

NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Interaktív workshop nagyvállalatok bevonásával –

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

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS	4
1.1	ELŐZMÉNYEK	4
1.2	A VÁROSBAN MŰKÖDŐ NAGYVÁLLALATOK BEVONÁSÁVAL MEGVALÓSULT INTERAKTÍV WORKSHOP CÉLJA ÉS MÓDSZERTANA	6
1.2.1	A workshop célja	6
1.2.2	A workshop módszertana	6
2	AZ INTERAKTÍV WORKSHOP TARTALMA ÉS LEGFONTOSABB EREDMÉNYEI	7
2.1	AZ ELHANGZOTT ELŐADÁSOK ÖSSZEFOGLALÁSA.....	7
2.1.1	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkaerőpiaci helyzete	7
2.1.2	A paktum és a formálódó foglalkoztatási stratégia	9
2.2	A KONZULTÁCIÓ KERETÉBEN MEGFOGALMAZÓDÓ KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	12
2.2.1	Mi a probléma – mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?.....	13
2.2.2	Mit kell ahhoz tenni, hogy a városban tartsuk / idevonzzuk a fiatal, tehetséges szakembereket?	15
3	MELLÉKLETEK..... HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.	
3.1	A WORKSHOPON RÉSZTVEVŐK LISTÁJA HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.	
3.2	A WORKSHOP ELŐADÁS ANYAGA	17
3.2.1	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkaerőpiaci helyzete	17
3.2.2	Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum	25

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről	4
2. táblázat: Álláskeresők és közfoglalkoztatottak létszáma és aránya	9

Ábrajegyzék

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei	4
2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja	5
4. ábra: Nyilvántartott álláskeresők Nyíregyházán	8
5. ábra: Paktumszervezet felépítése	10
6. ábra: A foglalkoztatási stratégia céljai	12

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

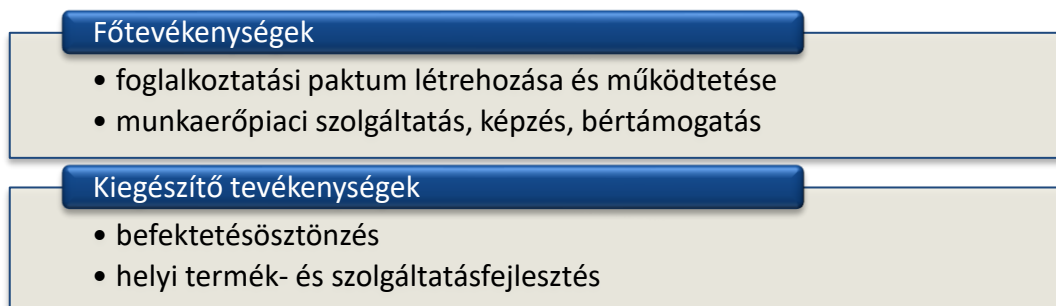
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása	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.

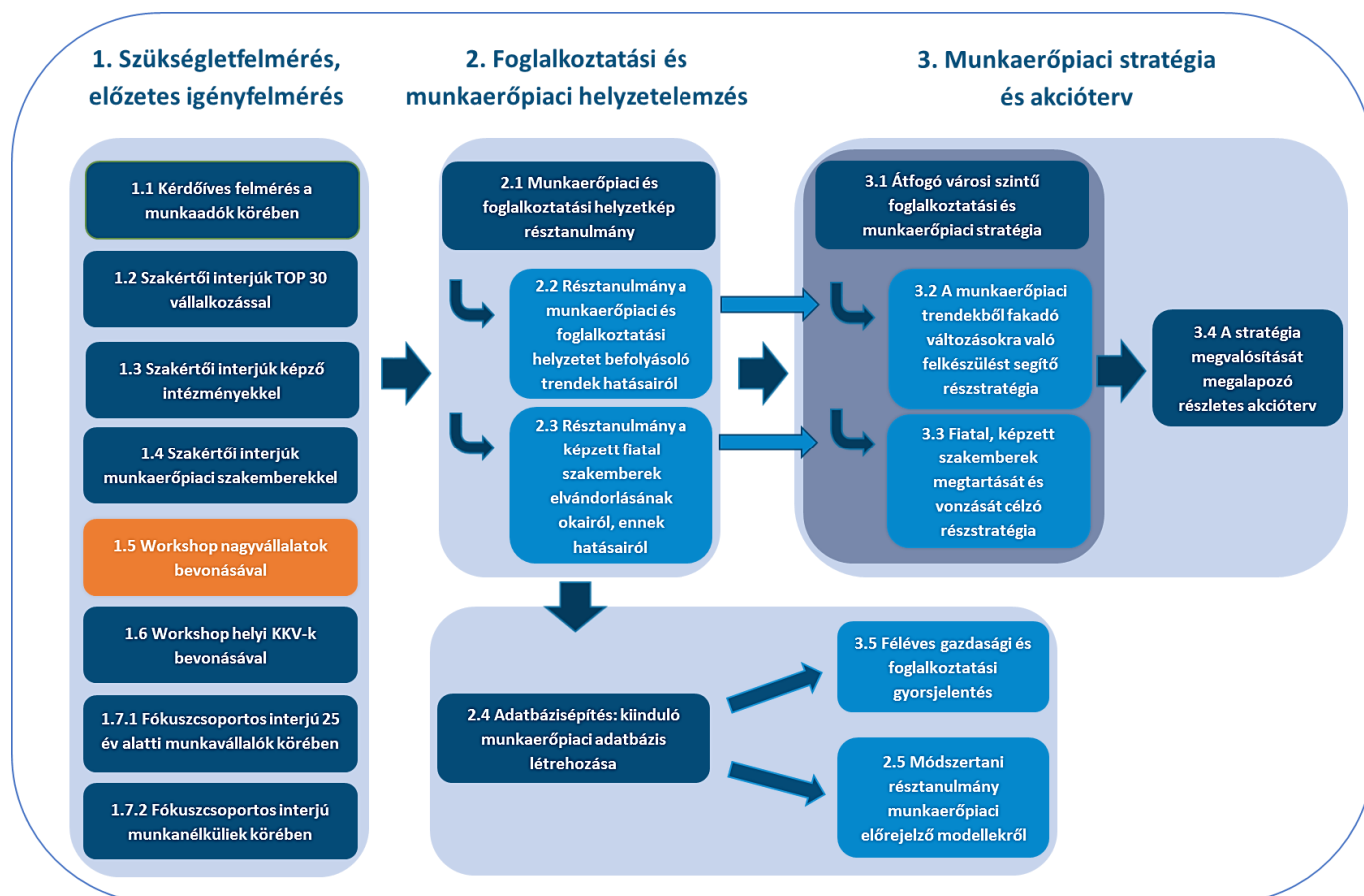
1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei



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 városban működő meghatározó nagyvállalatok bevonásával lebonyolított interaktív workshop eredményeinek összefoglalója, amelynek funkcióját és módszertanát a következő alfejezet mutatja be.

1.2 A városban működő nagyvállalatok bevonásával megvalósult interaktív workshop célja és módszertana

1.2.1 A workshop célja

A workshop a szükségletfelmérés és előzetes igényfelmérés egyik fontos eleme volt. A Nyíregyházán működő meghatározó nagyvállalatok kiemelt szerepet töltenek be a foglalkoztatásban és tágabban a helyi gazdaságban. Ennek megfelelően aktív bevonásuk a paktum projekt megvalósításába elengedhetetlen.

A rendezvény célja kettős volt:

1. Egyrészt tájékoztatás biztosítása a nagyvállalatok képviselői számára:
 - A foglalkoztatási paktum projekt státuszáról, a projekt által kínált lehetőségekről,
 - a város aktuális munkaerőpiaci helyzetéről,
 - valamint a formálódó foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégiáról.
2. Másrészt konzultáció lebonyolítása arra vonatkozóan, hogy mit lehet tenni a vállalatok (és város) foglalkoztatási helyzetének javításához?

A workshop ezzel együtt a foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégia társadalmazásának is egyik eszköze volt, hiszen a nagyvállalatok megfogalmazhatták véleményüket, javaslataikat a stratégiához kapcsolódóan.

1.2.2 A workshop módszertana

Az interaktív műhelymunka a tapasztalatcserére, a jelenlegi ismeretek megosztására szolgált egy előre meghatározott témakörön belül. Jellemzően adóan intenzív véleménycserét tett lehetővé a meghívottak között.

A rendezvény első szakaszában információátadás történt – a polgármesteri köszöntőt követően a meghívott előadók bemutatták a város aktuális munkaerőpiaci helyzetét, a paktum projekt célját és legfontosabb elemeit, valamint a foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégia keretében javasolt irányokat és prioritásokat.

Noha az első szakasz célja elsődlegesen információátadás volt, a résztvevők már ebben a szakaszban is kérdéseket, javaslatokat fogalmaztak meg az elhangzottakhoz kapcsolódóan.

A rendezvény második felében került sor a konzultációra, melynek keretében a résztvevők moderátori segítséggel két kérdésre keresték közösen a választ:

1. Mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?
2. Mit kell ahhoz tenni, hogy a városban tartsuk / ide vonzzuk a fiatal, tehetséges szakembereket?

A konzultáció során a két téma külön került feldolgozásra, és mindkét téma esetében valamennyi résztvevő megfogalmazta a véleményét, majd ez alapján került kialakításra a közös álláspont.

2 Az interaktív workshop tartalma és legfontosabb eredményei

2.1 Az elhangzott előadások összefoglalása

2.1.1 Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkaerőpiaci helyzete

A tájékoztató első felében Dr. Rezsőfi István, a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának főosztályvezetője ismertette Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkaerőpiaci helyzetét.

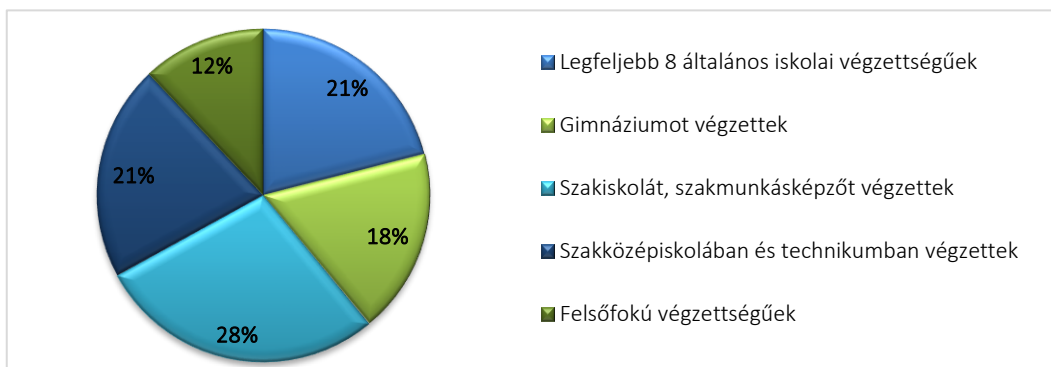
Előadásában¹ bemutatta a gazdaságilag aktív népesség (15-74 év közötti lakosság) összetételének változását a 2015. és 2016. év IV. negyedének összehasonlítása alapján. Az alkalmazott mutatók jól tükrözték a kedvező változásokat a megyében. A nyilvántartott álláskeresők száma azonban nem mutat ilyen pozitív értéket. Országos viszonylatban a megye az utolsó előtti helyen zárt 2016. február hónapban. A 29 788 fő a magyarországi álláskeresők 10 %-át tette ki. A megyén belül, azaz a munkaerőpiaci körzetenként elvégezett regisztrációk alapján a Nyíregyházi körzet a megyei álláskeresők 26,7 %-át (7 941 fő) adja. A Kisvárdai és a Mátészalkai körzettel összesen közel 60 %-át adják a megye nyilvántartott álláskeresőinek.

¹ Az előadás teljes anyaga a dokumentum mellékletben olvasható.

Az iskolai végzettség szerinti megoszlás bemutatása is része volt a regisztrált álláskeresők jellemzésének a megye (29 788 fő) és Nyíregyháza (3 461 fő) vonatkozásában:

- a megyében a nyilvántartottak csaknem fele (49%) legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel, a megyeszékhely lényegesen kedvezőbb képet mutat (21%);
- a gimnáziumi végzettségű álláskeresők arányában kisebb a különbség (megye 13%, város 18%);
- az álláskeresők mintegy negyede végzett szakiskolát vagy szakmunkásképzőt mindkét területi szinten (megye 25%, város 28%);
- a szakközépiskolai és technikumi végzettséggel rendelkező álláskeresők aránya Nyíregyházán (21%) több mint kétszerese a megyei átlagnak (10%);
- még nagyobb – négyszeres – a különbség a felsőfokú végzettségű álláskeresők arányában (megye 3%, város 12%).

3. ábra: Nyilvántartott álláskeresők Nyíregyházán



Forrás: Előadás anyaga

A statisztikai adatok után Főosztályvezető Úr ismertette a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal célját, melyet az alábbiakban foglalt össze:

- A munkaadók munkaerő-igényeit kielégítse megfelelően képzett munkaerővel.
- Az álláskeresőket minél rövidebb időn belül munkába helyezze, alkalmassá tegye őket arra, hogy meg tudjanak felelni a munkaadók igényeinek.

Kitért arra is, hogy megyénkben az álláskeresők mintegy fele szakképzetlen, és nagy részük a munkaerőpiacon nem keresett szakképesítéssel rendelkezik. Jelentős

hányaduk sajnos nem rendelkezik az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákkal.

Bemutatta a szervezet által ellátott feladatokat szolgáltatások, támogatások és rendezvények terén. Beszélt részletesebben az Európai Unió programok által kínált lehetőségekről is.

A nyilvántartott álláskeresők mellett a közfoglalkoztatásra vonatkozó kormányzati intézkedésről is szólt. A 1139/2017. (III.20.) Kormány határozata alapján a versenyszférában kialakult munkaerőhiányra figyelemmel a közfoglalkoztatási programokban résztvevők havi átlagos maximális létszáma 2020-ig folyamatosan 150 ezer főre kell csökkenteni, ösztönözve ezzel a közfoglalkoztatásból a versenyszférába való kilépést.

2. táblázat: Álláskeresők és közfoglalkoztatottak létszáma és aránya

2017. február	Megye	A megye aránya az országon belül	Nyíregyháza	A város aránya a megyén belül
Álláskeresők száma (fő)	29 788	10,0	3 461	11,6
Közfoglalkoztatottak száma ² (fő)	36 875	17,7	2 102	5,7

Forrás: előadás anyaga

Előadása végén a Kormányhivatal Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum keretében betöltött szerepéről beszélt. A projekt során a Kormányhivatal a célcsoportot érintő képzéshez és foglalkoztatáshoz kapcsolódó tevékenységek megvalósításával fog foglalkozni munkaerőpiaci szolgáltatások és támogatások nyújtásával (pl. képzési költség, keresetpótló juttatás, bér-, bérköltség-támogatás, utazási támogatás formájában).

2.1.2 A paktum és a formálódó foglalkoztatási stratégia

A tájékoztató második felében Kézy Béla, a MEGAKOM Stratégiai Tanácsadó Iroda ügyvezetője beszélt magáról a foglalkoztatási paktumról és a projekt részleteiről.

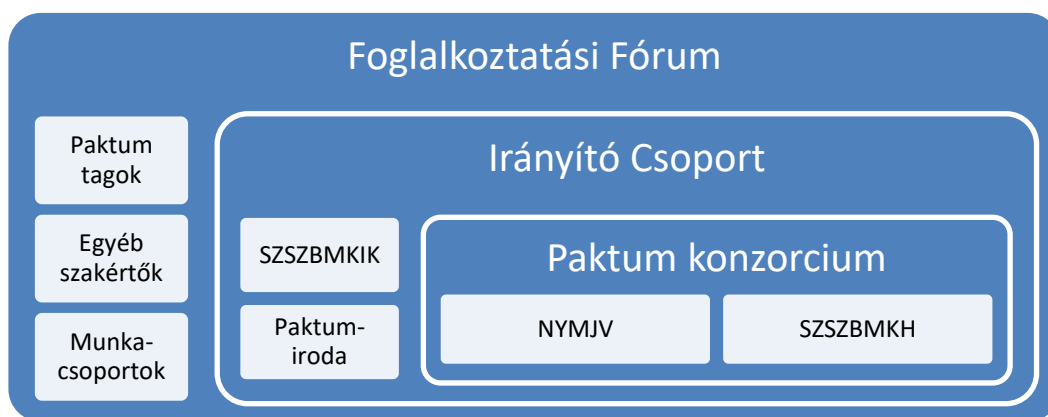
² Átlagos állományi létszám, az egyén lakcíme alapján.

Bemutatta, hogy a munkaerőpiaci résztvevők együttműködése nem új keletű dolog, már a 90-es években is jelentek meg hasonló kezdeményezések a foglalkoztatás növelése és a helyi gazdaság fejlesztése érdekében több Európai Unió tagállamban.

A foglalkoztatási együttműködés a keresleti (munkahelyek) és a kínálati (munkavállalók) oldal összehangolását célozza, a jól működő, kiegyensúlyozott munkaerőpiac kialakítása érdekében.

A projekt megvalósításáért egy több tagból álló szervezet a felelős, melynek áttekintő diagramját az alábbiakban lehet összefoglalni:

4. ábra: Paktumszervezet felépítése



Forrás: Működési és monitoring Kézikönyv

A Paktumiroda végzi a paktumszervezet működésével kapcsolatos operatív tevékenységeket, valamint információt biztosít a keresleti és kínálati oldal megismerésére, igényeik felismerésére. Az Irányító Csoport a paktumszervezet belüli döntéshozó testület, míg a Foglalkoztatási Fórum a közvetlen párbeszéd színtere a különböző érdekcsoportok között.

Jelenleg Magyarországon a Terület és Településfejlesztési Operatív Program keretében három típusú paktumot különböztetünk meg:

- Megyei szintű paktum (TOP-5.1.1)
- Megyei jogú város paktum (TOP- 6.8.2)
- Helyi paktum (TOP-5.1.2)

A projekt megvalósítása során alapelv, hogy képzési vagy bértámogatás csak a lakcím szerinti paktum keretében adható.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum esetében - a pályázati felhívás értelmében – bevonni kívánt személyek az alábbi célcsoportok közé kell, hogy tartozzanak:

- legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkező,
- 25. életévét nem töltötte be,
- 30 év alatti pályakezdő álláskereső,
- 50. életévét betöltötte,
- legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőtt,
- GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő,
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesül,
- tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett,
- megváltozott munkaképességű személy,
- roma nemzetiséghez tartozó személy,
- inaktívak.

Mint minden pályázat esetében, a paktum projekthez is tartoznak indikátorok, melyeket kötelező teljesíteni a megvalósítás során.

A projekt előkészítési szakaszában számos felmérést, helyzetelemzést szükséges elvégezni ahhoz, hogy megfelelő foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégiát lehessen kialakítani. A stratégia a projekt eredményes megvalósítását teszi lehetővé és a város foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzetének pozitív változását tudja elősegíteni.

A stratégia alkotás fázisában tudjuk, hogy a város hova szeretne eljutni hosszú távon. Noha az elmúlt időszakban megtett lépések eredményeként jelentősen javult a város munkaerőpiaci helyzete, a foglalkoztatás bővülése elsődlegesen extenzív volt: jelentős számban jöttek létre alacsony képzettséget vagy betanított munkát igénylő álláshelyek. Míg ez a folyamat megfelelő választ jelentett a legakutabb munkaerőpiaci problémákra, amennyibe fennmarad – vagy adott esetben akár növekszik – az alacsonyabb jövedelmű, kevésbé képzett rétegek aránya a város lakosságában, az már középtávon is komoly kockázatot jelent és gátat szab a helyi gazdaság fenntartható

fejlesztésének. Az alacsony keresetű rétegek szabadon elkölthető jövedelme ugyanis minimális, ami azt jelenti, hogy az alapvető anyagi szükségletek kielégítésén túl alig vesznek igénybe helyi szolgáltatásokat, vásárolnak helyi termékeket, ez pedig nagyon kedvezőtlen a helyi gazdaságra nézve. A helyi szolgáltatásokat biztosító, elsődlegesen helyi piacra termelő mikro- kis- és közepes vállalkozások nem tudnak megerősödni, a városban megtermelt pénz jelentős része pedig elhagyja a várost.

A javasolt foglalkoztatási stratégia középpontjában ennek a kihívásnak a kezelése áll – az ezt tükröző célokat az alábbi ábra mutatja be összefoglalóan.

5. ábra: A foglalkoztatási stratégia céljai



Forrás: előadás anyaga.

Az eddig felvázolt átfogó célokhoz, már megfogalmazódott néhány lehetséges prioritás és intézkedés is, amelyek szintén bemutatásra kerültek.

2.2 A konzultáció keretében megfogalmazódó következtetések és javaslatok

A találkozó második felében került sor a konzultációra, mely során az alábbi kérdésekre vártuk a nagyvállalatok képviselőinek tapasztalatait, véleményeit:

1. Mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?

2. Mit kell ahhoz tenni, hogy a városban tartsuk / ide vonzzuk a fiatal, tehetséges szakembereket?

2.2.1 Mi a probléma – mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?

A rendezvényen megjelentek nagy örömmel fogadták a megkeresést. Elmondták, hogy nagyon fontosnak tartják a különböző szereplők helyi gazdaság és munkaerőpiac fejlesztését szolgáló egyeztetését, és üdvözik a valós beleszólási lehetőséget a formálódó stratégia tartalmába. Véleményüket, javasolataikat az előkészítési fázisában és befolyásolhatják a stratégiai alkotás során megfogalmazott célokat. Jelezték továbbá, a jövőben is szívesen részt vesznek hasonló egyeztetéseken.

A beszélgetés első kérdésére - ***Mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?*** – a konkrét javaslatok mellett a jelenlévők elmondták tapasztalatukat a jelenlegi munkaerőpiacsal kapcsolatban.

A válaszokban egyértelmű hangsúlyt kapott, hogy a jelenlegi munkavállalók jelentős részének motivációja alacsony szintű, még ha a szakképesítésük meg is van egy adott feladat elvégzésére. Általános tapasztalat, hogy a munkaerőpiac hígul, egyre gyengébb az átlagos minőség – egyre több az olyan munkavállaló, akit nem érdekel semmi, nincsenek céljai, nem tudja, mit szeretne kezdeni az életével. Ráadásul a fiatalok nem akarnak gyártósoron dolgozni.

Problémát jelentenek a kommunikációs hiányosságok a munkavállalóknál: a jelenlévők tapasztalatai alapján sokan nem tudják magukat megfelelően kifejezni alapvető témákban sem. Riasztó méreteket ölt a funkcionális analfabetizmus.

Az egyik hozzászóló megfogalmazta, hogy sajnos a mai fiatalok egy jelentős hányada nem látja a felnőtteket/szülőket dolgozni, nincs jó példa előttük. Javasolták olyan mentori program kialakítását, mely az iskola, a szülő és a diák közötti kapcsolatot segíti.

Képességfejlesztésre és szociális képesség fejlesztésére is tettek javaslatot a jelenlévők. Tapasztalatuk, hogy a dolgozók nem tudnak csoportban dolgozni, hiányzik belőlük egy adott munkafolyamat, sztemerd megfelelő követésének képessége; komoly problémaként jelentkezik az is, hogy nem veszik megfelelően komolyan a munkabiztonsági előírásokat.

Míg egyik oldalról a mai fiatal munkavállalók – képzettségtől függetlenül – szinte elválaszthatatlanok a telefonjuktól, másrészt viszont a munkaadók tapasztalata alapján nagyon sokan híján vannak gyakorlatias informatikai ismereteknek (pedig az adott cég csak 8 általánost végzett munkavállalókat nem is vesz fel!).

Sokaknál megfogalmazódott, hogy a képzési (elsősorban a szakképzési) rendszer nem működik elég eredményesen. A szakképzés nem gyakorlatias („nem tud használni egy tolómérőt”), nem azokat az ismereteket adja, amelyekre a foglalkoztatóknak szüksége lenne egy munka elvégzése esetén. („Nem azok, és nem azt tanítják, amire szükség lenne.”) A képzések általánosak, nem konkrét szakmákra, hanem szakmaterületekre próbálják felkészíteni a fiatalokat. Sokkal jobb lenne egy olyan modell, melynek keretében egy általánosabb, szakmaterületre koncentráló alapképzést követően mindenkinek specializálódnia kellene konkrét szakmákra. Ezért a résztvevők egyértelmű igényként fogalmazták meg a nagyobb beleszólási lehetőséget a szakképzések tartalmának kialakításába.

A képző intézmények nem segítik a diákok munkavállalását, gyakorlat szerzését. Alapvető informatikai tudásuk nincs a képzettséget szerző diákoknak, és sok esetben nyelvi problémákkal küzdenek a munkavállalók.

Sok cég vesz részt duális képzésben, illetve van kapcsolatuk képző intézményekkel, azonban ritka kivétellel tudják elmondani, hogy a diákok megbízhatók és munkaképesek. Legtöbbjük a Debreceni és a Nyíregyházi Egyetemmél van szerződéses viszonyban, távolabbi iskolákkal nem is célszerű együttműködniük, mert a képzés befejeztével a tanuló visszamegy a képzőintézmény székhelyére.

Javaslatként fogalmazódott meg a paktumiroda által koordinált vállalati együttműködés a szezonális munkaerőigények összehangolt kielégítése érdekében.

Problémaként vetődött fel, hogy a roma munkavállalók foglalkoztatására nincsenek felkészülve a munkaadók. Jelezték ugyanakkor, hogy véleményük szerint sokkal inkább társadalmi kérdésről van szó, melynek megoldására azonban nem látnak valós szándékot, határozott szakpolitikát. (Ha lenne, szívesen kapcsolódnának hozzá.)

A vállalatok képviselői jelenleg még kevesebb problémát érzékelnek a magasabb képzettségű – középfokú és felsőfokú végzettségűek – kapcsán. Ilyen szakemberek egyelőre még rendelkezésre állnak, bár vannak már hiányterületek:

- Egyrészt egyre nagyobb a hiány környezetvédelmi mérnökökből;
- Másrészt pedig hiányoznak olyan mérnökök (szakmai specializációtól függetlenül), akik jó szintű nyelvtudással rendelkeznek (ennek kapcsán fogalmazódott meg, hogy a Nyíregyházi Egyetemnek erősítenie kellene a nyelvoktatást).

Jelezték azt is, hogy a Nyíregyházi Egyetem, mint helyi felsőoktatási intézmény reputációja gyenge, és jelenleg egyes vállalatok nem vesznek fel olyan pályakezdőt, aki ott diplomázott. Erősebb együttműködésre, folyamatos konzultációra lenne szükség az Egyetem és a vállalatok közt.

2.2.2 Mit kell ahhoz tenni, hogy a városban tartsuk / idevonzzuk a fiatal, tehetséges szakembereket?

A nagyvállalatok szellemi állománya átlagosan 10-15 % - ennek lényeges növekedése rövid távon nem várható. Noha a mai trendek azt mutatják, hogy a fiatal, képzett munkavállalók esetében a gazdasági migrációt felváltja az életstílus migráció – azaz a fiatalok munkahely helyett elsődlegesen lakóhelyet választanak – a nagyvállalatok képviselői szerint a legtehetségesebbek megtartásának még mindig az egyik fontos akadálya az országos átlagtól alacsonyabb bérszínvonal.

Mindemellett az is világosan látszik, hogy a képzett fiatal szakemberek számára az is fontos, hogy a városban pezsgő, színes élet legyen. Az egyértelmű, hogy a kis- és közepes városok ezen a téren nem tudnak versenyezni a nagyvárosok kínálta lehetőségekkel, de Nyíregyházán azért van még hova fejlődni. A belváros hétköznapi esténként kihalt, kevés hely van, ahova be lehet ülni, az éttermek, szórakozóhelyek jelentős része korán bezár („Be lehessen ülni egy étterembe, kocsmába este 9-kor, és legyen ott ember rajtam és a pincéren kívül is.”). Megfogalmazódott, hogy legyen olyan ösztönző program, ami a diákokat, fiatal szakembereket bevonzza a városközponti éttermekbe, szórakozóhelyekre.

A tehetséges fiatal szakemberek megtartásában és vonzásában az első lépés annak meghatározása, hogy ki a célcsoport, milyen szegmensei vannak, hányan vannak az egyes szegmensekben, hogyan lehet őket elérni, megszólítani.

Erre építve alakítható ki a városmárka és a kommunikáció: a város és a nagyvállalatok közös márkázása kölcsönösen előnyös lenne – életstílust, életmódot kellene kínálni.

A kommunikáció egy fontos eszköze lehet egy olyan honlap ami gyakorlati információkat biztosít a Nyíregyházára betelepülni szándékozók számára a számukra fontos területeken.

Vonzó az is, ha a város komplex kedvezménycsomagot kínál az ide települőknek: kedvezményes lakáshoz jutás (jászberényi példa: ingyen telek biztosítása), kedvezményes belépési lehetőség kulturális és sportlétesítményekbe, kedvezmények helyi szolgáltatóknál, közlekedési kedvezmények stb.). A nagyvállalatok már jelenleg is kötnék egyedi szerződéseket dolgozói kedvezmények biztosítására szolgáltatókkal – ezt össze lehetne hangolni városi szinten.

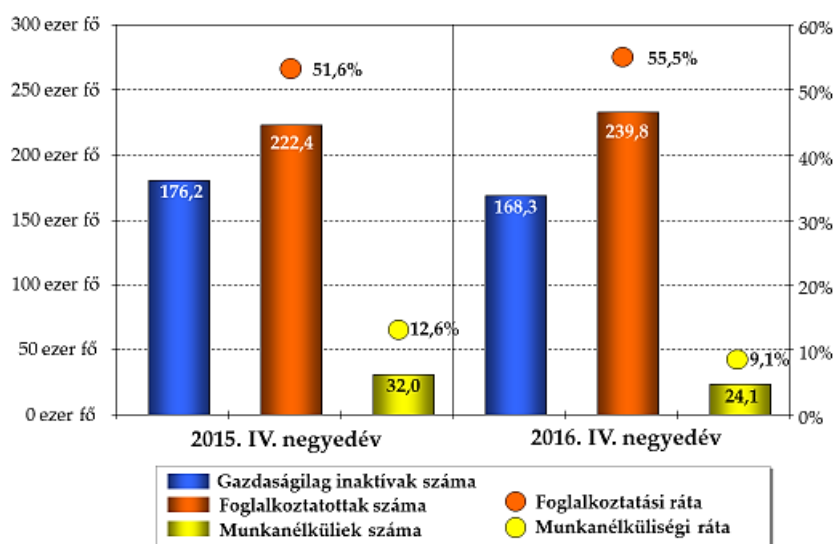
Segítséget lehetne nyújtani ahhoz is, hogy a városban munkát vállaló fiatal szakember házastársa is el tudjon helyezkedni a város munkaerőpiacán.

Fontos az is, hogy a Nyíregyházán (alapfokú, középfokú és felsőfokú) oktatási intézményekben tanulók minél nagyobb része lehetőséget kapjon a meghatározó cégek jobb megismerésére gyárlátogatások keretében. Ez egyrészt erősíti a kötődést, másrészt időben megismerhetik a jövő munkavállalói, hogy milyen lehetőségekre, munkakörnyezetre, feltételekre számíthatnak, ha a városban kezdenek dolgozni.

Végül pedig abban is egyetértettek a résztvevők, hogy a tehetséges fiatal szakemberek valóban fontos célcsoport, de figyelmet kell fordítani az idősebb, de jól képzett, nagy tapasztalatú szakemberek igényeinek, elvárásainak megismerésére, városban tartására is!

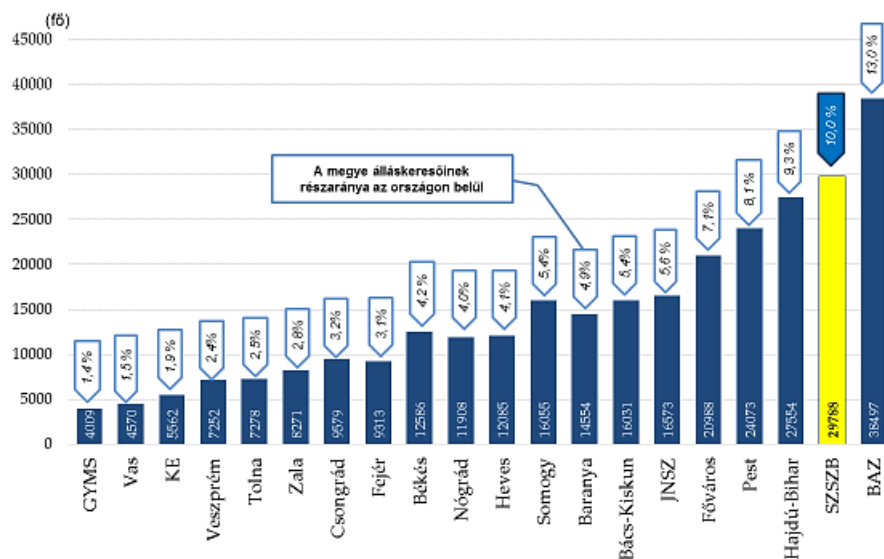
2.3 A workshop előadás anyaga

2.3.1 Szabolcs-Szatmár-Bereg megye munkaerőpiaci helyzete

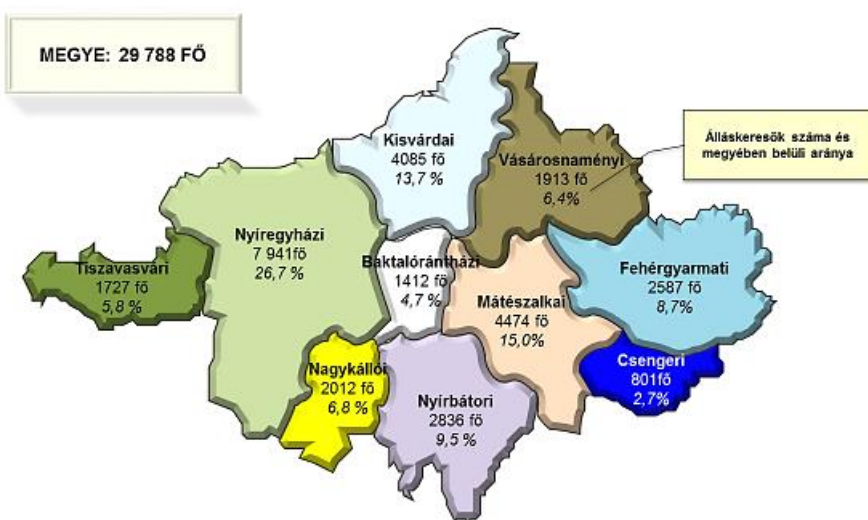


Forrás: KSH

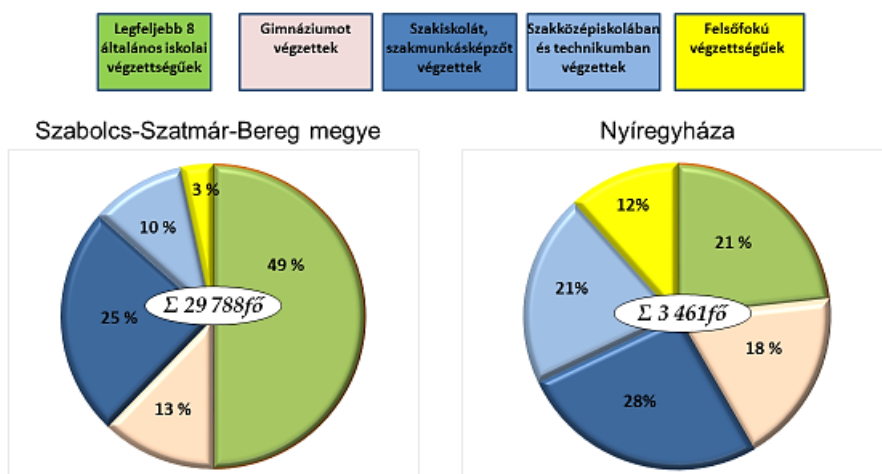
A NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA AZ ORSZÁGBAN (2016. FEBRUÁR. HÓ)



A NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA ÉS ARÁNYA A MEGYÉBEN MUNKAERŐ-PIACI KÖRZETENKÉNT (2016. FEBRUÁR. HÓ)

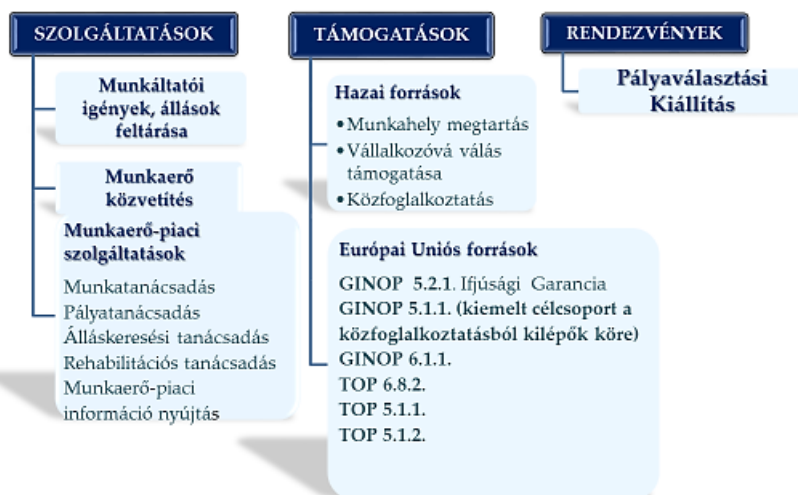


A NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA A MEGYÉBEN ÉS NYÍREGYHÁZÁN (2017.FEBRUÁR HÓ)



Forrás: NFSZ

MIBEN TUD SEGÍTENI A FOGLALKOZTATÁSI SZERVEZET?



A SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYEI KORMÁNYHIVATAL CÉLJA

- A munkaadók munkaerő-igényeinek kielégítése megfelelően képzett munkaerővel.
- Az álláskeresőket minél rövidebb időn belül munkába helyezze, alkalmassá tegye őket arra, hogy meg tudjanak felelni a munkaadók igényeinek.

A munkába állás esélye függ az álláskereső iskolai végzettségétől, a szakképzettség piacképességétől, az álláskereső személyiségétől. Megyénkben az álláskereső

- mintegy fele szakképzetlen, nagy részük a munkaerőpiacon nem keresett szakképesítéssel rendelkezik,
- többségük nem rendelkezik az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákkal.

FELNÖTTKÉPZÉS KERETÉBEN PÓTOLNI KELL EZEKET A HIÁNYOKAT!

EURÓPAI UNIÓS PROGRAMOK

GINOP 5.2.1

„IFJÚSÁGI GARANCIA”munkaerő-piaci program

A program lényege, hogy azon **15-24 éves fiatalok számára**, akik nem tanulnak és nem is dolgoznak, a foglalkoztatási szolgálatnak már 4 hónapon belül valamilyen konkrét lehetőséget kell felajánlani az elhelyezkedésre, a munkatapasztalat-szerzésre vagy a tanulásra.

A cél az, hogy a nem foglalkoztatott fiatalok minél rövidebb időt töltsenek munkanélküliségben, illetve hogy személyre szabott segítséget kapjanak a munkaerő-piaci helyzetük javításához. A szakképzetlen fiatalok esetében ez elsősorban azzal érhető el, ha visszatérhetnek a tanuláshoz, egy új lehetőséget kapnak a gazdaság igényeihez igazodó szakképesítés megszerzésére.

EURÓPAI UNIÓS PROGRAMOK

GINOP 5.1.1 ÚT A MUNKAERŐPIACRA PROGRAM

A program célja, a 25 év feletti álláskereső és inaktív, különösen az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztathatóságának javítása, nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének támogatása, a munkaerő-piaci eszközök hatékonyságának emelése, valamint a közfoglalkoztatásból a versenyszférába való átlépés elősegítése azon közfoglalkoztatottak esetében, akik képessé tehető és készek munkát vállalni a versenyszférában.

A projektbe vont személyek legalább egy humánszolgáltatásban és egy támogatási elemben (képzés és/vagy támogatott foglalkoztatás/vállalkozóvá válási támogatás/lakhatási támogatás) részesülnek.

GINOP 6.1.1. „ALACSONY KÉPZETTSÉGŰEK ÉS KÖZFOGLALKOZTATOTTAK KÉPZÉSE” KIEMELT PROJEKT

A projekt célja, hogy ösztönözze az alacsony iskolai végzettséggel, munkaerőpiacon keresett kompetenciával vagy szakképesítéssel nem rendelkező felnőtt lakosság, kiemelten a közfoglalkoztatottak részvételét az oktatásban, képzésben, és lehetőséget biztosítson számukra a munkaerő-piaci szempontból fontos képzettség, ismeretek, készségek, kompetenciák megszerzésére.

Projekt célcsoportja: elsősorban alacsony iskolai végzettségű, legfeljebb befejezett általános iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalási korú (öregségi nyugdíjkorhatárt el nem ért), felnőtt személyek, akik

- közfoglalkoztatási jogviszonyban, vagy
- munkaviszonyban állnak.

AZ ÁLLÁSKERESŐK ÉS KÖZFoglalkoztatottak LÉTSZÁMA ÉS ARÁNYA 2017. FEBRUÁR HÓ

2017. február	Ország	Megye	Nyíregyháza	<i>A megye aránya az országon belül</i>	<i>A város aránya a megyén belül</i>
Álláskeresők száma (fő)	296 516	29 788	3 461	10,0	11,6
Közfoglalkoztatottak száma* (fő)	208 527	36 875	2 102	17,7	5,7

* A közfoglalkoztatásban részt vevők átlagos állományi létszáma, az egyén lakcíme szerint

KORMÁNYZATI INTÉZKEDÉSEK

KIEMELT CÉL:

- *A közfoglalkoztatásból versenyszférába kilépés ösztönzése*
- *A közfoglalkoztatás azok számára biztosítson munkalehetőséget, akik számára csak ez a foglalkoztatási forma jelent reális alternatívát.*
- A közfoglalkoztatásba belépők számának csökkentése:
 - Az 1139/2017. (III.20) Korm. határozat alapján a versenyszférában kialakult munkaerőhiányra figyelemmel a közfoglalkoztatási programokban résztvevők havi átlagos maximális létszáma 2020-ig folyamatosan 150 ezer főre csökken, mivel:

KORMÁNYZATI INTÉZKEDÉSEK

- 2018. 07.01-től három éven belül maximum 12 hónapig lehet közfoglalkoztatásban maradni
- A szakképzettséggel rendelkezők csak akkor kerülhetnek közfoglalkoztatásba, ha a foglalkoztatási szerv közvetítési kísérlete 3 alkalommal a munkáltató oldalán felmerülő okból sikertelen volt, vagy 3 hónapig nem tudott a járási hivatal az álláskereső számára megfelelő állást ajánlani.
- 25. év alatti személy csak akkor kerülhet bevonásra közfoglalkoztatási programokba, ha az Ifjúsági Garancia Rendszer keretében megvalósuló munkaerő-piaci program nem kínál számukra reális egyéb lehetőséget.
- Komplex munkaerő-piaci programok szervezésével elő kell segíteni a közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerő-piacon történő elhelyezkedését.
- Speciális közfoglalkoztatási programok indítása

KÖZFOGLALKOZTATÁSBÓL VERSENYSZFÉRÁBA MUNKAERŐ-PIACI PROGRAM

- Célja: a kellő motivációval, szakképzettséggel rendelkező, munkára kész és képes személyek ne a közfoglalkoztatásban vegyenek részt, hanem a versenyszférában helyezkedjenek el, ezzel is elősegítve a teljes foglalkoztatás elérését.

- Időtartama: 2017. február 1 - 2017. december 31.

Az elhelyezkedési juttatásra jogosultság feltétele:

1. A közfoglalkoztatási jogviszonya megszűnését követően, de 30 napon belül nyújtja be kérelmét az illetékes járási hivatalhoz, mert határozatlan, vagy legalább egy évre szóló határozott idejű munkaviszonyt létesített a jogszabályban meghatározott megfelelő munkáltatónál
2. és a kérelem benyújtását megelőzően legalább egy hónapja fennálló közfoglalkoztatási jogviszonnyal bír, és
3. két éven belül legalább 180 napig közfoglalkoztatási jogviszonyban állt (mely időszakba beleszámít az egyén folyamatban lévő közfoglalkoztatása is).

A támogatás formája, mértéke:

A kérelem benyújtásának időpontjában érvényes foglalkoztatást helyettesítő támogatás (FHT) 22.800 Ft/hó a közfoglalkoztatási jogviszonyból fennmaradó időtartamra.

- **Eredmény:** megynkben a tavalyi évben közel **600 fő** helyezkedett el a versenyszférában

TOP PROGRAMOK

A KORMÁNYHIVATAL, MINT KONZORCIUMI PARTNER FELADATAI:

A célcsoportot érintő **képzéshez és foglalkoztatáshoz kapcsolódó** tevékenységek kizárólag a megyei **kormányhivatal** megvalósításával, azok **szakmai szabályozása szerinti mértékben és időtartamban** valósíthatóak meg.

A PROJEKTEK KERETÉBEN TERVEZETT TÁMOGATÁSOK

Munkaerő-piaci szolgáltatások:

A projekt keretében a hozzánk forduló ügyfeleink számára olyan belső, támogatáshoz nem köthető munkaerő-piaci szolgáltatást kívánunk biztosítani, melynek kimeneteleként ügyfeleink munkaerő-piaci helyzete javítható. (szakembereink által nyújtott szolgáltatások típusai: munka-, pálya-, álláskeresési-, rehabilitációs tanácsadás, illetve mentori szolgáltatás).

Képzés (a meglévő, vagy feltárt munkaerő igényekhez mérten támogatható; OKJ-s képzés nem kötelező elvárás)

Elhelyezkedést segítő támogatások (bértámogatás, bérköltség támogatás)

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

2.3.2 Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum

NAGYVÁLLALATI WORKSHOP

Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

2017. április 18.

SZÉCHENYI 2020



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

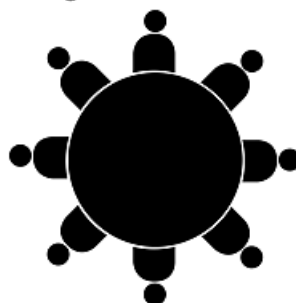
A foglalkoztatási paktum

A PAKTUM PROJEKT BEMUTATÁSA

- Az Európai Unió Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) 6.8.2 prioritása keretében nyújtott társfinanszírozásával
- Nyíregyháza MJV Önkormányzata és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal mint konzorciumi partnerek valósítják meg
- Földrajzi terület: Nyíregyháza MJV közigazgatási határain belül
- Megvalósulás időszaka: 2017 – 2021
- Rendelkezésre álló forrás: 2.056.000.000 Ft

MI A PAKTUM?

- 90-es évek elején jelentek meg az első paktumok Olaszországban és Írországban, később Ausztriában
- Lényege: a munkaerőpiac szereplői összefognak a foglalkoztatás növelése és a helyi gazdaság fejlesztése érdekében
- NEM egyszeri akció – **folyamatos együttműködés, konzultáció!**



MIBEN MÁS?

KERESLET

KÍNÁLAT



MUNKAERŐPIAC



Legyenek jó
minőségű,
vonzó
munkahelyek

- Képzettség
- Munkatapasztalat
- Élethelyzet
- Attitűd
- Hely / mobilitás
- Képességek

Legyenek jól
képzett,
motivált
munkavállalók

SZERVEZETI STRUKTÚRA

- Paktumszervezet:
 - Munkaadók
 - Képző intézmények
 - Önkormányzat
 - Kormányhivatal (Foglalkoztatási Főosztály)
 - Kamara
 - Egyéb, a munkaerőpiac szempontjából meghatározó szervezetek
- Irányító Csoport: a paktumszervezeten belüli döntéshozó testület
- Paktumiroda: a paktumszervezet működésével kapcsolatos operatív tevékenységeket látja el

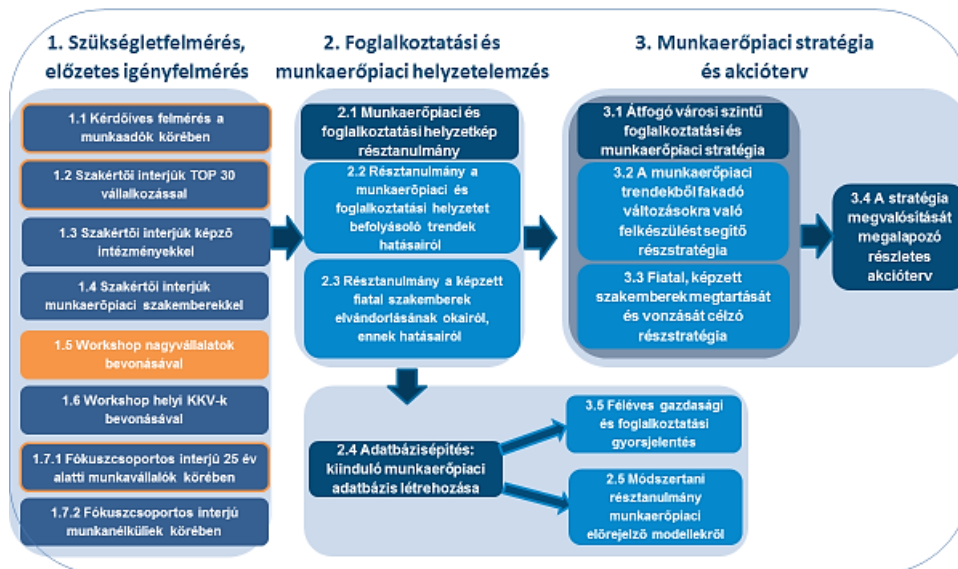
MIT CSINÁL A PAKTUM?

- Információk biztosítása – keresleti és kínálati oldal megismerése, igényeinek felmérése – **PAKTUMIRODA**
- Közvetlen párbeszéd a különböző érdekcsoportok között – **PAKTUMSZERVEZET** (Foglalkoztatási Fórum)
- Munkaerőpiaci és foglalkoztatási stratégia kidolgozása
- Támogatások – **KORMÁNYHIVATAL**
 - Képzési költség támogatása, keresetpótló juttatás
 - Bér-, bérköltség-támogatás
 - Utazási támogatás
- Munkaerőpiaci szolgáltatások – **KORMÁNYHIVATAL**
 - Toborzás, kiválasztás
 - Pályaorientáció támogatása
 - Álláskeresés támogatása
 - Mentori szolgáltatások igénybevétele

NEM IS EGY PAKTUM!

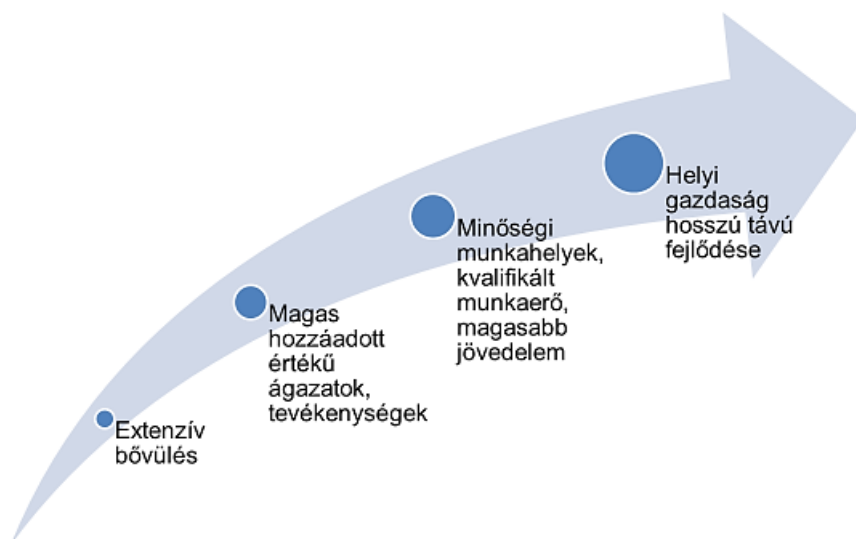
- Magyarországon három típusú paktum
 - Megyei szintű paktum – Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási paktumja
 - Megyei jogú városi paktum – Nyíregyháza
 - Helyi paktumok
- Alapelv: képzési vagy bértámogatás a lakcím szerinti paktum keretében adható
- Azaz egy nem nyíregyházi bejelentett lakcímmel rendelkező, de nyíregyházi cégnél elhelyezkedő álláskereső után támogatás vagy a megyei, vagy az illetékes helyi paktum keretében nyújtható.

AZ ELŐKÉSZÍTŐ TEVÉKENYSÉGEK



Foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégia

JÖVŐKÉP: MINŐSÉGI MUNKAHELYEK A GAZDASÁGFEJLESZTÉS SZOLGÁLATÁBAN



ÁTFOGÓ CÉLOK



PRIORITÁSOK ÉS INTÉZKEDÉSEK

Tervezett prioritások	Lehetséges intézkedések
1. Tehetséges, magas képzettségű fiatalok megtartása, városba vonzása	- Támogatott lakásprogram fiatal szakemberek számára - Kapcsolatépítés máshol tanuló nyíregyházi fiatalokkal
2. A kkv szektor helyi gazdaságban és foglalkoztatásban betöltött szerepének erősítése	- Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés és ezek fogyasztásának ösztönzése - Start-up vállalkozások támogatása
3. Célzott befektetésösztönzés	- Meghatározó helyi nagyvállalatok további fejlesztéseinek segítése - Ágazatilag fókuszált befektetésösztönzési tevékenységek
4. Munkavállalók és potenciális munkavállalók ismereteinek és készségeinek folyamatos fejlesztése	- Szak- és felnőttképzés fejlesztése a munkaerőigényekhez illeszkedve - Digitális képzési kínálat bővítése
5. Inaktívak és hátrányos helyzetű személyek tartós munkaerőpiaci integrációja	- Foglalkoztathatóság javítása - Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása
6. Munkaerőpiaci szereplők együttműködésének erősítése	Foglalkoztatási paktum működtetése a munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolása céljából

A KONZULTÁCIÓ TÉMÁI

1. Mit kell ahhoz tenni, hogy javuljon a vállalkozások munkaerő-ellátottsága Nyíregyházán?
2. Hogyan lehetne erősíteni a munkaerőpiaci szereplők kapcsolatait?
3. Mit kell ahhoz tenni, hogy a városban tartsuk / ide vonzzuk a fiatal, tehetséges szakembereket?

**KÖSZÖNÖM
A FIGYELMET!**

SZÉCHENYI 



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE