



KUTATÁSI JELENTÉS

a

**„Fehérgyarmat és térségének jelenlegi
gazdasági és társadalmi helyzete”**

című

projekthez

KÉSZÍTETTE: KÖZÉP-EURÓPAI VÁLLALKOZÓI TUDÁSKÖZPONT KFT

2007

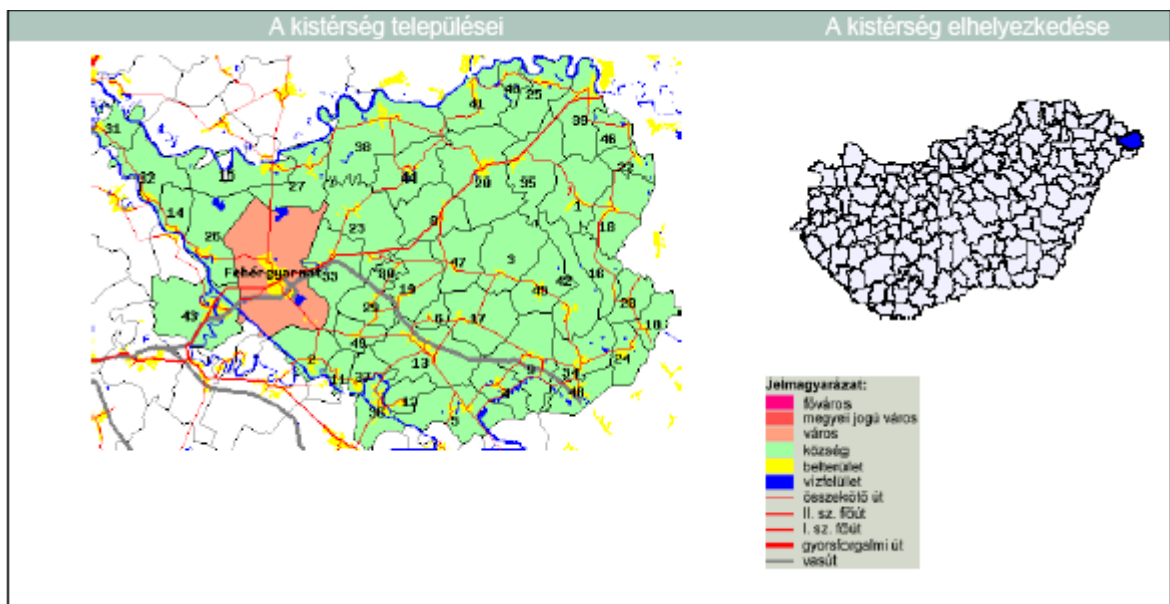
Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS.....	3
I.A JELENLEGI HELYZET BEMUTATÁSA.....	6
I.1. A TÉRSÉG RÖVID BEMUTATÁSA.....	6
I.1.1. Általános, geográfiai, demográfiai adatok	6
I.1.2. Foglalkoztatás.....	6
I.1.3. Vállalkozások világa – termelési szerkezet	9
I.1.4. Képzési struktúra.....	10
I.2. HIPOTÉZIS, A KUTATÁS CÉLJA.....	12
II. A KUTATÁSI TEVÉKENYSÉG EREDMÉNYEINEK RÉSZLETES ISMERTETÉSE.....	14
STATISZTIKAI HELYZETELEMZÉS.....	14
II.1.1. A térség vállalkozói, a vállalatok HR szakemberei.....	15
II.1.2. Munkavállalók.....	22
II.2. A HELYI SZOLGÁLTATÁSOK SZERVEZÉSÉVEL KAPCSOLATOS IGÉNYEKRŐL ÉS A HELYI SZOLGÁLTATÁSOK ELLÁTÁSÁHOZ KAPCSOLÓDÓ FOGLALKOZTATÁSRÓL.....	41
II.3. A KISTÉRSÉG GAZDASÁGI, TÁRSADALMI ÉS MUNKAERŐ-PIACI HELYZETÉT BEFOLYÁSOLÓ EU, NEMZETI, REGIONÁLIS MEGYEI KEZDEMÉNYEZÉSEK HOZZÁFÉRHETŐSÉGE.....	41
II.3.1. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv	42
II.3.2. Észak–alföldi Regionális Fejlesztési Operatív Program	43
II.3.4. A fehérgyarmati kistérség fejlesztési lehetőségei az ÚMFT tükrében.....	47
A művelet céljai.....	50
A művelet céljai.....	51
II.4. A KESZTHELY - HÉVÍZI KISTÉRSÉG FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA.....	52
III. ELEMZÉSEK, ÖSSZEHASONLÍTÁSOK.....	60
IV. JAVASLATOK AZ AKCIÓTERVHEZ.....	69
IV.1. A TÉRSÉGI EGYÜTTMŰKÖDÉS SZERKEZETE.....	69
IV.2. MUNKAERŐPIACI SZERVEZET FEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEI.....	72

Bevezetés

A projekt és a kapcsolódó kutatás 64/2004 Kormányrendelet alapján a 42 leghátrányosabb helyzetű kistérség közé sorolt Fehérgyarmati kistérségben valósul meg. A kistérség mind a munkanélküliség tekintetében, mind a társadalmi-gazdasági komplex mutató alapján a területfejlesztési szempontból kedvezményezett térségek körébe tartozik. A piacgazdaság követelményei szerinti átalakulás lassan zajlott és válságot okozott. A helyzet kialakulásában meghatározó volt a térség kedvezőtlen földrajzi helyzete és fejletlensége. A kistérségnek a rendszerváltást követő időszakban még nem sikerült a változó kihívásoknak adekvát gazdasági szerkezetváltást végrehajtania.

A térség, hagyományos – e területhez kapcsolódó, kialakult kapcsolatrendszerű - keleti piac összeomlásával, elveszítette a legfontosabb gazdasági partnereit. A keleti piacok megszűnése, a mezőgazdaság átalakulása, a gazdaságtalanul termelő szervezetek felszámolása a rendszerváltást követően, a munkanélküliség korai és nagymértékű, tartós megjelenésében mutatkozott meg. A kistérség munkanélküliségi rátája 13,7 %, amely jelentős mértékben meghaladja még az országos átlaghoz képest magas 7,8 %-os észak-alföldi régiós átlagot is.



A munkanélküliség indokai között olyan tényezők szerepelnek,

- mint a szakképzési rendszer rugalmatlansága,
- a nők elhelyezkedését segítő szolgáltatások kiépületlensége.

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 jellemzően aprófalvakból álló térségben (a kistérség településeinek 42%-a 500 fő alatti lélekszámú) tömegközlekedés, a szervezett utaztatás hiányosságai még a szakképzett munkaerő elhelyezkedési esélyeit is lecsökkentik.

A munkaerő-piaci kirekesztődés indokai között meg kell továbbá említeni, hogy az elhúzó gazdasági átalakulás egy a megfelelő támogató szolgáltatások nélkül esélytelen, a munkavállalás szempontjából alulmotivált, a munkaerő-piaci kihívásokat eleve kerülő réteget hozott létre. Ez a közfelfogással ellentétben nem csak a romákat érinti, megmutatkozik az inaktívak magas arányában is.

A térségre egy részére jellemző a halmozottan hátrányos helyzetű roma népesség jelenléte, illetve a szociális anomáliákat tovább mélyítő létszámnövekedése. A romák becsült létszamaránya a térségben 3,5 - 4% között van. A munkanélküliség körükben minimum 70%-os. A kialakult helyzet hátterében az áll, hogy a rendszerváltás utáni elhúzó válság, a leszakadást megakadályozó komplex (munkaerő-piaci, szociális, egészségügyi, oktatási, közösségfejlesztő) intézkedések hiánya, valamint a foglalkoztatók jelentős részénél meglévő előítéletesség, a helyzet kilátástalanágának elfogadása immár több generáción átívelő kirekesztettséget eredményezett.

A térségben a regisztrált munkanélküliek között a pályakezdők aránya 12%. A pályakezdő munkanélküliek magas arányszáma előrevetíti, hogy a helyi munkaerőpiac koordináció és ösztönzés nélkül nem fog a magasabb jövedelmet, jobb munkakörülményeket biztosító fejlődési irányba mozdulni, mert nagyszámú munkatapasztalat és munkakapcsolat nélküli, olcsó, mondhatni kiszolgáltatott tartalék áll majd rendelkezésre.

A fiatalok aránya a munkanélküliek között a fent említetttnél is magasabb. Ha a 35 év alatti munkavállalókat vesszük alapul, több mint 30%. Ez az alacsony képzettségi szintre, a rugalmatlan szakképzési rendszerre vezethető vissza, de belejátszik az is, hogy a fejletlenebb régiókban és térségekben a foglalkoztatók sem a fiatal korosztályok munkavállalását preferálják.

A gazdasági potenciál csökkenésével a társadalmi szerkezetváltás is – bár fáziskéséssel – felgyorsult, abban jelentős mértékű kedvezőtlen eltolódás mutatható ki. A térség fejlődése szempontjából jelentős számú – nagy szakmai gyakorlattal rendelkező, illetve magas végzettségű – humánerőforrás távozott el. A vándorlási veszteség a legmagasabbak között van az országban. Az elvándorlás különösen a 29 év alatti képzett munkavállalók körében magas.

A helyzet védett munkahelyek teremtésével, komplex programok lebonyolításával és mindenképp a közösségek részvételével orvosolható. Az átfogó intézkedéseket javasló Akcióterv és komplex programok nélkül ezen a helyzeten történő változtatás kilátástalan. 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. Jelen kutatási jelentés e cél eléréséhez kíván szakmai, tudományos segítséget adni.

I. A jelenlegi helyzet bemutatása

I.1. A Térség rövid bemutatása

I.1.1.Általános, geográfiai, demográfiai adatok

A kistérség fő statisztikai adatai:

Terület (km²): 696

Lakosság száma (fő): 39347

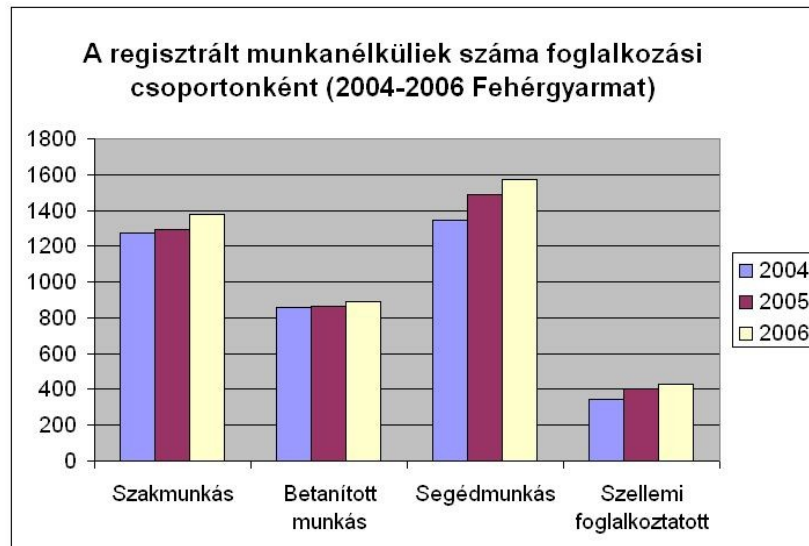
Kistérséghez tartozó települések száma (db): 49

A térség látnivalói, érdekességei:

- Tisza, Szamos, Öreg-Túr folyók
- Szatmár-Beregi Tájvédelmi Körzet, erdős, fás ligetek, Rókás-legelő
- A cégénydányádi Kende-kastély természetvédelmi parkja
- Az élővizek és az egykori folyómeder-maradványok térségében maradt hínártársulások, a nádasok, majd magas sás és mocsárrétek, a láprétek és az égeres láperdők reliktumai
- A kocsányos tölgy, a mezei szil, a magyar kőris és a szürke nyár az uralkodó fa a térség állatvilága nem olyan gazdag, de jelentős a halállomány: petényi márna, két-két küllő, bucó, durbincsfaj, vidrák és hódok
- Tiszavirágzás

I.1.2.Foglalkoztatás

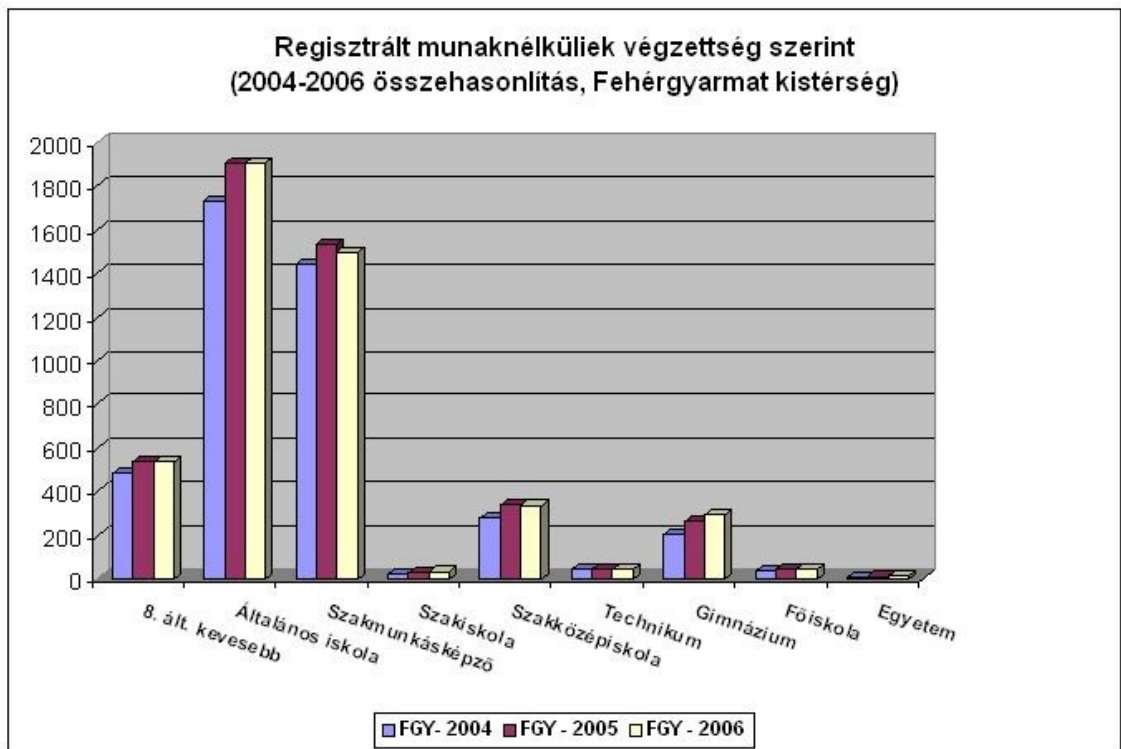
A foglalkoztatottság alakulására, a regisztrált munkanélküliség megyei és térségi adatainak bemutatására az alábbi ábrákon keresztül mutatjuk be.



Látható, hogy a regisztrált munkanélküliek aránya foglalkoztatási csoportonként folyamatosan nő, ez 2006-ban még dinamikusabbá is vált.

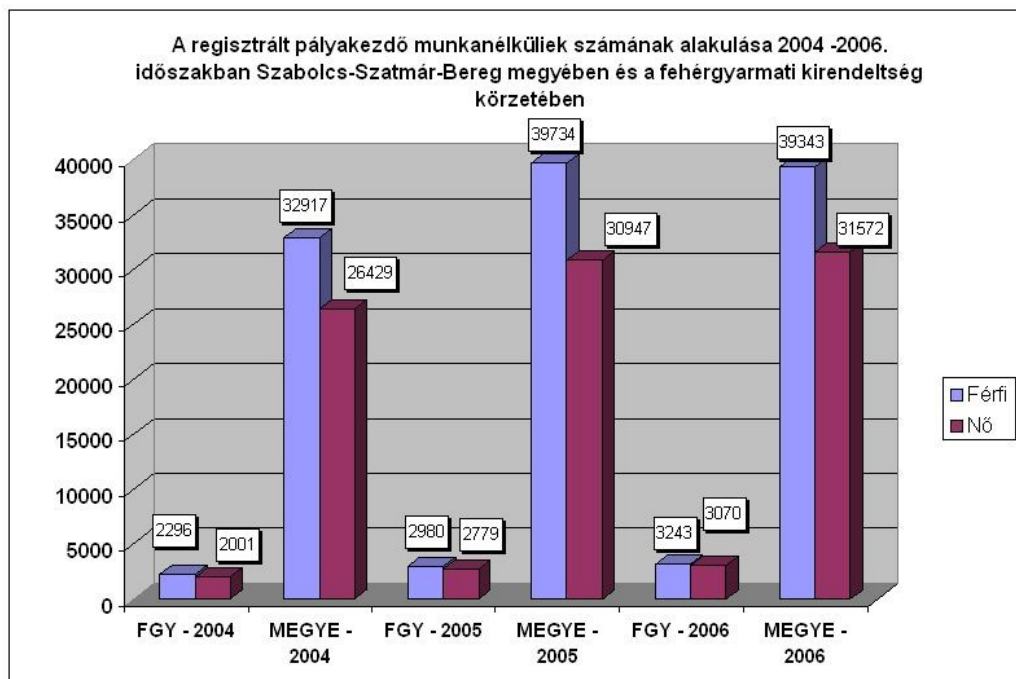


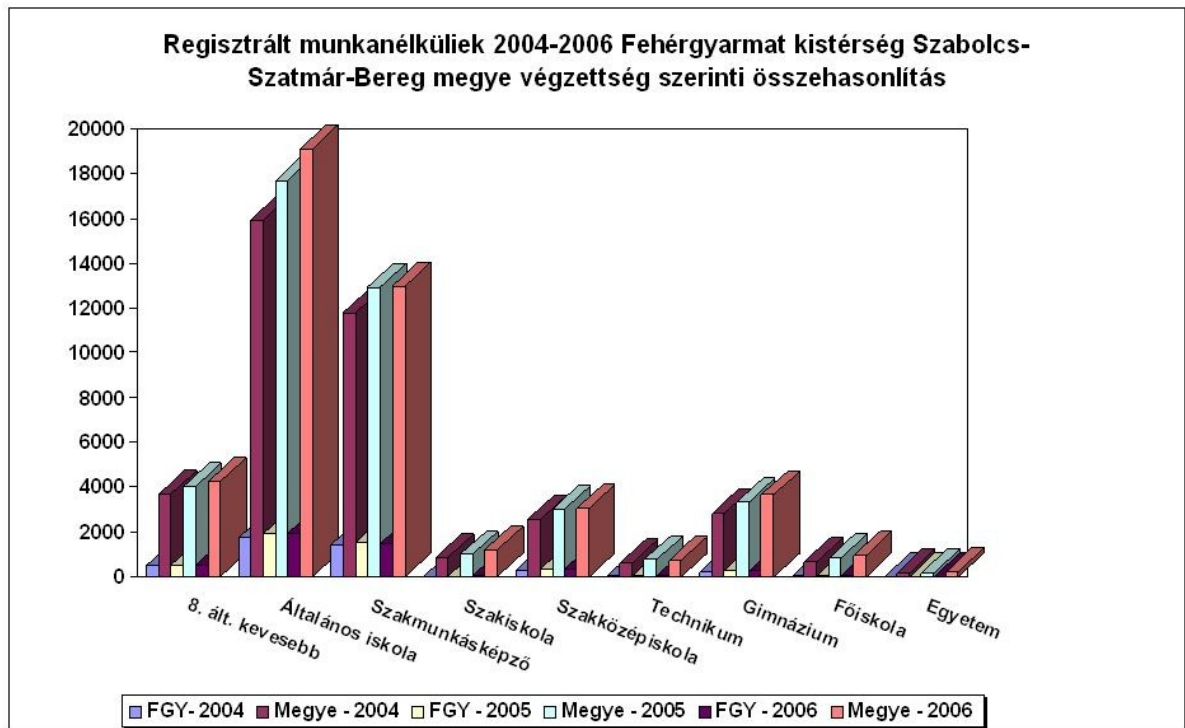
A munkaerő-piacra belépők, de munkahelyet nem találók száma minden évben meghaladta a sikeres közvetítések számát. A kedvezőtlen folyamatok dinamizmusa itt is utolérhető, ami előre vetíti a beavatkozás szükségességét.



Az adatok alapján egyértelművé válik a képzés és szakképzés átfogó reformja a térségben. Látható, hogy a szakképzés alapszinten nem tud a munkaerő-piacon esélyt adni az elhelyezkedésre.

Célszerű megvizsgálnunk a megyei és a térségi adatokat összehasonlítva. A következő ábrákon ezt tesszük meg.





Az adatok elemzéséből látszik, hogy a fehérgyarmati kistérség környezetében sem találunk olyan kistérséget, ahol a foglalkoztatási problémák ne lennének hasonlóak. Fontossá válik a kistérségen túl nyúló összefogás és gazdaságfejlesztés, mivel önállóan egy kistérség sem képes kezelni a problémát, és nincs lehetőség csatlakozni egy dinamikusan fejlődő szomszédos kistérséghez.

I.1.3. Vállalkozások világa – termelési szerkezet

A vállalkozásokra vonatkozó számszerűsíthető adatok (forrás: KSH)

Regisztrált vállalkozások száma: 2404

ebből

Társas: 495

Egyéni: 1909

Az 1000 lakosra jutó vállalkozások száma: 61

Kereskedelmi szálláshelyek: 312

Férőhely 1000 lakosra: 8

Egy férőhelyre jutó vendégéjszaka: 32

Magán szálláshelyek: 525

Férőhely 1000 lakosra: 13

Egy férőhelyre jutó vendégéjszaka: 46

<i>Kiskereskedelmi üzlet</i>	706
<i>ebből</i>	
Élelmiszer jellegű üzlet és áruház :	195
Iparcikk jellegű üzlet és áruház:	15
Ruházati szaküzlet:	71
Bútor-, háztartáscikk szaküzlet:	8
Elektromos háztartáscikkek szaküzlete:	13
Vasáru-, festék-, üveg-, barkács szaküzlet:	33
Könyv-, újság-, papíráru szaküzlet:	8
Használtcikk szaküzlet:	43
Gépjárműalkatrész szaküzlet:	13
Gépjármű üzemanyagtöltő állomás:	3
Gyógyszertár:	5
Vendéglátóhely:	208
Étterem, cukrászda:	141
Bár, borozó:	59
 <i>Az 1000 lakosra jutó Kiskereskedelmi üzlet:</i>	 18

1.1.4. Képzési struktúra

Fehérgyarmat város és térségében ma három szakképző iskola működik. A Móricz Zsigmond Szakképző és Szakközépiskola, a Petőfi Sándor Közgazdasági Szakközépiskola, valamint a Deák Ferenc Gimnázium. A képző intézmények az alapkompenciák megszerzése mellett (nyelv, számítástechnika) próbálnak a térség számára sajátos képzési területükön és ahhoz illeszkedően különféle alap- és emelt óraszámú képzéseket nyújtani. A térség vállalkozói számára elsősorban a szolgáltató, karbantartó és gépipari szektorban történt képzés. A Móricz Zsigmond Szakképző és Szakközépiskola az alábbi szakmában bocsátott ki szakmai vizsgát tett tanulókat az elmúlt 10 évben, illetve az alábbi szakmacsoportokban szereztek szakmai képesítést az elmúlt 8 évben.

Kimutatás az elmúlt 10 évben szakmai vizsgát tett tanulók létszámáról:

Sorszám	Szakma	10 év/fő
1	Asztalos	136
2	Élelmiszer és vegyiáru kereskedő	526
3	Kultúrcikk kereskedő	31
4	Hegesztő	51
5	Női ruha-készítő	120
6	Pincér	174
7	Villamosgép-és készülékszerelő	94
8	Karosszerialakatos	25
9	Számítástechnikai szoftverüzemeltető	42
10	Gázvezeték és készülékszerelő	101
11	Géplakatos	64
12	Háztartási gépszerelő	89
13	Kőműves	35
14	Esztergályos	30
15	Autószerelő	30

Összesen:

1548

Kimutatás az elmúlt 8 évben a felnőttképzés keretében szakmai vizsgát tettek létszámáról:

Sorszám	Szakma	8 év/fő
1	Varrómunkás	18
2	ABC eladó	125
3	Gyorsétkeztetési eladó	72
4	Kereskedő boltvezető	516
5	Vendéglátó üzletvezető	132
6	Famegmunkáló	76
7	Számítástechnikai szoftverüzemeltető	47
8	Számítógép kezelő-használó	52
9	Hegesztő	50
10	Szakács	64
11	Szerkezetlakatos	10
12	Villamosgép- tekerceselő	10

Összesen:

1172

A Petőfi Sándor Közgazdasági Szakközépiskola sajátos képzés profiljai mellett – közgazdasági, kereskedelmi marketing, üzleti adminisztrátor, informatika – több, érettségi utáni akkreditált képzést is biztosít a térségbeli érdeklődők számára.

A Deák Ferenc Gimnáziumban kiemelt a nyelvi kompetenciaképzés, mely most már alapfeltétel szinte valamennyi ráépülő felsőfokú képzésnél és az azt követő munkaerő-piaci elvárásoknál. Felsőfokú oktatás a fehérgyarmati kistérségben nincs. Ennek hiánya akadálya lehet egy esetleges nagyfoglalkoztató (multinacionális) cég betelepedésének, amely a menedzsment számára értelemszerűen magasan kvalifikált munkaerőt igényel.

1.2. Hipotézis, a kutatás célja

A fehérgyarmati kistérség foglalkoztatási gondjait a hagyományos szervezeti és támogatási keretek között nehéz orvosolni. A kedvezőtlen tendenciák, az országos szinttől szignifikánsan eltérő mutatókkal, tartós foglalkoztatási krízist eredményeznek. Célszerű olyan alternatív térségi munkaerő-piaci szervezet létrehozása, amely a multiszektorális kontroll – önkormányzati, civil, vállalkozói - kialakítása mellett segítő tevékenységet folytat a hagyományos munkaerő-piaci szolgáltatók mellett. A hagyományostól eltérő megoldások kidolgozásával optimálisabb elhelyezkedési mutatókat tud felmutatni.

- A rugalmatlan szakképzési rendszer nem tud lépést tartani a térség változó munka-erőpiaci igényeivel.
- A kiegészítő szolgáltatások javításával növekedne az aktív lakosság munkahajlandósága.
- A helyi foglalkoztatók előítéletekkel rendelkeznek a roma munkavállalókkal szemben.
- A vállalatok, vállalkozások társadalmi szerepvállalási hajlandósága alacsony, alulmotiváltak a foglalkoztatottság javítása terén.
- A térségben nincs kialakult gyakorlat és megfelelő módszer a foglalkoztatással (képzés, átképzés, állasközvetítés, pozitív esetek stb.) kapcsolatos információk széleskörű terjesztésére és a munkaerő-piac szereplői közötti koordinációra.
- Az Európai Unió fejlesztésekhez kapcsolódó programozási dokumentumok és lehetséges források ismerete nem kielégítő a döntéshozói körben.

Jelen kutatásban három alapvető, - a foglalkoztatási struktúra, munkavállalói szokások, a képzési szerkezet - munkaerőpiacot befolyásoló területet kívántunk vizsgálni, kiegészítve a térség gazdasági, társadalmi, munkaerő-piaci, képzési statisztikai adatainak elemzésével és a térségben lezajlott kutatások másodelemzésével.

A kutatásban kerestük a választ a munkaadókat és a munkavállalókat - a foglalkoztathatóság akadályainak feltárásával - befolyásoló tényezőket.

II. A kutatási tevékenység eredményeinek részletes ismertetése

A foglalkoztatás szempontjából kiemelten fontos, hogy az érintettek véleményét megismerjük, mindkét oldalról történjen igényfelmérés. Munkavállalói oldalról is fontos vizsgálni, hogy jelen helyzetben az elvárások összeegyeztethetőek-e vagy nem, mit kell ahhoz tenni, hogy a foglalkoztatási ráta változása megelégedéssel is párosuljon. Kutatás során egy nyugat-dunántúli kistérség hasonló vizsgálatát is elvégezzük, melynek segítségével a rendelkezésre álló tapasztalatok alapján kialakításra kerülhetnek eredmények, melyek meghatározzák mik azok a reális célok amelyeket Fehérgyarmat tekintetében ki lehet tűzni.

Statisztikai helyzetelemzés

A társadalmi, gazdasági folyamatok elemzése, a változások irányának feltérképezése mindig aktuális, a gazdaság egyes szereplőinek, a közgazdasági feltételrendszer alakítására képes résztvevőknek és a fejlesztésekben érdekelteknek egyaránt. A projekt céljaként megjelölt „Akcióterv” kidolgozásához szükséges, hogy releváns információk álljanak rendelkezésre a térségről, így a kutatás kezdő szakaszában a térség társadalmi, gazdasági, munkaerő-piaci statisztikai adatait kívánjuk elemezni, továbbá a projekt témájával és a térséggel összefüggő kutatási jelentések, tanulmányok másodelemzését szeretnénk elvégezni.

A kutatásba bevont terület és települések:

Település %					
Botpalád	0,6	Jánkmajtis	1	Szamosújlak	1,2
Cégénydányád	2,7	Kishódos	1	Szatmárcseke	1,2
Csaholc	1,2	Kisnamény	1	Tiszabecs	1,7
Császló	1,2	Kömörő	3	Tiszaberek	1,7
Csegöld	1,2	Magosliget	1	Tiszacséce	0,6
Darnó	1,2	Méhtelek	1	Tiszakóród	5,2
Fehérgyarmat	39	Milota	1	Tunyogmatóles	4
Fülesd	2,3	Nagyhódos	1	Túristvándi	5,5
Gacsály	1,7	Penige	1	Túrricse	1,7
Garbolc	1,2	Rozsály	2	Vámosoroszi	1,7
Gyügye	4	Sonkád	1	Zajta	1,2
Hernádszeg	1,2	Szamosásályi	1		

II.1. A vállalkozások foglalkoztatási hajlandóságáról és az elsődleges munkaerőpiac minőségi jellemzőiről, stabilitásáról.

A mintavétel célcsoportja:

- a.) a térség vállalkozói, a vállalatok HR szakemberei
- b.) munkavállalók

II.1.1. A térség vállalkozói, a vállalatok HR szakemberei

Módszer: kvalitatív mélyinterjúk

Mintavétel nagysága: 50 vállalkozó, 15 HR szakember

Témakörök:

- A vállalkozás legfontosabb adatai (mióta, mit, hány fővel, gyarapodik, csökken a létszám stb)
- A vezetőre vonatkozó adatok (végzettség, mióta dolgozik, milyen beosztásban volt először, mióta vezeti a céget, eredeti szakmája-e, volt-e valaha munkanélküli, stb)
- A vállalkozások, vállalatok szerepvállalása a munkanélküliség csökkentésében (A térség munkavállalóinak körülményeinek /anyagi, képzettségi, munkavállalói attitűdök/ megítélése.)
- A foglalkoztatás-bővítés kommunikációja (hol kommunikálja, mikor, mennyi ideig, kit céloz meg)
- A munkaerő kiválasztásának szempontjai
- A munkaerő megtartása
- Képzés, átképzés

A „vállalkozók” mintacsoport főbb adatai

A vállalkozók világának vizsgálatakor körülbelül a térség gazdasági szerkezetéhez hasonló arányt igyekeztünk kialakítani a foglalkoztatottak nagysága, a vállalkozások kora, a szektorális megoszlás között. Igyekeztünk a térség településszerkezetének – lakóterület nagyság szerinti – arányaihoz is igazodni. A megkérdezett vállalkozások foglalkoztatotti szempontból a következő eredményt mutatták: 1 és 10 fő között foglalkoztat a megkérdezettek 83,4 %-a, 11 és 20 fő között 8,3 %, míg 21 és 50 fő között 8,3 százalékuk. A vállalkozások döntő többsége 4 és 10 év közötti életkort már megélt, 11 és 20 év közöttiek 16,6 %, míg a

vállalkozások 16,6 %-a 3 évnél fiatalabb. Mintegy 8,3 %-uk 21 évnél régebbi kisiparként működött. A vállalkozások tulajdoni szerkezete konvergál az országos átlag felé, 8,3 %-uk állami tulajdonú, míg 91,7 % magántulajdon. A megkérdezett vállalkozások település nagyságrend szerinti aránya a következőképp alakult: 500 fő alatti településen a vállalkozások 12 %-a, 501 és 1000 fő közötti településen a megkérdezettek 8 %-a, míg a válaszadó vállalkozások 80 %-a 5001 és 10000 fő közötti lélekszámú településnagyságban él.

A mintacsoport megoszlása nemzetgazdasági áganként: kereskedelem 60,7 %, szolgáltatás 33,3 %, míg mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat 6 %.

A kutatás során kíváncsiak voltunk a vállalkozások tevékenységének hatáskörére is. Itt rendező elvként azt tekintettük, hogy a végzett szolgáltatás vagy tevékenység a telephelyükön kívül mekkora területi hatással rendelkezik.

Helyi hatású a megkérdezett vállalkozások 16,6 %-a, néhány településre kiterjedő 41,6 %, kistérségi hatású a vállalkozások 33,5 %-a, míg megyei hatással 8,3 %-uk



rendelkezik. Fenti adatok elsősorban azt jelzik, hogy a megkérdezett vállalkozások javarésze nagyságuknál és tevékenységükénél fogva néhány településre kiterjedők, legfeljebb kistérségi, ami a szolgáltató vállalkozások többségére jellemző. A megyei hatáskörrel rendelkezők elsősorban mezőgazdaságból illetve a kereskedelemről tevődnek össze.

A munkaerő viszonyaikra figyelemmel az „elmúlt évben csökkent vagy nőtt a munkatársak száma” kérdést tettük föl. A célcsoport vállalkozásainak közel 58,4 %-ában változatlan foglalkoztatotti létszám, míg 25 %-nál csökkenő, 16,6 %-uknál pedig növekvő tendencia mutatható ki. A legtöbb vállalkozásnak a településen vannak versenytársai (78,4).

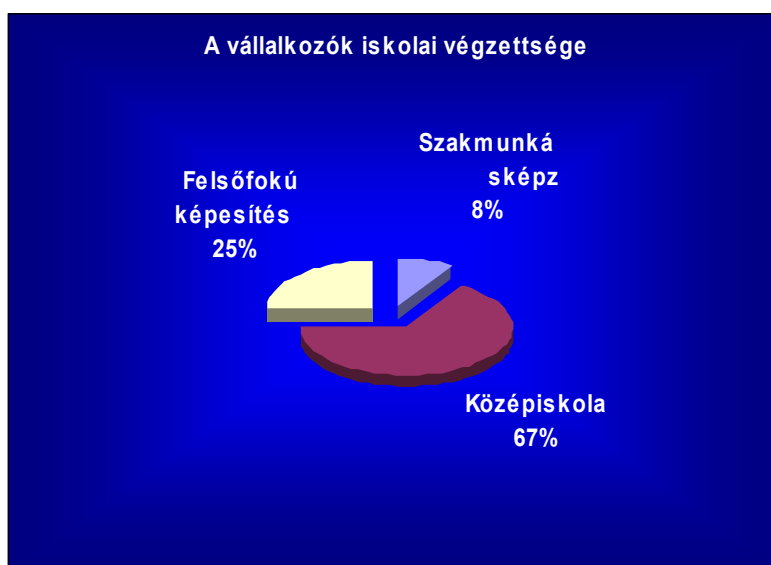
A megkérdezett vállalkozások sikerességére vonatkozóan 72 %-uk semmilyen sikert nem ért el. Egyedüli pozitívumként a „nincs tartozása a cégnek” lehetséges választ jelölték meg többen is (34,5 %).

Nehézségeik közül kiemelendő a fizetőképes kereslet hiánya (76 %) - az adat valószínűleg a kereskedelmi szektor magas aránya miatt alakulhatott így. A nehézségek rangsorban elől szerepel a magas közterhek, amelyet a megkérdezett vállalkozások 79 %-a jelölt meg. Jelölték továbbá a tőkehiányt, mint gátló tényezőt (32 %). Gondnak találják a magas rezsiköltségek (47,6 %) mellett a technikai fejlesztések forráshiány miatti elmaradását (36 %).

A megkérdezett vállalkozások interjúalanyai

A kérdéscsoportban az interjúalanyok vállalkozásban eltöltött ideje mellett vizsgáltuk a kérdezettek iskolai végzettségét, jelenlegit megelőző beosztásukat. Kíváncsiak voltunk a vállalkozás-vezetésben eltöltött idejükre, és arra, hogy vállalkozásuk megegyezik-e eredeti szakmájukkal. Vizsgáltuk továbbá, hogy vettek-e részt továbbképzéseken, képzéseken az eredeti végzettség megszerzése óta, illetve, hogy a vállalkozások területileg milyen szinten esik egybe lakóhelyükkel.

A megkérdezett vállalkozók döntő többsége 66,7 % középiskolai végzettséggel rendelkezik, míg felsőfokú képzettséggel vállalkozik 25 %-uk. Szakmunkásképzőben szerzett képesítéssel 8,3 %-uk vállalkozik.



A megkérdezett vállalkozók kb. egynegyede már a 70-es években kezdte aktív munkavállalói korszakát, míg 41,7 %-uk a rendszerváltozást követő években kezdett el dolgozni. Alkalmazottként az interjúalanyok valamivel

több mint 25 %-a dolgozott, míg 9 %-uk középvezetőként kezdett dolgozni, míg a megkérdezettek 41 %-a jelezte azt, hogy aktív időszakát vállalkozóként indult.

Jelen vállalkozását a megkérdezettek 49,8 %-a 2001 és 2005 közötti időszak óta vezeti. Jól látható, hogy a megkérdezettek közel kétharmada az ezredforduló után kezdte vállalkozását. Vélhetően fiatal, pályakezdő szakemberekről van szó, akik nem kényszervállalkozóként, hanem az azt megelőző 10 év tapasztalatait részben átvéve, tudására épített vállalkozásba kezdett.

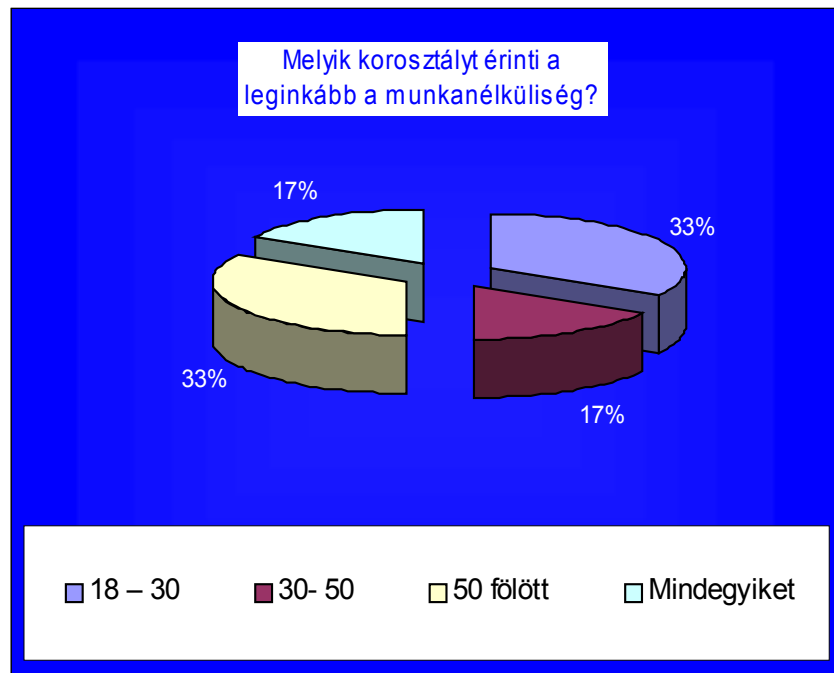
Érdekes összefüggés mutatható ki fenti friss vállalkozói réteg aktivitása és a „volt-e valaha munkanélküli” kérdésre adott válaszok aránya között. Mivel a 90-es években megkezdődött a kistérség szerkezetváltása (de nem fejeződött be), a 2000 utáni vállalkozások vezetői közül 75 %-uk nyilatkozta azt, hogy nem volt munkanélküli. Pusztán 25 %-uk jelezte azt, hogy munkanélküliként kezdte, és ebből a státuszból indította vállalkozását (ami a kényszervállalkozás egyik státusza).

A vállalkozások, vállalatok szerepvállalása a munkanélküliség csökkentésében

E kérdéskörben a vállalkozások munkanélküliség csökkentésében betöltött szerepéről, a munkaerő-gazdálkodásra vonatkozó elképzeléseiről, az esélyegyenlőségről kérdeztük meg az interjúalanyainkat.

A célcsoport tagjai közel kétharmada ismeri a térség foglalkoztatásra vonatkozó statisztikáit (a munkavállalói bérbeállítás szempontjából fontos, hogy ismerje a munkaerő-piaci kínálatot). A megkérdezettek, 8,3 %-a i részben, egyáltalán nem ismeri 33,4 %-uk. Véleményük szerint a térségi munkanélküliség főként a 18 és 30 év közötti, illetve az 50 év fölötti életkorúakat sújtja, míg legkedvezőbb helyzetben a 30-50 év közötti korosztályt látják, amelyet véleményük szerint a munkanélküliség 16,6 %-át, érinti valamilyen módon. 16,6 %-uk úgy véli, hogy mindegyik korcsoportot egyformán sújtja a munkanélküliség.

Az esélyegyenlőtlenség kérdését vizsgálva a mintacsoport tagjainak megítélése szerint a férfiak és nők 25 %-ban, egyenlők, míg 75 %-uk szerint nem élveznek esélyegyenlőséget a munkavállalási lehetőségek terén. A



megkérdezettek 16,6 %-a vélik úgy, hogy a romák és nem romák egyenlők, míg 83,4 %-uk úgy véli, nem indulnak egyenlő eséllyel a munkaerőpiacon.

Saját vállalkozásuk, humánerőforrás lehetőségeit figyelembe véve, úgy véli, hogy a vállalkozása folytatásához és esetleges fejlesztéséhez 91,7 %-ban rendelkezésre áll a képzett munkaerő, míg 8,3 %-uk nyilatkozott úgy, hogy érdekeltségi körében nincs elegendő képzett munkaerő a fejlesztései megvalósításához.

A megkérdezettek 100 %-a nyilatkozott úgy, hogy cégük, vállalatuk társadalmi szerepvállalás stratégiájában szerepel a helyi munkanélküliség csökkentéséhez való hozzájárulás. A válaszok alkalmával elmondták, hogy a szerepvállalás elsősorban járulékok és adójuk fizetésén keresztül a helyi szakképzési, képzési lehetőségek kibővítéséhez való hozzájárulás szerepel. E mellett vállalkozásaik bővítéséhez elsősorban helyi munkaerő felvételét tervezi (fentiekben többször hivatkozott szétszórt településszerkezetből következően).

Még mindig az esélyegyenlőség témakörénél maradva érdeklődtünk az iránt, hogy roma munkavállalót mennyire szívesen látnának vállalkozásukban. 33,4 %-uk alkalmazna, de most nincs ilyen származású alkalmazottja. Jelenleg is alkalmaz a mintacsoport vállalkozásainak 16,6 %-a, míg nem alkalmaz és a jövőben sem kíván alkalmazni a megkérdezettek 50 %-a. Fenti adat mindenképpen jelzésértékű a

munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek számára, hogy a roma munkavállalók társadalmi megítélésének lehetőségeit javítsák, valamint a pozitív mintákat minél több csatornán továbbítsák a foglalkoztatók felé.

A munkaerő megtartása

E kérdéscsoport az iránt érdeklődött, hogy a vállalkozások milyen munkarendben foglalkoztatják dolgozóikat, miként értékelik munkatársaik teljesítményét, hogyan honorálják az alapjuttatáson felüli teljesítményeket, illetve milyen egyéb juttatásokkal teszi a munkavállaló számára vonzóvá az adott munkahelyet.

A megkérdezett vállalkozások 58,5 %-a fix munkaidőben, míg 41,5 %-a rugalmas munkaidőben alkalmazza munkatársait, amely elsősorban a szolgáltatói és mezőgazdasági ágazatra jellemző. Hétvégén is dolgozniuk kell a megkérdezettek 83,4 %-a vállalkozásában, míg csak hétköznap 16,6 %-uk dolgozik. Fenti munkát, ami a hétvégi foglalkoztatást jelenti, a vállalkozók többsége szabadnappal honorálja, míg 41,7 %-uk rendszeres túlóra díjat kap, 8,3 %-uk csúsztatásban töltheti le az elvégzett túlmunkát. A mintacsoport vállalkozásai 33,2 %-ában van részmunkaidős foglalkoztatásra lehetőség, míg 66,8 %-uk nem él a munkaidő rugalmas igazításának módszerével.

A vállalkozások jelentős része ad kiegészítő juttatásokat munkatársainak, ezek között is kiemelkedő arányú az utazási költségtérítés, a munkaruha, valamint az ebédjegy. De több olyan válaszadó is volt, aki a céges telefonhasználat mellett annak gépkocsiját is rendelkezésre bocsátja, de nem ritka az sem, (16,6 %), aki a forgalomból való részesedés kiegészítő juttatást választja. Nincs semmilyen kiegészítő juttatás az érintett vállalkozások 33,2 %-ában.

Milyen kiegészítő juttatásokat ad a vállalat a kollegáknak? (Egy válaszadó több juttatást is megjelölhetett.)	%
Ebédjegy	9
Utazási költségtérítés	63
Ruhapénz	8,3
Munkaruha	20
Részesedés a forgalomból	16,6
Céges telefonhasználat	46
Céges gépkocsi-használat	8,3
Jutalom	39
Nincs juttatás	33,2

Az érintett vállalkozások döntő többsége rendszeresen értékeli munkatársai teljesítményét, kis részük statisztikát vezet, illetve csak az érintettekkel egyeztet, a döntő többségük – 75,1 %-uk – értekezleten, munkamegbeszéléseken mondja el a tapasztalatokat.

A teljesítmények elismerése mellett a munkaadók a vállalkozások egyik legfőbb problémáját, a munkaidőből való elmaradást, késést és egyéb mulasztásokat a következőképpen szankcionálják. 50 %-uk szóbeli figyelmeztetéssel, 16,7 %-uk elbocsátással bünteti, míg 8,3 %-uk a pénzbeli levonás eszközével él, 25 %-uknál nem volt még példa érdemleges mulasztásokra.

Törekedve a saját humán erőforrásának fejlesztésére, a munkatársak számára a vállalkozók 66,8 %-a ad beiskolázási hozzájárulást, míg 33,2 %-uk nem nyújt támogatást a továbbképzésekhez.

A vállalkozások megítélése a képzések, átképzések fontosságáról

A kérdéscsoportban a vállalkozás szempontjából szükséges minőségű humán erőforrás biztosításának lehetőségeiről, rendszeréről kérdeztük az érintett vállalkozásokat. A megkérdezettek 75 %-a támogatja, míg 25 %-a nem támogatja munkatársai továbbtanulási szándékát. Bár fontosnak ítélik meg a művelt és korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező humán erőforrást, mégis a megkérdezettek 55,6 %-a kizárólag a munkatárs jelenlegi munkakörével kapcsolatos továbbtanulást szorgalmazza, míg 44,4 %-uk a közvetlen munkakörén kívüli általános kompetencia növelő képzésekre is beíratná dolgozóit.

Fontos szempont, hogy a munkaadók milyen módon támogatják az érintett dolgozó képzéseken való részvételét. 88,9 %-uk munkaidő-kedvezményt, míg 11,1 %-uk továbbképzési hozzájárulást is fizetne az érintettek számára. A megkérdezett munkaadók és vállalkozók többsége, 83,4 %-a nem indítana saját szervezésű képzést, tréninget dolgozói számára, mert nem tud költségvetési keretet biztosítani a képzésekre, illetve nem tartja fontosnak belső szervezésű felkészítő programok indítását. A megkérdezett vállalkozók, munkaadók 50 %-a kíséri figyelemmel folyamatosan a továbbképzési, képzési kínálatot, illetve érdeklődik az esetleges támogatási lehetőségek iránt.

Az elvárt felkészültségű munkaerő biztosításához a megkérdezettek 50 %-a megfelelőnek tartja a továbbképzési kínálatot a térségben, míg 41,7 %-uk nem, 8,3 %-uk csak részben találja alkalmasnak a képzési palettát, melyet a képző intézmények nyújtanak vállalkozások számára. A belső megújulást, innovációt lehetővé tévő magas felkészültségű munkaerő biztosítása, bár a munkaadók számára fenti kérdésekre adott válaszok alapján egyértelmű, addig a munkavállalók körében a továbbképzés 58,3 %-uk számára inkább kényszer, mint motiváció. A megkérdezettek úgy vélik, hogy a továbbképzés 58,3 %-ban vállalati érdek is, míg 41,7 %-uk szerint ez csak a munkavállaló érdeke. A mintacsoport tagjai arra a kérdésre, hogy „minden munkatárs továbbtanulását támogatják, vagy csak a kiemelt teljesítményt nyújtó munkatársakét”, úgy véli, hogy 77,8 %-ban minden munkatársat támogatnak, míg 22,2 %-uk szerint csak a kiemelt munkatársakat.

A munkaerő fluktuációja szempontjából fontos megállapítás, hogy a megkérdezett vállalkozások 75 %-a a meglévő munkatársakat képeztetni és csak 25 %-uk vesz föl új, képzett munkatársat az esetleges szükséges képzettséggel nem rendelkező munkatárs helyére.

Nem egyértelmű a képzési feltételek jogi tisztánlátása a munkaadók és a munkavállalók között, mert a vállalkozók nem kötnek a munkavállalók 77,8 %-ával képzési szerződést. Mindössze a válaszadók 22,2 %-a köt képzési szerződést a munkavállalóval, melyben részletesen taglalják a mindkét fél számára kötelező jogokat és kötelezettségeket.

II.1.2. Munkavállalók

Módszer: Kvantitatív, kérdőíves,

Mintavétel nagysága: 100 munkavállaló

Témakörök:

- A munkavállaló legfontosabb adatai (kor, nem, képzettség, családi állapot, jövedelem stb.)
- A térség foglalkoztatottsága
- A térség vállalkozásai

- Képzési, átképzési információk ismerete
- Saját helyzet megítélése a foglalkoztatási piacon
- Az elhelyezkedési nehézségek okai
- Elhelyezkedési arányok és foglalkozások a családon belül, baráti körben
- A „jó” munkahely ismérvei

A megkérdezettek körét igyekeztünk úgy kialakítani, hogy az reprezentálja a kistérség és Fehérgyarmat népesség összetételét, szociális és képesítési helyzetét. A bevontak a térség 48 településéből harmincnyolcat lefednek. Az itt élők a térségi gazdaság szektorálási viszonyait is tükrözik. A megkérdezettek közül 46% nő, 54% férfi. A családi állapot is a térségi átlagnak megfelelő, az interjúba bevontak 21%-a egyedülálló, 12%-a élettársi viszonyban él, 54%-a házasságban él, 10%-a elvált és özvegy 3%.

A megkérdezettek legmagasabb iskolai végzettsége:

Nem végezte el az általános iskola nyolc osztályát	4%
Általános iskola	17%
Szaktanácsképző	26%
Szakközépiskola	16%
Gimnázium	20%
Főiskola	12%
Egyetem	4,6%



A család havi jövedelme:

50000 Ft alatt	15%
51000-100000 Ft között	42%
101000-150000 Ft között	20%
151000-200000 Ft között	14%
201000-250000 Ft között	6,3%
251000-300000 Ft között	2,3%

A gyermekek száma a megkérdezettek körében:

0	24%
1	21%
2	31%

3 17%
4 - 8%

A felmérésben részt vevők körének családi állapota és a család mérete megegyezik a hazai főátlagokkal. Ez azért fontos, mert a mintavétel ebben az esetben korrelál az országos eredményekkel.

Az elhelyezkedést segítő tényezők:

A munkavállalás feltételeit számbavéve azokat az alapvető tényezőket kerestük, amelyek a lakhatás, mobilitás és információszerzés terén meghatározóak a kistérségben a munkavégzési, álláskeresési potenciált illetően. Állandó lakással rendelkezik a kérdezettek 90 százaléka, amely előny a biztos lakhatást figyelembe véve, de egyben hátrány is. Hátrány akkor, ha a munkaerő mozgékonyágát a családi házhoz kötődés akadályozza. Ilyen kötődés a gyermek, vagy gyermekek száma is.

Lényeges elem a munkaerő mobilitásához a gépkocsi, mellyel rendelkezik a kérdezettek 48 százaléka. Mobil, illetve vezetékes telefonnal rendelkezik a megkérdezettek 87 százaléka, ami lényeges a segítő tényezők között az információszerzésben és kapcsolattartásban.

Fontos szemponttá válik annak ismeretében is, ha figyelembe vesszük a kistérség aprófalvas településszerkezetét, s a települések egymástól való relatív távolságát. A rossz közlekedési helyzet alapvetően megnehezíti a kistérség lakóinak bekapcsolódását a kistérségen kívül, a nagyobb központokban szervezett foglalkoztatásba, képzési programokba. Ha a többre, kitörni vágyó népesség elvándorol, akkor a kistérségben leginkább az aluliskolázott, előregedő népesség, vagy sokgyerekes aluliskolázott cigány családok maradnak helyben, akik igény szintjüket, élethez szükséges feltételeiket úgy alakították át, hogy a szociális juttatásokkal fedezni tudják azokat.

Az info-kommunikációs technológia fejlődésének egyik fontos hozadéka, hogy a munkaszerzésnek (- végzésnek) az Internet egyre gyakrabban használt eszköze. Saját Internet kapcsolata van a megkérdezettek 24 százaléknak, nincs Internet kapcsolata a 76 százaléknak.

A megkérdezettek munkaerő-piaci aktivitása is reprezentálja a térség általános viszonyait. A mintacsoport 42%-a rendelkezik állandó munkahellyel. Közülük 67% nem volt még tartós munkanélküli. A munkaerő mobilitásával kapcsolatban fontos elem, hogy 65%-uk munkahelye lakhelyével megegyező településen van. A helyi foglalkoztatottságot, a szürke és feketegazdaságot jelző mutató, hogy a megkérdezettek 96%-a bejelentett munkahelyen dolgozik. Ez az adat némileg torzult a térség 10-13% között mozgó munkanélküliségi adataihoz viszonyítva. A térségi bérvizonyokra – az országos átlagtól 17%-al alacsonyabb - jellemző, hogy az interjúalanyok 75%-a nem minimálbérre van bejelentve.

A munkavállaló megítélése a térség foglalkoztatottságáról

A kérdéssorral szerettük volna a megkérdezettek körében megtudni a kistérség foglalkoztatáspolitikájával kapcsolatos véleményüket. A kérdések kiterjednek az általános foglalkoztatási észrevételektől a nemi és etnikumi hátrányok megítélésén túl az állami szerepvállalásig, s a témát befolyásoló egyéb tényezőig. A megkérdezettek több mint négyötöde teljes mértékben egyetért azzal, hogy a munkanélküliség az országos átlagnál nagyobb mértékű.

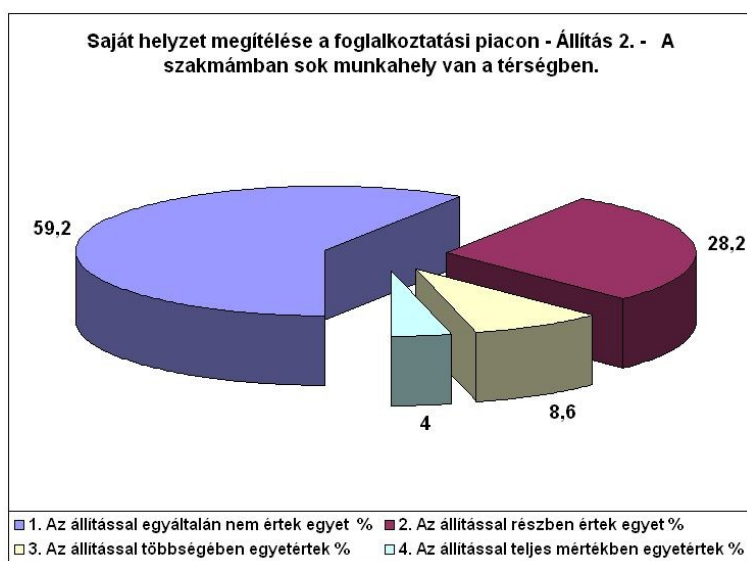
Ugyanilyen arányú a megerősítése annak a ténynek, miszerint nincs elegendő munkahely a térségben, melyhez hasonlóan nyomatékos a válasz, hogy a vállalkozások sem teremtenek elegendő munkahelyet. Ennek okai a rendszerváltás utáni szerkezetváltás elmaradásában és a mezőgazdaság keretfeltételeinek kedvezőtlenebbé válásának tudhatóak be. Ezek hatását erősítheti a vállalkozások tőkeszegénysége, a húzóágazat hiánya miatti integrátori hálózat kialakulásának szükségszerű elmaradása.

A válaszadók $\frac{3}{4}$ -e a férfiak elhelyezkedési lehetőségeit jóval megnyugtatóbbnak látja a nőknél. A munkavállalás terén egyértelműen a nők hátrányossága mutatható ki. Ez azért érdekes adat, mert a szakképző intézményből jelentős számú varrónő – 138 fő - és élelmiszer vegyi áru kereskedő, valamint kereskedő boltvezető - 1032 fő - került ki a helyi gazdaságba az elmúlt tíz évben. Az e szakmákban végzetek túlnyomó többsége az országos adatokat figyelembe véve nő. (A kereskedő boltvezető végzettséget jogszabály írta elő az egyéni kiskereskedelemben résztvevő vállalkozóknak)

A mintacsoport véleménye szerint súlyozottan nehéz helyzetben vannak a 40 év fölötti munkavállalók. A magasabb végzettségűek munkaerő-piaci helyzetét 1/3-uk nem látja könnyebbnek, ami jelezheti azt is, hogy a számukra sem léteznek magasabb hozzáadott értéket nyújtó vállalkozások, s azt is, hogy a térség kvalifikált munkaerőforrása – fejlesztési szempontból - tartós deficit állapotba kerülhet.

Jól látható, hogy a térségben dolgozók átlagbére elmarad az országos átlagtól. Amíg 1992-ben az észak-alföldi régióban a bérátlag az országos átlag (100%) 87%-a volt, addig 2005-re már csak 83%-a, ezzel a dél-alföldi régiót megelőzve a negatív sorrend második helyét foglalja el.

A válaszadók csak részben, illetve nem értenek egyet azzal az állítással, mely szerint „aki hosszú ideig nem talál állást a térségben, maga is tehet erről”. A tartós, több generációs munkanélküliség hatásait jelentősen felerősíti a munkaerőpiacról hosszú ideig kiszoruló mentális sérültsége.



Megoszlanak a vélemények a tekintetben is, hogy a közlekedési nehézségek döntő befolyással rendelkeznek a foglalkoztatási nehézségekre. A kérdezettek 45%-a csak részben ért egyet az állítással. A mintacsoport tagjai körében a

gépjárművek aránya vélelmezhetővé teszi a mobilizációt, viszont a kistérség aprófalvas, elszórt település szerkezetű jellege nehezíti a munkaerő mozgását a munkahelyekre. A közlekedési – elsősorban a tömegközlekedési - helyzet feltárása és társadalmisításának rendszere további segítséget nyújthat a foglalkoztatás jövőbeni szerkezeti átalakításához.

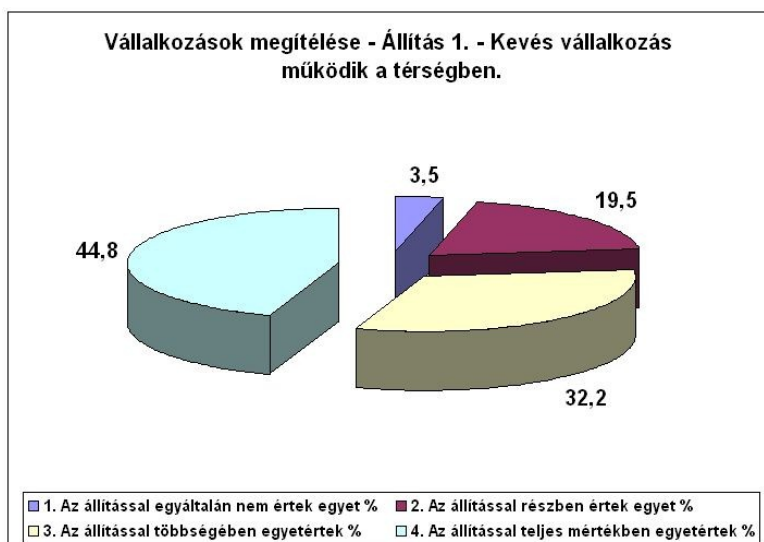
Állítás		Az állítás megítélése			
		1. Az állítással egyáltalán nem értek egyet %	2. Az állítással részben értek egyet %	3. Az állítással többségében egyetértek %	4. Az állítással teljes mértékben egyetértek %
1.	A térségben a munkanélküliség az országos átlagnál nagyobb arányú.	1,7	3,5	9,2	85,6
2.	A térségben nincs megfelelő számú munkahely.	1,2	2,8	21,3	74,7
3.	A térségben a férfiak munkavállalási lehetőségei jobbak, mint a nőké.	15	27	35	23
4.	A térségben a nők munkavállalási lehetőségei jobbak, mint a férfiaké.	42,5	44,3	8	5,2

5.	A térségben a legnehezebb helyzetben a fiatal pályakezdők vannak.	15	35	24,7	25,3
6.	A térségben a legnehezebb helyzetben a 40 év felettiiek vannak.	5,8	35	25,3	33,9
7.	A romák nehezen találnak állást a térségben.	15,6	28,7	27	28,7
8.	A magasabb végzettségűiek könnyebben találnak állást.	10,3	24,1	36,9	28,7
9.	Az államnak többet kellene tenni a munkanélküliség csökkentése érdekében.	1,1	2,9	19	77
10.	A térség vállalkozásai kevés új munkahelyet teremtenek.	2,2	15	30,5	52,3
11.	Aki hosszú ideig nem talál állást a térségben, maga is tehet arról.	25,3	38,5	17,2	19
12.	A közlekedés nagy szerepet játszik abban, hogy nehéz munkához jutni.	12	44,8	20,1	23,1
13.	A térség bérei az országos átlag alatt vannak.	1,1	8	7,5	83,4
14.	A térség bérei az országos átlag felett vannak.	92,5	2,9	2,9	1,7
15.	Ritka a részmunkaidős (4-6 órás) álláslehetőség.	4,5	44,3	23	28,2

A térségben működő vállalkozások megítélése

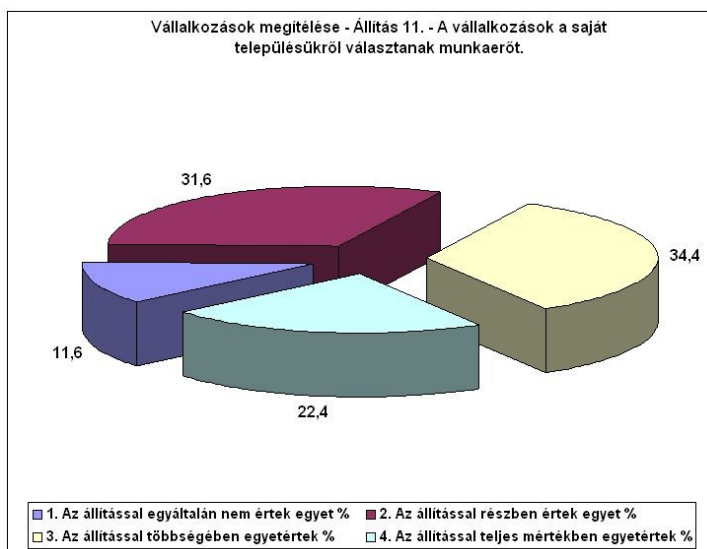
A megkérdezett munkavállalók markáns véleménye szerint kevés a vállalkozás a térségben, s ez okozhat foglalkoztatási nehézségeket, míg egy részük – 75.3%-uk – úgy véli, a vállalkozók érdektelensége nagymértékben befolyásolja a munkanélküliségi ráta alakulását. Válaszuk elmarasztaló a vállalkozások munkahelyteremtő képességet ítélve (54%), döntő többségük nem érzékeli a magánszféra foglalkoztatási törekvéseit. Úgy látják, hogy a vállalkozások nem hosszú távra keresnek maguknak munkatársakat (36,5 % egyáltalán nem ért egyet, 43,7 % csak részben ért egyet azzal az állítással, hogy a vállalkozók hosszú távra keresnek maguknak munkatársakat).

Helytálló a megállapítás, hiszen a megkérdezettek nyilatkozatai szerint kb. egyenlő arányban oszlanak meg a válaszok a tekintetben, hogy



egyáltalán nem, vagy csak részben ért egyet azzal, hogy az ismerősei többsége a magánszektorban dolgozik. Valós az adat annak tükrében is, hogy az önkormányzatok és a munkaügyi központ adatai szerint a térségben a legnagyobb munkáltatók maguk az önkormányzatok.

A magánvállalkozások zöme a térségközpont – Fehérgyarmat – köré szerveződött, míg a kistelepülések döntések döntő többsége csak a lakossági szolgáltatások körében mondhat munkaadót és munkavállalót a településeken. Fenti megállapításnak némileg ellentmondó, hiszen a válaszadók többsége jelezte, hogy a családjában több vállalkozó is van.



A mikro- és a kisvállalkozások jellemzik a településeket, akik érdekes módon - a válaszadók szerint nem jellemzően - nemcsak a saját településekről választanak munkaerőt. A válaszadók szerint – 63,7 % - más településekről járnak be munkahelyekre. A térségben működő jellemző

vállalkozások – a válaszadók túlnyomó többsége megítélése szerint megbízhatóbbak az új alapítású cégeknél.

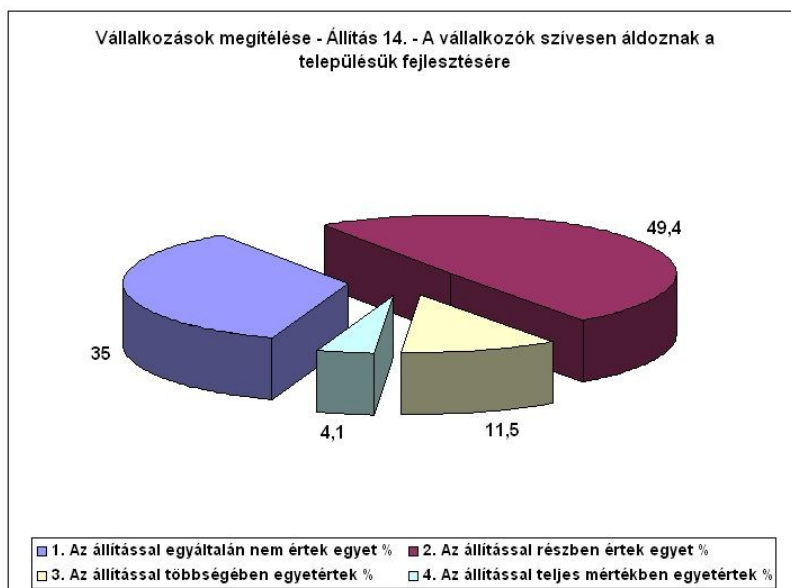
A térség foglalkoztatási szerkezete inkább a képzett munkaerőt keresi. Ezt erősíti, hogy a törvényi háttér egyre szigorúbb korlátokat szab a munkavégzés képzettségi feltételeinek biztosítására.

A hátrányos helyzetű kistérségek ma egy olyan foglalkoztatási, képzési 22-es csapdájában botorkálnak, melyben a vállalkozások döntő többsége nem tudja megfogalmazni egyértelműen a fejlődéséhez szükséges humánerőforrás fejlesztési irányát, míg a képző intézmények nehézkes és rugalmatlan képzési struktúrájuknál fogva viszonylag nehezen alkalmazkodnak a spontán és váratlan munkaerő-piaci igényekhez. Gondoljunk arra, hogy ma egy-egy kimenetet biztosító szakmai képzés rendszerszerű bevezetésének viszonylag hosszú engedélyezési eljárása van. A

program-akkreditációk eljárásrendje, a többszöri korrekciók ellenére, még mindig csak kismértékben gyorsult föl.

Nem meglepő válasz született arra a megállapításra, hogy a vállalkozók jól felkészültek, tudják, mit miért tesznek. Döntő többségük úgy véli (69,5 %), hogy a vállalkozók nem kellően felkészültek. Ezt erősíti az a tény, hogy hasonló bizonytalanság van a tudatos és a kényszer vállalkozók körében.

Az ország elmaradott térségeihez hasonlóan a fehérgyarmati térségben a vállalkozók több mint 50 %-ot meghaladó mértékben a rendszerváltást követő



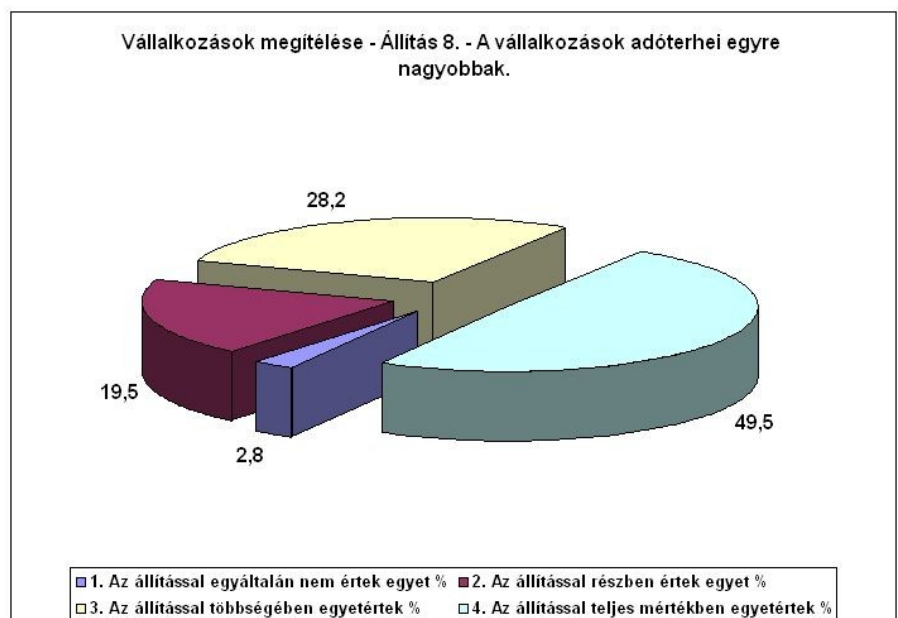
munkahelyek megszűnése következtében választotta a vállalkozóvá válást. Nagyjából az esélyük a megmaradásra – kb. 2-3 év után – hasonló az előbbi nagyságrendhez. Ennek elhárítására a hazai gyakorlat szerinti

inkubátorházak és munkaadói tanácsadói szervezetek hálózata a térségben nem kiépült. A megkérdezettek döntő többsége – 84,4 % - úgy látja, hogy a vállalkozók – amelyek ugyan tőkeszegények – szívesen áldoznak a településük fejlesztésére.

Ez a folyamat segíti a harmadik szektor megerősödését, hiszen a közösségtudatos fejlesztések hosszú távra biztosíthatják az életminőség fenntartását, s nehéz körülmények

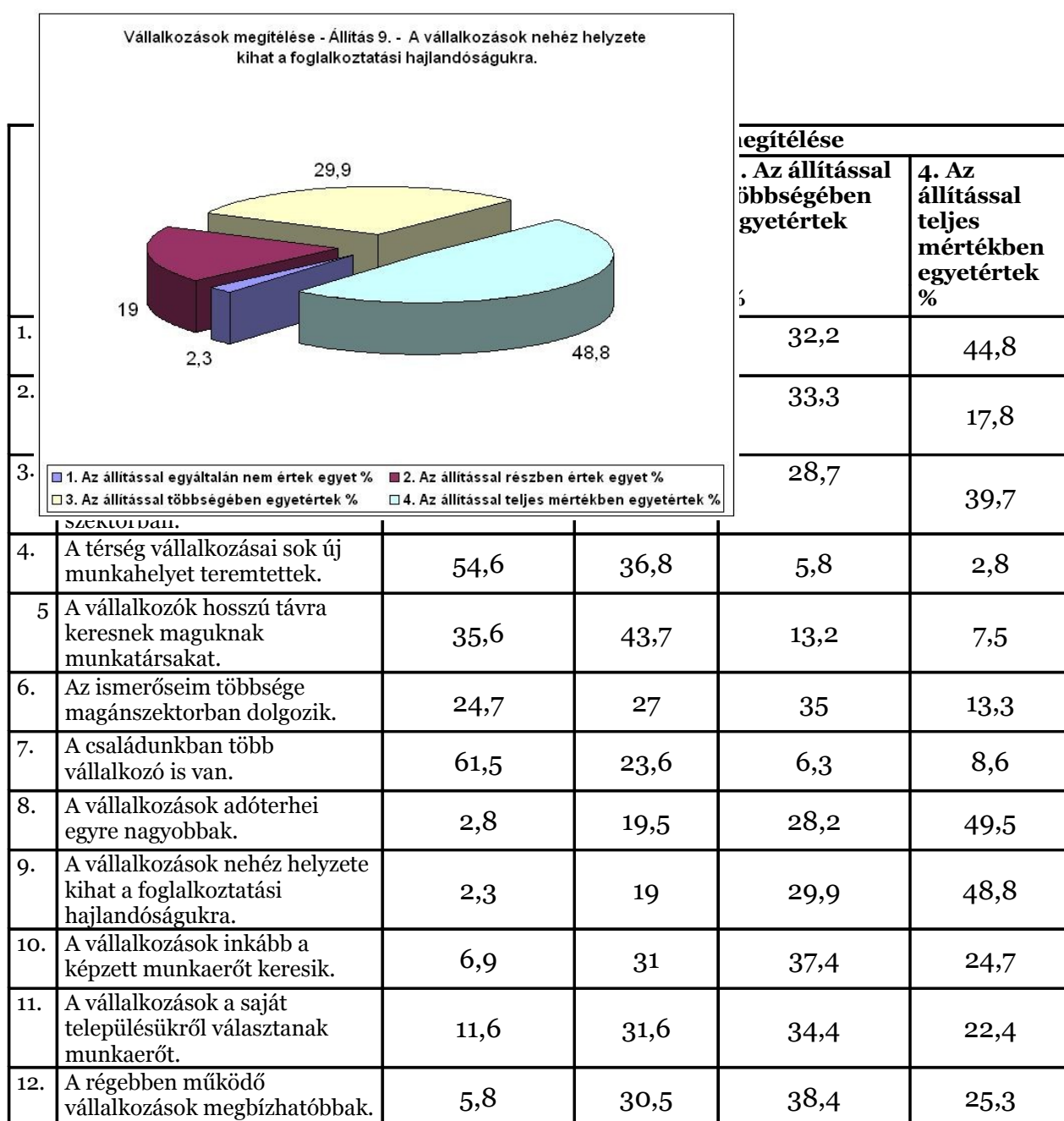
közötti javítását is.

Az „áldozatuk” elsősorban a településszépítést, illetve a települések



közösségi programjait segíti (falunapok, kulturális rendezvények, sport programok).

Meglepő az a megállapítás, mellyel a válaszadók döntő többsége a mellé a vélemények mellé áll, akik szerint nemcsak az állami segítségnyújtáson múlik a helyi vállalkozások sikere. 62 %-uk úgy ítéli meg, hogy jelentős szerepe van a helyi vállalkozások megmaradásában és fejlődésében a vállalkozó tehetségének, jó piaci helyzetfelismerésének és a gazdasági folyamatokban történő jó eligazodásának.



12.	Szerintem sokan csak kényszerből lettek vállalkozók.	14,4	28,2	27	30,4
13.	Szerintem a vállalkozók jól felkészültek, tudják, mit miért tesznek.	14,9	47,7	21,8	15,6
14.	A vállalkozók szívesen áldoznak a településük fejlesztésére	35	49,4	11,5	4,1
16.	Csak az állami segítségnyújtáson múlik a helyi vállalkozások sikere	24,1	37,9	23	15
17.	A vállalkozók többsége szívesen segít a közösségnek	34,5	46	13,2	6,3

A kutatás során megkérdezett munkavállalók 80,5 %-a nem elégedett a szakképzési rendszer kínálatával, bár több mint 50 %-uk tudja, hogy a képzéseket hol hirdetik meg, mégis 55,2 %-uk nem tudja, hogy a hagyományos képzési kínálat mellett milyen esetleges új szakmákat lehet tanulni. Ismerik a szakképző intézmények hagyományos kínálatát, azonban sem az akkreditált képzésekről, sem az esetleges kimenetet nem biztosító tréningszerű képzésekről nincs információjuk. A megkérdezettek döntő többsége – közel fele - a munkaügyi központ helyi kirendeltségén hallott a képzési lehetőségekről, kisebb részük a helyi televízióban, illetve újságban találkozott a képzési kínálattal. Nem jelölték meg a képző intézményeket, mint információforrást, holott az intézménynek is érdeke, hogy a potenciális munkaerő-piaci szereplőkhöz közvetlen, adekvát csatornával rendelkezzen. Bár e kutatásnak nem volt tárgya az Internet penetráció mérése, úgy véljük, hogy az Internetet, mint információ forrást jelölő 4 % potenciális munkavállaló messze alulreprezentálja az Internetet, mint információ forrást használók táborát. Valószínű, hogy a térség képzési kínálata nem jelenik meg olyan Internetes felületeken, amelyek a fiatalok által elérhető és gyakran látogatott.

A vizsgálati csoport 60,4 %-a nyilatkozott úgy, hogy szívesen tanulna valami új szakmát, ami segíti munkahelye megőrzésében és új munkahely megszerzésében. Kedvező ez a kép akkor, ha ezzel az igénnyel rugalmas, a gazdasági kihívásokhoz jól alkalmazkodó képzési struktúrát sikerül kialakítani. Közülük 75,3 % kérdezné meg, hogy milyen szakmából van hiány a térségben, illetve az átképzés előtt szívesen kikérné szakember tanácsát az elhelyezkedési lehetőségekről. Reális kérdés, hogy a jelenlegi munkaerőpiaci tanácsadó rendszer mennyire hatékony, mennyire

naprakész és milyen mértékben tölt be koordinatív szerepet a képzők és a képzések iránt érdeklődők, valamint a gazdasági szereplők között.

Az alábbi kérdések az emberek továbbtanulási szándékát vizsgálja, elsősorban a szokásaikhoz, életvitelükhöz igazodva. Erősen megoszlóak a vélemények – pozitív és negatív előjellel együtt – hogy egy új képesítéssel az érintett könnyebben találna-e állást. Közel felük az állítással csak részben ért egyet, nyilván úgy vélik, hogy a meglévő ismeretük és képzettségük találkozhat esetleges munkaerő-piaci igényekkel. Ez a csoport az, amely számára a szakképzés megkezdése előtt mindenképpen fontos a mentális kondicionálás, a változó körülményekhez való rugalmas alkalmazkodás igényének kialakítása. Ugyanilyen szórást mutat annak megítélése is, hogy a képzések drágák, nem tudják kifizetni, emiatt nem képesek alkalmazkodni a változó helyzethez.

Csak kis részben értenek egyet a megkérdezettek azzal, hogy a potenciális munkavállalók azért nem tanulnak tovább, mert munka mellett nincs rá idejük. Mintegy 55 %-uk nem tartja meghatározónak a rendszeres munkahelyi elfoglaltságot, mint gátló tényezőt. A képzési attitűdöt nem feltétlenül befolyásolja, hogy az új képzéssel sem, tudnának a munkavállalók elhelyezkedni. A munkavállalók döntő többsége – 69,5 %-a – egyáltalán nem vagy csak részben ért egyet azzal az állítással, hogy az emberek azért nem tanulnak tovább, mert nehezen tudják megoldani az utazást. A megkérdezettek körében – ahol közel 50 %-uk rendelkezik személygépkocsival – nem megoldhatatlan kérdés a képzési helyszín megközelíthetősége.

A válaszadók az iskolai kudarc élményt nem tartják lényeges szempontnak a továbbtanulásnál. A mintacsoport tagjai úgy ítélték meg (73 %-uk), hogy nem az iskolai kudarc az oka annak, hogy az esetleges munkahelyek eléréséhez a továbbképzést válasszák. Ez az eredmény bátorítja az élethosszig tanulás lehetőségének kiszélesítését a potenciális munkaerő-piaci szereplők között. Ugyan így nyilatkoznak a megkérdezettek, amikor a lustaságot, mint lehetséges okot vizsgáljuk a képzési-továbbképzési potenciálon belül.

Tudja-e, hogy a térségben milyen új szakmákat lehet tanulni?

igen – 44.8%

nem – 55.2%

Ön szerint megfelelő a kínálat?

igen – 19.5%

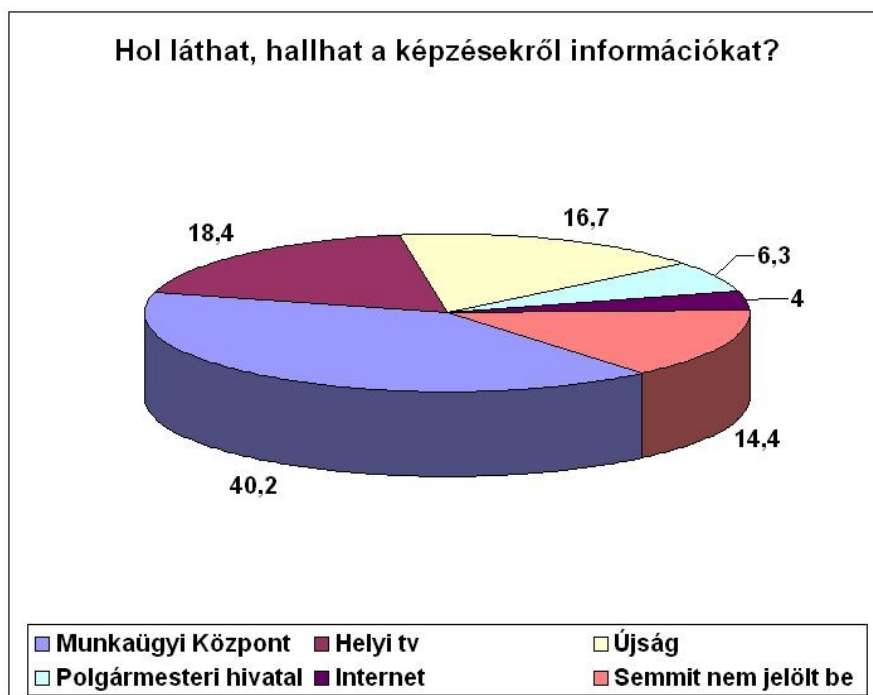
nem – 80.5%

Tudja, hogy a képzéseket hol hirdetik meg?

igen - 56.3%

nem – 43.7%

Hol láthat, hallhat a képzésekről információkat?	%
Munkaügyi Központ	40,2
Helyi tv	18,4
Újság	16,7
Polgármesteri hivatal	6,3
Internet	4
Semmit nem jelölt be	14,4



Az a munkanélküli, aki továbbtanul, az kaphat e képzési idő alatt valamilyen támogatást?

igen – 78.8%

nem – 21.2%

Szívesen tanulna valamilyen új szakmát?

igen – 60.4%

nem 39.6%

Az átképzés előtt kikérné a szakemberek tanácsát, (akik meg tudják mondani, hogy milyen szakmából van hiány a térségben)?

igen – 75.3%

nem – 24.7%

Állítás	1. Az állítással egyáltalán nem értek egyet %	2. Az állítással részben értek egyet %	3. Az állítással többségében egyetértek %	4. Az állítással teljes mértékben egyetértek %
Egy új képesítéssel könnyebben találna állást.	21,3	40,8	18,4	19,5
Az emberek azért nem tanulnak tovább, mert... A képzések drágák és nem tudják kifizetni.	8,6	31,6	21,3	38,5
Az emberek azért nem tanulnak tovább, mert... munka mellett nincs rá idejük.	12,6	55,2	21,3	10,9
Az emberek azért nem tanulnak tovább, mert... Mert az új képesítéssel se tudnának elhelyezkedni.	14,9	40,8	25,9	18,4
Az emberek azért nem tanulnak tovább, mert... Nehezen tudják megoldani az utazást.	15,5	54	20,1	10,4
Az emberek azért nem tanulnak tovább, mert... Félnek az iskolai kudarcoktól és a vizsgáktól	35,6	37,4	17,8	9,2

Az emberek azért nem tanulnak tovább, mert... Kicsit lusták.	36,8	31,6	18,4	13,2
---	------	------	------	------

Meglehetősen hálátlan feladat a képzések tervezése egy olyan térségben, ahol a gazdaság nem képes felszívni a képzésből kikerülő munkaerőt. A fehérgyarmati munkaügyi kirendeltség véleménye szerint a képzéseikben résztvevők nagy százalékában nem tudnak elhelyezkedni a térség munkaerőpiacán. „Tehát azzal a helyzettel állunk szemben, amikor is a munkaerő-piaci képzések tulajdonképpen egyfajta sajátos „túlképzést” eredményeznek. A képzésekben résztvevők tehát „papír” halmozókká válnak, miközben a kereslet gyakorlatilag minden gazdasági szektorban minimális, vagy egyáltalán nincs is.” (Erdei G)

A munkaerő-piaci szereplő megítélése önmagáról a foglalkoztatási piacon

Ebben a kérdéskörben a mintacsoport tagjainál az életminőséget befolyásoló tényezőkre voltunk kíváncsiak. Vizsgáltuk az életkor szerepét a munkaerő-piaci potenciálban, a földrajzi veszélyek és lehetőségek szerepét az elhelyezkedésben. A megkérdezettek döntő többsége úgy ítélte meg, hogy a végzett szakmáját tekintve nincs sok munkahely a fehérgyarmati kistérségben. Kevés esélyt látnak arra, hogy az elvárásaiknak megfelelő jó munkahelyet találjanak önmaguk számára. 50-50 %-ban vélik úgy, hogy egyáltalán nem, illetve teljes mértékben befolyásolja életkora a munkaerő-piaci jó szereplésben. Mivel a kérdést a mintacsoport nemenkénti arányos megosztása mellett tettük föl, így fenti adatból az is következik, hogy a férfiak és a nők csoportja is úgy látja, hogy lehetőségeik a két szélső vizsgálati érték között mozognak.

A környezete megítélésénél nem releváns az ő relatív helyzete. E negatív dominanciájú saját helyzetmegítélést erősíti, hogy nagy fontosságot tulajdonítottak a megkérdezettek a jó családi légkör kialakításához egy megfelelő, stabil munkahely meglétének. Hasonló pesszimizmus jellemzi a munkabér, mint megélhetési forrás elégséges voltát. 81,7 %-uk nem tartja valószínűnek, hogy annyi fizetést fog kapni, amiből tisztességgel meg lehet élni. Amíg a képzésnél nem volt kizáró ok a képző intézmény megközelíthetősége, addig a mintacsoport tagjai javarészen nem értettek egyet azzal az állítással, mely szerint a közlekedés nem jelent nehézséget az elhelyezkedésnél. Fenti megállapítást tették ezt azért, mert

véleményük szerint a térség települései földrajzilag szétszórta, viszonylag távol helyezkednek el egymástól. Nem tekintették megfelelő súlyúnak Fehérgyarmat várost, mint térségi központot.

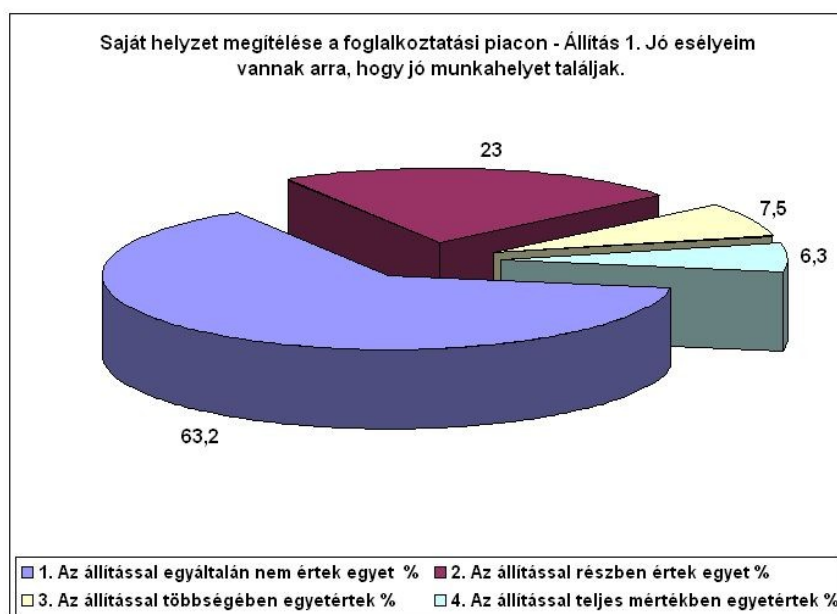
A személyes kapcsolatokat a megkérdezettek döntő többsége fontosnak ítélte a „jó” munkahelyek megszerzésénél. Véleményük szerint még ma is jelentős szerepe van a „ki kit ismer”, és „ki kinek a kicsodája”. Másodrangúnak tekintik a valódi tudást és rátermettséget a munkaerőpiacon, hiszen az előzőekben már többször reagált úgy a mintacsoport, hogy a több szakma ismerete és a magasabb tudás nem jelent egyenes arányú lehetőség bővülést a munkaerőpiacon. A „jobb helyzetben lennék, ha több szakmám lenne” állításra a válaszadók 58 %-a bizonytalan választ adott. A tudás, mint lehetőség az idegen nyelv esetében azonban egyértelmű előny jelent, hiszen ez esetben a válaszadók 59,1 %-a úgy nyilatkozott, hogy előbbi kompetenciával rendelkezők jobb pozíciót tudnak kiépíteni a munkaerőpiacon.

Állítás		Az állítás megítélése			
		1. Az állítással egyáltalán nem értek egyet %	2. Az állítással részben értek egyet %	3. Az állítással többségében egyetértek %	4. Az állítással teljes mértékben egyetértek %
1.	Jó esélyeim vannak arra, hogy jó, (ha van munkahelye, akkor jobb) munkahelyet találjak.	63,2	23	7,5	6,3
2.	A szakmámban sok munkahely van a térségben.	59,2	28,2	8,6	4
3.	A korom nem nehezíti (nehezítené) meg a munkahelykeresést.	34,5	21,3	11,5	32,7
4.	A barátaim rosszabb helyzetben vannak, mint, én.	23	52,3	12,7	12
5.	Egy jó munkahely kihat a család hangulatára.	1,7	2,9	20,1	75,3
6.	A munkámért annyi fizetést fogok kapni, amiből tisztességgel meg lehet élni.	44,3	37,4	12,6	5,7
7.	Nekem a közlekedés nem jelent nehézséget az elhelyezkedésnél.	24,1	40,3	12	23,6
8.	Egy másik térségben, megyében jobban el tudnék helyezkedni.	17,2	35,7	22,4	24,7
9.	Jobb helyzetben lennék, ha több szakmám lenne.	19	36,8	21,2	23

10.	A nyelvismerettel rendelkezők könnyebben helyezkednek el.	9,8	31	33,9	25,3
11.	Csak ismerős útján lehet egy jó munkahelyre bekerülni.	5,8	15,5	24,1	54,6

Az elhelyezkedési nehézségek okai

Ebben a kérdéskörben a munkavállalónak a munkahelyek elérésével és megszerzésével kapcsolatos esetleges gondjait vizsgáltuk. Kíváncsiak voltunk azokra a technikai nehézségekre, amelyek befolyásolják egy-egy munkahely elérhetőségét. Vizsgáltuk továbbá, hogy a nemzetiségi, etnikai és vallási hovatartozás befolyásolja-e a munkához jutást, avagy közömbös annak megszerzése szempontjából.



A megkérdezettek 83,9 %-a teljes mértékben egyetértett azzal a megállapítással, hogy kevés munkahely van a térségben, s közel ugyan ebben az arányban vélekedett úgy, hogy nehéz

bejelentett munkát találni. Mivel kérdéseink nem vizsgálják a fekete- és szürkegazdaság viszonyát a fehérgazdasághoz, így erre vonatkozó kérdést nem helyeztünk el a kérdőívben. Fontos azonban megjegyezni, hogy az idénymunkák illetve bizonyos gazdasági ágak természetesen vonzzák a nem bejelentett munkavégzőket.

A mintacsoport tagjai hajlanak arra a megállapításra, hogy munkavállalási nehézségeik egyik oka a nem elegendő információ az álláslehetőségekről. Fenti megállapítással egybeesik a szakképzés lehetőségeiről szóló - előzőekben már kérdésként jelölt - információ szerzések gyakorlata. A kérdezettek úgy vélik, hogy rendelkeznek megfelelő álláskeresési technikákkal, míg csak 21,3 %-uk jelzi azt,

hogy nehéz egy jó önéletrajzot megírni. Bár nem rendelkeznek dominánsan elegendő információval az álláslehetőségekről, ill. képzési lehetőségekről, mégis a válaszadók véleménye ingadozó akkor, ha azt vélelmezzük, hogy sokat kell utazniuk ahhoz, hogy megismerjék az állásajánlatokat, illetve a munkába járás sok idejükbe telik.

Állítás		Az állítás megítélése			
		1. Az állítással egyáltalán nem értek egyet %	2. Az állítással részben értek egyet %	3. Az állítással többségében egyetértek %	4. Az állítással teljes mértékben egyetértek %
1.	Kevés munkahely van a térségben.	0,6	4	11,5	83,9
2.	Nehéz bejelentett munkát találni.	1,7	12,1	33,3	52,9
3.	Nincsenek információk az álláslehetőségekről.	8	43,1	24,7	24,2
4.	Nehéz egy jó önéletrajzot megírni.	36,2	24,1	18,4	21,3
5.	Sokat kell utazni ahhoz, hogy megismerjem állásajánlatokat.	21,8	35	25,3	17,9
6.	A munkába járás sok időbe telik.	17,8	47,1	16,7	18,4
7.	A munkába járás sok pénzbe kerül.	10,3	43,1	23	23,6
8.	Nincs telefonom.	82,8	2,9	0	14,3
9.	Ha e-mailben kérnének önéletrajzot, nem tudnám honnan elküldeni.	40,8	20,7	12,6	25,9
10.	Nem tudom megoldani a gyerek(ek) felügyeletét.	58,7	22,4	6,3	12,6
11.	Túl sok jelentkező van egy állásra.	2,9	20,7	29,8	46,6
12.	A nemzetiségi, etnikai és vallási hovatartozás nehezítheti az elhelyezkedést.	20,7	27,6	21,3	30,4

Van-e a családban munkanélküli %

igen – 67.8%

nem – 32.2%

A barátok többségének van állása.

igen – 43.1%

nem – 56.9%

A barátaim többsége az állami szektorban, a közszférában dolgozik.

igen – 32.8%

nem - 67.2%

A barátaim többnyire vállalkozónál dolgoznak.

igen – 47.7%

nem – 52.3%

A barátaim könnyen megélnék a keresetükből.

igen – 13.8%

nem – 86.2%

A barátaim hosszú ideje ugyanazon munkahelyen dolgoznak.

igen – 35%

nem – 65%

A kisgyermekes ismerőseim nehezen találnak állást.

igen – 87.4%

nem – 12.6%

A fiatal, pályakezdő ismerőseim nehezen találnak állást.

igen – 87.4%

nem – 12.6%

A kutatás alkalmával a vállalkozások egy része meglehetősen passzív, amelynek egyrészt szemléleti okai vannak, másrészt a motiváció hiányzik.

A későbbi tervezéshez szükséges humán kapacitások általában adottak a kistérségekben, de nem megfelelő számban. Az elmúlt időszakban az is jellemző volt több helyen, hogy a kistérségben tapasztalatot szerzett szakemberek regionális területfejlesztési intézményekhez mentek dolgozni.

A kistérségek többségében nem készült erőforrás-térkép, de a megkérdezett szakértők szükségesnek tartaná, hogy újabb helyeken is készüljön. A kistérség humánerőforrás-állománya minden vizsgált hátrányos kistérségben fejlesztésre szorul. Ehhez a munkához a helyi fejlesztők, képzési szakemberek és kutatók szoros összefogására lenne szükség. Az elmúlt időszak munkaerő-piaci mutatóit elemezve kitűnik, hogy az eddigi humán fejlesztések a vizsgált kistérségek jelentős részében sajnos nem hoztak átütő eredményeket. Ehhez jelentős mértékben hozzájárult az a tervezési gyakorlata, miszerint a humán erőforrások tervezése a maradékelv alapján történt!

II.2. A helyi szolgáltatások szervezésével kapcsolatos igényekről és a helyi szolgáltatások ellátásához kapcsolódó foglalkoztatásról

Külön kérdéskört képez a civil szervezetek szerepe a kistérségi fejlesztésekben. Szakértői vélemények szerint a civil szervezetek száma, tevékenységi területe, szervezeti kapacitásaik, tapasztalataik nem minden esetben teszik lehetővé a tervezésbe és megvalósításba való bekapcsolódásukat. A kistérségi humán fejlesztéseket illetően fontos jelzés, hogy „a felnőttképzés és foglalkoztatás területén sok esetben nem találni tisztán ezzel a profillal működő civil szervezetet, s mivel nincs mindig a kistérségben olyan képző intézmény, mellyel partnerséget alakíthatnának ki képzési, foglalkoztatási projektek megvalósításához, a még kevés tapasztalattal rendelkező civil szervezetek nem mernek elindulni ezen a területen. A kistérségek civil kezdeményezéseinek erősítése több fejlesztési tervben szerepel. A civil szervezetek döntő többsége a településszépítéshez, kulturális értékmegőrzéshez, a közbiztonság biztosításához, valamint az iskolai oktató-nevelő munka segítéséhez kapcsolódik. Elvértve találni olyan szervezetet, amely alapító okirata szerint a helyi foglalkoztatás segítését és az ehhez szükséges kompetenciák megszerzését támogatná, illetve ezek működtetését végezné a felnőttképzés keretein belül.

II.3. A kistérség gazdasági, társadalmi és munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló EU, nemzeti, regionális megyei kezdeményezések hozzáférhetősége

Tevékenységek:

Forráselemzés, a forrásokkal való gazdálkodás, információkkal való ellátottság vizsgálata

Módszer: Másodlagos információ elemzés

II.3.1. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv (UMFT) az Országgyűlés által elfogadott Országos Fejlesztéspolitikai Konceptióban (OFK) és az Országos Területfejlesztési Konceptióban (OTK) megfogalmazott stratégiai célokra épül. Ezeket az elemeket a kohéziós politika feltételrendszerét meghatározó rendeletek, a közösségi prioritásokat tartalmazó Közösségi Stratégiai Iránymutatások (CSG), az Európai Tanács göteborgi értekezletén megfogalmazott Fenntartható Fejlődés Stratégiája, valamint a megújított lisszaboni stratégiához kapcsolódó Nemzeti Akcióprogramunk egészítik ki. A fejlesztési terv összhangban van a párhuzamosan készülő Nemzeti Agrár-vidékfejlesztési Stratégiával is. Az UMFT alapvető funkciója az Európai Unió strukturális alapjaiból és Kohéziós Alapjából származó támogatások 2007 és 2013 közötti felhasználásának meghatározása, azon fejlesztési tengelyek kijelölése, melyek mentén a rendelkezésre álló támogatások elosztása történik meg a jövőben.

A Magyar Köztársaság Kormánya 2006. októberében nyújtotta be Brüsszelnek a dokumentumot elfogadás céljából. Az operatív programok jelenleg is kidolgozás alatt vannak.

Célok, prioritások:

Magyarország 2007 és 2013 között az EU kohéziós politikája keretében 2004-es áron számolva 22,4 milliárd euró fejlesztési forrásra jogosult, amelyet hazai társfinanszírozás és magántőke is kiegészít. Mindezen felül az Európai Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Alapból még mintegy 3,4 milliárd euró fejlesztési forrás áll majd a rendelkezésre.

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv átfogó céljai:

1. a foglalkoztatás bővítése,
2. a tartós növekedés feltételeinek megteremtése

A fenti átfogó célok hat főbb fejlesztési területre (prioritásra) oszlanak, melyek a következők:

1. gazdaságfejlesztés,
2. közlekedésfejlesztés,
3. társadalom megújulása,
4. környezeti és energetikai fejlesztés,
5. területfejlesztés,
6. államreform

Az operatív programok közötti forrásmegosztás terve

Az egyes operatív programokban a 15 %-os hazai kormányzati társfinanszírozással együtt indikatív jelleggel, a 2004-es árakon számolva az alábbi források állhatnak rendelkezésre (265 Ft/euró, 2004-es árak):

Operatív programok	Összesen (milliárd Ft)
Gazdaságfejlesztés OP	674,03
Közlekedés OP	1721,47
Társadalmi megújulás OP	933,29
Társadalmi infrastruktúra OP	538,95
Környezet és energia OP	1053,56
Nyugat-dunántúli OP	128,25
Közép-dunántúli OP	140,46
Dél-dunántúli OP	194,99
Dél-alföldi OP	207,05
Észak-alföldi OP	269,64
Észak-magyarországi OP	249,91
Közép-magyarország OP	430,29
Államreform OP	40,61
Elektronikus közigazgatás OP	99,49
Végrehajtás OP	94,88
Nemzeti Teljesítmény Tartalék	98,38
Új Magyarország Fejlesztési Terv	6875,27
Összesen	

A támogatási rendszer sajátosságának mondható, hogy egyes tevékenységeket nem ágazati, hanem regionális operatív programok támogatnak.

II.3.2. Észak–alföldi Regionális Fejlesztési Operatív Program

Az Észak-alföldi Régió Operatív Programja – az Új Magyarország Fejlesztési Tervhez kapcsolódva – az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA)

társfinanszírozásával 2007-2013 között megvalósuló fejlesztéseket tartalmazza. Kidolgozásának alapját egyrészt a régió 2007-2013-as időszakra vonatkozó stratégiai terve, másrészt a kapcsolódó ágazati fejlesztési programok jelentik. Az Észak-alföldi Régióra önálló operatív program készül, amely integráltan tartalmazza a régió területén ERFA forrásokból megvalósuló ágazati és regionális fejlesztéseket.

Átfogó cél:

Az Észak-alföldi régió gazdasági versenyképességének javítása, a régión belüli területi, társadalmi-gazdasági különbségek mérséklődésével.

Specifikus célok:

- A régió kis- és középvállalkozói szektorának megerősítése;
- A turizmus jövedelemtermelő képességének javítása;
- Az épített és társadalmi környezet által kínált életminőség javítása;
- A helyi szintű közlekedési kapcsolatok erősítése.

Prioritások:

1. A versenyképes helyi gazdaság megteremtése

A prioritás tartalma:

- A prioritás támogatást nyújt az ipari területek (ipari park, vállalalkozási övezet, helyi iparterület stb.) és inkubátor házak fejlesztéséhez.
- Támogatja a KKV-k együttműködését és klaszterek kialakítását, valamint a szakképző intézmények és gazdasági szervezetek együttműködését és túlnyúlva a régió és ország határain a nemzetközi kapcsolatok ápolását.
- A prioritás hozzájárul az innovációs tudatformáláshoz, a K+F eredmények gyakorlatba való áthelyeződéséhez, támogat kísérleti jellegű fejlesztéseket bármely ágazati területen, és a prioritás keretében a kis- és középvállalkozások az igényeikhez és szükségleteikhez igazodó üzleti tanácsadáshoz juthatnak.

A támogatási konstrukciók

- A régió vállalkozásai üzleti hátterének a fejlesztése

- Együtműködések ösztönzése
- A régió innovációs potenciáljának erősítése

2. A turisztikai potenciál erősítése

Célkitűzések:

- A prioritás támogatást nyújt a gyógy- és termálvízhez kapcsolódó egészségturizmus,
- a természeti értékekhez kapcsolódó öko- és aktív turizmus, valamint az örökség-, konferencia és rendezvényturizmus infrastrukturális feltételrendszerének fejlesztéséhez.
- Támogatja a turisztikai attrakciókhoz illeszkedő turisztikai szálláshelyek mennyiségi és minőségi fejlesztését, szolgáltatási körének bővítését, valamint
- a régió turizmusát szolgáló intézményrendszer fejlesztését, a helyi és térségi desztináció-menedzsment szervezetek létrehozását.

A támogatási konstrukciók:

- Versenyképes turisztikai termék és attrakciófejlesztés
- Kereskedelmi szálláshelyek és szolgáltatások fejlesztése
- Desztináció-menedzsment fejlesztés

3. Település-fejlesztés

Célkitűzések:

- A prioritás támogatja a leromlott vagy leszakadó városrészekben olyan integrált település-rehabilitációs akciók végrehajtását, amelyek megteremtik ezen városrészek bekapcsolását a város fejlődésébe a fizikai környezet (beleértve a többlakásos társasházak fizikai megújítását) és a szociális problémák együttes kezelése révén.
- Támogatja továbbá a városközpontok fizikai megújítását és a városi funkciók (gazdasági, közösségi, közfunkciók) bővítését, illetve a 10.000

lakos alatti városok és 5000 főnél népesebb falvak esetében helyi településfejlesztési akciók végrehajtását.

- A prioritáson belül lehetőség nyílik zaj- és levegő-szennyezettség elleni védelemre, 2000 LE alatti települések szennyvízkezelésének megoldására, korszerűtlen hulladéklerakók, döngkutak, földmedrű folyékony hulladéklerakók rekultivációjára, valamint az ÚMVP-vel összhangban meghatározott legveszélyeztetettebb belvízi öblözetekben a belvízvédelmi infrastruktúra fejlesztésére.
- A prioritás támogatja továbbá a régió civil szervezeteinek társadalmi szerepvállalását, a kapcsolódó infrastrukturális fejlesztések és programok végrehajtását.

A támogatási konstrukciók:

- Integrált, szociális jellegű városrehabilitáció
- Funkció bővítő integrált települési fejlesztések
- Helyi településfejlesztési akciók
- Környezeti értékek védelme, környezetbiztonság
- A régiós civil szervezetek társadalmi szerepvállalásának növelése

5. Térségi közlekedés fejlesztése

Célkitűzések:

- A prioritás támogatást nyújt az elsősorban munkahelyek, térségi központok, közszolgáltatások és turisztikai attrakciók elérését elősegítő 4 és 5 számjegyű közutak, valamint önkormányzati utak, a hivatásforgalmú kerékpárutak fejlesztéséhez, a közösségi közlekedés infrastrukturális feltételeinek javításához, a regionális közlekedési szövetségek fejlesztéséhez.

A támogatási konstrukciók:

- 4 és 5 számjegyű közutak fejlesztése
- Önkormányzati utak fejlesztése

- Regionális hivatásforgalmú kerékpárút-hálózat kialakítása
- Közösségi közlekedés fejlesztése

II.3.4. A fehérgyarmati kistérség fejlesztési lehetőségei az ÚMFT tükrében

A fehérgyarmati térség számára az Új Magyarország Fejlesztési Terve több ponton biztosít támogatást. A rendelkezésre álló városi fejlesztési program, illetve az Észak-alföldi Operatív Program és az ágazati operatív programok elemzése alapján a következő fejlesztési projektek esélyesek az ÚMFT források általi finanszírozásra sikeres pályázat benyújtása esetén:

Fontos megjegyzés: az egyes intézkedések speciális jogosultsági feltételei, a konkrétan projektenként elnyerhető támogatás és önrész mértéke, valamint a projektszinten támogatható tevékenységek köre (és ezek finanszírozásának aránya) az Operatív Program végleges változatának elfogadását követően kialakítandó Programkiegészítő Dokumentumban lesz pontosan meghatározva, így ezen információkkal kapcsolatban még nem áll rendelkezésre megbízható adat.

1. TÁMOP/ Munkaerő-piaci aktivizálás, megelőzés és képzés

A művelet célja a tartós munkanélkülivé válás megelőzése, a munkaerőpiacról történő kiszorulás megakadályozása. Ennek érdekében a munkanélküliség korai szakaszában kíván a program újrakezdési lehetőséget ajánlani, vagy foglalkoztathatóságának javítását célzó szolgáltatást, aktív támogatást adni.

Célcsoportok:

- Fiatalok munkába állásának segítése
- Idősebb korosztály foglalkoztatása
- Roma népesség munkaerő-piaci kiszorítottságának orvoslása
- Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása
- Nők és férfiak esélyegyenlősége

2. TÁMOP/ Minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenkinek /A kompetencia alapú oktatás elterjedésének támogatása

A művelet célja, hogy megalapozza és fejlessze a használható, az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges tudást és képességeket, valamint az ehhez mindenki számára hozzáférést biztosító közoktatást.

A cél elérése érdekében támogatandó:

- az oktatás tartalmi megújítása,
- idegennyelv-tudás,
- digitális írástudás,
- vállalkozói-, életpálya-építési-, életviteli és egészségfejlesztési kompetenciák,
- környezettudatosságot és aktív állampolgárságot építő ismeretek kialakítása,
- nem-formális oktatás céljait szolgáló specifikus programok megvalósítása,
- a pedagógia eszköztárának fejlesztése,
- a pedagógusképzés megújítása,
- az oktatásban dolgozók továbbképzése,
- valamint egy átfogó mérési, értékelési, és minőségirányítási rendszer kialakítása és fejlesztése.

3. TÁMOP/ Minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenkinek /A halmozottan hátrányos helyzetű és a roma tanulók szegregációjának csökkentése, esélyegyenlőségük megteremtése a közoktatásban

A művelet célja a halmozottan hátrányos helyzetű és roma tanulók iskolai sikerességének elősegítése, az oktatási szegregáció visszaszorítása, a lemorzsolódás csökkentése. A konstrukciók keretében várhatóan az oktatási szegregáció és diszkrimináció csökkentésére irányuló programok megvalósítására, integrált nevelési módszertanok bevezetésére, minőségbiztosítási és ellenőrzési rendszerek kidolgozására és alkalmazására, a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek óvodáztatásának kiterjesztésére, az iskolai lemorzsolódás elkerülése érdekében preventív programok megvalósítására, az oktatási rendszerből idő előtt kimaradt fiatalok iskolarendszerű képzésbe való visszavezetéséhez rugalmas, egyénre szabott tanulási utakat kínáló programokra lehet pályázatot benyújtani.

4. TÁMOP/ Minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenkinek /Az eltérő oktatási igényű csoportok oktatásának és a sajátos nevelési igényű tanulók integrációjának támogatása, az interkulturális oktatás

A művelet a sajátos nevelési igényű gyermekek befogadó oktatásához, a kiemelkedően tehetséges diákokban rejlő képességek kibontakoztatásához, az interkulturális oktatás megvalósításához, a nemzetiségi és migráns tanulók beilleszkedésének elősegítése révén az etnikai sztereotípiák és előítéletek visszaszorításához biztosítják a szükséges forrásokat.

5. TÁMOP/ Egészségmegőrzés és a társadalmi befogadás, részvétel erősítése /A társadalmi kohézió és az aktivitás erősítése a kulturális szolgáltatások fejlesztésével

A beavatkozás a kulturális szolgáltatások javításán keresztül az értékekhez való egyenlő esélyű hozzáférést célozza meg, fejlesztve ezáltal a közösségi és egyéni kulturális tőkét. A műveleten belül az alábbi tevékenységek támogatására nyílik lehetőség:

- képzés, továbbképzés és átképzés a kulturális intézmények és non-profit szervezetek személyi feltételeinek fejlesztésére,
- közművelődési intézmények szociokulturális szolgáltatásainak fejlesztése,
- kulturális intézmények társadalmi kohéziót erősítő, kreativitást fejlesztő szerepének fejlesztése,
- könyvtári szolgáltatások fejlesztése,
- IKT hozzáférés biztosítása a nemzeti és egyetemes kultúra értékeinek hozzáféréséhez,
- kiemelkedő kulturális értékek, programok megismertetésének támogatása.

6. TÁMOP/ Egészségmegőrzés és a társadalmi befogadás, részvétel erősítése / A társadalom védekező képességének javítása közösségi bűnmegelőzési programokkal

A beavatkozás bűnmegelőzési programok, közösségépítő tevékenységek megvalósításával, a családon belüli erőszakos bűncselekmények körülményeinek feltárásával, az ebből származó információk jelzőrendszerben történő

hasznosításával, az áldozattá válás megelőzésével kíván hozzájárulni a közösségi bűnmegelőzéshez.

7. EKOP/ A közigazgatási szolgáltatásokhoz történő hozzáférést támogató infrastrukturális fejlesztések / Központi elektronikus hálózati és biztonsági infrastruktúra továbbfejlesztése

A művelet szintű lehatárolás szükségességének indoklása

Központi elektronikus hálózati és biztonsági infrastruktúra továbbfejlesztése alapvetően szükséges a hozzáférés kiterjesztéséhez. A végrehajtandó feladatok elsősorban az *elektronikus kormányzati gerinchálózatot* és fenntartóját (EKG) terhelik.

A művelet stratégiai indokoltsága, illeszkedése a prioritás beavatkozási logikájába Ahhoz, hogy a szolgáltatás eljusson az ügyfélig, szükséges egy olyan biztonságos hálózati infrastruktúra megléte, melyen a szolgáltatások nyújtása zavartalanul biztosított.

A művelet céljai

Egységes és biztonságos közigazgatási hálózati infrastruktúra és a hozzá kapcsolódó központi szerveket ellátó szolgáltatások fejlesztése

Megvalósítható tevékenységek:

- Központi szolgáltatások fejlesztése és elterjesztése
- biztonsági és adatvédelmi követelmények érvényesítéséhez szükséges szabályzatok, eljárások és biztonsági intézkedési tervek kidolgozása lefedve a következő területeket: információ kockázat kezelés, elektronikus dokumentumkezelés, azonosítás és titkosítás, hálózatbiztonság, valamint informatikai termékminősítés.
- intézményközi hálózati kapcsolatok biztonságvédelme, az ügyfelekkel kapcsolatos internetes kapcsolatból adódó biztonsági problémák elhárítása
- A minisztériumok, illetve jogszabályban rögzítettek szerint más központi közigazgatási szervek, valamint *önkéntes csatlakozással egyéb*

közigazgatási intézmények belső informatikai hálózatára kiterjedő biztonság védelem kialakítása, működtetése

- Kritikus infrastruktúrák védelme

8. A közigazgatás és a közigazgatási szolgáltatások belső folyamatainak megújítása / A közigazgatási szolgáltatások folyamatának egyszerűsítése és elektronizálása

A beavatkozás célja a közigazgatás és a közigazgatási szolgáltatások folyamatainak újrászabályozása (az ügyfeleket leginkább érintő igazgatási folyamatok áttekintése, egyszerűsítése, racionalizálása, jogi deregulációja, új logikai rendszerbe foglalása), majd ezt követően az egyes folyamatok informatizálása és szabványosítása.

9. A közigazgatás és a közigazgatási szolgáltatások belső folyamatainak megújítása/ A közigazgatási működés, döntéshozatal és végrehajtás központi elektronikus támogatása

A művelet szintű lehatárolás szükségességének indoklása

A művelet lehatárolása tartalmi jellegű, a közigazgatás belső működésének támogatásához biztosítandó egyes központi funkciók, a központi rendszerhez kapcsolódó szabványosítási folyamatok valamint a megfelelő szinten biztosított koordinációs eszközök egy művelet típusba sorolhatók.

A művelet stratégiai indokoltsága, illeszkedése a prioritás beavatkozási logikájába

A művelet kulcsfontosságú a közigazgatás működésének hatékonyságához, mert biztosítja azokat a központilag kidolgozott és nyújtott szabványos eszközöket és szolgáltatásokat, melyek segítségével a működés racionalizálható és a párhuzamos fejlesztések elkerülhetők.

A művelet céljai

A közigazgatás belső rendszerének interoperábilis és hatékony működéséhez szükséges szabványos szolgáltatások biztosítása (központi rendszer), a jó kormányzás informatikai feltételekkel történő megalapozása.

Megvalósítható tevékenységek

- Központi rendszer szolgáltatásainak fejlesztése és a kapcsolódó szabványosítások
- Egyes háttérfunkcióikat központosított módon ellátó szervezetek informatikai fejlesztése
- Döntéstámogatási és a végrehajtást segítő rendszerek továbbfejlesztése, tartalomszolgáltatás
- Papíralapú iratok digitalizálása, elektronikus irattározás a közigazgatás felső szintjéhez (minisztériumok) kapcsolódóan
- Tartalomszolgáltatás
- Kompetenciaközpont létrehozása
- Helyi elektronikus közigazgatás támogatása ASP központok kialakításával

II.4.A Keszthely - Hévízi Kistérség Foglalkoztatási Stratégiája

Jövőkép

Az alábbiakban a kistérségi foglalkoztatási stratégia jövőképét mutatjuk be, amely tartalmazza a jövőt építő értékeket, alapelveket, célokat és fejlesztési irányokat. Felvázoljuk azt a jövőben elérni kívánt állapotot, mely a közösség értékrendjét tükrözi, és számításba veszi a realitásokat. A jövőkép célja, hogy lelkesítse a kistérségi közösség tagjait, mindenki számára világossá tegye az erőfeszítések értelmét.

A foglalkoztatási stratégia jövőképe „Egy olyan prosperáló, több lábon álló gazdasággal rendelkező, nyitott, együttműködő és esélyteremtő Keszthely-Hévízi Kistérség alakul ki, amely kihasználja az emberkincsében rejlő lehetőségeket, az embert értéknek tekintő helyi foglalkoztatáspolitikát, valamint foglalkoztatás központú és a természeti környezetével harmóniára törekvő gazdaságpolitikát valósít meg. A foglalkoztatásban érintett helyi szereplők partnerségével több, minőségileg jobb, a munkaerőpiac igényeinek és a térségben élő, vagy munkát vállaló emberek készségeinek, képességeinek, tudásának megfelelő munkahelyeket hoz létre.”

Stratégiai célok

A jövőkép megfogalmazásában még meglehetősen tág mozgástér állt rendelkezésre, amelyet a stratégiai célok már pontosabban megfogalmaznak.

A stratégiai célok (a jövőképpel és a paktum megállapodással összhangban):

- A foglalkoztatási szint növelése, a munkanélküliség csökkentése
- Munkahelyek megtartása mellett helyi és térségi munkahelyek teremtése
- Élethosszig tartó tanulás meghonosítása, ösztönzése, feltételeinek fejlesztése a kistérségben, tanuló kistérség kialakítása
- Helyi foglalkoztatási partnerségek erősítése, szinkronba hozása, az információáramlás javítása
- Munkaerőpiaci esélyegyenlőtlenségek csökkentése

Stratégiai prioritások

A stratégia prioritásai (programjai) rövid- és középtávon valósítják meg a jövőképből levezethető hosszú távon érvényesülő stratégiai célokat. A prioritások kifejtése az Európai Unió programozási gyakorlatának és módszertani ajánlásainak megfelelő szerkezetben, az alábbi tagolás szerint történik:

Megjegyzésünk az, hogy a projektek megvalósításával kapcsolatos feladatokat, a források és a felelősök pontos megjelölését a stratégia alapján elkészülő foglalkoztatási akciótervnek kell meghatároznia.

1. Indoklás: az adott terület helyzetértékelésének leírása, a kiválasztott prioritás szükségességének indoklása, visszacsatolás a helyzetértékelésben leírtakra.
2. Általános célok: a prioritást megvalósító általános célok megfogalmazása.
3. Hosszú távú hatások – olyan globális – környezeti, társadalmi és gazdasági – hatások, amelyek a lakosság szélesebb körét érintik.
4. Hatásindikátorok: a hatásokat jellemző indikátorok, mutatók, amelyek alapján az elérni kívánt eredmények ellenőrizhetők, így a stratégia monitoringához alapul szolgálhatnak.
5. Intézkedések: A prioritást megvalósító operatív programok felsorolása.
6. Célcsoportok: Az intézkedések kedvezményezettjei.
7. Lehetséges projektgazdák, partnerek: A projekteket koordináló és résztvevő potenciális szervezetek.
8. Projektjavaslatok intézkedésenként: Az intézkedéshez kapcsolódó lehetséges projektek felsorolása

Prioritások/stratégiai programok

prioritás:

A foglalkoztathatóság javítása, hátrányos helyzetűek bekapcsolása a munka világába

A partközeli településektől, a kistérség magjától távolabbi, azt mindegy körbefogó településgyűrű gazdasági és ezzel együtt foglalkoztatási helyzete kifejezetten rossznak tekinthető. Ezeken a településeken a szocialista ipar és mezőgazdaság megszűnését követően alig indult be a magángazdaság, a települések legnagyobb foglalkoztatója az – egyre nehezebb finanszírozási feltételek közepette működő – önkormányzat. Ezen helységeken az önkormányzati közszolgáltató intézmények mellett a legerjedtebb foglalkoztatási forma a közmunka, ill. az átlagnál kedvezőbb szakképesítéssel rendelkezők egy része a térségi centrumokba ingázik, de egyes településeken a közlekedési nehézségek miatt a munkába járás is nehezen, vagy egyáltalán nem oldható meg (buszjáratok menetrendjének alkalmatlansága, és az utazás megdrágulása egy sereg potenciális munkavállalót beszorított és beszorít a távolabb eső falvakba).

A háttértelepüléseken nem csupán a lakosság száma csökken, hanem romlanak az iskolai végzettség mutatói is, hiszen munkalehetőség hiányában a képzetesebb emberek hagyják el először a települést, a fiatalok és mobilabb rétegek is elvándorolnak, mert nem épülnek új lakások és leáll a közművesítés.

Az elmúlt években az összes lakos arányában a foglalkoztatottak és eltartottak aránya csökkent, viszont nőtt a munkanélküliek, és az inaktív keresők aránya. Mindezek háttérében az áll, hogy nem történtek jelentős munkahelyeket növelő beruházások, illetve nem voltak meghatározó leépítések sem a térségben. A tartós munkanélküliség folyamatos jelenléte is problémát okoz a térségben. A térségi társadalomban is jelen van – igaz más térségeknél kisebb arányban – az a csoport, amelyik a munkapiacról tartósan kiszorultnak tekinthető.

A szakmunkás munkanélküliek száma növekszik, illetve a legmagasabb a munkanélküliek között. A roma lakosság aránya a statisztikák szerint a kistérség egészére nézve mindössze 1%, tehát a magát romának valló lakosság száma igen csekély. Komoly probléma ennek népességi csoportnak az alacsony iskolázottsága, a tartós munkanélküliség, a korai szülések és a szegénység. A negatív előítéletek, a diszkrimináció is sújtja a romákat, s munkavállalásuknak ez akadályát jelenti. A munkapiac peremére szorultakat az önkormányzatok foglalkoztatják közmunka és közhasznú munkaprogramjaik keretében.

Megoldatlan a kistérségben a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása. Számuk növekvő tendenciát mutat, és kisebb teherbíró képességük és a támogató szolgáltatások hiányosságai miatt szinte semmi esélyük az elhelyezkedésre.

Megoldást a szociális foglalkoztatás és egy támogató szolgáltató rendszer kiépítése jelenthetne, de a védett foglalkoztatásra jelenleg a keszhely-hévízi kistérségben csak alkalmi jelleggel mutatkozik lehetőség. A szolgáltatások továbbfejlesztésére és a munkáltatók részéről szemléletváltásra is szükség lenne.

A fiatalok munkanélkülisége, ami egy részüknél az alul-, más részüknél pedig túlképzettségükből fakad. Felsőfokú végzettségűek magas elvándorlása tapasztalható, főleg Budapestre és a nagyobb városokba (Székesfehérvár, Győr). A térségben kevés a felsőfokú végzettséggel ellátandó álláshely, és az ezeken elérhető jövedelmek is messze elmaradnak a nagyvárosok kínálta lehetőségektől. A kistérség egészére jellemző, hogy a főiskolai oklevéllel, illetve diplomával rendelkezők jelentős hányada a közszférában (oktatás, egészségügy, államigazgatás) helyezkedik el, illetve kisebb számban saját vállalkozást alapít. A közösségi szolgáltatást nyújtó, közösségi célokért dolgozó civil (non-profit) szervezetek hiánya gátja a szociális gazdaság fejlődésének, amely elsősorban a háttértelepüléseken adhatna megoldást a helyi foglalkoztatási problémák kezelésére.

A munkaügyi szolgáltatások rendszere kulcskérdés a foglalkoztatási helyzet javítása szempontjából.

2. prioritás:

Alkalmazkodóképesség fejlesztése

A munkavállalók és a vállalkozások versenyképessége szempontjából egyaránt kulcsfontosságú a változásokhoz, a strukturális átalakuláshoz való folyamatos alkalmazkodás képessége. Az alkalmazkodóképesség növelése egyrészt a munkavállalóknak a változó munkaerő-piaci elvárásokhoz való igazodásának segítségét jelenti (így a munkahely megtartását is segíti), és elsősorban a folyamatos képzés, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeire épít. Másrészt a munkaszervezetnek, a vállalkozásoknak a gazdasági környezethez való rugalmas alkalmazkodásának segítségét is magában foglalja.

Napjainkban a foglalkoztathatóság, a foglalkoztatás körülményei és elvárásai drasztikus változásokon mennek át. A szervezetek maguk is új kihívások, új elvárások által folyamatos változás állapotában vannak, szinte állandóan újra 'kitalálják' magukat. Ahogy a szervezeti struktúrák, úgy a munkakörök és az

azokhoz kapcsolódó szabályok és elvárások is folyamatosan változnak. Csakúgy, mint az oktatás, a képzés, a továbbképzés. A munkaadók nagy része nem törődik azzal, hogy a munkavállaló megtalálja-e az önmegvalósítást, elégedettséget, önkiteljesedést. A vállalatokon belüli munkaszervezési formák sok esetben rugalmatlanok, nem veszik figyelembe a munkavállalók igényeit, a családi, szakmai szükségleteikhez, nem működik valós dialógus a munkaadók és munkavállalók között. Mindezek csökkentik a szervezet gazdasági, társadalmi hatékonyságát és az innovációs készséget is.

A munkaerő mobilitása, innovációs képessége érdekében kiemelt figyelmet kell fordítani a kulcsismeretek (nyelv, számítástechnika, kommunikáció) megszerzésére, az alkalmazkodó képesség, a vállalkozói készség fejlesztésére a szakmai ismeretek mellett. A régió természeti erőforrásainak fenntartható fejlődése mellett, a szolgáltatás-orientált gazdaság egyértelműen igényli a tudás alapú társadalom létrejöttét, amely csak az innovációs potenciált jelentő emberi tudásvagyon gyarapodásával érhető el. Mindezek pedig hozzájárulnak a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolásához is.

A kis- és középvállalkozások növekedési esélyeit nagyban befolyásolja a vezetők felkészültsége, a vállalkozások stratégiai gondolkodása, innovációra való nyitottsága, a fejlődési lehetőségek felismerésének képessége. Főként a mikro- és kisvállalkozásai szembesülnek jelentős nehézségekkel még az alapvető gazdasági információk beszerzése során. Nem megfelelőek a vállalatvezetési ismeretek, hiányosak a menedzsment-képességek, s hiányzik a marketing-szemlélet is.

A kistérség vállalkozói körében általában vett alapszintű vállalkozói ismeretek is hiányosak. A kistérség vállalkozói között előfordul az a gondolkodás, hogy piaci nehézségekre először a dolgozók elbocsátásával reagálnak, ahelyett, hogy a hatékonyságnövelés más megoldásait választanák. Ez összefüggésben áll azzal is, hogy a vállalkozók egy részének szervezeten irányítási felkészültsége hiányos, nem rendelkeznek modern szervezeti szaktudással, s a vállalkozó és beosztottja között a személyesség által meghatározott paternalista viszonyok vannak. A vállalkozói ismeretek hiányosságai negatívan hatnak a vállalkozások működésére, így a foglalkoztatási képességeikre is.

3. prioritás:

A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő versenyképes, rugalmas és hatékony oktatási, képzési rendszer kialakítása

A kistérségben azért tapasztalható a szakképzett munkaerő hiánya, mert nincs összhang a képzési kínálat és a munkaerő-piaci igények között. A térség vállalkozói és önkormányzati vezetői szerint mind a turizmusiparban, mind az építőiparban, mind pedig az önkormányzati szférában vannak hiányszakmák, illetve az angol nyelvtudás hiánya mindegyik területen ma már gondokat okoz.

A fentiekben vázolt oktatási megújulás és piacosodás ellenére a térség vállalkozóinak jelentős része úgy véli, hogy a szakképzés, különösen a középfokú szakmunkásképzés nem a piaci igényeknek megfelelően működik, és elméleti síkon túlképez, a szakmai gyakorlatban pedig alulképez. Ehhez hozzá kell tenni, hogy a gyakorlati képzésben a vállalkozók sokkal nagyobb szerepet vállalhatnának, amely segítené a problémák részbeni megoldását.

Nyilvánvaló, hogy ebben a szinte általánosnak mondható vállalkozói véleményben az a tapasztalat is összesűrűsödik, hogy a különböző felsőbb képzési formák bővülésével ma már egyre kevesebb jó képességű fiatal választja a középfokú szakképző intézményeket, s onnét is, aki teheti, igyekszik továbblépni a felsőoktatásba. Másrészt a negatív vélemény kialakulásában az is szerepet játszhat, hogy a középiskolák és a vállalkozók között nincs érdemi és intézményesített párbeszéd, s ami ennek eredménye lehetne: bizalmi viszony.

A szakképzés jelenlegi színvonalával való elégedetlenségből fakad a vélemény, hogy a gazdasági kamarának és a vállalkozóknak át kellene venniük a szakképzés irányítását, a szakképző intézmények fönntartását. A szakképző intézmények véleménye szerint az is a probléma, hogy a vállalkozók és a munkaadók nem rendelkeznek hosszú távú humánerőforrás-fejlesztési stratégiával, és sem tudják pontosan megfogalmazni az igényeiket.

4. prioritás:

A helyi társadalom megújítása a munkaerő-piaci helyzet javításáért

A közösségfejlesztés vagy közösségszervezés elsősorban szomszédságok, települések, térségek közösségi kezdeményező- és cselekvőképességének fejlesztését jelenti, amelyben kulcsszerepe van a polgároknak, közösségeiknek és

azok hálózatainak, valamint a helyi szükségletek mértékében a közösségfejlesztőknek is, akiknek bátorító-ösztönző, informáló, kapcsolatszervező munkája életre segítheti, vagy kiegészítheti, megerősítheti a meglévő közösségi erőforrásokat. A helyi közösségi problémák keletkezhetnek helyben, a kistérségben, de nagyobb földrajzi egységben: a megyében, a régióban, sőt globálisan is. Nyilvánvaló, hogy valamennyi helyben megjelenő problémát nem lehet kizárólag helyben orvosolni. Döntő viszont, hogy egy helyi közösség képes-e felismerni a másutt keletkezett és helyben is lecsapódó problémákat, tud-e megoldásukhoz eljárásmodokat rendelni, s meg tudja-e nyerni a közösség tagjait és intézményeit, valamint a szükséges külső partnereket az együttműködésnek. Úgy is feltehetjük a kérdést, hogy eléggé tudatos-e egy közösség önmaga ismerete, saját akarata és lehetőségei vonatkozásában. Ha igen, vajon van-e benne elég akarat, fegyelem, kitartás, hogy saját felismert céljai érdekében megszervezze önmagát és folyamatosan informálódjon, tanuljon, kapcsolatokat építsen és cselekedjen?

Hogy állunk a kistérségben ezekben az ügyekben? Sajnos az állami, önkormányzati, vállalkozói, oktatási, civil szféra közötti partneri viszonyok, együttműködések nem megfelelő szintje jellemző a kistérségben. Nem alakultak ki azok a bizalmon, és kölcsönös előnyökön alakuló partnerségi hálózatok, amelyek szükségesek lennének a társadalmi-gazdasági fejlődéshez, de a paktum és a foglalkoztatási stratégia megvalósításának sikeréhez is. A foglalkoztatási paktum létrehozása ennek a sokszereplős, szektorokon átívelő kistérségi partnerségi háló létrehozásának lehetőségét teremtette meg.

A bizalom fontossága a munkapiaci szereplők között kiemelkedő, ezzel kapcsolatos egy komoly veszély, nevezetesen ha a paktum nem váltja be a hozzá fűzött reményeket csökkenti a bizalmat, s a további együttműködést nehezíti. A bizalom, a bizalmi légkör kialakulása a kistérségben azért is fontos lenne, mert érezhető, hogy a vállalkozók egy része nehéz piaci helyzetéért a felelősséget részben az önkormányzatra hárítja, másrészt pedig ilyen körülmények között minden feleslegesnek tűnő pénzkidobás (pl. sokak szemében a paktum is ilyen) megerősíti azt a véleményt, hogy a közpénzből finanszírozott szervezetek elpazarolják az erőforrásokat.

A helyzetelemzés során megkérdezett vállalkozók nagy része szerint a paktum lehetőséget teremt(ene) arra is, hogy a ma alá- és fölérendeltségi viszonyként

jellemezhető állam-vállalkozó kapcsolatrendszer a partneri együttműködés irányába mozduljon el a kistérségben, hogy a sok tekintetben egymásra utalt felek, különösen a közsféra figyelembe vegye a vállalkozói sféra igényeit, elvárásait. A stratégia sikeres végrehajtásához szükség lenne a szolgáltató önkormányzatok kialakítása is!

A stratégia sikeres végrehajtásához új partnerségi kapcsolatokat kell létrehozni és karbantartani, a kölcsönös bizalmat felépíteni, amely sok időt és energiát igénylő tevékenység. A hatékony foglalkoztatási partnerség jól működő szervezeti és személyes vezetést igényel. A partnerséget vezető szervezetnek ügyelni kell arra, hogy elsődleges feladata a megfelelő környezet és feltételek megteremtése a partnerség hatékony működéséhez, valamint a helyi partnerek aktivizálása, bevonása és az információáramlás biztosítása. A vezető partnernek elkötelezettséget kell mutatnia a partnerség irányába, és a közösségi érdekeket a szervezeti érdekek felé emelni.

A vezető partnernek és a fejlesztésben résztvevő partnereknek megfelelő pénzügyi stabilitással és a szükséges infrastrukturális és humán feltételekkel is rendelkezniük kell.

Intézkedések

- A szociális gazdaság fejlesztése
- Korszerű és rugalmas szervezetirányítási és munkaszervezési modellek bevezetése
- A kistérség oktatási-képzési rendszerének fejlesztése, az innováció ösztönzése, a képzési kínálat összehangolása minden képzési szinten
- Kistérségi közösségfejlesztés
- Az éves foglalkoztatást célzó kezdeményezések támogatása
- Korszerű vállalkozási és menedzsment ismeretek terjesztése
- A pályaaorientációs, életpálya-tervezési, a képzett munkaerő hazatérését, és helyben maradáshoz segítő kezdeményezések támogatása
- Kistérségi, hazai és nemzetközi partnerségi kapcsolatok kiépítése a foglalkoztatási együttműködések fejlesztése érdekében
- A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzési, továbbképzési programok indítása
- Az élethosszig tartó tanulás elterjesztése, tanuló szervezeti modell bevezetése
- A térség munkaerő-piaci igényeinek megfelelő képzési, továbbképzési programok
- kidolgozása, szakmai, módszertani és infrastrukturális feltételeinek biztosítása
- Községi feladatokat ellátni képes civil szervezetek kapacitásépítése

- Munkaerő-piaci információs és szolgáltatási rendszerfejlesztése a helyi szereplők
- partnerségével
- Változás-előrejelző rendszer kidolgozása és működtetése
- A gyakorlati képzések feltételeinek kialakítása, partneri együttműködések segítése a munkaerő-piaci információs és szolgáltatási rendszer segítségével
- Társadalmi felelősségvállalás ösztönzése a vállalkozók és munkaadók körében
- Munkaerő-piaci esélyegyenlőtlenséget csökkentő akciók támogatása

III. Elemzések, összehasonlítások

Nemzetközi – hazai háttér összehasonlítása a fehérgyarmati helyzettel

Foglalkoztatottság, inaktivitás

A hagyományosan alacsony aktivitás Magyarországon 2005-ben sem változott számottevő mértékben. A 7 millió 720 ezer fős 15-74 év közötti népességből csupán 4 millió 205 ezer 400 fő volt aktív a munkaerőpiacon, ami 54,5 százalékos aktivitási rátát jelent. Egy évvel korábban az aktivitási ráta 0,7 százalékponttal volt alacsonyabb, vagyis 2005-ben 52.100-zal többen voltak aktívak, mint 2004-ben. A férfiak aktivitási rátája 61,7 százalék, a nőké pedig mindössze 47,8 százalék volt. A 14 százalékos különbség a férfiak és a nők között megfelel az Európai Unióban jellemző értéknek: Az EU 25 tagállamában átlagosan 15,2 százalékkal aktívabbak a férfiak, mint a nők (Eurostat). Bár a magyarországi adatok nem ugyanazokra a korcsoportokra vonatkoznak, mint az Eurostaté (azok a 15-64 év közötti népességgel számolnak), a két szám közelsége jelzi, hogy a magyar munkaerőpiac a férfiak és nők aktivitási különbsége szempontjából az EU átlagához hasonlóan viselkedik. Mindkét nem aktivitási rátája nőtt valamelyest 2004-hez képest: a férfiaké 0,5, a nőké 0,8 százalékponttal.

Foglalkoztatottság, aktivitás és munkanélküliség - országos

Év	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Aktív	Inaktív	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliségi ráta	Aktivitási ráta
	Ezer fő				százalék		
Együtt							
2004	3900,4	245,9	4153,3	3567,9	50,5	6,1	53,8
2005	3901,5	303,9	4205,4	3517,1	50,5	7,2	54,5
Férfiak							
2004	2117,3	136,8	2254,1	1426,9	57,5	6,1	61,2
2005	2116,1	159,1	2275,2	1409,7	57,4	7,0	61,7
Nők							
2004	1783,1	116,1	1899,2	2141,0	44,1	6,1	47,0
2005	1785,4	144,8	1930,2	2107,34	44,2	7,5	47,8

Forrás: KSH Stadat-rendszer. Az adatok 15-74 éves népességre vonatkoznak.

A foglalkoztatottság és aktivitás a fehérgyarmati kistérségben

Megnevezés	2005. I.n.év	2005. II.n.év	2005. III.n.év	2005. IV.n.év
Foglalkoztatottak [ezer fő]	179,4	185,8	187,2	185,3
Munkanélküliek [ezer fő]	20,1	19,5	21,6	23,5
Gazdaságilag inaktívak [ezer fő]	234,7	228,6	225,0	225,0
Munkanélküliségi ráta [%]	10,10	9,50	10,40	11,30

Megnevezés	2006.	2006. II.n.év	2006.
------------	-------	---------------	-------

	I.n.év		III.n.év
Foglalkoztatottak [ezer fő]	180,6	186,5	190,5
Munkanélküliek [ezer fő]	30,2	29,9	28,2
Gazdaságilag inaktívak [ezer fő]	223,0	217,3	214,9
Munkanélküliségi ráta [%]	14,50	13,80	12,90

A foglalkoztatottak száma 3 millió 901 ezer 500 volt 2005-ben, a foglalkoztatási ráta pedig alig volt magasabb, mint 50 százalék, ami pontosan megegyezik a 2004 évi rátával. A nemek közti különbségeket nagyrészt a foglalkoztatási ráta generálja: míg a férfiak 57,4 százalékának volt munkahelye, a nők között ez az arány 44,2 százalék, és ezek a ráták sem változtak számottevően az előző évhez képest.

A foglalkoztatási ráta nemzetközi összehasonlításban igen alacsonynak számít. Ez Eurostat adatai szerint a 15-64 év közötti lakosságra vonatkoztatott ráta 56,9 százalék volt 2005-ben, ami 7 százalékponttal alacsonyabb, mint az Uniós átlag. Magyarországnál alacsonyabb foglalkoztatási rátája Máltának (53,9) és Lengyelországnak (52,8) van az uniós országok közül, valamint Bulgáriának és Horvátországnak (55,8 és 55 százalék).

A foglalkoztatottak körében az alkalmazotti-önfoglalkoztatott arány 70:30 százalék volt, s az alkalmazottak 29,5 százaléka a közsférában dolgozott. A munkahelyteremtés dinamikája a köz- és a magánszférában nagyon különbözött egymástól. A magánszférában 2004 és 2005 között nettó 4200 új munkahelyet teremtettek, ezzel szemben a közsférában 10700 munkahely szűnt meg. A nettó 6500 munkahely megszűnését a nemzetgazdaság szintjén ellensúlyozza a mintegy 7600 új önfoglalkoztatott, s így végül 1100-zal nőtt a foglalkoztatottak száma. Arra sajnos nincs statisztika, hogy az önfoglalkoztatottak új belépők-e a munkaerőpiacra, vagy státust váltottak, és alkalmazottakból lettek önfoglalkoztatottá.

Mivel a foglalkoztatottak száma alig bővült, az aktivitási rátát a növekvő munkanélküliség emelte: egy év alatt 253 ezerről 304 ezerre nőtt a munkanélküliek száma. Az ötvenezer új munkanélküli 7,2 százalékra emelte a munkanélküliségi rátát, ami 1,1 százalékpontos növekedést jelent az előző évhez képest. Minkét nem

munkanélküliségi rátája jócskán megnőtt, a férfiaké 0,9 százalékponttal, a nőké pedig 1,4-del. Mivel 2005-ben ez volt a legfontosabb változás a munkaerőpiacon, áttekintjük lehetséges okait.

A lakossági felmérésen alapuló országos számítás szerint – a hazai szabályok értelmében – a munkavállalási korú, mintegy 6,5 millió főből csaknem 2,2 millió (36%) volt inaktív 1998-ban, mégpedig 44% férfi, 66% nő. Az inaktivitás harmadát 680 ezer fő esetében nem indokolja nyugdíj, gyerek gondozás, tanulás. Ezzel szemben a Munkaügyi Központokban regisztrált munkanélküliek száma 423 ezer fő volt. Az inaktivitás és a regisztráció közötti távolság a jövedelempótló támogatás 2000. évi megszüntetésével tovább nő. Az inaktív lakosság körében található egy olyan hátrányos munkaerőpiaci pozícióval rendelkező, tartósan munkanélküli réteg, mely egyre reménytelenebb helyzetbe került.

Tudnunk kell azonban, hogy a fiatalok esetében a munkanélküliségi ráta alakulása önmagában nem jellemzi megfelelően az elhelyezkedési nehézségek növekedését vagy csökkenését. Ennek oka, hogy ezekben a korosztályokban magas és időben változó az inaktívak – elsősorban a tanulók – aránya, ami szintén befolyásolja a munkanélküliségi rátát. Az adatok szerint 2005-ben valóban növekedtek a fiatalok elhelyezkedési nehézségei. A 15-24 éves korosztályban a munkanélküliek aránya 4,3 százalékról 5,3 százalékra növekedett.

Miközben a korosztály létszáma 25 ezer fővel csökkent, a munkanélküliek száma 11 ezer fővel – mintegy 20 százalékkal – növekedett. A nappali tagozatos tanulók száma 2005-ben kismértékben valóban növekedett (+2700 fő) némileg csökkent viszont az egyéb okból inaktívak létszáma (-1500 fő).

A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak százalék - országos

Év	8 általános	Szakmai képzettség	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2003	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0
2004	13,0	40,4	28,0	18,6	100,0
2005	13,0	40,8	27,7	18,5	100,0

A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék - országos

Év	8 általános	Szakmai képzettség	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2003	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0
2004	15,9	20,5	40,2	23,4	100,0
2005	15,4	20,2	40,0	24,4	100,0

Forrás: 1980-91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992-:KSH MEF

A munkanélküliség és a legmagasabb iskolai végzettség negatívan korrelál egymással. Amíg a legfeljebb nyolc osztályt és szakiskolát végzettek körében a munkanélküliségi ráta 15,6, valamint 7,4 százalék, az érettségizetteké 4,9, és a felsőfokú képzettséggel rendelkezőké pedig csupán 2,3 százalék. A munkanélküliség növekedése egyértelműen az alacsony képzettségűeket sújtotta leginkább, mivel a legkevésbé képzettek rátája 3,3 százalékpontot nöött. A szakiskolával rendelkezőké fél százalékpontot emelkedett, az ennél magasabb képzettségűeké pedig nem változott.

Regisztrált álláskereső iskolai végzettségük szerint Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2004, 2006.

Isk. végzettség	2004. március	2004. június	2004. szeptember	2004. december
8 általános iskola alatti	3808	3407	3480	3906
8 általános iskola	16658	14769	14594	16622
Szaktanulmányozó	11908	10343	10331	11793
Szakközépiskola	911	876	973	960
Technikum	2601	2509	2855	2832
Gimnázium	633	595	707	702
Főiskola	2856	2869	3206	3184
Egyetem	654	587	1076	831
Egyetem	153	142	266	184
Összesen	40182	36097	37488	41014

Isk. végzettség	2006. március	2006. június	2006. szeptember	2006. december
8 általános iskola alatti	3977	3529	3826	4242
8 általános iskola	18253	16202	16672	18434
Szaktanulmányozó	12518	10612	10578	11860
Szakközépiskola	1190	1124	1178	1173
Technikum	2913	2792	3046	2958
Technikum	735	700	721	727
Gimnázium	3513	3347	3732	3628
Főiskola	870	912	1202	991
Egyetem	179	177	294	248
Összesen	44148	39395	41249	44261

A regisztrált munkanélküliek létszámának változása - bár létszámában eltérő módon - de az ország megyéinek döntő többségénél fellelhető ciklikusságot mutatja az évszakok változásainak megfelelően. A késő tavasztól a nyár végéig tartó mezőgazdasági, építőipari és egyéb idénymunkákhoz igazodóan az alacsony képzettségűek körében a munkavállalási lehetőség és hajlandóság megemelkedik.

A kvalifikáltabb - szakközépiskolától a felsőfokú végzettségig - munkaerő esetében ez a ciklikus mozgás jóval elsimultabb, alacsonyabb kiugró értékekkel jellemezhető. A fenti diagramokból azonban valamennyi végzettségi szint esetében az egyértelmű romló tendencia mutatható ki a 2004 és 2006-os év hasonló

időszakának mutatói összehasonlításában. Az emelkedés mértéke a végzettségi szintek között átlagosan 9-10%, de gimnáziumot és a 8 osztályt végzettek között kiugró 11-13%-os növekedés is kimutatható a vizsgált két évben.

A regisztrált pályakezdő munkanélküliek számának alakulása 2004. évben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és a fehérgyarmati kirendeltség körzetében

Regisztráltak száma	Március		Június		Szeptember		December	
	FGY	Megye	FGY	Megye	FGY	Megye	FGY	Megye
Férfi	191	2634	164	2438	208	3091	232	2984
Nő	142	1924	129	1895	205	2715	206	2222
Összesen	333	4558	293	4333	413	5806	438	5206
8 ált. kevesebb	39	453	34	422	35	446	46	498
Általános iskola	152	1892	130	1787	145	1887	175	1969
Szaktanácsképző	49	779	47	734	88	979	85	896
Szaktanácskoll	3	210	2	187	4	289	6	259
Szaktanácskoll	53	474	40	467	70	737	73	613
Technikum	5	144	8	144	9	239	8	190
Gimnázium	22	377	20	411	30	564	27	446
Főiskola	7	187	9	150	27	516	15	260
Egyetem	3	42	3	31	5	149	3	75
Összesen	333	4558	293	4333	413	5806	438	5206
17 év alatt	4	24	1	8	8	45	2	39
17-19 éves	110	1451	96	1348	137	1751	146	1607
20-24 éves	205	2841	179	2724	245	3647	262	3253
25-29 éves	14	237	17	250	22	353	28	298
30 vagy felette	0	5	0	3	1	10	0	9
Összesen	333	4558	293	4333	413	5806	438	5206

A regisztrált pályakezdő munkanélküliek számának alakulása 2006. évben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és a fehérgyarmati kirendeltség körzetében

Regisztráltak száma	Március		Június		Szeptember		December	
	FGY	Megye	FGY	Megye	FGY	Megye	FGY	Megye
Férfi	219	3306	241	3000	325	3516	315	3176
Nő	212	2362	238	2331	298	3019	280	2555
Összesen	431	5668	479	5331	623	6535	595	5731
8 ált. kevesebb	53	588	54	546	61	552	60	600
Általános iskola	194	2283	216	2186	237	2209	245	2205
Szaktanácsképző	63	831	74	787	108	936	98	826
Szaktanácskoll	7	384	13	339	10	403	14	326
Szaktanácskoll	61	550	62	518	108	753	95	585
Technikum	6	150	7	146	6	199	7	166
Gimnázium	36	600	36	547	56	869	55	696

Főiskola	9	226	15	218	27	459	15	240
Egyetem	2	56	1	44	10	155	6	87
Összesen	431	5668	479	5331	623	6535	595	5731
17 év alatt	17	112	15	67	23	88	13	85
17-19 éves	148	1912	170	1801	210	2113	204	1823
20-24 éves	246	3441	267	3235	357	4017	355	3533
25-29 éves	20	203	27	228	33	317	23	290
30 vagy felette	-	-	-	-	-	-	-	-
Összesen	431	5668	479	5331	623	6535	595	5731

A regisztrált pályakezdők körében hasonló nagyságrendű növekedés mutatkozik szinte valamennyi iskolai szinten. A megyei adatokat figyelembe véve, a pályakezdők munkanélküiségi létszámmutatóinak átlagos megyei növekedése 10%, míg a fehérgyarmati kistérségben ugyanezen időszakban – 2004, illetve 2006-ban – átlag 35%-os növekedés mutatható ki. A megyei adatokat tovább vizsgálva (összehasonlítva a fehérgyarmati adatokkal) azt tapasztaltuk, hogy az általános iskolát végzett pályakezdő munkanélküliek körében a 12%-os növekedéssel szemben a szakközépiskolát végzettek körében csökkent a munkanélküliek száma – mintegy 5 százalékponttal -, addig a gimnáziumot végzettek körében 55%-os növekedés mutatható ki. Fehérgyarmat és térsége esetében ezek az értékek hasonlóan alakulnak.

Területi különbségek a foglalkoztatásban, a munkanélküliségben és a bérekben

Magyarországon a rendszerváltást követő években nagymértékben megnövekedtek a foglalkoztatásban és a munkanélküliségben meglévő területi különbségek a megyék, a régiók, illetve a különböző településtípusok között. Bár az utóbbi években némiképpen csökkentek az eltérések a megyék és a régiók között, a kormányzat ilyen irányú erőfeszítései ellenére sem figyelhető meg számottevő területi kiegyenlítődés az országban. Éppen ellenkezőleg: erős polarizáció zajlik, amely következménye az ország kettészakadása a viszonylag fejlett központi és nyugat-dunántúli régiókra, illetve a dél-dunántúli, alföldi és észak-magyarországi régiók csoportjára. A munkaerő-piaci aktivitás régiók szintjén mért különbségeit összehasonlítva a kelet-közép-európai országokkal, az Egyesült Államokkal és más nyugat-európai országokkal, az eltérések jelentősek (OECD, 2005, 2006)

Bruttó havi keresetek területi különbségei a tervezési régiók szintjén - országos

Régió	1989	1992	1995	1998	2001	2003	2004	2005
Közép-Magyarország	108,3	121,0	116,9	124,5	127,5	125,4	125,1	122,3
Közép-Dunántúl	100,5	98,7	95,8	98,4	96,9	94,2	93,2	93,6
Nyugat-Dunántúl	93,4	93,4	90,6	93,1	92,9	89,5	89,7	92,4
Dél-Dunántúl	96,9	88,6	88,0	87,5	83,8	86,3	83,5	86,4
Észak-Magyarország	96,8	92,2	89,6	87,0	85,6	86,8	87,3	88,6
Észak-Alföld	89,4	87,1	86,4	83,9	82,0	84,9	84,3	83,1
Dél-Alföld	90,9	89,2	83,7	84,3	81,8	83,6	82,7	82,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Maximum	108,3	210,0	116,9	124,5	127,5	125,4	125,1	122,3
Minimum	89,4	87,1	83,7	83,9	81,8	83,6	82,7	82,7
Maximum/minimum	1,2	1,4	1,4	1,5	1,6	1,5	1,5	1,5

Megjegyzés: Az adatok az adott év májusi adatfelvételéből származnak, és a költségvetésben dolgozókra, illetve a következő méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 1992-1994: húszfős és nagyobb, 1995-1998: tízfős és nagyobb, 1999-2000: ötfős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.

Forrás: FH Bértarifa felvétel

Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta - országos

Év	KözépM agyaror sz.	KözépD unántúl	Nyugat Dunánt úl	Dél- Dunánt úl	Észak- Magyar orsz.	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
2003	61,7	62,3	61,9	53,4	51,2	51,6	53,2	57,0
2004	62,9	60,3	61,4	52,3	50,6	50,4	53,6	56,8
2005	63,3	60,2	62,0	53,4	49,5	50,2	53,8	56,9

A 15-64 éves népességre számolva

Forrás: KSH MEF

IV. Javaslatok az akciótervhez

IV.1.A térségi együttműködés szerkezete

Az eredményes tervezés megvalósítását a pénzügyi források hiányán túlmenően a kistérségben élő emberek fásultsága, kiábrándultsága, illetve a munkaképes lakosság elvándorlása is nehezíti. Problémát jelenthet, hogy ha a tervezés felülről indított, a fő cél a tervezésre irányul és nem a végrehajtásra. Ehhez azonban egy konkrét jövőképre és előre látható finanszírozásra lenne szükség, amelyhez a tervezés igazodhatna. „Felülről” is olyan információkat kapnak a kistérségek, hogy minden legyen bent a tervekben, és ezért kevésbé koncentrálnak a tényleges súlypontokra. Tudomásul kell vennünk, hogy egy hátrányos helyzetű kistérségnek nincs lehetősége, egyszerre minden problémáját megoldani. Prioritás és összefogás az egyetlen megoldás.

A vizsgálatok megállapítják, hogy a hátrányos kistérségek fejlesztését gátló tényezők között kiemelt szerepe van többek között az ott élők alacsony iskolázottságának, a képzett munkaerő elvándorlásának, a nehéz megközelíthetőségnek, a kapcsolati tőke és az innovációs vonzerő hiányának. A kistérségek hátrányos helyzetükből való elmozdulását az is gátolta, hogy – a felgyülemlett hiányosságokból fakadóan – a települési önkormányzatok fejlesztési

tervei nagyon sok esetben a közszolgáltatások és az infrastruktúra fejlesztésére irányultak, s nem maradt energia a vállalkozói fejlesztések támogatására, felkarolására.

A hátrányok kialakulásában, illetve konzerválódásában szerepet játszó tényezők a következők:

- a határ-mentiség, az illető területet határsávvá nyilvánítása, amely mint ilyen, nem részesülhetett központi fejlesztési forrásokból,
- a történelmi tradíciókból eredő alacsony szintű piacszemlélet
- a gyenge vállalkozási hajlandóság, alacsony vállalkozói létszám
- aránytalan tulajdonosi szerkezet, az állam, mint közel egyedüli foglalkoztató
- korszerű előképzettség, vállalkozói ismeretek hiánya
- a munkaerő-piaci re-integráció alacsony hatásfokú (1-2 %-os)
- a képzetesebb lakosság elvándorlása

Hosszú távon mindenképp szükségesnek látszik egy olyan kistérségi szervezet vagy szervezeti egység kialakulása (megerősödése), amely a foglalkoztatási, képzési és felnőttképzési kérdéseknél összekötő kapocs lehet az intézményi struktúra és a kistérség között, s amely képviselni tudja a kistérség speciális érdekeit a tervezési folyamatokban, gazdája lehet a kistérségekben megvalósuló kezdeményezéseknek. Ezzel a kistérségi szervezettel remélhetőleg sikerül elejét venni azoknak a kudarcoknak, amelyekkel több helyen találkozhattunk, amelyek azt jelzik, hogy a fejlesztési elképzelésekből nem sikerült igazán profitálni, s végül – külső és belső okok miatt – a kistérségek nem tudtak kimozdulni hátrányos helyzetükből.

A kistérségi tervezőmunka személyi kapacitása és anyagi feltételei

Általános panaszként hangzik el, hogy a kistérségekben a tervezéshez nem áll rendelkezésre anyagi forrás, és sok helyen megfelelő humánerőforrás sem biztosított a fejlesztő munka koordinálásához. A kistérségekben esetenként több fejlesztő társulás működik, amelyek a térség fejlesztési projektjeit hivatottak koordinálni. Forrás hiányában azonban csak időlegesen tudnak olyan kapacitású szellemi erőforrást alkalmazni, amely komoly elmozdulást tudna elősegíteni a kistérségek fejlettségi állapotában. További gond, hogy az esetleges fejlesztési

társulások jószereivel csak saját gazdasági szektorán belül mozognak, nincs multiszektorális együttműködés rendszerszerűen kialakítva.

A humánerőforrás fejlesztést illetően – legalábbis a lehetőségek terén – jelentős előrelépésnek számítana, hogy ha elkészülne a térségi településekre vonatkozó erőforrás térkép. Szakértői vélemények szerint az erőforrás térképek elkészítése, azok pusztán léte nem tudott jelentős változást elérni a kistérségi humántervezésben, tehát ez szükséges, de nem elégséges a foglalkoztatási helyzet javításához.

Míg az infrastrukturális projektek megvalósíthatóak akár a tervező folyamatos jelenléte nélkül is, addig a humán projektek csak akkor lehetnek sikeresek, ha a tervezés során sikerült kialakítani a megvalósításban résztvevők elköteleződését, s a tervezők is – amennyiben nem a megvalósítás főszereplői – folyamatosan figyelemmel kísérik a megvalósítást. A humán projektek esetében a megvalósítás során óriási nehézségeket, akár a projekt „bukását” is okozhatja, ha nem a célcsoport szükségleteire válaszol, vagy nem a helyi adottságokat, szakembereket és azok tudását integrálva készül. Ez nem jelenti azt, hogy külső kezdeményezésre nem születhetnek sikeres projektek, csupán azt, hogy a helyi szereplők elkötelezettsége és bevonása is szükséges ehhez.

A hátrányos kistérségek felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalói „a kistérségből kifelé tekintenek”, boldogulásukat kistérségen kívül keresik, s így nehezebben kötelezik el magukat a helyi fejlesztések mellett. Igen lényeges kérdés a jövőbeli fejlesztések felkarolása szempontjából, hogy a diplomások, milyen mértékben érdekeltek a kistérség komplex fejlesztésében. A kistérségi innovációs szint erősítéséhez és a fejlesztések generálásához mindenképpen szükség lenne annak a helyi szakember bázisnak az erősítésére, amelyet be tudnak kapcsolni a fejlesztő munkába.

IV.2. Munkaerőpiaci szervezet fejlesztési lehetőségei

Partnerségi megközelítés

A partnerségi megközelítésnek jellemeznie kell a problémák – Cselekvési Program bázisán kialakítandó – részletes megoldási terveinek kidolgozását, a tapasztalatok és következtetések egyeztetését. Kölcsönösség alapján intézményesen kell teret biztosítani az önkormányzat, a társadalmi partnerek, a Térségi Munkaügyi Központ és – a célcsoportok sajátosságait ismerő – szervezetek szakembereinek a javaslatok, tapasztalatok észrevételek egyeztetésére.

A partnerségnek a személyközpontú segítő programok működtetésében is meg kell jelennie. Az intézményes támogatást a rászoruló egyéni aktivitására, a változtatni akarására kell építeni, ez elengedhetetlen feltétel a foglalkoztatás-orientált egyéni stratégiák közös kidolgozásához, a foglalkoztathatóság fejlesztésének vállalásához.

A partnerség elvének kell érvényesülni a munkáltatók megnyerésében is, hogy számukra is megérje a tartósan hátrányokkal küzdő munkanélküliek esélyegyenlőségének javítása. Az esélyegyenlőség megerősítésére teendő lépések (támogatások, megrendelések, kedvezmények) szerződéses keretekben, csak a kölcsönös előnyök alapján lehetnek hatékonyak.

Piacorientált foglalkoztatási stratégia

A munkaerőpiacról tartósan kiszoruló, aktív korú lakosság foglalkoztathatóságának fejlesztése Fehérgyarmat és kistérsége polgárainak általános érdeke, hisz ők az eltartotti szerepből kilépve, értéket teremtő munkával gazdagítják a térséget.

A segítő munka foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai, és más összehangolt önkormányzati cselekvés, elsősorban a piaci munkahelyekre való visszavezetést célozza.

A profitorientált munkáltatók érdekeit meg kell találni, érdeklődésüket fel kell kelteni. A támogató intézményekben olyan rendszert szükséges kiépíteni, amely e munkáltatókat is érdekeltté teszi a célcsoportok tartós foglalkoztatásában. Ennek érdekében a helyi adókedvezményeket kell biztosítani a nagyszámban cigány, a megváltozott munkaképességű és fogyatékos, a tartósan munkanélküli embereket legálisan munkába állító munkáltatók számára.

Fokozatosabbá kell tenni a támogatott munkahelyek és a piaci munkahelyek közötti átlépést is.

Az egyenlő lehetőségek biztosításának férfiak és nők között alapvetően kell működni, a kistérségi profitorientált és az intézményi munkahelyen egyaránt.

A munkaadók szemléletváltását célzott programokkal (kampánnyal), a pozitív értékek és tapasztalatok felmutatásával is segíteni kell.

Fel kell tárni az integrált foglalkoztatás ellen ható tényezőket, a fogyatékos személyek, a munkaadók és a szolgáltatók esetében.

Egyenlő esély a támogatások eléréséhez

A munkaképes korú inaktív célcsoportok tagjai igen határozottan alulreprezentáltak a képzésben és más támogatásokban. Fontos, hogy a célcsoportok tagjai a támogatott munkaerő-piaci eszközökhöz és szükség esetén a társadalombiztosítás eszközeihez egyenlő eséllyel juthassanak. A meglévő támogatási eszközök egy részének átalakítása szükséges oly formában, hogy az jobban megfeleljen a tartós hátrányokkal küzdő munkanélküliek életvitelének. A már nem regisztrál, de tartósan munkanélküliek aktivizálhatóságának érdekében biztosítani kell annak lehetőségét, hogy a támogatott programokba lépéskor figyelembe lehessen venni a regisztráció előtti tartós munkanélküli állapotot. A kistérségi szociális és munkaerő-piaci szervezeteknek segíteniük kell a tartósan munka nélkül élők regisztrációba való visszavételét, és a számukra szervezett programokon való részvétel egyenlő esélyét.

A támogatott foglalkoztatások szervezése során a reintegrációt segítő elemek beépítését kell ösztönözni.

A megváltozott munkaképességű és a fogyatékos emberek a hasznosítható képességeik tekintetében teljes értékű munkaerőnek kell tekintenünk.

E célcsoportok pályaválasztásának, pályamódosításának segítése érdekében szakszerű és emberi méltóságot nem sértő módon kell biztosítani a megmaradt képességek feltárását.

A megfelelő képzések szervezésekor figyelembe kell venni a célcsoport képzésekben részt venni kívánó tagjainak speciális korlátait. A nem fogyatékosokkal közös (integrált) képzések sok esetben még formálisan is alkalmatlanok arra, hogy a fogyatékos emberek részt vegyenek benne. Lehetőséget

kell teremteni az egyéni adottságokhoz rugalmasan igazodni képes képzésre, a szakmai képzést képességfejlesztéssel kell kombinálni.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok speciális problémáit és a lehetséges segítő eszközöket ismerő együttműködő civil szervezetek segítő szolgáltatásait tartós szerződéses formában kell támogatni.

A személyre szabott szolgáltatások kiépítésére, biztosítására (mentori) rendszer kialakítására lenne szükség.

Meg kell vizsgálni, hogy a célcsoportok esélyegyenlőségének javítására kialakítható-e inkubátorház-szerű (civil) szolgáltatóház.

Egyénnel való együttműködés a közös célok alapján

A foglalkoztatás-orientált stratégiák kialakításának az egyedi szükségletek és meglévő képességek minél előbbi azonosítása és aktivizálása alapján kell történnie. Az intézményes támogatást a rászoruló egyéni aktivitására, a változtatni akarására kell építeni, ez elengedhetetlen feltétel a foglalkoztatás-orientált egyéni stratégiák közös kidolgozásához, a foglalkoztathatóság fejlesztésének vállalásához.

A tartósan hátrányokkal küzdő munkanélküliek aktivizálása csak személyközpontú szolgáltatórendszer segítségével működhet eredményesen, ezért a segítségnyújtás formáiban az eszközök egyénre szabott, kombinált alkalmazása szükséges.

Térségi szinten szervezve ki kell dolgozni reintegrációs célú szociális-foglalkoztatási modellkísérletet azon tartósan munkanélküliek számára, akiknek egészségügyi-mentális állapota még a támogatott munka vállalását sem teszi lehetővé. Ezen tematizált, az egyes személy problémájához alkalmazkodni képes programnak az önkormányzati szociális segítő foglalkozásoktól, a személyiségfejlesztő képzésen és a támogatott munkahelyen/szakképzésen keresztül a piaci munkahely tartós elérését kell céloznia.

A térségi tartósan munkanélküliek általános reintegrálására, a vissza nem vezethetők lecsúszásának megakadályozására, valamint a segély helyetti aktivizáló alternatíva felmutatására kistérségi szinten tovább kell működtetni a támogatott munkahelyek, a közhasznú foglalkoztatás rendszerét. Fontos, hogy a résztvevők befogadása során a gazdasági szempontok helyett, egyre erősebb hangsúlyt kapjon a személy foglalkoztathatóságának fejlesztése. Ennek érdekében a foglalkoztatás szervezőinél személykövető szolgáltatást kell biztosítani, a szervezőket a reintegrációban kell erősebben érdekeltté tenni.

A szociális intézmények munkaerőpiaci képességeinek fejlesztése

A térségi szociális intézményekben folyó munka során segíteni kell a személyek foglalkoztathatóságának fejlesztését, a jövedelemszerző munkához jutás elősegítését. A Térségi Munkaügyi Központ által működtetett aktív foglalkoztatási eszközökhöz való hozzáférés (képzés, bértámogatás, közhasznú foglalkoztatás, vállalkozóvá válás segítése stb.) szintén gyakran csak személyi segítséssel érhető el. Ehhez erősíteni kell a munkaerő-piaci ismeretekkel rendelkező személyi állományt. A segítő szolgáltatások rendszerének kidolgozása és működtetése során a szociális és a munkaügyi szervezetek közös tevékenységére van szükség. Ennek érdekében ki kell alakítani az együttműködés kereteit.

A kistérségi szociális ellátó, szolgáltató szervezetek számára szakmai és módszertani segítséget kell biztosítani.

A térségi önkormányzatok által működtetett szociális foglalkoztatók rehabilitációs célú, védett munkahelyei iránti igény várhatóan továbbra sem fog csökkenni. E szervezetek jellemzően nem képesek megfelelni a piaci „kihívásoknak”, lobbijuk csekély. A mai kevert finanszírozási rendszerükben nem határolódnak el a kompetenciák, nem világosak a szakmai elvárások. Világosabb struktúra kialakítása szükséges a szervezetek finanszírozása, és a szakmai elvárások terén. A finanszírozás terén a normatív elvnek kellene érvényesülnie.

Fel kell tárni a szociális foglalkoztatók reális helyzetét, foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai, gazdasági szempontból.

Prevenció a különbségek kialakulásának enyhítésére

A kistérségi önkormányzatok és a Térségi Munkaügyi Központ pályaválasztási és foglalkoztatási információs tanácsadói, munkájuk intézményes harmonizálásával segítsék a településeken élő fiatalokat, hogy képességeiket és a munkaerőpiac sajátosságait mind reálisabban egyeztethessék.

Fejleszteni és támogatni kell a cigány származású tanulók felzárkóztatását segítő programokat. Komplex támogató rendszer kiépítése szükséges. E rendszernek a gyermekkori szakmakép kialakításától, a pályorientáció segítségével, az utógondozottak munkavállalását kell támogatnia, a motivációk erősítésével, a személyiségbeli és tudásbeli képességek fejlesztésével a fiatalok személyes hátrányainak fokozatos mérséklésével.

Javaslatok a Fejlesztési tervekhez

A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkanélküliek munkavállalásának, munkahely megtartásának segítésére kezdeményezni kell pályázati források elérését az adaptált technikai eszközök megvásárlásának támogatására.

Kezdeményezni kell akcióterv kidolgozását a megváltozott munkaképességgel, fogyatékkal élők esélyegyenlőségét segítő, azt megerősítő intézkedésekre, a célcsoporttal szembeni munkáltatói előítéletek csökkentésére.

Meg kell vizsgálni olyan (konzulting) szervezetek támogatásának lehetőségét, esetlegesen inkubátorház létrehozását melyek segítik a munkáltatók részére biztosított támogatási lehetőségekhez való jobb hozzáférést, a célcsoporttal szembeni munkáltatói előítéletek oldását.

A szociális intézmények munkaerő-piaci adaptivitásának fejlesztése érdekében meg kell vizsgálni a szükséges fejlesztések szakmai követelményeit, személyi, módszertani feltételeit, esetleges szociális szakmai képzések részeként támogatni kell a foglalkoztatási/munkaerőpiaci tanácsadó képzést.

Kezdeményezni kell a célcsoportok szerinti, reintegrációs célú gondoskodások módszertanának kidolgozását, szakmai standardjainak meghatározását a térségi szociális intézményrendszer számára.

Meg kell vizsgálni, hogy a térség intézményrendszere hogyan segítheti a megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok megmaradt képességeinek szakszerű és emberi méltóságot nem sértő feltárását.

A hátrányok kialakulásának csökkentése érdekében kezdeményezni kell intézkedési terv kidolgozását a gyermekotthonok, gyermek- és utógondozó otthonok, Munkaügyi Központ, munkaadók és civil szervezetek, valamint képző intézmények hálózatszerű együttműködésére, a hátrányos helyzetű fiatalok pályaorientációs programjainak működtetésére, illetve a gyermekvédelmi és munkaügyi szakemberek együttműködésének szervezeti kereteinek kialakítására. E terv tartalmazzon:

- „prepályaválasztási” program kidolgozását, és bevezetésének támogatását, a gyermekek (3-13 éves korig) szakmaképének kialakítása és önismeretük erősítése érdekében,

- komplex és preventív szemléletű pályaválasztási és pályaorientációs program kidolgozását és minden fiatal számára való elérhetőség biztosítását. Az életpálya szemléletű, individuális igényeket feltáró program a pályaválasztási és továbbtanulási döntések előkészítésén túl a célorientált életvitel tervezés készségének kialakítását célozza.
- utógondozottak munkavállalását támogató rendszer kiépítését komplex program keretében, azon állami gondozottak körében, akik az utógondozást vállalják.

Meg kell vizsgálni a települések intézményrendszerén belül a cigány származású fiatalok számára szervezhető felzárkóztató képzések, foglalkoztatások szervezésének és támogatásának lehetőségét.

Javaslat a települések Önkormányzatainak, hogy a foglalkoztatáspolitikai szempontból hátrányos helyzetű munkanélküliek esélyegyenlőségének javítása érdekében a Térségi Munkaügyi Központtal egyeztetve, helyi akciókkal, támogatásokkal is segítsék elő a tartósan munka nélkül élők regisztrációba való vissza-vételét, és a számukra szervezett programokon való részvételt.

A térségben működő vállalkozásokkal, beszállítókkal történő egyeztetések során legyenek figyelemmel a célcsoport tagjait nagy számban foglalkoztató vállalkozások elkötelezettségeire. Javaslataikkal segítsék elő nagyobb számban megváltozott munkaképességű, fogyatékos, tartósan munkanélküli és cigány származású embereket foglalkoztató vállalkozások szubvencionálásának lehetséges rendszerét.

Együttműködési megállapodásban rögzítsék az önkormányzatok és a munkaügyi központ egyeztetési kötelezettségeiket, az általánosan és a programszerűen felvállalt feladatokat a közös ügyfelek célorientáltabb kiszolgálására. Az Önkormányzat (és intézménye) működési rendjében biztosítsa a szükséges feltételeket, éves tervében és beszámolójában térjen ki az együttműködés tartalmára és eredményeire.