

Soproni Foglalkoztatási Paktum

Foglalkoztatási Stratégia

Készült a TOP-6.8.2-15-SP1-2016-00001
**Helyi foglalkoztatási együttműködések Sopron Megyei Jogú Város
területén és várostérségében**
című projekt keretében

Készült: 2017. január
Felülvizsgálva: 2017. december

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Regionális
Fejlesztési Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

1.	BEVEZETÉS	5
2.	HELYZETFELTÁRÁS	6
2.1.	Földrajzi terület/beavatkozási szint meghatározása	6
2.2.	Társadalmi, gazdasági és foglalkoztatási háttér	7
2.2.1.	Társadalmi helyzetkép	7
2.2.2.	Gazdasági helyzetkép	8
2.2.3.	Munkaerőpiaci helyzetkép	14
2.2.4.	Gazdasági ágazati vizsgálat Sopronban	25
2.2.5.	A soproni vállalati felmérés eredményei	30
3.	HELYZÉRTÉKELÉS	31
4.	JÖVŐKÉP, CÉLRENDSZER.....	34
4.1.	Jövőkép (2030).....	34
4.2.	Középtávú célrendszer (2016-2021)	34
5.	BEAVATKOZÁSI TERÜLETEK	37
6.	MONITORING RENDSZER ÉS ÉRTÉKELÉS	50
7.	A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSÁNAK KERETEI	54

Ábrajegyzék

1. ábra: A Soproni járás.....	6
2. ábra: A Soproni járás lakónépességének a változása, 2000-2016	7
3. ábra: A Soproni járásban működő vállalatok számának szektoronkénti megoszlása, 2015	11
4. ábra: A Soproni járás főbb munkanélküiségi adatainak változása, 2000-2016.....	16
5. ábra: Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma a Soproni járásban, 2002-2016.....	17
6. ábra: Regisztrált munkanélküliek aránya a Soproni járásban iskolai végzettség szerint	18
7. ábra: A soproni gazdaság becsült bruttó hozzáadott értékének változása (millió Ft), 2010-2014	26
8. ábra: Az egyes soproni gazdasági ágazatok becsült bruttó hozzáadott értéke	27
9. ábra: Az egyes soproni ágazatok bruttó hozzáadott értéke, annak változása, illetve az árbevételhez viszonyított aránya	28
10. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia célrendszere és beavatkozási prioritásai.....	36
11. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktum szervezeti ábrája	54

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A Soproni járás korösszetételének, öregedési indexének és eltartottsági rátájának a változása, 2005-2016	8
2. táblázat: A Soproni járás legnagyobb árbevételű vállalkozásai	10
3. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban nemek szerint, 2010-2016	16
4. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban iskolai végzettség szerint, 2010-2016	17
5. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban korcsoportok szerint, 2010-2016	18
6. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma, a bejelentett üres álláshelyek száma, valamint a kettő különbözetéből számolt munkaerőpiaci mérleg a Soproni járásban FEOR kódok szerint, 2010-2016.....	22
7. táblázat: A bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma a Soproni járásban TEÁOR kódok szerint, 2010-2016	24
8. táblázat: Indikátorok és az adatgyűjtés módja	52

Felhasznált irodalom és dokumentumok jegyzéke

- *Sopron Megyei Jogú Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája 2014-2020; készítette: VÁTI Városépítési Kft., Grants Europe Consulting Kft. és Soproni Városfejlesztési Kft. konzorciuma, 2014.*
- *Sopron Megyei Jogú Város Településfejlesztési Konceptiójának felülvizsgálata és Integrált Településfejlesztési Stratégiájának elkészítése – Megalapozó vizsgálat, készítette: VÁTI Városépítési Kft., Grants Europe Consulting Kft. és Soproni Városfejlesztési Kft. konzorciuma, 2013-2014.*
- *Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata – Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása, A) Gazdasági megalapozó vizsgálat, készítette: HBH Stratégia és Fejlesztés Kft., 2015.*
- *Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata – Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása, B) Gazdaságfejlesztési stratégia 2015-2020, készítette: HBH Stratégia és Fejlesztés Kft., 2015.*
- *Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata: A város oktatási-képzési kínálatának és a vállalati szektor igényeinek összehangolása, tanulmány, készítette: KOMO Bt., 2015. július*
- *Lapcom Presztízs Top100 Magazin, kiadta: Lapcom Zrt., Győr, 2016.*
- *Lapcom Presztízs Top100 Magazin, kiadta: Lapcom Zrt., Győr, 2017.*
- *Farsang Zoltán - Hollósi Szabolcs - Kovács Péter: Helyi foglalkoztatási partnerségek létrehozása és működtetése – tankönyv, kiadta: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2006.*
- *Kovács Péter: Foglalkoztatási Paktum – A térségi foglalkoztatáspolitikai társadalmasítása, kiadta: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány – Osztály Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium, Szombathely, 2003.*
- *Farsang Zoltán – Gombás József – Hollósi Szabolcs – Széles Katalin: Monitoring és értékelési kézikönyv foglalkoztatási paktumok számára, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2007.*
- *Farsang Zoltán – Gombás József – Hollósi Szabolcs: A foglalkoztatási paktumok minősítési követelményei és segédlet az önminősítéshez – OFA-ROP Hálózat Módszertani kézikönyv, kiadta: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2006.*
- *Foglalkoztatási Stratégia - egyeztetési változat, készítette: BFH Európa Projektfejlesztő és Tanácsadó Kft. a Csongrád Megyei Gazdaság- és Foglalkoztatás-fejlesztési Együttműködési Program (Paktum) című, TOP-5.1.1-15-CS1-2016-00001 számú projekt keretében, 2016. október 19.*

1. Bevezetés

Magyarország Kormánya az emberi erőforrás fejlesztések, a foglalkoztatás-ösztönzés, valamint a társadalmi együttműködések támogatása érdekében TOP-6.8.2-15 kódszámon "Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében" címmel Felhívást tett közzé a megyei jogú városok számára, amelynek célja a helyi foglalkoztatási együttműködések megerősítése, partnerségek, paktumok létrehozása, illetve azok képzési és foglalkoztatási programjainak megvalósítása.

A Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata irányításával létrejött Soproni Foglalkoztatási Konzorciumnak a Felhívásra benyújtott pályázatát az Irányító Hatóság támogatásban részesítette, így 2016. június 30-án kezdetét vette a „Helyi foglalkoztatási együttműködés Sopron Megyei Jogú Város területén és várostérségében” című projekt fejlesztési szakasza. Ennek során a konzorcium tagjai – a felhívásban elvárt kötelező elemekhez igazodva – interaktív műhelytalálkozók, valamint térségi-tematikus konzultációk keretében határozták meg a projekt 1. és 2. főtevékenységéhez kapcsolódó konkrét szakmai feladatokat.

A projektfejlesztés eredményeként 2016. november 28-án megalakult a Soproni Foglalkoztatási Paktum (röviden: Paktum) a konzorcium tagok, valamint a Soproni járás munkaerőpiaci problémáinak kezelésében érdekelt helyi szereplők részvételével. Az Együttműködési Megállapodás aláírásával összesen 20 szervezet jelezte részvételét a kezdeményezésben. A Paktum létrehozásának célja, hogy a foglalkoztatás területén érdekelt felek – egy széles körű partnerségi hálózat keretében – összehangolják a foglalkoztatási és humánerőforrás-fejlesztési elképzeléseiket és közös megoldásokat keressenek a járás munkaerőpiaci problémáira.

Szintén a projektfejlesztés eredményeként – részben Sopron MJV 2015 folyamán készített Gazdaságfejlesztési Stratégiájának megalapozásakor végzett kutatások eredményeit felhasználva – készült el a járás gazdasági és foglalkoztatási helyzetfeltárása és helyzetértékelése. A helyzetértékelés rávilágított a Soproni járás legégetőbb munkaerőpiaci problémáira.

A helyzetértékelés által feltárt problémákra reagálva a Paktum tagjainak együttműködésében, céljaik összehangolásának eredményeként készült el a Soproni Foglalkoztatási Paktum Foglalkoztatási Stratégiája. A Foglalkoztatási Stratégia mentén – a Soproni Foglalkoztatási Paktum keretében – olyan akciók és intézkedések válhatnak lehetővé, melyek hozzájárulhatnak a térség munkaerőpiaci helyzetének javításához.

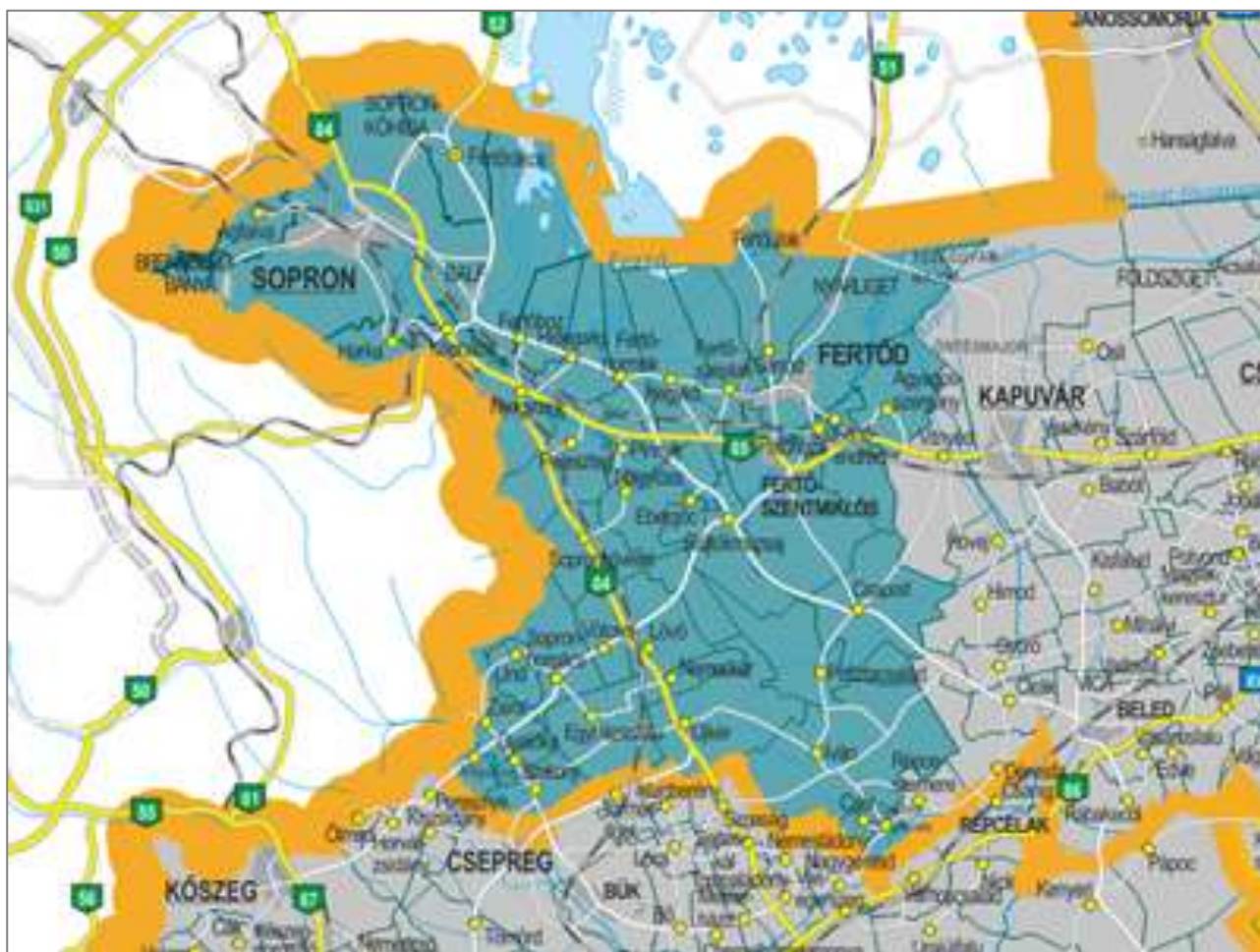
Lényeges szempont, hogy a jelen Foglalkoztatási stratégia elkészítése és megvalósítása a TOP-6.8.2. számú intézkedése keretében futó, európai uniós társfinanszírozású foglalkoztatási együttműködési projekt kiemelt elemét képezi, így két feladatot szakmailag és pénzügyileg egyaránt össze kell hangolni. A „Helyi foglalkoztatási együttműködés Sopron Megyei Jogú Város területén és várostérségében” című projekt futamideje 5 év, megvalósítása 2016. június 30. és 2021. június 30. között történik. Ezt követően az eredmények fenntartása min. 5 évig kötelező. Az elnyert 903 millió Ft támogatási keret hatékony, az elfogadott projektterveket követő felhasználásáról, a stratégia céljainak és az Akciótervekben rögzített feladatoknak a teljesüléséről rendszeres időközönként számot kell adni a paktumpartnereknek, valamint a projektet finanszírozó és ellenőrző szervezeteknek egyaránt.

A Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálatára 2017 decemberében került sor. Ennek keretében beépítésre kerültek a 2017. év végi Foglalkoztatási Fórumon elhangzottak, illetve az azt követően megküldött vélemények.

2. Helyzetfeltárás

2.1. Földrajzi terület/beavatkozási szint meghatározása

A stratégia beavatkozási területe – a Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzattal és Győr MJV Önkormányzatával történt egyeztetések alapján – a Soproni járás teljes területe. A Győr-Moson-Sopron megye nyugati részén elhelyezkedő, 867 km² területű járáshoz Sopron mellett két egymással szomszédos város, Fertőd és Fertőszentmiklós, illetve a következő 36 község tartozik: Ágfalva, Agyagosszergény, Csáfordjánosfa, Csapod, Csér, Ebergőc, Egyházasköte, Fertőboz, Fertőendréd, Fertőhomok, Fertőrákos, Fertőszéplak, Gyalóka, Harka, Hegykő, Hidegség, Iván, Kópháza, Lövő, Nagycenk, Nagylózs, Nemeskér, Pereszteg, Petőháza, Pinnye, Pusztacsád, Répcevis, Röjtökmuzsaj, Sarród, Sopronhorpács, Sopronkövesd, Szakony, Újkér, Und, Völcséj és Zsira. A terület az ausztriai Burgenland tartomány 4 járása mellett keletről a Győr-Moson-Sopron megyei Kapuvári, délről pedig a Vas megyei Kőszegi és Sárvári járásokkal határos.



1. ábra: A Soproni járás

Forrás: <http://www.jaras.info.hu/lap/soproni-jaras>

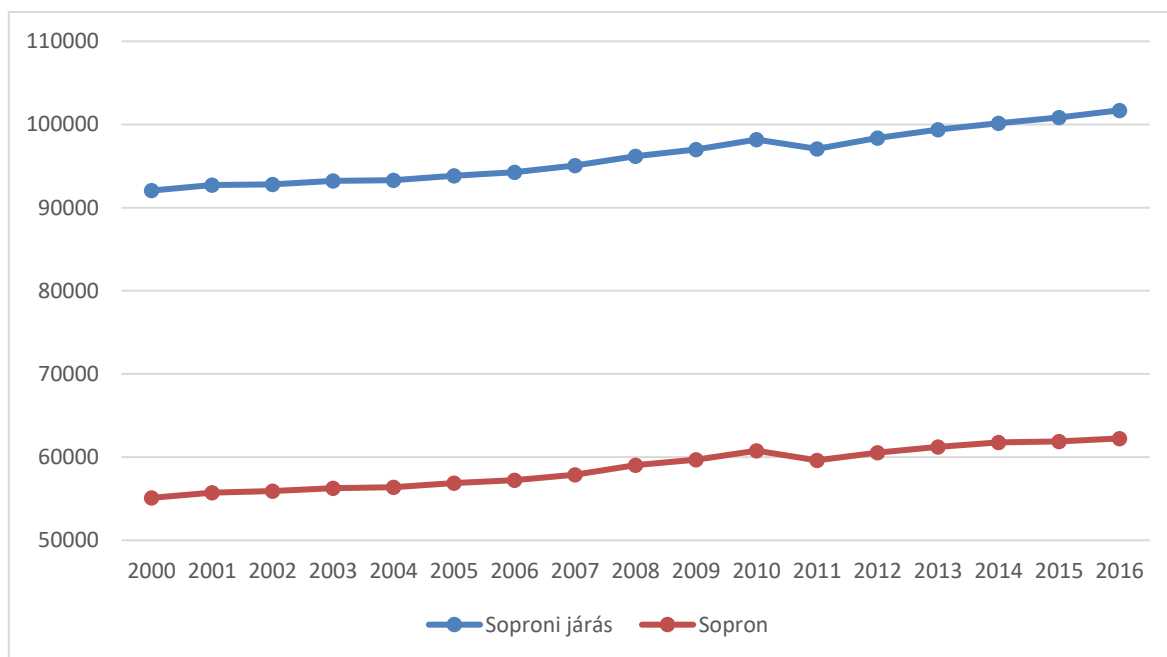
A járás fekvés és elérhetőség szempontjából speciális helyzetben van: a Béctől – légvonalban – 60, Budapesttől pedig 180 km-re lévő Sopron hagyományosan Magyarország nyugati kapuja, néhány környező kistéleppel együtt szinte beékelődik a szomszédos Burgenland testébe. A térség fekvése munkaerőpiaci szempontból meghatározó: gyakorlatilag Bécs külső elővárosi zónájának részét képezi.

2.2. Társadalmi, gazdasági és foglalkoztatási háttér

2.2.1. Társadalmi helyzetkép

Népesség, népmozgalom

A Soproni járás népességszáma évtizedek óta dinamikus emelkedik: 2014-ben a térség regisztrált lakónépessége már meghaladta a 100 ezer főt, melyből több mint 61 ezer a soproni lakosok száma. Ez a 2000-ben mért lakónépességhez képest járási szinten 8,8%-os, míg a város esetében 12,1%-os növekedést jelent. Valójában azonban még ennél is jóval többen élhetnek a térségben: becslések szerint a be nem jelentett lakosokkal együtt a ténylegesen Sopronban élők száma 70-75 ezer fő közé tehető, ahogy a környékbeli falvak lakóinak tényleges száma is magasabb a hivatalosan regisztráltakénál.



2. ábra: A Soproni járás lakónépességének a változása, 2000-2016¹

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

A lakosság folyamatos növekedése nem a viszonylag kedvezőnek mondható (bár negatív) természetes fogyásnak, hanem a térség határmenti elhelyezkedésének köszönhető. A 90-es évek második felétől a magasabb életminőség és az ausztriai (munka)lehetőségek által motivált migráció a térségen belül elsősorban Sopront juttatta jelentős vándorlási többletbe.

A bevándorlás mellett csekélyebb mértékben, de regisztrálható a városból való kivándorlás is. A Sopronból elvándorlók egyfajta szuburbanizációs folyamatként elsősorban a térség közeli településeit választják: Harka, Ágfalva, Fertőhomok, Hegykő, Hidegség és Kópháza lakosságszáma is jelentősen emelkedett 2001 és 2016 között. A járásban összességében 2008 óta szinte minden évben több mint ezer fős vándorlási többlet figyelhető meg.

¹ A 2001-es és a 2011-es népszámlálások, valamint ezek továbbvezetett év végi lakónépességi adatai. A 2010 és 2011 közötti, az addigi tendenciákat megtörő „népességcsökkenést” a 2001-es népszámlálás továbbvezetett és a 2011-es census összeírt értékeinek a különbsége okozza.

Korösszetétel

A felmérések alapján a betelepült lakosság jellemzően az ország más – elsősorban kelet-magyarországi – városaiból érkezett, általában gyermekvállalás előtt álló fiatal felnőtt lakosból áll, melynek köszönhetően a korábban súlyos problémaforrásként prognosztizált előregedési folyamat számottevően lassult a térségben. Bár az országos trendekkel megegyezően a járást még mindig folyamatos öregedés jellemzi, ennek dinamikája országos viszonylatban egyre kedvezőbb (*ld. 1. táblázat!*). Ennek ellenére a térség öregedési indexe a hivatalos adatok alapján még meghaladja az országos átlagot (2016-ban 128,6%, illetve 125,9%).

Év	Az állandó népesség száma korcsoportok szerint (fő)			Öregedési index		Eltartottsági ráta	
	Fiatalkorúak (15 év alattiak)	Aktív korúak (15-64 évesek)	Időskorúak (64 év felettiek)	Soproni járás	Magyarország	Soproni járás	Magyarország
2005	13 338	65 179	14 477	108,5%	99,9%	42,7%	45,5%
2006	13 288	65 434	14 667	110,4%	102,4%	42,7%	45,3%
2007	13 205	65 795	14 976	113,4%	104,9%	42,8%	45,3%
2008	13 265	66 204	15 189	114,5%	107,6%	43,0%	45,3%
2009	13 275	66 381	15 470	116,5%	109,9%	43,3%	45,4%
2010	13 305	66 580	15 621	117,4%	112,6%	43,4%	45,7%
2011	13 400	66 709	15 872	118,4%	114,7%	43,9%	45,7%
2012	13 524	66 609	16 348	120,9%	116,4%	44,8%	45,7%
2013	13 530	66 437	16 715	123,5%	118,9%	45,5%	46,2%
2014	13 603	66 131	17 094	125,7%	121,5%	46,4%	47,0%
2015	13 784	65 949	17 547	127,3%	123,6%	47,5%	47,9%
2016	13 895	65 688	17 869	128,6%	125,9%	48,8%	48,0%

1. táblázat: A Soproni járás korösszetételének, öregedési indexének és eltartottsági rátájának a változása, 2005-2016

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Elsősorban az utóbbi évek relatíve magas születési arányszámának köszönhető, hogy a gazdaságilag aktív korúak (15-64 évesek) népességen belüli aránya az országos átlagot meghaladó ütemben csökken a térségben. Ez az eltartottsági ráta gyors növekedését jelenti, amely egyre több terhet ró a járás (2011 óta csökkenő létszámú) munkaképes korú lakosságára.

Képzettség

A Soproni járás lakossága országos viszonylatban közepesen iskolázottnak tekinthető. Bár a legutóbbi népszámlálás alkalmával a 7 évesnél idősebb lakosság körében a felsőfokú végzettségűek aránya 1 százalékponttal elmaradt az országos átlagtól, a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya majdnem 5 százalékponttal meghaladta azt. A szinte teljes körűvé vált általános iskolai végzettség mellett 2001 és 2011 között 6,35 százalékponttal nőtt a közép- és 2,73 százalékponttal a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya. 2011-ben így a járás 7 évesnél idősebb lakosságának 44,1%-a rendelkezett érettségivel, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 14,4%-ra emelkedett.

2.2.2. Gazdasági helyzetkép

Történeti kitekintés

A térség évezredes történelme sokszínű gazdaság kialakulását eredményezte. A járás agrárhagyományai egyértelműen a szőlő- és a (gyümölcsös) kertműveléshez kapcsolódnak: a táj klímájának, talajadottságainak

és az itt élők hozzáértésének köszönhetően a soproni hazánk egyik legnagyobb múlttal rendelkező borvidéke. Már a kelták és a rómaiak is foglalkoztak itt szőlő- és bortermeléssel, a középkorban pedig az ország egyik legjelentősebb borvidékének számított. Sopron nagysága – a város távolsági kereskedelemben játszott kiemelt szerepe mellett – is főleg a bor termeléséből és kereskedelméből származott. A 20. század elején még virágzó ágazat azonban a trianoni határmegvonás következtében jelentős piacokat veszített. A bor mellett a térség adottságainak megfelelően tradicionális mezőgazdasági terméknek számítanak a gabonafélék, a takarmányfélék, a cukorrépa, a burgonya, illetve a Fertő-parton jelentős volt a zöldségtermesztés is. Emellett a borértékesítési nehézségek következtében fellendült a környék gyümölcsstermesztése is.

Az ipari fejlődést a kezdeti időkben elsősorban a térség agrárhagyományai alakították. A 19. század során először Sopronban, majd Nagycenken is létesült cukorgyár, majd mindkét gyár a járás keleti felére, Petőháza-ra költözött. A térség gazdaságtörténetét meghatározó gyárak jelentős része azonban a századfordulón (Vasárgyár, Sörgyár), illetve a két világháború között (szőnyeggyár, pamutgyár, selyemgyárak és fésűsfonógyár) létesült Sopronban. A szocializmus idején a térség iparának fejlődése annak ellenére vált jelentőssé, hogy határmenti helyzete, történelmi öröksége miatt nem tartozott az állami ipari beruházások fő célterületei közé. A textilipar megerősödése mellett ekkor alakult ki Sopron faipari profilja, valamint számos fém- és gépipari vállalat is ekkor létesült. A szocializmus idején betelepített iparvállalatok döntő többsége a rendszerváltást követően előbb-utóbb megszűnt vagy feldarabolódott. Legnagyobb visszaesést a textil- és az élelmiszeripar szenvedte el, de a fa-, fém- és gépipari vállalatok száma és jelentősége is csökkent. Emellett a gazdasági szuburbanizáció is jellemző volt a járásra a rendszerváltás után: több soproni termelő vállalat költözött el a környező kistélepek valamelyikére.

A járás gazdasági súlya

Nyugati határ menti fekvése és kimagasló relatív általános fejlettsége ellenére Sopron és környéke nem tartozik a jelentős gazdasági erővel rendelkező térségek közé. Ezt jól szemlélteti, hogy a járás települései – országos összehasonlításban – nagyon alacsony egy adófizetőre jutó adóalapot képező bevétellel rendelkeznek. Ez részben annak köszönhető, hogy a határ túloldalán munkát vállalók jövedelmének jelentős része nem a térségben realizálódik: az általánosságban jóval magasabb keresettel rendelkező (ingázó vagy kétlaki életet élő) Ausztriában dolgozó munkavállalók jövedelme adó szempontjából egyáltalán nem, vásárlóerő szempontjából pedig egyre kevésbé hasznosul a járás területén.

A járás (relatív) csekély gazdasági ereje ugyanakkor elsősorban azzal magyarázható, hogy a területén kevés az országos szinten fejlettnak, innovatívnak számító, nagy hozzáadott értéket termelő, igazán potens ipari nagyvállalat. Ezt alátámasztja, hogy Magyarország 100 legjelentősebb vállalatának listáján nem szerepel olyan cég, melynek székhelye a járásban van. A 2015-ös adatok alapján összeállított Győr-Moson-Sopron megyei vállalkozások árbevételi listáján (*Lapcom Presztízs Top100 Magazin*) pedig mindössze 15 vállalattal, míg a 2016-os adatok alapján pedig 11 vállalattal (*ld. 2. táblázat!*) képviselteti magát a járás, ezzel az abszolút domináns Győri járás mellett a lakosságszámban jóval kisebb Mosonmagyaróváritól is elmarad. Beszédes adat, hogy a járás legnagyobb árbevételű vállalkozásaiból hét soproni; két lövői, egy fertői és egy sopronkövesdi székhelyű cég is felkerült a listára.

Helyezés	Vállalat	Székhely	Értékesítés nettó árbevétele				Létszám
			2014 (millió Ft)	2015 (millió Ft)	2016 (millió Ft)	Megyei rangsor helyezés	2016 (fő)
1.	Heineken Hungária Sörgyárak Zrt.	Sopron	50 753	51 574	52 368	6.	487
2.	Velux Magyarország Kft.	Fertőd	31 122	34 508	36 190	9.	1 041
3.	Roto Elzett Certa Vasalatgyártó Kft.	Lövő	18 302	19 605	20 018	18.	579
4.	Autoliv Ipari és Kereskedelmi Kft.	Sopronkövesd	10 765	16 276	19 888	19.	2377
5.	GYSEV Cargo Zrt.	Sopron	12 180	11 441	11 968	35.	221
6.	Roto Elzett Vasalatkereskedelmi Kft.	Lövő	12 295	12 695	11 538	37.	n.ny.
7.	GYSEV Zrt.	Sopron	12 735	11 566	10 412	46.	1 864
8.	IMS Connector Systems Elektronika Kft.	Sopron	8 390	7 915	8 917	87.	216
9.	Walter Autó Autókereskedő és Szervíz Kft.	Sopron	n.a.	6 261	8 032	66.	68
10.	Full-Sopron Hungary Nagykereskedelmi Kft.	Sopron	4 156	5 259	6 178	80.	n. ny.
11.	Fertődi Építő és Szolgáltató Zrt.	Sopron	6 886	7 162	5 121	95.	64

2. táblázat: A Soproni járás legnagyobb árbevételű vállalkozásai

Forrás: Lapcom Presztízs Top100 Magazin, 2016. és 2017., valamint nyilvános elektronikus beszámolók

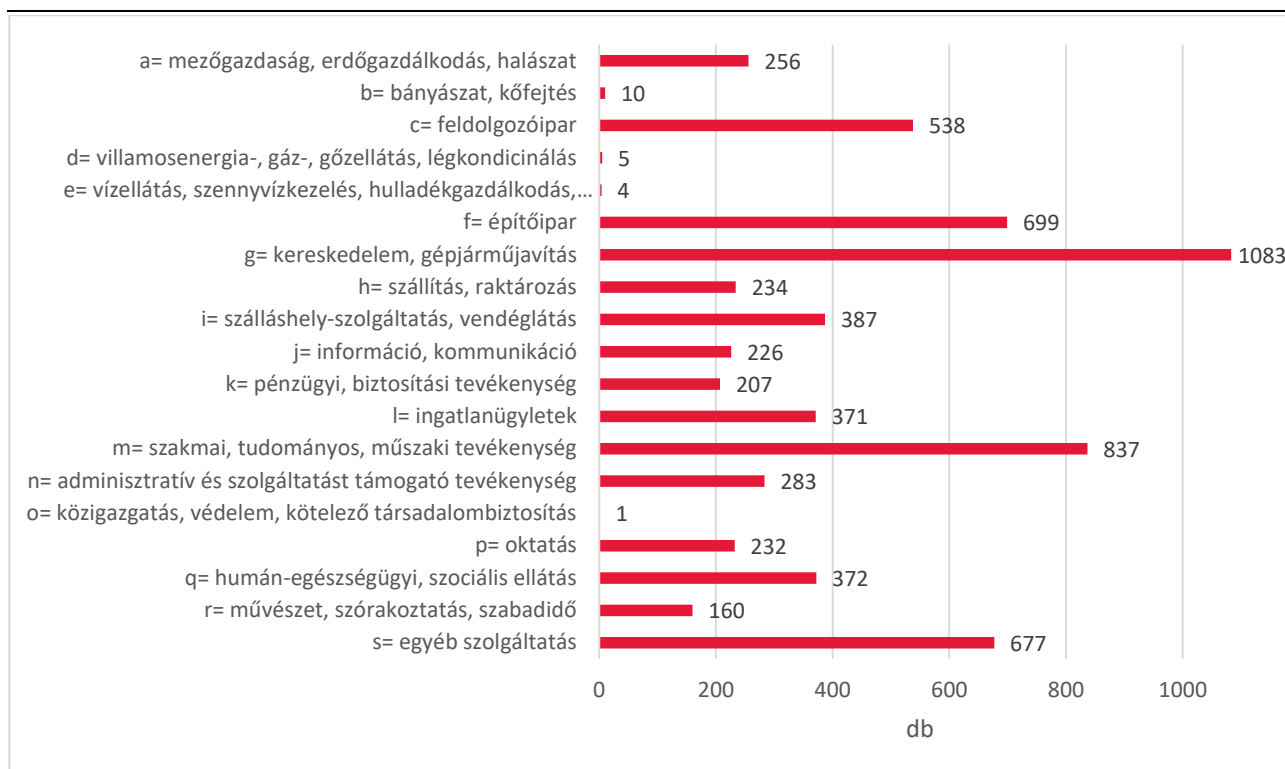
A vállalkozások tőkeerejét vizsgálva sem kedvezőbb a helyzet: a megye 50 legnagyobb saját tőkével rendelkező vállalata közül csupán 7 székhelye található a járásban. Közülük Sopronban mindössze 3 működik, míg a járás fentebb említett három települését a többi 4 cég képviseli a mezőnyben.

A helyi gazdasági szervezetek főbb adatai

A járás területén regisztrált vállalkozások száma – az országos és megyei trendekkel megegyezően – 2000 és 2010 között dinamikusan emelkedett, azóta viszont minden évben csak minimális mértékben nő. 2016 év végén 14 935 db vállalkozást regisztráltak a járásban. A ténylegesen működő vállalkozások száma 2012-ig szintén jelentős ütemben nőtt, majd számuk egy év alatt – szintén az országos trendeknek megfelelően, a központi szabályozás változásának következményeként – kb. 10%-kal visszaesett. A járás területén 2015-ben 6 582 db vállalkozás működött, melynek kevesebb mint fele (3291 db) társas vállalkozás.

A gazdasági életet a mikro-, kis- és középvállalkozások dominálják, a legjelentősebb súlyú foglalkoztatók közel fele pedig a nonprofit szférához szorosan kötődő, döntően közszolgáltatási feladatokat ellátó szervezet. 250 főt meghaladó foglalkoztatotti létszámmal mindössze 11 szervezet működik, melyek közül mindössze 6 termelő vállalat. A nagyvállalatok hiányának pozitív hozadéka ugyanakkor a világgazdasági folyamatoknak való mérsékeltebb kitettség: ennek következményeként a térség gazdasága a válságévek alatt sem esett vissza jelentősen, illetve a munkanélküliség is csak minimálisan emelkedett.

A KSH legfrissebb vonatkozó, 2015-ös adatai alapján a járásban működő vállalatokat (6582 db) vizsgálva egyértelmű a szolgáltató szektor dominanciája (77,16%). Ezen belül is kiemelkedő a kereskedelem és gépjárműjavítás (1083 db); a szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek (837 db); valamint az egyéb szolgáltatások (677 db) kategóriába sorolt vállalatok száma: e három alszektorban tevékenykedik a térségben a vállalatok közel 40%-a. A szekunder szektor részaránya 18,95%, melynek döntő részét az építőipar (10,6%) és a feldolgozóipar (8,1%) teszi ki. A működő vállalkozások számában a mező- és erdőgazdálkodás súlya (3,89%) csekély.



3. ábra: A Soproni járásban működő vállalatok számának szektoronkénti megoszlása, 2015

Forrás: KSH Tájékoztatói adatbázis

Főbb gazdasági ágak és foglalkoztatók

Mezőgazdaság

Bár a Soproni járásban a működő vállalkozások számát és árbevételét, illetve a foglalkoztatottak arányát (kb. 3,5%) tekintve az agrárium súlya elenyésző, az ágazat közvetve több ezer ember megélhetéséhez járul hozzá. A helyi élelmiszerellátásban, a turizmusban, a természetvédelemben, a vízvédelemben, valamint föld- és vízhasználat szempontjából a mezőgazdaság kulcsszerepet tölt be. Bár a nagy múltú borászat – néhány pozitív kivételtől eltekintve – még mindig inkább kulturális, mint gazdasági jelentőségű, az utóbbi években számos kedvező változás tapasztalható.

A szántóföldeken a Kisalföldre jellemző hagyományos növénytermesztés folyik elsősorban gabonákkal, melyek közül a legmagasabb a búza és a kukorica aránya. A hegyközi zöldségtermesztés (elsősorban zeller, fehérrépa, sárgarépa és hagyma) nagy múltra tekint vissza, országszerte ismert, ugyanakkor jelenleg többnyire csak házi/kerti szinten működik. A térség agrárgazdaságainak többsége őstermelő, azonban jelen vannak nagy agrárvállalkozások is, mint a zsirai GSD Agrárprodukt Kft. vagy a peresztegi Ethofer Kft. Jelentős a volt, immáron átalakult TSZ-ek (hegyközi, fertődi, újkéri) működése is. A hagyományos növénytermesztésben megjelenő kultúrák zöme exportként hagyja el az országot, és gyakran feldolgozott termékként térnek vissza. A mezőgazdasági feldolgozóipar kiépítettsége alacsony szintű a járásban.

Bár a térségben az elmúlt évtizedekben a nagyüzemi állattenyésztés szinte teljesen megszűnt, az utóbbi években a szektor kezd magához térni. 2015 folyamán 8 tejtermelő tehenészetet jegyeztek fel a járás területén: Hegykőn és Nagycenken egy, Fertődön, Petőházán és Szakonyban pedig két tehenészet működik. A húsmarhák esetében egyedül a Fertő-Hanság Nemzeti Park állít elő feldolgozott készterméket szürkemarháiból és vízi bivalyaiból, míg a többi tenyésztő élő állatként értékesíti a marháit. Újkéren és Lövön található a térség két jelentősebb pulykatartó telepe. Újkéren nagyságrendileg 60 ezer pulykát

nevelnek fel évente, míg a lövői pulykatenyészet évi több mint 100 ezer állattal az ország egyik legjelentősebb telepének számít. A Fertő-Hanság Nemzeti Parknak a Fertő tó kezelése és a Nemzeti Park területén történő állományszabályzás mellett a génmegőrzésben is jelentős szerepe van.

Építőipar

Az ipari vállalkozások közül a legtöbb, 629 cég az építőiparban tevékenykedik, ennek ellenére térségi szerepük nem túl jelentős: döntő többségük a helyben és a környező településeken felmerült megrendelések teljesítését végzi; kivételt képez a FÉSZ Zrt. és a Stettin-Hungaria Kft., melyek országos lefedettséggel dolgoznak. Mindezt jelzi a vállalkozások gazdálkodási forma és létszám-kategória szerinti összetétele, továbbá a gazdasági ágban foglalkoztatottak csekélyebb, 10% alatti aránya. Az építőiparral foglalkozók között viszonylag magas, 50%-ot meghaladó az egyéni vállalkozások részesedése, döntő többségük pedig mikrovállalkozás.

Az elmúlt években megszűnt munkahelyek és a szektorra jellemző alacsony hazai kereseti lehetőségek miatt az építőipari szakmunkások közül nagyon sokan a határ túloldalán kerestek maguknak állást. Az építőipari és egyéb szakmunkások mostanra már jellemzően jogilag rendezett módon dolgoznak Ausztriában, a segédmunkások és a mezőgazdasági idénymunkások azonban még sok esetben a fekete- illetve szürkegazdaságot „erősítik” – bár az osztrák hatóságok mind szigorúbb fellépése ezt egyre inkább visszaszorítja. A magyar munkások ausztriai jelenlétét jól jellemzi, hogy Burgenland tartományban 2012-ben már több magyar állampolgárságú munkavállaló végzett fizikai munkát, mint osztrák. Az itthon bejegyzett építőipari vállalkozások számára a határ túloldala is reális piacot jelent, ám a magasabb vállalási árhoz egyúttal komoly minőségi elvárások kapcsolódnak.

Feldolgozóipar

Az iparon belül az értéktermelés volumene és a foglalkoztatottak aránya (az összes foglalkoztatott több mint 20%-a) alapján egyértelmű a feldolgozóipar dominanciája. 2015-ben 538 ilyen profilú vállalatok működött a járásban. Nagyrészt ugyanakkor összeszerelő vagy más alacsony hozzáadott értékű tevékenységet folytat, nem ritkán bér munka jelleggel. Sok közöttük a korlátozott jogkörű leányvállalat is. Az ágazaton belül kiemelendő az autó- és elektronikai ipar, a fa- és bútorigar, a lakat- és zárgyártás, valamint az élelmiszeripar szerepe. A feldolgozóipari vállalkozások 60%-át egyéni, 40%-át társas formában jegyezték be. Számuk évek óta enyhén csökkenő tendenciát mutat. Az építőiparhoz hasonlóan a feldolgozóipar is komoly munkaerőhiánnyal küzd.

A térségben a fa-bútorigari cégek az 1950-es évektől kezdve vannak jelen. A járás 10 legjelentősebb vállalkozásából a Velux Magyarország Kft. is ebben az ágazatban tevékenykedik. A Velux Magyarország Kft. a dán Velux csoport tagjaként 1986-ban kezdte meg tevékenységét a cég fertői és fertőszentmiklósi gyáraiban. A cég a térség második legnagyobb adózója, mely évek óta több mint ezer embert foglalkoztat. Szintén Fertődön gyárt tetőtéri ablakokat az utóbbi években jelentős növekedést felmutató, bár jóval kevesebb embert foglalkoztató Altaterra Kft. Érdekes tény, hogy míg a 2015-ös adatok alapján a cég a járás vállalatai közül szerepelt a TOP10-es listán, 2016-ra azonban a megyei TOP100-as listára sem került fel. Ugyanez történt a kb. 550 főt foglalkoztató IKEA Industry Magyarország Kft.-vel is, amely Sopronban gyárt korszerű konyhabútor-elemeket (konyhafrontokat és takarópaneleket) elsősorban az IKEA bútörüzletei számára, európai és tengerentúli exportra.

A korábban domináns szerepű textilipar a nemzetközi tendenciáknak megfelelően drasztikusan visszaszorult, jószerével csupán kisebb varrodák képviselik már csak ezt az ágazatot Sopronban. Hasonló

leépülés volt tapasztalható a rendszerváltást követő években az élelmiszeriparban is. Az egyetlen megmaradt valódi nagyüzem a holland tulajdonba került sörgyár: a Heineken Hungária Sörgyárak Zrt. nemcsak a járás legnagyobb adófizetője, de hatodik legnagyobb foglalkoztatója is egyben. Az élelmiszeripar említésre méltó képviselője még a Lővér Sütő Zrt., mely sütő- és édesipari termékek előállításával foglalkozik Sopronban, Kapuváron és Lővőn.

A korszerű autó- és elektronikai iparág legnagyobb képviselője a biztonsági övet gyártó sopronkövesdi Autoliv Ipari és Kereskedelmi Kft., mely 2014 és 2015 között 800 fős létszám- és közel 100%-os árbevétel-növekedésével az utóbbi idők legnagyobb bővülését mutatta be a térségben. A vállalat jelenleg kb. 2400 főt foglalkoztat. A szektor nagyobb foglalkoztatói közé tartozik még az A.W.F. Autóalkatrészgyártó és Kereskedelmi Kft. (kb. 420 fő), az elektronikai gyártóközpontot üzemeltető IMS Connector Systems Kft. (kb. 210 fő), valamint a műanyag autóalkatrészeket gyártó ADS Hungary Kft. (kb. 180 fő).

A fenti szektorokhoz hasonlóan a térségben szintén hagyományosnak számító fémszerkezet-gyártás is nagy változásokon ment keresztül. Az 1901-ben alapított Soproni Vasárugyár, majd Soproni Zárgyár utódját, az Elzett Művek Soproni Gyárát 1991-ben vásárolta fel a Roto cégcsoport, majd a termelést 1996-ban Lővőre telepítették. A lövői gyárat a Roto Elzett Certa Kft. üzemelteti, mely közel 600 fős létszámmal jelenleg a járás negyedik legnagyobb foglalkoztatója és harmadik legnagyobb adózója. A cég tevékenységéhez kapcsolódik a szintén jelentős árbevételű, fémáru nagykereskedelmével foglalkozó Roto Elzett Vasalatkereskedelmi Kft. A soproni zárgyártás hagyományait a francia tulajdonú Euro-Elzett Zárgyártó és Kereskedelmi Kft. folytatja.

A fém- illetve gépipart erősíti a főként lézervágással, hajlítással, hegesztéssel és porfestéses felületkezeléssel foglalkozó, osztrák tulajdonú Unimas Kft is. A gumiipar legkülönbözőbb területein működő osztrák Semperit Csoport két soproni illetőségű vállalatot is tulajdonol: a Sempermed Kft. döntően orvosi gumikesztyűk steril csomagolását végzi, míg a Semperform Kft. tevékenysége az ipari felhasználású gumi termékek előállításához kapcsolódik.

Szolgáltatások

A szolgáltatási ágazat részaránya a járásban a működő vállalkozásokat tekintve meghaladja a 75%-ot, a foglalkoztatottak száma alapján pedig a 65%-ot. A nagyvállalatok körében ugyanakkor már nem jellemző a szolgáltató szektor fölénye: a 11 legnagyobb árbevételű cégből csak 2 képviseli ezt a szektort, közülük pedig mindössze egy számít nagyfoglalkoztatónak. Emellett fontos hangsúlyozni, hogy a legjelentősebb foglalkoztatók nagyobb része közszolgáltatásokat lát el, így a közsférához kötődik (vasúti személyszállítás, vízszolgáltatás, településüzemeltetés). A magánszektor legjelentősebb alterületei a térségben a logisztika, a szálláshely-szolgáltatás/vendéglátás, a kereskedelem, az ingatlanügyletek, valamint az egészségügyi- és wellness-szolgáltatások.

Míg a működő vállalkozások száma alapján pár éve a szolgáltató szektor egyik domináns szegmense volt a szállítás-raktározás, az utóbbi években fokozatosan veszített jelentőségéből: 2015-ben mindössze 234 ilyen vállalkozás működött a járás területén. A visszaesés döntően – a tevékenységek egyre magasabb tőke és eszközigénye miatt – az ilyen profilú mikrovállalkozások számának csökkenésével magyarázható. A legjelentősebb vállalatok ugyanakkor folyamatosan fejlődnek. A térség gyorsforgalmi hálózatba való, jövőbeli bekötését követően pedig tovább erősödhet a vasúti-közüti hálózati csomópont jelleg, ami az ágazat számára komoly potenciált jelent. A szállítás területén kiemelkedő a soproni székhelyű, 1875-ben alapított Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt. (GYSEV) szerepe, mely egyben – kb. 1900 fős létszámmal – a járás második legnagyobb foglalkoztatója is. A GYSEV áruszállítási üzletága 2010-ben kivált az

anyavállalatból, és 2011-től GYSEV Cargo Zrt. néven, jogilag önálló vasúti fuvarozóként látja el a GYSEV Zrt. vasúti áru fuvarozási és logisztikai tevékenységét. A GYSEV Cargo Zrt. több mint 200 főt foglalkoztat, árbevétele pedig lassan meghaladja az anyacégét.

A vasúti csomópont Sopron fontos gazdasági bázisa, a köré összpontosuló cégek pedig meghatározó szerepet töltenek be a foglalkoztatásban. Az itt működő 16 cég 2006-ban alapította a ma már 100 körüli taglétszámú Sopron Régió Logisztikai Klasztert, amely azonban jelenleg gyakorlati tevékenységet nem lát el. A térség jelentősebb logisztikai vállalkozásai közé tartozik a Schweitzer Logistics Kft., a Balázs Fuvarozó és Szállítványozó Kft. vagy a Horváth Fuvarozó és Szállítványozó Kft., utóbbiak székhelye Kópháza, valamint Pereszteg.

A térség gazdaságában az egészségügyi és szépségipari turizmus átvette az 1990-es évek bevásárló turizmusának helyét, hiszen a fogászati, wellness, plasztikai beavatkozások, fodrász, kozmetikus stb. szolgáltatások ára még mindig számottevően alacsonyabb, mint Ausztriában. A magán egészségügyi, wellness szolgáltatók versenye nagy, amelybe a szomszédos hazai térségek szolgáltatói mellett az utóbbi években szlovák konkurensok is beszálltak.

A térség kereskedelmében a 2000-es években a bevásárló-turizmus visszaszorulásával jelentős átrendeződés zajlott le; a ruházati és élelmiszerboltok száma a mai napig csökken, ugyanakkor a bevásárlóközpontok száma nőtt. Az utóbbi évek tendenciája továbbá, hogy az Ausztriában dolgozók a keresetüket egyre nagyobb arányban külföldön költik el – a kereskedelem, a vendéglátóipar és a szórakozás területén egyaránt. A város kiskereskedelmi forgalmát tovább csökkenti, hogy a minőségi árukat keresők akkor is Ausztriába mennek át vásárolni, ha itthon dolgoznak, és nem euróban kapják a fizetésüket.

A térség turisztikai adottságai nagyon kedvezők, gazdaságában régóta megkülönböztetett fontossággal bír a turizmus. A járás fő turisztikai vonzereje a hazai viszonylatban egyedi természeti környezet szépségében, gazdag kulturális és épített örökségében, valamint Ausztria közelségében rejlik. Sopron gazdag kulturális és műemléki kínálatát jól kiegészítik a Fertő tó és a Fertő-Hanság Nemzeti Park világörökségi kultúrtáj adottságai, valamint a környező kistélepek találhatók kisebb turisztikai attrakciók.

Annak ellenére, hogy a térség turisztikai szolgáltatói között viszonylag alacsony az együttműködési hajlandóság, az utóbbi években változó sikerességgel ugyan, de megjelentek pozitív kezdeményezések is: ilyen például a helyi pénzhelyettesítőként működő Kékfrank utalvány, a Védnöki Táblás Éttermek hálózata, a Soproni Borút Egyesület és a Kulturális Örökségturisztikai Klaszter. A Sopron Régió Turisztikai Központ Nonprofit Kft. 2013-tól működik aktívan és 2015-re sikerült együttműködési körbe tömörítenie a soproni turisztikai szolgáltató szektor kb. 50%-át (köztük a legjelentősebb szálláshely- és vendéglátó-ipari szolgáltatókat), ezáltal megtörténtek az első lépések az egységes marketing irányába.

2.2.3. Munkaerőpiaci helyzetkép

Foglalkoztatottság

A lakosság gazdasági aktivitásának teljes körű vizsgálatára legutoljára a 2011-es népszámlálás alkalmával került sor, így az azóta eltelt évekre hasonló részletességű adat nem áll rendelkezésre. 2011-ben a gazdaságilag aktív népesség teljes lakosságon belüli aránya 47,2% volt, mellyel a járás csak minimálisan haladta meg az országos átlagot (45,4%). Az év során az aktív korú lakosság 63,5%-át (43 267 főt) foglalkoztatták, amely hazai összehasonlításban kedvező értéknek számít, ugyanakkor jóval alacsonyabb pl.

a szomszédos Burgenland tartomány 71,0%-os értékénél. A foglalkozásban állók döntő többségének (67,8%) a szolgáltató szektor biztosít megélhetést, az ipar szerepe 30%-os.

Ugyancsak a népszámlálás vizsgálta utoljára átfogóan a foglalkozásban állók ingázási szokásait. Mivel a census teljes körű ingázási adatai nem állnak rendelkezésre, arról nincs információ, hogy egy adott járásban a más településre eljáró foglalkoztatottak számából mekkora a járás egyéb településeire (pl. a járásközpontokba) ingázók, illetve a járáson kívülre eljárók aránya. Emiatt az adatkör segítségével arra sem kapunk pontos választ, hogy egy adott térségben mekkora a külföldön dolgozók száma. Az ismert adatok alapján ugyanakkor általánosságban elmondható, hogy az átlagnál jobb gazdasági háttérrel, valamint jelentős számú nagyfoglalkoztatóval rendelkező járásokban (pl. a megyei jogú városok járásaiban) összességében jóval alacsonyabb a más településre eljáró foglalkoztatottak aránya, mint kevésbé sikeres társaik esetében.

A Soproni járás országos viszonylatban egyértelműen a jó gazdasági háttérű térségek közé tartozik, így a fenti gondolatmenet arra enged következtetni, hogy a térségben tapasztalt ingázási arány messze elmarad az országos átlagtól. 2011-ben hivatalosan 17 079 fő volt a Soproni járás településeiről más településre ingázók száma, mely 39,1%-os ingázási arányt jelent. Ez az arány ugyan a kisebb gazdasági erejű, „vidékiek” járások többségében észlelt aránynál valóban alacsonyabb, azonban mind az országos átlagértéket (34%), mind a megyei jogú városok járásaiban tapasztalt értékek (többnyire 30% alatti) jelentős részét meghaladja. Bár részletes adatok híján pontos számukat jelenleg nem ismerjük, a Soproni járás – annak gazdasági pozíciójához képest – magas ingázási mutatóját egyértelműen a külföldön dolgozók magas aránya magyarázza. Ráadásul a becslések szerint a népszámlálás óta eltelt években – elsősorban a munkaerő Európai Unión belüli szabad áramlását elősegítő törekvéseknek köszönhetően – tovább nőtt az ausztriai munkavállalók száma a térségben.

A fentieket megerősítik a Sopron MJV Gazdaságfejlesztési Stratégiáját² megalapozó felmérések eredményei is (*melyekről bővebben jelen stratégia 1.2.5. fejezetében olvashatnak*). A Stratégia helyzetértékelő része kiemeli: a térség legfőbb munkaerőpiaci problémája abból fakad, hogy a képzett és mobilis munkavállalók jelentős része jelenleg is Ausztriába jár dolgozni. A munkaerő-kiáramlás ily mértékű növekedése komoly problémát jelent a város munkáltatóinak: egyre kevesebb a megfelelő szakképesítéssel és gyakorlattal rendelkező munkavállaló. A Stratégia megállapításai szerint az elszívó hatás leginkább az alacsony képzettségű munkaerőt, illetve szakmunkásokat nagy számban foglalkoztató vállalatokat sújtja.

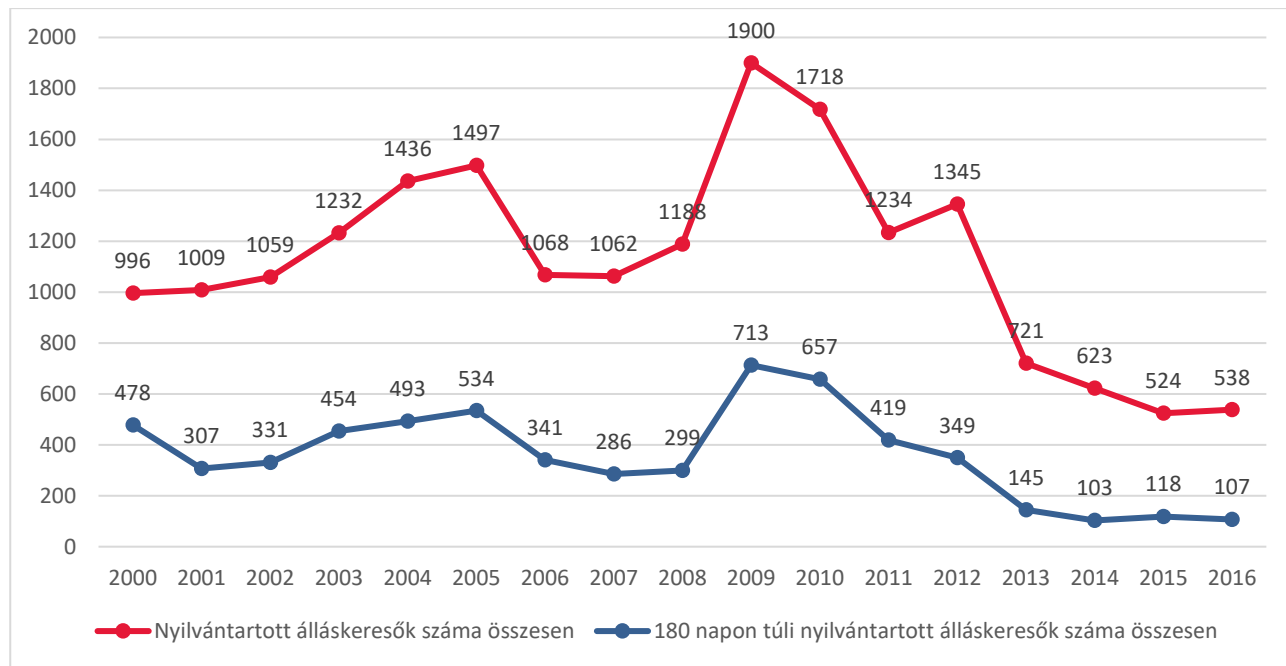
Munkanélküliség

A foglalkoztatottsági adatokkal szemben a munkanélküliséggel kapcsolatos adatok néhány hónap késéssel frissen, havi bontásban rendelkezésre állnak, így az álláskeresőkkal kapcsolatban aktuálisabb információkat tudunk nyújtani. Ugyanakkor a 2017-re vonatkozó adatok még nincsenek teljes körűen feldolgozva, így a fejezet éves összehasonlításaiban ezen év adatai még nem szerepelnek.

A Soproni járás munkanélküliségi mutatói évek óta rendkívül alacsonyak. 2016-ban a járás 65 688 fő munkavállalási korú (15-64 éves) lakosából mindössze 524 álláskeresőt regisztráltak, akik közül csupán 72 főt tartottak nyilván egy évnél hosszabb ideje. A regisztrált álláskeresők aktív korúakhoz viszonyított aránya tehát 1% alatt van, míg a tartósan munkanélküliek aránya 0,1% körül mozog.

² Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása, Sopron - Gazdasági megalapozó vizsgálat, 2015

A járásban az utóbbi évek legmagasabb munkanélküliségi mutatóit – az országos folyamatokkal megegyezően – 2009-ben tapasztalták: ebben az évben 1900 álláskeresőt tartottak nyilván. A válságév óta jelentős (2012 óta pedig folyamatos) csökkenés jellemzi a térséget: míg 2010-ben 1718 fő, 2016-ban már csak 538 fő volt a regisztrált munkanélküliek száma, bár ez a szám 14 fővel meghaladja az előző évi adatokat. A nagyfokú változást a térség foglalkoztatóinak létszámnövekedése, illetve a közmunka programok elindítása feltehetőleg közösen idézte elő. Hasonló ütemben változott a 180 napon túl nyilván tartott munkanélküliek száma is, bár a folyamat 2016-ra megtorpant.



4. ábra: A Soproni járás főbb munkanélküliségi adatainak változása, 2000-2016

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

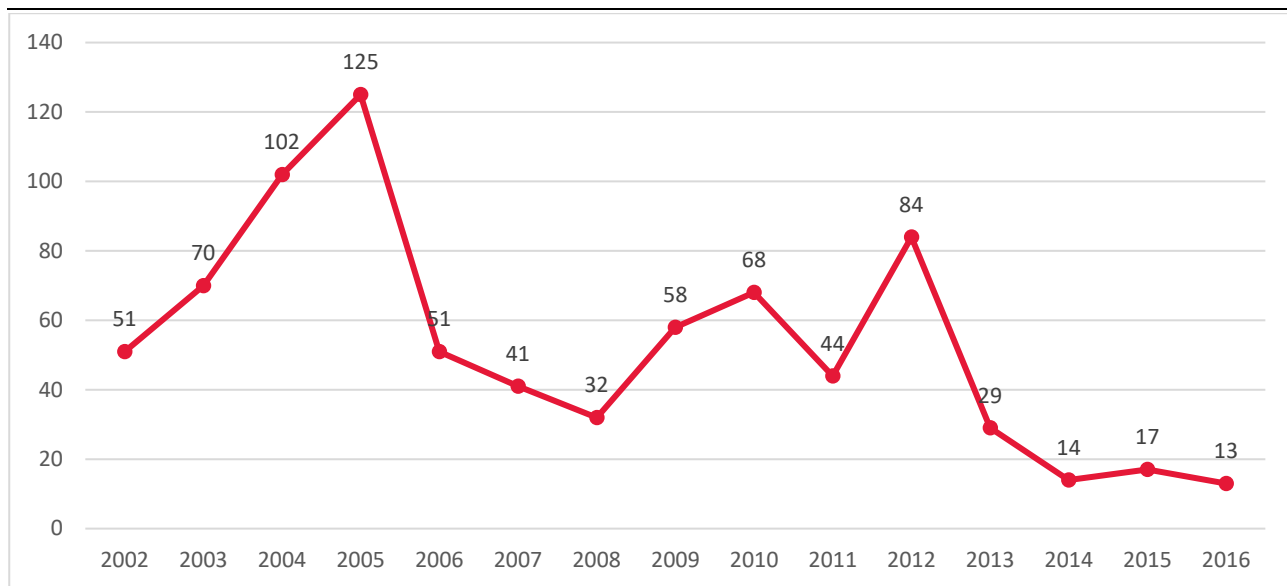
Míg 2010 és 2012 között a regisztrált álláskeresőkön belül közel azonos volt a nők és a férfiak száma, 2013 óta utóbbiak folyamatosan jelentősebb arányt képviseltek, s 2016-ra kiegyenlítődni látszik ez az érték. A tartósan nyilvántartott álláskeresők esetében pedig megfordult a helyzet: míg az első három vizsgált év mindegyikében jelentős nőtöbbség volt, az utóbbi években a férfiak aránya rendre meghaladta a nőkéét.

Nem	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nők	861	614	659	297	293	231	260
Férfiak	857	620	686	424	330	293	278
Összesen	1 718	1 234	1 345	721	623	524	538
Nők/férfiak aránya	1,00	0,99	0,96	0,70	0,89	0,79	0,93

3. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban nemek szerint, 2010-2016

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Az összes nyilvántartott álláskeresőhöz hasonlóan változott a pályakezdők száma – egy jelentős kivételtől eltekintve: 2009-ben közöttük csak minimális emelkedés volt tapasztalható. A munkaerőpiacra először belépők körében így 2005 és 2012 volt a két legrosszabb év. 2013 óta viszont a járás területén minimális a számuk.



5. ábra: Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma a Soproni járásban, 2002-2016

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Iskolai végzettség

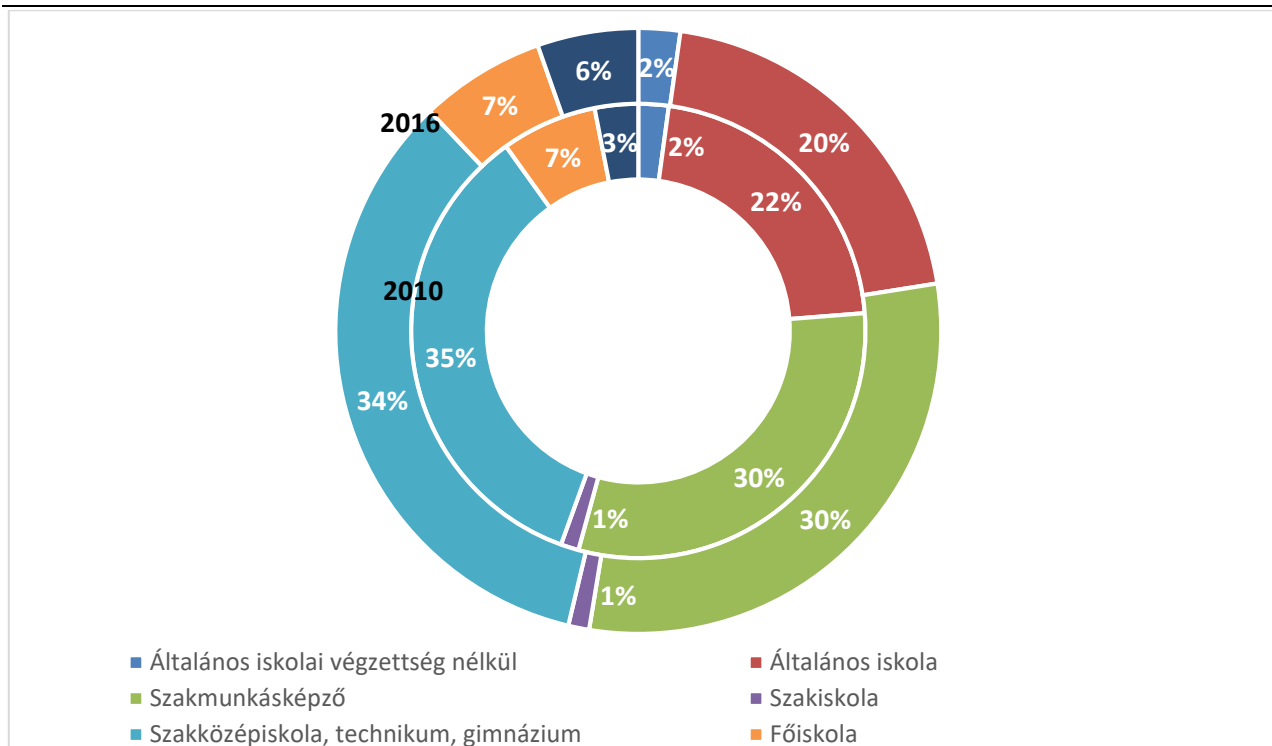
Az alábbi táblázat mutatja a regisztrált munkanélküliek megoszlását iskolai végzettség szerint 2010 és 2016 között.

Végzettség	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Általános iskolai végzettség nélkül	37	37	34	17	17	8	12
Általános iskola	371	274	318	170	146	106	109
Szaktanulmányok végző	524	355	377	230	176	152	162
Szaktanulmányok	22	23	21	12	6	5	6
Szakközépiskola, technikum, gimnázium	594	383	424	222	211	181	184
Főiskola	117	104	107	49	45	42	36
Egyetem	53	58	64	21	22	30	29
Összesen	1 718	1 234	1 345	721	623	524	538

4. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban iskolai végzettség szerint, 2010-2016

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Megállapítható, hogy a regisztrált munkanélküliek száma minden iskolai végzettség szerinti csoportban csökkent, ám eltérő mértékben. 2010-hez képest 2016-ban alacsonyabb volt a munkanélkülieken belül az általános iskolai, illetve szaktanulmányokkal rendelkezők és magasabb a főiskolát, valamint az egyetemet végzettek száma (ld. 6. ábra).



6. ábra: Regisztrált munkanélküliek aránya a Soproni járásban iskolai végzettség szerint

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Korcsoportok

A 2010 és 2016 közötti erőteljes csökkenés a nyilvántartott álláskeresők körében, bár különböző mértékben, de (egy kivétellel) minden korcsoportot érintett. Az egyetlen eltérés a 60 év felettiak esetében következett be; a többi korcsoporttal ellentétben nőtt a munkanélküliek száma, méghozzá közel huszonötszörösére. Ennek azonban nem helyi okai vannak: a növekedés a rokkantellátás országos szintű átalakításának a következménye. Ezzel 2016-ra a nyilvántartott álláskeresők számát tekintve a 60 éven felüliek szerepelnek legnagyobb arányban (több mint 18%) a vizsgált korcsoportok közül. A legnagyobb arányú csökkenés a 46 és 55 év közöttiek esetében volt megfigyelhető: 6 év alatt a 2010-es érték kevesebb mint egyötödére esett vissza a korcsoportba tartozó nyilvántartott álláskeresők száma. A csökkenés abszolút nagyságát tekintve a legnagyobb változás a 31 és 35 év közöttiek esetében volt tapasztalható, ám a 36-40 év közötti, valamint az 51-55 év közötti korcsoportban is közel 200 fővel csökkent a nyilvántartott álláskeresők száma.

Korcsoport	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
21 év alatt	49	34	46	24	8	12	15
21-25 év	176	127	170	56	52	55	35
26-30 év	192	141	133	78	63	57	57
31-35 év	263	177	185	87	83	52	65
36-40 év	255	191	180	93	77	63	66
41-45 év	200	139	129	92	74	54	69
46-50 év	200	127	163	70	61	36	46
51-55 év	230	160	176	87	62	39	37
56-60 év	149	131	150	111	96	76	51
60 év felett	4	7	13	23	47	80	97
Összesen	1 718	1 234	1 345	721	623	524	538

5. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban korcsoportok szerint, 2010-2016

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Munkaerőpiaci kereslet és kínálat elemzése

Jelen fejezet a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal által negyedévente gyűjtött főbb munkaerőpiaci keresleti és kínálati adatokat ismerteti, értelmezi. Fontos megjegyezni, hogy a vizsgálat – részletes és széleskörű területi felmérések hiányában – nem tekinthető átfogónak, hiszen az illetékes megyei kormányhivatalok a valós munkaerőpiaci mozgásoknak, igényeknek csak egy részét regisztrálják, teljes körű adatfelvételre nincs lehetőségük. Módszertani szempontból fontos megjegyezni, hogy az éves értékek nem betöltetlen álláshelyek átlagos számát jelentik, hanem az adott év során rögzítésre kerülő igények összege, ami azt jelenti, hogy számos álláshely többszörösen rögzítésre kerül. A foglalkoztatási főcsoportok szerinti vizsgálat ettől függetlenül elvégezhető, mert ez a módszertani sajátosság csak az abszolút számot befolyásolja, a csoportok egymáshoz viszonyított arányát alapvetően nem.

Foglalkoztatási csoportok szerint

A 6. táblázat (2008-as FEOR kódok szerinti) foglalkoztatási csoportokba³ sorolva mutatja be a Soproni járás munkaerőpiacának kínálati (a Kormányhivatalhoz regisztrált munkanélküliek száma⁴ a legutolsó munkahely kódja alapján), illetve keresleti (a Kormányhivatalhoz bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma) oldalát a 2010 és 2016 közötti időszakra vonatkozóan, éves bontásban. A kínálati és keresleti adatok után a táblázat utolsó főoszlopa pedig a regisztrált munkanélküliek, valamint a bejelentett új munkahelyek különbözetéből számolt munkaerőpiaci mérleget⁵ tartalmazza. A bemutatott adatok vizsgálatával közelebbi képet kaphatunk az egyes foglalkoztatási csoportok munkaerőpiaci helyzetéről a járásban.

Összességében elmondhatjuk, hogy a Kormányhivatal által gyűjtött – bár a keresleti oldalt nem teljes körűen bemutató – adatok megerősítik a térségről kialakult preconcepciókat és egyértelműen jelentős, ráadásul egyre növekvő volumenű munkaerőhiányt jeleznek. A regisztrált munkanélküliek száma a vizsgált időszakban fokozatosan, a 2010-es évben tapasztalt érték közel harmadára csökkent. Ennek eredményeképp 2016-ban már csak 624 álláskeresőt tartottak nyilván a járásban. Ezzel ellentétesen változott a bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma: a 2010-es év 8003-as értékéhez képest 2016-ban már 16 720 betöltetlen munkahely volt a járásban. Ez alapján a kereslet és a kínálat különbözetéből számolt munkaerőpiaci hiány a vizsgált időszakban több mint a két és félszeresére nőtt: 2016-ban már több mint 16 000 olyan üres álláshely volt a járásban.

A foglalkoztatási főcsoportokat tekintve elmondható, hogy míg a kínálati oldalon majdnem mindegyikük esetében a teljes munkanélküli létszám változásához igazodó, fokozatosan csökkenő tendencia figyelhető meg, a keresleti oldalon már főcsoportonként eltérő trendek jellemzőek. 2010 és 2016 között az összes üres álláshely növekedésének változásait leginkább a két legnagyobb „létszámú” főcsoport követi: a 8. számú *gépezők, összeszerelők, járművezetők*, ill. a 9. számú *szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások* csoportja. Ez a hasonlóság természetesen a két főcsoportba sorolt üres álláshelyek volumenéből fakad, ezek együtt kiteszik az összes üres álláshely csaknem felét (2016-ban 3777, ill. 4435 db).

³ A 2010-es és 2011-es évekre vonatkozó, a későbbi években szétterjedt 2008-astól kissé eltérő FEOR besorolások miatt e két évre bizonyos foglalkoztatási csoportok adatai összevonásra kerültek.

⁴ Megjegyzendő, hogy ezek az értékek nem tökéletesen egyeznek az előző alfejezetben bemutatott munkanélküliségi adatokkal, azok között minimális eltérés tapasztalható, hiszen a két adatgyűjtési módszertana eltérő.

⁵ Fontos, hogy ez nem a valódi munkaerőhiányt mutatja, csupán azt, hogy abban az esetben mekkora lenne a munkaerőhiány, ha a regisztrált munkanélküliek mindegyike megfelelő kompetenciákkal rendelkezne egy-egy adott üres álláshely betöltéséhez.

Foglalkozási csoportok FEOR'08 ⁶ kódok szerint	Kínálat ⁷							Kereslet ⁸							Mérleg						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
01 Fegyveres szervek felsőfokú képzést igénylő foglalkozásai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Fegyveres szervek középfokú képzést igénylő foglalkozásai	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
03 Fegyveres szervek középfokú képzést nem igénylő foglalkozásai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0. Fegyveres szervek foglalkozásai	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
11 Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselési vezetők	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	-1	1	0	0
12 Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői	0	0	1	1	1	0	0	2	2	0	1	0	0	0	-2	-2	1	0	1	0	0
13 Termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetői	32	23	22	18	13	11	14	132	46	42	51	61	89	66	-100	-23	-20	-33	-48	-78	-52
14 Gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetői	4	5	4	6	4	1	6	32	8	6	11	18	28	31	-28	-3	-2	-5	-14	-27	-25
1. Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselési, gazdasági vezetők	36	28	27	25	19	12	20	166	56	48	64	79	117	97	-130	-28	-21	-39	-60	-105	-77
21 Műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások	28	32	32	23	15	10	19	116	80	56	134	166	316	393	-88	-48	-24	-111	-151	-306	-374
22 Egészségügyi foglalkozások	5	2	9	2	2	2	4	37	35	40	25	19	125	9	-32	-33	-31	-23	-17	-123	-5
23 Szociális szolgáltatási foglalkozások	3	0	1	2	1	1	1	11	1	3	5	12	23	16	-8	-1	-2	-3	-11	-22	-15
24 Oktatók, pedagógusok	36	39	42	30	12	10	15	74	73	112	166	87	183	152	-38	-34	-70	-136	-75	-173	-137
25 Gazdálkodási jellegű foglalkozások	25	22	10	7	4	4	9	144	108	132	71	111	84	43	-119	-86	-122	-64	-107	-80	-34
26 Jogi és társadalomtudományi foglalkozások			8	5	4	3	5			0	13	2	52	17			8	-8	2	-49	-12
27 Kulturális, sport-, művészeti és vallási foglalkozások	10	10	9	10	4	4	8	6	4	21	12	17	0	6	4	6	-12	-2	-13	4	2
29 Egyéb magasan képzett ügyintézők	2	3	3	3	1	2	1	4	6	5	3	18	36	16	-2	-3	-2	0	-17	-34	-15
2. Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	109	108	114	82	43	36	62	392	307	369	429	432	819	652	-283	-199	-255	-347	-389	-783	-590
31 Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások	56	37	26	18	10	11	21	123	113	161	116	194	388	523	-67	-76	-135	-98	-184	-377	-502
32 Szakmai irányítók, felügyelők	29	27	2	3	1	1	4	134	113	8	12	11	4	24	-105	-86	-6	-9	-10	-3	-20
33 Egészségügyi foglalkozások	14	10	30	25	15	13	18	71	34	362	499	713	749	689	-57	-24	-332	-474	-698	-736	-671
34 Oktatási asszisztensek	12	10	1	1	1	2	1	18	21	4	32	21	82	28	-6	-11	-3	-31	-20	-80	-27
35 Szociális gondozási és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások	1	0	12	8	4	4	6	1	7	70	32	84	254	232	0	-7	-58	-24	-80	-250	-226

⁶ FEOR'08 - Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere

⁷ Regisztrált álláskereső átlagos, kerekített száma zárónapon, a legutolsó munkahely kódja alapján (fő)

⁸ A Kormányhivatalhoz bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma (db)

Foglalkozási csoportok FEOR'08 ⁶ kódok szerint	Kínálat ⁷							Kereslet ⁸							Mérleg						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
36 Üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői, hatósági ügyintézők	77	72	38	35	21	22	25	498	311	277	298	333	293	446	-421	-239	-239	-263	-312	-271	-421
37 Művészeti, kulturális, sport- és vallási foglalkozások	6	7	4	3	1	1	4	13	5	4	14	0	10	14	-7	2	0	-11	1	-9	-10
39 Egyéb ügyintézők	12	12	7	7	4	3	2	3	18	38	49	45	67	44	9	-6	-31	-42	-41	-64	-42
3. Egyéb, felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	207	175	120	100	57	57	81	861	622	924	1 052	1 401	1 847	2 000	-654	-447	-804	-952	-1 344	-1 790	-1 919
41 Irodai, ügyviteli foglalkozások	159	140	119	107	58	57	54	168	173	278	341	607	435	450	-9	-33	-159	-234	-549	-378	-396
42 Ügyfélkapcsolati foglalkozások	22	22	20	14	10	11	11	303	188	217	212	224	265	267	-281	-166	-197	-198	-214	-254	-256
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások	181	162	139	121	68	68	65	471	361	495	553	831	700	717	-290	-199	-356	-432	-763	-632	-652
51 Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások	299	246	178	168	90	82	80	1 514	1 241	1 353	1 494	1 933	1 733	1 996	-1 215	-995	-1 175	-1 326	-1 843	-1 651	-1 916
52 Szolgáltatási foglalkozások	92	77	64	63	26	20	28	501	582	396	426	628	720	777	-409	-505	-332	-363	-602	-700	-749
5. Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	391	323	242	231	116	102	108	2 015	1 823	1 749	1 920	2 561	2 453	2 773	-1 624	-1 500	-1 507	-1 689	-2 445	-2 351	-2 665
61 Mezőgazdasági foglalkozások	20	18	11	11	5	7	8	44	71	111	130	55	75	83	-24	-53	-100	-119	-50	-68	-75
62 Erdőgazdálkodási, vadgazdálkodási és halászati foglalkozások	3	2	1	1	1	1	1	3	6	0	3	7	29	34	0	-4	1	-2	-6	-28	-33
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	23	20	12	12	6	8	9	47	77	111	133	62	104	117	-24	-57	-99	-121	-56	-96	-108
71 Élelmiszer-ipari foglalkozások	17	14	5	7	5	2	4	108	134	174	115	277	159	273	-91	-120	-169	-108	-272	-157	-269
72 Könnyűipari foglalkozások	82	50	31	27	15	11	16	184	277	177	182	237	152	212	-102	-227	-146	-155	-222	-141	-196
73 Fém- és villamosipari foglalkozások	88	58	38	47	28	29	27	486	666	472	454	463	589	886	-398	-608	-434	-407	-435	-560	-859
74 Kézműipari foglalkozások	0	0	2	3	2	1	4	0	0	6	1	0	0	2	0	0	-4	2	2	1	2
75 Építőipari foglalkozások	103	80	58	67	38	38	42	549	474	1 089	814	563	533	679	-446	-394	-1 031	-747	-525	-495	-637
79 Egyéb ipari és építőipari foglalkozások	23	14	2	2	1	1	2	103	83	32	53	38	70	100	-80	-69	-30	-51	-37	-69	-98
7. Ipari és építőipari foglalkozások	313	216	136	153	89	82	95	1 430	1 634	1 950	1 619	1 578	1 503	2 152	-1 117	-1 418	-1 814	-1 466	-1 489	-1 421	-2 057
81 Feldolgozóipari gépek kezelői	55	40	14	13	5	5	11	468	476	594	441	335	182	490	-413	-436	-580	-428	-330	-177	-479
82 Összeszerelők	18	14	36	31	20	16	18	66	75	192	297	2 270	2 135	2 369	-48	-61	-156	-266	-2 250	-2 119	-2 351
83 Helyhez kötött gépek kezelői			9	8	2	2	3			28	18	102	478	411			-19	-10	-100	-476	-408
84 Járművezetők és mobil gépek kezelői	76	66	47	53	34	32	27	177	368	245	277	555	411	507	-101	-302	-198	-224	-521	-379	-480
8. Gépkészítők, összeszerelők, járművezetők	149	120	106	105	61	55	59	711	919	1 059	1 033	3 262	3 206	3 777	-562	-799	-953	-928	-3 201	-3 151	-3 718
91 Takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	404	359	64	53	30	34	26	1	2	647	1 014	1 534	1 286	1	-1 506	-2 487	-583	-961	-1 504	-1 252	-1

Foglalkozási csoportok FEOR'08 ⁶ kódok szerint	Kínálat ⁷							Kereslet ⁸							Mérleg						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
								910	846					368							342
92 Egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások			251	235	134	99	88			608	940	1 034	1 081	1 635			-357	-705	-900	-982	-1 547
93 Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások			15	17	9	11	11			679	642	1 786	1 723	1 432			-664	-625	-1 777	-1 712	-1 421
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	404	359	330	305	173	144	125	1 910	2 846	1 934	2 596	4 354	4 090	4 435	-1 506	-2 487	-1 604	-2 291	-4 181	-3 946	-4 310
Összesen	1 814	1 511	1 226	1 134	632	564	624	8 003	8 645	8 639	9 399	14 560	14 839	16 720	-6 189	-7 134	-7 413	-8 265	-13 928	-14 275	-16 096

6. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma, a bejelentett üres álláshelyek száma, valamint a kettő különbözetéből számolt munkaerőpiaci mérleg a Soproni járásban FEOR kódok szerint, 2010-2016

Forrás: Saját szerkesztés a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal adatai alapján

A járás munkaerőpiacán jelenleg is az összeszerelők csoportjából van a legnagyobb hiány (2015-ben 2369 db), azonban a *kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások* (1996 db), valamint az *egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások* (1635 db) esetében is hatalmas a kereslet. Érdemes megemlíteni, hogy míg – az összeszerelőkhez hasonlóan – a szakképzettséget nem igénylők iránti kereslet 2013 és 2014 között ugrott meg látványosan, a *Kereskedelmi és vendéglátó-ipari* álláshelyek már évek óta 1500 körül mozognak, így ez a foglalkozási csoport tekinthető klasszikusan a legkeresettebbnek a járásban.

A három dobogós helyezést a szakképzettséget nem igénylők főcsoportjába tartozó két másik csoport követi: 2016-ban ipari, építőipari, illetve mezőgazdasági *foglalkozásokból* 1432 db, míg *takarítók* és *hasonló jellegű egyszerű foglalkozásokból* 1368 db pozíció volt nyitott. Mindkét esetben jelentős növekedés volt tapasztalható a vizsgált időszakban a betöltetlen álláshelyek számát tekintve.

A legproblémásabb csoportokon kívül említést érdemel még néhány kevésbé hangsúlyos, de szintén jelentős munkaerőhiánnyal küzdő foglalkoztatási ág is. Ide tartoznak a járás klasszikusan munkaerőhiányos foglalkoztatási csoportjai: a *szolgáltatási*; a *fém- és villamosipari*; valamint az *építőipari foglalkozások* mindegyikében konstans 400 fő fölött volt az üres álláshelyek száma a vizsgált évek mindegyikében. A legnagyobb változás ez utóbbi csoport esetében ment végbe, hiszen építőipari szakemberekből 2012-ben még 1000 fölött volt a hiány.

Nem nevezhető klasszikus hiányterületnek, ugyanakkor említést érdemel még az *egészségügyi dolgozók* csoportja, ahol 6 év alatt közel tízszeresére nőtt a betöltetlen álláshelyek száma: 2016-ra már 689 ilyen foglalkozású munkavállalóra volt szükség a járásban. Szintén hatalmas arányban (három éven belül több mint húszszorosára) növekedett a kereslet a *helyhez kötött gépek kezelői* iránt, akikből 2016-ra már szintén 400 feletti hiány volt.

Az egyes foglalkoztatási csoportokban tapasztalható üres álláshelyek számának volumene, valamint a fent ismertetett trendek világosan érzékeltetik, hogy mekkora problémát jelent a járásban a munkaerőhiány. A keresleti adatok nagyságrendjét még jobban érzékelteti az a tény, hogy a foglalkoztatási csoportok többségében a kínálati és a keresleti oldal közötti különbség tízes nagyságrendű, de nem ritka a százas nagyságrend sem.

Gazdasági tevékenységek szerint

A Kormányhivatalhoz bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma a foglalkoztatási csoportok mellett gazdasági tevékenységek (ún. TEÁOR'08-as osztályok⁹) szerinti bontásban is elérhető. A 7. táblázat szintén a 2010 és 2016 közötti időszakra vonatkozóan, éves bontásban mutatja be ezeket az adatokat.

⁹ TEÁOR'08 - Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere

TEÁOR főcsoportok	Rendelkezésre álló üres álláshelyek száma (db)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	79	164	136	134	192	134	157
B Bányászat, kőfejtés	2	14	0	0	4	0	0
C Feldolgozóipar	2 088	2 417	2 252	2 406	4 556	4 128	5 004
D Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	64	1	0	0	3	0	4
E Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás		123	99	115	104	249	220
F Építőipar	523	556	1 036	586	1 007	311	546
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	1 243	1 089	1 358	1 424	1 827	2 015	2 091
H Szállítás, raktározás	273	447	257	208	552	788	879
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1 129	981	793	926	1 068	1 048	959
J Információ, kommunikáció	0	39	43	57	90	111	42
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	305	124	293	170	137	66	91
L Ingatlanügyletek	980	154	322	435	508	439	546
M Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	0	63	153	141	211	522	862
N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	0	578	358	378	868	1 261	1 324
O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	81	567	570	751	1 160	896	861
P Oktatás	232	319	192	334	448	348	270
Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	467	328	369	698	1 188	1 543	1 991
R Művészet, szórakoztatás, szabad idő	0	39	44	117	66	114	139
S Egyéb szolgáltatás	537	639	359	506	560	810	697
T Háztartás munkaadói tevékenysége	0	0	0	0	0	0	0
U Területen kívüli szervezet	0	3	0	0	0	0	0
Kitöltetlen	0	0	5	13	11	23	0
Nincs adat	0	0	0	0	0	33	37
Összesen	8 003	8 645	8 639	9 399	14 560	14 839	16 720

7. táblázat: A bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma a Soproni járásban TEÁOR kódok szerint, 2010-2016

Forrás: Saját szerkesztés a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal adatai alapján

A Soproni járásban 2010 és 2016 között munkaerőpiaci szempontból a legrosszabb helyzetben lévő gazdasági tevékenység egyértelműen a *feldolgozóipar* volt: minden évben ez az ágazat igényelte az összes rendelkezésre álló üres álláshely legalább negyedét. A 2013 és 2014 közötti keresletnövekedés is a feldolgozóipart sújtotta leginkább: 2014-re 4 500 fölé emelkedett a betöltetlen álláshelyek száma. Ez az érték a 2016-os évre azonban 5004-re nőtt.

Szintén végig megőrizte pozícióját a második helyezett *kereskedelem, gépjárműjavítás* ágazat, amely folyamatos növekedésével 2015-re elérte a 2000 fő feletti hiányt, amely 2016-ban is mindösszesen 2091-re mérséklődött. Az előzőeknél is nagyobb arányban növekedett (2012 és 2016 között megnégyszereződött) a *humán-egészségügyi, illetve szociális ellátás* területéről hiányzó foglalkoztatottak száma, így (közel 2000 fős hiányával) jelenleg ez a harmadik legkeresettebb gazdasági tevékenység. Hasonló pályát írt le az *adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek* területén betöltetlen álláshelyek száma, amely 2016-ra elérte az 1300-at. A két utóbbi szektor rendkívül gyors keresletnövekedése miatt a térségben hagyományosan munkaerőhiányos *szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás* ágazat csak az ötödik legtöbb üres álláshellyel rendelkezett 2015-ben. Ugyanakkor elmondható, hogy ez a helyezés nem csak a kedvezőtlen munkaerőpiaci folyamatokat átélő szektoroknak köszönhető: a turisztikai ágazatból hiányzó álláshelyek száma 2010 és 2012 között csökkent, és még a 2016-os állapot is a 2010-es alatt maradt.

A bemutatott gazdasági tevékenységek közül kiemelendők a 2015-ben szintén jelentős számú üres álláshelyet felmutató a *szállítás, raktározás* (879 db); a *szakmai, tudományos, műszaki tevékenység* (862 db); valamint a *közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás* (861 db). Figyelemre méltó még az egyéb szolgáltatási tevékenységek munkaerőhiánya, amely bár 2016-ra 697-re csökkent az előző évhez képest, még így is a kilencedik legtöbb üres álláshellyel rendelkező ágazat. Az *építőipar* munkaerő-kereslete a legkevésbé kiszámítható, itt évről évre jelentős csökkenések és növekedések váltakozása figyelhető meg: 2015-ben például az előző évi magas értékkel szemben csak 311, 2016-ban azonban már 546 embert kerestek az ágazatban.

2.2.4. Gazdasági ágazati vizsgálat Sopronban

A Nyugat-magyarországi Egyetem, Sopron MJV Önkormányzata, a Soproni Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara által alkotott konzorcium megbízásából 2015 nyarán az „Innováció Fidelissima” elnevezésű projekt keretében elkészült Sopron MJV Gazdaságfejlesztési Stratégiája. A Stratégiát megalapozó vizsgálatok egyike Sopron gazdasági ágazatai által megtermelt bruttó hozzáadott érték becslésére, illetve az ágazatok tipizálására vállalkozott. A felmérésből ugyan a járás Sopronon kívül adózó vállalkozásai kimaradtak, azonban fontosnak tartjuk bemutatni annak legfontosabb eredményeit. A vizsgálat eredményeinek felülvizsgálata folyamatban van – jelen munkarész frissítése, kiegészítése Sopron MJV Polgármesteri Hivatal Közigazgatási Osztályának adatszolgáltatását követően történhet meg.

A vizsgálat módszertana

A becsült bruttó hozzáadott érték kiszámítása több lépésben történt. Elsőként Sopron MJV Polgármesteri Hivatalának Közigazgatási Osztálya (mint adatgazda) a Sopronban (is) adózó cégek nettó árbevételét csökkentette az eladott áruk beszerzési értékével, a közvetített szolgáltatásokkal, az anyag- és energiaköltségekkel, az igénybe vett szolgáltatásokkal és az egyéb szolgáltatásokkal. Ezután az így kapott értékeket beszorozták az adott vállalatok megosztási arányával¹⁰. Majd – mivel ez a megosztási arány nem nyilvános adat – az Önkormányzat kizárólag ágazatonként¹¹ aggregált formában bocsátotta a tanulmány készítőinek rendelkezésére az eredményeket. Megjegyzendő, hogy mivel a termék- és termelési támogatások, illetve az adók egyenlegét nem tartalmazzák a cégek nyilvános eredménykimutatásai, ezért nem kapunk pontos BHÉ adatokat, az eredményeket csupán becsült bruttó hozzáadott értéknek (BBHÉ) tekinthetjük. Ezzel együtt okkal feltételezzük, hogy ezen értékek elég jól jellemzik a soproni gazdaságot, az ebből kirajzolódó számok és következtetések helytállóak akkor is, ha a mutatók nem 100%-osan pontosak.

A felmérésbe a 2010-2014-es időszakban az 500 legnagyobb bruttó hozzáadott értékű vállalat került be, az egyes vállalatok bekerülési értékhatára pedig évről évre 15-20 millió Ft között alakult. Ezek között értelemszerűen számos olyan cég is van, melynek székhelye más városban található, és Sopronban kizárólag telephellyel rendelkeznek. Bár a vizsgálatban nem szerepelnek a legkisebb (TOP500-on kívül eső)

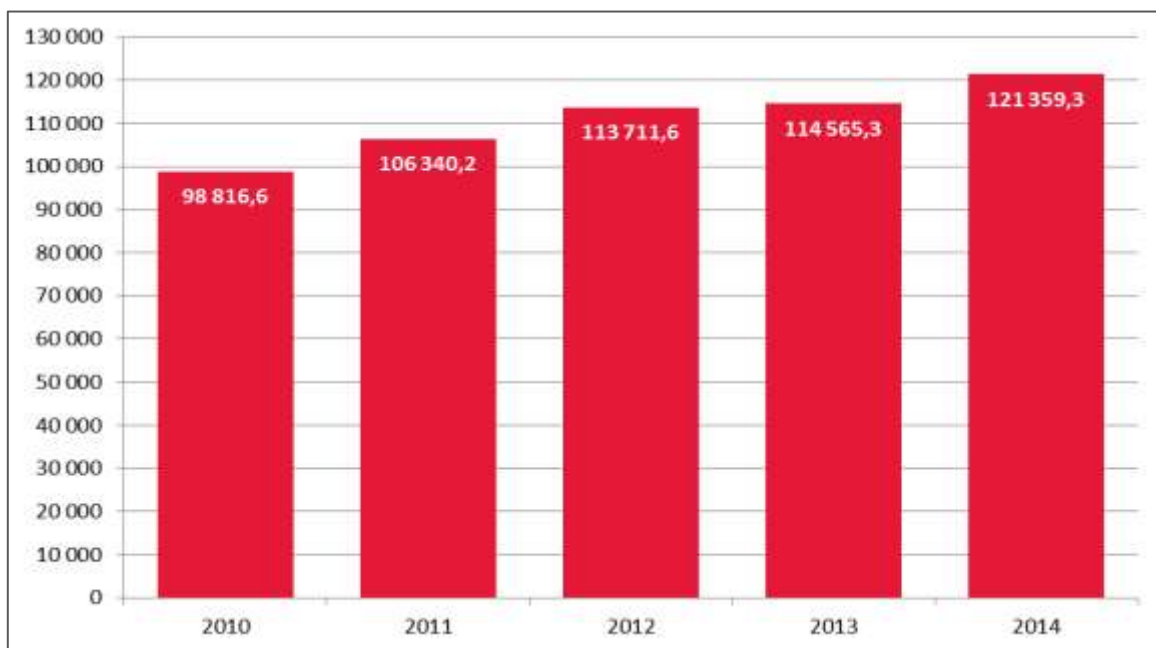
¹⁰ Megosztási arány: Több telephellyel rendelkező vállalkozások esetén az a 0 és 1 közé eső érték, mely azt fejezi ki, hogy az adott vállalkozás milyen arányban könyveli el nettó árbevételét és az abból levonható, adóalapot csökkentő tételeket az egyes telephelyek között - jelen esetben a soproni telephely(ek) javára.

¹¹ A vizsgálat egyik korlátja, hogy minden érintett vállalat esetében csak a főtevékenységhez tudja kapcsolni az értékeket annak ellenére, hogy a legtöbb vállalat nyilvánvaló módon több TEÁOR-szám alá tartozó tevékenységet is végez működése során – sőt az sem példa nélküli, hogy a bevételek nagyobb része nem a hivatalos főtevékenységből származik.

vállalatok és a magánszemélyek (egyéni vállalkozások), az érintett cégek így is évről évre lefedik a Sopronra könyvelt éves bruttó hozzáadott érték legalább 90%-át. Az adatok minden évre vonatkozóan ágazatonként aggregált formában kerültek bemutatásra.

A vizsgálat főbb eredményei

A felmérés eredményei alapján összességében elmondható, hogy Sopron gazdasága a vizsgált időtartamban folyamatosan nőtt (*ld. 7. ábra*), a 4 év alatt összesen 22,8 %-kal: míg 2010-ben a BBHÉ összege 98,817 Mrd Ft volt, addig 2014-ben ez az összeg meghaladta a 121 Mrd Ft-ot. A vizsgálat kapcsán Magyarország más megyei jogú városaival való összehasonlításra nem volt lehetőség, hiszen az alkalmazott módszertannak megfelelő, átfogó felmérés a legtöbb városban még nem készült.



7. ábra: A soproni gazdaság becsült bruttó hozzáadott értékének változása (millió Ft), 2010-2014

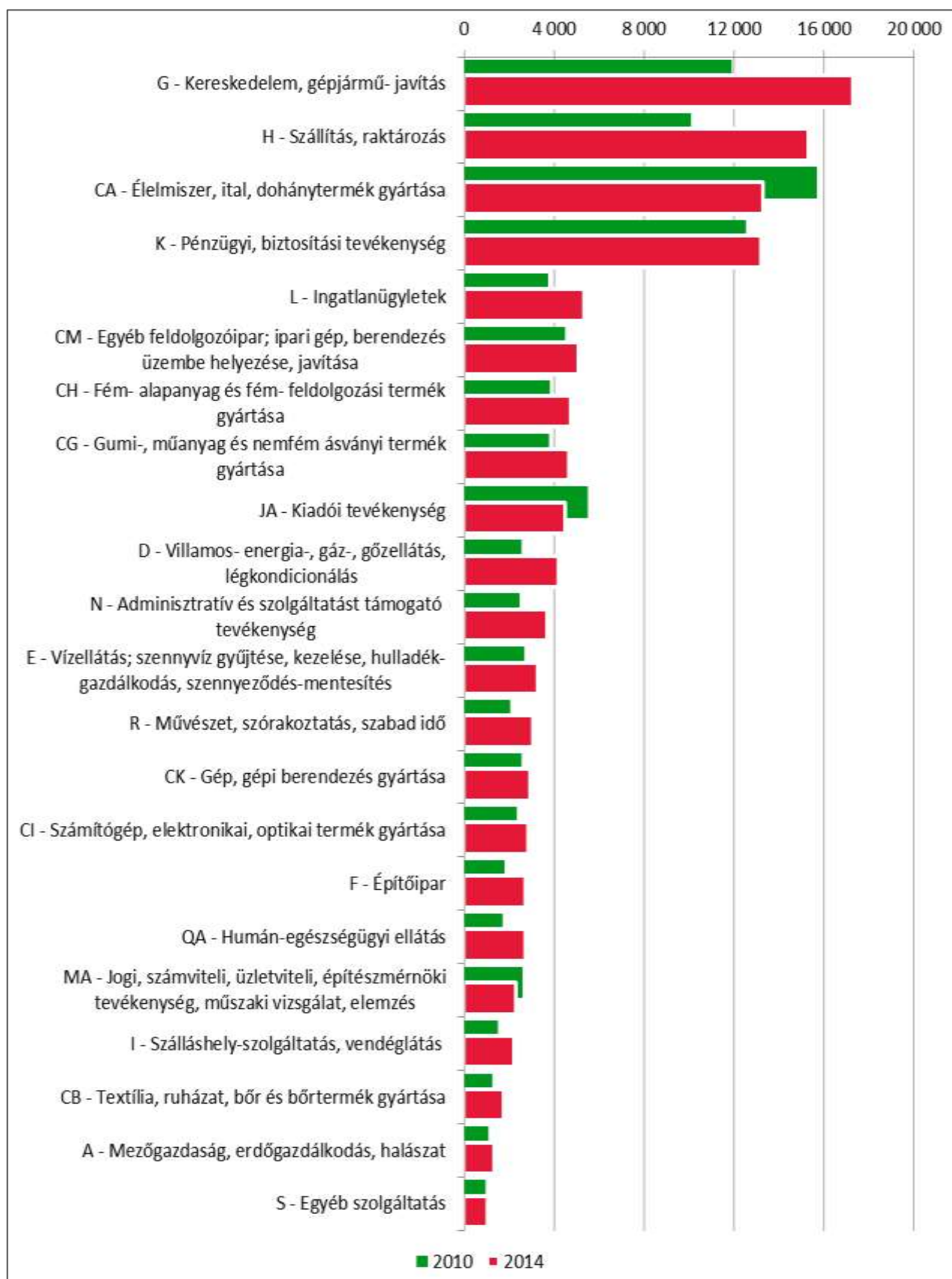
Forrás: Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása - Gazdasági megalapozó vizsgálat, 2015

A hozzáadott érték ágazatonként való megoszlását (*ld. 8. ábra*) vizsgálva feltűnő, hogy öt év alatt jelentős mértékű átrendeződés történt: 2010-ben az élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása kiemelkedő volt, ám mindössze 4 év alatt az ágazat becsült bruttó hozzáadott értéke oly mértékben csökkent, hogy 2014-re a dinamikus növekedést mutató kereskedelem és gépjármű-javítás, valamint a szállítás-raktározás is meghaladta az élelmiszeripar súlyát.

A legjelentősebb ágazat tehát 2014-ben a kereskedelem és gépjármű-javítás (17,3 Mrd Ft), ezt követi a szállítás, raktározás (15,3 Mrd Ft), valamint az élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása (13,3 Mrd Ft). A 13,2 Mrd Ft-os becsült bruttó hozzáadott értékkel szereplő pénzügyi, biztosítási tevékenységgel együtt ez a 4 ágazat meghatározó a város gazdaságában: együttesen a soproni gazdaság közel felét (mintegy 48,6%-ot) teszik ki. A 10 legfontosabb soproni ágazatba beletartoznak még az ingatlanügyletek; az egyéb feldolgozóipar; a fém- alapanyag és fém- feldolgozási termék gyártása; a gumi-, műanyag és nemfém ásványi termék gyártása; a kiadói tevékenység; valamint a villamos- energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás.

A 4 év alatt majdnem mindegyik soproni ágazat által előállított becsült bruttó hozzáadott érték növekedett. Kivételt képez az élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása; a kiadói tevékenység; valamint a jogi, számviteli,

üzletviteli, építészmérnöki tevékenység, műszaki vizsgálat, elemzés. Ezek közül a szállítás, raktározás 51,6%-os, valamint a kereskedelem, gépjármű-javítás 45,2%-os növekedése kiemelkedő.



8. ábra: Az egyes soproni gazdasági ágazatok becsült bruttó hozzáadott értéke

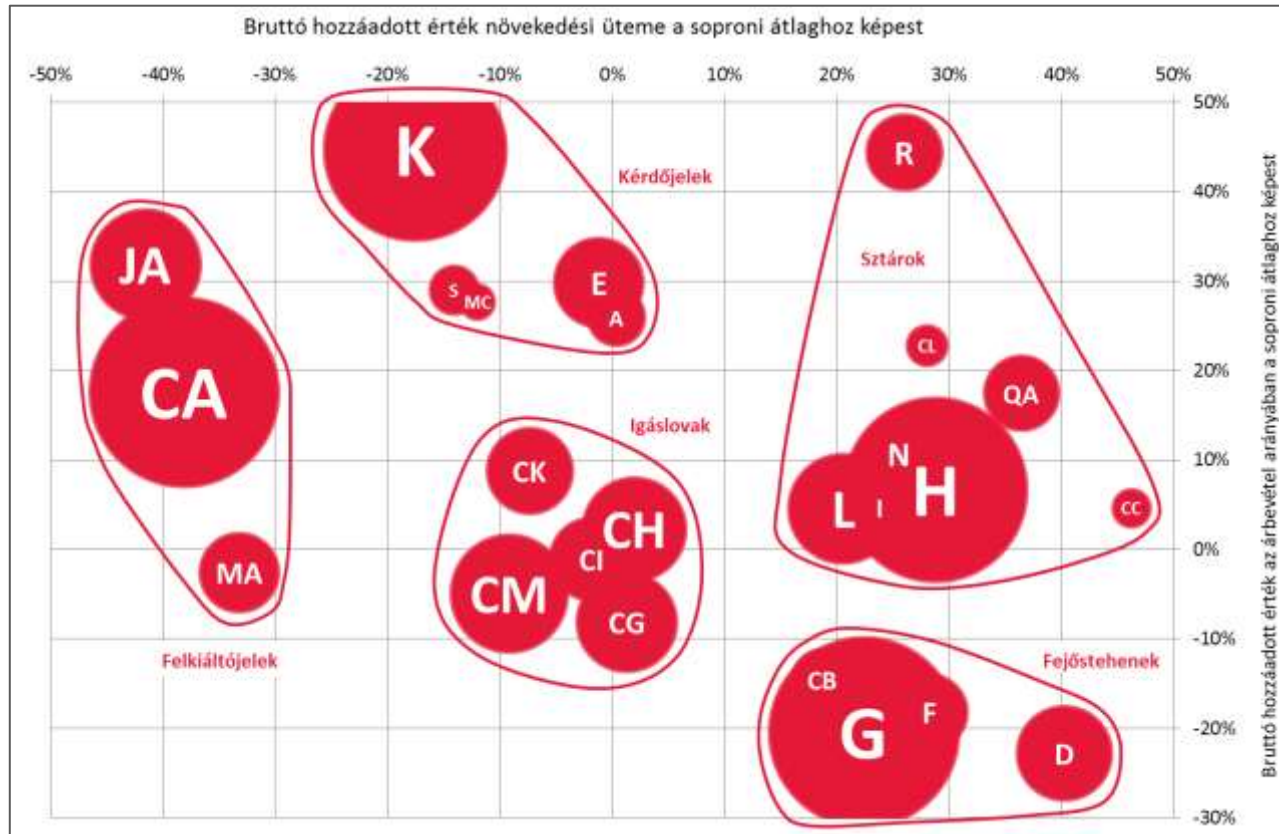
Forrás: Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása - Gazdasági megalapozó vizsgálat, 2015

Az ágazatok tipizálása

A Gazdaságfejlesztési Stratégiát megalapozó vizsgálatok során az egyes ágazatok által előállított bruttó hozzáadott érték növekedési ütemét, illetve ugyanennek az árbevételhez viszonyított arányát vizsgálva több, markánsan elkülönülő soproni ágazatcsoport is meghatározásra került (*ld. 9. ábra!*). Az ábra a következő információkat tartalmazza:

- Az X tengelyen az adott ágazat bruttó hozzáadott értékének 2010 és 2014 közötti növekedési üteme szerepel. A tengelyen a 0% megfelel a soproni átlagnak (amely 22,8%), tehát az ettől jobbra található értéken elhelyezkedő ágazatok a gyorsan növekvő ágazatok, az ettől balra található értéken elhelyezkedő ágazatok a lassan növekvő ágazatok, a -22,8% értéktől balra található ágazatok pedig a csökkenő ágazatok.
- Az Y tengely az egyes ágazatok bruttó hozzáadott értékének és árbevételének arányát jelzi, szintén a soproni átlaghoz képest. Mivel a soproni átlagérték 43%, ezért az ábrán a 0% fölötti értékeken elhelyezkedő ágazatok átlagos bruttó hozzáadott értéke ennél magasabb (ezek a magas hozzáadott értékű ágazatok), a 0% alatti értékeken elhelyezkedő ágazatok átlagos bruttó hozzáadott értéke ennél alacsonyabb (ezek az alacsony hozzáadott értékű ágazatok).
- Az egyes ágazatokat körök jelzik; a körök mérete az ágazat által 2010-2014 között előállított összes bruttó hozzáadott értékre utal. A körökben megjelenő betűk az adott ágazat kódját jelentik (*melyekhez az ábrát követő részletezésben található a magyarázat*).

Az egyes ágazatoknak a fenti mátrixban elfoglalt helye alapján 5 nagyobb csoportok rajzolódik ki, amelyek elnevezésére a Stratégia készítői a BCG mátrixban használt elemeket adaptálták.



9. ábra: Az egyes soproni ágazatok bruttó hozzáadott értéke, annak változása, illetve az árbevételhez viszonyított aránya

Forrás: Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása - Gazdasági megalapozó vizsgálat, 2015

A „Sztárok”

A legsikeresebb csoportba a gyorsan növekvő, magas vagy átlagos hozzáadott értékű ágazatok tartoznak:

- H - Szállítás, raktározás;
- L – Ingatlanügyletek;
- N – Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység;
- R – Művészet, szórakoztatás, szabadidő;
- QA – Humán-egészségügyi ellátás;
- I – Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás;
- CL – Járműgyártás;
- CC - Fafeldolgozás, papírtermék gyártása, nyomdai tevékenység.

Ezen ágazatok az elmúlt 5 évben a soproni gazdaság bruttó hozzáadott értékének 26%-át adták. Közös jellemzőjük, hogy – a járműgyártás és a fafeldolgozás kivételével – a szolgáltató szektorba tartoznak. Az ágazatok zöme (a művészet, szórakozás, szabadidő és a járműgyártás kivételével) a soproni átlaghoz képest 20%-kal gyorsabban növekedett és a hozzáadott érték a soproni átlaghoz képest 0-20%-kal magasabb.

A csoportba tartozó ágazatok egyértelműen kijelölik azon főbb tevékenységeket, amelyekben a városnak vélhetően komoly versenyelőnye van. A szállítás, raktározás magas értéke a GYSEV-csoport és a logisztikai klaszter tevékenysége ismeretében nem meglepő; az ingatlanügyletek jelenléte utal a város lakosságának növekedésére, a helyi ingatlanok felértékelődésére; az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek pedig hagyományosan erősek Sopronban. A művészet, szórakoztatás, szabadidő; a humán-egészségügyi ellátás; valamint a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ugyancsak a soproni gazdaság nyilvánvaló erősségei. A szekunder szektor ágazatai közül a városban szintén hagyományosan erős faipar mellett a járműipar szerepe növekszik leginkább.

A „Fejőstehenek”

Ebbe a csoportba tartoznak a gyorsan növekvő, ám alacsony hozzáadott értékű ágazatok. Ezek:

- G – Kereskedelem, gépjármű-értékesítés, javítás;
- D – Villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás;
- F – Építőipar;
- CB – Textilia, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása.

A csoportban kiemelendő a kereskedelem helyzete: 2014-ben ez volt a soproni gazdaság legnagyobb hozzáadott értéket előállító ágazata, ám az árbevételhez viszonyított hozzáadott értéke (a villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálást követően) a legalacsonyabb.

A „Kérdőjelek”

Ebben a csoportban a lassan növekvő, de magas hozzáadott értéket képviselő ágazatok találhatók, mint:

- K – Pénzügyi, biztosítási tevékenység;
- E – Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződéskorrekció-mentesítés;
- A – Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat;
- S – Egyéb szolgáltatás;

- MC – Egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység.

A soproni gazdaság fejlődésének tükrében meglepő (bár az elmúlt évek ágazati adóinak ismeretében érthető) a pénzügyi, biztosítási tevékenység alacsony növekedési üteme. A csoporthoz tartozó másik két jelentősebb ágazat (Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződés-mentesítés, illetve a Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat) közel a soproni átlagnak megfelelően nőtt.

Az „Igáslovak”

Ebbe a csoportba az átlagos hozzáadott értékű és átlagosan növekvő ágazatok tartoznak, mint:

- CM - Egyéb feldolgozóipar; ipari gép, berendezés üzembe helyezése, javítása (alapvetően a bútoripar)
- CH - Fém- alapanyag és fém- feldolgozási termék gyártása
- CG - Gumi-, műanyag és nemfém ásványi termék gyártása
- CK - Gép, gépi berendezés gyártása
- CI - Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása

Feltűnő, hogy ebben a csoportban sűrűsödnek a soproni feldolgozóipari ágazatok: tulajdonképpen a nagyon erős és az utóbbi időben jelentős visszaesést mutató italgyártást, a kevésbé fajsúlyos, ám növekvő járműgyártást és fafeldolgozást, valamint a textilipart leszámítva minden soproni feldolgozóipari ágazat ide tartozik.

A „Felkiáltójelek”

Ebben a csoportban az erőteljesen csökkenő (és átlagos, vagy magas) hozzáadott értékű ágazatok találhatók:

- CA - Élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása
- JA - Kiadói tevékenység
- MA - Jogi, számviteli, üzletviteli, építészmérnöki tevékenység, műszaki vizsgálat, elemzés

Ezen ágazatok esetében elsősorban az egyes ágazatok visszaesése mögött található okok felderítésével és megoldásával szükséges foglalkozni. Az italgyártás esetében egyértelműen a soproni gazdaság egyik pillérének számító sörgyártás (ideiglenes) visszaesése köszön vissza; a bortermelés sokkal kisebb súlyt képvisel az ágazatban. A kiadói tevékenység esetében az iparüzési adó megosztásának kismértékű változása is jelentős kiesést – vagy többletet – jelenthet. A jogi, számviteli, üzletviteli, építészmérnöki tevékenység, műszaki vizsgálat, elemzés esetében az építőipar konjunktúrája nyújthat gyógyírt.

2.2.5. A soproni vállalati felmérés eredményei

Az „Innováció Fidelissima” elnevezésű projekt keretében Sopron MJV Gazdaságfejlesztési Stratégiájának készítői a helyi vállalatok jellemzőit kvantitatív módszerek mellett kvalitatív eszközökkel is vizsgálták. A helyi gazdasági folyamatok pontosabb megértése, a vállalati gazdaságfejlesztési potenciál feltérképezése, továbbá a helyi kis- és középvállalkozások fejlesztéseiről kialakított elképzelések, szándékok megismerése érdekében 211 véletlenszerűen kiválasztott soproni székhellyel vagy telephellyel rendelkező vállalkozás körében készült kérdőíves adatfelvétel. Ennek az eredményei 21 vállalat esetében mélyinterjú segítségével is kiegészítésre kerültek – ennek főbb eredményei nagyban hozzájárultak jelen stratégia megalkotásához, a fejlesztési célrendszer kialakításához.

3. Helyzetértékelés

Társadalom

A járás népességszáma – elsősorban az osztrák munkaerőpiac földrajzi közelsége gerjesztette magas vándorlási többlet eredményeként – dinamikusan emelkedik. A döntően a keleti országrészek felől érkező gazdasági migráció következtében a járás regisztrált lakónépessége mára meghaladja a 100 ezer főt, míg Soproné a 62 ezer főt. Valójában azonban – a be nem jelentett lakosokkal együtt – még ennél is jóval többen élhetnek a térségben.

A betelepült lakosság jellemzően gyermekvállalás előtt álló fiatal felnőttekből áll, melynek köszönhetően a korábban súlyos problémaforrásként prognosztizált elöregedési folyamat az utóbbi években számottevően lassult a térségben. A fiatalok számának átlagon felüli emelkedése ugyanakkor egyúttal az eltartottsági ráta fokozatos növekedését jelenti a térségben. A járás lakossága országos viszonylatban közepesen iskolázottnak tekinthető: a felsőfokú végzettségűek aránya minimálisan elmarad az országos átlagtól, ám a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya meghaladja azt.

Gazdaság

Nyugati határ menti fekvése és kimagasló relatív általános fejlettsége ellenére Sopron és környéke nem tartozik a jelentős gazdasági erővel rendelkező térségek közé. A járás települései – országos összehasonlításban – alacsony egy adófizetőre jutó adóalapot képező bevétellel rendelkeznek, melynek egyik oka a fejlett, innovatív, nagy hozzáadott értéket termelő ipari nagyvállalatok hiánya. Emellett kiemelt szerepet tulajdoníthatunk annak is, hogy a határ túloldalán munkát vállalók jövedelmének jelentős része nem a térségben realizálódik: az általánosságban jóval magasabb keresettel rendelkező (ingázó vagy kétlaki életet élő) Ausztriában dolgozó munkavállalók jövedelme adó szempontjából egyáltalán nem, vásárlóerő szempontjából pedig egyre kevésbé a járás területén hasznosul.

A járásban az agrárium súlya (mind a működő vállalkozások számát és árbevételét, mind a foglalkoztatottak arányát tekintve) elenyésző, ugyanakkor az ágazat közvetve több ezer ember megélhetéséhez járul hozzá. Az építőipar térségi szerepe sem túl jelentős, annak ellenére, hogy az ipari vállalkozások közül a legtöbb cég ebben a szektorban tevékenykedik.

Az iparon belül az értéktermelés volumene és a foglalkoztatottak aránya alapján egyértelmű a feldolgozóipar dominanciája, sőt, a térség legtöbb nagyfoglalkoztatója is ebben a szektorban tevékenykedik. Nagyrésztük ugyanakkor összeszerelő vagy más alacsony hozzáadott értékű tevékenységet folytat, nem ritkán bér munka jelleggel. Sok közöttük a korlátozott jogkörű leányvállalat is. Az ágazaton belül kiemelendő az autó- és elektronikai ipar, a fa- és bútortipar, a lakat- és zárgyártás, valamint az élelmiszeripar szerepe.

A gazdasági ágakat a szolgáltató szektor dominálja: a foglalkoztatottak kétharmada ebben az ágazatban dolgozik. A szektor legjelentősebb foglalkoztatói ugyanakkor nagyrészt közszolgáltatásokat látnak el, így a nagyvállalatok körében már nem jellemző a szolgáltatások fölénye. A magánszektor legjelentősebb alterületei a térségben a logisztika, a szálláshely-szolgáltatás/vendéglátás, a kereskedelem, az ingatlanügyletek, valamint az egészségügyi- és wellness-szolgáltatások.

Munkaerőpiac

A térség munkanélküliségi mutatói rendkívül alacsonyak: 2016-ban mindössze 538 fő álláskeresőt regisztráltak a járásban, akik közül csupán 72 főt tartottak nyilván egy évnél hosszabb ideje. Ez azt jelenti, hogy a térségben a regisztrált munkanélküliek aktív korúakhoz viszonyított aránya 1% alatt van, míg a tartósan állást keresőké 0,1% körül mozog.

Ennek ellenére mégsem mondhatjuk, hogy a járás munkaerőpiaci helyzete kielégítő: a térség földrajzi elhelyezkedése ugyanis rendkívül komoly munkaerőhiányt eredményez. Az országhatár közelsége miatt Sopron munkaerőpiaci erőtere eleve jóval kisebb annál, mint ami lakosság-koncentrációja alapján természetes lenne. Az aszimmetrikus vonzáskörzet által okozott munkaerőhiányt pedig tovább erősíti az utóbbi években egyre jelentősebb méreteket öltő Ausztriába tartó munkaerő-kiáramlás. Ugyan átfogó vizsgálatok hiányában nem rendelkezünk az Ausztriában munkát vállaló térségi lakosokat érintő pontos információkkal, a becslések szerint a járás foglalkoztatásban álló lakosainak közel harmada dolgozik a határ túloldalán.

Az osztrák elszívó-hatás erősödése rendkívül komoly problémát jelent a helyi munkáltatóknak: a képzett és mobilis munkavállalók nagy része kint dolgozik, egyre kevesebb a megfelelő képesítéssel és gyakorlattal rendelkező ember. A térségben az utóbbi években elharapódzott munkaerőhiány volumenét jól szemléltetik a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal által gyűjtött főbb munkaerőpiaci keresleti és kínálati adatok. A statisztikák szerint az utóbbi öt évben az üres álláshelyek száma több mint a duplájára növekedett, így a járásban működő vállalkozások 2015-re már közel 15 000 betöltetlen pozícióval rendelkeztek.

Mivel a regisztrált munkanélküliek száma az utóbbi években minimálisra csökkent, a probléma nem kifejezetten strukturális: legfőképpen nem a munkavállalók kompetenciájával van baj, hanem azzal, hogy nincs elegendő ember a térségi munkaerőpiacon. A kialakult helyzet kezelésére stratégiai szinten is átgondolt, előremutató beavatkozások szükségesek: az Ausztriában dolgozók „visszacsbátása” mellett, kiemelt feladat az aktív korú lakosság jelenleg inaktív rétegeinek bevonása, mentorálása, az elsődleges munkaerőpiacra való visszavezetése. A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése, munkaerőpiaci aktivitásának fokozása, illetve a folyamat – a 30/2000. (IX.15) GM rendelet figyelembe vételével történő – nyomon követése kulcsfontosságú a térség helyzetének javításához.

Kiemelt feladat a hátrányos helyzetű fiatalok felzárkóztatása és esélyteremtő foglalkoztatása, mert hosszú távon az ő mozgósításuk jelenthet megfelelő munkaerő-tartalékot. Emellett természetesen a szintén egyre növekvő létszámú idősebb (50+) korosztály foglalkoztatására is nagyobb hangsúlyt szükséges fektetni, hogy minél tovább aktív szereplői legyenek a térség munkaerőpiacának.

A munkaerőhiány leginkább az alacsony képzettségű munkaerőt foglalkoztató munkáltatókat sújtja: 2015-ban az üres álláshelyek fele gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket, illetve szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat érintett. A hatalmas hiány miatt a problémának leginkább kitett termelő vállalatok gyakran kényszerülnek arra, hogy az ország távolabbi vidékeiről toborozzanak maguknak munkaerőt, vagy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek szolgáltatásait vegyék igénybe.

Részen az Ausztriába tartó munkaerő-kiáramlás eredménye az is, hogy az itthon elérhető átlagbérek mellett a térségben az albérletek, lakások ára egyre kevésbé megfizethető. Ez – amellett, hogy jelentősen

megnehezíti a térségben letelepedni kívánó, hazai munkahellyel rendelkező emberek helyzetét is – a járásban dolgozók tömegeinek okoz komoly lakhatási problémákat.

Oktatás-képzés

Ugyan a járásban a képzetlen munkaerőből nagyobb hiány van, mint a szakképzettséggel rendelkezőkből, ez utóbbi esetében is ezres nagyságrendű betöltetlen álláshelyről beszélhetünk. Szakképzett munkaerőt az utóbbi években a térségben a kereskedelem és vendéglátó-ipar mellett leginkább bizonyos szolgáltatási, fém- és villamosipari, valamint építőipari területeken kerestek. Ebben – az elszívó-hatás mellett – az is szerepet játszik, hogy a szakiskolai oktatási forma egyre kevésbé népszerű, nagyon kevés diák jelentkezik ilyen képzésekre. A diákok nagy része ezek helyett inkább az érettségit adó képzéseket választja, azonban egy részük alapkompenciái nem érik el a szakközépiskola sikeres elvégzéséhez szükséges szintet, így kiegészítő fejlesztésre szorulnának. Ugyanakkor a különböző képzési szintek közötti rugalmas átmenet jelenleg csak igen korlátozottan biztosított, ezért a térségben – a pályaorientációs segítségnyújtás körének bővítése mellett – az átképzési lehetőségek megerősítése szintén kulcskérdés. A helyi foglalkoztatókkal készített kérdőíves felmérések és interjúk során szintén alátámasztásra került, hogy a térség szempontjából stratégiai fontosságú az átképzés. Ugyanakkor ennek kapcsán egyelőre lehetséges beavatkozásként csak az átképzési igények és lehetőségek (eddigieknél részletesebb) feltérképezését nevesítettük (*Isd. 5. fejezet, 3. számú beavatkozási prioritás*) – tekintettel arra, hogy a TOP-6.8.2-15 számú konstrukció jelenleg nem támogat átképzéshez kapcsolódó tevékenységeket.

A szakemberhiány harmadik fő okát a rendelkezésre álló szakemberek kompetenciahiányai jelentik. Elsősorban a gyakorlati ismeretek, a tapasztalat hiánya, illetve nem megfelelő szintje jelent problémát, de az idegennyelv-tudást és a gyakorlati informatikai készségeket is gyakorta hiányolják a munkáltatók. Emellett komoly nehézséget okoz a foglalkoztatásban az oktatási intézményekből kikerülő szakemberek alacsony szintű problémamegoldó készsége, a minőségi munkavégzéshez szükséges összefüggések átlátásának hiánya, melyek következtében önálló munkavégzésre nem vagy csak részben alkalmasak. A munkaerőpiac problémáinak enyhítése érdekében a helyi oktatási/képzési intézményeknek e hiányosságok pótlására kell a legsürgősebben választ, illetve megoldást találniuk.

Együttműködés

A munkaerőpiaci helyzet értékelésének egy további, jelentős szegmense a térségi vállalkozások egymással, illetve más szervezetekkel (Kormányhivatallal, kamarákkal, oktatási intézményekkel, társadalmi szervezetekkel) való együttműködési készsége, a kapcsolatok intenzitása és minősége. Az elvégzett kérdőíves vizsgálat szerint a cégek többsége nem áll kapcsolatban semmilyen oktatási intézménnyel, nagyrészüknél pedig komoly információhiány tapasztalható az együttműködések lehetséges formáival kapcsolatban. A vállalatok közti kapcsolati háló is ritka szövetű: a vállalkozások jelentős része nem vesz részt semmilyen együttműködésben.

Ugyanakkor az együttműködés hiánya általánosan jellemző, és nem kizárólag a vállalkozói szektort érinti. A Soproni Foglalkoztatási Paktum létrehozását megelőzően – a Kormányhivatal Soproni Járási Hivatala Foglalkoztatási Osztályának (korábban a megyei Munkaügyi Központ Soproni Kirendeltségének), valamint a Soproni Kereskedelmi és Iparkamarának a foglalkoztatási helyzet alakításában végzett tevékenységén túlmenően – a térség munkaerőpiaci szereplői között nem alakult ki egyéb szoros, intézményesült szakmai kapcsolat; az érintettek a vonatkozó problémáik enyhítésére csak részmegoldásokkal, többnyire saját hatáskörben tettek próbálkozásokat. A munkaerőpiac azonban – bár folyamatai sok esetben spontán módon zajlanak – tipikusan olyan szektor, ahol megfelelő koordinációval jelentős eredmények érhetők el.

4. Jövőkép, célrendszer

4.1. Jövőkép (2030)

A Soproni Foglalkoztatási Paktum keretében végzett helyzetfeltáró tevékenység, az azt kiegészítő vizsgálatok és elemzések, valamint a Paktum megvalósítását megalapozó stratégiai tervezési folyamat eredményeként a következő hosszú távú jövőkép fogalmazódott meg:

Dinamikusan fejlődő gazdasággal rendelkező, környezetével harmóniában élő, együttműködő Soproni járás kialakítása, mely a foglalkoztatás, továbbképzés feltételeinek biztosításával képes a munkaerő helyben tartására, ezáltal jó megélhetést és kedvező életminőséget kínál a térségben élőknek, kiemelt figyelmet fordítva a hátrányos helyzetű rétegek re-/integrációjára.

A Foglalkoztatási Stratégia tervezése során egyetértés mutatkozott abban, hogy a Soproni járás, ezen belül Sopron MJV jövőjét a térség gazdaságának dinamizálása jelenti, melynek elengedhetetlen feltétele a jó minőségű munkaerő, elsősorban szakképzettséggel rendelkező fiatalok helyben maradása, megtartása. Ennek érdekében a jó életminőség, a gazdasági növekedés, a kiszámíthatóbb életpálya-tervezés, színvonalas és piac képes képzések biztosítása éppúgy fontos, mint a kedvező természeti és épített környezeti, turisztikai, ipari és egyéb meglévő adottságok, valamint a lehetőségek hatékonyabb kiaknázása – a térség társadalmi kohéziója erősítésének, a hátrányos helyzetű rétegek szervezett támogatásának folyamatos szemelőtt tartása mellett.

4.2. Középtávú célrendszer (2016-2021)

A hosszú távú jövőkép eléréséhez – a feltárt problémák és a fejlesztési szükségletek azonosítását követően – a jelenlegi munkaerőpiaci helyzet javítása érdekében átfogó és specifikus célok kerültek meghatározásra középtávon.

A stratégia egy átfogó célkitűzést definiál, mely koncentráltan tartalmazza a legfontosabb fejlesztési szempontokat, összhangban Sopron MJV 2015-ben készült Gazdaságfejlesztési Stratégiájával:

A1. A járás foglalkoztatottsági és a versenyképességi mutatóinak javítása: elsősorban a térség munkaerő-megtartó erejének növelésével, valamint a helyben elérhető munkaerő és munkalehetőségek összehangolt fejlesztésével

Az átfogó cél megvalósulását a következő négy specifikus cél támogatja:

- S1. A munkaerőpiaci hátrányok, foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése;
- S2. A helyi foglalkoztatás szerkezetének és spektrumának javítása;
- S3. Munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, rugalmas képzési kínálat biztosítása;
- S4. Aktív, együttműködő partnerség kialakítása minden érintett paktumtag és potenciális térségi szereplő bevonásával.

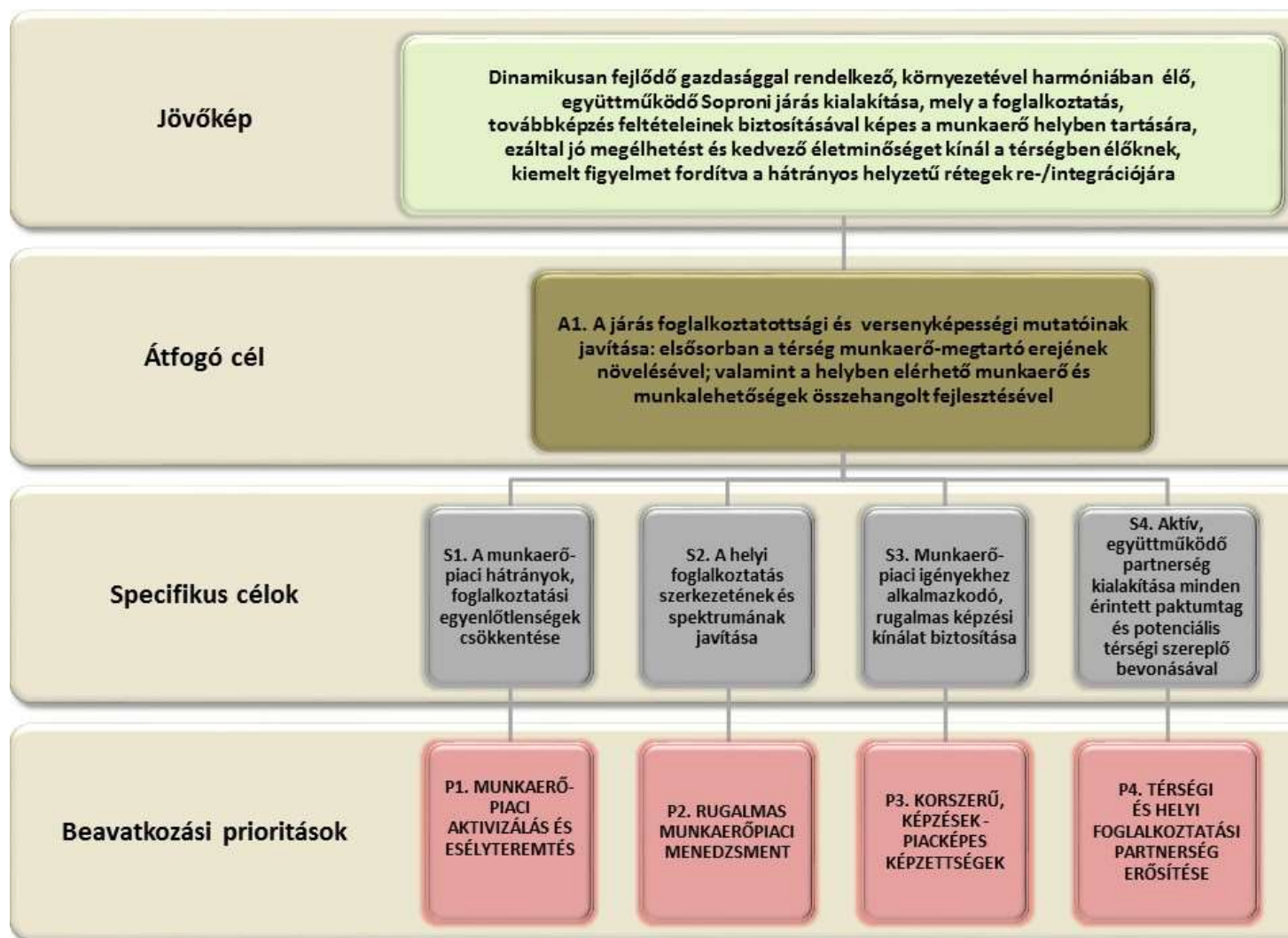
A Foglalkoztatási Stratégia kiemelt célja, hogy a Soproni járásban élő, aktív korú, de különböző okokból jelenleg nem foglalkoztatott – tartósan vagy részlegesen munkanélküli, megváltozott munkaképességű stb. *(lásd Célcsoportok alponiban!)* – embereket visszavezessék az elsődleges munkaerőpiacra; felmérjék és mérsékeljék az esetlegesen meglévő területi és/vagy társadalmi (pl. nemek közötti, iskolázottsági stb.) foglalkoztatási hátrányokat, egyenlőtlenségeket – ezen célcsoportok reintegrációjával növeljék a járási foglalkoztatottságot (S1. cél).

Szintén kulcsfontosságú – a helyi vállalkozások igényeinek pontos feltérképezésével – a térségi munkaerőpiac rugalmas menedzsmentjének kialakítása, a kereslet és kínálat folyamatos összehangolása (S2. cél).

Az S1. és S2. specifikus célok teljesülése a képzési rendszer gyakorlat-orientált továbbfejlesztése nélkül nem lehetséges. Kiemelt fontosságú a közép- és felsőfokú oktatási intézmények mellett a foglalkoztatók intenzívebb bevonása – részben a képzési igényeik pontosabb azonosítása; másrészt a különböző típusú-szintű szakmai képzésekhez alkalmas, valódi gyakorlóhelyek biztosítása (pl. duális képzések erősítése) érdekében (S3. cél).

Az S4. specifikus cél egyúttal horizontális is: a megkötött foglalkoztatási paktum egy tényleges, komoly lehetőség az érintett térségi szereplők (a közszféra: önkormányzatok és kormányhivatalok, szociális segítők, társadalmi szervezetek, kamarák, az üzleti szektor: KKV-k, vállalatok, illetve a képzőintézmények stb.) együttműködésének (tudásmegosztásának, együttgondolkodásának, hálózatosodásnak) erősítésére. A paktumszervezet 20 alapítótagja nyitott a további bővülésre: a csatlakozásra minden potenciálisan érintett térségi szereplőnek lehetősége van.

A könnyebb áttekinthetőség kedvéért a stratégia célrendszerét egy közös ábra is szemlélteti, melyben már az egyes célokhoz kapcsolódó beavatkozási prioritásokat is ábrázoltuk (ezeket a következő fejezetben ismertetjük részletesen).



10. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia célrendszere és beavatkozási prioritásai

Forrás: saját szerkesztés

5. Beavatkozási területek

A stratégia négy beavatkozási prioritást határoz meg, melyek mindegyikéhez beavatkozási területek kapcsolódnak. A fenti célrendszer ábra jól szemlélteti, hogy a fő beavatkozási irányok szervesen egymásra épülnek a célkitűzésekkel, érdemben reagálnak azokra, így biztosítva a stratégia tartalmi-szerkezeti koherenciáját. Az alábbiakban prioritások szerint, jól áttekinthető, egységes szerkezetben, táblázatos formában mutatjuk be a tervezett beavatkozások főbb jellemzőit.

Beavatkozási prioritás P1. MUNKAERŐPIACI AKTIVIZÁLÁS ÉS ESÉLYTEREMTÉS
Aktuális helyzet és a fejlesztési szükségletek fő jellemzői A Soproni járás munkanélküliségi mutatói rendkívül kedvezőek: 2015-ben mindössze 524 fő a regisztrált álláskereső száma, akik közül csupán 74 főt tartottak nyilván egy évnél hosszabb ideje. Ezek a mutatók nagyságrendekkel megelőzik az ország más térségeit, tehát a járásban a munkanélküliség nem okoz problémát. Ellenkezőleg: a térség földrajzi helyzete jelentős munkaerőhiányt eredményez. A nyugati országhatár közelsége miatt Sopron munkaerőpiaci erőtere eleve jóval kisebb annál, mint ami lakosság-koncentrációja alapján természetes lenne. Ezt az aszimmetriát tovább erősíti az egyre jelentősebb mértékű Ausztriába tartó munkaerő-kiáramlás: bár célzott, átfogó vizsgálatok hiányában pontos adatok nincsenek, becslések szerint a járás foglalkoztatásban álló lakosainak mintegy harmada dolgozik a határ túloldalán. Az elszívó-hatás erősödése komoly problémát jelent a térségi munkáltatóknak: a képzett és mobilis munkavállalók nagy része kint dolgozik, egyre kevesebb a megfelelő képesítéssel és gyakorlattal rendelkező ember. A Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal által gyűjtött adatok szerint az utóbbi öt évben az üres álláshelyek száma több mint a duplájára növekedett, így a járásban működő vállalkozások 2015-re már közel 15.000 betöltetlen pozícióval rendelkeztek. A térségben elsősorban nem a munkavállalók kompetenciája okoz problémát, hanem hogy nincs elegendő ember a munkaerőpiacon. Ezt megerősíti az országosan kedvező, ugyanakkor európai viszonylatban még mindig igen alacsony foglalkoztatási ráta is. A járásban az aktív korú lakosság mindössze kb. 65%-a foglalkoztatott, melyből arra lehet következtetni, hogy a térség rendelkezik potenciálisan mozgósítható, a munkaerőpiacra be- vagy visszahozható, aktív korú népességgel. A kialakult helyzet kezelésére stratégiai szinten is átgondolt, előremutató beavatkozások szükségesek: az Ausztriában dolgozók „visszacsbátása” mellett, kiemelt feladat az aktív korú lakosság jelenleg inaktív rétegeinek bevonása, visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra. A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése, munkaerőpiaci aktivitásának fokozása kulcsfontosságú a térség helyzetének javításához. A munkaerőhiány leginkább az alacsony képzettségű munkaerőt foglalkoztató munkáltatókat sújtja: 2015-ben az üres álláshelyek fele gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket, illetve szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásokat érintett. A problémának leginkább kitett termelő vállalatok gyakran kényszerülnek arra, hogy az ország távolabbi vidékeiről toborozzanak maguknak munkaerőt vagy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek szolgáltatásait vegyék igénybe. Részen az Ausztriába tartó munkaerő-kiáramlás eredménye az is, hogy az itthon elérhető átlagbérek

mellett a járásban az albérletek, lakások ára egyre kevésbé megfizethető. Ez – amellet, hogy jelentősen megnehezíti a térségben letelepedni kívánó, hazai munkahellyel rendelkező emberek helyzetét – az itt dolgozók tömegeinek okoz komoly lakhatási problémákat. Emiatt szükséges olyan közösségi szálláshelyek kialakítása, amelyek révén a mostani diszkomfort lakhatási állapotok enyhülnek, és megfelelő körülmények jönnek létre a térségben munkát vállalni kívánók számára.

Kapcsolódó specifikus célok

Közvetlenül:

S1. A munkaerőpiaci hátrányok, foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése

Közvetve:

S2. A helyi foglalkoztatás szerkezetének és spektrumának javítása

S3. Munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, rugalmas képzési kínálat biztosítása

S4. Aktív, együttműködő partnerség kialakítása minden érintett paktumtag és potenciális térségi szereplő bevonásával

Tervezett fő beavatkozási területek/műveletek

A fentebb röviden bemutatott (térségi munkaerőpiaci adottságokból, jellemzőkből meghatározott) fő fejlesztési szükségletek átgondolt, célzott beavatkozásokkal valósíthatók meg.

Stratégiai szinten a következő fő beavatkozási területeket határoztuk meg (melyek esetenként a műveletek szintjét is eléri):

- Munkaerőpiaci aktivitás fokozása:
 - munkanélküliek, inaktívak és fiatalok munkába állásának ösztönzése, célzott támogatása munkaerőpiaci szolgáltatások biztosításával;
- A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése képzési és foglalkoztatási programokkal:
 - személyre szabott helyzet- és igényfelmérésen alapuló képzés megvalósítása,
 - bér- és bérköltség-támogatás nyújtása,
 - önfoglalkoztatóvá válás támogatása,
 - képzéshez és foglalkoztatáshoz kapcsolódó utazási és lakhatási költségtérítés biztosítása;
- Munkaerőpiaci szolgáltatások hatékonyságának javítása:
 - korszerű tanácsadási és mentorálási módszerek alkalmazásával;
 - újabb célcsoportok azonosítása, toborzása, tájékoztatása, bevonása a programba (pl. közmunkaprogramban részt vettek, GYED-ről, GYES-ről visszatérők stb.);
- Rugalmasabb, atipikus foglalkoztatási formák és az átképzés lehetőségeinek feltérképezése, megalapozása;
- Férfi és női munkavállalók esélyegyenlőségének szemelőtt tartása minden releváns foglalkoztatási kérdésben;
- Lakhatási problémák enyhítése, megfelelő lakhatási körülmények és lehetőségek biztosítása az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók számára.

Az I. beavatkozási prioritáshoz kapcsolódó konkrét tevékenységeket a stratégiához készülő Akcióterv rögzíti, külön dokumentumban.

Célcsoportok

- az alacsony iskolai végzettségű személyek

	▪ 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső ▪ 50 év feletti ▪ GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek ▪ foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők ▪ tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek ▪ megváltozott munkaképességű személyek ▪ roma nemzetiséghez tartozó személyek ▪ inaktív
Megvalósítók és partnereik	▪ Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály ▪ munkaerőpiaci szolgáltatók ▪ járási szociális segítő intézmények ▪ a Soproni Foglalkoztatási Paktum Paktumirodája ▪ térségi munkaadók, vállalkozások ▪ térségi képzőintézmények: közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés területéről ▪ járási települési önkormányzatok ▪ kamarák ▪ sérülékeny társadalmi csoportokat képviselő/támogató térségi civil és egyházi szervezetek ▪ járási kisebbségi önkormányzatok
Kötelező eredmény-indikátorok	▪ 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)
Lehetséges mérhető mutatók	▪ Toborzás és információnyújtás által elért potenciális munkavállalók száma (fő) ▪ Az információnyújtás és a közvetítő szolgáltatások eredményeként elhelyezkedett munkavállalók száma (fő) ▪ Elsődleges munkaerőpiacon elhelyezkedett, sérülékeny csoportba tartozó, előzetes felkészítéseken részt vett munkavállalók száma (fő) ▪ Foglalkoztathatóságot javító szolgáltatásokban részt vettek száma (fő) ▪ Újszerű tréning programok száma (db) ▪ Tréningen, képzésen, programokon részt vettek száma (fő) ▪ Mentorálásban részesített munkavállalók száma (fő) ▪ Elsődleges munkaerőpiacon vagy más perspektivikus, támogatott foglalkoztatásban elhelyezkedni, továbblépni tudó közfoglalkoztatottak száma (fő)

Beavatkozási prioritás

P2. RUGALMAS MUNKAERŐPIACI MENEDZSMENT

Aktuális helyzet és a fejlesztési szükségletek fő jellemzői

A Stratégia helyzetfeltáró munkarésze egyértelműen jelzi a Soproni járás aggasztó munkaerőpiaci helyzetét: a képzett és mobilis munkavállalók nagy része Ausztriában dolgozik, a járásban egyre kevesebb a megfelelő képesítéssel és gyakorlattal rendelkező ember, az üres álláshelyek száma 2015-re megközelítette a 15 ezret. A Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal által gyűjtött adatok ugyanakkor arra is rávilágítanak, hogy a betöltetlen munkahelyek számát tekintve az egyes foglalkoztatási csoportok és gazdasági tevékenységek között jelentős különbségek vannak.

A foglalkoztatási csoportokat tekintve a járás munkaerőpiacán összeszerelőkből van a legnagyobb hiány, azonban a kereskedelmi és vendéglátóipari foglalkozások, valamint az egyszerű, szakképzettséget nem igénylő ipari, építőipari, illetve mezőgazdasági foglalkozások esetében is hatalmas, ezres nagyságrendű a kereslet. A három foglalkoztatási csoport között azonban fontos különbség, hogy míg a kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások évek óta a legkeresettebbnek számítanak a járásban, a másik két esetben 2013-ban ugrott meg látványosan a kereslet.

A három legkeresettebb foglalkoztatási csoport mellett két másik, szakképzettséget nem igénylő munkakör (takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások; egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások) esetében is ezret meghaladó számú pozíció volt nyitott 2015-ben. A betöltetlen álláshelyek száma öt éven belül mindkét esetben a duplájára nőtt. A kereskedelem és vendéglátóipar mellett a járás klasszikusan munkaerőhiányos foglalkoztatási csoportjainak számítanak a szolgáltatási; a fém- és villamosipari; valamint az építőipari foglalkozások, melyek mindegyikében konstans 400 fő fölött volt az üres álláshelyek száma az utóbbi években.

A foglalkoztatási csoportok kapcsán tapasztaltakkal egybecsengenek az egyes gazdasági tevékenységek keresleti mutatói: az utóbbi években a járásban a legnagyobb (az utóbbi években 4.000 fő fölötti) munkaerőhiány egyértelműen a feldolgozóiparban volt tapasztalható. Ugyanakkor 2015-ben a kereskedelem, gépjárműjavítás; a humán-egészségügyi, illetve szociális ellátás; valamint az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek területén is 1.000 fölötti volt a betöltetlen álláshelyek száma. Emellett elmondható, hogy a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; valamint a szállítás, raktározás területén tevékenykedő vállalkozások is jelentős munkaerőhiánnyal küzdenek.

A Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal által gyűjtött munkaerőpiaci keresleti és kínálati adatok, illetve Sopron Gazdaságfejlesztési Stratégiájának megalapozása során gyűjtött információk jól szemléltetik a térségi munkaerőhiány szerkezeti problémáit, azonban nem elég részletesek ahhoz, hogy elegendő alapot biztosítsanak azok kezeléséhez. Emiatt – a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése mellett – a Soproni járásban az utóbbi években kialakult, egyre fokozódó munkaerőhiány enyhítéséhez kulcsfontosságú a térségi munkaerőpiaci igények részletes feltérképezése is.

A helyi foglalkoztatás szerkezetének javítása érdekében elengedhetetlen egy olyan rugalmas munkaerőpiaci menedzsment rendszer kialakítása, amelynek keretén belül a térségi szereplők (vállalkozások, oktatási/képzési intézmények, kamarák, munkavállalók) naprakész információkhoz juthatnak. A térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozása mellett a menedzsment rendszer segítségével a munkavállalók, illetve a lakosság szélesebb rétegeinek foglalkoztatási igényeit is érdemes lehet figyelemmel kísérni. Ezeken felül a partneri együttműködés befektetés-ösztönzési, valamint vállalkozási tanácsadási

területekre is kiterjedhet.	
Kapcsolódó specifikus célok	
Közvetlenül: S2. A helyi foglalkoztatás szerkezetének és spektrumának javítása Közvetve: S1. A munkaerőpiaci hátrányok, foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése S3. Munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, rugalmas képzési kínálat biztosítása S4. Aktív, együttműködő partnerség kialakítása minden érintett paktumtag és potenciális térségi szereplő bevonásával	
Tervezett fő beavatkozási területek/műveletek	
A fentebb röviden bemutatott (térségi munkaerőpiaci adottságokból, jellemzőkből meghatározott) fő fejlesztési szükségletek átgondolt, célzott beavatkozásokkal valósíthatók meg. Stratégiai szinten a következő fő beavatkozási területeket határoztuk meg (melyek esetenként a műveletek szintjét is eléri): • A térségi vállalatok munkaerőpiaci igényeinek monitorozása; • A vállalkozások munkaerő-szükségletének részleges képzési- és bértámogatása; • A térségi munkavállalók foglalkoztatási igényeinek felmérése, ütemezetten aktualizált követése célzott vizsgálatokkal, kutatásokkal; • A munkaerőpiaci kereslet és kínálat jobb összehangolása: a foglalkoztatók munkaerőigényére alapozott, célzottabb toborzás, kiválasztás; • A szakemberek helyben tartásának elősegítését szolgáló intézkedések kidolgozása; • Munkaerőpiaci vonatkozású vállalkozási tanácsadási rendszer működtetése, fejlesztése; • A térségi befektetés-ösztönzési tevékenység munkaerőpiaci szempontú támogatása. • A térség foglalkoztatási helyzetének javítását szolgáló szakmai programok megvalósítása: ▪ szemináriumok, workshopok, partnertalálkozók, konferenciák, tanulmányutak, fórumok szervezése. Az II. beavatkozási prioritáshoz kapcsolódó konkrét tevékenységeket az stratégiához készülő Akcióterv rögzíti, külön dokumentumban.	
Célcsoportok	Közvetlen Potenciális munkavállalóként: ▪ az alacsony iskolai végzettségű személyek ▪ 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső ▪ 50 év feletti ▪ GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek ▪ foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők ▪ tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek ▪ megváltozott munkaképességű személyek ▪ roma nemzetiséghez tartozó személyek ▪ inaktív Közvetett

	▪ teljes munkaképes korú lakosság ▪ vállalkozások
Megvalósítók és partnereik	▪ a Soproni Foglalkoztatási Paktum Paktumirodája ▪ Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály ▪ Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Soproni Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály ▪ Soproni Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Magyar Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Sopron és Vidéke Ipartestület ▪ érdekvédelmi szervezetek, klaszterek ▪ térségi munkaadók, vállalkozások ▪ munkaerőpiaci szolgáltatók ▪ járási szociális segítő intézmények ▪ térségi képzőintézmények: közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés területéről
Kötelező eredmény-indikátorok	▪ 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)
Lehetséges mérhető mutatók	▪ Személyes információnyújtásban részesülők száma (fő) ▪ Az információnyújtás és a közvetítő szolgáltatások eredményeként betöltésre került álláshelyek száma (db) ▪ Munkaadói igényekre szervezett képzési, munkaerő- felkészítési programok száma (db) ▪ Elkészített felmérések, tanulmányok száma (db) ▪ Létrejövő gyorsjelentési kiadványok száma (db) ▪ A tanácsadási programokba bevont vállalkozások száma (db) ▪ Megvalósult tanácsadások száma (db)

Beavatkozási prioritás

P3. KORSZERŰ KÉPZÉSEK – PIACKÉPES KÉPZETTSÉGEK

Aktuális helyzet és a fejlesztési szükségletek fő jellemzői

A Soproni járás munkaerőpiaci helyzete az utóbbi években egyre romlott: az Ausztriába történő, növekvő léptékű munkaerő-kiáramlás becslések szerint a térség foglalkoztatott lakosainak mintegy harmadát érinti. Az osztrák elszívó-hatás erősödése komoly problémát jelent a térségi munkáltatóknak: a képzett és mobilis munkavállalók nagy része kint dolgozik, egyre kevesebb a megfelelő képesítéssel és gyakorlattal rendelkező ember.

A járásban a képzetlen munkaerőből van nagyobb hiány, 2015-ban az üres álláshelyek fele a gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket, illetve szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat érintette. Az érintett termelő vállalatok gyakran az ország távolabbi vidékeiről toboroznak vagy kölcsönöznek munkaerőt.

Emellett a szakképzettséget igénylő álláshelyek is ezres nagyságrendben betöltetlenek a térségben: a kereskedelem és vendéglátó-ipar mellett leginkább egyes szolgáltatási, fém- és villamosipari, valamint építőipari területeken nagy a munkaerő kereslet. Ebben az osztrák elszívó-hatás mellett szerepet játszik az is, hogy a szakiskolai oktatási forma egyre kevésbé népszerű, nagyon kevés diák jelentkezik. Inkább az érettségit is adó szakmai képzéseket választják, azonban a diákok egy részének az alapkompenciái nem érik el a szakközépiskola sikeres elvégzéséhez szükséges szintet, így kiegészítő fejlesztésre szorulnának. Ugyanakkor a különböző képzési szintek közötti rugalmas átmenet jelenleg csak igen korlátozottan biztosított, ezért a térségben – a pályaaorientációs segítségnyújtás körének bővítése mellett – az átképzési lehetőségek megerősítése szintén kulcskérdés.

A szakemberhiány további fő oka a potenciális munkavállalók kompetenciahiányai. Elsősorban a gyakorlati ismeretek, a tapasztalat hiánya, illetve nem megfelelő szintje jelent problémát, de az idegennyelv-tudást és a gyakorlati informatikai készségeket is gyakorta hiányolják a munkáltatók. Emellett komoly nehézséget okoz a foglalkoztatásban az oktatási intézményekből kikerülő szakemberek alacsony szintű problémamegoldó készsége, a minőségi munkavégzéshez szükséges összefüggések átlátásának hiánya, melyek következtében önálló munkavégzésre nem vagy csak részben alkalmasak. A munkaerőpiac problémáinak enyhítése érdekében a helyi oktatási/képzési intézményeknek e hiányosságok pótlására kell a legsürgősebben választ, illetve megoldást találniuk.

A szakemberhiány kezelésére stratégiai szinten is átgondolt, előremutató beavatkozások szükségesek, melyek egyik fontos szegmense hosszabb távon a képzési rendszer átfogó korszerűsítése, a foglalkoztatók aktuális igényeit rugalmasan és színvonalasan követő, ezáltal valóban piacképes képzettségek biztosítása. Mindez országos hatókörű, a hatályos jogszabályokat is érintő célkitűzés, melynek megvalósítása messze túlmutat jelen stratégia keretein. Ugyanakkor a térség munkaerőpiaci szereplői - a helyi tapasztalatok feldolgozásával - alkalmasak lehetnek szakmapolitikai javaslatok megfogalmazására.

Megjegyzendő, hogy az utóbbi években módosult a szakképzést meghatározó jogszabályi környezet, és ebből következően változott az intézményi szerkezet és azok fenntartási módja, azonban a szakképzés által kibocsátott munkaerő és a foglalkoztatók igényei közötti eltérés csökkentése továbbra is aktuális.

A kamarai pályaaorientációs rendszer országos szinten kiépített, melyhez szorosan kapcsolódik a Soproni Kereskedelmi és Iparkamara által működtetett helyi rendszer. A duális gyakorlati képzés általánosan

működik a térségben, az ebben érintett, felelős szervezetek között intézményesített az együttműködés. A hiányszakmákat a Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság évente felméri, azokról részletes kimutatás készül, melyet az oktatási intézmények a felvételi keretszámok tervezésénél figyelembe vesznek. Általános problémát jelent azonban, hogy a kívánatosnál kevesebb a jelentkező.

Jelen foglalkoztatási együttműködési projekt szakmai, pénzügyi és idő keretei nem - vagy csak igen korlátozottan - teszik lehetővé iskolarendszerű, nappali képzések biztosítását a célcsoportoknak. Azonban a Paktumszervezet tagjai körében, az együttműködés részeként figyelem irányulhat az elsődleges célcsoport mellett, további közvetett célcsoportok – legalább eseti – megszólítására. Példaként említhetők:

- A járási általános iskolák 7-8. osztályos tanulói, valamint az érintettek szülei és pedagógusai számára könnyen érthető, gyakorlatias szemléletű pályaaorientációs tájékoztatások szervezhetők a helyi/térségi középfokú továbbtanulási lehetőségekről a képző intézmények, valamint a kamarák, ipartestületek bevonásával. Fontos munkaerőpiaci célcsoportot jelenthetnek a korai iskolaelhagyó, a többszörösen évismétlő, a túlkoros, a különböző tanulási nehézségekkel küzdő, a sajátos nevelési igényű, gyakran halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok, akik az oktatási intézmények, tanodák mellett a gyermekjóléti és családsegítő intézményeken keresztül érhetők el.

- A már meglévő pályaaorientációs tájékoztatók új eleme lehet a térségi ipari parkok, KKV-k fokozottabb bevonása a kedvcsinálásba pl. gyakorlatias-látványos üzemlátogatások, nyílt szakmai napok stb. szervezésével.

A stratégia egyik fő célja az aktív korú lakosság jelenleg inaktív rétegeinek bevonása, visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra. A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése, munkaerőpiaci aktivitásának fokozása kiemelt feladat a térség helyzetének javításához. Ennek egyik fontos eszköze a célcsoport alkalmassá tétele munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, kompetenciafejlesztéssel, meglévő képzettségi szintjük emelésével, át- és továbbképzéssel.

Középtávon azokat a kezdőlépéseket kell megtenni az érintett térségi szereplők mindegyikének aktív bevonásával, melyek előremutatnak a hosszú távú jövőkép irányába.

Kapcsolódó specifikus célok

Közvetlenül:

S3. Munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, rugalmas képzési kínálat biztosítása

Közvetve:

S1. A munkaerőpiaci hátrányok, foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése

S2. A helyi foglalkoztatás szerkezetének és spektrumának javítása

S4. Aktív, együttműködő partnerség kialakítása minden érintett paktumtag és potenciális térségi szereplő bevonásával

Tervezett fő beavatkozási területek/műveletek

A fentebb röviden bemutatott (térségi munkaerőpiaci és képzési adottságokból, jellemzőkből meghatározott) fő fejlesztési szükségletek átgondolt, célzott beavatkozásokkal valósíthatók meg.

Stratégiai szinten a következő fő beavatkozási területeket határoztuk meg (melyek esetenként a műveletek szintjét is eléri):

- A térségi foglalkoztatók munkaerő- és képzési igényeire rugalmasan reagáló képzési rendszer

kialakításának elősegítése:

- rendszeres kapcsolattartás, élő kommunikáció a térségi képzőintézmények és a foglalkoztatók között;
- a szakképzés – felnőttképzés – felsőoktatás integrált és átjárható rendszere mielőbbi kialakításának elősegítése gyakorlati javaslatokkal az illetékes kormányzati szereplők részére;
- Egész életen át tartó tanulás ösztönzése járás szinten:
 - a térségi munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, rugalmas (felnőtt-) képzések engedélyeztetése és beindítása,
 - ösztöndíj és gyakornoki programok kidolgozása a járásban,
 - átképzési igények és lehetőségek feltérképezése,
 - munkavállalói továbbképzések szervezése,
 - képzéshez kapcsolódó utazási és lakhatási költségtérítés biztosítása;
- A térség gazdaságfejlesztési elképzeléseinek és a helyben elérhető szakképzés jobb összehangolása:
 - az iskolarendszerű képzéseket (alapfoktól a felsőfokig) és az iskolarendszeren kívüli felnőttképzést nyújtó intézmények-szervezetek és a foglalkoztatók rendszeres kommunikációjának megszervezése a kereslet-kínálat hatékonyság javítása érdekében,
 - A kamarák és a munkaadók bevonásával szakmákat, képzőintézményeket cégeket bemutató, interaktív tájékoztató workshopok, nyílt napok, állásbörzék szervezése,
 - A duális képzési együttműködések lehetőségeinek jobb kiaknázása;
- Munkanélküliek, inaktívak és fiatalok munkába állásának ösztönzése, célzott támogatása munkanélküli szolgáltatások biztosításával:
 - A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése: személyre szabott helyzet- és igényfelmérésen alapuló képzés megvalósítása,
 - A munkaerőpiaci felzárkóztató, pályaaorientációs és szakképesítést adó képzési programok biztosítása az alacsonyabb iskolázottságú célcsoportok, különösen a fiatalok számára.

A III. beavatkozási prioritáshoz kapcsolódó konkrét tevékenységeket a stratégiához készülő Akcióterv rögzíti, külön dokumentumban.

Célcsoportok	▪ az alacsony iskolai végzettségű személyek ▪ 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső, ▪ gyakornoki és ösztöndíj programokban érintett fiatalok ▪ 50 év felettiek ▪ GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek ▪ foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők ▪ tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek ▪ megváltozott munkaképességű személyek ▪ roma nemzetiséghez tartozó személyek ▪ inaktívak ▪ munkaerőpiaci szempontból egyéb hátrányos helyzetű személyek ▪ általános iskolák 7-8. osztályos tanulói ▪ közép- és felsőfokú intézményekben tanuló diákok ▪ felnőtt szakképzésben vagy szakmai oktatásban részt vevő személyek
---------------------	--

Megvalósítók és partnereik	▪ szakképzett munkavállalók ▪ a Soproni Foglalkoztatási Paktum Paktumirodája ▪ térségi munkaadók, vállalkozások ▪ térségi képzőintézmények: közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés területéről ▪ munkaerőpiaci szolgáltatók ▪ járási szociális segítő intézmények ▪ járási települési önkormányzatok ▪ kamarák ▪ sérülékeny társadalmi csoportokat képviselő/támogató térségi civil és egyházi szervezetek ▪ járási kisebbségi önkormányzatok ▪ Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály
Kötelező eredmény- indikátorok	▪ 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)
Lehetséges mérhető mutatók	▪ Képzésben résztvevők aránya (%) ▪ A képzés résztvevői között a hátrányos helyzetűek aránya (%) ▪ Piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%) ▪ Szakképzettséggel rendelkezők aránya (%) ▪ Felnőttképzés keretében megvalósult képzések száma (db) ▪ Megvalósított vállalati képzések száma (db) ▪ Önkormányzati és/vagy vállalati ösztöndíjasok száma (fő) ▪ Létrejött tanulmányi szerződések száma (db) ▪ Munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, engedélyezett új képzések száma (db) ▪ Sikeres szakmai vizsgát tevők száma (fő) ▪ 6 hónapon belül elhelyezkedett pályakezdők száma (fő) ▪ Át- vagy továbbképzésben részt vevő munkavállalók száma (fő)

Beavatkozási prioritás

P4. TÉRSÉGI ÉS HELYI FOGLALKOZTATÁSI PARTNERSÉG ERŐSÍTÉSE

Aktuális helyzet és a fejlesztési szükségletek fő jellemzői

A munkaerőpiaci helyzet aktuális értékelésének egy jelentős tanulsága, hogy a térségi vállalkozások egymással, illetve más szervezetekkel (Kormányhivatallal, kamarákkal, oktatási intézményekkel, társadalmi szervezetekkel) csak kevésbé működnek együtt, a kapcsolatépítés intenzitása alacsony. Az elvégzett kérdőíves vizsgálat szerint a cégek többsége nem áll kapcsolatban semmilyen oktatási intézménnyel, nagyrészüknél pedig komoly információhiány tapasztalható az együttműködések lehetséges formáival kapcsolatban. A vállalatok közti kapcsolati háló is ritka szövetű: a vállalkozások jelentős része jelenleg nem vesz részt semmilyen együttműködésben.

Ugyanakkor az együttműködés hiánya nem kizárólag a vállalkozói szektort érinti, általánosan jellemző. A Soproni Foglalkoztatási Paktum létrehozását megelőzően – a Kormányhivatal Soproni Járási Hivatala Foglalkoztatási Osztályának (korábban a megyei Munkaügyi Központ Soproni Kirendeltségének), valamint a Soproni Kereskedelmi és Iparkamarának a foglalkoztatási helyzet alakításában végzett tevékenységén túlmenően – a térség munkaerőpiaci szereplői között nem alakult ki egyéb szoros, intézményesült szakmai kapcsolat; az érintettek a vonatkozó problémáik enyhítésére csak részmegoldásokkal, többnyire saját hatáskörben tettek próbálkozásokat. A foglalkoztatás azonban olyan szektor, ahol megfelelő koordinációval jelentős eredmények érhetők el, hiszen segíteni lehet a kereslet és kínálat jobb összehangolását, mint azt számos sikeres hazai és nemzetközi példa (jól működő tematikus hálózat, klaszter stb.) igazolja.

Elsősorban a térség gazdasági fejlődésének, versenyképességének javítása érdekében összehangoltabb foglalkoztatás elérésére szerveződött a Soproni Foglalkoztatási Paktum, mely a Soproni járás munkaerőpiaci problémáinak kezelésében érdekelt térségi szereplőket fogja össze. A Paktum Együttműködési Megállapodását 2016. november 28-án összesen 20 szervezet írta alá, melyek megállapodtak abban, hogy partnerségi hálózat keretében összehangolják a foglalkoztatási és humán erőforrás-fejlesztési elképzeléseiket és közös megoldásokat keresnek a feltárt problémákra.

A paktum csak aktív vállalkozók bevonásával lehet sikeres, azonban szükség van kezdeményező önkormányzatokra, civil szervezetekre, képző intézményekre, kamarákra, munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetekre. Az alapító tagok között kulcsszereplő projektgazdaként Sopron MJV Önkormányzata, valamint Győr-Moson-Sopron Megye Kormányhivatalának Foglalkoztatási Főosztálya, akinek munkáját az akcióterületen a járási foglalkoztatási hivatal segíti. Győr-Moson-Sopron Megye Önkormányzata pedig horizontális szereplőként fogja össze a megye paktumszervezeteit: a megyei mellett a két megyei jogú város (Győr és Sopron) által lefedett járási szintű, valamint az öt helyi (kapuvári, csornai, mosonmagyaróvári, téti, valamint pannonthalmi járásokban megalakított) paktumot.

A Soproni járás Paktumszervezete deklaráltan nyitott további potenciálisan érintett térségi szereplők csatlakozására, amennyiben az együttműködési megállapodás célkitűzéseivel egyetértenek és aktívan részt kívánnak venni azok megvalósításában. Kiemelt célkitűzés a Paktumszervezet fenntartható működésének megalapozása.

A Paktumszervezet egységeit, működésének eljárásrendjét, valamint az előrehaladás nyomon követési (monitoring) tevékenységét lásd részletesen külön fejezetekben!

Kapcsolódó specifikus célok	
Közvetlenül: S4. Aktív, együttműködő partnerség kialakítása minden érintett paktumtag és potenciális térségi szereplő bevonásával Közvetve: S1. A munkaerőpiaci hátrányok, foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése S2. A helyi foglalkoztatás szerkezetének és spektrumának javítása S3. Munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, rugalmas képzési kínálat biztosítása	
Tervezett fő beavatkozási területek/műveletek	
Stratégiai szinten a következő fő beavatkozási területeket határoztuk meg (melyek esetenként a műveletek szintjét is eléri): - Szervezeti keretek kialakítása: - Paktumszervezet megalakítása, - Együttműködési Megállapodás megkötése; - Paktumiroda létrehozása, működtetése, - Paktumiroda és menedzsmentszervezet munkatársainak továbbképzése. - Tervező, kutató- és fejlesztő munka megvalósítása: - A térség foglalkoztatási helyzetét bemutató elemzések és igényfelmérések készítése, felülvizsgálata, - A térség munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó tervdokumentumok – középtávú Foglalkoztatási Stratégia, éves munkaprogramok, konkrét projektjavaslatok – kidolgozása; - Szakmai programok megvalósítása: - Szemináriumok, workshopok, partnertalálkozók, konferenciák, tanulmányutak, szakmai és közösségi fórumok szervezése; részvétel hazai és nemzetközi jó gyakorlatokat, tudást megosztó tréningeken; - Foglalkoztatási partnerség működtetése, erősítése, bővítése, bekapcsolódás hazai és nemzetközi foglalkoztatási hálózatokba; - Befektetést, ágazati gazdaságfejlesztést ösztönző tevékenységek támogatása; - Kommunikáció, nyilvánosság biztosítása: - Tájékoztatás, információáramlás, véleménycsere és tudásmegosztás előmozdítása a különböző szektorok (köz, vállalati, üzleti, képző, civil) képviselői között ITK támogatással (honlap, levelezőlista, fórum, közösségi média), - Különböző térségi/járási kezdeményezések (rendezvények, programok, képzések) összehangolása; - A program céljainak, tevékenységeinek, tapasztalatainak minél szélesebb körű elterjesztése; - Monitoring és értékelés: a program előrehaladásának nyomon követése, szakaszos értékelése. A IV. beavatkozási prioritáshoz kapcsolódó konkrét tevékenységeket a stratégiához készülő Akcióterv rögzíti, külön dokumentumban.	
Megvalósítók: a Soproni	- Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata - Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal - Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat

Paktumszervezet 20 alapító tagja	▪ Magyar Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Soproni Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Soproni Városfejlesztési Kft. ▪ Sopron és Környéke Család és Gyermekegészségügyi Ellátás Intézete ▪ Sopron és Vidéke Ipartestület ▪ Nyugat-magyarországi Egyetem¹² ▪ Soproni Szakképzési Centrum ▪ Sopron Régió Turisztikai Központ Nonprofit Kft. ▪ Pannon Fa- és Bútoripari Akkreditált Innovációs Klaszter ▪ GYSEV Zrt. ▪ IKEA Industry Magyarország Kft. ▪ Heineken Hungária Sörgyárak Zrt. ▪ Sopron Holding Zrt. ▪ Semperform Kft. ▪ Hirschler Üvegipari Vállalkozás ▪ Dental-Pannonia Gyógyidegenforgalmi Zrt. ▪ IMS Connector Systems Kft.
Potenciális paktumszervezeti célcsoportok	▪ térségi munkaadók, vállalkozások ▪ térségi képzőintézmények: közoktatás, szakképzés, felsőoktatás, felnőttképzés területéről ▪ munkaerőpiaci szolgáltatók ▪ járási szociális segítő intézmények ▪ járási települési önkormányzatok ▪ kamarák ▪ sérülékeny társadalmi csoportokat képviselő/támogató térségi civil és egyházi szervezetek ▪ járási kisebbségi önkormányzatok ▪ térségben működő klaszterek
Kötelező eredményindikátorok	Nem releváns.
Lehetséges mérhető mutatók	▪ Paktum szervezeti tagok száma (db) ▪ Járási szintű együttműködési találkozók száma (db) ▪ Elkészült Ügyrend (db) ▪ Foglalkoztatási paktumba bevont új tagok száma (db) - ebből vállalkozások száma (db) ▪ Paktumhoz kapcsolódó kommunikációs rendezvények száma (db) ▪ Paktumhoz kapcsolódó szakmai rendezvények (workshopok, előadások, tanulmányutak stb.) száma (db) ▪ Kidolgozott partnerségi projektek száma (db)

¹² 2017. február 1-től a Nyugat-magyarországi Egyetem neve Soproni Egyetem.

6. Monitoring rendszer és értékelés

A stratégia céljainak ellenőrizhető megvalósulása érdekében szükséges egy folyamatos adatgyűjtésen alapuló, megfelelően működő monitoring rendszer felállítása. A monitoring célja, hogy rendszeres és megbízható információ álljon rendelkezésre elsősorban és közvetlenül a Paktumszervezet tagjai számára. Azonban a nyomon követés közvetve ennél jóval tágabb kört érinthet a Foglalkoztatási Fórum résztvevőin keresztül a Soproni járás széles nyilvánosságáig.

A monitoring segíti a stratégia végrehajtásának nyomon követését, az elért eredmények áttekintését éppúgy, mint a menet közben felmerülő problémák, kockázatok feltárását és kiküszöbölését. Fontos, hogy a monitoring rendszer alkalmas legyen minden lényegi információ összegyűjtésére előre meghatározott időkeretek között.

Esetünkben lényeges továbbá, hogy a jelen Foglalkoztatási stratégia elkészítése és megvalósítása egy, a TOP 6. prioritása keretében futó, európai uniós társfinanszírozású foglalkoztatási együttműködési projekt kiemelt elemét képezi, így természetesen azokat módszertanilag össze kell hangolni; és a stratégia monitorozásának eredményeit a támogatási keret felhasználásáról és a stratégia céljainak teljesüléséről - a paktumpartnerek mellett - a finanszírozók, valamint a megvalósítást segítő és ellenőrző szervezetek rendelkezésére kell bocsátani. *(Részletesen lásd alább A TOP-6.8.2-15 konstrukcióhoz kapcsolódó monitoring tevékenység alpontban!)*

Indikátorok meghatározása

A jól működő monitoring alapja az objektívan mérhető, releváns indikátorok meghatározása, az adatgyűjtés módjának pontos kidolgozásával. Támogatott projektek esetében az eljárásrend bizonyos eredménymutatók használatát kötelezően előírja. A Foglalkoztatási Paktum megvalósítását lehetővé tevő TOP 6.8.2-15 kódszámú konstrukció az alábbi három fő eredményindikátor legalább félévenként történő mérését és teljesítését teszi kötelezővé (a támogatást nyújtó szervezet által meghatározott jelentési struktúrában):

- 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).

A kötelezően előírt eredménymutatók opcionálisan kiegészülhetnek további specifikus mutatókkal. A számszerűen meghatározott mennyiségi indikátorok (számadatok) mellett érdemes szükség szerint minőségi indikátorokat is alkalmazni. Előbbiek jól használhatók a kiinduló helyzet, valamint a kimeneti eredmények objektív bemutatására, illetve pl. más járások eredményeivel való összehasonlításra, azonban önmagukban nem alkalmasak a teljes kép bemutatására. A mennyiségi mutatókat jól kiegészítik a minőségi indikátorok (vélemények, attitűdök), melyek elsősorban a személyek, szervezetek gyakorlati tapasztalataira irányulnak. Hátrányos helyzetű csoportok esetében különösen hasznosak pl. az elsődleges munkaerőpiacra kerüléshez vezető lépések egyéni értékelésére, mérlegelésére. A tevékenységek közvetlen eredményein túl fontos szempont a foglalkoztatásban elért távolabbi hatások mérése is.

A stratégiában meghatározott célok teljesüléséhez – a fenti kötelező indikátorokon túl – az egyes beavatkozási prioritásokhoz kapcsolódó, tervezett beavatkozások teljesítéséhez kapcsolható, potenciális mutatók is kidolgozásra kerültek, melyek az éves Akcióterv megvalósítandó, konkrét tevékenységeihez illesztve válnak véglegesíthetővé, ezt követően összehasonlíthatóvá *(ld. még Beavatkozási prioritások és területek fejezet!)*.

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, intézkedéseihez kapcsolódó indikátorok az Akcióterv megvalósításával öltönek konkrét, mérhető formát. Az Akcióterv elkészítéséért, évente történő felülvizsgálatáért, valamint megvalósításának monitoringjáért a Paktumszervezet Irányító Csoportja felel *(részletesebb bemutatást lásd A stratégia megvalósításának keretei fejezetben!)*.

Az Akcióterv indikátorainak célértékeit a Paktumszervezet tagjai által megvalósított fejlesztések kimenetei és eredményei adják meg, melyeket a Paktumiroda gyűjt össze és összegez – különös tekintettel a TOP 6.8.2-15 kódszámú konstrukció által meghatározott kötelező eredményindikátorokra.

Az alábbi táblázat tartalmazza a stratégia monitoring adatbázisát, melynek működtetése a Paktumiroda hatáskörébe tartozik. Az adatok gyűjtése a Paktumszervezeti tagok bevonásával történik. A folyamatos adatgyűjtésre alapozva legalább félévente előrehaladási jelentést is szükséges készíteni.

Indikátor megnevezése	Mérték-egység	Adatgyűjtés módja	Adatgyűjtés gyakorisága
Kötelezőeredmény /output indikátorok			
A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma	fő	Kedvezményezett adatszolgáltatás	Félévente
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	fő		
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	fő		
Munkaerőpiaci aktivizálás és esélyteremtés			
Toborzás és információnyújtás által elért potenciális munkavállalók száma	fő	Kedvezményezett adatszolgáltatás	Félévente
Elsődleges munkaerőpiacon elhelyezkedett, sérülékeny csoportba tartozó, előzetes felkészítéseken részt vett munkavállalók száma	fő		
Foglalkoztathatóságot javító szolgáltatásokban részt vettek száma	fő		
Újszerű tréning programok száma	db		
Tréningen, képzésen, programokon részt vettek száma	fő		
Mentorálásban részesített munkavállalók száma	fő		
Rugalmas munkaerőpiaci menedzsment			
Személyes információnyújtásban részesülők száma	fő	Kedvezményezett adatszolgáltatás	Félévente
Az információnyújtás és a közvetítő szolgáltatások eredményeként betöltésre került álláshelyek száma	db		
Munkaadói igényekre szervezett képzési, munkaerő-felkészítési programok száma	db		
Elkészített felmérések, tanulmányok száma	db		
Létrejövő gyorsjelentési kiadványok száma	db		
A tanácsadási programokba bevont vállalkozások száma	db		
Megvalósult tanácsadások száma	db		

Indikátor megnevezése	Mérték-egység	Adatgyűjtés módja	Adatgyűjtés gyakorisága
Korszerű képzések – piacképes képzettségek			
Képzésben résztvevők aránya	%	Kedvezményezett adatszolgáltatás	Félévente
A képzés résztvevői között a hátrányos helyzetűek aránya	%		
Piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya	%		
Szakképzettséggel rendelkezők aránya	%		
Felnőttképzés keretében megvalósult képzések száma	db		
Megvalósított vállalati képzések száma	db		
Önkormányzati és/vagy vállalati ösztöndíjasok száma	fő		
Létrejött tanulmányi szerződések száma	db		
Munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, engedélyezett új képzések száma	db		
Sikeres szakmai vizsgát tevők száma	fő		
6 hónapon belül elhelyezkedett pályakezdők száma	fő		
Át- vagy továbbképzésben részt vevő munkavállalók száma	fő		
Térségi és helyi foglalkoztatási partnerség erősítése			
Paktum szervezeti tagok száma	db	Kedvezményezett adatszolgáltatás	Félévente
Járási szintű együttműködési találkozók száma	db		
Elkészült Ügyrend	db		
Foglalkoztatási paktumba bevont új tagok száma	db		
ebből vállalkozások száma	db		
Paktumhoz kapcsolódó kommunikációs rendezvények/ események száma	db		
Paktumhoz kapcsolódó szakmai rendezvények/ események száma	db		
Kidolgozott partnerségi projektek száma	db		
Paktum szervezeti tagok száma	db		

8. táblázat: Indikátorok és az adatgyűjtés módja

Forrás: Saját szerkesztés

A TOP-6.8.2-15 konstrukcióhoz kapcsolódó monitoring tevékenység

A TOP-6.8.2-15 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 ellenőrzését a projektmenedzsment feladatok ellátásáért felelős Soproni Városfejlesztési Kft., illetve a projekt pénzügyi vezetője látja el. A belső ellenőrzés során az érintettek gondoskodnak a támogatás szabályos, Támogatási Szerződésnek megfelelő felhasználásáról.

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 naprakészségét és megbízhatóságát.

A monitoring jelentések tartalmát (formanyomtatvány mellékelésével), illetve azok gyakoriságát a TOP-6.8.2-15 számú konstrukció Felhívásához kapcsolódó útmutató határozza meg. Sopron MJV Önkormányzatának, mint projektgazdának jelentési kötelezettsége van a projekt előrehaladásáról, melyet legalább félévente kell benyújtani a támogatást nyújtó által megjelölt közreműködő szervezetnek (MÁK regionális szervezete). A projekt megvalósításához kapott EU-s társfinanszírozású támogatás elszámolásához készítendő időközi beszámolók és kifizetési kérelmek elkészítéséhez a projektmenedzsment szervezet (Soproni Városfejlesztési Kft.) felállít egy adminisztrációs rendszert, amellyel a működéshez szükséges források költségeinek nyomon követését végzi.

Értékelés

Átfogó értékelések

A Paktum Irányító Csoportja az indikátorok teljesülésén felül tevékenységének hatékonyságát, eredményességét átfogó, jellemzően kvalitatív értékelési módszerekre épülő vizsgálatokkal is mérni tervezi. Az átfogó értékelés célja, hogy a számszerűsíthető mutatószámok mellett képet adjon a paktum működéséről, a foglalkoztatási együttműködési program ismertségéről, társadalmi beágyazottságáról és hatásairól.

E cél érdekében a Paktumiroda minimum évente egyszer, valamint javasoltan a stratégia megvalósításának felénél időközi beszámolót készít az Irányító Csoport részére, annak érdekében, hogy a Paktumszervezet tagjainak bevonásával a szükséges korrekciók még megtehetőek legyenek. A stratégia eredményességét pedig átfogó záróvizsgálattal tárja fel.

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

Az eltérések okainak vizsgálata, kezelése

Amennyiben az összegyűjtött rész/adatok a Foglalkoztatási stratégiában tervezett mutatók, illetve várt hatások teljesülésétől eltérő tendenciát mutatnak (*pl.: a forrásfelhasználás üteme lassú, a programokban résztvevők száma elmarad a várttól, alacsony az érdeklődés egyes intézkedési területek iránt stb.*), az Irányító Csoport feladata, hogy az eltérések okainak feltárása kapcsán rendelkezzen a stratégia rendkívüli felülvizsgálatáról, Értékelő jelentés elkészítése formájában.

Az értékelést elvégezheti az Irányító Csoport megbízásából a Paktumiroda önértékelés keretében vagy külső, független szakértőre is lehet bízni a feladatot. Mindkét esetben a Paktumiroda (vagy a feladatra felkért külső szakértő) feladat-meghatározást készít, amelyben leírja az értékelés célját és módszertanát. Az elkészült értékelésben az eltérések stratégiára visszavezethető vagy operatív jellegű okainak azonosításán túl, javaslatot kell megfogalmazni a szükséges beavatkozásokra konkrét, aktualizált az éves Akciótervbe beépíthető formában.

Az Értékelő jelentést és az annak alapján készített/módosított Akciótervet az Irányító Csoport megtárgyalja és dönt a szükséges beavatkozásokról. Amennyiben felmerül a Foglalkoztatási stratégiát vagy az Ügyrendet is érintő módosítási igény, arról előzetesen egyeztet a támogatást nyújtó Irányító Hatósággal.

7. A stratégia megvalósításának keretei

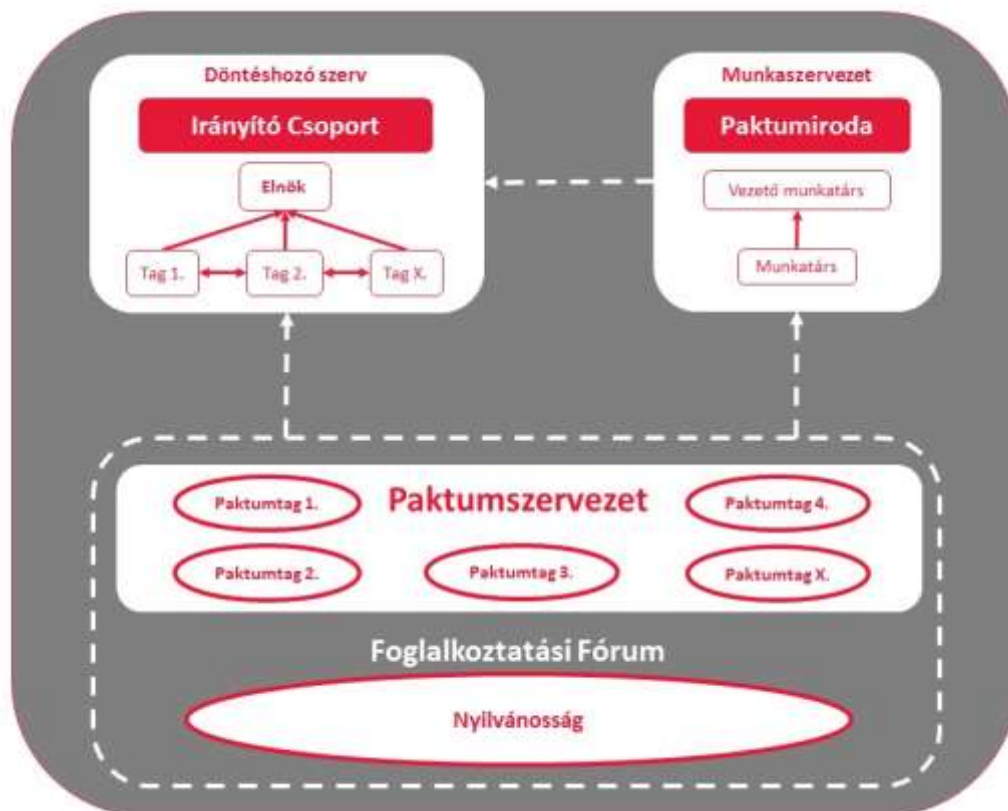
Jelen Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának kereteit a *TOP-6.8.2-15-SP1-2016-00001* kódszámú, *Helyi foglalkoztatási együttműködések Sopron Megyei Jogú Város területén és várostérségében* elnevezésű projekt keretében létrejött Soproni Foglalkoztatási Paktum biztosítja.

Paktumszervezet megalakítása

A Soproni Foglalkoztatási Paktum a projekt konzorcium tagjai, valamint járás munkaerőpiaci problémáinak kezelésében érdekelt térségi szereplők összefogásával 2016. november 28-án alakult meg. A Paktum Együttműködési Megállapodásának aláírásával összesen 20 szervezet jelezte, hogy részt kíván venni a Soproni járás munkaerőpiaci problémáinak kezelésében. A felek megállapodtak abban, hogy – a széles körű partnerségi hálózat keretében – összehangolják a foglalkoztatási és humánerőforrás-fejlesztési elképzeléseiket és közös megoldásokat keresnek a feltárt problémákra. A Paktumszervezet nyitott, ahhoz a továbbiakban bármely potenciálisan érintett térségi szereplő csatlakozhat, amely megfelel a kiválasztási kritériumoknak, a célkitűzésekkel egyetért és aktívan részt kíván venni azok megvalósításában.

Szervezeti keretek

Az eddigi foglalkoztatási együttműködési tapasztalatok azt erősítik meg, hogy a térségi foglalkoztatási stratégiák sikeres megvalósításának egyik alapfeltétele a megfelelő szervezeti háttér megléte. Az Együttműködési Megállapodás mellékleteként elkészült Ügyrend kijelöli a Soproni Foglalkoztatási Paktum szervezeti, működési kereteit, melyet az alábbi ábrával szemléltetünk:



11. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktum szervezeti ábrája

Forrás: saját szerkesztés

Az alábbiakban a szervezeti ábra alapján bemutatjuk az egyes szereplők fő jellemzőit és feladatköreit:

A Paktumszervezet tagjai

A Paktumszervezet alapító tagjai között szerepelnek – Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata, Győr-Moson-Sopron Megye Kormányhivatala és Győr-Moson-Sopron Megye Önkormányzata mellett – a legfontosabb helyi érdekvédelmi és képző szervezetek, valamint a soproni gazdasági élet főbb szegmenseit képviselő vállalkozások is. A Paktumszervezet tagjainak a Paktum működését, illetve a Foglalkoztatási stratégiát érintő kérdésekben véleményezési jogkörük van.

Irányító Csoport

Az Együttműködési Megállapodásban foglaltak végrehajtása érdekében a Paktumszervezet néhány tagjának részvételével a felek Irányító Csoportot hoztak létre, amely döntéshozó, felelős szerv a Paktummal kapcsolatos ügyekben. Az Irányító Csoport a Megállapodásban foglaltak végrehajtása során az alábbi feladatokat látja el:

- A Paktumirodán keresztül információt gyűjt a térség munkaerőpiaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, javaslatot tesz a felmerülő problémák megoldására;
- Véleményeivel, javaslataival segíti a Megvalósíthatósági Tanulmány elkészülését, elfogadja a végleges dokumentumot;
- Közreműködik a Foglalkoztatási Stratégia és az Akcióterv elkészítésében, jóváhagyja és évente felülvizsgálja a végleges dokumentumot;
- Kidolgozza és elfogadja a Foglalkoztatási Paktum éves munkaprogramját és költségvetését;
- Koordinálja a munkaprogram végrehajtását az érintett szervezetek között;
- Összehívja a Foglalkoztatási Fórumot, feldolgozza annak ajánlásait;
- Beszámol a Foglalkoztatási Fórum ülésein a munkaprogram és a költségvetés teljesítéséről, valamint a következő időszak elképzeléseiről;
- Nyomon követi, véleményezi és értékeli a munkaprogram és költségvetés teljesülését;
- Monitorozza és értékeli a Paktum eredményeit;
- Közvetítői szerepet tölt be a Foglalkoztatási Fórum és a Paktumiroda között;
- Meghatározza és folyamatosan ellenőrzi a Paktumiroda tevékenységét és jóváhagyja a beszámolóit.

Az Irányító Csoport elnöki tisztét Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata képviselőjében annak mindenkorai polgármestere tölti be. Az Elnök a Paktum céljainak megvalósítása érdekében szervezi és irányítja az Irányító Csoport munkáját, valamint ellátja a Paktum külső képviseletét. Az Irányító Csoport szavazati joggal rendelkező tagjai a következő szervezetek:

- Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata,
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal,
- Sopron és Környéke Család és Gyermekegészségügyi Ellátás Intézete,
- Soproni Városfejlesztési Kft.,
- Soproni Kereskedelmi és Iparkamara,
- Sopron és Vidéke Ipartestület,

- Soproni Szakképzési Centrum,
- Hirschler Üvegipari Vállalkozás.

Paktumiroda

A Paktum koordinációs és menedzsment feladatait a Paktumiroda látja el. Ennek során a Paktumiroda

- megvalósítja az Irányító Csoport munkájával kapcsolatos adminisztratív feladatokat;
- biztosítja az Irányító Csoport működési technikai feltételeit;
- koordinálja a Foglalkoztatási Paktumban folyó közös munkát;
- operatív szinten támogatja az Irányító Csoport és a külső szakértők munkáját az éves Akciótervek kidolgozásában, megvalósításának nyomon követésében;
- biztosítja a nyilvánosságot;
- gondozza a Foglalkoztatási Paktum külső és belső kapcsolatait, segíti a folyamatos információcserét;
- segíti a munkaprogram megvalósulását, kezdeményezi a szükséges módosításokat;
- előkészíti és végrehajtja az Irányító Csoport határozatait;
- összefoglaló jelentéseket készít az éves munkaprogram és költségvetés teljesítéséről;
- ellátja az Irányító Csoport működésével összefüggő pénzügyi feladatokat;
- összegyűjti más foglalkoztatási paktumok működési tapasztalatait;
- a Foglalkoztatási Paktum szakmai munkájának támogatása érdekében szemináriumokat, workshopokat, partnertalálkozókat, konferenciákat, szakmai és közösségi fórumokat, kül- és belföldi tanulmányutakat szervez, biztosítja ezek lebonyolításának operatív-technikai feltételeit.

Foglalkoztatási Fórum

A megfelelő szintű társadalmi bevonás, a demokratikus működés és a széles körű nyilvánosság biztosítása érdekében a Megállapodás aláírói Foglalkoztatási Fórumot működtetnek. A Fórum nyitott minden érdeklődő helyi lakos és szervezet számára, formális csatlakozás nélkül is. A Fórum a Megállapodás alapján az alábbi feladatokat látja el:

- Az Irányító Csoporton keresztül tájékozik a térség munkaerőpiaci helyzetéről, javaslatot tesz a felmerülő problémák megoldására;
- Véleményeivel segíti a Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv elkészítését, értékeli azok megvalósulását;
- Javaslatokat ad az éves munkaprogram összeállításához, értékeli annak megvalósulását;
- Biztosítja a térségi szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét;
- Segíti a szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek kialakulását.

Munkacsoportok

A Megállapodásban rögzített célok megvalósítására kiemelt témák esetében lehetőség van – pl. tematikusan, feladat vagy célcsoport alapon szerveződő - munkacsoportok létrehozására, melyet az Irányító Csoport kezdeményezhet. A munkacsoport feladatait, működésének időtartamát az Irányító Csoport határozatban vagy a munkacsoport ügyrendjében határozza meg.

A Soproni Foglalkoztatási Paktum működése¹³

Irányító Csoport ülések

Az Irányító Csoport az éves munkaprogram alapján szükség szerint, de évente legalább három alkalommal ülésezik. Az Irányító Csoport üléseit az Elnök hívja össze és vezeti, aki felel az ülések előkészítéséért, a meghívók és háttéranyagok megfelelő időben történő eljuttatásáért is. Az ülések szakmai és technikai előkészítését az Elnök irányításával a Paktumiroda végzi. Az Irányító Csoport ülései nem nyilvánosak, az Elnökön és a tagokon kívül az üléseken az esetleges állandó és eseti meghívottak, valamint a Paktumiroda munkatársai vesznek részt.

Az Irányító Csoport döntése egyúttal határozat. A csoport akkor határozatképes, ha az ülésen a tagok legalább fele jelen van. Az Irányító Csoport a döntéseit – néhány, az Ügyrendben szabályozott kivételtől eltekintve – egyszerű szótöbbséggel hozza, de törekszik az ülés során felmerült érdekek és nézőpontok közötti minél teljesebb konszenzusra. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Foglalkoztatási Fórum ülések

A Foglalkoztatási Fórumot az Irányító Csoport elnöke hívja össze egy évben legalább egy alkalommal. A Fórum ülésére a Megállapodásban résztvevő partnerek (a Paktumszervezet tagjai) meghívást kapnak, de az 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 előkészítéséért az Irányító Csoport elnökének vezetésével a Paktumiroda felel. A Paktumiroda az ülésekről jegyzőkönyvet készít, mely tartalmazza a Fórum által megfogalmazott javaslatokat, ajánlásokat.

Működési javaslatok

A Foglalkoztatási Paktum abban az esetben működik hatékonyan, ha az irányítási feladatait helyi szinten is jól felkészült szakemberek végzik. Ennek érdekében nagy hangsúlyt kell helyezni a Paktumiroda felállítására és képzésére is. A paktumok létrehozása általában egy olyan szektorokon átívelő partnerség-építési folyamat, amely számos szereplő bevonásával valósul meg. Emiatt kulcsfontosságú, hogy az egyes szereplők között a párbeszéd, az együttműködés kultúrája, illetve egyfajta bizalmi légkör alakuljon ki. Kiemelkedő fontosságú, hogy a paktumban résztvevő szervezetek (Irányító Csoport, Paktumszervezet, Paktumiroda) és azok tagjai harmonikusan, egymást segítve, megfelelő együttműködéssel és hatékonyan végezzék feladataikat, a paktum sikerét folyamatosan szem előtt tartva.

Foglalkoztatási Akcióterv készítése

Az Együttműködési Megállapodás aláírását és a stratégia Irányító Csoport általi elfogadását követően kerül sor a Foglalkoztatási Akcióterv elkészítésére, amelynek illeszkednie kell a kormányzati szakpolitikai elképzelésekhez is. Cél, hogy az elfogadott stratégia alapján finanszírozhatóvá váljon az az intézkedéscsomag, amelyet a partnerség az elkövetkező 5 évben szeretne megvalósítani.

Az Irányító Csoport által elfogadott és jóváhagyott Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása sikeres Foglalkoztatási Akciótervek sorozatával érhető el. A Foglalkoztatási Akcióterv definíciója a már elfogadott

¹³ A Paktum működésének részleteit a Soproni Foglalkoztatási Paktum Foglalkoztatási Fórumának, Irányító Csoportjának és Paktumirodájának az Ügyrendje tartalmazza.

paktum megállapodásra épül: a foglalkoztatási stratégiához igazodó ütemtervvel, humánerőforrás-tervvel, valamint költségvetéssel rendelkező intézkedéssorozat, amely tartalmazza a végrehajtandó tevékenységeket/projektet is. Tervezetten egy éves időtartamra készül, majd – a folyamatos monitoring és az időközi értékelések nyomán – a soron következő éves Akcióterv már magában foglalja a szükséges korrekciókat is.

Az Akcióterv a stratégia specifikus céljainak megvalósítása érdekében készül, melyet azonban külső tényezők befolyásolhatnak (pl. a Foglalkoztatási Fórum működésének sikeressége, a paktumpartnerség aktivitása, további projektgazdák érdeklődése, bevonása vagy finanszírozási lehetőségek alakulása stb.).

A legfontosabb induló feladat az Akcióterv reális, a stratégia specifikus célkitűzéseire illeszkedő célkitűzéseinek és elvárt eredményeinek meghatározása; majd ezt követően a célok eléréséhez és az eredmények megvalósításához szükséges beavatkozások tevékenységi szintű, projektént való kidolgozása.

Az Akciótervben nevesített projektek eltérően kidolgozottak, megalapozottak lehetnek, emiatt szükséges törekedni a minél konkrétabb, feladatmeghatározásra, melyhez minden esetben felelősöket és határidőket is rendelünk. További, fontos feladat a tervezett projektek/tevékenységek alátámasztása a szükségletek és az igények oldaláról, valamint a finanszírozási szerkezet kialakítása.

Az egyes projektek előkészítésének koordinációja az érintett projektgazdák feladata, akiknek szoros kapcsolatot kell fenntartaniuk az Akciótervet koordináló Irányító Csoporttal, illetve a munkájukat segítő Paktumirodával és külső szakértőkkel. A projektfejlesztési folyamat végén elkészülnek a kidolgozott projekttervek, amelyek együttesen alkotják a foglalkoztatási Akciótervet - éves szinten szakaszolva. A projektgazdák mellett lényegi feladat jut a partnerszervezeteknek, akik a projektek tervezésében, elkészítésében, illetve a megvalósításukban – és nem utolsósorban az eredmények fenntartásában – is aktív, érdemi szereplők.

Az Akciótervet a Foglalkoztatási Paktum Irányító Csoportja fogadja el. A Paktumiroda munkatársai biztosítják minden érintett szereplő folyamatos tájékoztatását és bevonását az Akcióterv készítésének teljes folyamatában.