

# Zala megye foglalkoztatási stratégiája és akcióterve 2016-2021

Készült a „Zalai innovatív foglalkoztatási paktum megvalósítása” című  
TOP 5.1.1-15-ZA1-2016-00001 számú pályázat keretében

Zalaegerszeg, 2016. december 28.  
Felülvizsgálatra került: 2017. szeptember 30-án.  
és 2018. november 30-án

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék .....	2
1. Bevezetés.....	3
1.1. Indíttatás, mandátum .....	3
1.2. Tervezés.....	3
1.3. Alapelvek .....	4
2. Stratégiai háttér és illeszkedés.....	5
2.1. Európai Uniói szintű fejlesztési célok .....	5
2.2. Széchenyi 2020 .....	7
2.3. Magyar foglalkoztatáspolitikai célok .....	8
2.4. Megyei fejlesztési célok .....	9
3. Részletes helyzetelemzés .....	10
3.1. Zala megye gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi helyzetképe .....	11
3.2. Munkáltatói igények bemutatása Zala megyében .....	56
3.3. Álláskeresői igények bemutatása Zala megyében .....	64
3.4. Zala megye gazdasági és foglalkoztatásszerkezeti kihívásait összefoglaló problémafa .....	66
3.5. Gazdasági és foglalkoztatási SWOT elemzés .....	69
3.6. Munkaerőpiaci eszközök alkalmazhatósága.....	71
4. Jövőkép, célrendszer .....	76
4.1. Jövőkép.....	76
4.2. Célrendszer .....	76
4.3. Kapcsolódás a megyei jogú városok fejlesztési programjaihoz .....	82
5. Pillérek és intézkedések rendszere .....	84
6. Végrehajtás és értékelés .....	84
6.1. Végrehajtás intézményrendszere .....	84
6.2. Stratégia finanszírozási háttere .....	87
6.3. Stratégia pénzügyi terve.....	89
6.4. Stratégia értékelésének és felülvizsgálatának menete.....	91
I. sz. melléklet: Akcióterv.....	93
Akcióterv összefoglaló .....	93
Pillérek és intézkedések részletes ismertetése.....	96
Akcióterv végrehajtása .....	114
Akcióterv értékelési módja .....	117
Akcióterv kockázatelemzése.....	119
Akcióterv éves szintű teljesítmény elemzése/éves jelentés (mintadokumentum) .....	120
II. sz. mellékletek .....	122
a. Középfokú közoktatásba felvettek száma az egyes szakokon járasonként, 2016/2017 tanévben....	122

## 1. Bevezetés

### 1.1. Indíttatás, mandátum

Zala megye részletes foglalkoztatási stratégiája és akcióterve a „Zalai Innovatív Foglalkoztatási Paktum” c., TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001 kódszámú projekt keretében, a pályázat stratégiai irányvonalainak és szakmai megvalósításának támogatására készült.

A foglalkoztatási stratégia és akcióterv célja, hogy keretet adjon Zala megye foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési célú törekvéseinek összehangolásához, iránymutatásul szolgáljon a térségi szereplők, különösen pedig a létrejövő foglalkoztatási paktum tevékenységéhez, hozzájáruljon a megyei foglalkoztatási színvonal növeléséhez a helyi lakosság jólétének növelése érdekében.

A területfejlesztés alapegysége a 2014-2020-as fejlesztési ciklusban a megye. A foglalkoztatási stratégia ezért megyei szintű, ugyanakkor tekintettel van a járási különbségekre, helyi igényekre is. A stratégia megvalósítása szoros összhangban van a foglalkoztatási paktumok megyei rendszerével, amely kétszintű együttműködési hálózatok kialakítását célozza: járási, megyei, illetve a megyék mellett a megyei jogú városok paktumok rendszeréből áll össze, a megyei foglalkoztatási paktum vezető, ernyőszerkezeti jellegű szerepe mellett.

A stratégia időtávja összhangban van a Zalai innovatív foglalkoztatási paktum megvalósításával, így a 2016-2021-es időszakra határoz meg célokat és beavatkozási irányokat. Pénzügyi forrásait első sorban a paktum költségvetése jelenti, ugyanakkor a stratégia célkitűzéseire más hazai és európai uniós projektek is hozzájárulnak.

A stratégia – a foglalkoztatási paktummal összhangban – a munkaerőpiac keresleti oldaláról irányából közelíti a foglalkoztatási kérdéseket. A stratégia alkotásának időpontjában az országot és a megyét is gazdasági és foglalkoztatottsági fellendülés jellemzi. A munkáltatóknak a munkaerőhiány problémájával, és a dolgozóik megtartásának kihívásával kell szembenéznük, miközben az álláskeresők összetétele egyre kevésbé igazodik a munkaerőpiaci igényekhez. A foglalkoztatási stratégia feladata ezért az álláskeresők felkészítése mellett a munkaerőpiaci szempontból passzív rétegek bevonására való törekvés, ezzel párhuzamosan pedig a kereslet és kínálat egymásra találásának akadályainak felszámolása.

A stratégia közvetlen célcsoportjába tartoznak a munkaadók, az álláskeresők, a munkavállalók és a munkaerőpiactól jelenleg távol maradó, potenciális munkavállalók, valamint a munkaerőpiacot befolyásolni képes további partnerek. Közvetett célcsoport a megye lakossága.

### 1.2. Tervezés

Zala megye részletes foglalkoztatási stratégiáját és akciótervét a HÉTFA Elemző Központ Kft. készítette 2016. júliusa és októbere között. A stratégia a foglalkoztatási paktum megvalósíthatósági tanulmányának készítésével párhuzamosan, azonos szakértői gárda részvételével került kidolgozásra. A stratégiaalkotás folyamatát adatokkal és szakmai észrevételekkel a konzorcium tagjai és a paktummenedzser segítette.

A stratégiához és a megvalósíthatósági tanulmányhoz kapcsolódóan, annak készítésével párhuzamosan Munkaügyi alap kutatás készült a Zala Megyei Kormányhivatal megbízásából. A Munkaügyi alap kutatás kvantitatív oldalról magában foglalja a munkaadói és álláskeresői igényfelmérést: a Zala megyei foglalkoztató szervezeteket érintő, valamint a hátrányos helyzetű álláskeresőket célzó kérdőíves lekérdezés eredményeit; valamint kvalitatív oldalról amegyei foglalkoztatás-politika főbb szereplő-csoportjainak – így érdekképviseleti szervek, állami szervezetek –

képviselőinek bevonásával készült szakmai interjúk és csoportos beszélgetések tapasztalatait. A kutatási eredményekre alapozva a Munkaügyi alapkutatás tartalmazza továbbá a foglalkoztatási paktum projektben rendelkezésre álló támogatási eszközök alkalmazhatóságának értékelését is.

A stratégiai dokumentum áttekinti a releváns európai uniós, hazai és megyei szak- és fejlesztéspolitikai környezetet, részletesen bemutatja a Zala megyére elérhető gazdasági és foglalkoztatási statisztikai adatokat, valamint feldolgozza a Munkaügyi alapkutatás eredményeit, így a stratégia részeként egy részletes elemzés készült a megye társadalmi-gazdasági helyzetéről. Ezzel összhangban került kidolgozásra a 2016-2021-es időszakra jövőképe, továbbá a megvalósításhoz iránymutatást adó célrendszer, valamint a pillérek és intézkedések rendszere. A célok-pillérek-intézkedések összességű bemutatása mellett részletes akcióterv is kapcsolódik a foglalkoztatási stratégiához, amely a foglalkoztatási paktum pályázaton belüli, és más külső források feltérképezése mellett a megvalósítás ütemezését is meghatározza.

A foglalkoztatási stratégia keretében meghatározásra került a végrehajtás intézményrendszere, valamint a foglalkoztatási együttműködés tevékenységeinek értékelési és felülvizsgálati rendszere. A stratégia és akcióterv első alkalommal 2017. szeptemberében került megújításra. Ennek keretében az elérhető legfrissebb adatokkal egészültek ki a helyzetelemző ábrák és megállapítások, beépült a stratégiába az újabb igényfelmérés eredménye, ezek alapján pedig a célok és prioritások is áttekintésre kerültek. A stratégia mellékleteként az elmúlt időszakban elért eredmények is bemutatásra kerültek az Akcióterv éves szintű teljesítményelemzése c. kapcsolódó dokumentum keretében.

2018-ban újabb, és a korábbinál részletesebb stratégiai felülvizsgálatra került sor, amely során a stratégia tartalmát és szerkezetét a Pénzügyminisztérium Foglalkoztatási Szolgálat Főosztálya által kiadott „Útmutató a területi foglalkoztatási stratégiák készítéséhez és felülvizsgálatához” című dokumentumban meghatározott ajánlások szerint egyaránt felülvizsgáltuk.

### 1.3. Alapelvek

A stratégiai tervezés során a következő alapelvek mentén kerültek meghatározásra és kidolgozásra a célok és a foglalkoztatási akcióterv:

- **Munkaadói igényekre reagál:** a foglalkoztatási stratégia – szakítva a foglalkoztatáspolitikai jellemző kínálati oldali megközelítésével – a munkaerőpiaci keresleti oldaláról, a munkáltatói igényekre alapoz.
- **Részletes helyzetelemzésen alapul:** a stratégiai tervezést egy részletes helyzetelemzési és igényfelmérési folyamat előzi meg **és kíséri végig a megvalósítás folyamata alatt.**
- **Figyelembe veszi a területi különbségeket:** a megalapozó vizsgálatok eredményeképp a stratégia egyszerre átfogó jellegű és veszi figyelembe a területi különbségek szerinti igényeket.
- **Széleskörű részvétel mellett kerül kidolgozásra:** a stratégia a térségi foglalkoztatáspolitikai szempontjából releváns csoportok bevonása mellett készül **és kerül évente megújításra.**
- **Illeszkedik az országos és helyi fejlesztési célokhoz:** a foglalkoztatási stratégia megyei célokat tartalmaz, ugyanakkor nem tekinthet el a tágabb és szűkebb tervezési környezetétől. A foglalkoztatási stratégia kidolgozása során törekedni kell az EU-s, hazai, megyei és a megyei jogú városok fejlesztési céljaihoz való illeszkedésre, a szinergikus hatások kiaknázására.
- **Reálisan megvalósítható:** egy stratégia akkor éri el céljait, ha a megvalósításához szükséges humán- és pénzügyi kapacitások rendelkezésre állnak, időbeli ütemezése reális.

## 2. Stratégiai háttér és illeszkedés

A következő fejezetben összegyűjtöttük a megyei foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési stratégia szempontjából lényeges, a stratégiaalkotás céljait is meghatározó dokumentumokat. Az EU-s szintű fejlesztési elképzelések mellett áttekintettük a hazai foglalkoztatáspolitikai általános céljait és a megyei szintű fejlesztési elképzeléseket is.

### 2.1. Európai Unió szintű fejlesztési célok

#### EU2020

Az **Európai Unió 2020-as fejlesztési céljait** az *Európa 2020 stratégia: Európa növekedési stratégiája* határozza meg. Az EU2020 végső célja az, hogy olyan környezet alakuljon ki, amely kedvez a növekedésnek és a munkahelyteremtésnek, hiszen ez az egyetlen módja annak, hogy megóvjuk szociális vívmányainkat, és a jövőben is élvezhessük a megszokott európai életszínvonalat. Ennek a növekedésnek azonban szilárd alapokon kell nyugodnia: az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés szempontjainak szem előtt tartásával. Az Európai Tanács Növekedési és Munkahelyteremtési Paktumról állapodott meg, amely az Európai Beruházási Bank hitelnyújtási kapacitásának növelése révén több tőkéhez juttatja az európai gazdaságot, valamint hozzájárul az európai egységes piac kiépítéséhez.<sup>1</sup>

Az EU 2020 stratégia öt célterületet, és ehhez kapcsolódóan nyolc célkitűzést határoz meg az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés eléréshez:

- Foglalkoztatás
  - a foglalkoztatás szintjét legalább 75%-ra kell növelni a 20–64 évesek körében
- K+F
  - a kutatásra és a fejlesztésre fordított beruházások mértékét az uniós GDP 3%-ára kell emelni
- Klíma, energia
  - az üvegházhatású gázok kibocsátását legalább 20%-kal, sőt kedvező feltételek esetén akár 30%-kal kell csökkenteni az 1990-es szinthez képest, miközben
  - a megújuló energiaforrások arányát 20%-ra kell növelni a végső energiafogyasztásban,
  - az energiahatékonyságot pedig legalább 20%-kal kell javítani
- Oktatás
  - az iskolából kimaradók arányát 10% alá kell csökkenteni,
  - a felsőoktatási végzettséggel rendelkezők arányát pedig legalább 40%-ra kell növelni a 30–34 éves korosztály körében;
- Társadalmi kirekesztettség, szegénység
  - a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség által veszélyeztetettek számát 20 millióval kell csökkenteni

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia általános, és országspecifikus iránymutatásokkal támogatja az EU 2020 foglalkoztatási céljainak elérését. Az általános iránymutatások négy ajánlást fogalmazznak meg a tagállamok számára:

1. *Munkaerőkereslet fellendítése*: további ajánlások a munkahelyteremtés, a munkaerő adóztatása és a bérmegállapodások területén;
2. *Munkaerő mennyiségi és képességbeli kínálatának fejlesztése*: oktatási és képzési rendszerek gyengeségeinek kezelése, a fiatalok és a tartós munkanélküliség problémájának kezelése;

<sup>1</sup> Európa 2020 stratégia: Európa növekedési stratégiája - A fenntartható jövőért és a munkahelyekért. Közérthetően az Európai Unió szakpolitikáiról c. kiadványsorozat keretében.

3. *Jobban működő munkaerőpiac*: a munkaerő-piaci szegmentáció csökkentése, a mobilitás fejlesztése és az aktív munkaerő-piaci intézkedések célzottságának javítása;
4. Méltányosság, a szegénység elleni küzdelem és az esélyegyenlőség

Az Európai Tanács legújabb (2017-es) Magyarországnak szóló ajánlása elismeri a foglalkoztatás területén történt előrelépéseket. Kiemelt célként határozza meg, hogy minél többen az elsődleges munkaerőpiacra léphessenek, a közmunka programból való átmenetet sürgeti.

*„Az elmúlt években a munkaerőpiacon kedvező fejlemények tapasztalhatók, a munkanélküliség a válság előtti szintre esett vissza. A magánszféra munkahelyteremtésének, továbbá a több mint 200 000 embernek munkát adó közmunkaprogramnak köszönhetően (...) a foglalkoztatás minden korábbinál magasabb szintű. Az elmúlt években több olyan intézkedés került elfogadásra, amelynek célja a közmunkaprogramból az elsődleges munkaerőpiacra való átmenet megkönnyítése. A közmunkaprogram ugyanakkor még mindig nem kellően célirányos, és hatékonysága a résztvevők nyitott munkaerőpiacba való integrálása tekintetében korlátozott. Ugyanakkor bizonyos szektorokban fokozódik a munkaerőhiány. (...) A munkanélküliek profilalkotási rendszere már működik, de még nem teljes körűen. Az elmúlt években mélyült a nemek közötti foglalkoztatási szakadék, miközben az anyaság hatása a nők foglalkoztatására az uniós országok közül Magyarországon az egyik legerőteljesebb. A munkaerőpiaci részvételre a viszonylag gyenge egészségügyi állapot és az egészségügyi ellátáshoz való egyenlőtlen hozzáférés is hatnak. A szociális partnerek részvétele a politikaformálásban korlátozott.*

*Egyes szegénységi mutatók visszatértek a válság előtti szintre, de továbbra is magasabbak az uniós átlagnál. Különösen magas – jóllehet csökkenő – a szegénység a gyermekek és a romák körében. Az aktív romák jelentős arányát a közmunkaprogram keretében foglalkoztatják. A nyitott munkaerőpiacba való hatékony integrálásuk ez idáig korlátozott maradt. A szociális ellátások és az álláskeresési járadékok megfelelősége, valamint a támogatottak köre korlátozott. Az álláskeresési járadékok 3 hónapos időtartama továbbra is a legrövidebb az EU-ban, és elmarad az álláskereséshez szükséges átlagos időtartamtól.”*

A Tanács országspecifikus, a helyi innovatív foglalkoztatási paktum szempontjából releváns ajánlásai a következők. Magyarország:

- összpontosítsa jobban a közmunkaprogramot a munkaerőpiactól legtávolabb került személyek foglalkoztatására és nyújtson hatékony támogatást az álláskeresőknek a munkaerőpiaci átmenet megkönnyítéséhez
- hozzon intézkedéseket az oktatás eredményeinek javítására és a hátrányos helyzetű csoportok, különösen a romák inkluzív többségi oktatásban való részvételének növelésére.
- javítsa a szociális ellátások megfelelőségét és a támogatottak körét, illetve növelje az álláskeresési járadékok időtartamát.<sup>2</sup>

A Zala megyei foglalkoztatási stratégia célrendszere összhangban van az EU 2020-as foglalkoztatási célkitűzésekhez kapcsolódó iránymutatással, különösen támogatja a 2., 3. és 4. törekvéseit megvalósítását. Továbbá a Tanácsi ajánlásoknak megfelelően hozzájárul a közfoglalkoztatottak versenypiaci elhelyezkedési esélyeinek javításához, valamint a hátrányos helyzetűek képzettségének fejlesztésére irányuló célkitűzésekhez egyaránt.

<sup>2</sup> Brüsszel, 2017.5.22. COM(2017) 516 final; A TANÁCS AJÁNLÁSA Magyarország 2017. évi nemzeti reformprogramjáról, amelyben véleményezi Magyarország 2017. évi konvergenciaprogramját. Letölthető: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations-hungary-hu.pdf> (A letöltés időpontja: 2017. 09. 29.)

## Vidékfejlesztés

Az EU vidékfejlesztési politikája három főbb területre összpontosít: élelmiszergazdaság, környezet és vidéki népesség. A vidékfejlesztésre vonatkozó stratégiai iránymutatások között szerepel a „vidéki élet minőségének javítása és a vidéki gazdaság diverzifikálása”. Ennek keretében az EU kiemeli a mikrovállalkozások és a vidéki turizmus előmozdításának fontosságát, különösen pedig a hagyományos szakismeretekre, illetve új szakértelem bevezetésére építő kézműipari vállalkozások fejlesztését a gazdaság helyi szövetének megerősítésére.

A foglalkoztatási stratégia kidolgozása során a vidékfejlesztési szempontok is szerepet kaptak – különös tekintettel Zala megye lakosságmegetartó erejének javítása céljából.

### 2.2. Széchenyi 2020

Az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptióban (OFTK) rögzített átfogó és hosszú távú fejlesztési irányai alapján a Partnerségi Megállapodás (PM) jelöli ki a 2014-2020-as időszak öt fő prioritását. Ezek közül az ötödik – a gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása – prioritás célja a térségi versenyképesség és foglalkoztatás bővítése a lokális erőforrásokra és lehetőségekre építkezve. A foglalkoztatás bővítésének célja a helyi népességmegetartó erő biztosításával egyidejűleg az egyes leszakadó területi egységek helyzetének javítása, a társadalmi és gazdasági helyzet javítása, valamint a helyi társadalmi együttműködések biztosítása.

A Partnerségi Megállapodáson belül a területi fejlesztéseket a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) teszi lehetővé a fenntartható fejlődés és esélyegyenlőség horizontális céljainak biztosításával. Az OP-n belül prioritás a térségi gazdaságfejlesztés a foglalkoztatás bővítés elősegítésével, valamint az emberi erőforrás fejlesztése.

A 2014-2020-as időszakra vonatkozó Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP) a magyar gazdasági növekedés ösztönzése miatt jött létre. Az operatív program egyik legfontosabb célkitűzése, hogy a magyarországi foglalkoztatási ráta elérje a 75%-ot. A GINOP 5 fő beavatkozási területet határoz meg:

- foglalkoztatás növelése és munkahelyteremtés,
- vállalkozások, valamint kiemelt növekedési potenciállal rendelkező ágazatok és térségek versenyképességének fejlesztése,
- K+F+I tevékenységek ösztönzése és a tudásgazdaság erősítése,
- integrált infokommunikációs fejlesztések, az Információs és Kommunikációs Technológiai (továbbiakban: IKT) szektor fejlesztése,
- alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságstruktúrára való áttérés támogatása, valamint a környezet megőrzése és védelme, és az erőforrás-hatékonyság növelésének elősegítése.

A PM fő céljához, a fenntartható, magas hozzáadott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedéshez a humán tőke növelésével és a társadalmi környezet javításával járul hozzá az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP). Az EFOP a Partnerségi Megállapodás 4. nemzeti prioritásában, azaz a társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése valósítja meg. A foglalkoztatási célkitűzésekhez az OP-ban meghatározott hét beavatkozási irányból a következők kapcsolódnak közvetlenül:

- Társadalmi felzárkózás
- A köznevelés minőségének fejlesztése, kiemelt tekintettel a végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentésére
- A munkaerőpiaci változásokhoz alkalmazkodni képes felsőfokú végzettséggel rendelkezők számának növelése

A 2014-2020-as időszakra szóló Vidékfejlesztési Program (VP) egyik alapvető célja a fenntartható és versenyképes agrár- és élelmiszergazdaság megteremtése, az agrár- és élelmiszerszektor hozzájárulása a gazdasági fejlődéshez, a foglalkoztatáshoz, a természeti erőforrások megőrzéséhez. A VP tervezett eredményeivel hozzájárul a Partnerségi Megállapodásban rögzített vállalt eredmények eléréséhez, azon keresztül az EU 2020 stratégia céljaihoz.

A TOP, illetve az ágazati programokon kívül Zala megye a földrajzi fekvésének köszönhetően 4 interregionális,<sup>3</sup> 3 határmenti együttműködési (CBC) programban, illetve 2 transznacionális programban<sup>4</sup> tud részt venni a 2014-2020 közötti tervezési időszakban. A CBC programokon belül a megye az osztrák, a szlovén és a horvát együttműködési programokban vesz részt.

### 2.3. Magyar foglalkoztatáspolitikai célok

A hazai foglalkoztatáspolitikai általános céljait jelenleg „A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása”<sup>5</sup> c. szakpolitikai stratégia határozza meg. A magyar Kormány az uniós célkitűzésekkel összhangban a foglalkoztatás bővítését tűzte ki stratégiai célul: 2020-ra a 20-64 éves népesség körében 75%-os foglalkoztatási ráta elérése. A foglalkoztatáspolitikai – képzési szakterület prioritásai a 2014-2020 közötti uniós programozási időszakban az alábbiak:

- Munkaerő-piaci belépés segítése;
- A fiatalok fenntartható munkaerő-piaci integrációja
- Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szakképzés és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével
- A munkavállalók és vállalkozások munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének fejlesztése
- A szociális gazdaság és non-profit foglalkoztatási programok támogatása

A stratégia fejlesztési javaslatai között kiemeli a foglalkoztatási paktumok szerepét a munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség elősegítése, a szociális partnerek programjainak támogatása tekintetében.

A foglalkoztatáspolitikai stratégia mellett a *Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia II.*<sup>6</sup> tartalmaz a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára a munkaerő-piaci integrációt elősegítő célkitűzéseket. A foglalkoztatási célú támogatások ezen célcsoportok esetében három pillérré épülő rendszerben működnek:

- nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés ösztönzése és támogatása (többek között célzott bér- és járuléktámogatásokkal).
- szociális gazdaság, ami a helyi lehetőségekre építve szervezi meg a munkanélküliek foglalkoztatását részben állami támogatásból, részben saját bevételekből.
- közfoglalkoztatás (akiknek az első két pillér jelenleg nem kínál reálisan munkalehetőséget).

A Stratégia kiemeli, hogy munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek, inaktívak és a veszélyeztetett csoportok foglalkoztathatóságának javítására az elhelyezkedés ösztönzése mellett szociális munkára, mentorálásra, kulcskompetenciáik fejlesztésére, az általános és szakképzéshez való hozzáférésre, és ezen időszakokon átsegítő pénzügyi támogatásra, valamint személyes szolgáltatások biztosítására van szükség.

<sup>3</sup> Európára kiterjedő interregionális programok az Interreg EUROPE, az URBACT III, az EPSON 2020 és az Interact III.

<sup>4</sup> Releváns transznacionális program a Central 2020 (Közép-Európai) Program, illetve Duna Transznacionális Program.

<sup>5</sup> [http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl\\_Strat\\_14-20\\_elfogadott.pdf](http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf)

<sup>6</sup> [http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%20\\_2%20mell%20\\_NTF%20II.pdf](http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%20_2%20mell%20_NTF%20II.pdf)



## 2.4. Megyei fejlesztési célok

**Zala Megye Területfejlesztési Koncepciója** a megye fejlesztésének 2030-as jövőképét, azaz fő hosszú távú célját a „gazdag és harmonikusan fejlődő, zöld Zala” megteremtésében fogalmazza meg. A Koncepció három átfogó célt és hét, 2014-2020-ra vonatkozó stratégiai ágazati célt jelölt ki a megye számára:

- I. Jól működő, fejlett gazdaság kialakítását
  - 1.) KKV-k és nemzetközi nagyvállalatok aktivitásának élénkítése
  - 2.) Jövő centrikus, piacképes gazdasági tevékenységek fejlesztése
  - 3.) Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok megerősítése, hozzáadott érték növelése
- II. A foglalkoztatás bővítését és a társadalmi kohézió erősítését
  - 4.) A jövő iparágait és a hagyományos ágazatokat támogató rugalmas képzési rendszer
  - 5.) Társadalmi depresszió kezelése és felkészítés a munkára
- III. Élhető Zala megye kialakítását.
  - 6.) Egészséges, vonzó, emberközpontú épített- és természeti környezet
  - 7.) Korszerű, elérhető intézményi struktúra és szolgáltatásrendszer, egyenlőtlenségek csökkentése

Ezzel párhuzamosan a Koncepció a fejlesztések során érvényesíteni kívánt horizontális célokat is kijelölte:

1. Foglalkoztatás növelése
2. Hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű népesség társadalmi, gazdasági felemelkedésének és beilleszkedésének előmozdítása
3. Az infokommunikációs technológiák (IKT) minőségének, használatának és hozzáféréseinek előmozdítása
4. A klímaváltozáshoz történő alkalmazkodás, kockázatkezelés, lépések az energiatünetlenség felé, ivóvízvédelem, megfelelő minőségű és mennyiségű élelmiszertermelés biztosítása
5. Alacsony vízfelhasználású és alacsony széndioxid (CO<sub>2</sub>) kibocsátású formák felé történő elmozdulás előmozdítása valamennyi szektorban
6. A környezet védelme, a hatékony erőforrás-felhasználás elősegítése
7. A fenntartható közlekedés támogatása, szűk keresztmetszetek felszámolása kulcsfontosságú infrastrukturális hálózatokban.

A Területfejlesztési Koncepcióra épít a TOP célkitűzésekhez illeszkedő **Zala Megyei Integrált Területi Program (ITP)**. Az ITP fő célkitűzése, hogy a rendelkezésre álló TOP források segítségével Zala Megye 2020-ra a munka, a polgári gyarapodás és a versenyképes térségi gazdaság szinonimájává váljon. A Zala Megyei Integrált Területi Program az elérhető megyei TOP forráskeret vonatkozásában a fentiek alapján a következő fő operatív fejlesztési célokat határozza meg:

ITP operatív fejlesztési cél	Cél kifejtése
<b>Megújulni képes, felkészült zalai emberek</b>	A gazdasági kihívásokhoz gyorsan alkalmazkodni képes munkaerő-piac keresleti oldalának megerősítése, a modern üzleti életben helyt állni képes munkavállalók számának gyarapítása a foglalkoztatás bővítés érdekében
<b>Erős és együttműködő megyei közösség</b>	A helyi közösségek, társadalmi kohézió és a helyi identitás megerősítése a kulturális sokszínűség megtartása mellett
<b>Élhető, versenyképes zalai falvak és városok</b>	Cél a megyéből való elvándorlás mértékének csökkentésére, a települési környezet minőségének javításával - különös tekintettel a közszolgáltatások minőségének és elérhetőségének fejlesztésével

<b>A világgpiacra termelő, dinamikus zalai gazdaság kialakítása</b>	A megye üzleti infrastruktúrájának minőségi javítása, az itt működő és ide telepedni kívánó vállalkozások számára vonzó üzleti környezet megteremtése.
<b>Múltunkból jövőt! A vidéki Zala hagyományának megőrzése</b>	A hely- és térségspecifikus termékek és szolgáltatások gazdaságfejlesztési erőforrásként való felhasználása
<b>Rekreáció és gyógyulás: Turizmusfejlesztés Zalában</b>	Különös tekintettel az ország legjelentősebb gyógyászati és rekreációs turisztikai infrastruktúrájának bővítésére, a kül- és belföldi vendégek számára nemzetközileg is versenyképes turizmusgazdaság megteremtése az épített és természetes környezet fejlesztése révén.

Zala megye foglalkoztatási stratégiája összhangban van a régió fejlesztési programjaival, kapcsolódik továbbá a hazai szakpolitikai célokhoz, a helyi munkalehetőségek létrehozásának elősegítéséhez, mivel a munkaerő-piaci programokkal hozzájárul a foglalkoztatás bővítéséhez, a népességmegtartáshoz és a versenyképesség megőrzéséhez, növeléséhez.

### 3. Részletes helyzetelemzés

A hazai gazdasági-foglalkoztatási helyzetről általánosságban véve elmondható, hogy a jelenlegi gazdasági fejlődés időszakában a vállalkozások növekvő munkaerőigényét<sup>7</sup> első sorban a magas hazai inaktivitás szintjének csökkentésével, illetve a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának fejlesztésével lehet kielégíteni.

A Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet 2018-as évre vonatkozó rövidtávú munkaerő-piaci prognózisa alapján a vállalkozói üzleti várakozások optimistábbak, mint az elmúlt években bármikor. Zala megye esetében a vállalkozások jövőbeli üzleti helyzetére vonatkozó várakozások valamivel optimistábbak az országos átlagnál; a foglalkoztatásnövekedési várakozások pedig megegyeznek az országos szinttel.

A foglalkoztatás növelésében enyhén pozitív létszámfelvételi szándékkal jellemezhető a magyar versenyszféra következő évi várakozása. A GVI 2018-as előrejelzése alapján az építőipar, az ipar és kisebb mértékben a turizmus, vendéglátás területein tevékenykedő vállalati körökre jellemző leginkább a létszám-bővülés. A 2017-es évvel ellentétben 2018-ban a 250-en főnél több alkalmazottat foglalkoztató nagyvállalatok bővülése a leginkább várható. A szakképzett és a szakképzetlen fizikai, illetve a diplomás szellemi munkakörök is folyamatosan bővülő létszámkereslettel jellemezhetők – ezen csoportokban 2017-ben is több vállalat bővítette létszámát, mint csökkentette, illetve ez igaz a 2018-as évre vonatkozó várakozásokra is.

A munkaerőpiaci prognózisban a foglalkoztatás várható bővülése mellett ugyanakkor növekvő mértékű toborzási nehézségekről is beszámoltak a vállalkozások: 2017-ben már a vállalkozások 35%-a – különösen a Zala megyében jelentős részvétellel bíró ipar, építőipar, vendéglátás és szállítás területén működő vállalatok – érzékelte, hogy a munkaerő felvétele problémát jelent számára. Továbbá a vállalkozások 44%-a jelezte, hogy munkaerő-, vagy szakember-hiányt érzékel működése során. Legnagyobb arányban a szakképzett fizikai (22%), legkisebb arányban pedig az alap- és középfokú végzettséget igénylő szellemi munkakörök (4%) betöltésekor szembesültek toborzási problémákkal a cégek. Ezen tendenciákat erősítette meg a munkáltatói igényfelmérési kérdőív eredménye is. A válaszadók inkább javuló üzleti környezetre, növekvő bevételekre számítanak, miközben 2017-ben már kétharmaduk kifejezetten rossznak ítélte meg a munkaerő várható mennyiségbeli (2016-ban 55%-uk) és minőségbeli (2016-ban 60%) rendelkezésre állását egyaránt.

<sup>7</sup> Lásd például MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (2017): Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis – 2018.

### 3.1. Zala megye gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi helyzetképe

Zala megye a Dunántúl délnyugati részén fekszik, határos Horvátországgal, Szlovéniával, Vas-, Veszprém- és Somogy megyével. A megye 3784 km<sup>2</sup> területén a völgyekkel erősen szabdaltságot mutató dombos felszín az uralkodó. A megye nagy része a nyugat-dunántúli peremvidékhez sorolt Zalai dombosághoz tartozik, északon egy keskeny sáv áthúzódik a Vasi-hegylátra, illetve délen a Dunántúli dombvidékre, a Keszthelyi-hegység pedig a Dunántúli-középhegység része.



Készült a Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszer (TeIR) segítségével a Lechner Tudásközpont Informatikai osztályán

Zala megye közigazgatási szerkezete hat járásra tagozódik, területén két megyei jogú város, Nagykanizsa és Zalaegerszeg, valamint további nyolc város (Hévíz, Keszthely, Lenti, Letenye, Pacsa, Zalakaros, Zalalövő és Zalaszentgrót) fekszik. A megyére jellemző az aprófalvas településszerkezet: 258 településnek több mint 60%-a 500 főnél kevesebb állandó lakossal bír. Ezen településeknek jellemzően az aprófalvas vidékekre jellemző demográfiai és gazdasági kihívásokkal kell szembe nézniük, mint a csökkenő létszámú, előregedő népesség és a helyben elérhető munkahelyek hiánya.

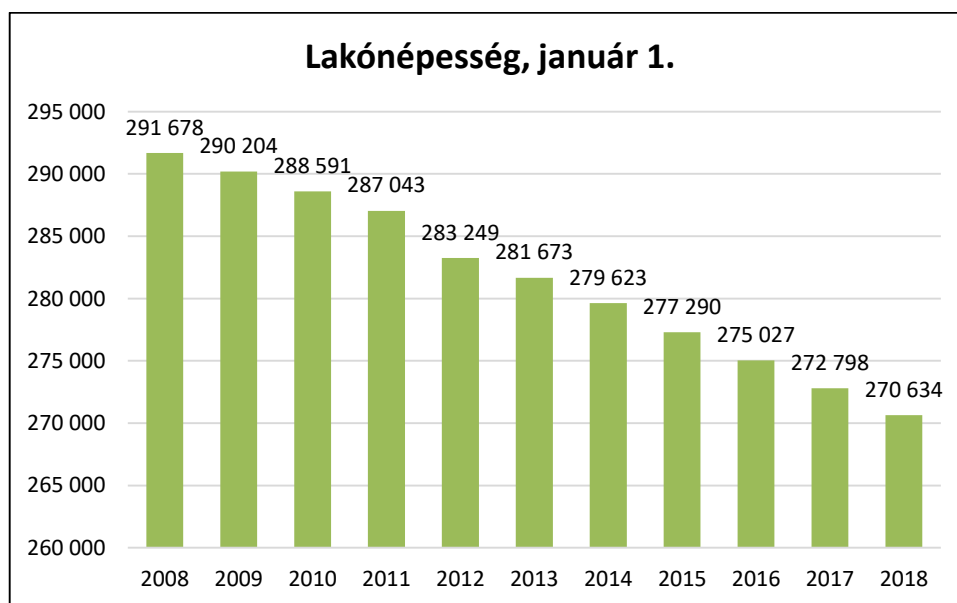
Település jogállása	Települések száma	Zala megyei arány	Magyarországi arány <sup>8</sup>
község	245	95,0%	84,6%
megyei jogú város	2	0,8%	0,8%
nagyközség	3	1,2%	3,8%
város	8	3,1%	10,1%
<b>Összesen</b>	<b>258</b>		

Forrás: KSH

Zala megye gazdaságában a turizmus, ezen belül pedig az egészségturizmus és az aktív pihenésre, a helyi természeti kincsek gazdagságára építő turizmus kiemelten fontos szerepet tölt be. Hévíz és Zalakaros révén a megyében található az ország turisztikai kapacitásait és teljesítményét tekintve második és hatodik települése, amikhez gyógy- és élményfürdők sűrű hálózata és a Balaton társul. A turizmusgazdaság Zala lényegében minden településén jelen van: vagy a településen található attrakció és szolgáltatás-együttes révén, vagy pedig úgy, hogy az ott élő és dolgozó emberek – ingázóként, helyi termelőként – részt vesznek a turisztikai termékek előállításában, a szolgáltatások működtetésében.

### Népesség, népsűrűség, elvándorlás

2018. január 1-jén Zala megye lakossága 270,6 ezer fő volt<sup>9</sup>. A népsűrűség 72 fő/km<sup>2</sup>. A népesség évi 0,6-1,3 % közötti, **stabilizálódó** tendenciájú csökkenést mutat, ami meghaladja az országos átlagot. 2017-ben az élveszületések és halálozások különbségeként a természetes fogyás 1846 fő volt. **Népességarányosan az országos és a régiós átlaghoz képest is jelentősen magasabb a természetes fogyás mértéke.**<sup>10</sup>



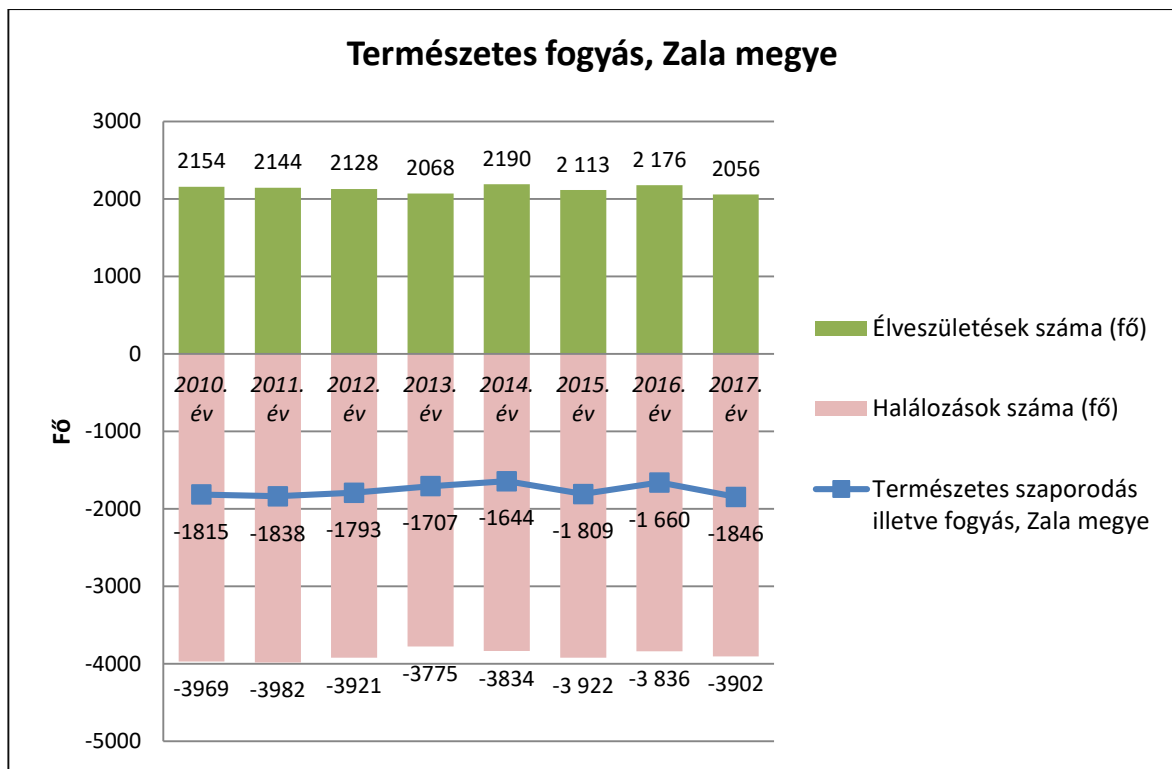
<sup>8</sup> A magyarországi arányszám esetében a fennmaradó 0,7%-ot a főváros és a fővárosi kerületek adják ki.

<sup>9</sup> A továbbiakban azért a 2017-es évig számolunk, mert e dátumig ismertek az évközepe demográfiai értékek, amelyek magában foglalják a szezonális ingadozásokat is.

<sup>10</sup> **A természetes szaporodás, fogyás** az élveszületések és a halálozások különbözetét tartalmazza ezer lakosra számítva. Természetes szaporodásról akkor beszélünk, ha a születések száma meghaladja a halálozásokét (a mutató pozitív előjelű), ellenkező esetben természetes fogyásról van szó (a mutató negatív előjelű).

**A tényleges szaporodás, fogyás** a születések és a halálozások különbözete mellett a belföldi és a nemzetközi vándorlások egyenlegéből adódó népességszám növekedést, illetve csökkenést is tartalmazza ezer lakosra számítva. A mutató a természetes népmozgalmi folyamatok (születések, halálozások) mellett egy adott földrajzi terület népességmegtartó erejét, vagy annak hiányát is kifejezi.

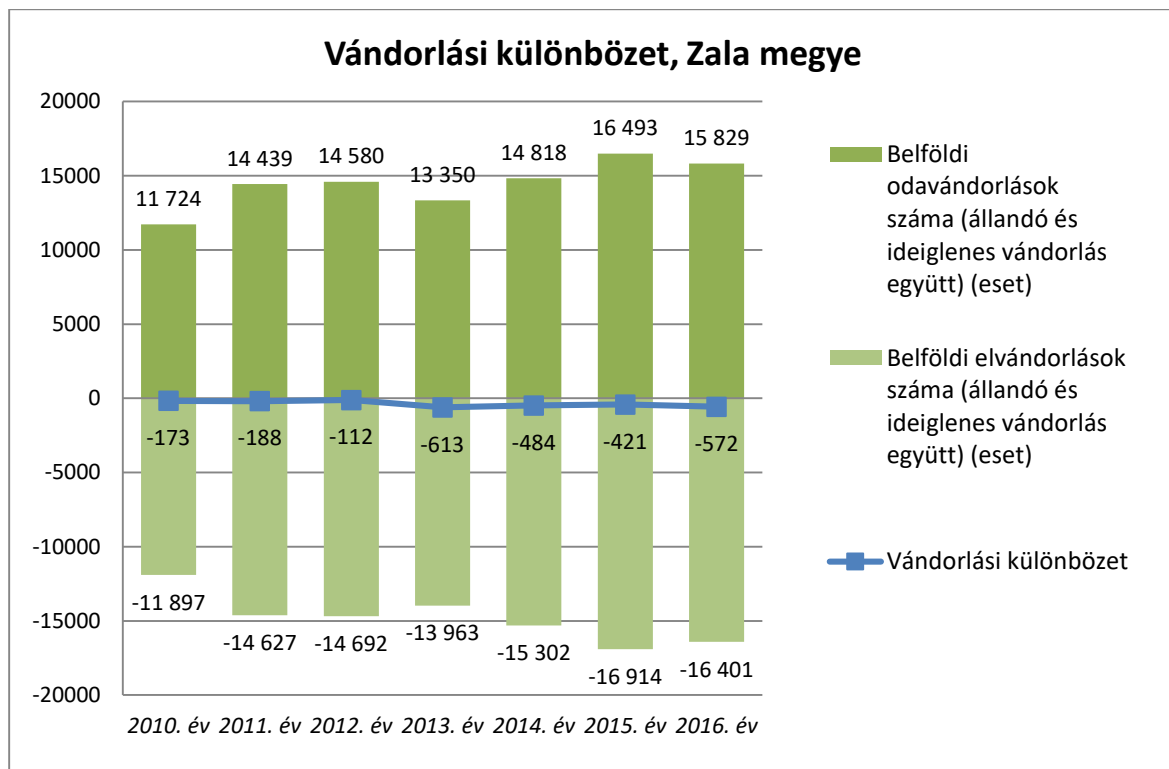
Forrás: KSH



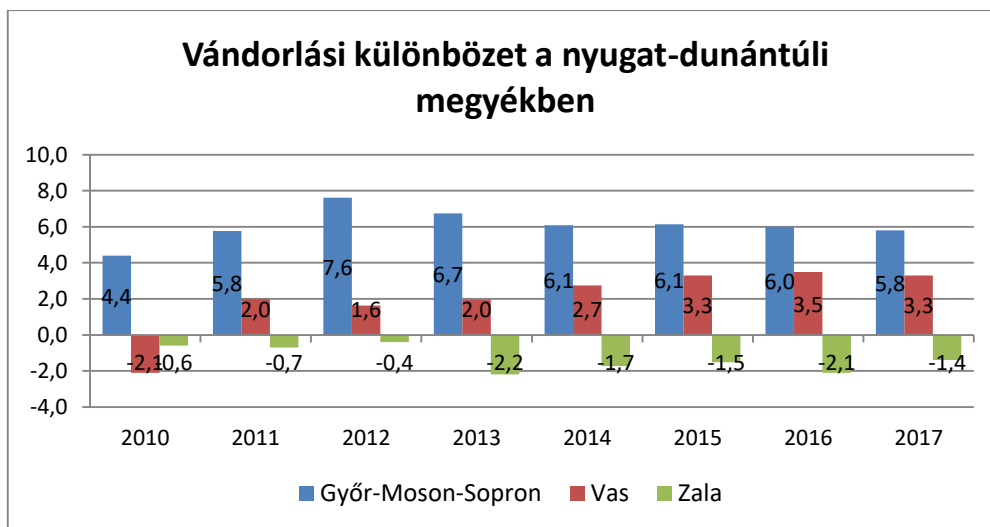
Forrás: KSH

A Zala megyébe és az onnan elvándorlások eredőjeként – szemben a régió többi megyéjének bevándorlási többletével – 2010 és 2016 között az elvándorlás jellemző. 2013-ban az előző évhez képest 500 fővel nőtt a belföldi elvándorlás, **hosszú távon nézve az oda- és elvándorlások száma pedig egyaránt növekvő mértékű.**

<sup>11</sup> Évközepe mutatószámok alapján. Forrás: KSH



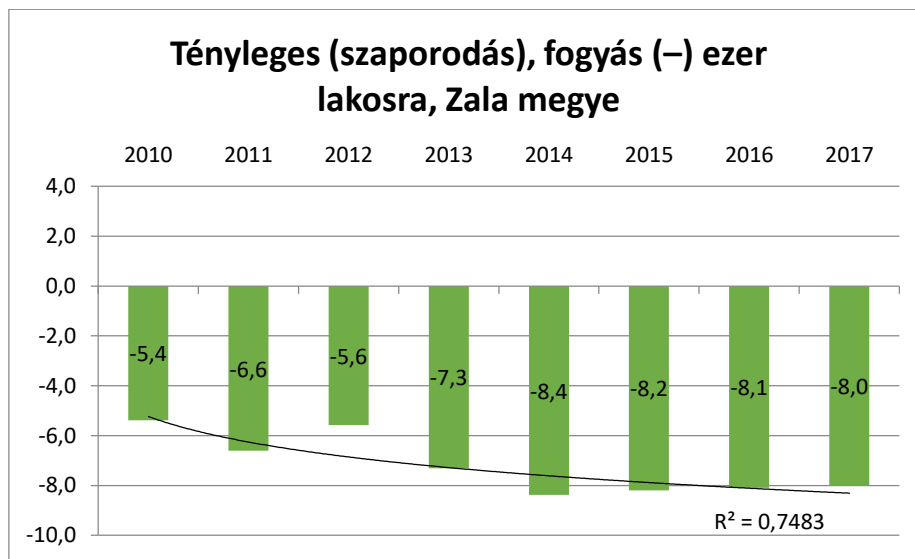
12



Forrás: KSH

A születéseket, halálozásokat, valamint vándorlásokat magában foglaló mutató a tényleges szaporodás, illetve fogyás. Az eddigiekből adódik, hogy Zala megyében e szám is negatív tartományban van: **2017-ben 1000 főre 8,0 fő** népességfogyás volt jellemző. 2014-hez képest kicsit csökkent az érték.

<sup>12</sup> 2016. évre nem elérhető az oda és elvándorlások száma. Forrás: KSH



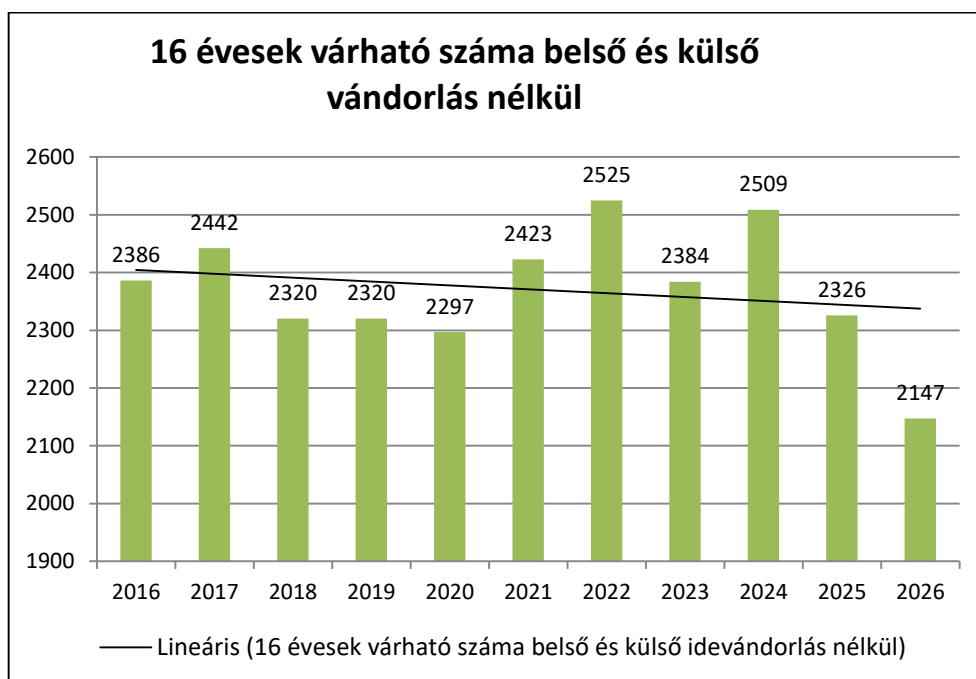
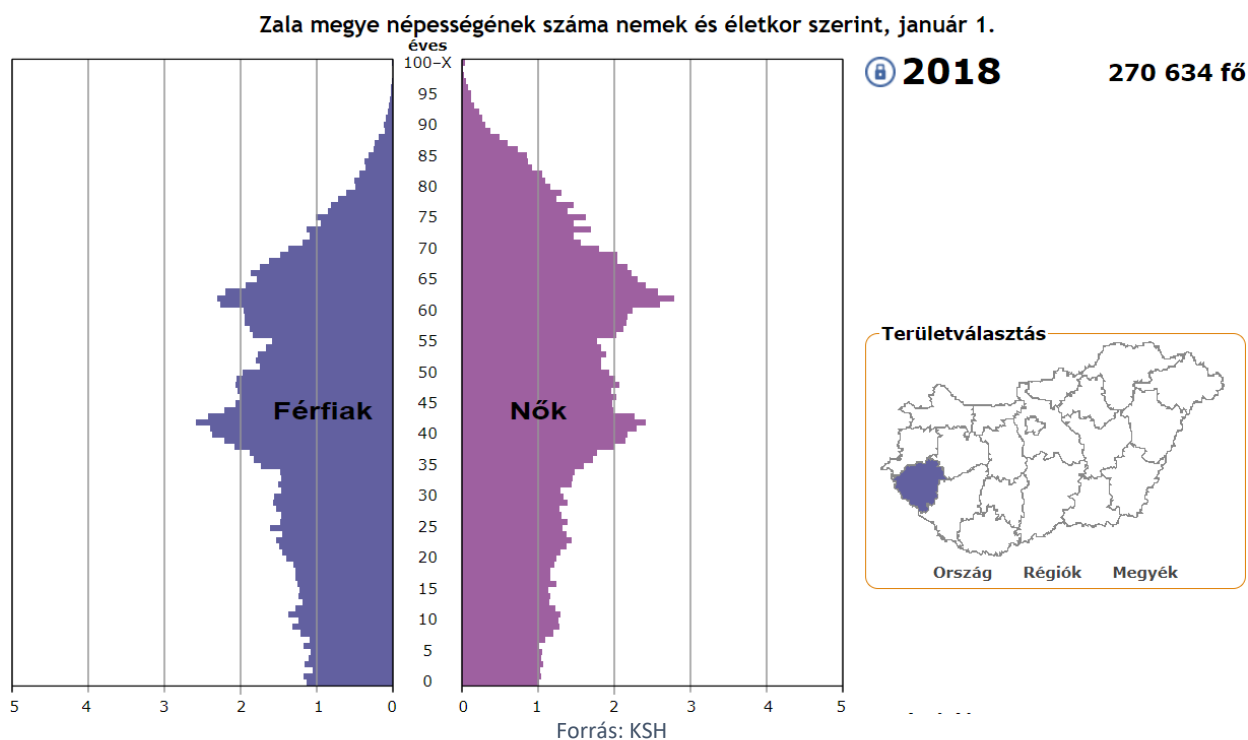
Forrás: KSH

Megvizsgálva a korösszetételt, azt látjuk, a 60 év felettek aránya folyamatosan növekszik, míg a 18-59 évesek száma és aránya is csökken. Összességében Zala megyében az országos átlag feletti, az egyik legnagyobb arányú<sup>13</sup> a 65 évesnél idősebbek aránya: minden ötödik lakos 65 év, vagy a feletti.

Korcsoport	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>0-2</b>	7 261	7 117	7 091	6 680	6 511	6 437	6 467	6 563	6 699
<b>3-5</b>	8 355	7 245	7 436	7 513	7 355	7 099	6 779	6 559	6 524
<b>6-13</b>	27 197	22 889	19 567	19 370	19 355	19 427	19 589	19 501	19 321
<b>14</b>	3 515	3 502	2 811	2 675	2 556	2 419	2 443	2 488	2 383
<b>15-17</b>	11 313	10 564	9 237	8 986	8 528	8 063	7 672	7 435	7 375
<b>18-59</b>	180 717	180 053	174 888	172 971	171 187	169 037	166 204	162 965	159 609
<b>60-x</b>	62 012	64 017	69 732	70 985	72 227	73 849	75 846	77 891	79 332

Forrás: KSH

<sup>13</sup> A KSH 2011-es népszámlálás bázisán számított adatai alapján **2016-ban** egyedül Békés megyében magasabb (**20,9%**) a 65 év felettek aránya a teljes lakónépességben belül. Zala megyében ez az arány **20,7%**, az országos és a nyugat-dunántúli átlag pedig **18,7, illetve 18,8%**.



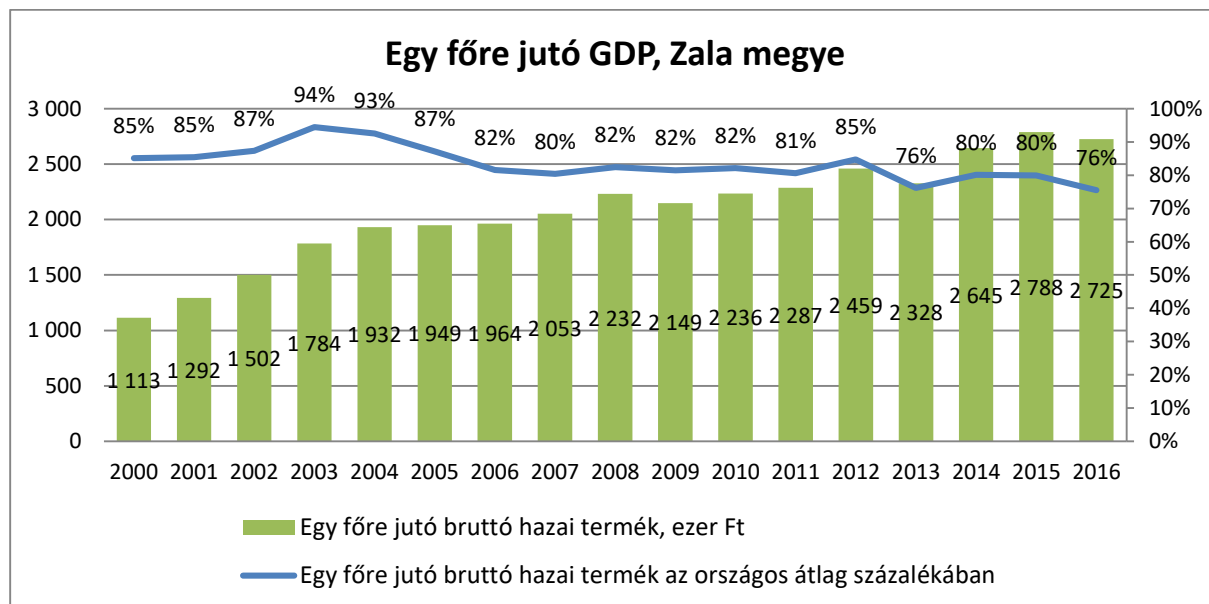
Forrás: saját számolás KSH élveszületési és csecsemőhalandósági adatai alapján

A születésszám és a csecsemőhalandóság különbözetéből kiszámolhatjuk, hány fő lesz várhatóan 16 éves a megyében a következő években: a megyében született munkaképes korba belépő lakosság száma ingadozó lesz, de csökkenő tendenciájú. Ez nem tartalmazza se az elvándorlásokat, se az idevándorlásokat, de mindenképpen mutat valamit arról, hogy minden más feltétel változatlansága mellett a jövőben várhatóan kedvezőtlenebb irányba változna a munkaerő-kínálat.



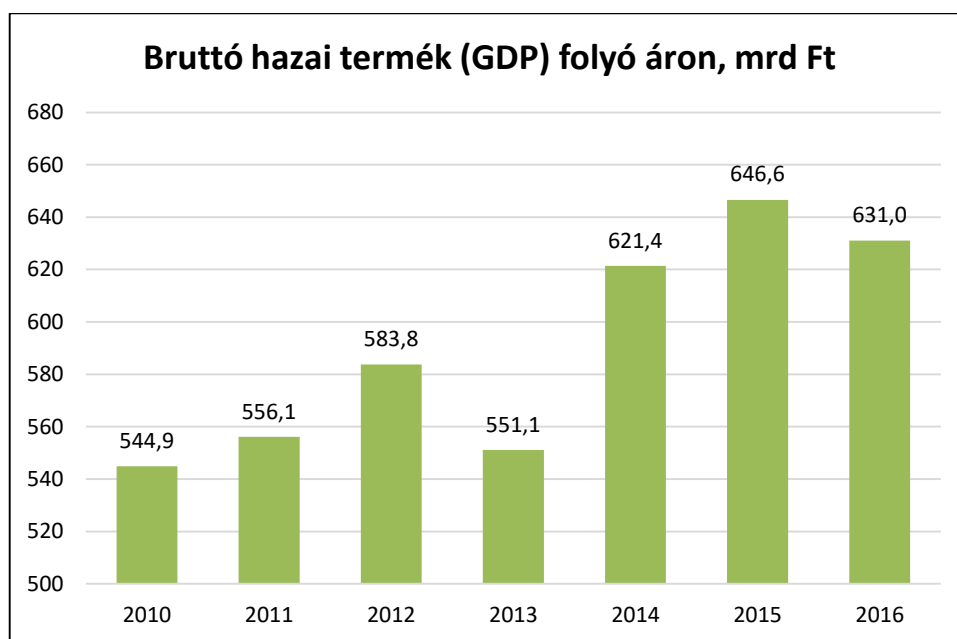
## Gazdaság

Zala megye egy főre jutó GDP-je **2016-ban**<sup>14</sup> elmarad a régiós mértéktől: a magyarországi egy főre eső GDP-nek **76%-a**, a nyugat-dunántúli régióknak **69%-a**.



Forrás: KSH

Hosszabb távon vizsgálva, az egy főre jutó GDP ingadozó értéket mutat Zala megyében. 2000-től alapvetően emelkedő a tendencia, **2005-től folyamatos csökkenés látható az országos átlag százalékában. A 2013-as mélypontot követően nem látható stabil javuló tendencia: az egy főre eső GDP a 2014-es évben Zala megyében ugyan némiképp az országos átlagot meghaladó mértékben növekedett, 2016-ban viszont újra az országos átlagtól elmaradó mértékű volt a növekedés üteme.**



Forrás: KSH

<sup>14</sup> A 2016-os értékek előzetes értékek

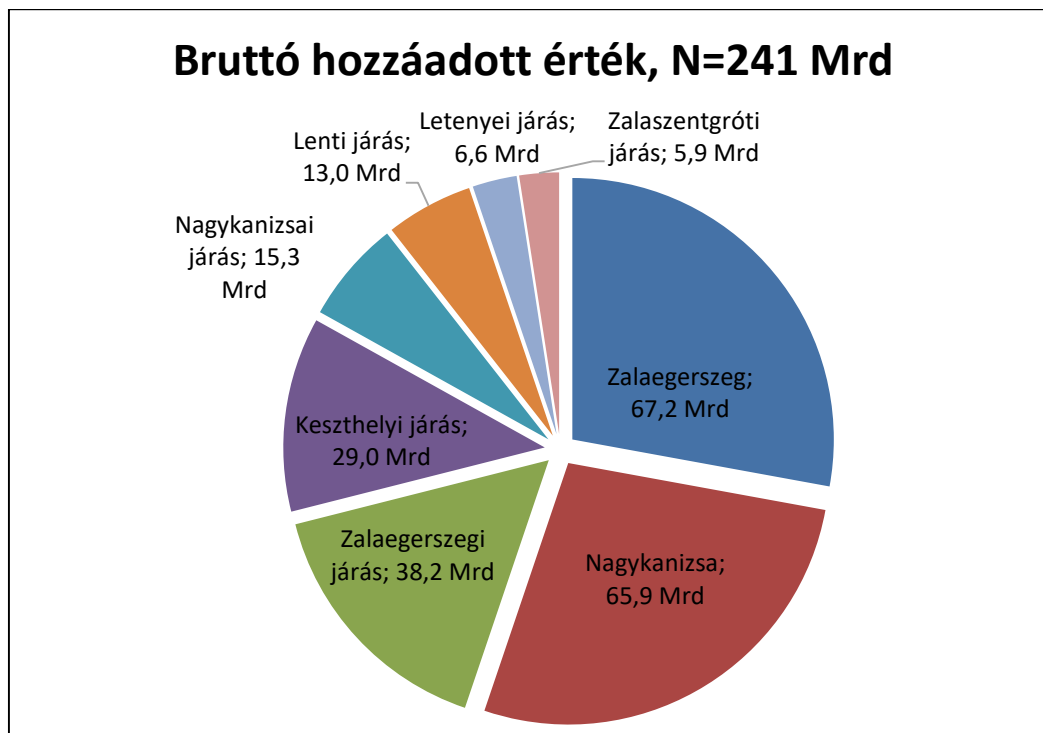
A folyó áron<sup>15</sup> mért bruttó hozzáadott érték legutolsó ismert értéke 631 milliárd forint volt Zala megyében (2016). A korábbi évekhez hasonlóan 2016-ban is a legnagyobb hozzájárulást az ipar, azon belül is a feldolgozóipar adta (28%, 24%), de csökkenő jelentőségű az ipar értékteremtő képessége a teljes gazdasági teljesítményen belül (2015-ben még 34 és 31% volt az ipar/feldolgozóipar aránya). A kereskedelem, szállítás és raktározás, vendéglátás ágazatok súlya némiképp nőtt 20%-ról 22%-ra, illetve közigazgatás, oktatás, egészségügyi szolgáltatás (16%-ról 19%-ra) is egyre jelentősebb értékteremtő potenciállal bír a megyében.

Bruttó hozzáadott érték (folyó áron) 2016 (Mrd Ft)			Változás az előző évhez képest
<b>Mindösszesen Nemzetgazdasági ágak, ágcsoportok - nemzeti számlák</b>	631,0	100%	97,6%
<b>A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat</b>	39,1	6,2%	102,2%
<b>B+C+D+E Ipar összesen</b>	175,8	27,9%	80,3%
<i>ebből: C Feldolgozóipar</i>	153,5	24,3%	77,9%
<b>F Építőipar</b>	30,9	4,9%	93,6%
<b>G+H+I Kereskedelem, szállítás és raktározás, vendéglátás</b>	137,4	21,8%	106,9%
<b>J Információ, kommunikáció</b>	10,3	1,6%	110,3%
<b>K Pénzügyi, biztosítási tevékenység</b>	9,4	1,5%	94,7%
<b>L Ingatlanügyletek</b>	48,2	7,7%	103,0%
<b>M+N Üzleti szolgáltatások</b>	38,9	6,2%	106,8%
<b>O+P+Q Közigazgatás, oktatás, egészségügyi szolgáltatás</b>	120,6	19,1%	113,2%
<b>R+S+T+U Egyéb szolgáltatás</b>	20,5	3,3%	108,2%

Forrás: KSH

Az egyes járások vállalkozásainak gazdasági teljesítményét szemlélteti a következő ábra. A bruttó hozzáadott értéket vizsgálva látható, hogy a járások teljesítménye változatos képet mutat. A zalaegerszegi járás a megyeszékhelyet nem számítva is a megyei bruttó hozzáadott érték több mint harmadát teszi ki, a keszthelyi járás pedig további 27%-ot. A fennmaradó négy járás a megyei teljesítmény kevesebb, mint 40%-át adja.

<sup>15</sup> Bruttó hozzáadott érték alapáron= + bruttó kibocsátás (alapáron) - folyó termelőfelhasználás (piaci beszerzési áron)



Társas vállalkozások bruttó hozzáadott értéke Zala megyében és a Zala megyei járásokban, megyei jogú városokban (Forrás: TeIR, APEH, 2014)

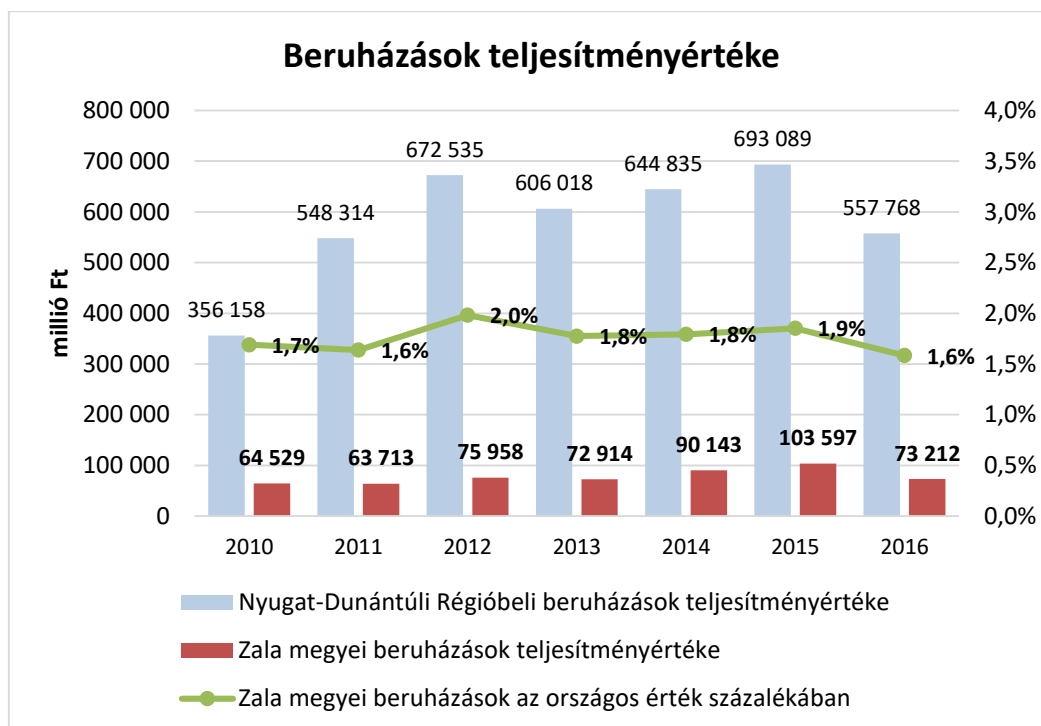
Az alábbi diagram a beruházások teljesítményértékét<sup>16</sup> mutatja be Zala megyében, összehasonlítva azt az országos és régiós értékekkel. Látható, hogy a beruházások értéke 2010 és 2015 között több, mint másfélszeresére nőtt, ugyanakkor a beruházások szintje országosan és a régióban is nagyobb mértékben tudott növekedni. 2016-ban ráadásul ehhez képest is visszaesést tapasztalhattunk Zala megyében, így Zala megye hazánk beruházásainak 1,6% százalékát adja, ez megyei összehasonlításban a legalacsonyabb hozzájárulási arányt jelent, a szomszédos Vas megye beruházási értékének fele. Az alacsony beruházási hajlandóság a vállalkozások fejlődésének gátja lehet.

<sup>16</sup> Éves megfigyelés.

Vonatkozási kör: vállalkozások, költségvetési és költségvetési rend szerint gazdálkodó szervek, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek.

A vállalkozások esetében a megfigyelés a 20 vagy annál több főt foglalkoztató szervezetek esetében teljes körű (beruházásstatisztikai kérdőív), míg a 20 fő alatti vállalkozások adatainak előállítására adóadatok felhasználásával, illetve beruházásstatisztikai kérdőívekkel történik. A kérdőíves megfigyelés ebben a körben azonban csak a kiválasztott vállalkozásokra történik.

A teljes körűen megfigyelt vállalkozási kör és a költségvetési szervek, költségvetési rend szerint gazdálkodó szervek, valamint a nonprofit szervezetek adatai az adott megye (város) területén megvalósult beruházásokat tartalmazzák, függetlenül a beruházó területi elhelyezkedésétől. A többi szervezet beruházási teljesítményét székhely szerint számoljuk el.



Forrás: KSH

A gazdasági szervezetek beruházási adatait szektorok szerint vizsgálva 2017-ben is a legtöbb beruházás az iparban zajlott, mintegy 18,8 milliárd Ft értékben, a többi ágazat ettől jelentősen elmarad. Jelentős mértékű a mezőgazdaság, és a közigazgatás, védelem, kötelező TB beruházási értéke is. Az előző év azonos időszakához képest jelentősen bővült az oktatás, a bányászat, a humán-egészségügyi szociális ellátás és az IKT szektor, valamint a kereskedelem, gépjárműjavítás. A nagyobb súlyt képviselő ágazatok közül komolyan visszaestek ugyanakkor a feldolgozóipar, az ingatlanügyletek, szálláshely-szolgáltatás és a Művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazatai.

2017	Gazdasági ág	Beruházás összesen millió Ft	előző év azonos időszaka = 100,0
<b>A</b>	Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	5 234	107,8
<b>B+C+D+E</b>	Ipar	18 834	82,1
<b>B</b>	Bányászat, kőfejtés	1 605	343,3
<b>C</b>	Feldolgozóipar	13 709	72,7
<b>D</b>	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légtkondicionálás	2 070	103,9
<b>E</b>	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyzálkodás, szennyezésmentesítés	1 449	89,1
<b>F</b>	Építőipar	1 961	101,7
<b>G</b>	Kereskedelem, gépjárműjavítás	3 430	116,4
<b>H</b>	Szállítás, raktározás	3 561	81,5
<b>I</b>	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1 233	63,6
<b>J</b>	Információ, kommunikáció	949	144,6
<b>K</b>	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	42	42,2
<b>L</b>	Ingatlanügyletek	922	58,2
<b>M</b>	Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	394	101,3
<b>N</b>	Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	406	70,0
<b>O</b>	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	4 652	126,7

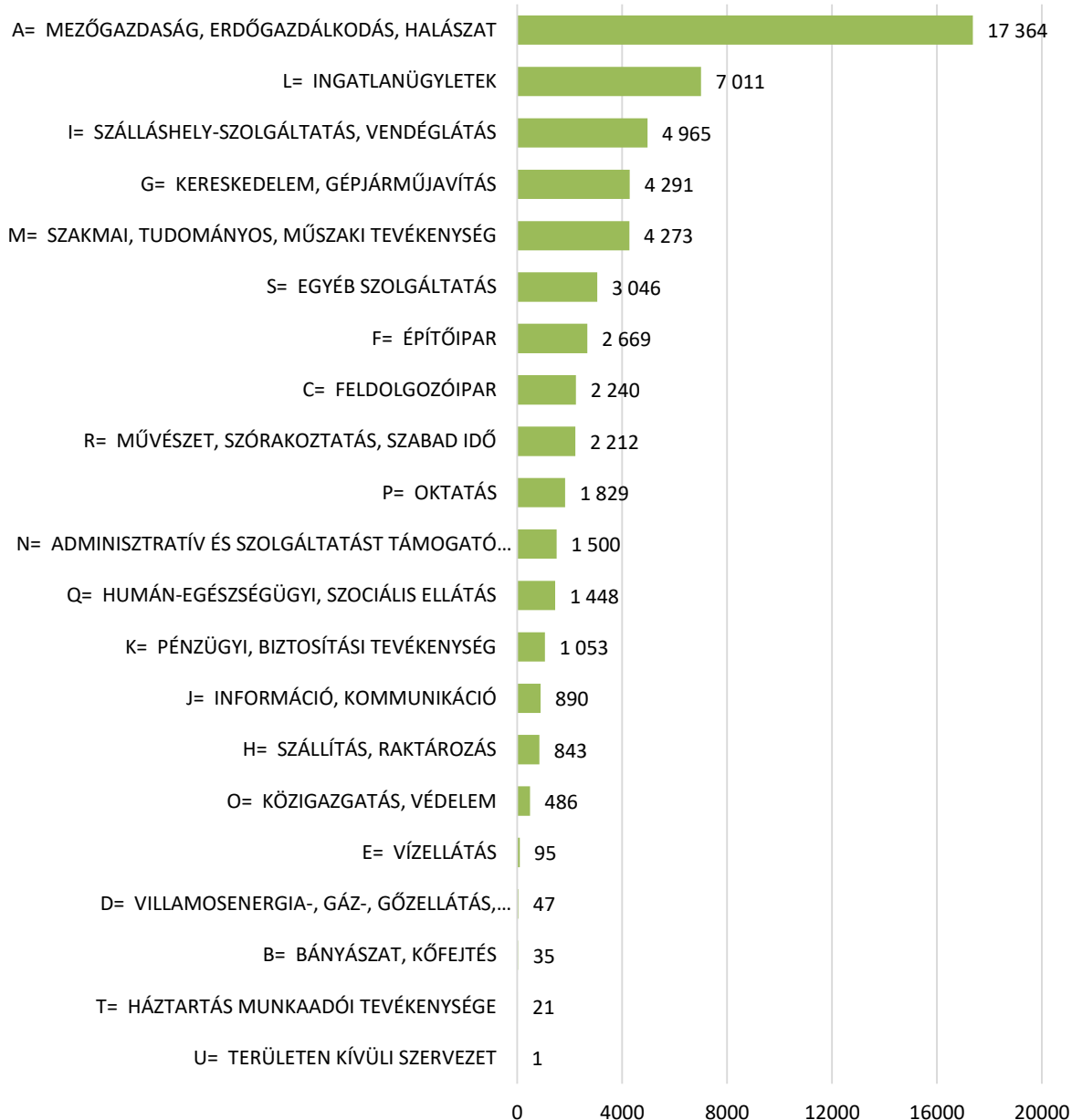
<b>P</b>	Oktatás	2 257	532,0
<b>Q</b>	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	2 785	196,4
<b>R</b>	Művészet, szórakoztatás, szabad idő	1 575	73,6
<b>S</b>	Egyéb szolgáltatás	410	67,9
<b>A-S</b>	<b>Összesen</b>	<b>48 645</b>	<b>96,2</b>

Forrás: KSH

Zala megyében a legtöbb regisztrált vállalkozás<sup>17</sup> a „Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat” nemzetgazdasági ágban tevékenykedik. Ezt a kategóriát az ingatlanügyletekkel foglalkozó gazdasági szervezetek követik, illetve a szálláshely-szolgáltatással és vendéglátással foglalkozó vállalkozások. Jelentős számú gazdasági társaság tevékenykedik a kereskedelemben és gépjárműjavításban, illetve a szakmai, tudományos és műszaki tevékenység területén.

<sup>17</sup> A regisztrált vállalkozások száma tartalmazza a megfigyelés időpontjában az adminisztratív nyilvántartások szerint jogilag létező gazdasági szervezeteket, aki adószámmal rendelkeznek – beleértve az adott időpontban csőd-, vagy felszámolási, illetve végelszámolási eljárás alatt álló szervezeteket is.

## Regisztrált gazdasági szervezetek száma, Zala megye 2018. I. félév



Regisztrált vállalkozások száma TEÁOR kategóriák szerint Zala megyében, forrás: KSH

A regisztrált gazdasági szervezetek száma folyamatos emelkedést mutat. **2017-ben a társaságok jelentős többsége (78%) 1-9 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal működtek.** Ezen felül a társaságok **20%-a** 0 vagy ismeretlen számú fővel működik, melyeket „alvó” szervezeteknek tekinthetünk. 10-19 főt foglalkoztató szervezetek aránya **1,2%**. Az ettől magasabb foglalkoztatotti létszámmal (20+) **csupán a szervezetek 0,6%-a rendelkezik.**

Időszak	Regisztrált gazdasági szervezetek száma	Ismeretlen és 0 fő	Foglalkoztatottak száma					
			1-4 fő	5-9 fő	10-19 fő	20-49 fő	50-249 fő	250 fő felett
<b>2014</b>	54 055	18 516	33 188	1 238	620	303	161	29

<b>2015</b>	54 151	19 204	32 654	1 189	603	310	162	29
<b>2016</b>	54 851	10 504	41 851	1 290	672	324	181	29
<b>2017</b>	55 610	11 151	41 962	1 307	661	324	173	32

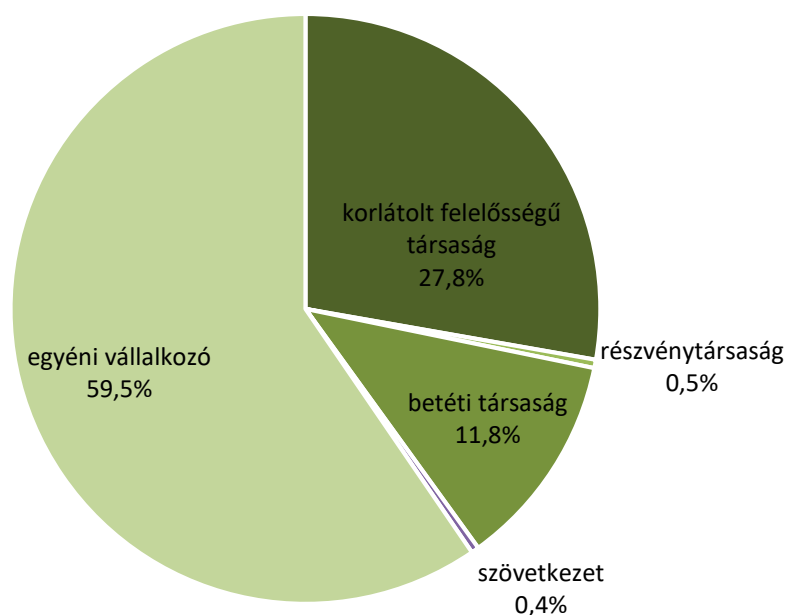
A regisztrált gazdasági szervezeteken belül a működő vállalkozások aránya 2015-ban 34%. A táblázatból az is látszik, hogy a legnagyobb foglalkoztató szervezetek állami társaságok: regisztrált szervezetek 35%-a nem a piaci (azaz nem vállalkozási) formában működik.

2016	Regisztrált gazdasági szervezetek száma	Működő vállalkozások száma	Működő vállalkozások a regisztrált szervezetek arányában
<b>Ismeretlen és 0 fő</b>	10 504		0,0%
<b>1-4 fő</b>	41 851	16 768	40,1%
<b>5-9 fő</b>	1 290	1 050	81,4%
<b>10-19 fő</b>	672	458	68,2%
<b>20-49 fő</b>	324	216	66,7%
<b>50-249 fő</b>	181	133	73,5%
<b>250 fő felett</b>	29	19	65,5%
<b>Összesen</b>	54 851	18 644	34,0%

Regisztrált gazdasági szervezetek száma foglalkoztatottak létszáma szerint Zala megyében (Forrás: KSH)

A fenti megállapításokkal egybecseng a legalább 4 főt foglalkoztató Zala megyei regisztrált vállalkozások gazdasági formák szerinti megoszlása. A vállalkozások jelentős része egyéni vállalkozó, **több mint negyede pedig kft-ként működik**. A részvénytársaságok és szövetkezetek aránya elhanyagolhatónak tekinthető a térségben.

### Legalább 4 főt foglalkoztató regisztrált vállalkozások száma Zala megyében gazdálkodási forma szerint, 2017



Regisztrált vállalkozások száma Zala megyében gazdálkodási forma szerint (Forrás: KSH)

### Legnagyobb foglalkoztatók Zala megyében

Zala megye gazdasági-foglalkoztatási szerkezetét jól jellemezhetjük a legnagyobb foglalkoztató vállalkozások vizsgálatával. A vizsgálat alapja a *cegfurkesz.hu* oldal, illetve az *e-beszamolo.hu*. Összesen 51 olyan vállalat van Zala megyében, amely legalább 100 főt foglalkoztat, ezek nagy része 700 millió forint feletti árbevétellel rendelkezik és 100 és 200 fő közötti az átlagos statisztikai létszáma.

		Foglalkoztatottak száma				
		500-999	300-499	200-299	100-199	Összesen
Árbevétel alakulása	4001+	4	5	2	5	<b>16</b>
	2501-4000			3	4	<b>7</b>
	701-2500		4	4	15	<b>23</b>
	301-700			1	3	<b>4</b>
	51-300				1	<b>1</b>
Összesen		<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>51</b>

Forrás: cegfurkesz.hu és e-beszamolo.hu oldalak alapján saját gyűjtés

A TEÁOR kategória-besorolás alapján a 100 főnél többet foglalkoztató vállalatok közül legnagyobb számban a fémfeldolgozási termékek gyártása (6 db), a gép, gépi berendezés gyártása (4 db), a ruházati termék gyártása (3 db), továbbá a szálláshely-szolgáltatás (3 db), és az élelmiszergyártás (3 db) területén működnek vállalkozások.

Az *cegfurkesz.hu* és *e-beszamolo.hu* oldalak adatai alapján a következő a 20 legnagyobb helyi székhellyel rendelkező foglalkoztató Zala megyében (amelyeknek ismert a foglalkoztatotti létszáma) és nem munkaerő-kölcsönzéssel<sup>18</sup> foglalkoznak:

	Foglalkoztatottak száma	Árbevétel 2015 (millió Ft)	járás	Főtevékenység megnevezése
<b>GARTNER INTERTRANS HUNGÁRIA Nemzetközi Fuvarozási Szállítmányozási Kft.</b>	1 620	41 095	Zalaegerszeg	Közúti áruszállítás
<b>Zalaerdő Erdészeti Zrt.</b>	660	8 137	Nagykanizsa	Erdészeti, egyéb erdőgazdálkodási tevékenység
<b>PANNONTEJ Tejtermékgyártó és Kereskedelmi Zrt.</b> <sup>19</sup>	576	17 943	Zalaegerszeg	Tejtermék gyártása
<b>ZALAKERÁMIA Zrt.</b>	547	10 835	Zalaegerszeg	Kerámiacsempe, -lap gyártása
<b>KANIZSA Trend Kft.</b>	529	6 946	Nagykanizsa	Egyéb bútor gyártása
<b>DYNAMIC Technologies Hungary Gyártó és Kereskedelmi Kft.</b>	528	4 139	Nagykanizsa	Közúti jármű, járműmotor alkatrészeinek gyártása
<b>ZALACO Sütőipari Zrt.</b>	515	7 013	Zalaegerszeg	Kenyér, friss pékáru gyártása

<sup>18</sup> Két nagyobb létszámú foglalkoztatottal működő munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég van Zala megyében, a WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. 2 596 főt foglalkoztat, a KÖNIG Szolgáltató Kft. pedig 556 főt. Mindkét társaság régiós szinten foglalkozik humán szolgáltatásokkal.

<sup>19</sup> Új nevén: Savencia Fromage & Dairy Hungary Zrt.



<b>SCHUNK CARBON Technology Ipari Termelő és Kereskedelmi Kft.</b>	482	2 535	Lenti	M.n.s. egyéb fémfeldolgozási termék gyártása
<b>HONEYWELL Hőtechnikai Kft.</b>	449	4 899	Nagykanizsa	Egyéb m.n.s. gép, berendezés nagykereskedelme
<b>"Z + D" Nagykereskedelmi és Diszkont Kft.</b>	426	16 309	Keszthely	Ital nagykereskedelme
<b>AQ ANTON Kft.</b>	386	6 859	Zalaegerszeg	Szerszámgyártás
<b>ROTARY Fúrási Zrt.</b>	350	8 551	Nagykanizsa	Kőolaj-, földgázkitermelési szolgáltatás
<b>Észak-zalai Vízfűtési és Csatornamű Zrt.</b>	350	5 205	Zalaegerszeg	Víztermelés, -kezelés, -ellátás
<b>E.M.E Villanymotorokat Összeszerelő Kft.</b>	314	7 820	Nagykanizsa	Villamos motor, áramfejlesztő gyártása
<b>ECKERLE Automotive Zala Kft.</b>	289	3 701	Zalaegerszeg	Járművillamosági, -elektronikai készülékek gyártása
<b>Dél-zalai Vízfűtési és Csatornamű Zrt.</b>	264	2 986	Nagykanizsa	Víztermelés, -kezelés, -ellátás
<b>EDELMANN Hungary Packaging Zártkörűen Működő Részvénytársaság</b>	245	6 751	Zalaegerszeg	Papír csomagolóeszköz gyártása
<b>HOTEL CARBONA GYÓGYSZÁLLODA Zrt.</b>	232	2 622	Keszthelyi	Szállodai szolgáltatás
<b>AVIUS Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.</b>	219	3 006	Nagykanizsa	Műanyag, lap, lemez, fólia, cső profil gyártása
<b>SH. REKORD Ruháipari Kft.</b>	214	712	Zalaszentgrót	Felsőruházat gyártása

Forrás: Zala TOP 100, 2018<sup>20</sup> és ceginformacio.hu oldalak alapján saját gyűjtés

2017-ben a legnagyobb zalai székhelyű<sup>21</sup> foglalkoztató a Gartner Intertrans Hungária Nemzetközi Fuvarozási Szállítványozási Kft. volt, **1620 fő** foglalkoztatottal és **41 Mrd** forintos nettó árbevétellel. Kiemelkedő a Zalaerdő Erdészeti Zrt (**660 fő**, ennek jelentős része közfoglalkoztatott), a Pannontej (576 fő) és a Zalakerámia (547 fő).

## Foglalkoztatás

### Fő mutatószámok alakulása

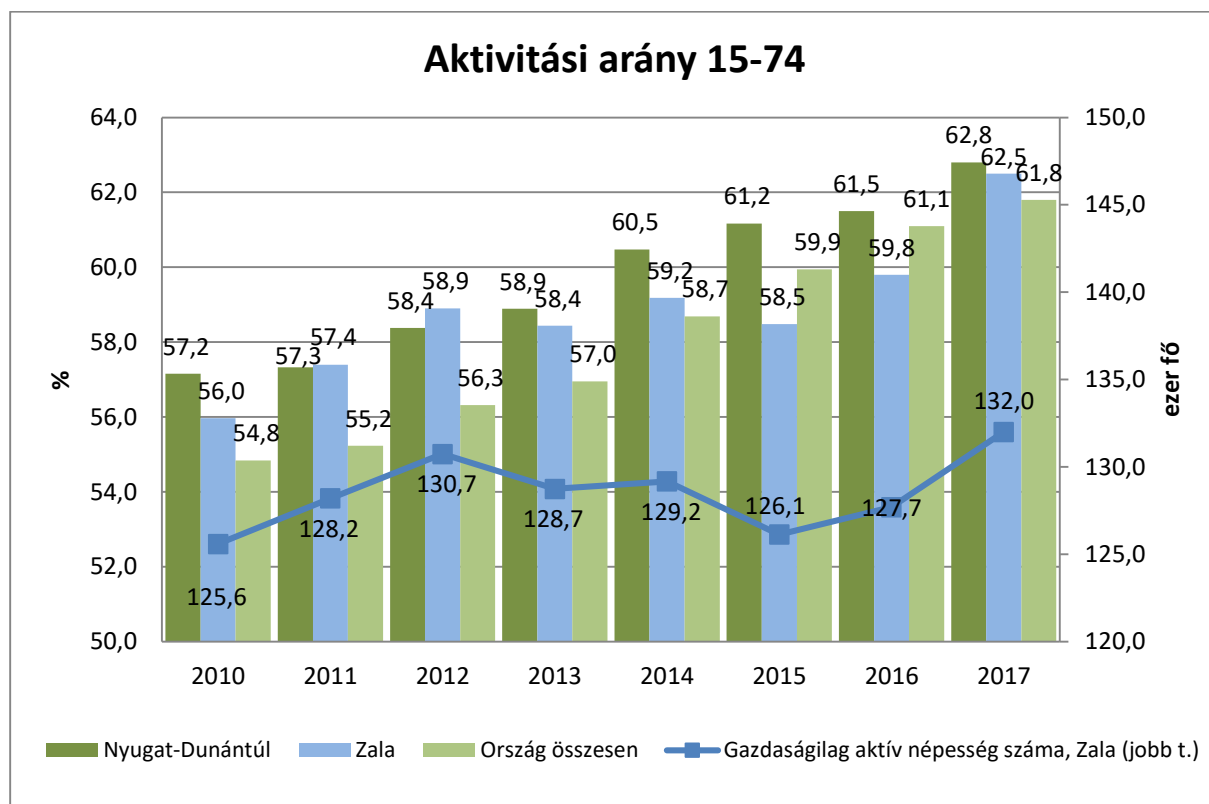
A gazdaságilag aktívak aránya a 15-74 éves népességen belül **2018 második negyedévében 62,3%** (Nyugat-Dunántúl: 64,8%). A foglalkoztatási arány **61,2%** (Nyugat-Dunántúl: 63,8%). Zala megyében a munkanélküliségi ráta **rekord alacsony 1,9%**. Általánosságban elmondható, hogy az érték az országosnál kedvezőbb (3,6%), a nyugat-dunántúli régióra jellemző értékeknél valamivel **kedvezőtlenebb (1,6%)**. Az alkalmazásban állók száma **65 300 fő**. Az adatok azt mutatják, hogy a megyében jelentős az inaktivitást választó (foglalkoztatási nyilvántartásban nem szereplő), még

<sup>20</sup> <https://www.zaol.hu/top-100/>

<sup>21</sup> A fenti vállalkozásokon túl a GE Hungary és Flex Hungary vállalkozások közismerten nagyfoglalkoztatói Zala megyének, ugyanakkor a megyei foglalkoztatotti adataik a statisztikákban külön nem jelennek meg. Így például a Zala Megye TOP100 kiadvány sem tartalmazza, hogy helyileg a megyében hány embert foglalkoztatnak.

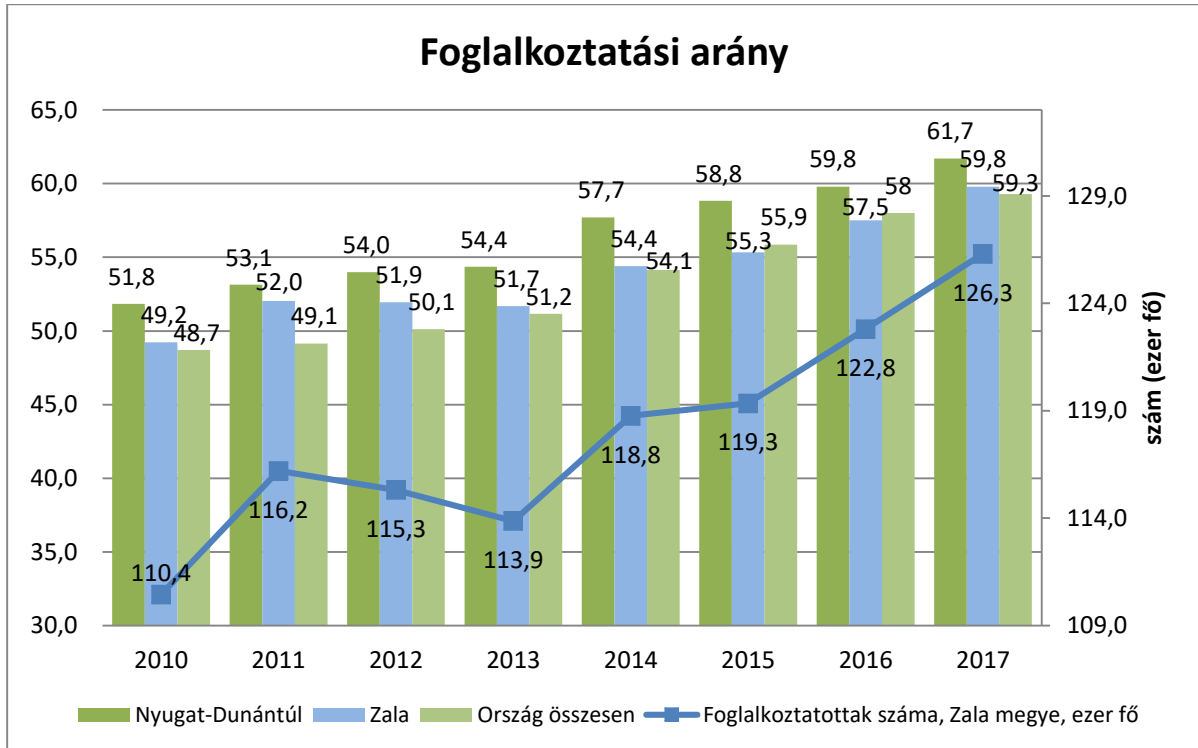
munkaképes korú lakosság aránya, az inaktivitás szintje ugyanakkor az utóbbi 2 év során jelentős, nominálisan mintegy 10 ezer fős csökkenést mutatott 2016. második negyedévéhez képest.

A következőkben részletesen is megvizsgáljuk az alapvető számok és arányszámok változását az egyes években, úgymint aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség, inaktivitás. A következőkben az elérhető legfrissebb éves átlagos adatokat mutatjuk be.



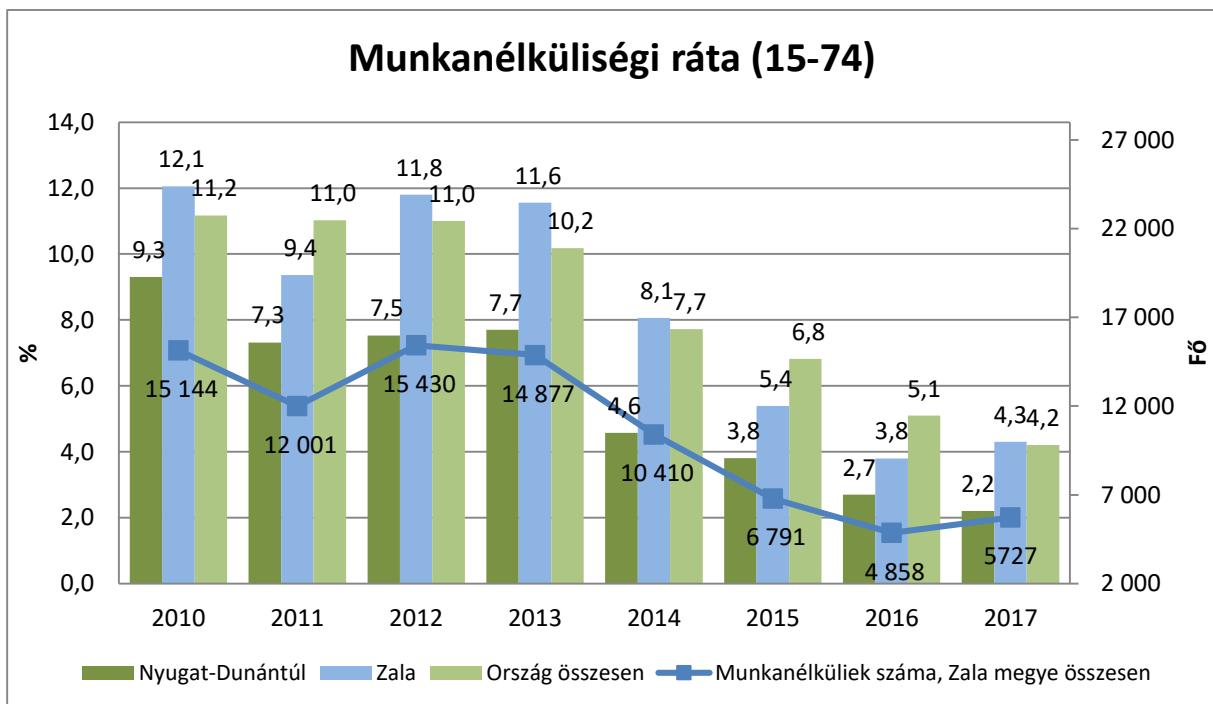
Forrás: KSH

Az gazdaságilag aktívak száma 2012-ig emelkedést mutatott, majd csökkeni kezdett. A gazdaságilag aktívak aránya a 15-74 éves népességben belül a 2010-es 56%-ról 2016-ra 62,5%-ra nőtt. A növekedés 2017-re felgyorsult, megelőzve a régiós és az országos növekedési ütemet: 2017-re Zala megye aktivitási aránya megelőzte az országos szintet.



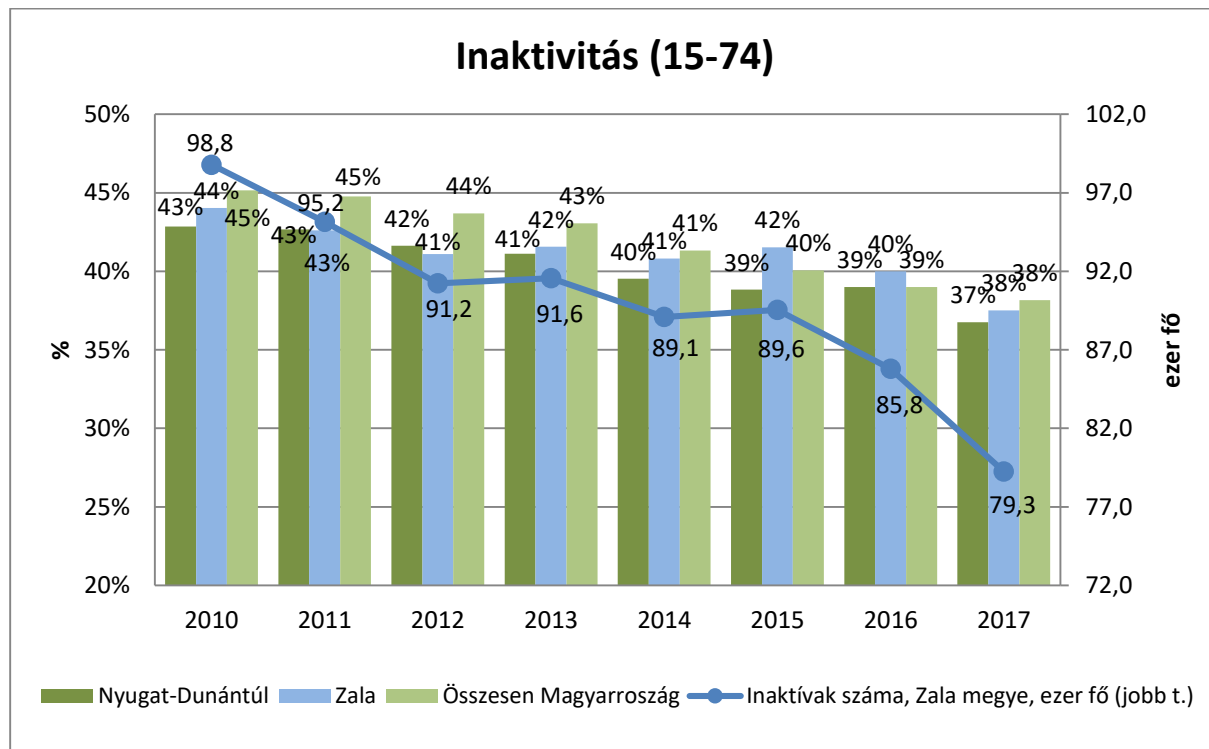
Forrás: KSH

A foglalkoztatottak száma ingadozó képet mutatott az elmúlt 5 évben. 2010-ben 110 ezer foglalkoztatott volt, aztán 2011-re viszonylag jelentős, kb. 6 ezer fős növekedés következett be, amit két évig csökkenés követett, majd további tartós növekedés eredményeképp 126,3 ezer fő a foglalkoztatottak száma a megyében. A foglalkoztatási arány trendjét tekintve folyamatos emelkedést mutat a 15-74 éves népességen belül.



Forrás: KSH

A munkanélküliek száma a 2010-es 15 ezer főt meghaladó értékről **2016-ra kevesebb, mint harmadára** csökkent, **2017-ben viszont a nominális számuk és a munkanélküliségi ráta is nőtt.**



Forrás: KSH

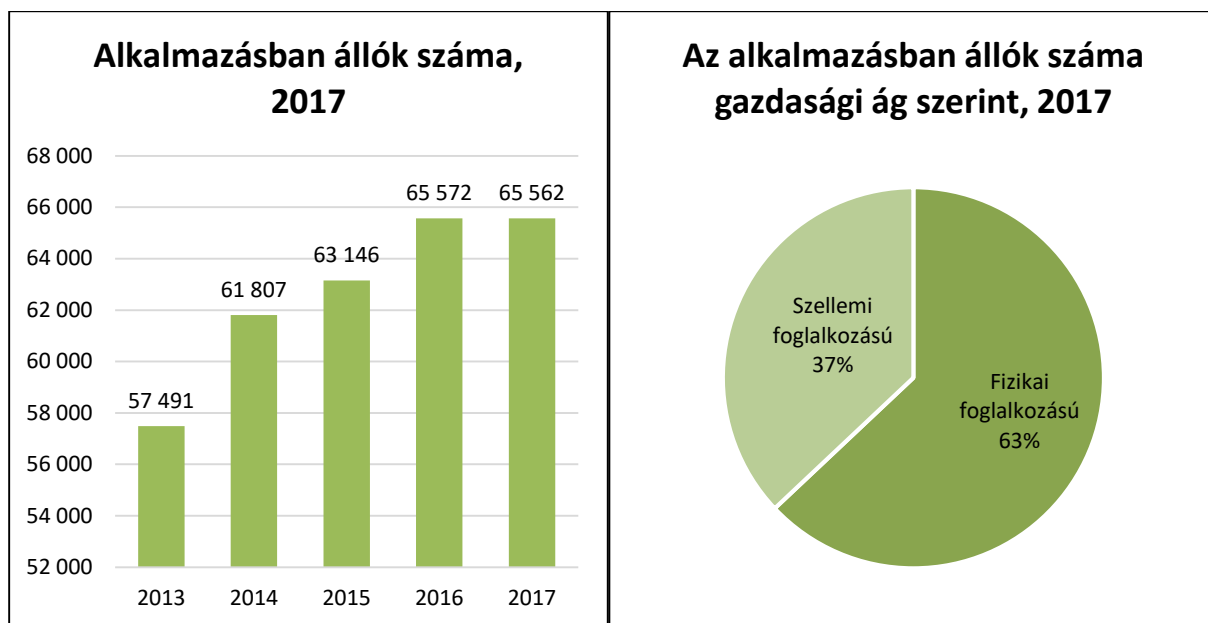
A munkanélküliségi ráta csökkenése ugyan megállt, de ennek egyik oka lehet, hogy az inaktivitás szintje jelentősen tovább csökkent 2017-ben, a munkaerőpiacra bekerülő inaktívok elhelyezkedése pedig nem azonnal történik meg. 2010-ről 2017-re közel 20 ezer fővel mérséklődött a számuk. A 15-74 éves népességben belüli arányuk folyamatosan változó, 2012-ig 41%-ra csökkent, aztán emelkedő és csökkenő értékek váltakoztak, 2017-ben 38% volt az arányuk. **A nyugat-dunántúli inaktivitási arány a Zala megyeinél is nagyobb mértékben csökkent.** Az elérhető legfrissebb negyedéves adatokat vizsgálva az inaktivitás szintjének csökkenése megállt, 2018. II. negyedévében 78,8 ezer fő.

#### Alkalmazásban állók<sup>22</sup>

**Az alkalmazásban állók száma<sup>23</sup> 2013 óta emelkedést mutat Zala megyében: átlagosan a 2013-as 57 491 főről 2017-re 65 562 főre emelkedett a számuk. 2017-ben az alkalmazásban állók 63%-a fizikai, 37%-a szellemi tevékenységet végzett.**

<sup>22</sup> A 4 főnél többet foglalkoztató vállalkozások, létszámhatártól függetlenül a költségvetési szervek és a kijelölt nonprofit szervezetek székhely szerinti adatai.

<sup>23</sup> A 4 főnél többet foglalkoztató vállalkozások, létszámhatártól függetlenül a költségvetési szervek és a kijelölt nonprofit szervezetek székhely szerinti adatai



Forrás: KSH

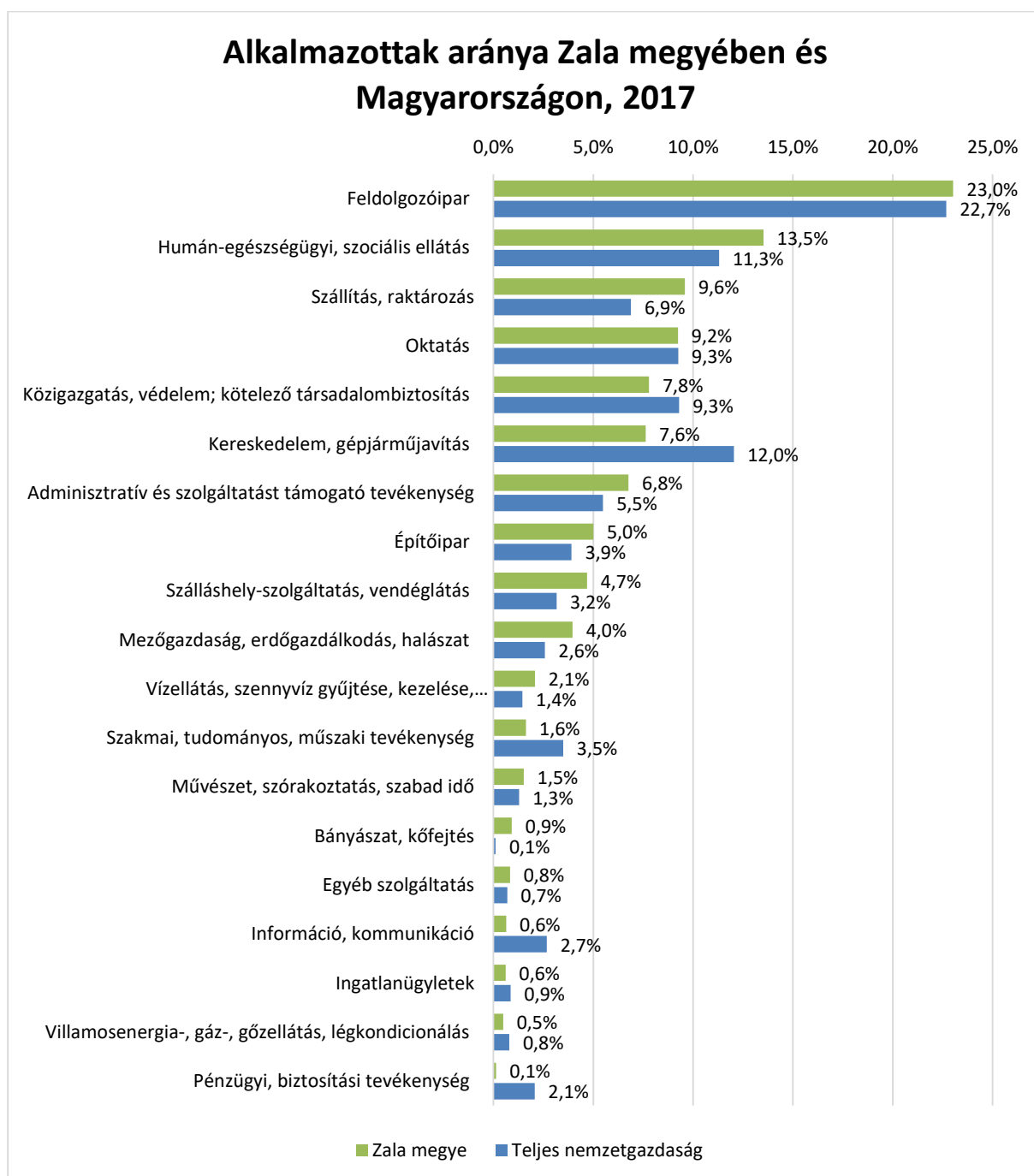
A legtöbb alkalmazott 2016-ban a feldolgozóiparban dolgozott (15 ezer fő), ezt követték a humán-egészségügyi és szociális ellátások (8 864 fő). A korábban harmadik legnagyobb foglalkoztató ágazatot, az oktatást ugyanakkor a foglalkoztatás volumenében megelőzte a szállítás-raktározás szektor (6 286 fő). A megye húzóágazata a bruttó hozzáadott értéket, a beruházásokat és foglalkoztatást tekintve továbbra is egyértelműen az ipar.

2017	Fizikai foglalkozású	Szellemi foglalkozású	Összesen
<b>Feldolgozóipar</b>	12 016	3 076	<b>15 092</b>
<b>Humán-egészségügyi, szociális ellátás</b>	3 970	4 894	<b>8 864</b>
<b>Szállítás, raktározás</b>	5 643	643	<b>6 286</b>
<b>Oktatás</b>	1 140	4 916	<b>6 056</b>
<b>Kereskedelem, gépjárműjavítás</b>	1 582	3 523	<b>5 105</b>
<b>Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás</b>	3 302	1 694	<b>4 996</b>
<b>Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység</b>	3 807	625	<b>4 432</b>
<b>Építőipar</b>	2 437	841	<b>3 278</b>
<b>Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás</b>	2 358	712	<b>3 070</b>
<b>Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat</b>	1 913	679	<b>2 592</b>
<b>Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés</b>	1 016	348	<b>1 364</b>
<b>Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység</b>	406	658	<b>1 064</b>
<b>Művészet, szórakoztatás, szabad idő</b>	445	552	<b>997</b>
<b>Ingatlanügyletek</b>	441	162	<b>603</b>
<b>Bányászat, kőfejtés</b>	310	231	<b>541</b>
<b>Egyéb szolgáltatás</b>	103	314	<b>417</b>
<b>Információ, kommunikáció</b>	246	152	<b>397</b>

Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	148	170	<b>318</b>
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	6	83	<b>90</b>
<b>Összesen</b>	<b>41 288</b>	<b>24 274</b>	<b>65 562</b>

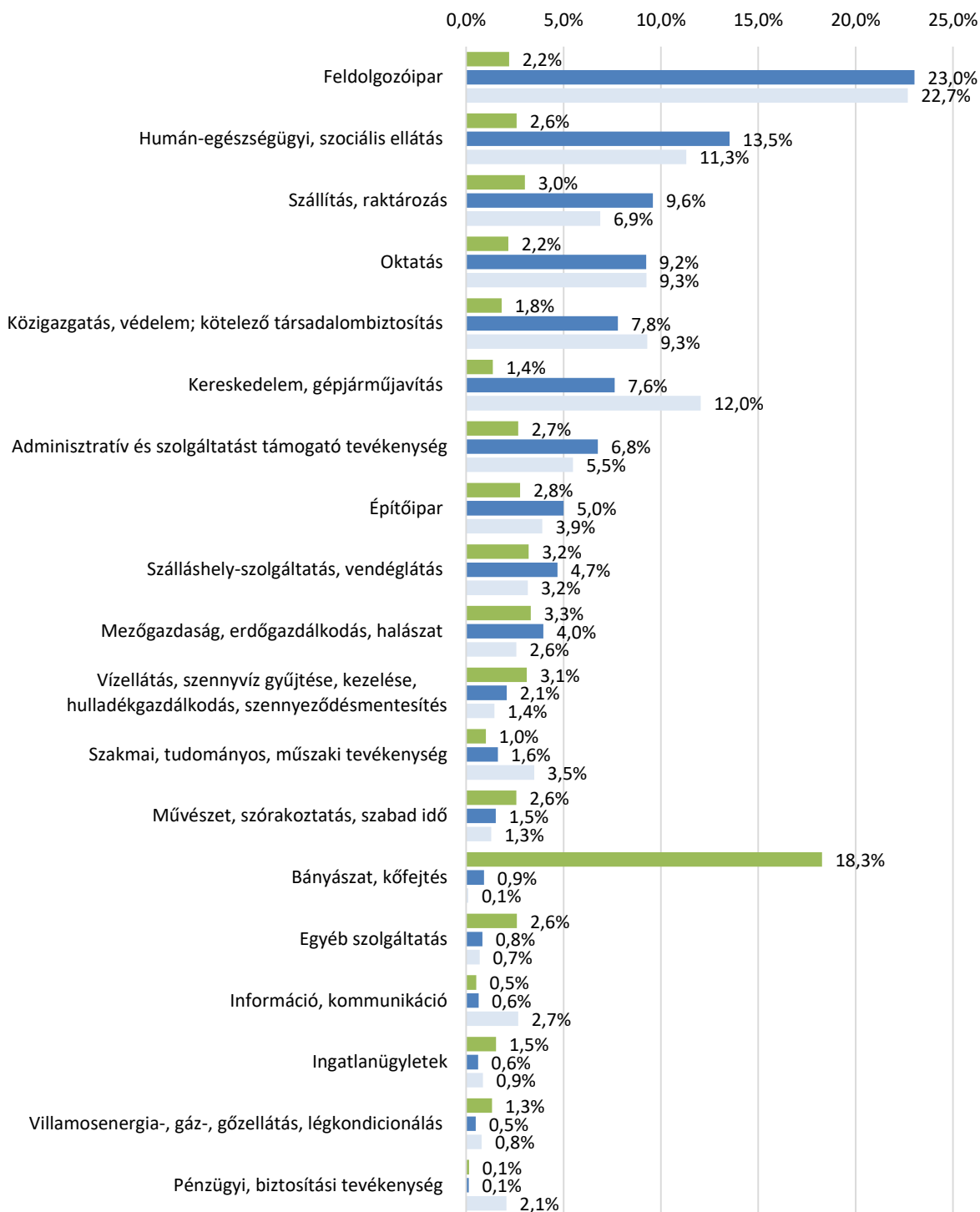
Forrás: KSH

Összességében elmondható, hogy az országos megoszlásokhoz képest Zala megyében jelentősebb súlyú rendre a bányászat, kőfejtés; mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; szállítás, raktározás ágazatokban foglalkoztatottak aránya. Az országos arányhoz képest kevésbé jelentős ágazatok a pénzügyi, biztosítási tevékenység; az információ, kommunikáció; a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység:



Forrás: KSH

## Egyes iparágak jelentősége a foglalkoztatásban, 2017



- Zala megyei alkalmazottak aránya az adott iparágon belül Magyarországon alkalmazásban állók számához képest
- Alkalmazottak aránya a Zala megyei gazdaságon belül
- Alkalmazottak aránya a Teljes nemzetgazdaságon belül

Forrás: KSH

A megye teljesítményének aránylag kis részét adja a bányászati foglalkoztatás (0,1%), azonban Zala megye adja a Magyarországon alkalmazásban állók 18%-át. Ha a kiemelkedő nemzetgazdasági ágakat összevetjük a legnagyobb cégekkel, látható, hogy a bányászat a nagykanizsai székhelyű Rotary Fúrási Zrt. tevékenysége nyomán ilyen kiemelkedő jelentőségű. Nem mellékes azonban, hogy tevékenységüket nagyrészt külföldön végzik.



Járási szintű adatokat mutat a következő táblázat:

		Fegyveres szervek foglalkozásai	Gazdasági, igazgatási, érdek- képviselési vezetők, törvényhozók	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsola- ti) foglalkozások	Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	Mezőgazdasági és erdőgazdálkod- ási foglalkozások	Ipari és építőipari foglalkozások	Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	Szakképzettség nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	Összesen
JÁRÁSOK	Keszthelyi	0,7% (137 fő)	8% (1 721 fő)	14% (2 768 fő)	14% (2 917 fő)	8% (1 648 fő)	19% (3 940 fő)	0,7% (147 fő)	7% (1 524 fő)	5% (1 104 fő)	22% (4 507 fő)	100% (20 413 fő)
	Lenti	1,8% (173 fő)	5% (478 fő)	10% (942 fő)	12% (1 189 fő)	5% (472 fő)	12% (1 173 fő)	1,9% (178 fő)	11% (1 030 fő)	17% (1 599 fő)	25% (2 365 fő)	100% (9 599 fő)
	Letenyei	1,0% (74 fő)	4% (306 fő)	8% (577 fő)	12% (900 fő)	5% (393 fő)	10% (747 fő)	1,7% (124 fő)	11% (838 fő)	16% (1 184 fő)	31% (2 293 fő)	100% (7 436 fő)
	Nagykanizsai (székhely nélkül)	0,6% (86 fő)	4% (505 fő)	7% (879 fő)	6% (744 fő)	14% (1 871 fő)	10% (1 412 fő)	1,5% (201 fő)	12% (1 608 fő)	17% (2 275 fő)	29% (3 903 fő)	100% (13 484 fő)
	Zalaegerszegi (székhely nélkül)	0,7% (154 fő)	4% (972 fő)	9% (1 936 fő)	10% (2 208 fő)	13% (2 945 fő)	10% (2 268 fő)	1,3% (276 fő)	14% (3 068 fő)	14% (3 080 fő)	23% (5 126 fő)	100% (22 033 fő)
	Zalaszentgróti	0,6% (37 fő)	4% (278 fő)	8% (542 fő)	11% (762 fő)	6% (377 fő)	12% (814 fő)	1,2% (81 fő)	14% (917 fő)	13% (887 fő)	29% (1 951 fő)	100% (6 646 fő)
MJV	Nagykanizsa	1,0% (197 fő)	8% (1 589 fő)	16% (3 361 fő)	16% (3 248 fő)	2% (365 fő)	15% (3 036 fő)	0,4% (89 fő)	12% (2 458 fő)	13% (2 723 fő)	17% (3 501 fő)	100% (20 567 fő)
	Zalaegerszeg	0,8% (207 fő)	10% (2 400 fő)	20% (4 823 fő)	19% (4 735 fő)	2% (496 fő)	12% (2 948 fő)	0,3% (74 fő)	9% (2 326 fő)	11% (2 727 fő)	16% (3 899 fő)	100% (24 635 fő)
	<b>Zala megye</b>	<b>0,9% (1 065 fő)</b>	<b>7% (8 249 fő)</b>	<b>13% (15 828 fő)</b>	<b>13% (16 703 fő)</b>	<b>7% (8 567 fő)</b>	<b>13% (16 338 fő)</b>	<b>0,9% (1 170 fő)</b>	<b>11% (13 769 fő)</b>	<b>12% (15 579 fő)</b>	<b>22% (27 545 fő)</b>	<b>100% (124 813 fő)</b>

Forrás: KSH TeIR

Az alkalmazásban állók megoszlásáról szolgáltat további adatokat a KSH TEIR adatbázisa. A foglalkoztatottak száma az egyes járásokban eltérő arányban van jelen a különböző FEOR kategóriákban. A táblázaton kisatíroztuk azokat az értékeket, amelyek eltérnek az átlagos (Zala megyei) értéktől. Ez alapján a járások foglalkoztatási szerkezetét tekintve látható, hogy:

- a felsőfokú végzettségűek elsősorban a megyei jogú városokban találnak munkát,
- a kereskedelem és szolgáltatás szektor a megyében általánosságban az országosnál kisebb súlyú, és nagyrészt a keszthelyi járásra koncentrálódik,
- az ipari tevékenység elsősorban a zalaegerszegi járásban (még Zalaegerszeg megyeszékhelyét nem számítva is) foglalkoztatja legnagyobb arányban és létszámban az embereket,
- a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozások elérhetőek leginkább a letenyei, a zalaszentgróti és a nagykanizsai járásban (Nagykanizsát nem számítva),
- a lenti járás foglalkoztatási szerkezete a leginkább hasonló a megyei szerkezethez, átlag feletti az alacsony foglalkoztatási potenciállal bíró mezőgazdasági és a fegyveres szervekhez köthető foglalkoztatás.

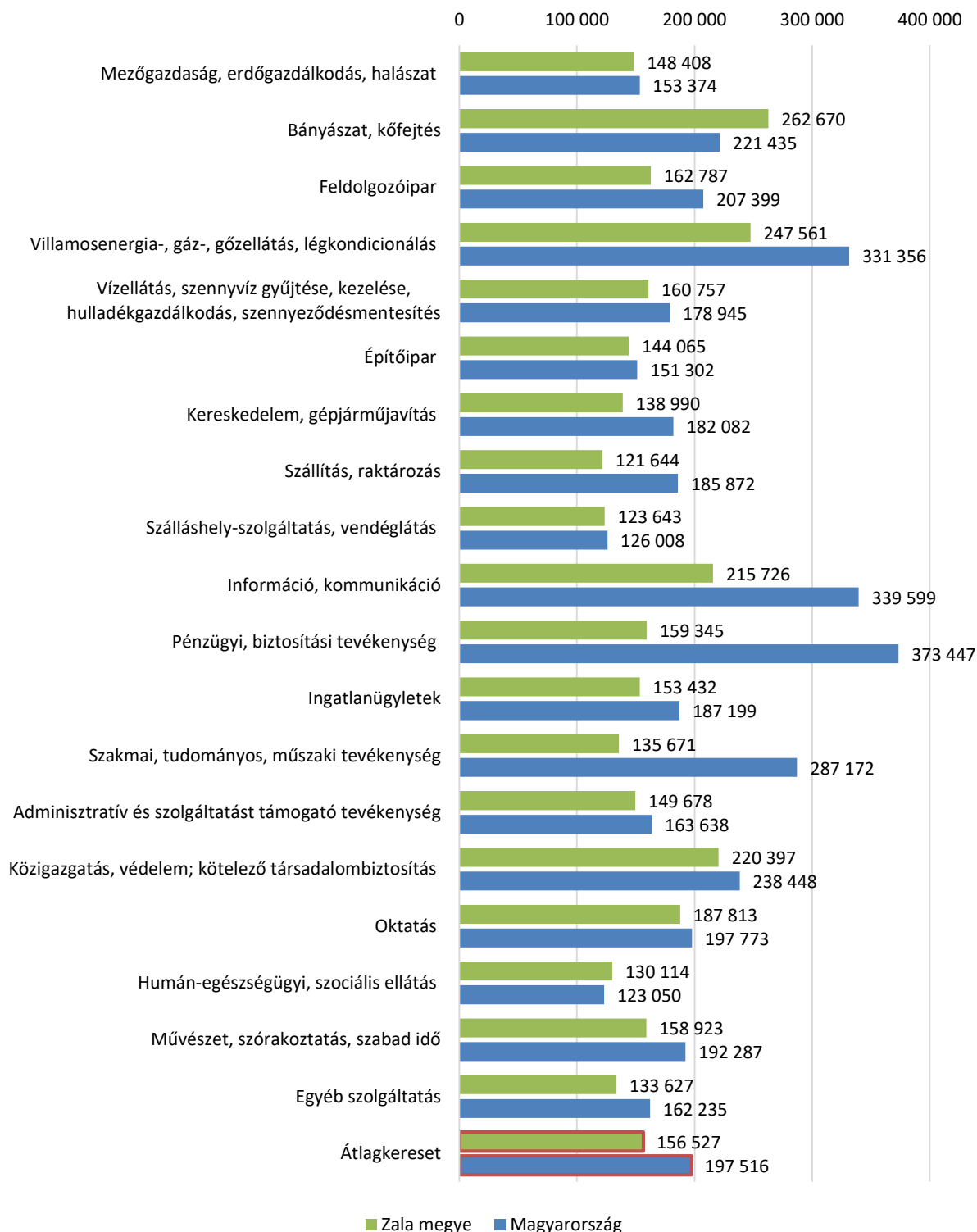
#### *Keresetek alakulása*

Zala megyében a **legmagasabb kereseti lehetőség az bányászatban rejlik 2016-ben, ahol nettó 263 ezer forintot kerestek átlagosan. Második legmagasabb jövedelmet a villamos-energiái ágazatban lehetett elérni (248 ezer Ft), a harmadik pedig a közigazgatás (220 ezer Ft havi átlagkereset). Az utolsó helyen a szállítás-raktározás (122 ezer Ft), a vendéglátóipar (123 ezer forint) és a humán terület (130 ezer Ft) áll.**

Az átlagos nettó jövedelem Zala megyében 157 ezer forint, míg teljes Magyarországra vetítve ugyanez az összeg 26%-kal magasabb, 198 ezer forint. **Az átlagkereset 2015-höz képest nettó 30 ezer forinttal nőtt, ami jelentősnek tekinthető, ugyanakkor nominálisan elmaradt az országos 36 ezer forintos növekedéstől.**

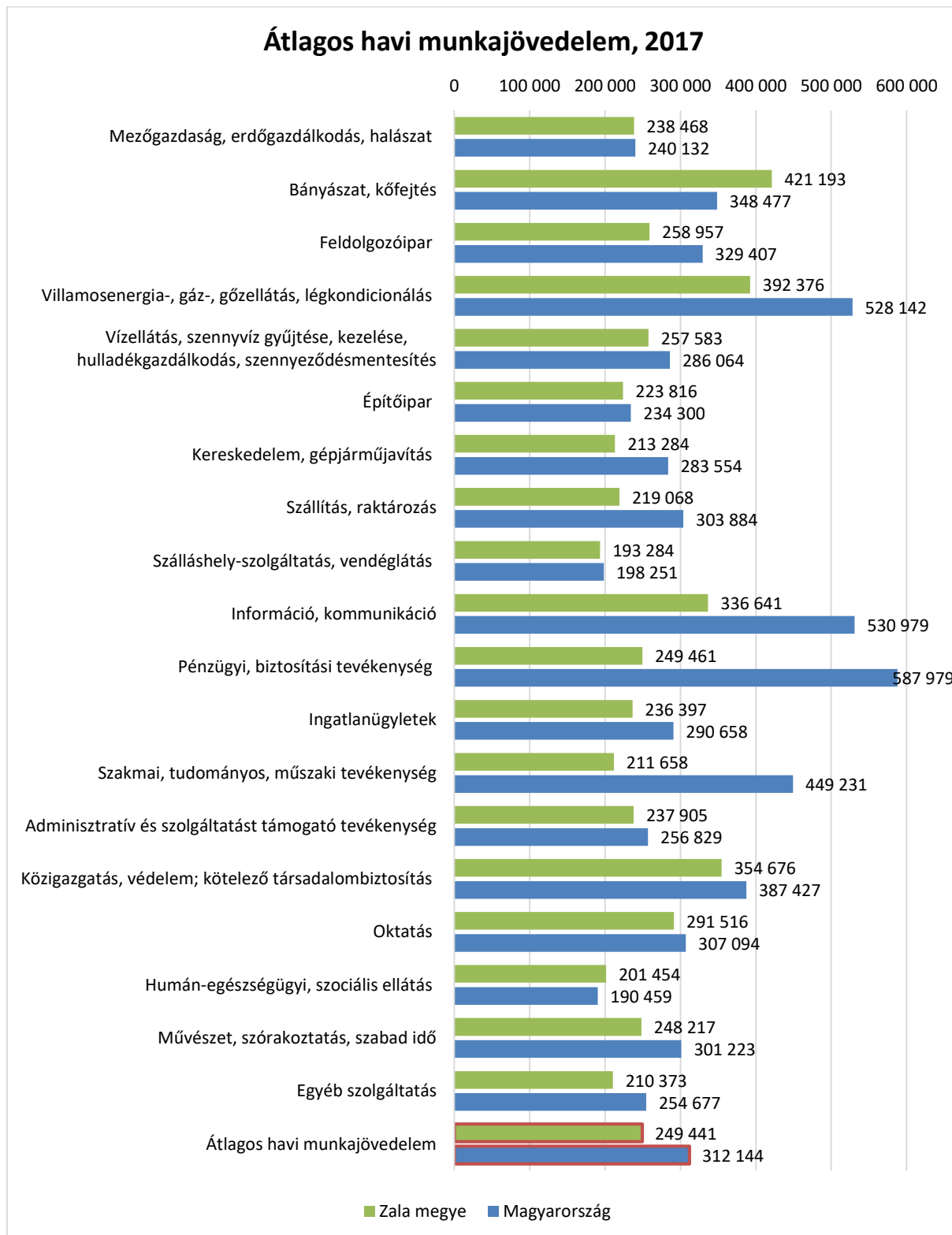
A legnagyobb különbség a nettó keresetekben Magyarország és Zala megye között a **pénzügyi, biztosítási tevékenységek és a szakmai, tudományos, műszaki területen van (előbbi esetén az országos átlag 42%-a, utóbbi esetén hozzávetőleg fele a zalai átlag). Az országos átlagnál két területen, a bányászat, kőfejtés, illetve a humán-egészségügyi, szociális ellátás ágazatokban magasabb a nettó kereset, mint a magyarországi átlag.**

## Havi nettó átlagkereset, 2017



Forrás: KSH

Strukturális problémát jelent, hogy éppen azokban az ágazatokban magasabb az országos átlaghoz képest a **foglalkoztatás**<sup>24</sup>, ahol a legalacsonyabb az elérhető átlagos havi munkakereset.



*Munkajövedelem: A kereseti elemeken felüli pénzbeli és természetbeni juttatásokat is tartalmazza.*

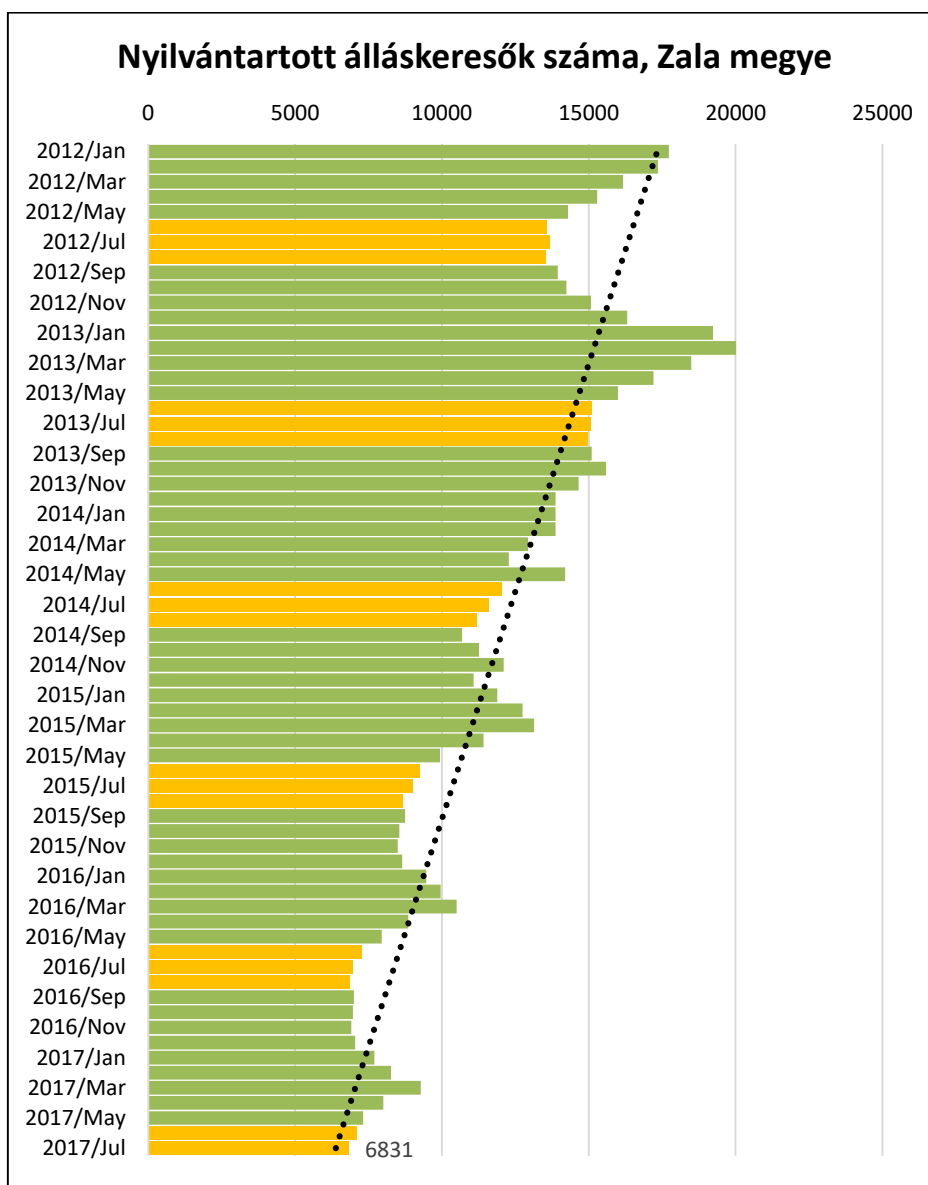
Forrás: KSH

<sup>24</sup> Kivéve a bányászatot, de az ágazatban a Zala megyei foglalkoztatási szint is viszonylag alacsonynak tekinthető.

Zala megyében a legmagasabb munkajövedelmet a bányászat, kőfejtés területén lehetett elérni<sup>25</sup>, **2016-ban, ahol 421 ezer forintot** kerestek átlagosan. Második legmagasabb kereseti lehetőség a villamos-energiái iparágra jellemző (392 ezer Ft), harmadik a közigazgatásban (355 ezer Ft) rejlik. Az utolsó helyeken itt is a vendéglátóipar, a humán terület, illetve a szakmai-tudományos tevékenység áll. Az átlagos havi munkajövedelem Zala megyében 249 ezer forint, míg teljes Magyarországra vetítve ugyanez az összeg kb. 25 százalékkal magasabb, 312 ezer forint.

### Munkaerő-kínálat

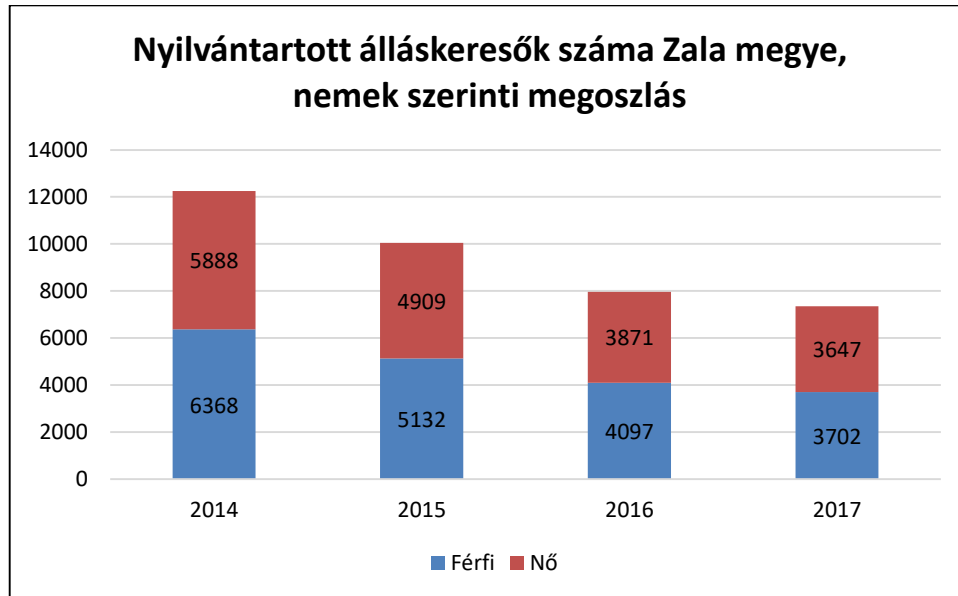
A munkaerő-kínálat vizsgálatakor a legtöbbet a nyilvántartott álláskeresőkről tudjuk. Itt kétféle adatforrásra támaszkodtunk. A KSH adatai a tárgyév december 20-ai értéket közlik, míg a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai éves szinten átlagolhatók a havi értékekből. A KSH adatai azért fontosak, mert a 180 napon illetve egy éven túli álláskeresők adatai e forrásból elérhetők, míg az NFSZ az álláskeresők és betöltetlen állások egyéb jellemzőit tartalmazza. Ebből kifolyólag, a KSH adatai 2010-től 2014-ig szólnak, az NFSZ adatai 2012-től 2016 I. félévéig.



<sup>25</sup> Rotary fűrési Zrt. kiemelkedő szerepe.

Forrás: NFSZ

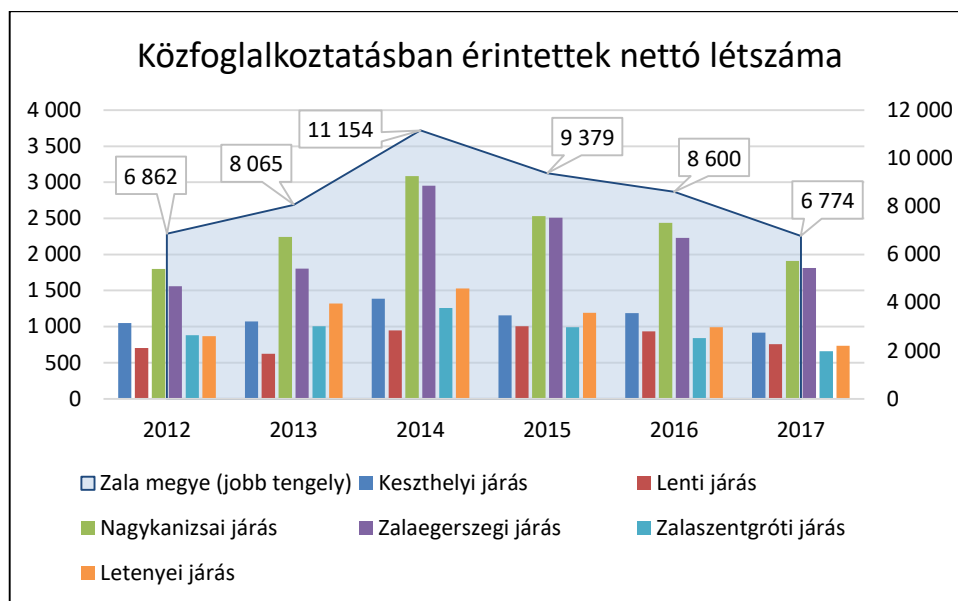
A fenti ábra a nyilvántartott álláskeresők szezonális eloszlását mutatja Zala megyében 2012 és 2017 nyara között. Az adatok alapvetően csökkenő trendet mutatnak, de érdemes szemügyre venni az egyes hónapok közötti ingadozást. Látható, hogy a mélypontok egy része, vagyis a legalacsonyabb számú álláskereső a nyári hónapokban van (ábrán sárgával jelölve), a legmagasabb értékek pedig késő télen illetve kora tavasszal jellemzőek (ennek egyik fontos befolyásoló tényezője, hogy a közfoglalkoztatás éves rendszerben működik, a közfoglalkoztatottak minden évben márciusban szerződnek a munkaadóval). A korábban jelentős hatású szezonális ingadozás ugyanakkor mérséklődő jelentőségű, az álláskeresők számának havi ingadozása csökkent.



Forrás: NFSZ és KSH (15-74 éves népesség száma)

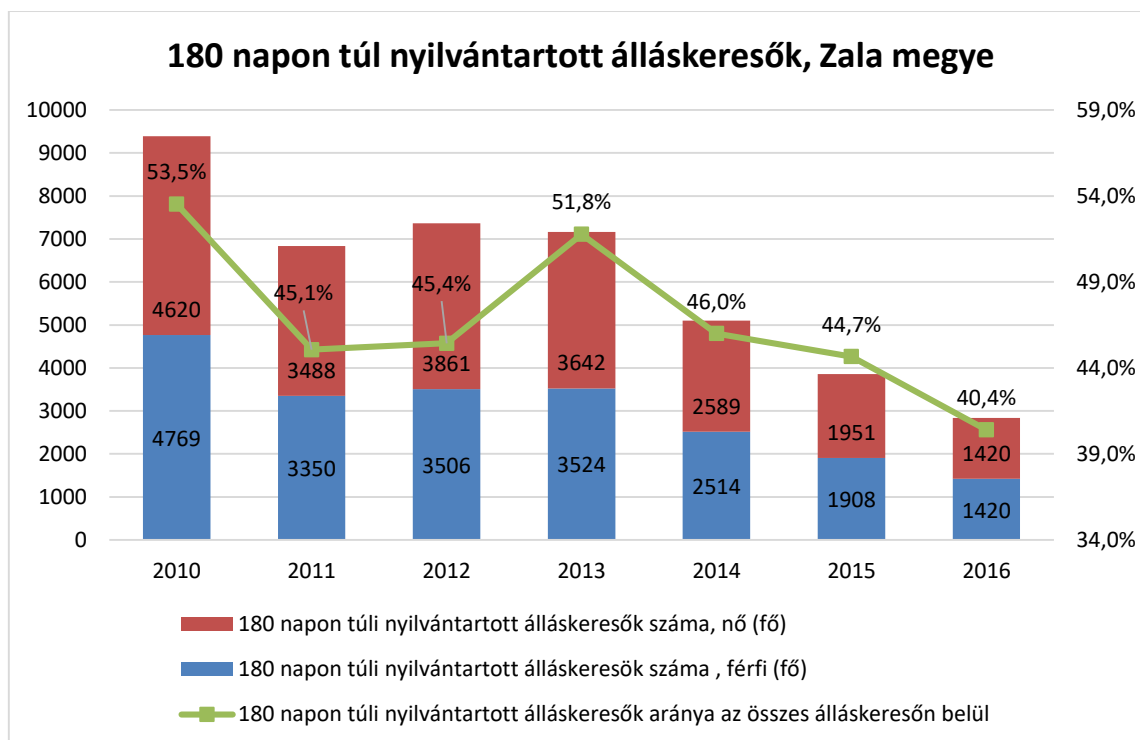
Az álláskeresők száma és arányuk a 15-74 éves népességben belül 2013 óta csökkenő tendenciát mutat. A nyilvántartott álláskeresők átlagos száma 2017. 1. félévében 8 ezer fő alá csökkent, 2017 év átlagában 7 349 fő, ami a 2013-as érték kevesebb mint fele. Azonban, ha megnézzük a közfoglalkoztatásba kerülők nettó létszámát<sup>26</sup>, az némileg árnyalja a képet. 2012 óta 2014-ben volt legmagasabb számuk a megyében, 11 154 fő, ez 38%-os növekedést jelentett a megelőző évhez képest. Pozitív tendencia, hogy a 2015-től kezdődő közfoglalkoztatotti létszámok csökkenésével párhuzamosan is tovább tudott csökkenni a nyilvántartott álláskeresők átlagos száma.

<sup>26</sup> A vizsgált időszakban a közfoglalkoztatás valamely támogatási paraméterében legalább egy napon közfoglalkoztatásban résztvevők létszáma. Ha egy egyénnel egy időszak alatt több szerződése született a közfoglalkoztatás ugyanazon típusában, tehát ugyan abban a támogatási paraméterben (Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása, Országos közfoglalkoztatási program támogatása, Kistérségi startmunka mintaprogram, stb), akkor csak egyszer szerepel. Ha az egy személy két szerződése két támogatási paraméterhez (pl: Országos és Kistérségi Mintaprogramok) kötődik, akkor mindkettőben szerepel. Amennyiben az egy személy két szerződése egy támogatási paraméterhez kötődik, akkor csak egyszer jelenik meg. Az éves összeg az érintett személyek nettó létszámát mutatják. A havi számok összege több is lehet, mint az éves nettó létszám



Forrás: NFSZ

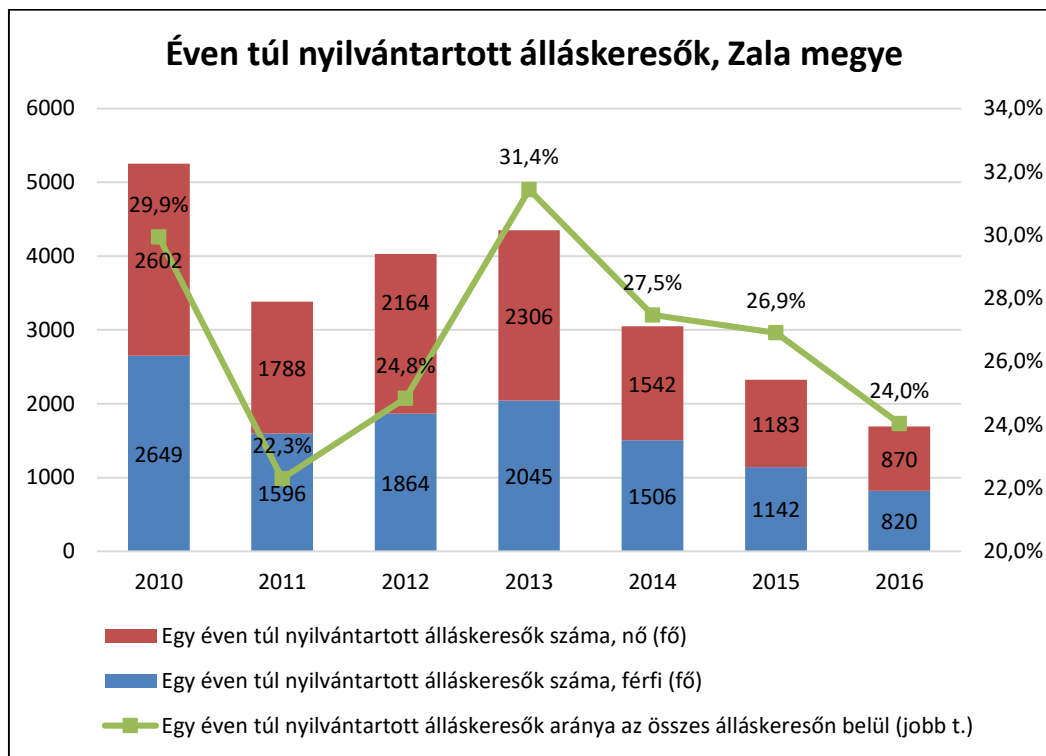
A KSH adatai alapján a 180 napon túl nyilvántartott álláskeresők száma 2016-ban 2 840 fő volt, akik az álláskeresők 40,4%-át tették ki. Az előző évhez képest több mint ezer fővel csökkent e csoportba tartozók. A 180 napon túl nyilvántartott álláskeresők között jellemző a férfiak és a nők aránya megegyezik.



Forrás: KSH TEIR, saját számolás

2016-ban az álláskeresők 24%-a tartozott azon tartós munkanélküliek közé, akik már több mint egy éve nyilvántartottak. A nők aránya (2010-et kivéve) itt is némiképp magasabb, mint a férfiaké. Az éven túl nyilvántartottak száma és álláskeresőkön belüli száma és aránya ingadozó volt: 2011-ben jelentős

csökkenés következett be, majd 2 évig erőteljes emelkedés, majd ismét csökkenés következett. 2015-ben az álláskereső száma kb. 2500 fővel csökkent, melynek nagyjából a fele 180 napon túl nyilvántartott álláskeresőből, ezen belül pedig mintegy 700 fő az egy éven túl állástalanok közül került ki.

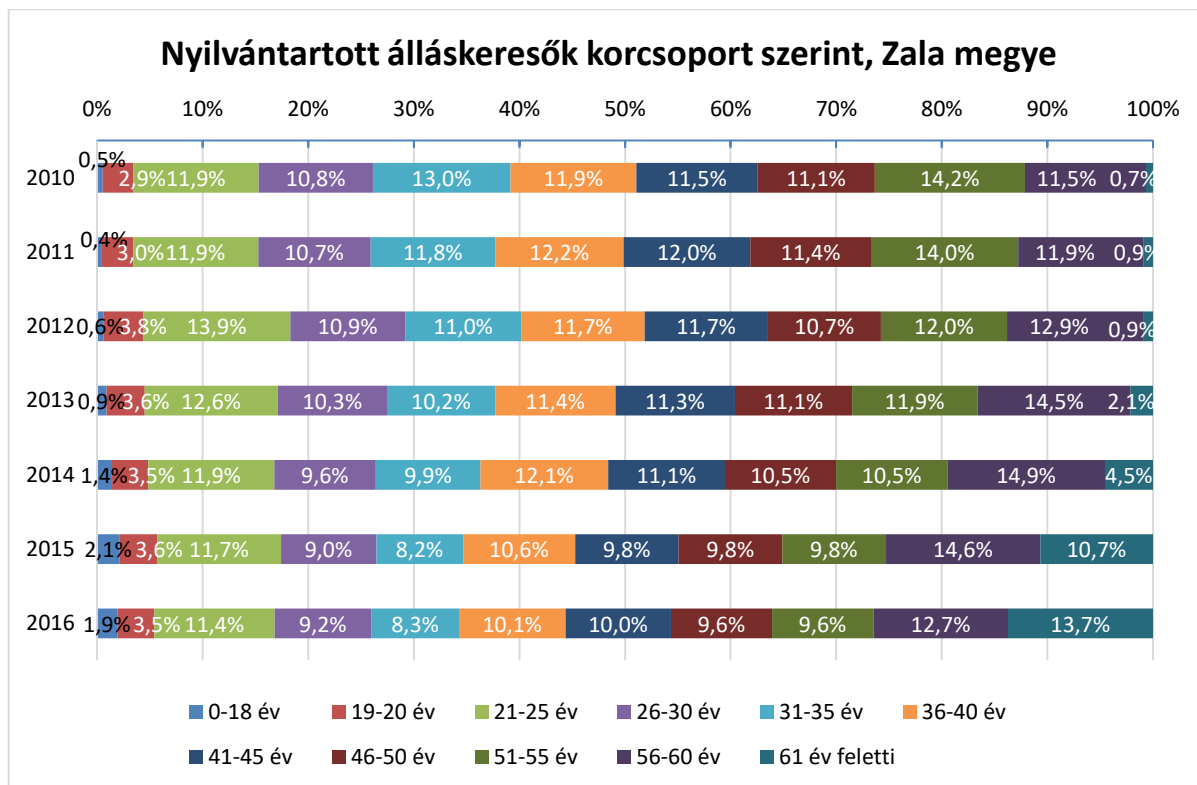


Forrás: KSH TEIR, saját számolás

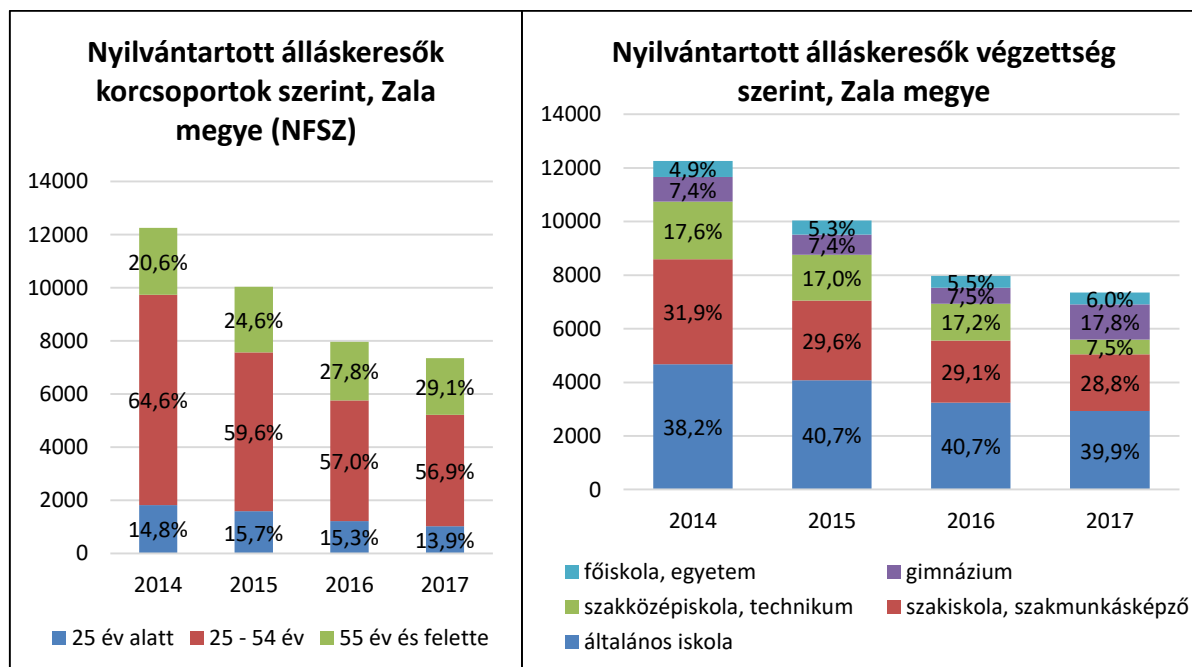
A nyilvántartott álláskereső korösszetételét vizsgálva szembeűnő az **56 év feletti**, illetve a **0-18<sup>27</sup> évesek** növekvő aránya. A **61 év feletti**ek száma 2014 és 2016 között közel megduplázódott (503 főről 923-ra főre nőtt), és hiába tudott stagnálni ez a szám 2016-ban, a teljes mintában betöltött aránya nőtt. Csökkenő tendencia leginkább a 26-55 éves korosztályra jellemző. Az idősebb korosztály növekvő arányú munkanélkülisége az elöregedő zalai népesség és a korai nyugdíjazási formák kivezetésével indokolható.

<sup>27</sup> A tankötelezettség a 2012/2013-as tanévtől csökkent 18-ról 16 éves korra.





Az 55 év és a felettiiek száma bár az álláskeresők teljes számához hasonlóan csökkenő, azonban arányuk egyre növekszik az elmúlt években. A fiatalok aránya (25 év alatt) 2017-ben változott jelentősen – vélhetően a GINOP ifjúsági garancia programjának hatására is, a 25-54 év közöttiek aránya is csökkent.

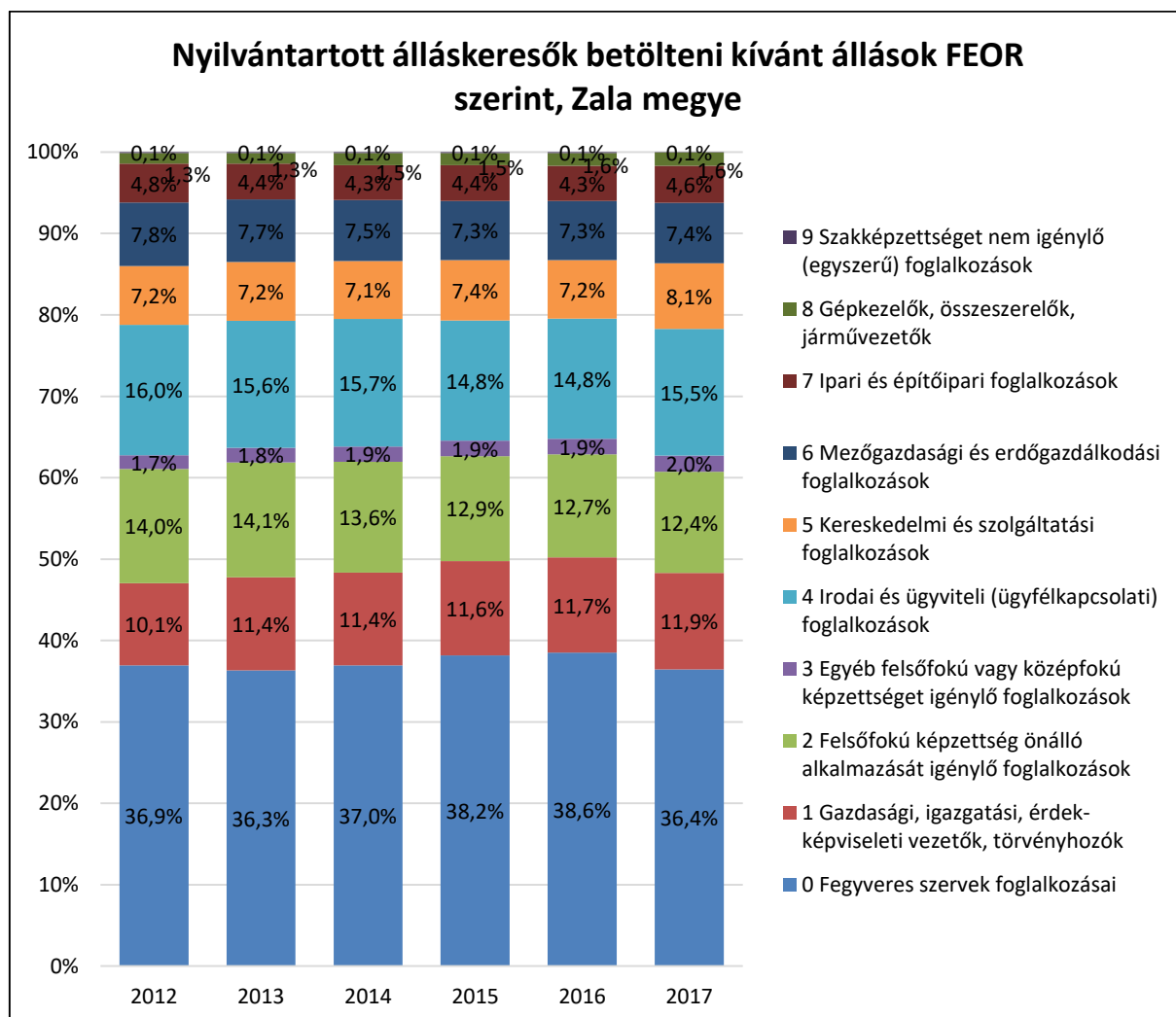


2014 óta a szakiskolai, illetve szakmunkás képzettségű nyilvántartott álláskeresők aránya jelentősebb mértékben csökkent, az érettségivel rendelkezőké pedig 2017-ben hirtelen növekedett az álláskeresők között.

Az álláskeresők két legnagyobb csoportja a betanított (30,6%) és szakmunkások (31,5%) közé tartozik, őket követik a segédmunkások (19,7%),<sup>28</sup> illetve az ügyintézők (10,4%).

Álláskeresők állománycsoport szerint, 2018. január-augusztus	fő	%
segédmunkás	1444	19,7%
betanított munkás	2248	30,6%
szakmunkás	2313	31,5%
ügyviteli alkalmazott	326	4,4%
ügyintéző	763	10,4%
irányító	156	2,1%
vezető	79	1,1%
felsővezető	5	0,1%
<i>n.a</i>	14	0,2%
<b>Összesen</b>	<b>7 349</b>	<b>100%</b>

Forrás: NFSZ



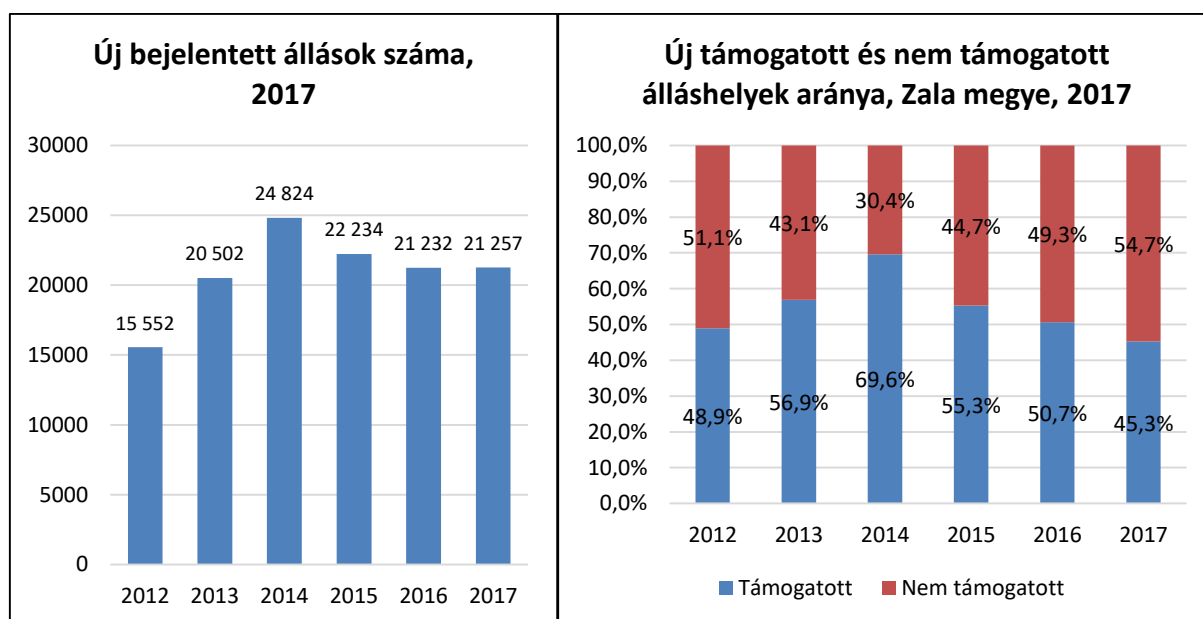
<sup>28</sup> Segédmunkás: szakképzetlen, alacsony jövedelemmel és presztízzsel rendelkező fizikai dolgozó.

Betanított munkás: részlegesen képzett munkás, akinek jövedelme és presztízse átmenetet jelent a szakmunkás és a segédmunkás között

Szakmunkás: a legjobb képzettséggel és legnagyobb jövedelemmel rendelkező munkások neve.

A nyilvántartott álláskeresők legnagyobb része a szakkézettséget nem igénylő foglalkozásokat keresi első sorban minden évben, egyre növekvő arányban. A második legkeresettebb foglalkozáscsoport a kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások, ezeket követi az (építő)ipari foglalkozások, majd gépkezelők, összeszerelők, járművezetők. Összességében elmondható, hogy a nyilvántartott álláskeresők mintegy 40%-a általános iskolai, vagy az alatti képzettséggel rendelkezik, segéd-, betanított munkás álláshelyeket ugyanakkor az álláskeresők több mint 50%-a keres.

#### Munkaerő-kereslet



Forrás: NFSZ

Az egy év alatt összesen bejelentett új álláshelyek száma 2014-ig emelkedést mutatott, 2015-re kb. 10%-os, **2016-ra pedig további 10%-os csökkenés volt látható az előző évhez képest, majd 2017-ben a csökkenés megállt: ekkor 21 257 új bejelentett álláshely volt Zala megyében.** Ahol rendelkezésre áll, külön jelöljük a támogatott, illetve nem támogatott álláshelyek számát, azonban mivel nemcsak közfoglalkoztatásra kaphatnak a munkáltatók támogatást, hanem számos más módon, ez a szám sem szűri ki a piaci és nem piaci álláshelyek közötti különbséget.

Az álláshelyek között a nem támogatott álláshelyek aránya változó. Míg 2012-ben az új álláshelyek 51%-át adta, 2014-ben **mindössze 30%-ra csökkent, 2017-ben viszont közel 55%-os szintet ért el a támogatott foglalkoztatás aránya az új álláshelyek tekintetében.**

A TEÁOR kódok szerint a következő foglalkozások esetén van a legtöbb új betöltetlen állás:

Keszthelyi Járás	Lenti Járás	Nagykanizsai járási	Zalaegerszegi járás	Zalaszentgróti járás	Letenyei járás	Zala megye
1 O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	C Feldolgozóipar	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
2 I Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	E Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgaz-	C Feldolgozóipar	N Adminisztratív és szolgáltatást	G Kereskedelem, gépjárműjavítás	G Kereskedelem, gépjárműjavítás	C Feldolgozóipar

	dálkodás, szennyeződés mentesítés		támogató tevékenység				
3	G Kereskedelem, gépjármű- avítás	C Feldolgozóipar	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalom- biztosítás	C Feldolgozóipar	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
4	F Építőipar	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	G Kereskedelem, gépjármű- avítás	H Szállítás, raktározás	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	C Feldolgozóipar	G Kereskedelem, gépjármű- avítás

Forrás: NFSZ

A legtöbb új betöltetlen állás a Zalaegerszegi járás kivételével minden járás esetén a közigazgatásban jelenik meg, ennek oka, hogy a közfoglalkoztatotti állások is szerepelnek e statisztikában, amelyek nagyrészt a közigazgatáshoz sorolható pozíciók. További oka lehet, hogy a közigazgatás egyébként is az egyik legnagyobb foglalkoztató ágazat Zala megyében, valamint feltehető, hogy ezen álláshelyek – különösen a nehezebben betölthetők – nagyobb valószínűséggel megjelennek a Foglalkoztatási Szolgálat által kínált álláslehetőségek között. Keszthelyen a turisztikai profilból adódóan a szálláshely-szolgáltatásban keletkezik a legtöbb új bejelentett álláshely, ezt követi a kereskedelem, és az építőipar. Keszthelyen kívül minden járásban az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek, és a feldolgozóipar, kereskedelem is megjelenik. Lenti járásban a vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés jelenik meg 2. helyen<sup>29</sup>.

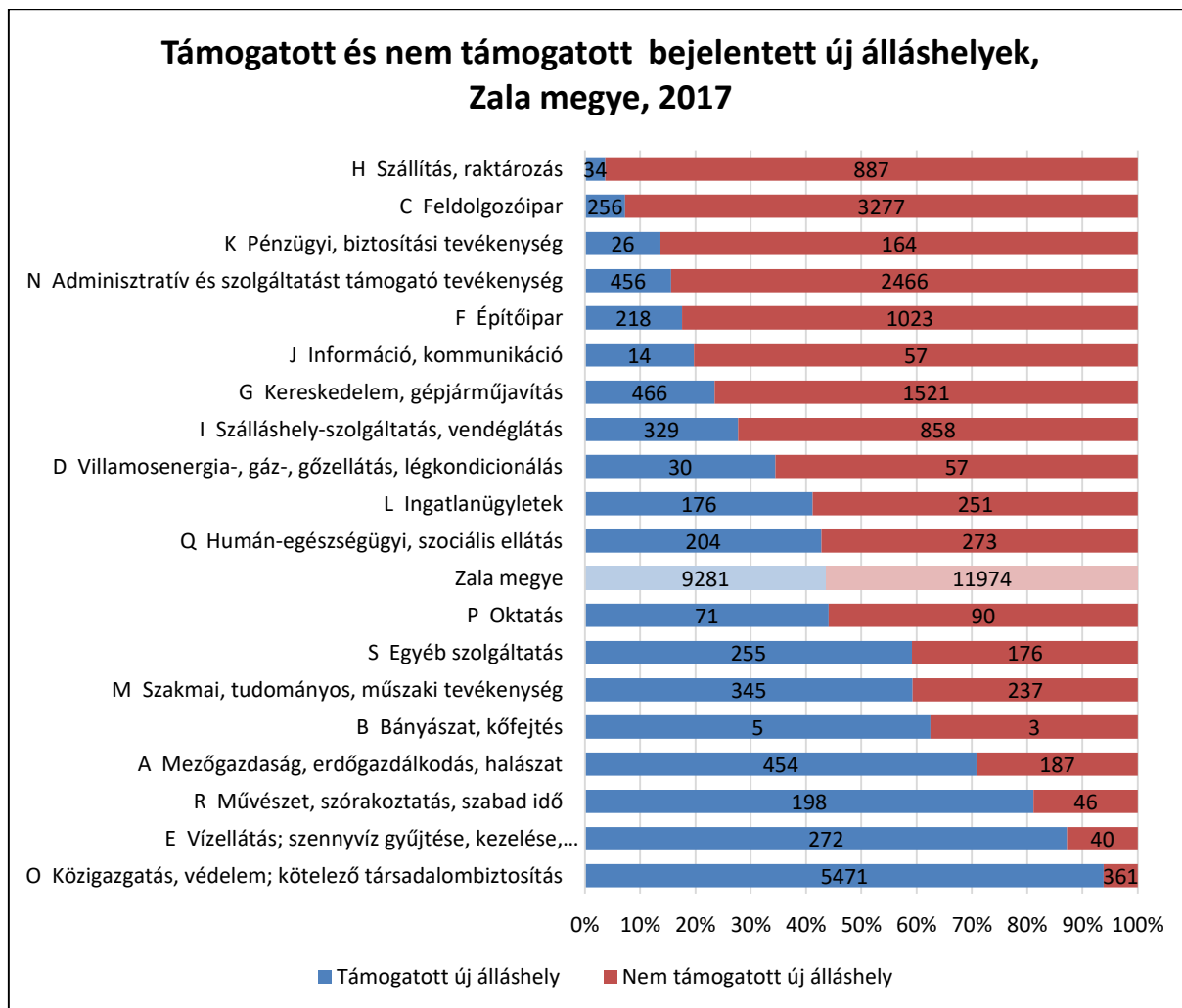
A következőkben azt is megvizsgáljuk, a nem támogatott betöltetlen állások mely ágazatokban jelennek meg az egyes járásokban.

<sup>29</sup> Megjegyzendő, hogy ebben az ágazatban is jelentős lehet a közfoglalkoztatottak aránya.

	Keszthely	Lenti	Nagyka- nizsa	Zalaeger- szeg	Zalaszent- grót	Letenye	Zala megye
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	44	19	38	59	13	14	<b>187</b>
B Bányászat, kőfejtés	0	0	3	0	0	0	<b>3</b>
C Feldolgozóipar	63	48	788	2262	80	36	<b>3 277</b>
D Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	20	0	3	34	0	0	<b>57</b>
E Vízellátás; (...)hulladékgazd.(...)	2	0	29	9	0	0	<b>40</b>
F Építőipar	146	6	212	620	21	18	<b>1 023</b>
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	213	13	216	611	393	75	<b>1 521</b>
H Szállítás, raktározás	28	7	28	810	5	9	<b>887</b>
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	345	19	204	269	8	13	<b>858</b>
J Információ, kommunikáció	11	0	4	42	0	0	<b>57</b>
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	7	0	9	146	2	0	<b>164</b>
L Ingatlanügyletek	46	2	49	144	10	0	<b>251</b>
M Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	5	0	100	131	1	0	<b>237</b>
N Adminisztratív és szolg. tám. tevékenység	36	31	611	1725	9	54	<b>2 466</b>
O Közigazgatás, védelem; kötelező társ.biztosítás	43	20	33	258	3	4	<b>361</b>
P Oktatás	29	0	14	43	4	0	<b>90</b>
Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	111	0	36	113	6	7	<b>273</b>
R Művészet, szórakoztatás, szabad idő	15	0	2	26	2	1	<b>46</b>
S Egyéb szolgáltatás	35	0	47	81	13	0	<b>176</b>
<b>Összesen</b>	<b>1 199</b>	<b>165</b>	<b>2 426</b>	<b>7 383</b>	<b>570</b>	<b>231</b>	<b>11 974</b>

Forrás: NFSZ

Zala megyében a legtöbb nem támogatott állás **2017-ben is a feldolgozóipar** adta, ezt követték az adminisztratív tevékenységek, kiemelkedő volt a kereskedelem, **építőipar, és nagyjából egyező volumenű a szállítás-raktározás és a vendéglátás ágazatai**. A feldolgozóipar és a kereskedelem minden járásban viszonylag nagy keresletet mutat. Az építőipar foglalkoztatási igénye megyeszerte nő: Lenti járás kivételével minden járásban az 5 legtöbb bejelentett, nem támogatott álláshely-igényt jelentette be. Az adminisztratív tevékenységek Keszthely és Zalaszentgrót térségének kivételével minden járásban jelentős foglalkoztatási igénnyel bírnak. Járási különlegességek közül kiemelendő Keszthely járás, ahol különlegesen magas volt **a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat (a megyében meghirdetett állások több mint harmada itt került meghirdetésre)**. A szállítás, raktározás ágazat álláshelyeit Zalaegerszeg járásban kínálják a munkáltatók.



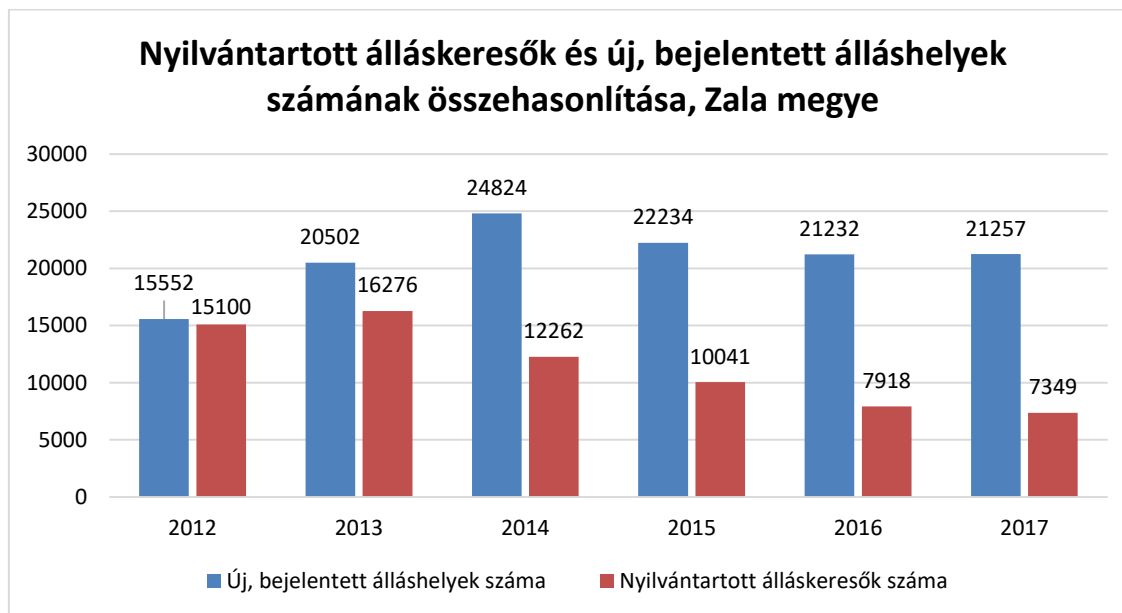
Forrás: NFSZ

Arányaiban 2017-ben a legkevésbé támogatás-igénylő ágazatok közé sorolható a szállítás-raktározás, a feldolgozóipar, pénzügy, biztosítás, adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység és az építőipar. Míg a legnagyobb arányban támogatott munkahelyek a közigazgatás, a vízellátás és a művészet, szórakoztatás területén igényelnek a munkáltatók.

#### Munkaerő-kereslet és kínálat

Ebben a fejezetben arra keressük a választ, mennyire talál egymásra a kereslet és a kínálat a munkaerőpiacon. Ennek a statisztikai vizsgálatához a Nemzeti Foglalkoztatási szolgálattól (NFSZ) kapott adatokat használjuk, abból is a következő két ismérvet: egyrészt a nyilvántartott álláskeresők számát, másrészt pedig az összes új bejelentett álláshelyet. Előbbi mutató havi szinten változó, ki- és belépnek belőle ezért a havi adatok éves átlagát számoljuk, így megtudhatjuk, adott évben átlagosan hányan kerestek állást. Az újonnan bejelentett álláshelyek számát pedig éves szinten összegezzük. Azaz megnézhetjük, egy évben egy átlagos munkavállaló átlagosan hány munkahelyből „választhat”. Természetesen ez a két szám alapvetően nem összehasonlítható, mivel az álláskeresők összetétele akár változatlan szám mellett is folyamatosan változik, az új álláshelyek pedig összeadódnak éves szinten, azonban ez a módszer segíthet abban, hogy átlássuk, hol lehetnek még tartalékok. Fontos megjegyezni, hogy az új bejelentett álláshelyek közé beletartoznak a közfoglalkoztatotti állások, de tekintve, hogy az álláskeresők sem csak piaci álláshelyekre kerülnek a nyilvántartásból, szükséges, hogy együttesen is kezeljük ezeket.

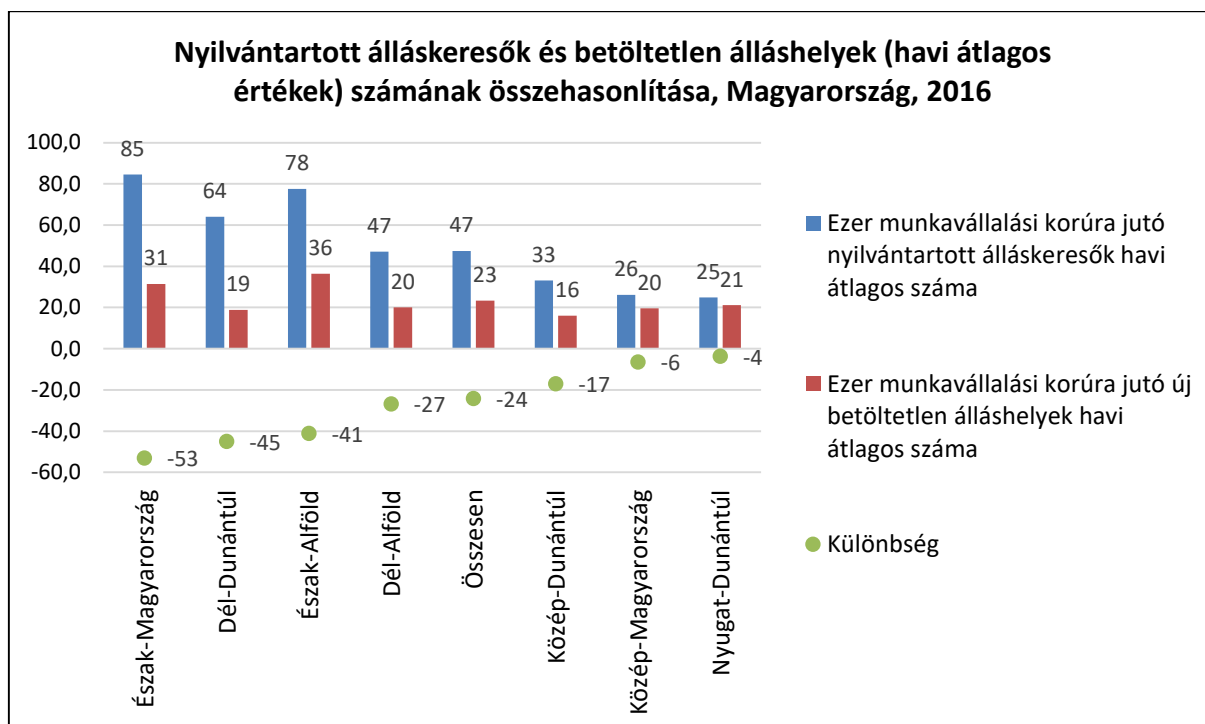
Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azonban, hogy az állások jelentős része nem is kerül az NFSZ nyilvántartásába, azokat más csatornákon keresztül töltik be.<sup>30</sup> Tehát ide sokszor csak azok az állások kerülnek, amit máshogy nem tudtak betölteni. Ugyanígy igaz az álláskeresőkre is, hogy bizonyos végzettségekkel nagyon gyorsan lehet állást találni, míg van, aki sokáig a nyilvántartott álláskeresők között ragad. (Emellett természetesen jelen vannak még a nyilván nem tartott munkanélküliek, inaktívak stb.) Mindezek ellenére azt gondoljuk, ezek az összehasonlítások hozzásegítenek ahhoz, hogy megértsük, hol van nagyobb szükség a munkaerő-kereslet és kínálat egymásra találására.



Forrás: NFSZ

Az alábbi diagramok a nyilvántartott álláskeresők és a foglalkoztatási szolgálat nyilvántartásában lévő üres álláshelyek havi átlagos számának egymáshoz viszonyított arányát szemléltetik az ország különböző régióiban, megyéiben. Azaz az látható, hogy a nyilvántartott álláskeresők átlagosan hány üres álláshellyel találkozhatnak. Mivel a népszámság nem azonos az egyes megyékben, az ezer munkavállalási korúra jutó adatokat mutatjuk be.

<sup>30</sup> Ez a tendencia egyre inkább nő a foglalkoztatási osztályok és a kérdőíves lekérdezésünk meglátása szerint egyaránt.



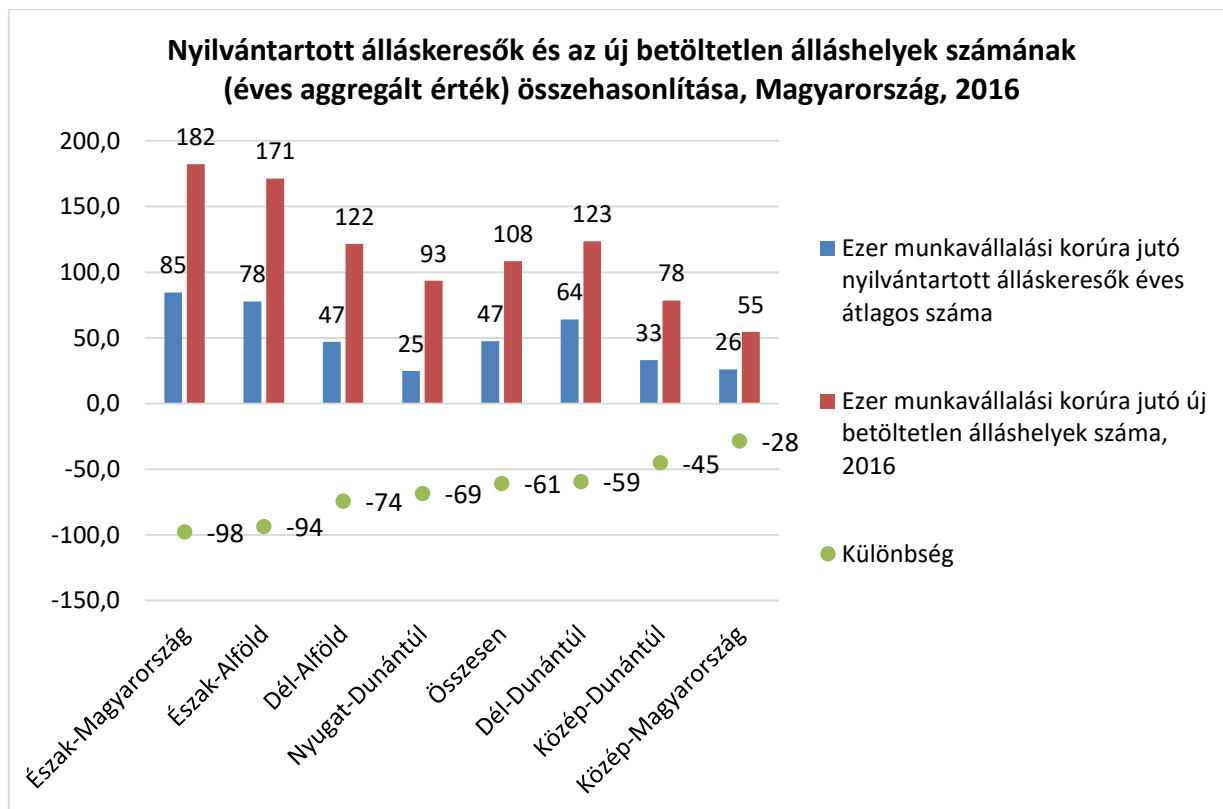
Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás

Észak-Magyarországon legnagyobb a különbség a nyilvántartott álláskeresők és az üres álláshelyek száma között ezer lakosra számolva, vagyis az álláskeresők arányaiban itt választhatnak a legkevesebb álláshelyből, annak ellenére, hogy az észak-magyarországi régióban áll rendelkezésre a második legtöbb üres álláshely ezer lakosra vetítve.

Ebben az összehasonlításban Nyugat-Dunántúl az 1. helyen van a hét NUTS2 régió közül, azonban a megyék nem egységes képet mutatnak. A nyugat-dunántúli régióban a legnagyobb különbség a keresett és a rendelkezésre álló munkavállalók száma között Zala megyében van, a megyéket külön vizsgálva Zala megye a 7. helyen szerepel. Ezer munkavállalási korú lakosra 43 nyilvántartott álláskereső (a havi értékek átlaga), ugyanakkor 25 üres álláshely jutott 2016-ban.

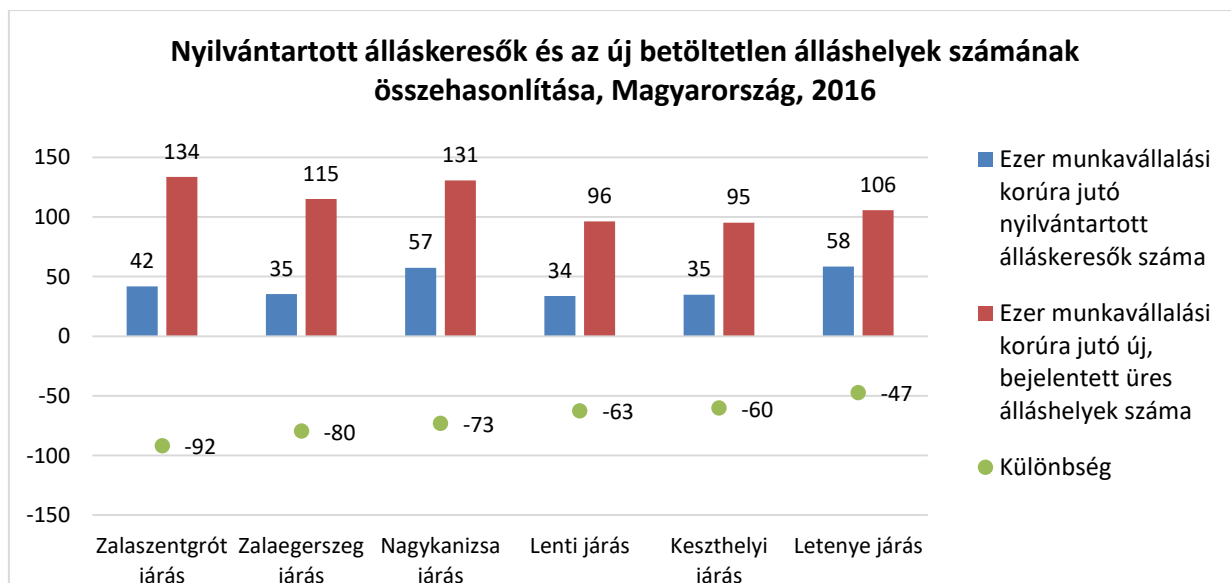
Ha a nyilvántartott álláskeresők számát az új bejelentett álláshelyek éves szinten aggregált értékéhez viszonyítjuk, a nyugat-dunántúli régió átlagos képet mutat a meghirdetett álláshelyek és az álláskeresők különbségét tekintve. Ugyanakkor az arányokat nézve az látható, hogy a viszonylag alacsony nyilvántartott álláskeresői arányhoz képest a meghirdetett álláshelyek száma közel négyszeres – Zala megyében ez az arány 2,7-szeres.



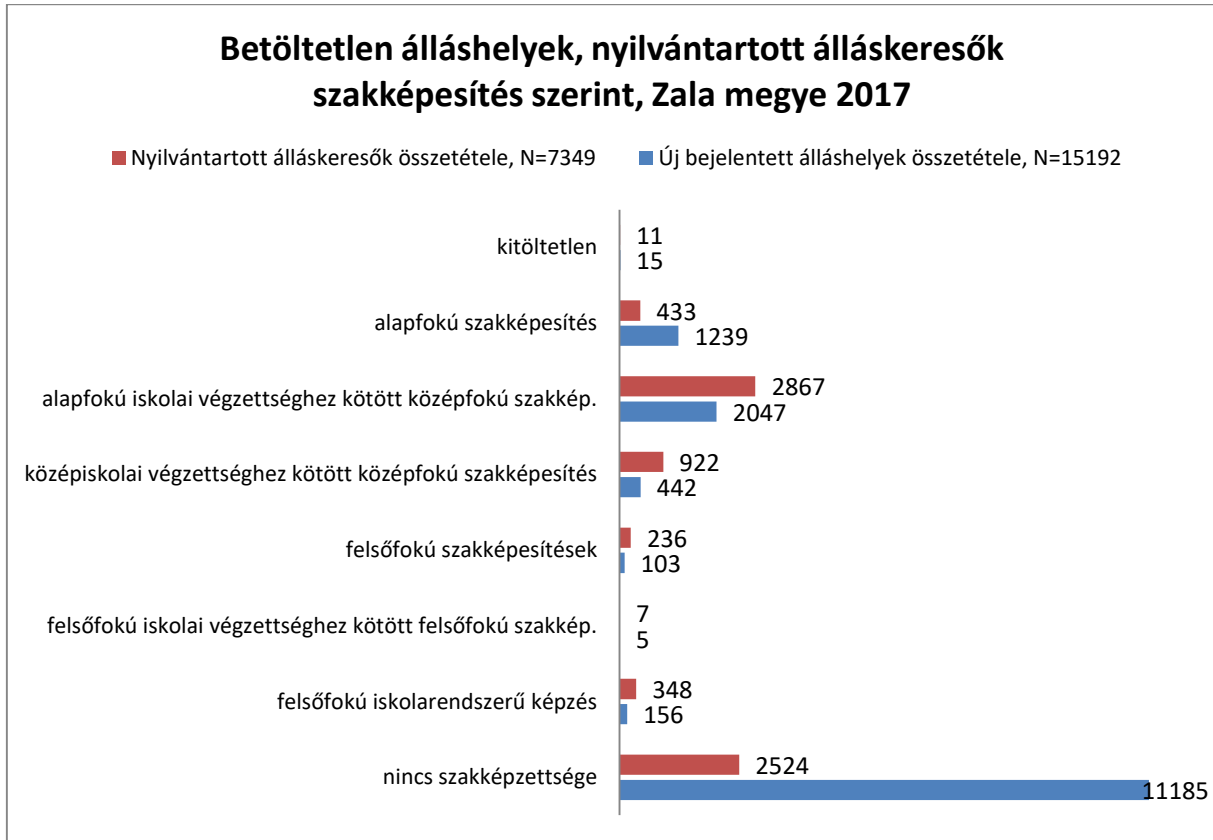


Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás

A munkaképes korú lakosság számát is figyelembe véve a különbség az álláshelyek és az álláskeresők között a **Zalaszentgróti járásban a legnagyobb (ezer 15-64 éves lakosra 42 fő nyilvántartott álláskereső és éves szinten 134 új, betöltetlen álláshely jutott), azaz a számok alapján ebben a járásban a legnagyobb a vállalkozások munkaerőhiánya. Az álláskeresők és az álláshelyek közötti különbségek ugyanakkor gyorsan változó képet mutatnak a járások között akár egy-egy nagyobb beruházáshoz kapcsolódóan.**

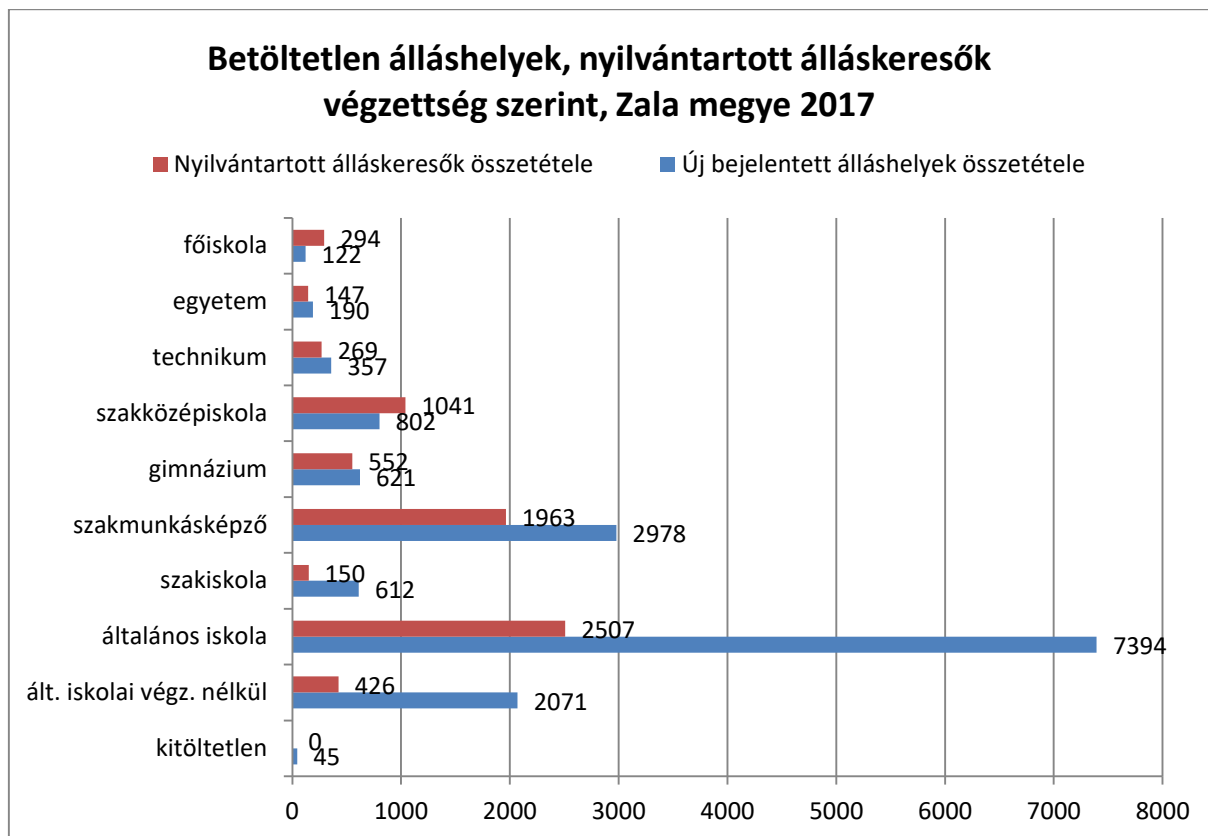


Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás



Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás

Tovább vizsgálva a teljes Zala megyére vonatkozó adatokat, látszik, hogy a nagy különbséget a szakképesítés nélküli csoport adja ki, itt ugyanis többszöröse az álláskeresőknek a betöltetlen álláshelyek száma, míg a többi végzettség esetén a betöltetlen álláshely összességében kevesebb, mint az álláskeresők száma. Ezt a következő, iskolai végzettséget bemutató ábra is alátámasztja. Legnagyobb kereslet a maximum általános iskolai végzettségűekre lenne, de a szakiskolások és szakmunkásképzősök iránti kereslet is többszöröse a kínálatnak. Az adatok alapján elmondható, hogy a magasabb végzettségű álláskeresőket láthatóan nem a Kormányhivatal segítségével keresik leginkább a munkaadók, illetve hogy a magasabban végzettek számára az álláshelyek kínálata jóval szűkebb, mint az alacsonyabban végzettek esetén.



Forrás: NFSZ alapján saját összehasonlítás

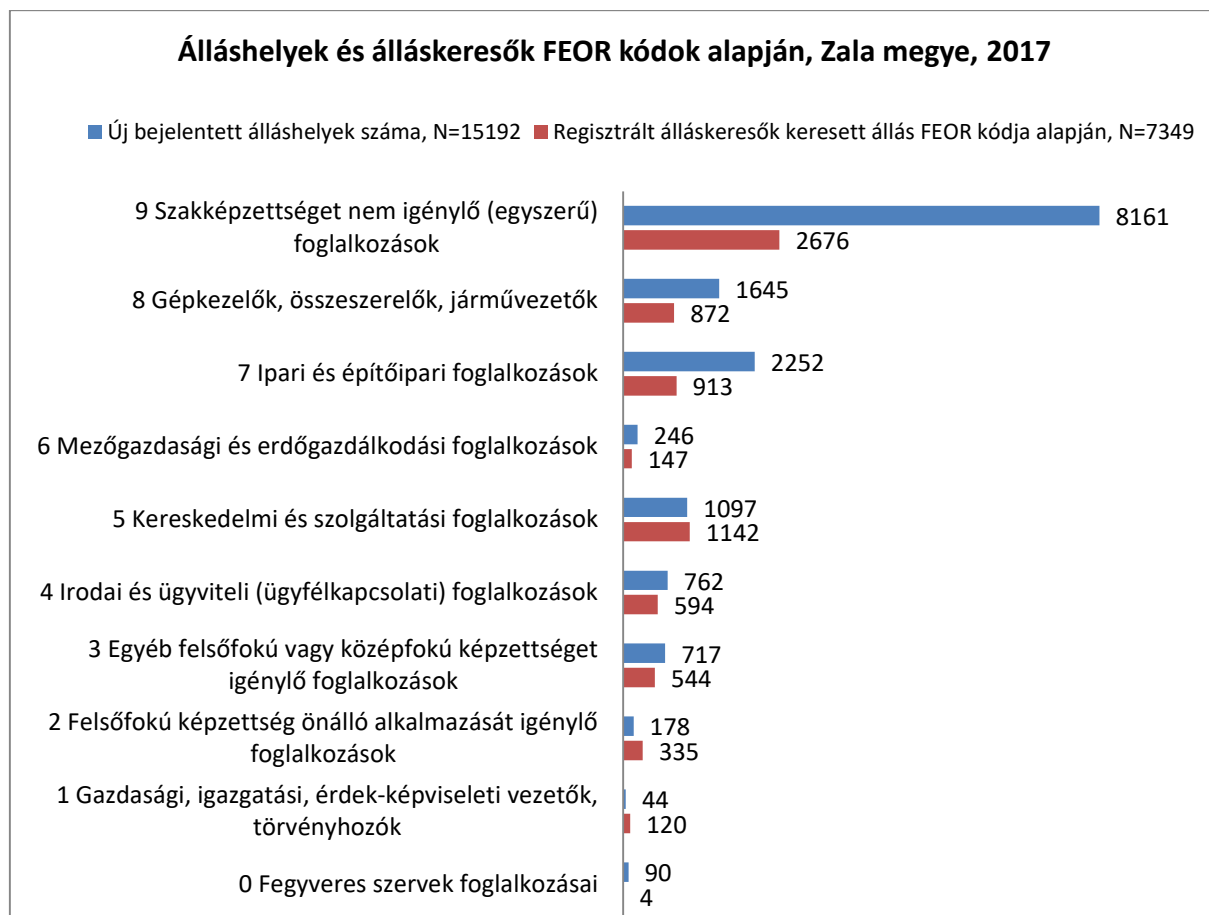
Álláskeresők és betöltetlen állások (fő/db), 2018							
	Keszthelyi Járás	Lenti Járás	Nagykanizsai Járás	Zalaegerszegi Járás	Zalaszentgróti járás	Letenyei járás	Zala megye
ált. isk. végz. nélk.	37/135	41/450	125/751	131/489	30/546	63/101	426/2472
általános iskola	310/1499	140/241	917/2463	744/4204	109/646	288/736	2507/9789
szakiskola	28/119	11/9	50/174	45/725	8/31	9/6	150/1064
szakmunkás képző	275/282	116/110	686/1151	630/2640	100/135	155/114	1963/4432
gimnázium	84/171	36/29	189/276	175/432	40/48	29/11	552/967
szakközépis kola	154/382	40/33	401/246	364/680	38/20	45/59	1041/1420
technikum	30/18	16/8	97/103	94/290	11/2	21/7	269/428
egyetem	34/29	4/4	43/74	55/235	5/4	6/5	147/351
főiskola	53/42	17/1	101/16	106/245	5/1	13/0	294/305

Forrás: NFSZ alapján

Az egyes járásokban az álláskeresők és betöltetlen állások között a zalaegerszegi járásban vannak a legnagyobb eltérések. A fenti táblázatban pirossal jelöltük, amely végzettség esetén az adott járásban jelentős (azaz legalább négyszer annyi új bejelentett álláshely van, mint álláskereső) túlkereslet van és

késsel, ahol (legalább másfélszeres) túlkínálat. Általánosságban elmondható, hogy a zalaegerszegi járásra a keresleti nyomás nehezedik, míg a letenyei járásra a túlkínálat jellemző. **Általánosságban véve a magasabb végzettségűek körében inkább a túlkínálat jellemző, kivétel ez alól a megyeszékhely járás.**

**Összefoglalva az eddigieket, maximum általános iskolai végzettségűekre minden járásban szükség lenne, szakiskolai végzettségűekre nagy szükség lenne a Keszthelyi, Nagykanizsai és a Zalaegerszegi járásban, szakmunkásképzőt végzettkre a Zalaegerszegi és Nagykanizsai, szakközépiskolával rendelkezőkre a Nagykanizsai járásban. Érdekes adat, hogy egyetemi végzettségek esetén inkább munkaerő-kereslet, míg főiskolai végzettségűek esetén inkább túlkínálat van.**



Forrás: NFSZ alapján saját összehasonlítás

A FEOR kategóriákat vizsgálva legnagyobb különbség a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások, valamint az ipari és építőipari foglalkozások között van, előbbinél az álláshelyek mindössze harmadát tudnák betölteni a nyilvántartott álláskeresők, utóbbinál pedig 41%-át. Két területen, a gazdasági, igazgatási, érdekképviselői vezetők, törvényhozók kategóriában, valamint a kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások területén keresnek valamivel többen állást, mint amennyit hirdettek 2017-ben.

## Társadalom

### Oktatás

A Zala megyei oktatási helyzet áttekintése egyrészt a leendő munkaerő-piaci bázis vizsgálata, másrészt pedig az tanulható szakokat, végzettségeket tekintve fontos a foglalkoztatási stratégia szempontjából.

Általánosságban elmondható, hogy minden köznevelési intézményben csökkent a tanulók száma, amiért nagymértékben felel a születések számának csökkenése. Azonban a csökkenés jelentősen különbözik az egyes iskolatípusok esetén. Az óvodai és alapfokú oktatásban résztvevők száma a közfokú oktatáshoz képest jóval kisebb mértékben csökkent. A legnagyobb mértékű csökkenés a szakgimnáziumokat és a szakközépiskolákat érintette. A szakközépiskolák tanulói létszáma 2010 és 2016 között 45%-kal, 1 700 fővel csökkent. A szakgimnáziumok esetében pedig 37%-kal, mintegy 2 700 fővel csökkent a tanulók száma, miközben az intézmények száma is harmadával csökkent.

A köznevelési intézmények feladatellátási helyeinek és tanulóinak száma, Zala megye														
Területi egység	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	F.e. hely	Tanuló (fő)	F.e. hely	Tanuló (fő)	F.e. hely	Tanuló (fő)	F.e. hely	Tanuló (fő)	F.e. hely	Tanuló (fő)	F.e. hely	Tanuló (fő)	F.e. hely	Tanuló (fő)
Óvoda	142	8 550	140	8 581	139	8 616	145	8 112	145	7 839	144	7 700	145	7 596
Általános iskola	114	19 666	110	19 307	106	19 093	106	19 170	104	19 120	101	19 055	100	18 942
Szakiskola és készségfejlesztő iskola	5	304	5	313	5	305	5	268	6	246	5	241	5	211
Szakközépiskola	18	3 855	19	3 951	15	3 444	20	3 128	17	2 731	16	2 281	16	2 122
Gimnázium	16	4 938	16	4 839	16	4 694	15	4 556	14	4 427	15	4 247	16	4 255
Szakgimnázium	26	7 321	24	6 771	20	6 439	30	5 829	22	5 271	19	4 998	17	4 625

Forrás: KSH

Az Oktatási Hivatal adatai<sup>31</sup> alapján összegyűjtöttük a 2016/2017-es évre vonatkozó középfokú beiskolázási adatokat a megyében.

Középfokú oktatásba felvettek száma, 2016/2017-es tanév	Tanulható szakok száma (érettségít beszámítva)	
Keszthelyi járás	451	30
Lenti járás	81	8
Letenyei járás	-	-
Nagykanizsai járás	766	38
Zalaegerszegi járás	955	40
Zalaszentgróti járás	30	1 (csak érettségi)
<b>Zala megye összesen<sup>32</sup></b>	<b>2283</b>	<b>58</b>

Forrás: Oktatási Hivatal

A táblázat alapján látható, hogy a két megyeszékhely mellett Keszthely, ahol nagyobb választéka elérhető a képzéseknek. Ezzel párhuzamosan a zalaszentgróti járásban egyetlen középfokú oktatási intézmény működik, míg a letenyei járásban egy sem. A középfokú (és később a felsőfokú) oktatási lehetőségek hiánya az elvándorlást erősítő hatású.

A legnépszerűbb 10 szakot (ezek között kiemelve az érettségizők számát) és 10 ösztöndíjas képzést szemléltetik a következő táblázatok. 2016/17-es tanévben összesen 58 szakot hirdettek meg Zala

<sup>31</sup> <http://www.oktatas.hu>

<sup>32</sup> A letenyei járásban nincs középfokú oktatási intézmény.

megyében, ebből 19 szakot hiányszakmaként, ösztöndíj-lehetőséggel. Összesen 349 főt vettek fel hiányszakmába. A járási szintű részletes adatokat a II.a. számú melléklet tartalmazza.

Legnépszerűbb 10 szak	
szak	Felvettek száma, 2016/2017 tanév
érettségi	824
pénzügyi-számviteli ügyintéző	109
rendészet ágazati oktatás	82
gépgyártás-technológiai technikus	68
szakács	65
gyakorló ápoló/ gyakorló csecsemő- és gyermekápoló <sup>33</sup>	62
szoftverfejlesztő/ gazdasági informatikus/ informatikai rendszergazda <sup>34</sup>	56
asztalos	55
cukrász	52
pincér	51
gyakorló kozmetikus/gyakorló fodrász <sup>35</sup>	47

Legnépszerűbb 10 ösztöndíjas képzés	
végzettség megnevezése	felvettek száma 2016/17
asztalos	55
hegesztő	45
szociális gondozó és ápoló	43
gépi forgácsoló	29
kőműves és hidegburkoló	28
karosszerialakatos	26
villanyszerelő	25
női szabó	23
épület- és szerkezetlakatos	15
festő, mázoló, tapétázó	15

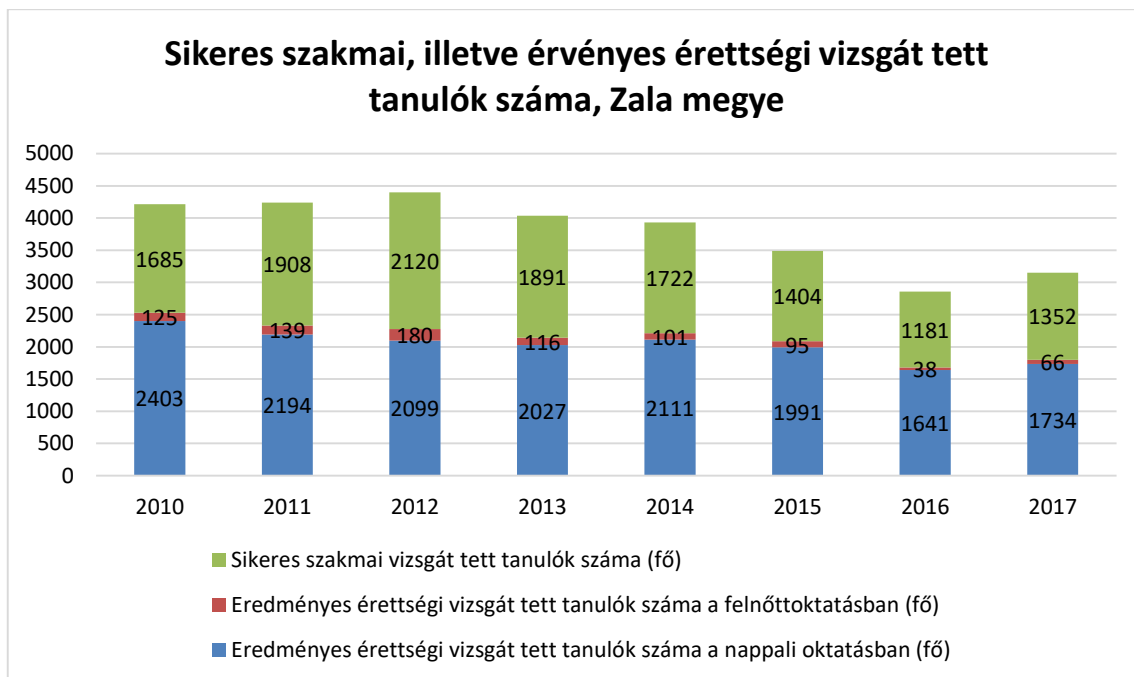
Forrás: Oktatási Hivatal

A képzésekben résztvevők között 2017-ben 3 150 tanuló tett sikeres záróvizsgát (érettségit, vagy más szakmai vizsgát).

<sup>33</sup> Összevonva

<sup>34</sup> Összevonva

<sup>35</sup> Összevonva



2016-ban 1553 felsőoktatási hallgató tanult Zala megyében. A Zala megyei lakhelyű hallgatók száma (attól függetlenül, hogy melyik megyében tanulnak) csökkenő tendenciát mutat, 2016-ban összesen 4903 hallgató volt, akinek állandó lakóhelye Zala megye, ez 6 év alatt ez 18%-os csökkenést jelent, ami nagyjából megegyezik az érettségi, illetve szakmai vizsgát tett diákok számának csökkenésével (-17%).

Felsőfokú alap- és mesterképzésben részt vevő nappali képzésben tanulók száma <sup>36</sup>							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>A képzési hely Zala megye</b>	1 720	1 645	1 668	1 704	1 731	1 579	1 553
<b>A hallgatók állandó lakóhelye Zala megye</b>	6 002	5 938	5 696	5 684	5 470	5 185	4 903
<b>Eredményes érettségi vizsgát tett tanulók száma<sup>37</sup></b>	2 528	2 333	2 279	2 143	2 212	2 086	n.a.

Forrás: KSH

Zala megyében összesen 3 felsőoktatási intézmény, 6 kara, 3 képzési helyszínen működik. Elsősorban gazdasági, agrártudományi, egészségügyi és műszaki szakok elérhetők a zalai felsőoktatási képzési kínálatban.

<sup>36</sup> Az egyetemi, főiskolai és osztatlan képzésben részt vevőkkel együtt

<sup>37</sup> Nappali és felnőttoktatás együtt.

Intézmény	képzés helyszíne
Budapesti Gazdasági Egyetem Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg	Zalaegerszeg
Pannon Egyetem Georgikon Kar	Keszthely
Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Kar	Nagykanizsa
Pannon Egyetem Műszaki Informatikai Kar	Nagykanizsa
Pannon Egyetem Mérnöki Kar	Zalaegerszeg
Pannon Egyetem Mérnöki Kar	Nagykanizsa
Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar	Zalaegerszeg

Forrás: saját gyűjtés

### Gyermekelhelyezés

Zala megye gyermekelhelyezési rendszere az utóbbi évek során jelentős bővülésen, fejlődésen ment keresztül – köszönhetően a TOP 1.4.1 pályázatoknak. A korábbi bölcsődehiányra válaszul több minibölcsi is megnyitotta kapuit a legkisebbek előtt. 2017-ben összesen 1 057 bölcsődés korú gyermek számára elérhető férőhely Zala megyében, ahova összesen 1 020 gyermek került beíratásra. A férőhelyek száma 2015-höz képest közel 100 hellyel bővült.

Az óvodai és a bölcsődei ellátás összesen 161 feladatellátási helyen elérhető Zala megyében 2017-ben:

- 97 településen összesen 145 db óvodai feladatellátási hely, ebből 15 helyszínen működik egységes óvodai-bölcsődei ellátás (Cserszegtomaj, Gellénháza, Gutorfölde, Gyenesdiás, Hévíz, Lenti, Nagylengyel, Sümegcsehi, Szentpéterúr, Teskánd, Túrje, Zalaapáti, Zalakaros, Zalaszentgrót, Zalaszentlászló településeken)
- 5 db további kizárólagos bölcsődei feladatellátási hely (a következő helyszíneken: Keszthely, Nagykanizsa, Bagod, Zalaegerszeg, Zalaszentiván)
- További 11 családi bölcsőde működik a megyében (Keszthely, Letenye, Nagykanizsa (2), Pacsa, Sormás, Zalaegerszeg (3), Zalalövő, Vonyarcvashegy)

### Hozzá tartozókról való gondoskodás

Zala megyében 2017-ben 1565 fő részesült ápolási díjban 43 149 forintos átlagos havi összeggel (KSH). Az ápoló az ápolási díj folyósításának időtartama alatt napi 4 órát meg nem haladó időtartamban keresőtevékenységet folytathat. Otthon végzett munka esetében az időtartam nincs behatárolva.<sup>38</sup>

## 3.2. Munkáltatói igények bemutatása Zala megyében

A projekt megvalósításához kapcsolódóan még az előkészítő szakaszban elkészült a megyére vonatkozó munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérés, **ami a megvalósító szakaszban rendszeresen újból frissítésre kerül.** Az igényfelmérés célja a kereslet és kínálati oldal helyzetének, kihívásainak és jövőbeli terveinek felmérése, továbbá a paktum pályázat foglalkoztatáspolitikai eszköztárának alkalmazhatósági feltételeinek vizsgálata. Az igényfelmérés kvantitatív oldalról magában foglalja egy Zala megyei foglalkoztató szervezeteket érintő (252 válaszadó), valamint egy hátrányos helyzetű álláskeresőket célzó kérdőív eredményeit (550 rekord), **illetve ezen kérdőívek alacsonyabb elemszámok (a 2017-es aktualizálás esetén 72, a 2018-asnál 68 szervezet, illetve 58 és 2018-ban 64 fő álláskereső) mellett megismételt lekérdezéseinek tanulságait.** Kvalitatív megközelítésben megyei foglalkoztatás-politika főbb szereplő-csoportjainak – így érdekképviseleti szervek, állami szervezetek – képviselőinek bevonásával 10 db szakmai interjú, **a 2017-es és 2018-as években lezajlott aktualizálás során pedig további 5-5 szakmai interjú, ezeken felül**

<sup>38</sup>

<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/bekes/jarasi-hivatalok/jarasi-hivatalokban-intezheto-ugyek/hatosagi-ugykorok/apolasi-dij>



pedig minden évben egy-egy csoportos beszélgetés készült. A kutatás tartalmilag kitér valamennyi releváns ágazat és a szezonális igények tekintetében is a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának feltérképezésére.

Az igényfelmérés további eredményeinek részletes kiértékelését a Zala Megyei Kormányhivatal számára elkészített és átadott, *Munkaügyi alapkutatás* című elemzés tartalmazza. A kutatás során az adatfelvételben – mint a Zala innovatív foglalkoztatási paktum pályázat konzorciumi partnerei – a Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány és a Zala Megyei Kormányhivatal **Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztálya** működött közre.

#### *A munkaadói kérdőívet kitöltők alapadatai*

A 2016-os, nagyobb elemszámú kérdőíven belül a kitöltőknek a kisvállalkozások, közel 30, a középvállalkozások 11%-át adták. Előbbihez tartozó vállalkozások nagy része a mikrovállalkozásokhoz hasonlóan a kereskedelem, gépjárműjavítás; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, illetve a feldolgozóiparhoz tartozik. A középvállalkozások esetén már a feldolgozóipari szervezetek vannak többségben, ezt követi az építőipar és a szálláshely-vendéglátás. Nagyvállalkozások mindössze 9-en voltak (3,6%), többségében a feldolgozóiparból kerülnek ki, de a kereskedelem és gépjárműjavítás is jelentős. Nonprofit szervezetek közé 17-en tartoznak.

Az átlagos szervezet 17 éves, az átlagos foglalkoztatotti létszám 50 fő. Az átlagos foglalkoztatotti létszám a humán-egészségügyi, szociális ellátás területén legmagasabb, ezt követi a feldolgozóipar, a közigazgatás, illetve az oktatás. A piaciként számon tartott ágazatok közül a feldolgozóipar után (átlagosan 93 fő) a szállítás, raktározás ágazathoz tartozik legtöbb foglalkoztatott (átlagosan 41 fő), illetve az építőipari cégek átlagos statisztikai állományi létszáma jelentős (37 fő).<sup>39</sup>

A legtöbb kitöltő keszthelyi, illetve lenti székhellyel rendelkezik, legkisebb arányban a zalaegerszegi járási székhellyel töltötték ki a kérdőívet.

A legtöbb kitöltő szervezet a kereskedelem, gépjárműjavítás nemzetgazdasági ágazatban tevékenykedik (27%), ezt követi a feldolgozóipar (18%), illetve a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (17%). Legkisebb számban a bányászat, kőfejtés van jelen, de ez nem meglepő, tekintve, hogy ez a legkevesebb céget tömörítő ágazat országszerte. A feldolgozóiparon belül a legtöbben a fafeldolgozás, papírtermék-gyártás, nyomdai tevékenységhez sorolhatóak (41%), ezt követi az élelmiszer, ital és dohánytermék gyártása (23%), majd a fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása (20%).

A 2017-es, ismételt lekérdezés során az összetétel némiképp változott. Nagyobb arányban voltak jelen a mikrovállalkozások (72%), a nagyvállalkozások véleménye pedig nem jelenik meg a válaszadók között. A szervezetek átlagos kora 14 év. Az átlagos foglalkoztatotti létszám – összefüggésben azzal, hogy nagyvállalkozások nem kerültek a mintába – a 2017-es lekérdezés esetében alacsonyabb, 16 fő.

A legtöbb kitöltő a Keszthelyi járásból érkezett, de hasonló létszámban töltötték ki Letenye és Nagykanizsa (MJV nélkül) járásban és Zalaegerszeg városban működő szervezetek. Az ágazati bontást tekintve a kitöltő szervezetek a 2016-os lekérdezéshez hasonló összetételűek, valamivel magasabb a feldolgozóipari cégek aránya (26%), ezt követi a kereskedelem, gépjárműjavítás (24%) és a korábbi mintához hasonlóan a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (19%), valamint az építőipar (13%).

<sup>39</sup> Jelentős átlagos foglalkoztatotti létszámú továbbá az egyéb szolgáltatásba sorolt cégek. Viszont e kategória annyira sokrétű, hogy nem lehetséges homogén csoportként kezelni.

A 2018-as mintában sikerült nagyobb vállalkozásokat is megszólítani. A kitöltők 60% mikro vállalkozás, további 15% kisvállalkozás, 21% középvállalkozás és a fennmaradó 4%-ot a nagyvállalkozások adják. Az átlagos szervezet 21 éves, amit a nagyobb vállalkozások húznak felfelé. Az átlagos foglalkoztatotti létszám 40 fő.

A legtöbb kitöltő idén is a Keszthelyi járásból érkezett. Az ágazatok közül a kereskedelem és gépjárműjavítás, a feldolgozóipar, az építőipar, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek, valamint a szálláshely-szolgáltatás esetén láthatunk 5, vagy annál több kitöltőt.

#### *Üzleti környezetre várható alakulása*

Az üzleti környezetre vonatkozó várakozások közül a munkaerő minőségi és mennyiségi rendelkezésre állása jelenti a legnagyobb problémát – ezt megerősítik a megismételt lekérdezések is. **A gazdálkodás közvetlen környezetével (úgy mint beszállítók, vevők anyagi helyzete) kapcsolatos várakozások inkább pozitívnak értékelhetők, a versenyhelyzettől 2016-ban inkább gyengülést várnak, 2017-ben stagnálást, 2018-ban pedig már erősödést.**

**A 2016-os mintában a munkaerő mennyiségi rendelkezésre állásának hiánya a szállítás területén jelenti a legnagyobb problémát, de az építőiparban is jelentős.** A többi ágazathoz képest a humán-egészségügyi, szociális ellátás, illetve az ingatlanügyletek ágazatban jelenti a legkisebb problémát, de még itt is a semleges tartományban van inkább. Az építőiparban a munkaerő mennyiségi rendelkezésre állása mellett a minőségi rendelkezésre állása is problémát jelent, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ugyanezzel a problémával küzd. Továbbá a szállítás, raktározás; Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat ágazatokban is az átlagosnál nagyobb problémát jelent a minőségi munkaerő rendelkezésre állása.

**Érdekesség, hogy a 2017-es és 2018-as lekérdezések azt mutatják, hogy a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás esetében a munkaerő mennyiségi és minőségi rendelkezésre állása ugyan továbbra is inkább kihívást jelent, viszont a többi ágazat átlagához képest kisebb mértékben. Az építőipar továbbra is munkaerőhiánnyal küzd mind mennyiségében, mind minőségében.** A 2018-as lekérdezés során ugyanakkor az építőipari cégek már kevésbé nyilatkoztak borúsan a munkaerő rendelkezésre állásáról, mint a korábbi években. 2018-ban ez a probléma leginkább a mezőgazdaság, a szállítás-raktározás és a villamosenergetikai iparágat érinti.

A munkaerő kiválasztása, felvétele során a leggyakoribb probléma a megfelelően képzett (76%), másodsorban a megfelelően motivált (60%) munkaerő hiánya, az általános munkaerőhiány (56%) és munkatapasztalat hiánya (45%). Mindössze 16 esetben (6,5%) jelölték be, hogy nem okoz gondot a munkaerő kiválasztása, felvétele. Összességében a munkáltatók inkább preferálják a motivált munkaerőt, mint a tapasztaltat.

A 2017-es és 2018-as lekérdezések a korábbi toborzási problémák meglétét erősítik meg, **kiemelendő ugyanakkor, hogy az általános munkaerőhiány egyre nagyobb kihívást jelent a foglalkoztatók számára.**

#### *Foglalkoztatás-bővítési szándékok*

A következő években az érvényesen válaszoló szervezetek 65%-a **(2017-ben 75%-a)** tervez foglalkoztatásbővítést, a többiek nem. 2018-ban a bővítést tervező cégek aránya csökkent, 57%. Kiemelkedő ágazatoknak tekinthető a bővítési szándék és annak tervezett létszámbeli mértéke szerint a következő ágazatok: szállítás, raktározás (89% bővítene); feldolgozóipar (82%); kereskedelem és

gépjárműjavítás (66%); építőipar (70%), szálláshely-szolgáltatás (66%). **A 2017-es mintában legnagyobb arányban és számban is az építőipar és a feldolgozóipar vállalkozói növelnék foglalkoztatottjaik számát.** 2018-ban a kereskedelem és az adminisztratív és szolgáltatást támogató területén jelezte a vállalkozások többsége, hogy inkább nem kívánják folytatni vállalkozásuk bővítését. A legnagyobb átlagos bővítési szándékról a szálláshely a szállítás-raktározás és a feldolgozóipari cégek nyilatkoztak (átlag 5 fő körüli bővítés). A teljes mintában a bővíteni szándékozó cégek átlagosan 4 főt alkalmaznának.

A legtöbb cég a szakmunkás állománycsoportban bővítené (az érvényes válaszadók közül minden negyedik esetben bejelölték), ezt követi a szellemi tevékenységet folytató vagy irányító munkakörök (34%), betanított munkás (25%); majd a segédmunkás (11%). A legtöbb munkahely (252 a 2016-os lekérdezésben) szakmunkások esetén nyílna, átlagosan 3 fővel bővítenének a cégek. **A 2017-es és 2018-as ismételt lekérdezések megerősítik a korábbi eredményeket, a szakmunkások esetében még nagyobb felvételi igényt mutatva.**

A legtöbb betölthető pozíció **a 2016-os minta alapján** a gyártósori összeszerelő munkakörön belül lenne (70 fő, egy cég), a megkérdezettek továbbá felvennének 65 raktári, illetve logisztikai dolgozót, 52 fővel bővítenék a szálloda-, vendéglátóipari dolgozók számát. Lakatos/bádogos/hegesztő is könnyedén találna munkát, 51 főt biztosan keresnek Zala megyében, műszerészekre, gépjárműjavítókra, illetve vezetőkire (mind közúti, teher- és mezőgazdasági gépjárművek) is volna igény. **A 2017-es mintában a vendéglátóipar dolgozóit keresik a legnagyobb számban, továbbá faipari dolgozói, gépkezelő/gépész és kisegítő pozíciókban jelezték a legtöbb üres álláshelyet a megkérdezett vállalkozók.**<sup>40</sup> A 2018-as lekérdezés esetén csökkent a vendéglátóipari szakmák súlya – ez részben annak is köszönhető, hogy míg a 2016-2017-es lekérdezés nyáron/ koraősszel történt, addig a 2018-as kérdőíves lekérdezést november hónapban zártuk le. 2018-ban a korábbi megismételt lekérdezéshez képest változás, hogy a szakmunkák mellett nagy számban megjelentek a felsőfokú végzettséget igénylő állások is.

A cégek 25%-a felvenne betanított munkást, **2016-ban** összesen 174 fővel bővítenének ilyen munkakörökben, és ez az elvárt végzettségekben is visszaköszön. A megnevezett pozíciók között 146 pozíció esetén (az összes pozíció 28%-a) van megadva általános iskolai végzettség. Átlagosan a legalacsonyabb végzettségűeket – azok közül az ágazatok közül, ahol elegendő eset van – a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, a kereskedelem, valamint mezőgazdaság szektorokban keresik.

A képzettség, képezés és egyéb jellemzők esetében konkrét végzettségi szintek megjelölésén túl olyan hívószavakkal találkozhattunk, mint pl. a szakmai tapasztalat, gyakorlat, igényesség, szorgalom, nyelvtudás (elsősorban német és angol), megfelelő egészségügyi állapot, motiváltság, önálló munkavégzésre való alkalmasság, jó kommunikációs képesség vagy számítástechnikai jártasság.

A potenciális munkavállaló számára ajánlható bruttó bér átlaga a **2016-os** mintában 187 190 Forint (ez átszámítva nettó: 123 545,-) összesen 170 megnevezett pozíció alapján. **A 2017-es mintában ennél valamivel alacsonyabb, 182 872 forint (ez átszámítva nettó: 121 610; 54 pozíció átlaga alapján), annak ellenére, hogy 2017-ben a minimálbér és a garantált bérminimum összege is jelentősen (előbbi 15, utóbbi 25 százalékkal) emelkedett. A bruttó bérek adott pozíciók betöltéséhez szükséges képzettség szerinti bontása alapján azonban látható, hogy a különbség a két év között a felsőfokú**

<sup>40</sup> A 2016-os és 2017-es eredmények összevetése során fontos kiemelni, hogy a 2017-es lekérdezésbe nagyvállalkozások nem kerültek be, a meghirdetett álláshelyek száma és jellege ebből fakadóan is eltér egymástól.

végzettségűeknek ajánlott bruttó bér tekintetében jelentkezik (2016: 292 500; 2017: 212 500). Az alapfokú és a szakmunkás végzettségűek esetében látható a minimálbér-, illetve bérminimum-emelés hatása, az érettségizetteknél az ajánlott bér összege nem változott. 2018-ban a bérek általános emelkedése látható minden képzettségi szint tekintetében, így az átlagbér is jelentősen emelkedett a korábbi mintákhoz képest: átlagosan bruttó 232 ezer Forintot ajánlanak egy új alkalmazottnak a lekérdezésben résztvevő vállalkozások. A legmagasabb béreket magasan a felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkatársaknak ajánlanak (bruttó 359 ezer Forint). Az adatok értékelhetőségének korlátja ugyanakkor, hogy a szakmunkás csoporton kívül nagyon kevés esetszámmal találkozunk a többi végzettség esetén.

A béren kívüli juttatások közül legtöbb esetben az utazási költségtérítést jelölték be a megkérdezettek, de majdnem ilyen gyakran említették az étkezési hozzájárulást is. Műszakpótlékot kb. minden harmadik esetben nyújtanának az újonnan felveendő munkavállalók számára, míg a bónuszrendszer a pozíciók **ötödében** jelent meg mint motiváló eszköz. Az ismételt lekérdezések megerősítették **ezen eredményeket**.

#### *Munkaerőpiaci eszközökkel kapcsolatos visszajelzések*

Arra kérdésre, hogy foglalkoztatnának-e hátrányos helyzetű munkavállalót a 2016-os mintában válaszadók 73%-a, a 2017-es mintának 80%-a, míg a 2018-as lekérdezésben résztvevők 69%-a nyitott. A feltételeket megnevezők közül majdnem mindenki bejelölte, hogy igényelne bérköltség jellegű támogatást (messze ennek van a legnagyobb aránya a válaszok között). A munkaerő képzésére vonatkozó támogatást minden harmadik esetben jelölték be. **A 2017-es és 2018-as mintában továbbá népszerű volt az utazási támogatás igénylése is.**

**Ágazati vizsgálatra ebben az esetben is a 2016-os minta ad lehetőséget.** Ez alapján vizsgálva a különbségeket továbbra is azt látjuk, hogy minden esetben a bérköltség jellegű támogatást igénylők vannak többségben. A legkisebb arányban azon válaszadók igényelnének bérköltség jellegű támogatást, akik azokban az iparágakban tevékenykednek, ahol szakiskolánál magasabb végzettségi szintet várnak el inkább (Humán-egészségügyi, szociális ellátás, művészet, szórakoztatás, szabadidő, Egyéb szolgáltatás). Kiemelendő, a képzési támogatás iránti igény a villamosenergia-ipar, az építőipar, a logisztikai ipar területén. A lakhatási és utazási támogatásra a szálloda- és vendéglátóiparban tevékenykedő cégeknek lenne leginkább szüksége. A munkaadók 2 esetben említették problémaként, hogy rövid a támogatás időtartama.

**Mindkét lekérdezés megerősíti, hogy a munkáltatók oldaláról alapvetően lenne igény a duális képzésre.** A 2016-os és 2017-es kérdőívet kitöltő válaszadók nagyjából kétharmada részt venne duális képzésben, míg a 2018-as mintában ez már csak 52%.

A munkaadók a leendő munkavállalók képzését illetően – az eddigiekkel összhangban – a szakmunkás-képzést tartják legfontosabbnak (62%) – **ezt megerősítik a megismételt lekérdezések is.** **A 2016-os mintában ezt követi a szakmai továbbképzés (40%), a betanító (26%) és nyelvi képzés (26%). A 2017-es mintában a nyelvi és a számítástechnikai képzések iránti igény magasabb (32% és 28%) a korábbinál, a 2018-as mintában pedig a betanító jellegű képzésekre nőtt meg az igény 2016-hoz képest.**

Ágazati különbségek láthatók, a mezőgazdasági vállalkozások a betanító jellegű képzési formát tartják a második leginkább fontosnak (a betanító jellegű képzés után); a szállodaiparban a nyelvi képzés megelőzi a betanító jellegű képzést; a pénzügyi, biztosítási tevékenység, adminisztratív és szolgáltatást

támogató tevékenység, humán-egészségügyi, szociális ellátás esetén pedig a szakmai továbbképzést tartják legfontosabbnak a megkérdezettek.

A válaszadók 73%-a (2017: 85%, 2018: 72%) bejelölt legalább egy atipikusnak mondható foglalkoztatási formát, amit alkalmazna. Ezek közül a legtöbb válaszadó a rugalmas munkaidőt alkalmazná, ezt követi a részmunkaidős foglalkoztatás, az alkalmi munka – ez utóbbi jelentősége a 2018-as mintában nőtt. **Legkevésbé népszerű foglalkoztatási forma a távmunka.**<sup>41</sup>

A leggyakrabban használt toborzási felület az informális csatornákon keresztül történő munkavállaló-keresés (a válaszadók több, mint 60%-a használja). **A 2016-os lekérdezésben ezt követik az álláshirdetések a regionális médiumokban (a válaszadók közel fele), a 2017-es és 2018-as mintákban viszont a közösségi oldalakon való hirdetés a második legnépszerűbb toborzási felület. Az előbbi két lekérdezésben a válaszadók 33%-a jelezte, hogy értesítik a foglalkoztatási osztályokat (NFSZ), ez az arány a 2018-as lekérdezésben már csak 25%. Az átlagosnál nagyobb arányban értesítik a feldolgozóipar, a kereskedelem esetén – bár a megismételt lekérdezések ezeken a területeken is csökkenő tendenciát mutatnak. 2018-ban az építőipar keresi leginkább a Kormányhivatal segítségét a munkaerő megtalálásában kérdőívünk szerint. Egyáltalán nem jelölték be viszont, hogy toborzásra használnák a következő ágazatokban: bányászat, kőfejtés; ingatlanügyletek; pénzügyi, biztosítási tevékenység; szakmai, tudományos, műszaki tevékenység; vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés.**

A tartósan/rendszeresen betöltetlen álláshelyek csökkenése érdekében a legtöbb esetben a szakmai, illetve át-, és továbbképzést, illetve az oktatás minőségének javítását sorolják a tennivalók közé. Másodsorban a bérszínvonal fejlesztését, illetve versenyképes fizetések merültek föl. A cégek, szervezetek elmondása alapján a bér- és járulékrendszer átalakítása, a járulékok csökkentése is javítana a munkaerőpiaci helyzeten, ahogy a köz- és adóterhek csökkentése. **A 2016-os és a megismételt lekérdezések közötti különbség, hogy a bérfejlesztés szükségessége a válaszadók szerint már a képzéseknél is fontosabb. Ezzel párhuzamosan az 2017-es mintában megjelent, majd a 2018-as mintában is hangsúlyosan szereplő új, visszatérő válaszlelem a vállalkozói díjak emelése iránti igény, annak érdekében, hogy magasabb fizetéseket tudjanak adni a munkaadók.**

### *Ágazati eredmények összefoglalása*

A következőkben röviden bemutatjuk az, eredeti, nagyobb elemszámban lekérdezett kérdőív eredményeit ágazatonként. Azokat az ágazatokat vettük figyelembe, amelyek estszáma az egyes kérdések esetén értékelhető eredményeket hozott<sup>42</sup>. **Az ismételt lekérdezések az alacsony elemszámok miatt korlátozottan adtak lehetőséget megalapozott következtetések levonására. Ahol értékelhető eredmények látszanak (azaz a feldolgozóipar, az építőipar, a kereskedelem-gépjárműjavítás és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén), ott kiegészítettük a korábbi megállapításokat.**

#### **Feldolgozóipar**

**A 2016-os mintában a második leggyakrabban bejelölt ágazat a kereskedelem, gépjárműjavítás után (18%), míg a 2017-esben a leggyakoribb (26%). A legtöbb cég fafeldolgozás, papírtermék gyártása, nyomdai tevékenységhez sorolható (18db; 41%), a 2017-es lekérdezésben viszont a bútorgyártás volt a leggyakoribb alágazat (47%). Mindkét mintában jelentős továbbá az élelmiszer, ital és**

<sup>41</sup> Jelenleg tehát a válaszadók nem ilyen arányban alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formákat.

<sup>42</sup> Alapvetően a 10 körüli esetszámokat vettük górcső alá, de ha kevesebb esetszámmal is voltak kirajzolódó irányok, arról is említést tettünk.

dohánytermék gyártása (23%/16%), a fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása (20%/21%). A többségében piaci szervezetek közül mindkét mintában<sup>43</sup> a feldolgozóiparban a legmagasabb az átlagos foglalkoztatotti létszám (átlagosan 93, illetve 25 fő). Kiemelkedő probléma a munkaerő mennyiségi és minőségi rendelkezésre állása – ezt mind a három évben készült lekérdezés megerősíti. Az egyértelmű választ adó szervezetek 82, 2017-ben 83%-a, 2018-ban pedig 80% bővítené foglalkoztatást. A 2016-os adatok alapján főleg szakmunkás állományba vennének fel, szakmunkásképzős, szakiskolai végzettségűeket, általános iskolai végzettséget nem jelöltek be. Minden támogatási formát igénylő szervezet igényelne bérköltség jellegű támogatást, a 2017-es lekérdezésben továbbá a válaszadók 60%-a igényelne utazási támogatást is, erre a támogatási formára 2018-ban is nagy az igény. A kérdésre igennel vagy nemmel válaszolók közül 75% (2017-ben 83%, 2018-ban 64%) venne részt duális képzési programban. A szakmunkás képzés mellett a szakmai továbbképzést is fontosnak tartják. Főként informális csatornákon keresztül keresik a munkavállalókat, vagy helyi médiumokban. A foglalkoztatási osztályokat is viszonylag nagy arányban értesítik, ez a harmadik legnépszerűbb toborzási mód.

### Mezőgazdaság

A munkaerő minőségi rendelkezésre állása nem megfelelő, és a megújított lekérdezések tapasztalatai alapján egyre inkább problémát jelent (2016-ban még 5 fokú skálán 2-esre, 2018-ban átlagosan 1,3-ra értékelték a munkaerő minőségi rendelkezésre állását)<sup>44</sup>. Az egyértelmű választ adó szervezetek 70%-a bővítené foglalkoztatást (7 eset). Minden támogatási formát igénylő szervezet igényelne bérköltség jellegű támogatást hátrányos helyzetű munkavállaló foglalkoztatásához. A cégek a képzés tekintetében a leendő munkavállalók szakmunkás képzését tartják legfontosabbnak (8 eset), 5 esetben említették a betanító jellegű képzést. Főként informális csatornákon keresztül, vagy helyi médiumok segítségével keresik a munkavállalókat.

### Kereskedelem, gépjárműjavítás

A válaszadók közül a 2016-os lekérdezésben a legtöbb (27%), a 2017-es mintában pedig a második legtöbb szervezet a kereskedelem, gépjárműjavítás ágazatba sorolta magát. E szektor esetén az átlagosnál valamivel nagyobb problémát jelent a munkaerő felvétele során a munkatapasztalat hiánya. A 2017-es minta alapján pedig jelentős probléma a munkaerő minőségi rendelkezésre állása (1,75/5). 2016-ban és 2017-ben a válaszadók nagyjából kétharmada nyilatkozott úgy, hogy bővítené munkavállalóinak a számát, nagyrészt szakmunkásokkal, 2018-ban ugyanakkor csak a cégek harmada jelezte további bővítési szándékát. 2016-ban 69%-ban középfokú, 19%-ban érettségizett, 11%-ban<sup>45</sup> pedig alacsony végzettségűeket keresnek. Hátrányos helyzetű munkavállaló támogatott foglalkoztatásához 43-ból 42, a 2017-es lekérdezésben pedig 12-ből 12 szervezet jelezte, hogy igényelne bértámogatást. Az egyértelmű választ adók 65%, illetve 2017-ben 67%-a venne részt duális képzési programban, ezzel szemben a 2018-as lekérdezésben a válaszadók 73%-ban a duális képzés elutasítását jelezték. A szakmunkás képzés mellett a számítástechnikai, illetve a szakmai továbbképzést is fontosnak tartják. Főként informális csatornákon keresztül, vagy helyi médiumokban keresik a munkavállalókat, a foglalkoztatási osztályok értesítése a harmadik leggyakrabban előforduló válasz.

### Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

Mindkét mintában a harmadik leggyakrabban bejelölt ágazat a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (17%). Problémát jelent a munkaerő mennyiségi és minőségi rendelkezésre állása, viszont a 2017-es és 2018-as mintában már egyre kisebb mértékben, mint korábban. Mindhárom évben a válaszadók kétharmada a venne fel új munkatársat, leginkább szakmunkás állománycsoportba. Ennek megfelelően a szakmunkásképző, szakiskolai végzettséget várják el legnagyobb arányban a potenciális

<sup>43</sup> Nem számítva a 2017-es mintában a egyes tevékenységeket tömörítő egyéb szolgáltatás kategóriát.

<sup>44</sup> 5 elemű skálán – ahol 1 a rossz, 5 pedig a jó értéket jelentette – értékelhették az egyes szempontokat. Ezen ágazaton belül 2 lett az átlag.

<sup>45</sup> mindössze 4 eset

munkavállalóktól. A lakhatási és utazási támogatást ez az ágazat használná ki legjobban, de itt mindenki igényelne bértámogatást hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztatásához, 2018-ban pedig a válaszadók nagy része a hátrányos helyzetűek képzését is elvárja. A duális képzési programban való részvételre ebben az ágazatban is hajlanak a cégek: a 2016-os lekérdezésben a válaszadók háromnegyede, a 2017-es mintában pedig kétharmada, 2018-ban pedig minden válaszadó venne részt duális képzési programban. Fontosnak tartják a szakmai képzés mellett a nyelvi, illetve betanító jellegű képzéseket is. A többi ágazattól némiképp eltérően, az informális csatornák mellett a munkavállalók felkutatása során második leggyakoribb módszerként az ingyenes internetes hirdetéseket veszik igénybe, a helyi médiumok mellett pedig a közösségi oldalak vannak a harmadik helyen egyazon pontszámmal.

### Építőipar

A 2016-os mintában a negyedik leggyakrabban bejelölt ágazat (15%). Az átlagos foglalkoztatotti létszám 37 fő (az ismételt lekérdezésben 23 fő), mellyel a piaci ágazatok közül mindkét évben a három legnagyobb foglalkoztatotti létszámú ágazat közé sorolható. A két lekérdezés eredményei alapján növekvő gondot okoz a munkaerő minőségi és mennyiségi rendelkezésre állása. A 2018-as lekérdezés során az építőipari cégek viszont már kevésbé nyilatkoztak borúsán a munkaerő rendelkezésre állásáról, mint a korábbi években. A kérdésre igennel vagy nemmel válaszoló szervezetek közül 2016-ban 70%-a, 2017-ben mind az 5 válaszadó, 2018-ban pedig háromnegyedük bővítené a foglalkoztatotti állományát átlagosan 2016-ban 9, 2017-ben és 2018-ban pedig 4 fővel, zömében szakmunkás végzettségűekkel. A legnagyobb foglalkoztató iparágak közül csak itt jelent meg a felsőfokú végzettség iránti igény (a 64 megjelölt konkrét álláshely 12%-ában). Általános iskolai végzettséget nem jelöltek be. Minden hátrányos helyzetű foglalkoztató és ahhoz támogatást igénylő igényelne bértámogatást, 2016-ban továbbá minden második képzési támogatást is. Ez az arány 2017-re jelentősen lecsökkent (11%), ellenben utazási támogatásra a válaszadók harmada tartana igényt. Az erre vonatkozó kérdésre igennel vagy nemmel válaszolók közül 2016-ban és 2018-ban 75% (2017-ben 63%) venne részt duális képzési programban. A szakmunkás képzés mellett a szakmai továbbképzést is fontosnak tartják. Főként helyi médiumokban illetve informális csatornákon keresztül keresik a munkavállalókat.

### Humán-egészségügyi, szociális ellátás

Ezen ágazaton belül legmagasabb az átlagos foglalkoztatotti létszám, 235 fő (12 eset alapján, kórházak is bekerültek a mintába). A kérdésre válaszoló 11 szervezetből 7 nem venne fel új embert. A három kérdőív megegyezik abban, hogy a munkaerő minőségi és mennyiségi rendelkezésre állásának problémája ebben az ágazatban jelent legkevésbé problémát. Az átlagosnál valamivel nagyobb problémát jelent ugyanakkor a munkatapasztalat hiánya. A szektor munkáltatói az álláskeresők és munkavállalók szakmai továbbképzését tartják a legfontosabbnak.

### Szállítás, raktározás

Jelentős abból a szempontból, hogy a piacnak tekinthető ágazatok közül a feldolgozóipar után itt a második legmagasabb az átlagos foglalkoztatotti létszám (44 fő, 11 válaszadó átlagából). Ebben az iparágban a legnagyobb probléma a munkaerő mennyiségi rendelkezésre állása (1,8/5<sup>46</sup>), de a minőségi munkaerő megtalálása is gondot okoz (2/5), és a megismételt kérdőívek alapján pedig egyre nagyobb problémát jelent a munkaerőhiány. A 2016-os lekérdezésben meglehetősen kevés, 9 cég nyilatkozott foglalkoztatási szándékairól, ebből 8 bővítené, összesen várhatóan 34 fővel, legnagyobb arányban szakmunkásokkal. A megismételt lekérdezésekben is inkább a bővítési szándék jellemző, 2018-ban átlagosan 5 fővel. Ehhez mérten végzettségi szintet tekintve is főként szakmunkásokat vennének fel. Legnépszerűbb toborzási felület a helyi/regionális média, illetve az informális csatornák.

<sup>46</sup> Nem számítva a mindössze 2 érvényes kitöltéssel rendelkező Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás és az egy esetű Bányászat, kőfejtés ágazatokat.

### 3.3. Álláskeresői igények bemutatása Zala megyében

A 2016-ban végzett lekérdezés során az álláskeresői kérdőívet kitöltők többsége nő (56%), 44%-a férfi, átlagéletkoruk 38 év. A településtípusokat vizsgálva minden járásban a községekből érkezett a legtöbb kitöltés, legnagyobb arányban a Zalaegerszegi járásból. Városban az összes kitöltő 17%-a lakik, megyei jogú városban 4%-uk. 9% nem fejezte be az általános iskolát, 44%-uknak van befejezett általános iskolai végzettsége. Szakmunkásképzőt, szakiskolát, OKJ-s végzettséget 27% szerzett, 12% az érettségizettek aránya. Végzettség szerinti csoportosítás alapján a válaszadók 10%-a, 21 álláskereső vendéglátóipari végzettséggel keres állást. A következő nagyszámú csoportot a valamilyen kertészeti végzettséggel rendelkezők adják, 15 ilyen munkakereső van. Egyenlő arányban (5%) jelennek meg továbbá a faipari és lakatos/bádogos/hegesztő végzettségűek, 11 fővel.

Az álláskeresők 7%-ának utolsó munkahelye Magyarországon, de nem Zala megyében volt, 3% külföldön, 90% pedig Zala megyén belül dolgozott legutóbb. Az átlagos munkanélküli 25 hónapja van munka nélkül. Az álláskeresők fele 6 hónapnál régebben, fele 6 hónapnál kevesebb ideje keres munkát. Az átlagtól (25) vett átlagos eltérés 44 hónap. A végzettség növekedésével csökken a munkanélküliséggel töltött hónapok száma.

Az álláskeresők 91%-a sorolta magát valamilyen hátrányos helyzetű csoportba, 9% vagy nem tartja magát annak vagy kihagyta az erre vonatkozó kérdést. A legtöbben a közfoglalkoztatotti státuszt jelölték be (40%), őket követik az 50 vagy annál idősebb álláskeresők (21%), illetve a 25 év alatti fiatalok nagyjából megegyező arányban (19%). 25-30 év közöttinek aránya 14%, roma nemzetiségűnek 11% vallotta magát. 11% a legalább 3 hónapja munkanélküliek aránya is. Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesül 9%, gyermekét egyedül mintegy 5%-uk neveli. A gyermekellátásból visszatérők aránya nem éri el az 5 %-ot, inaktívnak a kérdésre érvényes választ adók 1,2%-a vallotta magát, ápolási díjról 1% tért vissza, ugyanennyi a megváltozott munkaképességűek aránya a hátrányos helyzetűek között.

A 2017-es lekérdezésben az álláskeresők összetétele nem és kor szerint megegyezik a korábbival, míg a 2018-as vizsgálat esetén a nők aránya a korábbi mintákhoz képest magasabb, az álláskeresők átlagos kora pedig 42 év. A kisebb elemszámok mellett megismételt 2017-es és 2018-as lekérdezések esetén viszonylag kötött volt lakóhely szerint az álláskeresői létszám (elvárás volt, hogy minden helyi paktum területéről minimum 10-10 válaszadó kerüljön ki). Az álláskeresők között nagyobb a városban, illetve megyei jogú városban lakhellyel rendelkezők aránya. A kérdőív kitöltői között továbbá nagyobb arányú különbség a befejezett általános iskolai végzettségű kitöltők, illetve az érettségit, valamint a felsőfokú végzettséget szerzők között van: 2017-ben a magasabban képzettek, 2018-ban pedig a szakképzéssel rendelkezők töltötték ki nagyobb arányban a kérdőívet, mint a 2016-os évben. A 2017-es lekérdezésben a legtöbb álláskereső kőműves/ burkoló/ festő szakmai végzettségű, valamint nagy számban vannak az agrár-, vagy állattenyésztő mérnöki végzettségűek. A 2018-as kérdőívben az látszik, hogy az építőipari szakmákkal rendelkezők eltűntek az álláskeresők köréből. Vendéglátói, kereskedelmi (eladó) és adminisztratív jellegű végzettséggel rendelkeznek viszonylag nagyobb számban álláskeresők.

A 2017-es és a 2018-as mintában is 8 hónap volt az átlagos munkanélküliségben eltöltött időszak, a legtöbb kérdőívet kitöltő 1, illetve 2018-ban 2 hónapja vált munkanélkülivé. A munkanélküliek körében 2017-ben a legnagyobb arányban az 50 év feletti kort, 2018-ban pedig a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettség<sup>47</sup> jelölték meg, mint hátrányos helyzetet.

Mindhárom lekérdezés megerősíti, hogy a legtöbben saját meglátásuk szerint azért munkanélküliek, mert

<sup>47</sup> Minimum 3 hónapja munkanélküli.



- nincs a lakóhelyükön munkalehetőség (2016: 54%; 2017: 26%; 2018: 30%),
- mert alacsonynak tartják a munkabéreket (2016: 29%; 2017: 34%; 2018: 20%), és
- nincs a végzettségének megfelelő munkahely (2016: 25%, 2017: 11%; 2018: 14%).

A **2016-os vizsgálatban** az érvényes választ adók, 68% hajlandó lenne tanulni, 32% nem. **Ez az arány a 2017-es mintában magasabb (78%), a 2018-as lekérdezésben viszont alacsonyabb (65%).** A korcsoportok közül az 50 év feletti kevesebb, mint ötöd akkora eséllyel tanulnának, mint a 25 év alattiak<sup>48</sup> minden más változó kontrollálása mellett; ugyanezen az elven pedig (kortól, lakhelytől függetlenül) a nők 50%-kal nagyobb valószínűséggel tanulnának, mint a férfiak. A tanulási hajlandóság a teljes mintában nem függ a településtípustól. Amennyiben ezeket az összefüggéseket a közfoglalkoztatottak esetén nézzük meg, a nem hatása eltűnik, a községi lakhelyé viszont megjelenik. A többi változótól függetlenül a községben lakó közfoglalkoztatott státuszúak több mint 60%-kal kisebb valószínűséggel tanulnának, mint a közfoglalkoztatott városiak. **A megismételt lekérdezések megerősítik a kor, valamint a nem és a településtípus szerint is tanulási hajlandóság közötti összefüggéseket. A közfoglalkoztatotti státusz szerinti vizsgálatok az alacsony elemszámok miatt nem indokoltak.**

A **korábbi** mintában tanulásra hajlandóságot mutatók jelentős része (38%-a) semmilyen feltételt nem támasztana, 62% legalább egy feltételt megnevezett. A leggyakoribb feltétellel az, ha a képzés az érintettek lakóhelyén lenne, közel azonos azok aránya, akik bejelölték, hogy utazási támogatással már elmennének tanulni máshová is. A bérhelyettesítő támogatást a kitöltők harmada jelölte be feltételként. 28% jelölte be, hogy akkor is részt venne oktatásban, ha a lakóhelyétől 30 percre elérhető településen lenne a képzés. Az utazási támogatás kicsivel fontosabb, minthogy 30 percen belül elérhető legyen a képzési hely. A válaszok alapján a képzés hossza nem kizáró ok a képzéseken való részvételben (3 hónapnál hosszabb képzés mindössze 18%-nak jelentene problémát). Másik oldalról nézve az, hogy a képzés a lakóhelyen legyen, az 50 felettieknek a legfontosabb, a legfeljebb 30 perc távolság a 25-50 évesek esetén valószínűbb, hogy nem okozna problémát. A bérhelyettesítő támogatás a fiataloknak leginkább fontos az idősebbeknek kevésbé. Az utazási támogatás mindhárom korcsoport esetén kiemelkedő fontosságú. kb. ugyanannyi községinek fontos, hogy a lakóhelyen legyen a képzés, mint hogy 30 percen belül (községiek kb. harmada tartozik az egyes csoportokba).

**A 2016-os vizsgálathoz képest a 2017-es lekérdezésben résztvevők kisebb arányban (40%) jelölték meg a feltételeket a tanulási hajlandóságot illetően. Leggyakoribb kitétel, hogy a képzés idejére bérhelyettesítő támogatásban részesüljön az álláskereső (71%), valamint a válaszadók számára az utazási támogatás (59%), illetve az utazás ideje (maximum 30 perc) tekinthető kiemelten fontos szempontnak (47%). Ugyanakkor a feltételt megnevezőknek csak a fele várja el, hogy a képzés a lakóhelyén legyen. Ezzel szemben 2018-ban sokkal inkább az utazás lett a döntő szempont, az álláskeresők a lakóhelyükön (50%), vagy attól legfeljebb 30 percre elérhető (39%-nak fontos) képzéseket várnának el.**

A **válaszadók ötöde egyik lekérdezésben** sem lenne hajlandó utazni semmilyen feltétel, vagy támogatás ellenére sem a leendő munkahelyére. A **2018-as mintában viszont már a válaszadók 32%-a nem lenne hajlandó utazni, vagyis a válaszadók rugalmassága mind a képzésre való utazás, mind a munkahelyre való utazás tekintetében csökkent.** Azt látjuk, hogy az utazási hajlandóságra az 50 évnél idősebb kor és a községi lakhely van hatással. Egy községben lakó 2,5-szer akkora eséllyel lenne hajlandó utazni, mint

<sup>48</sup>3 csoport: 25 alatti, 25-49 éves, 50 év feletti

egy városi. A 2016-os lekérdezésben nők minden más változó konstanson tartása mellett kevesebb, mint fele akkora eséllyel lennének hajlandók utazni a munkahelyükre, mint a férfiak – ezt a megállapítást ugyanakkor a megismételt lekérdezések nem erősítették meg, sőt a nők utazási hajlandósága mindkét mintában nagyobb. Az utazni hajlandók közül több, mint kétharmada (2016: 69%; 2017: 78%, 2018: 71%) azoknak az aránya, akik akkor utaznának a munkahelyükre, ha kapnának utazási támogatást. A 2016-os lekérdezés alapján a válaszadók harmadának, a megismételt lekérdezésekben pedig több mint felének fontos, hogy a lakóhelytől legfeljebb 30 percre legyen a munkahely.

A minimális nettó bér, amiért a munkanélküliek hajlandók lennének elhelyezkedni (rezervációs bér) a következőképp alakult az egyes mintákban:

	N	Minimum	Maximum	Rezervációs bér (nettó, Ft, átlag)	Megyei nettó átlagkereset <sup>49</sup>	Medián	Módusz
<b>2016</b>	452	22 800	540 000	122 535	130 207	120 000	100 000
<b>2017</b>	55	80 000	350 000	147 509	139 693	135 000	100 000
<b>2018</b>	60	60 000 <sup>50</sup>	300 000	151 950 <sup>51</sup>	156 527	150 000	100 000

Az állástalanok átlagosan kb. a Zala megyei átlagfizetést szeretnék megkeresni. Leggyakrabban minden évben a 100 ezres értéket írták be. A 2016-os lekérdezésben a legmagasabb rezervációs bérral az érettségizettek rendelkeznek (átlagosan 133 ezer forint nettó érték), őket követik a felsőfokú végzettségűek, majd pedig a valamilyen középfokú szakmai végzettséggel rendelkezők. A nem és a kor kontrollálása mellett, tehát ezektől függetlenül a végzettség alapfokúról középfokúra való emelkedése kb. 14 ezer forinttal növeli a rezervációs bért, ugyanez alapfokúról felsőfokúra 24 ezer forint.

A nők a többi változó kontrollálása mellett is 23,3 ezer forinttal alacsonyabb bérigénnyel rendelkeznek, mint a férfiak. A 2017-es kérdőíves vizsgálat során a rezervációs bér az iskolai végzettség szintjének emelkedésével növekszik. A nők és a férfiak bérigénye között pedig a 2017-es mintában 20 ezer, a 2018-asban pedig 13 ezer forintos különbség látszik.

### 3.4. Zala megye gazdasági és foglalkoztatásszerkezeti kihívásait összefoglaló problémafa

A helyzetfeltárás eredményeképp a következő főbb strukturális problémák érintik a zalai munkaerőpiacot:

- A belföldi **elvándorlás** a régiós megyékkel ellentétben problémát jelent. Az elvándorlást erősítő tényezők lehetnek:
  - Általános, országos probléma, hogy a falvak népességmegtartó ereje gyenge. Zala megye hagyományosan aprófalvas terület, amely mellett a népességfogyás jelentősen felgyorsította a kistelepusítás elnéptelenedését. Az új – különösen a helyben létrejövő – munkahelyek létrehozásának így a népességmegtartó erő fokozásában is kiemelt szerepe van.

<sup>49</sup> Minden esetben az előző évi Zala megyei átlagkereseteket jelöltük meg.

<sup>50</sup> A 60 000 Ft-os bért az álláskereső részmunkaidős bérként jelölte meg. A következő legalacsonyabb összeg 80 000 Ft.

<sup>51</sup> A 60 000 Ft-os bért nem számítva az átlag: 153 509,- Ft.

- A helyben elérhető munkahelyek száma kevés, a megyében a két megyei jogú városban koncentrálnak a munkahelyek. Egy előregedő a település nem vonzó a vállalkozások számára.
- Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete jelentősen elmarad az országos és a regionális átlagtól egyaránt. Megyei összehasonlításban 2016-ban az 8. legalacsonyabb átlagkeresettel rendelkeznek a zalai munkavállalók.
- Oktatási és felsőoktatási kínálat szűk. Aki tanulni akar, elutazik és már nehezen tér haza.
- A rendszerváltást követően a korábbi ipari tevékenységet leginkább elektronikai összeszerelő-üzemek, fröccsöntő üzemek váltották fel, amelyek alacsony hozzáadott értékű termékeket gyártanak, nagyarányú betanított munkás mellett. Ezekre szükség van, de emellett fontos lenne az innovatív, magasabb hozzáadott értéket előállító iparágak megjelenése/megerősödése is a népesség, különösen a magasabban képzett népesség megtartására. **Komoly fejlesztő hatással bírhat a Zalaegerszegen épülő tesztpálya, ilyen nagyobb hozzáadott értéket termelő beruházásból kellene még több a megyei gazdaságszerkezet váltását elősegítendő. Az ilyen nagyobb beruházások mellett a kisebb vállalkozások hatékonyságnövelő, innovatív megoldásait is erősíteni kellene.** Zala megye beruházási hajlandósága ugyanis országos összehasonlításban az egyik legalacsonyabb.
- **Az inaktivitás problémája** továbbra is fenn áll. Az inaktivitás, a foglalkoztatási arány és a munkanélküliségi tendenciákat nézve az látszik, hogy Zala megye elsősorban az álláskeresői réteget tudta visszaintegrálni a munkaerőpiacra, majd 2017-től kezdődően az inaktív munkaerőpiaci integrációja is fejlődött. A különböző szociális ellátórendszereket érintő reformok országos szinten hozzájárultak ahhoz, hogy az inaktivitás szintje csökkenő tendenciát mutat. Zala megyében ugyanakkor a (legális) foglalkoztatottságra ösztönző hatás **ellen ható tényezők** lehetnek:
  - olyan strukturális problémák érinthetik az inaktív rétegeket, amelyekre nem hatottak a kormányzati ösztönzők (pl. gyermekelhelyezés, ápolási helyek rendelkezésre állása, utazási nehézségek, munkahelyek helyben való bővülésének hiánya, hátrányos helyzetűek foglalkoztatásának speciális nehézségei, mentális problémák)
  - az elérhető nettó átlagkeresetek szintje Zala megyében elmarad az országos és a régiós átlagoktól,
  - feketegazdaságban foglalkoztatottaknak továbbra sem éri meg a legális munkavállalás (az adóterheken túl pl. hitelek visszafizetése, vagy gyerektartás fizetésének kötelezettsége miatt),
  - az alacsony iskolai végzettség, a képzettség és az alkalmazkodóképesség hiánya,
  - rossz, vagy leromló egészségi állapot,
  - a diszkriminatív munkáltatói attitűdök (pl. etnikai, nemi hovatartozás, fogyatékoság vagy életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés, hátrányos helyzetű településen lévő lakóhely) jelentős munkaerőpiaci hátrányok kialakulásához vezetnek.
  - külföldi munkavállalás lehetősége (akár ingázással is megoldható). Külföldön dolgozók inaktívként (vagy foglalkoztatást helyettesítő támogatást igénylőként) jelennek meg a rendszerben.
- **Az aprófalvas településszerkezetű** Zalában sok esetben a munkába járás a tömegközlekedéssel nem összeegyeztethető, annak hiányosságai miatt. Sok az elszigetelt, ún.

zsákfalú, ahova az autóbusszjáratok csak naponta egyszer, maximum kétszer jutnak el. Így a reggeli munkába eljutás és hazatérés csak egyéb módon (pl. falugondnok saját gépjármű, vagy munkásjáratok segítségével) oldható meg.

- Nemcsak a közlekedés, hanem a **hírközlés** is **nehézkés** a falvak irányában. Sok a fél-, vagy valótlan információ, a munkanélküliek sokszor nem jelentkeznek háromhavonta, így a foglalkoztatási osztályok sem tudják segíteni őket.
- **Szezonális** probléma. A megye egészére egyre inkább jellemző a turizmusban foglalkoztatottak számának növekedése. A vendéglátás – annak ellenére, hogy a szezon a különböző wellness szolgáltatásokkal és a termálvizeknek köszönhetően viszonylag hosszú – többnyire nem ad egész évre munkát (különösen a balatoni térségben, ahol a szezon hossza nagyjából 2 hónap), így nincs egész évre kiszámítható, stabil jövedelem. Ugyanakkor a vállalkozások számára első sorban a nyári hónapokban nincs elérhető számú dolgozó. **A vendéglátóiparban és kereskedelemben működő szervezetek a szükséges létszám alatt működnek, emiatt a szolgáltatás minősége is romlik.**
- A járások gazdasági szereplői a **hiányszakmák** kialakulásának problémájával kell, hogy szembenézzenek. Szinte minden szakmunkás álláshely hiányszakmának tekinthető. Elavult ismeretekkel ugyanakkor nem lehet elhelyezkedni, tovább-, vagy átképzés szükséges. **Az igényfelmérés eredményei alapján minden járásban felmerült az építőiparhoz (pl. ács, kőműves, hidegburkoló, festő), a vendéglátáshoz (pl. szakács, pincér, szobalány, illetve a gyógyturizmushoz kötődően egészségügyi asszisztens, ápoló, dietetikus, gyógytornász), a fémmegmunkáláshoz (hegesztő, marós, gépkezelő, lakatos), és az élelmiszeriparhoz (pék, húsipari munkás, sajtkészítő) köthető szakmunkások hiánya. Ezzel párhuzamosan több járásban felmerült a faipari szakmák (pl. asztalos, fakitermelő), vagy a kereskedelmi szektorok (eladók, pénztárosok) hiányszakmái.**
- Az üres álláshelyek szakképesítési igény szerinti vizsgálata alapján legnagyobb számban szakképesítés nélküli munkavállalókat keresnek a cégek, miközben éppen ez az a csoport, ahol a legnagyobb számú álláskereső van Zala megyében. Ebből következik, hogy **továbbra is** problémát jelent a **kereslet és a kínálat egymásra találása**. Ennek oka lehet többek között, hogy a munkahelyek helyileg nem ott vannak, ahol az álláskeresők, azaz az utazási és egyéb költségek miatt már nem éri meg az álláskeresőknek betölteni ezeket az üres álláshelyeket.
- A **közfoglalkoztatás** szerepe jelentős, **bár egyre inkább csökkenő mértékű** a megyében. Sokak szerint a közfoglalkoztatásba ragadt be az elsődleges munkaerőpiac munkaerőhiánya, miközben a közfoglalkoztatottak jellemzően – segítséggel, támogatással – képesek **lehetnek** megállni helyüket az elsődleges munkaerőpiacon is, ugyanakkor mégsem elég vonzó számukra (pl. **a közfoglalkoztatotti bérhez képest még mindig** alacsony minimálbér, közlekedés költségei, a munka megterhelősége, vagy a miatt gyermekelhelyezés nehézségei miatt) az átlépés.
- Az elhelyezkedés szempontjából leginkább **problémás csoportok**:
  - Hosszú ideje (évek óta) munkanélküli regisztráltak – számukra álláskeresői tréningek, mentorálás lehet segítség. Első körben védett munkapiacra való integrálásuk lehet csak a cél.
  - F fiatalok – gyakori a motivációs probléma, illetve a valóságtól elrugaszkodott igények, miközben tanulni ritkán hajlandók.
  - Még általános iskolai végzettséget sem szerzett álláskeresők. **Először az alapképességek és kompetenciák megszerzését kell elérni, ezt követően lehet szakképzésbe vonni a csoportot.**

- Leromlott egészségügyi / mentális állapot, vagy megváltozott munkaképesség. Számukra leginkább a szociális ellátórendszer és az EFOP pályázatok tudnak segítséget nyújtani, csak kisebb részben a foglalkoztatáspolitikai eszköztár.
- Halmozottan hátrányos helyzetű személyek – előítéletekkel is súlyosbított az álláskeresésük.
- Kisgyermekesek (nők) – amíg a munkáltatók nem állnak rá arra, hogy rész munkaidőben foglalkoztassanak (ne pedig például 10 órás műszakokat hirdessenek a kereskedelemben), addig ezen csoport elhelyezkedése még keresett szakmával is nehéz. Nők esetében sokszor az is hátráltató, hogy a férjük külföldön dolgozik, egyedül kell mindent megoldaniuk itthon.
- Az ápolási díjban részesülők is nagyobb arányban elhelyezhetők lennének, ha a rész munkaidő gyakoribbá válna.

Általánosságban elmondható, hogy a leginkább problémás csoportba tartozók számára kifejezetten fontos lenne olyan egyéni fejlesztési tervek kidolgozása és megvalósítása, amellyel az alapvető képzettségi/ mentális problémák kezelhetők, majd ezt követően lehet ezt a csoportot képzésbe és foglalkoztatásba vonni.

### 3.5. Gazdasági és foglalkoztatási SWOT elemzés

Az alábbiakban összefoglaljuk azon legfontosabb értékelő jellegű állításokat, melyek a releváns megyei területfejlesztési dokumentumokból és a jelen helyzetelemzésből következnek, illetve meghatározzák a jövő fejlesztési irányainak kialakítását:

Erősségek	Gyengeségek
Alacsony munkanélküliségi ráta	Előregedő és az országos átlagot meghaladó mértékben csökkenő lakosság
Általános gazdasági fellendülés és erősödő ipari potenciál	A megyéből folyamatos az elvándorlás, a diplomát szerzett fiatalok nem térnek vissza
A feldolgozóipar országos átlagnál magasabb munkatermelékenysége, a gépipar, elektronika és autóipar fejlődésére alkalmas gazdasági környezet	A 2000-es évek eleje óta tartó gazdasági pozícióvesztés, leszakadás a növekedési centrumoktól
Országos jelentőségű turizmus, a Balaton partra és termál-, gyógyvizekre épülő turisztikai szolgáltatások fejlettsége, a természeti környezetre épülő („zöld”) turizmus jelentős fejlesztési potenciálja	Törékeny, ciklikus és szezonális ingadozásoknak kitett gazdaság, a helyi kötődéssel nem rendelkező gazdasági szereplők nagy száma
Minőségi élelmiszertermeléshez szükséges adottságok megléte, innovációs kapacitások kiépítésének lehetősége	Alacsony, az országos átlagtól egyre inkább leszakadó bérszínvonal
Foglalkoztatási osztályok széles kapcsolatrendszere, komoly tapasztalata	Alacsony exportrészesedés és gyenge K+F kapacitások
Átalakuló szakképzési rendszer, a vállalati igényekhez való rugalmasabb illeszkedés és célzottabb gyakorlati ismeretátadás céljából	A felsőoktatási kapacitások gyengesége és széttagoltsága, gyenge kapcsolat a gazdaság valós igényeivel
Országos viszonylatban is nagyszámú, átlag feletti színvonalú városi gimnázium és szakközépiskola	<b>A beruházások szintje alacsony, és elmarad az országos és régiós növekedésétől.</b>
Külföldiek számára térítés ellenében nyújtandó egészségügyi és gyógy-szolgáltatások tekintetében idegen nyelvet is beszélő humán erőforrás	A nagyvárosi dinamikus centrumok nagy távolsága, közlekedési, különösen tömegközlekedés révén történő elérési nehézségek Az aprófalvas településszerkezetből fakadóan a megyén belüli foglalkoztatási centrumok nehéz

	(tömegközlekedési) elérhetősége a távolabbi településekről
	Jelentős a külföldön, elsősorban német nyelvterületen dolgozók száma és aránya
Lehetőségek	Veszélyek
A régiós összehasonlításban alacsony bérszínvonal, a végrehajtott ipari fejlesztések eredményként nő a megye beruházásvonzó képessége	A tartósan alacsony bérszínvonal miatt a jó szakemberek elköltöznek a megyéből
<b>Bővül a munkaerőpiac kínálati oldala: az inaktív munkaerőpiaci bevonhatósága javul – ezt a paktum pályázat tovább erősítheti. Ezzel együtt a közfoglalkoztatottak száma csökken – az elsődleges munkaerőpiaci irányába való elmozdulás megkezdődött.</b>	A környező nagytérségi központok (Bécs-Pozsony-Győr, Budapest, Graz-Maribor, Zágráb) gazdasági dinamizmusa nem csorog át Zala megyébe, sőt ezen centrumok munkaerőpiaci vonzereje erősödik, ami tovább növeli az elvándorlást
Erősödik a szociális gazdaság, a benne foglalkoztatottak száma nő, a közfoglalkoztatás szociális szövetkezetté alakulása továbbhalad	<b>A bérek emelése nélkül a vállalkozások humánkapacitás-csökkenése várható. Különösen a minimálbéren és a garantált bérminimumon érezhető a munkaerőhiány</b>
A szakképzés átalakulásának eredményeképpen nő a szakképzés vonzereje és az oktatás színvonala, erősödik a társadalom pereméről érkező gyermekek munkaerőpiacra történő felkészítési képessége	A tömegközlekedés, különösen az autóbusszos közlekedés piacának átalakulása a csak nyereségesen üzemeltethető járatok fenntartását teszi lehetővé, ami a centrumoktól távolabbi települések megközelíthetőségét tovább rontja
A foglalkoztatók, és a szakképző intézetek közötti közvetlen információcsere eredményeként a szakképzési szerkezet jobban igazodik a kereslethez	
A modern városok program és a Balatoni fejlesztési program eredményeként megerősödnek a foglalkoztatási centrumok, erősödik versenyképességük, ezzel húzóerőt fejtenek ki a megye távolabbi településeire	A környező centrumok elszívó hatása miatt leépülnek (nem fejlődnek tovább) a megye belső megújulási kapacitásai, az innovatív megoldások felkészült szakemberek hiányában nem tudnak megszületni
Környezettudatosság erősödése, ami megjelenik a helyi, ellenőrzött útvonalon beszerzett mezőgazdasági termékek vásárlása iránti igényben is, s mindez erősíti a helyi termékek iránti keresletet	Nem sikerül olyan gyermekvállalási ösztönzőket kialakítani, ami érdemben növelné a gyermekvállalási hajlandóságot, ezzel a megye demográfiai helyzete tovább romlik
Egészségtudatosság növekszik, mely lehetőséget adó a prevenciós, egészségügyi szolgáltatások körének bővülésére nem csak az idősek körében, ami javítja a gyógyturisztikai kapacitások kihasználtságát és erősíti a szelíd, falusi turizmus iránti keresletet	
A megújuló energia termelésének lehetőségei (technológia, gazdasági) javulnak, a helyi gazdaságfejlesztés előtt új lehetőségek nyílnak és egyben elérhetővé válik az olcsó helyi energia	A területi középszinten nem történik meg a fejlesztéseket szervezni, koordinálni tudó kapacitások kormányzati eszközökkel történő megerősítése, ill. kialakítása, ezzel tovább erősödik a fejlesztések széttagoltsága, összehangolatlansága
A magyar-horvát és a magyar-szlovén államhatáron átnyúló gazdasági kapcsolatok erősödnek, az államhatárok mindkét oldalán javul a gazdasági teljesítmény és a foglalkoztatottság	

### 3.6. Munkaerőpiaci eszközök alkalmazhatósága

A következő alfejezetben összegyűjtöttük a zalai foglalkoztatáspolitikai főbb szereplőcsoportjainak visszajelzései alapján, illetve a paktumszervezetben belül ellátásra kerülő feladatok szerint a különböző munkaerőpiaci eszközök alkalmazhatóságának lehetőségeit és korlátait kifejezetten a zalai munkaerőpiaci jellegzetességekre fókuszálva. Az eszközök értékelése hozzájárul a stratégiai célok és az akcióterv meghatározásához annak érdekében, hogy a programok megvalósítása minél nagyobb eredményességgel zárulhasson.

#### Munkaerőpiaci szolgáltatások

Minden munkanélküli számára jól hasznosuló támogatás, különösen a tartós munkanélküliek/hátrányos helyzetűek számára fontos. Más támogatási formákkal (különösen bértámogatás, de képzés, utazási támogatás is jól összekapcsolható) való kiegészítése elengedhetetlen. A munkaerőpiaci szolgáltatásokon belül a mentorálás különösen hasznos lenne a hátrányos helyzetűeknek, ezen belül is az alacsony végzettségűeknek és fiataloknak leginkább. **A tréningek, illetve a pszichológusi segítség pedig a mentális problémákkal, vagy szenvedélybetegségben szenvedőknek adhat támogatás, a munkaerőpiacra való visszatéréshez motivációs lökést.**

Munka-erőpiaci szolgáltatásokat a paktumszervezetben a Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány nyújt szoros együttműködésben a Zala Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztályával. Tevékenysége az álláskeresőkkal való folyamatos kapcsolattartás mellett kiterjed a munkáltatói igények feltérképezésére, a munkahelyi mentorálásra is.

#### Képzés

Alapvetően az alacsony iskolai végzettségűeknek szánt támogatási forma. Ugyanakkor általában ők a legkevésbé motiváltak a képzésekre. Tapasztalatok alapján még a helyben tartott képzések esetén is a célcsoport legfeljebb 40-50%-a vállalja a képzést, és közöttük is nagy a lemorzsolódást. **A képzések esetében továbbá a nyári évszakok „holidőszaknak” tekinthetők, képzésbe vonhatóság általánosságban véve alacsonyabb.**

A hátrányos helyzetű álláskeresők körében végzett igényfelmérés tapasztalatai alapján **a 2016-os vizsgálatban** a munkavállalók 68%-a, **a 2017-es mintában 78%-a, a 2018-as lekérdezésnek pedig 65%-a** lenne hajlandó tanulni, de a községi lakók harmada csak akkor tanulna, ha a képzés a lakhelyén lenne, **a lakóhelyen lévő képzés igénye ráadásul a 2018-as mintában tovább nőtt.** Az 50 felettiiek ötödakkora eséllyel tanulnának, mint a fiatalok, a nők viszont 50%-kal nagyobb valószínűséggel tanulnának, mint a férfiak. **A 2017-es és 2018-es lekérdezés megerősíti a kor, valamint a nem szerint is tanulási hajlandóság közötti összefüggéseket.**

A tanulásra hajlandóságot mutatók jelentős része (38%-a) semmilyen feltételt nem támasztana, 62% legalább egy feltételt megnevezett. Az utazási támogatás kicsivel fontosabb, minthogy 30 percen belül elérhető legyen a képzési hely. **A 2016-os vizsgálatához képest a 2017-es és 2018-as lekérdezésben résztvevők kisebb arányban (40%) jelölték meg a feltételeket a tanulási hajlandóságot illetőleg. Leggyakoribb kitétel, hogy a képzés idejére bérhelyettesítő támogatásban részesüljön az álláskereső (71%), valamint a válaszadók számára az utazási támogatás (59%), illetve az utazás ideje (maximum 30 perc) tekinthető kiemelten fontos szempontnak (47%). 2018-as lekérdezés szerint a képzési hely / annak távolsága volt a legfontosabb szempontja a válaszadóknak.**

A képzések kiválasztásában nehézség, hogy a rövidebb, betanító jellegű képzések gyakorlati alkalmazhatósági sokszor alacsony (pl. konyhai kisegítő képzés: el tudja látni a képzés végére az adott feladatokat, de nem tud nagykonyhán, vagy közösségben dolgozni). Fontos ezért, hogy már ezen képzések esetében is kapjon szerepet a duális képzési jelleg (munkahelyi tapasztalatszerzés). A megyei munkaadók körében végzett igényfelmérés eredményei azt mutatják, hogy a vállalkozói oldal nyitott

erre a képzési formára (a feldolgozóipar, építőipar, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területein a válaszadó szervezetek 75%-a venne részt duális képzésben, a kereskedelem, gépjárműjavítás esetén pedig 65%), bár a 2018-ban megismételt lekérdezés már csökkenő lelkesedést mutat vállalkozói oldalról (a válaszadók 52%-a venne részt duális képzésben).

A hosszabb, több éves (OKJ) képzések a fiatalok esetében hasznosulnak a legjobban. A piaci szereplők visszajelzése szerint általánosságban fejleszteni kellene a szakmunka becsületét, elismertségét, amihez segítséget nyújt a pályorientáció, a pályaválasztási tanácsadás, ezeken keresztül pedig a szülői edukáció. Nehézség, hogy a munkaerőpiac irányából nyomásként a képzési idő rövidítése jelentkezik, ezzel párhuzamosan pedig a gyakorlati órák számának növelését is elvárná a piac a képző intézményekről. A hosszabb képzések problémája, hogy a lemorzsolódás jelentős, továbbá az akut munkaerőhiányra nem jelent igazi megoldást, hiszen akár 3-4 év a képzések kifutási ideje. Javasolt ezért a rövidített OKJ-s képzések szélesebb körű alkalmazása – ez azért is fontos, mert másképp érdemes oktatni a középiskolásokat, a pályakezdő fiatalokat és a munkatapasztalattal bíró álláskeresőket. Ezzel párhuzamosan fontos lenne, hogy a képzettek is motiváltabbak legyenek, ezt segítheti elő a pénzvisszafizetési, vagy más garanciák beépítése.

Személyre szabott, illetve egyéni igényekből fakadó képzések magasabb hatékonysággal vezetnek tartós foglalkoztatáshoz. Személyes kompetenciák felmérése ezt segíti.

Elmondható továbbá, hogy az alacsonyan képzetteknek mindenképp szükséges a képzés, viszont ennek több lépcsős folyamatnak kell lennie. Első körben az alacsony végzettségűek általános kompetenciafejlesztő képzésekbe vonható, illetve elvárt, hogy az általános iskolai képzést befejezzék, és csak ez után kaphatnak olyan szakmai képzést, amely az elhelyezkedéshez segítheti őket. Ehhez az álláskeresők számára kidolgozott egyéni fejlesztési tervek rendszerének valós működtetése szükséges.

Az egyre jelentősebb munkaerőhiánnyal összefüggésben növekvő igény jelentkezik a vállalkozók irányából arra, hogy a meglévő munkavállalókat tudják támogatott képzésekben részesíteni. Így már korábban alkalmazásba kerülhet az egyén, a képzése munka mellett történik, gyakorlati tapasztalatokkal kiegészítve azt.

A ZMKIK a Zala Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság keretén belül dolgozik a Szakképzési Fejlesztési Koncepción (a korábbi koncepció átdolgozásán) a szakképzést érintő kihívásokra adandó válaszok megtalálása érdekében.

Képzési támogatást az álláskereső, valamint a munkáltatói igényeket összhangba hozva a Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály biztosítja. Tevékenységét a paktum partnerség tagjai segítik információgyűjtéssel és továbbítással.

### *Bértámogatás*

A bértámogatás alapvetően minden álláskeresői célcsoport számára alkalmazható és alkalmazandó. Munkaerőpiaci szolgáltatások, illetve a képzéseket követően különösen javítják az elhelyezkedés esélyét. A munkaadói igényfelmérés alapján a hátrányos helyzetű munkavállalókat alkalmazni szándékozók közül majdnem minden munkaadó (2016: 97%; 2017: 93%, 2018: 96%) igényelne bérköltség jellegű támogatást. Egyre inkább látható ugyanakkor, hogy a minimálisbéres álláshelyek kevésbé vonzóak az álláskeresők számára, a bértámogatás mellett a vállalkozók feladata a bérkiegészítés. A bértámogatások a vállalkozások számára átmeneti segítséget nyújthatnak az általános béremeléshez is.

Bértámogatást a Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály biztosítja, a munkáltatói igények, a jogszabályok és a rendelkezésre álló forráskeretek ismeretében.



### Utazási támogatás

Az interjúk tapasztalata azt mutatja, ha megoldott a közlekedés, és elég magasak a bérek, akkor hajlandók utazni a munkavállalók. (Így például Zalalövő esetében műszakonként 20-25 embert, összesen 96 főt szállít Szentgotthárdra napi szinten az Opel; Sümegecsehiből vállalati busz viszi a dolgozókat Veszprém megyei telephelyre.) A hátrányos helyzetűek körében végzett álláskeresői igényfelmérés eredményei szerint a válaszadók **ötöde** nem hajlandó utazni semmilyen feltétel, vagy támogatás ellenére sem a leendő munkahelyére.

Az utazási támogatások igénylése **egyre inkább népszerű a cégeknél a kérdőív alapján. Míg a 2016-os lekérdezésben csak a válaszadók 17%-a igényelne hátrányos helyzetű munkavállalóinak utazási támogatást, addig a 2017-es mintában ez már 44% (2018-ban 26%).** A munkaadói igényfelmérés során ugyanakkor a béren felüli juttatások között szerepel az utazási támogatás: az érvényes választ adók **2016-ban közel 70%-a, 2017-ben és 2018-ban pedig több mint fele** adna ilyen leendő munkavállalóinak. Ez azt sugallja, hogy szívesen támogatnák a munkavállalók utazási költségeit, de talán túlzottnak tartják a támogatással kapcsolatos adminisztrációt. A munkáltató által biztosított utaztatás csak a nagyfoglalkoztató gyárak esetében reális lehetőség. Javaslat ezért a munkába utaztatások, vagy a nagyobb közlekedési csomópontokig való utaztatások megszervezése.

Az interjúk tapasztalata alapján a saját gépjármű használatának támogatása jó irány lehet – **különösen a megemelt költségtérítési feltételek mellett.** Az utazási támogatások mellett a közlekedésfejlesztés pedig legalább ennyire fontos: jobb úthálózatok gyorsabban megközelíthetővé teszik a főbb foglalkoztatási mágneseket (Zalaegerszeg, Nagykanizsa), ami a munkaerőpiac szegmentáltságának csökkenéséhez is vezethet. **A közlekedési rendszerek rugalmatlansága, illetve gazdaságossági szempontok miatt a Zala megyére jellemző belső perifériás térségeinek elérhetőségét tömegközlekedési módokkal fejleszteni nem reális elvárás.**

Utazási támogatást a **Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály** biztosítja, az álláskereső vagy a munkáltatói igények, a jogszabályok és a rendelkezésre álló forráskeretek ismeretében.

### Vállalkozóvá válás támogatása

Leginkább a szakmával rendelkező álláskeresők esetén hasznos támogatási forma. **Tőkejuttatással együtt különösen vonzó támogatás lehet a külföldről hazatérő szakmunkások számára.** A paktum pályázat célcsoportja esetében jellemzően nincs olyan szintű önállóság (egyéni képesség, ismeret), ami egy saját vállalkozás működtetéséhez szükséges – **kivételt ezalól leginkább a fiatalok, a kisgyermekesek és az 50 év felettek jelentenek.**

Vállalkozóvá válási támogatást a **Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály** biztosítja, az álláskereső igények, a jogszabályok és a rendelkezésre álló forráskeretek ismeretében. A vállalkozóvá válást a Zala Megyei Vállalkozás Fejlesztési Alapítvány munkatársai kiemelten segítik. Munkájukat összehangolják a Főosztály tevékenységével.

### Helyi termék

A helyi termékek értékesítése jól összekapcsolható a falusi turizmussal. Nagyobb településeken érdemes lenne támogatni a piacok létesítését – árammal, vízzel, fedett helyen. Az értékesítés szélesebb körűvé tételéhez szükség lenne viszont egységes Zala brandre – nemcsak a helyi termék, hanem a turizmus esetében is. Fontos lenne a helyi szintű együttműködések elősegítése – erre maguktól jellemzően kevésbé hajlandók a termelők. **A helyi termék kezdeményezések jól kombinálhatók a szociális gazdaság tevékenységével.**

Helyi termék előállítás és fogyasztás megyei szintű elősegítése érdekében a Zala Megyei Önkormányzati Hivatal önálló munkacsoportot működtet, amely fő tevékenysége ágazati stratégia és innovatív projektervek kidolgozása, illetve ebben való szakmai közreműködés.

### *Közfoglalkoztatás, szociális szervezetek*

Optimális lenne, ha a közfoglalkoztatási jó gyakorlatok idővel át tudnának alakulni szociális szervezetek formába, ez azonban nagyon ritka. Szükséges hozzá egy agilis jó vezető, aki motivált ennek véghez vitelében. Jelenleg a szociális szervezetek önfenntartóvá válása nem jellemző, ezért a foglalkoztatási osztályok közfoglalkoztatással való megtámogatása szükséges – különösen, ha nincs normatív támogatás.

Szociális szervezetek esetében jó irány lenne, ha az érintettek továbbmozdítására törekednének (ahogy a közfoglalkoztatás esetében is szükséges lenne): azaz a foglalkoztatottak a szociális szervezetből klasszikus munkahelyekre kerüljenek át a megszerzett tapasztalat, szakértelem felhasználásával. Ebben az esetben ugyanakkor nem lehet cél a szociális szervezet önfenntartóvá válása. **Feloldandó probléma, hogy a szociális szervezetek (önkormányzatok) ellenérdekeltek abban, hogy a legalkalmasabb munkavállalókat továbbmozdítsák a versenyszféra irányába.**

Szociális szervezetek/ közfoglalkoztatotti jó példák jellemzően a helyi termékek köré szerveződnek.

A szociális gazdaság megyei szintű megerősítése érdekében a Zala Megyei Önkormányzati Hivatal önálló munkacsoportot működtet, amely fő tevékenysége ágazati stratégia és innovatív projektervek kidolgozása, illetve ebben való szakmai közreműködés.

### *Munkáltatók érzékenyítése*

Fontos megjegyezni, hogy nemcsak az álláskeresők tekintetében láthatók motivációs problémák, hanem a munkáltatók oldaláról is jelentkezik a rugalmatlanság hiánya. Számos olyan megoldás, eszköz elérhető a munkáltatók számára, amelyek kis költséggel megvalósíthatók lennének, és vonzóak az álláskeresők számára:

- Munkaidő utazáshoz, vagy gyermekfelügyelethez való illeszkedése. Akár munkakezdés, akár a műszakok beosztása, akár az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása enyhítheti a munkaerőhiányt. A munkaadói igényfelmérés alapján úgy tűnik, erre egyre nyitottabbak a munkáltatók. 73%-uk bejelölt legalább egy atipikusnak mondható foglalkoztatási formát, amit alkalmazna. Az atipikus foglalkoztatási formák közül a legtöbb válaszadó a rugalmas munkaidőt alkalmazná (a válaszadók 55%-a bejelölte), ezt követi a részmunkaidős foglalkoztatás (40%), az alkalmi munka (36%), majd a diákok foglalkoztatása, illetve ösztöndíjas foglalkoztatás.
- Vállalati gyermekfelügyelet a nyári hónapok munkaerőhiányára jelenthet kezelési módot.
- Munkakörülmények. A cégek egy része nem partnernek tekinti a dolgozókat, kihasználja, visszaél rászoruló helyzetükkel (pl. gyermekét egyedül nevelők). Munkáltatóknak változtatni kell, ha meg akarják tartani munkaerejük.

A hátrányos helyzetűek körében végzett álláskeresői kérdőív eredményeiből továbbá kiderült, hogy sok álláskereső azért nem tud elhelyezkedni, mert egészségügyi problémákkal küzd. Fontos lenne, hogy a munkáltatók adott esetben értékeljék a bennük rejlő motivációt, vagy képzettséget és olyan munkakörbe alkalmazzák őket, amelyekben nem akadályozza őket az egészségügyi gondjuk (pl. ülőmunka álló helyett, stb.)

A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben a HR szolgáltatások szerepe, a munkaadói rugalmasság felértékelődik. Látható ugyanakkor, hogy inkább a nagyobb cégeknél jellemző az atipikus és rugalmas álláshelyek szélesebb körű bevezetése, és a béremelést is inkább a nagyobb cégek tudják meglépni, így a zalai kis- és mikrovállalkozások, valamint a multi cégek közötti feszültség nőhet.

A munkaadói rugalmasság fejlesztésén túl az általános bérszínvonal emelés szükséges. Nehézség ugyanakkor, hogy nemcsak az új munkavállalók számára kell megemelni a bért, hanem a régieknek is a bérfeszültségek elkerülése **és a meglévő munkavállalók megtartása** érdekében. Segítségnyújtást ugyanakkor, hogy a vállalkozók számára számos támogatási forma rendelkezésre áll.

A munkáltatókkal való rendszeres kapcsolattartás és információáramlás biztosítása a paktumszervezet (minden egyes paktumtag) feladata. A munkáltatói érzékenyítésben kiemelt szerepet kapnak a Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány munkatársai.

## 4. Jövőkép, célrendszer

### 4.1. Jövőkép

Zala Megye Területfejlesztési Konceptiója a megye fejlesztésének **2030-as jövőképét**, azaz fő hosszú távú célját a „**gazdag és harmonikusan fejlődő, zöld Zala**” megteremtésében fogalmazza meg. Ennek értelmében Zala megye a „Zöld Zala” programra építve, gyógyturizmusra, egészségturizmusra, ipari, logisztikai és mezőgazdasági fejlesztésekre támaszkodva, a természet egyensúlyát megőrizve összetartó társadalmat és tisztas megélhetést biztosító gazdasággal, erős területi kohéziót biztosító közlekedési rendszerrel és élhető települések együttműködő hálózatával harmonikusan fejlődik.

A foglalkoztatási stratégia 2021-es jövőképe alapján – a Területfejlesztési Konceptióval összhangban – Zala megye foglalkoztatási és gazdasági szerkezete kiegyensúlyozott, a foglalkoztatottak száma nő, a munkanélküliség és az inaktivitás csökken. A foglalkoztatáspolitikai szereplői, így különösen a munkaadók, az álláskeresők, a foglalkoztatási osztályok, a képzőintézmények, az önkormányzatok, az érdekvédelmi és foglalkoztatási célú civil szervezetek együttműködése gördülékeny, elősegíti a kereslet és a kínálat egymáshoz való illeszkedését. A gyógyturizmus és a kapcsolódó iparágak (pl. helyi termékek, vendéglátás) húzóágazattá szerveződnek, az innovatív, nagy hozzáadott értékű szektorok (különösen a mechatronika, faipar, gyógyturizmus, megújuló energiák, vízgazdálkodás és logisztika) megerősödnek, miközben a nagyobb foglalkoztatási igényű ágazatok foglalkoztatási bázisa megerősödik. A közfoglalkoztatás az elsődleges a szociális gazdaság és az elsődleges munkaerőpiac felé tereli az álláskeresőket, ezzel párhuzamosan pedig a vidéki jövedelemszerzési lehetőségek bővülnek és a helyben elérhető munkahelyek száma nő. Összességében a megyei foglalkoztatási térszerkezet kiegyensúlyozottá válik. A munkaerőpiaci kínálat mennyisége és minősége is bővül a korábban munkaerőpiactól távol maradó csoportok integrálásával, valamint a képzési és foglalkoztatási programok eredményeképp.

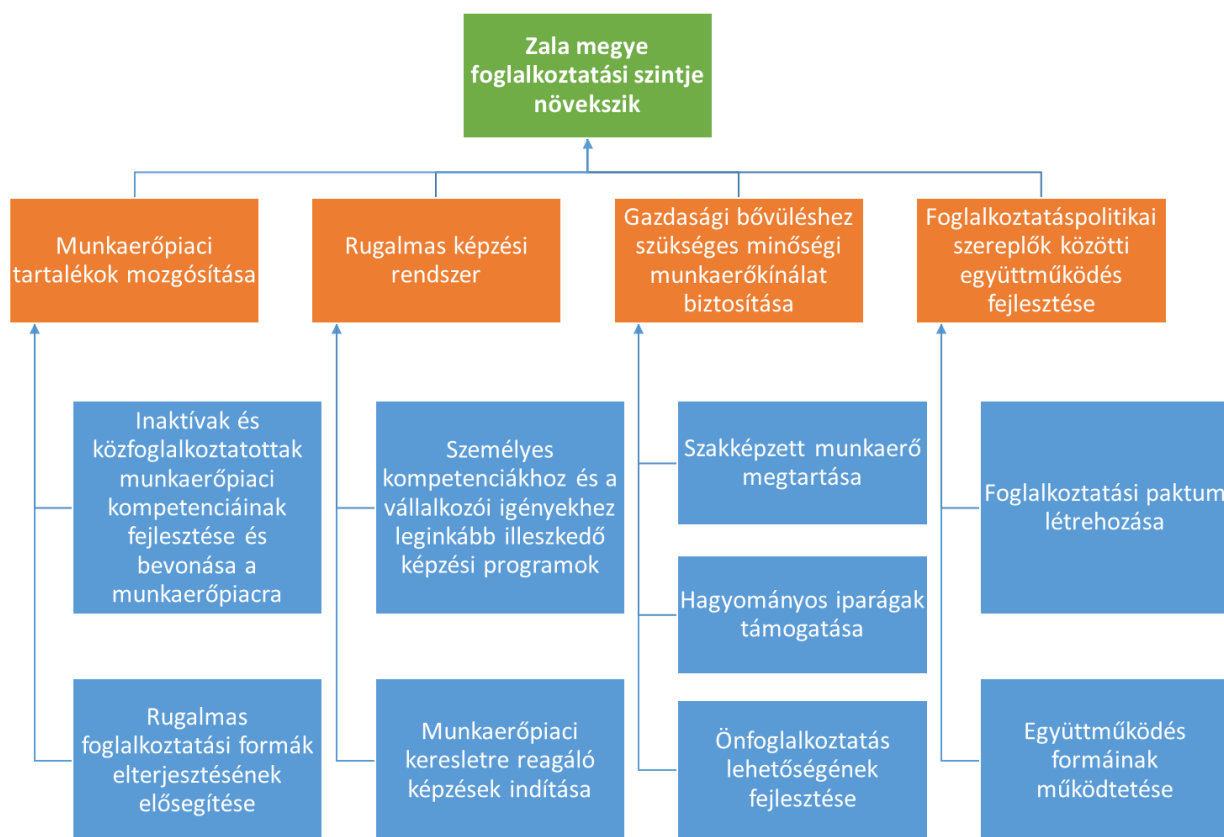
### 4.2. Célrendszer

**A Zalai foglalkoztatási stratégia kiemelt célja egy olyan együttműködő térség kialakítása, amelyben a munkaerőpiacot befolyásoló szereplők partneri viszonyának eredményeképp Zala megye egészének foglalkoztatási szintje növekszik.** A Zalai foglalkoztatási stratégia hozzájárul az Európa 2020 Stratégia foglalkoztatási célkitűzéseinek megvalósulásához a térségi és helyi szintű foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési programok kidolgozásával és megvalósításával.

A kiemelt cél megvalósításának érdekében az alábbi átfogó célokat és kapcsolódó specifikus célkitűzéseket határozza meg a stratégia:

1. **A megye munkaerő-tartalékjainak mozgósítása.** A stratégia közvetlen célja, hogy mozgósítsa a megye munkaerő-tartalékait, így fejlesztve a munkaerő-kínálatot. A megyében **még mindig** jelentős inaktív réteg nem jelenik meg a munkaerőpiacon, ezzel párhuzamosan pedig a közfoglalkoztatási programok elsődleges munkaerőpiaci elszívó hatása – bár csökkenő mértékű, de továbbra is – erős. Cél, hogy a reálisan munkába vonható réteg munkaerő-piaci kompetenciáinak fejlesztésével az elsődleges munkaerőpiacon, a halmozottan hátrányos helyzetű egyének pedig a szociális gazdaság segítségével integrálhatók legyenek a társadalom egészébe.
2. **Fenntartható gazdasági növekedést elősegítő, a megye ágazati adottságait támogató rugalmas képzési rendszer.** A stratégia célul tűzi ki a fenntartható gazdasági növekedést elősegítő, a megye ágazati adottságait támogató rugalmas képzési rendszer kiépítését, amely a középfokú oktatásba bekerülő fiataloktól kezdődően minden, a képzésekben résztvevő csoport számára a személyes kompetenciákhoz és a vállalkozói igényekhez leginkább illeszkedő képzési programokat tesz lehetővé.

3. **Gazdaság bővüléséhez szükséges minőségi munkaerő-kínálat megteremtése.** A stratégia kiemelt célja, hogy a munkaadói igényeket, a munkavállalói elvárásokat összhangba hozza, és a rugalmatlan zalai munkaerő-piacon olyan folyamatokat és fejlesztéseket indukáljon, vagy olyan fejlesztésekhez kapcsolódjon, amelyek hosszú távon segítik a hatékony munkába helyezést és munkába tartást, biztosítják a zalai vállalkozások munkaerő-szükségletét. A képzési és foglalkoztatási programok, illetve más munkaerőpiaci szolgáltatások alkalmazása segítségével a vállalkozói igényekhez jobban illeszkedő munkavállalói közeg jön létre, ezzel párhuzamosan pedig Zala megye, különösen pedig a vidéki térségek népességmegtartó ereje növekedik.
4. **Foglalkoztatási együttműködés intézményeinek létrehozása és működtetése.** Zala megye felismerte, hogy a helyi munkaerőpiaci problémák kezelése az önkormányzatok, a munkaügyi kirendeltségek, a helyi vállalkozások és foglalkoztatáspolitikában érintett nonprofit szervezetek együttműködésével a leghatékonyabb. A stratégia kiemelt, közvetlen célja ezért a Zala Megyei Önkormányzat vezetésével a megszervezett foglalkoztatási paktum létrehozása és működtetése.



A foglalkoztatási stratégia átfogó céljaihoz szorosan illeszkedve 4 pillér került meghatározásra:

- I. pillér: Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása
- II. pillér: Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések
- III. pillér: Álláskereső felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása
- IV. pillér: Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése

A pillérek meghatározásakor a következő dokumentumokat és elemzéseket vettük figyelembe:

- a TOP 5.1.1-15 pályázati kiírás útmutatója,

- TOP 5.1.1-15-ZA1-2016-00001 számú pályázathoz kapcsolódó megvalósíthatósági tanulmány,
- Munkaügyi alapkutatás (különös tekintettel az ennek részeként készült munkaadói és álláskeresői igényfelmérésre)
- Elérhető statisztikai adatok (Zala Megyei Kormányhivatal, KSH) felhasználásával készült, a stratégia 3. fejezetében olvasható részletes helyzetelemzés és SWOT analízis

A pillérek rendszerének kialakítása eredményeképp biztosított a kapcsolódó beavatkozások átfedésmenassége. A pillérek és a pillérekhez kapcsolódó beavatkozások az átfogó és specifikus célokkal való összehangoltságát mutatja be az alábbi táblázat.

KAPCSOLÓDÓ KÜLSŐ TERVDOKUMENTUMOK	ÁTFOGÓ CÉLOK	SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	PILLÉR	INTÉZKEDÉS	OUTPUT INDIKÁTOROK	EREDMÉNY INDIKÁTOROK	ÁTFOGÓ HATÁS (MAKRO)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU2020</li> <li>• Széchenyi 2020</li> <li>• A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása</li> <li>• Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia</li> <li>• Zala Megye Területfejlesztési Konceptió (2. célkitűzés)</li> <li>• Zala Megyei Integrált Területi Program (Megújulni képes, felkészült zalai emberek)</li> </ul>	<b>A megye munkaerő-tartalékjainak mozgósítása</b>	Inaktívak és közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci kompetenciáinak fejlesztése és bevonása a munkaerőpiacra	<b>III. Álláskeresők felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása</b>	III.1. A hátrányos helyzetű rétegek bekapcsolása a munka világába (inaktivitás csökkentése)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma</li> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők szám</li> <li>• A munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zala megye foglalkoztatottsági szintjének növekedése</li> <li>• Az inaktivitás szintjének csökkenése</li> </ul>
				III.2. Az álláskeresők mentális felkészítése, mentorálása a sikeres munkavállalás érdekében			
				III.3. Rugalmas foglalkoztatási módok terjesztése (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, munkafeltételek egyéni igényekhez illesztése)			
				III.4. Gyermekek elhelyezési lehetőségek valós igényekhez igazítása			
				III.5. Lakhatási feltételek biztosítása a munkavállalók számára			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU2020</li> <li>• Széchenyi 2020</li> <li>• A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása</li> <li>• Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia</li> <li>• Zala Megye Területfejlesztési</li> </ul>	<b>Fenntartható gazdasági növekedést elősegítő, a megye ágazati adottságait támogató rugalmas képzési rendszer</b>	Személyes kompetenciákhoz és a vállalkozói igényekhez leginkább illeszkedő képzési programok	<b>I. Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása</b>	I.1. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében a képzés, szakképzés kínálatának és a munkaerő-piac igényeinek összehangolása	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma</li> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében a képzést sikeresen elvégzők száma</li> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zala megye foglalkoztatottsági szintjének növekedése</li> <li>• Zala megye munkanélküliségi szintjének csökkenése</li> </ul>
				I.2. A foglalkoztathatóság javítása gyakorlatorientált kompetencia képzésekkel, tréningekkel, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokkal			

KAPCSOLÓDÓ KÜLSŐ TERVDOKUMENTUMOK	ÁTFOGÓ CÉLOK	SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	PILLÉR	INTÉZKEDÉS	OUTPUT INDIKÁTOROK	EREDMÉNY INDIKÁTOROK	ÁTFOGÓ HATÁS (MAKRO)
Koncepció (2. célkitűzés) Zala Megyei Integrált Területi Program (Megújulni képes, felkészült zalai emberek)		Munkaerőpiaci keresletre reagáló képzések indítása		I.3. Keresletorientált felnőttképzési programok indítása		álláshoz jutók száma • A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők szám	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU2020</li> <li>• Széchenyi 2020</li> <li>• A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása</li> <li>• Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia</li> <li>• Zala Megye Területfejlesztési Koncepció (1. és 2. célkitűzés)</li> <li>• Zala Megyei Integrált Területi Program (Megújulni képes, felkészült zalai emberek; Múltunkból jövőt! A vidéki Zala</li> </ul>	<b>Gazdaság bővüléséhez szükséges minőségi munkaerő-kínálat megteremtése</b>	<p>Szakképzett munkaerő megtartása</p> <p>Hagyományos iparágak támogatása</p>	<b>II. Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések</b>	<p>II.2. TOP, GINOP és más fejlesztési forrásokból megvalósuló beruházások munkaerő igényének biztosítása;</p> <p>II.6. A munkahelyek minőségének javítása (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása)</p> <p>II.1. Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítése</p> <p>II.4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása</p> <p>II.5. Helyi értékekre alapozó fejlesztések, beruházások ösztönzése – különösen a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma</li> <li>• Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma</li> <li>• A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők szám</li> <li>• Létrejött vállalkozások száma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zala megye foglalkoztatottsági szintjének növekedése</li> <li>• Vállalkozásoknál jelentkező munkaerőhiány betöltésre kerül</li> <li>• Rugalmas foglalkoztatási formák elterjedtsége nő</li> </ul>



KAPCSOLÓDÓ KÜLSŐ TERVDOKUMENTUMOK	ÁTFOGÓ CÉLOK	SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	PILLÉR	INTÉZKEDÉS	OUTPUT INDIKÁTOROK	EREDMÉNY INDIKÁTOROK	ÁTFOGÓ HATÁS (MAKRO)
<i>hagyományának megőrzése)</i>		Önfoglalkoztatás lehetőségeinek fejlesztése		turizmus/ gyógyturizmusban/helyi termékben rejlő potenciál jobb kihasználása			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU2020</li> <li>• Széchenyi 2020</li> <li>• A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása</li> <li>• Zala Megye Területfejlesztési Konceptió (3. célkitűzés)</li> <li>• Zala Megyei Integrált Területi Program (Erős és együttműködő megyei közösség)</li> </ul>	<b>Foglalkoztatáspolitikai szereplők közötti együttműködés fejlesztése</b>	Foglalkoztatási paktum létrehozása	<b>IV. Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése</b>	<p>IV.1. A paktum menedzsmentjének és szervezetének megerősítése (paktumiroda működtetésével), a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés</p> <p>IV.2. Tematikus munkacsoportok kiépítése és működtetése a hálózatosság elősegítése érdekében</p> <p>IV.3. A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja, ernyőszervezeti tevékenység ellátása a megyében</p> <p>IV.4. A munkaerő-piacca és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása</p> <p>IV.5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, országos hálózatban való részvétel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A foglalkoztatási paktumok megkötése (db)</li> <li>• Foglalkoztatási paktumiroda létrehozása</li> </ul>	A foglalkoztatási paktum szervezetébe bevont tagok száma (db)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Megyei közösség együttműködőképessége javul</li> </ul>

### 4.3. Kapcsolódás a megyei jogú városok fejlesztési programjaihoz

A 2014-2020-as tervezési időszakban a megyei jogú városok önálló tervezési egységeket képeznek a megyén belül. A zalai foglalkoztatási stratégia ezért nem tekinthet el attól, hogy összhangot teremtsen Zala megye két megyei jogú városa, Nagykanizsa és Zalaegerszeg fejlesztési elképzeléseivel, foglalkoztatási stratégiáival. A foglalkoztatási paktum pályázatok keretében elkészülő részletes foglalkoztatási stratégia megalkotása során a megye figyelembe vette a megyei jogú városok fejlesztési elképzeléseit, céljait, ennek érdekében a tervezésben résztvevő szereplők a foglalkoztatási paktum megvalósíthatósági tanulmányának és a foglalkoztatási stratégiák elkészítési folyamatában is együttműködtek.

Zalaegerszeg és Nagykanizsa megyei jogú városok esetében a foglalkoztatási stratégia elkészítésének ideje egybeesett a megyei tervezés folyamatával. A két város stratégiája részletes helyzetelemzésre alapozott. A meghatározott átfogó és specifikus célok a megyei célokkal összhangban állnak.

Zalaegerszeg foglalkoztatási stratégiája három fejlesztési prioritást, és ezekhez kapcsolódóan 10 intézkedést határoz meg. A megyei és megyeszékhely esetében meghatározott célokat és intézkedéseket jellemző általános összhangon felül külön kiemelhető, hogy a munkaerő-tartalék mozgósítása és a képzési célú fejlesztések mindkét stratégiában kifejezetten deklarált célok, így egymást erősítve a megye egész területén hozzájárulnak a vállalkozói igényeknek megfelelő munkaerő mennyiségi és minőségi rendelkezésre állásának biztosításához.

#### 1. prioritás: Munkaerő utánpótlás biztosítása

- 1.1 intézkedés: Szakképzés-felnőttképzés-felsőoktatás rendszerének keresletvezérelt fejlesztése
- 1.2 intézkedés: Pályaorientáció rendszerének fejlesztése, életpálya tervezés meghonosítása, munkatapasztalat szerzés segítése, hazatérés ösztönzése
- 1.3 intézkedés: Meglévő munkavállalók megtartása és újonnan betelepülő munkavállalók vonzása
- 1.4 intézkedés: Foglalkoztathatóságot javító, kapcsolódó szolgáltatások és lehetőségek megteremtése esélyegyenlőségi szempontból érintett emberek foglalkoztatása érdekében

#### 2. prioritás: Munkahelyek minőségi fejlesztése

- 2.1 intézkedés: Egyes sérülékeny társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések a munkaadók oldalán
- 2.2 intézkedés: Foglalkoztatást elősegítő vállalkozási, önfoglalkoztatási, munkaadói tanácsadás, hálózatfejlesztés vállalkozói szemlélet terjesztésével
- 2.3 intézkedés: Tudatos, partnerségben szervezett befektetés-ösztönzés és munkahely-teremtés, valamint térség marketing tevékenység megvalósítása

#### 3. prioritás: Foglalkoztatási partnerség fejlesztése

- 3.1 intézkedés: Foglalkoztatási paktum menedzsment szervezeti kapacitásainak és szolgáltatásainak fejlesztése
- 3.2 intézkedés: Irányító Csoport, paktum szervezet működésének kialakítása, fejlesztése
- 3.3 intézkedés: Paktumszervezetten belüli hálózatépítés, szolgáltatási folyamatok összehangolása
- 3.3 intézkedés: A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek monitorozása (előrejelzések, gyorsjelentések), szakmapolitikai javaslatok megfogalmazása

Forrás: Zalaegerszeg megyei jogú város foglalkoztatási stratégiájának prioritás- és intézkedésrendszere

Nagykanizsa a város és tágabb térségére kiterjedő helyzetelemzésen alapuló helyi szintű stratégiát alkotott meg, amely mentén képzési és foglalkoztatási programokat kíván megvalósítani az állás-kereső hátrányos helyzetű és inaktív személyek munkaerő-piaci integrációja érdekében. Nagykanizsa – megyei célokkal összhangban levő – célja, hogy a helyi foglalkoztatási paktum létrejöjjön és a Nagykanizsán élő munkanélküliek közül minimum 300 fő vegye igénybe a projekt keretében kialakított munkaerő-piaci szolgáltatásokat, melynek következtében sikeresen munkahelyhez jutnak. A Nagykanizsai Foglalkoztatási Paktum nagy hangsúlyt helyez a helyi termékek és szolgáltatások fejlesztésére, ami erősíti és kiegészíti a kapcsolódó, a vidéki Zala életét jobbítani kívánó programok megvalósítását. Nagykanizsa foglalkoztatási stratégiája mindezek mellett kiemeli, hogy szükséges a helyi és megyei foglalkoztatási paktumok összehangolása a helyi foglalkoztatási paktum beavatkozási területének lehatárolása kérdésében, továbbá szükséges a megvalósítást elősegítő együttműködés kialakítása és fenntartása.

Nagykanizsa foglalkoztatási stratégiájában meghatározott prioritások és intézkedések a következők:

1. Képzési programok indítása, amely a munkáltatói igényekre épül
  - a. Munkaprogram és projektervek kidolgozása
  - b. Munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérések elvégzése
2. A piaci kereslet által vezérelt foglalkoztatási programok bevezetése, működtetése
  - a. Munkaprogram és projektervek kidolgozása
  - b. Munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérések elvégzése
  - c. Helyi termék, illetve helyi mester, mesterség elektronikus kataszterének kialakítása
  - d. Munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása a célcsoport részére
3. A beavatkozáscsoport célcsoportja számára munkaerőpiaci integrációs programok indítása
  - a. Munkaprogram és projektervek kidolgozása
  - b. Munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérések elvégzése
  - c. Jó gyakorlatok feltárása és disszeminációja
  - d. A célcsoport célzott képzésének, foglalkoztatásának, önfoglalkoztatásának a támogatása
4. Munkaerőpiaci hálózatosodás generálása, és támogatása
  - a. Munkaprogram és projektervek kidolgozása
  - b. Munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérések elvégzése
  - c. Partnerség kialakításának részletes dokumentálása
  - d. Minősítés megszerzése a sztenderdek alapján
  - e. Figyelemfelkeltés a minél szélesebb körű partnerség megteremtésére
  - f. Helyi és megyei paktumok tevékenységeinek összehangolása

Kiemelendő továbbá, hogy Zalaegerszeg és Nagykanizsa befektetés-ösztönző célkitűzései a két megyei jogú városon túlmutató foglalkoztatási hatásúak lehetnek, amelyek munkaerőigényéhez a városi programokon túl a megyei fejlesztési célok is hozzájárulnak. A megyei stratégia ezzel párhuzamosan a kistélepülések elvándorlás problémájára reagálva a helyben elérhető munkahelyek biztosítását szolgálja a szociális gazdaságot és a helyi termékeket célzó intézkedésekkel. Összességében elmondható, hogy mind a megye, mind a két megyei jogú város a foglalkoztatási együttműködések fejlesztésére törekszik, a megye esetében ezért kiemelten fontos, hogy a foglalkoztatási paktumok megyei hálózatában központi szerepet tudjon betölteni.

A megye, a helyi paktumok és a megyei jogú városok foglalkoztatási együttműködései közötti kapcsolat intézményes formában is biztosított: a megyei paktumszervezetben mindkét megyei jogú város, valamint a további járásközpont városok egyaránt tagsággal rendelkeznek. A megyei jogú városok képviselői a szakmai megvalósításban közreműködő munkacsoportok munkájában is részt vesznek

delegált tagokon keresztül. A Zalai innovatív foglalkoztatási paktum menedzsment szervezete (Paktumiroda) továbbá kétheti rendszerességgel személyes egyeztetés formájában tanácsadást biztosít a megye területén működő foglalkoztatási paktumok számára.

## 5. Pillérek és intézkedések rendszere

### I. Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása

- I.1. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében a képzés, szakképzés kínálatának és a munkaerő-piac igényeinek összehangolása
- I.2. A foglalkoztathatóság javítása gyakorlatorientált kompetencia képzésekkel, tréningekkel, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokkal
- I.3. Keresletorientált felnőttképzési programok indítása

### II. Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések

- II.1. Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítése
- II.2. TOP, GINOP és más fejlesztési forrásokból megvalósuló beruházások munkaerő igényének biztosítása;
- II.3. Önfoglalkoztatási lehetőségek kihasználása, a vállalkozók képzése, tanácsadások nyújtása
- II.4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása
- II.5. Helyi értékekre alapozó fejlesztések, beruházások ösztönzése – különösen a turizmus/ gyógyturizmusban/helyi termékben rejlő potenciál jobb kihasználása
- II.6. A munkahelyek minőségének javítása (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása)

### III. Álláskeresők felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása

- III.1. A hátrányos helyzetű rétegek bekapcsolása a munka világába (inaktivitás csökkentése)
- III.2. Az álláskeresők mentális felkészítése, mentorálása a sikeres munkavállalás érdekében
- III.3. Rugalmas foglalkoztatási módok terjesztése (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, munkafeltételek egyéni igényekhez illesztése)
- III.4. Gyermekek elhelyezési lehetőségek valós igényekhez igazítása
- III.5. Lakhatási feltételek biztosítása a munkavállalók számára

### Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése

- IV.1. A paktum menedzsmentjének és szervezetének megerősítése (paktumiroda működtetésével), a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés
- IV.2. Tematikus munkacsoportok kiépítése és működtetése a hálózatosodás elősegítése érdekében
- IV.3. A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja, ernyőszerkezeti tevékenység ellátása a megyében
- IV.4. A munkaerő-piacca és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása
- IV.5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, országos hálózatban való részvétel

## 6. Végrehajtás és értékelés

### 6.1. Végrehajtás intézményrendszere

A területi foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési megállapodások, vagyis a foglalkoztatási paktumok az EU által évtizedek óta jó gyakorlatként számon tartott és támogatott foglalkoztatáspolitikai eszköz. A

munkaerő-piaci helyzet és a foglalkoztatási lehetőségek tekintetében megnyilvánuló igen jelentős különbségek miatt fontos, hogy kellő mozgástér legyen a helyi munkaerő-piaci viszonyokra szabott stratégiák és programok kialakítására. A paktumok a szubszidiaritás elve mentén, a foglalkoztatás területéhez köthető szereplők helyi szintű együttműködésének eredményeképp jönnek létre. Céljuk a térség gazdaságának fellendítése, a foglalkoztatás szintjének növelése a lakosság életszínvonalának növelése érdekében.

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

Egy jól működő foglalkoztatási paktum a fentiek alapján

- a közös gondolkodás terepét jelenti: az állami, civil és magánszféra együttműködési platformjává válik;
- alkalmas a vállalkozói igények becsatornázására az állami foglalkoztatáspolitikai, illetve gazdaságfejlesztési törekvések számára;
- hozzájárul a hatékonyabb munkaerőáramláshoz;
- hozzájárul a tudatosabb térségi (gazdaság)fejlesztés lehetőségének megteremtéséhez.

A részletes foglalkoztatási stratégia és akcióterv megvalósításának letéteményese a Zala innovatív foglalkoztatási paktum intézményrendszere. Annak ellenére, hogy a stratégia céljai és beavatkozásai részben túlmutatnak a foglalkoztatási paktum lehetőségein, a paktum szakmai együttműködési rendszere alkalmas ezen holisztikusabb célok megvalósításában való közreműködésre. Így a foglalkoztatási stratégia végrehajtásában kulcsfontosságú szerepe van a paktumirodának, és a foglalkoztatási paktum keretében működő két tematikus munkacsoportnak, amelyek saját szakterületeiken önálló stratégiai célokat határoznak meg.

Paktum szervezeti Egység	Fő feladatok a stratégia megvalósításában
<b>Irányító Csoport</b>	A foglalkoztatási együttműködés döntéshozó és irányító szakmai szerve. Feladata a foglalkoztatási paktum pályázat szakmai irányainak koordinációja, a társadalmi-gazdasági változások szerinti korrekciók, aktualizálási folyamatok előkészítése, a paktum-együttműködés képviselője. Közreműködik a projekt jelentősebb szerződéseinek megkötési folyamatában. Feladata a kommunikációs és monitoring feladatok ellenőrzése.
<b>Foglalkoztatási Fórum</b>	A foglalkoztatási paktumban résztvevő alkotják a rendszeresen ülésező Foglalkoztatási Fórum tagságát. <sup>52</sup> A Foglalkoztatási Fórum a következő feladatokat látja el: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tájékozik a térség munkaerő-piaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, és erről információt szolgáltat az érdekeltek számára;</li> <li>• biztosítja a megyei szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét;</li> <li>• segíti a szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek kialakulását;</li> <li>• munkaerő-piaci projektjavaslatokat fogalmaz meg, javaslatokat ad az éves munkaprogramhoz;</li> </ul>

<sup>52</sup> A megyei paktumot legalább 25 szervezet írja alá, köztük a Zala Megyei Önkormányzat, a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, illetve Nagykanizsa és Zalaegerszeg MJV-k paktumai képviselőjében delegált szervezetek. A paktum szervezetbe a kötelező tagok mellett bevonásra kerülnek az érintett nagyobb települési önkormányzatok, a megye legjelentősebb LEADER szervezete, az Agrárkamara, a különböző gazdasági ágak reprezentatív képviselői, érdekképviseletek, a munkaerő-piac fejlesztésében érintett civil szervezetek, szociális vállalkozások.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elfogadja szervezeti és működési szabályzatát, szükség esetén módosítja azt.</li> </ul>
<p><b>Paktumiroda</b></p>	<p>A paktum menedzsment szervezete, a foglalkoztatási együttműködési megállapodás „irányító bázisa”. A paktumirodán 1 fő paktummenedzser és 1 fő junior paktummenedzser látja el a feladatokat. Fő feladataik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• megyei szereplők közötti információáramlás és véleménycseré ösztönzése, a térségi szereplők közötti kezdeményezések összehangolása;</li> <li>• figyelemfelkeltés a minél szélesebb körű partnerség megteremtésére és a projekt tudatosítására az együttműködési hálózatban érintett partnerek, valamint a szélesebb nyilvánosság körében. Szemináriumok, workshopok, partnertalálkozók, konferenciák, szakmai és közösségi fórumok szervezése;</li> <li>• partnerség-építés;</li> <li>• foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési kezdeményezések ösztönzését és összehangolását célzó megyei szintű együttműködési hálózatok kialakítása, és működési feltételeinek megteremtése;</li> <li>• már meglévő paktumok szolgáltatásainak bővítése;</li> <li>• a projektben résztvevők közötti folyamatos információcsere segítése, lebonyolítása, a projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció az együttműködési hálózatban érintett partnerek között, folyamatos tájékoztatás és kommunikáció a szélesebb nyilvánosság felé;</li> <li>• honlap működtetése;</li> <li>• megyei szintű paktum ernyőszerkezeti feladatainak kialakítása: a megyében működő paktumok együttműködésének és feladatainak koordinálása, monitoring tevékenység, TOP-5.1.2 intézkedésben támogatásban részesíthető helyi paktumok és projektek generálása, helyi paktumok segítése, projektfejlesztés;</li> <li>• kapcsolat más gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési projektekkel, a forráskoordináció segítése;</li> <li>• minősítési rendszer bevezetése;</li> <li>• a mindenkori foglalkoztatási célú kormányzati intézkedések megvalósulásának segítése.</li> </ul>
<p><b>KKV és Mikro vállalkozások munkacsoport</b></p>	<p>A munkacsoportok létrehozásának célja, hogy a megye gazdasági szerkezetéből fakadóan kiemelten fontos területeken (mikrovállalkozások, KKV-k) érdekelt megyei szereplők biztosítsák a partnerség/paktum széleskörű társadalmi bázisát, és integrált módon fogják össze a megye releváns gazdasági ágazatait. Mindkét munkacsoport a saját tématerületén stratégiát és ehhez kapcsolódóan 2-2, a megvalósítást szolgáló projekttervet is kidolgoz. A projekttervek célja, hogy hozzájárulnak a projektterület munkaerő-piaci helyzetének javításához, a megye gazdasági és foglalkoztatási adottságaira reagálva. A mikrovállalkozási és kkv stratégiák célja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a megye mikrovállalkozásainak, illetve kis- és közvállalkozásainak gazdasági és foglalkoztatási jövőképeinek és stratégiájának kidolgozása,</li> <li>• a megvalósítás módszertanának kidolgozása,</li> <li>• a gazdasági - foglalkoztatási megállapodásokkal, és a foglalkoztatási stratégiával összhangban konkrét projektjavaslatok kidolgozásának előkészítése,</li> <li>• gazdaság – és foglalkoztatás-fejlesztési projektcsatorna-rendszer felállításának segítése,</li> <li>• a helyi és MJV paktumokban érintett KKV együttműködések összehangolása,</li> <li>• a mindenkori foglalkoztatási célú kormányzati intézkedések megvalósulásának segítése.</li> </ul>

*Forrás: a paktumszervezet fő alapdokumentumai és működési szabályzata*

A foglalkoztatási stratégia megvalósításának fő technikai eszköze az Akcióterv, amely a stratégia céljainak részletes bemutatását, a részletezett finanszírozási forrásokat és a tervezett ütemezést

tartalmazza. Az Akcióterv évente felülvizsgálatra kerül annak érdekében, hogy a stratégia előrehaladása megvalósuljon.

## 6.2. Stratégia finanszírozási háttere

Zala megye foglalkoztatási stratégiájának elsődleges forrását a TOP 5.1.1-15 számú pályázati konstrukció megyei keretösszege jelenti. A megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések című pályázaton felül a Területi Operatív Programon belül és más Széchenyi 2020 Operatív Programok pályázati céljai is kapcsolódnak a foglalkoztatási stratégia céljaihoz. **Ezeket túl több hazai foglalkoztatási célú program is segítheti Zala megye foglalkoztatási stratégiájának és akciótervének megvalósítását.**

Az egyes prioritásokhoz kapcsolódó, az éves fejlesztési keretekben meghirdetett pályázati konstrukciók pontos számát az akcióterv tartalmazza, alább azokat az Operatív Programok szintjén megjelenő célkitűzéseket, **illetve eddig ismert, fontosabb hazai programokat** gyűjtöttük össze, amelyek támogatják a stratégia megvalósítását.

Zala megye foglalkoztatási stratégiájához kapcsolódó Széchenyi 2020 egyedi célkitűzések:

### Terület- és Településfejlesztési Operatív Program

- 1A: A vállalkozások munkahelyteremtő képességének ösztönzése, a helyi gazdaság működését segítő helyi-térségi feltételek biztosításával
- 1B: A turizmus területi adottságaiban rejlő endogén potenciál kibontakoztatása a foglalkoztatás elősegítése érdekében
- 1.C: A munkahelyek elérhetőségének javítása, a munkavállalók mobilitásának segítése a közlekedési feltételek fejlesztésével
- 1.D: Kisgyermekesek munkaerőpiacra történő visszatérése a gyermekellátási szolgáltatások fejlesztése által
- 2.A: Vállalkozói tevékenységek ösztönzése és a népesség megtartása településfejlesztési beavatkozásokkal
- 5.A: A foglalkoztathatóság javítása és a helyben, a helyi és térségi gazdasági szereplők által foglalkoztatottak számának növelése

### Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program

- NEC 1.1: Versenyképes vállalkozói ismeretek terjesztése
- NEC 10.1: Álláskeresők, különösen az alacsony iskolai végzettségűek növekvő körének munkaerőpiaci integrációja valósul meg
- NEC 11.1: A sem foglalkoztatásban, sem oktatásban vagy képzésben nem résztvevő (ún. NEET) 25 év alatti fiatalok Ifjúsági Garanciához való hozzáférése biztosított
- NEC 12.1: A belső és külső munkaerő-piaci rugalmasság erősödik
- NEC 13.1: A munkavállalási korú lakosság, különösen az alacsony képzettségűek részvétele nő a munkaerőpiaci kompetenciákat javító formális képzésekben.
- NEC 14.1: Kompetencia-alapú képzések elterjedtsége nő
- NEC 17.1: foglalkoztatást ösztönző beruházásokat megvalósító vállalkozások, köztük a társadalmi célú vállalkozások versenyképességének növelése a külső finanszírozáshoz való hozzáféréseinek javítása révén.

### Emberi Erőforrásfejlesztési Operatív Program

- 1.A: A munkaerő-piacról tartósan kiszorult személyek munkaerő-piaci programba való belépésének növelése
- 1.B: A család és ifjúság társadalmi részvételének növelése
- 1.C: Több helyi civil közösség jön létre
- 1.E: Periférikus élethelyzetek, valamint a leszakadást előidéző humán tényezők és szolgáltatáshiányok visszaszorítása
- 1.H: Hátrányos helyzetű személyek, kifejezetten romák szociális gazdaságban való részvételének növelése
- 3.A: A korai iskolaelhagyás csökkentése, a hátrányos helyzetű tanulók végzettségi szintjének emelése
- 3.F: Javulnak a munkaerő-piacról kiszorult hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságot javító kompetenciái és a humán közszolgáltatásokban dolgozók feladatellátási képességei
- 5.A: A társadalmi felzárkózás támogatása pénzügyi eszközökkel
- 5.B: A társadalmi innováció javítása és a transznacionális együttműködés kiterjesztése

### **Vidékfejlesztési Program**

- 1C) Az egész életen át tartó tanulás és a szakképzés előmozdítása a mezőgazdasági és az erdészeti ágazatban
- 2B) A megfelelően képzett mezőgazdasági termelők mezőgazdasági ágazatba való belépésének megkönnyítése és ezen belül is különösen a generációs megújulás elősegítése
- 3A) Az elsődleges termelők versenyképességének javítása, mégpedig azáltal, hogy megfelelőbb módon integrálják őket az agrár-élelmiszeripari láncba a minőségrendszerek révén, a mezőgazdasági termékek értékének növelése, valamint a helyi piacokon, a rövid ellátási láncokban, továbbá a termelői csoportokban és a szakmaközi szervezetekben folytatott promóció
- 6A) A diverzifikálásnak, a kisvállalkozások alapításának és fejlesztésének, valamint a munkahelyteremtésnek a megkönnyítése
- 6B) A helyi fejlesztés előmozdítása a vidéki térségekben

### **Határmenti együttműködési programok / INTERREG Europe V 2014 - 2020 program**

- Ausztria-Magyarország 2014-2020 kapcsolódó tematikus célkitűzései:
  - 3d Befektetési prioritás: A kv-k abban való segítése, hogy növekedni tudjanak a regionális, nemzeti és nemzetközi piacokon, és hogy az innovációs folyamatokban részt tudjanak venni
  - 6c: A természeti és kulturális örökség megőrzése, védelme, elősegítése és fejlesztése
  - 7b Befektetési prioritás: A regionális mobilitás fokozása a másodrangú és harmadrangú csomópontok TEN-T infrastruktúrához – többek között a multimodális csomópontokhoz – történő kapcsolásával
  - 11. Befektetési prioritás: Az intézményi kapacitások és a közigazgatás hatékonyságának fejlesztése
- Szlovénia-Magyarország Együttműködési Program 2014-2020 kapcsolódó tematikus célkitűzései:
  - 6c: A természeti és kulturális örökség megőrzése, védelme, elősegítése és fejlesztése
  - 11b: A hatóságok és az érintettek intézményi kapacitásának növelése és eredményes közigazgatás kialakítása az ERFA feladatainak végrehajtásához kapcsolódó közigazgatási rendszerek és közszolgáltatások eredményességének és intézményi kapacitásának megerősítése által.



- Magyarország-Horvátország Együttműködési Program 2014-2020 kapcsolódó tematikus célkitűzései:
  - 6c: A természeti és kulturális örökség megőrzése, védelme, elősegítése és fejlesztése
  - 10: Az oktatásba, a képzésbe és a szakképzésbe történő beruházás a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében a közös oktatási, szakképzési és képzési rendszerek kidolgozása és megvalósítása révén
  - 11b: A hatóságok és az érintettek intézményi kapacitásának növelése és eredményes közigazgatás kialakítása az ERFA feladatainak végrehajtásához kapcsolódó közigazgatási rendszerek és közszolgáltatások eredményességének és intézményi kapacitásának megerősítése által.
- INTERREG Danube 2014 – 2020
  - 6c: A természeti és kulturális örökség megőrzése, védelme, elősegítése és fejlesztése
  - 11: Az intézményi kapacitások és a közigazgatás hatékonyságának fejlesztése

### Hazai finanszírozású programok

- Közfoglalkoztatásból a versenyszférába – központi munkaerőpiaci program

### 6.3. Stratégia pénzügyi terve

A stratégia pénzügyi tervének elkészítéséhez a TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001 azonosító számú, Zalai innovatív foglalkoztatási paktum pályázat költségvetését soronként vizsgáltuk és vetettük össze a stratégia egyes pillérei és intézkedéseiben foglalt megvalósítandó tevékenységekkel. Az alábbi táblázat összefoglalja az egyes intézkedésekhez rendelhető forrásokat, ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy számos tevékenység esetén a forrás nem megbontható (pl. munkaerőpiaci szolgáltatók költsége, paktummenedzser és junior paktummenedzser költsége, paktumkonferenciák megszervezésének költsége), egy-egy költség sor pedig több intézkedés céljához is hozzájárul. A táblázatban az egyes költség sorokat a legszorosabb kapcsolódásuk szerint soroltuk az intézkedések alá.

Pillér	Intézkedés	Forrás	Ütemterv	Összeg
<b>I. Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása</b>	I.1. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében a képzés, szakképzés kínálatának és a munkaerő-piac igényeinek összehangolása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	2 032 000
	I.2. A foglalkoztathatóság javítása gyakorlatorientált kompetencia képzésekkel, tréningekkel, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokkal	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.06.30	116 872 000
	I.3. Keresletorientált felnőttképzési programok indítása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.06.30	
<b>II. Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések</b>	II.1. Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítése	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	6 096 000
	II.2. TOP, GINOP és más fejlesztési forrásokból megvalósuló beruházások munkaerő igényének biztosítása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	344 400 000
	II.3. Önfoglalkoztatási lehetőségek kihasználása, a vállalkozók képzése, tanácsadások nyújtása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2019.12.31	71 098 946

	II.4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	21 265 330
	II.5. Helyi értékekre alapozó fejlesztések, beruházások ösztönzése – különösen a turizmus/gyógyturizmusban/helyi termékekben rejlő potenciál jobb kihasználása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001 TOP-5.1.1 – helyi és TOP 6.8.2 MJV paktumok	2017.03.01-2021.06.30	
	II.6. A munkahelyek minőségének javítása (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása)	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	37 978 946 <sup>53</sup>
<b>III. Álláskeresők felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása</b>	III.1. A hátrányos helyzetű rétegek bekapcsolása a munka világába (inaktivitás csökkentése)	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	134 114 723
	III.2. Az álláskeresők mentális felkészítése, mentorálása a sikeres munkavállalás érdekében	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	450 677 087 <sup>54</sup>
	III.3. Rugalmas foglalkoztatási módok terjesztése (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, munkafeltételek egyéni igényekhez illesztése)	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	10 022 280
	III.4. Gyermekek elhelyezési lehetőségek valós igényekhez igazítása	TOP 1.4.1 pályázatok	2017-2021	-
	III.5. Lakhatási feltételek biztosítása a munkavállalók számára	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	6 000 000
<b>IV. Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése</b>	IV.1. A paktum menedzsmentjének és szervezetének megerősítése (paktumiroda működtetésével), a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	52 931 586
	IV.2. Tematikus munkacsoportok kiépítése és működtetése a hálózatosodás elősegítése érdekében	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2020.12.31	17 297 694
	IV.3. A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja, ernyőszerkezeti tevékenység ellátása a megyében	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	14 821 760
	IV.4. A munkaerő-piacra és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	

<sup>53</sup> II.3. intézkedéssel való részleges átfedés.

<sup>54</sup> II.2. intézkedéssel való részleges átfedés.

IV.5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, országos hálózatban való részvétel	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	3 044 284
<b>Egyéb előkészítési és projektmenedzsment költség</b>	TOP-5.1.1-15-ZA1-2016-00001	2017.03.01-2021.06.30	56 718 100
<b>Összesen (átfedések nélkül)</b>			962 991 790

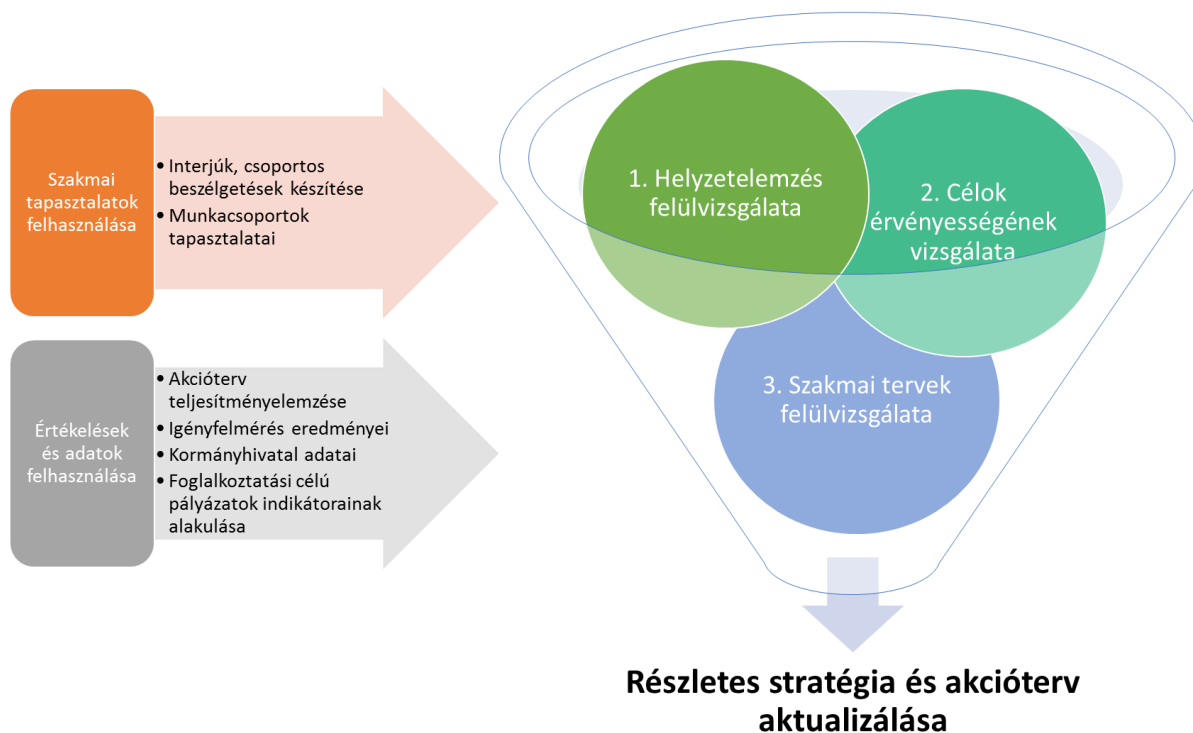
#### 6.4. Stratégia értékelésének és felülvizsgálatának menete

A foglalkoztatási stratégia és az akcióterv rendszeres értékelése és felülvizsgálata a foglalkoztatási paktum pályázat keretében valósul meg. A Zala Megyei Önkormányzat a projekt keretében vállalja évente két alkalommal, külső szakértő bevonásával féléves megyei gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések készítését. A felmérés eredményei alapját képezik a foglalkoztatási stratégia és akcióterv éves szintű aktualizálásának.

A gyorsjelentésekkel párhuzamosan a munkaerőpiaci igényfelmérés is éves szinten aktualizálásra kerül. Ennek keretében:

- megyei társas vállalkozások teljes körét megszólító kérdőíves lekérdezés (online és/vagy papír alapú önkitöltős) lefolytatása, melynek eredményeképp legalább 50 kitöltött kérdőív készül el;
- a foglalkoztatási paktum célcsoportjait megszólító kérdőíves lekérdezés (online és/vagy papír alapú önkitöltős) lefolytatása, melynek eredményeképp legalább 50 kitöltött kérdőív készül el;
- megtörténik az előkészítés során kidolgozott igényfelmérési dokumentum érintett fejezeteinek igényes átdolgozása és kiegészítése.

A stratégia és akcióterv éves szintű aktualizálása során elvégzendő feladatok a következők:



- A megyei munkaerőpiaci irányítás meghatározó szereplőivel legalább 5 részletes szakmai interjú készítése;

- A megyei foglalkoztatás-politika főbb szereplőcsoportjainak képviselőivel legalább 1 darab, részletesen dokumentált csoportos beszélgetés készítése;
- Az akcióterv éves szintű teljesítményelemzésének összeállítása a mellékletben található iratminta alapján;
- Az igényfelmérés éves szintű aktualizálási eredményeinek magas szintű figyelembe vétele és beépítése a stratégiába és akciótervbe;
- A megyei kormányhivatal munkaerőpiaccal foglalkozó szervezeti egységei által biztosított foglalkoztatás-statisztikai információk magas szintű figyelembe vétele és beépítése a stratégiába és akciótervbe;
- A paktum szervezet és a munkacsoportok tapasztalatainak tevékenységeinek és tapasztalatainak áttekintése. Az elért eredmények hatásainak vizsgálata a stratégia céljaiban;
- A paktum pályázat és más releváns kapcsolódó projektek indikátorértékeinek áttekintése;
- A stratégia és akcióterv érintett fejezeteinek igényes átdolgozása és kiegészítése:
  - Az aktualizálás a helyzetértékelés felülvizsgálatával kezdődik. Áttekintésre kerülnek a munkaerőpiaci helyzetben bekövetkezett folyamatok, különösen pedig a foglalkoztatók és álláskeresők kihívásainak változásai a stratégia készítése óta eltelt időben.
  - Ez alapján meg kell vizsgálni a célok érvényességét, változásokhoz való illeszkedését.
  - Harmadik lépésként értékelni szükséges az akcióterv éves szintű teljesítményelemzését, ennek eredményeképp pedig felül kell vizsgálni a pénzügyi és szakmai terveket.

## I. sz. melléklet: Akcióterv

Az akcióterv az a dokumentum, amelynek mentén a tényleges foglalkoztatást elősegítő lépéseket a paktumpartnerek, kiemelten a konzorcium tagjai megteszik. A terv tartalmazza mindazon tevékenységeket, melyet a rövidtávú célok megvalósítása érdekében szükséges megtenni, s melyet külső tényezők befolyásolhatnak (pl. finanszírozási lehetőségek alakulása, munkáltatói igények gyors változása, a megye gazdasági helyzetének átalakulása.).

Az akcióterv Zala megye foglalkoztatási stratégiájának megvalósítását szolgálja. A stratégia céljaihoz kapcsolódó pillérek és intézkedések részletes kifejtését tartalmazza. Minden pillér esetében meghatározza az azt alátámasztó szükségleteket, a részletes célokat, intézkedéseket, az érintett célcsoportokat, az értékelés során alkalmazott indikátorokat, a lehetséges forrásokat és a pillér megvalósításának várható időbeli ütemezését.

Az akcióterv szorosan kapcsolódik a foglalkoztatási paktum megvalósításához. Az akciótervben szereplő intézkedések nagyban átfednek a foglalkoztatási paktum tevékenységekkel, így a foglalkoztatási paktum megvalósításának folyamatáról is képet ad. ~~Az akciótervhez kapcsolódó további feladat a megvalósítást részletesen bemutató projekttervek elkészítése. A projekttervek a paktum pályázat megvalósítási szakaszában kerülnek kidolgozásra, a munkacsoportok tematikus foglalkoztatási célú stratégiáihoz kapcsolódva.~~

### Akcióterv összefoglaló

Akcióterv címe:	Innovatív munka-erőpiaci megoldások Zala megye foglalkoztatási szintjének emelése érdekében
Akcióterv megvalósulásának földrajzi területe (projekt terület)	Zala megye (kivételem az álláskereső lakóhelye szerint Zalaegerszeg és Nagykanizsa közigazgatási területe)
Az akcióterv kezdete:	2017. január 1.
Az akcióterv befejezése:	2021. június 30.

Az akcióterv tartalmazza a foglalkoztatási együttműködési megállapodására és a foglalkoztatási stratégiára alapozott intézkedéssorozatot, amely jelen esetben 54 hónapra került kidolgozásra, figyelembe véve, hogy a sikeres megvalósítás érdekében éves szintű felülvizsgálata minden esetben szükséges.

Az akcióterv céljai illeszkednek a megvalósíthatósági tanulmányban és a stratégiában megfogalmazott célrendszerhez. Ezeket 4 pillér köré csoportosítják, mint:

- I. pillér: Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása**
- II. pillér: Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések**
- III. pillér: Álláskereső felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása**
- IV. pillér: Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése**

A pillérek mentén az együttműködési megállapodást aláíró/csatlakozó partnerek feladatul határozták meg a megye foglalkoztatási helyzetének javítását segítő hálózatok létrehozását, ágazati együttműködések generálását a vállalkozások munkahelyteremtő képességének növelése érdekében, a hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív keresetvezérelt elhelyezkedésének támogatását, és a megye munkaerő-piaci igényeihez alkalmazkodó felnőttképzési programok indítását.

**Elvárt eredmény:** a megye foglalkoztatási szintjének emelése, a projekt területről:

- A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma: 630 fő
- A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma: 272 fő (ebből 40 fő önfoglalkoztatóvá válása)
- A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma: 76 fő
- A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma: 112 fő

#### Az akcióterv elérni kívánt célcsoportjai a következők:

##### *Munkáltatói oldalról:*

- A megyében működő vállalkozások – ezen belül is elsősorban a foglalkoztatás-bővítést tervező, különösen ERFA forrásokból foglalkoztatásbővítést végrehajtó társaságok. A megvalósításba bevont vállalkozások száma: 200 db. ~~(Ebből 2017-ben bevonásra kerül 75 db)~~
- A megye meghatározó intézményei (pl. egészségügyi intézmények) A megvalósításba bevont intézmények száma (50 fő foglalkoztatott felett): 10 db ~~(Ebből 2017-ben bevonásra kerül 5 db)~~
- Szociális gazdaság szereplői (pl. szociális szövetkezetek) A megvalósításba bevont szociális gazdasági szereplők száma: 15 db. ~~(Ebből 2017-ben bevonásra kerül 5 db)~~
- Képzésben/felnőttképzésben érintett, érdekelt intézmények. A megvalósításba bevont képzési szereplők várható<sup>55</sup> száma: 15 db. ~~(Ebből 2017-ben bevonásra kerülhet 10 db)~~
- Szakmai érdekképviseltek. A megvalósításba bevont érdekképviseltek száma: 5 db. ~~(Ebből 2017-ben bevonásra kerül 5 db)~~

##### *Álláskeresői oldalról:*

- **Alacsony iskolai végzettségű személyek.** Ebbe a csoportba sorolhatók egyfelől azok, akik még az általános iskolát sem fejezték be, másrészt azok, akik ugyan rendelkeznek általános iskolai végzettséggel, de versenyképes, a munkaerő-piacon könnyen konvertálható szakképzettséggel nem. Az elmúlt évek viszonylatában számuk folyamatosan csökken, ugyanakkor az álláskeresőkön belül arányuk stabilan a legmagasabb. 2018. első félévében a projekterületen nyilvántartott számuk 2869 fő.
- **25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők.** A pályakezdők esetében jelentős hatása van az iskolai végzettségnek, az elhelyezkedés esélye ugyanis nő a végzettség szintjének növekedésével. Problémát jelent ugyanakkor, hogy a felsőfokú oktatásból kikerülőket a munkáltatók a munkatapasztalat hiánya, vagy a képzések esetleges korlátozott piacképessége miatt nem alkalmazzák, holott iskolai végzettségük megvan, magasan kvalifikáltak. A másik érintett réteg, a középiskolából magatartási, tanulási, motivációs problémák miatt lemorzsolódott fiatal. Ez a csoport néhány évi sodródás után megfelelő munkaerő-piaci szolgáltatásokkal képzésbe vonható, a képzésben benntartható, és ösztönözhető. A pályakezdő, fiatal álláskeresők száma az iskolai tanév zárásával (végzősök kiáramlásával) drasztikusan emelkedik (július-augusztusi időpontban). Munkaügyi adatok alapján számuk 2018. első félévében a projekterületen: 1034 fő 25 év alatti és 480 fő pályakezdő álláskereső.
- **50 év feletti.** Az elsődleges munkaerő-piacon már viszonylag nehezen helyezkednek el, általában alacsony iskolai végzettséggel, elavult szakmával rendelkeznek. Ebben a korosztályban már gyakoriak az egészségügyi gondok, de ledolgozott éveik alapján nyugdíjba még nem mehetnek. Képzési programba nehezen bevonhatók, tanulási nehézségeiket kompenzálni szükséges. Előnyük viszont, hogy a „munkás” korosztályba tartoznak, akik életük jelentős hányadában dolgoztak, így bevonásuk elsődlegesen támogatott foglalkoztatás keretében lesz meghatározó. 2018. első félévében a projekterületen nyilvántartott 2633 fő 51 évesnél idősebb álláskereső.

<sup>55</sup> A képzési jegyzékbe bekerülő szervezetek számától függően a bevont képzési szervezetek száma a várakozásoktól eltérhet.

- **GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.** Közismert, hogy a gyermekükkel otthon töltött időszak munkaerő-piaci szempontból nagy kiesést jelent a szülők (különösen a nők) számára. Az ebből fakadó hátrányaitak egyrésztől tanulással, képzéssel kompenzálni lehet. Ugyanakkor a gyermekek nappali elhelyezésének megszervezése és a gyermek(ek) esetleges megbetegedései miatt munkáltatói oldalról is rugalmasság szükséges foglalkoztathatóságuk javításához. Az ő esetükben képzésre, tájékoztatásra, de legfőképp családbarát környezetre lenne szükség. Számukról külön statisztika nem elérhető. Becsült létszámuk a projekterületen 2018-ban 750-1000 fő.
- **Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők.** Ezeknek a személyeknek hosszabb ideje nincs lehetőségük egyéb munkaviszony létesítésére többnyire alacsony végzettségük, munkagyakorlatból való kiesésük, vagy egyéb mentális, esetleg szociális okokból. Jellemzően alkalmi munkát vállalnak, esetlegesen közfoglalkoztatás keretében jelennek meg a munkaerőpiacon. Az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedésükhöz jelentős segítségre szorulnak. Többnyire létminimum alatt élnek, lakhatási körülményeik bizonytalanok, helyzetüket kilátástalannak látják, nem motiváltak. Megfelelő munkaerőpiaci szolgáltatások segítségével képzésbe vonhatók. Leginkább a szociális gazdaság célcsoportját jelentik, de elsődleges munkaerőiaci bevonásuk is lehetséges. 2018. első félévében a projekterületen 1629 fő részesült foglalkoztatást helyettesítő támogatásban.
- **Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek/tartós munkanélküliek.** Legalább 3 hónapja munkanélküliek, de sok esetben akár évek óta nem tudnak elhelyezkedni. Minél hosszabb az álláskeresői időszak, annál inkább szorulnak segítségre. Esetükben sokszor probléma a munkába járás megszervezése, gyakran elavult szakképesítéssel rendelkeznek. 2018. első félévében a projekterületen 3901 fő legalább 4 hónapja nyilvántartott álláskereső.
- **Megváltozott munkaképességű személyek.** Munkaerő-piaci jelenlétüket egészségi állapotuk valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja, gazdasági aktivitási mutatói nagyon kedvezőtlenek. Megtámaszkodásuk, bevonásuk után a leginkább motiválható réteg. Az idősebb korosztályra jellemzően a korábbi munka-keresési kudarcok miatt, a munkaerőpiactól való távolmaradásba való beletörődést vonja maga után, gyakran végleges és visszafordíthatatlan munkaerő-piaci kirekesztettséget okozva. A munkáltatói oldalról a megváltozott munkaképességű személyek felvétele, alkalmazása tudatos tervezést, többlet erőforrás-ráfordítást igényel. Becsült létszámuk a projekterületen 2018-ban 900 fő.
- **Roma nemzetiséghez tartozó személyek.** Nagy számban jellemző, hogy alacsony végzettségűek, jellemzően alkalmi munkából élnek, vagy közfoglalkoztatási programokban vesznek részt. Különösen nehéz a roma nők helyzete, egyrészt a jellemző korai gyermekvállalás, másrészt pedig a családi elvárások miatt. Munkaerőpiaci szolgáltatások segítségével motiválhatók. Képzéssel, bértámogatással és munkaadói érzékenyítéssel az elsődleges munkaerőpiacra bevonhatók. (létszámuk a megyében 2011-es népszámlálási adatok alapján 6 981 fő)
- **Közfoglalkoztatásból 30 napnál nem régebben kikerült személyek, akik a versenyszférába visszavezethetők.** Körükben nagy számban vannak olyanok, akik alacsony iskolai végzettségűek, vagy gyenge készségekkel rendelkeznek. Érzékeny munkaerőpiaci szolgáltatások segítségével van esélyük az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedésre. Közfoglalkoztatási programba bevontak létszáma a projekterületen 2018. első félévében 4 845 fő)
- **Inaktívak.** Nem jelennek meg a munkaügyi rendszerben. Egy részük a térség aprófalvaiban él, jellemzően az idősebb korosztályhoz tartozik. Emellett sokan dolgoznak a feketegazdaságban, idegenmunkák keretében akár a környező országokba is átjárnak dolgozni, a háztáji gazdaságban vannak bevételeik. Ez a célcsoport a leginkább ismeretlen, mert a közvetlen környezetén kívül más már nem ismeri őket. Felkutatásukhoz és bevonásukhoz egy széleskörű,

térségi szinten egymást ismerő hálózat szükséges. Foglalkoztathatóságba bevonható inaktív becslt létszáma a projekterületen 2018-ban 1000-1500 fő.

## Pillérek és intézkedések részletes ismertetése

### I. Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása

Zala megye aprófalvas településszerkezete, földrajzi elhelyezkedése, gazdaságszerkezete miatt gazdaságilag a Nyugat- dunántúli régióon belül a legrosszabb mutatókkal rendelkezik. A hátrányok Letenye és Zalaszentgrót esetében kiemelten jelentkeznek. Mindez nagymértékben befolyásolja a megyében élő lakosság lehetőségeit, életkörülményeit. A képzésnek meghatározó szerepe van a munkaerő mobilitásában, a munkahelyek létesítésében, fejlesztésében. Ma már a befektető csak ott jelenik meg, ahol a szakképzett munkaerő rendelkezésre áll, illetve ahol a képzés a munkaerő alkalmassá tételét időben képes biztosítani. A megyében ennek a pillérnek a jelentősége nagy, hisz munkaerő alulképzettsége gátolja a terület gazdasági fejlődését.

A megye foglalkoztatási szintjének javítása, az új és fenntartható munkahelyek bővítése, valamint az új munkahelyek létrehozása fokozottan igényli a képzési hálózat megújítását, a keresletorientált képzési programok indítását.

A képzési igények nemcsak az újonnan befektetők irányából érkeznek. A megye vállalkozásainak véleménye az elkészített igényfelmérés alapján egybecseng abban, hogy kiemelten fontos az oktatás minőségének javítása, a szakmai képzések, illetve át-, továbbképzés, szakemberképzés fejlesztése.

Ahhoz, hogy a megyében növekedjen a befektetői hajlandóság, szükség van a ma még inaktív munkaerő mozgósítására, a képzés által a munkaerő alkalmassá tételére az újszerű feladatok ellátására, a munkaerő-piaci igényekhez gyorsan alkalmazkodó képzési formák működtetésére.

A pilléren belüli intézkedések és beavatkozások rendszerét az alábbi táblázat foglalja össze.

SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	INTÉZKEDÉS	INTÉZKEDÉSEK OUTPUT INDIKÁTORAI	CÉLOK EREDMÉNY INDIKÁTORAI
	I.1. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében a képzés, szakképzés kínálatának és a munkaerő-piac igényeinek összehangolása	<ul style="list-style-type: none"> <li>Munkaadói igényfelmérés elkészítése</li> <li>Munkavállalói igényfelmérés elkészítése</li> </ul>	-
Személyes kompetenciákhoz és a vállalkozói igényekhez leginkább illeszkedő képzési programok	I.2. A foglalkoztathatóság javítása gyakorlatorientált kompetencia képzésekkel, tréningekkel, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokkal	<ul style="list-style-type: none"> <li>A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma</li> <li>A foglalkoztatási paktum keretében képzésben résztvevők száma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma</li> <li>A paktum keretében képzést sikeresen befejezők száma</li> <li>A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma</li> <li>A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat</li> </ul>



	I.3. Keresletorientált felnőttképzési programok indítása	•	A foglalkoztatási paktum keretében képzésben résztvevők száma	•	A paktum keretében képzést sikeresen befejezők száma	•	A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma	•	A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
Munkaerőpiaci keresletre reagáló képzések indítása									

A pillérhez kapcsolódó egyes intézkedések leírása

**I.1. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében a képzés, szakképzés kínálatának és a munkaerő-piac igényeinek összehangolása**

**Indokoltság:** A helyzetfeltárás, illetve az azt megelőző kutatás egyaránt megerősíti, hogy a munkaadói oldalról vizsgálva működési problémák vannak a képzési hálózatban. A munkaerő deficit csökkentése érdekében folyamatossá kell tenni a képzők és a foglalkoztatók közötti párbeszédet, amivel növelhető az igények prognosztizálásának mértéke.

**Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek a paktumszervezetben belül:**

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYESZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve a kamarákra, munkaadói szövetségekre. Közös tervezésre és cselekvésre ösztönzés.	Paktumiroda, ZMKIK közreműködés	-	Szakmai egyeztetések	Munkaadói igényekhez illeszkedő képzési kínálat	2017.03.01-2020.12.31.	Képzésbe vont célcsoporttagok száma
Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.	Paktumiroda	Vállalkozások, képzőintézmények	Paktumkonferencia	Paktumkonferencián résztvevők száma	2017. dec. - 2020. dec.	Paktumkonferencián résztvevők száma
Éves igényfelmérésekben és stratégia és akcióterv aktualizálásba az érintett felek bevonása.	Paktumiroda, Zala Megyei Kormányhivatal, ZMVA	vállalkozások, érdeklők	Munkaerőpiaci alap kutatás és Zala megye foglalkoztatási stratégiája és akciótervének aktualizálása	Friss munkaerőpiaci igényfelmérési adatok	2017.03.01-2020.12.31.	Elkészített interjúk száma Igényfelmérésben résztvevő vállalkozások száma Igényfelmérésben résztvevő álláskeresők száma

A paktum szervezetén kívül végzett további tevékenységek:

- Munkáltatók ösztönzése a gyakornoki rendszer bevezetésére / közvetlen kapcsolatfelvétel képzőintézményekkel.
- Pályaorientációs lehetőségek biztosítása munkahelyeken.
- A paktumszervezetnek a szakképzési rendszer fejlesztését célzó pályázatokkal való együttműködése.

### **I.2. A foglalkoztathatóság javítása gyakorlatorientált kompetencia képzésekkel, tréningekkel, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokkal.**

**Indokoltság:** A munkaerő tanulási készségének/képességének, képzettségi szintjének emelése érdekében a tanulást és képzés folyamatát az iskola centrikus megközelítéssel szemben az egyén életútja felől kell megközelíteni. Ebben a rendszerben a legfontosabb cél a foglalkoztathatóság, a munkaerő-piaci alkalmasság növelése. Elsődleges feladat az alapképességek, a tanulási rutinok kialakítása, az önálló ismeretszerzésre való felkészítés. Kettős elvárásnak kell megfelelni, egyfelől az alulképzett munkaerőnek a felzárkóztatását kell biztosítani, másfelől a munkaerő-piac változó elvárásainak is meg kell felelni.

**Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:**

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYEZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJÁ
<b>Motivációs és tanulási rutinokat kialakító, kompetencia fejlesztő tréningek szervezése</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma
<b>Egyéni fejlesztési tanácsadás biztosítása pszichológus bevonásával</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma
<b>Egyéni fejlesztési tervek összeállítása és megvalósítása</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Elkészült egyéni fejlesztési tervek	Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- munkaerőpiaci szolgáltatások igénybeviteléhez kapcsolódó (helyi/helyközi) utazási támogatás,
- foglalkoztatás-egészségügyi vizsgálatok és költségeinek megtérítése,
- képzési költség támogatása (egyéni és csoportos egyaránt),
- a képzéshez kapcsolódó (helyi/helyközi) utazás támogatása
- a képzés idejére szóló keresetpótló juttatás és járulékainak biztosítása
- a képzés alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása
- képzési alkalmassági vizsgálatok és költségeinek megtérítése.

A paktumszervezetén kívül:

- Együttműködés és tevékenységek összehangolása más pályázatok képzési programjai során (Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály által kidolgozott eljárásrend alkalmazása).

### I.3. Keresletorientált felnőttképzési programok indítása

**Indokoltság:** A munkáltatói igényekhez igazodó, támogatott munkaerő-piaci képzések az elhelyezkedést, illetve a munkahely megtartás esélyeinek növelését biztosítják.

**Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:**

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYES- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Gyakorlatorientált, betanító képzések</b>	ZMKH, Képző intézmény ek	hátrány os hely- zetű cél- csoport	Képzésbe vont célcsoporttago k száma	Képzést sikeresen befejezők száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Képzést sikeresen befejezők száma
<b>OKJ-s végzettséget biztosító képzések</b>	ZMKH, Képző intézmény ek	hátrány os hely- zetű cél- csoport	Képzésbe vont célcsoporttago k száma	Képzést sikeresen befejezők száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Képzést sikeresen befejezők száma

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- képzési költség támogatása,
- a képzéshez kapcsolódó (helyi/helyközi) utazás szállás és étkezés támogatása,
- a képzés idejére szóló keresetpótló juttatás és járulékaiknak biztosítása,
- a képzés alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása,
- képzési alkalmassági vizsgálatok és költségeinek megtérítése.

A paktumszervezeten kívül:

- Duális képzések ösztönzése
- Gyakornoki képzések ösztönzése

## II. Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések

Az Európa 2020. STRATÉGIA 21. század európai szociális piacgazdasága, amely valamennyi tagállam részére kötelező erővel bír. Ez a stratégia az alábbi prioritásokat rögzíti:

- Intelligens növekedés: tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása.
- Fenntartható növekedés: erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság.
- Inkluzív növekedés: magas foglalkoztatás, valamint szociális és területi kohézió jellemezte.
- Gazdaság kialakításának ösztönzése.
- A célok megvalósítása érdekében az Unió az alábbi célkitűzéseket javasolja a tagállamoknak:
- A 20–64 évesek legalább 75%-ának munkahellyel kell rendelkeznie. Az EU GDP-jének 3%-át a K+F-re kell fordítani.
- Az iskolából kimaradók arányát 10% alá kell csökkenteni, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció 40%-a rendelkezzen felsőoktatási oklevéllel.

A célkitűzések egy irányba hatnak, s az EU által meghatározott menetrendek mindegyike a munkahelyteremtést a fenntartható munkahelyek létrehozását szorgalmazza.

Az EU-s stratégia és a kormányzat programja az elkövetkező évekre komoly lehetőségeket kínál a megye számára.

A munkaadók körében végzett igényfelmérés alapján a vállalkozók inkább bizakodók az gazdasági környezet, az árbevételük és a rendelkezésre álló források alakulását illetően. A vállalkozások üzleti környezetre vonatkozó várakozásai közül a munkaerő minőségi és mennyiségi rendelkezésre állása jelenti a legnagyobb problémát. A közvetlen környezet, úgymint beszállítók, vevők anyagi helyzete kevésbé jelenik meg problémaként. A vállalkozók a versenyhelyzettől inkább gyengülést várnak, mint erősödést.

A megyében jöjjenek létre új, fenntartható munkahelyek, melyek megélhetést biztosítanak a lakosságnak. A helyi/megyei foglalkoztatáspolitikai eredményeként erősödjön a települések népesség megtartó ereje.

A pilléren belüli intézkedések és beavatkozások rendszerét az alábbi táblázat foglalja össze.

SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	INTÉZKEDÉS	INTÉZKEDÉSEK OUTPUT INDIKÁTORAI	CÉLOK EREDMÉNY INDIKÁTORAI
<b>Szakképzett munkaerő megtartása</b>	II.2. TOP, GINOP és más fejlesztési forrásokból megvalósuló beruházások munkaerő igényének biztosítása;	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
	II.6. A munkahelyek minőségének javítása (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása)	Foglalkoztatási paktummal kapcsolatban lévő vállalkozások száma	
<b>Hagyományos iparágak támogatása</b>	II.1. Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítése	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
	II.4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
	II.5. Helyi értékekre alapozó fejlesztések, beruházások ösztönzése – különösen a turizmus/ gyógyturizmusban/helyi termékben rejlő potenciál jobb kihasználása	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma

<b>Önfoglalkoztatás lehetőségeinek fejlesztése</b>	II.3. lehetőségek vállalkozók tanácsadások nyújtása	Önfoglalkoztatási kihasználása, a képzése, tanácsadások nyújtása	Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma	Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma
--	---	--	--	--

A pillérhez kapcsolódó intézkedések bemutatása

## **II.1 Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítése**

**Indokoltság:** A helyzetfeltárás, illetve az azt megelőző kutatás egyaránt megerősíti, hogy a megye területén jelentős, jelenleg kielégítetlen munkaerő kereslet van. A betöltetlen álláshelyek száma magas.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYEZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Feltárt álláshelyekre a bevonásra került célcsoporttagok közvetítése, munkába állás támogatása</b>	ZMKH	vállalkozások	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	2017.03.01-2020.12.31.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
<b>A bevont célcsoporttagot foglalkoztató munkáltató számára bértámogatás nyújtása</b>	ZMKH	Vállalkozások	Kiosztott bértámogatások száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	2017.03.01-2020.12.31.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
<b>KKV munkacsoport működtetése. 2 innovatív projektterv kidolgozása</b>	ZMVA	Vállalkozások	innovatív projekttervek KKV munkacsoport ülések száma	KKV munkacsoport rendezvényeinek száma	2017.03.01-2020.12.31.	Innovatív projekttervek
<b>KKV-k fejlesztését és helyi termékek fejlesztését biztosító ágazati stratégiák kidolgozása.</b>	Paktumiroda, ZMVA	Vállalkozások	Ágazati stratégia	Helyi termék kataszter	2017.03.01-2020.12.31.	Ágazati stratégia

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálatok költségeinek megtérítése
- bértámogatás nyújtása (8+4 hónap, illetve 12+12 hónap)
- munkatapasztalat-szerzést elősegítő bérköltség-támogatás nyújtása (90 nap)
- a munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazás támogatása
- mobilitás támogatása (lakhatási támogatás)

## **II.2 TOP, GINOP és más fejlesztési forrásokból megvalósuló beruházások munkaerő igényének biztosítása;**

**Indokoltság:** A megye gazdasági növekedése elképzelhetetlen az itt működő vállalkozások, intézmények beruházásai nélkül. A támogatott projektek eredményeképp jelentős foglalkoztatásbővítési vállalásokat tettek és tesznek a pályázók. A paktum működésének alapvető célja a gazdaságfejlesztés és foglalkoztatási szint növelése, ennek érdekében együttműködések létrehozása és megerősítése, az egyes fejlesztési projektek összekapcsolása.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYEZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Feltárt álláshelyekre a bevonásra került célcsoporttagok közvetítése, munkába állás támogatása</b>	ZMKH	vállalkozások	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	2017.03.01-2020.12.31.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
<b>A bevont célcsoporttagot foglalkoztató munkáltató számára bértámogatás nyújtása</b>	ZMKH	Vállalkozások	Kiosztott bértámogatások száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	2017.03.01-2020.12.31.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok és költségeinek megtérítése
- bértámogatás nyújtása (8+4 hónap, illetve 12+12 hónap)
- munkatapasztalat-szerzést elősegítő bérköltség-támogatás nyújtása (90 nap)
- a munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó utazás támogatása
- mobilitás támogatása (lakhatási támogatás)

## **II.3. Önfoglalkoztatási lehetőségek kihasználása, a vállalkozók képzése, tanácsadások nyújtása**

**Indokoltság:** A foglalkoztatási szint növelése érdekében elengedhetetlen a vállalkozási hajlandóság növelése, az induló mikrovállalkozások helyzetének megerősítése. A célcsoport tagok között vannak olyan személyek, melyek megfelelő képzettséggel és szakmai tapasztalattal rendelkeznek ahhoz, hogy vállalkozást indítsanak, de ehhez támogatásra van szükségük.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Foglalkoztatási, önfoglalkoztatási tanácsadó hálózat működtetése a projekterületen.</b>	ZMVA	hátrányos helyzetű célcsoport vállalkozások	Tanácsadói hálózat kialakítása	Tanácsadáson résztvevők száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Tanácsadáson résztvevők száma
<b>Vállalkozóvá váló személy bér és járulék támogatása</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Vállalkozóvá válási támogatások száma	Létrejött vállalkozások száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma
<b>Mikrovállalkozás munkacsoport működtetése. Innovatív projektterv és ágazati stratégia</b>	ZMVA	Vállalkozások	innovatív projekttervek Mikro munkacsoport ülések száma	Mikro munkacsoport rendezvényeinek száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Innovatív projekttervek és ágazati stratégia megvalósulásának vizsgálata

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- bértámogatás nyújtása (legfeljebb 6 hónapos időtartamra az önfoglalkoztatók számára)

#### **II.4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása**

**Indokoltság:** A megyében jelentős gondot okoz a tartós munkanélküliek magas aránya. Ezen személyek hátrányai összetettek, melyben a kisteleplései lét (mobilitási nehézségek), az életkor, az alacsony iskolai végzettség egyaránt beletartozik. A gazdaságfejlesztésben komoly gátat jelent, ha egyes fejlesztésekhez a munkaerőpiac képtelen munkaerőt rendelni, mert olykor a több éves munkanélküli lét miatt ez a réteg már nem mozgósítható. Az elsődleges munkapiacról tartósan kiszorultak befogadását és felzárkóztatását biztosítják a szociális gazdaság területén működő közösségi vállalkozások, szociális szövetkezetek. Ezen szereplők alkalmasak arra, hogy mozgósítsák a meglévő munkaerő tartalékokat és hosszú távú folyamat eredményeként a hátrányos helyzetű munkavállalókat visszavezessék az elsődleges munkaerő piacra.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Szociális gazdaság fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása és innovatív projektterv kidolgozása</b>	Paktumiroda	Szociális szövetkezetek, hátrányos helyzetű célcsoport	innovatív projekttervek ágazati stratégia	innovatív projekttervek ágazati stratégia	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Innovatív projekttervek és ágazati stratégia

A paktumszervezeten kívül végzett tevékenységek:

- Települési önkormányzatok mintaprogramjainak népszerűsítése
- Szociális szervezetek létrehozásának ösztönzése

### **II.5. Helyi értékekre alapozó fejlesztések, beruházások ösztönzése – különösen a turizmus/ gyógyturizmusban/ helyi termékben rejlő potenciál jobb kihasználása**

**Indokoltság:** A megye gazdasági életének meghatározó része a turizmus és a mezőgazdaság. A vidéki területeken az utóbbi években jelentősen felerősödött a helyi élelmiszer, illetve kézműves termék előállítás, amelynek piaci feltételei még igen korlátozottak. A turizmus és a helyi termék előállítás egyediséget kölcsönöz Zala megyének, így ennek foglalkoztatást érintő kérdéseit kiemelt figyelemmel kell kezelni.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJÁ
Helyi termék fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása és innovatív projektterv kidolgozása	Paktumiro da	Vállalkozások	innovatív projekttervek ágazati stratégia	innovatív projekttervek ágazati stratégia	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Innovatív projekttervek és ágazati stratégia
Turizmus fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása és innovatív projektterv kidolgozása	Paktumiro da	Vállalkozások	innovatív projekttervek ágazati stratégia	innovatív projekttervek ágazati stratégia	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Innovatív projekttervek és ágazati stratégia

A paktumszervezeten kívül:

- Turisztikai és helyi termék együttműködések szorgalmazása
- Rövid ellátási láncok kiépítésének ösztönzése

### **II.6. A munkahelyek minőségének javítása (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása)**

**Indokoltság:** A foglalkoztatást sok esetben gátolja a család és a munkahelyi feladatok összehangolása. Ennek érdekében fontos a megfelelő intézményrendszeri fejlesztések szorgalmazása (bölcsődei, óvodai szolgáltatások, szociális ellátások fejlesztése), és a munkáltatók érzékenyítése. A kisgyermekes álláskereső, vagy inaktív mellett jelentős munkaerő tartalékot képeznek a megváltozott munkaképességű emberek. A biztonságos és ergonomikus munkakörülmények, a megfelelő munkaszervezés nemcsak a munkavállalók jóllétére, hanem a vállalkozás termelékenységére is közvetlen pozitív hatást gyakorolhatnak.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJÁ
Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve paktumpartnerek együttműködésére.	Paktumiro da, ZMVA, ZMKH	vállalkozások	Szakmai egyeztetések	Paktumkonferencián résztvevők száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Paktumkonferencián résztvevők száma



FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Éves igényfelmérésekben és stratégia és akcióterv aktualizálásba az érintett felek bevonása</b>	Paktumiroda, Zala Megyei Kormányhivatal, ZMVA	vállalkozások, érdekképviseletek	Munkaerőpiaci alapkutatás és Zala megye foglalkoztatási stratégiája és akciótervének aktualizálása	Friss munkaerőpiaci igényfelmérési adatok	2017.03.01- 2020.12.31.	Elkészített interjúk száma Igényfelmérésben résztvevő vállalkozások száma Igényfelmérésben résztvevő álláskeresők száma
<b>Munkaerő-piaci tanácsadók mentori közreműködése</b>	ZMVA	Vállalkozások	kapcsolatban lévő vállalkozások száma		2017.03.01- 2020.12.31.	kapcsolatban lévő vállalkozások száma

A paktum szervezeten kívül:

- Munkáltatók ösztönzése az alternatív foglalkoztatási formák bevezetésére, befogadó munkahelyek kialakítására. (Kapcsolódás III.2. intézkedéshez.)

### III. Álláskeresők felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása

Zala megye gazdaságfejlesztését erősen befolyásolja a rendelkezésre álló munkaerő mentális felkészültsége, motiváltsága, képzettsége, mobilizálhatósága.

A vállalkozások üzleti környezetre vonatkozó várakozásai közül a munkaerő minőségi és mennyiségi rendelkezésre állása jelenti a legnagyobb problémát. A munkáltatói igényfelmérés során kiderült továbbá, hogy a vállalkozások jelentős problémának találják a megfelelően motivált munkaerő hiányát. A válaszadók 60%-a ütközik a munkavállaló motiválatlanságba mint kiválasztást, felvételt nehezítő körülménybe, ez a második leggyakoribb válasz a megfelelő képzés hiánya után. Tehát a képzettség mellett kiemelten fontos a munkavállalásban a célcsoport tagok érdekelté tétele.

Zala megyében az aktív korú álláskeresők mobilitási hajlandósága jóval alacsonyabb a munkahellyel rendelkezőkénél. Ahhoz, hogy a munkaerő mobillá váljon javítani szükséges a munkaerő-piaci feltételeket (rugalmas foglalkoztatási formák), a szolgáltatások színvonalát (pl. gyermekelhelyezés), a lakhatási lehetőségeket, de szükséges munkavállalói és munkáltatói tudatformálás is.

Az álláskeresői felmérés alapján a munkavállalók közel 20%-a csak valamilyen atipikus foglalkoztatási forma mellett (jellemzően a gyermek, vagy családtag ápolása miatt) tudna, vagy lenne hajlandó elhelyezkedni. A foglalkoztatók körében végzett igényfelmérés szerint a válaszadók nyitottak a rugalmas foglalkoztatási módokra, legtöbbször a rugalmas munkaidőt, esetleg a részmunkaidőt alkalmazná – ugyanakkor a kérdőív alapján nincs rálátásunk arra, hogy a rugalmasság egyedi esetekben is megvalósítható-e.

Zala megyében országos átlag feletti az inaktivitás. Szakértői tapasztalatok alapján különösen a tartós munkanélküliek/ hátrányos helyzetűek, illetve inaktívak számára fontos az elsődleges munkaerő-piacra való visszatérés érdekében alkalmazott segítő szolgáltatások igénybevétele.

A pillér általános célja a munkaerő-piaci szolgáltatások során, tájékoztató-felvilágosító kampány keretében az érintett célcsoport (álláskeresők) érdekelté tétele a munkavállalásra. A pilléren belüli intézkedések és beavatkozások rendszerét az alábbi táblázat foglalja össze.

SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	INTÉZKEDÉS	INTÉZKEDÉSEK OUTPUT INDIKÁTORAI	CÉLOK EREDMÉNY INDIKÁTORAI
<b>Inaktívak és közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci kompetenciáinak fejlesztése és bevonása a munkaerőpiacra</b>	III.1. A hátrányos helyzetű rétegek bekapcsolása a munka világába (inaktivitás csökkentése)	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma	A munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma
	III.2. Az álláskeresők mentális felkészítése, mentorálása a sikeres munkavállalás érdekében	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma	A munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma
<b>Rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztésének elősegítése</b>	III.3. Rugalmas foglalkoztatási módok terjesztése (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, munkafeltételek egyéni igényekhez illesztése)	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma
	III.4. Gyermek elhelyezési lehetőségek valós igényekhez igazítása	A foglalkoztatási paktumok keretében gyermekfelügyeleti költségek támogatása	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma
	III.5. Lakhatási feltételek biztosítása a munkavállalók számára	A foglalkoztatási paktumok keretében lakhatási támogatáshoz jutók száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma

A pillérhez kapcsolódó intézkedések bemutatása

### **III.1. A hátrányos helyzetű rétegek bekapcsolása a munka világába (inaktivitás csökkentése)**

**Indokoltság:** A megye foglalkoztatási rátája a régió és az országos átlag alatt van. A foglalkoztatási szint emelése érdekében az inaktív, de munkavállalásra alkalmas, vagy rövid időn belül alkalmassá tehető személyt kell feltárni és a programba vonni.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJJA
<b>Célcsoport toborzása, kiválasztása, munkaerőpiaci információk átadása</b>	ZMKH, ZMVA	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	Munkaerőpiaci tájékoztatáson résztvevők	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma
<b>Egyéni igények és szükségletek, egyéni életcélok felmérése</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	Munkaerőpiaci tanácsadáson résztvevők száma	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ-MÉNYESZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
Egyéni fejlesztési tervek összeállítása és megvalósítása	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Elkészült egyéni fejlesztési terv	Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek a paktumszervezeten kívül:

- Pályaorientációs/pályamódosítási tanácsadás
- Települési önkormányzatok és egyéb szociális intézmények közreműködésével inaktív, de bevonható személyek feltérképezése

### III.2. Az álláskereső mentális felkészítése, mentorálása a sikeres munkavállalás érdekében

**Indokoltság:** A hosszú távú munkanélküliség sok esetben halmozott hátrányok eredménye, amely egyéni vagy családi mentális problémákra vezethető vissza. Annak érdekében, hogy ezen személyek az elsődleges munkaerő piacon el tudjanak helyezkedni jelentős támogató-segítő szolgáltatást kell kiépíteni.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ-MÉNYESZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
Egyéni igények és szükségletek, egyéni életcélok felmérése	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	Munkaerőpiaci tanácsadáson résztvevők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma
Egyéni fejlesztési tervek összeállítása és megvalósítása	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Elkészült egyéni fejlesztési terv	Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma
Egyéni fejlesztési tanácsadás biztosítása pszichológus bevonásával	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	Munkaerőpiaci programot sikeresen befejezők száma	2017.03.01-2020.12.31.	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma
Mentorálás, munkahelyi beilleszkedés elősegítése	ZMVA	hátrányos helyzetű célcsoport	Munkaerőpiaci programokba vont célcsoporttagok száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	2017.03.01-2020.12.31.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma

A paktumszervezeten kívül:

- Pályaorientációs/pályamódosítási tanácsadás

- Kapcsolatépítés a családsegítő és gyermekjóléti szolgálatokkal

### **III.3. Rugalmas foglalkoztatási módok terjesztése (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, munkafeltételek egyéni igényekhez illesztése)**

**Indokoltság:** A helyzetfeltárás, illetve az azt megelőző kutatás egyaránt megerősíti, hogy a megye területén jelentős, jelenleg kielégítetlen munkaerő kereslet van. A betöltetlen álláshelyek száma jelentős, ezzel párhuzamosan az atipikus foglalkoztatási lehetőségek alacsony szinten vannak. Csak kevés munkáltató biztosít táv-, vagy rugalmas foglalkoztatási lehetőséget, részmunkaidőt. A rugalmas foglalkoztatási módok elterjedésével várhatóan jelentős munkaerő vonható be, elsősorban az inaktív köréből.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYES- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJÁ
<b>Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve a kamarákra, munkaadói szövetségekre. Közös tervezésre és cselekvésre ösztönzés.</b>	Paktumiroda, ZMKIK közreműködés	vállalkozások	Szakmai egyeztetések	Munkaadói igényekhez illeszkedő képzési kínálat	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Foglalkoztatási paktummal együttműködő vállalkozások száma
<b>Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.</b>	Paktumiroda	Vállalkozások, képző intézmények	Paktumkonferencia	Paktumkonferencián résztvevők száma	2017. dec. 2018. dec. 2019. dec. 2020. dec.	Paktumkonferencián résztvevők száma
<b>Éves igényfelmérésekben és stratégia és akcióterv aktualizálásba az érintett felek bevonása.</b>	Paktumiroda, Zala Megyei Kormányhivatal, ZMVA	vállalkozások, érdeklők	Munkaerőpiaci alap kutatás és Zala megye foglalkoztatási stratégiája és akciótervének aktualizálása	Friss munkaerőpiaci igényfelmérési adatok	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Elkészített interjúk száma Igényfelmérésben résztvevő vállalkozások száma Igényfelmérésben résztvevő álláskeresők száma

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek a paktum szervezeten kívül:

- Munkáltatók ösztönzése a befogadó munkahelyek bevezetésére / rugalmas foglalkoztatási módok népszerűsítése

### **III.4. Gyermek elhelyezési lehetőségek valós igényekhez igazítása**

**Indokoltság:** A stratégia megalapozása során lefolytatott interjúk keretében több foglalkoztatáspolitikában érintett szervezet is jelezte, hogy a család (elsősorban 14 év alatti vagy tartósan beteg gyermek) és a munkahely összeegyeztetése nehézségekbe ütközik. Az álláskeresők többször is azzal utasítanak vissza lehetőségeket, hogy így nem tudnak megfelelően gyermekeikre figyelni. Súlyos gondot okoz a gyermekek nyári (iskola, óvodai szünetben) történő elhelyezése.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYEZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve a kamarákra, munkaadói szövetségekre. Közös tervezésre és cselekvésre ösztönzés.</b>	Paktumiroda, ZMKIK közreműködés	-	Szakmai egyeztetések	Munkaadói igényekhez illeszkedő képzési kínálat	2017.03.01-2020.12.31.	Képzésbe vont célcsoporttagok száma
<b>Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.</b>	Paktumiroda	Vállalkozások, képző intézmények	Paktumkonferencia	Paktumkonferencián résztvevők száma	2017. dec. - 2020. dec.	Paktumkonferencián résztvevők száma
<b>Bevont személy képzésben/ szolgáltatásban tartása érdekében gyermek felügyelet biztosítása.</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	A foglalkoztatási paktumok keretében gyermekfelügyeleti költségek támogatása	Képzésbe vont célcsoporttagok száma	2017.03.01-2020.12.31.	Képzésbe vont célcsoporttagok száma

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- a szolgáltatás és képzés időtartama alatt igénybe vett gyermekfelügyelet vagy más hozzátartozó ápolásának/gondozásának támogatása

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek a paktum szervezeten kívül:

- Kapcsolatépítés a megye gyermekintézményei felé, alternatív megoldások keresése.

### **III.5 Lakhatási feltételek biztosítása a munkavállalók számára**

**Indokoltság:** Zala megye munkaerő-piaci mobilitás szempontjából igen rugalmatlan. A megkérdezett álláskereső 21%-a nem hajlandó utazni semmilyen feltétel, vagy támogatás ellenére sem a leendő munkahelyére, továbbá a nők minden más változó konstanson tartása mellett kevesebb, mint fele akkora eséllyel lennének hajlandók utazni a munkahelyükre, mint a férfiak. Az utazni hajlandók közül közel 70% azok aránya, akik akkor utaznának a munkahelyükre, ha kapnának utazási támogatást. Problémát jelent továbbá, hogy sok település – itt elsősorban a kis zsáktelepülések – tömegközlekedéssel való elérése a reggeli és a késő délutáni órákra korlátozódik. Csak a nagyobb foglalkoztatók üzemeltetnek saját „munkásjáratokat”.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYEZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Munkavállalás érdekében a támogatott foglalkoztatás érdekében lakhatási támogatás nyújtása.</b>	ZMKH	hátrányos helyzetű célcsoport	A foglalkoztatási paktumok keretében lakhatási támogatásban részesített személyek száma	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	2017.03.01-2020.12.31.	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- mobilitás támogatása (lakhatási támogatás)

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek a paktumszervezeten kívül:

- Munkáltatók ösztönzése lakhatással kapcsolatos természetbeni juttatások bevezetésére

#### IV. Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése

A foglalkoztatási paktum arra szerveződött, hogy a konzorcium tagjainak erőforrásaira és a csatlakozók lehetőségeire építve a térségben összeszervezze a vállalkozói, az állami és a nonprofit szektort, építsen a szektorok erejére. Ez teremti meg a lehetőséget arra, hogy a külső és belső környezeti hatásokat megismerve a megyében a munkaerő- piaci helyzet bővítésére, a foglalkoztatási arány növelésére, új és fenntartható munkahelyek létrehozására kerüljön sor. Továbbá a megyében nyíljon lehetőség a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében a komplex szolgáltatások megszervezésére.

A paktumszervezet megyei hálózatának kialakítása lehetőség olyan formális együttműködés létrehozása, amelyben a résztvevő partnerek erőforrásait egyesítik mind a tudás, mind a kapcsolatok, mind a készségek területén. Cél olyan együttműködési hálózat létrehozása, mely hosszú távon képes lesz a megyében pozitív eredményt elérni a munkahely- teremtésben, a munkahelyek megtartásban. Így különösen, hogy az együttműködési hálózatra építve új képzési, foglalkoztatási programok induljanak el.

SPECIFIKUS CÉLKITŰZÉS	INTÉZKEDÉS	INTÉZKEDÉSEK OUTPUT INDIKÁTORAI	CÉLOK EREDMÉNY INDIKÁTORAI
<b>Foglalkoztatási paktum létrehozása</b>	IV.1. A paktum menedzsmentjének és szervezetének megerősítése (paktumiroda működtetésével), a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés	Foglalkoztatási paktumiroda létrehozása	A foglalkoztatási paktum szervezetébe bevont tagok száma (db)
	IV.2. Tematikus munkacsoportok kiépítése és működtetése a hálózatosodás elősegítése érdekében	Tematikus munkacsoportok létrehozása	Ágazati stratégiák elfogadása Projekttervek elfogadása
<b>Együttműködés formáinak működtetése</b>	IV.3. A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja, ernyőszervezeti tevékenység ellátása a megyében	Foglalkoztatási paktumiroda létrehozása	Foglalkoztatási paktumiroda működése
	IV.4. A munkaerő-piaccal és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása	Foglalkoztatási paktumiroda létrehozása	Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma

IV.5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, országos hálózatban való részvétel	Foglalkoztatási paktumiroda létrehozása	Részvétel az országos rendezvényeken
---	---	--------------------------------------

A pillérhez kapcsolódó intézkedések bemutatása

**IV.1. A paktum menedzsmentjének és szervezetének megerősítése (paktumiroda működtetésével), a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés**

**Indokoltság:** Nemzetközi és hazai tapasztalatok igazolják, hogy a foglalkoztatási együttműködések hatékonyságát jelentősen fokozzák, ha az ilyen szerveződések önálló menedzsmenti szervezetet, ún. paktumirodát hoznak létre. A paktumiroda elsődleges feladata a paktumfolyamatok koordinációja, információ átadás biztosítása és a hálózatépítés.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJTÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZMÉNYEZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Figyelemfelkeltés a minél szélesebb körű partnerség megteremtésére és a projekt tudatosítására az együttműködési hálózatban érintett partnerek, valamint a szélesebb nyilvánosság körében.</b>	Paktumiroda, ZMVA, ZMKH, ZMÖ	-	Szakmai rendezvények	Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma	2017.01.01-2020.12.31.	Paktumkonferencián résztvevők száma
<b>A munkacsoportok tevékenységének összehangolása, az elkészült szakmai dokumentumok (ágazati stratégiák, projekttervek) szakmai véleményezésének megszervezése</b>	Paktumiroda	Vállalkozások	Ágazati stratégia, Projektterv	Ágazati stratégia, Projektterv	2017.03.01-2020.12.31.	Ágazati stratégia, Projektterv felhasználásának vizsgálata
<b>A projektben résztvevők és a paktumtagok közötti folyamatos információcsere segítése, lebonyolítása, a projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció az együttműködési hálózatban érintett partnerek között.</b>	Paktumiroda	konzorciumi tagok	Irányítócsoport ülések száma	Projekt indikátorainak szakmai teljesítése	2017.01.01-2020.12.31.	Szakmai előrehaladás általános vizsgálata
<b>Szakértői tanácsadás a partnerek és a célcsoport számára, a munkahelyteremtést, -és megtartást, valamint a munkavállalást segítő tájékoztatás nyújtása – a Paktumiroda heti 20</b>	Paktumiroda	vállalkozások	Tanácsadás	Tanácsadáson résztvevők száma	2017.01.01-2020.12.31.	Tanácsadáson résztvevők száma

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
órában biztosít ügyfélfogadást						

#### IV.2. Tematikus munkacsoportok kiépítése és működtetése a hálózatosodás elősegítése érdekében

**Indokoltság:** A megye gazdasági fejlődésének elősegítése érdekében 5 tematikus munkacsoport kialakítása szükséges, ebből 2 közvetlenül gazdasági ágazathoz kapcsolódik (turizmus, helyi termék) három pedig speciális gazdasági formákat érint (mikrovállalkozás, KKV, szociális gazdaság), melyek megerősítése a foglalkoztatási szint emelése érdekében indokolt. Ezen szereplők elsődlegesen a helyi adottságokra építenek.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
Tematikus hálózati konferenciák, szakmai fórumok szervezése	Paktumiro da, ZMVA	-	Szakmai rendezvények	Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma	2017.01.0 1- 2020.12.3 1.	Paktumkonferencián résztvevők száma
Munkacsoportonkénti ágazati stratégia és innovatív projektterv kidolgozása	Paktumiro da, ZMVA	Vállalkozások	Ágazati stratégia, Projektterv	Ágazati stratégia, Projektterv	2017.03.0 1- 2020.12.3 1.	Ágazati stratégia, Projektterv

#### IV.3. A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja,

**Indokoltság:** Bár a megyei paktum projekttevékenységét 54 hónapig végzi, indokolt a meglévő források mellé további külső források bevonására építeni. A Zala Megyei Kormányhivatal **Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztálya** a megyei paktum források mellett a helyi és MJV paktumainak forrásaival is rendelkezik, valamint itt koncentrálódnak a GINOP, az **EFOP**, az Ifjúsági Garancia Rendszer foglalkoztatást érintő támogatásai, **illetve egyéb hazai forrású támogatások** is.

A projekt folyamatában – annak több éves időszakában – jelentős a foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatások érkehetnek a megyei gazdasági szereplőkhöz (GINOP beruházások), civil szervezetekhez (EFOP programok), vagy önkormányzatokhoz (TOP források). A gazdaság élénkülése a vállalkozások esetében további források bevonását eredményezheti (hitel, saját forrás), amely pozitív irányba befolyásolhatja a munkaerők keresletet.

A paktumszervezetnek jelentős szerepet kell vállalnia a belső erőforrások (azaz a megyében működő összes paktumszerveződé) és a külső források feltárásában, koordinációjában, hogy a meglévő és leendő támogatások egymásra épülésével jelentős foglalkoztatási szintbeli emelkedést érjenek el a megye területén.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
Megyei szintű koordináció és a megyei gazdaságfejlesztési tevékenységek összehangolása	Paktumiro da	-	Szakmai egyeztetések	Szakmai egyeztetésekre épülő együttműködések megvalósítása	2017.01.0 1- 2020.12.3 1.	Megyei paktumok koordinációja érdekében rendezett



FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
						szakmai egyeztetések

#### **IV.4. A munkaerő-piaccaal és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása**

**Indokoltság:** Az információs társadalom korában elengedhetetlen, hogy minél több kommunikációs csatorna igénybevételével szólítsuk meg az érdekelteket és az érintetteket. A hatékony információáramlás biztosítja a tevékenységek összehangolását, a megfelelő tájékoztatást és társadalmasítást, az eredmények népszerűsítését.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZLETEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>A projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció a szélesebb nyilvánosság felé. Marketing tevékenység és médiakampány bonyolítása</b>	Paktumiro da, ZMVA, ZMKH, ZMÖ	-	Szakmai rendezvények	Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma	2017.01.0 1- 2020.12.3 1.	Paktumkonferencián résztvevők száma
<b>A projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció az együttműködési hálózatban érintett partnerek között.</b>	Paktumiro da	konzorci umi tagok	Irányítócsoporthatározatok száma	Projekt indikátorainak szakmai teljesítése	2017.01.0 1- 2020.12.3 1.	Szakmai előrehaladás általános vizsgálata
<b>Honlap kialakítása, és hírlevél működtetése a partnerség erősítésére és a projektekben résztvevők közötti kommunikáció megkönnyítésére, valamint foglalkoztatási/munkáltatói fórumok működtetésére</b>	Paktumiro da	vállalkozások	Honlap, hírlevél	Folyamatosan frissülő honlap, rendszeresen kiküldött hírlevél	2017.01.0 1- 2020.12.3 1.	Honlap látogatóinak havi átlagos száma Hírlevél címlista

#### **IV. 5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, ernyőszerkezeti tevékenység ellátása országos hálózatban való részvétel**

**Indokoltság:** A megyei szintű foglalkoztatási együttműködés a megye egészére kiterjedő célokkal és tevékenységekkel működik, ugyanakkor tevékenységét a helyi foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési kezdeményezéseket segítve, azok tevékenységét összehangolva kell ellátnia, annak érdekében, hogy az együttes tevékenységek egymás hatását erősítve segítsék a fejlesztési folyamatokat.

FEJLESZTÉSI TEVÉKENYSÉG RÉSZELEI	VÉGREHAJ- TÁSÉRT FELELŐS	KEDVEZ- MÉNYE- ZETT	OUTPUT	EREDMÉNYEK	ÜTEMTERV	MONITORING /ÉRTÉKELÉS MÓDJA
<b>Megyei szintű koordináció és a megyei gazdaságfejlesztési tevékenységek összehangolása</b>	Paktumiroda	helyi paktumok	Szakmai egyeztetések	Szakmai egyeztetésekre épülő együttműködések megvalósítása	2017.01.01- 2020.12.31.	Megyei paktumok koordinációja érdekében rendezett szakmai egyeztetések
<b>Foglalkoztatási paktumok működési tapasztalatainak összegyűjtését és megosztását szolgáló látogatások, rendezvények</b>	Paktumiroda	helyi paktumok	Szakmai rendezvények	Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma	2017.01.01- 2020.12.31.	Paktumkonferencián résztvevők száma
<b>Monitoring tevékenység a helyi paktumok vonatkozásában</b>	Paktumiroda	helyi paktumok	Helyi paktumok szakmai vizsgálata	Helyi paktumok szakmai vizsgálata	2017.01.01- 2020.12.31.	Helyi paktumok indikátorainak teljesítése

## Akcióterv végrehajtása

Az Innovatív munka-erőpiaci megoldások Zala megye foglalkoztatási szintjének emelése érdekében c. akcióterv a „Zalai innovatív foglalkoztatási paktum megvalósítása” című TOP 5.1.1-15-ZA1-2016-00001 számú pályázat pénzügyi- és humánerőforrásaira támaszkodik.

Az Akcióterv költségvetése és ütemterve megegyezik a Zalai innovatív foglalkoztatási paktum költségvetésével és ütemtervével. Az éves szintű aktualizálásnál szükséges a tapasztalt eltérések mentén módosított költségvetést és ütemtervet megadni a következő évekre.

Az Akcióterv megvalósításában a Zalai innovatív foglalkoztatási paktumban együttműködő partnerek vesznek részt. Az egyes szereplők és tevékenységük a következőképp alakul:

Szereplő	Célcsoport	Cél
<b>Zala Megyei Kormányhivatal foglalkoztatásért felelős szakigazgatási szerve</b>	álláskereső	munkaerőpiaci integráció támogatások folyósítása
<b>Zala Megyei Önkormányzat / Paktumiroda</b>	vállalkozások	a vállalkozások folyamatos tájékoztatás a támogatási lehetőségekről, igényfelmérés végzése a vállalkozások körében
	álláskereső	az álláskereső tájékoztatása, a munkaerőpiaci integráció elősegítése
	megyei paktumok	ernyőszervezet (pl. tanácsadási) feladatok
<b>Zala Megyei Kormányhivatal rehabilitációs szakigazgatásért felelős szerve</b>	megváltozott munkaképességű személyek	munkaerőpiaci (re)integráció
<b>Települési Önkormányzatok</b>	lakosság	népességmegtartás, a helyi lakosság munkavállalásának elősegítése
	vállalkozások	beruházásösztönzés

<b>Munkáltatók</b>	munkavállalók	megfelelő minőségi és mennyiségi munkaerő biztosítása
<b>Szociális gazdaság</b>	munkavállalók	munkavállalók kompetenciáinak fejlesztése az elsődleges munkaerőpiaci integráció érdekében
<b>Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara és helyi kirendeltségei</b>	vállalkozások	közreműködés a vállalkozások foglalkoztatási igényeinek kielégítésében, szakképzési rendszer működésének támogatása
<b>Munkaerőpiaci szolgáltatók (Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány)</b>	álláskeresők, inaktívak	munkaerőpiaci (re)integráció, foglalkoztathatóság javítását célzó szolgáltatások biztosítása
<b>Szakképző intézmények</b>	tanulók, munkavállalók, vállalkozások	szakképzés minőségének, hatékonyságának és piaci reakcióképességének fejlesztése, résztvevők számának növelése

A paktum pályázat keretében a foglalkoztatási paktum és a stratégia céljainak megvalósítására nevesített humánerőforrások az alábbiakban foglalhatók össze:

- a) Zala Megyei Önkormányzat
  - 1 fő paktummenedzser
  - 1 fő junior menedzser
- b) Zala Megyei Önkormányzati Hivatal
  - 1 fő projektmenedzser –részmunkaidőben
  - 1 fő pénzügyi vezető – részmunkaidőben
  - 1 fő helyi termék munkacsoport vezető – részmunkaidőben
  - 1 fő turizmus munkacsoport vezető – részmunkaidőben
  - 1 fő szociális gazdaság munkacsoport vezető – részmunkaidőben
- c) Zala Megyei Kormányhivatal **Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztálya**
  - 2 fő megyei szakügyintéző
  - 2 fő járási szakügyintéző
  - 2 fő járási szolgáltatást nyújtó
- d) Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány
  - 1 fő munkaerőpiaci csoportvezető
  - 4 fő munkaerőpiaci tanácsadó
  - 4 fő KKV önfoglalkoztatási tanácsadó és mentor - részmunkaidőben
  - 1 fő pszichológus – megbízással
  - 2 fő tréner - megbízással
- e) Zala Megyei Területfejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság
  - 1 fő hálózati rendezvény szervező – eseti jelleggel – paktum költségvetésben nem nevesítve

A fent nevesített humánerőforrásokon felül a foglalkoztatási stratégia céljait a konzorciumi- és a paktum együttműködésben résztvevő partnerek további munkatársai is támogathatják.

Konzorciumi partnerek<sup>56</sup>

- Zala Megyei Önkormányzat

<sup>56</sup> Paktumpartnerek (konzorciumi partnereken felül): 1. Zalaegerszeg Megyei Jogú Város Önkormányzata; 2. Nagykanizsa Megyei Jogú Város Önkormányzata; 3. Keszthely Város Önkormányzata; 4. Zalaszentgrót Város Önkormányzata; 5. Lenti

- Zala Megyei Önkormányzati Hivatal
- Zala Megyei Kormányhivatal **Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztálya**
- Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány
- Zala Megyei Területfejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

## Akcióterv ütemterve

Az Akcióterv ütemterve megegyezik a TOP 5.1.1-15-ZA1-2016-0001 sz. projekt mérföldköveinek teljesítésével.

## Akcióterv számszerűsíthető eredményei

### Mutatók alakulása

Mutató	Kiinduló érték	2017	2018	2019	2020	2021
A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma	0	150 fő	300 fő	450 fő	630 fő	630 fő
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	0	27 fő	160 fő	172 fő	246 fő	246 fő
Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma	0	2 fő	20 fő	40 fő	40 fő	40 fő
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	0	0	30 fő	80 fő	130 fő	160 fő
A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma	0	30 fő	90 fő	98 fő	112 fő	112 fő

*Az egyes évek kumulált értékeit mutatnak*

### Akcióterv tágabb eredményei és hatásai a megyében, valamint az egyes ágazatokban

#### Foglalkoztatási hatások a megyében

Az akcióterv időtartamának zárására 177 fő képzése és 246 fő munkába helyezése történik meg (pozitív hatás), ehhez kapcsolódik 40 fő önfoglalkoztatóvá válása. A projekt folyamat eredményeként további álláshelyek alakulnak ki, ennek számát 50-75 álláshely közé tesszük. A foglalkoztatási szint emelkedésével növekedni fog a gyermekellátást biztosító intézmények férőhelyei iránt az igény (elsődlegesen bölcsődei ellátás), amely közvetett módon kihatással lesz az érintett intézmények humán erőforrás igényére.

További várható hatások:

- **Az inaktivitás csökkenése.** A projekttevékenységek során törekedni kell minél több inaktív személy (nem nyilvántartott álláskereső) bevonására.

---

Város Önkormányzata; 6. Letenye Város Önkormányzata; 7. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (nyilatkozattal csatlakozik a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a Nagykanizsai Kereskedelmi és Iparkamara); 8. Nemzeti Agrárgazdasági Kamara; 9. Zalai Falvakért Egyesület; 10. Közép-Zala Gyöngyszemei Vidékfejlesztési Közhasznú Egyesület; 11. Zalaegerszegi Szakképzési Centrum; 12. Nagykanizsai Szakképzési Centrum; 13. Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság; 14. Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft.; 15. Nagykanizsa és Környéke Foglalkoztatási, Szociális és Közművelődési Nonprofit Kft.; 16. Vállalkozók Országos Szövetsége; 17. Zala Megyei Roma Nemzetiségi Önkormányzat; 18. Zalaegerszegi Városfejlesztő Zrt.; 19. Nagykanizsai Városfejlesztő Kft.; 20. Zala Megyei Horvát Nemzetiségi Önkormányzat (felkérés alatt); 21. Civilek a Civilekért Egyesület; 22. LIGA Zala megyei Szakszervezete; Egy a megyében már működő szociális vállalkozásokat képviselő szervezet.

A munkaerő piaci programba vontak közül 10 %-os értékben nevesítették ilyen személyek bevonását (a paktum projekt végén értéke: 63 fő). A bevont inaktívak közül 16 személy álláshoz jutásával és 6 személy képzésbeli részvételével számoltunk.

- **Női munkavállalók arányának emelkedése.** Elsősorban a gyermek elhelyezési problémák feloldásával – együttműködve a bölcsődei és óvodai szolgáltatást nyújtó önkormányzatokkal - lehet elérni a magasabb arányú női álláskereső bevonását a programba. A bevont kivánt célcsoportban 50%-ban határoztuk meg a nők részvételét. (Jelenleg a nyilvántartott álláskeresők között a nők aránya 49,7 %).
- **Bérszintemelkedés.** Zala megye jelenlegi jövedelmi mutatóiról elmondható, hogy a bányászat kivételével minden ágazatban az országos átlag alatt vannak a keresetek. A projekt eredményeként elvárt hatás, hogy a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők havi bére ne legyen alacsonyabb a támogatás időszakában kapott bér összegével.
- **Munkakörülmények, munkába járás körülményeinek javulása.** A projektbe bevont vállalkozások elsődleges célja fejlesztéseik szakember igényeinek kielégítése, ezért fontos, hogy minőségi munkakörülményeket biztosítsanak az alkalmazottak számára és példát nyújtanak más megyei/térségi foglalkoztatók számára is. A munkakörülmények kialakításánál a mentorok és foglalkoztatási tanácsadók külön tájékoztatást adnak a halmozottan hátrányos helyzetű emberek munkába helyezését segítő befogadó munkahelyek kialakításáról, valamint a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő speciális feltételekről; ezek meglétét, illetve kialakítását szorgalmazzák a feltárt munkáltatóknál.

### Ágazati hatások

A Zala megyei paktum projekttevékenységei keretében a tematikus munkacsoportok foglalkoznak ágazati foglalkoztatási problémák feltárásával és kezelési módjuk kidolgozásával. A paktum projektidőszaka alatt különösen az alábbi ágazatok foglalkoztatási problémáinak enyhítését szükséges megoldani.

- A **turizmus/vendéglátás** területén a paktum tevékenység eredményeként csökken a munkaerőhiány. A turisztikai szezon kiszélesedésével – elsősorban a wellness szolgáltatási elemek eredményeként – csökken a szezonálisból eredő munkanélküliség mértéke. A képzési programok eredményeként a vendéglátás területén tapasztalható szakember hiány enyhül.
- Az **építőiparban** érintett vállalkozások munkavállalói létszáma emelkedik, a képzési programok eredményeként csökken a szakmunkáshiány.
- Szolgáltatási szférában – kiemelten a **kereskedelem és gépjárműipar** területén – emelkedik betöltött a szakképzettséget igénylő álláshelyek száma. (Ezt elsősorban a már rendelkezésre álló képzett, de állással rendelkezők állásba helyezésével oldható meg.) Az álláshelyek betöltésével együtt emelkedik az ágazatban a havi munkabérek mértéke.
- **Feldolgozóipar** (kiemelten gépipar) fejlesztéséhez szükséges munkaerőt részben a paktum keretében biztosított betanító és szakképzések segítségével a megye területén biztosítani tudjuk. A feldolgozóiparban dolgozók létszáma a megye ágazati foglalkoztatási mutatóin belül emelkedik.
- **Szállítás raktározás** ágazatot érintő munkaerőhiány többek között a hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztathatóságának javításával enyhül, az üres álláshelyek száma csökken, így teret adva az ágazat további fejlődésének.

### Akcióterv értékelési módja

A projekttevékenységek értékelése folyamatos adatgyűjtésen alapszik, amely alapján a vizsgálható a tevékenységek előrehaladása a kitűzött célok viszonylatában. A monitoring segít a végrehajtás nyomon követésében, az elért eredmények áttekintésében, a partnerek és a finanszírozók tájékoztatásában, a

problématerületek feltárásában. A monitoring tevékenységben minden foglalkoztatás paktumban résztvevő konzorciumi partner közreműködik a menedzsment szervezet aktív támogatása mellett.

A folyamatos adatgyűjtéssel párhuzamosan a foglalkoztatási paktum menedzsment szervezet negyedévente értékelő összegzést készít, melyet az éves szintű akcióterv teljesítményelemzésben foglal össze.

### **Alkalmazott indikátorok összefoglalása**

**1. Output (kimeneti) indikátorok:** A paktumpályázat keretében a támogatási szerződésben vállalt mutatókat jelenti, kiegészítve a képzésbe vont személyek számával.

- A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma (fő)
- A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma (fő)
- Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma (fő)
- A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma (fő)
- A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma (fő)

**2. Eredményindikátorok:** A projekt által generált közvetlen eredményeket méri (a projekt céljainak teljesülését).

- A paktum révén létrehozott új munkahelyek száma (db)
- A foglalkoztatási paktumok keretében a képzést sikeresen elvégzők száma (fő)
- A paktum programokba bevont inaktív személyek aránya a munkaerő-piaci programokba vont részt vevők között (%)
- Programba bevont inaktív személyek aránya a foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók között (%)
- Programba bevont inaktív személyek aránya a foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők között (%)
- A paktum programokba bevont nők aránya a programba bevont személyek között (%)
- Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma (fő)
- A foglalkoztatási paktum szervezetébe bevont tagok száma (db)

**Akcióterv értékeléséhez javasolt éves teljesítményelemzés formátumát a melléklet tartalmazza.**

## Akcióterv kockázatelemzése

Kockázati esemény neve	Kockázat bekövetkezésének hatása	Bekövetkezés valószínűsége	Bekövetkezés hatásának mértéke	Mérséklési- és megelőzési intézkedések
előzetesen 1 személyre kalkulált támogatások összege jelentősen nő a bérszínvonal emelkedése miatt	Képzési / foglalkoztatási indikátorok teljesítése nehézkessé válik	magas	mérsékelt hatású	Azonnali IH egyeztetés, a támogatott foglalkoztatás időtartamának csökkentése, a projekt áttervezése (országosan jelentkezhets kockázatként)
Projekt időtartama alatt a jogszabályi környezet változása – kiemelten foglalkoztatáshoz kapcsolódó szabályozások változása	A tervezett tevékenységek megvalósítása a szabályok változása miatt nem vagy csak részlegesen lehetséges	alacsony	mérsékelt hatású	Jogszabályok változásának folyamatos nyomon követése. Folyamatos kapcsolattartás a foglalkoztatásban és képzésben érdekelt hatóságokkal, és az IH-val. Kedvezőtlen változások azonnali jelzése a konzorciumi partnerek és a közreműködő szervezet felé. A projekt szakmai és pénzügyi áttervezése a változásokhoz igazodva.
Álláskeresők alacsony motiváltsága, érdektelensége	A tervezettnél kisebb létszámú célcsoport-tagot tudnak bevonni a projekt-megvalósításba.	közepes	mérsékelt hatású	Folyamatos együttműködés és kommunikáció a bevont konzorciumi tagok között. Ütemterv felállítás a toborzásra, képzésre, munkába vonásra. A tervtől való eltérés esetén fokozott tájékoztató, és a szolgáltatásokat helybe (kistéleplésekre) vivő tevékenység fokozása.
Munkáltatók/gazdasági szereplők érdektelensége	A munkaerő kereslet alacsony, nem megfelelő a látens álláshelyek feltárása. A vállalkozások nem elég aktívak, nem jelzik igényeiket, nem akarnak bevonódni a folyamatban.	alacsony	mérsékelt hatású	ZMVA paktuminkubációs tevékenység fokozása, vállalkozói érdekképviselőt tájékoztatása, személyes megkeresése. A tematikus munkacsoportok hálózatszervező tevékenységének erősítése, a munkáltatók folyamatos bevonása az ágazati stratégiák megvalósításába.
A munkacsoportok keretei között kidolgozott ágazati stratégiák céljai a projekt során változnak	A munkacsoportok adott tématerületen nem töltik be hálózatszervező és koordináló feladataikat.	alacsony	kis hatású	Az ágazati stratégiák szakmai előkészítésének megfelelő megalapozása, az érdekeltek és érintettek körének meghatározása. A munkacsoportok folyamatosan beszámolnak tevékenységükről a paktumszervezetnek. A munkacsoportok számára stratégiai korrekciós tevékenység biztosítása az éves munkaprogramban.

## Akcióterv éves szintű teljesítmény elemzése/éves jelentés (mintadokumentum)

### 1. Alapadatok

Akcióterv neve: *Innovatív munka-erőpiaci megoldások Zala megye foglalkoztatási szintjének emelése érdekében*

Az elemzés készítésének dátuma:

Elemzési időszak:

Elemzés sorszám:

### 2. Költségvetés alakulása

A tervezett és tényleges költségek bemutatása partnerenként, az eltérések indoklása.

Szervezet	Tervezett költségek	Tényleges költségek	Eltérés oka
Zala Megyei Önkormányzat			
Zala Megyei Önkormányzati Hivatal			
Zala Megyei Kormányhivatal			
Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány			
Zala Megyei Területfejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Kft			

Következő időszakra tervezett (1 év) költségvetés bemutatása

Szervezet	Tervezett tevékenységek	Tervezett költségek
Zala Megyei Önkormányzat		
Zala Megyei Önkormányzati Hivatal		
Zala Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztálya		
Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány		
Zala Megyei Területfejlesztési Ügynökség Közhasznú Nonprofit Kft		

### 3. Az akcióterv előrehaladása

Felelős szervezet	Tevékenység	Határidő		Eltérés jelzése (igen/nem)	Indikátorok		Eltérés jelzése (igen/nem)
		terv	tény		terv	tény	

(A tevékenységeket úgy kell meghatározni, hogy az illeszkedjen a TSZ-ben és az akciótervben vállalt ütemtervhez és mutatókhoz)



Szöveges értékelés tartalma:

- A tevékenységek közül melyek teljesítésében van eltérés. Melyek az elmaradás okai? Milyen lépések szükségesek a feladatok/tevékenységek ellátása érdekében?
- Akcióterv megvalósítását nehezítő problémák
- Akcióterv következő (1 év) időszakában milyen kockázatokkal számolnak?
- Milyen tájékoztatási és nyilvánossággal kapcsolatos kötelezettségek kerültek megvalósításra?

#### 4. Következő időszakra (1 év) tervezett indikátorok bemutatása

Indikátor megnevezése	Mértékegység	Érték
Munkaerő piaci szolgáltatások nyújtása	fő	
Képzésbe bevontak száma	fő	
Bevonás foglalkoztatási programba	fő	
Támogatás utána 6 hónappal állással rendelkező	fő	
Önfoglalkoztatás keretében vállalkozóvá válás	fő	
...		

## II. sz. mellékletek

### a. Középfokú közoktatásba felvettek száma az egyes szakokon járásoként, 2016/2017 tanévben

A könnyebb átláthatóság érdekében azokat a szakokat, amelyek egyes esetben együtt, másszor külön fordultak elő<sup>57</sup>, összevonva kezeltük.

#### Felvettek száma az egyes szakokon járásoként, 2016/2017 tanévben.

Képzettség	Felvettek száma, 2016/17	Ösztöndíj-lehetőség (szakok száma)
<b>Zala megye összesen</b>	<b>2283</b>	<b>19</b>
<b>Keszthelyi járás</b>	<b>451</b>	<b>-</b>
asztalos	11	
egészségügyi asszisztens, gyógy- és sportmasszőr	20	
épület- és szerkezetlakatos	3	
festő, mázoló, tapétázó	4	
hegesztő	2	
járműfényező	4	
karosszerialakatos	11	
kőműves és hidegburkoló	12	
motorkerékpár-szerelő	4	
női szabó	3	
rendészet ágazati oktatás	24	
szociális szakgondozó, kisgyermekgondozó, -nevelő	10	
villanyszerelő	10	
erősáramú elektrotechnikus/ automatikai technikus	12	
szoftverfejlesztő/gazdasági informatikus/informatikai rendszergazda	16	
gyakorló kozmetikus/gyakorló fodrász	28	
pék	4	
szociális gondozó és ápoló	5	
virágkötő	5	
gazda/gazdasszony/falusi vendéglátó	4	
érettségi	124	
pénzügyi-számviteli ügyintéző	28	
ügyviteli titkár	28	
cukrász	13	
pincér	18	
szakács	21	
turisztikai szervező, értékesítő, idegenvezető	7	
vendéglátásszervező-vendéglős	16	
vendéglátó eladó	3	
textiltermék-összeállító (fehérmű-készítő és kötöttáru összeállító)	1	
<b>Lenti járás</b>	<b>81</b>	<b>-</b>
érettségi	41	
asztalos	10	
eladó	1	
hegesztő	13	
kőműves és hidegburkoló	3	
pincér	1	

<sup>57</sup> (pl. gyakorló fodrász és gyakorló kozmetikus együtt is előfordul, de a gyakorló fodrász szak önmagában is)

szakács	5	
szociális gondozó és ápoló	7	
<b>Nagykanizsai járás</b>	<b>766</b>	<b>11</b>
érettségi	270	
autóelektronikai műszerész/autószerelő	13	
elektronikai technikus, automatikai technikus	7	
gépgyártástechnológiai technikus	24	
gépi forgácsoló	5	
ipari gépész	1	
távközlési technikus	20	
ács	2	Ösztöndíj
asztalos	18	Ösztöndíj
épület- és szerkezetlakatos	6	Ösztöndíj
festő, mázoló, tapétázó	5	Ösztöndíj
gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő- és gyermekápoló	10	
hegesztő	23	Ösztöndíj
járműfényező	6	
karosszerialakatos	11	
kárpitos	4	Ösztöndíj
kőműves és hidegburkoló	6	Ösztöndíj
központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő	3	Ösztöndíj
laboratóriumi technikus	3	
női szabó	9	Ösztöndíj
rendészet ágazati oktatás	26	
számítógép-szerelő, karbantartó	10	
szociális gondozó és ápoló	24	Ösztöndíj
villanyszerelő	4	Ösztöndíj
fluidumkitermelő technikus/gyakorló ápoló	26	
szoftverfejlesztő/gazdasági informatikus/informatikai rendszergazda	12	
gyakorló kozmetikus/gyakorló fodrász	5	
gazda/gazdasszony/falusi vendéglátó	15	
cukrász	22	
eladó	11	
kereskedő, logisztikai ügyintéző	11	
pék	8	
penzügyi-számviteli ügyintéző	25	
pincér	22	
szakács	21	
ügyviteli titkár	7	
vendéglátásszervező, vendéglős	18	
vendéglátó eladó	12	
<b>Zalaegerszegi járás</b>	<b>955</b>	<b>10</b>
cukrász	17	
eladó	8	
kereskedő, logisztikai ügyintéző	10	
pék	6	
pincér	10	
szakács	18	
turisztikai szervező, értékesítő, idegenvezető	10	
vendéglátásszervező-vendéglős	13	
női szabó	11	
parkgondozó (parképítő- és fenntartó technikus)	3	
penzügyi-számviteli ügyintéző	56	

szoftverfejlesztő, gazdasági informatikus, informatikai rendszergazda	56	
asztalos	16	
faipari technikus	17	
gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő- és gyermekápoló	52	
pedagógiai- és családsegítő munkatárs, gyógypedagógiai segítő munkatárs	34	
sportedző	17	
szociális gondozó és ápoló	7	
érettségi	318	
autóelektronikai műszerész/autószerelő	18	
épület- és szerkezetlakatos	6	Ösztöndíj
gépi forgácsoló	24	Ösztöndíj
hegesztő	7	Ösztöndíj
karosszerialakatos	4	Ösztöndíj
mechatronikai technikus	5	
gyakorló kozmetikus/gyakorló fodrász	14	Ösztöndíj
CAD-CAM informatikus, informatikai rendszergazda	28	
gépgyártástechnológiai technikus	44	
közúti közlekedésüzemvitel-ellátó	17	
rendészet ágazati oktatás	32	
ács	1	Ösztöndíj
épületgépész technikus	9	
festő, mázoló, tapétázó	6	
kőműves és hidegburkoló	7	Ösztöndíj
központifűtés- és gázhálózat rendszerszerelő	4	
magasépítő technikus	12	Ösztöndíj
műszaki informatikus	22	
villanyszerelő	11	
víz-, csatorna- és közmű- rendszerszerelő	1	Ösztöndíj
erősáramú elektrotechnikus/ automatikai technikus	4	Ösztöndíj
Zalaszentgróti járás	30	
érettségi	30	