

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.

A teljesítésbe bevont szakemberek: Csité András, Iváncsics Vera, Szendrei Zsolt

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2
1. Alapelvek, tervezés.....	3
2. Foglalkoztatási szempontból releváns fejlesztési dokumentumok.....	4
2.1. Európai Unió szintű fejlesztési célok	4
2.2. Széchenyi 2020	6
2.3. Magyar foglalkoztatáspolitikai célok	7
2.4. Megyei fejlesztési célok	8
3. Részletes helyzetelemzés	9
3.1. Zala megye gazdasági, foglalkoztatási és társadalmi helyzetképe	10
3.2. Munkáltatói igények bemutatása Zala megyében	57
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	75
4.1. Jövőkép.....	75
4.2. Célrendszer	75
4.3. Kapcsolódás a megyei jogú városok fejlesztési programjaihoz	77
5. Lehetséges források	80
6. Akcióterv.....	83
6.1. Akcióterv összefoglaló	83
6.2. A prioritások és intézkedések rendszere	85
6.3. Prioritások és intézkedések részletes ismertetése	86
6.4. Akcióterv végrehajtása	102
6.5. Akcióterv értékelési módja	105
6.6. Akcióterv kockázatelemzése.....	107
7. Stratégia végrehajtásának intézményrendszere	108
8. Stratégia értékelésének és felülvizsgálatának menete	111
9. Mellékletek.....	113
9.1. Középfokú közoktatásba felvettek száma az egyes szakokon járasonként, 2016/2017 tanévben	113
9.2. Akcióterv éves szintű teljesítmény elemzése/éves jelentés (mintadokumentum)	116

1. Alapelvek, tervezés

Zala megye részletes foglalkoztatási stratégiája és akcióterve a TOP 5.1.1-15. Zalai innovatív foglalkoztatási paktum pályázat keretében, a projekt stratégiai irányvonalainak és szakmai megvalósításának támogatására készült 2016. júliusa és októbere között. A stratégia a foglalkoztatási paktum megvalósíthatósági tanulmányának készítésével párhuzamosan, azonos szakértői gárda részvételével került kidolgozásra.

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 – a foglalkoztatási paktummal összhangban – a munkaerőpiac keresleti oldaláról irányából közelíti a foglalkoztatási kérdéseket. 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.

A stratégia alkotásának időpontjában az országot és a megyét is gazdasági és foglalkoztatottsági fellendülés jellemzi. A munkáltatóknak a munkaerőhiány problémájával, és a dolgozók 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 stratégiai dokumentum keretében feltérképezésre került a releváns európai uniós, hazai és megyei szak- és fejlesztéspolitikai környezet. A statisztikai adatok, a foglalkoztatáspolitikában érintett szakemberekkel készült interjúk, valamint a helyi foglalkoztatók és álláskeresők igényfelméréseire alapozva 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 prioritások, beavatkozások rendszere. A célok-prioritások-intézkedések mellett részletes akcióterv is kapcsolódik a foglalkoztatási stratégiához, amely a 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 mellékletként az elmúlt időszakban elért eredmények is bemutatásra kerültek az Akcióterv éves szintű teljesítményelemzése c. kapcsolódó dokumentum keretében.**

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. Foglalkoztatási szempontból releváns fejlesztési dokumentumok

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.¹

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

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

- 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 gyengéseinek kezelése, a fiatalok és a tartós munkanélküliség problémájának kezelése;
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 álláskeresői járadékok megfelelősége, valamint a támogatottak köre korlátozott. Az álláskeresői járadékok 3 hónapos időtartama továbbra is a legrövidebb az EU-ban, és elmarad az álláskeresőkhöz 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.²

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.

2.2. Széchenyi 2020

Az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepcióban (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 népességmegtartó 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,

² 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.)

- 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 gazdaságszerkezetre 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,³ 3 határmenti együttműködési (CBC) programban, illetve 2 transznacionális programban⁴ 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”⁵ 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

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

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

⁵ http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf

A stratégia fejlesztési javaslatok 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.*⁶ 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 bevételeiből.
- 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.

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

⁶ <http://www.kormany.hu/download/1/9c/20000/Magyar%20NTFS%20II%202%20mell%20NTFS%20II.pdf>

3. Az infokommunikációs technológiák (IKT) minőségének, használatának és hozzáféréseinek előmozdítása
4. A klímaváltozáshoz történő alkalmazkodás, kockázatkezelés, lépések az energiafüggetlenség felé, ivóvízvédelem, megfelelő minőségű és mennyiségű élelmiszertermelés biztosítása
5. Alacsony vízfelhasználású és alacsony széndioxid (CO₂) 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:

9

ITP operatív fejlesztési cél	Cél kifejtése
Megújulni képes, felkészült zalai emberek	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
Erős és együttműködő megyei közösség	A helyi közösségek, társadalmi kohézió és a helyi identitás megerősítése a kulturális sokszínűség megtartása mellett
Élhető, versenyképes zalai falvak és városok	Cél a megyéből való elvándorlás mértékének csökkentésére, a települési környezet minőségének javításával - különös tekintettel a közszolgáltatások minőségének és elérhetőségének fejlesztésével
A világpiacon termelő, dinamikus zalai gazdaság kialakítása	A megye üzleti infrastruktúrájának minőségi javítása, az itt működő és ide telepedni kívánó vállalkozások számára vonzó üzleti környezet megteremtése.
Múltunkból jövőt! A vidéki Zala hagyományának megőrzése	A hely- és térség-specifikus termékek és szolgáltatások gazdaságfejlesztési erőforrásként való felhasználása
Rekreáció és gyógyulás: Turizmusfejlesztés Zalában	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 munkaerőigényét⁷ első sorban a magas hazai

⁷ Lásd például MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (2016): Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis – 2017.

inaktivitás szintjének csökkentésével, illetve a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának fejlesztésével lehet kielégíteni.

A Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet 2016-os évre vonatkozó rövidtávú munkaerő-piaci prognózisa a területi egyenlőtlenségek mérséklődését várja, 2015-ben minden megyében kedvező üzleti klímát mértek. **A 2017-re vonatkozó üzleti várakozások optimistábbak, mint az elmúlt években bármikor. Zala megye esetében a vállalkozások jövőbeli üzleti helyzetére vonatkozó várakozások valamivel optimistábbak az országos átlagnál.**

A foglalkoztatás növelésében enyhén pozitív létszámfelvételi szándékkal jellemezhető a magyar versenyszféra következő évi várakozása. **A GVI 2017-es előrejelzése alapján az ipar és a turizmus, vendéglátás területein tevékenykedő vállalati körökre jellemző leginkább a létszám bővülés, első sorban pedig a 0-9 fős, valamint a 10-19-fős kkv-k növeli várhatóan a létszámukat.** A szakképzett és a szakképzetlen fizikai, illetve a diplomás szellemi munkakörök is folyamatosan bővülő létszámkereslettel jellemezhetők – ezen csoportokban **2016-ban is több vállalat bővítette létszámát, mint csökkentette, igaz ez a 2017-es évre vonatkozó várakozásokra is.**

A munkaerőpiaci prognózisban a foglalkoztatás várható bővülése mellett ugyanakkor növekvő mértékű toborzási nehézségekről is beszámoltak a vállalkozások: **2016-ban már a vállalkozások harmada** – különösen a Zala megyében jelentős részvétellel bíró ipar, építőipar, vendéglátás és szállítás területén működő vállalatok – érzekelte, hogy a munkaerő felvétele problémát jelent számára. **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 még 55%-uk) és minőségbeli (2016-ban 60%) rendelkezésre állását egyaránt.**

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 km² 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-hegyhátra, illetve délen a Dunántúli dombvidékre, a Keszthelyi-hegység pedig a Dunántúli-középhegység része.

Zala megye

Terület: 3 783,5 km² Népség: 286 331 fő
Járások száma: 6 db Települések száma: 258 db



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, Zalaalövő és Zalaszentgrót) fekszik. A megyére jellemző az aprófalvas településszerkezet: 258 településének 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 ⁸
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%
Összesen	258		

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.

12

Néesség, népsűrűség, elvándorlás

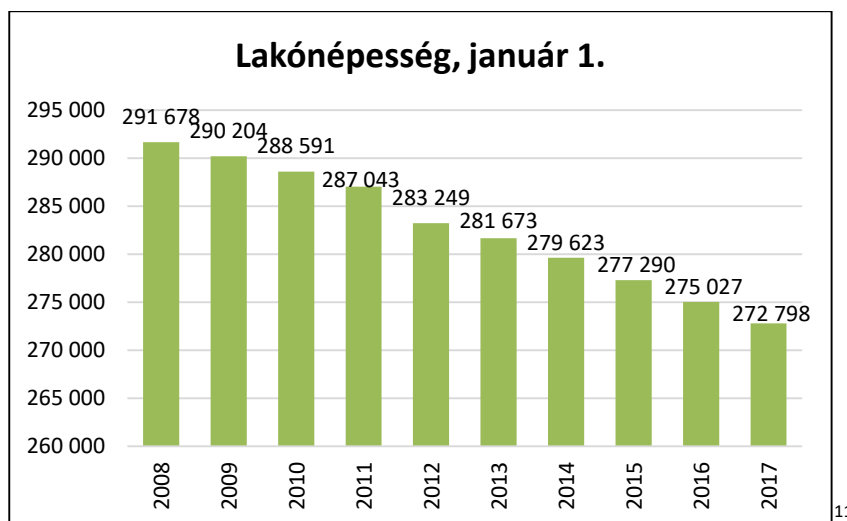
2017. január 1-jén Zala megye lakossága 272,8 ezer fő volt⁹. A népsűrűség **72** fő/km². A népesség évi 0,6-1,3 % közötti, lassuló tendenciájú csökkenést mutat, ami meghaladja az országos átlagot. **2016**-ban az élveszületések és halálozások különbségeként a természetes fogyás **1660** fő volt. **Népeségarányosan az országos és a régiós átlaghoz képest is jelentősen magasabb a természetes fogyás mértéke.**¹⁰

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

⁹ A továbbiakban azért a 2016-es évig számolunk, mert e dátumig ismertek az évközepe demográfiai értékek, amelyek magában foglalják a szezonális ingadozásokat is.

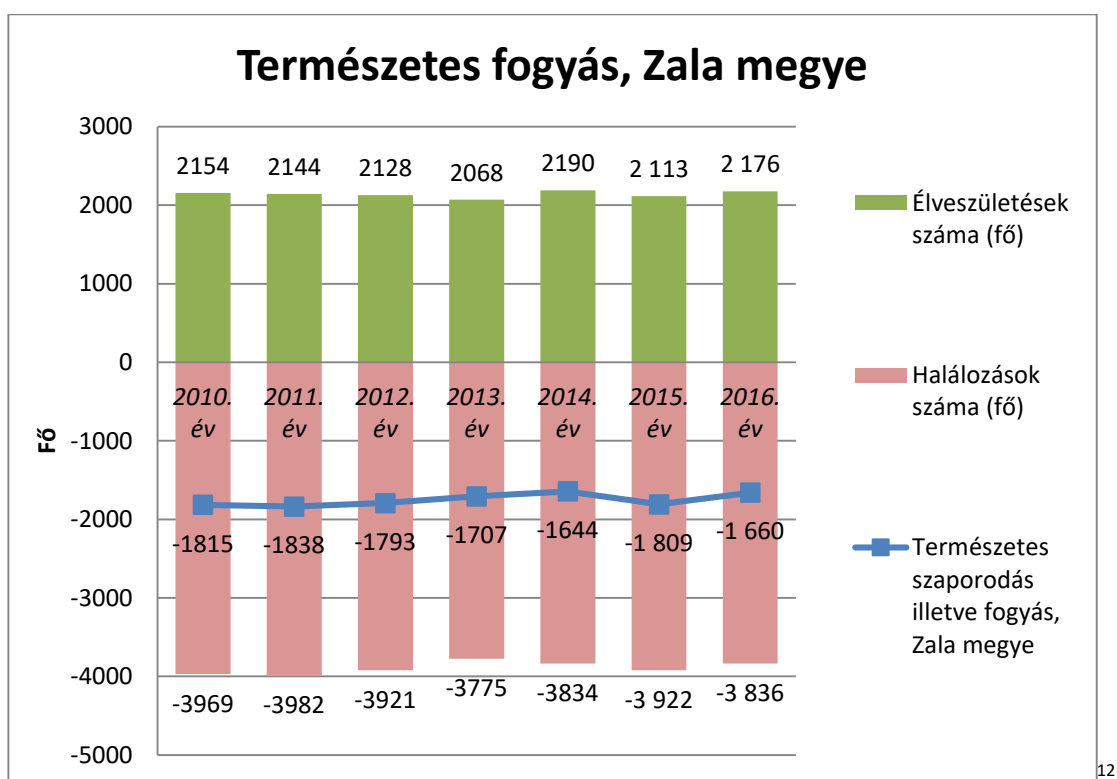
¹⁰ **A természetes szaporodás, fogyás** az élveszületések és a halálozások különbözetét tartalmazza ezer lakosra számítva. Természetes szaporodásról akkor beszélünk, ha a születések száma meghaladja a halálozásokét (a mutató pozitív előjelű), ellenkező esetben természetes fogyásról van szó (a mutató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

13

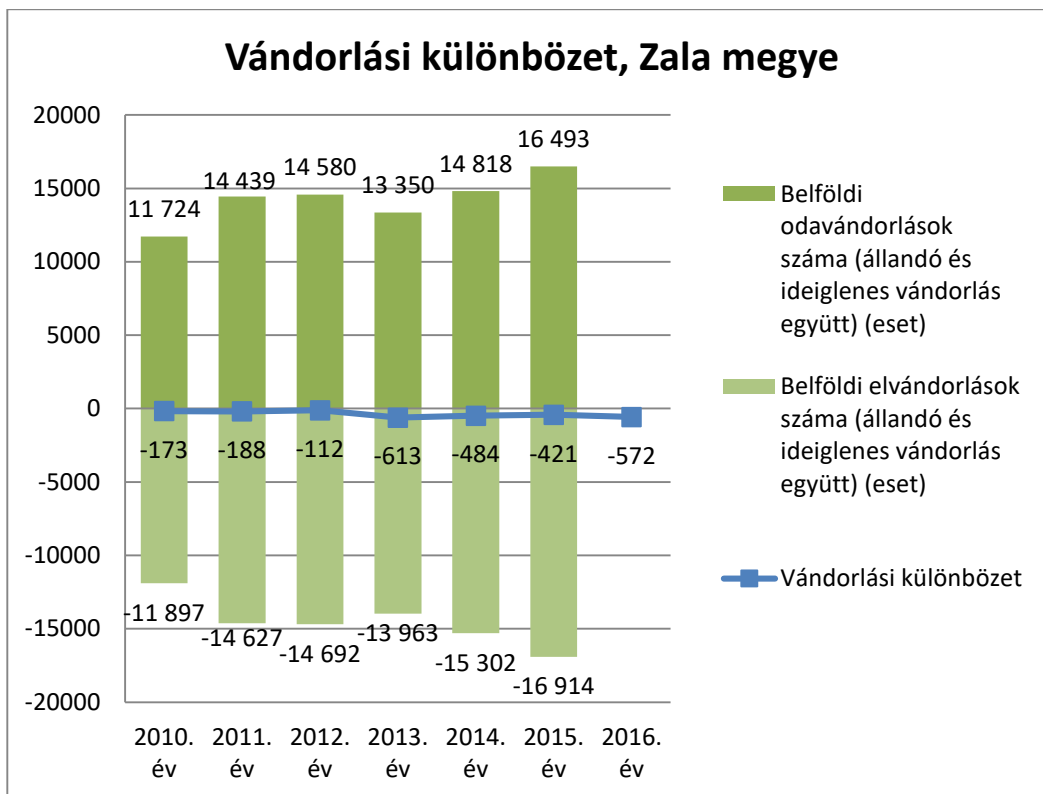


Forrás: KSH

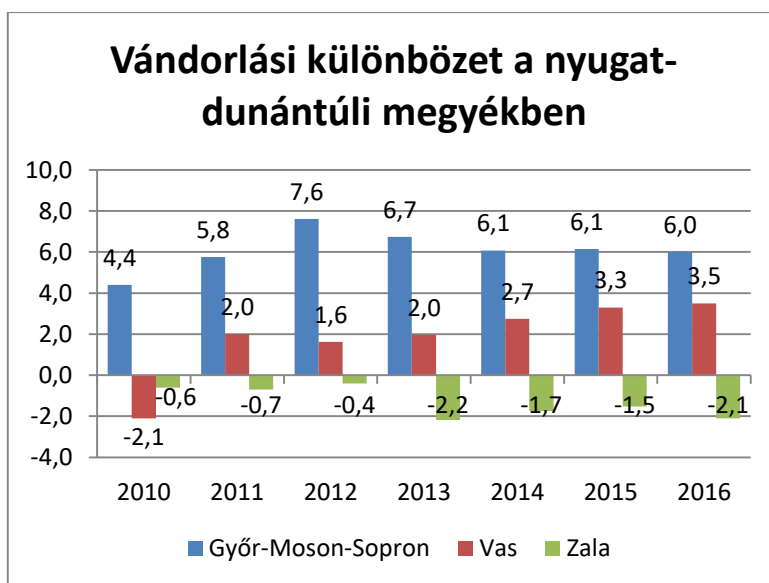
A Zala megyébe és az onnan elvándorlások eredőjeként – szemben a régió többi megyéjének bevándorlási többletével – **2010 és 2015** között az elvándorlás jellemző. 2013-ban az előző évhez képest 500 fővel nőtt a belföldi elvándorlás, **az oda- és elvándorlások száma pedig egyaránt növekvő mértékű.**

¹¹ Lakónépesség száma az év közepén – a népszámlálás végleges adataiból továbbszámított adat (fő).

¹² Évközepe mutatószámok alapján. Forrás: KSH



14

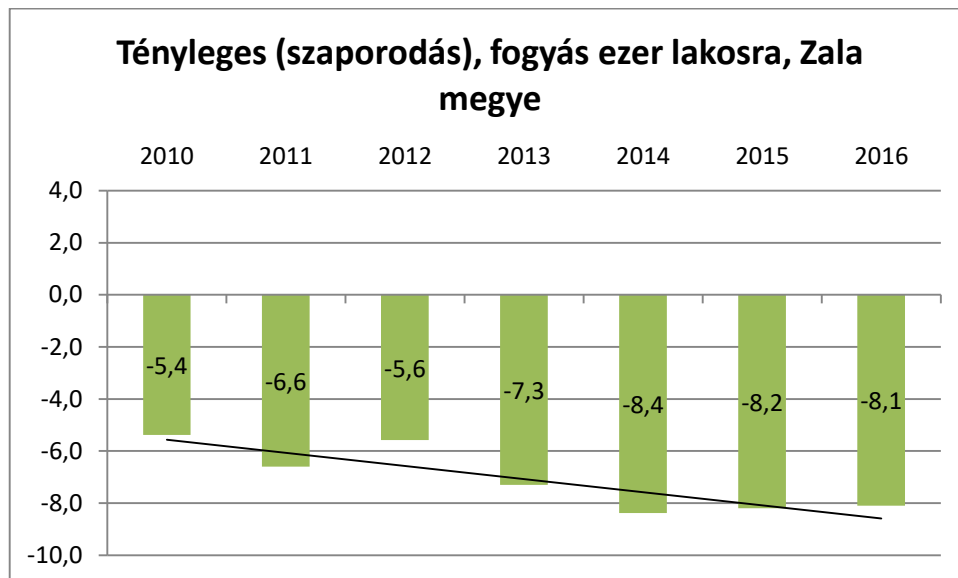


Forrás: KSH

A születéseket, halálozásokat, valamint vándorlásokat magában foglaló mutató a tényleges szaporodás, illetve fogyás. Az eddigiekből adódik, hogy Zala megyében e szám is negatív tartományban

¹³ 2016. évre nem elérhető az oda és elvándorlások száma. Forrás: KSH

van: **2016-ban 1000 főre 8,1 fő** népességfogyás volt jellemző. 2014-hez képest kicsit csökkent az érték, de süllyedő trend tapasztalható.



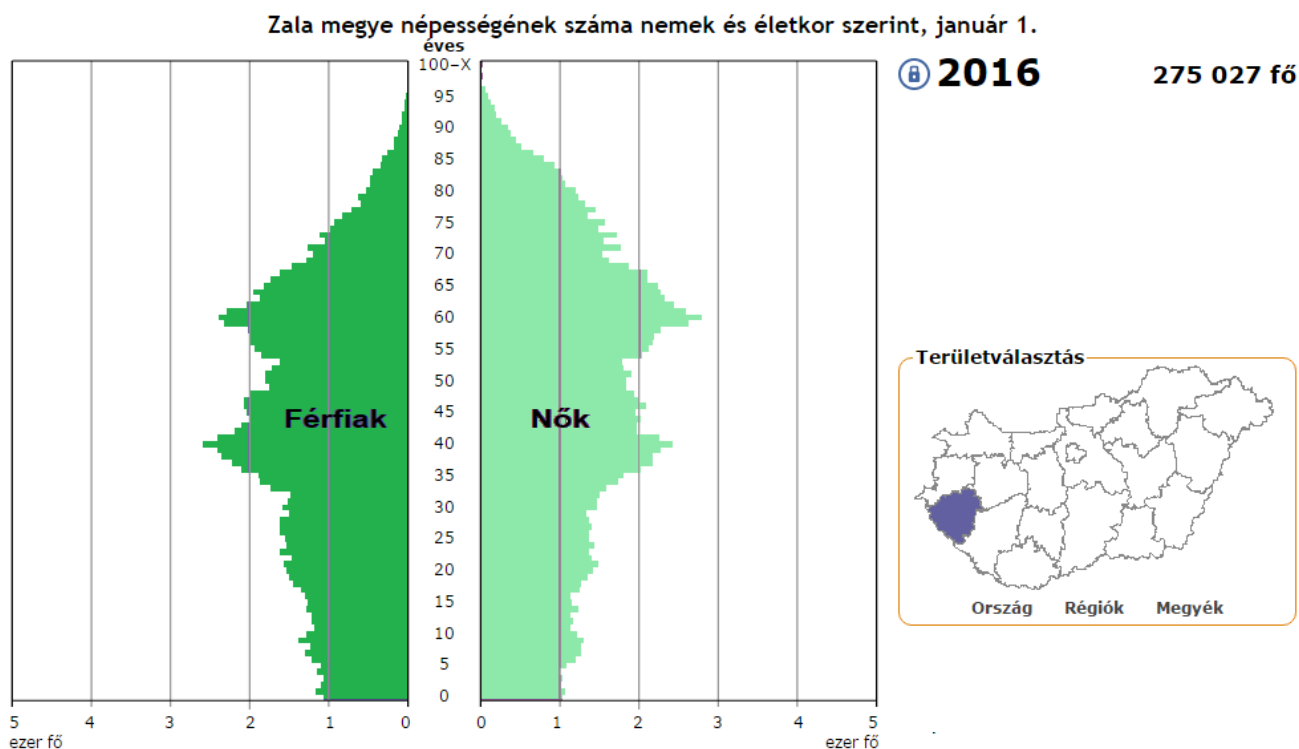
Forrás: KSH

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 arányú¹⁴ a 65 évesnél idősebbek aránya: minden ötödik lakos 65 év, vagy a feletti.

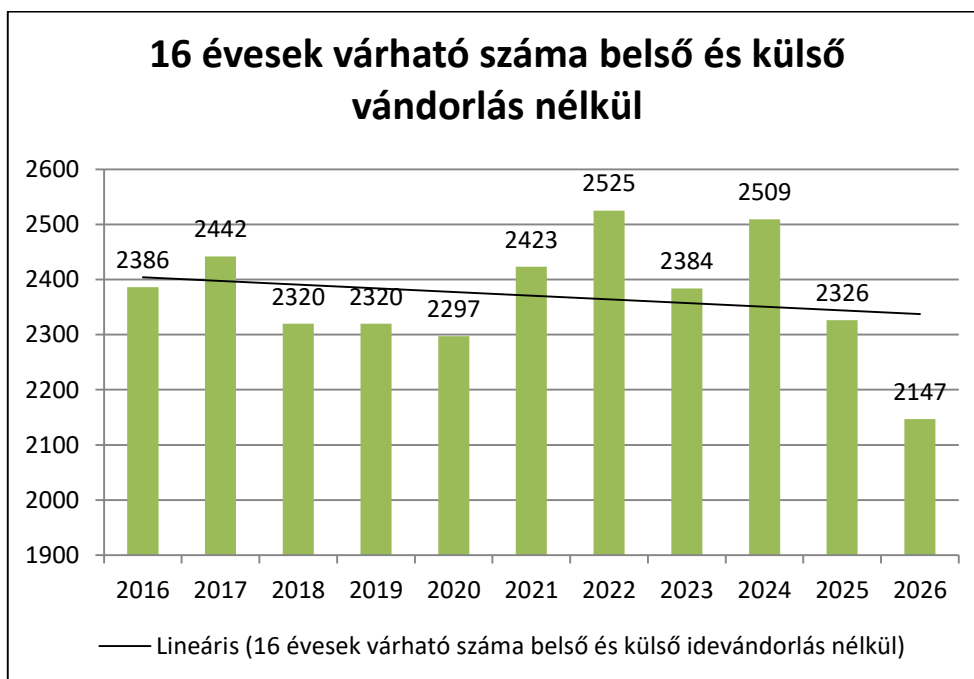
Korcsoport	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0-2	7 261	7 231	7 246	7 177	7 052	7 117	7 316	7 387	7 533	7 300	7 091	6 680	6 511	6 437	6 467	6 563
3-5	8 355	7 915	7 511	7 299	7 264	7 245	7 208	7 058	7 151	7 320	7 436	7 513	7 355	7 099	6 779	6 559
6-13	27 197	26 521	25 633	24 794	23 959	22 889	22 001	21 454	20 766	20 069	19 567	19 370	19 355	19 427	19 589	19 501
14	3 515	3 656	3 622	3 499	3 432	3 502	3 367	3 099	3 135	3 019	2 811	2 675	2 556	2 419	2 443	2 488
15-17	11 313	11 115	11 030	10 793	10 787	10 564	10 439	10 305	9 979	9 588	9 237	8 986	8 528	8 063	7 672	7 435
18-59	180 717	180 483	180 017	179 947	179 502	180 053	179 752	179 094	177 925	176 440	174 888	172 971	171 187	169 037	166 204	162 965
60-x	62 012	62 271	62 747	62 736	63 458	64 017	64 747	65 900	67 234	68 440	69 732	70 985	72 227	73 849	75 846	77 891

Forrás: KSH

¹⁴ A KSH 2011-es népszámlálás bázisán számított adatai alapján 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: KSH

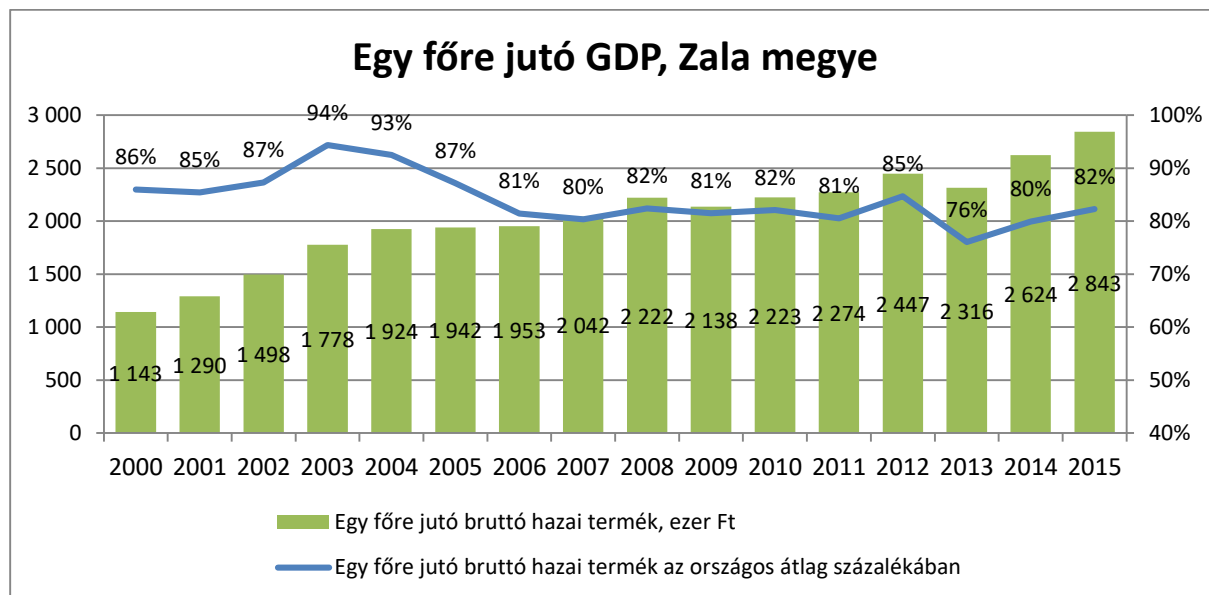


Forrás: saját számolás KSH élveszületési és csecsemőhalandósági adatai alapján

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.

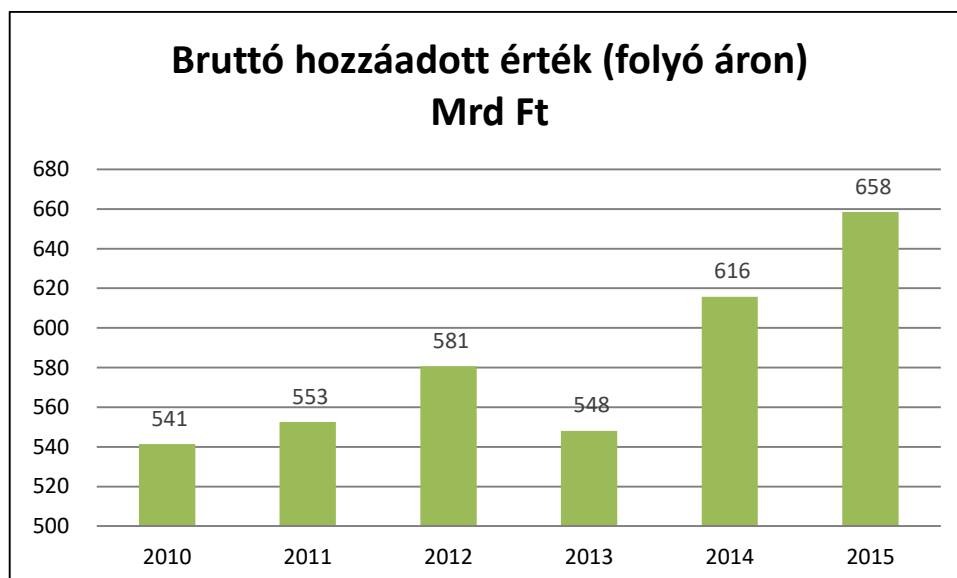
Gazdaság

Zala megye egy főre jutó GDP-je 2015-ben¹⁵ elmarad a régiós mértéktől: a magyarországi egy főre eső GDP-nek **82%-a**, a nyugat-dunántúli régióknak **76%-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 javuló tendencia látható: az egy főre eső GDP a 2014-es és 2015-ös években Zala megyében némiképp az országos átlagot meghaladó mértékben növekedett, ennek következtében a régiós és az országos átlaghoz képest is kis mértékű a felzárkózás.



¹⁵ A 2015-es értékek előzetes értékek

Forrás: KSH

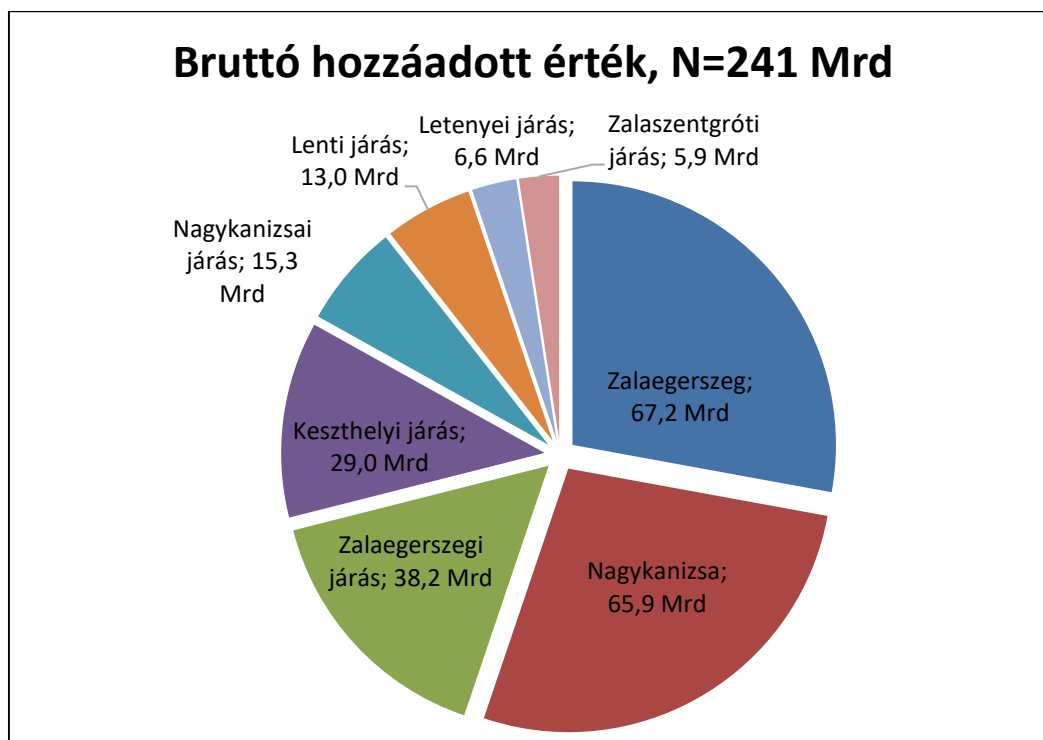
A folyó áron¹⁶ mért bruttó hozzáadott érték legutolsó ismert értéke 658 milliárd forint volt Zala megyében (2015). Ez jelentős növekedés 2013-hoz képest, amikor nagyon visszaesett a szám 581 milliárról 548 milliárdra. 2015-ben a legnagyobb hozzájárulást az ipar, azon belül is a feldolgozóipar adta (34%, 31%), de a kereskedelem, szállítás és raktározás, vendéglátás ágazatok összege, 20%, illetve közigazgatás, oktatás, egészségügyi szolgáltatás (16%) is jelentős értékteremtő potenciállal bír a megyében.

Bruttó hozzáadott érték (folyó áron) 2015 (Mrd Ft)		
Mindösszesen Nemzetgazdasági ágak, ágcsoportok - nemzeti számlák	658	100%
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	37	5,6%
B+C+D+E Ipar összesen	224	34,0%
<i>ebből: C Feldolgozóipar</i>	203	30,8%
F Építőipar	32	4,9%
G+H+I Kereskedelem, szállítás és raktározás, vendéglátás	131	19,8%
J Információ, kommunikáció	9	1,4%
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	11	1,6%
L Ingatlanügyletek	50	7,6%
M+N Üzleti szolgáltatások	39	5,9%
O+P+Q Közigazgatás, oktatás, egészségügyi szolgáltatás	107	16,3%
R+S+T+U Egyéb szolgáltatás	18	2,7%

Forrás: KSH

Az egyes járásként vállalkozásainak gazdasági teljesítményét szemlélteti a következő ábra. A bruttó hozzáadott értéket vizsgálva látható, hogy a járásként 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.

¹⁶ 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)

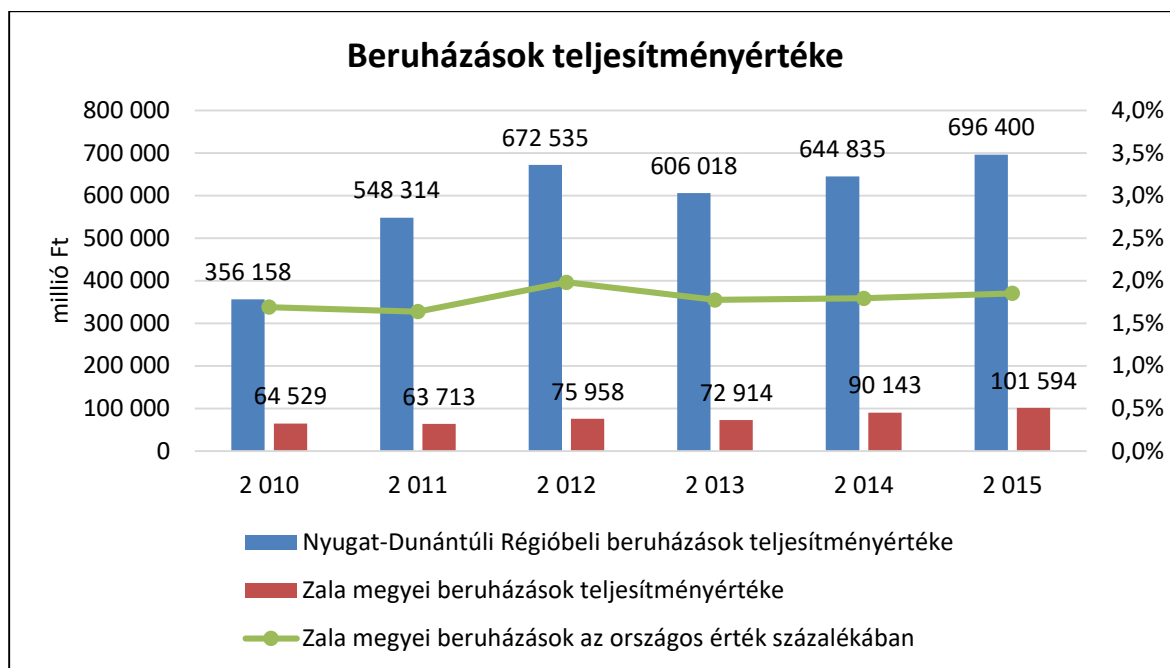
Az alábbi diagram a beruházások teljesítményértékét¹⁷ mutatja be Zala megyében, összehasonlítva azt az országos és régiós értékekkel. Látható, hogy a beruházások értéke 2010 és 2015 között több, mint másfélszeresére nőtt, ugyanakkor a beruházások szintje országosan és a régióban is nagyobb mértékben tudott növekedni. Zala megye hazánk beruházásainak kevesebb mint két százalékát adja, ez megyei összehasonlításban Nógrád megye után a legalacsonyabb hozzájárulási arányt jelent. Az alacsony beruházási hajlandóság a vállalkozások fejlődésének gátja lehet.

¹⁷ 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 2016-ban a legtöbb beruházás az iparban zajlott, mintegy 23 milliárd Ft értékben, a többi ágazat ettől jelentősen elmarad. Jelentős mértékű a mezőgazdaság, szállítás-raktározás beruházási értéke is. Az előző év azonos időszakához képest a feldolgozóipar, kereskedelem, mezőgazdaság, információ és kommunikáció, valamint az egyéb szolgáltatás ágazat bővült arányaiban leginkább, 10%-ot meghaladó mértékben. A szolgáltató szektor beruházásai viszont jelentős visszaesést mutattak.

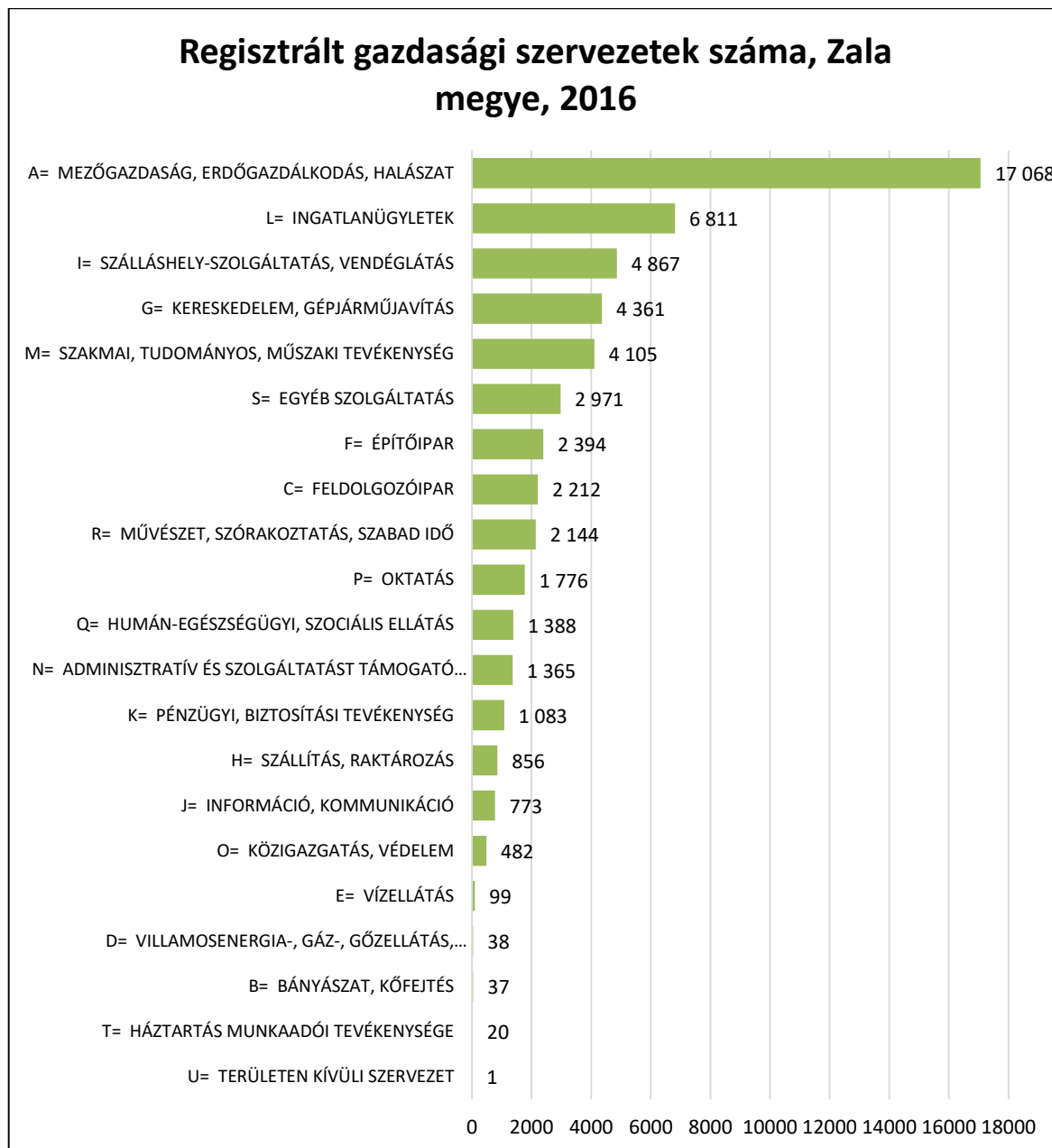
Gazdasági ág	Beruházás összesen	
	millió Ft	előző év azonos időszaka = 100,0
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	4 784	115,4
B Bányászat, kőfejtés	718	28,8
C Feldolgozóipar	18 945	132,8
D Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	1 915	71,8
B+C+D Ipar, víz- és hulladékgazdálkodás nélkül	21 579	111,1
E Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyazéltisztítás	1 534	27,7
B+C+D+E Ipar	23 113	92,5
F Építőipar	1 920	113,0
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	2 899	122,7
H Szállítás, raktározás	4 582	88,1
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1 579	50,4
J Információ, kommunikáció	828	114,6
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	97	72,5
L Ingatlanügyletek	901	29,3
M Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	423	103,6

N	Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	559	111,3
O	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	3 305	40,6
P	Oktatás	462	21,9
Q	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	1 360	27,6
R	Művészet, szórakoztatás, szabad idő	2 000	49,7
S	Egyéb szolgáltatás	575	166,9
A-S	Összesen	49 389	74,9

Forrás: KSH

Zala megyében a legtöbb regisztrált vállalkozás¹⁸ 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.

¹⁸ 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.



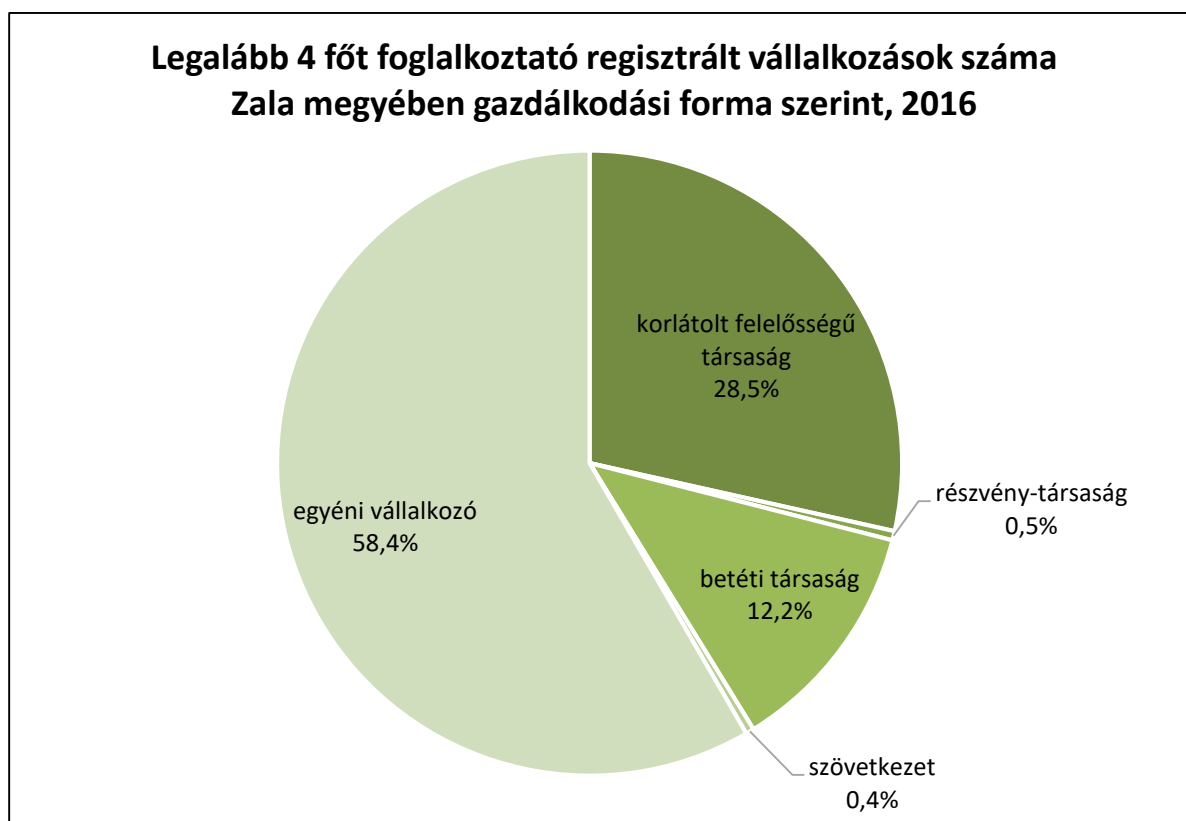
Regisztrált vállalkozások száma TEÁOR kategóriák szerint Zala megyében, forrás: KSH

A regisztrált vállalkozások száma folyamatos emelkedést mutat Zala megyében. **2015-ben a vállalkozások jelentős többsége (79%) 1-9 fő közötti foglalkoztatotti létszámmal működtek.** Ezen felül a társaságok **19%-a 0** vagy ismeretlen számú fővel működik, melyeket „alvó” szervezeteknek tekinthetünk. 10-19 főt foglalkoztató vállalkozások aránya **1,2%**. Az ettől magasabb foglalkoztatotti létszámmal (20+) működő vállalkozások aránya **csupán 0,6%**.

Év	Regisztrált vállalkozások száma	Foglalkoztatottak száma					
		0 és ismeretlen	1-9	10-19	20-49	50-249	250+
2007	37 089	9 735	26 346	558	304	124	22
2008	46 481	10 236	35 222	561	313	129	20
2009	47 311	12 262	34 108	493	289	139	20
2010	48 725	13 387	34 405	510	277	127	19
2011	48 920	13 588	34 432	488	260	133	19
2012	48 937	14 377	33 640	540	236	123	21
2013	48 975	14 799	33 309	486	241	117	23
2014	49 476	15 071	33 550	489	233	113	20
2015	54 851	10 504	43 141	672	324	181	29

Regisztrált vállalkozások száma foglalkoztatottak létszáma szerint Zala megyében (Forrás: TeIR, KSH-TSTAR, 2008)

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.



Regisztrált vállalkozások száma Zala megyében gazdálkodási forma szerint (Forrás: KSH, 2015)

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	16
	2501-4000			3	4	7
	701-2500		4	4	15	23
	301-700			1	3	4
	51-300				1	1
Összesen		4	9	10	28	51

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

24

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 cefgurkesz.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-kölcsönzéssel¹⁹ foglalkoznak:

	Foglalkoztatottak száma	Árbevétel 2015 (ezer Ft)	Járás	TEÁOR kód (2 jegyű)	Egy fizikai foglalkoztatottra jutó bérköltség
GARTNER INTERTRANS HUNGÁRIA Nemzetközi Fuvarozási Szállítmányozási Kft.	1 601	35 751 553	Zalaegerszeg	49 Szárazföldi, csővezetékessel szállítás	148 478
Zalaerdő Erdészeti Zrt.	838	7 957 526	Nagykanizsa	02 Erdőgazdálkodás	111 594
ZALACO Sütőipari Zrt.	570	4 808 453	Zalaegerszeg	10 Élelmiszergyártás	150 078
Dynamic Technologies Hungary Gyártó és Kereskedelmi Kft.	550	1 026 443	Nagykanizsa	29 Közúti jármű gyártása	142 887
PANNONTEJ Tejtermékgyártó és Kereskedelmi Zrt.	511	1 677 782	Zalaegerszeg	10 Élelmiszergyártás	205 068
ROTARY Fúrás Zrt.	488	12 850 275	Nagykanizsa	09 Bányászati szolgáltatás	324 992
ZALAKERÁMIA Zrt.	482	11 098 487	Zalaegerszeg	23 Nemfém ásványi termék gyártása	165 936

¹⁹ Két nagyobb létszámú foglalkoztatással működő munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég van Zala megyében, a WHC Személyzeti Szolgáltató Kft. 1 484 főt foglalkoztat, a KÖNIG Szolgáltató Kft. pedig 465 főt. Mindkét társaság régiós szinten foglalkozik humán szolgáltatásokkal.

Schunk Carbon Technology Ipari Termelő és Kereskedelmi Kft.	454	2 315 691	Lenti	25 Fémfeldolgozási termék gyártása	n.a.
KANIZSA Trend Kft.	448	6 766 564	Nagykanizsa	31 Bútorgyártás	n.a.
"Z + D" Nagykereskedelmi és Diszkont Kft.	426	15 511 447	Keszthely	46 Nagykereskedelem (kivéve: jármű, motorkerékpár)	126 749
AQ ANTON Kft.	411	8 073 042	Zalaegerszeg	25 Fémfeldolgozási termék gyártása	234 606
HONEYWELL Hőtechnikai Kft.	406	3 651 324	Nagykanizsa	26 Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása	-
Észak-zalai Víz- és Csatornamű Zrt.	357	4 614 672	Zalaegerszeg	36 Víztermelés, -kezelés, -ellátás	n.a.
OT Industries-DKG Gépgyártó Zrt.	341	2 311 800	Nagykanizsa	28 Gép, gépi berendezés gyártása	193 403
Eckerle Automotive Zala Kft.	332	1 630 085	Zalaegerszeg	29 Közúti jármű gyártása	135 027
ZÁÉV Építőipari Zrt.	231	15 472 618	Zalaegerszeg	41 Épületek építése	n.a.
HOTEL CARBONA GYÓGYSZÁLLODA Zrt.	227	2 289 977	Keszthely	55 Szálláshely-szolgáltatás	n.a.
"ELANDERS Hungary" Nyomdaipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	217	7 259 880	Zalaegerszeg	18 Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység	262 375
HEAT-GÁZGÉP Gázipari Gépgyár Korlátolt Felelősségű Társaság	211	4 476 513	Nagykanizsa	28 Gép, gépi berendezés gyártása	193 330
Edelmann Hungary Packaging Zártkörűen Működő Részvénytársaság	208	5 147 904	Zalaegerszeg	17 Papír, papírtermék gyártása	210 663

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

2015-ben a legnagyobb zalai székhelyű²⁰ foglalkoztató a Gartner Intertrans Hungária Nemzetközi Fuvarozási Szállítmányozási Kft. volt, 1601 foglalkoztatottal és 35 Mrd forintos nettó árbevétellel. Kiemelkedő a Zalaerdő Erdészeti Zrt (838 fő, ennek jelentős része, nagyjából fele közfoglalkoztatott) és a Zalaco Sütőipari Zrt. (570 fő).

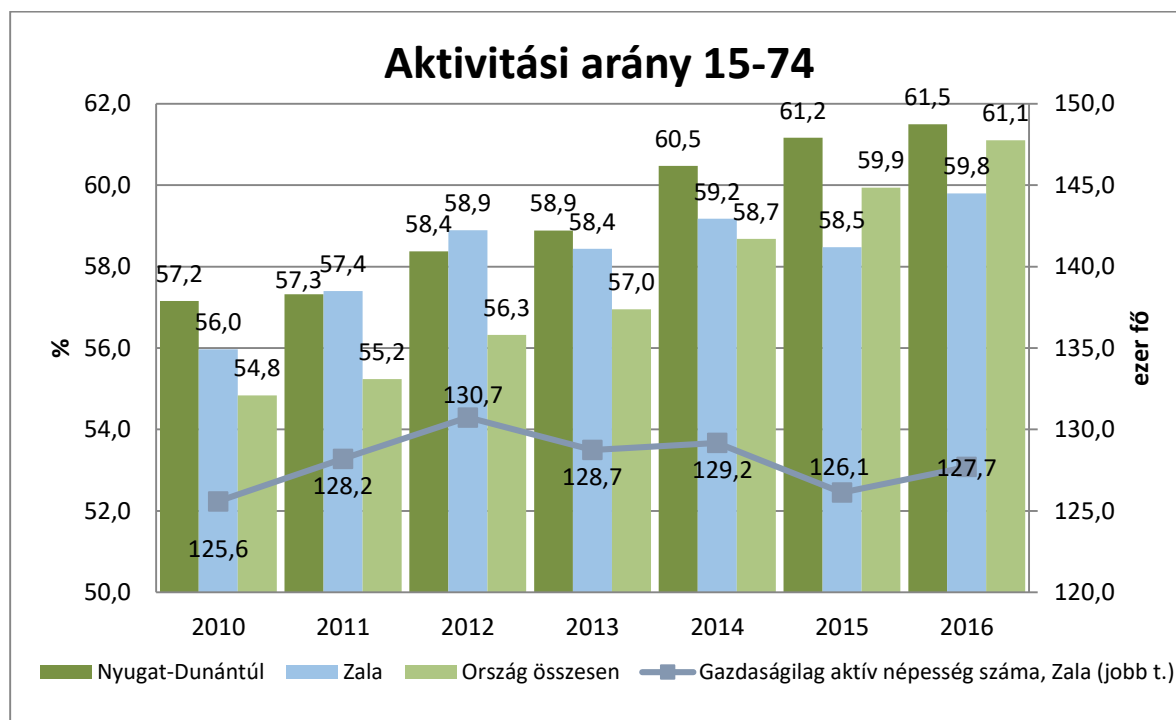
²⁰ A fenti vállalkozásokon túl a GE Hungary és Flex Hungary vállalkozások közismerten nagyfoglalkoztatói Zala megyének, ugyanakkor a megyei foglalkoztatotti adataik a statisztikákban külön nem jelennek meg. Így például a Zala Megye TOP100 kiadvány sem tartalmazza, hogy helyileg a megyében hány embert foglalkoztatnak.

Foglalkoztatás

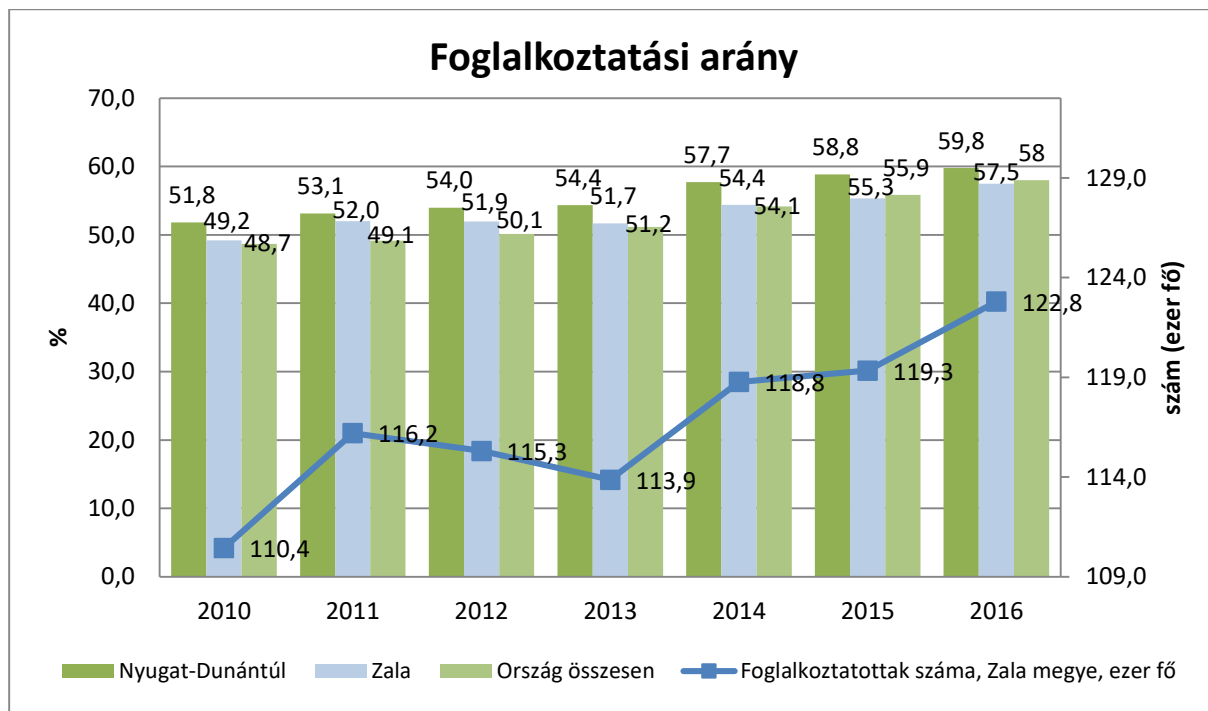
Fő mutatószámok alakulása

A gazdaságilag aktívak aránya a 15-74 éves népességben belül **2017 második negyedévében 63,1%** (Nyugat-Dunántúl: **63,2%**). A foglalkoztatási **arány 60,5%** (Nyugat-Dunántúl: **61,7%**). Zala megyében a munkanélküliségi ráta **4%**. Általánosságban elmondható, hogy az érték az országosnál kedvezőbb (**4,3%**), a nyugat-dunántúli régióra jellemző értékeknél valamivel **kedvezőtlenebb (2,4%)**. Az alkalmazásban állók száma **65 600 fő**. Az adatok azt mutatják, hogy a megyében jelentős az inaktivitást választó (foglalkoztatási nyilvántartásban nem szereplő), még munkaképes korú lakosság aránya, **az inaktivitás szintje ugyanakkor az utóbbi 1 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.**

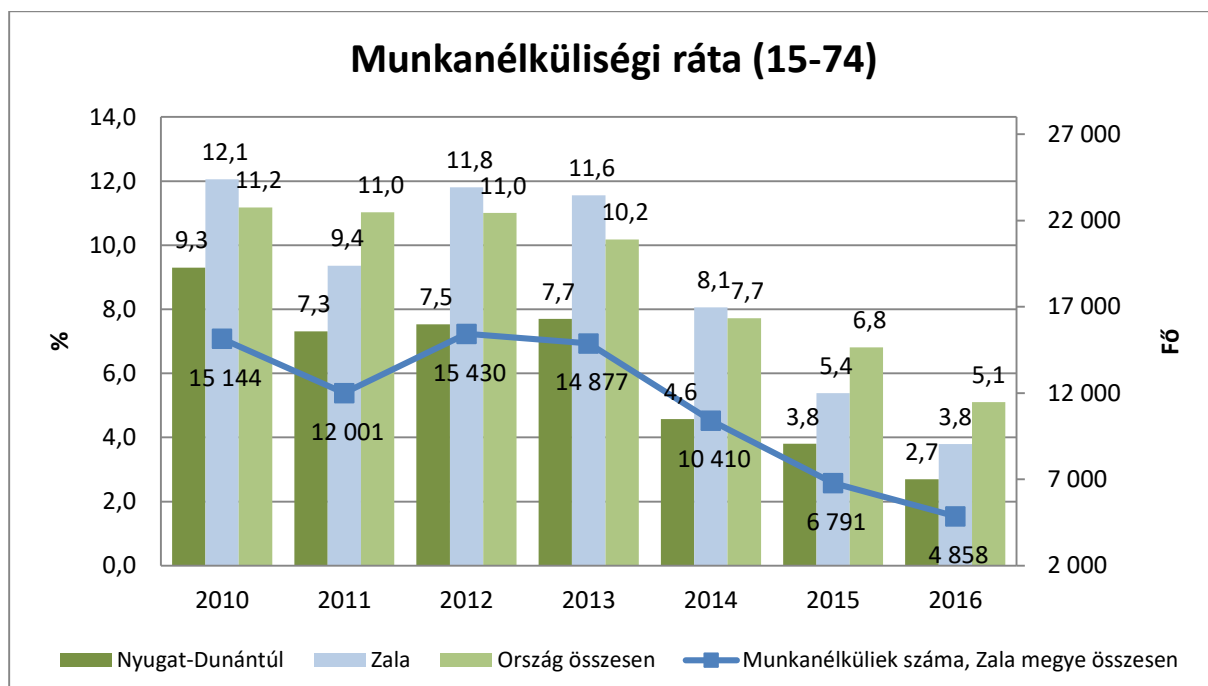


Az gazdaságilag aktívak száma 2012-ig emelkedést mutatott, majd csökkeni kezdett. A gazdaságilag aktívak aránya a 15-74 éves népességben belül a 2010-es **56%-ról 2016-ra 59,8%-ra nőtt**. A növekedés ugyanakkor elmaradt a régiós és az országos növekedési ütemtől: 2015-re nemcsak a regionális, hanem az országos gazdasági aktivitási arány is magasabb volt, mint Zala megyében.



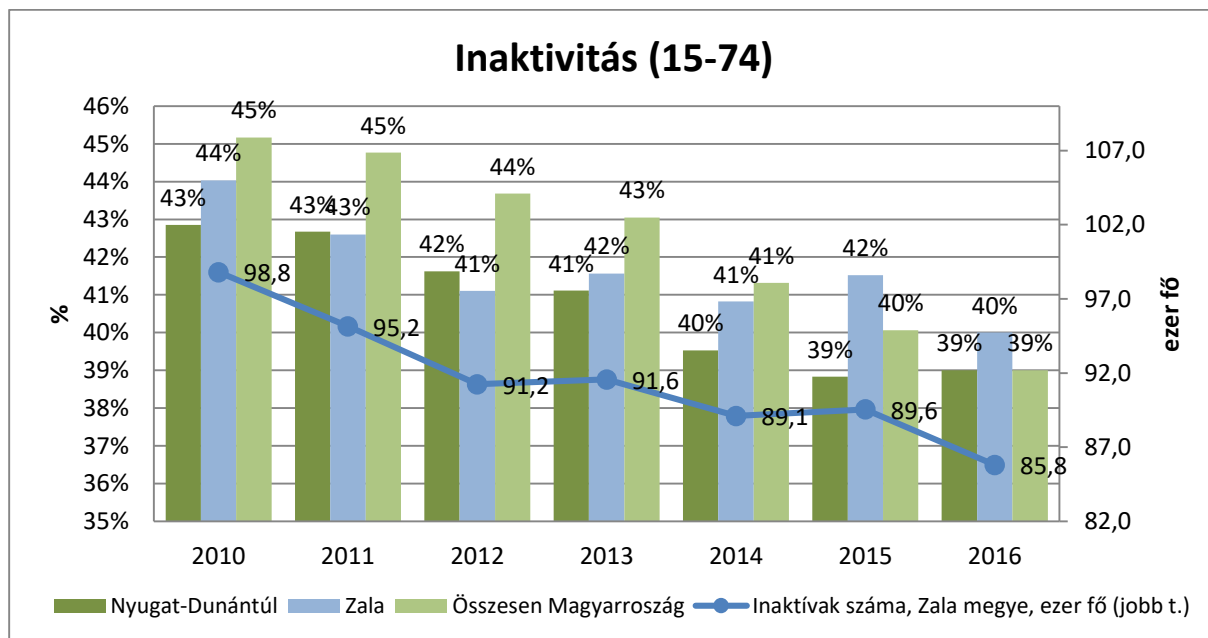
Forrás: KSH

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 122,8 ezer fő a foglalkoztatottak száma a megyében. A foglalkoztatási arány minden évben alacsonyabb a régiós értéknél, az országosnál azonban 2015-ben először alacsonyabb (55,3%) volt. Ennek ellenére trendjét tekintve az arányszám folyamatos emelkedést mutat a 15-74 éves népességben.



Forrás: KSH

A munkanélküliek száma a 2010-es 15 ezer főt meghaladó értékről **2016-ra kevesebb, mint harmadára** csökkent. A csökkenés 2013 és 2016 között következett be. Ezzel párhuzamosan a munkanélküliségi ráta, vagyis a 15-74 éves aktív népességen belüli arányuknak változása is jelentősen csökkenő trendet mutat, a 2010-es 12%-ról **2016-ra 3,8%-ot ért el, amely érték közelíti a régiós átlagot.**



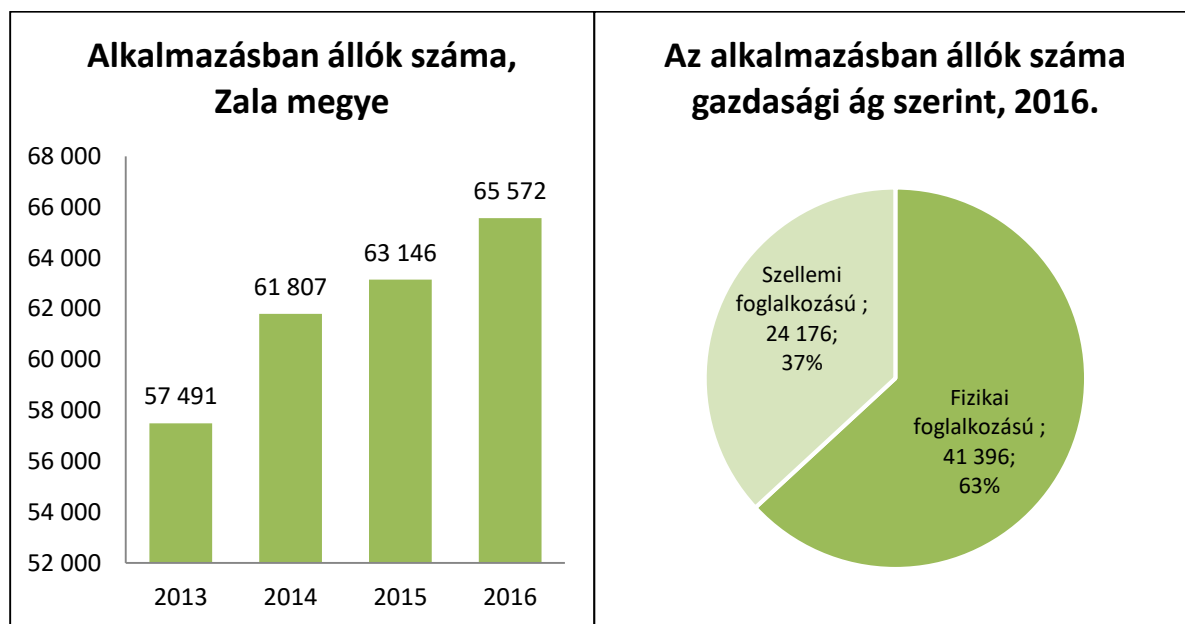
Forrás: KSH

A munkanélküliségi ráta csökkenésével párhuzamosan az inaktivitás szintje is jelentősen csökkent. 2010-ről **2016-re hozzávetőlegesen 15 ezer fővel** mérséklődött a számuk. A 15-74 éves népességen belüli arányuk folyamatosan változó, 2012-ig 41%-ra csökkent, aztán emelkedő és csökkenő értékek váltakoztak, 2016-ban 40% volt az arányuk. **A magyarországi inaktivitási arány a Zala megyeinél is nagyobb mértékben csökkent.** Nyugat-Dunántúlon 2011 és 2012 kivételével a munkaképes korú lakosságon kevesebb inaktív volt, mint Zala megyében. A különbség 2015-ben volt a legnagyobb (2,7 százalékpont). 2016-ban

tehát mind az országos, mint a régiós értéknél magasabb volt az inaktív aránya. Az elérhető legfrissebb negyedéves adatokat vizsgálva az inaktivitás szinte tovább csökkent 2017. második negyedévére. A KSH adatközlése alapján a gazdaságilag inaktívok száma ekkor 78,1 ezer fő, ami az előző év azonos időszakához képest 10 ezer fős csökkenést jelent.

Alkalmazásban állók ²¹

Az alkalmazásban állók száma²² 2013 óta emelkedést mutat Zala megyében: átlagosan a 2013-as 57 491 főről 2016-ra 65 572 főre emelkedett a számuk. 2016-ben az alkalmazásban állók 63%-a fizikai, 37%-a szellemi tevékenységet végzett.



29

Forrás: KSH

A legtöbb alkalmazott 2016-ban a feldolgozóiparban dolgozott (15 ezer fő), ezt követték a humán-egészségügyi és szociális ellátások (9 521 fő). A korábban harmadik legnagyobb foglalkoztató ágazatot, az oktatást ugyanakkor a foglalkoztatás volumenében megelőzte a szállítás-raktározás szektor (6 021 fő), amely az előző évhez képest több mint 10%-os foglalkoztatás-bővülést ért el. A megye húzóágazata a bruttó hozzáadott értéket, a beruházásokat és foglalkoztatást tekintve egyértelműen az ipar.

²¹ A 4 főnél többet foglalkoztató vállalkozások, létszámhatártól függetlenül a költségvetési szervek és a kijelölt nonprofit szervezetek székhely szerinti adatai.

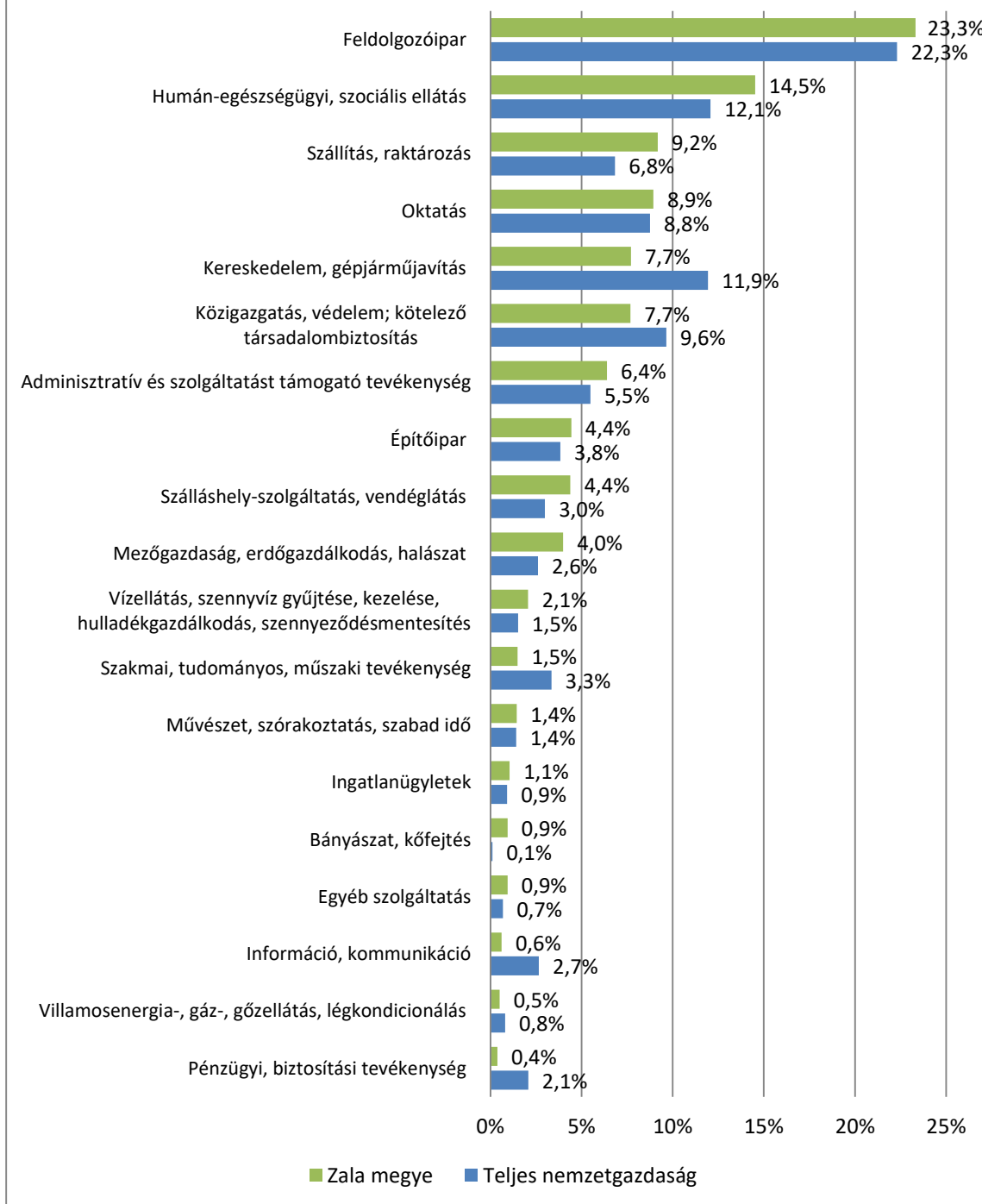
²² A 4 főnél többet foglalkoztató vállalkozások, létszámhatártól függetlenül a költségvetési szervek és a kijelölt nonprofit szervezetek székhely szerinti adatai

	Fizikai foglalkozású	Szellemi foglalkozású	Összesen
Feldolgozóipar	12 222	3 068	15 290
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	4 529	4 992	9 521
Szállítás, raktározás	5 489	532	6 021
Oktatás	1 092	4 767	5 859
Kereskedelem, gépjárműjavítás	3 389	1 665	5 055
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	1 370	3 663	5 033
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	3 691	499	4 191
Építőipar	2 128	782	2 910
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2 232	643	2 875
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	1 957	661	2 617
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmosztás	1 013	346	1 358
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	365	617	981
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	394	553	947
Ingatlanügyletek	460	234	693
Bányászat, kőfejtés	443	175	618
Egyéb szolgáltatás	369	248	617
Információ, kommunikáció	66	338	404
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	159	171	330
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	29	223	252
Összesen	41 396	24 176	65 572

Forrás: KSH

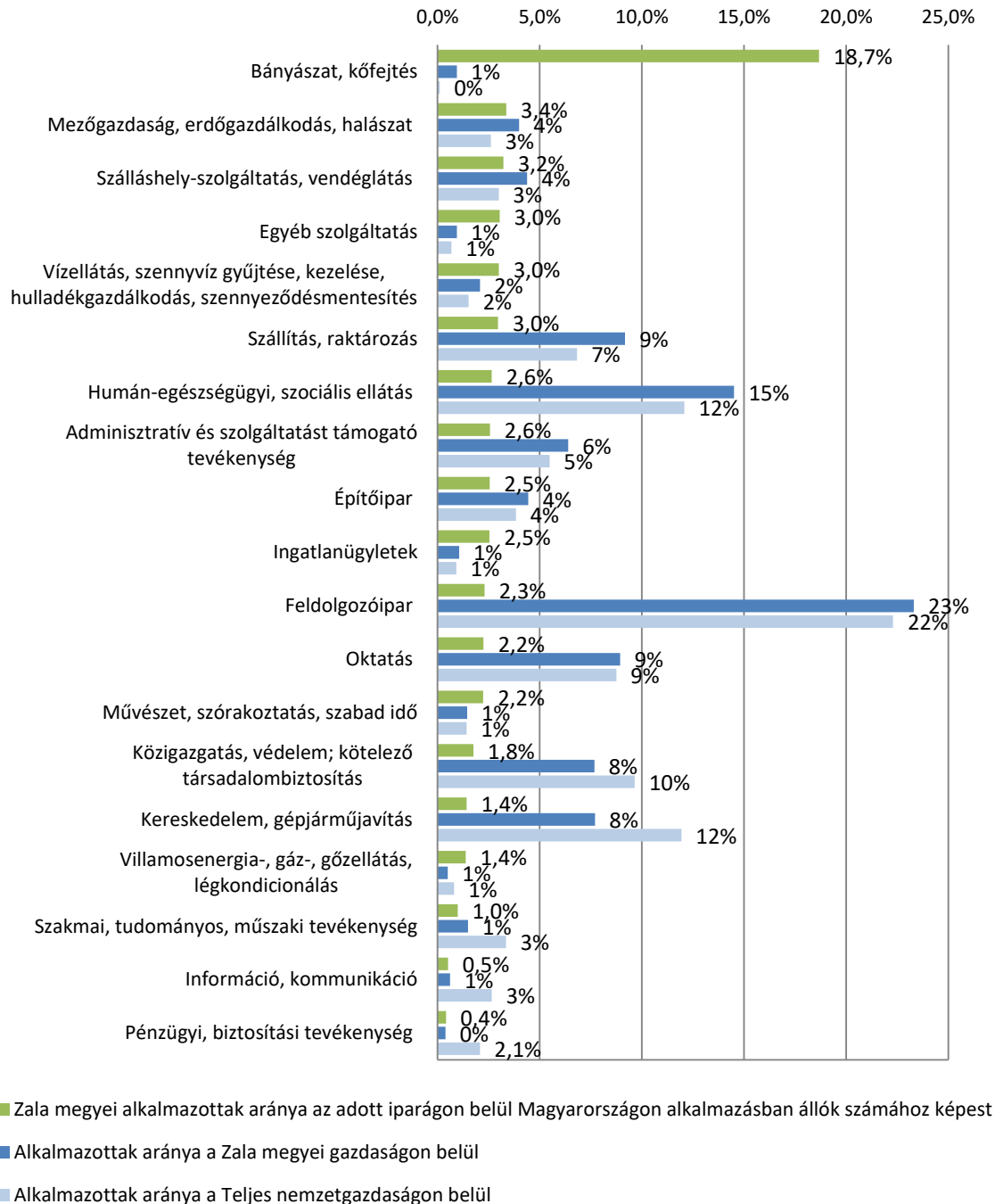
Össességében elmondható, hogy az országos megoszlásokhoz képest Zala megyében jelentősebb súlyú rendre a bányászat, kőfejtés; mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; szállítás, raktározás ágazatokban foglalkoztatottak aránya. Az országos arányhoz képest kevésbé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

Alkalmazottak aránya Zala megyében és Magyarországon, 2016



Forrás: KSH

Egyes iparágak jelentősége a foglalkoztatásban, 2016



Forrás: KSH

A megye teljesítményének aránylag kis részét adja a bányászati foglalkoztatás (0,1%), azonban Zala megye adja a Magyarországon alkalmazásban állók 19%-át. Ha a kiemelkedő nemzetgazdasági ágakat összevetjük a legnagyobb cégekkel, látható, hogy a bányászat a nagykanizsai székhelyű Rotary Fúrásai Zrt. tevékenysége nyomán ilyen kiemelkedő jelentőségű, a 720 zalai alkalmazott 70%-át e cég adja. Nem mellékes azonban, hogy tevékenységüket nagyrészt külföldön végzik.

Járási szintű adatokat mutat a következő táblázat:

		Fegyveres szervek foglalkozásai	Gazdasági, igazgatási, érdek- képviselői vezetők, törvényhozók	Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettség 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 et 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)
	Zalaszentsgróti	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)
Zala megye		0,9% (1 065 fő)	7% (8 249 fő)	13% (15 828 fő)	13% (16 703 fő)	7% (8 567 fő)	13% (16 338 fő)	0,9% (1 170 fő)	11% (13 769 fő)	12% (15 579 fő)	22% (27 545 fő)	100% (124 813 fő)

Forrás: KSH TeIR

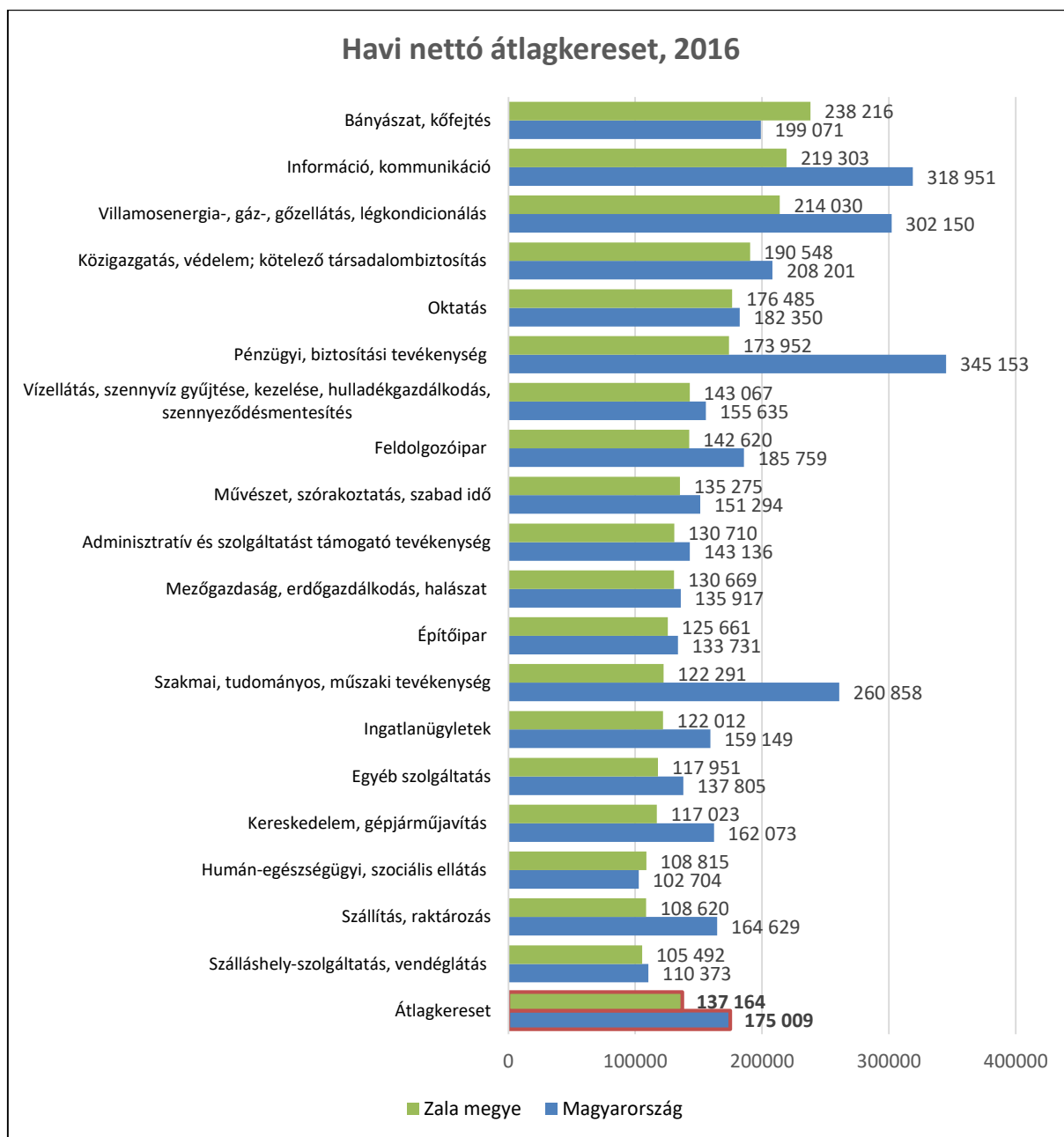
Az alkalmazásban állók megoszlásáról szolgáltat további adatokat a KSH TEIR adatbázisa. A foglalkoztatottak száma az egyes járásokban eltérő arányban van jelen a különböző FEOR kategóriákban. A táblázaton kisatíroztuk azokat az értékeket, amelyek eltérnek az átlagos (Zala megyei) értéktől. Ez alapján 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 megyeszékhelyet 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 238 ezer forintot kerestek átlagosan. Második legmagasabb jövedelmet az információtechnológiai ágazatban lehetett elérni (219 ezer Ft), a harmadik pedig a villamos-energiái iparághoz tartozik (214 ezer Ft). Az utolsó helyen a vendéglátóipar (105 ezer forint), valamint a humán terület és a szállítás raktározás, egyaránt 100-100 ezer forint átlagos kereseti lehetőséggel. Az átlagos nettó jövedelem Zala megyében 137 ezer forint, míg teljes Magyarországra vetítve ugyanez az összeg 28%-kal magasabb, 175 ezer forint. Az átlagkereset 2015-höz képest nettó 10 ezer forinttal nőtt, ami jelentősnek tekinthető, ugyanakkor nominálisan elmaradt az országos 13 ezer forintos növekedéstől.

A legnagyobb különbség a nettó keresetekben Magyarország és Zala megye között a szakmai, tudományos, műszaki; illetve a pénzügyi, biztosítási tevékenységek területén van (hosszvetőleg fele annyi a kereset, mint a magyarországi átlag). Az országos átlagnál két területen, a bányászat, kőfejtés, illetve a humán-egészségügyi, szociális ellátás ágazatokban magasabb a nettó kereset, mint a magyarországi átlag (20, utóbbi 6 százalékkal).

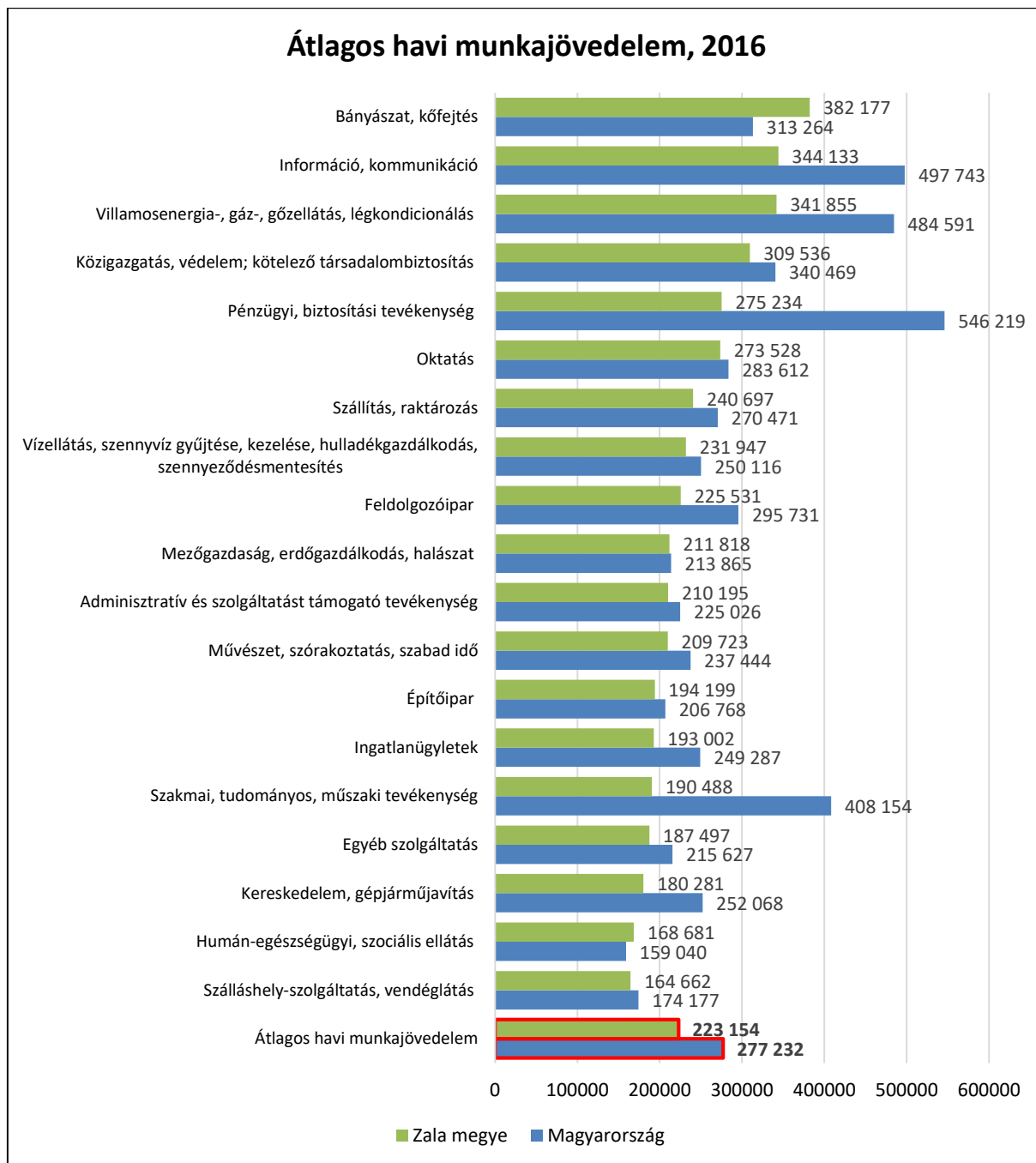


35

Forrás: KSH

Strukturális problémát jelent, hogy éppen azokban az ágazatokban magasabb az országos átlaghoz képest a **foglalkoztatás**²³, ahol a legalacsonyabb az elérhető átlagos havi munkakereset.

²³ Kivéve a bányászatot, de az ágazatban a Zala megyei foglalkoztatási szint is viszonylag alacsonynak tekinthető.



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

Forrás: KSH

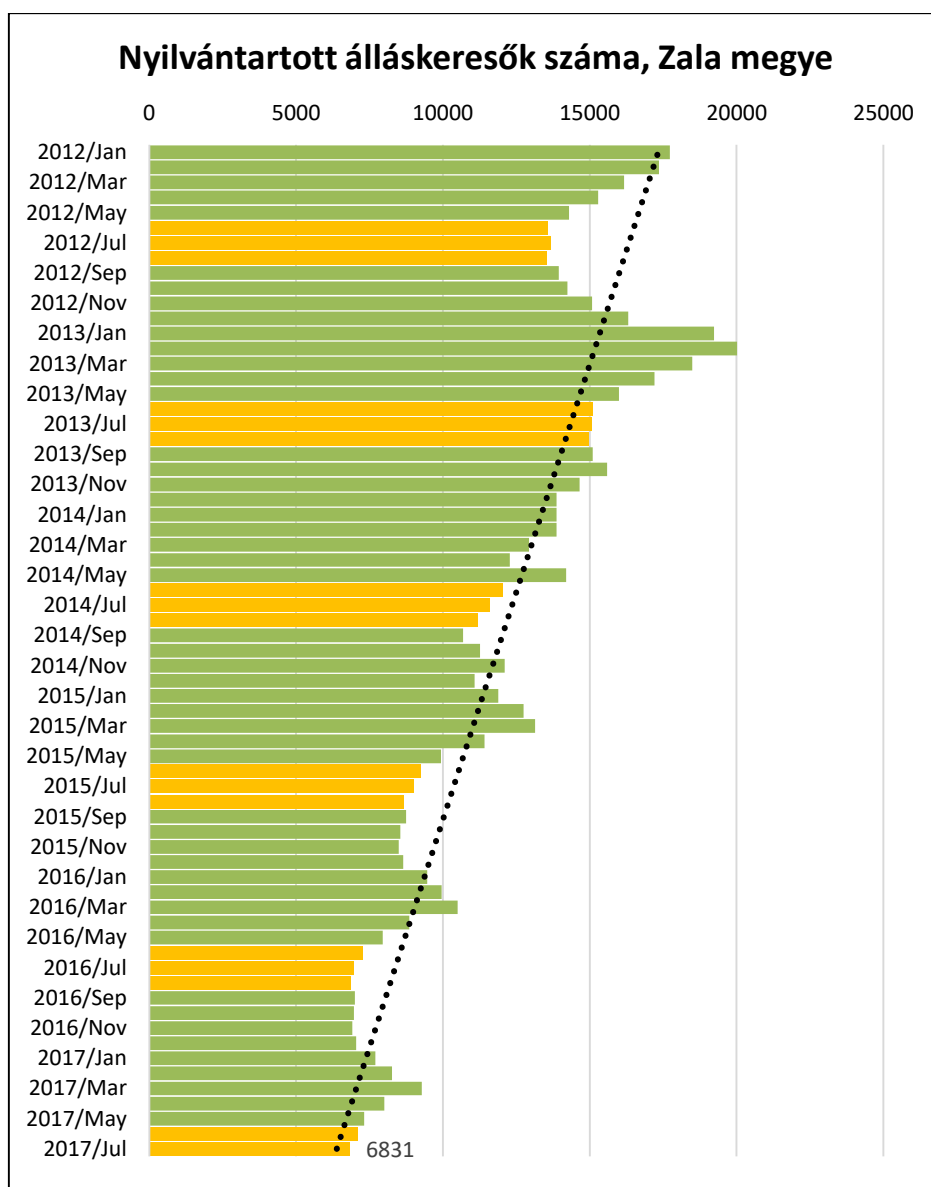
Zala megyében a legmagasabb munkajövedelmet a bányászat, kőfejtés területén lehetett elérni²⁴, **2016-ban, ahol 382 ezer forintot** kerestek átlagosan. Második legmagasabb kereseti lehetőség az információtechnológiában, illetve kommunikációban rejlik (**344 ezer forint**). A harmadik legmagasabb érték a villamos-energiára jellemző. Az utolsó helyeken itt is a vendéglátóipar, a humán terület,

²⁴ Rotary fűrési Zrt. kiemelkedő szerepe.

illetve a kereskedelem áll. Az átlagos havi munkajövedelem Zala megyében 223 ezer forint, míg teljes Magyarországra vetítve ugyanez az összeg kb. 25 százalékkal magasabb, 271 ezer forint.

Munkaerő-kínálat

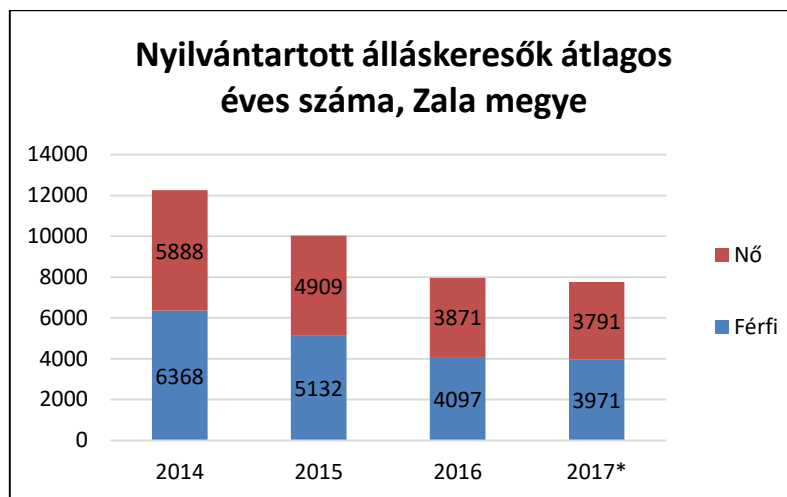
A munkaerő-kínálat vizsgálatakor a legtöbbet a nyilvántartott álláskeresőkről tudjuk. Itt kétféle adatforrásra támaszkodtunk. A KSH adatai a tárgyév december 20-ai értéket közlik, míg a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai éves szinten átlagolhatók a havi értékekből. A KSH adatai azért fontosak, 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.



Forrás: NFSZ

A fenti ábra a nyilvántartott álláskeresők szezonális eloszlását mutatja Zala megyében 2012 és 2016 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 ugyanakkor mérséklődő jelentőségű, az álláskeresők számának havi ingadozása csökkent.

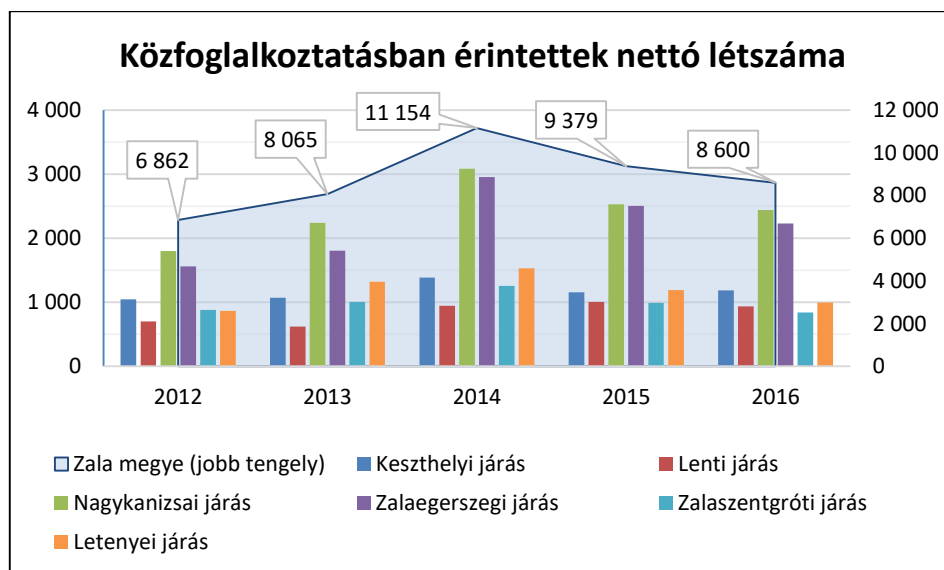


* 2017. esetén az első féléves adatok átlaga szerepel

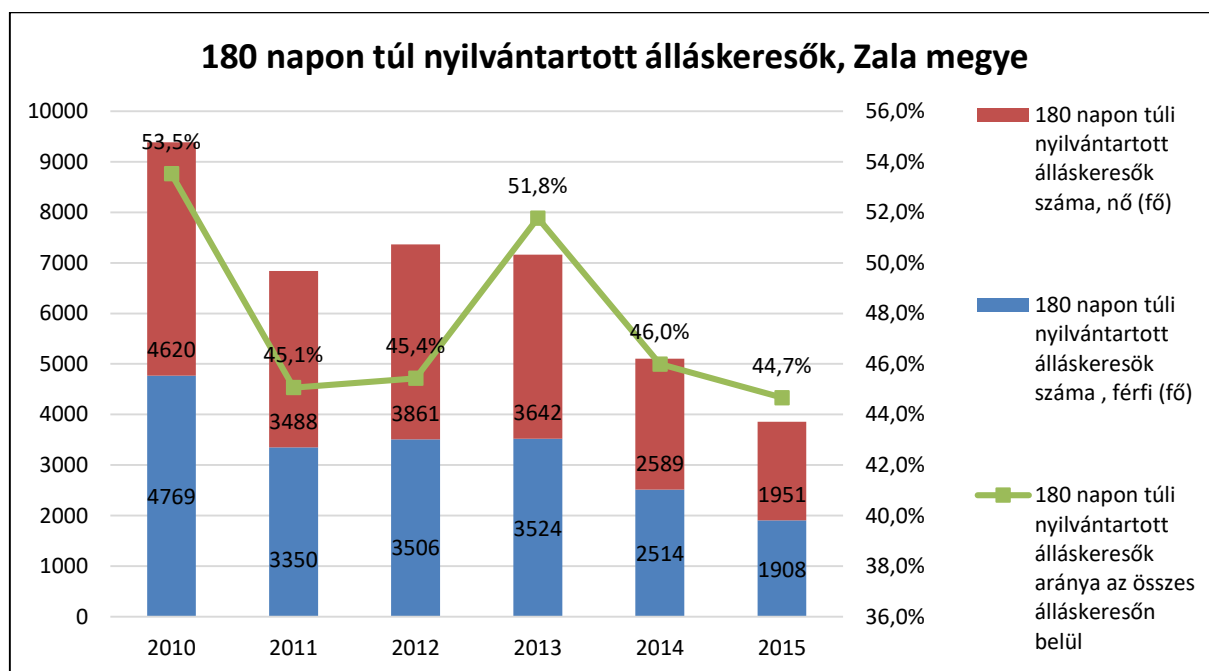
Forrás: NFSZ és KSH (15-74 éves népesség száma)

Az álláskeresők száma és arányuk a 15-74 éves népességben belül 2013 óta alapvetően csökkenő tendenciát mutat. A nyilvántartott álláskeresők átlagos száma **2017. 1. félévében 8 ezer fő alá csökkent**, ami a 2013-as érték kevesebb mint fele. Azonban, ha megnézzük a közfoglalkoztatásba kerülők nettó létszámát²⁵, 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 2015-ben és 2016-ban a csökkenő közfoglalkoztatotti létszámokkal párhuzamosan is tovább tudott csökkenni a nyilvántartott álláskeresők átlagos száma.**

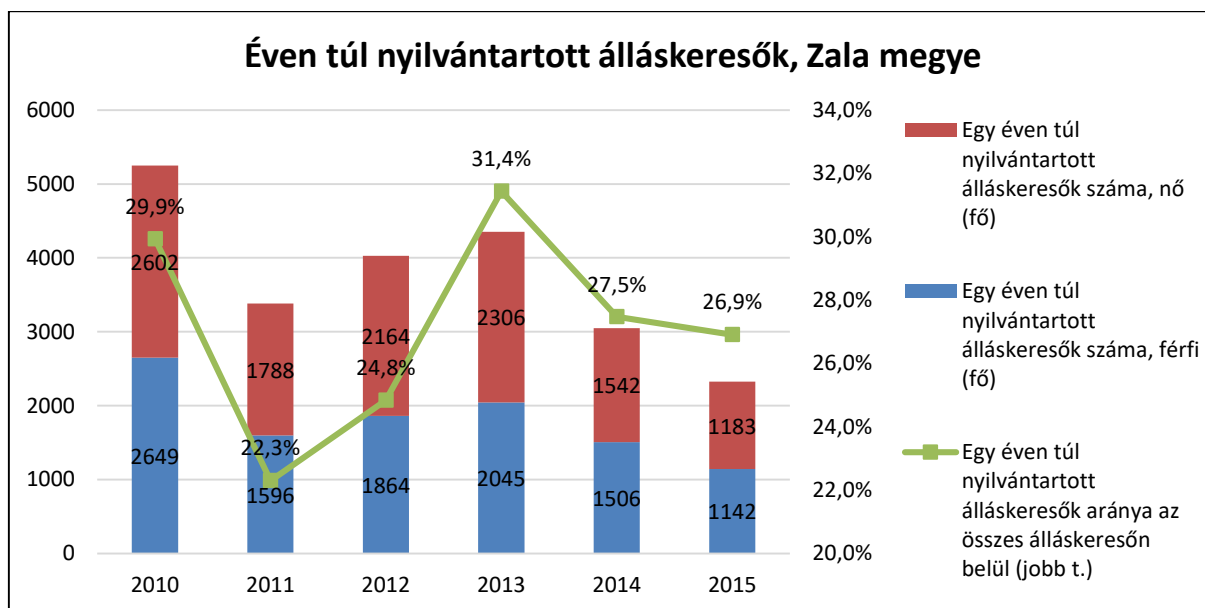
²⁵ A vizsgált időszakban a közfoglalkoztatás valamely támogatási paraméterében legalább egy napon közfoglalkoztatásban résztvevők létszáma. Ha egy egyénnek egy időszak alatt több szerződése született a közfoglalkoztatás ugyanazon típusában, tehát ugyan abban a támogatási paraméterben (Hosszabb időtartamú 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



A KSH adatai alapján a 180 napon túl nyilvántartott álláskeresők száma 2015-ben 3 859 fő volt, akik az álláskeresők 44,7%-át tették ki. Az előző évhez képest több mint ezer fővel csökkent e csoportba tartozók. A 180 napon túl nyilvántartott álláskeresők között jellemző a nők minimális többlete, jelentősebb különbség 2012-ben volt a két nem között.

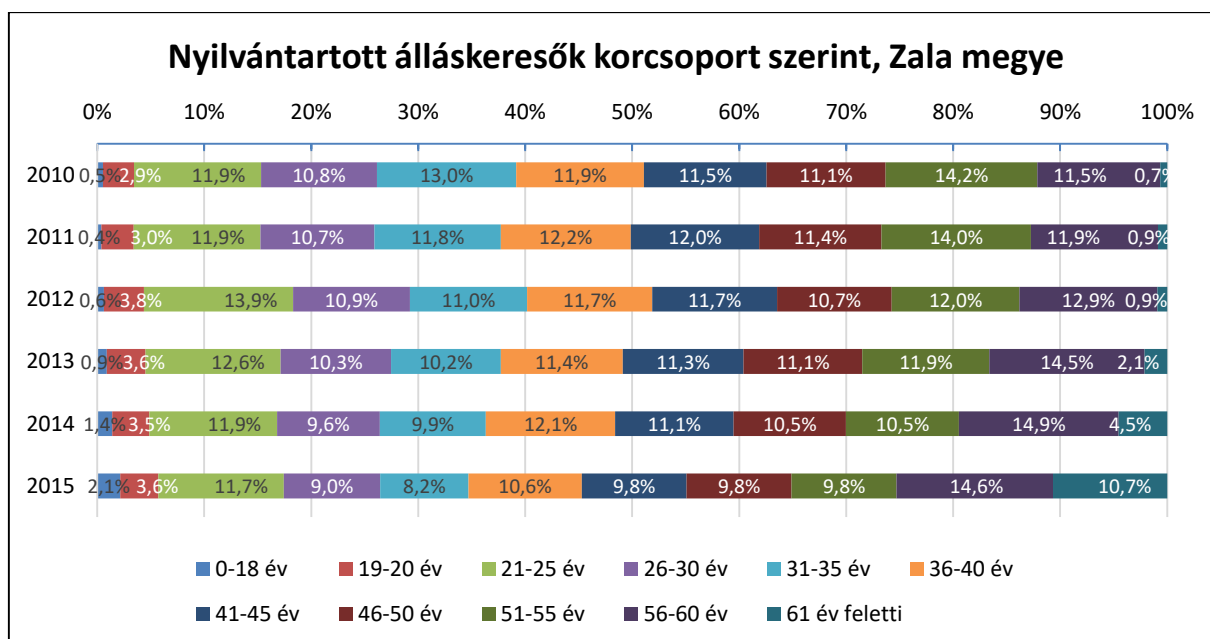


2015-ben az álláskeresők 27%-a tartozott azon tartós munkanélküliek közé, akik már több mint egy éve nyilvántartottak. A nők aránya (2010-et kivéve) itt is némiképp magasabb, mint a férfiaké. Az éven túl nyilvántartottak száma és álláskeresőkön belüli száma és aránya ingadozó volt: 2011-ben jelentős csökkenés következett be, majd 2 évig erőteljes emelkedés, majd ismét csökkenés következett. 2015-ben az álláskeresők 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

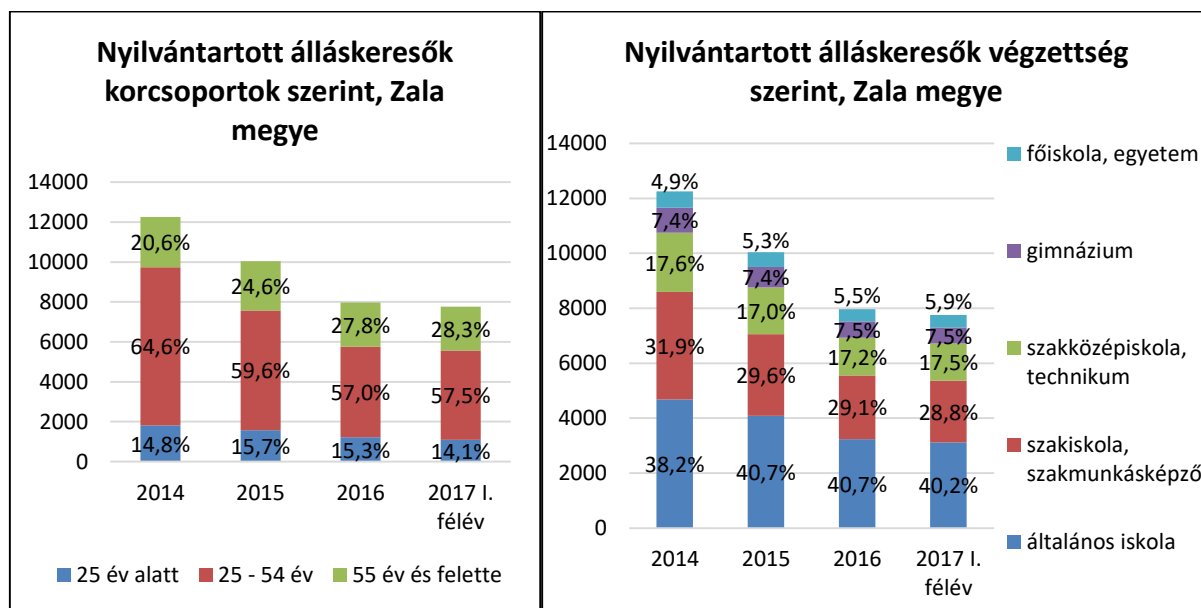
A nyilvántartott állás keresők korösszetételét vizsgálva szembevetendő az **56 év feletti**, illetve a **0-18²⁶ évesek** növekvő aránya. A 61 év feletti száma 2014 és 2015 között közel megduplázódott (503 főről 923-ra főre nőtt). Csökkenő tendencia leginkább a 26-55 éves korosztályra jellemző. Az idősebb korosztály növekvő arányú munkanélkülisége az előregedő zalai népesség és a korai nyugdíjazási formák kivezetésével indokolható.



Forrás: KSH

²⁶ A tankötelezettség a 2012/2013-as tanévtől csökkent 18-ról 16 éves korra.

Az 55 év és a felettek száma bár az álláskeresők teljes számához hasonlóan csökkenő, azonban arányuk egyre növekszik az elmúlt években. A fiatalok aránya (25 év alatt) nem változott jelentősen, a 25-54 év közöttiek aránya pedig csökkent.



Forrás: NFSZ

2014 óta a szakiskolai, illetve szakmunkás képzettségű nyilvántartott álláskeresők aránya jelentősebb mértékben csökkent, az általános iskolai végzettségűek és a felsőfokú végzettségűeké pedig növekedett az álláskeresők között.

Az álláskeresők két legnagyobb csoportja a betanított (30,9%) és szakmunkások (31%) közé tartozik, őket követik a segédmunkások (20,1%),²⁷ illetve az ügyintézők (10,3%).

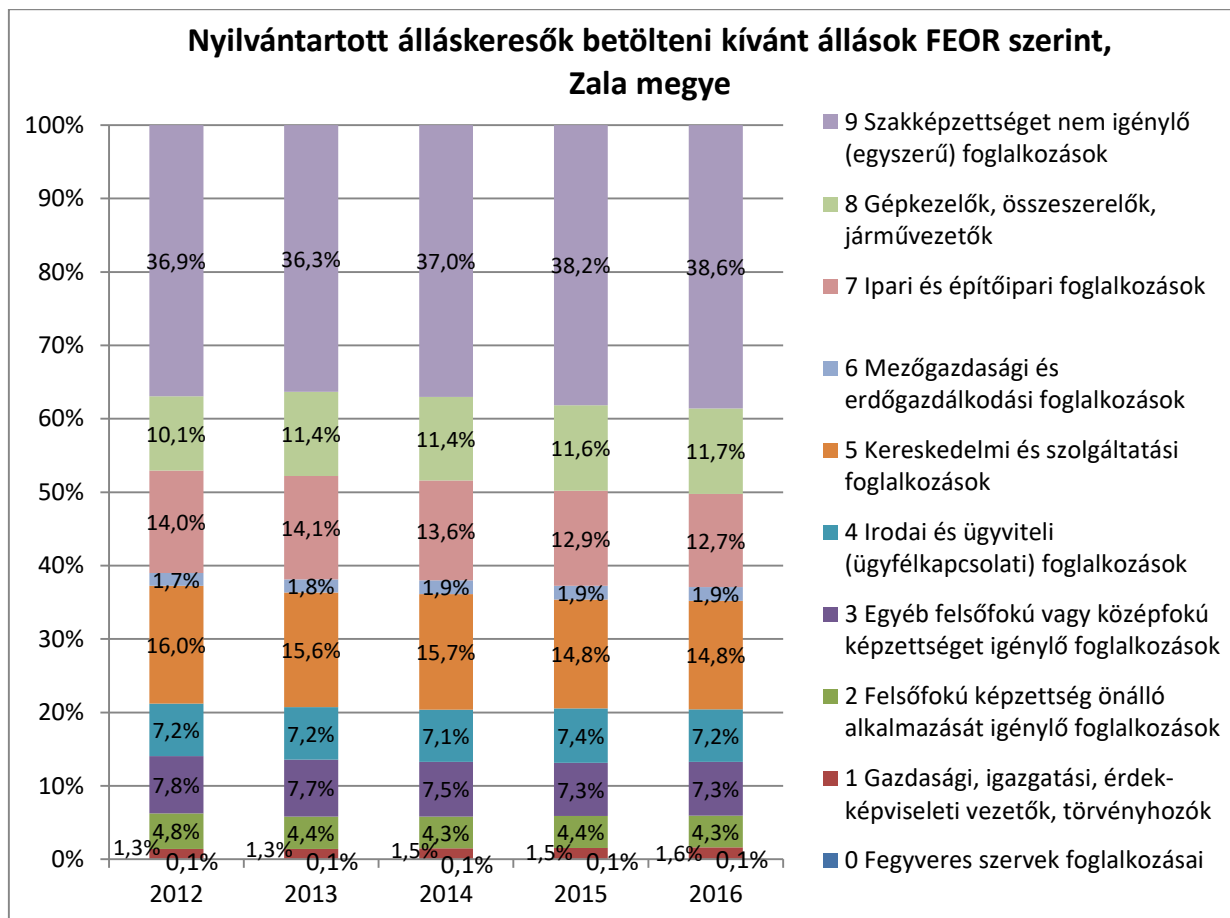
Álláskeresők állománycsoport szerint, 2017. I. félév	fő	%
segédmunkás	1 590	20,1%
betanított munkás	2 448	30,9%
szakmunkás	2 457	31,0%
ügyviteli alkalmazott	335	4,2%
ügyintéző	818	10,3%
irányító	166	2,1%
vezető	89	1,1%
felsővezető	5	0,1%
n.a	15	0,2%
Összesen	7 921	100%

Forrás: NFSZ

²⁷ Segédmunkás: szakképzetlen, alacsony jövedelemmel és presztízzsel rendelkező fizikai dolgozó.

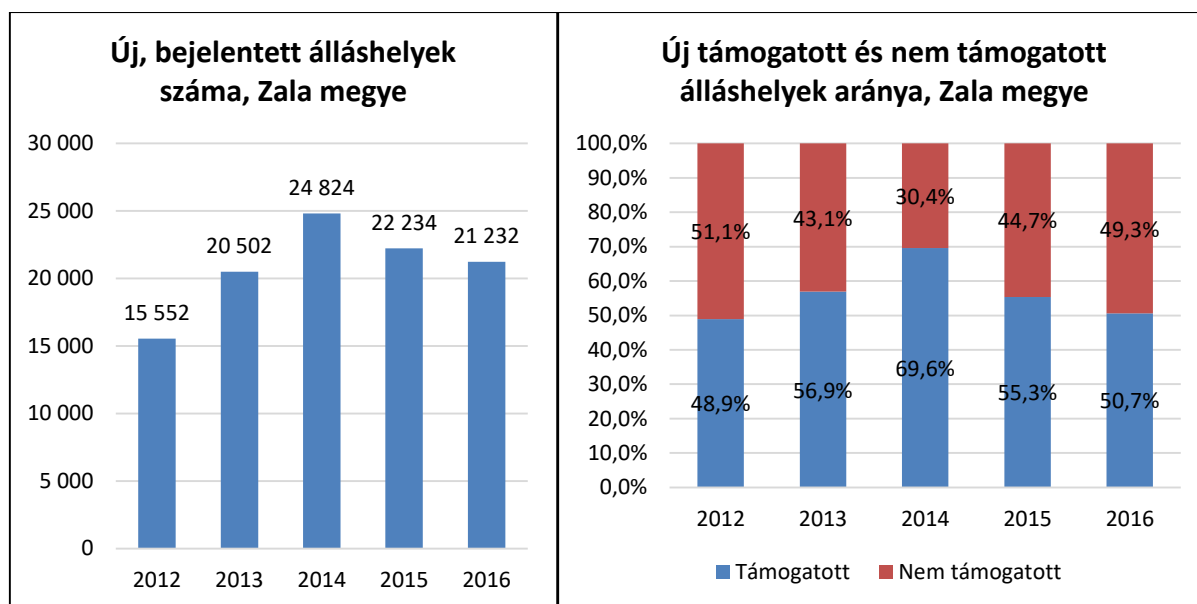
Betanított munkás: részlegesen képzett munkás, akinek jövedelme és presztízse átmenetet jelent a szakmunkás és a segédmunkás között

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



A nyilvántartott álláskeresők legnagyobb része a szakképzettséget 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 gépkézelők, 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**, ekkor **21 232** 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, 2016-ban viszont ismét 50% közelébe, 49%-ra nőtt.**

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	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
2 I Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	C Feldolgozóipar	O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	G Kereskedelem, gépjárműjavítás	G Kereskedelem, gépjárműjavítás	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység

3	G Kereskedelem, gépjárműjavítás	E Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	C Feldolgozóipar	C Feldolgozóipar	C Feldolgozóipar	C Feldolgozóipar
4	Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	C Feldolgozóipar	A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	G Kereskedelem, gépjárműjavítás	N Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	F Építőipar	G Kereskedelem, gépjárműjavítás

Forrás: NFSZ

44

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 szálláshelyszolgáltatásban keletkezik a legtöbb új bejelentett álláshely, ezt követi a kereskedelem, és az egészségügy (véltetően Hévíz szerepéből kifolyólag). Keszthelyen kívül minden járásban az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek, és a feldolgozóipar, kereskedelem is megjelenik. A Nagykanizsai járásban a mezőgazdaságban foglalkoztatnának még nagyobb létszámban, Lentiben a vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés jelenik meg 3. helyen²⁸, a Letenyei járásban pedig az építőipar jelentett be 4. legnagyobb létszámban új álláshelyeket.

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

²⁸ Megjegyzendő, hogy ebben az ágazatban is jelentős lehet a közfoglalkoztatottak aránya.

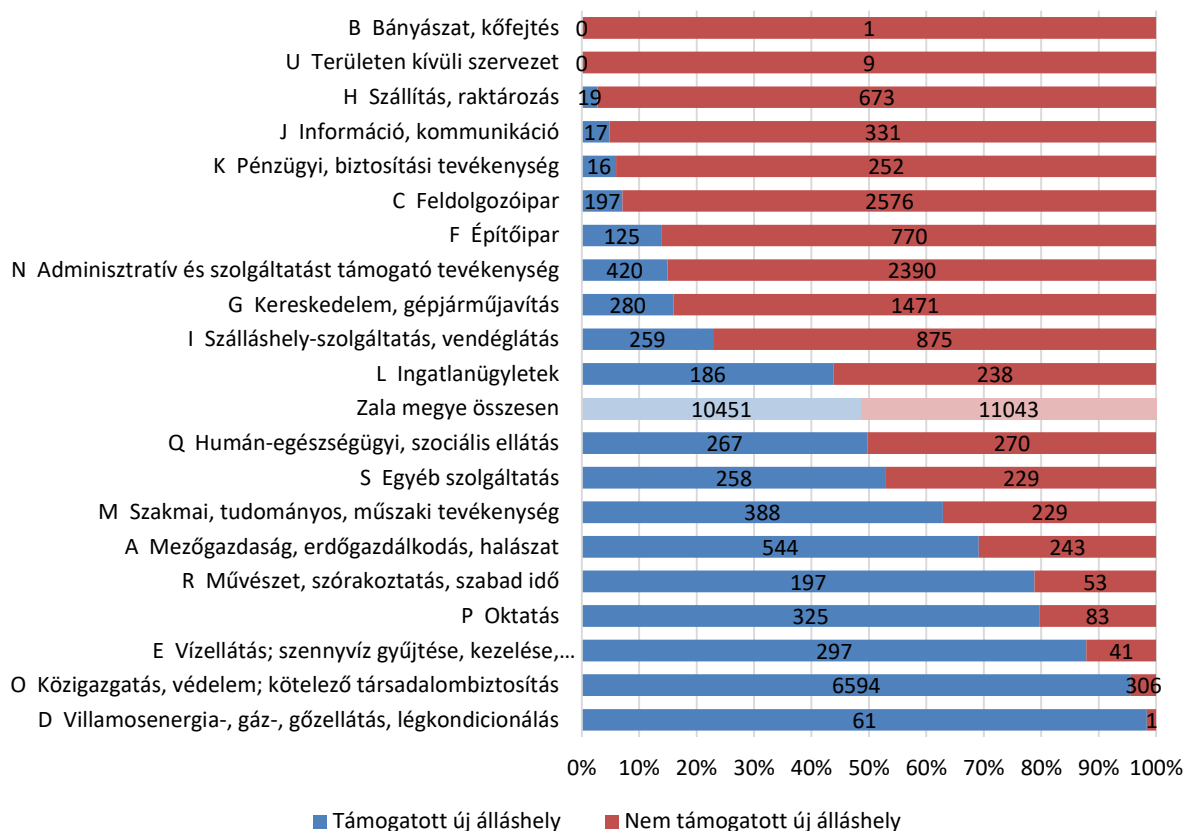
	Keszthely	Lenti	Nagykanizsa	Zalaegerszeg	Zalaszentgrót	Letenye	Zala megye
A Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	77	2	36	107	15	6	243
B Bányászat, kőfejtés	0	0	1	0	0	0	1
C Feldolgozóipar	103	78	1 019	1 246	76	54	2 576
D Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	1	0	0	0	0	0	1
E Vízellátás; (...)hulladékgazd.(...)	2	0	7	23	9	0	41
F Építőipar	143	21	157	375	23	51	770
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	247	71	379	511	196	67	1 471
H Szállítás, raktározás	38	1	55	564	7	8	673
I Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	436	15	213	199	8	4	875
J Információ, kommunikáció	4	0	269	58	0	0	331
K Pénzügyi, biztosítási tevékenység	13	0	11	225	3	0	252
L Ingatlanügyletek	82	2	41	109	4	0	238
M Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	15	0	43	162	7	2	229
N Adminisztratív és szolg. tám. tevékenység	69	133	688	1 467	9	24	2 390
O Közigazgatás, védelem; kötelező társ.biztosítás	200	0	2	85	19	0	306
P Oktatás	17	0	21	44	1	0	83
Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	108	0	35	113	9	5	270
R Művészet, szórakoztatás, szabad idő	22	17	1	11	2	0	53
S Egyéb szolgáltatás	62	0	119	38	10	0	229
Összesen	1 639	340	3 106²⁹	5 339	398	221	11 043

Forrás: NFSZ

Zala megyében a legtöbb nem támogatott állás **2016-ban a feldolgozóipar** adta, ezt követték az adminisztratív tevékenységek, kiemelkedő volt a kereskedelem, vendéglátás és az építőipar. A feldolgozóipar és a kereskedelem minden járásban viszonylag nagy keresletet mutat. Az építőipar foglalkoztatási igénye megyszerte nő: Nagykanizsa 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 **2016-ban a közigazgatási állások száma (a megyében meghirdetett állások kétharmada itt jelentkezett), valamint a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazat (a megyében meghirdetett állások több mint fele itt került meghirdetésre)**. Zalaegerszeg járásban a szállítás, raktározás ágazat hirdetés arányaiban és abszolút értékben is sok állást.

²⁹ A felsorolt ágazatokon kívül Nagykanizsa járásban további 9 nem támogatott új bejelentett álláshely jelent meg területen kívüli szervezetnél.

Támogatott és nem támogatott bejelentett új álláshelyek, Zala megye, 2016



46

Forrás: NFSZ

Arányaiban a **villamosenergia (...)** ágazatban keletkezett 2016-ban a legkevesebb nem támogatott betöltetlen álláshely, ezt követte a **közigazgatás** ágazata, majd a **vízellátás** és az **oktatás**. A skála másik végén a **szállítás-raktározás**, az **információtechnológia**, **pénzügy**, **biztosítás** és **feldolgozóipar** helyezkednek el.³⁰

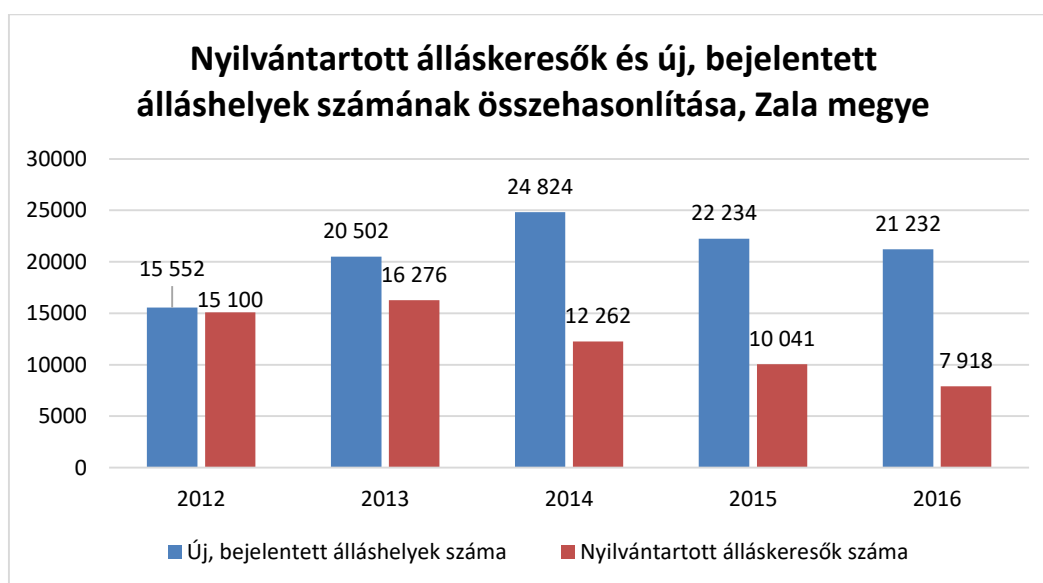
Munkaerő-kereslet és kínálat

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 álláskereső 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 álláskereső összetétele

³⁰ A bányászatot és a területen kívüli szervezeteket az alacsony elemszám miatt hagytuk ki

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 álláskeresőket sem csak piaci álláshelyekre kerülnek a nyilvántartásból, szükséges, hogy együttesen is kezeljük ezeket.

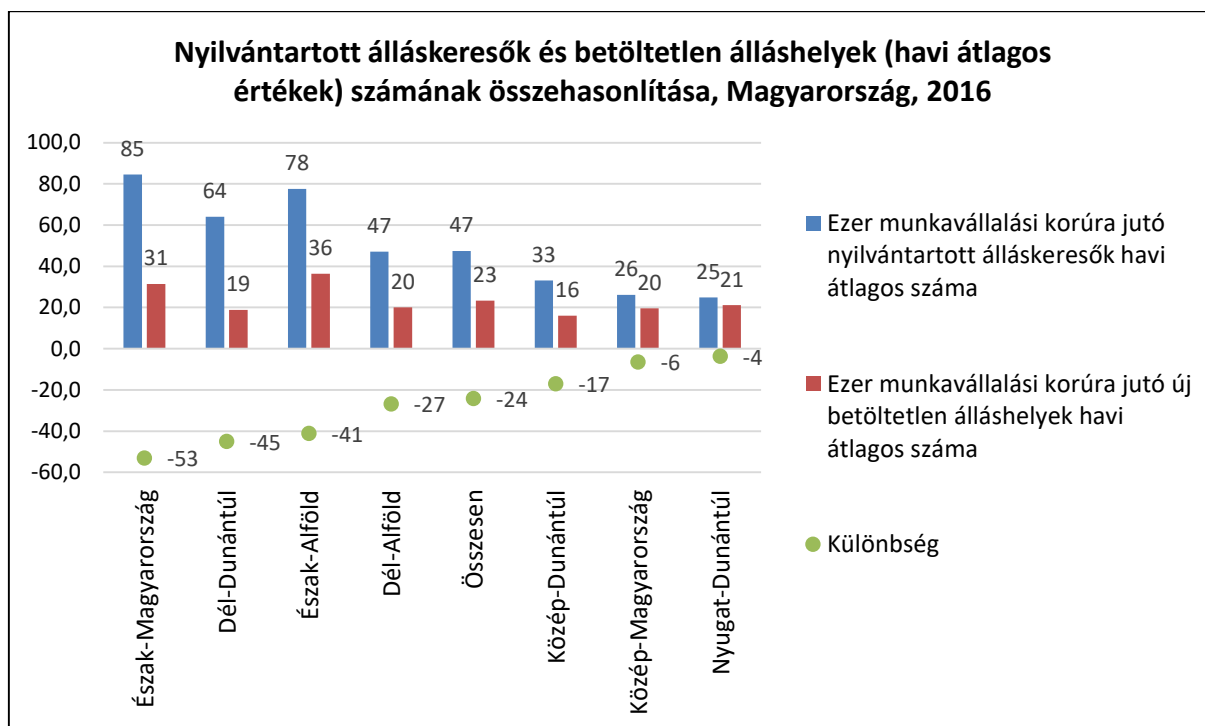
Nem hagyhatjuk figyelmen kívül azonban, hogy az állások jelentős része nem is kerül az NFSZ nyilvántartásába, azokat más csatornákon keresztül töltik be.³¹ Tehát ide sokszor csak azok az állások kerülnek, amit máshogy nem tudtak betölteni. Ugyanígy igaz az álláskeresőkre is, hogy bizonyos végzettségekkel nagyon gyorsan lehet állást találni, míg van, aki sokáig a nyilvántartott álláskereső 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 álláskeresőket 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 álláskeresőket átlagosan hány üres álláshellyel találkozhatnak. Mivel a népszámszám nem azonos az egyes megyékben, az ezer munkavállalási korúra jutó adatokat mutatjuk be.

³¹ Ez a tendencia egyre inkább csökken a foglalkoztatási osztályok meglátása szerint. A munkáltatók a hiány miatt egyre többször fordulnak hozzájuk és bejelentik az álláshelyeket.

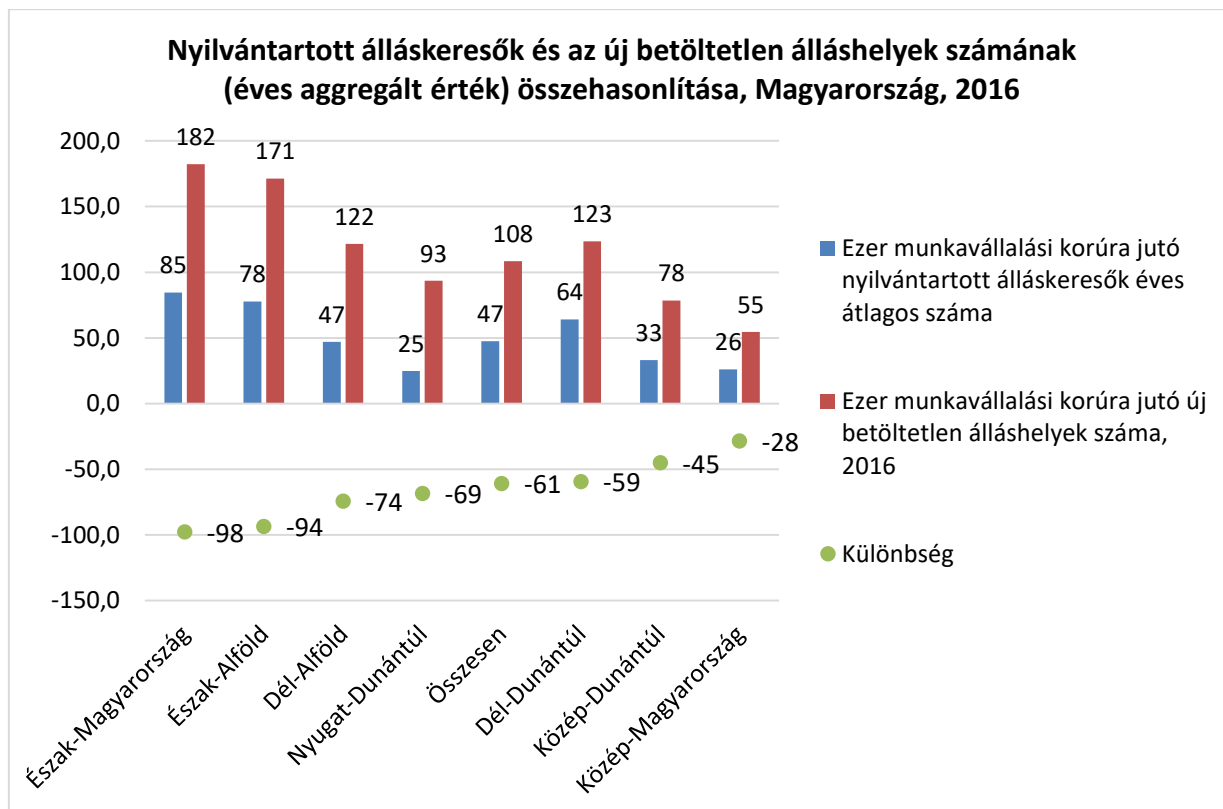


Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás

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.

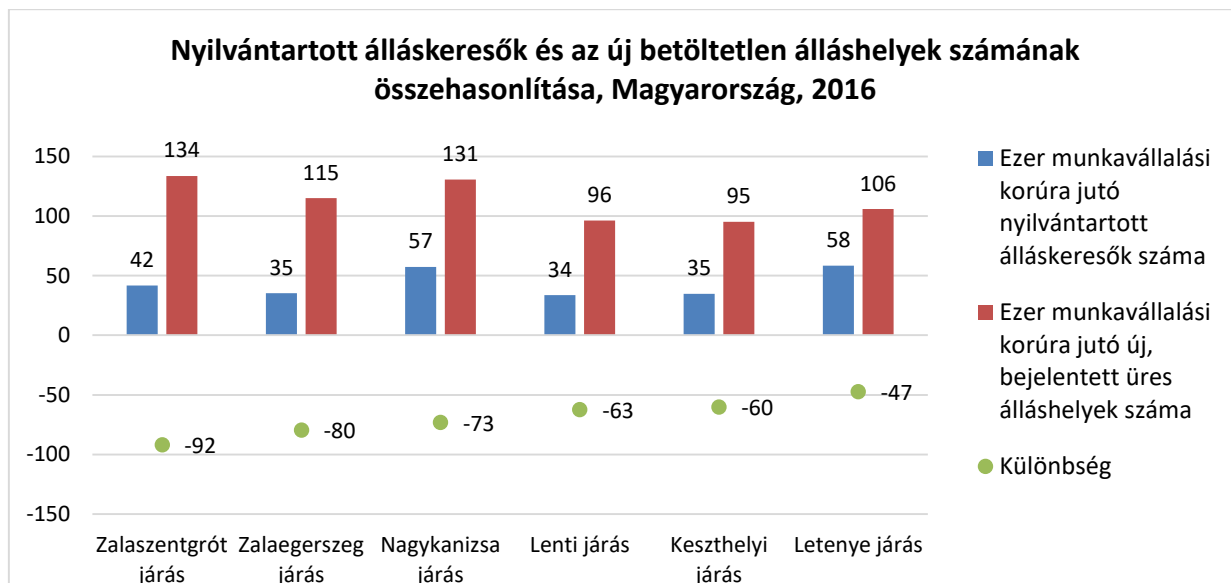
Ebben az összehasonlításban Nyugat-Dunántúl az 1. helyen van a hét NUTS2 régió közül, azonban a megyék nem egységes képet mutatnak. A nyugat-dunántúli régióban a legnagyobb különbség a keresett és a rendelkezésre álló munkavállalók száma között Zala megyében van, a megyéket külön vizsgálva Zala megye 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.



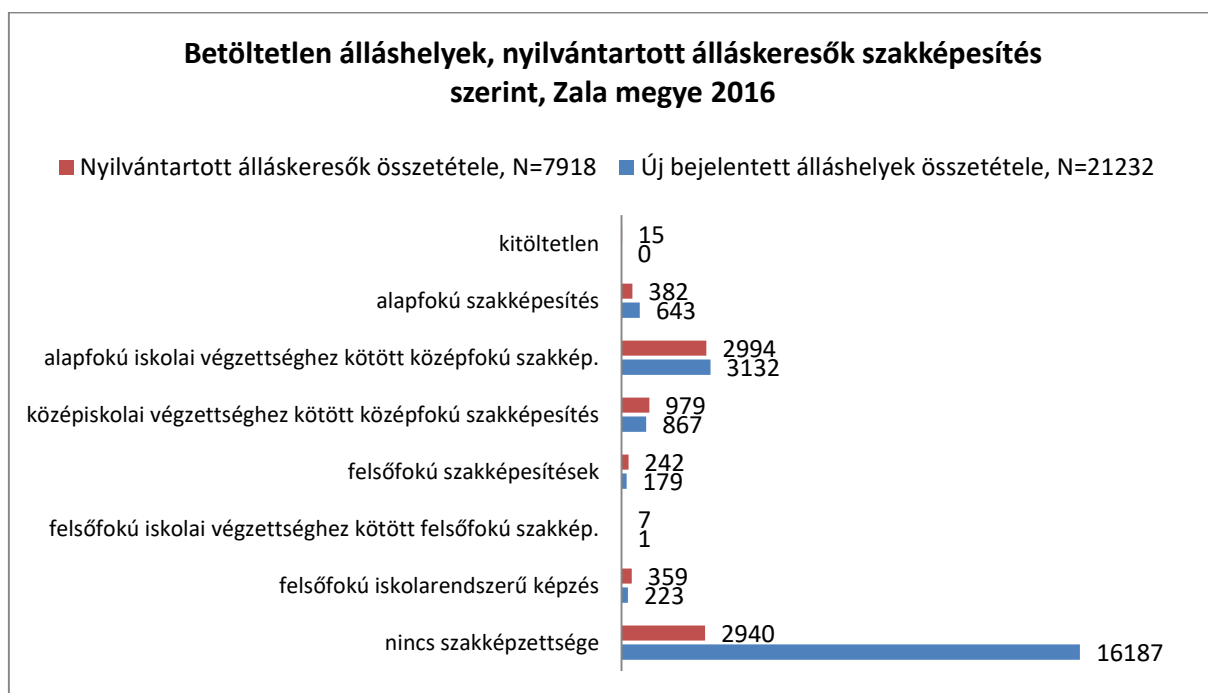
Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás

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.**



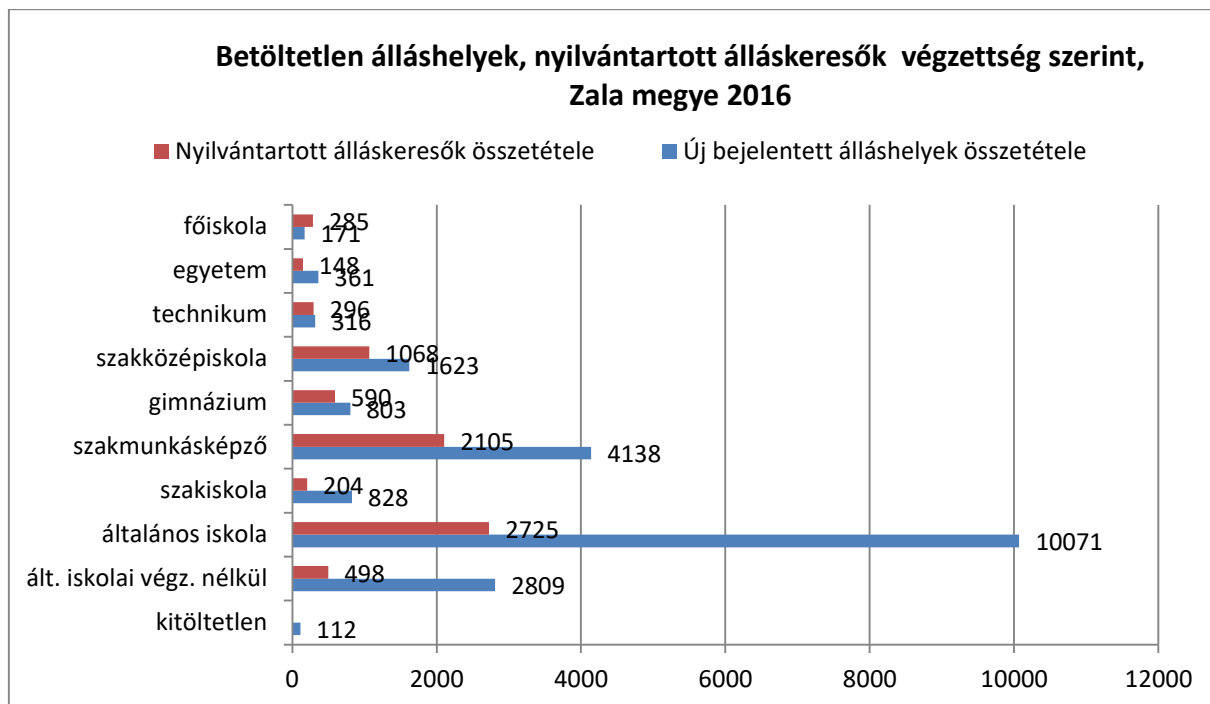
Forrás: NFSZ, KSH adatok alapján saját számolás

50



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. **Elmondható ugyanakkor, hogy a magasabb végzettségűek is egyre inkább keresettek. A főiskolai végzettséggel rendelkezők kivételével minden esetben több a bejelentett álláshely, mint a nyilvántartott munkanélküli.**



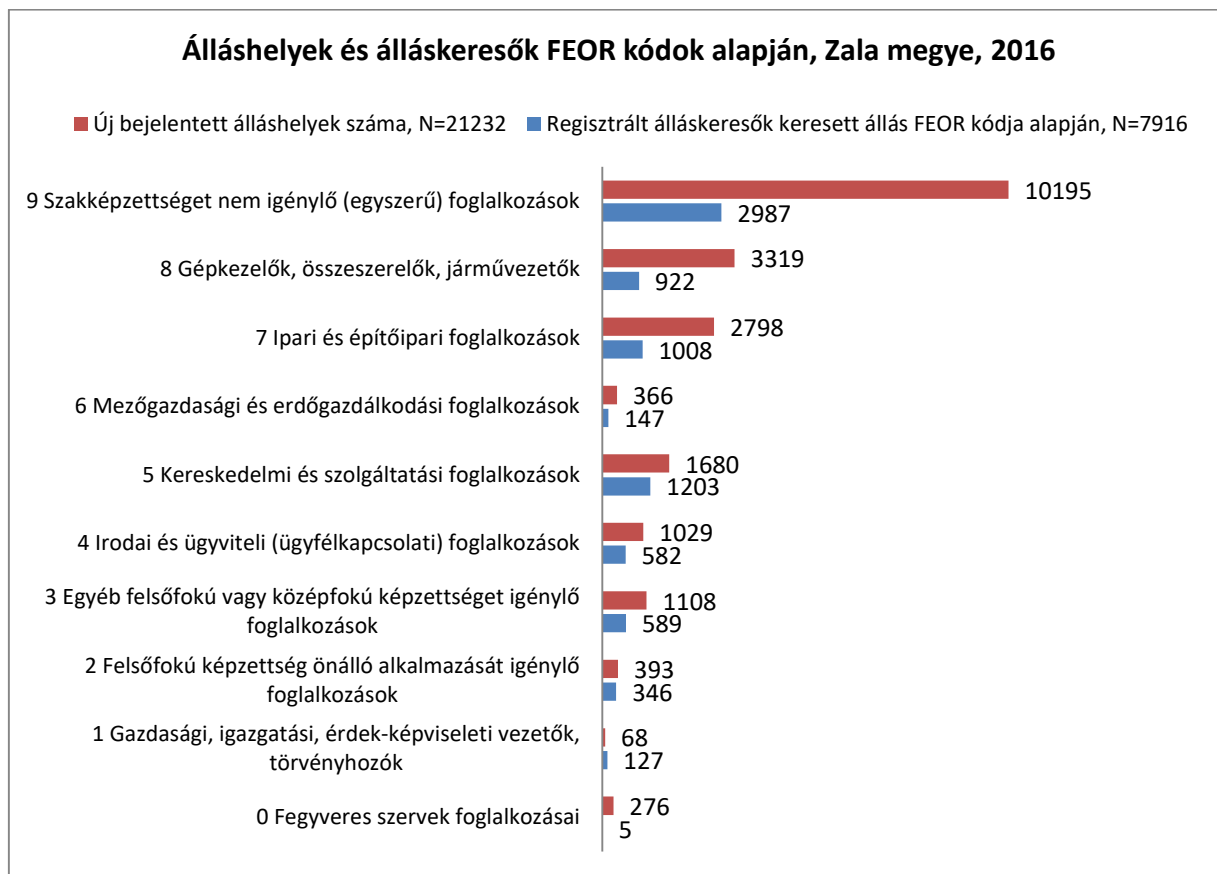
Forrás: NFSZ alapján saját összehasonlítás

Álláskeresők és betöltetlen állások (fő/db), 2016							
	Keszthelyi Járás	Lenti Járás	Nagykanizsai Járás	Zalaegerszegi Járás	Zalaszentgróti járás	Letenyei járás	Zala megye
ált. isk. végz. nélk.	45/293	37/609	154/1028	145/513	44/355	73/11	498/2809
általános iskola	366/1425	142/320	1044/3208	760/3476	136/764	270/878	2725/10071
szakiskola	39/211	15/3	73/291	52/587	12/23	13/13	204/828
szakmunkás képző	302/517	124/201	760/1210	659/1898	111/127	149/185	2105/4138
gimnázium	78/145	32/31	218/175	191/389	46/59	25/4	590/803
szakközépis kola	169/380	41/28	411/421	354/755	47/10	46/29	1068/1623
technikum	32/24	15/19	116/97	99/168	12/8	21/0	296/316
egyetem	34/39	6/4	45/84	50/227	7/4	6/3	148/361
főiskola	56/28	14/3	99/33	98/104	6/2	11/1	285/171

Forrás: NFSZ alapján

Az egyes járásokban a betöltött és betöltetlen állások között a letenyei 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 túlkínálat. Általánosságban elmondható, hogy a zalaegerszegi járásra a kereslet, míg a letenyei járásra a túlkínálat jellemző az egyes álláshelyekhez szükséges iskolai végzettség szerint. 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 végzettekre a Zalaegerszegi és Nagykanizsai, szakközépiskolával rendelkezőkre a Keszthelyi és Lenti járásban. Érdekes adat, hogy egyetemi végzettségek esetén inkább munkaerő-kereslet, míg főiskolai végzettségűek esetén inkább túlkínálat van. A technikum végzettség esetén áll legközelebb a kereslet és kínálat egymáshoz.



Forrás: NFSZ alapján saját összehasonlítás

A FEOR kategóriákat vizsgálva legnagyobb különbség a fegyveres szervezetek foglalkozásai között van, ahol **276 új állást hirdettek, de csak 5 álláskereső** volt átlagosan havonta. **Szintén jelentős a különbség a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások, valamint a gépkezelők esetén az álláskeresők és az álláshelyek között, előbbinél az álláshelyek mindössze 29%-át tudnák betölteni a nyilvántartott álláskeresők, utóbbinál pedig 28%-át.** Egyedül a gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetők, törvényhozók kategóriában keresnek valamivel többen állást, mint amennyit hirdettek 2016-ban.

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 adatai³² alapján összegyűjtöttük a 2016/2017-es évre vonatkozó középfokú beiskolázási adatokat a megyében.

	Középfokú oktatásba felvettek száma, 2016/2017-es tanév	Tanulható szakok száma (érettségit 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)
Zala megye összesen³³	2283	58

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.

³² <http://www.oktatas.hu>

³³ A letenyei járásban nincs középfokú oktatási intézmény.

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 megyében, ebből 19 szakot hiányszakmaként, ösztöndíj-lehetőséggel. Összesen 349 főt vettek fel hiányszakmába. A járási szintű részletes adatokat a 9.1. 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 ³⁴	62
szoftverfejlesztő/ gazdasági informatikus/ informatikai rendszergazda ³⁵	56
asztalos	55
cukrász	52
pincér	51
gyakorló kozmetikus/gyakorló fodrász ³⁶	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

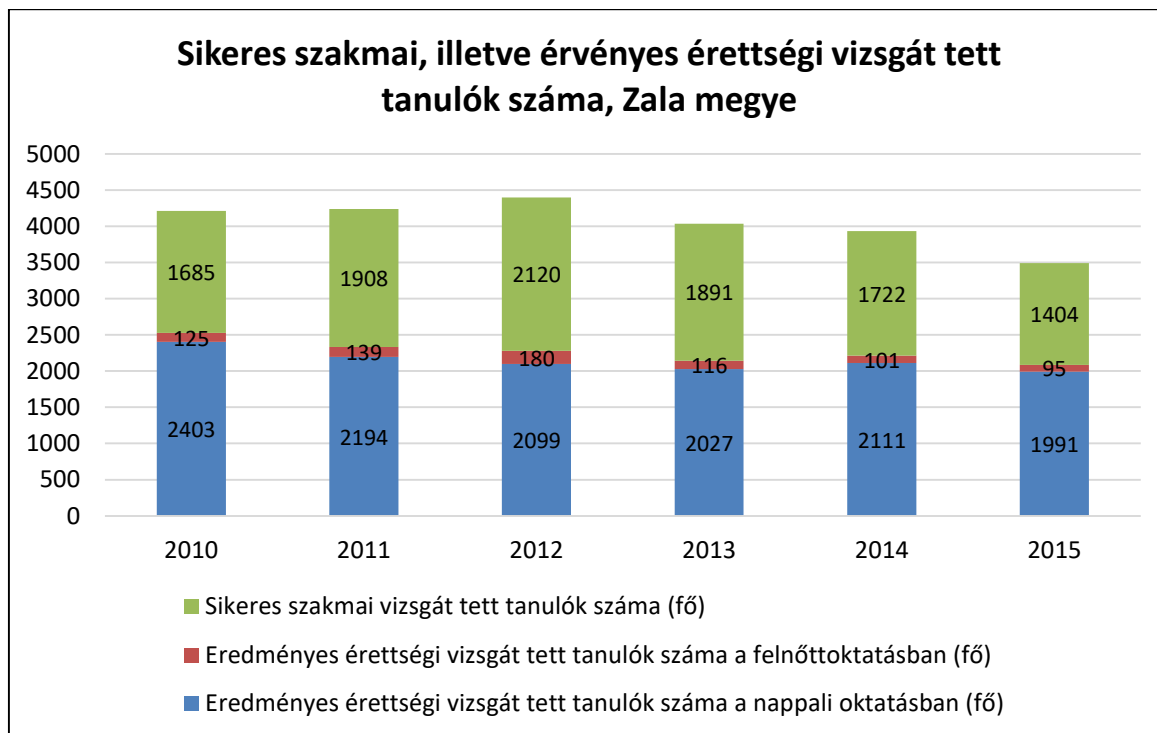
Forrás: Oktatási Hivatal

A képzésekben résztvevők között 2015-ben valamivel kevesebb mint 3500 tanuló tett sikeres záróvizsgát (érettségit, vagy más szakmai vizsgát).

³⁴ Összevonva

³⁵ Összevonva

³⁶ 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 érettségizárt diákok számának csökkenésével (-17%).

Felsőfokú alap- és mesterképzésben részt vevő nappali képzésben tanulók száma ³⁷							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A képzési hely Zala megye	1 720	1 645	1 668	1 704	1 731	1 579	1 553
A hallgatók állandó lakóhelye Zala megye	6 002	5 938	5 696	5 684	5 470	5 185	4 903
Eredményes érettségi vizsgát tett tanulók száma³⁸	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.

³⁷ Az egyetemi, főiskolai és osztatlan képzésben részt vevőkkel együtt

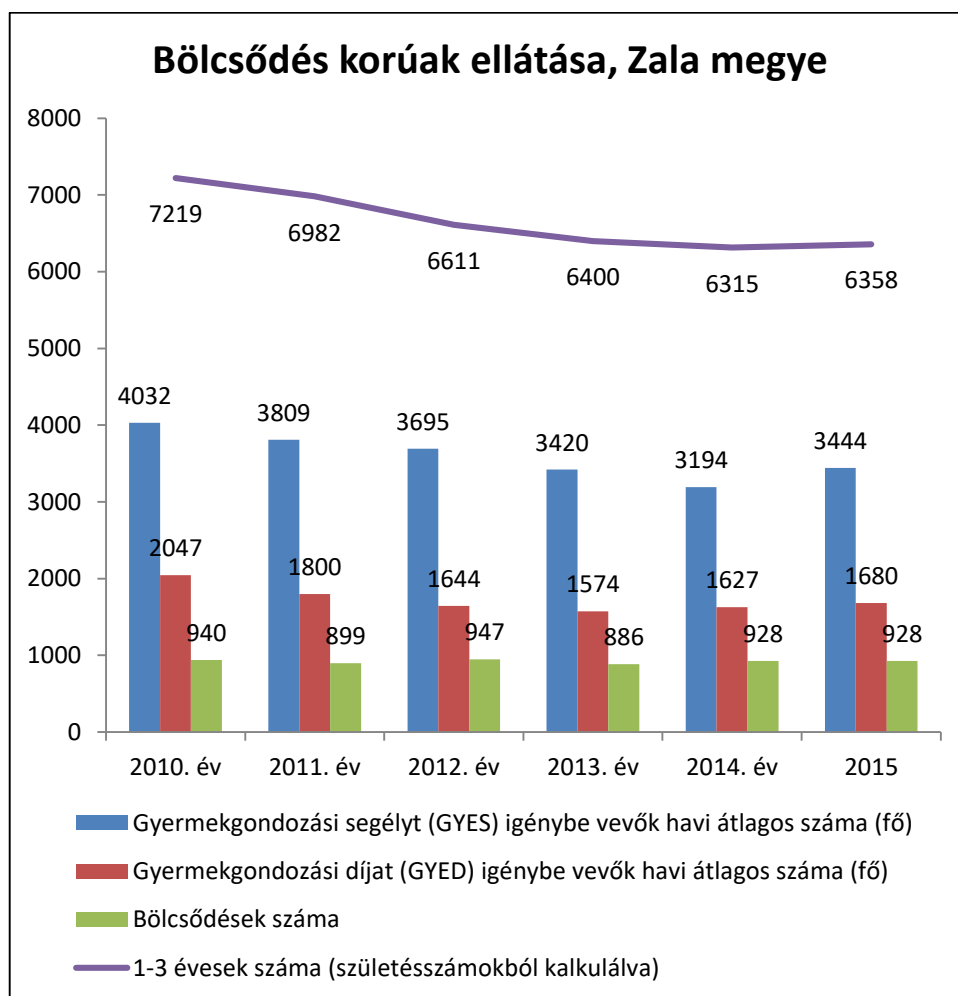
³⁸ Nappali és felnőttoktatás együtt.

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 kettős képet mutat: egyes aprófalvas, és kisvárosias vidékeken nincs elérhető (10-15 kilométeres) közelségben bölcsődés korú gyermekek elhelyezését biztosító intézmény, ugyanakkor az alacsony gyermeklétszámok miatt e helyek fejlesztése jellemzően se nem költséghatékony, se nem fenntartható. Így például nincs bölcsődei, sem családi napközi jellegű ellátás a letenyei járásban és a zalaegerszegi járás déli részein (pl. Pacsa és környéke). Ezzel együtt általános országos tendencia a bölcsődés korú gyermekek mind nagyobb arányú intézményes ellátása.



Forrás: KSH, saját számolás

KSH adatai alapján **2016-ban** Zala megyében összesen **959** bölcsődei férőhely volt elérhető, amire **941** gyerek jutott. A zalai bölcsődék kihasználtsága így **98%-os**³⁹. Az országos **átlag 95%**, a régiós átlag pedig **99%-os** értéket mutatott. Az utóbbi 15 év alatt másfélszeresére nőtt a bölcsődei ellátottak száma Zala megyében. Az óvodások száma **2016-ban 7596** fő volt, ami viszont folyamatosan csökkenő tendenciát mutat.

Az óvodai és a bölcsődei ellátás összesen 165 feladatellátási helyen elérhető Zala megyében 2015-ben:

- 97 településen összesen 144 db óvodai feladatellátási hely, ebből 12 helyszínen működik egységes óvodai-bölcsődei ellátás (Cserszegtomaj, Gyenesdiás, Hévíz, Lenti, Sümegcsehi, Teskánd, Túrje, Várvolgy, Zalaapáti, Zalakaros, Zalaszentgrót, Zalaszentlászló településeken)
- 11 db további kizárólagos bölcsődei feladatellátási hely (a következő helyszíneken: Keszthely, Nagykanizsa, Bagod, Zalaegerszeg, Zalaszentiván)
- További 9 családi napközi működik a megyében (Cserszegtomaj, Keszthely, Nagykanizsa, Sormás, Teskánd, Zalaegerszeg, Zalalövő településeken)

Zala megye Integrált Területi Programjában a TOP források terhére 2023-ig 361 darab, ebből 2018-ig 120 darab, 0-3 éves korú gyermek elhelyezését biztosító férőhely fejlesztését vállalta – jelezve, hogy ezen értékek jelentősen meghaladják a megye reálisan várható fejlesztési potenciálját. A megye bölcsődei kapacitása ugyanis a megyei jogú városokat nem számítva alacsonyabb, mint az elvárt fejlesztendő férőhelyek száma. A TOP 1.4-es intézkedés keretében jelenleg pályázat alatt álló óvodai és bölcsődei helyek fejlesztésére a megyéből – a megyei jogú városokon kívül – összesen 114 új 0-3 éves korú gyermekek ellátását szolgáló férőhellyel való bővítésre és további 69 darab férőhely fejlesztésére jelentkezett igény. Ezzel párhuzamosan az óvodai, 3-6 éves gyermekek elhelyezését biztosító férőhelyek tekintetében további 54 új férőhely létrehozására, és 1771 férőhely fejlesztésére való igényt jeleztek a megyei települések.

Hozzá tartozókról való gondoskodás

Zala megyében **2016-ban 1566 fő** részesült ápolási díjban **35 576** forintos átlagos havi összeggel. 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.⁴⁰

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 szervezet, illetve 58 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 évben lezajlott aktualizálás során pedig**

³⁹ A kihasználtsági mutatók az adott év május 31-ig felvett gyermekek számát mutatja meg.

⁴⁰ <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/bekes/jarasi-hivatalok/jarasi-hivatalokban-intezhető-ugyek/hatosagi-ugykorok/apolasi-dij>

további 5 szakmai interjú, ezeken felül pedig 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 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).⁴¹

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%).

⁴¹ Jelentős átlagos foglalkoztatotti létszámú továbbá az egyéb szolgáltatásba sorolt cégek. Viszont e kategória annyira sokrétű, hogy nem lehetséges homogén csoportként kezelni.

Üzleti környezetre várható alakulása

Az üzleti környezetre vonatkozó várakozások közül a munkaerő minőségi és mennyiségi rendelkezésre állása jelenti a legnagyobb problémát – ezt megerősíti a megismételt lekérdezés 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.

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 lekérdezés azt mutatja, 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 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 lekérdezés a korábbi toborzási problémák meglétét erősíti 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 már 75%-a) tervez foglalkoztatásbővítést, a többiek nem. 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.

A legtöbb cég a szakmunkás állománycsoportban bővítene (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) szakmunkások esetén nyílna, átlagosan 3 fővel bővítenének a cégek. A 2017-es ismételt lekérdezés megerősíti 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.⁴²

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 szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás, a kereskedelem, valamint mezőgazdaság szektorokban keresik.

A képzettség, képzés 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 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.** 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 jelezték 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. **A 2017-es ismételt lekérdezés megerősítette 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 pedig 80%-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 jelezték be. **A 2017-es 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

⁴² 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.

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 válaszadók nagyjából kétharmada részt venne duális képzésben.

A munkaadók a leendő munkavállalók képzését illetően – az eddigiekkel összhangban – a szakmunkás-képzést tartják legfontosabbnak (62%) – **ezt megerősítik a 2017-es eredmények 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 korábinál.**

Ágazati különbségek láthatók, a mezőgazdasági vállalkozások a betanító jellegű képzési formát tartják a második leginkább fontosnak (a betanító jellegű képzés után); a szállodaiiparban 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%**) bejelölt legalább egy atipikusnak mondható foglalkoztatási formát, amit alkalmazna. Ezek közül a legtöbb válaszadó a rugalmas munkaidőt alkalmazná (**2016: 55%; 2017: 50,8%**), **ezt követi a részmunkaidős foglalkoztatás (2016: 40%; 2017: 50,8%), az alkalmi munka (2016: 36%; 2017: 32,8%). Legkevésbé népszerű foglalkoztatási forma a távmunka.⁴³**

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 mintában viszont a közösségi oldalakon való hirdetés a második legnépszerűbb toborzási felület. Mindkét lekérdezésben a válaszadók 33%-a jelezte, hogy értesítik a foglalkoztatási osztályokat (NFSZ).** Az átlagosnál nagyobb arányban értesítik a feldolgozóipar, a kereskedelem esetén. 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, szennyeződésmntesítés.

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 2017-es lekérdezés közötti különbség, hogy a bérfelvezetés szükségessége a válaszadók szerint már a képzéseknél is fontosabb. Ezzel párhuzamosan az 2017-es mintában megjelent új, visszatérő válaszelem 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

⁴³ Jelenleg tehát a válaszadók nem ilyen arányban alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formákat.

kérdések esetén értékelhető eredményeket hozott⁴⁴. **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 dohánytermék gyártása (23%/16%), a fémalapanyag és fémfeldolgozási termék gyártása (20%/21%). A többségében piaci szervezetek közül **mindkét mintában⁴⁵** a feldolgozóiparban a legmagasabb az átlagos foglalkoztatotti létszám (átlagosan 93, **illetve 25 fő**). Kiemelkedő probléma a munkaerő mennyiségi és minőségi rendelkezésre állása. Az egyértelmű választ adó szervezetek 82, **2017-ben pedig 83%-a** 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**. A kérdésre igennel vagy nemmel válaszolók közül 75% (**2017-ben 83%**) 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 (2/5)⁴⁶. 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)**. **Mindkét évben a válaszadók nagyjából kétharmada** nyilatkozott úgy, hogy bővítené munkavállalóinak a számát, nagyrészt szakmunkásokkal. **2016-ban** 69%-ban középfokú, 19%-ban érettségizett, 11%-ban⁴⁷ pedig alacsony fokú 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. A szakmunkás képzés mellett a számítástechnikai, illetve a szakmai továbbképzést is fontosnak tartják. Főként informális csatornákon keresztül, vagy helyi médiumokban

⁴⁴ Alapvetően a 10 körüli esetszámokat vettük górcső alá, de ha kevesebb esetszámmal is voltak kirajzolódó irányok, arról is említést tettünk.

⁴⁵ Nem számítva a 2017-es mintában a vegyes tevékenységeket tömörítő egyéb szolgáltatás kategóriát.

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

⁴⁷ mindössze 4 eset

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 mintában már kisebb mértékben, mint korábban**. 35 cég 66%-a venne fel új munkatársat, leginkább szakmunkás állománycsoportba. Ennek megfelelően a szakmunkásképző, szakiskolai végzettséget várják el legnagyobb arányban a potenciális munkavállalóktól. A lakhatási és utazási támogatást ez az ágazat használná ki legjobban, de itt mindenki igényelne bértámogatást hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztatásához. **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 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 hirdetések veszik igénybe, a helyi médiumok mellett pedig a közösségi oldalak vannak a harmadik helyen egyazon pontszámmal.

Építőipar

Mindkét 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 kérdésre igennel vagy nemmel válaszoló szervezetek közül **2016-ban 70%-a, 2017-ben pedig mind az 5 válaszadó bővítené a foglalkoztatotti állományát átlagosan 2016-ban 9, 2017-ben 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 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. 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 (1,8/5⁴⁸), de a minőségi munkaerő megtalálása is gondot okoz (2/5). Meglehetősen kevés, 9 cég nyilatkozott

⁴⁸ Nem számítva a mindössze 2 érvényes kitöltéssel rendelkező Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás és az egy esetű Bányászat, kőfejtés ágazatokat.

foglalkoztatási szándékairól, ebből 8 bővítené, összesen várhatóan 34 fővel, legnagyobb arányban szakmunkásokkal. Ehhez mérten végzettségi szintet tekintve is főként szakmunkásokat vennének fel. Legnépszerűbb toborzási felület a helyi/regionális média, illetve az informális csatornák.

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, kisebb létszámot érintő lekérdezésben az álláskeresők összetétel nem és kor szerint megegyezik, de más mutatókat tekintve némiképp eltér. Az álláskeresők között nagyobb a városban (2016: 17%; 2017: 33%), illetve megyei jogú városban (2016: 4%; 2017: 17%) lakhellyel rendelkezők aránya. A két kérdőív kitöltői között továbbá nagyobb arányú különbség a befejezett általános iskolai végzettségű kitöltők, illetve az érettségit, valamint a felsőfokú végzettséget szerzők között van: a magasabban képzettek nagyobb arányban töltötték ki a kérdőívet, mint a korábbi évben. Általános iskolát sem végzett munkavállalók köréből csupán 1 fő szerepel a 2017-es lekérdezésben, és befejezett általános iskolai végzettséggel is a kitöltők 12%-a rendelkezik, ami jóval elmarad a 2016-os 44%-os értékhez képest.⁴⁹ A 2017-es lekérdezésben a legtöbb álláskereső kőműves/ burkoló/ festő szakmai végzettségű, valamint nagy számban vannak az agrár-, vagy állattenyésztő mérnöki végzettségűek.

⁴⁹ A foglalkoztatási szolgálat adatai nem mutatnak igazi változást az álláskeresők iskolai végzettség szerinti összetételében, így ez az adatfelvétel létszámbeli korlátai miatt nem tud a végzettség tekintetében reprezentatív mintát adni.

8 hónap volt az átlagos munkanélküliségben eltöltött időszak, a legtöbb 2017-es kérdőívet kitöltő 1 hónapja vált munkanélkülivé. A munkanélküliek körében a legtöbben az 50 év feletti kort jelölték meg, mint hátrányos helyzetet.

Mindkét kérdőív megerősíti, hogy a legtöbben saját meglátásuk szerint azért munkanélküliek, mert nincs a lakóhelyükön munkalehetőség (2016: 54%; 2017: 26%), mert alacsonynak tartják a munkabérekét (2016: 29%; 2017: 34%), és nincs a végzettségének megfelelő munkahely (2016: 25%, 2017: 11%).

A 2016-os vizsgálatban az érvényes választ adók, 68% hajlandó lenne tanulni, 32% nem. **Ez az arány a 2017-es mintában még magasabb: 78%.** A korcsoportok közül az 50 év feletti kevesebb, mint ötöd akkora eséllyel tanulnának, mint a 25 év alattiak⁵⁰ 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 2017-es lekérdezés megerősíti a kor, valamint a nem szerint is tanulási hajlandóság közötti összefüggéseket. A településtípus, valamint a közfoglalkoztatotti státusz szerinti vizsgálatok az alacsony elemszámok miatt nem indokolt.**

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. Az alacsony elemszámok miatt az igények kor és településtípus szerinti bontása nem értékelhető.

A válaszadók ötöde egyik lekérdezésben sem lenne hajlandó utazni semmilyen feltétel, vagy támogatás ellenére sem a leendő munkahelyére. 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 egy városi. Közfoglalkoztatottak esetén a fenti összefüggések érvényüket veszítik, viszont a nők minden más változó konstanson tartása mellett kevesebb, mint fele akkora eséllyel lennének

⁵⁰3 csoport: 25 alatti, 25-49 éves, 50 év feletti

hajlandóak utazni a munkahelyükre, mint a férfiak. A közfoglalkozottak esetén tehát meglepő eredmény, hogy míg a nők tanulási hajlandósága nem különbözik a férfiakétól, addig utazásra kevésbé hajlandóak. Az utazni hajlandók közül **több, mint kétharmada (2016: 69%; 2017: 78%)** azoknak az aránya, akik akkor utaznának a munkahelyükre, ha kapnának utazási támogatást. **A 2016-os lekérdezés alapján a válaszadók harmadának, a 2017-es lekérdezésben pedig több mint felének fontos, hogy a lakóhelytől legfeljebb 30 percre legyen a munkahely, minden tízediknek, hogy a lakóhelytől legfeljebb 1 órára legyen.**

A minimális nettó bér, amiért a munkanélküliek hajlandóak lennének elhelyezkedni (rezervációs bér) átlaga **a 2016-os mintában 122 535 Forint (kb. 100-an nem válaszoltak a kérdésre), a 2017-es mintában pedig 147 509 Forint.** A kérdésre válaszolók fele **előbbi vizsgálatban 120 ezer forintnál, utóbbiban pedig 135 ezer forintnál kevesebbet,** a fele pedig ennél többet keresne. Vagyis az állástalanok átlagosan kb. a Zala megyei átlagfizetést szeretnék megkeresni (2015-ben az átlagos nettó jövedelem Zala megyében 127 ezer forint, **2016-ban 137 ezer forint volt**). Leggyakrabban a 100 ezres értéket írták be. Várakozásainkkal ellentétben a legalacsonyabb bérigények a megyei jogú városokban vannak. **A 2016-os lekérdezés lehetőséget adott a járások szerinti vizsgálatra is. Ez alapján látható, hogy a nagyon alacsony érték Nagykanizsa miatt keletkezett, ahol a rezervációs bérek átlaga mindössze 101 ezer forint (16 eset alapján).** Zalaegerszeg városában a legmagasabbak a rezervációs bérek (nettó 160 ezer forint, mindössze 5 eset), ezt követi a Zalaszentgróti járás 143 ezer forinttal.

A 2016-os lekérdezésben a legmagasabb rezervációs bérrel 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 mindkét mintában 20 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 munkanélküliségi arány az országos átlagnál alacsonyabb, miközben az inaktív aránya meghaladja, a foglalkoztatás arány pedig egyaránt elmarad a régiós és az országos átlagtól. Az inaktivitás, a foglalkoztatási arány és a munkanélküliségi tendenciákat nézve az látszik, hogy Zala megye **elsősorban** az álláskeresői réteget tudta visszaintegrálni a munkaerőpiacra, miközben az **inaktivitás problémája** továbbra is fenn áll, **bár 2016-ban a korábbi viszonylag stagnáló szinttől eltérően jelentős csökkenés következett be az inaktívok számának, amely tendencia a 2017. év első féléves adatai alapján is folytatódik - vélhetően az erősödő munkaerőpiaci nyomás hatására, ennek pontos mértékét az éves statisztikai eredmények fogják visszajelezni.** 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 **mérsékelten jelent meg. Ennek okai lehetnek többek között:**
 - 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)

- az elérhető nettó átlagkeresetek szintje Zala megyében elmarad az országos és a régiós átlagoktól,
 - feketegazdaságban foglalkoztatottaknak továbbra sem éri meg a legális munkavállalás
 - 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 jelennek meg a rendszerben.
- 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 kistelepülések elnéptelenedését. Az új – különösen a helyben létrejövő – munkahelyek létrehozásának így a népességmegtartó erő fokozásában is kiemelt szerepe van.
 - 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 5. 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.**
 - Az **aprófalvas településszerkezetű** Zalában sok esetben a munkába járás a tömegközlekedéssel nem összeegyeztethető, annak hiányosságai miatt. Sok az elszigetelt, ún. zsákfalva, 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 jelentkezik 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 álláskereső. **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 a vendéglátáshoz (különösen szakács, pincér, szobalány, illetve a gyógyturizmushoz kötődően egészségügyi asszisztens, ápoló, dietetikus, gyógytornász), a fémmegmunkáláshoz (hegesztő, marós, gépkezelő, lakatos), és az élelmiszeriparhoz (pék, húsipari munkás, sajt készítő) köthető szakmunkások hiánya. Ezzel párhuzamosan több járásban felmerült az építőipari szakmák (ács, kőműves, hidegburkoló, festő), a szolgáltatói szektorok álláshelyei (pl. fodrász, takarító, női szabó, varrónő), 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 bérhoz képest még mindig** alacsony minimálbér, közlekedés költségei, 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.
 - Fiatalok – gyakori a motivációs probléma, illetve a valóságtól elrugaszkodott igények, miközben tanulni ritkán hajlandók.
 - Még általános iskolai végzettséget sem szerzett álláskeresők.
 - Leromlott egészségügyi / mentális állapot, vagy megváltozott munkaképesség.⁵¹

⁵¹ Számukra leginkább a szociális ellátórendszer tud 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 részmunkaidőben 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 részmunkaidő gyakoribbá válna.

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	A beruházások szintje alacsony, és elmarad az országos és régiós növekedésétől.
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
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.	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	A bérek emelése nélkül a vállalkozások humánkapacitás-csökkenése várható. Különösen a minimálbéren és a garantált bérminimumon érezhető a munkaerőhiány
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 prevenció, 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 álláskereső körében végzett igényfelmérés tapasztalatai alapján **a 2016-os vizsgálatban** a munkavállalók 68%-a, **a 2017-es mintában pedig 78%-a** lenne hajlandó tanulni, de a községi lakók harmada csak akkor tanulna, ha a képzés a lakhelyén lenne. Az 50 felettiiek ötödakkora eséllyel tanulnának, mint a fiatalok, a nők viszont 50%-kal nagyobb valószínűséggel tanulnának, mint a férfiak. **A 2017-es lekérdezés megerősíti a kor, valamint a nem szerint is tanulási hajlandóság közötti összefüggéseket.** A közfoglalkoztatottak nemtől, lakhelytől függetlenül 60%-kal kisebb valószínűséggel tanulnának, mint a városiak. 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 vizsgálatból képezt 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%).**

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 munkaerőpiaci 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%.

A hosszabb, több éves (OKJ) képzések a fiatalok esetében hasznosulnak a legjobban. Általánosságban fejleszteni kellene a szakmunka becsületét, elismertségét, amihez segítséget nyújt a pályaeorientáció, a pályaválasztási tanácsadás, ezeken keresztül pedig a szülői edukáció. A hosszabb képzések problémája, hogy a lemorzsolódás jelentős, továbbá az akut munkaerőhiányra nem jelent igazi megoldást, hiszen akár 3-4 év a képzések kifizetési 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.

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 mindenki 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%) 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; Sümegcsehiből 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%.** 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 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.

73

Vállalkozóvá válás támogatása

Leginkább a szakmával rendelkező álláskeresők esetén hasznos támogatási forma. A paktum pályázat célcsoportja esetében jellemzően nincs olyan szintű önállóság (egyéni képesség, ismeret), ami egy saját vállalkozás működtetéséhez szükséges. Általánosságban jellemző, hogy kevés a jó ötlet, így kevés az ilyen jellegű pályázat is. **A paktum pályázat célcsoportjában leginkább a fiatalok, a kisgyermekesek és az 50 év felettiiek számára jelenthet támogatást.**

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 szövetkezetek

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

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

SZÉCHENYI 2020

Szociális szövetkezetek/ 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.)

Ezen felül 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. Segítséget nyújthat 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 álláskereső, 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 hosszú távú célja, hogy hozzájáruljon az Európa 2020 Stratégia foglalkoztatási célkitűzéseinek megvalósulásához térségi és helyi szintű foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési programok kidolgozásával és megvalósításával. Általános cél Zala megye gazdasági növekedésének, a munkahelyteremtésnek, továbbá az előző és a jelenlegi uniós ciklusban megvalósított fejlesztéseknek az elősegítése, ezzel párhuzamosan pedig Zala megye, különösen pedig a vidéki térségnek népességmegtartó erejének növelése.

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. 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 stratégia közvetlen célja, hogy mozgósítsa a megye munkaerő-tartalékait, illetve hogy fejlessze a munkaerő-kínálatot. A helyzetelemző kutatás során feltárásra került, hogy a megyében még mindig jelentős inaktív réteg nem jelenik meg a munkaerőpiacon. A foglalkoztatási stratégia célja ezért az inaktív réteg távolmaradásának okainak felszámolása, a munkaerőpiac vonzóvá tétele az addig passzív csoportok számára is. Ezzel párhuzamosan a gazdaság bővüléséhez szükséges munkaerő-kínálat fejlesztésével a vállalkozói igényekhez jobban illeszkedő munkavállalói közeg jön létre képzési és foglalkoztatási programok, illetve más munkaerőpiaci szolgáltatások

alkalmazása segítségével. A stratégia célul tűzi ki továbbá 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.

A foglalkoztatási stratégia négy, egymást erősítő operatív célt határoz meg. A foglalkoztatási stratégia 1) a munkáltatói igényekre alapozott képzési programok kidolgozásával a munkaerőpiaci elvárásokhoz jól illeszkedő álláskereső, munkavállalói gárda megteremtését célozza. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében megtörténik a képzés és szakképzés kínálatának munkaerő-piaci igényekkel való összehangolása, és a munkaadói igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítása. A munkanélküliek beiskolázása, a felnőttképzési programok igazolt munkaadói igényekre reagálnak. A képzések lehetőleg kiemelten a vállalatok bevonásával, a duális képzések elterjesztésével, gyakorlatorientált módon kerülnek megszervezésre. A szakképzési rendszer mellett a kompetencia képzések, tréningek, valamint az egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokon keresztül javul az álláskeresők foglalkoztathatósága.

A képzési fejlesztésekkel párhuzamosan 2) a kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések révén olyan egyedi, a vállalkozások fejlesztési igényeire gyorsan reagálni képes munkaerő-piaci beavatkozások valósulnak meg, amik révén a munkanélküliek – átképzéssel, tréningekkel – alkalmassá válnak az új munkahelyek betöltésére, földrajzi mobilitásuk javul, a pályakezdőket új munkahelyek mellett a letelepedésben is segítik. Különösen a szakképzett és diplomás fiatalok megtartása és hazatérésük segítése cél.

A foglalkoztatási célú fejlesztések megvalósítása során – összhangban a vidéki népesség helyben tartásával – törekedni kell a hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítésére, a helyi értékekre alapozó fejlesztések és beruházások ösztönzésére, továbbá a megye szociális gazdasági tevékenységének fellendítésére. Ezzel összhangban támogatandók az önfoglalkoztatási programok, a vállalkozói képzések és tanácsadások. A foglalkoztatási célú fejlesztések kiemelten támogatják más TOP (különös tekintettel a gyermekellátási szolgáltatások humán erőforrás-igényeire), illetve a GINOP ERFA prioritásai keretében megvalósuló vállalkozás-fejlesztések humán erőforrás igényeinek kielégítését, és más munkaerő-vonzási célú befektetések megvalósítását.

A foglalkoztatási stratégia a munkaadói megközelítéssel párhuzamosan az az egyedi munkaerőpiacra való felkészítési szükségletekre is koncentrálni az 3) álláskeresők felkészítése és elsődleges munkaerőpiacra juttatása céljából. Az operatív cél két irányból célozza az álláskeresők elhelyezését: a munka- és munkába járási körülmények fejlesztésével, valamint az álláskeresők felkészítésén keresztül. Így a foglalkoztatási stratégia feladatául tűzi ki a rugalmas foglalkoztatási módok elterjesztését, a gyermekelhelyezési lehetőségek fejlesztését és a munkavállalási igényekhez való jobb igazítását, a lakhatási és utazási feltételek javítását, valamint a munkahelyek minőségének javítását (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása). Ezen célok nagyban hozzájárulhatnak az inaktív rétegek mozgósításához is. A célkitűzés részeként ezzel párhuzamosan az álláskeresők mentális felkészítésére, mentorálására is hangsúlyt helyez a sikeres munkavállalás érdekében.

A foglalkoztatási stratégia operatív célja továbbá 4) a foglalkoztatási paktumok, együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása és működtetése. A stratégia célul tűzi ki, hogy összehangolja a megye területén elérhető gazdaságfejlesztési szolgáltatásokat, aktív kapcsolatot tartson a munkaerőpiac szereplőivel, különösen a foglalkoztató és képző szervezetekkel, létrehozza és elmélyítse a közöttük kialakított együttműködést. Az operatív céllal összhangban a megyei foglalkoztatási paktum ellátja Zala megye egészére vonatkozóan a paktum pályázatokhoz kapcsolódó ernyőszervezeti feladatokat: a megyei, a helyi, valamint

a két megyei jogú város, Nagykanizsa és Zalaegerszeg által létrehozott paktumok működésének összehangolását; valamint az országos hálózatban való részvételt. A foglalkoztatási paktumon keresztül a stratégia célja a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, a bizalomépítés és a foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja. A foglalkoztatási paktum tematikus munkacsoportokon keresztül elősegíti a megyei gazdasági tevékenységek hálózatosodását, a megyén belüli együttműködéseket.

A foglalkoztatási stratégia célrendszerét az alábbi ábra foglalja össze:



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 alapult. 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: Paktumszervezeten 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 létrejöhessen 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 projekttervek kidolgozása
 - b. Munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérések elvégzése
2. A piaci kereslet által vezérelt foglalkoztatási programok bevezetése, működtetése
 - a. Munkaprogram és projekttervek 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 projekttervek 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 projekttervek 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 kistelepülések 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. Lehetséges források

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, a 2015-2016-as 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.

80

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

SZÉCHENYI 2020

- 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 kkv-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

közzolgáltatások 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. 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 prioritások és intézkedések részletes kifejtését tartalmazza. Minden prioritás esetében meghatározza az azt alátámasztó szükségleteket, a részletes célokat, intézkedéseket, az érintett célcsoportokat, az értékelés során alkalmazott indikátorokat, a lehetséges forrásokat és a prioritás 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 projektervek elkészítése. A projektervek a paktum pályázat megvalósítási szakaszában kerülnek kidolgozásra, a munkacsoportok tematikus foglalkoztatási célú stratégiáihoz kapcsolódva.

A következőkben az akcióterv összefoglaló bemutatását követően ismertetjük a prioritások és intézkedések rendszerét. Külön kiemeljük a bevonni kívánt célcsoportot, bemutatjuk az akcióterv végrehajtásának folyamatát, értékelésének módját, és az akcióterv megvalósításához kapcsolódó kockázatok elemzését.

6.1. Akcióterv összefoglaló

Akcióterv címe:	Innovatív munka-erőpiaci megoldások Zala megye foglalkoztatási szintjének emelése érdekében
Akcióterv megvalósulásának földrajzi területe (projekt terület)	Zala megye (kivétel 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 prioritás köré csoportosítják, mint:

- 1. prioritás: Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása**
- 2. prioritás: Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések**
- 3. prioritás: Álláskereső felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása**
- 4. prioritás: Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése**

A prioritások 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 álláskeresők és inaktív keresetvezérelt elhelyezkedésének támogatását, és a megye munkaerő-piaci igényeihez alkalmazkodó felnőttképzési programok indítását.

Elvárt eredmény: a megye foglalkoztatási szintjének emelése, a projekt területéről:

- 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 várható⁵² 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 (2017. első félévében a projektterületen nyilvántartott 3204 fő)
- 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők, (gyakornoki programmal érintett kiemelt célcsoport) (2017. első félévében a projektterületen nyilvántartott 1120 fő 25 év alatti és 659 pályakezdő álláskereső)
- 50 év feletti (2017. első félévében a projektterületen nyilvántartott 2799 fő 51 évesnél idősebb álláskereső)
- GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek (becsült létszámuk a projektterületen 2017-ben 750-1000 fő)
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők (2017. első félévében a projektterületen nyilvántartott 1817 fő)
- tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek/tartós munkanélküliek (2017. első félévében a projektterületen 4279 fő legalább 4 hónapja nyilvántartott álláskereső)
- megváltozott munkaképességű személyek (becsült létszámuk a projektterületen 2017-ben 900 fő)

⁵² A képzési jegyzékbe bekerülő szervezetek számától függően a bevont képzési szervezetek száma a várakozásoktól eltérhet.

- roma nemzetiséghez tartozó személyek (létszámuk a megyében 2011-es népszámlálási adatok alapján 6 981 fő)
- inaktívak (foglalkoztathatóságba bevonható inaktívak becsült létszáma a projekterületen 2017-ben 1500-2000 fő)

6.2. A prioritások 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 termékekben 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 hálózatosság 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-piacra és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása
- IV.5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, országos hálózatban való részvétel

6.3. Prioritások és intézkedések részletes ismertetése

I. Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása

Prioritás	Munkáltatói igényekre alapozott képzési programok biztosítása
Szükségletek/indokoltság bemutatása	<p>Zala megye aprófalvas településszerkezete, földrajzi elhelyezkedése, gazdaság szerkezete miatt gazdaságilag a Nyugat-dunántúli régió 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 prioritásnak a jelentősége nagy, hisz munkaerő alulképzettsége gátolja a terület gazdasági fejlődését.</p> <p>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.</p> <p>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. A vállalkozások visszajelzései alapján a következő tevékenységek esetében kiemelten jelentkezik a szakképzett munkaerő hiánya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vendéglátóiparhoz kapcsolódó munkakörök (szakács, pincér, szobalány, stb.); • raktározás, logisztikai szakemberek; • fémmegmunkálás területe (különösen lakatos, bádogos, hegesztő, CNC forgácsoló); • építőipari szakmunkások (kőműves, burkoló, festő); • gépkocsivezetők (mezőgazdasági és tehergépjárművek esetén egyaránt); • gépjárműjavításhoz kapcsolódó szakmunkák. <p>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.</p>
Prioritás céljainak bemutatása	<ol style="list-style-type: none"> 1. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében a képzés, szakképzés kínálatának és a munkaerő-piac igényeinek összehangolása. 2. A foglalkoztathatóság javítása gyakorlatorientált kompetencia képzésekkel, tréningekkel, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokkal, melyek lehetővé teszik az elavult tudással, alacsony képzettséggel vagy képzettséggel nem rendelkező aktív korú álláskeresőkre tudásuk bővítését, szakmaszerzést. 3. Keresletorientált felnőttképzési programok indítása, amely biztosítja a projekterületen a munkáltatói igények gyors és rugalmas kielégítését.
Érintett célcsoportok	<p>hátrányos helyzetű célcsoport</p> <ul style="list-style-type: none"> • alacsony iskolai végzettségűek • 25 év alatti fiatalok, és 30 év alatti pályakezdő álláskereső

	<ul style="list-style-type: none"> • 50 év feletti • GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, • foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, • tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (legalább 3 hónapja munkanélküli személyek) • megváltozott munkaképességű személyek, • roma nemzetiséghez tartozó személyek, • inaktívak, • 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban voltak, szabadságvesztés vagy elzárás büntetését töltötték <p>munkáltatók (vállalkozások, önkormányzatok, intézmények) képzésben résztvevő intézmények (oktatási-, felnőttképzési intézmények, szakképzési centrumok) Paktum konzorciumi tagok, különösen a Zala Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztálya</p>
<p>Értékelés során alkalmazott indikátorok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma • A paktum keretében szakképzettséget szerettek száma • Programokba bevont inaktív személyek aránya a foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők között • A foglalkoztatási paktummal együttműködő vállalkozások száma • A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma
<p>Lehetséges források/ célkitűzést támogató pályázatok</p>	<p>TOP-5.1.1-15 – Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések TOP-5.1.2-15 - Helyi foglalkoztatási együttműködések TOP-6.8.2-15 - Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében TOP-7.1.1-16 Kulturális és közösségi terek infrastrukturális fejlesztése és helyi közösségszervezés a városi helyi fejlesztési stratégiához kapcsolódva EFOP-1.1.2-16 - Nő az esély - képzés és foglalkoztatás GINOP-5.1.1-15 - Út a munkaerőpiacra GINOP-5.2.1-14 - Ifjúsági Garancia GINOP-6.1.1-15 - Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése GINOP-6.1.4-16 - Munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése a konvergencia régiókban GINOP-6.1.5-16 – Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára GINOP-6.1.6-16 Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára GINOP-6.2.1 - Részvétel az OECD Felnőttek Képesség- és Kompetenciamérése programjában GINOP-6.2.2 A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése GINOP-6.2.3-16 A szakképzési intézményrendszer átfogó fejlesztése GINOP-6.2.4 - A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése VP1-1.1.1-16 - Agrárgazdasági képzések és felkészítő tréningek</p>
<p>Ütemezés (TOP 5.1.1. keretből)</p>	<p>2017.03.01-2020.12.31.</p>

A prioritáshoz kapcsolódó intézkedések bemutatása

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 paktumszervezeten belül:

- Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve a kamarákra, munkaadói szövetségekre. Közös tervezésre és cselekvésre ösztönzés.
- Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.
- Éves igényfelmérésekben és stratégia és akcióterv aktualizálásba az érintett felek bevonása.

A paktum szervezeten kívül:

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

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:

A paktumszervezeten belül:

- Motivációs és tanulási rutinokat kialakító, kompetencia fejlesztő tréningek szervezése
- Egyéni fejlesztési tanácsadás biztosítása pszichológus bevonásával
- Egyéni fejlesztési tervek összeállítása és megvalósítása

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- munkaerőpiaci szolgáltatások igénybevételéhez 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 paktumszervezeten kívül:

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

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:

A paktumszervezeten belül:

- Gyakorlatorientált, betanító képzések
- OKJ-s végzettséget biztosító képzések

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 járulékainak 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

Prioritás	Kereslet által meghatározott foglalkoztatási célú fejlesztések
Szükségletek/ indokoltság bemutatása	<p>Az Európa 2020. STRATÉGIA 21. század európai szociális piacgazdasága, amely valamennyi tagállam részére kötelező erővel bír. Ez a stratégia az alábbi prioritásokat rögzíti:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>A célok megvalósítása érdekében az Unió az alábbi célkitűzéseket javasolja a tagállamoknak:</p> <ul style="list-style-type: none">• A 20–64 évesek legalább 75%-ának munkahellyel kell rendelkeznie. Az EU GDP-jének 3%-át a K+F-re kell fordítani.

	<ul style="list-style-type: none"> • Az iskolából kimaradók arányát 10% alá kell csökkenteni, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció 40%-a rendelkezzen felsőoktatási oklevéllel. <p>A célkitűzések egy irányba hatnak, s az EU által meghatározott menetrendek mindegyike a munkahelyteremtést a fenntartható munkahelyek létrehozását szorgalmazza.</p> <p>Az EU-s stratégia és a kormányzat programja az elkövetkező évekre komoly lehetőségeket kínál a megye számára.</p> <p>A munkaadók körében végzett igényfelmérés alapján a vállalkozók inkább bizakodók az gazdálkodási 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.</p>
<p>Prioritás céljainak bemutatása</p>	<p>A megyében jöjjenek létre új, fenntartható munkahelyek, melyek megélhetést biztosítanak a lakosságnak. A helyi/megyei foglalkoztatáspolitikai eredményeként erősödjön a települések népesség megtartó ereje.</p> <p>Ezen belül cél:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hagyományokon alapuló gazdasági ágazatok foglalkoztatási lehetőségeinek megerősítése; 2. TOP, GINOP és más fejlesztési forrásokból megvalósuló beruházások munkaerő igényének biztosítása; 3. Önfoglalkoztatási lehetőségek kihasználása, a vállalkozók képzése, tanácsadások nyújtása; 4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása; 5. Helyi értékekre alapozó fejlesztések, beruházások ösztönzése – különösen a turizmus/ gyógyturizmusban/ helyi termékben rejlő potenciál jobb kihasználása; 6. A munkahelyek minőségének javítása (pl. munkaegészségügy, munkaszervezetek fejlesztése, befogadó és családbarát munkahelyek kialakítása).
<p>Érintett célcsoportok</p>	<p>munkáltatók (vállalkozások, önkormányzatok, intézmények) TOP 1.4.1. fejlesztésben érintett önkormányzatok hátrányos helyzetű célcsoport</p> <ul style="list-style-type: none"> • alacsony iskolai végzettségűek • 25 év alatti fiatalok, • 30 év alatti pályakezdő álláskeresők • 50 év felettek • GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, • foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, • tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (legalább 3 hónapja munkanélküli személyek) • megváltozott munkaképességű személyek, • roma nemzetiséghez tartozó személyek, • inaktívak <p>vállalkozás indításában gondolkodó álláskeresők közfoglalkoztatásban érintett önkormányzatok, szociális szövetkezetek munkahelyek minőségi fejlesztésében érintett érdekképviselők, civil szervezetek</p>

	Paktum konzorciumi tagok, különösen a Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány
Értékelés során alkalmazott indikátorok	<ul style="list-style-type: none"> • A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma • Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma • A foglalkoztatási paktummal együttműködő vállalkozások száma • A foglalkoztatási paktum honlap havi látogatói száma • A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők havi bérének alakulása (emelkedett-e a támogatási időszakhoz képest, igen/nem) • A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását elősegítő tevékenységekben érintett személyek száma
Lehetséges források	<p>TOP-1.1.3-16 Helyi gazdaságfejlesztés</p> <p>TOP-1.4.1-15 A foglalkoztatás és az életminőség javítása családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével</p> <p>TOP 5.1.1-15 – Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések</p> <p>TOP-5.1.2-15 - Helyi foglalkoztatási együttműködések</p> <p>TOP-6.2.1-15 Családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztése</p> <p>GINOP-1.2.6-16 Élelmiszeripari komplex beruházások támogatása kombinált hiteltermékkel</p> <p>GINOP-5.1.1-15 - Út a munkaerőpiacra</p> <p>GINOP-5.1.2-15 Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése – támogató szolgáltatások</p> <p>GINOP-5.1.3-16 Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése</p> <p>Ifjúsági garanciaprogram</p> <p>GINOP-5.2.2-14 Fiatalok vállalkozóvá válásának ösztönzése</p> <p>GINOP-5.2.3-16 Fiatalok vállalkozóvá válása – Vállalkozás indítási költségeinek támogatása</p> <p>GINOP-5.3.2-16 A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban – rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál</p> <p>GINOP-5.3.4-16 A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése</p> <p>GINOP-5.3.8-16 Munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatása</p> <p>GINOP-8.8.1-16 - Foglalkoztatás ösztönzése célú hitel</p> <p>VP2-6.1.1-16 - A fiatal mezőgazdasági termelők számára nyújtott induló támogatás</p> <p>VP3-9.1.1-16 - Termelői csoportok és szervezetek létrehozása</p> <p>VP3-16.4.1-16 - Együttműködések támogatása a rövid ellátási láncok és a helyi piacok kialakításáért, fejlesztéséért és promóciójáért</p> <p>VP6-6.2.1-16 - Nem mezőgazdasági tevékenységek elindításának támogatása - mezőgazdasági tevékenységek diverzifikációja, mikrovállalkozás indítása</p> <p>VP6-6.4.1-16 - Nem mezőgazdasági tevékenységek beindítására és fejlesztésére irányuló beruházások támogatása</p> <p>VP6-7.2.1-7.4.1.3-16 - Helyi termékértékesítést szolgáló piacok infrastrukturális fejlesztése, közétkeztetés fejlesztése</p> <p>VP6-16.3.1-16 - Kis gazdasági szereplők között létrehozott együttműködések, beleértve a turisztikai együttműködések</p> <p>VP6-19.2.1-16 LEADER - Helyi fejlesztési stratégiák megvalósítása</p>
Ütemezés (TOP 5.1.1. keretből)	2017.05.01.-2020.12.31. (2017.03.01.-2019.12.31. – önfoglalkoztatóvá válás)

A prioritáshoz kapcsolódó intézkedések bemutatása

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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Feltárt álláshelyekre a bevonásra került célcsoporttagok közvetítése, munkába állás támogatása
- A bevont célcsoporttagot foglalkoztató munkáltató számára bértámogatás nyújtása
- KKV és helyi termék munkacsoport működtetése
- KKV-k fejlesztését és helyi termékek fejlesztését biztosító ágazati stratégiák kidolgozása
- 2-2 innovatív projektterv kidolgozása

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)

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 vállalkozásokat 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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Feltárt álláshelyekre a bevonásra került célcsoporttagok közvetítése, munkába állás támogatása
- A bevont célcsoporttagot foglalkoztató munkáltató számára bértámogatás nyújtása

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)

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.

Megalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Foglalkoztatási, önfoglalkoztatási tanácsadó hálózat működtetése a projektterületen.
- Vállalkozóvá váló személy bér és járulék támogatása
- Mikrovállalkozás munkacsoport működtetése
- Mikrovállalkozások fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása
- Innovatív projektterv kidolgozása

Megalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- bértámogatás nyújtása (legfeljebb 6 hónapos időtartamra)

93

4. Szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kiaknázása

Indokoltság: A megyében jelentős gondot okoz a tartós munkanélküliek magas aránya. Ezen személyek hátrányai összetettek, melyben a kistelepülési 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.

Megalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Szociális gazdasággal foglalkozó munkacsoport működtetése
- Szociális gazdaság fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása
- Innovatív projektterv kidolgozása

A paktumszervezeten kívül:

- Települési önkormányzatok mintaprogramjainak népszerűsítése
- Szociális szövetkezetek létrehozásának ösztönzése

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.

Megalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Helyi termékkel foglalkozó munkacsoport működtetése

- Helyi termék fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása
- Turizmus munkacsoport működtetése
- Turizmus fejlesztését biztosító ágazati stratégia kidolgozása
- Innovatív projektervek kidolgozása helyi termék és turizmus területen

A paktumszervezeten kívül:

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

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 álláskeresők, vagy inaktívak 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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve paktumpartnerek együttműködésére.
- Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.
- Éves igényfelmérésekben és stratégia és akcióterv aktualizálásba az érintett felek bevonása.
- Munkaerő-piaci tanácsadók mentori közreműködése.

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

Prioritás	Álláskeresők felkészítése és elsődleges munkaerő-piacra juttatása
Szükségletek/ indokoltság bemutatása	<p>Zala megye gazdaságfejlesztését erősen befolyásolja a rendelkezésre álló munkaerő mentális felkészültsége, motiváltsága, képzettsége, mobilizálhatósága.</p> <p>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.</p> <p>Zala megyében az aktív korú álláskeresők mobilitási hajlandósága jóval alacsonyabb a munkahellyel rendelkezőkénél. Ahhoz, hogy a munkaerő mobillá váljon javítani</p>

	<p>szükséges a munkaerő-piaci feltételeket (rugalmas foglalkoztatási formák), a szolgáltatások színvonalát (pl. gyermekelhelyezés), a lakhatási lehetőségeket, de szükséges munkavállalói és munkáltatói tudatformálás is.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Prioritás céljainak bemutatása</p>	<p>Munkaerő-piaci szolgáltatások során, tájékoztató-felvilágosító kampány keretében az érintett célcsoport (álláskeresők) érdekelté tétele a munkavállalásra.</p> <p>Ezen belül:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A hátrányos helyzetű rétegek bekapcsolása a munka világába (inaktivitás csökkentése) 2. Az álláskeresők mentális felkészítése, mentorálása a sikeres munkavállalás érdekében 3. Rugalmas foglalkoztatási módok terjesztése (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, munkafeltételek egyéni igényekhez illesztése) 4. Gyermek elhelyezési lehetőségek valós igényekhez igazítása 5. Lakhatási feltételek biztosítása/ utazási lehetőségek támogatása a munkavállalók számára
<p>Érintett célcsoportok</p>	<p>munkáltatók (vállalkozások, önkormányzatok, intézmények) képzésekbe, továbbképzésekbe bevonható személyek Paktum konzorciumi tagok – különösen a Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály és a Zala Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány TOP 1.4.1. fejlesztésben érintett önkormányzatok hátrányos helyzetű álláskeresők (munkapiaci szolgáltatások miatt)</p> <ul style="list-style-type: none"> • alacsony iskolai végzettségűek • 25 év alatti fiatalok, • 30 év alatti pályakezdő álláskeresők • 50 év felettiek • GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, • foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, • tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (legalább 3 hónapja munkanélküli személyek) • megváltozott munkaképességű személyek, • roma nemzetiséghez tartozó személyek, • inaktívak, • 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban voltak, szabadságvesztés vagy elzárás büntetését töltötték

<p>Értékelés során alkalmazott indikátorok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma • A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma • A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma • A paktum programokba bevont inaktív személyek aránya a munkaerőpiaci programokba vont résztvevők között • A programba bevont inaktív személyek aránya a foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók között • A paktum programba bevont nők aránya a programba bevont személyek között • A foglalkoztatási paktummal együttműködő vállalkozások száma • A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását elősegítő tevékenységekben érintett személyek száma
<p>Lehetséges források</p>	<p>TOP-1.3.1-16 Gazdaságfejlesztést és a munkaerő mobilitás ösztönzését szolgáló közlekedésfejlesztés</p> <p>TOP-1.4.1-15 A foglalkoztatás és az életminőség javítása családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével</p> <p>TOP 5.1.1-15 – Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések</p> <p>TOP-5.1.2-15 - Helyi foglalkoztatási együttműködések</p> <p>TOP-6.2.1-15 Családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztése</p> <p>EFOP-1.1.1-15 Megváltozott munkaképességű emberek támogatása</p> <p>EFOP-1.2.8-16 - Nők a családban és a munkahelyen</p> <p>EFOP-1.3.2-16 Felzárkózási mentorhálózat fejlesztése</p> <p>EFOP-1.5.2-16 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben</p> <p>GINOP-5.1.1-15 - Út a munkaerőpiacra</p> <p>GINOP-5.1.4-16 Transzitifoglalkoztatási programok támogatása</p> <p>GINOP-5.1.5-16 - Nem állami szervezetek munkaerő-piaci szolgáltatásainak támogatása</p> <p>GINOP-5.2.1-14 Ifjúsági Garancia</p> <p>GINOP-5.2.4-16 - Gyakornoki program pályakezdők támogatására</p> <p>GINOP-5.3.2-16 A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban – rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál</p> <p>GINOP-5.3.8-16 Munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatása</p> <p>GINOP-6.1.3-16 Idegen nyelvi készségek fejlesztése</p> <p>GINOP-6.1.4-16 Munkaerőpiaci kompetenciák fejlesztése a konvergencia régiókban</p>
<p>Ütemezés (TOP 5.1.1. keretből)</p>	<p>2017.01.01.-2020.06.30.</p>

A prioritáshoz kapcsolódó intézkedések bemutatása

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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Célcsoport toborzása

- Bevont személyek kiválasztása
- Munkaerő-piaci információk átadása (képzési és munkalehetőségek közvetítése)
- Egyéni igények és szükségletek, egyéni életcélok felmérése
- Egyéni munkatanácsadás (inaktivitás okainak feltérképezése, kezelése)

A paktumszervezeten kívül:

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

97

2. Az álláskeresők 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:

A paktumszervezeten belül:

- Egyéni igények és szükségletek, egyéni életcélok felmérése
- Pszichológus szaktanácsadás biztosítása indokolt esetben
- Mentorálás
- Folyamatos tanácsadás és nyomon követés (pl. álláskeresési technikák átadása)
- Egyéni fejlesztési terv készítése (indokolt esetben)
- Álláskeresési tanácsadás, egyéni munkatanácsadás
- Munkaerő-piaci információk átadása (képzési és munkalehetőségek közvetítése)
- Munkahelyi beilleszkedés elősegítése (munkahelyi mentor)

A paktumszervezeten kívül:

- Pályaorientációs/pályamódosítási tanácsadás
- Kapcsolatépítés a családsegítő és gyermekjóléti szolgálatokkal

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 inaktívak köréből.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve a kamarákra, munkaadói szövetségekre.
- Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.

- Éves igényfelmérésekben és stratégia és akcióterv aktualizálásba az érintett felek bevonása.

A paktum szervezeten kívül:

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

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 álláskereső többször is azzal utasítanak vissza lehetőségeket, hogy így nem tudnak megfelelően gyermekeikre figyelni. Súlyos gondot okoz a gyermekek nyári (iskola, óvodai szünetben) történő elhelyezése.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Folyamatos információcsere biztosítása az érintett szereplők között a paktumiroda közreműködésével, építve a paktumpartnerekre.
- Rendszeres szakmai előadások, eszmecsere biztosítása a paktumkonferenciák keretében.
- Bevont személyi képzésben tartása érdekében gyermek felügyelet biztosítása.

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

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

A paktum szervezeten kívül:

- Kapcsolatépítés a megye gyermekintézményei felé, alternatív megoldások keresése.

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 konstans 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”.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Munkavállalás érdekében a támogatott foglalkoztatás érdekében lakhatási támogatás nyújtása

A paktumszervezeten kívül:

- Munkáltatók ösztönzése lakhatással kapcsolatos természetbeni juttatások bevezetésére

Megvalósításhoz kapcsolható támogatási formák a célcsoport számára:

- mobilitás támogatása (lakhatási támogatás)

IV. Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése

Prioritás	Foglalkoztatási együttműködések hatékony megyei hálózatának kialakítása, működtetése
Szükségletek /indokoltság bemutatása	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.
Prioritás céljainak bemutatása	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. 1. A paktum menedzsmentjének és szervezetének megerősítése (paktumiroda működtetésével), a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés 2. Tematikus munkacsoportok kiépítése és működtetése a hálózatosodás elősegítése érdekében 3. A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a fejlesztési források koordinációja, ernyőszerkezeti tevékenység ellátása a megyében 4. A munkaerő-piaccal és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása 5. Szakmai partnerségi hálózatok koordinációja, országos hálózatban való részvétel.
Érintett célcsoportok	Paktumpartnerek Megye gazdasági szereplői Gazdasági érdekképviselők Foglalkoztatásban érdekelt, érintett civil szervezetek Önkormányzatok és intézményeik Képzőszervezetek (kiemelten megyében tevékenykedők)
Értékelés során alkalmazott indikátorok	<ul style="list-style-type: none"> • Hálózatépítési tevékenységhez kapcsolódó rendezvények résztvevői létszáma • A foglalkoztatási paktum szervezetébe bevont tagok száma • A foglalkoztatási paktummal együttműködő vállalkozások száma • A foglalkoztatási paktum honlap havi látogatói száma
Lehetséges források	TOP 5.1.1-15 – Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések

	TOP-5.1.2-15 - Helyi foglalkoztatási együttműködések TOP-6.8.2-15 - Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében TOP-7.1.1-16 Kulturális és közösségi terek infrastrukturális fejlesztése és helyi közösségszervezés a városi helyi fejlesztési stratégiához kapcsolódva VP3-16.4.1-16 - Együttműködések támogatása a rövid ellátási láncok és a helyi piacok kialakításáért, fejlesztéséért és promóciójáért VP6-16.3.1-16 - Kis gazdasági szereplők között létrehozott együttműködések, beleértve a turisztikai együttműködések VP6-19.2.1-16 LEADER - Helyi fejlesztési stratégiák megvalósítása VP6-19.3.1-16 - LEADER – Helyi akciócsoportok együttműködési tevékenységeinek előkészítése és megvalósítása
Ütemezés (TOP 5.1.1. keretből)	2017.01.01.-2021.06.30.

A prioritáshoz kapcsolódó intézkedések bemutatása

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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Figyelemfelkeltés a minél szélesebb körű partnerség megteremtésére és a projekt tudatosítására az együttműködési hálózatban érintett partnerek, valamint a szélesebb nyilvánosság körében;
- A munkacsoportok tevékenységének összehangolása, az elkészült szakmai dokumentumok (ágazati stratégiák, projekttervek) szakmai véleményezésének megszervezése;
- A projektben résztvevők és a paktumtagok közötti folyamatos információcseréjének segítése, lebonyolítása, a projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció az együttműködési hálózatban érintett partnerek között;
- Szakértői tanácsadás a partnerek és a célcsoport számára, a munkahelyteremtést, - és megtartást, valamint a munkavállalást segítő tájékoztatás nyújtása – a Paktumiroda heti 20 órában biztosít ügyfélfogadást.

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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Munkacsoportonkénti ágazati stratégia kidolgozása

- Tematikus hálózati konferenciák, szakmai fórumok szervezése
- Innovatív projektterv kidolgozása

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 keresletét.

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

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Megyei szintű koordinációt biztosítása.
- A megyében elérhető gazdaságfejlesztési szolgáltatások összehangolása.

4. A munkaerő-piacca és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása

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

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- A projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció az együttműködési hálózatban érintett partnerek között;
- A projekt megvalósítása során folyamatos tájékoztatás és kommunikáció a szélesebb nyilvánosság felé;
- Marketing tevékenység és médiakampány bonyolítása;
- Honlap kialakítása a partnerség erősítésére és a projektekben résztvevők közötti kommunikáció megkönnyítésére, valamint foglalkoztatási/munkáltatói fórumok működtetésére;
- Belső és külső hírlevél rendszer és közös dokumentumtár a honlaphoz kapcsolódóan.

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.

Megvalósítás érdekében végzett tevékenységek:

A paktumszervezeten belül:

- Foglalkoztatási paktumok működési tapasztalatainak összegyűjtését és megosztását szolgáló látogatások, rendezvények;
- Megyei szintű koordináció;
- Monitoring tevékenység elvégzése a helyi paktumok vonatkozásában;
- A megyében elérhető gazdaságfejlesztési szolgáltatások összehangolása.

102

6.4. Akcióterv végrehajtása

Végrehajtásba bevontak köre

Konzorciumi partnerek

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

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 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 (felkérés alatt);

SZÉCHENYI 2020

22. LIGA Zala megyei Szakszervezete (felkérés alatt)
23. Egy a megyében már működő szociális vállalkozásokat képviselő szervezet (felkérés alatt);

Rendelkezésre álló humánerőforrás

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.

Akcióterv évre lebontott költségvetése és ütemterve

Jelenlegi költségvetés és ütemterv megegyezik a megvalósíthatósági tanulmányban közreadott költségvetéssel és ütemtervvel. Az éves szintű aktualizálásnál szükséges a tapasztalt eltérések mentén módosított költségvetést és ütemtervet megadni a következő évekre.

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	600 fő	630 fő
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	0	27 fő	95 fő	171 fő	220 fő	232 fő
Önfoglalkoztatóvá vált személyek száma	0	3 fő	12 fő	25 fő	35 fő	40 fő
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	0	0	16 fő	46 fő	76 fő	76 fő
A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma	0	24 fő	69 fő	98 fő	112 fő	112 fő

Az egyes évek kumulált értékeket mutatnak

104

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

Foglalkoztatási hatások a megyében

Az akcióterv időtartamának zárására 112 fő képzése és 232 fő munkába helyezése történik meg (pozitív hatás), ehhez kapcsolódik 40 fő önfoglalkoztatóvá válása. A projektfolyamat 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. 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 bevonnai kívánt célcsoportban 50%-ban határoztuk meg a nők részvételét. (Jelenleg a nyilvántartott álláskeresők között a nők aránya **48,5 %**).
- **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 meghaladja a támogatás időszakában kapott bér összegét, legalább az érintettek 60%-a esetében.
- **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 szezonális 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 álláskeresők foglalkoztathatóságának javításával enyhül, az üres álláshelyek száma csökken, így teret adva az ágazat további fejlődésének.

105

6.5. 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 fajtái:

- A mennyiségi indikátorok (számok és statisztikák) specifikusak és mérhetőek.
- A minőségi indikátorok (vélemények, attitűdök stb.) a személyek és szervezetek gyakorlati tapasztalataira irányulnak.

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 paktum keretében szakképzettséget szerettek 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)
- A foglalkoztatási paktummal együttműködő vállalkozások száma (db)
- Foglalkoztatási paktum honlap havi látogatói száma (db)

Hatásindikátorok:

- A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők havi bérének alakulása (emelkedett-e a támogatási időszakhoz képest (igen/nem, a válaszadók aránya szerint % - igen)
- A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását elősegítő tevékenységekben érintett személyek száma (fő)

Akcióterv értékeléséhez javasolt éves teljesítményelemzés formátumát a melléklet tartalmazza.

6.6. 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 nehezkessé válik	magas	mérsékelt hatású	Azonnali IH egyeztetés, a támogatott foglalkoztatás időtartamának csökkentése, a projekt áttervezése (országosan jelentkezhet 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 felállítása a toborzásra, képzésbe, munkába vonásra. A tervtől való eltérés esetén fokozott tájékoztató, és a szolgáltatásokat helybe (kistelepülésekre) 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 érdekképviseletet 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 érdekelték és érintettek körének meghatározása. A munkacsoportok folyamatosan beszámolnak tevékenységükről a paktumszervezetnek. A munkacsoportok számára stratégiai korrekciós tevékenység biztosítása az éves munkaprogramban.

7. Stratégia végrehajtásának intézményrendszere

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 felállítandó öt tematikus munkacsoport működésének, amelyek saját szakterületeiken önálló stratégiai célokat határoznak meg.

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 céljaikat, 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 Zalai innovatív foglalkoztatási paktumot a foglalkoztatási partnerségeket célzó támogató pályázati kiírás alapján legalább 25 szervezet írja alá, köztük a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, illetve Zalaegerszeg és Nagykanizsa MJV paktuma képviselőjében delegált szervezet. 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.

A foglalkoztatási paktumban résztvevő alkotják a rendszeresen ülésező **Foglalkoztatási Fórum** tagságát. A Foglalkoztatási Fórum a következő feladatokat látja el:

- tájékozik a megye munkaerő-piaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, és erről információt szolgáltat az érdekeltek számára,
- biztosítja a megyei szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét,
- segíti a szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek kialakulását,
- munkaerő-piaci projektjavaslatokat fogalmaz meg, javaslatokat ad az éves munkaprogramhoz,
- elfogadja szervezeti és működési szabályzatát, szükség esetén módosítja azt.

A projekt során felállításra kerül az **Irányító Csoport**, mely a partnerséget reprezentáló szűkebb, operatív testület. A szervezet munkájába szervesen bekapcsolódik a paktumiroda, a munkaerő-piaci szolgáltató iroda munkatársai, az önkormányzat, a Kormányhivatal, valamint külső szakértők és a stratégiai partnerek szakmai képviselői. Ellátja a foglalkoztatási paktum irányítását, képviselést, az együttműködés döntéshozó szerve. Az Irányító csoport negyedévente tartja üléseit.

A **Paktumiroda** a paktum menedzsment szervezete, az érintett szereplők között foglalkoztatási együttműködési megállapodás „irányító bázisa”. A paktumirodában 1 fő paktummenedzser és 1 fő junior menedzser dolgozik. A megfelelő szakmai felkészültségű munkatársak biztosítják az iroda szolgáltatásainak elérhetőségét. Legfontosabb feladata, hogy a szolgáltatások a vállalkozások, a képzőintézmények, és egyéb partnerek, valamint az álláskereső számára is érezhető, látható, hasznos információkat nyújtson.

A **paktummenedzser** gondoskodik az ernyőszerkezeti feladatok ellátásáról, a partneri kapcsolattartásról, a junior menedzserrel közösen információkat gyűjt, továbbít, tájékoztatást ad a partnerek és az érintettek számára, közvetítik az együttműködésbe bekapcsolódott szereplők által feltárt problémákat a releváns szakmai szervezetek és hatóságok felé. A paktummenedzser havi rendszerességgel biztosít konzultációs tanácsadást a zalaegerszegi és nagykanizsai MJV paktumszervezettel és a három helyi paktumszervezettel.

A paktumiroda feladatai részletezve:

- megyei szereplők közötti információáramlás és véleménycseré ösztönzése, a térségi szereplők közötti kezdeményezések összehangolása;
- 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;
- partnerség-építés;
- foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési kezdeményezések ösztönzését és összehangolását célzó megyei szintű együttműködési hálózatok kialakítása, és működési feltételeinek megteremtése;
- már meglévő paktumok szolgáltatásainak bővítése;
- 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;
- honlap működtetése;
- 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;
- kapcsolat más gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési projektekkel, a forráskoordináció segítése;
- minősítési rendszer bevezetése;
- a mindenkori foglalkoztatási célú kormányzati intézkedések megvalósulásának segítése.

A foglalkoztatási stratégia végrehajtásában kulcsfontosságú szerepe van a foglalkoztatási paktum keretében felállítandó **öt tematikus munkacsoport** működésének. A munkacsoportok létrehozásának célja, hogy a megye számára kiemelten fontos 5 ágazatban - mikrovállalkozások, KKV-k, turizmus, szociális gazdaság, helyi termékek - érdekelt megyei szereplők biztosítsák a partnerség/paktum széleskörű társadalmi bázisát, és integrált módon fogják össze a megye releváns gazdasági ágazatait. A munkacsoportok megalakulását öt tematikus

workshop segíti. Minden 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 projekttervekben tervezett fejlesztések keretében megvalósul adott ágazatban a munkaerő keresleti és kínálati oldalának összehangolása.

A **szociális gazdaság stratégia** tartalmazza majd a megyei szociális gazdaság fejlesztésének támogatására, termék-és szolgáltatásfejlesztés segítésére, piacra jutás segítésének módszertanát, a piaci és állami szereplők, valamint a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztésének módszertanát. A szociális gazdaság stratégia kötelező része az adott területi szinten a gyermekellátási szolgáltatásokkal történő együttműködés lehetőségeire, a meglévő és az új gyermekellátási kapacitások humán erőforrásainak bevonására, mivel a szociális gazdaság a leginkább hátrányos, elsősorban vidéki kistéleplési környezetben élők bevonását célozza.

A **turizmus** és a szociális gazdaság stratégia elkészítések során a helyi, valamint a megyei jogú város által létrehozott paktumok szakértői mellett bevonásra kerül a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, illetve szociális gazdaság témakörben a megyei Agrárkamara is. A stratégiákkal kapcsolatos elvárás, hogy segítsék a megye gazdasági és foglalkoztatási helyzetének javítását, és valós hozzáadott értékkel bírjanak a partnerségek működéséhez és fenntartásához.

A **mikrovállalkozási és kkv** stratégiák célja:

- a megye mikrovállalkozásainak, illetve kis- és közvállalkozásainak gazdasági és foglalkoztatási jövőképeinek és stratégiájának kidolgozása,
- a megvalósítás módszertanának kidolgozása,
- a gazdasági - foglalkoztatási megállapodásokkal, és a foglalkoztatási stratégiával összhangban konkrét projektjavaslatok kidolgozásának előkészítése,
- gazdaság – és foglalkoztatás-fejlesztési projektcsatorna-rendszer felállításának segítése,
- a helyi és MJV paktumokban érintett KKV együttműködések összehangolása,
- a mindenkor foglalkoztatási célú kormányzati intézkedések megvalósulásának segítése.

A két stratégia tartalmazza a kapcsolódó piacszerzési stratégiát, szolgáltatási terv előkészítését, a kapcsolódó marketing és arculattervet. A dokumentum segíti a nemzetközi jó gyakorlatok alkalmazását elősegítő együttműködések disszeminációját, a helyi gazdaságfejlesztési projektek megalapozását és közösségi integrálását, tapasztalat-csere módszertanának kidolgozását. A stratégia biztosítja a TOP és GINOP ERFA prioritásaiból megvalósuló vállalkozás-fejlesztések humán erőforrás igényeinek kielégítését.

A **helyi termék** stratégia külső szakértő bevonásával (megbízási szerződés keretében), helyzetfeltárással, legalább 50 helyi termelő bevonásával készül. A stratégia készítésében résztvevő szakértő és a helyi termék munkacsoport feladata

- a helyi termék, illetve helyi mester, mesterség elektronikus kataszterének kialakítása,
- jó gyakorlatok – termék, szolgáltatás, értékesítés - feltárása, és disszeminációja,
- termék- és szolgáltatásfejlesztési és továbbfejlesztési stratégia/terv kidolgozása,
- a hazai és nemzetközi jó gyakorlatok alkalmazását elősegítő együttműködések disszeminációja,
- javaslattétel tudatos térségi és helyi termék fogyasztás és vásárlás ösztönzésére (kutatások, felmérések, értékesítési akciók támogatása, ismeretterjesztő fórumok a helyi gazdaság vonatkozásában).

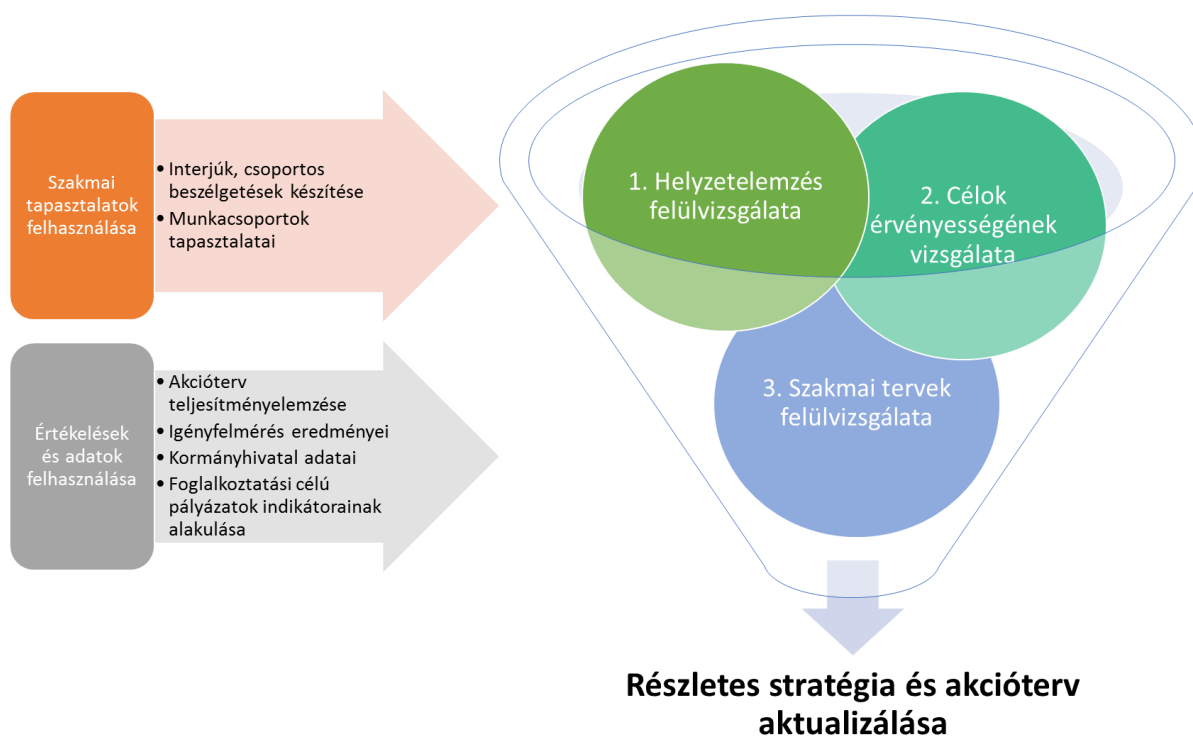
8. Stratégia értékelésének és felülvizsgálatának menete

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.

9. Mellékletek

9.1. Középfokú közoktatásba felvettek száma az egyes szakokon járásonként, 2016/2017 tanévben

A könnyebb átláthatóság érdekében azokat a szakokat, amelyek egyes esetben együtt, másszor külön fordultak elő⁵³, összevonva kezeltük.

Felvettek száma az egyes szakokon járásonként, 2016/2017 tanévben.

Képzettség	Felvettek száma, 2016/17	Ösztöndíj-lehetőség (szakok száma)
Zala megye összesen	2283	19
Keszthelyi járás	451	-
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 (fehérenemű-készítő és kötöttáru összeállító)	1	
Lenti járás	81	-
érettségi	41	

⁵³ (pl. gyakorló fodrász és gyakorló kozmetikus együtt is előfordul, de a gyakorló fodrász szak önmagában is)

asztalos	10	
eladó	1	
hegesztő	13	
kőműves és hidegburkoló	3	
pincér	1	
szakács	5	
szociális gondozó és ápoló	7	
Nagykanizsai járás	766	11
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, mázó, 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	
pénzügyi-számviteli ügyintéző	25	
pincér	22	
szakács	21	
ügyviteli titkár	7	
vendéglátásszervező, vendéglős	18	
vendéglátó eladó	12	
Zalaegerszegi járás	955	10
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
karosszérialakatos	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	

9.2. 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 sorszáma:

116

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)

SZÉCHENYI 2020

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	
...		