

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: 2019. december

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Regionális
Fejlesztési Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

0.	VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	4
0.1.	Foglalkoztatási Stratégia szerepe	4
0.2.	Foglalkoztatási Stratégia tartalmi bemutatása	4
0.2.1.	Jövőkép, küldetés	4
0.2.2.	Helyzelelemzés és főbb megállapításai	4
0.2.3.	Stratégiai időtáv, célrendszer	7
0.2.4.	Beavatkozási prioritások és beavatkozási területek/műveletek bemutatása	8
0.2.5.	Indikatív forrástervezés és ütemterv	11
0.2.6.	Végrehajtás rendszere	11
0.2.7.	Monitoring és értékelési tervek.....	12
1.	BEVEZETÉS	14
1.1.	Előzmények, indíttatás, mandátum	14
1.2.	Lehatárolás	14
1.3.	Tervezési folyamat bemutatása.....	15
1.4.	Stratégiai (szakmapolitikai) háttér, illeszkedés.....	16
1.4.1.	Stratégiai háttér	16
1.4.2.	Szakmapolitikai, jogi háttér	20
1.4.3.	Illeszkedés a Széchenyi 2020 céljaihoz	22
2.	HELYZETFELTÁRÁS	31
2.1.	Társadalmi helyzetkép	31
2.1.1.	Népesség, népmozgalom.....	31
2.1.2.	Korösszetétel	32
2.1.3.	Gazdasági helyzetkép	32
2.1.4.	Munkaerőpiaci helyzetkép	39
2.2.	Gazdasági ágazati vizsgálat Sopronban	51
2.2.1.	A vizsgálat módszertana	51
2.2.2.	A vizsgálat főbb eredményei	52
2.2.3.	Az ágazatok tipizálása	54
2.3.	A soproni vállalati felmérés eredményei	56
2.4.	Helyzetértékelés összegzése.....	57
3.	STRATÉGIAI KERET	60
3.1.	Jövőkép (2030).....	60
3.2.	Középtávú célrendszer (2016-2020)	60
3.3.	Elvart stratégiai illeszkedés (tervezési szintek, komplex programok esetén)	62
3.4.	A pillérek kiválasztásának indoklása, rövid bemutatása.....	62
3.4.1.	Munkaerőpiac.....	62
3.4.2.	Oktatás-képzés	63
3.4.3.	Együttműködés.....	64
4.	BEAVATKOZÁSI PRIORITÁSOK.....	66
4.1.	P1: Munkaerőpiaci aktivizálás és esélyteremtés	66



4.2.	P2: Rugalmas munkaerőpiaci menedzsment.....	69
4.3.	P3. Korszerű képzések – piacképes képzettségek	72
4.4.	P4: Térségi és helyi foglalkoztatási partnerség erősítése	76
4.4.1.	Horizontális elvek érvényesülése	79
4.4.2.	Következtetések.....	79
5.	PÉNZÜGYI TERV	80
6.	VÉGREHAJTÁS	81
6.1.	Paktumtagok feladatainak és felelősségeinek lehatárolása, bemutatása.....	81
6.1.1.	Szervezeti keretek bemutatása	81
6.1.2.	Monitoring rendszer és értékelés.....	86
6.1.3.	Értékelés és felülvizsgálat	89
6.2.	Partnerség.....	90

0. Vezetői összefoglaló

0.1. Foglalkoztatási Stratégia szerepe

A Soproni Foglalkoztatási Stratégia legfontosabb szerepe a hazai Foglalkoztatási Stratégia céljaihoz illeszkedően a 2014-2020 közötti uniós programozási időszak foglalkoztatáspolitikai és képzési intézkedéseinek támogatása a soproni és soproni járási fejlesztési szükségletek, valamint a munkaerő-kínálatra fókuszáló szakpolitikai javaslatok megfogalmazásával. Ehhez a Stratégia áttekintést ad a helyi/járási munkaerőpiaci helyzetről, bemutatja a munkaerőpiaci folyamatokat befolyásoló demográfiai változásokat és a gazdasági környezet alakulását, ezek alapján azonosítja a főbb munkaerőpiaci kihívásokat, valamint megpróbálja beazonosítani a munkaerőpiacot befolyásoló hosszabb távú, főbb helyi trendeket.

0.2. Foglalkoztatási Stratégia tartalmi bemutatása

0.2.1. Jövőkép, küldetés

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 piacképes 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 szem előtt tartása mellett.

0.2.2. Helyzetelemzés és főbb megállapításai

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 előrecedési folyamat az utóbbi években számottevően lassult a térségben. A fiatakorúak 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.

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. Nagyrészüket 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 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: 2018-ban mindössze 603 fő álláskeresőt regisztráltak a járásban, akik közül csupán 87 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 nyolc évben az üres álláshelyek száma több mint a duplájára növekedett, így a járásban működő vállalkozások 2018-ra közel 16 000 betöltetlen pozícióval rendelkeztek az egyedi bejelentések számának összegzése alapján.

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: 2018-ban az üres álláshelyek fele a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat, illetve a gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket érintette. 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 szorulanak. 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 (lásd. 4.3. P3. Korszerű

képzések – piacképes képzettségek 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.

0.2.3. Stratégiai időtáv, célrendszer

A Foglalkoztatási Stratégia eredeti időtávja 2016-2021 volt. Az Irányító Hatóság által jóváhagyott 9. számú Támogatási szerződés módosítás alapján azonban, a Foglalkoztatási Stratégia - a projekt időtartamának megfelelően - 2016-2020-ra módosult. A Támogatási szerződésben aláírásra került új végdátum (2020. június 30.) mellett csökkent a támogatási összeg, valamint a vállalt indikátorok száma is. A hatályos módosítás azonban érdemi változásokat nem eredményezett a megfogalmazott célrendszerben és az azok eléréséhez szükséges beavatkozási prioritásokban, beavatkozási területekben/műveletekben.

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. – 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, együtt gondolkodásának, hálózatosodásának) erősítésére. A paktumszervezet 20 alapítótagja nyitott a további bővülésre: a csatlakozásra minden potenciálisan érintett térségi szereplőnek lehetősége van.

0.2.4. Beavatkozási prioritások és beavatkozási területek/műveletek bemutatása

P1: Munkaerőpiaci aktivizálás és esélyteremtés

- 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 szem előtt 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.

P2: Rugalmas munkaerőpiaci menedzsment

- 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.

P3. Korszerű képzések – piacképes képzettségek

- 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 munkaerőpiaci 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.

P4: Térségi és helyi foglalkoztatási partnerség erősítése

- 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.

0.2.5. Indikatív forrásterv és ütemterv

Külön Akcióterv tartalmazza.

0.2.6. Végrehajtás rendszere

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 fontosabb feladatokat látja el:

- A Paktumirodán keresztül információt gyűjt a térség munkaerőpiaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, javaslatot tesz a felmerülő problémák megoldására;
- Közreműködik a Foglalkoztatási Stratégia és az Akcióterv elkészítésében, jóváhagyja és évente felülvizsgálja a végleges dokumentumot;
- Koordinálja a munkaprogram végrehajtását az érintett szervezetek között;
- Összehívja a Foglalkoztatási Fórumot, feldolgozza annak ajánlásait;
- Monitorozza és értékeli a Paktum eredményeit;

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.

Paktumiroda

A Paktum koordinációs és menedzsment feladatait a Paktumiroda látja el. Ennek során a Paktumiroda az alábbi fontosabb feladatokat látja el:

- megvalósítja az Irányító Csoport munkájával kapcsolatos adminisztratív feladatokat;

- 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;
- 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;
- Biztosítja a térségi szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét;
- Segíti a szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek kialakulását.

A Soproni Foglalkoztatási Paktum működése

Irányító Csoport ülések

Az Irányító Csoport az éves munkaprogram alapján szükség szerint, de évente legalább három alkalommal ülésezik. 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.

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.

0.2.7. Monitoring és értékelési tervek

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).

1. Bevezetés

1.1. Előzmények, indíttatás, mandátum

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.

1.2. Lehatárolás

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, Egyházasközpont, Fertőboz, Fertőendréd, Fertőhomok, Fertőrákos, Fertőszéplak, Gyalóka, Harka, Hegykő, Hidegség, Iván, Kópháza, Lövő, Nagycenk, Nagylózs, Nemeskér, Pereszteg, Petőháza, Pinnye, Pusztacsálád, 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 Bécsből – légvonalban – 60, Budapesttől pedig 180 km-re lévő Sopron hagyományosan Magyarország nyugati kapuja, néhány környező kistérséggel együtt szinte beékelődik a szomszédos Burgenland testébe. A térség fekvése munkaerőpiaci szempontból meghatározó: gyakorlatilag Bécs külső elővárosi zónájának részét képezi.

1.3. Tervezési folyamat bemutatása

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 eredeti futamideje 5 év volt, amely 1 évvel rövidítésre került. A 2019 szeptemberében elfogadott 9. számú Támogatási szerződés módosítás alapján a projekt megvalósítása 2016. június 30. és 2020. június 30. között történik. Ezt követően az eredmények fenntartása min. 5 évig kötelező. A projektekre megítélt támogatás összege 903 millió Ft-ról 503 millió Ft-ra módosult. A 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, 2018, majd 2019 decemberében került sor.

1.4. Stratégiai (szakmapolitikai) háttér, illeszkedés

1.4.1. Stratégiai háttér

Az Európa 2020 az Európai Unió 10 évre szóló foglalkoztatási és növekedési stratégiája, mely a közelmúlt globális pénzügyi és gazdasági válsága káros hatásainak enyhítését, valamint Európa versenyképességének fejlesztését célozza a 2010-2020-as időszakra, a következő három prioritás mentén:

1. Intelligens növekedés: tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása;
2. Fenntartható növekedés: erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság;
3. Inkluzív növekedés: magas foglalkoztatás, valamint szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság kialakításának ösztönzése.

A stratégia középpontjában öt ambiciózus célkitűzés áll, amelyek a foglalkoztatással, az innovációval, az oktatással, a szegénység visszaszorításával és az éghajlat-politikával/energiaüggyel kapcsolatosak.

2020-ra az EU egészének teljesítenie kell az alábbi öt célt:

1. Foglalkoztatás: Biztosítani kell, hogy a 20–64 évesek körében a foglalkoztatottság aránya elérje a 75%-ot.
2. K+F: Az Európai Unió GDP-jének 3%-át a kutatásba és a fejlesztésbe kell fektetni.
3. Éghajlatvédelem és fenntartható energiagazdálkodás
 - a. Az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását 20%-kal csökkenteni kell az 1990-es szinthez képest (vagy akár 30%-kal, ha adottak az ehhez szükséges feltételek).
 - b. A megújuló energiaforrások arányát 20%-ra kell növelni.
 - c. Az energiahatékonyságot 20%-kal kell javítani.
4. Oktatás
 - a. A korai iskolaelhagyók arányát 10% alá kell csökkenteni.
 - b. El kell érni, hogy a 30 és 34 év közötti uniós lakosok legalább 40%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezzen.
5. Küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen: Legalább 20 millióval csökkenjen azok száma, akik nyomorban és társadalmi kirekesztettségben élnek, illetve akik esetében a szegénység és a kirekesztődés reális veszélyt jelent.

Eszerint az Európa 2020 stratégia legfontosabb célkitűzései közé tartozik a munkahelyek számának és minőségének javítása. Az európai foglalkoztatási stratégia, valamint a foglalkoztatáspolitikai iránymutatások

és támogató programok (például a foglalkoztatás és a szociális innováció európai programja) arra szolgálnak, hogy elősegítsék a növekedést, a munkahelyteremtést, a munkaerő mobilitását és a társadalmi haladást.

Az Európa 2020 hat átfogó gazdaságpolitikai iránymutatást és négy foglalkoztatási iránymutatást tartalmaz. A foglalkoztatási iránymutatások magukban foglalják a nők és férfiak munkaerőpiaci részvételének növelését és a strukturális munkanélküliség csökkentését, valamint a munkahelyek minőségének javítását; a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerőt és az egész életen át tartó tanulás ösztönzését; az oktatási és képzési rendszerek minőségének és teljesítményének javítását minden szinten, valamint a felsőoktatásban, vagy azzal megegyező oktatási formában részt vevők számának növelését; továbbá a társadalmi befogadás előmozdítását és a szegénység elleni küzdelmet.

2015 márciusában a Bizottság felülvizsgált iránymutatásokra vonatkozó javaslatot tett közzé, amely határozott munkaerőpiaci orientációt mutat, ezek a következők:

- A munkaerő-kereslet fellendítése (munkahelyteremtés; munkát terhelő adók; bérmegállapítás);
- A munkaerő-kínálat növelése és a munkaerő készségeinek fokozása (munkaerőpiaci részvétel és készség szintek; az oktatási és képzési rendszerek strukturális hiányosságainak orvoslása; ifjúsági és tartós munkanélküliség);
- A munkaerőpiacok működésének javítása (munkaerőpiaci szegmentáció csökkentése; szociális partnerek bevonása; aktív munkaerőpiaci intézkedések javítása; munkaerő mobilitása);
- A méltányosság garantálása, a szegénység leküzdése, az esélyegyenlőség előmozdítása (a szociális védelmi rendszerek, az egészségügyi ellátás és a tartós gondozási rendszerek korszerűsítése; célirányos szociálpolitikák az iskolai lemorzsolódás és a társadalmi kirekesztés megelőzése érdekében).

Az Európa 2020 stratégia célkitűzései mentén minden egyes EU tagállam nemzeti célokat határoz meg, figyelembe véve a saját helyzetét és a helyi viszonyokat.

Ennek megfelelően a hazai Foglalkoztatási Stratégia¹ célja a 2014-2020 közötti uniós programozási időszak foglalkoztatáspolitikai és képzési intézkedéseinek megalapozása a fejlesztési szükségletek felméréseivel, valamint a munkaerő-kínálatra fókuszáló szakpolitikai javaslatok megfogalmazásával - a Partnerségi Megállapodás és Operatív Programok kiegészítéseként. Áttekintést ad a magyarországi munkaerőpiaci helyzetről, bemutatja a munkaerőpiaci folyamatokat befolyásoló demográfiai változásokat és a gazdasági környezet alakulását, ezek alapján azonosítja a főbb munkaerőpiaci kihívásokat, valamint bemutatja a munkaerőpiacot befolyásoló hosszabb távú trendeket, előrejelzéseket.

A magyar Kormány az uniós célkitűzésekkel összhangban a foglalkoztatás bővítését tűzte ki stratégiai célul: 2020-ra a 20-64 éves népesség körében 75%-os foglalkoztatási ráta elérése. A munkaerő mobilizálásával, a nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével és a korai nyugdíjazási formákhoz való hozzáférés korlátozásával elősegíti a munkával töltött időszak meghosszabbodását, a munkaerő munkaerőpiacon tartását. Mindemellett a szociális ellátórendszer átalakításával, az új közfoglalkoztatási program elindításával, illetve az adórendszer átalakításával is munkára ösztönöz.

Középtávon egy modern, versenyképes, rugalmas hazai munkaerőpiac kialakítása a cél, ennek érdekében jelentős munkahelyteremtés valósul meg az elsődleges munkaerőpiacon, ehhez megfelelően képzett versenyképes munkaerő áll rendelkezésre, a munkanélküliek és inaktívok elhelyezkedését pedig hatékony és

¹ A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című stratégia.

személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatások segítik. A leghátrányosabb helyzetűek számára átmeneti foglalkoztatási lehetőségeket kíván nyújtani, támogatja a munkaerőpiaci szereplőket a változásokhoz való rugalmasan alkalmazkodáshoz, valamint elősegíti, hogy a foglalkoztatási formák és képzési utak figyelembe vegyék az egyéni élethelyzeteket.

A foglalkoztatáspolitikai – képzési szakterület prioritásai a 2014-2020 közötti uniós programozási időszakban:

- Munkaerőpiaci belépés segítése: Beruházási prioritás, mely elsősorban a hátrányos helyzetű munkanélküliekre és inaktívakra fókuszál. Keretében foglalkoztathatóságuk javítását célzó aktív munkaerőpiaci eszközök, az ezeket megvalósító Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetének és szolgáltatásainak fejlesztése, valamint a munkaerőpiaci belépést elősegítő célzott foglalkoztatási kedvezmények kerülnek megvalósításra.
- A fiatalok fenntartható munkaerőpiaci integrációja: Az Ifjúsági Garancia bevezetése segítheti elő, mely számos támogatást, szolgáltatást magában foglal pl. aktív munkaerőpiaci eszközök és szolgáltatások a fiatalok számára, gyakornoki programok, fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása, nonprofit szervezetek fiatalok foglalkoztatását segítő programjai.
- Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szakképzés és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével: A tervezett fejlesztések a duális képzés elterjesztésének támogatását, a szakképzés minőségének javítását, felnőttképzési programok támogatását – kiemelten az alacsony iskolai végzettségűek és közfoglalkoztatottak foglalkoztathatóságának javítása érdekében –, valamint a felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztését célozzák.
- A munkavállalók és vállalkozások munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése: Célzottan a munkahelyi rugalmasság ösztönzésére, a kisgyermekesek rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztésére, a be nem jelentett munkavállalás elleni küzdelemre, a munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztésére, valamint a szociális partnerek programjainak támogatására irányulnak.
- A szociális gazdaság és nonprofit foglalkoztatási programok támogatása: A prioritás foglalkoztatáspolitikai a társadalmi vállalkozások fejlesztésére, illetve tranzitfoglalkoztatási programok támogatására fókuszál. Emellett a nem állami szervezetek komplex foglalkoztatási programjainak támogatását is tervezi a szakterület.

A szakpolitikai stratégia megállapításai szerint Magyarországon élesen jelentkezik a népesség előregedésének és fogyásának európai tendenciája. A 2011. évi népszámlálás megerősítette a romló demográfiai folyamatok tényét Magyarországon: a népesség száma 10 millió alá süllyedt (9.937,6 ezer fő). A népesség fogyása és öregedése a született gyermekek számának mérséklődésének és a várható élettartam növekedésének együttes eredménye; a nemzetközi vándorlás 2001 és 2011 közötti pozitív egyenlege mindössze a fogyás egyharmadát tudta ellensúlyozni, középtávon pedig várhatóan nem befolyásolja érdemben a demográfiai folyamatokat.

A munkavállalási korú (15-64 éves) népesség száma 145 ezer fővel esett vissza 2001 és 2011 között, a 20-64 éves korcsoportba tartozók száma 70 ezerrel mérséklődött. Az aktív korúakra jutó eltartási teher nőtt: a függőségi ráta (100 aktív korúra jutó gyermek és időskorú) értéke a 2001-es 58,8%-ról 2011-re 61,4%-ra emelkedett. A munkakínálat zsugorodását magasabb aktivitási és foglalkoztatási szint, illetve javuló termelékenység ellensúlyozhatja.

A gazdasági környezetet tekintve Magyarország 2009-ben mély válságot élt át, ennek következtében a külső és belső piacok jelentősen beszűkültek, a fogyasztás és kibocsátás erőteljesen csökkent. Az eurózónát sújtó adósságválság gazdasági hatásai fékezőerőnek bizonyultak az európai konjunktúrában és a globális gazdaságban egyaránt.

A munkaerő-állomány aktivitását illetően a 2011. évi népszámlálási adatok alapján összességében nőtt a gazdaságilag aktív népesség (foglalkoztatottak és munkanélküliek) száma, ám kormegoszlásuk jelentősen módosult. Csökkent a 30 éven aluli fiatalok aránya, miközben növekedett az idősebb korosztályok aktivitása. Ennek hátterében az áll, hogy a fiatalok később lépnek be a munkaerőpiacra az oktatási expanzió miatt, míg a nyugdíjkorhatár emelkedése miatt az 55-59 éves nők és a 60 éven felüli férfiak egyre nagyobb része van még jelen aktívan a munkaerőpiacon.

Munkaerő-tartalékot a hazai magas inaktivitás csökkentése biztosíthat a gazdaságnak. A globális válság kitörése óta folyamatosan javul a munkaerőpiaci részvétel, ami a kormányváltást követően új lendületet kapott a strukturális intézkedések eredményeként. A 15-64 éves korosztály aktivitási rátája (gazdaságilag aktív népesség és a munkavállalási korú népesség számának hányadosa) 2012-ben meghaladta a 64%-ot, amire utoljára a 90-es évek elején volt példa. A 20-64 éves korosztály aktivitási rátája pedig nőtt, 2012-ben csaknem elérve a 70%-ot (bár ez európai összehasonlításban még mindig nagyon alacsonynak számít).

Az aktivitás-növekedés mindkét nem esetében meghaladta az uniós átlagot. A férfiaknál 3,1 százalékponttal, a nőknél pedig 4,6 százalékponttal emelkedett a munkapiaci részvétel 2004 és 2012 között a 20-64 éves népességben. Ezzel valamelyest csökkent a két nem aktivitása közötti különbség is. Mindkét nem esetében hasonló aktivitás-változás ment végbe a főbb korcsoportok szerint. A legfiatalabb (15-24 éves) korosztály egyébként is alacsony munkaerőpiaci részvétele 2004-2012 között 1,4 százalékponttal csökkent, míg a legidősebbeké (55-64 évesek) jelentős mértékben, 8,7 százalékponttal növekedett. Mindez arra is utal, hogy a fiatalok jelentős aktivitás-tartalékot jelentenek, elsősorban a tanulás melletti munkavégzés előtérbe helyezésével. A legjobb munkavállalási korban lévő 25-54 évesek aktivitása 5,1 százalékponttal emelkedett (2012-ben 82,9%-ra), ezzel uniós átlagtól (85,3%) való lemaradásunk ennél a korcsoportnál csökkent a leginkább.

Az egyes iskolai végzettségi szinteket tekintve a legnagyobb aktivitás-növekedés az EU-csatlakozás óta az alapfokú iskolai végzettségi szinten (ISCED0-2) következett be, ahol 8,2 százalékponttal nőtt az aktivitási ráta. A középfokú képzettséggel (ISCED3-4) rendelkezők esetében nem történt változás, míg a diplomások (ISCED5-6) munkapiaci részvétele 1,6 százalékponttal mérséklődött. Ezzel együtt az oktatásban való hosszabb idejű részvétel az átlagosnál magasabb és tartós aktivitást eredményez. A diplomások aktivitási rátája 2012-ben Magyarországon 82,4%, a 27 tagállam átlagában pedig 87,2% volt.

A munka-kínálat növekedését nem a kereslet generálta az elmúlt években, hiszen az a válság elhúzódása következtében az egész európai térségben alacsony szinten maradt, hanem döntően a Kormányzat kínálat oldali intézkedéseinek köszönhető. Az intézkedések közül azok voltak a sikeresebbek, amelyek a munkaerőpiacról való idő előtti kilépési csatornákat zárták le. Ezen intézkedések közé sorolható a szociális transzferek szigorítása, a korai nyugdíjazás lehetőségének megszüntetése, valamint a rokkantnyugdíjazás feltételeinek az átalakítása.

A Soproni járás munkaerőpiaci helyzetére vonatkozóan viszonylag korlátozott mértékben állnak rendelkezésre információk; ennek oka, hogy a kormányhivatalok a valós munkaerőpiaci mozgásoknak, igényeknek csak egy részét regisztrálják, teljes körű adatfelvételre nincs lehetőségük. Bár a szakpolitikai stratégiai szerint munkaerő-tartalékot a hazai magas inaktivitás csökkentése biztosíthat a gazdaságnak, félő,

hogyan az elmúlt években felerősödött elvándorlás (amelynek helyi hatásai még feltáratlanok) a vélténél sokkal jelentősebb mértékben érintette az alacsonyan képzett munkaerőt, a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalókat, illetve az inaktívakat.

Sopron MJV vezetésével a Soproni járás települései a Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatallal közösen támogathatják a helyi vállalkozások fejlődését, azok igényeinek megfelelő munkaerő megszólítása, fejlesztése és foglalkoztatása révén. Ezáltal a helyi társadalom munkaerőpiaci szempontból leginkább hátrányos helyzetű rétegei kapnak esélyt a munkaerőpiaci integrációra, azaz az alacsony iskolai végzettségűek, a 25 év alatti fiatalok, a 30 év alatti pályakezdő álláskereső, az 50 év felettiek, a GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, a jelenleg foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (a 6 hónapnál hosszabb ideje regisztrált munkanélküliek), a megváltozott munkaképességűek, illetve a roma nemzetiséghez tartozó személyek. A foglalkoztatási paktum révén 618 fő vehet részt munkaerőpiaci programokban, ezen belül 278 fő jut a foglalkoztatási paktum keretében álláshoz, és a foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal is legalább 179 fő rendelkezik majd állással.

1.4.2. Szakmapolitikai, jogi háttér

A szakmai jogi háttér három fő jogforrás határozza meg közvetlenül. Az Európai Unió jogforrásai tekintetében kiemelendő az Európai Szociális Alapról szóló rendelet (az *EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 1304/2013/EU RENDELETE AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS ALAPRÓL (ESZA) ÉS AZ 1081/2006/EK TANÁCSI RENDELET HATÁLYON KÍVÜL HELYEZÉSÉRŐL*), amely az EU működéséről szóló szerződés (és különösen annak 164. Cikke), valamint a 1303/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet alapján meghatározza az ESZA feladatait, az általa nyújtott támogatások körét, az egyedi rendelkezéseket és az elszámolható kiadások típusait. A támogatások köréhez kapcsolódóan az utóbbi rendelet felsorolja a támogatott beruházási prioritásokat, köztük különösen:

- a. „A fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása” tematikus célkitűzés tekintetében:
- b. az álláskereső és az inaktív személyek – többek között a tartós munkanélküliek és a munkaerőpiactól távol esők – foglalkoztatáshoz való hozzáférése, többek között a helyi foglalkoztatási kezdeményezések és a munkavállalói mobilitás ösztönzése révén is;
- c. a fiatalok, különösen a nem foglalkoztatottak, oktatásban és képzésben nem részesülők, köztük a társadalmi kirekesztés kockázatának kitett és a marginalizálódott közösségekből jövő fiatalok fenntartható munkaerőpiaci integrációja, többek között az ifjúsági garancia végrehajtása révén;
- d. önfoglalkoztatás, vállalkozói készség és vállalkozások, köztük innovatív mikro-, kis- és középvállalkozások létrehozása;
- e. a nemek közötti egyenlőség minden területen, többek között a foglalkoztatáshoz való hozzáférés és a munkahelyi előmenetel terén, a munka és a magánélet összeegyeztetése és az „azonos munkáért azonos bér” elvének előmozdítása;
- f. a munkavállalók, vállalkozások és vállalkozók alkalmazkodása a megváltozott körülményekhez;
- g. aktív és egészséges idősödés;
- h. a munkaerőpiaci intézmények, például az állami és magán foglalkoztatási szolgáltatások modernizálása, és a munkaerőpiaci igényekhez való igazodás javítása, többek között a

- munkavállalók transznacionális mobilitását ösztönző intézkedések, valamint a mobilitási programok és az intézmények és az érdekeltek közötti együttműködés javítása révén;
- i. „A társadalmi befogadás előmozdítása és a szegénység, valamint a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem” tematikus célkitűzés:
 - j. az aktív befogadás, többek között az esélyegyenlőség és az aktív részvétel előmozdítása, valamint a foglalkoztathatóság javítása érdekében;
 - k. a marginalizálódott közösségek – például a romák – társadalmi-gazdasági integrációja;
 - l. a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formája elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása;
 - m. a megfizethető, fenntartható és minőségi szolgáltatásokhoz való jobb hozzáférés biztosítása, beleértve az egészségügyi szolgáltatásokat és a közérdekű szociális szolgáltatásokat;
 - n. a foglalkoztatáshoz való hozzáférés megkönnyítése érdekében a társadalmi vállalkozói szellem, a társadalmi vállalkozásokba történő szakmai integráció és a szociális és szolidáris gazdaság előmozdítása;
 - o. közösségvezérelt helyi fejlesztési stratégiák;
 - p. „Az oktatásba, és a képzésbe, többek között a szakképzésbe történő beruházás a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében” tematikus célkitűzés tekintetében a következők révén:
 - q. a korai iskolaelhagyók számának csökkentése és a korai iskolaelhagyás megelőzése, valamint a minőségi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés előmozdítása a koragyermekkori nevelésben, az alap- és középfokú oktatásban, ideértve az oktatásba való visszatérést ösztönző formális, informális és nem formális tanulási formákat is;
 - r. a felsőfokú vagy annak megfelelő szintű oktatás minőségének, hatékonyságának és hozzáférhetőségének javítása az oktatásban való részvétel növelése érdekében, különösen a hátrányos helyzetű csoportok számára;
 - s. az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való egyenlő hozzáférés javítása minden korcsoport számára formális, informális és nem formális módon egyaránt, a munkavállalók ismereteinek, készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, valamint a rugalmas tanulási formák előmozdítása, többek között a pályaaorientáció és a megszerzett kompetenciák elismerése révén;
 - t. az oktatási és képzési rendszerek munkaerőpiaci igényekhez való igazodásának javítása, a tanulásból a munkába történő átmenet megkönnyítése, a szakmai oktatás és a képzési rendszerek megerősítése és minőségének javítása többek között a készségek iránti igény előrejelzésén alapuló mechanizmusok, a tananyagok kiigazítása, a munkaalapú tanulási rendszerek – beleértve a duális tanulási rendszereket és a tanulószerveződéses gyakorlati képzéseket – létrehozása és továbbfejlesztése;
 - u. „A hatóságok és az érdekelt felek intézményi kapacitásának javítása és hatékony közigazgatáshoz történő hozzájárulás” tematikus célkitűzés tekintetében:
 - v. azon közigazgatási szervek és közszolgálatok intézményi kapacitásának és hatékonyságának növelésébe történő beruházások nemzeti, regionális és helyi szinten, amelyek célja a reformok, a jobb szabályozás és a jó kormányzás megvalósítása.
 - w. az oktatással, az egész életen át tartó tanulással és a képzéssel foglalkozó politikák, valamint a foglalkoztatási és szociálpolitika kidolgozásában érintett valamennyi érdekelt

kapacitásának kiépítése többek között a nemzeti, regionális és helyi szintű reformok ösztönzését célzó ágazati és területi paktumok révén.

A hazai törvények közül meghatározó az *1991. ÉVI IV. TÖRVÉNY A FOGLALKOZTATÁS ELŐSEGÍTÉSÉRŐL ÉS A MUNKANÉLKÜLIEK ELLÁTÁSÁRÓL*. A törvény meghatározza a munkaerőpiaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatásokat (munkaerőpiaci szolgáltatások, képzések elősegítése, foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások, álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatás, munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása, munkaerőpiaci programok támogatása, stb.), a létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatások szabályait, álláskereső ellátását, a munkanélküli ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezetét.

A törvény rendelkezik a munkaerőpiaci szolgáltatások, a képzések elősegítése, a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások, az álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatás, a munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása, a munkaerőpiaci programok támogatása lehetőségeiről.

Jelen projekt tartalmát érintő további jogszabály a *30/2000. (IX. 15.) GM RENDELET A MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁSOKRÓL*, amely szabályozza (többek között) a munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtásával, a munka-, pálya-, álláskeresői, rehabilitációs, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadással, munkaközvetítéssel kapcsolatos szabályokat, munkaerőigény bejelentésével és nyilvántartásával kapcsolatos szabályokat.

1.4.3. Illeszkedés a Széchenyi 2020 céljaihoz

Partnerségi Megállapodás

A Partnerségi Megállapodás megállapítja, hogy a pénzügyi konszolidáció lezárulása után Magyarország immár fokozottabban fordulhat az európai felzárkózás felé. A felzárkózásban kitüntetett szerep jut a fejlesztéspolitikának, amely Magyarországon a 2014-2020-as időszakban öt középtávú fő nemzeti prioritásra és az azokat az uniós finanszírozási elképzeléseket összegző, a Partnerségi Megállapodás szempontjából összefűző átfogó nemzeti fejlesztési célra épül.

Az átfogó cél elérésében és a nemzeti fejlesztési prioritások érvényesítésében döntő szerepe van az uniós támogatások felhasználásának, de ezeket a törekvéseket hazai fejlesztéspolitikai, szabályozási eszközök és egyéb kezdeményezések is támogatják.

A hazai (Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió) és az uniós (EU 2020 Stratégia, valamint a Nemzeti Reform Programban rögzített vállalások) fejlesztési szükségletek és növekedési lehetőségek alapján a 2014–2020-as tervezési ciklus átfogó nemzeti fejlesztési célja a fenntartható, magas hozzá adott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedés.

Kiemelt cél a fenntartható gazdasági növekedés, ezért a Magyarországra érkező erőforrásokat, így a 2014–2020-as tervezési ciklus európai uniós fejlesztési forrásait is a korábbiakhoz képest nagyságrendekkel nagyobb mértékben kell közvetlenül gazdaságfejlesztésre fordítani. Emellett a nem közvetlenül gazdasági jellegű fejlesztési programokat úgy célszerű felépíteni, hogy azok közvetve vagy áttételesen hozzájáruljanak a növekedés céljához.

Magyarország gazdasági növekedése úgy lehet hosszú távon is tartós, ha a gazdasági növekedés érdekében a környezeti és társadalmi struktúrák potenciális gazdasági erőforrásait jobban képes hasznosítani. Ezt a törekvést olyan fejlesztések támogatják, amelyek eredményeképpen a foglalkoztatottság és a társadalmi

tőke bővül, az eltartottak aránya és a környezeti kockázat csökken, a természeti és humán/kulturális erőforrások hatékonyan és fenntarthatóan hasznosulnak. Ezért a gazdasági szereplők és a piacok számára juttatott, valamint a gazdasági infrastruktúrafejlesztésre fordított forrásokat társadalmi és környezeti beruházások is kiegészítik.

Az átfogó nemzeti fejlesztési célkitűzés egyúttal támaszkodik a gazdasági növekedés két alapvető forrására, az erőforrások bővítésére, vagyis a foglalkoztatás kiszélesítésére, valamint az erőforrások hatékonyabb felhasználására, azaz a gazdaság technológiai fejlődésére, a magasabb hozzáadott értékű termelésre. Az európai léptékkal mérve kiugróan alacsony foglalkoztatás nemcsak gazdasági-társadalmi probléma, hanem egyúttal mozgósítható növekedési erőforrás is. A technológiai modernizáció és a magas hozzáadott értékű termelés pedig a globális versenyképesség erősítésének, és így a gazdasági felzárkózásnak a legfontosabb eszköze. A magyar gazdaság globális értékláncokba való erős beágyazottsága és nyitottsága ellenére jelentős a közvetlen hazai hozzáadott érték aránya a bruttó exportban (42,2%, OECD-TIVA, 2013).

Annak érdekében, hogy a fejlesztések valóban a változások kritikus tömegéhez vezessenek el, az átfogó nemzeti fejlesztési célhoz az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptióban kijelölt öt fő nemzeti fejlesztési (támogatási) prioritás kapcsolódik, amelyek átfogják a fejlesztéspolitika egészét, beleértve a vidékfejlesztési célkitűzéseket és hozzájárulást is *(a projekt célkitűzéseire közvetlenül kapcsolódókat lásd kiemelve!)*:

1. A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása
2. *A foglalkoztatás növelése (a gazdaságfejlesztési, a foglalkoztatási, oktatási, társadalmi felzárkózási szakpolitikák által, tekintettel a területi különbségekre)*
3. Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése
4. A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése
5. *A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása.*

A Partnerségi Megállapodásba is átültetett OFTK célrendszer kialakításának fontos tényezői voltak az EU fejlesztési politikáinak 2014–2020-as célkitűzései, ezért mindegyik fő nemzeti fejlesztési prioritás támogatja az Európa 2020 stratégiát és együttesen átfogják az Európai Unió által támogatásra javasolt 11 tematikus célkitűzést is. Ez szükséges is, hiszen a Partnerségi Megállapodás megvalósítását az uniós fejlesztési politikák erőforrásai azzal a feltétellel biztosítják, hogy a benne tervezett fejlesztések az EU egy vagy több Európa 2020 stratégiából levezetett célkitűzését is támogatják.

A foglalkoztatási paktum és stratégia összhangban vannak a Partnerségi Megállapodással: úgy az első (Foglalkoztatási Paktum létrehozása, Paktumiroda felállítása és működtetése, igényfelmérések és elemzések készítése, foglalkoztatási stratégia és akcióterv kialakítása, társadalmi partnerek bevonása stb.), mint a második főtevékenységhez kapcsolódó tevékenységek (foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása; elhelyezkedést segítő támogatások; munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása; önfoglalkoztatóvá válás támogatása) a térségi/járási foglalkoztatás növeléséhez, minőségének javításához, a kínálat és keresleti oldal jobb együttműködéséhez, valamint a társadalmi kohézió erősítéséhez járulnak hozzá.

Terület- és Településfejlesztési Operatív Program

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) stratégiai célja és a hozzájuk kapcsolódó beavatkozási irányok több, az Európa 2020 Stratégia alapján meghatározott uniós tematikus célkitűzés elérését támogatják, ezáltal hozzájárulnak az EU2020 célkitűzések teljesüléséhez, kiemelten a fenntartható és az inkluzív növekedéshez kapcsolódó stratégiai célokhoz. A TOP az alábbi EU2020 stratégiai célokhoz járul

hozzá, összhangban a Nemzeti Reform Programban (NRP) és a Partnerségi Megállapodásban (PM) rögzítettekkel:

- Foglalkoztatás növelése: A PM az NRP-vel összhangban rögzíti Magyarország azon célkitűzését, hogy 2020-ra a foglalkoztatási szintet a 2010/11-es 61% alatti szintről 75%-ra emeli (EU cél: 75%). Jelenleg a foglalkoztatási ráta Eurostat /2013/ adatok szerint Magyarországon 63,2%, EU átlag 68,3%. E célkitűzéssel összhangban történt a 8. tematikus célhoz illeszkedően a TOP gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási szerepvállalásának meghatározása, amelynek révén a TOP közvetlenül hozzájárul a foglalkoztatási szint növeléséhez, elsősorban a gazdasági növekedést és a foglalkoztatás bővítést szolgáló helyi feltételek biztosításával.
- Éghajlatvédelem és fenntartható energiagazdálkodás: A PM az NRP-vel összhangban rögzíti Magyarország azon célkitűzését, hogy 2020-ra a megújuló energiaforrások részarányát 14,65 %-ra növeli (EU cél 20%) a teljes bruttó energiafogyasztáson belül és 18%-os (EU cél 20%) teljes energiamegtakarítást ér el. További nemzeti cél az EU emisszió-kereskedelmi rendszerén kívül az üvegházhatású gázok kibocsátásának (2005-ös szinthez képest) legfeljebb 10%-os növekedése.
- Küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen: A PM az NRP-vel összhangban rögzíti Magyarország azon célkitűzését, hogy a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élő, ezzel veszélyeztetett népesség számát csökkenti 2020-ra, 2008-as bázisértékhez képest országosan 450 ezer fővel (EU cél 20 millió fő).

A TOP fejlesztéspolitikai céljai a fentiekkel és a bemutatott területi fejlesztési szükségletekkel összhangban:

1. Gazdaságélénkítéshez és foglalkoztatási szint növeléséhez szükséges helyi feltételek biztosítása
 - a. helyi gazdasági infrastruktúra fejlesztése a beruházások és befektetések növelésére, a munkahelyek elérhetőségének javítására,
 - b. helyi szolgáltatások biztosítása a gazdasági aktivitás és a foglalkoztatás segítésére,
 - c. turisztikai vonzerőkben rejlő endogén potenciál kibontakoztatása a foglalkoztatás növekedése érdekében
2. Vállalkozásbarát és népességmegtartó település-, kiemelten városfejlesztés, az életminőség és társadalmi összetartozás javításához szükséges helyi feltételek biztosítása
 - a. város- és településfejlesztés a gazdasági funkciók erősítésére, a beruházások és befektetések növelésére és a népesség megtartására, a zöldfelületek és a kisléptékű környezetvédelmi infrastruktúra fejlesztése a települési környezeti minőség javítására,
 - b. fenntartható városi közlekedésfejlesztés a települési környezet minőségének javítására és a széndioxid kibocsátás csökkentése érdekében,
 - c. a munkába járás segítésére,
 - d. az önkormányzati épületek energiahatékonyságának javítása a hatékony településüzemeltetés és a széndioxid kibocsátás csökkentése érdekében,
 - e. a közszolgáltatások fejlesztése, bővítése az életminőség javítása, és a népesség, különösen a fiatalok megtartása érdekében,
 - f. leromlott városrészek fejlesztése a hátrányos helyzetű lakosság életkörülményeinek javítására,
 - g. helyi közösségek és együttműködés erősítése a helyi és térségi gazdasági és közösségi aktivitás ösztönzésére.

A foglalkoztatási paktum és stratégia összhangban vannak a Terület- és Településfejlesztési Operatív Programmal. Az első főtevékenységhez kapcsolódó tevékenységek (Foglalkoztatási Paktum létrehozása, Paktumiroda felállítása és működtetése, igényfelmérések és elemzések készítése, foglalkoztatási stratégia és akcióterv kialakítása, társadalmi partnerek bevonása stb.), mindkét fő célhoz kapcsolódnak. Egyrészt hozzájárulnak a Gazdaságélénkítéshez és foglalkoztatási szint növeléséhez szükséges helyi feltételek biztosítása (azon belül a helyi szolgáltatások biztosítása a gazdasági aktivitás és a foglalkoztatás segítésére) célhoz; másrészt a Vállalkozásbarát és népességmegtartó városfejlesztés, az életminőség és társadalmi összetartozás javításához szükséges helyi feltételek biztosítása (azon belül a helyi közösségek és együttműködés erősítése a helyi és térségi gazdasági és közösségi aktivitás ösztönzésére) célhoz. A második főtevékenységhez kapcsolódó tevékenységek (foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása; elhelyezkedést segítő támogatások; munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása; önfoglalkoztatóvá válás támogatása) ugyanezen két cél megvalósulásához járulnak hozzá.

Országos Foglalkoztatási Stratégia

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása c. stratégia főbb megállapításai bemutatásra kerültek az **Hiba! A hivatkozási forrás nem található. Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** c. fejezetben. A Stratégia a megvalósítani tervezett főbb intézkedés-csoportokat is megfogalmazza.

Aktív munkaerőpiaci eszközök

A jelenlegi programozási időszakban megvalósított, aktív munkaerőpiaci eszközökkel élő projektek sikeressége indokolja, hogy a 2014-2020-as periódusban is hasonló rendszerben kerüljenek végrehajtásra az ilyen típusú programok. Kiemelten fontos a folyamatos szakmai és pénzügyi monitoring, a szélesebb szabályozó rendszer kellő rugalmasságának biztosítása, a központi koordináció és az előfinanszírozási mechanizmus megtartása, több éves programok tervezése, a célzás javítása, a végrehajtás rugalmasságának megteremtése, dedikált program megvalósítói kapacitások biztosítása.

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztésének főbb irányai: ügyfél-szegmentációs modell (profiling) bevezetése, személyre szabott egyéni cselekvési terv és aktiválási politika bevezetése, mobilitáshoz kapcsolódó fejlesztések (EURES), munkaerőpiaci előrejelzések, valamint partnerségek kialakítása és működtetése helyi szinten.

Célzott foglalkoztatási kedvezmények

Újabb uniós finanszírozású célzott foglalkoztatási kedvezményeket a Munkahelyvédelmi Akcióterv által le nem fedett célcsoportok esetében vagy meglévő kedvezmények hatásosságának növelése érdekében lehet bevezetni. A lehetséges hátrányos helyzetű csoportok kapcsán az alábbi alternatívák merülnek fel egy lehetséges új program bevezetésével kapcsolatban: egyes képesítés nélküli munkakörben dolgozó munkavállalók, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők és a közfoglalkoztatásból kikerülők, 25-30 év közötti pályakezdők, speciális munkakörmegosztásban résztvevő fiatalok és idősek, illetve 55 év feletti alacsony iskolai végzettségű álláskeresőket kedvezményének növelése.

Ifjúsági Garancia bevezetése

A tervezett intézkedés célja, hogy a 25 év alatti munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű fiatalok számára a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) a programba való bejelentkezést követő 4 hónapon belül garantáltan felkínáljon valamilyen konkrét segítséget, vagy támogatást az elhelyezkedéshez, a munkatapasztalat-szerzéshez vagy az oktatásba, szakképzésbe való be/visszalépéshez. A megvalósításhoz szoros együttműködés szükséges az iskolarendszerű oktatási és szakképzési intézményekkel, munkáltatókkal, vállalatokkal, valamint a fiataloknak vállalkozás-fejlesztési szolgáltatásokat nyújtó intézményekkel. Az Ifjúsági Garancia célcsoportja heterogén, a célzottság biztosítása érdekében nagyon fontos az egyéni sajátosságokat figyelembe véve differenciálni az egyes támogatás típusok esetében a jogosultsági kritériumokat, a támogatás mértékét, tartalmát és időtartamát.

A szakképzés fejlesztése

A szakképzés fejlesztése keretében folytatni szükséges a duális képzés elterjesztéséhez kapcsolódóan megkezdett munkát. Ennek keretében a következő fejlesztési irányok azonosíthatók:

- Szakiskolák intézményfejlesztési támogatása a megváltozott körülményekhez való adaptáció segítése érdekében,
- Gyakornoki és ösztöndíjprogramok a munkába állás segítése érdekében,
- A nem fizikai foglalkozásokra képező szakképzés dualizálása,
- Munkahelyi körülmények között megvalósuló gyakorlati képzést lehetővé tevő és tanműhelyi kapacitások fejlesztése a gazdálkodó szervezeteknél a gazdaságfejlesztési programokhoz kapcsolódóan,
- Munkaerőpiaci előrejelző modell továbbfejlesztése,
- A duális képzés minőségbiztosítása.

A szakképzés minőségének javítása érdekében tervezett fejlesztések magukban foglalják a szakképzésben részt vevő szakemberek továbbképzését, a gyakorlati oktatók és az iskolai szakoktatók szakmai együttműködésének támogatását, illetve tananyagok, taneszközök, módszertani újítások fejlesztését. A szakképzés hatékonyságának növelését az alábbi fejlesztések célozzák:

- A lemorzsolódás csökkentését, a társadalmi hátrányok mérséklését célzó programok,
- A munkatapasztalat-szerzést, az idegen nyelvi kompetenciákat és a külföldi gyakornoki képzésben való részvételt erősítő mobilitási programok,
- Hatékony és korszerű szakképzést szolgáló infrastrukturális fejlesztések megvalósítása,
- Pályaorientáció erősítése, korai pályaválasztás segítése.

A felnőttképzés fejlesztése

A felnőttképzési források döntő többségét koncentráltan kell felhasználni azokra a célcsoportokra, amelyek nem rendelkeznek a munkaerőpiacon versenyképes szaktudással, illetve kompetenciákkal, illetve támogatás nélkül nem vennének részt felnőttképzésben. Az így képzett rétegprogramok célcsoportjai lehetnek az alacsonyan képzettek, elavult szakképesítéssel rendelkezők, élethelyzettől függően a kisgyermeknevelést követően visszatérők, valamint az idősek (50 év feletti).

Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése

A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség javítását célzó tervezett fejlesztések a munkaerőpiaci rugalmasság növelésére, a be nem jelentett munkavállalás visszaszorítására, a munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztésére, valamint a szociális partnerek programjainak támogatására irányulnak.

A szociális gazdaság és nonprofit foglalkoztatási programok támogatása

Cél, hogy a szociális gazdaság hosszabb távon átvezessen a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásba, és minél nagyobb számban juttassa fenntartható munkalehetőséghez a korábban segélyezett, ill. a közfoglalkoztatásból kikerülő embereket, vagy más hátrányos helyzetű munkanélkülieket.

A foglalkoztatási paktum és stratégia összhangban vannak a 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása c. stratégia prioritásaival. A projekt aktív munkaerőpiaci eszközöket, illetve célzott foglalkoztatási kedvezmények alkalmaz a foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása; elhelyezkedést segítő támogatások; munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása; önfoglalkoztatóvá válás támogatása révén. A partnerség kialakítása és működtetése helyi szinten hozzájárulhat a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztéséhez.

Nemzeti Reform Program

Az Európa 2020 megvalósításához kapcsolódóan minden tagállam bemutatja az Európa 2020 Stratégia végrehajtása érdekében megfogalmazott, kiemelt célkitűzések megvalósítását szolgáló intézkedéseiket, illetve a legfontosabb gazdasági kihívásokat és azok leküzdésére tett erőfeszítéseket. Magyarországon e dokumentum a Nemzeti Reform Program.

Munkahelyvédelmi Akció

A 2016-os NRP tartalmazza a kormány egyik legfontosabb átfogó programját, a Munkahelyvédelmi Akciót, amelynek célja a foglalkoztatás bővítése azon csoportoknál, amelyek aktivitási rátája a leginkább elmarad az EU más tagállamaitól, azaz célzottan a munkaerőpiaci szempontból leghátrányosabb helyzetű munkavállalókat támogatja munkáltatói oldalról. Ennek részeként 2015-től a részmunkaidőben dolgozó kisgyermekes munkavállalók is teljes egészében igénybe vehetik a munkáltatói szociális hozzájárulási adó- és szakképzési hozzájárulás kedvezményt. 2015 júliusától a mezőgazdasági munkakörben dolgozóakra is kiterjesztésre került a Munkahelyvédelmi Akció, elősegítve egyúttal a mezőgazdaság kifehérítését. 2013-2015 során a kedvezmények igénybevétele folyamatosan emelkedett. A Munkahelyvédelmi Akció az általános munkaerőpiaci adókedvezmények alkalmazásával összehasonlítva az effektív munkaerő-kínálat, valamint a GDP növelésének jóval költséghatékonyabb eszköze. 2015-ben közel 880 ezer ember versenyszférai elhelyezkedéséhez és munkahelymegtartásához járult hozzá a program, a foglalkoztatás adóterheinek csökkentésén keresztül. A Munkahelyvédelmi Akció révén 2015-ben több mint 135,5 milliárd forinttal, a program 2013-as indulása óta 2016 januárjáig pedig már 368 milliárd forinttal csökkentek a munkáltatók terhei.

„Út a munkaerőpiacra” program

A 25 év feletti korcsoport számára az aktív munkaerőpiaci eszközök megerősítésre kerültek: 2015 őszén elindult a korábbi aktív munkaerőpiaci program folytatásaként az „Út a munkaerőpiacra” program. A program célja a munkanélküliek és az inaktívak foglalkoztatásának előmozdítása, a hátrányos helyzetű álláskereső nyílt munkaerőpiacra való belépésének segítése (a profiling segítségével személyre szabott, a helyi

munkaerőpiaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó képzésekkel, szolgáltatásokkal és a foglalkoztatás költségeinek átmeneti támogatásával), másrészt az álláskeresőknél és a munkáltatóknál nyújtott szolgáltatások minőségének, hatékonyságának javítása. A program a tervek szerint legalább 96 ezer álláskereső, illetve inaktív személy foglalkoztathatóságának javításához, szakképesítésének megszerzéséhez, elhelyezkedéséhez járulhat hozzá.

Ifjúsági Garancia rendszere

A fiatalok foglalkoztatási helyzetének további erősítésére és hosszú távú fenntarthatóságára fókuszál az Ifjúsági Garancia rendszere is, amely 2015 elejétől fokozatos, többlépcsős rendszerben, személyre szabottan, széles eszközpalettával (oktatás, képzés, bérjellegű támogatás, munkaerőpiaci szolgáltatások, gyakornoki program, mobilitási támogatás, vállalkozóvá válási támogatás) került bevezetésre. Ezt a rendszert kiegészítik olyan 2016-ban induló intézkedések, mint a Fiatalok vállalkozóvá válását támogató program vagy a munkatapasztalat-szerzést segítő Gyakornoki program. Az Ifjúsági Garancia rendszerébe 46 ezer fő bevonása tervezett.

Profiling rendszere

A profiling rendszer országosan 2016 elejétől működik. Az álláskeresőknél belépési pontjai továbbra is a foglalkoztatási szolgálat helyi (megyei, illetve járási) szervezeti egységei maradnak, ez a helyi szint nyújtja a személyre szabott munkaerőpiaci szolgáltatásokat, és alkalmazza a profiling rendszert. A profiling rendszer bevezetése mellett a célzás és a hatékonyság javítása érdekében folytatódik az NFSZ működésének és szolgáltatásainak fejlesztése, beleértve az érintettek közötti együttműködés javítását, a vállalati és helyi igazgatás közötti partnerségek erősítését célzó intézkedéseket.

A Nemzeti Reform Program tartalmazza további munkaerőpiaci eszközökkel kapcsolatos kormányzati elképzeléseket is, így a közfoglalkoztatásból a nyílt munkapiacra való átmenet támogatására (elhelyezkedési juttatás, közfoglalkoztatásból a versenyszférába való átlépés elősegítése), a közfoglalkoztatás képzési programjára, a társadalmi vállalkozásokra és a szociális szövetkezetekre, a közfoglalkoztatás rendszerének fenntartását, aktiváló elemeinek erősítésére, rugalmas foglalkoztatásra vonatkozó elképzeléseit is.

A foglalkoztatási paktum és stratégia összhangban vannak a Nemzeti Reform Programmal. A projekt személyre szabott, a helyi munkaerőpiaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó képzésekkel, szolgáltatásokkal és a foglalkoztatás költségeinek átmeneti támogatásával kiegészíti az Út a munkaerőpiacra programot, a munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása révén pedig erősíti a profiling rendszert.

Sopron Megyei Jogú Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája

Sopron MJV – a 314/2012. (XI. 8.) Korm. Rendeletnek megfelelően – 2014-ben elkészítette a városra vonatkozó Integrált Településfejlesztési Stratégiát (ITS), valamint az azt előkészítő Településfejlesztési koncepciót (TK), valamint Megalapozó vizsgálatot (Helyzetfeltárás, helyzetelemzés, helyzetértékelés munkarészekkel). Sopron MJV Integrált Településfejlesztési Stratégiája a város középtávú fejlesztési irányait, célrendszerét és azok elérése érdekében tervezett tevékenységeket határozza meg a 2014-2020 közötti időszakra, az Önkormányzat által jóváhagyott, kb. 2030-ig megfogalmazott jövőkép és hosszú távú, átfogó célok alapján. A Paktum közvetlenül az ITS alábbi átfogó és tematikus céljainak megvalósulásához járul hozzá:

1. A gazdasági potenciál növelése

1.1 Gazdasági szereplők helyi és térségi szintű együttműködéseinek ösztönzése

1.2 Helyi foglalkoztatás javítása

1.3.2 Munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó, rugalmas képzési kínálat biztosítása

4. Életminőség, szociális biztonság színvonalának közelítése az EU-átlaghoz.

Sopron Megyei Jogú Város Gazdaságfejlesztési Stratégiája

A társadalmi és gazdasági folyamatok elemzése kiemelte, hogy Sopronban a munkaerőhiány kezelése, különösen a képzett munkaerő helyben tartása és foglalkoztatása, és ezzel párhuzamosan a hasonló jogállású (megyei jogú) városokhoz képest gyenge gazdasága képezi a 2014-2020 közötti időszak legkomolyabb kihívását; ezért készült (az ITS-el összhangban) egy Gazdaságfejlesztési Stratégia is. A stratégia alapvetően a helyi gazdaságban működő gazdasági szervezetek tevékenységét befolyásoló külső és belső adottságok, a gazdálkodásukat középtávon lényegesen érintő demográfiai trendek, legfontosabb működési ismérvek (gazdasági forma, méret, tevékenységi körök stb.), illetve a helyi foglalkoztatásban betöltött szerepüket mutatta be. Ezen túl sor került az 500 legjelentősebb soproni vállalkozás adatai alapján az egyes gazdasági ágazatok árnyaltabb elemzésére is a 2010-2014-es időszakra vonatkozóan.

A főleg statisztikai elemzéseken nyugvó gazdasági helyzetképet a soproni székhellyel vagy telephellyel rendelkező vállalkozások körében 2015 nyarán végzett felmérés eredményei egészítették ki. A felmérés szerint a helyi vállalkozások elsősorban a helyi munkaerőre kívánnak építeni, ezért a város fontosnak tartja a rugalmas, a helyi igényeken alapuló, a vállalkozások, a munkaerőpiaci intézmények és a munkavállalók bevonásával megfogalmazott képzési programok lebonyolítását, a helyi vállalkozások és a helyi képzőintézmények együttműködését, közös programjait. A munkaerőpiaci mobilitás fokozása is fontos tényezője a város gazdasági növekedésének: a vállalkozások nem lehetnek sikeresek, ha a humán erőforrás nem képes rugalmasan alkalmazkodni a strukturális változásokhoz, ezért a város ösztönözni kívánja az új munkahelyekhez való hozzáférést, a foglalkoztatás-bővítési akciók megfelelő menedzsmentjét.

A vizsgálatok alapján elkészült stratégia fő tanulságai közé tartozik, hogy a város gazdasági szereplőinek fejlődése önmagában nem jelent kiegyensúlyozott gazdasági fejlődést, amennyiben az nem párosul a helyi munkaerőpiac pro-aktív, rugalmas menedzsmentjével, a munkavállalók helyben tartásával. A stratégia ezért javaslatot tett egy Helyi Gazdaságfejlesztési Keretrendszerre, amely rendszerben kezeli a gazdaság fejlesztését és a munkaerőpiac menedzsmentjét (és így megteremti a Foglalkoztatási paktum kialakításának kereteit is). A stratégia a szervezeti megoldáson túl számos, a kereslet ösztönzését, a versenyképesség növelését, a gazdasági struktúra kiegyenlítését, valamint a minőségi munkahelyek kialakítását, a munkaerő mobilitásának biztosítását és a gazdaság által igényelt képzettséggel és készségekkel rendelkező munkaerő rendelkezésre bocsátását célzó projektet mutat be.

Gazdaságfejlesztési Stratégia főbb stratégiai és tematikus célkitűzései a következők:

1. stratégiai cél: A helyi gazdaság dinamizálása, infrastrukturális feltételeinek javítása

- Az ipari beruházások ösztönzése a közvetlen infrastrukturális feltételek megteremtése által
- Turisztikai fókuszú innovatív szolgáltatásfejlesztés
- Helyi termékek és szolgáltatások előnyben részesítése, a fenntartható tájhasználat ösztönzése
- Közlekedésfejlesztés a gazdaság katalizálása érdekében

2. stratégiai cél: A helyben elérhető munkaerő fejlesztése, a foglalkoztatottsági szint növelése

- A helyi munkavállalók számának növelése, a szakemberek helyben tartása
- A vállalkozók és munkavállalók képzettségi szintjének és kompetenciáinak erősítése

3. stratégiai cél: A helyi és térségi szintű gazdasági együttműködések erősítése

- Az önkormányzati, az oktatási, a vállalati és a civil szféra együttműködéseinek támogatása
- Külső gazdasági kapcsolatrendszer fejlesztése

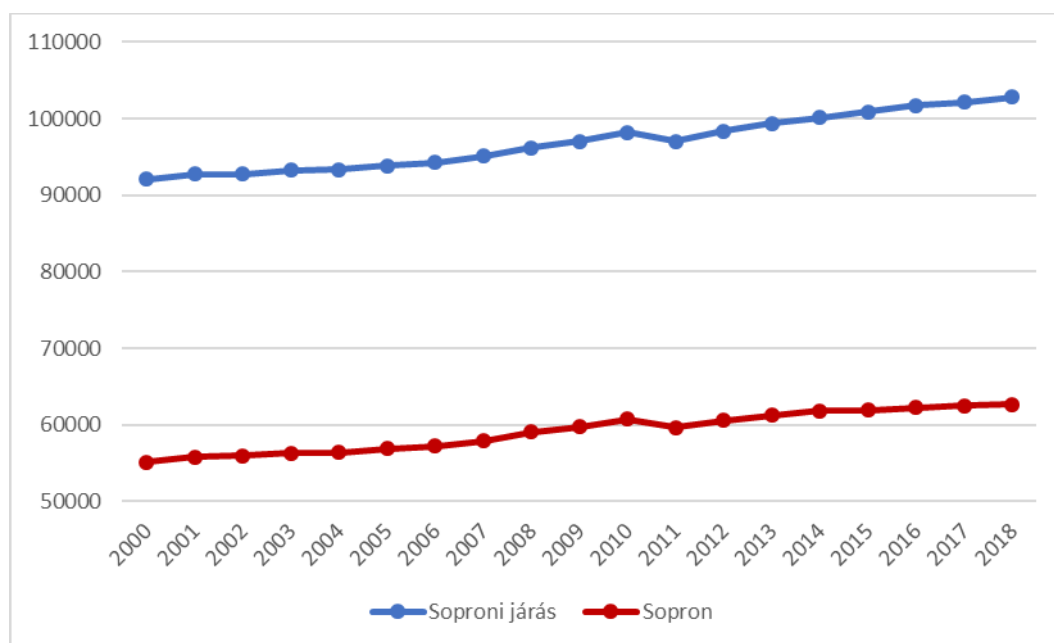
A foglalkoztatási paktum működése és a foglalkoztatási stratégia közvetlenül és jelentős mértékben járul hozzá a 2. és 3. stratégiai célok mindegyik tematikus céljának megvalósulásához. Emellett a foglalkoztatási paktum és stratégia közvetve az 1. stratégiai cél tematikus céljának megvalósulásához is hozzájárul.

2. Helyzetfeltárás

2.1. Társadalmi helyzetkép

2.1.1. Népeség, népmozgalom

A Soproni járás népességszáma évtizedek óta dinamikusan 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, 2000-2018²

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 2000 és 2018 között. A járásban összességében 2008 óta szinte minden évben több mint ezer fős vándorlási többlet figyelhető meg.

² 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.

2.1.2. Korösszetétel

A felmérések alapján a betelepült lakosság jellemzően az ország más – elsősorban kelet-magyarországi – városaiból érkezett, általában gyermekvállalás előtt álló fiatal felnőtt lakosságból áll, melynek köszönhetően a korábban súlyos problémaforrásként prognosztizált öregedési folyamat számottevően lassult a térségben. Bár az országos trendekkel megegyezően a járást még mindig folyamatos öregedés jellemzi, ennek dinamikája országos viszonylatban egyre kedvezőbb (*ld. Hiba! A hivatkozási forrás nem található.. táblázat!*). Ennek ellenére a térség öregedési indexe a hivatalos adatok alapján még meghaladja az országos átlagot (2018-ban 132,7%, illetve 130,5%).

Év	Az állandó népesség száma korcsoportok szerint (fő)			Öregedési index		Eltartotttsági ráta	
	Fiatalok (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%
2017	13 930	65 453	18 167	130,4%	127,6%	49,0%	48,7%
2018	14 017	65 155	18 599	132,7%	130,5%	50,1%	49,8%

1. táblázat: A Soproni járás korösszetételének, öregedési indexének és eltartotttsági rátájának változása, 2005-2018

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 eltartotttsági 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 közel 2 százalékponttal elmaradt az országos átlagtól, a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya majdnem 5 százalékponttal meghaladta azt. 2016-ban a járás 7 évesnél idősebb lakosságának 31,61%-a rendelkezett érettségivel, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 16,89%-re emelkedett.

2.1.3. 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 borkészítéssel, 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, Petőházára költözött. A térség gazdaságtörténetét meghatározó gyárak jelentős része azonban a századfordulón (Vasárugyár, 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 kistéleplésekre 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 2018-as adatok alapján összeállított Győr-Moson-Sopron megyei vállalkozások árbevételi listáján (*Lapcom Presztízs Top100 Magazin*) pedig mindössze 16 vállalattal (*ld. Hiba! A hivatkozási forrás nem található.. táblázat!*) képviselteti magát a járás, ezzel az abszolút domináns Győri járás mellett a lakosságszámban jóval kisebb Mosonmagyaróvártól is elmarad. Beszédes adat, hogy a járás legnagyobb árbevételű vállalkozásaiból tíz soproni, három lövői, két fertői és egy sopronhorpácsi székhelyű cég is felkerült a listára.

Helyezés	Vállalat	Székhely	Értékesítés nettó árbevétele					Megyei rangsor helyezés	Létszám 2018 (fő)
			2014 (millió Ft)	2015 (millió Ft)	2016 (millió Ft)	2017 (millió Ft)	2018 (millió Ft)		
1.	Heineken Hungária Sörgyárak Zrt.	Sopron	50 753	51 574	52 368	53 875	59 184	9.	467
2.	Velux Magyarország Kft.	Fertőd	31 122	34 508	36 190	39 308	42 536	11.	1075
3.	Roto Elzett Certa Vasalatgyártó Kft.	Lövő	18 302	19 605	20 018	22 891	23 109	20.	600
4.	GYSEV Cargo Zrt.	Sopron	12 180	11 441	11 968	13 584	15 074	38.	224
5.	Roto Elzett Vasalatkereskedelmi Kft.	Lövő	12 295	12 695	11 538	12 434	14 146	40.	n.ny.
6.	Altaterra Kft.	Fertőd	7 795	9 571	10 774	11 997	12 274	44.	62
7.	GYSEV Zrt.	Sopron	12 735	11 566	10 412	11 424	12 211	45.	1801
8.	IKEA Industry Magyarország Kft.	Sopron	10 228	-	-	-	11 486	48.	466
9.	Fertődi Építő és Szolgáltató Zrt.	Sopron	6 886	7 162	5 121	6 802	10 313	58.	70
10.	IMS Connector Systems Elektronika Kft.	Sopron	8 390	7 915	8 917	9 900	10 232	61.	248
11.	Walter Autó Autókereskedő és Szervíz Kft.	Sopron	n.a.	6 261	8 032	9 431	10 033	64.	77
12.	Full-Sopron Hungary Nagykereskedelmi Kft.	Sopron	4 156	5 259	6 178	7 783	8 723	76.	4
13.	Táp-Lövő Takarmánygyártó és Baromfitenyésztő Kft.	Lövő	-	-	2 793	7 997	7 998	80.	50
14.	Gala-Kerzen Hungária Gyertyagyártó és Kereskedelmi Kft.	Sopron	6 131	6 752	7 654	7 283	7 150	84.	75
15.	Stettin-Hungária Magas- és Mélyépítőipari Kft.	Sopron	-	-	-	4 627	6 688	88.	30
16.	Hombár Nagycenk Kft.	Sopronhorpács	n.a.	n.a.	3 476	5 820	6 233	93.	85

2. táblázat: A Soproni járás legnagyobb árbevételű vállalkozásai

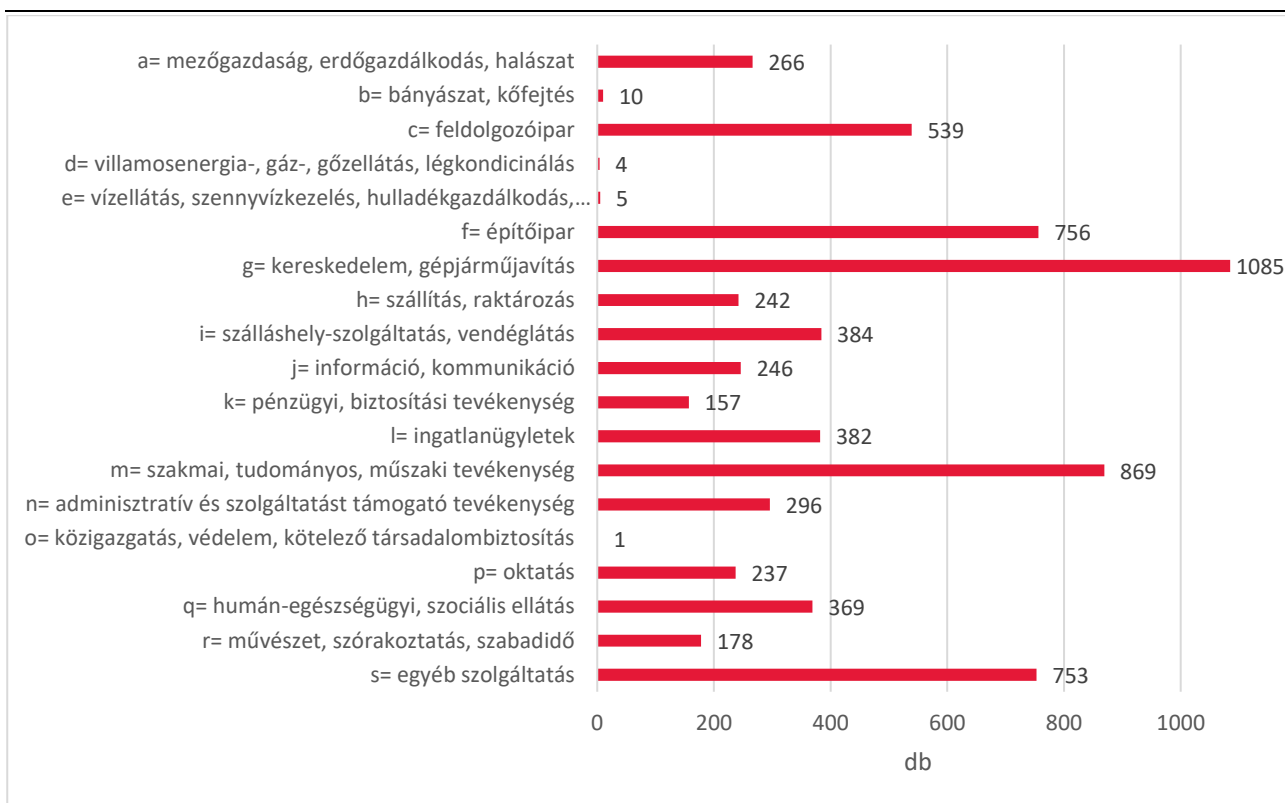
Forrás: Lapcom Presztízs Top100 Magazin, 2016., 2017. 2018. és 2019., valamint nyilvános elektronikus beszámoló

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. 2018 év végén 16 034 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 2016-ban 6779 db vállalkozás működött, melynek kevesebb mint fele (3116 db) társas vállalkozás. 2017-ben pedig 3019 működő társas vállalkozást jegyeztek.

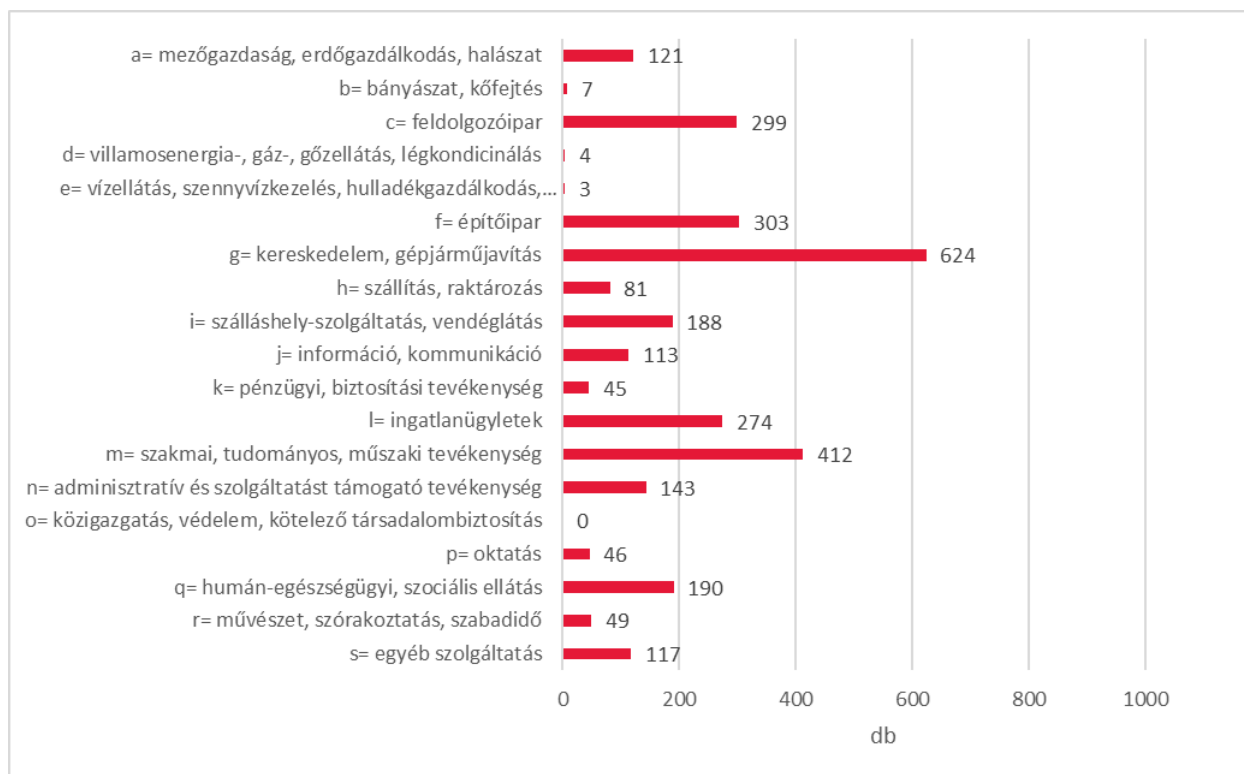
A gazdasági életet a mikro-, kis- és középvállalkozások dominálják, a legjelentősebb súlyú foglalkoztatók közel fele pedig a nonprofit szférához szorosan kötődő, döntően közszolgáltatási feladatokat ellátó szervezet. 250 főt meghaladó foglalkoztatotti létszámmal mindössze 9 szervezet működik. A nagyvállalatok 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 2016-os adatai alapján a járásban működő vállalatokat (6779 db) vizsgálva egyértelmű a szolgáltató szektor dominanciája (76,83%). Ezen belül is kiemelkedő a kereskedelem és gépjárműjavítás (1085 db); a szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek (869 db); valamint az egyéb szolgáltatások (753 db) kategóriába sorolt vállalatok száma: e három alszektorban tevékenykedik a térségben a vállalatok közel 40%-a. A szekunder szektor részaránya 19,10%, melynek döntő részét az építőipar (11,15%) és a feldolgozóipar (7,95%) teszi ki. A működő vállalkozások számában a mező- és erdőgazdálkodás súlya (3,92%) csekély.



3. ábra: A Soproni járásban működő vállalatok számának szektoronkénti megoszlása, 2016

Forrás: KSH Tájékoztatási adatbázis



4. ábra: A Soproni járásban működő társas vállalatok számának szektoronkénti megoszlása, 2017

Forrás: KSH Tájékoztatási adatbázis

A KSH legfrissebb, 2017-es adatai csak a társas vállalkozások esetében érhetők el, ugyanakkor ezek esetében kiemelkedő a tercier szektor térhódítása (75,82%). Ezen belül – hasonlóan az összes vállalkozásra vonatkozó

adatokhoz – a társas vállalkozások esetében is kiemelkedő a kereskedelem és gépjárműjavítás (624 db); a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység (412 db); valamint az ingatlanügyletek (274 db) ágazataiban működő vállalatok száma. E három alszektorban tevékenykedik a térségi társas vállalatok 43%-a. A szekunder szektor részaránya 19,94%, melyet az építőipar (303 db) és feldolgozóipar (299 db) vállalatai tesznek ki. A mező- és erdőgazdaság súlya nem számottevő a társas vállalkozások tekintetében mindösszesen 4,24% (117 db).

Főbb gazdasági ágak és foglalkoztatók

Mezőgazdaság

Bár a Soproni járásban a működő vállalkozások számát és árbevételét, illetve a foglalkoztatottak arányát 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, országsszerte 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., valamint a járás legnagyobb árbevételű cégei közé frissen bekerülő Táp-Lövő Takarmánygyártó és Baromfitenyésztő Kft. Jelentős, az átalakult TSZ-ek (hegyközi, fertődi, újkéri) működése is. A hagyományos növénytermesztésben megjelenő kultúrák zöme exportként hagyja el az országot, és gyakran feldolgozott terméként 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 pulykatenyésztés 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, 756 cég (2016) 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. Érdekes tény azonban, hogy a Stettin-Hungária Kft. arányait nézve 2018-ban a megye

legnagyobb árbevételű vállalatai között is igen kimagasló (144,5%) növekedést produkált, mellyel bekerült a járás legnagyobb vállalatai közé.

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 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. 2016-ban 539 ilyen profilú vállalat működött a járásban. 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 feldolgozóipari vállalkozások 60%-át egyéni, 40%-át társas formában jegyezték be 2016-ban. Számuk évek óta enyhén csökkenő tendenciát mutat. Az építőiparhoz hasonlóan a feldolgozóipar is komoly munkaerőhiánnyal küzd.

A térségben a fa-bútortipari cégek az 1950-es évektől kezdve vannak jelen. A járás 15 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 fertődi 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 kb. 550 főt foglalkoztató IKEA Industry Magyarország Kft. szerepelt a járás legnagyobb árbevételű vállalatai között, 2016-ban és 2017-ben azonban a megyei TOP100-as listára sem került fel. 2018-ban azonban a megyei rangsor 48. helyén szerepel, s ezzel bekerül a járás 16 legnagyobb nettó árbevételű vállalatai közé.

A korábban domináns szerepű textilipar a nemzetközi tendenciáknak megfelelően drasztikusan visszaszorult, jószereivel 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 negyedik legnagyobb foglalkoztatója is egyben. Az élelmiszeripar említésre méltó képviselője még a Lővér Sütő Zrt., mely sütő- és édesipari termékek előállításával foglalkozik Sopronban, Kapuváron és Lövőn.

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 közel 2300 főt foglalkoztat, mellyel 2017-ben a megye második legnagyobb foglalkoztatója volt, ugyanakkor 2018-ban már nem szerepel a megye legnagyobb árbevételű vállalatai között.

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 Lövőre telepítették. A lövői gyárat a Roto Elzett Certa Kft. üzemelteti, mely közel 600 fős létszámmal jelenleg a járás negyedik legnagyobb foglalkoztatója. 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 legkülönbébb 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 2016-os adatok alapján a szolgáltatási ágazat részaránya a járásban a működő vállalkozásokat tekintve meghaladja a 75%-ot, a foglalkoztattak száma alapján pedig a 65%-ot. A nagyvállalatok körében ugyanakkor már nem jellemző a szolgáltató szektor fölénye: a 16 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 közszférához 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: 2016-ban mindössze 242 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-közúti 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 – 1800 főt meghaladó 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 már meghaladta az anyacéget.

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 konkurens 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 kistelepüléseken található 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 étterem 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.

2.1.4. Munkaerőpiaci helyzetkép

Foglalkoztatottság

A lakosság gazdasági aktivitásának teljes körű vizsgálatára legutoljára a 2011-es, majd a 2016-os 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 hátterű 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 Stratégiáját³ 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.

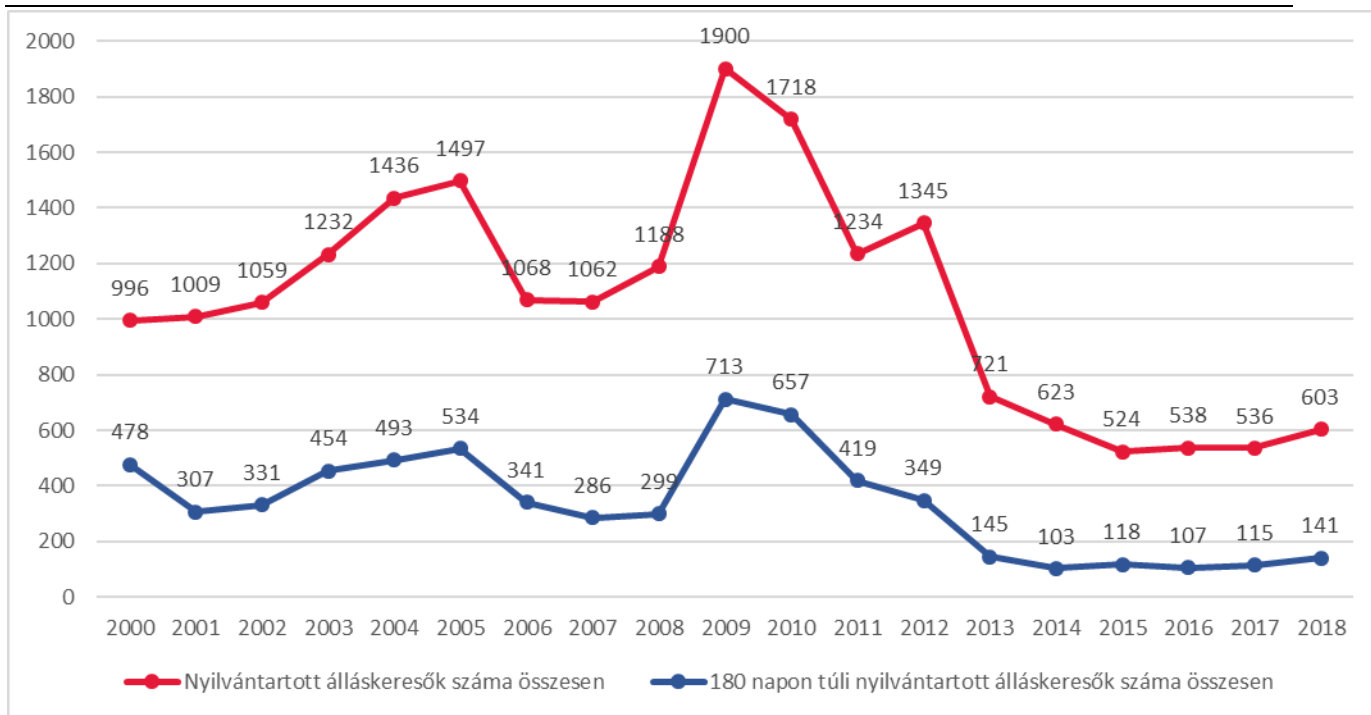
Munkanélküliség

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 2019-re vonatkozó adatok még nincsenek teljeskörűen feldolgozva, így a fejezet éves összehasonlításaiban ezen év adatai még nem szerepelnek.

A Soproni járás munkanélküliségi mutatói évek óta rendkívül alacsonyak. 2018-ban a járás 65 155 fő munkavállalási korú (15-64 éves) lakosából mindössze 603 álláskeresőt regisztráltak, akik közül csupán 87 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.

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, 2018-ban már csak 603 fő volt a regisztrált munkanélküliek száma. 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 2014-re megtorpant, s azóta csak minimális éves változások tapasztalhatók.

³ Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása, Sopron - Gazdasági megalapozó vizsgálat, 2015



5. ábra: A Soproni járás főbb munkanélküliségi adatainak változása, 2000-2018

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

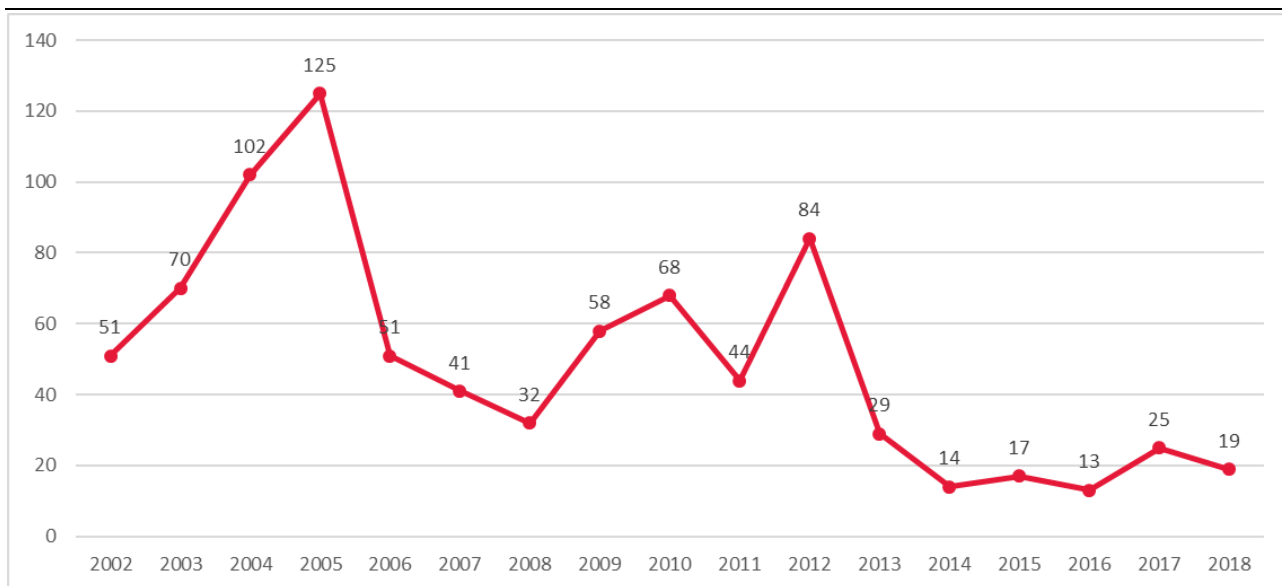
Míg 2010 és 2012 között a regisztrált álláskeresőkön belül közel azonos volt a nők és a férfiak száma, 2013 óta utóbbiak folyamatosan jelentősebb arányt képviseltek. A tartósan nyilvántartott álláskeresők esetében pedig megfordult a helyzet: míg az első három vizsgált év mindegyikében jelentős nőbőbblet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

Nem	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nők	861	614	659	297	293	231	260	246	289
Férfiak	857	620	686	424	330	293	278	290	314
Összesen	1 718	1 234	1 345	721	623	524	538	536	603
Nők/férfiak aránya	1,00	0,99	0,96	0,70	0,89	0,79	0,93	0,85	0,92

3. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban nemek szerint, 2010-2018

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Az összes nyilvántartott álláskeresőhöz hasonlóan változott a pályakezdekők 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.



6. ábra: Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma a Soproni járásban, 2002-2018

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Iskolai végzettség

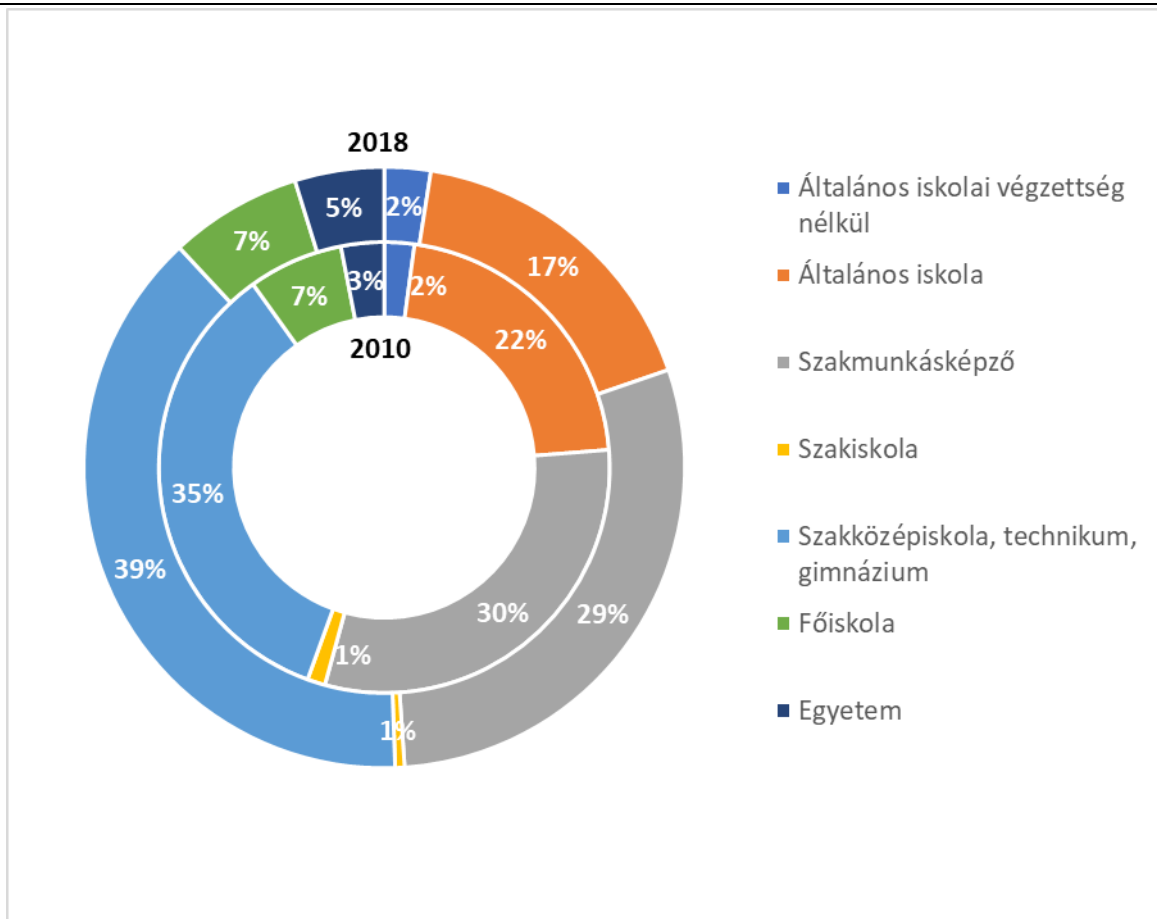
Az alábbi táblázat mutatja a regisztrált munkanélküliek megoszlását iskolai végzettség szerint 2010 és 2018 között.

Végzettség	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Általános iskolai végzettség nélkül	37	37	34	17	17	8	12	7	15
Általános iskola	371	274	318	170	146	106	109	99	104
Szakmunkásképző	524	355	377	230	176	152	162	171	176
Szakiskola	22	23	21	12	6	5	6	3	3
Szakközépiskola, technikum, gimnázium	594	383	424	222	211	181	184	200	233
Főiskola	117	104	107	49	45	42	36	32	43
Egyetem	53	58	64	21	22	30	29	24	29
Összesen	1 718	1 234	1 345	721	623	524	538	536	603

4. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban iskolai végzettség szerint, 2010-2018

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Megállapítható, hogy a regisztrált munkanélküliek száma minden iskolai végzettség szerinti csoportban csökkent, ám eltérő mértékben. A szakközépiskolát, technikumot, gimnáziumot, valamint a szakmunkásképzőt végzettek aránya továbbra is magas az összes regisztrált munkanélküliek számához viszonyítva, sőt 2018-ban növekedés tapasztalható a 2010-es értékhez viszonyítva. Ugyanakkor 2010-hez képest csökkent az általános iskolai és szakiskolai végzettségűek aránya (ld. 7. ábra).



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

Forrás: KSH Tájékoztatási Adatbázis

Korcsoportok

A 2010 és 2018 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 harmincnégyszeresére. Ennek azonban nem helyi okai vannak: a növekedés a rokkantellátás országos szintű átalakításának a következménye. Ezzel 2018-ra a nyilvántartott álláskeresők számát tekintve a 60 éven felüliek szerepelnek legnagyobb arányban (több mint 22%) a vizsgált korcsoportok közül. A legnagyobb arányú csökkenés a 31 és 35 év, valamint a 36 és 40 év közöttiek esetében volt megfigyelhető: 8 év alatt a 2010-es érték kevesebb mint egyötödére esett vissza a korcsoportba tartozó nyilvántartott álláskeresők száma. A 31 és 35 év közöttiek esetében ráadásul a csökkenés abszolút nagyságát tekintve is a legnagyobb változás 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	2017	2018
21 év alatt	49	34	46	24	8	12	15	23	19
21-25 év	176	127	170	56	52	55	35	44	54
26-30 év	192	141	133	78	63	57	57	65	67
31-35 év	263	177	185	87	83	52	65	49	53
36-40 év	255	191	180	93	77	63	66	61	46
41-45 év	200	139	129	92	74	54	69	59	66
46-50 év	200	127	163	70	61	36	46	42	59
51-55 év	230	160	176	87	62	39	37	36	54
56-60 év	149	131	150	111	96	76	51	53	50
60 év felett	4	7	13	23	47	80	97	104	135
Összesen	1 718	1 234	1 345	721	623	524	538	536	603

5. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban korcsoportok szerint, 2010-2018

Forrás: KSH Tájékoztató 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 **Hiba! A hivatkozási forrás nem található.** táblázat (2008-as FEOR kódok szerinti) foglalkoztatási csoportokba⁴ sorolva mutatja be a Soproni járás munkaerőpiacának kínálati (a Kormányhivatalhoz regisztrált munkanélküliek száma⁵ a legutolsó munkahely kódja alapján), illetve keresleti (a Kormányhivatalhoz bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma) oldalát a 2010 és 2018 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 mérleget⁶ 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 2018-ban már csak 541 álláskeresőt tartottak nyilván a járásban. Ezzel ellentétesen változott a bejelentett

⁴ A 2010-es és 2011-es évekre vonatkozó, a későbbi években szttenderd 2008-astól kissé eltérő FEOR besorolások miatt e két évre bizonyos foglalkoztatási csoportok adatai összevonásra kerültek.

⁵ 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.

⁶ 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.

rendelkezésre álló üres álláshelyek száma: a 2010-es év 8003-as értékéhez képest 2018-ban már 15 666 betöltetlen munkahely volt a járásban. Ez alapján a kereslet és a kínálat különbözetéből számolt munkaerőpiaci hiány a vizsgált időszakban közel háromszorosára nőtt: 2018-ban már 15 125 üres álláshely volt a járásban. Ez az érték az időszaki bejelentések összege: vagyis nem azt jelenti, hogy egyidejűleg hány nyitott pozíció volt, csupán azt, hogy az adott év során hány bejelentés érkezett (amennyiben egy pozíciót nem sikerül betölteni, a munkáltató újra és újra jelzi a hiányt).

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 jellemzők. 2010 és 2018 között az összes üres álláshely növekedésének változásait leginkább a két legnagyobb „létszámú” főcsoport követi: a 8. számú *gépkezelők, 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 (2018-ban 2733, ill. 4870 db).

Foglalkozási csoportok FEOR'08 ⁷ kódok szerint	Kínálat ⁸									Kereslet ⁹									Mérleg								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
01 Fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő foglalkozásai	0	0	0	0	0	0	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 képesítést igénylő foglalkozásai	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Fegyveres szervek középfokú képesítést 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	0	0	0	0	0
0. Fegyveres szervek foglalkozásai	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	1	0	0	0	0
12 Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	-2	-2	1	0	1	0	0	0	0
13 Termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetői	32	23	22	18	13	11	14	8	5	132	46	42	51	61	89	66	74	76	-100	-23	-20	-33	-48	-78	-52	-66	-71
14 Gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetői	4	5	4	6	4	1	6	1	3	32	8	6	11	18	28	31	56	29	-28	-3	-2	-5	-14	-27	-25	-55	-26
1. Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői, gazdasági vezetők	36	28	27	25	19	12	20	9	8	166	56	48	64	79	117	97	130	105	-130	-28	-21	-39	-60	-105	-77	-121	-97
21 Műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások	28	32	32	23	15	10	19	11	15	116	80	56	134	166	316	393	222	116	-88	-48	-24	-111	-151	-306	-374	-211	-101
22 Egészségügyi foglalkozások	5	2	9	2	2	2	4	5	3	37	35	40	25	19	125	9	11	30	-32	-33	-31	-23	-17	-123	-5	-6	-27
23 Szociális szolgáltatási foglalkozások	3	0	1	2	1	1	1	1	1	11	1	3	5	12	23	16	2	0	-8	-1	-2	-3	-11	-22	-15	-1	1
24 Oktatók, pedagógusok	36	39	42	30	12	10	15	11	13	74	73	112	166	87	183	152	123	77	-38	-34	-70	-136	-75	-173	-137	-112	-64
25 Gazdálkodási jellegű foglalkozások	25	22	10	7	4	4	9	7	4	144	108	132	71	111	84	43	50	69	-119	-86	-122	-64	-107	-80	-34	-43	-65
26 Jogi és társadalomtudományi foglalkozások			8	5	4	3	5	1	3			0	13	2	52	17	8	5			8	-8	2	-49	-12	-7	-2
27 Kulturális, sport-, művészeti és vallási foglalkozások	10	10	9	10	4	4	8	4	3	6	4	21	12	17	0	6	5	13	4	6	-12	-2	-13	4	2	-1	-10
29 Egyéb magasan képzett ügyintézők	2	3	3	3	1	2	1	0	1	4	6	5	3	18	36	16	22	105	-2	-3	-2	0	-17	-34	-15	-22	-104
2. Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	109	108	114	82	43	36	62	40	43	392	307	369	429	432	819	652	443	415	-283	-199	-255	-347	-389	-783	-590	-403	-372
31 Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások	56	37	26	18	10	11	21	11	10	123	113	161	116	194	388	523	558	231	-67	-76	-135	-98	-184	-377	-502	-547	-221
32 Szakmai irányítók, felügyelők	29	27	2	3	1	1	4	1	1	134	113	8	12	11	4	24	41	22	-105	-86	-6	-9	-10	-3	-20	-40	-21
33 Egészségügyi foglalkozások	14	10	30	25	15	13	18	22	18	71	34	362	499	713	749	689	919	1070	-57	-24	-332	-474	-698	-736	-671	-897	-1052

⁷ FEOR'08 - Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere

⁸ Regisztrált álláskereső átlagos, kerekített száma zárónapon, a legutolsó munkahely kódja alapján (fő)

⁹ A Kormányhivatalhoz bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma (db)

Foglalkozási csoportok FEOR'08 ⁷ kódok szerint	Kínálat ⁸										Kereslet ⁹										Mérleg									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018			
34 Oktatási asszisztensek	12	10	1	1	1	2	1	0	1	18	21	4	32	21	82	28	2	0	-6	-11	-3	-31	-20	-80	-27	-2	1			
35 Szociális gondozási és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások	1	0	12	8	4	4	6	1	1	1	7	70	32	84	254	232	344	289	0	-7	-58	-24	-80	-250	-226	-343	-288			
36 Üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői, hatósági ügyintézők	77	72	38	35	21	22	25	12	17	498	311	277	298	333	293	446	345	188	-421	-239	-239	-263	-312	-271	-421	-333	-171			
37 Művészeti, kulturális, sport- és vallási foglalkozások	6	7	4	3	1	1	4	3	2	13	5	4	14	0	10	14	45	46	-7	2	0	-11	1	-9	-10	-42	-44			
39 Egyéb ügyintézők	12	12	7	7	4	3	2	2	4	3	18	38	49	45	67	44	34	93	9	-6	-31	-42	-41	-64	-42	-32	-89			
3. Egyéb, felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	207	175	120	100	57	57	81	52	54	861	622	924	1052	1401	1847	2000	2288	1939	-654	-447	-804	-952	-	-	-	-	-			
41 Irodai, ügyviteli foglalkozások	159	140	119	107	58	57	54	50	50	168	173	278	341	607	435	450	394	363	-9	-33	-159	-234	-549	-378	-396	-344	-313			
42 Ügyfélkapcsolati foglalkozások	22	22	20	14	10	11	11	6	9	303	188	217	212	224	265	267	237	197	-281	-166	-197	-198	-214	-254	-256	-231	-190			
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások	181	162	139	121	68	68	65	56	59	471	361	495	553	831	700	717	631	560	-290	-199	-356	-432	-763	-632	-652	-575	-501			
51 Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások	299	246	178	168	90	82	80	76	80	1514	1241	1353	1494	1933	1733	1996	1851	1243	-	-995	-	-	-	-	-	-	-			
																			1215		1175	1326	1843	1651	1916	1775	1163			
52 Szolgáltatási foglalkozások	92	77	64	63	26	20	28	23	31	501	582	396	426	628	720	777	984	1022	-409	-505	-332	-363	-602	-700	-749	-961	-991			
5. Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	391	323	242	231	116	102	108	99	111	2015	1823	1749	1920	2561	2453	2773	2835	2265	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
																			1624	1500	1507	1689	2445	2351	2665	2736	2154			
61 Mezőgazdasági foglalkozások	20	18	11	11	5	7	8	7	5	44	71	111	130	55	75	83	48	267	-24	-53	-100	-119	-50	-68	-75	-41	-262			
62 Erdőgazdálkodási, vadgazdálkodási és halászati foglalkozások	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	6	0	3	7	29	34	55	2	0	-4	1	-2	-6	-28	-33	-53	-1			
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	23	20	12	12	6	8	9	9	6	47	77	111	133	62	104	117	103	269	-24	-57	-99	-121	-56	-96	-108	-94	-263			
71 Élelmiszer-ipari foglalkozások	17	14	5	7	5	2	4	0	3	108	134	174	115	277	159	273	405	237	-91	-120	-169	-108	-272	-157	-269	-405	-234			
72 Könnyűipari foglalkozások	82	50	31	27	15	11	16	11	11	184	277	177	182	237	152	212	212	209	-102	-227	-146	-155	-222	-141	-196	-201	-198			
73 Fém- és villamosipari foglalkozások	88	58	38	47	28	29	27	19	24	486	666	472	454	463	589	886	791	1034	-398	-608	-434	-407	-435	-560	-859	-772	-			
																										1010				
74 Kézműipari foglalkozások	0	0	2	3	2	1	4	1	1	0	0	6	1	0	0	2	1	0	0	0	-4	2	2	1	2	0	1			
75 Építőipari foglalkozások	103	80	58	67	38	38	42	44	38	549	474	1089	814	563	533	679	920	999	-446	-394	-	-747	-525	-495	-637	-876	-961			
																					1031									
79 Egyéb ipari és építőipari foglalkozások	23	14	2	2	1	1	2	1	2	103	83	32	53	38	70	100	10	31	-80	-69	-30	-51	-37	-69	-98	-9	-29			
7. Ipari és építőipari foglalkozások	313	216	136	153	89	82	95	76	79	1430	1634	1950	1619	1578	1503	2152	2339	2510	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
																			1117	1418	1814	1466	1489	1421	2057	2263	2431			
81 Feldolgozóipari gépek kezelői	55	40	14	13	5	5	11	8	7	468	476	594	441	335	182	490	422	448	-413	-436	-580	-428	-330	-177	-479	-414	-441			

Foglalkozási csoportok FEOR'08 ⁷ kódok szerint	Kínálat ⁸									Kereslet ⁹									Mérleg								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
82 Összeszerelők	18	14	36	31	20	16	18	11	13	66	75	192	297	2270	2135	2369	3075	1242	-48	-61	-156	-266	-	-	-	-	-
83 Helyhez kötött gépek kezelői			9	8	2	2	3	0	1			28	18	102	478	411	12	556			-19	-10	-100	-476	-408	-12	-555
84 Járművezetők és mobil gépek kezelői	76	66	47	53	34	32	27	27	33	177	368	245	277	555	411	507	499	487	-101	-302	-198	-224	-521	-379	-480	-472	-454
8. Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	149	120	106	105	61	55	59	46	54	711	919	1059	1033	3262	3206	3777	4008	2733	-562	-799	-953	-928	-	-	-	-	-
91 Takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások			64	53	30	34	26	37	31			647	1014	1534	1286	1368	1056	1637			-583	-961	-	-	-	-	-
92 Egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások	404	359	251	235	134	99	88	83	85	1910	2846	608	940	1034	1081	1635	1930	808	1506	2487	-357	-705	-900	-982	-	-	-723
93 Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások			15	17	9	11	11	9	13			679	642	1786	1723	1432	1854	2425			-664	-625	-	-	-	-	-
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	404	359	330	305	173	144	125	129	129	1910	2846	1934	2596	4354	4090	4435	4840	4870	1506	2487	1604	2291	4181	3946	4310	4711	4741
Összesen	1814	1511	1226	1134	632	564	624	515	541	8003	8645	8639	9399	14 560	14 839	16 720	17 617	15 666	6189	7134	7413	8265	-13 928	-14 275	-16 096	-17 102	-15 125

6. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma, a bejelentett üres álláshelyek száma, valamint a kettő különbözetéből számolt munkaerőpiaci mérleg a Soproni járásban FEOR kódok szerint, 2010-2018

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

A járás munkaerőpiacán 2018-ban az egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások között volt a legnagyobb hiány (2425 db). Az előző évi értékekhez képest az egyik legnagyobb abszolút mértékű negatív változás is az előbb említett foglalkozások között tapasztalható (-571 db), valamint a szintén a *Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások* közé tartozó takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások között számszerűsíthető (2017: 1056 db; 2018: 1637 db). A 2018-ra kialakuló negatív trendekkel a *Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások* foglalkozási főcsoport tekinthető a legkeresettebbnek a járásban. 2018-ban 4870 üres álláshelyet jegyeztek, míg ez az érték 2010-ban csak 1910 db volt. Érdeemes megemlíteni, hogy míg a szakképzettséget nem igénylők iránti kereslet látványosan megugrott, addig az összeszerelők betöltetlen álláshelyei 1242 db-ra redukálódott, ami több mint a felére csökkent a 2017-es értékekhez képest.

Keresett szakmák a járásban a *Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők* (2733); az *Ipari és építőipari foglalkozások* (2510); valamint a *Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások* (2265), melyek már évek óta két- és/vagy több ezer üres álláshellyel rendelkeznek.

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*; és a *fém- és villamosipari foglalkozások* mindegyikében 2018-ban 1000 körüli üres álláshellyel rendelkeztek.

Nem nevezhető klasszikus hiányterületnek, ugyanakkor említést érdemel még az *egészségügyi dolgozók* csoportja, ahol 8 év alatt közel tizenötszörösére nőtt a betöltetlen álláshelyek száma: 2018-ra már 1070 ilyen foglalkozású munkavállalóra volt szükség a járásban.

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 osztályok¹⁰) szerinti bontásban is elérhető. A **Hiba! A hivatkozási forrás nem található..** táblázat szintén a 2010 és 2018 közötti időszakra vonatkozóan, éves bontásban mutatja be ezeket az adatokat.

¹⁰ TEÁOR'08 - Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere

TEÁOR főcsoportok	Rendelkezésre álló üres álláshelyek száma (db)								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	79	164	136	134	192	134	157	330	525
B Bányászat, kőfejtés	2	14	0	0	4	0	0	0	5
C Feldolgozóipar	2 088	2 417	2 252	2 406	4 556	4 128	5 004	5 467	3353
D Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	64	1	0	0	3	0	4	0	0
E Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás		123	99	115	104	249	220	232	204
F Építőipar	523	556	1 036	586	1 007	311	546	816	936
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	1 243	1 089	1 358	1 424	1 827	2 015	2 091	1 697	1502
H Szállítás, raktározás	273	447	257	208	552	788	879	681	607
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1 129	981	793	926	1 068	1 048	959	922	783
J Információ, kommunikáció	0	39	43	57	90	111	42	33	39
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	305	124	293	170	137	66	91	113	55
L Ingatlanügyletek	980	154	322	435	508	439	546	618	772
M Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	0	63	153	141	211	522	862	1 134	886
N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	0	578	358	378	868	1 261	1 324	1 602	2038
O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	81	567	570	751	1 160	896	861	794	829
P Oktatás	232	319	192	334	448	348	270	179	116
Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	467	328	369	698	1 188	1 543	1 991	1 770	1566
R Művészet, szórakoztatás, szabad idő	0	39	44	117	66	114	139	162	201
S Egyéb szolgáltatás	537	639	359	506	560	810	697	1 039	1184
T Háztartás munkaadói tevékenysége	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U Területen kívüli szervezet	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Kitöltetlen	0	0	5	13	11	23	0	3	35
Nincs adat	0	0	0	0	0	33	37	25	30
Összesen	8 003	8 645	8 639	9 399	14 560	14 839	16 720	17 617	15 666

7. táblázat: A bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma a Soproni járásban TEÁOR kódok szerint, 2010-2018

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

A Soproni járásban 2010 és 2018 között munkaerőpiaci szempontból a legrosszabb helyzetben lévő gazdasági tevékenység egyértelműen a *feldolgozóipar* volt. A 2013 és 2014 közötti keresletnövekedés is a feldolgozóipart sújtotta leginkább: 2014-re 4500 fölé emelkedett a betöltetlen álláshelyek száma. Ez az érték a 2018-ra 3353-ra nőtt, úgy, hogy az előző éves adatokhoz képest (5467) 2114-gyel csökkent a betöltetlen álláshelyek száma. Az elmúlt évek látványos emelkedésének köszönhetően 2018-ra az *adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek* területén hiányzó foglalkoztatottak száma elérte 2038-at, megelőzve ezzel a 2017-ben élvonalban levő *humán-egészségügyi, szociális ellátás*, valamint *kereskedelem, gépjárműjavítás* ágazatokat, melyeknek száma 2018-ra 1566-ra és 1502-re. Figyelemre méltó az *egyéb szolgáltatási tevékenységek* (1184), a *szakmai, tudományos, műszaki tevékenység* (886) és a *közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás* (829) tevékenységek munkaerőhiánya is. A térségben hagyományosan munkaerőhiányos *szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás* ágazat 2018-ban 783 üres álláshellyel rendelkezett, ami 15%-kal csökkent az előző évi értékhez képest.

A bemutatott gazdasági tevékenységek közül kiemelendő a 2017-ben szintén jelentős számú üres álláshelyet felmutató *építőipar*, melynek 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, amely érték 2018-ra 936 db-ra nőtt. Magasmunkaerőhiánnyal küzdő ágazata az *ingatlanügyletek* (772 db); valamint a *szállítás, raktározás* (607 db). Érdemes kiemelni a *mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat* ágazatot, ami 2018-ban 525 üres álláshellyel rendelkezett, amely 2017-hez képest több mint másfélszeres növekedést mutat.

2.2. 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 eredményeit¹¹.

2.2.1. 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 arányával¹². Majd – mivel ez a megosztási arány nem nyilvános adat – az Önkormányzat kizárólag ágazatonként¹³ 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) 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.

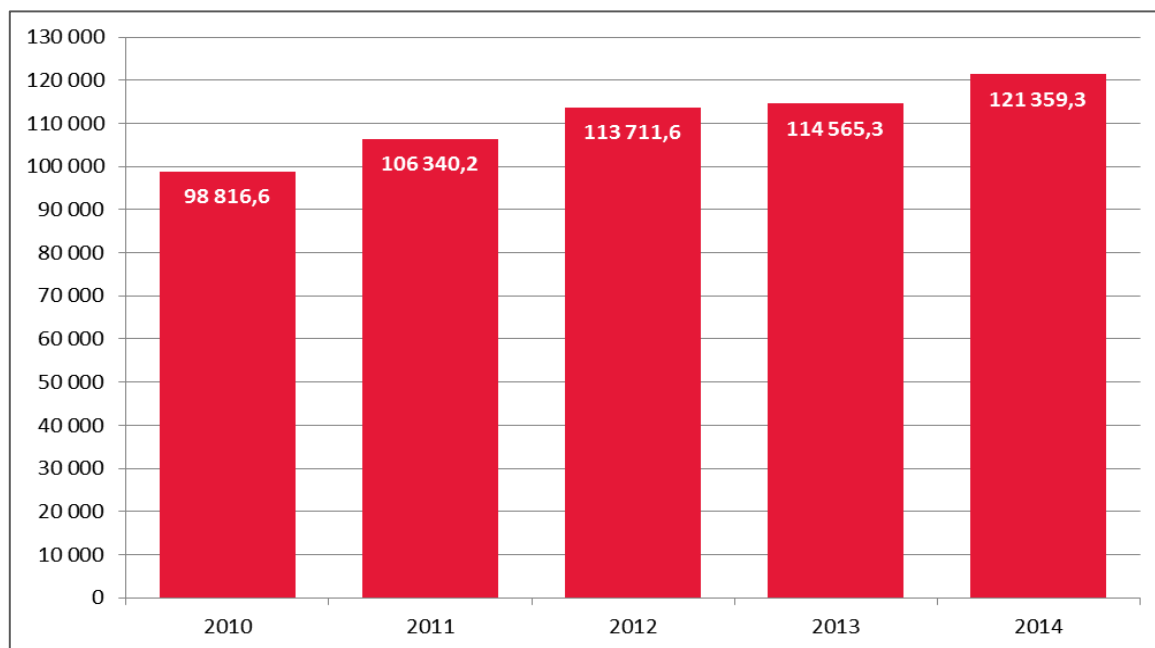
¹¹ Sajnálatos módon 2015 óta nem sikerült a vizsgálat eredményeinek felülvizsgálatához szükséges adatokat kigyűjteni.

¹² 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.

¹³ 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.

2.2.2. A vizsgálat főbb eredményei

A felmérés eredményei alapján összességében elmondható, hogy Sopron gazdasága a vizsgált időtartamban folyamatosan nőtt (ld. 8. 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.



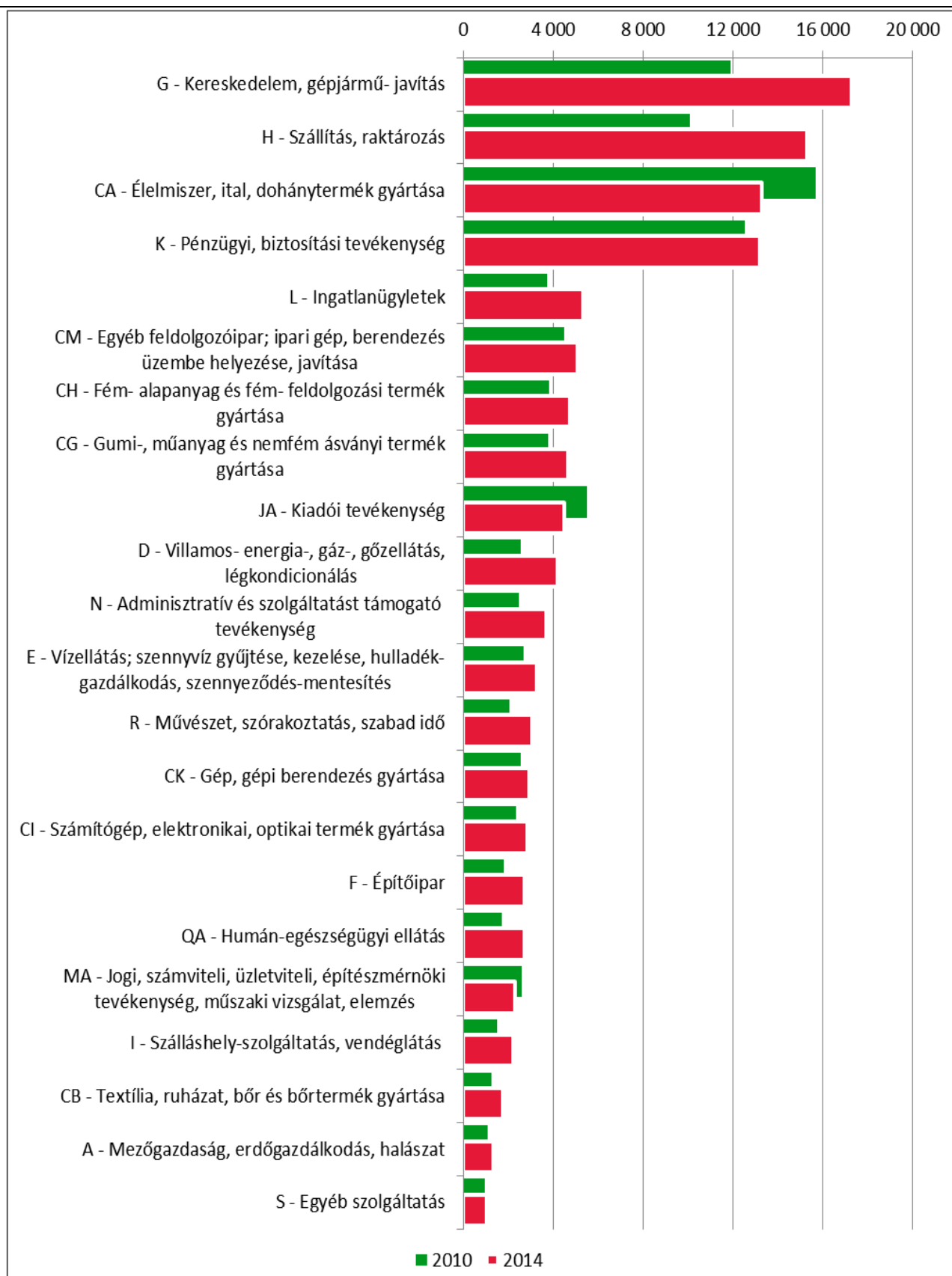
8. ábra: A soproni gazdaság becsült bruttó hozzáadott értékének változása (millió Ft), 2010-2014

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

A hozzáadott érték ágazatonként való megoszlását (ld. 9. 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, építésmérnöki tevékenység, műszaki vizsgálat, elemzés. Ezek közül a szállítás, raktározás 51,6%-os, valamint a kereskedelem, gépjármű-javítás 45,2%-os növekedése kiemelkedő.



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

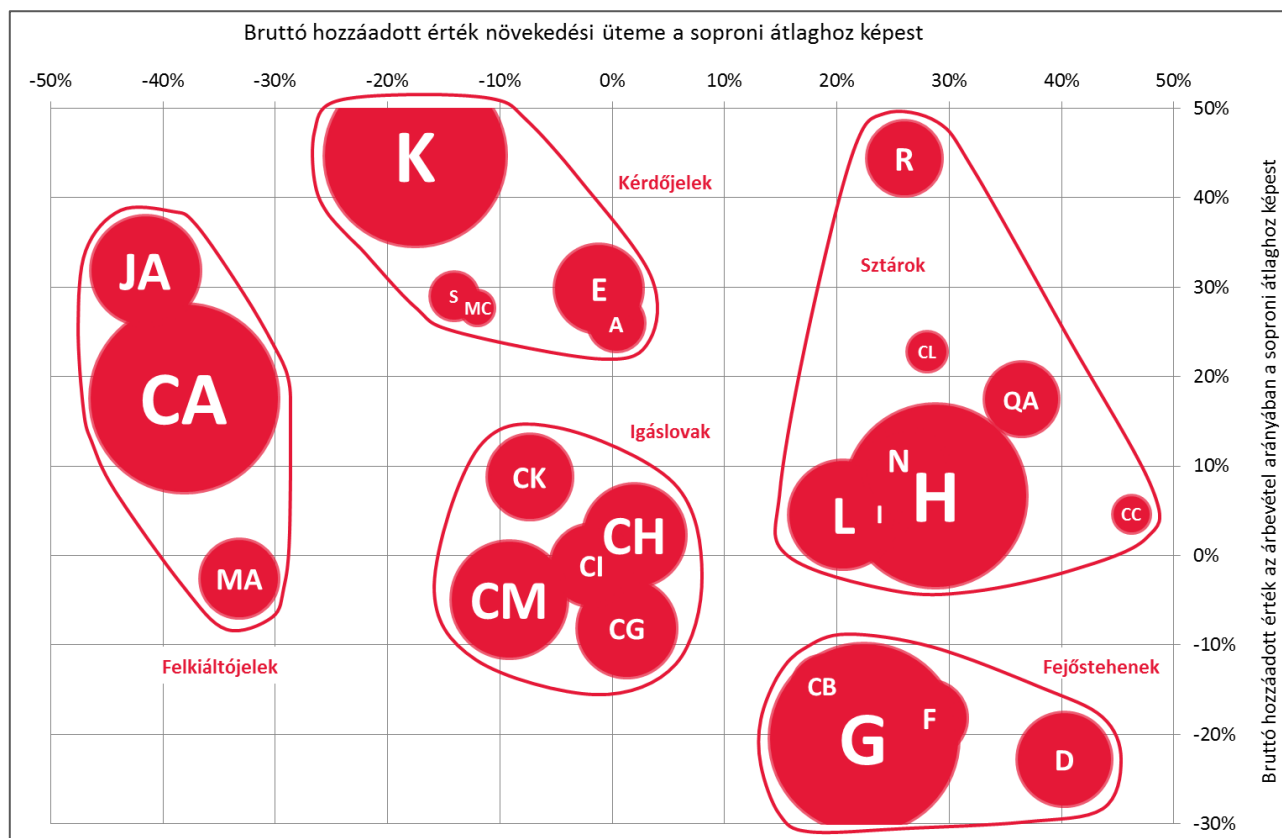
Forrás: Helyi kutatásra épülő helyi gazdaságfejlesztési stratégia kidolgozása - Gazdasági megalapozó vizsgálat, 2015

2.2.3. 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. 10. 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.



10. 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, szennyeződésközelítés-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, szennyeződésk-mentesítés, illetve a Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat) közel a soproni átlagnak megfelelően nőtt.

Az „Igaszlovak”

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

- CM - Egyéb feldolgozóipar; ipari gép, berendezés üzembe helyezése, javítása (alapvetően a bútortipar)
- 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 iparűzési 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.

2.3. 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.

2.4. Helyzetértékelés összegzése

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 előregedési folyamat az utóbbi években számottevően lassult a térségben. A fiatakorúak 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 bútoripar, 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: 2018-ban mindössze 603 fő álláskeresőt regisztráltak a járásban, akik közül csupán 87 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 nyolc évben az üres álláshelyek száma több mint a duplájára növekedett, így a járásban működő vállalkozások 2018-ra már közel 16 000 betöltetlen pozíciót jelentettek az adatfelvételek során.

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 figyelembevételével 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: 2018-ban az üres álláshelyek fele a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat, illetve a gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket érintette. 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 *(lásd. 4.3 P3. Korszerű képzések – piacképes képzettségek c. fejezet)* – 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.

3. Stratégiai keret

3.1. 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 piacképes 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 szem előtt tartása mellett.

3.2. Középtávú célrendszer (2016-2020)

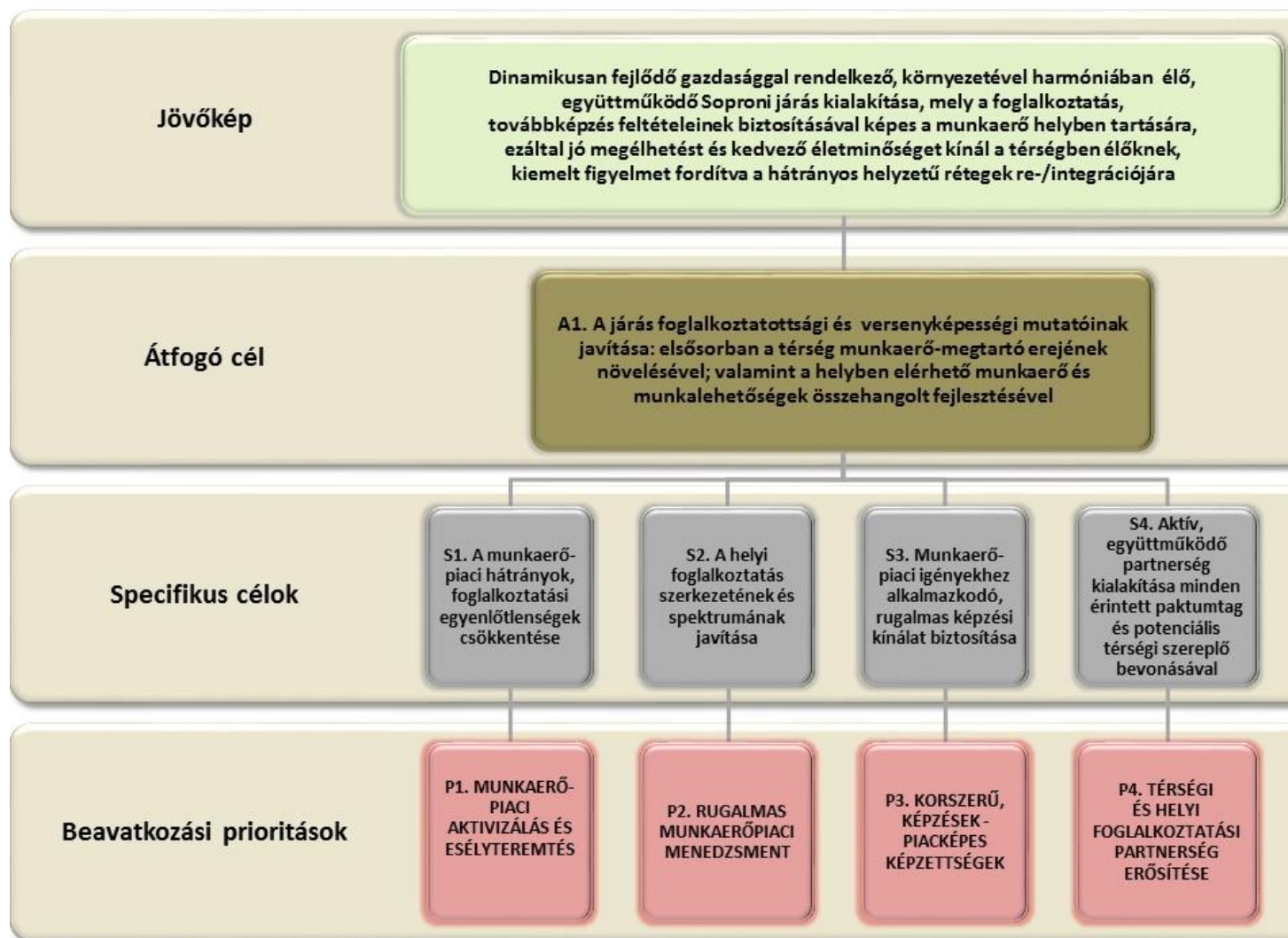
A hosszú távú jövőkép eléréséhez – a feltárt problémák és a fejlesztési szükségletek azonosítását követően – a jelenlegi munkaerőpiaci helyzet javítása érdekében átfogó és specifikus célok kerültek meghatározásra középtávon.

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.



11. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia célrendszere és beavatkozási prioritásai

Forrás: saját szerkesztés

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. – 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, együtt gondolkodásának, hálózatosodásának) 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.

3.3. Elvárt stratégiai illeszkedés (tervezési szintek, komplex programok esetén)

A Stratégia illeszkedését a további területi (megyei, MJV, járási) stratégiai tervekhez a 1.4 Stratégiai (szakmapolitikai) háttér, illeszkedés c. fejezet tartalmazza.

3.4. A pillérek kiválasztásának indoklása, rövid bemutatása

Az elvégzett járási szintű helyzetfeltárás szektorok szerinti/tematikus értékelése alapján a támogatási kérelmet az alábbi azonosított, fő problémák támasztják alá:

3.4.1. Munkaerőpiac

A térség munkanélküliségi mutatói a mai napig rendkívül alacsonyak: 2018-ban mindössze 603 fő álláskeresőt regisztráltak a járásban, akik közül csupán 87 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 2018-ra már közel 16.000 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 „visszacsábítása” 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 figyelembevételével 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: 2018-ban az üres álláshelyek fele a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat, illetve a gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket érintette. 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.

3.4.2. 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 alapkompeticionai nem érik el a szakközépiskola sikeres elvégzéshez 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 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) – 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.

3.4.3. 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 térség munkaerőpiaci szereplői között nem volt semmilyen formalizált, intézményesült 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.

Összegezve

A teremtett munkahelyek növekedése akkor járul hozzá érzékelhetően a Soproni járás, ezen belül Sopron MJV fejlődéséhez, amennyiben azok előrelépést jelentenek a keresetek színvonala, a képzettség szintje, az alkalmazás biztonsága, a karrierlehetőségek és a munkahelyi körülmények javulása tekintetében is, ezért a járásban működő vagy megtelepülő vállalkozásokat ösztönözni és támogatni kell a munkahelyek minőségének javításában.

A munkaerőpiaci mobilitás fokozása fontos tényezője a térség gazdasági növekedésének: a vállalkozások nem lehetnek sikeresek, ha a humán erőforrás nem képes rugalmasan alkalmazkodni a strukturális változásokhoz; ezért fontos az új munkahelyekhez való hozzáférés, a foglalkoztatás-bővítési akciók menedzselésének és az

új munkaerő alkalmazása akadályainak lebontása. A helyi vállalkozások által igényelt munkaerő elsősorban a járás munkaerejére kell, hogy építsen, ezért az nyitott a rugalmas, helyi igényeken alapuló – a vállalkozások, a munkaerőpiaci intézmények és a munkavállalók bevonásával megfogalmazott – képzési programokban való részvételre; a járási vállalkozások és képzési intézmények együttműködésére, közös programjainak kialakítására.

4. Beavatkozási Prioritások

A stratégia négy beavatkozási prioritást (pillért) határoz meg, melyek mindegyikéhez beavatkozási területek (intézkedések) kapcsolódnak. A 3.2 Középtávú célrendszer (2016–2020) c. fejezetben bemutatott célrendszer ábrája (ld. 11. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia célrendszere és beavatkozási prioritásai) 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. Az aktuális tervezett beavatkozásokat részletesen a Soproni Foglalkoztatási Paktum Foglalkoztatási Akciótervének aktuális (felülvizsgált) verziója mutatja be.

4.1. P1: Munkaerőpiaci aktivizálás és esélyteremtés

Aktuális helyzet és a fejlesztési szükségletek fő jellemzői

A Soproni járás munkanélküliségi mutatói rendkívül kedvezőek: 2018-ban mindössze 603 fő a regisztrált álláskereső száma, akik közül csupán 87 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 2018-ra már közel 16.000 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: 2018-ban az üres álláshelyek fele a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat, illetve a gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket érintette. 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.

Részben 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 szem előtt 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 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

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)

4.2. 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 (takarítókból 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. Ezekon 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 célcsoportok:

- az alacsony iskolai végzettségű személyek
- 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső
- 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
- inaktív

Közvetett célcsoportok:

- 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)

4.3. 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, 2018-ban az üres álláshelyek fele a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat, illetve a gépkezelőket, összeszerelőket, járművezetőket 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 szolgáltatási foglalkozások mellett leginkább az egészségügyi, a 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 pályorientációs 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 pályaorientációs 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 pályaorientációs tájékoztatások szervezhetők a helyi/térségi közép fokú 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 pályaorientációs 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 előre mutatnak 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 munkaerőpiaci szolgáltatások biztosításával:
 - A hátrányos helyzetű és a munkaerőpiacról kiszorult rétegek integrációjának elősegítése: személyre szabott helyzet- és igényfelmérésen alapuló képzés megvalósítása,
 - A munkaerőpiaci felzárkóztató, pályaorientációs 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,ok,
- 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
- szakképzett munkavállalók

Megvalósítók és partnereik

- 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)

4.4. 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 humánerőforrás-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 paktumszervezeit: a megyei mellett a két megyei jogú város (Győr és Sopron) által lefedett járási szintű, valamint az öt helyi (kapuvári, csornai, mosonmagyaróvári, téti, valamint pannonhalmi 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 a 6. *Végrehajtás* c. fejezetben!

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 elérik):

- 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 Paktumszervezet 20 alapító tagja

- Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata
- Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal
- Győr-Moson-Sopron Megyei Önkormányzat
- Magyar Kereskedelmi és Iparkamara
- Soproni Kereskedelmi és Iparkamara
- Soproni Városfejlesztési Kft.
- Sopron és Környéke Család és Gyermejjóléti Ellátás Intézete
- Sopron és Vidéke Ipartestület
- Nyugat-magyarországi Egyetem
- 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)

4.4.1. Horizontális elvek érvényesülése

A Foglalkoztatási Stratégia nem tartalmaz horizontális elveket.

4.4.2. Következtetések

A Helyzetértékelésből adódó következtetéseket a 2.4 Helyzetértékelés összegzése, illetve a 3.4 A pillérek kiválasztásának indoklása, rövid bemutatása c. fejezetek tartalmazzák.

5. Pénzügyi terv

A jelen Foglalkoztatási Stratégia pénzügyi tervét a Soproni Foglalkoztatási Paktum Foglalkoztatási Akciótervének aktuális (felülvizsgált) verziója mutatja be.

6. Végrehajtás

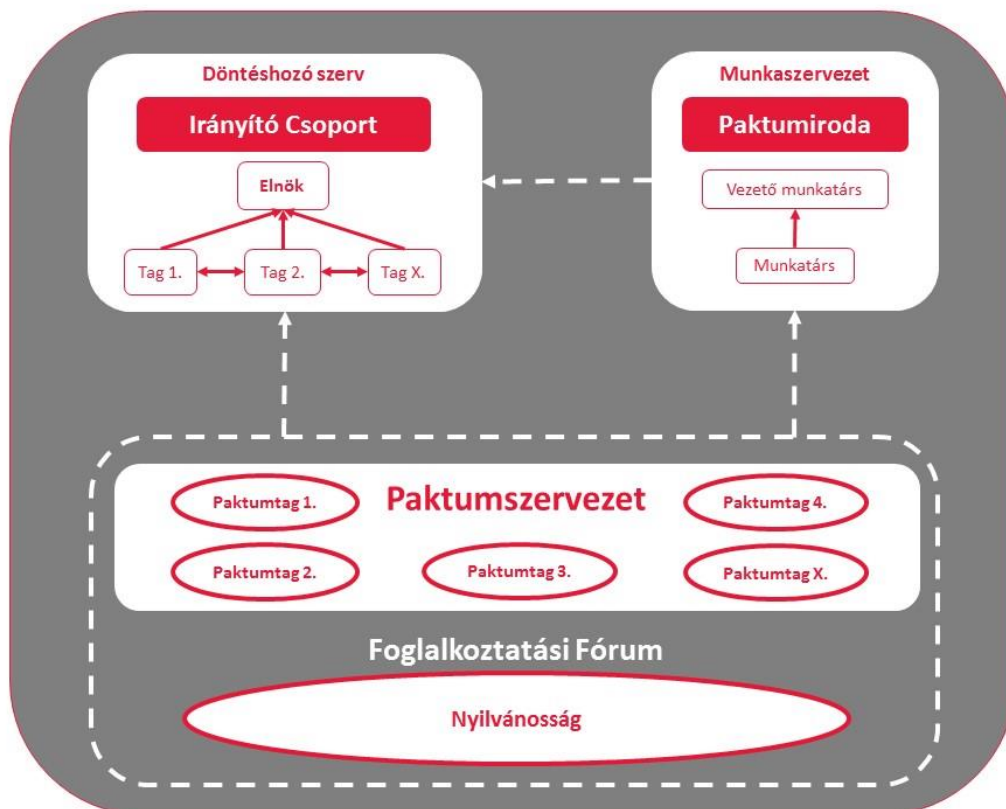
Jelen Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának kereteit a *TOP-6.8.2-15-SP1-2016-00001* kódszámú, *Helyi foglalkoztatási együttműködések Sopron Megyei Jogú Város területén és várostérségében* elnevezésű projekt keretében létrejött Soproni Foglalkoztatási Paktum biztosítja.

6.1. Paktumtagok feladatainak és felelősségeinek lehatárolása, bemutatása

6.1.1. Szervezeti keretek bemutatása

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.

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:



4. 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 mindenkori polgármestere tölti be. Az Elnök a Paktum céljainak megvalósítása érdekében szervezi és irányítja az Irányító Csoport munkáját, valamint ellátja a Paktum külső képviselőjét. 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 Gyermekjóléti 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 tájékozódik 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 működése¹⁴

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

¹⁴ A Paktum működésének részleteit a Soproni Foglalkoztatási Paktum Foglalkoztatási Fórumának, Irányító Csoportjának és Paktumirodájának az Ügyrendje tartalmazza.

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 paktum megállapodásra épül: a foglalkoztatási stratégiához igazodó ütemtervvel, humánerőforrás-tervvel, valamint költségvetéssel rendelkező intézkedéssorozat, amely tartalmazza a végrehajtandó tevékenységeket/projekteteket 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 utolsó sorban 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.

6.1.2. 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 alponthan!)*

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. Előbbieket 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 4. Beavatkozási Prioritások c. 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, intézkedéseikhez 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 6.1.1 Szervezeti keretek bemutatása c. 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		

Indikátor megnevezése	Mérték-egység	Adatgyűjtés módja	Adatgyűjtés gyakorisága
Létrejövő gyorsjelentési kiadványok száma	db		
A tanácsadási programokba bevont vállalkozások száma	db		
Megvalósult tanácsadások száma	db		
Korszerű képzések – piacképes képzettségek			
Képzésben résztvevők aránya	%	Kedvezményezetti 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	Kedvezményezetti 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.

6.1.3. Értékelés és felülvizsgálat

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.

6.2. Partnerség

A Foglalkoztatási Stratégia elkészítésének részeként a következő egyeztetések és partnerségi események valósultak meg:

2017. január 16: Egyeztetés (jelenlévők: SMJVÖ, SVF Kft., GYERKO képviselői).

2017. június 30: A Foglalkoztatási Stratégia bemutatása, véleményezése.

A Foglalkoztatási Stratégiához véleményt fűztek:

- Dr. SZILÁGYI Pál, LL.M., Ph.D. Igazgató, DENTAL-PANNONIA Zrt.;
- Dr. Tóth Zsolt, egyetemi docens, Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar;
- Dr. habil Fábián Attila, dékán, Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar;
- Roth Gyuláné igazgató, Sopron és Környéke Család és Gyermejjóléti Ellátások Intézete;
- Horváth Vilmos, a Soproni Kereskedelmi és Iparkamara elnöke;
- dr. Dernóczi Attila, főosztályvezető, Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal.

2017. november 27: A felülvizsgált Foglalkoztatási Stratégia bemutatása, véleményezése.

A Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálatához kapcsolódóan nem hangzott el vélemény.

2018. december 14: A felülvizsgált Foglalkoztatási Stratégia bemutatása, véleményezése.

A Foglalkoztatási Stratégiához véleményt fűztek:

- Roth Gyuláné igazgató, Sopron és Környéke Család és Gyermejjóléti Ellátások Intézete

2018. december 18: A felülvizsgált Foglalkoztatási Stratégia bemutatása, véleményezése.

Ábrajegyzék

1. ábra: A Soproni járás.....	15
2. ábra: A Soproni járás lakónépességének a változása, 2000-2018	31
3. ábra: A Soproni járásban működő vállalatok számának szektoronkénti megoszlása, 2016	35
4. ábra: A Soproni járásban működő társas vállalatok számának szektoronkénti megoszlása, 2017	35
5. ábra: A Soproni járás főbb munkanélküliségi adatainak változása, 2000-2018.....	41
6. ábra: Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma a Soproni járásban, 2002-2018.....	42
7. ábra: Regisztrált munkanélküliek aránya a Soproni járásban iskolai végzettség szerint	43
8. ábra: A soproni gazdaság becsült bruttó hozzáadott értékének változása (millió Ft), 2010-2014	52
9. ábra: Az egyes soproni gazdasági ágazatok becsült bruttó hozzáadott értéke	53
10. ábra: Az egyes soproni ágazatok bruttó hozzáadott értéke, annak változása, illetve az árbevételhez viszonyított aránya	54
11. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia célrendszere és beavatkozási prioritásai.....	61
12. ábra: A Soproni Foglalkoztatási Paktum szervezeti ábrája	82

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A Soproni járás korösszetételének, öregedési indexének és eltartottsági rátájának változása, 2005-2018 .	32
2. táblázat: A Soproni járás legnagyobb árbevételű vállalkozásai	34
3. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban nemek szerint, 2010-2018	41
4. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban iskolai végzettség szerint, 2010-2018	42
5. táblázat: Regisztrált munkanélküliek száma a Soproni járásban korcsoportok szerint, 2010-2018	44
6. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma, a bejelentett üres álláshelyek száma, valamint a kettő különbözetéből számolt munkaerőpiaci mérleg a Soproni járásban FEOR kódok szerint, 2010-2018.....	48
7. táblázat: A bejelentett rendelkezésre álló üres álláshelyek száma a Soproni járásban TEÁOR kódok szerint, 2010-2017	50
8. táblázat: Indikátorok és az adatgyűjtés módja	88

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.*
- *Lapcom Presztízs Top100 Magazin, kiadta: Lapcom Zrt., Győr, 2018.*
- *Lapcom Presztízs Top100 Magazin, kiadta: Lapcom Zrt., Győr, 2019.*
- *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 társadalmazása, kiadta: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány – Oszták 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.*