

NYÍREGYHÁZI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001

KOMPLEX MUNKAERŐPIACI KUTATÁSI PROGRAM

Nyíregyháza foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégiája

SZÉCHENYI 2020



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 FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA CÉLJA, FELÉPÍTÉSE ÉS MÓDSZERTANA.....	6
2	HELYZETÉRTÉKELÉS.....	9
3	JÖVŐKÉP, CÉLOK, CÉLCSOPORTOK.....	14
3.1	JÖVŐKÉP: MINŐSÉGI MUNKAHELYEK A GAZDASÁGFEJLESZTÉS SZOLGÁLATÁBAN	14
3.2	ÁTFOGÓ CÉLOK	16
1.	A magas hozzáadott értéket előállító vállalkozások számának növekedése	17
2.	Az átlagos jövedelmi szint emelkedése	18
3.	A szakképzett és felsőfokú végzettségű munkavállalók arányának növekedése	20
4.	Az inaktivitási ráta csökkenése.....	20
3.3	CÉLCSOPORTOK, ÉRDEKCSOPORTOK.....	21
3.3.1	A munkaadók fő csoportjai és jellemzői	26
3.3.2	A munkavállalók fő csoportjai és jellemzői.....	27
4	PRIORITÁSOK ÉS INTÉZKEDÉSEK.....	33
5	KAPCSOLÓDÁS SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYE FOGLALKOZTATÁSI CÉLJAIHOZ.....	35
6	INAKTÍV SZEMÉLYEK ELÉRÉSE, BEVONÁSA	41
6.1	HÁTTÉR ÉS SZÜKSÉGLETEK.....	41
6.2	SZÜKSÉGES INTÉZKEDÉSEK.....	42
6.3	JAVASOLT TEVÉKENYSÉGEK.....	43
7	INDIKATÍV FORRÁSTÉRKÉP	45
8	MEGVALÓSÍTÁS INTÉZMÉNYRENDSZERE.....	47

9	MELLÉKLET.....	50
9.1	INDIKATÍV FORRÁSTÉRKÉP.....	50

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Összefoglaló adatok a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projektről	4
2. táblázat: Érdekcsoport-elemzés Nyíregyháza foglalkoztatási stratégiájához.....	23
3. táblázat: Prioritások és intézkedések bemutatása.....	33
4. táblázat: A Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei és a Nyíregyházi Foglalkoztatási Stratégia illeszkedése.....	38
5. táblázat: A stratégiaalkotási és megvalósítási folyamatban résztvevő szervezetek feladatai.....	48
6. táblázat: Indikatív forrástérkép az operatív programok éves fejlesztési keretei alapján	50
7. táblázat: Indikatív forrástérkép a határon átnyúló programok alapján	54

Ábrajegyzék

1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei.....	4
2. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum komplex munkaerőpiaci kutatási programja	5
3. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Stratégia jövőképét meghatározó gazdasági és társadalmi folyamatok.....	15
4. ábra: Nyíregyháza munkaerőpiaci jövőképe és átfogó céljai	16
5. ábra: A munkahelyek és a munkaerő minőségének kölcsönhatása	17
6. ábra: A jövedelemszint növelésének eszközei	19
7. ábra: A foglalkoztatási stratégia által érintett fő munkaerőpiaci szereplők.....	21
8. ábra: Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási jövőképének pillérei.....	35
9. ábra: Szabolcs-Szatmár-Bereg megye átfogó és specifikus foglalkoztatási céljai	36
10. ábra: A paktumszervezet felépítése	48

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

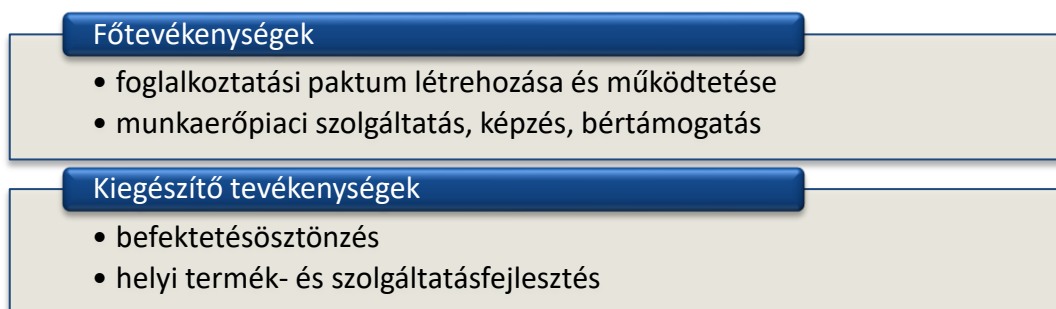
A projekt azonosító száma	TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001
Konzorciumi partnerek	Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal
A projekt költségvetése	2 056 000 000 Ft.
A finanszírozás forrása	Európai Szociális Alap és állami társfinanszírozás
A támogatás intenzitása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

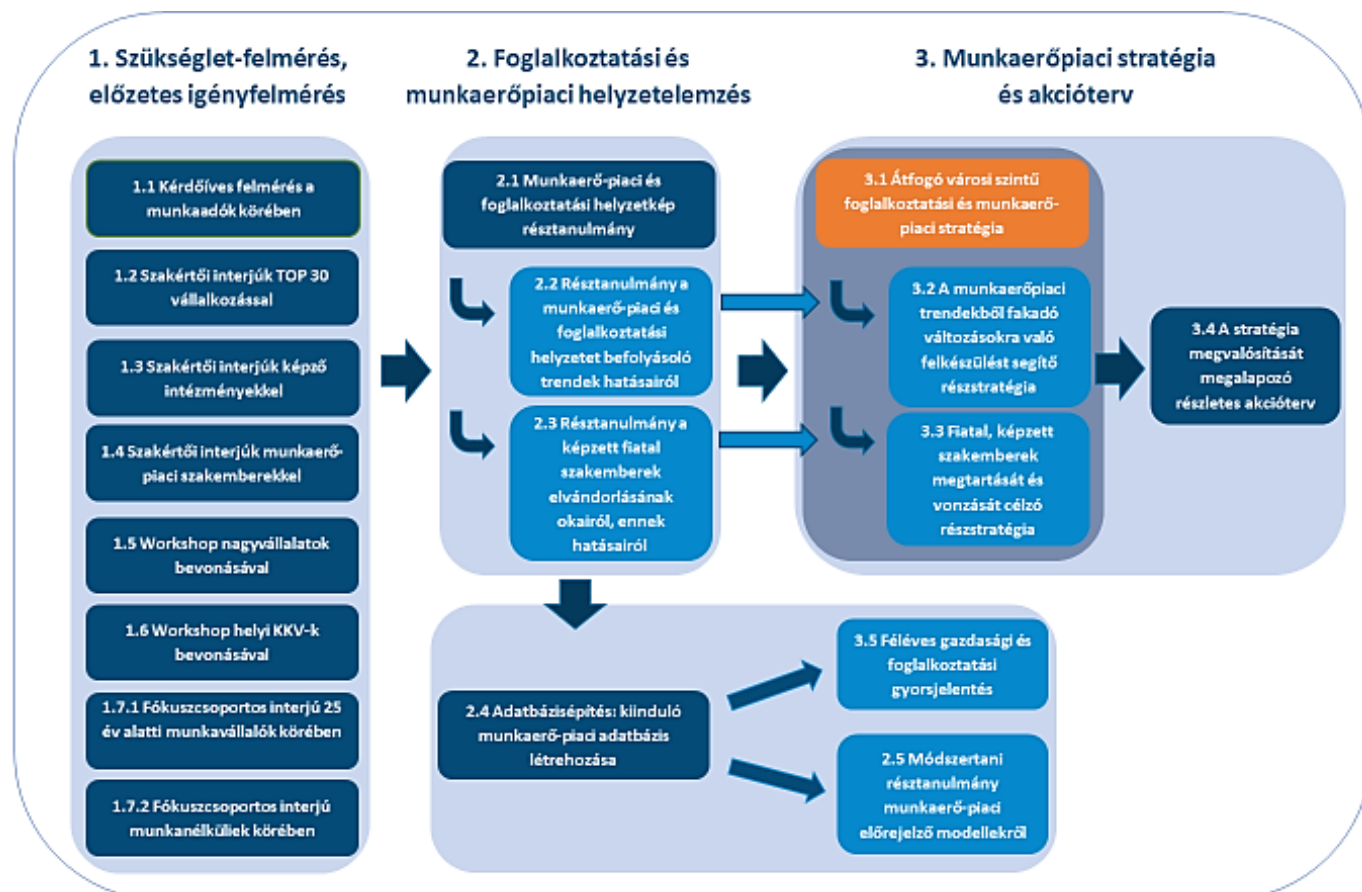
1. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tevékenységei



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 egy átfogó városi szintű foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégia, amelynek funkcióját és szerkezetét a következő alfejezet mutatja be.

1.2 A foglalkoztatási stratégia célja, felépítése és módszertana

A TOP-6.8.2-15 „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” című felhívás különböző szakmai dokumentumok kidolgozását írja elő, amelyek egyike egy részletes, városi szintű foglalkoztatási stratégia. A stratégia kijelöli azokat az irányokat, amelyeket Nyíregyháza fenntartható gazdasági fejlődése és kiegyensúlyozott munkaerőpiaca érdekében követnie kell a város meghatározó munkaerőpiaci szereplőinek.

A stratégia célja Nyíregyháza hosszú távú 2017-2030 közötti foglalkoztatásfejlesztési irányainak kijelölése, kitörési pontok azonosítása, a helyzetfeltárás alapján megfogalmazott jövőkép és célrendszer kialakítása, a rendelkezésre álló eszközök és források számbavétele – összhangban a városi, megyei és országos szintű stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célkitűzésekkel.

A foglalkoztatási stratégia elkészítéséhez kapcsolódóan az Irányító Hatóság nem adott ki egységes tartalmi és módszertani útmutatót, ugyanakkor az elkészítése során a Nemzetgazdasági Minisztérium által alkotott általános stratégiai és operatív programozási elveket figyelembe vettük.

A Nyíregyháza Foglalkoztatási Stratégiáját egy komplex kutatási, igényfelmérési folyamat alapozza meg, amelynek részeként azonosítottuk, összegyűjtöttük és elemeztük

- a szükséges gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci adatokat, nyilvántartásokat,
- a nyíregyházi munkaerőpiacon jelentkező fő problémákat és kihívásokat,
- a helyi munkaerőpiaci szereplők elvárásait, szükségleteit és javaslatait,
- a globális munkaerőpiaci trendeket, várható változásokat,
- valamint a korábbi években készült helyi, megyei és országos helyzetelemzéseket, megalapozó dokumentumokat, ágazati stratégiákat és fejlesztési koncepciókat.

A stratégiát a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tagjai konszenzusos módon alkották meg és fogadták el, az abban foglaltakat a Paktum résztvevői közös célnak tekintik. A dokumentált partnerségi tervezést az alábbiak biztosították:

- partnerségi fórumok, rendezvények a potenciális paktumtagok, illetve a szélesebb nyilvánosság bevonásával, amelyek keretében a dokumentumokat társadalmi vitára bocsátottuk. A résztvevők megismerhették a stratégia részleteit (2016. december 16., 2017. április 25., 2017. április 26., 2017. április 28.);
- a munkaadói kérdőíves felmérés keretében pontos képet kaphattunk a helyi munkáltatók elvárásairól, szükségleteiről, véleményéről, amelyek szervesen beépültek a stratégiába (2017. április 5-21.);
- interaktív szakmai workshopot szerveztünk a helyi nagyvállalatok, illetve a meghatározó kis- és középvállalkozások részvételével, ahol külön foglalkoztunk a helyi gazdaság és munkaerőpiac aktuális helyzetével és lehetséges kitörési pontjaival (2017. április 18., 2017. április 20.);
- szakértői interjúkat készítettünk a legnagyobb helyi vállalkozások (30 fő), a képző intézmények (10 fő) és munkaerőpiaci szakemberek (10 fő) megkeresésével, amelyek keretében az interjúalanyok kifejtették véleményüket a készülő stratégiáról (2017. április 5-28.);
- a munkavállalói oldal elvárásainak és javaslatainak becsatornázása céljából 2 fókuszcsoportos interjúra került sor egyfelől a 25 éven aluli munkavállalók, másfelől az álláskereső bevonásával (2017. április 20., 2017. április 24.).

A paktumprojekt keretében minden év első felében aktualizálásra kerül a stratégiát megalapozó foglalkoztatási helyzetelemzés, maga a stratégia, valamint a prioritások és intézkedések bemutatására szolgáló akcióterv is. A felülvizsgálatok során is kiemelt figyelmet fogunk fordítani a partnerségi elvek érvényesítésére.

A Nyíregyházi Foglalkoztatási Stratégia az alábbi fejezetekből áll:¹

- a helyzetértékelő fejezet összefoglalja a foglalkoztatási helyzetelemzés főbb megállapításait – ezekre kell elsősorban reagálnia a megalkotott célrendszernek (2. fejezet);
- a jelenlegi helyzet ismeretében a jövőkép és az átfogó célok írják le az elérni kívánt célállapotot, emellett azonosítjuk a stratégia által érintett célcsoportokat, érdekcsoportokat is (3. fejezet);
- a jövőkép és a célok elérését konkrét, gyakorlati jellegű prioritások és intézkedések szolgálják, amelyek részletes kifejtését a Nyíregyházi Foglalkoztatási Akcióterv tartalmazza (4. fejezet);
- a munkaerő-tartalék feltárása és munkaerőpiaci (re)integrációja érdekében célszerű külön foglalkozni az inaktív személyek elérésével és bevonásával (5. fejezet);
- a célok eléréséhez fontos azonosítani azokat a lehetséges támogatási forrásokat, amelyek biztosíthatják a szükséges beavatkozások pénzügyi hátterét (6. fejezet);
- a stratégiát csak akkor lehet hatékonyan és eredményesen megvalósítani, ha kialakításra kerülnek a megfelelő szervezeti keretek, és rendelkezésre áll a szükséges humánerőforrás (7. fejezet).

¹ A dokumentum tartalmi felépítésére vonatkozó minimális elvárásokat a közbeszerzési eljárás keretében adta meg Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata.

2 Helyzetértékelés

Nyíregyháza Szabolcs-Szatmár-Bereg megye székhelyeként fontos gazdasági-társadalmi-munkaerőpiaci központ. A város közlekedésföldrajzi adottságai kedvezőek, gyors és rugalmas elérhetősége biztosított mind közúton, mind vasúton – a közel fekvő határon túli településekről is. A népesség képzettségi szintje javuló tendenciát mutat. A lakosság korszerkezete kedvezőbb a megyei átlagnál, de a társadalmi előregedés jelei itt is megmutatkoznak, amit felerősít a főként fiatal, képzett személyeket érintő – szelektív migráció.

Nyíregyháza gazdaságszerkezete diverzifikált, magas a vállalkozássűrűség, továbbá a szolgáltató szektorban és a feldolgozóiparban működő vállalkozások aránya. Az elmúlt évtizedben jelentősen nőtt a városba betelepülő vállalkozások száma, de jelentős részük számára fontos telepítő tényező volt a helyben elérhető, országos viszonylatban alacsonyabb bérszínvonal. A magasabb képzettséget igénylő és magasabb jövedelmet biztosító, „fehérgalléros” álláshelyek száma korlátozott a városban, emiatt a képzett munkavállalók szelektív migrációja jelentősen felerősödött. Ebben szerepet játszik az is, hogy Nyíregyháza lakóhelyként kevésbé vonzó célpont, és viszonylag magasak az ingatlan- és albérletárak.

A fiatal generációk megtartása a társadalmi előregedés miatt is nagyon fontos, hiszen a jelenség gazdasági szempontból is nagy terhet ró a társadalomra. Jóllehet az eltartottsági ráta érdemben nem változott 2001 óta, hosszú távon ennek romlása várható – a nyugdíjkorhatár emelése ellenére is. A probléma kezelése érdekében az idősebb korosztály foglalkoztatására is nagyobb hangsúlyt kell fektetni, hogy minél tovább aktív szereplői legyenek a munkaerőpiacnak.

Nyíregyháza legnagyobb kihívása foglalkoztatási szempontból jelenleg az, hogy a - már meglévő, és a jövőben betelepülni kívánó – munkaadók mennyiségi és minőségi elvárásainak megfelelő munkaerő rendelkezésre álljon. Az egyidejűleg jelenlévő munkaerőhiány és -többlet gátolja a gazdasági növekedést. A munkaerőhiányban egyfajta szezonális is kirajzolódik: ez függ az adott ágazat jellemzőitől (pl. egyes vállalkozások termelése bizonyos időszakokra koncentrálódik), illetve a külső tényezőktől is (pl. az idegenforgalmi szezon előtt többen felmondanak).

A munkáltatók körében végzett szükségletfelmérésekből egyértelműen kimutatható, hogy a meglévő álláskeresői kínálati oldalon hiányosságok mutatkoznak mind a

létszám, mind az alapvető kompetenciák, a (szak)tudás és a tapasztalat szempontjából. A munkaerőpiaci szakértők szerint ennek háttérében több tényező is húzódik:

- Egyrészt széles az a munkavállalói korú réteg, amely nincs jelen a munkaerőpiacon – elérésük, megszólításuk az első lépés a munkaerőpiaci (re)integrációban. Ezáltal hatékonyan növelhető lehet a foglalkoztatottsági szint.
- Másrészt a potenciális munkavállalók egy része eltérő okok miatt – mint például a tartós hosszú távú munkanélküliség, inaktív státusz vagy közfoglalkoztatotti lét – akkor sem alkalmas a munkavállalásra, ha éppen rendelkeznek a megfelelő képzettséggel, szakmai ismerettel. Foglalkoztathatóságuk számos akadályba ütközik. Az alacsony motiváció, a teljesen vagy részlegesen hiányzó kompetenciák hozzájárulhatnak a közfoglalkoztatási rendszerben való bennragadáshoz. Egyes esetekben nem a konkrét végzettség hiánya, hanem bizonyos kompetenciákban való hiányosság akadályozza meg az alkalmazást.

A legtöbb ágazatban hasonló kompetenciákat várnak el a foglalkoztatottaktól, ilyenek például: alapvető matematikai és szövegértési képesség, monotonitástűrés, figyelem, memória, ügyesség, csapatszellem, kitartás, tanulni és dolgozni akarás, szorgalom stb. Ezen képességek bizonyos tekintetben összefüggésben állnak az iskolai végzettség szintjével, de iskolarendszerű vagy OKJ képzés keretein kívül, alacsony óraszámokban is gyorsan és hatékonyan fejleszthetők.

Az elmúlt évek pozitív tendenciái közé tartozik a munkanélküliségi ráta alacsony mértéke (2017. februárjában 4,14%), azonban még viszonylag magas azon inaktív – többnyire hátrányos helyzetű – személyek száma és aránya, akik hivatalosan nem dolgoznak, de álláskeresőként sincsenek regisztrálva. A város gazdasági-társadalmi helyzetének javítása érdekében nélkülözhetetlen az inaktív arányának jelentős csökkentése. Az álláskereső és az inaktív személyek mellett a közfoglalkoztatottak jelentik a város mozgósítható – és részben fejlesztendő – munkaerő-tartalékát.

Ennek a társadalmi rétegnek a felzárkóztatásával és komplex fejlesztésével olyan kompetenciákra tehetnek szert az érintettek, amelyek hosszabb távon alkalmassá teszik a munkavállalót a munkaerőpiacon való tartós jelenlétre – az adott pozíció vagy

tevékenység megszűnése esetén is. Problémát szokott jelenteni, ha a munkavállaló személyes attitűdje nem megfelelő. Viszonylag gyakran előfordul, hogy az új munkavállaló nem tud beilleszkedni a munkahelyre, nem képes megszokni az – alkalmanként monoton vagy éppen túlzott rugalmasságot igénylő – munkarendet, így esetenként már néhány napos munkavégzés után meg sem jelenik a munkáltatónál. Részben emiatt is tapasztalható egyfajta bizalmatlanság a munkaadók részéről a hátrányos helyzetű munkavállalókkal szemben.

De sok esetben nemcsak a kompetenciák, hanem a tényleges szaktudás is hiányzik – ennek hátterében pedig nagyrészt az oktatási-képzési rendszerrel kapcsolatos problémák húzódnak. A felnőtt- és szakképzési rendszer nem tud elég rugalmasan és gyorsan reagálni a munkáltatói igényekre. A képzések köre, tematikája és színvonala nem felel meg minden esetben a tényleges gyakorlati elvárásoknak. Mindez megmutatkozik a szakképzések iránti kereslet csökkenésében is – a folyamatok elsősorban a szakközépiskolákat (korábbi szakiskolák) érintették hátrányosan, ami mutatja az intézménytípus alacsony versenyképességét és vonzerejét. Így egyfajta előzetes szelekciót követően a szakközépiskolák sok esetben a tanulási nehézséggel küzdő, hátrányos helyzetű tanulók gyűjtőhelyeivé válnak.

Mindez a dinamikusan fejlődő gazdaság megteremtésének egyik gátját jelenti – a megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállalók nélkül a város adottságai versenyképességi és befektetésösztönzési szempontból is nehezebben javíthatók. Ez utóbbiak során azokra a már azonosított, magasabb termelékenységi szintet elváró és eredményező húzóágazatokra kell hangsúlyt fektetni, amelyekre hosszú távon stabil, kiszámítható munkaerőpiac építhető.

A befektetésösztönzés mellett azonban a helyi erőforrások mozgósítására kell fókuszálni. A vállalkozói szféra nagy részét a korlátozott tőkeerővel rendelkező mikro- és kisvállalkozások adják, de foglalkoztatási szempontból fontos szerepet töltenek be a középvállalkozások is.

Helyi szinten koordinált, célzott vállalkozásfejlesztéssel:

- a helyi gazdasági szereplők megerősíthetők,
- új vállalkozások létrehozásának ösztönzésével növelhető az önfoglalkoztatás aránya,

- és elterjeszthetők olyan rugalmas foglalkoztatási formák, amelyek most kevésbé jellemzők, mint például a távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, befogadó munkahelyi környezet, családbarát, fogyatékos-barát munkahelyek.

A gazdaságfejlesztéssel kapcsolatosan hátrányos tendencia, hogy mind a piaci, mind a közszféra egyre nagyobb mértékben függ az európai uniós támogatásoktól, ezért – amellett, hogy a jelenlegi programozási időszakban hatékony, fenntartható és multiplikátor jellegű fejlesztésekre kell fókuszálni – már most el kell kezdeni a felkészülést a 2020 utáni időszakra, amikor várhatóan sokkal kisebb fejlesztési források lesznek elérhetők.

A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara számos gyakorlati képző hellyel áll kapcsolatban Nyíregyházán. Az eddigi tapasztalatok alapján a duális szakképzés rendszere még nem működik minden szempontból az előzetes elvárásoknak megfelelően, a potenciális előnyök és hátrányok nem teljesen egyértelműek minden érintett számára. A duális képzés mindenképpen alkalmas arra, hogy a helyi vállalkozásokat intenzívebben be lehessen vonni a szakképzési kínálat kialakításába és a gyakorlati szakképzésbe egyaránt. Pozitívum, hogy már néhány esetben sikeres együttműködés zajlik az egyes képzőintézmények és a vállalkozások között Nyíregyházán.

Kedvező a pályaaorientáció szervezettsége, amely több szinten, széleskörű koordinációval és partnerségben zajlik a városban. Mindezt már egészen fiatal korban is el lehet kezdeni, hogy a pályaválasztás idejére kialakult képpel rendelkezessenek a tanulók.

Nyíregyháza megyén belüli hangsúlyos központi szerepköre és az ezzel együtt járó elszívó hatása vitathatatlan. Mindenképpen arra kell törekedni, hogy a megyeszékhely fejlődéséből minél nagyobb mértékben részesüljön a megye teljes területe, és a pozitív hatások ne csak Nyíregyháza közvetlen vonzáskörzetére, hanem a távolabb fekvő településekre is kisugározzanak.

Jóllehet a munkaerőpiaci folyamatok sok esetben spontán, piacvezérelt módon zajlanak, ez tipikusan olyan szektor, ahol megfelelő koordinációval jelentős eredmények érhetők el, hiszen segíteni lehet a kereslet és a kínálat egymásra találását. Korábban nem volt minden esetben egyértelmű, hogy mely szervezet milyen feladatokat lát vagy láthat el a jogszabályi kötelezettségein felül. Ebből

kifolyólag mérsékelt szinten maradt a motiváció és bizalom is az érintett szervezetek között, az egyes szektorok szereplői kevésbé ismerik egymás tevékenységét, hatáskörét. Időben és témájában korlátozott foglalkoztatási programok, együttműködések már korábban is voltak, azonban nem sikerült minden esetben elérni a kívánt hosszú távú eredményeket. A paktum megfelelő szakmai és szervezeti alapot adhatnak a jelenleg kevésbé összefogott gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztéshez.

3 Jövőkép, célok, célcsoportok

Nyíregyháza átfogó városi szintű foglalkoztatási és munkaerőpiaci stratégiájának célrendszerét úgy állítottuk össze, hogy

- egyértelműen tükrözze a helyi gazdasági és munkaerőpiaci adottságokat és kihívásokat,
- visszatükröződjének benne a helyi munkaerőpiaci szereplők (munkaerőpiaci szolgáltatók, képző intézmények, munkaadók és munkavállalók stb.) elvárásai, szükségletei és javaslatai,
- illeszkedjen a „Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021” című dokumentumban foglaltakhoz,
- segítse a helyi és a megyei szintű foglalkoztatási paktumok hatékony, eredményes és összehangolt megvalósítását,
- hozzájáruljon a kormányzati munkaerőpiaci intézkedések megvalósításához és a foglalkoztatás terén kijelölt célok eléréséhez,
- a stratégia megvalósításának eredményeként elért változások és pozitív hatások egyértelműen nyomon követhetők legyenek.

3.1 Jövőkép: Minőségi munkahelyek a gazdaságfejlesztés szolgálatában

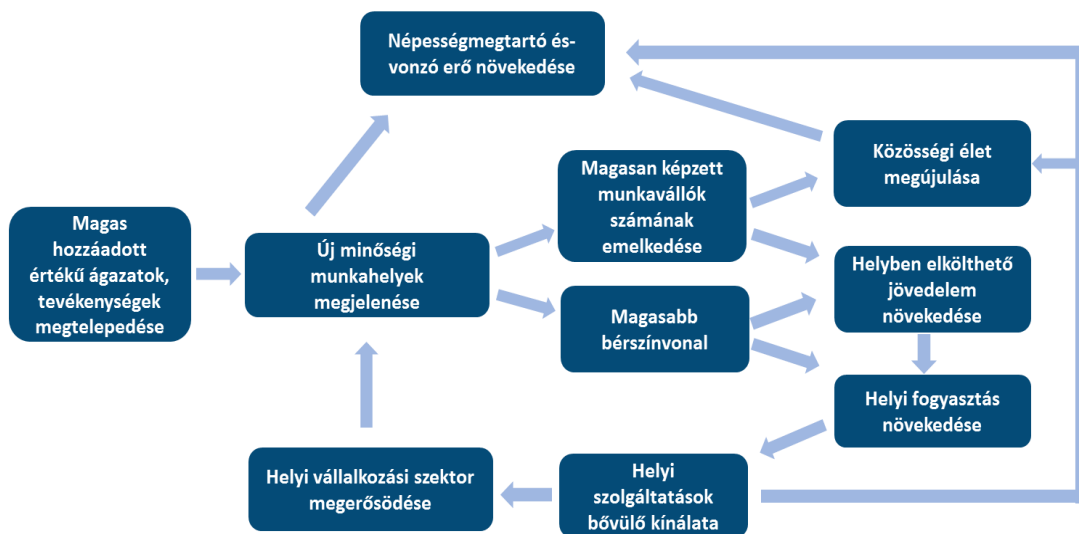
Nyíregyháza folyamatos gazdasági fejlődésének eredményeként egy jelentős munkaerőpiaci átrendeződés történik: a korábbi extenzív bővülést követően, amikor a hangsúly a foglalkoztatási szint növelésén volt, a minőségi változásokra lehet és kell fókuszálni. Megtelepednek olyan magas hozzáadott értékű ágazatok és tevékenységek, amelyek egyfelől megkövetelik a magas képzettségi szintet, a szaktudást, a kreativitást és a rugalmasságot, másfelől magas jövedelmet is kínálnak a követelményeket teljesítő munkavállalóknak.

A minőségi munkahelyek és munkakörök számának nagymértékű növekedése alapvetően két forrásból táplálkozik:

- a helyi mikro-, kis- és középvállalkozások megerősödnek, fejlesztéseik munkahelyteremtő folyamatokat generálnak;
- a célzott és intenzív befektetésösztönzési tevékenységnek köszönhetően a nagyvállalati struktúra is átalakul: a meglévők bővítik azokat a tevékenységeiket, amelyek kvalifikált munkaerőt igényelnek, az új beruházók pedig eleve magas hozzáadott értékű ágazatokat képviselnek.

Az egyik ilyen ágazat a digitális gazdaság, amely a város fejlődésének egyik súlypontja: egyrészt ösztönző feltételeket teremt az információs és kommunikációs technológiák (IKT) területén működő vállalkozások számára, másrészt a hagyományos ágazatokban tevékenykedő vállalkozások is egyre nagyobb mértékben digitalizálódnak.

3. ábra: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Stratégia jövőképét meghatározó gazdasági és társadalmi folyamatok



Forrás: saját szerkesztés

Mindezek több kedvező gazdasági-társadalmi folyamatot is beindít vagy felgyorsít:

- növekszik a helyben elkölthető jövedelem, ami hozzájárul a helyi gazdaság fejlődéséhez, a helyi vállalkozói szektor megerősödéséhez;
- szélesedik az a társadalmi réteg, amely nagyobb mértékben vesz igénybe különböző szolgáltatásokat (pl. kulturális programok, vendéglátás, sport,

egészségügyi szolgáltatások prevenciós céllal stb.), ez a helyi szolgáltatási kínálat bővülését is magával hozhatja;

- mindezek hatásaként közvetett módon megújulhat a város közösségi élete;
- erősödik a város népességmegtartó és -vonzereje, ami ismét pozitívba fordíthatja a népességfejlődés tendenciáit.

Nyíregyháza társadalmi adottságai miatt nemcsak a magasán képzett munkavállalókra kell fókuszálni: a szociális szakadék egyre kisebb a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok felzárkózásának és a tartós munkaerőpiaci integrációjának köszönhetően.

3.2 Átfogó célok

Nyíregyháza munkaerőpiaci jövőképéből közvetlenül levezethetők azok az átfogó célok, amelyek kijelölik a város hosszútávú gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztési irányvonalait:

1. A magas hozzáadott értéket előállító vállalkozások számának növekedése,
2. Az átlagos jövedelmi szint emelkedése,
3. A szakképzett és felsőfokú végzettségű munkavállalók arányának növekedése,
4. Az inaktivitási ráta csökkenése.

4. ábra: Nyíregyháza munkaerőpiaci jövőképe és átfogó céljai



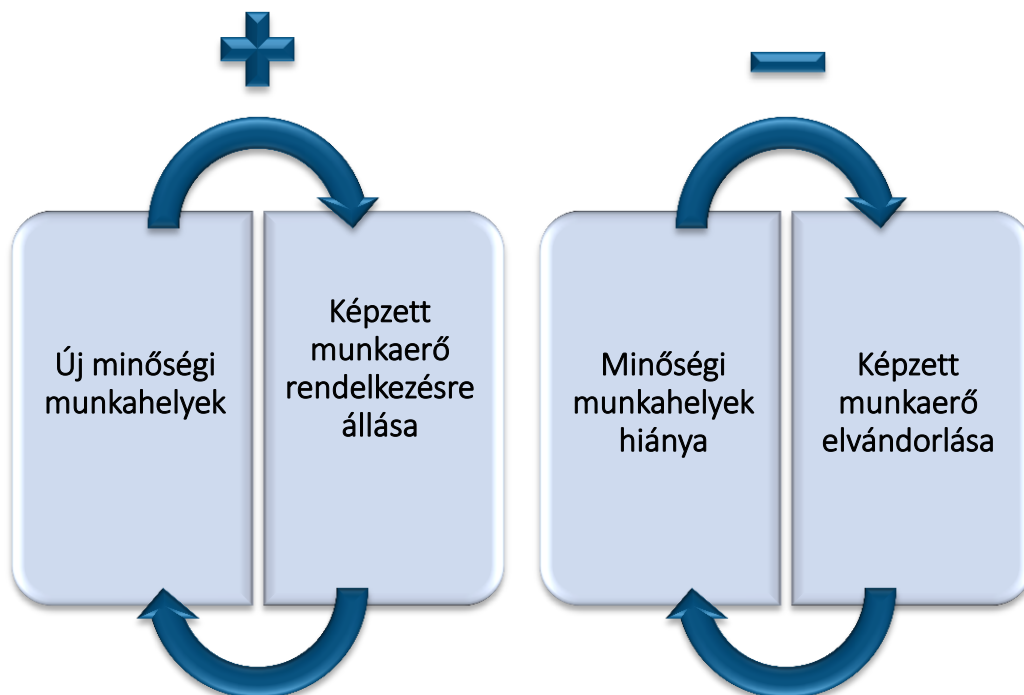
Forrás: saját szerkesztés

1. A magas hozzáadott értéket előállító vállalkozások számának növekedése

Nyíregyházán a megyei jogú városok viszonylatában is kifejezetten magas a vállalkozássűrűség, azaz az ezer lakosra jutó működő vállalkozások száma (89 db/1000 lakos 2014-ben). Ágazati megoszlásuk kedvezőnek mondható: 82,6%-uk szolgáltatási ágazatban tevékenykedik, és viszonylag magas a nagy foglalkoztatási kapacitású feldolgozóipar aránya is (6,7%). Azonban az elmúlt időszak tendenciái alapján a város egyik fő vonzerejét - országos összehasonlításban – az alacsony bérszínvonal jelentette, ezért főként olyan iparágak telepedtek meg, amelyeknél ez az egyik legfontosabb döntési szempont a telephelyválasztásnál. A magasan képzett munkavállalók számára így viszonylag korlátozottak a szakmailag és jövedelmileg vonzó munkalehetőségek, emiatt a szelektív migráció veszélyes mértéket öltött.

Annak érdekében, hogy ez a folyamat megállítható és visszafordítható legyen, mindenképpen növelni kell a magas hozzáadott értéket előállító vállalkozások számát. Ennek előfeltétele többek között a kiépült üzleti infrastruktúra, a széleskörű üzleti szolgáltatások biztosítása, a kedvező vállalkozási környezet megteremtése – és nem utolsósorban a megfelelő munkaerő rendelkezésre állása.

5. ábra: A munkahelyek és a munkaerő minőségének kölcsönhatása



Forrás: saját szerkesztés

Azaz a jelenség két oldalát kell egyszerre kezelni:

- úgy kell minőségi munkahelyeket a városba vonzani, hogy az ehhez szükséges munkaerő folyamatosan elvándorol a térségből,
- és úgy kell megtartani ezt a munkaerőt, hogy a városban elérhető minőségi munkahelyek száma és jövedelmi szint viszonylag korlátozott.

A munkáltató tapasztalatok is azt mutatják, hogy a megjelenő konkurencia – az előzetes várakozásokkal szemben – kevésbé fejt ki (tartósan) elszívó hatást a már itt működő vállalkozások munkavállalóira: sokkal inkább az a jellemző, hogy a cégek számának és keresletének növekedése inkább beindította a munkaerőpiacot, a képzett munkaerő vonzására élénkítő hatással volt.

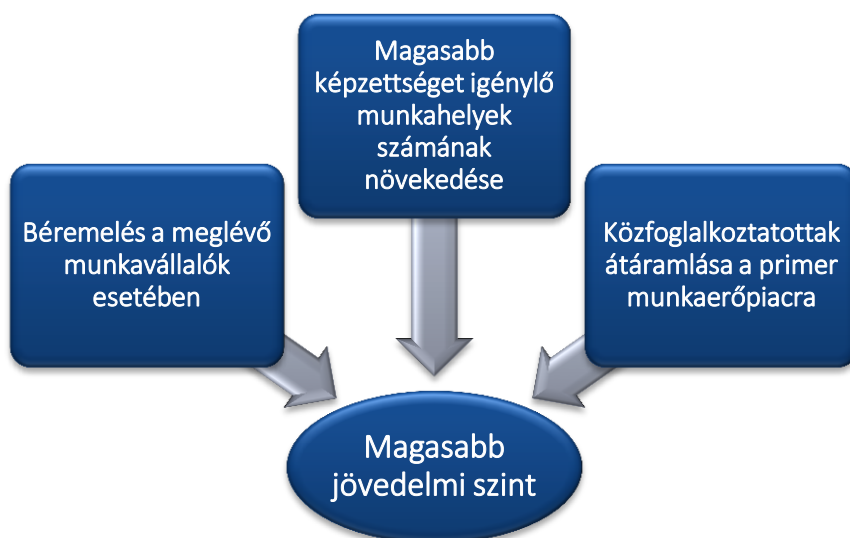
2. Az átlagos jövedelmi szint emelkedése

Az előző átfogó célnál is megjelent a jövedelem kérdése. A viszonylag alacsony bérszínvonal a munkaerőpiac korábbi, extenzív fejlődése során kifejezetten előnyös volt, hiszen az ennek hatására megjelenő nagyfoglalkoztatók munkavállalók tömegeit voltak képesek felszívni – csökkentve ezzel a munkanélküliségi rátát. Az elmúlt években azonban egyértelműen hátránynak tekinthető: olyan mértékű bérfeszültség van az ország fejlettebb térségei és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye² között,³ ami miatt a képzett munkavállalók megtartása egyre nagyobb kihívást jelent városi és munkaadói szinten egyaránt (európai viszonylatban a különbségek értelemszerűen még kirívóbbak). A jövedelmek közötti területi különbségek mérséklése emiatt a vállalkozásoknak is elemi érdeke – úgy, hogy közben a pénzügyi teljesítményük se romoljon (túlzott mértékben, mert ez szélsőséges esetben akár a működés beszüntetéséhez, áthelyezéséhez is vezethet).

² A jövedelmi szint esetében (is) mindenképpen figyelembe kell venni a megyei tendenciákat, mivel Nyíregyháza ingázási célpont: munkavállalóinak jelentős része a megye más településeiről jár dolgozni a megyeszékhelyre, amelynek munkaerőpiaci vonzáskörzete a megye és az ország határain túlra is kitéjed.

³ 2015-ben a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi nettó átlagkeresete Nyíregyházán 124 638 Ft, míg a megyei jogú városok átlaga 137 611 Ft.

6. ábra: A jövedelemszint növelésének eszközei



Forrás: saját szerkesztés

Városi szinten az átlagos jövedelmi szint statisztikailag – és ténylegesen – háromféleképpen emelkedhet:

- a meglévő munkakörökben a munkabér és a béren kívüli juttatások fokozatos – az országosnál nagyobb arányú – emelése,
- a magasabb képzettséget igénylő munkahelyek számának nagymértékű növekedése,
- a közfoglalkoztatottak átáramlása a primer munkaerőpiacra – mivel a közfoglalkoztatási (garantált) bér a minimálbérnek, illetve a garantált bérminimumnak⁴ csupán 2/3-a⁵).

⁴ A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló által, a teljes munkaidő teljesítése esetén is a garantált bérminimumot (közfoglalkoztatottak esetében közfoglalkoztatási garantált bért) kell alkalmazni.

⁵ 2011 és 2015 között ez az arány még 75% feletti volt.

3. A szakképzett és felsőfokú végzettségű munkavállalók arányának növekedése

Fentebb már megfogalmaztuk, hogy a minőségi munkahelyek megjelenése automatikusan magával vonzza a képzetten munkavállalói réteg megjelenését, ami egy öngerjesztő folyamat. Az elmúlt évtizedekben nagymértékű javulás következett be a lakosság átlagos képzettségi szintjében, ami azt eredményezte, hogy Nyíregyháza adatai 2011-re megközelítették, egyes esetekben meg is haladták a megyeszékhelyek átlagát:

- a 15-X éves korosztályban a legalább általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya – 3,9 százalékpontos növekedés eredményeként – 97% (megyeszékhelyek átlaga 97,2%);
- a 18-X éves korosztályban több mint 10 százalékpontos emelkedés figyelhető meg azok között, akik legalább középiskolai érettségivel rendelkeznek (59,1%, megyeszékhelyek átlaga 60%);
- a leglátványosabb változás a legalább 25 éves felsőfokú végzettségűek körében zajlott le – arányuk 18,1%-ról, 26,6%-ra emelkedett, ami kismértékben, de meghaladja a megyeszékhelyek átlagos értékét (25,2%).

Ezeket a pozitív tendenciákat erősíteni kell – vonzó munka- és életkörülményeket kínálva a versenyképes szaktudással rendelkező munkavállalók megtartása és idevonzása érdekében.

4. Az inaktivitási ráta csökkenése

Jóllehet a munkanélküliségi ráta már kifejezetten alacsony a városban (2017 februárjában 4,14%), de még így is viszonylag széles az a réteg, amely hivatalosan nem dolgozik és álláskeresőként sincs nyilvántartva⁶. A TOP-6.8.2-15 „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” című felhívás értelmében azok az inaktív személyek, akik nem dolgoznak, nincs

⁶ A lakosság gazdasági aktivitásáról a 2011. népszámlálás nyújtja a legfrissebb elérhető adatot. Ez alapján a teljes népesség 53,1%-a inaktív kereső vagy eltartott (ebbe beleszámítják a nyugdíjasokat és a tanulókat is), ami az országos értékhez képest kedvezőbb, de a megyei jogú városok átlaga ennél lényegesen alacsonyabb.

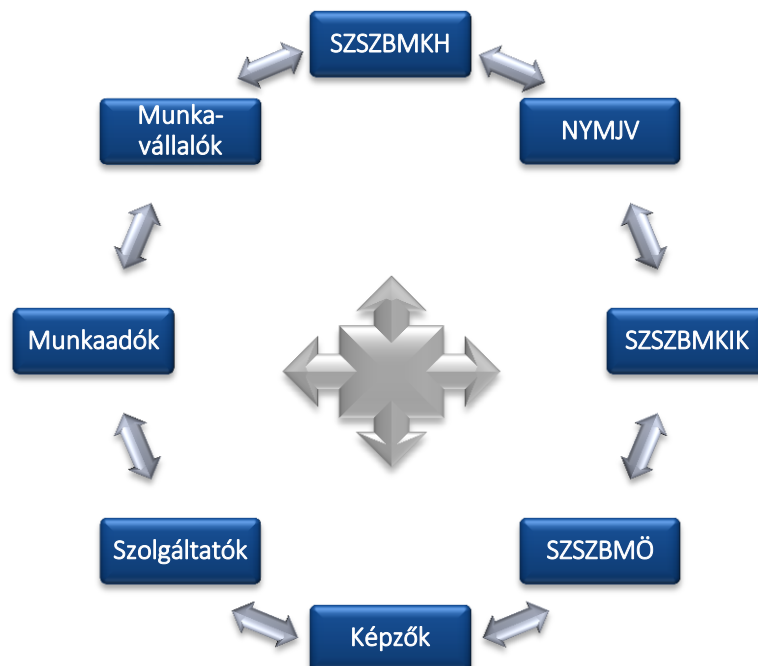
rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is keresnek munkát, vagy keresnek, de igazából – például családi vagy egészségügyi okok miatt – nem tudnának munkába állni.

Ahhoz, hogy Nyíregyháza gazdasági-társadalmi fejlődése folyamatos és kiegyensúlyozott legyen, mindenképpen csökkenteni kell az inaktív személyek számát és arányát a teljes népességen belül. Ellenkező esetben egyfelől tovább nőnének a társadalmi különbségek és feszültségek a városon belül, másfelől mindez olyan pénzügyi terhet róna az Önkormányzatra, amely elvonná a finanszírozási forrásokat a város fejlődéséhez szükséges beruházásokról.

3.3 Célcsoportok, érdekcsoportok

A foglalkoztatási stratégia közvetlen célcsoportját, érdekcsoportját azok a személyek/szervezetek alkotják, akik/amelyek munkaerőpiaci helyzetét, tevékenységét, működését vagy fejlesztéseit alapvetően befolyásolják a megfogalmazott célkitűzések és/vagy tevőlegesen részt tudnak venni azok elérésében.

7. ábra: A foglalkoztatási stratégia által érintett fő munkaerőpiaci szereplők



Forrás: saját szerkesztés

Az érdekcsoportokon belül három nagyobb kategória azonosítható:

- azok a szervezetek, amelyek alapvetően meghatározzák Nyíregyháza foglalkoztatás- és gazdaságfejlesztési irányvonalait, tevékenységeit, továbbá kulcsszerepet játszanak a megyei és városi szintű célok, beavatkozások összehangolásában, koordinációjában (pl. NYMJV Önkormányzata, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Önkormányzat);
- a munkaerőpiac két oldala, vagyis a jelenlegi és potenciális munkaadók és munkavállalók;
- egyéb, a munkaerőpiaci folyamatokban résztvevő szervezetek (pl. képző intézmények, munkaerőpiaci szolgáltatók).

Az alábbiakban elemezzük az egyes érdekcsoportokat abból a szempontból, hogy milyen befolyásuk van a foglalkoztatási stratégiában kitűzött célok elérésére, illetve, hogy a stratégia megvalósítása milyen hatással van rájuk.

2. táblázat: Érdekcsoport-elemzés Nyíregyháza foglalkoztatási stratégiájához

Célcsoport/ érdekcsoport	A stratégia hatása a célcsoportra/ érdekcsoportra*	A célcsoport/ érdekcsoport befolyása a stratégiára**	A célcsoport/érdekcsoport elvárásai	A célcsoport/érdekcsoport potenciális hozzájárulása a stratégiához	A célcsoport/érdekcsoport elérésének és aktivizálásának eszközei
NYMJV Önkormányzata	Magas	Közvetlen	- A helyi munkaerőpiaci szereplők együttműködési hajlandósága	- Foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési partnerség ösztönzése és koordinálása - Üzleti infrastruktúra és szolgáltatások biztosítása - Megfelelő városi életkörülmények biztosítása - Helyi identitás erősítése	- Foglalkoztatási Paktum Irányító csoportjának tagja - Rendszeres formális és informális rendezvények, egyeztetések - Paktumhonlap
SZSZMKH	Magas	Közvetlen	- Egyértelmű foglalkoztatásfejlesztési célok kijelölése városi és megyei szinten - A helyi munkaerőpiaci szereplők együttműködési hajlandósága	- Támogatások rugalmas biztosítása képzéshez és foglalkoztatáshoz - Munkaerőpiaci szolgáltatások biztosítása munkavállalók és munkaadók részére - Munkaerőpiaci programok összehangolása megyei és városi szinten - Munkaerőigények felmérése	- Foglalkoztatási Paktum Irányító csoportjának tagja - Rendszeres formális és informális rendezvények, egyeztetések - Paktumhonlap
SZSZBMKIK	Magas	Közvetlen	- Egyértelmű gazdaságfejlesztési célok kijelölése városi és megyei szinten	- Munkaadók mozgósítása és motiválása - Gyakorlati képzések koordinációja	- Foglalkoztatási Paktum Irányító csoportjának tagja - Rendszeres formális és informális rendezvények,

Célcsoport/ érdekcsoport	A stratégia hatása a célcsoportra/ érdekcsoportra*	A célcsoport/ érdekcsoport befolyása a stratégiára**	A célcsoport/érdekcsoport elvárásai	A célcsoport/érdekcsoport potenciális hozzájárulása a stratégiához	A célcsoport/érdekcsoport elérésének és aktivizálásának eszközei
			- A helyi munkaerőpiaci szereplők együttműködési hajlandósága	- Munkaerőigények felmérése - Pályaorientációs tevékenységek megvalósítása	egyeztetések - Paktumhonlap
Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Önkormányzat	Közepes	Közvetett	- Helyi szereplők együttműködése a megyei szintű foglalkoztatás- és gazdaságfejlesztésben	- A megyei szintű foglalkoztatás- és gazdaságfejlesztés koordinálása	- Foglalkoztatási Paktumba való bevonás - Rendszeres formális és informális rendezvények, egyeztetések - Paktumhonlap
Munkaadók	Magas	Közvetlen	- Képzett és motivált munkavállalók rendelkezésre állása - Rugalmas, magas színvonalú képzési és munkaerőpiaci szolgáltatási kínálat - Átgondolt helyi gazdaságfejlesztés, szoros partnerség és ezekre épülő érdemi beavatkozások, eredmények	- Együttműködés a munkaerőpiaci folyamatok alakításában érintett egyéb szervezetekkel - Vonzó munkafeltételek biztosítása - Fejlesztések megvalósítása - Pályaorientációs tevékenységek megvalósítása	- Foglalkoztatási Paktumba való bevonás - Igényfelmérés - Közvetlen kapcsolat az Önkormányzattal és a Kormányhivatallal - Rendszeres formális és informális rendezvények, egyeztetések - Paktumhonlap és egyéb célzott marketingeszközök
Munkavállalók	Magas	Közvetett	- Magas jövedelmi szint - Megfelelő és rugalmas munkakörülmények - Előrelépési, fejlődési	- Magasabb képzettségi szint elérése - Munkavállaláshoz szükséges kompetenciák és személyes	- Igényfelmérés - Rendszeres tájékoztató rendezvények - Paktumhonlap és egyéb

Célcsoport/ érdekcsoport	A stratégia hatása a célcsoportra/ érdekcsoportra*	A célcsoport/ érdekcsoport befolyása a stratégiára**	A célcsoport/érdekcsoport elvárásai	A célcsoport/érdekcsoport potenciális hozzájárulása a stratégiához	A célcsoport/érdekcsoport elérésének és aktivizálásának eszközei
			lehetőségek - Vonzó városi életkörülmények	jellemzők (pl. rugalmasság, motiváció) elsajátítása	célzott marketingeszközök
Képző intézmények	Magas	Közvetlen	- Egyértelműen megfogalmazott képzési igények - Képzéseken résztvevők magas száma - Megyei és városi szinten megfelelően kialakított szak- és felnőttképzési rendszer	- Folyamatos kommunikáció a munkaadókkal - Képzési kínálat rugalmas alakítása - Magas színvonalú képzések megvalósítása a megfelelően képzett munkaerő biztosításához	- Foglalkoztatási Paktumba való bevonás - Közvetlen kapcsolat az Önkormányzattal és a Kormányhivatallal - Rendszeres formális és informális rendezvények, egyeztetések - Paktumhonlap
Munkaerőpiaci szervezetek, szolgáltatók	Közepes	Közvetett	- Egyértelmű foglalkoztatásfejlesztési célok kijelölése városi és megyei szinten	- Munkaerőpiaci programok megvalósítása - Munkaerőpiaci szolgáltatások biztosítása munkavállalók és munkaadók részére	- Foglalkoztatási Paktumba való bevonás - Rendszeres formális és informális rendezvények, egyeztetések - Paktumhonlap

* alacsony/közepes/magas

** közvetlen/közvetett

Forrás: saját szerkesztés

A kiegyensúlyozott munkaerőpiac elérése érdekében a célcsoportok közül a munkaadókkal és a munkavállalókkal célszerű külön foglalkozni – elsősorban heterogén összetételük miatt.

3.3.1 A munkaadók fő csoportjai és jellemzői

A munkaadók jellemzői, elvárásai és hatásai részben eltérőek attól függően, hogy

- már most is a városban működnek, vagy új beruházóként jelennek meg Nyíregyházán,
- mennyi és milyen típusú munkavállalóra van inkább szükségük,
- kis-, közepes vagy nagyvállalkozásról, vagy más típusú szervezetről van-e szó,
- mely ágazatban tevékenykednek.

Meglévő vagy potenciális új munkaadó:

A jelenleg is Nyíregyházán működő vállalkozásokkal erősíteni kell a kapcsolatot, hogy könnyebben feltárhatók legyenek a szükségleteik. Segíteni kell őket abban, hogy újabb tevékenységeket tudjanak letelepíteni a városban, továbbá közvetlen befolyásuk is nagy a stratégia megvalósítására.

A potenciális munkaadók, a lehetséges új beruházók esetében sokkal inkább a vonzó, együttműködő és munkaerőben gazdag város megteremtésére és kommunikálásra célszerű hangsúlyt helyezni.

A szükséges munkaerő jellege:

A különösebb szakképzettséget nem igénylő munkaadók igényeinek kielégítése viszonylag egyszerűen és gyorsan megoldható, a képzettebb és változatos munkaerőt igénylő nagyobb munkáltatókkal sokkal szorosabb együttműködés szükséges, hatásuk pedig olyan szempontból mindenképpen nagyobb, hogy a jövőkép kifejezetten a minőségi foglalkoztatásra helyezi a hangsúlyt.

A munkaadó mérete:

Jóllehet a kisvállalkozások hatása a munkaerőpiacra egyenként korlátozott, de összességében igen jelentős: a foglalkoztatottak nagy hányadát alkalmazzák, az

egyéni vállalkozások aránya a városban csaknem 50%. Közvetlen elérésük nehéz, elsősorban a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara által lehet megszólítani őket. A közép- és főként a nagyvállalkozások – mint a város munkaerőpiacát meghatározó nagyfoglalkoztatók – esetében célszerű biztosítani a rendszeres személyes interakció lehetőségét különböző formákban annak érdekében, hogy szükségleteiket, elvárásaikat közvetlenül meg lehessen ismerni. Ezáltal könnyebben el lehet érni, hogy jövőbeni fejlesztéseiket itt valósítsák meg, új tevékenységeket telepítsenek a városba, továbbá, hogy egy szoros, jól működő vállalkozói hálózat alakuljon ki Nyíregyházán.

A különböző ágazatokban működő munkaadók:

Az, hogy egy munkáltató mely ágazatban működik, számos foglalkoztatási jellemzőt, érdeket és elvárást meghatároz, amelyeket figyelembe kell venni a munkaadók mint célcsoport esetében. Többek között az alábbi szempontokat kell figyelembe venni:

- Mekkora a verseny az érintett ágazaton belül az elérhető munkaerőért?
- Milyen a bérszínvonal az adott ágazatban?
- Inkább szellemi, vagy inkább fizikai munkavállalókra van szükségük?
- Milyen mértékben befolyásolják az adott ágazat működését különböző külső (jogszabályi, gazdaságpolitikai stb.) tényezők?
- Mennyire jellemző a szezonális foglalkoztatás az érintett szektorban?

3.3.2 A munkavállalók fő csoportjai és jellemzői

A munkavállalók esetében kiemelt figyelmet kell fordítani a következő csoportokra:

- képzett, tehetséges (és fiatal) munkavállalók,
- hátrányos helyzetű személyek,
- inaktívak.

3.3.2.1 Képzett (és fiatal) munkavállalók

Nyíregyháza hosszú távon is kiegyensúlyozott népességfejlődése érdekében növelni kell a magasabb képzettségi szinttel rendelkező munkavállalók számát és arányát. Ezen belül a fiatalok megtartása és vonzása azért fontos, mert családalapítást követően sokkal kevésbé mobilisek – mind költözés, mind munkahelyváltás szempontjából. Esetükben célszerű nagyobb hangsúlyt fektetni az önfoglalkoztatásra is, mivel az e célcsoport inkább vállalkozó szellemű, szívesebben indít vállalkozást, próbál ki új tevékenységeket.⁷ Ugyanakkor a munkaadók tapasztalata az elmúlt időszakban inkább negatív – főképpen a generációs sajátosságai miatt. A fiatalok életében a munka már nem feltétlenül a szocializáció terepe, mint korábban volt. Kevésbé jellemző rájuk az ambíció, a jövőkép, a felelősségtudat vagy a lojális. Pályaválasztásuk tudatossága is gyakran kérdéses, inkább szülői presztízs és elvárás, mint önismeret az alapja.

A munka világában való boldogulásukat nagyban befolyásolja a családi minta megléte vagy hiánya, a munkaszocializációs példák, amelyek a térségben gyakran negatív irányba hatnak. A munkáltatók arról számolnak be, hogy a hozzájuk érkező fiataloknak nincs reális munkaképe, meglepi őket a munkavállalással járó kötelezettségek, szabályok, nehézségek. A szülőikkel való együttlakás kényelme, az anyagi szükség hiánya, a munkától való féltés szintén csökkenti a munkavállalási motivációt.

A munkahelyi elvárásaik a magas bérezésre, a jó munkakörülményekre és a gyors karrierépítésre irányulnak, az esetek többségében irreális szinten. A fiatalok körében jellemzően magas a digitális eszközök használatának aránya, elvárják, hogy a munkahelyen is ilyen jellegű eszközökkel dolgozzanak. Magas fokú mobilitási képesség és alacsony problémakezelési hajlandóság jellemzi ezt a korosztályt, ami gyakori fluktuációhoz vezet. A mobilitást könnyebbé teszi, hogy saját család még nem köti őket a térséghez, és szeretnék kipróbálni magukat, minél gyorsabban biztosítani önálló élet megkezdésének anyagi feltételeit. Életkori sajátosság a sok szabadidőre való igény is, így nem szívesen vállalják a több műszakot és a sok közlekedéssel járó munkahelyeket.

⁷ A tehetséges, képzett fiatalok megtartására vonatkozóan külön helyzetelemzés és részstratégia készül a paktumprojekt keretében.

Mindezek miatt már nem jelenik meg preferenciaként a fiatalok alkalmazása; a legtöbb foglalkoztatónál a szaktudás és a munkavégzés minősége dönt a kiválasztásban, az életkor nem jelentős szempont.

3.3.2.2 Hátrányos helyzetű személyek

Munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűnek tekinthetők az alábbi csoportok, amelyek között többnyire előfordulhat átfedés is:

- **Alacsony iskolázottságúak vagy elavult szakképzettséggel rendelkezők:** mindenkit alacsony iskolázottságúnak tekintünk, aki nem rendelkezik szakképzettséggel vagy érettségivel. Elavult vagy nem használható szakképesítésnek minősül az, amit az érintett legalább 15 éve szerzett és legalább 5 éve nem dolgozik abban a munkakörben, amelynek ellátásához az adott szakképesítés szükséges, vagy egészségkárosodás miatt nem tudja gyakorolni, vagy a szakképesítést az új OKJ már nem tartalmazza. Külön alcsoportot képeznek azok, akik az alapfokú iskolai végzettség megszerzéséig sem jutottak el.
- **25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresőek:** esetükben a hangsúlyt mindenképpen a munkatapasztalat megszerzésének elősegítésére kell helyezni. A korcsoportból adódó kockázatok többértéke, hiszen
 - egyrészt még nem alakultak ki munkaerőpiaci készségeik, munkaerőpiaci kirekesztettségük tartóssá válhat, amely a munkavégző képesség és a motiváció teljes elvesztéséhez vezethet,
 - másrészt sokszor irreális elvárásaik vannak a munkavégzéssel és a megszerezhető jövedelemmel kapcsolatban,
 - harmadrészt ez a korosztály a legmobilisebb, azaz könnyen lakóhelyet és munkahelyet vált, amivel akár már rövid távon komoly kihívás elé állíthatja a helyi munkaerőpiacot.
- **50 év felettiek:** nemcsak a pályakezdő fiatalok, hanem a nyugdíjkorhatár felé közeledő korosztályok is kedvezőtlen megítélés alá esnek egyes munkáltatók körében. Egyrészt ez, másrészt a szakmai ismeretek avulása és bizonyos új ismeretek (pl. számítástechnikai) hiánya miatt tartozik az idősebb korosztály a hátrányos helyzetűek körébe. Jóllehet a pályamódosítás ebben a korban már

nem könnyű, de tapasztalatok alapján azok, akik hajlandók képzésekbe bekapcsolódni, sokszor nagyobb elszántsággal és sikerességgel sajátítják el a tananyagot, mint fiatalabb társaik. Figyelembe kell venni, hogy ebben a körben magasabb az egészségi problémákkal, esetleg megváltozott munkaképességgel küzdők aránya. Szintén figyelembe kell venni, hogy a különböző generációk munka- és kommunikációs stílusa és elvárásai jelentősen eltérnek egymástól (pl. az idősebbek számára fontosabb a megbecsültség és a munkahely megőrzése), amit megfelelően kell tudni kezelni a generációk közötti esetleges konfliktusok megelőzése és kezelése céljából.

- **Nők:** a nők esetében nyomon követhetők bizonyos munkaerőpiaci hátrányok (hátrányos megkülönböztetés), amelyek horizontális és vertikális értelemben egyaránt megmutatkozik:
 - előbbire utal, hogy a nők sok esetben alacsonyabb presztízsű foglalkozásokba kényszerülnek,
 - utóbbi pedig azt jelenti, hogy a vezető pozíciókban jellemzően sokkal kevesebb a nő – annak ellenére, hogy átlagos képzettségi szintjük nem alacsonyabb.

Karrierlehetőségük, elérhető jövedelmük, állásbiztonságuk általában rosszabb, mint a hasonló munkakörben dolgozó férfiaknak.

- **GYES-ről, GYED-ről visszatérők:** ez a csoport szinte kizárólag nőkből áll. Számukra kifejezetten fontos az új ismeretek és kompetenciák átadása, a gyors munkaerőpiaci reintegráció és a rugalmasság a munkaadók részéről – amivel szemben nagyfokú lojalitást és elkötelezettséget tudnak nyújtani. Ennek tudatosítása a munkáltatói érzékenyítések során lehetséges.
- **Tartós munkanélküliek, tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek:** a jellemzően alacsony iskolai végzettségű vagy nem megfelelő szakképzettséggel rendelkező személyek esetében nagy a tartós munkanélküliség kialakulásának kockázata. Személyes szolgáltatások, egyéni tanácsadás, felkészítő tréningek és mentorálás nélkül a munkaerőpiaci integrációjuk általában nem lehet sikeres. A motiválás, a személyiségfejlesztés, valamint a piacképes szakképzettség megszerzésének

ösztönzése segítheti, hogy ne rekesztődjenek ki véglegesen a primer munkaerőpiacról.

- **Roma nemzetiségűek:** bevonásuk és mozgósításuk érdekében fontos a különböző roma szervezetekkel és szociális szolgáltatókkal való együttműködés. Esetükben komplex társadalmi integrációra és felzárkóztatásra kell hangsúlyt fektetni, amely során nemcsak a munkaerőpiaci szerepükre, hanem a lakhatási, egészségügyi és szociális helyzetükre lehet átfogó megoldást találni. Az irányukban megmutatkozó negatív diszkrimináció mérséklésében hatékony eszköz lehet az egyéni fejlesztés és a munkáltatói érzékenyítés kombinációja.

3.3.2.3 Inaktívak

Az inaktív személyek legfőképpen két – egymástól teljes mértékben eltérő – társadalmi rétegből kerülhetnek ki:

- a jellemzően alacsony iskolai végzettséggel rendelkező személyek, akik - különböző okokból – többnyire évek óta nem végeznek kereső tevékenységet, már teljesen kiestek a munkaerőpiaci ellátó rendszerből is, álláskeresőként sem regisztrálják magukat,
- a magasabban képzett személyek, akik egyéni élethelyzetük miatt az inaktív státuszt választják a munkavállalással szemben (pl. tanulók, GYED-en, GYES-en lévők), vagyis nem kényszerből, hanem saját döntésük alapján nem végeznek kereső tevékenységet.

Elérésük, bevonásuk és elvárásaik megismerése elengedhetetlen ahhoz, hogy a városban meglévő munkaerő-tartalék bővüljön (további részleteket az 5. fejezet tartalmaz).

3.3.2.4 Közfoglalkoztatottak

A közfoglalkoztatottak sok jellemzője megegyezik/megegyezhet a hátrányos helyzetű személyek esetében bemutatottakkal, de fontos különbség, hogy jelenleg is végeznek kereső tevékenységet az ún. másodlagos (védett) munkaerőpiacon. Meg kell találni azokat az eszközöket, amelyekkel az érintett személyek (re)integrálódhatnak a primer munkaerőpiacra, mert a jelenlegi rendszer erre kevésbé alkalmas (pl. a végzett

tevékenység jellege nem ad tényleges, a munkáltatók által elvárt munkatapasztalatot, a kötelező részvétel esetenként akadályozza a hatékony munkakeresést).

Közfoglalkoztatásba kerülés jellemzően kétféle módon történik:

- olyan tartós munkanélküliek válnak közfoglalkoztatottá, akik hosszú ideje vagy egyáltalán nem dolgoztak az elsődleges munkaerőpiacon, sok esetben halmozottan hátrányos helyzetűnek tekinthetők, a szociális segély mellett olykor illegális munkavállalásból szereztek megélhetési forrást,
- a közfoglalkoztatottak másik része álláskeresővé válása után egészségi állapota, életkora, elavult képzettsége vagy egyéb ok miatt nem tudott újra elhelyezkedni.

A két csoport munkaerőpiaci (re)integrációja alapvetően más megközelítést, eszközöket, forrásokat és időt igényel, ezért az ilyen jellegű programoknál jellemzőiket mindenképpen figyelembe kell venni.

4 Prioritások és intézkedések

A foglalkoztatási stratégia céljait operatív jellegű prioritások és azon belül intézkedések megvalósításával lehet elérni. Olyan beavatkozásokat határoztunk meg, amelyek már rövid- és középtávon befolyásolhatják Nyíregyháza munkaerőpiaci folyamatait. Az egyes prioritások és intézkedések részletes bemutatását a Nyíregyházi Foglalkoztatási Akcióterv tartalmazza.

3. táblázat: Prioritások és intézkedések bemutatása

Prioritások	Intézkedések
1. Tehetséges, magas képzettségű fiatalok megtartása, városba vonzása	1.1. "Tehetségorientált" városfejlesztés és városmárka kialakítása 1.2. Tehetséges fiatalok megtartása 1.3. Tehetséges szakemberek fogadása és integrálása
2. A kkv szektor helyi gazdaságban és foglalkoztatásban betöltött szerepének erősítése	2.1. Új vállalkozások alapításának ösztönzése 2.2. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés és ezek fogyasztásának ösztönzése 2.3. Innovatív és kreatív gazdasági ágazatok megerősítése 2.4. Vállalkozói készségek fejlesztése 2.5. Üzleti infrastruktúra és szolgáltatások fejlesztése a kkv-k számára
3. Célzott befektetésösztönzés	3.1. Ágazatilag fókuszált befektetésösztönzési tevékenységek 3.2. Üzleti infrastruktúra és szolgáltatások fejlesztése nagyvállalatok számára
4. Munkavállalók és potenciális munkavállalók ismereteinek és készségeinek folyamatos fejlesztése	4.1. Szak- és felnőttképzés fejlesztése a munkaerőigényekhez illeszkedve 4.2. Digitális képzési kínálat bővítése 4.3. Az egész életen át tartó tanulás elterjesztéséhez szükséges feltételek javítása
5. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek tartós munkaerőpiaci integrációja	5.1. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek azonosítása és mozgósítása 5.2. Foglalkoztathatóság javítása 5.3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása
6. Munkaerőpiaci szereplők együttműködésének erősítése	6.1. Foglalkoztatási paktum működtetése a munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolása céljából

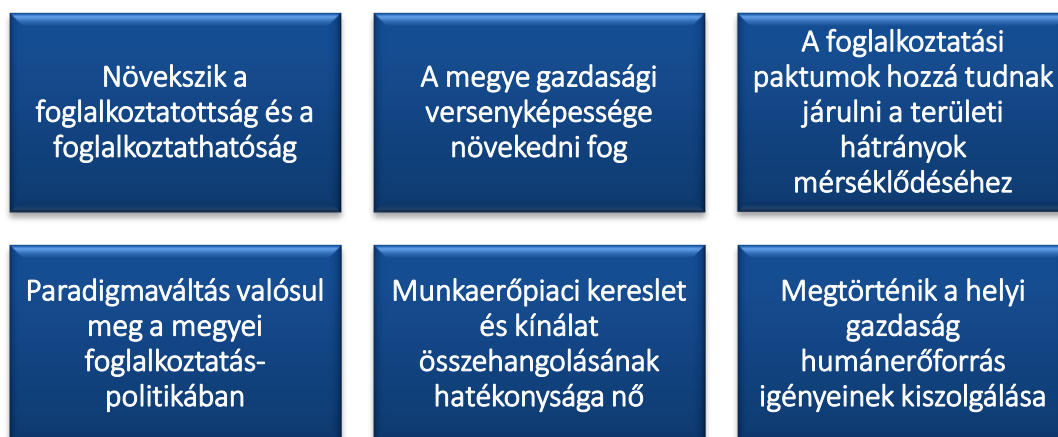
Forrás: saját szerkesztés

5 Kapcsolódás Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási céljaihoz

Nyíregyháza stratégiáját úgy kell kialakítani, hogy illeszkedjen a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei foglalkoztatási célokhoz, mivel megyeszékhelyként, gazdasági központként és ingázási célterületként alapvetően befolyásolja az egész megye munkaerőpiaci folyamatait. A megyei foglalkoztatási stratégia hatálya egész Szabolcs-Szatmár-Bereg megye területére kiterjed, biztosítva ezáltal a megfelelő koordinációt és szinergiát a megyei, helyi és a megyei jogú városi paktumok között, azonban nagyobb hangsúlyt fektet a Nyíregyházán kívüli területek gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztésére.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási stratégiájának jövőképe a következő: *„Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a foglalkoztatási paktumok hálózatának létrehozásával egy paradigmaváltás valósul meg a megyei foglalkoztatáspolitikában, melynek eredményeként növekszik a foglalkoztatottság, javul a hátrányos helyzetű foglalkoztatási célcsoportok foglalkoztathatósága, erősödik a vállalatok gazdasági versenyképessége és emellett a helyi gazdaságfejlesztés eszközeivel sikerül mérsékelni a területi hátrányokat. A munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolásával csökken a munkaerőhiány és a munkanélküliség.”.* Összefoglalóan a jövőkép hat pillérre épül, amelyet az alábbi ábra foglal össze.

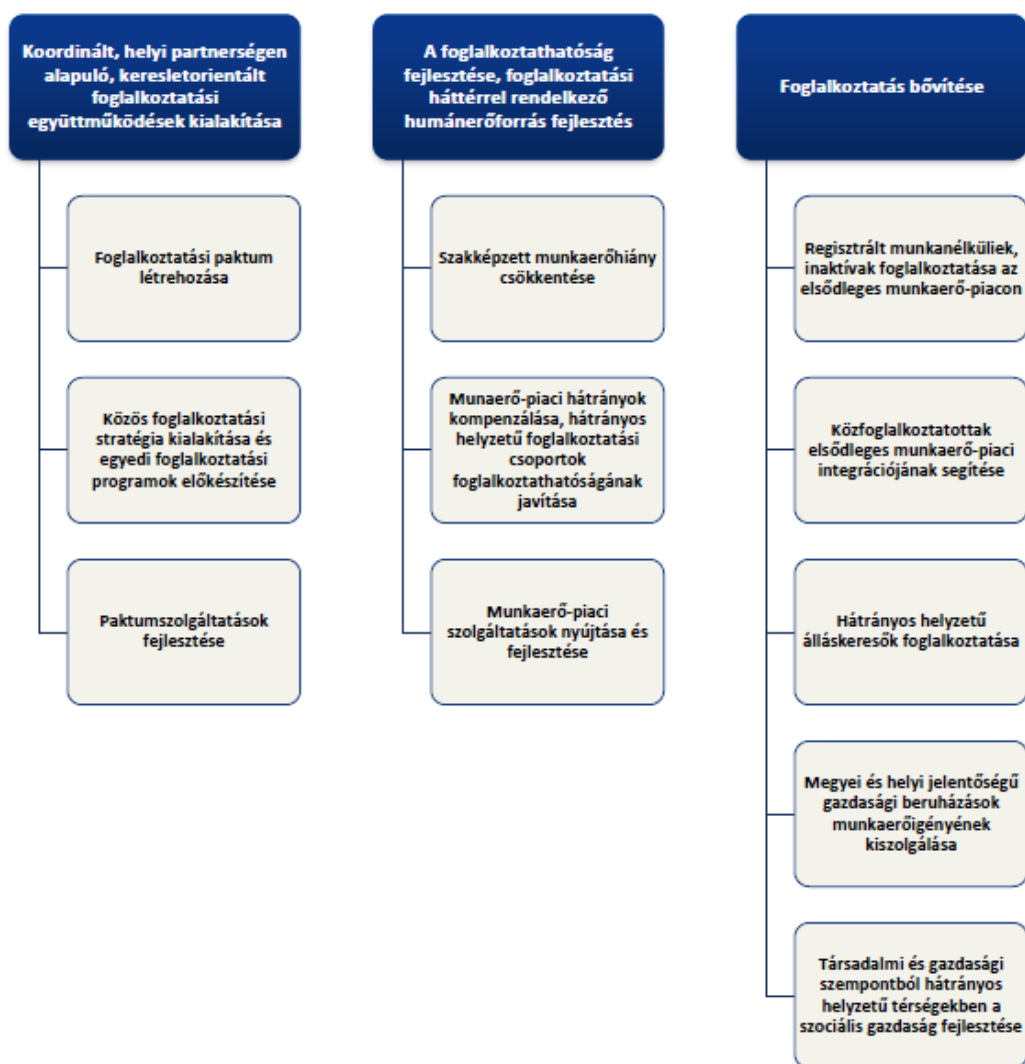
8. ábra: Szabolcs-Szatmár-Bereg megye foglalkoztatási jövőképének pillérei



Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021 alapján saját szerkesztés

A megyei és a városi jövőkép kiegészíti egymást, szöveges kifejtésük összehasonlítása alapján az állapítható meg, hogy Nyíregyháza – központi szerepköréből és a korábbi fejlődési tendenciákból kiindulva – sokkal inkább a gazdaságfejlesztésre fókuszál: kihangsúlyozza a helyi gazdasági szektor versenyképesség, a rendelkezésre álló munkaerő minősége és a népességmegtartó/-vonzó erő közötti kölcsönhatásokat, összefüggéseket. A megyei jövőképben is fontos a gazdasági szereplők, munkaadók igényeinek kielégítése, de – különösen a periférikus, elmaradottabb térségekben – nagyobb hangsúlyt kell fektetni a hátrányos helyzetű személyek felzárkóztatására és a szociális gazdaság megerősítésére.

9. ábra: Szabolcs-Szatmár-Bereg megye átfogó és specifikus foglalkoztatási céljai



Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021

A megyei jövőképhez összesen három átfogó és 11 specifikus cél kapcsolódik, amelyek elérésével alapvető változások indulhatnak meg Szabolcs-Szatmár-Bereg megye gazdasági és foglalkoztatási folyamataiban. A megyei és a nyíregyházi célkitűzések részben más megfogalmazásban íródtak és más szintet is képviselnek:

- a megyei célok sokkal inkább a szükséges beavatkozásokra utalnak,
- míg Nyíregyháza céljai a beavatkozások által indukált változásokra, kedvező folyamatokra fektetik a hangsúlyt.

Ezért kifejezetten a célok megfeleltetése egymásnak nehéz, a megyei célokhoz sokkal inkább a megyeszékhely prioritásai és intézkedései illeszthetők. Az alábbi táblázat alátámasztja, hogy a megyei és a megyei jogú városi cél- és beavatkozásrendszerek egyértelműen kiegészítik és szinergikusan felerősítik egymás hatását. Nyíregyháza, mint megyeszékhely és gazdaság-társadalmi-munkaerőpiaci központ törekvése az, hogy a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztési stratégia pozitív eredményei és hatásai a teljes megye területére kihassanak – beindítva, felgyorsítva az egész térség felzárkózását, fejlődését és a megyén belül meglévő területi különbségek csökkentését.

4. táblázat: A Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei és a Nyíregyházi Foglalkoztatási Stratégia illeszkedése

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye átfogó céljai	Nyíregyháza kapcsolódó prioritásai	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye specifikus céljai	Nyíregyháza kapcsolódó intézkedései	Illeszkedés szöveges részletezése
Koordinált, partnerségen alapuló, keresletorientált foglalkoztatási együttműködések kialakítása	6. Munkaerőpiaci szereplők együttműködésének erősítése	- Foglalkoztatási paktum létrehozása - Közös foglalkoztatási stratégia kialakítása és egyedi foglalkoztatási programok előkészítése - Paktumszolgáltatások fejlesztése	6.1. Foglalkoztatási paktum működtetése a munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolása céljából	Nyíregyháza foglalkoztatási stratégiájában a partnerség kialakítása nem célként, sokkal inkább egyfajta eszközként jelenik meg, amely ahhoz szükséges, hogy a kitűzött gazdasági-munkaerőpiaci célok teljesíthetők legyenek. Ezért Nyíregyháza esetében ez a prioritások között jelenik meg, és horizontálisan értelmezendő, hiszen szoros partnerség és hatékony együttműködés nélkül nem valósíthatók meg a foglalkoztatási célkitűzések.
A foglalkoztathatóság fejlesztése, foglalkoztatási háttérrel rendelkező humánerőforrás fejlesztés	1. Tehetséges, magas képzettségű fiatalok megtartása, városba vonzása 4. Munkavállalók és potenciális munkavállalók ismereteinek és készségeinek	Szakképzett munkaerőhiány csökkentése	4.1. Szak- és felnőttképzés fejlesztése a munkaerőigényekhez illeszkedve 4.2. Digitális képzési kínálat bővítése 4.3. Az egész életen át tartó tanulás elterjesztéséhez szükséges feltételek javítása	A munkaadói elvárásoknak megfelelő szakképzettséggel és tapasztalattal rendelkező munkaerő elérhetősége mind a megyei, mind a nyíregyházi stratégiában kiemelt szerepet játszik, mivel most ez számít a gazdasági fejlődés egyik kulcstényezőjének.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye átfogó céljai	Nyíregyháza kapcsolódó prioritásai	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye specifikus céljai	Nyíregyháza kapcsolódó intézkedései	Illeszkedés szöveges részletezése
	folyamatos fejlesztése 5. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek tartós munkaerőpiaci integrációja	Munkaerőpiaci hátrányok kompenzálása, hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztathatóságának javítása	5.1. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek azonosítása és mozgósítása 5.2. Foglalkoztathatóság javítása 5.3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása	A megyei stratégia sokkal jobban épít magára a paktumra és annak szolgáltatásaira, miközben a nyíregyházi stratégia sokkal tágabb kontextusban kezeli a gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztés kérdését. Mindkettőben szerepel a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű személyek foglalkoztathatósága és felzárkóztatása, de a megyében – a súlyosabb társadalmi problémák koncentráltsága miatt – ez hangsúlyosabban megjelenik.
		Munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtása és fejlesztése	5.1. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek azonosítása és mozgósítása 5.2. Foglalkoztathatóság javítása 5.3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása	
Foglalkoztatás bővítése	1. Tehetséges, magas képzettségű fiatalok megtartása, városba vonzása 2. A kkv szektor helyi gazdaságban és foglalkoztatásban betöltött szerepének erősítése 4. Célzott	Regisztrált munkanélküliek, inaktív foglalkoztatása az elsődleges munkaerőpiacon	5.1. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek azonosítása és mozgósítása 5.2. Foglalkoztathatóság javítása 5.3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása	A megyei stratégia a foglalkoztatás bővítését elsősorban két eszközzel kívánja elérni: - egyrészt a foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetű személyek (pl. inaktív, álláskereső, közfoglalkoztatottak) visszavezetésével a primer munkaerőpiacra, - másrészt a helyi (szociális)
		Közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiaci integrációjának	5.3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása	

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye átfogó céljai	Nyíregyháza kapcsolódó prioritásai	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye specifikus céljai	Nyíregyháza kapcsolódó intézkedései	Illeszkedés szöveges részletezése
	befektetésösztönzés 5. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek tartós munkaerőpiaci integrációja	segítése		gazdasági szereplők fejlesztésével igényeinek kiszolgálásával. Mindkét téma hangsúlyosan megjelenik Nyíregyháza esetében is, azonban nagyobb versenyképessége és diverzifikált gazdasága miatt jobban kell fókuszálni más területekre is (pl. befektetésösztönzés, digitális gazdaság, vállalkozói ismeretek).
		Hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatása	5.3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása	
		Megyei és helyi jelentőségű gazdasági beruházások munkaerőigényének kiszolgálása	4.1. Szak- és felnőttképzés fejlesztése a munkaerőigényekhez illeszkedve	
		Társadalmi és gazdasági szempontból hátrányos helyzetű térségekben a szociális gazdaság fejlesztése	2.1. Új vállalkozások alapításának ösztönzése 2.2. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés és ezek fogyasztásának ösztönzése 2.4. Vállalkozói készségek fejlesztése 2.5. Vállalkozói infrastruktúra és szolgáltatások fejlesztése	

Forrás: Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021 alapján saját szerkesztés

6 Inaktív személyek elérése, bevonása

6.1 Háttér és szükségletek

Nyíregyháza társadalmának egyik fő jellemzője a hátrányos helyzetűek viszonylag nagy száma és aránya, valamint ezzel együtt egyfajta társadalmi szakadék megléte. Mindez egyfelől jelentős terhet ró a helyi szociális ellátó rendszerre, másfelől nehezíti a helyi közösségi kohézió megerősítését.

A jelenlegi foglalkoztatási intézményrendszer – funkciójának és a rendelkezésre álló pénzügyi forrásoknak megfelelően – kizárólag arra alkalmas, hogy az álláskeresőként regisztrálni kívánó személyeket nyilvántartsa, és különböző eszközökkel segítse visszatérésüket a munkaerőpiacra. A potenciális munkavállalók nagy száma azonban rejtve marad: inaktívként, eltartottként, illegális munkavállalóként nem tudnak és/vagy nem akarnak munkát vállalni sem az elsődleges, sem a másodlagos munkaerőpiacon.

A hátrányos helyzetű és inaktív személyek esetében a munkavállalás fő akadályát a hiányzó vagy nem megfelelő készségek, képességek, kompetenciák jelentik. A kulcskompetenciák közé tartozik többek között a felelősségvállalás, a teljesítőképesség, a stresszkezelés, kreativitás, a folyamatátláto képesség, a konfliktuskezelés, a kritikai kompetencia, a kommunikációs képesség, az alkalmazkodóképesség, a változások kezelése, a tanulási képesség és az együttműködési képesség. A munkáltatók által egyik leggyakrabban említett probléma a motivátlanság, ami ráadásul a munka nélkül eltöltött idővel egyenes arányban van.

Mindezek miatt a hátrányos helyzetű és inaktív személyek elhelyezkedési esélyei nem javultak az elmúlt időszakban, ami ahhoz vezethet, hogy nem lesz majd elég munkavállaló a multinacionális cégek (és a hozzájuk felzárkózni kívánó hazai kkv-szektor) bővüléséhez, terjeszkedéséhez. A betanított munkások felvételének komoly – egyre növekvő – akadálya lehet a munkára kész, motivált, dolgozni akaró munkaerő nagymértékű hiánya. Ezekbe az emberekbe sem a multinacionális cégeknek, sem a hazai kkv-szektor szereplőinek nem éri meg befektetni, integrációjuk az elsődleges munkaerőpiacra rövid vagy középtávon kevésbé valószínű.

6.2 Szükséges intézkedések

A ténylegesen mozgósítható helyi munkaerőtartalék feltárásának első lépése az érintett társadalmi csoportok, személyek azonosítása. Ehhez szoros együttműködést kell kialakítani azokkal a szervezetekkel, amelyek közvetlen kapcsolatban állnak a célcsoporttal. Rajtuk keresztül, illetve egyéb célcsoportspecifikus módokon lehet és kell megszólítani az érintetteket. A kapcsolatfelvétel és a tájékoztatás során alapelvnek kell tekinteni a könnyen érthető kommunikációt, a rendezvények vonzóvá tételét (pl. „állásbörze” szervezése egy családi napon).

A munkaerőpiaci részvétel a társadalmi befogadás egyik legfontosabb aspektusa, amihez számos feltétel együttállása szükséges: egyik oldalról a munkahelyek elérhetősége, másik oldalról pedig a foglalkoztathatóság, ami azt jelenti, hogy az illető rendelkezik azokkal az ismeretekkel, tudással, iskolai végzettséggel, tapasztalattal, készségekkel, képességekkel és személyes tulajdonságokkal, amelyek egy munkahely megszerzésének és megtartásának feltételét jelentik.

Mindennek alapfeltétele a motiváltság, amit az inaktívak és a hátrányos helyzetű személyek esetében nem elég a munkavállalásra korlátozni: már a foglalkoztathatóság javítására irányuló folyamat kezdetén meg kell teremteni, rövid távon eredményt hozó motivációs technikák alkalmazásával.

Nagyon fontos, hogy az érintett csoport semmiképpen nem tekinthető homogénnek: teljesen másképp kell foglalkozni azokkal,

- akik évek óta sikertelenül keresnek állást,
- akik nem kívánnak elhelyezkedni (ezen belül az indokok szintén eltérőek lehetnek),
- akik csak hivatalosan minősülnek inaktívnak, eltartottnak, de egyébként végeznek kereső tevékenységet.

Ennek megfelelően nemcsak a foglalkoztathatóságuk javítását szolgáló eszköztár, de az ehhez szükséges idő is különböző lehet. Eltérő módszerek vezetnek célhoz azok esetében, akik viszonylag gyorsan, egyszerűbb beavatkozásokkal integrálhatók a munkaerőpiacra, mint azoknál, akik felzárkóztatásához egyénre szabott, komplex program megvalósítása szükséges.

Az alacsony munkapiaci státuszú, alacsony mobilitási hajlandóságú, az állami profiling-rendszer szerint hármas – veszélyeztetett – kategóriába tartozó személyek 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.

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

Ennek keretében segíteni kell a célcsoport tagjait már a munkavállaláshoz szükséges alapfeltételek biztosításában is (pl. lakhatás, ruházkodás, munkavégzéshez szükséges iratok, hozzátartozó gondozása, eljutás a munkahelyre). Az egyéni élethelyzetek feltárásában kiemelten fontos a szociális szolgáltatók közreműködése. Erre épülhetnek a további lépések (pl. képzés, munkapróba, munkahelyi mentorálás, pszichoszociális támogatás).

6.3 Javasolt tevékenységek

1. Inaktív és hátrányos helyzetű személyek azonosítása és mozgósítása:

- Partnerség kialakítása az inaktívakkal kapcsolatban álló szervezetekkel,
- Az érintett társadalmi csoportok pontos számbavétele,
- A hátrányos helyzetűek és inaktív személyek elérésére alkalmas tájékoztatási és mozgósítási eszközök, módszerek azonosítása.

2. Foglalkoztathatóság javítása:

- Célcsoportszegmentáció: a hátrányos helyzetűek és inaktívak különböző alcsoportjainak definiálása,
- Egyéni fejlesztési tervek összeállítása és megvalósítása,
- Kompetenciajavító képzések, tréningek szervezése,

- Egyéni segítségnyújtás, tanácsadás biztosítása.

3. Speciális munkaerőpiaci programok megvalósítása:

- Egyéni felzárkóztatási tervek összeállítása és megvalósítása,
- Felzárkóztató tréningek szervezése,
- Szakmai képzések szervezése,
- Egyéni segítségnyújtás, pszichoszociális támogatás biztosítása,
- Munkahelyi mentorprogram,
- Munkaadók és munkatársak érzékenyítése.

7 Indikatív forrástérkép

Jóllehet maga a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum is jelent pénzügyi keretet a stratégia céljainak eléréséhez, de emellett számos egyéb európai uniós forrásból finanszírozott program is elérhető, amelyek közül a legfontosabbak a következők:

- Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP),
- Emberi Erőforrásfejlesztési Operatív Program (EFOP),
- Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP),
- határmenti együttműködési programok (Interreg V-A Szlovákia-Magyarország Program, Interreg V-A Románia-Magyarország Program, Magyarország-Szlovákia-Románia-Ukrajna Határon Átnyúló Program 2014-2020).

A támogatás céljai (és fő kedvezményezettjei) alapján a lehetséges források az alábbi fő csoportokba sorolhatók:

- egyes felhívásokra közvetlenül a munkaadók pályázhatnak munkahelyteremtő és -megtartó fejlesztéseik megvalósítására (pl. GINOP-1.2.2) vagy meglévő alkalmazottaik készségeinek javítására (pl. GINOP-6.1.5),
- más felhívások forrásaiból az önkormányzatok hajthatnak végre olyan beruházásokat, amelyek vonzóbbá teszik településüket a gazdasági szervezetek számára, illetve közvetetten vagy közvetlenül növelik az adott település és az ott működő vállalkozások versenyképességét (pl. TOP-1.1.2),
- egyes támogatási forrásokból olyan munkaerőpiaci programokat valósíthatnak meg akár közsférabeli, akár civilszervezetek, amelyek keretében kifejezetten a (potenciális) munkavállalók (főként a hátrányos helyzetűek) készségeinek és képességeinek fejlesztése, foglalkoztathatóságuk javítása a cél.

A foglalkoztatási stratégia elkészítésekor ismert források összefoglalását a mellékletben szereplő táblázat mutatja be, azonban a 2014-2020 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről szóló 272/2014. (XI.5.) Kormány rendelet értelmében a meghirdetett éves fejlesztési keretek az év során módosításra kerülhetnek. A nevezett források esetében

így mindig szükséges az aktuális pályázati felhívásokat figyelemmel kísérni a Széchenyi 2020 oldalon a Pályázati dokumentáció menüpontban⁸, illetve az érintett határmenti programok honlapján⁹.

⁸ www.palyazat.gov.hu/palyazati_dokumentaciok1

⁹ interreg-rohu.eu, www.skhu.eu és huskroua-cbc.eu

8 Megvalósítás intézményrendszere

A foglalkoztatási stratégiában foglaltak megvalósításához a Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum megfelelő szakmai és szervezeti keretet biztosít. A paktum tagsága magában foglalja valamennyi munkaerőpiaci szempontból meghatározó helyi szervezetet:¹⁰

- Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata (a TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001 számú paktumprojekt konzorciumvezetője),
- Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal (a TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001 számú paktumprojekt konzorciumi partnere),
- Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Önkormányzat,
- Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kereskedelmi és Iparkamara,
- szak- és felnőttképző, valamint felsőoktatási intézmények,
- helyi szinten meghatározó munkaadók, vállalkozások,
- egyéb munkaerőpiaci szempontból fontos szervezetek.

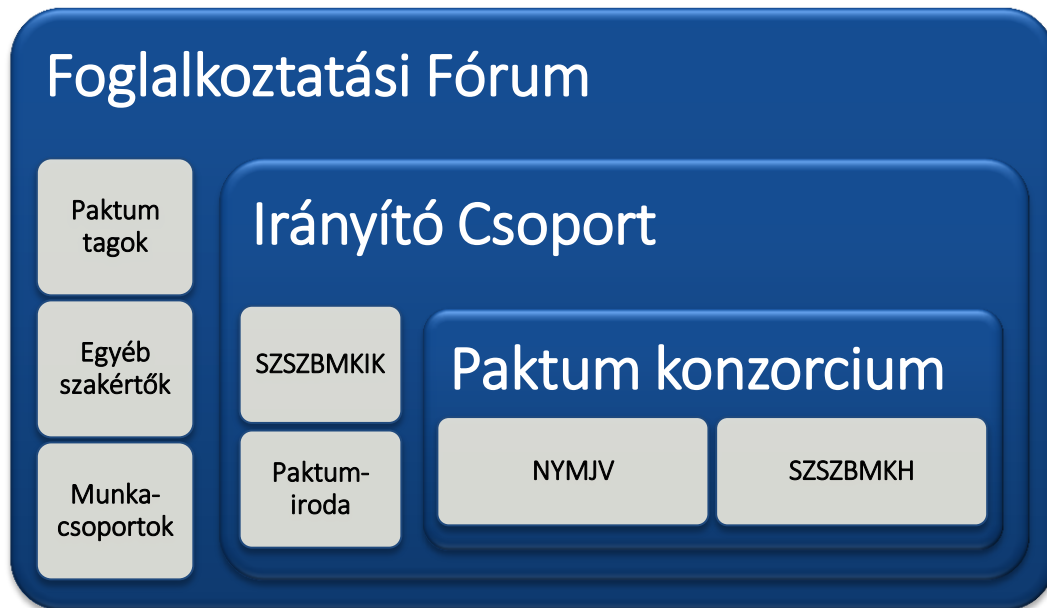
Maga a paktumszervezet három fő egységből áll, amelyek harmonikusan, egymást segítve, megfelelő együttműködéssel és hatékonyan látják el feladataikat annak érdekében, hogy a stratégiában kijelölt munkaerőpiaci irányvonalak a város minden működési-fejlesztési területén érvényesülhessenek:

- a Foglalkoztatási Fórum a paktum egyeztető szerve, amelyet az Együttműködési Megállapodást aláíró tagok működtetnek – célja a megfelelő szintű társadalmi bevonás, a demokratikus működés és a széles körű helyi nyilvánosság biztosítása,
- az Irányító Csoport az irányító és döntéshozó szerv, amely elsősorban a paktumprojekt végrehajtásával kapcsolatos stratégiai és operatív jellegű döntések meghozatalára felhatalmazott vezető tisztségviselőkből áll,

¹⁰ A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum tagjait az Együttműködési Megállapodás tartalmazza.

- a paktum menedzsmentjét a Paktumiroda látja el, amelynek munkatársai kiemelt szerepet játszanak a foglalkoztatási együttműködés és partnerség kialakításában, fenntartásában.

10. ábra: A paktumszervezet felépítése



Forrás: A Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum Szervezeti és Működési Szabályzata

A fenti szervezeti egységek összehangoltan látják el feladataikat a stratégia kidolgozásával és megvalósításával kapcsolatosan annak érdekében, hogy a stratégia minél jobban megfeleljen a helyi adottságoknak és kihívásoknak. Feladataikat az alábbi táblázat foglalja össze.

5. táblázat: A stratégiaalkotási és megvalósítási folyamatban résztvevő szervezetek feladatai

Paktum szervezeti egysége	Feladat a stratégiaalkotásban	Feladat a stratégia megvalósításában
Foglalkoztatási Fórum	-A munkaerőpiaci szereplők érdekeinek, elvárásainak és véleményeinek megfogalmazása -Stratégia véleményezése a felülvizsgálat szakaszában	-Saját erőforrások, szakmai kapcsolatok mozgósítása a célok elérése érdekében -A kijelölt foglalkoztatási irányvonalak érvényesítése a napi működés során
Irányító Csoport	-Stratégiai irányvonalak meghatározása, célok	-A stratégia megvalósításának nyomonkövetése

Paktum szervezeti egysége	Feladat a stratégiaalkotásban	Feladat a stratégia megvalósításában
	megfogalmazása	-A megvalósításban közvetlenül résztvevő szervezeti egységek és személyek kijelölése
Paktumiroda	- Helyi szükségletfelmérési folyamatban közreműködés - Partnerek mozgósítása, aktivizálása	-A megvalósításhoz szükséges operatív jellegű feladatok ellátása

Forrás: saját szerkesztés

9 Melléklet

9.1 Indikatív forrástérkép

6. táblázat: Indikatív forrástérkép az operatív programok éves fejlesztési keretei alapján

Felhívás száma	Felhívás megnevezése ¹¹	Felhívás keretösszege (Mrd Ft)
GINOP		
GINOP-1.2.1-15	Mikro-, kis- és középvállalkozások termelési kapacitásának bővítése	105
GINOP-1.2.1-16	Mikro-, kis- és középvállalkozások termelési kapacitásának bővítése	48
GINOP-1.2.2-15	Mikro-, kis- és középvállalkozások kapacitásbővítő beruházásainak támogatása	60
GINOP-1.2.2-16	Mikro-, kis- és középvállalkozások kapacitásbővítő beruházásainak támogatása	32
GINOP-1.2.3-8.3.4-16	Mikro-, kis- és középvállalkozások kapacitásbővítő beruházásainak támogatása kombinált hiteltermék keretben	112,5
GINOP-1.2.4.-16	Ipari Parkok fejlesztése	11,47
GINOP-1.2.5-15	Logisztikai szolgáltató központok fejlesztéseinek támogatása	6
GINOP-1.2.6-8.3.4-16	Élelmiszeripari komplex beruházások támogatása kombinált hiteltermékkel	100
GINOP-5.1.3-16	Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése	6
GINOP-5.1.4-17	Tranzitfoglalkoztatási programok támogatása	5,243
GINOP-5.1.5-16	Nem állami szervezetek munkaerőpiaci szolgáltatásainak támogatása	5,757
GINOP-5.1.7-8.8.4-17	Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése kombinált hitellel	15
GINOP-5.1.8-17	Alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások	2
GINOP-5.1.9-17	Álláskeresők vállalkozóvá válásának ösztönzése – képzés és mentorálás	2
GINOP-5.1.10-8.8.4-17	Álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása kombinált eszközökkel	8
GINOP-5.2.3-16	Fiatalként vállalkozóvá válása -Vállalkozás indítási költségeinek támogatása	2,9
GINOP-5.2.4-16	Gyakornoki program pályakezdők támogatására	15
GINOP-5.2.6-17	Fiatalként vállalkozóvá válásának ösztönzése -képzés	4

¹¹ A 2017. évi fejlesztési keretben meghatározott források megnevezése alapján.

Felhívás száma	Felhívás megnevezése ¹¹	Felhívás keretösszege (Mrd Ft)
	mentorálás	
GINOP-5.2.7-8.8.4-17	Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása kombinált eszközzel	16
GINOP-5.3.2-16	A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban – Rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál	5
GINOP-5.3.3-17	Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatásnyújtás támogatása	3,4
GINOP-5.3.4-16	A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése	2
GINOP-5.3.5-17	Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek	4
GINOP-5.3.8-17	Munkahelyi bölcsődék létrehozása	4,2
GINOP-5.3.9-17	Munkavállalók mentális egészségének fejlesztése	4
GINOP-5.3.10-17	Leépítések megelőzése és kezelése	3
GINOP-6.1.3—17	Idegen nyelvi készségek fejlesztése	15
GINOP-6.1.5-16	Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára	10
GINOP-6.1.6-16	Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára	20
GINOP-6.2.3-17	A szakképzési intézményrendszer átfogó fejlesztése	12,5
GINOP-6.2.5-17	Helyi felnőttképzési hálózatok és képzési együttműködések létrehozása	4,4
TOP		
TOP-1.1.1	Ipari parkok, iparterületek fejlesztése	23,592
TOP-1.1.2	Inkubátorházak fejlesztése	8,75
TOP-1.1.3	Helyi gazdaságfejlesztés	8,182
TOP-1.2.1	Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés	20,409
TOP-1.3.1	Gazdaságfejlesztést és a munkaerő mobilitást ösztönzését szolgáló közlekedésfejlesztés	11,105
TOP-1.4.1	A foglalkoztatás és az életminőség javítása családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével	15,22
TOP-2.1.1	Barnamezős területek rehabilitációja	4,591
TOP-2.1.2	Zöld város kialakítása	13,453
TOP-2.1.3	Települési környezetvédelmi infrastruktúra-fejlesztések	8,744
TOP-3.1.1	Fenntartható települési közlekedésfejlesztés	21,932
TOP-3.2.1	Önkormányzati épületek energetikai korszerűsítése	27,05
TOP-3.2.2	Önkormányzati közcélú megújuló energiaellátás	5,935

Felhívás száma	Felhívás megnevezése ¹¹	Felhívás keretösszege (Mrd Ft)
	növelése	
TOP-4.1.1	Egészségügyi alapellátás infrastrukturális fejlesztése	2,917
TOP-4.2.1	Szociális alapszolgáltatások infrastruktúrájának bővítése, fejlesztése	2,621
TOP-4.3.1	Leromlott városi területek rehabilitációja	6,135
TOP-5.1.2	Helyi foglalkoztatási együttműködések	10,43
TOP-5.2.1	A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok	0,749
TOP-5.3.1	A helyi identitás és kohézió erősítése	12,979
TOP-6.1.1	Ipari parkok, iparterületek fejlesztése	18,439
TOP-6.1.2	Inkubátorházak fejlesztése	6,8
TOP-6.1.3	Helyi gazdaságfejlesztés	2,603
TOP-6.1.4	Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés	20,619
TOP-6.1.5	Gazdaságfejlesztési és a munkaerő mobilitást ösztönzését szolgáló közlekedésfejlesztés	28,294
TOP-6.2.1	Családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztése	9,85
TOP-6.3.2	Zöld város kialakítása	16,294
TOP-6.3.3	Városi környezetvédelmi infrastruktúra-fejlesztések	7,248
TOP-6.4.1	Fenntartható városi közlekedésfejlesztés	13,841
TOP-6.5.1	Önkormányzati épületek energetikai korszerűsítése	23,708
TOP-6.6.1	Egészségügyi alapellátás infrastrukturális fejlesztése	4,769
TOP-6.6.2	Szociális alapszolgáltatások infrastruktúrájának bővítése, fejlesztése	4,12
TOP-6.7.1	Megye jogú városok leromlott városi területeinek rehabilitációja	6,285
TOP-6.9.1	A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok	2,308
TOP-6.9.2	A helyi identitás és kohézió erősítése	6,794
TOP-7.1.1	Kulturális és közösségi terek infrastrukturális fejlesztése és helyi közösség-szervezés a városi helyi fejlesztési stratégiához kapcsolódva	45,644
EFOP		
EFOP-1.1.3-17	Nő az esély – foglalkoztatás	3,15
EFOP-1.1.4-16	Elsőként lakhatás	1,4
EFOP-1.2.1-15	Védőháló a családokért	6,2
EFOP-1.2.2-15	Ifjúsági programok támogatása	1
EFOP-1.2.9-17	Nők a családban és a munkahelyen	9
EFOP-1.2.11-16	Esély Otthon	10
EFOP-1.2.12-17	Esélyteremtő programok megvalósítása	17,390
EFOP-1.3.4-16	Közös értékeink – sokszínű társadalom	1

Felhívás száma	Felhívás megnevezése ¹¹	Felhívás keretösszege (Mrd Ft)
EFOP-1.3.5-16	Társadalmi szerepvállalás erősítése a közösségek fejlesztésével	14
EFOP-1.5.2-16	Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben	15
EFOP-1.5.3-16	Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben – kedvezményezett térségek	35
EFOP-1.6.1-VEKOP/16	Felzárkózási együttműködések támogatása	2,2
EFOP-1.6.2-16	Szegregált élethelyzetek felszámolása komplex programokkal (ESZA)	22
EFOP-2.2.15-16	A karitatív szervezetek infrastrukturális fejlesztési a hátrányos helyzetűek társadalmi (re)integrációja érdekében	4,5
EFOP-3.1.10-16	Lépj egy fokkal feljebb! – Továbbtanulást erősítő kezdeményezések támogatása	3,5
EFOP-3.5.1-16	Duális és kooperatív felsőoktatási képzések, felsőoktatási szakképzési és szakirányú továbbképzések fejlesztése	3,7
EFOP-3.5.2-17	Duális és gyakorlatorientált felsőoktatási képzések fejlesztése és oktatási innováció a szociális munka és a segítő szakmák terén, valamint a mérnökpedagógia és a szakmai tanári szakok esetében	1,35
EFOP-4.2.1-16	Felsőoktatási infrastruktúra fejlesztése	29
EFOP-4.1.6-16	A köznevelés támogató szerepének erősítése	5

Forrás: www.palyazat.gov.hu alapján saját szerkesztés

7. táblázat: Indikatív forrástérkép a határon átnyúló programok alapján

Program megnevezése	Prioritás/felhívás megnevezése	Felhívás keretösszege (euró)
Interreg V-A Szlovákia-Magyarország Program	1. Természet és kultúra	65 209 186
	3. A fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdítása, a határon átnyúló munkaerő-mobilitás támogatása	40 715 389
	4. Hatóságok és a határtérségben élő emberek határon átnyúló együttműködésének javítása	25 666 448
Interreg V-A Románia-Magyarország Program	1. Együttműködés a közös értékek és források területén	48 502 844
	4. Együttműködés a foglalkoztatás területén	55 070 771
	6. Intézmények és közösségek együttműködése	4 013 379
Magyarország-Szlovákia-Románia-Ukrajna Határon Átnyúló Program 2014-2020	1. Helyi kulturális és történelmi értékek turisztikai hasznosítása: 1.1 Történelmi örökség megőrzése 1.2 Turisztikai szolgáltatások fejlesztése	13 172 700
	3. A közlekedési infrastruktúra fejlesztése a személyek és javak mobilitása érdekében 4. IKT infrastruktúra fejlesztése és az információk megosztása	23 710 860
	5. Katasztrófhelyzetek közös megelőzése és kezelése 6. Egészségügyi fejlesztések	21 492 300

Forrás: interreg-rohu.eu, www.skhu.eu és huskroua-cbc.eu alapján saját szerkesztés