

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal megbízásából

*Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv
„Foglalkoztatási paktum
megvalósítása Esztergom járás
területén”
(TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002)*

2017.

Tartalom

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Bevezetés..... | 4 |
| 1.1 | A dokumentum megszületésének célja..... | 4 |
| 1.2 | Illeszkedés a releváns dokumentumokhoz..... | 4 |
| 1.3 | A projekt keretében megszületett dokumentumok szinergiája..... | 6 |
| 2 | Munkaerőpiaci helyzetelemzés..... | 6 |
| 2.1 | A járás munkaerőpiaci helyzetének összefoglalása..... | 6 |
| 2.2 | Foglalkoztatási várakozások..... | 7 |
| 2.3 | Problémák azonosítása..... | 10 |
| 2.4 | SWOT-elemzés..... | 15 |
| 3 | Jövőkép, célok..... | 23 |
| 3.1 | A stratégia célrendszere..... | 24 |
| 3.2 | A stratégia alapelvei..... | 29 |
| 3.3 | Kiemelt beavatkozási területek..... | 30 |
| 3.4 | Célcsoportok..... | 30 |
| 4 | Fejlesztési prioritások..... | 32 |
| 4.1 | A foglalkoztatás ösztönzése..... | 32 |
| 4.2 | A foglalkoztatási együttműködések erősítése..... | 32 |
| 4.3 | A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése..... | 33 |
| 4.4 | Munkaerőpiaci hozzáférés biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és az inaktívak számára..... | 34 |
| 4.5 | A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci integrációja..... | 35 |
| 4.6 | A közfoglalkoztatottak visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra..... | 35 |
| 4.7 | Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele..... | 36 |
| 4.8 | A tartós munkában maradás esélyeinek növelése..... | 37 |
| 5 | Eszközök, beavatkozási javaslatok..... | 38 |
| 5.1 | A foglalkoztatás ösztönzése..... | 38 |
| 5.2 | A foglalkoztatási együttműködések erősítése..... | 38 |
| 5.3 | A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése..... | 39 |
| 5.4 | Munkaerőpiaci hozzáférés biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és az inaktívak számára..... | 39 |
| 5.5 | A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci integrációja..... | 40 |
| 5.6 | A közfoglalkoztatottak visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra..... | 40 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.7 | Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele | 41 |
| 5.8 | A tartós munkában maradás esélyeinek növelése | 42 |
| 6 | Monitoring rendszer | 43 |
| 7 | Végrehajtás, akcióterv | 45 |
| 7.1 | A végrehajtás feltételrendszere | 45 |
| 7.1.1 | Szakmai feltételek | 45 |
| 7.1.2 | Szervezeti feltételek | 46 |
| 7.1.3 | A megvalósításban részt vevő szereplők | 47 |
| 7.1.4 | Finanszírozási feltételek | 49 |
| 7.2 | A stratégia megvalósítása | 52 |
| 7.2.1 | A megvalósítás irányelvei, szempontjai | 52 |
| 7.2.2 | Horizontális szempontok érvényesítése | 53 |
| 7.2.3 | Cselekvési terv | 54 |
| 7.3 | Utókövetés, értékelés | 56 |
| 7.4 | TRENDEKET FIGYELŐ, ELŐREJELZŐ GYORSJELENTŐ RENDSZER | 58 |

Feldolgozóipar
 Közfoglalkoztatás
 Hiányszakmák Versenyszféra
 Munkaerőhiány Felnőttképzés
 kereslet-kínálati ellátottsági
 foglalkoztatási Ingázás
 egyszerű Információáramlás
 képzések Más Együttműködés Betanított
 képzés nyílása Gyakorlati Fém hatékonysága
 Jelentős villamosipar Gyermekekellátási Atipikus
 munkanélküliek szolgáltatások év fizikai
 Tartós hosszabb
 Szakképzés Alacsony munka és
 Felsőoktatás
 olló utánpótlása Targoncavezető elszívó
 háló iskolai Szociális Képzést Duális
 nyújtó intézmények teher távú
 hatása Munkaerő Kis
 Erős mikrovállalkozások térségek
 Munkaerő-piaci formák
 Munkaerő-kölcsönzők feletti
 Vegyipar kapcsolatok Közlekedési
 Járműgyártás végzettség
 Rakodómunkás
 Szakemberhiány
 fluktuáció fejletlensége
 Gazdaságfejlesztés

1 Bevezetés

A **Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal** Esztergom Város Önkormányzatával, mint konzorciumi partnerrel 2016. augusztus 30-án támogatási kérelmet nyújtott be a **TOP-5.1.2-15** „Helyi foglalkoztatási együttműködések” konstrukcióban, az **esztergomi járás vonatkozásában**. A pályázat kapcsán 2016. december 19-én született meg a támogató döntés, 2017.01.04-én került sor a támogatási szerződés megkötésére. Jelen dokumentum a fenti projekt keretei közt, megvalósítási időszakában és finanszírozási forrásait felhasználva született meg 2017-ben. A vonatkozó dokumentum felülvizsgálatára 2019. március hónapjában került sor. A dokumentum elfogadása 2019. április 04-én történt meg.

1.1 A dokumentum megszületésének célja

Jelen dokumentum célja a fenti stratégiai dokumentum felülvizsgálata, aktualizálása gazdasági és munkaerő keresletre kitérő, a foglalkoztatási stratégia megalapozó foglalkoztatási helyzetfeltárással kiegészítve.

1.2 Illeszkedés a releváns dokumentumokhoz

Jelen stratégia felülvizsgálata a „**Irányelvek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2019. évi szakmai tevékenységéhez**” c. dokumentummal, illetve a **Nemzeti Foglalkoztatási Stratégiával összhangban került kidolgozásra**. Az e dokumentumokban megfogalmazott stratégiai célokat és foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat alapul véve kerültek lehatárolásra a stratégia fejlesztési prioritásai.

A Tanács és az Európai Bizottság által is előirányozott **foglalkoztatáspolitikai célok az alábbi 4 fő iránymutatásra épülnek**:

- 1. A munkaerő-kereslet fellendítése a vállalatok munkaerő felvételét akadályozó tényezők csökkentésével*
- 2. A munkaerő-kínálat növelése és a készségek, kompetenciák fejlesztése a foglalkoztathatóság és a termelékenység növelése érdekében*
- 3. A munkaerőpiacok működésének javítása az aktív munkaerő-piaci szakpolitikák hatékonyságának növelésével, az átmenetek támogatásával, a munkavállalók mobilitásának elősegítésével, a foglalkoztatás védelem erősítésével*
- 4. A társadalmi befogadás elősegítése, a szegénység elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása az egyéni igényekhez szabott munkaerő-aktiválási szolgáltatásokkal, a munkaügyi és szociális rendszerek közötti kapcsolat erősítésével, a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésével.*

A jelenlegi magyar munkaerőpiacon a **strukturális munkanélküliség** jellemző: egyszerre van jelen a munkapiacra a munkaerő kereslet és a munkaerő kínálat, de a kettő nem találkozik, mivel a munkaerő struktúrája, képzettségi szintje egyrészt nem felel meg a keresletnek, másrészt nem azokon a területeken, térségekben jelentkezik a kínálat, ahol a vállalkozásoknak szükségük lenne munkaerőre. A nemzeti foglalkoztatáspolitikai számára a feladat **e két szegmens (kereslet és kínálat) összehangolása**, ezáltal a gazdaság versenyképességének, termelékenységének a fokozása, a

„magasabb hozzáadott értéket termelő”, innovatív gazdaság és magasabb minőségű munkahelyek teremtése.

Tartós foglalkoztatási növekedés a gazdaság növekedésétől és a versenyszféra munkaerő-keresletének élénkülésétől várható. Ez a foglalkoztatás-bővülés akkor lesz fenntartható, ha a versenyszférán belüli munkahelyteremtést, a gazdaság munkaerő-igényének a kielégítését, a minőségi munkaerő-kínálat megteremtését prioritásnak kezeli a Kormányzat, és **a termelékenység növekedését és a létszámbővítést a megfelelően képzett munkaerő biztosításával segíti elő**. Tehát a megfelelő intézkedések mellett nem fordulhat elő az, hogy egy létszámot bővíteni szándékozó vállalkozás tartósan nem talál munkára kész és képes munkaerőt.

A fenti trendek mellett 2017-től folyamatosan jellemző a közfoglalkoztatottság országos, megyei, valamint járási szintjének csökkenése. Ez a folyamat összhangban van a Kormány szakpolitikai célkitűzéseivel, ugyanakkor feladatok és felelősséget ró a munkaerő-piaci folyamatok alakításában részt vevő kormányzati és önkormányzati szervezetekre. Fontos beavatkozási elemként jelenik meg a közfoglalkoztatásból kikerülő személyek támogatása annak érdekében, hogy munkaerő-piaci helyzetük (különös tekintettel az alapkompenciák szintjére) lehetővé tegye a versenyszférában való gyors és emellett tartós munkavállalását.

Fentieket figyelembe véve a munkaerő-kínálat minőségének fejlesztésére és a (szak)képzettségének növelésére, valamint a gazdaság munkaerő-igényének kielégítésére kell helyezni a hangsúlyt:

- ✓ *meg kell erősíteni (személyre szabottabbá és hatékonyabbá kell tenni) az elsődleges munkaerő-piaci elhelyezkedést segítő munkaerő-piaci támogatásokat és szolgáltatásokat,*
- ✓ *nagyobb fókuszot kell helyezni a különböző forrásokból finanszírozható munkaerő-piaci képzésekre, a bevontak (szak)képzettségének növelése és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzett munkaerő biztosítása érdekében,*
- ✓ *támogatni kell a közfoglalkoztatásból való kivezetést és a versenyszférában történő elhelyezkedést.*

Fentiek biztosítása érdekében a **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat főbb irányelvei** – a 2019. évi tevékenységei kapcsán - az alábbiak:¹ (A hivatkozott irányelvek változatlan formában érvényben vannak.)

¹ NGM/35505-11/2016 Irányelvek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2017. évi szakmai tevékenységéhez



1.3 A projekt keretében megszületett dokumentumok szinergiája

A stratégia

- a **Megvalósíthatósági Tanulmányban foglaltakkal összhangban,**
- a **munkaerőpiac keresleti és kínálati elemeire kitérő helyzetelemzés eredményei alapján** került kidolgozásra.



A projekt keretében megszületett dokumentum szinergiája biztosított.

2 Munkaerőpiaci helyzetelemzés

Az alábbi fejezetben röviden összefoglalásra kerülnek a **Helyzetelemzés c. dokumentum eredményei**, melyek alapján a stratégia prioritásai és fejlesztési irányjai kirajzolódtak.

2.1 A járás munkaerőpiaci helyzetének összefoglalása

| Esztergomi Kistérség | Dorogi Kistérség |
|---|---|
| Keresleti oldal - foglalkoztatók | |
| <i>A Foglalkoztatási Osztály 1200 gazdasági szervezettel áll rendszeres kapcsolatban</i> | <i>A Foglalkoztatási Osztály 730 gazdasági szervezettel áll rendszeres kapcsolatban</i> |
| FELDOLGOZÓIPAR MEGHATÁROZÓ | |
| A térség gazdaságát egyértelműen a feldolgozóipar határozza meg, azon belül kiemelkedő szerepe van a gépjárműgyártásnak, illetve az ahhoz kapcsolódó beszállítói körnek. A hagyományos értelemben vett gépgyártás is megőrizte jelentőségét, az ezen a területen működő foglalkoztatók azonban leginkább KKV-k. | Dorog a kitermelőipar centruma volt korábban, a bányák felhagyásával és a SANYO Kft. bezárásával azonban vesztett foglalkoztatói létszámából. Vegyipara világhírű. A kistérségben jelenleg ez mellett a feldolgozóipar a meghatározó. |
| <i>A járáson belül a nagyvállalkozások többsége az esztergomi kistérségben található. A nagy és közepes méretű vállalkozásoknál jelentős a külföldi érdekltség. A Dorogi kistérségben a foglalkoztatók zömét a magyar tulajdonban lévő kis- és mikrovállalkozások adják.</i> | |

| | |
|---|---|
| A normál ajánlatokból 36% munkavállaló foglalkoztatására igény a feldolgozóiparból érkezett, ami messze meghaladta a többi gazdasági ágból bejelentett igényt. | Az ajánlatoknak több mint a 30%-át a feldolgozóiparból nyújtották be. |
| KÖZFOGLALKOZTATÁS MÉRTÉKÉKE EGYRE CSÖKKEN | |
| A közfoglalkoztatottak száma a járásban 30%-os csökkenést mutat a korábbi évek mértékéhez képest. | |
| A magasabb iskolázottságú álláskeresők számára igencsak korlátozott számban lehetett végzettségüknek megfelelő állást ajánlani. | A diplomás álláskeresők számára alig-alig érkezett végzettségüknek megfelelő ajánlat. |
| JÁRÁSI SZINT | |
| Az elmúlt hónapokban a foglalkoztatók elkezdték a többéves elmaradásukat pótolni és bért emelnek. | |
| Egyre több foglalkoztató veszi igénybe munkaerő-kölcsönzők segítségét létszámának pótlására. | |
| <i>Kínálati oldal - munkaerő</i> | |
| JELENTŐS TERÜLETI EGYENLŐTLENSÉGEK | |
| A megyén belül ennek a kistérségnek a rátája a legalacsonyabb. | A megyén belül ennek a kistérségnek a rátája a legmagasabb. |
| <i>KEVÉS PÁLYAKEZDŐ – LEKÖVETI AZ ORSZÁGOS ÉS A MEGYEI TENDENCIÁT</i> | |
| Kevés pályakezdő | Kevés pályakezdő |
| KIEMELT CÉLCSOPORT: ALACSONY ISKOLAI VÉGZETTSÉGGEL RENDELKEZŐK | |
| Az álláskeresők közül a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya volt a legmagasabb, de nem sokkal maradt el tőle a szakmunkások és szakiskolát végzettek száma. | |
| A főiskolát, egyetemet végzett álláskeresők száma még az átlagnál is jelentősebben csökkent. | |

Demográfiai vonatkozást vizsgálva a megye viszonylatában elmondható, hogy 2018. I-III. negyedében a népesség természetes fogyása nagyobb mértékű volt az országos viszonylatnál: az év első kilenc hónapjában mindösszesen 2007 gyermek jött a világra, ezzel szemben pedig 2986 fő hunyt el. Fontos ugyanakkor megjegyezni, hogy a születések csökkenésével a halálazások száma is csökkent. A megyében a házasságkötések száma is mérséklődött 2018 első három negyedében, amely nagy eséllyel hozzájárul majd a 2019. évi születések számának csökkenéséhez is.

A **gazdasági aktivitás** vonatkozásában megfigyelhető, hogy a vizsgálat időszakban a megyében a 15-74 éves népesség majdnem 64%-a (63,9%) volt gazdaságilag aktív, amely 146 ezer főt jelent. Ezen aktivitási arány 1,1 százalékponttal meghaladta az országos átlagot. Ezen aktivitási arány esetében azonban nem szabad elfelejteni, hogy Komárom-Esztergom megye gazdasági aktivitás tekintetében az első három legfejlettebb megyék között szerepel az országban. **Munkaerőpiac** kapcsán elmondható, hogy 144 ezer fő foglalkoztatottra 3 ezer fő munkanélküli jut. A foglalkoztatottak száma a hazai átlagnál kisebb mértékben nőtt. Az országos átlaghoz képest – amely csökkenést mutat – a **munkanélküliek száma emelkedett a megyében.**

A foglalkoztatási ráta 62,7%, a munkanélküliség ráta 1,9% volt.

A **havi bruttó átlagkereset** elemzésekor elmondható, hogy Komárom-Esztergom megyében a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 317 ezer, a családi kedvezmény nélkül számított havi nettó átlagkereset 211 ezer forint volt. Ezen keresetek 2,3%-kal alacsonyabbak az országos átlagnál, ugyanakkor a megyei szinten előző év azonos időszakához képest 11,4%-os emelkedés mutatkozik.

2018 szeptember végén Komárom-Esztergom megyében 5 ezer **álláskeresőt** tartottak nyilván – a csökkenés 1,4%-os az előző év hasonló időszakához képest. Ezen csökkenés kisebb mértékű az országosnál. A pályakezdő álláskeresők száma azonban emelkedett 7,4%-kal, amely az összes álláskereső 8,2%-át tette ki.

Elhelyezkedési idő álláskeresők:

- ❖ *3 hónapja: 57%*
- ❖ *tartósan, egy évet meghaladóan: 18%*



Iskolai végzettség álláskeresők:

- ❖ *legfeljebb általános iskola 8 osztály: 35%*
- ❖ *szakmunkás, szakiskolai bizonyítvány: 29%*
- ❖ *érettségi, technikus végzettség: 30%*
- ❖ *diploma: 6,5%*



2018 szeptember végén összesen 2,6 ezer betöltetlen álláshelyet tartottak nyilván – ez 22%-kal több, mint az előző év azonos időszakában.

Komárom-Esztergom megye az ország viszonylatában:

- 2018 I–III. negyedében Komárom-Esztergom megyében – az országos folyamatokhoz hasonlóan – az elveszületések és a halálozások száma is mérséklődött, a népesség természetes fogyása 7,8%-kal nagyobb mértékű volt, mint 2017 azonos időszakában.
- A KSH munkaerő-felmérése alapján a foglalkoztatottak száma bővült, az országossal ellentétben a munkanélkülieké is emelkedett a 2017. III. negyedévi adatokhoz viszonyítva. A foglalkoztatottak aránya nagyobb, a munkanélkülieké kisebb volt az országosnál.

- 2018 I–III. negyedében az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete az országosnál valamelyest kisebb mértékben emelkedett, nominálisan 8 ezer forinttal volt alacsonyabb a hazai átlagnál.
- 2018-ban a megyében a nyári betakarítású gabonafélék együttes termése 13%-kal felülmúlta a 2017. évit. A termésátlagok a zab kivételével meghaladták az országosát.
- A telephelyi adatok alapján az ipar I–III. negyedévi teljesítménye 0,8%-kal meghaladta az egy évvel azelőttit, a megyei székhelyű szervezetek építőipari termelése 27%-kal bővült. A beruházások teljesítményértéke összehasonlító áron számítva 6,0%-kal emelkedett egy év alatt. 2018 első kilenc hónapjában több lakást vettek használatba, mint egy évvel korábban, a lakásépítések népességre vetített száma azonban jóval alacsonyabb volt az átlagosnál.
- A kereskedelmi szálláshelyek vendégforgalma élénkült, a vendégek és a vendégéjszakák száma is meghaladta a 2017. I–III. negyedévit. A vendégéjszakák alapján a növekedés teljes egészében a belföldi vendégek foglalásainak volt köszönhető, a külföldiek kevesebb vendégéjszakára maradtak, mint egy évvel korábban.

A munkaerő-állomány aktivitását vizsgálva 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) 2015-ben meghaladta a 64%-ot, amire utoljára a 90-es évek elején volt példa. A 20-64 éves korosztály aktivitási rátája csaknem elérte ugyanebben az évben a 70%-ot, ami 2,6 százalékponttal magasabb, mint 2008-ban volt. Európai összehasonlításban a hazai aktivitási mutató a növekedés ellenére még mindig nagyon alacsonynak számít. A visegrádi országok között a legalacsonyabb, a 27 tagország rangsorában pedig a 24. helyet foglalta el Magyarország 2012- ben. Az aktivitás-javulás ütemét nézve azonban az uniós csatlakozás óta eltelt időszakban érzékelhető a felzárkózás az uniós átlaghoz. Magyarországon rövid idő alatt gyors ütemű foglalkoztatási konszolidáció ment végbe, melynek eredménye, hogy a foglalkoztatás 2012-ben elérte a válság előtti szintet, miközben az EU átlagában változatlanul csökkent a foglalkoztatás 2009 és 2012 között. Ezek a folyamatok arra hívják fel a figyelmet, hogy a hazai foglalkoztatás egy olyan alacsony szinten stabilizálódott az elmúlt évtizedben, amelyet a negatív konjunkturális ingadozások hosszabb távon tartósan nem érintenek.

2.2 Foglalkoztatási várakozások

A külföldieket alkalmazó vállalatok aránya folyamatosan csökken 2009 óta, jelenleg 20 százalék. E cégek aránya kiemelkedően magas volt 2017-ben (61%) Komárom-Esztergom megyében, de 2019-re is 60,4%-os érték valószínűsíthető.

A pályakezdőket alkalmazó vállalatok aránya a tavalyi évhez hasonlóan Komárom-Esztergom megyében (58,3%) a legmagasabb, Győr-Moson-Sopron megyét követően.

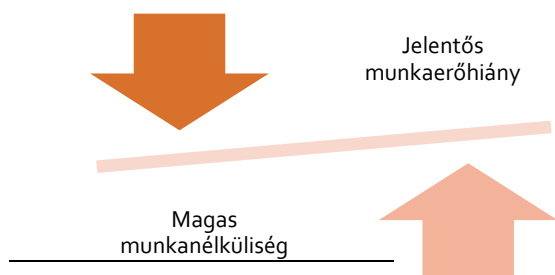
Egyre növekvő szerepet töltenek be a nem teljes munkaidős foglalkoztatási formák a megyében. A jövőbeni nem teljes munkaidős foglalkoztatást kifejező mutató értéke Komárom-Esztergom megyében az országos átlag feletti (77%), ami a 2017-es értékhez képest 7%-os növekedést mutat).²



2.3 Problémák azonosítása

A járásban azonosított **hármás problémakör** a gazdasági – foglalkoztatási – képzési területet érinti, ezek az alábbiak:

1. Szakember + betanított munkás- hiány a gazdasági szereplők részéről,
2. Alulképzett munkaerőpiac nagy szabad kapacitása,
3. Együtműködések hiánya mind a gazdasági szereplők, mind a közsféra részéről



Szabad munkaerő tehát rendelkezésre áll, de mivel nem megfelelő minőségben és

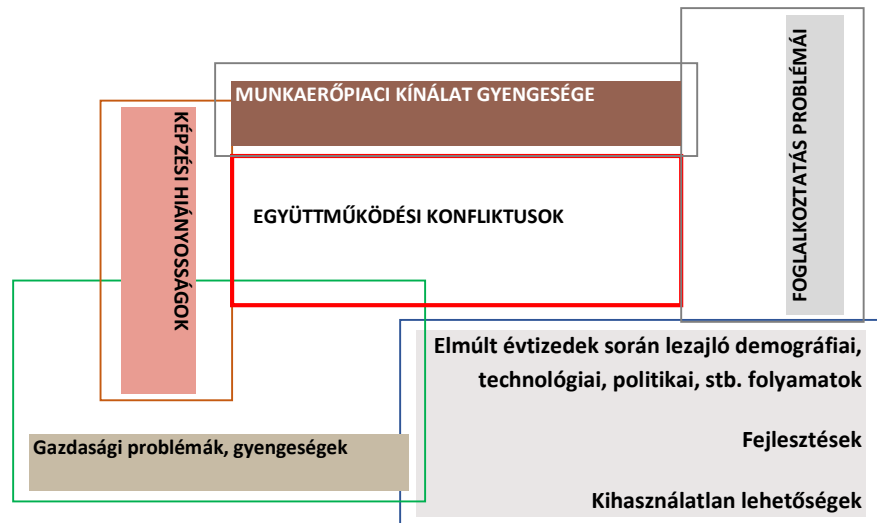
² MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis – 2019
https://gvi.hu/files/researches/557/prognosis_2018_tanulmany_181123.pdf

menyiségben, ezért a járásban működő vállalkozások munkaerőhiánnyal küzdenek.

→ **Alapprobléma: Munkaerőpiaci kereslet és kínálat egyensúlytalansága**

Jelen fejezetben a három fő problémakör – amelyek egyben a megyei gazdaságfejlesztés legnagyobb kockázati tényezőjeként is kezelendő – okainak feltárása a cél.

Az alábbi ábra azon tényezők, folyamatok, eredmények okozta konfliktusok, hátrányok rendszerét szemlélteti, amelyek a járás jelenlegi állapotához vezettek, azt nagymértékben befolyásolják.



1. *Az Általános természeti – demográfiai – gazdasági folyamatok közül az alábbiak voltak jelentős hatással a mostani helyzetre:*

Modernizációs folyamatok, melynek eredménye a megye iparosodása, a feldolgozóipar (azon belül is a járműipar) húzóágazattá vált, azonban ezzel együtt annak eltartó képessége is csökkent, a leépítések következtében.

Vidéki térségek népesség- és versenyképességének csökkenése a szomszédos megyék, a főváros, valamint más országok elszívó erejének, valamint a képzett munkaerő elvándorlásának következménye, amelyet hosszú távon a népesség folyamatos öregedése tovább mélyít.

Érdemes megemlíteni a **mezőgazdaság** korábbi jelentős foglalkoztatási kapacitásának csökkenését, hiszen a vidékies térségek jellemző helyi adottságai erősen az agrárágazathoz kötődnek (erdők, gyepek, kertészet).

A megyében speciális a **mobilitás (ingázás) problémaköre**, amely kettős szereppel bír:

- *Pozitívumként említhető, hogy a viszonylag sűrű településhálózat, országos átlaghoz képest relatíve jobb elérhetőségi viszonyok következtében sok vidéki számára biztosítanak az ipari területeken működő nagyfoglalkoztatók megélhetést.*

A megye népességmozgása nem igazodik közvetlenül a megye gazdasági-ipari tengelyeihez, hanem Tatabánya, Tata térségében a közeli dombvidéki területek szuburbán „megtöltésére” irányul, míg Budapest vonzásában ezek a területek elsősorban a Gerecse az 1-es és 10-es úthoz kapcsolódó térségeiben található.

- *Negatív oldala a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldaláról egyaránt tapasztalható: a sűrű településhálózat ellenére a közösségi közlekedés hiányosságai miatt vannak községek, ahonnan a bejárás gondot okoz, ez lényegesen csökkenti az álláskeresők motivációját. A munkáltatók oldaláról pedig a költséghatékonyság miatt nem vállalják az utaztatást elhanyagolható számú munkavállaló esetében.*

A megyei lakosok külföldre (Szlovákiába) történő ingázása elhanyagolhatónak tekinthető (az oda ingázó foglalkoztatottak 7%-a), főként gépkezelő és összeszerelő munkaköröket érint.

Az előző évtized **fejlesztéspolitikai beavatkozásai** és egyéb kormányzati intézkedések – melyek a modernizáció okozta területi egyenlőtlenségek fokozódását okozták – a számos fejlesztés ellenére nem érték el a kívánt mértéket a szerkezeti változások terén, ezt árnyalta a települések közötti együttműködések hiánya. Emiatt jelenleg hátrányként kell kezelni

- a közlekedési infrastruktúra gyengeségeit,
- határátkelőhelyek kis áteresztőképességét,
- területhasználati konfliktusokat,
- környezeti konfliktusokat (pl. vörösiszap),
- vízi utak kihasználatlanságát,
- belső közlekedési kapcsolatok gyengeségét.

2. Gazdasági hátrányok, ez megyei és járási szinten egyaránt a kis- és középvállalkozások versenyhátránya, valamint a külföldi nagyvállalatok térségi dominanciája.

A **KKV-k fejlettsége** jelentősen elmarad a nagyvállalatokétól, mely a gyenge vállalkozói hajlandóságnak tudható be főként. Részleges megoldást jelentettek a **fejlesztéspolitikai intézkedések (támogatások)**, mely révén nagy építési beruházási hullám ment végig a versenyszférán.

A fejlődés fő gátja, hogy nehéz a **tőkéhez jutás** (önerő hiánya), és ellehetetlenítik a további támogatások tervezésének lehetőségét azzal, hogy fejlesztési terveiket nem osztják meg a fejlesztésekért felelős kormányzati szervekkel (**együttműködés hiányában** forrásoktól esnek el).

Másik két fő problématípus a kisvállalkozások körében a **beszállítói lehetőségek** egyáltalán nem ismertek, illetve az amúgy is nagy számban jelenlevő külföldi nagyvállalatok oldaláról a helyi beszállítók nagy **versenyhátrányban** vannak. Ennek eredményeként nem alakultak ki **helyi beszállítói láncolatok**, holott – főként a járműiparban – volna rá igény és kereslet.

A **hálózatosodás alacsony mértéke** (amely szintén együttműködési konfliktusok közé sorolható) nem csak a beszállítók kapcsán jelenik meg. A napjainkban legfontosabbnak tartott, a versenyképesség alapkövének számító **innováció** megyei szinten elhanyagolható mértékű (K+F teljesítmény), ami szomorú tény annak fényében, hogy Komárom-Esztergom megye húzóágazatai éppen innovációs ágazatoknak tekinthetők (járműipar, gyógyszeripar, elektronika stb.).

Ezen ágazatok cégei mégsem tagjai egyetlen innovációs klaszternek sem. A klaszterizáció elmaradása **forrás- és információvesztést** von maga után, pedig a tőkeszerzés nélkül elképzelhetetlen. A kisebb vállalkozások egyáltalán nem folytatnak innovációs tevékenységeket, amely a hosszú távú fenntarthatóságot jelentősen akadályozza.

A KKV-k érvényesülése a terciér szektorban is akadályozott. A szolgáltatás, kereskedelem alulteljesítése egyrészt Győr és Budapest vásárlóerő elszívó hatásának, másrészt a primer és szekunder szektor túlsúlyának köszönhető.

3. A képzés és a foglalkoztatás köre összefonódik:

Együttműködés tekintetében itt is megmutatkozik a kapcsolati tőke hiánya – **a vállalkozások és a különböző képző intézmények, iskolák közötti kooperáció** nem érzékelhető a foglalkoztatás negatív eredményei láttán. Ennek ellenére, amennyiben az iskolarendszeren belüli és kívüli (felnőttképzés) **szakképzési színvonal**a megfelelő volna, a munkaerő-piaci olló kevésbé volna nyitott. Ez tehát két olyan jelentős hátrány, amely miatt a versenyszféra – amelyhez a foglalkoztatás 80%-a köthető – szükségletei nem kielégíthetők a munkaerőigényt tekintve.

Foglalkoztatási helyzetkép a járásban:

- a legjelentősebb **munkaerőhiány** jelenleg a jármű, elektronikai és informatikai ágazatban lépett fel,
- mivel a megye erősen a feldolgozóiparra (azon belül is a gép, járműiparra) épül, ezért a munkaerőigény is egyrészt a **felsőfokú mérnöki és a középfokú szakképzettség** felé, másrészt az ipari termelésre jellemző szalagmunkát tekintve a **betanított munkások**, illetve a **szakmunkások** felé mutat (ld. bér munka),
- a munkaerő-piaci helyzet javítását hátráltató tényezők között ki kell emelni, hogy
 - a főváros, Győr (ld. Audi), a megyeszékhely (Tatabánya) és a szomszédos kistérségek városaiban működő más nagyvállalatok (Komárom, Tata, Oroszlány) munkaerő elszívó ereje viszonylag nagy,
 - a cégek a külső (külföldről érkező) munkaerő-kínálatra is építhetnek, ami azt jelenti, hogy nem kezelik prioritásként a helyi munkaerő képzését és alkalmazását (ez összefügg a külföldi cégek erős jelenlétével),
- a **bér munka** – és a **munkaerő-kölcsönzés** – térnyerésével a **szезonális** hatások (néhány hetes munkavégzések), illetve a **fluktuáció** is felerősödött a foglalkoztatásban:
- A munkaerő-kölcsönzés dinamikus fejlődésének hátterében a gazdaság változása áll. A gyártási ciklusok lerövidülése és az ebből következően kialakult kereslet a gyorsan rendelkezésre álló munkaerő iránt.
- részben a fluktuáció eredménye, hogy – főként a nagyvállalatok esetében, a szalagmunka vonatkozásában – a létszámbővítés helyett az **állománytartás a jellemző**, ami hátráltatja a munkaerő-piaci helyzet javítását (megjegyzendő, hogy az állománybővítés akadályának másik oka a gépesítés, hiszen az automatizáltság szűkíti az emberi tényezők igényét – ez okozza a feldolgozóipar eltartó képességének csökkenését).

A szakképzett munkaerő mellett további hiányosság a **tapasztalt, gyakorlott munkaerő hiánya**. A **duális képzési rendszer kiforratlansága** annak köszönhető, hogy sem a képző intézmények, sem a cégek nem biztosítanak lehetőséget a tanult, de gyakorlat nélküli pályakezdőknek és álláskeresőknek.

4. A munkaerőpiaci kínálat – a fejlesztési projekt relevanciájában – gyakorlatilag hátrányos helyzetű álláskeresőkből és inaktívakból áll:

- A nők hátrányos helyzete halmozottnak tekinthető. A műszaki szakképzés iránti nagy igény háttérbe szorítja a **női álláskeresőket**, ami azért jelent problémát, mert a munkaerőpiacon a nemek aránya közel azonos. Ezen felül az országosan jellemző **hiányos szociális háló** (projekt kapcsán kiemelve a **gyermekellátást**) miatt a nők munkaerő-piaci lehetőségei tovább korlátozódnak (gyermekvállalási korban lévő nők alacsony munkaerőpiaci részvétele).
- A **férfiak** jobban ki vannak téve a szezonális hatásoknak (nagyobb arányban dolgoznak szezonális ágazatokban).

- Problémát jelent az **alacsony iskolai végzettségűek** magas inaktivitása, az alacsony iskolai végzettség koncentrálódása és újratermelődése bizonyos társadalmi rétegekben és térségekben. A piaci kereslet is egyre inkább csökken az alacsony iskolai végzettségűek iránt.
- A munkaképes korú lakosság csökkenő tendenciája is problémát jelent, a munkaerőpiaci korcsoportok átszerveződésével egyre több **időskorú** van jelen álláskeresőként, akiknek állás-találását nehezíti az 50 év feletti hátrányos helyzet. A legkiszolgáltatottabb helyzetben az 50 év feletti **tartós munkanélküliek** vannak.
- A tendenciák szerint a **pályakezdők** elhelyezkedési esélyei is rosszak – bár az utóbbi évben javuló tendenciát mutattak a statisztikák. A versenyszféra munkaerő igénye kapcsán már levezetett két fő adottság, a képzetlenség (alulképzettség) és a tapasztalat hiánya miatt a munkaerő piaci kínálat rendkívül nagy, de nem felhasználható. Ez fokozottan igaz a pályakezdő fiatalokra.
- A **közfoglalkoztatottak** helyzete speciális, hiszen bár közmunkát végeznek, csak nagyon nehezen tudnak újra beintegrálódni az elsődleges munkaerőpiac világába. A tapasztalatok és statisztikák azt mutatják, hogy minél hosszabb ideig közmunkás az illető, annál kevesebb eséllyel talál magának munkát az elsődleges munkaerőpiacon. A közfoglalkoztatottak között is egyre több az 50 év feletti.
- **Elavult képesítéssel rendelkezők** helyzete szintén problémás, hiszen az elhelyezkedéshez elengedhetetlen az átképzés. Jellemzően az idősebb korosztály érinti ez a helyzet, és az átképzés lehetősége sokszor nem biztosított.
- A helyzetelemzés egy fontos problémára világít rá: a **kisebb településeken élők** hátrányos helyzetére. Őket érinti az ingázás problémaköre, fokozottan ki vannak téve a gyermekelhelyezés megoldatlanságának, illetve kevesebb lehetőségük van képződni.

2.4 SWOT-elemzés

Általános (megyei szintű SWOT)

| Kihívások | Erősségek |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Számottevő be nem jelentett munkavégzés• Fiatalok magas munkanélkülisége• A NEET ráta kissé EU átlag feletti• Alacsony a területi mobilitás• Rugalmas foglalkoztatási formák alacsony elterjedtsége• Kevés lehetőség nyílik a közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerő-piacra történő kijutásra• Alacsony GDP-hez mért aktív eszköz ráfordítás• Kapacitásproblémák: nő az egy ügyintézőre jutó álláskereső száma• A gyermekgondozási szolgáltatások esetében férőhelyhiány egyes településeken• Rendkívül alacsony az egész életen át | <ul style="list-style-type: none">• Pozitív fejlődés az idősebb foglalkoztatottak foglalkoztatási rátájában, aktivitásában• Nő a foglalkoztatottakon belül a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya• Mobilitást támogató aktív munkaerő-piaci eszközök bevezetése és elérhetősége• Komplex munkaerő-piaci programok jó eredményeket produkálnak• Egyre több fiatalokat célzó munkaerő-piaci program beindulása, mely az inaktívakat aktív státusba segíti• Gyermekgondozási kapacitások (férőhelyek) jelentősen bővültek utóbbi években• Duális képzési rendszer kiterjesztése• Egykulcsos adórendszer fehéritő |

| | |
|--|---|
| <p><i>tartó tanulásban való részvétel</i></p> | <p><i>hatása</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bérkompenzáció végrehajtása</i> |
| <p>Lehetőségek</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>A Munkahelyvédelmi Akcióterv kedvezményeinek kiterjesztése egyéb, speciális munkaerő-piaci hátránnyal rendelkező csoportokra</i> • <i>Rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztése (job-sharing, részmunkaidő, mini-jobs, stb.)</i> • <i>A formális végzettség magas aránya jó alapot teremt a kompetencia fejlesztésre és az egész életen át tartó tanulás magasabb szintjére</i> • <i>Speciális oktatási, nevelési programok óvodáskorúak és általános iskoláskorúak részére</i> • <i>A munkaerőpiac keresleti oldalának az eddigieknél erősebb figyelembevétele felnőttképzésben és a duális képzésben egyaránt</i> | <p>Veszélyek</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kiszorító hatás: a munkáltatók a normál foglalkoztatás helyett alkalmazzák a terjedő rugalmas munkavégzési formákat</i> • <i>Jelentős számú embertömeg ragadhat bent a közfoglalkoztatásban.</i> • <i>A munkaügyi szakigazgatás átszervezése nyomán nő az információ áramlás töredezettsége és romlik az irányítás szakmai színvonala</i> • <i>A növekvő támogatásoknak magasabb a holt súlya</i> • <i>Korai szakmaválasztás nem megalapozott döntésekhez vezethet</i> |

Az alábbiakban a munkaerőpiaci helyzetelemzés szempontjából releváns szakterületek kapcsán kerül bemutatásra a SWOT-elemzés:

| Erősség + | Gyengeség - | Lehetőség + | Veszély - | Besorolás |
|---|---|-------------|---|-----------------------|
| A versenyszféra adja a munkahelyek 80%-át | Egyre kritikusabb a munkaerőhiány Magyarországon - folyamatosan nő a bejelentett üres álláshelyek száma | | A munkaerőhiány a termelőkapacitások kihasználását is akadályozza | MUNKAERŐ-PIAC |
| | A költségvetési szférában évek óta stabil a betöltetlen állások aránya, addig a versenyszférában 2012 óta folyamatosan növekszik a szám | | | |
| A nagy- és közepes méretű vállalkozásoknál jelentős a külföldi érdekeltség, de a foglalkoztatók zömét a magyar tulajdonban lévő kis- és mikro-vállalkozások adják. | A feldolgozóiparban az üres álláshelyek megfigyelésének kezdete óta eltelt, közel egy évtizedben még soha nem volt ilyen magas az üres állások száma | | A munkaerőhiány és –igény pontos felmérését ellehetetleníti az, hogy a cégek leginkább az egyszerű fizikai és betanított munkát igénylő állásokat jelentik be a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgáltatnak, valamint azokat, amelyekkel kapcsolatban valamilyen állami támogatást remélnek. | Munkaerőpiac helyzete |
| | A feldolgozóiparon belül a legtöbb munkavállaló a járműgyártás alágazatból hiányzott, ahol jellemzően műszaki értelmiségieket, illetve szalagmunkásokat kerestek. | | | |
| | Az üres álláshelyek aránya a számítógépeket és elektronikai berendezéseket gyártó cégeknél volt a legmagasabb | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | A betöltetlen állások aránya viszont az informatikai és kommunikációs szektorban volt a legmagasabb, a versenyszféra átlagának több mint kétszerese | | | |
| Az alkalmazotti létszámot tekintve második legnagyobb nemzetgazdasági ág, a kereskedelem és a gépjárműjavítás | | | | |
| A megyében van szabad munkaerő-kapacitás | Továbbra is nagy marad Budapest (illetve Győr, Bécs) elszívó hatása , egyrészt a <u>képzett munkaerő</u> tekintetében. | | A megye kis területe és sokirányú közlekedési kapcsolatai miatt külső munkaerő-piaci kínálatra is lehet építeni (szomszédos megyék, Szlovákia), így a munkaerő minősége a potenciális befektetőket kevésbé befolyásolja. | |
| A szolgáltató ágazatban jelentős a lekötetlen munkaerő-kínálat | | | | |
| A feldolgozóipar tőkeintenzív fejlesztéseinek köszönhető, hogy az egy foglalkoztatottra jutó termelékenységi mutató majd másfélszerese az országos átlagnak (munkavállalói jövedelmeknek kedvezett) | | | | |
| Autó- és járműipar, elektronika, híradástechnika, gyógyszeripar, turizmus, mezőgazdaság, élelmiszeripar, logisztika, gépipar, szerszámgyártás (Az OFTK-ban megjelölt 10 stratégiai ágazat közül a megye hét ágazatban is érintett) – ld. a megye legjelentősebb foglalkoztatói | Munkanélküliek köre másfélszeresére nőtt + jelentős eltartottsági teher | | Munkába állók száma jelentősen csökken az évtized végére (ld. Ratkó generáció kiesik) + megkezdődött az inaktív népesség növekedése, azaz évente jóval többen mennek nyugdíjba, mint ahányan megjelennek a munkaerőpiacon | |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--------------------------------|
| <p>A nemzetközi tőke hozadéka: a megye aktív lakossága hozzácsokott a fejlett európai és tengeren túli munkakultúrához, az átlagnál magasabb jövedelmi szintet ért el, ami viszont a lakossági fogyasztást növeli</p> | <p>A regisztrált álláskeresők 23%-a tartós álláskereső (magas munkanélküliség) – nagyrésük életkoruk miatt hátrányos helyzetű álláskeresők és nők</p> | | | | |
| <p>Egyes szegmensekben erősödő felsőoktatási-vállalati együttműködések: elektronika, gépgyártás</p> | | <p>A Life Long Learning támogatottsága lehetőségeket teremt a régió humán jellegű innovációs infrastruktúrájának.</p> | | | |
| <p>A helyi nagyvállalatok igyekeznek bevonni a helyi tudományos élet szereplőit (ld. felsőoktatás)</p> | <p>A vállalkozások jelentős része nem ismeri fel a tanácsadó szervezetekkel és az oktató szervezetekkel, való kapcsolataik jelentőségét, azokat alul értéklik</p> | <p>A vállalkozások szorosabb együttműködése lenne szükséges a képző intézmények felé. Egyenként egyik sem elég nagy ahhoz, hogy meghatározó szereplőként jelenjen meg. Igény van egy olyan szervezetre, aki ezt összefogja.</p> | <p>Az új finanszírozási környezetben a meglévő felsőfokú oktatási intézmények ellehetetlenülhetnek</p> | | |
| <p>Végzettség, munkatapasztalat - kulcselemei képezhetőség alkalmazás</p> <p>képzettség, foglalkoztatás kiegészültek: felhasználás,</p> | <p>A szakképzés nem megfelelően szolgálja a vállalati, befektetői igényeket</p> <p>A megye ipari arculatához kapcsolódó középfokú szakképzés és felsőfokú műszaki képzés hiányzik, így az amúgy fejlett munkakultúrájú munkaerő hosszabb távú utánpótlása kérdéseket vet fel.</p> <p>Műszaki szakképzett munkaerő hiánya - alacsony a felsőfokú képzési oktatási kapacitás, hiányzik az ipari potenciált kiszolgáló helyi felsőfokú műszaki képzés</p> | <p>Szakmai képzéseket inkább a férfiak igényelnek</p> | <p>Képzési színvonal és struktúra nem felel meg az igényeknek.</p> <p>Amennyiben a szakképzés, a felsőoktatás területén nem sikerül elmozdulást elérni a munkaerő-piaci kínálat és a gazdaság igényeinek összehangolása terén (oktatási</p> | | <p>Végzettség - képzettség</p> |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|----------------|--|
| A korábbi évtizedekben jellemző képzetlen réteg kikerült a munkaerő-piacról, helyébe magasabb iskolai végzettségűek kerültek (Id. Alapok megvannak, a specializáció könnyebb) | A szakmai képe­­sítést adó közép­­fokú végzettségek megítélése jelentősen romlott - ez vezetett a munkaerő-piaci kereslet-kínálati olló nyílásához | | rendszer strukturális problémái), úgy az gátja lesz a további gazdasági fejlődésnek. | | | |
| | A megyében a 8. évfolyamot befejezettek aránya a legmagasabb, és a felsőfokúak aránya a legalacsonyabb a KD régióban | 8 osztállyal nem rendelkezők felnőttképzése | | | | |
| | Állás­­keresők 31%-a általános iskolai végzettségű, 34%-a szakmunkás végzettségű | | | | | |
| Igé­­ny van gyakorlott szakemberekre | Gyakorlat nélkül nem veszik fel a szakembereket a cégek | Gyakorlati képzőkre van szükség | | | | |
| | Cégek nem biztosítják a gyakorlati képzést (duális képzés) | | | | | |
| | A járműgyártás alágazatban jellemzően műszaki értelmisé­­gieket , illetve szalagmunkásokat keres­­tek. Abszolút hiányzik a térségben a betanító képzés | Betanító képzésekkel a munkaerő-piaci esélyeik növelhetők + az elsődleges munkapiac igényének nagy része ezzel rendezhető lenne | | | | |
| | Magas a potenciális kínálatnak tekinthető közfoglalkoztatotti létszám | Hatékonyság javításában a legnagyobb tartalék: köz­­munkások egy részének átirányítása a valódi munkaerőpiacra (nem a vendégmunkások fogadása) | | | Foglalkoztatás | |
| | Gyakori a néhány hetes munkavégzés (közfoglalkoztatás) - nagy létszám! | A hatékonyság javításában van a legnagyobb tartalék: oktatás , hogy a leszakadó rétegek ne termelődjenek újra | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|-------|
| | A cégek nagy része csak állományt tart , de nem bővít. | A hatékonyság javításában van a legnagyobb tartalék: munkafolyamatok optimalizálása a számítástechnika, a robotizálás eszközeivel | | |
| | Főként a nagyvállalatokat jellemzi az erős fluktuáció | | | |
| Multinacionális vállalatok (nemzetközi tőke) jelenléte révén társadalmi szerepvállalás hajlandósága nagyobb | Megyei szinten egyelőre döntően a multik bérmunka célú betelepülése jellemző szemben az innovatív tevékenységet folytató vállalkozásokkal. | | | |
| Multikhoz képest a KKV-k előnye a fajlagosan jelentősebb foglalkoztatási dinamika | | | | |
| | A feldolgozóipar modernizációja rontotta az ágazat eltartó képességét , mivel leépítésekkel járt. | | | |
| | A kistelepüléseken nincs munkalehetőség - városba járnak az emberek dolgozni | | | |
| A földrajzi távolság és térbeli elérhetőség feltételei kedvezőek - munkaerő-mobilitás eleget tesz a keresletnek | Ingázás, mobilitás problémái (ld. a megye népességmozgása nem igazodik a megye gazdasági-ipari tengelyeihez) - kínálati oldalról Ingázás, mobilitás problémái - keresleti oldalról (vannak térségek, ahova nem mennek buszok. Még a céges buszok sem hajlandók 10-20 + km-t pluszban megtenni egy-két ember miatt) | Közlekedési kapcsolatok javítása | | Egyéb |
| | Gyermekellátás hiányosságai | Gyermekintézmények bővítése, nyitva tartási idejük növelése | | |
| | Szociális háló fejletlensége | | | |

³ Helyzetelemzés c. dokumentum

3 Jövőkép, célok

A tapasztalatok szerint a kedvező külső és belső konjunkturális feltételek nem vezetnek automatikusan magasabb foglalkoztatáshoz. Rövid-távon nincs egyértelmű kapcsolat a gazdasági teljesítmény és a foglalkoztatás között. Az aktuális foglalkoztatáspolitikai bizonyos keretek között meghatározó a munkaerő-piaci helyzet, a foglalkoztatás, a munkanélküliség és az aktivitás alakulásában.

Ami a jövőt illeti, több tényező is optimizmusra ad okot a gazdasági fejlődés szempontjából Magyarországon. Ezen szempontok kiemelt jelentőséggel bírnak Komárom-Esztergom megye vonatkozásában is tekintettel arra, hogy a megye az ország első három legjobban teljesítő megyéi között szerepel a konvergencia régiók vonatkozásában:

- ❖ *Várhatóan a világgazdaság és az EU gazdasága fejlődési pályára áll, a legfontosabb kereskedelmi partner, Németország gazdasága javuló tendenciát mutat.*
- ❖ *Magyarország külpiacon részesedése nő. Az előrejelzés szerint az exportdinamika meghaladja a külső kereslet bővülését.*
- ❖ *A hazai exportorientáció az eddigi trendet folytatva fokozatosan az EU-n kívüli piacok irányába tolódik el (ez azért is fontos, mert a világgazdaság növekedésének egyre nagyobb hányadát a BRIC országok adják.).*
- ❖ *A hazai államháztartási egyensúly helyreállhat, ami elősegíti a növekedést. Magyarország kikerült a túlzott deficiteljárás alól.*
- ❖ *Új járműipari kapacitások kerülnek kiépítésre és termelésbe állításra.*
- ❖ *A beruházások szerkezete kiegyensúlyozottabbá válik, az exportra termelő kapacitások mellett a belső piacra termelő ágazatokat is élénkítés jellemzi (például az építőipar, amit az épület-beruházások mellett az Otthonteremtési Program állami kamattámogatása is elősegít.).*
- ❖ *Az exportpiacok bővülése és gazdasági növekedés várhatóan elsősorban az építőipart, a feldolgozóipart, a turizmust és vendéglátást érinti.*

3.1 A stratégia célrendszere

Komárom-Esztergom megye foglalkoztatási stratégiájában megjelenített átfogó célok nem képeznek élesen elkülönülő részterületeket, együtt alkotják azt az egységet, amely a jövőkép megvalósítását segítik. A megyei fejlesztési szemléletében az integrált megközelítésmód, területi különbségek mérséklése, a jövőorientáltság, a fenntarthatóság, valamint a munkaerőpiaci szereplők összefogása kap vezető szerepet. Az átfogó célok és az alattuk kibontott célrendszer a foglalkoztatáson keresztül minden érintett szereplőt megszólít. Az szférák, szektorok és munkaerőpiaci szereplők közötti együttműködésen alapuló fejlesztési szemlélet és tevékenységek biztosítják a gazdasági és társadalmi előnyök elérhetőségét is.

| átfogó célok | |
|--------------|--|
| 1. | Emberi erőforrások fejlesztése a vállalkozó, innovatív helyi társadalom kialakítása és gazdasági termelékenység fenntarthatósága érdekében |
| 2. | Eltérő igényű várostérségek versenyképességének növelése, a fejlesztendő térségek versenyhátrányának kompenzálása |
| 3. | Szociális gazdaság fejlesztése a társadalmi felzárkózás és az életminőség fejlesztése érdekében |

Eltérő igényű várostérségek versenyképességének növelése, a fejlesztendő térségek versenyhátrányának kompenzálása

A megyében a járáások és járásszékhely települések, valamint az ezen városokat övező várostérségek fejlesztési igénye eltérő, csakúgy, mint a helyi munkaerőpiac helyzete. A foglalkoztatási stratégia ennek megfelelően csak akkor érheti el a célját, ha ezen különbségeket és eltérő fejlesztési igényeket maximálisan figyelembe veszi, de nem téveszti szem elől azt sem, hogy hátrányosabb helyzetű területek versenyhátrányának kompenzálása érdekében kiegészítő programokat kell indítani. A megye fejlettebb térségeinek helyi adottságait a többi járás települése számára is kamatoztatható társadalmi és gazdasági erőforrásokként kell kezelni, és mindezt úgy, hogy az hozzájáruljon a lakosság foglalkoztatási és foglalkoztathatósági törekvéseihez, a munkaérték alapú helyi közösségek fejlődéséhez, valamint a jelenleg tapasztalható területi egyenlőtlenségek csökkentéséhez a várostérségekben. Az infokommunikációs technológiák minden szektort érintő terjedése, valamint a

negyedik ipari forradalom hatásaként várhatóan átalakuló foglalkoztatási helyzet fokozott kihívást fog generálni a várostérségekben, de a történelmi tapasztalatok és példák azt mutatják, hogy gazdasági centrumokat akkor lehet fenntartható növekedési pályára állítani, ha várostérségével együtt fejlődik, megtalálva a munkaerőpiacon a vidéki térség kapcsolódási lehetőségeit, a várostérségi vidéki foglalkoztatás és jövedelemszerzés lehetőségeinek fejlesztését. Ezzel együtt a megye életminőségének növeléséhez szükséges a mikro- és kisvállalkozások megfelelő munkaerőigényének kiszolgálása is, tekintve, hogy az ipari munkaerőhiány által generált vákuumhatás elszenvedőiként valamint a minimálbér-emelési program továbbgyűrűző hatásaként a mezőgazdaságban és a terciér szektorban működő helyi vállalkozások humánerőforrás tartalékai kimerülnek, miközben a termékek előállítására világviszonylatban már alulmaradt a szolgáltatásokéhoz képest. A kapcsolódó önfoglalkoztató és vállalkozóvá válást segítő programok ezen segíthetnek már rövid távon is. A terciér és mezőgazdasági termelő szektor rendkívül szorosan összefügg a települések működésével, mindennapi üzemeltetésével, a kellő mértékben és minőségben kielégített lakossági és vállalati szükségletek nélkül nem működnek jól a településen zajló folyamatok, s ez nemcsak a települési lakók együttélésének zavartalanságát veszélyezteti, de negatív módon hat a munkaerővándorlásra, csökkenti a várostérségek befektetés, népesség és idegenforgalom-vonzó képességét, életminőségét. Mindezt tovább nehezíti, hogy a rendszerváltáskor indult sikeres helyi családi vállalkozások a szervezeti életciklusokban jellemzően abba a szakaszba léptek, amikor fel kell készülniük a vállalkozás családon belüli vagy pedig külső befektetőnek való továbbadására.

| EURÓPAI UNIÓ | | | | |
|---|---|--|--|--|
| „Európa 2020” | | | | |
| Intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés | | | | |
| Foglalkoztatás | K+F/Innováció | Éghajlatváltozás/Energia | Oktatás | Társadalmi befogadás és szegénység elleni küzdelem |
| „Foglalkoztatási stratégia” | | | | |
| Foglalkoztathatóság javítása | Vállalkozásbarát környezet megteremtése | A vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének a fejlesztése | Nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítése | |

| MAGYARORSZÁG | | | | |
|--|---------------------------|---|--|---|
| „Partnerségi Megállapodás 2014-2020” | | | | |
| Fenntartható, magas hozzá adott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedés | | | | |
| A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása | A foglalkoztatás növelése | Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése | A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése | A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása |

| KÖZÉP-DUNÁNTÚLI RÉGIÓ | | | | |
|--|--|--|--|--|
| „Közép-Dunántúl Intelligens Innovációs Szakosodási Stratégiája” | | | | |
| <i>A Közép-dunántúli Régió kedvező gazdasági potenciálját megtartva, a tudás intenzív tevékenységek szerepét növelve, továbbá a közösségi hálózatokat erősítve hosszú távon is fenntartható, versenyképes, a közép-európai gazdasági térben meghatározó szerepet betöltő nyitott, befogadó régióvá váljon.</i> | | | | |
| A régió fejlesztés stratégiai célja a hagyományos gazdaságfejlesztési szempontok mellett az innováció összetett szempontrendszerének kiterjesztése a régiós gazdaság egészére és a társadalmi fejlődés meghatározó területeire, végcélként kitzúve a régióban élők életminőségének folyamatos javítását. | | | | |

| KOMÁROM-ESZTERGOM MEGYE | | | | |
|---|---|-----------------------------|---|---|
| „Komárom-Esztergom Megye Területfejlesztési Koncepció” | | | | |
| STABILAN AZ ÉLVONALBAN ⁴ | | | | |
| (Új térszerkezeti erővonalak, térségi együttműködési hálózatok, felzárkózás a tudás- és információs társadalomba) | | | | |
| Hálózati csomópont nagytérségi integrációja, hálózatok , | Ikervárosok és térségük határon átnyúló együttműködése, | Duna mente struktúraváltása | Kisalföldi agrárrégió versenyképességének, népességeltartó és alkalmazkodó | Dombvidékek komplex tájgazdálkodásra épülő helyi gazdaságának, |

⁴ Komárom-Esztergom megye számára kiemelt fontosságú, hogy erős pozícióját az ország gazdaságában fenntartsa, közép-európai pozícióját erősítse.

| | | | |
|--|---|--|--|
| gazdaság és társadalomfejlesztés | nemzetközi térszervezés | képességének megerősítése | szolgáltató funkcióinak és alkalmazkodóképességének megerősítése |
| A megye gazdaságának és vállalkozási struktúrájának diverzifikálása, kiemelkedő gazdasági pozíciójának stabilizálása | Aktivitás, kreativitás és társadalmi integráció kibontakoztatása | Meglévő ipari parkok telephelyvonzó képességének növelése , rozsdá- és barnamezős területek differenciált újrahaszosítása, tájsebek rehabilitációja | |
| Hazai és határon átvelő térségi hálózatok, együttműködések , munkamegosztás felépítése | | | |

ESZTERGOM JÁRÁS

„Esztergom Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája”

Esztergom város és térsége dinamikusán fejlődő, versenyképes, tudás- és technológia-intenzív, több lábon álló gazdasági régió, ahol az itt élők életszínvonalának folyamatos emelkedésével a gazdasági fejlődést társadalmi, kulturális és demográfiai növekedés kíséri.

| | | |
|---|---|--|
| <i>Európa 2020 Stratégia által a foglalkoztatás területén megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához való hozzájárulás térségi és helyi szintű foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési programok kidolgozásával és megvalósításával.</i> | <i>Gazdaságfejlesztési potenciál erősítése</i> | <i>Megyei szinten átfogó, országos paktum-rendszer létrehozása, melynek alapjait a helyi/térségi megállapodások alkotják.</i> |
| | <i>A Partnerségi Megállapodásban foglalt célokhoz igazodva, a területi sajátosságokon alapuló fejlettségbeli különbségek mérséklése, és a foglalkoztatási szint emelése.</i> | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - <i>térség gazdaságának fellendítése,</i> - <i>foglalkoztatási szintjének növelése, munkaerő-hiány csökkenése,</i> - <i>a lakosság életszínvonalának növelése,</i> - <i>területi kohézió, területi különbségek csökkentése.</i> | |

Stratégiai célok

| | |
|---|--|
| Potenciális munkáltatók érzékenyítése | Munkaerő foglalkoztathatóságának, minőségének, termelékenységének és versenyképességének javítása |
| Szociális gazdaság fejlődése (az arra rászoruló, elsődleges munkaerőpiacon helyt állni nem képes emberek számára lehetőségek biztosítása) | Munkaerő-piaci hátrányok csökkentése |
| Ágazatközi együttműködések kialakítása és fenntartása | Munkavállalók esélyegyenlőségének javítása, munkakörülmények, munkába járás feltételeinek javítása (ingázás, mobilitás problémáinak enyhítése) |
| Szakképzett munkaerő helyben tartása | Eltartottsági terhek csökkenése |
| MUNKAERŐ-PIACI KERESLET-KÍNÁLATI OLLÓ ZÁRÁSA | |

Magyarországon a foglalkoztatás-gazdaságfejlesztési kezdeményezések/paktumok létrehozása megteremti azt a platformot, amelyen a gazdasági élet helyi, a térségi viszonyokat legjobban ismerő szereplői, az állam, önkormányzat és a vállalkozások, valamint a civil szféra képviselői egyeztetetik, összhangba hozhatják stratégiai céljaikat, ezáltal közös mederbe terelhetik és multiplifikálhatják erőfeszítéseiket a gazdaság és a munkaerő-piac fellendítése érdekében.

Specifikus célok

- Hálózatosodás - Helyi foglalkoztatási együttműködések (paktumok), partnerség kialakítása, illetve annak fenntartását ösztönző rendszer kialakítása;
- Összehangolt szakmai és koordinációs együttműködés képzőintézmények – munkaadók – önkormányzatok és egyéb állami költségvetési szervek – civil és egyéb nonprofit szervezetek között.
- Gazdaság – és foglalkoztatás-fejlesztési helyzetelemzés készítése.
- Stratégia kialakítása a gazdaság – és foglalkoztatás-fejlesztési koordináció hatékony lebonyolítása érdekében.
- A helyi (gazdasági, önkormányzati és civil) szereplők összefogására építő, vagy azok bevonásával előkészített és végrehajtott komplex programok megvalósításával (gazdaságfejlesztési szolgáltatások összehangolása, munkaerőpiac szereplőivel - különösen a foglalkoztató és képző szervezetekkel - való kapcsolatépítés és -tartás) a szociális gazdaság fejlődésének támogatása.
- A foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskereső munkához juttatása.
- Vállalkozásfejlesztésben való közreműködés a munkaerő-igények kielégítésével.

A stratégia illeszkedik a Kormányhivatal, valamint a célterületen található települési önkormányzatok esélyegyenlőségi programjához, a beavatkozások megvalósítása során a paktumiroda és a partnerek az esélyegyenlőségi szempontok maximális betartására törekcszenek, az alábbiak szerint:

- Mindenki számára egyenlő eséllyel lehetőség biztosítása a projektben való részvételre, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosításával összhangban;
- A beavatkozások segítik a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést, csökkentik a területi és szociális szegregációt;
- Nő a foglalkoztatási és szociális biztonság, a stratégia eredményei elősegítik a szolidáris közösségek erősítését, kiszűrik a szegregáció lehetőségét.

3.2 A stratégia alapelvei

Az Esztergomi járás foglalkoztatási stratégiájának megvalósítása során az alábbi alapelveket kell szem előtt tartani:

Együttműködés, hálózatelvűség:

A stratégiai célok elérését segítő partnerek, térségi szereplők megfelelő koordinációja, szerepük fontosságának tudatosítása.

Esélyegyenlőség, egyenlőség:

A munkaerőpiac hátrányos helyzetű célcsoportjainak integrációja. A nők munkaerő-piaci helyzete javításának figyelembe vétele (szociális és gyermekellátási terhek csökkentése, családbarát munkakörnyezet biztosítása).

Prioritás, koncentráció:

Az elérni kívánt eredmények érdekében szükséges a képzési, foglalkoztatási és munkavállalói lehetőségek számbavétele és az erőforrás-korlátok miatt azok megfelelő megvalósítási sorrendjének felállítása, szükség esetén adott lehetőség elvetése, a hatékonyabb, nagyobb hozzáadott értékkel bíró feladat megvalósítása érdekében.

Hatékonyág, alkalmazkodás:

Elsődleges szempont a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalát alkotó szereplők igényeinek és elvárásainak a szem előtt tartása is, ezért a stratégiának alkalmazkodni, és szükség esetén irányt kell váltani a megvalósítás során, oly módon, hogy hatékonyságát ne veszítse el, a céloknak való megfelelés tartható legyen.

Komplexitás, megvalósíthatóság:

A vállalt célértéknek reálisnak, és megvalósíthatónak kell lenniük, amelyek elérését a különböző ágazatokon átívelő programoknak és az ágazatközi partneri hálózatnak együttesen, komplex módon biztosítaniuk kell.

Vállalkozásfejlesztés támogatása:

A fenntartható munkahelyeket elsősorban a vállalkozók (különösen a KKV-k) biztosítják, ezért a döntéshozókat ösztönözni kell, hogy a helyi politika alakításánál vegyék figyelembe a vállalkozások érdekeit, és megfelelő infrastruktúra, magas színvonalú közszolgáltatások biztosításával, ösztönzők nyújtásával segítsék a vállalkozások fejlődését.

3.3 Kiemelt beavatkozási területek

| Kiemelt beavatkozás | A stratégia céljaihoz való illeszkedés | Eredmények, hatások |
|---|---|--|
| ALAPKOMPETENCIÁK ÉS KULCSKOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE (BETANÍTÓ JELLEGŰ KÉPZÉSEKHEZ) | | |
| Elméleti és gyakorlati képzések | A foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskeresők munkához juttatása | Potenciális munkavállalók munkaerő-piaci pozíciójának javulása |
| | Vállalkozásfejlesztésben való közreműködés a munkaerő-igények kielégítésével | Jógyakorlatok kialakítása |
| INFORMÁCIÓS CSATORNÁK, TÁJÉKOZÓDÁS, TÁJÉKOZOTTSÁG MUNKAHELYKERESÉS KAPCSÁN | | |
| Információs csatornák bővítése | Összehangolt szakmai és koordinációs együttműködés képzőintézmények – munkaadók – önkormányzatok és egyéb állami költségvetési szervek – civil és egyéb nonprofit szervezetek között. | Tájékoztatási lehetőségek bővülése, álláskeresők tájékozottságának növekedése |
| Együttműködések erősítése, közös fórumra hozása – komplex, multilaterális együttműködés kialakítása | | |
| ALACSONY ISKOLAI VÉGZETTSÉGŰ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓJA | | |
| Képzések és mentorálás biztosítása a kiemelt célcsoport számára | Szociális gazdaság fejlődése; | Az alacsony iskolai végzettségűek elhelyezkedési esélyeinek javulása, munkaerő-piaci integrációjuk elősegítése |
| | A foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskeresők munkához juttatása. | |

3.4 Célcsoportok

A munkaerő-piaci tevékenységekbe bevonandó célcsoport-tagok kijelölése mindenkor az Esztergomi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályával együttműködve, nyilvántartásukra támaszkodva és javaslatuk alapján történik. Ezt a javaslattételt segíti a rendelkezésre álló „trendfigyelő, előrejelző gyorsrendszer”, valamint a rendszeresen vezetett munkaerő keresleti és kínálati adatbázis.

A program munkaerő-piaci tevékenységeibe az adott térségben (Esztergomi Járás) munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak (célcsoporti személyek) vonhatóak be. Ők képezik az elsődleges célcsoportot. A programba vonás szempontjából hátrányos helyzetűnek minősülnek:

- *Alacsony iskolai végzettségűek (kiemelt célcsoport),*
- *25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők,*
- *50 év felettiek,*
- *GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek,*
- *Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők,*
- *Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek,*
- *Megváltozott munkaképességű személyek,*
- *Roma nemzetiséghez tartozó személyek.*

Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett célcsoportba tartozónak az alábbi személyeket soroljuk az Esztergomi járásban:

Minimum 3 hónapja álláskereső és

- *közfoglalkoztatott vagy*
- *elavult szakképzettséggel rendelkező (van szakképzettsége, de azt több mint 10 éve szerezte) vagy*
- *megfelelő szakképzettséggel rendelkező, de gyakorlattal nem rendelkezők csoportja*

A stratégia közvetett célcsoportjába tartoznak azok is, akik a jövő potenciális Esztergom térségi munkavállalói lehetnek, így a szakképzési rendszerben tanuló fiatalok és a felsőoktatási rendszerben lévő hallgatók is.

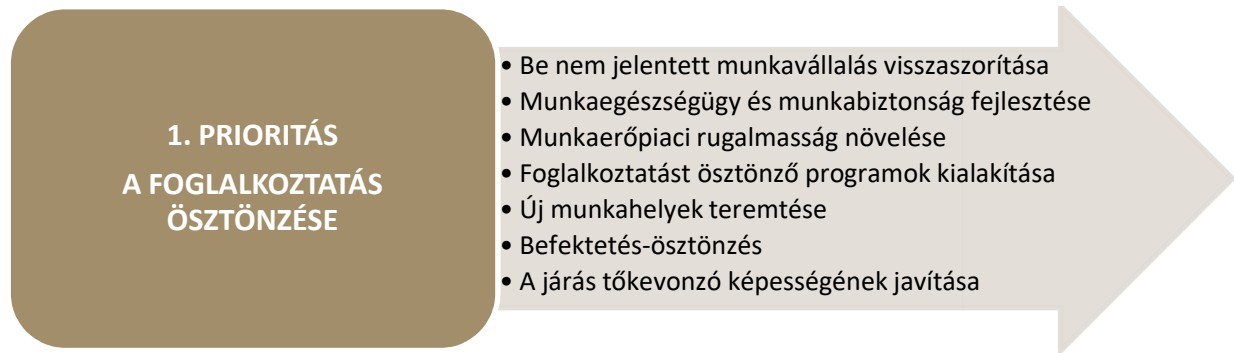
4 Fejlesztési prioritások

Az alábbi fejezetben beazonosításra kerülnek a fejlesztési prioritások, melyek a fentebb megjelölt célok elérését szolgálják – figyelembe véve a Nemzeti Foglalkoztatási Stratégia prioritás struktúráját és a forrás felhasználásra vonatkozó szabályokat, előírásokat.

4.1 A foglalkoztatás ösztönzése

Prioritásként való nevesítés alapja:

A foglalkoztatás ösztönzése **kétirányú**: egyrészt a keresleti oldalt (tőkevonzó képesség javítása, befektetés-ösztönzés, munkahelyteremtés), másrészt a kínálati oldalt (munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése, munkába állást ösztönző programok) is szükséges ösztönözni. A foglalkoztatás – mindkét oldali – ösztönzése által közelíthet egymáshoz a munkaerőpiaci kereslet és kínálat. Olyan intézkedések megteremtésére van szükség, amely által a potenciális munkavállaló úgy érzi, megéri munkába állnia, és a potenciális munkáltató úgy érzi, hogy kifizetődő foglalkoztatnia. A foglalkoztatás ösztönzés egyik kulcskérdése a **rugalmas foglalkoztatás ösztönzése**, ezen belül is a gyermekelhelyezés kérdéseinek megoldása (kisgyermekes rugalmas, napközbeni ellátása).⁵ Egy másik fontos szegmens a **jogszerű foglalkoztatás ösztönzése**.



4.2 A foglalkoztatási együttműködések erősítése

Prioritásként való nevesítés alapja:

Az adott térség foglalkoztatási szintjének növelése és gazdaságának fellendítése érdekében az Európai Unióban már évtizedek óta a legjobb gyakorlatként tartják számon a **helyi szinten szerveződött foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési megállapodásokat**. A területi kohézió, legtöbb magas szintű stratégiai dokumentumban deklarált célját egyrészt a munkaerő minőségének és foglalkoztathatóságának javításával, illetve munkaerő-piaci hátrányainak csökkentésével, másrészt a régiók fejlődési potenciálját biztosító munkaerő-minőség és tudás fejlesztésével tudja megvalósítani. A szubszidiaritás elve mentén szerveződött, területi sajátosságokon alapuló fejlettségbeli különbségeket figyelembe vevő és kezelni szándékozó együttműködés a helyi szereplők összefogására épít, azok bevonásával előkészített és végrehajtott komplex programokkal javítja a versenyképességet.

⁵ Megvalósíthatósági Tanulmány: Gyermekelhelyezés kérdésének vizsgálata

2. PRIORITÁS
A FOGLALKOZTATÁSI
EGYÜTTMŰKÖDÉSEK ERŐSÍTÉSE

- Helyi (járási) foglalkoztatási paktumok létrehozása és működtetése
- Megyei szintű (és megyei jogú városi szintű) foglalkoztatási paktumok létrehozása és működtetése
- A helyi és a megyei szintű partnerségek tevékenységeinek összehangolása
- A partnerség folyamatos fejlesztése, népszerűsítése, szerepének tudatosítása

4.3 A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése

Prioritásként való nevesítés alapja:

A munkaerő-piaci rugalmasság a munkaerőpiac szereplőinek a társadalmi, gazdasági, technikai változásokhoz való alkalmazkodóképességét jelöli. A rugalmasság növelésének igénye mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon megjelenik: előbbiek a termelési igényekhez, illetve az üzleti ciklusaikhoz való alkalmazkodást célozzák, utóbbiak munkavállalási hajlandóságát pedig magánéleti szükségleteik és életciklusuk határozzák meg.

A foglalkoztatás rugalmas módjaival mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális „tartalékok” szabadíthatók fel, ami növelheti a foglalkoztatottak számát. Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, a működéshez igazított rugalmas munkaszervezési módszerek elsajátítása révén. Másrészt a munkavállalói oldalon több olyan csoport is van a munkaerő-piacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni, pl.: kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt.

3. PRIORITÁS
A MUNKAERŐPIACI
ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG
FEJLESZTÉSE

- Nem hagyományos foglalkoztatási formákban való munkavégzés erősítése
- Rugalmas munkaszervezés
- Munkakörök és egyes szervezeti egységek közötti gyors átmenetek biztosítása
- A termelési igények és a munkavállalók preferenciái alapján összeállított munkarendek kialakítása
- Helyettesítések megoldása
- Az egyéni élethelyzeteket megfelelően és rugalmasan kezelni képes humánpolitika kialakítása
- Kompetenciafejlesztése
- Átképzések szervezése

4.4 Munkaerőpiaci hozzáférés biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és az inaktívak számára

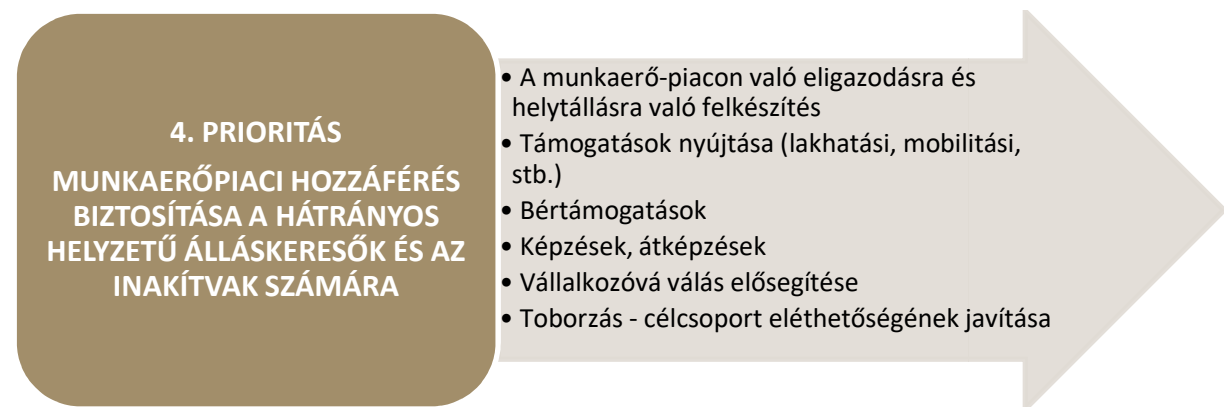
Prioritásként való nevesítés alapja:

A hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívak munkaerő-piaci belépésének segítése aktív munkaerőpiaci eszközöket feltételez. Ezen eszközök elsődleges célja az álláskeresők és inaktívak munkaerő-piaci szempontból „vonzóvá tétele”, munkaerő-piaci értékének növelése, stabil megmaradásuk elősegítése a munkaerő-piacon. A munkaerő-piaci kereslet és kínálat megfeleltetése szempontjából kedvezőtlen gazdasági helyzetben tekinthetünk rájuk úgy, mint elsősorban a kínálati oldalt segítő, fejlesztő lábra, míg prosperáló gazdasági háttér mellett elsődleges feladatuk a munkaerő-piac keresleti oldalának kiszolgálása. A stratégia területi dimenziójában – Esztergomi járás – a kereslet és kínálat megfeleltetése, összehangolása a feladat, ezért is prioritás e célcsoport foglalkoztathatóságának javítása.

Az alábbi álláskeresők minősülnek **hátrányos helyzetűnek**⁶:

- alacsony iskolai végzettségűek
- 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők
- 50 év feletti
- GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek⁷
- Megváltozott munkaképességű személyek
- Roma nemzetiséghez tartozó személyek

Az **inaktívak** speciális célcsoportként nevesítését a nehéz elérhetőségük indokolja.



⁶ TOP-5.1.2-15 konstrukció alapján

⁷ Foglalkoztatáspolitikai szempontból a területi sajátosságok miatt eltérő, hogy ki számít az adott területen tartós munkanélküliséggel veszélyeztetetteknek, ezért a lehatárolás a Járási Foglalkoztatási Osztály segítségével az előzetes helyzetelemzés és igényfelmérés eredményei alapján került meghatározásra:

Minimum 3 hónapja álláskereső és

- közfoglalkoztatott vagy

- elavult szakképzettséggel rendelkező (van szakképzettsége, de azt több mint 10 éve szerezte) vagy

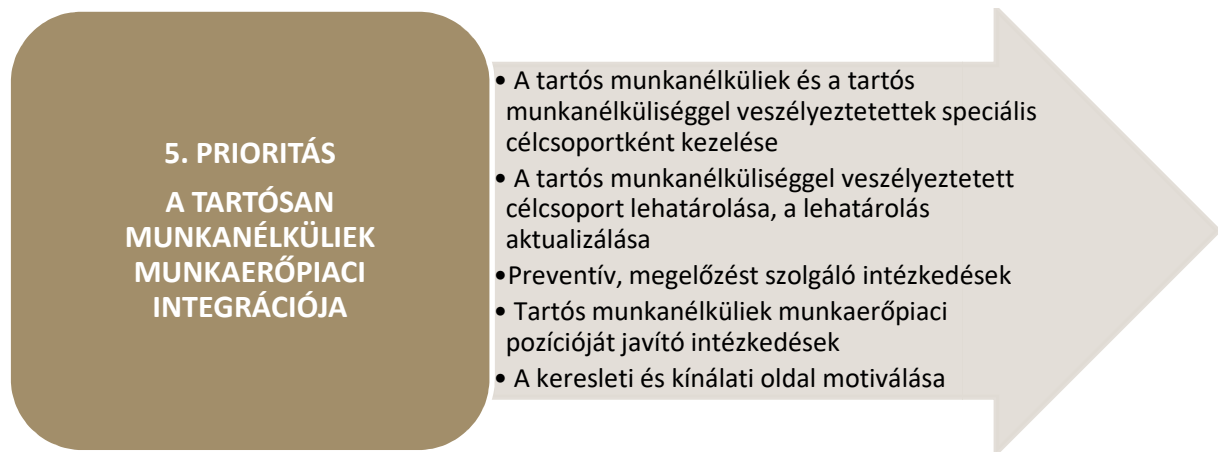
- megfelelő szakképzettséggel rendelkező, de gyakorlattal nem rendelkezők csoportja.

4.5 A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci integrációja

Prioritásként való nevesítés alapja:

A tartós munkanélküliség olyan társadalmi költségeket hordoz, (ellátás, társadalmi kiilleszkedés, humánerőforrás veszteség stb.) amelyek részben prompt módon számítható kiadásokat és elmaradt hasznokat jelentenek, másrészt évtizedes távlatokban megjelenő hosszú távú veszteséget kreálnak. Ezen gazdaságpolitikai és társadalompolitikai okok miatt a tartós munkanélküliséggel szembeni fellépés kiemelt kérdés. Országos átlagban és megyei szinten is **magas a tartós munkanélküliek aránya**, az egyik legveszélyeztetettebb réteg az 50 év feletti, tartós munkanélküliek.

A prioritás célcsoportját nem csak a már tartós munkanélküli státuszúak (több mint 12 hónapja álláskereső) képezik, hanem a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett (fenti lehatárolása alapján) személyek is. A tartós munkanélküliség problémájának megoldása ebben a **kétágú megközelítési módban** rejlik: segíteni a tartós munkanélkülieknek munkát találni, illetve létrehozni egy korai riasztási rendszert annak megakadályozására, hogy az emberek egyáltalán beleessenek a tartós munkanélküliség csapdájába.



4.6 A közfoglalkoztatottak visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra

Prioritásként való nevesítés alapja:

A Tanács a magyarországi munkafolyamatokat alapvetően kedvezőnek minősíti, azonban felhívta a figyelmet arra, hogy a munkanélküliség csökkentéséhez a közfoglalkoztatási program is nagyban hozzájárult. A közfoglalkoztatási program az egyik legfontosabb aktív munkaerőpiaci intézkedés, azonban:

- költségvetési terhei az elmúlt öt évben több mint megnégyszereződtek,
- **a program nem javítja kellő mértékben a résztvevők nyílt munkaerőpiacra történő visszailleszkedését. Jelentős annak a kockázata, hogy a résztvevők – különösen az alacsony képzettségűek – tartósan bennragadnak a rendszerben.**
- a közfoglalkoztatottak aránya a jól teljesítő munkaerőpiaccal rendelkező megyékben – így Komárom-Esztergom megyében is – jelentős.

Fentiek orvoslása érdekében **prioritásként kell kezelni a közfoglalkoztatásból való kivezetést és a versenyszférában történő elhelyezkedést.**

A közfoglalkoztatás fontos szerepet tölt be a foglalkoztatás bővítésében, az inaktívok aktivizálásában, megakadályozza, hogy ez a réteg teljes mértékben elszakadjon a munka világától. Azonban nem lehet kizárólag vagy döntő mértékben erre építeni a teljes foglalkoztatás elérését. Szükség van olyan intézkedésekre, szabályozási lépésekre és munkaerő-piaci programokra, amelyek a versenyszférában történő foglalkoztatást ösztönzik és a munkaerőpiacon belüli átmenetek segítségével hozzájárulnak a gazdaság munkaerőigényének megfelelő kielégítéséhez.

6. PRIORITÁS
A KÖZFOGLALKOZTATOTTAK
VISSZAVEZETÉSE AZ
ELSŐDLEGES
MUNKAERŐPIACRA

- Csak azok kerüljenek a közfoglalkoztatás rendszerébe, akik a versenyszféra vagy a szociális gazdaság nem kínál munkalehetőséget
- A közfoglalkoztatást átmeneti jellegű, célzott eszközzé kell tenni
- A munkára kész és képes álláskeresők számára segítséget kell nyújtani, hogy élni tudjanak a gazdaság által kínált munkalehetőségekkel

4.7 Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele

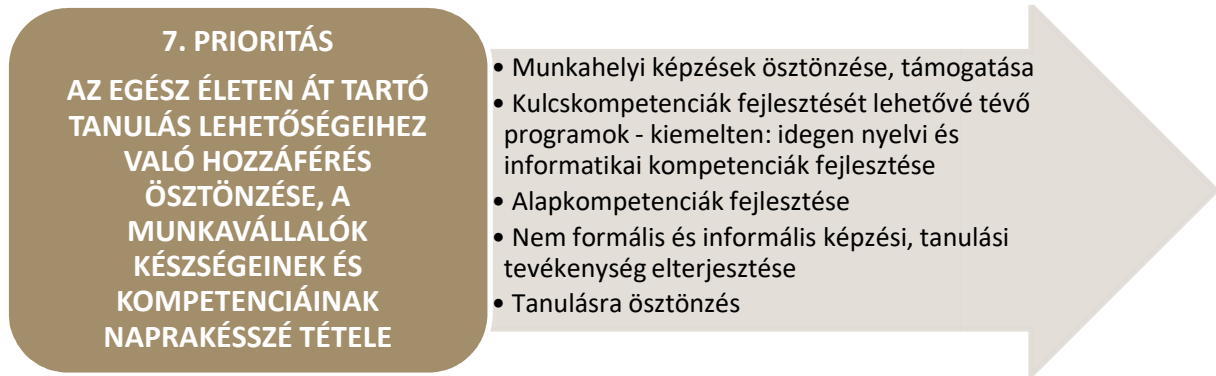
Prioritásként való nevesítés alapja:

Az oktatásnak és képzésnek megkülönböztetett szerepe van a foglalkoztatási problémák megoldásában. A gazdaság fejlődése szempontjából alapkövetelmény a munkavállalók korszerű szakképzettsége, megfelelő szakmai felkészültsége. A fejlett országokban nyilvánvalóvá vált, hogy a kedvezőtlen munkaerő-piaci folyamatokat – a gazdaság és a közvetlen foglalkoztatás hatékonyságának növelésén túl – elsősorban az oktatás és a képzés kiterjesztésével, eredményességének és munkaerő-piaci relevanciájának fokozásával lehet részben megakadályozni, részben csökkenteni.

A fejlett piacgazdaságokban az oktatás-képzés egyre kevésbé fejeződik be az iskolarendszertől való kilépéssel, a szakképesítés megszerzésével. **A folyamatos technológiai fejlődés szükségzerűvé teszi a képzésbe való többszöri bekapcsolódást, rendszeres továbbképzést, a gazdasági szerkezet átalakulásával járó szakmaváltást.** Az egyén egész életen át tartó tanulás folyamata a munkaerőnek a gazdaság által megkövetelt változó igényekhez való alkalmazkodását szolgálja. Az élethosszig tartó tanulás fontosságának növekedésével **a tanulás fogalma is változott, bővült** és ma már átfog minden olyan tervszerű tanulási tevékenységet, legyen az formális, nem-formális vagy informális, amelynek célja ismeretek szerzése, illetve készségek és kompetenciák fejlesztése.

Napjainkban a **felnőttképzés tág értelmezése érvényes**, amely szerint minden olyan oktatás-képzési program ide tartozik, mely iskolarendszeren kívüli képzésként, szolgáltatásként, piaci alapon valósul meg. Ez a meghatározás közel áll **az egész életen át tartó tanulás (LLL) koncepciójához**, és annak részeként nemzetközi oktatáspolitikai értelemben olyan jelentőséggel bír, mely egy-egy ország szellemi kapacitásainak kiaknázásaként, szellemi-tanulásbeli hozzáállásaként, tehát egyfajta innovációs kapacitásként értelmezhető.

Fentiek alapján a felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztése, illetve a **felnőtt korú lakosság oktatásban és képzésben való részvételének növelése a fejlesztéspolitika egyik kiemelt területe.**



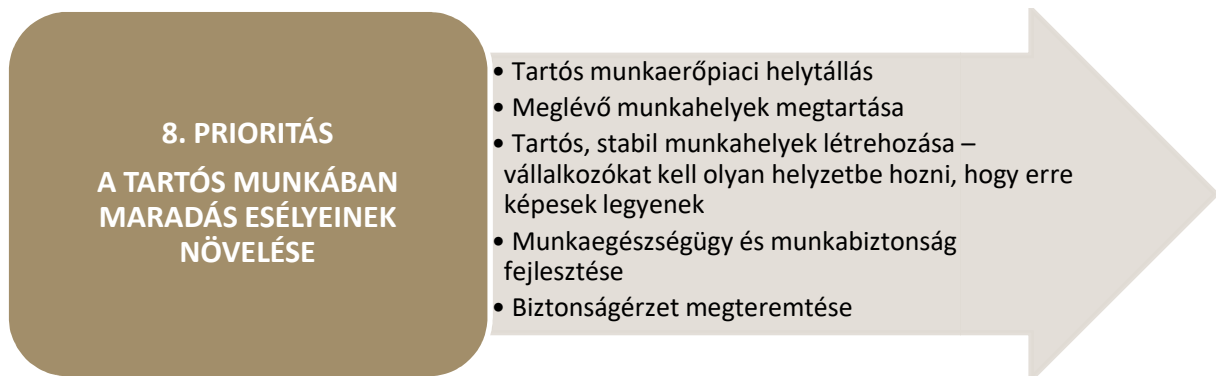
4.8 A tartós munkában maradás esélyeinek növelése

Prioritásként való nevesítés alapja:

A „tartós munkában maradás esélyeinek növelése” prioritásként való nevesítése abban a felismerésben rejlik, hogy a **foglalkoztatáspolitikai intézkedések sikereit végeredményben a hosszú távú foglalkoztathatóságon kell lemérni**, nem pedig a rövid távú helyettesítési arányokon, természetesen továbbra is szem előtt tartva az átmeneti munkaerőpiaci hozzájárulásokat (rövid távú munkák, hogy az emberek megszerezzék, vagy visszaszerezzék foglalkoztathatóságukat). E prioritás kapcsán is fontos a kétágú megközelítési mód: **a munkavállaló és a munkáltató számára is alapvető érdek** a munkaviszony tartóssága, a fluktuáció optimális szintre szorítása.

- Kínálati oldalon: tartós munkaerőpiaci helytállás, melynek több szegmense már fentebb nevesítésre került: alkalmazkodóképesség fejlesztése, kulcskompetenciák javítása, fejlődési képesség.

- Keresleti oldalon: A meglévő munkahelyek megtartása és tartós, stabil munkahelyek létrehozása



8

⁸ Források: A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása, NGM/35505-11/2016 „Irányelvek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2017. évi szakmai tevékenységéhez”, Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020, Harc a tartós munkanélküliség ellen, Megvalósíthatósági Tanulmány, Helyzetelemzés, Projektervek

5 Eszközök, beavatkozási javaslatok

Az egyes prioritásokhoz kapcsolódóan bemutatásra kerülnek a fejlesztési szükségletek, valamint a tervezett beavatkozások, intézkedések.

5.1 A foglalkoztatás ösztönzése

| | |
|----------------------|--|
| Célcsoport: | <ul style="list-style-type: none">- Vállalkozások / Munkáltatók- Potenciális vállalkozók (vállalkozóvá válni kívánó személyek)- Önfoglalkoztatók- Munkavállalók- Álláskeresők |
| Intézkedések: | <p>1. Munkahely-teremtést támogató programok</p> <ul style="list-style-type: none">→ A járási munkahely-teremtési lehetőségek felkutatása és kiaknázása→ Munkahelyteremtést szolgáló tanácsadás biztosítása→ Fenntartható munkahelyek kialakítása / támogatása <p>2. Vállalkozásfejlesztés, önfoglalkoztatóvá válás támogatása</p> <ul style="list-style-type: none">→ Meglévő vállalkozások fejlesztése, támogatása→ Attitűdformálás, vállalkozói kultúra fejlesztése→ Új vállalkozások létrehozásának ösztönzése→ Vállalkozások együttműködésének ösztönzése <p>3. Munkahelyi rugalmasság ösztönzése</p> <ul style="list-style-type: none">→ Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése→ Munkaerőpiaci változások előrejelzése, az azokhoz történő alkalmazkodást támogató szolgáltatók biztosítása |

5.2 A foglalkoztatási együttműködések erősítése

| | |
|----------------------|--|
| Célcsoport: | Paktum-tagok és fórumtagok |
| Intézkedések: | <p>1. Paktum menedzsment szervezeti és személyi feltételeinek megteremtése</p> <ul style="list-style-type: none">→ Irányító csoport létrehozása és működtetése→ Paktum Iroda létrehozása és működtetése→ Ügyrend, SZMSZ, munkaprogram megalkotása és elfogadása→ Menedzsment szervezeti és költségterv megalkotása és elfogadása <p>2. A paktum működtetése</p> <ul style="list-style-type: none">→ Paktumiroda biztosítása, fenntartása→ Paktum ülések összehívása→ „Paktum-menedzsment” feladatok ellátása→ Érintettek folyamatos tájékoztatása, információáramlás biztosítása |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> → Partnerségépítés → Szerepek és felelősségi körök tisztázása, és betartatása |
| <p>3. A helyi és megyei szintű paktumok tevékenységének összehangolása</p> <ul style="list-style-type: none"> → A helyi paktum tevékenységeinek illesztése a megyei, „ernyőszervezetként” funkcionáló paktumhoz |

5.3 A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése

| | |
|---------------|--|
| Célcsoport: | <ul style="list-style-type: none"> - Keresleti oldal: munkáltatók, potenciális munkáltatók - Kínálati oldal: munkavállalók, álláskereső (speciális: hátrányos helyzetű munkavállalók, álláskereső) |
| Intézkedések: | <p>1. Atipikus foglalkoztatási formák és a rugalmas munkaszervezés elterjesztése</p> <ul style="list-style-type: none"> → Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése, támogatása → Rugalmas szemléletű személyügyi politika alkalmazása → Egyéni élethelyzetet és igényeket figyelembe vevő munkaszervezési formák, munkarend és munkaidő-beosztás kialakítása <hr/> <p>2. A munka és magánélet összehangolásának elősegítése</p> <ul style="list-style-type: none"> → Kisgyermekes rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztése → A lakosság igényeinek megfelelően kialakított szolgáltatások biztosítása - helyi szolgáltatások elérhetőségének, igénybevételi módjainak, idejének racionalizálása <hr/> <p>3. A munkaerőpiac változásaira gyorsan reagálni tudó munkaerő biztosítása</p> <ul style="list-style-type: none"> → Képzések, átképzések biztosítása → Élethosszig tartó tanulás ösztönzése, támogatása → Kulcskompetenciák fejlesztése |

5.4 Munkaerőpiaci hozzáférés biztosítása a hátrányos helyzetű álláskereső és az inaktívak számára

| | |
|---------------|---|
| Célcsoport: | <ul style="list-style-type: none"> - Hátrányos helyzetű álláskereső⁹ - Inaktívak |
| Intézkedések: | <p>1. Az aktív munkaerő-piaci eszközök létszámigényének és forrásainak felmérése, optimalizálása</p> <ul style="list-style-type: none"> → Ügyfél-kategorizálási rendszer javítása → Eszköz portfólió átgondolása, aktualizálása → A szabályozó és koordinációs rendszer rugalmasságának biztosítása |

⁹ A fentiekben bemutatott lehatárolás szerint

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> → Rugalmas forrásátcsoportosítás lehetőségének megteremtése → Adminisztratív terhek csökkentése |
| <p>2. Munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása</p> <ul style="list-style-type: none"> → A munkaerő-piacon való eligazodásra és helytállásra felkészítés |
| <p>3. Támogatások nyújtása</p> <ul style="list-style-type: none"> → Bérjellegű támogatások → Képzés támogatása → Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás → Munkaerő mobilitásának, lakhatásának támogatása |

5.5 A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci integrációja

| | |
|----------------------|---|
| Célcsoport: | <ul style="list-style-type: none"> - Tartós munkanélküliek - Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek |
| Intézkedések: | <p>1. Prevenció</p> <ul style="list-style-type: none"> → Szisztematikus megfigyelés és a nagy kockázatnak kitett csoportok azonosítása (statisztikai módszertan kidolgozása, amely által beazonosíthatóak azok a személyek, akik nagy valószínűséggel 1 éven belül nem tudnak elhelyezkedni)¹⁰ → Korai szakaszban megelőző és orvosló jellegű lépések megtétele: útmutatások és tanácsadás, munkaerőpiaci pozíciót javító intézkedések <hr/> <p>2. Tartós munkanélküliek visszavezetése a munkaerő-piacra</p> <ul style="list-style-type: none"> → Testreszabott integráció – az egyén szükségleteinek, körülményeinek figyelembe vétele, differenciált megközelítési módok alkalmazása → Tapasztalatszerzés lehetőségének biztosítása → Képzés biztosítása → Kompetenciafejlesztés → A tartós munkanélküliek motivációjának javítását célzó programok → A potenciális foglalkoztatók kapcsán érzékenyítő programok, események szervezése, melyek csökkentik a negatív hozzáállást a tartós munkanélküliek alkalmazásával szemben → A munkába történő visszavezetési intézkedések összekapcsolása |

5.6 A közfoglalkoztatottak visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra

| | |
|--------------------|--|
| Célcsoport: | <p>Közfoglalkoztatásban részt vevő személyek</p> <p>Potenciális közfoglalkoztatottak</p> |
|--------------------|--|

¹⁰ Profiling ügyfél-kategorizálási rendszer – Nemzeti Foglalkoztatási Stratégia

| | |
|----------------------|---|
| Intézkedések: | <p>1. Álláskeresők kategorizálása</p> <p>→ A kategorizálás eredményei alapján annak szűrése, hogy egyéb foglalkoztatási lehetőség híján ki léphet be a közfoglalkoztatás rendszerébe</p> <p>→ Egyéni, testreszabott segítségnyújtás – annak azonosítása, hogy kinek milyen segítségre van szüksége az elhelyezkedéshez</p> |
| | <p>2. Közfoglalkoztatottak visszavezetését célzó intézkedések</p> <p>→ Előszűrés – az elsődleges munkaerőpiacon történő munkavégzésre alkalmas személyek kiszűrése</p> <p>→ Képzés</p> <p>→ Kompetenciafejlesztés</p> <p>→ Tapasztalatszerzés biztosítása</p> <p>→ Potenciális foglalkoztatók motiválása, hogy közfoglalkoztatásból kikerülő személyt alkalmazzanak (pl.: adókedvezmény)</p> |
| | <p>3. Közfoglalkoztatottakkal kapcsolatos intézkedések</p> <p>→ Alacsony iskolai végzettségűek kiemelt célcsoportként kezelése</p> <p>→ Képzés</p> <p>→ Kompetenciafejlesztés</p> <p>→ Folyamatos monitoring arra vonatkozóan, hogy mely közfoglalkoztatottak alkalmasak az elsődleges munkaerőpiacra történő visszavezetésre</p> |

5.7 Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele

| | |
|-----------------------------------|--|
| Célcsoport: | Munkaerőpiac valamennyi szereplője és potenciális szereplője |
| Intézkedések:¹¹ | <p>1. A hátrányos helyzetű személyek életesélyeinek javítása a tanulás eszközrendszere által komplex programokba ágyazva</p> <p>→ „Settlement” típusú közösségi szolgáltatások biztosítása</p> <p>→ Tanulási partnerségek a leghátrányosabb helyzetűek és tartósan rászoruló munkaeerőpiaci esélyeinek javítására</p> <p>→ Kistéleplési gyerekprogramok, Biztos Kezdet Gyerekházak</p> <p>→ Társadalmi aktivitás fokozása, közösség-építés</p> <p>→ Intergenerációs tanulás, készség és képesség fejlesztés az 50+ népesség körében</p> <hr/> <p>2. A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű, beleértve romák és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságának javítása, illetve munkaerőpiaci integrációjuk elősegítése</p> <p>→ Közfoglalkoztatottak és alacsony képzettségűek képzése („Újra Tanulok”)</p> <p>→ Romák foglalkoztatásba ágyazott képzése</p> |

¹¹ Illeszkedve az „Egész életen át tartó tanulás” keretstratégiához

- Megváltozott munkaképességűek rehabilitációja
- Kompetenciafejlesztésre irányuló felnőttképzési programok

3. A végzettség nélküli iskolaelhagyók, lemorzsolódók, a sem az oktatásban, sem munkaerőpiacon nem lévő fiatalok esélyeinek javítása

- Szakiskolai felzárkóztató programok: intézményes második esély biztosítása
- Híd programok
- Ifjúsági Garancia rendszer kiépítése

4. A nem formális és informális valamint a rugalmas tanulási lehetőségek bővítése, munkahelyi tanulás támogatása és fejlesztése

- Nem formális és informális tanulás célorientált bővítése
- A kulturális intézmények szerepének erősítése a felnőttkori tanulásban

5.8 A tartós munkában maradás esélyeinek növelése

| | |
|----------------------|---|
| Célcsoport: | Munkaerőpiacon valamennyi szereplője és potenciális szereplője |
| Intézkedések: | <p>1. Tartós munkaerőpiaci helytállás feltételeinek javítása</p> <ul style="list-style-type: none"> → Alapkompetenciák és kulcskompetenciák fejlesztése → Képzés, átképzés → Tapasztalatszerzés biztosítása → Alkalmazkodóképesség fejlesztése |
| | <p>2. A meglévő munkahelyek megtartása és tartós, stabil munkahelyek létrehozása</p> <ul style="list-style-type: none"> → Vállalkozók támogatása → Vállalkozókat érzékenyítő, szemléletformáló programok, attitűdfejlesztés → Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése → Alkalmazkodóképesség fejlesztése → Rugalmas foglalkoztatási formák támogatása → Duális képzési rendszer támogatása, elterjesztése |

6 Monitoring rendszer

Az alábbi fejezetben a stratégia megvalósítása kapcsán releváns eredménymutatók kerülnek nevesítésre:

| PRIORITÁS | RELEVÁNS EREDMÉNYMUTATÓK |
|--|--|
| 1. A foglalkoztatás ösztönzése | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Feltárt új munkahelyek száma ✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ A fejlesztésekbe bevont vállalkozások száma ✓ Létrehozott új vállalkozások száma ✓ Vállalkozások száma, melyeknél valamilyen atipikus foglalkoztatási forma került bevezetésre |
| 2. A foglalkoztatási együttműködések erősítése | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Létrejött együttműködések száma ✓ Együttműködésben résztvevő tagok száma ✓ Találkozók, ülések száma ✓ Az együttműködés keretében megszületett és elfogadott dokumentumok száma |
| 3. A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ A lakosság igényeihez igazított szolgáltatások igénybevételeinek növekedése ✓ Vállalkozások száma, melyeknél valamilyen atipikus foglalkoztatási forma került bevezetésre ✓ A munkaerőpiacra visszatérők száma a gyermekelhelyezés megoldásának következtében |
| 4. Munkaerőpiaci hozzáférés biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és az inaktívak számára | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Munkaerőpiaci szolgáltatásokban résztvevők száma ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ Képzést sikeresen elvégzők száma ✓ Bértámogatásban részesülők száma ✓ Bevont hátrányos helyzetű álláskeresők száma ✓ Bevont inaktívak száma |
| 5. A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci integrációja | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tartósan munkanélküliek elhelyezkedési arányának növekedése ✓ A tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek közül tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ Képzést sikeresen elvégzők száma ✓ Foglalkoztatókat érzékenyítő programok száma |

| | |
|---|---|
| <p>6. A közfoglalkoztatottak visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Közfoglalkoztatottak száma, akik egyéni tanácsadásban, segítségnyújtásban részesültek ✓ Közfoglalkoztatottak száma, akik kikerültek a közfoglalkoztatásból és munkát vállaltak az elsődleges munkaerőpiacon ✓ Az elsődleges munkaerőpiacra visszakerült közfoglalkoztatottak aránya a munkába állást követő 1 év után ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ Képzést sikeresen elvégzők száma |
| <p>7. Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ Képzést sikeresen elvégzők száma ✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma ✓ A képzésen részt vett személyek elhelyezkedési aránya |
| <p>8. A tartós munkában maradás esélyeinek növelése</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Képzésben résztvevők száma ✓ Képzést sikeresen elvégzők száma ✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma ✓ Munkahelyi képzésben részt vettek száma ✓ Foglalkoztatókat érzékenyítő programok száma ✓ A munkahellyel rendelkező munkavállalók száma a képzést/programot követő 1 év után |

| TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00002 projekt hozzájárulása az indikátorokhoz: | | |
|--|-----------------|-------------------------------|
| Eredménymutató | Célérték | Célérték elérés dátuma |
| Megerősített együttműködések száma | 1 db | 2020.12.31. |
| Együttműködésben (paktumban) részt vevő tagok száma | 17 db | 2020.12.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma | 64 fő | 2020.12.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma | 13 fő | 2020.12.31. |
| A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma | 149 fő | 2020.12.31. |
| Képzésben résztvevők száma | 25 fő | 2020.12.31. |

7 Végrehajtás, akcióterv

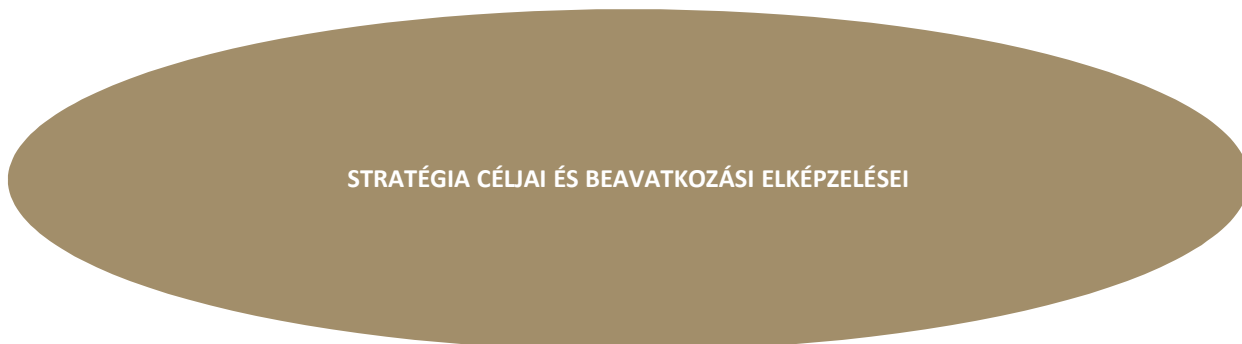
7.1 A végrehajtás feltételrendszere

7.1.1 Szakmai feltételek

A stratégiában megfogalmazott jövőkép és célok eléréséhez az alábbi szakmai feltételekre van szükség:

- A munkaerő-piaci szereplők közötti együttműködésének ösztönzése, különösen a stratégia prioritásai mentén,
- A foglalkoztatás bővítésében érintett partnerek, kiemelten a munkaadók támogatása és érdekeltiségének kialakítása a stratégia céljainak megvalósítása érdekében,
- A térségben működő munkaadók igényeinek, elvárásainak ismerete és szem előtt tartása,
- A releváns munkaerő-piaci információk „valós idejű” megosztása az érintett partnerszervezetek között,
- Munkaerő-piaci szolgáltatások erősítése munkaügyi szervezet, a civil szektor és egyéb munkaerő-piaci szolgáltatók együttműködésének fokozásával,
- Az Európai Unió, különösen az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott foglalkoztatási, foglalkoztatást elősegítő oktatási és képzési, foglalkozási rehabilitációs, valamint a foglalkoztatási programok hatásainak fokozása,
- Foglalkoztatást elősegítő új és korszerű eszközök és módszerek alkalmazásának támogatása a foglalkoztatás bővítése és a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében,
- A munkaerő-piaci folyamatok hatékony működését támogató programok, intézkedések, fórumok biztosítása, kiemelten a munkaerő kereslet és kínálat összehangolása érdekében,
- A munkaerő-piaci szereplők folyamatos tájékoztatása, naprakész információkkal való ellátása,
- A társadalmi befogadás elősegítése, a szegénység elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása az egyéni igényekhez szabott munkaerő-aktiválási szolgáltatásokkal,
- A horizontális szempontok szem előtt tartása, érvényesülésének folyamatos biztosítása,
- A helyi, a megyei jogú városi és a megyei paktum tevékenységeinek egymáshoz illesztése, szinergikus kapcsolódásának biztosítása.

7.1.2 Szervezeti feltételek



A paktum szervezeti keretei



A Paktum partnersége alkotja a Foglalkoztatási Fórumot. A Fórum biztosítja, és egyben megtestesíti a Paktumon belül a demokráciát, valamint a nyilvánosságot, mely alapján a Fórum minden érdeklődő részére nyitott, azon korlátozások nélkül bárki részt vehet.

A Paktumon belül a konzorciumi tagok és egyes partnerek képviselői alkotják az Irányító Csoportot. Az Irányító Csoport a Paktum végrehajtó, ügyviteli, operatív szerve.

A Paktum tagok a közös munka összefogására, koordinálására létrehozták a Paktum Irodát. A Paktum Iroda a Paktum kapcsolattartó, koordináló, tájékoztató, technikai feladatokat ellátó szerve, a partnerség és az Irányító Csoport számára biztosítja a munkahelyszínt, valamint a paktumiroda koordinátor számára irodaként szolgál. A Paktum Iroda felelősségi és jogköre a projekt teljes egészére kihatással van, kapcsolódik a többi szakmai csoport munkájához, illetve saját hatáskörben szakmai koordináló szereppel is bír.¹²

¹² Részletesen a Paktum menedzsment szervezeti és költségterv c. dokumentumban kerül ismertetésre

7.1.3 A megvalósításban részt vevő szereplők és feladataik

Feladatleírás

| Paktumiroda feladatai | | |
|---|--|--|
| Általános feladat | Konkrét feladat meghatározása | Javasolt ütemezés |
| Kapcsolattartási és együttműködési feladatok | <ul style="list-style-type: none"> - folyamatos kapcsolattartás a projektgazda menedzsment szervezetével, a konzorciumi tagokkal, valamint a minisztérium felelős szerveivel - beszámolók, értékelések és döntést segítő dokumentumok előkészítése - munkáltatókkal való kapcsolattartás | <ul style="list-style-type: none"> - egész évben - negyed évente általános beszámoló készítése - negyed évente tájékoztató megküldése |
| Paktumszolgáltatások megszervezése | <ul style="list-style-type: none"> - szolgáltatások szervezése és a szervezéshez kapcsolódó keretrendszer kialakítása | <ul style="list-style-type: none"> - év első három hónapja |
| Dokumentálási, beszámolási feladatok | <ul style="list-style-type: none"> - a projekt Támogatóval való elszámolásához szükséges dokumentációk, beszámolók elkészítése | <ul style="list-style-type: none"> - a projekt mérföldköve alapján |
| Kockázatelemzés, kockázatkezelési tevékenység ellátása | <ul style="list-style-type: none"> - a projekt végrehajtása során várható kockázatok elemzése (bekövetkezési valószínűség és bekövetkezés esetében projektre gyakorolt hatása) | <ul style="list-style-type: none"> - az év első három hónapja – kockázatkezelés elkészítése - egész évben – kockázatok figyelése |
| Partnerség kialakítása, működtetése, új tagok bevonása | <ul style="list-style-type: none"> - meglévő tagok együttműködésének aktívabbá tétele - irányító csoport éves munkatervének előkészítése, előző évi munkaterv értékelése - titkársági feladatok ellátása - paktumhoz kapcsolódó marketing feladatok ellátása: folyamatos népszerűsítés, belső és külső kommunikációs tevékenység megvalósítása - rendezvényeken való aktív jelenlét | <ul style="list-style-type: none"> - egész évben - év első három hónapja - egész évben - egész évben - egész évben |

Paktumszervezeti taglista

| Paktum-tagok / Állandó meghívottak | | | Paktum-tag – állandó meghívott tag megnevezése | Hozzájárulás a paktumhoz |
|---|-------------------|-----|--|--|
| PAKTUM TAGOK – Foglalkoztatási Fórum | Főpályázó | 1. | Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal | Projekt-megvalósítás |
| | Konz. partner | 2. | Esztergom Város Önkormányzata | Paktum működtetése |
| | Önkormányzatok | 3. | Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat | Szinergia biztosítása |
| | | 4. | Nyergesújfalu Város Önkormányzata | Foglalkoztatás-bővítés támogatása, egymásra épülő képzések támogatása, vállalkozóvá válás segítése |
| | | 5. | Pilismarót Önkormányzata | |
| | | 6. | Süttő Község Önkormányzata | |
| | | 7. | Tát Város Önkormányzata | |
| | | 8. | Bajót Község Önkormányzata | |
| | Kamara | 9. | Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara | |
| | Képzők | 10. | Tatabányai Szakképzési Centrum | Partnerség-építés, helyi szereplők közti információ-áramlás és véleménycsere segítése |
| | | 11. | Esztergomi Kolping Katolikus Középiskola | |
| | | 12. | KLIK Tatabányai Tankerületi Központ | |
| | Civil szervezetek | 13. | Lábatlani Vállalkozók Köre Egyesület | Dokumentumok kidolgozásában együttműködés, támogatás, tanácsadás |
| | | 14. | Magyar Máltai Szeretetszolgálat Gondviselés Háza | |
| | | 15. | Szalézi Lelkigyakorlatos Ház | |
| | | 16. | Határtalan Szív Alapítvány | |
| | | 17. | Boldog Ceferino Intézet | |
| ÁLLANDÓ MEGHÍVOTTAK | Cégek | 1. | Magyar Suzuki Zrt. | Foglalkoztatás-bővítésben való részvétel a lehetőségekhez képest, igények szerint |
| | | 2. | Zoltek Zrt. | |
| | | 3. | TE Connectivity Kft. | |
| | | 4. | Spori Print Kft. | |
| | | 5. | Innomed Kft. | |
| | | 6. | Rosenberg Kft. | |
| | | 7. | Lábatlani Vasbeton Zrt. | |
| | | 8. | Zöld Út Esztergom Kft. | |
| | | 9. | Eszköz Kft. | |
| | | 10. | Richter Gedeon Nyrt. (dorogi fióktelep) | |
| | | 11. | Neuzer Zrt. | |
| | Egyéb | 12. | Esztergomi Járási Hivatal | Szinergia biztosítása |
| | | 13. | Tatabánya Megyei Jogú Város Gazdaságfejlesztő Szervezete | |

7.1.4 Finanszírozási feltételek

A transzparens és hiteles működés érdekében olyan szervezeti háttér kiépítése célszerű, amely működtetése **a hosszabb távú fenntarthatóság érdekében alacsony költségszint mellett is megoldható**. Ezért a stratégia prioritásainak és intézkedéseinek meghatározásakor olyan eszközök és módszerek kerültek lehatárolásra, nevesítésre, amelyek alapvetően külső források nélkül is képesek a stratégiában foglalt célok megvalósítására.

A PAKTUM MENEDZSMENT FINANSZÍROZÁSA (PROJEKT MEGVALÓSÍTÁSI IDŐSZAK)

A paktumirodával kapcsolatos költségek:

A paktumiroda koordinátor heti 40 órás főállásban látja el feladatait. Rendelkezésére áll a projekt keretében bérelt iroda, illetve papír, irodaszer és telefon. Mindezek fedezetére átlag **havi 470.259 forintot fordít a Kormányhivatal**.

A projektmenedzsment tagok díjazása:

A projektmenedzser heti 10 órában, a pénzügyi vezető heti 15 órában látja el feladatát, a projekt keretében 2017. április 01-től kerül részükre bérköltség elszámolásra, összesen átlag **havi 283.650 Ft** értékben.¹³

A PAKTUM MŰKÖDÉSÉNEK FINANSZÍROZÁSA (FENNTARTÁSI IDŐSZAK)

| Kiadások | | 1. év | 2. év | 3. év | 4. év | 5. év |
|----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Tétel megnevezése | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Kiadás 1 | Személyi jellegű költség | 1 464 000 | 1 464 000 | 1 464 000 | 1 464 000 | 1 464 000 |
| Kiadás 2 | Paktum fenntartásának költsége (rendezvények, ülések, kommunikáció, stb.) | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 |

Betervezésre került a fenntartási időszakra 1 fő arányosított bérköltsége (projekttel kapcsolatos feladatok ellátása vonatkozásában), havi bruttó 100.000 Ft értékben, 0,22%-os munkáltatói járulékkal kalkulálva 12 hónapra: 1.464.000 Ft.

Betervezésre került a fenntartási időszakra a paktum fenntartásának költsége (rendezvények, ülések, kommunikáció, stb.) évi 50.000 Ft értékben. Projektgazda a fenntartással kapcsolatos egyéb feladatokat belső humán erőforrására támaszkodva oldja meg.

¹³ Részletesen a Paktum menedzsment szervezeti és költségterv c. dokumentumban kerül ismertetésre

A projekt kiadási oldala:

| 1. működési költségek | 2 017 | 2 018 | 2 019 | 2 020 | 2 021 | 2 022 | 2 023 |
|------------------------------------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1. üzemeltetési költségek | 0 | 0 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 |
| 1.1. Változó költségek | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.2. Állandó költségek | | | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 |
| 1.2.1. bérjellegű költségek | | | 1 464 000 | 1 464 000 | 1 464 000 | 1 464 000 | 1 464 000 |
| 1.2.2. működési költségek | | | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 |
| 2. Karbantartási költségek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.1. Változó költségek | | | | | | | |
| 2.2. Állandó költségek | | | | | | | |
| 3. Pótlási költségek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 028 700 |
| ÖSSZESEN (1+2+3) | 0 | 0 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 2 542 700 |

A költségek összegzése:

| Megnevezés | Jelenérték | 2 017 | 2 018 | 2 019 | 2 020 | 2 021 | 2 022 | 2 023 |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Beruházási költség | 200 234 793 | 105 177 183 | 110 322 817 | | | | | |
| Működési költség | 6 016 107 | 0 | 0 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 2 560 700 |
| Üzemeltetési költségek | 6 016 107 | 0 | 0 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 |
| Karbantartási költségek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pótlási költségek | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 028 700 |
| Maradványérték | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Összes kiadási pénzáram | 206 250 900 | 105 177 183 | 110 322 817 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 1 514 000 | 2 542 700 |
| Összes bevételi pénzáram | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nettó összes pénzügyi pénzáram | -206 250 900 | -105 177 183 | -110 322 817 | -1 514 000 | -1 514 000 | -1 514 000 | -1 514 000 | -2 542 700 |

A projekt fenntarthatósága:

| Megnevezés | 2017 | 2 018 | 2 019 | 2 020 | 2 021 | 2 022 | 2 023 |
|--|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. Pénzügyi beruházási költség | 105 177 183 | 110 322 817 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Pénzügyi működési költség | 0 | 0 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 2 560 700 |
| 3. Hiteltörlesztés | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. Hitel kamatának törlesztése | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5. Kiadási pénzáram 1+2+3+4 | 105 177 183 | 110 322 817 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 2 560 700 |
| 6. Pénzügyi bevétel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. Egyéb bejövő pénzáram* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8. Támogatás | 105 177 183 | 110 322 817 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9. Saját forrás (10+11) | 0 | 0 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 2 560 700 |
| 10. Önerő (készpénz, munkaerő hozzájárulás) | 0 | 0 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 2 560 700 |
| 11. Idegen forrás (12+13) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12. Hitel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13. Egyéb idegen forrás | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14. Pénzügyi maradványérték | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15. Bevételi pénzáram 6+7+8+9 | 105 177 183 | 110 322 817 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 1 532 000 | 2 560 700 |
| 16. Nettó összes pénzügyi pénzáram 15-5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17. Nettó halmozott pénzügyi pénzáram | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

A TOP konstrukcióban elérhető forrás elegendő alapot ad a fenntartható működéshez.

A **paktum** forráskoordinációs **tevékenysége révén további ágazati OP forrásokat, és befektetői forrásokat lehet az adott térségbe**, megyébe **vonzani** a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés céljaira. Ez a tevékenység egyben javítja az EU-s források hatékonyságát is a felhasználásban. Ezeket egészíthetik ki a **helyi partnerek anyagi és természetbeni hozzájárulásai** (pl. önkormányzati pénzügyi támogatás, épületek).¹⁴

7.2 A stratégia megvalósítása

7.2.1 A megvalósítás irányelvei, szempontjai

A Foglalkoztatási Stratégia eredményes megvalósításának és létjogosultságának biztosítását a megelőző tervező, szervező tevékenységek jelentik. Az alábbiakban összefoglalásra kerülnek a **megvalósítás legfontosabb lépései és irányelvei**:

- A stratégia megvalósításának elsődleges technikai eszköze a lenti **cselekvési terv**, amely a projekt keretében megszületett dokumentumokkal összhangban rögzíti a releváns szereplők feladatait, a fő mérföldköveket, és a feladatok ütemezését.
- A dokumentumok előkészítése során a potenciális, illetve a már ismert, határozott szereppel rendelkező **partnerek érdemben bevonásra kerültek**, a megvalósítás során is érdemes meglévő kapacitásukra építeni a foglalkoztatás bővítését célzó tevékenységeket, szolgáltatásokat.
- Folyamatosan szükséges **felmérni és összegezni a munkaerő-piaci trendekről és várható folyamatokról** rendelkezésre álló információkat, ennek érdekében a kidolgozásra kerül egy, a trendeket figyelő, előrejelző gyorsjelentő rendszer – sablon.
- **Információkat kell gyűjteni** a vállalkozásoknak, nonprofit szervezeteknek, állami szervezeteknek és munkavállalóknak egyaránt hasznos gyakorlati eszközökről, illetve **hozzáférhetővé kell tenni** a foglalkoztatás bővítését szolgáló módszereket és eszközöket.
- Ki kell építeni egy **kommunikációs felületet** (pl.: honlap) és hozzáférhetővé kell tenni az együttműködésre vonatkozó, és az együttműködéshez szükséges információkat, létrehozva egyúttal a szükséges kapcsolódásokat a partnerszervezetek internetes felületeihez is.
- Fontos a stratégia megvalósítását szolgáló tevékenységek részletes megtervezése, majd a tevékenységek megvalósítását támogató **minőségirányítási folyamatok** kialakítása.
- Fel kell tárni a stratégia egyéb intézkedéseinek megvalósítása érdekében **igénybe vehető hazai és európai uniós forrásokat, a lehetséges támogatási programokat, valamint egyéb bevételi forrásokat**. A stratégiai célokat szolgáló tevékenységek pénzügyi megvalósítása során, támogatási források igénybevétele esetén a támogatások hatékony felhasználására, valamint proaktív forráskereséssel és a stratégia egészére kiterjedő szakmai és pénzügyi tervezéssel a költséghatékony megvalósításra kell törekedni.

¹⁴ Megvalósíthatósági Tanulmány

- Elengedhetetlen, hogy a Foglalkoztatási Stratégiához kapcsolódó programok, **intézkedések megfelelő nyilvánosságot kapjanak**, elősegítve ezzel a megfelelő információáramlást az érintettek és a potenciális érdeklődő partnerek között.

- Ahogy fentebb is kifejtésre került, **jelen Foglalkoztatási Stratégia hosszabb időtávra szól**, és csak az intézkedések egy részének megvalósítása releváns a TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00002 projektben, a többi intézkedés megvalósítása későbbi projektek, illetve a Kormányhivatal egyéb programjai keretében lesznek relevánsak. A projekt lehetőséget ad arra, hogy lezárását követően a projektgazda **további partnerségi programok** megvalósítását indítsa el a projektben elindított szolgáltatások igénybevételével, további foglalkoztatók bevonásával a kiépített paktum partnerség támogatásával. Emiatt szükséges, hogy a Stratégia megvalósítása során a szereplők mindvégig szem előtt tartsák a partnerség hosszú távú fenntartását.

7.2.2 Horizontális szempontok érvényesítése

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során **a gyakorlatban szükséges érvényesíteni az esélyegyenlőséget, valamint a fenntartható fejlődés horizontális elveit.**

A környezettudatos fejlesztések támogatása, a fenntartható fejlődés következetes érvényesítése közép- és hosszútávon komoly előnyt biztosíthat a járásnak életminőségi és gazdasági szempontokból egyaránt, valamint erősítheti a térség innovatív szerepét régiós és országos összevetésben. A stratégia végrehajtása során ahol csak lehetséges, **törekedni kell a környezeti szempont érvényesítésére**, és ezzel összefüggésben a gazdasági versenyképesség növelése érdekében az anyag-, és energiatakarékos, a természeti erőforrásokkal környezettudatosan gazdálkodó eljárások és technológiák, közöttük a megújuló energiaforrások alkalmazásának ösztönzésére, illetve ezek foglalkoztatási potenciáljának kihasználására.

A Foglalkoztatási Stratégia keretében megvalósuló fejlesztések során **szem előtt kell tartani:**

- a helyi munkalehetőségek, illetve a helyi lakhatási támogatások bővítését, hogy kevesebb utazásra legyen szükség, amellyel csökken a közlekedés okozta környezeti terhelés;
- a közösségi közlekedés fejlesztését, az ingázásra kényszerülő munkavállalók munkába jutási feltételeinek javítását;
- az energiatakarékos technológiák és a megújuló energiák használatának ösztönzését a munkahelyteremtő beruházásoknál;

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során **szem előtt kell tartani a munkaerőpiac hátrányos helyzetű szereplőinek speciális igényeit, korlátozott lehetőségeit**, különösen a gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérők, a nők, a pályakezdők, a megváltozott munkaképességűek, az idős, valamint a roma nemzetiséghez tartozó munkavállalók esetében. Fontos szempont, hogy kvalifikált és alacsony végzettségű munkavállalók számára is lehetőséget biztosító munkahelyek létrehozása valósuljon meg a támogatott fejlesztések által, ezáltal közvetlenül növekedjen a térség foglalkoztatottsági szintje, és javuljon a foglalkoztatás szerkezete.

A munkahelyteremtéseknél kiemelt szempont, hogy jelenjen meg a **hosszú távú stratégiai tervezési szemlélet.**

A fejlesztéseknek **minél hatékonyabban kell hasznosítani a térség belső erőforrásait**, és képessé kell tenni az erőforrásokat a folyamatos gazdasági és technológiai megújulásra. A helyi vállalkozások hosszú távú együttműködéseinek elősegítésével, korszerű szolgáltatások és tanácsadási rendszer kialakításával biztosítható a térségben lévő humán tőke aktivizálása és gazdagítása. Az infokommunikációs technológiák (IKT) alkalmazása, **információhoz való hozzáférés javítása kulcskérdés**. A társadalmi-gazdasági élet szereplői számára kiemelten fontos a fejlett infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférés és az ebben rejlő lehetőség kiaknázása (felhasználói készség, tartalomszolgáltatás). Ennek megfelelően **egyenlő és diszkriminációtól mentes hozzáférést kell biztosítani valamennyi érintettnek** a stratégia keretében megvalósuló tevékenységekhez és a keletkező információkhoz.

A Foglalkoztatási Stratégia társadalmi hasznosságára tekintettel a tervezés és a megvalósítás során **mindvégig megfelelő nyilvánosságot kell biztosítani**.

7.2.3 Cselekvési terv

A cselekvési terv a hatékonyságának fokozása érdekében 2 dimenzióban került kidolgozásra:

- tartalmazza egyrészt a projekt keretében megvalósítandó feladatokat és azok ütemezését,
- tartalmazza másrészt a paktum-menedzsment tagok feladatait, felelősségi köreit.¹⁵

A cselekvési tervet évente szükséges felülvizsgálni, és szükség esetén a rendelkezésre álló friss adatok birtokában az ütemezést és a feladatokat aktualizálni, korrigálni.¹⁶

¹⁵ Összhangban a Megvalósíthatósági Tanulmánnyal, illetve a Paktum menedzsment szervezeti és költségtervvel

¹⁶ Elsősorban újabb, a stratégia célrendszerét támogató pályázatok, projektek esetében releváns a felülvizsgálat.

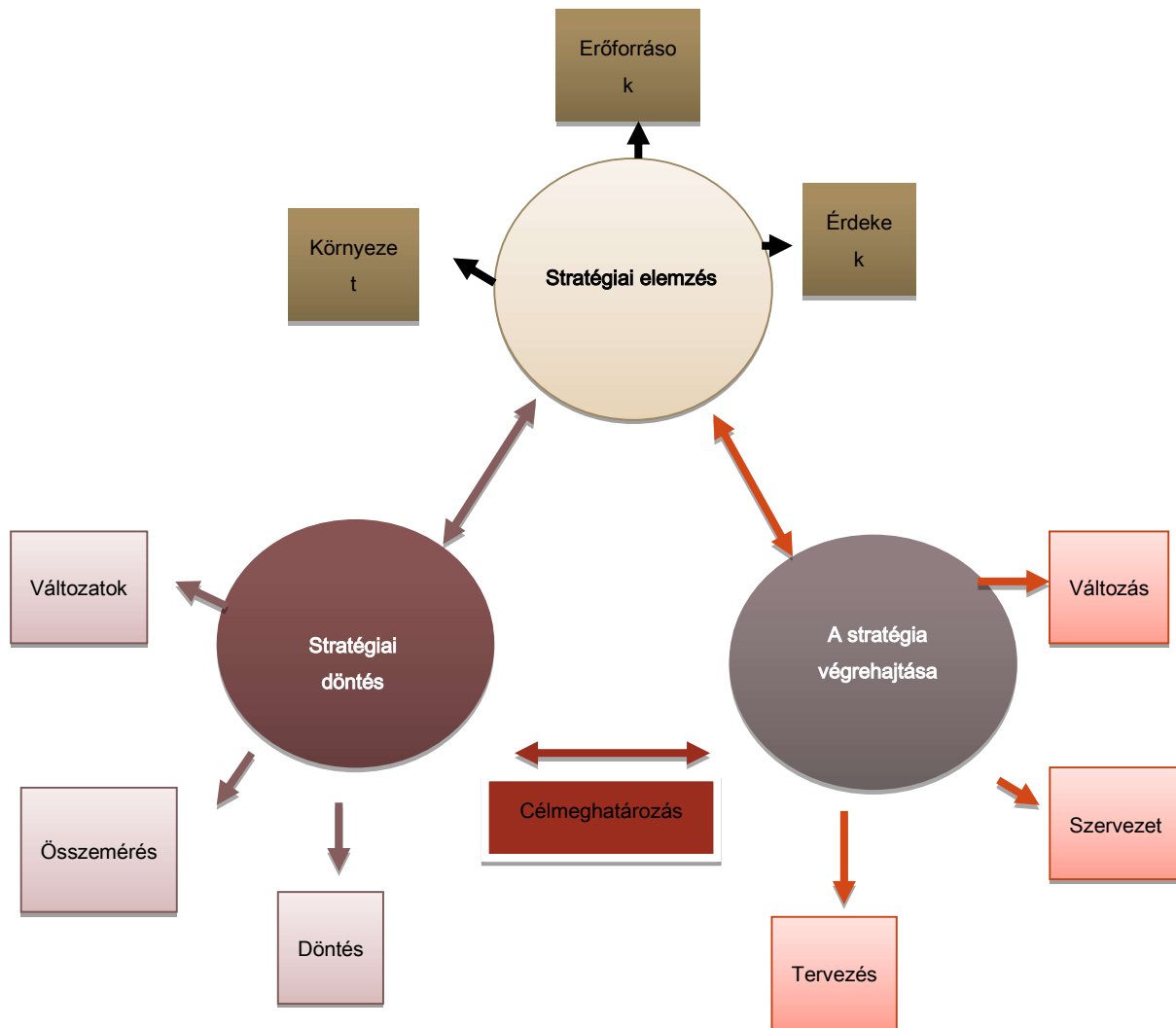
Cselekvési- és ütemterv

| Tevékenységek | TSZ- kötés előtt | A projekt megvalósítás időtartama: 2018.11.01 – 2020.12.31. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| | | 1. mf | | | | 2. mf | 3. mf | | | 4. mf | | | | 5. mf | | | | 6. mf | | 7. mf | | 8. mf | | | | |
| | | 1. hó | 2. hó | 3. hó | 4. hó | 5. hó | 6. hó | 7. hó | 8. hó | 9. hó | 10. hó | 11. hó | 12. hó | 13. hó | 14. hó | 15. hó | 16. hó | 17. hó | 18. hó | 19. hó | 20. hó | 21. hó | 22. hó | 23. hó | 24. hó | 25. hó |
| 2018.11. hó | 2018. 12. hó | 2019. 01. hó | 2019. 02. hó | 2019. 03. hó | 2019. 04. hó | 2019. 05. hó | 2019. 06. hó | 2019. 07. hó | 2019. 08. hó | 2019. 09. hó | 2019. 10. hó | 2019. 11. hó | 2019. 12. hó | 2020. 01. hó | 2020. 02. hó | 2020. 03. hó | 2020. 04. hó | 2020. 05. hó | 2020. 06. hó | 2020. 07. hó | 2020. 08. hó | 2020. 09. hó | 2020. 10. hó | 2020. 11. hó | 2020. 12. hó | |
| ELŐKÉSZÍTÉS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Projekt koncepció kialakítása | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Igényfelmérés (komplex) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Műhelymunkák | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Partnerség-építés | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Projekt tartalom lehatárolása | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Költségvetés-tervezés | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Támogatási kérelem benyújtása | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. mérföldkő – Paktumszervezet megújítása, kötelező nyilvánosság részteljesítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Projektmenedzsment felállítása, működtetése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paktumszervezet megújításának megkezdése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paktum Iroda felállítás megkezdése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. mérföldkő – Paktum együttműködési megállapodás és a stratégiai dokumentumok felülvizsgálata, aktualizálása és elfogadása | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paktum Iroda felállítása, működtetése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Megvalósíthatósági Tanulmány | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Együttműködési megállapodás felülvizsgálata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Szándéknyilatkozatok paktumszervezeti megújításról | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Foglalkoztatási Stratégia, akcióterv, projekttervek felülvizsgálata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Munkaprogram elkészítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ügyrend, munkatervek felülvizsgálata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Közbeszerzések lefolytatása | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fórum (partnerség) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tapasztalatok összegyűjtése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dokumentálás | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Figyelemfelkeltés, nyilvánosság | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MEGVALÓSÍTÁS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. mérföldkő – Képzések, munkaerőpiaci szolgáltatások, foglalkoztatás megkezdése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Előszűrés-kiválasztás | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Képzés | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Foglalkoztatás | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Munkaerőpiaci szolgáltatások | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. mérföldkő – Képzések programelem minimum 20%-ának elérése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Képzés (20%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. mérföldkő – Álláshoz jutók száma programelem minimum 30%-ának elérése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Álláshoz jutók programelem részteljesítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Időközi paktum minősítési eljárás | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. mérföldkő – Munkaerőpiaci programelem minimum 50%-ának teljesítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Munkaerőpiaci programelem részteljesítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. mérföldkő – Paktum minősítési eljárás megkezdése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Záró paktum minősítési eljárás megkezdése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. mérföldkő – Programzárás | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indikátorok teljesítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Záró paktum minősítési eljárás befejezése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A paktum működési tapasztalatainak | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kötelező nyilvánosság teljesítése | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A program zárása (Záró beszámoló és elszámolás benyújtása és elfogadása: 2021. 06. 30.) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

7.3 Utókövetés, értékelés

A Stratégia sikeres megvalósítása érdekében kiemelkedő jelentőséggel bíró feladatok a foglalkoztatási paktum projektervekben megfogalmazott célokkal összhangban:

- a vállalt eredmények elérése,
- a rendelkezésre álló erőforrások optimális kihasználása,
- a vállalt határidők pontos betartása, és
- mindezek összhangjának megteremtése (lásd Alapelvek).



A paktumiroda egyik fontos feladata, hogy folyamatosan nyomon kövesse a beavatkozások, intézkedések előrehaladását, az elért eredményeket pedig értékelje egy adott időpontra vonatkoztatott részteljesítés alapján, annak megítélése érdekében, hogy a határidőre történő teljesítés megvalósítható-e, valamint az addig elért teljesítéshez felhasznált erőforrások és költségek lehetővé teszik-e a még hátralévő feladatok tervezett kereteken belüli megvalósítását. Ennek eszköze lehet a **monitoring és kontrolling rendszerek folyamatos működtetése, a stratégiai menedzsment folyamatok biztosítása.**



A nyomonkövetés, ellenőrzés szerepe:

- A külső és belső környezet bizonytalanságainak ellensúlyozása
- A várakozásoktól (elvárásoktól) való eltérés észlelése és tudatosítása
- A felbukkanó lehetőségek azonosítása és kihasználásuk megkönnyítése
- A komplex helyzetek kezelésének megkönnyítése

A monitoring tevékenység a Stratégiában meghatározott időtartam alatt folyamatos feladat, az inputok összegyűjtése, és döntés-előkészítésre történő feldolgozása a döntéshozók számára annak érdekében, hogy a Stratégia céljainak és eredményeinek elérését szem előtt tartva, a szükséges korrekciók, és egyéb lépések elvégezhetőek legyenek.

Az ellenőrzési feladatok közé tartozik az indikátorok teljesülésének nyomonkövetése, azok előrehaladásának folyamatos felügyelete is.

Feladat-meghatározás:

- adat- és információgyűjtés a beavatkozások állapotáról;
- a Stratégia tevékenységeire vonatkozó hatályos jogszabályi hátterek változásának ellenőrzése;
- munkaerő-piaci trendek, környezeti változások figyelemmel kísérése;
- a szakmai megvalósítás végző szakemberek működésének folyamatos nyomon követése,
- havonta szöveges helyzetjelentés biztosítása a paktumszervezet számára;
- havi jelentésekbe foglalt esetleges elmaradások pótlásának nyomon követése;
- havi monitoring jelentések alapján javaslattevés a szükséges módosítások megtételére;
- az akcióterv előrehaladásának figyelemmel kísérése;
- személyes konzultáció, jelentéstétel a paktumszervezet (döntéshozók) számára.

7.4 TRENDEKET FIGYELŐ, ELŐREJELZŐ GYORSJELENTŐ RENDSZER

Fentiekhez elengedhetetlen a **munkaerőpiac folyamatainak folyamatos figyelemmel kísérése** – kidolgozásra kerül egy, a trendeket figyelő, előrejelző gyorsjelentő rendszer.

A rendszer kialakításának célja, hogy a segítségével megszerzett információkat közvetítse a munkaerőpiac szereplői és befolyásolói számára (álláskeresőktől kezdve a képzési intézményeken át a munkáltatókig). A segítségével készített előrejelzési eredmények az információs hálózat keringésébe kerülve hatékonyabbá teszik az akciótervben foglalt intézkedések megvalósítását, illetve a kijelölt célok és vállalt célértékek elérését.

A gyorsjelentő rendszer a munkaerő-piaci kereslet és a kínálat részletekbe menő vizsgálatával és egybevetésével, továbbá az elhelyezkedés esélymutatóinak bemutatásával segíti a paktum együttműködő tagjait és az érintett célcsoportokat, a munkaerőigények felmérése és közvetítése, valamint az álláskeresők elhelyezkedésének támogatása által. A létrejövő munkaerő-piaci előrejelzés és az erre épülő koordinációs feladatok a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közötti összhang kialakítását szolgálják.

Tekintettel arra, hogy a munkaerő-piaci trendek vizsgálatát külön erre specializált állami szervek és /vagy kutatóintézetek biztosítják, ezért a helyi szintű trendfigyelés egy kisebb léptékű rendszer kidolgozását vetíti elő, amelynek tartalmát a rendelkezésre álló szűkös személyi és pénzügyi erőforrások fogják meghatározni.

A munkaerő-piaci előrejelzések mai gyakorlata érdekes, sokszínű képet mutat, jelentős részét inkább a kvantitatív előrejelzések adják. Jelenleg is vita folyik arról az elemzők körében – hazai és nemzetközi szinten egyaránt -, hogy ezekre valóban szükség van-e, és egyáltalán lehetséges-e előre jelezni a munkapiaci folyamatokat, a jövőben szükséges készségek jellegét, mennyiségét és eloszlását. A keresleti nyomás miatt azonban továbbra is jelentős forrásokat áldoznak ezen rendszerek továbbfejlesztésére, tökéletesítésére.

Nemzetközi szinten négy módszer terjedt el:

- *Formális, ország-szintű, kvantitatív, modellre alapozott előrebecslések;*
- *A munkáltatók vagy egyéb csoportok körében végzett felmérések;*

Regionális és iparági „megfigyelő állomások” létesítése és üzemeltetése, fókuszcsoporthoz, kerekasztal megbeszélések szervezése és egyéb Delphi-típusú módszerek alkalmazása annak érdekében, hogy az elemzők konszenzusos véleményeket ismerjenek meg.
- *Egyes iparágakat, foglalkozásokat vagy régiókat vizsgáló ad hoc tanulmányok, esettanulmányok készítése;*
- *Jövőbeli fejlődésre vonatkozó forgatókönyvek kidolgozása szakértői véleményekre alapozva, alapvetően kvalitatív módszerek segítségével.*

Mindegyik módszernek vannak előnyös és hátrányos tulajdonságai, amelyek alapján eldönthető, a tervezett előrejelző rendszer mely módszertanok által használt tényezői kerüljenek adaptálásra.

A munkaerő-piaci előrejelzési módszerek előnyeinek és hátrányainak összehasonlítása¹⁷

| Előrejelzési módszer | Előnyök | Hátrányok | Alkalmazható a Stratégia részeként? (Igen / Nem / Részben) |
|---|--|---|---|
| Formális, ország-szintű, kvantitatív, modellre alapozott előrebecslések | <ul style="list-style-type: none"> - az egész gazdaságot átfogja; - részletes (iparági és egyéb jellemzőket tekintve); - áttekinthető; - kvantitatív | <ul style="list-style-type: none"> - sok adatot igényel; - költséges; - nem minden fontos jellemző kvantifikálható; - nem alkalmas mechanikus munkaerő-tervezésre; - nem ad pontos eligazítást az oktatási és a képzési igények tervezéséhez | Nem |
| Egyes iparágakra, foglalkozásokra vagy régiókra irányuló ad hoc tanulmányok | <ul style="list-style-type: none"> - érvényes iparági, foglalkozási vagy regionális jellegzetességeket képes megragadni | <ul style="list-style-type: none"> - részleges; - az iparágak keresztmetszetében inkonzisztens lehet | Részben |
| A munkáltatók vagy egyéb csoportok körében végzett felmérések a szükséges szakismeretről, készségekről illetve ezek hiányáról | <ul style="list-style-type: none"> - közvetlen kapcsolat a "felhasználóval", illetve „fogyasztóval”; - jó információforrás a foglalkozások aktuális megoszlásáról, adott készségekkel rendelkező munkaerő hiányáról vagy többletéről | <ul style="list-style-type: none"> - nagyon szubjektív lehet; - inkonzisztens, a jövőre nézve félrevezető lehet; - hajlamos csak a kiugró feszültségekre összpontosítani, nem a munkahely egészének igényeire; - kis mintaméret kevésbé megbízható | Részben |
| Fókuszcsoportok, kerekasztal megbeszélések, Delphi típusú módszerek, forgatókönyvek | <ul style="list-style-type: none"> - holisztikus; - kevés adatot igényel; - közvetlen kapcsolat a "felhasználóval", illetve „fogyasztóval”. | <ul style="list-style-type: none"> - nem szisztematikus; - inkonzisztens lehet; - szubjektív lehet. | Részben |

¹⁷ A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata; Gács János – Bíró Anikó, 2013.

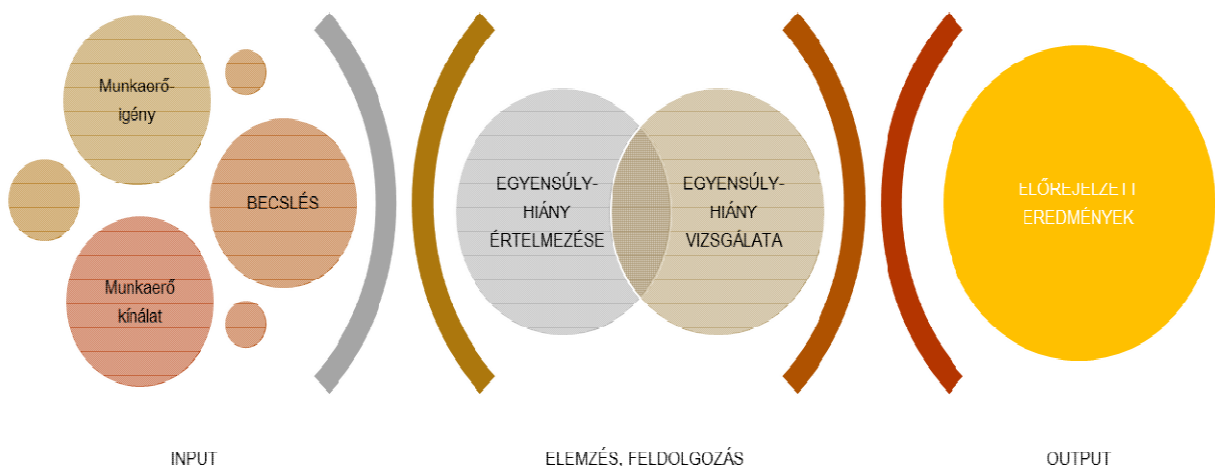
A fenti előrejelzések más felhasználói csoportokra irányulnak, amely azért döntő jelentőségű egy módszer kiválasztása esetén, mert minden felhasználói csoport más kérdésre keresi a választ.

- *A foglalkozások, szakmák iránt várható kereslet: adott szakmákhoz, képzettséghez köthető jövőbeli foglalkoztatási szintek;*
- *Pótlási kereslet: a munkahelyüket elhagyók, onnan visszavonulók nyomán nyíló felvételi lehetőségek;*
- *Oktatási és képzési igények: a jövőben tipikusan szükségessé váló, keresett képzettségek;*
- *Az elsajátított szakmák, képzettségek felhasználhatóságának szélessége, rugalmassága jövőbeli pályamódosítások esetén;*
- *A munkapiaci kereslet és kínálat eltérései;*
- *A munkavégzés várható feltételei, beleértve a javadalmazást.*

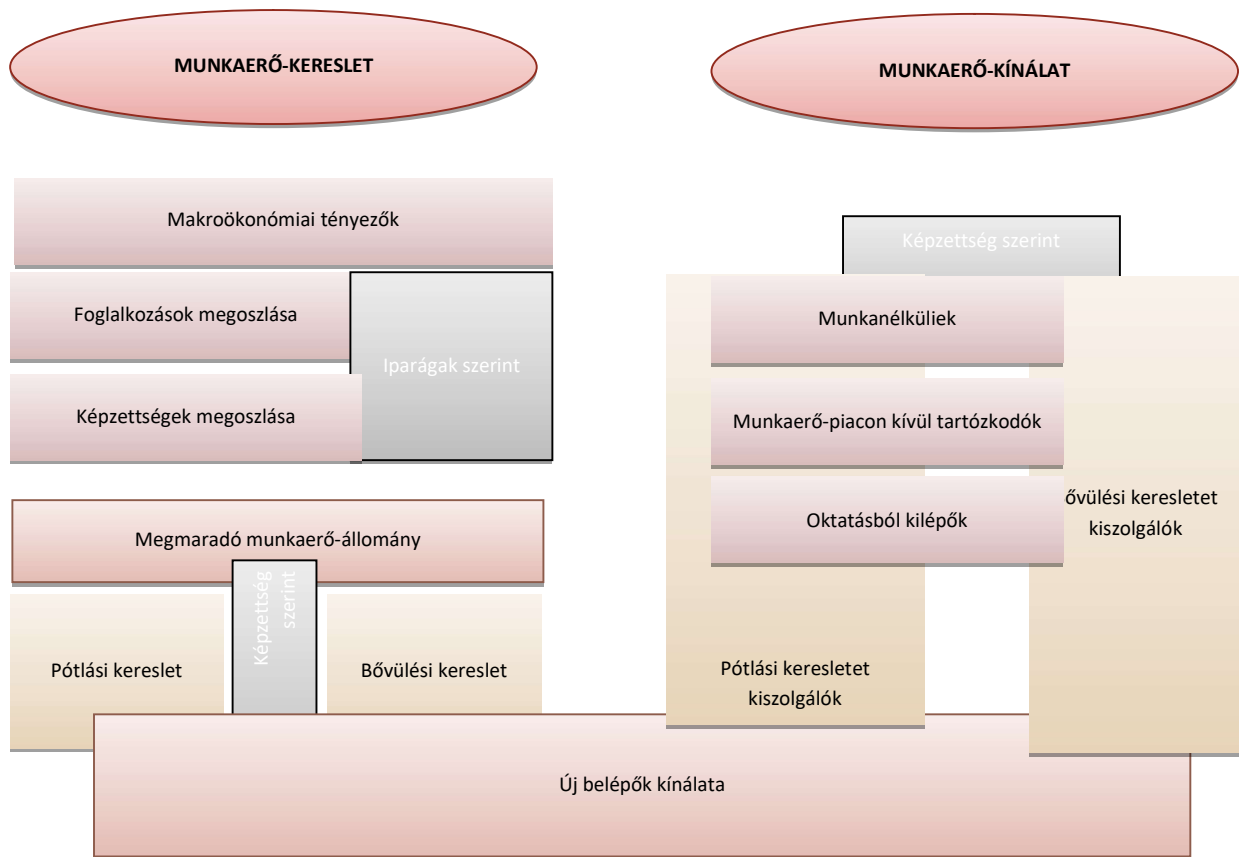
Módszertan az előrejelzési rendszer kidolgozására

A foglalkoztatási paktum információigényének ismeretében olyan módszertan kidolgozása szükséges, amely a – az előrejelzési modellek fő alkotórészeit is képező - keresleti és a kínálati oldalt tudja modellezni oly módon, hogy azok eredményeinek egybevetésével a várható egyensúlytalanságok becsülhetőek legyenek.

Az előrejelző rendszer elkészítéséhez többek között ismerni kell a vele járó feltáró és kutató munka jellemzőit (idő- és humánerő-forrás igény, szükséges kapcsolati háló...stb.), valamint az előrejelzéshez használt hagyományos és változó építőköveket (adatokat és változókat), majd ki kell választani az elemzés megfelelő eszközét, és végül az eredményekből készítendő értékelési rendszert szükséges meghatározni, a döntéshozók felé történő kommunikáció céljából.



INPUTOK MEGHATÁROZÁSA:



Munkaerő-igény becslésének (munkáltatói oldal) lépései

1/1. Iparági foglalkoztatás mértékének meghatározása (növekedési ütem vagy csökkenés)

- gazdasági ok-okozati összefüggések elemzése (ld. makroökonómiai környezet – demográfia, árak, bérek, árfolyamok változása);
- szektorok közötti kölcsönös kapcsolatok figyelembe vétele

A gazdaságpolitikai hatások paraméterezése rendkívül bonyolult folyamat, amelynek a paktum működésének területi szintjére való csökkentése elvárás lesz a rendszer kidolgozása során.

1/2. Iparági foglalkoztatás tovább bontása iparágon belül szakmák szerint

- statisztikai adatok hiányában ez a lépés kizárólag személyes egyeztetések, fórumok, konzultációk segítségével végezhető el.

1/3. Szakmákban használt végzettségek meghatározása

- gyakori a múltbeli tendenciák extrapolációja a jövőre, s ez is kiegészül a konzultációk során gyűjtött kvalitatív információkkal.

1/4. Munkaerő-toborzási igény (ld. pótlási kereslet) meghatározása

- növekedésből származó bővülési kereslet, és a
- pótlási kereslet ismeretében.

A pótlási kereslet számítása (adott feltételezések mellett) a foglalkoztatásból való kiáramlás azon részének elszámolása, illetve becslése, amelyet a munkáltatók pótolnak. (A kiáramlás megtakarított, tehát nem pótolt része nem tartozik ide.)

A kiáramlás tételei: a nyugdíjazás, a halál, rokkantság, a gyermekgondozás miatti kivonulás, a nettó szakmaközi mobilitás és a nettó földrajzi elvándorlás, mégpedig különböző jellemzők (foglalkozás, képzettség, életkor, nem, stb.) szerint megkülönböztetve.

A pótlás becslésénél a leggyakrabban használt feltételezés az, hogy a megürülő munkahelyeket pontosan ugyanolyan jellemzőjű dolgozókkal töltik be, amilyenekkel rendelkező munkavállalók azokat elhagyták.

Munkaerő-kínálat becslésének (munkavállalói oldal) lépései

Az előrejelzési modellekben a munkaerő kereslet becsléséhez képest a munkaerő-kínálat becslése jóval egyszerűbb feladat. Szükség van a várható kínálat, vagyis annak ismeretére is, hogy a jövő időpontokban adott végzettséggel várhatóan hányan lesznek tartósan a munkaerőpiacon, illetve hányan lépnek oda újonnan be.

Az alábbi paraméterek ismerete szükséges:

- *Tanulmányaikat kezdők – képzés hossza – tanulmányaikat befejezők,*
- *Munkanélküliek piacra beáramlása;*
- *Munkaerő-piacról kilépők*

Az alábbi tényezőkre vetítve:

- *oktatás vagy továbbképzés típusa;*
- *kor;*
- *nem.*

A be- és kiáramlások adják összes munkát kereső dolgozó számát képzettség és foglalkoztatás szerint differenciálva adott időszakra vonatkozóan.

ELEMZÉS, FELDOLGOZÁS

Az egyensúlyhiány vagy –többlet értelmezése érdekében az input paraméterek összegyűjtését meg kell szervezni, illetve a munka rendszerességét meg kell határozni.

Időfaktorok meghatározása:

Az **előrejelzési munka rendszeressége** az országok között jelentős eltérést mutat. Van olyan ország, ahol az előrejelzésekre évente kerül sor, gyakoribb a két-három évente, illetve négyévente elvégzett elemzés.¹⁸

Az előrejelzési időszak hosszát tekintve is nagy szórás tapasztalható. Van, ahol időről-időre ugyanolyan hosszú időszakra készül el az előrejelzés, de vannak országok, ahol az elemzők kétévente becslik előre a munkapiacot, mindig tízéves távlatra.

Input paraméterekről adatot szolgáltató intézmények, szervezetek

Munkaügyi és egyéb állami intézmények (NFSZ, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet – MTAKTI; MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet...), valamint munkaerő-kölcsönző szolgáltatók (pl. Manpower Group), iparkamarák, KSH bevonása célszerű. Fel kell térképezni, hogy melyik együttműködésre hajlandó szervezet milyen információkat tud biztosítani az elvárt rendszerességgel. Ez alapján lehet azonosítani a hiányzó paramétereket, amelyek meghatározásához szükséges adatok beszerzéséhez további intézmények felkutatása szükséges mindaddig, amíg minden, az előrejelzési rendszer változóinak beépítéséhez szükséges adat elérhetővé nem válik.

Osztályozási rendszer meghatározása

- *iparági osztályozás*
- *foglalkozások szerinti osztályozás*
- *képzettség szerinti osztályozás*

Foglalkozás x képzettség mátrix készítése szükséges iparágak szerint.

Az egyensúlyhiány értelmezése és vizsgálata

A munkapiac jövőben várható strukturális egyenlegét a kereslet és a kínálat becslésének összevetése adja. Ez mutathat aggregált hiányt vagy többletet, s ezen belül egymás mellett adott képzettségi és/vagy foglalkozási kategóriák némelyikében hiányt, másokban többletet is.

ELŐREJELZETT EREDMÉNYEK ELEMZÉSE

A kapott eredmények adott iparágban mutatják a munkakereslet és –kínálat előrejelzéseit. A modellezés technikája alapján különböző hatásvizsgálatok készíthetők.

¹⁸ A munkaerő-piaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata; Gács János – Bíró Anikó, 2013.