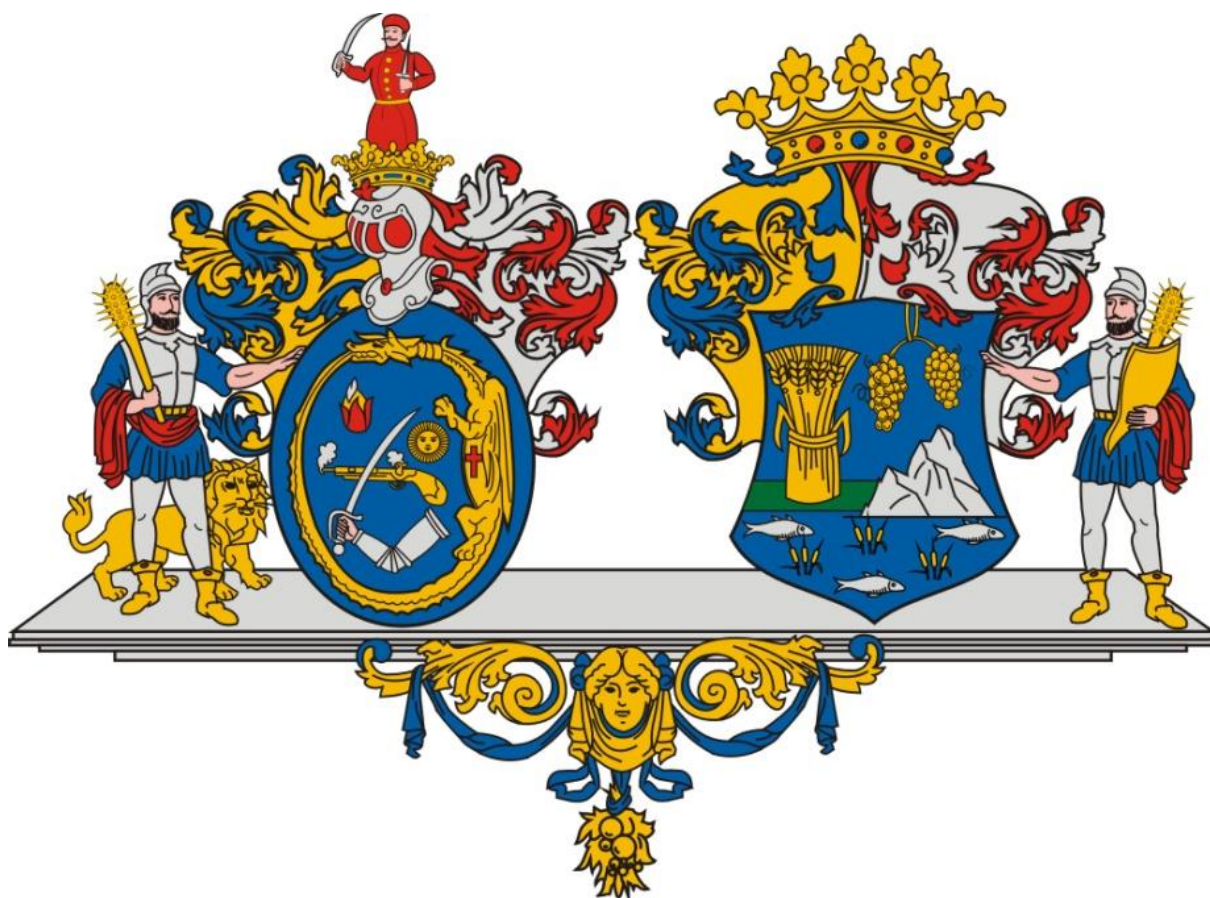
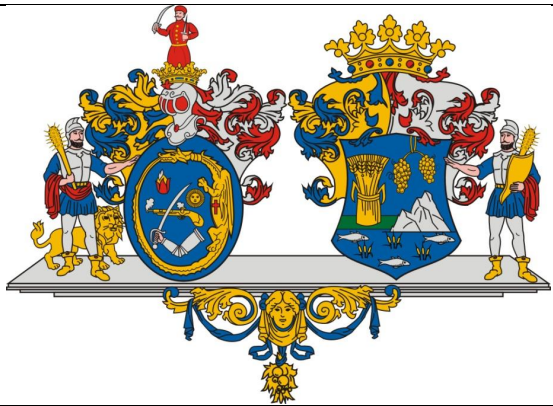


Hajdú-Bihar megye foglalkoztatási stratégiája

2017-2023



Debrecen, 2017. február

	Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat
 Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft	Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

Készítette a
Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

Vezető tervezők:
Hij Zoltán
Dr. Kovács Krisztina

Tartalomjegyzék

1.	Vezetői összefoglaló	4
2.	A stratégia, mint tervezési dokumentum	9
3.	A helyzetértékelés összegzése	10
4.	A megye jövőképe	16
5.	A stratégia célrendszere	18
5.1.	A célok szöveges bemutatása	20
5.2.	A stratégia céljainak elérését mérő indikátorok	34
6.	A stratégia prioritás-és intézkedés rendszere	36
6.1.	A prioritások és intézkedések részletes bemutatása	37
7.	Célcsoportok	56
8.	Az európai uniós, nemzeti- és megyei fejlesztési dokumentumokhoz való illeszkedés	64
9.	A stratégia megvalósulásának főbb kockázatai	66
10.	Indikatív forrástérkép	72
11.	A megvalósítást szolgáló eszköz- és intézményrendszer	74
12.	A stratégia megvalósulásának mérése, nyomon követése (monitoring rendszer)	78
13.	Mellékletek	80

1. Vezetői összefoglaló

A Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatallal, a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzati Hivatallal és a Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.-vel konzorciumi partnerségben megyei gazdasági együttműködést, megyei foglalkoztatási paktumot valósít meg a TOP-5.1.1-15-HB1-2016-00001 azonosítószámú nyertes pályázat keretében. A projekt előkészítési szakaszában foglalkoztatási helyzetfelmérésre épülő foglalkoztatási stratégia, majd ennek megvalósítását részletező akcióterv készül.

A **helyzetfeltárás** részletesen vizsgálta a megye foglalkoztatási helyzetének főbb területeit. A megye demográfiai folyamatai kedvezőtlenek, a csökkenő népességszám előregedéssel párosul. Különösen az utóbbi években lett jelentős a szelektív elvándorlás, amely elsősorban a fiatalok és szakképzett rétegeket érintik. Kedvező trend, hogy a megye lakosságának javulnak a képzettségi mutatói, csökken a maximum 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, azonban a megye a képzettségi mutatókban még mindig elmarad az országos átlagtól. Ugyancsak kedvezőtlen tendenciákat mutatnak az egészségi állapot mutatói, magas a megyében az egészségügyi problémákkal, fogyatékkal, addiktológiai problémákkal élők aránya, ami nehezíti a munkába állást.

A képzési rendszer mind középfokon, mind felsőfokon kiterjedt a megyében, széles körű szakképzést tud nyújtani, a duális képzés szerepe is egyre növekszik. Sajnos, a 20 hiányszakmából 10 db nem szerepel a megyei képzési jegyzéken, és 3 db egyáltalán nem tanulható a megyében. A regisztrált üres álláshelyek felét nem lehet a szakképzési rendszerből kikerülő tanulókkal sem betölteni.

A kisgyermekellátás területén vannak jelentős hiányosságok, a magas kihasználtsággal működő bölcsődei és/vagy családi napközi ellátás csak 28 településen érhető el a megyében, így nem tudja mindenhol segíteni a kisgyermekesek munkába állását.

A megye gazdasági teljesítőképessége országosan viszonylag alacsony, adottságai miatt jelentős az agrárium szerepe. A regisztrált vállalkozásoknak mintegy harmada (közel 28 ezer db) működik, elsősorban a kereskedelem, műszaki szolgáltatásokban, építőiparban. Országos viszonylatban is alacsonyak az átlag keresetek, ami miatt jelentős a munkavállalási célból elingázók száma. Ugyancsak a gyenge gazdasági teljesítőképességre utal a közszféra kiemelkedő foglalkoztatási aránya a megyében.

A megye foglalkoztatást jellemző társadalmi mutatói kedvezőtlenek: a munkanélküliségi ráta tekintetében a megyék rangsorában az utolsó előtti, a foglalkoztatás tekintetében a 17. helyen áll. Magas a gazdaságilag nem aktívak aránya. Több foglalkoztatást segítő program is fut párhuzamosan a megyében (GINOP, TOP), ezek koordinációjára nagy hangsúlyt kell helyezni.

Mintegy 9.500 üres álláshely van Hajdú-Bihar megyében regisztrálva, ezzel szemben 24.510 fő regisztrált álláskereső van a megyében, továbbá több mint 21 ezer közfoglalkoztatott és mintegy 40 ezer járadékos inaktív is él a megyében, amiből látszik, hogy az üres álláshelyek

száma mesze elmarad a foglalkoztatásba bevonhatók számától. Viszonylag kedvezőnek tekinthető, hogy a regisztrált üres álláshelyek jelentős része nem vár el szakképzettséget és munkatapasztalatot, így betölthető lenne a szakképzettséggel nem rendelkezők köréből is. Ennek ellenére az üres álláshelyeket sem sikerül betölteni, ami azt jelzi, hogy komoly beavatozásra van szükség a munkaerő fejlesztésében, valamint mind a munkaerő, mind a munkavállalói kör igényeinek egymáshoz közelítésében.

A regisztrált álláskereső (24.510 fő 2016. júniusában) közel harmada tartósan (több mint 12 hónapja) álláskereső, több mint 40%-a pedig maximum 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Kiemelkedő probléma, hogy a 25 év alatti álláskereső 60%-a egyáltalán nem rendelkezik szakképzettséggel. Kevesebb mint 900 fő megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresőnek speciális munkavállalási igényei vannak, így velük kiemelten foglalkozni szükséges.

A Kormányhivatal által alkalmazott profiling rendszert vizsgálva kirajzolódik, hogy az önállóan munkát keresők aránya mindössze 13%, valamint az, hogy minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, és minél hosszabb ideje álláskereső, annál inkább szüksége van segítségre a munkaerő-piacra való be/visszalépéshez.

A megyében számos olyan civil szervezet működik, mely munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, azok széles körét lefedik, jelentős tapasztalatokkal rendelkeznek

A **stratégia** célrendszere a fenti problémák megoldására törekszik. A helyzetfeltárás alapján problémafa és célfa került kialakításra, és erre építve került meghatározásra a stratégia célrendszere.

A jövőkép hosszú távra, 2030-ig fogalmazza meg a megye jövőben elérni kívánt foglalkoztatási célállapotát. Figyelembe veszi a digitalizáció, a demográfiai változások révén átalakuló munkaköröket, munkaerő piacot, ennek nyomán a felértékelődő pályaaorientációt, továbbtanulást, a megnövekedett igényeket szakképzés és a munkaerő-piac összhangjára, a szociális gazdaság, valamint a közlekedési rendszerek fejlődését, a térségi szinten összehangolt munkaerő-piaci kereslet és kínálat menedzselését, valamint a hatékony működéshez szükséges együttműködést és koordinációt.

Az átfogó cél a munkaerő-piacra történő belépés és bennmaradást, az egyén foglalkoztathatóságának javítását célozza meg.

Az átfogó cél teljesülését négy stratégiai cél szolgálja. Az első az álláskereső munkaerő-piaci hátrányait kívánja csökkenteni, a második az álláshelyek számát kívánja növelni, a harmadik a munkaerő tartalék aktivizálásával szeretné a foglalkoztatást növelni, míg a negyedik a vállalkozások munkaerő-piaci versenyképességét kívánja javítani. Mindegyik stratégiai cél elérését több specifikus cél támogatja. A stratégia a célrendszerhez indikátorokat is rendel, amelyek alapján nyomon követhető a célok teljesülése.

Átfogó cél	Könnyebbé válik a megyében a munkaerő-piacra történő belépés és bennmaradás, illetve javul az egyének foglalkoztathatósága
-------------------	---

Stratégiai célok	1. Az álláskeresők munkaerő-piaci hátrányainak csökkenése	2. Az álláshelyek számának növekedése	3. A munkaerő-tartalék foglalkoztatásának növekedése	4. A vállalkozások munkaerő-piaci versenyképességének javulása
-------------------------	---	---------------------------------------	--	--

Specifikus célok	1.1. Az álláskeresők képzettségének piaci igényekhez igazodása 1.2. Az álláskeresők munkavállalási képességének javulása 1.3. Az álláskeresők munkatapasztalat szerzési lehetőségeinek bővülése	2.1. A befektetők számának növekedése 2.2. Az üres álláshelyek regisztráltságának növekedése 2.3. A szociális gazdaság foglalkoztatási szerepének erősödése 2.4. Vállalkozóvá válás ösztönzése	3.1. Rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák elterjedése 3.2. A passzív munkanélküliek számának csökkenése	4.1. A megfelelő tudású szakemberek számának növekedése 4.2. A közfoglalkoztatás elszívó hatásának csökkenése 4.3. A munkaerő-kereslet és kínálat összehangolása 4.4. A munkavállalási korú népesség helyben maradásának ösztönzése 4.5. Hatékony megyei szintű munkaerő-piaci együttműködés
-------------------------	---	---	--	--

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

Az 1. prioritás a munkaerő aktivizálására, a foglalkoztatás növelésére koncentrál, ennek érdekében az intézkedések tartalmazzák a passzív munkanélküliek felkutatását, az alacsonyan képzettek iskolázottsági szintjének növelését, a munkatapasztalat szerzés lehetőségének növelését, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatások kiterjesztését.

A 2. prioritás feladata a munkahelyek körének a bővítése, így az intézkedések tartalmazzák a megyei szintű befektetés-ösztönzés fejlesztését, a nehezebben elhelyezkedők foglalkoztatása érdekében a szociális gazdaság megerősítését, a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztését a foglalkoztatás kibővítése érdekében, valamint a vállalkozóvá válás ösztönzését.

A 3. prioritás a munkaadók versenyképességét kívánja javítani a foglalkoztatási potenciáljuk fejlesztése érdekében. Az intézkedések központjában a szakképzés és a munkaadói igények erőteljesebb összehangolása, a közfoglalkoztatási rendszer munkaerő-piaci tapasztalatainak vizsgálata, a hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatása érdekében foglalkoztatási célú támogatások biztosítása, a munkaerő helyben tartásának és mobilitásának támogatása, valamint a vállalkozások működési feltételeinek támogatása áll.

A 4. prioritás a foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztésére koncentrál, az intézkedések a megye munkaerő-piaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítását és fenntartását, valamint a helyi és megyei paktumok működésének koordinációját tartalmazzák.

Prioritások és intézkedések			
1. Prioritás: A munkaerő aktivizálása, foglalkoztathatóságának növelése	2. Prioritás: Munkahelyek létrehozása	3. Prioritás: Munkaadók versenyhelyzetének javítása	4. Prioritás: A foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztése
1.1.Intézkedés: A passzív munkanélküliek felkutatása, bevonása	2.1.Intézkedés: Megyei befektetés-ösztönzés	3.1.Intézkedés: Szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolása	4.1.Intézkedés: A megye munkaerő-piaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása
1.2.Intézkedés: Iskolázottság növelése	2.2.Intézkedés: Szociális gazdaság fejlesztése	3.2.Intézkedés: Közfoglalkoztatás munkaerő-piaci tapasztalatainak vizsgálata	4.2.Intézkedés: A helyi és megyei paktumok működésének koordinációja
1.3.Intézkedés: Munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése	2.3.Intézkedés: Rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése	3.3.Intézkedés: Munkaadók támogatása a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése érdekében	
1.4.Intézkedés: A munkaerő-piaci szolgáltatások kiterjesztése	2.4.Intézkedés: Vállalkozóvá válás elősegítése	3.4.Intézkedés: Munkaerő megtartásának, térségbe vonzásának elősegítése, mobilitásának segítése	
		3.5.Intézkedés: Vállalkozások működési feltételeinek támogatása	

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

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

A stratégia indikatív **forrástérképében** meghatározásra kerülnek azok a potenciális források, amelyek az egyes eszközök megvalósításának finanszírozásához hozzá tudnak járulni. A stratégiához a TOP-5.1.1-15 felhívásnál nyertes kiemelt projekt keretében rendelkezésre áll 1,235 Mrd Ft, ugyanakkor más, elsősorban EFOP, GINOP, TOP, INTERREG programok keretében több mint 660 Mrd Ft fejlesztési forrás áll rendelkezésre. Ezek jelentős része azonban országos keret, a pályázati sikerességtől függ a Hajdú-Bihar megyébe jutó forrásösszeg nagysága.

A megvalósításhoz **intézményrendszert** is meghatároz a stratégia. A Hajdú-Bihar Megyei Foglalkoztatási paktum az a szervezet, amely felelős a stratégia megvalósításáért, ebbe a szervezetbe a megyében a foglalkoztatásban érintett szakmai szervezetek (megyei önkormányzat, kormányhivatal, kamarák, szakképzők, egyetem, civil szervezetek stb.) kerültek bevonásra tagként. A Paktum legfőbb szerve a Foglalkoztatási fórum, amelynek minden paktum szervezet tagja. Az Irányító Csoport végzi a munka irányítását, a partnerség vezetését, a megyei paktum projekt koordinációját. A Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat az operatív munkavégzésre kialakította a paktumirodát 2 főállású munkavállalóval.

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

2. A stratégia, mint tervezési dokumentum

A stratégia az elkészült, alapos megyei szintű helyzetelemzésre és a helyzetértékelésre építve **meghatározza a megye jövőképét**, felvázolja a megye kívánt foglalkoztatási helyzetét 2030-ig. **A jövőkép eléréséhez a stratégia középtávon járul hozzá**, kialakítása szakmai műhelymunkák során és a partnerség elve alapján készült, **alapját képezi a foglalkoztatási akciótervnek**. A helyzetfeltárás alapján a foglalkoztatási stratégia meghatározza a megye középtávú, 2023-ig terjedő foglalkoztatáspolitikai céljait. A célrendszeren túlmenően tartalmazza a célok elérését segítő intézkedések és beavatkozások rendszerét is az eredményesség mérését lehetővé tevő indikátorokkal, illetve a megvalósítást szolgáló intézményrendszerrel, a lehetséges veszélyeztető kockázatok feltárásával és ellenük tett intézkedésekkel, valamint indikatív forrástérképpel együtt. A stratégia kidolgozása a vonatkozó európai uniós, nemzeti és megyei szintű fejlesztési dokumentumok által megfogalmazott célokhoz illeszkedve történt.

3. A helyzetértékelés összegzése

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

Demográfiai jellemzők:

Hajdú-Bihar megye **lakosság számára** az elmúlt 15 évben **a folyamatos csökkenés** jellemző, melyet elsősorban a természetes fogyás okoz. A megyeszékhelyen az utóbbi négy évben felgyorsult a lakosság csökkenése, melynek legfőbb oka a szuburbanizáció, a Debrecenből a városkörnyéki településekre való kiköltözés. Jellemző demográfiai folyamat a megyében a **társadalom elöregedése** is, mely alól mindössze három járás (Hajdúhadházi, Derecskei és Nyíradonyi) jelent kivételt a megyében, ahol a fiatalosabb korszerkezet kialakulását a roma lakosság népességen belüli magasabb aránya okozza.

A két népszámlálás közt a megyében bekövetkezett kedvező folyamat eredményeként igen jelentős mértékben **csökkent a csupán maximum általános iskolai végzettséggel rendelkezők, és nőtt mind a középfokú, mind a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya.** A legalacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők azonban még a csökkenés ellenére is az országos átlag feletti arányt képviselnek a megye hét éves és idősebb népességében.

Hajdú-Bihar megyében közel 90 ezer tartósan beteg, illetve 26.445 fő fogyatékkal élő személy él. A halálokok között kitüntetett helyet foglalnak el a keringési rendszer betegségei, amelyek a megyében évente átlagosan kb. 3.000 ember életét követelik. A korai (15-64) halálozást tekintve a daganatos betegségek fordulnak elő a legnagyobb számban. A megye lakosságának munkaerő-piacon való sikeres szereplését az **egészségi állapot, az egészségi-addiktológiai problémák** nagyban hátráltatják.

Humán infrastrukturális jellemzők:

A 99%-os **bölcsődei** és 82%-os **óvodai kapacitáskihasználtság** által indokolt és a 2007-2013 közti időszakban megvalósított, a kisgyermek-ellátás intézményrendszerét érintő jelentős fejlesztések ellenére is mindössze csupán a megye 28 településén érhetők el bölcsőde és/vagy családi napközi szolgáltatások. A kiemelkedően magas kihasználtságok jelzik, hogy a megye más településein is lenne igény férőhelyekre, mellyel tovább lehetne növelni a kisgyermekesek munkaerő-piacra való belépésének arányát.

A megye **kiterjedt középfokú oktatási intézményhálózattal** és 26.000 főt meghaladó tanulólétszámmal rendelkezik. A középfokú iskolarendszerű szakképzésben 2015-ben 9.354 fő tanult a megyében, legtöbben főként a Vendéglátás-turizmus; a Gépészet; az Egészségügy; valamint a Kereskedelem, marketing, üzleti adminisztráció szakmacsoportokban tanultak. **A legtöbb iskolarendszerű szakképzés Debrecenben érhető el.** Kiemelkedik még szakképzési

szerepével Berettyóújfalun, Hajdúböszörményen, Hajdúnánáson, Püspökladányon, Balmazújvárosban, Hajdúszoboszlón, ahol városonként 10-20 félé szakma oktatása is folyik.

Kiemelkedő Hajdú-Bihar megyében a **Debreceni Egyetem felsőoktatási szerepe**, széles körben képez szakembereket. A felsőoktatásban végzetek az alacsonyabb iskolai végzettségűeknél jobb esélyekkel helyezkednek el a munkaerő-piacon, melyet az is jól mutat, hogy a regisztrált álláskeresőket a felsőfokú képzettséggel rendelkezők aránya a legkisebb.

Hiányszakmák:

Hajdú-Bihar megyében a jogszabályban definiált **20 hiányszakma** közül 10 (gyakorló ápoló; húsipari termékgyártó; útépítő; mezőgazdasági gépész; vegyipari technikus; ács; gépgyártás-technológiai technikus; hűtő-és légtechnikai rendszerszerelő; a járműfényező és a járműipari fémalkatrészgyártó) nem szerepel a megye 2016-os képzési jegyzékén. Ezek felé nem tudja hathatósan irányítani a megyei Kormányhivatal a regisztrált álláskeresőket. Három hiányszakma (**útépítő, járműfényező, járműipari fémalkatrészgyártó**) azonban **sem támogatott felnőttképzésben, sem iskolarendszerű képzésben nem érhető el.**

A **következő három évben végző tanulókkal a regisztrált üres álláshelyek** felét be lehet tölteni, viszont másik **felének betöltését nem tudja biztosítani a megye szakképzési rendszere** vagy a kevés végzős tanuló, vagy a képzés hiánya miatt. A 2016/2017-es évi **hiányszakmák közül hatban (járműfényező, bádogos, útépítő, gazda, nyomdaipari gépmester, járműipari fémalkatrészgyártó) a következő három évben nem fog végezni a két szakképző centrum iskolarendszerű oktatásában tanuló.** Természetesen a szakképző centrumokon kívül más képző intézmények képzési palettája tartalmazhatja ezeket a képzéseket is.

Gazdasági helyzet:

Hajdú-Bihar megyét viszonylag **gyenge gazdasági teljesítőképesség jellemzi**, az egy főre jutó GDP alapján a megyék rangsorában a 12., a GDP alapján a 6. helyet foglalja el. A megyei primer szektor aránya (11%) az országos érték majdnem háromszorosa, azaz **az agrárium szerepe jelentős** a megyében. Az ipar és a szolgáltatás aránya a megyében az országos átlag alatt van.

A megyében **regisztrált vállalkozásoknak mindössze egyharmada működik.** A legtöbb vállalkozás a Kereskedelem, gépjárműjavítás; a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység ágazatban és az Építőiparban működik. A regisztrált vállalkozások között folyamatosan csökken a nagyobb foglalkoztatottságú és tőkeerős vállalkozások aránya, és nő a 10 fő alatti mikrovállalkozásoké, ami a foglalkoztatás bővülését nem feltétlenül segíti elő. A megye számos és kiterjedt ipari területi kínálattal rendelkezik a potenciális befektetők számára.

Hajdú-Bihar megyében az átlag keresetek az országos átlagnak csak 83%-át teszik ki. Vélhetően a magasabb bérszínvonal miatt is más megyébe vagy külföldre jár dolgozni a megyéből közel 9.300 fő, miközben a megyébe ingázók száma ennél jóval alacsonyabb.

Munkaerő-piaci helyzet:

A megye foglalkoztatást jellemző társadalmi mutatói kedvezőtlenek: a munkanélküliségi ráta tekintetében a megyék rangsorában az utolsó előtti, a foglalkoztatás tekintetében a 17. helyen áll. **A megye gazdaságilag aktív korú (15-74 éves) népességének nagy aránya inaktív** (40%, 169.000 fő). Az inaktív népességben belül a különböző járulékokban részesülők kb. 40 ezer főt tesznek ki. Ezen **inaktív csoportok munkaerő-piaci eszközökkel való támogatása fontos feladat** a megye foglalkoztatottságának növelése érdekében.

Az ország megyéihez viszonyítva is **túl magas a költségvetési szférában foglalkoztatottak száma és aránya** (a foglalkoztatottak 41,4%-a) a versenyszférában foglalkoztatottakhoz képest. Ez vélhetően összefüggésben van megyénkben a közfoglalkoztatottak magas számával. A szociális szövetkezetek harmada működik, foglalkoztatásban betöltött szerepük kicsi, működésük nagyban függ az elérhető támogatásoktól.

Megyén belül is jelentős a foglalkoztatási célú ingázás. Kiemelhető Debrecen megyehatáron átvéelő központi foglalkoztatási szerepe. Fő ingázási célterületek főként a járási központok városai, illetve néhány olyan városi, vagy nem városi jogállású települések, melyeknek jelentős gazdasági potenciálja van az ott működő jelentős foglalkoztatók miatt, pl. Téglás, Ebes, Nádudvar. A községekben lakó foglalkoztatottak közel fele ingázik munkahelyére.

Az üres álláshelyek és az álláskeresők egymásra találását sokszor nehezíti a munkavállalók alacsony mobilitása, illetve a sajátos **ingatlanpiaci viszonyok**. Jelentős különbség van ugyanis az országon és a megyén belüli ingatlanárakban, továbbá a vidéki ingatlanokra kisebb a fizetőképes kereslet, így nehezebben lehet őket értékesíteni.

Több, foglalkoztatást segítő támogatási program fut egyszerre a megyében, melyekben az egyes programok célcsoportja között átfedés tapasztalható, így valószínűsíthető, hogy versengés lesz az egyes programok között az álláskeresőkért. Ez fokozott koordinációt igényel a megvalósító szervezetek között. Nehezíti a programok indikátorvállalásainak a teljesítését, hogy **főleg a legalább 12 hónapja regisztrált (tartós) álláskeresők nagy része nem mozgósítható** a munka világába történő visszalépésbe, ezért különösen fontos az inaktívak támogatási programokba történő bevonására és benn tartására nagy erőfeszítéseket tenni.

Munkaadói igények:

Míg az álláskereső portálon főként magasabb **iskolai végzettséget** és több éves **szakmai tapasztalatot várnak el** a munkavállalóktól, leginkább szellemi munkakörök betöltéséhez, addig a regisztrált üres álláshelyek és a kérdőíves felmérésben érintett vállalkozások jelentős része inkább szakképzettséget vár el, szakmai vagy munkatapasztalatot nem, viszont fizikai munkakörökbe keres munkaerőt. A munkavégzéshez **leggyakrabban elvárt kompetenciák** az önálló munkavégzés képessége, a terhelhetőség és a csapatmunkára való alkalmasság. Fontos elvárt képesség a probléma-és feladatmegoldó képesség, de nagy az igény a műszaki munkavégzés vállalására és a precizitásra is.

A megyében **regisztrált álláskeresők kevesebb, mint 40%-ának tudnának állást biztosítani az üres álláshelyek**, ha képzettségben, munkavállalási hajlandóságban, területi elhelyezkedésben teljes illeszkedés lenne. **Szaktanácsadók szerint** azonban **jelentős eltérés mutatkozik** az üres álláshely az álláskeresők igényei között. A legtöbb szaktanácsadóban átlagosan az igények 20-40%-ára van üres álláshely regisztrálva. A legtöbb üres álláshely az alábbi foglalkozások terén mutatkozik: szakképzettséget nem igénylő egyszerű szolgáltatási, szállítási munkakör, fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozása, takarító, kézi csomagoló, egyszerű mezőgazdasági foglalkozás, egyszerű ipari foglalkozás, egyszerű építőipari foglalkozás.

Minden járásban több az álláskereső, mint az üres álláshely. A legtöbb üres álláshely a Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzeti gazdasági ágban van bejelentve minden járásban (a Hajdúhadházi járásban ezen nemzeti gazdasági ágon kívül szinte nincs is üres álláshely), illetve kiemelkedik ezen túl a Feldolgozóipar és az Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység is. Néhány járásban a gazdaság sajátosságaihoz igazodóan jelenik meg sok álláshely: pl. a Hajdúszoboszlói járásban a Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, a Debreceni járásban a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység ágazatban.

Az üres álláshelyek 62%-át 50 fő feletti foglalkoztatotti létszámú cégek jelentették be, amely arra utal, hogy **a nagyobb foglalkoztatók** a nagyobb létszámot, alacsony iskolai végzettséget, fizikai munkakör betöltését igénylő létszám- és bértámogatási elvárásaik miatt **inkább várnak segítséget üres álláshelyeik betöltéséhez a Kormányhivataltól**, mint a kisebb vállalkozások. A munkáltatók **az üres álláshelyek felénél a betöltésükhöz munkaerő-piaci támogatást igényelnének**.

Az álláskeresők 42,9%-a (10.521 fő) alapfokú végzettséggel, vagy azzal sem rendelkezik, akik biztosan fizikai munkát keresnek, és 52%-uk (12.753 fő) középfokú végzettségű, akiknek jelentős része szintén csak fizikai munkakörben tud elhelyezkedni, ez kedvező a tekintetben, hogy **az üres álláshelyek 90%-a (8.894 db) fizikai munkakörökbe keres munkaerőt. Néhány szakma esetében (pl. a pék) a jelenleg szakmát tanulók létszáma fel tudná tölteni az üres álláshelyeket**, vagy jelentősen meg is haladja a tanulók száma az álláshelyeket pl. a szociális gondozó, szakács, kőműves és a gépi forgácsoló szakmákban. A felnőttképzésben tanulók ezeket a számokat tovább növelik.

Regisztrált álláskeresők jellemzése:

A megyében **regisztrált álláskeresők száma 2013 óta folyamatosan csökken**, ez szoros összefüggésben van a közfoglalkoztatottak számának növekedésével, ami kedvezőtlen az elsődleges munkaerő-piac szempontjából. A Debreceni, Derecskei, Nyíradonyi és Berettyóújfalu járásokban van a legtöbb regisztrált álláskereső. **A regisztrált álláskeresők 1/3-át teszik ki a tartós munkanélküliek**, akik fokozott figyelmet, munkaerő-piaci támogatást igényelnek, mert nehezebben lehet őket aktivizálni, visszajuttatni a munkaerő-piacra, így **minél több időt tölt valaki a munka világán kívül, annál inkább romlanak elhelyezkedési esélyei**.

Nagyon magas (40%) a megyében a maximum alapfokú iskolai végzettségű regisztrált álláskereső aránya, emellett több mint 50%-uk is mindössze középfokú végzettséggel rendelkezik. Kedvező azonban, hogy a **regisztrált álláskeresők 62%-a rendelkezik valamilyen szakképzettséggel.**

Kedvezőtlen, hogy a **25 év alatti regisztrált álláskeresők 60%-a semmilyen szakképzettséggel nem rendelkezik,** ez azt mutatja, hogy a fiatalok 25 éves korukig nem tartják fontosnak egy szakma kitanulását, vagy nem tekintik valódi értéknek a szaktudást/szakma birtoklását. Vélhetően szakma és munkatapasztalat híján regisztrált álláskeresőként tartják fenn magukat (és családjukat).

A szakképzettséggel rendelkező regisztrált álláskeresők (15.272 fő) közt legnagyobb arányt (70%) az alacsony iskolai végzettséghez kötődő szakképzettséggel rendelkezők teszik ki (pl. kerti munkások, mezőgazdasági munkások, motorfűrészek kezelői, zöldség- és fűszernövény termelők; nőruha-készítők, kőművesek, szobafestő-mázolók, asztalosok, esztergályosok, ács-állványozók, hegesztők, férfiruha-készítők, burkolók. **Az üres álláshelyek 83%-ának betöltéséhez nem elvárt a szakképzettség, 94%-ának betöltéséhez nem szükséges gyakorlati tapasztalat sem, az iskolai végzettség viszont az üres álláshelyek 88%-ánál elvárás volt.**

Számos azonos szakma megjelenik mind a regisztrált álláskeresők szakképzettségében, mind az üres álláshelyek közt, az álláshelyek azonban mégis betöltetlenek maradnak. Ennek több oka is lehet, pl. a területi elkülönülés az üres álláshely és álláskereső közti földrajzi távolság, a megszerzett szakma mögötti nem valós tudás, az alacsony munkavállalói hajlandóság és a munkavégzésre való alkalmatlanság (pl. addiktológiai problémák miatt) is. **Kiemelt problémát inkább az ún. puha tényezők** jelentik. Pl. a regisztrált álláskeresők nem hajlandók munkába állni, nem hajlandók a kiközvetített személyt foglalkoztatni, vagy nincs megelégedve a munka minőségével, munkához való hozzáállásával, azaz a munkáltatók elvárásai és a munkavállalók igényei nincsenek összhangban. A disszonancia fellelhető a bérigényekben, az állás presztízsében, a munkakörülményekben, az etnikai hovatartozásban, a munkavállaló fizikai megjelenésében, viselkedésében, a szaktudás elvárt mélységében. E puha tényezők nagy jelentősége, befolyásoló ereje jelentős erőfeszítést igényel nem csupán a nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások körében, hanem minőségében is az intézményrendszerből.

A regisztrált álláskeresők közt viszonylag csekély (3,6%, 889 fő) a megváltozott munkaképességűek aránya. Ezen személyek munkaerő-piaci vonatkozásaival mindenképpen foglalkozni szükséges, hiszen számos tényező korlátozza munkaképességüket és így a kizárható álláslehetőségeket is. Legnagyobb mértékben az elvégezhető munka jellege vagy az elvégezhető munka mennyisége ilyen tényező, de korlátozó tényező lehet a munkába járás és egyéb okok is.

Megállapítható, hogy a regisztrált álláskeresők közt a **fiatalok** évek óta ugyanolyan arányban vannak jelen, ami azt jelenti, hogy **elhelyezkedési lehetőségei nem javulnak.** A közép- és idős

korúaknál már eltolódik az arány: nő az 55 év felettiek aránya, azaz idős korban egyre nehezebb az elhelyezkedés.

A regisztrált álláskereső kb. 16%-a 25 év alatti, ezek ¾-e sosem dolgozott (közel 2.900 fő). Az összes pályakezdő pedig mintegy 3.200 főt tesz ki. A pályakezdők jelentős részénél komoly akadályt képezhet a munkatapasztalat hiánya, amelyet munkatapasztalat-szerző támogatásokkal lehet feloldani. A munkáltatói interjúkból kiderül, hogy tapasztalataik szerint a fiatalok munkavállalási hajlandósága, munkavégzésének minősége romló tendenciát mutat az elmúlt években, illetve problémaként említik, hogy az iskolából frissen kikerülő, szakképzettséggel rendelkező fiatalok nem rendelkeznek valós, alkalmazható elméleti és gyakorlati tudással.

A Kormányhivatal által alkalmazott profiling rendszert vizsgálva kirajzolódik, hogy az önállóan munkát keresők aránya mindössze 13%, valamint az, hogy **minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, és minél hosszabb ideje álláskereső, annál inkább szüksége van segítségre a munkaerő-piacra való be/visszalépéshez.** Az önálló álláskeresőkre képesek aránya azokban a járásokban kedvezőbb (magasabb), ahol a térség gazdasága erősebb, a foglalkoztatási mutatók kedvezőbbek.

A megyében számos olyan civil szervezet működik, mely munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, azok széles körét lefedik, jelentős tapasztalatokkal rendelkeznek, azonban munkaerő-piaci szolgáltatásokat a Kormányhivatal is nyújthat a regisztrált álláskeresők számára.

4. A megye jövőképe

A hosszú távra, 2030-ig szóló, a megye jövőben elérni kívánt foglalkoztatási célállapotát a jövőkép mutatja. A **jövőkép** az alábbi állapotot vázolja Hajdú-Bihar megye számára:

Az információs technológia és a digitalizáció fejlődésével és elterjedésével átalakul a munkaerő-piac. A nagyfokú automatizálás hatására bizonyos állások kézimunka ereje csökken, munkakörök megszűnnek, helyettük újak jelennek meg. A megszűnés az alacsony képzettséget igénylő, jobban automatizálható munkaköröket érinti leginkább, így a hatékony pályaorientáció, az egész életen át tartó tanulás, illetve az át/továbbképzések szerepe felértékelődik, a tudás értéke megnő, mivel a magasabb képzettségi szintű, a több, vagy keresett szakmához értő munkaerő könnyebben tud elhelyezkedni a munkaerő-piacon. A vállalkozások számára szükséges, a munkavállalóktól elvárt szakképzettség megszerzését segíti a vállalkozások igényeire időben és rugalmasan reagáló szakképzési rendszer is. Intenzív és önfenntartó együttműködés alakul ki a foglalkoztatók, a képző intézmények és a munkavállalók közt.

A csökkenő (kevesebb munkaerő, több eltartott) és előregedő (egészségügyi-, szociális ellátásokra egyre inkább rászoruló) társadalomból fakadó demográfiai kihívások kezelésére felkészült intézményrendszer áll rendelkezésre Hajdú-Bihar megyében. Sokrétű és könnyen hozzáférhető (ápolást, gyermekgondozást, szociális ellátást célzó) szolgáltatásokat nyújtó családtámogatási rendszer alakul ki, ami lehetővé teszi a munkát vállalni szándékozó munkaerő akadálytalan munkába állását, munkavállalását. Ennek a családokat segítő rendszernek a működése, az általa nyújtott, személyre szabott szolgáltatások, a mentori tevékenységek elősegítik a társadalmilag leszakadt csoportok felzárkózását, a munka világához való pozitív hozzáállásuk kialakítását, mely tevékenységet támogatja az új kihívásokra felkészült iskola-rendszer képzési és nevelési szemlélete is.

Megnő egyrészt az emberek mentális-, egészségi- és jóléti állapot javító szolgáltatások iránti igény, másrészt a szociális, segítő hálózatok munkaerőigénye is, ami új munkahelyeket teremtet, melyek betöltése a megfelelő szakemberekkel megoldott.

A szociális gazdaság szerepe megerősödik, támogatások nélkül is fenntarthatóvá válnak az értékteremtést szem előtt tartó, a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását felvállaló társaságok. Kiemelkedő szerepük van a szociális intézményrendszer működtetésében.

A közlekedési rendszerek fejlesztésével, a közösségi közlekedés rendszerének a változó igényekhez igazításával csökken a közlekedéssel eltöltött idő, javulnak a munkába járás, a foglalkoztatási célú ingázás feltételei.

A munkáltatók kiemelt figyelmet fordítanak a jól képzett szakembereik megtartására és magukhoz csábítására. Elterjed az a gyakorlat, hogy a munkáltatók a megfelelő bérezésén túl megoldják a munkavállalók munkába járási, gyermekelhelyezési problémáit is, olyan speciális

szolgáltatásokat nyújtanak a számunkra és családjuk számára, amely segíti hatékony munkavégzésüket, javítja munkahelyi körülményeiket.

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

A széles partnerségen alapuló foglalkoztatási paktum szolgáltatásaival, tevékenységével segíti a megyei vállalkozások, önkormányzatok, költségvetési szervek, civil szervezetek működését. Az egyes partnerek között kialakult együttműködés és partnerségi szemlélet előidézi, hogy egy önjáró automatizmus hatására az érdekeltek könnyen egymásra találnak, kölcsönösen előnyös megoldásokat dolgoznak ki a foglalkoztatási problémákra a fejlődésük érdekében.

5. A stratégia célrendszere

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

Átfogó cél:

Könnyebbé válik a megyében a munkaerő-piacra történő belépés és benntaradás, illetve javul az egyének foglalkoztathatósága

1. Stratégiai cél: Az álláskereső munkaadó-piaci hátrányainak csökkenése

- 1.1. Specifikus cél: Az álláskereső képzettségének piaci igényekhez igazodása
- 1.2. Specifikus cél: Az álláskereső munkavállalási képességének javulása
- 1.3. Specifikus cél: Az álláskereső munkatapasztalat szerzési lehetőségeinek bővítése

2. Stratégiai cél: Az álláshelyek számának növekedése

- 2.1. Specifikus cél: A befektetők számának növekedése
- 2.2. Specifikus cél: Az üres álláshelyek regisztráltságának növekedése
- 2.3. Specifikus cél: A szociális gazdaság foglalkoztatási szerepének erősödése
- 2.4. Specifikus cél: Vállalkozóvá válás ösztönzése

3. Stratégiai cél: A munkaadó-tartalék foglalkoztatásának növekedése

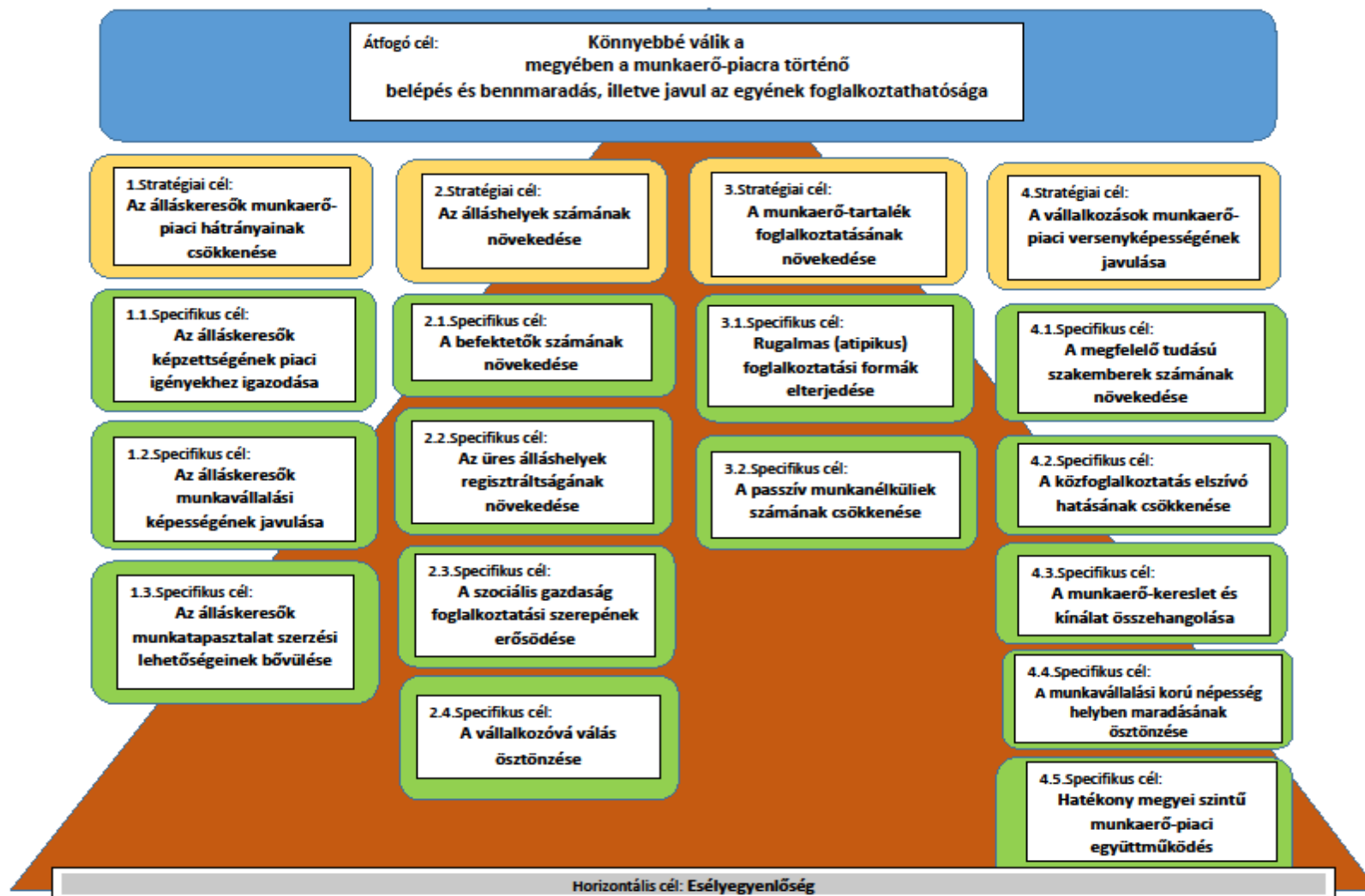
- 3.1. Specifikus cél: Rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák elterjedése
- 3.2. Specifikus cél: A passzív munkanélküliek számának csökkenése

4. Stratégiai cél: A vállalkozások munkaadó-piaci versenyképességének javulása

- 4.1. Specifikus cél: A megfelelő tudású szakemberek számának növekedése
- 4.2. Specifikus cél: A közfoglalkoztatás elszívó hatásának csökkenése
- 4.3. Specifikus cél: A munkaadó-kereslet és kínálat összehangolása
- 4.4. Specifikus cél: A munkavállalási korú népesség helyben maradásának ösztönzése
- 4.5. Specifikus cél: Hatékony megyei szintű munkaadó-piaci együttműködés

Horizontális cél: Esélyegyenlőség

A stratégia célrendszerét mutatja az 1. sz. ábra.



1. sz. ábra: A Hajdú-Bihar megyei foglalkoztatási stratégia célrendszere

5.1. A célok szöveges bemutatása

Átfogó cél:

Könnyebbé válik a megyében a munkaerő-piacra történő belépés és benntartás, illetve javul az egyének foglalkoztathatósága

A megye foglalkoztatási stratégiájának átfogó célja a megyében élők munkához juttatása, munkaerő-piacra történő belépésének, visszatérésének ösztönzése, foglalkoztathatóságának fejlesztése, azaz az egyén foglalkoztatásának megkönnyítése. Hajdú-Bihar megye gazdasági-társadalmi fejlődéséhez ugyanis elengedhetetlen, hogy az egyénre, mint speciális erőforrásra tekintsünk, ahol az oktatási, képzési, mentorálási befektetés mindenképpen megtérül, és ezzel párhuzamosan az egyén személyes fejlődése is biztosított. Szükséges, hogy minden munkavállalási korú személy, aki szeretne elhelyezkedni a munkaerő-piacon, megtehesse ezt, legyen számára a megyében megfelelő mennyiségű és minőségű álláshely, mely a megyében tartja, ezáltal még inkább a társadalom hasznos tagjának érezheti magát. A munkavégzésnek ugyanis nemcsak gazdasági, hanem társadalmi, pszichés hasznai is vannak, kielégítheti pl. az egyén hasznosság-, vagy a megbecsülés iránti igényét is, miközben a munkavégzés rendszerezi az életét, egyfajta ütemet is ad neki. A munka nélkül élők azonban ezekből a munkavégzésből származó társadalmi-pszichés hasznokból sem részesülhetnek, hiányuktól szenvednek, ami alááshatja lelki egészségüket is, mely későbbi munkavégzésüket, munkaerő-piacra való visszatérésüket is akadályozhatja. Szükséges, hogy az egyének olyan készségekkel, képességekkel és versenyképes tudással, iskolai végzettséggel, szakmával rendelkezzenek, melyek sikeressé teszik őket a munka világában.

Az emberek munkahelyhez juttatása, felkészítése a munkavállalásra, vagy kompetenciáik, készségeik, tudásuk tovább fejlesztése nem csak az egyének számára fontos, hanem a munkaadók számára is jelentős előnyökkel jár már rövid távon is. Mérséklődnek a munkaadók munkaerő-piaci problémái, több, az elvárásokhoz jobban illeszkedő munkavállaló lesz számukra elérhető, ami elősegíti termelékenységüket, növekedésüket, mely végső soron a megye gazdasági versenyképességére is pozitívan hat.

1. Stratégiai cél: Az álláskeresők munkaerő-piaci hátrányainak csökkenése

Hajdú-Bihar megyében bár csökkenő tendenciát mutat a regisztrált álláskeresők száma, még mindig 24.510 fő volt álláskeresőként regisztrálva 2016. júniusában. Ez a szám a közfoglalkoztatás Kormány által tervezett átalakításával tovább nőhet, illetve szezonálisan is ingadozik. A regisztrált álláskeresők jelentős része önállóan elhelyezkedni nem képes, komoly munkaerő-piaci hátrányokkal küzd, mintegy harmaduk tartós álláskereső. Munkaerő-piaci elhelyezkedésüket leginkább a megfelelő szakképzettség és iskolázottságuk hiánya, a negatív pszichés hatások (énkép leértékelődés, napirend hiánya, önbizalomvesztés), hiányos vagy hiányzó munkaszocializációjuk, vagy munkatapasztalatuk hiánya akadályozza. Ezért a stratégiai cél a regisztrált álláskeresők ezen hátrányainak mérséklése.

sére fókuszál, ami elősegítheti, hogy nagyobb eséllyel találjanak munkát, sikeresebbé teheti őket a munkaerő-piacon.

A cél keretében kiemelt figyelem fordul az álláskeresők képzettségének növelésére, mivel a szaktudás a munkakörök jelentős részénél nélkülözhetetlen feltétel és ezzel az egyén számára új, magasabb minőségű munkahelyek is elérhetőek lesznek. A képzésnél, ezen belül kiemelten a szakképzésnél fontos figyelembe venni a munkaadók által kínált állások igényeit. Mivel az álláskeresők jelentős része (kb. 40%-a) csak maximum alapfokú végzettséggel rendelkezik és az iskolázottságnak fontos szerepe van a társadalmi beilleszkedésben, általános viselkedési módok és a munkaszocializáció kialakulásában, a stratégiai cél hangsúlyozza az iskolai végzettség növelését is, különösen a 8 általános iskolai végzettség megszerzését az azzal nem rendelkezők körében, melynek keretében a kompetenciafejlesztés kiemelt jelentőséggel bír.

A stratégiai cél fontos eleme, hogy elősegítse a regisztrált álláskeresők mentális fejlődését a munkaerő-piaci be- illetve visszalépés érdekében. A jogszabályban szabályozott és célzott munkaerő-piaci szolgáltatásokkal a rászoruló célcsoport énképe és munkavállalási motivációja megerősíthető, ami kulcsa lehet a sikeres elhelyezkedésnek. Ezt támasztja alá, hogy a vállalkozások körében végzett kérdőíves felmérés is sok esetben a dolgozni akarást támasztotta legfőbb feltételül a foglalkoztatásnak.

A fiatalok között arányaiban is sok a pályakezdő álláskereső, ami a munkaerő-piac által igényelt végzettség hiányában részben természetes jelenség, mégis nehezíti az elhelyezkedést, hiszen a munkaadók szeretik, ha a jelentkező már rendelkezik munkatapasztalattal. A stratégiai cél ezért figyelmet fordít a fiatalok körében a munkatapasztalat megszerzésére, amely során egyrészt a munkavállalónak lehetősége van kipróbálni az adott munkakört, a munkaadónak megismernie a munkavállalót, másrészt a megszerzett munkatapasztalattal nagyobb eséllyel indulhat az álláskereső a munkaerő-piacon.

A cél elérését mérő indikátor:

- Regisztrált álláskeresők száma (db)

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

1.1. Specifikus cél: Az álláskeresők képzettségének piaci igényekhez igazodása

Bár a regisztrált üres álláshelyek jelentős része (több mint 50%) még mindig betölthető általános iskolai végzettség nélkül vagy 8 általános iskolai végzettséggel, ezek aránya az utóbbi években csökkenő tendenciát mutat és nő a szakiskolai, szakmunkásképző, ill. technikai végzettséggel betölthető álláshelyek aránya. A szaktudás mellett kiemelt szerepe van az iskolázottságnak a társadalmi beilleszkedésben, olyan attitűdöt formál, amely képessé teszi az egyént a munkakörnyezetben való megfelelésre, a munkaszocializáció kialakításában is jelentős szerepet játszik. Ezért kiemelten fontos, hogy a legalacso-

nyabb végzettségű, vagy végzettség nélküli csoportoknak képzéssel erősítsük munkaerő-piaci helyzetét. A specifikus cél tartalmazza a munkaerő-piaci hátránnyal küzdő álláskereső képzettségének növelését, mind pedig a piaci igényekhez igazodó szakképzettség megszerzését.

A cél elérését mérő indikátor:

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

1.2. Specifikus cél: Az álláskereső munkavállalási képességének javulása

A regisztrált álláskereső mintegy harmada 1 évnél hosszabb ideje álláskereső, jelentős részük segítség nélkül nem tud elhelyezkedni. A tartósan állás nélkül élők esetében, akik megfelelő képzettséggel sem rendelkeznek, a munkanélküliség jelentős negatív pszichés hatással bír. Az idővel kialakuló pesszimista és fatalista szakaszban már az apátia kerekedik felül, hiányzik az önbecsülés, nem érzi magát az egyén hasznosnak, kudarckerülő lesz, a reményvesztettség és közömbösség állandósul. Ebben a lelki állapotban komoly szakmai segítségre van szükség egyénekre lebontva, ami reményt és értéket adhat az álláskeresőknél, motivációt az újrakezdéshez.

Egy másfajta trend figyelhető meg a fiatalabb korosztályban, itt a célnélküliség, az önanonosság keresés, az önmarketing, a jövőkép hiánya nehezíti az álláskeresőt.

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

A cél elérését mérő indikátor:

- Regisztrált álláskereső száma (fő)
- Regisztrált tartós (12 hónapot meghaladóan) álláskereső száma (fő)
- Az egyéni programból kilépést követő 6. hónapban foglalkoztatottak aránya (%)

1.3. Specifikus cél: Az álláskeresők munkatapasztalat szerzési lehetőségeinek bővülése

A regisztrált álláskeresők több mint 13%-a pályakezdő, ami több szempontból is hátrányt jelent a munkaerő-piacon. Egyrészt a munkaadók általában kedvelik, ha az állásra jelentkező már állt foglalkoztatásban, van rutinja a munkája megszervezésében, a rábízott feladatok határidőre történő elvégzésében, hiszen így könnyebben betanítható egy munkavállaló a vállalat-specifikus szakmai ismeretekre. Másrészt az álláskereső is versenyképesebb a munkaerő-piacon, ha már szerzett munkatapasztalatot, munkaszocializációja kialakult, így könnyebben tud az üres álláshelyek között is számára megfelelőt választani, a felé irányuló elvárásokat sikerrel teljesíteni. Fontos azt is kiemelni, hogy a fiatal korosztály az iskolai tanulmányait befejezve könnyebben át- vagy tovább képezhető, nyitottabb a változásokra, új ismeretek megszerzésére, így a munkaerő-piacon könnyebben elhelyezhető az idősebb korosztállyal szemben.

A specifikus cél ezért a fiatalok számára kíván munkatapasztalatot és egyben szakmai tapasztalatot biztosítani. Rövid távú foglalkoztatással az álláskereső is beletanulhat a vállalati folyamatokba, munkatapasztalatot szerez, ami a munkavégzését is megkönnyíti, és további álláskeresőnél is előnyt jelent. Egyúttal a munkaadó és a munkavállaló is kipróbálhatja egymást, és a munkakört, ami lehetőséget nyújt a hosszabb távú foglalkoztatásra.

A cél elérését mérő indikátor:

- Támogatással munkatapasztalatot szerző pályakezdő regisztrált álláskeresők száma (fő)

2. Stratégiai cél: Az álláshelyek számának növekedése

A 2016. júniusi adatok alapján a megyében regisztrált 24.510 fő álláskereső kevesebb, mint 40%-ának tudnának állást biztosítani az üres álláshelyek, ha képzettségben, munkavállalási hajlandóságban, területi elhelyezkedésben teljes illeszkedés lenne. Ez az arány azt támasztja alá, hogy kevés az álláshely a megyében.

A megye foglalkoztatási helyzetének javítása szempontjából fontos stratégiai cél a megye álláshelyeinek a növekedése. Ezen cél elérése érdekében szükség van többek között egy hatékony befektetés-ösztönzési rendszer létrehozására és működtetésére, ami által új befektetők, munkaadók érkeznek a megyébe, növelve az álláshelyek számát.

Az álláskeresők elhelyezkedési esélyei növekedésének érdekében az is cél, hogy a megyében a munkaadók minél nagyobb mértékben működjenek együtt a Kormányhivatallal, hogy regisztrálják a náluk lévő üres álláshelyeiket, amire a Kormányhivatal kiközvetítheti a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal, képzésekkel támogatott és felkészített álláskeresőket.

A megye álláshelyeinek a növekedéséhez az is hozzájárul, ha megerősödik a szociális szövetkezetek foglalkoztatási szerepe, így azok több munkavállalót tudnak alkalmazni, elsősorban azon munkavállalói körből, akiknek az elsődleges munkaerő-piacon történő elhelyezkedésük nehezebb.

A vállalkozói kedv élénkítése, az álláskereső vállalkozóvá válásának az elősegítése szintén hozzájárul a stratégia cél eléréséhez, mivel egyrészt önfoglalkoztatóvá válnak a vállalkozást indítók, másrészt további álláshelyeket is generálhatnak.

Az álláshelyek számának a növekedésével javulnak a regisztrált álláskereső elhelyezkedési esélyei, ami hozzájárul a foglalkoztatás növekedéséhez a megyében.

A cél elérését mérő indikátor:

- Az üres álláshelyeket regisztráló vállalkozások száma (db)

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

2.1. Specifikus cél: A befektetők számának növekedése

Hajdú-Bihar megyében (Debrecen kivételével) jelenleg nem zajlik térségi szinten összehangolt, a megyére kiterjedő egységes befektetésösztönzés. Egyes települések folytatnak ilyen irányú tevékenységet, de ez elszigetelt, nem terjed ki az egész megyére, és különböző gyakorisággal, eszközökkel és hatékonysággal működnek, így relatíve kevés a megyeszékhelyen kívül a megyébe betelepülni, letelepedni szándékozó vállalkozás.

Ezen specifikus cél a befektetők számát kívánja növelni, akik székhelyet, telephelyet hoznak létre a megyében, itt végzik termelő és szolgáltató tevékenységüket, ami által új munkahelyeket hoznak létre a megyében.

A betelepülni szándékozók döntését segíti, hogy a megyében 13 db ipari park található kilenc településen, valamint sok település rendelkezik valamilyen mértékben infrastruktúrával ellátott ipari területtel. Ezek beépítettsége változó, de kihasználatlan területi kapacitások rendelkezésre állnak megyei szinten.

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

A cél elérését mérő indikátor:

- Elért potenciális befektetők száma (db)

2.2. Specifikus cél: Az üres álláshelyek regisztráltságának növekedése

Az üres álláshelyek 62%-át 50 fő feletti foglalkoztatotti létszámú cégek jelentették be, amely arra utal, hogy a nagyobb foglalkoztatók a nagyobb létszámot, alacsony iskolai végzettséget, fizikai munkakör betöltését igénylő létszám és bértámogatási elvárásaik miatt inkább várnak segítséget üres álláshelyeik betöltéséhez a Kormányhivataltól, mint a kisebb vállalkozások.

A specifikus cél hozzá kíván járulni ahhoz, hogy a munkáltatók ismerjék meg és minél nagyobb arányban vegyék igénybe a Kormányhivatal azon szolgáltatását, hogy az üres álláshelyeket be lehet jelenteni a Kormányhivatalhoz, akik regisztrált álláskeresőket közvetítenek ki a munkaadókhoz. A cél egyúttal magában foglalja a Kormányhivatal és a vállalkozások közötti kapcsolatok, együttműködések megerősödését az álláskereső és az üres álláshelyek egymásra találásának elősegítése érdekében.

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

A cél elérését mérő indikátor:

- Az üres álláshelyeket regisztráló vállalkozások száma (db)

2.3. Specifikus cél: A szociális gazdaság foglalkoztatási szerepének erősödése

A megyében 196 db szociális szervezet létezik, melyeknek 39%-a (77 db) működött a 2015-ös árbevétel adatok alapján. A működő szociális szervezetek foglalkoztatotti létszáma 130 fő. A szociális gazdaságban tevékenykedő társadalmi célú szervezetek jelentős részének a kiemelt célja a hátrányos helyzetű lakosság foglalkoztatásának az elősegítése, ez a megye munkaerő-piaci szempontjából kiemelten kezelendő, mivel az ő elhelyezkedési esélyeik a legrosszabbak az elsődleges munkaerő-piacon.

Az elérhető pénzügyi támogatások hatására a jövőben vélhetően több társadalmi célú vállalkozás jön létre, valamint indítja be működését. Ezzel a specifikus céllal kívánjuk elérni, hogy ezen szervezetek tevékenysége megerősödjön, jelentős szerepet kapjon a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásában a társadalmi célok érdekében, hosszú távon is hatékonyan, fenntarthatóan tudjanak működni.

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

A cél elérését mérő indikátor:

- A társadalmi célú vállalkozásokban foglalkoztatottak számának növekedése (fő)

2.4. Specifikus cél: Vállalkozóvá válás ösztönzése

Hajdú-Bihar megye az egy főre jutó vállalkozások számát tekintve a 3. helyen áll a megyék között, így elmondható, hogy alapvetően magas a vállalkozói kedv a megyében. Azonban ez korcsoportonként eltérő tendenciát mutat. A fiatalok körében magas a mértéke, viszont nagyobb kockázatvállalási hajlandóságuk, kevesebb kitartásuk miatt jellemző az átgondolatlan, kevésbé életképes vállalkozások megindítása is, amelyet viszonylag rövid élettartam követ, így itt a vállalkozói kompetenciák, ismeretek hiánya lehet korlátozó tényező. A Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány tapasztalatai alapján az 50 év feletti korosztálynál az önálló vállalkozás indítása kevésbé jellemző, aminek leginkább az oka ezeknél a személyeknél a kockázatvállalás alacsonyabb volta, valamint a vállalkozási ismeretek hiánya.

Abból adódóan, hogy az önfoglalkoztatás igen fontos szerepet játszik a gazdaság élénkítésében, a foglalkoztatottság növelésében, a specifikus cél fontosnak tartja, hogy akár az inaktívak, akár a regisztrált álláskeresők körében ösztönözze a vállalkozóvá válást, valamint ezután segíteni tudja a fenntartható, jövedelmező vállalkozások indítását és működtetését.

A cél elérését mérő indikátor:

- A projektből támogatással vállalkozóvá váló regisztrált álláskeresők száma (fő)

3. Stratégiai cél: A munkaerő-tartalék foglalkoztatásának növekedése

A megyében jelentős számú személy van, aki nem dolgozik, nem is regisztrált álláskereső, de fizikai, illetve mentális állapota lehetővé tenné azt. Ezek a személyek alkotják a megye munkaerő-tartalékát.

A munkaerő-tartalék egyik nagy csoportja az ún. passzív munkanélküliek – akik nehezen beazonosíthatók, dolgozni akarnának, de különböző okok miatt nem keresnek munkát, számuk magas a megyében (40.000 fő körüli). Ebbe a csoportba tartozhatnak, akik még sohasem dolgoztak, vagy már régen munka nélkül vannak, és már a Kormányhivatalba sem mennek el, vagyis nincsenek álláskeresőként regisztrálva. Érdektelenségük oka általában, hogy alacsony a motiváltságuk, megfogyatkozott a munkaközvetítő rendszerbe vetett hitük.

A fentiekén túlmenően egy másik jelentős csoport, akik a klasszikus munkába állást (napi nyolc óra, az otthon elhagyásával) nem tudják vállalni, mivel például kisgyermekük van, hozzátartozójukat ápolják, vagy megváltozott munkaképességűek.

A stratégiában kitűzött cél, hogy a jelenleg nem dolgozó és nem is regisztrált álláskereső személyeket életterükhöz közel keressék fel szakértő szervezetek, és helyben biztosítsa-

nak számukra olyan szolgáltatásokat, ami segíti őket a munkaerő-piacon való elhelyezkedésükben. Továbbá a stratégiai cél kihangsúlyozza, hogy a munkáltatók is megismerhesék azokat a foglalkoztatási formákat, amelyek az érintett célcsoport foglalkoztatására alkalmasabbak.

Az munkaerő-tartalék felkutatása, meggyőzése, felkészítése és a munkaerő-piacon történő elhelyezése fontos a megye foglalkoztatási mutatói javulása érdekében.

A cél elérését mérő indikátor:

- Inaktívak számának a csökkenése (%)

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

3.1. Specifikus cél: Rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák elterjedése

Több csoport is van a munkaerő-piacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni, például kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, megváltozott munkaképesség vagy oktatásban való részvétel miatt.

A munka és a magánélet összehangolását lehetővé tévő megoldások olyan emberek munkaerő-piacra való sikeres visszatérését, valamint alkalmazkodóképességük fejlesztését is lehetővé teszik, akik ilyen megoldások hiányában távol maradnának a munkaerő-piactól.

A munka és a magánélet összehangolásának egyik legfontosabb eszköze a rugalmas foglalkoztatás, ennek az elérése érdekében fontos feladat a munkahelyi rugalmasság, rugalmas foglalkoztatási formák és munkaszervezési módszerek elterjesztése, a vállalati munkaszervezési kultúra javítása, illetve a családbarát munkahelyi környezet kialakítása. Ennek azonban szükséges feltétele, hogy az ellátórendszer intézményi hálózata is kellő mértékben lekövesse ezt.

A cél eredményeként elterjednek a rugalmas foglalkoztatási formák, ami hozzásegíti az inaktívak egy részét a munkavállaláshoz.

A cél elérését mérő indikátor:

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

3.2. Specifikus cél: A passzív munkanélküliek számának csökkenése

A passzív munkanélküliek a munkaerő-piac szempontjából nem, vagy nehezen elérhető csoportnak számítanak, mivel az ide tartozók ugyan dolgozni szeretnének, de aktívan nem keresnek munkát vagy nem is dolgoztak még soha, vagy már régóta munka nélkül vannak, így elvesztették önbizalmukat, hitüket abban, hogy el tudnak helyezkedni.

Ez a specifikus cél a fent említett célcsoport felkutatására, aktivizálására, a munkaerő-piacon történő elhelyezkedésük érdekében szolgáltatásokkal való felkészítésükre irányul. A cél kiemelten fókuszál az inaktívak számára nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatásokra, segítségre, kiemelten a munkavállalói kompetenciák fejlesztésére, ami elősegíti a munkaerő-piacra történő be- és visszalépésüket.

A passzív munkanélküliek számának a csökkentésével a munkaerő-tartalék csökken, ez hozzájárul a megye foglalkoztatási rátájának a növekedéséhez.

A cél elérését mérő indikátor:

- Inaktívak számának a csökkenése (%)

4. Stratégiai cél: A vállalkozások munkaerő-piaci versenyképességének javulása

A megyében működő vállalkozások gyakran szembesülnek különböző, a versenyképességüket is akadályozó tényezővel a munkaerő-piacon: A vállalkozásokat megszólaltató kérdőíves felmérésből kiderült, hogy működésük, jövőbeni fejlődésük legnagyobb gátját a humán-erőforrás oldali problémákban látják. Ezen problémák közt nem csupán az a tény jelenik meg, hogy nincs elég potenciális munkaerő, hanem az is, hogy nem találnak megfelelő végzettségű és tapasztalattal rendelkező szakembert a betöltetlen álláshelyeikre.

Sokszor az is probléma, hogy a munkaerő nem akar az elvárásoknak megfelelően dolgozni, vagy ha akar, a munkáltató által elfogadhatatlan, irreális (pl. bérigény, munkafeltételek) elvárásokat fogalmaz meg, vagy a munkaadó zárkózik el a foglalkoztatásától. A napi munkavégzés során pedig nagyon gyakori, hogy olyan hiányosságok kerülnek felszínre, legyen az akár a munkavégzésre vonatkozó ismerethiány, akár egészségügyi-mentális akadályozottság, melyek okán fluktuációs problémákat is kezelniük kell.

Ezeket a problémákat egyrészt a közfoglalkoztatás munkaerő-igénye, másrészt a migráció, az elvándorlás is tovább súlyosbítja, hiszen a megfelelő tudással, tapasztalattal rendelkező munkaképes korú munkaerő iránt óriási a kereslet, melynek elszívó hatását Hajdú-Bihar megye vállalkozásai jelentős mértékben érzékelik.

A munkaerő-problémák megoldására számos eszközt igyekeznek ugyan igénybe venni, így pl. többen a Kormányhivatalhoz fordulnak munkára kiközvetíthető emberekért, elérhető támogatásokért, vagy igyekeznek növelni a béren kívüli juttatásaik körét, mértékét, azonban ezek hatása gyakran időleges és kétséges.

A 4. stratégiai cél kiemelt figyelmet fordít a vállalkozások munkaerő-piaci problémáinak mérséklésére, amelynek fontos eleme, hogy összhang alakuljon ki a munkaerő kereslete és kínálata, azaz a munkaadó és a munkavállaló igényei közt, gyengüljön a közfoglalkoztatás elszívó ereje, a jól működő munkaerő-piaci együttműködések, illetve a munkavállalási korú népesség megtartása révén legyen elég megfelelő tudású szakember a megyében. A cél a munkaadói oldalon is szükségesnek tartja a munkaerő-piaci versenyképesség javulása érdekében a munkavállalók felé irányuló vállalati alkalmazkodást, működési hatékonyság növelését, a termelékenység javulását.

A cél elérését mérő indikátor:

- A projekt keretében 6 hónapig foglalkoztatottak száma (fő)

A 4. stratégiai cél megvalósulását az alábbi specifikus célok teljesülése eredményezi:

4.1. Specifikus cél: A megfelelő tudású szakemberek számának növekedése

A specifikus cél a szakemberhiány mennyiségi és minőségi oldalának javítását is megcélozza. Annak ellenére szakemberhiányt tapasztalnak a megyében tevékenykedő foglalkoztatók, hogy Hajdú-Bihar megyében csupán az iskolarendszerű szakképzésben részt vevő diákok száma meghaladja a 9.300 főt. A megye szakképző intézményei is tapasztalják azt az évek óta tartó országos trendet, mely szerint egyrészt az alapfokú oktatási intézményekből kikerülő diákok legnagyobb része nem a szakképzést választja továbbtanulása során, másrészt, hogy a szakképzésbe főként az ún. maradékelv alapján lépnek a diákok, azaz azok választják, akiket tanulmányi eredményeik alapján nem vesznek fel gimnáziumba, így választásuk leginkább kényszer.

A szakképző intézményeknek így több szempontból is igen nehéz dolguk van, hiszen egyrészt olyan diákokat kell szakmához juttatniuk, akik valójában nem is akarnak ezen a pályán elhelyezkedni, így nem is motiváltak, másrészt már a bemeneti kompetenciáik is igen hiányosak, melyek fejlesztése mindenképpen nagy erőforrásokat igényel a szakmai ismeretek elsajátítása előtt. A szakma alacsony presztízse és a hatékony pályaorientáció hiánya miatt is kevesen választják a szakképzést, másrészt a motiválatlanságból és a gyenge iskolai eredményekből fakadó lemorzsolódás is szakemberhiányt eredményez. Ezt tetézi az, hogy számos szakmát vagy nem választanak tanulni a diákok, vagy nem helyezkednek el benne, annak ellenére sem, hogy nagy igény lenne rájuk a megye munkaerő-piacán, vagy támogatott felnőttképzés nem elérhető az adott hiányszakmára a megyében az át/továbbképzésükhöz.

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

A cél elérését mérő indikátor:

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

4.2. Specifikus cél: A közfoglalkoztatás elszívó hatásának csökkenése

A vállalkozásokat megszólító kérdőíves felmérés és a lefolytatott személyes interjúk rámutattak arra, hogy a helyi munkaerő-piacon tapasztalható munkaerő-hiány kialakulásában a közfoglalkoztatásnak jelentős elszívó erőt tulajdonítanak a vállalkozók. Egyrészt abban látják az elszívó erejét, hogy olyan személyeket vonnak ki az elsődleges munkaerő-piacról, akiket ők is alkalmazni tudnának, másrészt abban, hogy a közfoglalkoztatásban elérhető bérek és az ehhez elvárt munkamennyiség eltéríti a munkavállalókat a könnyebben megszerezhető források felé. Számos esetben beszámoltak arról ugyanis, hogy tudják, hogy a közmunka mellett a benne dolgozók még „másodállásként” fekete munkát is végeznek, vagy nem mennek el dolgozni a vállalkozókhoz, mert hasonló munkabérekért jóval többet kell dolgozniuk a vállalkozóknál. A közfoglalkoztatottak megelégszenek a közfoglalkoztatásban végezhető munkával, félnek az elsődleges munkaerő-piacon való elhelyezkedéstől. Ezeket a tapasztalatokat a kormányzati törekvések is alátámasztják, melynek eredményeként a közfoglalkoztatás módosítását tervezik annak érdekében, hogy a közmunkába szorultak száma csökkenjen, a közfoglalkoztatás tranzit szerepe erősödjön. Hajdú-Bihar megyében a közfoglalkoztatottak havi átlagos létszáma megközelíti a regisztrált álláskeresők létszámát (közel 22 ezer fő), ami nagyon magas érték. A megyének is fel kell arra készülnie, hogy a közfoglalkoztatás ilyen mértékű finanszírozása nem biztos, hogy hosszú távon fenntartható, így meg kell találni azokat a formákat, amelyek át tudják vezetni a közfoglalkoztatásból az elsődleges gazdaságba az álláskeresőket. Bár a közfoglalkoztatás szabályozási rendszere országos szintű hatáskör, ez azonban nagy mértékben meghatározza a megyei szereplők mozgásterét. Így megyei szinten kiemelt szerepe van annak, hogy a közfoglalkoztatásban érintett szereplők véleményének, tapasztalatai össze legyenek gyűjtve, a problémákra javaslatok kerüljenek kidolgozásra és amennyiben szükséges, továbbítva legyenek az érintett minisztériumok számára annak érdekében, hogy a közfoglalkoztatás és az elsődleges munkaerő-piac munkaerő-igénye közt nagyobb összhang alakuljon ki.

A specifikus cél fontosnak tartja, hogy a közfoglalkoztatás elszívó ereje csökkenjen, ne jelentősen tartós foglalkoztatást, melynek eredményeképpen kevesebben és rövidebb időre ragadnak a közfoglalkoztatásba, így mérsékelheti a megyében a munkaerő-hiányt.

A cél elérését mérő indikátor:

- A közfoglalkoztatásból a TOP programba belépők száma (fő)

4.3. Specifikus cél: A munkaerő kereslet és kínálat összehangolása

A megyei vállalkozások munkaerőhiánnyal küzdenek, számos betöltetlen pozícióval rendelkeznek. A megyében regisztrált álláskereső végzettsége és a Kormányhivatalban regisztrált üres álláshelyek betöltéséhez szükséges végzettségek közt bár számos esetben nincs jelentős eltérés, mégsem sikerül betölteni az üres álláshelyeket még akkor sem, ha az adott járásban él olyan szaktudású, végzettségű regisztrált álláskereső, aki ezen szempontok alapján alkalmas lehet a pozíció betöltésére.

Az üres álláshelyek betöltését az ún. puha tényezők igen jelentős mértékben befolyásolják. Ilyen tényezőnek tekinthető pl. a munkavállalási kedv, a munkához való hozzáállás; a potenciális munkaerő etnikai hovatartozása; a leendő munkavállaló fizikai megjelenése; az azonnal, vagy később megmutatkozó mentális/addiktológiai problémák; a munkaadók előítéletei; a munkával, az elvárt tudásszinttel, bérrel kapcsolatos elvárások. Hátérként továbbá a munkaerő elhelyezkedését, munkába állását, ha a munkavégzés napi idejére nem elérhetők a munkahely vagy a lakhely közelében a kisgyermek napközbeni felügyeletét, kisgyermekellátást végző intézmények, szolgáltatások. Ha ezen tényezők tekintetében nincs megfelelő összehang a munkaadók és a munkavállalók igényei, elvárásai közt, hiába a megfelelő iskolai végzettség vagy szaktudás, az álláshelyek betöltetlenek maradnak.

A specifikus cél keretében a kereslet és kínálat igényeinek közelítése érdekében kiemelt figyelem összpontosul a munkaerő-piaci szolgáltatások és egyéb pszichológiai, mentorálási szolgáltatások által kompenzálható problémamegoldásra, érzékenyítő programokra, melyek hozzájárulnak a munkaerő keresleti és kínálati oldalának nagyobb összehangjához. A cél keretében kiemelten fontos, hogy a munka világának megismerése már a köz- és a szakoktatás részeként beépüljön a fiatalok életébe, célzott programok (pl. gyárlátogatás, előadás, közös program, tanulmányi verseny cégek részvételével) révén a munkavállalás, munkában helyt állás alapvető igényként beépüljön az értékrendjükbe.

A cél elérését mérő indikátor:

- A projekt keretében 6 hónapig foglalkoztatottak száma (fő)
- Bölcsődei és családi napközi férőhelyek száma (db)

4.4. Specifikus cél: A munkavállalási korú népesség helyben maradásának ösztönzése

A megye népessége folyamatosan csökken, amit okoz egyrészt a természetes fogyás, melynek során évről évre meghaladja az élve születések számát a halálozások száma, másrészt jelentős vándorlási veszteség. A természetes fogyás az egyre kisebb létszámú fiatalabb generációk miatt, az elvándorlás pedig a fiatal felnőtt elvándorló, főként a gyermekvállalás előtt álló, vagy kisgyermekes népesség magas aránya miatt járul hozzá a megye népességének csökkenéséhez.

Az átlag keresetek Hajdú-Bihar megyében az országos átlag 83%-át teszik ki, amellyel a megyék rangsorában Hajdú-Bihar a kedvezőtlen 13. helyet foglalja el. Az alacsony bérszínvonalat támasztják alá a megyéből kifelé irányuló foglalkoztatási célú 2011-es, magas ingázási adatok is, melyek szerint más megyébe 8.569 fő, külföldre pedig további 640 fő jár dolgozni. A községek, nagyközségek lakóinak foglalkoztatottjai közül majdnem minden második személy más településen talál munkát magának, mely nemcsak a kisebb települések gyenge népességmegtartó erejére, hanem a kis foglalkoztató szerepükre is rámutat.

A specifikus cél a megye munkavállalási korú népességének a helyben maradását kívánja ösztönözni, amivel hozzá járul a vállalkozások munkaerő-piaci problémáinak csökkenéséhez.

A cél elérését mérő indikátor:

- Belföldi vándorlási különbözet (fő)

4.5. Specifikus cél: Hatékony megyei szintű munkaerő-piaci együttműködés

A vizsgált vállalkozások 63%-ának jelenleg is van munkaerő-igénye, és közel ugyanilyen arányban jelenik meg náluk a fluktuáció problémája is. A megyében a legtöbb üres álláshelyet ugyanakkor a közszférában regisztrálták, ami arra is utal, hogy a közszféra nagyobb arányban kér segítséget a Kormányhivataltól az üres álláshelyek betöltéséhez, mint a versenyszféra. A vállalkozók a regisztrált és számukra kiközzetített állás keresők munkaalkalmasságát jórészt nem tartják megfelelőnek, sérelmezik, hogy nincs lehetőségük a kiközzetített személyek kiválasztásában részt venni, az eljárást magát pedig bürokratikusnak és hosszadalmasnak értékelik.

Azt is jelezték, hogy nem ismerik kellően a Kormányhivatal működését, igénybe vehető szolgáltatásai körét, nem tudják, hogy milyen támogatásokat vehetnek igénybe, hogy elérhetőek-e olyan szakképzések is, melyek nem feltétlenül akkreditált OKJ képzések, azoknak esetleg csupán néhány, a munkavégzéshez feltétlenül szükséges modult tartalmaznak, mellyel több munkavállalót is tudnának foglalkoztatni.

A specifikus cél keretei közt kiemelt figyelem fordul a megyei munkaerő-piaci együttműködések hatékonyságának javítására, formalizált, intézményesült kapcsolat kialakítására annak érdekében, hogy a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldala egymásra találjon és hosszú távon működjön.

A cél elérését mérő indikátor:

- Partneri együttműködések elmélyítése és kiterjesztése (leíró indikátor)

Horizontális cél

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

Az esélyegyenlőség, mint horizontális cél:

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

5.2. A stratégia céljainak elérését mérő indikátorok

Indikátor megnevezése	Indikátor mértékegysége	Adat forrása	A beszámolás gyakorisága	Bázisérték (2016)	Célérték (2019)	Célérték (2023)
Regisztrált álláskeresők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	24.510	24.000	21.000
Képzésbe bevont regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0 (0)	7.000 (150)	13.300 (250)
Képzést sikeresen elvégző regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0 (0)	5.600 (100)	10.640 (200)
A megszerzett képzettséggel az adott szakterületen elhelyezkedők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	féléves	0 (0)	2.000 (30)	4.000 (60)
Regisztrált tartós (12 hónapot meghaladó) álláskeresők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	8.280	7.000	6.000
Az egyéni programból kilépést követő 6. hónapban foglalkoztatottak aránya	%	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	éves	0	20	25
Támogatással munkatapasztalatot szerző pályakezdő regisztrált álláskeresők száma (ebből TOP paktum keretében)	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0 (0)	300 (30)	500 (50)
Az üres álláshelyeket regisztráló vállalkozások száma	db	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	347	450	500
Elért potenciális befektetők száma	db	Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat (paktumiroda)	havi	0	10	50
A társadalmi célú	fő	OPTEN adatbázis	évente	130	250	400

Indikátor megnevezése	Indikátor mértékegysége	Adat forrása	A beszámolás gyakorisága	Bázisérték (2016)	Célérték (2019)	Célérték (2023)
vállalkozásokban foglalkoztatottak számának növekedése		zis, civil szervezetek névjegyzéke				
A projektből támogatással vállalkozóvá váló regisztrált álláskeresők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0	15	20
Inaktívak számának a csökkenése	%	KSH	évente	0 (2015-ben 169.000 fő)	1	2
Rugalmas foglalkoztatási formákról informált munkaadók száma	db	Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat (paktumiroda)	havi	0	300	500
Rugalmas foglalkoztatást alkalmazó vállalkozások száma	db	Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat (paktumiroda)	havi	0	60	150
A projekt keretében 6 hónapig foglalkoztatottak száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	havi	0	180	200
Iskolarendszerű szakképzésbe lépők arányának növekedése ¹	%	Oktatási Hivatal KIR adatbázisa	évente	35,2 (2015)	37	40
Iskolarendszerű szakképzésből lemorzsolódók számának csökkenése ²	fő	Debreceni és Berettyóújfalui Szakképző Centrumok	évente	1.767 (2015/2016 tanév)	1.600	1.400
Bölcsődei és családi napközi férőhelyek száma	db	KSH	évente	2.236 (2014)	2.330	2.330
Belföldi vándorlási különbözet	fő	KSH	évente	-1.905 (2015)	-1.500	-1.000
A közfoglalkoztatásból a TOP-5.1.1 programba belépők száma	fő	Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal	évente	0	16	32
Partneri együttműködések elmélyítése és kiterjesztése	leíró indikátor	Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat (paktumiroda)	havi	Együttműködések számának, tartalmának, mélységének, közös projektek kialakításának bemutatása.		

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

² Berettyóújfalui és Debreceni Szakképzési centrumok adatai az Oktatási Hivatal adatszolgáltatásában

6. A stratégia prioritás-és intézkedés rendszere

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

1. Prioritás: A munkaerő aktivizálása, foglalkoztathatóságának növelése

1.1.Intézkedés: A passzív munkanélküliek felkutatása, bevonása

1.2.Intézkedés: Iskolázottság növelése

1.3.Intézkedés: Munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése

1.4.Intézkedés: A munkaerő-piaci szolgáltatások kiterjesztése

2. Prioritás: Munkahelyek létrehozása

2.1.Intézkedés: Megyei befektetés-ösztönzés

2.2.Intézkedés: Szociális gazdaság fejlesztése

2.3.Intézkedés: Rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése

2.4.Intézkedés: Vállalkozóvá válás elősegítése

3. Prioritás: Munkaadók versenyhelyzetének javítása

3.1.Intézkedés: Szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolása

3.2.Intézkedés: Közfoglalkoztatás munkaerő-piaci tapasztalatainak vizsgálata

3.3.Intézkedés: Munkaadók támogatása a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése érdekében

3.4.Intézkedés: Munkaerő megtartásának, térségbe vonzásának elősegítése, mobilitásának segítése

3.5.Intézkedés: Vállalkozások működési feltételeinek támogatása

4. Prioritás: A foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztése

4.1.Intézkedés: A megye munkaerő-piaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása

4.2.Intézkedés: A helyi és megyei paktumok működésének koordinációja

6.1. A prioritások és intézkedések részletes bemutatása

1. **Prioritás: A munkaerő aktivizálása, foglalkoztathatóságának növelése**

A prioritás kialakítását indokolja, hogy Hajdú-Bihar megyében kedvezőtlenek a munkavállalási mutatók. A foglalkoztatás viszonylag alacsony értékű (58,4%), a megyék között sorrendben a 17., míg a munkanélküliség országos viszonylatban magas (11,4%), ezzel a megyék között az utolsó előtti helyet foglalja el. A munkát vállalni szándékozó regisztrált álláskereső elhelyezkedése is nehézségekbe ütközik az üres álláshelyek száma, területi elhelyezkedése, iskolázottságra és szakképesítésre vonatkozó igények és adottságok eltérése, valamint munkavállalási hajlandóság és képesség eltérő mértéke miatt. Ezen felül nagy számban vannak a megyében a munkaerő-piacon meg nem jelenők, az ún. inaktívak, akik eltérő okok miatt munkát vállalni nem szándékoznak, vagy nem képesek. Az inaktívak széles köre komoly munkaerő tartalékot jelent a megyében, akik munkaerő-piaci (re)integrációjára jelentős erőfeszítéseket kell tenni. A munkaerő-piaci igényeknek való megfelelés érdekében az oktatás-képzés mellett szükség van a munkaerő-piaci szolgáltatásokra, amelyek segítségével mind a munkavállalási hajlandóság, mind a munkaadók igényeinek való megfelelés képessége jelentősen növelhető a célcsoportok körében.

A kedvezőtlen mutatók javítása érdekében a prioritás több területre fókuszál. Először is szükséges a passzív munkanélküliek felkutatása, meggyőzése és bevonása a munkaügyi ellátó rendszerbe. Másrészt fejleszteni szükséges az álláskereső iskolázottságát, hogy könnyebben el tudjanak helyezkedni. A munkaerő-piacon történő könnyebb elhelyezkedés érdekében a pályakezdők részére munkatapasztalatszerzési lehetőséget kell biztosítani. Ezeken túlmenően minden fentebbi tevékenység kiegészítéseként minél több álláskereső számára meg kell teremteni a munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz való hozzáférést.

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 1.1., 1.2., 1.3., 3.2. és a 4.3. specifikus célokhoz az alábbiak szerint: Az iskolázottság növelése intézkedés hatására növekszik a legalább 8 általános végzettséggel rendelkező álláskereső száma, ami hozzájárul ahhoz, hogy a végzettségük a piaci igényekhez igazodik, így jobban el tudnak helyezkedni a munkaerő-piacon. A munkaerő-piaci szolgáltatások kiterjesztése intézkedés pedig hozzájárul az álláskereső mentális állapotának, munkakeresési szándékuk javításához, ezáltal a munkavállalási képességeik is javulnak, könnyebben vissza tudnak térni a munka világába. A munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése intézkedés által sok fiatal pályakezdő tapasztalatot szerez a munka világában, munkaszocializációja elkezd kialakulni, így könnyebben tud az üres álláshelyek között is számára megfelelő választani, a felé irányuló elvárásokat sikerrel teljesíteni. A passzív munkanélküliek felkutatásával, bevonásával, megfelelő motiválásukkal, felkészítésükkel lehetőség nyílik az elhelyezkedésükre a munkaerő-piacon, ezáltal a számuk csökken.

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.1. A passzív munkanélküliek felkutatása, bevonása
Intézkedés leírása:	Számos olyan munkavállalási korú személy él a megyében, aki munkaerő-piaci szempontból inaktív, nem vállal munkát és a Kormányhivatal látókörében sem szerepel, hiszen nincs álláskeresőként sem regisztrálva. Ezen személyek munkaerő tartalékot képeznek, így felkutatásuk, regisztrált álláskereső körébe való bevonásuk, informálásuk, illetve az információs vagy munkaügyi támogató rendszerekhez, munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz, munkához juttatásuk igen fontos feladat. Ez hozzájárulhat a megyében regisztrált üres álláshelyek betöltéséhez, illetve a foglalkoztatottság növeléséhez. A célzott kiválasztás fontos a munkaerő kereslet és kínálat összhangjának megteremtése érdekében is. A munkaerő tartalék feltérképezése, informálása azonban irodai körülmények közt nem lehet eredményes, ezért kiterjedt terepi munka szükséges a megvalósításához. A terepi munka során kiemelt jelentősége van a helyi szereplőkkel (települési és nemzeti-ségi önkormányzatok, civil szervezetek, szociális intézmények, felsőoktatási intézmények) való kapcsolat kialakításának, hiszen a célcsoport tagokhoz ezeken keresztül lehet érdemben eljutni.
Intézkedés célcsoportja:	▪ munkavállalási korú inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Települési önkormányzatok ▪ Nemzetiségi önkormányzatok ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal foglalkozó civil szervezetek ▪ Szociális ellátásban résztvevő intéz-

	mények ▪ Debreceni Egyetem
--	---

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.2. Iskolázottság növelése
Intézkedés leírása:	A munkaerő-piacon történő könnyebb, sikeresebb elhelyezkedés érdekében fontos, hogy a legalacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező személyek legalább alapfokú iskolai végzettséget (befejezett 8 évfolyam) szerezzenek. Az általános iskolai végzettségre épülve aztán különböző képesítések, szakképesítések is szerezhetők, amivel keresettebbekké válhatnak a munkaerő-piacon. Ezen képzések esetén kiemelt szerepet kap a kompetenciafejlesztés, a munkavállalási célú ismeretek, készségek fejlesztése, amely ismeretanyagnak meghatározónak kell lennie a lexikális ismeretanyaggal szemben. A képzéssel hátránykompenzálás valósul meg, a hátrányos helyzetű személyek sikeresebbek lehetnek a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű munkakörökben.
Intézkedés célcsoportja:	▪ általános iskolai végzettség nélküli inaktív személyek ▪ általános iskolai végzettség nélküli regisztrált álláskereső
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Alapfokú oktatási intézmények ▪ Hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal foglalkozó civil szervezetek

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.3. Munkatapasztalat-szerzés lehetőségeinek a bővítése
Intézkedés leírása:	A fiatal munkavállalók munkaerő-piaci esélyeit nagyban növelheti, ha lehetőséget kapnak munkatapasztalat megszerzésére. Ez egyrésztől lehetővé teszi a munkavállalók munkavégző képességének, munkabírásiának megismerését, másrészt, hogy a résztvevők önmaguk is meggyőződjenek arról, hogy alkalmasak a képzettségük, a képességeik alapján a valós munkafeltételek között zajló munkavégzésre. Az intézkedés keretében egyrésztől a munkatapasztalat-szerzés támogatása valósul meg, a bérköltség és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó támogatása révén. Másrésztől gyakornoki programok indulnak, melyek segítséget nyújtanak a fiatalok szakmai gyakorlati ismeretei, munkatapasztalatai bővítéséhez, ezáltal javítva munkaerő-piaci kilátásaikat.
Intézkedés célcsoportja:	▪ pályakezdő regisztrált álláskereső ▪ pályakezdő inaktív fiatalok ▪ közép- és felsőfokú oktatásban résztvevő hallgatók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ A megyében működő kis- és középvállalkozások, foglalkoztató szervezetek ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Debreceni Egyetem ▪ Debreceni Szakképzési Centrum ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Széchenyi István Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Kollégium ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Haj-

	dú-Bihar Megyei Igazgatóság
--	-----------------------------

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.4. A munkaerő-piaci szolgáltatások kiterjesztése
Intézkedés leírása:	Az intézkedés keretében jogszabályban szabályozott és célzott munkaerő-piaci szolgáltatások, információnyújtás, tanácsadás segítik a regisztrált álláskeresők mentális fejlődését, munkavállalási kompetenciáinak fejlesztését a munkaerő-piacra való be- és visszalépés érdekében. Többek közt a munkavállalási motiváció, a munkához való hozzáállás, a helyes önkép- és társadalomkép fejleszthető, ami nagyban hozzásegítheti az álláskeresőt a sikeres elhelyezkedéshez, a munka világában való eredményesebb helytálláshoz. A munkaerő-piaci szolgáltatások közt munka-, pálya-, álláskeresői, pszichológiai, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás szolgáltatás történik meg, mely szolgáltatásokat keresetpótló juttatások egészíthetik ki. Személyes segítség szükségessége esetén mentori szolgáltatások is az intézkedés részét képezik.
Intézkedés célcsoportja:	▪ az elhelyezkedéshez segítséget igénylő regisztrált álláskeresők ▪ inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek

2. prioritás: Munkahelyek létrehozása

A prioritás kialakítását az indokolja, hogy a megyében regisztrált 24.510 fő álláskereső kevesebb, mint 40%-ának tudnának állást biztosítani az üres álláshelyek, ez azt jelenti, hogy alapvetően viszonylag kevés az álláshely a megyében. Ennek az egyik fő oka, hogy kevés befektető érkezik a megye településeire (Debrecen kivételével), akik új munkahelyeket hoznának létre. A munkahelyek számának a növekedését új vállalkozások indításával is szükséges fokozni, ehhez szükséges a vállalkozói kedv növelése a vállalkozóvá válás elősegítése, így akár az álláskeresőkből is válhatnak vállalkozók, akik további új álláshelyeket is tudnak generálni. Mindemellett vannak olyan személyek, akik a hagyományos foglalkoztatási formákat nem tudják vállalni, az ő foglalkoztatásuk szempontjukból szükséges a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztése.

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

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 2.1., 2.3., 2.4. és a 3.2. specifikus célokhoz az alábbiak szerint: A megyei befektetés-ösztönzés kialakítására és működtetésére irányuló intézkedés megvalósulásával növekszik az esélye, hogy emelkedik a megye iránt érdeklődő befektetők száma, több cég helyezi a megyébe a telephelyét, székhelyét, így növekedhet az új munkahelyek száma is. A szociális gazdaság fejlesztése intézkedés hatására megerősödnek a szociális szövetkezetek, biztos foglalkoztatóvá válnak a megyében. A vállalkozóvá válás elősegítése intézkedés által növekszik a vállalkozási kedv a megye lakossága körében, egyre több magánszemély indít egyéni vagy társas vállalkozást. A rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése intézkedés pedig hozzájárul ahhoz, hogy a megyében elterjedjenek a rugalmas foglalkoztatási formák, ami által olyan személyek is álláshoz tudnak jutni, akik a hagyományos formákat nem tudják vállalni.

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	2.1. Megyei befektetés-ösztönzés
Intézkedés leírása:	Az intézkedés keretében kialakításra kerül egy összehangolt megyei befektetés-ösztönzési rendszer , amely folyamatos és hatékony működtetése segíti az megye településeit, hogy a kihasználatlan ipari parki, ipari területi kapacitásaikra befektetőket találjanak, akik az adott településen kívánják a tevékenységüket végezni, ehhez beruházásokat végrehajtani, új munkahelyeket teremteni.
Intézkedés célcsoportja:	▪ a megye települési önkormányzatai ▪ potenciális befektetők
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Non-profit Kft. ▪ Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány ▪ A megye települési önkormányzatai ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Nemzeti Befektetési Ügynökség

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	2.2. Szociális gazdaság fejlesztése
Intézkedés leírása:	Jelenleg a megyében létrejött társadalmi célú vállalkozások nagy része nem működik, nincs árbevétele, nincs foglalkoztatottja, viszont fontosak ezen szervezetek a hátrányos helyzetű személyek, a közfoglalkoztatásból kikerülő foglalkoztatása szempontjából. Az intézkedés keretében információkkal, tanácsadással segítséget kapnak a társadalmi célú szervezetek létrehozásukhoz, majd azok fenntartható működtetéséhez, ami hozzásegíti őket a stabil, hosszú távú, állami támogatások nélkül is fenntartható működéshez, a foglalkoztatási szerepük megerősítése érdekében. A társadalmi célú szervezetek piaci helytállása, fenntartható működése csak a for-profit szektor egyszeri adományozási akciókon túlmutató, valós partnerségével lehetséges, tartós üzleti kapcsolatra kell törekedni.
Intézkedés célcsoportja:	▪ már megalakult társadalmi célú szervezetek ▪ társadalmi célú szervezeteket létrehozni kívánó magánszemélyek, önkormányzatok és foglalkoztatott munkavállalók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ OFA Nonprofit Kft. ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft. ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Pályázatnyertes társadalmi célú szervezetek

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	2.3. Rugalmas foglalkoztatási formák ismertségének növelése, elterjesztése
Intézkedés leírása:	A rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése érdekében a munkaadók információkat kapnak képzés, tanácsadás formájában a rugalmas foglalkoztatási formákról, azok előnyeiről, az alkalmazásukhoz kapcsolódó állami támogatásokról, valamint a szükséges szervezeti és infrastrukturális átalakításokról, kapcsolódó humán erőforrás-folyamatokról. A rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák közül az alábbiakra célszerű fókuszálni: ▪ Távmunka ▪ Részmunkaidős foglalkoztatás ▪ Határozott idejű foglalkoztatás ▪ Osztott munka (jobshare) ▪ Rugalmas munkaidőkeret ▪ Diákmunka ▪ Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás ▪ Bedolgozói munka ▪ Önfoglalkoztatás ▪ Munkaerő-kölcsönzés ▪ Megbízásos szerződéses jogviszonyok ▪ Több munkáltató által létesített munkaviszony Az intézkedés megvalósítása hozzájárul olyan személyek elhelyezkedési esélyeinek a növeléséhez, akik valamilyen oknál fogva nem tudnak munkát vállalni a hagyományos foglalkoztatási formák keretében. Ilyenek például a kisgyermekest nevelők, idős hozzátartozót, ápolásra szoruló gondozók, megváltozott munkaképességűek.
Intézkedés célcsoportja:	▪ a megyében tevékenykedő foglalkoztatók ▪ regisztrált álláskereső ▪ inaktív személyek ▪ megváltozott munkaképességű személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi paktumirodák ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

	▪ Érintett megyei civil szervezetek ▪ Pályázatnyertes mikro-, kis és középvállalkozások
--	--

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	2.4. Vállalkozóvá válás elősegítése
Intézkedés leírása:	A megyében a különböző korosztályok vállalkozói kedve különböző. A fiatalok vállalkozó kedvűek, de sajnos nincsen meg minden esetben a megfelelő tudásuk egy vállalkozás működtetéséhez. Az idősebb korosztály pedig nehezebben indít el egy saját vállalkozást. A vállalkozóvá válás, önfoglalkoztatás elősegítése érdekében szükséges a potenciális célcsoport számára megfelelő ismeretek nyújtása a vállalkozások indítása és működtetése témájában. Emellett a vállalkozások hatékony, hosszú távú működéséhez szükséges információt nyújtani a beruházási támogatásokról azok feltételeiről az induló beruházások tőkeberuházásaihoz.
Intézkedés célcsoportja:	▪ regisztrált álláskereső ▪ inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Debreceni Szakképzési Centrum ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Széchenyi István Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Kollégium ▪ NGM

3. prioritás: Munkaadók versenyhelyzetének javítása

A prioritás kialakítását az indokolja, hogy a vállalkozások, foglalkoztató szervezetek munkaerő-hiánya, betöltetlen álláshelyei, a munkaerő fluktuációja, illetve a közfoglalkoztatás munkaerő-elszívó ereje már versenyképességüket akadályozza. Számos esetben vagy nem találunk elég megfelelő tudású vagy tapasztalattal rendelkező szakembert, vagy ha a végzettség meg is van, az ún. puha tényezők (pl. előítéletek) akadályozzák a potenciális, főként a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását. Gyakran nincsenek olyan információk birtokában a foglalkoztatók, hogy milyen képzési, foglalkoztatási célú támogatásokat érhetnek el, melyek segítségével mérsékelhetik munkaerő-hiányukat, vagy milyen pályázati lehetőségek nyitottak számukra, melyek javíthatnák versenyhelyzetüket, működésük feltételeit. Azonban a munkáltatók körében végzett kérdőíves felmérés alapján kiderült, hogy a munkaadók egy része nyitott és érdekelt a szakképzésben való szakmai közreműködésben, akár a tananyagok fejlesztésében, akár duális képzésben való részvétellel.

Az információhiány azonban a potenciális munkavállalókat is jellemzi: nem ismert számukra, milyen támogatási (pl. lakhatási, utazási, helyben maradási támogatások, tanulási ösztöndíjak) rendszerek működnek a megyében, melyek segíthetnék munkavállalási célú mobilitásukat, térségbe vonzásukat, megyében maradásukat. A prioritás úgy szeretné enyhíteni a vállalkozások munkaerő problémáját, hogy közben az egyének igényeit is figyelembe veszi, fejlődésüket biztosítja.

A prioritás keretében a pályaaorientáció és a duális képzés kiterjesztésével, a hiányszakmák tanulásának támogatásával, illetve a szakmai át- és továbbképzések támogatásával megvalósul a szakképzési rendszernek a munkaadói igényekhez való igazítása, akár a munkaadók bevonásával. A prioritás keretében megvalósul a közfoglalkoztatás tapasztalatainak vizsgálata, továbbá a munkaadók és a munkavállalók többcélú támogatása, melynek révén javulnak a vállalkozások, foglalkoztatók működési feltételei, illetve nő a munkavállalók megyén belüli foglalkoztatottsága.

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 4.1., a 4.2., a 4.3. és a 4.4. specifikus célokhoz az alábbiak szerint: a szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolását célzó intézkedés eredményeképpen növekszik a megfelelő tudással rendelkező szakemberek száma, hiszen a kiterjedt gyakorlat, a hiányszakmák tanulása, a hatékony pályaaorientáció és a szakmák presztízsének növekedésével nem csak a megfelelő számú, hanem az elvárt tudással is rendelkező szakemberek fognak rendelkezésre állni a megyében a foglalkoztatók számára. A közfoglalkoztatás tapasztalatainak vizsgálatát célzó intézkedés révén nagyobb összhang alakul ki a nyílt munkaerő-piac és a közfoglalkoztatás munkaerő igénye közt, így csökkentve a közfoglalkoztatás munkaerő-elszívó erejét. A munkavállalási korú népesség helyben maradását, térségbe vonzását célozzák meg a főként az önkormányzatok által működtetett, foglalkoztatási célú támogatási rendszerek, illetve a munkaerő kereslet-és kínálat összhangjához járulnak hozzá a különböző érzékenyítési programok révén.

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.1. Szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolása
Intézkedés leírása:	Fontos, hogy a szakképzést olyanok válasszák, akik valóban hivatásuknak tekintik majd az adott szakmát, ehhez azonban elengedhetetlen a hatékony pályaorientáció, illetve a szakmák presztízsének emelése. Ahhoz, hogy a padokból kikerülő diákok tudása közelítsen a munkaadók által elvártakhoz, szükséges, hogy mind jobban gyakorlatorientált legyen, valamint kiterjedjen a duális képzés, hogy a diákok valós, a munka világában is megjelenő feladatokkal találkozzanak a képzésük során. A munkaerő-piacon való sikerebb elhelyezkedés érdekében szükséges a szakmákon belüli orientáció, így a hiányszakmák, a piacképes szakmák tanulásának ösztönzése, illetve a piaci igényekhez igazodó szakmai át- és továbbképzések, kompetenciafejlesztések támogatása.
Intézkedés célcsoportja:	▪ regisztrált álláskereső ▪ iskolarendszerű szakképzésben részt vevők ▪ alapfokú oktatási intézményben tanuló diákok
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ a megye alapfokú oktatási intézmények ▪ Hajdú-Bihar Megyei pedagógiai szakszolgálat ▪ Debreceni Szakképzési Centrum ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Széchenyi István Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Kollégium ▪ Debreceni Egyetem ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság ▪ megyei vállalkozások, önkormányzatok

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.2. Közfoglalkoztatás munkaerő-piaci tapasztalatainak vizsgálata
Intézkedés leírása:	A közfoglalkoztatásban részt vevők gyakran nem képesek, vagy félnek kilépni az elsődleges munkaerő-piacra, megelégednek a közfoglalkoztatásban elérhető munkákkal, bérekkel, illetve az önkormányzatok is gyakran kényszerfoglalkoztatók, kényszerből vállalják fel a piaci/félpiaci tevékenységeket. Az intézkedés keretében fontos szerepet kap a közfoglalkoztatásban részt vevő szervezetek és vállalkozások szakmai álláspontjának feltérképezése, ezek alapján szakmai javaslatok kidolgozása, valamint szükség esetén a javaslatok becsatornázása a közfoglalkoztatásért felelős minisztérium szakmai munkájába. Ez azt eredményezheti, hogy a közfoglalkoztatással csak olyan regisztrált álláskeresőket segítsenek, akik az elsődleges munkaerő-piacon nem elhelyezhetők, illetve a közfoglalkoztatás valóban átmeneti időszak legyen, tranzit szerepe erősödjön, ne ragadjanak bele tartósan a közfoglalkoztatottak, a benne megszerezhető jövedelmek pedig ne konkuráljanak a minimálbérekkel. Az intézkedés keretében felértékelődik a Kormányhivatal szolgáltatói szerepe a közfoglalkoztatás vonatkozásában, amely során a közfoglalkoztatottaknak információkat nyújtanak az elsődleges munkaerő-piacon elérhető álláshelyekről, az álláskeresési technikákról, valamint hatékony, személyre szabott szociális és munkaerő-piaci szolgáltatásokat, kompetenciafejlesztést, mentorálást biztosítanak annak érdekében, hogy a közfoglalkoztatottak képesek és motiváltak legyenek a közfoglalkoztatási rendszerből való tovább lépéshez.
Intézkedés célcsoportja:	▪ közfoglalkoztatottak ▪ regisztrált álláskeresők
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Települési önkormányzatok ▪ Megyei vállalkozások, foglalkoztatók

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.3. Munkaadók támogatása a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése érdekében
Intézkedés leírása:	Bár számos üres álláshely és több mint 24 ezer fő regisztrált álláskereső is van a megyében, az álláshelyek gyakran betöltetlenek maradnak a munkaadókat és a munkavállalókat is befolyásoló ún. puha tényezők, pl. az előítéletek, vagy a hibás énkép, társadalomkép miatt. Az intézkedés keretében fontos elemként jelennek meg a képzési-, érzékenyítési programok, melyek eredményeképpen növekszik a benne részt vevők szociális érzékenysége, fejlődik empatikus készsége és csökken előítéleteségének mértéke és foglalkozási elvárásait is képes közelíteni a másik fél irányába. Az intézkedés eredményeképpen javul továbbá a hátrányos helyzetű személyek énképe, önbecsülése, megítélése, csökkennek a velük szembeni előítéletek, fejlődnek a mentálhigiénés ismereteik, munkaszocializációjuk, illetve a munkáltatókat segítő, foglalkoztatásukat célzó és azokat kiegészítő (pl. utazási, lakásbérleti) támogatásokon keresztül pedig javulnak foglalkoztatottsági mutatóik.
Intézkedés célcsoportja:	▪ regisztrált álláskereső ▪ hátrányos helyzetű regisztrált álláskereső ▪ vállalkozók, foglalkoztatók ▪ már foglalkoztatott munkavállalók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar megyei Kormányhivatal ▪ megyei kis- és középvállalkozások, foglalkoztató szervezetek

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.4. Munkaerő megtartásának, térségbe vonzásának elősegítése, mobilitásának segítése
Intézkedés leírása:	A megyéből foglalkoztatási céllal kifelé irányuló magas ingázási adatok is rámutatnak a megye, de főként a községek, nagyközségek gyenge népességmegtartó erejére, illetve kis foglalkoztató szerepére. A munkaerő megtartását, megyébe vonzását ugyanakkor nagyban segítheti a bérlakásrendszerek működtetése, illetve egyéb igénybe vehető önkormányzati támogatási (pl. lakhatási, utazási, helyben maradáshoz célzó, tanulási ösztöndíj) rendszerek megvalósítása. Az intézkedés tartalmazza még a kisgyermekes szülők munkaerő-piacra történő visszatérésének elősegítését ösztönző bölcsődei/ családi napközi/ munkahelyi napközi ellátások, szolgáltatások fejlesztését a megyében, amelyet a GINOP és a TOP forrásai finanszírozhatnak.
Intézkedés célcsoportja:	▪ GYES-ről, GYED-ről visszatérő kisgyermekes szülők ▪ regisztrált álláskereső ▪ megyében letelepedni, munkát vállalni szándékozók ▪ 25 év alatti fiatalok ▪ iskolarendszerű képzésben részt vevő diákok ▪ a megyébe betelepülni szándékozó foglalkoztatók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ a fejlesztéssel érintett, kisgyermeknevelést már folytató intézmények fenntartói, vagy ilyen intézmény létrehozását tervező szervezetek ▪ a megye települési önkormányzatai ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ megyei vállalkozások, foglalkoztatók ▪ helyi civil szervezetek ▪ helyi szociális intézmények ▪ helyi vállalkozások

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.5. Vállalkozások működési feltételeinek támogatása
Intézkedés leírása:	A megyében működő vállalkozások, foglalkoztatók versenyképességét jelentősen növelhetik a különböző pénzügyi támogatások révén megvalósuló infrastrukturális fejlesztések, amelyeket a GINP vagy a Vidékfejlesztési Program forrásai finanszírozhatnak. Az információhiány azonban nagyban hátráltathatja a gazdasági szféra versenyhelyzetét, ezért különösen nagy a jelentősége a pályázatfigyelésnek, a naprakész, elérhető pályázati kiírások ismeretének és vállalkozások, illetve egyéb foglalkoztató szervezetek felé való közvetítésének.
Intézkedés célcsoportja:	▪ a megyében működő vállalkozások, egyéb foglalkoztató szervezetek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ a pályázaton nyertes vállalkozások ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft. ▪ mikro-, kis és középvállalkozások ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság

4. prioritás: A foglalkoztatási célú partnerségek fejlesztése

A prioritás kialakítását az indokolja, hogy nem léteznek a megyében olyan formalizált együttműködések, melyek foglalkoztatási céllal jöttek volna létre, melyek tartósan és célzottan segítenék a munkaerő-piac szereplőinek egymásra találását. Nagyon sok pozíció betöltetlen marad a megyében, egyrésztől amiatt is, hogy a foglalkoztatók nem ismerik a Kormányhivatal feladatait, nem ismerik szolgáltatásait, emiatt sem jelentik be az üres álláshelyek mindegyikét a Kormányhivatalban, így ezen pozíciókba a regisztrált álláskeresőket kiközvetíteni sem tudják. Az álláshelyek regisztrátlanságán túl azonban problémát jelent az is, hogy a munkavállalók nem ismerik a vállalkozások, foglalkoztatók munkakörrel, szükséges képességekkel, munkavégzéssel kapcsolatos elvárásait, így azoknak megfelelni sem tudnak. Nincs jelenleg olyan szervezet a megyében, amely segítené a jövőben kialakuló helyi partnerségeket iránymutatással, módszertani anyagok készítésével és disszeminálásával.

A prioritás keretében létrejön egy egész megyét lefedő, foglalkoztatási partnerséget célul tűző szervezet és iroda, mellyel intézményesített kapcsolatrendszer alakul ki a munkaerő-piac szereplői között, s mely a jövőben ellátja a helyi és megyei paktumok működésének koordinációját is. Az együttműködésnek azért is kiemelt szerepe van a térségi foglalkoztatási stratégia sikeres megvalósításában, mivel ez számos szereplő szakmai területét integrálja, amelyek összehangolása, az egyéni érdekek közös érdekké transzformálása alapvető feltétel a hatékony és fenntartható működéshez. Mind a szakképzési rendszer, mind a foglalkoztatásért felelős hivatal, mint szolgáltató akkor tud megújulni, rugalmasan reagálni a változó igényekre, ha a gazdasági szférával jól működő kapcsolatokat ápol, onnan rendszeresen kap inputokat, jól megfogalmazott igényeket a munkaerő-piac vonatkozásában.

A prioritás és intézkedései hozzájárulnak a 2.2., a 4.3. és a 4.5. specifikus célokhoz is, hiszen az intézményesülő partnerség célja kifejezetten a munkaerő és a munkaadó, azaz a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának egymásra találásának támogatása. Segítségével nem csak egyre többen veszik igénybe a Kormányhivatal szolgáltatásait, egyre több üres álláshely lesz regisztrálva, hanem javulnak, hatékonyabbá válnak a megyében létrejövő munkaerő-piaci együttműködések is.

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	4.1. A megye munkaerő-piaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer kialakítása és fenntartása
Intézkedés leírása:	Az intézkedés keretében megtörténik egy megyei szintű foglalkoztatási együttműködés, paktum-szervezet, illetve paktumiroda kialakítása. A paktumiroda segítséget nyújt a hozzájuk fordulóknak abban, hogy megismerjék a Korányhivatalnál igénybe vehető munkaerő-piaci programokat, szolgáltatásokat, támogatásokat. A munkaadókkal, foglalkoztatókkal, szakmai szervezetekkel való kapcsolatfelvétel révén az üres álláshelyek mind nagyobb arányban lesznek regisztrálva, abba mind több regisztrált álláskereső lesz kiközvetíthető. A paktumiroda, illetve a kamarák munkatársai felmérik a vállalkozóknál, foglalkoztatóknál jelentkező munkaerő-igényeket, álláshelyek betöltéséhez szükséges képzettségeket, elvárásokat, adatbázisba rendezik és információkat szolgáltatnak annak érdekében, hogy a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldala egymásra találjon.
Intézkedés célcsoportja:	▪ regisztrált álláskereső ▪ vállalkozások, foglalkoztatók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Debreceni Szakképzési Centrum ▪ Berettyóújfalui Szakképzési Centrum ▪ Széchenyi István Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakképző Iskola és Kollégium ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Megyei Foglalkoztatási Paktum Fórum tagjai ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft. ▪ Hajdú-Bihar Megyei Vásárszövetség
Intézkedés sorszáma és megnevezése:	4.2. A helyi és megyei paktumok működésének

zése:	koordinációja
Intézkedés leírása:	Az intézkedés keretében a megyei szintű foglalkoztatási együttműködés, a megyei paktumszervezet ernyőszervezeti feladatokat lát el, melynek keretében támogatja a megyében létrejövő, de helyi területi szinten működő foglalkoztatási célú kezdeményezéseket, koordinálja azok működését, információkkal, iránymutatással, módszertani segédanyagokkal látja el őket a hatékony és területileg is átfedés-mentes működés érdekében. Továbbá a megyei paktum monitoringozza és értékeli a megyében működő helyi foglalkoztatási együttműködések.
Intézkedés célcsoportja:	▪ helyi paktumszervezetek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	▪ Megyei Paktumiroda ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft.

7. Célcsoportok

A különböző hátrányos helyzetű társadalmi csoportok a tőkefajtákat illetően jelentős eltéréseket mutatnak. Míg az egyik oldalon a magasan iskolázott, munkaerő-piaci szempontból kiváló szakmával rendelkező, rendezett családi és anyagi körülmények között élő, jelentős szakmai és társadalmi kapcsolatokkal bíró GYES-n/GYED-en lévő csoportban találhatunk például ilyen személyt (aki gond nélkül képes visszalépni a munkaerő-piacra), addig a skála másik végén az aluliskolázott, vagy munkaerő-piaci szempontból értéktelen szakmai végzettséggel rendelkező, a tőkefajták ellátottsága tekintetében szegénynek mondható, beszűkült és munkaerő-piaci szempontból nem meghatározó kapcsolatokkal rendelkező, esetleg a roma etnikumhoz tartozó alcsoport is jelen van. A két szélső helyzet között természetesen számos átmenet azonosítható és ennek megfelelően kell megfogalmazni az egyes csoportokra irányuló fejlesztési stratégiát. A munkaerő-piaci szempontból hátrányos társadalmi helyzetűek csoportosítását - a szakirodalom alapján is - több megközelítés alkalmazásával végezhetjük el. Ezek közül a legfontosabbak: egészségügyi állapot szerinti, életkor szerinti, iskolázottságból fakadó, munkatapasztalatból fakadó, családi állapot szerinti, etnikai alapú, munkaerő-piachoz való kapcsolódás szerinti stb. Nélkülözhetetlen, hogy a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak az elsődleges munkapiacra történő integrálását folyamatként kezeljük, és a folyamatjelleggel végezzük az egyes feladatszakaszokat. Azaz például amennyiben képzési szolgáltatás valósul meg, ne pusztán az új ismereteket adó képzési időszakra s tevékenységre koncentráljunk, de az ezt megelőző, valamint az ezt követő tevékenységekre is. A folyamat jelleg egyben megkívánja az egyes szakmai tevékenységek szoros és koherens kapcsolódását is.

1.) Alacsony iskolai végzettségűek

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező kategóriában, a maximum alapfokú végzettséggel rendelkezők három részcsoporthoz tevédenek össze: az alapfokú végzettséget sem szerzőkre, az alapfokú végzettséget megszerzőkre, akik nem is tanultak tovább, illetve azok is ide tartoznak, akik az alapfokú végzettség megszerzése után a középfokból morzsolódtak le, így csonkán iskolázottak. A csoport megyei létszáma a KSH 2011-es adata szerint 135.383 fő. A létszám jellemzően csökkenő tendenciát mutat, részben köszönhetően annak, hogy kihálóban van az idősebb generáció, akik közül nagyobb arányban tartoznak ehhez a csoporthoz. Ugyanakkor a csoport időről időre újra termelődik, bár ennek csökkentésére a kormány 2010 után szigorításokat vezetett be (pl. az igazolatlan hiányzások szankcionálása). A célcsoport tagok a szocializációs és iskolázottsági szintjeik miatt – a programban megcélzott más csoportokhoz képest – jellemzően több odafigyelést, támogatást igényelnek. Tanulás és munkaerő-piaci motivációjuk alacsony, részben köszönhetően a korábbi – iskolai és munkaerő-piaci – kudarcoknak.

2.) 180 napnál hosszabb ideje regisztrált munkanélküliek

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

1. táblázat: A regisztrált munkanélküliség formái 2016. 11. hó

	Állás- keresési segélyben részesülők száma (fő)	Járadékra joga- sult regisztrált munkanélküliek száma (fő)	Regisztrált munka- nélküliek száma (fő)	Rendszeres szociá- lis segélyben részesülő regisztrált munka- nélküliek száma (fő)	180 napnál hosszabb ideje regisztrált mun- ka-nélküliek száma (fő)
Hajdú-Bihar megye	1.031	1.778	16.544	6.013	4.832
Debrecen	445	723	7.721	2.322	3.094

Forrás: HBMKH Foglalkoztatási Főosztály

A szakpolitika a 180 napot (6 hónapot) tekinti egyfajta mérföldkőnek, ugyanis az álláskereső, aki ez alatt az időszak alatt nem talál munkát, egyre nagyobb eséllyel ragad bent a munkanélküliség világában és válik az állapot tartóssá (lásd tartós munkanélküliség fogalma), ezért az ebbe a kategóriába kerülők még fokozottabb odafigyelést igényelnek. A megyében (Debrecen nem beszámítva) közel 5 ezer fővel kalkulálunk (4.832 fő).

3.) 25 év alatti célcsoport: felsőoktatásból és közoktatásból kilépők

A 25 év alatti célcsoportot a paktum szempontjából tulajdonképpen három alcsoportra oszthatjuk. Elsőbe a középfokú intézményekből lemorzsolódók és a munkaerő-piacon elhelyezkedni nem tudók tartoznak. Második csoportot a középfokú végzettséget megszerzők, ám tovább nem tanulók, valamint a munkahellyel sem rendelkezők adják. A harmadikba pedig a felsőoktatásból kilépők, de elhelyezkedni nem tudók képezik. 2015 végén a megyében 3.336 fő került a regisztrált munkanélküliek közzé a 25 év alatti csoportból. A rövid elemzés a két utóbbi, potenciális létszámában is jelentős csoportot érinti.

Középfokú oktatás

A középfokból kilépő, ám tovább nem tanuló és/vagy a munkaerő-piacon elhelyezkedni nem tudó/nem szándékozó célcsoport tagok tartoznak ebbe a kategóriába. A problémát a munka- és élettapasztalat hiányával, esetlegesen hiányos szakmai ismeretekkel magyarázhatjuk. Másrészt elképzelhető, hogy a választott szakma, szakirány munkaerő-piaci pozíciója gyenge. A célcsoport tagok között figyelemre méltó azok száma, akik nemrég befejezett tanulmánya-

ikat is kudarcosan, sokszor motiváció hiányában tudták le. Ennek ellenére összességében mégis olyan célcsoportról van szó, akik átlagos tanulási képességgel, friss tanulási tapasztalattal rendelkeznek, rugalmasak és nyitottak. Sok esetben éppen a célok, tervek hiányoznak életükből. 2015-ben Hajdú-Bihar megyében 4.483 tanuló érettségizett.

2.táblázat: Tanulói létszámok a 2015/2016-os tanévben

Gimnázium	9. és magasabb évfolyam	9.833
Szakközépiskola	9-12. évfolyamos	8.062
Szakiskola és speciális szakiskola	9-10. évfolyamos	2.965
	11. és magasabb évfolyamos	1.462

Forrás: KSH

Felsőoktatás

Hajdú-Bihar munkaerő-piaci szempontból legjelentősebb felsőoktatási intézménye az integrált Debreceni Egyetem (a megyében működik még a Debreceni Református Hittudományi Egyetem több mint 600 hallgatóval, de képzésük döntően vallási és hitéletre irányul, így ez alkalommal nem térünk ki ennek elemzésére). A Debreceni Egyetem teljes hallgatói létszáma a 2016. október 15.-i állapot szerint 26.767 fő (utóbb négy év enyhén csökkenő tendenciát mutat).

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

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

Forrás: Debreceni Egyetem, oktatási statisztika

Az Egyetemen 2017-ben 5.185 tanuló végez, amelyből 2.069 fő hajdú-bihari megyei illetékeségű. Sajnos a felsőoktatási OSAP adatszolgáltatásban a hallgatók megye szerint vannak nyilvántartva, így a debreceni lakhelyet nem állt módunkban elkülöníteni a megyeitől. Képzési szerkezetét tekintve az érintett tanulók az Egyetem 14 karán 197 szakon végeznek 2017-ben. A képzési szinteket illetően alapképzés, mesterképzés, osztatlan képzés, szakirányú továbbképzés és a felnőttképzés is jelen van.

4.) 26-30 év közötti pályakezdekők

Napjainkra – mint ahogyan az élet más területein is – a munkaerő-piacra történő belépés időszaka egyre inkább kitolódik és egyre jellemzőbb az is, hogy a húszas életévek második felében találkoznak először a felnőttek a munkaerő-piacca. A jelenség pozitív oldalaként tartjuk számon azt, amikor a célcsoport tagjai (felsőfokú) tanulmányaik után újabb (munka-

erő-piaci szempontból megfelelőbb) végzettséget szereznek, esetleg külföldi tanulmányokat folytatnak és/vagy bizonyos (akár diákmunkán keresztül) ott szereznek bizonyos munkatapasztalatot. Azonban a negatív oldal is hangsúlyos, hiszen makroökonómiai szempontból a későbbi munkavállalás későbbi hozzájárulást jelent az eltartók kategóriájában. Másrészt a későbbi munkába állás folyamata több problémát, zökkenőt rejt magában (részben a kor miatt), ami gyakran manifesztálódik is.

A 2016. 06. megyei statisztika szerint a pályakezdő 25-54 korosztály 369 fős reprezentációt mutat, s bár sajnos részletesebb statisztika nem áll rendelkezésre, azonban kijelenthetjük, hogy a pályakezdők többsége a 25-54 közötti korcsoport fiatalabb korosztályait érinti.

5.) 50 év feletti

Az 50 év feletti célcsoport esetében azon három korcsoportot (50-54 év közötti, 55-59 év közötti, 60-64 év közötti) vizsgáltuk a nyugdíjazásig tartó időszakban. Ugyanakkor a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése (valamint a napjainkban jelentkező munkaerőhiány) indokolhatja a későbbiek során a 65-69 év közöttiek bevonását. A Potenciálisan 5.021 főt érinthet a program.

4.táblázat: 50 év feletti korcsoportok szerint (fő), 2016. IV. negyedév

50-54 év közötti (fő)	55-59 év közötti (fő)	60-64 év közötti (fő)	Összesen (fő)
1.788	1.655	1.578	5.021

Forrás: TeIR

Ezen idősödő generáció számos előnnyel rendelkezik munkaerő-piaci szempontból, és ezek közül elsősorban a munkatapasztalt, valamint a lojalitás emelhető ki. Azonban éppen az életkorból fakadóan jelen lehetnek (vannak) a bevonhatóságot megnehezítő tényezők is, ilyenek a tanulási motiváció gyengülése, a tanulási képességek romlása, negatív önértékelés megjelenése („minek tanuljak már, ilyen korban...”). Ezzel együtt a hazai felnőttképzés adatait gyűjtő OSAP 1665, amely többek között a felnőttképzésben végzettek számát is rögzíti, azt mutatja, hogy az utóbbi években (3-5 év) az 50 feletti korosztály képzési részvétele jelentős mértékben növekedett. Így a célcsoport számára nem idegen ebben az életkorban a felnőttképzési részvétel. Ezzel együtt a motiváció megteremtése, fenntartása erős sarkpont lesz a programon belül.

6.) Romák

A hazai demográfiai statisztikák területén az elmúlt évtizedekben (évszázadban) az egyik legkérdőjelesebb és leginkább vitatott statisztikát a roma népességre vonatkozó adatok jelentették. A népszámláláskor a valamely etnikai, kisebbségi közösséghez való tartozás önbevalláson alapszik. A különböző felméréseken, számításokon, becsléseken nyugvó adatok maga-

sabb értéket mutatnak a roma származásuknál, mint az a legutóbb népszámlásban megjelenik. E mögött számos ok húzódik, de ezen írásnak nem célja ennek elemzése.

A 2011-es népszámlálás szerint 315.000 roma származású személyt élt Magyarországon adott évben. Ugyanakkor a szociológiai felméréseken alapuló becslések szerint 2011-ben 658.000 roma élt, míg a Debreceni Egyetem Társadalomföldrajzi Tanszéke által – ezen időszakban - végzett felmérése 876.000 fős roma népességgel kalkulált. A KSH munkaerő-felmérésnek 2014 óta része a nemzetiségre vonatkozó kérdésblokk. 2015-ben az erre a kérdésre adott válaszok szerint a magánháztartásban élők 3,7%-a (közel 360 ezer fő) vallotta magát romának. Hajdú-Bihar esetében - rövid történeti kitekintést téve - a rendszerváltás előtt a megyei tanácsokon belül működő CIKOB (Cigányügyi Koordinációs Bizottság) 1984-1987 közötti felmérés adatai szerint 22.700 fő volt roma. Kemény-Jánky 2003-ban 31.300 fő-ről publikál, míg a legutóbbi hivatalosnak tekintendő és önbevalláson nyugvó 2011-es népszámlálás 18.540 roma származású személyről tud. A már korábban említett Debreceni Egyetem által végzett felmérés szerint Hajdú-Biharban 48.600 főre tehető a cigány származásúak száma (Pénzes 2016). A 2011-es népszámlálás szerint a romák Hajdú-Bihar megye minden településén jelen vannak. A települések hozzávetőleg háromnegyedében 10% alatti értéket mutat a népszámlálás. Ugyanakkor a települések kb. egynegyedében 10-30% közötti arányt jelenít meg a statisztika. Ezek a magasabb értékek a bihari, az érmelléki, a délnyírségi egy-két hajdúsági és tiszamenti településen jelentkeznek (Pénzes 2016). A 2011-es népszámlálás szerint Hajdú-Biharban 16.561 fő vallja magát roma származásúnak.

7.) GYES, GYED, GYET, ápolási segély

A gyermekek nevelésében résztvevő szülők, rövidebb-hosszabb ideig kilépnek a munkaerő-piacról. A célcsoport minden szempontból heterogén, bár életkorilag jellemzően a felnőtttség első időszakát öleli fel (18-40 év), ugyanakkor figyelemre méltó mind a 18 éves kor előtti szülők száma, az utóbbi egy-két évtizedben pedig számottevően nőtt a 40 éves kor utáni szülők csoportja is. A kezdetben anyákra irányuló támogatást, ma már apák is igénybe vehetik, sőt bizonyos típusait nagyszülők is. Így a néhány évtizede a még meglehetősen homogén célcsoport mára heterogénebbé vált. A sokszínűség a képzéshez, a tanuláshoz, a munkaerő-piachoz való viszonyulásban is jelen van, hiszen ebben a célcsoportban ugyanúgy megtalálható a magasan iskolázott, munkaerő-piaci szempontból értékes végzettséggel rendelkező szülő, aki a tőkefajtákat illetően jól ellátott, rendezett családi és anyagi háttérrel bír, és probléma nélkül tud visszalépni a munkaerő-piacra. Míg a skála másik végén jelen van az aluliskolázott, munkaerő-piaci tapasztalattal nem rendelkező, tőkefajtákat illetően gyengén ellátott, rendezetlen családi és anyagi háttérrel rendelkező, esetlegesen a roma kisebbséghez tartozó felnőtt is. Az ápolási díjban részesülők száma a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal 2016. szeptemberében megküldött adatai (adatforrás: járási hivatalok) alapján 4.223 fő.

5.táblázat: Gyermekeknevelési célú támogatásokat igénybe vevők száma (fő)

Időszak	Gyermekgondozási díjat igénybe vevők havi átlagos száma (fő)	Gyermekgondozási segélyt igénybe vevők havi átlagos száma (fő)	Gyermeknevelési támogatást igénybe vevők havi átlagos száma (fő)
2013. év	2.822	10.066	2.583
2014. év	2.951	9.174	2.306
2015. év	3.177	9.863	2.147

Forrás: KSH

8.) Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban részesülők

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

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

2011	2012	2013	2014
28.784	26.750	24.326	23.782

Forrás: KSH

Magyarországon magas a megváltozott munkaképes korúak száma, bár az utóbbi évek kormánypolitikája miatt számuk figyelemre méltóan csökkent. A valóban sajnálatos esetek mellett kétségtelenül jelentős (volt) azok száma, akik az elmúlt évtizedekben leginkább a munkanélküliségi helyzet elől menekülve (de már a szocialista időszakban is létezett ez a jelenség), vagy egyéb okok miatt, ezt az egyéni túlélési megoldást választották. Így sajnálatos módon a folyamatban meglévő kiskapuk miatt, a valós esetek mellett, jelentős létszámnövekedést generált a jelenség. 2010-et követően, a kormány elhatározott szándéka volt, hogy ezen hátrányos helyzetű célcsoportot orvosi eljárás alá vetve felülvizsgálták az egyes eseteket, és visszavezették a munkaerő-piacra azokat, akik erre alkalmasak voltak (lásd Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal tevékenysége). A megváltozott munkaképességű személyek hazai munkaerő-piaci helyzetét, foglalkoztatását illetően a KSH 2015. I. negyedévi felméréséből származó adatok állnak rendelkezésre, amely alapján a megváltozott munkaképességű személyek 24,8%-a áll foglalkoztatásban. A célcsoport iskolázottsága jóval elmarad a nem megváltozott munkaképességűekéhez képest.

9.) Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők

Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülőnek számít az a személy, akinek az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, amennyiben az egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatás megállapításához szükséges feltételekkel nem rendelkezik. A foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személy az állami foglalkoztatási szervnél kéri az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, valamint köteles az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni. A foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult személy a jogosultság jogerős megállapításától számított 15 napon belül köteles az állami foglalkoztatási szervet felkeresni. A foglalkoztatást helyettesítő támogatás összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a. 2016 novemberben Hajdú-Bihar megyében a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők száma 8.282 fő volt.

10.) Inaktívak

A munkaerő-piaci problémák egyik jelentős körét alkotják a munkaügyi rendszer regisztrációjában szereplő álláskereső és a rájuk irányuló, őket segítő szakmai tevékenységek, illetve ezek sikeres megvalósítása. Azonban az inaktívak ennél is komolyabb kihívásokat jelentenek, hiszen ők egy körrel még „kintebb” találhatók, a munkaerő-piaci szolgáltatásokat illetően. Inaktívak a 15-74 év közötti munkaképes korúak, akik nem tartoznak a gazdaságilag aktív munkaerő-állományba. Három nagy csoportra bontható a célcsoport a fiatal nyugdíjasok, az oktatási rendszerben lévő fiatalok, valamint az ezen két csoport között elhelyezkedő aktív korúakról. Az inaktívakat gyakran passzív munkanélkülieknek is nevezik, mert ugyan munkanélküliek, de nem jelennek meg a rendszerben, ezért nem regisztráltak, így a munkaügyi-, illetve a foglalkoztatáspolitikai eszközök által meghatározott lehetőségeket, szolgáltatásokat sem tudják igénybe venni. Számos oka lehet annak, hogy egy aktív korú a rendszeren kívül szándékozik tartózkodni, azonban jelen munka kereteit meghaladná az erre irányuló elemzés.

7. táblázat: Inaktívak száma Hajdú-Bihar megyében (ezer fő)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
205,3	198,5	208,1	209,8	214,4	205,3	195,8	194,8	182,8	173,8	169,0

Forrás: KSH

Az elmúlt 11 év időszakát vizsgálva elmondható, hogy az utóbbi 5-6 évben csökkent az inaktívak száma, amely szintén többtényezős (közmunka program, nyugdíj korhatár változása, tanulói létszámok csökkenése stb.). Mindenesetre a munkaerőhiány, a bérek emelkedése segíthet a paktum programnak különösen ezen célcsoport megmozdításában.

Ugyanakkor a 7. táblázat az inaktívak teljes körét mutatja, amennyiben azonban - hogy valószínűbb adatokhoz jussunk - a két legnagyobb létszámú csoport adatait kivesszük (öregségi nyugdíjasok száma 96.102 [adatforrás: ONYF, 2016.09. hó, HBM Kormányhivatal továbbításával], a 14-18 éves korcsoporté közel 30.000 fő [TeIR KSH adatbázis 2015]) több mint 40.000

főss valóban inaktív célcsoport jelenik meg. Az adatok egyes személyek több kategóriába tartozása, az átfedések miatt sem határozhatók meg pontosan.

A célcsoportok megszólításában és paktumba való bevonásában az alábbi szervezeteknek van nagy jelentősége, feladata: helyi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat, munkaügyi szervezet, helyi média, közösségi média és virtuális közösségek, adatbázissal rendelkező szervezetek, intézmények. Feladatuk részletes bemutatását a projekt megvalósíthatósági tanulmánya tartalmazza.

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

A Hajdú-Bihar megyei foglalkoztatási stratégiának más fejlesztési stratégiákhoz, koncepciókhoz való illeszkedése a következőkben kerül bemutatásra:

Az EU a 2014-2020 közötti időszakban **11 tematikus célterületet** jelölt ki fejlesztési irányként. Ezek közül **a 8. A foglalkoztatás és a munkavállalói mobilitás ösztönzése tematikus célhoz**, annak is a következő alcéljaihoz **kapcsolódik a megyei foglalkoztatási program célrendszere:**

- munkaerő-piaci hozzáférés a munkakeresők és az inaktív személyek számára többek között helyi foglalkoztatási kezdeményezések és a munkavállalói mobilitás ösztönzése révén
- fiatalok - különös tekintettel a munkanélküli és oktatáson kívüliekre - fenntartható munkaerő-piaci integrációja
- önfoglalkoztatás, vállalkozói készség és vállalkozásalapítás
- a nemek közötti egyenlőség biztosítása, a munka és a magánélet összeegyeztetése
- a munkavállalók, vállalkozások és a vállalkozók alkalmazkodása a megváltozott körülményekhez

A 10. Beruházás az oktatásba, készségekbe és az egész életen át tartó tanulásba tematikus cél következő alcéljainak a megvalósulását segítik a megyei foglalkoztatási stratégia 1.1. (Az álláskereső képzettségének piaci igényekhez igazodása) és a 4.1. (A megfelelő tudású szakemberek számának növekedése) specifikus céljai:

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

A fentiekén túl a **3. A KKV-k versenyképességének fokozása** tematikus célnak, a vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének elősegítése alcéljának az teljesülését segíti a megyei program 4.3. specifikus célja, amely keretében nagy figyelem összpontosul a munkaerő-piaci szolgáltatások és egyéb pszichológiai, mentorálási szolgáltatások által kompenzálható problémamegoldásra, érzékenyítő programokra, illetve a kisgyermekellátó intézmények kapacitásbővítésére, melyek **hozzájárulnak a munkaerő keresleti és kínálati oldalának nagyobb összhangjához.**

Maga a **foglalkoztatási paktum létrehozása és működtetése** pedig hozzájárul a **11. Az intézményi kapacitások és a közigazgatás hatékonyságának fokozása** EU-s tematikus célnak, a **foglalkoztatás-, oktatás- és szociálpolitika** kidolgozásában érintett felek intézményi kapacitásának növelése; ágazati és **területi paktumok** a nemzeti, regionális és helyi szintű reformok ösztönzésére irányuló rész céljának a megvalósulásához.

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

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

A megye rendelkezik a 2013-2020-as időszakra vonatkozóan **szakképzés-fejlesztési koncepcióval** is, amelynek **átfogó célja**, hogy 2020-ra olyan szakképző rendszer működtetését kell célul tűzni, ami hatékony (a működtetés szemszögéből), munkaerő-piaci igényekre rugalmasan reagál, mindenki számára elérhető és szociálisan érzékeny. Ehhez a célhoz leginkább a megyei foglalkoztatási stratégia 4.1-es specifikus célja járul hozzá, amely szintén a szakképzés fejlesztését, a megfelelő tudású szakemberek számának a növekedését tűzi ki célul.

9. A stratégia megvalósulásának főbb kockázatai

A stratégia megvalósíthatóságát veszélyeztető fő kockázatok feltárására a kockázatelemzés módszerét használjuk. A kockázatelemzés célja a **kockázatok beazonosítása, hatásainak mérséklése, elkerülése**. A fejezet azokat a kockázatok, történéseket, eseményeket tartalmazza, melyek esetleges bekövetkezése a stratégia céljainak elérését, megvalósulását veszélyezteti. Összeállítását meghatározta a helyzetelemzésben kialakított SWOT - elemzés külső-belső tényezőinek áttekintése, illetve az azokhoz kapcsolódó fő kockázatok azonosítása. Annak érdekében azonban, hogy a kockázatok elemzése a stratégia megvalósítását ténylegesen, hatékonyan segítse, a megvalósulást esetlegesen akadályozó tényezők mellett a bekövetkezésük valószínűségét csökkentő intézkedésekkel, valamint a potenciális bekövetkeztük esetére tervezett intézkedésekkel is kalkulálunk. A jelen fejezetben beazonosított kockázatok időszakonkénti értékelése, felülvizsgálata azonban a stratégia megvalósítása, nyomon követési folyamata, monitoringja során is elengedhetetlen feladat.

Kockázat	A bekövetkezés valószínűsége	A kockázat hatása	A hatás szöveges leírása	A kockázat kezelése
Gyenge központi iránymutatás a paktumszervezet felállítása, működtetése vonatkozásában	Alacsony	Közepes	Nem egyértelmű, vagy egymásnak ellentmondó irányító hatósági állásfoglalások miatt az előkészítés akadozik, a paktumszervezetbe felkért, de nem bekerülő tagok bizalma, együttműködési hajlandósága csökken, a működtetésre és elszámolhatóságra vonatkozó megválaszolatlan vagy későn megválaszolt kérdések hátráltatják a megvalósítás folyamatát.	Egyrészt napi szintű kapcsolat kialakítása szükséges az irányító hatósággal és a közreműködő szervezettel. Másrészt az irányító hatóság munkáját szakmailag támogató szakértői hálózat megerősítése szükséges annak érdekében, hogy hatékony legyen a központi iránymutatás, ennek eredményeképpen pedig gördülékeny legyen a paktumok működése.
A projekt költségvetésébe be-tervezett kifizetések csúszása	Gyenge	Jelentős	Amennyiben a támogató általi kifizetések csúsznak, a tervezett pénzügyi elszámolások ütemezése megborul, likviditási nehézségek adódnak, a projekt előre haladása akadozik.	A támogatási szerződés megkötésekor a támogatási összeg majdnem teljes egészének előleg formájában történő lehívása minimalizálja a likviditási nehézségeket, segíti a projekt ütemezett előre haladását.
Jogszabályi környezet változása	Közepes	Közepes	A Kormányhivatal által végezhető munkaerő-piaci szolgáltatásokat érintő jogszabály-változások hatására módosulhat a Kormányhivatal által végzett programok megvalósítása, dokumentálása, másrészt a jogszabályváltozások eredményeképpen módosuló feltételek ellentmondásba kerülhetnek a paktum pályázati kiírásával.	Felkészült és rugalmasan működő menedzsment-szervezet szükséges, folyamatos jogszabályfigyeléssel és az irányító hatósággal való szoros kapcsolattartással annak érdekében, hogy a módosuló jogszabályi elvárásoknak és a pályázati kiírás általi feltételeknek is meg tudjon felelni a projekt.

Toborzási tevékenység nem, vagy alacsony hatékonysággal működik	Közepes	Jelentős	Amennyiben a toborzás nem megfelelő hatékonysággal működik, nem sikerül kellő számú inaktív személyt bevonni a Kormányhivatal regiszterébe, s így a projektbe, ezáltal veszélybe kerül a vállalt indikátorok teljesítése is.	A toborzás megvalósítására egyrészt kellő forrás biztosítása a paktum költségvetésében, másrészt kellő számú és megfelelő végzettséggel és tapasztalattal rendelkező munkatárs, illetve megfelelő szakértelemmel és referenciával rendelkező, toborzási tevékenységet végző, helyi beágyazottságú (nonprofit) szervezet kiválasztása és bevonása a projektbe, tevékenységük, hatékonyságuk folyamatos monitoringozásával.
A stratégiát alábontó akcióterv alacsony hatékonysággal valósul meg.	Alacsony	Közepes	Az akcióterv nem nyújt megfelelő iránymutatást a foglalkoztatási együttműködések hatékony megvalósításához.	A stratégia monitoring-rendszerének kidolgozása és működtetése, alapos akciótervi kidolgozottság biztosítása, illetve az első akcióterv megvalósulásának tapasztalatai, módosítási igényei beépülnek a következő akciótervekbe.
A paktum keretében megvalósuló munkaerőpiaci szolgáltatások (pl. képzések, tréningek, mentori támogatások) nem kellő hatékonyságúak.	Közepes	Jelentős	A megvalósuló szolgáltatások nem járulnak megfelelően hozzá a bevont személyek sikeres munkaerőpiaci belépéséhez/visszalépéséhez, illetve bennmaradásához.	Megfelelő szakértelemmel és referenciákkal rendelkező munkaerőpiaci szolgáltatásokat végző szervezetek kiválasztása és a megvalósuló programok eredményeinek folyamatos monitoringozása szükséges.
A paktumiroda felkészült munkatársakkal való	Alacsony	Közepes	A paktumiroda működtetése szakértő munkatársak nélkül marad.	Körültekintő munkatárs- kiválasztási eljárás alkalmazása a paktumiroda két alkalmazottjának felvételekor. Minimum a projekt fenntartási időszakát is le-

ellátása, biztosítása nehézségekbe ütközik a projekt megvalósítás és fenntartás teljes időszakában.				fedő munkaszerződés.
A paktumiroda működtetése a projekt fenntartási időszakában pénzügyi akadályokba ütközik.	Közepes	Közepes	A projekt fenntartási időszakában a paktumiroda bérlelése/rezsi költségei és a paktumiroda munkatársainak bére pénzügyi fedezet nélkül marad.	A fenntartási időszakban bevételt termelő tevékenységek tervezése és pályázati források bevonása a működéshez.
A vállalkozások, foglalkoztatók együttműködési hajlandósága alacsony szinten állandósul.	Közepes	Jelentős	Nem alakul ki egyrésről a munkáltatók bizalma a foglalkoztatási paktum és szervezetei irányában, így nem keresik fel üres álláshelyeikkel, állásigényükkel a kompetens paktumszervezetei tagokat, így a kiajánlás, az igények és lehetőségek összekapcsolása nem vagy kis hatásfokkal történik meg. Másrésről a foglalkoztatói előítéletek okán a kiközvetített hátrányos helyzetű személyeket nem alkalmazzák.	Szoros együttműködés megvalósítása szükséges már a foglalkoztatási paktumot megalapozó előkészítő dokumentumok kidolgozásakor annak érdekében, hogy az elkészülő stratégia és a paktum működési mechanizmusának elfogadottsága minél nagyobb legyen. A foglalkoztatási paktum és a nyújtott szolgáltatások ismertségének folyamatos biztosítása reklámfelületeken, médiaszerepléseken és workshop-okon, roadshow-kon keresztül. A nyújtott szolgáltatások, programok magas színvonalú és esélyegyenlőséget biztosító megvalósítása. Az alkalmazást akadályozó előítéletek mérséklésére érzékenyítő programok végrehajtására irányuló intéz-

				kedések kerülnek beépítésre a stratégiába.
A paktumszervezet tagjainak együttműködése csökken	Alacsony	Jelentős	A paktumszervezeti tagok érdeklődése a paktum iránt csökken, a paktum közös célérdekében egyre kevesebbet tesznek, üléseken és az információáramlásban nem vesznek részt, csökken az együttműködési hajlandóságuk, érdektelenek lesznek a téma iránt.	Rendszeres üléseken, formális és informális kommunikációval, minőségi irányító munkával az érdeklődés szinten tartható. Szükséges a menedzsment proaktivitása projektek generálásában, a paktumszervezeti tagok és kapcsolatrendszereik mozgósításában, egymásra találásában.
A munkaerő továbbfoglalkoztatásához szükséges anyagi fedezet nem áll rendelkezésre a munkáltatóknál.	Közepes	Magas	A program keretében vállalt továbbfoglalkoztatást és indikátorvállalásteljesülést veszélyezteti a munkáltatók likviditási nehézsége, tőkeszegénysége.	Az anyagi fedezet rendelkezésre állásáról szóló jognyilatkozat aláírásával kell vállalnia a foglalkoztatónak a munkaerő-piaci programba bevont munkaerő továbbfoglalkoztatását.
Nem sikerül a paktumminősítés megszerzése	Alacsony	Közepes	Amennyiben a paktumnak nem sikerül megszereznie a minőségi sztenderdek alapján a paktumminősítést, a projekt zárása nem történhet meg, amely a projekt pénzügyi elszámolását veszélyezteti.	Már a projekt kezdetétől szükséges az a fajta előre látó, gondos tervezés, mely a paktumszervezet és a paktum hatékony működését megalapozó szervezeti feltételek kialakítását, illetve a dokumentumok, eljárásrendek elkészültét garantálja. A stratégia kialakításának előírt módszertani megalapozottságát a stratégia készítőinek szakmai tapasztalata, az elkészítés során alkalmazott, a partnerekkel való együttműködési mechanizmusa, illetve a partnerség, a dokumentum társadalmasítási feltételeinek

				biztosítása garantálja.
Az indikátorok teljesítése nem történik meg.	Közepes	Jelentős	A megvalósulást mérő számok, (indikátorok) vállalások nem teljesülnek.	Egyrészt a célokhoz illeszkedő, teljesíthető és mérhető indikátorok és reális vállalások meghatározása, másrészt a toborzás felelősségének meghatározása, folyamatának gondos tervezése és végrehajtása szükséges. Többlépcsős kiválasztási folyamat alkalmazása, tartalék személyek kijelölése a programokból való lemorzsolódás (és indikátor-csökkenés) elkerülése érdekében.

10. Indikatív forrástérkép

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

Pályázati felhívás száma és megnevezése	Felhívás keretösszege (Mrd Ft)
EFOP	
EFOP-1.1.1-15 - Megváltozott munkaképességű emberek támogatása	10,00
EFOP-1.1.2-16 - Nő az esély - képzés és foglalkoztatás	4,05
EFOP-1.1.3-16 - Nő az esély - foglalkoztatás	3,15
EFOP-1.2.8-16 - Nők a családban és a munkahelyen	3,00
EFOP-1.2.9-16 - Nők a családban és a munkahelyen (standard)	9,00
EFOP-1.2.11-16 - Esély Otthon	10,00
EFOP-1.3.1-16 - Cselekvő közösségek – aktív közösségi szerepvállalás	3,00
EFOP-1.3.2-16 - Felzárkózási mentorhálózat fejlesztése	2,00
EFOP-1.5.1-16 - Végtelen lehetőség – Kísérleti program a leginkább elmaradott járások területi felzárkóztatása érdekében	2,00
EFOP-1.5.2-16 - Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben	15,00
EFOP-1.5.3-16 - Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben – kedvezményezett térségek	35,00
EFOP-3.1.5-16 - A tanulói lemorzsolódással veszélyeztetett intézmények támogatása	10,00
EFOP-3.1.6-16 - A köznevelés esélyteremtő szerepének erősítése	6,50
EFOP-3.1.9-16 - Iskolapad újratöltve – Második esély programok támogatása	1,50
EFOP-3.1.10-16 - Lépj egy fokkal feljebb! –Továbbtanulást erősítő kezdeményezések támogatása	3,50
EFOP-3.5.1-16 - Duális és kooperatív felsőoktatási képzések, felsőoktatási szakképzési és szakirányú továbbképzések fejlesztése	
EFOP-3.7.3-16 - Az egész életen át tartó tanuláshoz hozzáférés biztosítása	6,00
GINOP	
GINOP-5.1.1-15 - Út a munkaerő-piacra	214,00
GINOP-5.1.3-16 - Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése	6,00
GINOP-5.1.4-15 - Tranzitfoglalkoztatási programok támogatása	5,00
GINOP-5.1.5-15 - Nem állami szervezetek munkaerő-piaci szolgáltatásainak támogatása	6,00

GINOP-5.2.1-14 - Ifjúsági Garancia	174,00
GINOP-5.2.3-16 - Fiatalok vállalkozóvá válása – Vállalkozás indítási költségeinek támogatása	2,90
GINOP-5.2.4-16 - Gyakornoki program pályakezdők támogatására	25,34
GINOP-5.3.2-16 - A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban – rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál	5,00
GINOP-5.3.4-16 - A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése	2,00
GINOP-5.3.8-16 - Munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatása	4,00
GINOP-6.1.4-16 - Munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztése a konvergencia régiókban	2,50
GINOP-6.1.5-16 - Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára	10,00
GINOP-6.1.6-16 - Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára	20,00
GINOP-6.2.2-15 - A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése	1,31
GINOP-6.2.3-16 - A szakképzési intézményrendszer átfogó fejlesztése	12,50
GINOP-6.2.4-16 - A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése	5,08
GINOP-6.2.5-16 - Helyi felnőttképzési hálózatok és képzési együttműködések létrehozása	4,40
GINOP-8.8.1-17 - Foglalkoztatás ösztönzése célú hitel	16,50
TOP	
TOP-1.4.1-15 - A foglalkoztatás segítése és az életminőség javítása családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével	3,83 (megyei keret)
TOP-5.1.1-15 - Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések	1,235 (megyei keret)
TOP-5.2.1-15 - A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok	0,536 (megyei keret)
TOP-5.1.2-16 - Helyi foglalkoztatási együttműködések	2,882 (megyei keret)
INTERREG V-A Románia-Magyarország Program	
PA3: Együttműködés a foglalkoztatás területén: IP 8/b Növekvő foglalkoztatottság a támogatásra jogosult területen	55 070 771 EUR

11.A megvalósítást szolgáló eszköz- és intézményrendszer

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a területi foglalkoztatási paktumok hatékony és sikeres működésének egyik alapfelvétele a **megfelelően szabályozott és működő szervezeti háttér**. Ennek érdekében fontos, hogy a foglalkoztatási stratégia megvalósítására egy olyan szervezet jöjjön létre, amely **egésze megfelelő tudással és szakértelemmel rendelkezik**, valamint elkötelezett a stratégia megvalósítása mellett. Fontos, hogy a paktumtagok között kialakuljon egy **bizalmi légkör**, valamint folyamatos legyen a **párbeszéd**. Csak úgy lehet sikeres a paktum működése, ha a tagok **folyamatosan együttműködve, az információkat megosztva, egymást segítve, hatékonyan** végzik a feladataikat.

Hajdú-Bihar megyében a **Hajdú-Bihar Megyei Foglalkoztatási Paktum** az a szervezet, amely **felvállalja a foglalkoztatási stratégia megvalósítását**. A megyei paktum létrejöttét a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat, a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal, és a Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség által alkotott **konzorciumnak** a TOP-5.1.1.-15 „Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatás-gazdaságfejlesztési együttműködések” tárgyú felhíváson **nyertes pályázata generálta**. A pályázat megvalósításában kiemelt célként szerepel, hogy a projektet megvalósító konzorciumi tagok együttműködésével, közös munkájuk eredményeként, az egész megyére kiterjedően olyan gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési partnerség jöjjön létre, mely partnerség tagjai szakmai hozzáértésükkel, aktív részvételükkel olyan konzultációs, tanácsadó, szakmai javaslattevő tevékenységet fejtenek ki, mely a kapcsolódó intézkedésekkel hozzájárul a megye foglalkoztatási és gazdasági helyzetét érintő problémák, igények valós, folyamatos feltárásához és megoldásához, vagyis a foglalkoztatási stratégia teljes megvalósításához.

A Foglalkoztatási Paktumot létrehozó első szervezetek a következők:

- Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat
- Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal
- Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.
- Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzati Hivatal
- Debrecen Megyei Jogú Város Önkormányzata
- Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatósága
- Debreceni Egyetem
- Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány
- Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének Hajdú-Bihar Megyei Szervezete
- Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.
- Civilek a Fiatalokért Egyesület (Hajdú-Bihar Megyei Civil Információs Centrum)

A paktum szervezeti felépítése az alábbiak szerint tagolódik:

- Foglalkoztatási Fórum
- Irányító Csoport
- Paktumiroda

Foglalkoztatási Fórum

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

A Fórum az alábbi feladatokat látja el:

- tájékozódik a megye munkaerő-piaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait és erről információt szolgáltat az érdekeltek számára
- munkaerő-piaci projektjavaslatokat fogalmaz meg
- elfogadja az Irányító Csoport beszámolóját a TOP-5.1.1.-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekt, illetőleg amennyiben a Fórum egyéb munkaerő-piaci program elindításáról dönt, úgy annak végrehajtásáról
- monitoring tevékenységet végez a helyi paktumok vonatkozásában, közreműködik az azokkal kapcsolatos ernyőszervezeti feladatok ellátásában
- közreműködik a megyei szintű gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési helyzetelemzések elkészítésében, véleményezi és elfogadja az elkészült elemzéseket
- az elfogadott gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési helyzetelemzésekre alapozva, közreműködik a helyzetfeltárásból logikusan következő, a térségi gazdaságfejlesztési célokhoz kötődő, a foglalkoztatást és a munkanélküliség elleni küzdelmet fókuszba állító, az állami munkaügyi politikával összhangban álló foglalkoztatási stratégia elkészítésében, véleményezi és elfogadja az elkészült stratégiát
- az elfogadott stratégiára alapozva, közreműködik az annak megvalósítását szolgáló akcióterv kidolgozásában, véleményezi és elfogadja az akciótervet
- biztosítja a megyei szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét
- szakmai ajánlásaival segíti a TOP-5.1.1.-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekt, az esetleges egyéb munkaerő-piaci programok végrehajtását, a foglalkoztatás és gazdaságfejlesztés területén tevékenykedő szervezetek munkáját
- segíti a releváns szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek alakulását.

Irányító Csoport

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

Az Irányító Csoport első tagjai a következők:

1. Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat
2. Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal
3. Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.
4. Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzati Hivatal

Az Irányító Csoport az alábbi feladatokat látja el:

- fő felelős a TOP-5.1.1.-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekt végrehajtásáért
- kidolgozza a TOP-5.1.1.-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekt, illetőleg az esetleges egyéb, a Fórum által elfogadott munkaerő-piaci projektjavaslatok megvalósítását célzó stratégia és akcióterv végrehajtását szolgáló éves munkaprogramot
- koordinálja a munkaprogram megvalósítását az érintett szervezetek között, monitorozza a munkaprogram végrehajtását
- információt gyűjt és megszervezi a Foglalkoztatási Fórum tájékoztatását
- feldolgozza a Foglalkoztatási Fórum ajánlásait
- beszámol a Fórum ülésein a munkaprogram teljesítéséről, valamint a következő időszak elképzeléseiről
- közreműködik a helyi paktumokkal kapcsolatos ernyőszervezeti feladatok ellátásában, beszámol a Fórum részére ezen feladatok teljesüléséről.

Paktumiroda

A Paktumot alkotó tagok abban állapodtak meg, hogy jelen együttműködés megindításakor még nem érettek meg a feltételei **egy önálló jogi személyként** működő Paktumiroda létrehozására, így a **paktumirodai feladatokat a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat alkalmazásában álló személyek látják el**.

A Paktumiroda feladatai a következők:

- közreműködés a partneri, vállalkozói kapcsolattartás feladataiban,
- közreműködés a paktum portál kialakításában, tartalmának aktualizálásában,
- tájékoztatás nyújtása a TOP-5.1.1.-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekt finanszírozásában nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatásokról, a projekt keretei között elérhető, az elhelyezkedést, a foglalkoztatást elősegítő képzéseken történő részvételt biztosító támogatásokról az érdeklődő vállalkozások és potenciális munkavállalók részére,
- közreműködés a partnerségi fórumok, rendezvények szervezésében,
- a paktum munkájával és a projekt végrehajtásával kapcsolatos sajtónyilvánosság biztosításában történő közreműködés,

- részt vesz a TOP-5.1.1.-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekttel összefüggésben a projektpartnereket terhelő adatszolgáltatási tevékenység koordinálásában,
- közreműködés a megyei befektetés-ösztönzés megvalósításával összefüggő feladatok elvégzésében,
- részvétel a munkaadói igényekhez igazodó képzési rendszer kialakításához szükséges igényfelmérő tevékenységekben,
- közreműködés az Irányító Csoport által elfogadásra kerülő munkaprogram kidolgozásában és végrehajtásában.

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

Az egyes szereplők közötti **megfelelő feladatmegosztás** biztosítja a jól működő szervezeti kereteket, amely záloga a **stratégia hatékony megvalósulásának**.

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

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

A **monitoring** feladata az adott **projekt végrehajtásának a nyomon követése** a megvalósult és az elvárt **eredmények vizsgálata**. A folyamat során megtörténik az **információk összegyűjtése**, rendszerezése és **elemzése**, majd ezekből a **következtetések levonása** és a **visszacsatolás** a stratégia program és indikátorainak a módosításával. A monitoring és értékelési folyamatok előnyei, hogy **javítják a tervezési folyamatokat és az intézkedések végrehajtásának hatékonyságát**, hozzájárulnak az erőforrások optimális felhasználásához, segítik a stratégia keretében meghatározott intézkedések értékelését, valamint a jövőbeli tervezést.

A monitoring a projekt irányításának egyik eszköze, mivel a megvalósítás során felmerülő lehetséges problémák időben történő felismerését végzi, ami segíti az időben történő beavatkozást a program sikeres megvalósítása érdekében.

Az indikátorok tervezése kapcsán fontos elem, hogy minden elvárt információt tartalmazzon a stratégia, így az indikátor bázis és célértékét, az indikátor forrását és a mérésének gyakoriságát is. Mindezek figyelembevételével került kialakításra stratégia monitoring rendszere és működtetési mechanizmusa. A tervezők **indikátorokra vonatkozó általános alapelvei** a következők voltak:

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

A stratégia megvalósítása során a Paktum Iroda munkatársai folyamatosan **gyűjtik az adatokat és vizsgálják a tevékenységek előre haladását** a stratégiai célok viszonylatában, amely **hozzájárul a stratégia végrehajtásához**, a partnerek és a finanszírozók információkkal való rendszeres ellátásához, a problématerületek feltárásához. Az összegyűjtött adatokat felhasználva indokolt fél évente **előrehaladási jelentést** is készíteni.

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

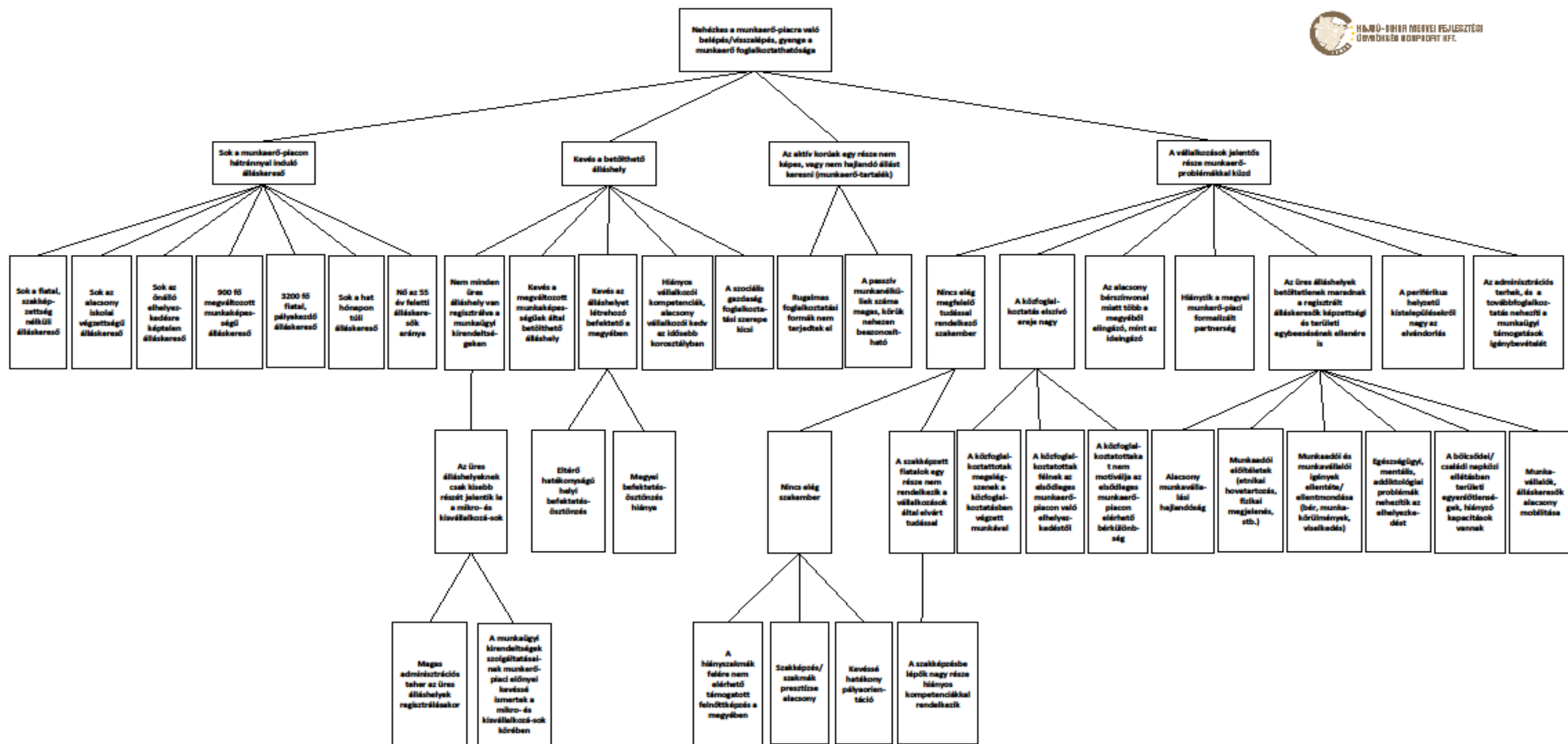
A Paktum Iroda által elkészített értékelés az **Irányító Csoport majd a Foglalkoztatási Fórum elé kerül**, amely megtárgyalja azt és meghozza a szükséges intézkedéseket. Amennyiben szükséges **módosításokat hajt végre magán a stratégián**, annak indikátor értékeiben, esetlegesen **módosításokat eszközöl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

13.Mellékletek

1. **sz. melléklet:** DMJV célrendszerének a megyei stratégia célrendszeréhez illeszkedését igazoló nyilatkozat

2. sz. melléklet: Problémafa

HAJDÚ-BIHAR MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA - PROBLÉMAFA



3. sz. melléklet: Célf

HAJDÚ-BIHAR MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA - CÉLFA

