

ROP 3.2.1-2004-08-0001/34



BÉKÉS MEGYE FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA

Tervezet

A projekt címe:

**„PAKTUM-START” Partnerségben a
foglalkoztatási helyzet javításáért Békés
megyében**

Békéscsaba, 2006. január

Európa itt épül



Készült:
a „PAKTUM-START”
Partnerségben a foglalkoztatási helyzet javításáért Békés
megyében című
ROP 3.2.1-2004-08-0001/34 számú projekthez

Készítették:

Katona Marianna (Békés Megyei Munkaügyi Központ)

Dr. Kertész János (Békés Megyei Önkormányzat)

Kiss Ilona (Békés Megyei Munkaügyi Központ)

Laurinyecz Anikó (Békés Megyei Munkaügyi Központ)

Medovarszky Pál (Békés Megyei Munkaügyi Központ)

Szabó István (Békés Megyei Munkaügyi Központ)

TARTALOM

I. Bevezető	5
II. Stratégia célpiramis	7
III. Fejlesztési prioritások stratégiai célonként	8
I. A vállalkozások foglalkoztató képességének javítása	10
I.1. Békés megye tökevonzó képességnek fejlesztése és az üzleti környezet javítása	10
I.2. A Békés megye erőforrásaira alapozó és a térségi gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő, valamint a versenyképes iparágakban megvalósuló munkahelyteremtések támogatása.....	12
I.3. A vállalkozói ismeretek és kultúra bővítése.....	13
I.4. Az önfoglalkoztatóvá válás támogatása.....	15
I.5. A munkahelymegtartás támogatása, a válságágazatok foglalkoztatási feszültségeinek kiemelt kezelése	17
I.6. Az illegális foglalkoztatás átalakítása legális foglalkoztatássá a tisztességes piaci verseny és a munkaerő-piaci biztonság megteremtése érdekében.....	18
II. A munkaerő-piaci aktivitás és részvétel ösztönzése, a munkavállalók alkalmazkodó képességének fejlesztése	20
II.1. Az aktív munkaerőpiacra való be- és visszalépés, valamint az aktivitás fokozásához szükséges motivációs és érdekeltségi rendszer kialakításának támogatása	20
II.2. A munkaerő megyén belüli földrajzi mobilitásának ösztönzése.....	22
II.3. A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása .	26
II.4. Célzott programok indítása a munkaerőpiacról kiszoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, reintegrációjának támogatására.	28
II.5. A munkaerő-piaci esélyegyenlőség elősegítésének támogatása	29
II.6. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása	34
III. A humán erőforrások fejlesztése	36
III.1. A munkaerő-piaci igényekhez igazodó szakképzési, felsőoktatási és felnőttképzési rendszer kialakításának támogatása	36
III.2. A pályaválasztási és pályaaorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása..	39
III.3. A szakképzés orientálása a gyakorlati képzés minőségének és hatékonyságának megvalósítása érdekében.....	42

III.4. Az élethosszig tartó tanulási szemlélet kialakításának elősegítése, támogatása, a lakosság nyelvi és informatikai képzettségi szintjének emelése.....	45
IV. A munkaerő-piaci szereplők informáltságának bővítése, a partnerség kialakítása és az együttműködés elősegítése	48
IV.1. A helyi közösségek és civil szervezetek támogatása, aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése, a civil szervezeteket támogató és azokra támaszkodó társadalmi környezet kialakításának elősegítése.....	48
IV.2. A foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása és a jó gyakorlatok elterjesztése	49
IV.3. A foglalkoztatásban érdekelt szervezetek és a munkaerő-piaci szereplők önszerveződésen alapuló együttműködéseinek ösztönzése és széleskörű partnerségi hálózatok létrehozásának és működtetésének támogatása.....	51
IV.4. Pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele a munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében.....	54
IV.5. A foglalkoztatás bővítését szolgáló programokban, a hatékony forrásfelhasználás érdekében a forráskoordináció lehetőségének biztosítása és annak támogatása.....	56

Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája

I. Bevezető

A Regionális Fejlesztés Operatív Program helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása intézkedés „A foglalkoztatást elősegítő tevékenységek helyi koordinációjának elősegítése” (ROP 3.2.1) komponense kiemelten kezeli és támogatja a **helyi foglalkoztatási stratégiák kialakítását**, valamint az arra épülő partnerségi hálózatok létrehozását és működtetését.

A projekt megvalósítása érdekében végzett eredményes munka alapfeltétele volt egy jól előkészített, alapos és a foglalkoztatás minél szélesebb szegmensét és azok meghatározó szempontrendszerét felölelő – az egyes részterületek, ágazatok foglalkoztatási vetületére koncentráló – **helyzetértékelés elkészítése**, mely alapot szolgáltatott egy előremutató, uniós elvárásokhoz és igényekhez illeszkedni és rugalmasan alkalmazkodni tudó **foglalkoztatási stratégia** kialakításához. Az elkészült helyzetelemzés tényfeltárással kellőképpen rávilágított a megye foglalkoztatásának érzékeny, illetve gyenge pontjaira, előrevetítve a jövőbeni kívánatos haladási irányokat.

A **„PAKTUM-START” Partnerségben a foglalkoztatási helyzet javításáért Békés megyében** című projektben megfogalmazott célok – illetve a megye foglalkoztatási szintjének növelését célzó koncepciók – megvalósítása érdekében a helyzetelemző munka a megyei fejlesztésben és foglalkoztatásban érintett és nagy tapasztalatokkal rendelkező **7 támogatott partner és 3 közreműködő szakértő tevékenységével és szoros együttműködésével készült el.**

A helyzetelemzési részanyagokat készítő partnerszervezetek voltak:

- Békés Megyei Munkaügyi Központ
- Békés Megyei Önkormányzat
- Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Békés Megyei Agrárkamara
- Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Közhasznú Közalapítvány
- Közösségfejlesztők Békés Megyei Egyesülete
- A „Művelt Cigányifjúságért” Alapítvány

Jelen foglalkoztatási stratégia kifejezett célja, hogy egyrészt **a helyi szereplők szoros együttműködésének** eredményeképpen jöjjön létre, másrészt, hogy célrendszere alapját szolgáltassa egy széles körű **partnerségi hálózat kialakításának és működtetésének**. A későbbiekben meghatározásra kerülő stratégiai célokkal való azonosulás és azok elfogadása kifejezésre juttatja a partnerszervezetek Békés megye foglalkoztatási helyzetének javításában vállalt szerepét, valamint e célrendszer szem előtt tartását.

Fontos követelmény volt a foglalkoztatási stratégiaalkotás folyamatával szemben, hogy alulról jövő kezdeményezésekre építsen, annak érdekében, hogy a létrejövő dokumentum minél szélesebb körben elfogadott és megvalósítható legyen.

Kiemelt jelentőséget kapott továbbá az az elvárás is, hogy a megyei stratégia célrendszerének illeszkednie kell a magasabb tervezési szintű, Uniós, nemzeti és régiós foglalkoztatási elemeket tartalmazó stratégiai dokumentumokhoz. Ennek megfelelően a következő dokumentumok foglalkoztatási irányelveit tartottuk szem előtt a területi foglalkoztatási stratégia készítése során:

1. Európai Foglalkoztatási Stratégia
2. Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv 2004.
3. Nemzeti akcióprogram a fejlődésért és a foglalkoztatásért 2005-2008
4. Országos Területfejlesztési Konceptió
5. A Dél-Alföldi régió Regionális Akcióterve 2004
6. A Dél-Alföldi régió Területfejlesztési Konceptió 1999
7. A Dél-Alföldi régió Területfejlesztési Konceptió felülvizsgálata és Operatív Programblokk javaslatai 2005.
8. Békés Megye Területfejlesztési Konceptiója

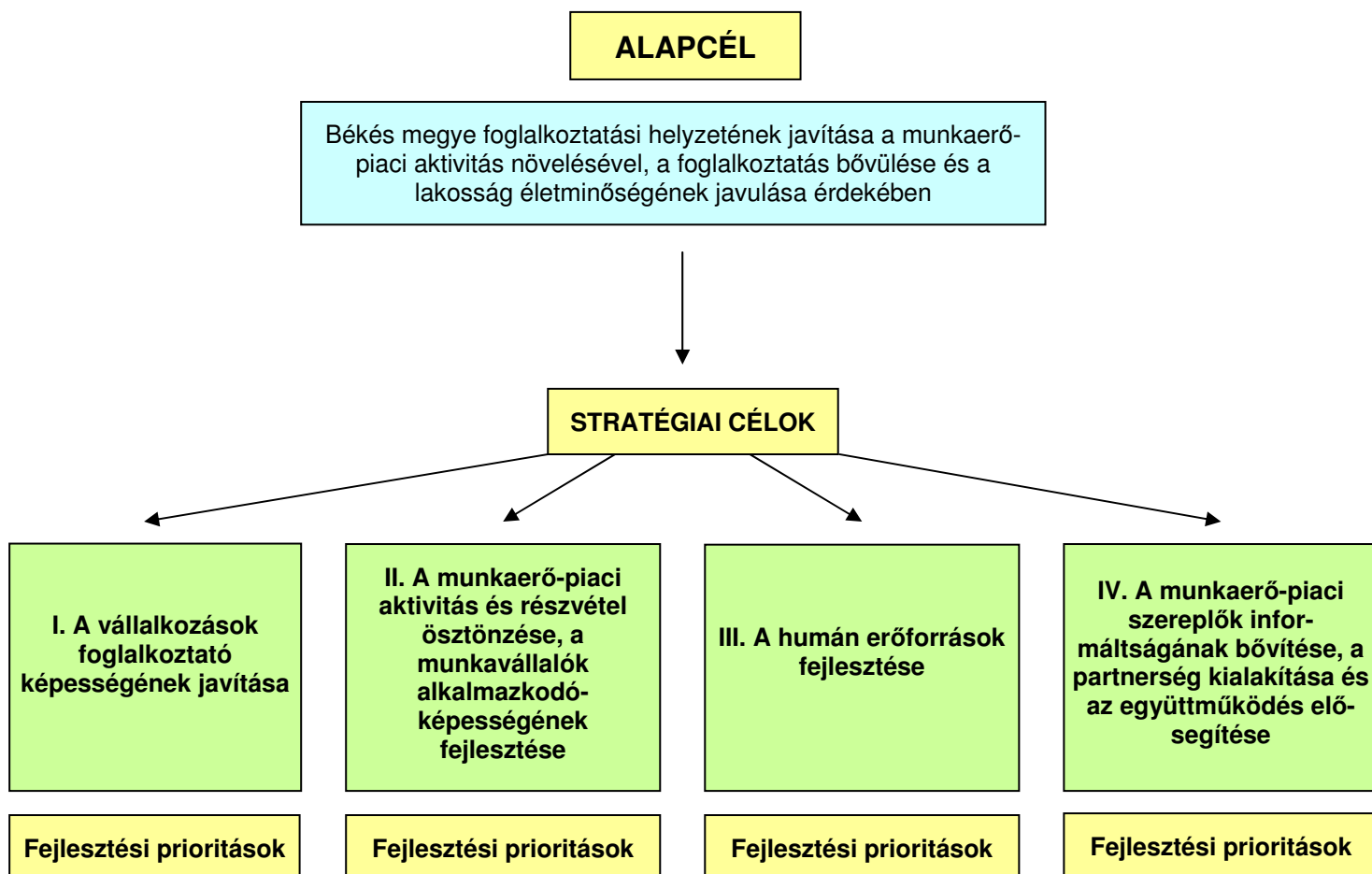
Jelen stratégiai dokumentum tervezetét két támogatott partnerszervezet, a Békés Megyei Önkormányzat és a Békés Megyei Munkaügyi Központ szakértői csoportja készítette el. A stratégia tervezetét valamennyi partnerszervezet véleményezte és észrevételeik, módosítási javaslataik bekerültek a végleges stratégiai dokumentumba. A foglalkoztatási stratégia megvitatására széleskörű foglalkoztatási fórum kerül megrendezésre, melyen a résztvevők szintén véleményüket fejezhetik ki a dokumentummal kapcsolatosan annak érdekében, hogy a véglegesített stratégia valóban minél szélesebb körben elfogadott legyen. A stratégia véglegesítésének zárómomentumaként a tervezet a Békés Megyei Területfejlesztési Tanács elé kerül betérjesztésre, annak elfogadtatása érdekében.

II. Stratégia célpiramis

Békés megye foglalkoztatási helyzetét sajnos jelenleg rendkívül kedvezőtlen folyamatok alakítják. A foglalkoztatás bővítése, a munkahelyteremtések támogatása, valamint a meglévő munkahelyek megtartása napjainkra kulcskérdéssé vált, mint ahogyan a megyében élő lakosság életminőségének javítása és az aktív korúak tisztas megélhetést biztosító munkalehetőségének biztosítása is elengedhetetlenül fontos feladat. A hosszú távú stratégiai célok megfogalmazása során kiemelt figyelmet kell fordítani a helyi foglalkoztatáspolitikát érintő döntések gazdaságfejlesztési, területfejlesztési, szakképzési összefüggéseire és várható hatásaira.

Békés megyei foglalkoztatási stratégiájának fő célkitűzése, hogy a térségben bővüljön a foglalkoztatás, melynek alapfeltétele a munkaerő-piaci aktív részvétel emelése és a vállalkozások foglalkoztató képességének javítása.

E stratégiai alapcél elérése érdekében a következő célok fogalmazódnak meg:



III. Fejlesztési prioritások stratégiai célonként

I. A VÁLLALKOZÁSOK FOGLALKOZTATÓ KÉPESSÉGÉNEK JAVÍTÁSA

- I.1. Békés megye tökevonzó képességnek fejlesztése és az üzleti környezet javítása
- I.2. A Békés megye erőforrásaira alapozó és a térségi gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő, valamint a versenyképes iparágakban megvalósuló munkahelyteremtések támogatása
- I.3. A vállalkozói ismeretek és kultúra bővítése
- I.4. Az önfoglalkoztatóvá válás támogatása
- I.5. A munkahelymegtartás támogatása, a válságágazatok foglalkoztatási feszültségeinek kiemelt kezelése
- I.6. Az illegális foglalkoztatás átalakítása legális foglalkoztatássá a tisztességes piaci verseny és a munkaerő-piaci biztonság megteremtése érdekében

II. A MUNKAERŐ-PIACI AKTIVITÁS ÉS RÉSZVÉTEL ÖSZTÖNZÉSE, A MUNKAVÁLLALÓK ALKALMAZKODÓ KÉPESSÉGÉNEK FEJLESZTÉSE

- II.1. Az aktív munkaerőpiacra való be- és visszalépés, valamint az aktivitás fokozásához szükséges motivációs és érdekeltségi rendszer kialakításának támogatása
- II.2. A munkaerő megyén belüli földrajzi mobilitásának ösztönzése
- II.3. A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása
- II.4. Célzott programok indítása a munkaerőpiacról kiszoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, reintegrációjának támogatására
- II.5. A munkaerő-piaci esélyegyenlőség elősegítésének támogatása
- II.6. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása

III. A HUMÁN ERŐFORRÁSOK FEJLESZTÉSE

- III.1. A munkaerő-piaci igényekhez igazodó szakképzési, felsőoktatási és felnőttképzési rendszer kialakításának támogatása
- III.2. A pályaválasztási és pályaeorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása
- III.3. A szakképzés orientálása a gyakorlati képzés bővítése érdekében
- III.4. Az élethosszig tartó tanulási szemlélet kialakításának elősegítése, támogatása, a lakosság nyelvi és informatikai képzettségi szintjének emelése

IV. A MUNKAERŐ-PIACI SZEREPLŐK INFORMÁLTSÁGÁNAK BŐVÍTÉSE, A PARTNERSÉG KIALAKÍTÁSA ÉS AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS ELŐSEGÍTÉSE

- IV.1. A helyi közösségek és civil szervezetek támogatása, aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése, a civil szervezeteket támogató és azokra támaszkodó társadalmi környezet kialakításának elősegítése
- IV.2. A foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása és a jó gyakorlatok elterjesztése
- IV.3. A foglalkoztatásban érdekelt szervezetek és a munkaerő-piaci szereplők önszerveződésen alapuló együttműködéseinek ösztönzése és széleskörű partnerségi hálózatok létrehozásának és működtetésének támogatása
- IV.4. Pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele a munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében.
- IV.5. A foglalkoztatás bővítését szolgáló programokban, a hatékony forrásfelhasználás érdekében a forráskoordináció lehetőségének biztosítása és annak támogatása

I. A vállalkozások foglalkoztató képességének javítása

I.1. Békés megye tőkevonzó képességnek fejlesztése és az üzleti környezet javítása

A fejlesztési prioritás indokoltága

Békés megye gazdasági mutatói sajnos **jelentős elmaradásokat mutatnak** mind az országos, mind pedig a Dél-alföldi régió viszonylatában. Összességében a térség **legelmaradottabb megyéjéről** van szó és az utóbbi időszak tendenciáit tekintve, lemaradása csak fokozódik, mindkét területi dimenzióval szemben.

A megye mezőgazdasági jellege miatt iparilag kevésbé fejlődött, inkább az élelmiszertermeléshez köthető iparágak települtek meg.

Ma, amikor a mezőgazdaság nehéz helyzetét érzékeljük, még az erre épülő iparágak is komoly veszélybe kerültek. A gazdasági lemaradást tovább erősít az infrastruktúra elmaradottsága is, amely alatt elsősorban a gyenge úthálózatokat kell érteni. Rossz a megye külső megközelíthetősége, és rossz minőségű a belső megyei úthálózat is. Ez utóbbi tovább nehezíti a kistelepüléseken élők helyzetét, mivel jelentős munkaerő-inmobilitást eredményez az úttállapotok miatti hosszú ingázási idő. A lakás-mobilizáció sem megfelelő, ami a családok „munkahely-településre” való átköltözését nehezíti.

A megye több mint 100 km hosszúságban közvetlenül határos Romániával. Mivel a határ menti települések elmaradottak, sem a munkaerő összetétele, sem gazdasági bázisuk, vállalkozásaik tőkeereje nem teszi lehetővé a külkereskedelmi kapcsolatok nagyobb mértékű kiépítését és fenntartását ebbe az irányba.

A megye gazdasági szempontból – jövedelem, foglalkoztatás, munkaerő felkészültsége – meglehetősen heterogén összetételű. A képzett munkaerő a nagyobb városok és vonzáskörzetében még fellelhető, de a határ menti és a megye vérkeringését jelentő közép-békési területeitől távolabb lévő településeken már kevésbé.

A gazdaságfejlesztés érdemi területei, egységei a megyében azok a területek, ahol a képzett munkaerő nagy számban helyben van. Ezek a tényezők jelentik a megye tőkevonzó képességének az egyik ágát. A másikat a megye belső növekedési pólusainak a gyors megközelíthetősége (Szarvas, Orosháza, Békéscsaba-Gyula-Békés együttese, Mezőkovácsháza-Mezőhegyes, Gyomaendrőd-Dévaványa-Szeghalom) jelentheti. Azonban még ezek fölött áll a megye gyorsforgalmi úton való megközelíthetőségének kérdése.

A megye gazdaságfejlesztési céljai között megkülönböztetett jelentőséggel bírnak azok a tőkevonzó programok, melyek a versenyképesség javítását szolgálják, és azok is, melyek a gazdaság szerkezetváltását segítik elő. A versenyszférában működő agráriumnak és a hozzá kapcsolódó élelmiszer-feldolgozásnak komparatív előnyei vannak, amennyiben a szükséges szemléleti és szerkezetváltás megvalósul.

Több városban a gépipar, üveg és kerámiaipar, a vegyipar, stb. egyes tevékenységi területei megtalálhatók. Ezek a területek is további fejlődési potenciállal bírnak. A szerkezetváltás során a logisztikai szolgáltatások és a turisztikához kötött egészségipar és a megújuló energiatermelési eljárások iparszerű terjedése kerül előtérbe.

Ezen célkitűzések megvalósítására azokban a központokban van esély, ahol megfelelően képzett és kellő tömeggel bíró munkaerő áll rendelkezésre, illetve korszerű telephelyi infrastruktúra és az üzleti környezet kialakítható.

A cégek megnyerésével, letelepítésével csak az első lépést tesszük meg. Nagyon fontos, hogy a cégek irányításának munkamódszereit a helyi cégek is átvegyék azért, hogy versenyképességüket megőrizzék.

A munkahelyteremtés mellett lényeges a felső vezetői körökben a magas szintű üzleti tudás megjelenése is. A tapasztalat az, hogy a helyi gazdasági vezetők körében szűkös a felkészült, versenyképes kapcsolatokkal és tapasztalatokkal rendelkező vezetőréteg.

Célok

- A területi gazdaság- és térségfejlesztési prioritásoknak megfelelően direkt, indirekt és területfejlesztési eszközökkel támogatni kell a foglalkoztatók letelepedését Békés megyében.
- Alapanyag-termelők és feldolgozók egymásra épülő együttműködésének elősegítése, támogatása
- Kiemelten támogatni szükséges a beruházás-ösztönzésben érdekelt szervezetek együttműködését.
- Kiemelt figyelmet kell fordítani a térségi marketing fokozására a vállalkozások megyébe vonzása és letelepedése érdekében. Fel kell készülni a potenciális befektetők megjelenésére és törekedni kell az informáltságuk fokozására, tájékoztató anyagok és kijánlások készítésével.

1.2. A Békés megye erőforrásaira alapozó és a térségi gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő, valamint a versenyképes iparágakban megvalósuló munkahelyteremtések támogatása

A fejlesztési prioritás indokltsága

Békés megye foglalkoztatási helyzetének javulása egyértelműen munkahelyteremtések révén valósulhat meg. A megyei gazdaság jövedelemtermelő, verseny- és foglalkoztató képességének fejlesztéséhez, illetve fejlődésük támogatásához - figyelembe véve a mindig szűkös erőforrásokat - pénzügyi és gazdaságszervezési erő koncentrálására van szükség. Ennek elősegítése érdekében időlegesen minimálisra kellene szorítani a gazdasági és foglalkoztatási problémák kezeléséhez nem közvetlenül kapcsolódó közszolgáltatások fejlesztését és az erőforrásokat a foglalkoztatás fejlesztési terület irányába lenne célszerű fordítani. Ezzel megteremtődnek azok a források, melyekkel a megye versenyképessé tétele érdekében a megfelelő lépéseket megtehetnénk.

A régiós fejlesztési anyagok a versenyképesség javítására szolgáló gazdaságfejlesztési programok két típusát jelölik meg. Az egyik a gyakorlatilag minden kistérségben egyaránt érvényes és végrehajtható elképzeléseket összefogó, a másik pedig a speciális jegyeket felmutató térségtípusok fejlődését elősegítő programok.

Gazdaságfejlesztési szempontból a megyére kétféle térségtípus a jellemző, bár Békéscsaba-Gyula-Békés városhármas térsége esetleg lehet a későbbiekben innovációs és növekedési pólus is.

Jelenleg a megye nagyobb városai és vonzáskörzetük feldolgozóipari központnak tekinthetők, melyeket körbevesznek a vidékfejlesztési térségek. Ez utóbbi két térségtípusra kétféle program fogalmazható meg:

- gazdasági szerkezetváltás ösztönzése, valamint a
- kis- és középvállalkozások üzleti környezetének a fejlesztése.

Az egész megyében szükséges a meglévő versenyképes iparágak megerősítése és egyúttal a gazdasági szerkezetváltás elindítása is.

A versenyszférában működő agráriumnak és a hozzá kapcsolódó élelmiszeriparnak a komparatív előnyei továbbra is megmaradnak, de ehhez a szemlélet- és szerkezetváltásnak be kell következni.

Több városi térségközpontban a gépipar, üveg- és kerámiaipar, vegyipar fejlődési potenciállal bíró tevékenységei megtalálhatóak. A szerkezetváltás során az egészségturizmusban, annak szolgáltatói háttér fejlesztésének, a logisztikának, az alternatív

agrár és energiatermelési eljárások bevezetésének és hasznosításának, illetve tudás-intenzív szolgáltatásoknak ígéretes perspektívái vannak.

A megyében működő versenyképes vállalkozások közül kiemelt szerepet kell szánni azon KKV-knak, melyek a megyén kívüli piacokra értékesítve, gazdasági növekedésnek indulva munkahelyeket hoznak létre, illetve azokat is, amelyek jövedelmet vonzanak a térségbe. (turizmus, egészségipar).

Megfelelő közösségi marketinggel helyzetük megerősödhet, mely szintén új munkahelyek létrehozásának lehetőségét hordozzák.

Célok

- A fejlesztési beruházások foglalkoztatási célrendszerének erősítése és ezeken belül a munkahelyteremtő beruházások kiemelt támogatása.
- A versenyképes mezőgazdasági és élelmiszertermelés adottságainak fejlesztése, az integrációval és az infrastrukturális háttér feltételeinek a fejlesztésével.
- A megye gazdaságfejlesztési stratégiájához illeszkedő beruházások foglalkoztatásbővítést célzó fejlesztéseinek kiemelt támogatása.
- Az ágazati célú források összehangolt felhasználásának elősegítése a foglalkoztatási célrendszer, különösen a munkahelyteremtés szem előtt tartásával.
- A vállalkozókat terhelő költségek csökkentésével is ösztönözni kell a kisebb méretű vállalkozások részvételét a különböző gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési programokban.

1.3. A vállalkozói ismeretek és kultúra bővítése

A fejlesztési prioritás indokoltága

Békés megyében a vállalkozások száma az elmúlt időszakban évről évre növekszik. Napjainkban a megyében működő vállalkozások 99 %-a 50 főnél kevesebbet foglalkoztat, s a 10 főnél kisebb mikro méretű vállalkozások aránya 96 %.

Természetesen az utóbbiak döntő részét az egyéni vállalkozások teszik ki, azonban a társas vállalkozások között is az ilyen kisméretű szervezetek dominálnak.

A vállalkozások elhelyezkedésében a megyeszékhely dominanciája egyértelmű. A jelentősebb foglalkoztató cégek 64 %-a Békéscsabán működik és a megye 8 kistérségéből 4 esetében nincs igazán nagyvállalkozó.

A megyében 35 ezer regisztrált vállalkozás volt 2005. márciusában, mely az országosnak 3 %-a. Ezek közül a regisztrált vállalkozások közül, a társas vállalkozások aránya nem éri el a háromtizedet.

Nemzetgazdasági áganként tekintve kiemelkedő a kereskedelem az összes vállalkozás 18 %-ával, a mezőgazdaság 10 %-ával, valamint az ipar és ezen belül is a feldolgozóipar 6,6 %-kal. A vállalkozássűrűség jóval elmarad az országos és régiós értéktől.

Ennek ellenére foglalkoztatás szempontjából még ezen alacsony értékek is nagyon fontosak a megye számára.

Kereskedelem és a szolgáltatások területén az éleződő verseny körülményei között működő kis- és középvállalkozások a munkahelyteremtés szempontjából kulcságnak számítanak, s emellett fontos szerepet töltenek be a szolgáltatások diverzifikációjában, bizonyos speciális szükségletek kielégítésében, az erőforrások hatékony felhasználásában. Fejlődésük előmozdítása érdekében támogatni kell a logisztikai központok, franchise-rendszerek kialakítását.

A kisvállalkozások gazdaságpolitikai céloknak megfelelő fejlődéséhez mindenképp előtérbe kell a gazdasági környezet kiszámíthatóságára, vállalkozási biztonságra és tisztességes versenyfeltételek kialakítására van szükség. A kisvállalkozások fejlődésének előmozdításában, önfinanszírozó képességének és foglalkoztatási szerepének erősítésében, továbbá a fekete gazdaság visszaszorításában a legfontosabb eszköz a kedvező szabályozási feltételek biztosítása és az erélyes fellépés. Ugyanakkor elengedhetetlen az üzleti etika betartása is.

E törekvéseknek a terjesztésére, a vállalkozók körében való tudatosítására az érdekképviseleti szervezetek és a gazdasági kamarák szerepvállalása lényeges. Ugyanide tartozik a folytonosan változó és egyre jobban kiteljesedő finanszírozási lehetőségek megismertetése és az is, ami a KKV-k innovációs képességét erősítő elképzelések támogatását szolgálják.

A következő terület az üzleti információs rendszer fejlesztése. A kisvállalkozások számára az üzleti információk hiánya gyakran azonos súlyú probléma a tőkehiánnyal. Ahhoz, hogy a kisvállalkozások gazdasági elemzésekre alapozva hozhassák meg döntéseiket, illetve ezek alapján módjuk legyen alkalmazkodni a változó körülményekhez, segítséget kell nyújtani a szükséges információk megszerzésében.

A kis- és középvállalkozások talpon maradásának a feltétele az, hogy a szakértelem domináljon, hisz ez jelenti a partnerek számára a legnagyobb vonzerőt. Az alapfokú képzéstől kezdve a felsőfokúig biztosítani és ösztönözni kell a folyton változó piacgazdasági körülmények között is a főbb szabályok megismerését, de ezen túl a vállalkozói ismeretek megszerzését is.

Célok

- A vállalkozói körben ösztönözni kell a szakmai képzéseket és átképzéseket, biztosítva ezáltal egy magasabb színvonalú szakmakultúra kialakulásának lehetőségét.
- Támogatni kell a vállalkozói és vezetői készségek fejlesztését szolgáló képzéseket. Motiválni kell a vállalkozókat a képzési lehetőség kihasználására.
- Támogatni kell a vállalkozások vezetőinek információs és kommunikációs technológia képzését, fejleszteni kell e-készségüket.
- Támogatni kell a vállalkozások indításához szükséges vállalkozói ismeretek megszerzését.
- Népszerűsíteni kell a vállalkozói tanácsadási szolgáltatást, és javítani kell annak minőségét.

1.4. Az önfoglalkoztatóvá válás támogatása

A fejlesztési prioritás indokltsága

Az önfoglalkoztatók döntő többségét az egyéni vállalkozások és a jogi személyiség nélküli társas vállalkozások dolgozó tulajdonosai és családtagjai adják. Az egyéni vállalkozókra – ebbe a nyugdíjas vállalkozókat is beleértve, - vonatkozó adatok azt tükrözik, hogy több mint a háromnegyed részük a 90-es évek végén a szolgáltatásban dolgozott.

Az önfoglalkoztatók (sok helyen vállalkozók) száma és a keresőkön belüli aránya a rendszerváltozás elején kezdett intenzíven emelkedni. Ezt egyfelől a gazdaság átalakulásával hirtelen kibővült lehetőségekkel és a szolgáltatások iránti növekvő igényekkel, illetve a munkanélküliség tömegessé válásával lehet indokolni. Az önfoglalkoztatás növekedésében meghatározó szerepet játszott az üzleti lehetőségek kiszélesedése, és a megélhetésük

biztosítását saját kezükbe vevő, magukban bízó kreatív emberek is, akik - jobb híján - „előremenekültek„, és önkéntesen vállalkozóvá váltak.

A vállalkozói tevékenység azonban elsősorban nem az alacsonyan képzett rétegek túlélési stratégiája, hanem sokkal inkább a képzettek munkaerő-piaci stratégiája. Ebből a szempontból kicsi az esélye annak, hogy a munkanélküliség növekedése az önfoglalkoztatók nagyobb létszámát és arányát okozza.

A foglalkoztatás bővülése szempontjából kiemelt jelentőségű, hogy az önfoglalkozókat tekinthetjük az új kis- és közepes vállalkozások elődjeként is, hisz sikeres tevékenységük esetén a vállalkozásokból rövid időn belül további alkalmazottakat is foglalkoztató vállalkozások lehetnek.

A megyében működő vállalkozások adatai alapján egyértelműen kirajzolódik, hogy a vállalkozások legnagyobb részét az 5 fő alatti foglalkoztatotti létszámmal működő egyéni vállalkozások képezik. Ezért a megye foglalkoztatási helyzetének javításában kiemelt szerep kell hogy jusson ezen vállalkozások munkahelyteremtéseinek, illetve az azokhoz kapcsolódó támogatásoknak. Hosszabb távon ezek a csupán néhány fős munkahelyteremtések komoly foglalkoztatási potenciált jelenthetnek és egyértelműen hozzájárulhatnak Békés megye foglalkoztatási szintjének emelkedéséhez.

Az önfoglalkoztatásnak tehát rendkívüli jelentősége van a megye minden szegletében. A vállalkozások számának bővülése lehet az egyik kulcsa az eltérő színvonalú térségek életminőségének a kiegyenlítésére és felzárkózásuk megteremtésére.

Természetesen az önfoglalkoztatóvá válásnak nemcsak személyi oldala, hanem anyagi vonatkozásai is vannak. Ennek érdekében tőkejuttatásra, egy vállalkozás beindításához szükséges – helyben adható – kedvezményekre és támogatásokra van szükség. Ebben állami és helyi önkormányzati szintű szerepvállalásra is szükség van, hiszen az egyéni vállalkozások jelentős egzisztenciális kockázatot vállalnak, ami mellé jól jön az állami szolidaritás anyagiasult formája.

A támogatási források már eddig is elérhetőek voltak, de a tapasztalatokat felhasználva annak hatékonyságát mindenképpen át kell tekinteni.

Célok

- A rendelkezésre álló forrásokkal erősíteni kell az önfoglalkoztatóvá válás támogatási rendszerét, a vállalkozások indításához szükséges személyi és tárgyi feltételek, valamint források biztosítása érdekében.

1.5. A munkahelymegtartás támogatása, a válságágazatok foglalkoztatási feszültségeinek kiemelt kezelése

A fejlesztési prioritás indoklása

Békés megye gazdasága a rendszerváltozáskor a hagyományos ágak túlsúlyát örökölte meg. A megye gazdasági szerkezetére jellemző a mezőgazdaság magas aránya, valamint a részben erre a mezőgazdasági struktúrára alapozott feldolgozóipar. A feldolgozóiparon belül a megyében azon iparágak dominálnak, amelyek nyersanyagigénye, valamint állóeszköz-igénye magas, viszonylag alacsonyan képzett munkaerőt igényel, K + F tevékenysége minimális és az is jellemző, hogy e termékek piaca alig bővül, erős piaci verseny van, ahol a megyei vállalatok árelfogadók.

Jelentős (volt) a nem megyei székhelyű vállalkozások megyénkbeli tevékenysége is, akik termeltető tevékenységüket az első piaci gondok jelentkezésekor először itt „karcúsítottak” vagy szüntették meg, nem törődve azzal, hogy a helyi társadalomra milyen problémákat hagynak hátra. A 90-es évek elején a megye gazdaságának érdemi szerkezetváltása nem következett be, inkább a hagyományos szerkezet részbeni megújulásáról, elaprózódásáról lehet szó. Azonban ennek a struktúrának a terjeszkedési lehetőségei és emiatt a jövedelemtermelő képessége is korlátozott, így jórészt elérte lehetősége határait. Ezért a megye gazdasági növekedése jóval nagyobb teljesítményre képes iparágak megjelenésétől függ, a tradicionális ipar egyre kisebb népességének tud elfogadható jövedelmet és megélhetést biztosítani.

A másik megyénkre különösen jellemző ágazat, a cipő- és textilipar visszaesésében több tényező is szerepet játszott. Az eddig bér munkában dolgozó külföldi érdekeltségű cégek a növekvő munkabérterheknek köszönhetően tőlünk keletre tovább tolták üzemüket és ezt a folyamatot azért sem sikerült megállítani, mert az elkészített termékekben kevés volt a hazai hozzáadott érték. Ezt még tetézi a távol-keletről beérkező – és számunkra felfoghatatlan alacsony árszinten lévő – cipő és textilipari termékek tömege is, melyeket az alacsony jövedelemszintű fogyasztói réteg szívesen vásárol.

A világgazdaságban meglévő folyamatok a megye lakosságát rendkívül kedvezőtlenül érintik. Nem látszik esély arra, hogy ez a válságterület belátható időn belül megújulhat. A már eddig is kiszorult vagy nehéz helyzetben lévő munkaerő továbbfoglalkoztatására kicsi az esély és erőfeszítések szükségesek ahhoz, hogy a kirekesztett munkavállalói réteg produktivitása megmaradjon.

Míg a megye gazdasági szerkezetében érezhető változások nem történnek, addig arra kell törekedni, hogy a munkaerőt különböző foglalkoztatáspolitikai eszközökkel a megye számára megtartsuk.

Az információ-ellátottságot javítani kell és meg kell nézni, hogy a különösen veszélyeztetett területeken a munkaerő mobilitás feltételei hogyan javíthatók

Fel kell lépni az illegális foglalkoztatás és a foglalkoztatási támogatásokat kijátszó rétegekkel szemben azért, hogy a térségben lévő szabad munkaerőt legálisan lehessen foglalkoztatni.

A likviditási gondok nagyon sok kis- és közepes vállalkozást veszélyeztetnek, a körbetartozás és a „sor végén” foglalkoztató vállalkozások tönkremenetele veszélyezteti a munkaerő megtartását. Ennek megállítása halaszthatatlan.

Célok

- A válságban lévő vállalkozásoknál a munkaszervezet modernizálása, a dolgozók alkalmazkodóképességének javítása vállalaton belül.
- A kiszorult és alacsony képzettségű munkaerő foglalkoztatási problémáinak kezelése, a továbbtanulásra alkalmas és azt vállalni tudó munkaerő képzési, átképzési feltételeinek a megteremtése és támogatása.
- A vállalkozások átmeneti likviditási gondjainak megoldásában való segítségnyújtás támogatások alkalmazásával, valamint a válságkezelésben nagyobb állami szintű közreműködés.

1.6. Az illegális foglalkoztatás átalakítása legális foglalkoztatássá a tisztességes piaci verseny és a munkaerő-piaci biztonság megteremtése érdekében

A fejlesztési prioritás indokltsága

Békés megye munkaerő-piacán – különösen néhány megyére jellemző ágazatban – napjainkban is számottevő a fekete és szürke foglalkoztatás jelenléte. Ezen foglalkoztatási formák a gazdaságban egyrészt tisztességtelen versenyelőnyhöz juttatják a feketén foglalkoztató munkaadókat a tisztességes és bejelentett munkaszerződésekkel működő vállalkozásokkal szemben, másrészt a munkavállalói oldalon egy nagyfokú bizonytalanságot és kiszolgáltatottságot, illetve a szociális, nyugdíj és egészségügyi ellátórendszerekből való kirekesztődést eredményezi az alkalmazottak számára. A megye

alacsony foglalkoztatottsági szintjében bizonyára jelentős szerepet játszik a fekete foglalkoztatás jelenléte is. A be nem jelentett foglalkoztatás a munkaadók oldaláról bizonyára a magas foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékkerhekkel magyarázható, mely a megyében - adatokkal alátámaszthatóan - alacsony jövedelmezőséggel működő vállalkozások esetében valóban komoly problémát jelent. Ugyanakkor Békés megye jelentős munkaerő-piaci túlkínálatot mutató munkaerőpiacán, a munkavállalók kényszerhelyzetükben, megélhetésük és családfenntartásuk érdekében kénytelenek elfogadni e számukra semmiképpen sem kedvező foglalkoztatási lehetőséget, a munkaadók által diktált feltételek szerint. Az esetlegesen kifizetett magasabb bérek miatt, a munkavállalók számára is rövidtávon előnyöket jelenthet a fekete, vagy szürke foglalkoztatásban való részvétel, azonban a hosszabb távon jelentkező hátrányokkal csak később szembesülnek.

Az utóbbi évekbe számos országos intézkedés történt a be nem jelentett munkavégzések csökkentése érdekében. Az egyik ilyen intézkedés volt az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás bevezetése, illetve bizonyos munkavállalói körhöz kapcsolódóan az alkalmi munkavállalás támogatása. Békés megyében ez a foglalkoztatási forma rendkívül népszerűvé vált, melyet a kiadott munkavállalói könyvek magas száma is jól példáz. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy a beragasztott közteherjegyek és az alkalmi munkavállalási napok száma jelentősen elmarad attól a mértéktől, melyet az összes kiadott könyv száma predesztinál.

Összességében a be nem jelentett foglalkoztatás visszaszorításához és a legális foglalkoztatás növeléséhez szankciókra és ösztönzésre egyaránt szükség van. El kell fogadnunk, hogy az illegális foglalkoztatáshoz kapcsolódó magatartás nem változtatható meg egyik napról a másikra, azonban mindent el kell követni a szemléletformálás érdekében, így az ösztönzés és szankcionálás mellett a tájékoztatást, figyelemfelhívást is kiemelten támogatni szükséges.

Célok

- Elő kell segíteni a munkaerőpiac átláthatóvá tételét, a munkaadók és a munkavállalók szemléletformálásának támogatásával a legális foglalkoztatás bővülése érdekében. E területen is bővíteni kell a munkaerő-piaci szereplők informáltságát, fel kell hívni a figyelmet az illegális foglalkoztatásnak a munkavállalók életét érintő hátrányaira és következményeire, a munkával és a közteherviseléssel kapcsolatos „attitüdváltás” elősegítése érdekében.

- A munkaerő-piaci ellenőrzések fokozása a tisztességes vállalkozói magatartás és a munkavállalók védelme érdekében.
- A támogatások alkalmazása során szigorú szankciók alkalmazása a be nem jelentett munkavállalókat foglalkoztatókkal szemben.
- Törekedni kell a közterhek megfizetésének elkerülésére irányuló foglalkoztatások kiszűrésére és szankcionálására.

II. A munkaerő-piaci aktivitás és részvétel ösztönzése, a munkavállalók alkalmazkodó képességének fejlesztése

II.1. Az aktív munkaerőpiacra való be- és visszalépés, valamint az aktivitás fokozásához szükséges motivációs és érdekeltségi rendszer kialakításának támogatása

A fejlesztési prioritás indokltsága

Békés megye demográfiai helyzetét évtizedek óta kedvezőtlen hatások alakítják. A népesedési jelzőszámok hűen tükrözik, hogy megyénk lélekszámának változását az alacsony termékenység, a magas halandóság és többnyire a bevándorlások számát meghaladó elvándorlás jellemzi. A népességszám tartós csökkenése egyrészt országosan is megfigyelhető, azonban megyénk településeinek alacsony népességmegtartó képessége tovább fokozza a lélekszám csökkenését. Szintén megyénkire különösen jellemző folyamat a népesség - országos átlagot számottevően meghaladó mértékű – elöregedése. A gyermekkorúak kisebb, az időskorúak nagyobb hányada miatt a korösszetétel az idősebb korosztály irányába tolódott el, így az átlagéletkor is magasabb, mint az országos átlag.

Foglalkoztatási szempontból azonban a legnagyobb problémát mégis a megye munkavállalási korú népességének rendkívül alacsony aktivitási aránya jelenti. 2004. évben a megye 15-74 éves korcsoportba tartozó lakónépességének csupán 46,6 %-a volt gazdaságilag aktív. Rendkívül súlyos problémára hívja fel a figyelmet az a körülmény is, hogy megyénkben – szemben az országos és a régiós adatokkal – az inaktív népesség száma és aránya meghaladja a gazdaságilag aktív népesség számát és arányát. A rendkívül magas inaktivitás több tényezővel magyarázható. Egyrészt a megye vállalkozásainak alacsony foglalkoztató képessége, a napjainkban is egyre szűkülő munkaerő-piaci kereslet irányította a korábban aktív munkavállalókat - a munkanélküliség elkerülésének mintegy alternatívájaként - a szociális- és nyugdíjrendszer ellátásainak irányába. Másrészt azonban az is látható, hogy

napjainkban a nem foglalkoztatott emberek egy jelentős része nem keres aktívan állást. A korábbi évek munkaerő-piaci politikái – melyek a munkanélküliség kezelését, semmint a foglalkoztatás bővülését tekintették elsődleges célnak – az álláskeresésre nem ösztönző ellátások felé terelte az állástalanokat. Szintén az aktív álláskeresés ellen ható körülmény a Békés megyére különösen jellemző, az országos mértéktől számottevően elmaradó átlagkereseti viszonyok. A munkavégzéssel elérhető alacsony keresetek és a szociális ellátórendszer által biztosított ellátások között megfigyelhető alacsony különbség nem a munkavállalás irányába motiválja az álláskeresőket.

Különösen alacsony aktivitási és foglalkoztatási mutatók figyelhetők meg a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokon belül, illetve a megyénk perifériális területein élők körében. Különösen magas az inaktív népesség aránya a roma származásúak, a megváltozott munkaképességűek és sajnos egyre inkább a pályakezdő fiatalok között. E korosztály esetében az alacsony foglalkoztatás részben természetes következménye a növekvő tanulási kedvnek, mely mintegy kitolja a munkaerőpiacra való belépés időpontját. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy napjainkban jelentősen megnőtt az iskola befejezése utáni munkahelykeresés ideje.

Az idősebb korosztályhoz tartozók foglalkoztatási mutatói is jelentősen elmaradnak az Unió és a hazai átlagtól, melynek egyik fontos kiváltó oka a népesség – az életkor előre haladtával fokozódó – rendkívül kedvezőtlen egészségi állapota.

Békés megye foglalkoztatási helyzetét tekintve jelentős térségi differenciálódás is megfigyelhető. A legelmaradottabb térségekben megfigyelhető, hogy az iparosodottabb körzetekhez képest magasabb a népesség aktivitása, ugyanakkor rendkívül alacsonyak e térségek foglalkoztatottsági mutatói. Ezekben a körzetekben tehát első sorban nem az inaktívak magas száma és aránya jelenti a legnagyobb problémát, hanem az évek óta, tartósan a megyei és az országos átlagot jóval meghaladó munkanélküliségi szint, a munkaerő-piaci kereslet hiánya. Békés megyében két körzetben figyelhetők meg különösen a fent leírt folyamatok, az észak-északkeleti kistérségben és a dél-békési településkörben.

Célok

- Támogatni kell azon kezdeményezéseket, melyek Békés megye munkavállalási korú népességének aktív munkaerőpiacra történő belépését segítik elő. Törekedni kell arra, hogy a munka legyen vonzó és valós lehetőség mindenki számára. Az aktív korúaknál állástalanság okán nyújtott minden ellátás és szolgáltatás tekintetében érvényesülnie

kell annak az alapelvnek, hogy aki képes dolgozni, annak a megélhetését lehetőleg elsősorban munkajövedelem biztosítsa.

- Elő kell segíteni a szociális ellátórendszer átalakítását oly módon, hogy az segítse és motiválja az álláskeresést, illetve ösztönözze munkavállalást. Érvényesíteni kell tehát a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerben a munkavállalásra való ösztönzés elvét, és olyan szolgáltatási elemeket kell kapcsolni a pénzbeli ellátásokhoz, amelyek segítik a munkaerő-piacra való visszatérést. Minimalizálni kell ugyanakkor a szociális ellátásoknak a munkavállalásra ellenősztönző hatásait.
- A munkanélküliség kezelése során törekedni kell az álláskeresést ösztönző ellátási formák és a tervszerű álláskeresési megállapodások alkalmazására. Erősíteni kell tehát azoknak az ellátásoknak a szerepét, amelyek a munkaerő-piaci aktivitás megőrzését, az aktív álláskeresést szolgálják.
- Támogatni szükséges – különösen a termelő ágazatokban – az átlagkeresetek emelésére vonatkozó törekvéseket, a munkavégzés vonzóvá tétele, a szociális ellátórendszerből való ki, illetve a munkaerőpiacra való be- és visszalépés érdekében.

II.2. A munkaerő megyén belüli földrajzi mobilitásának ösztönzése

A fejlesztési prioritás indokltsága

Megyénk munkaerőpiacán sok esetben a strukturális munkanélküliség jegyei is megfigyelhetők. Néhány szakmában rendszeresen előfordul a kereslet és a túlkínálat is ugyanazon időben. Az okokat vizsgálva – a kereseti, és szociális körülmények mellett – meghatározó tényező a munkaerő területi mobilitásának, illetve inmobilitásának kérdése. A munkaerő mobilitását több tényező is befolyásolja, melyekben meghatározó szempont:

- az infrastrukturális háttér,
- a munkaadók, illetve
- a munkavállalók hozzáállása, anyagi mozgásterük, családi, szociális és egyéb lehetőségeik.

A megye periferikus elhelyezkedéséből adódóan a térség közúthálózatának mennyisége és minősége elmarad az országos átlagtól. A megye úthálózatának minőségét jellemzi, hogy még a városokban lévő belterületi utaknak is csupán alig fele burkolt; a kisebb települések többségében ennél lényegesen rosszabb a helyzet.

A kistelepüléseken egyre kevesebb a szabad munkahely, a városokba történő bejárás csupán a városokhoz közeli településekről lehetséges, mivel a helyenként gyenge minőségű úthálózat, azok leterheltsége, és a kedvezőtlen tömegközlekedési lehetőségek miatt az elvártnál hosszabb a közlekedési eszközök menetideje. A foglalkoztatók döntő többsége a szükséges munkaerőt telephelyüknek 20-25 km-es vonzáskörzetéből szerzi be, de ennél is jobban preferált a helyben lakók foglalkoztatása. Sajnos a lakás-mobilizáció sem megfelelő a munkavállalók körében, ami a családoknak a munkahely-településére való átköltözését nehezíti.

Nem szorul magyarázatra így az a tény, miszerint az infrastruktúra egyes elemeinek – az országoshoz viszonyított visszafogottabb – mennyiségi és minőségi színvonala meghatározó hatással van a munkaerő mobilitására.

A 2001. évi népszámlálási adatok szerint Békés megyében a foglalkoztatottak valamivel több, mint egyötödének a munkahelye a lakóhelyétől közigazgatásilag eltérő településen volt. 1990-hez képest a foglalkoztatottak száma 28, a naponta ingázóké 14 százalékkal csökkent, viszont az ingázók aránya – ha mérsékelten is, de – növekedést mutatott. 2001-ben a foglalkoztatottak 23 százaléka volt kénytelen naponta ingázni lakóhelye és munkahelye között, ami a tizenegy évvel korábbihoz képest 4 százalékpontos emelkedést mutat.

Az azóta eltelt időszakban azonban a munkahelyek számának szűkülése – feldolgozóipari cégek megszűnése – erőteljesen lecsökkentette az ingázók számát. Az ingázás iránya a kisebb településekből a városok, elsősorban a megyeszékhely felé irányult. A városból elköltözők 58 százaléka és a községekből elköltözők 70 százaléka állandó, vagy ideiglenes jelleggel városban telepedett le.

A fejlődés jelenleg elsősorban a fő forgalmi tengelyek mentén koncentrálódik, hatása nem, vagy csak korlátozott mértékben érvényesül a közöttük, vagy tőlük távolabb fekvő térségekben. A peremtérségeket is közvetlenül érintő fejlesztések elmaradása azonban közvetlen is hatást gyakorol a foglalkoztatásra, mivel a munkaerő rossz körülmények között, nagy idővesztéssel jut el a munkahelyére, vagy egyáltalán nem tud eljutni a neki megfelelő álláshelyre.

Az is megfigyelhető, hogy napjainkban jellemzően nem az alacsony képzettségű fizikai foglalkozásúak, hanem a 30 évesnél fiatalabb, magasabb képzettségűek ingáznak. Az ingázók aránya a jó munkaerő-piaci térségekben nőtt, míg a rosszabbakban csökkent, ezzel is tovább szűkítve az ott élők munkavállalási lehetőségeit. Ez mindenképpen visszavezethető a munkaerő kereslet területi differenciálódására, de valószínűleg arra is, hogy a jobb helyzetű

térségekben jobban szervezettek, jobban kiépültek a közlekedési lehetőségek is. A hátrányosabb helyzetűek mozgásának mérséklődésében szerepet játszhat, hogy minimálisra csökkent az ún. távolsági ingázás is, az infrastrukturális háttér (szolgálati lakások, munkásszállások) megszűnése miatt. A lakásállomány szerkezete és annak mai támogatási rendszere a magántulajdonban lévő lakásszerzésre hat ösztönzően, mely egyrészt igen kedvező, másrészt viszont korlátokat is szab a munkaerő mobilitásának, tekintettel arra, hogy a helyi emberek ragaszkodnak a lakókörnyezetükhöz, s nagyon nehezen képesek váltani még munkalehetőség miatt is.

A fiatal kvalifikált munkaerő ugyanakkor nem idegenkedik a nagyvárosba, jellemzően a fővárosba, vagy iparosodottabb dunántúli térségekbe, esetleg a külföldre költözéstől sem. A célunk viszont az, hogy a megye lakossága helyben, a megye határain belül találja meg a neki megfelelő munkalehetőséget, ezzel mérsékelve az elvándorlásokat, különösen a szakképzett munkaerő elvándorlását megyénkből. Elengedhetetlen így azon feltételek megteremtése, amelyek a kvalifikált munkaerőt megyén belül tartják, s biztosítják a megyén belüli álláshelyek elérhetőségét, megközelíthetőségét.

A munka nélkül élő lakosság mobilitását vizsgálva is az egyik meghatározó kérdés a napi ingázás kérdése, amelyet az álláskereső rendszerint csak akkor tudnak vállalni, ha ennek finanszírozását megoldják helyettük. A munkavállaló hozzáállását nagyban befolyásolhatják így – a családi viszonyok mellett – az anyagi szempontok is. Az alacsonyan fizetett betanított, illetve segédmunkások – akik álláskereső státuszukat követően helyezkednek el – nem tudják felvállalni a munkába járással kapcsolatos többletköltségeket, s ha ez munkáltatói vagy egyéb forrásból nem történik meg, a foglalkoztatás gyakran eleve létre sem tud jönni.

A munkaerő földrajzi mobilitása a foglalkoztatás növelésének és térségi kiegyenlítésének tehát rendkívül fontos eszköze. A kisebb-nagyobb távolságokra fekvő településekre való napi ingázás és a lakhelyváltogatás lehetőségeit ugyanakkor a foglalkoztatáspolitikán kívül eső politikák (lakáspolitiká, közlekedés) is döntő módon befolyásolhatják, ezért a mobilitás elősegítése érdekében több szereplő együttműködésére van szükség központi és helyi szinten egyaránt.

A munkaerő mobilitásának biztosítása érdekében kiemelten fontos feladat ezért a foglalkoztatáspolitiká szem előtt tartása mellett a helyi és kistérségi jelentőségű közlekedésfejlesztési elképzelések – a települések, térségek, közlekedési szervezetek közötti – egyeztetése. A megyei szinten szerveződő közlekedési szereplők tevékenység-összehangolásának megkülönböztetett jelentősége van, melynek során maximálisan

figyelembe kell venni a munkaerő-áramlás mennyiségi és időbeli összetevőit, a foglalkoztatási szempontból hátrányosabb térségek közlekedési vérkeringésbe csatlakozásának lehetőségeit.

A tömegközlekedést érintő fejlesztési igények megismerése és a lehetőségekkel való összehangolása érdekében intézményes egyeztető mechanizmust kell létrehozni a VOLÁN társaság, a közútkezelők, a MÁV, az önkormányzatok, és esetenként a meghatározó nagyfoglalkoztatók részvételével, melynek célja

- a vasúti és autóbusz-közlekedés együttműködésének javítása (menetrendi egyeztetések),
- nagyszabású tömegközlekedési igényfelmérés a lakosság és a munkáltatók körében,
- a helyközi autóbuszjáratok számának növelése (különösen a nagyobb városok, foglalkoztatási központok, és vonzaskörzetük közötti viszonylatban),
- a megye teljes átjárhatóságának biztosítása, elfogadható csatlakozási idők mellett.

A tömegközlekedés lehetőségeinek, illetve színvonalának javítása – hozzájárulhat a magas elvándorlással sújtott térségek helyzetének stabilizálódásához, a helyi foglalkoztatás bővüléséhez és – a nagyobb, szélesebb szolgáltatási és munkahely-kínálatú centrumok jó elérésén keresztül – a területi mobilitás növeléséhez, összességében az urbánus centrumok és a háttértérségek közötti különbségek növekedésének megállításához. A fejlesztésekhez nélkülözhetetlen együttműködési kényszer pedig hosszabb távon erősítheti a kistérségek, illetve a megye belső kohézióját is.

Célok

- Humánerőforrás mobilitását biztosító projektek támogatása a területi hátrányok mérséklése érdekében.
- Napi ingázás elősegítése, támogatása.
- Átmeneti tartózkodást, illetve hosszabb letelepedést segítő megoldások preferálása
- Megközelíthetőségi feltételek javítása, a foglalkoztatást kiszolgáló kultúrált tömegközlekedési lehetőségek biztosítása.
- Az egyes térségekben jelentkező munkaerőhiány leküzdése érdekében a munkavállalók területi mobilitásának ösztönzése a munkaerő szállítás támogatásával.

II.3. A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása

A fejlesztési prioritás indoklása

A piaczgazdaság folyton változó körülményei között az eredményes munkavállalást és a munkahely megtartását számos munkavállalói tulajdonság befolyásolja. Az egyének munkaerőpiacon való sikeres megjelenéséhez a hagyományos értelemben vett tudáson kívül korszerű munkavállalói tulajdonságokra és ismeretekre is szükségük van, melyek elsősorban a munkatevékenység elvégzésének minőségével, a munkavállaló magatartásával, valamint az álláskereső számára megfelelő munkahely megszerzésével és megtartásával kapcsolatosak. Ez a foglalkoztathatóság javításának egyik feltétele. A munkaügyi központ által nyilvántartott álláskeresőknél a legfontosabb elhelyezkedést gátló tényezők között a korszerű munkavállalói tulajdonságok és kulcskompetenciák részleges vagy teljes hiánya áll.

A korszerű munkavállalói tulajdonságok egyik csoportja a munkaerő tudásának a minőségéhez, valamint a megszerzett ismeretek és készségek elsajátításához szükséges.

Az általános műveltségnek kiemelt szerepe van a szakmai tudás megalapozásában. A sikeres szakmaválasztás, szakmaváltás elengedhetetlen feltétele a megfelelő mélységű és szélességű általános ismeret megléte. Az általános műveltségre és az intelligenciára alapozva az egyén a számára kedvezőtlen foglalkoztatási helyzet megoldásának készségét is megszerezheti. Az általános műveltség segíti az ítélő és döntőképeség kialakulását, hozzájárul az egyén felelősségteljes életvezetéséhez. Az általános műveltség megszerzését az egész életen át tartó tanulás folyamán támogatni szükséges, hiszen az a foglalkoztatottság bővülésének egyik fontos tényezője.

A munkaerőpiacon való megfelelés fontos feltétele a megszerzett ismeretek alkalmazása, az aktív és önálló tevékenységvégzés. Fontos követelmény, hogy a *megszerzett tudás jó hatásfokkal hasznosítható legyen* a munkaerőpiacon, ezért a képzési szakembereknek fel kell mérniük, hogy a képzésben résztvevő milyen szintű tevékenységre lesz képes. Az egyén a reális munkaerő-piaci kilátásainak ismeretében, az elérhető tudásszint alapján szerezhet számára megfelelő irányú szakképzettséget.

Az ismeretátadás közben az oktatást végző szakembereknek meg kell határozni, hogy az egyes szakterületen az ismeretanyagból mely tudáselemeket és milyen szinten követel meg a gazdaság.

Az életpálya közbeni szakmaváltás, a folyamatos képzés/átképzés akkor lehet sikeres az egyén oldaláról, ha megfelelő gondolkodási és tanulási képességekkel rendelkezik, és ha nyitott az új ismeretek befogadására. A munkaerő-piaci igénynek megfelelő oktatási/képzési rendszerben nagyobb hangsúlyt kell kapnia a *gondolkodási és tanulási képességek fejlesztésének*.

A munkaerőpiac megköveteli ezen kívül a munkavállalótól a jó kommunikációs, problémamegoldó, értékelési képességet, valamint rugalmasnak, önállóan és kreatívnak kell lennie. A képzési rendszernek fel kell készülnie e képességek fejlesztésére is.

A munkavállalónak továbbá megfelelő önkritikával és önértékelési képességgel kell rendelkeznie. Az önismeret kialakulásával az egyén fejlesztheti személyiségét, megtalálhatja helyét a munkahelyén, elérheti és megtarthatja reális munkavállalói pozícióját.

A munkavállalónak a képzettségének és képességeinek megfelelő munkahely megszerzése érdekében álláskeresési technikákat kell elsajátítania. A sikeres álláskereséshez többre van szükség, mint egy munkaerőpiacon keresett szakképesítés birtoklására, a legkorszerűbb szakmai ismeretek mellett az egyénnek képessé kell válnia a megszerzett tudás „eladására” is. Biztosítani kell, hogy a munkaerő-piacra belépő pályakezdők, de legfőképp a munkaügyi központ által nyilvántartott álláskeresők elsajátítsák a munkahely megszerzéséhez és megtartásához szükséges ismereteket.

Célok

- Már az iskolai rendszerű képzés folyamán, de a továbbiakban az iskolai rendszerű képzésen kívüli felnőttoktatás folyamán is, kiemelt figyelmet kell fordítani a korszerű munkavállalói tulajdonságok fejlesztésére annak érdekében, hogy a pályakezdők rendelkezzenek a munkaerőpiac által megkövetelt kulcskompetenciákkal.
- Az álláskeresőket ösztönözni és támogatni kell abban, hogy a munkavállaláshoz szükséges képességeiket folyamatosan fejlessze.
- Támogatni kell a munkavállalók alkalmazkodó képességének fejlesztését célzó képzéseket.
- Meg kell ismerni a munkaadók által alkalmazott új típusú munkaerő kiválasztási módszereket és a munkavállalókat fel kell készíteni az azokon való eredményes részvételre. Az oktatási és képzési rendszernek biztosítani kell a foglalkoztatás szempontjából meghatározó kompetenciák kialakulását.

- A kulcskompetenciák fejlesztése érdekében az oktatási, közművelődési, felnőttképzési intézmények, szervezetek, vállalkozások és a pedagógusok oktatók módszertani kultúráját felül kell vizsgálni és amennyiben szükséges átfogó újításokat kell eszközölni.

II.4. Célzott programok indítása a munkaerőpiacról kiszoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, reintegrációjának támogatására

A fejlesztési prioritás indokltsága

A társadalmi kohézió (szolidaritás) erősítésével, a civilizációs javakhoz való hozzáférés feltételeinek megteremtésével és az esélyegyenlőség javításával egyrészt közvetlenül megváltoztathatók a kedvezőtlen társadalmi folyamatok, másrészt áttételes hatásként érdemben segíthető a humán erőforrások fejlődése, ami a társadalom, a gazdaság bármely területén tervezett előrelépés, a tartós fejlődés előfeltétele.

Békés megyét országos szinten, valamint a Dél-Alföld megyéi között is az egyik legkedvezőtlenebb demográfiai és foglalkoztatási helyzet jellemzi. A kedvezőtlen demográfiai mutatókat tovább fokozza a hátrányos helyzetű (országhatár-menti) területeken és a belső perifériák falvaiban a kedvezőtlen aktivitási arány, a szociálisan veszélyeztetett társadalmi csoportok és a társadalom perifériájára szorulóknak számának növekedése, és a megye egyes területein kimondottan magas munkanélküliségi szint.

A megye népességének korösszetételét az időskorúak kimondottan magas és a fiatalok alacsony aránya jellemzi. Megyénkben az aktív népességszám alakulásával ellentétesen alakult az inaktív népesség száma az elmúlt években. A csökkenő népességszám mellett az inaktív lakosság száma folyamatosan emelkedett.

Békés megyében a fenti folyamatok eredményeképpen több olyan munkavállalói csoport is tartósan kiszorult a munkaerőpiacról, akiknek a munka világába történő visszavezetése az egyéni érdekeken túl a gazdaságilag aktív népesség számának emelkedéséhez - mint közösségi érdekhez - is hozzájárulhat.

Ezek a munkavállalói csoportok jellemzően a munkanélküliek, illetve a gazdaságilag nem aktívak táborában találhatók.

A regisztrált álláskeresők között az e csoportba tartozókat leginkább az idősebb életkor, a tartós munkanélküliség, az alacsony iskolai végzettség, illetve lakóhelyüket a kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzet jellemzi.

A gazdaságilag nem aktívak körére jellemző, hogy az évekkal ezelőtti kényszerpályák következtében megyénkben is jelentős számban vonultak ki a munkavállalók önként az aktív életből, és váltak rokkantsági, vagy előrehozott öregségi nyugdíjassá. 2001-ben az összes nyugdíjas 67%-a volt sajátjogú öregségi nyugdíjas, és mintegy 26%-a rokkantsága miatt volt ellátott. Az öregségi nyugdíjasok száma 16, az egészségkárosodottaké a két népszámlálás közötti időben ennél jóval nagyobb mértékben, közel 90%-kal emelkedett.

Célok

- Foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékony alkalmazásával, komplex képzési és foglalkoztatási programokat kell indítani a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló rétegek, az alacsony iskolai végzettségűek, elavult képesítésűek, a tartós munkanélküliek, foglalkoztatási szempontból kedvezőtlen helyzetű térségekben, településeken élők és az idősebb korosztályba tartozó munkavállalók kiemelt támogatásával.
- Preventív intézkedésekkel meg kell akadályozni a munkanélküliség tartóssá válását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esetében.

II.5. A munkaerő-piaci esélyegyenlőség elősegítésének támogatása

A fejlesztési prioritás indoklása

a. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási hátrányainak mérséklése

Békés megyében a 2001-es népszámláláskor 37 ezer fogyatékos embert vettek számba, megyénk lakosságának így 9%-a valamilyen fogyatékossgal él, másfélszer annyian, mint az országos (6%) átlag.

A **megváltozott munkaképességű emberek** munkaerő-piaci részvétele nagyon alacsony, gazdasági aktivitásuk lényegesen elmarad a népesség egészének aktivitásától, úgy országos, mint megyei szinten, s képzettségük tekintetében is hasonlókat tapasztalhatunk.

A fogyatékosok típusa általában meghatározza, hogy a fogyatékosok milyen jellegű munkát végeznek, illetve képesek elvégezni. Megfigyelhető, hogy az a kis létszámú értelmi fogyatékos réteg, aki még tud munkát vállalni, csak fizikai jellegű, betanított, illetve segédmunkát végez, míg a testi fogyatékosok körében jelentősebb a szellemi tevékenység aránya.

Ma még számtalan területen érik hátrányok a fogyatékkal élő embereket. A kommunikációs, és fizikai akadálymentesítési törekvések ellenére ez a kérdés még számos területen nem megoldott, gondoljunk csak akár a lakhatás, a különféle szolgáltatások elérésének, a tömegközlekedés, így a munkahelyek megközelíthetőségének jelenlegi adottságaira. S mindez természetesen közvetlenül kihathat foglalkoztathatóságukra is. A mai – hagyományos értelemben vett – korszerű munkaerővel szemben támasztott kihívásoknak e sajátságos réteg csak igen szűk szegmense tud megfelelni, ezért munkavállalásukban nagy szereppel bírnak a speciális (védett) munkahelyek.

Mindazonáltal, a megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci szempontból nem alkotnak homogén csoportot: a sérülés mértéke és típusa alapján eltérő szükségletekkel és képességekkel rendelkeznek, különböznek az igényeik. Ezért elsődlegesen az integrált foglalkoztatást, a nyílt munkaerőpiacra való belépést/visszatérést kell támogatni személyre szabott támogató és rehabilitációs szolgáltatások, a megváltozott munkaképességűek igényeihez alkalmazkodó képzések és befogadó munkahelyi gyakorlatok, rugalmas munkaszervezési formák kialakítása és elterjesztése révén.

Másrészről szükség van a védett foglalkoztatás intézményrendszerének korszerűsítésére is, ami magába foglalja új típusú foglalkoztatási formák kidolgozását, a meglévő intézmények - elsősorban a célszervezetek - funkcióinak kibővítését és rehabilitációs jellegük erősítését, valamint egy olyan, köztes-munkaerőpiac kialakítását, ahol megszerezhető a nyílt munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási esélyegyenlőségének megteremtése, gazdasági aktivitásuk növelése, eltartottakból eltartókká válása komoly feladatot ró a munkaerőpiac valamennyi szereplőjére. Mindehhez napjainkban még bizonyos szintű munkáltatói szemléletváltásra is szükség van, de aktív szerepvállalást igényel a helyi,

kistérségi, megyei és regionális szinten szerveződő civil szervezetektől is, melyek az érdekvédelmi feladatok ellátása mellett együttműködő partnerei lehetnek a területen dolgozó valamennyi állami és nem állami szereplőnek.

b, Romák esélyegyenlőségének megteremtése

A többségi társadalom felé alapvető elvárásként fogalmazódik meg a kisebbség elfogadása; a foglalkoztatás terén pedig a munkáltatók és a munkavállalói kollektíva részéről esetlegesen fennálló előítéletek megszüntetése.

Magyarországon a cigányság alkotja a legnagyobb kisebbséget. Pontos adatok e tekintetben nincsenek, viszont becslések szerint Békés megyében hozzávetőlegesen 11.000 roma származású él.

A romák munkaerő-piaci helyzete az osztálytársadalmi átlagnál lényegesen kedvezőtlenebb, mondhatni legkedvezőtlenebb a társadalom rétegein belül. Gondjaik elsősorban nem nyelvi, kulturális jellegűek, esetükben hatványozottan merülnek fel a szociális, foglalkoztatási, szakképzési és oktatási problémák. A tradícióikból, hagyományaikból adódóan elsősorban a mezőgazdaságban, építőiparban és más idénymunkákban tudnak elhelyezkedni. Így foglalkoztatási helyzetük gyakran nehezen behatárolható, s körükben gyakran megjelenik az illegális foglalkoztatás is. A roma népességben belül legkedvezőtlenebb a nők helyzete, melynek fő okai között a berögzült szokások és a képzetlenség szerepel. (A tradicionális roma kultúrában a nemi szerepek – különösen a kereső munka-házimunka viszonylatában – jobban elkülönülnek egymástól, ami a fiatalok családalapításból adódóan gyakran magával hozza a félbehagyott tanulmányokat is.) Bár az utóbbi évtizedben javult e népesség iskolázottsága, a szakemberek véleménye szerint az iskolázatlanság újratermelődik, mivel az iskolarendszer nem látja el esélykiegyenlítő szerepét.

Mérvadó becslések szerint a romák foglalkoztatottsága rendkívül alacsony: a 15 és 74 év közötti roma férfiak kevesebb, mint harmadának, s a roma nők mintegy hatodának volt valamilyen rendszeres munkája.

A roma népesség helyzete sok tekintetben más, mint a többi hazai kisebbségé. Amivel más társadalmi csoportoknak kevésbé, vagy mondhatni egyáltalán nem kell megküzdeniük, az a rossz szociális helyzet mellett az előítéletek. A roma származású munkavállalók legnagyobb elhelyezkedési problémáját a szakképzettségük hiánya jelenti, de e

mellett problémát jelent a kommunikációs készség hiánya, a rossz életkörülmények, és az egészségi helyzetük is. E hátrányos helyzetű munkanélküliek között egyre több a mély szegénységben élő ember.

A romaság problémái összetett jellegükből adódóan a kisebbségi jog keretei között nem oldhatók meg, más típusú intézkedéseket is igényelnek. A cigányság társadalmi integrációs esélyeinek növeléséhez osztársadalmi összefogásra van szükség.

c. Nők esélyegyenlőségének megteremtése

Békés megyében 2005. január 01-jei adatok szerint a teljes lakónépesség 52%-a nő, s 48%-a férfi. A munkavállalási korú népességre¹, így a 15 és 60 év közöttiekre szűkítve az adatokat az arányok már kiegyenlítődnek. E korosztályba tartozó nők iskolai végzettsége – szintén népszámláláskori adatokra építve – lényegesen magasabb, mint a férfiaké; gazdasági aktivitásuk ugyanakkor lényegesen szerényebb. Az alacsonyabb aktivitás természetesen a hagyományos családon belüli férfi-női munkamegosztással magyarázható első sorban (a nő nagyobb szerepvállalása a gyermeknevelésben, háztartásban). Megfontolandó ugyanakkor az a kérdés, hogy ez teljes mértékben a nők önként vállalt döntéseinek az eredménye, vagy pedig bizonyos szintű kényszerpálya.

A 21. század elején a magyar nők legaktuálisabb kérdése így még mindig – és feltehetően még sokáig így lesz – a munka és/vagy család közötti döntés, illetve e területek kihívásaira adott válasz. A gyermekgondozási időszakból a munka világába való zökkenőmentes visszatérés rendkívül nehézé vált napjainkra. A változások oly mértékig felgyorsultak, hogy az, aki akár csak 1-2 évre is a gyermekgondozást, a családot választja, komoly nehézségekkel számolhat a fizetett munkába való visszatéréskor, annyira megváltozik a munkakörnyezet. Tekintettel arra, hogy a foglalkoztatók is tisztában vannak ezzel, gyakorta részesítik előnyben a férfi munkaerőt, révén hogy a betanításba vetett energiákból nagyobb eséllyel, és huzamosabb ideig profitálhatnak, s nagyobb valószínűséggel számíthatnak rájuk, mint tartós munkaerőforrásra. A munka világtól való tartós távolmaradás a foglalkoztatási esélyeket tovább csökkenti. A profitorientált munkáltatói szemlélettel nehezen egyeztethető össze a kisgyermekes / többgyermekes családjának szerepe, mint potenciális munkaidő kiesési lehetőség. Mindezek egyenes következménye, hogy a nők napjainkban nagyobb arányban

¹ Munkavállalási kor: 2005-ben a férfiak esetében 15-61 év, nőknél pedig 15-59 év. A vizsgálat jelen fejezete a nemek összehasonlíthatósága érdekében egységesen a fent megjelölt korcsoport-kategóriát veszi figyelembe.

részesülnek a szociális háló ellátási formáiban (illetve szorúlnak rá), mint a férfiak. Sajnálatos továbbá az a tény is, hogy túl azon, hogy több nő részesül nyugdíj szerű ellátásban, mint férfi, ezen összegek a nők esetében mindig is alacsonyabbak voltak, mint a férfiaké.

A férfiak és a nők bérezése közötti különbség az aktív években még szembetűnőbb, amit a KSH a nők alacsonyabb beosztásával, illetve rövidebb szolgálati idejéből eredeztet. Így joggal merül fel az alacsonyabb beosztás kérdése tekintettel arra, hogy a nők átlagosan magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, mint a férfiak. Gyakorlatilag a férfi munkaerő – még ha kevésbé képzett is – piacképesebbnek tűnik, mint a női, s jövedelmi viszonyaik is kedvezőbbek. Elengedhetetlen tehát a nők e tekintetben vett esélyegyenlőségének megteremtése, így foglalkoztatás és bérek terén meglévő nemi alapon történő megkülönböztetés felszámolása. Meg kell teremteni továbbá azokat a feltételeket is, melyek segítik a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását.

Célok

- A hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási hátrányaik mérséklése, és esélyegyenlőségük megteremtése érdekében:
 - Kiemelten támogatni szükséges a hátrányos helyzetű emberek esélyegyenlőségét segítő kezdeményezéseket, - különös tekintettel a civil kezdeményezésekre - melyek első sorban integrált foglalkoztatás keretein belül hozzájárulnak társadalmi integrációjukhoz.
 - Javítani kell a pályázati források általános elérhetőségi feltételein (mérsékeltebb önerő elvárás, nagyobb pályázati aktivitás ösztönzése, felkészültebb pályázók).
- A romák esélyegyenlőségének biztosítása érdekében:
 - Célzott foglalkoztatási programok indítása a romák munkaerő-piaci helyzetének és családjóléti kondícióik javítása érdekében.
 - A különböző szakterületek (foglalkoztatás, oktatás-képzés, szociális terület stb.), valamint a három szektor - az állami (önkormányzati), civil, vállalkozói - összefogása és együttműködésének ösztönzése, elősegítése a roma partnerekkel. (roma kisebbségi önkormányzatok, civil szervezetek...stb).
 - Minden szinten fel kell lépni a cigányságot övező munkaerő-piaci diszkriminációval szemben
- A megváltozott munkaképességű személyek esélyegyenlőségének biztosítása érdekében:

- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási esélyegyenlőségi feltételeinek megteremtése, munkavállalásuk, munkaerő-piaci részvételük ösztönzése,
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához szükséges speciális tárgyi feltételek megteremtése, fizikai- és kommunikációs akadálymentesítés támogatása,
- Nők esélyegyenlőségének biztosítása érdekében:
 - Határozottan fel kell lépni a foglalkoztatás és a bérek terén meglévő nemi alapon történő különbségtétel felszámolása érdekében.
 - A női munkavállalók esetében támogatni kell a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetőségére irányuló törekvéseket, támogatni és bővíteni kell a munkavállalást lehetővé tevő gyermek-elhelyezési lehetőségek körét.
 - Támogatni kell minél több családbarát munkahely létesítését.

II.6. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

Békés megyében az alkalmazásban állók legnagyobb hányada hagyományos, napi 8 órás időtartamban végez munkát. A nem teljes munkaidőben dolgozók az alkalmazásban állók 9%-át teszik ki, arányuk az összevont nemzetgazdasági ágazatokon belül a szolgáltatásban a legmagasabb és a mezőgazdaságban a legalacsonyabb.

A munkáltatók többsége idegenkedik a nem tipikus foglalkoztatási formák alkalmazásától, mivel ezek a munkavégzések általában újszerű munkaszervezést és korszerű vezetői szemléletet igényelnek.

Atipikus munkavégzésen a munka elvégzésének hagyományostól eltérő kereteit, feltételrendszerét, helyszínét értjük. Ilyen lehet az intézmény, cég, vállalkozás telephelyén kívül, annak egy vagy több részlegében végzett munka, az ügyfélszolgálati irodában, telefonos irodában, teleházban, szomszédos irodában, vagy akár utazás közben végzett munka is (mobil munkavégzés). Ezt az atipikus munkaszervezési formát a klasszikus termelési, szolgáltatási igények, szervezetek megváltozása, a rohamosan fejlődő technika alakította ki, mellyel mind a foglalkoztatás, mind a munkavégzés megszokott formáit rugalmasabb módszerek váltották fel.

Atipikus foglalkoztatásnak számos jogi formája lehet, ilyen pl. a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka, bedolgozói jogviszony, az alkalmi munkavállalás, az önfoglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, a határozott idejű (szerződéses) foglalkoztatás, az osztott, vagy egyenlőtlen munkaidejű foglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás, a kollektív önfoglalkoztatás (Munkavállalói Résztulajdonosi Program), vagy az ösztöndíjas foglalkoztatás is.

Közös ismervük, hogy jóval nagyobb rugalmasságot biztosítanak a munkavégzés körülményeit illetően, így a munkaerő-piacon rendkívül jól alkalmazható olyan esetekben, ahol a munkavállalók egyéni munkavállalási adottságai ezeket szükségessé teszik.

Az atipikus foglalkoztatás esélyteremtő. Megyénkben a pályakezdők, a gyestről, gyedről visszatérők, a megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők, a 45 év feletti nők és az 50 év feletti férfiak, a romák és az alacsony iskolai végzettségűek hátrányban vannak a munkaerőpiacon, mely hátrányokat ezen foglalkoztatási formák alkalmazásával részben mérsékelni lehet. Az atipikus foglalkoztatás e többszörösen hátrányos helyzetben lévő munkavállalóknak megkönnyíthetné a munka világába való visszatérést, mintegy átmenetként a hagyományos foglalkoztatási formák irányába.

Az Európai Unió országokban az atipikus foglalkoztatás – különösen a távmunka – igen népszerű, évről évre nő az ilyen módon foglalkoztatottak száma.

Célok

- Támogatni kell a munkahelyeken a rugalmas és korszerű vezetői szemlélet kialakítását az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése érdekében.
- Ki kell alakítani a gazdasági ösztönző-rendszert az atipikus foglalkoztatás mind szélesebb körben való térnyerése érdekében, pályázati lehetőségekkel, támogatásokkal ösztönözni kell a munkáltatókat e foglalkoztatási formák alkalmazására.
- Biztosítani és támogatni kell a munkaadóknál az infokommunikációs feltételek megteremtését.
- Fel kell tárnai a nem hagyományos foglalkoztatási formákban - különös tekintettel a távmunkára - végezhető tevékenységek mind szélesebb körét (teleházak).
- Tájékoztató és marketingtevékenységet kell folytatni az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése érdekében.

III. A humán erőforrások fejlesztése

III.1. A munkaerő-piaci igényekhez igazodó szakképzési, felsőoktatási és felnőttképzési rendszer kialakításának támogatása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A középfokú oktatás érettségit adó képzés irányába történő elmozdulása a szakképzésben résztvevők számának gyors csökkenése és a szakképzésen belüli szakmastruktúra átalakulása alapvetően tükrözi azokat a társadalmi, gazdasági változásokat, amelyek az elmúlt 15 évben Békés megyében bekövetkeztek. A rendszerváltás utáni képzőhely leépülés átalakulása, fenntartói módosulás, valamint az oktatás fenntartók tekintetében bekövetkezett liberalizálás oda vezetett, hogy a létszám radikális csökkenése mellett a szakképző iskolák száma növekedett.

A nagyobb létszámú képzőhelyek és a jelentősen csökkenő tanulólétszám párosult a szakmaszerkezet átalakulásával is. A szülők jelentős része **továbbra sem tartja jó perspektívának a szakképzést** és ennek következtében eljutott megyénk arra a szintre, hogy erősen kontraszelektált, gyenge tanulmányi eredményű és rosszul motivált tanulók kerülnek a szakképzésbe. A szülői elvárások visszatükrözik a társadalom többségének gondolkodását, miszerint ha szakmunkásképzést választanak gyermekük számára, elsősorban az un. slágerszakmákat részesítik előnyben, mint pl. a szolgáltatóiparon belül a szakács, pincér, fodrász, kozmetikus szakmákat, illetve a kereskedelmet és az azon belüli különböző szakmákat.

A szakképző intézetek a társadalmi nyomás hatására szintén ráálltak az un. slágerszakmákra. Probléma, hogy az iskolai rendszerű szakképzés irányítása jelentős mértékben szétaprózott, a szakképzésre kötelezett megyei és megyei jogú város önkormányzatán kívül több város tart fenn valamilyen szakképző iskolát, valamint több nem önkormányzati, alapítványi vagy egyházi fenntartású intézmény is működik. Az iskolafenntartásra kötelezett önkormányzatok nem minden esetben a valós piaci igényeknek megfelelően indítanak szakokat, mivel egyrészt még mindig **nem alakult ki a kellően szoros kapcsolat a gazdaság és a képzés között**, valamint beiskolázási okok miatt nyomást gyakorolnak a fenntartóra az un. slágerszakmák irányába történő elmozdulás és az érettségit adó képzés bővítése érdekében.

Ma szinte általános törekvés, hogy mindenki tovább szeretne tanulni és ennek az a következménye, hogy a Békés megyei középiskolás korosztálynak közel 80 %-a érettségizik és csak 20 %-a jár szakképzést biztosító oktatási intézménybe. A tanulók több mint 50 %-a szakközépiskolába jár és érettségizik, ők mehetnének tovább magasabb kvalifikáltságot biztosító szakképzésbe, de nagy többségük inkább a felsőoktatást választja, nem törődve még azzal sem, hogy diplomájával végzés után nem fog tudni elhelyezkedni.

Amennyiben Békés megye Nyugat-európai szintű termelési szerkezetet, produktivitást akar elérni, akkor szüksége van azokra a szakmákra is, amelyekben hiány tapasztalható. A probléma sokszor nem az, hogy nincs elég szakképzett munkavállaló, inkább arról van szó, hogy nem azokban a szakmákban vannak többen, ahol szükség lenne rájuk. Ennek alapján a munkanélküliség Békés megye strukturális jegyeket is hordoz.

A közoktatás és azon belül a szakképzés lényegesen nehezebben tud alkalmazkodni a változásokhoz, mint egy jól működő üzleti vállalkozás, amit a piaci kihívások azonnali intézkedésre kényszerítenek. A középfokú oktatásban a bekerülő tanuló négy év elteltével szerez valamilyen végzettséget, és közben jelentős társadalmi, gazdasági változások következhetnek be.

A rendszerváltás idején meghatározó szakmacsoportokban, így a gépgyártás, szerelő- és műszeripar területén képzett tanulók magas száma és aránya már 1998-ra radikálisan csökkent. A csökkenés 2003-ra még tovább erősödött, mivel 1998-99-es tanévtől a szakképzés négy éves időtartamra módosult.

A Békés megyei oktatási szerkezet átalakulásának egyik fontos tényezője az elmúlt évtizedekben tapasztalt demográfiai helyzet változása.

A fogyó népesség mellett a csökkenő születésszám és az ebből következő alacsonyabb középfokú beiskolázás hosszabb távon erőteljesen éreztetni fogja hatását. Ugyanakkor az oktatási szerkezet átalakulásában a **szakképzésben résztvevők számának további csökkenése várható**, ami a megye szakember utánpótlásában, a munkaerő-piaci által igényelt szakmunkások hiányában fog tükröződni.

Az iskolai rendszerű képzés és a szakképzés elsődlegesen a központi szabályozók által meghatározott kereteken belül mozoghat, fejlesztését, átalakítását ezek határozzák meg. A szabályozás részben keretjellelű, ezért a **különböző intézményfenntartók és maguk az oktatási, szakképzési intézmények is sokat tehetnek** a fejlődés, fejlesztés irányainak meghatározásában, **a munkaerő-piaci igényekhez való alkalmazkodásban.**

A megye felsőfokú oktatásának meghatározó eleme volt a pedagógusképzés, valamint a mezőgazdasági szakemberek képzése. A megváltozott társadalmi-gazdasági környezet

gyökeres változtatásra kényszerítette és kényszeríti a megyei felsőoktatást, mert ez a két terület egyre kisebb munkaerő-piaci igénnyel találkozik.

A megye felsőoktatása képzési szerkezetét, telephelyeit és szervezeti rendszerét tekintve jelentős változáson ment keresztül az elmúlt évtizedben. A felsőoktatás átfogó szerepét figyelembe véve fontos a regionális együttműködés fenntartása és erősítése, esetenként az átjárhatóság megvalósítása is, ami jelenleg még igen szerény mértékű. A „bolognai folyamat” bevezetése a megyében működő főiskolákat érinti a legérzékenyebben, elsősorban a mester-képzésre való átlépés lehetőségei területén. A felsőfokú szakképzés várhatóan egyre fontosabb szerepet fog betölteni a munkaerő-piacon, és ebben a képzési formában a középfokú és felsőfokú oktatásnak kiaknázatlan lehetőségei vannak.

A megye gazdasági szerkezetében további markáns változások prognosztizálhatók az Európai Unió 2007-2013. közötti költségvetési lehetőségei és az erre épülő Nemzeti fejlesztési Terv tükrében. **Kiemelkedően fontos a gazdaság szereplőinek tevékeny és hatékony részvétele** ebben a változtatási folyamatban, mert nélkülük könnyen zsákutcás fejlesztések, és felesleges erőforrás pazarlás következhet be.

Célok

- A szakképzés átalakításának segítése a munkaerő-piaci igényekkel való összhang megteremtése érdekében. A munkaerő-piaci elvárások és távlati fejlesztési trendek közvetítésével segíteni kell az iskolafenntartókat és az iskolákat, valamint a felnőttképző intézményeket a képzési szerkezet meghatározásában.
- Kezdeményezni kell a szakképzés és a munkaerőpiac szereplői közötti érdekegyeztetés működtetésének módszertani fejlesztését. Meg kell határozni a különböző szervezetek feladat- és hatáskörét, a feladatvégzés módszerét, módszert kell kidolgozni a működtetés folyamatos nyomonkövetésére, a működtetés folyamatos javítására.
- Segíteni kell a szakképző intézmények és a gazdaság szereplőinek együttműködését egyrészt a folyamatos szerkezeti megújulás, másrészt a munkáltatói elvárások (kompetenciák) kialakításának közös megvalósításában.
- Tovább kell erősíteni a kamarák szerepét a munkáltatókkal való kapcsolattartásban.
- Az önkormányzatok szerepe az intézmény irányításán keresztül abban is nyilvánuljon meg, hogy segítsék elő a képző intézmények szakmastruktúrájának átalakítását, és biztosítsák az ehhez szükséges anyagi forrásokat.

- A munkaerő-piac jelenlegi és várható igényei figyelembevételével növelni kell az érettségi utáni szakképzés arányát.
- Javítani kell a megye lakosságának képzettségi szintjét, összhangban a munkaerő-piac jelenlegi és prognosztizált igényeivel.
- A megyei felsőoktatás szerkezetének továbbfejlesztése a megyei adottságok és a munkaerő-piaci igények figyelembevételével. Erősíteni kell a gazdasági, idegenforgalmi, gyógy-idegenforgalmi képzési irányokat. A bevezetett kredit rendszerek fokozatos konvergenciáját elő kell segíteni az oktatott azonos alapszakok tekintetében.
- Ösztönözni kell a felsőoktatás felsőfokú szakképzésben, valamint az iskolarendszeren kívüli felnőttoktatásban való részvételét, biztosítani kell a szükséges gyakorlati hátteret.

III.2. A pályaválasztási és pályaaorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A pályára irányítás egy nagyon sajátos folyamat, ahol a választás előtt álló egyén igényeinek, képességeinek és lehetőségeinek figyelembe vételével a megfelelő pályának, illetve szakmának a kiválasztása történik meg, mégpedig úgy, hogy ehhez a választáshoz minden olyan információ rendelkezésére álljon, amely alapján az érintett a lehető legobjektívebben hozhatja meg az életét nagymértékben befolyásoló döntését.

Az elmúlt másfél évtizedben erőteljes szerkezet-átalakulás következett be az általános iskolát végzettek pályaválasztásában, ami egyrészt annak is következménye, hogy az oktatáspolitikai minél nagyobb számú és arányú érettségizett tanulót helyezte célkitűzései középpontjába. Általános társadalmi nézőpont az is, hogy minél jobban képzett valaki, annál jobb az esélyei a munkaerő-piacon. Ennek következtében az érettségizettek nagy hányada - még az átlag alatt teljesítők is - a felsőoktatást választották, ahol a reális munkaerő-piaci igényeket figyelmen kívül hagyó képzéseket is indítottak.

A munkaerő-piac azonban nem csak a magas iskolai végzettségű szakembereket, hanem a jól felkészült szakmunkásokat is egyre nagyobb számban igényli, azonban a **jól képzett szakmunkásokból egyre több területen hiány mutatkozik.**

Ezen a gondon csak egy tudatosan felépített, sokszereplős pályorientációs rendszer tud változtatni és tudja a munkaerő-piaci elvárások irányába terelni a pályaválasztó fiatalot és pályamódosító felnőttet, miközben figyelembe veszi annak készségeit, képességeit is.

Az önkormányzatok, mint iskolafenntartók fontos szerepet játszhatnak ezen a területen több szempontból is. A közoktatási törvény az iskolafenntartók részére lehetőséget biztosít egy olyan tudatos tervezésre, amelynek során az iskolával együttműködve meghatározzák a következő tanévek beiskolázási terveiben az iskola oktatási struktúráját, a felvehető tanulólétszámot, másrészt törvényességi ellenőrző szerepükből és intézményeket beszámoltató kötelezettségükből következik az is, hogy az intézményekben folyó pályorientációs tevékenységet megismerjék és ösztönözzék annak minél hatékonyabb megvalósítását.

A megye iskolaszervezetében az elmúlt másfél évtizedben bekövetkezett változások, így a középfokú oktatási intézmények számának bővülése az iskolafenntartókat is versenyhelyzet elé állítja. A demográfiai okok rákényszerítik a fenntartót, hogy olyan iskolát működtessen, amelyik versenyben marad piacképes szakmák oktatásával és olyan nevelőmunkával, ami a szakma megtanításán túl olyan képességekkel is felruházza a fiatalot, melyet a munkaadók elvárnak.

Azonban még mindig sok esetben a szakképző intézmények pillanatnyi adottságai és a szülői elvárások döntőek a beiskolázási tervekben meghatározott szakmai struktúrájánál. Ennek következménye egyes divatos szakmákban a túlképzés, míg más, a munkaerő-piacon keresett – döntően fizikai jellegű - szakmánál hiány mutatkozik.

A szakképző iskola, mivel szakmacsoportokba iskoláz, a 10. osztály után, ha jó pályorientációs tevékenységet fejtett ki a tanulók között, gond nélkül be tud iskolázni a kevésbé szeretett hiányszakmákra is. Egyetlen fenntartó számára sem lehet közömbös, hogy az általa működtetett intézmény mennyire sikeres a pályakezdők olyan szakmához juttatásában, amely a munkaerő-piacon keresett.

A meggyőzéshez és a munkaerőpiac igényeit figyelembe vevő, az egyéni képességekhez is igazodó pályorientációhoz kiváló háttéranyagot szolgáltathatnak a megyei kamarák és minden más szervezet, amelyek a munkaadókkal szoros kapcsolatban állnak és tőlük információkat szerezhetnek be. Ezek továbbadása segíti mind az iskolai rendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli felnőttképző intézmények munkáját. **Jelenleg azonban még nem teljes körű a térségi feladatok koordinációja és az érdemi együttműködés a szakképzésben érintett szervezetek között.**

A kamarák és a munkáltatók is megerősítették azt, hogy az iskolai szakképzésben a pályaorientáció erősítésével és annak széles körű kiterjesztésével lehetne hatékonyabb ösztönzést adni a pályaválasztás előtt állók részére, bemutatva a hiányszakmákba való továbbtanulás hosszú távú előnyeit, azt, hogy pályakezdőként biztos állással és egzisztenciával el tudják magukat és családjukat tartani, és egy tervezhető, megalapozott életet tudnak élni.

A gyakorlati képzésben szerepet vállalók talán még inkább átérzik annak a jelentőségét, hogy a jó pályaorientáció záloga a jól képzett szakember utánpótlásnak. A duális képzés kiteljesedése lehetőséget biztosít a munkáltatóknak is a szakképzésben való aktív részvételre. A kamarák részére ez a folyamat kiváló információkat biztosít arra vonatkozóan is, hogy mennyire volt hatékony az iskolai pályaorientáció, mennyire volt megalapozott a tanuló pályaválasztása.

A pályaválasztásban és a pályaorientációban kiemelkedő szerepe van a pedagógusnak. A szülők gyakran nem tudnak, vagy nem akarnak foglalkozni gyermekük pályaválasztásának megfelelő előkészítésével. Sok esetben nem tudják reálisan felmérni azokat a képességeket és készségeket, amellyel gyermekük rendelkezik, tévesen ítélik meg a választott pálya lehetőségeit, és tévútra irányítják a gyermeküket. A pedagógus ezt a szubjektív döntést, vagy családi segítség hiányt kiküszöbölheti és a szülők számára is segítséget nyújthat.

A Békés Megyei Munkaügyi Központ vezetésével kifejlesztett, a www.epalya.hu címen elérhető internetes portál egységes, komplex, átlátható rendszerbe integrálja a pályaválasztást segítő összes információt, valamint egyedülálló pályakereső és a pályatervező programcsomag segíti a megalapozott pályadöntés meghozatalát. Amennyiben a rendszer folyamatosan fejlődik, lépést tart a változásokkal és folyamatosan feltöltésre kerül az aktuális adatokkal, komoly segítséget nyújt mind a tanulóknak, mind a pályaválasztásban, pályaorientációban érdekelt intézményeknek. Az önkormányzatok, mint az oktatási intézmények fenntartói és a kamarák, akik a szakképzésben egyre fontosabb szerepet töltenek be, ennek a ma már működő rendszernek egyrészt haszonélvezői, másrészt továbbfejlesztéséhez is hasznos javaslatokat tudnak nyújtani.

Amennyiben az együttműködés és információáramlás kiteljesedik, a pályaorientáció is eredményesebbé válik, azaz mind a tanuló, mind az iskola és ezen keresztül a fenntartó, végső soron a munkaerő-piac részére is pozitív kihatású lesz.

Célok

- Növelni kell a pályaválasztás és a pályaorientáció szerepét az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli képzésben. Fel kell készíteni az iskolafenntartókat a munkaerő-piac igényeivel összhangban működtetett pályaválasztás, pályaorientáció iskolai megvalósításának segítésére, ösztönzésére. Biztosítani kell annak feltételeit, hogy intézménytípustól függetlenül az egyénre szabott pályaorientációs tanácsadás lehetősége minden érintett számára elérhető legyen.
- Motiválni kell a pályadöntés előtt álló fiatalokat és felnőtteket arra, hogy a megalapozott pályadöntéshez szükséges összes információ birtokában válasszanak pályát, segíteni kell őket abban, hogy olyan pályát válasszanak, amely egyrészt megfelel az érdeklődési körüknek, adottságaiknak, képességeiknek, másrészt megfelel a munkaerő-piaci igényeknek is.
- Segíteni kell a pályaválasztással és a pályaorientációval foglalkozó szakemberek felkészítését a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő szakmai tevékenység végzésére. A pedagógusokat fel készíteni a pályaválasztás segítésére, a munkaerő-piaci igényeivel összhangban lévő pályaorientációra és biztosítani kell számukra minden olyan munkaerő-piaci információt, ami segíti a pályaválasztási, pályaorientációs munkájukat.
- A szakképzésben a fizikai munkával járó szakmák és az ilyen típusú szakmákhoz kötődő életpályák bemutatásának színvonalassá tételével, a munkaerő-piaci kereslet megismertetésével segíteni kell az egyén és a gazdaság számára egyaránt hasznos pályaválasztást, pályaorientációt.

III.3. A szakképzés orientálása a gyakorlati képzés minőségének és hatékonyságának megvalósítása érdekében

A fejlesztési prioritás indokltsága

Békés megyében a 90-es évektől majdnem napjainkig döntően az iskolarendszer egymaga vállalta a szakképzést, mert a gazdaság nem volt képes ezt a szerepét betölteni. Az iskoláknak a gondok és a nehézségek ellenére komoly érdemei vannak abban, hogy a szakképzési rendszer értékeit megőrizték, és a rendszert fenntartották.

A demográfiai folyamatok, a tankötelezettség idejének tizennyolc éves korig való kitolódása, a szakképzési szolgáltató rendszer szakmastruktúrájának és intézményrendszerének elaprózottsága, az egyre inkább érzékelhető szakmunkáshiány, valamint a hátrányos helyzetű tanulók elfogadhatatlanul magas arányú kudarca együttesen szükségessé teszi az iskolarendszerű szakképzés átalakítását, a gyakorlati képzés színvonalának emelését, megyei szintű integrációjának hosszú távú megvalósítását. Ezt alátámasztja, hogy a szakképzés elmúlt másfél évtizedének intézményi és tartalmi problémái részben odavezettek, hogy az iskolák számának növekedése és a tanulólétszám csökkenése a **hatékonyság csökkenését is magával hozta**. Elaprózódott az intézményrendszer, amelynek következtében a szakképző intézmények csak részben, vagy egyáltalán nem tudnak a megye és a régió legfontosabb munkaadói szereplőivel összehangoltan együttműködni és nem jelennek meg a korszerű menedzsment módszerek és eszközök. A **gyakorlati képzés** bár a szakképzési alapon keresztül a gazdaság részéről is komoly támogatást kap, éppen az elaprózottság miatt és a tanulólétszám csökkenése miatt **részben elszakadt a munka világtól**, nem tudja folyamatosan azokat a korszerű eszközöket és berendezéseket biztosítani, illetve a meglévőket hatékonyan kihasználni, ami a magas szintű szakképzéshez elengedhetetlen.

Az ország és azon belül a megye versenyképességének növelése az emberi erőforrások mozgósításán és ennek az erőforrásnak a minőségén múlik. Csak úgy lehetünk versenyképesek, ha a kül- és belföldi működő tőke Békés megyében is megtalálja a szakképzett munkaerőt, és ha a **megyei vállalkozások is részt vesznek a számukra megfelelő korszerű tudással rendelkező szakemberek képzésében**.

A szakképzési törvény által biztosított tanulószerveződés bevezetése komoly változást idézett elő Békés megyében is. Ez az új rendszer lehetővé teszi a tanulók számára, hogy az iskolai szakképzés mellett, azt kiegészítve, vagy teljes egészében vállalati gyakorlólhelyen tanulószerveződéssel sajátítsa el mindazokat a szakmai ismereteket, amelyek munkaerő-piaci elhelyezkedéséhez nagyobb garanciát biztosítanak.

1998-tól napjainkig a tanulószerveződések száma a megyében is megtöbbszöröződött és vélhetően az érdeklődés mind a vállalatok, mind a tanulók részéről tovább növekszik. A tanulószerveződések elmúlt 5 éves tapasztalatai kedvezőek. A gyakorlati képzés egyre nagyobb arányban kerül ki az oktatási intézmények tanműhelyeiből, és a gyakorlati képzésben növekszik a vállalati gyakorlólhelyek szerepe. A munkaadók így közvetlen részesei lehetnek a gyakorlati szakképzésnek, kialakíthatják azokat a szakmai gyakorlati készségeket és képességeket, valamint azokat a kompetenciákat, melyeket jövőbeli munkavállalóiktól

elvárnak. A rendszer lehetőséget biztosít a vállalkozónak, hogy munkaerő utánpótlását saját maga által, illetve cége által kiképzett, az elvárásainak megfelelő kompetenciákkal rendelkező szakemberekkel oldja meg, másrészt a tanulók olyan környezetben sajátíthatják el a szakma fortélyait, amelyek lényegesen életszerűbbek, mint az iskolai tanműhelyben kialakított körülmények.

Általános probléma az is, hogy a jelenlegi szakmai vizsgarendszer a korszerű minőségbiztosítási követelményeknek nem felel meg, mivel a képző intézményekben történik a vizsgák bonyolítása és a gyakorlati vizsgánál a nem azonos színvonalon felszerelt tanműhelyek nem tudnak azonos mérési-értékelési feltételeket teremteni.

A szakképzés jelenlegi intézményi és tartalmi problémájának egyik lehetséges megoldása az iskolák közötti együttműködés erősítése. Itt alapvető cél, hogy egy olyan új szervezeti és irányítási forma kerüljön kialakításra, ahol 6-8 szakképzést folytató intézmény fenntartóinak konzorciumi együttműködésével non-profit központ jöjjön létre, amely az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzés folytatásával a gazdasághoz közelebb, a munkaerő-piaci igényeket rugalmasan követni tudó szakképzéssel, a szakképzéshez szükséges korszerű infrastruktúrával megteremti a térségben élők számára az egész életen át tartó tanulás feltételeit. Ez az új szervezeti forma a Térségi Integrált Szakképző Központ, mely pályázaton keresztül valósulhat meg. Békés megyében a 2004-ben kiírt és a Nemzeti Fejlesztési Terv Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Programja keretében sikeres pályázattal elnyert Közép-Békési Térségi Integrált Szakképző Központ megvalósítására nyílt meg a lehetőség. A megyében további Térségi Integrált Szakképző Központok létrehozása indokolt.

Célok

- A kamarák közreműködésével segíteni kell a vállalkozók gyakorlati képzésben való részvételét, a gyakorlati szakképzés vállalati képzőhelyeinek bővítését, minőségfejlesztését, ösztönözni kell a tanulószervezetek megkötését.
- Elő kell segíteni a Térségi Integrált Szakképző Központok megalakítását, biztosítani kell a megalakult központok megfelelő technikai és szakmai hátterét, biztosítani kell a folyamatos minőségfejlesztését, kapcsolatainak erősítését a munkaadókkal és a munkaerő-piaccaal. Támogatni kell az iskolai gyakorlóhelyek folyamatos tárgyi és személyi fejlesztését.

III.4. Az élethosszig tartó tanulási szemlélet kialakításának elősegítése, támogatása, a lakosság nyelvi és informatikai képzettségi szintjének emelése

A fejlesztési prioritás indokltsága

A magyar felnőtt népesség nehezen azonosul azzal a ma már szakmai téren egyértelmű nézettel, hogy minden tudás gyorsan elévül. Felgyorsult világunkban csak az tud tartósan megmaradni a munka világában, aki tudását folyamatosan megújítja, alkalmazkodik a munkaerő-piaci igényekhez és elvárásokhoz.

Az egész életen át tartó tanulás legfőbb gátja az, hogy a **magyar oktatási rendszer sokkal inkább újratermeli és konzerválja**, mintsem csökkenti a **társadalmi egyenlőtlenségeket**. A felnőttképzési rendszer csak nagyon lassan képes segíteni a hátrányos helyzetű csoportok rugalmas munkaerő-piaci alkalmazkodását. Az élethosszig tartó tanulásról folyó koncepcionális vitákban, kritikai gondolkodásban a képzési intézményrendszer átszervezése, új intézmények és kezdeményezések sorának megvalósítása, a támogatási és irányítási rendszernek, a társadalom és gazdaságpolitika egészét érintő továbbfejlesztése a kitűzött cél.

A magyar társadalomban, így Békés megyében is a tanulásból való társadalmi kirekesztettség felszámolása az oktatási és képzési rendszer egészét érintő folyamatos fejlesztés és reform, valamint a megfelelő társadalmi tanulási környezet megteremtése a cél az alulképzettek számára. Az alapkészségek fejlesztése és a társadalmi kirekesztettség megszüntetését szolgáló feltételek kialakítása elsősorban kormányzati feladat, de a megoldási utak kialakításában minden iskolán kívüli szervezetnek, és maguknak a felnőttek közvetlen bevonása szükséges. **Az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli képzésnek szemléletbeli átalakításon kell keresztülmennie** az alapkészségek fejlesztése, az élethosszig tartó tanulás mentális elfogadása érdekében.

A **magasabb szintű készségek** egy magasabb hozzáadott értéket termelő gazdaság megteremtését teszik lehetővé, amely a **versenyképesség biztosítása mellett a társadalmi kohézió fenntartását is szolgálja**. A foglalkoztathatósági készségfejlesztés várható társadalmi és gazdasági eredményei az erősebb vállalkezési alapok megteremtésében, az esélyesebb versenyképességben, a magasabb foglalkoztatási és alacsonyabb munkanélküliségi arányban, a nagyobb mértékű társadalmi esélyegyenlőségben, a társadalmi kirekesztettség alacsonyabb szintjében, és általában a magasabb életminőségben fognak megnyilvánulni.

Magyarország, azon belül Békés megye jelentősen elmarad az OECD munkaerő-piaci foglalkoztatási szintjétől, a munkaerő képzettségi szintje szintén számottevő elmaradást mutat. **A megye munkavállalóinak jelentős része nem képes a felnőttképzési szolgáltatásokhoz kapcsolódni.** Ennek egyik oka a felnőttképzési rendszer szétaprózottsága, mely előrevetíti a kapacitások térségi szintű összehangolása és rugalmassága javításának szükségességét.

A megyei munkavállalók, vagy munkát vállalni akarók között magas az általános iskolát, vagy még azt sem végzettek aránya. **A jelenlegi rendszer nem ösztönzi eléggé a munkavállalókat az egyéni döntésen alapuló képzésre,** a munka melletti tanulásra. Országosan, de megyénkben is megfigyelhető, hogy a külföldi érdekeltségű vállalatoknál aktívabb a belső képzés, és ott jelentősebb a belső képzés, ahol a már meglévő képzettségi szint magasabb az átlagosnál. Ennek egyenes következménye, hogy a vállalatok közötti képzettségi szintkülönbség növekszik. Jellemzően a képzés-befektetést a közvetlen megtérülés szelleme hatja át, **a stratégiai jellegű képzés-beruházásra nehéz példát találni.**

Széleskörű társadalmi egyetértés van az egész életen át tartó tanulás szükségességéről, azonban ez még a vállalatok magatartását kevésbé változtatta meg, a vállalatok többsége, különösen a kis- és közép vállalkozások általában nem képzik a munkavállalóikat. Ennek oka elsősorban a vállalati kultúrában keresendő.

A megyei vállalatok nem rendelkeznek hosszú távú humán erőforrás-fejlesztési stratégiával. Ma még a vállalatok rövid távú szemlélete a jellemző, nem fordítanak kellő figyelmet saját dolgozóik képzésre. Kizárólag akkor támogatják dolgozóik képzését, ha biztosítva látják a humán erőforrásba történő befektetés rövid időn belüli megtérülését. A vállalkozók nem tudnak nélkülözni a napi munkájuk során munkavállalókat, a képzések időszükségletét nem tudják beilleszteni rendszerükbe. A képzések finanszírozását sem szeretik felvállalni, hiszen rövid távú megtérülését. A kis- és közép vállalkozások töredéke, azok is csak részlegesen használták ki azt a lehetőséget, hogy a kötelezően fizetendő szakképzési hozzájárulás 33%-át saját dolgozóinak képzésére használják fel. Ennek oka elsősorban az, hogy a kis létszámú szervezetek esetén nagyon kicsi az elszámolható pénzügyi keret, illetve adminisztratív tehernek érzik az elszámolás iránti kérelem benyújtását.

A tudás alapú társadalom megteremtésében az idegen-nyelvismeret és az informatikai tudás is elengedhetetlen követelmény. A magyar lakosság mindössze 14 százaléka tud legalább alapfokon angolul, 13 százaléka németül. A 15 éven felüli magyar népesség idegen nyelv-ismerete az Európai Unióhoz újonnan csatlakozott államok közül a legalacsonyabb.

A tudás alapú társadalom másik fontos elvárása, hogy a globális társadalom kínálta előnyökből mindenki részesülhessen. Ebben a folyamatban meghatározó elem az információ szabad áramlása, ami csak akkor valósul meg, ha az informatika fejlődésével mind technikai, mind szellemi szinten a lakosság lépést tart. Ma már természetessé kezd válni az informatikai alapismeretek megkövetelése olyan szakmákban is, ahol ez néhány évvel ezelőtt még elképzelhetetlen volt. Erre a kihívásra csak az élethosszig tartó tanulás szellemiségének gyakorlati megvalósításával adható megfelelő válaszlépés.

Célok

- Az alapképzés és az egész életen át tartó képzés feltételrendszerének javítása, a mentális átállás elősegítése az élethosszig tartó tanulás eszmeiségének elfogadására és igénylésére.
- Az oktatási intézményeknek nagyobb hangsúlyt kell helyezni a nevelésre, azon belül azoknak a kompetenciáknak a kialakítására, melyeket a munkaerő-piac igényel
- A felnőttképzés keretein belül biztosítani kell a tanulás jobb elérhetőségét.
- Bővíteni kell a szakmaváltást (szakmaszerzést) elősegítő és a közoktatási szolgáltatásokat is magukba foglaló második esélyt nyújtó tanulási lehetőségek kínálatát.
- A felnőttképzés minőségének javítása érdekében javítani kell a képzők szakmai és pedagógiai továbbképzésén, és erősíteni szükséges a felnőttképzési szolgáltatást nyújtó szervezetek közötti információáramlást, együttműködést és ezen szervezetek belső minőségbiztosítását
- Motiválni kell a vállalkozásokat, hogy a szakképzési hozzájárulási kötelezettsége 33%-át saját dolgozóinak képzésére felhasználja. A jövőben kiemelt feladatként kell kezelni, hogy a szakképzési hozzájárulás megfizetésére kötelezett szervezetek minél nagyobb mértékben támogassák saját munkavállalóik képzését.
- Támogatni kell a távoktatás módszertanának fejlesztését, a munkavállalókat a számukra nagyobb rugalmasságot jelentő távtanulásban való részvételre kell motiválni. A vállalkozásokat segíteni kell abban, hogy ösztönző rendszert dolgozzanak ki az alkalmazottjainak számára az egész életen át tartó tanulás érdekében.

- Javítani kell az iskolai rendszerű és iskolarendszeren kívüli idegennyelvi-képzés feltételrendszerét az idegennyelv-tanulást direkt és indirekt eszközökkel ösztönözni kell.
- Támogatni kell az információs kultúra fejlesztését, a számítógép és az internet, mint kommunikációs eszköz alkalmazásának megismertetését, népszerűsítését, az informatikai ismeretek megszerzését.

IV. A munkaerő-piaci szereplők informáltságának bővítése, a partnerség kialakítása és az együttműködés elősegítése

IV.1. A helyi közösségek és civil szervezetek támogatása, aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése, a civil szervezeteket támogató és azokra támaszkodó társadalmi környezet kialakításának elősegítése.

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A magas inaktivitással jellemezhető térségekben (ahol a népesség nagyobb része nem dolgozik, illetve nem tanul) a helyi foglalkoztatás, piaci alapon történő növelése alig képzelhető el. A szociális gazdaság elemeinek kiépítése azonban hozzájárulhat néhány fő folyamatos foglalkoztatásához, valamint a meglévő szociális gondok egy részének megoldásához (pl. idősek, tartósan betegek otthoni ápolása, egyedül élők rendszeres felkeresése, alapvető létfontosságú ügyeik intézése, stb.)

A civil szervezetek a társadalmi innováció fontos cselekvő szereplőinek tekinthetők és e szervezetek a társadalmi szükségletek változásaira gyorsabban és megfelelőbben képesek reagálni, mint a bürokratikus, vagy profitorientált vállalkozások, intézmények. A szociális és társadalmi problémák (pl. munkanélküliség, passzivitás, érdektelenség), a társadalmi integráció hiánya szükségessé teszik a helyi közösségek támogatását, részvételük erősítését, a társadalom újjászerveződésének segítségét, a munkavállalók aktivizálását, a lokális kötődés fontosságának hangsúlyozását. E folyamatok legfontosabb szereplői (cselekvők, partnerek) a civil szervezetek. Az „alulról építkezés”, a „partnerség”, - mint az EU egyik legfontosabb területfejlesztési politikájának elemei - saját érdekeit megjeleníteni tudó és akaró társadalmi szereplőket feltételez. A helyi közösségek működése az egyik legfontosabb lépés a társadalmi újjászerveződésében.

Békés megyében az egyesületek, alapítványok száma a rendszerváltozás utáni években jelentősen megnőtt, jelenleg több mint 1800 nonprofit szervezet működik megyénkben. A nagy szám mögött széles tevékenységi paletta húzódik meg, viszont foglalkoztatási és szociális területen szerepet vállaló nonprofit szervezet száma kevesebb, mint a más területeken tevékenykedőké (pl. szabadidő, hobbi, sport). Ez elsősorban a történelmi tradíciókból, a szektor szerves fejlődéséből következik, hasonlóan az országos tendenciákhoz. Mivel a civil szervezetek nagyobb szerepvállalása hatással lehet a társadalmi szempontból marginális helyzetben lévő rétegek újra integrációjában, megyénkben kiemelt jelentősége van a szociális gazdaságban való szerepvállalásuk erősítésének.

Célok

- Kiemelt feladat a közösségek gazdasági/jóléti érdekeinek védelme érdekében alakuló civil szervezetek megalakulásának és működésének ösztönzése, a már tevékenykedő szervezetek stabil működési feltételeinek megteremtéséhez segítség nyújtása. A települések szociális, mentálhigiénés igényeinek kielégítésével és egyéb közösségi igényeken alapuló feladatok ellátásával maguk is, mint foglalkoztatók jelenhetnek meg, így közvetlenül is hatást gyakorolhatnak a térség foglalkoztatottságának bővülésére.
- Fontos feladat a három szektor - önkormányzati, vállalkozói, civil - együttműködésének erősítése, ebben a folyamatban - a másik két szektor mellett - a civil szervezetek szerepének (társadalmi fontosságának) hangsúlyozása.
- A helyi és területi kötődés erősítése érdekében elengedhetetlenül fontos a helyi közösségek támogatása, a civil szerveződések aktivizálása és a foglalkoztatás bővítésében vállalt szerepük erősítése.
- Komplex programok indítása, melyben a civil szervezetek aktívan részt vesznek a halmozottan hátrányos helyzetű rétegek feltérképezésében, igényeik felmérésében, munkaerő-piaci re-integrációjukban.
- Támogatandó feladat a civil szervezetek, tevékenységének kibővítése közérdekű munkaerő-piaci és foglalkoztatási információnyújtással.

IV.2. A foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása és a jó gyakorlatok elterjesztése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A megyében több foglalkoztatást érintő projekt valósult/valósul meg, sok esetben egymással párhuzamosan. A projektet lebonyolító szervezetek gyakran nem szereznek tudomást a hasonló programokról, egymástól elszigetelten működnek. Egy kisebb térségben a munkaerőpiac helyi szereplőnek szoros együttműködése, a projektmódszerek és projekteredmények megosztása, a jó gyakorlatok elterjesztése, a szervezetek kapcsolatrendszerének javítása jelentősen hozzájárul a foglalkoztatás bővüléséhez. A forrásokért való versengés miatt azonban legtöbbször éppen helyi szinten éleződik ki leginkább az együttműködésében, a projektmódszerek és eredmények megosztásában való ellenérdekeltség.

Számos foglalkoztatást érintő projekt eredménye gyakran nem jut el a lehetséges további felhasználókhoz. Ez az erőforrásokkal való pazarlást jelenti. Az elégtelen információáram miatt sok esetben az egy projektben együttműködő partnerek sem rendelkeznek információval egymás munkájáról.

Szemléletváltozást kell elérni a projekteredmények terjesztése és az eredmények felhasználása terén. A gyakorlatban egy projekt megvalósítása hosszú távú tanulási folyamat, melyből minden közvetlenül vagy közvetve érintett annál többet profitálhat, minél inkább tudatosan számára az egyes folyamatok jellege és tartalma. Támogatni szükséges az eredmények további felhasználását, hasznosítását annak érdekében, hogy azok beépüljenek a projektet megvalósító szervezet további munkájába.

A projekt eredményeinek és azok létrehozásának megismerése mindenki számára fontos, aki hasonló jellegű program megvalósítását tűzte ki célul. A projekteredmények terjesztésével megsokszorozható a létrehozott érték, a terjesztés hozzájárulhat a projekt erőforrásainak megnöveléséhez, az erőforrásokkal való hatékonyabb gazdálkodáshoz.

Célok

- Meg kell teremteni annak a lehetőségét, hogy a foglalkoztatást javító projekteket lebonyolító szervezetek információkat szerezzenek egymás tevékenységéről, kapcsolatba kerüljenek és megosszák a tapasztalatokat és az eredményeket. Az párhuzamosan futó projekteket lehetőség szerint össze kell kapcsolni.

- A megyében megvalósuló foglalkoztatást érintő programokat össze kell gyűjteni és fórumot kell működtetni, ahol lehetőség van az egyes szervezetek találkozására, a széleskörű tájékoztatásra és tájékozódásra. Figyelembe véve, hogy a projektek hazai és közösségi források felhasználásával valósulnak meg, biztosítani kell, hogy a befektetés mind helyi, mint közösségi szinten maximálisan hasznosuljon.
- Meg kell találni azokat az információs csatornákat, melyek a leghatékonyabban hozzájárulnak a projekteredmények, projekt tapasztalatok széleskörű terjesztésére.
- Fel kell térképezni, és a foglalkoztatás javításában érdekelt valamennyi szervezetnek csatlakozni kell a már jól működő kapcsolati hálózatokhoz. A foglalkoztatási területű projektek eredményességének javítása érdekében támogatni kell a projekteket megvalósító szervezetek ellenérdekeltségének kiküszöbölését is.

IV.3. A foglalkoztatásban érdekelt szervezetek és a munkaerő-piaci szereplők önszerveződésen alapuló együttműködéseinek ösztönzése és széleskörű partnerségi hálózatok létrehozásának és működtetésének támogatása

A fejlesztési prioritás indokltsága

A gazdasági, munkaerő-piaci információk megismerése, a fejlesztési, szerkezetátalakítási források hatékony felhasználása megköveteli a foglalkoztatáspolitikában érdekelt szereplők rendszeres együttműködésének kialakulását. Ez foglalkoztatáspolitikai feladatokat ellátó állami szervezetek között már működik, ugyanakkor az ebben érdekelt gazdasági és egyéb szervezetek, munkaerő-piaci szereplők önszerveződésen alapuló együttműködésével továbbfejleszhető, hatékonyabbá és eredményesebbé tehető.

A prioritás megfogalmazását indokolja a területfejlesztés és az ágazati szereplők közötti partnerség ugyan működő, de alacsony szintje, a kooperációs hálózatok kialakulatlansága, esetlegessége. Érdemi belső összefogás hiányában a megye, mint egész nem lesz képes a megszerzhető információkat és forrásokat hasznosítani, illetve karakteres „üzenetet” megfogalmazni a külső szereplők irányába, sem azokat tudatosan végrehajtva pozitív, vonzó imázst kialakítani magáról.

A korábbi évtizedek dominánsan hierarchikus kapcsolati hálóját a rendszerváltás jelentősen oldotta, de még nem elég erősek és tartalmasak az új típusú, partnerségen alapuló, a megyét egybefűző együttműködési hálózatok a közös problémák megoldására. A térségi és

ágazati érdekek gyakran ütköznek, az összefogás tartalmi háttérét egyelőre szinte kizárólag a külső források megszerzésének reménye adja. E mellett fontos és kívánatos volna, hogy a megyei identitás tudata is megjelenjen az itt élő emberek tudatában, mely egy aktív marketing-stratégia szerves alkotóelemévé válhatna.

Rendkívül fontos a megye egységességét biztosító közös elemek erősítése, a közösen vállalható értékek beépítése a megyetudatba, annak megismertetése a térségben élőkkel, az idelátogatókkal és a külső befektetőkkel. Ugyanakkor mielőbb szükség van e közös vonások és érdekek által is összekapcsolt, erősödő kooperáció és összehangolt fejlesztés révén egymást és a gazdaság - együttműködésen kívüli - szereplőit is dinamizálni képes hálózatokra.

Több területen tapasztalható (falugazdászok, érdekvédelmi szervezetek, városmenedzserek), hogy a szerveződések, hálózatok kereteinek kialakítása megtörtént, ám az azt tartalommal megtöltő kapcsolatok szakmai tevékenységek és kezdeményezések, együttműködések szórványosak, s a továbblépés lehetőségeit erősen korlátozzák a szereplők eltérő érdekei. Jellemző, hogy a meglévő szerveződések, hálózatok egymástól teljesen függetlenül működnek, kiaknázatlanul hagyva ezáltal a közös fellépésből eredő előnyöket. A kapcsolatok fejlődését, bővítését emellett az infrastrukturális összeköttetések elégtelensége, az információhiány és sok esetben a bizalmatlanság is akadályozza.

A munkaerő-piaci szereplők **kapcsolatrendszere rendkívül szerteágazó** és bizonyos irányokban alapvetően megfelelőek, azonban ezek a kapcsolatok általában csak néhány szereplősek és eseti jelleggel, egy-egy feladat vagy projekt megvalósítására létesülnek.

Hiányzik a foglalkoztatásban érdekelt szervezetek **többszereplős és folyamatos kapcsolatrendszere, illetve annak intézményesített formája**. E tekintetben kiemelten fontos, hogy ezek az intézményi kapcsolatok ne csak formálisak legyenek, hanem előre meghatározott feladatterv alapján, rendszeresen, valós információáramlást és tájékoztatást biztosítsanak.

Nem kerülnek kiaknázásra és egyeztetésre ezen szervezetek **szakmai tapasztalatai** és az erőforrások sem egyértelműen, mindenki számára elfogadottan meghatározott **foglalkoztatási prioritások** mentén kerülnek felhasználásra.

Félő, hogy szakmai illetve területi együttműködések, közös érdekek mentén történő szerveződések kialakulása nélkül a gazdasági élet szereplői, a lehetséges befektetők csak esetlegesen találhatnak egymásra, s így elmarad a partnerségben, forráskoordinációban rejlő gazdaságfejlesztő erő kihasználása.

Rendkívül nagy jelentősége van annak, hogy a gazdaság különböző területein érdekelt szervezetek együttműködéssel, és partnerségben, ezáltal erejüket és lehetőségeiket megsokszorozva lépjenek fel foglalkoztatási és gazdasági igényeik kielégítése érdekében.

A „Paktum – Start” Partnerségben a foglalkoztatás javításáért Békés megyében elnevezésű projekt helyzetértékelése során is egyértelműen körvonalazódtak azok az igények, mely szerint:

a vállalkozások részéről igény mutatkozik arra, hogy

- valamennyi szakmai és foglalkoztatási információ egy helyről egyszerűen hozzáférhetővé váljon.
- a partnerséggel megszerezhető előnyök reményében a hasonló, vagy egymást kiegészítő, illetve egymásra épülő tevékenységet végzők hozzanak létre együttműködést.

A vállalkozások működőképességének nagyon nagy hátráltatója a forráshiány, amely sokszor az információk hiányából ered, illetve a támogatásokhoz való hozzáférés hiánya a partnerségekkel mérsékelhető lehetne. Ennek hiányában nem kerülnek kiaknázásra és egyeztetésre a szervezetek **szakmai tapasztalatai** és az erőforrások sem egyértelműen, mindenki számára elfogadottan meghatározott **foglalkoztatási prioritások** mentén kerülnek felhasználásra.

Célok

- Létre kell hozni és működtetni kell egy széleskörű partnerségen alapuló együttműködési hálózatot, mely képviselni képes a foglalkoztatás bővítésében érdekelt szervezetek és munkaerő-piaci szereplők érdekeit. Ez magába foglalja úgy a különböző szervezetek tapasztalatainak, elvárásainak megismerését, mint a különböző szervezetek rendelkezésére álló források összehangolt felhasználását, forráskoordinációját.
- Minden szinten és ágazatban erősíteni kell az információáramlást, a közös gondolkodást és a kistérségi - megyei - regionális szintű program-alkotást. A folyamatos és nyitott konzultációk, a résztvevők konszenzusán alapuló döntések eredményeképpen a feladatok végrehajtása gyorsabban és hatékonyabban történhet meg.

- Kiemelt feladat a foglalkoztatásban érdekelt szervezetek és munkaerő-piaci szereplők (munkáltatók, munkavállalók) a foglalkoztatás javítása érdekében alakuló együttműködések ösztönzése, a szoros kooperáció, az ésszerű és kívánatos munkamegosztás, a világos szerepvállalás hangsúlyozásával a gazdasági lehetőségek jobb kihasználása érdekében.
- A térség gazdasági szereplői ismerjék meg a foglalkoztatás javítása érdekében szerveződött megyei, kistérségi és esetleg települési szintű együttműködésen alapuló partnerségek céljait, eddigi tevékenységét. Kapjanak információt a megyében szakmai, vagy területi alapon működő egyéb együttműködésekről, hálózatokról, ismerjék meg az általuk nyújtott szolgáltatások elérésének módját, legyen lehetőségük csatlakozni a partnerségekhez.

IV.4. Pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele a munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében.

A fejlesztési prioritás indokoltága

A humán erőforrás fejlesztés elengedhetetlen feltétele, hogy pontos információkkal rendelkezünk egy adott térség jelenlegi munkaerő-állományának összetételéről, de talán ennél is fontosabb kérdés a munkaerő-piaci keresleti tényezők szerkezetének és összetételének ismerete. A szakképzés-fejlesztési irányok kijelölése, az esetleges hiányszakmák beazonosítása elképzelhetetlen pontos és naprakész munkaerő-piaci információk nélkül. Napjainkban ezek az információk nagyobb részben csak korlátozottan, vagy egyáltalán nem állnak rendelkezésünkre.

Annak ellenére, hogy jogszabályi kötelezettség írja elő az üres álláshelyek bejelentésének kötelezettségét a munkaadók számára, a megye munkaerő-reallokációjának nagyobb része a hivatalos statisztikákon kívül, a munkaügyi központ közreműködése nélkül kerül betöltésre. Ennek megfelelően nem rendelkezünk pontos ismeretekkel a megyében fellelhető szabad álláskapacitásokról, azok összetételéről, a betöltésükhöz szükséges szakképesítésekről és a munkaadók egyéb foglalkoztatási elvárásairól. Rendkívül fontos lenne a munkaadók meggyőzése arról, hogy a tevékenységük végzéséhez szükséges szakemberállomány rendelkezésre állásához, a szükséges képzések tervezéséhez és

biztosításához elengedhetetlen a megyében megjelenő létszámmozgások közlése, vagyis az üres álláshelyek bejelentése.

A megyében élő aktív korú munkavállalók szakképzettségkenti összetételéről is elégtelen információkkal rendelkezünk. A jelenleg rendelkezésre álló kutatások konkrét szakmák megyei munkaerő-piaci részesedésének megállapítására és azok területi, illetve településszintű megállapítására nem alkalmasak. A Békés Megyei Munkaügyi Központ regiszter adatbázisa alkalmas ugyan a szakmaszerkezet területi bontásának feltérképezésére azonban csupán az adott pillanatban munkát kereső regisztrált álláskeresők körében. A munkaerő reallokációja, valamint a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakképzettségek meghatározása kapcsán rendkívül fontos lenne a megye foglalkoztatotti állományának hasonló tartalmú, szakképzettség-mélységű vizsgálata. A fentiek alapján egyértelműen kirajzolódik az az igény, hogy ismerjük meg részletesen azt a humán erőforrást, amely térségünkben rendelkezésre áll, konkrétan: milyen szellemi kapacitással és szakértelemmel bírnak a Békés megyében élő aktív korú, tehát munkavállalás szempontjából számba vehető lakosok.

A teljes körű vizsgálatnak a következő kérdésekre kell választ találnia:

- Milyen a megyében élők szakmai képzettségének összetétele.
- Az egyes szakképzettséggel bírók területileg hogyan helyezkednek el megyénkben.
- Milyen egy-egy település, kistérség szakmai potenciálja
- Melyek megyénkben a munkaerő-vándorlás és ingázás területi specifikumai.
- Milyen a megyei humán erőforrás nyelvi képzettségi szintje.
- Milyenek a munkaadók szakképzettségi kapacitáskihasználtsága és munkavállalóinak szakképzettségkenti összetétele
- Milyenek az egyes foglalkozásokhoz kapcsolódó szakképzettségi viszonyok

Rendkívül fontos a kutatási eredmények naprakészen tartása, mivel a munkaerőpiacon végbemenő változások rendkívül dinamikusak, így a humán erőforrás e tekintetben vett összetétele is folyamatosan változik, valamint a szakképzés kibocsátásával évről-évre bővül.

Célok

- A munkaerő-piaci szereplőket, különös tekintettel a munkaadókat, ösztönözni kell a rendelkezésükre álló és közreműködésükkel megszerzhető információk rendelkezésre bocsátására a munkaerő-piaci igények pontos megismerése érdekében.
- Egy kutatás keretein belül fel kell térképezni Békés megye humánerőforrásának szakmaszerkezetét és területi elhelyezkedését, a várható munkaerőigények kielégítése és a szükséges szakemberállomány meglétének megismerése és rendelkezésre állása érdekében.
- Át kell tekinteni és korszerűsíteni kell a jelenleg rendelkezésre álló munkaerő-piaci információs rendszereket, különös tekintettel a nyilvántartott álláskereső adataira. Definiálni szükséges a munkaerő-piaci szereplők információigényét és azok kielégítésére integrált információs rendszert kell létrehozni. A jelenlegi rendszerek modernizálásával mind szélesebb igényeknek megfelelő és mindenki számára hozzáférhető, naprakész információkat kell nyújtani a munka-erőpiaci szereplőknek.
- Elő kell segíteni egy olyan információs bázis kialakítását ahol egy helyen szerezhető be valamennyi a megye gazdasági szereplőjének érdeklődési körébe tartozó munkaerő-piaci, foglalkoztatási, támogatási, partnerségi, szolgáltatási információk.

IV.5. A foglalkoztatás bővítését szolgáló programokban, a hatékony forrásfelhasználás érdekében a forráskoordináció lehetőségének biztosítása és annak támogatása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A Békés megyei területfejlesztési koncepció kiemelt kérdésként kezeli a térség fejlesztését, a versenyképes gazdaság kialakítását. A gazdaság fejlődése alapvetően a működő tőke mozgásától függ, ezért összpontosított forrásfelhasználással olyan gazdasági szereplőket vonzó környezetet kell kialakítani, mely lehetőséget nyújt az életképes vállalkozások megjelenésére, a foglalkoztatottság növelésére, a megye lakosai jövedelmi helyzetének javítására.

A vállalkozások számára rendelkezésre álló szabad források (saját erő) nagysága, a vállalkozás mikrokörnyezetében betöltött gazdasági-társadalmi szerepe, a tervezett fejlesztések, s azok várható kihatásai, vagy éppen a meglévő szint megtartásához szükséges anyagi források ugyanakkor nem minden esetben állnak szinkronban egymással. Az is látható,

hogy a megye gazdaságában, társadalmának fejlődésében aktív szerepet vállaló életképes gazdasági ötletek megvalósulása, megvalósíthatósága gyakran túlmutatnak egyetlen ágazati politikán, s több terület összefogását igényli.

A megye foglalkoztatási kérdéseit aktívan befolyásoló, ilyen irányú források fölött diszponáló szervezetek – s természetesen a foglalkoztatási partnerek – elemi érdeke tehát, hogy a rendelkezésre álló anyagi és emberi erőforrások a megfelelő időben, a megfelelő helyen, a megfelelő céllal és a megfelelő mennyiségben álljanak rendelkezésre, ezáltal minél hatékonyabban kerüljenek felhasználásra. Ehhez, esetenként egyetlen szervezet erőforrásai nem elegendők, vagy a szervezet működési területéből, hatásköréből adódóan csak az elvárt fejlesztések részterületeit érinthetik, holott a fejlesztés legnagyobb eredményeket – ágazati, és foglalkoztatási eredményeket – csak a teljes projekt megvalósulása esetén tudna felmutatni, illetve ezek megvalósulását, és tartós fenntarthatóságát biztosítani.

Össztársadalmi-, gazdasági érdekeket szolgál továbbá annak a mérlegelése, illetve számbavétele is, hogy melyek azok a fejlesztések, amelyek megvalósulása kevésbé szolgálja a preferált területeket (úgy földrajzilag, mint társadalmi-gazdasági szempontból), s így központi források hozzárendelése nem igazán indokolt.

A forráskoordináció ma gyakran elhangzó kifejezés, de sajnos az alapjául szolgáló valódi összehangoltság, stratégiai koordináció és tervezési szerep ritkán jut érvényre. Az ez irányú kapcsolatok sokszor csupán formálisak. Gyümölcsöző pályázatokat nyerünk és valósítunk meg, de az eredményeik a fenntartáshoz szükséges pénzhiány miatt sokszor már nem kerülnek be mindennapjainkba, nem válnak gyakorlattá. Előfordul ugyanakkor időnként párhuzamos forrásfelhasználás is, melyek hatékonysága ez esetben erősen megkérdőjelezhető.

Meg kell teremteni tehát azokat a fórumokat, kerekasztal megbeszéléseket, egyeztetéseket, ahol ténylegesen lehetőség nyílik a megye meghatározó fejlesztési forrásainak koordinálására, a preferált területek, prioritások, a döntési szempontok megtárgyalására, megvitatására, illetve bizonyos szintű szinkronizálására – nyilván az adott forrásgazda mozgáskeretei között. A pályázati döntések, s a jelentősebb költségvetési elkötelezettség vállalások előtt célszerű a benyújtott pályázatok, s az általuk megvalósítani tervezett projektek valamennyi (ágazati, foglalkoztatási, stb.) területet érintő kihatásait megvizsgálni, illetve azok létjogosultságát az érintett helyi szakmai szervekkel áttekinteni, egyeztetve a különféle szervekhez benyújtott, de egyugyanazon projektre (annak esetleg más területén) jelentkező forrásigényeket. Vizsgálni kell ezek összhangját a túlf finanszírozás, de a forrás elaprózás elkerülése végett is.

Időről időre így célszerű áttekinteni, hogy melyek azok a különböző csatornából származó források, amelyek egy projekten belül megférnek egymás mellett, illetve jól kiegészítik egymást; melyek azok, amelyek eleve kizárják az egyéb forrásbevonási lehetőségeket; s melyek azok amelyek több pályázó összefogása mellett biztosítanak nagyobb lehetőséget, tágabb anyagi mozgásteret.

Már most, a partnerség első szakaszában is több olyan szervezet vállal aktív szerepet, melynek feladata vagy a források fölötti rendelkezés, vagy éppen ezek, és más források elérhetőségében való aktív közreműködés, pályázat generálás, így a megyében megvalósuló – foglalkoztatásra fókuszáló – forráskoordináció alapkövei már a Foglalkoztatási Paktum keretein belül is lerakhatók.

A fejlesztéssel kapcsolatos elképzelések meghatározása ugyanakkor egy széleskörű párbeszédre épülő partnerség kialakításával lehetséges, melynek révén bővül a beruházási-, foglalkoztatási-, és különféle ágazati célokat is közvetve, vagy közvetlenül szolgáló forráslehetőség; azok felhasználása hatékonyabbá és tervszerűbbé válik.

Célok

- Fel kell térképezni a különböző csatornákból származó foglalkoztatási célt (is) szolgáló forrásokat, s ezek kombinációs lehetőségeit
- Megfelelő fórumot kell biztosítani a megye meghatározó fejlesztési, foglalkoztatási forrásainak koordinálására; preferált területek, prioritások, a döntési szempontok megtárgyalására, megvitatására, illetve szinkronizálására
- A rendelkezésre álló források hatékony felhasználása érdekében biztosítani kell a szakképzésben és a foglalkoztatásban érdekelték részvételét a helyi döntési folyamatban.