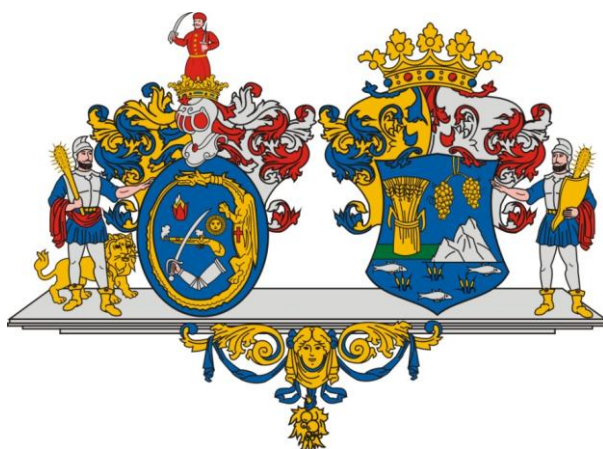


Hajdú-Bihar megye foglalkoztatási stratégiája

2017-2023

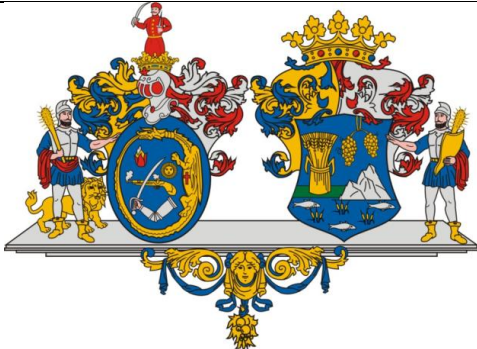

– FELÜLVIZSGÁLAT –



Debrecen, 2022. március

Készült a TOP-5.1.1-15-HB1-2016-00001 azonosító számú projekt keretében.

SZÉCHENYI 2020

	<p>Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat</p>
	<p>Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.</p>

Készítette a
Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft.

Tartalom

1. Köszöntő.....	4
2. Vezetői összefoglaló	4
3. Bevezetés.....	13
4. A helyzetértékelés összegzése	16
5. A megye jövőképe	31
6. A stratégia célrendszere	33
6.1. A célok szöveges bemutatása.....	35
6.2. A stratégia céljainak elérését mérő indikátorok	49
7. A stratégia prioritás-és intézkedés rendszere	49
7.1. A prioritások és intézkedések részletes bemutatása	50
8. Célcsoportok.....	70
9. Elvárt stratégiai illeszkedés az Európai uniós, nemzeti- és megyei fejlesztési dokumentumokhoz 77	
10. A stratégia megvalósulásának főbb kockázatai.....	84
11. Indikatív forrástérkép.....	90
12. A megvalósítást szolgáló eszköz- és intézményrendszer	92
13. A stratégia megvalósulásának mérése, nyomon követése (monitoring rendszer)	96

1. Köszöntő

A megye fejlődésének egyik legjelentősebb gátjává – a korábbi, rendkívül magas munkanélküliség helyett – egyre inkább a munkaerőhiány, illetve a gazdasági szféra igényeinek nem megfelelő munkaerő-állomány válik. A **munkaerőpiaci kihívások** közt meghatározó a szakemberhiány, illetve a munkavállalásra sokszor alkalmatlan, munkaerő-tartalékként nehezen értelmezhető, a nyílt munkaerőpiacra önerőből kilépni képtelen, jelentős nagyságú, nyilvántartásban álló álláskeresői csoport.

Hajdú-Bihar megyének a Debrecenen kívüli összes települését magában foglaló paktumterületének munkaerőpiaci kihívásainak **megoldására 2016-ban a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat vezetésével konzorcium alakult**. A foglalkoztatási paktumprojekt konzorciumi tagja még a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat Polgármesteri Hivatala, a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal és a Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., amely konzorcium **2016-ban** sikeres pályázatot nyújtott be, melynek eredményeképpen **e kihívások megoldására 1,235 milliárd forintos támogatási összeg mozgósítására, felhasználására nyílt lehetőség. 2021-ben** a támogatási összeghez további forrásbővítés lehetőségével élt a konzorcium, így a szerződött támogatási összeg **1,635 mrd forintra növekedett**.

A konzorcium tagjai egyet értettek abban, hogy a paktumterületen tapasztalható munkaerőpiaci problémákat az önkormányzati-, kormányzati-, gazdasági-, oktatási- és érdekképviselői szereplők összehangolt, közös lépéseivel lehet csak hatékonyan megoldani, ezért elkötelezettek voltak abban, hogy ennek **megoldására legmegfelelőbb formát jelentő paktum segítségével terveztek lépéseket tenni**, mely az eddigi eredmények alapján valóban sikeresnek bizonyult.

2. Vezetői összefoglaló

A foglalkoztatási stratégia és a felülvizsgálati dokumentum szerepe

A Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat konzorciumi partnerségben megyei gazdaságfejlesztési együttműködést, megyei foglalkoztatási paktumot valósít meg a TOP-5.1.1-15-HB1-2016-00001 azonosítószámú nyertes pályázata keretében. A projekt előkészítési szakaszában, **2017. februárjára több hónapos elemző, értékelő munka után foglalkoztatási helyzetfelmérésre épülve készült el a megye foglalkoztatási stratégiája, és az annak megvalósítását részletező megyei foglalkoztatási akcióterv**. A megye foglalkoztatási stratégiája meghatározta a – Debrecenen kívüli 81 megyei településre kiterjedő – paktumterület jövőképét, **felvázolta a hosszú távon, azaz 2030-ig elérni kívánt foglalkoztatási célállapotát, melynek eléréséhez a Foglalkoztatási stratégia középtávon járul hozzá**. Kialakítása a partnerség elve alapján, szakmai műhelymunkák sorozatán keresztül történt. Ezt a stratégiai dokumentumot bontja további részleteire a megye Foglalkoztatási akcióterve.

A megyei foglalkoztatási stratégia készítésekor még nem állt rendelkezésre olyan módszertani útmutató, amely tartalmazta volna a pályázati forrásból készülő stratégia elvárt tartalmi elemeit. Jelen **felülvizsgálati dokumentum** már figyelembe veszi a 2018. júliusában a Pénzügyminisztérium Regionális Fejlesztési Programok Irányító Hatósága által kiadott „*Útmutató a területi foglalkoztatási stratégiák készítéséhez és felülvizsgálatához*” című dokumentum (a továbbiakban Útmutató) vonatkozó előírásait, javasolt felülvizsgálati feladatait. Azt **tárja fel, hogy a megyei foglalkoztatási stratégiában szerepeltetett megoldandó problémák és megfogalmazott célok napjainkban is megoldásra várnak-e, szükséges-e a 2017 februárjában elkészült dokumentumon módosítani.** Ahol szükséges a korrigálás, ott minden esetben külön jelezzük a módosítás indokát is a szövegezésben, hiszen a megye Foglalkoztatási stratégiájának felülvizsgálati dokumentumát ennek az Útmutatónak megfelelően kell elkészíteni.

A Helyzetelemzés főbb megállapításai és az aktuális helyzet

A 2017 februárjára elkészült Helyzetfeltárás részletesen vizsgálta a megye foglalkoztatási helyzetének főbb területeit, mely már akkor kimutatta, hogy a megye demográfiai folyamatai kedvezőtlenek, a csökkenő népességszám előregedéssel párosult. Különösen az utóbbi években lett jelentős a szelektív elvándorlás, amely elsősorban a fiatalokat és szakképzett rétegeket érinti. Kedvező trend volt, hogy a vizsgálat időpontjára a megye lakosságának javultak a képzettségi mutatói: csökkent a maximum csak 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya, azonban a megye a képzettségi mutatóival még így is elmaradt az országos átlagtól. Ugyancsak kedvezőtlen tendenciákat mutattak az egészségi állapot akkor legfrissebb mutatói: magas volt a megyében az egészségügyi problémákkal, fogyatékkal, addiktológiai problémákkal élők aránya, ami nehezítette a munkába állásukat.

A legfrissebb elérhető statisztikai adatok alapján **a megye lakónépességének száma továbbra is csökken.** 2015 óta további 6.800 fővel 530.464 főre csökkent 2018 januárjára a megyében élők száma, és a csökkenés a megye mind a 10 járását érintette. (2019 január elsején már 528 ezer főt számlál a megye, 2021-ben pedig 526 ezer főt.) **Az előregedés** a felülvizsgálat időpontjában is **folytatódott**, a 60 éven felüliek aránya a 2015-ös adatokhoz képest tovább növekedett, 2018 januárjában megközelítette a népesség negyedét (24,93%). 2019-ben mindössze egyetlen járásban, a Hajdúhadházi járásban volt magasabb a 0-14 évesek népességen belüli aránya (19,93%) a 60 éven felüli korcsoporténál (18,73%). Az öregedési index országos, régiói és megyei szinten is fokozatosan emelkedett, 2021-ben a megyei öregedési index meghaladja a régió értékét. A belföldi vándorlási különbözet 2018-ban majdnem elérte a 2.400 főt, azaz összességében ennyien hagyták el a megyét, így kimutatható, hogy **a megyéből való elvándorlás is tovább folytatódott.** A megye lakosságának képzettségi mutatói 2018-ban nem érik el az országos átlagot, egyedül az érettségivel rendelkezők tekintetében hasonló a megyei arány az országoshoz. A csupán 8 osztályt végzettek aránya közel 3 százalékkal haladja meg, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 3,5%-kal marad alatta az országosnak. Annak ellenére, hogy a születéskor várható élettartam Hajdú-

Bihar megyében (2020-ban nők esetében 79,75 év; férfiak esetében 72,37 év) magasabb, mint az országos átlag, a statisztikai adatok alapján az itt élők egészségi állapota továbbra is kedvezőtlennek mondható.

A képzési rendszer mind középfokon, mind felsőfokon kiterjedt a megyében, a szakképzési centrumok- és **intézmények széles körű szakképzést tudnak nyújtani, és** a speciális, gyakorlatorientált képzés, **a duális képzés szerepe is évről-évre növekszik**, mind közép-, mind felsőfokon. A szakképzettségrel rendelkező fiatalok tudása azonban gyakran nem felel meg a vállalkozások igényeinek. A 20 hiányszakma (azaz amely szakmákra igen jelentős igény mutatkozik a megyei munkaerőpiacon) közül 12 db szerepel a 2017-es megyei képzési jegyzéken így a további (*elektronikai technikus; gyakorló ápoló; húsipari termékgyártó; ipari gépész; kistermelői élelmiszerelőállító, falusi vendéglátó; mechatronikai technikus; nyomdaipari technikus; vegyésztechnikus szakmák*) **hiányszakképesítések tanulása felé** támogatással a foglalkoztatási szervként eljáró Kormányhivatal nem tudja ösztönözni a regisztrált álláskeresőket. A regisztrált üres álláshelyek jelentős részét azonban nem lehet a szakképzési rendszerből kikerülő tanulókkal sem betölteni.

2019/2020 tanév hiány-szakképesítései a megyében: Gépgyártástechnológiai technikus, Mechatronikai technikus, Elektronikai technikus, Vegyész technikus, Informatikai rendszerüzemeltető, Villanyszerelő, Gépi forgácsoló, Mezőgazdasági gépész, Pék, Húsipari termékgyártó, Gazda, Gyakorló ápoló, Női szabó, Hegesztő, Kőműves, Ács, Épület-és szerkezetlakatos, Asztalos, Burkoló, Festő, mázoló, tapétázó.

A "Hajdú-Bihar megye foglalkoztatási stratégiáját megalapozó helyzetfeltáró dokumentum" készítésekor a **kisgyermekellátás** területén jelentős hiányosságok voltak: magas kihasználtsággal működött a bölcsődei és/vagy családi napközi ellátás, ráadásul 2017-ben csak 27 településen működött bölcsőde, 7 településen pedig családi bölcsőde a megyében. A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) keretében meghirdetett felhívásban 2019 őszén még 13, 2020-ban pedig újabb 14 hajdú-bihari pályázó nyert további bölcsődei férőhelyek kialakítására, bővítésére irányuló támogatást. A közeljövőben születő döntések nyomán **még több településen lesz elérhető** a 0-3 éves korú gyermekek számára ez a nappali ellátási forma és **több igénybe vehető férőhely** is lesz.

A megye gazdasági teljesítőképessége országosan viszonylag alacsony, adottságai miatt jelentős az agrárium szerepe. A megyében regisztrált (2019. I. negyedévében 100.472 db) vállalkozásoknak közel harmada működik, elsősorban a kereskedelem, műszaki szolgáltatásokban, építőiparban. Országos viszonylatban is **alacsonyok az átlag keresetek** (2019. I. negyedévében majdnem 61 ezer forinttal alacsonyabb a Hajdú-Bihar megyében alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete az országoshoz képest), **ami miatt jelentős a munkavállalási célból elingázók száma**. A megyei átlagkereset emelkedése ellenére 2020-ban sem éri el az országos átlagot. Ugyancsak a gyenge gazdasági teljesítőképességre utal a közszféra kiemelkedő foglalkoztatási aránya (2019-ben közel 33%) a megyében.

A megye foglalkoztatást jellemző társadalmi mutatói kedvezőtlenek, ám javuló tendenciát mutatnak: a **munkanélküliségi ráta tekintetében a megyék rangsorában jelentős előrelépés** történt, az utolsó előtti helyről 2019 I. negyedévére a kedvezőbb 13. helyre lépett, a foglalkoztatás tekintetében a 17. helyről a 12-re lépett előre. 2020. II. negyedévben 4,9%, III. negyedévben 6,5%, IV. negyedévben pedig 5,6% megyénkben a ráta értéke. A regisztrált munkanélküliek számának tekintetében pedig a megyék rangsorában 2020-ban kizárólag Pest, Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét előzi meg. Hajdú-Bihar megyében a munkanélküliek száma 2020-ban a KSH adatai alapján 13,2 ezer fő volt.

A megyei paktum megvalósítási ideje alatt több foglalkoztatást segítő program is futott párhuzamosan a megyében (GINOP, TOP), ezek koordinációjára továbbra is nagy hangsúlyt kell helyezni.

2021-ben a regisztrált álláskeresők 56,8%-a 25-54 év közötti, míg az 55 év felettiek aránya folyamatosan növekszik (29,8%). A fiatal álláskeresők aránya közel változatlan (13,4%). A regisztrált álláskeresők 53,35 %-át teszik ki a tartós munkanélküliek, akik fokozott figyelmet, munkaerő-piaci támogatást igényelnek, mert nehezebben lehet őket aktivizálni, visszajuttatni a munkaerő-piacra. Magas (42,5%) a megyében a maximum alapfokú iskolai végzettségű regisztrált álláskeresők aránya, emellett több mint 51%-uk is mindössze középfokú végzettséggel rendelkezik. Kedvező azonban, hogy a regisztrált álláskeresők 69,4%-a rendelkezik valamilyen szakképzettséggel. Nem állapítható meg azonban egyértelmű összefüggés a munkanélküliség tartóssága és a szakképzetlenség között, azaz arányaiban nincs több szakképzetlen a tartósan munka nélkül élők közt. Kedvezőtlen jelenség viszont, hogy a szakképzetlen álláskeresők 20,3%-a 25 év alatti. A szakképzettséggel rendelkező regisztrált álláskeresők között is legnagyobb arányban az alacsony iskolai végzettséghez kötődő szakképzettségekkel rendelkeznek.

A megyében regisztrált üres álláshelyek jelentős része nem vár el szakképzettséget és munkatapasztalatot, emiatt azok betölthetők lennének a szakképzettséggel nem rendelkezők köréből is. Ennek ellenére az üres álláshelyek feltöltése az elvárt mértéket nem éri el. A munkaerő fejlesztése és a **munkaadói és a munkavállalói kör igényeinek egymáshoz közelítése** érdekében az eddigi beavatkozások folytatása indokolt.

Bár csökken a regisztrált álláskeresők közt a megváltozott munkaképességűek száma is, 2019 februárjában több mint 620 fő regisztrált álláskereső **speciális munkavállalási igényeivel** kell kiemelten foglalkozni a hivatalos szervezeteknek.

A Kormányhivatal által alkalmazott, a regisztrált álláskeresőkre vonatkozó „profiling” kategorizálási rendszert vizsgálva kirajzolódik, hogy az **„önálló álláskeresők” aránya mindössze 24%**, valamint az, hogy **minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, és minél hosszabb ideje álláskereső, annál inkább szüksége van intézményesített**

segítségre a munkaerőpiacra való be-, illetve visszalépéshez. A megyében számos olyan segítő nonprofit szervezet működik, mely munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, azok széles körét lefedi, jelentős tapasztalatokkal rendelkezik a munkavállalók munkaerőpiacra való integrálása terén.

A stratégia tartalmi bemutatása

Stratégiai időtáv

A 81 településre kiterjedő paktumterületre vonatkozó megyei gazdasági, foglalkoztatási együttműködés időtávja a 2017-től 2023-ig tartó időszak, azaz a **középtáv**.

A középtávú célrendszer kialakítását megelőzően elsőként hosszú távra vonatkozó vízió felvázolása történt meg, melyhez a stratégia középtávon tud hozzájárulni. **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. A hosszú távú cél módosítását a felülvizsgálat időpontjában semmi sem indokolja.

Beavatkozási logika, célrendszer, célcsoport, mutatók

A beavatkozási logika az alábbiak szerint alakul: a foglalkoztatási stratégia átfogó céljának teljesülését a stratégiai célok szolgálják. A stratégia középtávú célrendszere **többszintű**. A célrendszer élén az **átfogó cél** áll, melyet **stratégiai** és **specifikus célok** bontanak alá. A stratégiai célok elérését több specifikus cél támogatja. A stratégia a célrendszerhez számszerűsített mutatószámokat, úgynevezett indikátorokat is rendel, amelyek a célok elérését mérik, melyek alapján nyomon követhető a célok teljesülése. Az **indikátorok** mérése, ellenőrzése a monitoringtevékenység keretében történik.

Az átfogó cél a munkaerőpiacra történő belépést és bennmaradást, az egyén foglalkoztathatóságának javítását célozza meg, mely **2022-ben is a megye előtt álló megoldandó feladat**.

Az átfogó cél teljesülését a felülvizsgálat után is **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 munkaerőpiaci versenyképességét kívánja javítani. Mindegyik stratégiai cél elérését több specifikus cél támogatja.

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

Stratégiai célok	1. Az álláskeresők munkaerőpiaci hátrányainak csökkenése	2. Az álláshelyek számának növekedése	3. A munkaerő-tartalék foglalkoztatásának növekedése	4. A vállalkozások munkaerőpiaci 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 célrendszere – kialakításakor – a fenti problémák megoldására törekedett, ám a fent jelzett, legfrissebb statisztikai adatok tanúsága szerint **napjainkban is releváns célok**nak kell tekintenünk azokat.

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

A felülvizsgálat során minden egyes, az akciótervben szerepeltetett beavatkozás esetében megvizsgáljuk a megtett és eddig elmaradó lépéseket, feltárjuk az eddig megszületett eredményeket, illetve bevezetjük az Útmutató szerint elvárt új nevezéktant, a **prioritások helyett a pillérek kifejezést használjuk**.

Az 1. pillér

- 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 munkaerőpiaci szolgáltatások kiterjesztését.

A 2. pillér

- 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. pillér

- a munkaadók versenyképességét kívánja javítani a foglalkoztatási potenciáljuk fejlesztése érdekében. Az intézkedések központjában a szakképzés és a munkaadói igények erőteljesebb összehangolása, a közfoglalkoztatási rendszer munkaerőpiaci 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. pillér

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

Pillérek és intézkedések			
1. Pillér: A munkaerő aktivizálása, foglalkoztathatóságának növelése	2. Pillér: Munkahelyek létrehozása	3. Pillér: Munkaadók versenyhelyzetének javítása	4. Pillér: 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 munkaerőpiaci szereplői közötti intézményesített kapcsolatrendszer

			kialakítása és fenntartása
1.2.Intézkedés: Iskolázottság növelése	2.2.Intézkedés: Szociális gazdaság fejlesztése	3.2.Intézkedés: Közfoglalkoztatás munkaerőpiaci 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 munkaerőpiaci 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	

Célcsoport

A stratégia – a pályázati kiírás előírásainak megfelelően – kiemelten fókuszál a **hátrányos helyzetű álláskeresőkre** és az **inaktívak célcsoportjára**. 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.

A stratégia meghatározza azokat a főbb intézményi, szervezeti, pénzügyi, jogi **kockázatokat**, amelyek a megvalósítást veszélyeztetik, valamint a kockázatok kezelésére is tesz javaslatokat. A stratégia kidolgozása a vonatkozó európai uniós, nemzeti és megyei szintű fejlesztési dokumentumok által megfogalmazott célokhoz illeszkedve történt meg.

Indikatív forrás-és ütemterv

A stratégia indikatív forrástérképén meghatározásra kerültek azok a **potenciális pénzügyi források, amelyek az egyes, betervezett eszközök megvalósításának finanszírozásához hozzá tudnak járulni**. A stratégiához a TOP-5.1.1-15 felhívásnál nyertes kiemelt projekt keretében rendelkezésre állt 1,235 Mrd Ft, amelyre 2021-ben további 400 millió Ft került ráemelésre, ugyanakkor más, elsősorban TOP, EFOP, GINOP, INTERREG programok keretében több mint 660 Mrd Ft fejlesztési forrás állt a projekt indulásakor rendelkezésre. Ez utóbbiak jelentős része azonban országos keret, a kapcsolódó pályázati sikerességtől függ a Hajdú-Bihar megyébe jutó forrásösszegek nagysága. A betervezett beavatkozások ütemezését az akcióterv tartalmazza. A megyei együttműködés hatékonyságát jól mutatja, hogy a nyertes pályázat keretében elérhető TOP-5.1.1 forrásra óriási igény mutatkozott a megyében, ami azok jelentős részének gyors felhasználását okozta.

A végrehajtás rendszere, monitoring

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, szakképző intézmények, egyetem, nonprofit szervezetek stb.) kerültek bevonásra tagként. A megyei Paktum legfőbb szerve a Foglalkoztatási fórum. Az Irányító Csoport végzi a munka irányítását, a partnerség vezetését, a megyei paktum projekt koordinációját. A Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat az operatív munkavégzésre kialakította és **nagy sikerrel működteti Debrecenben a Piac utcán, a megyeházán a paktumirodát**, kezdetben két főállású, majd egy főállású munkavállalójával.

A stratégia a célrendszerhez elérendő, számszerűsíthető mutatószámokat, indikátorokat is rendel, amelyek alapján a végrehajtás során folyamatosan, vagy időszakos jelleggel nyomon követhető a kitűzött célok teljesülése. A stratégia meghatározza a megvalósítás **monitoringjának**, a nyomon követésnek a feladatait és felelősét is. A jelen felülvizsgálati tevékenység is ennek a – már az előkészítés során előre betervezett – monitoring tevékenységnek a keretében zajlik.

3. Bevezetés

Előzmények, indíttatás, mandátum

Hajdú-Bihar Megye Önkormányzata a Terület és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) 5.1.1-15 jelű konstrukciójának pályázati felhívására **2016. márciusában nyújtotta be** a foglalkoztatási együttműködések kialakítására irányuló pályázatát. E projektben konzorciumi partnerei a Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat Polgármesteri Hivatala, a Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft., és a Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal voltak. A pályázat **támogatásáról szóló döntés 2016. júliusában** született meg, majd a nyertes pályázat, a benne vállalt tevékenységek megvalósítása a **2016. szeptemberi szerződéskötéssel** kezdődött meg.

A projekt előkészítési szakaszában a **paktumterület foglalkoztatási helyzetét feltáró dokumentum**, erre épülve **megalapozó tanulmány**, majd a megvalósítás 3. mérföldkövének idejére, **2017. februárjára foglalkoztatási stratégia**, és az ennek megvalósítását részletező **foglalkoztatási akcióterv** készült.

A Helyzetfeltáró dokumentum alapján az elkészült foglalkoztatási stratégia meghatározta a Hajdú-Bihar megyei paktumterület **középtávú, 2025-ig terjedő foglalkoztatáspolitikai céljait**.

A célrendszeren túlmenően a stratégia 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 tervezés során egyértelmű elvárás volt, hogy a **stratégia célrendszere** a vonatkozó európai uniós, nemzeti, megyei és helyi szintű fejlesztési dokumentumok által megfogalmazott **felettes szintű célokhoz illeszkedjen**.

A pályázat benyújtását megelőzően elérhető statisztikai adatok és információk alapján nagy feladatot jelentett egyrészt a munkanélküliség kezelése, másrészt a képzett és motivált munkaerő hiánya, ami nagyban gátolja a megyei gazdaság fejlődését. Nagy kihívást jelent a gazdasági szféra számára a megfelelő képzettséggel rendelkező és megfelelő mennyiségű munkaerő megtalálása, alkalmazása. A foglalkoztatási partnerség tagjai felismerve a munkaerőpiaci anomáliákat, felvállalt **mandátumukként fogalmazták meg azt, hogy elfogadják a partnerségben kialakított stratégia tartalmát, kidolgozott célrendszerét a paktum résztvevői közös célnak tekintik és segítik annak megvalósulását**.

Lehatárolás

A paktumterület **Hajdú-Bihar megye Debrecen kívüli területét** fedi le, annak **81 települése** tartozik bele a foglalkoztatási stratégia 6.210 km² nagyságú beavatkozási területébe. A paktumterületet alkotó települések közigazgatási területei összefüggő területi egységet képeznek. A célok minél sikeresebb eléréséhez szükséges, hogy ezt az összefüggő területi

egységet megalapozott vizsgálatok és határozott specifikációk mentén beavatkozási egységekben is kezelni tudjuk.

A tervezési folyamat bemutatása

Annak érdekében, hogy a Hajdú-Bihar megyére kiterjedő foglalkoztatási-gazdasági együttműködés megvalósítására irányuló együttműködés a lehető leghatékonyabb legyen, a megyei paktum konzorciumi tagjai már a projekt megkezdése előtt **tájékoztak az országban eddig megvalósított paktumokról, eredményeikről, működési mechanizmusukról**. A konzorciumi partnerek tervezői széles körben tárták fel a paktumokról elérhető szakirodalmat, illetve keresték a paktumokkal kapcsolatos képzési programokat.

Már a projekt megkezdését megelőzően megkezdtek a projekt megvalósításához kapcsolódó **partnerség fejlesztését, feltérképezték** a 81 települést magában foglaló paktumterületen a **foglalkoztatási együttműködésben kompetenciával bíró szervezetek körét**, majd fokozatosan beszerezték a pályázati felhívás által előírt, szükséges, a jövőbeli együttműködésre irányuló szándéknyilatkozatokat is.

A megyei paktumprojekt megkezdésekor a hatékony működésre irányuló tevékenységeket tovább folytatták a partnerek a paktum szervezet **működési kereteinek, ügyrendjének átgondolásával, kidolgozásával, a potenciális tagok felkeresésével**.

Már 2016. februárjában megkezdődött a konzorciumi tagok között az előkészítési munkák elvégzésével, annak megtervezésével kapcsolatos **egyeztetési és adatgyűjtési- elemzési folyamat**. Ennek keretében megindult a foglalkoztatási helyzetelemzéshez szükséges **adatok körének és az adatgazdáknak az azonosítása**, az adatok elérhetőségére vonatkozó **információk egyeztetése**, valamint az **adatok beszerzése** és az adatbázisok tisztítása. Az adatok beszerzése számos forrásból történt: egy részük nyilvános adatbázisként elérhető volt interneten, mint pl. a Központi Statisztikai Hivatal népszámlálási és tájékoztatási adatbázisai, különböző statisztikai adattáblák, a Területi Információs Rendszer (TeIR) adatbázisai, a Belügyminisztérium közfoglalkoztatásra vonatkozó hivatalos tájékoztatói, a Debreceni Egyetem tanulmányai, és egyéb szervezetek által készített felmérések is. A nem nyilvános adatok megszerzése érdekében megtörtént az Oktatási Hivatal megkeresése annak érdekében, hogy a Köznevelési Információs Rendszer (KIR) közvetlenül nem elérhető adatbázisának elemzése is megtörténhessen a paktumterületen működő iskolarendszerű képzések és képző intézményekre vonatkozóan. A konzorcium tagjai is a tervezők rendelkezésére bocsátották az elemzésekhez szükséges adatokat területi és időbeli bontásban. A munkaügyi szervként eljáró járási hivatalok által nyilvántartott adatok a regisztrált álláskeresőkre és a regisztrált üres álláshelyekre vonatkoztak. A helyzetfeltáró dokumentum készítéséhez piaci alapú álláskínálatokat tartalmazó állásportálok adatainak lekérdezése, rendszerezése, feldolgozása és elemzése is. Mindezek eredményeként 2016 decemberére elkészült a Hajdú-Bihar megye foglalkoztatási stratégiáját megalapozó Helyzetfeltáró dokumentum.

Már az előkészítés megkezdésétől és folyamatában **rendszeres egyeztetések** zajlottak a konzorciumi partnerek között. Az előkészítő, megalapozó **dokumentumok bemutatása, egyeztetése folyamatos és minden partnerre kiterjedően** zajlott, melynek keretében minden konzorciumi tag számára lehetőség volt arra, hogy kifejtse az elkészült munkaanyagokkal kapcsolatos véleményét, megfogalmazza észrevételeit, módosítási igénnyel éljen. A beérkező módosítási igények minden esetben megválaszolásra kerültek a dokumentumok készítői, a stratégiai tervezők által, akik megvizsgálták a jelzett észrevétel beépíthetőségét és megtették a szükséges módosítást. A **partnerségben megvalósított tervezés** eredményeként a paktum résztvevői már az előkészítés időszakától azonosultak a feltárt problémákkal és közös feladatnak tekintették a megoldásukra betervezett lépéseket.

A megye foglalkoztatási stratégiájának készítésekor **kijelölésre kerülő célok mindegyike valós problémákra reagált**, azaz a célok levezethetők a Helyzetfeltáró dokumentumban kimutatott tényekkel, folyamatokkal, trendekkel. A Helyzetfeltárásban kirajzolódó hiányosságok, problémák rendszerezésére, stratégiai megalapozást szolgáló eljárásaként az ún. problémafa módszerét alkalmaztuk. Ezen módszer keretében a paktumterületen feltárt hiátusokat rendszerezve formálódott egy-egy összetartozó tématerület. A problémafa módszerét az ún. célfa módszerének alkalmazása követte, melynek során a problémák célokká konvertálása történt meg. Ez a célfa módszer segítette a stratégia célrendszerének kialakítását. Az így kialakuló célrendszer-váz egyeztetés után elfogadásra került, majd ennek megfelelően történt meg a célrendszer egyes céljainak szöveges kifejtése.

Megállapíthatjuk, hogy a 3. pontban megfogalmazott indíttatás, mandátum, lehatárolás, tervezési folyamatok megfelelnek a pályázati kiírásban tett előírásoknak.

Stratégiai (szakmapolitikai) háttér, illeszkedés

A Hajdú-Bihar megyei paktumterület 81 érintett településére kiterjedő foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési stratégia kialakításakor a már rendelkezésre álló, ún. **felettes szintű stratégiai jellegű dokumentumokban foglalt irányvonalakhoz kellett igazodni, azokhoz messzemenően illeszkedjen** és ellentétes irány megfogalmazására ne kerüljön sor. Ennek megfelelően a megalapozó, előkészítő dokumentum készítése során beazonosításra kerültek azok a megyei, országos, illetve Európai uniós területfejlesztési célú dokumentumok, melyek szellemiségéhez, megfogalmazott célrendszeréhez való illeszkedést biztosítani kellett.

A dokumentumok beazonosítása területi szintek szerint történt meg. Legátfogóbb területi szintet az **Európai uniós** dokumentumokban megfogalmazott célok, követendő irányvonalak jelentenek (EU2020 Stratégia), melyet a hazai **országos** (Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió, Nemzeti Reform Program), majd **megyei** (Hajdú-Bihar Megye Integrált Területi Programja, Hajdú-Bihar Megye Szakképzés-fejlesztési Konceptiója) területi **szinten** rendelkezésre álló fejlesztési dokumentumok vonatkozó céljai követnek.

A felettes szintű dokumentumok célrendszeréhez való igazodását külön fejezet (*Elvárt stratégiai illeszkedés az Európai uniós, a nemzeti és megyei fejlesztési dokumentumokhoz*) mutatja be a paktumterület célrendszerének részletes kifejtését követően.

A felettes szintű stratégiákkal való illeszkedés a 9. pontban az Elvárt stratégiai illeszkedés az Európai uniós, nemzeti- és megyei fejlesztési dokumentumokhoz című fejezetben kerül részletekbe menő bemutatásra.

A felülvizsgálat évében (2022.év) nem csak a Stratégia készítésekor meglévő dokumentumokkal került sor a konzisztencia felülvizsgálatára, hanem a már rendelkezésre álló 2021-2027 közötti időszakra vonatkozó fejlesztési dokumentumokkal is.

Kapcsolódás egyéb projektek végrehajtásához

A Hajdú-Bihar megyei paktumprojekt indulásakor a megyében más területi paktum nem működött, egyedül a megyei jogú város paktumprojektjének előkészületei zajlottak. **A felülvizsgálati dokumentum készítésekor (2021. II. félévében) azonban már négy másik területi paktum is közeledik a működés befejezéséhez** a Terület-és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) finanszírozásának segítségével. Ezekben a paktumokban a célcsoporti személyek lakhelye adja a lehatárolás alapját. Elsőként a **Sárréti Paktum** együttműködése indult meg, mely a Püspökladányi és Hajdúszoboszlói járásokra terjed ki. Majd elkezdődött a **Dél-Nyírségi Paktum** működése is (a Hajdúhadházi-, és Nyíradonyi járásokra és Hajdúsámsonra kiterjedően), illetve elkészültek az **Észak-Hajdúsági** (Balmazújvárosi-, Hajdúnánási, Hajdúböszörményi járások) és a **Berettyóújfalú-Derecskei Paktum** megvalósítását megalapozó előkészítő dokumentumok is. Ennek eredményeképpen a megyei paktumprojekt működésével párhuzamosan immár mind a négy TOP-os területi paktum megkezdte működését, így különös jelentősége van ezek összehangolt működtetésének, illetve a Hajdú-Bihar megyei paktumszervezet koordináló tevékenységének. A TOP forrásból finanszírozott paktumprojektekkel párhuzamosan azonban számos Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programból (GINOP) finanszírozott program is fut(ott), mely hasonló célcsoportot céloz meg. Ilyen program pl. az Út a munkaerőpiacra, az Ifjúsági Garanciaalap, vagy a Fiatalok vállalkozóvá válásának ösztönzése című programok. A célcsoportok közti lehatárolást a megyei Kormányhivatal nagy hatékonysággal végzi, melynek eredményeként a párhuzamosságok kiküszöbölhetők.

A felülvizsgálat során megállapításra került, hogy a fent bemutatott programok egymástól területileg lehatárolt módon, a tervezési keretek szerint működnek/működtek.

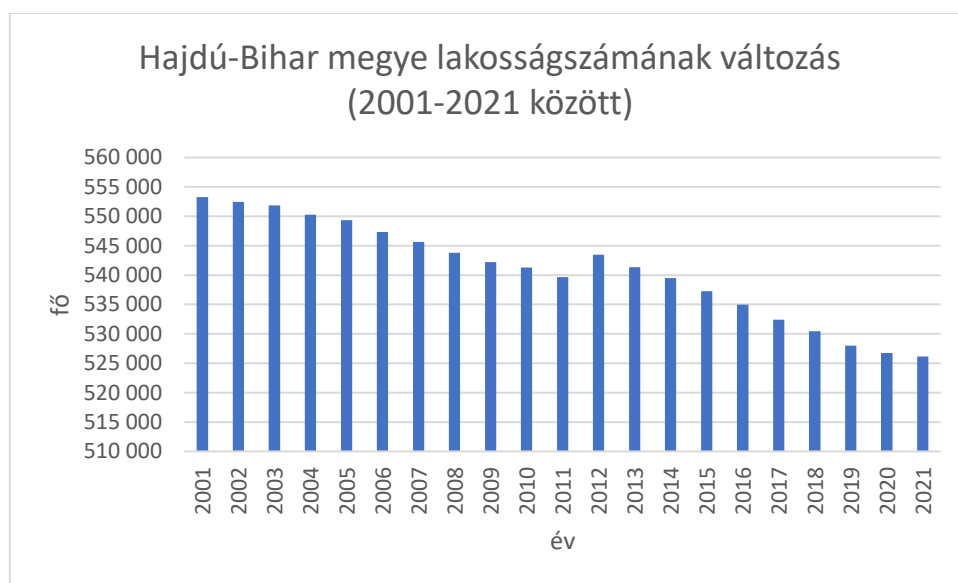
4. A helyzetértékelés összegzése

Abból adódóan, hogy a stratégiának és a benne megfogalmazott céloknak a helyzetelemzésen és a helyzetértékelésen alapulónak, abból egyértelműen levezethetőnek kell lenniük,

szükséges, hogy a helyzetértékelés főbb megállapításait felidézzük, illetve megnézzük, hogy a felülvizsgálat időpontjában rendelkezésre álló legfrissebb adatok (2021 II. félév), ugyanezek a tématerületek milyen statisztikai adatokkal jellemezhetők, milyen változások történtek a stratégia elkészülte óta.

Demográfiai jellemzők:

Hajdú-Bihar megye **lakosság számára** az elmúlt 20 évben, kivétel a 2012-es évet, **a folyamatos csökkenés** jellemző, melyet elsősorban a természetes fogyás okoz. A lakosság szám 2001-ben még 553.264 fő volt, addigra 2021-ben már csak 526.164 fő. Megyei szinten megközelítőleg 27 ezer fővel csökkent a népességszám (1.ábra).

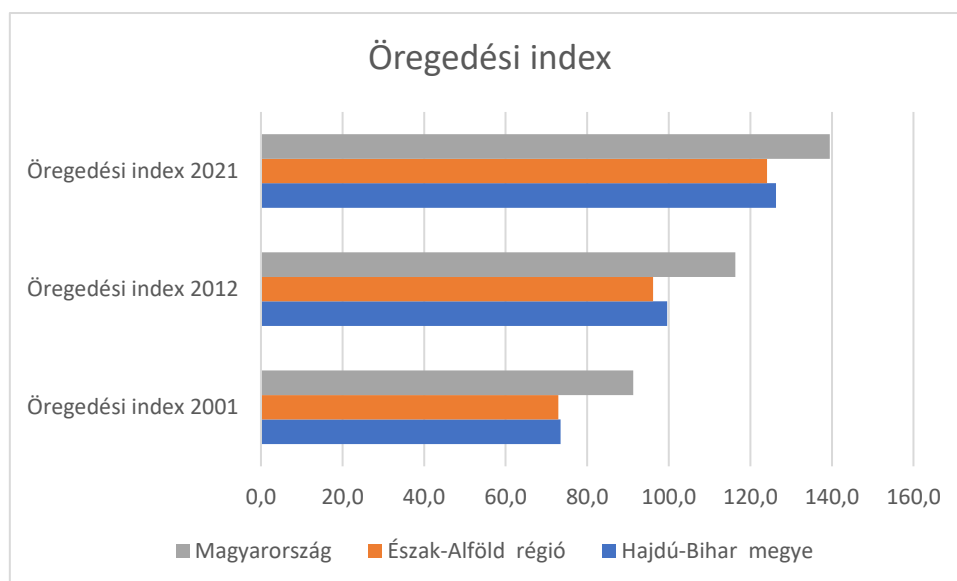


1.ábra: Hajdú-Bihar megye lakosságának változása (2001-2021 között)

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

A megyeszékhelyen is az utóbbi években felgyorsult a lakosság csökkenése, melynek legfőbb oka a szuburbanizáció, a Debrecenből a városkörnyéki településekre való kiköltözés. Debrecen lakónépessége 2010 óta közel 7.000 fővel csökkent. Míg 2010-ben 208.016 fő élt Debrecenben 2019-ben már csak 201.112 fő.

Az előregedés a felülvizsgálat időpontjában is **folytatódott**, a 60 éven felüliek aránya a 2015-ös adatokhoz képest tovább növekedett, 2018 januárjában megközelítette a népesség negyedét (24,93%). 2019-ben mindössze egyetlen járásban, a Hajdúhadházi járásban volt magasabb a 0-14 évesek népességén belüli aránya (19,93%) a 60 éven felüli korcsoporténál (18,73%). Az öregedési index országos, régiói és megyei szinten is fokozatosan emelkedett, 2021-ben a megyei öregedési index meghaladja a régió értékét (2.ábra).



2.ábra: Öregedési index összehasonlítása megyei, régió és országos szinten
Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

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.

Annak ellenére, hogy a születéskor várható élettartam Hajdú-Bihar megyében (2020-ban nők esetében 79,75 év; férfiak esetében 72,37 év) magasabb, mint az országos átlag, a statisztikai adatok alapján az itt élők egészségi állapota továbbra is kedvezőtlennek mondható. Hajdú-Bihar megyében közel 90 ezer tartósan beteg él. A fogyatékkal élő személyek száma 2001-ben 29.355 fő, 2011-ben 26.445 fő, 2016-ban pedig 25.204 fő volt. A KSH adatai alapján a vizsgált csoportba tartozók száma folyamatosan csökkent. 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.

2017-re már 27 településen működött bölcsőde, 7 településen pedig családi bölcsőde a megyében. A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) keretében meghirdetett felhívásban 2019 őszén még 13, 2020-ban pedig újabb 14 hajdú-bihari pályázó nyert további bölcsődei férőhelyek kialakítására, bővítésére irányuló támogatást. A cél a kisgyermeket nevelők munkavállalásának támogatása, a munkapiacravaló visszatérés elősegítése, illetve az érintett családokról való gondoskodás. A projektek 8,364 milliárd forintos keretösszegeből valósultak meg:

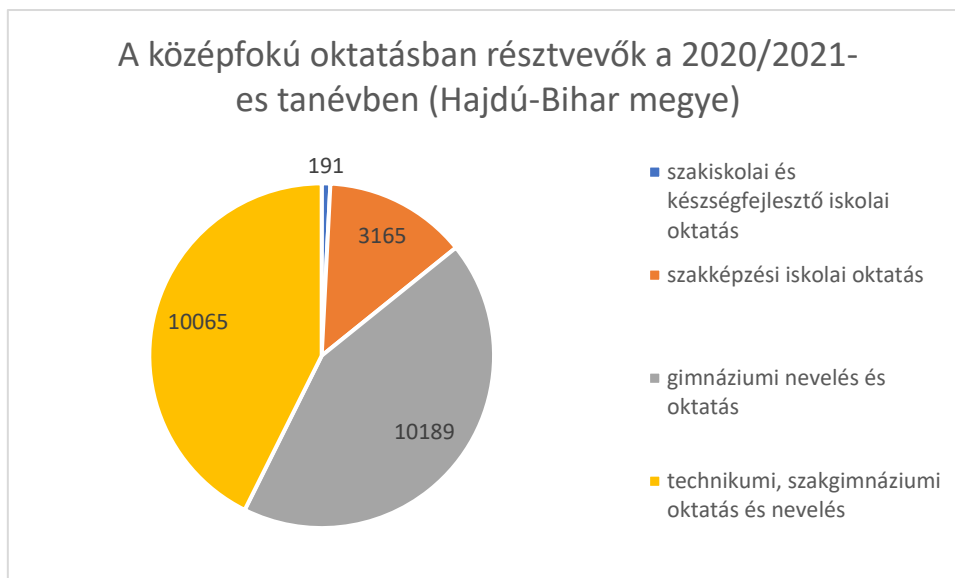
1.táblázat: Hajdú-Bihar megye nyertes önkormányzatai

Forrás: <https://www.dehir.hu/hajdu-bihar/ujabb-tizennegy-hajdu-bihari-telepules-nyert-forrast-bolcsodei-fejlesztesekre/2020/03/26/>, saját szerkesztés

2019.év	2020.év
Ebes Községi Önkormányzat	Balmazújváros Város Önkormányzata
Sáránd Község Önkormányzata	Hajdúszoboszló Város Önkormányzata
Berekböszörmény Község Önkormányzata	Hajdúdorog Város Önkormányzata
Berettyóújfalu Város Önkormányzata	Konyár Község Önkormányzata
Hosszúpályi Nagyközség Önkormányzata	Hajdúbagos Község Önkormányzata
Körösszakál Községi Önkormányzat	Álmosd Község Önkormányzata
Mikepércs Községi Önkormányzat	Zsáka Nagyközségi Önkormányzat

Hajdúhadház Város Önkormányzata	Furta Község Önkormányzata
Nyíracsd Község Önkormányzata	Vámospércs Városi Önkormányzat
Fülöp Községi Önkormányzat	Kaba Város Önkormányzata
Hajdúböszörmény Város Önkormányzata	Derecske Város Önkormányzata
Bocskai kert Községi Önkormányzat	Szerep Községi Önkormányzat
Hajdúszovát Község Önkormányzata	Hajdúdorogi Metropolitai Egyház
	Újtikos Községi Önkormányzat

A megye **kiterjedt középfokú oktatási intézményhálózattal** és 26.000 főt meghaladó tanulólétszámmal rendelkezett. 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 2020/2021-es tanévben a KSH adatai alapján **191** fő vett részt szakiskolai és készségfejlesztő iskolai oktatásban, **3.165** tanuló szakképzésben, **10.189** fő gimnáziumi nevelés és oktatásban, **10.065** fő pedig technikumi, szakgimnáziumi oktatás és nevelésben. **Összesen 23.610 tanuló kezdte a tanévet a középfokú oktatásban** (3.ábra). **A legtöbb iskolarendszerű szakképzés Debrecenben érhető el.** Kiemelkedik még szakképzési szerepével Berettyóújfalu, Hajdúböszörmény, Hajdúnánás, Püspökladány, Balmazújváros, Hajdúszoboszló, ahol városonként 10-20 féle szakma oktatása is folyik.



3.ábra: A közép fokú oktatásban résztvevők száma a 2020/2021-es tanévben (HBM)

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

A 2019-et követően a szakképzési rendszer átalakítása is megtörtént, amelyet a paktum céljainak eléréséhez mindenképp figyelembe kell venni. Az átalakítás elsődleges célja a munkaerőpiac igényeihez az eddigieknél sokkal rugalmasabban alkalmazkodó és magas színvonalú szakképzési rendszer kialakítása. A rohamosan fejlődő és változó gazdaság elvárása, hogy jól képzett, értékes tudással bíró, felkészült szakemberek kerüljenek ki a szakképzésből, akik megállják helyüket és sikeresek lesznek a munkaerőpiacon.

Az új szakképzési rendszerben új szemléletű oktatást vezettek be 2020. szeptember 1-jétől felmenő rendszerben, azaz az eddig indított képzések kifutnak a régi rendszer alapján. Az új szakképzési rendszerben az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) helyét a Szakmajegyzék váltja fel, amelyben 25 ágazathoz tartozó 174 alapszakma szerepel. Az alapszakmákat kizárólag iskolai rendszerben lehet majd tanulni. A Szakmajegyzékben többek között feltüntetik az ágazaton belüli szakmák közötti átjárhatóságot, a képzés idejét, a digitális kompetencia szintjét. A Szakmajegyzék illeszkedik az európai uniós normákhoz.

Az új, Szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény alapjaiban változtatja meg a szakképzés szervezeti felépítését. Az első és a legfontosabb változtatás az iskolarendszerű képzés intézményeinek teljes körű átalakítása. A szakképzési törvény egyértelműen kimondja, hogy a szakképzést végző intézmények mostantól kétfélék lehetnek: szakképző iskolák és technikumok.

Kiemelkedő Hajdú-Bihar megyében a **Debreceni Egyetem felsőoktatási szerepe**, hiszen a hallgatói létszám tekintetében a legnagyobb vidéki tanuló központ, ahol széles körben képeznek szakembereket. Az egyetem jelenleg 8 campuson, 14 karon és 24 doktori iskolában biztosítja a tanuláshoz való hozzáférést közel 30 ezer hallgatójának. A felsőoktatásban végzetek az alacsonyabb iskolai végzettségűeknél jobb eséllyel helyezkednek el a munkaerő-piacon, melyet az is jól mutat, hogy a regisztrált álláskereső közt a felsőfokú képzettséggel rendelkezők aránya a legkisebb.

A megye lakosságának **képzettségi mutatói az oktatás jelentős szerepe ellenére 2018-ban sem érik el az országos átlagot**, egyedül az érettségivel rendelkezők tekintetében hasonló a megyei arány az országoshoz. A csupán 8 osztályt végzettek aránya közel 3 százalékkal haladja meg, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 3,5%-kal marad alatta az országosnak

Hiányszakmák:

A magyar Közlöny 2019. évi 28. számában Hajdú-Bihar megyében a definiált 20 hiányszakma közül 10 (gyakorló ápoló; húsipari termékgyártó; útépítő; mezőgazdasági gépész; vegyipari technikus; ács; gépgyártástechnológiai technikus; hűtő-és légtechnikai rendszerszerelő; a járműfényező és a járműipari fémalkatrészgyártó) még nem szerepelt a megye 2016-os képzési jegyzékén. Ezek felé nem tudta 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. Természetesen a szakképző centrumokon kívül más képző intézmények képzési palettája tartalmazhatja ezeket a képzéseket is.

A jelentős problémát okozható szakképzett munkaerőhiány pótlása érdekében a tantervekbe érdemes beépíteni a hiányszakmák, hiány-szakképesítések oktatását. Az ország teljesítőképesége egyértelműen függ a szaktudástól, a szakképzés minőségétől is. A diplomát szerzettek mellett egyre nagyobb szükség van a jó, gyakorlati tudással rendelkező szakemberekre. A legfőbb cél ezért azon készségek erősítése, amelyeknek elsajátítását követően a képzésekben részt vevők képesek lesznek a változó technológiai környezetben is produktívan munkát végezni. Vitathatatlan, hogy nagy a kereslet a képzettségekkel rendelkező szakemberekre, így a szaktudás és képesítés megszerzésével nagyobb eséllyel kerülhetnek be a munkaerőpiacra. **Ennek megfelelően a hiányszakmák képzése prioritást élvez a képzési területeken, illetve a képzéseken való részvétel szakiskolai tanulmányi ösztöndíjra jogosítja a kedvezményezetteket.** A 2018/2019, illetve a 2019/2020 tanévben a jelentkezett hiányszakmákra a következő szakképesítések indultak (2.táblázat).

2.táblázat: A megyében induló hiány-szakképesítések

Forrás: https://hbinvest.hu/?page_id=172

<https://hbkik.hu/szakkepzes/mmk/hianyszakmak/>, saját szerkesztés

2018/2019 tanév	2019/2020 tanév
Festő, mázó, tapétázó	Gépgyártástechnológiai technikus
Elektronikai technikus	Mechatronikai technikus
Épület-és szerkezetlakatos	Elektronikai technikus
Gépi forgácsoló	Vegyész technikus
Gyakorló ápoló	Informatikai rendszerüzemeltető
Szoftverfejlesztő	Villanyszerelő
Női szabó	Gépi forgácsoló
Elektromechanikai műszerész	Mezőgazdasági gépész
Kertész	Pék
Mezőgazdasági gépész	Húsipari termékgyártó
Szociális gondozó és ápoló	Gazda
Villanyszerelő	Gyakorló ápoló
Gazda	Női szabó
Nyomdaipari technikus	Hegesztő
Vegyésztechnikus	Kőműves
Ács	Ács
Állattartó szakmunkás	Épület-és szerkezetlakatos
Kőműves	Asztalos
Gépjármű mechatronikus	Burkoló
Szerszámkészítő	Festő, mázó, tapétázó

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.

Legjelentősebb iparág mégis a kereskedelem és gépjárműjavítás, a második a feldolgozóipar, a harmadik pedig mezőgazdaság. Ebben a három iparágban koncentrálódik az összes árbevétel több mint háromnegyede. A mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás és halgazdálkodás csak a negyedik helyet foglalja el annak ellenére, hogy ez a térség erős agrár-háttérrel bír.

A megyében **regisztrált vállalkozásoknak** (2019. I. negyedévében mintegy 100.472 db) **mindössze egyharmada működik**. A legtöbb vállalkozás tehát a Kereskedelem, gépjárműjavítás; a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység ágazatban és az Építőiparban működik. A vállalkozások jellemzően (89 %-a) mikrovállalkozás, további 6 %-a 5 és 9 fő közötti, 2,5 % 10 fő feletti, de 20 fő alatti létszámot foglalkoztat, a 20-49 fős csoportba pedig nagyjából 1,5 százalék tartozik. Az 50 és 250 fő közötti csoportot nevezzük középvállalkozásnak, ebbe a csoportba csak 0,7 százalékos arány képviselteti magát, és a nagyvállalati csoportba csak 0,1 százalék. Összességében megállapíthatjuk, hogy a vállalatok több, mint 99 százaléka kisvállalkozás, és csak kevesebb, mint 1 százaléka közép- vagy nagyvállalat (3.táblázat).

3.táblázat: Vállalkozások csoportosítása

Forrás: https://www.uni-miskolc.hu/files/11816/HB_1205.pdf

Megnevezés	Foglalkoztatottak száma (fő)	Arányuk (%)
Mikrovállalat	5 fő alatti	89 %
Kisvállalat	5-9 fő alatti	6%
Kisvállalat	10 fő fölötti	2,5%
Kisvállalat	11-20 fő közötti	1,5%
Középvállalat	50-250 fő közötti	0,7%
Nagyvállalat	250 fő fölötti	0,1%

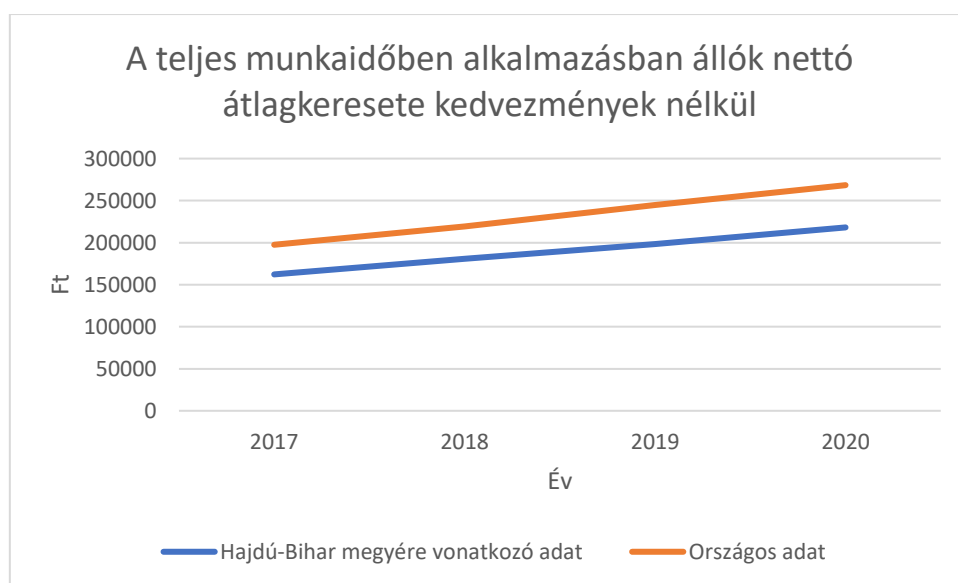
A regisztrált vállalkozások között folyamatosan csökken a nagyobb foglalkoztatottságú és tőkeerős vállalkozások aránya, és nő a 10 fő alatti mikrovállalkozásoké, ami a foglalkoztatás bővülését nem feltétlenül segíti elő. A megye számos és kiterjedt ipari területi kínálattal rendelkezik a potenciális befektetők számára.

Az ország megyéihez viszonyítva is **túl magas a költségvetési szférában foglalkoztatottak száma és aránya** (2019-ben a foglalkoztatottak közel 33%) 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.

A béremelkedés a versenyszférában 10,9, a költségvetési szférában 12,9%-ot tett ki. A munkavállalók havi bruttó átlagkeresete a versenyszférában 275 ezer, a költségvetési szférában 245 ezer forint volt 2018-ban. Az információ és kommunikáció, illetve a közigazgatás nemzetgazdasági ágak bruttó átlagbére 49, és 34 ezer forinttal meghaladta a megyei átlagot. Legkevesebb munkabért (átlagosan 184 ezer forintot) a vendéglátásban dolgozók keresték, ami 81 ezer forinttal elmaradt a megyei átlagkeresettől. Az előző évi (2017) adatokhoz képest az átlagkereset a fizikai foglalkozásúaknál 13,8%-kal, a szellemiekénél 8,8%-kal emelkedett. A fizikai foglalkozásúak bruttó átlagkeresete 215, a szellemieké 350 ezer forintra növekedett. Az átlagos havi munkajövedelem 2018. I–III. negyedévében 275 ezer forint volt, ami 11,6%-os növekedést jelentett az előző évhez képest. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 2021-ben 12%-kal magasabb volt, mint egy évvel korábban. Összege (352 ezer forint) továbbra sem érte el az országos átlagot (420 ezer forint).

A 4.ábra a teljes munkaidőben alkalmazásban állók kedvezmények nélküli nettó átlagkeresetének változását mutatja be 2017-től 2020-ig megyei, illetve országos szinten.

Az emelkedések ellenére is láthatjuk, hogy Hajdú-Bihar megyében az átlag keresetek az országos átlagot a vizsgált években nem érik el.



4.ábra: A teljes munkaidőben alkalmazásban állók nettó átlagkeresete kedvezmények nélkül (2017-2020)

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

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.

A Magyar Közlöny 229. számában megjelent 703/2021. (XII. 15.) Kormányrendeletet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról, amelyet 2022. január 1. napjától lép hatályba. A munkabéreket érintő további döntés, hogy a 2022. január 1. napjától a 25 év alatti fiatal munkavállalók mentesülnek a személyi jövedelemadó megfizetése alól. A kormány munkabérekre vonatkozó döntései komoly hatással

bírhathatnak a munkáltatókra és a munkavállalókra egyaránt, amelynek a munkaerőpiacra gyakorolt hatása a jelenleg nem ismert.

Munkaerő-piaci helyzet:

A megyei foglalkoztatást jellemző és befolyásoló társadalmi mutatók kedvezőtlenek: a regisztrált munkanélküliek számának tekintetében a megyék rangsorában 2020-ban kizárólag Pest, Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét előzi meg. A megye foglalkoztatást jellemző társadalmi mutatói kedvezőtlenek, ám javuló tendenciát mutatnak: a **munkanélküliségi ráta tekintetében a megyék rangsorában jelentős előrelépés** történt, az utolsó előtti helyről 2019 I. negyedévére a kedvezőbb 13. helyre lépett, a foglalkoztatás tekintetében a 17. helyről a 12-re lépett előre. 2020. II. negyedévben 4,9%, III. negyedévben 6,5%, IV. negyedévben pedig 5,6% megyénkben a ráta értéke.

A foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves népességből, vagyis a foglalkoztatási ráta 2015-ben (58,38%) tekintetében pedig a 16. helyen áll a megyék rangsorában. 2021-re a foglalkoztatási arány 60,9%-ra emelkedett.

A regisztrált álláskeresők száma az elmúlt években folyamatosan csökkent, 2018-ban 21.466 fő volt regisztrálva. A Nyíradonyi, Hajduhadházi, Berettyóújfalusi és a Balmazújvárosi járásokban volt a legtöbb regisztrált álláskereső.

Ezzel párhuzamosan 2010 és 2019 között nőtt a foglalkoztatottak és a gazdaságilag aktív népesség száma, ez a trend azonban a COVID19 vírus megjelenésével 2020 második felétől mérséklődést mutat.

2020 II. negyedévében Hajdú-Bihar megyében a 15–74 éves lakosság 60,8%- a, összesen 242 ezer fő volt gazdaságilag aktív, 2,4%-os csökkenés mutatkozik az előző évhez viszonyítva. Az aktivitási arány pedig 1,6 százalékponttal alulmaradt az országos átlagtól.

A foglalkoztatási arány 2020 I. félévében 57,8 %-ra redukálódott, ezzel visszaesett a 2015-16 évi szintre.

A munkanélküliségi ráta, mint ahogy fent említettük 4,9%-ról a IV. negyedévre 5,6%-ra növekedett. A változás szintén a megjelenő korona vírus hatásával magyarázható. A II. negyedévi adat 0,3 százalékponttal elmaradt a korábbi évhez képest, tovább folytatva az előző negyedévek kedvező tendenciáját. Ennek ellenére az arány meghaladta az országos átlagot (4,6%). Az inaktívak száma elérte a 156 ezer főt, ami 3,3%-kal magasabb az egy évvel korábbinál. A növekedést részben az okozta, hogy a munkahelyüket elvesztett személyek túlnyomó többsége a személyes kontaktus elkerülése és a járvány következtében kialakult gazdasági helyzet miatt nem tudott aktívan munkát keresni és/vagy két héten belül munkába állni.

Ezen **inaktív csoportok munkaerő-piaci eszközökkel való támogatása fontos feladat** a megye foglalkoztatottságának növelése érdekében.

Megyén belül is jelentős a foglalkoztatási célú ingázás. Kiemelhető Debrecen megyehatárokon átívelő 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 inaktív 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 műszakos munkavégzés vállalására és a precizításra is.

A munkáltatók 2021.év április hónapban összesen **764 üres állás helyet** jelentettek be, amelyhez 59,4%-ban igényeltek támogatást. Az előző hónapban ez az arány magasabb, 96,9% volt. Összesen 2021. év április hónapban **3 114 álláslehetőség** állt rendelkezésre többek között az **1549 fő** nyilvántartásba újonnan bekerülő álláskereső számára. A belépők 93%-a korábban is szerepelt a rendszerben, 109 fő első alkalommal kérte nyilvántartásba vételét. Az áprilisi zárónapon **1 958 állás** maradt mégis **betöltetlen**. A nyilvántartott álláskeresők adatbázisában, ebben a hónapban 4 328 fő fordult meg, 1 549 fő belépőként, 2 779 fő pedig kilépőként. A megyében, illetve járási szinten is a regisztrált álláskeresők száma jelentősen meghaladja a Kormányhivatalnál regisztrált üres álláshelyek számát (2021-ben 764 db).

A megyében **regisztrált álláskeresők kevesebb, mint 40%-ának tudnának állást biztosítani az üres álláshelyek,** ha képzettségben, munkavállalási hajlandóságban, területi elhelyezkedésben teljes illeszkedés lenne. **Szakmacsoportok szerint azonban jelentős eltérés**

mutatkozik az üres álláshely az álláskereső igényei között. A legtöbb szakmacsoportban 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 nemzetgazdasági ágban van bejelentve minden járásban (a Hajdúhadházi járásban ezen nemzetgazdasági 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 álláskereső 42,5%-a alapfokú végzettséggel, vagy azzal sem rendelkezik, akik biztosan fizikai munkát keresnek, és 51%-uk középfokú végzettségű, akiknek jelentős része szintén csak fizikai munkakörben tud elhelyezkedni, ez kedvező a tekintetben, hogy **az üres álláshelyek 90%-a 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 álláskereső jellemzése:

A megyében **regisztrált álláskereső 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 Berettyóújfalui járásokban van a legtöbb regisztrált álláskereső.

A regisztrált álláskereső 56,8%-a 25-54 év közötti, míg az 55 év felettiek aránya folyamatosan növekszik (2021-ben 29,8%). A közép-és idős korúaknál tehát már eltolódik az arány: nő az 55 év felettiek aránya, azaz idős korban egyre nehezebb az elhelyezkedés. A fiatal álláskereső aránya közel változatlan (13,4%), ami azt jelenti, hogy **elhelyezkedési lehetőségei nem javulnak**. 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 regisztrált álláskereső 53,35 %-át teszik ki a tartós munkanélküliek, akik fokozott figyelmet, munkaerő-piaci támogatást igényelnek, mert nehezebben lehet őket aktivizálni, visszajuttatni a munkaerő-piacra. Magas (42,5%) a megyében a maximum alapfokú iskolai végzettségű regisztrált álláskereső aránya, emellett több mint 51%-uk is mindössze középfokú végzettséggel rendelkezik. Kedvező azonban, hogy a regisztrált álláskereső 69,4%-a rendelkezik valamilyen szakképzettséggel. Nem állapítható meg azonban egyértelmű összefüggés a munkanélküliség tartóssága és a szakképzetlenség között, azaz arányaiban nincs több szakképzetlen a tartósan munka nélkül élők közt.

Kedvezőtlen jelenség viszont, hogy a szakképzetlen álláskereső 20,3%-a 25 év alatti. Az tapasztalható, 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 álláskereső között is legnagyobb arányban az alacsony iskolai végzettséghez kötődő szakképzettségekkel rendelkeznek (pl. kerti munkások, mezőgazdasági munkások, motorfűrész kezelők, zöldség-és fűszernövény termelők; nőiruha-készítők, kőművesek, szobafestő-mázolók, asztalosok, esztergályosok, ács-állványozók, hegesztők, férfiruha-készítők, burkolók).

Számos azonos szakma megjelenik mind a regisztrált álláskereső 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 álláskereső 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 álláskereső közt viszonylag csekély (620 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.

A nyilvántartott álláskeresők között a nők és a férfiak aránya közel azonos, 50-50%. A nyilvántartott álláskeresők csökkenésével a bejelentett betöltetlen álláshelyek száma is csökkent, majd 2020 februárjától ismét nőtt, ez a megjelenő korona vírus hatásával magyarázható.

A Kormányhivatal által alkalmazott profiling rendszert vizsgálva kirajzolódik, hogy az önállóan munkát keresők aránya mindössze 24%, 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 álláskeresésre 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.

A megye foglalkoztatási stratégiájának felülvizsgálata során fontos volt megvizsgálni az elkészítés és a felülvizsgálat között eltelt éveket, hiszen számos olyan tényező (pl. covid 19 vírus) és változás jelent meg a munkaerőpiacon, ami módosította a helyzetértékelést. Az aktuális adatok alapján pedig naprakész demográfiai jellemzést adhatunk, illetve új, időszzerű következtetéseket vonhattunk le. 2022. február hónapjában az ukrán-orosz konfliktus következtében nagyszámú kárpátaljai magyar (többségében ukrán-magyar kettős állampolgárságú) volt kénytelen elhagyni otthonát. Az tartós letelepedők potenciális munkaerőpiaci szereplőkké válhatnak. Ezen feltételezésből nem vonható le reális következtetés a paktum céljait érintően, ugyanakkor a későbbiekben érdemes ezzel a folyamattal is foglalkozni.

5. 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 munkaerőpiac. 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 munkaerőpiacon. 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. Sokrétú és könnyen hozzáférhető (ápolást, gyermekgondozást, szociális ellátást célzó) szolgáltatásokat nyújtó családtámogatási rendszer alakul ki, ami lehetővé teszi a munkát vállalni szándékozó munkaerő akadálytalan munkába állását, munkavállalását. Ennek a családokat segítő rendszernek a működése, az általa nyújtott, személyre szabott szolgáltatások, a mentori tevékenységek elősegítik a társadalmilag leszakadt csoportok felzárkózását, a munka világához való pozitív hozzáállásuk kialakítását, mely tevékenységet támogatja az új kihívásokra felkészült iskolarendszer képzési és nevelési szemlélete is.

Megnő egyrészt az emberek mentális-, egészségi- és jóléti állapot javító szolgáltatások iránti igény, másrészt a szociális, segítő hálózatok munkaerőigénye is, ami új munkahelyeket teremt, 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 igényekre.

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 előidéz, hogy egy

önjáró automatizmus hatására az érdekeltek könnyen egymásra találhatnak, kölcsönösen előnyös megoldásokat dolgoznak ki a foglalkoztatási problémákra a fejlődésük érdekében.

6. 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 bővülése

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 munkaerő-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 munkaerő-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 munkaerő-kereslet és kínálat összehangolása
- 4.4. Specifikus cél: A munkavállalási korú népesség helyben maradásának ösztönzése
- 4.5. Specifikus cél: Hatékony megyei szintű munkaerő-piaci együttműködés

Horizontális cél: Esélyegyenlőség

A stratégia célrendszerét mutatja az 5. sz. ábra.



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

6.1. A célok szöveges bemutatása

Átfogó cél:

Könnyebbé válik a megyében a munkaerő-piacra történő belépés és bennmaradás, 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 21.169 fő volt álláskeresőként regisztrálva 2020 decemberében. 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

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

A cél keretében kiemelt figyelem fordul az álláskeresőк képzettségének növelésére, mivel a szaktudás a munkakörök jelentős részénél nélkülözhetetlen feltétel és ezzel az egyén számára új, magasabb minőségű munkahelyek is elérhetők lesznek. A képzésnél, ezen belül kiemelten a szakképzésnél fontos figyelembe venni a munkaadók által kínált állások igényeit. Mivel az álláskeresőк jelentős része (kb. 42%-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 rendelkezőк körében, melynek keretében a kompetenciafejlesztés kiemelt jelentőséggel bír.

A stratégiai cél fontos eleme, hogy elősegítse a regisztrált álláskeresőк 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 álláskeresőк száma (db)

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

1.1. Specifikus cél: Az álláskeresőк 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. technikumi 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 legalacsonyabb 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 álláskeresőnek, motivációt az újrakezdéshez.

Egy másfajta trend figyelhető meg a fiatalabb korosztályban, itt a célnélküliség, az önazonosság 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 megfelelő 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 kipróbálhatják 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 2020. decemberi adatok alapján a megyében regisztrált 21.169 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 14 db ipari park található tíz 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-piacá szemponjtjából 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 álláskeresőik 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 álláskeresőik 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, megfogytakozott 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 biztosítsanak számukra olyan szolgáltatásokat, ami segíti őket a munkaerő-piacon való elhelyezkedésükben. Továbbá a stratégiai cél kihangsúlyozza, hogy a munkáltatók is

megismerhessék 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 13.421 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 motivátlanságból 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 presztízsenek 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 jelentsen 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. Hátráltatja 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 szaktudás 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.

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 2021-ben 12%-kal magasabb volt, mint egy évvel korábban. Összege (352 ezer forint) továbbra sem érte el az országos átlagot (420 ezer forint).

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 közsférában regisztrálták, ami arra is utal, hogy a közsféra nagyobb arányban kér segítséget a Kormányhivaltól az üres álláshelyek betöltéséhez, mint a versenyszféra. A vállalkozók a regisztrált és számukra kiköztetett állás keresők munkaalkalmasságát jórészt nem tartják megfelelőnek, sérelmezik, hogy nincs lehetőségük a kiköztetett 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 modul 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.**

6.2. A stratégia céljainak elérését mérő indikátorok

Az eredményesség-mérési keretre vonatkozó indikátorok a szakmai megvalósítás megkezdésétől a projekt zárásig a pályázat keretében meghatározottak szerint teljesültek. A stratégiában meghatározott célok teljesülésének adatokkal való alátámasztása és ismertetése az Akcióterv Felülvizsgálatának részét képezi.

7. 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

7.1. A prioritások és intézkedések részletes bemutatása

1. Prioritás: A munkaerő aktivizálása, foglalkoztathatóságának növelése

A prioritás további fenntartását indokolja, hogy Hajdú-Bihar megyében kedvezőtlenek a munkavállalási mutatók. A foglalkoztatás aránya 2020. évben viszonylag alacsony értékű (60,9%), míg a munkanélküliségi ráta 2020. IV. negyedévében 5,6 %. A munkát vállalni szándékozó regisztrált álláskeresők elhelyezkedése is nehézségekbe ütközik az üres állás-helyek 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 álláskeresők 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 álláskeresők 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 álláskeresők 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
<p>Intézkedés leírása:</p>	<p>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 nemzetiségi önkormányzatok, civil szervezetek, szociális intézmények, felsőoktatási intézmények) való kapcsolat kialakításának, hiszen a célcsoport tagokhoz ezeken keresztül lehet érdemben eljutni.</p>
<p>Intézkedés célcsoportja:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ munkavállalási korú inaktív személyek
<p>Intézkedés lehetséges megvalósítói:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi Paktumirodák ▪ Települési önkormányzatok ▪ Nemzetiségi önkormányzatok ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal foglalkozó civil szervezetek ▪ Szociális ellátásban résztvevő intézmények ▪ Debreceni Egyetem
--	--

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.2. Iskolázottság növelése
Intézkedés leírása:	<p>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.</p> <p>Ezen képzések esetén kiemelt szerepet kap a kompetenciafejlesztés, a munkavállalási célú ismeretek, készségek fejlesztése, amely ismeretanyagnak meghatározónak kell lennie a lexikális ismeretanyaggal szemben.</p> <p>A képzéssel hátránykompenzálás valósul meg, a hátrányos helyzetű személyek sikeresebbek lehetnek a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű munkakörökben.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ általános iskolai végzettség nélküli inaktív személyek ▪ általános iskolai végzettség nélküli regisztrált álláskereső
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Alapfokú oktatási intézmények ▪ Hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal foglalkozó civil szervezetek

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.3. Munkatapasztalat-szerzés lehetőségének a bővítése
Intézkedés leírása:	<p>A fiatal munkavállalók munkaerő-piaci esélyeit nagyban növelheti, ha lehetőséget kapnak munkatapasztalat megszerzésére. Ez egyrészt 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 egyrészt a munkatapasztalat-szerzés támogatása valósul meg, a bérköltség és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó támogatása révén. Másrészt gyakornoki programok indulnak, melyek segítséget nyújtanak a fiatalok szakmai gyakorlati ismeretei, munkatapasztalatai bővítéséhez, ezáltal javítva munkaerő-piaci kilátásaikat.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pályakezdő regisztrált álláskereső ▪ pályakezdő inaktív fiatalok ▪ közép- és felsőfokú oktatásban résztvevő hallgatók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság
--	---

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	1.4. A munkaerő-piaci szolgáltatások kiterjesztése
Intézkedés leírása:	<p>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 (térsegi) foglalkoztatási tanácsadás szolgáltatás történik meg, mely szolgáltatásokat keresetpótló juttatások egészíthetik ki. Személyes segítség szükségessége esetén mentori szolgáltatások is az intézkedés részét képezik.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ az elhelyezkedéshez segítséget igénylő regisztrált álláskeresők ▪ inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal ▪ Munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek

2. prioritás: Munkahelyek létrehozása

A prioritás fontosságát indokolja, hogy a megyében regisztrált 21.169 fő álláskereső kevesebb, mint 40%-ának tudnak állást biztosítani az üres álláshelyek. A betöltetlen álláshelyek alacsony száma a megye településeire érkező kevés befektető számmal van összefüggésben, (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 szükséges kialakítani egy összehangolt megyei befektetés-ösztönzési rendszert , 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:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a megye települési önkormányzatai ▪ potenciális befektetők
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara ▪ Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Hajdú-Bihar Megyei Igazgatóság ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit 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:	<p>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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ már megalakult társadalmi célú szervezetek ▪ társadalmi célú szervezeteket létrehozni kívánó magánszemélyek, önkormányzatok és foglalkoztatott munkavállalók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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:	<p>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 humánerőforrás-folyamatokról.</p> <p>A rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák közül az alábbiakra célszerű fókuszálni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Távmunka ▪ Részmunkaidős foglalkoztatás ▪ Határozott idejű foglalkoztatás ▪ Osztott munka (jobshare) ▪ Rugalmas munkaidőkeret ▪ Diákmunka ▪ Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás ▪ Bedolgozói munka ▪ Önfoglalkoztatás ▪ Munkaerő-kölcsönzés ▪ Megbízásos szerződéses jogviszonyok ▪ Több munkáltató által létesített munkaviszony <p>Az intézkedés megvalósítása hozzájárul olyan személyek elhelyezkedési esélyeinek a növeléséhez, akik valamilyen oknál fogva nem tudnak munkát vállalni a hagyományos foglalkoztatási formák keretében. Ilyenek például a kisgyermekest nevelők, idős hozzátartozót, ápolásra szoruló gondozók, megváltozott munkaképességűek.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a megyében tevékenykedő foglalkoztatók ▪ regisztrált állás keresők ▪ inaktív személyek ▪ megváltozott munkaképességű személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Helyi paktumirodák ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Érintett megyei civil szervezetek ▪ Pályázatnyertes mikro-, kis és középvállalkozások
--	--

Intézkedés sorszáma és megnevezése:	2.4. Vállalkozóvá válás elősegítése
Intézkedés leírása:	<p>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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskereső ▪ inaktív személyek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 munkaadók versenyképességét akadályozza a vállalkozások, foglalkoztató szervezetek munkaerő-hiánya, betöltetlen álláshelyei, a munkaerő fluktuációja, illetve a közfoglalkoztatás munkaerő-elszívó ereje. Számos esetben vagy nem találnak 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 pályaorientáció 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 pályaorientáció 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:	<p>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 sikeresebb elhelyezkedés érdekében szükséges a szakmákon belüli orientáció, így a hiányszakmák, a piacképes szakmák tanulásának ösztönzése, illetve a piaci igényekhez igazodó szakmai át- és továbbképzések, kompetenciafejlesztések támogatása.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskereső ▪ iskolarendszerű szakképzésben részt vevők ▪ alapfokú oktatási intézményben tanuló diákok
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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:	<p>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 álláskeresői 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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ közfoglalkoztatottak ▪ regisztrált álláskereső
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Települési önkormányzatok ▪ Megyei vállalkozások, foglalkoztatók
Intézkedés sorszáma és megnevezése:	3.3. Munkaadók támogatása a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése érdekében
Intézkedés leírása:	<p>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 előítéletességének 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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskereső ▪ hátrányos helyzetű regisztrált álláskereső ▪ vállalkozók, foglalkoztatók ▪ már foglalkoztatott munkavállalók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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:	<p>A megyéből foglalkoztatási céllal kifelé irányuló magas ingázási adatok is rámutatnak a megye, de főként a községek, nagyközségek gyenge népesség-megtartó erejére, illetve kis foglalkoztató szerepére. A munkaerő megtartását, megyébe vonzását ugyanakkor nagyban segítheti a bérlakás-rendszerek működtetése, illetve egyéb igénybe vehető önkormányzati támogatási (pl. lakhatási, utazási, helyben maradási célú, 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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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:	<p>A megyében működő vállalkozások, foglalkoztatók versenyképességét jelentősen növelhetik a különböző pénzügyi támogatások révén megvalósuló infrastrukturális fejlesztések, amelyeket a GINOP 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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a megyében működő vállalkozások, egyéb foglalkoztató szervezetek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 keretében további formalizált együttműködésekre van szükség, amelyek foglalkoztatási céllal jönnek létre, melyek tartósan és célzottan segítik 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 képzésekkel, 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 érdeké 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 felülvizsgálat alapján megállapítható, hogy a megyében működő 4 helyi paktumiroda működése során biztosította a megyei szintű monitoring tevékenységet és az indikátor célértékek elérését.

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:	<p>Az intézkedés keretében megtörténik egy megyei szintű foglalkoztatási együttműködés, paktumszervezet, illetve paktumiroda kialakítása. A paktumiroda segítséget nyújt a hozzájuk fordulóknak abban, hogy megismerjék a Kormányhivatalnál 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.</p>
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regisztrált álláskeresők ▪ vállalkozások, foglalkoztatók
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 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 átfedésmentes működés érdekében. Továbbá a megyei paktum monitoringozza és értékeli a megyében működő helyi foglalkoztatási együttműködéseket.
Intézkedés célcsoportja:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ helyi paktumszervezetek
Intézkedés lehetséges megvalósítói:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Megyei Paktumiroda ▪ Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat ▪ Hajdú-Bihar Megyei Fejlesztési Ügynökség NKft.

A megvizsgált prioritások egymással és a Stratégia célkitűzéseivel összhangban valósultak meg. A prioritások és az intézkedések révén sikerült olyan programokat és intézkedéseket megvalósítani, amelyek hozzájárultak a megye fejlődéséhez. Ezek a tevékenységek beváltották a hozzájuk fűzött reményeket és sikerült a megye gazdasági-társadalmi helyzetét fejleszteni. A célcsoportok módosítása nem volt indokolt, mivel a vállalt célcsoportok elérésre kerültek.

8. 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 tartoznak: 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 2016-os adata szerint 134.380 fő. A létszám jellemzően csökkenő tendenciát mutat, részben köszönhetően annak, hogy kihalóban 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.

4.táblázat: Nyilvántartott álláskereső formái 2020.

	Nyilvántartott álláskereső száma összesen (fő)	180 napon túli nyilvántartott álláskereső száma összesen (fő)	Egy éven túl nyilvántartott álláskereső száma összesen (fő)	Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközzel támogatottak száma (fő)	Ellátásban részesülő nyilvántartott álláskereső száma (fő)
Hajdú-Bihar megye	21.169	11.882	6.804	18.772	11.458
Debrecen	5.801	3.249	1.970	4.347	2.635

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

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) több mint 3 ezer fővel kalkulálunk (3.249 fő). A célcsoport meghatározásában eltérő megnevezések okai a KSH és az NFSZ adatgyűjtési módszertanára vezethető vissza. Az NFSZ 2005. novembertől nem használja a „regisztrált munkanélküli” kifejezést, helyette a „nyilvántartott álláskereső” megnevezést használja. A felülvizsgálat alkalmával a legfrissebb adatok közlése érdekében a KSH-nál elérhető aktuális adatbázist használtuk fel.

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. 2020-ban a megyében 3.406 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 tanulmányaikat is kudarcosan, sokszor motiváció hiányában tudták le. Ennek ellenére összességében mégis olyan célcsoportról van szó, akik átlagos tanulási képességgel, friss tanulási tapasztalattal rendelkeznek, rugalmasak és nyitottak. Sok esetben éppen a célok, tervek hiányoznak életükből. A 2020/2021-es tanévben a KSH adatai alapján **191** fő vett részt szakiskolai és készségfejlesztő iskolai oktatásban, **3.165** tanuló szakképzésben, **10.189** fő gimnáziumi nevelés és oktatásban, **10.065** fő pedig technikumi, szakgimnáziumi oktatás és nevelésben. **Összesen 23.610 tanuló kezdte a tanévet a középfokú oktatásban**

5.táblázat: Tanulói létszámok a 2020/2021-es tanévben

Gimnázium	9. és magasabb évfolyam	10.189
Szakképző	9-12. évfolyamos	3.165
Szakiskolai és készségfejlesztő iskola	9. és magasabb évfolyam	191
Technikum, szakgimnázium	9. és magasabb évfolyam	10.065

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

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, hitéletre és tanítóképzésre irányul, így ez alkalommal nem térünk ki ennek elemzésére). A Debreceni Egyetem teljes hallgatói létszáma a 2021-es állapot szerint 29.954 fő, ebből 22.931 fő magyar, 7.023 fő külföldi.

6.táblázat: A Debreceni Egyetem végzettséget szerzettek létszáma

2017	2018	2019	2020
5.714	5.511	5.788	16.923

Forrás: Debreceni Egyetem, oktatási statisztika

Az Egyetem 14 karán 209 szakon szerezhetnek végzettséget a hallgatók. A képzési szinteket illetően alapképzés (98 szak), mesterképzés (95 szak), osztatlan képzés (9 szak), szakirányú továbbképzés és a felnőttképzés (7 szak) 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-piaccal. A jelenség pozitív oldalaként tartjuk számon azt, amikor a célcsoport tagjai (felsőfokú) tanulmányaik után újabb (munkaerő-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 2020. évi megyei statisztika szerint a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma 1.957 fősz reprezentációt mutat, s bár sajnos részletesebb statisztika nem áll rendelkezésre, azonban kijelenthetjük, hogy a pályakezdekők többsége a 25-54 közötti korcsoport fiatalabb korosztályait érinti.

5.) 50 év felettek

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.

7.táblázat: 50 év felettek korcsoportok szerint (fő), 2020.

50-54 év közötti (fő)	55-59 év közötti (fő)	60-64 év közötti (fő)	Összesen (fő)
2.077	2.276	3.757	8.110

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

Ezen idősödő generáció számos előnnyel rendelkezik munkaerő-piaci szempontból, és ezek közül elsősorban a munkatapasztalat, 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 magasabb értéket mutatnak a roma származásuknál, mint az a legutóbbi népszámlálásban 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 főről 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. 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. A 2011-es népszámlálás szerint Hajdú-Biharban 16.561 fő, a 2016-os mikrocenzus adatai alapján 9.363 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 felnőtté 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 tökefajtaikat 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.

8.táblázat: Gyermeknevelési 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
2016. év	3.482	10.199	2.050
2017. év	3.980	10.416	2.011
2018. év	4.327	10.000	1.957
2019. év	4.481	9.783	1.917
2020. év	4.880	9.348	1.911

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

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.

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

2011	2012	2013	2014
28.784	26.750	24.326	23.782

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

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. 2020-ban Hajdú-Bihar megyében a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesítettek havi átlagos száma 6.288,11 fő volt.

10.) Inaktívak

A munkaerő-piaci problémák egyik jelentős körét alkotják a munkaügyi rendszer regisztrációjában szereplő álláskeresők 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.

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

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
205,3	195,8	194,8	182,8	173,8	169,0	161,7	158,5	151,6	156,0	147,7

Forrás: KSH adatai alapján, saját szerkesztés

Az elmúlt 11 év időszakát vizsgálva elmondható, hogy 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.

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.

9. Elvárt stratégiai illeszkedés az Európai uniós, nemzeti- és megyei fejlesztési dokumentumokhoz

A Hajdú-Bihar megyei foglalkoztatási stratégiának más fejlesztési stratégiákhoz, koncepciókhoz való illeszkedése a következőkben kerül bemutatásra. A 2017 februárjára elkészülő stratégia által még nem tartalmazott középtávú stratégiai és hosszútávú koncepcionális irányvonalakat jelen felülvizsgálati dokumentumban már szerepeltetjük.

A 2017-2023 közötti foglalkoztatási stratégia két európai uniós költségvetési időszak egy-egy részét felleleli. Emiatt a 2014-2020 közötti időszak mellett a 2021-2027 közötti periódus tervdokumentumainak az illeszkedését is figyelembe kell venni. A felülvizsgált stratégia az aktuális időszak stratégiáival való összevetést is tartalmazza.

I. Európai uniós szintű tervdokumentum:

Az **Európa 2020 Stratégia** a növekedés három pillérét fogalmazza meg az Európai uniós tagállamok számára, így célul tűzi ki az intelligens, fenntartható és befogadó növekedést, melyeknek együttesen kell érvényesülni. Az EU2020 stratégia a különböző célok mentén célértékeket határozott meg, mellyel egységes szerkezetben és kibővítve rögzítette a különböző stratégiák célkitűzéseit. A 2020-ig tartó tervezési időszakban **tizenegy tematikus célterületet jelölt ki fejlesztési irányként**, melyek közül többhöz is igen szorosan kapcsolódik a Hajdú-Bihar megyei paktum területére megfogalmazott középtávú célrendszer.

A vonatkozó tematikus célokhoz való illeszkedés a következő:

A **8. A foglalkoztatás és a munkavállalói mobilitás ösztönzése tematikus cél**, melynek 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.

Hozzájáruló célok:	
1.2. Specifikus cél:	A helyi munkaerőtartalék aktivizálása
1.3. Specifikus cél:	A paktumterület megtartó erejének növelése
2. Stratégiai cél:	A munkaerőpiaci szereplők alkalmazkodóképességének javítása
2.1. Specifikus cél:	A vállalkozások versenyképességének és a szociális gazdaság foglalkoztató szerepének javítása
2.2. Specifikus cél:	Az atipikus foglalkoztatásban rejlő előnyök kiaknázása
2.3. Specifikus cél:	A munkavállalók képzettségi szintjének, tudásának emelése, kompetenciáinak fejlesztése

2.4. Specifikus cél:	Munkaerőpiaci szolgáltatások és támogatások hasznosítása
2.5. Specifikus cél:	A foglalkoztatás előtt álló soft akadályok felszámolása
3.1. Specifikus cél:	Szakképzést választók számának növelése
3.2. Specifikus cél:	Az oktatás-szakképzés minőségének, hatékonyságának növelése
3.3. Specifikus cél:	Munkaerőpiaci szereplők közti hatékony kommunikáció és együttműködés

II. Országos szintű tervdokumentumok:

Magyarország társadalmi, gazdasági és területi fejlődésének a hosszú távú céljait a **Nemzeti Fejlesztés 2030** elnevezésű **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.

Továbbá, meghatározó társadalomstratégiai feladat a társadalom megújulásának elősegítése, amelynek során kiemelten kell kezelni:

- a tudásalapú társadalom feltételeinek kialakítását,
- az alap-, közép- és felsőfokú oktatás színvonalának emelését,
- a szakképzés színvonalának emelését, kiterjesztését, és a perspektivikus munkahelyi igényekkel való összekapcsolását,
- az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzések lehetőségének és elérhetőségének biztosítása
- köznevelés integrált szemléletű, komplex fejlesztése, a köznevelés stratégiai elemként kezelése

Hozzájáruló célok:	
2.3.Specifikus cél:	A Munkavállalók képzettségi szintjének, tudásának emelése, kompetenciáinak fejlesztése
3.1.Specifikus cél:	A szakképzést választók számának növelése
3.2.Specifikus cél:	Az oktatás-szakképzés minőségének, hatékonyságának növelése
3.3.Specifikus cél:	A munkaerőpiaci szereplők közti hatékony kommunikáció és együttműködés

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

Az öt fő nemzeti fejlesztési (támogatási) prioritás átfogja a fejlesztéspolitika egészét:

1. A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása prioritáshoz a megye foglalkoztatási stratégiájának a 2. stratégiai célja (*A munkaerőpiaci szereplők alkalmazkodóképességének javítása*) és azon belül a 2.1. specifikus célja (*A vállalkozások versenyképességének és a szociál gazdaság foglalkoztató szerepének javítása*) illeszkedik. 2. A foglalkoztatás növelése (a gazdaságfejlesztési, a foglalkoztatási, oktatási, társadalmi felzárkózási szakpolitikák által, tekintettel a területi különbségekre) prioritáshoz a paktumterület stratégiájának az 1.1., 1.2, 1.3.; 2.1.; 2.2., 2.3., 2.4, 2,5; továbbá a 3.2. és 3.3. specifikus céljai révén illeszkedik. 4. A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése prioritáshoz az 1. stratégiai cél 1.3. jelű (A paktumterület megtartó erejének növelése) specifikus célja járul hozzá. Hajdú-Bihar megye 81 településére kiterjedő paktumterület stratégiájának 1.1. 1.3.; és 2.1. specifikus célja járul hozzá a Nemzeti Reform Program 5. prioritásához, mely a gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítását fogalmazza meg.

Hozzájáruló célok:	
1.1. Specifikus cél:	Új munkahelyek teremtése
1.2. Specifikus cél:	A helyi munkaerőtartalék aktivizálása
1.3. Specifikus cél:	A paktumterület megtartó erejének növelése
2.1. Specifikus cél:	A vállalkozások versenyképességének és a szociális gazdaság foglalkoztató szerepének javítása
2.2. Specifikus cél:	Az atipikus foglalkoztatásban rejlő előnyök kiaknázása
2.3. Specifikus cél:	A munkavállalók képzettségi szintjének, tudásának emelése, kompetenciáinak fejlesztése
2.4. Specifikus cél:	Munkaerőpiaci szolgáltatások és támogatások hasznosítása
2.5. Specifikus cél:	A foglalkoztatás előtt álló soft akadályok felszámolása

3.2. Specifikus cél:	Az oktatás-szakképzés minőségének, hatékonyságának növelése
3.3. Specifikus cél:	Munkaerőpiaci szereplők közti hatékony kommunikáció és együttműködés

A Versenyképességi Program elsősorban az adózás, a **foglalkoztatás**, a közszféra, az egészségügy, az **oktatás** és a **vállalkozói környezet fejlesztésével** kívánja elérni a hazai versenyképességet. A 2019 őszén bejelentett, a kis- és középvállalkozások fejlesztésére készített középtávú stratégia kidolgozása és megvalósítása az egyik kiemelt, a vállalati termelés hozzáadott értékének növelését célzó akcióját képezi. A Program a Versenyképesebb Magyarországért dokumentum és a Hajdú-Bihar megyei koncepció között nagymértékű kapcsolódás a társadalmi-gazdasági szempontú célok tekintetében figyelhető meg. Ennek hátterében az áll, hogy jelen koncepció jövőképe elsősorban a helyi társadalmi mutatók minőségi fejlődését és a gazdaság, a vállalkozói környezet magasabb hozzáadott értékű termelését célozza.

III. Megyei szintű tervdokumentumok:

A **Hajdú-Bihar megye Területfejlesztési Programja** szintén a 2021-2027-es 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.

Hozzájáruló célok:	
2.3.Specifikus cél:	A munkavállalók képzettségi szintjének, tudásának emelése, kompetenciáinak fejlesztése
3.1.Specifikus cél:	A szakképzést választók számának növelése
3.2.Specifikus cél:	Az oktatás-szakképzés minőségének, hatékonyságának növelése
3.3.Specifikus cél:	A munkaerőpiaci szereplők közti hatékony kommunikáció és együttműködés

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.

Hajdú-Bihar megye rendelkezik a 2013-2020-as időszakra vonatkozóan **Szakképzés-fejlesztési Konceptióval** is, amelynek átfogó célja, hogy 2020-ra olyan szakképző rendszer működtetését kell megvalósítani, ami hatékony a működtetés szemszögéből, a munkaerőpiaci igényekre rugalmasan reagál, illetve mindenki számára elérhető és szociálisan érzékeny. Ehhez a célhoz leginkább a Derecske-Bihari paktumterület foglalkoztatási stratégiájának 3.1-es, 3.2-es és 3.3-as specifikus célja járul hozzá, amely a szakképzést választók számának növelését, a szakképzés munkaerőpiaci eredményességét, hatékonyságát kívánja elérni, továbbá naprakész és megfelelő tudású szakemberek iskolából való kibocsátását tűzi ki célul, akik olyan képző intézményben tanulják a szakmát, ahol a valós életben, a piaci szférában is használt modern gépeken tanulnak, ahol a vállalkozások tudását és elvárásai beépülnek a tananyagba és a diákok a legújabb eljárásokat, metodikát, munkafolyamatokat tanulják.

Hozzájáruló célok:	
3.1.Specifikus cél:	A szakképzést választók számának növelése
3.2.Specifikus cél:	Az oktatás-szakképzés minőségének, hatékonyságának növelése
3.3.Specifikus cél:	A munkaerőpiaci szereplők közti hatékony kommunikáció és együttműködés

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.

Hajdú-Bihar megyei Területfejlesztési Stratégiai Program 2021-2027

Hajdú-Bihar megye 2021-2027-es időszakra vonatkozó fejlesztési prioritásai között szerepel többek között a megye gazdaságának komplex fejlesztése, a rugalmasan alkalmazkodó intelligens társadalom

3. prioritás: A megye gazdaságának komplex fejlesztése

A megye hosszútávú célkitűzése a megye kedvező földrajzi fekvésére (geopolitikai pozíciójára, természeti adottságaira, kulturális és világörökségi értékeinek meglétére), tudásbázisára, valamint a nemzetközi szintén is egyre inkább versenyképes gazdasági ágazatoknak megfelelő fejlesztésekre alapozva, területspecifikus lehetőségeit kívánja kihasználni. Ennek

eléréséhez a jelenlegi, meglévő logisztikai, digitális és egyéb hálózatok és az innovációs képesség növelése elengedhetetlen, külön fókuszálva a kis- és középvállalkozások erősítésére. A felsorolás a releváns prioritásokat említi..

3.2. beavatkozás: Digitális terek fejlesztése, hálózatosodás

3.4. beavatkozás: Kis- és középvállalkozások támogatása, innovációs hajlandóságuk és képességük erősítése

3.5. beavatkozás: Ipari területek, kiemelten barnamezős területek fejlesztése

3.9. beavatkozás: Helyi gazdasághoz kapcsolódó fejlesztések, rövid ellátási láncok erősítése

3.13. beavatkozás: A gazdaságfejlesztés szervezeti hátterének javítása

5. prioritás: Rugalmasan alkalmazkodó intelligens társadalom

Hajdú-Bihar megye humán erőforrásainak helyzete demográfiai szempontból nem túl kedvező: egyrészt a meglévő nagy népességszám mellett az országos átlagnál nagyobb természetes fogyás, másrészt számottevő migrációs veszteség jellemzi (amelyen belül jelentős probléma a képzett munkaerő elvándorlása), mindamellett, hogy népességének korszerkezete fiatalos. Az elvándorlás lassítása, a meglévő humán potenciálok megőrzése elemi érdeke a helyi közösségeknek. A megyén belüli differenciák is jelentősek, amelyek azonban újabb feszültségek forrásai, hiszen Debrecen kisebb vándorlási vesztesége részben az egyéb településekről szívja el az erőforrást, a pozitív természetes szaporodással jellemezhető települések esetében pedig a háttérben sokszor az etnikai viszonyok átalakulása áll, ami magával hoz számtalan szociális problémát is.

A megyében a legalább érettségizettek 18 év feletti népességhez viszonyított aránya mindössze Debrecen térségében haladta meg az országos és a vidéki átlagot, a többi területé elmaradt azoktól. A határ menti térség rosszabb helyzete az iskolázottsági adatok alapján is egyértelműen kirajzolódik. Debrecenben a fiatal, magasan képzett szakemberek letelepedése a kutatási, oktatási és gazdasági központ miatt jelentős, ami tovább növeli a megyeszékhely jobb mutatóit a népessége iskolázottsági mutatói vonatkozásában.

Hajdú-Bihar megye adottsága a képzési-oktatási intézmények terén kiemelkedő, elsősorban a felsőfokú képzést biztosító Debreceni Egyetem és a jól kiépített középfokú intézményeknek köszönhetően. Ennek ellenére a megye népességének iskolázottsági mutatói az országos átlagnál kedvezőtlenebb képet mutatnak. Ezért mindenképpen szükséges a lakosság és ezen belül a tanuló korúak készségi szintű lehetőségeit bővíteni, a tanuláshoz kapcsolódó intézményi és személyi feltételeket javítani, nagy hangsúlyt helyezve az élethosszig való tanulásra is.

5.1. beavatkozás: Piacvezérelt szakképzés és felsőoktatás támogatása

5.2. beavatkozás: Munkaerőpiaci szereplők aktív együttműködési platformjának kialakítása,

megerősítése

5.3. beavatkozás: Online és kombinált képzési formák szerepének erősítése

5.4. beavatkozás: A „hiányszakmák” népszerűségének fokozását célzó regionális, térségi szintű szemléletformáló, pályaorientációs programok

5.5. beavatkozás: Oktatási intézmények infrastruktúra- és digitális eszközfejlesztése

5.6. beavatkozás: A kulturális intézményrendszer fejlesztése, kreatív ifjúsági közösségi terek kialakítása

5.7. beavatkozás: Egyéni és közösségi kompetenciák, kreatív és digitális készségek célzott fejlesztése és erősítése

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

			módosuló feltételek ellentmondásba kerülhetnek a paktum pályázati kiírásával.	
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 egyrészről kellő forrás biztosítása a paktum költségvetésében, másrészről 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 munkaerő-piaci szolgáltatások (pl. képzések, tréningek, mentori támogatások)	Közepes	Jelentős	A megvalósuló szolgáltatások nem járulnak megfelelően hozzá a bevont személyek sikeres munkaerő-piaci belépéséhez/visszalépéséhez, illetve bennmaradásához.	Megfelelő szakértelemmel és referenciákkal rendelkező munkaerő-piaci szolgáltatásokat végző szervezetek kiválasztása és a megvalósuló programok eredményeinek folyamatos monitoringozása szükséges.

nem kellő hatékonyságúak.				
A paktumiroda felkészült munkatársakkal való ellátása, biztosítása nehézségekbe ütközik a projekt megvalósítás és fenntartás teljes időszakában.	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 lefedő munkaszerződés.
A paktumiroda működtetése a projekt fenntartási időszakában pénzügyi akadályokba ütközik.	Közepes	Közepes	A projekt fenntartási időszakában a paktumiroda bérlese/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	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

			<p>összekapcsolása nem vagy kis hatásokkal történik meg.</p> <p>Másrészről a foglalkoztatói előítéletek okán a kiközvetített hátrányos helyzetű személyeket nem alkalmazzák.</p>	szolgáltatások ismertségének folyamatos biztosítása reklámfelületeken, médiaszerepléseken és work shop-okon, roadshow-kon keresztül. A nyújtott szolgáltatások, programok magas színvonalú és esélyegyenlőséget biztosító megvalósítása. Az alkalmazást akadályozó előítéletek mérséklésére érzékenyítő programok végrehajtására irányuló intézkedések kerülnek beépítésre a stratégiába.
A paktumszervezet tagjainak együttműködése csökken	Alacsony	Jelentős	A paktumszervezeti tagok érdeklődése a paktum iránt csökken, a paktum közös cél érdekében egyre kevesebbet tesznek, üléseken és az információáramlásban nem vesznek részt, csökken az együttműködési 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 tovább-foglalkoztatáshoz szükséges anyagi fedezet nem áll rendelkezésre a munkáltatóknál.	Közepes	Magas	A program keretében vállalt tovább-foglalkoztatást és indikátorvállalás-teljesülést veszélyezteti a munkáltatók likviditási nehézsége, tőkeszegénysége.	Az anyagi fedezet rendelkezésre állásáról szóló jognyilatkozat aláírásával kell vállalnia a foglalkoztatónak a munkaerő-piaci programba bevont munkaerő tovább-foglalkoztatását.
Nem sikerül a paktum-minősítés megszerzése	Alacsony	Közepes	Amennyiben a paktumnak nem sikerül megszereznie a minőségi sztenderdek alapján a paktumminősítést, a projekt zárása nem történhet meg, amely a	Már a projekt kezdetétől szükséges az a fajta előrelátó, gondos tervezés, mely a paktumszervezet és a paktum hatékony működését megalapozó szervezeti feltételek kialakítását, illetve a

			projekt pénzügyi elszámolását veszélyezteti.	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 felelőisének meghatározása, folyamatának gondos tervezése és végrehajtása szükséges. Többlépcsős kiválasztási folyamat alkalmazása, tartalék személyek kijelölése a programokból való lemorzsolódás (és indikátor-csökkenés) elkerülése érdekében.

11. 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 járáskörök 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 - Transzítfoglalkoztatási 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	1,635 (megyei keret)
TOP-5.2.1-15 - A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok	1,209 (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

12. 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

Jelen projekt megvalósítása alatt a Paktumiroda Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat szervezeti keretei között végezte működését egy fő foglalkoztatott alkalmazásával.

A Paktumiroda feladatai a következők voltak:

- 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 követte, koordinálta a stratégia megvalósításában részt vevő szervezetek munkáját, jelezte az eltéréseket az Irányító Csoport és a Foglalkoztatási Fórum felé, és elvégezte az általuk előírt módosításokat, valamint minden szükséges dokumentummal és projekt-információval ellátta a megvalósításban közreműködő szereplőket.

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

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

13. 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.

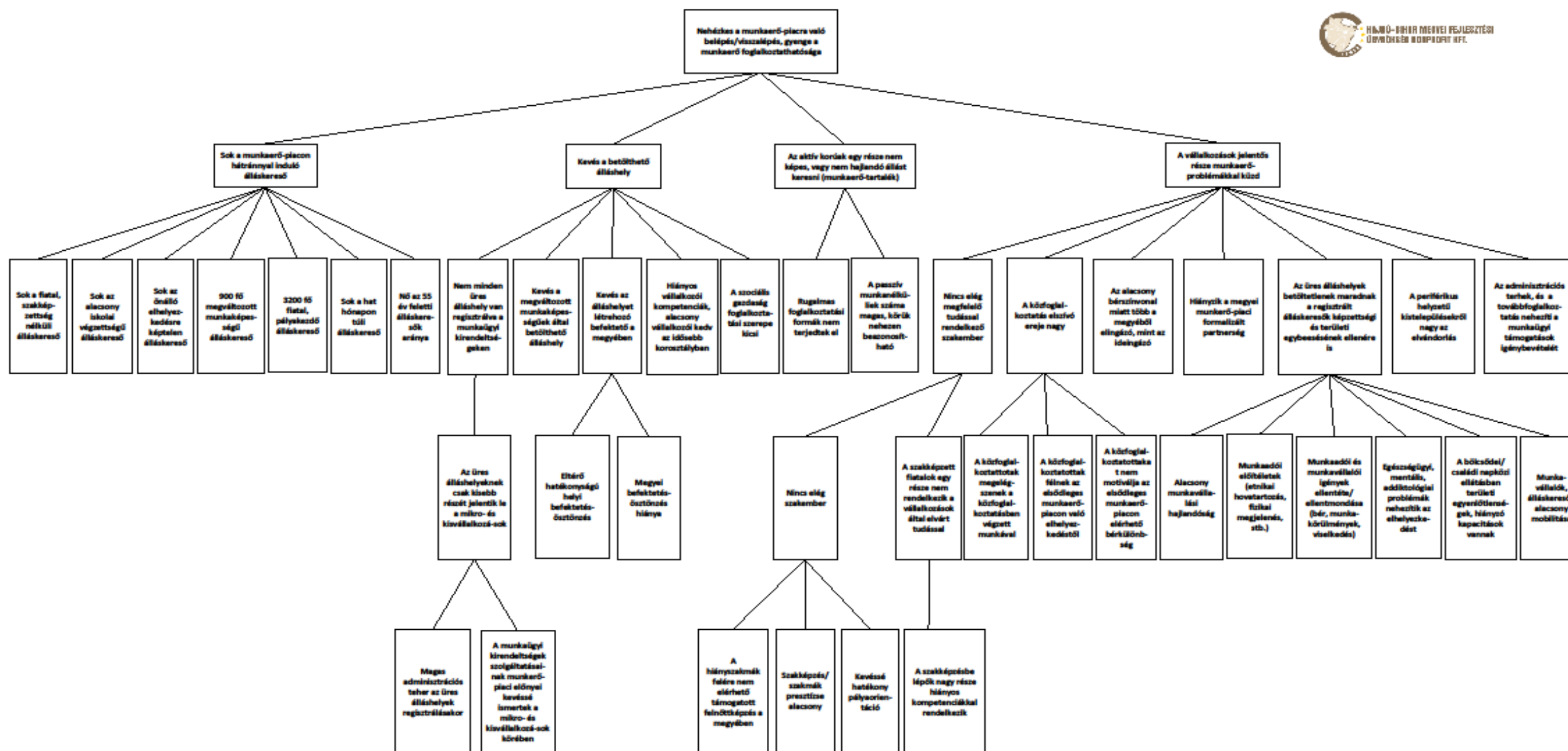
A stratégia megvalósítása során a Paktum Iroda munkatársa folyamatosan **gyűjtötte az adatokat és vizsgálta a tevékenységek előre haladását** a stratégiai célok viszonylatában, amely **hozzájárult a stratégia végrehajtásához**, a partnerek és a finanszírozók információkkal való rendszeres ellátásához,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

A Paktum Iroda munkatársa **irányította, felügyelte** a stratégia megvalósítását előmozdító **beavatkozások, projektek végrehajtását**, minden egyes szereplővel kapcsolatba volt, így volt minden releváns információja. Folyamatosan rögzítette és vizsgálta az egyes specifikus célokhoz rögzített indikátorok előre haladását. Ezekből az adatokból **rendszeresen értékelést készített**, amelynek a célja a tevékenységek eredményeinek vizsgálata és elemzése, amelynek révén megtörtént az **elért eredményeket összevetése az elvárt eredményekkel**. Az értékelés megmutatta a **stratégia megvalósításának sikerességét**. Az értékelésnek a foglalkoztatási és kapcsolódó területek (képzés, gazdaság stb.) elemzésére mindenképpen ki kellett térnie, valamint szükséges volt a projektekben résztvevő partnerek véleményének kérdőívekkel, interjúkkal történő vizsgálata is.

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

1. sz. melléklet: Problémafa

HAJDÚ-BIHAR MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA - PROBLÉMAFA



2. sz. melléklet: Célfá

HAJDÚ-BIHAR MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA - CÉLFA

