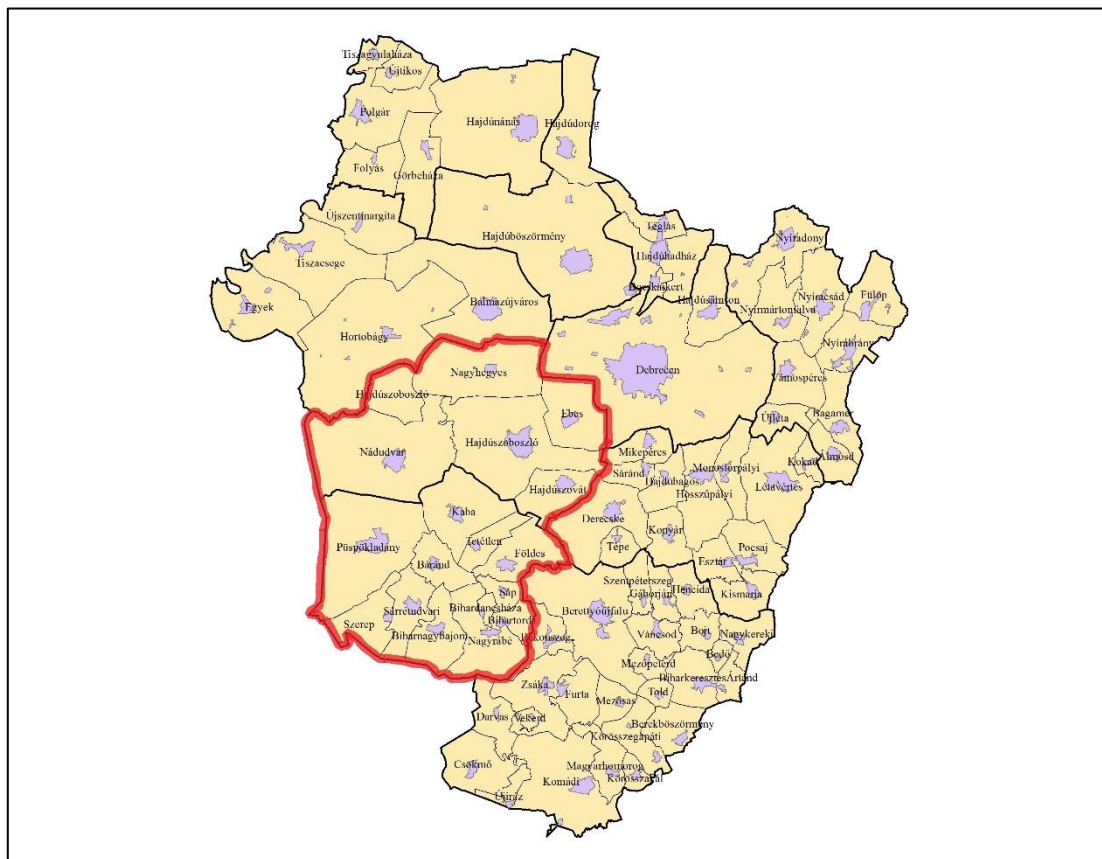


A Sárréti paktumterület foglalkoztatási stratégiája 2018-2024



Debrecen, 2018. június

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Regionális
Fejlesztési Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



Készítette a

Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

Vezető tervező: Dr. Kovács Krisztina

Tartalomjegyzék

1. Vezetői összefoglaló.....	4
2. A stratégia, mint tervezési dokumentum.....	10
3. A helyzetértékelés összegzése	11
4. A Sárréti paktumterület jövőképe.....	21
5. A stratégia célrendszere	24
5.1. A célok szöveges bemutatása.....	26
5.2. A stratégia céljainak elérését mérő indikátorok	45
6. A stratégia prioritás-és intézkedés rendszere	48
6.1. A prioritások és intézkedések részletes bemutatása	49
7. Célcsoportok.....	72
8. Az európai uniós, nemzeti- és megyei fejlesztési dokumentumokhoz való illeszkedés	82
9. A stratégia megvalósulásának főbb kockázatai.....	85
10. Indikatív forrástérkép	91
11. A megvalósítást szolgáló eszköz- és intézményrendszer	93
12. A stratégia megvalósulásának mérése, nyomon követése, monitoring rendszer	97

1. Vezetői összefoglaló

Püspökladány Város Önkormányzata, közösen a **Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatallal**, a **Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzattal** és a **Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Non-profit Kft.-vel**, konzorciumvezetőként valósítja meg helyi foglalkoztatási együttműködések létrehozására és működtetésére irányuló pályázatát. A TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú pályázat Támogatási Szerződése 2018. május 22-én lépett hatályba. **Konzorciumi partnerségben** megkezdődik a **foglalkoztatási együttműködés megvalósítása a Sárréti paktumterületen, azaz a Püspökladányi és a Hajdúszoboszlói járás 17 településén**. A projekt előkészítési szakaszának további részében a foglalkoztatási helyzetfelmérésre épülve foglalkoztatási stratégia, majd ennek megvalósítását részletező akcióterv készül.

A **helyzetfeltárás** részletesen vizsgálta a két járásra kiterjedő paktumterület foglalkoztatási helyzetének főbb területeit, összefoglalva az alábbi megállapítások tehetők: A Sárréti paktumterület demográfiai folyamatai kedvezőtlenek, a csökkenő népességszám előregedéssel párosul. Az elsősorban a fiatalabb korosztályokat és a szakképzett személyeket érintő szelektív elvándorlás az utóbbi években még inkább felerősödött. Kedvezőnek tekinthető ugyanakkor az a trend, hogy a paktumterület lakosságának javulnak a képzettségi mutatói, csökken a maximum csak nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, azonban ez a képzettségi mutató még mindig elmarad az országos átlagtól. Nehezíti a munkaerőpiacra való belépést, illetve ottmaradást a Paktumterületen élők egészségi-mentális állapota is, hiszen jelentős a tartósan egészségügyi problémákkal, fogyatékossgal, megváltozott munkaképességgel, adiktológiai problémákkal élők száma is a Paktumterületen. Nehezítő tényezőként kell tekinteni arra a fél-egy évet meghaladó időtartamra is, melyet az álláskeresők munka nélkül töltenek, és egyáltalán a munkatapasztalat hiányára is, mely főként a fiatalokat, pályakezdőket sújtja.

A Paktumterületen elérhető képzési rendszer alap és középfokon kiterjedt, széles körű szakképzést tud nyújtani, és a duális képzés szerepe is egyre növekszik, annak ellenére, hogy felsőfokú oktatási intézmény nem működtet feladatellátási helyet a két érintett járásban. Sajnos, a 20 hiányszakmából 14 db nem szerepel a megyei képzési jegyzéken, így a regisztrált álláskeresők támogatással ezen szakmák tanulására való ösztönzése nem valósulhat meg. Számos hiányszakmát (pl. ács, pék, kőműves, villanyszerelő) iskolarendszerű szakképzés keretei közt sem tanultak a Paktumterületen.

Hiányzó kapacitások vannak a Paktumterületen a kisgyermekeket napközben ellátó intézményrendszerben. Magas kihasználtsággal működnek a paktumterületen a bölcsődék és családi napközök is, melyek azonban a paktumterület 17 településéből mindössze nyolcban elérhetőek, azaz ennyiben tudja segíteni a kisgyermekesek munkába állását az intézményrendszer.

A paktumterületet magába foglaló megye gazdasági teljesítőképessége országosan viszonylag alacsony, adottságai miatt a Püspökladányi és Hajdúszoboszlói járásban jelentős az agrárium és a vendéglátás-turizmus szerepe. A paktumterületen a regisztrált vállalkozásoknak alig

negyede működik; elsősorban a kereskedelem, gépjárműjavítás ágazatban. Országos viszonylatban is alacsonyok az átlagkeresetek, ami miatt jelentős a munkavállalási célból a paktumterületről elingázók száma. Ugyancsak a Paktumterület gyenge gazdasági teljesítőképességére utal a közfoglalkoztatás országosan is magas aránya.

A foglalkoztatást jellemző társadalmi mutatók kedvezőtlenek: a munkanélküliségi ráta tekintetében Hajdú-Bihar a megyék rangsorában hátulról a 6., a foglalkoztatás tekintetében a 11. helyen áll. Magas a gazdaságilag nem aktívak aránya. Több foglalkoztatást segítő program is fut párhuzamosan a paktumterületen (GINOP, TOP), ezek koordinációjára nagy hangsúlyt kell helyezni.

Mindössze 470 üres álláshely van a Paktumterületen regisztrálva, ezzel szemben 3.225 fő regisztrált álláskereső van a két járásban, továbbá 2,8 ezer (2.810 fő) közfoglalkoztatott és mintegy 5.300 járadékos inaktív személy is él a 17 érintett településen, amiből látszik, hogy az üres álláshelyek száma mesze elmarad a foglalkoztatásba bevonhatók számától. Viszonylag kedvezőnek tekinthető, hogy a regisztrált üres álláshelyek döntő többsége nem vár el szakképzettséget és munkatapasztalatot, így betölthető lenne a szakképzettséggel nem rendelkezők köréből is. Ennek ellenére az üres álláshelyeket nem sikerül betölteni, ami azt jelzi, hogy komoly beavatkozásra van szükség a munkaerő fejlesztésében, valamint mind a munkavállalói, mind a munkáltatói kör igényeinek egymáshoz közelítésében.

A paktumterületen regisztrált álláskeresők (3.225 fő 2017. december) közel harmada több mint 12 hónapja álláskereső, 48%-a pedig mindössze alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. Kiemelkedő probléma, hogy a 25 év alatti álláskeresők 45%-a egyáltalán nem rendelkezik szakképzettséggel. A paktumterületen élő 122 fő megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresőnek speciális munkavállalási igényei vannak, így velük kiemelten foglalkozni szükséges.

A Kormányhivatal által alkalmazott profiling rendszert vizsgálva kirajzolódik, hogy a regisztrált álláskeresők közt az önállóan munkát keresők aránya mindössze 7%, valamint az, hogy minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, és minél hosszabb ideje álláskereső, annál inkább szüksége van intézményi segítségre a munkaerőpiacra való be/visszalépéshez. A Kormányhivatal jelentős tapasztalatokkal rendelkezik az álláskeresőknek nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások tekintetében, így hathatós segítséget tud nyújtani az álláskeresőknek.

A **stratégia** célrendszere a fenti problémák megoldására törekszik. A helyzetfeltárás alapján került meghatározásra a stratégia célrendszere.

A **jövőkép** hosszú távra, **2030-ig fogalmazza meg** a Sárréti paktumterület jövőben **elérni kívánt foglalkoztatási célállapotát**. Figyelembe veszi a demográfiai változások, az

automatizálás, a digitalizáció, és a felértékelődő munkavállalói képességek révén átalakuló munkaköröket, munkaerőpiacot, ennek nyomán a tudatos pályaorientációt, továbbtanulást, az inaktív mobilizálásának növekvő fontosságát, a megnövekedett igényeket szakképzés és a munkaerőpiac összhangjára, a szociális gazdaság, valamint a közlekedési rendszerek fejlődését, a térségi szinten összehangolt munkaerőpiaci kereslet és kínálat menedzselését, valamint a hatékony működéshez szükséges együttműködést és koordinációt.

Az átfogó cél azt célozza meg, hogy a munkaadók mennyiségi és minőségi igényeinek, elvárásainak megfelelő munkavállalók álljanak rendelkezésre a paktumterületen.

Az átfogó cél teljesülését három stratégiai cél szolgálja. Az első a munkaerőtartalék bevonását és az egyén foglalkoztathatóságának javítását, munkaerőpiaci integrációját kívánja elérni; a második a munkáltatók, foglalkoztatók munkaerőpiaci versenyképességét kívánja javítani, míg a harmadik a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának összehangolását hivatott elérni.

A stratégiai célok elérését több specifikus cél támogatja. A stratégia a célrendszerhez indikátorokat, mutatószámokat is rendel, amelyek alapján nyomon követhető a célok teljesülése.

Átfogó cél	A munkaadók mennyiségi és minőségi igényeinek megfelelő munkaerő álljon rendelkezésre a Sárréti paktumterületen
------------	--

Stratégiai célok	1. Növekedjen a munkaerőpiac aktív tagjainak száma, javuljon a munkaerő foglalkoztathatósága	2. Javuljon a munkaadók versenyképessége, a munkavállalókat fogadó és megtartó képessége	3. Hatékony együttműködések alakuljanak ki a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala közt
------------------	--	--	---

Specifikus célok	<p>1.1. Csökkenjen a munkaerőpiacon nem megjelenő, inaktív személyek köre</p> <p>1.2. Javuljanak az álláskereső munkavállalási készségei, képességei</p> <p>1.3. Növekedjen az álláskereső képzettségi szintje, végzettsége</p> <p>1.4. Növekedjen a keresletnek megfelelő tudással bíró szakemberek száma</p> <p>1.5. Bővíljenek a munkatapasztalat-szerzés lehetőségei</p> <p>1.6. Ösztönözzük a vállalkozóvá válást, önfoglalkoztatást</p>	<p>2.1. Növekedjen a paktumterületre befektetők száma</p> <p>2.2. Növekedjen a betölthető álláshelyek száma, regisztráltsága</p> <p>2.3. Bővíljön az atipikus foglalkoztatási formákat is alkalmazó vállalkozások köre</p> <p>2.4. Erősödjön a társadalmi vállalkozások, a szociális gazdaság foglalkoztatási ereje</p> <p>2.5. Csökkenjen a közfoglalkoztatásban bent ragadó munkaerő száma</p>	<p>3.1. Fenntartható, intézményesült együttműködések segítsék a munkaerő és a foglalkoztató egymásra találását</p> <p>3.2. Ösztönözzük a munkaképes korú lakosság helyben maradását, paktumterületre vonzását</p>
------------------	---	--	---

A stratégia a **célok eléréséhez szükséges eszközrendszer**t is meghatározza, prioritások és ezek alá tartozó intézkedések formájában. Az intézkedések keretében tervezett konkrét beavatkozások bemutatását külön tervezési dokumentum, az akcióterv tartalmazza.

Az **1. prioritás** az inaktivitásban lévő munkaképes korú népesség aktivizálására és az egyén foglalkoztathatóságának növelésére koncentrál, ennek érdekében az intézkedések tartalmazzák az inaktív személyek elérését; a munkavállalást segítő készségek, képességek fejlesztését; az alacsonyán képzettek iskolázottsági szintjének növelését; a megfelelő tudással bíró szakemberek számának növelését; a munkatapasztaltszerzés lehetőségeinek bővítését; valamint a vállalkozóvá válás ösztönzését.

A **2. prioritás** feladata a munkaadók, foglalkoztatók munkaerőpiaci versenyképességének javítása, így az intézkedések tartalmazzák a paktumterületen történő befektetések ösztönzését; a betölthető, üres álláshelyek regisztráltóságának növelését; a foglalkoztatás kibővítése érdekében az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztését; a vállalkozások működési feltételeinek támogatása; a hátrányos helyzetű személyek nagyobb foglalkoztatása érdekében a társadalmi vállalkozások, a szociális gazdaság megerősítését; valamint azt, hogy a lehető legkevesebb ember ragadjon be a közfoglalkoztatás rendszerébe azok közül, akiket az elsődleges munkaerőpiac is felszívhatna.

A **3. prioritás** a foglalkoztatási célú együttműködések fejlesztésére koncentrál annak érdekében, hogy a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának szereplői mindinkább egymásra találjanak. Az intézkedések középpontjában az intézményesített kapcsolatrendszer kialakítását és fenntartását célzó elemek, a helyi és megyei paktumok működésének koordinációja, illetve a munkaerő helyben tartásának és mobilitásának támogatása állnak.

1. Prioritás: A munkaerő versenyképességének javítása, inaktívok aktivizálása	2. Prioritás: A munkaadók foglalkoztatási potenciáljának erősítése	3. Prioritás: Foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztése
1.1. Intézkedés: Inaktív személyek felkutatása, munkaerőpiacra történő be/visszavezetése	2.1. Intézkedés: Paktumterületi befektetés-ösztönzés, munkahelyek létrehozása	3.1. Intézkedés: A paktumterület munkaerőpiaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása
1.2. Intézkedés: A munkaerőpiaci szolgáltatások kiterjesztése	2.2. Intézkedés: Vállalkozások működési feltételeinek javítása és humánerőforrás-fejlesztésnek támogatása	3.2. Intézkedés: A helyi paktum működtetése a megyei paktum koordinációjával
1.3. Intézkedés: A munkaerő iskolázottságának növelése	2.3. Intézkedés: Atipikus foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése	3.3. Intézkedés: Pályaorientáció erősítése, szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolása
1.4. Intézkedés: Munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése	2.4. Intézkedés: Munkaadók támogatása a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése érdekében	3.4. Intézkedés: Munkaerő megtartásának, térségbe vonzásának elősegítése, mobilitásának növelése
1.5. Intézkedés: Vállalkozóvá válás elősegítése	2.5. Intézkedés: Szociális gazdaság fejlesztése	
	2.6. Intézkedés:	

	Közfoglalkoztatás munkaerőpiaci tapasztalatainak vizsgálata	
--	---	--

A stratégia **célcsoportja** kiemelten fókuszál a hátrányos helyzetű, munkát vállalni szándékozó álláskeresőkre, a közfoglalkoztatottakra és az inaktívakra. A hátrányos helyzetű célcsoportok között azonosítja az alacsony iskolai végzettségűeket, a 180 napnál hosszabb ideje regisztrált munkanélkülieket, a 25 és 30 év alatti célcsoportot: közoktatásból és felsőoktatásból kilépőket, az 50 év felettieket, a romákat, a GYES, GYED, GYET, ápolási segélyben részesülőket, a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban részesülőket, a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülőket és a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetetteket. Továbbá külön célcsoportként jelennek meg az inaktívak, akik nem teljes körben vonhatók be a foglalkoztatási programba.

A stratégia meghatározza azokat a főbb intézményi, szervezeti, pénzügyi, jogi **kockázatokat**, amelyek a megvalósítást veszélyeztetik, valamint a kockázatok kezelésére is tesz javaslatokat.

A stratégia indikatív **forrástérképében** meghatározásra kerülnek azok a potenciális források, amelyek az egyes eszközök megvalósításának finanszírozásához hozzá tudnak járulni. A stratégiához a TOP-5.1.2-16 felhívásnál nyertes helyi paktum projekt keretében rendelkezésre áll 700 millió Ft, ugyanakkor más, elsősorban EFOP, GINOP, TOP, INTERREG programok keretében több mint 660 Mrd Ft fejlesztési forrás áll rendelkezésre. Ezek jelentős része azonban országos keret, a pályázati sikerességtől függ a paktumterületre jutó forrásösszeg nagysága.

A megvalósításhoz **intézményrendszert** is meghatároz a stratégia. A Sárréti Foglalkoztatási paktum az a szervezet, amely felelős a stratégia megvalósításáért, ebbe a szervezetbe a foglalkoztatásban érintett szakmai szervezetek kerülnek bevonásra tagként. A Paktum legfőbb szerve a Foglalkoztatási fórum, amelynek minden paktum szervezet tagja. Az Irányító Csoport végzi a munka irányítását, a partnerség vezetését, a helyi paktum projekt koordinációját. A Püspökladány Város Önkormányzata az operatív munkavégzésre kialakítja és működteti a paktumirodát 2 munkatárssal.

A stratégia meghatározza a megvalósítás **monitoringjának** feladatait és felelősét.

2. A stratégia, mint tervezési dokumentum

A stratégia az elkészült, alapos, a paktumterület két járására (a Hajdúszoboszlói és a Püspök-ladányi járásra) kiterjedő helyzetelemzésre és a helyzetértékelésre építve határozza meg a Sárréti paktumterület jövőképét, felvázolja elérni kívánt foglalkoztatási helyzetét 2030-ig. A jövőkép eléréséhez a stratégia középtávon járul hozzá, kialakítása szakmai műhelymunkák során és a partnerség elve alapján készült, alapját képezi a Sárréti foglalkoztatási akciótervnek. A helyzetfeltárás alapján a foglalkoztatási stratégia meghatározza a Paktumterület középtávú, 2024-ig terjedő foglalkoztatáspolitikai céljait. A célrendszeren túlmenően tartalmazza a célok elérését segítő intézkedések és beavatkozások rendszerét is az eredményesség mérését lehetővé tevő indikátorokkal, illetve a megvalósítást szolgáló intézményrendszerrel, a lehetséges veszélyeztető kockázatok feltárásával és ellenük tett intézkedésekkel, valamint indikatív forrástérképpel együtt. A stratégia kidolgozása a vonatkozó európai uniós, nemzeti, megyei és helyi szintű fejlesztési dokumentumok által megfogalmazott célokhoz illeszkedve történt.

3. A helyzetértékelés összegzése

Abból adódóan, hogy a stratégiának és a benne megfogalmazott céloknak a helyzetelemzésen és a helyzetértékelésben megfogalmazottakon alapulónak, azokból egyértelműen levezethetőnek kell lennie, szükséges, hogy a helyzetértékelés főbb megállapításait felidézzük, melyek az alábbiak:

Nagy kihívás a Sárréti paktumterületen munkaerőpiaci szempontból, hogy a munkaadók mennyiségi és minőségi elvárásainak megfelelő munkaerő álljon helyben, a két érintett járásban rendelkezésre. A munkaerőpiac kínálati oldalán ugyanis jelenleg hiányosságok mutatkoznak mind létszám, mind készség-képesség-munkatapasztalat szempontjából.

Demográfiai jellemzők és a humán erőforrás állapota

A fővárostól több mint 200 km távolságra elhelyezkedő Sárréti paktumterület két járásában a 2011-es népszámlálás óta gyorsuló ütemű a **népességcsökkenés**, melynek eredményeképpen 2017 januárjában nem egészen 82 ezer fő volt a Paktumterület népességszáma. A népességcsökkenést egyszerre okozza a természetes fogyás és a vándorlási veszteség, azaz a Paktumterületen egyrészt a halálozások száma meghaladja a születéseket, másrészt a lakosságszámot tovább apasztja a népesség elvándorlása. Míg a Hajdúszoboszlói járásban a vándorlási egyenleg pozitív, azaz többen választották lakhelyként a járást, mint ahányan elköltöztek onnan, addig a Püspökladányi járásban a vándorlási veszteség tovább súlyosbítja a természetes fogyás által amúgy is csökkenő lakosságszámot. A természetes fogyás a kis létszámú fiatalabb generációk miatt, az elvándorlás pedig a fiatal elvándorló (gyermekvállalás előtt álló, vagy kisgyermekes) népesség magas aránya miatt vezet előregedési tendenciákhoz és a beiskolázandó gyermekek számának csökkenéséhez. A 2011-es népszámlálás óta a paktumterületi községek, nagyközségek csoportja veszített leginkább lakosságából.

A paktumterület **korcsoportai megoszlásában** a megyeihez hasonló tendencia figyelhető meg 2011 és 2015 között: csökkent a fiatalok részaránya, miközben az időseké nőtt. A 60 éven felüli korosztály azonban a Paktumterületen nagyobb arányban van jelen a népességben belül (24,34%), mint a megyében. A paktumterületen belül a Hajdúszoboszlói járás településein még alacsonyabb a fiatalok részaránya és a paktumterületi átlagtól magasabb a 60 éven felüli korcsoportba tartozók aránya. Vélhetően ebben a tendenciában a vándorlásoknak van nagyobb szerepe, mint a természetes szaporodásnak, valószínű, hogy a járás, illetve főként Hajdúszoboszló szolgáltatói jellegéből, igénybe vehető fürdő-és egészségügyi szolgáltatásai miatt inkább célpont az idős, regenerálódásra, rehabilitációra szoruló, vágyó korosztály számára. A paktumterület lakossága a korcsoportai eltolódás miatt tehát előregedő. 2015-ben a Püspökladányi járásban 161, a Hajdúszoboszlói járásban 176 időskorú jutott száz fiatalra.

A paktumterületen a **roma nemzetiségűek** aránya a megyei aránnyal megegyező mértéket mutat: 2011-ben a paktumterületen 2.869 fő vallotta magát cigány (romani, beás) nemzetiségűnek, amely a paktumterület lakosságának 3,4%-át jelentette. A paktumterületen belül a

Hajdúszoboszlói járásban magasabb az önbevallás alapján roma nemzetiségűek aránya, száma azonban fele (6,15%, 998 fő), mint a Püspökladányi járásban 2,75%, (1.871 fő). A Debreceni Egyetem friss kutatási eredményei alapján azonban a paktumterület három településén, Biharnagybajomban, Szerepen és Sápon 25% feletti a roma etnikai kisebbség aránya.

A paktumterület 7 éves és idősebb népességének **legmagasabb befejezett iskolai végzettsége** vonatkozásában hasonlóan a megyei tendenciához, jellemző az a kedvező irány: 2011-re igen jelentős mértékben csökkent a két népszámlálás közt a kizárólag általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, emellett pedig mind a középfokú, mind a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya nőtt a Paktumterület két járásában. A kedvező tendenciák ellenére az iskolázottság alapján az országos átlagtól még messze elmarad a Paktumterület lakossága mindhárom szinten: közel 9%-kal magasabb a legalacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők aránya az országosnál, miközben majdnem fele akkora a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az országosnak a Paktumterületen.

A fogyatékossgal, illetve **tartós betegséggel élők** gyakran akadályozottak a mindennapi, a családi és a közösségi életben, az önellátásban, a közlekedésben, de az információszerzésben, tanulásban, munkavállalásban is. A 2010-2014-es időszakot vizsgálva a Paktumterületen belül a Hajdúszoboszlói járásban az országos átlaghoz viszonyítva jelentős megbetegedési többlet volt a méhnyak rosszindulatú daganata miatti megbetegedéseknek, és az ajak, a szájüreg és a garat rosszindulatú daganata okozta megbetegedéseknek a női lakosság körében. A Püspökladányi járásban az országos átlagnál magasabb volt a vastagbéllel összefüggő rosszindulatú daganatos megbetegedések előfordulása férfiaknál, illetve a nők körében a légcső, a hörgő és a tüdő rosszindulatú daganatos megbetegedéseinek is. A Kormányhivatal napi tapasztalatai, illetve a megyei Paktumiroda munkatársainak vállalkozásokkal folytatott beszélgetései, észrevételei is rámutatnak arra, hogy az álláskeresők munkaerőpiacon való sikeres szereplését, azaz az álláshelyek betöltését és megtartását nagyban hátráltathatják az **egészségügyi-addiktológiai problémák**, illetve a munkanélküliség által okozott negatív pszichés hatások. Ezen problémákra tekintettel szükséges a munkaerőpiaci szolgáltatásokat tervezni, megvalósítani, hiszen ezek hozzájárulhatnak az egyén önbecsülésének növeléséhez, az önmagába vetett hit visszaállításához abban, hogy ezek segítségével képes lesz a jövőben helyt állni a munkaerőpiacon.

A témában folytatott számos kutatás rávilágít arra, hogy igen nagy jelentősége van a munka nélkül töltött időszak hosszának abban, hogy mennyire lesz sikeres az álláskereső a munkaerőpiacon való visszalépés tekintetében. Minél több időt tölt valaki a munka világan kívül, annál inkább romlanak az **(újra)elhelyezkedési esélyei**. Az állás elvesztését követő fél éven belül van a legnagyobb esélye az újbóli elhelyezkedésre, ezért fontos a gyors intézményesített beavatkozás, illetve a gyors segítségnyújtás az álláskeresők számára. A fél éve regisztrációba vett álláskeresők számára vonatkozóan nem, csak a 12 hónapon túl regisztrált álláskeresőkre vonatkozóan rendelkezünk adatokkal, számuk a Paktumterületen a regisztrált álláskeresők kb. harmadát teszi ki, közel 900 fő.

Humán infrastruktúra

A **kisgyermekes szülők, főként a nők munkába állásának segítése**, illetve munkaerőpiaci re-integrációja szempontjából fontos tényező az, hogy vannak-e a lakhelyen, vagy annak közvetlen közelében a kisgyermekellátásra szakosodott intézmények, közszolgáltatások, ahol a kisgyermek napközbeni felügyeletét ellátják a szülők munkavégzésének ideje alatt. A kisgyermek-ellátás paktumterületi intézményrendszere bár jelentős fejlesztéseken esett át a 2007-2013 közti időszakban, mégis, a bölcsődék 102,6%-os kapacitás-kihasználtsággal működtek 2015-ben. A két járásban 8 bölcsőde és 7 családi napközi működött, ahol összesen 289 gyermek elhelyezésére nyújtottak lehetőséget a férőhelyek. A paktumterületen a 0-3 éves korú gyermekek 9,3%-ának intézményesített ellátása lehetséges ugyan a rendelkezésre álló infrastruktúrában, azonban nincs kellő információ azon igényekre vonatkozóan, hogy hány helyre lenne szükség, hiszen nem minden 0-3 éves gyereket szeretnének nappali intézményi ellátásba adni a szülők. A kiemelkedően magas kihasználtság azonban jelzi, hogy vélhetően a paktumterület más településein is lenne még igény férőhelyekre, melyekkel tovább lehetne növelni a kisgyermekesek munkaerőpiacra való belépésének arányát. A 3-6 éves gyermekeket ellátó intézményrendszer helyzete kedvezőbb a bölcsődéskorú gyermekekénél, hiszen a megfelelő korú gyermekek mindegyikét képesek ellátni és számukra intézményesített nevelést biztosítani. A paktumterület két járásában összesen 37 óvoda működött, 3.127 férőhellyel és 84,3%-os kapacitás-kihasználtsággal.

Az iskolarendszerű középfokú oktatás munkaerőpiaci szempontból kiemelten fontos területe a **szakképzés**. A paktumterületen a szakképző intézmények egy intézménybe, a Berettyóújfalui Szakképzési Centrumba integrálódva működnek. A Hajdúszoboszlói járásban az iskolarendszerű szakképzés (szakgimnáziumi nevelés és szakközépiskolai nevelés-oktatás) három településen (Hajdúszoboszlón, Ebesen és Nádudvaron), a Püspökladányi járásban egyedül Püspökladányban zajlik. A 2017/2018-as tanév KIR adatai a Paktumterületen 11 szakmacsoport 22 szakmája volt elérhető a szakképző intézményekben, ahol összesen 909 fő tanult. A paktumterületen szakmát tanuló diákok legtöbbször, negyede (220 fő) a Vendéglátás-turisztika szakmacsoport négy (szakács, pincér, cukrász és vendéglátó eladó) szakmáját tanulta a 2017/2018-as tanévben annak ellenére is, hogy csupán egyetlen településen, Hajdúszoboszlón volt elérhető ezeknek az iskolarendszerű képzése. A paktumterületen oktatott szakmacsoportok közt a hallgatók számára a második legnépszerűbb (143 fő, 16%) a Művészet, közművelődés, kommunikáció szakmacsoport meghatározó képzése, a népi kézműves szakma volt, amely szintén egyetlen településen, Nádudvaron volt elérhető. A szakmacsoportok közt a Gépészet foglalja el népszerűségben a 3. helyet, hiszen a paktumterületen 117 fő (12,8%) tanult ipari gépész, gépi forgácsoló vagy épület-és szerkezetlakatos szakmát 2017 októberében.

A paktumterületen a 2017/2018-as tanévre vonatkozó 20 **hiányszakképesítés** közül 16 szakma (azaz olyan szakma, melyekre jelentős igény van a megye munkaerőpiacán pl. épület- és szerkezetlakatos; gépi forgácsoló; gyakorló ápoló; mezőgazdasági gépész; szociális gondozó és ápoló; villanyszerelő; ács) képzése nem volt elérhető iskolarendszerű képzés keretében, illetve nem volt a vizsgálat időpontjában ilyen szakmát tanuló hallgató a két érintett járásban. Hiányszakmát a Paktumterületen a 2017/2018-as tanévben összesen 137 diák tanult. A 2017-es

megyei képzési jegyzéken is csupán hat hiányszakképesítést nyújtó képzés, a szociális gondozó és ápoló, a villanszerelő, a az épület-és szerkezetlakatos, a gépi forgácsoló, a hegesztő és a pék szakma képzése szerepel.

A megyei Kormányhivatalok minden évben összeállítják a megyei képzési jegyzéket, melyen a felnőttképzési tevékenységet folytató intézmények olyan képzési ajánlatai szerepelnek, melyekkel megvalósulhat az álláskereső munkaezőpiaci képzése, a munkába állás, illetve a munkahelyek megtartásának elősegítése. A Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal 2017-re vonatkozó **képzési jegyzékén** szereplő 87 képzés közül 37 féle képzés elérhető az álláskereső számára a paktumterületen. A Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ezen képzések közül négyet (Konyhai kisegítő, Óvodai dajka, Szociális gondozó és ápoló, Villanszerelő képzést) biztosít.

Egyre nagyobb az igény arra, hogy olyan képzések valósuljanak meg az iskolarendszeren kívüli szakképzésben, melyek nem feltétlenül akkreditált, hosszan elvégezhető OKJ képzések, hanem azoknak csupán néhány, az adott munkavégzéshez feltétlenül szükséges modulját tartalmazzák, **rövidebb ciklusú és gyakorlatorientált képzések**. Az ilyen képzések segítségével valószínűleg hatékonyabban lehetne elhelyezni a regisztrált álláskeresőket a munkaezőpiacon. A képzési struktúrák kialakításában fontos, hogy a képzőhelyek mellett potenciális munkáltatók is szerepet kapjanak. A megyében működő két államilag elismert felsőfokú oktatási intézmény egyike sem működtet feladatellátási helyet a paktumterületen, azonban közel 800 szervezettel alakított ki szoros együttműködést **duális képzés**, illetve **szakmai gyakorlóhely** biztosítása céljából, melyek közül néhány a paktumterületen is jelen van. A regisztrált álláskereső közt a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya a legalacsonyabb, mely mutatja, hogy a munkaezőpiac könnyebben felszívja a felsőfokú végzettségűeket, illetve nyilvánvalóan hatékonyabbak az álláskeresői technikáik és valószínűleg jobban igazodnak képességeik, készségeik, motivációik, kompetenciáik is a munkaadói igényekhez.

Gazdasági helyzet:

A legfrissebb, 2015-ös megyei adat alapján Hajdú-Bihar megye **gazdasági teljesítőképessége** gyengült, GDP-je az előző évhez képest és a többi megyéhez viszonyítva egy helyezést rontva a 7., azonban az egy főre jutó GDP érték alapján megőrizte az országosan 12. helyét. A megye GDP-jéhez 2015-ben a primer szektor hozzájárulása 10% alatti volt, mely bár önmagában nem nagy arányú, azonban a többi megyéhez viszonyítva jelentős. A megyei primer szektor aránya az országos értéket meghaladó mértékű, a megyék rangsorában Hajdú-Bihar megye (Tolna, Somogy és Békés megye után) a 4. helyen áll, azaz az agrárium szerepe jelentős a megyében.

A Sárréti paktumterületen **a vállalkozások** több mint fele (53,3%-a) a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat ágazatban regisztrált, a működő vállalkozásoknak pedig a 9,6%-a működik a primer szektorban. Az alkalmazásban állók 5,48%-a dolgozik mezőgazdaságban. Az ipar és a szolgáltatás aránya a megyében az országos átlag alatt van, a szekunder szektornak 29,5%, a terciar szektornak 60,5% a megye GDP-jéhez való hozzájárulása. Az adatokból is kitűnik, hogy a megye agrár jellege (összefüggésben az intenzív művelés gépesítettségével) nem a

foglalkoztatás bővülését erősíti. A paktumterületen a regisztrált és ténylegesen működő vállalkozások száma közt jelentős a különbség, a regisztrált vállalkozásoknak mindössze negyede működik. A legtöbb vállalkozás (összesen 44,1%) a paktumterületen három ágazatban, a Kereskedelem, gépjárműjavítás, a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység és a Mezőgazdaság ágazatban működik. A regisztrált vállalkozások között folyamatosan csökkenő tendenciát mutat a nagyobb foglalkoztatottságú és tőkeerős vállalkozások aránya, és nő a 10 fő alatti mikrovállalkozásoké, ami a foglalkoztatás bővülését nem feltétlenül segíti elő.

A megyében az **átlag-keresetek** az országos átlag 81%-át teszik ki (bruttó 236.141 Ft), amellyel a megyék rangsorában Hajdú-Bihar a 14. helyet foglalja el, és amivel jelentősen elmarad az EU átlagtól, de még a velünk együtt az EU-hoz csatlakozott államokétól is. Ezt támasztják alá a megyéből és a Paktumterületről kifelé irányuló foglalkoztatási célú 2011-es ingázási adatok is, melyek szerint vélhetően sokan a helyben elérhető kevés vagy nem megfelelő állás és a magasabb bérszínvonal miatt a Paktumterületről kifelé vagy más megyébe járnak dolgozni. A paktumterület járásai közül magas a Püspökladányi járásból (34,3%) eljáró foglalkoztatottak aránya.

A paktumterületen Ebes települése rendelkezik ipari parkkal. 2014-2020 között a paktumterületen 4 db Ipari park, ipari terület fejlesztésére irányuló nyertes pályázat született. A Hajdúszoboszlói járásban Ebes és Nagyhegyes, míg a Püspökladányi járásban Báránd és Földes rendelkezik nyertes, ilyen fejlesztési célú pályázattal. Emellett számos ipari terület van a paktumterületen, így **számos és kiterjedt ipari területi kínálattal** rendelkezik a potenciális befektetők számára, melyekre vonatkozóan azonban egységes adatbázis nem áll rendelkezésünkre.

Munkaerőpiaci helyzet:

A megyei foglalkoztatást befolyásoló társadalmi mutatók 2017. III. negyedévében is kedvezőtlenek: a **munkanélküliségi** ráta (6,6%) tekintetében Hajdú-Bihar a megyék rangsorában hátról a 6. helyen áll, a **foglalkoztatás** tekintetében a 11. (57%). 2016-os adatok alapján a megye 15-64 éves népességének közel harmada inaktív (114.936 fő; 31,6%). Az inaktívak két legnagyobb csoportját alkotó tanulók és nyugdíjasok a munkaerőpiac számára kevésbé aktivizálhatók. A 114.936 fős inaktív népességben belül a Paktumterületen 2016-ban rokkantsági, rehabilitációs ellátásban, ápolási díjban, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban és egészségkárosodás és gyermekfelügyeleti támogatásban részesülő személyek száma, azaz az ún. járadékosok köre körülbelül 5.300 fő. Ezen inaktív csoportok munkaerőpiaci eszközökkel való támogatása fontos feladat a paktumterület foglalkoztatottságának növelése érdekében.

Az ország megyéihez viszonyítva is túl magas Hajdú-Bihar megyében a **költségvetési szférában foglalkoztatottak** száma és aránya (a foglalkoztatottak 37,4%-a; 48.858 fő) a versenyszférában foglalkoztatottakhoz képest. Ez vélhetően összefüggésben van e megyében a közfoglalkoztatottak magas számával is.

Jelentős a szerepe a megyében és a paktumterületen a **foglalkoztatási célú ingázásnak**. A Püspökladányi járásból magas (34,3%) az eljáró foglalkoztatottak aránya, miközben a

Paktumterület városi jogállású települése in (pl. Hajdúszoboszló, Püspökladány, Nádudvar) jelentős foglalkoztatók működnek.

Az egyébként minden feltételben egyező üres álláshelyek és az álláskeresők egymásra találását sokszor nehezíti, hogy nem egy földrajzi területen vannak. Ennek a feloldása lehetne, a munkavállalók lakhelyváltoztatása, viszont a vidéki családok mobilitását nehezítik a sajátos ingatlanpiaci viszonyok, miszerint jelentős különbség van az országon és egyúttal a megyén belüli ingatlanárakban, továbbá a vidéki ingatlanokra kisebb a fizetőképes kereslet, így nehezebben lehet őket értékesíteni. A **mobilitás** legfőbb akadálya, hogy a fejlettebb területeken elérhető magasabb bér nem áll arányban a lakhatási költségekben jelentkező többletkiadással.

Nehezíti a foglalkoztatás növelését, hogy a legalább **12 hónapja regisztrált álláskeresők nagy része nem mozgósítható**, nehezen kibillenthető az állapotából (nem megfelelő hajlandóság a munkába állásra, nem megfelelő szaktudás), ezért fontos lehet majd az inaktívak bevonása a támogatási programokba, a munka világába történő visszavezetésük érdekében.

A Paktumterületen regisztrált szociális szövetkezetek közel 80%-a (30 db) működik is, foglalkoztatásban betöltött szerepük azonban kicsi, működésük nagyban függ az elérhető támogatásoktól. Fontos lenne, hogy ne csak termékeiket, hanem magukat a szervezeteket is kivigyük a piacra, azaz piaci viszonyok közt, piaci szemlélettel működjenek.

Munkaadói igények:

*A megyei Kormányhivatalnál regisztrált üres álláshelyek 2015-től egyre nagyobb mértékben és szinte kizárólag fizikai munkakörbe keresnek munkaerőt, illetve az üres álláshelyek közel háromnegyede vagy általános iskolai végzettség nélkül, vagy alapfokú iskolai végzettséggel már betölthető lenne. A legtöbb üres álláshelyet az O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás ágazatban regisztrálták, illetve legalább 60%-uk közfoglalkoztatottként lenne betölthető, főként szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozások ezek. Az üres álláshelyek és az álláskeresők számát tekintve megállapítható, hogy 2017 decemberében a Paktumterületen egyetlen település kivételével (Bihardancsháza) mindenhol jelentősen **több volt az álláskereső személy, mint a rendelkezésre álló, regisztrált üres álláshely.***

A legtöbb üres álláshely az **O Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzetgazdasági ágban** van bejelentve, ami utalhat arra, hogy a paktumterület gazdaságában – éppúgy, mint a megyében – a közzféra foglalkoztatása kiemelkedően magas, illetve arra is, hogy a közzféra nagyobb arányban kér segítséget a járási hivataloktól az üres álláshelyek betöltéséhez, mint a versenyszféra. Ez utóbbit a vállalkozókkal folytatott megbeszélések is alátámasztják, melyek szerint a regisztrált és kiközvetített álláskeresők munkaalkalmassága jórészt nem megfelelő, és az eljárás is bürokratikus és hosszadalmas; ráadásul a bejelentett üres álláshelyek 60%-át eleve úgy regisztrálják, hogy azok közfoglalkoztatotti jogviszonyként tölthetők be. A bürokratikus eljárást mutatja például az is, hogy ahhoz, hogy egy munkáltató

bejelentse pl. 50 főre vonatkozó munkaerő-igényét, 50 db, 1-1 főre vonatkozóan kitöltött igénylőlap szükséges, hacsak nem ugyanabba a munkakörbe keres munkavállalót, hiszen munkakörönként szükséges igénylőlap benyújtása.

Az üres álláshelyek felét **50 fő feletti foglalkoztatotti létszámú cégek** jelentették be, amely arra utal, hogy a nagyobb foglalkoztatók a nagyobb létszámot, alacsony iskolai végzettséget, fizikai munkakör betöltését igénylő létszám- és bértámogatási elvárásaik miatt inkább várnak segítséget üres álláshelyeik betöltéséhez a járási hivataloktól, mint a kisebb vállalkozások. A munkáltatók az üres álláshelyek 2/3-ánál a betöltésükhöz munkaerőpiaci támogatást igényelnének, ami alátámasztja, hogy a tőkehiányos gazdaságnak szüksége van a fejlődéséhez a Kormányhivatal által nyújtott pénzügyi-szolgáltatási segítségre.

A Sárréti paktumterületen az **álláskereső** 48%-a (1.549 fő) alapfokú végzettséggel, vagy azzal sem rendelkezik, akik biztosan fizikai munkát keresnek, és további 49%-uk (1.578 fő) középfokú végzettségű, akiknek jelentős része szintén csak fizikai munkakörben tud elhelyezkedni, ez szerencsésnek mondható abban a tekintetben, hogy a üres álláshelyeknek is majdnem mindegyike, 95%-a (448 db) fizikai munkakörökbe keres munkaerőt. Számos üres álláshely betöltéséhez szakma egyértelműen társítható, pl. ács, pék, szakács, hegesztő, szociális gondozó, kőműves, villanyszerelő. A hiányszakmának is számító ács, pék, kőműves és villanyszerelő szakmákat a paktumterületen iskolarendszerű képzés keretei közt a 2017/2018-as tanévben egyetlen tanuló sem tanulta, így az ezen szakmákat igénylő üres álláshelyek jelenleg iskolarendszerben tanuló diákokkal végzésük után nem lesznek feltölthetők. A felnőttképzés persze javíthatja ezt az állapotot.

Számos olyan szakmával rendelkező regisztrált álláskereső is van azonban a Kormányhivatal rendszerében, amely szakmákkal betölthető üres álláshelyeket is regisztráltak az adott járásban, mégis betöltetlenek maradnak. pl. bútorasztalos, hegesztő, lakatos, villanyszerelő, kőműves, víz-gáz-fűtésszerelő, mely egyértelműen mutatja azoknak az egyéb tényezőknek (pl. a nagyfokú **motiválatlanságnak**, a kitartás kis mértékének, az előítéleteknek, az össze nem egyeztethető elvárásoknak) a szerepét, melyek jelentős mértékben akadályozhatják a munkavállalást, vagy a megszerzett munkahely megtartását, ezen keresztül pedig a paktumterület foglalkoztatottságát is.

Regisztrált álláskereső:

A Sárréti paktumterületen **regisztrált álláskereső** száma 2013 óta folyamatosan **csökken**, 2017 decemberében a megyei álláskereső 15%-át (3.225 főt) regisztrálták álláskeresőként a két érintett járásban, ugyanakkor egyre **nő köztük az idősebb korosztály** aránya, ami megnehezíti munkaerőpiacon való elhelyezésüket. A regisztrált álláskereső 1/3-át teszik ki az egy éven túl regisztrált álláskereső, akik fokozott figyelmet, munkaerőpiaci támogatást igényelnek, mert nehezebben lehet őket aktivizálni, visszajuttatni a munkaerőpiacra, annak is főként nem az elsődleges oldalára.

Nagyon magas (48%) a paktumterületen a maximum alapfokú **iskolai végzettségű** regisztrált álláskeresők aránya, emellett további 49%-uk is mindössze középfokú végzettséggel rendelkezik. Kedvező azonban, hogy a regisztrált álláskeresők 65%-a rendelkezik valamilyen szakképzettséggel. Folyamatosan nő a szakképzettséggel rendelkezők aránya a regisztrált álláskeresők közt, így nincs egyértelmű pozitív összefüggés a szakképzettség és az állásnélküliség közt. Nem állapítható meg egyértelmű összefüggés a munkanélküliség tartóssága és a szakképzetlenség között sem, hiszen arányaiban nincs több szakképzetlen az egyéven túl munka nélkül élők közt.

Kedvezőtlen jelenség, hogy a 25 év alatti regisztrált álláskeresők 45%-a (2017-ben 252 fő) semmilyen **szakképzettséggel** nem rendelkezik, ez azt mutatja, hogy a fiatalok 25 éves korukig nem tartják fontosnak egy szakma kitanulását, vagy nem tekintik valódi értéknek a szaktudást/szakma birtoklását. Vélhetően szakma és munkatapasztalat híján regisztrált álláskeresőként tartják fenn magukat (és családjukat). Az idős korosztályánál már több mint 64%-uk rendelkezik valamilyen szakképzettséggel, amiben nyilvánvalóan szerepet kap az intézményrendszer által biztosított szakképzési orientáció, mint munkaerőpiaci eszköz is. A szakképzettséggel rendelkező regisztrált álláskeresők (2.086 fő) közt legnagyobb arányt (közel 75%-ot) az alacsony iskolai végzettséghez kötődő szakképzettséggel rendelkezők (1.559 fő) teszik ki, azaz azok, akik vagy alapfokú szakképesítést, vagy alapfokú iskolai végzettségre épülő középfokú szakképesítést szereztek. Ezen másfél ezer fő álláskeresők főként kerti munkások, mezőgazdasági munkások, motorfűrész kezelők, zöldség-és fűszernövény termelők; illetve nőiruha-készítők, kőművesek, szobafestő-mázolók, asztalosok, esztergályosok, ács-állványozók, hegesztők, férfiruha-készítők, burkolók. Megállapítható, hogy számos azonos szakma megjelenik mind a regisztrált álláskeresők szakképzettségében, mind az üres álláshelyek közt, az álláshelyek azonban mégis betöltetlenek maradnak. Ennek több oka is lehet, pl. a területi elkülönülés az üres álláshely és álláskereső közti földrajzi távolság, a megszerzett szakma mögötti nem valós tudás, az alacsony munkavállalói hajlandóság és a munkavégzésre való alkalmatlanság (pl. addiktológiai problémák miatt) is. A legnagyobb számú legalább középfokú iskolai végzettségre épülő szakképzettségek a regisztrált álláskeresők körében a személyes szolgáltatási, vendéglátói, kereskedelmi, idegenforgalmi képesítésűek voltak 2017 decemberében a gazdasági és igazgatási képesítésűek előtt.

A megyei Kormányhivatalnál a paktumterületen regisztrált üres álláshelyek 78,5%-ának betöltéséhez nem elvárt a szakképzettség, 95%-ának betöltéséhez nem szükséges gyakorlati tapasztalat sem, az alapfokú iskolai végzettség is mindössze az üres álláshelyek 36%-ánál volt elvárás. Jelentős számú, ezen kritériumoknak megfelelő regisztrált álláskereső van a rendszerben, azaz az üres álláshelyek elvárásaiban és az álláskeresők képzettségi-, szakképzettségi szintjében nincs jelentős eltérés, amennyiben pusztán az adatok összességét tekintjük. Az üres álláshelyek földrajzi elhelyezkedését és a regisztrált álláskeresők lakhelyét is összevetve megállapítható, hogy kiemelt problémát nem elsősorban az álláshelyek és álláskeresők közti földrajzi távolság, mint inkább az ún. puha tényezők jelentik. Pl. a regisztrált álláskeresők nem hajlandók munkába állni, a munkáltatók nem hajlandók a kiközvetített személyt foglalkoztatni, a munkáltató nincs megelégedve a munka minőségével, a munkavállalónak a munkához való

hozzáállásával; azaz a **munkáltatók elvárásai és a munkavállalók igényei nincsenek összhangban**. A disszonancia fellelhető a bérigényekben, az állás presztízsében, a munkakörülményekben, a munkavállaló fizikai megjelenésében, etnikai hovatartozásában, viselkedésében, a szak tudás elvárt mélységében. E puha tényezők nagy jelentősége, befolyásoló ereje jelentős erőfeszítést igényel nem csupán a nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások körében, hanem minőségében is az intézményrendszerből.

2017 decemberében a Paktumterületen az összes regisztrált álláskereső 7,8%-a (122 fő) volt **megváltozott munkaképességű**, és bár számuk és arányuk is csökkent 2015 decembere óta, ezen személyek munkaerőpiaci vonatkozásaival mindenképpen foglalkozni szükséges, hiszen számos tényező korlátozza munkaképességüket és így a kizárható álláslehetőségeket is. Legnagyobb mértékben az elvégezhető munka jellege vagy az elvégezhető munka mennyisége ilyen tényező, de korlátozó tényező lehet a munkába járás is. A megváltozott munkaképességűek – hasonlóan az összes regisztrált álláskeresőhöz – leginkább a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokban (80 fő), valamint az ipar, építőipar (10 fő) és a kereskedelem-szolgáltatás (10 fő) területén helyezkednének el. Nem az elveszített, hanem a megmaradt munkaképesség az, amely megfelelő odafigyeléssel, a munkakörülmények megfelelő alakításával bármely munkakör ellátására alkalmassá teheti a megváltozott munkaképességű személyeket.

Megállapítható, hogy a regisztrált álláskeresők közt a fiatalok évek óta ugyanolyan arányban (17%) vannak jelen, ami azt jelenti, hogy elhelyezkedési lehetőségei nem javulnak. Az álláskeresők közt **eltolódik a korcsoportos megoszlás az idősök felé**: nő az 55 év feletti növekvő aránya mutatja, hogy az 55 év feletti álláskeresők számára egyre nehezebb a munkaerőpiacon való elhelyezkedés.

A Paktumterületen a regisztrált álláskeresők 17%-a 25 év alatti, ezek 66%-a (372 fő) sosem dolgozott, **pályakezdő**. A regisztrált álláskeresők közt a pályakezdők aránya folyamatosan csökken, 2017 decemberében számuk 401 főt tesz ki. A Kormányhivatalnál regisztrált üres álláshelyek vizsgálata alapján megállapítható, hogy az üres állások kis részében (5%) elvárás a munkatapasztalat, főként a szakképzettséget és/vagy középfokú iskolai végzettséget igénylő állásoknál. A pályakezdők jelentős részénél akadályt jelenthet a munkatapasztalat hiánya, amelyet munkatapasztalat-szerző támogatásokkal lehet feloldani. Az iskolából frissen kikerülő, szakképzettséggel rendelkező fiatalok sokszor nem rendelkeznek valós, alkalmazható elméleti és gyakorlati tudással, ráadásul a fiatalok munkavállalási hajlandósága, munkavégzésének minősége romló tendenciát mutat az elmúlt években, ami a munkavállalásukat, elhelyezkedési esélyeiket nagyban rontja.

A Kormányhivatal által alkalmazott profiling rendszert, azaz az álláskeresők kategorizálási rendszerét vizsgálva látszik, hogy a használt három kategória közül az önállóan munkát keresők aránya a legkisebb (7%). A magasabb iskolai végzettségűek gyorsabban el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon. Minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, és minél hosszabb ideje álláskereső, annál inkább szüksége van segítségre a munkaerőpiacra való be/visszalépéshez és annál több szolgáltatást kínálnak neki. A **segítséggel elhelyezhető**

profiling kategóriába a regisztrált álláskeresők egyre nagyobb aránya kerül, 2017 decemberében 62%-uk. Arányuk a Hajdúszoboszlói járásban 57%, a Püspökladányiban 66%. A regisztrált álláskeresők egyre csökkenő arányát képviselik ugyan, de 2017 decemberében még mindig közel harmaduk (31%) sorolható a harmadik kategóriába, míg a tartósan regisztrált álláskeresők felét sorolták a leg súlyosabb helyzetű kategóriába, akiknek az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedésének esélye minimális, ők a közfoglalkoztatással segíthetők. A közfoglalkoztatással elhelyezhető aránya a Hajdúszoboszlói járásban meghaladja a 37%-ot, miközben a Püspökladányiban 24,5%.

4. A Sárréti paktumterület jövőképe

A hosszú távra, 2030-ig szóló, a Hajdúszoboszlói és Püspökladányi járásra kiterjedő Paktumterület jövőben elérni kívánt foglalkoztatási célállapotát a jövőkép mutatja. A jövőkép megfogalmazásakor az alábbi tendenciák, folyamatokkal való kalkulálás nélkülözhetetlen:

A munka világában jelentős változások történnek: Az információs technológia forradalma, az automatizálás és a digitalizáció fejlődésével és elterjedésével egyre inkább átalakul a munkaerőpiac. A rutinfeladatokat egyre sikeresebben tudják automatizálni a vállalatok, a nagyfokú automatizálás hatására bizonyos állások kézimunka ereje egyre csökken, munkakörök megszűnnek, helyettük újak jelennek meg. A megszűnés az alacsony képzettséget igénylő, jobban automatizálható munkaköröket érinti leginkább, így a hatékony, tudatos és szervezett pályorientáció, az egész életen át tartó tanulás, illetve az át/továbbképzések szerepe felértékelődik, a tudás értéke megnő, mivel a magasabb képzettségi szintű, a több, vagy keresett szakmához értő munkaerő könnyebben tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A fejlett technológiák használata a munka világa terén is hatékonyságnövekedést és új lehetőségeket hoz. A technológiai fejlődés informatikai felkészültségű, magasan képzett, nyelveket beszélő munkaerő jelenlétét is megköveteli. A technológiai változások megváltoztatják azokat a munkavállalói készségeket, melyeket az új munkahelyek igényelnek a munkavállalóktól, így egyre nő a jelentősége a nem kognitív (szociális-érzelmi) készségeknek is. A vállalkozások számára szükséges, és a munkavállalóktól elvárt szakképzettség megszerzését segíti a vállalkozások igényeire időben és rugalmasan reagáló, színvonalas oktatást nyújtó szakképzési rendszer.

A csökkenő létszámú (kevesebb munkaerő, több eltartott) és elöregedő (egészségügyi-, szociális ellátásokra egyre inkább rászoruló) társadalomból fakadó demográfiai kihívások kezelésére felkészült intézményrendszer fog rendelkezésre állni a Sárréti paktumterületen. Az idősebb korosztály foglalkoztatására is nagyobb hangsúly helyeződik annak érdekében, hogy minél tovább aktív szereplői legyenek a munkaerőpiacnak. Megegyezően az emberek mentális-, egészségi- és jóléti állapot javító szolgáltatások iránti igénye, másrészt a szociális, segítő hálózatok munkaerőigénye is, ami új munkahelyeket teremt, melyek betöltése a megfelelő szakemberekkel megoldott. Sokrétű és könnyen hozzáférhető (ápolást, gyermekgondozást, szociális ellátást célzó) szolgáltatásokat nyújtó családtámogatási rendszer alakul ki, ami lehetővé teszi a munkát vállalni szándékozó munkaerő akadálytalan munkába állását, munkavállalását. Ennek a családokat segítő rendszernek a működése, az általa nyújtott, személyre szabott szolgáltatások, a mentori tevékenységek elősegítik a társadalmilag leszakadt csoportok felzárkózását, a munka világához való pozitív hozzáállásuk kialakítását, mely tevékenységet támogatja az új kihívásokra felkészült iskolarendszer képzési és nevelési szemlélete is.

A szociális gazdaság szerepe megerősödik, támogatások nélkül is fenntarthatóvá válnak az értékteremtést szem előtt tartó, a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását felvállaló

szervezetek, akik alternatív munkalehetőségeket biztosítanak a rászoruló, az elsődleges munkaerőpiacon helyt állni nem képes emberek számára. Kiemelkedő szerepük van a szociális intézményrendszer működtetésében.

A közlekedési rendszerek fejlesztésével, a közösségi közlekedés rendszerének a változó igényekhez igazításával csökken a közlekedéssel eltöltött idő, javulnak a munkába járás, a foglalkoztatási célú ingázás feltételei, illetve számos munkahely nem helyhez kötött munkát kínál.

A munkáltatók humán-erőforrás igényük kielégítésekor nem csupán a regisztrált álláskeresőkre koncentrálnak, hanem kiemelt figyelmet fordítanak a jól képzett szakembereik megtartására és magukhoz csábítására is, illetve elősegítik alkalmazkodó képességük növelését. Elterjed az a gyakorlat, hogy a munkáltatók a megfelelő bérezésén túl megoldják a munkavállalók munkába járási, gyermekelhelyezési problémáit is, olyan speciális szolgáltatásokat nyújtanak számunkra és családjuk számára, amelyek segítik hatékony munkavégzésüket, javítják munkahelyi körülményeiket, megfelelő körülményeket alakít ki a kreativitás, a nem kognitív képességek kibontakoztatásához.

Az egyes munkáltatóknál jelentkező munkaerő szükségletek és -többletek összehangolását a paktumterület két járására kiterjedt munkaerőpiaci szolgáltató hálózat végzi, aki mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeit szem előtt tartja, jelen van a Sárréti paktumterület gazdaságában, kiterjedt intézményi hálózattal és kapcsolatrendszerrel rendelkezik, napi kapcsolatban van a vállalkozásokkal, foglalkoztatókkal, így gyorsan tud reagálni a fellépő, változó igényekre.

A széles partnerségen alapuló Sárréti foglalkoztatási paktum szolgáltatásaival, tevékenységével hatékonyan segíti a paktumterületen a vállalkozások, önkormányzatok, költségvetési szervek, civil szervezetek működését. Az egyes partnerek között kialakult együttműködés és partnerségi szemlélet előidézi, hogy egy önjáró automatizmus hatására az érdekeltek könnyen egymásra találnak, kölcsönösen előnyös megoldásokat dolgoznak ki a foglalkoztatási problémákra a fejlődésük érdekében. A partnerségi szemlélet áthatja a teljes Paktumterületet: intenzív és önfenntartó együttműködés alakul ki a foglalkoztatók, a képző intézmények és a munkavállalók közt.

A jövőkép az alábbi célállapotot jelöli ki a Sárréti paktumterület számára:

A Paktumterület munkaerőpiaca rugalmasan alkalmazkodik a demográfiai kihívásokhoz, a változó technológiai folyamatokhoz és a foglalkoztatók munkaerővel kapcsolatos elvárásaihoz. Szoros együttműködés valósul meg a képző intézmények és a munkaadók közt, a munkaadói igények beépülnek a képzésbe, növelve ezáltal annak színvonalát, a nyújtott tudás naprakészségét, illetve a munkavállalók versenyképességét. A munkaerőpiac elvárásaihoz és az egyén képességeihez igazodó pályaválasztás és életpályatervezés valósul meg, melynek eredményeként a munkaerőpiacon sikeresen helyt állni képes munkaerő áll rendelkezésre. A foglalkoztatók versenyképes fizetésekkel, minőségi munkakörülmények és rugalmas munkavégzés lehetőségeinek biztosításával tartják meg és vonzzák magukhoz a munkavállalókat.

5. A stratégia célrendszere

A célrendszer az alábbi (átfogó, stratégiai és specifikus) célokat tartalmazza:

Átfogó cél:

**A munkaadók mennyiségi és minőségi igényeinek megfelelő munkaerő
álljon rendelkezésre a Sárréti paktumterületen**

1. Stratégiai cél: Növekedjen a munkaerőpiac aktív tagjainak száma, javuljon a munkaerő foglalkoztathatósága a Paktumterületen

- 1.1. **Specifikus cél:** Csökkenjen a munkaerőpiacon nem megjelenő, inaktív személyek köre
- 1.2. **Specifikus cél:** Javuljanak az álláskeresők munkavállalási képességei, készségei
- 1.3. **Specifikus cél:** Növekedjen az álláskeresők képzettségi szintje, végzettsége
- 1.4. **Specifikus cél:** Növekedjen a keresletnek megfelelő tudással bíró szakemberek száma
- 1.5. **Specifikus cél:** Bővüljenek a munkatapasztalat- szerzés lehetőségei
- 1.6. **Specifikus cél:** Ösztönözzük a vállalkozóvá válást, az önfoglalkoztatást

2. Stratégiai cél: Javuljon a munkaadók versenyképessége, a munkavállalókat fogadó és megtartó képessége

- 2.1. **Specifikus cél:** Növekedjen a Paktumterületre befektetők száma
- 2.2. **Specifikus cél:** Növekedjen a betölthető álláshelyek száma, regisztráltsága
- 2.3. **Specifikus cél:** Bővüljön az atipikus foglalkoztatási formákat is alkalmazó vállalkozások köre
- 2.4. **Specifikus cél:** Erősödjön a társadalmi vállalkozások, a szociális gazdaság foglalkoztatási szerepe
- 2.5. **Specifikus cél:** Csökkenjen a közfoglalkoztatásban bent ragadó munkaerő száma

3. Stratégiai cél: Hatékony együttműködések alakuljanak ki a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala közt

- 3.1. **Specifikus cél:** Fenntartható, intézményesült együttműködések segítsék a munkaerő és a foglalkoztató egymásra találását
- 3.2. **Specifikus cél:** Ösztönözzük a munkaképes korú lakosság helyben maradását, ide vonzását

Horizontális cél: Esélyegyenlőség

A stratégia célrendszerét mutatja az 1. sz. ábra.

ÁTFOGÓ CÉL:

A munkaadók mennyiségi és minőségi igényeinek megfelelő munkaerő álljon rendelkezésre a Sárréti paktumterületen

1. STRATÉGIAI CÉL:

Növekedjen a munkaerőpiac aktív tagjainak száma, javuljon a munkaerő foglalkoztathatósága

1.1. Csökkenjen a munkaerőpiacon nem megjelenő, inaktív személyek köre

1.2. Javuljanak az álláskereső munkavállalási készségei, képességei

1.3. Növekedjen az álláskereső képzettségi szintje, végzettsége

1.4. Növekedjen a keresletnek megfelelő tudással bíró szakemberek száma

1.5. Bővüljenek a munkatapasztalat-szerzés lehetőségei

1.6. Ösztönözzük a vállalkozóvá válást, önfoglalkoztatást

2. STRATÉGIAI CÉL:

Javuljon a munkaadók versenyképessége, a munkavállalókat fogadó és megtartó képessége

2.1. Növekedjen a Paktumterületre befektetők száma

2.2. Növekedjen a betölthető álláshelyek száma, regisztráltsága

2.3. Bővüljön az atipikus foglalkoztatási formákat is alkalmazó vállalkozások köre

2.4. Erősödjön a társadalmi vállalkozások, a szociális gazdaság foglalkoztatási szerepe

2.5. Csökkenjen a közfoglalkoztatásban bent ragadó munkaerő száma

3. STRATÉGIAI CÉL:

Hatékony együttműködések alakuljanak ki a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala közt

3.1. Fenntartható, intézményesült együttműködések segítsék a munkaerő és a foglalkoztató egymásra találását

3.2. Ösztönözzük a munkaképes korú lakosság helyben maradását, paktumterületre vonzását

HORIZONTÁLIS CÉL: Esélyegyenlőség

5.1. A célok szöveges bemutatása

Átfogó cél:

A munkaadók mennyiségi és minőségi igényeinek megfelelő munkaerő álljon rendelkezésre a Sárréti paktumterületen

A foglalkoztatás szempontjából a tizenhét településre kiterjedő paktumterület egyik legnagyobb kihívása az, hogy a munkaerőpiac kínálati oldalán mind mennyiségi (létszámbeli), mind minőségi (készség-képesség-munkatapasztalat terén) szempontú hiányosságok mutatkoznak, ezáltal vagy nincs, vagy nem a munkaadók igényeinek megfelelő hozzáállású, kompetenciájú, tudású munkaerő áll rendelkezésre.

Az tapasztalható a paktumterületen, hogy a potenciális munkavállalók egy része nem alkalmas a munkavállalásra annak ellenére sem, ha éppen rendelkezik a megfelelő képzettséggel, és/vagy szakmai ismerettel. A regisztrált álláskeresők egy részének foglalkoztathatósága számos akadályba ütközik, például nem megfelelő a személyes attitűdjük, a munkavégzéshez való hozzáállásuk, a másik fél által nem elfogadható a bérigényük, alacsony a motivációjuk, hiányoznak a munkavégzéshez szükséges fontos kompetenciáik, vagy éppen az elavult ismereteik nehezítik az alkalmazásukat.

Ebből adódhat az a helyzet a Sárréti paktumterületen, hogy számos – az üres álláshely betöltéséhez szükséges szakmával rendelkező – regisztrált álláskereső él ugyan a két érintett járásban, mégsem kerülnek a megfelelő szakképzettséggel bíró regisztrált álláskeresőkkel betöltésre az üres állások, és az álláskeresők – még, ha rövid idejű megszakítás után is, de – továbbra is álláskeresők maradnak. A munkavégzés azonban kiemelt jelentőséggel bír. Azon túlmenően, hogy az egyén számára meghatározó pozitív előnyökkel jár (pl. jövedelemhez juttat; megadja a hasznosság, megbecsültség érzését; napirendet ad), társadalmi-gazdasági előnyökkel is jár, hiszen hozzájárul a területi egyenlőtlenségek csökkentéséhez is.

A Sárréti paktumterület foglalkoztatási stratégiájának átfogó célja ezért az, hogy a Hajdúszoboszlói és Püspökladányi járásokban élő munkaképes korú lakosság munkaerőpiaci versenyképességét azáltal növeljük, hogy a munkavállalási képességeit a keresleti oldalhoz, a munkaadói igényekhez igazítva fejlesszük; illetve a munka világától távol maradó, jelenleg munkaerőtartalékot képező személyeket mind jobban bevonjuk a munka világába. Az átfogó cél hangsúlyos részét képezi a munkáltatók versenyképességének növelése is. A befektetés-ösztönző tevékenységek és munkahelyteremtő beruházások révén lehetséges a Paktumterület népességének megfelelő számú és minőségű munkát adni, olyan munkakörülményeket és munkalehetőségeket biztosítani, melyek hozzájárulnak a paktumterület foglalkoztatottsági szintjének az emelkedéséhez is. Az átfogó cél harmadrészt megcélozza a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának az összekapcsolását azáltal, hogy hatékony feltételeket, támogatási keretrendszereket és intézményesült kapcsolatokat alakít ki a munkaerőpiac szereplői közt. Ezek segítségével aktívan léphetnek fel és működhetnek együtt egymással a munkaerőpiac

különböző szereplői, a munkaadók, a munkavállalók, a képző intézmények, a munkaügyi- és a civil szervezetek a közös cél érdekében, azaz, hogy a munkaerőpiacon tapasztalt problémákat mielőbb megoldják.

1. Stratégiai cél: Növekedjen a munkaerőpiac aktív tagjainak száma, javuljon a munkaerő foglalkoztathatósága a Paktumterületen

A munkaerőpiac aktív tagjai közé azok a személyek tartoznak, akik vagy dolgoznak, vagy munkavégzés érdekében állást keresnek, álláskeresőként regisztráltatják magukat a Kormányhivatal járási hivatalaiban. A regisztrált álláskeresők jelentős része célzott intézményi segítséggel, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel hathatósan támogatható annak érdekében, hogy álláshoz jusson. Az aktív eszközök révén megszerzett képesség, tapasztalat, új tudás hozzájárul ahhoz, hogy az állásokat sikeresen töltsék be, alkalmasak, alkalmasabbak legyenek a munkavégzésre. A stratégiai célnak hangsúlyos eleme tehát az, hogy magát az egyént, készségeit, képességeit, tudását igyekszik fejleszteni annak érdekében, hogy javítsa foglalkoztathatóságát, munkaerőpiacon való sikeres helytállását.

Élnek azonban olyan munkavállalási korú személyek is nagy számban a paktumterületen, akik nem jelennek meg a Kormányhivatalok Foglalkoztatási osztályai, járási hivatalai látókörében, akik nem regisztrálják magukat álláskeresőként. A stratégiai cél másik központi eleme a munkaerő-tartalék azon részének, azoknak a személyeknek az aktivizálása, akik egyik fenti csoportba sem sorolhatók be, azaz nem dolgoznak, és nem is tartja őket a munkaügyi rendszer regisztrált álláskeresőként nyilván. Ezeknek a személyeknek a köre, száma azonban nem pontosan ismert, nincsenek róluk egyértelmű és kizárólagos nyilvántartások, amelyeket segítségül lehetne hívni feltérképezésükhöz, megszólításukhoz, ezért nehéz bevonni őket a munkaerőpiacra.

A Sárréti paktumterületen regisztrált álláskeresők száma folyamatosan csökken, 2017 decemberére 3.225 fő volt a járási hivatalok rendszerében regisztrálva. A regisztrált álláskeresők jelentős része, mintegy harmaduk, tartósan, egy éven túl is álláskeresők, akik önállóan elhelyezkedni nem képesek, komoly munkaerőpiaci hátrányokkal küzdenek. Elhelyezkedésüket leginkább a hiányzó munkatapasztalatuk, a hiányos munkaszocializációjuk, vagy egyéb más személyes attitűdjük, a munkanélküliség kapcsán fellépő negatív pszichés hatások (énkép leértékelődés, napirend hiánya, önbizalomvesztés), vagy éppen az iskolázottság hiánya, vagy nem megfelelő szintje akadályozza. A Paktumterületen élők vállalkozói kedve mérsékelt, az eddigi tapasztalatok alapján kevesen választják az önfoglalkoztatást, a vállalkozóvá válást a két érintett járásban, ezért az ezen a területen rejlő potenciálok erősítésére, kihasználására is fókuszál a stratégiai cél.

A munkaerő-tartalékot képező személyek felkutatása, meggyőzése, felkészítése és a munkaerőpiacon történő elhelyezése, illetve a regisztrált álláskeresők készségeinek,

képességeinek, végzettségének emelése nagy jelentőséggel bír a Paktumterület foglalkoztatási mutatóinak javulása szempontjából.

A cél elérését mérő indikátor:

- Gazdaságilag aktív személyek számnak növekedése (%)
- Regisztrált álláskeresők számának csökkenése (fő)

Az 1. stratégiai cél megvalósulását az alábbi specifikus célok teljesülése eredményezi:

1.1. Specifikus cél: Csökkenjen a munkaerőpiacon nem megjelenő, inaktív személyek köre

A munkaerőpiacon nem megjelenő inaktív személyek, főként azok a nehezen beazonosítható passzív munkanélküliek, akik a munkaerőpiac szempontjából nem, vagy nehezen elérhető csoportnak számítanak. Ugyan dolgozni szeretnének, de aktívan nem keresnek munkát, vagy még soha nem is dolgoztak, vagy már évek óta munka nélkül vannak. Ezen okok miatt elvesztették önbizalmukat, hitüket abban, hogy képesek, el tudnak helyezkedni, hogy az intézményrendszer azért akarja elérni őket, hogy segítsen nekik. A munkaerő-tartalék egy jelentős részét képezik pl. a kisgyermeküket nevelő, GYES-en, GYED-en otthon levő szülők, a háztartásbeliek, az iskolából kikerülő, vagy onnan lemorzsolódó fiatalok, akik nem kezdenek dolgozni, azonban nem is jelentkeznek be álláskeresőnek, de éppígy azok is az inaktív személyek körébe tartoznak, akik akadályozottak a munkakeresésben, munkavégzésben, például azért, mert ők maguk megváltozott munkaképességűek, vagy beteg rokonuk, családtagjuk igényel állandó felügyeletet, vagy szorul ápolásra. Ezen akadályozó tényezők hátráltatják munkavégzésüket, munkaerőpiaci megjelenésüket, teljesítményüket, vállalható lehetőségeiket.

A jelenleg nem dolgozó és nem is regisztrált álláskereső személyeket fontos, hogy megsokkolt életterükhöz közel keressék fel szakértő szervezetek, és helyben biztosítsanak számukra olyan szolgáltatásokat, amelyek segíti őket a munkaerőpiacon való elhelyezkedésükben. A munka nélküli lét növeli az elszegényedés kockázatát.

Ez a specifikus cél ezen inaktív személyek felkutatására, aktivizálására, a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük érdekében szolgáltatásokkal való ellátásukra, felkészítésükre irányul. A cél kiemelten fókuszál az inaktívak számára nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatásokra, segítségre, kiemelten a munkavállalói kompetenciák fejlesztésére, ami elősegíti a munkaerőpiacra történő be- és visszalépésüket. Annak érdekében, hogy az inaktív személyek mielőbb részesülhessenek az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök nyújtotta előnyökből, munkaerőpiaci szolgáltatásokból, szükséges, hogy a felkutatásuk, meggyőzésük után a Kormányhivatal járási hivatalai regisztrációba vegyék őket.

A passzív munkanélküliek számának a csökkentésével a paktumterületen élők foglalkoztatottsága növekszik.

A cél elérését mérő indikátor:

- Inaktívak számának a csökkenése (%)

1.2. Specifikus cél: Javuljanak az álláskereső munkavállalási képességei, készségei

Ahhoz, hogy az álláskereső munkához jussanak, illetve, hogy az adott személyt válassza ki a leendő munkaadója a munkavégzésre, szükséges, hogy legyenek olyan kompetenciái, készségei is, melyek alkalmassá teszik őt a munkakeresésre és munkavégzésre, melyek akár ki is emelik őt a potenciális munkavállalói tömegeből.

A Paktumterület két járásában az összes regisztrált álláskeresőnek csak elenyésző részét, körülbelül 7%-át teszik ki azok a személyek, akik képesek önmaguk állást keresni, megfelelő készségekkel, képességekkel rendelkeznek, akiknek nem szükséges, vagy csak minimális mértékben az intézményrendszer ebbéli támogató tevékenysége. A regisztrált álláskereső döntő többsége azonban csak segítséggel elhelyezhető. Az egy éven túl regisztrációba vett álláskereső a regisztrált álláskeresőnek a harmadát teszik ki, azonban főként ezek a személyek azok, akik fokozott figyelmet, komplex munkaerőpiaci támogatást igényelnek, mert nehezebben lehet őket aktivizálni, visszajuttatni a munkaerőpiacra. A tartósan állás nélkül élők esetében ugyanis a munkanélküliség jelentős negatív pszichés hatást gyakorol az egyénre: elveszti az önbecsülését, nem érzi hasznosnak magát, jövőkép nélküli és kudarckerülő lesz, a reményvesztettség és közömbösség állandósul az életében. Ebben a lelki állapotban komoly szakmai segítségre van szükség az adott egyénre szabva, ami reményt és értéket adhat az álláskeresőnek, motivációt az újrakezdéshez. Ezért is fontos, hogy a számukra legmegfelelőbb eszközökhöz, szolgáltatásokhoz és támogatásokhoz jussanak annak érdekében, hogy alkalmasak legyenek a munkavégzésre.

A specifikus cél a regisztrált álláskereső munkavállalási hajlandóságát, motivációit, és készségeit, képességeit tervezi hatékonyan fejleszteni célzott, egyéni és csoportos munkaerőpiaci szolgáltatások biztosításával. A cél eredményeként a jelentős hátránnyal induló álláskereső pszichés gátló tényezői mérséklődnek vagy eltűnnek, motiváltabbak lesznek az álláskeresőben, célokat tűznek ki maguk elé, amelynek fontos eleme a munkavállalás, megismerkednek a munkaadók elvárásaival és azok teljesíthetőségével, az ezekhez szükséges technikákkal, készségekkel. A cél teljesülése azt eredményezi, hogy csökken a regisztrált álláskereső száma és a munkavállalók a korábbiaknál nagyobb arányban és hosszabb ideig tudnak foglalkoztatásban maradni.

A cél elérését mérő indikátor:

- Regisztrált álláskereső számának csökkenése (f%)
- Regisztrált tartós (12 hónapot meghaladó) álláskereső számának csökkenése (%)
- Az egyéni programból kilépést követő 6. hónapban foglalkoztatottak aránya (%)

1.3. Specifikus cél: Növekedjen az állás keresők képzettségi szintje, végzettsége

A foglalkoztatottá válás szempontjából az egyik legfontosabb ismerv a megszerzett iskolai végzettség, illetve a képzettség szintje. Az elmúlt évek adatai alapján alig tapasztalható változás a regisztrált állás keresők iskolai végzettség szerinti megoszlásában: minden évben a legalacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők teszik ki az állás keresők legnagyobb részét, amely mutatja, hogy az általános iskolai végzettséggel, vagy azzal sem rendelkezők számára jelentős nehézséget okoz az elhelyezkedés, jelentős munkaerőpiaci hátránnyal indulnak az állás keresésükre. A legfrissebb, 2017 decemberi adatok alapján a Paktumterületen a regisztrált állás keresők 48%-a mindössze csak alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik.

Az iskolázottságnak jelentős szerepe van a társadalmi beilleszkedésben is, hiszen az attitűdöt is formál, hozzájárul ahhoz, hogy képes legyen a munkakörnyezetben való megfelelésre, és a munkaszocializáció kialakításában is jelentős szerepet játszik. Ezért kiemelten fontos, hogy a legalacsonyabb végzettségű, vagy végzettség nélküli csoportoknak képzéssel erősítsük meg munkaerőpiaci helyzetét, lehetőségeit. Általános iskolai végzettség megszerzése nélkül ugyanis kisebb az esélyük a munkavégzésre, nincs esélyük szakma elsajátítására, így jövőben elérhető jövedelmi helyzetük, életkörülményeik is valószínűsíthetően alacsony szinten rekedhetnek. Valamilyen képzettség megszerzése alapvető segítség lehet az ilyen hátrányos helyzetű személyek elhelyezkedése szempontjából. A specifikus cél tartalmazza a munkaerőpiaci hátránnyal küzdő állás keresők képzettségi szintjének növelését, legalább az alapfokú iskolai végzettség megszerzését.

A cél elérését mérő indikátor:

- Képzésbe bevont regisztrált állás keresők száma (fő)
- Képzést sikeresen elvégző regisztrált állás keresők száma (fő)
- A megszerzett képzettséggel az adott szakterületen elhelyezkedők száma (fő)

1.4. Specifikus cél: Növekedjen a keresletnek megfelelő tudással bíró szakemberek száma

A specifikus cél a munkaerőpiac keresletének megfelelő számú és minőségű szakemberállomány rendelkezésre állását kívánja elérni. Azt a – Paktumterület munkaerőpiacán tapasztalható – anomáliát kívánja felszámolni, mely szerint a két érintett járásban, a Berettyóújfalui Szakképzési Centrumba tömörült szakképző intézmények tevékenysége révén 11 szakmacsoport 22 szakmája elérhető iskolarendszerű szakképzés keretében, mégis szakemberhiány tapasztalható. Jelentős számú, szakmával betölthető, szakképzettséget igénylő álláshely marad üresen a két érintett járásban, nem sikerül azokat szakemberekkel

betölteni. A munkaerőpiaci kereslet szintjénél kevesebben választják a diákok a szakképzést (a Paktumterületen 909 fő tanul szakképzésben a 2017/2018-as tanévben), annak ellenére is, hogy az utóbbi években a Paktumterületen is egyre nő a szakképzettséggel, szakmunkás bizonyítvánnyal betölthető álláshelyek aránya, azaz viszonylag egyszerűbb az elhelyezkedés, bár a szaktudáson, a szakma ismeretén túlmenően az is fontos, hogy a piaci igényekhez igazodó szakképzettséggel rendelkezzen a munkaerő.

A szakképzési centrum is tapasztalja azt az évek óta tartó országos trendet, mely szerint egyrészt az alapfokú oktatási intézményekből kikerülő diákok legnagyobb része nem a szakképzést választja továbbtanulása során, másrészt, hogy a szakképzésbe főként az ún. maradékelv alapján lépnek a diákok, azaz azok választják, akiket tanulmányi eredményeik alapján nem vesznek fel gimnáziumba, így választásuk leginkább kényszer. A szakképző intézményeknek így egyrészt olyan diákokat kell a szakma ismeretére megtanítaniuk, akiknek már a bemeneti kompetenciáik is igen hiányosak, amelyek fejlesztése már önmagában is mindenképpen nagy erőforrásokat igényel, másrészt pedig valójában nem is akarnak a diákok a tanult szakmai pályán elhelyezkedni, így nem is kellően motiváltak.

A hatékony pályaorientáció hiánya és a szakma alacsony presztízse miatt sem vállalják sokan a szakképzést, másrészt a motivátlanságból és a gyenge iskolai eredményekből fakadó jelentős iskolai lemorzsolódás is szakemberhiányt eredményez. Ezt tetézi az, hogy számos szakmát vagy nem választanak tanulni a diákok, vagy nagyon hiányosak a szakmai ismereteik, vagy nem is helyezkednek el benne, annak ellenére sem, hogy nagy igény lenne rájuk a munkaerőpiacon, vagy pedig az át/továbbképzésükhöz hozzájáruló, támogatott felnőttképzés keretében sem elérhető számos szakma a Paktumterületen.

A specifikus cél keretében ezért kiemelt figyelem fordul a pályaorientációra, a szakmák presztízisének emelésére, a szakképzés gyakorlatorientáltságának növelésére, a szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolására.

A cél elérését mérő indikátor:

- Iskolarendszerű szakképzésbe lépők arányának növekedése (%)
- Iskolarendszerű szakképzésből lemorzsolódók számának csökkenése (fő)

1.5. Specifikus cél: Az állás keresők munkatapasztalat szerzési lehetőségeinek bővülése

A munkaerő elhelyezkedését, munkaerőpiaci esélyeit és helytállását jelentősen meghatározza az, hogy dolgozott-e már korábban, rendelkezik-e munkatapasztalattal az adott egyén. A munkáltatók számára az többnyire pozitív tényező, ha az álláshelyre jelentkező

leendő munkavállalójuknak van rutinja a munkája megszervezésében, a rábízott feladatok határidőre történő elvégzésében, hiszen így könnyebben betanítható a vállalkozás-specifikus szakmai ismeretekre, munkavégzési-munkaszervezési folyamatokra.

A regisztrált álláskeresők munkaerőpiaci versenyképességét, foglalkoztathatóságát nagyban javíthatja a munkatapasztalat, ezért különösen fontos, hogy azok számára, akik korábban még soha nem dolgoztak, munkatapasztalatot, gyakorlatot szerezzenek. A Sárréti paktumterületen a pályakezdők, a munkatapasztalattal nem rendelkezők aránya 12,5%, számukra meghatározó ennek a munkaerőpiaci hátrálynak a felszámolása. Munkatapasztalat szerzésével könnyebben tudnak ugyanis a munkavállalók az üres álláshelyek között is maguknak megfelelő választani és a feléjük irányuló elvárásokat sikeresebben teljesíteni.

A specifikus cél a fiatalok számára kíván munkatapasztalatot és egyben szakmai tapasztalatot biztosítani, hiszen a fiatal korosztály az, amelyik az iskolai tanulmányait befejezve könnyebben át- vagy tovább képezhető, nyitottabb a változásokra, új ismeretek megszerzésére, így a munkaerőpiacon is könnyebben elhelyezhető az idősebb korosztállyal szemben. Rövid távú foglalkoztatással az álláskereső beletanul a vállalati folyamatokba, munkatapasztalatot szerez, ami a munkavégzését is megkönnyíti, és további álláskeresőnél is előnyt jelent. A munkaerőpiaci hátrányt csökkentő beavatkozás során a munkaadó és a munkavállaló is kipróbálhatja egymást, és a munkakört, ami lehetőséget nyújt a hosszabb távú foglalkoztatásra.

A cél elérését mérő indikátor:

- Támogatással munkatapasztalatot szerző pályakezdő regisztrált álláskeresők száma (fő)

1.6. Specifikus cél: Ösztönözzük a vállalkozóvá válást, önfoglalkoztatást

Bár a megyék rangsorában Hajdú-Bihar az ezer főre jutó működő vállalkozások számát tekintve kedvező helyen áll, alapvetően magas a vállalkozói kedv a megyében (57,7 db), azonban ez a Sárréti paktumterület egészére vonatkozóan már nem mondható el. A megyeinél alacsonyabb vállalkozói kedvet, mely a paktumterületen belül főként a Püspökkladányi járásban jellemző (37,8 db), nem csak a statisztikai adatok, hanem a Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány tapasztalatai is alátámasztják: a Vállalkozásfejlesztési Alapítvány által a paktumterületen nyújtott infrastruktúrára, szolgáltatásokra, tájékoztatókra, képzésekre egyre csökkenő mértékű igény tapasztalható. A demográfiai hatásokkal összefüggésben az álláskeresők életkora, a családi vagyon korlátozott értéke (elöregedő lakások), az iskolázottsági viszonyok, munkaerőpiaci kilátások – nem ritkán kiegészülve az egyszeri kisebb összegű, jellemzően fogyasztási hitelek útján történő eladósodással – rontják a hitelhez jutási képességet, amely határozott gátját képezi az öngondoskodás lehetőségének, a vállalkozások álláskeresők által történő elindításának.

A fiatalok körében ugyan valamivel magasabb a vállalkozói kedv mértéke, viszont nagyobb kockázatvállalási hajlandóságuk, kevesebb kitartásuk miatt jellemző az átgondolatlan, kevésbé életképes vállalkozások megindítása is, amelyet viszonylag rövid élettartam követ, így itt a vállalkozói kompetenciák, ismeretek hiánya lehet korlátozó tényező. Az 50 év feletti korosztálynál az önálló vállalkozás indítása kevésbé jellemző, ezeknél a személyeknél a kockázatvállalás alacsonyabb volta, valamint a vállalkozási ismeretek hiánya jelent akadályt.

Az önfoglalkoztatás azonban igen fontos szerepet játszhat a paktumterület helyi gazdaságának élénkítésében, a foglalkoztatottság növelésében, ezért a specifikus cél fontosnak tartja, hogy akár az inaktívak, akár a regisztrált álláskereső, akár a fiatalok, vagy idősek körében is ösztönözze a vállalkozóvá válást, valamint segítse a fenntartható, jövedelmező vállalkozások indítását és működtetését. Azon személyek egy része, akik már korábban aktív tagjai voltak a munkaerőpiacnak, rendelkeznek munkatapasztalattal, ebből adódóan inkább képesek lehetnek reális és megvalósítható vállalkozásokat létrehozni és fenntartani, mint azok, akik nem rendelkeznek munkatapasztalattal.

A vállalkozásindítással, vállalkozás-fejlesztéssel kapcsolatos támogató szolgáltatások révén növelhető az álláskereső foglalkoztatása, mely hozzájárul a fenntartható növekedést szolgáló önfoglalkoztatás erősítéséhez, a munkahelyteremtés elősegítéséhez.

A cél elérését mérő indikátor:

- Támogatással vállalkozóvá váló regisztrált álláskereső száma (fő)

2. Stratégiai cél: Javuljon a munkaadók versenyképessége, a munkavállalókat fogadó, megtartó képessége

Magyarországon a legfontosabb nettó munkahelyteremtők a mikro- és kisvállalkozások, melyek közel 60%-a egyszemélyes vállalkozás, azaz önfoglalkoztató személyekből áll. A Paktumterületen működő vállalkozások működésük, jövőbeni fejlődésük legnagyobb gátjaként a humán-erőforrás oldali problémákat érzékelik. Ezen problémák közt nem csupán az a tény jelenik meg, hogy nincs elég potenciális munkaerő, hanem az is, hogy nem találunk megfelelő végzettséggel, tapasztalattal, munkavállalási képességgel rendelkező szakembert a betöltetlen álláshelyeikre. A Sárréti paktumterület foglalkoztatási helyzetének javítása szempontjából fontos stratégiai cél a 17 településen működő foglalkoztató szervezetek, vállalkozások munkaerőpiaci versenyképességének a növelése, hiszen amennyiben javul tőkeerejük, erősödik piaci stabilitásuk, szerepvállalásuk, várhatóan növekszik majd munkaerő-felszívó képességük is, így javulhat a két érintett járás foglalkoztatottsága, csökkenhet munkanélkülisége.

A Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának adatai szerint 2017 decemberében a Sárréti paktumterületen összesen 3.225 fő volt álláskeresőként regisztrálva, azonban az álláskeresők számához képest elenyésző (470 db) volt a járási hivataloknál regisztrált, betöltésre váró üres álláshelyek száma. Azaz igen kevés az üres álláshely a Paktumterületen, így a regisztrált álláskeresők több mint 85%-ának még akkor sem tudnának állást biztosítani a bejelentett üres álláshelyek, ha képzettségben, munkavállalási hajlandóságban, területi elhelyezkedésben teljes illeszkedés lenne.

A paktumterület betölthető üres álláshelyei, illetve foglalkoztatotti számának növelése érdekében szükség van többek között egy olyan hatékony befektetés-ösztönzési rendszer létrehozására és működtetésére, ami által új befektetők, munkaadók érkeznek a térségbe, ezáltal növelve a paktumterületen betölthető álláshelyek számát.

Az álláskeresők elhelyezkedési esélyei növekedésének érdekében az is cél, hogy a munkaadók minél nagyobb mértékben működjenek együtt a Kormányhivatallal annak érdekében, hogy bejelentsék, regisztrálják a náluk lévő üres álláshelyeiket, ahová a Kormányhivatal kiközvetítheti a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, képzésekkel támogatott és felkészített álláskeresőket.

A Paktumterület betölthető üres álláshelyeinek számához, illetve a foglalkoztatottság növekedéséhez az is nagyban hozzájárul, ha az itt működő vállalkozások, cégek közt egyre nagyobb mértékben növekszik azok aránya, amelyek nem kizárólag a hagyományos foglalkoztatási formákat alkalmazzák, hanem az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban is egyre nyitottabbak.

A stratégiai cél hangsúlyozza továbbá, hogy igen fontos tényező az, hogy a Paktumterületen élő és az elsődleges munkaerőpiacon nem, vagy csak rendkívül nagy erőfeszítések, befektetések révén elhelyezkedni képes munkaerő egyre nagyobb mértékű foglalkoztatása kiemelt feladat. A hátrányos helyzetű paktumterületi munkaerő számára különösen nagy segítség lehet, ha a foglalkoztatásukra specializált szociális gazdaság, úgy, mint pl. a társadalmi vállalkozások vagy a szociális szövetkezetek, melyek megerősödve, mind inkább képesek, alkalmasak a foglalkoztatásukra, s ezen a területen megszerzett tapasztalat előszobája lehet az elsődleges munkaerőpiaci részvételnek.

Igen fontos eleme a stratégiai célnak az is, hogy úgy nyújtson hathatós segítséget a nyílt munkaerőpiacon önállóan elhelyezkedésre képtelen, főként hátrányos helyzetű munkavállalók számára, hogy azok képesek legyenek felkészítés után az értékteremtő munkavállalásra és ne ragadjanak bele a közfoglalkoztatás rendszerébe, illetve valóban csak olyan személyek számára nyújtson munkát a közfoglalkoztatás egységes rendszere, akiket a piac nem tud alkalmazni. Ezen csoportok számára viszont hatékony segítséget nyújtson.

Az álláshelyek számának a növekedésével tehát javulhat a foglalkoztatás szintje a paktumterületen.

A cél elérését mérő indikátor:

- Az üres álláshelyeket regisztráló vállalkozások száma (db)

A 2. stratégiai cél megvalósulását az alábbi specifikus célok teljesülése eredményezi:

2.1. Specifikus cél: Növekedjen a Paktumterületre befektetők száma

Jelenleg több települést összefogó, vagy a paktumterület egészére kiterjedő és összehangolt, egységes befektetésösztönzés nem zajlik. Egyes települések ugyan folytatnak ilyen irányú tevékenységet, de ez igen elszigetelt, nem terjed ki kisebb vagy nagyobb térségre, csak magára a településre, és különböző gyakorisággal, eszközökkel és hatékonysággal működnek csak, így relatíve kevés a Paktumterületre betelepülni, letelepedni és működni szándékozó vállalkozás.

A paktumterületen Ebes települése már rendelkezik ipari parkkal, illetve további ipari park, ipari terület fejlesztésére irányuló nyertes pályázatok, vagy önerős beruházások is születtek az utóbbi években. A Hajdúszoboszlói járásban Ebes és Nagyhegyes, míg a Püspökkladányi járásban Báránd és Földes rendelkezik nyertes, ipari park, ipari terület fejlesztésére irányuló pályázattal. Több település rendelkezik továbbá valamilyen mértékben infrastruktúrával ellátott ipari területtel, melyek beépítettsége változó, de kihasználatlan területi kapacitások is rendelkezésre állnak a Paktumterületen. A vállalalkozási környezet fejlesztése tovább növelhető ipari parkok létrehozásával és a meglévők tovább fejlesztésével, valamint az üzleti, logisztikai, közlekedési és szolgáltatási háttér fejlesztésével.

Ezen specifikus cél a befektetők számát kívánja növelni, azon vállalkozások számát, akik székhelyet, telephelyeket hoznak létre a Paktumterület két érintett járásában, itt végzik termelő és/vagy szolgáltató tevékenységüket, ami által új munkahelyeket hoznak létre a 17 településen és főként helyi munkaerőt alkalmaznak, ezáltal járulva hozzá a regisztrált álláskeresők számának csökkentéséhez és a foglalkoztatottság növeléséhez.

A rendelkezésre álló ipari parki, ipari területi kapacitásokra, valamint a kiterjedt képzési/szakképzési rendszerre építve jól irányzott, hatékony befektetésösztönzéssel lehetséges a Paktumterületre betelepülő, befektető cégek számának a növelése, ami által új munkahelyek jönnek létre.

A cél elérését mérő indikátor:

- Elért potenciális befektetők száma (db)

2.2. Specifikus cél: Növekedjen a betölthető álláshelyek száma, regisztráltsága

A munkáltatóknál felmerülő munkaerőigényeket, az üres álláshelyeket a Kormányhivatal foglalkoztatási szervként eljáró egységénél, azaz a járási hivatalokban szükséges bejelenteni, azonban a bejelentést számos munkáltató elmulasztja. A bejelentés elmulasztása azonban szankciók alkalmazásával nem jár a munkáltatók irányában, annak ellenére sem, hogy az nyilvánvalóan hátráltatja a regisztrált álláskeresők elhelyezkedésének intézményes segítségét.

Az üres álláshelyek felét leginkább az 50 fő feletti foglalkoztatotti létszámú cégek, illetve a közzsféra jelenti be, ők nagyobb arányban kérnek segítséget a járási hivataloktól az üres álláshelyeik betöltéséhez, mint a versenyszféra, vagy a kisebb foglalkoztatotti létszámmal rendelkező vállalkozások. Ez arra utal, hogy a nagyobb foglalkoztatók inkább várnak segítséget üres álláshelyeik betöltéséhez a járási hivataloktól, mint a kisebb vállalkozások, akiket leginkább a bejelentési kötelezettséggel együtt járó adminisztrációs teher riaszt el. Igaz, amennyiben támogatást szeretnének igénybe venni a regisztrált álláskeresők foglalkoztatásához, már nagyobb arányban teszik meg a szükséges regisztrációt és nyilatkozatokat. A bejelentési kötelezettségnek a közzsféra nagyobb arányban tesz eleget, így a közfoglalkoztatásban betölthető, lejelentett üres álláshelyek száma és aránya (közel 60%) is magas a Paktumterületen.

Számos esetben azonban amiatt sem igényelik a Kormányhivatal munkaerő közvetítésében nyújtott segítő közreműködését a kis-és közepes vállalkozások, mert úgy vélik, hogy a regisztrációba vett álláskeresői állomány tagjai nem alkalmasak az általuk elvárt munkavégzésre, illetve a közvetíthető emberek nem tudnak vagy akarnak megfelelni a piaci elvárásoknak.

A specifikus cél hozzá kíván járulni ahhoz, hogy a munkáltatók minél szélesebb köre ismerje meg és vegye igénybe a Kormányhivatal azon szolgáltatását, hogy az üres álláshelyeket bejelentve a Kormányhivatalhoz, az regisztrált álláskeresőket közvetít ki a munkaadókhöz, illetve munkáltatói kérésre az adott üres álláshely hirdethetővé, kiejánlhatóvá válik, ezáltal növelve meg az üres álláshely sikeres és mielőbbi betöltésének esélyét. A cél egyúttal magában foglalja a Kormányhivatal és a vállalkozások közötti kapcsolatok, együttműködések, illetve kommunikáció megerősödését az álláskeresők és az üres álláshelyek egymásra találásának elősegítése érdekében.

A munkaadók álláshelyeinek a regisztrálásával az üres álláshelyek száma növekszik, ami hozzájárul a regisztrált álláskeresők elhelyezkedési esélyeinek a növekedéséhez, a munkanélküliség csökkenéséhez.

A cél elérését mérő indikátor:

- Az üres álláshelyeket regisztráló vállalkozások száma (db)

2.3. Specifikus cél: Bővüljön az atipikus foglalkoztatási formákat is alkalmazó vállalkozások köre

Az atipikus és rugalmas foglalkoztatás a munka és a magánélet összehangolásának egyik legfontosabb eszköze. Az ilyen foglalkoztatási formákat alkalmazó szervezetek, vállalkozások aránya annak ellenére alacsony, hogy a jogszabályok tág lehetőséget adnak ennek az alkalmazására. Ilyen elemeknek tekinthetők pl. a részmunkaidőben vagy osztott munkaidőben való foglalkoztatás, a távmunka végzés, vagy a munkaidőkeret alkalmazása is. A specifikus cél a foglalkoztatottság növelése érdekében a rugalmas foglalkoztatás (atipikus foglalkoztatási formák, rugalmas munkaszervezés) elterjesztését irányozza elő a Paktumterületen.

Az atipikus és rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a munka és a magánélet összehangolása révén teszi lehetővé a foglalkoztatottság növelését a paktumterületen, ugyanis a munkahelyi rugalmasság és munka minőségének ösztönzésén keresztül mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális tartalékok szabadíthatók fel, mellyel növelhető a foglalkoztatottak száma, mérsékelhetők a szűkös humán-erőforrás kapacitásból adódó nehézségek. Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás így növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ez által a versenyképességet is.

Több csoport is van, amelyek miatt nem jelenik meg a munkaerőpiacon, azaz inaktivitásban marad, mert valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni, például kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, megváltozott munkaképesség vagy oktatásban való részvétel miatt. A munka és a magánélet összehangolását lehetővé tevő megoldások azonban olyan emberek munkaerőpiacra való sikeres visszatérését, valamint alkalmazkodóképességük fejlesztését is lehetővé teszik, akik ilyen megoldások hiányában távol maradnának a munkaerőpiactól. E potenciál kihasználása valósulhat meg a vállalati munkaszervezési kultúra javításával, a rugalmas munkaszervezési formák elterjesztésével, valamint a munka és a magánélet összehangolása, a családbarát munkahelyi környezet kialakítása révén.

A cél eredményeként kibővül a rugalmas foglalkoztatási formákat alkalmazó vállalkozások köre, ami hozzásegíti az inaktívok egy részét a munkavállaláshoz.

A cél elérését mérő indikátor:

- Rugalmas foglalkoztatást alkalmazó vállalkozások száma (db)
- Rugalmas foglalkoztatási formákról informált munkaadók száma (db)

2.4. Erősödjön a társadalmi vállalkozások, a szociális gazdaság foglalkoztatási szerepe

A társadalmi vállalkozások jellemzője, hogy ugyan haszonszerzésre törekednek, azonban a megtermelt nyereséget valamilyen társadalmi kihívás megoldására fordítják. Nemcsak rámutatnak a társadalmi problémákra, hanem megoldásokat is kínálnak rá. A társadalmi vállalkozások által megfogalmazott küldetés leggyakrabban előforduló eleme a munkaerőpiaci helyzet javítása, az elhelyezkedés segítése, illetve munkalehetőség biztosítása. A szociális gazdaságban tevékenykedő társadalmi célú szervezetek jelentős részének a kiemelt célja a hátrányos helyzetű lakosság foglalkoztatásának az elősegítése, ami a Paktumterület munkaerőpiaca szempontjából kiemelten kezelendő, mivel az ő elhelyezkedési esélyeik a legrosszabbak az elsődleges munkaerőpiacon.

Azokban a térségekben, ahol a szaktudás, a tőke, a vállalkozási szemlélet hiánya miatt a lakosság vállalkozóvá válása nem reális, ugyanakkor a munkalehetőségek hiánya beavatkozást kíván, a gazdaságszervezésre alkalmas megoldásának tűnik a közösségi – szövetkezeti – vállalkozások formája. Ez egyszerre jelent közösségfejlesztést és gazdaság-, vállalkozásfejlesztést, mert ennek keretében megtanítják a résztvevőket a szövetkezeti munkára, végig kísérik az alakulási és a működési folyamatot, közösségi keretben beindítják a gazdasági tevékenységet. A Sárréti paktumterület 17 településén az elérhető legfrissebb adatok alapján 2018-ban összesen 38 db szociális szövetkezet volt regisztrálva, melyek közel 80%-a működött is a paktumterületen, 11 a Hajdúszoboszlói járásban, 19 pedig a Püspökladányi járásban, azonban foglalkoztatotti létszámuk igen alacsony.

Az elérhető európai uniós és hazai pénzügyi támogatások hatására a jövőben vélhetően több társadalmi célú vállalkozás, illetve szociális szövetkezet jön majd létre, valamint indítja be működését. Ezzel a specifikus céllal kívánjuk elérni, hogy ezen szervezetek tevékenysége megerősödjön, hosszú távon is hatékonyan, fenntarthatóan tudjon működni, hisz a jövőben is jelentős szerepet tölthetnek be a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásában a paktumterületen. A szociális szövetkezet, mint a szociális gazdaság része tovább lépést biztosíthat a közfoglalkoztatási programokban foglalkoztatottak számára is, akik a közfoglalkoztatásból kikerülve önfoglalkoztatóvá, szövetkezeti taggá vagy szövetkezeti alkalmazottakká válva kiléphetnek az elsődleges munkaerőpiacra.

Azáltal, hogy a társadalmi célú vállalkozások megerősödnek, új munkahelyeket tudnak létrehozni, így hosszú távon részt tudnak vállalni a két érintett járás lakosságának - kiemelten a hátrányos helyzetűeknek - a foglalkoztatásában.

A cél elérését mérő indikátor:

- A társadalmi vállalkozásokban foglalkoztatottak számának növekedése (fő)

2.5. Specifikus cél: Csökkenjen a közfoglalkoztatásban bent ragadó munkaerő száma

A Paktumterületen a Kormányhivatal járási hivatalaiban regisztrált kis számú, közel félezer üres álláshely meghatározó része, közel 60%-a csupán közfoglalkoztatási jogviszony keretében tölthető be, ahol a regisztrált álláskeresők számára főként szakképzettséget nem igénylő, nagyon egyszerű foglalkozásokat kínálnak. Különösen a Püspökladányi járásban magas – a Hajdúszoboszlóinak a több mint háromszorosa – az üres álláshelyek közt a közfoglalkoztatotti foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal betölthető álláshelyek száma.

A két érintett járásban a regisztrált álláskeresők közt egyharmadrészt tesz ki a csupán közfoglalkoztatással segíthető személyek aránya. Ennek a közel ezer személynek az elhelyezése azért súlyos megoldandó feladat, mert csupán a másodlagos munkaerőpiacon, közfoglalkoztatásban helyezhetőek el, ráadásul közel 70%-uk maximum alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, továbbá leromlott egészségügyi, mentális állapotuk szintén az elhelyezkedésüket, munkavállalásukat befolyásoló, akadályozó tényező.

Számos, a paktumterületen működő vállalkozás vezetője érzi azt, hogy a helyi munkaerőpiacon tapasztalható munkaerő-hiány kialakulásában a közfoglalkoztatásnak bár csökkenő, de még mindig jelentős elszívó ereje van. Kisebb részben abban látják az elszívó erejét, hogy olyan személyeket is kivonnak az elsődleges munkaerőpiacról, akiket ők is alkalmazni tudnának, nagyobb részben abban, hogy a közfoglalkoztatásban elérhető bérek és az ehhez elvárt munkamennyiség a könnyebben megszerezhető jövedelmek felé téríti el a munkavállalókat. Számos esetben beszámoltak arról ugyanis, hogy tudják, hogy a közmunka mellett a benne dolgozók még „másodállásként” fekete munkát is végeznek, vagy nem mennek el dolgozni a vállalkozókhoz, mert ugyanazért a munkabérért jóval többet kell dolgozniuk a vállalkozóknál.

A paktumterületen is igen magas a közfoglalkoztatottak havi átlagos létszáma. A közfoglalkoztatottak igen gyakran megelégednek a közfoglalkoztatásban végezhető munkával, megszerezhető jövedelemmel, illetve félnek az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedéstől, ezért akár igen hosszú időre is beleragadnak a közfoglalkoztatotti létbe. Ennek megakadályozása miatt különösen fontos, hogy a közfoglalkoztatás tranzit szerepe erősödjön, azaz meg kell találni azokat a formákat, hatékony szolgáltatásokat, amelyek át tudják vezetni a közfoglalkoztatásból az elsődleges gazdaságba, a nyílt munkaerőpiacra a regisztrált álláskeresőket. Bár a közfoglalkoztatás szabályozási rendszere országos szintű hatáskör, ez azonban nagy mértékben meghatározza a két járás munkaerőpiaci szereplőinek mozgásterét. Így a paktumterületen is kiemelt szerepe van annak, hogy a közfoglalkoztatás monitoringrendszere megfelelően működjön, illetve, hogy a közfoglalkoztatásban érintett szereplők véleményei, tapasztalatai össze legyenek gyűjtve, a problémákra javaslatok kerüljenek kidolgozásra és amennyiben szükséges,

továbbítva legyenek az érintett minisztériumok (Pénzügyminisztérium, Belügyminisztérium) számára annak érdekében, hogy a közfoglalkoztatás betöltse célját.

A specifikus cél alapján fontosnak tartjuk, hogy a közfoglalkoztatás elszívó ereje csökkenjen annak érdekében, hogy az ne jelentsen tartós foglalkoztatást, hogy mind kevesebben és rövidebb időre maradjanak a közfoglalkoztatásban, továbbá, hogy az a jelenleginél nagyobb hatáskörrel vezesse ki a munkavállalót a másodlagos munkaerőpiacról, így mérsékelve a nyílt munkaerőpiacon tapasztalt munkaerő-hiányt.

A cél elérését mérő indikátor:

- A közfoglalkoztatásból a TOP programba belépők száma (fő)
- Bennragadási indikátor csökkenése (fő): A közfoglalkoztatásba lépés előtt az azt megelőző 3 évben legalább egy évet közfoglalkoztatási programban töltött személyek számának csökkenése

3. Stratégiai cél: Hatékony együttműködések alakuljanak ki a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala közt

Számos esetben megfigyelhető az a probléma a munkaerőpiacon, hogy a meghirdetett, betöltésre váró álláshelyeket nem sikerül az elvárásoknak megfelelő munkaerővel, szakemberekkel betölteni. Ennek számos oka lehet. Egyrésztől nincs a megfelelő képzettségű szabad munkaerő az adott területen, vagy mert éppen helyben, vagy máshol foglalkoztatásban van és nem kíván munkahelyet váltani; vagy eleve, a képző, szakképző intézmények nem képeznek a betöltésre váró álláshelynek megfelelő elvárt végzettségű, képesítéssel rendelkező személyt. Másrésztől a megfelelő végzettséggel, képesítéssel rendelkező személyek különböző, főként személyes vagy családi okok miatt – vagy éppen akkor, vagy egyáltalán – nem kívánnak elhelyezkedni a tanult szakmájukban, vagy végzettségüknek megfelelő álláshelyeken.

A legtöbb esetben hiányzik a megfelelően hatékony és eredményes kommunikáció a munkaerőpiac különböző szereplői között, így az egyes szereplőknél felmerülő igények vagy időben megkésve, vagy egyáltalán nem jutnak el a másik, vagy többi szereplőhöz, így ezen problémák megoldására sem születhet megfelelően hatékony megoldás.

Számos olyan vállalkozás van a paktumterületen is, amelyik bár igen komoly munkaerő-problémákkal (pl. munkaerő-hiány, nagyfokú fluktuáció) küzd, mégsem veszi fel a kapcsolatot a munkaerőpiaci problémák megoldására hivatott, hatékony segítséget nyújtani képes intézményrendszerrel, a Kormányhivatal foglalkoztatási szervként eljáró egységeivel, a járási hivatalokkal. Nem alakít ki szoros kapcsolatot a járási hivatalokkal, vagy mert nem ismeri az általa nyújtott, igényelhető szolgáltatásokat, támogatásokat, vagy mert túl

bürokratikusnak tartja azok igénybevételét. De ennek elmulasztása révén nem tudja artikulálni a problémáját, nem tudja kifejezni pl. milyen, a munkaerőnek nyújtandó képzési igényei vannak, vagy azt az igényét sem, hogy szeretne ő maga részt venni a potenciális munkavállalók kiválasztásában, mert ezzel sok időt és vesződséget tudna spórolni magának és az intézményrendszernek is.

Maguk a szakképzéssel foglalkozó intézmények is gyakran szembesülnek azzal a problémával, hogy a munkáltatók nincsenek megelégedve a végzős, munkaerőpiacra kilépő diákok tudásával, naprakészségével, azonban nincs információjuk arról, hogy milyen tudásanyag átadására van pontosan szükségük; vannak-e olyan helyben működő vállalkozások, vagy melyek azok, amelyek ők maguk is szívesen részt vennének az oktatásban, átadva azt az aktuális tudást, amit a kikerülő diákoknak tudniuk, alkalmazniuk kellene a munkaerőpiacra kilépve, a foglalkoztatókhöz kikerülve.

A Sárréti paktumterület lakossága, így munkavállalási korú lakossága is csökken. A természetes fogyás révén csökkenő népességszámot a vándorlási veszteség tovább súlyosbítja, hiszen tapasztalatok alapján mind a belföldi, mind a külföldre irányuló migrációban főként a munkaképes korúak, illetve a fiatal felnőtt lakosság vesz részt, ezáltal apasztva a két érintett járás munkaképes korú lakosságának számát, illetve ezáltal növekszik arányaiban a helyben maradó lakosság életkora, tolódik el az idősebb korosztály felé a korcsoportos megoszlása. Igen fontos feladat ezért a Paktumterületen élő munkaképes korú lakosság megtartása, illetve különböző ösztönző és támogatási rendszerek alkalmazásával történő helybe vonzása.

A 3. stratégiai cél tehát kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a munkaképes korú lakosságot helyben tartsa, illetve ide vonzza, illetve, hogy a munkaerőpiac különböző szereplői megismerjék egymás elvárásait, lehetőségeit. Ennek tükrében minden szereplő megtehesse az általa megtehető legnagyobb lépést, intézkedést annak érdekében, hogy a javarészt a kommunikáció hiányos voltából, az együttműködés minimális szintjéből fakadó, illetve a munkavállalók nem megfelelő számából és minőségéből fakadó munkaerőpiacon tapasztalt problémák mérséklődjenek.

A cél elérését mérő indikátor:

- Partneri együttműködések kiterjesztése és elmélyítése (leíró indikátor)

A 3. stratégiai cél megvalósulását az alábbi specifikus célok teljesülése eredményezi:

3.1. Specifikus cél: Fenntartható, intézményesült együttműködések segítsék a munkaerő és a foglalkoztató egymásra találását

A paktumterületen a legtöbb üres álláshelyet a közszférában regisztrálták, ami arra is utal, hogy a közszféra nagyobb arányban fordul a Kormányhivatalhoz és kér segítséget a munkaerőpiaci problémáik kezeléséhez, az üres álláshelyeik betöltéséhez, mint a versenyszféra. A vállalkozók a Kormányhivatal járási hivataliban regisztrált és számukra kiközvetített álláskeresők munkaalkalmasságát jórészt nem tartják megfelelőnek, sérelmezik, hogy nincs lehetőségük a kiközvetített személyek kiválasztásában részt venni, az eljárást magát pedig bürokratikusnak és hosszadalmasnak értékelik. A vállalkozások, főként az 50 fő alatti foglalkoztatotti létszámmal bíró vállalkozások nem ismerik kellően a Kormányhivatal működését, igénybe vehető szolgáltatásai körét, nem tudják, hogy milyen támogatásokat vehetnek igénybe, hogy elérhetőek-e olyan képzések is, melyek nem feltétlenül engedélyezett OKJ képzések, azoknak esetleg csupán néhány, a munkavégzéshez feltétlenül szükséges modult tartalmaznak, mellyel több munkavállalót is tudnának foglalkoztatni.

A Sárréti paktumterület településein működő vállalkozásokat, foglalkoztatókat 2018 januárjától azonban már nem csak a Kormányhivatal járási hivatalai, hanem a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat épületében működő megyei paktumiroda is segíti. A paktumirodai munkatársak által nyújtott szolgáltatások közt megtalálható a munkaerőpiacot és az elérhető támogatásokat érintő információk átadása, illetve a felmerülő munkaerőigények Kormányhivatal járási hivatalai felé történő becsatornázása is. Ez még viszonylag új lehetőség a megyében és a paktumterületen is, azonban igen nagy segítséget jelenthet a munkaadók és a munkavállalók egymásra találása, egymás felé irányítása tekintetében. A megyei paktumiroda munkatársai ernyőszervezeti feladataik keretében komoly tudásátadást és módszertani segítségnyújtást valósíthatnak meg a helyi paktumirodák munkájának segítésében. Segítségükkel, tudásátadásuk révén a Sárréti paktumterületen belül Püspökkladányban 2018 második felében felálló helyi paktumiroda is jelentős mozgósító, katalizátor szerepet tölthet be a jövőben a munkaerőpiaci szereplők hatékony együttműködése terén.

A specifikus cél fontosnak tartja, hogy kialakuljon egy olyan formális intézményrendszer, amely biztosítani tudja a megfelelő információáramlást a foglalkoztatásban érintett szereplői között. Az intézményrendszer képes legyen arra, hogy átlátható módon, strukturáltan működve keretet adjon a foglalkoztatási együttműködéseknek, a tagok ismert és elfogadott szabályok mentén össze tudják hangolni működésüket, a felmerülő munkaerőpiaci kihívásokra, problémákra gyors, szakszerű válaszokat, megoldásokat tudjanak nyújtani a partnerek közreműködésével. Fontosnak tartja, hogy minden releváns szereplő – foglalkoztatói érdekképviselők, képzőintézmények, foglalkoztatási hivatal, közigazgatási intézményrendszer, célcsoportot képviselő civil szféra stb. – meg tudjon jelenni és az egyéni szervezeti érdekek egy közös, munkaerőpiaci érdekebe tudjanak integrálódni, amelyet a paktum résztvevői elfogadnak és támogatnak. Az együttműködés kulcsa a nyílt kommunikáció, a segítő szándék megléte, valamint a paktum tagjainak meglévő partneri

hálózata, kapcsolati tőkéje. Erre alapozva számos foglalkoztatási projekt kerülhet kidolgozásra, az igények a partneri együttműködés keretében gyorsan megoldásra találhatnak.

A cél elérését mérő indikátor:

- Partneri együttműködések kiterjesztése és elmélyítése (leíró indikátor)

3.2. Specifikus cél: Ösztönözzük a munkaképes korú népesség helyben maradását, paktumterületre vonzását

A Paktumterület népessége folyamatosan, 2011 óta pedig gyorsuló ütemben csökken, amit egyrészt a természetes fogyás okoz, melynek során évről évre meghaladja a halálozások száma az élve születések számát, másrészt jelentős a vándorlási veszteség. A természetes fogyás a majdan a munkaerőpiacra belépő egyre kisebb létszámú generációk miatt, az elvándorlás pedig a fiatal felnőtt elvándorló, főként a gyermekvállalás előtt álló, vagy kisgyermekes népesség magas aránya miatt járul hozzá a két érintett járás népességének csökkenéséhez.

A Paktumterületről kifelé irányuló elvándorláshoz nagyban hozzájárul az alacsony bérszínvonal is. A Hajdú-Bihar megyében elérhető átlag kereseteknek az országos átlagtól való elmaradása közel 20%-os, azaz a megyében megszerezhető bérek az országos átlagnak csupán a 81%-át teszik ki, amellyel a megyék rangsorában Hajdú-Bihar a kedvezőtlen 14. helyet foglalja el. A paktumterület községei, nagyközségei lakóinak foglalkoztatottjai közül majdnem minden második személy más településen talál munkát magának, mely nemcsak a kisebb települések gyenge népességmegtartó erejére, hanem a kis foglalkoztató szerepükre, gyenge attraktivitásukra is rámutat.

A specifikus cél a munkavállalási korú népességének a helyben maradását, illetve a térségbe vonzását kívánja különböző támogatási és ösztöndíjrendszerekkel ösztönözni, amivel hozzájárul a Paktumterület munkaerőpiaci problémáinak csökkenéséhez, a munkaképes korú népesség növekedéséhez.

A cél elérését mérő indikátor:

- Belföldi vándorlási különbözet (fő)

Horizontális cél

A Sárréti paktumterületi foglalkoztatási stratégia átfogó, stratégiai és specifikus céljait egy horizontális cél egészíti ki, melyeket minden egyes cél, prioritás és intézkedés megvalósításakor érvényesíteni kell, ez az esélyegyenlőség biztosítása.

Az esélyegyenlőség, mint horizontális cél:

Az esélyegyenlőség elve nem csupán a szűken értelmezett – férfiak és nők közti – esélyegyenlőségre terjed ki a stratégiában, hanem azt kiterjesztve minden típusú társadalmi esélyegyenlőséget magában foglal. Magában foglalja az alacsony – maximum nyolc általános – iskolai végzettségűek, a 25 év alatti munkatapasztalat nélküliek, az 50 év feletti, a megváltozott munkaképességűek, az inaktívak és a roma személyek esélyegyenlőségének biztosítását, diszkrimináció mentességét is. **A megvalósítandó eszközök mindegyikének elő kell segítenie a hátránnyal élők esélyeinek növekedését, a diszkrimináció-mentességet, a foglalkoztatásban a hátrányok kompenzálását.**

5.2. A stratégia céljainak elérését mérő indikátorok

Indikátor megnevezése	Indikátor mértékegysége	Adat forrása	A beszámolás gyakorisága	Bázisérték (2017.12.)	Célérték (2020)	Célérték (2024)
Regisztrált álláskeresők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	3.225	3.000	2.900
Képzésbe bevont regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0 (0)	250 (25)	300 (25)
Képzést sikeresen elvégző regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0 (0)	195 (15)	220 (15)
A megszerzett képzettséggel az adott szakterületen elhelyezkedők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	féléves	0 (0)	50 (2)	120 (2)
Regisztrált tartós (12 hónapot meghaladó) álláskeresők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	893	750	690
Az egyéni programból kilépést követő 6. hónapban foglalkoztatottak száma	db	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	éves	0	2	2
Támogatással munkatapasztalatot szerző pályakezdő regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0 (0)	20 (10)	40 (10)
A TOP projekt keretében üres állás-helyeket bejelentő vállalkozások száma	db	Püspökladány Város Önkormányzata paktumiroda	havi	0	30	30
Elért potenciális befektetők száma	db	Hajdú-Bihar Megyei	havi	0	5	10

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

Indikátor megnevezése	Indikátor mértékegysége	Adat forrása	A beszámolás gyakorisága	Bázisérték (2017.12.)	Célérték (2020)	Célérték (2024)
		Önkormányzat (paktumiroda)				
A társadalmi vállalkozásokban foglalkoztatottak számának növekedése	fő	OPTEN adatbázis, civil szervezetek névjegyzéke	évente	15	35	60
Támogatással vállalkozóvá váló regisztrált álláskeresőinek száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0	10	10
Inaktívák száma (megyei)	fő	KSH	évente	157.200	152.000	150.000
Rugalmas foglalkoztatási formákról informált munkaadók száma	db	Püspökladány Város Önkormányzata (paktumiroda)	havi	0	80	200
Rugalmas foglalkoztatást alkalmazó vállalkozások száma	db	Püspökladány Város Önkormányzata (paktumiroda)	havi	0	25	70
A TOP paktum keretében legalább 6 hónapig foglalkoztatottak száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0	10	10
Iskolarendszerű szakképzésbe lépők arányának növekedése ¹	%	Oktatási Hivatal KIR adatbázisa	évente	55,9 (2016)	60	62
Lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók száma a szakközépiskolákban	fő	Berettyóújfalui Szakképző Centrum	évente	82 (2017/2018 tanév I. félév)	75	65
Bölcsődei és családi napközi férőhelyek száma összesen	db	KSH	évente	289 (2015)	310	330
Belföldi vándorlási különbözet	fő	KSH	évente	570 (2011)	550	550
A közfoglalkoztatásból a TOP-5.1.2 projektbe belépők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	évente	0	2	2

¹ Adott évben iskolarendszerű szakképzésben tanulók aránya a középfokú oktatási intézményekben tanulókhoz képest a paktumterületen, az Oktatási Hivatal KIR adatbázisa alapján.

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

Indikátor megnevezése	Indikátor mértékegysége	Adat forrása	A beszámolás gyakorisága	Bázisérték (2017.12.)	Célérték (2020)	Célérték (2024)
Partneri együttműködések elmélyítése és kiterjesztése	leíró indikátor	Püspökladány Város Önkormányzata (paktumiroda)	3 havonta	Együttműködések számának, tartalmának, mélységének, közös projektek kialakításának bemutatása.		

6. A stratégia prioritás-és intézkedés rendszere

A célrendszer megvalósításának eszközeként az alábbi prioritások és intézkedések kerültek kialakításra:

1. Prioritás: A munkaerő versenyképességének javítása, inaktívak aktivizálása

- 1.1.Intézkedés: Inaktív személyek felkutatása, munkaerőpiacra történő be/visszavezetése
- 1.2.Intézkedés: A munkaerőpiaci szolgáltatások kiterjesztése
- 1.3.Intézkedés: A munkaerő iskolázottságának növelése
- 1.4.Intézkedés: Munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése
- 1.5.Intézkedés: Vállalkozóvá válás elősegítése

2. Prioritás: A munkaadók foglalkoztatási potenciáljának erősítése

- 2.1.Intézkedés: Paktumterületi befektetés-ösztönzés, munkahelyek létrehozása
- 2.2.Intézkedés: Vállalkozások működési feltételeinek javítása, humán erőforrás-fejlesztésének támogatása
- 2.3.Intézkedés: Atipikus foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése
- 2.4.Intézkedés: Munkaadók támogatása a regisztrált álláskereső foglalkoztatásának elősegítése érdekében
- 2.5.Intézkedés: Szociális gazdaság fejlesztése
- 2.6.Intézkedés: A közfoglalkoztatás munkaerőpiaci tapasztalatainak vizsgálata

3. Prioritás: A foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztése

- 3.1.Intézkedés: A paktumterület munkaerőpiaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása
- 3.2.Intézkedés: A helyi paktum működtetése a megyei paktum koordinációjával
- 3.3.Intézkedés: Pályaorientáció erősítése, a szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolása
- 3.4.Intézkedés: Munkaerő megtartásának, térségbe vonzásának elősegítése, mobilitásának segítése

6.1. A prioritások és intézkedések részletes bemutatása

1. Prioritás: A munkaerő versenyképességének javítása, az inaktívok aktivizálása

A prioritás kialakításának indoka:

A prioritás kialakítását indokolja, hogy kedvezőtlenek a Paktumterületen a munkavállalásra vonatkozó mutatók. A foglalkoztatás viszonylag alacsony mértékű, a 2017 decemberi adatok alapján a paktumterületet alkotó Hajdúszoboszlói és Püspökladányi járásokban összesen 3.225 fő álláskeresőt regisztráltak. A munkát vállalni szándékozó regisztrált álláskeresők elhelyezkedése nagy nehézségekbe ütközik a betölthetőként regisztrált üres állás-helyek kis száma, területi elhelyezkedése, a betöltéséhez szükséges iskolázottságra és szakképesítésre vonatkozó elvárások és adottságok eltérése, valamint munkavállalási hajlandóság és képességek eltérő mértéke miatt. Ezen felül nagy számban vannak a paktumterületen a munkaerőpiacon meg nem jelenők, az ún. inaktívok, akik eltérő okok miatt munkát vállalni nem szándékoznak, vagy nem képesek. Az inaktívok széles köre komoly munkaerő tartalékot jelent a két járásban, akik munkaerőpiaci (re)integrációjára jelentős erőfeszítéseket kell tenni. A munkaerőpiaci igényeknek való megfelelés érdekében az oktatás-képzés mellett szükség van a munkaerőpiaci szolgáltatásokra, amelyek segítségével mind a munkavállalási hajlandóság, mind a munkaadók igényeinek való megfelelés képessége jelentősen növelhető a célcsoportok körében.

A prioritás tartalma:

A kedvezőtlen mutatók javítása érdekében a prioritás több területre fókuszál. Először is szükséges a nehezen elérhető személyek, passzív munkanélküliek felkutatása, beazonosítása, meggyőzése és bevonása a munkaügyi ellátó rendszerbe a munkavégzésre való felkészítés céljából. Másrészt fejleszteni szükséges az álláskeresők iskolázottságát, hogy könnyebben el tudjanak helyezkedni, hogy lehetőségük legyen szakmát szerezni. A munkaerőpiacon történő könnyebb elhelyezkedés érdekében a pályakezdők részére munkatapasztalatszerzési lehetőséget kell biztosítani. Ezekon túlmenően minden fenti tevékenység kiegészítéseként minél több álláskereső számára meg kell teremteni a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzáférést.

Célokhoz való hozzájárulás:

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5 és 1.6. specifikus célokhoz az alábbiak szerint: A passzív munkanélküliek felkutatásával, bevonásával, megfelelő motiválásukkal, felkészítésükkel lehetőség nyílik az elhelyezkedésükre a munkaerőpiacon, ezáltal a számuk csökken. Különösen fontos szerepe van az inaktivitás felszámolásának, mely a kedvezőtlen munkaerőpiaci esélyekből fakadó szegénység mérsékléséhez is vezethet. A munkaerőpiacról kimaradó társadalmi csoportok elsősorban azok a csoportok,

amelyek már az iskolában is sikertelenek voltak, ezért nagy jelentőségű az iskolázottság növelése irányuló intézkedés, melynek hatására növekszik a legalább nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkező álláskereső száma, ami hozzájárul ahhoz, hogy a végzettségük a piaci igényekhez igazodik, illetve az általános iskolai végzettség megszerzése után megnyílik az út a szakma megszerzésére is, azaz jobban el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon. A munkaerőpiaci szolgáltatások kiterjesztése intézkedés pedig hozzájárul az álláskereső mentális állapotának, munkakeresési szándékuk javításához, ezáltal a munkavállalási képességeik is javulnak, könnyebben vissza tudnak térni a munka világába. A munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése intézkedés által sok fiatal pályakezdő tapasztalatot szerez a munka világában, munkaszocializációja elkezd kialakulni, így könnyebben tud az üres álláshelyek között is számára megfelelő választani, a felé irányuló elvárásokat sikerrel teljesíteni. A vállalkozóvá válást segítő intézkedés olyan kompetenciák és információk átadását teszi lehetővé, melynek eredményeképpen fejlődnek a munkavállalók kockázatvállalási és vállalkozói készségei, ismeretei.

A prioritás intézkedései:

Intézkedés sorszama és megnevezése:	1.1. Inaktív személyek felkutatása, munkaerőpiacra történő be/visszavezetése
Intézkedés leírása:	<p>A Paktumterületen számos olyan munkavállalási korú személy él, aki munkaerőpiaci szempontból inaktív, nem vállal munkát és a Kormányhivatal látókörében sem szerepel, hiszen nincs álláskeresőként sem regisztrálva. Ezek a személyek munkaerő tartalékokat képeznek, így felkutatásuk, regisztrált álláskereső körébe való bevonásuk, informálásuk, illetve az információs vagy munkaügyi támogató rendszerekhez, munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz, munkához juttatásuk igen fontos feladat. Ez hozzájárulhat a két érintett eljárásban a regisztrált üres álláshelyek betöltéséhez, illetve a foglalkoztatottság növeléséhez. A célzott kiválasztás fontos a munkaerő kereslet és kínálat összhangjának megteremtése érdekében is. A munkaerő tartalék feltérképezése, informálása azonban irodai körülmények közt nem lehet eredményes, ezért kiterjedt terepi munka és szakmai felkészültség szükséges a megvalósításához.</p> <p>A terepi munka során kiemelt jelentősége van a helyi szereplőkkel (települési és nemzetiségi önkormányzatok, civil szervezetek, szociális</p>

	intézmények, felsőoktatási intézmények) való kapcsolat kialakításának, hiszen a célcsoport tagokhoz ezeken keresztül lehet érdemben eljutni.
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ munkavállalási korú inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Helyi paktumiroda ▪ A paktumterület települési önkormányzatai ▪ Nemzetiségi önkormányzatok ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal foglalkozó civil szervezetek ▪ Szociális ellátásban résztvevő intézmények

Intézkedés sorszama és megnevezése:	1.2. A munkaerőpiaci szolgáltatások kiterjesztése
Intézkedés leírása:	<p>A Foglalkoztatási Szolgálatok által nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások nem minden esetben tudnak a speciális, hátrányos helyzetű célcsoportok tagjainak személyre szabott segítséget nyújtani, illetve minden álláskereső vagy inaktív személyt elérni. Ezért van szükség a helyileg beágyazott, a helyi viszonyokat jól ismerő, nem állami szervezetek által nyújtott szolgáltatásokra is. A foglalkoztatási célú civil és nonprofit szervezetek bevonásával megvalósuló szolgáltatások egymással, vagy más munkaerőpiaci eszközökkel való kombinálása jelentősen hozzájárul a munka nélkül élők sikeresebb elhelyezkedéséhez. A három legjellemzőbb szolgáltatásban – az álláskeresői tanácsadásban, a munkatanácsadásban és a pályatanácsadás szolgáltatásban – résztvevők elhelyezkedési esélyei nőnek, ám a tapasztalatok alapján a legnagyobb hatásfokú segítséget a mentorálás vagy más, az érintett személy napi életvitelét befolyásoló szolgáltatás során kapják az álláskeresők. Az intézkedés keretében a vonatkozó jogszabályban meghatározott, célzott munkaerőpiaci szolgáltatások, információnyújtás, tanácsadás segítik a regisztrált álláskeresők mentális fejlődését, munkavállalási kompetenciáinak fejlesztését a munkaerőpiacra való be- és visszalépés</p>

	<p>érdekében. Többek közt a munkavállalási motiváció, a munkához való hozzáállás, a helyes önkép és társadalomkép fejleszthető, ami nagyban hozzásegítheti az álláskeresőt a sikeres elhelyezkedéshez, a munka világában való eredményesebb helytálláshoz. A munkaerőpiaci szolgáltatások közt munkaerőpiaci és foglalkozási információnyújtás, munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs, pszichológiai, helyi (térsgégi) foglalkoztatási tanácsadás szolgáltatás, munkaközvetítés történik meg. A szolgáltatásokat keresetpótló juttatások; gyermek felügyeletével, hozzátartozó ápolásával kapcsolatos kiadás-megtérítés egészíthetik ki. Személyes segítség szükségessége esetén mentori szolgáltatások biztosítása is az intézkedés részét képezi.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ az elhelyezkedéshez segítségre szoruló, vagy igénylő regisztrált álláskeresők ▪ inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó szervezetek

Intézkedés sorszama és megnevezése:	1.3. A munkaerő iskolázottságának növelése
Intézkedés leírása:	<p>A munkaerőpiacról leszakadó/kimaradó rétegekhez főként az iskolában is sikertelenül szereplő csoportokba tartoznak, főként azok, akik már onnan lemorzsolódnak, így pl. még általános iskolai végzettséggel sem rendelkeznek, vagy akik nem tanulnak tovább középfokon vagy azok, akik a munkaerőpiaci igényeknek nem megfelelő szakképzésben részesültek. Az alacsony iskolai végzettség és a (tartós) munkanélküliség szorosan összefügg egymással, ezért a munkaerőpiacon történő könnyebb, sikeresebb elhelyezkedés érdekében fontos, hogy a legalacsonyabb iskolai végzettséggel sem rendelkező személyek legalább alapfokú iskolai végzettséget (befejezett nyolc évfolyam) szerezzenek. A felzárkóztatást, a</p>

	<p>munka világához történő kapcsolódást elsősorban az iskola, a tanulás világán keresztül lehet megoldani, ám ezt az iskolázottsági hiányok, így az alapkészségek hiánya gátolja. Az általános iskolai végzettségre épülve aztán különböző képesítések, szakképesítések is szerezhetők, amivel keresettebbé válhatnak a munkaerőpiacon.</p> <p>Ezen képzések esetén kiemelt szerepet kap a kompetenciafejlesztés, a munkavállalási célú ismeretek, készségek fejlesztése, amely ismeretanyagának meghatározónak kell lennie a lexikális ismeretanyaggal szemben. Ezeknek a hátrányos helyzetű rétegeknek az oktatása, képzése nem azonosítható a magasabban képzettek át- vagy továbbképzésével. Időben, tematikában, módszerekben alapvetően mást kíván, elsősorban az alapkompenciák és készségek megerősítését (olvasási és számolási készség, polgári, kulturális és szociális készségek, tanulási technikák), a tanulással kapcsolatos attitűdök kialakítását.</p> <p>A kompetenciaképzéssel hátránykompenzálás válik meg, melynek segítségével a hátrányos helyzetű személyek sikeresebbek lehetnek a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű munkakörökben.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ általános iskolai végzettség nélküli inaktív személyek ▪ általános iskolai végzettség nélküli regisztrált álláskereső
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Alapfokú oktatási intézmények ▪ Hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal foglalkozó civil szervezetek

Intézkedés sorszama és megnevezése:	1.4. Munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése
Intézkedés leírása:	<p>A fiatal munkavállalók munkaerőpiaci esélyeit nagyban növelheti, ha lehetőséget kapnak munkatapasztalat szerzésére. A képzésből kilépő fiatalok elhelyezkedésének, munkatapasztalat szerzésének elősegítése gyakornoki helyek kialakításával és betöltésével különösen nagy segítséget</p>

	<p>jelenthet. Gyakornokként valódi munkatapasztalatot szerezhetnek, ezáltal javul foglalkoztathatóságuk és hosszabb távú munkaerőpiaci esélyük. Iskolai rendszerű képzésben, felnőttoktatásban vagy felnőttképzésben megszerzett szakképesítés, tudás hasznosulásának elősegítését is szolgálja a fiatalok korai munkahelyi tapasztalathoz segítése, mellyel a foglalkoztathatóságuk szintje növekszik.</p> <p>A gyakornoki lét egyrésztől lehetővé teszi a munkavállalók munkavégző képességének, munkabírásának munkáltató általi megismerését, másrészt, hogy a résztvevő fiatalok önmaguk is meggyőződjenek arról, hogy alkalmasak a képzettségük, a képességeik alapján a valós munkafeltételek között zajló munkavégzésre.</p> <p>Az intézkedés keretében egyrésztől a munkatapasztalat-szerzés támogatása valósul meg, a bérköltség és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó támogatása révén. Másrésztől gyakornoki programok indulnak, melyek segítséget nyújtanak a fiatalok szakmai gyakorlati ismeretei, munkatapasztalatai bővítéséhez, ezáltal javítva munkaerőpiaci kilátásaikat.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pályakezdő regisztrált álláskeresők ▪ pályakezdő inaktív fiatalok ▪ közép- és felsőfokú oktatásban résztvevő hallgatók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ A paktumterületen működő kis- és középvállalkozások, foglalkoztató szervezetek ▪ Helyi paktumiroda ▪ Debreceni Egyetem ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.5. Vállalkozóvá válás elősegítése
Intézkedés leírása:	<p>A Paktumterületen a megyeinél alacsonyabb vállalkozói kedvet mutatnak a statisztikák, melyet a Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány helyi tapasztalatai is alátámasztanak. Annak ellenére, hogy a két érintett járásban kiépített infrastruktúra, szolgáltatások, tájékoztatók, képzések is elérhetők, mégsem élnek kellő mértékben ezzel a segítséggel a vállalkozóvá válni szándékozók és a már vállalkozást indítók, működtetők sem.</p> <p>A vállalkozások álláskeresők által történő elindítását több tényező is gátolja: a családi vagyon korlátozott értéke (előregedő lakások), az iskolázottsági viszonyok, a nem megfelelő munkaerőpiaci kilátások – nem ritkán kiegészülve pl. fogyasztási hitelek miatt történő eladósodással – rontják a hitelhez jutási képességet, amely határozott gátját képezi az öngondoskodás ilyen típusú módjának. A helyzetet nehezíti, hogy a vállalkozások elindításához és fejlesztéséhez szükséges egyéb tényezők – pl. a piacképes üzleti terv, a vállalkozói attitűd és az üzleti kapcsolatok – korlátozottan állnak rendelkezésre.</p> <p>A vállalkozóvá válás, önfoglalkoztatás elősegítése érdekében szükséges a potenciális célcsoport számára megfelelő ismeretek, kompetenciák nyújtása, támogatások, tréningek biztosítása a vállalkozások indítása és működtetése témájában. A vállalkozásindítással, vállalkozás-fejlesztéssel kapcsolatos szolgáltatások mellett a vállalkozások hatékony, hosszú távú működéséhez szükséges információt nyújtani a beruházási támogatásokról azok feltételeiről az induló beruházások tőkeberuházásaihoz.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskeresők ▪ inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

	<ul style="list-style-type: none">▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal▪ Helyi paktumiroda▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum▪ NGM
--	--

2. prioritás: A munkaadók foglalkoztatási potenciáljának erősítése

A prioritás kialakításának indoka:

A prioritás kialakítását az indokolja, hogy a vállalkozások, foglalkoztató szervezetek munkaerő-hiánya, betöltetlen álláshelyei, a munkaerő fluktuációja, illetve a közfoglalkoztatás munkaerő-elszívó ereje már versenyképességüket akadályozza. A Paktumterületen működő cégek, munkát kínáló szervezetek kis mértékű helyi foglalkoztatást valósítanak meg; kevés a betöltésre váró álláshely a Paktumterületen, a foglalkoztatási mutatók kedvezőtlenek. Jól mutatja ezt az adat is, hogy a Paktumterület 17 településén 2017 decemberében regisztrált 3.225 fő álláskereső mindössze 14,5%-ának tudnának csak állást biztosítani a regisztrált üres álláshelyek is, ha mind elvárt végzettségben, tudásban, területiségben, mind az ún. soft tényezők (mint pl. személyes motivációk, munkavégzéshez való hozzáállás stb.) tekintetében optimális helyzet állna elő, azaz teljes lenne az összhang az álláskereső és az álláshelyek közt. Rendkívül kevés az álláshely a két járásban, főként a piaci szférában. Ennek számos oka lehet. Az egyik fő oka az, hogy kevés befektető érkezik a két érintett járás településeire, akik új helyi munkahelyeket hoznának létre. A munkahelyek számának a növekedését új vállalkozások indításával is szükséges fokozni, ehhez szükséges a vállalkozói kedv növelése, a vállalkozóvá válás elősegítése, hiszen a vállalkozók további új álláshelyeket is tudnak generálni. Mindemellett vannak olyan személyek, akik a hagyományos foglalkoztatási formákban működő munkavégzést nem tudják vállalni, az ő foglalkoztatásuk szempontjából szükséges a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztése a foglalkoztató cégeknél, szervezeteknél. Számos olyan regisztrált álláskereső van a munkaügyi rendszerben, akik számára hathatós megoldás a munka világába való bekerülésben szinte csak a közfoglalkoztatás, vagy az elsődleges munkaerőpiacra átvezetés első lépcsője, a szociális szervezetek, társadalmi vállalkozások területe. Fontos, hogy a munkaadók támogatást kapjanak

A Sárréti paktumterület foglalkoztatási helyzetének javítása szempontjából fontos stratégiai cél a 17 településen működő foglalkoztató szervezetek, vállalkozások munkaerőpiaci versenyképességének a növelése, hiszen amennyiben javul tőkeerejük, erősödik piaci stabilitásuk, szerepvállalásuk, várhatóan növekszik majd munkaerő-felszívó képességük is, így javulhat a két érintett járás foglalkoztatottsága, csökkenhet munkanélkülisége.

A prioritás tartalma:

A prioritás keretében a megyei befektetés-ösztönzés kialakításával és működtetésével új befektetők jelennek meg a megyében, akik új munkahelyeket teremtenek. A szociális szervezeteknek nyújtott segítséggel, szolgáltatásokkal stabilá válik a működésük, így növekszik a szerepük a megye foglalkoztatásában. A prioritás keretében megvalósul a rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének a növelése a munkaadói oldalon, ezáltal több, a hagyományos foglalkoztatási formától eltérő munkaviszony jöhet létre.

A prioritás célokhoz való hozzájárulása:

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 2.1., 2.2., 2.3., 2.4. és a 2.5. specifikus célokhoz az alábbiak szerint: A paktumterület egészére kiterjedő befektetés-ösztönzés kialakítására és működtetésére irányuló intézkedés megvalósulásával növekszik az esélye, hogy emelkedik a két járás iránt érdeklődő befektetők száma, több cég helyezi a paktumterületre a telephelyét, székhelyét, így növekedhet a 17 érintett településen az új munkahelyek száma. A szociális gazdaság fejlesztése intézkedés hatására megerősödnek a szociális szervezetek, társadalmi vállalkozások biztos foglalkoztatóvá válnak a térségben. Az atipikus foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése intézkedés pedig hozzájárul ahhoz, hogy a paktumterületen elterjedjenek a rugalmas foglalkoztatási formák, ami által olyan személyek is álláshoz tudnak jutni, akik a hagyományos formákat nem tudják vállalni. A közfoglalkoztatásra irányuló intézkedés révén pedig egyre kevesebben vesznek részt benne olyan személyek, akik önerőből, vagy segítséggel el tudnának helyezkedni a nyílt munkaerőpiacon.

A prioritás intézkedései:

Intézkedés sorszama és megnevezése:	2.1. Paktumterületi befektetés-ösztönzés, munkahelyek létrehozása
Intézkedés leírása:	<p>A vállalkozások jelentős része a Sárréti paktumterületen is a településstruktúra magasabb fokán álló központokat részesíti előnyben, azaz főként a járás-székhelyeket választják befektetéseik, illetve székhelyük, telephelyeik helyszínéül, ezáltal ezektől a központoktól távolabb eső, periférikus helyzetű – jellemzően községi jogállású – települések munkaerőpiaci helyzetét alapvetően befolyásoló tényezőként jelenik meg a befektetések hiánya, illetve a munkahelyek kis száma.</p> <p>Az intézkedés keretében kialakításra kerül egy, a paktumterület egészére kiterjedő, összehangolt befektetés-ösztönzési rendszer, amelynek a folyamatos és hatékony működtetése segíti az megye településeit, hogy a kihasználatlan ipari parki, ipari területi kapacitásaikra befektetőket találjanak, akik az adott településen kívánják a tevékenységüket végezni, ehhez beruházásokat végrehajtani, és új munkahelyeket teremteni.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a paktumterület települési önkormányzatai ▪ a potenciális befektetők
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Non-profit Kft. ▪ Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány ▪ A paktumterület települési önkormányzatai ▪ Helyi paktumiroda ▪ Nemzeti Befektetési Ügynökség
--	---

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	2.2. A vállalkozások működési feltételeinek javítása és humánerőforrás-fejlesztésének támogatása
Intézkedés leírása:	<p>A Sárréti paktumterületen működő vállalkozások, foglalkoztatók versenyképessége, foglalkoztatási potenciálja jelentősen növelhető az üzleti infrastruktúra elérhetőségének és színvonalának bővítése révén. A vállalkozások növekedési és foglalkoztatási potenciáljának javítását, gazdasági teljesítményének erősítését, a megcélzott piacokra való belépését és ottani jelenlétét azonban nagyban hátráltatja az üzleti háttér szolgáltatások alacsony minősége és szűk kínálata, a KKV szektor hagyományos tőkehiánya, valamint az ebből adódó elavult eszköz ellátottsága. A foglalkoztatást ösztönző beruházásokat, a különböző pénzügyi támogatások révén megvalósuló infrastrukturális fejlesztéseket a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program, illetve a Vidékfejlesztési Program forrásai finanszírozhatják. Az elérhető forrásokra vonatkozó információhiány azonban nagyban hátráltathatja a gazdasági szféra versenyhelyzetét, ezért különösen nagy a jelentősége a pályázatfigyelésnek, a naprakész, elérhető pályázati kiírások ismeretének és vállalkozások, illetve egyéb foglalkoztató szervezetek felé való közvetítésének. A vállalkozások versenyképességének növelését a munkavállalók foglalkoztathatóságának, munkahelyi készségeinek és kompetenciáinak javítása nagyban támogathatja, ezért az intézkedés részét képezik a munkahelyi képzések, melyek elengedhetetlenek a társadalmi és</p>

	gazdasági változásokhoz való folyamatos alkalmazkodásban. Fontos, hogy a munkáltatók körében mind nagyobb mértékben tudatosuljon, hogy a vállalati képzések, a munkahelyi felnőttkori tanulás hozzájárul a termelékenység, a versenyképesség, a kreativitás, az innováció előmozdításához, és fontos tényező az alkalmazottak foglalkoztathatóságának és munkaerőpiaci mobilitásának növelésében is.
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a paktumterületen működő vállalkozások, egyéb foglalkoztató szervezetek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pályázaton nyertes vállalkozások ▪ Helyi paktumiroda ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft. ▪ paktumterületen működő mikro-, kis és középvállalkozások ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság

Intézkedés sorszama és megnevezése:	2.3. Atipikus foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése
Intézkedés leírása:	<p>A foglalkoztatási szint növelésének egyik fontos eszköze az atipikus foglalkoztatás – pl. távmunka, az otthon végzett munka –, amely feltételezi, hogy az egyén rendelkezik azokkal a képességekkel, amelyek alkalmassá teszik arra, hogy fegyelmezze önmagát, feltételez egy olyan életvezetési kompetenciát, amely a formális munkahelyi korlátok nélkül is biztosítja, hogy nem úszik el az időben, hogy önmaga által irányítottan képes hatékonyan dolgozni. De az atipikus foglalkoztatás feltétele az is, hogy a munkavállaló jól tudjon kommunikálni a számítógépen keresztül.</p> <p>Ezen foglalkoztatási formák elterjedése érdekében a munkaadók információkat kapnak képzés, tanácsadás formájában a rugalmas és atipikus foglalkoztatási formákról, azok előnyeiről, az alkalmazásukhoz kapcsolódó, elérhető támogatásokról,</p>

	<p>valamint a szükséges szervezeti és infrastrukturális átalakításokról, kapcsolódó humánerőforrás-folyamatokról.</p> <p>A rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák közül az alábbiakra célszerű fókuszálni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Távmunka ▪ Részmunkaidős foglalkoztatás ▪ Határozott idejű foglalkoztatás ▪ Osztott munka ▪ Rugalmas munkaidőkeret ▪ Diákmunka ▪ Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás ▪ Bedolgozói munka ▪ Önfoglalkoztatás ▪ Munkaerő-kölcsönzés ▪ Megbízásos szerződéses jogviszonyok ▪ Több munkáltató által létesített munkaviszony <p>Az intézkedés megvalósítása hozzájárul olyan személyek elhelyezkedési esélyeinek a növeléséhez, akik valamilyen oknál fogva nem tudnak munkát vállalni a hagyományos foglalkoztatási formák keretében. Ilyenek például a kisgyermekest nevelők; idős hozzátartozót, ápolásra szoruló gondozók; megváltozott munkaképességűek.</p>
<p>Intézkedés célcsoportja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a paktumterületen tevékenykedő foglalkoztató szervezetek ▪ regisztrált álláskeresők ▪ inaktív személyek ▪ megváltozott munkaképességű személyek
<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Helyi paktumiroda ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ a paktumterületen a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásáért tevékenykedő civil szervezetek ▪ a paktumterületen működő mikro-, kis és középvállalkozások

<p>Intézkedés sorszáma és megnevezése:</p>	<p>2.4. Munkaadók támogatása a regisztrált álláskeresők foglalkoztatásának elősegítése érdekében</p>
---	---

<p>Intézkedés leírása:</p>	<p>Bár közel ötszáz üres álláshely és több mint 3.200 fő regisztrált álláskereső is van a Sárréti paktumterületen, az álláshelyek gyakran betöltetlenek maradnak a munkaadókat és a munkavállalókat is befolyásoló ún. puha tényezők, pl. az előítéletek, vagy a hibás énkép/társadalomkép miatt. Az intézkedés keretében fontos elemként jelennek meg a képzési-, érzékenyítési programok, tréningek, melyek eredményeképpen növekszik a benne részt vevők szociális érzékenysége, fejlődik empatikus készsége, csökken előítéletességének mértéke és a foglalkozási elvárásait is képesek közelíteni a másik fél irányába. Az intézkedés eredményeképpen mérséklődik a foglalkoztató szervezeteknél, vállalkozásoknál a főként előítéletekből fakadó munkaerőhiány és fluktuáció. A hátrányos helyzetű személyekkel szemben – az intézkedés keretében elérhető szolgáltatások, képzések, tréningek révén – csökkennek az előítéletek, hiszen fejlődnek mentálhigiénés ismereteik, javul munkaszocializációjuk és a munkáltatók is érzékenyebbek, elfogadóbbak lesznek az ilyen helyzetű személyekkel és élethelyzetükkel szemben. Továbbá, a munkáltatókat a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását célzó és azokat kiegészítő (pl. mobilitást segítő utazási, lakásbérleti) támogatások segítik, melynek eredményeképpen javul a foglalkoztató szervezetek munkaerőhiányból fakadó versenyhátránya.</p>
<p>Intézkedés célcsoportja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskereső ▪ hátrányos helyzetű regisztrált álláskereső ▪ a paktumterületen működő vállalkozók, foglalkoztatók ▪ már foglalkoztatott munkavállalók
<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ megyei kis-és középvállalkozások, foglalkoztató szervezetek

<p>Intézkedés sorszama és megnevezése:</p>	<p>2.5. Szociális gazdaság fejlesztése</p>
---	---

<p>Intézkedés leírása:</p>	<p>Jelenleg a Sárréti paktumterületen létrejött szociális szervezetek, társadalmi célú vállalkozások nagy része nem működik, nincs árbevétele, nincs foglalkoztatottja, viszont igen jelentős szerepet töltenek be ezek a szervezetek a hátrányos helyzetű személyek, és/vagy a közfoglalkoztatásból kikerülő foglalkoztatása szempontjából.</p> <p>Az intézkedés keretében információkkal, tanácsadással segítséget kapnak a társadalmi célú szervezetek, szociális szervezetek a létrehozásukhoz, majd azok fenntartható és piaci viszonyokhoz közeleltető működtetéséhez, ami hozzásegíti őket a stabil, hosszú távú, állami támogatások nélkül is fenntartható működéshez, a foglalkoztatási szerepük megerősítése érdekében.</p> <p>A társadalmi célú szervezetek piaci helytállása, fenntartható működése csak a for-profit szektor egyszeri adományozási akciókon túlmutató, valós partnerségével lehetséges, a működtetés során mindenképpen a tartós üzleti kapcsolatok kialakítására és fenntartására kell törekedni.</p>
<p>Intézkedés célcsoportja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ már megalakult társadalmi célú szervezetek, szociális szervezetek ▪ társadalmi célú szervezeteket, szociális szervezeteket létrehozni kívánó magánszemélyek, önkormányzatok és foglalkoztatottjaik
<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ OFA Nonprofit Kft. ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft. ▪ Helyi paktumiroda ▪ Pályázatnyertes társadalmi célú szervezetek, szociális szervezetek

<p>Intézkedés sorszáma és megnevezése:</p>	<p>2.6. Közfoglalkoztatás munkaerőpiaci tapasztalatainak vizsgálata</p>
---	--

<p>Intézkedés leírása:</p>	<p>Számos - főként a községi jogállású - településen csak az önkormányzatok tudnak érdemben munka-lehetőséget biztosítani a hátrányos helyzetű lakosok számára, azonban a közfoglalkoztatás egyfajta védett munkaviszony, melynek feltételei, munkakörülményei és elvárt teljesítménye messze elmarad a nyílt munkaerőpiac elvárásaitól. A közfoglalkoztatásban részt vevők gyakran nem képesek, vagy félnek kilépni az elsődleges munkaerőpiacra, megelégednek a közfoglalkoztatásban elérhető munkákkal, bérekkal, illetve az önkormányzatok is gyakran kényszerfoglalkoztatók, kényszerből vállalják fel a piaci/félpiacon tevékenységeket. Az intézkedés keretében fontos szerepet kap a közfoglalkoztatásban részt vevő szervezetek és vállalkozások szakmai álláspontjának feltérképezése, ezek alapján szakmai javaslatok kidolgozása, valamint szükség esetén a javaslatok becsatornázása a közfoglalkoztatásért felelős minisztériumok szakmai munkájába. Ez azt eredményezheti, hogy a közfoglalkoztatással csak olyan regisztrált álláskeresőket segítsenek, akik az elsődleges munkaerőpiacon nem elhelyezhetők, illetve a közfoglalkoztatás valóban átmeneti időszak legyen, tranzit szerepe erősödjön, ne ragadjanak bele tartósan a közfoglalkoztatottak, a benne megszerezhető jövedelmek pedig ne konkuráljanak a minimálbérekkal. Az intézkedés keretében felértékelődik a Kormányhivatal szolgáltatói szerepe a közfoglalkoztatás vonatkozásában, amely során a közfoglalkoztatottaknak információkat nyújtanak az elsődleges munkaerőpiacon elérhető álláshelyekről, az álláskeresési technikákról, valamint hatékony, személyre szabott szociális és munkaerőpiaci szolgáltatásokat, kompetenciafejlesztést, mentorálást biztosítanak annak érdekében, hogy a közfoglalkoztatottak képesek és motiváltak legyenek a közfoglalkoztatási rendszerből való tovább lépéshez.</p>
<p>Intézkedés célcsoportja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ közfoglalkoztatottak ▪ regisztrált álláskeresők
<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Helyi paktumiroda

	<ul style="list-style-type: none">▪ a paktumterület települési önkormányzatai▪ a paktumterületen működő vállalkozások, foglalkoztatók
--	--

3. prioritás: Foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztése

A prioritás kialakításának indoka:

A prioritás kialakítását az indokolja, hogy nem léteznek a 17 településre kiterjedő paktumterületen olyan formalizált együttműködések, melyek foglalkoztatási céllal jöttek volna létre, amelyek tartósan és célzottan segítenék a munkaerőpiac szereplőinek egymásra találását. Nagyon sok álláshely betöltetlen marad a két érintett járásban, egyrésztől amiatt is, hogy a foglalkoztatók nem ismerik kellően a Kormányhivatal munkáltatókat támogató feladatait. Nem ismerik az általuk nyújtott szolgáltatásokat, emiatt sem jelentik be az üres álláshelyeik mind-egyikét a Kormányhivatalban, így ezen pozíciókba a regisztrált álláskeresőket kiközvetíteni sem tudják. Emiatt megüresedő pozícióik hosszabb-rövidebb időre betöltetlenek maradnak. Az álláshelyek regisztrátlanságán túl azonban problémát jelent az is, hogy a munkavállalók, illetve gyakran maguk a szakképző intézmények sem ismerik a vállalkozások, foglalkoztatók munkakörrel, szükséges képzésekkel, szakmákkal, munkavégzéssel kapcsolatos elvárásait, sokszor naprakész ismeretekkel, a piaci szférában használt új típusú gépekkel, infrastruktúrával sem rendelkeznek, így azoknak megfelelni, azokhoz alkalmazkodni, azokon oktatni sem tudnak. Nincs jelenleg olyan specializált szervezet, mely kifejezetten a Sárréti paktumterület településein generálná a foglalkoztatási-gazdasági célú partnerségek, együttműködések létrejöttét és csak idén január óta működik olyan szervezet is a megyében, mely tapasztalatokkal, iránymutatással, módszertani és tájékoztató anyagok készítésével és disszeminálásával tudja segíteni a jövőben a Sárréti paktumterületen kialakuló helyi partnerségeket.

A prioritás tartalma:

A prioritás keretében létrejön az egész Sárréti paktumterületet (Hajdúszoboszlói és Püspökkladányi járásokat) lefedő, foglalkoztatási partnerséget célul tűző szervezet és iroda, mellyel intézményesített kapcsolatrendszer alakul ki a munkaerőpiac szereplői között, s mely a jövőben ellátja a megyei paktum tapasztalatain és koordinációján alapulva a helyi paktum működtetését. Az együttműködésnek azért is kiemelt szerepe van a térségi foglalkoztatási stratégia sikeres megvalósításában, mert számos munkaerőpiaci szereplő szakmai területét integrálja, amelyek összehangolása, az egyéni érdekek közös érdeké transzformálása alapvető feltétel a hatékony és fenntartható működéshez. Mind a szakképzési rendszer, mind a foglalkoztatásért felelős hivatal, mint szolgáltató, csak akkor tud megújulni, rugalmasan reagálni a változó, munkáltatói igényekre, ha a gazdasági szférával jól működő kapcsolatokat ápol, onnan rendszeresen kap inputokat, jól megfogalmazott igényeket a munkaerőpiac vonatkozásában. A prioritás nagy hangsúlyt helyez a megfelelő pályaeorientációra, melynek eredményeképpen a pályaválasztás során az egyén személyiségjegyei, önismerete, attitűdjei, motivációi nagyobb szerepet kapnak, így a nem megfelelő pályaválasztásból fakadó iskolai lemorzsolódás, illetve a szakmájában nem elhelyezkedők számának jelentős csökkenése várható. A prioritás tartalmaz olyan intézkedéseket is – különböző támogatási célú, mobilitást elősegítő támogatásokat –, melyek hozzájárulnak ahhoz, hogy legyen elegendő munkaerő, munkaképes korú lakosság a

paktumterületen, akiknek aztán a munkapotenciálját a munkáltatói igényekhez és elvárásokhoz lehet igazítani.

Célokhoz való hozzájárulás:

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 3.1. és a 3.2. specifikus célokhoz is, hiszen az intézményesülő partnerség célja kifejezetten a munkaerő és a munkaadó, azaz a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának egymásra találásának támogatása. Segítségével nem csak egyre többen veszik igénybe a Kormányhivatal szolgáltatásait, egyre több üres álláshely lesz regisztrálva, hanem javulnak, hatékonyabbá válnak a Paktumterületen létrejövő munkaerőpiaci együttműködések is, és a szakképzési rendszer olyan tudást és ismeretanyagot ad át a diákoknak, melynek révén a kikerülő szakemberek tudása naprakész és megfelel a piac elvárásainak.

A prioritás intézkedései:

Intézkedés sorszama és megnevezése:	3.1. A paktumterület munkaerőpiaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása
Intézkedés leírása:	Az intézkedés keretében megtörténik az egész paktumterületre kiterjedő foglalkoztatási-gazdasági együttműködés, paktumszervezet, illetve paktumiroda kialakítása . A helyben működő paktumiroda munkatársai segítséget nyújtanak a hozzájuk forduló vállalkozásoknak, foglalkoztatóknak abban, hogy megismerjék a Kormányhivatal járási hivatalainál igénybe vehető munkaerőpiaci programokat, szolgáltatásokat és elérhető támogatásokat . A munkaadókkal, foglalkoztatókkal, szakmai szervezetekkel (pl. szakképző intézmények, érdekképviseletek) való kapcsolatfelvétel révén az üres álláshe-lyek mind nagyobb arányban lesznek regisztrálva, abba mind több regisztrált álláskereső lesz kiközve-títhető. A helyi paktumiroda, illetve a kamarák mun-katársai felmérik a vállalkozóknál, foglalkoztatóknál jelentkező munkaerő-igényeket, álláshe-lyek betöltéséhez szükséges képzettségeket, elvárásokat , adatbázisba rendezik azokat és információkat szolgáltatnak az érintett szervezeteknek annak ér-dekében, hogy a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala egymásra találjon.
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a paktumterületen működő vállalkozások, fog-lalkoztatók

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskeresők
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Helyi paktumiroda ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Sárréti Foglalkoztatási Paktum Fórum tagjai

Intézkedés sorszama és megnevezése:	3.2. A helyi paktum működtetése a megyei paktum koordinációjával
Intézkedés leírása:	<p>Az intézkedés keretében megtörténik a Sárréti paktumszervezet, illetve a helyi paktumiroda szak-szerű és hatékony működtetése, a megyei szintű foglalkoztatási együttműködés, a megyei paktumszervezet segítő közreműködése mellett.</p> <p>A Sárréti paktumiroda szakmai munkáját a megyei paktum ernyőszervezeti feladatai keretében támogatja: segíti a megyében létrejövő, de helyi területi szinten működő foglalkoztatási célú kezdeményezéseket, átadja a jó gyakorlatait, felhalmozott tapasztalatait, koordinálja a helyi paktumok működését; információkkal, iránymutatással, módszertani segédanyagokkal látja el a helyi paktumirodát a hatékonyabb működés érdekében.</p> <p>Kétirányú együttműködés alakul ki a megyei és helyi paktumszervezet között: míg a megyei paktumszervezet koordinációval segíti a helyi paktumot, addig megtörténik a helyi paktum irányából a visszacsatolás is: A Sárréti paktumiroda információkat szolgáltat a megyei paktum számára, mellyel a megyei paktum segítségére van abban, hogy az monitoringozza és értékeli a megyében működő helyi foglalkoztatási együttműködések.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ helyi paktumszervezetek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Megyei paktumiroda ▪ Helyi paktumiroda ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Püspökladány Város Önkormányzata
Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.3. Pályorientáció erősítése; a szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolása
Intézkedés leírása:	<p>A nem megfelelő pályaválasztásból fakadó iskolai lemorzsolódás, illetve a szakmájukban nem elhelyezkedők számának jelentős csökkenése, ezen keresztül a szakemberhiány mérséklése is elérhető lenne azáltal, ha a továbbtanulás és pályaválasztás során nagyobb hangsúlyt kapnának a tanuló adottságai, tanulási képességei, és az érdeklődési körének szakszerű vizsgálata után történne meg az iskolaválasztás. Ebben nagy szerep hárul a szülőkön túl a pedagógiai szakszolgálatokra, a gyógypedagógiai módszertani központokra, az iparkamarákra és a képző intézményekre is.</p> <p>Fontos, hogy a szakképzést olyanok válasszák, akik valóban hivatásuknak tekintik majd az adott szakmát, ehhez azonban elengedhetetlen a hatékony pályorientáció, a szakmák presztízsének emelése, illetve a szükséges pályamódosítás ösztönzése.</p> <p>Ahhoz pedig, hogy a padokból kikerülő diákok tudása naprakész legyen és közelítsen a munkaadók által elvártakhoz, szükséges, hogy mind jobban gyakorlatorientált legyen, valamint kiterjedjen a duális képzés, hogy a diákok valós, a munka világában is megjelenő feladatokkal, eszközökkel, gépekkel találkozzanak a képzésük során.</p> <p>A munkaerőpiac változásaihoz való rugalmas alkalmazkodás és a sikeresebb elhelyezkedés érdekében szükséges a szakmákon belüli orientáció, így a hiányszakmák, a piacképes szakmák tanulásának ösztönzése, illetve a piaci igényekhez igazodó szakmai át- és továbbképzések, kompetenciafejlesztések támogatása.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ alap-és középfokú oktatási intézményben tanuló diákok ▪ iskolarendszerű szakképzésben részt vevő diákok és tanárok ▪ regisztrált álláskereső

<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a paktumterület alap-és középfokú oktatási intézményei ▪ Hajdú-Bihar Megyei Pedagógiai Szakszolgálat és Egységes Gyógypedagógiai és Módszertani Intézetek ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Debreceni Egyetem ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Helyi paktumiroda ▪ Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság ▪ a paktumterületen működő vállalkozások
---	---

<p>Intézkedés sorszama és megnevezése:</p>	<p>3.4. Munkaerő megtartásának, térségbe vonzásának elősegítése, mobilitásának segítése</p>
<p>Intézkedés leírása:</p>	<p>A paktumterületről foglalkoztatási céllal kifelé irányuló ingázási adatok rámutatnak a paktumterület, de főként a községek gyenge népesség-megtartó erejére, illetve kis foglalkoztató szerepére. A vállalkozások székhelyválasztásukkor is főként a városokat, járásközpontokat részesítik előnyben, így a rurális térségek munkaerőpiaci helyzetét alapvetően befolyásolja a térbeli mobilitáshoz kapcsolódó készségek, képességek, illetve a meglévő infrastruktúrák megléte és minősége. A közlekedésre szánt időn túlmenően a közlekedési költségek erőteljesen korlátozzák az egyén munkaerőpiaci részvételét, de a foglalkoztatók számára is igen fontosak, a pénzügyi korlátok miatt is. A tömegközlekedési járatok, kapcsolatok intenzitása szintén jelentős hatást gyakorol a helyi munkaerőpiaci helyzet alakulására. A mobilitási, közlekedési helyzetet érintő tényezők között meghatározó a munkájáratok biztosítása, a közlekedés megoldása, költségeinek fedezése, illetve a szálláslehetőség megléte a munkavégzésnek helyet adó településen.</p>

	<p>A munkaerő megtartását, paktumterületre vonzását nagyban segítheti a bérlakás-rendszerek működtetése, illetve egyéb igénybe vehető önkormányzati támogatási (pl. lakhatási, utazási, helyben maradási célzó, tanulási ösztöndíj) rendszerek megvalósítása, munkásjáratok biztosítása.</p> <p>Az intézkedés tartalmazza még a kisgyermekes szülők munkaerőpiacra történő visszatérésének elősegítését ösztönző bölcsődei/ családi napközi/ munkahelyi napközi ellátások, szolgáltatások fejlesztését a két érintett járásban, amelyet a GINOP és a TOP forrásai finanszírozhatnak.</p>
<p>Intézkedés célcsoportja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a paktumterületen munkát vállalni szándékozók ▪ a paktumterületre betelepülni szándékozó foglalkoztatók ▪ GYES-ről, GYED-ről visszatérő kisgyermekes szülők ▪ regisztrált álláskereső ▪ 25 év alatti fiatalok ▪ iskolarendszerű képzésben részt vevő diákok
<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a fejlesztéssel érintett, kisgyermeknevelést már folytató intézmények fenntartói, vagy ilyen intézmény létrehozását tervező szervezetek ▪ a paktumterület települési önkormányzatai ▪ a paktumterületen működő vállalkozások, foglalkoztatók

7. Célcsoportok

A helyi szintű foglalkoztatási paktum célcsoportját a hátrányos helyzetű személyek adják, akiknek a munkaerőpiaci versenyhátránya kettős: nem csak abszolút értelemben (azaz a munkahely elvárásaitól való elmaradásban), hanem relatív értelemben (a munkahely alapelvárásainak megfelel, de a többi állásra jelentkezőhöz képest lényegesen kedvezőtlenebb a helyzete) is kézzel fogható.

A hátrányos helyzetű személyek csoportja nem tekinthető homogénnek, a magasan iskolázott, munkaerőpiaci szempontból kiváló szakmával rendelkező, rendezett családi és anyagi körülmények között élő, jelentős szakmai és társadalmi kapcsolatokkal bíró GYES-n/GYED-en lévő személyek (akik gond nélkül képesek visszalépni a munkaerőpiacra) éppúgy megtalálhatók köztük, mint az aluliskolázott, vagy munkaerőpiaci szempontból értéktelen szakmai végzettséggel vagy végzettséggel sem rendelkező, a tőkefajta ellátottsága tekintetében szegénynek mondható, beszűkült és munkaerőpiaci szempontból nem meghatározó kapcsolatokkal rendelkező, esetleg a roma nemzetiséghez tartozó személyek.

Alacsony iskolai végzettségűek

A munkaerőpiaci pozíciót az iskolai végzettség erősen befolyásolja, hiszen az oktatás és képzés a tudásalapú társadalom és a szociális jólét megteremtésének egyik legfontosabb eszköze. Az alacsony iskolai végzettség azonban nem az elsajátított ismeretek „kicsiny” mennyisége miatt teremt hátrányt, hanem a további ismeretek befogadásához nélkülözhetetlen attitűdök kialakulásának hiányában, a fejlődést megalapozó kommunikációs készségek hiányosságaiiban mutatkozik meg. A hátrányos helyzetűekkel való oktatási célú foglalkozások szerepe egyre inkább felértékelődik, hiszen a társadalmi előre jutásban a végzettség és a képzettség meghatározó tényező. A társadalom tagjai azonban nem egyformán képesek ezekhez a lehetőségekhez hozzájutni. Bizonyos társadalmi csoportok természetes módon szerzik meg a szükséges tudást azért, hogy lépést tudjanak tartani a fejlődéssel, más társadalmi csoportok viszont erre csak segítséggel képesek.

Az alacsony iskolai végzettség és a tartós munkanélküliség szorosan összefügg egymással. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők közt a maximum alapfokú végzettséggel rendelkezők három részcsoporthoz tartoznak: az alapfokú végzettséget sem szerzőkből, az alapfokú végzettséget megszerzőkből, akik nem is tanultak tovább, illetve azok is ebbe a csoportba tartoznak, akik az alapfokú végzettség megszerzése után a középfokból morzsolódtak le, így csonkán iskolázottak. Az alacsony iskolai végzettségűek létszáma a hét éves és idősebb népesség körében a Sárréti paktumterületen a KSH legfrissebb, 2011-es adata szerint 35.592

fő. A létszám jellemzően csökkenő tendenciát mutat, részben köszönhetően annak, hogy kihalóban van az idősebb generáció, akik közül nagyobb arányban tartoznak ehhez a csoporthoz, másrészt az egyre csökkenő gyermeklétszám miatt is csökken a létszámuk. Ugyanakkor a csoport időről időre újra termelődik, bár ennek csökkentésére számos szigorítás került bevezetésre 2010 után (pl. az igazolatlan hiányzások szankcionálása). A célcsoport tagok a szocializációs és iskolázottsági szintjeik miatt – a programban megcélzott más csoportokhoz képest – jellemzően több odafigyelést, támogatást igényelnek. Tanulás és munkaerőpiaci motivációjuk alacsony, részben köszönhetően a korábbi – iskolai és munkaerőpiaci – kudarcoknak.

A 180 napnál hosszabb ideje regisztrált álláskereső

A munkanélküliségben eltöltött időszak hossza jelentős mértékben befolyásolja az álláskereső munkaerőpiaci lehetőséget és pszichés állapotát. Az egyre hosszabb állástalan időszakban a munkaerőpiaci kompetenciák folyamatosan amortizálódnak, a motiváció jellemzően gyengül, a kiégés, melankólia, pesszimizmus erősödik, az egyén negatív pszichés beállítottsága szintén erősödik. Az elsődleges munkaerőpiaci alkalmasságát fokozatosan veszíti el az egyén.

1. sz. táblázat: A regisztrált álláskereső a paktumterületen 2018. március

	Álláskeresői segélyben részesülők száma (fő)	Járadékra jogosult regisztrált álláskereső száma (fő)	Regisztrált álláskereső száma (fő)	Rendszeres szociális segélyben részesülő regisztrált álláskereső száma (fő)	180 napnál hosszabb ideje regisztrált álláskereső száma (fő)
Sárréti paktum	381	549	3.731	1.143	949

Forrás: KSH-TeIR

A szakpolitika a 180 napot (6 hónapot) tekinti egyfajta mérföldkőnek, ugyanis az álláskereső, aki ez alatt az időszak alatt nem talál munkát, egyre nagyobb eséllyel ragad bent a munkanélküliség világában és válik az állapot tartóssá, ezért az ebbe a kategóriába kerülők még fokozottabb odafigyelést igényelnek. A Paktumterületen közel ezer fővel kalkulálunk (949 fő).

A 25 év alatti célcsoport: felsőoktatásból és közoktatásból kilépők

A 25 év alatti célcsoportot a paktum szempontjából tulajdonképpen három alcsoportra oszthatjuk. Elsőbe a középfokú intézményekből lemorzsolódók és a munkaerőpiacon elhelyezkedni nem tudók tartoznak. Második csoportot a középfokú végzettséget megszerzők, ám tovább nem tanulók, valamint a munkahellyel sem rendelkezők adják. A harmadikba pedig a felsőoktatásból kilépők, de elhelyezkedni nem tudók képezik. 2017 végén a Paktumterület két járásában 560 fő került a regisztrált munkanélküliek közzé a 25 év alatti korcsoportból.

Középfokú oktatás

A középfokból kilépő, ám tovább nem tanuló és/vagy a munkaerő-piacon elhelyezkedni nem tudó/nem szándékozó célcsoport tagok tartoznak ebbe a kategóriába. A problémát a munka- és élettapasztalat hiányával, esetlegesen hiányos szakmai ismeretekkel magyarázhatjuk. Másrészt elképzelhető, hogy a választott szakma, szakirány munkaerőpiaci pozíciója gyenge. A célcsoport tagok között figyelemre méltó azok száma, akik nemrég befejezett tanulmányaikat is kudarcosan, sokszor motiváció hiányában tudták le. Ennek ellenére összességében mégis olyan célcsoportról van szó, akik átlagos tanulási képességgel, friss tanulási tapasztalattal rendelkeznek, rugalmasak és nyitottak. Sok esetben éppen a célok, tervek hiányoznak életükből. Arra vonatkozóan adatokkal nem rendelkezünk, hogy a paktumterületen tanuló diákok közül hányan laknak a paktumterületen. A paktumterületen gimnáziumi nevelés-oktatás hét feladatellátási helyen működik.

2. sz. táblázat: A Paktumterületen iskolarendszerben a középfokú oktatási intézményekben tanulók száma (fő)

Gimnáziumi tanulók száma	901
Szaggimnáziumi tanulók száma	488
Szakközépiskolai tanulók száma	654
Szakiskola és speciális szakiskolai tanulók száma	0
Iskolarendszerben középfokon tanulók száma összesen	2.043

Forrás: KSH-TelR, 2016

Felsőoktatás

Hajdú-Bihar munkaerőpiaci szempontból legjelentősebb felsőoktatási intézménye az integrált Debreceni Egyetem, melynek hallgatói létszáma a 2016. október 15.-i állapot szerint 26.767 fő.

3. sz. táblázat: A Debreceni Egyetem 2017-ben kilépő végzőseinek adatai (fő)

Hajdú-Bihar megyei lakcím (fő)	Hajdú-Bihar megyén kívüli lakcím (fő)	Külföldi lakcím (fő)
2.069	2.626	490

Forrás: Debreceni Egyetem, oktatási statisztika

Az Egyetemen 2017-ben 5.185 tanuló végzett, amelyből 2.069 fő Hajdú-Bihar megyei illetékeségű. Sajnos a felsőoktatási OSAP adatszolgáltatásban a hallgatók megye szerint vannak nyilvántartva, így a települési szintű, paktumterületi lakhelyet nem állt módunkban elkülöníteni a megyeitől. Képzési szerkezetét tekintve az érintett tanulók az Egyetem 14 karán 197

szakon végeznek 2017-ben. A képzési szinteket illetően alapképzés, mesterképzés, osztatlan képzés, szakirányú továbbképzés és a felnőttképzés is jelen van.

A 26-30 év közötti pályakezdők

Napjainkban a munkaerőpiacra történő belépés időszaka egyre inkább kitolódik és egyre jellemzőbb az is, hogy a húszas életévek második felében találkoznak először a felnőttek a munkaerőpiacra. A jelenség pozitív oldalaként tartjuk számon azt, amikor a célcsoport tagjai (felsőfokú) tanulmányaik után újabb (munkaerőpiaci szempontból megfelelőbb) végzettséget szereznek, esetleg külföldi tanulmányokat folytatnak és/vagy bizonyos (akár diákmunkán keresztül) ott szereznek bizonyos munkatapasztalatot. Azonban a negatív oldal is hangsúlyos, hiszen makroökonómiai szempontból a későbbi munkavállalás későbbi hozzájárulást jelent az eltartók kategóriájában. Másrészt a későbbi munkába állás folyamata több problémát, zökkenőt rejt magában (részben a kor miatt), ami gyakran manifesztálódik is.

A 2017 decemberi statisztika alapján a Paktumterületen regisztrált álláskeresők közt a pályakezdők száma 401 fős reprezentációt mutat. A pályakezdő regisztrált álláskeresők közt a legnagyobb arányt (66%, 372 fő) a 25 év alattiak teszik ki. Pályakezdő álláskereső az 55 év fölötti korosztályban egyáltalán nem jelenik meg a Paktumterületen, a 25-54 évesek közt pedig 29 főt tesz ki a létszámuk.

Az 50 év feletti

Az 50 év feletti célcsoport esetében az alábbi két korcsoportot (50-59 év közötti, 60-64 év közötti) vizsgáltuk a nyugdíjazásig tartó időszakban. A nyugdíjkorhatár folyamatos emelése (valamint a napjainkban jelentkező munkaerőhiány) később indokolhatja a 65-69 év közöttiek bevonását.

4. sz. táblázat: 50 év feletti a Paktumterületen a korcsoportok szerint (fő), 2016.

	50-59 év közötti (fő)	60-64 év közötti (fő)	Összesen 50-64 év közötti (fő)
Férfiak	5.529	2.874	8.403
Nők	5.538	3.142	8.680
Összesen	11.067	6.016	17.083

Forrás: TeIR

A regisztrált álláskeresők közt a Paktumterületen 55 év feletti álláskeresők száma 2017 decemberében 863 fő volt.

Az 50 év feletti idősödő generáció számos előnnyel rendelkezik munkaerőpiaci szempontból, és ezek közül elsősorban a munkatapasztalat, valamint a lojalitás emelhető ki. Azonban éppen

az életkorból fakadóan jelen lehetnek a bevonhatóságot megnehezítő tényezők is. Ilyen pl. a tanulási motiváció gyengülése, a tanulási képességek romlása, negatív önértékelés megjelenése („minek tanuljak már ilyen korban?”). Ezzel együtt a hazai felnőttképzés adatait gyűjtő OSAP 1665, amely többek között a felnőttképzésben végzettek számát is rögzíti, azt mutatja, hogy az utóbbi években (3-5 év) az 50 feletti korosztály képzési részvétele jelentős mértékben növekedett. Így a célcsoport számára nem idegen ebben az életkorban a felnőttképzési részvétel. Ezzel együtt a motiváció megteremtése, fenntartása erős sarkpont lesz a programon belül.

A romák

Az etnikai, kisebbségi közösséghez való tartozás széles körű felmérése népszámlálások alkalmával történik meg a népesség körében, mely azonban önbevalláson alapszik. A különböző egyéb felméréseken, számításokon, becsléseken nyugvó adatok a népszámlálásokkor felméréknél rendre magasabb értéket mutatnak a roma származás tekintetében. A különböző vizsgálat különböző, egymástól jelentősen eltérő adatokat jeleznek: a 2011-es népszámlálás szerint 315.000 roma származású személyt élt Magyarországon. Ugyanakkor a szociológiai felméréseken alapuló becslések szerint 2011-ben 658.000 roma élt, míg a Debreceni Egyetem Társadalomföldrajzi Tanszéke által – ezen időszakra - vonatkozó felmérése 876.000 fős roma népességgel kalkulált. A KSH munkaerő-felmérésnek 2014 óta része a nemzetiségre vonatkozó kérdésblokk. 2015-ben az erre a kérdésre adott válaszok szerint a magánháztartásban élők 3,7%-a (közel 360 ezer fő) vallotta magát romának.

A 2011-es népszámlálás szerint Hajdú-Biharban 16.561 fő vallja magát roma származásúnak, és a romák Hajdú-Bihar megye minden településén jelen vannak. A Debreceni Egyetem neves kutatója, Péntes János által 2016-ban végzett felmérés szerint azonban Hajdú-Biharban jóval nagyobb a romák száma, közel 49 ezer főre tehető a cigány származásúak száma. A Sárréti paktumterületen a roma nemzetiségűek aránya a megyei aránnyal megegyező mértéket mutat: lakosságának 3,4%-a (2.869 fő) vallotta magát roma nemzetiségűnek a 2011-es népszámlálási évben. A Hajdúszoboszlói járásban a roma nemzetiségűek száma fele (6,15%, 998 fő) a Püspökladányi járásban élőknek (2,75%, 1.871 fő). A Debreceni Egyetem Társadalomföldrajzi és Területfejlesztési Tanszékének friss kutatási eredményei alapján azonban a Püspökladányi járás három településén, Biharnagybajomon, Szerepen és Sápon 25% feletti a roma etnikai kisebbség aránya.

A GYES, GYED, GYET, ápolási segélyben részesülők

A munkaerőpiacról a gyermekek nevelésében résztvevő szülők hosszabb-rövidebb időtartamra kilépnek. A célcsoport minden szempontból heterogén, bár életkor szerint jellemzően a fiatal felnőttkor időszakát (18-40 év) öleli fel, ugyanakkor figyelemre méltó mind a 18 éves kor előtti szülők száma, az utóbbi évtizedekben pedig számottevően nőtt a 40 éves kor után szülők csoportja is. A kezdetben anyákra irányuló támogatást, ma már apák is igénybe vehetik, sőt bizonyos típusait nagyszülők is. Így a néhány évtizede a még meglehetősen homogén

célcsoport mára heterogénebbé vált. A sokszínűség a képzéshez, a tanuláshoz, a munkaerőpiachoz való viszonyulásban is jelen van, hiszen ebben a célcsoportban ugyanúgy megtalálható a magasan iskolázott, munkaerőpiaci szempontból értékes végzettséggel rendelkező szülő, aki a tőkefajtákat illetően jól ellátott, rendezett családi és anyagi háttérrel bír, és probléma nélkül tud visszalépni a munkaerőpiacra. Míg a skála másik végén jelen van az aluliskolázott, munkaerőpiaci tapasztalattal nem rendelkező, tőkefajtákat illetően gyengén ellátott, rendezetlen családi és anyagi háttérrel rendelkező, esetlegesen a roma kisebbséghez tartozó felnőtt is. Az ápolási díjban részesülők száma a Paktumterületen a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal 2018. februárjában megküldött adatai (adatforrás: járási hivatalok) alapján 763 fő, gyermekfelügyeleti támogatásban részesülők száma pedig 219 fő.

5. sz. táblázat: Ápolási díjban és Gyermekfelügyeleti támogatásban részesülők száma (fő), 2018. február

Megnevezés	Területi egység	25 év alatti	25-54 év közötti	55 év feletti	összesen
Aktív korú, ellátásban részesülők száma (fő)/ Egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásban részesülők száma	Hajdú-Bihar megye	103	724	405	1 232
	Hajdúszoboszlói járás	27	31	1	59
	Püspökladányi járás	14	96	50	160
	Sárréti paktumterület	41	127	51	219
Ápolási díjban részesülők száma (fő)	Hajdú-Bihar megye	94	2 711	1 137	3 942
	Hajdúszoboszlói járás	1	189	78	268
	Püspökladányi járás	13	337	145	495
	Sárréti paktumterület	14	526	223	763

Forrás: Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban részesülők

A megváltozott munkaképességű személyek fogyatékoságuk okán, vagy orvosi rehabilitációjuk utáni állapotuk miatt akár a munkavállalási, akár a munkahely-megtartási esélyeik tekintetében hátrányban vannak a munkaerőpiacon az egészséges társaikhoz viszonyítva.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátását két ellátás szolgálja, az egyik a rehabilitációs ellátás, a másik pedig a rokkantsági ellátás, ezek kérelmező számára történő megítélése a komplex minősítés ismeretében lehetséges. Azon személyek részesülhetnek e két ellátásban, akiknek az egészségi állapota a komplex minősítés szerint 60%-os, vagy annál kisebb mértékű. Rokkantsági ellátásban – több feltétel mellett – azok a 15. életévét betöltött személyek részesülhetnek, akiknek az egészségi állapota rehabilitációval nem hozható helyre, míg a rehabilitációs ellátásban részesülők egészségi állapota rehabilitációval helyrehozható, vagy tartós rehabilitációt igényel.

6. sz. táblázat: Az ellátásban részesülő megváltozott munkaképességű személyek száma (fő)
2016. szeptember

Területi szint	Lakónépesség száma (fő)	Rehabilitációs ellátásban részesülők száma (fő és %)		Rokkantsági ellátásban részesülők száma (fő és %)		Megváltozott munkaképességűek ellátásaiban részesülők száma összesen (fő, %)	
		fő	%	fő	%	fő	%
Hajdúszoboszlói járás	42 615	246	0,57	1 302	3,05	1 548	3,63
Püspökladányi járás	39 682	269	0,67	1 531	3,85	1 800	4,53
Paktumterület	82 297	515	0,62	2 833	3,44	3 348	4,06

Forrás: Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság adatai alapján

A Sárréti paktumterületen 2016. szeptemberében összesen 3.348 fő megváltozott munkaképességű személy részesült ellátásban, azaz a paktumterület népességének 4%-a. Az ellátottak közel 85%-a, azaz 2.833 személy rokkantsági ellátásban részesül, azaz ezek azok a személyek, akiknek egészségi állapota már rehabilitációval sem hozható helyre, így jelentős hátránnyal jelenhetnek meg a munkaerőpiacon, ha egyáltalán megjelennek. Keresőtevékenységet e két ellátási formában részesülők nem végezhetnek az ellátásuk idején, csak abban az esetben, ha a jövedelmük 3 egymást követő hónapon keresztül nem haladja meg a minimálbér 150%-át. Megszerezhető munkajövedelmük így a 2018-as minimálbért alapul véve maximum bruttó 207 ezer Ft lehet.

2017 decemberében a Sárréti paktumterület két járásában regisztrált összes álláskereső (3.225 fő) közel 4%-át (122 fő) adják a megváltozott munkaképességűek, akiknek számos tényező korlátozza a munkaképességét és így a nekik kizárható álláslehetőségek száma is korlátozott. Legnagyobb mértékben az elvégezhető munka jellege vagy az elvégezhető munka mennyisége ilyen tényező, de ilyen korlátozó tényező lehet a munkába járás és egyéb okok is.

A foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők

Az aktív korúak ellátása a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű aktív korú személyek és családjuk részére nyújtott ellátás. Az aktív korúak ellátására jogosultak pénzügyi ellátásának két típusa van, melyek közül az egyik a foglalkoztatást helyettesítő támogatás.

Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülőknek számít az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, amennyiben az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás megállapításához szükséges feltételekkel nem rendelkezik. A foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személy az állami foglalkoztatási szervnél

kéri az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, valamint köteles az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni. A foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személy a jogosultság jogerős megállapításától számított 15 napon belül köteles az állami foglalkoztatási szervet felkeresni. A foglalkoztatást helyettesítő támogatás összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a.

2018 februárjában a Sárréti paktumterületen foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők száma összesen 1.378 fő volt.

7. sz. táblázat: Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők száma a Paktumterületen (2018. február)

Megnevezés	Területi egység	25 év alatti	25-54 év közötti	55 év feletti	összesen
Aktív korú, ellátásban részesülők száma (fő)/ Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők száma	Hajdú-Bihar megye	1 531	7 214	2 050	10 795
	Hajdúszoboszlói járás	219	420	40	679
	Püspökladányi járás	148	447	104	699
	Sárréti paktumterület	367	867	144	1 378

Forrás: Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal

Az inaktívak

A gazdaságilag nem aktív népesség csoportjába az inaktív keresők – illetve a frissebb nevezéktan szerint az ellátásban részesülő inaktívak – és az eltartottak tartoznak. Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozó héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Az inaktívakon belül a nyugdíjban, egyéb ellátásban, járadékban részesülők létszáma tartalmazza a saját jogú öregségi nyugdíjban; korhatár előtti ellátásban; rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb egészségkárosodási ellátásban; özvegyi, szülői hozzátartozói nyugdíjban; ideiglenes özvegyi nyugdíjban részesülőket. Az ellátásban részesülő inaktívak közé sorolhatók a gyermekgondozási ellátásban részesülők, az öregségi nyugdíjasok, a rokkantsági nyugdíjasok is, míg az eltartottak legnagyobb csoportját a nappali tagozatos tanulók képezik, de ide tartoznak pl. a háztartásbeliek is.

Részben demográfiai, részben munkaerőpiaci okokból a munkavállalási korúnak (15-64 éves) tekintett inaktívak száma folyamatosan csökken. A legnagyobb csoport, a nyugdíjasoké, akiknek a számának a csökkenésében a nyugdíjkorhatár emelésének van döntő szerepe, bár ennek csökkentő hatását a nők 40 éves munkaviszony utáni nyugdíjba vonulási lehetősége némileg tompítja. (A munkaerőpiacról most lépnek ki tömegesen az 1950-es évek első felében született nagy létszámú korosztályok és lépnek be az 1990-es években születettek jóval kisebb létszámú korosztályai.) Az élve születések száma évek óta szűk határok között változik, így az,

hogy csökkent az anyasági ellátás igénybevétele miatt inaktívok száma is, a gyermeket vállaló nők mielőbbi munkaerőpiaci visszatérését segítő intézkedések eredményének tudható be. Ide tartoznak a klasszikus háztartásbeliek is, akik jellemzően családi kötelezettségeik miatt nem lépnek be a munkaerőpiacra. Mindenesetre a munkaerőhiány, a bérek emelkedése segíthet a paktum programnak különösen ezen célcsoport megmozdításában.

Az inaktívokat gyakran passzív munkanélkülieknek is nevezik, mert ugyan munkanélküliek, de nem jelennek meg a rendszerben, ezért nem regisztráltak, így a munkaügyi-, illetve a foglalkoztatáspolitikai eszközök által meghatározott lehetőségeket, szolgáltatásokat sem tudják igénybe venni.

A KSH legfrissebb, 2017. I-III. negyedéves, az inaktív népességre vonatkozó adatai alapján a megyék közt Hajdú-Bihar a nyolcadik legkedvezőtlenebb helyet foglalja el. A megye 2017. január elsejei lakónépességének 29,5%-a, 157,2 ezer fő volt inaktív. A munkaerőpiac kínálati oldalán így még vannak kiaknázatlan tartalékok. A célcsoportok megszólításában és paktumba való bevonásában nagy jelentősége, feladata van a helyi önkormányzatoknak, kisebbségi önkormányzatoknak, munkaügyi szervezeteknek, helyi médiának, közösségi médiának és virtuális közösségeknek, adatbázissal rendelkező szervezeteknek, intézményeknek.

8. sz. táblázat: Inaktívok száma Hajdú-Bihar megyében (ezer fő)

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
198,5	208,1	209,8	214,4	205,3	195,8	194,8	182,8	173,8	169,0	157,5	157,2

Forrás: KSH

Ugyanakkor a 8. táblázat is az inaktívok teljes körét mutatja, amennyiben azonban - hogy valószínűbb adatokhoz jussunk - a két legnagyobb létszámú csoport adatait kivesszük (nyugdíjasok száma 96.102 [adatforrás: ONYF, 2016.09. hó, HBM Kormányhivatal továbbításával], a 14-18 éves korcsoporté közel 30.000 fő [TeIR KSH adatbázis 2015]) több mint 40.000 fős valóban inaktív célcsoport jelenik meg a megyében.

Az adatok azonban az egyes személyek több kategóriába tartozása, az átfedések miatt sem határozhatók meg pontosan. A Paktumterületen több mint 19 ezer fő részesült valamely típusú, a Kormányhivatal által biztosított szociális-ellátórendszeri (öregségi nyugdíj, rokkantsági, rehabilitációs ellátásban). Ezen inaktív személyek közül, ha kivesszük a legnagyobb létszámú csoport (öregségi nyugdíjasok) adatait, ami meghaladja a 15 ezer főt, az inaktív célcsoportot közel 4 ezer fő képezi.

A közfoglalkoztatottak

A közfoglalkoztatás elsősorban azokat juttatja munkajövedelemhez, akik szociális ellátásban, azon belül foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülnek. Ezeknek a személyeknek

hosszabb ideje nincs lehetőségük egyéb munkaviszony létesítésére munkalehetőség hiánya, esetleg alacsony iskolai végzettségük miatt, vagy azért, mert már kiestek a munkagyakorlatból. A közfoglalkoztatás társadalombiztosítási ellátást, nyugdíjra és álláskeresési ellátásra való jogosultságot biztosít, valamint segíti az elsődleges munkaerőpiacra történő be-, illetve visszajutást.

A közfoglalkoztatás szempontjából Hajdú-Bihar megye jelentős megyének számít (15 079 fő), lakosságarányosan is jóval az országos átlag feletti a közfoglalkoztatottak száma. A megyében a közfoglalkoztatási ráta, amely a közfoglalkoztatásnak a nyilvántartott álláskeresőkhöz viszonyított súlyát mutatja, magas, 42,6%-os. A megyén belül a Sárréti paktumterület két érintett járásában a Belügyminisztérium adatai alapján 2016-ról 2017-re jelentősen, 4.230 főről 3.433 főre lecsökkent a közfoglalkoztatottak havi átlagléttszáma. A Sárréti paktumterület mindkét járásában megfigyelhető a közfoglalkoztatottak korcsoportos megoszlásában az a tendencia, hogy 2013 óta csökken a 25 év alattiak és jelentős mértékben nő az idősebb korcsoportba tartozók aránya, miközben legnagyobb arányt a 25-54 évesek korcsoportja tette ki. 2014-től minden évben meghaladta az általános iskolai végzettség nélküli és az általános iskolát végzettek együttes aránya az 51%-ot mindkét érintett paktumterületi járásban. Ez jól mutatja a közfoglalkoztatás fő célját, mely szerint főként az alacsony iskolai végzettségűek számára biztosít munkalehetőséget.

8. Az európai uniós, nemzeti- és megyei fejlesztési dokumentumokhoz való illeszkedés

A Sárréti paktumterület foglalkoztatási stratégiájának más fejlesztési stratégiákhoz, koncepciókhoz való illeszkedése az alábbiakban területi szintek szerint foglalható össze:

I. Európai Uniós dokumentumokhoz való illeszkedés:

Az Európa 2020 Stratégia a növekedés három pillérét fogalmazza meg, így célul tűzi ki az intelligens, fenntartható és befogadó növekedést, melyeknek együttesen kell érvényesülni. Az EU2020 stratégia a különböző célok mentén célértékeket határozott meg, mellyel egységes szerkezetben és kibővítve rögzítette a különböző stratégiák célkitűzéseit. A 2020-ig tartó tervezési időszakban tizenegy tematikus célterületet jelölt ki fejlesztési irányként. Ezek közül a 8. A foglalkoztatás és a munkavállalói mobilitás ösztönzése tematikus célhoz, annak is a következő alcéljaihoz kapcsolódik a Paktumterület foglalkoztatási stratégiájának célrendszere:

- önfoglalkoztatás, vállalkozói készség és vállalkozásalapítás
- a nemek közötti egyenlőség biztosítása, a munka és a magánélet összeegyeztetése
- fiatalok – különösen a munkanélküli és oktatáson kívüliek - fenntartható munkaerőpiaci integrációja
- munkaerőpiaci hozzáférés a munkakeresők és az inaktív személyek számára többek között helyi foglalkoztatási kezdeményezések és munkavállalói mobilitás ösztönzésével
- a munkavállalók, vállalkozások és a vállalkozók megváltozott körülményekhez való alkalmazkodásának elősegítése

A 10. Beruházás az oktatásba, készségekbe és az egész életen át tartó tanulásba tematikus cél következő alcéljainak a megvalósulását segítik a Paktumterületi foglalkoztatási stratégia 1.3. (Növekedjen az álláskeresők képzettségi szintje, végzettsége) és a 1.4. (Növekedjen a keresletnek megfelelő tudással bíró szakemberek száma) specifikus céljai:

- a korai iskolaelhagyás megelőzése, a korai iskolaelhagyók számának csökkentése; és a minőségi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés ösztönzése mind a koragyermekkori nevelésben, mind az alap- és középfokú oktatásban
- az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, továbbá az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerő-piaci igényekhez való jobb igazítása; beleértve a szakoktatás és szakképzés minőségi javítását, valamint a gyakornoki rendszerek és munkaalapú tanulás kialakítását, mint pl. a duális képzési rendszerek

A Paktumterület foglalkoztatási stratégiájának a teljes 2. stratégiai (Javuljon a munkaadók versenyképessége, a munkavállalókat fogadó és megtartó képessége) célja hozzájárul a 3. A KKV-k versenyképességének fokozása tematikus célnak, a vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének elősegítése alcéljának a teljesülését segíti, amelynek a keretében nagy

figyelem összpontosul a munkaerőpiaci szolgáltatások és egyéb pszichológiai, mentorálási szolgáltatások által kompenzálható problémamegoldásra, érzékenyítő programokra, illetve a kisgyermekellátó intézmények kapacitásbővítésére, melyek hozzájárulnak a munkaerő keresleti és kínálati oldalának nagyobb összhangjához.

A stratégia 3.1. és 3.4. specifikus célja szolgálja kifejezetten a munkaerő és a foglalkoztató egymásra találását, intézményesített kapcsolatrendszerét, illetve magának a foglalkoztatási paktumnak a létrehozása és működtetése pedig hozzájárul a 11. Az intézményi kapacitások és a közigazgatás hatékonyságának fokozása EU-s tematikus célnak, a foglalkoztatás-, oktatás- és szociálpolitika kidolgozásában érintett felek intézményi kapacitásának növelése; ágazati és területi paktumok a nemzeti, regionális és helyi szintű reformok ösztönzésére irányuló rész céljának a megvalósulásához.

II. Nemzeti szintű fejlesztési dokumentumokhoz való illeszkedés:

Magyarország társadalmi, gazdasági és területi fejlődésének a hosszú távú céljait az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció tartalmazza, ennek egyik Nemzeti prioritása a 2014-2020-as időszakra vonatkozóan a „Fordulat a teljes foglalkoztatottság és a tudásalapú társadalom felé”. Ennek a főbb elemei a következők: az alap-, közép- és felsőfokú oktatás színvonalának emelése; a szakképzés színvonalának emelése, kiterjesztése, és a perspektivikus munkahelyi igényekkel való összekapcsolása, az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzések lehetőségének és elérhetőségének a biztosítása. Ezen célok megvalósításához járulnak hozzá a Paktumterület foglalkoztatási stratégiájának 1.1., 1.3. és 2.3. specifikus céljai.

A Nemzeti Reform Programban megfogalmazott fejlesztési célok és elvek alapján a 2014–2020-as tervezési ciklus átfogó nemzeti fejlesztési célja a fenntartható, magas hozzáadott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedés. Az átfogó cél támaszkodik a gazdasági növekedés két alapvető forrására, az erőforrások bővítésére, azaz a foglalkoztatás kiszélesítésére, valamint az erőforrások hatékonyabb felhasználására, vagyis a gazdaság technológiai fejlődésére, a magasabb hozzáadott értékű termelésre. Az európai léptékekkel mérve kiugróan alacsony foglalkoztatás nemcsak gazdasági-társadalmi probléma, hanem egyúttal mozgósítható növekedési erőforrás is. Az öt fő nemzeti fejlesztési (támogatási) prioritás átfogja a fejlesztéspolitika egészét:

1. A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása prioritáshoz a Paktum stratégiájának a 2. stratégiai és azon belül a 2.1. specifikus célja illeszkedik. 2. A foglalkoztatás növelése (a gazdaságfejlesztési, a foglalkoztatási, oktatási, társadalmi felzárkózási szakpolitikák által, tekintettel a területi különbségekre) prioritáshoz a Paktumterületi stratégia az 1.1., 1.2, 1.3. 2.3. és a 2.4. specifikus céljai révén illeszkedik. 4. A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése prioritáshoz az 1.1., 1.2., 1.3., 2.4. és 2.5. specifikus célok járulnak hozzá. a Paktumterület 2.1. és 3.1. specifikus célja járul hozzá a Nemzeti Reform Program 5. prioritásához, mely a gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítását fogalmazza meg.

III. Megyei szintű fejlesztési dokumentumokhoz való illeszkedés:

Hajdú-Bihar megye Területfejlesztési Programja szintén a 2014-2020-as időszakra határozza meg a megye átfogó fejlesztési irányait, melynek a 3. Stratégiai ágazati céljához (A megye gazdasági szerkezetének megfelelő oktatás, szakképzés) és a 2. Horizontális céljához (A foglalkoztatás növelése a megye munkaképes korú lakossága körében) járulnak hozzá a Paktumterület foglalkoztatási stratégiájának (1.1, 1.4., 2.4.) céljai.

A megye rendelkezik a 2013-2020-as időszakra vonatkozóan Szakképzés-fejlesztési Konceptióval is, amelynek átfogó célja, hogy 2020-ra olyan szakképző rendszer működtetését kell megvalósítani, ami hatékony (a működtetés szemszögéből), munkaerőpiaci igényekre rugalmasan reagál, mindenki számára elérhető és szociálisan érzékeny. Ehhez a célhoz leginkább a Paktumterület foglalkoztatási stratégiájának 3.1-es specifikus célja járul hozzá, amely a szakképzés fejlesztését, a naprakész és megfelelő tudású szakemberek számának a növelését tűzi ki célul, akik olyan képző intézményben tanulják a szakmát, ahol a valós életben, a piaci szférában is használt gépeken és a vállalkozások tudását és elvárásait beépítve tanulják a legújabb eljárásokat, metodikát, munkafolyamatokat a diákok.

2017 februárjában készült el Hajdú-Bihar Megye 2017-2023-ra szóló Foglalkoztatási Stratégiája. A megye egészére kiterjedő stratégia átfogó célja a munkaerőpiacra történő belépést és benmaradást, az egyén foglalkoztathatóságának javítását célozza meg. Az átfogó cél teljesülését négy stratégiai cél szolgálja. Az első az álláskereső munkaerőpiaci hátrányait kívánja csökkenteni, a második az álláshelyek számát kívánja növelni, a harmadik a munkaerő tartalék aktiválásával szeretné a foglalkoztatást növelni, míg a negyedik a vállalkozások munkaerőpiaci versenyképességét kívánja javítani. A Sárréti paktumterület foglalkoztatási stratégiájának 1. stratégiai célja fogalmazza meg a munkaerő foglalkoztathatóságnak javulását, mint elérendő célt. A foglalkoztathatóság javulását az 1.2. specifikus cél a munkavállalási készségek fejlesztése révén, míg az 1.3. specifikus cél a képzettségi szint emelése révén segíti. A paktumterület foglalkoztatottsági szintjének növelését segíti a munkaerőpiac két oldalának intézményesített közelítését szolgáló 3.1. specifikus cél; az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésével kalkuláló 2.3. és a szociális gazdaság erősödése révén segítő 2.4. specifikus cél.

9. A stratégia megvalósulásának főbb kockázatai

A stratégia megvalósíthatóságát veszélyeztető fő kockázatok feltárásához kockázatelemzést végeztünk. A kockázatelemzés célja a **kockázatok beazonosítása, hatásainak mérséklése, elkerülése.**

A fejezet azokat a kockázatokat, történéseket, eseményeket tartalmazza, melyek esetleges bekövetkezése a stratégia céljainak elérését, megvalósulását veszélyezteti. Összeállítását meghatározta a helyzetelemzésben kialakított SWOT - elemzés külső-belső tényezőinek áttekintése, illetve az azokhoz kapcsolódó fő kockázatok azonosítása.

Annak érdekében, hogy a kockázatok elemzése a stratégia megvalósítását ténylegesen, hatékonyan segítse, a megvalósulást esetlegesen akadályozó tényezők mellett a bekövetkezésük valószínűségét csökkentő intézkedésekkel, valamint a potenciális bekövetkeztük esetére tervezett intézkedésekkel is kalkuláltunk.

Az itt beazonosított kockázatok időszakonkénti értékelése, felülvizsgálata azonban a stratégia megvalósítása, nyomon követési folyamata, monitoringja során is elengedhetetlen feladat.

Kockázat	A bekövetkezés valószínűsége	A kockázat hatása	A lehetséges hatás szöveges leírása	A kockázat kezelése
Gyenge központi iránymutatás valószínűleg meg a paktumszervezet felállítása, működtetése, hatékonyságának növelése tekintetében.	Közepes	Közepes	A nem kellően egyértelmű vagy későn megszülető irányító hatósági állásfoglalások és a pályázat benyújtását követően elvégzett felhívás-módosítások, új elvárások miatt az előkészítés, támogatási szerződéskötés akad, a paktumszervezetbe felkért, de nem bekerülő tagok és a kért, de nem a megfelelő időben érkező információk miatt az együttműködésre nyitott vállalkozások bizalma, együttműködési hajlandósága csökken, a működtetésre és elszámolhatóságra vonatkozó megválaszolatlan, vagy későn megválaszolt kérdések hátráltatják a megvalósítás folyamatát.	Napi szintű kapcsolat kialakítása szükséges az irányító hatósággal és a közreműködő szervezettel. Az irányító hatóság munkáját szakmailag támogató szakértői hálózat megerősítése és működtetése szükséges annak érdekében, hogy hatékony legyen a központi iránymutatás is, ennek eredményeképpen pedig gördülékeny legyen a helyi paktum működése. Szükséges, hogy a közreműködő szervezet hathatós segítséget és iránymutatást kapjon az Irányító Hatóságtól, amely alapján egységesen és következetesen tudja segíteni a projektmenedzsment munkáját. A más megyékben működő helyi és megyei szintű paktumok működésének nyomon követése, tapasztalatainak felhasználása.
A projekt költségvetésébe betervezett kifizetések csúszása.	Gyenge	Jelentős	Amennyiben a támogatási szerződéskötés és ennek okán a támogató általi kifizetések csúsznak, a korábban betervezett pénzügyi elszámolások ütemezése megborul, likviditási nehézségek adódnak, a projekt előre haladása és az indikátorok teljesülése akad.	A támogatási szerződés megkötésekor a támogatási összeg majdnem teljes egészének előleg formájában történő lehívása minimalizálja a likviditási nehézségeket, segíti a projekt ütemezett előre haladását.
Jogsabályi környezet változása.	Közepes	Jelentős	A Kormányhivatal által végezhető munkaerőpiaci szolgáltatásokat érintő jogszabály-	Felkészült és rugalmasan működő menedzsment-szervezet szükséges, folyamatos jogszabály-

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

			változások hatására módosulhat a Kormányhivatal által végzett programok megvalósítása, dokumentálása, másrészt a jogszabályváltozások eredményeképpen módosuló feltételek ellentmondásba kerülhetnek a paktum pályázati kiírásával. De a pályázati felhívás utólagos módosítása is eredményezhet jelentős finanszírozási, elszámolhatósági problémákat.	figyeléssel és az irányító hatósággal való szoros kapcsolattartással annak érdekében, hogy a módosuló jogszabályi elvárásoknak és a pályázati kiírás általi feltételeknek is meg tudjon felelni a projekt. A több megyére kiterjedő szakértői hálózattal való folyamatos kapcsolattartás megoldási lehetőségek tárát jelentheti.
Toborzási tevékenység nem, vagy alacsony hatékonysággal működik.	Közepes	Jelentős	Amennyiben a toborzás nem megfelelő hatékonysággal működik, nem sikerül kellő számú inaktív személyt bevonni a Kormányhivatal regiszterébe, s így a projektbe, ezáltal veszélybe kerül a vállalt indikátorok teljesítése is.	A toborzás megvalósítására egyrészt kellő forrás biztosítása a paktum költségvetésében, másrészt kellő számú és megfelelő végzettséggel és tapasztalattal rendelkező munkatárs, illetve megfelelő szakértelemmel és referenciával rendelkező, toborzási tevékenységet végző, helyi beágyazottságú szervezet kiválasztása és bevonása a projektbe, tevékenységük, hatékonyságuk folyamatos nyomon követésével. A megyei paktum keretében megvalósuló toborzási tapasztalatok (jó gyakorlatok, hatékony szervezetek) felhasználása és beépítése a helyi projektbe.
A paktum keretében megvalósuló munkaerőpiaci szolgáltatások (pl. képzések, tréningek,	Közepes	Jelentős	A megvalósuló szolgáltatások nem járulnak megfelelően hozzá a bevont személyek sikeres munkaerőpiaci belépéséhez/ visszalépéséhez, illetve bennmaradásához.	Megfelelő szakértelemmel és referenciákkal rendelkező munkaerőpiaci szolgáltatásokat végző szervezetek kiválasztása és a megvalósuló programok eredményeinek folyamatos monitoringozása szükséges. Azon munkaerőpiaci szolgáltatások preferálása szükséges, melyek a többinél nagyobb hatásfokú sikert

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

mentori támogatások) nem kellő hatékonyságúak.				eredményeznek a részesülő személy számára a munkaerőpiacon való elhelyezkedésben.
A paktumiroda felkészült munkatársakkal való ellátása, biztosítása nehézségekbe ütközik a projekt megvalósítás és fenntartás teljes időszakában.	Alacsony	Közepes	A paktumiroda működtetése szakértő és nem kellően motivált munkatársak nélkül marad.	Körültekintő munkatárs- kiválasztási eljárás alkalmazása a paktumiroda két alkalmazottjának felvételekor. Minimum a projekt fenntartási időszakát is lefedő munkaszerződés. A helyi paktumirodai munkatársak részesüljenek speciális, kifejezetten a paktumiroda működtetésére, a paktummenedzsmentre irányuló modul is tartalmazó képzésben. Napi kapcsolat kialakítása szükséges a megyében már paktumirodai tapasztalatokat szerzett munkatársakkal.
A helyben működő paktumiroda működtetése a projekt fenntartási időszakában pénzügyi akadályokba ütközik.	Közepes	Közepes	A projekt fenntartási időszakában a paktumiroda bérlete/rezsi költségei és a paktumiroda munkatársainak bére pénzügyi fedezet nélkül marad.	A fenntartási időszakban bevételt termelőtevékenységek tervezése, illetve pályázati források bevonása szükséges a működtetéshez.
A paktumszervezet tagjainak együttműködése csökken.	Közepes	Jelentős	A paktumszervezeti tagok érdeklődése a paktum iránt csökken, a paktum közös cél érdekében egyre kevesebbet tesznek, üléseken és az információáramlásban nem vesznek részt, csökken az együttműködési	Rendszeres üléseken, formális és informális kommunikációval, minőségi irányító munkával az érdeklődés szinten tartható. Szükséges a menedzsment proaktivitása projektek generálásában, a paktumszervezeti tagok és kapcsolatrendszerük mozgósításában,

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

			hajlandóságuk, érdektelenek lesznek a téma iránt, nem látják az együttműködés hosszú távú hasznait.	egymásra találásában. A paktumirodai munkatársak szerepe meghatározó a paktum életben tartásában.
A vállalkozások, foglalkoztatók együttműködési hajlandósága alacsony szinten állandósul, vagy lecsökken.	Közepes	Jelentős	Nem alakul ki egyrészt a munkáltatók bizalma a foglalkoztatási paktum és szervezetei irányában, így nem keresik fel üres állás-helyeikkel, munkaerőigényükkel a kompetens paktumszervezetei tagokat, így a ki-ajánlás, az igények és lehetőségek összekapcsolása nem, vagy csak kis hatáskörrel történik meg. Másrészt a foglalkoztatói előítéletek, korábbi rossz tapasztalatok miatt a kiközvetített hátrányos helyzetű személyeket nem alkalmazzák.	Szoros együttműködés, közös tervezés megvalósítása szükséges már a foglalkoztatási paktumot megalapozó előkészítő dokumentumok kidolgozásakor annak érdekében, hogy az elkészülő stratégia és a paktum működési mechanizmusának elfogadottsága minél nagyobb legyen. A foglalkoztatási paktum és a nyújtott szolgáltatások ismertségének folyamatos biztosítása reklámfelületeken, médiaszerepléseken keresztül. A nyújtott szolgáltatások, programok magas színvonalú és esélyegyenlőséget biztosító megvalósítása. Az alkalmazást akadályozó előítéletek mérséklésére, a leendő foglalkoztató részvételének beépítése a kiválasztás folyamatába, érzékenyítő programok végrehajtása. Paktumirodai munkatársak aktív, proaktív és felkészült munkája a naprakész információk, elérhető támogatások vonatkozásában.
Nem sikerül a paktumminősítés megszerzése.	Alacsony	Közepes	Amennyiben a paktumnak nem sikerül megszereznie a minőségi sztenderdek alapján a paktumminősítést, a projekt zárása nem történhet meg, amely a projekt pénzügyi elszámolását veszélyezteti.	Már a projekt kezdetétől szükséges az a fajta előrelátó, gondos tervezés, mely a paktumszervezet és a paktum hatékony működését megalapozó szervezeti feltételek kialakítását, illetve a dokumentumok, eljárásrendek elkészültét garantálja. A stratégia kialakításának előírt módszertani megalapozottságát a stratégia készítőinek szakmai tapasztalata, az elkészítés

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

				során alkalmazott, a partnerekkel való együttműködési mechanizmusa, illetve a partnerség, a dokumentum társadalmasítási feltételeinek biztosítása garantálja.
A munkaerő tovább-foglalkoztatása nem valósul meg.	Közepes	Magas	A program keretében vállalt tovább-foglalkoztatást és indikátorvállalás-teljesülést veszélyezteti a munkáltatók likviditási nehézsége, tőkeszegénysége.	Az anyagi fedezet rendelkezésre állásáról szóló jognyilatkozat aláírásával kell vállalnia a foglalkoztatónak a munkaerőpiaci programba bevont munkaerő tovább-foglalkoztatását.
Az indikátorok teljesítése nem történik meg.	Alacsony	Jelentős	A megvalósulást mérő számok, (indikátorok) vállalások nem teljesülnek.	Egyrészt a célokhoz illeszkedő, teljesíthető és mérhető indikátorok és reális vállalások meghatározása, másrészt a toborzás felelősségének meghatározása, folyamatának gondos tervezése és végrehajtása szükséges. Többlépcsős kiválasztási folyamat alkalmazása szükséges a részvételre leginkább alkalmas személy beválasztása érdekében, tartalék személyek kijelölése a programokból való lemorzsolódás (és indikátorcsökkenés) elkerülése érdekében.

10. Indikatív forrástérkép

Az alábbiakban felsorolásra kerülnek azok a **pályázati felhívások**, amelyek **forrásai** potenciálisan **hozzá tudnak járulni a foglalkoztatási stratégia céljainak a megvalósulásához**. A felhívások keretösszegénél az országos keretek vannak feltüntetve, mivel a legtöbb operatív programban nincsenek megyékre lebontva a források, viszont a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) kiírásainál a megyei keretek vannak megadva, mivel ott megyei keretek állnak rendelkezésre a pályázók számára.

Pályázati felhívás száma és megnevezése	Felhívás keretösszege (Mrd Ft)
EFOP	
EFOP-1.1.3-17 - Nő az esély - foglalkoztatás	1,63
EFOP-1.2.9-17 - Nők a családban és a munkahelyen (standard)	14,10
EFOP-1.2.11-16 - Esély Otthon	11,00
EFOP-1.5.1-17 - Végtelen lehetőség – Kísérleti program a leginkább elmaradott járások területi felzárkózása érdekében	2,00
EFOP-1.5.2-16 - Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben	14,10
EFOP-1.5.3-16 - Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben - kedvezményezett térségek	35,00
EFOP-1.11.1.-17 – Kísérleti programok a szociális gazdaság erősítése és a leghátrányosabb helyzetű csoportok elhelyezkedése érdekében nonprofit szervezetek és vállalkozások együttműködése révén	1,05
EFOP-2.4.2.-17 Lakhatási körülmények javítása	1,00
EFOP-3.1.6-16 - A köznevelés esélyteremtő szerepének erősítése	6,98
EFOP-3.1.9-17 - Iskolapad újra töltve – Második esély programok támogatása	0,60
EFOP-3.1.10-17 - Lépj egy fokkal feljebb! –Továbbtanulást erősítő kezdeményezések támogatása	0,82
EFOP-3.2.5.-17 – Pályaorientáció - kiemelten az MTMI készségek és kompetenciák fejlesztése a köznevelés rendszerében	3,72
EFOP-3.2.13-17 – Alap-és középfokú iskolák pályaorientációs tevékenységét támogató pályaorientációs szakmai módszertan fejlesztése	1,00
EFOP-3.5.1.-16 - Duális és kooperatív felsőoktatási képzések, felsőoktatási szakképzési és szakirányú továbbképzések fejlesztése	
EFOP-3.5.2-17 - Duális és gyakorlatorientált felsőoktatási képzések fejlesztése és oktatási innováció a szociális munka és a segítő szakmák...	1,20
EFOP-3.7.3-16 - Az egész életen át tartó tanuláshoz hozzáférés biztosítása	7,75
GINOP	
GINOP-5.1.3-16 - Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése	6,00
GINOP-5.1.4-17 - Transzitifoglalkoztatási programok támogatása	15,00

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárréti paktumterületen

GINOP-5.1.5-16 - Nem állami szervezetek munkaerőpiaci szolgáltatásainak támogatása (Hajdú-Bihar)	0,39
GINOP-5.1.7-17 - Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése	15,00
GINOP-5.1.9.-17 Álláskeresők és fiatalok vállalkozóvá válásának ösztönzése – képzés és mentorálás (Észak-Alföld)	1,40
GINOP-5.1.10.-17 Álláskeresők vállalkozóvá válásának támogatása (Észak-Alföld)	1,86
GINOP-5.2.3-16 - Fiatalok vállalkozóvá válása – Vállalkozás indítási költségeinek támogatása (Észak-Alföld)	0,81
GINOP-5.2.4-16 - Gyakornoki program pályakezdők támogatására	30,00
GINOP-5.2.7-17 Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása (Észak-Alföld)	3,72
GINOP-5.3.2-16 - A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban – rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál	6,00
GINOP-5.3.6-17 Vállalati felelősségvállalás ösztönzése és állásfeltárás	3,00
GINOP-5.3.8-17 - Munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatása	6,00
GINOP-6.1.3-17 Idegen nyelvi készségek fejlesztése	4,58
GINOP-6.1.5-17 - Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára (kiemelt megyék)	12,30
GINOP-6.1.6-17 - Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára (kiemelt megyék)	8,60
GINOP-6.2.5-17 - Helyi felnőttképzési hálózatok és képzési együttműködések létrehozása (Hajdú-Bihar)	0,34
TOP	
TOP-5.2.1-16 - A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok (Hajdú-Bihar)	1,70
TOP-5.1.2-16 - Helyi foglalkoztatási együttműködések	0,70
TOP-5.3.1-16- A helyi kohézió és identitás erősítése	0,919

Forrás: www.szechenyi2020.gov.hu 2018.május 11-i adatai alapján saját szerkesztés

11.A megvalósítást szolgáló eszköz- és intézményrendszer

Ahhoz, hogy a Paktumterületen kialakításra kerülő foglalkoztatási-gazdasági együttműködés valóban működőképes legyen, elengedhetetlen hozzá egy megfelelően kialakított és strukturált szervezeti, intézményi háttér. A megfelelően szabályozott és működtetett szervezeti háttér alatt megfelel szakértelemmel és tudással rendelkező szakembergárdát értünk, akik elkötelezettek az együttműködésben megvalósuló működtetés és megvalósítás iránt.

Az elkötelezettség és szaktudás mellett elengedhetetlen a menedzsment felállítása és képzése. A paktumban résztvevő szervezetek és szervezeti tagok bizalmi légkör nélkül nem lehetnek sikeresek, ezért fontos a szereplők közötti együttműködés kultúrájának megteremtése és fenntartása, illetve az erre irányuló szándék megléte. Nem csupán a paktumban részt vevő szervezetek közt fontos a megfelelő együttműködés és hatékony információáramlás megteremtése, hanem magának a paktumszervezeten belül is, azaz az Irányító csoport, a Paktumirodai munkatársak és a menedzsment tagjai között is annak érdekében, hogy egymást segítve, hatékonyan tudják végezni a feladataikat, megvalósítani a stratégiában kijelölt célokat és az akciótervben meghatározott intézkedéseket.

A 17 településre kiterjedő Sárréti paktumterületen a Sárréti Foglalkoztatási Paktum lesz az a helyben működő szervezet, amely felvállalja a két érintett járás (Hajdúszoboszlói és Püspökladányi járások) számára megfogalmazott foglalkoztatási stratégia és céljainak megvalósítását. A Sárréti paktumot, mint helyi szintű foglalkoztatási paktumot az erre irányuló akaraton túlmenően a TOP-5.1.2-16 kódszámú pályázati felhíváson nyertes konzorciumi pályázat hívta életre. A konzorcium tagjai Püspökladány Város Önkormányzata, a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat, a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal és a Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

Kiemelt feladat, hogy a projektet megvalósító konzorciumi tagok együttműködésével, közös munkájuk eredményeként, a teljes paktumterületre kiterjedően olyan gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési partnerség jöjjön létre, mely partnerség tagjai szakmai hozzáértésükkel, aktív részvételükkel olyan konzultációs, tanácsadó, szakmai javaslattevő tevékenységet fejtenek ki, mely a kapcsolódó intézkedésekkel hozzájárul a két érintett járás foglalkoztatási és gazdasági helyzetét érintő problémák és igények valós, folyamatos feltárásához és megoldásához, vagyis a foglalkoztatási stratégia teljes megvalósításához.

A Sárréti Foglalkoztatási Paktumot létrehozó első szervezetek az alábbiak:

- Püspökladány Város Önkormányzata
- Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat
- Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal
- Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.
- Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

- Debreceni Egyetem
- Berettyóújfalui Szakképzési Centrum
- Berettyóújfalui Tankerületi Központ

Az egyes szereplők közötti megfelelő feladatmegosztás biztosítja a jól működő szervezeti kereteket, amely záloga a Sárréti paktum Foglalkoztatási stratégiája hatékony megvalósulásának.

A paktum szervezeti felépítése hármass tagozódású, azaz az alábbi alegységből áll:

- Foglalkoztatási Fórum
- Irányító Csoport
- Paktumiroda

A Foglalkoztatási Fórum

A Foglalkoztatási Fórum a helyi szintű Paktum legfőbb szerveként működik, amely szervnek a Paktumot alkotó valamennyi szervezet a tagja. A tagok a Fórum ülésein és munkájában jogosultak részt venni.

A Foglalkoztatási Fórum az alábbi feladatokat látja el:

- tájékozik a Sárréti paktumterület munkaerőpiaci helyzetéről, elemezi a felmerülő problémák okait és erről információt szolgáltat az érdekeltek számára
- munkaerőpiaci projektjavaslatokat fogalmaz meg
- elfogadja az Irányító Csoport beszámolóját a TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú projekt, illetőleg amennyiben a Fórum egyéb munkaerőpiaci program elindításáról dönt, úgy annak végrehajtásáról
- monitoring tevékenységet végez a Sárréti helyi paktum vonatkozásában, együttműködik és adatokat szolgáltat a Hajdú-Bihar Megyei Foglalkoztatási Paktummal, amely szervezet ellátja a Hajdú-Bihar megyében működő helyi paktumokkal kapcsolatos ernyőszerkezeti feladatokat
- közreműködik a Sárréti paktumterület gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési helyzet-elemzéseinek elkészítésében, véleményezi és elfogadja az elkészült elemzéseket
- az elfogadott gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési helyzetelemzésekre alapozva, közreműködik a helyzetfeltárásból logikusan következő, a térségi gazdaságfejlesztési célokhoz kötődő, a foglalkoztatást és a munkanélküliség elleni küzdelmet fókuszba állító, az állami munkaügyi politikával összhangban álló foglalkoztatási stratégia elkészítésében, véleményezi és elfogadja az elkészült stratégiát
- az elfogadott stratégiára alapozva, közreműködik az annak megvalósítását szolgáló akcióterv kidolgozásában, véleményezi és elfogadja az akciótervet
- biztosítja a Sárréti paktumterületi szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét

- szakmai ajánlásaival segíti a TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú projekt, az esetleges egyéb munkaerőpiaci programok végrehajtását, a foglalkoztatás és gazdaságfejlesztés területén tevékenykedő szervezetek munkáját
- segíti a releváns szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek alakulását.

Irányító Csoport

A paktumszervezeti tagok a partnerség vezetése és munkájának irányítása érdekében Irányító Csoportot hoznak létre, mely reprezentálja a partnerséget.

Az Irányító Csoport első tagjai a következők:

1. Püspökladány Város Önkormányzata
2. Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat
3. Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal
4. Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

Az Irányító Csoport az alábbi feladatokat látja el:

- fő felelős a TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú projekt végrehajtásáért
- kidolgozza a TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú projekt, illetőleg az esetleges egyéb, a Fórum által elfogadott munkaerőpiaci projektjavaslatok megvalósítását célzó stratégia és akcióterv végrehajtását szolgáló éves munkaprogramot
- koordinálja a munkaprogram megvalósítását az érintett szervezetek között, monitorozza a munkaprogram végrehajtását
- információt gyűjt és megszervezi a Foglalkoztatási Fórum tájékoztatását
- feldolgozza a Foglalkoztatási Fórum ajánlásait
- beszámol a Fórum ülésein a munkaprogram teljesítéséről, valamint a következő időszak elképzeléseiről
- együttműködik az – megyében működő helyi paktumokkal kapcsolatos – ernyőszervezeti feladatokat ellátó Hajdú-Bihar Megyei Foglalkoztatási Paktum Irányító Csoportjával.

Paktumiroda

A Paktumirodai feladatokat nem önálló jogi személyként fogja a Sárréti Paktum ellátni, hanem erre Püspökladány Város Önkormányzatának alkalmazásában álló személyek lesznek hivatottak. A Paktumirodai feladatok ellátását két fő (egy fő partnerségi koordinátor és egy fő foglalkoztatási menedzser) látja el, akik helyileg Püspökladányban, az önkormányzat Bocskai úti épületében kialakításra kerülő paktumirodában fognak dolgozni.

A Paktumiroda feladatai a következők:

- közreműködés a partneri, vállalozói kapcsolattartás feladataiban,
- közreműködés a paktum portál kialakításában, tartalmának aktualizálásában,
- tájékoztatás nyújtása a TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú projekt finanszírozásában nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatásokról, a projekt keretei között elérhető, az elhelyezkedést, a foglalkoztatást elősegítő képzéseken történő részvételt biztosító támogatásokról az érdeklődő vállalkozások és potenciális munkavállalók részére,
- közreműködés a partnerségi fórumok, rendezvények szervezésében,
- a paktum munkájával és a projekt végrehajtásával kapcsolatos sajtónyilvánosság biztosításában történő közreműködés,
- részvétel a TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 azonosító számú projekttel összefüggésben a projektpartnereket terhelő adatszolgáltatási tevékenység koordinálásában,
- közreműködés a Sárréti Paktumterület befektetés-ösztönzésének megvalósításával összefüggő feladatok elvégzésében,
- részvétel a munkaadói igényekhez igazodó képzési rendszer kialakításához szükséges igényfelmérő tevékenységekben,
- közreműködés az Irányító Csoport által elfogadásra kerülő munkaprogram kidolgozásában és végrehajtásában.

A Paktumiroda a Sárréti Paktum foglalkoztatási stratégiájának teljes megvalósítási folyamatát nyomon követi, koordinálja a stratégia megvalósításában részt vevő szervezetek munkáját, jelzi az eltéréseket az Irányító Csoport és a Foglalkoztatási Fórum felé, és elvégzi az általuk előírt módosításokat, valamint minden szükséges dokumentummal és projekt-információval ellátja a megvalósításban közreműködő szereplőket.

Magát a foglalkoztatási stratégiát és az arra épülő akciótervet – amely már a stratégia megvalósulását biztosító beavatkozásokat, projekteket tartalmazza – a Foglalkoztatási Fórum fogadja el, de a Paktumirodának biztosítania kell az Irányító Csoport és a Foglalkoztatási Fórum folyamatos tájékoztatását és bevonását az akcióterv készítésének és megvalósításának teljes folyamatában.

12.A stratégia megvalósulásának mérése, nyomon követése, monitoring rendszer

A monitoring feladata az adott projekt végrehajtásának a nyomon követése a megvalósult és az elvárt eredmények vizsgálata. A folyamat során megtörténik az információk összegyűjtése, rendszerezése és elemzése, majd ezekből a következtetések levonása és a visszacsatolás a stratégia program és indikátorainak a módosításával. A monitoring és értékelési folyamatok előnye, hogy javítják a tervezési folyamatokat és az intézkedések végrehajtásának hatékonyságát, hozzájárulnak az erőforrások optimális felhasználásához, segítik a stratégia keretében meghatározott intézkedések értékelését, valamint a jövőbeli tervezést. A monitoring a projekt irányításának egyik eszköze, mivel a megvalósítás során felmerülő lehetséges problémák időben történő felismerését végzi, ami segíti az időben történő beavatkozást a program sikeres megvalósítása érdekében.

A jól működő monitoring alapja a megfelelő, releváns és objektív indikátorok meghatározása, mely által a partnerség prezentálni tudja az elért eredményeket, mérni tudja a célok elérésének sikerességét. Az indikátorok tervezése kapcsán fontos elem, hogy minden elvárt információt tartalmazzon a stratégia, így az indikátor bázis és célértékét, az indikátor forrását és a mérésének gyakoriságát is. Mindezek figyelembevételével került kialakításra a Sárréti paktumterület foglalkoztatási stratégiájának monitoring rendszere és működtetési mechanizmusa.

A tervezők indikátorokra vonatkozó általános alapelvei a következők voltak: Az első kritérium az adatok hozzáférhetősége, hiszen, amennyiben egy mutató nem hozzáférhető, akkor kvázi használhatatlan, azaz projekt és programszinten sem alkalmazható érdeemben. Célszerű volt tehát olyan indikátorokat meghatározni, amelyek a megvalósítás adott szakaszában bizonyosan kimutathatók. Az indikátor legyen megbízható, azaz a valós állapotot tükrözze. Az információ frissessége nagyon fontos minőségi kritérium, azaz egy adott időponthoz kötött indikátornak valóban arra az adott időpontra vonatkozó információt kell mutatnia. A mutatónak relevánsnak kell lennie, azaz a projekt azon jelenségét kell mérnie, ami érdekes a program egésze szempontjából. A jó mutatónak meghatározottnak kell lennie, hogy bárki, akinek használnia kell, megértse, és valóban arra a jelenségre vonatkozzon, amit mérni szeretnénk. A mutató értelme, jelentése, azonos kell, hogy legyen a döntéshozók, a nyilvánosság és a projektmenedzsment számára, pontosan kell tükröznie a mért, vizsgált fogalmat.

Az alábbi indikátorok gyűjtése szükséges:

Indikátor megnevezése	Indikátor mértékegysége	A beszámolás gyakorisága
Regisztrált álláskeresők száma	fő	havi
Képzésbe bevont regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	havi
Képzést sikeresen elvégző regisztrált	fő	havi

TOP-5.1.2-16-HB1-2017-00001 – Foglalkoztatási együttműködések a Sárreți paktumterületen

Indikátor megnevezése	Indikátor mér- tékegysége	A beszámolás gyakorisága
álláskereső száma (ebből TOP paktum keretében)		
A megszerzett képzettséggel az adott szakterületen elhelyezkedők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	féléves
Regisztrált tartós (12 hónapot meghaladó) álláskereső száma	fő	havi
Az egyéni programból kilépést követő 6. hónapban foglalkoztatottak aránya	%	éves
Támogatással munkatapasztalatot szerző pályakezdő regisztrált álláskereső száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	havi
A TOP projekt keretében üres álláshelyeket regisztráló vállalkozások száma	db	havi
Elért potenciális befektetők száma	db	havi
A társadalmi vállalkozásokban foglalkoz- tatottak számának növekedése	fő	évente
Támogatással vállalkozóvá váló regisztrált álláskereső száma	fő	havi
Inaktívák száma (megyei)	fő	évente
Rugalmas foglalkoztatási formákról informált munkaadók száma	db	havi
Rugalmas foglalkoztatást alkalmazó vállalkozások száma	db	havi
A projekt keretében 6 hónapig foglalkoztatottak száma	fő	havi
Iskolarendszerű szakképzésbe lépők arányának növekedése ²	%	évente
Lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók száma a szakközépiskolákban	fő	évente
Bölcsődei és családi napközi férőhelyek száma összesen	db	évente
Belföldi vándorlási különbözet	fő	évente
A közfoglalkoztatásból a TOP-5.1.2 projektbe belépők száma	fő	évente
Partneri együttműködések elmélyítése és kiterjesztése	leíró indikátor	3 havonta

² Adott évben iskolarendszerű szakképzésben tanulók aránya a középfokú oktatási intézményekben tanulókhoz képest a paktumterületen, az Oktatási Hivatal KIR adatbázisa alapján.

A monitoring tevékenységei:

A stratégia megvalósítása során a monitoring tevékenység keretében a Püspökladányban működő Paktumiroda két munkatársa folyamatosan gyűjti a partnerektől érkező, vagy náluk keletkező adatokat és vizsgálja a tevékenységek előre haladását a stratégiai célok viszonylatában. Mindez hozzájárul a stratégia végrehajtásához, a partnerek és a finanszírozók információkkal való rendszeres ellátásához, a problématerület feltárásához. Az összegyűjtött adatokat felhasználva indokolt fél évente előrehaladási jelentést, beszámolót is készíteni.

A Paktumiroda munkatársai irányítják, felügyelik a stratégia megvalósítását előmozdító beavatkozások, projektek végrehajtását, minden egyes szereplővel kapcsolatban vannak, így megvan minden releváns információjuk. Folyamatosan rögzítik és vizsgálják az egyes specifikus célokhoz rögzített indikátorok előre haladását. Ezekből az adatokból rendszeresen értékelést készítenek, amelynek a célja a tevékenységek eredményeinek vizsgálata és elemzése, amelynek révén megtörténik az elért eredményeket összevetése az elvárt eredményekkel. Az értékelés megmutatja a stratégia megvalósításának sikerességét. Az értékelésnek a foglalkoztatási és kapcsolódó területek (képzés, gazdaság stb.) elemzésére mindenképpen ki kell térnie, valamint szükséges lehet a projektekben résztvevő partnerek véleményének kérdőívvel, interjúkkal történő vizsgálata is.

A Paktumiroda által elkészített értékelés az Irányító Csoport, majd a Foglalkoztatási Fórum elé kerül, amely megtárgyalja azt és meghozza a szükséges intézkedéseket. Amennyiben szükséges, módosításokat hajt végre magán a stratégián, annak indikátor értékeiben, esetlegesen módosításokat eszközöl az akciótervben, annak beavatkozásainál, annak érdekében, hogy a megváltozott körülményekhez, új helyzetekhez igazodva minél hatékonyabban lehessen megvalósítani a Sárréti foglalkoztatási paktumterület foglalkoztatási stratégiájának céljait.

