

NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

Komplex munkaerőpiaci kutatási program

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Szakértői interjúk munkaerőpiaci folyamatokat jól ismerő városi szakemberekkel – Összefoglaló

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

KÉSZÍTETTE:

MEGAKOM Tanácsadó Iroda Kft.

ICG Ex Ante Tanácsadó Iroda Kft.



MEGBÍZÓ:

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata



DÁTUM: 2017.04.28.

A DOKUMENTUM A „NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM” CÍMŰ PROJEKTHEZ KAPCSOLÓDÓAN KERÜLT KIDOLGOZÁSRA.

Az elkészült dokumentum Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzatának tulajdona. Bármely részének felhasználása csak az Önkormányzat előzetes engedélyével lehetséges!

www.megakom.hu
www.icg-exante.hu

SZÉCHENYI 

Tartalomjegyzék

TARTALOMJEGYZÉK	2
TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE.....	3
ÁBRAJEGYZÉK	3
1 BEVEZETÉS	4
1.1 ELŐZMÉNYEK	4
1.2 A HELYI MUNKAERŐPIACI SZAKEMBEREK KÖRÉBEN VÉGZETT SZAKÉRTŐI INTERJÚZÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA	6
2 AZ INTERJÚZÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA.....	7
2.1 NYÍREGYHÁZA JELENLEGI FOGLALKOZTATÁSI ÉS MUNKAERŐPIACI HELYZETE	7
2.2 NYÍREGYHÁZA FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉT BEFOLYÁSOLÓ FOLYAMATOK ÉS EZEK VÁRHATÓ HATÁSAI	9
2.2.1 A „veszélyeztetett” álláskereső társadalmi leszakadása	9
2.2.2 A szakképzett munkaerő hiánya.....	11
2.2.3 Az egyre fokozódó „agyelszívás”	12
2.3 JÓL KÉPZETT FIATALOK MEGTARTÁSA ÉS VONZÁSA.....	13
3 JAVASLATOK A PAKTUMIRODÁNAK.....	15
4 MELLÉKLETEK.....	17
4.1 AZ INTERJÚALANYOK LISTÁJA	17
4.2 INTERJÚVÁZLAT	18

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről⁴

Ábrajegyzék

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei⁴

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja⁵

1 Bevezetés

1.1 Előzmények

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal közösen valósítja meg a „Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum” elnevezésű projektet.

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről

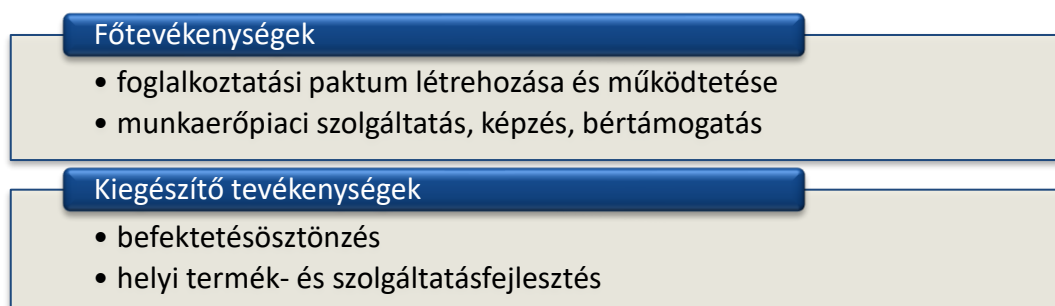
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	100%
A megvalósítás időtartama	2016. október 4. – 2021. szeptember 30.

Forrás: Támogatási Szerződés alapján saját szerkesztés

A projekt átfogó céljai a komplex gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés a vállalkozói környezet és a versenyképesség javításáért, valamint a hátrányos helyzetű lakosság tartós munkaerőpiaci integrációja. Mindezek a foglalkoztatottság bővülését és a kiegyensúlyozott munkaerőpiac megteremtését szolgálják.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum során két fő tevékenységet kell megvalósítani, amelyeket további két választott tevékenység egészít ki.

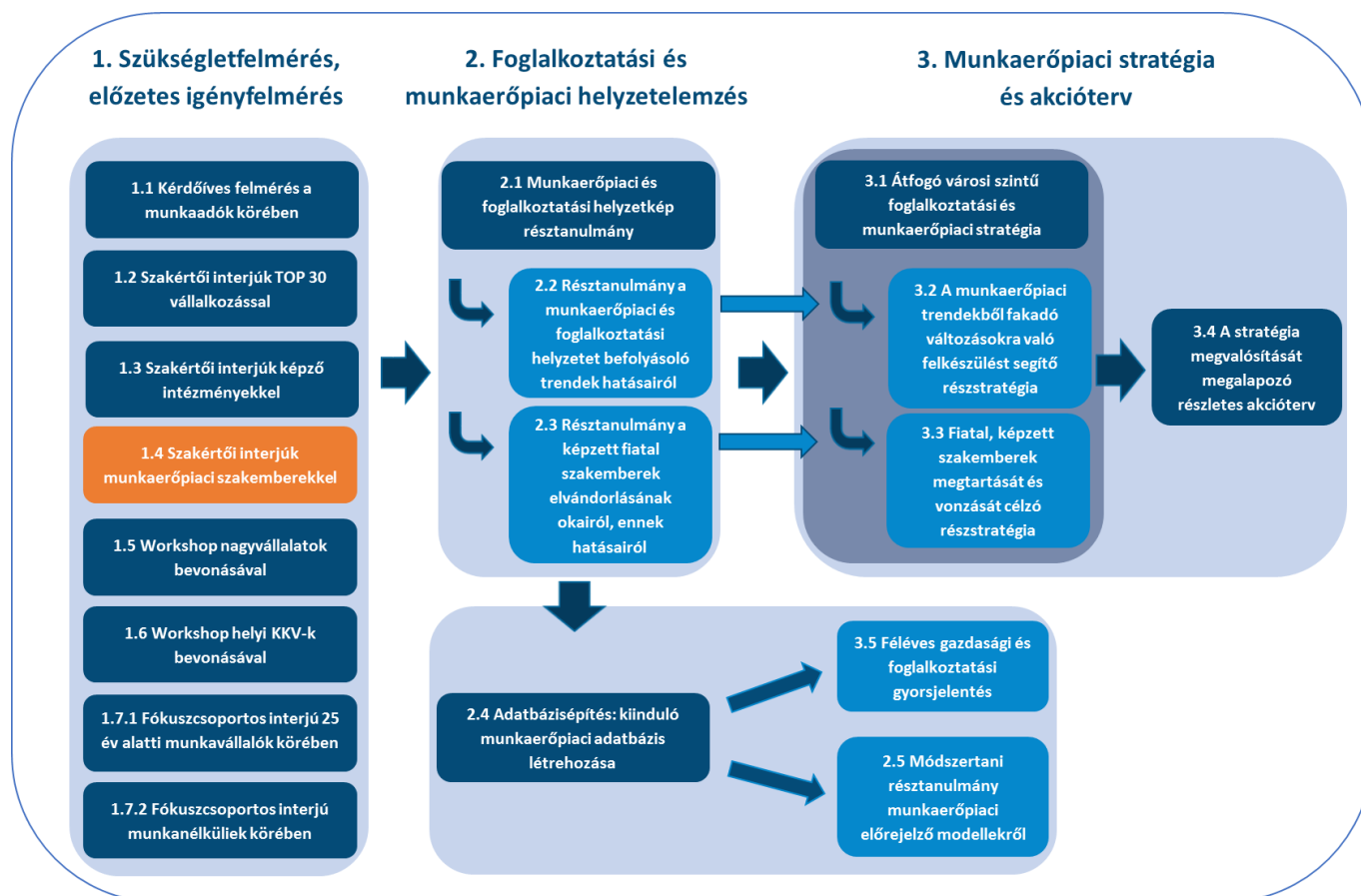
1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei



Forrás: Megvalósíthatósági Tanulmány alapján saját szerkesztés

A projekt keretében komplex munkaerőpiaci kutatási program megvalósítására kerül sor, amelynek célja a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum működésének hosszú távú, stratégiai megalapozása a helyi adottságokra, kihívásokra és szükségletekre építve. A kutatási program felépítéséről és elemeiről az alábbi ábra nyújt áttekintést.

2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja



Forrás: saját szerkesztés

Jelen dokumentum a munkaerőpiaci folyamatokat jól ismerő városi szakemberek körében végzett szakértői interjúzás eredményeinek összefoglaló, amelynek funkcióját és módszertanát a következő alfejezet mutatja be.

1.2 A helyi munkaerőpiaci szakemberek körében végzett szakértői interjúzás célja és módszertana

Az információgyűjtés kapcsán a helyi foglalkoztatási stratégiaalkotást segítő munkaerőpiaci információk strukturált áttekintését, valamint konkrét – a szakmai diskurzust megalapozó – javaslatok megfogalmazását tűztük ki célul. Ennek érdekében a helyi szakemberek körében végzett interjú adatfelvétel során több kiemelt témára is fókuszáltunk egyszerre.

Az interjú adatfelvétel szakmai fókuszai

- Nyíregyháza jelenlegi foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzete
- Nyíregyháza foglalkoztatási helyzetét befolyásoló trendek és ezek várható hatásai
- Jól képzett fiatalok megtartása és vonzása

2017. április 04. és 25. között 10 félig strukturált interjú¹ készítettünk Nyíregyházán (4.1 Az interjúalanyok listája), munkaerőpiaci területen jártas kérdező bevonásával. A szakmai dokumentum jellegéhez illeszkedve olyan kutatási módszert választottunk, ami lehetővé tette olyan – az előzetes kérdésfelvetések során feltáratlan részterületekhez kapcsolódó válaszok – megismerését is.

Az interjúalanyok kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy a mintába mindhárom szektor (állami, nonprofit és forprofit) szakemberei bekerüljenek. Ennek köszönhetően az interjú adatfelvétel során érvényre juthattak a különböző szektorális nézőpontok is. A megkérdezett szakemberek között a munkaerő közvetítésével, kölcsönzésével, toborzással, munkaerőpiaci és munkaügyi tanácsadással foglalkozó üzleti és nonprofit szolgáltatók, valamint a Foglalkoztatási Főosztály és a Polgármesteri Hivatal munkatársai szerepeltek. Ebből adódóan a társadalmi szempontok mellett az üzleti gondolkodásmód is érvényre juthatott a szakmai álláspontok és vélemények kialakítása során.

¹ A félig strukturált interjú a teljesen strukturált és a strukturálatlan (spontán) interjú típus ötvözeteként egyaránt tartalmaz a strukturált, illetve a strukturálatlan interjúkhoz köthető tulajdonságokat. A strukturált interjúkhoz hasonlóan, előzetesen rögzített – meghatározott sorrendben következő – kérdésekre fűzik fel a beszélgetés fonalát, mindazonáltal a strukturálatlan interjúknál megszokott módon lehetőség van az aktuális téma során felmerült fontos témakörök továbbvitelére is.

2 Az interjúzás eredményeinek bemutatása

2.1 Nyíregyháza jelenlegi foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzete

A város jelenlegi munkaerőpiaci, foglalkoztatási helyzetét – szektorális hovatartozástól függetlenül – általános megközelítésben hasonlóan ítélték meg a megkérdezett szakemberek. Megyeszékhelyként Nyíregyházának a legjobb munkaerőpiaci helyzete a megyében. Országos viszonylatban is jobb pozícióban van, mint öt éve. Javuló tendenciát jelez mind az álláskeresők csökkenő száma, mind a javuló foglalkoztatási mutatók. Igazzá vált a közhely Nyíregyházán is: „Aki dolgozni akar, el tud helyezkedni”. Főként a középfokú végzettségű, szakmával rendelkező, „munkára kész” emberekre igaz mindez. A Flextronics távozása után kialakult „LEGO-dominancia” is jót tesz a foglalkoztatási helyzetnek. A városban működő multinacionális cégek (LEGO, Continental, Eissmann) mentőövet jelentettek a Nyíregyházán maradt álláskeresők számára.

Nyíregyházán főként a betanított, motivált, „dolgozni akaró” (szeressen és akarjon dolgozni), önálló gondolkodásra, igényes, felelősségteljes munkavégzésre képes emberekre van szükség. A szakképzettség előny ugyan, de a munkáltatók többsége – a munkahelyek dandárját adó multinacionális cégek – maguk képzik ki², tanítják be a felvett embereket, mivel az ő munkaköreik betöltéséhez kiemelt helyet foglalnak el a szakmai ismereteken (illetve azok hiányán) túlmutató kulcskompetenciák³. Az egyre dinamikusabban növekvő munkaerőigényüknek köszönhetően a korábbi (válság előtti) időkhöz képest jóval – talán kicsit túlzottan is – toleránsabbak, rugalmasabbak. A hazai KKV-k kevésbé tőkeerős szereplői számára is fontosak ezek a kulcskompetenciák, ugyanakkor számukra – a betöltött munkakörök típusa miatt is – fontosak a megfelelő

² Közvetett információk szerint a helyi multinacionális cégek „házon belüli” képzések megvalósítását tervezik. Ez mindenképpen arra utaló jel, hogy a jelenlegi szakképzési kimenet nem tudja kielégíteni megfelelően a helyi munkáltatói igényeket.

³ A kulcskompetenciák közé tartozik – a többi között – a felelősségvállalás, teljesítőképesség, stresszkezelés, kreativitás, folyamatátláto képesség, konfliktuskezelés, kritikai kompetencia, kommunikációs képesség, alkalmazkodóképesség, változások kezelése, tanulási képesség, együttműködési képesség.

szakmai kompetenciák, amelyek elsajátítására (elsősorban gazdasági okok miatt) nem minden esetben van lehetőség az adott munkahelyen.

A munkaerőpiaci elvárásoknak megfelelni tudó, szakképzett munkaerő tekintetében ugyanakkor már most hiány van Nyíregyházán. A nyíregyházi állás keresők 28%-a szakiskolai, 21%-a szakközépiskolai végzettségű. Az ő szaktudásuk jelenleg nem piacképes. (Ugyanez igaz a diplomával rendelkező állás keresőkre is /12%/). A megkérdezettek egybehangzó véleménye szerint az iskolarendszerű felnőttoktatás keretei között működő – jelenleg privilegizált, állami fenntartású – szakképző centrumok a legrugalmatlanabb szereplők a képzési piacon. Az általuk kibocsátott szakemberek többsége nem felel meg a munkaerőpiaci elvárásoknak: sem a szakmai, sem a kulcskompetenciák tekintetében. Az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés közelmúltban átalakított OKJ-s rendszere sem tudja kielégíteni a jelenlegi munkáltatói igényeket. Korábban önálló szakmák szűntek meg, a megnövekedett képzési idővel együtt, jelentősen megnövekedtek a képzési költségek. Az eddigi egy-másfél év helyett két-három évbe telhet a szakképesítés megszerzése, ami a vállalatok számára vállalhatatlan.

A város jelenlegi legnagyobb munkaerőpiaci előnye a hátrányából fakad: az országos munkaerőhiány még nem érte el teljesen a várost. (Egyre nehezebben, egyre több munkáltatói befektetéssel és az ezzel járó kompromisszumokkal ugyan, de még mindig lehet betanítható munkavállalót találni a nyíregyházi munkahelyekre.) A rendszerváltást követő – sokkoló méretű – abszolút munkanélküliség maradványait duzzasztotta fel újra a 2008-ban kirobbant gazdasági világválságot kísérő munkanélküliségi hullám, ami a jelenlegi „előny” alapjait biztosítja. Országos viszonylatban a megye azóta is sereghajtó az állás keresők arányának tekintetében (csak Borsod-Abaúj-Zemplén megyét előzi meg).

Ez az „előny” eltűnőben van, a megkérdezett szakemberek egy része szerint már az ajtón kopogtat (egyre több a nehezen betölthető munkakör, több hiányszakma jelent meg a munkapiacra), míg mások későbbre teszik a bekövetkezés várható idejét. Másfél, két éven belül azonban mindenképpen eléri a várost.

Ez idő alatt kell, hogy felkészüljön a város a Dunántúlon már évek óta tapasztalható munkaerőhiány orvoslására. A helyi munkáltatók – főként a KKV-szektor nagy része – még nincsenek felkészülve a munkavállalókért folyó versenyre, a munkavállalók megtartására. Főként a multinacionális vállalatok rendelkeznek megfelelő eszközökkel

arra, hogy a nehezen megszerzett embereiket megtartsák, vagy újakat vonzanak. Abban is egyetértés van a megkérdezett interjúalanyok között, hogy a felkészülést késlekedés nélkül meg kell kezdeni.

2.2 Nyíregyháza foglalkoztatási helyzetét befolyásoló folyamatok és ezek várható hatásai

Az érintett kulcsterületeket, a körvonalazódó munkaerőpiaci folyamatokat is hasonlóan látják a megkérdezett szakemberek. Ezeknek a folyamatoknak az összefonódása, illetve egymást erősítő hatása komoly veszélyt jelent Nyíregyháza számára: a korábban kialakult foglalkoztatottsági hátrány tartóssá, a leszakadás egyre nagyobb mértékűvé válhat regionális és országos viszonylatban egyaránt.

Nyíregyháza foglalkoztatási helyzetét befolyásoló folyamatok.

- A „veszélyeztetett” álláskereső társadalmi leszakadása
- A szakképzett munkaerő hiánya
- Az egyre fokozódó „agyelszívás”

Ezeket a folyamatokat foglaljuk össze a megkérdezett interjúalanyok szakmai gondolatai és véleménye alapján.

2.2.1 A „veszélyeztetett” álláskereső társadalmi leszakadása

Az alacsony iskolai végzettségű emberek aránya jelenleg stagnál, nem csökken. Amennyiben ezeknek az embereknek az elhelyezkedési esélyei nem javulnak, nem lesz majd olyan munkavállaló, aki a multinacionális cégek (és a hozzájuk felzárkózni kívánó hazai KKV-szektor) bővülését, terjeszkedését, munkaerőigényét kiszolgálhatja. A betanított munkások felvételének komoly – egyre növekvő – akadálya lehet a munkára kész, motivált, dolgozni akaró munkaerő nagymértékű hiánya. Ezekbe az emberekbe sem a multinacionális cégek, sem a hazai KKV-szektor szereplőinek nem éri meg befektetni.

A megyében egyre nőnek a különbségek az egyes kistérségek között: a megyeszékhelytől teljesen leszakadóban van a Vásárosnaményi, Csengeri és

Fehérgyarmati térség. Az álláskeresők túlnyomó többsége az állami profiling szerinti harmas – veszélyeztetett – kategóriába tartozik. Ezeket az embereket csak hosszabb időtartam alatt, komplex munkaerőpiaci eszközökkel lehetne visszavezetni a nyílt munkaerőpiacra. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy ezekben a kistérségekben nincs megfelelő számú álláslehetőség, mindazonáltal az álláskeresők mobilitási hajlandósága is alacsony. Ehhez adódik hozzá, hogy a helyközi közlekedési viszonyok meglehetősen rosszak, ami tovább rontja az ott élők munkavállalási esélyeit.

A megyében 29 ezer álláskereső mellett 36 ezer közfoglalkoztatott van (a csúcs 42 ezer volt). 2010-ben még fordított volt a helyzet: 50 ezer álláskereső mellett 15-20 ezer közfoglalkoztatott volt. A felduzzasztott közfoglalkoztatotti létszámból jelenleg nincs használható, mozgósítható munkaerő. A nyílt munkaerőpiacra történő kivezetésük komoly szakmai kihívást jelent (nem csak Nyíregyháza városában). Az önkormányzati kézbe adott közfoglalkoztatási rendszer lehetővé tette, hogy – főleg kistelepüléseken – a „használható” munkaerőt (ez hozzávetőlegesen a közfoglalkoztatottak 15 százalékát jelenti) a polgármester visszatartsa, ne engedje ki a nyílt munkaerőpiacra. (Amennyiben ezeket az embereket elengedné, akkor a települési programok lehetetlenülnének el). A városba ingázható távolságban elhelyezkedő kistelepülések munkára kész közfoglalkoztatottjait jelenleg nem lehet a nyíregyházi nyílt munkaerőpiacra bevonni. A jelenségről több munkakölcsönző cég mellett a Foglalkoztatási Főosztály munkatársai is beszéltek: a megyében hozzávetőlegesen 6-7 ezer „röghöz kötött” emberről van szó. Az ő szabad mozgásuk nem orvosolná, de érezhetően javítaná a város munkaerőhiányát.

Az alacsony munkapiaci státuszú, alacsony mobilitási hajlandóságú, az állami profiling-rendszer szerint harmas – veszélyeztetett – kategóriába tartozó álláskeresők esetében csak a komplex megoldások segíthetnek. Az ő integrációjuk egyre inkább szociális, mint foglalkoztatási kérdés. Alternatív munkaerőpiaci eszközökkel (a képzés-foglalkoztatás-szociális felkészítés egyidejű alkalmazásával), tranzitfoglalkoztatási programokkal, a szociális gazdaság erősítésével lehet javítani ezeknek az embereknek a munkavállalási – és munkában maradási – esélyeit.

Ehhez azonban először a jelenlegi közfoglalkoztatottakat és regisztrált álláskeresőket fel kellene mérni, objektív szempontok alapján (a jelenlegi besorolás szubjektív szempontok alapján történik) ügyfél-kategóriákba kellene sorolni. A felmért emberek közül első körben a munkára kész embereket kellene aktív munkaerőpiaci eszközökkel

munkához juttatni. Ezek a megoldások csak hosszabb távon hozhatnak eredményeket, a munkaerőpiaci helyzet javulásához viszont elengedhetetlenek. A város számára stratégiai kérdés kell, hogy legyen ezeknek az embereknek a társadalmi és munkapiaci felzárkóztatása.

2.2.2 A szakképzett munkaerő hiánya

Az utóbbi egy-másfél évben már a térségben is megfigyelhető, hogy a szakképzett munkaerőt igénylő munkakörökben egyre több a betöltetlen álláshelyek száma. Ez a folyamat két nagyobb okra vezethető vissza: a korábban tárgyalt szakképzés minősége mellett a jól képzett kétkezi szakemberek (hegesztő, hentes, építőipari munkás stb.) elvándorlása külföldre és a nyugat-dunántúli régiókba egyre nagyobb kihívása a helyi munkapiacnak. Főként a helyi KKV-szektor számára jelent ez gondot. A „nagy bummm” előtt álló LEGO – aki megkészszerzeni szándékozik foglalkoztatotti létszámát – leginkább a betanított jellegű munkakörökre fókuszál.

A megkérdezett interjúalanyok szerint a felnőttoktatási és -képzési piacon történt átalakulások (szakképző centrumok, OKJ-s képzési rendszer átalakítása) érzékelhetően nem javítottak a helyi munkaerőpiaci igények kielégítésén. Az állami szakképző centrumok nem piaci logika alapján működnek, szervezeti, intézményi korlátaik miatt meglehetősen lomhák, nem tudnak elég gyorsan és rugalmasan reagálni a felmerülő munkáltatói igényekre. A központi irányításnak köszönhetően egy új képzés beindítása hosszú időt vesz igénybe, a folyamat is bonyodalmas, és a gyakorlati képzések minősége sem a legjobb. Mire sikerül akkreditálni egy képzést, és kiképezni az oda beiratkozott diákokat, már a munkaerőpiaci szükségletek is átalakulnak, formálódnak.

Mindezen túl tovább rontja a helyzetet, hogy a jelenlegi munkaerő-szükséglet országos adatfelvételéből származó információk pontatlanok. A megfelelő minőségű prognózisok nem segítik a munkaerőpiaci szereplők munkáját: a szolgáltatott adatok minősége rossz, valós előrejelzésre nem használható, irányokat mutat, de pontosabb információkkal nem szolgál. Korábban a munkaügyi kirendeltségek munkatársai, illetve vezetői személyes kapcsolatban voltak a helyi munkáltatókkal. Ezek a kapcsolatok jóval túlmutattak a formális munkaerőigény papíralapú összegyűjtésénél. A munkáltatói kapcsolattartói kapacitások fokozatosan leépültek, jelenleg korlátozott a személyes kapcsolatfelvétel lehetősége. A folyamatos szervezeti átalakulások negatívan hatottak

az előrejelző rendszerre is. Közép- vagy hosszú távon jelenleg senki nem tud pontos előrejelzést adni, csupán néhány hónapra lát előre a „rendszer”. A papíron benyújtott munkaerőigények és a kamarai hiányszakma listák alapján indítanak képzéseket, amire viszont nem tud időben reagálni a felnőttképzési és -oktatási rendszer.

A megoldást olyan – a munkáltatókkal közösen tervezett és kivitelezett – képzések jelenthetik, ahol közvetlen és folyamatos a kommunikáció, valamint a személyes kapcsolattartás a megrendelő cég és a képző között. Több interjúalany is kiemelte a követendő – „első fecske” típusú – nyíregyházi példát a képző és a munkáltató együttműködésére. A Raiffeisen a nyíregyházi call centere megalapításakor helyi képző bevonásával, pontosan meghatározott munkáltatói igényekkel, a képzési tematika közös kidolgozásával, munkáltatói gyakorlati helyen valósította meg elképzeléseit. Ilyen típusú képzésekre lenne szükség a továbbiakban is. Ezek hiányában a cégek arra kényszerülnek, hogy saját „tanulóműhelyeket” hozzanak létre, ahol saját maguk képezik ki a munkaerőt. Ez a megoldás azonban elriasztja a betelepülni, befektetni szándékozó szereplőket, mivel igazából csak azok számára lehet ez egyfajta „kényszermegoldás”, akiknek költségesebb lenne kivonni a már megalapozott helyi termelését.

2.2.3 Az egyre fokozódó „agyelszívás”

Megfelelő munkalehetőségek és a hozzájuk kapcsolódó magas fizetések híján a jól képzett, magasan kvalifikált – főként az üzleti szférában dolgozó, fehér galléros (szellemi munkás) munkaerő nem tud letelepedni a városban. A szomszédos Debrecen a 2000-es évek elejétől fogva megszólította és bevonzotta a magas hozzáadott értéket előállító cégeket (IT Services, National Instruments, British Telecom, stb.), az ott dolgozó, jól fizetett, változatos munkalehetőségek között válogatható diplomás, nyelveket beszélő fiatalokkal együtt.

Ezeknek a munkavállalóknak a hiánya a munkaerőpiaci területen felmerülő lehetőségeken és kölcsönhatásokon jóval túlmutat. A magasan kvalifikált munkaerő kulturális, szabadidős fogyasztási szokásai felpeszsdítik az adott város életét, megerősítik annak gazdasági életét. Ezek az emberek nagyobb mennyiségben és szélesebb szolgáltatói körben fogyasztanak, vásárlóerejük nagyobb, ami kihat a hazai

KKV-szektor helyi szereplőinek életben maradására, megerősödésére is (ami a többi között további munkaerőkeresletet generál).

Nyíregyháza városa felismerte az „agyelszívás”-t, tisztában van azzal, hogy a jelenlegi multinacionális cégek mellett több húzónévre van szüksége, a jelenlegiek mellett olyanokra is, akik magasabb hozzáadott értékkel végzik vállalati tevékenységüket. A város – a megkérdezett munkaerőpiaci szakemberek szerint – ugyanakkor még nem tett konkrét lépéseket, nem tudott életképes stratégiát kialakítani ezen a területen.

2.3 Jól képzett fiatalok megtartása és vonzása

A jól képzett fiatalok egyre fokozódó, egyelőre megállíthatatlannak tűnő elvándorlása kiemelt terület a város foglalkoztatási helyzetén túlmutató társadalmi, gazdasági és kulturális életében. A téma szorosan kapcsolódik az előző fejezetben kifejtett területekhez: a jelenség egyaránt megfigyelhető a fiatal kétkezi szakemberek és a jól kvalifikált, nyelveket beszélő diplomások esetén is.

Mind a jól képzett fiatal szakemberek, mind a jól kvalifikált diplomások esetén közös, hogy a kiszámítható, tervezhető jövőkép hiánya miatt vándorolnak el a városból. Ezzel együtt a megkérdezett szakemberek szerint az is kijelenthető, hogy többnyire – főként a tanulmányaikat más városban folytató diplomások esetén – nem is térnek vissza többé Nyíregyházára. Olyan térségekbe mennek tanulni, illetve költöznek el, ahol a szülővárosukhoz képest – a magasabb szintű oktatáson, munkabéren és kulturált munkakörülményeken túl – több lehetőség, igazi perspektívák várják őket. A jól képzett fiatalok esetében az elvándorlás már egyre kevésbé pusztán kalandvágy, saját maguk kipróbálása. Ezeknek a fiataloknak (ellentétben a helyben maradókkal, akiknek már sok esetben vágyaik sincsenek) konkrét elképzelésük van a jövőről. Tájékozottak, céljaik és elvárásaik pedig jóval túlmutatnak a munkaerőpiaci céloknál és elvárásoknál.

A megkérdezett interjúalanyok szerint a helyi középiskolákban, gimnáziumokban jól tanuló, felsőoktatási intézményekben továbbtanuló fiatalok számára nem jelent piacképes alternatívát a Nyíregyházi Egyetem, sem a képzési kínálat, sem az oktatás minőségében. Számukra az egyetemvárosok (leginkább Debrecen és Szeged) és a főváros felnőttképzési intézményei a célállomások, emellett egyre többen kezdik meg tanulmányaikat külföldi egyetemeken. Itt találják meg ugyanis azokat a lehetőségeket, amelyek távlati elképzeléseik megvalósításához jól illeszkednek. A Nyíregyházi Egyetem

egyelőre semmilyen tekintetben nem bírja felvenni a versenyt ezekkel az intézményekkel. Jobbára a gyengébben teljesítő, a rosszabb anyagi és / vagy szülői háttérrel rendelkező (kevésbé mobil) diákok számára jelent alternatívát a helyi felsőoktatási intézmény. Azok a diákok, akik több évet töltenek el egy egyetemi városban, Budapesten vagy külföldön, nagy valószínűséggel nem költöznek haza, nem vállalnak munkát szülővárosukban.

A jól képzett, már a szakmai tanulmányok ideje alatt jól teljesítő fiatal, kétkezi szakmunkásoknál (akikből a számukra kiszemelt célállomásokon is hiány van) ugyanezek a szempontok játszanak szerepet, mint az egyetemeken továbbtanuló diákoknál. Mindazonáltal nekik jóval nagyobb motivációt jelent a pénz, a magasabb munkabér, csak ezek után jönnek a kulturált munkakörülmények és a távlati lehetőségek – a megkérdezett szakemberek véleménye szerint. Ők a közelebbi jövőre koncentrálnak, amint munkabér ajánlataik, munkakilátásaik javulnak, lehetőségük van rá, nagyobb valószínűséggel is térnek haza családot alapítani. Részükre már most is nagyobb számban állnak rendelkezésre munkalehetőségek a városban, mint az elvándorló egyetemi hallgatóknak, ha megemelik munkabérüket, és kicsit jobb munka- és életkörülményeket biztosítanak számukra, szívesen visszatérnek haza.

A jól képzett fiatal szakemberek megtartásának esélyeit párhuzamosan indított, összehangolt cselekvésen alapuló tevékenységekkel lehet javítani. (A célállomások, pezsgő gazdasági, társadalmi, kulturális életét a fiatalok esetében nehéz ellensúlyozni egy kisebb méretű városnak.) A képzésben és oktatásban érintett intézményi szereplőknek, a munkaadóknak és a városnak egyaránt kell tenni azért, hogy egyre többen maradjanak Nyíregyházán a jól képzett fiatalok közül (is).

Nyíregyházának – a márkaépítés módszereivel és eszközeivel – az alábbi területeken kell együttműködnie a helyi képző intézményekkel és a munkaadókkal.

Beavatkozási területek

- Helyi együttműködésen alapuló, rugalmas képzési kínálat kialakítása
- Helyi gyakornoki, mentori programok
- Vonzó munkahelyi körülmények
- Vonzó lakhatási, közlekedési és intézményi feltételek

A városnak – együttműködve a helyi munkaerőpiac szereplőivel – fel kell tárnia és támogatnia kell azokat a munkáltatói képzési igényeket, amelyek a fiatalok helyi identitását erősítik, városban maradásukat segítik elő. A képző intézményeknek a helyi munkáltatói igényekre pontosan reagáló meghatározott munkáltatói igényekkel, a képzési tematika munkaadóval közös kidolgozásával, az adott munkaadó gyakorlati helyének bekapcsolásával megvalósuló képzési kínálatot kell kialakítani.

Ezeket a képzéseket össze kell kapcsolni olyan foglalkoztatási programokkal, ahol ösztöndíjjal, munkáltatói mentorok aktív személyes közreműködésével, városi rendezvényeken – tanulók, munkavállalók és munkaadók számára – átadott díjakkal és elismerésekkel népszerűsíthet a város. A multinacionális cégek mellett kiemelt figyelmet kell fordítani a helyi KKV-szektor azon szereplőire is, akinek a gazdasági növekedését a megfelelően szakképzett szakemberek hiánya akadályozza.

A városnak széles körben (lakosság, munkavállalók, képzők, munkaadók, munkaerőpiaci szolgáltatók), a lehető legtöbb csatornán (rendezvények, városi média) népszerűsítene kell azokat a munkahelyeket, ahol a cég munkakörülményeinek javításával akarja vonzóbbá tenni álláslehetőségeit. A munkáltatói márkaépítés széleskörű nyilvánossággal való támogatását kiemelt helyi társadalmi célú tevékenységként kell kezelnie a városnak.

A város saját márkaépítésének részeként folyamatosan kommunikáljon a városban tanuló diákokkal, azok képviselőivel arról, hogyan teheti vonzóvá – az összes interjúalany által hangsúlyozott nagyon jó helyi adottságokkal rendelkező – Nyíregyházát a fiatal generációk számára. Az egyeztetések eredményeit hozza nyilvánosságra, és használja fel, tegyen konkrét lépéseket a helyi és helyközi közlekedés, a lakhatási és intézményi feltételek javítása (önkormányzati és céges bérlakás programok, munkásszállók kialakítása), az elérhető szolgáltatások bővítése, a kulturális és szabadidős kínálat színesítése terén.

3 Javaslatok a Paktumirodának

A megkérdezett szakértők a helyi foglalkoztatási paktum tevékenységét koordináló Paktumiroda számára olyan javaslatokat fogalmaztak meg, amelyek előkészítésével, a további feladatok szakmai és operatív koordinálásával, a feladatok végrehajtásának

nyomon követésével kézzelfogható segítséget nyújtanának Nyíregyháza munkaerőpiaci szereplői számára.

A Paktumiroda koordinációjával végezhető szakmai tevékenységek

- A munkáltatói márkaépítés szakmai támogatása
- Munkaerőpiaci barométer kialakítása és működtetése
- Szakmai életutat követő rendszer kialakítása és működtetése

A munkáltatói márkaépítés szakmai támogatása a helyi KKV-szektor szereplői számára kiemelten fontos terület. A helyi munkáltatók nagy része még nincs felkészülve a munkavállalókért folytatott versenyre, a munkavállalók megtartására. Rövid időn belül felerősödhet a már most is érezhető a fejlettebb régiók munkaerőt elszívó hatása. A hazai KKV-szektor szereplőinél jóval felkészültebb, tapasztaltabb multinacionális cégek, munkaerőpiaci tanácsadó szolgáltatók közreműködésével, csoportos és egyéni tanácsadással, szakmai workshopokkal és konferenciákkal – szükség szerint vásárolt szolgáltatások biztosításával – szakmailag támogatni kell az erre nyitott helyi munkaadókat.

A jelenlegi országos munkaerő-prognózisok pontatlanok, helyi szinten nem segítik hatékonyan a munkaerőpiaci szereplők munkáját. A megkérdezett szakemberek szerint szükség van egy olyan előrejelző rendszerre, ami megfelelő szakmai támpontokat biztosít a városi szintű tervezési folyamatok során. A helyi (városi vagy megyei) munkaerőpiaci barométer módszerének, eszközeinek, ezek működtetésének kialakításában, a fejlesztést követő pilot rendszer működtetésében, véglegesítésében koordináló szerepet biztosíthat a helyi Paktumiroda, aki összefogja és menedzseli a rendszer kialakítását.

Jelenleg csak a felsőoktatási intézmények követik nyomon az intézményben végzett hallgatók további karrierjét, valamint az általános iskolák kapnak arról információt, kit, hova vettek fel. A helyi munkaerőpiaci és képzési szereplők munkájának koordinálásával ehhez hasonló rendszer kialakítására van szükség a szakmával rendelkező tanulók esetében is. A szakmai életutak nyomon követésével és elemzésével fontos foglalkoztatási folyamatok rajzolódnak ki amellet, hogy a szakmai képzés minőségére és annak munkapiaci értékére vonatkozó információkhoz is hozzá lehet jutni, amelyek segíthetik a helyi szintű tervezést.

4 Mellékletek

4.1 Az interjúalanyok listája

Szervezet neve	Interjúalany neve	Interjúalany beosztása	Interjú dátuma
INT-Solution Üzleti Tanácsadó Kft.	Szilágyi-Bécsi Tímea	ügyvezető	2017.04.06
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály	Dr. Rezsőfi István	főosztályvezető	2017.04.10
Nyíregyháza Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala	Kiss-Papp Éva	emberi erőforrás referens	2017.04.10
Nyíregyháza Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala Szociális és Köznevelési osztály	Dr. Krizsai Anita	osztályvezető	2017.04.10
FürgeDiák Iskolaszövetkezet	Könyves Viktor	régióvezető	2017.04.10
Human-Net Alapítvány	Lengyelné Pogácsás Mária Nyírcsák János	irodavezető ügyvezető igazgató	2017.04.13
Trenkwalder Személyzeti Szolgáltató Kft.	Szabó Zoltán	régióigazgató	2017.04.13
Meló-Diák Kft.	Baráth Zsolt Mátyás László	irodavezető területi vezető	2017.04.18
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály	Toldik Pál	főosztályvezető-helyettes	2017.04.20
Új Karrier Iroda	Balla István	irodavezető	2017.04.23

4.2 Interjúvázlat

Komplex munkaerőpiaci kutatási program a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum keretében

Félig strukturált interjú munkaerőpiaci folyamatokat jól ismerő városi szakemberekkel

1. Nyíregyháza város foglalkoztatási, munkaerőpiaci helyzete

1.1 Mi a véleménye a város munkaerőpiaci helyzetéről?

- Milyen folyamatok figyelhetők meg jelenleg a város munkaerőpiacán?
- Melyek a legnagyobb problémák a nyíregyházi munkaerőpiacon? (Mennyiben helyi sajátosságok ezek?)
- Hogyan lehetne ezeket a problémákat orvosolni? (Kinek, mit, milyen eszközökkel?)
- Mit gondol, országos viszonylatban hol helyezkedik el a város munkaerőpiaci szempontból?

1.2 Hogyan jellemezné a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalát Nyíregyházán?

- Milyen munkaerőt szeretne Ön szerint egy nyíregyházi munkaadó?
- Mennyire van összhangban a munkaerőpiaci kereslet és a kínálati oldal Nyíregyházán?
- Milyen módon lehetne a jelenleginél jobban közelíteni a két oldalt egymáshoz?

1.3 Milyennek tartja az intézményi / munkaerőpiaci szereplők együttműködését a foglalkoztatási területen?

- Kinek kellene együttműködni?
- Milyen módon kellene együttműködni?
- Milyen eszközök segíthetnék ezt az együttműködést?
- Mit tart a nyíregyházi foglalkoztatási paktum legfontosabb feladatainak?
- Miben, hogyan, milyen eszközökkel tudja elősegíteni a munkaerőpiaci szereplők együttműködését a paktumszervezet?

1.4 Milyennek tartja Nyíregyháza képzési / felnőttképzési rendszerét?

- Mennyire tudnak a képző intézmények reagálni a helyben felmerülő munkaadói igényekre, elvárásokra? (Amennyiben nem tudnak megfelelően bekapcsolódni, milyen módon kellene őket bevonni ebbe?)
- Hol vannak a helyi intézményrendszer erős és gyenge pontjai?
- Hogyan kapcsolódnak be a képző intézmények a munkaerőpiaci folyamatokba?

- Milyen eszközök segítenek abban, hogy bekapcsolódjanak?
- Ki(k) segíti(k) abban, hogy bekapcsolódjanak?

2. Nyíregyháza város foglalkoztatási, munkaerőpiaci trendjei

2.1 Milyen – gazdasági / társadalmi / technológiai – folyamatok figyelhetők meg jelenleg a város munkaerőpiacán?

- Mennyiben helyi sajátosságok ezek?
- Milyen hazai, nemzetközi vagy globális trendek befolyásolják a munkaerőpiaci folyamatokat (pl. automatizáció, robotizáció, idősödő lakosság)?
- Milyen hatásai vannak ezeknek a trendeknek a helyi munkaerőpiacra?
- Mennyire vannak felkészülve ezekre a trendekre a munkaerőpiac helyi szereplői?

2.2 Hogyan reagálnak a munkaerőpiac helyi szereplői ezekre a folyamatokra?

- Milyen területen kellene leginkább reagálni ezekre a trendekre? (Képzés, átképzés, szabályozás, foglalkoztatás-támogatás, stb..)
- A helyi szereplők közül ki(k)nek kellene reagálni?
- Milyen módon kellene reagálni ezeknek a szereplőknek?

3. Fiatal, jól képzett szakemberek elvándorlása és megtartása

3.1 Tapasztalata szerint a diákok milyen arányban mennek el más város oktatási intézményeibe továbbtanulni / más városba dolgozni az iskola elvégzése után?

- Milyen arányban térnek vissza az iskolai tanulmányaik után?
- Milyen térségekben helyezkednek el az elvándorló fiatalok?
- Mi teszi vonzóvá a fiatalok számára ezeket a térségeket?
- Milyen forrásokra / konkrét adatokra támaszkodik az Önök intézménye ezen a területen?

3.2 Véleménye szerint milyen okokra vezethető vissza, hogy a jól képzett fiatalok elhagyják a várost, a térséget?

- Hogyan lehetne csökkenteni a képzett fiatalok elvándorlását?
- Milyen eszközökkel lehetne csökkenteni a képzett fiatalok elvándorlását?
- Milyen módon követik nyomon a nyíregyházán tanuló diákok majdani munkakarrier útját?

3.3 Tapasztalata szerint milyen elvárásai vannak a jól képzett fiataloknak (jövedelem, munkahelyi körülmények, béren kívüli juttatások)?

- Mi a legfontosabb elvárás egy jól képzett fiatal számára a munkahelykeresés során?
- Mennyire reálisak ezek az elvárások?
- Hogyan tudnak a nyíregyházi munkaadók megfelelni ezeknek az elvárásoknak?

3.4 Mit kellene a városnak, városi intézményeknek tenni a jól képzett fiatal szakemberek megtartása / vonzása érdekében?

- Kinek kellene ezért tenni?
- Milyen módon kellene ezért tenni?
- Milyen konkrét eszközökkel segíthetné a város? Ha az interjúalany nem említi, térjünk ki konkrétan az alábbi területekre:
 - lakhatási lehetőségek javítása (munkásszállások kialakítása, lakbértámogatás, stb.)
 - közlekedési feltételek javítása (munkába járás támogatása, helyi közlekedési lehetőségek bővítése, stb.)
 - szabadidős, rekreációs, kulturális kínálat bővítése (kedvezményes bérletek, széles szolgáltatási kínálat, stb.)
- Hogyan tudnának a munkaadók és a város együttműködni ezen a téren?

4. Helyi szintű munkaerő-szükséglet előrejelző modellek bevezetése Nyíregyházán (!!!KH munkatársak esetén szükséges feltenni a kérdéseket!!!)

4.1 Milyen munkaerő-szükséglet felmérésről hallott már korábban?

4.2 Milyen eszközökkel lehet előre jelezni egy város munkaerő-szükségletét?

- Milyen előrejelzéseket készítenek a munkaerő-szükségletről a városban?
- Az országos felmérés városi szintű adatait milyen módon dolgozzák fel?
- Az országos adatfelvételtől milyen szintű információk nyerhetőek ki városi szinten?
- Véleménye szerint melyik helyi munkaerőpiaci szereplőknek kell az ilyen típusú adatfelvételeket és elemzéseket elvégeznie?