„CSONGRÁD MEGYEI GAZDASÁG- ÉS FOGLALKOZTATÁS-FEJLESZTÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM (PAKTUM)” CÍMŰ, TOP-5.1.1-15-CS1-2016-00001 AZONOSÍTÓSZÁMÚ PROJEKT

FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA 2017-2021

Készítette:

BFH Európa Projektfejlesztő és Tanácsadó Kft.

2016. október 31.

Az elkészült dokumentum a Csongrád Megyei Önkormányzat tulajdona. Bármely részének felhasználása csak az Önkormányzat előzetes engedélyével lehetséges.

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETŐ 3

2. HELYZETÉRTÉKELÉS 6

3. JÖVŐKÉP, CÉLOK, CÉLCSOPORTOK 10

3.1. JÖVŐKÉP 10

3.2. ÁTFOGÓ CÉLOK 11

3.3. SPECIFIKUS CÉLOK 11

3.4. CÉLCSOPORTOK 12

4. PRIORITÁSOK ÉS INTÉZKEDÉSEK 15

1. PRIORITÁS: MUNKAERŐ AKTIVIZÁLÁS ÉS ESÉLYTEREMTÉS 16

1.1. Hátrányos helyzetű munkanélküliek felkutatása, felkészítése, munkaerő-piaci reintegrációja 18

1.2. Munkaerő megtartásának, hazatérésének és térségbe vonzásának elősegítését támogató megoldások 21

1.3. Munkavállalást segítő infrastrukturális feltételek javítása, szociális háttérszolgáltatások fejlesztése 24

1.4. Munkaerő-piaci igényekre fókuszáló felnőtt-, felső és duális szakképzési rendszer fejlesztése 27

2. PRIORITÁS: FOGLALKOZTATÓK FEJLESZTÉSE 31

2.1. Megyei befektetés-ösztönzési, munkahely-teremtés és munkaerő-vonzási célú marketing tevékenységek 34

2.2. Foglalkoztatást elősegítő helyi vállalkozás-fejlesztési, önfoglalkoztatási tanácsadás és hálózatfejlesztés 38

2.3. Esélyteremtő kezdeményezések fejlesztése a foglalkoztatóknál a hátrányos helyzetű rétegek munkába állítása érdekében 42

2.4. Szociális gazdaság fejlesztése 45

3. PRIORITÁS: A HELYI GAZDASÁG- ÉS FOGLALKOZTATÁS-FEJLESZTÉS PARTNERSÉGI RENDSZERÉNEK FEJLESZTÉSE 49

3.1. Formalizált, fenntartható kapcsolatrendszer kiépítése a megye munkaerő-piaci szereplői között 52

3.2. A megyei és helyi paktumok kapacitásainak és szolgáltatásainak összehangolása, fejlesztése ... 55

3.3. A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek monitoringja 57

5. INAKTÍV SZEMÉLYEK ELÉRÉSE, BEVONÁSA 59

5.1. Kiindulópontok 59

5.2. Miért maradnak távol? 61

5.3. Hogyan érhetőek el az inaktív csoportok tagjai? 62

5.4. Alkalmazandó eszközök és módszerek összegzése 65

6. INDIKATÍV FORRÁSTÉRKÉP 68

7. ÉRTÉKELÉS, ELLENŐRZÉS ÉS MONITORING RENDSZER KIALAKÍTÁSA 72

8. A MEGVALÓSÍTÁS INTÉZMÉNYRENDSZERE 76

9. MELLÉKLET: Közös nyilatkozat a megyei és megyei jogú városi foglalkoztatási stratégiák célrendszerének illeszkedéséről, integrálhatóságáról 78

1. BEVEZETŐ

Jövő trendek üzenetei Csongrád megyének

A munka világa jelentős változás előtt áll, amely már meg is kezdődött, benne élünk. Ez nem kerüli el Csongrád megyét sem a jövőben. Elindult **a negyedik ipari forradalom**, amely a vállalkozások és a munka jelenleg ismert világát teljesen átalakítja. Ennek alapja pedig az ún. **Internet of Things rendszer**, amely a fejlett technológiák használatával az élet számos területén hoz jelentős hatékonyságnövekedést, új lehetőségeket, de egyben magában hordozza a további lemaradás veszélyét is a kevésbé proaktív térségeknek. A legújabb ipari forradalom vívmányai révén a fizikai gépek és tárgyak egy információs hálózatba kapcsolódnak, a reálgazdaság egyetlen hatalmas, intelligens információs rendszerbe integrálódik. **Szeged szellemi és tudományos bázisára alapozva a megye sikeres lehet** ebben az új világban, amennyiben kihasználja a lehetőségeit. A shared service centerek (megosztott szolgáltató központ: pl. irodai háttérszolgáltatások, call centerek, banki adatmodellezés, pénzügyi előrejelzések, értékesítés) fejlesztése is alternatív lehetőség, viszont ennek alapfeltétele, hogy informatikai felkészültségű, magasan képzett, nyelveket beszélő munkaerő álljon rendelkezésre, akiknek a cégek megfelelő fizetést és juttatásokat, munkakörülményeket biztosít. A paktumok keretében támogatni lehet a munkaerő megtalálását és felkészítését.

A *World Economic Forum* tanulmánya (*http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf*) szerint a világ 15 legnagyobb gazdaságában 5 millió munkahely szűnhet meg 2020-ig, de eközben 2,1 millió új munkahely teremtődik is. A megszűnő munkahelyek kétharmada az irodai adminisztratív munkakörökben lesz, de **jelentős veszteség jön létre a megyében meghatározónak számító gyártásban, építésben**, továbbá az **összeszerelésben** dolgozók körében, és még a szórakoztatóiparban is csökkenő emberi munkaerőigényre lehet számítani. A **változások nyertesei az üzleti, pénzügyi szektor, a menedzsment, informatika, matematika, mérnöki és értékesítési terület** lesz várhatóan. A becslések szerint a mostani kisiskolások kb. 2/3-ának olyan állása lesz felnőttként, amely jelenleg nem létezik.

Az új munkahelyek más készségeket, képességeket igényelnek, ezért **óriási felelőssége van az oktatáspolitikának abban, hogy a jövő versenyképes munkaerejét kiképezzék,** és a megyében is fel kell készülni a változásokra, hogy az új trendek ne túl későn érjenek ide. Az irányok egyértelműen látszanak, az oktatásban is mozdulni kell.

Egyre nagyobb jelentősége lesz az **atipikus, rugalmas foglalkoztatási formáknak is**, amelyek a jól képzettek számára új lehetőségeket teremthetnek, de jóval magasabb fokú tudatosságot és felkészülést igényelnek a munkavállalók és a munkáltatók részéről is. A gyors változások, a folyamatos megújulási kényszer miatt **a vállalkozásoknak a mostaninál sokkal jelentősebb szerepe lesz a munkavállalóik fejlesztésében, képzésében**, ha versenyképesek akarnak maradni és megtartani értékeiket. Erre szükségük lesz, hiszen a szűkülő munkaerő-piaci kínálat miatt egyre nagyobb verseny lesz a munkaerőért. Ebben a versenyben a **munkáltatói márka** teljes munkavállalói életciklust átfogó rendszerét is működtetniük kell a cégeknek.

Az alacsony munkabérrel versenyzés stratégiáját (a megyében a magyar átlagbérhez képest is alacsonyabb bérek érhetőek el) határozottan **át kell fordítani a tőke- és tudásigényes, magasabb hozzáadott értékű termelés megteremtésének irányába**. Ez az országos átlaghoz képest is alacsonyabb GDP növelése érdekében is elkerülhetetlen stratégiai váltás.

A demográfiai folyamatokat és az erős magyarországi és nyugati (de Szerbia, Románia is) foglalkoztatási centrumok vonzerejét is figyelembe véve a jövőben beavatkozás nélkül **tovább csökkenhet a megyei munkaerő**, így az élő-munka igényes, több manuális beavatkozást igénylő tevékenységekben a megye nem tud hosszú távon sikeres lenni. A megye gazdaságában fontos mezőgazdasági termelésnél is egyre inkább az automatizálás térhódítását lehet megfigyelni. A primer szektor szerepe visszaszorult a fejlett gazdasággal rendelkező országokban, régiókban. A megyében viszont a mezőgazdaság és az arra épülő élelmiszeripar mind foglalkoztatási, mind vidékfejlesztési szempontból számos lehetőséget rejt magában (pl. a helyi termékek felértékelődése, rövid ellátási láncok kialakítása).

A foglalkoztatási paktum létrehozásának motivációi

Tíz éve, de még a 2010-es kistérségi foglalkoztatási paktum létrehozásakor is a fő cél a munkanélküliség csökkentése volt a paktum kezdeményezésekben. Azóta a változások azt eredményezték, hogy **a munkaerőhiány vált a gazdaság fejlődésének fő akadályává**. Csongrád megyében is egyre nagyobb problémát okoz a vállalkozások számára megfelelő minőségű és mennyiségű munkaerő megtalálása, amely már veszélyezteti a napi működést és a fejlesztések sikerességét.

A munkaerőhiány mellett azonban a megyében jelen van egy széles réteg, amely nem vesz részt az elsődleges munkaerőpiacon (közfoglalkoztatásban, álláskeresői, vagy inaktív státuszban vannak). Ezen célcsoportok megtalálása, mozgósítása, fejlesztése, munkaerő-piaci integrációja a megyei és helyi paktumok egyik legfontosabb feladata. Az elsődleges munkaerő-piaci integráció mellett a megye a **szociális gazdaság** (for-profit módszereket alkalmazó, de közösségi célokért működő társadalmi vállalkozások) **fejlesztésével** is elősegíti alternatív munkalehetőséget biztosítását azon hátrányos helyzetű csoportok számára, akik átmenetileg vagy tartósan több támogatásra szorulnak a munkahelyen. Ebben a munkában az OFA Nonprofit Kft. partnersége meghatározó fontosságú, mivel NGM háttérintézményként országos kiemelt projektet valósítanak meg a témában. Tanácsadási, információnyújtási szolgáltatásokat nyújtanak a szociális gazdaság szereplői számára.

A kihívásokra válaszul a saját jövőnk érdekében ebben összehangolt, közös lépéseket szükséges tenni a meghatározó kormányzati, önkormányzati, gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési, és gazdasági érdekképviseleti szereplők összefogásával. A foglalkoztatási paktum a helyi gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztésében érdekelt szervezetek partnerségi alapú együttműködése a térség munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében. **A paktum lehetőséget ad a helyi foglalkoztatáspolitika társadalmasítására is: „Köz(ös)ügy legyen!”**. Fő partnerek: önkormányzatok, vállalkozások, képzők, civil szervezetek, Kormányhivatal, Kamarák.

A vállalkozások részvételi lehetőségei

- Gyakorlati képzőként az álláskeresők és inaktívak betanítását célzó duális felnőttképzési programokban való részvétel (lehet egyedi fejlesztésű is)
- Bértámogatás és bérköltség támogatás igénybevétele (3 hónap 100%-os támogatású munkatapasztalat-szerzési támogatás, maximum 8+4 hónap, 70%-os támogatású bértámogatás, maximum 8+4 hónap 100%-os támogatású bérköltség támogatás, a támogatott időszak felét kitevő továbbfoglalkoztatás kötelező, lakhatási, utazási költségtérítés igénybevétele)
- A paktum koordinációs iroda szolgáltatásainak igénybevétele, részvétel a partnerségi munkában, a stratégiák, akciótervek kidolgozásában és megvalósításában
- A vállalkozásokkal közösen tudatos helyi termékfejlesztési, beruházás-ösztönzés és térségi marketing tevékenység valósítható meg a térségek vállalkozási befektetéseinek növelése, valamint a munkaerő-megtartási és munkaerő-vonzó képesség erősítése érdekében

A foglalkoztatási stratégia készítésének célja, folyamata

2016. első felében a Csongrád Megyei Foglalkoztatási Paktum létrehozását partnerségi rendezvény sorozat alapozta meg, amely tapasztalatai, eredményei beépültek a paktumot létrehozó megállapodásba, és a foglalkoztatási stratégiát előkészítő helyzetelemzésbe. A rendezvények lehetőséget biztosítottak a paktum szervezeti tagok azonosítására is. A Csongrád Megyei Foglalkoztatási Paktum 2016. október 10-én jött létre 22 szervezet csatlakozásával, és további 4 szintén taggá válik a hivatalos aláírásokat követően. A paktum nyitott további releváns szervezetek csatlakozására, amennyiben az adott partner hozzájárul a célok teljesüléséhez.

Az együttműködés kiterjed **a megyei és a megyei jogú városok foglalkoztatási stratégiájának összehangolására**, amellyel kapcsolatban az egyeztetések már a projekt korai szakaszában elkezdődtek. A Hódmezővásárhelyi MJV paktum projekt jelenleg a helyzetfeltárás fázisában tart, de ismerve Hódmezővásárhely város jövőbeni fejlesztési elképzeléseit, gazdaság fejlesztési stratégiáját a megyei stratégiába a városi könnyen beilleszthető.

A Csongrád Megyei Paktum Irányító Csoportjának 2016.10.24-i ülésén, a megyei és megyei jogú városok foglalkoztatási stratégiájának összehangolása érdekében a stratégiák tervezésében érintettek egyeztettek a fő prioritások tartalmának tekintetében. Ennek eredményeképpen történt meg a jelen stratégia Mellékletben feltüntetett *Közös nyilatkozat a megyei és megyei jogú városi foglalkoztatási stratégiák célrendszerének illeszkedéséről, integrálhatóságáról c.* dokumentum aláírása. A nyilatkozat részletesen tartalmazza a Szeged Megyei Jogú Város és Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város foglalkoztatási stratégiájának illeszkedésének, integrálásának tervezett pontjait a megyei foglalkoztatási stratégiához.

A helyzetelemzés tartalmazza a megye valamennyi releváns gazdasági ágazatára, munkaerő-piacának jellemzőire, a foglalkoztatás nehézségeire, a kritikus pontokra, a beavatkozási elképzelésekre és a szezonális munkaerő-keresletre is kitérő vizsgálatát, elemzését - ezeket konkrét indikátorokkal, kutatásokkal, elemzésekkel, szakértői véleményekkel alátámasztva.

A helyzetelemezésére alapulóan, abból logikusan következően elkészül egy közös (a megyei gazdaságfejlesztési célokhoz szorosan kötődő, Csongrád Megyei Kormányhivatal munkaügyi politikájával összhangban álló lokális és átfogó programjaival szinergiában álló) **foglalkoztatási stratégia**, a megalapozó szakmai műhelymunkák megszervezésével valamint a nyilvánosság bevonásával.

A stratégia tartalmaz kutatásokat, felméréseket, adatbázisokat, ágazati trendeket figyelő elemző és előrejelző rendszer felépítését, negyedéves vagy féléves gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések készítését. Az elkészített gazdasági és foglalkoztatási helyzetelemezésen alapuló, abból logikusan kidolgozásra kerülő közös (a térségi gazdaságfejlesztési célokhoz szorosan kötődő, foglalkoztatást és munkanélküliség elleni küzdelmet fókuszba állító, az állami, illetve a Csongrád Megyei Kormányhivatal munkaügyi politikájával összhangban álló lokális és átfogó programjaival összhangban álló) paktum stratégia elkészítése, a megalapozó szakmai műhelymunkák megszervezésével, valamint a nyilvánosság bevonásával. Tekintettel arra, hogy az inaktív célcsoport bevonása kiemelten fontos feladat a paktum projekt megvalósítása során, az inaktívak bevonásának lehetséges megoldásaira önálló fejezetben tér ki a stratégia (5. fejezet).

A partnerség tagjai konszenzusos módszerrel fogadják el annak tartalmát, amelyeket aztán a paktum résztvevői közös célnak tekintenek, és amelyek megvalósításának segítése a paktum menedzsment szervezet feladata lesz. A kidolgozásra kerülő gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási stratégiát illeszteni kell az Európai Uniós, nemzeti szintű és a megyei szakpolitikai dokumentumokhoz.

A stratégia a gazdaságfejlesztésre és a foglalkoztatás növelésére irányul és tartalmazza a helyzetelemzésen alapuló átfogó és specifikus célokat, prioritásokat, intézkedéseket; a fejlesztésekhez szükséges lehetséges források felmérését, indikatív forrástérképet; a monitoring és értékelési rendszerét, folyamatát, a horizontális (esélyegyenlőségi és fenntarthatósági) szempontok figyelembevételével.

A részletes foglalkoztatási stratégia és a kapcsolódó Akcióterv kidolgozása (beleértve kutatásokat, felméréseket, adatbázisokat, ágazati trendeket figyelő elemző és előrejelző rendszer felépítését, negyedéves vagy féléves megyei gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések készítését) során a közösség tagjainak egyet kell érteniük abban, hogy mik azok az értékek, célok és fejlesztési irányok, amelyekre a jövőt építik. A stratégia-alkotás fontos lépéseként a jövőképet is meg kell határozni. A fejlesztési célok meghatározása érdekében fel kell vázolni azt a jövőben elérni kívánt állapotot, mely a közösség értékrendjét tükrözi és számításba veszi a realitásokat.

2. HELYZETÉRTÉKELÉS

A paktumtérség legnagyobb kihívása foglalkoztatási szempontból, hogy a munkaadó mennyiségi és minőségi elvárásainak megfelelő munkaerő álljon rendelkezésre. Jelenleg **kínálati oldalon hiányosságok mutatkoznak meg mind a létszám, mind a kompetencia-tudás-tapasztalat szempontjából**. Ennek hátterében több tényező is húzódik.

- Annak ellenére, hogy a hátrányos helyzetű személyek száma és aránya viszonylag alacsony, még mindig nagyon széles az a munkavállalói korú réteg, amely nincs jelen a munkaerőpiacon – elérésük, megszólításuk csak az első lépés a munkaerő-piaci (re)integrációban. Ezáltal hatékonyan növelhető az országos átlaghoz közelítő foglalkoztatottsági szint.

- A potenciális munkavállalók egy része különböző okok miatt (pl. a tartós, hosszú távú munkanélküliség, inaktív státusz vagy közfoglalkoztatotti lét) akkor sem alkalmas a munkavállalásra, ha éppen rendelkeznek a megfelelő képzettséggel, szakmai ismerettel (a népesség képzettségi szintje folyamatosan javul).
  Foglalkoztathatóságuk számos akadályba ütközik, például alacsony motiváció, teljesen vagy részlegesen hiányzó kompetenciák, „bennragadás" a közfoglalkoztatási rendszerben. Egyes esetekben nem a konkrét végzettség hiánya, hanem bizonyos kompetenciákban való hiányosság akadályozza meg az alkalmazást. Több ágazat is hasonló, jól fejleszthető kompetenciákat vár el a foglalkoztatottaktól (alapvető matematikai és szövegértési képesség, monotonitástűrés, figyelem, memória, kézügyesség stb.), amely bizonyos tekintetben arányos az iskolai végzettség szintjével, de iskolarendszerű vagy OKJ képzés keretein kívül, alacsony óraszámban is gyorsan és hatékonyan fejleszthető. A fejlesztés eredménye a sikeres állásbetöltés, vagyis az adott kompetenciák folyamatos gyakorlása, ami hosszabb távon alkalmassá teszi a munkavállalót a munkaerőpiacon való tartós jelenlétre – az adott pozíció vagy tevékenység megszűnése esetén is.
  Ha ugyanis a személyes attitűd nem megfelelő, akkor az új munkavállaló nem tud beilleszkedni a munkahelyre, nem képes megszokni a szokásos – alkalmanként monoton vagy éppen túlzott rugalmasságot igénylő – munkarendet, így esetenként már néhány napos munkavégzés után meg sem jelennek a munkáltatónál. Részben emiatt is tapasztalható egyfajta bizalmatlanság a munkaadók részéről a hátrányos helyzetű munkavállalókkal szemben.
- Különösen fontos a hátrányos helyzetű fiatalok felzárkóztatása és esélyteremtő foglalkoztatása, mert hosszú távon az ő mozgósításuk jelenthet megfelelő munkaerő-tartalékot a paktumtérségben (kiemelt figyelmet kell fordítani azokra a településekre, ahol az átlagosnál lényegesen magasabb a hátrányos helyzetű személyek aránya).
- A demográfiai tendenciák azt mutatják, hogy folyamatosan csökken a paktumtérség népessége – ez csak részben indokolható az élve születések számának csökkenésével, legalább ekkora szerepe van az elvándorlásnak is, ami elsősorban a fiatal generációt érinti. Az érintett Y és Z generáció más jövőképpel rendelkezik, ami egyaránt vonatkozik a lakóhelyhez kötöttségre, az önmegvalósítás eszközeire vagy az életpályára. Nagy kihívás a fiatal, képzett szakemberek megtartása, hazatérésük segítése, sőt fel kell tárni azokat az eszközöket is, amelyekkel más megyékből, térségekből ide lehet vonzani megfelelő munkavállalókat (pl. lakhatási feltételek javítása, a térségben lévő munkaadók branding-jének közös erősítése, urbanizáció fokozása). Szintén ennek a korosztálynak nyújt segítséget a megfelelő gyermekellátási rendszer, amely nagymértékben hozzájárul a kisgyermekes szülők munkaerő-piaci helyzetének javításához.
- A fiatal generációk megtartása azért is fontos, mert egyre hangsúlyosabb a társadalmi elöregedés jelensége, ami összgazdasági szempontból is nagy terhet ró a társadalomra. Jóllehet az eltartottsági ráta érdemben nem változott 2001 óta, hosszú távon ennek romlása várható – a nyugdíjkorhatár emelése ellenére is. A probléma kezelése érdekében az idősebb korosztály foglalkoztatására is nagyobb hangsúlyt kell fektetni, hogy minél tovább aktív szereplői legyenek a megyei munkaerőpiacnak.

A képzett munkavállalók megtartásának, (vissza)csábításának egyik alapköve a szakmai kihívást jelentő, versenyképes jövedelmet és egyúttal rugalmas munkavégzést biztosító **minőségi munkahelyek biztosítása a paktumterületen**.

Ezen általános, horizontális alapelvet, célt, fontos szem előtt tartani mindenekelőtt a kulcságazatokban, de valamennyi ágazat esetében figyelmet kell rá fordítani. Szeged, a központi szerepkörével és az ezzel együtt járó elszívó hatásával is hangsúlyos funkciót tölt be: mindenképpen arra kell törekedni, hogy a megyeszékhely fejlődéséből minél nagyobb mértékben részesüljön a megye teljes területe, és a pozitív hatások ne csak Szeged közvetlen vonzáskörzetére, hanem a távolabb fekvő településekre is kisugározzanak. A folyamat komplex vidékfejlesztési beavatkozásokkal felerősíthető, felgyorsítható.

A paktumterület adottságai javítandók versenyképességi és befektetés-ösztönzési szempontból – azokra a már azonosított, magasabb termelékenységi szintet elváró és eredményező húzóágazatokra kell hangsúlyt fektetni, amelyekre hosszú távon stabil, kiszámítható munkaerőpiac építhető. Jóllehet a GDP folyamatos növekedést mutat, ennek ellenére országos szinten a megye – ha kismértékben is, de – folyamatosan veszít gazdasági súlyából (ez megmutatkozik a termelékenységben és a jövedelmekben is, összehasonlítva például a szintén a Dél-alföldi régióban fekvő Bács-Kiskun megyével).

A befektetés-ösztönzés mellett azonban a helyi erőforrások mozgósítására kell fókuszálni: a vállalkozói szféra nagy részét a korlátozott tőkeerővel rendelkező mikro- és kisvállalkozások adják, de foglalkoztatási szempontból fontos szerepet töltenek be a helyi középvállalkozások is. Megyei szinten koordinált, célzott vállalkozásfejlesztéssel

- a helyi gazdasági szereplők megerősíthetők,
- új vállalkozások létrehozásának ösztönzésével növelhető az önfoglalkoztatás aránya,
- és elterjeszthetők olyan rugalmas foglalkoztatási formák, amelyek most kevéssé jellemzők a paktumtérségben (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, befogadó munkahelyi környezet, családbarát, fogyatékos-barát munkahelyek).

A hátrányos helyzetűek foglalkoztatottsága szempontjából kifejezetten kedvező tendencia a szociális gazdaság megerősödése, a szociális vállalkozások számának a növekedése – fenntartható működésükkel hosszú távon növelhető az aktivitási ráta.

A gazdaságfejlesztéssel kapcsolatosan hátrányos tendencia, hogy mind a piaci, mind a közszféra egyre nagyobb mértékben függ az európai uniós támogatásoktól, ezért – amellett, hogy a jelenlegi programozási időszakban hatékony, fenntartható és multiplikátor jellegű fejlesztésekre kell fókuszálni – már most el kell kezdeni a felkészülést a 2020 utáni időszakra, amikor várhatóan sokkal kisebb fejlesztési források lesznek elérhetők.

A dinamikusan fejlődő, befogadó munkaerőpiac megteremtésének egyik gátját a megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállalók hiánya jelenti – ennek hátterében pedig nagyrészt az **oktatási-képzési rendszerrel kapcsolatos problémák** húzódnak.

- A felnőtt- és szakképzési rendszer többnyire nem tud elég rugalmasan és gyorsan reagálni a munkáltatói igényekre – ennek egyik következménye, hogy egyszerre van jelen a munkaerőhiány és többlet a paktumterületen.[1]

[1] Felnőttképzés: A központosított, éves képzési listán és NSZFH-s döntéshozáson alapuló kormányhivatali képzési rendszerben nem lehetséges azonnali vállalkozói igények kielégítése, és az egyedi képzések engedélyeztetése, megvalósítása előtt is nehézségek adódhatnak.
Szakképzési rendszer: Az iskolarendszerű képzések időigénye miatt azonnali változások nem lehetségesek, a változások elindítása után több év is eltelik, amíg a munkaerőpiacon megjelennek a végzett szakemberek.

A képzések köre, tematikája és színvonala nem felel meg minden esetben a tényleges gyakorlati elvárásoknak. Mindez megmutatkozik a szakképzések iránti kereslet csökkenésében is – a folyamatok elsősorban a szakközépiskolákat (korábbi szakiskolák) érintették hátrányosan, ami mutatja az intézménytípus alacsony versenyképességét és vonzerejét. Így egyfajta előzetes szelekciót követően a szakközépiskolák sok esetben a tanulási nehézséggel küzdő, hátrányos helyzetű tanulók gyűjtőhelyeivé válnak.

- Jóllehet a Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara számos gyakorlati képző hellyel áll kapcsolatban a paktumtérség területén is, a duális szakképzés rendszere még nem működik minden szempontból az előzetes elvárásoknak megfelelően, a potenciális előnyök és hátrányok nem teljesen egyértelműek minden érintett számára. A duális képzés mindenképpen alkalmas arra, hogy a helyi vállalkozásokat intenzívebben be lehessen vonni a szakképzési kínálat kialakításába és a gyakorlati szakképzésbe egyaránt.

Kedvező azonban a pályaorientáció megyei szintű szervezettsége, amely több szinten, széleskörű koordinációval és partnerségben zajlik. Mindezt már egészen fiatal gyermekeknél is el lehet kezdeni, hogy a pályaválasztás idejére kialakult képpel rendelkezhessenek a tanulók.

Már a paktum létrehozását megelőzően formalizált együttműködés keretében működött a pályaorientációs tevékenység, valamint jól működő, **intézményesült kapcsolat alakult ki a megye munkaerő-piaci szereplői között**, ami hozzájárult a kiegyensúlyozott megyei munkaerőpiac létrehozásához. Jóllehet a munkaerő-piaci folyamatok sok esetben spontán, piacvezérelt módon zajlanak, ez tipikusan olyan szektor, ahol megfelelő koordinációval jelentős eredmények érhetők el, hiszen segíteni lehet a kereslet és a kínálat egymásra találását. Esetenként nem mindig egyértelmű, hogy mely szervezet milyen feladatokat láthat el a jogszabályi kötelezettségein felül, ami miatt kiemelten fontos a megyei, releváns szervezet közti kapcsolatok, együttműködési keretek továbbfejlesztése.

A Megyei Önkormányzat hatásköre jelentős mértékben megváltozott az elmúlt időszakban: a korábbi nagyrészt intézményfenntartói funkció helyett ma már sokkal inkább koordinációs szerepe van. Ez különösen fontos a megye területén megjelenő paktumok esetében: egyfelől el kell kerülni az esetleges párhuzamosságokat, másfelől erősíteni kell az egyes paktumok közti szinergiát. Ehhez átgondolt kapacitás- és szolgáltatásfejlesztés szükséges.

A paktumok megfelelő szakmai és szervezeti alapot adhatnak a jelenleg kevéssé összefogott gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztéshez is. Ehhez szükséges egy megyei szintű foglalkoztatási adatbázis, amelyből naprakész adat nyerhető a paktumtérség aktuális munkaerő-piaci kínálatáról és keresletéről – ez egyben megfelelő alapot nyújt a megyei szintű foglalkoztatás-fejlesztési tevékenységek, valamint az elért eredmények és a bekövetkező hatások nyomon követéséhez is.

A paktum projekt tevékenységének támogatására jól használható az az országos adatbázis (1990.10.23-tól létezik, akkor még megyei adatbázis volt, 2007-től pedig már országos adatbázis), amelyben már az ország összes állásajánlata megtalálhatók. Kialakításra került egy virtuális munkaerő-piaci felület is, ahol az érvényes állásajánlatok láthatóak, és az álláskeresők és munkahelyváltásban gondolkodók fel tudják tölteni önéletrajzukat, amelyhez a foglalkoztatók hozzáférhetnek, kereshetnek és szűrhetnek is benne.

A megyei szintű összefogást és koordinációt nehezíti, hogy tapasztalható némi rivalizálás a városok körében, illetve a megye és a városok között. Mindez tapasztalható a határon átnyúló kapcsolatokban is: arra kell törekedni, hogy – a jelenlegi helyzettel szemben – sokkal inkább a határmentiség gazdasági-társadalmi előnyei kerüljenek felszínre, legyen szó akár konkrét gazdasági együttműködésekről, vagy akár egyfajta átjárhatóságot biztosító képzési rendszerről, komplex munkaerőpiacról.

3. JÖVŐKÉP, CÉLOK, CÉLCSOPORTOK

3.1. JÖVŐKÉP

A paktumterület adottságai gazdasági versenyképességi és befektetés-ösztönzési szempontból javulnak, a húzóágazatok fellendülésére hosszú távon stabil, kiszámítható munkaerő-piac építhető. A képzőintézmények és munkaadók között szorosabb kapcsolat alakul ki, tudatosabb és szervezettebb életpálya-tervezés, pályaorientáció, pályaválasztás valósul meg, és a gyakorlati szakképzésben a munkaadók vállalnak meghatározó szerepet. A felnőtt- és szakképzési rendszer rugalmasan és gyorsan reagál a munkáltatói igényekre, és színvonalas képzési tematikával, gyakorlati oktatással készíti fel a munkavállalókat a munkába állásra.

A negyedik ipari forradalom által nyújtott lehetőségeket Csongrád megye Szeged szellemi és tudományos bázisára alapozva kihasználja. Új munkahelyek jönnek létre a digitalizációra, az Internet of Things rendszerre alapozva. A jelenlegi hagyományos iparágakban megszűnő munkahelyeket pedig a üzleti, pénzügyi szektor, a menedzsment, informatika, matematika, mérnöki és értékesítési terület pótolja.

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

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

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

A foglalkoztatási paktum információs, tanácsadási, partnerség-szervezési szolgáltatásaival érdemben segíti a vállalkozások, képzőintézmények, önkormányzatok, civil szervezetek működését és továbbfejlődését. A partnerségi szemlélet áthatja az egész paktumterület működését, ezáltal erősödik a megyei kohézió.

3.2.ÁTFOGÓ CÉLOK

- a foglalkoztatási szint növelése a hátrányos helyzetű álláskeresők felzárkóztatása, elsődleges munkaerő-piacon történő elhelyezése révén,
- a munkaerő-kereslet és kínálat összehangolása, a vállalkozások munkaerő-igényére alapozott, célzott toborzás és kiválasztás,
- a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek csökkentése a foglalkoztathatóság javításával,
- a társadalmi/területi kiegyenlítődés elősegítése,
- a vállalkozások munkaerő- és képzési igényeinek feltérképezése és az ennek eredményeire reagáló célzott képzések,
- a munkahelyek minőségének és termelékenységének javítása, munkabérek emelkedése
- megyei partnerség kialakítása, amelyben az érintett szereplők (helyi és megyei jogú városi önkormányzatok, vállalkozók, munkaügyi-, civil- és képző szervezetek) a közös cél és az érdekeik egyezősége okán szoros együttműködésben, aktívan részt vesznek a tevékenységek végrehajtásában,
- a foglalkoztatási célú kormányzati intézkedések megvalósulásának segítése és a fejlesztési források (EFOP, GINOP, TOP) koordinációja.

3.3. SPECIFIKUS CÉLOK

1. Munkaerő-aktivizálás és esélyteremtés:

- hátrányos helyzetű álláskeresők készség- és kompetencia-fejlesztése, mentális felkészítése a munkába állásra
- fiatalok számára életpálya-modell és munkatapasztalat szerzést segítő megoldások kidolgozása
- munkaerő-tartalék feltérképezése, toborzás, kiválasztás, mentorálás útján

2. Vállalkozás-fejlesztés:

- a vállalkozások munkaerő- és képzési igényeinek felmérésére alapozva megvalósuló szakképzett munkaerő-hiány enyhítése a térségben, a várható foglalkoztatási-, munkaerőigények előrejelzése
- a projektben részt vevő munkáltatók felkészítése a hátrányos helyzetű munkavállalók fogadására, a projekt keretében munkába állók sikeres beilleszkedése érdekében
- atipikus foglalkoztatási módok terjesztése, népszerűsítése a munkáltatóknál
- szociális gazdaság fejlesztésének támogatása, termék- és szolgáltatásfejlesztés segítése, piacra jutás segítése, for-profit, közszféra, szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztése
- munkaerő-vonzási és befektetés-ösztönzési célú marketingkommunikációs tevékenység
- munkahelyteremtő beruházások és a megyei befektetés-ösztönzési program megvalósításának segítése

3. Összefogás és koordináció:

- térségi szereplők közötti információáramlás és véleménycsere ösztönzése, a térségi szereplők közötti kezdeményezések összehangolása, partnerségek erősítése, problémák felvetése, megoldások kidolgozása a szakképzés, felnőttképzés, foglalkoztatás területén
- a megye területén működő helyi paktumok szakmai támogatása
- a program céljainak, tevékenységeinek, tapasztalatainak minél szélesebb körben történő megismertetése a partneri háló részvételével

3.4. CÉLCSOPORTOK

A **közvetlen célcsoportok** a projekt megvalósítása során létrejött eredmények közvetlen használói, tehát azon személyek, akik a projekt keretében nyújtott szolgáltatások végső felhasználóinak, kedvezményezetteinek tekinthetők.

A közvetlen célcsoporton belül két kategóriát lehet megkülönböztetni:

1) A TOP-5.1.1.–15. Felhívás által definiált közvetlen célcsoport: a felhívás meghatározza, hogy a tervezett „munkaerő-piaci tevékenységekbe az adott térségben munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak (továbbiakban: célcsoporti személyek) vonhatóak be”:

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

2) Egyéb közvetlen célcsoportok a települési önkormányzati tulajdonú vállalkozások, intézmények, állami intézmények, valamint a nonprofit szervezetek, amelyek számára a projekt keretében megvalósítandó és a paktum által ezt követően is biztosítandó tevékenységek konkrét előnyöket, kedvezményeket eredményeznek, így a definíció alapján őket is a közvetlen célcsoportba soroljuk.

A **közvetett célcsoport** azon személyek köre, akik nem a támogatás eredményeinek közvetlen használói, de összetett mechanizmusokon keresztül a támogatási kérelem eredményei és hatásai helyzetüket befolyásolják. Ide soroljuk a vállalkozásokat, települési önkormányzatokat, a képzésbe, foglalkoztatásba bevont személlyel egy háztartásban élőket, illetve a Paktum Szervezet tagjait.

A támogatási kérelemben **érintettek** köre azon csoportok, akik a támogatási kérelem eredményeit nem használják, azonban a támogatási kérelem kidolgozásában, tervezésében és működtetésében (az eredmények fenntartásában) kulcsfontosságú szerepet játszanak. Ők a konzorcium tagjai, a Paktum-iroda, a munkaerő-piaci szolgáltatók és a képző intézmények.

Célcsoport megnevezése			Főbb adatok, jellemzők
Közvetlen célcsoport			
Felhívásban meghatározott célcsoport: képzésbe, foglalkoztatásba bevont célcsoport	Álláskereső hátrányos helyzetű személyek	Legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezik	1621 fő[2]
		25. életévét nem töltötte be	844 fő
		30 év alatti pályakezdő álláskereső	461 fő
		50. életévét betöltötte	1 570 fő
		Legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőtt	n.a.
		GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő	körülbelül 1 580 fő [3]
		Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők	827 fő
		Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek: • a legalább 6 hónapja álláskeresőként nyilvántartottak; • azok a nők, akik legalább 5 hónapja álláskeresőként nyilvántartottak, a programba vonás időpontjában 35. életévüket betöltötték és szakközépiskolai, szakmunkásképző, szakközépiskolai vagy gimnáziumi végzettséggel rendelkeznek; • azok a nők, akik legalább 4 hónapja álláskeresőként nyilvántartottak, a programba vonás időpontjában 45. életévüket betöltötték és szakközépiskolai, szakmunkásképző, szakközépiskolai vagy gimnáziumi végzettséggel rendelkeznek; • a legalább 3 hónapja álláskeresőként nyilvántartott olyan személyek, akiknek a foglalkoztatási szerv ezen idő alatt nem tudott megfelelő állásajánlatot kínálni; • az elavult szakképesítéssel rendelkezők (szakképesítését a programba vonást megelőzően legalább 15 évvel szerezte és legalább 5 éve nem dolgozott az adott szakképesítést igénylő munkakörben)	1867 fő
		Megváltozott munkaképességű személyek	12 746 fő [4]
		Roma nemzetiséghez tartozó személyek	n.a.

[2] A célcsoportok létszám adatai a Csongrád Megyei Kormányhivatal 2016. augusztus havi adatai alapján kerültek megállapításra (kivéve GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérők, illetve a megváltozott munkaképességű személyek száma)
[3] Élveszületések száma Csongrád megyében, kivéve Szeged MJV és Hódmezővásárhely MJV, KSH, 2014.
[4] Megváltozott munkaképességűek járadékában részesülők száma, TEiR, 2014.

Célcsoport megnevezése		Főbb adatok, jellemzők
	Inaktívak: a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Nem regisztrált álláskeresők, de az aktivitás erősítésével és támogatásokkal a program esetükben is hozzájárul a munkaerő-piaci beilleszkedéshez. (pl. rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesülő vagy gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülő személyek) (Felhívás 15. o.)	66 467 fő

4. PRIORITÁSOK ÉS INTÉZKEDÉSEK

Prioritások		
1. prioritás **Munkaerő aktivizálás és esélyteremtés**	**2. prioritás** **Foglalkoztatók fejlesztése**	**3. prioritás** **A helyi gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés partnerségi rendszerének fejlesztése**
Intézkedések		
1.1. Hátrányos helyzetű munkanélküliek felkutatása, felkészítése, munkaerő-piaci reintegrációja	2.1. Megyei befektetés-ösztönzési, munkahely-teremtés és munkaerő-vonzási célú marketing tevékenységek	3.1. Formalizált, fenntartható kapcsolatrendszer kiépítése a megye munkaerő-piaci szereplői között
1.2. Munkaerő megtartásának, hazatérésének, térségbe vonzásának elősegítését támogató megoldások	2.2 Foglalkoztatást elősegítő helyi vállalkozás-fejlesztési, önfoglalkoztatási tanácsadás, hálózatfejlesztés	3.2. A megyei és helyi paktumok kapacitásainak és szolgáltatásainak összehangolása, fejlesztése
1.3. Munkavállalást segítő infrastrukturális feltételek javítása, szociális háttérszolgáltatások fejlesztése	2.3. Esélyteremtő kezdeményezések fejlesztése a foglalkoztatóknál a hátrányos helyzetű rétegek munkába állítása érdekében	3.3. A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek monitoringja
1.4. Munkaerő-piaci igényekre fókuszáló felnőtt-, felső és duális szakképzési rendszer fejlesztése	2.4. Szociális gazdaság fejlesztése	

1. PRIORITÁS: MUNKAERŐ AKTIVIZÁLÁS ÉS ESÉLYTEREMTÉS

A prioritás indoklása

Az országos tendenciával megegyezően Csongrád megyében is egyre több munkáltató küzd munkaerő-hiánnyal, tehát a helyi munkanélküliek felkészültsége, tudása, szakértelme nem felel meg az aktuális munkáltatói igényeknek. A munkaerő minőségének, szaktudásának legfőbb meghatározó tényezője annak képzettsége**.**

Magyarországon a nyilvántartott álláskeresők 41%-a alacsony iskolai végzettségű (legfeljebb általános iskolát végzett), 27%-uk szakmunkás, 15,5%-uk szakközépiskolát, technikumot fejezett be, 10,5%-uk gimnáziumban érettségizett, 6%-uk diplomás.

Csongrád megyében 29%-os a legfeljebb általános iskolát végzettek aránya, a szakmunkásoké 26%-os, a szakközépiskolából, technikumból kikerülteké 24%, a gimnáziumban érettségizettek aránya 11%, a diplomások 10%-os részarányt képviselnek.

Az elmúlt években a paktumterület gazdasága jelentős szerkezetátalakuláson ment át, mivel eltolódott az ágazatok közötti hangsúly. Kiemelt megyei ágazatoknak számít a **feldolgozóipar, az agrárium és az élelmiszeripar egyes területei** (pl. az intenzív kertészeti ágazat), **a geotermikus energia, az infokommunikációs technológiák,** valamint a – még jelentős potenciált rejtő – **gyógy- és örökségturizmus.** Ahhoz, hogy ezek az ágazatok hosszú távon is versenyképessé tegyék a megyét, megfelelően képzett és tapasztalt munkaerő szükséges.

Jelentős átstrukturálódás történt a középfokú iskolarendszeren belül is, amely leginkább a szakiskolákat (2016.09.01-től szakközépiskolák) érintette kedvezőtlenül. Az adatok alátámasztják, hogy bár a szakközépiskolák jelentős kihasználatlan kapacitással rendelkeznek, egyes meghirdetett képzések esetében nem tudják beindítani az osztályokat/csoportokat, ezzel szemben szakközépiskolák népszerűsége és beiskolázási aránya is nagyobb. Az előzetes szelekció miatt a szakközépiskolákba eleve alacsonyabb szintű tudással, hiányos írás-olvasási és számolási kompetenciával érkeznek a diákok, így a szakmai tantárgyak elsajátítása is problémás lehet számukra. A jelenleg és érvényben lévő megyei szakképzés-fejlesztési koncepció helyzetelemzése, valamint az aktuális adatok rámutatnak, hogy a szakképzési rendszer nem képes biztosítani a munkaerő-kereslet igényeinek megfelelő munkaerőt.

A szakközépiskolai ágazatok közül öt korlátozás nélkül támogatható. 30 ágazat esetében előzetesen keretszámokat határoztak meg, míg hat ágazatot egyáltalán nem javasoltak támogatásra a 2017/2018. tanévben. A szakmaszerkezeti javaslatnak megfelelően a következő 5 ágazat támogatása preferált korlátozás nélkül: egészségügy, épületgépészet, gépészet, villamos ipar és elektronika, építőipar.

A nyilvántartott álláskeresők számának korcsoportok szerinti megoszlása viszonylag kiegyensúlyozottnak számít, azonban a rendelkezésre álló adatok alapján két korosztályra kiemelt figyelmet szükséges fordítani: az idősek (60 év felettiek) és a fiatalok (24 év alattiak) aránya is magasnak mondható.

A munkaerő-piacon az egyik legérzékenyebb és a leginkább segítségre szoruló csoport a pályakezdők, a munkatapasztalattal még nem rendelkezők csoportja, így szükséges a pályaorientációra, karrierkövetésre, illetve a vállalatokkal való kapcsolat kiépítésére képes rendszer létrehozása, működtetése.

A fiatal pályakezdők elhelyezkedésének egyik kulcsfontosságú eleme a duális szakképzésben való részvételük biztosítása, melynek lehetőségei viszonylag korlátozottak a paktumtérségben. Jellemző a nem megfelelő minőségű/mennyiségű gyakorlati oktatás, a diákok túlterhelése vagy éppen háttérbe szorulása a tényleges munkafolyamatokban. Általános megállapítás, hogy a gyakorlat eredményessége a képzőhely felkészültségétől valamint a gyakorlati hely és a tanuló motiváltságától függ.

A szakképzett, jó munkaerő megtartása mellett kiemelt cél, hogy egy adott vállalkozás vonzó tudjon lenni az új munkavállalók számára, ezzel a térségbe az új munkavállalók vonzása erősödhet**. A vállalatoknak saját érdekük, hogy sajátos, jól körülhatárolt, önálló márkával, brand-del rendelkezzenek,** aminek köszönhetően kiemelkedhetnek a konkurenciától és a munkavállalókat magukhoz vonzzák.

A paktum kiemelt célja, hogy a partnerek bevonásával a munkaügyi regisztrációban szereplő álláskeresők mellett a megye munkaerő-tartalékát is feltérképezze, valamint új módszereket alkalmazzon a teljes munkaerő-piaci integrációs folyamatban. Mivel a projektben külső konzorciumi tag bevonása nem valósul meg, a Kormányhivatal saját maga végzi a szolgáltatásokat, illetve a mentorálásra külső szolgáltató szervezetet tervez bevonni.

A sikeres projekt érdekében már az előkészítés, majd a megvalósítás során is a helyi vállalkozások, egyéb partnerek és a célcsoport felkutatásában és aktivizálásában komoly erőfeszítéseket kell tenni. A megyében számos, szintén azonos célcsoportra irányuló program valósul meg a projekttel párhuzamosan, amely miatt a vállalkozások és a munkaügyi regisztrációban nem szereplő célcsoport tagok személyes megszólítása is alapfeltétel lesz a projekt sikeréhez.

A Kormányhivatal által biztosított szakmailag hatékony támogatásközvetítés és adminisztráció mellett azonban újszerű megközelítésre és sok terepmunkára is szükség lesz, amelyhez helyi kapacitásokat kell biztosítani. Ez a toborzás és a szolgáltatások során az álláskeresőkkel való, hivatali környezeten kívüli intenzív személyes kapcsolattartást igényel, és a vállalkozói munkaerő- és képzési igények felmérése is kiemelten fontos a kereslet-vezéreltség miatt. A hagyományos módszerek mellett a közösségi média eszközeit is használni szükséges. Az egyéni megközelítésnek, fejlesztéseknek a paktum projektben kiemelten érvényesülnie kell, nagyon fontos az egyénre szabott felkészítés, tanácsadás a foglalkoztatás megkezdése előtt, majd azt követően a mentori segítségnyújtás, nyomon követés.

A prioritás céljai

- Oktatás minőségének, eredményességének és hatékonyságának javítása az egész életen át tartó tanulás és a tudatos életpálya tervezés terjesztése a fiatalok körében,
- A hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése,
- A kellő munkatapasztalattal nem rendelkező munkavállalók felkészítése a foglalkoztatók által támasztott igények alapján,
- Az iskolarendszerű képzés (alapfokútól a felsőfokúig) és iskolarendszeren kívüli felnőttképzés hatékonyságának és eredményességének fejlesztése,
- A sikeres munkavállalást elősegítő humán szolgáltatások integrálódásának és problémaorientált működésének támogatása.

1.1. Hátrányos helyzetű munkanélküliek felkutatása, felkészítése, munkaerő-piaci reintegrációja

Az intézkedés általános célja
– A helyi munkaerő belső tartalékainak feltárása, mozgósítása és bevonása a munka világába, felkészítésük a munkavállalásra, munkavállalásuk támogatása, – A sérülékeny társadalmi csoportok felzárkóztatása, foglalkoztatási lehetőségeik biztosítása, támogatása, egyéni fejlesztés és tanácsadás, – A hátrányos helyzetű célcsoport tagjai és a piaci szereplők képviselői közötti kapcsolódási lehetőségek kiépítése a munkaerő-piaci kereslet és kínálat egyensúlyának elősegítésére, az érdekeik összehangolása révén, – Komplex munkaerő-piaci szolgáltatások alkalmazása a hátrányos helyzetűek munkába állítása érdekében.
Az intézkedés leírása
A Csongrád megyei paktum területén az álláskeresők száma 2016 augusztusában 4 642 fő volt a 2010. óta tartó jelentős csökkenés eredményeként – ez részben a természetes munkaerő-piaci folyamatoknak, részben a bevezetett közfoglalkoztatási rendszernek köszönhető. A közfoglalkoztatási ráta folyamatosan nő: 2016-ban **a közfoglalkoztatottak** száma már csaknem elérte a nyilvántartott álláskeresők számának a felét. A közfoglalkoztatás szerepének erősödését mutatja a közfoglalkoztatási ráta alakulása is, amely 2013-ban a megyei paktumterületen még csak 21,9%-volt, 2016-ban már 47%, de a megyén belül a Makói paktum területén már az 50%-ot is meghaladta. A közfoglalkoztatásban résztvevők havi átlagos száma 5 405 fő volt a paktumterületen 2016. január és júliusa között, ebből 1 602 főt a Csongrád-Szentes paktum, 1 584 főt a Mórahalom-Kistelek paktum és 2 219 főt a Makói paktum területén foglalkoztattak. Bár a közfoglalkoztatás célja, hogy a programba bevont személyek sikeresen vissza-, illetve bekerüljenek az elsődleges munkaerőpiacra, a tapasztalatok szerint igen nehéz az átjárás a közfoglalkoztatási rendszerből az elsődleges munkaerőpiacra. Nagy a programban való beragadás esélye, a kilépés esélye az eltöltött időtartam növekedésével pedig folyamatosan csökken: 2013-ban azon személyek közül, akik a programban legalább 9 hónapig vettek részt, csak az 5%-uk volt képes az elsődleges munkaerőpiacon elhelyezkedni. Mindezek figyelembe vételével a közmunka program jelenleg inkább alkalmas a versenyszférában megjelenő munkaerőhiány elmélyítésére, mint a munkanélküliek versenyképes munkához való juttatására. A vállalkozások egyre nagyobb méretet öltő munkaerő-hiányának enyhítése érdekében a foglalkoztatási paktumok egyik legnagyobb kihívása, hogy a regisztrált álláskeresőkön túl elérje, megtalálja azokat az **inaktív álláskeresőket**, akik a jelenlegi foglalkoztatási, munkaerő-piaci rendszerben „láthatatlanok”, illetve akiket élethelyzetük, az elérhető munkalehetőségek, támogatások, stb. mellett nehéz megszólítani, bevonni, mozgósítani. Ők azok a potenciális munkavállalók, akiknek egy része különböző okok (pl. a tartós, hosszú távú munkanélküliség, inaktív státusz vagy közfoglalkoztatotti lét) miatt nem alkalmas azonnali munkavállalásra, munkába állásra, még akkor sem, ha egyébként rendelkezik képzettséggel, szakmai ismerettel. Foglalkoztathatóságuk számos akadályba ütközik: például az alacsony motiváció, teljesen vagy részlegesen hiányzó kompetenciák, a közfoglalkoztatási rendszerben való „bennragadás”, a nem megfelelő közlekedési feltételek miatti akadályoztatás, megromlott egészségi állapot és/vagy szociális helyzet, stb. Emiatt nagyon fontos az inaktív csoportok távolmaradásának okait megvizsgálni, mert ezek az okok egyértelműen megmutatják, hogy a jelenlegi munkaerő tartalék mely csoportjai érhetőek el és vonhatóak be reálisan a paktum megvalósításának folyamatába, és milyen eszközökkel.

Az említett **hátrányos helyzetű célcsoport tagok felkészítése a munkavállalásra** készség- és kompetencia-fejlesztéssel, képzésekkel és mentorszolgáltatás nyújtásával biztosítható, kiemelt figyelemmel az aktuális céges munkaerő-igényekre, és a foglalkoztatók intenzív bevonásával. A munkakör sikeres betöltése érdekében komplex fejlesztő programokra van szükség, melyek keretében együttesen kell alkalmazni a különböző képzési, életvezetési, készség- és kompetencia-fejlesztő, valamint szociális szolgáltatásokat. A célcsoport tagok számára egyéni fejlesztési tervet szükséges kidolgozni és végrehajtani, amely során figyelembe kell venni az egyén aktuális felkészültségét, állapotát, és ennek alapján meghatározni a reális célokat, ahova el szeretne jutni. Az egyéni fejlesztési tervek elkészítésébe, a célok kitűzésébe célszerű bevonni a leendő munkaadókat is. Ezen tevékenységek kidolgozásában és megvalósításában kulcsszerepet játszanak a megyében működő releváns szervezetek, szolgáltatók: képző, fejlesztő, foglalkoztatási, önsegítő jellegű (pl. fogyatékossággal élők szervezetei, családok szervezetei, hallgatói csoportok, stb.) szerveződések, kamarák, egyházi és civil, karitatív és más szakmai segítő szervezetek, stb.

Szintén javasolt a foglalkoztathatóságukat javító, valamint **a közmunkaprogramból való kivezetést lehetővé tevő fejlesztések, képzések, programok kidolgozása és megvalósítása.** A közmunka program keretében foglalkoztatott emberek közül az önálló munkavégzésre alkalmas, felkészíthető személyek számára továbblépési lehetőségeket kell biztosítani. A közmunkásokat foglalkoztató szervezeteket érdekeltté szükséges tenni, hogy „továbbsegítsék" a munkaerőpiacon saját munkavállalóikat, megteremtsék az elsődleges munkaerő-piacra való átlépésük lehetőségét.

Olyan információs és toborzási szolgáltatások biztosítására van szükség, mely a megye foglalkoztatói által a paktum kommunikációs terében megfogalmazott igényekre reagál. A munkaerő-piaci igények és képzési kapacitások összeilleszthetősége érdekében pályaorientációs és korrekciós tanácsadásokat szükséges biztosítani, valamint fontos a képzők alkalmazkodása a helyi elvárásokhoz, új képzések kezdeményezése, fejlesztése.

A hátrányos helyzetű álláskeresők felkészítése érdekében az alábbi tevékenységek megvalósítása javasolt:

- Álláskeresők felkutatása,
- Toborzás, kiválasztás,
- Az egyén élethelyzetének felmérése,
- Egyéni fejlesztési terv kidolgozása a leendő munkaadók bevonásával, az igényeik figyelembevételével,
- Egyéni és csoportos tanácsadás, pályaorientáció,
- Egyéb, kapcsolódó szolgáltatások biztosítása (pl.: életvezetési, pszichológiai, rehabilitációs és szociális tanácsadás, családtagok részére nyújtott szolgáltatások, stb.),
- Felzárkóztató képzések,
- Támogatott foglalkoztatás (mentori támogatás, munkába járás megtervezése a munkaadók és önkormányzatok együttműködésével, stb.),
- Beilleszkedést és munkában maradást segítő mentori segítségnyújtás.

Célcsoportok
– Alacsony iskolai végzettségű személyek, – 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskeresők, – 50 év felettiek, – GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, – Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, – Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, – Megváltozott munkaképességű személyek, – Roma nemzetiséghez tartozó személyek.
Lehetséges kedvezményezettek, partnerek
– Paktum menedzsment szervezete, – Csongrád Megyei Kormányhivatal, – Foglalkoztatók, – Közoktatásában, szakképzésében, felsőoktatásában és felnőttoktatásában érdekelt intézmények, – Települési és kisebbségi önkormányzatok. – Kisebbségi önkormányzatok – Civil szervezetek, – Munkaerő-piaci szolgáltatók, – Szociális intézmények.
Indikátorok
– Bevont inaktív munkanélküliek száma (fő) – Elsődleges munkaerő-piacon elhelyezkedett, hátrányos helyzetű munkavállalók száma (fő) – Közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerő-piacon elhelyezkedett személyek száma (fő), – Megvalósult képzések száma (db) – Megvalósult tréningek száma (db) – Tréningen, képzésen, programokon részt vettek száma (fő) – Mentori tanácsadáson, segítségnyújtásban részesült munkavállalók száma (fő)
Lehetséges projektek
– Emberi erőforrástérkép elkészítése a munkaerő-tartalék felmérése érdekében – Mentori hálózat fejlesztése – Álláshirdetések, állásbörzék szervezése – Kompetencia-fejlesztő tréningek szervezése – Munkavállalásra felkészítő tréningek (munkakultúra elsajátítása – Közmunkából kivezető programok kidolgozása, megvalósítása a munkáltatók bevonásával

1.2. Munkaerő megtartásának, hazatérésének és térségbe vonzásának elősegítését támogató megoldások

Az intézkedés általános célja
– A pályaorientációs szolgáltatások minőségbiztosításának megteremtése, – Megyei pályaorientációs programok megvalósítása a paktumban résztvevő szervezetek együttműködésében, – A fiatalok számára életpályamodell kidolgozása, pályaorientációs, pálya-tanácsadási és pályakövetési szolgáltatások nyújtása, – Az iskolák pályaorientációs, valamint sikeres pályaválasztást elősegítő tevékenységének kiegészítése.
Az intézkedés leírása
Az egész életen át tartó tanulás szükségessége olyan aktív támogató szolgáltatásokat igényel, amelyek elősegítik, hogy a munkavállalók a gazdaság folyamatosan változó igényeinek megfelelően, egész életük folyamán fejleszthessék képességeiket, készségeiket, kompetenciáikat. Az álláskeresők számára hozzáférhetővé kell tenni a pályaorientációs szolgáltatásokat, különös figyelmet fordítva a hátrányos helyzetű személyeknek a tanulás, illetve a munka világába történő visszatérését illető különbségekre, a fogyatékkal élők speciális igényeire, a veszélyeztetett csoportba tartozó egyénekre, illetve a középiskolában végzős diákokra, pályakezdő fiatalokra, mivel kiemelkedő szerepet játszik a fontos döntésekben, amelyeket az életük során meg kell hozniuk. Ennek érdekében **a pályaorientáció** terén széleskörű együttműködés, összehangolt intézkedések szükségesek. A pályaválasztás sok esetben nem tudatosan történik. Előfordul, hogy a média, a szülők, barátok véleménye alapján történik a szakmaválasztás, emiatt nagyobb eséllyel nem motiváltak a tanulók a szakma elsajátítására, nem a szakmájukban helyezkednek el. A pályaorientáció hozzájárulhat ahhoz, hogy a fiatalok nagyobb felelősséget vállaljanak saját pályafutásuk biztonságosabb alakításában a jelenlegi munkaerőpiac keretein belül, és hogy könnyebben egyensúlyt tudjanak teremteni magán- és szakmai életük között. Épp ezért a tanulóknak is, és a társadalom érdekeinek is leginkább megfelelő életpálya megtalálásához, az arra való felkészüléshez segítségre van szükség. A megfelelő szakmaválasztás mellett a jövő generációit alkalmassá kell tenni a folyamatosan változó munkaerő-piaci és technológiai kihívásokhoz való rugalmas alkalmazkodásra. A karrierút során akár 2-3 alkalommal bekövetkező (már nem csak munkahely változtatásra, mint az X és idősebb generációk esetében) ágazati mobilitásra is fel kell készíteni a fiatalokat olyan pályaválasztással, amelyben oldalirányú elmozdulás vagy új szakterületek adaptálása válik elérhetővé. A készségfejlesztés és az előrejelző politikák terén elért eredmények rendszeres nyomon követése segíthet a fejlesztésre szoruló területek azonosításában, és fokozhatja az oktatási és képzési rendszereknek a jelenlegi es jövőbeli munkaerő-piaci igényekre való reagáló képességet. A pályaorientáció és az életpályamodell kidolgozása révén a diákok – lehetőséget kapnak az adottságaikhoz, képességeikhez és elképzeléseihez legjobban igazodó szakmaválasztásra, – döntés előtt gyakorlatban is megismerhetik a választható szakmákat, és ennek figyelembevételével alakíthatják ki továbbtanulási elképzeléseiket, – lemérhetik egyéni képességeiket, adottságaikat, kreativitásukat, állóképességüket, stb. – ezáltal kedvet kapnak a képzéshez, – megalapozott szakmaválasztással megelőzhetőek a későbbi tanulási kudarcok, az esetleges lemorzsolódás a képzésből, így végső soron minimalizálhatók az elhelyezkedési nehézségek.

A megyei pályaorientációs tevékenység több szinten, széleskörű koordinációval zajlik. A tanácsadást nyújtó szervezetek a következők:

- Csongrád Megyei Kormányhivatal
- Szakképzési centrumok és szakképző iskoláik
- Cégek önálló pályaorientációs tevékenysége
- Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara pályaorientációs tevékenysége

A pályaorientációs tevékenységnek elsősorban a helyi munkaadók érdekeltségébe tartozó szakmákra és hiányszakmákra kell fókuszálni, melynek **eszközei lehetnek**:

- gyárlátogatások, munkahelyek szervezett megtekintése,
- gyakornoki, ösztöndíj rendszerek indítása,
- iskolák helyett a szakmák bemutatása, bemutatkozása,
- a szakmák képviseletében sikeres karriertörténetek, személyek bemutatása,
- tájékoztatással, a tanácsadással, a kompetencia-felméréssel, a támogatással, valamint a döntéshozatali és életpálya menedzsment- készségek oktatásával kapcsolatos egyéni és csoportos tevékenységek,
- osztályfőnöki órák keretében különböző szakmák bemutatását helyi vállalkozások bevonásával,
- informatika óra keretében valamennyi internetes pályaválasztást elősegítő portál elérhetőségének, használatának megismertetése a diákokkal,
- felsőfokú végzettséggel (pl. (középiskolai tanár, általános iskolai tanár, tanító, gyógypedagógus, konduktor, pedagógiai szakértő, szaktanácsadó, pszichológus, oktatási asszisztens, szociológus, demográfus, ifjúságsegítő, művelődésszervező, személyzeti és pályaválasztási szakértő, szociális munkás, stb.) rendelkező álláskeresők bevonása a pályaorientációs tevékenységbe pályaorientációs asszisztensként,
- a tanulók készségeit, képességeit felmérő programok indítása, amelyek alapján könnyebben orientálhatók az egyes szakmacsoportok felé,
- Pályaorientációs Központ létrehozása (szakmák bemutatása, interaktív foglalkozások, stb.)
- közösségi média és modern eszközök alkalmazása (pl. rövid, figyelemfelkeltő szakma- és cégbemutató videók, infógrafikák, stb.).

A munkavállalók vonzásának, megtartásának egyre meghatározóbb eleme napjainkban a munkaadói márka fontosságának kialakítása, hangsúlyozása, melynek keretében a vállalkozások egy saját brand-et alakítanak ki maguk körül. Ennek előnyeit nem csak a cégek és a munkavállalók élvezik, hanem a megye is a növekvő foglalkoztatottság miatt.

Fontos eleme, hogy a munkáltatói márka érdekében megfogalmazott munkaadói értékeket, előnyöket, arculatot és stílust következetesen és átfogóan kell alkalmazni a vállalati kommunikáció során. Az **Employer Branding** tevékenység haszna számszerűsíthető és mérhető a vállalat profittermelő képességének javulásában, a kommunikációs és HR szakma kapcsolatának megerősödésében, jobb megértésében.

A vállalkozói márka kiépítéséhez fontos a belső, vállalati értékek felismerése, meghatározása, a fő célcsoportok azonosítása, a dolgozói elégedettség mérése, valamint a piaci és az ipari sajátosságok feltárása. Célja, hogy a vállalkozások felismerjék ennek fontosságát, és ez által új munkaerőt vonzzanak, akik hosszú távon elköteleződnek a munkahelyük mellett, támogatva ezzel a vállalkozások hosszú távú tervezését.

Célcsoportok
– Általános iskolák, illetve a közép- és felsőfokú intézmények végzős diákjai, – Pályakezdő fiatalok, – Munkanélküliek, elavult szakmával rendelkezők, – Vállalkozások.
Lehetséges kedvezményezettek, partnerek
– Foglalkoztatási paktumok menedzsment szervezetei, – Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, – Foglalkoztatók, vállalkozások, – Települési önkormányzatok – Képzőintézmények, – Művelődési központok, – Csongrád Megyei Kormányhivatal, – KLIK CSMPSZ (Pedagógiai Szakszolgálat), – Szakképzési centrumok, – Szakképzési központok.
Indikátorok
– A pályaválasztási, pályaorientációs tanácsadásban részesülők száma (fő) – Pályaorientációs asszisztensként bevont álláskeresők száma (fő) – Pályaorientációs Központok száma (fő) – Az iskolákban lebonyolított témával foglalkozó foglakozások, szakkörök száma (db) – Az együttműködő szervezetek száma (db) – A tréningeken, tanácsadásokon részt vett munkavállalók száma (fő) – Kidolgozott partnerségi projektek száma (db) – Bevont oktatási intézmények száma (db) – Employer Branding építésbe bevont vállalkozások száma (db)
Lehetséges projektek
– Munkavállalói kompetenciajavító, felkészítő tréningek kidolgozása, lefolytatása – Pályaorientációs képességfelmérés labor körülmények között játékos formában 7-8. osztályosok számára – A pályaorientációs tevékenységet végzők szakmai képzése, továbbképzése, módszertani segítségnyújtás biztosítása – Employer Branding népszerűsítése a vállalkozások körében – Tiéd a Pálya Program – Tájoló Program – Pályaorientációs Központ

1.3. Munkavállalást segítő infrastrukturális feltételek javítása, szociális háttérszolgáltatások fejlesztése

Az intézkedés általános célja
A munkaerő helyben tartása, illetve a megyében letelepedni szándékozó munkavállalók fogadása, megtartása érdekében a munkavállalást gátló szociális, közlekedési, szolgáltatási és lakhatási hiányok leküzdése.
Az intézkedés leírása
A **paktumterület népessége** folyamatosan, 2004 óta gyorsuló ütemben csökken, amelynek oka egyrészről, hogy az első gyermekvállalás időpontjának időbeli elhalasztása és a gyermekvállalási hajlandóság mérséklődésének következtében az élve születések száma csökken, elmarad a halálozások számától, ezáltal természetes fogyás tapasztalható. A másik ok az elvándorlás, elsősorban a fiatal, képzettebb csoportok körében. A vándorlás jellemzően Szeged és a főváros környéki agglomeráció felé irányul. A jelenleg zajló demográfiai folyamatokon (a népesség természetes fogyása miatt a munkaképes korú népesség csökkenni fog hosszú távon) változtatni csak migrációs nyereséggel lehet. 2010 és 2014 között a bölcsődék és a bölcsődei férőhelyek száma jelentősen emelkedtek – elsősorban európai uniós támogatásoknak köszönhetően. A működő bölcsődék száma a 2010-es 19-ről 2014-re 27-re, a férőhelyek száma 95-ről 838-ra változott. A KSH adatbázisa szerint a folyamatba Mindszent települése nem illik bele, mivel az itt működő bölcsődét 2012-ben megszüntették. A gyermekellátási szolgáltatások ezen formájára nagy igény mutatkozik a paktumterületen: annak ellenére, hogy a férőhelyek évről évre jelentős mértékben bővültek, az intézményekbe felvételt nyert gyermekek jellemzően meghaladták az intézmények kapacitásait. A kapacitáshiányt támasztja alá az a tény is, hogy a jelenlegi férőhelyeken a 3 éves kor alatti gyermekeknek csak a 16,7%-a helyezhető el, amelynek következtében a kisgyermeket nevelő szülők munkaerő-piacra való visszatérése ellehetetlenedik. Szintén komoly problémát jelent a munkabérek színvonala alacsony, amely hozzájárul a képzett munkaerő elvándorlásához, zavart okoz a munkaerő pályaválasztási és pályaorientációs döntéseiben, akadályozza a belső piacra termelő szolgáltatók fejlődését, ezzel meggátolva a gazdaság fejlődését. A problémák megoldása érdekében olyan megyei szinten összehangolt, komplex szolgáltatások biztosítására, ezek összehangolására van szükség, amelyek hozzájárulnak a helyi munkaerő megtartásához, mobilizálásához, és az újonnan érkező, letelepedni szándékozó munkavállalók fogadásához. Az egyre súlyosbodó munkaerő-hiány mérséklése érdekében szükséges **a foglalkoztatási ráta növelése**, ami azonban minőségi és szociális akadályokba ütközik. Ezek javulása aktív, minőségi foglalkoztatás-politikával, a foglalkoztathatóság javításával, helyi szinten céltudatos együttműködéssel, valamint oktatási-képzési és munkaerő-piaci szolgáltatásokkal érhetők el. Ennek érdekében a helyi szereplők, foglalkoztatók a más településen élő, ingázó dolgozók számára **bérlakás támogatást** nyújthatnak, az önkormányzatoknak pedig a fiatalok számára lakhatási támogatást, letelepedési támogatást adhatnak. Ennek eredményeként több munkavállaló érkezhet a paktumterületre, ami segíti a gazdaságot, és fellendülhet a térségben az építőipar, növekedésnek indulhat és modernizálódhat a lakásállomány, aminek köszönhetően a letelepedni kívánók megtalálhatják a számításaikat.

A fentiek szükségességét igazolja, hogy a megyei paktumterületen 13 olyan gazdasági ágazat is található, ahol az egyes helyi paktumterületeken egyszerre merül fel a munkaerőtöbblet és a munkaerőhiány. E kettősségre az egyik legszélsőségesebb példa a közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás gazdasági ág, ahol a Csongrád-Szentes paktum területén a bejelentett álláslehetőségek száma 367-tel haladja meg a munkanélküli nyilvántartásba újonnan belépők számát, míg a Makói paktum területén 725 álláskereső köthető ehhez a területhez. Érdekesség, hogy az egyéb szolgáltatás területén a Mórahalom-Kistelek paktum területén felmerülő többlet kínálattal szinte teljesen egyensúlyba hozható a Csongrád-Szentes paktum és a Makói paktum terültén keletkezett munkaerőhiány.

A területi különbségek mérséklésének hangsúlyos eleme **a munkaerő-mobilitás támogatása,** amelynek keretében a munkavállalók számára biztosíthatók különböző utazási támogatások, bérletek a tömegközlekedési eszközökre, bérlakás vagy lakhatási támogatás a munkahely közelében.

Fontos a közösségi közlekedés rendszereinek átgondolása is, amelynek révén szintén csökkenhető, javítható az egyes települések elérhetősége, fejleszthető a munkaerő mobilitása. Egyre népszerűbbek a megosztáson alapuló közlekedési módok, az iránytaxik és más, a mai merev közlekedési szolgáltatási szerkezettől rugalmasabban, gazdaságosabban működtethető megoldások alkalmazása. A megfelelő intézkedések, lépések meghatározása és kidolgozása érdekében javasolt egy átfogó, megyei mobilitási térkép megrajzolása, a meglévő közlekedési szolgáltatások feltérképezése, a hiányzó szolgáltatási igények felmérése és az ezekre reagáló intézkedések kidolgozása.

Célcsoportok
– A megye álláskeresői, különösen a települések között ingázók, – GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő, álláskereső személyek, – Más megyékből ingázók, letelepedni kívánó álláskeresők.
Lehetséges kedvezményezettek, partnerek
– Települési önkormányzatok, – Megyei foglalkoztatók és vállalkozások, – Közösségi szolgáltatásokat nyújtó szervezetek, – Civil szervezetek, szolgáltatók, – Magán fuvarozók, – Megye lakossága, – Közösségi közlekedés szolgáltatói (DAKK, MÁV) – Csongrád Megyei Kormányhivatal.
Indikátorok
– Gyermekfelügyeleti szolgáltatási igényfelmérések száma (db) – Közlekedési szolgáltatások száma (db) – Újonnan létrehozott bölcsődei férőhelyek száma (db) – Elkészült mobilitási térkép (db) – Bevont szervezetek száma (db) – Elkészült igényfelmérések száma (db) – Rendelkezésre bocsátott önkormányzati bérlakások száma (db) – Újrahasznosított épületek száma (db)

Lehetséges projektek
– Átfogó megyei mobilitási térkép készítése – A meglévő közlekedési szolgáltatások feltérképezése – A hiányzó szolgáltatási igények felmérése – Vállalati bölcsődék kialakítása – Közösségi közlekedési rendszerek újragondolása – A megyei szereplők partnerségi hálózatának kialakítása, fejlesztése – Bérlakások kialakítása, felújított önkormányzati lakások rendelkezésre bocsátása – Fecskeházak kialakítása – Elhagyatott ingatlanok, épületek átalakítása, újrahasznosítása

1.4. Munkaerő-piaci igényekre fókuszáló felnőtt-, felső és duális szakképzési rendszer fejlesztése

Az intézkedés általános célja
– Integrált és átjárható rendszer létrehozása a szakképzés/felnőttképzés/felsőoktatás területén, – A megyei szakképzési kínálat és a munkaerő-piaci igények összehangolása, – A fizikailag, szellemileg, szociálisan hátrányos helyzetű álláskeresők munkaerő-piaci integrációja, – A humán szolgáltatások biztosításának kiterjesztése, – A pályakezdő munkanélküliek számának csökkentése, – Munkavállalók szakmai tudásának naprakészségének biztosítása, szükséges át- és továbbképzések biztosítása, – A duális képzés elterjesztése, fejlesztése a megyében, – Duálist képzést érintő problémák feltérképezése, – Gyakorlati tapasztalatszerzési lehetősek biztosítása a diákok számára, – Munkáltatók bevonása a gyakorlati képzésbe, – Az képző intézmények – tanulók – gyakorlati képzőhelyek közötti kapcsolatrendszer kialakítása, fejlesztése.
Az intézkedés leírása
Az intézkedés keretében megtörténik az élethosszig tartó tanulás meghonosítása, ösztönzése, feltételeinek fejlesztése a megyében. A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében fontos a képzési, szakképzési kínálat és munkaerő-piaci igények összehangolása, ami magában foglalja a munkáltatói igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítását, a képzések indításakor és a beiskolázásoknál az igazolt munkaadói igény elsődleges szempontként való figyelembevételét. Ennek érdekében indokolt a vállalkozások még intenzívebb bevonása a gyakorlati szakképzésbe. A megyei foglalkoztatási ráta emelésének alapja **a munkaképes korú helyi lakosság versenyképességének**, tehát szakképzettségének, rugalmasságának **fejlesztése**. Ennek érdekében elengedhetetlen a hosszú távon is megfelelően működő alapfokú oktatási struktúrák kialakításának támogatása, a versenyképes tudást adó közép- és felsőfokú szakképzés, illetve a felnőttképzés, az élethosszig való tanulás biztosítása. A paktum területen a gimnáziumi képzés túlsúlya csökkent, annak ellenére, hogy az érettségivel rendelkező munkaerő helyett inkább a szakemberekre lenne szükség a gazdálkodó szervezeteknél. A **szakképzések iránti kereslet csökkent**, ami elsősorban a szakközépiskolákat érintette hátrányosan, ez rámutat az intézménytípus alacsony versenyképességére és vonzerejére. A szakközépiskolák sok esetben a tanulási nehézséggel küzdő, hátrányos helyzetű tanulók gyűjtőhelyeivé válnak, ami miatt a szülők gyakran tartanak a szakközépiskolai közegtől, ezért inkább gimnáziumba íratják a gyerekeket. A tapasztalatok alapján a rossz, megszokott családi mintából való kitörés is nehéz a fiatalok számára, amely gátolja a továbbtanulási szándékot. A szakképzésben, szakmai képzésben kiemelten fontosak a megyében működő **felnőtt képző intézmények** is, melyek többnyire műszaki, informatikai, nyelvi, pénzügyi-gazdasági szakképesítés megszerzésének lehetőségét biztosítják. A munkáltatók tapasztalata alapján azonban a felnőttképzésben végzett szakemberek nem sajátítják el a szakmákat, nem megfelelő a gyakorlati felkészítés, a képzők pedig igényelnék a munkáltatók intenzívebb részvételét a gyakorlati képzésekben.

A megye jövőjének kulcsa, hogy **a felsőoktatásban végzett fiatalokat megtartsa**, amelynek eredményeképpen egy kvalifikáltabb réteg jelenik meg a helyi munkaerő-piacon, így megtelepedhetnek a megye területén a diplomás, magasan képzett humánerőforrásra alapozott befektetések. Alapvető cél, hogy a felsőoktatás keretében minél többen vegyenek részt a duális képzésben, melyhez szükség van a gyakorlati helyet biztosító vállalkozások támogatására. A felsőfokú végzettség megszerzésének ösztönzése alapvető cél a megyében, de fontos szempont a munkaerő-piaci igényekre reagáló, piacképes felsőfokú végzettség elsajátítása, illetve, hogy a felsőfokú végzettség megszerzésre való ösztönzés ne szorítsa háttérbe a hiányszakmák iránti igényt.

Az előkésztési fázisban megvalósult igényfelmérésből látszik, hogy az **önkormányzatok** úgy vélik, hogy a képzettségi problémákon mindenképpen szükséges lenne javítani olyan képzésekkel, amelyek más, keresettebb szakma elsajátítását teszik lehetővé, vagy a meglévő szaktudás aktualizálására, elmélyítésére szolgál.

A Csongrád Megyei Kormányhivatal révén, az álláskeresők számára elérhető **képzések Csongrád megyében, 2017-ben** a következők:

- Ács
- Bérügyintéző
- Bolti hentes
- Boltvezető
- CNC gépkezelő
- Élelmiszer-, vegyiáru eladó
- Építő- és anyagmozgató gép kezelője (Targoncavezető)+gépkezelői jogosítvány
- Építő- és anyagmozgató gép kezelője (Targoncavezető) + gépkezelői jogosítvány vezetőüléses targoncára (3324), gyalogkíséretű targoncára (3312) és vezetőállásos targoncára (3313)
- Építő -és anyagmozgató gép kezelője (Földmunka-,rakodó-és szállítógép kezelő) + gépkezelői jogosítvány 4511 géptípusra (Hidraulikus rakodók (homlokrakodók, forgórakodók, teleszkópos rakodók, MSZ EN 474-3))
- Építő -és anyagmozgató gép kezelője (Földmunka-,rakodó-és szállítógép kezelő) + gépkezelői jogosítvány 4511 géptípusra (Hidraulikus rakodók (homlokrakodók, forgórakodók, teleszkópos rakodók, MSZ EN 474-3))
- Épület- és szerkezetlakatos
- Fogyóelektródás védőgázas ívhegesztő + tűzvédelmi szakvizsga
- Gépi forgácsoló
- Hegesztő
- Kazánkezelő (2-12 t/h között)
- Konyhai kisegítő
- Logisztikai és szállítmányozási ügyintéző
- Raktáros
- Szakács
- Számítógépes adatrögzítő
- Személy- és vagyonőr
- Szociális gondozó és ápoló
- Társadalombiztosítási ügyintéző
- Villanyszerelő

- Virágkötő
- Banki, befektetési termékértékesítő
- Biztonságszervező
- Elektronikai gyártósori műszerész
- Ipari gumitermék előállító
- Kulturális rendezvényszervező
- Pénzügyi projektmenedzser-asszisztens
- Pénzügyi ügyintéző
- Szállodai recepciós
- Szoftverfejlesztő
- Tejtermékgyártó
- Angol KER B1 (alapfokú nyelvtudásnak megfelelő) államilag elismert nyelvvizsgára felkészítő, nyelvvizsgával záródó képzés/szakképesítéssel rendelkezők részére
- Angol KER B2 (középfokú nyelvtudásnak megfelelő) államilag elismert nyelvvizsgára felkészítő, nyelvvizsgával záródó képzés/szakképesítéssel és alapfokú nyelvismerettel rendelkezők részére
- Vállalkozói ismeretek

A képzések, az angol nyelvi és vállalkozói ismeretek képzések kivételével, OKJ-s képzések, szegedi, hódmezővásárhelyi, makói és csongrádi helyszíneken indulnak, és elméleti, illetve gyakorlati oktatást is tartalmaznak. A 2017-ben megvalósuló képzéseken összesen 798 fő vonható be.

A hátrányos helyzetű álláskeresők helyzetbe hozásának érdekében nagy hangsúlyt kell fektetni az olyan, **nem OKJ-s képzések fejlesztésére** (pl. betanított munkás képzés), amelyek a konkrét helyi munkaerő-igényekre reagálnak. A képzés-fejlesztés mellett fontos a képzések meghirdetése, marketingje a célcsoport tagok minél szélesebb körű bevonása érdekében.

A pályaorientációs törekvések mellett a szakképzésben való továbbtanulás ösztönzői lehetnek az **ösztöndíj-rendszerek** létrehozása: a hiányszakmák esetében a Szabóky Adolf ösztöndíj, a duális képzésben pedig jellemzően a tanulószerződés. Az önkormányzatok és/vagy vállalkozások által létrehozott ösztöndíjak már a tanulmányi időszakban célzottan segítik a fiatalok pályaválasztási döntéseit, a hiányszakmák népszerűsítését, és a tanulók már a tanulmányaik alatt bevonhatók a leendő munkáltatónál történő munkatapasztalat-szerzésbe.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara ISZIIR elnevezésű rendszerében a 2016. szeptember 27-i állapot szerint a paktumtérség területén 373 **gyakorlati képzésre jogosult szervezet** szerepelt, amelyek mintegy 130 különböző szakmában nyújtanak gyakorlati képzési lehetőséget. A tanulószerződések száma a paktumtérségben 769, a megyében számuk megközelíti a 2500-at.
Ez alapján a megyében célként fogalmazható meg a **duális szakképzés kiterjesztése**, a szakközépiskolai tanulószerződéses gyakorlati képzés arányának emelése. Rendszerszintű probléma nem megfelelő minőségű gyakorlati oktatás, diákok túlterhelése vagy éppen háttérbe szorulása a tényleges munkafolyamatokban, nem megfelelő finanszírozás az elméleti és gyakorlati képzést nyújtó helyek között, amelyek megnehezíthetik a gyakorlati képzőhelyek, az oktatási intézmények és a diákok bekapcsolódását a duális szakképzésbe. Megyei sajátosság a fő tevékenységként képző szervezetek és az általuk kötött tanulószerződések magas (20%-ot meghaladó) száma. Általános megállapítás, hogy a gyakorlat eredményessége a képzőhely felkészültségétől és motiváltságától függ: egy nagyobb vállalat a duális képzés keretében gyakorlatilag „kiképzi” magának jövőbeni munkavállalóit, ezzel biztosítva az álláslehetőséget a fiataloknak. Korlátot jelent a duális képzés további kiterjesztésénél a szakképesítések egy részére vonatkozó idényszerűség, illetve az ágazathoz tartozó gazdálkodó szervezetek „vegyes”, kevésbé tiszta szakmai profilja.

A duális képzés kiterjesztése érdekében a vállalkozásokat képessé és alkalmassá kell tenni a munkavállalói át- és továbbképzéseket támogató pályázati források lehívására és projektek megvalósítására versenyképességük és a számukra értékes munkaerő megtartása érdekében.

Célcsoportok

- Általános-, középfokú- és felsőfokú intézményekben tanuló diákok, hallgatók,
- Felnőtt oktatásban részt vevő felnőttek,
- Munkanélküliek és egyéb munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű álláskeresők,
- Szakképzett munkavállalók.

Lehetséges kedvezményezettek, partnerek

- Foglalkoztatási paktum menedzsment szervezete,
- Oktatási intézmények,
- Szakképzési Centrum,
- Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara,
- Helyi vállalkozások,
- Települési önkormányzatok,
- Csongrád Megyei Kormányhivatal.

Indikátorok

- A képzésen részvevő hátrányos helyzetű álláskeresők száma (fő)
- Programba bevont vállalkozások száma (db)
- Megvalósult gyárlátogatások száma (db)
- Megvalósult vállalati képzések száma (db)
- Önkormányzati és/vagy leendő munkáltatói ösztöndíjjal tanuló diákok száma (fő)
- Létrejött tanulmányi szerződések száma (db)
- Munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, engedélyezett új képzési programok száma (db)
- Át-, illetve továbbképzésben részt vevő munkavállalók száma (fő)
- Duális képzésbe bevont vállalkozások száma (db)
- Megvalósult, újonnan fejlesztett, nem OKJ-s képzések száma (db)
- Létrejött tanulószerződések száma (db)

Lehetséges projektek

- A munkaerő-piaci igényekre reagáló, nem OKJ-s képzések engedélyeztetése és megvalósítása
- Képző intézmények közötti hálózatépítés
- Vállalati problémamegoldó verseny az iskolákban – valóságban előforduló problémák, helyzetek kezelése
- Állásrotációs program kidolgozása
- Gyakornoki és ösztöndíj programok kidolgozása a megyében a vállalkozások és önkormányzatok bevonásával
- Vállalati gyakorlati oktatók képzése, számukra képzési program fejlesztése

2. PRIORITÁS: FOGLALKOZTATÓK FEJLESZTÉSE

A prioritás indoklása

Egy adott terület gazdasági teljesítményének egyik legelismertebb fokmérője a bruttó hazai termék (GDP) mutató. **A megyében a GDP növekedése 2010. és 2013. között megközelítette a 10%-ot, azonban a terület részesedése az országos GDP-ből ennek ellenére is csökkent minimális értékben.** Az egy főre jutó GDP növekedése meghaladja a 13%-ot, ennek köszönhetően Csongrád megye az ország megyéinek gazdasági rangsorában a 10. helyről a 9-re lépett előre. Az ország gazdasági fejlettségében tapasztalható jelentős területi különbségeknek köszönhető, hogy a megyei rangsorban elfoglalt viszonylag kedvező pozíció ellenére Csongrád megyében az egy főre jutó bruttó hazai termék nem éri el a megyék – Budapest nélkül számolt – átlagát, emellett kevesebb, mint az országos érték ¾-e.

A paktum területen az álláskeresők száma 2016 augusztusában 4 642 fő volt a 2010 óta tartó jelentős csökkenés eredményeként – ez részben a természetes munkaerő-piaci folyamatoknak, részben a bevezetett közfoglalkoztatási rendszernek köszönhető.

A Csongrád megyei paktum földrajzi területén a gazdaságilag aktív lakosság aránya a teljes népességen belül 43%[5], ez a mutató kis mértékben elmarad az országos értéktől (45,4%). A foglalkoztatottak aránya a népességen belül 37,9%, amely mintegy 1,8 százalékponttal alacsonyabb a hazai átlagnál. Az inaktív keresők részesedése 32,7%, ezen csoport tagjainak aktivizálásával a munkaerő kínálat és a foglalkoztatottak száma tovább emelhető. A 24,3%-ot képviselő eltartottak jellemzően gyermekek, diákok, akiknek a megfelelő képzésével, kompetenciáinak fejlesztésével érhető el a munkáltatóknak megfelelő munkaerő biztosítása a jövőben.

Csongrád megye teljes területére vonatkozóan elérhetők a gazdasági aktivitás KSH által számított adatai 2016. első félévére vonatkozóan. A munkavállalási korú (15-64 év közötti) lakossághoz viszonyítva

- az aktivitási ráta 60,1% (országos érték: 61%),
- a foglalkoztatási ráta 57,5% (országos érték: 57,8%),
- a munkanélküliségi ráta 4,5% (országos érték: 5,1%).

Mindez azt mutatja, hogy a megye teljes területén a munkaerő-piaci mutatók az országos átlag közelében vannak.

A nyilvántartott munkanélküliek többsége nő és – az országban általánosan tapasztalható tendenciáknak megfelelően – alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik (a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását a munkáltatói nyitottság és bizalom hiánya is nehezíti). A korcsoportok szerinti megoszlás viszonylag kiegyensúlyozott, csak a 24 év alatti és a 60 év feletti korosztályra célszerű nagyobb hangsúlyt fektetni.

[5] A Csongrád megyei paktum területére vonatkozóan a legfrissebb aktivitási adat a 2011. évi népszámlálás adatai alapján állítható elő (a teljes megyére vonatkozóan érhető csak el ennél aktuálisabb adat). A népszámlálás adatai a teljes népességre vonatkozóan adja meg a foglalkoztatott, a munkanélküli, az inaktív és az eltartott személyek számát – ez alapján számolható ki a gazdaságilag aktív népesség arány a teljes népességhez viszonyítva. Azaz ez nem a hagyományos módon a munkaképes korú népességhez viszonyított aktivitásai ráta (az ennél lényegesen magasabb, országosan 60% feletti értéket mutat), mivel ilyen adat kifejezetten a paktumterületre nem adható meg.

A paktumterületen vállalkozások legnagyobb hányada a kereskedelem, gépjárműjavítás nemzetgazdasági ágban működik, részesedésük 24%. 10% feletti arányban találhatóak

- a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat,
- a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység,
- illetve az építőipar nemzetgazdasági ágban működő vállalkozások.

A primer szektor a megyei paktum területén meghatározó jelentőséggel bír. Az országos átlagot nagymértékben meghaladó részesedés azonban a korábbi megközelítéssel szemben nem tekintendő hátránynak, ugyanis a mezőgazdaság mind foglalkoztatási, mind vidékfejlesztési szempontból számos lehetőséget rejt magában (pl. a helyi termékek felértékelődése, rövid ellátási láncok kialakítása), amely növelheti a versenyképességet az olcsó mezőgazdasági és élelmiszeripari importtal szemben.

A szolgáltató szektor térnyerésének folyamata az utóbbi években inkább lassult, a feldolgozóipar részesedése ezzel szemben kismértékű növekedésnek indult, ez a globális és makrogazdasági hatásoknak, valamint a megyei gazdaság ágazati specializációjának köszönhető.

A paktumterületen az alábbi klaszterek működnek:

- élelmiszeripari-,
- kutató-,
- turisztikai-,
- építőipari-,
- megújuló energia-,
- gépgyártó-,
- textilklaszter.

A **Szegedi Tudományegyetem 23 klaszter működésében vállal szerepet**, ebből 21 a dél–alföldi régióban, 1 Budapesten és 1 Balatonfüreden található, mely jól tükrözi az egyetem térbeli kisugárzását. A klaszterekben való tagság lefedi az SZTE kulcskompetenciáit, és szinte minden kara számára reális „iparági" alternatívát tud biztosítani.

A jelentős munkaerő-hiány mellett egyre inkább kimutatható a közfoglalkoztatott-hiány is, amely alapvetően a szociális segélyezési rendszerből kivezető útként kívánna működni. Vannak olyan munkaerő-piaci rétegek, akik nem aktívak az elsődleges munkaerő-piacon és még a közfoglalkoztatásban sem kívánnak részt venni, zömében egészségügyi, szociális és mentális problémák miatt, mindemellett jellemző a motiváció hiánya is.

A közfoglalkoztatási rendszerből való továbblépés is korlátozott, az eltöltött időtartam növekedésével folyamatosan csökken az esély a kilépésre. A **szociális gazdaság** olyan stratégiai keretet biztosít a megye foglalkoztatási szereplői számára, amelyben valódi, személyes kapcsolatokon alapuló, élő együttműködéseket alakíthatnak ki átlátható közelségben lévő profitorientált, önkormányzati és non-profit szervezetek. Ezek a földrajzi közelségben jelen lévő partnerségek nagyon fontos stratégiai partnerekké válhatnak, amely alapot teremt a bizalomra építő, fenntarthatóan működő szociális gazdaságban zajló foglalkoztatási lehetőségek számára. Ennek eredményeképpen a paktumok nem egyszerűen foglalkoztatási potenciált bővítő eszközöknek, hanem kifejezetten a sérülékeny, kevesebb lehetőséggel bíró társadalmi csoportok számára foglalkoztatási lehetőségeket biztosító hatékony eszközöknek tekinthetőek.

A **kis- és középvállalkozások** számára gyakran komoly problémát jelent a termékeikben, szolgáltatásaikban rejlő piaci lehetőségek felmérése, az üzlet- és termékfejlesztés, amely a piaci növekedésük gátját képezi. Ezt a problémát mélyíti el a megfelelő érdekképviselet hiánya és a vállalkozásoknak nyújtott tanácsadási szolgáltatások szűk köre. A vállalkozási tanácsadás hozzájárul a gazdasági szerepvállalásuk megerősödéséhez, amely hozzájárul a munkahelyteremtéshez, a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci helyzetének javításához, az esélyegyenlőség elősegítéséhez.

A prioritás céljai:

- a megyei foglalkoztatási ráta növelése,
- a vállalkozások termelékenységének és a bérszínvonal javulása,
- munkahelyek minőségi és mennyiségi fejlesztése,
- a meglévő vállalkozási lehetőségek feltárása a munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés érdekében,
- a kis- és középvállalkozások hatékonyságának növelése, fejlődési lehetőségeinek biztosítása
- a közfoglalkoztatás, a szociális gazdaság és az elsődleges munkaerő-piac közötti átmenetek fejlesztése,
- a szociális gazdaság fejlesztésének támogatása, termék- és szolgáltatásfejlesztés segítése,
- a for-profit, közszféra és a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztése,
- a társadalmi összetartozás erősítése, az esélyegyenlőség támogatása,
- atipikus foglalkoztatási formák terjesztése, népszerűsítése,
- hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztatási lehetőségeinek bővítése.

2.1. Megyei befektetés-ösztönzési, munkahely-teremtés és munkaerő-vonzási célú marketing tevékenységek

Az intézkedés általános célja
– Munkahelyteremtő beruházások ösztönzése, – Összehangolt partnerségi szolgáltatásnyújtás a regionális jelentőségű munkahelyteremtő beruházások támogatása érdekében, – A megye tőkevonzó képességének javítása, – A megye vonzóvá tétele a letelepedni szándékozó munkavállalók számára.
Az intézkedés leírása
A paktumterület adottságai javítandók versenyképességi és befektetés-ösztönzési szempontból, amelynek során azokra a már azonosított, magasabb termelékenységi szintet elváró és eredményező húzóágazatokra kell hangsúlyt fektetni, amelyekre hosszú távon stabil, kiszámítható munkaerőpiac építhető. Jóllehet a GDP folyamatos növekedést mutat, ennek ellenére országos szinten a megye – ha kismértékben is, de – folyamatosan veszít gazdasági súlyából. A befektetési döntésnél a motivációk között az élen szerepel a politikai és gazdasági stabilitás, a jogrendszer transzparenciája és stabilitása, a megfelelő mennyiségben rendelkezésre álló munkaerő képzettsége, rugalmassága és alacsony költsége. Ezen tényezők összefüggésükben érvényesülnek, vagyis ott kell megfelelő mennyiségben, képzettségben és áron rendelkezésre állnia a munkaerőnek, ahol az infrastruktúra is fejlett, és a kiválasztott telephely logisztikai helyzete is megfelelő. A **megyei befektetés-ösztönzési stratégia alapján** az alábbi öt azonosított problémacsoportra kell megoldást találni a térségben: – Infrastruktúra probléma: befektetést támogató infrastruktúrák hiánya és kapcsolódó szabályozás problémái – Emberi erőforrás és üzleti kultúra probléma: kompetenciák, végzettség, fluktuáció, képzés, minőségtudat, menedzsment problémái – Együttműködés problémái: közösségi szervezetek (önkormányzat, kamara, egyetem, intézmények) és piaci szereplők között – Helyi szolgáltató és szabályozó környezet problémái (adók, engedélyek, támogatáspolitika, önkormányzati, állami intézmények szolgáltatásai) – Helyi befektetés ösztönző szervezet és kommunikáció hiánya Csongrád megye befektetési célszektorainak meghatározásának alapja a megyei **Gazdaságfejlesztési Program** prioritásai, valamint a megkérdezések során kialakult javaslatok. Mindezek alapján a fejlesztési prioritások az alábbi területek: – Élelmiszeripari beruházások – a mezőgazdasági adottságokra épülő, komplex integrációt jelentő térségi, több területi koncentrációjú fejlesztési lehetőség – Megújuló energia hasznosítás – térségi általános fejlesztési lehetőség – Járműipari tevékenység – térségi hatású, illetve területileg koncentrált fejlesztési lehetőség – ELIPOLIS Science & Industrial Park fejlesztés – területileg koncentrált, ugyanakkor jelentős térségi hatású fejlesztési lehetőség – Nagy volumenű gyártó tevékenység vonzása – termelő gyár – területileg koncentrált, jelentős lehetséges térségi hatással bíró beruházási lehetőség

Az **infrastrukturális fejlesztés** keretében az úthálózat javítása által javulhat a beszállítói hálózat, aminek köszönhetően tovább bővülhet a térségben a foglalkoztatói bázis, növelve a helyben maradó tőke mennyiségét is. A szabadon hasznosítható gazdasági területek megteremtik a lehetőséget, hogy új vállalkozások jelenjenek meg a térségben.
Az önkormányzatok az új és a már működő vállalkozások számára **adózási kedvezményeket** nyújthatnak, ami szintén ösztönözheti a befektetésre való hajlandóságot a megyében.

Az infrastrukturális megújulás mellé hangsúlyos **marketingtevékenységet** is szükséges rendelni, amely által a vállalkozások száma növekedésnek indulhat. A marketing tevékenység egyrészről felhívja a figyelmet a megyére, mint potenciális befektetési helyre a befektetők és befektetési tanácsadók számára, másrészről pedig az összeállított értékesítési és marketing anyagok meggyőzik a befektetőket arról, hogy a térség kiváló választás befektetési szempontból.

A marketingtevékenység célja:

- a megyei hírnév kiépítése,
- a jövőkép kialakítása, formálása,
- az egyedi imázs megteremtése,
- a meglévő programok közötti harmónia megteremtése,
- meglévő munkavállalók megtartása és új munkavállalók vonzása,
- ismertségi fok növelése,
- gazdaságélénkítés, a terület piacképességének fokozása.

Eszközei a befektetői honlap, fogadások, PR kampány, brosúrák, bemutatkozó prezentációk, hírlevelek, kiállítások, stb.

A megyei munkaerő-vonzási célú marketing kampányok kidolgozása és gyakorlatba ültetése még nem vezet fejlesztéshez, azonban katalizátor szerepe van, és hatékonyabbá teszi a fejlesztési programokat. Az egységes arculat, imázs megjeleníti, pozícionálja, kommunikálja a megyei célkitűzéseket, ezáltal vonzóvá teszi a befektetők, munkát vállalni szándékozók számára. A siker érdekében elengedhetetlen az önkormányzatok, a civil szervezetek, a gazdasági szereplők, a megyei lakosság érdekeltsége, aktivitása, együttműködése és folyamatos kommunikációja.

A **munkahely-teremtési lehetőségeknél** fontos figyelembe venni a megye erősségeit, húzó ágazatait és ezen erősségekre alapozva kialakítani a munkahely-fejlesztéseket. Kiemelt megyei ágazatoknak számít a feldolgozóipar, az agrárium és az élelmiszeripar egyes területei (pl. az intenzív kertészeti ágazat), a geotermikus energia, az infokommunikációs technológiák, valamint a – még jelentős potenciált rejtő – gyógy- és örökségturizmus. Ahhoz, hogy ezek az ágazatok hosszú távon is versenyképessé tegyék a megyét, megfelelően képzett és tapasztalt munkaerő szükséges.

Csongrád megye pozíciója makrotérségi szinten is kedvező – nagyrészt előnyös közlekedés-földrajzi helyzetének és a Szegedi Egyetemnek köszönhetően. Ez elősegítheti olyan tudás-, tőke- és munkaintenzív ágazatok megtelepedését a paktumtérségben, ami több szempontból megerősítheti a helyi vállalkozói szférát is:

- egyrészt beszállítóként kapcsolódhatnak a nagyobb vállalkozásokhoz, javítva ezzel piaci stabilitásukat;
- másrészt a magasabb jövedelemszintű munkavállalók több helyi terméket és főleg szolgáltatást fogyasztanak, ami növelheti a helyi szolgáltatók bevételét;
- harmadrészt a nagyvállalatok révén más típusú üzleti szemlélet is elterjedhet a kkv-k körében, amelyben fontos szerepe van az innovatív és nyitott hozzáállásnak.

A gazdasági versenyképesség és a munkalehetőségek elérhetősége szempontjából fontos a megye **településszerkezete** is: a megyében viszonylag egyenletes a 10 főnél népesebb városok elhelyezkedése (bár számuk inkább alacsonynak tekinthető), emellett **előnyös a közöttük lévő közlekedési kapcsolat** is („mindenhonnan-mindenhova" jellegű, sűrű és nyílt térségi közlekedési hálózat és jól szervezett közösségi közlekedés). Hátrányos viszont a Szegedtől távolabb fekvő városok helyzete, ezek periferizálódhatnak, így a helyzetük javítása kiemelt cél lehet.

A jövőképet felvázoló területfejlesztési koncepció célrendszerét teljes mértékben áthatja a gazdasági fókuszáltság, amely a helyi adottságokra és erőforrásokra építve egy belső és külső együttműködésre is képes, verseny- és fejlődőképes megye képét vetíti előre. Fontos kiemelni az *Értékteremtő és tartós foglalkoztatás növelése és társadalmi-intézményi feltételeinek javítása* elnevezésű horizontális célt, amely egyben a foglalkoztatási stratégia célja is.

A gazdaságfejlesztés tekintetében **ipari területek és ipari parkok fejlesztésére**, a helyi gazdaságfejlesztés keretében helyi termelők, helyi piacra jutását, közétkeztetési intézmények fejlesztésére és agrárlogisztikai fejlesztésekre nyújtottak be számos pályázatot a megyében, ezek elsősorban TOP forrásból valósíthatók meg.

Szezonális foglalkoztatottak kiegészítő tevékenységeinek támogatása (pl. mezőgazdasági tevékenység, helyi termékek előállítása, szociális ellátások területén stb.)

A térségben fontos **a nagyvállalkozások és minőségi vállalkozások vonzása, fejlesztése,** letelepedésüknek elősegítése a helyi erőforrások, benne az értékes munkaerő állomány kihasználása érdekében. A vállalkozások hosszútávon kiszámítható, korrekt vállalkozói környezetre számítanak, cserébe munkahelyteremtéssel járulnak hozzá a térség lakosságmegtartó, -vonzó képességéhez. A települési önkormányzatoknak ezért törekedni kell a már ott működő vállalatok további fejlődésének elősegítésére, a kisvállalkozások beindulásának támogatására és az új cégek megtartására.

A létrejövő vállalkozások fejlődését, letelepedését illető döntésekben fontos szerepet játszanak a költségek (pl. helyi adó), az aktuális piac, az infrastruktúra (szállítási feltételek), az értékesítési lehetőségek, amelyeknek befolyásolása, fejlesztése éppen emiatt a helyi szereplők felelőssége. Az új vállalkozások létrehozása, letelepedése a megye területén nem csak gazdasági fejlődést eredményez, hanem kihat a helyi társadalom életminőségére, életszínvonalára is a magasabb foglalkoztatottsági szint eredményeképpen.

Fontos feladat **a kutatás-fejlesztési bázisok erősítése**, mint a terület gazdasági növekedésének legfontosabb feltétele, mely által megerősödnek a már helyben működő vállalkozások.

Célcsoportok
– Potenciális hazai és külföldi befektetők, – A megyében munkát vállalni, letelepedni szándékozó álláskeresők, – A megyében jelenleg működő vállalkozások, – A megyében letelepedni szándékozó vállalkozások, – A megyében letelepedni szándékozó munkavállalók.
Lehetséges kedvezményezettek, partnerek
– Helyi vállalkozások, – Települési önkormányzatok, – Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, – Csongrád Megyei Kormányhivatal, – Beszállítók.

Indikátorok
– Létrejött marketingstratégiák száma (db) – Újonnan létrejövő munkahelyek száma (db) – A program eredményeképpen létrejött munkahelyek száma (fő) – Megvalósult befektetői honlap, fogadás, PR kampány, brosúrák, bemutatkozó prezentációk, hírlevelek, kiállítások, stb. száma (db) – Létrehozott inkubátorházak száma (db)
Lehetséges projektek
– Rendelkezésre álló, hasznosítható iparterületek, ingatlanok felmérése és kiajánlása – Induló vállalkozások támogatása – Inkubátorházak kialakítása, fejlesztése – Marketing stratégia elkészítése – Ipari parkok, iparterületek fejlesztése – A megyében a munkahely-teremtés, a humánerőforrás-fejlesztés lehetőségeinek feltérképezése – Befektetői honlap készítése – A térség kis-és középvállalkozásainak fejlesztése érdekében beszállítói nyílt napok szervezése a nagy foglalkoztatóknál – Határon túli vállalkozásfejlesztési mentorprogram kialakítása a romániai ROSENC Klaszterrel (RO-HU)

2.2. Foglalkoztatást elősegítő helyi vállalkozás-fejlesztési, önfoglalkoztatási tanácsadás és hálózatfejlesztés

Az intézkedés általános célja
– A meglévő kis- és középvállalkozások fejlesztése, új vállalkozások létrehozásának ösztönzése, – A vállalkozások aktivitására és innovációs képességére, a meglévő tudományos és szellemi kapacitásra célzott helyi vállalkozás-fejlesztés, – A vállalkozóvá válás és önfoglalkoztatás támogatása megfelelő tanácsadási és ösztönzési rendszerekkel, – A kis- és középvállalkozások versenyképességének növelése annak érdekében, hogy üzleti eredményességük javuljon, ezáltal foglalkoztatási képességük növekedjen, – A vállalkozók szakmai és üzleti kompetenciájának növelése olyan tudás átadásával, mely hozzásegíti a vállalkozásokat a piaci versenyben való hatékony és nyereséges működéshez, – A helyi vállalkozók beszállítói kapacitásainak, lehetőségeinek fejlesztése, – Működő vállalkozások gazdasági eredményességének javulása, – Vállalkozói kultúra fejlesztése, – Vállalkozások együttműködésének ösztönzése.
Az intézkedés leírása
A paktumterületen a KSH nyilvántartása szerint **a regisztrált vállalkozások száma** 42 281 db volt, ebből 5 452 db társas vállalkozás volt, amely az összérték 12,9%-a. A regisztrált vállalkozások száma 2013-ig egyértelműen növekedett, azonban a trend 2014-ben megfordult, számuk folyamatosan csökkenő tendenciát mutat, a visszaesés mértéke 2011. és 2013. között 16,4%. A megszűnés leginkább a vállalkozások túlnyomó többségét alkotó 1-9 főt foglalkoztató mikro vállalkozásokat érintette, amelyek esetében a rendelkezésre álló tőkeállomány korlátozott, ezáltal jelentős mértékben kiszolgáltatottak a kedvezőtlen gazdasági folyamatoknak. Csökkenő tendencia nemcsak a mikro-, hanem a kisvállalkozások körében is megfigyelhető, a közepes és nagyvállalkozások számában inkább ingadozás, vagy kisebb növekedés figyelhető meg a vizsgált időszakban. **A megyei vállalkozói szféra nagy részét a korlátozott tőkeerővel rendelkező mikro- és kisvállalkozások adják**, de foglalkoztatási szempontból fontos szerepet töltenek be a helyi középvállalkozások is. Megyei szinten koordinált, célzott vállalkozásfejlesztéssel a helyi gazdasági szereplők megerősíthetők, és elterjeszthetők olyan rugalmas foglalkoztatási formák, amelyek most kevéssé jellemzők a paktumtérségben (pl. távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás, befogadó munkahelyi környezet, családbarát, fogyatékos-barát munkahelyek, stb.). Kiemelten fontos feladat a meglevő kis-és középvállalkozások versenyképességének javítását szolgáló támogatások, tanácsadások lehetőségeinek azonosítása és biztosítása. A **vállalkozási tanácsadás** révén biztosítható a vállalkozások versenyképességének növelése, a vállalkozói kultúra fejlesztése, szakmai és üzleti kompetenciájának növelése, innováció megerősödése, humán erőforrás gazdálkodás fejlesztése. A foglalkoztatást ösztönző fejlesztések keretében a tanácsadási konstrukció működtetésével, a vállalkozások hálózati együttműködésének elősegítésével támogatható a hátrányos helyzetű és kisebbségi csoportok gazdasági szerepvállalásának elősegítése, ezen keresztül pedig a munkahelyteremtés, a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci helyzetének javítása, az esélyegyenlőség megteremtése. Támogatni kell, hogy a mikro vállalkozásokból kis- és középvállalkozások fejlődjenek ki, jöjjenek létre. A kategóriát váltott vállalkozásoknak a pozíciójukat erősítő támogatásra van szükségük, melyek elsősorban a piacszervezés, a pénzügyi stabilitás, a K+F területén és a minőségi munkaerőhöz való hozzájutás miatt szükségesek.

A paktum projekt célja **a vállalkozásokat érintő aktuális problémák, fejlődést gátló tényezők, a betöltetlen munkahelyek folyamatos feltárása**, amelyekre reagálva segítséget tud nyújtani a vállalkozóknak a munkaerő-igényeik kielégítésében és érdekeik képviseletében. A vállalkozásokkal történő együttműködés keretében felszínre kerülnek a meglévő vállalkozások továbbfejlesztésének lehetőségei, ezáltal pedig további projektelképzelések kerülhetnek felszínre.

A vállalkozások bevonása történhet a megyei adatbázis alapján, a konzorciumi partnerek ajánlásával, a partnerség aktív részvételével. Az érintett vállalkozások személyre szabott tanácsadási programban vesznek részt, a témákra szakosodott külső szakértők bevonásával.

A vállalkozások fejlesztésére irányuló **tanácsadási területek** az alábbiak lehetnek:

- Innovációs tanácsadás,
- Termék-, szolgáltatás- és üzletfejlesztési tanácsadás,
- Pénzügyi ismeretek fejlesztése,
- K+F fejlesztés,
- Marketing tevékenység: piac és versenyhelyzet elemzés, piackutatás, értékesítés, kommunikáció, PR tanácsadás,
- Üzletfejlesztési tanácsadás: fejlesztési lehetőségek, stratégiai tervezés, fejlesztési és üzleti tervek készítése, oktatás-továbbképzési lehetőségek feltárása,
- Humán erőforrás gazdálkodás: a munkaerő tervezésével, munkakörök definiálásával és értékelésével, munkahelyi konfliktusok kezeléséve, a munkahelyi kultúra kialakításával, szakmai szervezetekkel való kapcsolatok kiépítésével kapcsolatos tanácsadás,
- Pályázati tanácsadás és segítségnyújtás a megvalósításban: projektgenerálás és tervezés, pályázati források mellé rendelése, projektmenedzsment, stb.,
- Foglalkoztatás tervezett bővítése esetén tájékoztatás a munkavállalók után igénybe vehető adózási és járulékkedvezményekről,
- Kormányhivatali tájékoztatás a regisztrált álláskeresők tervezett foglalkoztatása céljából igényelhető támogatásokról,
- Tájékoztató rendezvények,
- Klubrendezvények,
- Tananyag/segédanyag készítés.

A vállalkozások közötti **hálózatfejlesztés** az együttműködésben rejlő előnyök hatékonyabb kihasználását eredményezi: a vállalkozások és más szervezetek tevékenységi köre, szolgáltatásai, termékei megismertethetők, ezáltal is elősegítve a szervezett kapcsolatok kialakítását. A szervezetek mérlegelhetik megfelelő helyben vállalkozás esetén, hogy beszállítóként egy külső vállalkozással szemben előnyben részesítsék, továbbá a nagyvállalatok megvizsgálhatják a helyi kis- és középvállalkozások beszállítói láncukba kapcsolhatóságát. Fontos elem a helyi és nemzetközi partnerség-építés, a jó gyakorlatok és a tudásbázis megosztása a hálózaton belül.

A nemzetközi együttműködések keretében megvalósuló projektek szervesen hozzájárulnak helyi gazdaságfejlesztéshez a fejlődéshez szükséges technológia és szakértelem kölcsönös megosztása révén. A megyében **TRINNO projekt** célja azon vállalkozások támogatása, melyek kombinálják a hagyományos KKV manufaktúrák szakértelmét a digitális szakértelemmel. A projekt létrehoz egy regionális rendszert, mely mind a hagyományos/manufakturális részeket, mind az új technológiákat magában foglalja. A projekt eredményei egy tanulmány kerülnek összegzésre, melyet regionális cselekvési ütemtervek, illetve egy közös kommunikációs stratégia elkészítése követ. Átfogó célként jelenik meg, hogy a program hatni tudjon az egyes nemzeti, regionális támogatási eszközök felhasználására.

Az értékelési fázisban álló **D-STIR projekt** a felelősségteljes innovációra és kutatásra fókuszál a Duna-régióban, melynek gazdasági fejlettsége aránytalanságokat mutat a nyugati és keleti területeken. A projekt partnerek között szerepel Magyarország, Csehország és Románia képviseletében több fejlesztési ügynökség és gazdaságfejlesztési szervezet is.

Az **önfoglalkoztatást elősegítő programok** keretében az álláskeresőket tanácsadói tevékenységgel saját vállalkozás, illetve vállalkozói tevékenység beindítására ösztönzik. Egy vállalkozás működtetése nem csupán rátermettséget, de megfelelő szakmai és tudásbeli hátteret is igényel.

Bár a kiforrott a jogi szabályozás és számtalan vállalkozást segítő szolgáltatás eredményeképpen bizonyos szempontból manapság könnyebb vállalkozást indítani, a piacra jutás mégis sokkal nehezebb manapság, mint korábban. Egy vállalkozás elindítása tervezést és kockázatvállalást igényel, amelyhez nincs meg mindenkinek a megfelelő szakmai és pénzügyi háttere. Az önfoglalkoztatást támogató tevékenységek esetén különösen fontos az indokoltság vizsgálata, tehát annak feltérképezése, hogy az indítandó vállalkozás reális piaci igényekre válaszol-e. Az önfoglalkoztatás támogatása csak akkor indokolt, ha az valós piaci igényekre reagál, ezáltal biztosítva a piacon való megmaradását, hosszú távú fenntarthatóságát. A Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara már hosszú ideje sikeresen folytatja vállalkozás-fejlesztési tevékenységét a megyében, melynek fő célcsoportja a már működő vállalkozások, emellett eseti jelleggel megjelenik tevékenységükben a vállalkozóvá/önfoglalkoztatóvá válás segítése is.

Önfoglalkoztatási tanácsadás **eszközei**:

- a programon belül képzés támogatása,
- folyamatos tanácsadás,
- hatékony és szakszerű mentor program,
- részletes monitoring, amely mutatja a megvalósult vállalkozások fenntartási idejét, foglalkoztatási kapacitását, innovativitását, stb. Ezáltal mérhető válik a tevékenység foglalkoztatási hatékonysága is.
- a tevékenységet kommunikáció kísérje, amely hangsúlyos népszerűsítő, tájékoztató jelleggel bír,
- a tevékenység célozza meg a célcsoportokon belül a gyengébb érdekérvényesítő képességgel rendelkező, alacsonyabb végzettségű munkanélkülieket,
- a kommunikáció révén meg kell osztani a siker történeteket, az eredményeket, hangsúlyozva, hogy a munkanélküliségből létezik kivezető út az önfoglalkoztatás területére.

Célcsoportok

- Csongrád megye területén működő mikro-, kis- és középvállalkozások,
- Vállalkozást indítani szándékozó magánszemélyek

Lehetséges kedvezményezettek, partnerek

- Csongrád Megyei Kormányhivatal,
- Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara,
- Pénzintézetek,
- Vállalkozásfejlesztési szervezetek,
- A megye területén működő gazdasági klaszterek,
- Települési önkormányzatok, kisebbségi önkormányzatok,
- Képzőintézmények,
- Vállalkozásfejlesztési Alapítványok,
- Vállalkozói Központok,
- Civil szervezetek,
- Szakértők.

Indikátorok
– A tanácsadási programokba bevont vállalkozások száma (db) – Megvalósult tanácsadások száma (db) – Bevont szakértők száma (db) – Feltárt szolgáltatási hiányterületek száma (db) – A szolgáltatási hiányterületeken elindított új vállalkozások száma (db) – Elkészített cég- és részstratégiák, fejlesztési és üzleti tervek száma (db)
Lehetséges projektek
– A Csongrád megyei kis- és középvállalkozások versenyképességének növelése célzott vállalkozásfejlesztéssel – Nem kielégített szolgáltatási területekre feltérképezése – Meglévő vállalkozások foglalkoztatás-bővítési akciói – Vállalkozási ismeretek elsajátítását célzó továbbképzések – Vállalkozási hálózat kialakítása – Emberi erőforrás gazdálkodás fejlesztése a kis- és középvállalkozásoknál – Önfoglalkoztatási sikertörténetek bemutatása – Önfoglalkoztatás népszerűsítése – Tájékoztató kampányok, a tudatosítás fokozása – Potenciális szervezetek azonosítása, tudatos szervezetfejlesztés, humánerőforrások fejlesztése, infrastrukturális kapacitásépítés – Kezdő vállalkozások piaci megjelenésének támogatása – Partnerség-építő, projektgeneráló rendezvények tartása – Business ecosystem for TRadition and INNOvation (TRINNO) Vállalkozói ökoszisztéma: ahol a digitális innováció találkozik a helyi gazdasággal – D-STIR – Duna Transznacionális Program 2014-2020

2.3. Esélyteremtő kezdeményezések fejlesztése a foglalkoztatóknál a hátrányos helyzetű rétegek munkába állítása érdekében

Az intézkedés általános célja
– Esélyegyenlőségi szempontú szemléletváltás elősegítése a munkáltatók és munkavállalóik körében a befogadó munkahelyek, felelős foglalkoztatók arányának növekedése érdekében, – A sérülékeny társadalmi csoportok tagjainak problémái és speciális munkavállalási képességeik iránti érzékenység növekedése a cégeknél, munkáltatóknál, – Az üzleti kultúra külső igényeknek megfelelő fejlődése, a rugalmas foglalkoztatás elterjesztése, ami növeli a vállalatok gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, – A sérülékeny társadalmi csoportok tagjai számára szélesebb körű munkavállalási lehetőség elősegítése a kínált befogadó munkahelyek számának emelkedésével, rugalmas és atipikus foglalkoztatási módok alkalmazásának ösztönzésével, lakhatási feltételek javításával.
Az intézkedés leírása
A munkaerő-piacon számos olyan hátrányos helyzetű álláskereső van, akik valamilyen oknál fogva nem tudnak a hagyományos foglalkoztatási formában munkát vállalni. Ilyen ok lehet például kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, oktatásban való részvétel, megváltozott munkaképesség, stb. Az elhelyezkedésük nem csak az álláskeresők, hanem a vállalkozásuk részéről is nyitott, befogadó szemléletmódot igényel. A vállalkozásoknak érzékenynek, nyitottnak és kellően haladó szelleművé kell válniuk a folyamatosan fejlődő, változó munkaerő-piaci igények mennyiségi és minőségi kielégítése érdekében, amely fennmaradásuk feltétele. A rugalmasság manapság a vállalatok számára egy olyan alapelvárás, amely a versenyképesség növelését és az üzleti környezet változásaihoz való alkalmazkodást biztosítja. A hátrányos helyzetű álláskeresők bevonásának eszköze az atipikus foglalkoztatás terjesztése, népszerűsítése és alkalmazása. A rugalmas foglalkoztatási formák bevezetése elősegíti a munkavállalók számára a munkahelyi és a családi feladatok összehangolását. A családbarát működés a munkáltatói üzleti jó hírnév építésének és a társadalmi felelősségvállalás erősítésének az egyik sarokköve. Munkavállalói szempontból vonzó, rugalmas munkahelynek lenni nem jelent mást, mint az értékes munkaerőt megtalálni és hosszú távon megtartani. A foglalkoztatás atipikus formái alatt leggyakrabban az alábbi foglalkoztatási formákat értjük: – 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

A családbarát és esélyegyenlőségi fejlesztések a munkahelyeken a sérülékeny csoportok tagjainak nagyobb számban való alkalmazására nyújtanak lehetőséget:

- rugalmas és atipikus foglalkoztatási módok alkalmazása,
- tranzitfoglalkoztatás, munkakipróbálás,
- a fogyatékossággal élő emberek számára fogadó munkahelyek infrastrukturális felkészítése,
- a munkahelyi kollektíva érzékenyítése: cégek vezetői és munkatársai számára esélyegyenlőségi érzékenyítő és szemléletformáló tréningek, ismeretbővítő képzések megvalósítása,
- az alkalmazással járó kedvezményekről információ nyújtása,
- a munkahelyi feltételek, környezet megteremtésére konkrét infrastrukturális fejlesztések megvalósítása. Például épületek akadálymentesítése, információs, tájékoztató felületek kialakítása látássérültek számára, speciális munkavégző eszközök biztosítása, stb.

A sérülékeny csoportok tagjaival szembeni ismerethiány okozta ellenállás, fenntartások munkáltatói és munkavállalói szemléletformáló tréningekkel, rendezvényekkel, programokkal csökkenthetők. Az alkalmazottak folyamatos továbbképzése, felkészítése a változásokhoz való alkalmazkodásra, a több lábon állásra való törekvés a vállalkozások, munkaadók munkahelyteremtő és -megtartó képességének növelésére is pozitív hatást gyakorol.

Célcsoportok

- az alacsony iskolai végzettségű személyek,
- 25 év alatti fiatalok, pályakezdők
- 50 év felettiek,
- GYED-ről, GYES-ről visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek,
- megváltozott munkaképességű személyek,
- roma nemzetiséghez tartozó személyek.

Lehetséges kedvezményezettek, partnerek

- Csongrád Megyei Kormányhivatal,
- Foglalkoztatók,
- Települési és kisebbségi önkormányzatok,
- Sérülékeny társadalmi csoportokat képviselő civil szervezetek.

Indikátorok

- Szemléletformáló és érzékenyítő tréningeket, eseményeket megvalósító foglalkoztatók száma (db)
- Szemléletformáló és érzékenyítő tréningek, események száma (db)
- Szemléletformáló és érzékenyítő tréningeken, eseményeken részt vevők létszáma (fő
- Vállalkozásoknál elkészült esélyegyenlőségi tervek száma (db)
- Vállalkozásoknál elkészült CSR tervek száma (db)
- Szemléletformáló és érzékenyítő tréningeken, eseményeken részt vevők létszáma (fő)
- Befogadó munkahelyeket kínáló, felelős foglalkoztatók száma (db)
- Rugalmas foglalkoztatást alkalmazó vállalkozások száma (db)
- Tranzitfoglalkoztatást, munkakipróbálás lehetőségét biztosító vállalkozások száma (db)

Lehetséges projektek
– Szemléletformáló akciók indítása a foglalkoztatóknál – Nyíltnapok szervezése – Innovatív módszerek bevezetésének támogatása, pl. munkakipróbálás, tranzitfoglalkoztatás népszerűsítése – Vállalati társadalmi felelősségvállalási programok kidolgozása a helyi kis- és középvállalkozások igényeihez igazítva – A meglévő vállalati társadalmi felelősségvállalási kezdeményezések jó gyakorlatainak felkutatása – Jó gyakorlatok bemutatása a rugalmas foglalkoztatás területén

2.4. Szociális gazdaság fejlesztése

Az intézkedés általános célja
– A munkaerő-kínálat növelése: az egyén foglalkoztathatóságának javítása, – A munkaerő-kereslet bővítése: munkahely-teremtés, valamint a kereslet és a kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása – A szociális gazdaság foglalkoztatási potenciáljának kihasználása – Szociális vállalkozások létrehozása, fejlesztése, tanácsadása
Az intézkedés leírása
A megyei paktumok jelentős szerepet kaptak a szociális gazdaság fejlesztésében. Ennek keretében támogatniuk kell a társadalmi vállalkozások létrehozását, piacra jutását, segítséget nyújthatnak a termék és szolgáltatás-fejlesztési folyamatban, illetve az állami és piaci szereplők, valamint a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztésében. A társadalmi vállalkozások olyan helyi szinten szerveződő gazdasági társaságok, amelyek célja a hátrányos helyzetű emberek integrálása a munka világába, foglalkoztatást, szakmai tudásuk fejlesztését és tanácsadást kínálva számukra. Legfőbb jellemzőik, hogy lokális szinten működnek a köz- és a piaci szektor között, a magáncégek és állami intézmények által kielégítetlenül hagyott helyi szükségletekre reagálnak, új munkahelyeket teremtenek, fenntartható módon működnek és jövedelmet generálnak, célcsoportjaik, potenciális munkavállalóik a tartós munkanélküliek, az elhelyezkedési nehézséggel küzdő pályakezdő fiatalok, a gondozási kötelezettséggel terhelt nők, az idős és fogyatékossággal élő emberek és a szociális beilleszkedési zavarokkal küzdő személyek. Csongrád megye tervezett foglalkoztatási területeinek egyikét a hátrányos helyzetű álláskeresőket foglalkoztató, közösségi és piaci célokért is működő társadalmi vállalkozások jelentik. A szociális vállalkozások jelentősen hozzájárulhatnak **a hátrányos helyzetűek közmunkaprogramból való kivezetéséhez**, az elsődleges munkaerő-piacon történő munkába állásához, és az értékteremtő munkavégzés révén elősegíthető a hatékonyabb társadalmi beágyazottságuk is. Ennek érdekében kiemelt jelentőségű a szociális vállalkozások piaci jelenlétének, fejlődésének támogatása, amelyhez rendezvényekkel, minél szélesebb körű hálózat kiépítésével járul hozzá a megyei paktum projekt. A megyei paktum sikeres működtetése középtávon a közfoglalkoztatás-szociális gazdaság-elsődleges munkaerőpiac megyei/helyi igényeknek megfelelő rendszerének kialakítását, szükséges átmenetek (pl. közfoglalkoztatásból való továbblépés) menedzselését is lehetővé teszi, és a munkaügyi támogató rendszerben a munkanélküliek elhelyezkedése érdekében alkalmazott aktív eszközök (pl. képzések, bértámogatások) hatékonysága is javul. Ennek eredményeképpen a hátrányos helyzetű munkavállalók, álláskeresők „köztes" munkaerő-piaci alkalmazását teszi lehetővé a rendszer, ezzel a későbbiekben a nyílt munkaerő-piaci megjelenéshez is hozzájárulhat, ami csökkenti a térség munkanélküliségét, valamint hozzájárul a szegénység kockázatának mérsékléséhez. Ennek értelmében a megyei paktum projekt **kiemelt célja a szociális vállalkozások létrehozása**, azok prosperálásának minél sokrétűbb támogatása. A megyei projekt a fenti célok megvalósítása céljából együttműködik az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft.-vel (röviden: OFA Nonprofit Kft.) és az IFKA Iparfejlesztési Közhasznú Nonprofit Kft.-vel (röviden: IFKA NKft.), akik 2016. január 1-jén kezdték meg konzorciumi együttműködés keretében a *„PiacTárs"* kiemelt projekt megvalósítását. A projekt célja – a megyei projekt célkitűzéseivel megegyezően – a szociális vállalkozások dinamizálása és stabilizálása, melynek során piacképes termékek és szolgáltatások előállításának ösztönzése révén, fenntartható üzleti modell alapján – tartós foglalkoztatási lehetőségek létrehozása történik meg.

Mivel a megyei paktum projekt lehetőségei korlátozottak (a szociális gazdaság fejlesztésére irányuló, 3 alkalmas rendezvénysorozat megvalósítását tervezi a projekt során), kiemelkedően fontos az OFA-val létrejött együttműködés, hiszen a kiemelt projekt keretében az OFA tanácsadások, szakterületi tanácsadások, mentorálás, tudásbővítő rendezvények, hálózatosodást támogató rendezvények, társadalmi vállalkozási sztenderdek kialakítása és bevezetése, projektlátogatások, piaci jelenlétet erősítő online szolgáltatások stb. nyújtásával járul hozzá a társadalmi vállalkozások létrehozásához, a projekt ötletek megvalósulásához, a vállalkozások piaci boldogulásához. A projekt fontos eleme a társadalmi vállalkozások projektterveinek minősítése és fejlesztése, hiszen a Nemzetgazdasági Minisztérium által biztosított forrásra kizárólag az IFKA NKft. által megvalósított minősítési és fejlesztési folyamat végén kiadott Minősítő tanúsítvány birtokában pályázhatnak a társadalmi vállalkozások.

A **szociális gazdaságban tevékenykedő vállalkozások önfenntartó képességének erősítése** során a társadalmi vállalkozások ösztönzésével piacképes termékek és szolgáltatások előállítása valósul meg. A szociális gazdaságba potenciálisan bekapcsolható szervezetek alapvető információk átadásával tehetők érdekeltté és motiválttá abban, hogy a szociális gazdaság aktív, helyi szereplőivé váljanak, **a szociális gazdaság meglévő szereplőinek fejlesztése** (elsősorban társadalmi és üzleti kapcsolataik bővítésén keresztül) pedig ökoszisztémájuk fejlesztésével érhető el.

A **partnerség építésének** fontos lépése a potenciális partnerek érdekviszonyainak elemzése, az együttműködést elősegítő közös és az együttműködést akadályozó ellentétes érdekek feltérképezése. Az érdekek elemzését (stakeholder-elemzés) külön-külön is elvégezhetik a potenciális partnerek, de célszerű együttesen is tisztázni az érdekviszonyokat, motivációikat és sikerkritériumokat.

A szociális gazdaság fejlesztésébe **bevonható szervezetek köre**:

- Közösségi vállalkozások (adott közösségben a kielégítetlen szükségletek minél nagyobb lefedésében, továbbá a foglalkoztatási kapacitások és a társadalmi tőke növelésében érdekeltek. Emellett megjelennek a konkrét tevékenységből adódó és a lokalitáshoz kapcsolódó vállalkozói, szociális és területi érdekeik is)
- Önkéntes és közösségi szervezetek (tanácsadói és egyéb szociális szolgáltatások széles skáláját biztosítják a munkaerő-utánpótlás, felzárkóztatás érdekében)
- Közszolgálati szektor (az Európai Unió szervezetei és forrásai)
- Profitorientált vállalkozások (kiemelkedő a szerepük az alapanyag-ellátásban, technológiai kooperációban, mint az értékesítésben, stb.)
- Szakmai szervezetek (helyi vállalkozói, foglalkoztatási, szociális és egyéb szakmai szervezetek)
- Lakosság (a helyi lakosság általában, mint a szociális gazdaságban potenciálisan munkát vállalók, vagy az előállított termékeket és szolgáltatásokat igénybe vevő fogyasztók)

A szociális vállalkozások fejlesztésének **eszközei**:

- Tevékenység/szolgáltatásbővítés, fejlesztés
- A piacra jutás érdekében marketing tevékenység, a szövetkezet termékeinek népszerűsítése
- Honlap készítés, -fejlesztés
- A tevékenység, illetve szolgáltatás bővítésével, fejlesztésével összefüggő képzések, továbbképzések a munkavállalók és/vagy vezetők részére
- A szociális vállalkozás munkavállalói részére közösségfejlesztő tevékenység
- Üzleti terv készítése, felülvizsgálata, fejlesztése
- Társadalmi célok eléréséhez kapcsolódó forrásracionalizálás, tanácsadás
- Vállalkozási, üzleti tevékenységhez kapcsolódó forrásdiverzifikáció, a források bevonását segítő szakmai tanácsadás, információ átadás

Célcsoportok

- Települési és kisebbségi önkormányzatok,
- Hátrányos helyzetű álláskeresőket foglalkoztató, közösségi és piaci célokért is működő társadalmi vállalkozások,
- Szociális vállalkozások munkavállalói,
- Hátrányos helyzetű álláskeresők,
- Szakmai szervezetek,
- Helyi vállalkozások,
- Lakosság.

Lehetséges kedvezményezettek, partnerek

- Paktum menedzsmentszervezete,
- OFA Nonprofit Kft.,
- IFKA NKft.,
- Települési és kisebbségi önkormányzatok,
- Civil szervezetek,
- Munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek,
- Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara,
- Vállalkozás-fejlesztési szervezetek,
- Munkaadók és vállalkozások,
- Képzőintézmények,
- Megyei média.

Indikátorok

- Szociális vállalkozásoknál alapított új munkahelyek száma (db)
- Foglalkoztatási paktum partnerségbe bevont szociális vállalkozások száma (db)
- Tanácsadói szolgáltatásokat nyújtó szervezetek száma (db)
- Tanácsadásban részesített szociális vállalkozások száma (db)
- Elkészített, felülvizsgált üzleti tervek száma (db)
- Elkészített felmérések, tanulmányok száma, brosúrák száma (db)

Lehetséges projektek
– A fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek társadalmi, munkaerő-piaci helyzetének javítását célzó kezdeményezések – Látens, jelenleg nem kielégített szolgáltatási igények felmérése a megyében, pl. szociális, személyi szolgáltatások, információs szolgáltatások, környezetvédelem, helyi termékek előállítása területén – Megyében működő szociális vállalkozások számára tanácsadás: piacra jutás, termék- és szolgáltatás-fejlesztés, marketing, forrásracionalizálás, partnerség építés, stb. területen – Rendezvényszervezés szociális vállalkozások és lehetséges partnereik és a lakosság számára (pl. workshopon, vásárok) partnerség-építés és a szociális vállalkozások bemutatkozása céljából

3. PRIORITÁS: A HELYI GAZDASÁG- ÉS FOGLALKOZTATÁS-FEJLESZTÉS PARTNERSÉGI RENDSZERÉNEK FEJLESZTÉSE

A prioritás indoklása

Az elmúlt évtized bizonyította, hogy **a foglalkoztatási paktumok Magyarországon is életképesek**, ugyanakkor a paktumok alapvetően pályázati források felhasználásával működtek és működtetik a paktum menedzsmentjét, szolgáltatásait. A pályázati rendszer annyiban sikeresnek bizonyult, hogy felhívta a figyelmet erre a foglalkoztatáspolitikai intézményre, a forráshoz jutás lehetőségével megalapozta annak- elsősorban mennyiségi - növekedését, elterjedését.

Tudatos fejlesztéssel a jövőben a kormányzati gazdaság- és foglalkoztatáspolitika végrehajtásának sikerességét nagyban segíthetnék a paktumok. Ehhez viszont a 10 éve hiányzó szervezeti struktúra megteremtésére, illetve a kormányzati célokkal és a helyi igényekkel összehangolt programokra van szükség. Ezek létrehozásának lehetőségét megteremtette a TOP paktumos konstrukció, amely Csongrád megyében is megvalósul 1 mrd m Ft-os keret összeggel 2016-2019 között. A Csongrád-Szentes, Mórahalom-Kistelek, Makó helyi paktumokra összesen 1,422 mrd Ft áll rendelkezésre. Szeged számára 2,827 mrd, Hódmezővásárhelynek 821 m Ft felhasználására nyílik lehetőség. **A megyében összesen 6,07 mrd Ft felhasználása történik meg a paktumok keretében a 2020-ig tartó programidőszakban.**

A Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság tevékenysége mellett már a paktum létrehozását megelőzően létezett **formalizált együttműködés, intézményesült kapcsolat a megye munkaerő-piaci szereplői között**. A munkaerő-piaci környezet folyamatosan változó légkörében esetenként nehézséget okozhat az érintett szervezetek feladatainak, hatáskörének összehangolása, ami azonban kiemelten fontos, hiszen megfelelő koordinációval jelentős eredmények érhetők el a kereslet és a kínálat egymásra találása érdekében.

A cégek működését veszélyeztető súlyos munkaerőhiány és a TOP paktum konstrukció keresletvezérelt szemlélete a korábbi paktumokhoz képest más fókuszt és tudatosabb partnerséget követel meg a létrejövő új megyei paktumtól. A hátrányos helyzetű álláskeresőkre koncentráló kínálatorientált megközelítést meg kell változtatni, hiszen a paktum projektben a vállalkozói, foglalkoztatói igényekből, azaz a keresletből kell kiindulni. Ezáltal a paktumok a foglalkoztatás-fejlesztés mellett a gazdaság fejlesztését is szolgálják főként a megfelelő humánerőforrás biztosításával (természetesen a továbbiakban is kiemelt cél marad az elérhető állásokra az álláskeresőket felkészíteni). Kiemelt figyelmet szükséges fordítani az EFOP, GINOP, VP, TOP és magánforrásból megvalósuló beruházások munkaerő igényének kielégítésére, mert ilyen módon valósulhat meg a gazdaságfejlesztés és foglalkoztatás-fejlesztés egységes rendszere.

A paktumok megfelelő szakmai és szervezeti alapot adhatnak a jelenleg kevéssé összefogott gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztéshez is. A csmkh.hu weboldalon elérhető nyilvános adatbázis mellet szükséges egy megyei szintű foglalkoztatási adatbázis, amelyből naprakész adat nyerhető a paktumtérség aktuális munkaerő-piaci kínálatáról és keresletéről.

A megyei szintű összefogást és koordinációt nehezíti, hogy tapasztalható némi rivalizálás a városok körében, illetve a megye és a városok között. Mindez tapasztalható a határon átnyúló kapcsolatokban is: arra kell törekedni, hogy – a jelenlegi helyzettel szemben – sokkal inkább a határmentiség gazdasági-társadalmi előnyei kerüljenek felszínre, legyen szó akár konkrét gazdasági együttműködésekről, vagy akár egyfajta átjárhatóságot biztosító képzési rendszerről, komplex munkaerőpiacról. A TOP paktum Felhívás ezen probléma kiküszöbölése érdekében hangsúlyozza a megye ernyőszervezeti tevékenységét, ezt erősíti azáltal, hogy a szakmai megvalósítók tekintetében a Megyei Paktum szervezetben 2 fő foglalkoztatására van lehetőség, míg a többi paktum esetben csak 1 megvalósító alkalmazása lehetséges.

Az **országos paktum kutatásokban is elismert mórahalmi paktum** 2010. végén jött lére a Móra Partner Foglalkoztatási és Szociális Nonprofit Közhasznú Kft. koordinálásával és irányításával (a TOP paktumban munkaerő-piaci szolgáltatóként működik közre a szervezet a Mórahalom-Kistelek paktumban). A paktumba bevonták a dél-szerbiai, bácskai, bánáti régiót is, mivel ez egy határon átnyúló foglalkoztatási paktum. Kiemelt figyelmet fordítottak a kkv szektor bevonására a határ innenső és túlsó oldalán is volt, illetve mint mindenhol, a munkanélküliségi ráta csökkentésére. A fő célkitűzés az volt, hogy feltárják a kitörési pontokat és azokat az együttműködéseket, amelyekkel előrébb tudnak jutni. Mindkét oldalon nagyon erős a mezőgazdasági kultúra, erős a mezőgazdasági termelési potenciál, emellé olyan kis- és középvállalkozásokat kell rendelni, amelyek magasabb hozzáadott értékkel tudják a termékeiket piacra juttatni. Ezen kívül kiemelt terület volt a termálvíz, annak felhasználása a turisztikai ágazatra ráfűzve. A legfontosabb hozadéka, hogy olyan kapcsolatrendszer, párbeszéd alakult ki, amire ekkora körben nem volt példa. Összehozta a településeket, a körülöttük lévő vállalkozásokat, különféle szervezeteket. A tapasztalatokra érdemes alapozni a TOP paktumok megvalósítása során, és igénybe venni a mórahalmi paktum munkatársainak és vezetőjének tudását a megyei ernyőszervezeti feladatok ellátása során is.

A megyei önkormányzat hatásköre jelentős mértékben megváltozott az elmúlt időszakban: a korábbi nagyrészt intézményfenntartói funkció helyett ma már sokkal inkább koordinációs szerepe van. Ez különösen fontos a megye területén megjelenő paktumok esetében: egyfelől el kell kerülni az esetleges párhuzamosságokat, másfelől erősíteni kell az egyes paktumok közti szinergiát.

A **Csongrád megyei paktum** 2016. október 10-én jött létre 22 csatlakozó szervezettel. Tudatos paktum csak tudatos paktum tagokkal működtethető. A paktum csak aktív vállalkozókkal lehet sikeres, de természetesen nagy szükség van aktív, kezdeményező és innovatív megyei önkormányzatra, civil szervezetekre, képzőintézményekre, Kamarára, Kormányhivatalra és más partnerekre is.

A stratégia akkor valósul meg, ha az egyes akcióterületeket a paktum tagok különböző csoportjai (kiegészülve külső szervezetekkel) gondozzák, felelősséget vállalnak ezekért. Az intézkedések közül az lesz sikeres, amelynél az „örökbefogadók” gondoskodnak arról, hogy a leírt elképzelések valóra váljanak.

Kiemelten fontos a paktum szakmai menedzsmentfeladatait ellátó **Paktum Iroda** szolgáltatásainak kialakítása, folyamatos fejlesztése, a szervezeti keretek, eljárások kialakítása kiemelt figyelemmel a helyi paktumokkal kapcsolatos ernyőszervezeti feladatok ellátására.

A sikeres megvalósítás érdekében szoros együttműködés kell kialakítani a 2 MJV-s és 3 helyi paktummal. Össze kell hangolni a paktumirodák szolgáltatásait, a toborzási és vállalkozási igényfelmérési folyamatokat. Cél a közfoglalkoztatás - szociális gazdaság – elsődleges munkaerőpiac megyei/helyi igényeknek megfelelő rendszerének kialakítása, a szükséges átmenetek (pl. közfoglalkoztatásból való továbblépés) elősegítése, és a munkaügyi támogató rendszerben a munkanélküliek elhelyezkedése érdekében alkalmazott aktív eszközök (pl. képzések, bértámogatások) hatékonyságának javítása.

A **megyei koordináció, a szolgáltatások összehangolása** és hatékonysága érdekében egységes adatbázis felállítása szükséges a megyei a munkaerő-piac alakulásáról, a munkanélküliek számának változásáról. Ezek az adatok nyilvánosan ugyan elérhetőek több forrásból (KSH, Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat), de szükség van egy egységes koordinációra, amellyel a munkaerő-piaci folyamatok nyomon követhetőek. A paktum projekt jelentősen hozzájárulhat azon foglalkoztatók álláshelyeinek felkutatásához, amelyek nem keresik fel munkaerő-igényükkel a Kormányhivatalt, illetve az inaktívak bevonásához és rendszerbe történő rögzítéséhez, programba vonásához.

Különösen fontos a **helyi adatgyűjtések fontossága**, ugyanis az ilyen kutatások zömében az ország egészére vagy regionális szintre terjednek ki, globális folyamatokat vizsgálva, egy-egy adott térségre, mikro térségre nem.

A prioritás céljai

- A megyei paktum iroda szervezetének megerősítése
- A paktum szervezet fejlesztése, a partnerek szerepének tudatosítása
- A stratégia gyakorlati megvalósításának segítése szervezetfejlesztési lépésekkel
- Stratégiai tervezési szemlélet meghonosítása a paktum tagok körében
- Partnerségi alapú gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési modell meghonosítása
- A rendelkezésre álló gazdasági és munkaerő-piaci információk begyűjtése, rendelkezésre bocsátása, az elérhető adatok körének bővítése, információáramlás elősegítése

3.1. Formalizált, fenntartható kapcsolatrendszer kiépítése a megye munkaerő-piaci szereplői között

Az intézkedés általános célja
– A paktum szervezet fenntartható működésének megalapozása – A paktum menedzsment szakmai kompetenciájának és szervezeti stabilitásának növelése a fenntarthatóság érdekében – A paktum iroda szervezeti hátterének erősítése, a munkaköri szerepek és felelősségek tudatosítása – A paktum iroda munkatársainak folyamatos továbbképzése
Az intézkedés leírása
A Paktum Szervezet A megyei paktum kulcspartnerségét felölelő paktum szervezet nyitott minden olyan megyei szervezet számára, amely meghatározó szerepet játszik a kormányzati, önkormányzati, képzési, vállalkozásfejlesztési szektorokban, és érdemben hozzá tud járulni a paktum projekt megvalósításához. A paktumszervezetbe a tagok nem a bértámogatás igénybevételi lehetősége miatt csatlakoztak, hanem szakmai együttműködés céljából. Tagságuk semmilyen előnnyel nem jár a bértámogatások igénybevétel szempontjából. A paktum szervezet nem jogi személy, hanem egy együttműködési megállapodással létrejövő partneri közösség. **A partnerség működési alapelvei** a paktum szervezeti tagok együttműködésében: – a helyi szereplők felelősséggel tartoznak a saját fejlődésükért – és nem támaszkodhatnak teljes mértékben az EU-s és nemzeti programokra, – a helyi szereplőknek meg kell határozniuk hosszú távú céljaikat a helyi sajátosságoknak megfelelően, – a humán erőforrás fejlesztésébe kell invesztálni, – a helyi szereplőknek innovatívoknak, kreatívaknak kell lenniük, és kockázatot kell vállalniuk, – együtt kell működniük a nemzeti és EU-s hatóságokkal, és úgy tekinteni magukra, mint az irányítás egy fontos alkotóelemére, nem pedig mint a programok és projektek végrehajtásának eszközére, – folyamatosan tanulniuk kell a többiektől, a meglévő tapasztalatokból, továbbá állandó fejlődést kell felmutatniuk. Fontos **átfogó feladat** a szektorokon átívelő partnerségek fejlesztése, bizalomépítés, a foglalkoztatáspolitikai célokra rendelkezésre álló belső és külső források egyesítése, a felhasználás összehangolása, a helyi foglalkoztatáspolitika szerepének erősítése, fontosságának tudatosítása a paktum szervezeti tagok körében. **Az Irányító Csoport** (a Csongrád Megyei Önkormányzat, a Csongrád Megyei Kormányhivatal és a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara nevében eljáró Csongrád Megyei Kereskedelmi és Iparkamara) az elfogadott munkaterve alapján tevékenykedik. A projektfejlesztési időszakban a fő feladata a készülő dokumentumok véleményezése, jóváhagyása. A megvalósítás során a stratégia, akcióterv és munkaprogram megvalósulásának koordinációja, monitoring és értékelés.

Az Irányító Csoport és a Paktum Szervezeti tagok érdeklődésének fenntartása érdekében a partnerségi rendezvények során a résztvevők minden alkalommal valamilyen gyakorlati témát is feldolgoznak a téma szakértőjének segítségével. Lehetséges témák:

- on-line toborzási módszerek
- személyes márkaépítés
- munkáltatói márkaépítés, munkaerő- vonzás és megtartás lehetőségei
- foglalkoztatók felkészítése a generációs különbségekre
- rugalmas foglalkoztatás
- mentorálás
- kompetenciafejlesztés
- karriermenedzsment, karrier tanácsadás
- foglalkoztatási esélyegyenlőség a vállalkozásoknál
- CSR programok
- helyi jó példák ismertetése a duális szakképzésben, vállalati továbbképzésekben

A **Megyei Paktumiroda** 2 fő főállású munkatárssal (1 irodavezető, 1 paktum munkatárs) működik 2016. közepe óta. Munkájukat 2 fő projektmenedzsment és 1 fő szakmai vezető segíti. A paktum iroda munkatársai főként a partneri kapcsolattartás, vállalkozói kapcsolattartás feladatait végzik, információkat gyűjtenek, továbbítanak, elvégzik a paktum portál folyamatos aktualizálást, tájékoztatást adnak a vállalkozók számára a támogatási és hitel lehetőségekről, közvetítik a vállalkozások által feltárt problémákat a releváns szakmai szervezetek és hatóságok felé, valamint összehangolják a megyében működő paktumirodák működését a megyei stratégia szem előtt tartásával.

Tervezett szolgáltatási feladatok:

- információgyűjtés és szolgáltatás a gazdasági és foglalkoztatási helyzetről
- információgyűjtés és szolgáltatás a pályaválasztásról, pályaorientációról
- partnerségi fórumok, rendezvények szervezése
- foglalkoztatás-bővítéssel járó projektötletek kidolgozása, generálása
- szakértői tanácsadás a partnerek és a célcsoport számára
- a foglalkoztatási partnerség működésének szervezése
- a nagyvállalatokkal és a KKV-kkel való folyamatos együttműködés fenntartása, a munkaadók gazdasági foglalkoztatási helyzetének nyomon követése, az információk begyűjtése és átadása, információs bázis naprakészen tartása
- Foglalkozást segítő támogatásokról tájékoztató nyújtása munkáltatók részére
- A megye gazdasága számára kiemelten fontos szakmák népszerűsítése a Kereskedelmi és Iparkamarával és a Szakképzési Centrumokkal együttműködve
- Megyei szintű gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési forráskoordináció
- A 2014-20-as megyei gazdaságfejlesztési részprogramok megvalósításának segítése, szakmai javaslatok megfogalmazása
- A szociális gazdaság fejlesztésének támogatása, termék- és szolgáltatásfejlesztés segítése, for-profit, közszféra, szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztése

A Paktumirodát a megyei önkormányzati hivatal szervezeti keretein belül be kell illeszteni a szervezeti keretek közé, és kiegészíteni a szervezeti és működési szabályzatot. Az Irodát javasolt a Területfejlesztési Osztály önálló egységeként működtetni. A sikeres működéshez elengedhetetlen az iroda munkatársainak folyamatos továbbképzése, készségfejlesztése.

A 6 napos paktum menedzsment képzés elvégzésén kívül is törekedni kell készségfejlesztő tréningeken való részvételre (kommunikációs, tárgyalástechnika, értékesítés stb.).

Célcsoportok
– Paktum Iroda munkatársai, – Projektmenedzsment, – Paktum szervezeti tagok, – A megyében működő klaszterek, – Egyéb partnerek.
Lehetséges kedvezményezettek, partnerek
– Paktum szervezeti tagok (különösen a vállalkozások és a képzőintézmények) – A megyében működő megyei, MJV-s és 3 helyi paktum paktum irodái
Indikátorok
– Paktum szervezeti tagok száma (db) – Megyei együttműködő találkozók száma (db) – Elkészült módosított SZMSZ (db) – Elvégzett képzések száma (db) – A működésre fordított anyagi források nagysága (Ft) – A foglalkoztatási paktumba bevont új tagok száma (ebből vállalkozások száma) (db) – Paktum hírek sajtómegjelenésének száma (db) – Személyes információnyújtásban részesülők száma (ebből: munkavállaló, vállalkozó) (fő) – A paktum szervezeti tagok által kidolgozott partnerségi projektek száma (db)
Lehetséges projektek
– Éves képzési és szolgáltatási terv az ernyőszervezeti feladatokhoz kapcsolódóan – Szervezetfejlesztési terv

3.2. A megyei és helyi paktumok kapacitásainak és szolgáltatásainak összehangolása, fejlesztése

Az intézkedés általános célja
– Összehangolt, támogató megyei paktum rendszer működése – A foglalkoztatási stratégiák és projektek sikeres megvalósításának támogatása tapasztalatcserével, szolgáltatás és partnerség-szervezési módszertani együttműködéssel, folyamatos kapcsolattartással
Az intézkedés leírása
A megye területén működő paktumok közötti koordinációt, kapcsolattartást a Csongrád Megyei Önkormányzat látja el. A korábbi tapasztalatok alapján egyre nyilvánvalóbb, hogy a munkaerő-piaci és képzési projektek megszervezését, valamint a vállalkozások igényeinek és a képzési kínálatnak az összehangolását a helyi, megyei szinten beavatkozni képes paktumoknak kell ellátni. A különböző helyi szereplők (pl. Kormányhivatal, vállalkozások, kamarák, önkormányzatok és közintézmények) közötti párbeszéd, információáramlás, együttműködése és erősítése mellett egyre fontosabb szerepet kap az alulról jövő kezdeményezések döntéshozatalba való becsatornázása is. A szolgáltatások összehangolása, az együttműködés fejlesztése, a win-win szituáció megteremetése akkor válik elérhető célkitűzéssé, ha a résztvevő partnerek elkötelezettek a szemléletváltás mellett, aminek elősegítése különböző eszközökkel (folyamatos egyéni igényfelmérés és kapcsolatfenntartás, stb.) a paktum szervezet kiemelt feladata kell, hogy legyen. A megyei paktum kiemelkedő fontosságú feladata **a helyi szintű paktumok koordinációja, összehangolása** és a folyamatos egyeztetés, hiszen a megyei és helyi szintű problémák kezelése érdekében minél több térségi nézőpontra, tudásra és tapasztalatra van szükség. A korábbi tapasztalatok szerint a helyi szinten működő szereplők a helyi érdekeken túl gyakran nem ismerik fel a térségi együttműködésekben rejlő lehetőségeket, a saját céljaik megvalósításához pedig nem rendelkeznek elegendő, megfelelő humán erőforrással, kapcsolat- és intézményrendszerrel. A megyei paktumok koordinációjával azonban lehetőség nyílik a megyei és a helyi szintű célok és lehetőségek összehangolására, a kapcsolatrendszer kiszélesítésére, és olyan tréningek, képzések igénybevételére, amelyek segítik a szereplőket az együttműködés és a szakmai kompetenciák fejlesztésében. A megyei paktum az ernyőszervezeti feladatainak ellátása érdekében, valamint a partnerség erősítésére és a projektekben résztvevők közötti kommunikáció megkönnyítésére **paktum koordinációs honlapot hoz létre**. A Paktum szervezet tagjai a honlapon naprakész és rendszeres tájékoztatást kapnak/nyújtanak a projekt eseményeiről és eredményeiről. Továbbá a tervezett portál a legfrissebb foglalkoztatási (közvetlenül a vállalkozásoktól, vállalkozói szövetségektől, Kormányhivataltól beszerzett, sajtófigyelés során összegyűjtött) hírek és munkaerő-piaci támogatások mellett on-line módon elérhetővé teszi a munkaadók és a munkavállalók szempontjából fontos szolgáltatásokat, a diákmunkával, munkatapasztalat szerzéssel, önfoglalkoztatóvá válással kapcsolatos tudnivalókat. Az álláskeresőknek ezúton értesülhetnek a partnerség szolgáltatásairól és a képzési információkról, a pályakezdők gyakornoki lehetőségeiről, a kompetencia-fejlesztő felkészítéseken, toborzásokon, teszteléseken és az ehhez kacsolódó tanácsadásokon való részvétel feltételeiről. A megyében működő foglalkoztatási paktumokkal **folyamatos kapcsolattartás, szakmai együttműködés, tapasztalatcsere** programok valósulnak meg.

A paktum irodák és a hozzájuk kapcsolódó munkaerő-piaci szolgáltató irodák partnerség-szervezési, toborzási, munkaerő közvetítési, humán fejlesztési, vállalkozási igényfelmérési tevékenységeiket egyeztetett módszertannal, együttműködésben végzik.

A megye paktum által ellátott ernyőszervezeti feladatok:

- Helyi paktumok szakmai és módszertani támogatása, a működés összehangolása
- Tudásmegosztó, tapasztalatcsere rendezvények szervezése a megyében, és bekapcsolódás az országos paktum platform munkájába, országos és nemzetközi kapcsolati hálózatok menedzsmentje, jó példák gyűjtése és terjesztése
- A helyi paktumok monitoringja, értékelése
- Sajtókapcsolatok, PR tevékenység ellátása
- Kutatások kezdeményezése
- Megyei szintű negyedéves vagy féléves megyei gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések készítése, elemzése
- Havi/negyedéves megyei paktum hírlevél kiadása
- Megyei befektetés ösztönzési program létrehozásának és megvalósításának koordinációja
- Érdekképviselet és szakmai lobby tevékenység ellátása a szakmapolitikai döntéshozók felé

Célcsoportok

- Foglalkoztatási paktum iroda munkatársai,
- Projektmenedzsment tagok,
- Paktum Szervezet tagjai,
- Célcsoport tagok,
- Lakosság.

Lehetséges kedvezményezettek, partnerek

- A paktum irodát működtető konzorciumi tagok,
- Szeged MJV Önkormányzata,
- Hódmezővásárhely MJV Önkormányzata,
- Csongrád Megyei Önkormányzat,
- Más magyarországi foglalkoztatási paktumok.

Indikátorok

- Megyei paktum egyeztető találkozók száma (db)
- Összegyűjtött jó példák száma (db)
- Elkészült hírlevelek száma (db)
- A regionális platform keretében megvalósított kommunikációs események száma (db)

Lehetséges projektek

- Megyei gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési rendezvénynaptár készítése
- Megyei szintű paktum szolgáltatási portfólió összeállítása
- Megyei paktum koordinációs honlap kialakítása
- Belső és külső hírlevél rendszer és közös dokumentumtár létrehozása a honlaphoz kapcsolódóan

3.3. A paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek monitoringja

Az intézkedés általános célja
– Összehangolt partnerségi szolgáltatás és információnyújtás a helyi szereplők számára, – Partnerségi kapcsolatok erősítése, – Információáramlás elősegítése az érintettek között.
Az intézkedés leírása
A Csongrád megyei paktum területén prosperáló vállalkozások és a befektetni kívánó üzletemberek, valamint az itt működő közintézmények és foglalkoztatási célú civil szervezetek döntéshozatali folyamatainak támogatása érdekében szükség van **a foglalkoztatással és a gazdasággal kapcsolatos helyi adatok, adatgyűjtő helyek és a feldolgozó szervezetek feltérképezésére és összegyűjtésére**. Mindezek koordinációja egy közös metodika és publikálási eljárásrend kialakítása után látható el. A munkaerő-piaci adatok **megyei szinten koordinált gyűjtése, elemzése** fontos információkhoz juttatná a vállalkozókat, képzőintézményeket, önkormányzatokat, foglalkoztatási szervezeteket, továbbá a paktumszervezet számára is kulcsfontosságú információt nyújt a projekt sikeres megvalósításához. A **monitoring tevékenység** révén fogalmazhatók meg szakmapolitikai javaslatok is. Fontos, hogy az információk széles körben, távolról is elérhető formában kerüljenek publikálásra a releváns szervezetek számára. Az intézkedés szervesen összefügg a *2.1 Megyei befektetés-ösztönzési és munkaerő-vonzási célú marketing tevékenység* című intézkedéssel is, hiszen a potenciális befektetők számára egy olyan összefoglaló képet nyújt, amely segítségével megalapozott térségi befektetési döntéseket képesek hozni. A megyei munkaügyi szereplők, képzők az aktuális kibocsátáshoz és igényekhez igazodó képzéseket tudnak indítani, amelyek hozzájárulhatnak a magasabb foglalkoztatottsági ráta eléréséhez a megyében. Ilyen, már meglévő és rendszeres időközönként készülő felmérések **a Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet rövidtávú munkaerő-piaci prognózisai**, mely országos adatokkal dolgozik, kitekintve azokra az országokra, melyek a világgazdaság fő mozgatói. A térségre vonatkozóan a gazdasági és piaci viszonyokat elsősorban a megye, a régió, nagyobb léptékben pedig Magyarországhoz kell viszonyítani, hiszen az itt zajló folyamatok alakítják a térség gazdasági, társadalmi viszonyait. A Kormányhivatalok szintén készítenek **negyedéves prognózisokat**, melyek fő tartalma a nyilvántartott álláskeresők száma, valamint felmérést készítenek a megyei vállalkozások elkövetkezendő 3 hónapra és 1 évre várható, becsült létszámgazdálkodásáról. Ebből információt kaphatunk, hogy a válaszadó vállalkozások munkaerőt terveznek felvenni, vagy stagnálás lesz jellemző, esetleg leépíteni kívánnak-e. A paktum keretében szükséges elkészíteni **a megye munkaerő-piaci és gazdasági tendenciáinak vizsgálatát**, melyek pontos képet adnak a foglalkoztatottság, valamint a beruházások állapotáról. A **féléves előrejelzések, gyorsjelentések készítése** segítséget nyújt a megyében működő vállalkozók, a Kormányhivatal számára a rendelkezésre álló gazdasági és munkaerő-piaci információk áttekintéséhez, segít az aktuális munkaerő-piaci igényekre reagáló képzések elindításában. Ezen túlmenően hozzájárul a vállalkozások számára kijelölni a fejlődési irányokat, melyek meghatározzák a vállalkozás jövőjét, áttekintést nyújt számukra, hogy mibe érdemes befektetni, valamint, hogy a térségben milyen jellegű munkaerő áll rendelkezésre. Ezáltal felgyorsul és áttekinthetővé válik az információk átadása a megyei szereplők között.

A gyorsjelentés pimer adatainak forrása a KSH – Fókuszban a megyék kiadványa, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai.

KSH rendszerből elérhető adatok a következők:

- Gazdasági aktivitás – negyedéves összehasonlításban (munkanélküliségi ráta, foglalkoztatási ráta és aktivitási arány),
- Keresetek – fél éves összehasonlításban (fizikai foglalkoztatásúak, szellemi foglalkoztatásúak),
- Nyilvántartott álláskeresők száma – negyedéves összehasonlításban (számuk, a mutató változása az előző év azonos időpontjához képest).

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat** adataiból megismerjük a nyilvántartott álláskeresők, a folyamatosan, 365 napnál tovább nyilvántartott álláskeresők számát, a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők számát és a munkavállaló korú népesség számát.

A gazdaság főbb adatainak bemutatása szintén fontos a várható tendenciák miatt, amellyel kapcsolatban szintén a KSH – Fókuszban a megyék c. kiadványából tudunk adatokat gyűjteni:

- A regisztrált vállalkozások számának változása gazdasági áganként (összes vállalkozás, társas vállalkozás, önálló vállalkozó),
- A beruházások értéke és változása nemzetgazdasági áganként (értéke, változása az előző év azonos időszakához képest),
- A feldolgozóipari ágazatok főbb mutatói (termelés változása, alkalmazásban állók számának változása, termelékenység változása),
- Az építőipari termelés értéke és változása (értéke, változás az előző év azonos időszakához képest).

Célcsoportok

- A megyében működő vállalkozások, munkaügyi szervezetek, foglalkoztatási célú civilek, érdekképviseletek, kamarák, képző intézmények, valamint a megyei, MJV és helyi paktumok menedzsmentje,
- A regionális foglalkoztatási partnerségben résztvevő szervezetek és az adatfeldolgozók,
- Potenciális befektetők.

Lehetséges kedvezményezettek, partnerek

- A munkaerő-piaci adatokat gyűjtő és feldolgozó szervezetek,
- A megyében működő munkaügyi szervezet kirendeltségei, tanácsadói,
- A megyében működő gazdaság-fejlesztési szervezetek, képző intézmények, non-profit foglalkoztatók,
- A foglalkoztatási paktumok menedzsment szervezetei.

Indikátorok

- Létrejövő féléves gyorsjelentési kiadvány (db)
- Szakmapolitikai javaslatokat megfogalmazó kiadvány (db)

Lehetséges projektek

- Féléves munkaerő-piaci gyorsjelentések készítése
- Előrejelzések készítése a munkaerő-piaci helyzetről
- Szakmapolitikai javaslatok megfogalmazása

5. INAKTÍV SZEMÉLYEK ELÉRÉSE, BEVONÁSA

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

A pályázati felhívás szerint az alábbi az inaktívak definíciója:

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

A problémakör által generált feladat a következő:

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

5.1. Kiindulópontok

A munkaerő toborzásának feladata első ránézésre nem is érdemel különösebb gondolkodást, hiszen egyértelmű: vannak szabad állások, vannak álláskeresők, el kell juttatni az információt utóbbiakhoz, és már meg is vannak az új munkavállalók! De ha ez ennyire egyszerű lenne, akkor nyilván nem lenne szükség másra, mint a megfelelő, megszokott helyeken és módokon meghirdetni az üres állásokat. Mostanra azonban ezek a módszerek nem feltétlenül, sőt, egyre kisebb mértékben hozzák meg a várt eredményeket. Miközben, különösen egy-egy nagyobb támogatási program vagy beruházás esetén növekszik, megugrik a betöltetlen álláshelyek száma, ezzel egyáltalán nem párhuzamos mértékben változik, sőt, van, ahol nem csökken, illetve nem pontosan látható azok száma, akik a rendszeren kívül vannak, nem részesülnek szociális transzferekben, nem regisztráltatják magukat a foglalkoztatási intézményrendszerben, de nem rendelkeznek legális munkalehetőségekkel sem. Ennek sokféle oka van, amelyek részletes kifejtése nem ennek az írásnak a feladata, de utalásokat teszünk a fő problémákra. Ez megfelelő kiindulópont ahhoz, hogy értelmezhetőek legyenek az itt javasolt, az inaktív csoportok elérése és bevonása terén megfogalmazott javaslatok.

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

- a potenciális munkáltatók
- a lehetséges munkavállalók,
  - akiknek egy része aktívan keres munkát
  - egy másik hányada jelenlegi élethelyzete és/vagy ellátásai (GYES, tanulmányok stb.) okán aktuálisan nem, vagy csak speciális feladatokra, részmunkaidős állásokra stb. vonható be a foglalkoztatásba,
  - egy részük pedig alternatív megoldásokat választ (eltartott, a fekete vagy szürkegazdaságban foglalkoztatott, időszakos munkákból él, stb.)
  - illetve vannak, akik nem találnak megoldást problémáikra, de kimerítették a támogatási lehetőségeket, ezért nincs motivációjuk kapcsolatba lépni sem a foglalkoztatási, sem a helyi önkormányzati hivatalokkal, szereplőkkel.
- Kormányhivatal, amely regisztrálja az álláskeresőket, biztosítja a támogatásokat, ellátásokat, saját megvalósításban vagy külső szolgáltató bevonásával munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújt, és kiemelt konzorciumi tag a paktum projektekben
- helyi és megyei önkormányzatok, amelyek számára fontos saját lakosságuk életkörülményeinek javítása, illetve a helyi gazdaság előbbre lépésének támogatása, valamint a Csongrád Megyei Paktum esetében a megyei önkormányzat a konzorciumvezető, aki összefog, koordinál, paktum irodát működtet, koordinálja a helyi paktumokat
- egyéb helyi szereplők: képző, fejlesztő, foglalkoztatási, önsegítő jellegű (pl. fogyatékossággal élők szervezetei, családok szervezetei, hallgatói csoportok, stb.) szerveződések, kamarák, egyházi és civil karitatív és más szakmai segítő szervezetek, stb.

A foglalkoztatási paktum sikeres megvalósítása feltételezi, hogy a munkalehetőségeket biztosító munkáltatók, illetve az ehhez kapcsolódó lehetőségek megteremtésében alapvetően érintett önkormányzatok mellett azokkal is legyen valós, érdemi, a partnerek saját motivációira, érdekeltségeire is tekintettel lévő együttműködés, akik kulcsszereplői és legfontosabb résztvevői ezeknek a folyamatoknak. Anélkül, hogy vázlatosan át nem tekintjük, hogy egyes szereplők milyen motivációkkal vonhatóak be ezekbe a folyamatokba, nem lehetséges adekvát tennivalókat és módszereket megfogalmazni. Más megoldásokat érdemes választani olyan munkáltatók esetében, akik alacsonyabban kvalifikált, várhatóan gyakran cserélődő munkaerővel számolnak, illetve a hosszú távra építkezők esetén, és másként, más módszerekkel és eltérő platformokon érhetőek el a pályakezdők és a korosabb szakemberek, vagy azok, akik számára jelenleg napi biztonságot jelent a feketegazdaságban munkát vállalni, esetleg külföldi vagy egyszerűen csak az ország más vidékein történő munkavállalásra készülni.

5.2. Miért maradnak távol?

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

- A legnagyobb létszámban az alacsonyan iskolázott (középfokú végzettséggel sem rendelkező, nem megfelelő szakértelemmel is szakképzettséggel bíró) emberek alkotják a munkaerő-piaci szempontból inaktívak csoportját. Az ő esetükben nem csupán a megfelelő végzettség hiányzik, hanem
  - munkatapasztalat
  - kvalifikáltabb feladatok végzéséhez szükséges készségek, képességek is, a digitális írástudástól akár a monotóniatűrésen át a rendszeres munkavégzés vállalásának képessége, sőt gyakran egészségi, mentális állapotuk is rossz lehet.
  - munkába járásuk nehézkes lehet megfelelő közlekedési feltételek hiányában
  - önbizalmuk, annak a biztonsága, hogy képesek változtatni jelenlegi helyzetükön, az abban való bizalom, hogy a lehetőségeket majd továbbiak követik és ők meg tudnak ennek felelni hosszabb távon is, tehát megéri „beruházniuk”, megtanulni a szükséges dolgokat, felkelni reggelente stb.
  - jellemzően kudarcos iskolai pályafutásuk okán ezeknek a csoportoknak a képzésekor a hagyományosnak tekinthető, frontális, ismereteket tölcséren a fejbe töltő tanítási módszerek alkalmatlanok a munkára való felkészítésükre, ami alternatív módszereket alkalmazni képes, rugalmas képző szervezetek bevonását teszik elengedhetetlenné
  - mindezen okok miatt életük más területein is problémákkal küzdhetnek, és kapcsolatban lehetnek szociális, karitatív, képző, önsegítő stb. jellegű szolgáltató intézményekkel, szervezetekkel, megfordulhatnak segítségnyújtással foglalkozó eseményeken, rendezvényeken
  - olyan támogató-segítő közeg, amely fenti nehézségek kezelését felkészült szakemberekkel képesek támogatni, nem egyszeri módon, és nem tanácsadás jellegű, hanem valós, folyamattámogató módon. Ezek jellemzően a foglalkoztathatóságot javításában, illetve egyéb képességeket, önálló életvitelt támogató civil szervezeteknél jelenhetnek meg.
- A magasabban kvalifikált, jelenleg munkát nem kereső (kismamák, jelenleg is tanuló, esetleg egészségi problémák miatt távol maradó) csoportok esetében az alacsonyabb presztízsű munkák sem tartalmuknál, sem az elérhető fizetések okán nem vonzóak. Ezek a csoportok olyan alternatív megoldásokat keresnek, amelyek a részmunkaidős munkavállalás mellett szabad mozgásteret hagynak számukra, illetve felkészülnek mobilitásra, akár országon belül, akár határon túl, például nyelvtanulással. E csoportok esetén nagyon fontos szempont a megfelelő és felkészültségüknek megfelelő munkafeladat, autonómia, illetve a bérszínvonal, valamint az egyéb juttatások, karrierlehetőségek stb. A betöltetlen állások között ilyen jellegűek arányukat tekintve alacsonyabb számban vannak jelen.

5.3. Hogyan érhetőek el az inaktív csoportok tagjai?

A munkaügyi intézményrendszer működése során alkalmazott módszerek egy részének újragondolását, újraértékelését igényelheti, hogy a mostanra már élessé váló munkaerőhiány miatt elérhetőbbekké váljanak eddig talán meg sem célzott körök. Ez jelenti mind a módszerek, mind a megvalósításba bevonni tervezett csoportok körének átértékelését. Tekintettel arra, hogy jelen paktum esetében a konzorciumban nincs alternatív szolgáltató a megvalósítók között, mindenképpen szükséges annak vizsgálata, hogy a 30/2000-es GM rendelet által felsorolt tevékenységekhez illeszthetőek-e a szükséges teendők, illetve a paktum projektben rendelkezésre álló kb. 85 millió forint felhasználása ezen korlátok figyelembevételével milyen módon válhat a leginkább költséghatékonnyá.

A jelenleg hatályos költségvetés szerint kb. 78 m Ft mentorokra és 7 m Ft különböző tanácsadásra költhető (álláskeresési tanácsadás, pályatanácsadás, egyéni tanácsadás, csoportos tanácsadás, pszichológiai tanácsadás, stb).

Toborzásra, készség- és kompetenciafejlesztési, önismereti, személyiségfejlesztési, munkaerő-piaci orientációs, karrierfejlesztési tréningekre, egyéni és csoportos fejlesztő foglalkozásokra nincs tervezett forrás (vagy alacsony összeggel), és ezek egy részét a GM rendelet sem tartalmazza.

Emiatt megfontolandó a 85 m Ft-os keret felhasználásának újragondolása és pl. az előbb felsorolt tréningek támogatott képzések közé emelése (min. 30 órás), mivel az inaktívak foglalkoztathatósága szempontjából ezek a fejlesztő akciók alapvető fontosságúak (a LEED Nonprofit Kft. közelmúltban lezárt Erasmus projektje is ezt igazolta vissza munkáltatói vélemények és a kísérleti tréningek tapasztalata alapján is), és időben megelőzik és meg is alapozzák a hatékony átképzési, foglalkoztatási projekt szakaszt is.

I. Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása

Ez a tevékenység kulcselemnek tekinthető az eddig el nem ért, inaktív csoportok bevonása szempontjából. A hivatali kommunikációs csatornák jelenlegi gyakorlata, módszerei, felülete feltétlenül átértékelést igényel, amennyiben a paktumról, a leendő munkáltatókról, a munkalehetőségekről és támogatásokról szóló információk új, szélesebb és eddig el nem ért csoportokhoz való eljuttatása a cél. A fent már vázlatosan jelzettek alapján valamelyest körvonalazhatóak a potenciális munkavállalók motivációi, ami után alapvető kérdésként merül fel ezeknek az embereknek az elérhetősége. Még mindig nagyon erős az a vélekedés, munkáltatói, döntéshozói és szakmai körökben egyaránt, hogy például álláskeresőket újsághirdetésekkel vagy akár helyi televízió hirdetéseivel lehet legjobban elérni. Ennek a vélekedésnek azonban cáfolatát adják mind az országos reprezentatív, mind a helyi kutatások, felmérések. A legfrissebb nyilvánosan elérhető, a Magyar Nemzeti Média Hatóság által tavaly előtt készített országos felmérés ugyanis szintén alátámasztja azokat a szakmai véleményeket és javaslatokat, amelyek szerint internetes felületeken keresztül érdemes elérni információkkal az embereket. (Forrás: http://nmhh.hu/dokumentum/166308/internet_2014_webre.pdf)

Egyre nő, és már több mint háromnegyede a médiahasználóknak internetes csatornákon informálódik, és mindössze az emberek kevesebb, mint negyede használ csak offline csatornákat. A növekvő internethasználat mellett még a 60+ korosztályból is minden harmadik ember az internetet részesíti előnyben információszerzés kapcsán. Ez a legalacsonyabb arány ugyanakkor életkori csoportok között, hiszen például a pályakezdő fiatalok korcsoportjaiban az érintettek fele-kétharmada az internetről tájékozódik.

Fentiekből következik, hogy ebben a helyzetben, amikor a legnagyobb kihívás a paktum toborzási stratégiájában az eddig el nem értek, ezen belül is az inaktív csoportok megszólítása, az internetes csatornák felértékelődnek. Különösen annak fényében, hogy a hagyományos eszközök, a személyes tájékoztatás és a hagyományos médiában használt hirdetések használata jellemezte inkább az eddigi toborzási folyamatokat. Joggal és okkal feltételezhetjük, hogy másokat ér el egy netes kampány, mint egy személyes toborzási esemény.

Emellett azonban nem vethetőek el azok a módszerek, csatornák, események, rendezvények sem, amelyek eddig jellemezték a toborzási tevékenységeket. Ezeket folytatni kell. Azonban figyelembe kell venni, hogy az internetes, különösen a **közösségi média** használata összehasonlíthatatlanul kisebb költségráfordítással lényegesen több érdeklődőhöz jut el, valamint a közösségi média megfelelő használata a feladott hirdetések hatását multiplikálni tudja.

És mint a fenti, frissnek mondható felmérések jelzik: mind az alacsonyabban iskolázott, mind az életkori szempontból eddig „érintetlenebbnek” gondolt idősebb korosztály esetén valódi és intenzív használatban lévő információs csatornává váltak az internetes felületek, és folyamatosan tért hódítanak valamennyi, offline megoldással szemben.

Mindebből adódik:

- Önmagában az, hogy Kormányhivatal oldalán, vagy a paktum honlapján megjelenik egy hír a támogatásról vagy állásról, nem jelent érdemi és a célcsoportot elérő internetes kommunikációt! Olyan, valódi interaktivitást lehetővé tevő (tehát az érdeklődők kérdezhetnek és ideális esetben real time választ kapnak online felületeken felkészült tanácsadóktól) információs és kommunikációs felületeket szükséges kialakítani, amelyek felhasználó barátak. Azaz: Tényleges tájékoztatási célokat szolgáló, az újonnan elért, inaktív emberek által felvetett kérdésekre megfelelő módon választ adó felületek létrehozása szükséges. Vagy a Kormányhivatalon belül vagy külső partnerek/civil szervezetek bevonásával szükséges megoldani a feladatot, hogy képesek legyenek a fentieknek megfelelő online és offline munkaerő-piaci foglalkozási információ nyújtására.
- Az információnyújtás nem egyszeri és egyedi eset, hanem egy folyamat, amelynek megtervezése, a paktum (ezen belül a foglalkoztatási) céloknak megfelelő, azok elérését szolgáló tervezett és az elérés, bevonás leghatékonyabb, jól célzott és eredményes módszereit integráló csomag kell legyen. Ennek a közösségi média eszközök alkalmazását és valódi élő célközönség építését szükséges magában foglalnia.

II. Fejlesztő programok, tréningek

Akár az alacsony iskola végzettségei miatt kis eséllyel foglalkoztatható csoportról, akár a kvalifikált, de állást a rendszeren belül nem kereső képzettebb, sőt motiváltabb rétegekről van szó, minden esetben merülnek fel olyan szükségletek e célcsoportoknál, amelyek figyelembe vétele nélkül nem reális, hogy a paktum keretében kínált munkalehetőségek vonzóvá váljanak széles tömegek számára. Ennek oka alapvetően az, hogy a kínált munkalehetőségek nagy része vagy nagy monotónia tűrést igénylő, alacsony kvalifikáltsággal is végezhető, ám megterhelő és rosszul fizetett munkák, vagy sok esetben olyan felkészültséget, olyan szakértelmet, digitális írástudást stb. igénylő munkakörök, amelyekre nem feltétlenül felkészültek a képzettebb csoportok tagjai sem. Számukra elengedhetetlenül szükségesek nem csupán a tényleges munkakörhöz kapcsolódó betanító képzések, hanem

- digitális írástudás fejlesztése (gyakorlatorientált rövidebb időtartamú képzésekkel)
- személyiségfejlesztő, önbizalmat és önértékelést támogató tréningek, amelyek olyan állapotba képesek hozni az érintetteket, hogy vállalni merjék, saját fejlődési lehetőségeik részeként tudják értelmezni a felkínált állásokat
- olyan tréningek, célzott fejlesztő programok, amelyek a helyi munkáltatók által kínált munkalehetőségek által elvárt készségekre reflektálnak, és hozzásegítik a munkáltatókat ahhoz, hogy olyan munkavállalókat alkalmazhassanak, akik nagyobb eséllyel válnak be és maradnak alkalmazottai a cégeknek, így növelve mind a paktum, mind a munkáltatók felkészítésbe fektetett erőforrásainak hasznosulását.

III. Pontosan lehatárolt célcsoport és adekvát módszerek kijelölése

Látszólag nem az inaktív csoportok bevonására irányuló módszer, ám nyilvánvaló, hogy annak elemi és elengedhetetlen feltétele, hogy pontosan meghatározott legyen az a jelenleg inaktív célcsoport, amely megfelel a munkáltatói elvárásoknak, és a megfelelő módszerekkel szólítsa meg őket a munkaügyi intézményrendszer megfelelő szereplője.

A paktum ennek kiváló feltételeket biztosít, hiszen a megszokottnál intenzívebb kapcsolat jön létre a paktum együttműködés következtében a potenciális munkáltatók, a Kormányhivatal, a helyi önkormányzatok, helyi partnerek, civil szervezetek, szolgáltatók és a lehetséges munkavállalók között.

A munkáltatók a munkakörök megnevezésével és ideális (valamint ritkának tekinthető) esetben valamilyen szintű munkakör leírással keresik leendő alkalmazottaikat. Ez azonban nem elegendő információ sem az álláskeresők, sem az állásközvetítéssel foglalkozó kollégák számára.

Annak érdekében, hogy pontosan meghatározhatóak legyenek azok az álláskeresők, illetve inaktívak, akik megfelelhetnek adott munkakörökben, fontos lehet részletes munkakör-elemzést végezni, illetve leírni a leendő munkavállalók profilját. Elvégzendő feladatok:

- kapcsolattartás a munkaerőt kereső foglalkoztató cégekkel, HR-eseikkel, munkakörelemzések készítése velük együttműködve
- munkavállalói profil felrajzolása, annak pontosítása, milyen tudásokkal, képességekkel, készségekkel, végzettségekkel kell rendelkezniük a leendő munkatársaknak
- kommunikációs, kapcsolattartási, lakóhelyi stb. paraméterek mentén adekvát elérési, információs technikák összegzése, amivel a lehatárolt célcsoport a leggyorsabban, leghatékonyabban és legpontosabban (tehát összességében a leginkább költséghatékonyan) elérhető és megszólítható, valamint további együttműködésbe vonható (ide kapcsolódik a fent már ismertetett, adekvát és folyamatként kezelt információs és kommunikációs tevékenységek köre is!).

IV. Partnerségi csatornák kiépítése és élő működtetése

Az eddigiekben részletezettek alapján látható, hogy különösen az alacsony iskolázottsággal bíró, az inaktívak csoportjának nagyobbik hányadát kitevő, nehezebben elérhető csoportok kapcsán szükséges egyeztetéseket, közös megoldásokat kereső munkaformákat kialakítani, a paktum partneri körébe bevonni minél több olyan szakmai szervezetet, kormányzati, civil, egyháziakat egyaránt, amelyek napi munkájuk során kapcsolatban állnak az inaktív csoportokkal. Ezek egyaránt lehetnek szociális, egészségügyi, kulturális, képző, oktató intézmények, önsegítő jellegű csoportosulások, karitatív szervezetek stb. Helyi szinten a kapcsolatépítést a helyi paktum irodák tudják segíteni a megyei paktum számára.

E szervezetek rendszeres tájékoztatása, valamint a velük való érdemi, kétirányú kommunikáció fenntartása olyan csatornát nyithat a paktum számára, amely éppen a legnehezebben elérhető inaktív emberek csoportjaihoz vezet, illetve az ő bekapcsolódásukat teszi lehetővé.

Az adott szervezetek saját működésétől, nagyobb közösségi rendezvényeik, kommunikációs csatornáik jellege körvonalazza, milyen konkrét megoldások lehetségesek, illetve milyen módon kaphatnak olyan lehetőségeket a paktumban, amellyel saját szervezeti, szakmai céljaik megvalósításához is hozzájárul az érintettek foglalkoztatásba segítése.

5.4. Alkalmazandó eszközök és módszerek összegzése

A fenti részben elemző leírások után összegezzük, melyek azok a területek, amelyek újragondolását és átértékelését igénylik az eddigi módszereknek, annak érdekében, hogy az eddig el nem ért, inaktív csoportok elérése reálisabbá váljon.

1. Célcsoportok pontos lehatárolása és adekvát elérési módok számbavétele, értékelése és kiválasztása

A munkáltatók igényeinek pontosítása, munkakörök elemzése, ennek feldolgozásával munkavállalói profilok meghatározása, majd ezekre célzottan és hatékonyan irányuló kommunikációs és információs stratégia kidolgozása, amely jól célzottan képes elérni e csoportokat. Az online kommunikációs folyamatok integrálása elengedhetetlen.

2. A Kormányhivatal információs csatornáinak alkalmazása

E módszerek azok, amelyek a jelenleg a szervezet rendelkezésére álló erőforrások és kapacitás adekvát használatával megvalósíthatóak, és szerepelnek a szervezeti repertoárban.

Ezek alapvetően a következő elemek:

- Az álláskeresők informálása személyes ügyintézésük során
- Az állásfelhívások megjelenítése a szervezet honlapján
- Tájékoztató anyagok, papír alapú információs anyagok a kirendeltségeken
- Egyéni és csoportos tájékoztatók szervezése

3. Állásbörzék

A hagyományos állásbörzék létjogosultsága nem kérdőjelezhető meg. Ugyanakkor nagyon fontos tekintettel lenni arra a helyzetre, amely a jelenleg kialakult munkaerőhiány okainak és folyamatainak figyelembe vételével érthető meg. Az inaktív csoportok elérése szempontjából szükséges annak újragondolása, hogy az elérni kívánt célcsoport tagjai számára mivel tehető vonzóvá egy ilyen esemény? Az igényekre reagáló tartalommal szükséges megszervezni ezeket a börzéket. Azaz: az alacsonyabban képzett rétegek megszólítása esetén segíthetnek ingyenes szolgáltatások, programok, illetve e csoportokat egyébként is vonzó eseményekhez kapcsolódó rendezvények (pl. egy települési családi napon szervezni ilyen eseményt, stb.).

A magasabban kvalifikáltabb csoportok esetén kínálhatóak olyan szolgáltatások, ingyenesen, egy-egy ilyen börzén, ami az érintettek saját képességeinek felmérését is segíti (IQ tesztektől a monotónia tűrés felmérésén át bármilyen érdekesnek is tartott teszt, rapid tréningek stb.) lehet vonzó például.

4. Álláshirdetések

Munkaerő toborzással foglalkozó szakértők egy része szerint hagyományos álláshirdetésekkel még mindig meg lehet találni a megfelelő felkészültségű és motiváltságú munkatársakat. Ez bizonyosan így van, jól megírt, jól elhelyezett felhívások alkalmazása esetén. Ugyanakkor látható, hogy jelenleg mégis problémát okoz a munkaerő elérése, miközben még vannak tartalékok az állástalanok körében. Ezért a hagyományos offline és online álláshirdetések mellett mindenképpen indokolt a közösségi médiában, gerillamarketingben és egyéb online lehetőségekben rejlő lehetőségek kiaknázása.

5. Folyamatosan interaktív online kommunikáció

Mint fent már részleteztük, a jelenlegi, a Kormányhivatal által megjelentetett online felületek értékelése szükséges abból a szempontból, mennyire láthatóak, mennyire interaktívak, illetve mennyire felhasználóbarátok. A szükséges kommunikációs, információs tevékenységcsomagokkal kapcsolatos elvárások fő jellemzői:

- vonzó és jól kezelhető felület
- informatív és a célcsoport számára érdekes, megfelelően frissülő, releváns tartalomszolgáltatás
- interaktivitás biztosítása
- közösségi média felületek integrálása (minimum Facebook és Twitter).

6. Foglalkoztathatóságot javító felkészítések, tréningek, segítségnyújtás, tanácsadás biztosítása

Mint fent részleteztük, különösen az alacsonyan iskolázott, illetve a képzettebb csoportok esetében különösen szükséges és indokolt az eddig inaktív, ám azonnal munkába nem állítható célcsoport tagjainak felkészítése. Ezek a lépések képesek megsokszorozni az eddig el nem ért, álláskeresési aktivitást nem mutató csoportok érdekeltté tételét. A tevékenységek jellege és széles spektruma felkészült civil szervezetek bevonását tehetik indokolttá.

7. Partnerségi folyamatok fel, illetve újjáépítése és aktív működtetése

A legnehezebben elérhető, kevésbé aktív, mobil és alacsonyabb iskolázottságú rétegek elérhetősége megköveteli az e célcsoport tagjaival kapcsolatban álló, segítő, képző, karitatív, támogató szervezetek, intézmények, szolgáltatók bevonását és kölcsönösen hasznos együttműködések kialakítását annak érdekében, hogy segítségükkel minél többen elérhetőek és foglalkoztatásba vonhatóak legyenek. Ezért szociális, egészségügyi, karitatív intézmények, szervezetek tájékoztató és informáló, képző és tanácsadó tevékenységeihez illeszkedő módon indokolt információkat nyújtani, közösségi eseményeken részt venni és amennyiben ez kellően alátámasztható, szerződéses viszonyban közösen finanszírozott és megvalósított közösségi események (akár rendszeresen megvalósuló klubok, akár családi napok, adományosztó eseménysorozatok, stb.) kapcsán biztosítani a kapcsolatok kiépítését, ahol személyes, aktív kapcsolatok biztosíthatják az elérést.

Ezekkel a más, humán területeken aktív szakmai szervezetekkel, helyi paktum irodákkal, szolgáltatókkal és csoportokkal, - beleértve a civil és egyházi intézményeket is -, indokolt és szükséges érdemi egyeztetési folyamatokat is fenntartani, ami lehetővé teszi, hogy közös megoldásokkal váljanak minél többen elérhetővé az érintettek közül. A paktum partnerségi körét tehát érdemes és fenti célok biztosíthatósága érdekében indokolt szélesre tárni.

6. INDIKATÍV FORRÁSTÉRKÉP

Felhívás száma és megnevezése	Felhívás keretösszege
GINOP	
GINOP-5.1.1-15 Út a munkaerőpiacra	224 Mrd Ft
GINOP-5.1.2-15 Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése – támogató szolgáltatások	1,3 Mrd Ft
GINOP-5.1.3-16 Társadalmi célú vállalkozások ösztönzése	6 Mrd Ft
GINOP-5.1.4-16 Tranzitfoglalkoztatási programok támogatása	6 Mrd Ft
GINOP-5.1.5-16 Nem állami szervezetek munkaerő-piaci szolgáltatásainak támogatása	6 Mrd Ft
GINOP-5.2.1-14 Ifjúsági Garancia	160 Mrd Ft
GINOP-5.2.2-14 Fiatalok vállalkozóvá válásának ösztönzése	1,1 Mrd Ft
GINOP-5.2.3-16 Fiatalok vállalkozóvá válása – Vállalkozás indítási költségeinek támogatása	2,9 Mrd Ft
GINOP-5.2.4-16 Gyakornoki program pályakezdők támogatására	15 Mrd Ft
GINOP-5.2.5-16 Gyakornoki program – Támogató szolgáltatások	1,2 Mrd Ft
GINOP-5.3.1-14 A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban	2 Mrd Ft
GINOP-5.3.2-16 A rugalmas foglalkoztatás elterjesztése a konvergencia régiókban – rugalmas, családbarát foglalkoztatási módszerek bevezetése a munkáltatóknál	5 Mrd Ft
GINOP-5.3.3-15 Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatásnyújtás támogatása	3,5 Mrd Ft
GINOP-5.3.4-16 A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése	2 Mrd Ft
GINOP-5.3.6-16 Vállalati felelősségvállalás ösztönzése és állásfeltárás	3 Mrd Ft
GINOP-5.3.8-16 Munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatása	4 Mrd Ft
GINOP-6.1.1-15 Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése	30 Mrd Ft
GINOP-6.1.2-15 A digitális szakadék csökkentése	20,4 Mrd Ft
GINOP-6.1.3-16 Idegen nyelvi készségek fejlesztése	15 Mrd Ft
GINOP-6.1.4-16 Munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztése a konvergencia régiókban	2,5 Mrd Ft
GINOP-6.1.5-16 Munkahelyi képzések támogatása nagyvállalatok munkavállalói számára	10 Mrd Ft
GINOP-6.1.6-16 Munkahelyi képzések támogatása mikro-, kis- és középvállalatok munkavállalói számára	20 Mrd Ft
GINOP-6.2.1 Részvétel az OECD Felnőttek Képesség- és Kompetenciamérése programjában (PIAAC)	1,1 Mrd Ft
GINOP-6.2.2 A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése	1,8 Mrd Ft
GINOP-6.2.3-16 A szakképzési intézményrendszer átfogó fejlesztése	12,5 Mrd Ft
GINOP-6.2.4-VEKOP-16 A 21. századi szakképzés és felnőttképzés minőségének, valamint tartalmának fejlesztése	7 Mrd Ft
GINOP-8.8.1-16 Foglalkoztatás ösztönzése célú hitel	15 Mrd Ft

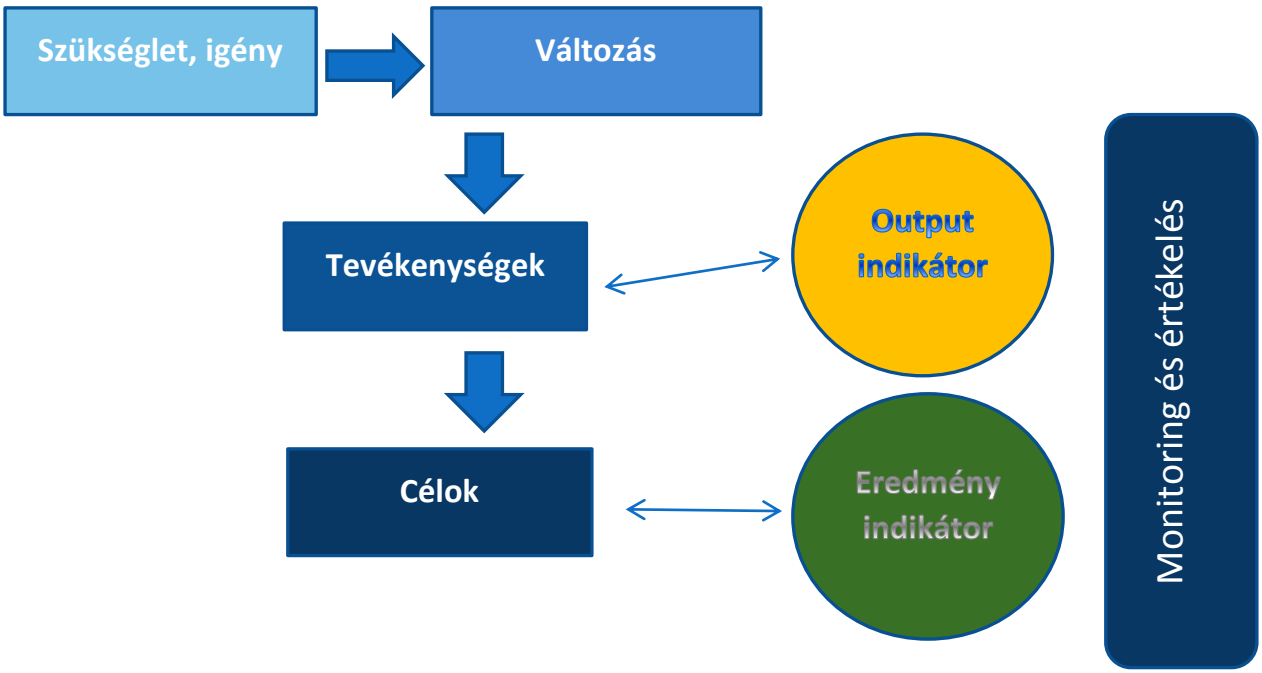
Felhívás száma és megnevezése	Felhívás keretösszege
EFOP	
EFOP-1.1.1-15 Megváltozott munkaképességű emberek támogatása	10 Mrd Ft
EFOP-1.1.2-16 Nő az esély – képzés és foglalkoztatás	4,05 Mrd Ft
EFOP-1.1.3-16 Nő az esély – foglalkoztatás	3,15 Mrd Ft
EFOP-1.2.2-16 Ifjúsági programok támogatása	1 Mrd Ft
EFOP-1.2.3-15 Komplex ifjúsági fejlesztések – új nemzedék újratöltve	5 Mrd Ft
EFOP-1.2.8-16 Nők a családban és a munkahelyen	3 Mrd Ft
EFOP-1.2.9-16 Nők a családban és a munkahelyen (standard)	9 Mrd Ft
EFOP-1.3.1-16 Cselekvő közösségek – aktív közösségi szerepvállalás	3 Mrd Ft
EFOP-1.3.2-16 Felzárkózási mentorhálózat fejlesztése	2 Mrd Ft
EFOP-1.3.3-16 Fogvatartottak reintegrációja	3,5 Mrd Ft
EFOP-1.5.1-16 Kísérleti program a leginkább elmaradott járások területi felzárkózása érdekében	2 Mrd Ft
EFOP-1.5.2-16 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben	100 Mrd Ft
EFOP-1.6.1-16 Felzárkózási együttműködések támogatása	2,2 Mrd Ft
TOP	
TOP-1.1.1-16 Ipari parkok, iparterületek fejlesztése	
TOP-1.1.2-16 Inkubátorházak fejlesztése	20,87 Mrd Ft
TOP-1.1.3-16 Helyi gazdaságfejlesztés	
TOP-1.3.1-15 A gazdaságfejlesztést és a munkaerő mobilitás ösztönzését szolgáló közlekedésfejlesztés	44,074 Mrd Ft
TOP-1.4.1-15 A foglalkoztatás segítése és az életminőség javítása családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével	46,422 Mrd Ft
TOP-4.3.1-16 Szociális városrehabilitáció	4,742 Mrd Ft
TOP-5.2.1-15 A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok	7,875 Mrd Ft
TOP-7.1.1-16 Kulturális és közösségi terek infrastrukturális fejlesztése és helyi közösségszervezés a városi helyi fejlesztési stratégiához kapcsolódva	45,644 Mrd Ft
Interreg-IPA CBC Magyarország–Szerbia	
PT 1: Határon átnyúló vízgazdálkodási és kockázat megelőzési rendszerek színvonalának javítása	22,5M EUR
1.1. akció: Vízgazdálkodás és szélsőséges időjárási körülmények elleni védelem	
PT 2: Határon átnyúló forgalom szűk keresztmetszeteinek csökkentése	14,5M EUR
2.1. akció: Határátkelőhelyek, utak és kerékpárutak	
2.2. akció: A tömegközlekedési szolgáltatások és a vasútvonalak fejlesztése	
PT 3: Idegenforgalmi és kulturális örökségi együttműködés ösztönzése	12,7M EUR
3.1. akció: A kulturális és természeti örökségen alapuló idegenforgalmi termékek, szolgáltatások és látnivalók	
3.2. akció: Együttműködés a kulturális, közösségi események, a sport, a szabadidős tevékenységek és a természetvédelem terén	
PT 4: KKV-k versenyképességének erősítése innováció vezérelt fejlesztéssel	8,9M EUR
4.1. akció: Az innováció erősítése a KKV-k és a kutatóintézetek közötti együttműködéssel, valamint fiatalok bevonásával	
4.2. akció: A szociális vállalkozás ösztönzése és fejlesztése	

INTERREG V-A România-Magyarország Program	
PA1: Együttműködés a közös értékek és források területén	
IP 6/b A határon átnyúló folyók és a felszín alatti vizek minőségkezelésének javítása	12 647 059 EUR
IP 6/c A természeti, történelmi és kulturális örökségek fenntartható használata a támogatásra jogosult területen belül	35 855 785 EUR
PA2: Együttműködés az elérhetőség területén	
IP 7/b A határ menti területek elérhetőségének javulása a másodlagos és harmadlagos csomópontok TEN-T infrastruktúrával való összekötésén keresztül	16 382 451 EUR
IP 7/c A fenntartható – alacsony szén-dioxid kibocsátású és zajszintű – határon átnyúló közlekedést igénybe vevő utasok arányának növelése	18 613 138 EUR
PA3: Együttműködés a foglalkoztatás területén	
IP 8/b Növekvő foglalkoztatottság a támogatásra jogosult területen	55 070 771 EUR
PA4: Együttműködés az egészségügyi ellátás és megelőzés területén	
IP 9/a A megelőző és gyógyító egészségügyi ellátás javulása a támogatásra jogosult terület egészén	57 034 498 EUR
PA5: Együttműködés a kockázat megelőzés és katasztrófavédelem területén	
IP 5/b Határon átnyúló katasztrófa és kockázat kezelés javulása	9 548 042 EUR
PA6: Intézmények és közösségek együttműködése	
IP11/a Intézmények és közösségek közötti fenntartható, határon átnyúló együttműködés fokozása	4 013 379 EUR

7. ÉRTÉKELÉS, ELLENŐRZÉS ÉS MONITORING RENDSZER KIALAKÍTÁSA

A **monitoring** során a projekt lényeges információinak összegyűjtése történik meg, melynek nyilvántartása, rendszerezése és elemzése segít a projekt végrehajtásának nyomon követésében és az elért eredmények áttekintésében. A jól meghatározott, folyamatos monitoring és értékelési tevékenység javítja a tervezési folyamat és az intézkedések végrehajtásának hatékonyságát, elősegíti az erőforrások optimális felhasználását, illetve tapasztalatokat biztosít a jövőbeli tervezéshez és a stratégia keretében meghatározott intézkedések értékeléséhez.

A monitoring célja a projekt megvalósítása közben felmerülő lehetséges problémák időben történő felismerése - nem egyszerűen egy ellenőrző tevékenység, hanem a projekt irányításának eszköze.



A megvalósítás során összegyűjtött információk alapján a megyei paktum menedzsment szervezete folyamatosan vizsgálja a tevékenység előrehaladását a stratégiai célok viszonylatában, amely hozzájárul a stratégia végrehajtásához, a partnerek és a finanszírozók tájékoztatásához, a problématerületek feltárásához. Az összegyűjtött adatokat felhasználva célszerű félévente **előrehaladási jelentést** is készíteni.

A jól működő monitoring alapja **a megfelelő, releváns és objektív indikátorok meghatározása**, amely által a partnerség prezentálni tudja az elért eredményeket, mérni tudja a célok elérésének sikerességét, segít a sikerkritériumok meghatározásában, tovább kimutatja a helyi foglalkoztatásban elért távolabbi hatásokat is.

A mennyiségi indikátorok alkalmasak a kiinduló helyzetet, a tényeke és kimeneti eredmények rögzítésére (pl. források, képzésben részesülők száma, stb.)

A minőségi indikátorok a személyek és szervezetek gyakorlati tapasztalataira irányulnak és személyes vélemények formájában fogalmazódnak meg. Különösen fontosak lehetnek hátrányos helyzetű csoportokkal foglalkozó projektek esetében, mivel képesek a munkához vezető úton tett személyes előrelépések mérésére.

Az összehasonlíthatóság érdekében célszerű mások által és a statisztikai rendszerekben is használt indikátorokat alkalmazni.

A paktum projekt monitoring tevékenységét az alábbi elemek határozzák meg:

- A stratégia prioritásaihoz kapcsolódó monitoring indikátorok (lásd lenti táblázat)
- A Paktum Szervezet számára készülő éves Irányító Csoport beszámolók

Az **ellenőrzés során** a költségek, a kockázatok, a minőség, a kommunikáció, az idő, a beszerzések valamint a humán erőforrások folyamatos felügyelete és vizsgálata valósul meg.

A belső ellenőrzés során nyomon kell követni a projekttevékenységek megvalósítását, az eltérések, módosítások koordinálását, figyelemmel kísérik a projekt célok megvalósulását és gondoskodnak a támogatás szabályos, Támogatási Szerződésnek megfelelő felhasználásáról.

A **külső ellenőrzési tevékenység keretében** a Magyar Államkincstár, valamint a Nemzetgazdasági Minisztérium nyomon követi a projektek megvalósítását, elvégzi a támogatások kifizetését, lebonyolítja az ellenőrzéseket, és feltárja az esetleges szabálytalanságokat. Mindemellett folyamatosan rögzíti az előrehaladást és biztosítja az adatbázis naprakészségét és megbízhatóságát.

Az értékelés célja a tevékenységek eredményeinek vizsgálata és elemzése, amelynek révén megtörténik az elért eredményeket összevetése az elvárt eredményekkel. Az értékelés rámutat a stratégia megvalósításának sikerességére. Az értékelési folyamat során feltárt esetlegesen sikertelen akciók okait is fel kell deríteni a stratégia továbbfejlesztése érdekében.

A **belső értékelést** általában egy megfelelő tapasztalattal (tisztában van az adatokkal, kutatási módszerekkel, gyakorlat az adatok elemzése és bemutatása területén) rendelkező szakember végzi a partnerségből, akinek biztosítani kell az időt és az erőforrásokat a feladat végrehajtásához.

A külső értékelés során a külső, megbízott szakember függetlensége és objektivitása biztosítja az értékelés eredményének megbízhatóságát, amelyeket aztán a stratégia végrehajtását finanszírozók számára kell benyújtani, bemutatni. Az értékelés módszertanát annak megfelelően szükséges kialakítani, hogy mi lesz az adatszolgáltatás a célja, kiknek készül. Mindezek alapján fontos, hogy az értékelés kiterjedjen:

- a foglalkoztatási és kapcsolódó területekre (képzés, gazdaság, szociális szolgáltatások, stb.),
- a projektekben résztvevő partnerek megkérdezésére (kérdőív, interjúk, stb.).

A monitoring és az értékelés eredményei a következők:

- tájékoztatnak az intézkedések és beavatkozások eredményességéről, valamint a kitűzött célok eléréséről, amivel támogatják a program fejlesztését és objektív elemzési alapot biztosítanak a jövőbeni programtervezéshez,
- segítséget nyújtanak a célkitűzések hosszú távú teljesülésének meghatározásában,
- hozzájárulnak az elszámoltathatósághoz, így fontos szerepet játszanak a közpénzek felhasználásával kapcsolatos aggályok és kérdések megválaszolásában.

A fentiek mellett **a Paktum Szervezet tevékenységének folyamatos értékelése** is. A partnerség számos előnyt hordoz a tagjai számára, azonban a sikeres és eredményes működés konkrét eredmények, kimutatható hasznok révén támasztható alá. Csak ezek a számszerűsített eredmények prezentálhatják a paktumok társadalmi elismerését, biztosíthatják a politikai támogatottságot.

A hatékony **monitoring és értékelési tevékenység alapkövei az indikátorok**, ezek garantálják annak lehetőségét, hogy pontosan látható legyen, hogy a célkitűzések mennyiben valósultak meg. Emiatt fontos a célok és a célokhoz kapcsolódó mutatók pontos definiálása, a megfelelő, szakmailag megalapozott meghatározása kulcsfontosságú a monitoring és értékelési tevékenység sikere érdekében. Az indikátorokkal szemben az alábbi követelményeket kell támasztani:

- legyen specifikus: az indikátor konkrét és kapcsolódik ahhoz a célhoz, aminek a mérésére szolgál,
- legyen mérhető: lehetőleg számszerű formában kifejezhető, hiszen a mutató pontos mérése így biztosítható,
- legyen reális, elérhető: az indikátoroknak reális célértéket kell meghatározni, mely összhangban áll a beavatkozás mértékével, másrészt az indikátornak olyannak kell lennie, melynek aktuális értéke viszonylag könnyen (pl. hivatalos statisztikából) megállapítható,
- legyen releváns: az indikátornak relevánsnak kell lennie a program szempontjából,
- legyen aktuális: az indikátornak olyannak kell lennie, mely aktuálisan mutatja az adott eredmény vagy output állapotát.

A **stratégia monitoring adatbázisának** működtetése a menedzsment szervezethatáskörébe tartozik:

Indikátor megnevezése	Kiinduló érték (fő)	2018.06.30. (fő)	2018.10.31. (fő)	2019.06.30. (fő)
A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma	0	455	455	648
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	0	183	183	366
Ebből önfoglalkoztatóvá vált személyek száma	0			16
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	0	92	92	184
A foglalkoztatási paktumok keretében képzésben résztvevők száma	0			142

Forrás: Pályázati adatlap és Megvalósíthatósági Tanulmány

Indikátor megnevezése	Mértékegység
Partnerség-építés, működtetés	
A foglalkoztatási paktumba bevont új tagok száma (ebből: vállalkozások)	db
Megrendezett partnerségi találkozók száma	db
A találkozókon megjelentek száma	fő
A találkozókon meghatározott akciók száma	db
Elkészült hírlevelek száma	db
Paktum hírek száma	
Személyes információnyújtásban részesülők száma (munkavállaló, vállalkozó)	db
Projektgenerálás és megvalósítás	
A paktum tagok által kidolgozott partnerségi projektek száma	db
A sikeres pályázatok/projektek által a térségbe hozott támogatás nagysága	Ft
A projektekben résztvevő paktum tagok száma (projektgazdaként, partnerként, kedvezményezettként)	db
Munkahelymegtartás, munkahelyteremtés	
A paktum partnerség projektjei/szolgáltatásai révén megtartott munkahelyek száma	db
A paktum partnerség projektjei/szolgáltatásai révén teremtett munkahelyek száma	db
A paktum partnerség által elősegített munkaadói-munkavállalói kapcsolatok száma (felvételi interjúk, megkötött munkaszerződések)	db
Munkaadói igényekre szervezett képzési, munkaerő- felkészítési programok száma	db
A képzések, munkaerő- felkészítési programok révén elhelyezkedtek száma	fő

Javasolt tevékenységek a monitoring és értékelési folyamat során:

- a monitoring rendszer kereteinek kialakítása. Az indikátorok aktuális értékének összegyűjtése, rögzítése a monitoring rendszerben,
- összefoglaló jellegű havi jelentések készítése a Megyei Paktumiroda által, amelyek jól hasznosíthatók, ha a projekt keretében valamilyen célirányos, megelőző jellegű beavatkozásra van szükség,
- rendszeres monitoring látogatások a szakmai programok nyomon követése érdekében,
- éves monitoring jelentés készítése, amely tartalmazza a kimeneti és eredményindikátorok értékének alakulását, és az ennek alapján megfogalmazott következtetések és szükségesnek tartott beavatkozások,
- egy időközi és egy utólagos értékelés elvégzése: az értékeléseket egy külső, független értékelő szervezet hajtja végre, kiemelt hangsúlyt fektetve a program hatásainak értékelésére. A monitoring és értékelési munkatárs feladata az értékelési tevékenység szakmai koordinációja, inputok biztosítása és egyeztetés az értékelést végző szakemberekkel, valamint annak biztosítása, hogy az értékelések javaslatai beépüljenek a program végrehajtásába (időközi értékelés).

8. A MEGVALÓSÍTÁS INTÉZMÉNYRENDSZERE

A nyugat-európai, és az eddigi magyarországi tapasztalatok is azt mutatják, hogy a területi foglalkoztatási paktumok sikeres működésének egyik alapfeltétele a megfelelő szervezeti háttér biztosítása. A foglalkoztatási paktum sikerének alapkövei a helyi, jól felkészült szakemberek. Ennek érdekében nagy hangsúlyt kell helyezni a menedzsment felállítására és képzésére is. A siker alapkritériuma a bizalmi légkör és a párbeszéd, a szereplők közötti együttműködési kultúra és szándék. Kiemelkedő fontosságú, hogy a paktumban résztvevő szervezetek és szervezeti tagok (Irányító Csoport, Paktum Szervezet, Paktumiroda és Menedzsment tagjai) harmonikusan, egymást segítve, megfelelő együttműködéssel és hatékonyan végezzék feladataikat, a paktum sikerét folyamatosan szem előtt tartva.

A paktum megállapodás aláírását és az Irányító Csoport által elfogadott stratégiát követőn meg kell kezdeni a foglalkoztatási akcióterv elkészítését, amelynek illeszkednie kell a kormányzati szakpolitikai elképzelésekhez, hogy az elfogadott stratégia alapján finanszírozhatóvá váljon az az intézkedéscsomag, amelyet a partnerség szeretne megvalósítani.

Az Irányító Csoport az Ügyrendnek megfelelően folyamatosan figyelemmel kíséri és értékeli a stratégia megvalósítását. A **foglalkoztatási stratégia megvalósítása** sikeres foglalkoztatási akciótervek sorozatával érhető el. A **foglalkoztatási akcióterv** definíciója a már elfogadott paktum megállapodásra épül, a foglalkoztatási stratégiához igazodó ütemtervvel, humánerőforrás-tervvel, valamint költségvetéssel rendelkező intézkedéssorozat, amely tartalmazza a végrehajtandó projekteket is. Célszerű 2-3 éves időtartamra kidolgozni, de fontos a folyamatos monitoring és az időközi értékelések és a szükséges korrekciók elvégzése.

Az **akcióterv egyeztetését és összeállítását** (amelyet egy térségi foglalkoztatási programként is értelmezhetünk) **a paktum menedzsmentszervezetének javasolt koordinálni.** A menedzsmentszervezet feladata az elfogadott stratégia megvalósításának koordinációja, nyomon követése és monitoringja, valamint az akcióterv stratégiával való összhangjának biztosítása is, hiszen a stratégia rövid távú céljainak megvalósítása érdekében szükséges összeállítani az akciótervet, amelyet azonban külső tényezők befolyásolhatnak (pl. aktív projektgazdák partnerek érdeklődése, finanszírozási lehetőségek alakulása, pl. Széchenyi 2020, stb.).

A legfontosabb induló feladat **az akcióterv céljainak és elvárt eredményeinek meghatározása**, majd ezt követően a célok eléréséhez és **az eredmények megvalósításához szükséges projektek kidolgozása**. A foglalkoztatási stratégiához illeszkedő, az akciótervben nevesített projektek azonban eltérően kidolgozottak, megalapozottak lehetnek, emiatt is szükséges **projekttervek** készítése, amelyek tartalmazzák a projektek esetén szükséges lépéseket, feladatokat, felelősöket és határidőket. Legfontosabb feladat általában a projektek alátámasztása a szükségletek és az igények oldaláról, valamint a finanszírozási szerkezet kialakítása. **Az egyes projektek előkészítésének koordinációja a projektgazdák feladata**, akiknek szoros kapcsolatban kell lenni az akciótervet koordináló menedzsmentszervezettel. A projekt gazdák, partner szervezetek nem csak a projektek tervezésében, elkészítésében, hanem a megvalósításukban is kulcsszerepet játszanak. Aktív részvételük, vállalásaik elengedhetetlenül fontosak a kiválasztott projektek sikeres megvalósításában és fenntartásában.

A **Paktum Szervezet** 2016. október 10-én jött létre 22 csatlakozó szervezettel. A stratégia akkor valósulhat meg sikeresen, ha az egyes akcióterületeket a Paktum Szervet tagjai gondozzák, szerepet és felelősséget vállalnak ezek megvalósításában. A Paktum Szervezetet az alábbi, igen széleskörű partnerség alkotja:

Tagszervezet típusa	Tagszervezet megnevezése
1. Megyei Kormányhivatalok Munkaügyi szervezeti egységei:	Csongrád Megyei Kormányhivatal
2. Megyei Önkormányzatok:	Csongrád Megyei Önkormányzat
3. Megyei Kereskedelmi és Iparkamarák:	Magyar Kereskedelmi és Iparkamara
4. Az adott megyében lévő MJV-ok önkormányzatai:	Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Önkormányzata
5. A megyei munkaadói és munkavállalói érdekképviseletek:	Dél-alföldi LIGA Szakszervezetek
6. Klaszterek	Archenerg Klaszter Építő KITT Klaszter Szoftveripari Innovációs Pólus Klaszter
7. Jelentősebb szakképző intézmények, felnőtt- és egyéb képzők, felsőoktatási intézmények, kutatóhelyek:	Szegedi Szakképzési Centrum Szegedi Tudományegyetem Dél-Alföldi Regionális Innovációs Ügynökség
8. Munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó és egyéb nonprofit szervezetek	Talentum Alapítvány az Önkéntesség Támogatásáért Dél-alföldi Teleházak Regionális Közhasznú Egyesülete Horizont Rehabilitációs Alapítvány SZITI Kulturális és Mentálhigiénés Egyesület
9. Megyén belül működő foglalkoztatási paktumok képviselői:	Mórahalom - Kistelek helyi paktum konzorciumvezetője Csongrád-Szentes helyi paktum konzorciumvezetője Makói helyi paktum konzorciumvezetője
10. Megyei HACS-ok képviselői:	Alsó-Tisza Vidék Fejlesztéséért Egyesület
11. Foglalkoztatók:	Makói Gyógyfürdő Zrt. HUNGERIT Baromfifeldolgozó és Élelmiszeripari Zrt.
A szervezetek csatlakozása folyamatban:	OFA - Országos Foglalkoztatási Közhasznú NKft. ELI-HU Nonprofit Kft. Nemzeti Agrárgazdasági Kamara, Csongrád megyei Igazgatóság Domi Épületgépészet Kft.

A Menedzsment a stratégia teljes megvalósítási folyamatát nyomon követi, koordinálja a stratégia megvalósításában részt vevő szervezetek munkáját, jelzi az eltérések és elvégzi a módosításokat, minden szükséges dokumentummal és projekt-információval ellátja a megvalósításban közreműködő szereplőket.

A projektfejlesztési folyamat végén elkészülnek a kidolgozott projekttervek, amelyek együttesen alkotják a foglalkoztatási akciótervet.

Az akciótervet a foglalkoztatási paktum Irányító Csoportja fogadja el, de a menedzsmentszervezetnek biztosítania kell az Irányító Csoport folyamatos tájékoztatását és bevonását az akcióterv készítésének teljes folyamatában.

9. MELLÉKLET: Közös nyilatkozat a megyei és megyei jogú városi foglalkoztatási stratégiák célrendszerének illeszkedéséről, integrálhatóságáról

SZÉCHENYI 2020

Közös nyilatkozat
a megyei és megyei jogú városi foglalkoztatási stratégiák célrendszerének illeszkedéséről,
integrálhatóságáról

Kakas Béla, mint a Csongrád Megyei Közgyűlés elnöke, a Csongrád Megyei Foglalkoztatási Paktum konzorciumvezető tagja, valamint a megyei foglalkoztatási stratégia kidolgozásáért felelős konzorciumi tag képviselője,

Almási István, mint Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város polgármestere, a Hódmezővásárhelyi Foglalkoztatási Paktum konzorciumvezető tagja, valamint a megyei jogú városi foglalkoztatási stratégia kidolgozásáért felelős konzorciumi tag képviselője,

illetve

Csanádi Zoltán, mint a Szeged Pólus Nonprofit Kft ügyvezető igazgatója, Szeged Megyei Jogú Város Foglalkoztatási Paktum projektjének konzorciumi tagja, valamint a megyei jogú városi foglalkoztatási stratégia kidolgozásáért felelős konzorciumi tag képviselője

együttesen a következő nyilatkozatot tesszük.

A Csongrád Megyei Önkormányzat Hivatalos helyiségében 2016. október 24-én megtartott szakmai, tervezői egyeztetésen a Csongrád Megyei Önkormányzat szakértője bemutatta a megyei foglalkoztatási stratégia céljait, prioritásait. Szeged és Hódmezővásárhely Megyei Jogú Városok részéről ismertetésre kerültek a tervezési keretek, a stratégiában kiemelendő legfontosabb célok.
Az egyezetés alapján megállapítható, hogy a megyei és megyei jogú városi stratégiák illeszkedése biztosított, a megyei jogú városok stratégiai dokumentumainak cél- és prioritásrendszere pedig integrálásra kerül Csongrád Megye Foglalkoztatási Stratégájába.

A megyei és a megyei jogú városok prioritásainak kölcsönös illeszkedése az alábbiak szerint biztosított:

Csongrád megyei prioritás	**Hódmezővásárhely MJV stratégiájának illeszkedése**	**Szeged MJV stratégiájának illeszkedése**
MUNKAERŐ AKTIVIZÁLÁS ÉS ESÉLYTEREMTÉS *Prioritás céljai:* • Oktatás minőségének, eredményességének és hatékonyságának javítása az egész életen át tartó tanulás terjesztése	A prioritáshoz való illeszkedést az elkészítés alatt lévő foglalkoztatási stratégiában figyelembe vesszük. A Stratégia elkészítésének	***A prioritáshoz való illeszkedés biztosított.*** MJV-specifikus fókusz: - Piaci igények megfelelő

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

• Igényteremtés a fiatalokban a jövőkép, életpálya tervezésére, a lehetőségek kihasználására, a folyamatos fejlődésre, tanulásra • A kellő munkatapasztalattal nem rendelkező munkavállalók felkészítése a munkaadók által támasztott igények alapján • Az iskolarendszerű képzés (alapfokútól a felsőfokúig) és iskolarendszeren kívüli felnőttképzés hatékonyságának és eredményességének fejlesztése • A fizikailag, szellemileg és szociálisan hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése • Koordinált, összehangolt módon valósuljon meg a pályaorientáció • A tudatos életpálya-tervezés meghonosítása • A sikeres munkavállalást elősegítő humán szolgáltatások integrálódásának és problémaorientált működésének támogatása	szerződésben vállalt határideje: 2016. 12.31.	tartalommal történő beépítése a képzésekbe rövidebb átfutási idővel. - Képző intézmények érdekeltségi összhangjának megteremtése
FOGLALKOZTATÓK FEJLESZTÉSE *Prioritás céljai:* • erősödő gazdasági bázis • növekvő foglalkoztatottság • a vállalkozások termelékenységének és a bérszínvonal javulása • fenntartható helyi munkahelyek teremtése • a térségbe irányuló külföldi tőkeberuházások értékének növekedése • a meglévő vállalkozási lehetőségek feltárása a munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés érdekében • a helyi természeti, környezeti, gazdasági, emberi erőforrás adottságokból kiinduló munkahelyteremtés, támaszkodva a meglévő erősségekre és kihasználni a lehetőségeket • az emberi erőforrások elsődleges értékként való elfogadtatása a vállalkozásoknál • a vállalkozások sikeres működéséhez szükséges ismeretek elterjesztése, ezáltal a kis- és- és középvállalkozások hatékonyságának növelése, túlélési, illetve növekedési esélyeinek javítása • a közfoglalkoztatás, a szociális gazdaság és az elsődleges munkaerő-piac közötti átmenetek koordinációja • a szociális gazdaság fejlesztésének támogatása, termék- és szolgáltatásfejlesztés segítése, • a for-profit, közszféra és a szociális vállalkozások közti partnerségek fejlesztése	A prioritáshoz való illeszkedést az elkészítés alatt lévő foglalkoztatási stratégiában figyelembe vesszük. A Stratégia elkészítésének szerződésben vállalt határideje: 2016. 12.31.	***A prioritáshoz való illeszkedés biztosított.***

• az aktivitás, a munkaerő-piaci részvétel növelése, a humánerőforrások minőségének javítása • az egész életen át tartó tanulás ösztönzése • a társadalmi összetartozás erősítése, az esélyegyenlőség támogatása		
A HELYI GAZDASÁG- ÉS FOGLALKOZTATÁS-FEJLESZTÉS PARTNERSÉGI RENDSZERÉNEK FEJLESZTÉSE *Prioritás céljai:* • A megyei paktum iroda szervezetének megerősítése • A paktum szervezet fejlesztése, a partnerek szerepének tudatosítása • A stratégia gyakorlati megvalósításának segítése szervezetfejlesztési lépésekkel • Stratégiai tervezési szemlélet meghonosítása a paktum tagok körében • Partnerségi alapú gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési modell meghonosítása • A rendelkezésre álló gazdasági és munkaerő-piaci információk begyűjtése, rendelkezésre bocsátása, az elérhető adatok körének bővítése, információáramlás elősegítése	A prioritáshoz való illeszkedést az elkészítés alatt lévő foglalkoztatási stratégiában figyelembe vesszük. A Stratégia elkészítésének szerződésben vállalt határideje: 2016. 12.31.	***A prioritáshoz való illeszkedés biztosított.*** <u>MJV-specifikus fókusz:</u> - Adatrendszerek összehangolása, közös tervezése - Belföldi és külföldi elvándorlás mérséklése

Jelen nyilatkozat a TOP-5.1.1-15-CS1-2016-00001, a TOP-6.8.2-15-HM1-2016-00001, valamint a TOP-6.8.2-15-SG1-2016-00001 azonosítószámú projektek keretében készülő foglalkoztatási stratégiák illeszkedésének, integrálhatóságának igazolása céljából került aláírásra.

.....

Kakas Béla

a Csongrád Megyei Közgyűlés elnöke

Szeged, 2016. október 28.

.....

Almási István

Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város polgármestere

Hódmezővásárhely, 2016. október 28.

.....

Csanádi Zoltán

ügyvezető, Szeged Pólus Nonprofit Kft.

Szeged, 2016. október 28.