoztatás)
- Kühne Károly stratégiai fejlesztési cél – Innováció a gazdaságban
- Baross Gábor stratégiai fejlesztési cél – Elérhetőség, megközelítés
- Timaffy László stratégiai fejlesztési cél – Környezet, kultúra és életminőség
- Göcsei Imre stratégiai fejlesztési cél – Belső kohézió, centrumok és perifériák kialakítására
- Esterházy János stratégiai fejlesztési cél – Együttműködés a szomszédokkal

A Jedlik Ányos stratégiai fejlesztési cél – Kreatív humán erőforrások - (értékteremtő foglalkoztatás) a megye humán erőforrását kívánja összefogni és rendszerezni, folyamatosan emelve tudásszintjét és fokozva kreativitását. Minderre azért van szükség, mert a gazdaság és társadalom fejlődése nehezen megvalósítható az emberi erőforrások folyamatos alakítása és fejlesztése nélkül. A folyamatos gazdasági fejlődés folyamatosan fejlődő és fejlesztendő munkaerőt igényel, melyet a szakképzés rendszerének fejlesztésével, a vállalkozói magatartások és kultúra terjesztésével, a felsőoktatás szerepvállalásával valósítható meg.

Horizontális célok

A megye gazdaságfejlesztési aspektusainak horizontális céljai a következők:

1. A gazdasági és innovációs potenciál javítása, a humán erőforrások kreativitásának alakítása. (Jedlik és Kühne Stratégiai Cél)
2. Hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű népesség és térségek társadalmi, gazdasági felemelkedésének és beilleszkedésének előmozdítása. (Baross és Göcsei Stratégiai Cél)
3. Az infokommunikációs technológiák (IT) minőségének, használatának és hozzáféréseinek előmozdítása. (Jedlik Stratégiai Cél)
4. A klímaváltozáshoz történő alkalmazkodás, kockázatkezelés, lépések az energiafüggetlenség felé. (Timaffy Stratégiai Cél)
5. A környezet védelme, a hatékony erőforrás-felhasználás elősegítése. Ivóvízvédelem, megfelelő minőségű és mennyiségű élelmiszertermelés biztosítása. (Timaffy Stratégiai Cél)
6. A városok és térségi központok fejlesztésével a térségi együttműködések erősítése. (Göcsei, Esterházy Stratégia Cél)
7. A fenntartható közlekedés támogatása, szűk keresztmetszetek felszámolása kulcsfontosságú infrastrukturális hálózatokban. (Baross Stratégiai Cél)¹¹

A horizontális célok (természetüknél fogva) mindhárom átfogó célhoz és az összes stratégiai célhoz kapcsolódnak. A kreatív humán erőforrások cél megvalósítása többek közt

- a szakképzés,
- a vállalkozói kultúra,
- a felsőoktatás és gazdaság együttműködésének fejlesztésén keresztül valósul meg.

¹⁰ Győr-Moson-Sopron megyei területfejlesztési program. Stratégiai program. Operatív program. 2014. szeptember

¹¹ Győr-Moson-Sopron megyei területfejlesztési program. p. 10-11.

2.2 Fejlesztési alapelvek

A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum 2016. október 11-én aláírt Együttműködési Megállapodása szerint a Megállapodás célkitűzései kapcsolódnak az európai uniós és a nemzeti foglalkoztatáspolitikai célokhoz, a végrehajtás során pedig az alábbi alapelveket szükséges követni:

- a) Alulról jövő kezdeményezés elve: a foglalkoztatás szempontjából releváns kezdeményezések a térségekből indulnak ki.
- b) Területi kiegyenlítődés elve: a foglalkoztatásban és a gazdasági fejlettségben megjelenő területi egyenlőtlenségek csökkentése, a helyben foglalkoztatás szintjének növelése.
- c) Esélyegyenlőség elve: nők és férfiak, fogyatékkal élők és egyéb esélyegyenlőségi célcsoportok egyenlő munkaerő-piaci esélyének megteremtése.
- d) Innováció elve: lehetőséget kell biztosítani a munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai problémák megoldásának új módszereihez.
- e) Partnerség elve: minden releváns szereplő bevonása a közös stratégia kidolgozásába és megvalósításába.
- f) Fenntarthatóság elve: gazdasági, társadalmi és környezeti szempontból is fenntartható programok kidolgozása és megvalósítása, fenntartható intézményrendszer kialakítása.

Ezen alapelvek közül az esélyegyenlőség és a fenntarthatóság elve horizontális elveknek tekinthetők¹², a többi pedig szervesen illeszkedik az Európai Unió regionális politikájának alapelveihez (kohéziós politika).

A kohéziós politika alapjául négy alapelv szolgál¹³:

(1) Koncentráció

Ennek az alapelvnek három aspektusa van:

- A források koncentrációja: a strukturális alapok forrásainak nagy részét (a 2014-2020-as időszakban 70 %) a legszegényebb régiókba és országokba összpontosítják.
- Az erőfeszítések koncentrációja: A támogatások a fő növekedési prioritásokat szolgálják (Kutatás és innováció; Információs és kommunikációs technológiák; A kis- és középvállalatok (kkv-k) versenyképességének javítása; Az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdasági modellre való áttérés támogatása)
- A kiadások koncentrációja: az egyes programozási időszakok elején meghatározzák az egyes programok éves támogatását. Ezeket az összegeket az elosztás utáni második év végéig el kell költeni (N+2 szabály)

(2) Programozás

- A kohéziós politika nem egyéni projekteket, hanem az EU célkitűzéseivel és prioritásaival összhangban álló, többéves nemzeti programokat támogat.

(3) Partnerség

- Minden egyes programot kollektív folyamat keretében fejlesztenek ki, amelybe bevonnak európai, regionális és helyi szintű hatóságokat, munkáltatói szervezeteket, valamint civil társadalmi szervezeteket.
- A partnerség a programozási folyamat minden szakaszában megjelenik: a tervezéstől kezdve az igazgatáson és a végrehajtáson keresztül a nyomon követésig és az értékelésig. Ez a megközelítés segít garantálni azt, hogy a fellépést a helyi és regionális szükségletekhez és prioritásokhoz szabják.

¹² Ld. jelen dokumentum III. fejezete.

¹³ http://ec.europa.eu/regional_policy/hu/policy/how/principles/

(4) *Addicionalitás*

- Az európai strukturális alapokból történő finanszírozás mellett a tagállamoknak is költeniük kell ezekre a célokra. A Bizottság az egyes tagállamokkal megállapodik a támogatható állami (vagy annak megfelelő) kiadásokról, amelyeket a programozási időszakban fenn kell tartani; emellett pedig a programozási időszak közepén (2018) és végén (2022) ellenőrzi az ennek való megfelelést.
- A strukturális állami kiadások terén megvalósítható, ugyanakkor ambiciózus célokat kell kitűzni, amelyek garantálják, hogy a strukturális alapokból származó összegek valóban hozzáadott értéket teremtenek. Általános szabály, hogy az átlagos évi kiadások reálértéke nem lehet kevesebb, mint az előző programozási időszakban.

2.3 Jövőkép – célrendszer – fejlesztési prioritások

Jövőkép:

Győr-Moson-Sopron megye dinamikus, innovatív, otthonos megye.

A TOP-5.1.1-15 intézkedés hosszú távú célja, hogy – a Kormányzat és az Európa 2020 Stratégia által – a foglalkoztatás területén megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához térségi és helyi szintű foglalkoztatási programok finanszírozása által járuljon hozzá. Fentiekhez igazodik a megyei foglalkoztatási paktum általános, átfogó célja.

Általános (átfogó cél):

Győr-Moson-Sopron megye versenyképességének növekedése a munkaerőpiac hatékonyságának javulása eredményeként.

A foglalkoztatási együttműködés, így a foglalkoztatási stratégia fejlesztési prioritásai:

Az átfogó cél megvalósulását három prioritás támogatja: két stratégiai cél (prioritás) és egy horizontális cél.

IV. prioritás: Javuljon Győr-Moson-Sopron megye humánerőforrás-állománya, növekedjen a képzettségi és szakképzettségi szint (1. stratégiai cél)

A fejlett országok tapasztalatai egyértelműen igazolják a humánerőforrások meghatározó szerepét mind a gazdasági növekedésben, mind a versenyképesség javulásában. Ez azt is jelenti, hogy megfelelő, a munkaerőpiac igényeihez igazodó képzésekre van szükség, ami ugyancsak feltételezi a releváns társadalmi-gazdasági szereplők partneri együttműködését.

A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

- ⇒ A képzések illeszkedjenek a munkaerőpiac igényeihez.
- ⇒ Növekedjen a fókuszált pályaaorientáció szerepe és hatékonysága.
- ⇒ Erősödjön a partneri együttműködés a munkaerő-piaci (az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit) szereplők között.

V. prioritás: Növekedjen Győr-Moson-Sopron megye munkaerő-bázisa, a foglalkoztatásba bevonhatók száma (2. stratégiai cél)

Győr-Moson-Sopron megyében speciális munkaerő-piaci probléma a – főként képzett, szakképzett – szakemberek elvándorlása, amit nem képes pótolni a más térségekből esetleg ide érkezők köre. Kiemelten fontos mind a város térségi szerepköre, mind a fenntartható fejlődés szempontjából a megfelelő foglalkoztatottsági szint – ebben a tekintetben elengedhetetlen a gazdaságilag nem aktív emberek aktivizálása, a hátrányos helyzetű célcsoportok segítése, amihez ugyancsak meghatározó a releváns társadalmi-gazdasági szereplők partneri együttműködése.

A stratégiai cél megvalósulását támogató operatív célok:

- ⇒ Mérséklődjön a megyéből történő munkaerőkiáramlás és növekedjen a munkaerőbeáramlás.
- ⇒ Növekedjen a potenciális munkaerő-bázis, azaz az elsődleges munkaerőpiacra potenciálisan be- és visszalépők köre (pl. inaktív rétegek, megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők, „láthatatlan” foglalkozás nélküliek – atipikus és családbarát foglalkoztatás)
 - Erősödjön a partneri együttműködés a munkaerő-piaci (az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit) szereplők között.

VI. prioritás: A kommunikáció és az információáramlás javulása, eredményes mentorálás (horizontális cél)

- a rendszeres és koordinált információáramlás, kommunikáció;
- a programban résztvevők folyamatos segítése.

III. A HORIZONTÁLIS SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE

A horizontális követelmények érvényesítésére vonatkozó szabályozás¹⁴ célja a 2014-2020-as időszakban, hogy esélyegyenlőségi és fenntarthatósági szempontból korszerű projektek valósuljanak meg, azaz olyan projektek, amelyek a célterületet úgy fejlesztik, hogy eközben nem okoznak gazdasági, társadalmi környezeti kárt, sőt lehetőség szerint enyhítik, javítják a projekt által érintett területen már fennálló káros folyamatokat, kedvezőtlen állapotot.

3.1 Esélyegyenlőség

Az esélyegyenlőség elősegítésének célja a hátrányos megkülönböztetésből – mely alapulhat nemem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon – fakadó hátrányok társadalmi szintű csökkentése, a társadalmi szintű esélyteremtés. A programok végrehajtása során ez olyan csoportok segítségét és szempontjaik kiemelt figyelembevételét jelenti, melyek saját erejükből nem lennének képesek a hátrányaikból fakadó nehézségek leküzdésére, fokozottan ki vannak téve a hátrányos megkülönböztetés veszélyének, illetve támogatásra szorulnak a programok forrásaihoz történő hozzáférés során.

A Strukturális Alapokra vonatkozó szabályozás értelmében az esélyegyenlőség horizontális elvárás: minden támogatott projektnek hozzá kell járulnia a nők, a romák és a fogyatékkal élők (továbbiakban: érintett célcsoportok) esélyegyenlőségének javításához, függetlenül a projekt jellegétől és témájától (e három célcsoport kiemelése természetesen nem jelenti azt, hogy a projekt ne törekedhetne más célcsoport esélyegyenlőségének javítására).

Az esélyegyenlőségi politika több mint az egyenlő bánásmód biztosítása (diszkrimináció tilalma): mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet különböző területein (pl. az oktatás, a munkaerőpiac, az egészségügy, a szociális biztonság), s legalábbis csökkenjenek az érintett csoportokat érő hátrányok.

Az esélyegyenlőség biztosítása terén léteznek általános követelmények, melyeket témájától függetlenül minden fejlesztés, minden projekt során figyelembe kell venni (ezek meghatározott jogszabályi kötelezettségek), továbbá vannak témafüggő, specifikus követelmények. Az esélyegyenlőség javításának követelménye kiterjed a projektgazda, illetve partnerei saját szervezetére is, továbbá a támogatott projektekre, annak minden szakaszában.

Jogszabályi kötelezettség a közhasználatú épületek akadálymentesítési kötelezettsége (1998. évi XXVI. tv.), valamint az esélyegyenlőségi terv készítése az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esetében (2003. évi CXXV. tv.). Ezeknek az előírásoknak a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat mint a Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Együttműködés konzorciumvezetője eleget tesz.

A foglalkoztatási együttműködés esélyegyenlőségi szempontjának érvényesülése tükröződik a célcsoport kijelölésében. A tervezett program munkaerő-piaci tevékenységeibe azok a Győr-Moson-Sopron megyében, kiemelten a nem megyei jogú városok térségében élő, munkát vállalni szándékozó és álláskereső, a hátrányos helyzetű személyek és inaktívak tartoznak, akik hátrányos helyzetű célcsoportnak minősülnek az alábbiak szerint:

- alacsony iskolai végzettségűek;
- 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső;
- 50 év felettiek;

14

- GYED-ről vagy GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek;
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők;
- tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (a munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskeresés és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható);
- megváltozott munkaképességű személyek, valamint
- a roma nemzetiséghez tartozó személyek.

Ugyancsak az esélyegyenlőség növelését segítik elő az alábbi – részben az előkészítés során már megvalósított, részben pedig a megvalósítás folyamán tervezett – tevékenységek:

- a célcsoport képviselőinek bevonása a projekt elkészítésébe;
- a rendelkezésre álló adatbázisokból nyert adatok áttekintése és ezt követően célzott megkeresések, majd csoportos tájékoztatók tartása;
- annak elősegítése, hogy az érintett célcsoportok tagjai minél nagyobb arányban vegyenek részt a projekt tevékenységeiben, vegyék igénybe a tervezett szolgáltatásokat;
- az érintett célcsoportok és szervezeteik elérésének, tájékoztatásának biztosítása, információk hozzátétele a fogyatékkal élők számára is elérhető, érthető módon;
- a nyilvántartásba folyamatosan belépő, a kötelező együttműködést teljesítő álláskereső tájékoztatása az információs pontokon és a tanácsadónál szóban, rendezvényeken, szórólapokkal és plakátokkal, az adott program programirodájába való irányítással;
- azon inaktív személyek megkeresése, akik a folyamatos feltáró munka révén a projekt résztvevői lehetnek; a feltáró munka történhet saját humán erőforrás igénybevételével, vagy az együttműködő partnerek (pl. civil szervezetek, mentori hálózat, önkormányzati és egyházi szervezetek, intézmények) segítségével;
- a közfoglalkoztatottak körében történő tájékoztatás;
- az állami foglalkoztatási szervvel kapcsolatban lévő (például közfoglalkoztatottakkal kapcsolatban álló) szervezetekkel, illetve egyéb szervezetekkel való együttműködés keretében részvétel egymás rendezvényein és összehangolt, széleskörű információnyújtás (pl. a Kamara rendezvényeinek programjához csatlakozó előadás munkáltatók részére, részvétel egyetemi vagy a kormányhivatal által szervezett állásbörzéken a program ismertetésével);
- többcsatornás kommunikáció alkalmazása (pl. internet és közösségi média felhasználása, rendezvényeken/fesztiválokon való megjelenés, mobil, roadshow jellegű akciók), saját honlapon történő tájékoztatók, nyomtatványok, felhívások megjelentetése, hirdetések és felhívások nyomtatott sajtóban, médiában;
- a potenciális célcsoport közös áttekintése az önkormányzattal, illetve a családsegítőkkal, és az egyes intézményi (képzési, közfoglalkoztatási, munkaerőpiaci programokkal kapcsolatos) tervek előzetes egyeztetése, összehangolása;
- mentorok közreműködésével történő felkutatás: a mentori személyes segítségnyújtás mikéntjének feltárása a potenciális résztvevők előtt, hangsúlyozva a folyamatos személyes segítséget az egyéni program végig vitelében;
- az érintett célcsoportok alkalmazása, előnyben részesítésük;
- utazási, lakhatási kedvezmények nyújtása annak érdekében, hogy a környéken élő érintett célcsoportok munkavállalói élni tudjanak az esetleges álláslehetőséggel;
- a gyermekgondozási szolgáltatások nyújtása elősegítése a kisgyermekesek részvételének növelése érdekében, az arra rászorulóknak az igényelhető gyermekfelügyelet és a hozzátartozó gondozása támogatási lehetőségének bemutatása;
- a projekt negatív és pozitív hatásainak elemzése az érintett célcsoportokra nézve, a projekt megvalósítása során az esélyegyenlőséggel kapcsolatban szerzett tapasztalatok elemzése, közzététele.

3.2 Fenntartható fejlődés

Környezeti fenntarthatóság

Az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az Alapokra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról szóló 1303/2013/EU rendelet 8. cikke szerint az Európai Strukturális és Beruházási Alapok célkitűzéseit a fenntartható fejlődés elvének megfelelően kell megvalósítani. A környezet védelmére vonatkozóan a rendelet előírja környezet minőségének megóvását, védelmét, állapotának javítását, a szennyező fizet elv alkalmazását, az erőforrások hatékony felhasználását, az éghajlatváltozás mérséklését és az ahhoz történő alkalmazkodást, a biológiai sokféleség védelmét, valamint a katasztrófákkal szembeni ellenálló képesség biztosítását és a kockázat megelőzését és kezelését.

Az Európai Unió Bizottsága, valamint a Magyar Kormány rendelkezései alapján minden projektet úgy kell megvalósítani, hogy az **a fenntartható fejlődést, ezen belül a környezet védelmét és állapotának javítását előmozdítsa**. Mind a **tervezés**, mind a **megvalósítás** és **fenntartás** időszakában, szinte az összes vállalt szempont érvényesítése során a következő célokat kell szem előtt tartani:

1. Természetes térszerkezet megőrzése
2. Természeti erőforrások megőrzése
3. Jó környezet- és egészség állapot megőrzése (károsodások elkerülése)
4. Közösségek megőrzése (társadalmi felelősségvállalás)

Itt kerül sor a konkrét közvetlen és közvetett, negatív és pozitív hatások számszerűsített bemutatására, külön figyelemmel a környezeti elemekre, ill. azok rendszereire (talaj-föld, vizek, levegő, zaj-rezgés, természeti rendszerek, táji rendszerek, települési rendszerek - épített környezet) és a hatásterületre. A környezeti hatások vizsgálatakor – az indikátorokon túlmenően – az alábbi hatásviselő rendszerekre gyakorolt közvetett és közvetlen hatásokat lehetséges vizsgálni, amennyiben az adott fejlesztés tekintetében értelmezhető, különösen pl.:

1. Hulladéktermelés, hulladék-hasznosítás
2. Környezeti kockázatok megjelenése
3. Mobilitás, energia-felhasználás

A szabályozás szerint nem kötelező környezetvédelmi horizontális követelmény érvényesítése a szervezési, stratégiai, jogalkotási, kapacitásfejlesztési tevékenységek tekintetében, amelyek az Alapok beavatkozási kategóriáira vonatkozó nomenklatúra6 szerinti alábbi dimenzió-kategóriákba tartoznak:

- A fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdítása és a munkaerő mobilitásának támogatása.
- A társadalmi befogadás előmozdítása, a szegénység és bármilyen megkülönböztetés elleni fellépés.
- Az oktatásba, a képzésbe és a szakképzésbe történő beruházás a készségek és az egész életen át tartó tanulás céljából.
- A közhatóságok és az érdekelt felek intézményi kapacitásának javítása és hatékony közigazgatás.
- Technikai segítségnyújtás: előkészítés, végrehajtás, monitoring, ellenőrzés, értékelés, tanulmányok, tájékoztatás, kommunikáció.

Fentiek alapján a Győr-Moson-Sopron megyei foglalkoztatási együttműködés projektjéhez nem szükséges klímaváltozási elemzést és kockázatkezelési tervet készíteni, s mivel a projekt nem tartalmaz infrastrukturális fejlesztéseket, illetve építési elemeket, ugyancsak szükségtelen a környezeti állapotfelmérés elkészítése, illetve környezetvédelmi, vízvédelmi, energiahatékonysági követelmények meghatározása.

A projekt nem tartalmaz olyan beruházási elemet, melynek vonatkozásában releváns lenne a környezeti hatások (levegőtisztaság, talajminőség és talajerőforrás, területhasználat, hulladéktermelés, hulladék-hasznosítás, környezeti kockázatok megjelenése, mobilitás, energia-felhasználás) részletes elemzése. Ugyanakkor, mint minden emberi tevékenységnek, jelen projekt keretében végzett tevékenységeknek (pl. Paktum Iroda működtetése, tanácsadás, fórumok, munkaerőpiaci szolgáltatások, képzések lebonyolítása, közösségi programok) is vannak a környezetet terhelő hatásai. Ezen hatások csökkentése érdekében a projekt partnerek kiemelt figyelmet fordítanak a környezeti fenntarthatósági szempontokra: az irodai munka során az energiatakarékos irodai eszközök beszerzését helyezik előtérbe, törekednek a papíralapú dokumentációk csökkentésére, autóhasználat esetén jellemző a teljes kihasználtságra törekvés. A partnerek közötti és a szélesebb nyilvánosság felé történő kommunikációban előnyben részesül az elektronikus kommunikáció. A szakmai rendezvények és a közvetett célcsoport számára biztosított egyéni/csoportos és közösségi programok és szolgáltatások szervezésekor is törekedni kell a környezettudatos megoldások alkalmazására.

A környezeti fenntarthatóságot szolgálja tehát a projektmegvalósítás során, hogy az egyes programok, rendezvények lebonyolításakor a megvalósítók fokozottan ügyelnek a környezet védelmére, előnyben részesítik az újrahasznosított és újrahasznosítható kellékek használatát, a környezetkímélő, energiatakarékos megoldások alkalmazását, valamint elősegítik az oktatások, szakképzések során a helyes környezeti szemlélet kialakítását.

Pénzügyi fenntarthatóság

A projektet megvalósító konzorciumi partnerek a Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum programjában foglalt stratégiai célkitűzések megvalósításában érdekelt szereplők. A projekt partnerek a térségi gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztésben a paktum programon kívül is több éve aktívan részt vesznek és együttműködnek.

A támogatási kérelem hatályba lépését követően elkezdődött a paktumszervezet felállításához szükséges előkészítő munkálatok, beindult a projekt szakmai megvalósítása, továbbá megkezdte működését a paktumiroda. A célcsoportok tájékoztatása, informálása a foglalkoztatást elősegítő képzések szervezése, majd megvalósítása, illetve az elhelyezkedést segítő támogatások közvetítése a projekt szakmai megvalósításának szakaszában indulhat el.

A foglalkoztatási paktum működéséért, a projekt megvalósítás időszakán is túlmutató fenntartásáért a támogatást igénylő, a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat a felelős. A működtetéshez szükséges szakmai és koordinációs feladatok ellátása érdekében a szükséges erőforrásokat biztosítja.

A projekt befejezését követően (illetve már azzal párhuzamosan) a projektgazda további partnerségi programok megvalósítását tervezi a projektben elindított szolgáltatások igénybevételével, további foglalkoztatók bevonásával. A projekt fenntartásához szükséges emberi erőforrások rendelkezésre állnak a fenntartási időszakban is a projektgazdánál és a konzorciumi partnereknél is (mely időnként kiegészül az egyéb munkaerőpiaci szervezetek által – az együttműködések keretében – rendelkezésre bocsátott humán kapacitásokkal is). A fenntarthatóságot továbbá az is elősegíti, hogy az együttműködő szervezetek összehangolják a paktum földrajzi területén elérhető gazdaságfejlesztési szolgáltatásokat, aktív kapcsolatot tartanak a munkaerőpiac szereplőivel, támogatják a szociális gazdaság fejlődését, nem utolsósorban további képzési- és foglalkoztatási programokat dolgoznak ki, majd valósítanak meg.

IV. FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

A Győr-Moson-Sopron megyei foglalkoztatási stratégia megvalósítása a megyei foglalkoztatási paktum keretében történik, melynek előkészítése a konzorciumi partnerek kiválasztásával kezdődött meg. A Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat a megyében tevékenykedő, foglalkoztatás szempontjából releváns kulcsszereplőket összefogva valósítja meg a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési együttműködési programját.

4.1 Paktum partnerség

Küldetésnyilatkozat

A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum formailag az együttműködési megállapodás aláírásával jött létre. A foglalkoztatási partnerség tagjai pénzügyi, szakmai és egyéb (pl. tárgyi) erőforrásokat biztosítanak a program megvalósításához, s közösen megállapodnak arról, hogy az egyes partnerek milyen módon járulnak hozzá a közös célok eléréséhez. A projekt során széleskörű helyi együttműködés megszervezése történik annak érdekében, hogy minél pontosabban azonosíthatók legyenek a foglalkoztatási szempontból eredő problémák, a rendelkezésre álló helyi erőforrás bevonásra kerüljön a jövőkép eléréséhez.

A foglalkoztatási partnerség két szinten jelenik meg:

1. Konzorciumi partnerek

- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat (konzorciumvezető),
- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal;
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal;
- Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület,
- Mobilis Közhasznú Nonprofit Kft.

A partnerek a konzorciumi megállapodás aláírásával elismerték a résztvevő partnereket, a felelősöket, a konzorciumi együttműködés céljait, módját, illetve a költségek megosztását.

2. Paktum partnerség

A Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat által vezetett konzorcium tagjai és partnerei a TOP-5.1.1-15 kódszámú konstrukció keretében támogatást nyert „Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések Győr-Moson-Sopron megyében” című projekt keretében 2016. október 11-én Együttműködési megállapodást írtak alá.

A Megállapodás Győr Megyei Jogú Város és Sopron Megyei Jogú Város és járásaik kivételével Győr-Moson-Sopron megye egészére terjed ki és deklarált célja Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum (továbbiakban: Paktum) elnevezéssel foglalkoztatási partnerséget létrehozása annak érdekében, hogy

- a) megismerjék Győr-Moson-Sopron megye foglalkoztatási nehézségeit, a munkanélküliség okait;
- b) foglalkoztatást elősegítő programokat valósítsanak meg,
- c) összehangolják a térségi szereplők gazdasági és humánerőforrás-fejlesztési elképzeléseit és céljait, valamint megoldást keressenek a problémákra,
- d) összehangolják a pénzügyi forrásokat a foglalkoztatáspolitikai célok eredményes megvalósításának érdekében.

A Paktum által meghatározott cél a megye gazdaságának és munkaerő-piacának fejlesztésében érdekelt felek támogatása és együttműködése által kialakított partneri hálózat működtetése, a megyei foglalkoztatási stratégia és rövidtávú akcióterv, valamint az ezekben megfogalmazott projektötletek megvalósítása, mellyel a partnerek a megye foglalkoztatásbővítését kívánják elérni.

A Megállapodás kiemelt céljai:

A Megállapodás célkitűzései kapcsolódnak az európai uniós és a nemzeti foglalkoztatáspolitikai célokhoz:

- a) a gazdasági, önkormányzati, munkaerő-piaci- és képzőintézmények, valamint civil szereplők együttműködése a foglalkoztatási szint növelésére, a munkaerő minőségének és tudásának, foglalkoztathatóságának javítására;
- b) közreműködés a megyei gazdasági és foglalkoztatási stratégia készítésében és céljainak elérésében;
- c) közreműködés a munkaerő-piaci helyzet feltárásában, a felmerülő problémák elemzésében, a munkaerő-piaci program és projektjavaslatok kezdeményezésében;
- d) Gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztési program- és forráskoordináció, innovatív kezdeményezések felkarolása;
- e) foglalkoztatási projektgenerálás, a megvalósítás megfelelő szintű koordinációja.
- f) A 2014-20-as megyei gazdaságfejlesztési tevékenységek megvalósításának segítése, szakmai javaslatok megfogalmazása;
- g) a gazdaság- és településfejlesztés, a felnőtt- és szakképzés, továbbá a munkaerő-közvetítés rendszerének összehangolása;
- h) ernyőszervezeti feladatok ellátása, a megye területén működő paktumok közötti koordináció, kapcsolattartás, valamint a paktum-feladatok ellátása a megye azon területein, ahol helyi paktumok nem jönnek létre;
- i) a megyében működő helyi foglalkoztatási paktumok szakmai támogatása, a működés összehangolása, helyi gazdaságfejlesztési tevékenységek ösztönzése, generálása és koordinációja;
- j) a várható foglalkoztatási és munkaerőigények előrejelzése, a fejlesztések munkaerőigényeinek kielégítéséhez kapcsolódó koordináció, különös tekintettel a stratégiai jelentőségű vállalkozási fejlesztésekre;
- k) a szociális gazdaság fejlesztésének támogatása, termék- és szolgáltatásfejlesztés segítése, piacra jutás segítése, a közsféra és a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztése;
- l) a Megyei Kormányhivatal által nyújtott szolgáltatások és aktív munkaerő-piaci eszközök biztosítása;
- m) a munkaerő-piaci szolgáltatások, a vállalkozási tanácsadás és a befektetésösztönzés fejlesztése;
- n) megyei gazdasági és foglalkoztatási jelentések, elemzések készítése;
- o) kiemelt figyelem fordítása a Konzorcium által elnyert projekt célcsoportjaihoz (a hátrányos helyzetű munkanélküliek és az inaktívak) kapcsolódó tevékenységek koordinációjára.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum tagjai

A megyei foglalkoztatási együttműködés (paktum) aktív résztvevői körébe tartoznak a célterületen működő alábbi szervezetek:

- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat
- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal
- Magyar Máltai Szeretetszolgálat Nyugat-dunántúli Regionális Központ
- MOBILIS Közhasznú Nonprofit Kft
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Győr Megyei Jogú Város Önkormányzata
- Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata
- Vállalkozók Országos Szövetsége
- Ipartestületek Győr-Moson-Sopron Megyei Szövetsége
- Czinka Panna Roma Kulturális Egyesület
- Família Nagycsaládosok Egyesülete
- Győri Egyházmegye Karitás Szervezete
- Nemzeti Agrárkamara Győr-Moson-Sopron Megyei Igazgatósága
- Széchenyi István Egyetem
- MTA Regionális Kutatások Központja
- Nyugat-magyarországi Egyetem
- Győri Műszaki Szakképzési Centrum
- Győri Szolgáltatási Szakképzési Centrum
- Csukás Zoltán Mezőgazdasági Szakképző Iskola
- Soproni Szakképzési Centrum
- Kisalföldi Vállalkozás Fejlesztési Alapítvány
- Kapuvár Város Önkormányzata
- Mosonmagyaróvár Város Önkormányzata
- Csorna Város Önkormányzata
- Tét Város Önkormányzata
- Pannonhalma Város Önkormányzata

4.2 A Paktum szervezeti kerete, működési szabályozása

6. számú ábra – Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum szervezeti felépítése



A Paktum szervezeti kereteit, működését részben az Együttműködési Megállapodás, részben az Ügyrend szabályozza.

A Paktum szervezetrendszer:

- A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum Foglalkoztatási Fóruma (a továbbiakban: Foglalkoztatási Fórum).
- A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum Irányító Csoportja (a továbbiakban: Irányító Csoport).
- A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum Paktumirodája (a továbbiakban: Paktumiroda).

4.2.1 Foglalkoztatási Fórum

A megfelelő szintű társadalmi bevonás, a demokratikus működés és a széles körű helyi nyilvánosság biztosítása érdekében a Megállapodás aláírói Foglalkoztatási Fórumot működtetnek, amely a Megállapodás „parlamentjeként” működik. A Fórum nyitott minden érdeklődő helyi lakos és szervezet számára, formális csatlakozás nélkül is.

A Fórum a Megállapodás alapján az alábbi feladatokat látja el:

- Tájékozódik a térség munkaerő-piaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, és erről információt szolgáltat az érdekeltek számára.
- Véleményezi, javaslataival segíti a Megvalósíthatósági Tanulmányt, valamint elfogadja a véglegesített dokumentumot.
- Közreműködik a megyei gazdasági és foglalkoztatási stratégia készítésében, majd jóváhagyja a végleges dokumentumot.
- Munkaerő-piaci projektjavaslatokat fogalmaz meg, javaslatokat ad az éves munkaprogramhoz.
- Biztosítja a térségi szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét.
- Segíti a szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek kialakulását.

A Fórumot az Irányító Csoport elnöke hívja össze egy évben legalább egy alkalommal. A Fórum ülésére meghívást kapnak a Megállapodásban résztvevő partnerek, de nyitva áll minden érdeklődő számára, emiatt az előkészítés során nagy hangsúlyt kell fektetni a megfelelő jelenlét biztosítására, továbbá az esemény előzetes és utólagos publicitására is.

Az ülések szakmai és technikai előkészítésért az elnök irányítása mellett a Paktumiroda felelős.

Az üléseket az Irányító Csoport elnöke vezeti. A Fórum határozatainak elfogadásához a tagok egyszerű szótöbbségű döntése szükséges.

A Paktumiroda az ülésekről jegyzőkönyvet készít. A jegyzőkönyvek tartalmazzák a Fórum által megfogalmazott határozatokat, javaslatokat, ajánlásokat. A Fórum üléséről készült jegyzőkönyvet az Irányító Csoport elnöke és elnökhelyettese, mint jegyzőkönyvhitelesítő írja alá.

4.2.2 Irányító Csoport

A Megállapodásban foglaltak végrehajtása érdekében a felek Irányító Csoportot hoztak létre, amely a Megállapodás végrehajtása során a legfőbb kérdésekben döntést hozó testület, és felelős a Megállapodásban foglaltak hatékony és eredményes végrehajtásáért. Az Irányító Csoport működési szabályait az Irányító Csoport Ügyrendje szabályozza, melyet az Irányító Csoport tagjai fogadnak el.

Az Irányító Csoport a felelős a Megállapodásban foglaltak végrehajtásáért, amelynek során az alábbi feladatokat látja el:

- a) információt gyűjt és megszervezi a Foglalkoztatási Fórum tájékoztatását;
- b) feldolgozza a Foglalkoztatási Fórum ajánlásait;
- c) kidolgozza a megállapodás éves munkaprogramját és költségvetését;
- d) koordinálja a munkaprogram végrehajtását az érintett szervezetek között;
- e) beszámol a Foglalkoztatási Fórum ülésein a munkaprogramról és a költségvetés teljesítéséről, valamint a következő időszak elképzeléseiről;
- f) segíti a térségi partnerségi kapcsolatok fejlődését;
- g) ellenőrzi és monitorozza a folyamatokat;
- h) szerepet tölt be a Foglalkoztatási Fórum és a Paktumiroda között;
- i) meghatározza és folyamatosan ellenőrzi a Paktumiroda tevékenységét és jóváhagyja a beszámolóit.

Az Irányító Csoport szavazati joggal rendelkező tagjai:

- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat
- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal
- Vállalkozók Országos Szövetsége
- Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület (Nyugat-dunántúli Regionális Központ)
- Helyi paktumok képviselője (5 tag)
 - Kapuvár Város Önkormányzata
 - Mosonmagyaróvár Város Önkormányzata
 - Csorna Város Önkormányzata
 - Tét Város Önkormányzata
 - Pannonhalma Város Önkormányzata

Az **Irányító Csoport elnöki tisztét** a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat képviseletében a Győr-Moson-Sopron Megyei Közgyűlés mindenkor elnöke tölti be.

Az elnök akadályoztatása esetén a helyettesítését a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal képviselője, mint az Irányító Csoport tagja látja el.

Az elnök a Megállapodás céljainak megvalósítása érdekében szervezi és irányítja az Irányító Csoport munkáját, valamint ellátja a Megállapodás eredményeinek és munkájának külső képviseletét. Jogosult a Paktumiroda munkáját személyesen irányítani, ellenőrizni, tőlük információkat kérni.

Az Irányító Csoport ülésére **állandó meghívott** a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkársága. A tanácskozási jogkörrel rendelkező állandó meghívott nem vesz részt a döntéshozatalban, de az Irányító Csoport valamennyi ülésén jelen lehet, véleményét előadhatja, hozzászólhat az egyes napirendi pontokhoz, a napirendi pontokhoz kapcsolódó dokumentumokba betekinthez, véleményével, javaslataival formálhatja az Irányító Csoport döntéseit.

Eseti meghívottak: Amennyiben a napirendi pont indokolja, az Irányító Csoport elnöke a tagok vagy az állandó meghívott kezdeményezésére eseti meghívottakat kérhet fel az ülésen való részvételre. A javasolt eseti meghívottak meghívását az Irányító Csoport elnöke hagyja jóvá. Az eseti meghívottak tanácskozási joggal vehetnek részt az Irányító Csoport ülésein. Az ülésen véleményt nyilváníthatnak, a meghívás alapjául szolgáló dokumentumokba – ha az Irányító Csoport másképp nem rendelkezik – betekintheznek.

Ülésezés: Az Irányító Csoport az éves munkaprogram alapján szükség szerint, de évente legalább hat alkalommal ülésezik az éves munkatervekben meghatározott időpontokban (rendes ülések). A munkaprogramot a Paktumiroda szakmai előkészítése alapján az elnök állítja össze és az Irányító Csoport fogadja el. Az Irányító Csoport a munkaprogramtól eltérhet az elnök vagy az Irányító Csoport kétharmados döntése alapján.

Rendkívüli ülés összehívását – a napirendi javaslat közlésével – bármely tag indítványozhatja az elnöknel. Ha az elnök indokoltnak tartja az indítványt, 30 napon belül összehívja az ülést. Amennyiben nem tekinti indokoltnak, legalább a tagok felének javaslatára köteles 30 napon belül összehívni a rendkívüli ülést.

Az Irányító Csoport ülései nem nyilvánosak. Az elnökön és a tagokon kívül az üléseken az állandó meghívott és az eseti meghívottak, a Paktumiroda munkatársai, valamint a pályázat projektmenedzsmentje vesznek részt. Más személyek részvétele az Irányító Csoport egyszerű többséggel hozott határozata alapján lehetséges.

Az Irányító Csoport akkor határozatképes, ha az ülésen a tagok legalább fele jelen van. Határozatképtelenség esetén az elnök 8 napon belül újabb ülést hívhat össze ugyanazzal a napirenddel. Ez esetben csak a megismételt ülésre szóló meghívót kell a tagoknak és az állandó meghívottaknak az ülést megelőző legalább 2 nappal elektronikus formában megküldeni. Az Irányító Csoport megismételt ülése a megjelentek létszámától függetlenül határozatképes.

Az Irányító Csoport döntése: határozat. Az Irányító Csoport döntéseit – amennyiben a jelen ügyrend, vagy az Irányító Csoport egyhangú határozattal másképp nem rendelkezik – egyszerű szótöbbséggel hozza, de törekszik a konszenzusra, elsődleges munkamódszerének tekinti az Irányító Csoportban képviselt egyes érdekek és nézőpontok közötti minél teljesebb konszenzus létrehozását. Amennyiben egy adott kérdésben konszenzus kialakítására nincsen lehetőség, az elnök további egyeztetéseket kezdeményezhet. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

A Foglalkoztatási Fórum és az Irányító Csoport kapcsolata

A Foglalkoztatási Fórum által megfogalmazott ajánlásokat, javaslatokat az Irányító Csoport köteles munkája során figyelembe venni. Az ajánlások, javaslatok figyelembe vételéért, az elnök felelős.

A Megállapodásban foglalt célok megvalósítása során végzett munkáról az Irányító Csoport elnöke számol be a Foglalkoztatási Fórum előtt.

4.2.3 Paktumiroda

A Megállapodás koordinációját és menedzsmenti feladatait a Paktumiroda végzi. A szerződő partnerek ezen feladatok ellátására önálló jogi személyt nem hoznak létre. A Paktum munkájának, működési feltételeinek segítése, a feladatok végrehajtásának céljából a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat Paktum Irodát működtet.

A Paktumiroda feladatai:

Projektek, pályázatok menedzselése

- a) előkészíti és koordinálja a Megállapodás keretében működő projekteket;
- b) információkat nyújt az Irányító Csoport számára a projekteken folyó munkáról;
- c) az Irányító Csoport megbízásából és a helyi partnerek kezdeményezésére részt vesz pályázatok előkészítésben és lebonyolításában;

Monitoring, értékelési tevékenység

- a) monitorozza és értékeli a Megállapodás eredményeit;
- b) összefoglaló jelentéseket készít az éves munkaprogram és költségvetés teljesítéséről, felhívja a figyelmet az eltérésekre;

Az Irányító Csoport munkájával kapcsolatos adminisztratív és szakmai feladatok ellátása

- a) ellátja az Irányító Csoport munkájával kapcsolatos adminisztratív feladatokat;
- b) biztosítja a Megállapodás szerveinek működési technikai feltételeit;
- c) koordinálja a Megállapodásban folyó közös munkát;
- d) biztosítja a nyilvánosságot, gondozza a Projekt honlapját;
- e) gondozza a Megállapodás külső és belső kapcsolatait (határon átnyúló kapcsolatokat és más paktumokkal való kapcsolatokat is);
- f) segíti a munkaterv megvalósulását, kezdeményezi a szükséges módosításokat;

Pénzügyi, személyzeti tevékenység

- a) a Paktumirodával kapcsolatos pénzügyi, személyzeti feladatok ellátása;
- b) az Irányító Csoport működésével összefüggő pénzügyi feladatok ellátása;
- c) az egyes projektek, pályázatok pénzügyeinek adminisztrációja.

A Foglalkoztatási Fórum és az Irányító Csoport ülésezésével kapcsolatos feladatok

A Foglalkoztatási Fórum és az az Irányító Csoport ülésezésével kapcsolatos szakmai előkészítési és technikai feladatok elvégzése a Paktumiroda feladata. Az Irányító Csoport elnökének irányítása és felügyelete mellett a Paktumiroda feladata a napirend összeállítása, előterjesztések, szakmai háttéranyagok készítése, meghívók, előterjesztések, háttéranyagok elkészítése és elektronikus formában kiküldése, a meghívottak részvételre ösztönzése, az ülések technikai háttérének biztosítása, jegyzőkönyvvezetés, a jegyzőkönyvek megküldése, megőrzése, a határozatok nyilvánartatása, érintettekkel való közlése.

Az Irányító Csoport elnökének irányítása és felügyelete mellett a Paktumiroda feladata az Irányító Csoport határozatainak előkészítése, valamint a határozatok gyakorlati végrehajtása. A határozatok végrehajtásáért az Irányító Csoport elnöke felel.

A Megállapodásban foglalt célok megvalósításának bemutatása a nyilvánosság számára

Az Irányító Csoport feladata, hogy munkájáról széles körben tájékoztassa a lakosságot, a helyi szereplőket, személyesen, szakmai kapcsolatokon, valamint a helyi és térségi médiumokon keresztül. A Paktumiroda közreműködésével hírleveleket jelentet meg, tevékenységéről információkat szolgáltat a Projekt honlapján.

A sajtóval való kapcsolattartásért az Irányító Csoport elnöke a felelős. Az elnök az Irányító Csoport üléseinek befejeztével sajtóközleményt jelentethet meg, amely összefoglaló jelleggel tartalmazza a meghozott döntések főbb tartalmi elemeit.

Az ülések napirendjéhez kapcsolódó dokumentáció és információ továbbításának, illetve a közzétételnek meg kell felelnie az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseinek azzal, hogy a Paktumiroda az Irányító Csoport tagjainak, illetve azok képviselőinek személyes adatait

(nevezetesen az érintett nevét, telefonszámát, postacímét és elektronikus címét) az Irányító Csoport hatékony működése céljából kizárólag az Irányító Csoport többi tagja részére továbbíthatja.

A fenntartási szakaszban adott információk

A Foglalkoztatási Paktum céljainak megvalósulását követően a fenntartási szakaszban a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat és a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal együttműködve nyújt információt a nyilvánosság számára.

V. MONITORING RENDSZER ÉS ÉRTÉKELÉS

A monitoring célja, hogy rendszeres és megbízható információ álljon rendelkezésre a pályázat megvalósítása során, mind a megvalósításban részt vevők, mind a megye nyilvánossága számára. A megyei foglalkoztatási stratégia céljainak megvalósulását szükséges egy folyamatos adatgyűjtésen alapuló, megfelelően működő monitoring rendszeren keresztül nyomon követni, mellyel segítjük a megvalósulás során felmerülő problémák, kockázatok feltárását és kiküszöbölését is.

5.1 A projekt Indikátorai

Az Európai Unió forrásból támogatott projektek esetében az eljárásrend kötelezően előírja az eredménymutatók használatát. A TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 kódszámú Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések Győr-Moson-Sopron megyében” című projekt keretében az alábbi három fő eredményindikátor teljesítését teszi kötelezővé:

A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma (fő);

A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő);

A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő).

5.2 A monitoring folyamata és szereplői

A paktum működésének monitoringja és értékelése az elvégzett tevékenységek és az elért eredmények alapján történik. A stratégia egyes beavatkozási területeihez, intézkedéseikhez kapcsolódó indikátorok az Akcióterv megvalósításával öltönek konkrét, mérhető formát. Az Akcióterv elkészítéséért, évente történő felülvizsgálatáért, valamint megvalósításának monitoringjáért a Paktumszervezet Irányító Csoportja felel.

Az Akcióterv indikátorainak célértékeit a Paktumszervezet tagjai által megvalósított fejlesztések kimenetei és eredményei adják meg, melyeket a Paktumiroda gyűjt össze és összegez.

A TOP-5.1.1-15 konstrukcióhoz kapcsolódó monitoring tevékenységet a projekt eljárásrendje szabályozza. Ennek értelmében annak tevékenysége kiterjed a költségekre, a kockázatokra, a minőségre, a kommunikációra, az időbeli ütemezésre, a változások követésére, a beszerzésekre, valamint az emberi erőforrások területére. A monitoring keretében folyamatosan nyomon követik a projekttevékenységek megvalósítását, az eltérések, módosítások koordinálását, figyelemmel kísérik a projekt célok megvalósulását.

A megvalósítási folyamat belső ellenőrzéséért a projektmenedzsment feladatok ellátó a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal felel.

A külső ellenőrzési tevékenységet a Magyar Államkincstár (MÁK), illetve a Nemzetgazdasági Minisztérium látja el, melynek keretében nyomon követi a projektek megvalósítását, elvégzi a támogatások kifizetését, lebonyolítja az ellenőrzéseket, feltárja és jelenti az esetleges szabálytalanságokat (ennek kapcsán szabálytalanságkezelési rendszert alakít ki és működtet). Mindemellett folyamatosan rögzíti az adatokat az

egységes monitoring informatikai rendszerben, valamint biztosítja az adatbázis naprakészességét és megbízhatóságát.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzatnak, mint projektgazdának jelentési kötelezettsége van a projekt előrehaladásáról közreműködő szervezetnek (MÁK regionális szervezete).

A projekt finanszírozását biztosító EU-s társfinanszírozású támogatás elszámolásához időközi beszámolók és kifizetési kérelmek benyújtása szükséges, melynek elkészítését a projektmenedzsment szervezet végzi oly módon, hogy a szükséges információk kigyűjthetők legyenek a rendszerből.

5.3 Értékelés

A Paktum Irányító Csoportja az indikátorok teljesülésén kívül tevékenységének hatékonyságának, eredményességének mérése érdekében átfogó értékelést is készít. Az átfogó értékelés célja, hogy a számszerűsíthető mutatószámok mellett képet adjon a paktum működéséről, a foglalkoztatási együttműködési program ismertségéről, társadalmi beágyazottságáról és hatásairól.

A Paktumiroda éves és időközi beszámolót készít az Irányító Csoport részére. A stratégia eredményességéről pedig átfogó záróvizsgálatban tesz jelentést.

Amennyiben az összegyűjtött adatok a Foglalkoztatási stratégiában tervezett mutatók, illetve várt hatások teljesülésétől eltérő tendenciát mutatnak (pl.: a projekttervekben kitűzött célok elmaradnak a tervezettől, az indikátorok időarányos teljesülése nem valósul meg, stb.), az Irányító Csoport feladata, hogy az eltérések okainak feltárása kapcsán rendelkezzen a megvalósítás érdekében szükséges tevékenységek meghatározásáról.

Az átfogó értékelések objektivitásának biztosítása érdekében e vizsgálatokat külső szakértő bevonásával érdemes megvalósítani, a módszertan részletes kidolgozásával.

VI. FOGLALKOZTATÁSI AKCIÓTERV

A foglalkoztatási akciótervnek illeszkednie kell a kormányzati szakpolitikai elképzelésekhez. A megyei Foglalkoztatási Stratégia az akcióterveken keresztül valósul meg. Fontos, hogy az Akcióterv a stratégia specifikus célkitűzéseire illeszkedő legyen és az elvárt eredmények reálisan kerüljenek meghatározásra. Az Akcióterv a stratégia specifikus céljainak megvalósítása érdekében készül, melyet azonban külső tényezők befolyásolhatnak (pl. paktumpartnerség aktivitása, további projektgazdák bevonása, finanszírozási lehetőségek alakulása, stb.).

Az akcióterv részletesen tartalmazza az egyes prioritásokhoz kapcsolódó projektcsomagokat, melyek egységes szerkezetben kerülnek kidolgozásra, az alábbi elemek bemutatásával:

- Általános cél:
Olyan általános jellegű célkitűzés, melynek eléréséhez az adott projektek hozzásegíthetnek.
- Konkrét célok:
Az adott projektekre vonatkozó konkrét célkitűzések.
- Kapcsolódás a célrendszerhez:
A Győr-Moson-Sopron megyei foglalkoztatási együttműködés / foglalkoztatási stratégia célrendszeréhez való konkrét illeszkedés bemutatása.
- Indoklás:
Ebben a részben kerül bemutatásra, hogy miért van szükség az adott projektek keretében megjelölt intézkedésekre, az adott területen melyek a kiemelt szükségletek, problémák.
- A projektek tartalma, a szükséges intézkedések:
Ez a rész bemutatja, hogy az adott projektek keretében milyen konkrét feladatok végrehajtására kerül sor.
- Célcsoport:
Itt kerül bemutatásra a közvetlen célcsoport.
- A végrehajtás módja, javasolt kritériumok:
Ez a rész tartalmazza a projektek végrehajtásával összefüggő legfontosabb információkat. Abban az esetben, ha ez pályázati formában kerül megvalósításra, ez a rész tesz javaslatot a pályázati rendszer lehetséges kedvezményezettjeire, a pályázatok kiválasztásában alkalmazni javasolt főbb kritériumokra, valamint a támogatás javasolt mértékére vonatkozóan.
- A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők:
Itt kerül meghatározásra, hogy milyen szervezeti háttér keretében történik az adott projektek megvalósítása. Javaslatokat tartalmaz a döntéshozó szervezetre, a szakmai koordinátorra és az esetleges közreműködőkre és szerepükre.
- Eredménymutatók:
Ebben a részben kerülnek bemutatásra az adott projektek eredményességét mérni hivatott konkrét eredménymutatók.
- Időbeli ütemezés:
Ez a rész a projektek időbeli ütemezésére vonatkozóan tartalmaz javaslatot, azzal a feltételezéssel élve, hogy a program egészének megvalósítása elkezdődhet 2017. elején.
- Finanszírozás:
A finanszírozási tábla a források (állami, azon belül központi és decentralizált; helyi, azon belül önkormányzati, lakossági és vállalkozói; valamint EU) szerinti bontásban mutatja be az adott projektek tervezett költségeit.

1. projektterv

A projektterv megnevezése:	A munkaerő-piac hatékonyságának javítása munkaerő-piaci szolgáltatásokkal
<i>A projektcsomag céljai:</i>	
Általános cél	Konkrét cél(ok)
Győr-Moson-Sopron megye versenyképességének növekedése a munkaerő-piac hatékonyságának javulása eredményeként	A munkaerő-piacra be- és visszalépők számának növekedése, kitörés az inaktivitásból A pályakezdekők munkaerő-piacra lépésének támogatása A pályaaorientációs tevékenység elmélyítése
Kapcsolódás a célrendszerhez	I. prioritás: Humán erőforrás-fejlesztés 2. operatív cél: A pályaaorientáció fókuszált erősödése II. prioritás: A foglalkoztatásba vonhatók számának bővülése 5. operatív cél: Az elsődleges munkaerőpiacra történő be- és visszalépés növekedése
Indoklás	Magyarország, ezen belül kiemelten Győr-Moson-Sopron megye számára a további gazdasági fejlődés kritikus feltétele a megfelelő mennyiségű és minőségű, szakképzett munkaerő rendelkezésre állása. A megye munkanélküliségi rátája jóval az országos átlag alatti, gyakorlatilag teljes foglalkoztatottság valósult meg az elmúlt években. Ugyanakkor bizonyos ágazatokra súlyos munkaerő-hiány jellemző, amely újabb beruházások elmaradásával, a megye területén tevékenykedő gazdasági társaságok stagnálásával, versenyképességének romlásával fenyeget. A gazdaság és a társadalom további fejlődése nehezen lenne megvalósítható folyamatosan fejlődő és fejleszthető munkaerő nélkül.
A projektterv tartalma, szükséges intézkedések	A célcsoport feltérképezése, bevonhatóságának feltárása, a Paktum szolgáltatásaival kapcsolatos információnyújtás, a potenciális résztvevők programba vonásának elősegítése. Humán erőforrás-fejlesztés az alábbi egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával: - egyéni munkatanácsadás; - csoportos tanácsadások: álláskeresői tanácsadás, munkatanácsadás, pályatanácsadás; - mentorálás.
Célcsoport	Az esélyegyenlőség biztosítása mellett a Mobilis Közhasznú Nonprofit Kft. tervezett szolgáltatásait a felhívásban rögzített célcsoportokon belül elsősorban az alábbi célcsoportok számára tervezi: - 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső; - GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.
A végrehajtás módja, javasolt kritériumok	A projekt keretében a projektvezető Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat a konzorciumi partnereivel, a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatallal, a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatallal, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesülettel és a MOBILIS Közhasznú Nonprofit Kft.-vel együttműködve valósítja meg a tervezett tevékenységeket. A Mobilis tervezett tevékenységeit részben a Mobilis Interaktív Kiállítási Központban (9026 Győr, Vásárhelyi Pál u. 66.), részben a célcsoport igényeihez igazodva külső helyszíneken, a megye

	területén tervezi.
A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők	A Mobilis által tervezett tevékenységek végrehajtásáért felelős szervezet a Mobilis Közhasznú Nonprofit Kft., amely a tervezés és a megvalósítás során folyamatos szakmai konzultációt folytat a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal illetékes főosztályával. A toborzási, információnyújtási tevékenységet a Mobilis alkalmazottai végzik. Az egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások szakmai megvalósítói részben a Mobilis alkalmazottai, részben megbízási szerződéssel tevékenykedő külsős szakemberek, elsősorban a Széchenyi István Egyetem munkatársai, valamint céges HR-munkatársak.
Eredménymutatók	A projektben meghatározott indikátor: a munkaerő-piaci programokban résztvevők száma a projekt teljes ideje alatt (627 fő). Feltételezve, hogy a projekt által nyújtott háromféle programba (1. képzési és foglalkoztatást elősegítő támogatás és szolgáltatás, 2. bértámogatás és/vagy járulékutalvány; keresetpótló támogatás, 3. egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások) bevontak aránya közel azonos lesz, a két szolgáltató (Máltai Szeretetszolgálat és Mobilis) által nyújtott egyéb-munkaerő-piaci szolgáltatásokban részesülők száma kb. 210 fő. A Mobilis terve: szolgáltatásnyújtás 120 fő számára.
Időbeli ütemezés	A projekt szakmai megvalósításának tervezett időtartama: 2017. február – 2021. június 30.
Finanszírozási források	Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 Kedvezményezett: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat

2. projektterv

A projektterv megnevezése:	A megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiacra való elhelyezésének elősegítése	
<i>A projektcsomag célja:</i>		
Általános cél	Konkrét cél(ok)	
A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése, képzettségüknek és az egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása, adaptációs készségük fejlesztése, az állapotukból adódó hátrányok kiegyenlítése, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetése.	A projektbe bevont megváltozott munkaképességű személyek létbiztonságának növelése, testi, lelki, mentális egészségének javítása. A társadalmi szemléletváltás felgyorsulásának felgyorsítása, az előítéletek csökkentése Győr-Moson-Sopron megyében.	
Kapcsolódás a célrendszerhez	I. prioritás: Humánerőforrás-fejlesztés 2. operatív cél: A pályaaorientáció fókuszált erősödése II. prioritás: A foglalkoztatásba vonhatók számának bővülése 5. operatív cél: Az elsődleges munkaerőpiacra történő be- és visszalépés növekedése I. prioritás + II. prioritás, 3. operatív cél: A munkaerő-piaci szereplők együttműködésének javítása	
Indoklás	Győrben több mint 5000 megváltozott munkaképességű személy él, és a védett munkahelyek száma kevés, ezért szükséges a nyílt munkaerőpiacra való elhelyezés. Az érintettek sok esetben nem rendelkeznek elég információval a különböző lehetőségekről, sok esetben nem eléggé felkészültek a munka világában történő megjelenésre, ami speciális egyéni és csoportos tanácsadási szolgáltatások biztosítását igényli számukra. A tapasztalatok szerint ezt követően is szükséges a foglalkozási mentori szolgáltatás nyújtása, amely során megvalósul a képzésben részesülők benntartásának segítése, a lemorzsolódás elkerülése, a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés elősegítése, a betanítás, a munkahelymegtartás segítése, az utókövetés, valamint az egyéni rehabilitációt támogató, segítő szolgáltatások szervezése, az életvitelt, munkavállalást segítő eszközök hozzáféréseinek szervezése. Mivel a munkáltatók többsége nem felkészült a megváltozott munkaképességűek fogadására, fontos számukra is speciális szolgáltatásokat nyújtani rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás, foglalkozási rehabilitációs célú érzékenyítés, foglalkozási rehabilitációs állásbörze, foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés formájában.	
A projektterv tartalma, szükséges intézkedések	A program során megvalósul: - a célcsoportba tartozó ügyfelek programba vonása (az együttműködési megállapodás megkötése) - szükségletek felmérése (interjú) - egyénre szabott fejlesztési terv elkészítése - tájékoztatás (információk folyamatos gyűjtése) - munkahely feltárás (ügyfelek számára munkalehetőségek keresése) - munkára való felkészítés (személyes vagy csoportos formában)	

	- álláskeresési technikák tréning (az ügyfelek munka erőpiaci esélyeinek növelése érdekében) - csoportos tájékoztató (személyes konzultáció lehetőségével) - személyes közvetítés (az ügyfelek közvetítése nyílt munkaerőpiacon működő munkáltatókhoz) - az ügyfelek elhelyezése a nyílt munkaerőpiacon - utókövetés (az elhelyezett ügyfelek nyomon követése) - kapcsolatteremtés a munkáltatókkal - kapcsolatteremtés a partnerszervezetekkel
Célcsoport	Megváltozott munkaképességű munkavállalók
A végrehajtás módja, javasolt kritériumok	A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület több mint 20 éve foglalkozik a fogyatékkal élő/ megváltozott munkaképességű személyek mindennapi gondjainak megoldásával. Az ügyfélfogadásra szolgáló épület könnyen megközelíthető, részben akadálymentesített. Megfelelő tárgyi feltételek a jól felszerelt irodákban rendelkezésre állnak, illetve biztosított egy különálló interjú szoba, ahol lehetővé válik a diszkrét, személyre szabott tanácsadás. A hét minden egyes munkanapján biztosított az ügyfélfogadás. A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások formái: a) Egyéni tanácsadás: • foglalkozási rehabilitációs információk nyújtása; • foglalkozási rehabilitációs tanácsadás; • foglalkozási rehabilitációs álláskeresési tanácsadás; • foglalkozási rehabilitációs célú pályatanácsadás; • foglalkozási rehabilitációt elősegítő pszichológiai tanácsadás; • foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás. b) Csoportos tanácsadás: • álláskeresési technikák tréning • a képzésre történő fejlesztő felkészítés • a foglalkozási rehabilitációt elősegítő újraorientáló foglalkozás c) A munkaadók részére nyújtható szolgáltatás: • rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás; • foglalkozási rehabilitációs célú érzékenyítés; • foglalkozási rehabilitációs állásbörze; • foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés.
A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők	A projekt elsődleges felelőse a Magyar Máltai Szeretetszolgálat, melyet kiterjedt ellátási formák és az intézményes ellátások sokszínűsége jellemez. A nagyobb városokban komplex szolgáltatásokkal és nagy intézményekkel segítik a hátrányos helyzetben lévő csoportokat, családokat, és személyeket. A kisebb településeken pedig jellemzően önkéntesekből álló csoportok támogatják a rászorulókat. A megvalósításban folyamatos a szakmai konzultáció a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal illetékes főosztályával, valamint a Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum vezető szervezetével és a Paktumirodával.
Eredménymutatók	Az MMSZ Egyesület éves feladatait a programok támogatási szerződéseiben, az együttműködési megállapodásokban, szerződésekben foglaltak, valamint a jogszabályok által

	meghatározott feladatok és határidők mentén szervezi. Ennek megfelelően a pályázati, szerződéses ütemtervek szerint időszaki statisztikák, beszámolók készítése mellett a negyedéves értékelések során kerül megbeszélésre a szakmai irányelvek megfogalmazása, azok feladatra bontása. Jelen projekt keretében tervezett indikátorvállalások: 70 fő részére munkaerő-piaci szolgáltatás.
Időbeli ütemezés	A projekt szakmai megvalósításának tervezett időtartama: 2017. február – 2021. június 30.
Finanszírozási források	Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 Kedvezményezett: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat

3. projektterv

A projektterv megnevezése:	A Pannonhalmi járás munkaerőpiacának fejlesztése az inaktív munkavállalók bevonása révén	
<i>A projektcsomag célja:</i>		
Általános cél	Konkrét cél(ok)	
A foglalkoztatás javítása. A tágan értelmezett célcsoporton belül a jelenleg inaktívak potenciális munkavállalók bevonása, különös tekintettel a nőkre, a csökkent munkaképességűekre és a hátrányos helyzetűekre.	A Pannonhalmi járás munkaerő kínálatának és keresletének pontos feltérképezése. A potenciális munkaerő fejlesztése célzott tanfolyamokon (nyelvi, informatikai, kresz és autóvezetési tanfolyamok) keresztül.	
Kapcsolódás a célrendszerhez	I. prioritás: Humánerőforrás-fejlesztés 1. operatív cél: Munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő képzési kínálat II. prioritás: A foglalkoztatásba vonhatók számának bővülése 4. operatív cél: A megyébe irányuló munkaerőáramlás növekedése, a kiáramlás mérséklődése 5. operatív cél: Az elsődleges munkaerőpiacra történő be- és visszalépés növekedése	
Indoklás	A Pannonhalmi járásban tevékenykedő munkaadók munkaerő-hiánnyal küzdenek napi működésük során. A térség aktív munkavállalói könnyedén el tudnak helyezkedni, ugyanakkor megállapítható, hogy a szomszédos járások, Győr és a külföld elszívó hatása erőteljesen érvényesül. Az intézkedés a jelenleg inaktív munkavállalók képzésén keresztül kívánja erősíteni a helyi foglalkoztatást. Új készségek, kompetenciák és végzettség birtokában a célcsoport visszavezethető a munkaerőpiacra.	
A projektterv tartalma, szükséges intézkedések	1. Adatbázis felállítása a térségben lévő betöltendő munkahelyekről – A VOSZ pannonhalmi tagszervezete jelenleg is rendelkezik alapvető információkkal. A cégeknél meglévő adatok összegyűjtése, kiegészülve az érintett önkormányzat(ok) adataival teljessé teszi a katasztert. 2. Inaktívak felkutatása – Szociális központok és családsegítő szolgálatok bevonásával pontos kép alakítható ki a jelenleg inaktív munkaerő mennyiségéről és helyzetéről. 3. Az azonosított, vállalkozások szempontjából fontos kompetenciák fejlesztését célzó – kiemelten nyelvi, informatika és gépjárművezetői – tanfolyamok megszervezése, valamint az általános munkavállalói kompetencia fejlesztés. 4. Tanfolyam(ok)on végzettek munkaerőpiaci orientációja a jelen fejezet 1. pontjában részletezett adatbázis alapján 5. Mentori támogatás biztosítása a programban résztvevők számára, annak érdekében, hogy a támogatási, majd a kötelező fenntartási időszakot követően is megtarthassák állásukat és a munkaerőpiac aktív szereplői maradjanak.	
Célcsoport	A Pannonhalmi járás inaktív munkavállalói	

A végrehajtás módja, javasolt kritériumok	A Pannonhalmi Tájegység Vállalkozói Egyesülése segítségével összeállított adatbázis alapján meghatározható az érintett vállalkozások által igényelt, fejlesztendő kompetenciák és végzettségek listája. A Pannonhalmi járás szomszédságában, Mezőörsön található a Magyar Műhely Általános Művelődési Központ, mely 1999 óta működik. Fenntartója a Magyar Műhely Alapítvány, amely független, civil kezdeményezés. Az MMÁMK megfelelő infrastruktúrával és képző állománnyal rendelkezik a tervezett tanfolyamok megszervezéséhez, így az inaktív munkaerő fejlesztésére helyben, a térség elhagyása nélkül kerülhet sor. A programban a TOP-5.1.1-15 pályázati felhívás szerint hátrányos helyzetűnek minősülő személyek vonhatók be. Különös tekintettel: - a járási hivatal által legalább hat hónapja álláskeresőként nyilván tartott személyekre és - a nem nyilvántartott álláskeresőkre (nyilvántartásba vételt követően). A „munkaerőpiaci orientáció” elnevezésű programszakaszban azon tanfolyamon résztvevő személyek részesülhetnek tanácsadásban, akik a részükre szervezett tanfolyami foglalkozások legalább 75%-án részt vettek és teljesítették az adott tanfolyamot záró kompetencia-felmérést is.
A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők	Felelős: Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) Közreműködők: Pannonhalmi Tájegység Vállalkozói Egyesülése, a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat, a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal, valamint a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal.
Eredménymutatók	A program eredményeként harminc inaktív munkavállaló helyezkedik el.
Időbeli ütemezés	A projekt szakmai megvalósításának tervezett időtartama: 2017. II. negyedév – 2019. I. negyedév Ütemezés: - Adatbázis kiépítése: 2017. II. negyedév - Képzések megszervezése és lebonyolítása: 2017. III. negyedévtől - Munkaerő orientációja: 2017. IV. negyedévtől - Mentori tevékenység: 2018. I. negyedévtől
Finanszírozási források	A Program a TOP-5.1.1-15 keretében biztosított forrásból valósul meg. Fenntartás: A pannonhalmi járásban tevékeny vállalkozások a munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében tovább finanszírozzák a kezdeményezést.

4. projektterv

A projektterv megnevezése:	Fiatalok a gyakorlatban
A projektcsomag célja:	
Általános cél	Konkrét cél(ok)
A strukturális munkaerőhiány csökkentése.	Szakirányú végzettséggel nem rendelkező fiatalok foglalkoztatási helyzetének javítása Győr-Moson-Sopron megyében.
Kapcsolódás a célrendszerhez	I. prioritás: Humánerőforrás-fejlesztés 1. operatív cél: Munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő képzési kínálat 2. operatív cél: A pályaorientáció fókuszált erősödése II. prioritás: A foglalkoztatásba vonhatók számának bővülése 4. operatív cél: A megyébe irányuló munkaerőáramlás növekedése, a kiáramlás mérséklődése
Indoklás	A Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum Megvalósíthatósági tanulmánya és az azt megalapozó felmérések rávilágítottak arra a tényre, hogy a megyei jogú városoktól távolodva erősödő strukturális munkaerőhiány és a megyében általános szakemberhiány jelentkezik. Egyebek mellett az ács, tetőfedő, bádogos, szigetelő szakmák utánpótlása nem biztosított. Ezzel együtt – az IPOSZ visszajelzése alapján – a szakirányú végzettséggel nem rendelkező (legfeljebb általános iskolát végzett) fiatalok célzott képzésén keresztül javítható lehet az említett területek munkaerő utánpótlása.
A projektterv tartalma, szükséges intézkedések	1. Pályaorientációs tevékenység gyakorlati helyeken • Lehetőséget biztosítani, hogy az általános 7. osztályát végzett fiatalok vállalkozóknál részt vehessenek a mindennapi folyamatok megismerésében. • Előadássorozat megszervezése gyakorlati szakemberek bevonásával 2. Általános iskolai (legmagasabb) végzettségű fiatalok fejlesztése • Hiányszakmák elsajátítása pl. ács, tetőfedő, bádogos, burkoló (hideg, meleg), szigetelő stb. • 50 év feletti / nyugdíjban lévő mesterek bevonása szakmai tapasztalatok átadása céljából

Célcsoport	Legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező, munkanélküli fiatalok
A végrehajtás módja, javasolt kritériumok	A programba bevont vállalkozók, saját utánpótlásuk biztosítása érdekében rövid, 1-2 órás bemutatkozó üzem/cég látogatásokat szerveznek, melyeket az érintett korosztály (általános iskola 7. évfolyam) iskolai szervezésben látogathat. Ennek előfeltétele, hogy a célterületen működő iskolák tájékoztatást kapjanak a vállalkozások által kínált látogatások tartalmáról, lehetséges ütemezéséről. A program pont második szakasza során saját területükön sikeres iparosok látogatnak el az iskolákba, ahogy szakmájuk népszerűsítése céljából előadásokat tartanak. A hatékony megvalósítás érdekében célszerű azon vállalkozások alkalmazottainak/tulajdonosainak bevonása az előadássorozatba, mely cégek üzemlátogatásokat is szerveznek. Így a diákok egy kézből kapnak elméleti és gyakorlati ismertetőt is a program fókuszában álló szakmákról. Képzések az általános iskolai végzettséggel már rendelkező, szakirányú végzettség nélküli fiatalok számára.
A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők	Felelős: IPOSZ Közreműködő: Paktumiroda, illetve Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal
Eredménymutatók	48 órás nyelvi képzésen (angol, német, szlovák) résztvevők száma (24 fő), a pályaaorientációs rendezvényen résztvevő tanulók száma, a szakmai képzéseket eredményesen elvégzett tanulók száma.
Időbeli ütemezés	2017. június 1. – 2020. december 31.
Finanszírozási források	Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 Kedvezményezett: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat

5. projektterv

A projektterv megnevezése:	A Petz Aladár Megyei Oktató Kórház egészségügyi ellátásának kisegítő munkaköreiben meglévő létszámhiány csökkentése	
<i>A projektcsomag célja:</i>		
Általános cél	Konkrét cél(ok)	
A foglalkoztatottság növelése Győr-Moson-Sopron megyében	A Petz Aladár Kórház foglalkoztatotti létszámhiányának csökkentése	
Kapcsolódás a célrendszerhez	II. prioritás: A foglalkoztatásba vonhatók számának bővülése 5. operatív cél: Az elsődleges munkaerőpiacra történő be- és visszalépés növekedése	
Indoklás	A Petz Aladár Megyei Oktató Kórház nemcsak a szakképzett dolgozók esetében küzd létszámhiánnyal, hanem a szakképzettséget nem igénylő munkakörök esetében is. A fluktuáció ezeken a területeken is jelentős, illetve évről évre növekszik, a távozó dolgozókat nem vagy csak részben tudják pótolni.	
A projektterv tartalma, szükséges intézkedések	A projekt keretén belül segédápolók, műtőssegédek, illetve takarítók felvételére kerül sor. A munkakörök betöltéséhez nem szükséges előképzettség.	
Célcsoport	Álláskereső, pályakezdők, alacsony iskolai végzettségűek	
A végrehajtás módja, javasolt kritériumok	A munkavállalók közalkalmazottként kerülnek foglalkoztatásra 3 hónapos próbaidővel a Petz Aladár Megyei Oktató Kórházban. A támogatás a munkavállalók munkabérének finanszírozására irányul meghatározott időpontig.	
A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők	A foglalkoztatásért felelős: a foglalkoztató (kedvezményezett) Petz Aladár Megyei Oktató Kórház. A munkáltatói jogkör gyakorlója: az intézmény ápolási igazgatója A végrehajtásért felelős: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal	
Eredménymutatók	A projekt céljának megvalósítása, illetve a humán erőforrás létszám fenntartása a projekt keretében betöltött állások esetében (minimum 5 fő segédápoló, 3 fő műtőssegéd, illetve 5 fő takarító).	
Időbeli ütemezés	2017. július 01 – 2020. december 31.	
Finanszírozási források	Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 Kedvezményezett: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat	

6. projektterv

A projektterv megnevezése:	Párbeszéd és együttműködés Győr-Moson-Sopron megye foglalkoztatásáért
<i>A projektcsomag célja:</i>	
Általános cél	Konkrét cél(ok)
A foglalkoztatási helyzet javítása a munkaerő-piaci szereplők partnerségének élénkítésén keresztül.	A releváns munkaerő-piaci szereplők közti kapcsolatok erősítése, a többoldalú információáramlás javítása Győr-Moson-Sopron megyében.
Kapcsolódás a célrendszerhez	I. prioritás: Humánerőforrás-fejlesztés + II. prioritás: A foglalkoztatásba vonhatók számának bővülése 3. operatív cél: A munkaerő-piaci szereplők együttműködésének javítása III. prioritás: A kommunikáció és az információáramlás javulása, eredményes mentorálás
Indoklás	A megyei paktum területi hatálya alá tartozó településeken és járásokban több tenni akaró, foglalkoztatás szempontjából releváns szereplőt sikerült azonosítani a TOP-5.1.1-15 pályázati felhívása szerint készített Megvalósíthatósági tanulmány készítése során. Köztük olyan vállalkozások, magánszemélyek és informális tömörülések is találhatóak, akik önmagukban, saját érdekükben, vagy társadalmi elhivatottságból tettek és tesznek a foglalkoztatási helyzet javításáért. A primer kutatás eredményei alátámasztották, hogy a fentebb említett szereplők az egymás közti, valamint az államigazgatási szereplőkkel való aktív kommunikációt hiányolják. Fontos ugyanakkor kiemelni, hogy az alulról jövő kezdeményezéseket a túlzott bürokrácia (formalizáltság) gyakran megtöri, így hatékonyság szempontjából a hivatali út mellett az informális kommunikációnak is fórumot kell teremteni. Meg kell teremteni a paktum tagok és más, foglalkoztatás területén aktív szervezetek, valamint munkáltatói oldal képviselőinek informális, de szervezett egyeztetési fórumát. Az egyeztetések nyomán olyan új együttműködések jönnek létre, melyek hozzájárulnak a megye foglalkoztatási helyzetének javulásához.
A projektterv tartalma, szükséges intézkedések	1. Adatbázis kialakítása a megyei paktum területi hatálya alá tartozó, jelen dokumentum „Indoklás” fejezetében leírt résztvevőkről 2. A már létező kommunikációs csatornák összegyűjtése, segítése 3. Workshopok, fórumok, egyéb rendezvények szervezése és lebonyolítása 4. A kommunikációs csatornák kialakítása (pl. hírlevél, honlap, médiabevonás) és
Célcsoport	Közvetlen célcsoport: a foglalkoztatás területén releváns társadalmi, gazdasági és állami szervezetek Közvetett célcsoport: a Foglalkoztatási Paktum célcsoportja
A végrehajtás módja, javasolt kritériumok	A résztvevői köre folyamatosan bővíthető (meghívásos alapon, ahol minden résztvevő saját hatáskörben hívhat meg új tagokat). Alapelv a partneri együttműködés és a nyitottság.

A végrehajtásért felelős szervezetek, közreműködők	Felelős: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzati Hivatal Közreműködő: a Paktumiroda, a Megyei Foglalkoztatási Paktum valamennyi tagja
Eredménymutatók	A rendezvények száma (félévente legalább egy), a rendezvényeken résztvevők száma (átlagosan minimum 5 szervezet képviselői), az információkkal elérték száma.
Időbeli ütemezés	2017. április 1-től folyamatosan.
Finanszírozási források	Támogatási szerződés száma: TOP-5.1.1-15-GM1-2016-00001 Kedvezményezett: Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat A TOP-5.1.1-15 keretében biztosított forrás terhére, majd a fenntartási időszakról kezdve a résztvevők finanszírozásában valósulnak meg a rendezvények.