Széchenyi Terv Plusz Építsük együtt Magyarországot!

Magyarország Kormánya

Az Európai Unió társfinanszírozásával



Győr-Moson-Sopron vármegye

foglalkoztatási stratégia és akcióterv

1. Felülvizsgálat
1. közbenső, időközi értékelés, 2025.

a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Önkormányzat
megbízásából készítette
az UNIVERSITAS-Győr Nonprofit Kft.



UNIVERSITAS-GYŐR
NONPROFIT Kft.

Győr, 2025. május 30.

Tartalom

Vezetői összefoglaló 3
1. Bevezetés 5
1.1 Előzmények, indíttatás, mandátum 5
1.2 TOP Plusz projekt végrehajtásának koordinálása 6
2. Stratégiai keret 7
2.1 Jövőkép, küldetés (Jövőkép, stratégiai területek, prioritások) 7
2.2 Helyzetelemzés (földrajzi, gazdasági, foglalkoztatási helyzet bemutatása) 10
2.3 Célcsoport demográfiai, szociális, egészségügyi jellemzőinek bemutatása 29
2.4 A felhívásban meghatározott indikátorok 36
2.5 Primer kutatás eredményei 39
2.6 Következtetések (helyzetértékelés, SWOT) 41
3. Intézkedések bemutatása 43
3.1 A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Önkormányzat, mint konzorcium vezető által ellátott tevékenységek 43
3.2 A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal tevékenységei 49
4. Horizontális elvek érvényesülése 55
5. Részletes cselekvési terv 58
6. Nyilvánosság biztosítása, kommunikációs tevékenység 62

Vezetői összefoglaló

Győr-Moson-Sopron Vármegye Önkormányzata vezetésével 26 taggal 2016-ban alakult meg a Győr-Moson-Sopron Megyei foglalkoztatási paktum, melynek célja a foglalkoztatás fokozása és kedvező munkaerő-piaci folyamatok generálása Győr-Moson-Sopron Vármegyében. A foglalkoztatás paktum hatálya a vármegye egészére kiterjed. A 2016 decemberében elkészült megvalósíthatósági tanulmányra épült a 2017 januárjában elfogadott megyei foglalkoztatási stratégia.

A jelen foglalkoztatási stratégia (továbbiakban stratégia) a TOP_Plusz-3.1.1-21-GM1-2022-00001 azonosító számú „Vármegyei foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések Győr-Moson-Sopron vármegyében" című projekt alapdokumentuma, a korábbi stratégia felülvizsgálatát és aktualizálását, felhíváshoz illesztését követően készült el. A stratégia a megye gazdasági, foglalkoztatási, demográfiai helyzetének feltárására épül, és igazodik a képzés és kiemelten a szakképzés helyzetéhez, valamint az intézményi környezethez. A stratégiát évente felülvizsgálni szükséges a változó körülményekhez való igazítás, illetve az előrehaladás nyomonkövetése, biztosítása érdekében.

Győr-Moson-Sopron megye fejlesztési koncepciója szerint a megye jövőképe:

„Győr-Moson-Sopron megye dinamikus, innovatív, otthonos megye."

Általános, átfogó célja:

„Győr-Moson-Sopron megye versenyképességének növekedése a munkaerőpiac hatékonyságának javulása eredményeként."

A foglalkoztatási stratégia jövőképe:

Győr-Moson-Sopron vármegye egy „innovatív, fenntartható, egészséges megye", amit dinamikus, innovatív gazdaságával, magasan képzett humánerőforrásával, határon átnyúló kapcsolatrendszerével természeti és kulturális fejlesztéseivel, az értékek megőrzésével kíván elérni.

A jövőképhez igazodva **a stratégia célrendszere** három prioritást foglal magába:

- **P1: Versenyképes humánerőforrás-állomány Győr-Moson-Sopron vármegyében**
  - ✓ A képzések illeszkedjenek a munkaerőpiac igényeihez
  - ✓ Növekedjen a fókuszált pályaorientáció szerepe és hatékonysága
  - ✓ Erősödjön a partneri együttműködés a munkaerő-piaci (az állami, az önkormányzati, a nonprofit és a forprofit) szereplők között
- **P2: Növekedjen Győr-Moson-Sopron vármegye munkaerő bázisa, a foglalkoztatásba bevonhatók száma**
  - ✓ Mérséklődjön a megyéből történő munkaerő-kiáramlás és növekedjen a munkaerő-beáramlás

- ✓ Növekedjen a potenciális munkaerő-bázis, azaz az elsődleges munkaerő-piacra potenciálisan be- és visszalépők köre

- **P3: A kommunikáció és az információáramlás javulása, eredményes kommunikáció**

- ✓ Rendszeres és koordinált információáramlás, kommunikáció
- ✓ A programban résztvevők segítése

A stratégia 4 problémakörre keresi a megoldást:

- a munkavállalók munkaerőpiacra történő belépése, visszalépése;
- ezzel összefüggésben a pályaorientáció/mentori tanácsadás;
- a munkaerő-piaci szereplők együttműködése,
- az önfoglalkoztatóvá válás támogatási rendszerének erősítése és a vállalkozói ismeretek megszerzése jelentik a fókuszpontokat.

1. Bevezetés

1.1 Előzmények, indíttatás, mandátum

Győr-Moson-Sopron vármegye társadalmi-gazdasági folyamatai jelentősen kedvezőbbek az országos átlagtól. Az ország 19 megyéjéből csupán öt vármegyében tapasztalható a lakosság folyamatos növekedése, köztük Győr-Moson-Sopron vármegyében, amit csak Pest vármegye előz meg e téren. A vármegye évtizedek óta a belföldi mobilitás elsőszámú célterülete, a betelepülések száma évek óta bővül, aminek hátterében többek között az országosnál kedvezőbb munkakörülmények, magasabb jövedelemi és egzisztenciális színvonal, a szolgáltatások magasabb színvonala áll. A stratégia a Győr-Moson-Sopron vármegye gazdasági, foglalkoztatási, demográfiai helyzetének feltárására épül, támogatva a képzés és kiemelten a szakképzés helyzetét, intézményi környezetét. A helyzetelemzés alapján azonosított gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási célokhoz kapcsolódik, fókuszában a foglalkoztatás bővítésével, különösen az inaktív népesség foglalkoztathatóságának javításával és a foglalkoztatáspolitika kormányzati szintű terveivel összhangban.

A stratégia kialakításakor és felülvizsgálatakor figyelembe kell venni az országos és a tágabb térség gazdasági és munkaerőpiaci tendenciáit. Az egységes európai gazdasági térben a gazdaság szerveződése egyre kevésbé van tekintettel a közigazgatási határokra és az országhatárokra, a gazdasági együttműködések egyre inkább vertikális, ágazati alapon, és egyre kevésbé horizontális, földrajzi szempontok szerint jönnek létre. A gazdaság szerveződését leképezi a munkaerőpiac szerveződése, az ország- és vármegyehatárok átjárhatósága magával vonzotta a határon át ingázó munkavállalási kedv dinamikus növekedését. Győr-Moson-Sopron vármegye esetében ezért kiemelt figyelemmel kell lenni a szomszédos megyék, valamint az országhatáron túli területek gazdaságára és – elsősorban Ausztria és Szlovákia határ menti régióiban működő – munkáltatóira, vagyis a tágabb gazdasági környezet munkaerőpiaci elszívó hatására. Akár az ingázás, akár a munkaviszony létesítése céljából történő lakhelyváltás jelentősen befolyásolhatja jelen stratégia megvalósíthatóságát, illetve a megvalósítás eredményességét.

Mindezek alapján a jelen középtávú stratégia 4 problémakörre keresi a megoldást:

- a munkavállalók munkaerőpiacra történő belépése, visszalépése;
- ezzel összefüggésben a pályaorientáció/mentori tanácsadás;
- a munkaerő-piaci szereplők együttműködése,
- az önfoglalkoztatóvá válás támogatási rendszerének erősítése és a vállalkozói ismeretek megszerzése jelentik a fókuszpontokat.

A megvalósítás tapasztalatai, továbbá a stratégia összeállításakor nem ismert és előre nem látható társadalmi-gazdasági, illetve a szakpolitikát érintő változások figyelembevételével szükséges a stratégia megvalósításának értékelése, a tapasztalatok visszacsatolása. A stratégia felülvizsgálata és jövőbeni módosításai ezen újdonságok, változások beépítésére törekszenek. A következő felülvizsgálat tervezetten 2026-ban valósul meg. Jelen felülvizsgálat során a

vármegyei folyamatok aktualizálása a különböző adatszolgáltatók (KSH, NFSZ, vármegyei önkormányzat, kormányhivatal stb.) primer és szekunder adatainak felhasználásával, statisztikai módszerekkel történő elemzésével valósult meg, illetve a releváns szereplőkkel történő fókuszcsoportos megbeszélés és tájékoztató keretében.

A stratégia a paktumban meghatározott alábbi célcsoportokkal foglalkozik:

1. célcsoport: inaktívak
2. célcsoport: 50 év feletti, legalább 30 napja folyamatosan regisztrált álláskereső
3. célcsoport: Alacsony iskolai végzettségű ISCED 1-2, szakképzettséggel nem rendelkező regisztrált álláskeresők

1.2 TOP Plusz projekt végrehajtásának koordinálása

Tagok és forrás arányok	**Feladatok**
Győr-Moson-Sopron Vármegye Önkormányzata (19% forrás arány)	• Tervdokumentumok készítése, stratégia módosítása és társadalmasítása • Foglalkoztatási helyzetelemzések, kutatások, monitoring jelentések készítése • Paktum koordinációs iroda működtetése, paktum koordinátor foglalkoztatása, paktum ülések szervezése, paktum tagok képzése, munkaprogram összeállítása, paktum honlap készítése • Nyilvánosság szervezése és biztosítása • Reziliens gazdaságot és (adaptív és flexilbilis) foglalkoztatást elősegítő tevékenységek szervezése, foglalkoztatók felkészítése, a munkavállalók és lehetséges munkaadók közötti kapcsolat erősítését ösztönző tevékenységek, jövőbeli foglalkoztatási lehetőségek felderítése, együttműködések kialakítása, a munkaerőpiaci elhelyezkedéshez szükséges közösségi és szociális szolgáltatások nyújtása, inaktívak felkutatása
Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal (81% forrás arány)	• Munkaerőpiaci alkalmazkodás támogatása • Bértámogatás • Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos támogatások biztosítása • Vállalkozóvá válást segítő támogatás • Foglalkoztatás-egészségügyi támogatás • A kormányhivatalok foglalkoztatási és munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeinél, valamint a kormányhivatalok 5 járási hivatalának és a foglalkoztatási és munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeinél a projekt szakmai megvalósításával kapcsolatos tevékenységek és szolgáltatások elérhetővé tétele • Megvalósításához szükséges szakmai, módszertani és informatikai fejlesztések

2. Stratégiai keret

2.1 Jövőkép, küldetés (Jövőkép, stratégiai területek, prioritások)

Győr-Moson-Sopron vármegye stratégiájának jövőképe:

Győr-Moson-Sopron vármegye egy „innovatív, fenntartható, egészséges megye”, amit dinamikus, innovatív gazdaságával, magasan képzett humánerőforrásával, határon átnyúló kapcsolatrendszerével természeti és kulturális fejlesztéseivel, az értékek megőrzésével kíván elérni.

A vármegye koncepciójában és területfejlesztési stratégiájában megfogalmazza a gazdaság erősítését, különösen a kiemelt iparágakban (járműipar, gépipar, élelmiszergazdaság, turizmus), illetve a versenyképességének fokozását (fejlesztéssel, innovációval, a KKV-szektor erősítésével). A fejlettebb gazdaság a stratégia logikája alapján ösztönzi a humánerőforrás képeségeinek, (szak)képzettségének fejlődését, különösen a magasan képzett munkaerő vonatkozásában. A vármegye hosszú távú fejlesztési stratégiájának átfogó célja tehát a gazdasági szerkezet folyamatos megújítására irányul, összekapcsolva a humánerőforrás fejlesztésével.

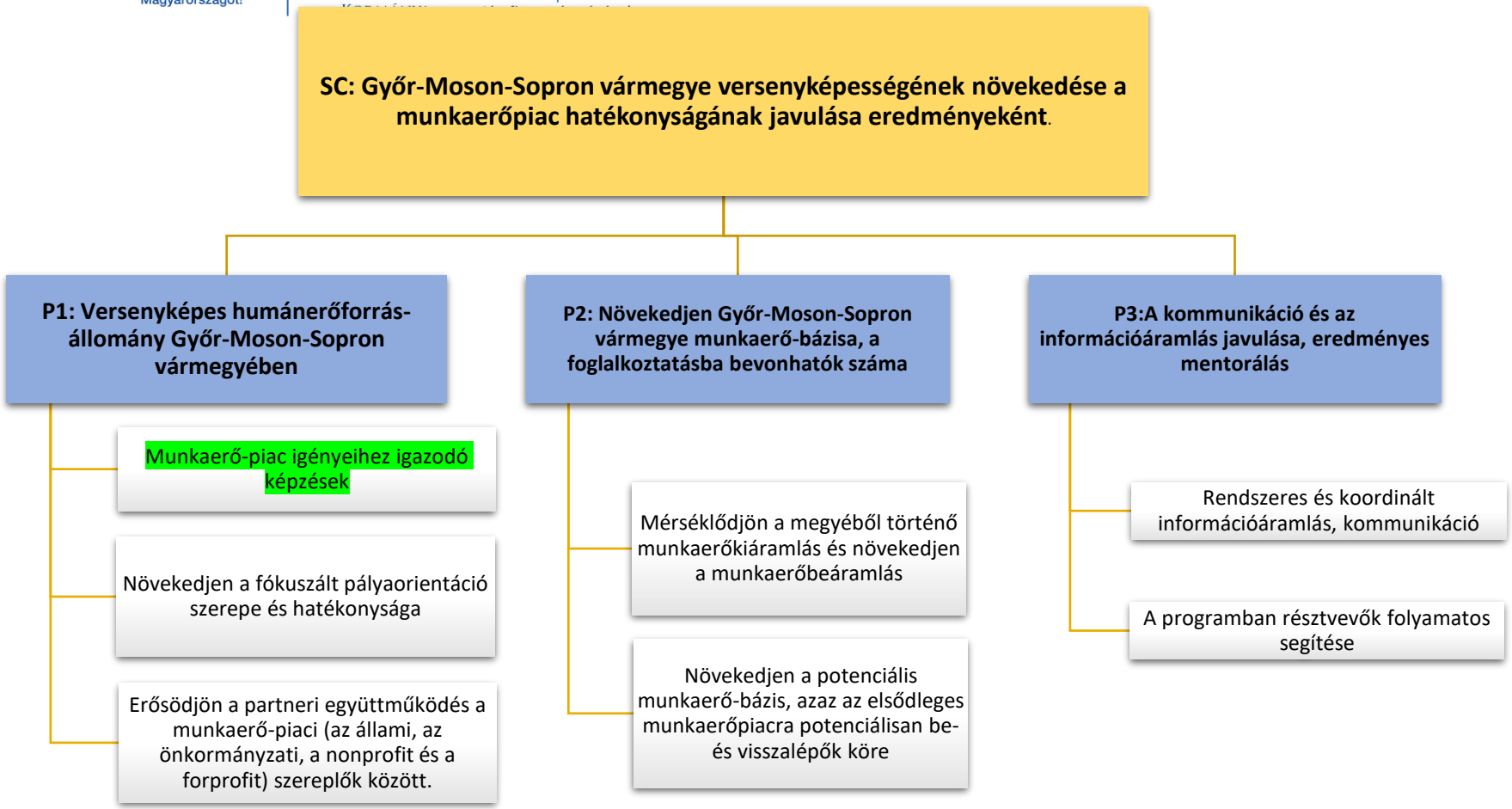
Mindezek alapján a jelen középtávú stratégia 5 problémakörre keresi a megoldást:

1. A munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő képzési kínálat hiányosságai
   - a szakképzés csak részben felel meg az ágazati és ipai igényeknek (ld. hiányszakmák);
   - a (jó) szakemberek száma alacsony a képzésben;
   - a gyakorlati oktatóhelyek több problémája megoldásra vár;
   - gyakoriak a kapacitásbeli problémák;
   - több részterületen jellemző az alulmotiváltság;
   - az információáramlás nem elégséges;
   - az érintettek közti együttműködés nem megfelelő.
2. A pályaorientációval kapcsolatos problémák
   - jellemzőek a kapacitásbeli problémák;
   - az életpálya modellek száma alacsony;
   - az információáramlás nem elégséges;
   - az érintettek közti együttműködés nem megfelelő.
3. A munkaerő-piaci szereplők együttműködésének problémái
   - a képzők és a vállalkozók kapcsolatai / a vállalkozók közti kapcsolatok több területen nem elégségesek;
   - a vállalkozói (érdek)képviseleti szervezetek szerepe sok területen nem egyértelmű, illetve nem kellően ismert;
   - a több szektoros helyi és vármegyei szintű együttműködés nem kielégítő;
   - az információáramlás nem elégséges;
   - gyakoriak a kommunikációs problémák;
   - a média szerepe, lehetőségei nem eléggé kihasználtak.

4. A munkaerő-mobilitás, munkaerőáramlás problémái
    - a szakember-hiány a bővülés gátja;
    - erős a munkaerő-elvándorlás;
    - a földrajzi, illetve a szakmák közti munkaerő-mobilitás nem kielégítő;
    - elégtelen az Y-generációra történő specializálódás;
    - szerények az ösztönzés, támogatás formái (lakhatás, munkakörülmények stb.);
    - az információáramlás nem megfelelő.
5. Az elsődleges munkaerő-piacra történő belépés / visszalépés problémái
    - jellemzőek a potenciális munkaerőtartalék bevonásának nehézségei (iskolából lemorzsolódók, nem dolgozók, nem tanulók, nem regisztráltak – hol vannak és ki tud róluk?);
    - az alternatív (atipikus) foglalkoztatási formák alkalmazása szerény;
    - a családbarát munkahelyek száma alacsony;
    - problémás a közfoglalkoztatottak visszatérési lehetősége az elsődleges munkaerőpiacra;
    - a „láthatatlan" munkanélküliek helyzete megoldatlan;
    - az érintettek közti együttműködés nem megfelelő;
    - az érzékenyítés továbbra is nehézkes

A stratégia tehát a saját és a vármegye koncepciójának jövőképének, átfogó céljainak eléréséhez kapcsolódik megoldási javaslataival, beavatkozásaival, reagálva a felsorolt kérdésekre. Célja elsődlegesen előrelépést generálni a vármegyén belüli foglalkoztatási lehetőségek bővítése és a helyi potenciális munkaerő foglalkoztathatóságának javítása, az alábbi fókuszterületek mentén: munkaerő-tartalék mobilizálásának, munkaerő-piaci reintegrációjának, a munkavállalók képzésének ösztönzése, az önfoglalkoztatóvá válás támogatása, és a rugalmas alkalmazkodóképesség erősítése munkáltatói és munkavállalói oldalról egyaránt.

A jövőkép megvalósításának elemei az **általános célból következő stratégiai célok (prioritások), amelyekre az operatív célok** épülnek:



1. ábra: Stratégiai célrendszer

2.2 Helyzetelemzés (földrajzi, gazdasági, foglalkoztatási helyzet bemutatása)

Társadalmi helyzetkép

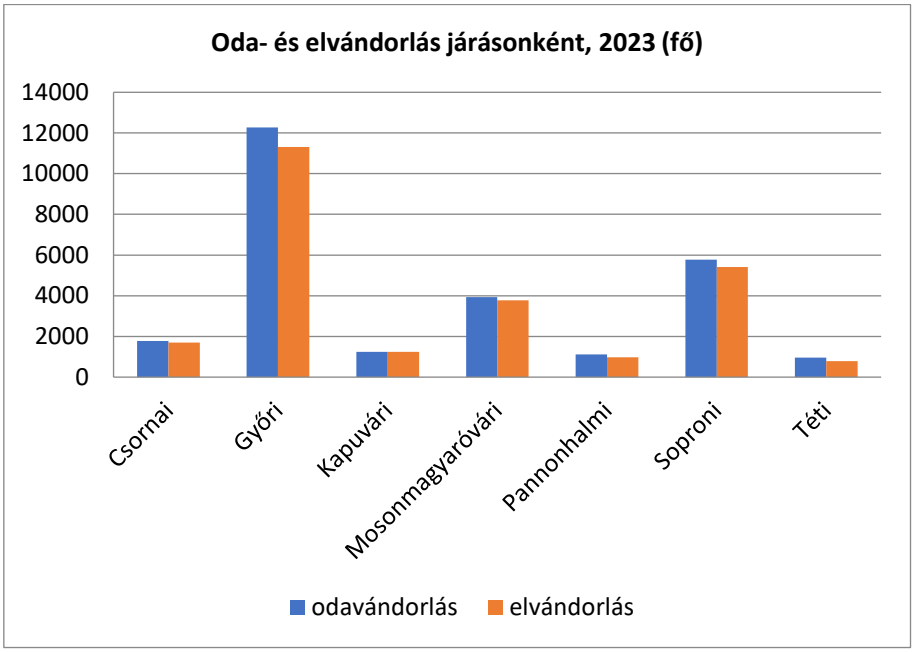
Győr-Moson-Sopron vármegyében a KSH adatbázisa alapján 2023. évvégén 471.309 fő, 2024. évvégén 473.246 fő élt. Az ország lakosságszáma folyamatosan csökken, 2011-2023 között 385.978 fővel, 2011-2024 között pedig 401.095 fővel éltek kevesebben Magyarországon (-3,87%, illetve 4,19%) a beköltözések ellenére is. Azaz évente mintegy 16-17,5 ezer fővel csökken az ország lakossága, amiben nem szerepelnek a rövidebb-hosszabb időre más országba költözők, amennyiben kikötözésüket a hazai hatóságoknál nem jelentik be. 2011 óta mindössze **két vármegyében, Pesten (2023-ig +8,4%, 2024-ig 7,73%) és Győr-Moson-Sopronban (2023-ig 4,74%, 2024-ig +5,17%) emelkedett a lakosságszám**, a többi megye lakossága csökkenő tendenciát mutat. Az évi 2,5-3,5ezer főnyi növekmény elsődlegesen az odaköltözésből tevődik össze. **A két megyei jogú városban összesen 191,7 ezren laknak, Győr lakossága 130 ezer, Sopron 64,5 ezer fő volt**. Mindkét várost a lakosságszám folyamatos növekedése jellemezte évtizedeken át, azonban 2019-től esetükben is megfordultak a tendencia és azóta folyamatosan csökken a lakosságszám. A mutatók mögött az alacsony születésszám, illetve az odaköltözéseket meghaladó elköltözések állnak. A folyamatok mögött a **nagyvárosok körüli szuburbanizációs térség (Győri agglomeráció, Sopron nagyvárosi településegyüttes) iránti** fokozódó **érdeklődés** is áll, azaz a **beköltözők egyre inkább a város környéki kisebb településeket választják** letelepedésül, míg a nagyvárosokra inkább munkahelyként, és a közszolgáltatások (pl. oktatás) igénybevételi helyeként tekintenek. A többi tíz városi rangú településből hat esetben laktak többen 2023-ban, mint a népszámlálás idején. Az összes városban 8%-kal laktak többen 2023-ban, mint 2016-ban. Pannonhalmán mintegy 8%-nyi, míg Sopron, Mosonmagyaróvár, Jánossomorja és Lébény városokban 4-5%-ot meghaladóan növekedett a lakosság száma 2011 és 2023 között. Kapuváron 2021 óta figyelhető meg a lakosságszám minimális mértékű növekedése, így ebből trendforduló még egyértelműen nem állapítható meg. A lakosság csökkenése Csorna és Beled településeket jellemzi.
Ezzel együtt a járások lakossága kiegyenlítettebb változást mutat. A vármegye hét járásából négy járásban emelkedett a lakosságszám, 2023-ban a Győri járásban +4,9%-kal, a Soproni járásban +2,3%-kal, a Mosonmagyaróvári járásban +8,1%-kal, a Téti járásban 3,1%-kal laktak többen, mint 2016-ban. A Pannonhalmi járás lakossága stagnál, kismértékű csökkenés jellemzi a Csornai (-0,9%) és a Kapuvári járást (-0,87%). A **vármegyei lakosságszám bővülés** tehát egyértelműen **a községekben jelenik meg a** vármegyében, ami a célcsoport elérésében is ezen településtípusra irányítja a figyelmet.

A vármegye népességén belül a **nemek aránya** országosan a **legkiegyenlítettebb**ek közé tartozik. A nők és férfiak népességen belüli aránya 2024-ben 51,2-48,8% volt, tehát mindössze 2,4% volt a különbség értékeik között. A 2011-es népszámlálás óta ez a különbség folyamatosan csökken, a 2011. évi 3,35%-nyi különbségről 2024-ben már 2,37% volt csak a nemek létszámaránya közti különbség, bár 2021-ben 2,18%-kal érte el a legalacsonyabb értéket. Mindez azt mutatja, hogy a vármegye mind a férfiak, mind a nők számára kedvező

feltételek és életkörülményeket kínál a vándorlással járó társadalmi mobilitási folyamatokat is beleszámítva. A nők és férfiak számát tekintve 2011. évi népszámlálást követő 14 évben a nők száma 4,2%-kal, 9.718 fővel növekedett, a férfiaké ezt mintegy másfélszeresen haladta meg: 13.561 fővel (6,24%) élt több férfi a vármegyében 2024-ben, mint 2011-ben.

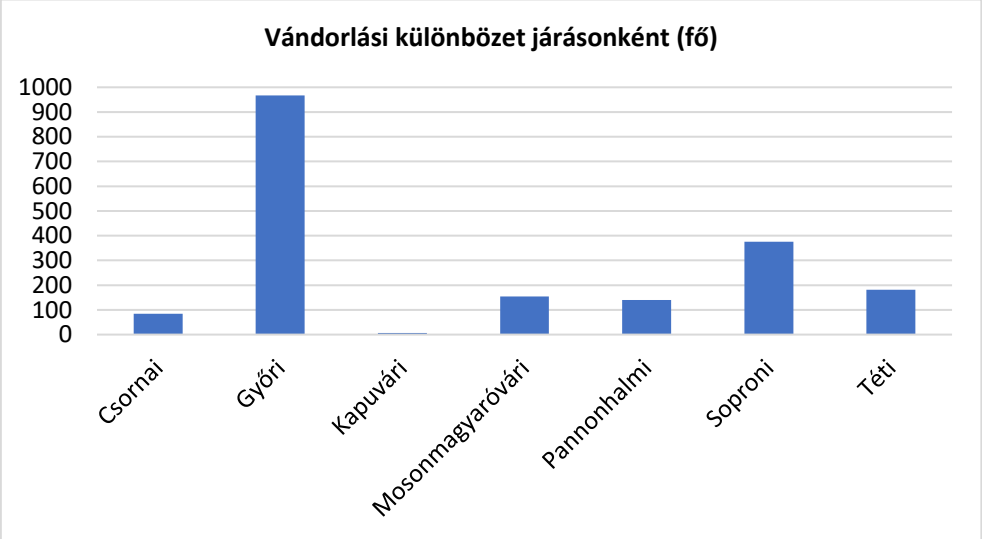
A KSH adatai alapján 2023-ban az élveszületések száma 4.304, a halálozásoké 5.506 volt Győr-Moson-Sopron vármegyében. Ezzel az egy évvel korábbihoz képest a születésszám 4,4%-kal, a halálozásoké 5,7%-kal volt kevesebb. A születések és halálozások különbségéből számolt természetes fogyás 2023-ban 1.202 fővel csökkentette a vármegye lakosságát, ami 9,6%-kal volt alacsonyabb az előző évi értéknél.

A **vármegyébe költözők (odavándorlás) száma** a népszámlálás óta folyamatosan **növekszik** nominálisan, jelezve a vármegye hazai lakosság számára vonzó voltát, a leginkább kedvező életkörülményeket és boldogulási, illetve munkalehetőségeket. Az odaköltözések száma 2021-ig felfutó, évről-évre növekvő jellegű volt, 2021. évi maximumán 33.146 fő választotta Győr-Moson-Sopron vármegyét lakhelyéül. Ez a szám az azóta eltelt időszakban csökkent (2023: 27.080 fő). Járások tekintetében kiemelt a Győri (2023: 12.279 fő), a Soproni (2023: 5.779 fő) és a Mosonmagyaróvári járás (2023: 3.930 fő) iránti érdeklődés, ugyanakkor a Téti járásba is közel ezer fő telepedett le (2023: 959 fő). Mindez alátámasztja a népességnövekedés települési és településtípusonkénti vármegyespecifikus jellegzetességeit, azaz a nagyvárosok mellett az odaköltözések szempontjából a községek is előtérbe kerültek, illetve egyre inkább felértékelődnek. Járásonként a beköltözők száma minden esetben legalább 24%-kal haladta meg a tíz évvel korábbi értéket (Soproni járás 24,4%), míg legmagasabb növekedés a Pannonhalmai járás esetében tapasztalható (50,6%-os növekedés).



Oda- és elvándorlás száma járásonként, 2023 (fő). Forrás: KSH

A vármegye potenciális népességkibocsátó térség is egyben. Az elköltözők száma is évről-évre növekedett 2011-2021 között, azóta mérséklődött a folyamat. Évente jellemzően 5,1-9,6% közti volt a növekedés mértéke 2021-ig. 2022-ben csökkent az elköltözők száma, az előző, csúcsévhez képest 5,5%-kal költöztek el kevesebben (28.764 fő), 2023-ban ehhez képest csökkent számuk 12,5%-kal (25.173 fő). Az elvándorlás, részint az odaköltözésekhez kapcsolódóan is, a nagyobb lakosságszámú járásokat érinti. 2023-ban a Győri járásból 11.312 fő, a Sopronból 5.404 fő, a Mosonmagyaróvárból 3.776 fő költözött el. Az elköltözők száma 2023-ban a 2011. évi értékhez képest járásonként 11,2-32,7% közötti értékben növekedett, ezzel együtt sem éri el a beköltözők számát.



Vándorlási különbözet járásonként (fő), 2023. Forrás: KSH

A **vándorlási különbözet** 2023-ban 1.907 főnyi **többlet** volt vármegyei szinten, azonban ez 2018-ban még 4.391 fő volt, tehát alig öt év alatt mintegy felére esett vissza a vármegye oda- és elvándorlásból származó többlete, hátterében a csökkenő beköltözők létszámával. A vándorlási különbözet 2023-ban a Győri járásban közel ezer főt tett ki, ezt követte a Soproni (375 fő) és a Mosonmagyaróvári járás (154 fő), legkisebb a Kapuvári járásban volt (6 fő). Kiemelendő azonban a járási megoszlás változása, a korábbi évtizedekben a Pannonhalmi, Csornai és Téti járások településeit kevesebb beköltöző választotta, a 2020-as évektől már ezen térségek iránti érdeklődés is fokozódik, részint a szuburbanizációs folyamatok erősödése, részint a nagyobb településektől viszonylag távolabbi települések megfizethetőbb ingatlanárai következtében. 2023-ban a Csornai járás vándorlási többlete 84 fő, a Pannonhalmié 140 fő, a Téti járásé pedig 181 őt tett ki.

A népesség korcsoportok szerinti megoszlása az országos trendeknek megfelelően alakul. A vármegye egészét a fiatalabb, 0-14 év közti korosztály kis mértékű, de folyamatos növekedése jellemzi (2023/2022: +0,2ezrelék), miközben a munkaképes korú, 15-64 éves korosztály aránya valamelyest mérséklődik (2023/2022: -1,82ezrelék). A 65 év felettiek aránya a fiatalokéhoz hasonlóan növekszik (2023/2022: +1,62 ezrelék). Mindez előrevetíti, hogy a fiatalok és idősek arányának növekedése hosszabb távon várható, így potenciális célcsoportként jelenhetnek meg

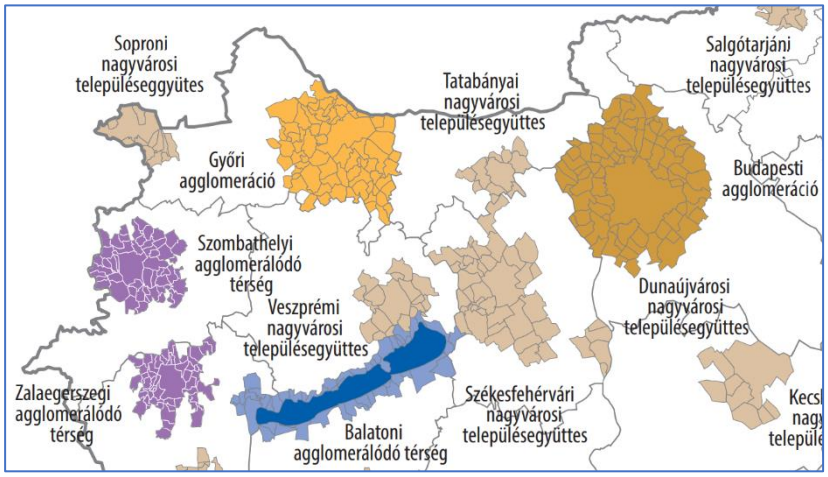
a különböző programokban. A fiatalok arányának növekedését a községekben elsősorban a kisgyermekes családok odaköltözése erősítette fel.

Települési jellegzetességek

Győr-Moson-Sopron vármegye 7 járásában 183 település található, ebből 12 városi jogállású, amiből Győr és Sopron megyei jogú városok. A megyeszékhely és Sopron a vármegye teljes népességének 40,5%-át koncentrálja a mintegy 192 ezer fős lakosságával. Jelentősebb térszervező szereppel rendelkezik továbbá a 34 ezer fős lakosságú Mosonmagyaróvár, míg a többi város kisebb, 10 ezer fő népességszámú és járási, mikrotérségi központként funkcionál. **A vármegye népességének 57,6%-a élt ezekben a városokban 2023-ban.** A három térszervező központ város megyén belüli elhelyezkedése nem központi jellegű, ez egyensúlytalanságokat okoz a vármegyei szintű városhálózatban. A belső területek járásközpontjai relatív funkcionális gyengesége, a vármegye déli része városhiányos térsége ennek az adottságnak is köszönhető. Társadalmi-gazdasági fejlettség szempontjából a vármegye általánosságban és országos kitekintésben is kedvező helyzetű, de az elsődleges fejlődési tengelyeitől, illetve a három legnagyobb városától távolabb elhelyezkedő térségei a perifériaképződés folyamatainak kockázatát hordozzák.

A vármegye városai intézményi, szolgáltatási funkciói, valamint foglalkoztatási vonzásuk tükrében minden tekintetben kiemelkedik Győr, amely a vármegye határain túl terjedő igazgatási és szolgáltatási szerepkörén mellett jelentős munkaerővonzó hatást gyakorol; a vidéki városok között a legnagyobb beingázói létszámmal rendelkezve. Győr foglalkoztatási centrum szerepe az elmúlt két évtizedet tekintve erősödik, a vármegye egészére vetítve is tapasztalható a foglalkoztatás esetében a térbeli centralizáció. Sopron a vármegye nyugati térségének térszervező központja, viszont munkaerő-vonzási potenciálja tekintetében a közel feleakkora, de dinamikusan fejlődő Mosonmagyaróvárhoz hasonló, foglalkoztatási vonzáskörzete kiterjedése és a beingázás volumenében. Kiemelhetőek még Csorna és Kapuvár térszervező funkciói, azonban ezek a belső perifériához sorolható településekre gyakorolt vonzása gyenge.

A Győri agglomeráció a KSH 2014. évi (és a 2022. népszámlálás eredményeivel a közeljövőben felülvizsgálandó) lehatárolása alapján jelenleg 68 településből áll, a vármegye népességének több mint felét lefedve. Terjeszkedési irányai a fő közlekedési folyosók (M1/1, M85/85, 14-es, 81-83-as főutak) szerint szerveződnek. A várostérség övezetes jelleggel differenciálódik, Győr közvetlen településgyűrűje népességnövekedése folyamatos és dinamikus, (lakóövezetek, magas népsűrűség). A külső övezetben a kisebb térségi központok (Lébény, Pannonhalma, Tét) is az agglomeráció részévé váltak. Az lakóhelyi szuburbanizáció dominál, kevés település foglalkoztatási potenciálja tekinthető átlagon felülinek (pl. Kunsziget, Győrladamér). A Soproni nagyvárosi településegyüttest 12 település csoportja, agglomerálódási irányát a 85-ös főút tengelye jelöli ki. Az országhatár menti fekvése speciális, központi szerepe a határon túli térség szempontjából is értelmezhető néhány funkcióban (pl. közlekedés), mint ahogy Pozsony szuburbanizációs hatása is érvényesül a vármegye területén (Rajka).

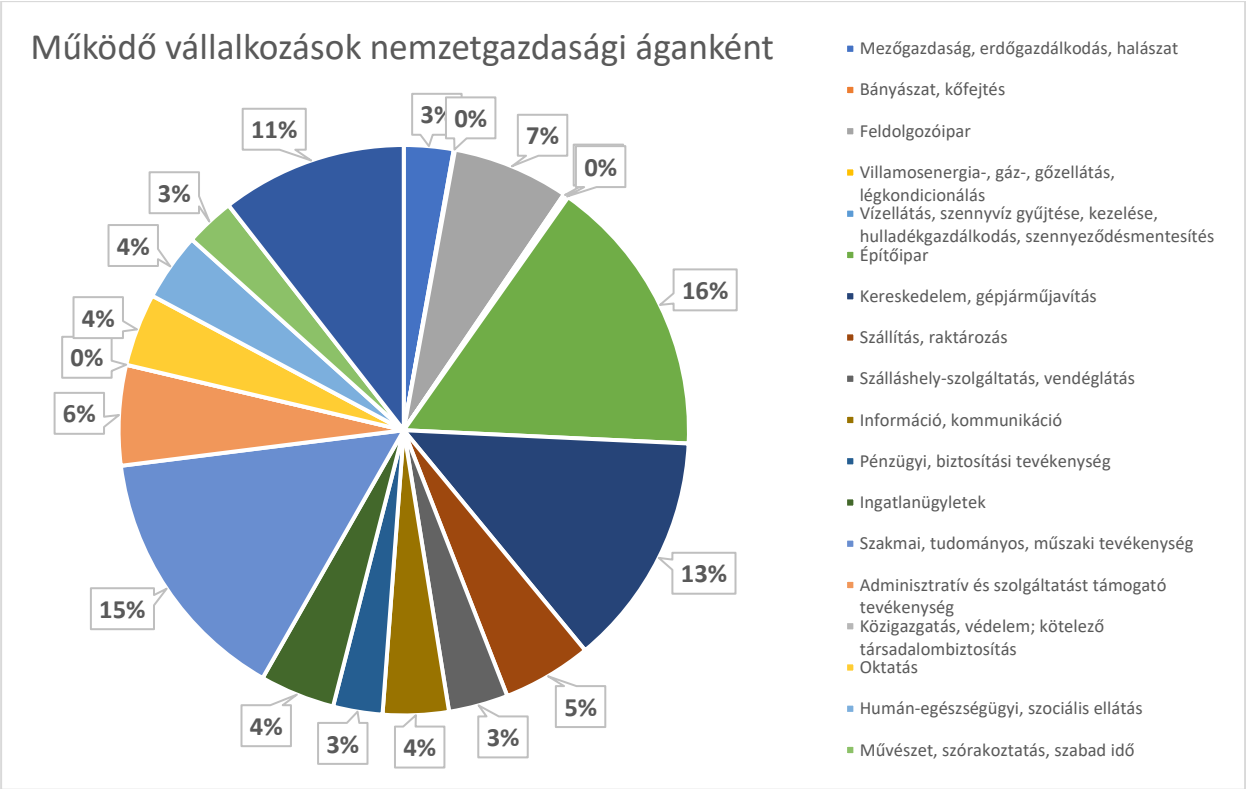


Településegyüttesek és agglomerációk a Dunántúl nyugati és északi részén. Forrás: KSH településegyüttesek, OTFK

Gazdasági szervezetek

2023 év elején a KSH a vármegyében 48ezer működő vállalkozást tartott nyilván, ami az előző évekhez képest növekedést 1%-os bővülést jelent (mintegy 500 működő vállalkozás). A vállalkozások alapításával és felszámolásával kapcsolatban megjegyzendő, hogy a mezőgazdaságban működő vállalkozások száma közel megfeleződött az egy év során, vélhetően a rendkívül kedvezőtlen időjárási körülmények, továbbá a magas fenntartási, működtetési kiadások okán. Mintegy 7%-os növekedés látható az építőiparban, ami közel ki is teszi az összes vállalkozás bővülésének többletét. 4-7% közötti bővülés jellemző a többi nemzetgazdasági esetében is. Stabilizálódás összesen két ágazatban alakult ki (kereskedelem, gépjárműjavítás), három ágazatban került sor csökkenésre: a már említett mezőgazdaság (-48%), pénzügy, biztosítás (-0,1%), ingatlanügyek (-0,5%). A vállalkozások 96,4%-át a 0-9 fős létszámú mikrovállalkozások tették ki, a kisvállalkozások aránya 3% volt, míg a 50-249 fő közti középvállalkozások aránya 0,51%, az ettől magasabb foglalkoztatotti létszámú nagyvállalatok aránya 0,11% volt. A változás az előző évi adatokhoz, hogy a 0-9 fős mikró vállalkozások száma 1%-kal nőtt, a kisvállalkozásoké 25%-kal, míg a középvállalatoké 6%-kal. A nagyvállalatok száma 0,1%-kal növekedett.

A működő vállalkozások nemzetgazdasági ágazatok közti megoszlását tekintve a vármegyében a vállalkozások 16%-a az építőiparban, 14,8%-a a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, 13,3%-a a kereskedelem, gépjárműjavítás, 10,5%-a az egyéb szolgáltatások területén működött. A feldolgozóipar aránya 6,6%, így ezek együttesen a vállalkozások 52%-t alkotják. A többi ágazat a fennmaradó 47,8%-on osztozkodik.



Vállalkozásdemográfia (működő vállalkozások száma) nemzetgazdasági ág szerint, GYMS vármegye, 2023 (%). Forrás: KSH

Foglalkoztatási helyzetkép

Győr-Moson-Sopron vármegyében a 15-74 éves népesség száma 2011-2023 között 2,67%-kal emelkedett, így 2023 évvégén 355,5ezer fő tartozott a korcsoportba, ami 0,36%-kal haladja meg az egy évvel korábbi adatot. 2024-ben a legfrissebb adatok alapján tovább bővült a 15-74 éves népesség száma mintegy 200ezer fővel 355,7eze főre.

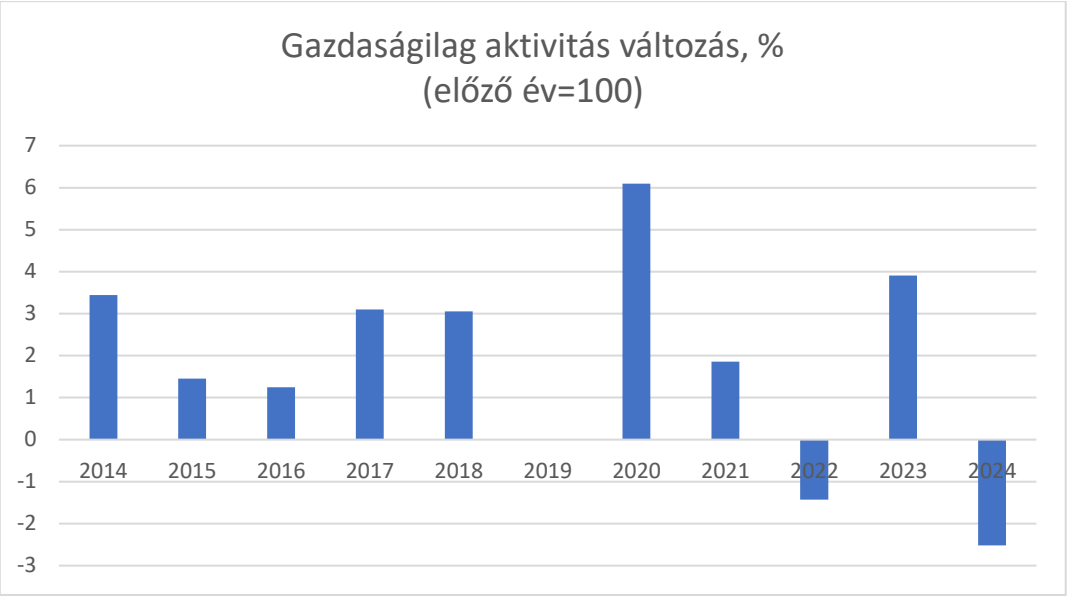
2023-ban a gazdaságilag aktív besorolásúak száma 26,3%-kal emelkedett 2011-hez és 3,9%-kal 2022-höz viszonyítva. Létszámában 2023 évvégén 53,7ezer fővel magasabb volt a gazdaságilag aktív lakosság száma, mint 2011-ben és 9,7ezer fővel, mint egy évvel korábban. A lakosság ezen korcsoportjában a gazdaságilag nem aktívak (a nem dolgozó tanulók, a nyugdíjasok, a háztartásbeliek, az idénymunkások stb.) aránya mintegy harmadával csökkent, 2022-höz viszonyítva pedig 7,9%-kal. Ennek eredményeképpen 2023 évvégén a vármegyében 97,6ezer főt tartottak nyilván a gazdaságilag nem aktívak között. A foglalkoztatás szintje 2022 évvégéhez képet 4,67%-kal volt magasabb, 11,3ezer fővel haladta meg a foglalkoztatottak száma az előző évit a KSH adatai alapján. A vármegye foglalkoztatási rátája 2023 évvégén 71,2% volt, szemben az egy évvel korábbi 68,3%-nál. Ezzel Győr-Moson-Sopron vármegyében a legmagasabb a foglalkoztatási arány, Budapestet (71,0%) és a soron következő Komárom-Esztergomot (68,1%) is megelőzve.

2024-ben jelentősebb változás következett be, elsősorban a foglalkoztatottak számában történő erőteljes visszaesés következtében, aminek hátterében valószínűleg egyfajta gazdasági visszaesés vagy konszolidáció állhat. A foglalkoztatottak száma ugyanis a 2023. évi 253,2 ezerről 2024 évvégére 8,5ezres mínusszal zárt (244,7ezer fő). Ezzel ellentétesen mozgott a munkanélküliek száma, ami egy év alatt 2ezer fővel (42,55%) emelkedett 4,7ezerről 6,7ezer főre. A 15-74 éves népesség 70,7%át sorolták a gazdaságilag aktívak közé (251,4 ezer fő), ami 6,5 ezer fővel csökkent 2023-hoz képest. A gazdaságilag nem aktívak száma ezzel szemben 6,7 ezer fővel növekedett és elérte 2024 évvégén a 104,3ezer főt, közülük 9,6ezer főt kategorizált a KSH potenciális munkaerő-tartalékként, ami az egy évvel korábbi értéknél10,3%-al magasabb.

Tehát miközben bővül a 15-74 éves népesség száma, csökken körükben a gazdaságáig aktívaké és növekszik nem aktívak száma. Ezzel párhuzamosan csökkent a foglalkoztatás és növekedett a munkanélküliek-álláskeresők száma. Mindezen folyamatok magukkal vonták a vármegye gazdasági mutatószámainak romlását is. A foglalkoztatási ráta 2024-ben 68,8% volt, 2,4%-al alacsonyabb a 2023. évinél, a munkanélküliségi ráta 1,8%-ról 2,7%-ra növekedett, így az aktivitási arány 72,5%-ról 70,7%-ra mérséklődött. Ezekkel az adatokkal Győr-Moson-Sopron vármegye továbbra messze a legkedvezőbb gazdasági-foglalkoztatási mutatókkal rendelkezik Budapestet követően, azonban jelzi a gazdaság országos konszolidációját, ami a hosszabb távon a foglalkoztatás jelentősebb mértékű csökkenését és a munkanélküliség bővülését eredményezheti.



Győr-Moson-Sopron vármegye gazdasági aktivitásának változása az előző évhez viszonyítva, 2014-2023 (%). Forrás: KSH

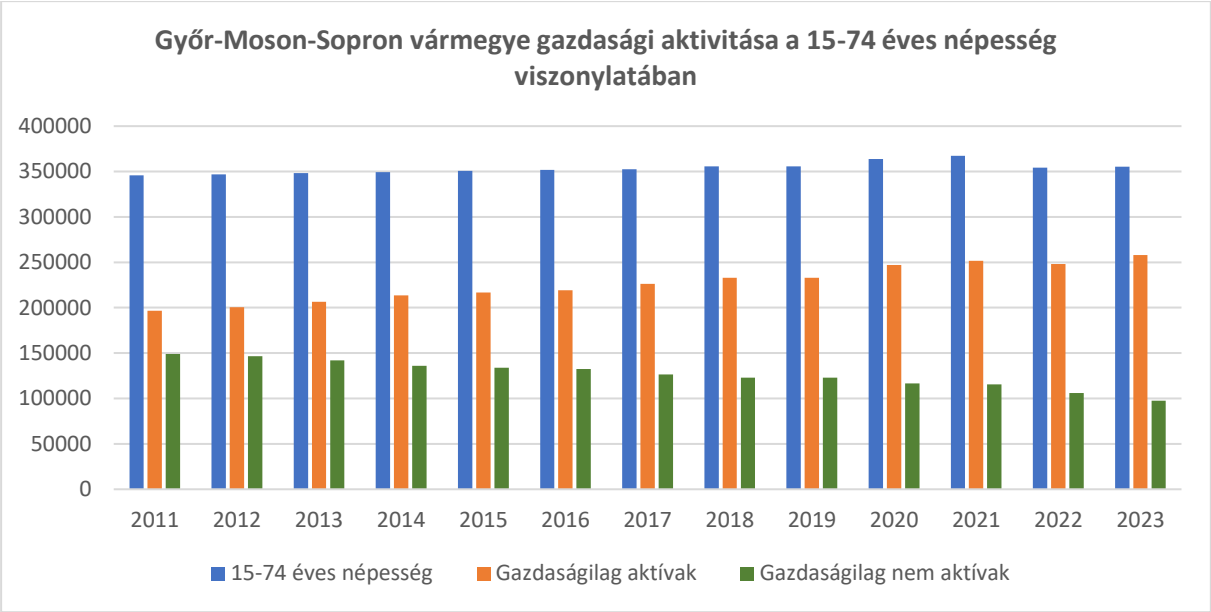


Győr-Moson-Sopron vármegye gazdasági aktivitásának változása az előző évhez viszonyítva, 2014-2024 (%). Forrás: KSH

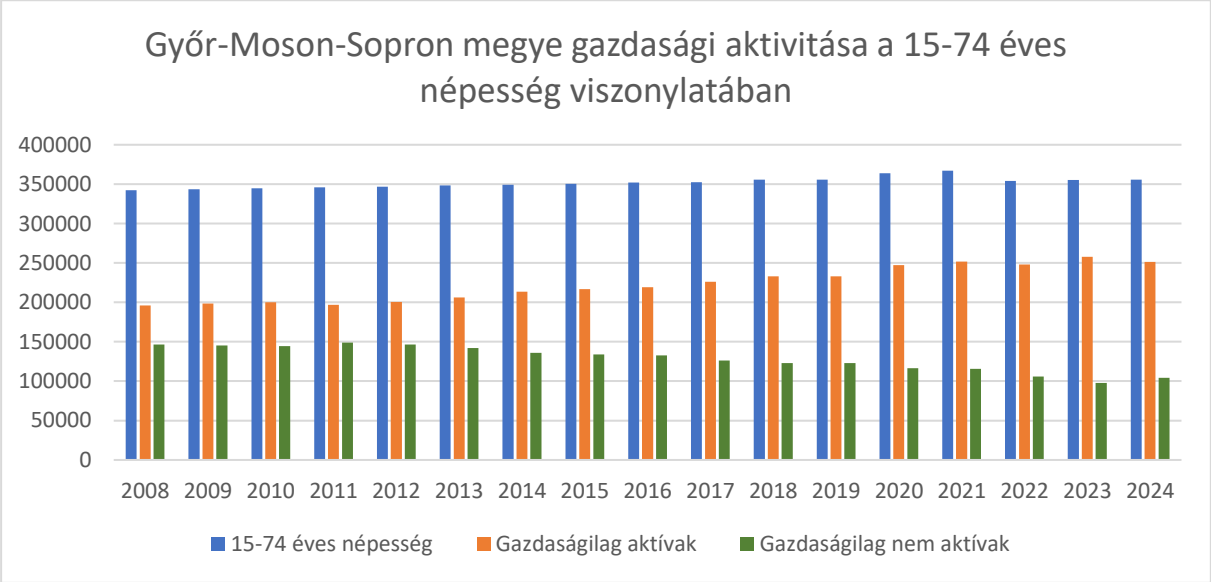
A munkanélküliek száma 26,4%-kal, 6,3ezer főről 4,7 ezer főre mérséklődött a 2022 és 2023 évvége közti időszakban. Ezzel párhuzamosan a munkanélküliségi ráta 2,5%-ról 1,8%-ra, tehát 0,7%-kal csökkent a vármegyében. A munkanélküliségi ráta tekintetében csak Komárom-Esztergom előzi meg a vármegyét, mindössze 0,1%k-al. A KSH a **potenciális munkaerő-tartalék** lakosságot is számba veszi, ez alapján 2023 évvégén 8,7 ezer fő potenciálisan bevonható a munkaerő-piacra. Az Eurostat módszertana alapján besorolt csoportba a 15-74 éves korosztályú, gazdaságilag nem aktív lakosság tartozik, akik a besorolás idején

- **munkanélküliek,**
- **alulfoglalkoztatottak,**
- **dolgozni szándékozó, de munkát aktívan nem keresők, vagy**
- **a rendelkezésre állás kritériumát nem teljesítő inaktívak együttesen.**

A rendelkezésre állás kritériumának az nem felel meg, aki két héten belül nem tudna munkába állni akkor sem, ha találna megfelelő állást.



Győr-Moson-Sopron vármegye gazdasági aktivitása a 15-74 éves népesség viszonylatában, 2011-2023 (fő). Forrás: KSH



Győr-Moson-Sopron vármegye gazdasági aktivitása a 15-74 éves népesség viszonylatában, 2011-2024 (fő). Forrás: KSH

Munkaerő-tartalék bemutatása

Munkaerő-tartalékként a potenciálisan bevonható lakosságra tekinthetünk. A vármegye **országos átlag feletti foglalkoztatási** (országosan 1. hely) **és** országos átlag **alatti munkanélküliségi rátája** (országosan 2. hely) egyúttal jelentős mértékben korlátozza is a munkaerő-piacra bevonhatóak körét.
A vármegyei **munkatartalék lehetőségére** alapvetően az **álláskeresőkre vonatkozó** meglévő **2022. évi statisztikák** adnak támpontokat. Mindezek alapja azonban a vármegye kiváló munkanélküliségi ráta adata, amely a legjobb hazánkban, a fővárost is felülmúlóan és így jelentősen befolyásolja az elérhető munkaerőtartalék bevonhatóságának lehetőségeit, amelyek erősen korlátozottak.

A nyilvántartott álláskeresők gazdaságilag aktív népességhez viszonyított relatív mutatója, 2023

2023	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
Budapest	1,95	1,98	2,01	2,04	2,02	2,03	2,09	2,14	2,12	2,10	2,09	2,11	2,06
Nyugat-Dunántúl	2,91	2,88	2,80	2,60	2,47	2,45	2,47	2,52	2,49	2,49	2,54	2,63	2,60
Győr-Moson-Sopron	**1,49**	**1,46**	**1,40**	**1,27**	**1,21**	**1,20**	**1,24**	**1,31**	**1,27**	**1,23**	**1,25**	**1,40**	**1,31**
Mo. átlag	5,01	5,04	5,01	4,81	4,67	4,58	4,63	4,66	4,64	4,59	4,59	4,56	4,73

2023-ban Győr-Moson-Sopron vármegye álláskeresők – aktív népesség havi megbontású relatív mutatója kevés teret mutat a bevonható munkaerőtartalék lehetőségeinek számba vételéhez. 1,3%-os havi átlagú mértékével messzemenően meghaladja az országos átlagértéket, de vármegyei, fővárosi, regionális összehasonlításban is vezet.

2024	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
Budapest	2,2%	2,2%	2,3%	2,2%	2,2%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,2%
Nyugat-Dunántúl	2,9%	2,8%	2,8%	2,7%	2,6%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%
Győr-Moson-Sopron	**1,6%**	**1,6%**	**1,5%**	**1,4%**	**1,4%**	**1,3%**	**1,3%**	**1,4%**	**1,4%**	**1,4%**	**1,4%**	**1,5%**	**1,4%**
Mo. átlag	4,8%	4,8%	4,8%	4,7%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,6%	4,5%	4,6%

2024-ben az aktív népesség havi megbontású relatív mutatója tovább csökkent, azonban több területi szinten inkább trendforduló és növekedés látható. Mindez a vármegye folyamataira is hatással volt; 2023. és 2024. évvége között az álláskeresők aktív népességhez viszonyított havi átlag értéke 0,9%-kal növekedett 1,4%-ra.

Fentiek alapján nagyobb létszámú munkaerő korlátozottan vonható be csak a potenciális munkaerő-tartalékként besorolt csoportból. Ebből kifolyóan szükségessé válhat a nyilvántartott álláskeresői rendszerbe nem tartozók szélesebb körű felmérésére, illetve külső munkaerő kapacitás bevonásának lehetséges módjainak feltérképezésére.

A nyilvántartott álláskeresők száma

2023	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
Nyugat-Dunántúl	14 547	14 369	13 983	13 072	12 399	12 319	12 637	12 938	12 766	12 829	13 089	13 553	13 208
Győr-M. - Sopron	**3 708**	**3 655**	**3 489**	**3 156**	**3 004**	**2 992**	**3 167**	**3 357**	**3 233**	**3 182**	**3 224**	**3 615**	**3 315**
Régiója %-ban	25,49 %	25,44 %	24,95 %	24,14 %	24,23 %	24,29 %	25,06 %	25,95 %	25,33 %	24,80 %	24,63 %	26,67 %	25,10 %

2024	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
Nyugat-Dunántúl	14 737	14 651	14 241	13 726	13 369	13 008	13 420	13 664	13 753	13 730	13 971	13 980	13 854
Győr-M.-Sopron	**4 213**	**4 019**	**3 780**	**3 596**	**3 490**	**3 285**	**3 455**	**3 560**	**3 655**	**3 585**	**3 592**	**3 874**	**3 675**
Régiója %-ban	28,6%	27,4%	26,5%	26,2%	26,1%	25,3%	25,7%	26,1%	26,6%	26,1%	25,7%	27,7%	26,5%

Győr-Moson-Sopron vármegyében a nyilvántartott álláskeresők havi bontását vizsgálva a havi átlaghoz képest +15,6 és -9,4% pont közötti eltérések tapasztalhatóak 2023-ban, a legtöbb álláskereső január-február és augusztus, illetve december hónapokban kerül be a nyilvántartási rendszerbe, az április-júniusi, illetve október-novemberi időszak jóval kiegyenlítettebb. 2024-ben +3,3% és -1,2%pont közti különbség látható, kapcsolódva a szezonális jelleghez.

A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma

2023	*Jan.*	*Febr.*	*Márc.*	*Ápr.*	*Máj.*	*Jún.*	*Júl.*	*Aug.*	*Szept.*	*Okt.*	*Nov.*	*Dec.*	*Havi átlag*
Nyugat-Dunántúl	465	455	424	387	349	360	394	414	409	408	385	370	402
Győr-M.-Sopron	**56**	**57**	**60**	**46**	**45**	**42**	**44**	**40**	**44**	**33**	**28**	**33**	**44**
Régiója %-ban	12,04 %	12,53 %	14,15 %	11,89 %	12,89 %	11,67 %	11,17 %	9,66 %	10,76 %	8,09 %	7,27 %	8,92 %	10,95 %

2024	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept.	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
Nyugat-Dunántúl	370	403	384	406	403	406	470	498	542	563	539	456	453
Győr-M.-Sopron	**35**	**42**	**40**	**42**	**48**	**53**	**63**	**66**	**97**	**84**	**62**	**41**	**56**
Régiója %-ban	9,5%	10,4%	10,4%	10,3%	11,9%	13,1%	13,4%	13,3%	17,9%	14,9%	11,5%	9,0%	12,4%

Győr-Moson-Sopron vármegyében 2023-ben a pályakezdő álláskeresők aránya régiójához képest mindössze 10,95%, 2024-ben 12,4%, elsősorban a június-október közti időszakban növekedett az érték. Így ebben a csoportban a szomszédos megyékből vagy a távolabbi Zala megyéből érdemes munkaerőt bevonzani.

A nyilvántartásból ki és belépők száma Győr-Moson-Sopron vármegyében

Jan.	*Febr.*	*Márc.*	*Ápr.*	*Máj.*	*Jún.*	*Júl.*	*Aug.*	*Szept.*	*Okt.*	*Nov.*	*Dec.*	*Havi átlag*
A NYILVÁNTARTÁSBA BELÉPŐK SZÁMA 2023												
1 122	1 080	951	833	762	898	985	916	974	959	922	1 263	972
A NYILVÁNTARTÁSBÓL KILÉPŐK SZÁMA 2023												
611	1 138	1 120	1 169	913	910	813	732	1 100	1 012	882	874	940
KI- ÉS BELÉPŐK MÉRLEGE 2023												
511	-58	-169	-336	-151	-12	172	184	-126	-53	40	389	32,5

Jan.	*Febr.*	*Márc.*	*Ápr.*	*Máj.*	*Jún.*	*Júl.*	*Aug.*	*Szept.*	*Okt.*	*Nov.*	*Dec.*	*Havi átlag*
A NYILVÁNTARTÁSBA BELÉPŐK SZÁMA 2024												
1 322	1 147	1 040	950	891	955	1 058	900	1 238	995	1 098	1 331	1 077
A NYILVÁNTARTÁSBÓL KILÉPŐK SZÁMA 2024												
725	1 346	1 282	1 135	995	1 161	881	793	1 150	1 067	1 099	1 048	1 057
KI- ÉS BELÉPŐK MÉRLEGE 2024												
597	-199	-242	-185	-104	-206	177	107	88	-72	-1	283	20

Győr-Moson-Sopron vármegyében 2023. évben hét olyan hónap regisztrálható, amikor a ki és belépő nyilvántartott álláskeresői mérleg negatív; a tavaszi-nyári február-június időszakban és szeptember-októberben voltak többségben a kilépők. A belépők száma a többi időszakban volt magasabb; január, július-augusztus, illetve november-december. 2024. év elején jelentősebb belépő (mintegy 600 fő) mellett július-szeptember és a december (283 fő) hónapokban volt többlet, amit a kilépők félévnyi többletszáma sem tudott ellensúlyozni.

Álláskeresési segélyben részesülők zárónapi létszáma

2023	**Jan.**	**Febr.**	**Márc.**	**Ápr.**	**Máj.**	**Jún.**	**Júl.**	**Aug.**	**Szept.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**	**Havi átlag**
Nyugat-Dunántúl	3 046	3 236	3 200	3 156	3 140	3 159	3 154	3 153	3 170	3 162	3 152	3 168	3 158
Győr-M.-Sopron	**860**	**886**	**878**	**866**	**867**	**871**	**868**	**869**	**888**	**884**	**879**	**883**	**875**
Régiója %-ban	28,23 %	27,38 %	27,44 %	27,44 %	27,61 %	27,57 %	27,52 %	27,56 %	28,01 %	27,96 %	27,89 %	27,87 %	27,70%

2024	**Jan.**	**Febr.**	**Márc.**	**Ápr.**	**Máj.**	**Jún.**	**Júl.**	**Aug.**	**Szept.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**	**Havi átlag**
Nyugat-Dunántúl	3 131	3 145	3 145	3 154	3 154	3 306	3 185	3 179	3 173	3 168	3 180	3 196	3 176
Győr-M.-Sopron	**904**	**897**	**898**	**902**	**907**	**946**	**913**	**911**	**916**	**913**	**931**	**930**	**914**
Régiója %-ban	28,9%	28,5%	28,6%	28,6%	28,8%	28,6%	28,7%	28,7%	28,9%	28,8%	29,3%	29,1%	28,8%

Az aktív álláskeresőket megcélzó juttatásban részesülők száma a vármegyében 2023. év folyamán végig meglehetősen stabil volt, az átlagtól +11, - 15 fővel tért el a hónapok során. Az ilyenfajta segélyben részesülők 2023-ban február-március, június, valamint szeptember-december hónapokban tetőztek, tehát gyakorlatilag a naptári év több mint felében, hét hónapon keresztül volt magas az érték. Saját régiója tekintetében Győr-Moson-Sopron vármegye részesedése alig haladja meg a régiós érték negyedét (havi átlag: 27,7%). 2024-ben 4,5%-kal

nőtt összességében az álláskeresési segélyben részesülők száma, ami a régió értékének 28,8%-a, 1,1%ponttal magasabb az előző évi értéknél. Az értékek jellemzően a havi átlagérték körül mozogtak, november-december hónapokban haladták azt meg jelentősebben (0,5-0,3%ponttal).

Üres álláshelyek alakulása Győr-Moson-Sopron vármegyében

2023	Jan.	Febr.	Márc	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
A nyilvántartásba bekerülő üres álláshelyek	773	951	966	1 138	980	1 111	1 298	820	1 383	683	872	890	989
A nyilvántartásban levő összes üres álláshelyek	3 766	3 867	4 322	3 158	3 307	3 553	3 719	3 493	4 008	3 676	3 351	3 301	3 627
A nyilvántartásból kikerülő üres álláshelyek	850	511	2 302	831	865	1 132	1 046	868	1 015	1 197	940	729	1 024
A nyilvántartásban levő üres álláshelyek zárónapi száma	2 916	3 356	2 020	2 327	2 442	2 421	2 673	2 625	2 993	2 479	2 411	2 572	2 603
A nyilvántartott álláskeresők száma	3 708	3 655	3 489	3 156	3 004	2 992	3 167	3 357	3 233	3 182	3 224	3 615	3 315
Üres zárónapi álláshelyek, álláskeresők aránya	78,64 %	91,82 %	57,90 %	73,73 %	81,29 %	80,92 %	84,40 %	78,19 %	92,58 %	77,91 %	74,78 %	71,15 %	78,52 %

2023-ban az előző évekkel ellentétben egy hónap, illetve több hónapra kiterjedő hosszabb időszak, amikor az üres álláshelyek száma meghaladta volna az álláskeresők számát. Az új álláshelyek száma négy hónapban lépte át az ezresszámot: április, június-július, szeptember. A megszűnő, nyilvántartásból kikerülő álláshelyek esetében szintén négy hónap azonosítható: június-július és szeptember-október. Az egymás mellé vetített számok felfedik, hogy az álláshelyek elvárásai, minimum követelményei és az álláskeresők kompetenciái, igényei kevésbé fedik egymást, így várhatóan az ezt követően megjelenő új álláshelyek esetében számolni kell a hosszabb időszakon át történő üresedéssel.

2024	Jan.	Febr.	Márc	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
A nyilvántartásba bekerülő üres álláshelyek	603	787	1 204	1 061	866	1 506	1 024	1 520	830	876	805	860	995
A nyilvántartásban levő összes üres álláshelyek	3 175	2 798	2 972	3 072	2 759	3 195	2 680	3 420	3 231	3 022	2 417	2 228	2 914
A nyilvántartásból kikerülő üres álláshelyek	1 164	1 030	961	1 179	1 070	1 539	780	1 019	1 085	1 410	1 049	593	1 073
A nyilvántartásban levő üres álláshelyek zárónapi száma	2 011	1 768	2 011	1 893	1 689	1 656	1 900	2 401	2 146	1 612	1 368	1 635	1 841
A nyilvántartott álláskeresők száma	4 213	4 019	3 780	3 596	3 490	3 285	3 455	3 560	3 655	3 585	3 592	3 874	3 675
Üres zárónapi álláshelyek, álláskeresők aránya	47,73 %	43,99 %	53,20 %	52,64 %	48,40 %	50,41 %	54,99 %	67,44 %	58,71 %	44,97 %	38,08 %	42,20 %	50,09 %

2024-ben az üres álláshelyek száma mindössze néhány hónapban haladta meg az egy évvel korábbi havi adatokat, összességében a havi átlag 6 db-al volt több. A megszűnő, nyilvántartásból kikerülő álláshelyek az év kilenc hónapjában haladták meg az ezres nagyságrendet Az összes üres, meghirdetett álláshelyek száma mintegy 30%-kal volt

alacsonyabb az egy évvel korábbi értéknél, tehát nagy valószínűséggel nagyszámban a bejelentő szervezetek vonták vissza az álláshelyeket és már nem töltik be az álláshelyeket. Ezt támasztja alá az álláskeresők és üres álláshelyek aránya. Miközben az álláskeresők száma 11%-kal emelkedett, az álláshelyekre eső arányuk évi átlagban 50%-ra mérséklődött az egy évvel korábbi 78,52%-ról. Azaz míg 2023-ban az álláskeresők száma 27,3%-kal haladta meg az álláshelyek számát, mindez 2024-ben 100%-os volt, azaz minden betöltetlen álláshelyre két álláskereső jutott.

A nyilvántartott álláskeresők zárónapi száma nemenként, járások szerinti bontásban

2023	Jan.	Febr.	Márc	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
FÉRFIAK													
Csornai J.	118	98	87	73	82	77	88	90	73	81	83	112	89
Győri J.	750	775	752	728	696	693	734	755	745	730	748	791	741
Kapuvári J.	133	128	117	100	92	82	96	102	104	93	99	127	106
Mosonmagyaróvári J.	405	387	340	293	269	276	267	285	292	315	316	393	320
Pannonhalmi J.	60	63	66	65	68	63	63	74	71	59	64	70	66
Soproni J.	430	385	362	308	284	267	268	267	257	262	280	374	312
Téti J.	61	58	61	57	49	58	62	72	55	58	58	62	59
Győr-M.-Sopron vm.	**1 957**	**1 894**	**1 785**	**1 624**	**1 540**	**1 516**	**1 578**	**1 645**	**1 597**	**1 598**	**1 648**	**1 929**	**1 693**
NŐK													
Csornai J.	111	99	95	88	76	75	86	104	99	103	113	133	99
Győri J.	878	893	829	748	744	746	834	879	848	838	826	809	823
Kapuvári J.	100	93	104	97	87	88	86	95	90	82	86	99	92
Mosonmagyaróvári J.	277	269	291	254	238	255	262	274	267	257	260	292	266
Pannonhalmi J.	72	72	68	64	65	64	61	57	59	53	52	58	62
Soproni J.	343	349	320	290	281	270	274	320	293	272	266	317	300
Téti J.	69	78	74	69	64	66	82	84	74	80	71	69	73
Győr-M.-Sopron vm.	**1 850**	**1 853**	**1 781**	**1 610**	**1 555**	**1 564**	**1 685**	**1 813**	**1 730**	**1 685**	**1 674**	**1 777**	**1 715**

2024	Jan.	Febr.	Márc	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
FÉRFIAK													
Csornai J.	131	120	114	115	92	90	95	100	100	86	93	128	105
Győri J.	938	936	902	839	844	821	814	854	842	834	805	825	855
Kapuvári J.	176	155	123	109	107	90	104	106	106	106	119	169	123
Mosonmagyaróvári J.	534	454	399	361	348	308	309	302	340	355	360	427	375
Pannonhalmi J.	81	80	82	86	76	73	70	75	77	61	63	64	74
Soproni J.	486	423	366	347	332	303	305	315	315	328	324	424	356
Téti J.	66	69	61	59	56	50	53	53	54	55	49	48	56
Győr-M.-Sopron vm.	**2 412**	**2 237**	**2 047**	**1 916**	**1 855**	**1 735**	**1 750**	**1 805**	**1 834**	**1 825**	**1 813**	**2 085**	**1 943**

2024	Jan.	Febr.	Márc	Ápr.	Máj.	Jún.	Júl.	Aug.	Szept	Okt.	Nov.	Dec.	Havi átlag
NŐK													
Csornai J.	124	127	121	107	91	107	120	113	110	91	117	145	114
Győri J.	887	905	883	850	845	790	875	920	937	893	856	782	869
Kapuvári J.	108	103	103	91	93	79	91	95	108	106	112	115	100
Mosonmagyaróvári J.	320	316	296	297	280	260	278	282	321	331	342	381	309
Pannonhalmi J.	61	57	65	61	57	62	64	70	72	65	74	67	65
Soproni J.	324	303	284	296	286	288	303	303	296	296	311	329	302
Téti J.	72	71	76	68	76	70	70	76	72	75	67	65	72
Győr-M.-Sopron vm.	**1 896**	**1 882**	**1 828**	**1 770**	**1 728**	**1 656**	**1 801**	**1 859**	**1 916**	**1 857**	**1 879**	**1 884**	**1 830**

2013-2024 közötti változás megyei szinten - nyilvántartott álláskeresők zárónapi száma (havi átlag)

NEMEK	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Férfiak	4551	2699	2353	1984	1579	1436	1482	2978	1751	1618	1693	1943
Nők	4948	3181	2447	1869	1611	1543	1680	2492	1747	1700	1715	1830
ÖSSZESEN	9499	5880	4800	3853	3190	2979	3162	5470	3498	3318	3408	3773

A nyilvántartott álláskeresők nemek szerinti megoszlásában a 2013-2024 közti időszak adatai alapján mindössze négy olyan év fordult elő, amikor a férfi álláskeresők száma meghaladta a nőkét (2016, 2020-2021 és 2024), évtizedes összesítésben és átlagban a nők érintettsége megközelíti az 51%-os arányt az álláskeresők között. Azaz a nemek részvétele a nyilvántartott álláskeresők között kiegyenlített. Mindkét nem esetében az arányszámok az 54,4-45,6% szélső értékek által kijelölt sávban mozogtak. 2023-ban járási összehasonlításban a Győri és a Téti járásban volt jelentősebb női álláskeresők aránya, míg a férfiak oldaláról ez csak a Kapuvári és a Mosonmagyaróvári járásról mondható el. A Soproni és a Pannonhalmi járásokban ez az arányszám közelebb állt egymáshoz. 2024-ben a Csornai, Győri és Téti járásban volt magasabb a nők aránya. 2023-ról 2024-re az átlagosan 10,7%-nyi növekedés járási szinten általánosan is megjelenik. A zárónapi szám magasabb értékét a nyilvántartott álláskeresők számától az indokolja, hogy egy-egy fő többször számítódik bele, amennyiben egy éven belül többször regisztrálja magát álláskeresőként (tipikus példa a próbaidő alatt vagy végén elbocsátott munkavállaló, aki így újra bekerül az álláskeresők közé).

2013-2023 közötti változás megyei szinten - nyilvántartott álláskeresők zárónapi száma (havi átlag)

KOR	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
25 év alattiak	1524	850	645	542	449	374	343	707	364	259	241
25-54 év közöttiek	6420	3813	3211	2555	1998	1820	1732	4229	2129	1827	1879
55 év felettiek	1555	1216	1280	1171	1031	925	973	1402	1232	1259	1287
ÖSSZESEN	9499	5879	5136	4268	3478	3119	3048	6338	3725	3345	3407

A nyilvántartott álláskeresők főbb korcsoportok szerinti megoszlásában az elmúlt 11 év adatai alapján arányaiban és számosságban a 25 év alattiak érintettsége jelentősen lecsökkent (16%-ról 7,1%-ra). Ugyanez vonatkozik a 25-54 évesek álláskereső csoportjára, náluk évtizedes távlatban 12,5%-ot elérte az arányuk csökkenés (67,6%-ról 55,1%-ra). Ezzel szemben az idősebb, 55 év feletti álláskeresők helyzete az összes álláskeresőhöz képest kedvezőtlenebbé vált, arányuk a 2013. évi 16,4%-ról 2023-ra 37,8%-ra nőtt, tehát az álláskeresők harmadát az idősebb korosztály alkotja, akiknek ugyanakkor a nyugdíjkorhatár (1957-ben és utána születettek esetében 65. életév) eléréséig még legalább egy évtizedet kellene aktívan a munkaerő-piacon tölteniük.

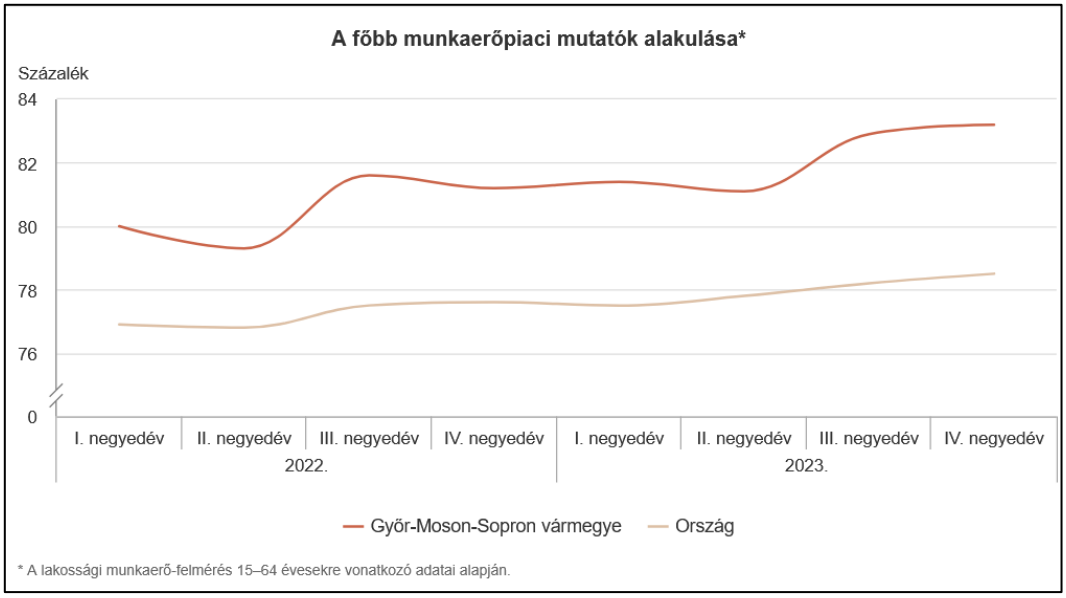
2013-2023 közötti változás megyei szinten - nyilvántartott álláskeresők zárónapi száma (havi átlag)

ISKOLAI VÉGZETTSÉG	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Általános iskola	2828	1667	1538	1193	909	769	758	1277	812	752	745
Szakiskola vagy szakmunkásképző	3065	1831	1568	1311	1075	945	960	1966	1120	1036	1091
Szakközépiskola, technikum	1807	1138	995	853	705	655	701	1469	844	719	734
Gimnáziumi	959	621	514	441	399	361	379	839	508	385	374
Felsőfokú	841	570	521	470	390	360	393	771	492	442	463
ÖSSZESEN	9500	5827	5136	4268	3478	3090	3191	6322	3776	3334	3407
Nyilvántartott álláskeresők	9499	5879	5136	4268	3478	3119	3192	6403	3725	3336	3407
Képzettségi adat nélküliek	-1	52	0	0	0	29	1	81	-51	2	0

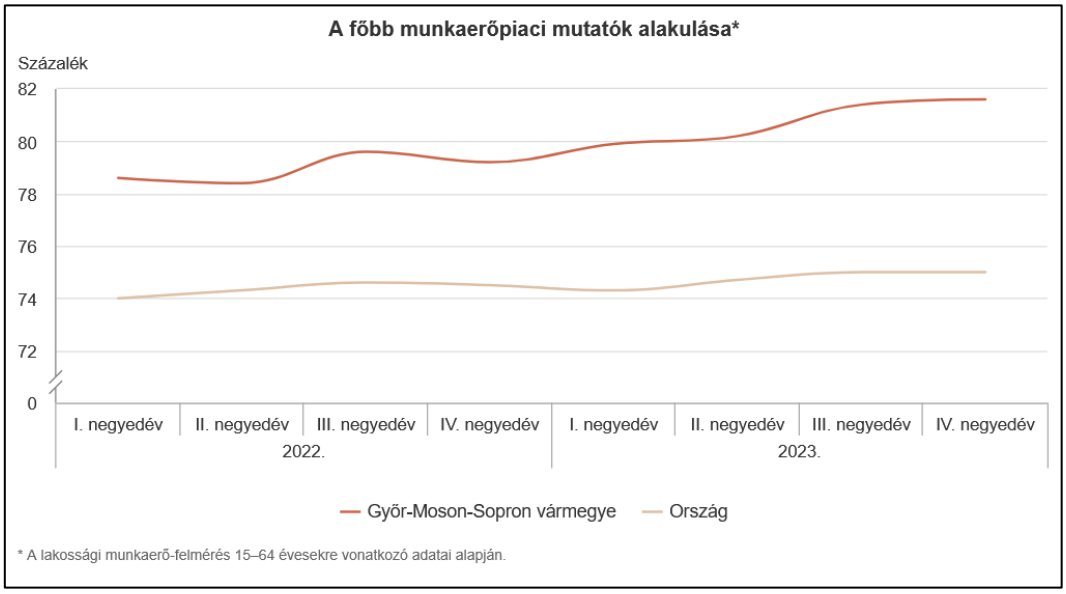
A nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlásában az elmúlt 11 év adatai alapján arányaiban és számosságban az általános iskolai végzettségűek visszaszorulása figyelhető meg, közel 30%-os arányról ez 2023-ra 21,9% alá csökkent folyamatos tendenciaként. A szakiskola vagy szakmunkásképző, illetve a gimnáziumi végzettséggel rendelkezők aránya stabilan, évtizedes távlatban is 30%, illetve 11% körüli részesedéssel szerepel az adatbázisban, míg kisebb mértékben (+2-3,5 %pont), de növekedett szakközépiskola, technikumi és a felsőfokú végzettséggel bírók aránya (21-22% és 13%). Egyrészt a vármegyében csökken a lakosságon belül a csak általános iskolai végzettséggel rendelkezők száma, másrészt növekszik a magasabb, különösen informatikai képesítést igénylő munkakörök aránya, amiből így a szakiskolai és gimnáziumi végzettségűek kimaradhatnak. A vármegye gazdasági szerkezetében domináns műszaki jelleg a szakközépiskolai, technikumi végzettséggel és megfelelő tapasztalattal rendelkezők számára nagyobb eséllyel biztosíthat álláslehetőséget.

A vármegyei népesség munkaerőpiaci státusz szerinti jellegzetességei

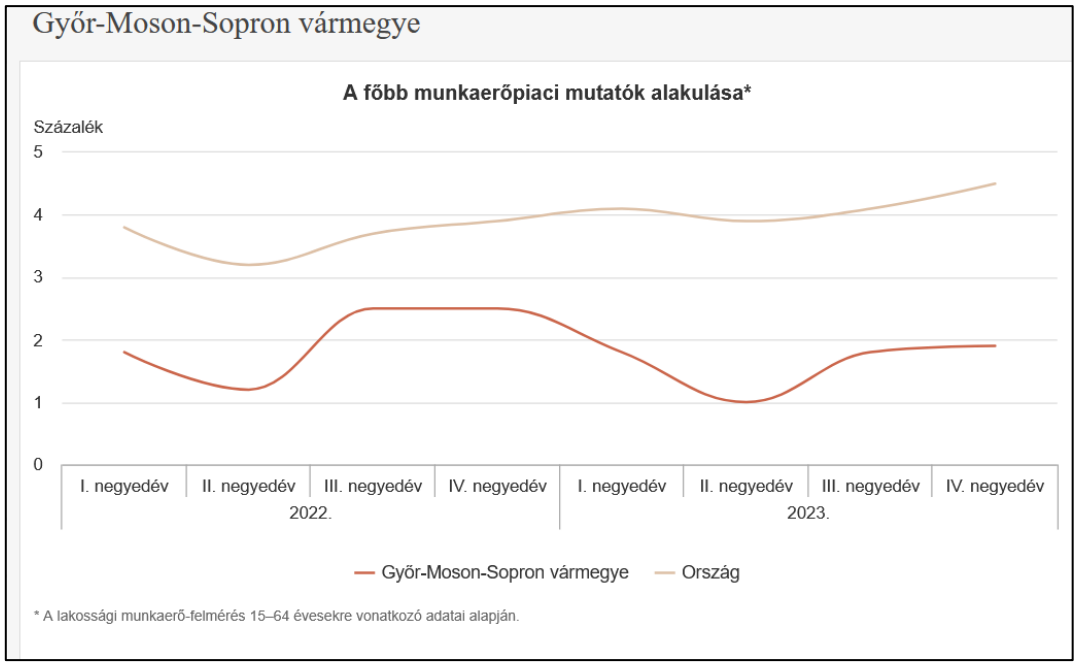
A KSH munkaerőpiaci jelentései alapján a **foglalkoztatási arány** országos átlagát (74,8%) Győr-Moson-Sopron vármegye (81,6%) messze meghaladta, hasonlóképp járt el a **munkanélküliségi ráta** esetében is, ami az országos átlag (4,1%) felét sem érte el (GYMS: 1,9%). A **15–64 éves népesség 83,2%-a**, 258 ezer fő volt **gazdaságilag aktív**, számuk 8,2ezer fővel bővült az egy évvel korábbihoz képest. Az **aktivitási arány** 4,7 %-ponttal haladta meg az országos átlagot (78,5%), ami éppen 1%-kal volt magasabb érték az egy évvel korábbihoz képest. A munkaerőpiacon 258 ezren jelentek meg **foglalkoztatott**ként, számuk az országosnál nagyobb mértékben emelkedett (+0,4%). Az egy évvel korábbinál 9,8%-kal kevesebb, 53 ezer fő volt **gazdaságilag inaktív**, míg országosan mindössze 4,2%-os csökkenés következett be.



Aktivitási arány alakulása 2022-2023 I-IV. negyedév között, Győr-Moson-Sopron vármegye, Magyarország - lakossági munkaerő felmérés 15-64 évesekre vonatkozó adatai alapján), KSH 2024



Foglalkoztatási ráta alakulása 2022-2023 I-IV. negyedév között, Győr-Moson-Sopron vármegye, Magyarország - lakossági munkaerő felmérés 15-64 évesekre vonatkozó adatai alapján), KSH 2024



Munkanélküliségi ráta alakulása 2022-2023 I-IV. negyedév között, Győr-Moson-Sopron vármegye, Magyarország - lakossági munkaerő felmérés 15-64 évesekre vonatkozó adatai alapján), KSH 2024

Álláskeresők helyzete

Győr-Moson-Sopron vármegyében 2023. évvégén 3,3ezer **álláskeresőt** tartottak nyilván. Számuk az országos átlagnál nagyobb mértékben csökkent az egy évvel korábbihoz képest. A **pályakezdő álláskeresők** (havi átlag 44 fő) országosan a legnagyobb mértékben, 51%-kal lettek kevesebben, az összes álláskeresőhöz viszonyított arányuk a legalacsonyabb, 1,4% volt. Az álláskeresők 73%-a **legfeljebb 3 hónapja**, 18,4%-a tartósan, **egy évet meghaladóan** nem tudott elhelyezkedni**. A tartósan állás nélkül lévők száma** 2022-2023 évvége között 3%-kal csökkent. Az álláskeresők 22,2%-a **legfeljebb az általános iskola 8 osztályát** végezte el, 31,4%-a **szakmunkás, szakiskolai bizonyítvánnyal**, további 30,7% **érettségivel**, **technikusi végzettséggel** rendelkezett, 12,9%-uk pedig **diplomás**, azaz felsőfokú végzettségű volt. 2023. december végén 2.507 betöltetlen álláshelyet tartottak nyilván. A **munkaerőpiac** a vármegyében egyre limitáltabb, noha az álláskeresők száma 27%-kal haladta meg az üres álláshelyek számát. Ennek ellenére a tartósan betöltetlen álláshelyek száma folyamatosan bővül.

Inaktivitási arány elemzése

A stratégia készítésekor, 2023 májusában a 2022. évi népszámlálási adatok állnak rendelkezésünkre az inaktivitási arány vizsgálatához, melyek alapján megállapítható, hogy 5 vármegyei járásban magasabb az arány a vármegyeinél (3,3 %). A népszámlálási adatok alapján a gazdaságilag inaktívak számából levonásra került a nyugdíjasok és a tanulók száma. Ezzel megkaptuk az inaktívak számát, amit arányosítottuk a vármegyei/járási népességi adatokkal.

Járás	Népesség száma (fő)	Gazdaságilag inaktívak száma - Tanulók száma (fő)	Nyugdíjasok száma (fő)	Inaktívak száma (fő)	Inaktívak aránya
Csorna	31 966	7 898	5 807	2 091	6,54%
Gypr	198 835	40 589	36 121	4 468	2,25%
Kapuvár	24 070	6 254	4 373	1 881	7,82%
Mosonmagyaróvár	79 480	16 354	14 438	1 916	2,41%
Pannonhalma	15 317	3 307	2 783	524	3,42%
Sopron	101 206	22 268	18 385	3 883	3,84%
Tét	15 071	3 346	2 738	608	4,04%
Összesen	465 945	100 016	84 644	15 372	3,30%

Az inaktivitási arány, illetve ehhez kapcsolódóan a vármegyei átlagot meghaladó járási inaktivitási arány elemzése a foglalkoztatást elősegítő tevékenységek (FET) tervezése szempontjából szükségszerű. A Felhívás szerint amennyiben a stratégia paktumszervezet általi elfogadásának időpontjában a járási szintű inaktivitási arány meghaladja az adott vármegye inaktivitási arányát, úgy a foglalkoztatást elősegítő tevékenységek tervezése kötelező az adott járásban. Ennek megfelelően a kapuvári, soproni és a csornai járásokban szükséges ilyen jellegű tevékenységek tervezése.

Tervezhető foglalkoztatást elősegítő tevékenységek a pályázati felhívás alapján:

- munkaerőpiaci beilleszkedést segítő programok, önálló jövedelemszerzésre való képesség kialakítása, fejlesztése;
- foglalkoztatók felkészítését célzó programok, az előítéletek csökkentése és a célcsoport elhelyezkedésének segítése a lehetséges munkaadók és a célcsoport közötti kapcsolat erősítését ösztönző tevékenységek érdekében;
- a szolgáltatások igénybevételéhez szükséges utazási költségek támogatása, a munkába jutás megszervezése és egyedi ingázási megoldások finanszírozása;
- a környező foglalkoztatási lehetőségek (betanított munkák, munkahelyek, közlekedés, szolgáltatások, képzések stb.) felderítése, együttműködések kialakítása;
- a munkaerőpiaci elhelyezkedéshez szükséges szociális szolgáltatások nyújtása (pl. gyermekellátás, idősgondozás, családoknak tanácsadás, mentálhigiénés tanácsadás, pszichológiai tanácsadás);
- inaktívak felkutatása és elhelyezkedésüket támogató egészségügyi, szociális szolgáltatások;
- az elhelyezkedettek nyomon követése, utógondozása, munkahelyi beilleszkedésük segítése.

Foglalkoztatást elősegítő tevékenységeket a vármegyei önkormányzat láthatja el azon helyi szolgáltatók és szakemberek bevonásával, akiket ismer és elfogad a célcsoport, már több éves helyszíni tapasztalattal rendelkeznek a célcsoport vonatkozásában, egyben biztosítva a vármegyei kormányhivatal és a szolgáltatásnyújtásba bevont szervezetek közötti együttműködést.

2.3 Célcsoport demográfiai, szociális, egészségügyi jellemzőinek bemutatása

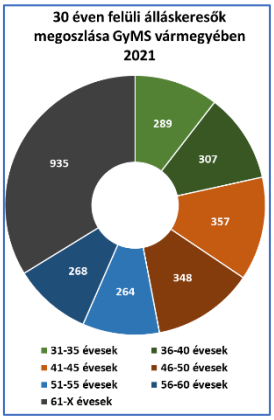
A stratégia célcsoportjának tervezési-végrehajtási szempontból fontos jellemzőinek bemutatása

A vármegye kiemelkedően kedvező foglalkoztatási mutatói, magas szintű gazdasági teljesítménye (termelési érték), kifeszített munkaerőpiaca miatt a helyi társadalom rejtett, munkaerőpiacra beléptethető tartalékainak feltárásban és integrálásában érdekelt, amellett, hogy a különböző hátrányos helyzetű csoportok, valamint az álláskeresők között hosszú ideje munkanélküli, demográfiailag az idősebb korosztályok közé tartozók beléptetését is hatékonyabban segítse elő.

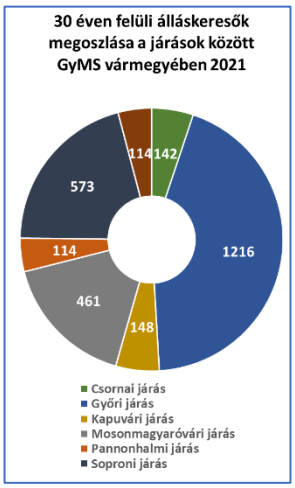
A KSH Éves településstatisztikai adatok szerinti települési, járási statisztikai gyűjtésében, a Gazdaságfejlesztési Minisztérium adatszolgáltatásában kezelt munkanélküliségi adatok alapján 2021. évre állnak rendelkezésre településszintű adatok, amelyek aggregálásával a következők állapíthatóak meg a célcsoportok meghatározásával kapcsolatban.

25 év felettiek az álláskeresők között

A vármegyében teljes körű felmérés a 2021. évi népszámlálás adatfelvétele során történt. A népszámlálások közti időszakban továbbszámított és a KSH, NFSZ által rendelkezésre bocsátott álláskeresői adatokból indulhatunk ki.



Győr-Moson-Sopron vármegyében a **25 éven felettiek aránya** az álláskeresők között 2,8%-kal haladja meg az országos átlagot. A járások **gazdasági fejlettségének rangja nem befolyásolja a sorrendet**, a vármegyében egyetlenként kedvezményezett járásnak nyilvánított Téti (91%) és a hagyományosan hátrányosabb helyzetűnek ítélt Pannonhalmi (92,2%) járások közrefogják a náluk fejlettebb Soproni (92,5%) járást, benne a vármegye második legnagyobb városával.



A **Győri járásban az egyik legmagasabb** a 25 éven felüli álláskeresők aránya (93,38%) a járások között, vármegyei átlagot mintegy 0,5%-kal haladja meg. A vármegyeközpont munkaerőpiaci ereje tükröződik ebben az adatban is.

Térség/ 2023	Álláskeresők száma összesen, fő	25 év alattiak, fő	25 év alattiak, %	25 - 54 év köztiek, fő	55 év és felettiek, fő	25 év felettiek összesen, fő	25 év felett %	55 év felett %
Csornai járás	245	22	8,98	133	90	223	91,02	36,73
Győri járás	1600	106	6,63	916	578	1494	93,38	36,13
Kapuvári járás	226	16	7,08	114	96	210	92,92	42,48
Mosonmagyaróvári járás	685	49	7,15	394	242	636	92,85	35,33
Pannonhalmi járás	128	10	7,81	65	53	118	92,19	41,41
Soproni járás	691	52	7,53	423	216	639	92,47	31,26
Téti járás	131	8	6,11	68	55	123	93,89	41,98
Győr-Moson-Sopron vármegye	3706	263	7,10	2113	1330	3443	92,90	35,89
Magyarország összesen	224961	22244	9,89	128674	74043	202717	90,11	32,91

Álláskeresők száma és korcsoportonkénti megbontása Győr-Moson-Sopron vármegyében, 2023. Forrás: NFSZ

Térség/ 2024	Álláskeresők száma összesen, fő	25 év alattiak, fő	25 év alattiak, %	25 - 54 év köztiek, fő	55 év és felettiek, fő	25 év felettiek összesen, fő	25 év felett %	55 év felett %
Csornai járás	255	23	9,02	140	92	232	90,98	36,08
Győri járás	1825	124	6,79	1079	622	1701	93,21	34,08
Kapuvári járás	284	14	4,93	163	107	270	95,07	37,68
Mosonmagyaróvári járás	854	56	6,56	534	264	798	93,44	30,91
Pannonhalmi járás	142	14	9,86	74	54	128	90,14	38,03
Soproni járás	810	59	7,28	501	250	751	92,72	30,86
Téti járás	138	6	4,35	73	59	132	95,65	42,75
Győr-Moson-Sopron vármegye	4308	296	6,87	2564	1448	4012	93,13	33,61
Magyarország összesen	232916	22815	9,80	134601	75500	210101	90,20	32,42

2024-ben 2023-hoz képest mintegy 600 fővel bővült az álláskeresők száma, a Téti és Csornai járáson kívül a többi járásban dinamikusabban: Győri (+14%), Kapuvári (25,7%), Mosonmagyaróvári (24,7%), Pannonhalmi (11%), Soproni (17,2%). Az életkori sajátosságok körüli megbontás jelentősebb mértékben nem változott az előző évihez képest.

Az NFSZ vármegyei és járási álláskereső nyilvántartásaiban szerepelnek azon személyek, akik lakcíme vagy tartózkodási helyük szerinti járási hivatal foglalkoztatási osztályán regisztrálnak. Azaz azon személyek is szerepelnek az adatbázisban, akik a vármegyében csak tartózkodási hellyel rendelkeznek, ezért a lakosságszámba számítanak bele, ennélfogva a KSH megyei-járási statisztikáiban nem szerepelnek. A hivatalok az álláskeresők számát ugyanis a regisztráció helye, illetve a lakóhely szerint is sorolják. Ennek következtében egyes adatforrásokban az álláskeresők száma eltérő.

55 éven felüli regisztrált álláskeresők

A vármegyei álláskeresői statisztikai adatok szerint az 55 év felettiek aránya az összes álláskereső több, mint egyharmadát fedi le (2023: 35,89%, 2024: 33,6%), míg országosan ez 32,9%, illetve 32,4%. A vármegyei átlagnál rosszabb értékekkel rendelkezett a Csornai, Győri, Kapuvári, Pannonhalmi és Téti járás. A Téti, Pannonhalmi és Kapuvári járásokban az 55 év felettiek aránya az összes álláskereső 41%-át tette ki 2023-ban, 2024-ben pedig 39,5%-át, ezen térségekben tehát a legproblémásabb az 55 év felettiek elhelyezkedése.

Alacsony iskolai végzettségű, szakképzettséggel nem rendelkező regisztrált álláskeresők

A nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlásában az elmúlt 11 év adatai alapján arányaiban az általános iskolai végzettségűek és alacsony iskolai végzettségűek, illetve szakképzettséggel nem rendelkezők visszaszorulása figyelhető meg, közel 30%-os arányról ez 2023-ra 21,9% alá csökkent. A 8 osztálynál alacsonyabb végzettségűek aránya rendkívül alacsony (1,98%). Alacsony számuk annak is köszönhető, hogy alig jelennek meg az álláskeresést támogató szolgálatok előtt, illetve alig jelentkeznek a meghirdetett pozíciókba.

A stratégia célcsoportjai

A szakpolitikai felelős szereplő által jóváhagyott *30 év feletti* közvetlen célcsoportok:

- Inaktívak
- 50 éven felüli, legalább 30 napja folyamatosan regisztrált álláskeresők
- Alacsony iskolai végzettségű (ISCED 1-2), szakképzettséggel nem rendelkező regisztrált álláskeresők (FEOR-kód 9)

Közvetett *30 év feletti* célcsoportok, a támogatási kérelem eredményei és hatásai helyzetüket befolyásolják:

- a GYES-en, GYED-en lévők,
- hátrányos helyzetűek,
- megváltozott munkaképességűek
- régóta álláskeresők
- munkaerőpiacra belépni szándékozó fiatalok, munkatapasztalat nélküli pályakezdők
- inaktívak tágabb köre
- közfoglalkoztatásból a versenyszférába visszavezethető 30 év feletti korcsoportba tartozó álláskeresők

A foglalkoztatási stratégia megvalósítását támogató és finanszírozását biztosító TOP_Plusz-3.1.1-21 azonosítójú felhívás 5.2. Milyen indikátorok teljesítéséhez kell hozzájárulni? pontjában az **inaktív személyek**re az alábbi **definíció**t használja, amit így jelen stratégia is átvesz: **„Akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak**

volna munkába állni. Ők jellemzően nem regisztrált álláskeresők, de az aktivitás erősítésével és támogatásokkal a program esetükben is hozzájárul a munkaerőpiaci beilleszkedéshez. (pl. rehabilitációs ellátásban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesülő vagy gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban, ápolási díjban vagy gyermekek otthongondozási díjában részesülő személyek esetén).”

A TOP_Plusz-3.1.1-21 konstrukcióban a Kormányhivatalok az inaktív személyek definíciójára a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) megfogalmazását alkalmazzák, ami a felhívástól szűkebb értelmezést használ:
„**A munkaerőpiaci programba történő bevonás napját megelőző 3 hónapban inaktív státuszú személyek (nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni).**”
Azaz a legalább 3 hónapja nem foglalkoztatottakat érti a célcsoportba, ennek értelmében a definíció szigorúbbá válik és leszűkíti a célcsoportba tartozó személyek számát a vármegyében.

A közoktatásban tanulók, felsőoktatási képzésben résztvevő hallgatók, továbbá a nyugdíjasok tehát nem számolandók az inaktívak közé a stratégia által alkalmazott megfogalmazás alapján. Az inaktív személyek célcsoportjának tekintélyes részét tehát a gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban, ápolási díjban vagy gyermekek otthongondozási díjában részesülő személyek alkotják, illetve akik nem keresnek aktívan munkát, azaz nem regisztrálták magukat álláskeresőként. Elérésüket és különösen projekt keretében történő munkaerő-piaci (re)integrációjukat ugyanakkor nehezíti a gyermekek napközbeni elhelyezése. A bölcsődei-óvodai férőhelyek növelése, a nyitvatartás kiterjesztése (korábbi nyitás és későbbi zárás), egyes esetekben férőhelybővítést eredményező infrastrukturális beruházás válhat szükségessé az inaktív szülők bevonására. Külön területként jelenik meg gyermeke(ke)t nevelő szülők rugalmas foglalkoztatási viszonyainak kialakítása, biztosítása, akár a rugalmas foglalkoztatással (pl. részmunkaidő) egészen az atipikus foglalkoztatási formák munkaadók körében történő elterjesztéséig. Ezen kérdések természetesen a foglalkoztatási stratégia lehetőségein kívül esnek, azonban a foglalkoztatókkal történő együttműködés során a megbeszélések tárgyát képezhetik az információk, tapasztalatok megosztásával a közös tudás, ismeretek bővítése, szintetizálása érdekében, mely információk becsatornázva továbbíthatóak ajánlásként a szakpolitikai felelős szereplők számára. A foglalkoztatók és a kormányhivatalok, vármegyei önkormányzat tapasztalataival összevetve határozható meg, hogy az inaktív célcsoportba tartozók között vannak, akik dolgoznának, de máshogyan, így e téren érdemes a lehetőségek és realitások szélesebb körű vitára bocsátása, megismertetése az érintett szereplőkkel, elrugaszkodva a megszokásból alkalmazott, hatékonyságot és termelékenységet korlátozó keretektől.

Győr-Moson-Sopron vármegye járásaiban az álláskeresők 34-42%-a 50 éven felüli és 41-63%-uk 55 év feletti (járásonként változó mértékben). Életkorukhoz köthető képzettségi jellegzetességek miatt nagy valószínűséggel köreikben nagyobb számban találhatóak alacsony iskolai végzettségűek, illetve szakképzettséggel nem rendelkezők, míg a fiatalabb korosztályok körében az ezzel jellemezhető személyek száma alacsonyabb. Az 50/55 év felettiek esetében is érdemes a rugalmas foglalkoztatás (pl. részmunkaidő) alkalmazási lehetőségeinek az áttekintése és ezek megismertetése a foglalkoztatókkal, amivel növelhető az idősebb korosztály aktivitása.
A foglalkoztatási stratégia által vállalt és a szakpolitikai felelős által jóváhagyott, bevonni tervezett résztvevők fő célcsoportjaként tehát az alábbiak azonosíthatóak:

- 50 éven felüliek;
- alacsony iskolai végzettségűek;
- inaktív személyek, köztük elsősorban a gyermekgondozási, gyermeknevelési támogatások bármelyikében részesülők.

Az indikátorvállalás, illetve szakmai adatszolgáltatási mutatók célértékeinek teljesítéséhez, eléréséhez tehát érdemes ezen célcsoportokra fókuszálni a stratégia intézkedéseinek megvalósítása során. Az egyes célcsoportok elérésében nagy segítséget jelent a célcsoporti sajátosságok megismerése, felmérése, pl. eddigi szakirodalmi, esettanulmányi és a különböző szervezetek ismereteinek, tapasztalatainak becsatornázásával.

A vármegyei paktum stratégia megvalósításával kapcsolatban fontos releváns munkaerőpiaci és szociális szereplői a stratégiai partnerség kapcsán bevonásra kerültek: járásközpont települési önkormányzatok, képzési centrumok, vármegyei önkormányzat és kormányhivatal, szakmai érdekképviseletek, nonprofit gazdasági társaságok, civil szervezetek. A konzorciumi partnerséget alkotó vármegyei önkormányzat és a kormányhivatal közös elemző munkájával indult el a tervezés 2022-ben. A támogatási kérelem kidolgozása során a helyi munkaerőpiaci szereplők bevonása személyes konzultációval és írásbeli felkérés útján történt. A támogatási kérelem benyújtásához szükséges szándéknyilatkozatot 20 szervezet részére megküldtük, mely a Projekt Előkészítő Tanulmány melléklete. A foglalkoztatási partnerség célja egy széles körű térségi, helyi partnerség megszervezése a foglalkoztatási szempontból eredő problémák azonosítása érdekében, továbbá a rendelkezésre álló erőforrások mozgósítása egy integrált, közös intézkedési stratégia kialakítása és megvalósítása céljából.

A vármegyei foglalkoztatási együttműködés (paktum) aktív résztvevői körébe tartoznak a célterületen működő alábbi szervezetek, azaz a Győr-Moson-Sopron Megyei Foglalkoztatási Paktum tagjai:

Konzurciumi tagok	Települési önkormányzatok	Ernyőszervezetek	Munkaerő-piaci szolgáltatást végző szociális szervezetek	Szakképzés
Győr-Moson-Sopron Vármegyei Önkormányzat és Hivatala	Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal		Győr Megyei Jogú Város Önkormányzata	
Sopron Megyei Jogú Város Önkormányzata	Kapuvár Város Önkormányzata		Mosonmagyaróvár Város Önkormányzata	
Tét Város Önkormányzata	Pannonhalma Város Önkormányzata		Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara	
Soproni Kereskedelmi és Iparkamara	Vállalkozók Országos Szövetsége GyMS Megyei szervezete		Ipartestületek GyMS Megyei Szövetsége – Győr	
Mosonmagyaróvár és Vidéke Ipartestület	Kisalföldi Vállalkozás Fejlesztési Alapítvány		Szent Cirill és Method Alapítvány	
Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény Győr	Soproni Szociális Intézmény		Nyitott KAPU-VÁR Térségi Szociális Szolgáltató Központ	
Győr-Moson-Sopron Megyei Felzárkózási Fórum	Győri Szakképzési Centrum		Soproni Szakképzési Centrum	

Célcsoport elemzés, választás indoklása, alátámasztása

A munkanélküliség problémájára tucatnyi európai uniós és hazai dokumentum, nemzetközi kutatás („Európa 2020” Stratégia, Európai Foglalkoztatási Stratégia, Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció, Partnerségi Megállapodás, Magyarország Konvergencia Programja, Nemzeti Reform Program, „Széchenyi 2020” operatív program) mutat rá. A 2008. évben kezdődő világgazdasági válság egyik tapasztalata, hogy a hátrányos helyzetben lévőket, illetve az idősebb generáció munkaerőpiaci kilátásait különösen súlyosan érintette, a munkájukat elvesztett idősebbek hosszú ideig nem találtak, nem kaptak munkát, ezzel a tartós álláskeresés állapota állandósult sokuk számára (Alpek 2017.). Az előbbiek ebben a korban komoly személyes válságokhoz, motivációvesztéshez vezethetnek, társulva a napi rutin elvesztésével. Ezen folyamatok szükségessé teszik a munkanélküliség központi kezelését, egyes célcsoportokra fókuszált direkt ösztönző rendszerek alkalmazását, különösen a speciális helyzetben lévő célcsoportokra irányultan. Az említett célcsoport jelentékeny részét adják az 50 éves kor felettiek, akik körében magas a speciális végzettséggel és tapasztalattal rendelkezők száma, ennél fogva potenciális bevonható kapacitást jelentenek.
Széles körű szakmai egyetértés is alátámasztja (Párizs 2015., László 2016., EVDSZ 2019.), hogy a foglalkoztatáspolitika prioritásainak egyike azon kettősség oldása, miszerint Magyarországon párhuzamosan tapasztalható munkanélküliség és munkaerőhiány a gazdaság, illetve a tevékenységek minden szintjén. A szakpolitikai célok között ezért az úgynevezett „híd a munka világába” szempont megvalósítása a prioritás, azaz az inaktív lakosságot, valamint a hátrányos helyzetben lévő, munkaerőpiaci vonatkozásban nehezebben vagy ritkábban megszólítható társadalmi csoportokat kell motiválni a munkaerőpiaci visszatérésre. Ez két oldalról támogatva lehetséges: egyrészt a potenciális munkavállalók ösztönzésével, másrészt a munkaadói oldal szemléletváltásával, a foglalkoztatás célzott támogatásával a célcsoportra tekintettel. A kialakult helyzet emellett időszerűvé tette a foglalkoztatási helyzet területi alapú

fókuszát is, hiszen a hazai térségekben merőben eltérő folyamatok uralkodnak, melyekre célzott válasz csak a háttér okok ismeretében és a potenciális célcsoport(ok) minél akkurátusabb, vármegyei szintű lehatárolásában értelmezhetők. Különösen igaz ez a megyére, ahol az erős ipari fókusz és az ebből származtatható gazdasági erő a szolgáltatói szektorban is jelentős munkaerő-keresletet indukál.

A nyugati társadalmakban a társadalom elöregedése általánosan jellemző tendencia, ezzel szemben a társadalomban széles körében erős, negatív beidegződés él az időskorral szemben, melyek azonban javarészt alaptalanok. A társadalom elöregedéséből fakadó kihívások a kutatások alapján jelentős mértékben csökkenthetők az idősebb korosztály munkaerőpiaci aktivitásának fokozásával (Berde-Drabancz, 2021.). Ennek első lépése azonban az esélyegyenlőség biztosítása. A regisztrált álláskeresők adatsoraiból egyértelműen kirajzolódik, hogy folyamatosan magas azok száma, akik 50-55 éves kor után kénytelenek új állásban elhelyezkedni, a közvetlen nyugdíj korhatár előtti időszakban pedig szinte kivételes az elhelyezkedés, ami később a nyugdíj összegének mérséklését is jelenti (Major–Varga 2013., Monostori, 2008.). A technológiai fejlődés következtében egyre több, elsősorban a rutinszerű manuális munkakörök válnak gépesítéssel helyettesíthetővé, ami felértékeli a magasabb hozzáadott érték teremtésére képes, speciális (szak)tudású munkaerőt az 50 éves kor feletti korosztályban is. Különösen fontos ezen korosztály megszerzett tapasztalatainak becsatornázása a modern munkafolyamatokba. A bejelentett és betöltetlen üres álláshelyek vizsgálatából látható, hogy azok javarészt betölthetők az inaktív és álláskeresők által, azonban a két dimenziót összekötő kapcsolatok kialakítására van szükség, ami biztosítja az átjárást, a kölcsönös egymásra találást.

Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának emelésére tett eddigi intézkedések eredményesnek bizonyultak. 2019. évre például a magyarországi 55-59 és 60-64 évesek korosztálya foglalkoztatási rátájában jelentős javulás volt tapasztalható a 2010. évhez képest. Az idősödő dolgozók felé irányuló kevésbé pozitív, vagy egyenesen negatív foglalkoztatói hozzáállást más felmérések is kiemelik: munkáltatók nagyrésze nem teszi lehetővé atipikus, rugalmasabb foglalkoztatási formák választását az idősödő munkavállalóik számára (Aegon, 2017.), pedig nagy igény mutatkozik rá. A Gazdaságkutató Zrt. (2018.) felmérése szerint a kiegészítő jövedelemszerző tevékenységben gondolkodó nyugdíjasok nagyjából 90%-a lépne vissza részlegesen a munkaerőpiacra, ha valamilyen atipikus foglalkoztatási formában (kötetlen munkaidő, távmunka, részmunkaidő) lenne foglalkoztatva. Az idősebb munkavállalók többsége érzékeli a munkaerőpiac újfajta kihívásait, és ha nem is tudnak erre mindig kellőképpen reagálni, nyitottak a számukra biztosított megoldási lehetőségeket illetően. Az öregedés miatt a társadalomnak egyre inkább szüksége van az idősebb munkaerőre, így érdemes azokon a lehetőségeken gondolkodni, melyek a nevezett célcsoport számára is vonzóvá teszik a hosszabb ideig történő munkavégzést (Berde-Drabancz, 2021.)

Nyomon követhetőség, ellenőrizhetőség

Közhiteles, kormányzati, szakmailag elismert minőségű adatbázisok felhasználásának előírásával javítható a paktum projekt megvalósításának nyomon követhetősége, ellenőrizhetősége. Az átláthatóság megteremtése érdekében a paktum projekt honlap

információs tartalomszolgáltatás részeként rendszeres közzététele javasolt, akár mérföldkövekhez kapcsolódóan, akár előre meghatározott és a konzorciumi tagok által jóváhagyott rendszeres tájékoztatási adatszolgáltatási periódusokban.
A foglalkoztatási stratégia fő indikátorai és a nyomon követhetőséget részletező, a választott paktumtevékenységek során mérhető, és a működés folyamán visszacsatolást lehetővé tevő, mutatók listája a következő:

2.4 A felhívásban meghatározott indikátorok

ESZA+ indikátor azonosítója és neve	**Mérték egység**	**Típusa**	**Eredeti, elfogadott stratégiában szereplő érték** **Célérték 2029-ig** *** 1196/2023. (V. 15.) Korm. hat alapján**	**Támogatási szerződésben szereplő érték** **Célérték 2028.07.01-ig**	**Tényérték 2024.12.31-ig** **(a 2029-es célértékhez viszonyítva)**
TPO05 - Programban résztvevő munkanélküliek száma	fő	OP kimeneti	1.582	1.728 (férfi: 829, nő: 899)	19 (1,2%)
TPO06 - Programban résztvevő inaktív személyek száma	fő	OP kimeneti	186	203 (férfi: 97, nő: 106)	6 (3,2%)
TPR02 - Program elhagyásának időpontjában foglalkoztatásban – beleértve az önfoglalkoztatást – álló résztvevők száma	fő	OP eredmény	997	1.089 (férfi: 523, nő: 566)	0
TPO23 - Munkaerőpiaci alkalmazkodást segítő támogatásban részesülők száma (fő)	fő	OP kimeneti	115	115 (férfi: 57, nő: 58)	-
TPO24 - Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokban és tevékenységekben részt vevők száma	fő	OP kimeneti	1.942	1.942 (férfi: 971, nő: 971)	25 (1,29%)

A táblázatból látható, hogy az indikátorvállalás tekintetében időarányosan jelentős elmaradás tapasztalható. Ennek hátterében a stratégia felülvizsgálata során az elemzés részben olvasható folyamatok állnak Győr-Moson-Sopron vármegyében:

- a magas foglalkoztatás és alacsony szintű munkanélküliség miatt eleve szűkebb az elérhető célcsoport;
- a célcsoport nagyobb része az 55 év feletti korosztályba tartozik;
- a célcsoport jelentős része a vármegye számos településén szétszórtan él, nem egy-egy nagyobb tömbben, így elérésük, programba való integrálásuk a korlátozott;
- a lakosságszám növekedés elsősorban a községekben csapódik le, ezért a célközönség jelentős része is ezekben él;
- az üres álláshelyekre jutó magasabb álláskeresők számából kiindulva a vármegyében regisztrált álláskeresők motivációja alacsony vagy lehetőség híján van munkaerő-piaci elhelyezkedésre;
- az iskolai képzettség elégtelen volta, hiányzó készségek, tapasztalatok (pl. informatika, számítógép kezelés stb.) hátráltatják az álláshelyek betöltését.

A projekt keretében vállalt indikátorok célértékeinek elérését a projekt végéig, azaz 2029-ig vállalta a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Önkormányzat és a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal együttműködése.
A projekt kezdetén a célcsoport elérésének hatékonyságát számos tényező korlátozta, pl. adminisztrációs kérdések, várakozás az irányító hatóság-közreműködő szervezet iránymutatásaira, finanszírozási bizonytalanság, célcsoport pontosítása stb. A korlátozó tényezők feloldásával a célcsoport elérése is hatékonyabbá válhat.
Az indikátorok 2029-re vállalt célértékét a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program Plusz keretében megvalósuló integrált területi programok elfogadásáról szóló 1196/2023. (V. 15.) Korm. határozat határozza meg vármegyénként indikátorokra lebontva, így abban mozgástérrel a kedvezményezettek nem rendelkeznek.

A kimenti indikátoroknál elvárt igazolási mód a munkaerőpiaci szolgáltatás igénybevételét igazoló hiteles dokumentum, hiteles dokumentumok alapján készített kimutatás, adatbázis, értelemszerűen a Kormányhivatali konzorciumi tag fő felelősségével. A program eredménymutató esetében igazolási mód a munkaszerződés, önfoglalkoztatást igazoló okmányokon alapuló kimutatás.

	Mutató	Eredeti, elfogadott stratégiában szereplő érték Célérték 2027/2028	Támogatási Szerződésben szereplő érték Célérték 2028.07.01-ig
1.	Projekt keretében résztvevő szakmai megvalósítók száma	14 fő	14 fő (férfi: 5, nő: 9)
2.	Résztvevők, akik a program elhagyásának időpontjában munkát keresnek	518 fő	14 fő (férfi: 259, nő: 259)
3.	Program elhagyásának időpontjában foglalkoztatásban, beleértve az önfoglalkoztatást, levő résztvevők	1.210 fő	1.210 fő (férfi: 605, nő: 605)
4.	A program elhagyása utáni hat hónappal foglalkoztatásban levő résztvevők, beleértve az önfoglalkoztatást	181 fő	181 fő (férfi: 87, nő: 94)
5.	Foglalkoztatást elősegítő tevékenységek száma	1 db	1 db
6.	Foglalkoztatást elősegítő tevékenységekben részesülők száma	10 fő	20 fő (férfi: 10, nő: 10)
7.	Foglalkoztatást elősegítő bértámogatásban részesülők száma	1.010 fő	1.836 fő (férfi: 918, nő: 918)
8.	Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokban részesülők száma	600 fő	600 fő (férfi: 300, nő: 300)
9.	Vállalkozóvá válást elősegítő támogatásban részesülők száma	70 fő	50 fő (férfi: 25, nő: 25)
10.	Munkaerőpiaci alkalmazkodást segítő támogatásban részesülők száma	28 fő	115 fő (férfi: 57, nő: 58)
11.	Mobilitási támogatásban részesülők száma	10 fő	8 fő (férfi: 4, nő: 4)
12.	Helyi termék- vagy szolgáltatásfejlesztéshez kapcsolódó tevékenységek száma	1 db	1 db
13.	Szociális gazdaság fejlesztéshez kapcsolódó tevékenységek száma	0 db	-
14.	Az együttműködésbe bevont partnerek száma	20 db	20 db
15.	*Az együttműködés által megkeresett partnerek száma*	20 db	20 db
16.	*Az együttműködést felkereső partnerek száma*	0 db	-
17.	Az együttműködés eredményeként támogatásban részesülő vállalkozások, vállalatok száma	0 db	-
18.	Befektetésösztönzéshez, ágazati gazdaságfejlesztéshez kapcsolódó tevékenységek száma	1 db	1 db

Stratégia célcsoportjára fókuszáló eszközök bemutatása

A stratégia megvalósítását lehetővé tévő tevékenységek eszközei természetüknél fogva elsősorban pénzbeli támogatási formában jelennek meg, mint bértámogatás, VVT, utazási támogatás, költségtérítések.

- A célcsoportok munkavállalói- és potenciális munkáltatói kompetenciafejlesztési, képzési eszközei
- A célcsoportok munkaerő-piaci alkalmazkodóképességük támogatása eszközei
- A célcsoportok igényeihez illeszkedő elhelyezkedés segítésének eszközei
    - a mobilitást elősegítő eszközök
    - helyben tartás kihívásait kezelő eszközök (fiataloknál)

A paktum projekt tevékenységei, illetve az általuk biztosított eszközök a munkaképesség fenntartását szolgálják foglakoztatás-egészségügyi. alkalmassági, mobilitási, kompetenciafejlesztési, munkaerőpiaci alkalmazkodást biztosító eszközeivel. A helyi népességmegtartást és életminőség javítást a foglalkoztatásba emeléssel járó egyéni jövedelemszerzési lehetőség javulása, *az egyéni igényeknek megfelelő* rendszeres munkavégzés lehetőségének személyiségformáló és szocializációs hatása is biztosítja. A vármegye aktív letelepedési célterület, az ide érkezők általában határozott foglalkoztatási céllal jelennek meg a vármegyében, aktív álláskeresői megjelenésük esetleges.

2.5 Primer kutatás eredményei

A stratégia felülvizsgálatához kapcsolódóan személyes interjús adatfelvételre került sor a munkaerőtartalékot képező hátrányos helyzetű csoportok és a velük foglalkozó szakemberek körében, mindösszesen 12 interjú készült, ebből 10 a célcsoport, 2 pedig szociális szakemberek részvételével. A módszer előnye, hogy a rejtőzködő célcsoport motivációiról, munkaerőpiacra való visszatérésük akadályairól első kézből szerezhető információ, a célcsoport a segítő szervezeteken keresztül elérhető. Hátránya a kvalitatív módszertan, mellyel a célcsoport számosságára vonatkozó információkat nem lehet leszűrni, kizárólag a motivációkra, a meglévő hátrányokra vonatkozóan vonhatóak le következtetések.
Az interjúkból kapott válaszok, valamint az intézményvezetőkkel folytatott beszélgetések nagyon hasonló tendenciákat mutatnak. A célcsoportra egyik legfőbb jellemző, akut jelenség az adósságcsapda, ami miatt sokan vagy minimálbérre vannak bejelentve a munkáltató vállalkozóknál, vagy 4 órás időtartamra, hogy a fizetésükből kevesebbet vonjon a végrehajtó. A szakértők, terepen dolgozók tapasztalata, hogy nagyon sokan dolgoznak Ausztriában és más nyugati országokban, főleg Németországban és Hollandiában, de sokan maradtak Angliában is, ők azok, akik megtalálták a számításukat és nem, vagy nem valószínű, hogy visszatérnek.
A 20-30 éves korosztály által adott válaszokból kirajzolódik, hogy általában nem bírják a kötöttséget, a szabályokat, a gyári munkát, ennek eredménye pedig az, hogy ha elhelyezkednek is, viszonylag gyorsan lemorzsolódnak, a kimaradásokat pedig a munkáltatók nem tolerálják. Sok esetben a szüleikre szorulnak, többször tapasztalható az újbóli visszaköltözés a szülői házhoz.

A korosztályra erősen jellemző a magas játékszenvedély, ami a megélhetésüket gátolja, sok esetben tönkreteszi, valamint az illegális tevékenységek gyakorlása is sokkal magasabb, mint régen. Ez az egyik oka annak, hogy nem jelentkeznek a közmunka programba, mert fekete kereskedelmet folytatnak, melyből megélnek, így nincs szükségük bejelentett munkahelyre. Érezhetően más az értékrend és a munkához való hozzáállás, mint a jelenlegi 40-60 éves korosztályban volt ennyi idősen.
Azok, akik részt vesznek a közmunka programban, jellemzően nem gondolnak arra, hogy más munkahelyet keressenek, mert a programnak köszönhetően helyben tudnak dolgozni, úgy gondolják az ilyen típusú foglalkoztatás sokkal rugalmasabb, mint a gyári munka, illetve a kollégák is segítőkészebbek, biztonságosabb a közeg.
A megkérdezettek nagyobb hányadának nincs tapasztalata a Kormányhivatal által biztosított képzésekről, sokan nem engedhetik meg maguknak, mert a tanfolyamok idejére ez bevételkiesést jelentene a családnak.
Fontos jellegzetesség a vármegyében a lakhatás és munka összekapcsolódása. A munkaközvetítő cégek a munkahellyel együtt a lakást is biztosítják. Az albérletárak éppen ezért nagyon magasak, mert az ilyen cégek és munkahelyek a munkaerő miatt bérlik az üres ingatlanokat és ott laknak munkavállalóik. Nagyon sokan érkeznek dolgozni a határon túlról, az elmúlt egy évben jellemzően leginkább Ukrajnából, ami szintén nehezíti a helyben élők elhelyezkedését.

Az életkörülményeken, motiváción és a munkához való hozzáálláson kívül a hátrányos helyzetűek számára a mobilitás is nehézséget jelent. Sokan azért nem helyezkednek el jobb állásban, mert ahhoz utazni kell, amit már nem tudnak vállalni, vagy azért, mert kisgyerek van a háztartásban, vagy pedig azért, mert a tömegközlekedési feltételek nem adottak. Sokan inkább a helyben boldogulást, a feketézést, az idénymunkákat választják, mint a biztos állást, mert nem vállalják az ingázást.
Összességében elmondható, hogy a hátrányos helyzetűek, a megyében élő munkaerőtartalék munkaerőpiacra történő visszavezetésének általánosságban az alábbi gátjai fedezhetők fel:

1. A munkaszocializáció hiánya nehezíti az elhelyezkedést, a munkahely megtartását.
2. Az egészségi állapot, a családi állapot, a szociális körülmények, a meglévő függőségek nem teszik lehetővé, hogy tartósan elhelyezkedjenek, megkapaszkodjanak a munkaerőpiacon.
3. A tömegközlekedési feltételek vagy a szociális állapot nem teszik lehetővé a célcsoport számára a mobilitást, a mindennapi ingázást. A hátrányos térségből való elköltözést pedig az anyagi lehetőségek gátolják.

A közmunka program egyrészt biztonságot nyújt, helyben tartja a célcsoportot, ami a kistelepülések elnéptelenedését csökkenti, ugyanakkor meg is akadályozza abban őket, hogy tartósan visszatérjenek az elsődleges munkaerőpiacra.

A felülvizsgálat során fókuszcsoport keretében kerültek feldolgozásra a foglalkoztatási fórum együttműködésének tapasztalatai. Az érintettek javarészt megismételték, illetve megerősítették a stratégia készítése során is felvetődött helyzeteket, a stratégia egyes célcsoportjait alkotó álláskeresők élethelyzeteit, hozzáállását a munkaerőpiachoz. A szereplők számos területen együttműködnek és segítik egymás munkáját a célcsoportok elérésében, bevonásában, rendszeresen merülnek fel új megoldások ennek érdekében. Különösen fontosnak látják a helyi és térségi, pl. települési szinten (pl. önkormányzatok, ipartestületek, szociális központ) és a vármegyei lefedettséggel működő szervezetek (pl. Kormányhivatal, Kereskedelmi és Iparkamara, VOSZ, Szakképzési centrum) közti együttműködést, hiszen más logikával és eltérő helyismerettel, lehetőségekkel rendelkeznek, ezek azonba n kiegészítik egymást, amivel növekszik, erősödik az együttműködés hatékonysága. A fókuszcsoportban résztvevők a vármegye társadalmi-gazdasági elemzésének leírását, jellemzését szintén megerősítették, mint saját tevékenységeik során tapaszt folyamatokat.

2.6 Következtetések (helyzetértékelés, SWOT)

Az alábbi SWOT elemzés segítségével összegezzük a stratégia megvalósítását segítő és gátló, külső és belső tényezőket, hatásokat, adottságokat.
A SWOT-elemzés a stratégiaalkotás folyamatának egyik lépése. Fő elemei:

- Erősségek: olyan belső tényezők, amik jól működnek és lehet rá befolyásunk, hogy még jobban működjenek.
- Gyengeségek: olyan belső tényezők, amik nem jól működnek, de lehet rá befolyásunk, hogy jobbak legyenek.
- Lehetőségek: olyan külső tényezők, amelyeket nem tudunk befolyásolni, de kedvezőek, és rájuk építve kihasználhatjuk az erősségeinket.
- Veszélyek: olyan külső tényezők, korlátok, negatív tényezők, amelyeket nem tudunk befolyásolni, és csökkentik a siker esélyeit, kockázatot is jelentenek.

Erősségek	Gyengeségek
• Erős gazdasági bázis, tőkeerős multi környezet • Feldolgozóipari dominanciája a vállalkozások és foglalkoztatottak számában • Növekvő népesség – országos szinten egyedülálló módon • Bevándorlási célterület • Vidéki térségek népességmegtartó ereje növekszik, az odaköltözők helybenmaradási hajlandósága nő • Közlekedési infrastruktúra magas színvonala, gazdasági-foglalkoztatási központok gyors elérhetősége • Magas foglalkoztatottság, alacsony munkanélküliségi ráta • A közfoglalkoztatottak visszatérési lehetősége az elsődleges munkaerőpiacra javul • Megváltozott munkaképességűek növekvő foglalkoztatása • Kiegyenlítetten növekvő bérek • Magas az életszínvonal, szolgáltatási kör • Fokozódik a mobilizálható munkaerő bevonása.	• Hosszú időszakon át (180 napon, egy éven túl) állást keresők magas száma Foglalkoztatási központokba koncentrálódó álláskeresők • Strukturális munkanélküliség • Bejelentett üres álláshelyek magas száma • A szakképzés csak részben felel meg az ágazati és ipari igényeknek (ld. hiányszakmák). • A munkaerőpiac szereplői közti kapcsolatok nem eléggé szorosak, a több szektoros helyi és megyei szintű együttműködés nem kielégítő. • Az információáramlás nem elégséges, gyakoriak a kommunikációs problémák. • A szakember-hiány a gazdasági növekedés gátja. • Szerények az ösztönzés, támogatás formái (lakhatás, munkakörülmények stb.). • Célcsoportok elérhetőségének nehézségei
Lehetőségek	**Veszélyek**
• Vidéki és agglomerációs térségek népszerűbbé válása, népességének növekvő üteme • Területi különbségek mérséklődése • Több támogatás lesz a hátrányos helyzetű csoportok számára személyre szabott szolgáltatások nyújtására. • Növekszik az igény a pályaorientációra, a pályatanácsadási rendszer személyre szabott módszereinek alkalmazására az életpálya szinte teljes szakaszában (az oktatási rendszert is beleértve). • Több forrás jut a kompetenciafejlesztésre és az egész életen át tartó tanulás ösztönzésére. • Szemléletváltás: foglalkoztatási célú helyi együttműködések gyakorlatának elterjedése; erősödő, bővülő klaszterek és térségi gazdasági együttműködések • Rendelkezésre álló képzési kapacitás • Erősödő törekvés korszerű foglalkoztatási és képzési formák fejlesztésére és bevezetésére	• Egyes kisvárosok csökkenő mértékű lakossága • A nők foglalkoztatási mutatói kedvezőtlenebbek • Hiányszakmák folyamatos bővülése • Erős a munkaerő-elvándorlás, a megye tranzit jellegűvé válik. • Növekszik a külföldi munkaerőpiacok elszívó hatása (a magas bérszínvonalú uniós országok elszívó hatása bizonyos munkavállalói csoportoknál – hiányszakmák). • A multinacionális vállalatok áttelepülnek olcsóbb munkaerőt biztosító térségekbe. • Potenciális munkalehetőségek beszűkülése a képzettség hiánya és az alacsony mobilitás miatt alacsony képzettségűek tartós kiszorulása a munkaerőpiacról • Nevelési intézményi férőhelyek korlátozzák az édesanyák munkaerőpiaci jelenlétét • Gazdasági konszolidáció munkaerőpiaci begyűrűződése (csökkenő beruházások, csökkenő foglalkoztatás)

3. Intézkedések bemutatása

3.1 A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Önkormányzat, mint konzorcium vezető által ellátott tevékenységek

Foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések projektrészéhez kapcsolódóan

2.1.1 A. Önállóan támogatható tevékenységek

a.) szociális gazdaság fejlesztésének támogatása, termék- és szolgáltatásfejlesztés segítése, piacra jutás segítése, a piaci és állami szereplők, valamint a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztése;

Megalapozottság: A társadalmi problémákra adott foglalkoztatást segítő válaszok között kiemelkedő lehetőség a szociális-nonprofit, önkormányzati, civil vállalkozási tartalmú kezdeményezések működtetése. GYMS megyében a szociális gazdaság típusú szereplők száma, ebből következőleg fejlettsége alacsony. Kevés civil, magán vagy önkormányzat ismerte fel ennek a gazdasági formának a létjogosultságát. A bizonyos értelemben „védett", akár elsődleges munkaerőpiacon is teljesítő tevékenységek erősítése fontos társadalompolitikai célként került azonosításra.

Konkrét cél: A program keretében célként kerül meghatározásra, hogy olyan 10-15 szervezet (civil, önkormányzat, vállalkozás) kerüljön azonosításra, aki alkalmasak lehetnek, ennek a speciális vállalkozási formának a fejlesztésére és konkrét társadalmi vállalkozási program kialakítására, elindítására és megvalósítására, ahol legalább 50-100 fő munkaerőpiaci célcsoport tag kerül foglalkoztatásra.

Tevékenységek:
1. 10-15 gesztor szervezet felkutatása, azonosítása (népszerűsítő rendezvények a megyében (min.4 helyszínen, jó példák bemutatása, tájékoztatás, együttműködések kialakítása)
2. fejlesztési célok meghatározása. A partnerségbe bevont szereplőkkel csoportos és egyéni fejlesztési program megvalósítása. (6-24 hó, szervezetfejlesztés, foglalkoztatásfejlesztés, szolgáltatásfejlesztés, forrásteremtés) Kiemelt cél GINOP+ kompatibilitás kialakítása a korábbi Társadalmi vállalkozások programra történő felkészítés.
3. GINOP+ Társadalmi vállalkozás minősítő rendszeren történő megfelelés (IFKA előminősítő rendszer) biztosítása min. 5 projekt fejlesztése (2-300MFt forrás bevonása megyében)

b.) helyi termék- vagy szolgáltatásfejlesztéshez kapcsolódó tevékenységek

I. *helyi termék, illetve helyi mester, mesterség elektronikus kataszterének kialakítása:* A termékpályák fenntartható működéséhez fel kell tárni a meglévő helyi termelési kapacitásokat (termék portfólió, minőség, humánerőforrás, termelési kapacitás), mind a szociális gazdaságban, mind a helyi termelésben. Az erőforrás kataszter

létrehozása és működtetése a termékpálya koordináció egyik magas prioritású eszköze, amely közvetett módon hozzájárul az alternatív munkahelyteremtéshez, valamint a munkaerő-tartalék mobilizálásához.

II. *jó gyakorlatok – termék, szolgáltatás, értékesítés - feltárása, és disszeminációja:* A termékpályák tervezésének, kialakításának és fejlesztésnek fontos része, már működő megoldások benchmark adatainak ismerete, valamint a kedvező eredményeket elérő jó megoldások működési modelljének megismerése. A modellek feltárása egyarán fontos a nemzeti viszonylatban és az EU más tagállamaiban. A modellek vizsgálatánál figyelembe kell venni az érintett fogyasztói piacok igényeit, valamint a vállalkozási környezetet, elérhető szolgáltatásokat is. A jó gyakorlatok feltárása és bemutatása egyrészt az érintett szereplők számára új piacokat képes mobilizálni, másrészt lehetőséget biztosít a korszerűbb termelési és szolgáltatási irányok fejlesztésére. A tevékenység keretében egyrészt feltárásra kerülnek a különböző, a vármegye szempontjából releváns jó gyakorlatok, melyeket később különböző rendezvényeken, fórumokon, online formában elérhetővé és megismerhetővé teszünk.

III. *termék- és szolgáltatásfejlesztési és továbbfejlesztési stratégia/terv kidolgozása:* A megyei fenntartható termék- és szolgáltatás fejlesztése nem képzelhető el egyszeri támogatásként, csak egy előre meghatározott fejlődési folyamat mentén. A megyei fenntartható termék- és szolgáltatás fejlesztése komplex program keretében lehetséges. A több partner szervezet, vállalkozás együttműködéséhez a konkrét feladatok meghatározása szükséges.
Komplex program terv főbb részei:
− termékpályák azonosítása a piaci igények és a meglévő erőforrások alapján,
- Piacelemzés, fogyasztói igények felmérése, elemzése, konkurencia elemzés.
- Termékpálya szereplők felmérése, erőforrások azonosítása.
- Termékpálya modellek kidolgozása, piacképes termékek azonosítása, értékesítési csatornák, minőségbiztosítás, logisztikai feltételek, cash flow modell összeállítása. o szükséges fejlesztések azonosítása
- finanszírozási modell összeállítása
- termékpálya modell szereplők felkészítése (képzés, tréning), fejlesztés támogatása, humánerőforrás fejlesztése
- a helyi (vállalkozások) szükséges szervezetfejlesztése

IV. *termék előállítók és szolgáltatók alapvető vállalkozói készségét növelő képzések támogatása:* A helyi termékelőállítók és szolgáltatók képességei és szakmai ismeretei alapjában határozzák meg a termékpályák működését. A hatékony termelést biztosító technológiák használata, a fogyasztói igényeihez igazodó termékek előállítása, a termékpálya szereplőkkel való együttműködés, a digitális megoldások használata, alapfeltételei a termékpályát fenntartható működésének. A termelés, a szolgáltatások fenntartható működtetése fejlett technológiák

alkalmazása nélkül nem lehetséges. A készségek fejlesztése kapcsán a termékelőállítóknak és szolgáltatóknak a következő ismeret és képesség fejlesztés szükséges:

- termékpályák működése (fogyasztói igények, elvárt minőség, logisztikai, termékpálya szereplők, termék jellemzők).
- a minőség szerepe, minőségi elvárások, minőségbiztosítás,
- logisztikai működése (termék nyomonkövetés, csomagolás)
- digitális megoldások alkalmazása,
- hatékony termelés, működés feltelei (benchmark alkalmazása),
- korszerű menedzsment,

V. *tudatos térségi és helyi termék fogyasztás és vásárlás ösztönzése (kutatások, felmérések, értékesítési akciók támogatása, ismeretterjesztő fórumok a helyi gazdaság vonatkozásában):* A tudatos helyi termék fogyasztás elsőleges feltétele a helyi termelés, a helyi termék megléte, valamint a termékek elérését biztosító értékesítései rendszer működése. A helyi termék versenyzik a normál értékesítési csatornákon elérhető termékekkel.

A szolgáltatás által koordinált logisztikai erőforrások a termékelőállítók terményeinek és termékeinek elszállítása mellett a települési boltokba biztosíthatja az áruellátást. A termékpálya fejlesztési terv alapján a helyi termék előállításban, értékesítésében, a termékpálya működésében résztvevő szereplők részére fontos a termékpálya működés megismerése. A helyi gazdaság vonatkozásában szükséges bevonni, a stratégia tervezés során összeállított erőforrás kataszterben szereplő termékelőállítókat, szolgáltatókat, civil szereplőket.

c.) befektetés-ösztönzéshez, ágazati gazdaságfejlesztéshez kapcsolódó tevékenységek

Jelenleg a vármegye térségeiben alapvetően alacsony a szabad munkaerő rendelkezésre állása, de hasonlóan az álláskeresői trendekhez térségenként jelentős eltérés figyelhető meg. Fontos tényező a munkaerő mozgásának, a környező megyék és az ausztriai ingázás foglalkoztatási folyamatainak figyelembevétele, főleg a megye perifériás térségeinek relációjában. A kérdést onnan is megközelíthetjük, hogy önmagában véve milyen új beruházások megalapozottsága biztosított a munkaerő-igényes ágazatokban. A befektetés-ösztönzés alapfeltétele tehát, hogy a térségben fejleszteni kívánó cégek számára fel lehessen mutatni a szükséges munkaerő kínálatot. Ezzel párhuzamos feladat a meghatározott térségekben, járásokban iparterületek, üzemcsarnokok stb. TOP Plusz projekt keretében létesítendő új potenciális használói körének felmérése, kiemelt tekintettel azokra az ágazatokra, ahol esély kínálkozik megfelelő végzettséggel és kompetenciával rendelkező munkaerő bevonására.

A tevékenységekhez kapcsolódó módszerek, eszközök:

- piackutatás és befektetői lehetőségek humán erőforrás alapú feltérképezése
- térségi befektetés-ösztönzési stratégia kialakítása, befektetői ajánlatok, csomagok készítése
- célirányos kommunikáció, befektetési marketing megvalósítása

c1) piackutatás és befektetői lehetőségek humán erőforrás alapú feltérképezése:
A megvalósítandó tevékenység egy ***ingázói preferencia-kutatás*** elvégzése és annak kiértékelése a távolabbi (30 km-en túli) foglalkoztatási centrumokban dolgozó, naponta/hetente eljáró munkavállalók körében, kiemelt tekintettel az Ausztriában dolgozókra. A kiértékelés eredményének függvényében egy **befektetői lehetőség-analízis** készítése.
A **kutatás elsődleges célja** annak vizsgálata, hogy a távolra ingázók milyen feltételek mellett vállalnának helyben munkát, milyen tényezők segíthetik elő, hogy ingázói státuszukon változtatva, a helyben létesülő munkahelyeket válasszák. Cél továbbá, hogy amennyiben a kutatás alanya igénybe kívánja venni a foglalkoztatási paktum szolgáltatásait (pl. elhelyezkedéssel kapcsolatos információk nyújtása, állásközvetítés, tanácsadás, stb.), úgy erre a felmérést követően is lehetősége legyen.
A kutatás formája: Nem reprezentatív felmérés keretében történő kérdőíves lekérdezés, személyesen, telefonon, vagy online módon.
Kutatás tartalmi elemei: Minimálisan elvárt tartalom a kutatásba bevont személyek végzettségének, munkatapasztalatának, jelenlegi munkahelyével összefüggő juttatásainak, stb. vizsgálata, továbbá a munkavállaló munkahely-váltással kapcsolatos preferenciáira vonatkozó kérdések, kiemelten a lakóhelyhez közeli elhelyezkedéshez kapcsolt kiegészítő feltételek vizsgálata.

c2) térségi befektetés-ösztönzési stratégia kialakítása, befektetői ajánlatok, csomagok készítése
A tevékenység részeként szükséges egy **átfogó elemzés** a befektetői szempontból releváns infrastrukturális, beszállítói, munkaerő-piaci beruházásokhoz kapcsolódó forrás-teremtési, adózási, stb. lehetőségekről. Erre alapozva feladat a vármegye területén a lehetséges befektetői ajánlatok feltérképezése, egyeztetve a paktum partnerségében közreműködő foglalkoztatókkal és nagyobb önkormányzatokkal.
A stratégiai munkarész rövid- és középtávra vonatkozóan tartalmazza a helyi gazdaságfejlesztés célrendszerébe ágyazottan a szükséges intézkedéseket. A stratégiának része minimum ... befektetési csomag kidolgozása, amelyek alapját képezik a szerződés keretében megvalósítandó befektetési marketing tevékenységeknek.

c3) célirányos kommunikáció, befektetési marketing megvalósítása
Az elkészült ajánlati csomagokra építve egy átfogó és hatékony marketing-kommunikációs folyamat végrehajtása, a lehetséges befektetők irányában. Ennek keretében az alábbi marketing eszközök elkészítése szükséges:

1. **Kiadvány** a befektetői ajánlatokról, amely bemutatja a térségben megvalósított befektetői célú önkormányzati fejlesztéseket (pl. vasvári iparterület fejlesztés), tartalmazva a befektetők számára kialakított szolgáltatások ismertetését.
2. **Promóciós kisfilm**, amely elsősorban online marketing akciók keretében népszerűsíti a befektetési lehetőségeket (3-5 perces kisfilm)
3. **Online marketing**: A befektetési lehetőségek népszerűsítése az online médiában, minimum 10 vármegyei, országos, vagy nemzetközi felületen történő megjelenéssel.

d.) projekt megvalósításához szükséges szakmai, módszertani és informatikai fejlesztések

e.) foglalkoztatást elősegítő tevékenységek

Ezen tevékenységet egy olyan – szakmai referenciákkal rendelkező – szervezet közreműködésével kívánjuk megvalósítani, amelyik valós tapasztalattal és terepismerettel rendelkezik a FET célcsoportja vonatkozásában. A szervezet kiválasztása a vonatkozó közbeszerzési szabályok mentén kerül kiválasztásra: Tervezett FET tevékenységek:

- Inaktívak felkutatását segítő felmérés, potenciális célterületek kijelölése a fentebb említett három (Kapuvári, Soproni, Csornai) járásban. Ennek célja a bevonható inaktívak számának megbecsülése.
- Inaktívak felkutatása, és programokba vonása, egyrészt tájékoztató a rendelkezésre álló lehetőségekről, másrészt egyéni fejlesztési terv és munkerőpiaci reintegrációs terv készítése, melynek segítségével az integráció egy előre tervezhető, és áttekinthető folyamatként valósul meg.
- A bevonásra kerülő célcsoporttagok számára elhelyezkedésüket támogató egészségügyi és szociális szolgáltatások biztosítása az EFT-k alapján. Ehhez kapcsolódóan szolgáltatási terv és reintegrációs ütemezés készítése és végrehajtása. A folyamat teljes lebonyolításához mentorok biztosítása, akik egyrészt segítik, másrészt nyomon követik a reintegrációs folyamatot, valamint kritikus pillanatokban közbeavatkoznak, amennyiben szükséges.
- Az elhelyezkedettek nyomon követése, utógondozása, munkahelyi beilleszkedésük segítése.

2.1.1.1. A) Kötelezően megvalósítandó önállóan támogatható tevékenységek:
A foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések projektrészhez kapcsolódóan:

a) foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködés létrehozása (az adott területi szinten jelenlévő, foglalkoztatás, terület- és gazdaságfejlesztés területén releváns szereplők megkeresése és bevonása (tagok kiválasztási módszertanának bemutatása), tagok közötti együttműködési megállapodás aláírása);

b) foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködés megvalósítása és fenntartása során, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködés (partnerség), irányító csoport (partnerséget reprezentáló szűkebb testület), menedzsment szervezet és paktumiroda működtetése, törekvés a megyében már működő helyi paktumirodákkal együttműködésre, ügyrend, munkaterv, reális költségvetés aktualizálása/kidolgozása, az ehhez szükséges szakmai kompetenciák, humánerőforrás biztosítása;

c) TOP és TOP Plusz keretében támogatott foglalkoztatási partnerség működési tapasztalatainak összegyűjtése, illetve megosztása;

d) a vármegyére vonatkozó, részletes – valamennyi releváns gazdasági ágazatra és szezonális munkaerő-keresletre kitérő – foglalkoztatási helyzetelemzés kidolgozása, melynek része - indikátorokkal, kutatásokkal, elemzésekkel, és/vagy szakértői véleményekkel alátámasztott - közös helyzetfeltárás, problémaelemzés a térség munkaerő-piacának jellemzőiről, a foglalkoztatás nehézségeiről, a kritikus pontokról és a beavatkozási elképzelésekről;

e) vármegyére vonatkozó, az együttműködésben résztvevők bevonásával és általuk konszenzusos módszerrel elfogadott, a helyzetfeltárásból logikusan következő, térségi gazdaságfejlesztési célokhoz szorosan kötődő, foglalkoztatást és munkanélküliség elleni küzdelmet fókuszba állító, az állami foglalkoztatási szerv munkaügyi politikájával összhangban álló lokális és átfogó programjaival szinergiában álló, részletes foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési stratégia, akcióterv, munkaprogram kidolgozása (beleértve kutatásokat, felméréseket, adatbázisokat, ágazati gazdasági és foglalkoztatási 17 trendeket figyelő elemző és előrejelző rendszer felépítését, negyedéves vagy féléves megyei gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések készítését és azok elérhetővé tételét);

f) munkaerőpiaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerőigény felmérések elvégzése;

g) TOP Plusz keretében támogatott foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési és szociális célú (szociálisvárosrehabilitáció) projektek közötti összhang és együttműködés biztosítása a felhívás keretében támogatott megyei foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések projekttel;

h) figyelemfelkeltés a minél szélesebb körű partnerség megteremtésére és a projekt tudatosítására az együttműködésben érintett partnerek, valamint a szélesebb nyilvánosság körében;

i) a mindenkori foglalkoztatási célú kormányzati intézkedések megvalósulásának segítése, hatékonyabb programmegvalósulások támogatása, a támogatások munkaerőpiaci hatásának erősítése

A stratégia sikeres megvalósítása és a vállalt célértékek szerinti résztvevők bevonása igényli az intézkedések mélyebb kidolgozását a konkrét tervezett beavatkozásokkal egyetemben. Az így kialakított akciótervek célcsoporti szinten fogalmazzák meg az egyes célcsoportok jellemzői alapján fogalmazzák meg az elérési utakat, specifikumokat. Az akciótervek összeállítása továbbá segíti a stratégia egészének átláthatóságát, az előrehaladás nyomon követését, különösen az egyes célcsoportokra vonatkozó tervek vonatkozásában. Ebből kifolyóan a megvalósítás időszakában biztosítja az egyes eszközök, célcsoportok és a belső célértékek finomhangolását, korrekcióját a feltérképezett és folyamatosan nyomon követett folyamatoknak köszönhetően. Az akciótervek konkrétan megnevezik az intézkedések által megfogalmazott tevékenységeket, így kézzel foghatóvá téve azt a megvalósítók és a programban résztvevők, csatlakozó foglalkoztatók számára.

3.2 A Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal tevékenységei

Munkaerőpiaci programok, a célcsoport képzéséhez, foglalkoztatásához, foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásához kapcsolódóan:

2.1.1 B. Önállóan támogatható tevékenységek

a) A célcsoportot érintően az alábbi tevékenységek támogathatók a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet és a szakpolitikai felelős által kiadott módszertani útmutató szerinti mértékben és időtartamban

I. Munkaerőpiaci alkalmazkodás támogatása:

- munkaerőpiaci programban meghatározottak szerint az állami foglalkoztatási szerv támogatást nyújthat annak a foglalkoztatónak, aki foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesít az álláskeresővel, olyan munkakör tekintetében, mely az álláskereső képzését igényli, és a foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében az álláskereső részt vesz a jogszabályban meghatározott képzésben (a továbbiakban: képzés),
- a munkaerőpiaci programban meghatározottak szerint az állami foglalkoztatási szerv legalább a kötelező legkisebb munkabér 70%-ának megfelelő összegű havi támogatást nyújthat álláskeresést ösztönző juttatásként annak az álláskeresőnek, aki a munkaerőpiacon történő elhelyezkedése érdekében jogszabályban meghatározott képzésen vesz részt.

A munkaerő-piaci alkalmazkodás támogatása során a kormányhivatal az álláskeresőt azért támogatja, hogy ösztönözze a képzésen való részvételt, ugyanakkor a támogatás nem jelenti foglalkoztatásra irányuló jogviszony kialakítását, létrehozását.
A vármegyékben szervezett képzéseknek a vármegyei munkáltatói igényeken szükséges alapulnia. A hatékonyság érdekében a kormányhivatalok vármegyei szinten rendelkeznek elfogadott-jóváhagyott képzési jegyzékekkel (www.munka.hu), ami felsorolja adott vármegyében indítható képzéseket. A foglalkoztatók ezek körül választhatják ki az őket érintő területeket. A kormányhivatal képzést nem szervez, hanem egyéni képzések támogatására van lehetőség a „Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról” szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet 42§-a alapján. A korm.rend 2§-a alapján:
„egyéni képzés: az álláskereső által igényelt olyan munkaerőpiaci képzés, amely nem minősül ajánlott képzésnek vagy egyénileg szervezett képzésként megvalósítható képzés.”

II. Bértámogatás:

- a hátrányos helyzetű célcsoport számára különböző, a piaci igényekhez igazított konstrukció keretében bértámogatás nyújtása

III. Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatás igénybevételével kapcsolatos támogatások:

- foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások biztosítása; ii. foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások ideje alatt álláskeresést ösztönző juttatásként nyújtott pénzbeli juttatás

IV. Mobilitási támogatás (lakhatási és utazási támogatás): Mobilitási támogatás jelenleg nem adható és nem pályázható, mivel 2024-ben nem hagyta jóvá a támogatásvizsgáló iroda 2025-re vonatkozóan, illetve a 2025. évi támogatások elérhetőségére vonatkozóan egyelőre nem érhető el hivatalos központi információ. A pályázhatóságot akadályozza továbbá a támogatás működtetésére, menedzselésére vonatkozó szabályozási keretet megfogalmazó speciális módszertan hiánya.

V. Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás a100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet 43-45§-a alapján:

43. § A munkaerőpiaci programban meghatározottak szerint támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek,

a) akit legalább egy hónapja álláskeresőként nyilvántartanak,

b) aki az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott – legalább egy hónap időtartamú – szolgáltatás keretében a vállalkozás indításához szükséges jogi, pénzügyi készségeket megszerzi, és

c) aki a szolgáltatás keretében üzleti terv készítésével bemutatja az indítani kívánt vállalkozás hatékonyságát és működésének részleteit.

44. § (1) Az állami foglalkoztatási szerv annak az álláskeresőnek, aki a vállalkozás indításához szükséges szolgáltatásban sikeresen részt vett,

a) hat hónapon keresztül a kötelező legkisebb munkabér 100%-ának megfelelő mértékű támogatást és

b) legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér tizenötszörösének megfelelő mértékben egyszeri visszatérítendő vagy vissza nem térítendő tőketámogatást nyújthat.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az (1) bekezdés a) pontja szerinti támogatás önállóan is nyújtható.

45. §106 (1) Az álláskereső a tőketámogatás igénybevételekor vállalja, hogy a vállalkozást a támogatás kezdetétől számított huszonnégy hónapig fenntartja, és ezt a munkaerőpiaci programban rögzítettek szerint igazolja.

(2) Az álláskereső a kizárólag hat hónapon keresztül folyósítható, a kötelező legkisebb munkabér 100%-ának megfelelő mértékű támogatás igénybevételekor vállalja, hogy a vállalkozást a támogatás kezdetétől számított tizenkét hónapig fenntartja.

(3) Ha a vállalkozás az (1) és (2) bekezdésben meghatározott fenntartási kötelezettség időtartamánál rövidebb idő alatt szüneteltetésre kerül vagy megszűnik, az egyszeri tőketámogatást és a hathavi bérjellegű támogatást az állami foglalkoztatási szerv a nem teljesített fenntartási időszak arányában – szüneteltetés esetén annak első, kezdő időpontjától számítva – visszaköveteli.

VI. Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás; A foglalkoztatást elősegítő bértámogatások során a támogatás mértéke a munkáltatónál ténylegesen felmerülő munkabér alapján kerül meghatározásra.

A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet szabályozza a Kormányhivatalok által nyújtható támogatási formák és szolgáltatástípusok körét.

b) Célcsoport közvetlen támogatásához kapcsolódó megvalósítói tevékenységek vonatkozásában

A kormányhivatalok foglalkoztatási és munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeinél, valamint a kormányhivatalok járási hivatalának foglalkoztatási és munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeinél a projekt szakmai megvalósításával kapcsolatos tevékenységek és szolgáltatások elérhetővé tétele:

- inaktívak, potenciális résztvevők felkutatása;
- ügyfelek programba vonása;
- tájékoztatás, információnyújtás a célcsoport részére és a külső partnerek felé;
- egyéni cselekvési tervek készítése;
- állásfeltárás és munkaközvetítés, foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások és támogatások nyújtása;
- regionális és helyi szereplőkkel való együttműködés, egyeztetés;
- megvalósítás folyamatába épített szakmai értékelés, konzultáció, esetmegbeszélés;
- a célcsoportnak biztosított támogatási eszközök megfelelő felhasználásának projekten belüli helyszíni ellenőrzése legalább a célcsoport 5%-ára kiterjedően.

A projekt kormányhivatalokban alkalmazott szakmai megvalósítóit kormánytisztviselői jogviszony keretében kell alkalmazni.

c) Projekt megvalósításához szükséges szakmai, módszertani és informatikai fejlesztések

A program nyomonkövetéséhez szükséges adatbázis létrehozása, fejlesztése az állami foglalkoztatási szerv tevékenységeit támogató foglalkoztatási szakmai rendszerekhez és adatbázisokhoz kapcsolódóan.

2.1.1.1 B Kötelezően megvalósítandó önállóan támogatható tevékenységek

Munkaerőpiaci programok, a célcsoport képzéséhez, foglalkoztatásához, foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásához kapcsolódó projektrészhez kapcsolódóan:

a) A célcsoportot érintően az alábbi tevékenységek támogathatók a támogatást igénylő szakmai szabályozása szerinti mértékben és időtartamban

- Munkaerőpiaci alkalmazkodást segítő támogatás;
- Foglalkoztatást elősegítő bértámogatások;

- Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások nyújtása, foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások és támogatások igénybevételével kapcsolatos támogatások;
- Mobilitási támogatások;
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás;
- Foglalkozás-egészségügyi és képzési alkalmassági vizsgálatok költségeink megtérítése;

b) Célcsoport közvetlen támogatásához, valamint részükre nyújtott foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokhoz kapcsolódó megvalósítói tevékenységek (kizárólag a projektet megvalósító kedvezményezett kormányhivatalok) vonatkozásában a kormányhivatalok foglalkoztatási és munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeinél, valamint a kormányhivatalok járási hivatalának foglalkoztatási és munkaerőpiaci feladatokat ellátó szervezeti egységeinél a projekt szakmai megvalósításával kapcsolatos tevékenységek és szolgáltatások elérhetővé tétele.

c) Projekt megvalósításához szükséges szakmai, módszertani és informatikai fejlesztések

A projekt megvalósítását korlátozó tényezők

A projekt megvalósítását a szerződéskötést követően eltelt időszakot követően számos tényező korlátozta, ami hatással volt a bevont szereplők működésére, a projekt részét képező tevékenységek megvalósítására, annak hatékonyságára. Ezen nehezményező tényezők az indikátorok és vállalt szakmai adminisztrációs mutatók elérését is kedvezőtlenül érintették. Mindazonáltal ezen korlátozó tényezők feltérképezésével, a szűk keresztmetszetek megismerésével lehetőség adódott azok mérséklésére, megelőzésére, így a stratégia megvalósítása jelentősen dinamikusabbá vált. A vállalt értékek és mutatók elérését a projekt fizikai befejezésének végéig szükséges elérni, a megvalósítás során lévő éves ütemezés ezen elérést segíti és teszi nyomon követhetővé. A belső határidős célértékek így kellő rugalmassággal rendelkezve átütemezhetőek a későbbi évekre, azonban az átütemezés egyúttal éppen a megvalósítás rugalmasságát korlátozza, lévén a későbbi időszakra indítványozva elő magasabb indikátorértékeket. A megvalósítás következő szakaszában tehát a résztvevő és koordináló szervezeteknek erre fokozott figyelmet szükséges fordítania a projekt eredményes és sikeres megvalósítása érdekében.

A nehezítő körülmények között kiemelendőek a projekt kezdeti és első szakaszában jelenlévő nehézségek. A projekt finanszírozását biztosító TOP Plusz operatív program szabályozási, különösen elszámolási és adminisztratív eljárásainak változásai a menedzsmentszervezet számára támasztottak kihívást. A kedvezményezett projekt kezdetén a projekt pénzügyi hátterének biztosítása érdekében benyújtott előlegigénylésére megkapta a teljes, a támogatói szerződésben szereplő támogatási összeget, amivel tervezetten időközi elszámolások keretében, véglegesen azonban a projekt fizikai befejezését követően tervezett elszámolni. Az eljárásrendi változások eredményeképpen projekt megkezdését és az előleg megérkezését követően az előleg összegének legalább 60%-át elérő elszámolást kellett volna benyújtani az előleg

megérkezését követő 12 hónapon belül, míg a fel nem használt összeg visszautalása vált szükségessé a támogató számára a lehívás későbbi átütemezésével. A projekt kezdeti szakaszán általánosan felmerülő helyzet a költségek későbbi jelentkezése, ami így jelentős adminisztratív terhet rótt a kedvezményezettre, a megkapott előleg jelentős részének visszautalását követően évente benyújtandó elszámolási és likviditási tervek összeállítása, az elszámolások benyújtása jelentős kapacitást von el a megvalósítás szakmai tevékenységeitől. A forrásfelhasználás új finanszírozási modellje ezért az első év finanszírozási-beszerzési tevékenységeinek hatékonyságát, közvetve a célcsoportok elérését limitálta.

A Győr-Moson-Sopron vármegyei foglalkoztatási és munkaerőpiaci helyzetkép megismerésére, illetve tapasztalatok becsatornázására az e területen mély rálátással bíró fókuszcsoporton keresztül volt leginkább lehetőség. A módszertan során azonosított különböző tényezők hozzájárulnak a stratégia pontosításához, a célcsoportok részletesebb megismeréséhez. A fókuszcsoportban a térségi-vármegyei kitekintésű hatóságok, civil és érdekvédelmi szervezetek osztották meg gondolataikat a vármegye foglalkoztatási tendenciáit illetően: járási székhelyű városok önkormányzatai, a kereskedelmi és iparkamara, illetve vállalkozásfejlesztési alapítvány területi egységei, szociális intézmények, szakképzési centrumok. A résztvevőkön keresztül számos tevékenység, az üzleti szféra tapasztalatai is megjelennek a fókuszcsoport véleményében, helyzetleírásában. Az egyes meglátások az alábbi pontokban összegezhetőek.

A foglalkoztatási stratégia indikátorszámainak teljesítését, a célcsoportok körülményes, egyes esetekben nehéz, elérését a célcsoport jellege is magában hordozza, hiszen részint kevésbé mobilis személyekből álló csoportról van szó. A csoportok heterogenitása az egységes elérési stratégia mentén is nehezen értelmezhető, ami az egyes célcsoportok mélyebb elemzését igényelheti, különösen elérhetőségüket, földrajzi jellemzőiket tekintve. A célcsoportok közti átfedésekkel külön kalkulálni érdemes, ami viszont a hatékonyságot fokozza. Az elérés fokozása egyúttal jelentősebb információáramlást tesz szükségessé, erősítve a partnerszervezetekkel való együttműködést, kiemelve a járási és helyi szereplőket, önkormányzatokat, ebben együttműködő vállalkozásokat az e téren tevékenykedő civil szervezetek mellett. A vármegyén belül az alacsonyabb területi szintű (járási, járásközponti, települési stb.) folyamatok megismerése számottevő dinamizmust indukálhat a célcsoportok elérésében. Egyúttal érdemes a hagyományosan alkalmazott csatornák értékelését is elvégezni és összekapcsolni a célcsoport által leginkább használt információáramlási lehetőségekkel a stratégia tevékenységeinek és információinak minél magasabb fokú célba érése érdekében.

Az elérés hatékonyságát fokozhatja továbbá a stratégia intézkedési javaslatainak átgondolása és konkretizálása az eddig elért eredmények, számok tükrében. A területen működő, foglalkoztatáspolitikai szervezetekkel, hatóságokkal való együttműködés, tapasztalataik becsatornázása szintén hozzájárul ahhoz, hogy mind a célcsoport jellemzőiről, mind elérhetőségükről, megszólításukról és a munkaerőpiaci információk célba éréséről pontosabb képet kaphasson a stratégiát megvalósító partnerség.

A kisgyermeke(ke)t otthon nevelő szülők, tipikusan édesanyák munkaerőpiacra lépésének lehetőségeit, korlátait vizsgálva tehetőek olyan, akár szakpolitikai lépések, javaslatok, amik közvetve biztosítják a célcsoportba tartozók nagyobb eséllyel történő munkába állását, foglalkoztathatóságát. További előrelépést és a célcsoport bővítését jelentheti a projekt keretében tervezett összes tevékenységi kör meghirdetése a célcsoport számára. Kifejezetten a vállalkozóvá válás támogatása tevékenység megkezdése járulhat hozzá a vállalt célérték eléréséhez, mivel a tevékenység iránt az országos tapasztalatok és a fókuszcsoport visszajelzése alapján is jellemzően nagy az érdeklődés a célcsoportok köréből, ami a többi tevékenység számára is egyfajta indirekt marketingtevékenységet is kifejthet.
A projekt további szakaszában kerülhet sor a szakképzési centrummal együttműködésben képzések megvalósítására, képzéseken való ingyenes részvételre a célcsoport számára, azonban a Kormányhivatal képzést nem szervez, jelenleg egyéni képzések támogatására van lehetőség.
További indikátornövelő hatású lehet a foglalkoztatók tervezett fejlesztéseihez-bővítéséhez kapcsolódó képzések megszervezése, ahol a szervezés és a képzés bekerülési idejét szükséges betervezni és illeszteni a foglalkoztatók által tervezett bővítések kezdeti időszakához. Az autóipari, feldolgozóipari, építőipari és informatikai célú képzések kerülhetnek itt előtérbe elsősorban a paktumrésztvevők tapasztalatai alapján.

A fókuszcsoport javaslata alapján a célcsoport elérését nagy mértékben segíthetik a helyi szereplők, a célcsoporttal legtöbbet találkozó szereplők bevonása mintegy közvetítőként. Különösen a helyi-térségi szociális intézmények, könyvelők, valamint települési információáramlási csatornák ilyen téren való alkalmazása, speciálisan azon járások esetében, ahol a statisztikai adatok alapján magasabb a célcsoport száma.

4. Horizontális elvek érvényesülése

A stratégia megvalósítása során a gyakorlatban szükséges érvényesíteni az esélyegyenlőség, valamint a fenntartható fejlődés horizontális elveit. Ennek megfelelően egyenlő és diszkriminációtól mentes hozzáférést kell biztosítani valamennyi érintettnek a stratégia keretében megvalósuló tevékenységekhez és a keletkező információkhoz. E horizontális elvek gyakorlati érvényesítését több útmutató is segíti; ezek közül célszerű olyan útmutatót figyelembe venni, amely leginkább megfelel a stratégia céljainak eléréséhez, és megfelelően reflektál a célcsoportok sajátosságaira. Mindemellett a stratégia társadalmi hasznosságára tekintettel a tervezés és a megvalósítás során mindvégig megfelelő nyilvánosságot kell biztosítani.

A projektet megvalósító konzorciumi partnerek a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Foglalkoztatási Paktum programjában foglalt stratégiai célkitűzések megvalósításában érdekelt szereplők. A projekt partnerek a térségi gazdaság- és foglalkoztatásfejlesztésben a paktum programon kívül is több éve aktívan részt vesznek és együttműködnek. A támogatási kérelem hatályba lépését követően elkezdődnek a paktumszervezet működéséhez szükséges előkészítő munkálatok, beindul a projekt szakmai megvalósítása, továbbá megkezdi működését a paktumiroda. Megkezdődik a célcsoport toborzása, a foglalkoztatást elősegítő képzések szervezése, majd megvalósítása, illetve az elhelyezkedést segítő támogatások közvetítése. A foglalkoztatási paktum működéséért, a projekt megvalósítás időszakán is túlmutató fenntartásáért a támogatást igénylő, a Győr-Moson-Sopron Vármegyei Önkormányzat a felelős. A működtetéshez szükséges szakmai és koordinációs feladatok ellátása érdekében a szükséges erőforrásokat biztosítja. A projekt befejezését követően (illetve már azzal párhuzamosan) a projektgazda további partnerségi programok megvalósítását tervezi a projektben elindított szolgáltatások igénybevételével, további foglalkoztatók bevonásával. A projekt fenntartásához szükséges emberi erőforrások rendelkezésre állnak a fenntartási időszakban is a projektgazdánál és a konzorciumi partnereknél is (mely időnként kiegészül az egyéb munkaerőpiaci szerveztek által – az együttműködések keretében – rendelkezésre bocsátott humán kapacitásokkal is). A fenntarthatóságot továbbá az is elősegíti, hogy az együttműködő szervezetek összehangolják a paktum földrajzi területén elérhető gazdaságfejlesztési szolgáltatásokat, aktív kapcsolatot tartanak a munkaerőpiac szereplőivel, támogatják a szociális gazdaság fejlődését, nem utolsó sorban további képzési- és foglalkoztatási programokat dolgoznak ki, majd valósítanak meg.

A projekteredmények fenntarthatósága:
a) Pénzügyi fenntarthatóság
Győr-Moson-Sopron megye 2021-2027-es időszakra vonatkozó fejlesztései kereteit a Kormány 1652/2021. (IX. 21.) Korm. határozata (Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretében megvalósuló integrált területi programok jóváhagyásáról), valamint az az alapján kidolgozott Integrált Területi Program rögzíti. A fenntartáshoz szükséges pénzügyi forrásokat az Önkormányzat és a Kormányhivatal saját forrásból, a konzorcium többi tagja részben pályázati forrásokból, részben saját forrásból biztosítja. Győr-Moson-Sopron Vármegye

Foglalkoztatási Paktumának működése során törekedni kell egyrészt a stratégiában megfogalmazott célokat támogató új projektek feltérképezésére, másrészt új finanszírozási formák bevonására, mindenekelőtt a pályázati lehetőségekre és egyéb pénzügyi forrásokra koncentrálva. A paktum forráskoordinációs tevékenysége révén további ágazati OP forrásokat, és befektetői forrásokat lehet az adott térségbe, megyébe vonzani a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés céljaira. Ez a tevékenység egyben javítja az EU-s források hatékonyságát is a felhasználásban. Ezeket egészíthetik ki a helyi partnerek, vállalkozások anyagi és természetbeni hozzájárulásai (pl. önkormányzati pénzügyi támogatás, épületek), akiknek - a projekt eredményeit, foglalkoztatási helyzetre gyakorolt hatásait és azok gyakorlati hasznát megismerve – mindez már érdekét képezi.

b) Szakmai fenntarthatóság

A TOP keretében megvalósuló, a vállalkozói, foglalkoztatói igényekből kiinduló, kereslet-orientált paktumok a foglalkoztatás-fejlesztés mellett a gazdaság fejlesztésének is biztosítékai. A konkrét munkalehetőségekre építő és erre rendelkezésre álló eszköztárat felvonultató paktum projektek, valamint ezek keretein belül funkcionáló menedzsment és partnerség folyamatos működtetése, fejlesztése hosszú távon alapozza meg a sikeres együttműködéseket, a helyi gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés új mechanizmusának kialakítását. A szakmai fenntarthatóságot megalapozó célcsoporti munkaerő elsődleges munkaerőpiacra történő közvetítése komplex munkaerő-piaci beavatkozások végrehajtásával biztosítható. A konzorciumi partnerek szakmai hozzáértése, tapasztalata biztosítja a stratégia megvalósításának keretet adó megyei paktum projekthez kapcsolódó indikátorok teljesülésének monitoringját. A bértámogatások – valamint a kapcsolódó bérjárulékok támogatása – esetében nyomon követi a tovább-foglalkoztatási kötelezettségre vonatkozó feltételeket érvényesülését.

c) Szervezeti fenntarthatóság

A projekteredmények szervezeti fenntarthatóságának biztosítására egyrészt maga a konzorciumi forma, másrészt a konzorciumot alkotó szervezetek típusa nyújt hosszú távú garanciát. A 2012. január 1-jén hatályba lépett, „Magyarország helyi önkormányzatairól” szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény erejénél fogva a megyei önkormányzat területfejlesztési, vidékfejlesztési, területrendezési, valamint koordinációs szerepköre biztosított. A Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal Magyarország foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerének részeként – szintén szervezeti jogkörénél fogva – a jövőben is számos szolgáltatással és támogatással igyekszik megkönnyíteni az álláskeresést és a munkába állást, valamint végzi az álláskeresési támogatások megállapításával és számfejtésével kapcsolatos feladatokat. A konzorciumot alkotó további tagok nonprofit jellege, eddigi referenciái, feladatkörük nemcsak nevükből, hanem tevékenységi körükből eredően is garantált. Az érintett tagok részben szervezeti mivoltuknak, részben eddigi tevékenységüknek köszönhetően hosszú távon biztosítják a projektmegvalósítási és fenntartási időszak folytonosságát, a személyi feltételek meglétét, projekt eredményeinek nyomon követhetőségét, s ezáltal Győr-Moson-Sopron Vármegyei Foglalkoztatási Paktumának fenntartását. A projekt fenntartásához szükséges emberi erőforrások rendelkezésre állnak a fenntartási időszakban is a projektgazdánál és a konzorciumi partnereknél is (mely időnként kiegészül az egyéb

munkaerőpiaci szerveztek által – az együttműködések keretében – rendelkezésre bocsátott humán kapacitásokkal is).

Esélyegyenlőség

Mindenki számára elérhető szolgáltatások: a stratégia elősegíti, hogy az erőforrások használata felelősségtudatos és fenntartható körülmények között történjen úgy, hogy az mindenki számára elérhető legyen és a megyében lévő álláskeresők, más inaktívak, munkavállalók és foglalkoztatók érdekeit szolgálja.

Társadalmi méltányosság: a stratégia hozzájárul a szegénység és a szegregáció leküzdéséhez, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, nemzetiségek és kisebbségi közösségek felzárkózásához, munkaerőpiaci integrációjához.

Tudás- és információalapú fejlesztés: a stratégia elősegíti a megyében élők, tanulók és dolgozók képzését, hozzáférését az információhoz és a tudáshoz, segíti a tudás-transzfer és a kompetencia-fejlesztő szolgáltatások kiépítését, fejlesztését.

Közösségépítés: a stratégia előmozdítja, hogy a helyi közösségek tagjai kitalálják, szükség esetén újrafogalmazzák és megvalósítsák saját jövőképüket, küldetésüket, megerősítsék identitásukat, továbbá támogatja a helyi gazdaság és a helyi identitás kialakulását.

Szolidaritás, együttműködés: a stratégia elősegíti az egyes szektorok (önkormányzati, vállalati, nonprofit) képviselőinek egymás közötti, valamint a helyi társadalommal való kapcsolatának javítását, kooperációs képességét.

Nemzedékek közötti együttműködés: a stratégia megvalósítása során hangsúlyt kell fektetni az egyes generációk közötti kommunikációra és együttműködésre, különösen a munkahelyen belüli generációs konfliktusok kezelése tekintetében.

Az Európai Unió Alapjogi Chartájával összhangban a projekt kiemelt figyelmet fordít az alábbi cikkekre és egyben az ebben megfogalmazottak összhangban kerülnek a projektben tervezett programelemek megvalósításra:
8. cikk: A személyes adatok védelme
22. cikk: A kulturális, vallási és nyelvi sokféleség
24. cikk: A gyermekek jogai
25. cikk: Az idősek jogai
26. cikk: A fogyatékkal élő személyek beilleszkedése
35. cikk: Egészségvédelem

5. Részletes cselekvési terv

Ssz.	Feladat megnevezése	Végrehajtásért felelős szervezet	Feladat negyedéves ütemezése																									
			2022				2023				2024				2025				2026				2027				2028			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Együttműködési szervezeti rendszer felülvizsgálata	GYMSM Önk.																												
2	Megyei paktumiroda működtetése	GYMSM Önk.																												
3	Projektmenedzsment felállítása és működtetése	GYMSM Önk.																												
4	Munkaerő-piaci felmérések, elemzések, kutatások	GYMSM Önk.																												
5	Kötelező nyilvánosság biztosítása	GYMSM Önk.																												
6	Marketing, kommunikációs feladatok megvalósítása	GYMSM Önk.																												
7	A paktumiroda tárgyi feltételeinek korszerűsítése	GYMSM Önk.																												
8	Rezsi költségek	GYMSM Önk., GYMSM KH																												
9	Bértámogatások	GYMSM KH																												
10	Helyzetelemzések, szakvélemények költsége	GYMSM KH																												
11	Eszközbeszerzések	GYMSM KH																												
12	Immateriális javak	GYMSM KH																												
13	Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálata	GYMSM KH																												
14	Szakmai megvalósítók személyi jellegű ráfordításai	GYMSM KH																												
15	Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások nyújtása	GYMSM KH																												

1. Együttműködési szervezeti rendszer felülvizsgálata

A helyi paktumok zárásával a korábbi helyi paktumok képviselőinek bevonása, áttervezése szükséges, mert fontos, hogy a vármegyei paktumban is megjelenítsék, képviseljék a helyi sajátosságokat, igényeket, az eddigi tapasztalatokat, biztosítsák a kialakított kapcsolatrendszer fenntartását, és a vármegyei szervezettel való együttműködést. Továbbá a pályázati felhívás új szereplők bevonására is tesz javaslatot, előírást. Ezen túl a jelentkező új kihívások, feladatok igényelhetik a szervezeti rendszer és a működésszabályainak az átalakítását is.

2. Megyei paktumiroda működtetése

A teljes partnerség működtetése, kiszolgálása a projektmegvalósítás során, a paktumszolgáltatások ellátása. Foglalkoztatást elősegítő tevékenységek szervezése, szociális városrehabilitációs projektekkel való kapcsolattartás, vármegyei TOP Plusz, GINOP Plusz infrastrukturális fejlesztések munkaerőigényeinek felmérése, munkaerőigények közvetítése, inaktívak bevonásának segítése, vármegyei foglalkoztatási, gazdasági gyorsjelentések készítése, felmérések, elemzések készítésében való közreműködés, honlap működtetése, tájékoztató anyagok készítése, stratégiák társadalmasításában közreműködés. A projekt kínálta szolgáltatások, támogatások közvetítése. Tervezetten az irodavezető mellett (kötelező) két főállású szakember látja el a tevékenységet. Szakmai tapasztalat igazolása önéletrajzokkal, esetükben többéves paktumirodai tapasztalattal. Ezen túl a gyorsjelentésekhez szakértői szolgáltatást is tervezünk igénybe venni.

3. Projektmenedzsment felállítása és működtetése

A tevékenység ellátása kötelező. Biztosítja a szabályszerű végrehajtást és elszámolást, a szükséges koordinációt, kockázatkezelést. Fő feladatok:

- támogatási szerződés megkötésének előkészítése,
- a konzorciumi partnerek és tevékenységeik koordinálása,
- a projekt megvalósítás szabályszerűségének, nyomon követése, kockázatelemzés, kezelés, szükséges módosítások, tsz módosítások, változások egyeztetése, benyújtása,
- beszámolók, elszámolások, jelentések, adatszolgáltatások elkészítése, kapcsolattartás a KSZ-szel - projektmappa kialakítása és naprakészen tartása, nyilvántartások.

A projektmenedzsment tevékenység saját teljesítésben valósul meg, a szervezet a projektmenedzserből, a pénzügyi vezetőből áll, akik részmunkaidőben látják el feladataikat az önkormányzati hivatal alkalmazásában.

4. Munkaerő-piaci felmérések, elemzések, kutatások

A pályázati Felhívás alapján negyedéves munkaerő-piaci kutatások, felmérések és adatszolgáltatások készítése.

5. Kötelező nyilvánosság biztosítása

E tevékenység keretében a kedvezményezett feladata, hogy a nyilvánosság széles körben értesüljön a támogatás tényéről, a megvalósítandó tevékenységekről, projekt eseményekről, eredményekről a média bevonásával is. A tevékenység célcsoportjai a paktum partnerség, a vármegye lakossága, támogatást nyújtók. Kötelező nyilvánosság biztosítása, ennek keretében a

„Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei a 2021-2027-es fejlesztési ciklusban KTK Plusz” dokumentum 6. oldalán található „Kommunikációs csomagok kötelező elemei” táblázatban a projekt összegének megfelelő kommunikációs tevékenységek megvalósítása.

6. Marketing, kommunikációs feladatok megvalósítása
A projekt megvalósítás során szükséges a tevékenységeinkbe bevont célcsoportok körében a projekt ismertségének növelése. A média bevonásával a vármegye lakosságának tájékoztatása, a célok, projekt nyújtotta lehetőségek és az eredmények kiközlése.

7. A paktumiroda tárgyi feltételeinek korszerűsítése
A projekt hatékony megvalósítása, a paktum projekt szakmai megvalósító számára munkavégzéséhez kapcsolódó tárgyi feltételek biztosítása, az elavult eszközök fokozatos cseréjével, hiányzó eszközök biztosításával, irodabútorok beszerzésével, digitális tárgyaló kialakításával. A tervezett beszerzések mindegyike nélkülözhetetlen a projekt hatékony megvalósítása érdekében.

8. Rezsi költségek
A TOP_Plusz projektben dolgozó munkatársak tartják a kapcsolatot az ügyfelekkel, a konzorciumi tagokkal, foglalkoztatókkal részben telefonon keresztül, részben hagyományos postai úton. Továbbá a szükséges papírról, író- és irodaszerekről, tonerről is gondoskodni szükséges a projekt teljes hossza alatt.

9. Bértámogatások
A támogatásokat a KH Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztálya és a KH Járási Hivatalainak Foglalkoztatási Osztályai nyújtják hatáskör és illetékesség alapján, a TOP_Plusz szakmai megvalósítók közreműködésében. A Járási Hivatalok Foglalkoztatásai Osztályai által nyújtható a bértámogatás, amely legfeljebb 6 hónapra, fix 50% mértékben és továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül nyújtható a program célcsoportjába tartozó álláskeresőket foglalkoztatni szándékozó munkáltatók számára. A Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztálya által nyújtható vállalkozóvá válást elősegítő támogatással kizárólag a programba vont nyilvántartott álláskereső személyeket kívánjuk támogatni.

10. Helyzetelemzések, szakvélemények költsége
A projekt során a Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálatához szükséges helyzetelemzés készítése.

11. Eszközbeszerzések
A projekt során beszerzendő eszközök ütemezett beszerzése.

12. Immateriális javak
A projekt során beszerzendő immateriális javak ütemezett beszerzése.

13. Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálata

A pályázati Felhívás kötelező elemeként a Foglalkoztatási stratégia felülvizsgálata.

14. Szakmai megvalósítók személyi jellegű ráfordításai

A projekt keretében a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendeletben meghatározottak alapján, olyan támogatási eszközök alkalmazását tartjuk kívánatosnak, amelyek elősegítik a munkaerő kereslet és kínálat vármegyei szintű összehangolását, az adott térségben munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak foglalkoztathatóságának javítását és nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésének támogatását.

15. Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások nyújtása

A Foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások nyújtása a projekt keretében a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendeletben meghatározottak szerint a vármegyei szintű egységes szolgáltatás biztosítása érdekében a járási hivatalok foglalkoztatási osztályainál rendelkezésre áll az ehhez szükséges humán erőforrás.

6. Nyilvánosság biztosítása, kommunikációs tevékenység

A konzorcium részéről a TOP Plusz 3.1.1-21 konstrukcióba benyújtásra került támogatási kérelem keretében megvalósuló kommunikációs tevékenység célja, hogy a támogatási kérelmet és annak eredményeit minél többen megismerjék, hogy a kommunikációs eszközök segítségével a támogatást igénylő minél szélesebb körű tájékoztatást nyújtson a szakmai nyilvánosság, a döntéshozók és a célcsoportok számára a megvalósult fejlesztésekről, és arról a tényről, hogy EU támogatásból valósult meg a projekt. A nyilvánosságot és a kommunikációt biztosító tevékenység további célja, hogy segítse elő a projekt átfogó és specifikus céljainak megvalósulását és biztosítsa, hogy a projekt előrehaladásáról, eredményeiről a projekt célcsoportja (mint a közvetett és mind a közvetlen), a tágabb környezet és a projekt finanszírozásában közreműködő szervezetek megfelelő tájékoztatásban részesüljenek.

Az átgondolt és folyamatos tájékoztatás a projekt sikere szempontjából meghatározó, ezért kiemelten fontos a célok, célcsoportok, a tartalom és az alkalmazott kommunikációs eszközök meghatározása, illetve a tájékoztatással kapcsolatos munka hatásainak folyamatos nyomon követése, értékelése.

Kiemelt kommunikációs cél:

A térségben munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak bevonása a munkaerő piaci tevékenységekbe

További kommunikációs célok a projekt megvalósításában:

- projektben résztvevők közötti „belső” kommunikáció, kapcsolattartás
- a projekt szélesebb nyilvánosság felé való tudatosítása
- jó kapcsolat fenntartása az Irányító Hatósággal és a Közreműködő Szervezettel
- a fejlesztés uniós társfinanszírozásának hangsúlyozása

A kommunikáció három elkülönült szakaszból áll:
- a projekt előkészítő szakasza
- a projekt megvalósítási szakasza
- a megvalósítást követő szakasz

Az előkészítő szakaszban a korábbi média-megjelenések összegyűjtése és elemzése fontos feladat. A célcsoportok meghatározásával párhuzamosan a kiemelt üzenetek megfogalmazása elengedhetetlen.
A második szakaszban a projekt általános bemutatása, a megvalósulástól várható eredmény egyes elemeinek kommunikálása a cél.
A megvalósítást követő szakaszban a projekt által elért konkrét eredmények bemutatása.
A 2. és 3. szakaszban szükséges minden alkalommal felhívni a figyelmet arra, hogy Európai Uniós támogatás nélkül a projekt nem valósulhatott volna meg. Egyúttal mindvégig beszélni

kell a vármegyei önkormányzat koordináló szerepéről, feladatáról a projekt során, tovább a konzorciumi partnerek szerepéről, feladatáról is.
A kedvezményezett a projekt megvalósítása során kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a célcsoportot tájékoztassa arról, hogy a fejlesztés Európai Uniós forrásból valósul meg. A tájékoztatás a központi nyilvánossági útmutatónak megfelelően szövegesen és a logó elhelyezésével történik minden lehetséges nyomtatott és elektronikus kommunikációs felületen. A kapcsolódó nyilvános eseményeken, a projekt során alkalmazott kommunikációjában és viselkedésében a fejlesztő vagy partnere esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

A projekt megvalósítás időszakában nagy hangsúlyt kap a helyi társadalom tájékoztatása. A tájékoztatási tevékenység célja ebben az időszakban a projekt megvalósítás által bekövetkező kedvező változások tudatosítása a célcsoportban, illetve a projekt pozitív fogadtatásának elősegítése.

A tájékoztatás során használt kommunikációs eszközök

Feladatok	**Darab-szám**	**Az eszköz paraméterei**	**Státusz**
Kommunikációs terv készítése	1	1 db **kommunikációs terv** készítése a „Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei a 2021-2027-es fejlesztési ciklusban” 2022.03.09.-től hatályos útmutató 1.sz. melléklet szerint. Saját teljesítés: 0 Ft.	Elkészült, rendelke-zésre áll.
Nyomtatott vagy elektronikus tájékoztatók	NR		NR
A kedvezményezett működő honlapján a projekthez kapcsolódó tájékoztató (esetleg aloldal) megjelenítése és folyamatos frissítése a projekt fizikai zárásáig	1	A https://gyms.hu/ már működő települési honlap projekt naprakész bemutatására készített **tájékoztató aloldal**ának létrehozása és szerkesztése. Saját teljesítés: 0 Ft. Link: https://gyms.hu/varmegyei-foglalkoztatasi-gazdasagfejlesztesi-egyuttmukodesek-gyor-moson-sopron-varmegyeben-top_plusz-3-1-1-21-gm1-2022-00001/	Elkészült
Sajtóközlemény kiküldése a projekt indításáról és a sajtómegjelenések összegyűjtése. Sajtótájékoztató szervezése és lebonyolítása..	1	„Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei a 2021-2027-es fejlesztési ciklusban” 2022.03.09.-től 2.sz. melléklete szerinti **sajtóközlemény** elkészítése a projekt **indítás**áról, ennek kiküldése a	Megvaló-sult

		sajtólistára, majd a megjelent cikkek, tudósítások összegyűjtése. Saját teljesítés: 0 Ft.	
Sajtónyilvános események szervezése	5	Évente legalább 1 db sajtónyilvános esemény szervezése Költsége: bruttó 200.000 Ft/alkalom = 1.000.000 Ft	Időarányosan megvalósult
A beruházás helyszínén „A2” típusú tábla elkészítése és elhelyezése	1	1 db **„A2” típusú tábla** Mérete: 59,4 x 42 cm (A2) táblagenerátor által készített látványtervének jóváhagyásra való megküldése, legyártatása és kihelyezése. Költsége: bruttó 150.000 Ft.	Elkészült
Média-megjelenés vásárlása a projekthez kapcsolódóan.	NR		NR
Kommunikációs célra alkalmas fotódokumentáció készítése	18	A projekthez kapcsolódó eseményekről (eseményenként) legalább 3 darab jó minőségű (nagy felbontású), nyomdai felhasználásra alkalmas **fénykép készítése**. Az alátámasztó fotók felbontásának követelménye: minimum 2448x3264 ~ 8,0 MP, 300 dpi. Költsége: bruttó: 0 Ft.	Folyamatosan megvalósul
Eredménykommunikációs információs anyagok, kiadványok készítése.	NR		NR
Sajtóközlemény kiküldése a projekt zárásáról és a sajtómegjelenések összegyűjtése	1	„Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei a 2021-2027-es fejlesztési ciklusban” 2022.03.09.-től 2.sz. melléklete szerinti **sajtóközlemény** elkészítése a projekt **zárás**áról, ennek kiküldése a sajtólistára, majd a megjelent cikkek, tudósítások összegyűjtése. Saját teljesítés: 0 Ft.	Később esedékes
TÉRKÉPTÉR feltöltése a projekthez kapcsolódó tartalommal	1	A www.palyazat.gov.hu honlapon a **TÉRKÉPTÉR** néven elérhető keresőadatbázisba az útmutató alapján a projekthez kapcsolódó adatok feltöltése. Saját teljesítés: 0 Ft.	Később esedékes