NYUGAT-BORSODI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA

2016-2021

KÉSZÜLT

A „FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK TÁMOGATÁSA NYUGAT-BORSODBAN"

CÍMŰ PROJEKT KERETÉN BELÜL,

AMELY A „TOP-5.1.2-15 -BO1

"HELYI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK" PÁLYÁZATI PROGRAM KERETÉBEN VALÓSUL MEG.

Készítette:
Windsor Hungária Kft.

A Stratégia aktualizált változatát a Paktum Irányító csoportja 2020.10.01-én tartott ülésén elfogadta:

.....

Tamás Barnabás
Putnok Város Polgármestere/ ICS elnök

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ 3

1. JÖVŐKÉP, A STRATÉGIA CÉLJAI, CÉLCSOPORTOK, ALAPELVEK 5

1.1JÖVŐKÉP 5
1.2 A STRATÉGIA CÉLJAI 5
1.3 CÉLCSOPORTOK 6
1.4 A STRATÉGIA ALAPELVEI 6

2. GAZDASÁGI ÉS FOGLALKOZTATÁSI KONTEXTUS 8

2.1 A MAGYAR BRUTTÓ HAZAI TERMÉK EURÓPAI KONTEXTUSBAN 8
2.2 A MAGYAR TERMELÉKENYSÉG ÉS A FIZETÉSEK EURÓPAI KONTEXTUSBAN 9
2.3 MAGYARORSZÁG GAZDASÁGI ÉS FOGLALKOZTATÁSI HELYZETE 2015-BEN 11
2.4. BORSOD-ABAÚJ-ZEMPLÉN MEGYE GAZDASÁGI ÉS FOGLALKOZTATÁSI HELYZETE 18

3. A NYUGAT-BORSODI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM TELEPÜLÉSEINEK DEMOGRÁFIAI, GAZDASÁGI ÉS ISKOLÁZOTTSÁGI MUTATÓI 28

3.1 A MUNKERŐIGÉNY ALAKULÁSA A TÉRSÉGBEN 31

4. GAZDASÁGFEJLESZTÉSI IRÁNYOK - STRATÉGIAI KÖRNYEZET 32

4.1 ÁTTEKINTÉS 32
4.2 APROJEKT ÉS EREDMÉNYEINEK ILLESZKEDÉSE AZ ÚNIÓS ÉS HAZAI FEJLESZTÉSPOLITIKÁHOZ 33
4.3 GAZDASÁGFEJLESZTÉS 35

5. A SZAKKÉPZÉS HELYZETE, A LEHETSÉGES FEJLESZTÉSI IRÁNYOK 48

5.1 A SZAKKÉPZÉS ÁLTALÁNOS HELYZETE 48

6. A SZAKKÉPZÉS KAPCSOLÓDÁSA A FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁHOZ 50

6.1 A PÁLYAORIENTÁCIÓ ERŐSÍTÉSE 50
6.2 A LEMORZSOLÓDÁS CSÖKKENTÉSE 50

7. A FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA PRIORITÁSAI, INTÉZKEDÉSI TERVE 51

7.1 PRIORITÁS MUNKAERŐ UTÁNPÓTLÁS BIZTOSÍTÁSA 52
7.2 PRIORITÁS: MUNKAERŐ-PIACI ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG FEJLESZTÉSE 61
7.3 PRIORITÁS: FOGLALKOZTATÁSI PARTNERSÉG ÖSZTÖNZÉSE 67
7.4 AZ INTÉZKEDÉSEK ÜTEMEZÉSE 72

8. A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSÁNAK FELTÉTELRENDSZERE 73

8.1 SZAKMAI FELTÉTELEK 73
8.2 SZERVEZETI FELTÉTELEK 73
8.3 FINANSZÍROZÁSI FELTÉTELEK 74
8.4 A MEGVALÓSÍTÁSBAN RÉSZTVEVŐ SZEREPLŐK 74

9. A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSÁNAK LÉPÉSEI, NYOMON KÖVETÉSE 76

9.1 A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSÁNAK MENETE, IRÁNYELVEI 76
9.2 HORIZONTÁLIS SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE 77
9.3 A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSÁNAK NYOMON KÖVETÉSE 78

10. A STRATÉGIA MEGVALÓSÍTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE 79

Vezetői összefoglaló

A foglalkoztatási paktumok az EU foglalkoztatáspolitikájának „legjobb gyakorlatai" közé tartoznak. Helyi kezdeményezések és központi támogatások / pályázati források együttes hatására Magyarországon is jelentős számban jöttek létre és működnek ilyen helyi foglalkoztatási kezdeményezések.

A Nyugat-Borsodi Foglalkoztatási Paktum egy lokális gazdasági és társadalmi környezetben, jól lehatárolható munkaerőpiaci problémák megoldására jött létre. A Paktum három Borsod-Abaúj-Zemplén megyei járás területén valósul meg, érinti a putnoki járást, az ózdi járást és a kazincbarcikai járás egyes településeit. Meglehetősen nagy az érintett települések száma; 50 település érintett a Paktumban. Sajátossága, hogy népessége alapján Ózd város 49%-os részesedéssel bír. Az 50 település, a KSH adatai szerint, 881 918 lakossal rendelkezik. A paktum 50 településéből 7 a kazincbarcikai, 17 az ózdi és 26 a putnoki járásban található.

A projekt Putnok Város Önkormányzat, mint támogatást igénylő szervezet és három konzorciumi partner, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal, Ózd Város Önkormányzata és a NYBT Nyugat-Borsodi Területfejlesztési Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság együttműködésében valósul meg Nyugat-Borsodban. A Paktum projekt részeként Foglalkoztatási Stratégia megalkotására vállalkoztak Nyugat-Borsod területére vontkozóan.

A Paktum meghatározó célja a helyi munkaerőpiaci igényekhez és sajátosságokhoz illeszkedő képesség és készségfejlesztésen alapuló, szakmai ismereteket nyújtó, képzési programok szervezése, lebonyolítása és a sikeres képzési programot követően a támogatottak foglalkoztatása a helyi elsődleges munkaerőpiacon, a munkaerőpiacról már régóta kiszorult, eddigi álláskeresési technikáival sikertelennek bizonyult munkaerő korszerű, piacképes, magabiztos piaci fellépést lehetővé tevő képzés és szemléletformálás megvalósítása.

A gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési program keretében a foglalkoztatás támogatásának, a vállalkozásfejlesztésnek és a gazdasági fellendülésnek együttes, összehangolt támogatása valósul meg, amely térségi együttműködésen amely igényfelmérésen és tervezésen alapul. A munkaerő-kereslet és kínálat összehangolásával, a vállalkozások munkaerő-igényére alapozott, munkaerő-piaci és foglalkozási információk átadásával a célcsoport tagjainak hatékonyabb foglalkoztatás-ösztönzés valósul meg, amelyet az újonnan alkalmazott munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó átmeneti bér- és járuléktámogatási lehetőségének is támogatnak. Ennek eredményeképpen jelentősen megnövekedik a munkavállalói mobilitás és a hátrányos helyzetű, munkanélküli és inaktív emberek munkaerő-piacra történő visszatérésének esélye.

A Foglalkoztatási Stratégia alapvetően a foglalkoztatási partnerség meghatározott céljait tartalmazza és dokumentálja a partnerség valamennyi lényeges szereplőjének részvételét a paktum stratégiájának kialakításában. Jelen dokumentum meghatározza a legfontosabb foglalkoztatási prioritásokat, tartalmazza a konkrét intézkedési tervet, kiemeli a kulcsfontosságú projekteket és magába foglalja a stratégia átlátható összegzését.

A dokumentum elsősorban a foglalkoztatáspolitika munkaerő-kínálatra fókuszáló beavatkozásait vizsgálja.

A Stratégia a gazdaságfejlesztésre és a foglalkoztatási szint emelésére irányul. Tartalmazza a helyzetelemzésen alapuló átfogó és specifikus célokat, prioritásokat, intézkedéseket; a fejlesztésekhez szükséges lehetséges források rendelkezésre állását, megnevezését, indikatív forrástérképet; a monitoring és értékelés rendszerét, módszereit, folyamatát. A stratégia a horizontális – esélyegyenlőségi és fenntarthatósági – szempontok figyelembevételével készül és

összhangban áll a hazai és uniós szinten meghatározott célkitűzésekkel és fejlesztési irányokkal. Igazodik az Európai Uniós elvárásokhoz, az országos koncepciókhoz, de elsődlegesen a 2014-20-as operatív programokhoz.

A Stratégia célja, hogy iránymutatást adjon a foglalkoztatás terén meghatározó szereplők részére a Paktum működési területén a foglalkoztatási színvonalának növelése, valamint az inaktivitás és a munkanélküliség mérséklése érdekében. A Stratégia tartalmazza azokat a kitörési pontokat, amelyeket a Foglalkozatási Paktum aláírói közös célnak tekintenek, és amelyek megvalósításának segítése a paktum menedzsment szervezet feladata lesz. A Stratégia kialakítása során figyelembe vettük a paktum alapdokumentumát, az aláírt paktum Együttműködési Megállapodást is. Jelen Foglalkoztatási Stratégiára épül a paktum projekt keretében elkészülő paktum munkaprogram és akcióterv is, ezért e három alapdokumentumot közösen, egymásra épülve kell értelmezni, illetve rendszeres felülvizsgálatuk során a szükséges módosításokat eszközölni.

1.Jövőkép, a stratégia céljai, célcsoportok, alapelvek

1.1 Jövőkép

A paktumterületen a meglévő munkaerő-hiány csökken, a helyi gazdaság versenyképességi szempontból javul. A képzőintézmények és munkaadók között szorosabb kapcsolat alakul ki, tudatosabb és szervezettebb pályaorientáció, pályaválasztás, illetve életpálya-tervezés valósul meg, és a gyakorlati szakképzésben a munkaadók a jelenleginél is aktívabb szerepet vállalnak. A szak- és felnőttképzési rendszer rugalmasan és gyorsan reagál a munkáltatói igényekre, és színvonalas képzési tematikával, gyakorlati oktatással készíti fel a munkavállalókat a munkába állásra.

A képzett munkavállalókat a foglalkoztatók versenyképes jövedelemmel és minőségi munkahelyek, munkakörülmények biztosításával tartják meg hosszú távon, és a rugalmas munkavégzés különböző módszereinek bevezetésével a munkavállalók még szélesebb körét képesek foglalkoztatni.

A munkába járás feltételei a városi alapon szervezett, összehangolt kezdeményezések révén javulnak, az egyéni és közösségi közlekedés összehangoltan működik, állami és munkáltatói támogatás is elérhető az ingázók számára.

A szociális gazdaság az arra rászoruló, elsődleges munkaerő-piacon helyt állni nem képes emberek számára nyújt munkalehetőséget.

1.2 A stratégia céljai

A stratégia átfogó célja, hogy Putnok Város Önkormányzatának vezetésével a Paktum működési területén a olyan foglalkoztatási együttműködések, partnerségek jöjjenek létre és működjenek hatékonyan a konszenzussal kialakított képzési és foglalkoztatási programok megvalósításával, amelyek végrehajtásával a a Paktum megvalósításái helysízinén található 50 település foglalkoztatási szintje növekedjen, a munkaerő-hiány csökkenjen, a szakképzés pedig biztosítja a foglalkoztatók megfelelő szaktudással rendelkező munkaerő iránti igényeit.
A projekt elsődleges célja az állás nélküli személyek munkaerő-piaci integrálását, foglalkoztatásának elősegítését elősegítő Foglalkoztatási paktum létrehozása.
A Paktum meghatározó célja a helyi munkaerőpiaci igényekhez és sajátosságokhoz illeszkedő képesség és készségfejlesztésen alapuló, szakmai ismereteket nyújtó, képzési programok szervezése, lebonyolítása és a sikeres képzési programot követően a támogatottak foglalkoztatása a helyi elsődleges munkaerőpiacon, a munkaerőpiacról már régóta kiszorult, eddigi álláskeresési technikáival sikertelennek bizonyult munkaerő korszerű, piacképes, magabiztos piaci fellépést lehetővé tevő képzés és szemléletformálás megvalósítása.

A stratégia kialakítása során az országos, a megyei és a helyi stratégia keretekhez és fejlesztési célokhoz való illeszkedést prioritásként kezeltük, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megye foglalkoztatási céljainak megvalósítását szem előtt tartottuk.

Közvetlen célként a helyi munkaerő-igényekhez illeszkedő szakképzési programok fejlesztését, továbbá a célcsoport tagjainak – különös tekintettel az inaktívakra – munkaerő- piaci és foglalkozási információk nyújtását jelöljük meg. A stratégia valamennyi célkitűzése azt a célt kívánja szolgálni, hogy a paktumterület munkaerő vonzó képessége növekedjen, a munkaerő-hiány csökkenjen.

1.3 Célcsoportok

A program munkaerő-piaci tevékenységeibe Az ózdi, putnoki, a kazincbarcika járás egy részének (7 település) munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak vonhatók be, így mindenképpen ők az elsődleges célcsoport. A programba vonás szempontjából hátrányos helyzetűnek minősülnek:

- az alacsony iskolai végzettségű személyek,
- 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők, (gyakornoki programmal érintett kiemelt célcsoport)
- 50 év felettiek,
- gyedről, gyesről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek,
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők,
- tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek,
- megváltozott munkaképességű személyek,
- roma nemzetiséghez tartozó személyek.

Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett célcsoportba tartozónak az alábbi személyeket soroljuk:

Minimum 3 hónapja álláskereső és

- közfoglalkoztatott vagy
- elavult szakképzettséggel rendelkező (van szakképzettsége, de azt több mint 10 éve szerezte) vagy
- megfelelő szakképzettséggel rendelkező, de gyakorlattal nem rendelkezők csoportja

1.4 A stratégia alapelvei

A Foglalkoztatási Stratégia megalkotásakor az alábbi alapelveket tartottuk szem előtt:

- **Realitásorientáltság:**
- A stratégia célkitűzései és prioritásai az elérhető erőforrások (pénzügyi, humán és időtényezők) és a térségi szereplők motivációjának határain belül helyezkednek el, és belátható időn belül megvalósíthatóak.

- **Hálózatelvűség:**
- A lokális programok és gazdasági fejlesztések tervezése, szervezése és megvalósítása kapcsán kiemelt figyelmet kell fordítani a hálózatelvű együttműködésekre. Ez az alapja ugyanis a gyors problémaészlelésnek- és megoldásnak, valamint a hosszú távú kapcsolatok kiépítésének.

- **Vállalkozásbarát szemlélet**:

- Minthogy a fenntartható munkahelyeket elsősorban a vállalkozók (különösen a KKV-k) teremtik, ezért a döntéshozókat ösztönözni kell, hogy a helyi politika alakításánál vegyék figyelembe a vállalkozások érdekeit, és megfelelő infrastruktúra, magas színvonalú közszolgáltatások biztosításával, ösztönzők nyújtásával segítsék a vállalkozások fejlődését.

- **Egyenjogúság:**

- A stratégiát az egyenlőség és a diverzitás minden szempontjáért folytatott küzdelem szükségessége iránti tudatosság jellemzi. Kiemelt figyelmet fordít a munkaerőpiac hátrányos helyzetben lévő szereplőire, különösen a munkaerő- piacról hosszabb rövidebb időre kiszoruló egyének (re)integrációjára.

- **Integrált részvétel**:

- Nélkülözhetetlen a stratégia megvalósításában az érintett partnerek elkötelezettsége, ezért kulcsfontosságú a megvalósítók aktív részvétele a tervezés és megvalósítás folyamatában.

- **Partnerség**:

- A stratégia megvalósítása az egyes stratégiai célok megvalósításáért tevékenykedő partnerek megfelelő koordinációjára épül, ugyanakkor minden partnernek támogatnia kell az összes stratégiai cél megvalósítását. Ezért különösen fontos a térségi szereplők és különösen a kulcsfontosságú célcsoportok tudásának és véleményének értékként való kezelése és kiaknázása, valamint szerepük tudatosítása a stratégia megvalósításának folyamatában.

- **Koncentráció**:

- Az erőforrások (munkaerő, eszközök, pénz) és az idő korlátai miatt ki kell választani a megfelelő területeket, amelyekre összpontosítani érdemes, amelyek fejlesztésével a várható eredmények a térség általános foglalkoztatási lehetőségeit is támogatják.

- **Rugalmasság**:

- A stratégiának fogékonynak kell lennie a foglalkoztatás és a munkaerőpiac érdekelt és érintett szereplők, partnerek igényeire és elvárásaira. A stratégiának megvalósítása során alkalmasnak kell lennie a változó körülményekhez történő alkalmazkodásra.

2. Gazdasági és foglalkoztatási kontextus

2.1 A magyar bruttó hazai termék európai kontextusban

A magyarországi GDP[1] -ben érte el a gazdasági válság előtti szintet (ami 10.400 €/fő volt), köszönhetően az európai uniós források gyorsuló ütemű kifizetésének. Ezt követően 2015-ben további 2,9%-kal növekedett, elérve a 11.000 €/fő értéket.

Jól látható, hogy a szomszédos országok (Ukrajnai pontos adat ebből az évből nem áll rendelkezésre) közül Szlovákiában közel 30%-kal, Ausztriában több mint háromszor, Szlovéniában pedig több mint 60 százalékkal magasabb volt az egy főre jutó GDP, mint Magyarországon. A horvát érték 5 százalékkal, a szerb 60 százalékkal, a román pedig 35 százalékkal alacsonyabb a magyar értéknél.

A Visegrádi négyek közül egyedül Lengyelországban volt alacsonyabb 2015-ben az egy főre jutó GDP, mint Magyarországon, viszont a lengyel gazdaság fejlődésének dinamikája miatt vélhetőleg 2016-ban utoléri Magyarországot.

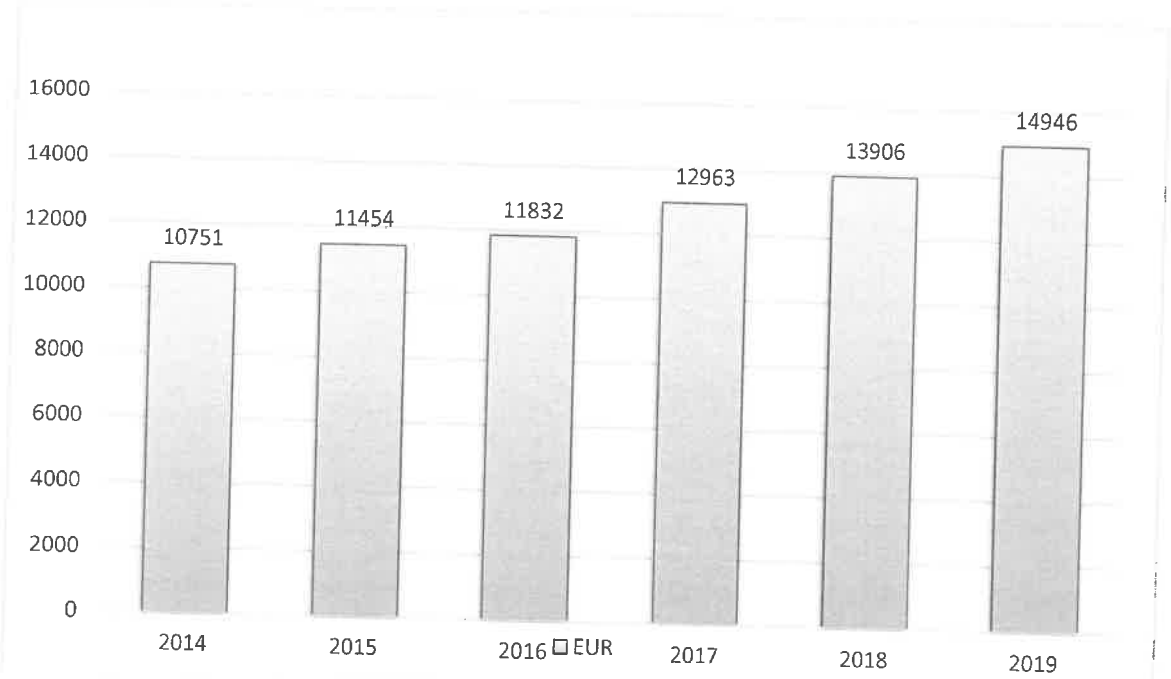
Lengyelország dinamikus fejlődésének köszönhetően 2017-ben elérte a Magyarországi egy főre jutó GDP értékét. Visegrádi négyek közül cseh gazdaság rendelkezik kiugróan magas értékkel, 17200 €/fő.

Az ábrából pontosan látható, hogy a szomszédos országok közül 2018.-ban Ausztriában több mint háromszor annyi volt az egy főre jutó GDP mint Magyarországon. Azonban a horvát érék épphogy elmarad, a szerb érték 53 százalékkal, a román pedig 25 százalékkal alacsonyabb a magyar értéknél. Szerbia szomszédos ország azonban még nem euópai uniós tag. Megfigyelhető, hogy a 2015-ös adatokhoz képest csökkent az különbségek mértéke. Németország értéke 2018-ban is kiemelkedően magas, Magyarország legfontosabb gazdasági és kereskedelmi partnere.

Ország	GDP 2016 (EUR/fő)	GDP 2017 (EUR/fő)	GDP 2018 (EUR/fő)
Ausztria	36 300	37 100	43 640
Németország	34 700	35 300	40 340
Euró-övezet	29 700	30 300	33 830
EU28-átlag	27 000	27 600	30 960
Szlovénia	18 500	19 400	22 080
Csehország	16 500	17 200	19 550
Szlovákia	14 600	15 000	16 470
Magyarország	11 300	11 800	13 906
Lengyelország	11 200	11 800	12 920
Horvátország	11 000	11 400	12 570
Románia	7 700	8 200	10 420
Szerbia	4 400	4 500	6 140

1. ábra. Magyarország és környezete GDP értékei 2016 és 2018 között
(Forrás: KSH és EUROSTAT adatai alapján)

[1] A bruttó hazai termék (GDP) a gazdasági tevékenység mérőszáma, az összes megtermelt áru és szolgáltatás értéke csökkentve az előállításukhoz használt áruk és szolgáltatások értékével.



2. ábra. Egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP)

(Forrás: KSH és EUROSTAT adatai alapján2)

Jól megfigyelhető, hogy az egy főre jutó hazai termék GDP folyamatosan emelkedett évről évre. 2019.-re 7 százalékkal emelkedett az egy főre jutó bruttó hazai termék az előző évhez képest.

2.2 A magyar termeléknység és a fizetések európai kontextusban

Egy, a közelmúltban megjelent termelékenységi jelentés3 kifejti a magyar termelékenység alakulását, lehetséges fejlődési irányait. Mint, ahogy a jelentés is írja
a 2010 és 2012 közötti stabilizációs időszakban a termelékenység 2 évig emelkedett, de a kapacitáskihasználtság ennek ellenére még csökkent a gazdasági világ válság hatásának következtében.
Magyarország a 2010 utáni sikeres költségvetési intézkedéseknek és a monetáris politikai fordulatnak köszönhetően 2013-tól egyensúly melletti növekedés figyelhető meg. Ennek első éveit extenzív növekedés jellemezte, amelynek során a kapacitáskihasználtság emelkedett, de a munkatermelékenység még nem.
2017-től azonban a korábbi reformoknak köszönhetően jelentősen emelkedett a beruházási aktivitás és az egyensúly változatlan fenntartása mellett a munkatermelékenységet is növelte. 2013 és 2019 között a magyar gazdaság átlagos növekedési üteme 3,8 százalék volt, ami több mint 2 százalékponttal meghaladta az eurozóna növekedési ütemét.

A nemzetközi összehasonlításának legjobb mérőszáma az egy munkaórára első hozáadott érték volumene vásárlóerő-paritáson. Az egy foglalkoztatottra jutó hozzáadott értéket tekintve Magyarország 2014-ben az EU- átlag 71 százalékon állt, lemaradva a közép-kelet- európai országok nagy részétől, cask Horvátországot, Lettországot, Romániát és Bulgáriát előzte meg az egy foglalkoztatottra eső, vásárlóerő- paritáson mért GDP értéket tekintve.

[2] https://www.ksh.hu/docs/hun/eurostat_tablak/tabl/tsdec100.html

A teljes bérköltséget vagy a nettó bérek számítva is jelentős lemaradásban van Magyarország az Európai Unió tagállamainak átlagához képest. A munkaadók által fizetett teljes bérköltség Magyarországon az EU-átlag 56%-án állt 2014-ben, ami 5 százalékponttal csökkent 2008-hoz képest (61%).
A nettó bérek terén a magyar helyzet a rosszabb: a magyar munkavállalók (pontosabban: az egyedülálló, gyermektelen és átlagbért keresők) az EU-átlag mindössze 50%-ának megfelelő nettó bérezésben részesültek 2014-ben, szintén vásárlóerő-paritáson számítva. E tekintetben is csak Romániát, Bulgáriát, Lettországot és Litvániát előzzük meg.

Bár nemzetgazdasági szinten 2017-től volt jelentős a munkatermelékenység-bővülés, a hazai kkv-vállalatok munkatermelékenysége már 2013-at követően élénkült a jegybanki és kormányzati programoknak köszönhetően. Míg a nemzetgazdaság teljes munkatermelékenysége közel 9 százalékkal bővült 2013 és 2019 között, addig a kkv-k (2018-ig bezárólag) mintegy 30 százalékos növekedést mutattak. Az utóbbi évek tendenciái kedvezőek, ugyanakkor a kkv-k munkatermelékenysége továbbra is mindössze fele a nagyvállalatokénak, így még van tér további fejlődésre.

Aktuálisan a magyar nemzetgazdasági munkatermelékenység szintje az EU átlagos munkatermelékenységéhez képest 71,7 százalékos, míg a kkv-k esetében az arány 46,5 százalék. Az öt legmagasabb munkatermelékenységgel rendelkező EU-s országokhoz viszonyítva ugyanezen értékek rendre 49,6 százalék és 32,2 százalék. Amennyiben a hazai kis és közepes vállalatok munkatermelékenységét az EU-s átlagos kkv-k munkatermelékenységéhez mérjük, akkor 65 százalék közeli értéket kapunk.

A fejlődési potenciált jelzi, hogy míg Magyarországon a vállalatok harmada számít digitálisan érettnek, addig az uniós átlag 40 százalék körüli, a TOP5 EU-s ország átlaga pedig közel 60 százalék.
A főbb nemzetgazdasági ágazatok közül a piaci szolgáltatások, a feldolgozóipar és a mezőgazdaság munkatermelékenysége hasonló: egy foglalkoztatottra vetítve mintegy 9 millió forint értéket hoztak létre ezekben az ágazatokban, míg az építőiparban enyhén 6 millió forint felett.
Az éves változások tekintetében az elmúlt három év 3 százalék körüli éves átlagos termelékenységnövekedésének döntő része a szolgáltatószektorhoz kötődött, amihez a tudásintenzív és a kevésbé tudásintenzív ágazatok egyaránt hozzájárultak. 2019-ben a szolgáltatáságazatok termelékenységi szintje a nemzetgazdasági átlaghoz képest évtizedes csúcsra emelkedett.
A 21. század megatrendjei (fokozódó digitális átalakulás, a szolgáltatások globalizálódása és a fogyasztói szokások megváltozása) abba az irányba mutatnak, hogy a 21. században a szolgáltató szektor szerepe még inkább felértékelődik, termelékenysége dinamikusan emelkedik. A munkatermelékenység szintje és növekedése szoros összefüggésben van a humántőke minőségével.

A 20. században végbement gyors technológiai változások egyre inkább megnövelték a keresletet a magas kognitív képességekkel rendelkező munkaerő iránt. A Magyarországra vonatkozó adatok alátámasztják, hogy minél több készség szükséges egy ágazatban egy munkavállalótól, annál nagyobb az adott ágazat termelékenysége. A humántőke készségeinek komplexitása, komplementaritása így kiemelt jelentőségű.
Ezen felül az ágazatok termelékenységi szintjével pozitív összefüggést mutat a munkavállalók tanulási szintje. Az önfejlődési igény az infokommunikációs és a tudományos kutatás ágazatokban azonosítható legerősebben.

A technológiai fejlődés hosszabb távon jelentősen megváltoztathatja a termelékenység szintjét a robotizáció és az automatizáció révén is. Magyarország azon OECD-országok[4] közé tartozik, ahol magas az automatizációs kitettség.
A munkák fele nagy valószínűséggel automatizálható lesz a jövőben, így az automatizáció erősen érintheti Magyarországot és ezzel együtt a munkatermelékenységet is.

A munkaerőpiaci kondíciók feszesebbé válását követően, 2018-2019-ben egyes ágazatok a tőkeintenzitás növelésével váltották ki a munkaerőt. A tőke általi munkaerő-helyettesítés leginkább a mezőgazdaságra volt jellemző, ahol a tőkeintenzitás jelentősen mélyült.

A termelékenység növekedése jellemzően ettől elmaradt, amit a tőke termelési rugalmasságának alacsonyabb szintjét igazolja vissza. A vállalatban alkalmazott humán tőke és technológia mellett a vállalat kora (tapasztalata) is érdemben befolyásolhatja a termelékenységet.
A vállalatok korprofilja sajátos mintázatot mutat a 2013–2018-as időszakban. A vállalatok 3 éves koráig gyorsan emelkedik a munkatermelékenység, majd enyhén növekedve a 8. évben érve el a csúcspontot, és ezt követően csökken.

Az időszak utolsó két évében (2017–2018) minden korévben magasabb a medián munkatermelékenység, mint a teljes időszakban (2013–2018).
A külkereskedelemben való részvétel magasabb vállalati foglalkoztatással, munkatermelékenységgel és technológiai színvonallal jár. Az exportáló és az importáló vállalatok versenyképesebbek a külföldi és a hazai piacon egyaránt. A tipikus exportáló kkv-k termelékenysége 2013-tól folyamatosan emelkedett.

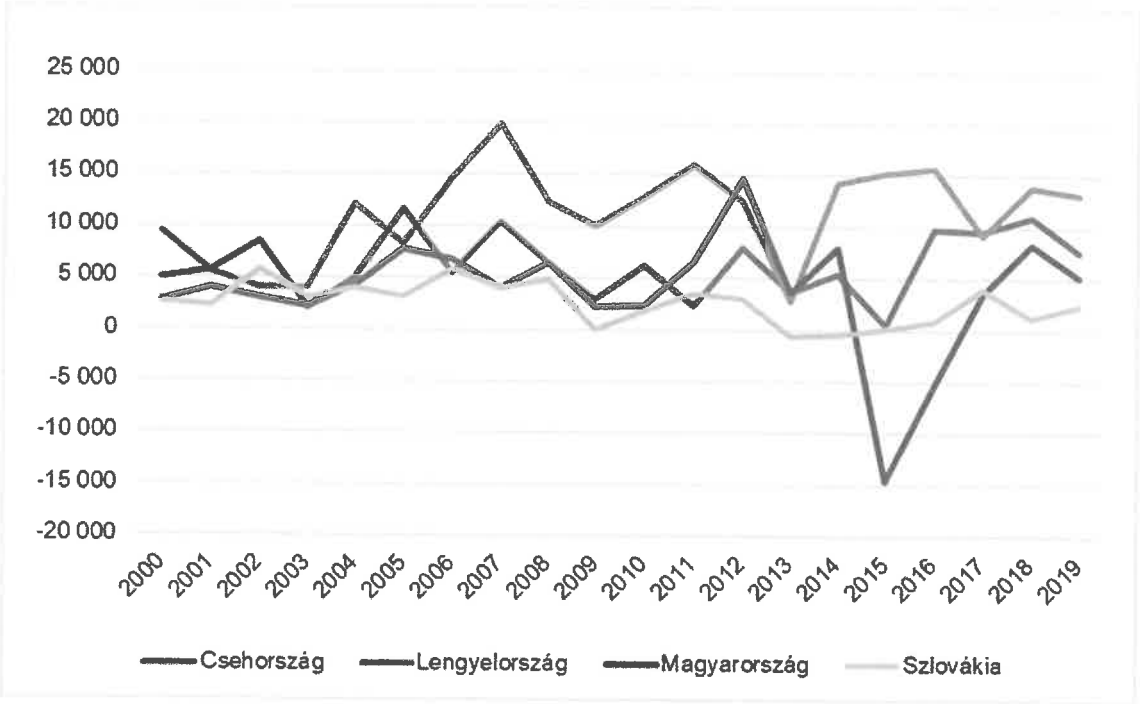
A magyar kkv-k kevésbé vesznek részt a külkereskedelemben, mint Ausztriában vagy Németországban, ahol a hasonló méretű cégek jellemzően aktívabbak a régió más országaihoz képest. Az ágazatok közötti különbségek jelentősek: a legkisebb ágazaton belüli különbség az építőiparban volt, míg a legnagyobb az infokommunikáció ágazatban. Míg az építőipar esetében egy tipikus exportáló vállalat kétszer volt termelékenyebb, mint egy csak belföldi piacon értékesítő cég, addig az info-kommunikáció ágazatban kilencszeres a különbség.

2.3 Magyarország gazdasági és foglalkoztatási helyzete

Gazdaság

Magyarország szinte az elsők között jelezte a csatlakozási szándékát az akkori Európai Közösségekhez (EK), ezzel egy időben pedig megindult a gazdasági struktúraváltás és az új piacok keresése.
Az 1990-es évek elején Magyarországra beáramló külföldi tőke nagymértékben hozzájárult a nemzetgazdaság sikeres szerkezet-átalakításához és segített megakadályozni az ország tőkehiány miatti tartós leszakadását.
Az ország tőkevonzó képessége 2003-ban megtorpant, majd 2004-től újra erőteljesebbé vált. A 2005-ös év kiugróan sikeres volt, a szállítást kiegészítő tevékenységek és a távközlési privatizációja kapcsán.

[4] Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet



3. ábra. Közvetlen külföldi működő- tőke befektetések 2000- 2019 között

Az ábrából is jól megfigyelhető, hogy a közvetlen külföldi működő-tőke befektetések Magyarországon is fontos szerepet töltenek be a gazdaság struktúrájának formálásában. A KSH adatok alapján Magyarország külföldi működő tőke állománya 2010 végén 16 528 milliárd forint volt. Az ezt megelőző két év során 1 520 milliárddal nőt, a tíz új uniós ország csatlakozásának évétől (2004) számítva pedig közel kétharmadával bővült. A befektetett tőke döntő része jellemzően az EU15 országaiból származik.

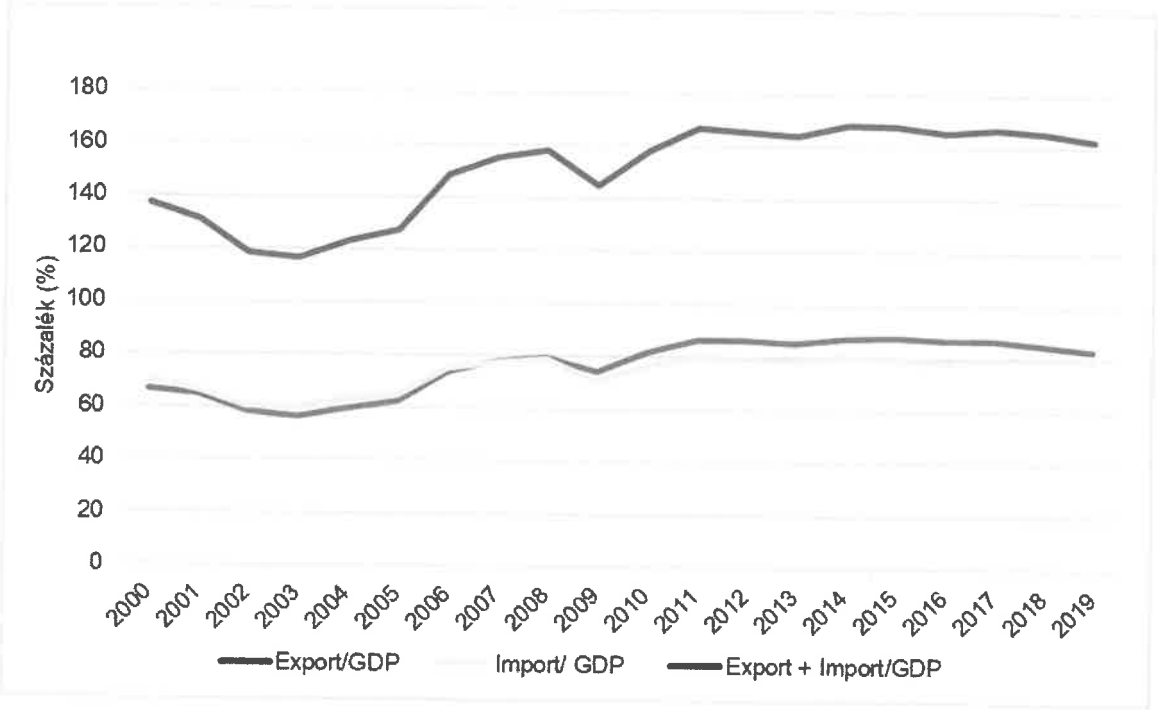
Európa után az amerikai földrészről származó tőke a második legnagyobb, mely a közvetlen befektetések 5,8%-át, a harmadik ezredforduló után pedig a 4,4–9,8%-át tette ki. 2010-ben az Ázsiából érkező tőkeimport állománya 440 milliárdot ért el, és ez leginkább a japán és dél-koreai üzleti vállalkozásokhoz kapcsolódnak.

A Németországgal való hagyományosan erős gazdasági kapcsolat eredményeképpen a német vállalatok tőkeberuházásai a gazdaság legtöbb ágazatában megtalálhatók.

2001 és 2010 között a német befektetések nagysága 14,6 milliárd euróra nőtt, amely nagyjából 4 077 milliárd forintnak felelt meg. Valójában az az érték a teljes állomány egynegyedét jelentette. A német vállalatok hagyományos jellemzője, hogy a részesedéseik jövedelméből rendre jelentős összegeket fordítanak újra befektetésre.

A Hollandiából származó közvetlen tőke import a sorban a második. A harmadik évezred első évtizedében a holland tőkeállomány összértéke 2 421 milliárd forintra nőtt. A történelmi kapcsolatok és hagyományok miatt az osztrák vállalatok szintén tradicionálisan fontos gazdasági partnernek számítanak Magyarország számára.

2010-ben az Ausztriából származó tőke nagysága elérte a 7 milliárd eurót, amely nagyjából 2 000 milliárd forintnak felelt meg.



4. ábra. Magyarország legfontosabb külkereskedelmi nyitottság mutatóinak alakulása 2000-2019 között

Az ábrából jól látható 2010 és 2019 között a közvetlen külföldi működő tőke-befektetések állománya tovább növekedett, tehát a magyar gazdaság a korábbiaknál is szorosabban kapcsolódik a globális értékláncokhoz és a világgazdasági folyamatokhoz. A külföldi tőke növekvő jelenlétének, a 2004-es EU-s csatlakozás, és az azt megelőző időszakban hozott felkészülésnek köszönhetően 2010 és 2019 között hazánk export nyitottsági mutatója is tovább növekedett.

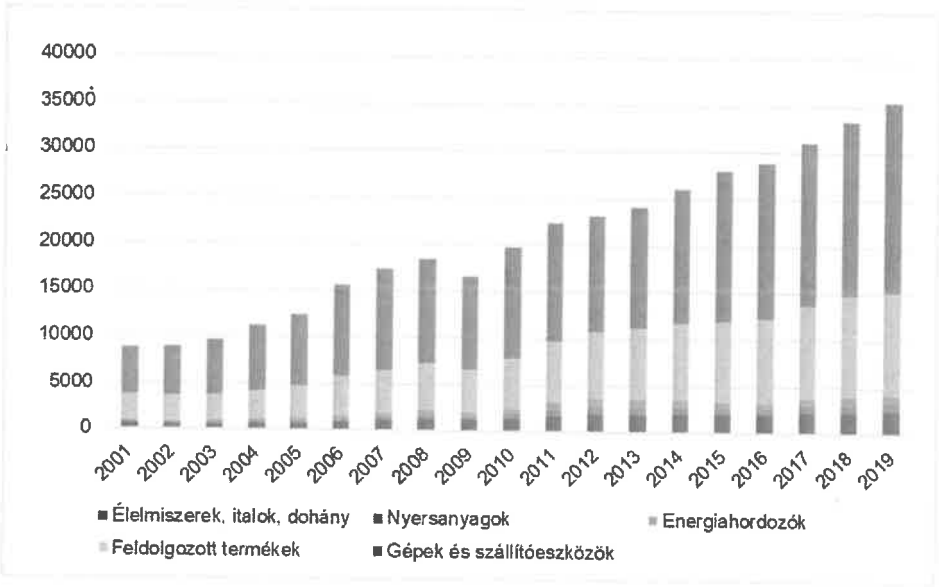
Megfigyelhető, hogy 2010 óta hazánkban az export és import nagysága a GDP-vel való összehasonlításban 160%-nál rendre nagyobb értéket mutat, ezért bátran kijelenhetjük, hogy Magyarország kereskedelmi szempontból a kifejezetten nyitott kelet-közép európai országok közé tartozik.

Már az új típusú koronavírus-járvány hatását bemutató kereskedelmi statisztika alapján is képes volt fenntartani az aktív külkereskedelmét. A számadatokból, látható Magyarország exportteljesítménye jelentősen meghaladja az import nagyságát, jóllehet az utóbbi években csökkent a külkereskedelmi mérleg többlete. Ennek okaként elsősorban azt kell megjegyeznünk, hogy hazánk kis és nyitott gazdaság, ahol az elméleti keretrendszernek megfelelően a növekvő gazdasági teljesítményhez és rendelkezésre álló jövedelemhez nagyobb importfogyasztás társul. Az exportteljesítmény mögött markáns importvonzat is meghúzódók, tehát egy egységnyi export előállításához meghatározott import alapanyagra, félkész termékre, vagy éppen gyártósorra van szükség.

Az áruexport esetében 2019-ben a közúti járművek a legfontosabb csoportot alkották, az áruimport esetében pedig a második legfontosabb kategóriaként jelentek meg. A kivitel nagysága nagyjából 19,4 milliárd euró volt a tavalyi évben, melyből nagyjából egyharmad részt képviselt a német kivitel. A behozatal értéke 10,5 milliárd euró volt 2019-ben. Az importpiacok esetében pedig ugyancsak Németország részesedése volt számottevő. Fontos megjegyeznünk, hogy az utóbbi évtizedben a közúti járművel euróban számított exportja 2,9, míg az importja 2,5-szeresére

emelkedett. Hazánk emiatt is jelentős szerepet játszik ma már a közúti járművel exportjában és importjában, amely látványos intraindusztriális kereskedelemről tanúskodik.

A 2019-es évben a termék-külkereskedelem egyharmadát a feldolgozott termékek jelentették, ráadásul az elmúlt kilenc évet figyelembe véve ennek az árufőcsoportnak a kereskedelme nőt a leginkább. A bővülés ugyanis a behozatali oldalon 85%-os, míg a kiviteli oldalon 76%-os volt. A feldolgozott termékek súlya mellett, szembetűnő a gépek és szállítóeszközök aránya, amely valójában a magyar kivitel és behozatal gerincét jelenti. A feldolgozott termékek és a gépek és szállítóeszközök aránya pedig mind az export, mind pedig az import oldalon 80%-nál nagyobb, így Magyarország külkereskedelmének azon jellemzője, hogy alapvetően magasabb feldolgozottságú termékekkel kereskedik továbbra sem vonható kétségbe. Fontos ezt hangsúlyoznunk, ugyanis azok az országok, ahol az exportra szánt termékek hozzáadott értéke szerény, jóval sérülékenyebbek a keresleti sokkhatások esetében, és egyébként is az exportszektoruk kevésbé fejlett, versenyképes.



5.ábra.: *Külkereskedelmi termékimport milliárd forintban, árufőcsoportok szerint*

Forrás: KSH adatok alapján

Az energiahordozók és a feldolgozott termékek esetében Magyarország külkereskedelmi mérlege negatív, míg a vizsgált további három termékkor esetében tartós többlet jelentkezik. Az energiahordozók kapcsán objektív okok miatt sem rövidebb távon, sem pedig hosszabb távon nem várható javulás.

Az utóbbi két vizsgálati évben az import növekedése kissé felülmúlta az export növekedését. Kedvező jelenség, hogy a szolgáltatás-külkereskedelem forgalmában 2019-ben 8,8 milliárd eurós többlet keletkezett. A mérleg 2010-től kezdődően egyre javuló tendenciát mutat és a növekmény mértéke 2010-hez képest mintegy 5,8 milliárd euró. A szolgáltatás-külkereskedelem aránya a termékforgalmat is magában foglaló, összes külkereskedelmen belül 18% volt a tavalyi évben és a külkereskedelmi többlet közel kétharmada ezen javak forgalmában realizálódott.

2019-ben is a turizmus járult hozzá leginkább a szolgáltatás-külkereskedelem többletéhez és az aktívum 4,0 milliárd eurónál állt meg. A szállítási szolgáltatások egyenleg is javult és az aktívum értéke 2,9 milliárd euró volt. A KSH rámutat, hogy a csoporton belül a legnagyobb javulást a légi szállítások egyenlege mutatja, melynek oka az itteni export 11%-os növekedése.

2019-ben is Németország volt a legfontosabb kereskedelmi partnerünk, ugyanis a forgalmunk több mint 25%-át ezzel az országgal bonyolítottuk. Áruforgalom tekintetében az egyenleg 3,9 milliárd eurós többletet mutatott. A szolgáltatás-külkereskedelmi forgalmunkban 2019-ben minden ország csoporttal aktívum keletkezett. Nem meglepő, hogy az uniós tagországok dominanciája (60% és 5,3 milliárd euró) kitapintható, és a termékforgalomhoz hasonlóan a legfontosabb kereskedelmi partnerünk Németország. A legfontosabb szolgáltatás-kereskedelmi partnereink többsége EU-s ország, de a rangsorban második és tízedik helyen szerepel az Egyesült Államok és Svájc. Hazánk a legnagyobb aktívumot az Egyesült Királysággal szemben érte el 1,0 milliárd euróval, míg a legnagyobb összegű passzívum 363 millió euró volt, mely Írországgal szemben keletkezett.

Magyarország legnagyobb külkereskedelmi partnerénél, az Európai Uniónál a második negyedéves GDP-visszaesés 14%-os volt, így az exportfüggő hazai gazdaságot ez rendkívül kényelmetlenül érintette. A visszaesés egyrészt a külső kereslet mérséklődése miatt, másrészt pedig a gyárleállások miatt következett be. Az export lassulása az importfelhasználást is visszavetette, a lakossági fogyasztás is mérsékelte az importot, azonban a kormány nagy volumenű egészségügyi eszközbeszerzése némileg mérsékelte az import csökkenését.

Foglalkoztatási helyzet

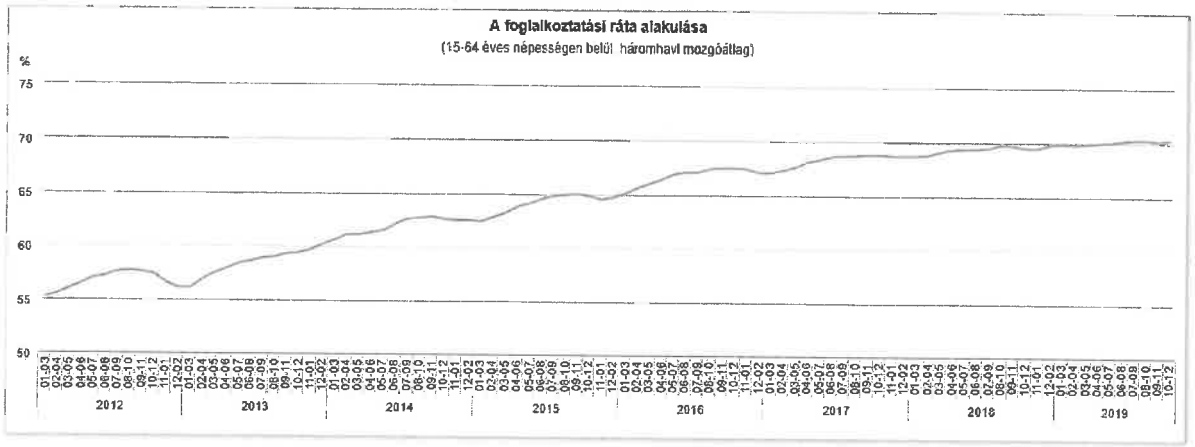
Jól látható, hogy 2015-ben bővült a foglalkoztatottság és mérséklődött a munkanélküliség az előző évihez adatokhoz képest. A 15–74 éves foglalkoztatottak száma átlagosan 4 millió 210 ezer fő volt, 110 ezerrel több, mint 2014-ben (ebbe a létszámba beletartoznak a közfoglalkoztatottak is). A 15–64 évesek közé 4 millió 176 ezer foglalkoztatott tartozott, számuk egy év alatt 106 ezer fővel (2,6 százalékkal-kal) emelkedett, foglalkoztatási arányuk pedig 2,1 százalékponttal magasabb volt (63,9 százalék). Nőtt a foglalkoztatottak száma és aránya a munkaerőpiacon kis számban jelen lévő 15–24 éves fiatalok, a legjobb munkavállalási korú, 25–54 évesek, továbbá az 55–64 évesek körében egyaránt. (Ezen korcsoportok foglalkoztatási aránya 25,7 százalék, 80,6 százalék és 45,3 százalék volt).

A munkanélküliek száma – 2015-ben és a 15–64 éves népesség körében – átlagosan 307 ezer fő volt, 36 ezer fővel kevesebb, mint 2014-ben, miközben a munkanélküliségi ráta 1,0 százalékponttal, 6,8 százalékra-ra csökkent. A munkanélküliek 47,4 százaléka-a tartósan, azaz legalább egy éve munkanélküli, a munkakeresés átlagos időtartama 18,4 hónap volt.

2015-ben a teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szinten átlagosan havi bruttó 247.800 forintot kerestek, ennek – családi kedvezmény nélkül számított – nettó összege 162.300-forint volt. A nettó átlagkereset egyaránt 4,2százalékkal magasabb volt a 2014. évinél.

36 ezer fővel dolgoztak többen 2017-ben mint egy évvel korábban.
2017. október- decemberi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 447 ezer fő volt. A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája 68,8 százalékra emelkedett. A férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket, valamint esetükben a javulás mértéke is nagyobb volt. 2017. év egészét figyelembe véve a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 421 ezer fő volt, amely 70 ezer fővel haladta meg a 2016. évi adatokat. A foglalkoztatási ráta a 15-64 évesek körében 68,2 százalék volt. Ez az adat 1,6 százalékkal magasabb az előző évinél. 2017. október-decemberben az egy évvel ezelőttihez képest a foglalkoztattok létszáma 0,8 százalékkal emelkedett. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók létszáma 88 ezer fővel növekedett,

ugyanakkor a közfoglalkoztatottak száma 39 ezer, a külföldi telephelyeken dolgozók létszáma 13 ezer fővel csökkent. Ez 11 százalékkal kevesebb mint az előző évi adat, a közfoglalkoztatottak létszáma 18 százalékkal volt kevesebb.
A fiatal 15-24 éves korcsoportban foglalkoztatottak létszáma 304 ezer fő, a foglalkoztatási ráta 29,3 százalék volt. A 25-54 éves valamint az idősebb 55-64 éves korosztályba tartozók körében egyaránt növekedett a foglalkoztatottak száma, a hozzájuk kapcsolódó foglalkoztatási rátáik is javultak.

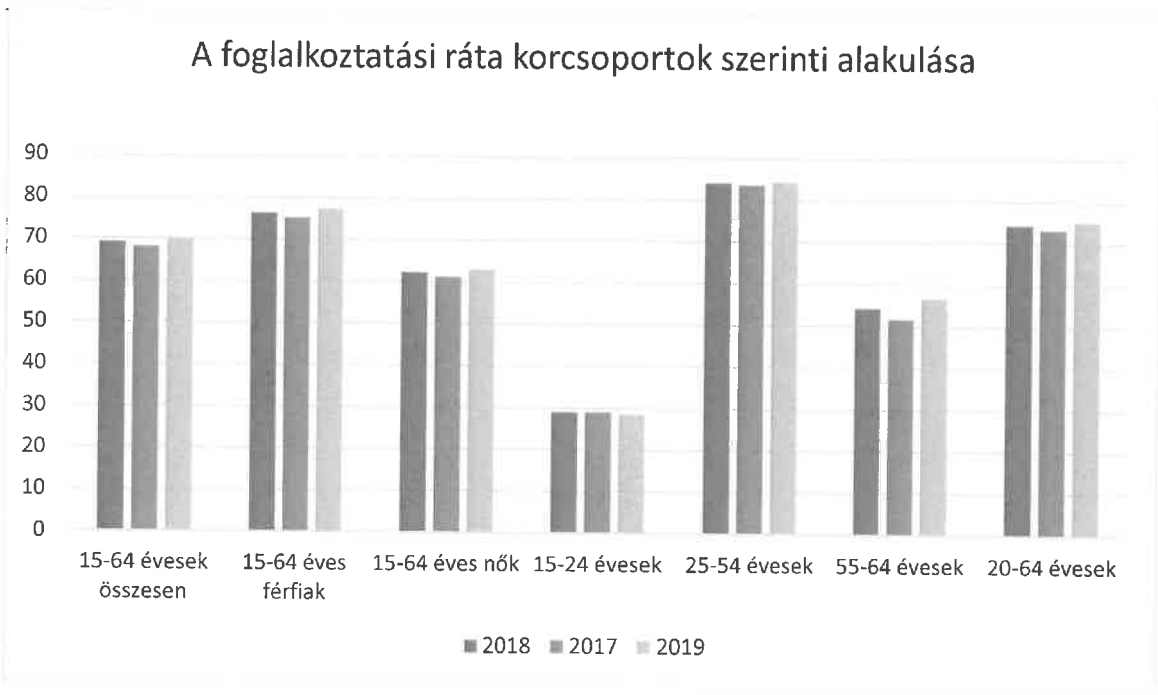


6.ábra Foglalkoztatási ráta alakulása 2012- 2019 között
(Forrás: KSH)

34 ezer fővel dolgoztak többen, mint 2017.-ben. A 2018. október- decemberi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 481 ezer fő volt, 34 ezer fővel több, mint egy évvel korábban. A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája 69,5 százalékra emelkedett. Mindkét nem esetében javulás történt, ugyanakkor a férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket. A 2018. év egészét tekintve a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 469 ezer fő volt, amely 48 ezer fővel haladta meg a 2017.évit. A foglalkoztatási ráta a 15- 64 évesek körében 69,2 százalék volt. A foglalkoztatottak létszáma 0,8 százalékkal magasabb. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma 73 ezer fővel nőtt, ugyanakkor a közfoglalkoztatottak létszáma 47 ezer fővel volt lett kevesebb. A közfoglalkoztatottak létszám csökkenése 26,2 százalékkal volt kevesebb. A foglalkoztatottak közül 4 millió 416 ezren tartoztak a 15-64 évesek közé, korcsoportban a foglalkoztatási arány 69,5 százalékra emelkedett. A 15-64 éves férfiak körében a foglalkoztatottak létszáma 2 millió 415 ezer főre míg a foglalkoztatási rátájuk 76,6 százalékra nőtt. A 15-64 éves nők körében a foglalkoztatottak száma 2 millió 1 ezer főre, a foglalkoztatási rátájuk 62,6 százalékra emelkedett.

A fiatal 15-24 éves korosztály foglalkoztatottsága lényegesen nem változott a tavalyi adatokhoz képest, a számuk 303 ezer fő. Az 55-64 éves korosztály 11 ezer fővel nőtt így a számuk elérte a 702 ezer főt.

A 20-64 éves korcsoport esetében, ez a korcsoport az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre, a foglalkoztatási ráta 74,7 százalékra nőtt. Az Európai Unió 2020-ra 75 százalékos célértéket tűzött ki, Magyarország esetében a erre a korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta a férfiaknál 82,3 százalék míg a nőknél csupán 67,1 százalék. Budapesten 16 ezer fővel csökkent a foglalkoztattok létszáma a 15-64 évesek körében, azonban a foglalkoztatási helyzet továbbra is a fővárosban a legkedvezőbb, a foglalkoztatási rátája 73,1 százalék. A növekedés Észak- Magyarországon volt a legjelentősebb, azonban ennek ellenére a foglalkoztatási szintje továbbra is alacsony 66,1 százalék. A foglalkoztatottak aránya a Dél-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, 65 százalék volt.



7.ábra A foglalkozatási ráta korcsoportok szerinti alakulása
(Forrás: KSH adatok alapján)

A 2019. október- decemberi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 520 ezer fő volt, ez 38 ezerrel több mint az egy évvel korábbi adat. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók létszáma 52 ezer, a külföldi telephelyeken dolgozóké 9,5 ezer fővel nőtt, a közfoglalkoztatottak létszáma pedig 24 ezer fővel csökkent.

A foglalkoztatottak közül 4 millió 438 ezren tartoztak a 15-64 évesek közé, a foglalkoztatási rátájuk 70,3 százalékra emelkedett. A 15-64 éves férfiak körében a foglalkoztatottak létszáma 2 millió 440 ezer fő volt, a 15-64 éves nők körében a foglalkoztatottak száma csupán 1 millió 998 ezer fő.

A fiatal 15-24 éves korcsoportokban a foglalkoztatottak száma 17 ezer fővel, 286 ezer főre csökkent a foglalkoztatási ráta pedig 28,5 százalékra-ra
A 25–54 éves népességben a foglalkoztatottak száma 40 ezerrel, 3 millió 451 ezer főre, foglalkoztatási rátájuk, 84,3 százalékra nőtt.

Az idősebb 55–64 éves korosztályban a foglalkoztatottak létszáma lényegében nem változott, 700 ezer fő volt, a foglalkoztatási ráta, 57,7 százalékra emelkedett.
A 20–64 éves korcsoport esetében – amely az Európa 2020 stratégiában meghatározott foglalkoztatási célok alakulásának megfigyelési köre – a foglalkoztatási ráta, 75,6 százalékra emelkedett.

A foglalkoztatás szintje a 15–64 évesek körében a legtöbb régióban alig változott.
Budapesten a legkedvezőbb a foglalkoztatási helyzet, a foglalkoztatottak száma 17 ezer fővel, a foglalkoztatási ráta 74,7 százalékra nőtt. A javulás a szintén kedvező helyzetben lévő Pest és Nyugat-Dunántúl régiókban volt a legjelentősebb. A foglalkoztatottak aránya Dél-Dunántúlon volt a legalacsonyabb, 64,6 százalék.

2.4 Borsod-Abaúj-Zemplén megye gazdasági és foglalkoztatási helyzete

Borsod-Abaúj-Zemplén Magyarország északkeleti részén fekszik, 7247 km2-es kiterjedésével Magyarország második legnagyobb területű megyéje.
Északról Szlovákiával, nyugatról Heves és Nógrád, keletről Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar megyével határos, déli-keleti természetes határvonala a Tisza folyó. Kétharmad részét hegységek és dombságok alkotják.
A kontinentális hatásokat a domborzati viszonyok jelentősen módosítják, aminek következtében – különösen a megyehegyvidéki területén – az évi középhőmérséklet alacsonyabb, a csapadék mennyisége több, míg a napsütéses órák száma kevesebb az országos átlagnál. Nagyobb folyóvizei a Tisza, a Hernád, a Sajó, a Bodrog és a Bódva. 2012 végén a megyében 111,5 ezer hektár országos jelentőségű védett természeti területet tartottak nyilván, 53%-át tájvédelmi körzetként, 44%-át nemzeti parkként, 2,5%-át természetvédelmi területként.

8. ábra: Borsod- Abaúj Zemplén megye

Borsod-Abaúj-Zemplén természeti adottságai és történelmi hagyományai miatt századokon át meghatározó volt a nehézipari tevékenység. A Sajó völgye az ország egyik legfontosabb iparvidéke volt, kiemelkedő ága a bányászat, a kohászat, a gépipar, a vegyipar, az építőanyag-ipar és az energiaipar. Természeti, történelmi, művelődéstörténeti, kulturális értékekben gazdag vidék, gyógyító vizek, borok, élő hagyományok várják az idelátogatókat.

Több mint hétszáz országos védelem alatt álló műemlék és két világörökséghez tartozó terület – az Aggteleki-karszt barlangjai és a Tokaj-Hegyaljai történelmi borvidék – található itt. Olyan értékeket is kínál a megye, amelyek ma már hungarikumnak számítanak, például a tokaji aszúborok és a matyó hímzés.

Borsod-Abaúj-Zemplén megyeszékhelye Miskolc, a Bükkhegység keleti oldalán, a Szinva, a Hejő és a Sajó völgyében, különböző természeti és gazdasági tájegységek határvonalán épült. A város a csökkenő népességszám ellenére is a sűrűbben lakott megyeszékhelyek közé tartozik.

Miskolc nagy történelmi múlttal rendelkezik, jelentős kulturális értékek, idegenforgalmi látni valók találhatók itt, mint például Lillafüred, Miskolc-Tapolca, illetve a Diósgyőri vár.

A megye településszerkezetében Miskolc és vonzáskörzete meghatározó, az apró- és törpefalvak sokasága a jellemző. Borsod-Abaúj-Zemplénben a jelenlegi közigazgatási állapot szerint 358 település található, ebből 29 város, 8 nagyközség és 321 község. A települések 63%-a ezer főnél kisebb lakosú, ezek aránya magasabb az országos átlagnál. Az ötszáz fő alatti települések hányada 42%.

A megyében a 2585 kilométer hosszú közúthálózatból meghatározó a 3. számú fő közlekedési út, ami Budapest–Miskolc–Kassa városokat kapcsolja össze. Borsod-Abaúj-Zemplénen halad át az E71-es nemzetközi útvonal, amely Szlovákia és Lengyelország felé biztosítja a közlekedési lehetőséget.

Gazdasági-foglalkoztatási-társadalmi helyzetkép

Népesség

Borsod-Abaúj-Zemplénben 2001 és 2013 között természetes fogyás következtében 34,4 ezer fővel csökkent a népesség. Az ezer lakosra jutó élve születések és halálozások száma a vizsgált időszak minden évében magasabb volt, mint országosan. Az elmúlt évtizedekben jelentős számban vándoroltak el a megyéből.

A 2001–2013 években 56,3 ezer fős belföldi vándorlási veszteség keletkezett. Az elmúlt 13 év mindegyikében többen költöztek el a megyéből, mint ahányan idejöttek. Az ezer lakosra jutó vándorlási veszteség a vizsgált időszakban Borsod-Abaúj-Zemplénben volt a legjelentősebb hazánkban.

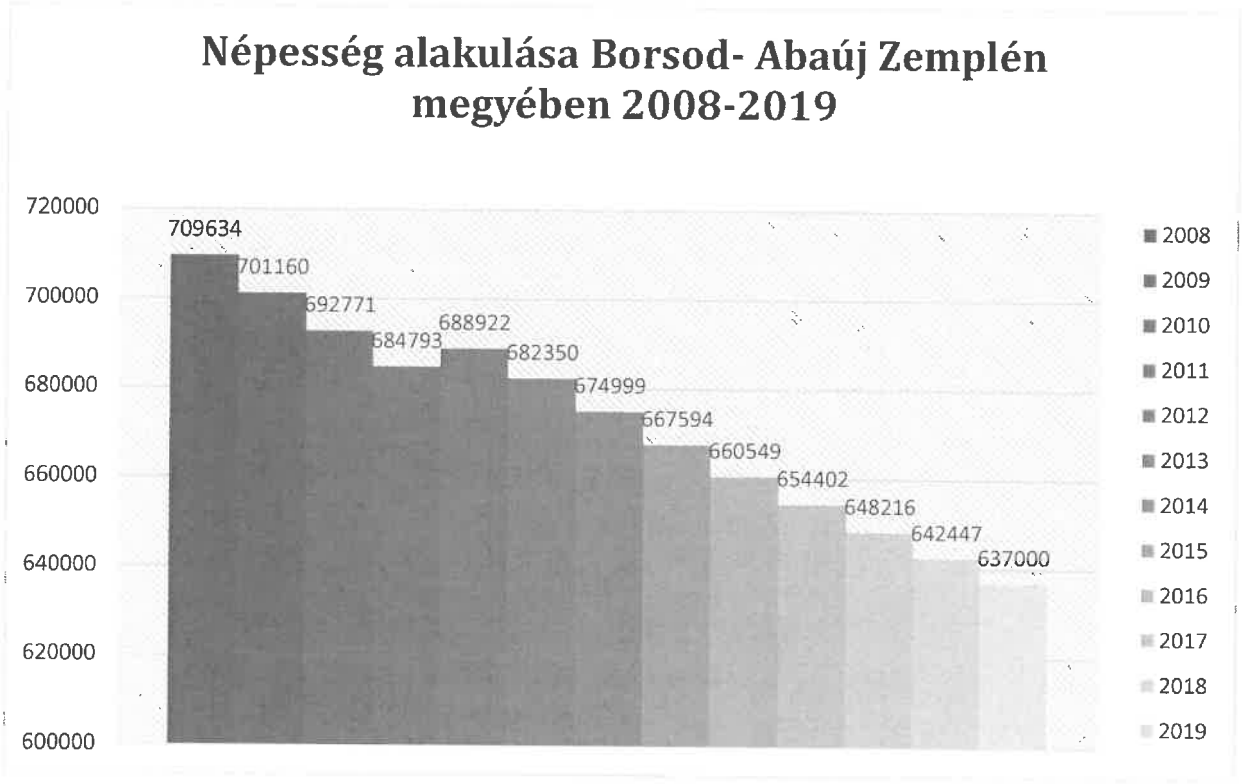
2013 elején a lakónépesség 16 százaléka gyermek- 0–14 éves, 68 szazalék aktív 15–64 éves, 16 százalék-a időskorú 65 éves és idősebb volt. Az országos átlaghoz képest magasabb a gyermek- és alasonyabb az aktív és időskorúak aránya.

A száz gyermekkorúra jutó időskorúak száma 2010 óta meghaladja a százat, 2013-ban 104 volt, az országos átlaghoz képest alacsonyabb. 2013-ban a férfiak átlagéletkora 38,3 év, a nőké 43 év volt, ami 1990-hez képest a férfiaknál 3,9 évvel, a nőknél 5,2 évvel emelkedett. Az országos átlaghoz képest mindkét nemnél alacsonyabb az átlagéletkor. A születéskor várható átlagos élettartam fokozatosan emelkedik.

A megyében a népesség iskolai végzettsége folyamatosan javul. Nőtt a közép- és felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők hányada. A 18 éves és idősebbek 43 százalékának legalább érettségije, a 25 éves és idősebbek 14 százalékának felsőfokú végzettsége volt. Az országos átlaghoz képest ezek az arányok kedvezőtlenebbek.

Borsod-Abaúj-Zemplénben a KSH lakossági munkaerő felmérése alapján 2013-ban a 15–74 éves népesség 51,6 százaléka volt részese a munkaerőpiacnak, ami 5,9 százalékponttal kisebb az országos átlagnál. A gazdaságilag aktív népességen belül 227,2 ezer fő foglalkoztatottként, 33 ezer fő munkanélküliként jelent meg. A foglalkoztatási arány az ezredforduló óta 2013-ban volt a legmagasabb 45 százalék, ennek ellenére a megyék között így is kedvezőtlen. A munkanélküliségi ráta 12,7 százalék, a 2012. évitől 4,6 százalékponttal kisebb. A gazdaságilag inaktívak aránya 48,4 százalék a 15–74 éves népességből Nógrád megye után a legmagasabb.

Belföldi vándorlás Borsod-Abaúj-Zemplén megye népességét már évtizedek óta jelentős belföldi elvándorlás csökkenti. 2017-ben 4135 fős belföldi vándorlási veszteséget regisztráltunk. Borsod-Abaúj-Zemplénből az ország más részébe 16,1 ezer fő vándorolt el 2017-ben, 32%-uk a fővárosba, 13%-uk Pest, 9,4%-uk Heves, 9,2%-uk Hajdú-Bihar megyébe. Borsod-Abaúj-Zemplénbe belföldi vándorlás következtében közel 12 ezren érkeztek, 29%-uk a fővárosból, 12%-uk Heves megyéből, egyaránt 11%-uk Pest, Szabolcs-Szatmár-Bereg, illetve Hajdú-Bihar megyéből.



9. ábra Borsod-Abaúj-Zemplén megye népessége 2008-2019

Forrás: KSH adatok alapján

A megyében 2018. január 1-jén 648,2 ezer fő élt, az ország lakónépességének 6,6%-a. Népsűrűsége (89 fő/km2) jóval alacsonyabb, mint az országos adat (105 fő/km2), de a Budapest nélkül számított megyék átlagát (87 fő/km2) meghaladta. A megye népességét az 1980-as évek elejéig erőteljes növekedés, ezt követően az országos átlagot meghaladó mértékű fogyás jellemezte. Lakóinak száma folyamatosan csökken.

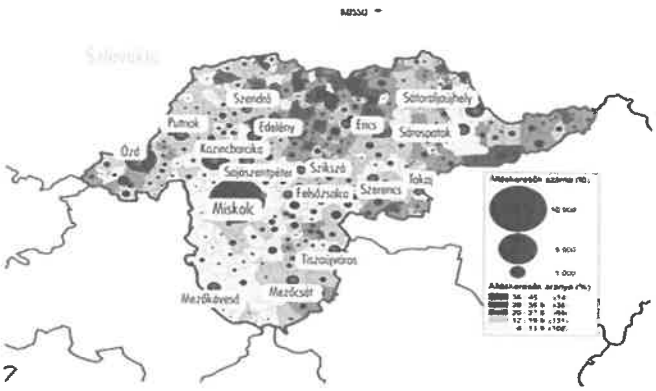
Foglalkoztatás, munkanélküliség

A sikeres munkaerő-piaci részvételnek egyik feltétele a foglalkoztatottak megfelelő iskolai végzettsége. A felsőfokú végzettségűek hányada Észak-Magyarországon 17,6% volt, ez a harmadik helyet biztosította a régiók rangsorában, de elmaradt az országos átlagtól. Az iskolázottság javulása ellenére továbbra is Észak-Magyarországon a legkisebb, 10,8% a 25 éves és idősebb népesség között az egyetemi, főiskolai oklevéllel rendelkezők hányada (hazai átlag 14,7%). A tervezett projekt szempontjából kiemelt jelentőséggel bír a felzárkóztatás, hogy a Régióban az oktatási, iskolázottsági szint javítása, a tudás elismertségének fokozása és a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők Régióban maradása elősegítheti a gazdasági hátrányok leküzdését, a munkanélküliség mérséklődését. Ezt támasztja alá a 2000 márciusában az Európa Tanács lisszaboni ülésén meghatározott stratégiai cél is.

A rendelkezésre álló munkaerő a technológia- és foglalkoztatás-intenzív centrumokban a legnagyobb. A megye 517,5 ezer fős 15-74 éves aktív korú népességéből 221,1 ezer fő foglalkoztatott és 44,8 ezer munkanélküli. Az inaktívak száma 251,6 ezer fő (2011. évi adat.) A foglalkoztatási arány 42,7, a munkanélküliségi ráta 22,8%-ot tesz ki. Országosan a foglalkoztatási arány 49,5, a munkanélküliségi ráta 12,5% (2012. évi adat).

A Miskolc vonzáskörzetétől nagyon távol elhelyezkedő, nehezen elérhető, térben is összefüggő tömbökben magas a munkanélküliek aránya, az abaúj-hegyközi, encsi és bodrogközi kistérségekben 30-40% is meghaladja (2012. évi adat.) A periférián elhelyezkedő munkaerő térségközpontba történő eljutása problémát jelent, a megfelelő sűrűségi buszjáratok fenntartása nem rentábilis.

A térséget strukturális munkanélküliség sújtja. Kvalifikált munkaerőt felvenne a betelepült cég, de nincs alkalmas munkaerő az adott környezetben. A nyilvántartásban meg nem jelenő, „látens" munkanélküliek többsége mélyszegénységben élő roma, ebből adódóan újabb halmozottan hátrányos helyzetű, szakképzetlen – a munkaerő-piaci igényeknek megfelelni nem képes – „munkaerőt" állít elő a társadalom. A mélyszegénységben élők újratermelődését vetíti előre az a tény, hogy a 3 éves korú gyerekek 50%-a roma. A probléma ismétlődik a kvalifikációval nem rendelkező potenciális pályakezdőkkel, akiken a szakmai gyakorlatot kérik számon.



10. ábra Álláskeresők megoszlása Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

Forrás: ÁFSZ Állami Foglalkoztatási Szolgálat,2016

A népesség képzettségi szintjének javítása, a beruházók igényeihez történő gyors alkalmazkodás az „EU-2020 gazdaságfejlesztési stratégiával" egyezően kiemelt cél, hogy az oktatás minden területén kiemelten kell foglalkozni a társadalmi és egyéni hátrányok tanulási teljesítményekre gyakorolt negatív hatásának kompenzálásával, a tanulási lehetőségek széles skálájának biztosításával, a tehetségek felismerésével és fejlesztésével.

Az iskolarendszeren kívül is többféle képző és átképző intézmény működik a térségben. A gyakorlati képzőhelyek között szerepel például a BorsodChem, FramoChem Kazincbarcikán és az Ózdi Acélművek, valamint a Frank Hungária Kft Ózdon. A képzések piaci igények szerinti modernizálása, rugalmasabbá tétele fontos célkitűzés a megyében mind a szakképzés intézményrendszerét, mind a képzés tartalmát illetően.

Felgyorsult a szakmák fejlődése, változtak egyes szakterületeken belül is a feladatok és az igények. E gazdasági térségben a magyar gazdaság és ipar szakemberhiánnyal küzd. A megfelelő szakemberek rendelkezésre állása és folyamatos utánpótlása egyik alappillére a már betelepült és betelepülni kívánó vállalatok sikerének.

A teljesítmény javulása természetesen a munkanélküliség csökkenésében is jelentkezik, amit azonban a közfoglalkoztatás felfuttatása is pozitívan befolyásol.

A 2015. 2016. évi foglalkoztatási adatok a KSH adatai szerint a következőként alakultak Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

4. Az alkalmazásban állók főbb adatai

Időszak	Alkalmazásban álló, fő			Havi bruttó átlagkereset, Ft			Havi nettó átlagkereset, Ft			Átlagos havi munkajövedelem, Ft
	fizikai foglalkozású	szellemi foglalkozású	összesen	fizikai foglalkozású	szellemi foglalkozású	összesen	fizikai foglalkozású	szellemi foglalkozású	összesen	
2015. I. negyedév	88 374	55 894	144 268	136 435	261 212	185 581	89 365	171 095	121 556	195 245
I. félév	91 492	56 417	147 909	138 149	270 303	189 316	90 488	177 050	124 003	199 084
I–III. negyedév	94 025	56 568	150 593	137 693	270 647	188 499	90 190	177 275	123 468	198 516
I–IV. negyedév	94 760	56 731	151 491	139 301	274 452	190 732	91 243	179 767	124 930	201 296
2016. I. negyedév	91 885	57 693	149 579	142 282	277 459	195 157	94 618	184 511	129 780	203 717
I. félév	94 404	58 000	152 404	143 421	287 210	198 855	95 375	190 996	132 240	208 399
I–III. negyedév	95 838	58 096	153 934	143 338	287 620	198 569	95 320	191 269	132 049	208 275
I–IV. negyedév	95 948	58 122	154 070	145 079	292 282	201 361	96 478	194 369	133 906	211 440

11. ábra: Az alkalmazásban állók főbb adatai Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2015-2016.

Forrás: KSH

[5] Forrás: KSH

Munkanélküliségi ráta

A munkanélküliek száma (2010-2016–) [ezer fő]							
Területi egység	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Közép-Magyarország	**116,5**	**118,3**	**129,4**	**119,9**	**86,3**	**75,6**	**55,8**
Közép-Dunántúl	**47,8**	**46,4**	**48,4**	**42,7**	**27,5**	**22,7**	**15,3**
Nyugat-Dunántúl	**41,0**	**32,3**	**33,8**	**34,9**	**21,2**	**17,8**	**12,6**
Dél-Dunántúl	**47,5**	**48,3**	**44,9**	**35,0**	**30,6**	**32,1**	**24,3**
Borsod-Abaúj-Zemplén	46,3	46,7	44,0	31,9	31,1	25,6	18,9
Heves	15,0	16,7	18,1	15,1	12,6	10,4	5,6
Nógrád	14,9	13,7	13,6	11,7	6,8	6,9	7,0
Észak-Magyarország	**76,2**	**77,1**	**75,6**	**58,7**	**50,5**	**42,9**	**31,5**
Észak-Alföld	**84,6**	**87,5**	**85,5**	**89,6**	**77,1**	**71,8**	**62,7**
Dél-Alföld	**55,8**	**56,1**	**55,5**	**60,2**	**50,2**	**45,0**	**32,5**
Ország összesen	**469,4**	**466,0**	**473,2**	**441,0**	**343,3**	**307,8**	**234,6**

Forrás: KSH

12.ábra: A munkanélküliek száma 2010-2016

A foglalkoztatási adatokat vizsgálva, hosszú ideje megállapítható, hogy a foglalkoztatás szintje megyénkben alatta marad az országos átlagnak, a munkabérek alacsonyabbak minden foglalkoztatási csoportban az országos átlagnál.

Borsod-Abaúj-Zemplénben a népesség számához képest kisebb az adófizetők aránya. 2012-ben 401 személyi jövedelemadó fizető jutott ezer lakosra, ami 42-vel kevesebb, mint országosan. Egy állandó lakosra 657 ezer forint, egy adófizetőre 1638 ezer forint személyi jövedelemadó-alapot képező jövedelem jutott, ami 21, illetve 13%-kal alacsonyabb volt, mint a hazai átlag.[6]

Borsod-Abaúj-Zemplén foglalkoztatási folyamatait a megye foglalkoztatási helyzetét leíró mutatókon keresztül lehet értékelni. Ennek alkalmazhatóságát megalapozza az, hogy az itt élő lakosok (36%), a területén működő vállalkozások (49%) részaránya, ezek foglalkoztatási szerepvállalása (40%) meghatározó súlyt képviselnek a megye egésze szempontjából is. A munkaerőpiac hosszabb távú folyamatairól a KSH lakossági munkaerő-felméréséből (MEF) származó gazdasági aktivitási adatok adnak képet, amelyek az utóbbi 4-5 évben a megye országoshoz viszonyított helyzetének javulását jelzik. 2017-ben Borsod-Abaúj Zemplén megyében a 15-74 éves népesség 58,8%-a, 287 ezer fő volt a gazdaságilag aktív. Az aktivitási arány 3,3 százalékponttal alacsonyabb az országos átlagnál amely 62,1%. A munkaerőpiacon 271 ezer fő foglalkoztatottként, 16 ezer fő munkanélküliként jelent meg. A foglalkoztatottak száma 1,5%-kal nőtt. A Munkanélkülieké 14%-kal csökkent a 2016-os adatokhoz képest.

A fogalkoztatottak száma az országosnál jobban emelkedett, míg a munkanélküliek aránya hasonló ütemben esett vissza. A foglalkoztatási ráta 55.5%, a munkanélküliségi ráta 5,5% volt ez 1,8 százalékponttal magasabb az országos átlagnál. A gazdaságilag inaktívak közé 201 ezren tartoztak, ez az arány 3,9%-kal kevesebb mint az előző évi adat.

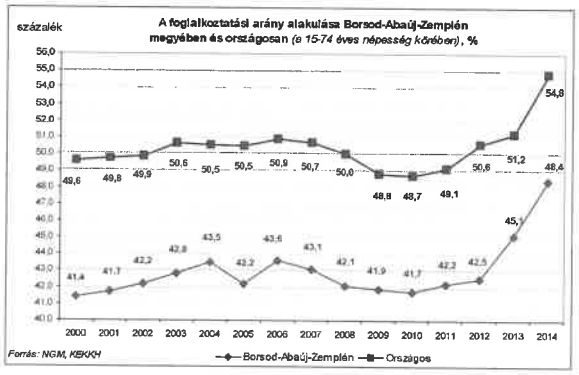
Borsod- Abaúj Zemplén megyében a 2018.-ban 35 ezer álláskeresőt tartottak nyilván, 4,2%-kal kevsebbet mint egy évvel korábban. A csökkenés mértéke kisebb volt az országos mértéknél. A pályakezdő álláskerősők száma 4280 fő ez a szám 13%. -os visszaesett jelent. Az összes álláskeresőhöz viszonyított arányuk csupán 12% volt. Az álláskeresők 41%-a legfeljebb 3 hónapja, 26%-a tartósan egy évet is meghaladóan nem tudott elhelyezkedni. A tartósan állás nélkül lévők száma 8,6%-kal kevesebb a 2017-es adatokhoz képest. Az álláskeresők 50%-a legfeljebb az általánis iskola 8 osztályával, 25%-a a szakmunkás valamint szakiskolai bizonyítvánnyal rendelkezett.

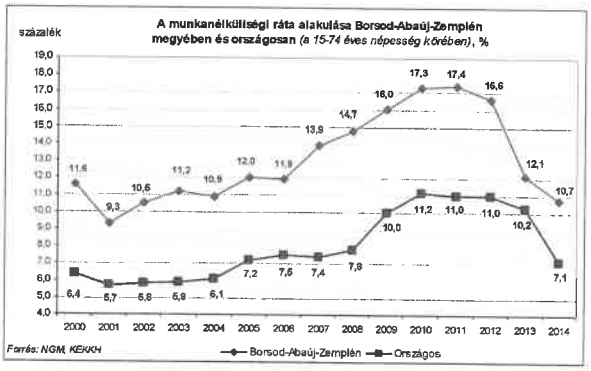
[6] NAV

A nyilvántartott álláskerők 37%-a szociállis ellátásban részesült, valamint 11% részesült álláskeresési járadékban. Valamint 7,4%-a álláskeresési segélyben részesült, 44 %-uk nem kapott semmilyen pénzügyi ellátásban. Az ellátottak aránya az előző év azonos időpontjához viszonyítva 1,6 százalékponttal növekedett.

2018. szeptemberében 7,9 ezer betöltetlen álláshelyet tartottak nyilván, ez az adat negyedével több, mint az előző év azonos időpontjában. Tehát, 10 üres álláshelyre 44 álláskereső jutott, ez az adat 14-gyel kevesebb mint 2017.-ben.

2019.ben a megyében a 15-74 éves népesség 59,4%-a, 284 ezer fő volt gazdaságilag aktív. Számuk 0,2%-kal kevesebb volt, mint egy évvel korábban. Az aktivitási arány 3,6 százalékponttal elmaradt az országos adatoktól. A munkaerőpiacon 274 ezer fő foglalkoztatottként, 10 ezer fő munkanélküliként jelent meg. A foglalkoztatottak száma a hazai átlagnál nagyobb mértékben nőtt, a munkanélküliek az országos adatokhoz képest jelentősen csökkent.





13. ábra Borsod-Abaúj-Zemplén megye foglalkoztatási helyzete 2000-2014

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2015. évi jelentés

Az évtizedes stagnálás, majd a gazdasági válság nyomán bekövetkező visszaesés 2009-2011. évi mélypontját követően az országos trendhez hasonlóan pozitív változások mentek végbe B.-A.-Z. megye munkaerőpiacán is. Csökkent a munkanélküliség, nőtt a foglalkoztatás, ami egyben az inaktívak egy részének munkaerőpiacra való visszatérését is jelentette a megyében is. A KSH ún. évközi adatai alapján 7 a megyében alkalmazásban állók száma 2010 és 2014 között 6,9%-kal (9,5 ezer fővel) 146,7ezer főre emelkedett, melyet főként a gazdasági szolgáltatást végző és a közszolgáltató ágakban végbement növekedés eredményezett. Ezek közül a közfoglalkoztatásban leginkább érintett gazdasági ágak (humán-egészségügyi, szociális ellátás, közigazgatás) mellett a gazdasági szolgáltatások, különösen a munkaerő-kölcsönzési tevékenység (adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység) játszott jelentős szerepet. Ez utóbbi ágba sorolt munkaadók főként a megye legnagyobb gépipari üzemei számára kölcsönöznek munkavállalókat, melyek legtöbbje a megyeszékhelyen illetve vonzáskörzetében működik.

Fontos Európai Uniós cél a foglalkoztatás növelése, a munkaképeskorú lakosság körében a foglalkoztatás szintjét folyamatosan emelni kell. Megvizsgálva az idősoros adatokat látható, hogy megyei, mind régió és országos szinten is 2010 óta ez a cél folyamatosan a gazdaságpolitika fókuszában van, a számot egyre javuló tendenciát mutatnak, de a célként megfogalmazott 75%-tól még jelentős az elmaradás.

Foglalkoztatási arány (2000–2016) [%]							
Területi egység	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Közép-Magyarország	**53,2**	**53,5**	**54,7**	**55,2**	**57,7**	**59,0**	**61,7**
Közép-Dunántúl	**50,6**	**52,4**	**52,5**	**53,4**	**56,4**	**59,4**	**59,6**
Nyugat-Dunántúl	**51,8**	**53,1**	**54,0**	**54,4**	**57,7**	**58,8**	**59,8**
Dél-Dunántúl	**46,3**	**45,2**	**45,6**	**48,0**	**51,0**	**52,2**	**53,9**
Borsod-Abaúj-Zemplén	41,7	42,2	42,5	45,1	47,8	51,1	53,4
Heves	44,9	45,7	46,0	47,3	50,3	52,5	55,4
Nógrád	42,0	39,7	42,1	42,9	49,1	50,7	51,0
Észak-Magyarország	**42,6**	**42,7**	**43,3**	**45,3**	**48,7**	**51,4**	**53,5**
Észak-Alföld	**43,9**	**44,7**	**46,3**	**47,5**	**51,1**	**52,3**	**54,7**
Dél-Alföld	**47,7**	**47,5**	**48,7**	**49,4**	**52,0**	**54,0**	**56,9**
Ország összesen	**48,7**	**49,1**	**50,1**	**51,2**	**54,1**	**55,9**	**58,0**

14. ábra Foglalkoztatottság aránya országos, régió, megye (%)

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal honlapja, STADAT- táblák

Mind országosan, mind megyei szinten és a vizsgált járásokban is a foglalkoztatás bővülésével, az álláskeresők száma folyamatosan csökken. Immár évek óta, több szakmában a munkáltatók állandó munkaerőhiányról számolnak be. A munkaerőpiaci mobilitás mind országon belül, de külföld felé is egyre növekszik.

Fontos szociális kérdés a szociális ellátásban részesülők számának, illetve az ellátásra jogosultságnak a változása. Az országos, régiós és megyei adatok is azt mutatják, hogy a szociális kiadások folyamatosan csökkennek. Az egyes ellátások megítélése szigorodik. Ez is az elsődleges munkaerőpiac felé tereli a munkaképes korú lakosságot.

A 15–74 éves népesség körében mért legutóbbi adatok szerint 2015-ben is kedvező tendenciák érvényesülnek a megyei munkaerőpiacon, s a foglalkoztatás országost meghaladó bővülése következtében tovább javult a megye relatív helyzete is. A kedvező változásokkal együtt a megye hátránya továbbra is jelentős, különösen az ország középső és nyugati megyéihez viszonyítva: a megyei foglalkoztatási arány (50%) a második legalacsonyabb a megyék között, a munkanélküliségi ráta (10,3%) pedig Szabolcs és Hajdú megyéket követően a harmadik legmagasabb.

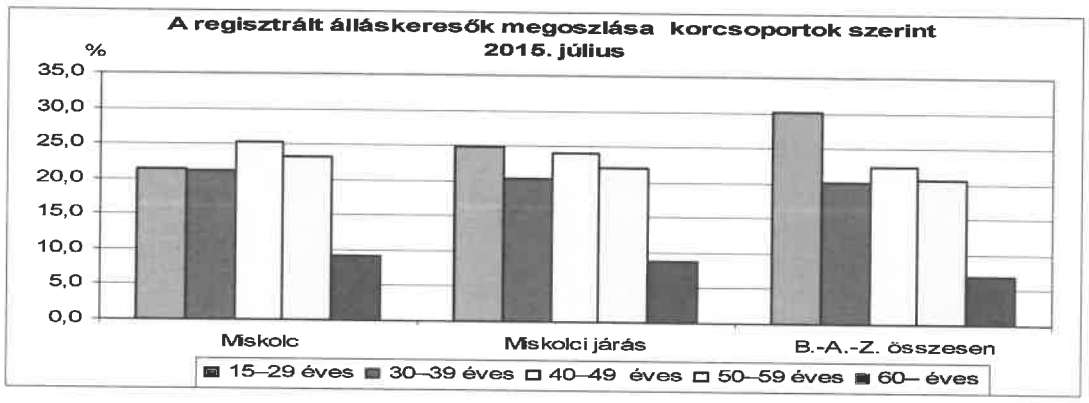
A kedvező munkaerő-piaci trend kialakulásában – különösen B.-A.-Z. megyében – jelentős szerepet játszott a közfoglalkoztatás nagyarányú bővítése mellett az egyéb aktivitást növelő foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása is. A Munkahelyvédelmi akcióterv, a hazai, illetve az uniós társfinanszírozással működtetett munkaerő-piaci programok, eszközök a versenyszféra, illetve az elsődleges munkaerőpiac munkaerő-felvevő képességét növelték a legesélytelenebb munkaerő-piaci rétegek (pl. fiatalok, idősebbek, alacsony iskolai végzettségűek) körében, a közfoglalkoztatás pedig a másodlagos munkaerőpiacon teremtett a korábbinál jóval több átmeneti munkalehetőséget részint ugyanezen csoportok, részint a hátrányos helyzetű térségekben élők, a tartósan munkanélküliek, a romák stb. számára. Az utóbbi évek folyamán a megyének juttatott foglalkoztatáspolitikai eszközök jelentős mértékben segítették az országos trendekhez való közeledést.

A regisztrált álláskeresők számának alakulásában is a KSH által mért változásokkal azonos tendenciák érvényesültek. A megyei álláskeresők száma a '90-es évek közepétől mintegy tíz éven át 50-60 ezer fő között, a Miskolcon élőké 10 ezer fő közelében, a környező településekkel együtt8,

a miskolci térség egészében pedig 14-15 ezer fő között stagnált. A 2008. évi gazdasági válságot megelőző években lassú növekedés kezdődött, amely a válság munkaerőpiacot sújtó időszakában felgyorsult, s 2011/2012-ben 12,7 ezer – 19,4 ezer – 69,4 ezer éves átlagos létszámmal tetőzött. Az ezt követő évektől gyorsuló ütemben csökkenő tendencia alakult ki, ami a megye egészében intenzívebb volt, mint a miskolci járásban, ami nagyrészt a megye leghátrányosabb helyzetű térségeiben nagyobb mértékben megnövelt közfoglalkoztatással függött össze. Jelenleg, 2015 július végén Miskolcon 7,9 ezer, a járás egészében 12,2 ezer, a megyében összesen 43ezer fő álláskeresőt tartottak nyilván a járási foglalkoztatási szervek, 37-38%-kal kevesebbet, mint a gazdasági krízis időszakában.

Álláskeresők vizsgálata

A regisztrált álláskeresők összetétele is változott, a 2010. és 2015. július havi adatok egybevetése alapján az állapítható meg, hogy a megyében nyilvántartott összes álláskeresőt tekintve a férfiak, a fiatalabb korosztályokhoz tartozók, valamint a szakmunkásképző, szakiskolai végzettséggel rendelkező álláskeresők száma csökkent az átlagosnál nagyobb mértékben (40-50%-kal). Mind országos, mind megyei adatok alapján látható, hogy jelentős az 55 év felettiek aránya az álláskeresők körében.



16. ábra Az álláskeresők korszerinti és ellátás típusa szerinti megoszlása 2015. Borsod-Abaúj-Zemplén megye

Álláskeresők pénzbeli ellátása

Az álláskeresők pénzbeli (passzív) ellátását érintő szabályok változása is az ilyen típusú összetétel nagyobb átalakulását vont maga után. A tartós munkanélküliség és szociális rászorultság alapján adható önkormányzati támogatásban, a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők létszámsúlya 39-40%-on stagnál. A megye egészében ehhez hasonló változások zajlottak e téren is.

Álláskeresők iskolázottsági mutatói

Az öt évvel korábbi iskolázottsági összetétel jellemzőéhez képest a legnagyobb mértékű csökkenés a középfokú iskolában, érettségi nélkül szerzett szakmai oklevéllel rendelkező álláskeresők körében ment végbe. A megyei álláskeresőket tekintve csaknem 46%-kal fogyott a számuk, a legalacsonyabb és a legmagasabb szintű iskolai végzettséggel vagy középfokú, érettségit is adó végzettséggel rendelkezőké az átlagosnál kevésbé, 31-33%-kal csökkent. A jelenleg nyilvántartott miskolci álláskeresők közül legtöbben (33,3%) középiskolai/gimnáziumi érettségivel rendelkeznek, nagyságrendben követi őket a 8. általános iskolai osztály végzettek (29,4%), illetve a szakmunkásképzőben, szakiskolában végzettek (25,3%) csoportja. A két legkisebb csoportot a

felsőfokú szakmai oklevéllel rendelkezők (7,3%), valamint az általános iskola 8 osztályánál kevesebb osztályt végzettek (4,8%) alkotják. A változások jellege a megye egészében hasonló volt. Ezzel együtt a miskolci álláskeresők között korábban is, jelenleg is jóval nagyobb az érettségivel, diplomával, s kisebb a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező álláskereső, egyedül a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek részvételét tekintve nincs nagyobb különbség. A foglalkoztatási és beiskolázási adatok és az elvándorlás mind azt erősítik meg, hogy Borsod-Abaúj-Zemplén megyében és annak különösen a hátrányos helyzetű térségeiben, járásaiban jelentős összefogásra van szükség a fiatalok megtartása, foglalkoztatása érdekében.

Az inaktívak helyzete a munkaerőpiacon

Gazdaságilag inaktív mindaz a munkaképes korú, vagyis 15 és 74 év közötti személy, aki nem tartozik a munkaerő-állományba. Legnagyobb csoportjuk a 74 évnél fiatalabb nyugdíjasoké. Ide tartoznak még többek között az úgynevezett passzív munkanélküliek is, akik bár a köznapi szóhasználat szerint munkanélküliek, nem regisztráltatják magukat a lakóhelyükhöz tartozó kormányhivatalnál, vagyis nem vesznek igénybe állami segítséget az álláskereséshez. A KSH (2016) megfogalmazása szerint gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Idetartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérlik az álláskeresést.

A gazdaságilag nem aktív népesség inaktív keresőkből és eltartottakból áll.

Inaktív keresők azok a személyek, akik a felvétel eszmei időpontjában kereső tevékenységet nem folytattak, de keresettel, jövedelemmel rendelkeztek, így

- a saját jogú nyugellátásban, nyugdíjszerű ellátásban, járadékban részesülők,
- a hozzátartozói jogon folyósított nyugdíjban vagy egyéb ellátásban részesülők,
- a gyermekgondozás (nevelés) címen ellátásban részesülők,
- a szociális ellátásban részesülők, (ápolási díjban részesülők, szociális segélyezettek)
- a vagyonukból vagy egyéb, nem munkával kapcsolatos jövedelemből élők (pl. akik földjük, nyaralójuk, lakásuk bérbeadásából, bankbetétjük kamataiból, albérlő tartásából élnek).

Eltartottak azok a személyek, akik nem tartoznak az előbbiekben felsorolt kategóriák egyikébe sem, mert általában keresettel, jövedelemmel nem rendelkeznek, és megélhetésükről magánszemély vagy intézmény gondoskodik. Ilyenek például:

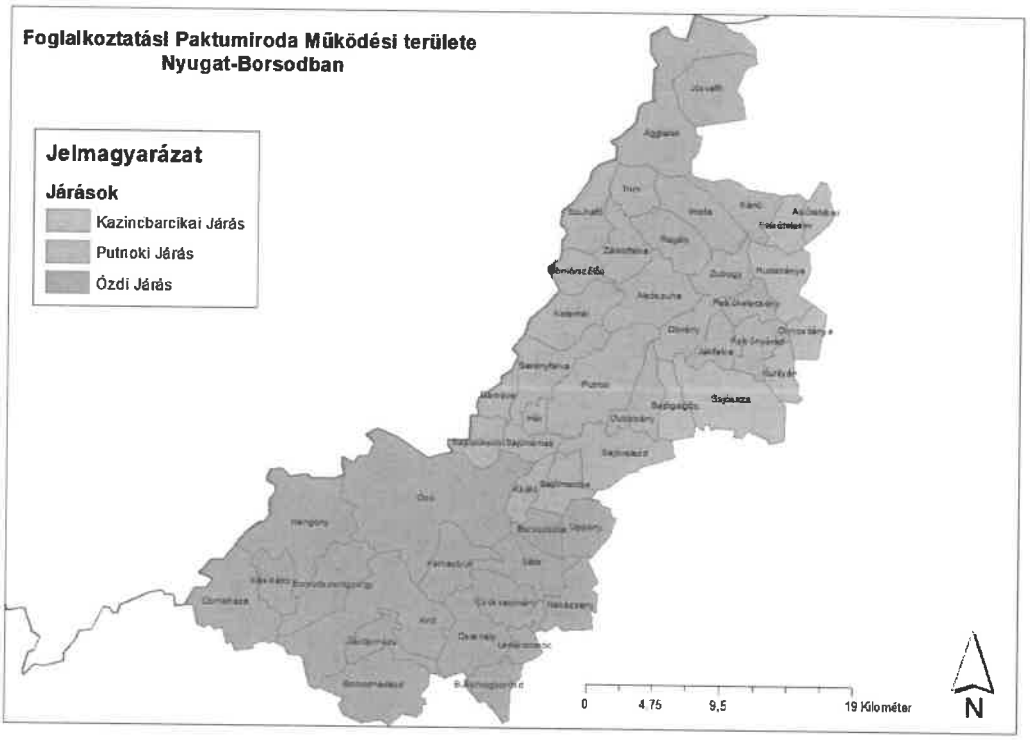
- a 15 éven aluli nem tanuló gyermekek;
- a keresőtevékenységet nem folytató, inaktív keresőnek nem minősülő nappali tagozaton tanulók (mindazok, akik az iskolarendszerbe tartozó alap-, közép-, illetve felsőfokú oktatási intézmények valamelyikének nappali tagozatán folytatják tanulmányaikat, függetlenül attól, hogy részesülnek-e ösztöndíjban);
- az egyéb eltartottak (a 15 éves és idősebb, nappali tagozaton nem tanuló eltartottak, mint pl. a háztartásbeliek)

Az inaktívak legnagyobb csoportját a nyugdíjasok, azok a nyugellátásban, vagy a nyugdíjszerű ellátásban, járadékban részesülők jelentik. Létszámuk fokozatosan csökken, közöttük a nők aránya magasabb. Ugyanakkor a kategóriának csupán 70-75 százaléka az, amelyben öregségi, vagy életkoron ellátásban részesülők tartoznak, azonban arányuk a kategóriában az elmúlt időszakban egyre növekszik. Ez egyrészt a nyugdíjrendszer átalakulásával, másrészt a munkaerőpiaci lehetőségek kiszélesedésével ma.

3. *A Nyugat-Borsodi Foglalkoztatási Paktum településeinek demográfia, foglalkoztatási és iskolázottsági mutatói.*

A paktumban résztvevő 50 település lakónépessége 81.918 fő.

- Kazincbarcikai járásban él 10342 fő (12,6 %)
- Ózdi járásban él (Ózd város nélkül) 18982 fő (23,17%)
- Putnoki járásban él 18844 fő (23,0 %)
- Ózd városban él 33750 fő (41 %)



17.ábra Paktum működési terülte

A paktum járásaiban a népesség összetételét megvizsgálva látható, hogy a munkaképes korú népesség aránya 64% az ózdi és 67% a putnoki járásban. A 65 év felettiek között az országos tendenciáknak megfelelően kétszer annyi a nők száma, mint a férfiaké. Ez munkaerőpiaci szempontból, ugyan nem vizsgálandó kérdés, de súlyos gazdasági nehézséget jelent, egy korábban alacsonyabb jövedelmű, egyedülálló, egyedül egy háztartást fenntartó alacsony nyugdíjas nők számára. Ez a tény a települések szociális kiadásait megnöveli/megnövelheti.

Az alapfokú végzettségűek adják az álláskeresők döntő hányadát az ózdi járásban 56%, a putnoki járásban 51 %. A kazincbarcikai járásban ezzel ellentétben a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya magasabb. A paktumhoz tartozó kazincbarcikai járási településeken a középfokú végzettségű álláskeresők aránya 61%. Ezeknek a munkavállalóknak az átképzése, vagy saját szakmájukban a továbbképzése lehet sikeres stratégia a munkaerőpiaci elhelyezkedésben.

A paktum településein az álláskeresők 55%-a (!) 55 év feletti. Ennél a korcsoportnál a nagyon célzott, rövid idejű képzések lehetnek eredményre vezetők. Sok esetemben elavult szakmai kompetenciák, megkopott ismeretek jellemzik ezt a korosztályt. A paktum képzési keretének

kidolgozása során törekedtünk olyan képzéseket is beépíteni, mely ebben a korosztályban is sikeres lehet.

A jövedelmi viszonyokat vizsgálva, is jól látható, hogy a három vizsgálat járás mind az országos mind a megyei átlagnál rosszabbul teljesít a jövedelmeket tekintve is. Az egy főre eső jövedelem nem jelent akkora vásárlóerőt ezekben a járásokban, hogy a szolgáltatások iránt jelentős kereslet mutatkozzon. A helyi kistelepülési szolgáltatók (fodrász, kozmetikus, karosszéria lakatos, kisgép szerelő stb) ezeken a településeken önálló vállalkozásban szinte lehetetlen, hogy sikeresen tudjon működni.

Az alapfokú végzettségűek adják az álláskeresők döntő hányadát az ózdi járásban 56%, a putnoki járásban 51 %. A kazincbarcikai járásban ezzel ellentétben a középfokú végzettséggel rendelkezők aránya magasabb. A paktumhoz tartozó kazincbarcikai járási településeken a középfokú végzettségű álláskeresők aránya 61%. Ezeknek a munkavállalóknak az átképzése, vagy saját szakmájukban a továbbképzése lehet sikeres stratégia a munkaerőpiaci elhelyezkedésben. A paktum településein az álláskeresők csupán 2-3%a felsőfokú végzettségű. A diplomás munkanélküliség nem jellemzi ezeket a településeket, ennek oka, hogy jelentősen elmarad a diplomások száma az országos adatoktól, valamint pontosan a magas iskolai végzettségűek körében dinamikus az elvándorlás. A magasabb iskolai végzettségűek könnyebben vállalkoznak átképzésre, bekapcsolódnak a felnőttképzésbe és nyitottak az önképzésre is.

Fontos megvizsgálni az álláskeresők szakmai képesítését is. Megfigyelhető, hogy az alapfokú szakképesítéssel rendelkezők, valamint a szakképesítés nélküliek aránya a legnagyobb. A 39503 álláskereső 41 %-nak nincs szakképzettsége a megyében. Az ózdi járásban ez a mutató közel 50%., a kazincbarcikai járásban 34 % és a putnoki járásban 47 %.

A paktum képzési kínálatának összeállítása során figyelembe vettük ezeket az arányokat. A képzések alapfokú szakképesítéseket nyújtó képzések lesznek javarészt. Ezzel igazodva a helyi munkaerőpiaci kínálathoz és természetesen a munkáltatói igényeket is figyelembe véve
Az elvégzett kutatások alapján az alábbi az alábbi képzési területek fejlesztését igényelnék a paktum terület foglalkoztatói:

Kompetencia képzések:

Legnagyobb hiányosság a képességek, készségek és kompetenciák területén mutatkozik. Minden felmérés azt az eredményt mutatja, hogy az alacsony iskolázottságú, hosszabb ideje a munkaerőpiacon aktívan részt nem vevő munkavállalóknál mind szakmai, mind a szociális és kommunikációs kompetenciák területén jelentős elmaradás mutatkozik a munkáltatók által elvártaktól. A tervezett kompetencia képzés célja a munkaerőpiacon jelentős igényt mutató összeszerelő, gyártósori összeszerelő szakmai képzéshez kapcsolódó kompetencia fejlesztés. E képzésbe 150 fő bevonását javasoljuk. A megszerzett készségek, képességek birtokában könnyen és gyorsan konvertálható tudást sajátíthatnak el az érintettek.

Fémipari szakmai képzések:

A paktum megvalósításának gazdasági környezetében régi hagyománya van a fémipari szakmáknak. E területeken felhalmozott szakmai tudás és hagyományok lehetővé teszik, hogy mester és tanítvány kapcsolatok alakulhassanak ki a működő vállalkozások szervezeti keretei között. Érintett szakmák: szerszámkészítő, lakatos, géplakatos)

Építőipari szakmai képzések:

Az építőipar mindig is felszívta az alacsony iskolai végzettségű, betanított és segédmunkás munkavállalókat. A megszerzett tudás gyorsan hasznosítható. Az építőipar jelenlegi

konjunktúrájában az elhelyezkedés is könnyebb. Érintett szakmák: Kőműves, burkoló, villanyszerelő, festő-mázoló)
Vendéglátóipar szakmák: A vendéglátóipar szezonális és területi kiegyenlítetlensége miatt jelentős az e szakmákban kimutatható elvándorlás a megyéből és a paktum területéről is. Tervezett képzések felszolgáló esetleg szakács képzési területen javasolt és tervezett.

Kereskedelmi szakmák:

A munkaerőpiaci felmérések szerint a kereskedelemben is jelentős a szakember hiány. nagy a fluktuáció. A tervezett bolti eladó képzésben megszerzett tudás könnyebb elhelyezkedést biztosíthat.

Egyéb szakmák alacsony, 8 általánosnál kevesebb végzettségű célcsoport számára:

Minden településen gond a közterületek kezelése, szakszerű gondozása. Az valamennyi évszakában feladatot, munkát jelent. A parkgondozó és a gyógynövény gyűjtő és termesztő szakmák az alacsony végzettségű, kulcskompetenciákban gyengébben teljesítők számára jelentenek lehetőséget a munkaerőpiaci integrációra.

Szociális gondozó szakmai képzések:

A helyzetelemzésben leírtak szerint látható, hogy a paktum 50 érintett településn az elöregedés a meghatározó társadalmi jelenség. Jelentős a fiatalok elvándorlása. A helyben maradó idős népesség ellátása minden településen jelentős feladatot jelent. Ezen feladatok ellátására képez szakembereket ez a képzési modul. (a TOP 8. tematikus cél keretében támogatott gyermekellátási kapacitásokhoz kapcsolódó humánerőforrás-igény fejlesztéséhez.)

Munkaerőpiaci tanácsadás

Célja és feladata, a munkaerőpiacról már régóta kiszorult, eddigi álláskeresési technikáival sikertelennek bizonyult munkaerő korszerű, piacképes, magabiztos piaci fellépést lehetővé tevő képzés és szemléletformálás megvalósítása.

3.1 A munkaerőigény alakulása a térségben

Egyszerre jelentkezik a munkaerő és munkahelyhiány. Egyes szakmákban nem találnak megfelelő munkaerőt a vállalkozások, amely visszaveti a gazdasági növekedést. Elengedhetetlen a potenciális munkavállalók képzése. A szakképzett munkaerő hiánya a vállalkozások kapacitásának kihasználatlanságához is vezethet. A probléma annak ellenére is fennáll, hogy a vállalkozások többsége rendelkezik Munkaügyi Központtal vagy Oktatási Intézménnyel kötött megállapodással is. A megkérdezett cégek felénél egyszeri, vagy folyamatos létszámbővítés tervezett.
A megfelelő képesítés biztosítása mellett fontos lenne, a munkavállalók munkakereséshez és munkavállaláshoz szükséges készségeinek, kompetenciáinak fejlesztése, annak érdekében, hogy rendelkezzenek a munkakereséshez szükséges alapvető ismeretekkel és képességgel. A munkáltatók úgy vélik, hogy a rendelkezésre álló munkavállalók nem elég motiváltak a munkavállalásra, a képzetlenségük mellett az alapvető munkába álláshoz, munkavégzéshez szükséges készségeik, képességeik is hiányoznak.

Annak ellenére, hogy több cég rendelkezik oktatási intézménnyel kötött együttműködési megállapodással, mégsem szívesen fordulnának szakképző oktatási intézményekhez a munkaerő felkutatása során. A külső toborzási eszközök igénybe vételét még inkább elutasítják a munkáltatók. A megfelelő munkavállalók megtalálását leginkább a hiányos képzési rendszer (oktatási rendszer elmaradottsága) és a rendelkezésre álló munkaerő nem megfelelő minősége akadályozza a megkérdezett vállalkozások szerint. További problémát jelenthet, hogy a munkáltatók közel fele nem szívesen alkalmazna munkanélküli és tartós munkanélküli személyeket, közmunkaprogramban lévő személyek felvételit pedig a megkérdezettek fele egyenesen elutasítja. A vállalkozók a munkaerő felvétele során nagy hangsúlyt fektetnek a leendő munkavállaló korábbi munkaerő-piaci státuszára, kevésbé veszik figyelembe, hogy a potenciális munkavállaló megfelelne-e az állás betöltéséhez szükséges követelményeknek.

A vállalkozások esetében jellemző a nagymértékű fluktuáció, amelynek egyik oka lehet a munkába állást, beilleszkedést és betanítást segítő munkáltatói intézkedések, feltételek hiányosságai, a cégek túlnyomó részének nem biztosított a munkavállalók folyamatos képzésének megszervezése sem, több vállalkozó pedig nem elég felkészült a meglévő munkaerő megtartására sem.
Kiemelten fontos lenne a munkavállalói mobilitás ösztönzése a potenciális munkavállalók körében, hiszen a kistelepülések nem képesek maradéktalanul a rendelkezésre álló munkaerő foglalkoztatására. A különböző ösztönzők alkalmazásával (pl. lakhatási támogatás, utazási támogatás stb.) motiváltabbá lehetne tenni a munkavállalókat mobilitásra.

4. Gazdaságfejlesztési irányok - stratégiai környezet

4.1 Áttekintés

A paktum megvalósítási területén a bányák bezárása és a nehézipari üzemek megszüntetése komoly nehézségeket okozott, a nyolcvanas évek közepétől a kilencvenes évek közepéig nagy számban szűntek meg munkahelyek. A Paktum településeit a rendszerváltás óta tartós és erőteljes elvándorlás sújtja, melynek hátterében a helyi munkakereslet radikális visszaesése A kohászat válságát és a több mint 10 ezer nehézipari munkahely megszűnését a járás máig nem tudta kiheverni. A miocén lignitre, illetve a barnakőszénre alapozó környező borsodi szénbányákra települt nehézipar tartós válságba került, mind értéktermelésben, mind a foglalkoztatottak tekintetében veszített korábbi súlyából.

Az 1990-es évek végétől már megmutatkoztak az élénkülés jelei, melynek hátterében elsősorban a még meglévő, nagy múltú ipari hagyomány és szakmakultúra állt. A volt Ózdi Kohászati Üzemek ipari komplexumának egy részén működő Ózdi Ipari Park, valamint a kialakított zöldmezős beruházásoknak helyet biztosító ipari terület a járás egyetlen jelentős gazdaságfejlesztési infrastrukturális eszköze. Ózdon és járásában a mai napig az ipar és az építőipar a meghatározó foglalkoztató (a foglalkoztatottak 37%-ával), emellett csak a kereskedelem és a közszolgáltatások kötnek meg jelentősebb munkaerőt. A gazdaság szerkezetében az ezredfordulót követően a textilipari, a karbantartó, a fémfeldolgozó és fémmegmunkáló tevékenységet folytató kohászati, fémipari utódvállalatok, valamint az elektronikai, finommechanikai villamos összeszerelést folytató vállalkozások (General Electric, Johnson Electric) a meghatározóak.

A működési terület legnagyobb foglalkoztatói és legnagyobb árbevételű cégei, melyek együttműködése a Paktum projket sikeres működését jelenti a projket megvalósítási szakaszában, illetve az esetleges hosszabítása, továbbműködtetése idején.:

- *Frank Hungária Talajművelő Kopóalkatrészeket Gyártó Kft – Ózd*
- *Johnson Electric Ózd Elektromechanikai Termékek Korlátolt Felelősségű Társaság- Ózd*
- *OAM Ózdi Acáélművek Kft.- Ózd*
- *Ózdi Távhőtermelő és Szolgáltató Kft.- Ózd*
- *Ózdi Vízmű Kft.- Ózd*
- *Ózdinvest Kft.- Ózd*
- *Spal Ipari és Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.- Ózd*
- *Vitkó Security Személy és Vagyonvédelmi Kft.- Ózd*
- *General Electric Hungary Zrt.- Ózd*

A földhasználatot a dombsági térszínek viszonylag egybefüggő erdőségei határozzák meg, míg a szántókkal és a beépített, illetve mezőgazdasági művelés alól kivont területekkel szemben elhanyagolható a szőlők, gyümölcsösök és kertek aránya. A táji adottságok – a medencéket és a folyóvölgyeket leszámítva – kevésbé teszik alkalmassá a járást az intenzív mezőgazdasági művelésre (ezzel is magyarázható, hogy a foglalkoztatottak csupán 2%-a dolgozik a mezőgazdaságban)

4.2 A projket és eredményeink illeszkedése az Uniós és hazai fejlesztéspolitikához

EU 2020:

- Foglalkoztatás: Biztosítani kell, hogy a 20–64 évesek körében a foglalkoztatottság aránya elérje a 75 %-ot.
- K+F / innováció: Az EU (köz- és magánforrásból származó) GDP-jének 3 %-át a kutatás / fejlesztés és az innováció ösztönzésére irányuló beruházásokra kell fordítani.
- Éghajlatváltozás/energia: Az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását 20 %-kal csökkenteni kell az 1990-es szinthez képest (vagy akár 30%-kal, ha adottak az ehhez szükséges feltételek).
- A megújuló energiaforrások arányát 20 %-ra kell növelni.
- Az energiahatékonyságot 20 %-kal kell javítani.
- Oktatás: A lemorzsolódási arányt 10 % alá kell csökkenteni. El kell érni, hogy a 30 és 34 év közötti uniós lakosok legalább 40 %-a felsőfokú végzettséggel rendelkezzen.
- Szegénység / társadalmi kirekesztés: Legalább 20 millióval csökkenjen azok száma, akik nyomorban és társadalmi kirekesztettségben élnek, illetve akik esetében a szegénység és a kirekesztettség reális veszélyt jelent.

Európai gazdasági fellendülés terve:

- Alacsony szén-dioxid kibocsátású gazdaság felé történő elmozdulás felgyorsítása, energiabiztonság növelése;
- Épületek energiahatékonyságának javítása;
- Zöld termékek gyors elterjedésének elősegítés;
- Tiszta technológiák fejlesztése a gépjárműipar és az építőipar számára;
- Az éghajlatváltozás kezelés

Nemzeti Intelligens szakosodási Stratégia:

A NIS prioritásai:

- Egészséges Társadalom és Jólét
- Fejlett járműipar és gépipari technológiák
- Tiszta és megújuló energiák
- Egészséges és helyi élelmiszerek
- Agrárinnováció
- Intelligens technológiák

A prioritásokra alapozottan valamennyi célterület integrálásával a helyi munkaerőpiac olyan irányú fejlesztése a cél, hogy ezeket a stratégiákat képes legyen befogadni, alkalmazni.

B.A.Z Megye Fejlesztési Koncepciója, Megyei Fejlesztési Program, Megyei Intelligens szakosodási Stratégia:

A B-A-Z Megyei koncepció célrendszere, ágazati prioritások:

- Gazdasági versenyképesség javítása, munkahelyteremtés és innovációs tevékenységek ösztönzése
- A helyi társadalom munkaerő-piaci igényekhez történő alkalmazkodóképességének javítása
- A munkaerő-piaci központok elérhetőségének javítása
- Az egyedi természeti és kulturális erőforrások fenntartható hasznosítása
- Az energia megújuló forrásokból történő helyi előállításának és felhasználásának ösztönzése
- Környezeti állapot és környezetbiztonság javítása

A projekt nemzeti és térségi gazdaságpolitikába való illeszkedését meghatározza az a tény, hogy a régió számára kiemelten fontos elsődleges prioritással bír helyi társadalom munkaerő-piaci igényekhez történő alkalmazkodóképességének javítása és a KKV-k megerősítése a régióban, beszállítói képességeik megszilárdítása és fejlesztése, valamint az innovációs képességeik növelése.

4.3 Gazdaságfejlesztés

A gazdaságfejlesztés célterület alá három fejlesztési célt soroltak be:

I. Vállalkozásfejlesztési szolgáltatások

A Paktum területén elhelyezkedő települések számára fontos cél, hogy az újonnan megvalósuló üzleti infrastrukturális beruházások kihasználtságát biztosító, befektetés-ösztönző szolgáltatások a gazdasági szereplők igényei szerint bővüljenek. Ezáltal a betelepülő és már a térségben működő vállalkozások tekintetében, az új tevékenységek vonzását, bővítését célzó, az együttműködésen alapuló, a belpiacra és külpiacra jutást segítő önkormányzati szolgáltatások erősödjenek, közvetlenül vagy közvetetten az önkormányzati érdekeltségű gazdasági szereplők által. Ennek keretében a térségi gazdaságfejlesztési hálózatok kiépítése, a befektetés- és beruházás-ösztönzési akciók kialakítása, megvalósítása fontos cél.

Elengedhetetlen a szakképzés piaci elvárásokhoz való igazítása, munkahelyteremtő beruházások ösztönzése, az összehangolt területfejlesztés. Fontos a kiemelt térség és növekedési zóna partnerei – a gazdasági szereplők – közötti együttműködés megerősítése és intézményesítése, melyhez csatlakozik a Paktum is.

Prioritás a térség számára, hogy a helyi vállalkozásokat, kiemelten a kisvállalkozásokat segítse a helyi termékek menedzsmentje területén biztosítható szolgáltatásai által, elősegítve a termékek piacra jutását, valamint segítve a helyi partnerség kialakulását és működését. Az említett területeken a helyi szereplők, a munkaügyi központ, a képző intézmények és a kamara bevonásával kialakított foglalkoztatási paktum keretén belül bértámogatási, foglalkoztatási és képzési rendszer (stratégia) kidolgozását tervezi. Az együttműködés keretében megvalósuló foglalkoztatási programok a helyi munkavállalók képességeinek, foglalkoztathatóságának, szakmai tudásának javítását, a versenyképességük megőrzését (munkahelymegtartás), a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását célozzák meg

II. A Paktum ipari infrastruktúrája és fejlesztési lehetőségei

Borsod-Abaúj-Zemplén megye és a paktumban érintett putnoki, ózdi és kazincbarcikai járás gazdaságának versenyképessége 1989 után csökkent. Az ipari szerkezet átalakulása, a munkanélküliség, az apró falvas szerkezet, a népesség elvándorlása, az iskolázottság alacsony szintje jellemezte a területet. Mind az EU, mind az országos statisztikákban a gazdasági és társadalmi mutatók jelentős részében az átlag alatti teljesítményt mutatnak a mai napig.

Az elmúlt években megindult a paktum területen a gazdasági struktúraváltás; a regisztrált gazdasági szervezetek száma nőtt, többségük egyéni, ill. mikro- és kisvállalkozás Az ipar szerkezeti átalakulása új nagyberuházások megjelenése csak részben orvosolta a problémákat. A következő években a foglalkoztatottság javítása érdekében további nagybefektetőkre van szükség.

A gazdasági klíma, ill. a bizalmi index változását jelzi, hogy Ózdon és Kazincbarcikán a betelepült nagyvállalati kör egy része további helyi fejlesztéseket, foglalkoztatás bővítéseket tervez.

A nyugat-borsodi területen a 26-os út átépítése, elkerülő szakaszok építése tervezett beruházás. A környékén megvalósítandó közlekedési infrastruktúra fejlesztések kedvező hatással lesznek a terület fejlődésére.

A nyugat-borsodi területen bejegyzett vállalkozások átlagos hozzáadott értéke elmarad az országos átlagtól. A tömeges foglalkoztatást biztosító ipari vállalkozások aránya alacsony.

Egyaránt nő a megyében és a térségben is a magasabb szakképzettségűek iránti igény, aminek kielégítését egyre nehezebben képes kezelni a térség munkaerő és képzési piaca.

A munkaerő képzettsége és az iskolázottsági mutató a paktum területén, a kisfalvas településeken, a megyeszékhelytől távolodva, fokozatosan romlik.

Fontos feladat a hiányszakmák felszámolása, a versenyszféra munkaerő-piaci igényeinek felmérésére, a munkaerő kínálat kompetenciáinak fejlesztése, a felnőttképzési szolgáltatások versenyképességének javítására. A munkaerő piaci kereslet és kínálat összhangjának megteremtése.

Fokozott figyelmet kell fordítani a gazdaságfejlesztéseket támogató humán és infrastrukturális feltételek fejlesztésére, a kézműves és agrár tevékenységek mellett a régi ipari kultúra megóvása, fejlesztése a cél.

Ezen helyi foglalkoztatáspolitikai beavatkozások révén a foglalkoztatottság növelése, valamint a minőségi munkaerő biztosítása egyaránt cél, elősegítve a helyi gazdaság fejlődését, valamint erősítve a települések lakosságmegtartó jellegét.

A Paktum megvalósítás területének egyik fontos igénye és kezdeményezése a vállalkozások versenyképességének növelése érdekében a helyi középiskolai, felsőoktatási intézmények (Miskolci Egyetem Ózdi Kihelyezett Tagozat) szakmai szervezetek és helyi vállalkozások együttműködései révén elinduló, képzések bevezetésére és továbbfejlesztésére, tanműhelyek kialakítására, valamint a helyi humánerőforrás piaci igényeknek megfelelő képzésére (felnőttképzés, szakképzés) és továbbképzésére irányuló fejlesztések.

A működési terület legnagyobb foglalkoztatói és legnagyobb árbevételű cégei, melyek együttműködése a Paktum projket sikeres működését jelenti a projket megvalósítási szakaszában, illetve az esetleges hosszabítása, továbbműködtetése idején.:

- *Frank Hungária Talajművelő Kopóalkatrészeket Gyártó Kft – Ózd*
- *Johnson Electric Ózd Elektromechanikai Termékek Korlátolt Felelősségű Társaság- Ózd*
- *OAM Ózdi Acáélművek Kft.- Ózd*
- *Ózdi Távhőtermelő és Szolgáltató Kft.- Ózd*
- *Ózdi Vízmű Kft.- Ózd*
- *Ózdinvest Kft.- Ózd*
- *Spal Ipari és Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.- Ózd*
- *Vitkó Security Személy és Vagyonvédelmi Kft.- Ózd*
- *General Electric Hungary Zrt.- Ózd*

Nyugat-Borsodban megvalósult ipari fejlesztések, és változások

Murrtechnika-Borsodnádasd

A Murrplastik cégcsoport 1963-ban német tulajdonú családi vállalkozásként jött létre a németországi Oppenweilerben. A cégcsoport fő tevékenysége a műanyag fröccsöntés. Műszaki műanyag termékeikkel számos autóipari, elektronikai, mechatronikai nagyvállalat beszállítói, de a kábelmenedzsment, kábeljelölés, kábelvédelem területén a cégcsoport önálló termékeivel is képviselteti magát a piacon.

Mára Európa számos országában, illetve USA-ban, Kínában, Indiában is működnek vállalatai. Magyarországon 2006 óta van jelen a cégcsoport, kezdetben egy magyar-német vegyesvállalat tagjaként. 2015. novembere óta, a Murrtechnica Kft. megalapításával önállóan van jelen a cégcsoport hazánkban komoly lehetőséget látva itt, ezen belül is az északkeleti régióban. Ózdhoz közeli Borsodnádasdon épülő új üzemcsarnok közel 100 új állást jelent. A műanyag fröccsöntéssel, termékgyártással foglalkozó német vállalkozás hosszú távongondolkodik a térségben. A cég 2018 nyarán megvásárolta a Ples Zrt használaton kívüli telephelyét, hogy ezen a területen építsék fel a 2500 m2 alapterületű gyártócsarnokot. 2019-es év folyamán megépítették a könnyű szerkezetű csarnokot, a termelés pedig legkésőbb 2020 elején indulhat meg. A beruházás 100%-ban önerőből valósult meg, a cég számára nagyon fontos a helyben található szaktudás használata ezért a beruházást egy helyi vállalkozás végezte.

Borsodnádasd Város Önkormányzata a többi vállalkozással, kis és közepes méretű céggel együttműködve igyekeznek megteremteni, hogy a jelenleg más településeken dolgozó Borsodnádasdi lakosok a jövőben a saját településükön is élhessenek az új és meglévő cégek által biztosított elhelyezkedési lehetőségekkel, ezzel segítve a helyi gazdaság fellendítését.

Ózdi Acélművek-Ózd

A magyar állam 20 százalékos tulajdonrészt vásárolt több mint 30 millió euróért az Ózdi Acélműben a német Max Aicher-csoporttól. A többségi tulajdonos 60 millió euró értékű technológiai beruházást, eszközbeszerzést hajt végre annak érdekében, hogy az Ózdi Acélművek magasabb színvonalon, komplexebb termékekkel, jobb hatékonysággal lássa el feladatát. Az állam közel 10 milliárdért vásárolt tulajdonrész lehetővé teszi, hogy a meglévő 500 munkahely biztonságban maradjon, illetve növekedjen általa a munkavállalók száma a cégben. A nemzeti önrendelkezés fontos elemének tekinti a kormány, hogy a magyar állam tulajdonosként is jelen legyen a stratégiai ágazatokban. Az acélipar komoly kihívásokkal küzd, az ágazat megújítása a versenyképesség fokozásának jelentős eleme. Az acélipar jelentőségét a hazai építésgazdaság is adja, amelynek 2023-ig 25 ezer milliárd forint megrendelés-állománya van, és fontos, hogy az alapanyagokat magyar gyártóktól szerezzék be.

A döntés iparpolitikai szempontból rendkívül jelentős, a magyar gazdaság érdekét szolgálja, és egyben lehetőséget kínál a technológiai fejlődéshez is az acéliparban, így tehát az intézkedés a munkahelyek stabilitása mellett jelentősen hozzájárul a magyar gazdaság bővüléséhez.

Ózd város számára a kohászat jelentős iparág, amely 500 munkahelyet ad a városban és térségben élőknek egyaránt. Ezért a kohászat a térség életében meghatározó szerepet tölt be, és remélik, hogy a fejlesztés újabb munkahelyeket eredményez, ami további családok számára nyújt biztos megélhetési lehetőséget. Az állami tulajdonrész vásárlásnak köszönhetően a cég jelentős munkavállalói létszám növekedést diagnosztizál rövid távon. A tervezett létszámnövekvény közel 200 fő

A fenti két cég munkaerőigényét a Paktum munkatársai az Ózdi Járási Hivatal Foglalkoztatási osztályának munkatársaival szorosan együttműködve tudja majd kielégíteni.

III. Fenntartható turisztikai fejlesztések

A nyugat-borsodi térség kisléptékű infrastrukturális turisztikai fejlesztésekkel, a kulturális, sport és szabadidős tevékenységek bővítésével, új turisztikai attrakciókkal, a fejlesztésével kívánja a turizmushoz kapcsolódó szolgáltatások (szálláshely, vendéglátás stb.) és kereskedelem növekedését biztosítani. A változatos táji adottságok kedvezőek az ökoturisztikai potenciál kiaknázására. Ez a törekvés szintén hozzájárulhat ahhoz, hogy a térség még vonzóbbá váljon az ide látogatók valamint a turizmusban, vendéglátásban elhelyzkedni kívánó potenciális munkavállalók számára.

Nyugat-Borsodban megvalósult turisztikai fejlesztések:

Gömör Szíve – Szív útjai - TOP-1.2.1-15-BO1-2016-00039

A „Gömör Szíve - Szív útjai elnevezésű TOP-1.2.1-15-BO1-2016-00039 azonosító számú projekt a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretén belül valósult meg. A program célja a helyi piac fellendítése és újjáépítése. A program a térségi szintű turisztikai fejlesztések megvalósítására, helyi jelentőségű, turisztikai vonzerőt képező kulturális, épített, természeti örökség hasznosítására, a térség gazdaságának élénkítésére és a foglalkoztatás növelésére irányult. A környékbeli helységek bemutatása, az idelátogatók informálása, és a térségben történő turizmus és gazdaság fejlődésének ellősegítésével valósult meg. A Gömör Szíve program Putnok Város konzorciumi vezetése alatt zajlik, tanösvény és 13 állomás létrehozásával.

A támogatási összeg: 286, 93 M Ft.
A túraútvonal a történelmi Gömör vármegye 7 településén biztosít összeköttetést, amely Putnoktól, Keleméren, Gömörszőlősön, Szuhafőn, Trizsen és Imolán át Ragályig vezet, biztosítva az ide látogatók testi-lelki egészségét, valamint környezettudatosságra való nevelését.

A projekt keretében létrehozott tematikus út állomásai, tanösvényei:

- *Szíves Fogadó Gömörszőlős*
- *Gömöri Termékház Gömörszőlős*
- *Biokertes Vendégház Gömörszőlős*
- *Extenzív gyümölcsös Gömörszőlős*
- *Illatporta és csűr Imola*
- *Rekreációs Park Imola, Szuhafő*
- *Ragályi Ferdinánd Látogatóközpont Ragály*
- *Szőlőhegyi Tanösvény Ragály*
- *Öreg Tölgy Útja Ragály*
- *Kézműves Ház és Kiállítóterem Szuhafő*
- *Újhegyi Kilátó – leskunyhók Szuhafő*
- *Hagyományok Háza Trizs*
- *Meseerdő Trizs*

Gömörszőlősön Szíves Fogadó, Gömöri Termékház, Biokertes Vendégház és extenzív gyümölcsös, Imolán illatporta és csűr, rekreációs park, Ragályban Ragályi Ferdinánd Látogatóközpont, Öreg Tölgy útja és szőlőhelyi tanösvény, Szuhafőn rekreációs park, kézműves ház és kiállítóterem, Újhegyi Kilátó – leskunyhók, Trizsben pedig Hagyományok Háza és Meseerdő képezik a turisztikai attrakciót.

A Gömör Szíve program központi eleme a helyi piac újraépítése. A piac két alapeleme a kereslet és a kínálat. A helyi kereslet által a konzorciumban lévő falvak esetében az a probléma, hogy kis létszámú népességük nem elegendő a fizetőképes kereslet jelenlétéhez, egy-egy helyi vegyesbolt működése is nehéz feladat. A helyi árutermelést a versenyképtelenség, és a megfelelő üzemméret hiánya gátolta meg, a hagyományos mezőgazdasági termelés, vagy a kézművesség nem tudta felvenni a versenyt a multinacionális áruk olcsó kínálatával, illetve a helyben megtermelt élelmiszer alapanyagok piacra szállításának költsége megemelkedett.
A modell a helyi alacsony keresletet a látogatók által támasztott kereslettel növeli meg, így a helyben megtermelt áruk helyben értékesítésével javítja a versenyképességet.

A projekt keretén belül létrehozott tematikus út létesítményei elméleti és gyakorlati ismeretekkel gazdagítják az ide látogatókat, valamint megismerkedhetnek a helyi árutermelés termékeivel, illetve elősegítik a helyi jövedelemtermelést egyaránt. A konzorcium tagjai különböző korosztályú és érdeklődési körű emberek számára kínálnak megfelelő programlehetőségeket. A létesítmények egyszerre szolgálják az élményszerzést, a konkrét ismeretek elsajátítását, és hozzájárulnak a fenntarthatóság értékeinek megszerzéséhez és a helyi környezeti értékeinek megóvásához. A Gömör Szíve – Szív útjai projekt megvalósítása, majd annak fenntartása, a gyönyörű környezetben kialakított turisztikai élményút a térségben, illetve helyben tartózkodási időt meghosszabbító lehetőséget jelent, ezáltal – közvetett módon – jelentős helyi-térségi foglalkoztatás-bővítési potenciált hordoz magában, akár már rövidtávon is gazdasági és társadalmi pozitív hatásokat vonhat maga után.

A különböző tevékenységeket és szolgáltatásokat tehát a látogatók kiszolgálása tartja egy rendszerben. Minden cselekedet egyszerre szolgálja a látogatók ellátását – elméleti és gyakorlati ismeretekkel, a helyi árutermelés termékeivel-, illetve a helyi jövedelemtermelést. Mivel mindezt a fenntartható erőforrás-használat módjára építi, ezért nem sérti, sőt ellenkező módon inkább elősegíti a helyi környezeti értékek megőrzését.

A társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés célja a felhívás szerint térségi szintű, turisztikai termékcsomagok és kisléptékű tematikus turisztikai fejlesztések támogatása, melyekkel megyei szintű turisztikai vonzerő elemekre épülő, koordinált fejlesztések valósíthatók meg. Ennek keretében a helyi, térségi jelentőségű, turisztikai vonzerőt képező kulturális, épített, természeti örökség turisztikai hasznosítására, fejlesztésére nyílik lehetőség a térség gazdaságának diverzifikációja, a helyi gazdaságélénkítése, és a foglalkoztatás növelése érdekében.

A Gömör Szíve – Szív Útjai pályázati program eredményeképp létrejött attrakció tematikus élményút, mely 5 település természeti és kulturális adottságaira építve, Putnok Város Önkormányzatának konzorciumi vezetése mellett 13 állomást és tanösvényt magába foglaló, részleteiben jellemzően néhány órás, összességében több napos kikapcsolódást jelentő turisztikai program falusi környezetben. A konzorcium tagjai oly módon állították össze programjuk alapjait, hogy abban bárki találjon számára megfelelő elemet, az is, aki a túrázást, az is, aki a kézművességet, az is, aki csak a természetben töltött időt értékeli leginkább.

A projekt megvalósítása pozitív eredményeket vonzott magával, mint a térség, mint a település, mint a lakosság és a Gömörbe látogató turisták számára is. A projekt fejlesztési eredményeként csökkentek az infrastrukturális és szolgáltatási hiányosságok, mivel a fejlődés hatására a térség lakosságának életminősége javul, kulturális, szabadidős programok lehetősége bővül, prevenciós, rehabilitációs és csoportos foglalkozások szerveződnek, a kulturális és közösségi élet gazdagodik, emellett az önkormányzatok és civil szervezetek működési feltételei javulnak.

Összességében tehát megállapítható, hogy a Gömör Szíve – Szív útjai projekt megvalósítása, majd annak fenntartása, a gyönyörű környezetben kialakított turisztikai élményút térségi jelentőségű, nem része országos vagy nemzetközi hálózatoknak, de a térségben, illetve helyben tartózkodási időt hosszabbító lehetőséget jelentenek, ezáltal – közvetett módon – jelentős helyi-térségi foglalkoztatás-bővítési potenciált hordoz magában, akár már rövidtávon is gazdasági és társadalmi pozitív hatásokat vonhat maga után.

Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés Putnokon - TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00015

A projekt célja a látogatottság növelése mellett, hogy a turizmus hozzájáruljon a helyi kis- és középvállalkozások növekedéséhez, közvetve és közvetlen módon a munkahelyteremtéshez, valamint a turizmus időbeni és térbeli koncentráltságának csökkenéséhez. Az idelátogató turisták és látványosságok, valamint a környék turisztikai potenciálja még több embert vonz a régióba, ez által a gazdasági működés hatékonyságát is növeli. Hosszabb távú cél, hogy a fejlődő turizmusra építve újabb és újabb vállalkozások működhessenek sikeresen. Szerződött támogatás összege: 191 229 885 Ft.

A pályázatban több projekt elem került megvalósításra:

- *Putnok, 1097 Csónakház*
- *Putnok, 1341/1 Ajándékbolt*
- *Putnok, 1655 Kávézó*
- *Putnok, 1833/3 Mobilszínpad*
- *Putnok, 3293 Kilátó*
- *Putnok, 664, 694, 644, 568, 3189, 0150/13, 3078, 3273 Gyalogút*

1. Csónakház:

Egy olyan kis csónakház/stég, amely alkalmas arra, hogy túrakenukat, csónakokat, kajakokat tudunk a Sajón vízrebocsátani, segítve a vízi turizmus fejlődését. Korábbi években megfigyelhető volt, hogy több csoport is érkezett a Sajóra vízitúra céljából, ám vízre szállásra alkalmas partszakasz nem volt a városban, jelen pályázatban közvetlenül a Sajó híd melletti területen valósult meg, ahol kenukölcsönzés, illetve iskolai oktatás céljából. Kapcsolódó elemként, egy másik projektben megvalósult kerékpárúton is megközelíthető a csónakház/stég, illetve alkalmas parkoló terület is található.

2. Kilátó:

A régi kilátó helyén megépült új kilátótorony egy messziről is jól látható szimbóluma a településnek, amely a korábbihoz hasonló célt szolgál. A kilátó a település egyik legmagasabb pontján helyezkedik el, egyedülálló kilátást biztosítva a Sajó-völgyre. A hozzá kiépített gyalogút nem csak a kilátóig tart, hanem a tőle nem messze lévő, a város legismertebb legendája, a szakállas farkas sírjáig vezet.

3. Ajándékbolt:

A település és Gömör népszerűsítése céljából ajándékbolt került kialakításra, ahol ajándéktárgyak, helyben készült gömöri tárgyak, ajándéktárgyak árusítása történik.

4. Mobilszínpad:

A mobil színpad és a hozzá tartozó fény- és hangtechnika segíti a településen lévő aktív kulturális életet. Havi szinten biztosítja több civilszervezet, iskolák, óvodák meghívott vendégek fellépését, olykor több alkalommal különböző helyszíneken is.

5. Infokommunikációs eszközök:

A helyi turizmus népszerűsítését és információ megjelenítését szolgáló számítógépes terminálok, ahol a település és a környék látványosságait, rendezvényeit, egyéb fontos helyeit, aktuális folyamatosan frissülő tartalommal jelenítik meg a városba érkezők informálására. Kiemelt előnyük a többnyelvűség és akadálymentesség.

6. Kávéház kialakítása:

Putnok történelmi múltjához kapcsolódva a város központjában található a Serényi kávézó. A város egyik vendégek fogadására alkalmas fogadó tere. Az ide érkező turisták számára olyan helyet biztosít, ahol megpihenhetnek, illetve egy kávé elfogyasztása közben beszélgethetnek.

7. Sétaút:

Putnok Város egyik központi terétől a kiépített kilátóig vezet a sétaút. A sétaút összeköttetést biztosít a látnivalókkal a turisták számára, minél egyszerűbb és korszerűbb módon érhessék el az úti céljukat. Az egyes elemek célcsoportját minden korosztály képezi, mivel a kilátó bárki számára könnyen látogatható a kiépített útnak köszönhetően.

A Vizi turizmus fejlesztésére való törekvés a fiatal az aktív és kora időskorúak és sportolni vágyók igényeit elégíti ki, ami különösen fontos, hiszen a településen található a
Sajó-völgye Focisuli egyik központi épületkomplexuma, illetve tanuszoda épült és sportiskolája is van a városnak, így mindenképpen szükséges további alternatív sportolási és kirándulási lehetőségét biztosítani a célközönségnek.

Összegezve tehát a Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés Putnokon projekt célja az idelátogató turisták és látványosságok növelése, valamint a környék turisztikai potenciálja még több embert vonz a régióba, ez által a gazdasági működés hatékonyságát is növeli. Hosszabb távú cél, hogy a fejlődő turizmusra építve újabb és újabb vállalkozások működhessenek sikeresen.

Fenntartható települési közlekedésfejlesztés Putnokon – TOP-3.1.1-15-BO1-2016-00019

A 26. számú főútvonal mentén Putnok belvárosa felől Serényfalva, illetve Dubicsány irányába kerékpárút került kialakításra. Részben belterületi lakóterületek és külterületi gazdasági területek között jött létre összeköttetés. Szemléletformáló kampány hívta fel a figyelmet erre a környezetbarát és egészségesebb közlekedési formára, kiemelten célozva azokat, akik korábban nem így közlekedtek.

A projekt keretében megvalósult továbbá a Miskolc felől érkező 26. számú főútvonal mellé Gömör Kapu építése pihenővel és parkolóval, hogy a „Gömör Kapuja" elnevezést erősítve Putnok igazi déli kapukként jelenjen meg az itt áthaladóknak és az ide érkezőknek.

Továbbá a városban található buszöböl és buszmegálló is felújításra került, valamint a mind három településen elhelyezett kerékpár tárolók. A kerékpárút nyomvonala a Kossuth út és a 26. számú főút találkozásánál indul, egy önkormányzati tulajdonban lévő területről. Itt került kialakításra a Gömör városkapu.

Szerződött támogatás összege: 666.261.023.- Ft.

Megvalósítási helyszínek:

- *A kiinduló területen lévő parkoló*
- *Péczeli József Általános és Művészeti Iskola*
- *Városi Tanuszoda*
- *Solod Emília Óvoda Móricz Zsigmond úti telephelye*
- *Sajó-híd melletti parkoló terület*
- *Várady Béla sportközpont*
- *Városi Piac*
- *Kormányablak*
- *Serényi László Általános Iskola*
- *Mezőgazdasági termékfeldolgozó üzem,*
- *Sajó Völgye Focisuli*
- *Serényfalvi téglagyár*

A kerékpárút Dubicsány település központjától a Kossuth út mellett a Péczeli út sarkáig tart. Ezen szakaszon két buszmegálló teljes rekonstrukciója történt meg oda-vissza irányban. Továbbiakban a kerékpárút/sáv a Péczeli út teljes hosszában végig halad. Itt a kerékpárút összeköti a Péczeli József Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskolát a Városi Sportuszodával, illetve a Soldos Emília Óvoda Móricz Zsigmond úti telephelyével. A Péczeli útról jobbra kanyarodik, majd az Állomás út kereszteződésénél két irányban megy tovább.

Balra a Sajó hídig, ahol T.O.P.1.2.1-15 Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés felhívásban megvalósított projektelemet (csónakház/stég) illetve több munkahelyet (faipari) köt össze. Másik irányban a Királdi út végéig, majd annak folytatásán az Állomás út és Rákóczi út kereszteződéséig tart az útvonal. Ezen a szakaszon 2 db buszmegálló teljes rekonstrukciója valósult meg, Illetve az útvonal így már a vasútállomást is bekapcsolja a kerékpáros vonalra. Az Állomás út és Rákóczi út kereszteződésénél balra, a Puskás Ferenc úton halad tovább a Petőfi út sarkáig. Itt a Várady Béla Sportközpontot és a Fábry tüzépet is érinti az útvonal.

A Petőfi út teljes hosszában a Kossuth útig tart a nyomvonal, ahol munkahelyek mellett a Városi Piaccsarnokot, környező üzleteit is érint. A Petőfi útról a Kossuth útra bal felé kanyarodik az út, innentől egyenesen halad a Kossuth út, Serényi tér, majd Bajcsy Zsilinszky út teljes hosszában, a város Ózd felé eső végégig. Ezen a szakaszon érint további munkahelyeket, városközpontot, Városháza épületét, Járási hivatal épületét, szolgáltató egységeket, T.O.P.1.2.1-15 Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés felhívásban megvalósított projektelemet (ajándékbolt, kávézó), T.O.P. 1.1.3-15 Helyi gazdaságfejlesztés projektelemét (helyi termelők boltja), főteret, autóbuszmegállókat, két középiskolát, a Serényi László általános iskolát, mezőgazdasági termékfeldolgozó üzemet, MOL benzinkutat, Szociális foglalkoztató és rehabilitációs intézeteket.

Ezeken felül ezen az útszakaszon további négy buszmegálló rekonstrukciója történt meg. A Bajcsy Zsilinszky út végétől, a városból kiérve Ózd irányába az úttest mellett került kerékpárút kialakításra, ami a Hét-Serényfalvai elágazásig tart, bekötve a rendszerbe további munkahelyeket a Lóbérci mintafarmot, Gömörmag, Vas és társa, Hidromechanika, Sajó-völgye foci sulit. A kereszteződéstől Serényfalva központjáig tart az útvonal, ahol érinti az Egri Téglagyár serényfalvi telephelyét, illetve további közintézményeket a községben.

Mind ezeket összefoglalva mivel Putnok járási székhely így fontos, hogy ne csak a székhely, hanem a járás többi településének lakói számára is elősegítse a fenntartható közlekedés elérését, azzal, hogy járási székhelyként a beruházás által létrejöjjön egy kerékpáros „tengely", amelybe később akár a járás többi települése is bekapcsolódhat. A Dienesfalvi út 1. szám alatt található önkormányzati tulajdonú ingatlanon parkoló található kerékpár tárolóval és városkapuval, melyekhez csatlakozik a T.O.P.1.2.1-15 Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés felhívásban megvalósított projektelem, egy gyalogút kiépítése egy szintén a T.O.P.1.2.1-15 Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés felhívásban megvalósított kilátóhoz.

Putnok Város gazdaságélénkítése, helyben megtermelt termékek piacra jutásával - TOP-1.1.3-15-BO1-2016-00020

A beruházás a helyben, illetve a város vonzáskörzetében található kis- és középvállalkozásoknak segít a helyi piachoz jobban hozzáférhetővé tenni a megtermelt árukat. A projekt célja, hogy a rendelkezésre álló eszközök és telephely hatékony felhasználásával piaci szereplők (KKV szektor, önkormányzatok, helyi őstermelők, erdei melléktermékgyűjtést végző magánszemélyek) számára nyújtson agrárlogisztikai bázist, illetve az ehhez szükséges szolgáltatásokat.

A projektben megvalósított piaccsarnok Putnokon, a Serényi László tér 7. szám alatt található, ahol az alábbi üzletek kerültek kialakításra:

- *Helyi termelők boltja*
- *Virágbolt*
- *Kegyeleti bolt*
- *Pékáruk boltja*
- *Húsbolt*

Szerződött támogatás összege: 299 102 273Ft.

Putnok Város Önkormányzata 5 különböző üzletet alakított ki a Serényi tér 7. szám alatt, a volt VÁM épületében: egy helyi termékek boltját, egy kegyeleti boltot, egy virágboltot, egy húsboltot, valamint terményboltot is. Az újonnan kialakított üzletekben helyi termelők és az Önkormányzati Szövetkezet által előállított termékek árusítása történik. A termékek a helyi lakosságot, a Gömöri térségbe látogató turistákat látják el. A térség helyi őstermelőit, erdei termékgyűjtő magánszemélyeket, egyéb piaci szereplőket – a helyben, illetve a város vonzáskörzetében lévő kis- és középvállalkozásokat, illetve az elkészült létesítményekben dolgozó helyi munkaerőt támogatják.

A beruházás során megvalósult az épület komplex felújítása – külső hőszigetelés, nyílászárók cseréje, egyéb épületszerkezetek hőszigetelése, akadálymentesítés, – az üzlethelyiségek, illetve azokhoz szükséges raktározási és egyéb helységek kialakítása. Mivel az üzleteket a város saját fenntartásban üzemelteti, a karbantartási munkákat elvégzi, valamint megfelelően szakképzett személyzetet is a város biztosít, így a beruházás közvetlenül hozzájárul a foglalkoztatás növeléséhez is.A helyi termelők helyi piacra jutásának támogatása mellett a helyi termékek vásárlásával hozzájárul a környezet fenntarthatóságához. A helyi termékek előállítása kis mennyiségben, hagyományos, természet közeli módszerekkel történik, így azok kevésbé terhelik meg a környezetet, a termőföldet. Csökkenthető a termeléssel, illetve a szállítással, csomagolással járó környezetterhelés, kisebb az ökológiai lábnyom. A tájfajták előnyben részesítésével hozzájárulunk a biológiai sokféleség megőrzéséhez, illetve a hagyományok továbbéltetéséhez.

Arló és Járdánháza Turisztikai fejlesztése - TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00009

Arló Nagyközség Önkormányzata, valamint konzorciumi partnerként Járdánháza Község Önkormányzata a 2018.01.12-i támogatói döntés alapján sikeresen nyert pályázatot a Társadalmi és környezeti szempontból fenntartható turizmusfejlesztés tárgyú, TOP-1.2.1-16 azonosító jelű pályázati felhívás keretében.

Az „Arló és Járdánháza turisztikai fejlesztése" című és TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00009 azonosító számú projekt Támogatási Szerződése 2018. március 5-én lépett hatályba.
A projektcélok megvalósításához 320 521 744 Ft összegű támogatás állt rendelkezésükre az Európai Unió és a Magyar Állam finanszírozása által. A projekt megvalósítására 2018. I. és 2020. II. féléve közötti időszakban történt meg. A több mint 320 millió forint európai uniós vissza nem térítendő támogatás segítségével, a Széchenyi 2020 program keretében valósult meg.

A projekt szakmai tartalma:
Arló Nagyközség Önkormányzata, Járdánháza Község Önkormányzatával konzorciumban az aktív turizmushoz kapcsolódóan ökoturisztikai fejlesztéseket valósított meg a projekt keretén belül.
Arló Nagyközség területén az Arlói-tó strand és környezetének turisztikai fejlesztése valósult meg. Járdánháza Község területén turisztikai pihenőpark épül a Gyepes-völgy „kapujában", amely kerékpárok tárolására is alkalmas.
Továbbá a két települést és az attrakciókat összekötve, az Ózd-Borsodnádasd kerékpárútról leágaztatva balra, illetve jobbra kerékpárút került kialakításra (meglévő, belső, aszfaltozott útra felfestett kerékpár-nyomvonal).

Óbükk látogató- és élményközpont létrehozása Borsodnádasdon – TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00013

A Bükk-hegység gazdag természeti, valamint növény- és állatvilágának bemutatását vállalta magára Borsodnádasd Város Önkormányzata, amikor megpályázta az Óbükk látogató és élményközpont létrehozása Borsodnádasdon című, TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00013 jelű projektet. Az európai unió 377,5 millió forintos támogatásának köszönhetően az ökoturisztikai fejlesztés a település egyik legértékesebb épületében, az egykori Petőfi Művelődési Ház épületében jött létre. A projekt a Széchenyi 2020 program keretében valósul meg.
A látogató- és élményközpont a természeti ritkaságokban gazdag Óbükk geológiai, földtani és természeti értékeit, érdekességeit mutatja be interaktív, digitális technikákkal. A 3D technológiával rendelkező moziban unikális módon valósul meg az ismeretszerzés egy virtuális utazás keretében, a föld alatt, a felszínen és a levegőben. A hang- és látványtechnika is a legmodernebb formákban épült ki.
A programok között szerepel a helyi rejtélyes labirintus-rendszer bemutatása, ami a lemezgyári temető alatt helyezkedik el. A feltáratlan földvárak, famatuzsálemek, suvadások, források, homokkőkibúvások helyéről és állapotáról is információt kap az érdeklődő.
Az épületben több funkciós, interaktív előadótermet alakítanak ki.
Az energiahatékonyság jegyében napelemekkel csökkentik a működési költségeket.
A fejlesztéshez kapcsolódóan játszótér és pihenőpark kialakítása, az attrakció közvetlen környezetében elektromos töltőállomással ellátott parkoló, járda, büfé és ajándékbolt kiépítése történt meg.

Turisztikai fejlesztés Uppony és Bükkmogyorósd községekben – TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00016

Egyre népszerűbb a kerékpáros, lovas és gyalogosan érkező turisták körében a Szilvásvárad-Putnok útvonal, melynek két települése konzorciumot alkotva pályázatot nyújtott be a kirándulók megállítására.
A TOP-1.2.1-16-BO1-2017-00016 kódjelű, Turisztikai fejlesztés Uppony és Bükkmogyorósd községekben nevet viselő pályázatban 73 millió forint összeget nyertek el a konzorciumi partnerek az európai unió támogatásával, a Széchenyi 2020 program keretében.
A projekt célja, hogy néhány órát a településeken is eltöltsenek a turisták, valamint a helyi vállalkozóknál is vásároljanak, amely a helyi gazdaságot segíti elő a helyi termékek értékesítése által.
A projekt során megvalósított elemek:

- *Turisztikai megállópont*
- *Pihenőhelyek esőbeállókkal*
- *Kerékpártárolók*
- *Látogatható pihenőpark*

A közvetlen környezet fejlesztése kerékpáros-család - és gyermekbarát projektelemek megvalósításával történt. Az akadálymentesítés minden korosztály és társadalmi csoport részére biztonságos elhelyezést és időtöltést nyújt. A pihenőpontok létrehozásával hiányzó turisztikai elemek valósultak meg, amelyek hozzájárulnak a szolgáltatási hiányosságok csökkentéséhez.
A projekt üzleti lehetőséget biztosít helyi kis-, és középvállalkozók számára, ezzel segítve a helyi gazdaság fellendítését. A célterületen a szelektív hulladékgyűjtés is biztosított. A vonzerőhöz kapcsolódó projektelemek életkortól függetlenek és családbarát megoldások interaktív bemutatási módszerekkel történnek.
Speciális a nyitvatartás (365 nap), a helyszíneken pedig szemléletformáló, ismeretterjesztő rendezvényeket, előadásokat is szerveznek. A turisztikai rendezvények évi 3-nál több alkalommal kerülnek megrendezésre. A projekt 915 fő látogatószám-növekedés vállalásával hozzájárult az indikátorteljesítéshez.

Kerékpárutak építése és felújítása Borsodnádasdon – TOP-3.1.1-15-BO1-2016-00015

A projekt a Széchenyi 2020 program keretében valósult meg. A beruházás a TOP-3.1.1-15-BO1-2016-00015 kódszámú, Kerékpárutak építése és felújítása Borsodnádasdon című pályázat közel 81 millió forint értékű európai uniós pályázatából valósult meg.
A Bükk völgyeibe épült Borsodnádasd városában a meglévő kerékpárút felújítása valósult meg, valamint egy új szakasszal pedig az Engels-telepet, vagyis a Mocsolyás szakaszát is bevonták a kerékpáros közlekedésbe.
A megvalósított projektben a létesítményt használókat sportosabb, egészségesebb életmódra nevelik, valamint kímélik környezetüket a gépjárművek által kibocsátott légszennyezéstől. Mindemellett a kerékpárúton közlekedők kevésbé kitettek a közúti közlekedés veszélyeivel szemben.

A projekt során megvalósult elemek:

- *Új építésű kerékpárút (527,04 fm)*
- *Kerékpáros nyom (1135 fm)*
- *Kerékpáros nyom kialakítása érdekében történet útburkolat-felújítása (555 fm)*
- *Meglévő kerékpárút egy szakaszának felújítása (1330 fm).*

Borsodnádasd Város Önkormányzata megvásárolta a beruházással érintett területet. Korábban Borsodnádasd Város központja és az úgynevezett Engels telep településrész között nem volt megoldott a közvetlen kerékpáros kapcsolat, és csak a bekötő út keskeny burkolatán közlekedve lehet eljutni a Borsodnádasdot Ózddal összekötő kerékpárúthoz.
Az új kerékpárút az Ózd-Borsodnádasd összekötő kerékpárúttól indul a szelvényezés szerinti bal oldalon, a megszüntetett iparvasút nyomvonalán haladva, ahol kiépült a közvilágítás is. A nyomvonalon található csapadékvíz átereszeket kitisztítása is megtörtént, illetve az útburkolati jeleket is feljavították.

Összegezve tehát a megvalósított projekt fontos szerepet játszik a kerékpárral közlekedők sportosabb, egészségesebb életmódra történő nevelésében, valamint kímélik környezetüket a gépjárművek által kibocsátott légszennyezéstől. Továbbá megkönnyíti a kerékpáros eljutást a Borsodnádasdot Ózddal összekötő kerékpárúthoz.

5.A Szakképzés helyzete, a lehetséges fejlesztési irányok

5.1 A szakképzés általános helyzete

Foglalkoztatási stratégia nem készíthető el a szakképzés bevonása nélkül, hiszen a képző intézményeknek reagálniuk kell az adott térség munkaerő-szükségletére. Az elmúlt időszakban a szakképzés törvényi szabályozása terén több változás is történt, elsőként ezeket ismertetjük.

Az Országgyűlés a 2015-ben fogadta el a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény és az ezekkel összefüggő törvények módosítását. A törvénymódosításokat megelőzően került kihirdetésre a 1040/2015. (II. 10.) kormányhatározat, amely a „Szakképzés a gazdaság szolgálatában" című koncepcióelfogadásáról szólt. A koncepció a szakképzés legfontosabb szerkezeti és tartalmi szabályozását érintő változásokat mutatja be, bízva abban, hogy ezek segítségével a gazdasági élet szereplői és a szakképzési intézményrendszer adekvát módon képes a munkaerő-piaci kihívásokra reagálni.

Az intézményi struktúrában, illetve a szakmai képzésben bekövetkező változások 2016. szeptember 1-jén léptek hatályba. Ezek röviden összefoglalva a következők:

- A szakközépiskolai képzést a szakgimnázium váltotta fel. A szakgimnáziumok szakmai érettségi végzettséget adó érettségire és ehhez kapcsolódó szakképesítés megszerzésére, szakirányú felsőfokú iskolai továbbtanulásra, szakirányú munkába állásra felkészítő, valamint általános műveltséget megalapozó négy középiskolai évfolyamra és a szakképzésről szóló törvény alapján az Országos Képzési Jegyzékben meghatározott számú szakképzési évfolyamra épülnek. A képzés keretein belül szakmai érettségi vizsga, továbbá az Országos Képzési Jegyzékben meghatározott, a szakmai érettségi vizsga ágazatához tartozó szakképesítés szerezhető. Mindezek következményeként a tanulók a 4+1 éves oktatás keretében piacképes szakképesítéseket szerezhetnek, ez pedig jelentősen javíthatja elhelyezkedési esélyeiket a munkaerő-piacon, de a felsőoktatás keretei között is folytathatják tanulmányaikat.
- A 25/2016. (II.25.) Kormányrendelet módosította az Országos Képzési Jegyzéket, a felére csökkentve a szakképesítések számát, 1303-ról 632-re.
- A szakiskolai képzés szakközépiskolai keretben került megszervezésre, a három, komplex szakmai vizsgára felkészítő évfolyamok további két érettségire felkészítő évfolyammal egészültek ki. Az érettségi vizsgatárgyak tekintetében az OKJ-s szakmai bizonyítvány középszintű szakmai érettséginek minősül, tehát azok a tanulók, akik ezt a képzési formát választják, csak négy érettségi vizsgatárgyból kell számot adni tudásukról.
- Kamarai garanciavállalás: A szakképzési rendszerben a tanuló gyakorlati képzése a 9. évfolyamot követő nyári összefüggő gyakorlattól kezdve csak abban az esetben történhet iskolai tanműhelyben, ha a kamara igazolja, hogy a diák képzése vállalati körülmények között nem megoldható.
- A pedagógus életpálya modellhez illeszkedő, de a szakképzésben oktatók képesítéseit jobban figyelembe vevő szabályok kialakítása.
- Ingyenessé vált – szabályozott keretek között – a második szakma megszerzése.
- A Magyar Közlöny 162. számában 2019. szeptember 30-án megjelent a 229/2019. Korm. rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet módosításáról. E változtatás teljesen átalakítja a középfokú szakmai oktatást. A módosítás elsődleges célja a szakmakínálat szűkítése volt, az alapszakképesítéseket pedig kizárólag iskolarendszerben

lehet majd oktatni. A szakképesítések vonatkozásában újdonság, hogy vannak, melyeknek az elnevezése, van, melyeknek a tartalma is megváltozott, továbbá vannak új szakképesítések is az OKJ-ban.

A szakképző intézmények 2015 nyarán fenntartót is váltottak. A 120/2015. (V. 21.) kormányrendelet a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (KLIK) fenntartásában működő egyes szakképzési feladatot ellátó köznevelési intézmények fenntartóváltásával összefü

Az egyes szakképző intézmények szakképzési centrumokba olvadtak be, tagintézményi státuszban. Az intézmények 2015. július 1-től kerültek a szakképzési centrumokhoz. Az átadás-átvételt a KLIK fenntartásában működő egyes szakképző intézmények átadásáról, valamint egyes kormányrendeleteknek a szakképzés intézményrendszerének átalakításával összefüggő módosításáról szóló 146/2015. (VI. 12.) kormányrendelet tartalmazta.
A koncepció kiáll amellett, hogy a jelenleginél korábban kell elkezdeni és alaposabban kell végrehajtani a szakmai orientációt, és ki kell bővíteni a kompetenciák felmérését is. Az új szakképzési törvényben a kamarák kerültek megnevezésre a pályaorientációért felelős közreműködő szervezetként. Ennek a feladatnak a kamara igyekszik is megfelelni, a megyében számos rendezvény megtartásával támogatja a pályaorientációt.
A Paktum terület szakképzéi intézményeinél is az országos adatokhoz hasonlóan a szakiskolai tanulók körében még mindig igen magas a lemorzsolódási arány, 10% feletti. A lemorzsolódás arányának csökkentése érdekében intézményeik pályaorientációs tájékoztatásokat, foglalkozásokat tartanak nem csak az általános iskolai diákok számára, hanem az érdeklődő felnőtt korosztály számára is. Céljuk, hogy ezeknek a foglalkozásoknak a segítségével növekedjen a szakképzésben résztvevő tanulók száma, illetve diákjaik ne kerüljenek ki a képzési rendszerből a munkaerő-piacon is használható tudás nélkül. Fontos cél a felnőttoktatásban résztvevők számának növelése is, ennek lehetőségei a második szakképesítés ingyenes megszerzésének lehetőségével, illetve a felnőttoktatásban résztvevők felső korhatárának eltörlésével lényegesen kibővült. A cél eléréséhez szükséges, hogy az elméleti képzést megfelelő szakmai színvonalú gyakorlati képzés támassza alá, melyhez elengedhetetlen a duális képzésbe bekapcsolódó cégek számának növelése.
A fentiekkel, valamint a szakképzési rendszer változásait számba véve kijelenthető, hogy a Szakképzési Centrumok az eddigieknél sokkal fontosabb szerepet kapnak mind a középfokú szakmai oktatásban, mind felnőttképzésben valamint a Centrumokban kilakítandó akkreditált vizsgaközpontok révén a szakmai vizsgáztatásban is.

6. A szakképzés kapcsolódása a Foglalkoztatási Stratégiához

6.1 A pályaorientáció erősítése

Az előző fejezetben rövid áttekintést adtunk arról, hogy a térség szakképzési intézményei milyen eszközöket és módszereket használnak annak érdekében, hogy az általános iskolai tanulók a szakképző intézményekben tanuljanak tovább. Az eredmények bíztatóak, azonban a továbblépéshez több dologra is szükség van.

Elsősorban elemezni szükséges az eddigi kezdeményezések és akciók eredményességét. Meg kell vizsgálni, hogy melyik pályaorientációs tevékenységnek milyen hozadéka volt, az együttműködő partnerek közül ki vált be a leginkább.

Meg kell fontolni, hogy az általános iskola mely évfolyamán kell belépni a pályaorientációval, lehetséges, hogy középtávon szükséges gondolkodni és már az 5. vagy a 6. évfolyamon el kell kezdeni a motiváció felkeltését.

Minél több olyan rendezvény megtartására van szükség, amely az iskola kapuin túl kerül megszervezésre, ezzel is oldva a gyerekek esetleges szorongásait, amely az intézményi működéséből, a számonkérések és megfelelni akarás koordinátái között működő tanulási folyamat természetéből fakadnak. Ilyen, az iskolai környezetből kiszakított körülmények között működő pályaorientációs programoknak helyet adhatnak akár az iskolai kirándulások, a táborok, a célcsoport számára szervezett játékos szakmaismereti versenyek, de akár városi vagy városrészi közösségi események, céges családi napok is.

A pályaorientációval foglalkozó szakemberek továbbképzése, módszertani megújulásuk támogatása elengedhetetlen a hatékony munkához

6.2 A lemorzsolódás csökkentése

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal szerint: „A végzettség nélküli iskolaelhagyás a szakképzés területén hazánkban közel 30%-os, ugyanakkor Magyarországon meghatározó problémát jelent a szakképzett munkaerő hiánya. A végzettség nélküli iskolaelhagyás az iskolai kudarcok gyakori következménye. Az alacsony iskolázottság a munkaerőpiacról és a társadalomból való kirekesztődés veszélyeit hordozza magában. A jövő szempontjából nehézséget jelent, hogy a szakiskolai végzettséggel általában együtt járó alacsonyabb jövedelem és társadalmi státusz miatt tovább csökkent a szakközépiskolák (eddig szakiskolák) presztízse, és egyre többen választják a gimnáziumi, illetve a szakgimnáziumi (szakközépiskolai) továbbtanulást."

A probléma kezelésére az elmúlt években több project is indult, ezek közül a legnagyonn volomenűaz 1,8 milliárd forintnyi keretösszeggel rendelkező, GINOP-6.2.2 (VEKOP-15-2016-00001) azonosító számú „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése" című projekt volt. E projektek közös vonása volt, hogy a megvalósított tevékenységeik között szerepelt intézményfejlesztés, módszertani fejlesztés, informatikai fejlesztés.

A végzetség nélküli iskolaelhagyás (közismertebb nevén: lemorzsolódás) fő oka szociális eredetű. A leginkább szegény családok számára áll a legkevesebb eszköz arra, hogy gyermeküket az intézményes szakképzés keretei között tartsák.

7. A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai, intézkedési terve

Az áttekintett gazdasági, foglalkoztatási helyzetképe alapján A Paktum területének Foglalkoztatási Stratégiája alapvetően 3 prioritást határoz meg, ezek:

- prioritás: Munkaerő utánpótlás biztosítása
- prioritás: Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése
- prioritás: Foglalkoztatási partnerség ösztönzése

A három prioritás szorosan kapcsolódik egymáshoz:

- az 1. prioritás a munkavállalókra,
- a 2. prioritás a foglalkoztatókra,
- a 3. prioritás a munkaerő-piaci szereplők tevékenységének összehangolására helyezi a hangsúlyt. Az egyes prioritások megvalósítását célként megfogalmazott intézkedések segítik.

1. prioritás	2. prioritás	3. prioritás
MUNKAERŐ UTÁNPÓTLÁS BIZTOSÍTÁSA	MUNKAERŐ-PIACI ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG FEJLESZTÉSE	FOGLALKOZTATÁSI PARTNERSÉG ÖSZTÖNZÉSE
Szak - és felnőttképzés, valamint a felsőoktatás kereslet-vezérelt fejlesztése	Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések támogatása a munkaadók oldalán	Foglalkoztatási paktum szervezeti kapacitásainak és szolgáltatásainak fejlesztése
Pályaorientáció, valamint az életpálya tervezés meghonosítása, a munkatapasztalat szerzés segítése	Foglalkoztatást elősegítő vállalkozási, önfoglalkoztatási, munkaadói tanácsadás, hálózatfejlesztés	Irányító Csoport, illetve a paktum szervezet működésének kialakítása, fejlesztése
Meglévő munkavállalók megtartása és újonnan betelepülő munkavállalók vonzása, a hazatérés ösztönzése	Munkahely-teremtési akciók, programok	Hálózatépítés-partnerségi kapacitásépítés, szerepek, felelősségek tudatosítása a Paktumszervezeten belül
Foglalkoztathatóságot javító, kapcsolódó szolgáltatások és foglalkoztatást támogató programok ösztönzése, különösen a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok számára	A munkahelyi rugalmasság ösztönzése	A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek felmérése, (előrejelzések, gyorsjelentések), javaslatok megfogalmazása

A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai rövid- és középtávon valósítják meg a jövőképből levezethető hosszútávon érvényesülő átfogó és specifikus célokat.

7.1 Munkaerő utánpótlás biztosítása

A fiatalok pályaválasztásában kevés tudatos elem található, leginkább a média, a szülők, barátok véleménye alapján történik a szakma-választás. Emiatt a tanulók nagy része nem a számára megfelelő képzést választja, nem lesz motivált a szakmai elsajátítására, nagy eséllyel nem helyezkedik el a szakmájában. A rendszerváltással megszűnt a pályaválasztást segítő intézményrendszer is. A 90-es évektől kezdődően az iskolák, pedagógiai intézetek és munkaügyi központok vállaltak fel egy-egy szeletet a nagyon sokrétű feladatból. A pályaválasztási előkészítő munka fő színtere az iskola, azonban a tapasztalatok alapján a képző intézményekben sem működik hatékonyan és hiányoznak a humánkapacitások is. A pályaválasztási és pályaorientációs szolgáltatások nem kielégítőek, az elégtelen döntés- előkészítés pályaválasztási kudarchoz, hosszú távon lemorzsolódáshoz vezet(het).

A szak- és felnőttképzés nincs összhangban a munkaerő-piaci elvárásokkal, nehézkesen, sokszor csak az igények felmerülését követő több év elteltével képes reagálni a piac igényeire. Ugyanakkor az iskolák felszereltsége sem képes lépést tartani a technológiai fejlesztésekkel: anyagi és humánerőforrás kapacitáshiány miatt a képzések nem piacképesek, a tanárok, szakoktatók továbbképzésének biztosítása sem megoldott. Emiatt a szakképzésből kikerült fiatalok sem minden esetben vannak azzal a tudással felvértezve, amelyet a munkáltatók elvárnak.

A munkaerő-igény kielégítése érdekében mind a helyi szakképzés, mind a helyi felsőoktatás átalakítására van szükség. A képzéseket a valós kereslethez kell igazítani, illetve a szakképzés eredményességét duális képzés előtérbe kerülésével érdemes elősegíteni. Emellett már a tanulmányok során szükséges az egyes hallgatók ösztönzése és támogatása. Nélkülözhetetlenek az olyan támogatások népszerűsítése és kibővítése, amelyek a terület munkaerőpiacán keresett (pl.: műszaki, természettudományos) képzésben résztvevő főiskolai és egyetemi hallgatókat, valamint a középiskolák hiányszakmákban tanuló fiataljait támogatja.

Részben szakmapolitikai és finanszírozási okokból nem működnek integrált munkaerő-piaci szolgáltatások, amelyek Európa számos országában sikeresen segítik a hátrányos helyzetűek (re)integrációját. Nincsenek összekapcsolva a leendő munkahely/munkakör betöltése érdekében szükséges képzési, mentális, egyéb felkészítési szolgáltatások. Általános gyakorlat, hogy a szolgáltatások, programok a munkaerő-piaci igények helyett a megszokott rutinok alapján nyújt képzési támogatást és más munkába állást segítő humán szolgáltatásokat az egyéneknek.

A szolgáltatásokat biztosító szervezetek ugyanakkor nincsenek felkészülve a megváltozott munkaerő-piaci tendenciákra: a térségben egyre jellemzőbb a munkaerőhiány, amely a korábbi gyakorlat alapján nem, vagy csak nehezen kezelhető. Mindeközben a meglévő munkavállalók megtartása is komoly nehézséget jelent a munkáltatóknak: bérverseny, a munkavállalók ingázása, vagy a térségbe vonzása olyan problémák, feladatok, amelyek megoldása csak térségi összefogással, kooperációval lehetséges.

Általános célok:

- A térségben jelen lévő, vagy a későbbiekben megjelenő munkáltatók elvárásainak megfelelő munkaerő rendelkezésre állása
- Munkaerő-hiány csökkenése
- Szak- és felnőttképzés fejlesztése
- Térségi hiányszakmákra épülő oktatás ösztönzése

- Szakmunkás képzés megerősödése
- Tudatos életpálya-tervezés meghonosodása
- A sikeres munkavállalást elősegítő humán szolgáltatások integrálódott és problémaorientált működése
- A hátrányos helyzetű munkavállalók tartós, adózott munkalehetőséghez juttatása

Hatásindikátorok:

- Képzésben résztvevők aránya (%)
- A piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- A felnőttképzés keretében megvalósuló képzések száma (db)
- Szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- A képzésen részvevők közül a hátrányos helyzetű aránya (%)
- Foglalkoztatási szint (%)
- Álláskereséssel töltött időtartam csökkenése (nap, hónap)
- Lemorzsolódottak arányának csökkenése (%)

Szak - és felnőttképzés, valamint a felsőoktatás kereslet- vezérelt fejlesztése:

Az intézkedés általános célja:

- A szakképzés minőségének javítása, hatékonyságának növelése
- Felnőttképzési programok kialakításának támogatása
- A szakképzés-felnőttképzés integrált és átjárható rendszerének kialakítása
- A szakképzési kínálat és a munkaerő-piaci igények összehangolása
- A duális képzés népszerűsítése, elterjedésének támogatása
- A gyakorlati szakképzés fejlesztése
- A pályakezdő álláskeresők számának csökkentése
- A felsőoktatás és a munkaerőpiac szereplőinek szorosabb együttműködése
- A felsőoktatási erőforrás kapacitások integrálása és bekapcsolása a térség munkaerő-piaci igényeinek kielégítésében
- Az egész életen át történő tanulás szemlélet ösztönzése

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében fontos a térség képzési-szakképzési kínálatának és munkaerő-piaci igényeinek összehangolása. Ez magában foglalja a munkaadói igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítását, a képzések indításakor és a beiskolázásoknál az igazolt munkaadói igény elsődleges szempontként való figyelembevételét. Meg kell valósítani a szakképzési centrumokon alapuló kereslet vezérelt szakképzésfejlesztést, különösen a szakmacsoportok számában és térségi hatásában való továbbfejlesztés, képzés feltételeinek alap- infrastruktúra fejlesztése, képzés feltételeinek eszközfejlesztése területén. Szükséges, hogy a munkaadók és vállalkozások intenzívebb bevonása valósuljon meg a gyakorlati szakképzésbe, amelynek egyik eszköze lehet a duális képzés népszerűsítése közép- és felsőfokú képzések esetében egyaránt. Mindehhez érdemes felmérni és tartós együttműködést kialakítani az oktatás szereplőivel, a felsőoktatási és szakképzési intézmények erőforrásait kihasználni a képzési- és munkaerőpiac igényeinek kielégítése céljából

Célcsoport:

- általános iskolák 7-8. osztályos tanulói
- szakképzésben és egyéb középfokú- és felsőfokú intézményben tanuló diákok
- álláskeresők és egyéb munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű lakossági csoportok
- szakképzésben érdekelt egyéb szereplők (képző intézmények, pedagógusok, oktatók)

Outputmutatók:

- Munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, új képzési programok száma (db)
- Duális képzésben résztvevő diákok száma (fő)
- Szakképzéssel együttműködő vállalkozások száma (db)
- Szakképzésben résztvevők száma (fő)
- Sikeres szakmai vizsgát tevők száma (fő)

Lehetséges projektek

- A szakképzésben tanulók lemorzsolódásának csökkentése
- Gyakorlati szakképzés modelljeinek kidolgozása a vállalkozások, munkaadók intenzív bevonásával
- A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakképzések kidolgozása, engedélyeztetése és beindítása
- Újszerű ösztöndíjrendszerek – kidolgozása a munkáltatók, az önkormányzatok és a fiatalok együttműködésével
- A középfokú- és felsőfokú intézmények közötti szorosabb együttműködés kialakítása, az átjárhatóság megkönnyítését szolgáló programok kidolgozása a továbbtanulni szándékozó fiatalok térségben tartása érdekében
- Helyi képzési és beiskolázási ismertetők, szóróanyagok kidolgozása, lokális képzési portál létrehozása és működtetése
- Munkaerő-piaci felmérések, előrejelzések, prognózisok kidolgozása különös tekintettel a képzési igényekre
- Szak- és felnőttképzés infrastrukturális, valamint szakmai-módszertani fejlesztése
- Pedagógusképzések, továbbképzések ösztönzése, támogatása
- Felsőoktatás képzési kínálatának bővítése, a térség profiljához igazodó képzésekkel.

Pályaorientáció, valamint az életpálya tervezés meghonosítása, a munkatapasztalat szerzés segítése:

Az intézkedés általános célja:

- Tudatosan tervezett térségi pályaorientáció meghonosítása
- A tanulói/szülői igények és a munkaerő-piaci lehetőségek összehangolása
- A fiatalok számára az elhelyezkedést, munkába állást segítő kompetenciák oktatása
- Munkatapasztalat szerzés támogatása
- A hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása, lemorzsolódás csökkentése

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A célok eléréséhez szükséges, hogy tudatosan tervezett térségi pályaorientáció valósuljon meg a paktumban résztvevő szervezetek együttműködésében (szülők, tanulók, vállalkozások, képzőintézmények, fenntartók stb.). A pályaorientáció elsősorban a helyi munkaadók érdekeltségébe tartozó szakmákra és hiányszakmákra valósul meg, amelynek eszközei: gyárlátogatások, munkahelyek szervezett megtekintése, szakmák bemutatása, gyakornoki, ösztöndíj rendszerek indítása. Szükséges lenne a pályaválasztási és pályaorientációs tevékenység eszközrendszerének és szakmai hátterének felmérése és fejlesztése.

A pályakezdők gyakorlati tapasztalat és megfelelő munkavállalási kultúra elsajátítása nélkül nehezen tudnak elhelyezkedni. Ugyanez igaz a tartós álláskeresőkre, valamint az elavult szakképesítéssel rendelkezőkre. Problémát jelent ugyanis, hogy a munkaerő-piacon jelenlévő munkavállalók, vagy potenciális munkavállalók a pályaválasztás és a munkára szocializálás időszakában nem sajátították el azokat az alapvető kompetenciákat és technikákat, amelyek a sikeres álláskeresés és a munkaerő-piaci alkalmazkodás feltételeit jelentik. A megelőző tapasztalatok hiánya miatt nem terjedt el az a humán szolgáltatási forma, amely életpálya- és karriertervezési folyamatában, valamint szükség esetén pályakorrekciójában támogatná az egyént. Az uniós szakpolitikában ezt a komplex támogató szolgáltatási formát a LLL (Lifelong Learning- élethosszig tartó tanulás) koncepcióhoz kapcsolódóan LLG (Lifelong Guidance- életutat támogató pályaorientáció, tanácsadás) kifejezéssel jelölik.

A fiatalok esetében a munkatapasztalatok tanulmányi időszakban való megszerzésére kell koncentrálni (megelőzés-felkészítés- munkára nevelés), míg a többi célcsoport esetében az újra munkába állás személyi feltételeit kell megteremteni. Eszközök lehetnek: kötelező és nyári gyakorlatok, gyakornoki programok, projektekben való részvétel, munkaadók által meghatározott szakdolgozati témák kidolgozása, önkéntes munka, állásrotáció, tranzitfoglalkoztatás, diákmunka támogatása, mentorálás, álláskeresési technikák oktatása, átképzések, vagy elavult ismeretek aktualizálása és ezek munkahelyi kipróbálása stb.

Célcsoport:

- általános iskolák 7-8. osztályos tanulói
- szakképzésben és egyéb középfokú- és felsőfokú intézményben tanuló diákok
- álláskeresők és egyéb munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű lakossági csoportok
- pedagógusok, egyéb segítő szakemberek
- a köznevelés, a szakképzés és a felsőoktatás intézményei

Outputmutatók:

- A pályaválasztási, pályaorientációs tanácsadásban részesülők száma (fő)
- A továbbképzéseken résztvevő pedagógusok és egyéb segítő munkatársak száma (fő)
- Az iskolákban lebonyolított témával foglalkozó foglakozások, szakkörök száma (db).
- Munkatapasztalat szerzést támogató együttműködési megállapodások száma (db)
- Lemorzsolódás csökkenése (%)
- Az adott oktatási szintről továbbtanulók száma, aránya (fő és %)

Lehetséges projektek

- Koncentrált iskolai pályaorientáció a térségben
- A pályaorientációs tevékenységet végző pedagógusok és egyéb segítő munkatársak szakmai képzése továbbképzése, módszertani segítségnyújtás biztosítása
- A pályakezdő fiatalok számára munkatapasztalat szerzést biztosító munkahelyek felkutatása
- Újszerű ösztöndíjrendszerek – kidolgozása a munkáltatók, az önkormányzatok és a fiatalok együttműködésével
- Rendszeres tájékoztatók tartása az általános iskola végzős tanulói és szüleik számára a térség munkaerő-piacáról, lehetőségeiről

Meglévő munkavállalók megtartása, a hazatérés ösztönzése:

Az intézkedés általános célja:

- A munkavállalást gátló szociális és közlekedési szolgáltatási hiányok leküzdése, a térség adottságainak megfelelő szolgáltatási rendszerek kialakítása
- Meglévő munkavállalók megtartása különböző támogató, ösztönző rendszerek bevezetésével
- A térségben tapasztalható munkaerő-hiány csökkentése
  Külföldre, vagy az ország más térségébe elvándorolt munkavállalók hazatérésének ösztönzése

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

Az átalakuló munkaerőpiac igényeit jelenleg a térség munkaerő kínálata nem képes kiszolgálni: nem csupán a szakképzett, de a szakképzettséget nem igénylő munkakörök betöltése is egyre nagyobb problémát jelent. Problémát jelent ugyanakkor a külföld és a környező térségek munkaerő-elszívó hatása.

A foglalkoztatási lehetőségek településenként differenciáltak, ezért a helyi munkaerő egy része kénytelen megélhetése érdekében naponta ingázni. A napi közlekedés mértéke elsősorban a munkahelyek koncentráltságával, az elérhető jövedelem nagyságával, a közlekedési viszonyokkal és a településszerkezettel függ össze. A magas ingázói arány miatt a munkába állás másik fontos háttérszolgáltatása a közlekedés. A térség közúti hálózata megfelelő sűrűségű, a települések közti összeköttetés és a főutak elérése biztosított. Mindemellett vannak olyan települések is, amelyek megközelítése perifériкus fekvésük miatt nehézkesebb. A sikeres munkavállalás érdekében meg kell valósítani az ingázás feltételeinek javítását az egyéni és közösségi közlekedés fejlesztésével. Ennek eszközei lehetnek a közlekedési társaságok és paktum partnerek közötti koordináció, közösségi közlekedés koordinációja.

Az intézkedés másik sarkalatos pontja a korábban elvándorolt munkavállalók hazatérésének ösztönzése. Mindezek különféle szolgáltatások és támogatások (pl.: lakhatás, társadalmi, kulturális lehetőségek biztosítása, munkavállalás vonzóvá tétele) megvalósítható

Célcsoport:

- A térség munkavállalói, különösen az ingázók
- Korábban elvándorolt térségi lakosok
- A térség foglalkoztatói

Outputmutatók:

- Lezajlott közlekedési egyeztetések száma (db)
- Bevont partnerek száma (db)
- Elindított új közlekedési szolgáltatások száma (db)
- Foglalkoztatottsági létszám növelése (fő)
- Lakosságszám növekedése (betelepülők) (fő)

.

Lehetséges projektek

- A munkavállalók migrációjának utazási nehézségeinek feltárása, a foglalkoztatóknak az utazási problémákkal kapcsolatos tevékenységeinek összehangolása.
- A meglévő közlekedési szolgáltatások, illetve a hiányzó szolgáltatási igények felmérése.
- Kistérségi közösségi közlekedés-fejlesztési modellprojekt megvalósítása (meglévő szolgáltatások összehangolása, új szolgáltatások indítása, egyéni közlekedés- szervezés Internetes támogatása stb.).
- A releváns szereplők (önkormányzatok, közlekedési társaságok, egyéni közlekedők, szociális szolgáltatók, iskolajáratokat üzemeltetők, autóbuszt/kisbuszt üzemeltető vállalkozások stb.) közötti partnerség-építési akció végrehajtása
- hazaköltözést támogató programok, támogatások
- A térségben lévő munkáltatók brandjének támogatása, népszerűsítése

Foglalkoztathatóságot javító, kapcsolódó szolgáltatások és foglalkoztatást támogató programok ösztönzése, különösen a munkaerő- piacon hátrányos helyzetben lévő csoportok számára:

Az intézkedés általános célja:

- A munkanélküliek és más hátrányos helyzetű célcsoportok számára integrált szolgáltatások nyújtása szektorközi - együttműködéssel (oktatási, képzési, szociális, munkaügyi, egészségügyi szolgáltatások integrálásával), amely célja a tartós munkaerő-piaci helytállás biztosítása
- Társadalmi felzárkózás elősegítése a munkaerő-piaci integráció érdekében.
- Szociális ellátásokról, szociális gazdaságfejlesztésről, munkalehetőségekről, képzésekről, foglalkoztatási célú forrásokról, munkaerő-piaci programokról szóló tájékoztatás
- Munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolása, az álláskeresők és a foglalkoztatók egymásra találásának támogatása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

Jelen térségben is megjelenik az a probléma, amely országos szinten is igen jellemző, miszerint a leginkább rászorulókat nem érik el a munkaerő-piaci szolgáltatások, az integrált munkaerő-piaci szolgáltatások pedig nem elérhetőek a hátrányos helyzetű célcsoportok számára.

A foglalkoztatási információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését. Az információnyújtás a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a térség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő- kereslet és kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertetők átadását tartalmazza. A foglalkoztatásról, munkalehetőségekről és kapcsolódó szociális szolgáltatásokról azonban nem minden rászoruló kap információt.

Az intézkedés keretében össze kell kapcsolni a különböző életvezetési - szociális-oktatási/képzési-foglalkoztatási szolgáltatásokat, és az érintett szolgáltatók együttműködésében (felnőttképzők, munkaügyi szervezet, civil szolgáltatók, stb.) egyéni fejlesztési terveket készíteni és végrehajtani, amelyek kiinduló pontja, hogy hova szeretnék eljuttatni az egyént. A munkaadóknál feltérképezett konkrét munkalehetőségekből kell kiindulni, és ezek kihasználása érdekében kell felvonultatni a rendelkezésre álló eszköztárat. A fejlesztési tervek kidolgozását a leendő munkáltató bevonásával és jóváhagyásával kell elkészíteni. A felkészítést képzési-mentális/pszichés-egészségügyi- életvezetési-foglalkoztatási területeken kell elvégezni annak érdekében, hogy tartós munkába állás valósuljon meg a célcsoport körében.

Célcsoport:

- Álláskereső vagy a munkaerőpiactól tartósan távol lévő személyek
- Térségi munkaadók és vállalkozások
- Hátrányos helyzetű csoportok, különösen roma nemzetiséghez tartozók, megváltozott munkaképességűek, gyesen, gyeden lévő szülők, tartós álláskeresők, idősek

Outputmutatók:

- Végrehajtott információs napok száma (db)
- Tanácsadásban részesülők száma (fő)
- A tanácsadási szolgáltatási rendszerbe belépő szervezetek száma (fő)
- A tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevők száma (fő)
- foglalkoztatást támogató elérhető szolgáltatások, programok száma (db)
- A szolgáltatásokat igénybe vevő hátrányos helyzetű csoportok aránya (%)

Lehetséges projektek

- Munkaerő-piaci szolgáltatások biztosítása a hátrányos helyzetű személyek számára
- Foglalkoztatást támogató szolgáltatások, programok kidolgozása (pl.: „Nagyi- szolgálat"- gyermekfelügyelet biztosítása)
- Az integrált humán szolgáltatások rendszerének kidolgozása, modell projekt végrehajtása
- A kiemelt célcsoportokra (pl. nők, megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok, romák) mentori rendszer, segítő hálózat fejlesztése
- Foglalkoztatást elősegítő információs rendszer kiépítése és üzemeltetése
- Foglalkoztathatóságot növelő kompetenciafejlesztő programok kidolgozása és biztosítása

7.2 Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése

A gazdaságban és a társadalomban lezajlott folyamatok következtében az elmúlt két évtizedben jelentősen megváltozott a népesség gazdasági aktivitása. Szűkült a munkaerőpiac, módosult a foglalkoztatás struktúrája és megjelent a munkanélküliség. A népesség öregedése és a korai nyugdíjazás lehetőségeinek megteremtődése pedig az inaktívak állományát szélesítette ki, növelve ezzel együtt a társadalomra háruló terheket. Ugyanakkor a változó gazdasági helyzetben a munkaerőpiac is jelentősen átalakult a közelmúltban: a gazdasági beruházásoknak köszönhetően új munkahelyek jöttek létre, amely igényeket nem, vagy csak nehézségekkel képes a munkaerőpiac kiszolgálni. Emiatt szükséges a munkaerőpiacon potenciálisan munkát vállalni tudók speciális igényeit is szem előtt tartó fejlesztéseket eszközölni a foglalkoztatók oldalán is.

Nagy fontosságú a mai gazdasági környezetben az együttműködés, a partnerség, amivel a méretgazdaságosság a koncentráció káros munkaerő piaci és egyéb hatásaitól részben mentesítve oldható meg. A klaszterek létrejötte és működőképessé válása a térség vállalkozásai számára egyrészt egy részben közös, magasabb értéket képező tudást, azon belül pedig az innovációs tevékenységek erősödését, annak megjelenését jelenti.

A munkaerő-piaci igények és lehetőségek kihasználása érdekében szükséges a térség munkáltatóit és munkavállalóit alkalmassá tenni a megváltozott körülményekhez történő alkalmazkodás elősegítése érdekében. A munkahely-teremtési akciók, a munkahelyi rugalmasság ösztönzése, valamint a foglalkoztatást elősegítő programok és tanácsadói hálózatok kialakítása mind a foglalkoztatói lehetőségek kiaknázását segítik. Felértékelődik a munkavállalói igényeknek, elvárásoknak való megfelelés, mint az atipikus foglalkoztatási formák biztosítása, a hátrányos helyzetben lévő (potenciális) munkavállalók munkahelyi szükségeit kielégítő beruházások, fejlesztések, valamint az önfoglalkoztatóvá válás támogatása.

A munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség javítását célzó tervezett fejlesztések első sorban amunkaerő-piaci rugalmasság növelésére, a be nem jelentett munkavállalás visszaszorítására, a munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztésére irányulnak a nemzeti foglalkoztatási stratégiával összhangban. A munkaerő-piaci rugalmasság növelése keretében a rugalmas foglalkoztatás ösztönzését és a kisgyermekek rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztése lehet a cél. A be nem jelentett munkavállalás visszaszorítása érdekében az új munkahelyek létrejöttének támogatása, a munkavállalók és munkáltatók tájékozottságának növelését fogalmazhatjuk meg elsődleges törekvésként. A munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése révén a megváltozott munkaképességű személyek és egyéb speciális igényekkel rendelkező csoportok foglalkoztatását segíthetik elő, amelyet tovább támogathat a munkavállalók és munkáltatók célzott tájékoztatása is.

Általános célok:

- Javuljon a munkahelyek minősége és rugalmassága
- Foglalkoztatási szint növekedjen
- Foglalkoztatást ösztönző programok kialakítása
- Munkahelyek teremtése
- A térség tőkevonzó képességének javítása, munkahelyteremtéssel járó befektetések ösztönzése
- Befektetés-ösztönző térség és térségmarketing
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatásának támogatása

Hatásindikátorok:

- Foglalkoztatási ráta célcsoportonként (%)
- Gazdasági aktivitási ráta célcsoportonként (%)
- Létrehozott munkahelyek száma (db)
- Munkahelyteremtő beruházások nagysága (Ft)

Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések támogatása a munkaadók oldalán:

Az intézkedés általános célja:

- hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiaci integrációjának elősegítése
- foglalkoztatást segítő fejlesztések, beruházások támogatása
- foglalkoztatói szemléletformálás ösztönzése

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A munkaerő-piaci kereslet kielégítése céljából egyre nagyobb jelentőségre tesz szert a potenciális munkavállalók feltérképezése és munkaerő-piaci integrációja. Problémát jelent ugyanakkor, hogy a speciális igényekkel, feltételekkel bíró munkavállalókkal szemben nagy az előítélet, sok helyen a foglalkoztatásukhoz nélkülözhetetlen személyi és infrastrukturális feltételek is hiányoznak. Jelen intézkedés elsődleges célja a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javítása, az esélyegyenlőség elősegítése, foglalkoztatásuk támogatása.

Célcsoport:

- nők
- megváltozott munkaképességű személyek
- idősek
- tartós álláskeresők
- pályakezdők
- roma nemzetiséghez tartozók
- gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérők

Outputmutatók:

- hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási aránya (%)
- témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- a cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)

Lehetséges projektek

- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztathatóságának feltárása, programok, modellek kidolgozása
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatását támogató programok, szolgáltatások biztosítása
- Érzékenyítő tréningek, rendezvények, továbbképzések speciális szükségletű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatását támogató programokhoz kapcsolódó beruházások, fejlesztések
- Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára
- Társadalmi és vállalati felelősségvállalás (CSR) ösztönzése

Foglalkoztatást elősegítő vállalkozási, önfoglalkoztatási, munkaadói tanácsadás, hálózatfejlesztés:

Az intézkedés általános célja:

- A meglévő kis- és középvállalkozások fejlesztése, új vállalkozások létrehozásának ösztönzése
- A vállalkozói kultúra fejlesztése
- A vállalkozások együttműködésének ösztönzése, hálózatosodása
- Vállalkozási tevékenység támogatása, kapcsolódó szolgáltatások biztosítása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A vállalkozási tanácsadás célja vállalkozók szakmai ismereteinek bővítése, a kisvállalkozások versenyképességének növelése, továbbá a hátrányos helyzetű és kisebbségi csoportok gazdasági szerepvállalásának elősegítése. Mindezen keresztül hozzájárulás a munkahelyteremtéshez. A fenntartható civil szektor erősítése tanácsadással és képzéssel.

Az intézkedés másik fontos területe a vállalkozások közötti hálózatfejlesztés. Az együttműködésben rejlő előnyök jelenleg nem kihasználtak. A foglalkoztatási paktumon belül kezdeményezni kell a bent lévő vállalkozások és más szervezetek tevékenységi körének, szolgáltatásainak, termékeinek megismertetését, ezáltal is elősegítve a szervezett kapcsolatok kialakítását. Fontos megvizsgálni, hogy a térségben lévő nagyvállalatok beszállítói láncába milyen módon kapcsolódhatnának be helyi kis- és középvállalkozások. A klaszter menedzsment szervezetekkel együttműködésben szükséges az intézkedést megvalósítani.

Célcsoport:

- Térségi mikro- és kisvállalkozások
- Nagyvállalatok
- Vállalkozást indítani szándékozó magánszemélyek

Outputmutatók:

- A tanácsadási programokba bevont vállalkozások száma (db)
- A vállalkozói kultúra oktatását bevezető iskolák száma (db)
- Együttműködési programokban résztvevő vállalkozások száma (db)
- Feltárt szolgáltatási hiányterületek száma (db)
- A szolgáltatási hiányterületeken elindított új vállalkozások száma (db)

Lehetséges projektek

- Nem kielégített/látens szolgáltatási szükségletek feltérképezése, és vállalkozásfejlesztési program indítása
- Meglévő vállalkozások foglalkoztatás-bővítésének támogatása (tanácsadás, támogatott munkahelyek)
- Vállalkozási ismeretek elsajátítását célzó továbbképzések
- Térségi vállalkozói klub létrehozása
- Vállalkozási tanácsadás nyújtása a foglalkoztatási paktum menedzsment szervezet bázisán

Munkahely-teremtési akciók, programok:

Az intézkedés általános célja:

- A térségben meglévő munkahely-teremtési lehetőségek felkutatása és kihasználása, munkahely-teremtő beruházások megvalósítása
- Fenntartható helyi munkahelyek teremtése
- A meglévő munkahelyek munkaerő vonzó képességének fejlesztése, munkakörülmények, környezet jobbá tétele.
- A munkahely-teremtést támogató programok megvalósítását lehetővé tevő erőforrások koncentrált felhasználása
- Munkahely-teremtést szolgáló tanácsadási és egyéb szolgáltatások biztosítása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A munkahely teremtési lehetőségeknél fontos figyelembe venni a térség erősségeit, és ezen erősségekre alapozva kialakítani a munkahely-teremtési lehetőségeket.
Fontos feladat a meglévő ipari parkok, iparterületek lehetőségének kihasználása, fejlődő vállalkozások vonzása és letelepítése. A paktum partnerség koordinációjában a munkahelyteremtések emberi erőforrás hátterének biztosítása is megtörténik az alkalmazandó munkavállalóknak nyújtott toborzási, munkára felkészítési, átképzési szolgáltatásokkal.

Célcsoport:

- Helyi bejegyzésű és érdekeltségű mikro- és kisvállalkozások
- Önfoglalkoztatók
- Vállalkozó válni kívánó magánszemélyek, álláskeresők

Outputmutatók:

- Feltárt új vállalkozási területek száma (db)
- Létrehozott munkahelyek száma (db)
- Létrehozott zöld munkahelyek száma (db)
- A fejlesztésekbe bevont vállalkozások száma (db)
- Képzésben részt vett munkavállalók száma, akik elhelyezkedtek a képzést követően (fő)
- A vállalkozások által

Lehetséges projektek

- Foglalkoztatás-bővítést eredményező vállalkozási területek feltárása
- Új vállalkozások üzleti terveinek elkészítése, meglévő vállalkozások fejlesztési programjának kidolgozása, tanácsadás biztosítása
- Munkahelyteremtő beruházások végrehajtása

A munkahelyi rugalmasság ösztönzése:

Az intézkedés általános célja:

- atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése
- munkavállalói kompetenciák fejlesztése
- munkaerő-piaci változások előrejelzése, az azokhoz történő alkalmazkodást támogató szolgáltatások, programok kidolgozása és biztosítása
- rugalmas foglalkoztatás megvalósítása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A munkaerő-piaci rugalmasság a munkaerőpiac szereplőinek a társadalmi, gazdasági, technikai változásokhoz való alkalmazkodóképességét jelöli. A rugalmasság növelésének igénye mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon megjelenik: előbbiek a termelés igényekhez, illetve az üzleti ciklusaikhoz való alkalmazkodást célozzák, utóbbiak munkavállalási hajlandóságát pedig magánéleti szükségleteik és életciklusuk határozzák meg.
A foglalkoztatás rugalmas módjaival mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális „tartalékok" szabadíthatók fel, ami növelheti a foglalkoztatottak számát. Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, a működéshez igazított rugalmas munkaszervezési módszerek elsajátítása révén. Másrészt a munkavállalói oldalon több olyan csoport is van a munkaerő- piacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt.

Fontos kiemelni, hogy a nem hagyományos foglalkoztatási formákban való munkavégzés a munkaerő-piac rugalmasságnak csupán egyik eleme. A munkáltatók szempontjából a foglalkoztatás rugalmasságának fontos része a munkaszervezés rugalmassága, a munkakörök és egyes szervezeti egységek közötti gyors átmenetek biztosítása, a munkatársak távolléte esetére a helyettesítések megoldása, a termelési igények és a munkavállalók preferenciái alapján összeállított munkarendek, valamint az egyéni élethelyzeteket (pl. kisgyermek vagy egyéb gondozásra szoruló hozzátartozó ápolása, oktatásban, képzésben való részvétel, betegség stb.) megfelelően és rugalmasan kezelni képes humánpolitika kialakítása.

A változás és szerkezetváltás előrejelzését és megfelelő kezelését előnyben részesítő politikák megléte minden fontos szinten (nemzeti, regionális, helyi és ágazati) nélkülözhetetlen.

Célcsoport:

- vállalkozások, munkáltatók
- munkavállalók, álláskeresők

Outputmutatók:

- témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- a cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)
- rugalmas foglalkoztatás keretében elhelyezkedett munkavállalók száma (fő)
- rugalmas foglalkoztatást támogató kidolgozott programok, szolgáltatások száma (db)

Lehetséges projektek

- rugalmas foglalkoztatás megvalósítását biztosító feltételek feltárása
- innovatív projektek megvalósítása
- foglalkoztatást támogató speciális szolgáltatások (pl.: gyermekellátási, gyermekfelügyeleti programok a munkahelyeken) kidolgozása és biztosítása
- rugalmas foglalkoztatást megvalósító modellek, programok (pl.: innovatív munkaszervezési megoldások, munkarend és munkaidő beosztás)
- programok kidolgozását támogató tanácsadói és szakértői rendszer kiépítése
- rugalmas foglalkoztatást népszerűsítő rendezvények, továbbképzések

7.3 Foglalkoztatási partnerség ösztönzése

A helyi foglalkoztatás fejlesztés kulcsfontosságú jellemzője az, hogy gazdagítja az országos és regionális szakmapolitikát azáltal, hogy mozgósítja a helyi szereplőket és jobban hozzáigazítja a lépéseket az egyes helyi területi egységek foglalkoztatási szükségleteihez és lehetőségeihez.

A sikeres és hatékony foglalkoztatási partnerségek jól működő szervezeti és személyes vezetést igényelnek. A partnerséget vezető szervezetnek ügyelni kell arra, hogy elsődleges feladata a megfelelő környezet és feltételek megteremtése a partnerség hatékony működéséhez, valamint a helyi partnerek aktivizálása, bevonása és az információáramlás biztosítása. A paktum menedzsmentnek elkötelezettséget kell mutatnia a partnerség irányába, és a közösségi érdekeket a szervezeti érdekek felé emelni. A paktum menedzsmentnek és a fejlesztésben résztvevő partnereknek megfelelő pénzügyi stabilitással és a szükséges infrastrukturális és humán feltételekkel is rendelkezniük kell. A stratégia sikeres végrehajtásához a meglévők működtetése mellett új partnerségi kapcsolatokat is kell létrehozni, a kölcsönös bizalmat felépíteni, amely sok időt és energiát igénylő tevékenység.

Az együttműködés módját, technikáit a menedzsment szervezet vezetésével ki kell dolgozni, de mindezek előtt meg kell ismerni a tagok tevékenységét, céljait, és segíteni kell nekik, hogy hatékonyan tudjanak részt venni a partnerségi munkában és közreműködni a paktum céljainak megvalósításában.

A stratégia akkor valósul meg, ha az egyes akcióterületeket a paktum tagok különböző csoportjai (kiegészülve külső szervezetekkel) gondozzák, felelősséget vállalnak ezekért. A paktum szervezetrendszerén belül szükséges munkacsoportok létrehozása. Ezek a munkacsoportok kézben tartják az adott terület fejlesztéseit, kidolgozzák a projekteket, és közreműködnek a megvalósításban. Tagjaik projektgazdaként, partnerként, vagy szakértőként vesznek részt a fejlesztésekben.

Általános célok:

- A foglalkoztatási paktum menedzsment szervezetének megerősítése
- A paktum partnerség fejlesztése, a partnerek szerepének tudatosítása
- A stratégia gyakorlati megvalósításának segítése szervezetfejlesztési lépésekkel
- Stratégiai tervezési szemlélet meghonosítása a paktum tagok körében
- A paktum kezdeményezés várható eredményeinek világos kommunikációja

Hatásindikátorok:

- Új foglalkoztatási partnerségi kapcsolatok kialakulása (db)
- A menedzsment tevékenysége révén végrehajtott projektek száma, a megszerzett külső források nagysága (db, Ft)
- Helyi foglalkoztatási projektek számának növekedése (db)
- A paktum szervezeti továbbfejlesztése, az új közös szervezetbe alapítóként belépők száma (db)
-

Foglalkoztatási paktum szervezeti kapacitásainak és szolgáltatásainak fejlesztése:

Az intézkedés általános célja:

- A paktum menedzsment szakmai kompetenciájának és szervezeti stabilitásának növelése a fenntarthatóság érdekében
- A paktum szervezetrendszerének erősítése, a partneri szerepek és felelősségek tudatosítása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

Az intézkedés keretében a paktum menedzsment kompetenciafejlesztő tréningeken vesznek részt, hogy felkészültségük javuljon. A paktum iroda működtetéséhez szükséges tárgyi és anyagi feltételeket biztosítani kell, hiszen csak a megfelelő körülmények mellett várható hatékony és eredményes munkavégzés.

További kulcs tevékenységek:

- A szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés
- A foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a felhasználás összehangolása
- A munkaerő-piaccal és a képzési lehetőségekkel kapcsolatos információk széleskörű elérhetőségének biztosítása
- A helyi foglalkoztatáspolitika szerepének erősítése, fontosságának tudatosítása az önkormányzatok működésében
- Jogi, szervezeti, szakmai, pénzügyi, kommunikációs megalapozás, továbbfejlesztés (pl. paktum egyesület, vagy nonprofit gazdasági társaság létrehozása a TOP projekt időszakon túl)

Célcsoport:

- A paktum szervezet tagjai

Outputmutatók:

- Elvégzett tréningek száma (db)
- A működésre fordított anyagi források nagysága (Ft)

Lehetséges projektek

- Fenntarthatóság tanulmány a paktumot továbbműködtetése érdekében
- Paktum menedzsment tréningeken való részvétel

Irányító Csoport, illetve a paktum szervezet működésének kialakítása, fejlesztése:

Az intézkedés általános célja:

- A foglalkoztatási stratégia sikeres megvalósításának biztosítása
- A paktumszervezet különböző formációinak szerepének, feladatainak és kompetenciahatárainak tisztázása, a folyamatok és eredmények dokumentációs és megvalósítási feladatainak támogatása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A Foglalkoztatási Stratégia és a Foglalkoztatási Paktum megvalósításának és működtetésének letéteményese az Irányító Csoport. Ezért nélkülözhetetlen, hogy annak működése, szereplőinek feladatai tisztázásra kerüljenek. Jelen intézkedés legfontosabb célja a működtetéshez szükséges dokumentáció létrehozása és a Csoport munkájának szakmai és infrastrukturális támogatása.

Célcsoport:

- A paktumszervezet tagjai
- Az Irányító Csoport tagjai
- Döntéshozók

Outputmutatók:

- Paktum működésével kapcsolatos elfogadott dokumentumok száma (db)
- Paktumszervezet különböző formációinak találkozója (db)

Lehetséges projektek

- A paktum szervezet ügyrendjének, szervezeti és működési szabályzatának, valamint munkatervének megalkotása
- Paktum munkaprogram elkészítése
- A paktum működésére vonatkozó folyamatleírások megalkotása
- Irányító Csoport találkozók szervezése és lebonyolítása

Hálózatépítés-partnerségi kapacitásépítés, szerepek, felelősségek tudatosítása a Paktumszervezeten belül:

Az intézkedés általános célja:

- A paktum szervezeti fejlesztése, kapcsolati hálózat menedzsmentje
- A partnerség kialakítása, a szerepek, kompetenciahatárok tisztázása különösen kormányhivatal és a munkaerő-piaci szolgáltatók együttműködésére
- a Paktum tagszervezetei közötti együttműködés és információáramlás elősegítése, támogatása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A Foglalkoztatási Stratégia sikeres végrehajtásához, a tapasztalatok átvételéhez új térségi, partnerségi kapcsolatokat kell létrehozni és karbantartani, a kölcsönös bizalmat felépíteni. Fontos, hogy széleskörű kapcsolatokat építsenek ki más megyei elsősorban magyarországi, paktumokkal is tapasztalatcsere, módszertani és szakmai együttműködések, közös érdekképviselet céljából. Tapasztalatátadást, együttműködést, új ötleteket és fejlesztési források megszerzési esélyét is nyújtják ezek az együttműködések, és egyben munkahelyeket is teremthetnek.
A paktum partnerek részéről megjelenő fontos igény a paktumban résztvevő szervezetek tevékenységének megismerése, kapcsolódása pontok feltárása. Ennek előfeltétele, hogy kialakuljon a bizalom a résztvevők között, és felismerjék az együttműködés előnyeit.

Célcsoport:

- Jelenlegi és jövőbeni paktum tagok

Outputmutatók:

- Új, fenntartható partnerségi kapcsolatok kialakulása (db)
- A paktum tevékenységében részt vevő vállalkozások száma (db)
- A térségi paktum részvételével zajló hazai, vagy nemzetközi szakmai hálózati projektek száma (db), átvett jó példák száma (db)
- Együttműködő paktumok száma (db)

Lehetséges projektek

- Regionális és országos paktum együttműködésekben való aktív részvétel (tagsági jogviszony létesítése)
- Térségi, hazai jó példák bemutatása
- Tanulmányutak szervezése
- Térségiszolgáltatási és termék kalauz készítése, a térségen belüli együttműködéseket ösztönző rendezvények tartása
- Foglalkoztatási Fórumok szervezése
- A paktum honlap működtetése és továbbfejlesztése, hírlevél rendszer
- Tájékoztató kampányok, a tudatosítás fokozása
- Potenciális szervezetek azonosítása, tudatos szervezetfejlesztés, humánerőforrások fejlesztése, infrastrukturális kapacitásépítés
- Munkaügyi szervezettel történő együttműködés: az adott ország gyakorlatában bevált vagy sikertelen munkapiaci eszközök bemutatása, a tapasztalatok megosztása érdekében

A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek felmérése, (előrejelzések, gyorsjelentések), javaslatok megfogalmazása:

Az intézkedés általános célja:

- A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítását befolyásoló tényezők feltárása
- A Paktumszervezet hosszú távú fenntartását lehetővé tevő feltételek feltérképezése, gátló, akadályozó tényezők felszámolása

Az intézkedés rövid leírása, tartalma:

A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek felmérése, (előrejelzések, gyorsjelentések), javaslatok megfogalmazása rendkívül fontos a Foglalkoztatási Stratégia sikeres megvalósítása érdekében.

Célcsoport:

- A paktum tagsága
- A paktummal együttműködő szervezetek

Outputmutatók:

- Felmérések, jelejtések, előrejelzések készítése (db)
- Javaslatok, ajánlások megfogalmazása (db)
- Intézkedések, akciótervek generálása (db)

Lehetséges projektek

- Előrejelzések, gyorsjelentések készítése
- Kockázatértékelés
- Monitoring rendszer működtetése
- Programok, akciók, intézkedések külső/ belső értékelése

7.4 Az intézkedések ütemezése

Jelen Foglalkoztatási Stratégiában foglalt célok elérését és a jelölt tevékenységek megvalósulását a stratégiához szervesen kapcsolódó dokumentumok tartalmazzák:

- Foglalkoztatási Stratégia Akcióterve
- Nyugat-Borsodi Foglalkoztatási Paktum projekt Munkaprogramja.

Az Akcióterv az elfogadott konzorciumi megállapodásra, a stratégiára alapuló ütem-tervvel, humánerőforrás-tervvel, valamint költségvetéssel rendelkező intézkedéssorozat, amely tartalmazza a végrehajtandó projekteket is.

A foglalkoztatási paktum munkaprogram a projektben készülő, hosszabb távú Foglalkoztatási stratégia kifejezetten a projekt eszközeit igénybe vevő rövidebb távú, konkrét beavatkozásokat, ütemezést és költségvetést tartalmazó megvalósítási terve.

A projekt lehetőséget ad arra, hogy lezárását követően a projektgazda további partnerségi programok megvalósítását indítsa el a projektben elindított szolgáltatások igénybevételével, további foglalkoztatók bevonásával a kiépített paktum partnerség támogatásával. A projekt fenntartásához szükséges, tapasztalt emberi erőforrások rendelkezésre állnak a fenntartási időszakot követően is projektgazdánál és a partnereknél is. A kölcsönös együttműködések révén a konzorcium személyi feltételei kiegészülnek a paktum partnerek humán kapacitásaival is. A széleskörű partnerség-építés megteremti a fenntartható együttműködés alapjait, amelyet a Paktum kereteiben indítandó gazdaságélénkítő, befektetés-ösztönző projektek is megalapoznak.

8. A Stratégia megvalósításának feltételrendszere

A Nyugat-Borsodi Foglalkozatási Paktum Foglalkoztatási Stratégiájának megvalósítását több feltétel megléte biztosítja. Ezek különösen:

- Szakmai feltételek
- Szervezeti feltételek
- A megvalósításban résztvevő szereplők
- Finanszírozási feltételek

8.1 Szakmai feltételek

A Foglalkoztatási Stratégiában megfogalmazott jövőkép eléréséhez a következők szakmai és tartalmi feltételekre van szükség:

- A munkaerő-piaci szereplők közötti együttműködésének ösztönzése, különösen a stratégia prioritásai mentén
- A foglalkoztatás bővítésében érintett partnerek, kiemelten a munkaadók támogatása és érdekeltségének kialakítása a stratégia céljainak megvalósítása érdekében
- A térségben működő munkaadók igényeinek, elvárásainak ismerete és szem előtt tartása
- A releváns munkaerő-piaci információk „valós idejű" megosztása az érintett partnerszervezetek között
- Munkaerő-piaci szolgáltatások erősítése munkaügyi szervezet, a civil szektor és egyéb munkaerő-piaci szolgáltatók együttműködésének fokozásával
- Az Európai Unió, különösen az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott foglalkoztatási, foglalkoztatást elősegítő oktatási és képzési, foglalkozási rehabilitációs, valamint a foglalkoztatási programok hatásainak fokozása
- Foglalkoztatást elősegítő új és korszerű eszközök és módszerek alkalmazásának támogatása a foglalkoztatás bővítése és a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében
- A munkaerő-piaci folyamatok hatékony működését támogató programok, intézkedések, fórumok biztosítása, kiemelten a munkaerő kereslet és kínálat összehangolása érdekében.

8.2 Szervezeti feltételek

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításában kulcsfontosságú szerepet töltenek be a foglalkoztatás bővítésében érintett és érdekelt, a Paktum területén tevékenykedő szereplők E partneri körhöz tartoznak a Foglalkoztatási Paktum szervezeti egységei, valamint tagszervezetei. Emellett együttműködő partnerek lehetnek mindazok a partnerszervezetek, amelyek tevékenysége közvetve kapcsolódik a stratégiában bemutatott foglalkoztatási célok megvalósításához (pl. köznevelési intézmények, szociális szféra intézményei és szervezetei, foglalkozás- egészségügyi intézmények és szolgáltatók, stb.). Az együttműködő partnerek közreműködésével lehetővé válhat a térség munkaerő-piaci helyzetére és foglalkoztatási tendenciájára vonatkozó információk hatékony és folyamatos összegyűjtése, valamint az információk felhasználása a stratégia céljainak megvalósítása érdekében.

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának letéteményese, hogy a döntéshozók és a munkaerőpiaci folyamatokat befolyásolni képes szereplők munkájuk során figyelembe veszik az abban foglaltakat, a Paktum szervezet menedzsmentje pedig egyfajta katalizátorként ösztönzi és fenntartja a szervezetközi együttműködést. A transzparens és hiteles működés érdekében olyan szervezeti háttér kiépítése célszerű, amely képes a releváns információk valós idejű megosztására, és működtetése a hosszabb távú fenntarthatóság érdekében alacsony költségszint mellett is megoldható.

8.3 Finanszírozási feltételek

Jelen Foglalkoztatási Stratégia megvalósulásának fő letéteményese a Foglalkoztatási Paktum program szervezete és költségvetése. Mindez az elkövetkező évekre megteremti a foglalkoztatás bővítését célzó együttműködések hátterét.

A foglalkoztatási megállapodások hosszú távú fenntarthatósága nem biztosítható, ezért a támogatott időszakon túli együttműködéshez jellemzően állami vagy önkormányzati szerepvállalás szükséges. Emiatt a Foglalkoztatási Stratégia prioritásai és intézkedéseinek meghatározásakor törekedtünk olyan eszközöket és módszereket bevonni, amelyek a támogatási lehetőségektől függetlenül is képesek a Stratégiában foglalt célok megvalósítására

Jelen Stratégia és a hozzá kapcsolódó projektek megvalósítása során kiemelt figyelmet szükséges fordítani arra, hogy további ágazati OP forrásokat, és befektetői forrásokat lehessen a térségbe vonzani a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés érdekében. Ez a tevékenység egyben javítja az EU-s források hatékonyságát is a felhasználásban. Ilyen források lehetnek különösen az Európai Szociális Alap (ESZA- társadalmi befogadás és jó kormányzás), az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA- regionális és városfejlesztés), valamint az ezekhez kapcsolódó hazai operatív programok, különösen:

- Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP)
- Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP)
- Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP)
- Vidékfejlesztési Program (VP)

Ezeket a potenciális forrásokat egészíthetik ki a helyi partnerek anyagi és természetbeni hozzájárulásai (pl. önkormányzati pénzügyi támogatás, épületek).

8.4 A megvalósításban résztvevő szereplők

A Foglalkoztatási Stratégia sikeres magvalósítása érdekében nélkülözhetetlen, hogy a kitűzött célok megvalósítása széles szakmai bázison, a foglalkoztatás bővítésében érintett és érdekelt helyi szereplőkkel és szakértőkkel szoros együttműködésben, a társadalmi nyilvánosság és részvétel biztosításával valósuljon meg.

A különböző szereplők más-más igényekkel és célokkal csatlakoznak a Stratégia megvalósítását támogató együttműködő közösséghez.

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításában résztvevő szereplők és céljaik

Szereplő	Célcsoport	Cél
Kormányhivatal Foglalkoztatási/Munkaügyi Szakigazgatási Szerve	álláskeresők, munkaerőpiacon inaktívak csoportja	munkaerő-piaci integráció
Kományhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szerve	megválltozott munkaképességű munkavállalók	munkaerő-piaci inetgráció
Települési Önkormányzatok	lakosság	népességmegtartás, a helyi lakosság munkavállalásának elősegítése
Munkáltatók	munkavállalók	megfelelő munkaerő biztosítása
Kamarák	munkáltatók, vállalkozások	közreműködés a vállalkozások foglalkoztatási igényeinek kielégítésében
Munkaerő-piaci szolgáltatók	munkavállalók és álláskeresők	célcsoportok munkaerőpiaci integrációja, foglalkozatásuk elősegítése
Civil szervezetek	munkavállalók és álláskeresők	foglalkoztathatóság javítása a támogató szolgáltatásokkal
Szakképzési intézmények	tanulók, vállalkozások	szakképzés minőségének és hatékonyságának valamint a résztvevők számának növelése

9. A Stratégia megvalósításának lépései, nyomon követése

9.1 A Stratégia megvalósításának menete, irányelvei

A Foglalkoztatási Stratégia eredményes megvalósításának és létjogosultságának biztosítását a megelőző tervező, szervező tevékenységek jelentik. Az alábbiakban összefoglaltuk a megvalósítás legfontosabb lépéseit és irányelveit.

- A stratégia megvalósításának elsődleges technikai eszköze a részletes akcióterv, amely a stratégia alapján pontosan rögzíti a megvalósításban érintett potenciális partnerek szerepét, feladatait, a fő mérföldköveket, a feladatok ütemezését és finanszírozási hátterét.

- A megvalósítás előkészítése során célszerű a potenciális, illetve a már ismert, határozott szereppel rendelkező partnereket mielőbb érdemben bevonni, majd meglévő kapacitásaikra építeni a foglalkoztatás bővítését célzó tevékenységeket, szolgáltatásokat.

- Szükséges felmérni és összegezni a munkaerő-piaci trendekről és várható folyamatokról rendelkezésre álló információkat, a korábbi kutatások, elemzések, tanulmányok, valamint projektek tervezési és - megvalósítási dokumentumainak összegyűjtésével.

- Információkat kell gyűjteni a vállalkozásoknak, nonprofit szervezeteknek, állami szervezeteknek és munkavállalóknak egyaránt hasznos gyakorlati eszközökről, illetve hozzáférhetővé kell tenni a foglalkoztatás bővítését szolgáló módszereket és eszközöket.

- Ki kell építeni egy kommunikációs felületet (pl.: honlap) és hozzáférhetővé kell tenni az együttműködésre vonatkozó, és az együttműködéshez szükséges információkat, létrehozva egyúttal a szükséges kapcsolódásokat a partnerszervezetek internetes felületeihez is.

- Fontos a stratégia megvalósítását szolgáló tevékenységek részletes megtervezése, majd a tevékenységek megvalósítását támogató minőségirányítási folyamatok kialakítása.

- Fel kell tárni a stratégia megvalósítása érdekében igénybe vehető hazai és európai uniós forrásokat, a lehetséges támogatási programokat, valamint egyéb bevételi forrásokat. A stratégiai célokat szolgáló tevékenységek pénzügyi megvalósítása során, támogatási források igénybevétele esetén a támogatások hatékony felhasználására, valamint proaktív forráskereséssel és a stratégia egészére kiterjedő szakmai és pénzügyi tervezéssel a költséghatékony megvalósításra kell törekedni.

- Elengedhetetlen, hogy a Foglalkoztatási Stratégiához kapcsolódó programok, intézkedések megfelelő nyilvánosságot kapjanak, elősegítve ezzel a megfelelő információáramlást az érintettek és a potenciális érdeklődő partnerek között

9.2 Horizontális szempontok érvényesítése

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során a gyakorlatban szükséges érvényesíteni az esélyegyenlőség, valamint a fenntartható fejlődés horizontális elveit.

A környezettudatos fejlesztések támogatása, a fenntartható fejlődés következetes érvényesítése közép- és hosszútávon komoly előnyt biztosíthat a városnak életminőségi és gazdasági szempontokból egyaránt, valamint erősítheti a város innovatív szerepét régiós és országos összevetésben. A stratégia végrehajtása során ahol csak lehetséges, törekedni kell a környezeti szempont érvényesítésére, és ezzel összefüggésben a gazdasági versenyképesség növelése érdekében az anyag-, és energiatakarékos, a természeti erőforrásokkal környezettudatosan gazdálkodó eljárások és technológiák, közöttük a megújuló energiaforrások alkalmazásának ösztönzésére, illetve ezek foglalkoztatási potenciáljának kihasználására.

A Foglalkoztatási Stratégia keretében megvalósuló fejlesztések során szem előtt kell tartani:

- a helyi munkalehetőségek, illetve a helyi lakhatási támogatások bővítését, hogy kevesebb utazásra legyen szükség, amellyel csökken a közlekedés okozta környezeti terhelés
- a közösségi közlekedés fejlesztését, az ingázásra kényszerülő munkavállalók munkába jutási feltételeinek javítását
- a munkahelyteremtő beruházásoknál ösztönözni kell az energiatakarékos technológiák és a megújuló energiák használatát
- a megfelelő minőségű és árú, helyben előállítható javakat, termékeket, szolgáltatásokat lehetőleg helyi termelőktől, szolgáltatóktól vegyék igénybe, mivel ezáltal a helyi gazdaságot, a helyi munkahelyeket támogatják

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során szem előtt kell tartani a munkaerőpiac hátrányos helyzetű szereplőinek speciális igényeit, korlátozott lehetőségeit, különösen a gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérők, a nők, a pályakezdők, a megváltozott munkaképességűek, az idős, valamint a roma nemzetiséghez tartozó munkavállalók esetében. Fontos szempont, hogy kvalifikált és alacsony végzettségű munkavállalók számára is lehetőséget biztosító munkahelyek létrehozása valósuljon meg a támogatott fejlesztések által, ezáltal közvetlenül növekedjen a térség foglalkoztatottsági szintje, és javuljon a foglalkoztatás szerkezete. A munkahelyteremtéseknél kiemelt szempont, hogy jelenjen meg a hosszú távú stratégiai tervezési szemlélet.

A fejlesztéseknek minél hatékonyabban kell hasznosítani a térség belső erőforrásait, és képessé kell tenni a folyamatos gazdasági és technológiai megújulásra. A helyi – elsősorban mikro, kis és közepes – vállalkozások hosszú távú együttműködéseinek elősegítésével, korszerű szolgáltatások és tanácsadási rendszer kialakításával biztosítható a térségben lévő humán tőke aktivizálásához és gazdagításához. Az infokommunikációs technológiák (IKT) alkalmazása, információhoz való hozzáférés javítása emiatt kulcskérdés. A társadalmi- gazdasági élet szereplői számára a fejlett infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférés és az ebben rejlő lehetőség kiaknázása (felhasználói készség, tartalomszolgáltatás). Ennek megfelelően egyenlő és diszkriminációtól mentes hozzáférést kell biztosítani valamennyi érintettnek a stratégia keretében megvalósuló tevékenységekhez és a keletkező információkhoz.

A Foglalkoztatási Stratégia társadalmi hasznosságára tekintettel a tervezés és a megvalósítás során mindvégig megfelelő nyilvánosságot kell biztosítani, elsősorban az Internet és a web2-es felületek segítségével.

9.3 A Stratégia megvalósításának nyomon követése

A Foglalkoztatási Stratégiák végrehajtását nyomon kell követni, és időközönként a partnerségi szereplők számára visszajelzést adni, illetve amennyiben szükséges, módosításokat eszközölni. Mindezek révén a partnerségek:

- képesek lesznek a kiinduló pont rögzítését követően az elért eredményeket, helyzetet összehasonlítani, értékelni,
- alkalmasak problémákat azonosítani és megoldásokat keresni,
- be tudják mutatni az akciótervek, stratégiák végrehajtásának eredményeit,
- azonosítani tudják a jó gyakorlatokat és képesek azokat másokkal is megosztani,
- új problémákra és lehetőségekre tudnak rávilágítani, amelyek révén további kutatásokat kell végrehajtani.

A stratégiai célkitűzések megvalósítását következetes stratégiai monitoring intézkedésekkel célszerű biztosítani. Az akcióterv – a stratégiai akciók pontosítása, ütemezése mellett – egyértelműen rögzíti a szervezeti és egyéni felelősöket, határidőket, teljesítményindikátorokat. Az akcióterv ezáltal stratégiai iránymutatást nyújt valamennyi együttműködő partner számára a vállalt feladatok ellátása és a teljesített feladatok rendszeres áttekintése során.

A monitoring folyamatos adatgyűjtésen alapszik, amely alapján a menedzsment vizsgálhatja a tevékenység előrehaladását a kitűzött célok viszonylatában. A monitoring segít a végrehajtás nyomon követésében, az elért eredmények áttekintésében, a partnerek és a finanszírozók tájékoztatásában, a problématerületek feltárásában. Ez a tevékenység felöleli a teljesítményindikátorok eredményeinek mérését is.

A jól működő monitoring alapja a megfelelő indikátorok választása. A mérhető teljesítmény-indikátorok kiválasztásával a partnerség be tudja mutatni az elért eredményeket, mérni tudja a célok elérésének sikerességét, és segít a sikerkritériumok meghatározásában is. Az indikátoroknak relevánsnak és objektívnek kell lenniük.

10. A stratégia megvalósításának értékelése

Az értékelés a Foglalkoztatási Stratégia egészének áttekintése, célja a tevékenység hatásának vizsgálata a megoldani kívánt társadalmi-gazdasági probléma viszonylatában. Az értékelés segítségével az elért eredményeket hasonlíthatjuk össze a kitűzött célokkal, elvárt eredményekkel. Az értékelés a stratégia sikerét és hatásait méri. Az értékelés tartalmazza a monitoring eredmények elemzését és értelmezését az eredmények azonosítása és a gyenge pontok meghatározása érdekében.

A stratégiák hatásának elemzésekor belső és külső értékelést különböztethetünk meg. A belső értékelést elvégezheti a partnerségen belül megfelelő tapasztalattal rendelkező szakember. Számára biztosítani szükséges az időt, információt és az erőforrásokat a feladat végrehajtásához. A külső értékelők általában széleskörű tapasztalatokkal rendelkeznek, és magas színvonalú szolgáltatásokat tudnak nyújtani. Függetlenségük és objektivitásuk biztosítja az értékelés megbízhatóságát, amely különösen fontos, ha az értékelés eredményeit a stratégia végrehajtását finanszírozók számára mutatjuk be. Az értékelés módja attól függően változhat, hogy mi a célja, mire szeretnénk használni, kiknek készül, illetve a stratégia által kitűzött célok is befolyásolják

Alapvetően az értékeléséhez szükséges információk összegyűjtését, illetve annak koordinációját a paktum menedzsmentszervezete végzi. A foglalkoztatási stratégia megvalósításának, illetve az egyes prioritások és intézkedések hatásainak mérését a prioritásoknál meghatározott hatásindikátorok segítségével lehet megtenni.

Ennek érdekében érdemes legalább kétévente (illetve az akciótervek ütemezéséhez illeszkedően) elvégezni az értékelést. Az értékelésnek a következő tevékenységekre kell kiterjedni:

i. Foglalkoztatási és kapcsolódó területek (oktatás, gazdaság, szociális ellátás stb.) statisztikai adatok elemzése, hazai összehasonlító vizsgálatok elvégzése.
ii. Az egyes akciókban, projektekben résztvevő szereplők kérdőívvel és interjúkkal történő megkérdezése.

A folyamatba épített, vagy **formatív értékelés** célja a stratégiai célok megvalósításában elért előrehaladás mérése alapján megalapozott megállapítások megfogalmazása és az esetlegesen szükséges beavatkozások előkészítése. Szerepe a javítandó területek behatárolásában, az igényelt változtatások meghatározásában, valamint a stratégia megvalósításának folyamatával kapcsolatban felmerülő újabb igények azonosításában kiemelkedő.

A formatív értékelés rendszeres, folyamatos visszajelzést ad az értékelt tevékenységekről az értékelt számára. A folyamatos visszajelzések hatással vannak az értékeltre, formálják, módosítják viselkedését, tevékenységét, a módosított tevékenységekre adott értékelés pedig tovább növeli az elkötelezettséget, a javítási szándékot. A formatív értékelés akkor töltheti be megfelelően szerepét, ha gyakori, rendszeres és lehetőleg minden érintett partnerszervezetre kiterjed, nem csak azokra, akik egyébként is motiváltak a kapcsolattartásban, információcserében.

Az értékelés időben, az értékelést végrehajtó személyek és feladatok szintjén is beágyazódik a stratégia megvalósítását szolgáló tevékenységek közé. A folyamatba ágyazott értékelésnek figyelembe kell vennie a szakmai elemeket, illeszkednie kell a stratégia végrehajtása során megvalósuló valamennyi tevékenységhez.

Az értékelés alapján meghatározhatóak azok a területek, amelyek esetében célszerű felülvizsgálat és a fejlesztés megkezdése. Az értékelési folyamatban két mérési szint, mennyiségi és minőségi, különül el egymástól.

A mennyiségi indikátorok, adatok (számok és statisztikák):

- Munkáltatói és célcsoportok adatbázisa
- Digitalizált kérdőívek
- On-line adagyűjtő felület
- Statisztikai elemzés

Specifikusak és mérhetőek. Alkalmasak arra, hogy bemutassák a kiinduló helyzetet, a tényeket és kimeneti eredményeket, például a ráfordított pénzügyi forrásokat vagy a képzésben részesülők számát. Önmagukban azonban nem alkalmasak a teljes kép bemutatására. A más térségekkel való összehasonlítás miatt érdemes sztenderd, mások által és statisztikai rendszerek keretében is gyűjtött indikátorokat használni.

A minőségi indikátorok, adatok (vélemények, attitűdök stb.):

- Munkáltatói és célcsoportok adatbázisa
- Személyes/telefonos kérdőív
- Egyéni és csoportos interjúkészítés
- Dokumentumelemzés

Személyek és szervezetek gyakorlati tapasztalataira irányulnak. Fontosak lehetnek a készségek mérésében (pl. kommunikációs, interperszonális készségek), amelyek túlmutatnak a mennyiségi indikátorokon. Különösen fontosak lehetnek hátrányos helyzetű csoportokkal foglalkozó projektek esetében, mivel képesek a munkához vezető úton tett személyes előrelépések mérésére.

Fontos, hogy az értékelés céljának megfelelő módszert és indikátort válasszunk.