

MEZŐKOVÁCSHÁZI JÁRÁS FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA ÉS AKCIÓTERVE 2017-2020

Készült a
TOP-5.1.2-15-BS1-2016-00008 azonosító számú
„Helyi foglalkoztatási együttműködés kialakítása a Mezőkovácsházi járásban”
című projekt keretében

2017

Tartalom

<u>Vezetői Összefoglaló</u>	4
<u>Bevezetés</u>	7
<u>1. Stratégia Módszertana</u>	8
<u>2. Foglalkoztatáspolitikai keretek</u>	9
<u>2.1. Foglalkoztatási helyzetkép az Európai Unióban</u>	9
<u>2.2. Foglalkoztatáspolitikai stratégiák az Európai Unióban</u>	9
<u>2.3. Európa 2020 stratégia (2010-2020)</u>	11
<u>2.4. Az „Európa 2020 Stratégia” Magyarországi vonatkozásai</u>	12
<u>2.5. 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása</u>	14
<u>2.6. Békés megyei stratégia</u>	17
<u>2.7. Békés Megye Területfejlesztési Programja 2014 -2020 - Stratégiai program</u>	18
<u>2.8. Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája</u>	18
<u>3. Helyzetelemzés</u>	20
<u>3.1. Békés megye gazdasági és foglalkoztatási helyzetkép</u>	20
<u>3.2. Mezőkovácsházi Járás általános jellemzői, népessége</u>	22
<u>3.2.1. Munkaerő-piaci, foglalkoztatási helyzetkép</u>	24
<u>3.2.3. Oktatás, képzés Békés megyei tankerületek</u>	30
<u>4. Stratégia jövőképe</u>	35
<u>5. Stratégia célrendszere</u>	36
<u>6. Célcsoportok bemutatása</u>	44

<u>7. Inaktív személyek elérése, bevonása</u>	53
<u>8. Foglalkoztatási Stratégia prioritásai</u>	60
<u>9. Operatív projekttervek</u>	67
<u>10. Mezőkovácsházi Járás helyi foglalkoztatási paktum Szervezete</u>	68
<u>10.1. Foglalkoztatási Fórum</u>	68
<u>10.2. Irányító csoport</u>	68
<u>10.3. Munkacsoport és Bizottságok</u>	69
<u>11. A Foglalkoztatási Stratégia illeszkedése a Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiához</u>	70
<u>12. Akcióterv</u>	72
<u>12.1. Vállalt indikátorok</u>	72
<u>12.2. Megvalósítás Ütemezése</u>	73
<u>1. sz. melléklet</u>	77

Vezetői Összefoglaló

Mezőkovácsháza Város Önkormányzata eredményes pályázatot nyújtott be Magyarország Kormányának felhívására. A pályázat célja a mezőkovácsházi Járásban a foglalkoztatás-fejlesztési együttműködések megerősítése oly módon, hogy annak következtében a térség terület- és gazdaságfejlesztése megvalósuljon, s ezáltal javuljon a térség foglalkoztatási helyzete.

Jelen dokumentum a Mezőkovácsházi Járás helyi Foglalkoztatási Stratégiája és Akcióterve a 2017-2020 közötti időszakra vonatkozóan. A vezetői összefoglaló összegzi a helyzetfelmérés legfontosabb megállapításait, a kapott helyzetelemzésből megfogalmazott stratégia jövőképét, célrendszerét, a stratégia módszertanát, valamint bemutatja a konzorciumi tagokat.

A helyzetfeltárás fejezetben az elmúlt évek során kidolgozásra kerülő tanulmányok, stratégiai dokumentumok is elemzésre kerültek. A Stratégia a horizontális szempontok figyelembe vételével készült és összhangban áll a hazai és uniós szinten meghatározott célkitűzésekkel és fejlesztési irányokkal. Igazodik az Európa Uniós elvárásokhoz, az országos koncepciókhoz, de elsődlegesen a 2014-2020-as operatív programokhoz.

2017 májusában 11. 935 fő álláskeresőt tartottak nyilván Békés megyében. Területi eloszlása szerint a mezőkovácsházi járás a második, ahol a legtöbb álláskeresőt nyilvántartják (17%).

A mezőkovácsházi járás Magyarország egyik legelmaradottabb járása.

A Stratégia jövőképeinek megvalósításához egy átfogó cél, két specifikus cél, és négy operatív cél van csatolva.

A projekt hozzájárul a területi sajátosságokon alapuló fejlettségbeli különbségek csökkenéséhez és a foglalkoztatottsági szint emeléséhez, helyi foglalkoztatási együttműködések, képzési és foglalkoztatási programok megvalósulásával. A projekt közvetlen hatásaként bővül a foglalkoztatás, álláskeresők pedig munkához jutnak.

A projekt célrendszere támogatja, és egyben igazodik az EU 2020 stratégiájához, a Partnerségi Megállapodásokhoz, a Terület- és Településfejlesztés Operatív Programhoz, Békés Megye Integrált Területi Programjához, Helyi Fejlesztési Stratégiához.

A Stratégia célja, az iránymutatás, a foglalkoztatás terén alapvető szereplők részére, különösen a Paktum területén a foglalkoztatási színvonalának növelése, valamint az inaktivitás és a munkanélküliség enyhítése érdekében. A Stratégia tartalmazza azokat a kitörési pontokat, amelyeket a Foglalkoztatási Paktum aláírói közös célként határoznak meg, és amelyek megvalósításának segítése a paktum menedzsment szervezet feladata lesz.

A Projekt átfogó célja, a helyi foglalkoztatás bővítése, álláskeresők munkához juttatása elsősorban helyi foglalkoztatási együttműködés, foglalkoztatási paktum létrehozása, működtetése által, továbbá együttműködések erősítése, akciótervek kidolgozása és megvalósítása, célcsoport képzéséhez és foglalkoztatásához kapcsolódó programok megvalósítása munkához való juttatásuk érdekében.

Specifikus cél, hogy a lehető legtöbb ember váljon aktívvá, lépjen ki a munkaerőpiacra, vegyen részt képzésen, munkakipróbáláson a projekt keretén belül, majd találjon magának egy perspektívával rendelkező, hosszútávon is megfelelő munkahelyet és megélhetési forrást.

Operatív cél helyi vállalkozások, szervezetek együttműködésének erősítése, gazdasági aktivitást és foglalkoztatást ösztönző fejlesztések. A munkaerő kereslet és kínálat egymáshoz közelítése, összehangolása. Inaktív munkavállalók hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra történő visszalépésének támogatása.

A projekt konzorcium keretében valósul meg. A konzorcium tagjai a következő szervezetek:

A konzorcium vezetője: Mezőkovácsháza Város Önkormányzata

Konzorciumi tagok:

- Battonyai Város Önkormányzata
- Mezőhegyes Város Önkormányzata
- Medgyesegyháza Város Önkormányzata

- Békés Megyei Kormányhivatal
- Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány
- Dél-békési Jövőkép Térségi Társadalmi és Gazdasági Fejlesztési Nonprofit Kft.

A paktumszervezetben kötelező bevonni a Megyei Önkormányzatot és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarát is.

A stratégia megtervezésének alapja a legfontosabb problémák feltérképezése, ismerete és megnevezése és a hozzájuk kapcsolódó célok és jövőkép meghatározása. A stratégia a projekt első szakaszában a járás foglalkoztatási, gazdasági helyzetét feltáró helyzetelemzést készítettük el meglévő tanulmányok, adatbázisok elemzése alapján. A Stratégia széles körű alkalmazása, és a járási szintű iránymutatás érdekében a megalapozó adatok kerülnek bemutatásra. A problémák megnevezése után kerül kidolgozásra a járás foglalkoztatási jövőképe, stratégiai célkitűzései, valamint intézkedési terve.

Bevezetés

A foglalkoztatási stratégia a TOP 5.1.2-15-BS1-2016-00008 azonosítószámú „Helyi foglalkoztatási együttműködés kialakítása a Mezőkovácsházi járásban elnevezésű projektnek a keretei között valósul meg.

A TOP-5.1.2-15 kódszámú pályázat célja helyi foglalkoztatási együttműködések (paktumok) képzési és foglalkoztatási programjainak támogatása, tevékenységi körük, eredményességük, hatékonyságuk növelése, továbbá a foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskeresőket munkához juttatása.

A paktumszervet létrehozása jelen projektben Mezőkovácsháza Város Önkormányzata, Battonya Város Önkormányzata, Mezőhegyes Város Önkormányzata, Medgyesegyháza Város Önkormányzata, Békés Megyei Kormányhivatal, Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány, Dél-békési Jövőkép Térségi Társadalmi és Gazdasági Fejlesztési Nonprofit Kft. konzorciumának a feladata.

Jelen dokumentum célja, hogy felülvizsgálja a Mezőkovácsházi Járás munkaerő-piaci helyzetét, fejlesztési javaslatokat fogalmazzunk meg a Járás gazdasága számára az elkövetkező évekre.

A stratégia célja, hogy meghatározza a foglalkoztatást bővítő kitörési pontokat és a kapcsolódó intézkedéseket, valamint megteremtse a partnerek közötti együttműködést.

1. Stratégia Módszertana

A stratégiát primer és szekunder információk valamint elemzések alapozzák meg, olyan helyzetelemzések és a meglévő tanulmányok, adatbázisok melyek a járás foglalkoztatási és gazdasági helyzetét tárták fel.

Partnerségi rendezvényeknek köszönhetően, a foglalkoztatási helyzetet befolyásoló szervezetek véleménye is megfogalmazódott és beépítésre került továbbá az előzetes felmérések során összegyűjtött adatok és igények is.

A stratégia tartalmaz kutatásokat, felméréseket, adatbázisokat, ágazati trendeket elemző rendszert, gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések készítését. A foglalkoztatást és munkanélküliség elleni küzdelmet állítja fókuszba az állami, Megyei Kormányhivatal munkaügyi politikájával összhangban valamint a nyilvánosság bevonásával. Tekintettel arra, hogy az inaktív célcsoport bevonása kiemelten fontos feladat a paktumprojekt megvalósítása során, az inaktív bevonásának lehetséges megoldásaira önálló fejezetben tér ki a stratégia.

2. Foglalkoztatáspolitikai keretek

2.1. Foglalkoztatási helyzetkép az Európai Unióban

2014-ben az EU-28-ban a 15–64 éves korcsoport foglalkoztatási rátája az európai uniós munkaerő-felmérés (EU MEF) szerint 64,9 % volt. Az EU–28 foglalkoztatási rátája 2008-ban volt a legmagasabb, 65,7 %, az elkövetkezendő években csökkent, és 2010-ben már 64,0 % volt. A pénzügyi és gazdasági világválság alatt mért, összesen 1,6 százalékpontos csökkenés után 2010 és 2013 között stabilitás következett, amikor is az EU–28 foglalkoztatási rátája 64,1 % és 64,2 % között mozgott. 2014-ben a foglalkoztatási ráta a válság előtti javuló tendenciát mutatta: 2013-hoz képest 0,8 százalékponttal emelkedett, így 64,9 %-ot ért el.¹

2.2. Foglalkoztatáspolitikai stratégiák az Európai Unióban

Európában az Unió a fenntartható fejlődésért munkálkodik. Kiegyensúlyozott gazdasági növekedésen, árstabilitáson és magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapul.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) fogalmazza meg, az unió törekvéseit a magas szintű foglalkoztatás előmozdítása összehangolt stratégia kidolgozása által. Főként a gazdasági változásokra érzékeny munkaerőpiacok létrehozására és a szakképzett, képzett és alkalmazkodni képes munkaerő vonatkozóan.²

A Szerződésnek része az Európai Unió Alapjogi Chartája. A charta szociális jogokat biztosít az EU valamennyi lakosának. Ezek a jogok:

- a munkavállalók joga, hogy munkáltatójuk tájékoztassa őket, és véleményüket kikérje,
- a tárgyaláshoz és a sztrájkhoz való jog,
- a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételének a jog,
- a méltánytalan elbocsátással szembeni védelem joga,
- a méltányos és tisztességes munkakörülményekhez való jog
- a gyermekmunka elleni tilalom,

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hu

² Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 3. cikkének (3) bekezdése

- a fiatal munkavállalók védelme,
- a családi és szakmai élet összeegyeztethetősége, védelem azon elbocsátások ellen melyek az anyasággal függenek össze, valamint a fizetett szülési és szülői szabadsághoz való jog,
- a társadalombiztosításhoz és egészségügyi ellátáshoz való jog, valamint lakhatási támogatáshoz.

Az 1990-es évektől a foglalkoztatási programok a munkaerő szabad mozgásának elősegítése került előtérbe. 1992-ben létrejött az Európai Foglalkoztatási Szolgálatot, melynek elsődleges feladata a Bizottság és a tagállamok foglalkoztatási együttműködésének elősegítése volt.

1993-ban a szociálpolitikáról szóló Zöld Könyv kiadásával a Bizottság széleskörű vizsgálata következtébe szakmai vitát indított az EU szociálpolitikájának jövőjéről. Ebben mindenekelőtt az eddig elért eredményeket foglalták össze. Kiemelte a legfontosabbnak tűnő problémákat és az ezekre való lehetséges megoldásokat is.

„A növekedésről, a versenyképességről és a foglalkoztatásról” szóló Fehér Könyvet 1994-ben adta ki a Bizottság, a Zöld Könyvre adott válaszok figyelembe vételével. Ennek fő feladata volt, hogy iránymutatásokat adjon, és meghatározza a Közösség szociálpolitikájának fejlődési irányát az elkövetkezendő években. A Fehér Könyv a legfontosabb kérdéseket 10 fejezetben tárgyalja. Ezek közül néhány az európai munkaerő kiépítése, a szakszervezetek, a nők és férfiak közötti egyenlőség.

Az Amszterdami Szerződést (1997, hatálybalépés 1999) követően létrejött a Foglalkoztatási Bizottság, azzal a céllal, hogy elősegítse a tagállamok között a foglalkoztatási és a munkaerő-piaci politikák területén folyó koordinációt. 1997-ben elindult az európai foglalkoztatási stratégia folyamata, a tagállamok közös feladatok és célok meghatározását tűzték ki, melyeknek a végrehajtását a Foglalkoztatási Bizottság segíti.

- A Bizottság foglalkoztatási iránymutatásokat terjeszt elő, amiket a tagállamok kormányai hagynak jóvá és az Európai Unió Tanácsa fogad el.
- A Bizottság közös foglalkoztatási jelentést tesz közzé, ami az európai foglalkoztatási helyzetelemzésen, a foglalkoztatási iránymutatások végrehajtásán és a foglalkoztatási és szociális mutatók kiértékelésén alapul.

- A tagállami kormányok nemzeti reformprogramokat nyújtanak be a Bizottságnak, aki ezt megvizsgálja.
- A Bizottság elemzi a tagállamok gazdaságpolitikáját, majd ország specifikus ajánlások bocsát ki.³

Tejes körű foglalkoztatási stratégiát a célként a Lisszaboni szerződés stratégiája határozott meg. Az európai foglalkoztatási stratégia 2005-től előtérbe helyezte a növekedést és a foglalkoztatást, továbbá lisszaboni stratégia egyszerűsítését és korszerűsítését tűzte ki célul

2.3. Európa 2020 stratégia (2010-2020)

A tíz évre szóló, a foglalkoztatást, a fenntartható és inkluzív növekedést célzó stratégia először határozott meg kiemelt célokat, többek között a következőket:

- munkaerőpiac: a 20–64 éves korú népesség munkaerő-piaci részvételének 75%-ra növelése 2020-ig,
- társadalmi integráció és szegénység elleni küzdelem: legalább 20 millió ember kiemelése a szegénység és a társadalmi kirekesztés helyzetéből,
- az oktatási és a képzési rendszerek minőségének és teljesítményének javítása: a korai iskolaelhagyók arányának (15%-ról) 10%-ra történő csökkentése és a 30–34 éves korúak körében a felsőfokú vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkezők arányának (31% helyett) legalább 40%-ra való növelése.

A Tanács által 2010 októberében elfogadott foglalkoztatási iránymutatások magukban foglalják a nők és férfiak munkaerő-piaci részvételének növelését. Továbbá a strukturális munkanélküliség csökkentését, valamint a munkahelyek minőségének javítását. A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerőt és az egész életen át tartó tanulás ösztönzését az oktatási és képzési rendszerek minőségének és teljesítményének javítását minden szinten.

2015 márciusában a Bizottság felülvizsgált iránymutatásokra vonatkozó javaslatot tett közzé, amely határozott munkaerő-piaci orientációt mutat:

- a munkaerő-kereslet fellendítése (munkahelyteremtés, munkát terhelő adók, bérmegállapítás),

³ <https://ec.europa.eu>

- a munkaerő-kínálat növelése és a munkaerő készségeinek fokozása (munkaerő-piaci részvétel és készségszintek, az oktatási és képzési rendszerek strukturális hiányosságainak orvoslása; ifjúsági és tartós munkanélküliség)
- a munkaerőpiacok működésének javítása (munkaerő-piaci szegmentáció csökkentése; szociális partnerek bevonása, aktív munkaerő-piaci intézkedések javítása; munkaerő mobilitása),
- a méltányosság garantálása, a szegénység leküzdése, az esélyegyenlőség előmozdítása.⁴

2.4. Az „Európa 2020 Stratégia” Magyarországi vonatkozásai

Az Európai Bizottság minden uniós tagállam részére úgynevezett ország specifikus ajánlást dolgoz ki, ebben elemzi a kérdéses tagállam gazdasági helyzetét, és ismerteti azt, hogy milyen intézkedések meghozatalát javasolja. Az országspecifikus ajánlásokat a Bizottság az egyes tagállamok egyedi helyzetére szabja. A Bizottság hét országspecifikus ajánlást adott ki Magyarország számára, melyek a következők:⁵

Fenntartható államháztartás

Magyarország 2012-ben a GDP 3%-a alatt tudta tartani az államháztartás hiányát. A korrekciós intézkedések főként a bevételi oldalt célozták meg. A kormány kiegészítő intézkedéscsomagot fogadott el annak érdekében, hogy 2013 és 2014 vonatkozásában megszüntesse a költségvetési rést, és biztosítsa, hogy az államháztartás hiánya egyik évben se haladja meg a GDP 3%-át. A Tanács ajánlása a középtávú költségvetési keretrendszer megerősítése és a Költségvetési Tanács hatáskörének kiszélesítése. Ez elősegítené a megszilárdulást a költségvetési keretrendszer megújítását.

⁴ http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/hu/FTU_5.10.3.pdf

⁵ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/magyarorszag/index_hu.htm

Pénzügyi ágazat

A gazdaságba irányuló rendes hiteláramlás helyreállítása fontos kihívás a magyar gazdaság számára. Az ajánlás szerint a pénzügyi ágazatra kirótt adóterhek csökkentése és a romló portfólió minőség kezelése elősegítené a bankok belső tőkefelhalmozását, ezáltal pedig megkönnyítené a hiteláramlást. Arra az esetre, ha a pénzügyi stabilitás védelme intézkedéseket tenne szükségessé, Magyarországnak hatékony vészhelyzeti hatáskörrel kell felruháznia a pénzügyi felügyeletet, és szanalási mechanizmust kell életbe léptetnie.

Adórendszer

Az adórendszer összetettsége, a gyakori átalakítása az ágazatokra kirótt több különadó valamint a vállalati szektorban alkalmazandó adókulcsok sokfélesége megdrágítja, fékező hatást gyakorol a gazdaság növekedésére és a vállalkozások számára az adószabályok betartását. Az ajánlás szerint Magyarországnak hathatósan fel kell lépnie az adómorál javításáért annak érdekében, hogy méltányosabbá váljon az adózás, és növekedjenek az adóbevételek.

Munkaerőpiac és szegénység

Magyarországon a foglalkoztatás aránya alacsony, a munkaerő-piaci részvétel aránya pedig az egyik legalacsonyabb az Európai Unióban. A legveszélyeztetettebb csoportok az alacsony végzettségű munkavállalók, a fiatalok, a nők – különösen az anyák –, valamint az idősebbek a munkanélküliség szempontjából. Javítania kell a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat működését. Elő kell segítenie az aktív munkaerő-piaci intézkedések és az egész életen át tartó tanulás térnyerését.

A szociális helyzet továbbra is romlik: a népesség 30%-át fenyegeti az elszegényedés és a társadalmi kirekesztés veszélye. A szegénység továbbra is aránytalanul sújtja a hátrányos helyzetű területeket és közösségeket, különösen a romákat. Erre a problémára sürgősen választ kell keresni a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia segítségével.

Üzleti környezet

Az egyik legtöbb aggodalomra okot adó terület Magyarországon az üzleti környezet romlása, ami több intézkedésnek, köztük a befektetőkre vonatkozó korlátozásoknak, valamint a

szabályozási keretrendszer instabilitásának tulajdonítható. A vállalkozások számára előnyös lenne az adminisztratív terhek csökkentése, a korrupció visszaszorítása és a közbeszerzés terén érvényesülő verseny élénkítése.

Oktatás

Magyarországnak a Bizottság szerint az iskolai lemorzsolódás, a hátrányos helyzetű fiatalok felsőoktatásban való részvételére kell figyelmet fordítani és intézkedéseket hoznia.

Energia- és közlekedési ágazat

Az energia- és a közlekedési ágazatban reformok elmaradása és a szigorú szabályok károsan befolyásolja az államháztartás helyzetét és Magyarország gazdasági növekedését. A Bizottság szerint szabályozást fokozatosan meg kell szüntetni, azonban gondoskodni kell a gazdaságilag legkiszolgáltatottabb helyzetben lévő emberek védelméről. A fenntarthatóság javítása érdekében költséghatékonyabbá kell tenni tömegközlekedést.

2.5. 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása

A Munkaerőpiacért és Képzésért Felelős Államtitkárság hozta létre a 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása című szakpolitikai stratégiát.⁶ Alapvetően a fő kihívásokról, illetve ezek kezelését szolgáló eszközökről, beavatkozásokról szól. Ami a foglalkoztatáspolitikai középtávú célrendszerét illeti, azt a foglalkoztatási ráta tekintetében Magyarország az Európa 2020 stratégia keretében évente felülvizsgált Nemzeti Reform Programban határozza meg (jelenleg a 20-64 éves népesség 75 százalékában).

A stratégia elsősorban a foglalkoztatáspolitikai munkaerő-kínálatra fókuszáló beavatkozásait vizsgálja.

A foglalkoztatáspolitikai célok és prioritások meghatározása figyelembe veszi a 2014 utáni Európai Szociális Alapra (ESZA) vonatkozó rendelet tervezetének cél és prioritás struktúráját és a forrás felhasználásra vonatkozó előírásokat. Ezek alapján a foglalkoztatáspolitikai –

⁶ http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf

képzési szakterület prioritásai a 2014-2020 közötti uniós programozási időszakban az alábbiak:⁷

Munkaerő-piaci belépés segítése

Elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalókra és inaktívakra koncentrálnak aktív munkaerő-piaci eszközök megvalósításával, ezek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetének és szolgáltatásainak fejlesztésével és célzott foglalkoztatási kedvezményekkel valósul meg.

A fiatalok fenntartható munkaerő-piaci integrációja

Az Ifjúsági Garancia bevezetése elősegítheti a fiatalok munkaerő-piaci integrációját, ez számos szolgáltatást tartalmazhat (gyakornoki programok, vállalkozóvá válás támogatása, stb.).

Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szakképzés és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével

Ehhez jelentősen hozzájárul a szak- és felnőttképzés támogatása és fejlesztése, a duális képzések elterjesztése, szakképzések minőségének javítása, alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztathatóságának javítása valamint a felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztése.

A munkavállalók és vállalkozások munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének fejlesztése:

A fejlesztések a munkahelyek rugalmasságának ösztönzésére, a kisgyermek napközbeni ellátásának fejlesztésére, munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztésére koncentrálnak.

A szociális gazdaság és non-profit foglalkoztatási programok támogatása

A foglalkoztatáspolitikát a társadalmi vállalkozások fejlesztésére és a tranzitfoglalkoztatási programok támogatására fókuszál, továbbá nem állami szervezetek foglalkoztatási programjaira.

A fent említett prioritások keretében megvalósítani tervezett főbb intézkedés-csoportokkal kapcsolatban az alábbi javaslatok kerülnek megfogalmazásra:⁸

⁷ http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

⁸ http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf

- Aktív munkaerő-piaci eszközökkel élő projektek sikeressége indokolja, hogy a 2014-2020 közötti időszakban is hasonló rendszerben kerüljenek végrehajtásra a programok. Kiemelten fontos a folyamatos szakmai és pénzügyi monitoring, a szélesebb szabályozó rendszer kellő rugalmasságának biztosítása, a központi koordináció és az előfinanszírozási mechanizmus megtartása, több éves programok tervezése, a célzás javítása, a végrehajtás rugalmasságának megteremtése, dedikált program megvalósítói kapacitások biztosítása, valamint a szolgáltatásvásárlás esetén közbeszerzések helyett szolgáltatási listák alkalmazása.
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése.
- Célzott foglalkoztatási kedvezmények keretében az egyes képesítés nélküli munkakörben dolgozó munkavállalók, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők és a közfoglalkoztatásból kikerülők, 25-30 év közötti pályakezdők, speciális munkakörmegosztásban résztvevő fiatalok és idősek, illetve 55 év feletti alacsony iskolai végzettségű álláskeresők kedvezményének növelése.
- Ifjúsági Garancia bevezetése, amelynek célja, hogy a 25 év alatti munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű fiatalok számára a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) a programba való bejelentkezést követő 4 hónapon belül garantáltan felkínáljon valamilyen konkrét segítséget, vagy támogatást az elhelyezkedéshez, a munkatapasztalat-szerzéshez vagy az oktatásba, szakképzésbe való be/visszalépéshez.
- A szakképzés fejlesztése keretében a duális szakképzés elterjesztése. A minőségi fejlesztés keretében a szakemberek továbbképzése, gyakorlati oktatók és iskolai szakoktatók együttműködésének támogatása, illetve tananyagok, taneszközök módszertani megújítások fejlesztése. A szakképzés hatékonyságának növelése érdekében a pályorientáció erősítése, a korai pályaválasztás segítése, lemorzsolódás csökkentését és a társadalmi hátrányok mérséklését célzó programok, munkatapasztalat szerzést és idegen nyelvi kompetenciákat és a külföldi gyakornoki képzésben való részvételt erősítő mobilitási programok, infrastrukturális fejlesztések megvalósítása.
- A felnőttképzés fejlesztésének keretén belül azok fejlesztése, akik a munkaerőpiacon nem rendelkeznek versenyképes tudással.
- Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése.

- A szociális gazdaság és a nonprofit foglalkoztatási programok támogatása annak érdekében, hogy a szociális gazdaság hosszabb távon átvezessen a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásba és fenntartható munkalehetőséget teremtsen.

2.6. Békés megyei stratégia

A Békés Megyei Önkormányzat Közgyűlése a 3/2014. (II. 14.) KGY határozat által elfogadott Békés Megye Területfejlesztési Konceptióban nevesített jövőkép szerint „Békés megyének 2030-ra el kell érnie, hogy értékeinek megtartásával, alkotó-, innovatív meg-újításával Magyarország élelmiszergazdaságának motorja, fenntartható mintatérsege, a hazai megújuló agrárium szervező ereje lehessen.”

Négy stratégiai cél támogatja az átfogó célkitűzést, ezek:

- Versenyképességet javító-, értékalapú-, horizontális gazdaságfejlesztés,
- Térség-specifikus brandek fejlesztése,
- Társadalmi- gazdasági kohézió erősítése a megye mag- és perifériális helyzetű térségei között,
- Természeti és épített értékek fenntartása, a szellemi és kulturális örökség megóvása, fenntartható továbbfejlesztése.

Békés Megye Integrált Területi Programban (2014-2020) ⁹ megfogalmazott területi fókuszú integrált gazdaságfejlesztési projektsomagok feladata, hogy támogassák a Békés Megye Területfejlesztési Konceptiójában megfogalmazott célok elérését.

A Békés Megyei Integrált Területi Program a megyei területfejlesztési koncepcióban rögzített célrendszeréhez illeszkedő célkitűzései az alábbiak:

- Az üzleti környezet komplex fejlesztése a megye egész területén,
- A települési infrastruktúra integrált fejlesztése a területi kohézió erősítése érdekében,

⁹ http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/dokumentumtar/onkormanyzatihivatal/tfo/teruletfejlesztes/dokumentumok/megyei_tfdok/ITP2_FINAL_20160609_BM%C3%96_lehat%C3%A1rol%C3%A1s.pdf

- A társadalmi integráció feltételeinek javítása, a periférikus térségek felzárkózási esélyeinek javítása.

Békés Megye Területfejlesztési Stratégiai Programjának (2014-2020)¹⁰ célja, hogy meghatározza azokat a középtávú fejlesztési célokat és tevékenységeket, melyek a megyében megvalósulhatnak. A célok elérése és finanszírozhatósága érdekében a megyei stratégiai program figyelembe vette a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program követelményeit és igazodott annak a finanszírozási feltételeihez.

2.7. Békés Megye Területfejlesztési Programja 2014 -2020 - Stratégiai program¹¹

Békés megye stratégiai programjának célja, hogy meghatározza a megyében megvalósulható középtávú fejlesztési célokat és tevékenységeket. A célok elérése és finanszírozhatósága érdekében a megyei stratégiai program a Terület-és Településfejlesztési Operatív Program követelményeihez és igazodik a finanszírozási feltételekhez.

Békés megye jövőképe: „Békés megyének 2030-ra el kell érnie, hogy értékeinek megtartásával, alkotó-, innovatív megújításával Magyarország élelmiszergazdaságának motorja, fenntartható mintatérsege, a hazai megújuló agrárium szervező ereje lehessen.”

Békés megye fejlesztésének átfogó célja 2020-ig: „a megyében élők életkörülményeinek javítása, a megye fenntartható gazdasági és társadalmi viszonyainak megteremtése, a foglalkoztatás javítása”.

2.8. Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája¹²

A TOP-5.1.1-15-BS1-2016-00001 „Foglalkoztatási paktum Békés megyében” című projektet a Békés Megyei Önkormányzat, a Békés Megyei Kormányhivatal és a Békés Megyei

¹⁰ http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejlesztes_Program__Bekes_megye_tf_program_14_20_strategiai_prg.pdf

¹¹ http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2015/11/TFO_Teruletfejlesztes_Program__Bekes_megye_tf_program_14_20_strategiai_prg.pdf

¹² http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Foglalkoztatasi_strategia_mellekletes.pdf

Vállalkozási és Fejlesztési Nonprofit Kft. partnerségével valósítja meg. A 2016. augusztus 1. és 2021. február 28. között működő program 2,4 milliárd forint összköltségvetéssel, európai uniós finanszírozásból valósul meg. Elsődleges célja a területi sajátosságokon alapuló fejlettségbeli különbségek mérséklése és a foglalkoztatottsági szint emelése. A megyében élők életkörülményeinek javítása, a megye fenntartható gazdasági és társadalmi viszonyainak megteremtése, a foglalkoztatás javítása.

A projekt céljait a megye munkaerő-piaci helyzetét alakító szervezetek bevonásával kívánják elérni a konzorciumi partnerek együttműködésén túl.

Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája a Projekt előkészítő kutatásainak és elemzéseinek adatbázisára és megállapításaira épül. Az előzetes felmérések során összegyűjtött megalapozó adatok és igények beépítésre kerültek a Stratégia egyes fejezeteibe. Békés megye foglalkoztatási jövőképe, stratégiai célkitűzései, valamint intézkedési terve, összhangban állnak az országos és uniós célkitűzésekkel.

3. Helyzetelemzés

3.1. Békés megye gazdasági és foglalkoztatási helyzetkép¹³

Békés megye hazánk délkeleti részén helyezkedik el. Északon Hajdú-Bihar, nyugaton Jász-Nagykun-Szolnok és Csongrád megye, míg délen és keleten Románia határolja.

Békés megye iparilag közepesen fejlett, agrár-ipari jellegű és közepesen urbanizálódott térség. Az agrárszféra a megyei kedvező adottságok miatt jelentős. A megye legfőbb természeti kincse a termőföld. Békés megye az egyik legintenzívebben művelt mezőgazdasági területe Magyarországnak. A termőterület 97%-át a mezőgazdaság hasznosítja, s mindössze 2,4%-a erdő, a többi nádas és halastó. A mezőgazdasága elsősorban gabonatermesztéséről, zöldségtermesztéséről és bizonyos állatfajták tenyésztéséről ismert, kapcsolódó feldolgozóipar nélkül.

A mezőgazdasági termelés mellett, a feldolgozó- és könnyűipar jelenléte is jellemző a megyére. Több termálfürdő és tározó, horgásztó, holtág található, amelyek igen nagy idegenforgalmi szereppel bírnak Békés megyében.

Az egy főre jutó bruttó hazai termék tekintetében Békés megye utolsó harmadában található, a Dél-Alföldi régiónak a sereghajtója, az országos átlagnak mintegy 55,3%-val. A megye 1997 óta folyamatosan romló tendenciát mutat a GDP folyó áron átszámítva és az egy főre jutó GDP vonatkozásában. A bruttó hazai termék előállításában Békés megye a megyék sorában hátulról a 4. helyet foglalja el Nógrád, Tolna és Heves megyéket megelőzve, az országos GDP-nek alig több mint 2%-át produkálva.

Látható, hogy Békés megye nemcsak hátrányos helyzetű, de folyamatosan leszakadó helyzetben van, amit jól szemléltet, hogy az utóbbi 2-3 évben megelőzte Borsod-Abaúj-Zemplén megye.¹⁴

¹³ http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Foglalkoztatasi_strategia_mellekletes.pdf

¹⁴ Békés Megye Területfejlesztési Konceptiója. I. kötet: Helyzetelemzés, helyzetértékelés. 2013.
<https://www.nth.gov.hu/hu/media/download/109>

A járás határon túli kapcsolatai nem kellően kiépítettek, Romániában fekvő településekkel közös projektben nem túl nagy számban vesznek részt. Azonban Békés és Arad megyék tervei között szerepel, hogy a 2014-2020-as európai uniós ciklusban megerősítik, és intenzívebbé teszik a határon átnyúló együttműködési programjaikat.¹⁵

Gazdasági szervezetek¹⁶

Közel 70 ezer gazdasági szervezetet tartottak Békés megyében 2013. III. negyedévének végén tartottak számon. A gazdasági szervezetek több mint 90%-át kitevő vállalkozások száma sem változott érdemben az egy évvel korábbi adathoz képest. Békés megyében az önálló vállalkozások száma az összes regisztrált szervezetnek több mint 80%-át adja, míg a régió átlaga a 75%-ot, az országosé a 60%-ot sem éri el. Az önálló vállalkozók 37%-os arányban, mellékfoglalkozásként végzik vállalkozói tevékenységüket, 29%-a főfoglalkozásban, harmada pedig nyugdíjasként. A társas vállalkozások aránya 2013 szeptemberében alig érte el a 14%-ot.

Békés megyében 2013. december végén 69.854 gazdasági szervezetet regisztráltak. A vállalkozások száma 66.004-re nőtt, amit az önállóak bővülése okozott, mivel a társasoké 113-mal csökkent. A nonprofit szervezetek száma 7-tel 3.344-re nőtt egy év alatt. 2013 decemberében az önálló vállalkozók száma 56.435-re bővült, a társas vállalkozásoké viszont 1,2%-kal csökkent. Békés megyében a regisztrált szervezeteken belül az önálló vállalkozók 80,8%-os részaránya 6, illetve 21 százalékponttal haladta meg a régiós, illetve az országos átlagot. Az önálló vállalkozók magas aránya a társasok alacsony részesedésével párosult, 2013 szeptemberében nem érte el a 14%-ot, ami az országos és a régiós átlagnál is számottevően kevesebb. Az önálló vállalkozók közül legtöbben, közel 38% mellékfoglalkozásban, harmaduk nyugdíj mellett, 29%-uk pedig főfoglalkozásban végzett vállalkozói tevékenységet.

Munkaerő-piaci helyzetkép Békés megyében

¹⁵ [www.bekesmegye.hu/wp.../Mezőkovácsházai%20járás%20fejlesztési%20stratégia.pdf](http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Mezőkovácsházai%20járás%20fejlesztési%20stratégia.pdf)

¹⁶ http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Foglalkoztatasi_strategia_mellekletes.pdf

A KSH gyorstájékoztatója szerint Magyarországon 5,1%-ra csökkent a munkanélküliségi ráta 2016. április–júniusban. A KSH munkaerő-felmérése alapján 2016 IV. negyedében a megye 15–74 éves népességének 58,9%-a, 155 ezer fő tartozott a gazdaságilag aktívak körébe. Közülük 149 ezren foglalkoztatottként, 6 ezren munkanélküliként jelentek meg a munkaerőpiacon. A foglalkoztatottak száma 7,0%-kal nőtt, a munkanélkülieké csaknem a felére esett vissza 2015 IV. negyedéhez képest. A változás mértéke mindkét esetben jelentősebb volt az országosnál.

Az év utolsó negyedében a 15–74 éves népességen belül 56,7%-ra emelkedett a foglalkoztatottak aránya, ami 2,1 százalékponttal alacsonyabb volt az országos átlagnál. A gazdaságilag aktív népesség körében 3,7%-ra, az egy évvel korábbi felére mérséklődött a munkanélküliek aránya, így a megye munkanélküliségi rátája 0,8 százalékponttal az országos átlagnál is alacsonyabb volt.

A gazdaságilag inaktívak közé a vizsgált népességcsoportból 108 ezren tartoztak, 6,7%-kal kevesebben, mint egy évvel korábban.

2017. májusában 11.935 fő álláskeresőt tartottak nyilván Békés megyében, ez az előző év azonos időszakához képest mérséklődött 536 fővel lett alacsonyabb.

3.2. Mezőkovácsházi Járás általános jellemzői, népessége¹⁷

A Mezőkovácsházai járás Békés megye 9 járása közül a legdélebbi fekvésű. Székhelye Mezőkovácsháza. Területe 881,49 km², népessége 39.876 fő. Négy város (Mezőkovácsháza, Battonya, Medgyesegyháza, Mezőhegyes) és 14 község (Almáskamarás, Dombegyház, Dombiratos, Kaszaper, Kevermes, Kisdombegyház, Kunágota, Magyarbánhegyes, Magyardombegyház, Medgyesbodzás, Nagybánhegyes, Nagykamarás, Pusztatölke, Végegyháza) alkotja a járást.

¹⁷ <http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/dokumentumtar/bmo/tkk/komplexfelzarkoztatasi/Mez%20kov%20cs%20h%20zai%20j%20ar%20s%20fejleszt%20si%20strat%20gia.pdf>

A járásban a lakónépesség aránya az alábbiak szerint oszlik meg:

- 14 év alattiak aránya: 13,4 %
- 15-64 évesek aránya: 66,5%
- 65 év felettiak aránya: 20,1%

Mezőkovácsházi járás települései: Almáskamarás, Battonya, Dombegyház, Dombiratos, Kaszaper, Kevermes, Kisdombegyház, Kunágota, Magyarbánhegyes, Magyardombegyház, Medgyesbodzás, Medgyesegyháza, Mezőhegyes, Mezőkovácsháza, Nagybánhegyes, Nagykamarás, Pusztaotlaka, Végegyháza.

Település neve	Lakónépesség száma 2017-ben (fő)	Jogállása	Területe (km ²)
Mezőkovácsháza	6.043	város	62,59
Battonya	6.046	város	145,71
Medgyesegyháza	3.637	város	64,29
Mezőhegyes	5.259	város	155,44
Dombegyház	2.147	nagyközség	57,94
Kevermes	1.960	nagyközség	43,34
Almáskamarás	902	község	14,71
Dombiratos	598	község	18,3
Kaszaper	1.884	község	33,57
Kisdombegyház	513	község	12,61
Kunágota	2.827	község	63,96
Magyarbánhegyes	2.283	község	36,56
Magyardombegyház	262	község	7,65
Medgyesbodzás	1.049	község	31,67
Nagybánhegyes	1.309	község	42,24
Nagykamarás	1.396	község	43,1
Puszaotlaka	368	község	18,87
Végegyháza	1.393	község	28,94
Összesen	39.876		881,49

Forrás: <http://nepesseg.com/bekes>

A járás határon túli kapcsolatai nem kellően kiépítettek, Romániában fekvő településekkel közös projektben nem túl nagy számban vesznek részt. Azonban Békés és Arad megyék tervei között szerepel, hogy a 2014-2020-as európai uniós ciklusban megerősítik, és intenzívebbé teszik a határon átnyúló együttműködési programjaikat.¹⁸

Mezőhegyes, Mezőkovácsháza, Medgyesegyháza a járás belső, több szempont szerint is meghatározó, központjaként értelmezhető. A járás településeinek kapcsolatát a térségi foglalkoztatás szempontjából való vizsgálata alapján, megállapítható, hogy a járás legfőbb foglalkoztató központjai.

3.2.1. Munkaerő-piaci, foglalkoztatási helyzetkép

A 2017 májusában a Békés megyében nyilvántartott álláskeresők (11935 fő) területi eloszlása szerint a mezőkovácsházi járás a második, ahol a legtöbb álláskeresőt nyilvántartják (17%). A nyilvántartott álláskeresők gazdaságilag aktív népességhez viszonyított arány a mezőkovácsházi járásban 12,7% volt. a megyén belül a pályakezdő álláskeresők aránya a mezőkovácsházi járásban a legalacsonyabb 7,1%.

¹⁸ www.bekesmegye.hu/wp.../Mezőkovácsházai%20járas%20fejlesztési%20stratégia.pdf

Járás	álláskereső száma (fő)			Álláskereső aránya* 2017. május
	2017. május	2016. május	változás előző évhez	
Békéscsaba	2246	2550	-304	6,0%
Békés	1935	2259	-320	12,5%
Gyula	1012	1000	12	5,2%
Orosháza	1332	1349	-17	5,7%
Szarvas	600	555	45	4,7%
Szeghalom	992	1021	-29	7,6%
Gyomaendrőd	655	800	-145	6,3%
Mezőkovácsháza	2023	1814	209	12,7%
Sarkad	1140	1123	17	13,6%
Békés megye	11935	12725	-536	7,7%

Forrás: <http://bekes.munka.hu>

A nyilvántartott álláskereső végzettség szerinti megoszlását nézve, a járásban a legfeljebb általános iskolát végzettek szerepelnek a legnagyobb arányban.

A szakmunkás végzettségűek és a legfeljebb 8 osztállyal rendelkezők adják a járás álláskeresőinek 80,2%-át. A mezőkovácsházi térségben az érettségivel rendelkezők aránya a járáson belüli összes álláskeresőhöz képest 18,6%, ami igen alacsony szintű. A járáson belüli diplomás álláskeresői létszám a megye járásai közül a harmadik legalacsonyabb értékét mutatja a maga 1,1 %-ával, megyei átlag alig harmada.

A pályakezdők aránya a mezőkovácsházi térségben 2017 májusában 7,5 % volt, ami 4,7%-ponttal alacsonyabb a megyei értéktől. A megye pályakezdő álláskeresői közül minden tizedik ebből a járásból kerül ki.

Járás	Nyilvántartott álláskeresők száma (fő) 2017. május							
	nemenként			legmagasabb iskolai végzettségként				pályakezdő
	férfi	nő	összesen	<= 8. ált.	szakmunkás	érettségizett	diplomás	
Békéscsaba	1086	1160	2246	589	665	828	164	200
Békés	982	953	1935	860	600	434	41	232
Gyula	498	514	1012	308	286	340	78	114
Orosháza	596	736	1332	449	463	362	58	140
Szarvas	302	298	600	181	175	175	41	67
Szeghalom	500	492	992	509	270	270	19	97
Gyomaendrőd	317	338	655	245	205	205	16	73
Mezőkovácsháza	1049	974	2023	1053	571	377	22	143
Sarkad	613	527	1140	682	266	266	25	99
Békés megye	5943	5992	11288	4874	3501	3096	464	1165

Forrás: <http://bekes.munka.hu>

A 2017-es évet megelőző évek a következők szerint elemezhetőek. A Mezőkovácsházi térségben változott a 2015. év végi adatok alapján az álláskeresők száma az előző azonos időszakhoz képest a legkisebb mértékben (-16,3 %).

2015. év végén a nyilvántartott álláskeresők száma 2013 fő volt a Mezőkovácsházi járásban. Az álláskereső összetételét nemként is vizsgálva 1139 férfit és 874 nőt találhatunk a nyilvántartásban.

Mezőkovácsházi járás regisztrált álláskeresői 2015.12.31.		
Nemek szerinti összetétel (fő)		
férfi	nő	összesen

1139	874	2013
------	-----	------

A nyilvántartott álláskeresőket legmagasabb iskolai végzettség szempontjából vizsgálva a Mezőkovácsházi járásban, láthatjuk, hogy a legtöbb álláskereső a 8 osztályt sem végezte el, vagy csak a 8 osztályt végzett el az ő számuk 1040 fő. A szakmunkás iskolát végzettek és álláshoz nem jutók száma 576 fő volt. Érettségivel rendelkező nyilvántartottak száma 367 fő továbbá a diplomás álláskeresők száma jóval kevesebb az előzőekhez képest mindösszesen 30 fő volt. Az összes nyilvántartott álláskereső közül 195 fő pályakezdőt tartottak nyilván.

Mezőkovácsházi járás regisztrált álláskereső 2015.12.31.				
Legmagasabb iskolai végzettség szerinti összetétel (fő)				
< 8 osztály	Szakmunkás	Érettségizett	Diplomás	Pályakezdő
1040	576	367	30	195

Korcsopontonkénti összetétele az álláskeresőknek a Mezőkovácsházi járásban 2015 decemberében. A 25 év alattiak és 25 évesek száma 295 fő volt. A legmagasabb a számuk a 25 és 50 év közötti álláskeresők száma 1029 fő, az 50 éves és az 50 év felettiak száma szintén igen magas 687 fő volt.

Mezőkovácsházi járás regisztrált álláskereső 2015.12.31.		
Korcsoport szerinti összetétel (fő)		
25 év alatt és 25 éves	25 év és 50 év között	50 év és 50 év fölött
295	1029	687

Az álláshelyek 2015. 12. 31. havi mérlege szerint a 2015-ös év végén a bejelentett álláshelyek száma 162 volt.

Az álláskeresők száma 2016 év végére, az előző év azonos időszakához viszonyítottn a Mezőkovácsházi járásban -17,8 %-al mérséklődött. A nyilvántartott álláskeresők száma 1654 fő volt.

2016 év végén a regisztrált álláskeresők nemenkénti megoszlása szerint a Mezőkovácsházi járásban 893 férfit és 761 nőt tartanak nyilván tartottak számon.

Mezőkovácsházi járás regisztrált álláskeresői 2016.12.31.		
Nemek szerinti összetétel (fő)		
férfi	nő	összesen
893	761	1654

A legmagasabb iskolai végzettség szerinti kategorizálás alapján a Mezőkovácsházi járásban, a kevesebb, mint 8 osztályt végzettek és a nyolc osztályt végzettek száma 821 fő volt, ez a legmagasabb a kategóriák között. A szakmunkásvégzettséggel rendelkezők száma 502 főre volt tehető. Az érettségivel rendelkező álláskeresők szám 312 fő. A diplomások száma a legalacsonyabb 19 fő volt. Az nyilvántartott álláskeresők közül 119 fő az, aki pályakezdő álláskereső.

Mezőkovácsházi járás regisztrált álláskereső 2016.12.31.				
Legmagasabb iskolai végzettség szerinti összetétel (fő)				
< 8 osztály	Szakmunkás	Érettségizett	Diplomás	Pályakezdő
821	502	312	19	119

A regisztrált álláskeresők korcsoport szerinti megoszlása alapján a Mezőkovácsházi járásban a 25 év alattiak és a 25 éves korosztály száma 218 főre tehető. A 25 év és a 50 év közötti álláskeresők száma a legmagasabb 838 fő. Az 50 év és az 50 felettkorosztály szintén magas 598 főt számlál.

Mezőkovácsházi járás regisztrált álláskereső 2015.12.31.		
Korcsoport szerinti összetétel (fő)		
25 év alatt és 25 éves	25 év és 50 év között	50 év és 50 év fölött
218	838	598

Az álláshelyek 2016. 12. 31. havi mérlege szerint a 2016-ös év végén a bejelentett álláshelyek száma 191 volt.

A már elkészült kutatások, felmérések, tanulmányok alapján pontos kép készült a járás foglalkoztatási helyzetével kapcsolatosan is.

A képzést illetően minden vállalkozás nyitott volt és érdeklődést mutatott. Ebből arra következtetünk, hogy fontosnak tartják a munkaerő állomány képzését és továbbképzést, és tudják, hogy a piacon való fennmaradásuk kulcsa lehet, ha ebbe fektetnek bele.

Azt, hogy milyen jellegű képzést tartanak szükségesnek, szintén minden szervezet aktívan reagált. Az iskolarendszeren kívüli OKJ-s képzéseket, valamint az egyéb szakmai képzéseket (speciális gyakorlati ismereteket adó egyedi programok a gazdálkodó szervezetek igénye alapján) tartják a legfontosabbnak.

Képzési igényként jelentkezett olyan vállalkozóktól, akiknek már előkészítés alatt, tervezés alatt van beruházással kapcsolatos pályázata. Egy nyertes pályázat esetén munkaerő igény lép fel, főként a turisztika, az idegenforgalom, a vendéglátás területén. Így ezen területen lévő képzések középpontba való állítása, ezen igények kielégítése lehet a paktum egy fontos pontja. Igény lépett fel jól képzett idegenvezetők, túravezetők iránt.

Ténylegesen jelentkező munkaerőigényeket jelöltek meg a főként mezőgazdaságban, élelmiszeriparban tevékenykedő vállalkozások. Nagy számban raktárosra, csomagoló segédmunkásra, valamint a szállítmányozásban résztvevő munkavállalóra lenne nagy szükségük.

3.2.2. Gazdasági helyzetkép¹⁹

A Mezőkovácsházi járásban a 2015-ös adatok alapján a működő vállalkozások több mint 90 %-a 10 fő alatti foglalkoztató, csupán 3 %-uk 10-19 fő közötti munkavállalónak ad

¹⁹<http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/dokumentumtar/bmo/tkk/komplexfelzarkoztatasi/Mez%C5%91kov%C3%A1csh%C3%A1zai%20j%C3%A1r%C3%A1s%20fejleszt%C3%A9si%20strat%C3%A9gia.pdf>

megélhetést, és mintegy 30-ra tehető azon cégek száma, ahol a foglalkoztatotti létszám eléri vagy meghaladja a 20 főt. Különösen az utóbbi számadat mondható csekélynek járási szinten, ami valamivel több, mint másfél vállalkozást jelent településenként. A járásban fellelhető vállalkozások 80-90 %-a a mezőgazdasági ágazathoz köthető, ennek háttérében a helyi őstermelők magas száma áll.

A 290/2014. (XI.26.) Kormányrendelet területi fejlettség alapján sorolja be a járásokat. A járások besorolásának egyik eredménye, hogy kijelölésre kerültek az úgynevezett kedvezményezett járások. Ezek azok a területek, amelyek komplex mutatója kisebb, mint az összes járás komplex mutatójának átlaga. A kedvezményezett járásokon belül megkülönböztettünk fejlesztendő járásokat, illetve komplex programmal fejlesztendő járást. Előbbi járásokban él az ország lakónépességének 15%-a, míg utóbbi járások területén él az ország lakónépességének 10%-a. A létrehozott besorolás szerint 53 kedvezményezett járást határoztak meg, amelyek közül 19 fejlesztendő, és 36 komplex programmal fejlesztendő. Ezek olyan térségek, amik az Európai Unió fejlesztési forrásaiból fokozottan kerülnek támogatásra. A Mezőkovácsházai járás komplex programmal fejlesztendő járásnak számít.²⁰

3.2.3. Oktatás, képzés Békés megyei tankerületek

A tankerületek számát tekintve Békés megyében kettőt alakítottak ki, a Békéscsabait és a Gyulait.

Gyulai tankerületi központ:

Békési járás

Gyomaendrődi járás

Gyulai járás

Sarkadi járás

Szeghalmi járás

²⁰ <http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/dokumentumtar/bmo/tkk/komplexfelzarkoztatasi/Mez%C5%91kov%C3%A1csh%C3%A1zai%20j%C3%A1r%C3%A1s%20fejleszt%C3%A9si%20strat%C3%A9gia.pdf>

Békéscsabai tankerületi központ:

Békéscsabai járás

Szarvasi járás

Orosházai járás

Mezőkovácsházai járás

A 2015. évi LXV. törvény alapján, mely a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény módosításáról szól, alapfeladatokat nevesíti: a köznevelési intézmény alapító okiratában, szakmai alapküldetésében foglalt köznevelési feladat, melyek

- óvodai nevelés,
- nemzetiséghez tartozók óvodai nevelése,
- általános iskolai nevelés-oktatás,
- nemzetiséghez tartozók általános iskolai nevelése-oktatása,
- kollégiumi ellátás,
- nemzetiségi kollégiumi ellátás,
- gimnáziumi nevelés-oktatás,
- szakközépiskolai nevelés-oktatás,
- szakközépiskolai nevelés-oktatás,
- szakiskolai és készségfejlesztő speciális szakiskolai nevelés-oktatás,
- nemzetiség gimnáziumi nevelés-oktatása,
- nemzetiség szakközépiskolai nevelés-oktatása,
- nemzetiség szakközépiskolai nevelés-oktatása,
- Köznevelési és Szakképzési Hídprogram keretében folyó nevelés-oktatás,
- felnőttoktatás,
- alapfokú művészetoktatás,
- fejlesztő nevelés-oktatás,
- pedagógiai szakszolgálati feladat,
- a többi gyermekkel, tanulóval együtt nevelhető, oktatható sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók óvodai nevelése és iskolai nevelése-oktatása,
- azoknak a sajátos nevelési igényű gyermekeknek, tanulóknak az óvodai nevelése, iskolai nevelése-oktatása, kollégiumi ellátása, akik az e célra létrehozott

gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben, óvodai csoportban, iskolai osztályban, kollégiumi csoportban eredményesebben foglalkoztathatóak,

- a gyermekgyógyüdülőkben, egészségügyi intézményekben rehabilitációs intézményekben tartós gyógykezelés alatt álló gyermekek tankötelezettségének teljesítéséhez szükséges oktatás,
- pedagógiai-szakmai szolgáltatás,
- utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat működtetése

lehet.

Mezőkovácsházi járásban lévő óvodai-feladatok ellátása²¹

A Mezőkovácsházi járásban 16 településen 26 feladat-ellátási helyen 1151 gyermeket látnak el. 10 településen állami fenntartású, 5 településen a katolikus egyház fenntartásában lévő intézmények működnek.

A katolikus egyház működtet óvodát Battonyán (Mikes Kelemen Katolikus Gimnázium és Szakképző Iskola, Általános Iskola és Óvoda), Kaszaperen (Mátyás Király Katolikus Általános Iskola és Óvoda), Nagybánhegyesen és Végegyházán (Savio Szent Domonkos Katolikus Általános Iskola és Óvoda), Kevermesen (Szent Orsolya Római Katolikus Általános Iskola és Óvoda).

Mezőkovácsházi járásban lévő alapfokú nevelési feladatok ellátása²²

A mezőkovácsházi tankerületben 14 intézmény 19 feladat-ellátási helyén 2895 tanuló vesz részt általános iskolai oktatásban.

Az egyházi fenntartású intézmények egyoldalú nyilatkozat alapján vesznek részt az általános iskolai feladatok ellátásában. Felnőttoktatási tanterv szerinti általános iskola a tankerületben nem található. Öt településen nem található általános iskolai feladatot ellátó köznevelési intézmény: Dombiratoson, Magyardombegyházon, Medgyesbodzáson, Kisdombegyházon és Pusztatölkán. A 6-10 éves gyermekek száma Dombiratoson 28, Magyardombegyházon 15, Medgyesbodzáson 53, Kisdombegyházon 29 és Pusztatölkán 15.

²¹ http://dload.oktatas.educatio.hu/megyei_fejlesztési_tervek/Bekes_Megyei_Fejlesztési_Terv_2013.pdf

²² http://dload.oktatas.educatio.hu/megyei_fejlesztési_tervek/Bekes_Megyei_Fejlesztési_Terv_2013.pdf

Mezőkovácsházi járásban lévő középfokú nevelési feladatok ellátása²³

A tankerületben 557 tanuló négy köznevelési intézmény négy feladat-ellátási helyén vesz részt a gimnáziumi nevelés-oktatásban. Az egyik intézmény 2013. január 1-jétől a KLIK fenntartásába került, a másik köznevelési intézmény fenntartója a Szeged-Csanád Egyházmegye.

Két magán intézmény négy évfolyamos felnőttoktatást folytat. A tankerületben egy állami, egy egyházi és két magánfenntartású intézmény működik. A KLIK által fenntartott intézmény tanulóinak száma kiemelkedően magas 310 fő.

A két magán fenntartású intézmény négy éves esti felnőttoktatása ebben a tanévben 148 tanuló részvételével folyik. Az egyházi fenntartású intézményben négy éves nappali rendszerű képzés folyik. 4,5 és 6 éves nappali rendszerű képzést is folytat a KLIK által fenntartott intézmény.

A köznevelésben részt vevő tanulók több mint fele az állami és egyházi intézmény által szervezett közoktatásban vesz részt. A hátrányos helyzetű tanulók aránya két feladat-ellátási helyen emelhető ki, Battonyán (41,41%) és Mezőkovácsházán (32,26%). A halmozottan hátrányos helyzetű tanulók aránya a két település esetében 1-6% között mozog. Bejáró tanulók tekintetében az állami fenntartású intézmény emelkedik ki, 156 fővel. A köznevelési intézmények kihasználtsága az egyházi fenntartású gimnázium tekintetében a legoptimálisabb, 88 %-os. Ezt követi az állami intézmény 70 %-os kihasználtsággal. A felnőttoktatást szervező magán intézmények kihasználtsága csupán 51%-os. Az átlagos osztálylétszám 27 fő. A szaktantermek száma az összes intézményvonatkozásában 13. Az épületek kapacitását tekintve a mezőkovácsházi Békés Megyei Hunyadi János Közoktatási Intézmény emelkedik ki 440 fő befogadó képességgel.

Mezőkovácsházi járásban lévő alapfokú művészeti feladatok ellátása²⁴

Mezőkovácsháza tankerület 9 településén 11 köznevelési intézményben és 13 feladat-ellátási helyen működik alapfokú művészeti iskola. Összesen 809 tanuló vesz részt alapfokú művészetoktatásban, mely a tankerület településeinek 50%-ában működik. Ebben a

²³ http://dload.oktatas.educatio.hu/megyei_fejlesztési_tervek/Bekes_Megyei_Fejlesztési_Terv_2013.pdf

²⁴ http://dload.oktatas.educatio.hu/megyei_fejlesztési_tervek/Bekes_Megyei_Fejlesztési_Terv_2013.pdf

tankerületben általában 1 intézmény 1 feladat-ellátási hellyel rendelkezik. Kivétel Battonya, Mezőkovácsháza és Mezőhegyes, ahol 3, illetve 2-2 feladat-ellátási hely van. A tankerületben a tanulók negyede, 198 fő jár magán (korlátolt felelősségű társaság) fenntartó által fenntartott intézménybe. Az egyház ebben a tankerületben nem vesz részt e feladat ellátásában. Mezőkovácsháza tankerületben a legnépszerűbb képzőművészeti ág a táncművészet (40%). A zeneművészeti ágon a tanulók negyede, a képző-és iparművészeti ágon a tanulók ötöde tanul. A megyei szinten kiemelkedő a szín-és bábművészet aránya, ami 15%.

Felsőoktatás

Magyarországon a felsőoktatási intézmények állami-, magán-, illetve egyházi egyetemek és főiskolák. A felsőoktatási intézményekhez sorolandóak a nem egyetemi szintű főiskolák, az egyetemek, valamint néhány felsőfokú szakképzést nyújtó intézmény.

Mezőkovácsházi járásban nem találunk felsőoktatási intézményt, egyetemet vagy főiskolát.

Felnőttképzés

A Mezőkovácsházi járásban székhellyel rendelkező képző nincs. A képzők nagy százalékkal a megyeszékhelyen helyezkednek el, és csak kihelyezett képzéseket valósítanak meg a Mezőkovácsházi járásban.

4. Stratégia jövőképe

A stratégiai partnerség tagjai az alábbi jövőképet fogalmazzák meg:

A paktumterület adottságai gazdasági versenyképességi és befektetés-ösztönzési szempontból javulnak, a húzóágazatok fellendülésére hosszú távon stabil, kiszámítható munkaerő-piac építhető. A képzőintézmények és munkaadók között szorosabb kapcsolat alakul ki, tudatosabb és szervezettebb életpálya-tervezés, pályaorientáció, pályaválasztás valósul meg, és a gyakorlati szakképzésben a munkaadók vállalnak meghatározó szerepet. A felnőtt- és szakképzési 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 szociális gazdaság az arra rászoruló, elsődleges munkaerő-piacon helyt állni nem képes emberek számára nyújt munkalehetőséget.

A foglalkoztatási paktum információs, tanácsadási, partnerség-szervezési szolgáltatásaival érdemben segíti a vállalkozások, képzőintézmények, önkormányzatok, civil szervezetek működését és továbbfejlődését.

5. Stratégia célrendszere

Átfogó cél			
A helyi foglalkoztatás bővítése, álláskereső munkához juttatása elsősorban helyi foglalkoztatási együttműködés, foglalkoztatási paktum létrehozása, működtetése által, továbbá együttműködések erősítése, akciótervek kidolgozása és megvalósítása, célcsoport képzéséhez és foglalkoztatásához kapcsolódó programok megvalósítása munkához való juttatásuk érdekében.			
Specifikus cél			
A járás versenyképességét élénkítő társadalmi és gazdasági folyamatok erősítése		A járás munkaerő-piaci, foglalkoztatási adottságainak javítása, fejlesztése.	
Operatív cél			
Helyi vállalkozások, szervezetek együttműködésének erősítése a foglalkoztatás és a lakosságmege tartó erő élénkítése érdekében.	Gazdasági aktivitást, foglalkoztatást ösztönző fejlesztések.	A munkaerő kereslet és kínálat egymáshoz közelítése összehangolása.	Inaktív munkavállaló, hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra történő visszalépésének támogatása.

A projekt átfogó célja, a helyi foglalkoztatás bővítése, álláskereső munkához juttatása elsősorban helyi foglalkoztatási együttműködés, foglalkoztatási paktum létrehozása, működtetése által, továbbá együttműködések erősítése, akciótervek kidolgozása és megvalósítása, célcsoport képzéséhez és foglalkoztatásához kapcsolódó programok megvalósítása munkához való juttatásuk érdekében.

Specifikus cél, hogy a lehető legtöbb ember váljon aktívvá, lépjen ki a munkaerőpiacra, vegyen részt képzésen, munkakipróbáláson a projekt keretén belül, majd találjon magának egy perspektívával rendelkező, hosszútávon is megfelelő munkahelyet és megélhetési forrást.

Operatív cél, a helyi vállalkozások szervezetek együttműködésének erősítése, gazdasági aktivitást és foglalkoztatást ösztönző fejlesztések. A munkaerő kereslet és kínálat egymáshoz közelítése, összehangolása. Inaktív munkavállalók hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra történő visszalépésének támogatása.

Az EU 2020 stratégiájában a foglalkoztatás, az oktatás és a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem területén kapcsolódik.

A helyi együttműködés kapcsolódik a Magyarország Partnerségi Megállapodása a 2014-2020-as fejlesztési időszakra vonatkozó célkitűzéseire.²⁵

Tematikus cél:

- a hosszútávon fenntartható és minőségi foglalkoztatás, ezen belül a gyermekgondozási szolgáltatások kapacitásának bővítése, támogatva ezzel a szülők mobilitását,
- a fenntartható munkaerő-piaci foglalkoztatottság, azon álláskereső foglalkoztatásának növelése, akik segítséget kapnak a munkába álláshoz, vagy támogatás formájában, vagy személyre szabott szolgáltatásként, vagy mobilitást ösztönző eszköz formájában,
- 15-24 éves fiatalok munkanélküliségének csökkentése, a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtók kapacitásainak bővülése, a minőségi támogatást és szolgáltatást kapó hátrányos helyzetű álláskereső körének növelése,
- a társadalmi együttműködés erősítése, a szegénység és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem, a hátrányos helyzetű csoportok későbbi munkaerő-piaci integrációjukhoz szükséges alapkészségeik fejlesztése; a fogyatékkal élő személyek társadalmi integrációjának erősödése, a célcsoport a növekvő foglalkoztathatóságának és munkaerő-piaci bevonásának következtében; a társadalmi bizalom és felelősségvállalás növelése az akcióterületeken, elsődlegesen a hátrányos helyzetű térségekben,
- az oktatásba és a képzésbe, többek között a szakképzésbe történő beruházás a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében, ezen belül a szak-és felnőttképzési rendszerek gyorsabb reagálása a gazdaság igényeire, mely által a

²⁵ <https://www.nth.gov.hu/hu/tevekenysegek/eu-2014-2020/partnersegi-megallapodas>

képzések színvonala javul, a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű tanulók továbbtanulásának arányának növekszik.

Célrendszer kapcsolódik a Terület- és Településfejlesztés Operatív Program célrendszeréhez is. A foglalkoztatás növelésének érdekében helyi szinten a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat összehangolása szükséges. Továbbá a gyermekellátó kapacitások biztosítása szükséges a munkaerőpiacra visszatéréshez, gazdasági aktivitáshoz. A helyi foglalkoztatás növeléséhez a foglalkoztatást biztosítani és bővíteni képes vállalkozások és helyi vállalkozói együttműködések szükségesek.

Jelen projekt keretében megvalósuló munkaerő-piaci program célja a paktum szerinti keresletnek megfelelő munkaerő biztosítása, a járásban munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktív foglalkoztathatóságának javítása, nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének támogatása.

A célcsoport tagok bevonást követően munkaerő-piaci szolgáltatásokat és támogatásokat, valamint paktum szerinti keresleten alapuló képzést kaphatnak egyéni programjuknak megfelelően.

A programból finanszírozható elemek:

- tanácsadás,
- mentori szolgáltatás,
- képzési költségtámogatás,
- képzés és szolgáltatás ideje alatt keresetpótló juttatás,
- képzéshez és munkába járáshoz kapcsolódó helyi, helyközi utazás költsége,
- képzés ideje és szolgáltatások igénybevétele alatt gyermekfelügyelet és hozzátartozó gondozásának költsége,
- bértámogatás,
- bérköltség-támogatás,
- vállalkozóvá válás támogatása.

A Foglalkoztatási Paktum működtetéséhez tervezett tevékenységek a következők:

- partnerség koordinátor és munkatársak foglalkoztatása
- Paktumiroda működtetése, működési rendjének kidolgozása
- Paktumiroda működési tapasztalatok összegyűjtése, jó gyakorlatok beépítése
- Munkaerő-piaci szolgáltatások és vállalkozási tanácsadási rendszer fejlesztése a Foglalkoztatási Paktumon belüli kommunikáció biztosítására
- Foglalkoztatási fórumok szervezése, célcsoport tagok és vállalkozások tájékoztatása céljából
- Befektetést ösztönző workshopok szervezés
- szakmai kommunikáció biztosítás
- Honlap, fórum, szórólap, plakát, kiadvány

Foglalkoztatási stratégiához kapcsolódó tevékenységek:

- Munkaerő-piaci, vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelméréssel tanulmány elkészítése a járási helyzetkép kialakítása miatt
- Járási humán erőforrás-térképet megalapozó tanulmány, a járási munkaerő kereslet és kínálat összehangolásának céljából
- Foglalkoztatási stratégia és akcióterv elkészítése, a helyi releváns szereplők aktív közreműködésével
- Foglalkoztatási munkaprogram kidolgozása és megvalósítása, amely munkaerő-kereslet szezonálisát csökkentő munkaerő-piaci beavatkozásokat fogalmazza meg

Célcsoport képzéséhez és foglalkoztatásához kapcsolódó tervezett tevékenységek a következők:

- Képzések koordinálásának céljából állami tisztviselők foglalkoztatása
- A járási kereslet-kínálat összehangolása céljából, illetve a célcsoport tagok képzésben tartása és elhelyezkedésük segítése miatt mentoráló munkatárs alkalmazása
- A helyi igényekhez igazítottan foglalkoztatást elősegítő képzések megvalósítása
- Elhelyezkedést segítő támogatások biztosítása

Munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz kapcsolódó tevékenységek a következők:

Munkaerő-piaci információnyújtás

Az információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését.

Az információnyújtás történhet önállóan vagy tanácsadás, állásbörze keretében.

Az állásbörze a munkát keresők és az állás kínálók személyes információcseréjét közvetlen formában elősegítő rendezvény. Elsődleges szempont, hogy a lehetőségeket minél közelebb vigyük a célcsoporttagokhoz. Így az állásbörzék a projekt során feltárt álláshelyek bemutatását, népszerűsítését szolgálják.

Egyéni formában mentori szolgáltatás nyújtása

Az egyéni foglalkozást, mentorálást új formában javasoljuk megvalósítani. A bevett szokásokkal ellentétben, a megfelelő hatékonyság és hosszú távú eredmény elérése szempontjából fontos, hogy egy-egy mentor meghatározott számú célcsoporttaggal dolgozzon, akiket az otthonukban, számukra biztonságos környezetben tud felkeresni, fejleszteni. Ily módon sokkal személyesebb kapcsolat alakítható ki, és elkerülhető az, hogy a mentorálás hatósági eljárásnak tűnjön, ahol a célcsoporttagoknak kötelező megjelennie.

Csoportos tanácsadás

A csoportos tanácsadás célja, hogy segítse a résztvevőt a számára megfelelő munkahely megtalálásában és megtartásában. A program segít a célok és eszközök végiggondolásában, a személyes jellemzőknek és a munkaerőpiac igényeinek megfelelő célállás kiválasztásában. A résztvevő az álláskeresési technikák elsajátítása révén jobb eséllyel szerzi meg a fellelt álláslehetőségeket. Cél, hogy az álláskeresés tudatosan, a lehetőségek minél jobb ismeretében, megfelelő önbizalommal történjen. Célja, hogy a résztvevők elméleti és gyakorlati ismereteket kapjanak a sikeres életvitelhez szükséges képességek fejlesztéséről, és az

önmenedzselést hátráltató tényezőkről, így hatékonyabban irányíthatják életüket elsősorban az egészségtudatosság, pénzgazdálkodás és időmenedzsment terén.

Csoportos tanácsadás során nyújtani kívánt tanácsadások megevezése:

- munkatanácsadás
- pályatanácsadás
- álláskeresési tanácsadás

Munkatanácsadás

Ez a tanácsadási forma a munkaerő-piaci folyamatok megismerésén, a munkavállalást elősegítő, illetve korlátozó tényezők feltárásán, az elhelyezkedési akadályok elhárításán, valamint a szükséges támogatási eszközök meghatározásán keresztül segíti a tanácskérőt az álláshoz jutáshoz és annak megtartásához.

A munkatanácsadás csoportos foglalkozásai hosszabb időtartamban, tematikusan felépített foglalkozássorozatokból állnak.

A csoportos foglalkozások mindig információt adnak, lehetőséget teremtenek, hogy a tagok új információkat szerezzenek egymásról és önmagukról is. Az információ elsajátításában lehetőség nyílik arra, hogy a csoporttagok egymástól tanuljanak, egymástól szerezzenek információt, és az új információkat valamilyen módon a gyakorlatban kipróbálják és önmagukra is vonatkoztathassák.

Pályatanácsadás

A pályatanácsadást igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, érdeklődésének, képességének, személyiségének és munkaerő-piaci igényének megfelelő pályaterv kialakítása.

A tanácsadói beszélgetések során a tanácskérő az önmaga számára leginkább megfelelő pályák, foglalkozások körét határozhatja meg és tudatosan megtervezheti az életpályáját.

Álláskeresési tanácsadás

Azon állást kereső személyek elhelyezkedésének elősegítése, akik motiváltak, célállásuk tisztázott és reális, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel, gyakorlattal. Cél az álláskeresésben eredményesen hasznosítható legfontosabb álláskeresési technikák (telefonálás munkaadónak, önéletrajzírás, kísérőlevél, motivációs levél, felkészülés a személyes találkozókra, a meg nem hirdetett állások felkutatása stb.) személyre szabott megismertetése. Ez a módszer azoknak segít, akik képesek az önálló álláskeresésre, de nem rendelkeznek álláskereséssel, kapcsolatos ismeretekkel

A paktumszervezet tagjai:

- Mezőkovácsháza Város Önkormányzat
- Battonya város Önkormányzata
- Mezőhegyes Város Önkormányzata
- Medgyesegyháza Önkormányzata
- Békés Megyei Kormányhivatal
- Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány
- Dél-békési Jövőkép Térségi, Társadalmi és Gazdaságfejlesztési Nonprofit Kft.
- Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Békés Megyei Önkormányzat
- Dombegyház Nagyközség Önkormányzata
- Kevermes Nagyközség Önkormányzata
- Kisdombegyház Község Önkormányzata
- Pusztatölgyes Község Önkormányzata
- Kodolányi János Főiskola
- Muffancs Pékség Kft
- Blahó Zoltán Róbert E.V.
- Mezőkovácsházi Településgazdálkodási, Kereskedelmi és Szolgáltatási Kft.
- Mracsó András E.V.
- Hungária Pehely Kft.
- Tabacum Bt.
- Szivárvány Aqua – Prágai Trade Kft.
- MaximoNet Hírközlési Kft.

- Oros-Com Kft.
- Start-Comp Plus Kereskedelmi és Szolgáltató Közkereseti Társaság
- Gránicz 95 Kft.
- BAK PC Kft.
- XATTEX Kft.

A helyi paktum egyik legfőbb feladata a lehetséges munkahelyek feltérképezése, illetve a munkaerőpiac keresletének és kínálatának összehangolása. A felek bevonásával a valódi tények tárulnak fel, így a paktum tevékenységei ott segítenek, ahol ténylegesen a legnagyobb szükség van a beavatkozásra.

A Mezőkovácsházi Járás Foglalkoztatási Paktum célja a járási lakosok életszínvonalának növelése a foglalkoztatási helyzet javításán keresztül. A Paktum tagjai valamennyi gazdasági ágazatot képviselhetnek tevékenységükkel.

6. Célcsoportok bemutatása

A projekt elsődleges, célcsoportját a Mezőkovácsházi járásban élő munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak alkotják.

A programba vonás szempontjából hátrányos helyzetű álláskeresőnek minősülnek az alábbi csoportok:

- Alacsony iskolai végzettségűek, azaz legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők
- 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső
- 50 év felettiek
- GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek
- Megváltozott munkaképességű személyek
- Roma nemzetiséghez tartozó személyek
- Inaktív személyek: akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ők jellemzően nem regisztrált álláskereső, de az aktivitás erősítésével és támogatásokkal a program esetükben is hozzájárulhat a munkaerő-piaci beilleszkedéshez.

A közvetett célcsoport azon személyek köre, akik nem a támogatási kérelem eredményeinek közvetlen használói, de összetett mechanizmusokon keresztül a támogatási kérelem eredményei és hatásai helyzetüket befolyásolják.

Közvetett célcsoportok:

- hátrányos helyzetűek és inaktív álláskereső családjai
- intézmények munkatársai, akik a hátrányos helyzetűekkel és inaktívakkal foglalkoznak
- helyi lakosság

- bevont vállalkozások

A támogatási kérelemben érintettek még azon csoportok, akik a támogatási kérelem eredményeit nem használják, azonban a támogatási kérelem kidolgozásában, tervezésében és működtetésében fontos szerepet játszanak.

Érintettek köre: a projektbe bevont szervezetek (önkormányzatok, civil szervezetek, vállalkozások) és munkatársaik.

Alacsony iskolai végzettségűek

Alacsony iskolai végzettségűnek tekinthető az a személy, aki legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Ezen kategóriába tartozók a munkaerő-piacon egy speciális, hátrányokkal küzdő tömegnek tekinthető, munkaerő-piaci szempontból az átlagnál alacsonyabb esélyekkel rendelkeznek, ennek növeléséhez speciális, komplex kezelési módra, hatékony fejlesztési technikákra van szükség.

A relatív csoportba a társadalom végzettség szerinti eloszlásának alsó hányadába tartozó személyeket soroljuk, őket hívja a szakirodalom „iskolai szegényeknek”.

Harmadikként megkülönböztetjük a végzettségi szint nemzetközi viszonylatban való mérését, ami azt jelenti, hogy ami itthon még elegendőnek bizonyul, az a nemzetközi munkaerő-piacon már nem elégséges.

Azok a fiatalok is hátrányos helyzetűek, akik nem szerezték meg az általános képzésben a szakmatanuláshoz szükséges ismereteket, kompetenciákat, nem tanultak tovább, vagy elkezdték tanulmányaikat ugyan, de lemorzsolódtak a szakképzésből. Számuk évfolyamonként meghaladja a 25%-ot, azaz a 30 000 főt. Az ilyen kifejezetten rossz foglalkoztatási eséllyel rendelkező 26 évesnél fiatalabb alulképzettek száma Magyarországon hozzávetőlegesen 300 ezer fő. A becslések szerint 200 és 500 ezer közé tehető azoknak a 16-25 év közötti hátrányos helyzetű fiataloknak a száma, akik megkülönböztetett bánásmódra szorulnak ahhoz, hogy felnőttként munkavállalókká váljanak, és ne a társadalom eltartottjai legyenek.

Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek

A területi sajátosságok miatt foglalkoztatáspolitikai szempontból eltérő, hogy ki tartozik a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek csoportjába, ezért ennek konkrét meghatározását – a veszélyeztetettséget jelentő munkanélküliségi időtartamát – az egyes megyei szereplők döntenek el, amely azonban minimum három hónap. Békés megye vonatkozásában a legalább 3 hónapos regisztrációban töltött időtartam megalapozza a célcsoportba történő sorolást. A munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskereső és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható.

25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső

25 év alatti fiatal a 15 és 24 év közötti nem tanuló, nem dolgozó személyek. A célcsoport esetében problémaként jelentkezik az alacsony iskolai végzettség, valamint a gyakorlat hiánya.

30 év alatti pályakezdő álláskeresőnek számít az a személy, aki a 25. életévét – felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetén 30. életévét – be nem töltött fiatal, aki tanulmányai befejezését követően munkanélküli ellátásra nem szerzett jogosultságot, és nem tudott elhelyezkedni az iskola befejezését követően.

50 év feletti

Az 50 év feletti csoportját azok az állampolgárok alkotják, akik már betöltötték 50. életévüket, viszont még nem nyugdíjasok, nincs munkájuk, és visszatérnének a munkaerő-piacra, azonban ez nehézségeket okoz számukra, ugyanis a munkáltatók sok esetben a fiatalabb korosztályt részesítik előnyben, miközben több kutatás és tanulmány is kimutatta, hogy az idősebb korosztályba tartozó munkavállalói kör lojálisabb a munkáltatóhoz, nehezebben hagyja ott foglalkoztatóját a fiatalabb korosztályhoz képest.

GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérők vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek:

Gyermekgondozási segély (GYES)

A gyermeket nevelő szülő, nevelőszülő, valamint gyám a gyermek gondozására gyermekgondozási segélyre, gyermeknevelési támogatásra jogosult. A nagyszülő gyermekgondozási segélyre a szülő jogán szerezhet jogosultságot.

Gyermekgondozási segélyre jogosult a szülő - beleértve a kiskorú szülőt is -, a nevelőszülő, a gyám a saját háztartásában nevelt

- gyermek 3. életévének betöltéséig
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig,
- tartósan beteg, tovább súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig.

Keresőtevékenység folytatása GYES folyósítása mellett

2011. január 1-től megváltoztak a gyermekgondozási segély mellett végezhető keresőtevékenységgel összefüggő szabályok. A gyermekgondozási segélyben részesülő személy –kivéve a kiskorú szülő gyermekének gyámját, a nagyszülőt, azt az örökbefogadó szülőt - kereső tevékenységet a gyermek 1 éves koráig keresőtevékenységet nem folytathat a jogosult, viszont azt követően legfeljebb heti 30 órában dolgozhat. Ha a munkavégzés a jogosult otthonában folyik, akkor időkorlátozás nélkül végezhet keresőtevékenységet. Otthonán kívül, heti 40 órában foglalkoztatott jogosultnak, munkáltatója felé köteles jelezni a fizetés nélküli szabadság megszakítását és a munkába állás napjától az Államkincstártól igényelni kell a gyermekgondozási segély folyósításának megszüntetését.

A gyermekgondozási segélyben részesülő nagyszülőre eltérő szabályok vonatkoznak. A gyermek 3 éves koráig keresőtevékenységet nem végezhet, ezt követően pedig maximum heti 30 órában dolgozhat, viszont ha a munkavégzés az otthonában történik, akkor időkorlátozás nélkül végezheti azt.

Ikergyermekeket nevelő szülő a gyermekek 1 éves kora után időkorlátozás nélkül folytathat keresőtevékenységet, ugyanakkor ezt követően már csak 1 gyermek után folyósítják számára

a gyermekgondozási segélyt. Tartósan beteg, vagy súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő illetékes, a gyermek 1 éves kora után időkorlátozás nélkül vállalhat munkát.

Gyermekgondozási díj (GYED)

A gyermekgondozási díj az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai keretében, a gyermekvállalás támogatására biztosított pénzbeli támogatás. A gyermekgondozási díj nem szociális juttatás, hanem biztosítási jogviszony, illetve felsőoktatási intézmény nappali tagozatán folytatott hallgatói jogviszony szerint járó pénzbeli juttatás, amely nem azonos az alanyi jogon igénybe vehető gyermekgondozást segítő ellátással.

A gyermekgondozási díj biztosítási jogviszonyhoz kötött, havi rendszerességgel, a gyermek kétéves koráig járó juttatás, melyet az a szülő igényelhet, aki a szülést megelőzően 365 napon át két éven belül biztosított volt. Gyermekgondozási díjra jogosult a biztosított szülő, illetve az a szülő is, akinek biztosítási jogviszonya a csecsemőgondozási díj folyósítása során szűnt meg. Jogosult gyermekgondozási díjra az a biztosított anya, aki a gyermeke után folyósított ellátása - gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozási segély folyósítása - idején várja második, vagy harmadik gyermekét. Abban az esetben, ha a szülő fizetés nélküli szabadságban részesül munkáltatójától, biztosítási jogviszonya fennáll, ezért a második illetve harmadik gyerek születésekor is jogosult a gyermekgondozási díjra. A szülő 2016. január 1-jétől a gyermekgondozási díj folyósítása mellett munkavégzésének nincs időkorlátja. 2016. január 1-jétől az úgynevezett diplomás gyed folyósítása mellett, az ellátás folyósításának 169. napjától lehet korlátlan időtartamban keresőtevékenységet végezni.

Ha a szülő szeretne visszamenni a régi munkahelyére dolgozni a gyermekgondozási díj folyósítása mellett, akkor a munkába állását nem kell bejelenteni a gyermekgondozási díjat folyósító szervnek, csak a munkáltatót kell tájékoztatni, hogy a munkavégzés mellett gyermekgondozási díjban részesedik. Amennyiben a szülő a 2015. december 31. napjáig hatályos jogszabályi előírások alapján a gyermeke első életévének betöltését megelőzően, a munkába állása miatt lemondott a gyermekgondozási díj folyósításáról, 2016. január 01. napjától a munkavégzés mellett a gyermekgondozási díjra való jogosultság még hátralévő időtartamára írásban kérheti az ellátás továbbfolyósítását.

A Gyesről, Gyedről visszatérők esetében talán a legnagyobb nehézséget az okozza, hogy gyermekeik napközben ellátása nem megoldott minden településen. A Mezőkovácsházi járásra is jellemző, hogy nincs megfelelő számú bölcsőde. Bölcsőde jelen pillanatban csak Mezőkovácsházán található, valamint Biztos Kezdet Gyermekeház működik Battonyán. A járás többi településén nem megoldott az, hogy az édesanyák, a szülők a 3 évnél fiatalabb gyermekeiket napközben elhelyezzék.

Erre a problémára megoldás lehet az elnyert TOP-os pályázatokon felépülő bölcsődék, a járás számos településén nyertek az önkormányzatok, így hamarosan Battonyán, Kunágótán, Nagykamaráson, Medgyesegyházán, Kevermesen, Nagybánhegyesen is bölcsőde épül.

Ezen hátrányos helyzetű személyeknél sokszor az is probléma lehet egy-egy állás elnyerése során, hogy a munkáltatók előítéletekkel bírnak feléjük. Sok munkáltató azért nem alkalmaz szívesen Gyesről, Gyedről visszatérő kismamát, mert attól tartanak, hogy az anyuka túl sokszor marad otthon beteg gyermekével, hiszen a kisebb gyermekek sokszor megbetegedhetnek.

Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők²⁶

Ki jogosult a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra?

Az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, amennyiben az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás megállapításához szükséges feltételekkel nem rendelkezik.

Az aktív korúak ellátása a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű aktív korú személyek és családjuk részére nyújtott ellátás. A járási hivatal – Budapest tekintetében kerületi hivatal - aktív korúak ellátására való jogosultságot állapít meg annak az aktív korú (18. életévét betöltött, de a rá irányadó nyugdíjkorhatárt be nem töltött) személynek,

²⁶<http://www.kormanyhivatal.hu/download/1/dc/73000/akt%C3%ADvkor%C3%BAak%20ell%C3%A1t%C3%A1sa%202017.pdf>

- aki munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette, illetve legalább 50%-os mértékű egészségkárosodást szenvedett, vagy akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján az 50%-os mértéket nem haladja meg, vagy
- aki vakok személyi járadékában részesül (már kifutó ellátás), vagy
- aki fogyatékosági támogatásban részesül vagy
- akinek esetében a munkanélküli-járadék, álláskeresési járadék, álláskeresési segély, vállalkozói járadék (a továbbiakban együtt: álláskeresési támogatás) folyósítási időtartama lejárt, vagy
- akinek esetében az álláskeresési támogatás folyósítását keresőtevékenység folytatása miatt a folyósítási idő lejártát megelőzően szüntették meg, és a keresőtevékenységet követően az Ft. alapján álláskeresési támogatásra nem szerez jogosultságot, vagy
- aki az aktív korúak ellátása iránti kérelem benyújtását megelőző két évben az állami foglalkoztatási szervvel vagy a rehabilitációs hatósággal legalább egy év időtartamig együttműködött, vagy
- akinek esetében az ápolási díj, a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás, a rendszeres szociális járadék, a bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka, az átmeneti járadék, a rehabilitációs járadék, a rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj, a megváltozott munkaképességű személyek ellátása, az ideiglenes özvegyi nyugdíj folyósítása megszűnt, illetve az özvegyi nyugdíj folyósítása a Tny. 52. §-ának (3) bekezdése szerinti okból szűnt meg, és közvetlenül a kérelem benyújtását megelőzően az állami foglalkoztatási szervvel vagy a
- rehabilitációs hatósággal legalább három hónapig együttműködött, feltéve, hogy saját maga és családjának megélhetése más módon nem biztosított, és keresőtevékenységet nem folytat. Az aktív korúak ellátása tekintetében nem minősül keresőtevékenységnek, ha a kérelmező, illetve a jogosult közfoglalkoztatásban, egyszerűsített foglalkoztatásban vesz részt vagy háztartási munkát végez.

Megváltozott munkaképességű személyek

A megváltozott munkaképességű személy jogi definícióját az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról írja le, mely szerint megváltozott

munkaképességű személy „aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása következtében csökkennek”.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényértelmében ellátásra jogosult, és a továbbiakban megváltozott munkaképességű-ként definiálható az a személy, akinek az egészségi állapota a komplex minősítési eljárás során 60 százalékos vagy annál kisebb mértékű, és meghatározott biztosítási idővel rendelkezik.

A megváltozott munkaképességűek csoportjánál elhelyezkedéskor sajnos sajátos, gyakori probléma, hogy a munkáltatók „félnek” sérült, fogyatékos személyt alkalmazni.

Roma nemzetiséghez tartozó személyek²⁷

A munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportokhoz tartoznak az etnikai kisebbségek, akik a munkaerőpiacon jelentős hátrányokkal indulnak. Ez részben a társadalmi előítéleteknek köszönhető. Egyes tulajdonságok például alacsony végzettségi szint mérhetetlen mértékben befolyásolhatják munkavállalásukat.

Hazánkban a legjelentősebb munkaerő-piaci feszültségekkel rendelkező kisebbség a roma kisebbség. A magyarországi romák hátrányos életkörülményei és társadalmi helyzete közismert. Társadalmi mutatóik lényegesen rosszabbak az országos átlagnál, többségük bizonytalan, kiszolgáltatott helyzetben, a létminimum alatt él. A roma háztartások több, mint fele él tartós munkanélküliségben és szegénységben.

Látható, hogy az alkalmazottak és az önálló aktívak aránya a nem cigány lakosság körében jóval nagyobb – az alkalmazottak esetében majdhogy kétszerese, az önállóaknál több mint háromszorosa ez az érték -, mint a romák esetében. Továbbá míg a nem cigányok 21,6 százaléka öregségi/özvegyi nyugdíjas, a cigányoknak mindössze 6,8 százaléka tartozik ehhez a csoporthoz.

²⁷ <http://mek.oszk.hu/06400/06453/06453.pdf>

A rokkantnyugdíjasoknál már más a helyzet, itt a cigányokhoz tartozó arány jóval magasabb a nem cigányokhoz tartozónál, ami elsősorban a cigányság elégtelen egészségi állapotára vezethető vissza.

A GYES-en, GYED-en vagy GYET-en lévők aránya a cigányságon belül mintegy 10 százalékkal magasabb értéket képvisel, mint a nem cigányok körében. Ez magyarázható azzal, hogy a roma családokban, átlagban jóval több gyermek születik, mint a nem romáknál.

A roma munkanélküliek aránya mintegy négyszerese a nem roma munkanélküliek arányának, a tanulókat, diákokat számlálva pedig ennek a fordítottja mondható el.

A roma nemzetiséghez való tartozás „nyilvántartása” önkéntes adatszolgáltatáson alapul, ezért a róluk szóló adatokat ennek megfelelően kell vizsgálni.

7. Inaktív személyek elérése, bevonása

A foglalkoztatási paktumok egyik legnagyobb kihívása azoknak az embereknek az elérése, akik a jelenlegi foglalkoztatási, munkaerő-piaci rendszerben „láthatatlanok”, illetve élethelyzetük, az elérhető munkalehetőségek, támogatások, stb. mellett nehéz megszólítani, bevonni őket.

A pályázati felhívás szerint az alábbi az inaktívak definíciója:

„A program célcsoportjába tartoznak az inaktív személyek, akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ők jellemzően nem regisztrált álláskeresők, de az aktivitás erősítésével és támogatásokkal a program esetükben is hozzájárul a munkaerő-piaci beilleszkedéshez. (pl. rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesülő, vagy gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülő személyek esetén).”

Továbbá gazdaságilag nem aktívak közé számítják a passzív munkanélkülieket is, akik szeretnének dolgozni, és két héten belül munkába tudnának állni, ha találnának megfelelő állást, de nem keresnek munkát, mert foglalkoztatásukat reménytelennek látják. A gazdaságilag inaktívak rétege – azok, akik a munkaerőpiacon sem foglalkoztatottként, sem munkanélküliként nincsenek jelen – a munkaerőpiac táján értelmezett potenciális tartaléka.

Az inaktívak elérésének problémakörei a következők:

- Melyek azok a csoportok, amelyek ilyen módon pontosabban meghatározhatóak, mik a fő jellemzőik?
- A fent lehatárolt inaktív csoportok esetében mik a motivációik a távolmaradástól, mik azok az ellenérdekeltségüket fenntartó tényezők, amelyek felismerése és figyelembe vétele segíthet e célcsoportok megszólításában?
- Milyen csatornákon, módszerekkel érhetőek el, amely alapfeltétele a támogatott foglalkoztatási programokba való bevonásuknak?

- Milyen egyéb szereplők bevonása, elérése, szempontjaik figyelembe vétele szükséges az eredményes bevonáshoz és a foglalkoztatási elvárások teljesítéséhez?

Az inaktívak bevonása, toborzása

A munkaerő toborzásának feladata első ránézésre nem is érdemel különösebb gondolkodást, hiszen egyértelmű: vannak szabad állások, vannak álláskeresők, el kell juttatni az információt utóbbiakhoz, és már meg is vannak az új munkavállalók! De ha ez ennyire egyszerű lenne, akkor nyilván nem lenne szükség másra, mint a megfelelő, megszokott helyeken és módokon meghirdetni az üres állásokat. Mostanra azonban ezek a módszerek nem feltétlenül, sőt, egyre kisebb mértékben hozzák meg a várt eredményeket. Miközben, különösen egy-egy nagyobb támogatási program vagy beruházás esetén növekszik, megugrik a betöltetlen álláshelyek száma, ezzel egyáltalán nem párhuzamos mértékben változik, sőt, van, ahol nem csökken, illetve nem pontosan látható azok száma, akik a rendszeren kívül vannak, nem részesülnek szociális transzferekben, nem regisztráltatják magukat a foglalkoztatási intézményrendszerben, de nem rendelkeznek legális munkalehetőségekkel sem.

A foglalkoztatási paktum egy unikális eszköz, hiszen összekapcsolja a különféle érintett szereplőket és érdekeiket, nehézségeiket egymással összevetve, keres válaszokat. Ennek a rendszernek a legfontosabb szereplői:

- a potenciális munkáltatók
- a lehetséges munkavállalók, akiknek egy része aktívan keres munkát, egy másik hányada jelenlegi élethelyzete és/vagy ellátásai (GYES, tanulmányok stb.) okán aktuálisan nem, vagy csak speciális feladatokra, részmunkaidős állásokra stb. vonható be a foglalkoztatásba, egy részük pedig alternatív megoldásokat választ (eltartott, a fekete vagy szürkegazdaságban foglalkoztatott, időszakos munkákból él, stb.), illetve vannak, akik nem találnak megoldást problémáikra, de kimerítették a támogatási lehetőségeket, ezért nincs motivációjuk kapcsolatba lépni sem a foglalkoztatási, sem a helyi önkormányzati hivatalokkal, szereplőkkel.
- Békés Megyei Kormányhivatal, amely konzorciumi tagként regisztrálja az álláskeresőket, biztosítja a paktum szerinti keresleten alapuló képzéseket és munkaerő-

piaci támogatásokat, és

- Paktum Iroda, amely becsatornázza a munkáltatói igényeket, kapcsolatot tart a munkáltatókkal, a konzorciumi tagokkal

A program szempontjából hátrányos helyzetűnek minősülő célcsoportok:

- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (a munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskeresés és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható),
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők,
- Roma nemzetiséghez tartozó személyek,
- Alacsony iskolai végzettségűek (legfeljebb általános iskolai végzettség),
- GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek,
- 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső,
- Megváltozott munkaképességű személyek,
- 50 év feletti.

Jellemzően az összes csoportról elmondható, de főként azokról, akikről nem lehet nyilvántartásokból információt kapni, felkeresésük meglehetősen nehéz és a bevonásuk programba még nehezebb, mivel igen jelentős szemléletformásra van szükség ehhez.

Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek

Békés megye vonatkozásában a legalább 3 hónapos regisztrációban töltött időtartam megalapozza azt, hogy ezen személyek célcsoportba történő besorolása megtörténjen. A munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskeresés és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható.

Okok, amik miatt távol maradhatnak, a munkaerőpiactól lehet, hogy nem a mai igényeknek megfelelően képzettek és nem is fejlesztik vagy képzik magukat tovább, hogy nagyobb esélyük legyen az elhelyezkedésbe. Hiányosak a munkaerő-piaci ismereteik és információik,

mint például Hol? Hogyan? keressenek állásokat, hogyan kell önéletrajzot írni, milyen munkáltatói elvárások merülhetnek fel. Személyes kompetenciák alacsonyak, a szemléletformálás az egyik legfontosabb tényező.

Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők (FHT)

Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, és nem jogosult egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatására, továbbá az állami foglalkoztatási szervnél kéri álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét és együttműködik az őt nyilvántartó járási foglalkoztatási osztállyal.

Milyen okai lehetnek, amik miatt távol maradna a munkaerőpiactól?

Elegendőnek tartják a támogatást, annak tudatában, hogy azt csak egy meghatározott ideig kapják, továbbá szintén hiányosak a munkaerő-piaci ismereteik, vagy nem az igényeknek megfelelő a képzettségük. Ebben az esetben is elmondható, és az összes többi célcsoportnál is, hogy szemléletformálás nélkül nem lehet változtatni a helyzetükön.

Roma nemzetiséghez tartozó személyek

Az ő esetük igen specializált mind demográfia, mind iskolai végzettség alapján, hiszen eltérő és igen hátrányos a nem roma származásúkéhoz képest.

Megszólításukra, elérésükre a Nemzetiségi Önkormányzatok a legalkalmasabbak, valamint olyan civil szervezetek (pl. Nagycsaládosok Egyesülete), akik roma nemzetiségre specializáltan működnek.

Ők az egyik olyan célcsoport, akiknél kifejezetten kiemelendő a szemléletformálás ez köszönhető úgymond a szokásjognak ennél a nemzetiségnél, hiszen sok esetben a fiatalabb generáció azért nem vállal munkát, mert az ezt látja az előző generációktól. Szintén megemlíthető ok a nem megfelelő végzettség, az alacsony iskolázottság és az ezzel járó kompetenciák hiánya (részletesebben az alacsony iskolai végzettségnél). Hiányos munkaerő-piaci ismeretek, személyiség fejlesztés hiánya.

Alacsony iskolai végzettségűek

Fő ok, ami miatt távol maradnak a munkaerőpiactól az, az alacsony iskolai végzettség. Az ő esetükbe előfordulhat, hogy az alapkompenciák sem megfelelőek és hiányosak mivel nem minden esetben járják végig a 8 osztályt sem, és ebből kiindulva az olvasás, számolás és a szövegértés is problémákat okozhat számukra. Erős személyiség fejlesztés szükséges számukra programba való bevonáshoz. Nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel, információkkal a munkaerőpiac területén.

Elérésükre a legnagyobb esély a Települési Önkormányzatok megkeresése szociális, valamint a Családsegítők és Civilegyesületek felkeresése.

GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek

Egy részük megjelenik a kormányhivatal járási hivatalainál, kisebb településeken esetében a települési önkormányzatoknál. Ennek a célcsoportnak az elérésében azonban nagyobb sikert érhetünk el, és juthatunk el az érintett személyhez, ha felkeressük az illetékes családsegítőket, valamint védőnőket.

Ezen célcsoport esetében a részmunkaidős lehetőségek és egyéb atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése és kiterjesztése adhat megoldást. Ez mivel még jelenleg nem igazán elterjedt, oka lehet annak, hogy nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Továbbá nem az igényeknek megfelelő végzettséggel, munkaerő-piaci ismerettel rendelkeznek.

25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső

Ezek a személyek, akik nyilvántartottak, megjelennek a járási hivatalok foglalkoztatási osztályain, azonban a kisebb településeken élők és nem regisztrált személyek esetében a települési önkormányzatok megkeresése is megoldás lehet.

Sokszor a tapasztalat hiánya az mi gátat szabhat a munkába állásuknak. Ez esetben a foglalkoztatók szemlélete is formálásra szorul nem csak állásnélkülieké. Fiatalok esetében is előfordulhat, hogy átképzés vagy továbbképzés lenne a megoldás az elhelyezkedésre. Fontos lenne a munkaerő-piaci ismereteik és információik bővítése, például, hogy hogyan kell

önéletrajzot vagy motivációs levelet írni, hogyan kell felkészülni egy állásinterjúra, milyen elvárások vannak a egy munkavállalóval szemben, munkavállalói jogok és kötelezettségek.

Megváltozott munkaképességű személyek

Ezen célcsoporti kört jellemzően a különböző érdekképviselői szervezeteiken keresztül tudjuk elérni (pl.: Mozgáskorlátozott Egyesülete) Probléma az elhelyezkedésükben a még mindig nem megfelelő munkahelyi integráció, a nem megfelelő körülmények kialakítása. Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése, segítség lenne számukra, ha ilyen formában tudnának elhelyezkedni. A munkáltatókat és a megváltozott munkaképességű munkavállalókat is tájékoztatni kellene arról, hogy milyen támogatások vehetők igénybe ha őket alkalmazzák.

50 év feletti

Az idősebb korosztályba tartozók egyrészt megjelennek a járási hivatalok foglalkoztatási osztályainak regisztrációjában, ugyanakkor megszólításukban fontos szerepet játszhatnak a települési önkormányzatok, valamint a különféle civil szerveződések is. Annak, hogy nem tudnak elhelyezkedni oka lehet a régi, már elavult szakmai tudás, képesítés, vagy annak hiánya, az új ismeretek megszerzésére vonatkozó alacsony motiváció. Szintén a hátrányok közé tartozik, hogy a munkáltatók sok esetben inkább fiatalabb munkaerőt keresnek.

Miért maradnak távol?

A legfőbb inaktív csoportok távolmaradásának okait azért érdemes számba venni, mert ezek az okok egyértelműen megmutatják, hogy a jelenlegi munkaerő tartalék mely csoportjai érhetőek el és vonhatóak be a jelenlegi paktum megvalósításának folyamatába. Túlzott részletezés nélkül vegyük számba a legfőbb, rendszerszintű okokat.

A legnagyobb létszámban az alacsonyan iskolázott (középfokú végzettséggel sem rendelkező, nem megfelelő szakértelemmel is szakképzettséggel bíró) emberek alkotják a munkaerő-piaci szempontból inaktívak csoportját. Az ő esetükben nem csupán a megfelelő végzettség hiányzik, hanem munkatapasztalat, kvalifikáltabb feladatok végzéséhez szükséges készségek, képességek is, a digitális írástudástól akár a monotonia túréra át a rendszeres munkavégzés vállalásának képessége, sőt gyakran egészségi, mentális állapotuk is rossz lehet. Munkába járásuk nehézkes lehet megfelelő közlekedési feltételek hiányában. Önbizalmuk, annak a biztonsága, hogy képesek változtatni jelenlegi helyzetükön, az abban való bizalom, hogy a lehetőségeket majd továbbiak követik és ők meg tudnak ennek felelni hosszabb távon is, tehát megéri „beruházniuk”, megtanulni a szükséges dolgokat, felkelni reggelente stb. Jellemzően kudarcos iskolai pályafutásuk okán ezeknek a csoportoknak a képzésekor a hagyományosnak tekinthető, frontális, ismereteket tölcseren a fejbe töltő tanítási módszerek alkalmatlanok a munkára való felkészítésükre, ami alternatív módszereket alkalmazni képes, rugalmas képző szervezetek bevonását teszik elengedhetlenné.

Mindezen okok miatt életük más területein is problémákkal küzdhetnek, és kapcsolatban lehetnek szociális, karitatív, képző, önségítő stb. jellegű szolgáltató intézményekkel, szervezetekkel, megfordulhatnak segítségnyújtással foglalkozó eseményeken, rendezvényeken, olyan támogató-segítő közegben, amely fenti nehézségek kezelését felkészült szakemberekkel képesek támogatni, nem egyszeri módon, és nem tanácsadás jellegű, hanem valós, folyamattámogató módon.

8. Foglalkoztatási Stratégia prioritásai

A stratégia a célok eléréséhez szükséges meghatározni az eszközrendszert, prioritások és ezek alá tartozó intézkedések formájában.

Az 1. prioritás a munkaerő aktivizálása a foglalkoztathatóság növelése, ennek érdekében az inaktív személyek felkutatása, programba bevonás, munkaerő-piaci reintegrációja, egész életen át tartó tanulásra való ösztönzését tűzi ki célul.

A 2. prioritás munkahelyek teremtésének koncentrál, ennek érdekében a fiatalok vállalkozóvá válást, a foglalkoztatás ösztönzését, atipikus foglalkoztatási formák elterjesztését, szociális gazdaság fejlesztését célozza meg.

A 3. prioritás a helyi gazdaság-és foglalkoztatók fejlesztése munkaadók versenyképességének a javítása a szakképzésfejlesztés, a munkaadók támogatása hátrányos helyzetű munkanélküliek alkalmazása során, munkahelyi rugalmasság ösztönzését célozza meg.

Munkaerő aktivizálása

Inaktív személyek felkutatása, programba bevonás, munkaerő-piaci (re)integrációja:

Azok a személye, akik kikerültek a látótérből, nem nyilvántartottak az álláskeresők között, inaktívak, nagyszámú csoportot alkotnak a járás területén. Ezen személyek felkutatásával és bevonásával a programba segíthetjük őket, hogy a munkaerő-piacról információkhoz juthassanak, hozzáférjenek a különböző segítő szolgáltatásokhoz és a járási hivatal foglalkoztatási osztályán regisztráljanak, mint álláskeresők.

Feltárásuk, nem nevezhető egyszerűnek, hiszen semmilyen nyilvántartásból nem kapunk információt róluk, ezért, hogy megtaláljuk őket az önkormányzatokhoz nemzetiségi önkormányzatokhoz, civil szervezetekhez, szociális feladatokat ellátó intézményekhez, képzőintézményekhez kell fordulni. Ez terepi munkát igényel és személyesen kell felkeresni

az egyes embereket. Ezek hozzájárulnak a munkaerő-piaci (re)integrációjuk megvalósításához, a munkaerő aktivizálásához ezáltal növekszik foglalkoztatottság is.

Egész életen át tartó tanulás ösztönzése

A gazdaság fejlesztéséhez elengedhetetlen a humán erőforrás fejlesztése, az aktív korú népesség foglalkoztathatóságának és versenyképességének folyamatos javítása, hiszen az egyre változó munkaerő-piaci igényekhez igazodni kell. Az egész életen át tartó tanulásra való ösztönzés, a kapcsolódó szolgáltatások és az oktatási-képzési, a munkaerő-piaci intézményrendszer fejlesztése elősegíti a foglalkoztathatóság javítását. A teljes foglalkoztatottság elérése érdekében a foglalkoztatás bővítéséhez és a munkavállalók alkalmazkodóképességének és versenyképességének javításához szükséges a valós igények valamint a potenciális ágazatok képesítési igényeinek és szükségleteinek megfelelő és rugalmasan igazodó, versenyképes tudáshoz hozzájáruló képzési és egész életen át tartó tanulási rendszer létrehozása.

A foglalkoztatás bővítésének érdekében a hátrányos helyzetű álláskeresőket és inaktívakat, kiemelten az alacsony iskolai végzettségűeket, tartós munkanélkülieket, romákat, az időseket, a fiatalokat, a kisgyermeket nevelők munkaerő-piaci részvételének és foglalkoztathatóságának javítása, az elsődleges munkaerőpiacra történő belépésük támogatása.

Alapvető kompetenciák fejlesztése

Az alapvető munkaerő-piaci kompetenciáik (matematika, szövegértés, logika, szabálykövetés, higiénia stb.) fejlesztése, elengedhetetlen az inaktív, regisztrált álláskeresőket munkaerő-piacra történő visszaintegrálásához. Fontosnak tartják a munkáltatók a szociális képességek fejlesztését a munkahelyi közösségbe való beilleszkedés miatt. Szükségesnek tartják az alapképességek felmérését a munkavállalók esetében, valamint a motiváltságukról és jövőképeikről is szeretnének információt.

Nélkülözhetetlen, hogy a célcsoporttagok célzott tanácsadásokban részesüljenek szükség szerint csoportos, illetve egyéni formában

Munkahelyek teremtése

Fiatalok vállalkozóvá válása

A megyében a különböző korosztályok vállalkozói kedve eltérő. A fiatalok sok esetben vállalkozó kedvűek, azonban egy vállalkozás működtetéséhez nem rendelkeznek megfelelő tudással.

Az álláskeresőket tanácsadói tevékenységgel saját vállalkozás, illetve vállalkozói tevékenység beindítására ösztönzik az önfoglalkoztatást elősegítő programok keretében. Egy vállalkozás működtetése rátermettséget, megfelelő szakmai és tudásbeli háttérrel igényel.

A jogi szabályozás és számtalan vállalkozást segítő szolgáltatás eredményeképpen bizonyos szempontból manapság könnyebb vállalkozást indítani, de a piacra jutás már sokkal nehezebb manapság, mint korábban. Egy vállalkozás elindítása tervezést és kockázatvállalást igényel, amihez nem mindenki rendelkezik megfelelő szakmai és pénzügyi háttérrel. Az önfoglalkoztatást támogató tevékenységek esetén fontos annak feltérképezése, hogy az indítandó vállalkozás reális piaci igényekre válaszol-e. Az önfoglalkoztatás támogatása csak akkor indokolt, ha az valós piaci igényekre reagál, ezzel tudja biztosítani a piacon való megmaradását, hosszú távú fenntarthatóságát.

Önfoglalkoztatási tanácsadás eszközei lehetnek:

- a programon belül képzés támogatása,
- folyamatos tanácsadás,
- hatékony és szakszerű program,

a tevékenységet kommunikáció kísérfje, amely hangsúlyos népszerűsítő, tájékoztató jellegű, a tevékenységnek meg kell céloznia célcsoportokon belül a képességgel rendelkező, alacsonyabb végzettségű munkanélkülieket, meg kell osztani a siker történeteket, az eredményeket, hangsúlyozva, hogy a munkanélküliségből létezik kivezető út az önfoglalkoztatás területére.

A munkahely-teremtési lehetőségeknél fontos figyelembe venni a megye erősségeit, húzó ágazatait és ezen erősségekre alapozva kialakítani a munkahely-fejlesztéseket.

Foglalkoztatás ösztönzése

Elsősorban a munkaerő-piaci rugalmasság növelésével valamint a foglalkoztatói fejlesztések támogatásával valósítható meg a foglalkoztatás ösztönzése a nemzeti foglalkoztatási stratégiával összhangban. A foglalkoztatás ösztönzése kapcsán az új munkahelyek létrejöttének támogatás, a munkavállalók és munkáltatók tájékozottságának növelése elsődleges törekvés. Ezek a prioritásokhoz kapcsolódó intézkedések együttesen biztosítják a térség vállalkozásainak továbbá a paktum terület egészének gazdasági fejlődését

Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése

Manapság még nem igazán kedvelt foglalkoztatási forma, azonban már egyre több területen kezd teret hódítani. A rugalmas foglalkoztatási formák számának növelése érdekében a munkaadók információkat kapnak az atipikus foglalkoztatási formákról, azok előnyeiről, azokról az állami támogatásokról, melyeket igénybe vehetnek alkalmazásukkor, valamint az ehhez szükséges szervezeti és hálózati átalakításokról, a vonatkozó humán erőforrás-folyamatokról.

Szociális gazdaság fejlesztése

Támogatni kell a társadalmi vállalkozások létrehozását és piacra jutását, mivel segítséget nyújthatnak a piac szereplők, valamint a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztésében.

A szociális vállalkozások jelentősen hozzájárulhatnak a hátrányos helyzetű inaktív személyek elsődleges munkaerőpiacon történő munkába állításához. A probléma az, hogy a társadalmi vállalkozások jó része nem működik vagy nincs bevétele, így foglalkoztatottja sem.

Ennek érdekében tanácsadás keretén belül segítséget kaphatnak szervezetek a létrehozásukhoz, fenntartható működésükhöz, hosszú távú és stabil működésük folytatásához.

A társadalmi célú szervezetek piaci helytállása, fenntartható működése csak valós partnerségekkel lehetséges, időtálló üzleti kapcsolatra kell törekedni.

Helyi munkaadók versenyképességének javítása, a gazdaság fejlődése

Szakképzés fejlesztése

A munkaerő-piaci, vállalkozó igények változásaival kell összehangolni a képzés-szakképzési kínálatot, figyelembe kell venni a munkaadói igényeket ahhoz, hogy versenyképes szakképzett emberek kerüljenek ki az intézményekből.

Az elmúlt években több kritika érte a szakképzéseket, főként azért, mert sem szakmaszerkezetében, sem tartalmában nem volt képes megfelelni a munkaerőpiac, a gazdaság vele szemben felállított elvárásainak. 2010 után átfogó szakképzési reform indult el, amelynek számunkra legfontosabb eleme a duális szakképzés hazai rendszerének kialakítása.

A stratégiának fontos célja, hogy elősegítse a szakképzési reformnak a helyi megvalósítását, és megteremtse az összhangot a munkaerőpiac igényei és a szakképzés kibocsátása között.

Cél szakképzés szerkezetének rugalmas átalakítása továbbá a képzés tartalmának olyan fejlesztése, ami biztosítja a képzés minőségét és a tartós foglalkoztathatóságot.

A nagy hangsúlyt kell helyezni a gyakorlati képzésre, amihez elengedhetetlen az intézményi háttér megújítása és a gazdaságnak is számottevő vállalati, gyakorlati képzőhelyet kell biztosítani.

A szakképzést elismertebbé és vonzóbbá kell tenni a fiatalok számára. Fontos a pályakezdő fiatalok mielőbbi elhelyezkedésének segítése, hátrányos helyzetű fiatalok felzárkóztatása, foglalkoztathatóvá tételének elérése.

A programba bevont álláskereső alkalmazása esetén a munkaadók támogatása

Jellemzően az integrált munkaerő-piaci szolgáltatások nem elérhetőek a hátrányos helyzetű célcsoportok és leginkább rászorulóknak számára.

A foglalkoztatási információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést valamint az üres álláshelyek betöltését. Az információt nyújtanak a foglalkozásokról, a térségben elérhető képzésekről, továbbá a térség munkaerő-piaci helyzetéről és a munkaerő-kereslet és kínálat helyi tendenciáiról. Ismeretet ad a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségekről, a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokról.

Probléma, hogy a foglalkoztatásról, munkalehetőségekről és kapcsolódó szociális szolgáltatásokról azonban nem minden rászoruló kap információt.

A speciális igényekkel, feltételekkel bíró munkavállalókkal szemben nagy az előítélet, sok helyen a foglalkoztatásukhoz nélkülözhetetlen személyi és infrastrukturális feltételek is hiányoznak

Bár számos üres álláshely és regisztrált álláskereső is van, az álláshelyek gyakran betöltetlenek maradnak.

Az intézkedés keretében fontos tényezőként jelennek meg a képzési-, érzékenyítési programok. Csökkenteni kell, az előítéletességet, a negatív diszkriminációt. Ezeknek eredményeképpen javul a hátrányos helyzetű személyek önmagukról alkotott képe. Csökkennek a velük szembeni előítéletek, fejlődnek a mentálhigiénés ismereteik, munkaszocializációjuk. A munkáltatókat segítő, foglalkoztatásukat célzó és azokat kiegészítő támogatásokon keresztül pedig javulnak foglalkoztatottsági mutatók ez által a gazdaság is fejlődik.

A munkaadók részére jelen program megvalósítása során az alábbi munkaerő-piaci támogatások nyújthatók:

- bérkötség támogatás
- bértámogatás
- munkába járáshoz kapcsolódó helyi, helyközi utazás költsége

Munkahelyi rugalmasság ösztönzése

A munkahelyi rugalmasság a munkaerőpiac szereplőinek a társadalmi, gazdasági, a munkaerő-piaci változásokhoz való alkalmazkodóképességét jelöli. Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon megjelenik a rugalmasság iránti igény. A munkaerő-piaci

rugalmasság növelésének célja lehet a rugalmas foglalkoztatás ösztönzése és a kisgyermekes rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztése.

Foglalkoztatói oldalról a rugalmas foglalkoztatás által fejlődik a gazdaság alkalmazkodóképessége és ezáltal a versenyképessége is, Működéséhez rugalmas munkaszervezési módszerek valósít meg. A munkavállalói oldalon több olyan csoport is van, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar a hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni a munkaerő-piacon kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt.

A munkáltatók szempontjából a foglalkoztatás rugalmasságának fontos része a munkaszervezés rugalmassága, az egyes szervezeti egységek közötti gyors információ áramlások biztosítása, a munkatársak távolléte esetére a helyettesítések megoldása, a termelési igények és a munkavállalók által előnyben részesített munkarendek, valamint az egyéni élethelyzeteket (pl. kisgyermek vagy hozzátartozó gondozása, ápolása, oktatásban, képzésben való részvétel, betegség stb.) megfelelően és rugalmasan kezelni képes humánpolitika kialakítása.

9. Operatív projekttervek

További lehetőségek és források bevonása szükséges a hosszú távú célok elérése működése érdekében.

A Projekt céljaival összhangban és a megvalósuló szakmai programra épülve operatív projekttervek kerültek kidolgozásra, amit az 1. sz. melléklet tartalmaz.

10. Mezőkovácsházi Járás helyi foglalkoztatási paktum Szervezete

A paktumszervezet akkor játszhat fontos szerepet a járás munkaerőpiacának fellendítésében, ha további releváns piaci szereplők és érdekvédelmi szervezetek is csatlakoznak.

A paktumszervezet a projekt második mérföldkövére kell, hogy létre jöjjön. Akkor csatlakozhat egy fél a paktumszervezethez, ha együttműködési szerződést ír alá.

10.1. Foglalkoztatási Fórum

A nyilvánosság biztosítása mellett a felek Foglalkoztatási Fórumot működtetnek. A Fórumon részt vehetnek a megállapodás szereplői, illetve bárki, aki érdeklődik a foglalkoztatási paktum, a Mezőkovácsházi Járás foglalkoztatása iránt. A Fórumot legalább két alkalommal az Irányító Csoport elnöke hívja össze.

Az ülések szakmai és technikai előkészítésért az elnök irányítása mellett a menedzsmentszervezet felelős. Az üléseket az Irányító Csoport elnöke vezeti, az ülésekről jegyzőkönyv készül. A jegyzőkönyvek tartalmazzák a Fórum által megfogalmazott javaslatokat, ajánlásokat.

10.2. Irányító csoport

A Paktumban, a Foglalkoztatási Stratégiában, Akciótervben foglaltak megvalósulásáért felelős az Irányító Csoport.

Az Irányító Csoport az együttműködési megállapodást aláíró kötelező paktumtagokból áll. Az Irányító Csoportba minden tag saját szervezetéből köteles a vele munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő természetes személyek közül egy-egy személyt delegálni. Az Irányító Csoport *elnökét* a delegált személyek maguk közül választják. A meghívók és az üléshez szükséges írásbeli előterjesztések időben történő kiküldéséért az Irányító Csoport elnöke felelős. Az ülést az Irányító Csoport elnöke hívja össze az általa összeállított, és a tagok által elfogadott *éves munkaterv* alapján, szükség szerint, de évente legalább két alkalommal. Az ülésekről jegyzőkönyv készül. Az Irányító Csoport döntéseit *határozati* formában hozza meg. Az Irányító Csoport ülései nyilvánosak, azokon bárki részt vehet.

10.3. Munkacsoport és Bizottságok

A Paktum keretén belül kiemelt témák, feladatok megvalósítására szakmai munkacsoportok vagy bizottságok hozhatók létre. Munkacsoport vagy bizottság létrehozását az Irányító Csoport elnöke kezdeményezheti tagjai javaslatára. A bizottságok vagy munkacsoportok elnökét az Irányító Csoport a tagok által delegált személyek közül választja.

11. A Foglalkoztatási Stratégia illeszkedése a Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiához

A „Foglalkoztatási paktum Békés megyében” című, TOP-5.1.1-15-BS1-2016-00001 kódszámú projekt részeként kezdeményezte a Békés Megyei Foglalkoztatási Paktum (a továbbiakban: Paktum) létrehozását a Békés Megyei Önkormányzat, a Békés Megyei Kormányhivatal és a Békés Megyei Vállalkozási és Fejlesztési Nonprofit Kft., valamint a Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara és Békéscsaba Megyei Jogú Város Önkormányzata 2016. december 16. napján együttműködési megállapodás kötésével.

Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája illeszkedik az Európa 2020-hoz, az Európai Unió 10 évre szóló foglalkoztatási és növekedési stratégiájához. A stratégiát az EU 2010-ben indította, hogy megteremtse az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés feltételeit. Öt kiemelt cél formájában határozza meg a stratégiát, milyen eredményeket kell az Európai Uniónak 2020 végére elérnie a következő területeken: foglalkoztatás, kutatás és fejlesztés, éghajlat-politika/energiaügy, oktatásügy, társadalmi befogadás és szegénység elleni küzdelem. Az Európa 2020 stratégia olyan növekedést hivatott megvalósítani, melynek esetében az oktatási, a kutatási és az innovációs beruházások hatékonyabbak, *fenntartható*, mert kulcseleme az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való átállás. *Inkluzív*, mivel nagy hangsúlyt fektet a munkahelyteremtésre és a szegénység csökkentésére.

A kormány legfontosabb gazdaság- és fejlesztéspolitikai céljának a foglalkoztatás bővítését tűzte ki.²⁸ Ez összhangban van az uniós célkitűzésekkel is, az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött egyik fő uniós cél a foglalkoztatás növelése, és 2020-ra a 20-64 éves népesség körében 75%-os foglalkoztatási ráta elérése az EU-ban.

A megye Foglalkoztatás Stratégiája ezeket az illeszkedési pontokat figyelembe véve alakította ki céljait, határozta meg prioritásait és tette meg az intézkedési javaslatait a Stratégiában.

²⁸ A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása - szakpolitikai stratégia. http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

Általános cél a foglalkoztatásban:

Békés megye foglalkoztatási és gazdasági helyzetének javítása, munkaerőpiacának védelme erősítése.

Operatív célok:

- A Békés megyei vállalkozások foglalkoztatási képességeinek javítás
- Az álláskereső, pályakezdők, kiemelten a hátrányos helyzetű személyek és inaktív munkaerő-piaci helyzetének javítása, rugalmassága- és versenyképességének fejlesztése
- Megyei szintet lefedő, átfogó paktum létrehozása, amelynek alapjait a helyi megállapodások alkotják
- Szociális gazdaság fejlesztése

A Mezőkovácsházi Járás Foglalkoztatási Stratégiájának kialakítása során nagy figyelmet fordítottunk a megye már elkészült Foglalkoztatási Stratégiájának tanulmányozására.

A Stratégiában meghatározott átfogó célhoz, specifikus célokhoz valamint az operatív célokhoz rendelt prioritásaink és intézkedéseink több pontban is illeszkednek a megye Stratégiájához.

Stratégiánkban kiemelt szerepet szánunk a foglalkoztathatóság növelésére, munkahelyek teremtésére, a munkaadók versenyképességének javítására. Ezek, az általunk prioritásként jelölt foglalkoztatáspolitikai intézkedések illeszkednek a megyei Foglalkoztatási Stratégia operatív céljaihoz. Békés megye Stratégiája vonatkozik a Mezőkovácsházi Járásra mivel a megye közigazgatási területe kiterjed ezen járásra is.

A megyei elemzésbe beletartozik az Mezőkovácsházi Járás is. A járás saját helyzetfeltárása során is azonos állapotokat tártunk fel, és ezekre határoztuk meg az úgynevezett kitörési pontjainkat.

A Foglalkoztatási Stratégiában meghatározott 3 prioritáshoz megfogalmazott intézkedések közül 5 teljes mértékben a, illeszkedik a Megye Stratégiájához.

12. Akcióterv

Jelen Akcióterv az elfogadott a Foglalkoztatási Stratégiára épülő, kifejezetten az indikátorok teljesülését bemutató dokumentum, olyan a stratégiára alapuló ütemtervvel rendelkező intézkedéssorozat, amely tartalmazza a Stratégiához kapcsolódó végrehajtandó tevékenységeket.

Az Akcióterv helyzetelemzése munkáltatói valós létszámigények és a célcsoport felmérése alapján készült, a rendelkezésre álló, a programba bevonható/képezhető és elhelyezhető indikátor létszámok és kapcsolódó tevékenységek reális megállapítása céljából.

A Foglalkoztatási Stratégiában meghatározott prioritások és intézkedések megvalósítása érdekében jelen dokumentum tartalmazza a konkrét ütemtervet.

12.1. Vállalt indikátorok

Monitoring mutató megnevezése	Cél dátum	Cél változás	Cél összváltozás
A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma	2018.10.31.	24	24
A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma	2020. 03. 31.	110	134
A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	2018.10.31.	8	8
A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	2020.03.31.	66	74
A foglalkoztatási paktum keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma	2018.10.31.	53	53
A foglalkoztatási paktum keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma	2020.03.31.	206	259

12.2. Megvalósítás Ütemezése

Tevékenység	Közvetlen eredmény	Megvalósító szervezet	Megvalósítás időtartama	Megvalósítás forrás
Alapműködéshez kapcsolódó tevékenységek				
Paktum menedzsment munka	Projektfejlesztési tanulmányok elkészítése és véglegesítése	Menedzsment szervezet	2017.április	
	Partnerségi találkozó szervezése a paktumszervezet tagjaival	Menedzsment szervezet	2017.április	
	Irányító Csoport megalakulásának előkészítése	Menedzsment szervezet	2017. május	
Előkészítő tevékenység: paktumiroda alapműködéséhez szükséges pénzügyi források biztosítás	Megállapodás megkötése a Paktumszervezet tagjaival, Irányító Csoport megalakulása	Irányító csoport	2017. 06.30.	
Előkészítő tevékenységek lefolytatása	Inaktív munkavállalók járáson belüli felmérése és célcsoport elemzése	Menedzsment szervezet	2016.08.01-2016.08.31.	
	Hazai foglalkoztatási stratégiák elemzése	Menedzsment szervezet	2016.08.01-2016.08.31.	
	Járásban található vállalkozások képzési igényeket összegyűjtő szükségletfelmérése	Menedzsment szervezet	2016.08.01-2016.08.31.	
Partnerségi koordinátor felvétele	Partnerségi koordinátor foglalkoztatása 36 hónapon keresztül, heti 40 órában	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017. május	

5 fő partnerségi munkatárs felvétele	Partnerségi munkatárs foglalkoztatása 36 hónapon keresztül, heti 40 órában	Konzorciumi tagok	2017. május	
2 fő állami tisztviselő felvétele	2 fő állami tisztviselő felvétele	Békés Megyei Kormányhivatal	2017. május	
1 fő projektmenedzser alkalmazása	1 fő projektmenedzser foglalkoztatása 36 hónapon keresztül, heti 10 órában	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017. május	
1 fő pénzügyi vezető alkalmazása	1 fő pénzügyi vezető foglalkoztatása h36 hónapon keresztül, heti 10 órában	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017. május	
Toborzó, mentoráló munkatárs	1 fő toborzó, mentoráló munkatárs 36 hónapon keresztül	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017. május	
4 fő munkaerőpiaci referens alkalmazása	munkaerő-piaci referens foglalkoztatása 36 hónapon keresztül, heti 20 órában	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017. május	
Irányító Csoport üléseinek megszervezése	2 havonta ülés, összesen 6 db	Irányító Csoport	2017. 07.01.- folyamatos	
Foglalkoztatási fórumok szervezése	2 alkalommal	Menedzsment szervezet	2017.08.31. 2018.01.31.	
Paktum saját honlapjának működtetése, gondozása	Hatékony, széleskörű nyilvánosság, honlap naponta történő frissítése	Menedzsment szervezet	2017. 06.01.- folyamatos	
Tájékoztatás, nyilvánosság biztosítása	A projekt rendezvényeinek, lépéseinek publikálása, eredmények hozzáférhetővé tétele, publikálása	Menedzsment szervezet	2017.06.01.- folyamatos	
Szakmai	Paktumon belüli	Irányító Csoport	2017. 06.01.-	

munkacsoportok üléseinek szervezése, munkájuk koordinálása	közvetlen együttműködés erősítése		folyamatos	
Foglalkoztatási paktum szakmai megvalósításához kapcsolódó tevékenységek				
Paktum szakmai szolgáltatásainak fejlesztéséhez kapcsoló tevékenységek	Munkaerő-piaci és vállalkozásfejlesztési és munkaerő igényfelmérés	Dél-békési Jövőkép Nonprofit Kft.	2017. 05.01- 07.31.	
	Járási humán erőforrás térkép megalapozó tanulmánya	Dél-békési Jövőkép Nonprofit Kft.	2017. 05.01- 07.31.	
	Foglalkoztatási stratégia és akcióterv	Dél-békési Jövőkép Nonprofit Kft.	2017. 05.01- 07.31.	
	Foglalkoztatási munkaprogram	Dél-békési Jövőkép Nonprofit Kft.	2017. 05.01- 07.31.	
	Paktum működési tapasztalatai	Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány	2017. 05.01- 07.31.	
	Paktumiroda működtetési rendje	Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány	2017. 05.01- 07.31.	
	Vállalkozási tanácsadási rendszer fejlesztése	Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány	2017. 05.01- 07.31.	
	Foglalkoztatási fórum (2 db)	Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú Alapítvány	2017.08.31. 2018.01.31.	
	Befektetést ösztönző workshop	Dél-Békés Mezőgazdasági Termelőiért Közhasznú	2017.08.31. 2018.10.31.	

		Alapítvány		
Célcsoport képzéséhez, foglalkoztatásához kapcsolódó tevékenységek	Foglalkoztatást elősegítő képzések és azok támogatása	Békés Megyei Kormányhivatal Mezőkovácsházai Járási Hivatala	2017. 10.01.-	
	Elhelyezkedés segítő képzések és azok támogatása	Békés Megyei Kormányhivatal Mezőkovácsházai Járási Hivatala	2017.10.01.-	
	Foglalkoztatást és elhelyezkedést segítő támogatások nyújtása		2017.10.01.-	
Munkaerő-piaci szolgáltatások	Pályaorientációs tanácsadás	Medgyesegyháza Város Önkormányzat	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Csapatmunkát fejlesztő csoportos foglalkozás	Medgyesegyháza Város Önkormányzat	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Rehabilitációs tanácsadás	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Önfoglalkoztatásra felkészítő tanácsadás	Battonya Város Önkormányzata	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Pszichológiai tanácsadás	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Munkaerő-piaci ismeretek	Mezőhegyes Város Önkormányzata	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	„Karrier és család”	Battonya Város Önkormányzata	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Munkaerő-piaci versenyképességet segítő tanácsadás	Mezőhegyes Város Önkormányzat	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	HR klub	Medgyesegyháza Város Önkormányzat	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Tanácsadás pályakezdő fiatalok részére	Mezőkovácsháza Város Önkormányzata	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Személyes kompetenciák fejlesztése	Mezőhegyes Város Önkormányzat	2017.11.01.- 2019.12.31.	
	Munkahelyi	Battonya Város	2017.11.01.-	

	integrációt segítő tanácsadás	Önkormányzata	2019.12.31.	
--	----------------------------------	---------------	-------------	--

1. sz. melléklet

Operatív projekttervek

Operatív projektötlet a helyi foglalkoztatási együttműködés Foglalkoztatási Stratégiájához I. Magyardombegyházi Tejüzem

Helyzetfelmérés

Vállalkozás rövid bemutatása

Magyardombegyház Község Önkormányzata, illetve a későbbiekben létrehozott Szociális szövetkezet.

A Békés Megyei Kormányhivatal és a Belügyminisztérium együttes támogatásával Magyardombegyház Község önkormányzata 98 millió forint összegű, 100 %-os támogatást nyert el beruházási célú egyedi közfoglalkoztatási mintaprogram megvalósítására. Az elnyert összeget a település Tejüzemének felújítására és bértámogatás fordítják.

A program alapvető célja, hogy tartós munkahelyeket teremtsen a községben élők számára.

Célkitűzés

A program alapvető célja, hogy tartós munkahelyeket teremtsen a községben élők számára.

A helybeli lakosok és környék (járás) településeinek lakóinak munkaerőpiacon való elhelyezkedésének lehetősége növekszik, hiszen szükség van a munkaerőre az üzemben. Nem csak az üzemi dolgozókra van szükség, hanem olyan személyekre vagy családokra, akik állattartással (főként kecske, tehén) foglalkoznak, mivel tőlük az üzem az alapanyagot (tej) fel tudja vásárolni. Ezek által megakadályozódik térségből a munkaerő elvándorlása, növekszik a foglalkoztatottság.

Megvalósítás szervezeti és finanszírozási eszközei

Finanszírozás tervezett forrása: TOP-5.1.2-15-BS1-2016-00008 projekt.

Támogatás módja: bértámogatás, képzés.

Megvalósítás szervezeti formái:

Igényfelmérés: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Kapcsolattartás, koordináció: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Képzés, bértámogatás közvetítés: Békés Megyei Kormányhivatal

Fenntartás: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Operatív projektötlet helyi foglalkoztatási együttműködés Foglalkoztatási Stratégiájához

II.

Kevermesi pékség

Helyzetfelmérés

Vállalkozás rövid bemutatása

Kevermes Nagyközség Önkormányzata, illetve az önkormányzat 100% tulajdonában álló nonprofit kft-je.

A 2016. évben a Belügyminisztérium a járási startmunka mintaprogramok közül többek közt támogatja a helyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatást. Az önkormányzat ebből a támogatásból egy pékséget kíván működtetni, a pékség még nem indult be. A pályázat forrásból az eszközökre és bértámogatásra fordítanak.

Célkitűzés

A pékség működésének megkezdéséhez legalább 5 fő foglalkoztatására lehetőséget adna. Szakembereknek biztosítani munkalehetőséget, már képzett több éves tapasztalattal rendelkező pék szakembert kívánnak alkalmazni, és fiatal pályakezdőt is, akit kiképeznének a mesterségre.

Lehetőség nyílik a helyi lakosok munkaerőpiacra történő bevonására.

Megvalósítás szervezeti és finanszírozási eszközei

Finanszírozás tervezett forrása: TOP-5.1.2-15-BS1-2016-00008 projekt.

Támogatás módja: bértámogatás, képzés.

Megvalósítás szervezeti formái:

Igényfelmérés: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Kapcsolattartás, koordináció: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Képzés, bértámogatás közvetítés: Békés Megyei Kormányhivatal

Fenntartás: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Operatív projektötlet a helyi foglalkoztatási együttműködés Foglalkoztatási

Stratégiájához III.

Dél-békési varroda

Helyzetfelmérés

2011-ben létesített vállalkozói inkubátorházat az Oros-Com Kft. ezt a korszerű épületet egy varroda működtetésére szeretnék felhasználni a megfelelő korszerűsítések után.

A varrodát üzemeltetni kívánó gazdasági társaság még kialakítás alatt áll. Egy neves dunántúli cég üzeme számára dolgozik be a varroda, már egy kb. 10 ős csoport el is indult. Az épület adottsági jók, így a fő probléma a humán erőforrás biztosítása.

Célkitűzés

A minőségi munka fenntartása. A megrendelések szerint előreláthatólag 60-80 munkavállalóra lenne szükség. Mivel a munkavégzés, a termelés folyamatosan történne, ezért ez hosszú távú munkalehetőséget biztosíthat a térségben élő munkával nem rendelkező személyeknek. Nagy szükség van megfelelő képzésre és szakképzett tapasztalt varrónőkre is, mert a fejlett technikai gépek miatt legalább 3 hónapos képzésre szükség van a betanuló munkavállalóknak.

Cél mielőbb elérni a kellő létszámot, ami sokat javítana a járás munkaerő-piaci problémáin. A munkaerő térségben marad, fejlődik a gazdasága.

Megvalósítás szervezeti és finanszírozási eszközei

Finanszírozás tervezett forrása: TOP-5.1.2-15-BS1-2016-00008 projekt.

Támogatás módja: bértámogatás, képzés.

Megvalósítás szervezeti formái:

Igényfelmérés: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Kapcsolattartás, koordináció: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete

Képzés, bértámogatás közvetítés: Békés Megyei Kormányhivatal

Fenntartás: Mezőkovácsházi Járás Paktumszervezete