

Jegyzőkönyv

Készült: 2006. szeptember 13-án a Szociális Központ hivatali helyiségben
Fehérgyarmat, Tömöttvár u. 29-31. szám alatt.

A jegyzőkönyv tárgya: Közösségi fórum a Regionális Fejlesztés Operatív Program (ROP)
ROP 3.2.2 Foglalkoztatási Akcióterv Fehérgyarmat Város és térsége
kiegyensúlyozott fejlődésének előmozdításáért és az esélyegyenlőség
biztosításáért.

Jelen vannak: A melléklet jelenléti íven szereplők.

Nagy Károlyné a Szociális Központ vezetője, illetve a szakmai munkacsoport vezetője
köszöntötte a megjelenteket és bemutatta a projekt résztvevőit., a felszólalókat.

- Dr. Tilki Attila – alpolgármester, térségünk országgyűlési képviselője
- Fábián Ákos – Fehérgyarmat Város Polgármesteri Hivatal ügyintézője, Projektvezető
- Bordáné Váradi Pálma – pénzügyi vezető
- Dóri Brigitta – adminisztrátor, jegyzőkönyvvezető
- Kósa Árpád – Fehérgyarmat Város Televíziójának főszerkesztője, „humán tőke fejlesztése” munkacsoport vezetője
- Kanyó Tamás – Fehérgyarmat Város Polgármesteri Hivatal ügyintézője, szociális gazdaság munkacsoport vezetője
- Szabó Ádám – Fehérgyarmat Családsegítő Központ Vezetője, „Elsődleges munkaerőpiac” munkacsoport vezetője
- Kanyó Ambrás – monitoring bizottság tagja
- Tardi László – monitoring bizottság tagja
- Oroszné Dr. Nagy Matild – ügyvéd

Felhívta jelenlévők figyelmét, hogy az előadásokkal kapcsolatosan nyugodtan tegyenek fel kérdéseket. 11:00-tól egy szünetet fogunk tartani, utána folytatjuk a megbeszélést.

Dr. Tilki Attila: Sok szeretettel köszöntötte a jelenlévőket. Elkezdjük a gyakorlati munkát. Akciótervet fogunk kialakítani. Újból a munkába állítás a cél nemcsak Fehérgyarmat városában, hanem az egész Kistérségben. Ebben segítségünkre lesz a Fehérgyarmat-i Szociális Központ és a Megyei Munkaügyi Központ Fehérgyarmati Kirendeltsége. Kérte, hogy őszintén fogalmazzák meg problémájukat. Az Unió a munkahelyteremtést nem egyik napról a másikra gondolja megvalósítani, hanem komplex egészében kezeli. Tudjuk, hogy a vállalkozó a racionális elvek mellett fog dönteni a foglalkoztatás tekintetében. A problémák mögé kell látni. Több éves folyamat ez a pályázat, a 2. program után lehet „többre” számítani. A cél, hogy az előadás sorozat, pályázat sikeres legyen közös együttműködéssel.

Nagy Károlyné: 75 meghívót küldtünk ki a településvezetőknek, civil szervezeteknek, vállalkozóknak, munkanélkülieknek. Nagyon jó lenne, ha térség vezetői is itt lennének ezeken a megbeszéléseken.

Fábián Ákos: Tisztelettel köszöntötte a megjelenteket, és az alábbiakat mondta el a pályázat gyakorlati jellegéről.

Sokkal kevesebb szó esik arról, hogy mennyire tragikusan rossz a foglalkoztatottság aránya a hazai gazdaságban. A különbség a két mutató között igen lényeges. Míg a munkanélküliségi ráta csak az aktívan munkát keresőket veszi figyelembe, a foglalkoztatási arány azt jelzi, hogy a munkaképes korú lakosságon belül hányan dolgoznak hivatalosan. Azaz a foglalkoztatási ráta indirekt módon számot ad azokról is, akik már nem is keresnek munkát.

Az alacsony foglalkoztatás nem csak azért baj, mert sokaknak nincs munkája és ezért haszontalannak, a társadalomból kivetettnek érzik magukat, depressziósak lesznek, esetleg az alkoholhoz nyúlnak, képességeik, pedig leépülnek, és ezért hosszabb távon egyre valószínűtlenebbé válik, hogy ismét munkát találjanak. Azért is jelentős gond, mert óriási terheket ró az adóztatáson, a nagy társadalmi újraelosztó mechanizmusokon keresztül a gazdaság aktív szereplőire is. Tehát gyengíti a versenyképességünket és szűkíti az állam mozgásterét. Ha nem fednénk el bajainkat az alacsony munkanélküliségre való hivatkozással, a foglalkoztatás emelését kifejezetten gazdaságpolitikai prioritásként kellene kezelnünk. El kellene gondolkodnunk azon, hogy kik is szorultak ki a munkaerőpiacon kívülre az utóbbi másfél évtizedben, és hogyan lehetne nekik ismét munkát adni. Legyenek ők munkát nem találó ötvenesek, romák, leszázalékoltak vagy hosszú távú munkanélküliek.

A kedvezőtlen foglalkoztatási helyzet elsődleges oka, hogy a rendszerváltáskor rohamosan megnövekedő munkanélküliséget valójában soha nem sikerült igazából felszámolni. A munkanélküliek egy részét felszívta a multinacionális szektor, másik részét az állam. Ám jelentős tömegek egyszerűen kiszorultak a munkaerőpiacról. Végezetül meg kell említeni a felsőoktatás torz képzési szerkezetét, amely hosszú évek óta tömegesen bocsát ki olyan végzettséggel rendelkezőket, akikre a piacnak egyszerűen nincs szüksége.

A jelenlegi, megyei szinten szerveződő magyar munkaügyi rendszer alapvetően inkább munkanélküli rendszernek mondható. Tevékenységének középpontjában az áll, hogy adatbázist tart fenn azokról a munkát keresőkről, akik a munkaügyi központokban regisztráltják magukat. Alig van azonban ismerete azokról, akik már nem keresnek munkát, és csupán homályos ismeretei vannak az adott térség munkaerőpiacának várható alakulásáról. Ideális esetben a regionális és kistérségi szinten megszervezendő munkaügyi központoknak folyamatosan felmérést kellene végezniük azzal kapcsolatban, hogy kik azok, akik már hosszabb ideje a munkaerőpiacon kívül vannak. Milyen képességekkel rendelkeznek? Milyen értelmes, hasznos képzésekre, átképzésekre van szükségük ahhoz, hogy ismét munkába állhassanak? Folyamatosan kapcsolatba kellene lennie a gazdaság szereplőivel, és koordináló, orientáló szerepet kellene vinnie annak érdekében, hogy a felső- és szakoktatási intézmények, a képző központok olyan szakmákra képezzék ki és át hallgatóikat, amelyekre azt adott földrajzi térségben várhatóan szükség lesz.

Kulcsfontosságú megemlíteni, hogy a felsőoktatás képzési struktúráját hozzá kell igazítani a valós piaci igényekhez. Egyszerűen fenntarthatatlan az a rendszer, amely jelentős mennyiségű állami forrást költ olyan végzettségű fiatalok képzésére, akiknek elhelyezkedési esélyei kilátástalanok.

A tervezett projekt keretei között a *64/2004. Korm. rendelet* által a **leghátrányosabb kistérségek közé sorolt Fehérgyarmati Kistérségre** vonatkozó **Kistérségi Foglalkoztatási Akcióterv** előkészítése és megalkotása történik meg. A projekt megvalósítása a vonatkozó szakterületen tevékenykedő és a térségben működő partnerek segítségével és bevonásával történik, a kitűzött célok minél hatékonyabb elérése érdekében. A tervezett tevékenységek a vonatkozó **jogszabályok és normák megtartásával, közbeszerzési eljárások keretei között** kiválasztott beszállítók közreműködésével, a jelen **pályázatban meghatározott cselekvési és ütemterv, valamint költségvetés alapján** kerülnek megvalósításra.

A létrejövő **akcióterv által a térség legfontosabb foglalkoztatási problémáira, különös tekintettel a tartósan munkanélküli roma lakosság, valamint a fiatal népesség munkaerő-piaci (re)integrációjával kapcsolatos** nehézségekre születik stratégia, valamint konkrét cselekvési terv. A tervezett tevékenységek közt a térség **valós igényein alapuló**

előkészítés közösségi fórum, **komplex igényfelmérés**, valamint a releváns statisztikai adatok gyűjtésével valósul meg. A részt vevő **munkacsoportok felkészítése, folyamatos képzése, valamint tréningje** biztosított a jelen projekt keretei között. A **komplex előkészítés**, valamint a **partnerekkel és a célcsoportokkal való folyamatos egyeztetés és információcsere** biztosítja, hogy a létrejövő akcióterv operatív elemei a jövőben **adaptálhatókká** váljanak az esetlegesen a jövőben felmerülő problémás helyzetek kezeléséhez is.

A fenti tevékenységek mellett **kommunikációs és disszeminációs** tevékenységek megvalósítását is tervezzük annak érdekében, hogy a **projekt eredményei széles körben megismerhetővé váljanak** és a megvalósítás során szerzett **tapasztalatok a térségben tervezett jövőbeni projektek sikeréhez hozzájáruljanak, így biztosítva a megfelelő multiplikatív hatásokat.**

Fehérgyarmat Város Önkormányzatának **közép- és hosszú távú koncepciói vannak tevékenységei továbbfejlesztésére.** E fejlesztések finanszírozását részben saját erőből, részben külső támogatások felhasználásával kívánja megvalósítani. Alapvető cél a „**szolgáltató önkormányzati**” jelleg kialakítása mind a hatósági, mind pedig a helyi közigazgatási funkciók ellátásának területén.

Mivel Fehérgyarmat városa a statisztikai kistérség központja is, ezért az önkormányzatnak a térség kiegyensúlyozott gazdasági, szociális és területi fejlődésének biztosítása érdekében további feladatokat és funkciókat kell felvállalnia, különös tekintettel a **térségi tervezés, stratégiaalkotás és információszolgáltatás területén.** Olyan **szolgáltatások, információs adatbázisok és informatikai infrastrukturális feltételek kialakítása a cél**, melyek segítik a térségi fejlesztési programok és projektek koordinációját és megvalósítását.

Fehérgyarmat városa és a Fehérgyarmati Kistérség földrajzi fekvése, a határ az országos és regionális központhoz viszonyítva periférikus. Azonban a térség határmenti fekvése mind gazdasági, mind társadalmi szempontból komoly lehetőséget is jelent, hiszen a határmenti együttműködésen alapuló fejlesztések javíthatják a helyi gazdasági szereplők versenyképességét, valamint a civil szférában megvalósuló egyes tevékenységek hatékonyságát. **Az önkormányzat célja a határmenti térségi programok és projektek koordinációja és olyan szolgáltatások biztosítása, melyek hozzájárulnak a határmenti kooperáció sikeréhez.**

Szintén megvalósítás fontos erőforrása az önkormányzat és a helyi civil szervezetek jól működő és több éves múltra visszatekintő kapcsolata, mely nemcsak a projektidőszakban, hanem ennek lezárását követően is kiválóan alkalmas a szükséges visszacsatolások és információáramoltatás biztosításához. Az önkormányzat és a helyi civil szervezetek kapcsolatrendszere a projekt lezárása után hozzásegít a létrejövő eredmények hatékony fenntartásához, illetve ezek megsokszorozásához.

Hosszú távú célok:

- A társadalmi kirekesztettség és szegénység megszüntetése;
- Az elvándorlás megállítása
- Minőségi munkahelyek teremtése az elsődleges munkaerőpiacon és a szociális gazdaságban

Közvetlen célok

- Kistérségi foglalkoztatási akcióterv kialakítása
- Az akcióterv érvényesülését, fenntarthatóságát biztosító partnerség kialakítása az önkormányzat, a kisebbségi önkormányzat, a foglalkoztatási, szociális, képzési szolgáltatásokat végző intézmények, szervezetek valamint a helyi vállalkozások között
- A akcióterv kialakításához kapcsolódó képzések, kutatások lebonyolítása
- Az akcióterv végrehajtásához a partnerség működéséhez szükséges projektmenedzsment kialakítása

Átfogó célok

- Az európai, nemzeti, regionális és megyei stratégiák foglalkoztatásra, és humán erőforrás fejlesztésre vonatkozó elemeinek érvényesítése és multiplikálása

- a szektorok közötti együttműködés előmozdítása

Tartós munkanélküliek, különösen a roma származásúak: A kistérségben a tartós munkanélküliség magas aránya jelenti az egyik legnagyobb foglalkoztatási gondot. Az Akcióterv és komplex programok nélkül a romák helyzete kilátástalan. Az aktív korú roma népesség min. 70 %-a tartozik a tartós munkanélküliek közé

Inaktívak, különösen a nők: Az aktivitási ráta a 45 %-ot sem éri el. Az inaktivitás egyik oka a munkanélküliség előli menekülés. A magasabb gyermekszám miatt a nők itt hosszabb időre maradnak ki a munkaerőpiacról, elhelyezkedésüket nehezíti a gyermeknevelést támogató szolgáltatások hiánya.

A fiatalok: A vándorlási veszteség a legmagasabbak között van az országban. Az elvándorlás különösen a 29 év alatti képzett munkavállalók körében magas.

A 35 év alattiak aránya a munkanélküli népességen belül meghaladja a 30%-ot. A pályakezdő munkanélküliek részesedése is 12% fölött van. A magas számok mögött leginkább a képzettség (sokszor az iskolai nevelés) hiánya áll.

Dr. Tilki Attila: Van információnk a településekről (segély, munkanélküliség), meg kell vizsgálni a folyamatokat. Nagyon sokan elmennek Budapestre fekete munkát vállalni. A határmentiség, pedig fekete-szürke gazdaságot teremt. Fontos kérdés, hogy kiket képeznek? A szülő nem látja azt át, hogy a gyermekét hozzásegíti a munkanélküliséghez. „Át kell látni” a szülőnek!

A roma közösség egy zárt közösség. A kisebbségi vezetőknek el kell érni, hogy hosszú távon is gondolkodjanak a romák. Az anyagi nehézségek miatt csak rövid távon gondolkodnak. Átfogó települési képet szeretnénk kapni.

Unió – megvalósíthatósági tanulás. Fontos a közös munka jelentősége. Minden település más és más, mindegyikről átfogó képet kell kapni.

Nagy Károlyné: Felkérte a következő előadót.

Kósa Árpád: Köszöntötte a résztvevőket és a következőket adta elő.

Én leszek a humánpolitikai munkacsoport vezetője. Humán - Egyén szerepe. Alapgondolatok: A humánpolitika szerepe a foglalkoztatás területén

Európa népessége öregszik, ami azt jelenti, hogy nő a kereslet a fiatal, jó szakemberek iránt.

A szakmáról alkotott külső kép, sok esetben a meglévő előítéletek elriasztják a munkavállalókat, ezért a feladatok, a szabad állások, a munkahely(ek) betöltéséhez szükséges elvárások, a fejlődési lehetőségek ismertetése alapvető feladatunk.

A munkaerő toborzás legelterjedtebb és leggyakrabban használt formája még mindig a szakmai folyóiratokban, újságokban elhelyezett hirdetés, de folyamatosan terjed már a website-on és/vagy körülhatárolt célcsoportnak szóló, e-mailben küldött álláshirdetés is. Újabban gyakori az is, hogy tanfolyamokon, oktatási intézményekben helyeznek el állásajánlatokat.

A munkafeltételek változása - várható, hogy a munkavállalók gyakrabban fognak munkahelyet vagy hivatást változtatni, ez pedig szükségessé teszi az átképzést vagy új készségek megszerzését

Az élethosszig tartó tanulás szükségessége

Vállalkozóknak: Napjainkban a projekt menedzsment egyre fontosabb szerepet kap, mivel az állami támogatás csökkenésével egyre több fejlesztés történik pályázati támogatásokból, projektek keretében. A projekt menedzsmenthez szükséges ismeretek, készségek a következőket tartalmazzák

Vezetői ismeretek

Emberekkel való bánás, Kommunikáció Tárgyalás Tervezés Szerződés előkészítése
Problémamegoldás Kreatív gondolkodásmód Vezetői készségek

Európában **A Bolognai Folyamat** jelenleg a felsőoktatás reformjának leglényegesebb fóruma. A Bolognai Nyilatkozatot 1999-ben írta alá 29 ország. A Folyamat fontos célkitűzése az európai felsőoktatás átláthatóbb és egységesebb rendszerűvé tétele.

Annyi bizonyos, hogy még sok tennivaló van **a tanárok és munkaadók közötti kapcsolat szorosabbra fűzése** területén. (Esetleg a képzéseken bemutatott álláslehetőségekkel, illetve több munkahelyi továbbképzés tartásával.)

Kutatások szerint tíz éven belül az emberek készségeinek 80%-a elavul. A szakmai továbbképzéseken való részvétel ezért mindenképpen kívánatos, sőt akár az alkalmazottak szakmai minősítésének részeként, elvárásként is lehetne kezelni ezt a témát.

A szakmai továbbképzésnek számos fajtája van, mint például:

Nappali tagozatos egyetemi képzésen való részvétel (tanulmányi szabadsággal)

Munka melletti, szabadidőben való tanulás

E-learning (e-tanulás)

Szakmai szervezetek vagy hivatásos trénerok rövidebb kurzusain, workshop-jain való részvétel

Házon belüli, kollégák által tartott képzések

Mentorálás (Saját vagy más intézmény munkatársa által)

Munka közbeni tanulás (munka közben sajátítja el a munkaköréhez szükséges ismereteket)

Munkakörök változtatása

Az is előfordulhat, hogy a szervezeti kultúra nem kedvez a képzéseknek. Egyes munkatársak nem is akarnak képzéseken részt venni, nem szeretnék a "biztonságos állóvízből" kimozdulni. Ilyenkor a többi kolléga meggyőző erejére is szükség lehet, hogy megértessék velük, miért van szükség a továbbképzésekre.

A jövőben a munkahelyek és munkakörök változtatása sokkal intenzívebbé válik, mint korábban volt - **a dolgozók legalább életükben egyszer munkahelyet, esetleg szakmát is váltanak, tehát szükségük van ismereteik és készségeik bővítésére** ahhoz, hogy megfelelő teljesítményt tudjanak nyújtani. A munkaerő egyre inkább többfunkcióssá válik, és a munkakörülmények is egyre flexibilesebbé válnak.

A munkáltatók és képzési intézmények közötti együttműködés fejlesztésével elérhető, hogy a pályakezdekők a munkakör betöltéséhez szükséges képességekkel, ismeretekkel rendelkezzenek.

Higgyünk magunkban!! A tudástőke, az emberi tőke gazdasági értékelésének dilemmái

A tudástőke, mint a közgazdaságtudományban használt, alkalmazott fogalom azt tükrözi, hogy a vállalati vagyon egyesek szerint legnagyobb értékű eleméről van szó. Egy cég tudástőkéje három összetevőből áll: a piaci kapcsolatok tőkéje, az ún. strukturális tőke és az emberi tőke.

Az emberi tőke a munkavállalók ismereteiből, készségeiből, tudásából tevődik össze.

A fizikai árucikkek mellett a mai ún. tudásalapú gazdaságban nagyobb szerepet kapnak a szellemi javak, az anyagot, energiát és izomerőt kiszorítják a gondolatok, az ötletek, az emberi tudás.

Ha tehát a szellemi tőke ennyire fontos, akkor legalább olyan gondosan kell lajstromba szedni, gondozni, ápolni, fejleszteni, hasznosítani, menedzselni, mint a gépeket, a készleteket vagy a pénzt.

Amikor a vezetők emberekkel foglalkoznak, nyilvántartásba veszik, betanítják, továbbképzik, foglalkoztatják őket, meghallgatják az ötleteiket, tanácskozásokat, tapasztalatcseréket szerveznek, innovációt ösztönöznek, akkor ezt a tudástőkét, tudást menedzselik.

Elég néhány vállalatot, intézményt megfigyelni ahhoz, hogy megállapíthassuk, a tudás, a humántőke ún. menedzsmentjének alkalmazott eszköztára szegényesebb, mint mondjuk a pénzé vagy az állóeszközöké. Az utóbbiakról szinte mindenhol részletes listák, leírások,

nyilvántartások állnak rendelkezésre, de vajon hány helyen találhatunk vállalati keretek között valamiféle humántőkeleltárt?

A mai gazdasági, társadalmi gyakorlatban még meghatározó technokrata szemlélet természetesen eltekint a társadalmi cselekvés reális hordozóitól, a termelési eszköz, a hardware és pénztőke fétisizmus uralja a gondolkodást.

Az ilyen technokrata tervezési, szervezési, döntési gyakorlat olyan szemléletet tükröz, amely egy adott gazdasági döntés morális, szociális értéktartalma iránt teljes közömbösséget mutat.

Ha egy gép tönkremegy, egy drága műszer elvész, az eseményt gondosan dokumentálni kell, az eszközzel el kell számolni, a kárt esetleg levonják valaki, a vétkes fizetéséből, de megtörténik-e ugyanez a tudással is?

Az emberi tőke vagy a tudástőke értéknövekedése összefügg a munkavégzés folyamatában megszerzett spontán, vagy a munkaszervezet által szervezett formában megszerzett ismeretekkel.

A tudásalapú társadalom a gazdaság, a társadalom tőketermelésének, a humántőke beruházások finanszírozásának, tőkefelhasználásának a mai és a korábbi gyakorlathoz képest eltérő strukturális változásának szükségszerűségét fejezi ki. Ebben a strukturális változtatási szükségszerűségben a humántőke termelésének és felhasználásának, finanszírozási rendszerének az eddigi gyakorlattól eltérő intézményi, finanszírozási rendszerét ösztönzi létrehozni a humántőke, a tudástőke szerepének felértékelésével párhuzamosan.

Az emberi képességek, a tudás mérésére vannak bizonyos mértékig jól használható eszközök. Ilyen eszközöket dolgoztak ki az intelligencia szint, a műveltség, a pályaalakmasság mérésére. Ezek a mérések azonban inkább prognózisok, mint mérések.

Közgazdasági és szociológiai értelemben tehát az emberi tőke nem más, mint az emberi munkaképesség előállítására fordított kumulált társadalmi költség. Az ily módon keletkezett tudástőke mérőszáma, pedig nem IQ vagy más antropológiai mutatószám, hanem a felhasználása során keletkezett termékek humántőke ráfordítás arányos mennyisége.

A fejlett tőkés országok a hosszú távú gazdaságpolitikájuk legfontosabb tényezőjének, az emberi tudást, az emberi tőkét tekintik.

Az emberi tőke szerepének átértékelését indokolja továbbá az is, hogy miközben teljesítményétől tesszük függővé a jövőt, a jövő gazdasági növekedését és a társadalmi változásokat, **a mai gyakorlatban az emberi munka mélyen leértékelt, főleg a hozzánk hasonló gazdaságokban.**

Ha a magyar gazdaságban a vállalatok költségeit, a költség szerkezetét vizsgáljuk, a bérköltségek, az emberi tőke üzemeltetési költségei nem tesznek ki jelentős tételt. (főleg a mi térségünkben) Ugyanakkor vitathatatlan, hogy változatlanul a munkaerő döntő szerepet játszik a gazdasági folyamatokban, a vállalatok nyereségességében úgy is, mint alacsonyán értékelt termelési költségtényező.

A vállalatok költség-szerkezete a következőképpen alakul:

- anyag költségek és anyagjellegű szolgáltatások 58,4%
- bérköltségek és személyi jellegű kifizetések 16,9%
- tb járulék 6,6%
- értékcsökkenési leírás 7,2%
- egyéb költségek 10,9%

(Forrás: Magyar Statisztikai Évkönyv 1996. KSH. Bp. 1997. 169. old.)

Ha összevetjük a nyugati országokkal, pl. Németországgal, akkor megtudhatjuk, hogy ott a bérköltségek nyolc-tíz-szer magasabbak a magyarországinál, miközben az árak felzárkózóban vannak és a munka termelőereje egyharmada (és nem tizede, vagy egy nyolcada) a németországinak.

Mind a múlt században, mind századunk, a XX. század elején az egyszerű emberek iskolázottsága kivétel volt és az alultápláltság volt a jellemző.

A cselédsors hamar pénzkeresetre kényszerítette a fiatalokat és a családokat.

Az emberek képességeinek kifejlesztése, a képzés, a tanulás lehetősége csak keveseknek adatott meg és igen sok tehetséget el is vesztett az ország

A modern kor technikája, gazdasága azonban mind kevésbé tűri meg az iskolázatlanságot, mindinkább hosszabb ideig kell az agy és a test megművelésével foglalkozni. **Az ember, amikor napjainkban a gazdasági, termelési folyamatba lép, mint főszereplő, addigra olyan nagy értéket hordoz, mint 4-5 személygépkocsi.**

A gépek, a modern elektrotechnika és elektronika, vagy a modern vegyipar és biológia jelentős alapismereteket és jártasságot követel attól, aki alkalmazni akarja, vagy éppen kezelni tudja az adott aggregátumot, amely **jelentősen felértékeli az embernek, mint munkaerőnek, tudástőkének a szerepét.**

Munkanélküliség

Azt gondolom napjainkban a munkanélküliség komoly társadalmi, szociális probléma. Sajnos nagyon sok embert érint valamilyen formában (ő maga munkanélküli, vagy valamilyen hozzátartozója) sőt a munkával rendelkezők is érintve érezhetik magukat, mert bármikor kerülhetnek hasonló helyzetbe. (most mindez talán igazabb, mint bármikor)

A munkanélküli - a közgazdaságtan meghatározása alapján - az a személy aki a megelőző egy hónapban nem dolgozott és munkát keres.

Az Európai Unióban az átmeneti munkanélküliség a jellemző, ezzel szemben Magyarországon a huzamos munkanélküliség. (a mi mutatóink ezért hatványozottan súlyosak) A huzamos munkanélküliség azt jelenti, hogy a munkanélküli hónapokig, évekig nem jut munkához. A munkanélküliség ezért Magyarországon különösen komoly probléma.

Szét kell választani az úgynevezett **önkéntes munkanélküliséget a kényszerű munkanélküliségtől.** Önkéntes munkanélküliségről van szó akkor, ha az emberek az adott reálbér mellett minden kényszerű ok nélkül nem hajlandóak munkát vállalni. Kényszerű munkanélküliségről pedig akkor beszélhetünk, amikor adott reálbér mellett hajlandóak lennének dolgozni, keresnek is munkát, de valamilyen okból kifolyólag nem találnak.

Szerintem a **fő probléma a munkanélküliség emberre gyakorolt hatása.** A munkanélküliség csökkenti az egyén önbecsülését, mellőzöttnek érzi magát, akire nincs szüksége a társadalomnak és kénytelen segíelyekből megélni. Frusztrált helyzetet teremt, hogy nem tudja családját, magát kellőképpen eltartani **(bár ez sajnos nem csak a munkanélküliekre jellemző Magyarországon).**

Egy felmérés megröbbentő adatai: a magyar családok:

35%-a soha nincs pénzzavarban

10%-a kéthavonta pénzzavarral küzd

23%-a havonta pénzzavarral küzd

13%-ban nem jut pénz élelemre

17%-ban nem jut pénz közüzemi díjakra

A munkanélküli kénytelen mindenben spórolni, és fokozatosan elszegényedik.

A magyar háztartások

40%-a élelmiszerral spórol

70%-a ruhával spórol

76%-a könyvön, kultúrán spórol

81%-a szórakozási lehetőségeken spórol

Nincs elég pénz a következő nemzedék tisztességes felnevelésére sem. A két utóbbi százalék további problémákat is felvet. Kevesebbet olvas, művelődik, ezzel csökken szellemi színvonala.

A társadalomból egyre kitzasztottabbnak érzi magát, egyrészt, hogy már nincs rá szükség, másrészt mivel szégyelli magát társas életet sem tud élni. Nem is törekszik emberek közé, zárkózottá válik, nem látja élete értelmét. Kimutatható, hogy az öngyilkosok aránya a munkanélküliek körében az átlagosnál magasabb.

Sőt a munkanélküli könnyen válhat hajléktalanná is, ha már felélte minden tartalékát. Ez már halmozottan hátrányos helyzetet jelent.

Ezek a problémák bomlasztólag hatnak családra is. Az esetleg korábban még jól működő családokban is konfliktusok alakulnak ki a pénz feletti állandó viták miatt, vagy, hogy a munkanélküli családtag szégyenében könnyen az alkoholhoz menekülhet. **Az ilyen családokban így nem csak a szellemi fejlődés szenved hiányt, de lelki sérülések is keletkezhetnek.**

HOGY MIÉRT VAGYUNK MOST ITT?

A munkanélküliség problémájának megoldásához véleményem szerint nagyon fontos a társadalmi összefogás, csak így tehetünk ellene bármit is. A társadalmi összefogást hátráltatja, hogy **sok ember úgy gondolja, hogy a munkanélküli csak azért nem dolgozik, mert nem akar.** Így segíteni sem hajlandóak rajtuk. Pedig ez a megállapítás koránt sem helyes, **bár tény, hogy vannak olyan munkanélküliek akikre igaz, de nem ez a döntő hányad.**

Az orvosláshoz lényeges továbbá, hogy ismerjük a munkanélküliség okait is. Ez azonban nagyon sokfajta lehet. **Legjellemzőbb a kereslet megváltozása a piacon,** vagy a technikai haladás kiváltotta munkaerő fölösleg. De okozhatják egyszerű munkahelyi feszültségek is. Így a probléma igen nehezen kezelhető, változtatható meg.

De a problémát kezelni lehetne a munkanélküli segély, szociális juttatások mellett, alkalmi-, vagy közhasznú-munkákkal és főként átképzésekkel. Szerintem **az átképzések, továbbképzések a legcélravezetőbbek.** **Fontos, hogy minél több ilyen lehetőséghez jussanak az emberek.** Ilyenek például az először Finnországban létrehozott népfőiskolák.

Az átképzéseken a konkrét tudás, illetve új szakmai ismeretek oktatásán túl komoly hangsúlyt kellene helyezni arra is, hogy az emberekben eloszlassák a folytonos változás elleni félelmeiket. **A mobilitásra és a gazdasági változások okozta kihívásokra való felkészítés a rendes oktatásban is szerepet kell hogy kapjon a jövőben.**

A világ más részein egy ember élete során többször változtat állást, sőt lakóhelyet is. **Erre fel kell készíteni a jövő generációját már az általános iskolai oktatás keretén belül is.**

Ne féljenek munkahelyet, szükség esetén szakmát, sőt ha úgy hozza az élet, lakóhelyet változtatni sem megélhetésük biztosítása érdekében. (Ehhez persze egyéb kérdések rendezése is szükséges, mert például a jelenlegi fizetések jó része nem tartalmazza a lakhatáshoz szükséges költségeket.

A közgazdászok túlnyomó többsége egyetért abban, hogy piacgazdasági rendszerekben a munkanélküliség bizonyos mértéke természetesnek mondható. Számos ember dönt úgy önszántából, hogy állást változtat - ezek a személyek néhány hétre vagy hónapra munkanélkülivé válhatnak, de létbiztonságukat ez a rövid állapot nem veszélyezteti. Ugyanez az úgynevezett súrlódásos (frictional) munkanélküliség érintheti a szakképzésből éppen kikerült fiatalokat is. Másrészt, a gazdaságban megfigyelhető strukturális átalakulások (például a **fejlett országokban a mezőgazdaság visszaszorulása, ugyanakkor egyes szolgáltatások – informatika, távközlés, stb. – gyors fejlődése**) is eredményeznek **kisebbségi munkanélküliséget, ami egészen addig fennmarad, amíg a leépülő területekről elbocsátottakat át nem képzik, és nem alkalmaznak máshol (strukturális munkanélküliség).** A „természetes munkanélküliségi rátát” a közgazdászok többnyire 5 és 6 százalék közé helyezik.

A természetestől eltérő munkanélküliségi ráta, a mikroökonómia logikájából kiindulva, akkor lép fel, ha a munkaerő kereslete nem egyezik meg a kínálatával. Hosszú távon ennek a különbségnek a bérek igazodása, az átképzések, stb. révén elméletileg ki kell egyenlítődnie; rövid távon azonban súlyos gazdasági és társadalmi problémákat eredményezhet.

Általában elmondható, hogy a munkanélküliség úgy egy-egy szektorban, mint az egész nemzetgazdaságban a gazdaság növekedésével fordított arányban változik: a GDP növekedése csökkenti, a recesszió (visszaesés) pedig növeli az állástalanok számát. (a közeljövő ezért is lehet fenyegető a számunkra).

Nagy Károlyné: Elmondta, hogy mielőtt elrendelné a szünetet, van-e valakinek kérdése?

Varga Dénes: a Csegöld község Kisebbségi Önkormányzatától elmondta, hogy szerinte a kisebbséget különféle diszkriminációk érik, előbb ezt kellene elérni, hogy ne éri őket diszkriminációk. Az egyszerű embereket is meg kellene becsülni.

Szabó István: Kölcse község Jegyzője szerint az Önkormányzat nem valós foglalkoztató. A községekben nincs más foglalkozási lehetőség. Foglalkoztatás és szociális foglalkoztatás. Szociálpolitika: foglalkoztatás, képzés, megélhetés. Nagyon fontos lenne az átképzés, illetve felmérés, mire is van szükség. Mi a garancia arra, hogy az átképzés után lesz-e munkahely? Nincs képzett munkaerő. Az önkormányzatok 30-40%-a szociális segélyeket fizet. Milyen garancia van a 2. ütemre? Tudunk-e tovább lépni?

Fábián Ákos: Nem csak a munkanélkülieket, hanem a vállalkozókat is megkerestük. Hiányszakmák vannak, kell az átképzés.

Szabó István: Kevés %-ban, de jó az átképzés. Nem optimista, vannak kételyei.

Varga Dénes: Nagyon sok vállalkozó, így is visszaadja a vállalkozását, mindenhol leépítés van. Inkább elmennek fekete munkára dolgozni.

Felszólaló: a Fipkersz Kft. 3 éve lakatosokat képzett, állítólag hiánymunka mondták, és utána pedig lesz munka, de még gyakorlatra sem vitték őket, nemhogy állást kaptak volna.

Felszólaló: Tavaly 50 fő végzett festőként, kőművesként, nehézgépkézeltként. Ebből egyetlen ember sem tudott elhelyezkedni.

Kósa Árpád: Mi az oka? Rossz a képzés? Nem jó az oktatás. Óriási a verseny. A legjobb 8-10 fő fog tudni elhelyezkedni.

Nagy Károlyné: Van-e még kérdés? Ha, nincs akkor szünet kb. 10-15 perc.

Nagy Károlyné: Folytatjuk, még 2 előadónk van hátra. Felkérte a következő előadót.

Kanyó Tamás: elmondta, hogy ő lesz a szociális csoport vezetője. Ez a célcsoport a romákat, a megváltozott munkaképességűek valamint a fogyatékkal élőket tartalmazza. A pályázatban elérni kívánt célok eléréséhez feltétlenül szükségesnek tartotta, hogy e célcsoportok jelenlegi helyzetéről és az ide vezető útról beszéljünk először.

A gazdasági, társadalmi rendszerváltás óta szélesedett/szélesedik a hátrányos helyzetűek csoportja, akik először a munkaerőpiacról, majd tágabb értelemben vett társadalmi közösségekből is kiszorultak.

A gazdaság globalizációja, mint az a Magyarországnál fejlettebb országokban is kimondott tény, olyan új gazdasági, társadalmi egyenlenségekhez vezetett, amelyek visszafordíthatatlan folyamatokká váltak.

Magyarország gazdasági aktivitás szintje mind az Európai Unió, mind a 2004-ben csatlakozó országok sorrendjében az utolsók között található. Magas az inaktivitás szintje.

Az előző néhány év foglalkoztatás bővüléséhez képest 2001-ben stagnáló foglalkoztatás következtében Magyarországon a **foglalkoztatási szint változatlanul a legalacsonyabbak közé tartozik Európában**. Az utóbbi évek pozitív tendenciái ellenére a foglalkoztatási ráta ma 56,4%, szemben az EU tagállamok 64,3%-os átlagával.

Jelentősek a regionális különbségek: míg az észak-magyarországi régióban csak 46,5% a foglalkoztatási arány, addig a Nyugat-Dunántúlon 58%.

A népesség gazdasági aktivitását jellemző regionális különbségek 2001-ben sem változtak. Vizsgálódásaink is megerősítették, hogy a két legrosszabb helyzetű régió (Észak-Magyarország, Észak-Alföld) munkanélküliségi rátája még mindig 11-12 százalék).

Folytatódott a mezőgazdaságban foglalkoztatottak csökkenése, nőtt a szolgáltatásokban, a magasabb szakképzettséget megkövetelő iparágakban a munkaerő kereslet.

A munkanélküliek körében a képzetlen vagy alacsony képzettségűek vannak többségben. A munkaerőpiacon rosszul, vagy egyáltalán nem érvényesülnek azok, akik szakképzetlenül lépnek ki a munkaerőpiacra, a legmagasabb befejezett iskolai végzettségük legfeljebb nyolc általános, valamint azoknak egy része a szakképzettséget szerzők közül, akik a legfeljebb szakmunkásképzőben szereznek szakmát.

A **magyar munkanélküliségi ráta ugyan alacsonyabb az EU átlagánál**, de ez – alacsony foglalkoztatás és magas inaktivitás mellett – azt jelzi, hogy kevés ember van jelen a munkaerőpiacon, kevesen keresnek aktívan munkát.

Nem megfelelő a munkaerőpiac rugalmassága, egyre gyakrabban jelenik meg együtt a munkanélküliség és a munkaerőhiány (bizonyos szakmákban, régiókban).

A romák foglalkoztatásában lassú az előrehaladás. Tartós problémáik megoldására tett kísérletek ellenére lényegében nincs változás.

A roma népesség majdnem fele Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 22%, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 18% él. A népszámlálási adatokból az is megállapítható, hogy a **cigányság az ország elmaradott régióiban koncentrálódik, ezen belül is a községekben**.

Növekvő számban jelentek meg a **halmozottan hátrányos helyzetű** rétegek. A cigánysághoz tartozók, a megváltozott munkaképességűek, a fogyatékkal élők közül kerülnek ki a tartósan munkanélküliek.

A hatékony **munkaerő-piaci integrációt, reintegrációt** komplex, **egyénre szabott programokkal**, munkahelyek, munkalehetőségek (mind az elsődleges munkaerő piacon, mind a szociális gazdaságban, mind védett, integrált munkahelyek) biztosításával, jól működő, illetve a kiépített szociális hálóval lehetne eredményesen megvalósítani.

Tekintettel arra, hogy befolyásolja a munkavállalás lehetőségét, hogy az ország, melyik régiójáról van szó, a hátrányos helyzetűek gondjai hatványozottan vannak jelen a hátrányos régiókban. A kistelepülésen, apró falvakban élők lehetőségei, esélyei még sokkal rosszabbak a hátrányos helyzetű megyéken belüli városokban élő „sorstársaikénál”. A foglalkoztatás növelése is **a régiókon, a kistérségeken** keresztül valósítható meg megfelelően.

A különböző típusú foglalkoztatási célú szervezetek a munkaügyi kirendeltségekről és a központról vesznek át feladatot. Segíteni szükséges azokat a szervezeteket, amelyek képesek bővíteni tevékenységi/működési területüket, és „besegítenek” az állami szervezeteknek a hátrányos csoportokat egyénre szabott programokkal a munkavállalóvá tenni.

A közhasznú programok hatékonysága attól is függ, tudnak-e folyamatosan munkát biztosítani azoknak, akik ismét belekóstoltak a rendszeres munkavégzésbe. A rövid idejű foglalkoztatást biztosítása, a mondvacsinált tevékenység esetenként negatív hatású. Egyre kevesebb az a munkahely, ahol a képzetlenebb rétegeket foglalkoztatni lehet. Vannak olyan települések, településcsoportok, ahol nincs vállalkozás, munkalehetőség. A zsákfalvakból közlekedés

hiányában nem tudnak munkát vállalni. Hajdú- Bihar, illetve Szabolcs egyes települései teljes lakossága munkanélküli. Sok esetben az önkormányzat az egyetlen foglalkoztató.

Vannak olyan foglalkoztatók, akik származástól függetlenül, ha jól képzett és főlkészített munkaerő, akkor foglalkoztatják őket. Az ilyen típusú munkáltatóknak nyilvánosságot kell adni, hogy mintaként szolgálhassanak, ugyanakkor ismertté válna az is, hogy miért „éri meg” romák, fogyatékosok foglalkoztatása.

A programok többsége hatékonyságát növelni szükséges, mert a résztvevők igen magas százaléka „lemorzsolódik”. Úgy tűnik, hogy néha maguk a hátrányos helyzetű egyének hátráltatják a cél elérését. Oktatásukhoz több úgynevezett felzárkóztató képzés szükséges.

Fontos az egyén motivációja, amelyet jól kiépített gondozó hálózattal – mentorok, szociális munkások – lehetne erősíteni. Komplex, egyénre szabott programok, mentális foglalkozások vezethetnek eredményre.

Az infrastruktúra hiánya, az alacsony kereseti lehetőségek nem teszik motiválttá a munkanélkülit a munkavállalásra. Ha a rendszeres szociális segélye nem sokkal kevesebb, mint amennyit keres, miért vállalna költségeket a munkába járáshoz? A munkaadók sok esetben, pl. irreálisan magas normák beállításával, mesterségesen alacsonyan tartják a kereseteket (minimál bér alatt)

A romák alacsony foglalkoztatottsága mögötti legfontosabb oka az, hogy az aktív korúak több mint 80 százaléka legfeljebb 8 általános végzettséggel rendelkezik. Az aktív korú romák mindössze egy negyede foglalkoztatott. A nem romák körében ugyanez a mutató közel 60 százalék. A foglalkoztatottság terén mutatkozó jelentős eltérés kétharmad részben azzal magyarázható, hogy a romák között nagyon magas az alacsony végzettségűek aránya. A romák 82 százalékanak legfeljebb 8 általános végzettsége van, míg ugyanez a mutató a teljes népességen belül 30 százalékra tehető. Mivel az alacsony végzettségűek elhelyezkedési esélyei lényegesen rosszabbak, az alacsony végzettségűek magas aránya alacsonyabb foglalkoztatást eredményez.

Az azonos képzettségű romák és nem romák foglalkoztatottsági arányai arra utalnak, hogy a képzettségbeli elmaradások mellett a diszkrimináció is szerepet játszhat a romák alacsony foglalkoztatottságában. A különböző képzettségi kategóriákban a roma foglalkoztatottság aránya mintegy 10 százalékponttal alacsonyabb, mint a teljes népességé. Ez azt jelzi, hogy a képzettségbeli eltérések mellett a diszkrimináció is felelős az alacsony roma foglalkoztatottságért.

A romák körében kiemelkedően magas a munkanélküliségi ráta

A körülbelül 700 ezer fős cigányságból mintegy 400 ezer főre tehető az aktív korúak száma. A becslések szerint hozzávetőlegesen 700.000 roma körülbelül 35 százaléka, vagyis 250 ezer fő 15 év alatti, de csak 7 százalékuk, 50 ezer fő 59 év feletti, míg 400 ezer fő tekinthető aktív korúnak. (15-59 közötti csoport)

A romák körében nagyon alacsony az aktivitási és kiemelkedően magas a munkanélküliségi ráta. A 15-59 éves korosztály aktivitási rátája csak 40-50 százalék. Az aktívakon belül a foglalkoztatottság rendkívül alacsony, míg igen magas, 50 százalék körüli a munkanélküliség. Országos szinten a foglalkoztatottak csak kb. 2-2,5 százaléka roma (populáció részarányuk 7 százalék), míg a regisztrált munkanélküliek hozzávetőlegesen 25-30 százaléka kerül ki közülük.

Drámaian magas az egy foglalkoztatottra jutó eltartottak száma, így a romák folyamatos költségvetési támogatásra szorulnak. A teljes 700 ezres roma népesség mintegy fele 19 évesnél fiatalabb vagy 62 évesnél idősebb, így a teljes demográfiai függőségi ráta (gyerekek és öregek együttes aránya az aktív népességhez) is 100 százalék a nem-roma populáció 61,4 százalékos arányszámához képest. Az igen alacsony foglalkoztatottsági ráta következtében ráadásul a magas demográfiai függőségi ráta drámai, mintegy 600 százalékos gazdasági függőségi rátába csap át. Vagyis az egy foglalkoztatottra jutó eltartottak száma a romák

esetében 6, míg a nem romák esetében mindössze 1,5. Ez az utóbbi mutató azt jelenti, hogy ez a rendkívül alacsony mértékben foglalkoztatott, ugyanakkor növekvő része a társadalomnak valójában a többség általi folyamatos eltartására szorul, amennyiben nem történik érdemi változás a leírt folyamatokban.

Hasonlóan a teljes cigányság létszámának becsléséhez, a korcsoportos és aktivitási arányok számszerűsítése is meglehetősen nehéz és hordoz pontatlanságokat magában.

A romák esetében a 15 és 59 közötti korosztályra voltak elérhető adatok, míg általában a 15-64 éves korosztályt szokás aktív korúnak tekinteni. A romák esetében az alacsony várható életkor miatt az 59 éves felső korhatár az aktív korosztályra reálisabb lehet.

Ugyanakkor az eltérő demográfiai pálya, a sok gyerek és a kevés öreg miatt az öregségi függőségi ráta sokkal alacsonyabb a roma populációban.

Összefoglalva: Ha munkaerő-piaci összefüggésben beszélünk diszkriminációról, esélyegyenlőségről, akkor megállapíthatjuk, hogy a hátrányos helyzetű egyének nehézségei még nagyobbak, mint a munkaerőpiac más résztvevőié. Meg kell küzdeniük az előítéletekkel, amelyek különösképpen a foglalkoztatásuknál érvényesülnek. Ezt az elvet szeretném munkám során követni és segíteni minden tenni vágyó embernek és szervezetnek. Köszönöm figyelmüket!

Nagy Károlyné: A foglalkoztatás egy kétélű érdekes fegyver. A munka becsületének nincs értéke, inkább elmennek az emberek fekete munkásnak dolgozni. Nem a munkahelyhez, hanem a megélhetéshez ragaszkodnak.

Dr. Tilki Attila: Úgy állt össze a mai délelőtt, hogy a vezető munkacsoport hívta össze. Nincs fórum, hely ahol közösen lehetne gondolkodni. A tovább foglalkoztatás kötelezettség: Munka – Világ – Pályázat. Valahol a jogszabályoknál van a probléma. Szociális vagy gazdasági kérdés-e a munkanélküliség?

A munkaügyet a szociális szférához irányítják, ezért rossz úton járunk. A szociális törvény változása miatt szociális segílyt fog kapni, arra ösztönzi az embereket, hogy inkább maradjon otthon. Negatívan befolyásolja az ember jellemét.

Kérdőívekkel bombázzuk majd Önöket. Össze fogjuk hasonlítani Fehérgyarmatot és a vidékét.

A gimnázium esti képzés sikeres.

A jelenlévők közt szeretettel köszöntötte a fogyatékkal élők és látássérültek képviselő részéről megjelent Gazda Istvánnét és Gazda Istvánt, akik elmondták, hogy a közmunka nagyon jó dolog, de hosszú távon nem megoldás.

Nagy Károlyné: Megköszönte a hozzászólást és felkérte a következő előadót.

Szabó Ádám: Szeretettel köszöntötte a jelenlévőket és a következőket mondta el.

Az Észak-alföldi Régió és a Fehérgyarmati Kistérség Európában (és ami még szomorúbb, az Unióban nem túl előkelő helyen szereplő Magyarországon belül is) a legszegényebb, legelmaradottabb, hátrányos helyzetű területek közé tartoznak. Ez annak ellenére így van, hogy földrajzi fekvésünk elméletileg kedvező; az Észak-alföldi Régió 6 kilométernyi uniós (szlovákiai), valamint 338 kilométernyi EU-n kívüli (ukrajnai és romániai) határszakasszal rendelkezik. Ennek ellenére nincsenek komoly befektetések. Magasak a munkanélküliségi mutatók: a kistérség munkanélküliségi rátája 13,7%, ami jóval meghaladja az országos átlaghoz képest magas, 7,8%-os észak-alföldi régiós átlagot is. A nők és a roma lakosság körében az átlagosnál is magasabb a munkanélküliek aránya; **a roma népesség minimum 70%-a tartós munkanélküli /létszámarányuk 3,5-4% lakosságon belül/, a nők aktivitási rátája pedig a 45%-ot sem éri el.** A nők esetében magyarátul szolgál a kedvezőtlen mutatókra, hogy körükben jellemző a munkanélküliség előli menekülés, több gyermek

vállalása néha erőn felül is. Térségünkben meglepően magas a tartósan beteg gyermekek száma is, akik után a családok magasabb összegű szociális juttatásokban részesülnek.

A fiatalok elvándorlása - ami **különösen a 29 év alatti képzett munkavállalók körében magas** – elgondolkodtató és szomorú jelenség. Magyarázatul szolgál az elvándorlási készletetekre, hogy a 35 év alattiak aránya a munkanélküli népességen belül meghaladja a 30%-ot. A pályakezdő fiatalok aránya is 12% fölött van. A maradásnak sokszor csak családi, vagy anyagi oka van, például rövid időre sem tud albérletet kivenni a fiatal a nagyvárosokban.

-Aprófalvas településszerkezet.

A kistérségre jellemző, hogy főként kistelepüléseken élnek az emberek (a lakosok száma a központi településen sem haladja meg a kilencezret, és csak néhány olyan község van, ahol ezernél több ember él.

- Képzés, szakképzés, munkahelyteremtés.

A hagyományokon alapuló képzést fel kell váltania a piacképes szakmák oktatásának, a magas színvonalú szakmunkásképzésnek, mivel miközben magas a munkanélküliség, egyes szakmák szakembereiből hiány van. Az Ipari Parkba települő vállalatok, vállalkozások is sokat segíthetnének, kijelölve egy új utat a modern szakképzés irányába. Kiemelten fontos a helyi viszonyokhoz igazodó munkahelyteremtés szükségességére felhívunk a figyelmet (mikro- és középvállalkozások támogatása, nagyobb cégek letelepedésének segítése.)

- A nők munkaerő-piaci esélyei.

A fentebb is vázolt jelenlegi helyzetet feltétlenül változtatni kell, komoly, életképes stratégiát kell kidolgozni a nők nagyobb arányú munkavállalásának megalapozására, elősegítésére. A gyermekvállalás mellett is megtartható munkahelyek szerepe kiemelten fontos a városban és a térségben.

- Munkanélküliség a roma lakosság körében, esélyek, lehetőségek a kedvezőtlen mutatók megváltoztatására.

A roma munkanélküliség arányának csökkentésére vonatkozó elképzelések bemutatása (képzés, szakképzés, védett munkahelyek létesítése a térségben, a roma népesség aktív bevonása a helyzetük megváltoztatását célzó programok kidolgozásába, stb.).

- A kedvezőtlen folyamatok következményeinek bemutatása

A kedvezőtlen folyamatok következményeként megfigyelhető a lakosság elöregedése, a kilátástalan helyzetben fokozottabban jelennek meg a súlyos szociális és életvezetési problémák, gyakori az alkoholba, vagy más szenvedélybe menekülés. (Részletes helyzetelemzés)

- A szociális ellátó rendszer lehetőségei a munkanélküliség csökkentésében, a hátrányos helyzetű családok felzárkóztatásában

Az aktív korú, nem foglalkoztatott, rendszeres szociális segélyben részesülő emberekkel való rendszeres kapcsolattartásban rejlő lehetőségek, illetve a családgondozás, a veszélyeztetettséget és krízishelyzetet észlelő és jelző rendszer tagjai között megvalósuló együttműködés bemutatása. A meglévő rendszerben rejlő, ma még kiaknázatlan lehetőségek felvázolása.

- Az összefogás szerepe jelentősége, a projekt sikerének megalapozása

- A folyamatos párbeszéd biztosítása, az együttgondolkodás lehetőségének megteremtése a munkavállalók, településvezetők és cégvezetők, a munkaügyi szervek, a szociális szféra munkatársai és a roma lakosság képviselői között a pályázati program keretein belül alapvető fontosságú, mely alapját képezi a sikeres megvalósításnak. A párbeszéd későbbi kiterjesztésének lehetőségei – elképzelések a pályázati programot követő időszakra vonatkozóan.

A Városi Szociális Központ szervezésében, illetve partnerségi részvételével megvalósult programok tapasztalatainak bemutatása

(Roma program és Férfihónap, mint nagyobb, sikeres projektek ismertetése. A nyári gyermekprogramok jelentősége a származás alapján kialakuló ellentétek megelőzésében).

Dr. Tilki Attila: Kérdőíveket fogunk küldeni Önöknek. Várjuk majd a kérdéseket. A szenvedély betegségek komoly problémát okoznak a munkavállalásba (alkohol, drog, játékgépezés, stb.). Ezeknek külső tünetei nincsenek. Nagy segítség, hogy itt vannak az első Fórumon a romák vezetői is, akik ezekben a kérdésekben is segítségünkre lehetnek.

Csoknyai Károly: 1997. év óta van egy Mérlegjavító Kft-je, ezelőtt 10 évvel 7-en dolgoztak neki, ma ebben az évben 2 embernek tud munkát adni, gyakorlatilag mára már 2-en is eltudják végezni a munkát. Ő maga nyugdíjba ment. A cégek tönkre mennek vagy magán kézre kerülnek. Mindenhol a tehetetlenséget látja, a vállalkozókat ellehetetleníti a körbetartozás. Csődöt jelentenek a vagyont, pedig kimentik. A jövőben a kereslet és kínálat függvényében fog alkalmazni munkaerőt.

Felszólaló Csegöldről: Nagyon sok a munkaügyi függőség, kényszervállalkozás. Van olyan település, ahol 100 % a roma munkanélküliség. A közmunka = átmeneti segéllyel. Átcsoportosításra lenne szükség. Nehéz a nagyokat „leültetni” beszélgetni. Szerinte a kisvállalkozásokat kellene tovább fejleszteni, támogatni. A munkaügyi központban is olyan emberek legyenek, ahol a kisembereket is meghallgatják, ne nézze kicsoda, hanem, hogy mit akar.

Felszólaló Szatmárcsekéről: A szociális földprogram nagyon jó volt. 3 évig dohányt termesztettünk 5-6 hektáron. Belefáradtunk, mert leadás után még a munkabér sem jött ki. Feleáron vették át, mert romák adták le.

Dr. Tilki Attila: Nehéz dolog ez, a többségi társadalom szerintem toleráns, de nem vagyunk egyformák.

Gazda István: A rokkant emberekről is volt szó. Örülök neki, hogy foglalkoznak velünk. Mint látássérülteket foglalkoztattak bennünket 15-16 főt, majd a minimálbért 6-7 hónapon után fizették ki. Én a fogyatékosokat is pártfogás alá venném, sajnos sok a fiatal közöttük. Minden embernek jól jön a munka.

Nagy Károlyné: Van-e még kérdés? Amennyiben nincs megköszönte az előadónak, az értékelő, nagyszerű előadásokat, illetve a jelenlévők figyelmét. Szeretném, ha a jövőben is együttműködnénk megkeresnének bennünket, a programban részt vegyenek és ennek lesz látszatja is, nőne az önbecsülés, anyagi biztonság.

k. m. f.

Dóri Brigitta
jegyzőkönyvvezető