



MEGVALÓSÍTHATÓSÁGI TANULMÁNY

A TOP-5.1.2-16-KOI-2016-00003 AZONOSÍTÓSZÁMÚ

„HELYI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSEK AZ OROSZLÁNYI JÁRÁSBAN”

című projekthez

(A TOP-5.1.2-15 pályázati felhívás mellékletében meghatározott minta szerint)

2017.



Tartalom

1. HELYZETÉRTÉKELÉS.....	4
1.1. FÖLDRAJZI HELYZETKÉP	4
1.1.1. FÖLDRAJZI TERÜLET/BEAVATKOZÁSI SZINT MEGHATÁROZÁSA	4
1.2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM GAZDASÁGI, TÁRSADALMI, FOGLAKOZTATÁSI ÉS KÖRNYEZETI HÁTTERÉNEK BEMUTATÁSA	7
1.2.1. GAZDASÁGI-FOGLALKOZTATÁSI-TÁRSADALMI HELYZETKÉP.....	7
1.2.2. GAZDASÁGFEJLESZTÉSI IRÁNYOK A MEGYÉBEN ÉS A TÉRSÉGEK BEN 26	
1.3. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM INDOKOLTSÁGA.....	27
1.3.1. A SZAKTERÜLET ELEMZÉSE.....	27
1.3.2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM SZÜKSÉGESSÉGÉT ALÁTÁMASZTÓ PROBLÉMA BEMUTATÁSA.....	31
1.3.3. SZAKMAPOLITIKAI, JOGI HÁTTÉR.....	31
1.3.4. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAINAK KAPCSOLÓDÁSA A SZÉCHENYI 2020 CÉLJAIHOZ	32
1.3.5. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM KAPCSOLÓDÁSA A HAZAI ÉS TÉRSÉGI FEJLESZTÉSPOLITIKÁHOZ	33
2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI.....	34
2.1. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAINAK MEGHATÁROZÁSA	34
2.2. A FEJLESZTÉSEK CÉLCSOPORTJAI, AZ ÉRINTETTEK KÖRE, A FEJLESZTÉSEK HATÁSTERÜLETE	35
2.3. AZ ELÉRENDŐ CÉLOKHOZ SZÜKSÉGES TEVÉKENYSÉGEK BEMUTATÁSA.....	36
2.4. KÖTELEZŐ VÁLLALÁSOK, MONITORING MUTATÓK.....	42
3. TÁMOGATÁSI KÉRELEM MEGVALÓSÍTÁSÁNAK SZERVEZETI KERETEI ..	43
3.1. A TÁMOGATÁST IGÉNYLŐ ÉS PARTNEREINEK BEMUTATÁSA.....	43
3.1.1. A TÁMOGATÁST IGÉNYLŐ BEMUTATÁSA	43
3.1.2. A MEGVALÓSÍTÁSBAN RÉSZT VEVŐ PARTNEREK, KONZORCIUMI TAGOK BEMUTATÁSA	46
3.1.3. A TÁMOGATÁST IGÉNYLŐ ÉS PARTNEREINEK A TÁMOGATÁSI KÉRELEMHEZ KAPCSOLÓDÓ TAPASZTALATÁNAK BEMUTATÁSA.....	47
3.2. A MEGVALÓSÍTÁS ÉS A FENNTARTÁS SZERVEZETE	58
A FÓRUM FELADATAI:	60
4. A SZAKMAI ÉS PÉNZÜGYI MEGVALÓSÍTÁS RÉSZLETES ÜTEMEZÉSE	62
4.1. A TERVEZETT FEJLESZTÉS BEMUTATÁSA	62
4.1.1. A MEGVALÓSULÁS HELYSZÍNE	62
4.1.2. A FEJLESZTÉS HATÁSAINAK ELEMZÉSE	63
4.1.3. PÉNZÜGYI TERV.....	69
4.1.4. KOCKÁZATELEMZÉS	70
4.1.5. FENNTARTÁS.....	74
4.2. RÉSZLETES CSELEKVÉSI TERV	75
4.2.1. AZ ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK ÉS MEGVALÓSÍTÁSÁNAK RÉSZLETES FELADATAI ÉS ÜTEMEZÉSE	75
5. A NYILVÁNOSSÁG BIZTOSÍTÁSA, KOMMUNIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉG.....	77
5.1. A KOMMUNIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉGEK ÖSSZEFOGLALÓ LEÍRÁSA	77
5.2. A CÉLCSOPORTOK ÉS AZ ÉRINTETTEK KOMMUNIKÁCIÓS SZEMPONTÚ ELEMZÉSE, KOMMUNIKÁCIÓS ÜZENETEK MEGFOGALMAZÁSA.....	78
5.3. KOMMUNIKÁCIÓS ESZKÖZÖK AZONOSÍTÁSA	79
5.4. KOMMUNIKÁCIÓS ÜTEMTERV.....	80

6. TERVEZÉST SEGÍTŐ JAVASLATOK - PAKTUMOK FENNTARTHATÓ MŰKÖDÉSÉNEK ERŐSÍTÉSE	83
6.1.1. SZAKMAI FENNTARTHATÓSÁG	83
6.1.2. PÉNZÜGYI FENNTARTHATÓSÁG.....	84
6.1.3. JOGI, SZERVEZETI FENNTARTHATÓSÁG.....	85
6.1.4. A PAKTUMSZERVEZETRE VONATKOZÓ SZEMPONTOK:	85
7. TERVEZÉST SEGÍTŐ JAVASLATOK – PAKTUMOK, FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁS SZTENDERDJEI	87
7.1.1. MINIMUM SZTENDERDEK BEMUTATÁSA.....	87

1. HELYZETÉRTÉKELÉS

1.1. FÖLDRAJZI HELYZETKÉP

1.1.1. Földrajzi terület/beavatkozási szint meghatározása

A Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat és a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal irányításával és koordinációjában, az érintett települési önkormányzatok egyetértésével – a TOP-5.1.1, TOP-5.1.2 és TOP-6.2.8 pályázatok felhívásában meghatározott területi korlátozások figyelembe vételével lehatárolásra kerültek az egyes foglalkoztatási együttműködések (paktumok) területi határai. A területi lehatárolások a benyújtott pályázatokban, majd ezt követően a támogatói döntés alapján az egyes projektek megvalósítására megkötött Támogatási szerződésekben és mellékleteiben is rögzítésre kerültek.

Ennek alapján a TOP-5.1.1 projekt keretében meghatározott megyei paktum területe a megye egész területe kivéve

- TOP-6.2.8 pályázati felhívásra benyújtott Tatabánya megyei jogú város paktumterületét, amely Tatabánya közigazgatási határán belül eső területe és Környe területén elhelyezkedő Nyugati Ipari Park területére vonatkozik.
- A Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat, a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal és az érintett települési önkormányzatok közötti egyeztetések alapján létrejött megállapodás alapján a megyében három helyi paktum jött létre 2017. évben, melyek Esztergom, Oroszlány és Kisbér járások közigazgatási területét fedik le, így a TOP-5.1.2 keretében megvalósuló helyi paktumok területei is kikerültek a megyei paktum területi hatálya alól.

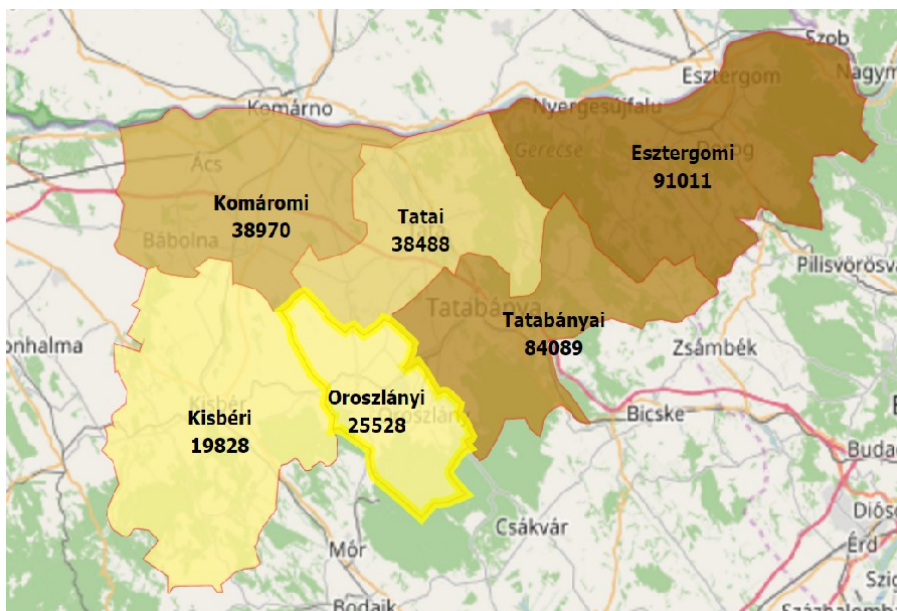
Az egyes foglalkoztatási együttműködések (paktumok) lehatárolása az alábbi elvek figyelembe vételével történt:

- A megyei „*Stabilan az Élvonalban*” Integrált Területi Program (ITP) alapján a 290/2014 Korm. rendelet szerinti kedvezményezett Kisbéri járás kiemelt célterület, védett kerettel. Kisbéri járás, melynek központjában iparterületi, bölcsődei, infrastrukturális, több településében óvodai, bölcsődei, intézményi fejlesztések kerültek tervezésre és részesültek támogatásban. A fejlesztésekkel létrejövő új munkahelyek, illetve a járás kedvezményezett helyzete szükségessé tette a helyi paktum létrehozását.
- Esztergom járás fejlődő ipari térség jelentős multinacionális vállalatokkal és beszállítói körrel. A Kormány korábbi döntésével (1206/2014. (IV. 1.) Korm. határozat) Tatabánya és Esztergom térségét kiemelt járműipari központtá nyilvánította. Tatabánya és Esztergom térségének és járműiparának hosszú távú fejlődése és versenyképességének növelése érdekében tett fejlesztések pozitív hatást gyakorolhatnak Esztergom és térségére, az itt működő gépipari, elektronikai és járműipari vállalkozások további fejlődéséhez.

Az Esztergom-Tatabánya járműipari körzet összehangolt fejlesztésével, az M1 és az ipari park tervezett összeköttetésével nem csak a két város és közvetlen térségük, de az egész megye gazdasági stabilitása és versenyképessége is fokozható. Esztergom járás ugyanakkor belső perifériákkal is küzd, ahol a

gazdasági szerkezet váltás folyamata zajlik. Ehhez a helyi paktum által biztosított sajátos forrásallokáció az annak révén megvalósuló program is hozzájárulhat, mérsékelve a területi egyenlőtlenségeket a járáson belül.

- A megyei és a járási szintű foglalkoztatási együttműködések Tatabánya megyei jogú várostól való lehatárolása esetén egyértelmű szempont volt, hogy Tatabánya saját paktum projektjét közigazgatási területére kívánja koncentrálni. Azonban indokolt volt, hogy közigazgatási területével együtt kezelje a Tatabánya Nyugati Ipari Parkot, annak Környe közigazgatási területére eső területével együtt, hiszen a megyei jogú város és a község az ipari park fejlesztését összehangoltan, átgondolt üzletpolitikával, infrastrukturális fejlesztések mentén évtizedek óta jól szervezi, a vállalkozások és munkaerőigényük kezelésére jó együttműködések alakultak ki az érdekeltek között. Ugyanakkor a Környe egyéb területét, és a Tatabányai járás többi települését – miután azok a megyei TOP-ból valósíthatnak meg fejlesztéseket - a megye paktum hatókörébe került. A megyei paktum a településeken működő kis és középvállalkozások számára várhatóan nagyobb teret tud biztosítani, szemben a Tatabányán működő nagyvállalatokkal. A megyei önkormányzat, mint a megye paktum letéteményese, ezzel egyetértett.
- Oroszlány térségében megszűnt a bányászat, jelentős átalakuláson ment/megy keresztül az energia ipar, a felszabadult munkaerő elhelyezése kiemelt feladat. Az oroszlányi meglévő ipari park dinamikusan fejlődik, jelentős fejlesztések, kapacitásbővítések valósultak meg illetve tervezettek rövidtávon, kutatásfejlesztési, innovációs arculat kialakítása mellett. Oroszlány város által 2016. decemberben a Nemzetgazdasági Minisztériumtól elnyert Tudományos és Technológiai Park cím további pályázati és fejlesztési lehetőségeket jelent a város és az itt működő vállalkozások számára.



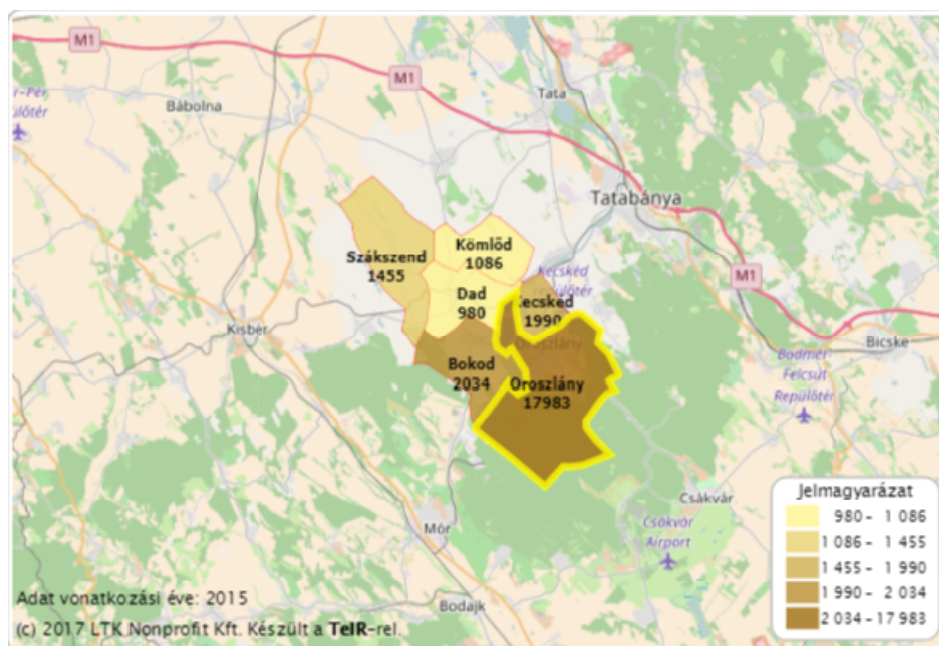
Komárom-Esztergom megye járásai (lakónépességi adatokkal)

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

A járási foglalkoztatási együttműködések területén több olyan, a Területfejlesztési Operatív Programból (TOP) támogatható fejlesztés valósulhat/valósul meg – iparterületi, helyi gazdaságfejlesztési, turisztikai, zöldváros fejlesztési, intézménykorszerűsítési, bővítési – a közeljövőben, ahol a szükséges munkaerő tervezése, amely biztosítása a helyi paktumok keretében célzottabban valósulhat meg.

A tervezett projekt – hasonlóan a már támogatásban részesült 2017. június és 2018. október 31. között megvalósításra kerülő TOP-5.1.2-16-KO1-2016-00003 azonosítós számú „Helyi foglalkoztatási együttműködések az Oroszlányi járásban” című projekthez - Komárom-Esztergom megyében elhelyezkedő Oroszlányi járás területén valósul meg (Terület: 199 km², Lakónépesség: 25.528 fő). A járás közigazgatási területéhez hat település tartozik: Bokod (2034 fő, 30 km²), Dad (980 fő, 24 km²), Kecskéd (1990 fő, 11 km²), Kömlőd (1086 fő, 20 km²), Oroszlány (17983 fő, 76 km²), Szákszend (1455 fő, 36 km²), melyek közül csak Oroszlány rendelkezik városi jogállással, valamint a járás székhelye is.

Összegzés: A projekt a Közép-dunántúli régióban, Komárom- Esztergom megyében található Oroszlányi járást érinti. A területi korlátozások figyelembevételével került sor a terület lehatárolására. A projekt megvalósítási területe nem érinti a TOP-5.1.1 pályázat keretében benyújtott megyei pályázat területét csakúgy, mint a TOP-6.2.8 pályázati felhívás keretében Tatabánya Megyei Jogú Város által benyújtott pályázathoz tartozó területet, illetve a TOP-5.1.2 pályázatban benyújtott Esztergomi és a Kisbéri járás területét sem.



Oroszlányi járás települései (lakónépességi adatokkal)

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

1.2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM GAZDASÁGI, TÁRSADALMI, FOGLAKOZTATÁSI ÉS KÖRNYEZETI HÁTTERÉNEK BEMUTATÁSA

1.2.1. Gazdasági – foglalkoztatási - társadalmi helyzetkép

A megyeszékhelytől, Tatabányától 15 km-re elhelyezkedő egykori kis vidéki faluból, Oroszlányból és környezetéből fél évszázad leforgása alatt a bányászat és energetikai ipar fejlett infrastruktúrával rendelkező kisvárosi környezetet teremtett. A gazdasági fejlődés eredményeként 1954-ben Oroszlányt várossá nyilvánították.

A térség gazdasági fejlődésében már az 1970-80-as években egyszerre mutatkoztak a szerkezetváltás/fejlesztés és a stagnálás jelei. Jelentkeztek a szénbányászatra alapozott iparfejlesztés, az „egy lábón állás” okozta nehézségek, ugyanakkor ebben az időszakban „futottak fel” elsősorban a nők foglalkoztatására alapozott ágazatok (cipőgyártás; műszer és híradástechnikai, elektromechanikai alkatrészek, mechanikai egységek, valamint villamos szerelési cikkek gyártása – Kontakta Alkatrészgyár). A szocialista iparfejlesztés látványos, extenzív fejlődésének időszaka lejárt, igazi megtorpanás/visszaesés azonban ekkor még nem jelentkezett a térségben.

Az 1990-es években a szénbányászat fokozatos visszaszorulására és termelési volumenének csökkenésére került sor, bezárásra kerültek a gazdaságtalannak ítélt bányák. 1994-ben létrejött bánya-erőmű integráció, amely révén az oroszlányi és tatabányai medencében még megmaradt bányákat ismét egy vállalatban egyesítették az általuk kiszolgált erőművekkel együtt. Ez a folyamat napjaikban kerül lezárásra, mivel a Márkus-hegyi Bányaüzem széntermelésének 2014. év végi leállítását követően befejeződött a szénbányászat Magyarország utolsó mélyművelésű szénbányájában. A bánya bezárása és a bányaterületek remélhetőleg átfogó rekultivációja mellett a bánya célerőművét adó Oroszlányi (Bokodi) Hőerőmű 2015. december 31-én beszüntette működését, ami a térség gazdaságát korábbi évtizedekben meghatározó Vértesi Erőmű Zrt. átalakulását is jelentette.

Oroszlány és térsége, az egykori bányászváros a bányászat és a hozzákapcsolódó nehézipar visszaszorulása miatt a rendszerváltást követően válságba került és jelentős gazdasági szerkezetváltáson ment keresztül.

A sikeres szerkezetváltás, az elmúlt évek változásai látványos gazdasági fejlődést eredményeztek, amely révén az Oroszlányi járás Komárom-Esztergom megye egyik, dinamikus fejlődő központjává vált. A térség gazdasági fejlődésének „motorjai” elsősorban az Oroszlányi Ipari Parkban működő nagy- és középvállalkozások. A betelepült vállalkozások elsősorban az autóipar és vegyipar területén korszerű gyártási technológia alkalmazásával magas hozzáadott értékű, világszínvonalú, piacképes termékeket állítanak elő, amit zömében külföldön értékesítenek (export 69%).

A letelepedett vállalatok többségében kis- és közepes méretű vállalkozások, azonban három nagy vállalatcsoport is jelen van (BohongGroup, BorgWarner, General Electric – 2017. szeptembertől üzletrész adás-vétel révén a francia SUEZ). Az elsők között betelepülő vállalkozások közül több, napjainkra nemcsak a város, hanem Komárom-Esztergom megye és az ország gazdasági életében is jelentős szerepet betöltő nagy- és középvállalkozásokká váltak elsősorban az autóipar és vegyipar területén.

#	KOMÁROM-ESZTERGOM MEGYE 100 LEGNAGYOBB ÁRBEVÉTELŰ CÉGÉNEK ADATAI	ÁRBEVÉTEL 2013 MFT	ÁRBEVÉTEL 2014 MFT
5.	BorgWarner Oroszlány Kft.	104 131	124 239
10.	GE Water and Process Hungary Kft.	26 847	36 594
16.	Wescast Hungary Autóipari Zrt.	23 125	28 328
46.	BorgWarner TTS. Kft.	7 944	9 916
96.	Bebusch Hungária Kft.	3 041	3 306

TOP 100 Komárom-Esztergom megyében (2014. árbevétel alapján)
 Forrás: Komárom-Esztergom Megye Gazdasága c. kiadvány (2015.)

TOP 50: HVG – toplista a legnagyobb magyar cégekről című cikk szerint a legnagyobb export-árbevételű cégek között az első helyen 2015. évben a General Electric áll, amelynek egyik gyára az oroszlányi GE Water and Process Technologies Hungary Termelő és Szolgáltató Kft. A Power & Water üzletág oroszlányi üzeme, a világ egyik legjelentősebb ultraszűrő víztisztító membránokat előállító gyára. De nem csak a GE lett az ország gazdasági fejlődésének egyik meghatározó szereplője, hanem a BorgWarner Oroszlány Kft. autóipari beszállító is. A dinamikusan fejlődő társaság az exportból származó bevételt tekintve a tavalyi 36. helyről a 34-re lépett előre. A kivitelből befolyó bevétele 16 %-al emelkedett egy év alatt, és meghaladta a 139 milliárd forintot, adózott eredménye pedig a 16 milliárdot.

Forrás: http://hvg.hu/enesacegem/20160724_Top_50_HVGtoplista_a_legnagyobb_magyar_cegekről

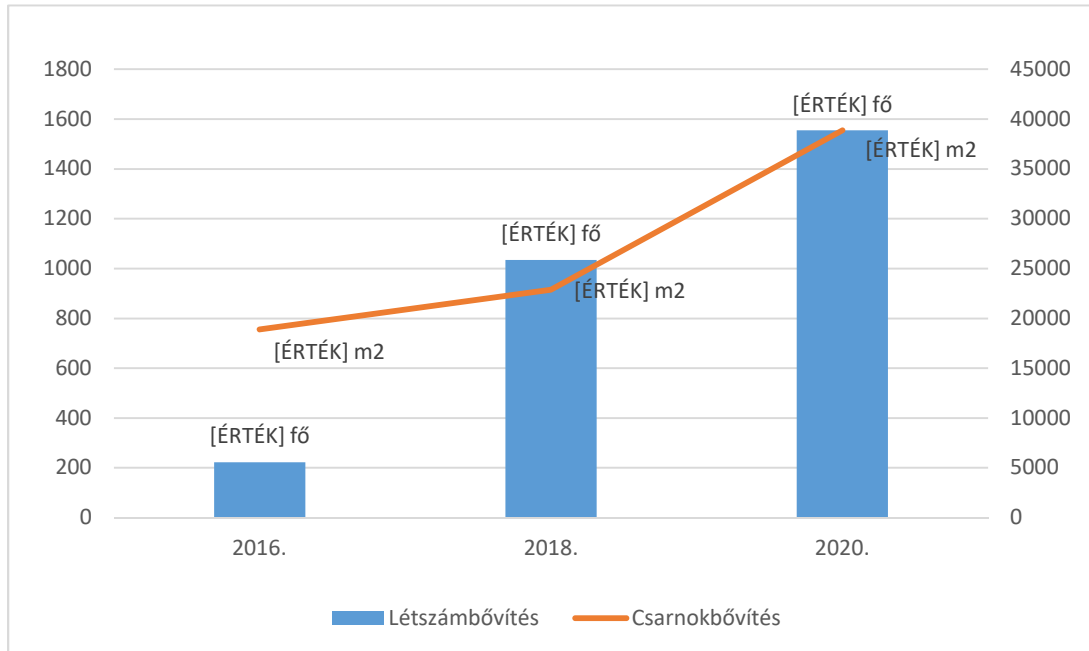
2016. évben is jól teljesítettek Oroszlány ipari parkjának legnagyobb társaságai. A 2015-ös évre vonatkozó adatok szerint a BorgWarner Oroszlány Kft. országos viszonylatban a 72. volt, tavaly azonban 8%-al növelte bevételét 151,7 milliárd forintra, s két helyet lépett előre a listán. Még nagyobbat ugrott előre a GE Water & Process Technologies Hungary Kft. (ma már Suez) amelyik 18%-os bevétel növekedéssel 303. helyről a 265-re ugrott. Újdonság a TOP 500-ban, hogy megjelent rajta a BorgWarner TTS Kft. is, amely 2016. tavalyi eredménye alapján a 420-dik. A Wescast Hungary Autóipari Zrt. viszont hátrébb csúszott, miután 7%-al csökkent 2016. évi árbevétele (A 2015. évi 284. pozíció után meg kellett elégednie a 313-kal).

Megyei összehasonlításban a BorgWarner harmadik, a GE Water & Process Technologies tizenegyedik, a Wescast tizenötödik, míg a BorgWarner TTS a huszonnegyedik az árbevételi rangsorban. Forrás:

http://hvg.hu/kkv/20171115_HVG_Top_500_a_legnyeresegebb_cegek_anyak_leanyok_baratok

Az Oroszlányi Ipari Parkban termelő tevékenységet végző vállalatok folyamatos fejlődésben vannak és ütemezetten valósítják meg tervezett közép (3-5 év) és hosszabb (10 év) távú további fejlesztéseiket. A megkérdezett cégek bizakodóak, komoly csarnok és humán-erőforrás fejlesztéseket terveznek az elkövetkező években. A 2016. bázis évhez képest 2020-ra a felépített csarnok- és kiszolgáló épületek területét 35 %-kal kívánják növelni (38.880 m²), míg a dolgozói főszámot közel 44 %-kal (1.555 fő).

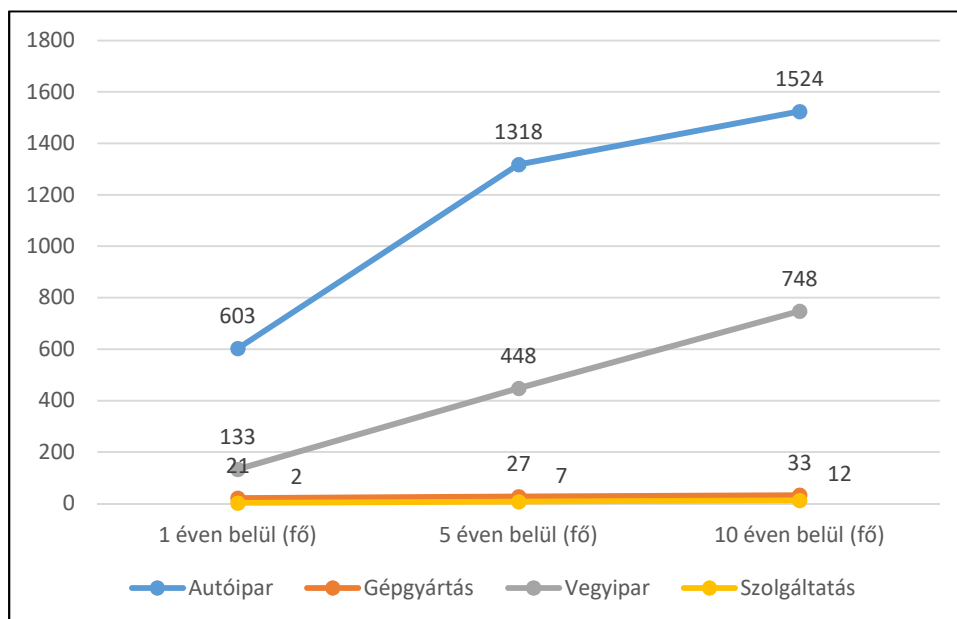
A tervezett épületbővítések egy része (11.322 m²) 2016-2017. években már megvalósult részben csarnoképületként, részben irodaépületként a következő cégeknél: Bebusch Hungária Kft., Geizer Kft., BorgWarner Oroszlány Kft. Turbo Systems, Glastronic Hungary Kft. 2016-ban került megkezdésre egy gyártócsarnok bővítése, amely 2017. szeptember 7-én kerül átadásra. 2017-ben megkezdődött a csarnokbővítés a Mipa Coatings Kft.-nél, illetve a a Wecast Hungary Autóipari Zrt. is tervezi üzemcsarnok területének bővítését.



Oroszlányi Ipari Park vállalkozásainak tervezett bővítései (kumulált) 2020. évig
 Forrás: Oroszlány Város Humán Erőforrás-fejlesztési Stratégia (2016.)

A vállalkozások tervei alapján az elkövetkező 10 évben az autóiiparban 1500 fős bővítésre lehet számítani, a vegyiparban pedig további 750 fős növekedésre. A négy iparágban a megadott intervallumban a cégek információi alapján több, mint 2300 fővel bővílhet csak az Oroszlányi Ipari Parkban dolgozók száma.

Az Ipari Park cégeinek kapacitás növekedése „tovább gyűrűző” hatásként, a környékbeli cégeknél, beszállítóknál is kapacitás és létszámnövekedést generálhat, amely tovább „feszíti” a munkaerő-piacon tapasztalható feszültségeket.



Az Oroszlányi Ipari Parkban tervezett létszámbővítések 2025. évig
 Forrás: Oroszlány Város Humán Erőforrás-fejlesztési Stratégia (2016.)

Oroszlány Város Önkormányzata, hogy megfelelő teret és lehetőséget biztosítson a már betelepült cégeknek, illetve más helyi vállalkozásoknak, továbbá a park minőségi szintjének emelése érdekében 2016. novemberben pályázatot nyújtott be a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz az Ipari Park bővítésére, illetve a Tudományos és Technológiai Park címre.

A Tudományos és Technológiai Park - az ipari parkokról szóló 297/2011. (XII.22.) Korm. rendelet szerint - az az ipari park, mely elsődlegesen tudásintenzív, technológiai innovációval foglalkozó vállalkozások fejlődésének elősegítésére jött létre vagy ilyenként működik. A kormányzati szándék szerint a Tudományos és Technológiai Park az ipari park fejlesztés egy új szintre emelt, magas hozzáadott értékű megvalósítása, amely előnyös mind a park menedzsmentje, a betelepült és a betelepülő vállalkozások, az érintett települések (önkormányzatok) és kutatásfejlesztéssel foglalkozó intézetek és felsőoktatási intézmények számára is. Előnyös hazai és nemzetközi környezetet teremt. A cím esetleges elnyerése közvetlen forrásbevonási és fejlesztési lehetőség, amely a menedzsment és a betelepültek számára is elérhető. A betelepültek az egyes parkok együttműködése révén új üzleti kapcsolatokat építhetnek ki, hazai stratégiai célokhoz csatlakozhatnak, ingatlanuk felértékelődik, magas szintű szolgáltatásokhoz juthatnak.

Oroszlány Városa pályázatát a Nemzetgazdasági Minisztérium az Ipari Parkok Tanácsának előzetes szakmai véleménye alapján támogatta, így a park további megnevezése: „Oroszlányi Tudományos és Technológiai Park” lett 2016. decembertől (2016. év végén összesen 10 tudományos és technológiai park volt Magyarországon.) A fenti pályázatával egyetemben a Város az ipari park területét is bővítette, így 74,2 hektárról 121,9 hektárra növelte területét. Azonban nemcsak a terület, hanem a parkban működő vállalkozások száma is nőtt, 14-ről 24-re.

Az Oroszlányi Tudományos és Technológiai Parkban működő vállalkozások jelentős erőforrásokat fordítanak kutatásfejlesztésre, innovációra, illetve kiváló kapcsolataik vannak kutatóintézetekkel, felsőoktatási intézményekkel (pl. Széchenyi István Egyetem; Budapesti Műszaki Egyetem; Eötvös József Főiskola...). Ezeket a kapcsolatokat tovább erősíti

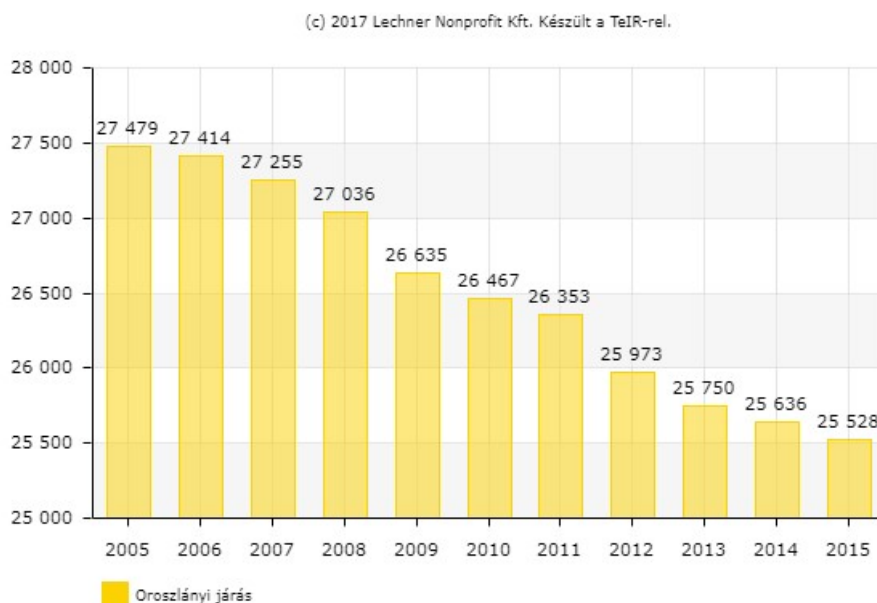
Oroszlány városának kialakult, illetve alakulóban lévő kapcsolatrendszere a felsőoktatási intézményekkel (pl. Budapesti Műszaki Egyetem Építészeti Kara, EDUTUS Főiskola...).

Összegzés: Oroszlány térségében megszűnt a bányászat, átalakulóban az energia ipar, a felszabadult munkaerő elhelyezése kiemelt feladat. Az oroszlányi meglévő ipari park dinamikus fejlődik, jelentős fejlesztések, kapacitásbővítések tervezettek, kutatásfejlesztési, innovációs arculat kialakítása mellett.

Társadalmi helyzetkép:

A járás gazdasági fejlődését, további lehetőségeit nagymértékben meghatározzák a térség társadalmi, demográfiai folyamatai.

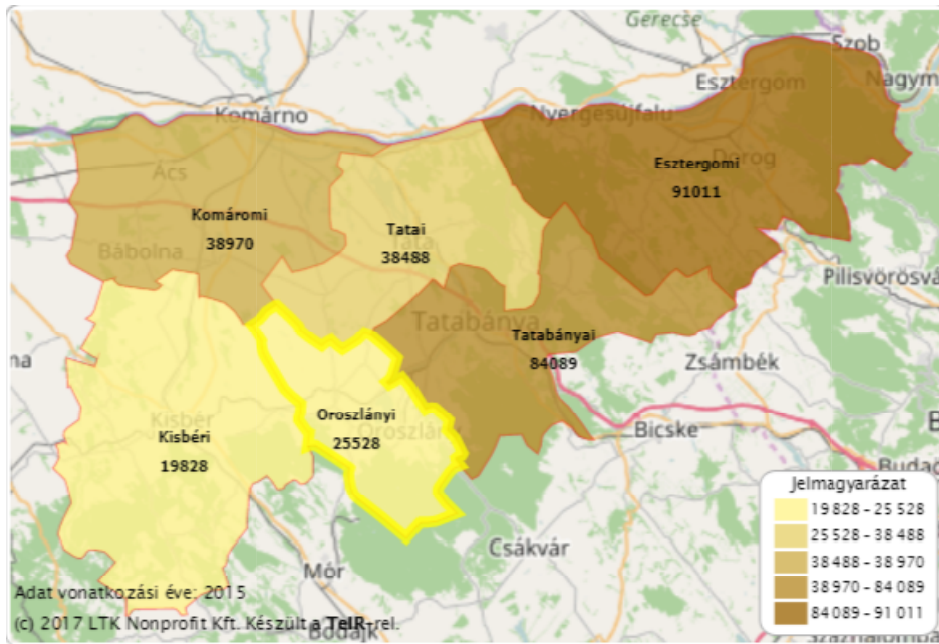
A járás lakónépessége – hasonlóan az országos és megyei trendekhez – a 2010. évet megelőzően is csökkenő tendenciát mutat.



Lakónépesség alakulása 2005-2015. között az Oroszlányi járásban
Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

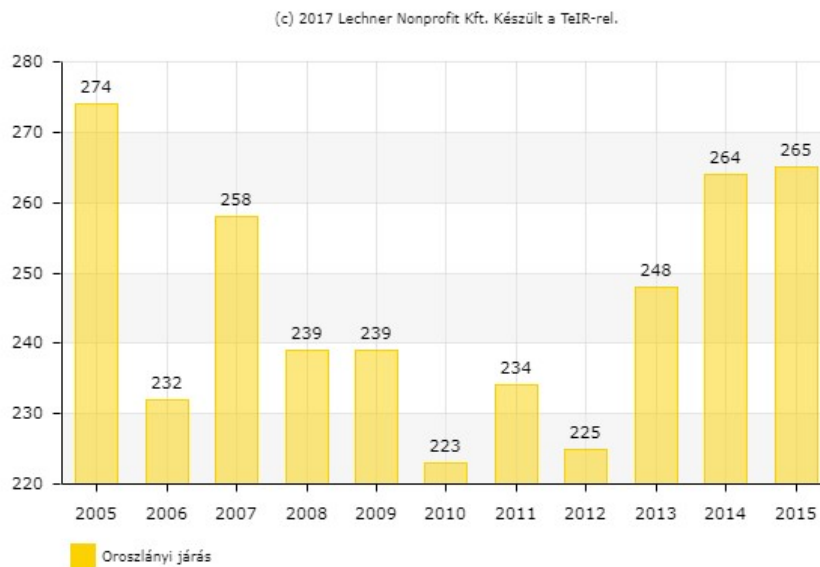
A 2010. évtől a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján a csökkenés lassuló tendenciát mutat (2011/2012. évek – 380 fő; 2012/2013. – 223 fő; 2013/2014 – 114 fő; 2014/2015 – 108 fő volt a lakónépesség csökkenés), de ennek ellenére is közel 1.000 fővel (2010. – 26.467 fő, 2015. – 25.528 fő) csökkent a járás népessége.

Az Oroszlányi járás a Kisbéri járást követően a második legkisebb létszámú járás a megyében.

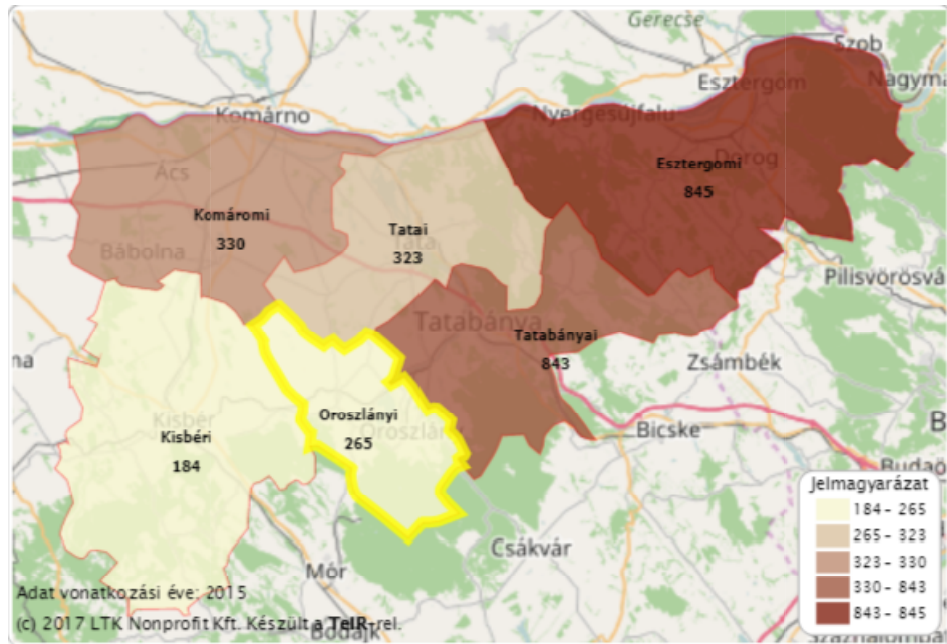


Komárom-Esztergom megye járásainak lakónépessége 2015. évben
 Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

A hazánk népessége és szűkebb környezetünk népessége is évtizedek óta csökken. A népességfogyást a természetes szaporodás mutatói (élveszületések, halálozások) határozzák meg.



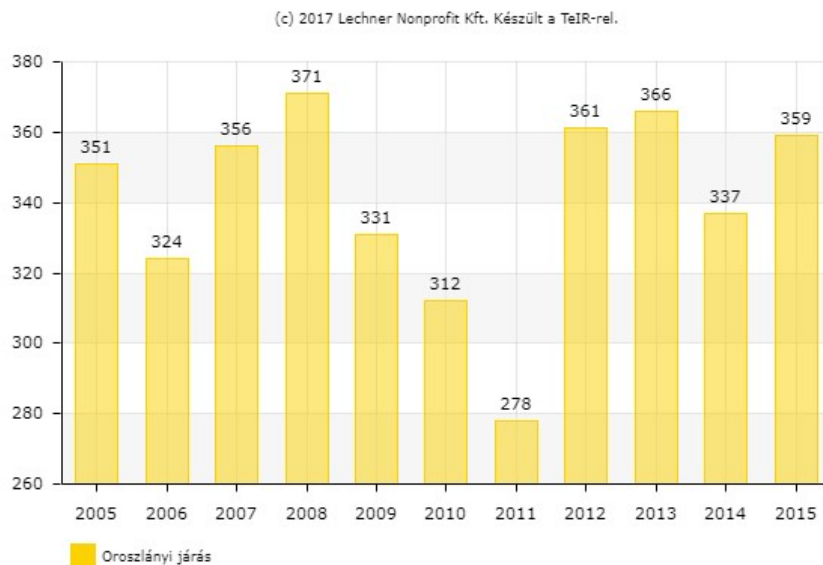
Élveszületések számának alakulása az Oroszlányi járásban
 Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>



Komárom-Esztergom megye járásainak az élvészületettek száma

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

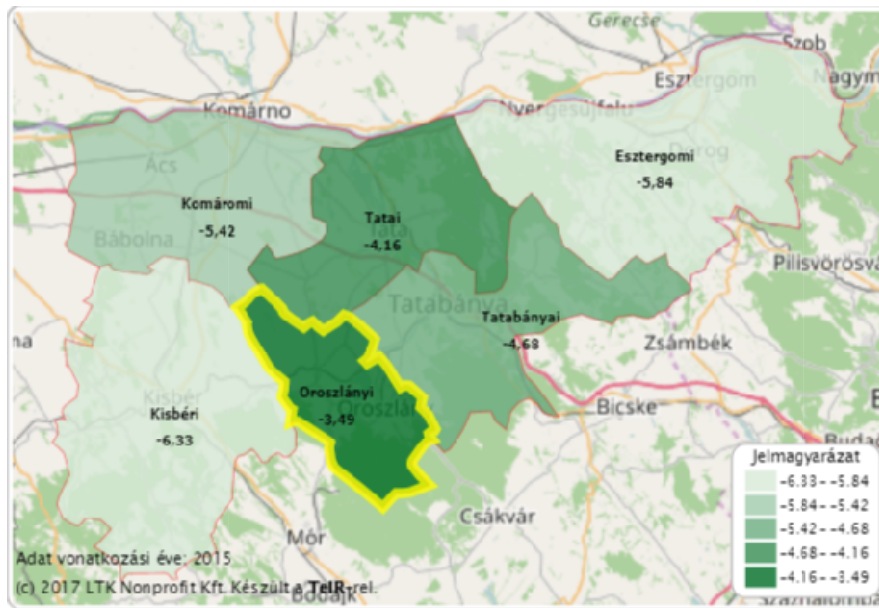
A járásban az élvészületéseket tekintve kisebb mértékű növekedés figyelhető meg az elmúlt években: 2010-ben 223 fő, 2015-ben 265 fő.



Halálozási számának alakulása az Oroszlányi járásban

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

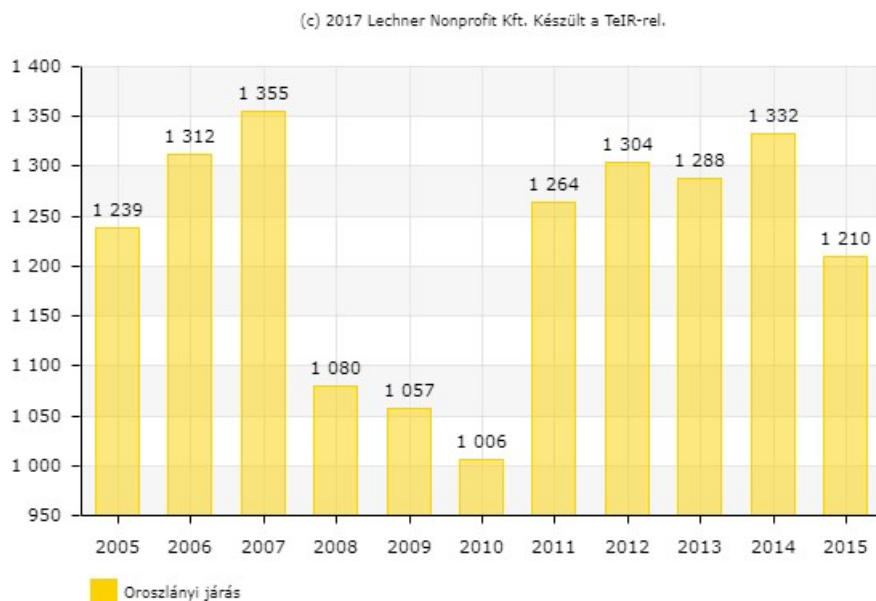
Az élvészületés és a halálozás számát tekintve elmondható, hogy ugyan mindkettő növekedést mutat, illetve a halálozások száma minden évben meghaladta az élvészületések számát. A halálozások számánál 2010-et követően megfigyelhető egy nagyobb mértékű csökkenés (2011-re 278 fő), azonban ezt egy még nagyobb mértékű növekedés követte (2012-ben 361 fő). Az elmúlt néhány évben azonban 340-360 fő körül stabilizálódni látszik a halálozások száma.



Természetes szaporodás/fogyás
 (Az élveszületések és halálozások különbsége ezer lakosra vetítve).
 Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

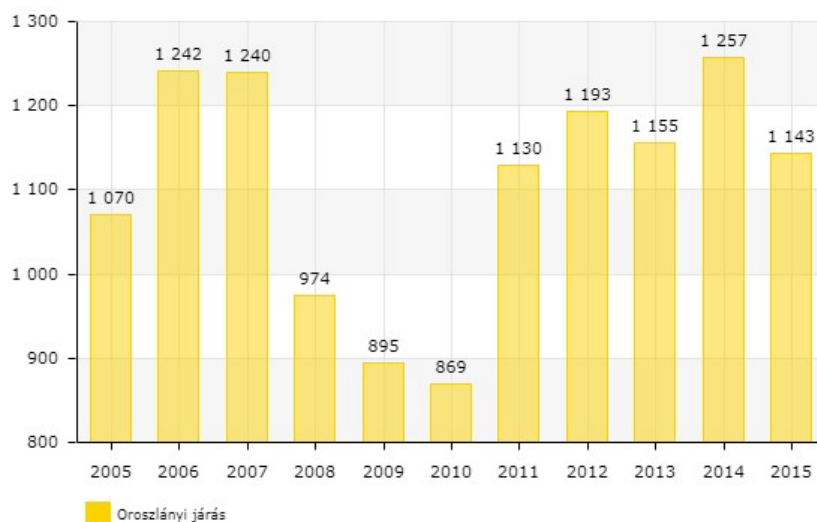
A természetes szaporodás/fogyás tekintetében elmondható, hogy az oroszlányi járásra vonatkozó adatok jelentős ingadozást mutattak a 2010-2015 közötti időszakban: 2011-ben -1,6 ezrelék, 2012-ben pedig -4,98 ezrelék volt. A növekvő gyermekvállalási kedv miatt növekvő tendenciát mutató születés szám mellett a stagnáló mortalitási index alapján a természetes szaporodási mutató javuló tendenciát mutat, de még mindig népességfogyás tapasztalható.

A természetes fogyást módosítja a térségbe az oda-, és a térségből történő elvándorlások száma.



Elvándorlók számának alakulása 2005-2015. között

(c) 2017 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.

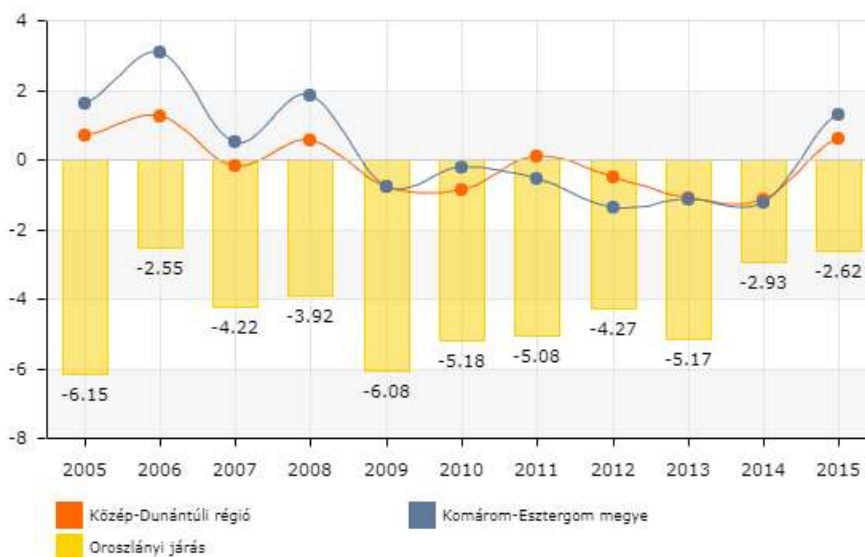


Odavándorlók számának alakulása 2005-2015. között

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

Az elvándorlások valamint az odavándorlások mutatóit megfigyelve megállapítható, hogy ugyan az odavándorlások száma 2010-et követően jelentősen megugrott, 2010-2015 között mégsem haladta meg egyik évben sem az elvándorlások számát.

(c) 2017 Lechner Nonprofit Kft. Készült a TeIR-rel.

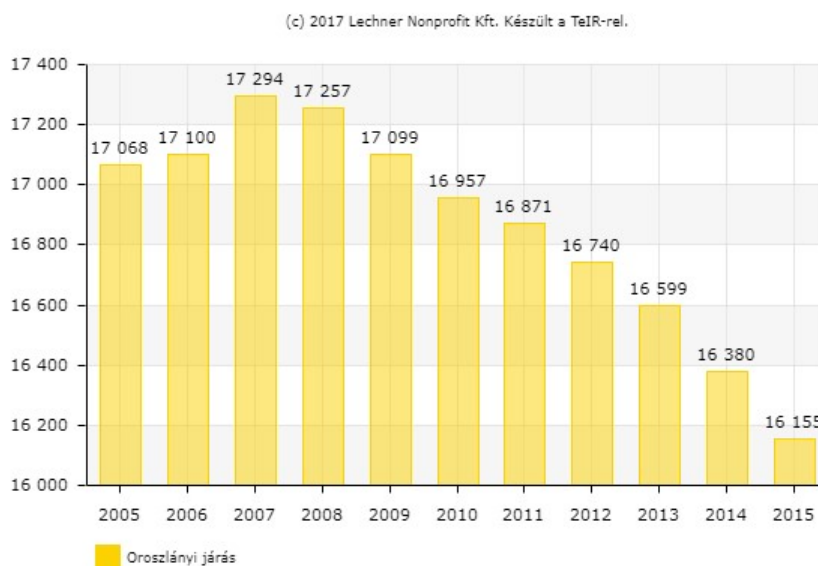


Vándorlási egyenleg (ezrelék) változása

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

Vándorlási különbözet az adott közigazgatási egységbe állandó vagy ideiglenes jelleggel bejelentkezők és az onnan másik közigazgatási egységbe állandó vagy ideiglenes jelleggel bejelentkezők számának különbözete 1000 lakosra vetítve.

A térség vándorlási egyenlege 2013. évtől fokozatosan javuló tendenciát mutat, de még mindig kedvezőtlenebb, mint a megye és a Közép-dunántúli régió mutatószámai.



Állandó népességből a 18-59 évesek száma, aktív korúak (fő)

Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

A munkaerő-piaci részvétel szempontjából fontos megvizsgálnunk az állandó népességből a munkaképes korú felnőtteket, az aktív korúakat. Ez a 18 és 59 év közöttieket érinti. Az adatok azt mutatják, hogy számuk minden évben csökken: a legmagasabb érték 17.294 (2007) volt, ami 2015-re már csak 16.155 fő lett. Ez az érték a járáson belüli állandó népesség 63,28%-a. Magyarországon az aktív korúak száma az EUROSTAT előrejelzése szerint a jelenleginél nyegedével lesz alacsonyabb 2050-re.

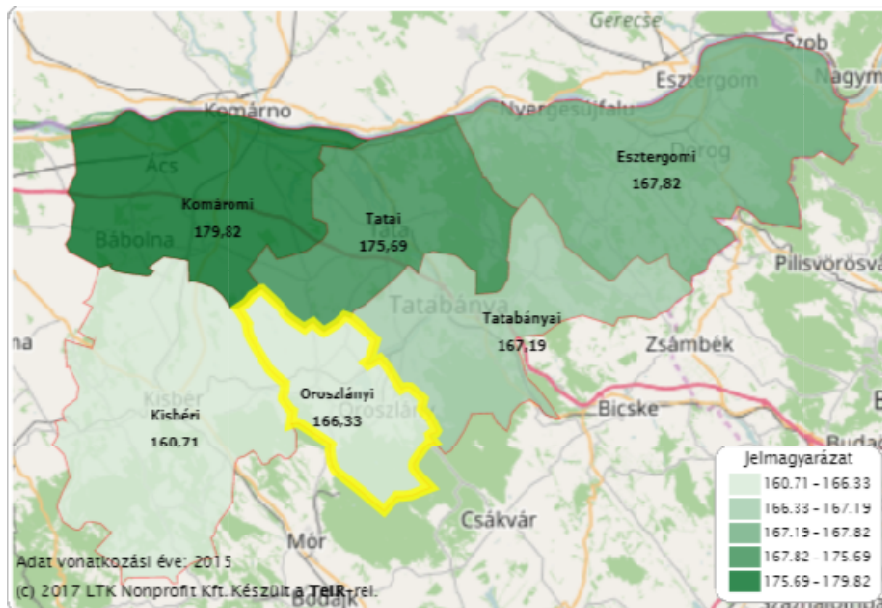
Komárom-Esztergom megye az ország második legsűrűbben lakott megyéje. Már 2010-et megelőző években csökkenés figyelhető meg a lakó népesség vonatkozásában, amit a 2011-től megugró odavándorlás sem tudta döntő mértékben befolyásolni. Ennek oka a természetes fogyás, valamint a társadalom elöregedése, ami az egész országot sújtja, itt is megfigyelhető. A megyén belül azonban a kisbéri járás után az oroszlányi járást sújtja legkevésbé.

„Szépkorúak” (65 év felettek) megoszlása 2011. és 2014. között
 Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (Statisztikai évkönyv 2014. alapján)

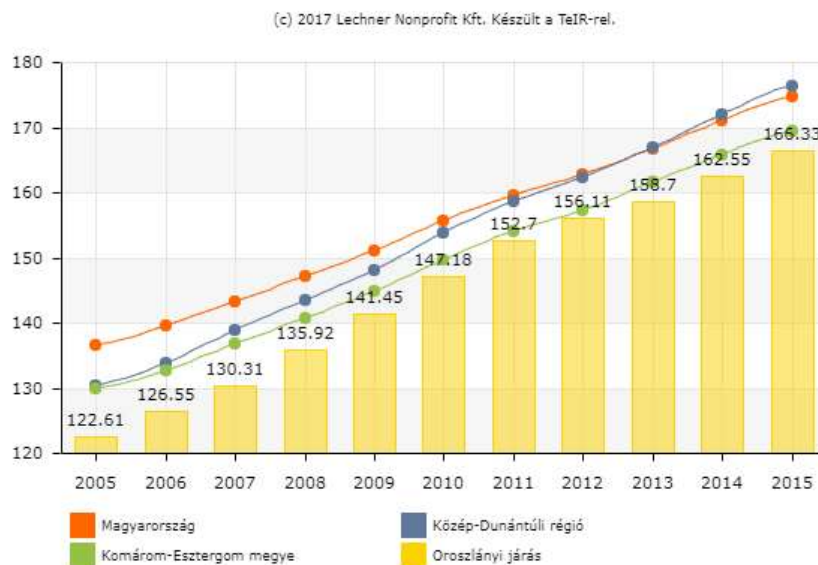
Település, térség	Lakónépesség		65 év felettek			
	2011.	2014.	2011.		2014.	
	fő	fő	fő	%*	fő	%*
Oroszlány város	18446	18 068	3164	17,15%	3113	16,15%
Oroszlányi járás	26163	25636	4329	16,5%	4102	16,0%
Megye	304568	299110	49624	16,3%	49652	16,6%

*lakónépességhez viszonyítva

Nemzetközi illetve országos tendencia, hogy egyre növekszik az átlagéletkor, valamint csökken a népességszám (természetes fogyás). Ezek a folyamatok a népesség elöregedését eredményezik. Oroszlányban és szűkebb környezetében (Oroszlányi járás) az elmúlt években un. trendforduló látszik kialakulni. A városban és térségében abszolút számokban és lakónépességhez viszonyított részarányában is csökkenő tendenciát mutat a 65 év felettek száma és aránya szemben a megyei, országos mutatókkal. A változás a 65 év felettek magasabb halandósági rátájával, esetleges elvándorlásukkal illetve a 65 év alatti, gazdaságilag aktívabb korosztályok városban maradásával, idevándorlásával indokolható.



Öregedési mutató Komárom-Esztergom megye járásaiban
 Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>



Öregedési mutató változása 2005-2015. között
 Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep>

A térség öregedési mutatója folyamatosan emelkedik. A 2015-ös adat 35%-kal magasabb, mint az az előtt 10 évvel mért adatok, de még mindig kedvezőbb, mint a megyei, régiós és országos átlagok.

Az átlag emelkedése mellett térségi sajátosság az inaktívok jelentős száma. A korábbi meghatározó iparág a bányászat által biztosított korkedvezményes nyugdíjazás miatt sokan kivonultak a munkaerőpiacról.

- A különböző, szükségszerű kormányzati intézkedések (öregségi nyugdíjkorhatár emelkedése; szolgálati nyugdíjak - beleértve a bányásznyugdíjat is – átalakítása, megszüntetése; a rokkantsági ellátások átalakítása...) következtében kitolódott a munkavállalás időtartama, amely tükröződik a nyugdíjasok részarányának csökkenésében is.
- A városban élők, illetve a járásban élők között mindig magasabb volt a nyugdíjasok aránya, mint a megyei átlag. Ez egyértelműen a térség gazdasági életét korábban meghatározó bányászattal illetve az ehhez kapcsolódó nyugdíjkezelésekkel magyarázhatóak. A bányászat visszaszorulásával, a szektor fokozatos leépítése miatt sokan éltek a nyugdíjba vonulás lehetőségével. Szintén ehhez kapcsolódó jelenség, hogy - a szájhagyomány szerint - a bánya „termelte” az egészségkárosodott embereket, a rokkantnyugdíjasokat. 2011. évben a városban és környékén a nyugdíjasok 19,42% - 19,62%-a, azaz minden ötödik nyugdíjas tartozott a megváltozott munkaképességűek közé, a megyei átlag 15,85%, az országos átlag pedig 16,33% volt (minden hatodik nyugdíjas). Ez a lakónépesség 6%-át jelentette. Jelenleg a megváltozott munkaképességűek aránya 5% körül alakul Oroszlányban és térségében.

A Központi Statisztikai Hivatal 2015. augusztus végén jelentette meg a 2011. évi népszámlálás adatai alapján készített kiadványát „A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése” címen. A tanulmány sajnos nem települési szintű, hanem járási adatokat közöl, de mivel statisztikai mérőszámok tekintetében a járási adatokat a városi adatok határozzák meg döntően a járási adatokból levonható tendenciák Oroszlányra is igaznak tekinthetők. Véleményünk szerint a korábbi, 2011. évi népszámláláskor felvett adatok alapján leírható jelenségek gyökeresen és nagyságrendileg nem változtak az elmúlt években.

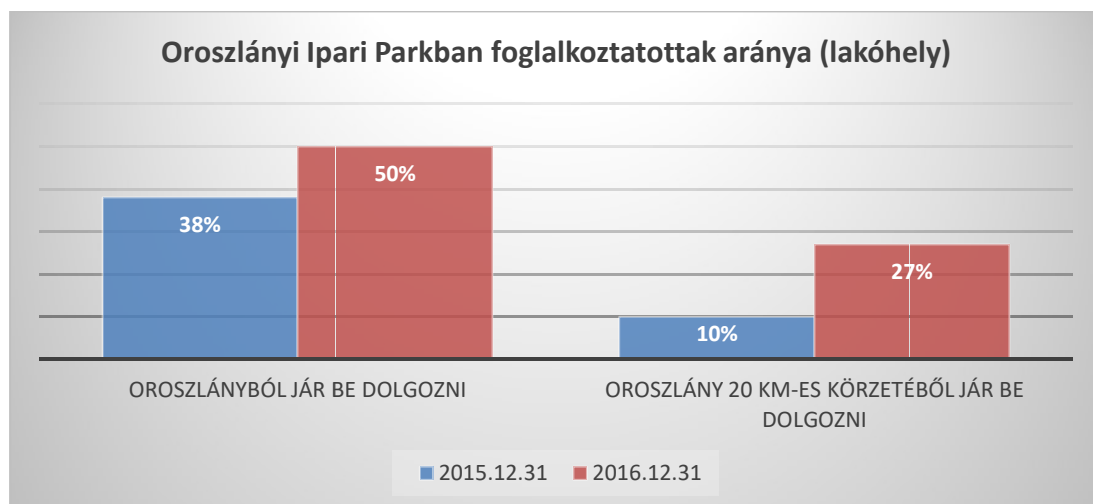
A 2011. évi népszámláláskor az oroszlányi járásban foglalkoztatottak (10.868 fő) - a megyei átlaghoz (46,6%) hasonló mértékben - 46,8%-a naponta ingázott munkahelyére (5.081 fő). Térségünkötől kedvezőbb mutatóval a komáromi (40,1%) és a tatabányai járás (35,5%) rendelkezett. Jelentős eltérés mutatkozik a nemek között a napi ingázás tekintetében: a foglalkoztatott férfiak 50,6%-a, míg a nőknél csak 42,5% ingázott naponta munkahelyére.

A térségünkben ingázók több, mint háromnegyede (76% - 8.261 fő) 30 percen belül jut el munkahelyére, ez a komáromi járás mutatói után a legkedvezőbb volt a megyében. Ez a kedvező mutató a járáson belüli ingázással (Oroszlány város, mint térségi központ) illetve a viszonylag kedvező földrajzi, közlekedési helyzetből adódik. Tömegközlekedési eszközzel is gyorsan elérhetőek a megyeszékhely, Tatabánya vagy Tata, Komárom és a szomszédos Fejér megye (Mór, Púsztavám) ipari üzemai (2011. évben a Márkus-hegyi Bányaüzem még jelentős létszámot foglalkoztatott a térségből).

A naponta ingázók 20,4%-a gyalogosan jut el munkahelyére, amely „helyben történő” munkavégzést jelent a térségben. Ez a megyében a legkedvezőbb mutató. A járásban élők közül alkalmazottak közül megyében a második legalacsonyabb azok száma, akik átszállással (több jármű használatával) jutnak el munkahelyükre (alkalmazottak 7,5%-a – 812 fő). A járásban ingázók 24,1%-a helyi vagy távolsági autóbusz közlekedést vesz igénybe és 30,3%-uk autóval jár be munkahelyére. Az autóbusz közlekedés használata a legmagasabb, az autó használat pedig a második legalacsonyabb a megyében.

Az ingázók egy sajátos rétegét képezik az átmenetileg külföldön tartózkodók, munkát vállalók. Térségünkben élők közül alkalmazottak 2,4%-a (262 fő) tartozott ebbe a kategóriába, amely megyénkben a legmagasabb értéket jelenti, a megyei átlag (1,67%) másfélszeresét. Itt is jelentős eltérés mutatkozik a nemek között: az oroszlányi járásból 2011. évben az alkalmazott férfiak 3,3%-a, míg a nők 1,4%-a vállalt munkát külföldön.

Az ingázáshoz kapcsolódó másik problémakör, hogy az Oroszlányi Ipari Parkban működő cégek alkalmazottai közül sokan nem hely- vagy környékbeliek. Ezt a munkaerőt vagy szállásoltatni kell helyben vagy a környéken vagy munkába járását kell biztosítani. Ez újabb feszültségeket, problémákat generál: munkásszállások kapacitása illetve jelentős forgalom növekedés, túlterheltség elsősorban a közúthálózaton.



Az Oroszlányi Ipari Parkban 2015. decemberben foglalkoztatottak 38%-a volt helybeli lakos, 10%-a 20 km-es körzeten belülről ingázott. Ezen a területen részben a vállalkozások és az önkormányzat kommunikációjának („Dolgozz Oroszlányban”, „Dolgozz itthon” kampány) illetve a cégek toborzási „szokásainak” változása miatt pozitív változások történtek. 2017. május-június hónapokban elvégzett felmérés alapján az Ipari Parkban dolgozók lakóhely szerinti megoszlása 2016.december 31-ei állapot szerint a következő képen alakult: a dolgozók 50% helybeli és további 27% Oroszlány 20 km-es körzetéből érkezik a munkahelyére. Az adatok szerint egy év alatt jelentősen nőtt az oroszlányi (+12%) illetve környékbeli (+17%) munkavállalók száma. Ez a folyamat több okkal is magyarázható:

- Az Ipari Parkban foglalkoztatottak összlétszámában – az érintett években (2015-2017.) – jelentős változás nem történt, de az alkalmazottak körében jelentősen csökkent a kölcsönzött munkaerő száma (2015.12.31. - 975 fő, 2016.12.31. - 761 fő, 2017.04.30. - 600 fő) és aránya (2015.12.31. – 19,3 %, 2016.12.31. – 16,9 %,

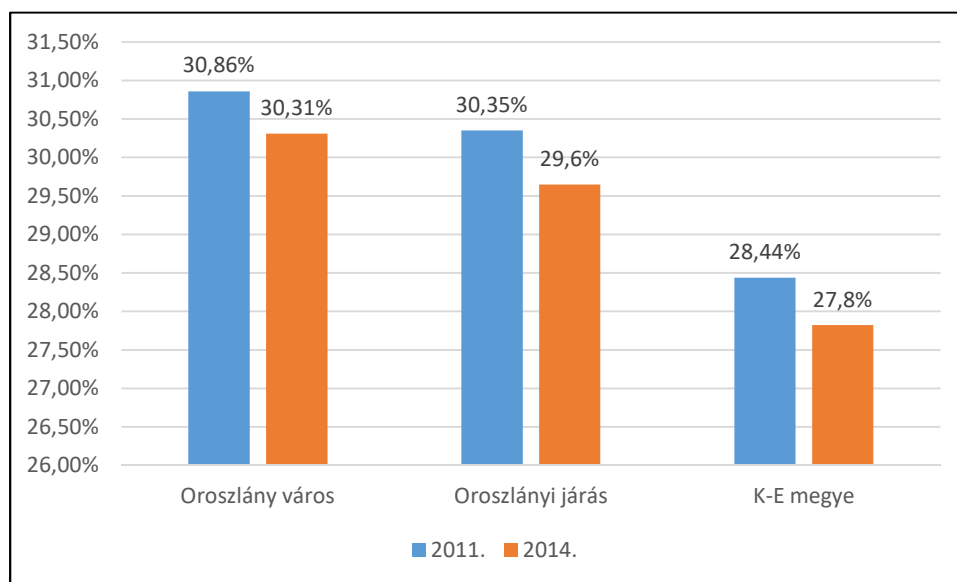
2017.04.30. – 12,6 %) Az atipikus foglalkoztatási forma helyett egyre több, korábban kölcsönzött munkaerőt vesznek át saját állományba a park cégei.

- Növekvő tendenciát mutat az Oroszlányba be- és letelepült munkavállalók száma (pl. Oroszlány város önkormányzata által letelepedési támogatásban részesítettek száma 2017. júniusban elérte a 2017. évre tervezetett, amely megegyezett a 2016. évi tényszámmal).
- A Tudományos és Technológiai Park cím elnyerésével együtt a park területének bővítésére benyújtott sikeres pályázat révén a parkban működő cégek száma 14 vállalkozásról 24 darabra bővült. A bővítéssel, 2016. évben csatlakozott cégek elsősorban helyieket foglalkoztatnak.
- Az Ipari Park egyes cégeinél végrehajtott létszám racionalizálás során a helyieket, környékbeliakat – részben gazdasági okok miatt is - foglalkoztatják tovább.

A vállalatok rövid- és középtávú fejlődéséhez megfelelő szakmai ismeretekkel, kompetenciákkal rendelkező munkaerőre van szükség, amely jelenleg csak részben áll rendelkezésre. Ezen probléma áthidalására a helyi/környékbeli munkaerő-tartalék (álláskeresők; inaktívok: kordedvezményes és rokkantnyugdíjasok, anyasági ellátásban részesülők...) mellett, alternatív megoldásként vetődik fel az Oroszlányról eljáró/ingázók munkavállalók hazacsábítása.

Nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesülők arányának változása
2011 – 2014. között

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal



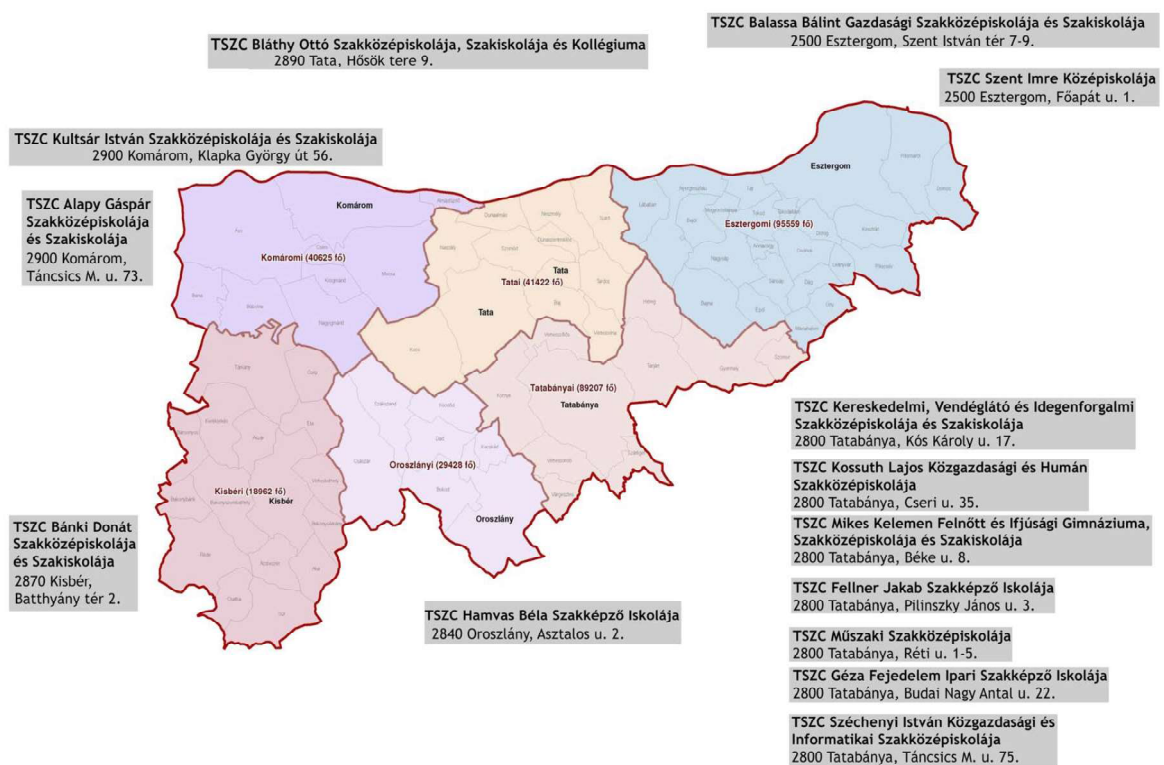
Összegzés: a nyilvános, hivatalos statisztikai adatok alapján, hasonlóan az országos folyamatokhoz lassan, de folyamatosan csökken a város lakossága (fogyó népesség). Öregedő népesség és jelentős mértékű inaktivitás jellemző, bár az elmúlt években pozitív irányú folyamatok indultak el (un. trendfordulás), de ezek a pozitív folyamatok (pl. aktív korúak arányának növekedése; öregedés lassulása) még a Központi

Statisztikai Hivatal adataiban alig jelennek meg. Az itt élők jelentős része még mindig nem helyben talál megfelelő munkahelyet, hanem ingázik. Ugyanakkor pedig az oroszlányi ipari park cégeinek alkalmazottai egy jelentős része ide ingázik.

Munkaerő-piaci jellemzők

A vállalkozási környezet vonatkozásában kiemelten fontos tényező a rendelkezésre álló munkaerő milyensége.

A munkaerő két legfontosabb jellemzője a bősége és minősége (képzettsége, készségei, egészségi állapota, jövedelmi elvárásai). 2011 végén Komárom-Esztergom gazdaságilag aktív népessége 144,8 ezer fő volt. A foglalkoztatási arány 55,7%, ez az érték több mint 5% ponttal meghaladja az országos értéket és egyedül Vas megyében magasabb. A munkanélküliségi ráta 7,9%, amely szintén alacsonyabb az országos értéknél (10,7%). A havi bruttó átlagkereset 203 597 forint egy főre vetítve. A megyében tehát van szabad kapacitás, de a megye kis területe és sokirányú közlekedési kapcsolatai miatt külső munkaerő-piaci kínálatra is lehet építeni (szomszédos megyék, Szlovákia), így a munkaerő minősége a potenciális befektetőket kevésbé befolyásolja. A munkaerő egészségi állapotára a megyében az országos átlagnál magasabb életkilátásokból A lehet következtetni. A megye húzóágazatai között a járműipar, elektronikai ipar, gépipar és a már tárgyalt megújuló energiatermelés szerepel, ezért jelentős problémaként értékelhető, hogy a megye ipari arculatához kapcsolódó felsőfokú műszaki képzés hiányzik, így az amúgy fejlett munkakultúrájú munkaerő hosszabb távú utánpótlása kérdéseket vet fel. A fejlett ipar szakember-utánpótlása szempontjából legalább ilyen fontosságú a középfokú szakképzés hiányossága. (Forrás: Komárom-Esztergom Megye Területfejlesztési Konceptió – 8. oldal)

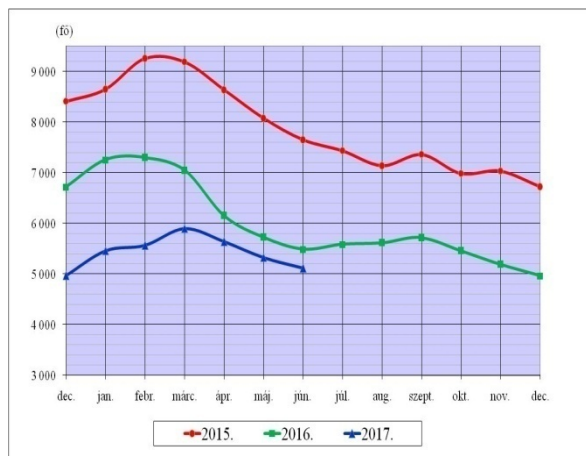


2013 IV. negyedében a KSH lakossági munkaerő-felmérése szerint Komárom-Esztergom megye 15-74 éves népességének 59%-a, 141,5 ezer fő tartozott a gazdaságilag aktívak közé. Ezen belül a foglalkoztatottak átlagos létszáma 133 ezer fő volt, ami 3600 fővel több a 2012. év végénél. A munkanélküliségi ráta mértéke (6,0%) a harmadik legkedvezőbb a megyék rangsorában. A nyilvántartott álláskeresők száma jelentősen visszaesett. 2013 decemberében a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat a megyében 9846 álláskeresőt regisztrált, ami 69%-a a 2012. év végének. A nyilvántartott álláskeresők fele nő, 10%-a pályakezdő és 14%-a 25 éven aluli. A 980 regisztrált pályakezdő mindössze 67%-a az egy évvel korábbiak. A 25 éven aluli álláskeresők száma is közel 40%-kal csökkent. A munkakeresés időtartama szerint a legtöbb álláskereső (46%-uk) 1-3 hónapja regisztrált, 20%-uk pedig több mint egy éve. 2013 decemberében a megyében 2008 bejelentett üres álláshely volt, ami háromszorosa a 2012. év végének. Egy betölthető álláshelyre így öt nyilvántartott álláskereső jutott. Álláskeresési járadékban 1595-en, nyugdíj előtti álláskeresési segélyben 511-en részesültek. Szociális ellátást 2370 fő részére folyósítottak, az egy évvel korábbihoz képest 35%-kal kevesebbnek.

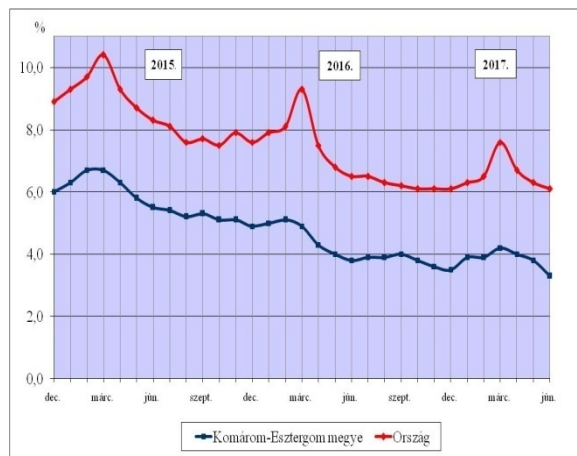
A megyei nyilvántartásban az idei év júniusának a végén 5.112 álláskereső szerepelt, a gazdaságilag aktív népességen belüli arányuk pedig 3,6 %-ot ért el. Létszámuk a félév egészét tekintve egészen enyhén, 145 fővel (2,9 %) emelkedett, ami a relatív mutató értékében is csak minimális, 0,1 százalékpontos változást okozott. Az álláskeresők állománya az első negyedévben összesen 932 fővel bővült, aminek több mint a felét a januári létszámemelkedés tette ki. Februárban ezt már csak mérsékelt, márciusban ismét erősebb növekedés követte. Mindennek hatására a relatív mutató értéke három hónap alatt 0,7 százalékponttal feljebb kúszott. A márciusi záró napon a megyei nyilvántartásban így 5.899 fő szerepelt, amihez 4,2 %-os relatív mutató tartozott. Az álláskeresők számának csökkenése áprilisban indult meg és a félév végéig ki is tartott. Ez idő alatt létszámuk 787 fővel lett alacsonyabb, a ráta értéke pedig egyenletesen, havonta 0,2 százalékponttal, összességében 0,6 százalékponttal süllyedt. Ebből következően az álláskeresők létszáma márciusban érte el a félévi maximumát, míg ennek ellenpontját júniusi záró létszámuk jelentette.

A megye fő munkaerő-piaci mutatói a 2017. év első felében kedvezőtlenebbül alakultak, mint egy évvel korábban. A nyilvántartott álláskeresők száma ugyanis akkor 18,3 %-kal, azaz 1.233 fővel csökkent, míg a tárgyidőszakban, ha csak minimálisan is, de emelkedett. A két év azonos havi záró adatai között mutatkozó különbség hónapról-hónapra mérséklődött, így a nyilvántartott álláskeresők június végi létszáma már csak 6,9 %-kal, azaz 379 fővel, a hozzá tartozó ráta értéke pedig 0,2 százalékponttal volt alacsonyabb az egy évvel korábbinál. Ugyanakkor az átlagos létszámadatak között továbbra is számottevő különbség mutatkozott, mégpedig az idei év mutatóinak a javára. A nyilvántartott álláskeresők ez évi átlagos létszáma, ami 5.498 főre adódott, 15,4 %-kal, kereken 1.000 fővel, a hozzá tartozó ráta 3,9 %-os értéke 0,6 százalékponttal bizonyult kedvezőbbnek az egy évvel korábbinál.

A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása Komárom-Esztergom megyében 2014. december és 2017. június között



A nyilvántartott álláskeresők gazdaságilag aktív népességen belüli arányának alakulása országosan és Komárom-Esztergom megyében



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

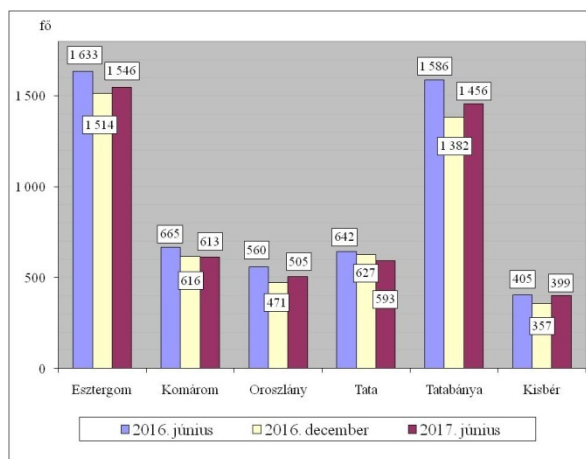
A megyei és az országos adatok összevetése alapján megállapítható, hogy a megyénkben nyilvántartott álláskeresők száma az év elejéhez képest az országosnál némileg kedvezőtlenebbül, az egy évvel korábbihoz mérten viszont jóval kedvezőbben alakult. A tárgyfélvén során ugyanis országosan a megyénkire jellemzőnél valamivel kevésbé, 2,2 %-kal nőtt a nyilvántartásban szereplők száma, az egy év alatt bekövetkezett létszámcsökkenés 4,1 %-os aránya viszont elmaradt a megyeitől. Az országos ráta június végi értéke, ami 6,1 %-ot ért el, az év elejével pontosan megegyezett, az egy évvel korábbihoz viszonyítva pedig 0,4 százalékponttal javult. A megyei és az országos mutatók közötti különbség az elmúlt év júniusa óta eltelt időszakban alig, legfeljebb néhány tized százalékponttal módosult. Megyénk félvén végi rátája így 2,5 százalékponttal továbbra is kedvezőbb maradt az országosnál.

A nyilvántartott álláskeresők gazdaságilag aktív népességen belüli arányát tekintve megyénk relatív helyzete lényegében az elmúlt egy évben is változatlan maradt. A megyei mutatók növekvő sorrendjében csaknem minden hónapban a 4. helyet foglaltuk el. Általában csak Győr-Moson-Sopron megye, a főváros és Vas megye rátája volt alacsonyabb megyénkénél. Kedvező változásként inkább az említhető, hogy mérséklődött, és a múlt év novemberétől már csak néhány tized százalékpontot ért el a megyénk és a Vas megyei ráta értékei közötti különbség.

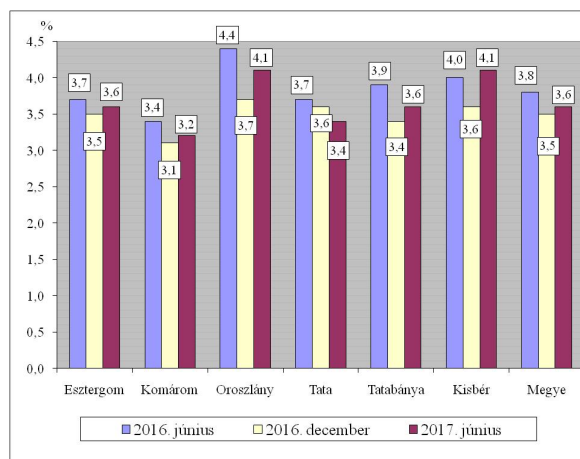
A tárgyfélvénben a megye járásainak többségében emelkedett, egy év alatt viszont mindenütt csökkent a nyilvántartott álláskeresők száma, de egymástól igencsak eltérő arányban. Az idei év eltelt időszakában a legerősebben, 11,8 %-kal (42 fő) a Kisbéri járásban nőtt a létszám, ami a relatív mutató értékében 0,5 százalékpontos emelkedést okozott. A megye legkisebb és leginkább hátrányos helyzetű községe az idei év júniusát így 399 fős nyilvántartott állományal és a megye legmagasabb, 4,1 %-os kistérségi rátájával zárta. Az egy év alatt bekövetkezett változásokat tekintve is ebben a járásban változott a legkevésbé kedvezően a helyzet. A nyilvántartott álláskeresők száma ugyanis csak 6 fővel (1,5 %) mérséklődött, a relatív mutató értéke pedig a gazdaságilag aktívak számának csökkenése

miatt bár csak minimálisan, de emelkedett. Oroszlány térségének munkaerő-piaci helyzetét a tárgyfélvégén ugyancsak 4,1 %-os becsült ráta jellemezte, ami 505 fős nyilvántartott állományhoz tartozott. Az álláskeresők száma az év eltelt időszakában 7,2 %-kal (34 fő), a relatív mutató értéke 0,4 százalékponttal nőtt. Az egy évvel korábbiakhoz képest viszont ebben a járásban következett be a legnagyobb arányú, 9,8 %-os (55 fő) létszámcsökkenés, a kistérségi ráta pedig 0,3 százalékponttal mérséklődött.

A nyilvántartott álláskeresők száma
Komárom-Esztergom megye
járásaiban



A becsült kistérségi ráta értéke
Komárom-Esztergom megyében és
járásaiban



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

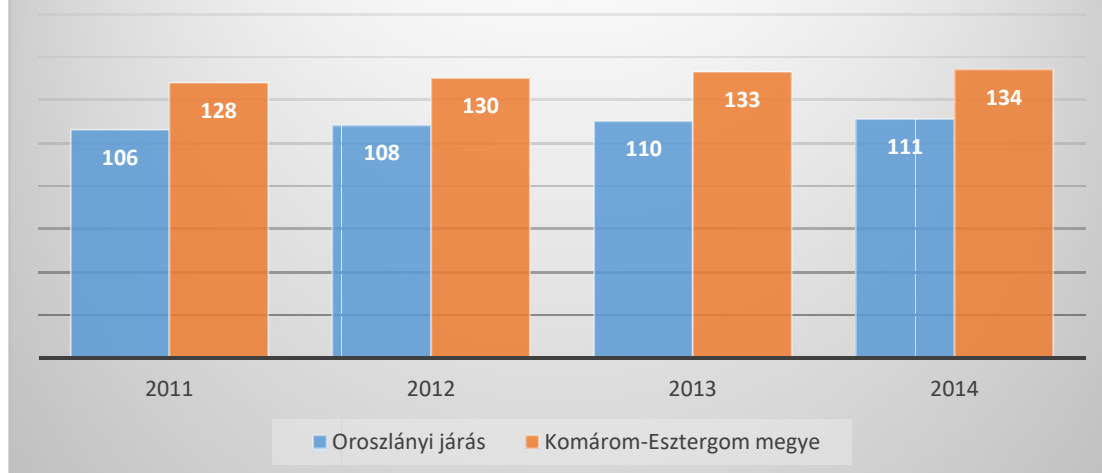
Gazdasági környezet

Komárom-Esztergom megye iparát nagyfokú koncentráció jellemezi. 12 ipari park működik a megyében, nyolc a Duna mentén, négy az Oroszlány-Tatabánya-Tata városhálózati csomópont területén. Az ipari parkok kihasználtsága változó, jelentős tartalékokkal bírnak. Az ipari telephelyek további jelentős tartalékai a felhagyott, rekultivált barnamezős területek, azonban ezek hasznosítása még nem indult be. Klaszterizáció a fémipari vállalkozásoknál, a megújuló energiatermelés és tárolás vonatkozásában van kibontakozóban, illetve a nagyobb térségben létre hoztak egy járműipari klasztert (Vértes-Duna) több település (pl. Mór, Tatabánya, Komárom, Kisbér stb.) együttműködési támogatásával.

A vállalkozások méretstruktúrájára a kisvállalkozások meghatározó többsége jellemző, a cégek 99%-ban, az önálló vállalkozók pedig szinte kivétel nélkül 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztattak. Mindössze 147 (49-250 fős) középvállalkozás és 40 (250 fő feletti) nagyvállalat szerepelt a regiszterben.

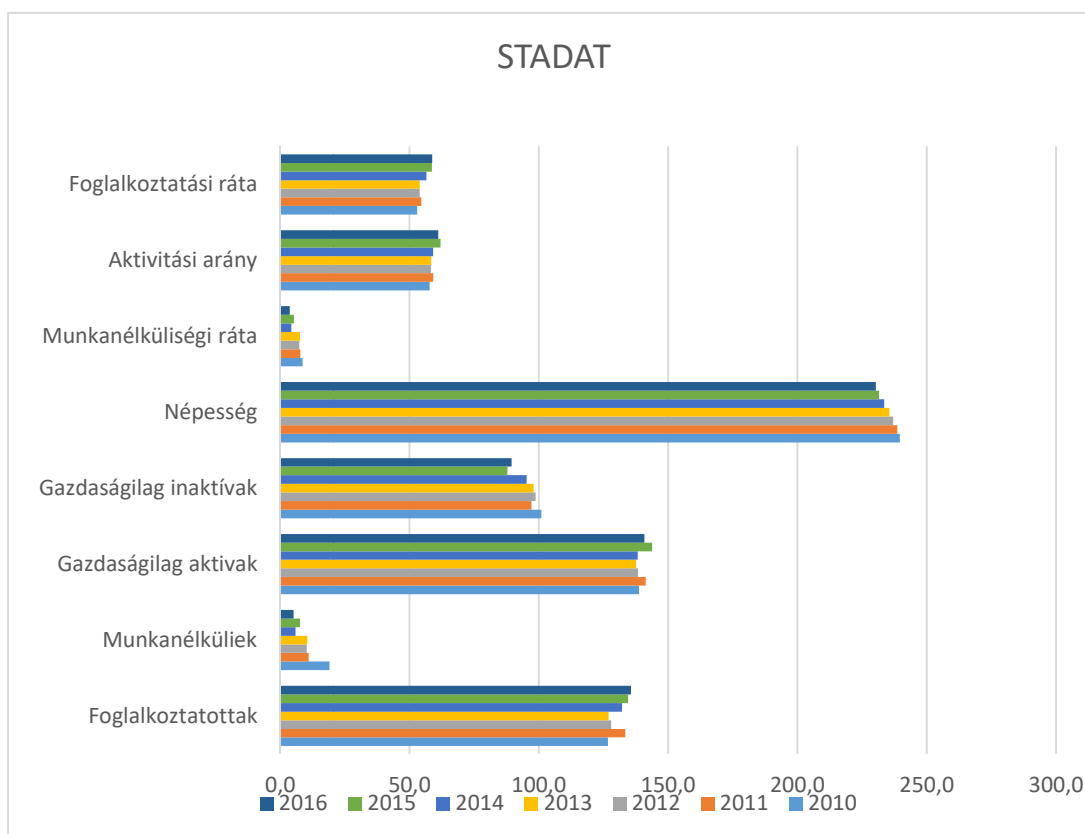
(Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/134/koma134.pdf>)

Regisztrált gazdasági vállalkozások száma ezer lakosra

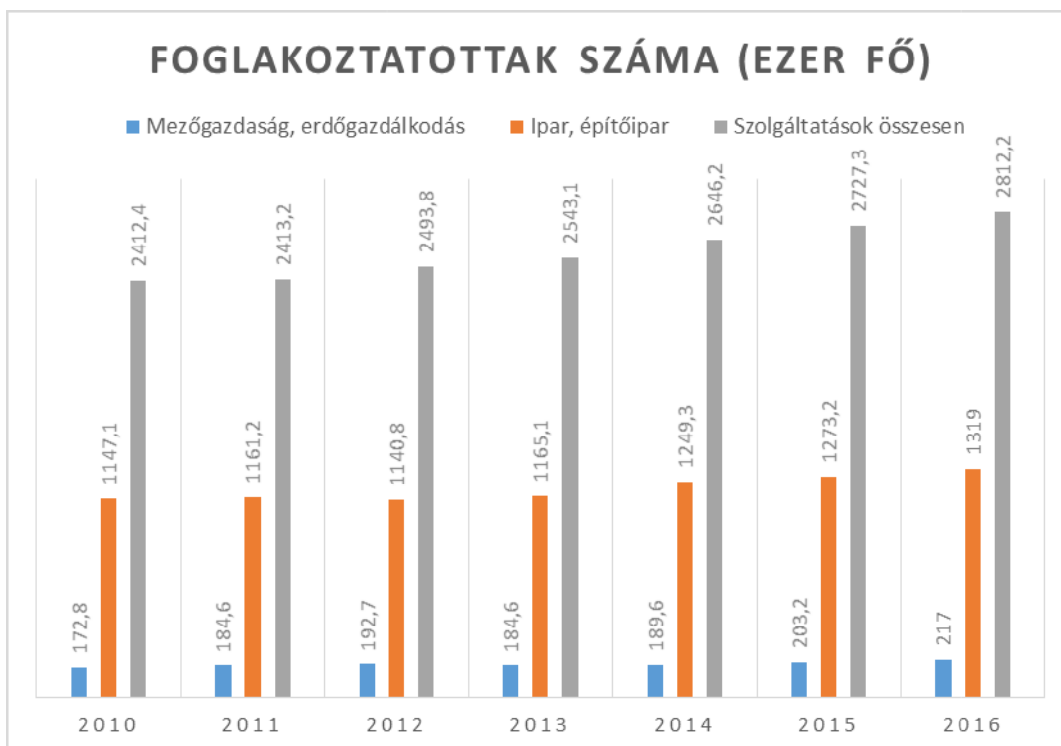


Forrás: <https://www.teir.hu/helyzet-ter-kep> alapján saját szerkesztés

STADAT



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal STADAT 6.2.1.1. A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása alapján saját szerkesztés



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (<http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>) alapján saját szerkesztés

Összegzés: Az Oroszlányi járás munkaerő-piaci helyzetére jellemző – hasonlóan a megyei trendekhez – a növekvő foglalkoztatási szint és a csökkenő munkanélküliségi ráta (szezonális hatások kisebb ingadozásokat okoznak). A gazdasági környezetre a nagyfokú koncentráció (multinacionális nagyvállalatok jelentős szerepe) mellett a hazai mikro- és kisvállalkozások nagy száma a jellemző.

1.2.2. Gazdaságfejlesztési irányok a megyében és a térségekben

Európa gazdasági erőközpontja Közép-Európa irányába látszik eltolódni, földrajzi helyzete révén Komárom-Esztergom megye rajta van azon a fejlődési tengelyen (IV. Helsinki folyosó), mely Magyarországot ezzel az erősödő centrummal összeköti. A közép-európai irányt erősíti az Európai Duna Régió Stratégia, amely kifejezetten a Duna-térség Európán belüli pozíciójának megerősítését szolgálja. Ebben az összefüggésben a Bécs/ Pozsony-Budapest zóna, mint potenciális gravitációs központrégió, kiemelt szerepet játszik. A mintegy 170 ezer lakosú Tatabánya – Tata - Oroszlány-Komárom városhálózati csomópont és a Duna menti ikervárosok makrotérségi kapcsolatainak és elérhetőségének továbbfejlesztése, a környező régióközpontok (Budapest, Győr, Székesfehérvár, Nyitra) elérhetőségének javítása, az intelligens, környezettudatos szállítási rendszerek fejlesztése, valamint a jelenlegi és a potenciális húzóágazatok nagytérségi beágyazódásának egymással összehangolt fejlesztése a megye és az ország versenyképességi pozíciójának megőrzése szempontjából meghatározó fejlesztési irány.

Az új hazai területpolitika (Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Kon koncepció) a korábbi felzárkóztatás helyett az ország európai pozíciójának javítására helyezi át a hangsúlyt. Elsősorban azokra a térségekre, tematikákra kíván fókuszálni, melyekben jelentős húzóerő és kitorési lehetőség rejlik. A felzárkóztatás helyett a továbbgyűrűző hatás fog előtérbe kerülni az elmaradottabb térségek vonatkozásában. Az

OFTK-ban nevesített stratégiai ágazatok közül a megye különösen a járműipar, gépipar, mechatronika területén erős, de kiemelkedő potenciállal rendelkezik az agrárium, az élelmiszeripar, a gyógyszeripar és az energiaipar, illetve a komplexitása miatt önálló prioritásként kezelt turizmus területén is. A Tatabánya és Esztergom térségének kiemelt járműipari központtá nyilvánításáról szóló 1206/2014. (IV. 1.) kormányhatározat biztosítja a megye céljainak megvalósításához szükséges kormányzati-politikai támogatást. Az országos területpolitikai célrendszerben hangsúlyos szerepű felsőfokú oktatás-képzés, és az általa generált K+F potenciálok a megyei stratégia I. prioritásában meghatározó szerepet játszanak.

Az OFTK tervezet Budapestet kiegészítő 40-80 km-es belső ipari-logisztikai gyűrű részeként kívánja fejleszteni a Tatabánya – Tata - Oroszlány város együttest és Esztergom - Párkány illetve Komárom - Komarno ikerváros-térségeket. A megyét ugyanakkor érinti a Budapesti agglomeráció (metropolisztérség), illetve a győri agglomerálódó térség is. Az ún. csapágyvárosi gyűrű és a külső városgyűrű Komárom - Komarno térségében átfedi egymást, ami a tervezett hídépítésnek különös jelentőséget ad. A kárpát-medencei kohézió újraépítésére irányuló területpolitikai célkitűzéshez a megye a Duna menti térsége struktúraváltásával, a Duna és a megye kapcsolatának újrapozicionálásával kíván hozzájárulni.

Az európai-globális trendek fényében fel kell készülni arra, hogy a járműipar húzó szerepe térségünkben korlátozott ideig fog tartani, már most szükséges az azt követő időszakra tervezni. Ebben a Duna térségben kibontakozni látszó IKT szektor (Komárom, Ács) és a hagyományokkal rendelkező gyógyszeripar mellett (Dorog) az összefoglaló néven „zöldgazdaságban”, specifikusan az agrár- és élelmiszervertikumban és az energiaiparban vannak meg a helyi termelési tradíciókban és innovációs készségben gyökerező kibontakozási lehetőségek.

1.3. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM INDOKOLTSÁGA

1.3.1. A szakterület elemzése

Az Európa 2020 stratégia, az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája az elmúlt évtizedek legsúlyosabb globális pénzügyi és gazdasági válságának káros hatásainak enyhítését, valamint Európa versenyképességének fejlesztését célozta meg a 2010-2020-as időszakra. Céljait három prioritás mentén határozta meg:

1. Intelligens növekedés: tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása.
2. Fenntartható növekedés: erőforrás-hatékonyabb, környezet barát és versenyképesebb gazdaság.
3. Inkluzív növekedés: magas foglalkoztatás, valamint szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság kialakításának ösztönzése.

A 2020-ig tartó időszakra kidolgozott stratégia egyik kiemelt célja a 20-64 éves népesség foglalkoztatási rátájának 75 százalékra emelése, többek között a fiatal, az idősebb, illetve az alacsony képzettségű munkavállalók nagyobb mértékű foglalkoztatása, valamint a legális migránsok fokozottabb integrációja révén.

Az Európai Unióban jelenleg az aktív népesség 10%-a munkanélküli, megközelítően 23 millió ember. A gazdaság növekedése, versenyképessége és a jóléti rendszer

fenntarthatósága érdekében több munkahelyre van szükség és több embernek kell munkát vállalnia.

Az európai gazdaság növekedése jóval alacsonyabb volt, mint fő gazdasági partnereié, nagyrészt az üzleti struktúrákban fennálló különbségeknek, a K+F-re és innovációra fordított beruházások alacsony szintjének, az információs és kommunikációs technológiák (IKT) elégtelen mértékű alkalmazásának, a piacra jutás korlátjainak és a viszonylag merev üzleti környezetnek köszönhető.

Az elnehezülő gazdasági környezet mellett a népesség elöregedése is egyre jelentősebb problémát jelent. A baby-boom generáció nyugdíjba vonulása miatt az EU aktív népessége 2013-2014-től kezdve csökkenő tendenciát mutat. A 60 évesnél idősebb emberek száma az elmúlt években kétszer olyan gyorsan – évente mintegy kétmillió fővel – növekedett. A gazdaságilag aktív népesség alacsony aránya és az egyre több nyugdíjba vonuló munkavállaló még jobban megterheli az európai jóléti rendszert.

Az Európa 2020 célkitűzéseire igazodva kidolgozott foglalkoztatási stratégia célja a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése az Európai Unióban. Ennek érdekében az EU a meglévő uniós eszközök mellett (mint például az európai egységes piac, az uniós költségvetés és az EU külkapcsolati politikája) elindította „*Új készségek és munkahelyek menetrendje*” elnevezésű kezdeményezését a munkaerőpiacok modernizálására.

A kezdeményezéssel az Európai Bizottság elősegíti, hogy az Európai Unió 2020-ra elérje foglalkoztatási célkitűzését, azaz, hogy a munkaképes korú lakosság (20–64 éves) 75%-ának legyen munkahelye.

A kezdeményezésben kidolgozott intézkedések hozzájárulnak a munkaerő-piaci reformok felgyorsulásához a flexibilitás és a biztonság javítása érdekében, hatásukra a munkavállalók meg tudják szerezni azokat a készségeket, amelyekre a jelen és a jövő munkahelyein szükségük lehet, elősegítik a munkahelyek minőségének és a munkahelyteremtés körülményeit, valamint hozzásegítik a munkaadókat a jobb munkakörülmények biztosításához.

Az Európa 2020 stratégia célkitűzései mentén minden egyes EU tagállam nemzeti célokat határoz meg, figyelembe véve az egyes országok különböző helyzetét és a helyi viszonyokat.

A hazai szakpolitikai foglalkoztatási stratégia célja a 2014-2020 közötti uniós programozási időszak foglalkoztatáspolitikai és képzési intézkedéseinek megalapozása a fejlesztési szükségletek felmérésével, valamint a munkaerő-kínálatra fókuszáló szakpolitikai javaslatok megfogalmazásával.

Elsősorban a foglalkoztatáspolitikai munkaerő-kínálatra fókuszáló beavatkozásait vizsgálja: áttekintést ad a magyarországi munkaerő-piaci helyzetről, bemutatja a munkaerő-piaci folyamatokat befolyásoló demográfiai változásokat és a gazdasági környezet alakulását, ezek alapján azonosítja a főbb munkaerő-piaci kihívásokat, valamint bemutatja a munkaerő-piacot befolyásoló hosszabb távú trendeket, előrejelzéseket, külső környezetet és a demográfiai aspektusokat.

A magyar Kormány az uniós célkitűzésekkel összhangban a foglalkoztatás bővítését tűzte ki stratégiai célul: 2020-ra a 20-64 éves népesség körében 75%-os foglalkoztatási ráta elérése. A munkaerő mobilizálásával, a nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével és a korai nyugdíjazási

formákhoz való hozzáférés korlátozása elősegíti a munkával töltött időszak meghosszabbodását, a munkaerő munkaerő-piacon tartását. Mindemellett a szociális ellátórendszer átalakításával, az új közfoglalkoztatási program elindításával, illetve az új adórendszer foglalkoztatás-barát módon történt átalakításával is munkára ösztönöz.

Középtávon egy modern, versenyképes, rugalmas hazai munkaerő-piac kialakítása a cél, ennek érdekében jelentős munkahelyteremtés valósul meg az elsődleges munkaerő-piacon, ehhez megfelelően képzett versenyképes munkaerő áll rendelkezésre, a munkanélküliek és inaktívak elhelyezkedését pedig hatékony és személyre szabott munkaerő-piaci szolgáltatások segítik. A leghátrányosabb helyzetűek számára átmeneti foglalkoztatási lehetőségeket kíván nyújtani, támogatja a munkaerő-piaci szereplőket a változásokhoz való rugalmasan alkalmazkodáshoz, valamint elősegíti, hogy a foglalkoztatási formák és képzési utak figyelembe vegyék az egyéni élethelyzeteket.

A fentieknek megfelelően hazai foglalkoztatáspolitikai stratégia prioritásai a 2014-2020 közötti időszakban a következők:

- *Munkaerő-piaci belépés segítése:* a legfőbb prioritás a munkaerő-piaci belépés elősegítése, elsősorban a hátrányos helyzetű munkanélküliekre és inaktívakra fókuszálva. Ennek keretében olyan kezdeményezések kerülnek megvalósításra, melyek aktív munkaerő-piaci eszközös révén hozzájárulnak foglalkoztathatóságukhoz – az ezeket megvalósító Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetének és munkaerő-piaci szolgáltatásainak fejlesztése.
- *A fiatalok fenntartható munkaerő-piaci integrációja:* a fiatalok munkaerő-piaci integrációjának segítését az Ifjúsági Garancia bevezetésével (pl. aktív munkaerő-piaci eszközök és munkaerő-piaci szolgáltatások a fiatalok számára, gyakornoki programok, fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása, non-profit szervezetek fiatalok foglalkoztatását segítő programjai, stb.)
- *Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szakképzés és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével:* ennek érdekében a duális képzés elterjesztésének támogatása, a szakképzés minőségének javítása, felnőttképzési programok támogatása – kiemelten az alacsony iskolai végzettségűek és közfoglalkoztatottak foglalkoztathatóságának javítása érdekében –, valamint a felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztése.
- *A munkavállalók és vállalkozások munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének fejlesztése* a munkaerő-piaci szereplők alkalmazkodóképességének javításával, a munkahelyi rugalmasság ösztönzésére, a kisgyermekesek rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztésére, stb.
- *A szociális gazdaság és non-profit foglalkoztatási programok támogatása:* fókuszálva a szociális gazdaság fejlesztése keretében a társadalmi vállalkozások fejlesztésére, illetve tranzitfoglalkoztatási programok támogatására.

A gazdaságban és a társadalomban lezajlott folyamatok következtében az elmúlt években jelentősen megváltozott a népesség gazdasági aktivitása. Szűkült a munkaerőpiac, módosult a foglalkoztatás struktúrája és megjelent a munkanélküliség. A népesség öregedése és a korai nyugdíjazás lehetőségeinek megteremtődése pedig az inaktívak állományát szélesítette ki, növelve ezzel az aktív lakosságra háruló terheket.

EURÓPAI UNIÓ

„Európa 2020”

Intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés

Foglalkoztatás

K+F/Innováció

Éghajlatváltozás/Energia

Oktatás

Társadalmi befogadás és szegénység elleni küzdelem

„Foglalkoztatási stratégia”

Foglalkoztathatóság javítása

Vállalkozásbarát környezet megteremtése

A vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének a fejlesztése

Nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítése

MAGYARORSZÁG

„Partnerségi Megállapodás 2014-2020”

Fenntartható, magas hozzá adott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedés

A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása

A foglalkoztatás növelése

Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése

A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése

A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása

KÖZÉP-DUNÁNTÚLI RÉGIÓ

„Közép-Dunántúl Intelligens Innovációs Szakosodási Stratégiája”

A Közép-dunántúli Régió kedvező gazdasági potenciálját megtartva, a tudás intenzív tevékenységek szerepét növelve, továbbá a közösségi hálózatokat erősítve hosszú távon is fenntartható, versenyképes, a közép-európai gazdasági térben meghatározó szerepet betöltő nyitott, befogadó régióvá váljon.

A régió fejlesztés stratégiai célja a hagyományos gazdaságfejlesztési szempontok mellett az innováció összetett szempontrendszerének kiterjesztése a régiós gazdaság egészére és a társadalmi fejlődés meghatározó területeire, végcélként kitűzve a régióban élők életminőségének folyamatos javítását.

KOMÁROM-ESZTERGOM MEGYE

„Komárom-Esztergom Megye Területfejlesztési Koncepció”

STABILAN AZ ÉLVONALBAN¹

(Új térszerkezeti erővonalak, térségi együttműködési hálózatok, felzárkózás a tudás- és információs társadalomba)

Hálózati csomópont nagytérségi integrációja, hálózatok, gazdaság és társadalomfejlesztés

Ikervárosok és térségük határon átnyúló együttműködése, nemzetközi térszervezés

Duna mente struktúraváltása

Kisalföldi agrárregió versenyképességének, népességeltartó és alkalmazkodó képességének megerősítése

Dombvidékek komplex tájgazdálkodásra épülő helyi gazdaságának, szolgáltató funkcióinak és alkalmazkodóképességének megerősítése

A megye gazdaságának és vállalkozási struktúrájának diverzifikálása, kiemelkedő gazdasági pozíciójának stabilizálása

Aktivitás, kreativitás és társadalmi integráció kibontakoztatása

Meglévő ipari parkok telephelyvonzó képességének növelése, rozsda- és barnamezős területek differenciált újrahaznosítása, tájsebek rehabilitációja

Hazai és határon átvelő térségi hálózatok, együttműködések, munkamegosztás felépítése

¹ Komárom-Esztergom megye számára kiemelt fontosságú, hogy erős pozícióját az ország gazdaságában fenntartsa, közép-európai pozícióját erősítse.

A Magyarországon zajló demográfiai tendencia egyre aggasztóbb méretű. A népesség elöregedését és fogyását támasztja alá a 2011. évi népszámlálás eredménye is. A népesség száma már 10 millió alá süllyedt, amely a született gyermekek számának mérséklődésének és a várható élettartam növekedésének következménye. A nemzetközi vándorlás 2001 és 2011 közötti pozitív egyenlege mindössze a fogyás egyharmadát tudta ellensúlyozni, középtávon pedig várhatóan nem befolyásolja érdemben a demográfiai folyamatokat.

A munkavállalási korú (15-64 éves) népesség száma 145 ezerrel esett vissza a két utolsó népszámlálás között, míg a 20-64 éves korcsoporthoz tartozók száma 70 ezerrel mérséklődött. Mindemellett az aktív korú lakosságra nehezedő eltartási teher is nőtt. Egyértelmű, hogy mindezt csak a magasabb aktivitási és foglalkoztatási szint, illetve javuló termelékenység ellensúlyozhatja.

A gazdasági válság következtében Magyarország 2009-ben rendkívül mély válságot élt át: a külső és belső piacok jelentősen beszűkültek, a fogyasztás és kibocsátás erőteljesen csökkent. Csak 2010 közepétől kezdett újból növekedni a gazdaság és az év második felében érte el a növekedés a válság előtti szintet. A válság előtti években Magyarországot kivéve minden uniós tagállamban csökkent a munkanélküliség, ezzel szemben a válság utáni időszakban mindenhol egyaránt romló tendencia volt megfigyelhető.

A 2008-as világválságot követően Magyarországon is emelkedett a munkanélküliség, amely - az európai tendenciához hasonlóan - elsősorban a fiatal korosztályt sújtotta. Hazánkban a munkanélküliség főként az alacsony végzettségűek körében jelentős, akiket még inkább érint az amúgy is jelentős problémát képviselő tartós munkanélküliség.

A gazdasági fejlődésnek jelentős fellendülést csak a hazai magas inaktivitás csökkentése biztosíthat. Bár az elmúlt időszakban fejlődés figyelhető meg, ennek ellenére a magyarországi foglalkoztatás szintje az egyik legalacsonyabb az Unióban. Ebben jelentős szerepe van a fiatalok és az 55 éven felüliek foglalkoztatási helyzetének: a 15-24 év közötti fiatalok foglalkoztatási jelentős elmaradást mutatott az uniós átlaghoz viszonyítva. Bár az 55 éven felüli népesség foglalkoztatottsága emelkedett a célzott beavatkozások következtében, az uniós átlaghoz mért különbség ugyanakkor továbbra is jelentős. Mindezek mellett iskolai végzettségi szintenként is igen nagyok a különbségek a foglalkoztatottságban. Az alacsony végzettségűek foglalkoztatási aránya alacsonyabb, mint az EU-ban, míg a 20-64 éves diplomások hazai foglalkoztatási szintje már jóval kisebb elmaradást mutat az uniós átlagtól. A 30 éven aluli fiatalok aktivitási aránya csökkent, miközben növekedett az idősebb korosztályok aktivitása, mert a fiatalok később lépnek be a munkaerő-piacra a tanulmányi idejük meghosszabbodása miatt, míg a nyugdíjkorhatár emelkedése miatt az 55-59 éves nők és a 60 éven felüli férfiak egyre nagyobb része van még jelen aktívan a munkaerő-piacon.

1.3.2. A támogatási kérelem szükségességét alátámasztó probléma bemutatása

A probléma bemutatása az 1.2.1. pontban (Munkaerő-piaci jellemzők), a jelen fejezetben, valamint a 2. pontban szerepel.

1.3.3. Szakmapolitikai, jogi háttér

A projekt kidolgozása során az alábbi – szakmapolitikai környezetet meghatározó - jogszabályok épül:

- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény,

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló a 2003. évi CXXV. törvény,
- a 2012. évi I. törvényt a munka törvénykönyvéről
- a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvényt
- a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII.16.) MüM rendeletet
- a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendeletet
- a 2014-2020 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról 255/2014. (X. 10.) Korm. rendeletet
- a 272/2014. (XI.5.) Kormányrendelet a 2014-2020 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről

A hazai törvények közül az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény rendelkezik a foglalkoztatás elősegítésének, a munkanélküliség megelőzésének, illetve ennek hátrányos következményeinek enyhítéséről, amelyben a Kormány, a helyi önkormányzatok, továbbá a munkaadók és a munkavállalók együttműködésére alapoz. A törvény értelmében az állami foglalkoztatási szerv a munkahelykeresést, a munkához, valamint a megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartást munkaerő-piaci szolgáltatásokkal is elősegíti.

1.3.4. A támogatási kérelem céljainak kapcsolódása a Széchenyi 2020 céljaihoz

Átfogó nemzeti fejlesztési cél

A hazai (Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió) és az uniós (EU 2020 Stratégia, valamint a Nemzeti Reform Programban rögzített vállalások) fejlesztési szükségletek és növekedési lehetőségek alapján a 2014–2020-as tervezési ciklus átfogó nemzeti fejlesztési célja a fenntartható, magas hozzá adott értékű termelésre és a foglalkoztatás bővítésére épülő gazdasági növekedés.

A cél a fenntartható gazdasági növekedés, amihez a 2011-2012-ben lezajlott pénzügyi konszolidáció teremti meg az alapokat. A fenntarthatóság mellett azonban legalább ekkora hangsúlyt kell kapnia a növekedésnek is. Ezért a Magyarországra érkező erőforrásokat, így a 2014–2020-as tervezési ciklus európai uniós fejlesztési forrásait is – a jelenlegi tervezési ciklushoz képest – nagyságrendekkel nagyobb mértékben kell közvetlenül gazdaságfejlesztésre fordítani. Emellett a nem közvetlenül gazdasági jellegű fejlesztési programokat úgy célszerű felépíteni, hogy azok közvetve vagy áttételesen hozzájáruljanak a növekedés céljához.

Öt fő nemzeti fejlesztési prioritás

Annak érdekében, hogy a fejlesztések valóban a változások kritikus tömegéhez vezessenek el, az átfogó nemzeti fejlesztési célhoz az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptióban kijelölt öt fő nemzeti fejlesztési (támogatási) prioritás kapcsolódik, amelyek átfogják a fejlesztéspolitika egészét, beleértve a vidékfejlesztési célkitűzéseket és hozzájárulást is:

1. A gazdasági szereplők versenyképességének javítása és nemzetközi szerepvállalásuk fokozása
2. A foglalkoztatás növelése (a gazdaságfejlesztési, a foglalkoztatási, oktatási, társadalmi felzárkózási szakpolitikák által, tekintettel a területi különbségekre)
3. Az energia- és erőforrás-hatékonyság növelése
4. A társadalmi felzárkózási és népesedési kihívások kezelése
5. A gazdasági növekedést segítő helyi és térségi fejlesztések megvalósítása.

A TOP célkitűzései (Megyei és helyi emberi erőforrás fejlesztések, társadalmi együttműködés és foglalkoztatás-ösztönzés)

Az intézkedés közvetlen célja megyei és helyi foglalkoztatási együttműködések (paktumok) létrehozásának és működésének támogatása, tevékenységi körök, eredményességük, hatékonyságuk növelése, továbbá a foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskeresők munkához juttatása. A beavatkozás keretében a foglalkoztatási paktum modellje és módszertana szerint létrejött, létrejövő megyei szintű foglalkoztatási együttműködések támogatása valósul meg. Ennek keretében támogatást biztosítunk a megyei foglalkoztatási stratégia tervezésére (beleértve kutatásokat, felméréseket, adatbázisokat), a partnerség és az együttműködést szervező szervezet kialakítására és működtetésére, a tevékenysége keretében végzett képzési és foglalkoztatási tevékenységekre.

1.3.5. A támogatási kérelem kapcsolódása a hazai és térségi fejlesztéspolitikához

Átfogó célok

Komárom-Esztergom megye három átfogó cél mentén - Városhálózati csomópont: XXI. századi urbanizált táj; Duna menti térség struktúraváltása; Vidéki tájak új egyensúlya - szervezi jövőre vonatkozó vízióját. Az átfogó célok vállaltan területi kötődésűek, tükrözve a megye sokféleségét, egyúttal pedig elkötelezettségét a területi szemlélet markáns érvényesítése mellett. A megye középső tengelyében egy 170 ezer fő körüli népességet elérő városhálózati csomópont kialakításának célkitűzése az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció által tervezett csapágyváros koncepcióval összhangban került megfogalmazásra. A városhálózati csomópont, mint XXI. századi urbanizált táj, gazdasági és lakóterületi vonzerő szempontjából is a határon átnyúló makro-térség versenyképes pólusává válik.

Jövőkép: Stabilan az élvonalban

Már a 2011-ben készült megyei területrendezési tervmódosítás megalapozó munkarészei is megállapították, hogy több vonatkozásban markáns és összehangolt intézkedésekkel a megye országon belüli jelenlegi relatív pozíciója tartható, de nagy eséllyel nem javítható (számos mutató tekintetében a 2.-3. legfejlettebb megye). Másrészt viszont a makro-térségi pozíciók erősítésére még számos kiaknázatlan lehetőség kínálkozik: • egyrészt a fejlettebb Közép-Magyarországi régió és a második legfejlettebb Nyugat-Dunántúli régió közötti hiányzó láncszem –„kapocs és kapu”- szerepének betöltésére, • másrészt a határon túli elmaradottabb térségek vonatkozásában fejlesztési, térszervezési pólusfunkciók erősítésére. A Területfejlesztési koncepció küldetése – „Stabilan az élvonalban” – három célt integrál: •

egyrészt a kedvező trendek, folyamatok fenntartását, folytatását, • másrészt a megye globális kitérségének mérséklését - a helyi adottságok, erőforrások korábbiaknál sokkal hatékonyabb, fenntartható hasznosításával és a nem befolyásolható trendekhez való alkalmazkodással, • harmadrészt azon konfliktusok kezelését, hiányok felszámolását, melyek a kedvező trendek, folyamatok fenntartását akadályozzák, vagy akadályozhatják a jövőben.

A megye 2030-ra előrettekintő területfejlesztési koncepciója. illetve a 2014-2020 időszakra szóló stratégiai program megvalósítása három fő pillérre épül:

- Megyei integrált területi program (megyei ITP), melyben a terület- és településfejlesztési Operatív Program által támogatott projektek játsszák a domináns szerepet, de ágazati és területi fejlesztések (Tatabánya megyei jogú város ITP-je, továbbá megye és/vagy országhatáron átnyúló fejlesztések) is kapcsolódnak hozzájuk;
- Horizontális jellegű vagy kizárólag ágazati operatív program forrásaiból megvalósuló tematikus vagy hazai forrásból megvalósítandó projektsomagok, melyek a megyei ITP-vel szinergiában hozzájárulnak a megyei célok megvalósításához. Az ágazati források részben állami szervezetek, vállalatok koordinációjában megvalósuló fejlesztések, részben pályázati úton elnyerhető támogatások;
- Kapcsolódó integrált területi programok: Tatabánya MJV ITP-je és a megyei és/vagy országhatáron átnyúló programok

2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI

2.1. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAINAK MEGHATÁROZÁSA

A támogatási kérelem célrendszerét alapvetően meghatározza a megyei, járási és városi/helyi szükségletek, fejlesztési programok, másrészt az Európa 2020 stratégiából levezethető fejlesztési irányok, melyeket a Partnerségi Megállapodás tematikus céljai is támogatnak.

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) 5. prioritási tengelye támogatja a megyei és helyi emberi erőforrás fejlesztéseket, foglalkoztatás-ösztönzést és társadalmi együttműködést, ezen belül a foglalkoztatási paktumok kialakítását. Az 5.1. intézkedés foglalja magába a foglalkoztatás-növelést célzó megyei és helyi foglalkoztatási együttműködések (paktumok) kialakítását.

Az intézkedés hosszú távú célja, hogy az Európa 2020 Stratégia által a foglalkoztatás területén megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához térségi és helyi szintű foglalkoztatási, gazdaságfejlesztési stratégiák és programok által járuljon hozzá. Az Európai Unió által is szorgalmazott ösztönzött helyi foglalkoztatási kezdeményezések és a TOP által a foglalkoztatás helyi szintű biztosítása, növelése érdekében célul tűzött helyi gazdaságfejlesztési megközelítés céljában és módszertanában is egybeesik.

Az intézkedés közvetlen célja megyei és helyi foglalkoztatási együttműködések (paktumok) létrehozásának és működésének támogatása, tevékenységi körük, eredményességük, hatékonyságuk növelése, továbbá a foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskereső munkához juttatása.

E cél eléréséhez járul hozzá jelen foglalkoztatási együttműködés Oroszlány járásban fejlesztési elképzelés.

A foglalkoztatási együttműködés nagy hangsúlyt helyez a térség foglalkoztatási helyzetének elemzésére, a munkalehetőségek feltárására, a gazdasági és a humán erőforrás-fejlesztési elképzelések koordinációjára, valamint a kitörési pontok meghatározására, innovatív foglalkoztatási kezdeményezések felismerésére. A fejlesztés legfőbb célja az, hogy a munkahelyteremtő helyi gazdaságfejlesztés, a felnőttképzés, valamint a munkaerő-közvetítés rendszerének szinergiáját erősítve összekapcsolja a kezdeményezéseket, ezzel erősítve egy jól koordinált helyi foglalkoztatáspolitikai kialakítását.

2.2. A FEJLESZTÉSEK CÉLCSOPORTJAI, AZ ÉRINTETTEK KÖRE, A FEJLESZTÉSEK HATÁSTERÜLETE

Magyarországon a foglalkoztatás-gazdaságfejlesztési kezdeményezések / paktumok létrehozása megteremtette / megteremti azt a platformot, amelyen a gazdasági élet helyi, a térségi viszonyokat legjobban ismerő szereplői, az állam, az önkormányzatok és a vállalkozások, valamint a civil szféra képviselői egyeztetetiek, összhangba hozhatják stratégiai céljaikat, ezáltal közös mederbe terelhetik és multiplikálhatják erőfeszítéseiket a gazdaság és a munkaerő-piac fellendítése érdekében.

A TOP-5.1.2. intézkedés keretében szervezett program munkaerő-piaci tevékenységeiben az adott térségben munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívok (célcsoporti személyek) vonhatóak be. Ők képezik a projekt közvetlen célcsoportját.

A programba vonás szempontjából hátrányos helyzetűnek minősülnek:

- az alacsony iskolai végzettségűek,
- a 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső,
- az 50 év felettek,
- a GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők.
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, akik
 - a) legalább 6 hónapja álláskereső, vagy
 - b) legalább 3 hónapja álláskereső, és az alábbiak valamelyike igaz rá:
 - közfoglalkoztatott, vagy
 - elavult szakképzettséggel rendelkezik (van szakképzettsége, de azt több mint 10 éve szerezte), vagy
 - megfelelő szakképzettséggel rendelkezik, de gyakorlattal nem rendelkezik, vagy
 - szakképesítéssel nem rendelkezik.

(A munkanélküliségben töltött időtartamba az álláskereső és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható).

Foglalkoztatáspolitikai szempontból a területi sajátosságok miatt eltérő, hogy ki számít az adott területen tartós munkanélküliséggel veszélyeztetetteknek, ezért a lehatárolást a Járási Foglalkoztatási Osztály segítségével az előzetes helyzetelemzés és igényfelmérés eredményei alapján került lehatárolásra.

- Megváltozott munkaképességű személyek
- Roma nemzetiséghez tartozó személyek

Közvetett célcsoport (akik nem a támogatási kérelem eredményeinek közvetlen használói, de összetett mechanizmusokon keresztül a támogatási kérelem eredményei és hatásai helyzetüket befolyásolják):

Közvetlen célcsoportba tartozó személyek családtagjai, illetve a velük szoros anyagi viszonyban (függésben) lévő személyek – azáltal, hogy a célcsoport tagjai a projekt révén rendezettebb anyagi körülmények közé kerülnek, felszabadulnak az anyagi terhek alól, életkörülményeik javulnak.

Közvetlen célcsoport tagjainak ismerősi köre, velük érintkező személyek, közösségek – a célcsoport tagok életminőségének javulása erősítheti a helyi identitás és a helyhez való kötődés érzését a közösség tagjaiban, motiválhatja az ismeretségi kört.

Járás és megye vonzáskörzete területén élők, akik hasonló problémákkal küzdenek – akiknek jelen fejlesztési projekt eredményei, tapasztalatai jó gyakorlatként szolgálhatnak a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolására. Tág értelemben – járás egész lakossága, hiszen a munkaerő-piaci helyzet javulásával, amit az állam nem az álláskereső támogatására, segélyezésre fordít, az fejlesztésekre, a lakosság támogatására fordítható. A munkaerő-piaci helyzet javulásának multiplikátor hatása a helyi gazdaság javulása, mely az érintett térség egész lakosságát érinti.

A célcsoport, illetve a célcsoport képviselői maximálisan bevonásra kerültek a tervezési szakaszba, a projekt tartalma a célcsoport igényeihez és szükségleteihez mérten, azokra tekintettel került kialakításra: A projekt előkészítés szakaszában több egyeztetés, műhelymunka zajlott, melyen az érintettek képviselői részt vettek (Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal, Megyei Önkormányzat és Oroszlány Város illetékes munkatársai). A projektgazda és a konzorciumi partner között az együttműködés már az előkészítés szakaszában is igen aktív volt;

- A Járási Foglalkoztatási Osztály naprakész statisztikáival, és a helyi viszonyok, tendenciák ismeretével, feltárásával segítette a Megvalósíthatósági Tanulmány elkészítését és az optimális projekttervezés meghatározását;
- A projekt megalapozása céljából kérdőíves igényfelmérés zajlott az alábbi célcsoportokkal, érintettekkel:

250 főnél kisebb foglalkoztatotti létszámú munkáltatók, 250 főnél nagyobb foglalkoztatotti létszámú munkáltatók, munkavállalók, álláskereső, önkormányzatok, illetékes kamarák, képzőintézmények, civil szervezetek. A projekt keretében történő együttműködésre nyitott szervezetekkel, cégekkel egy-egy interjú is lefolytatásra került. A kérdőíves igényfelmérés eredményeit, tapasztalatait beépítettük a projekttervezésbe, az eredményekre tekintettel történt a célcsoport meghatározása is. Tervezett bevonási és toborzási stratégia alapelveinek bemutatása

2.3. AZ ELÉRENDŐ CÉLOKHOZ SZÜKSÉGES TEVÉKENYSÉGEK BEMUTATÁSA

Egyéb fejlesztésekhez való kapcsolódás:

Jelen projekt szorosan illeszkedik keretében a konzorciumvezető által megvalósított illetve folyamatban lévő elsősorban a Gazdasági Innovációs Operatív Program (GINOP) keretében kiírt pályázatokhoz.

Folyamatban lévő pályázatok:

- 6.1.1.-15 Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése
- 5.1.1.-15 Út a munkaerő-piacra
- 5.2.1.-14 Ifjúsági Garancia

GINOP 6.1.1.-15 kiemelt projekt keretében támogatásban részesülhetnek a kevésbé fejlett régiókban (Észak-magyarországi, Észak-alföldi, Dél-alföldi, Közép-dunántúli, Nyugat-dunántúli, Dél-dunántúli) magyarországi lakóhellyel vagy bejelentett tartózkodási hellyel rendelkező, tankötelezettségüket teljesített, elsősorban alacsony iskolai végzettségű, legfeljebb befejezett általános iskolai végzettséggel rendelkező, munkavállalási korú (öregségi nyugdíjkorhatárt el nem ért) felnőtt személyek, akik közfoglalkoztatási jogviszonyban vagy munkaviszonyban állnak.

A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP) egyik legfontosabb célkitűzése Magyarország foglalkoztatási rátájának emelése. Ehhez egyrészt új munkahelyeket kell létesíteni, másrészt a munkáltatók elvárásainak megfelelően a munkát vállalni akarók képességeit kell fejleszteni. A program további két fontos célkitűzése az ország innovációs képességeinek és kapacitásainak, valamint a magyar ipari és szolgáltató szektornak a fókuszált fejlesztése.

A 2014-2020-as időszakra vonatkozó Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP) a magyar gazdasági növekedés ösztönzése miatt jött létre. Az operatív program legfontosabb célkitűzése, hogy a magyarországi foglalkoztatási ráta elérje a 75%-ot.

Az Operatív Programban öt fő beavatkozási terület került meghatározásra:

1. foglalkoztatás növelése és munkahelyteremtés,
2. vállalkozások, valamint kiemelt növekedési potenciállal rendelkező ágazatok és térségek versenyképességének fejlesztése,
3. K+F+I tevékenységek ösztönzése és a tudásgazdaság erősítése,
4. integrált infokommunikációs fejlesztések,
5. az Információs és Kommunikációs Technológiai szektor fejlesztése alacsony széndioxid kibocsátású gazdaságszerkezetre való áttérés támogatása, valamint a környezet megőrzése és a védelme, és az erőforrás-hatékonyság növelésének elősegítése

A TOP, azaz a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program fő küldetése, hogy kereteket biztosítson a területileg decentralizált fejlesztések tervezéséhez és megvalósításához. Fejlesztései között helyet kapnak a közvetlenül a közszférára, a helyi társadalomra és környezetre irányuló fejlesztések is.

Tevékenységek bemutatása:

Projekt előkészítése:

- megvalósíthatósági tanulmány, helyzetelemzés, szükségfeltárás elkészítése
- projektirányítás rendszerének kialakítása, egységes projektműködési módszertan kialakítása a központi koordináció számára, mely kiterjed az alábbiakra:
 1. projektben résztvevő partnerek, konzorciumi tagok feladatainak lehatárolása
 2. projektmenedzsment felépítése, felelősségi viszonyok, folyamattervezés és HR, egyéb erőforrás-menedzsment belső-, külső kommunikáció rendje
 3. a projekt módszertani eljárásrendjeinek elkészítési és jóváhagyási folyamata; dokumentumok kezelésének rendje;
 4. szakmai minőségbiztosítási rendszer leírása;
 5. pénzügyi kontrolling rendszer leírása (cash flow menedzsment, elszámolások, beszerzések tervezése és lebonyolítása);
 6. eljárásrendek, iratminták elkészítése, amely kiterjed az alábbiakra:
 - célcsoport kiválasztása, bevonása
 - forrásallokációs módszertan leírása
 - képzések meghatározása; a képző intézmények kiválasztása; a képzések megvalósítása, nyilvántartása, nyomon követése; a képzések ellenőrzése, a lemorzsolódások kezelése
 - az egyéni képzési terv tartalma
 - mentorok kiválasztása, bevonása, felkészítése, mentorok feladatai
 - a megvalósításban résztvevők felkészítése, feladatai
- közbeszerzési terv elkészítése

A projekt szakmai megvalósításával kapcsolatos tevékenységek:

- Célcsoport felkutatása, toborzása, programba vonása – egyéni képzési terv készítése, tájékoztatás, információnyújtás a célcsoport részére, támogatási szerződés megkötése a képzésbe vont célcsoporttagokkal;
- Megyei és helyi gazdasági szereplőkkel való kapcsolatfelvétel, egyeztetés, együttműködés;
- Munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzési kínálat kialakítása érdekében folyamatos egyeztetés a foglalkoztatókkal a munkaerőigényekről a képzési programokba bevonandó létszám, helyszínek és a képzések ütemezése érdekében;
- Célcsoporttagok számára képzésben való részvétel támogatása, a képzési költségek támogatása;
- Megvalósításban résztvevők módszertani felkészítése;

- Célcsoport képességének és készségének felmérését támogató eszköz és módszertan beszerzése, fejlesztése korábbi fejlesztési programok tapasztalataira építve;
- Fejlesztési módszertan és segédanyagok kidolgozása;
- Mentorok bevonása, felkészítése, mentori tevékenységek biztosítása;
- A képzési igények alapján összeállított képzési jegyzék elkészítése, folyamatos frissítése;
- Képző intézmények kiválasztása, a képzőkkel történő együttműködési megállapodások megkötése;
- A közfoglalkoztatásból történő kivezetést támogató, a képzéshez szorosan köthető személyre szabott tevékenységek kialakítása és nyújtása, amelyek az alábbiak lehetnek:
 - egyéni képzési terv készítése
 - mentori tevékenység a képzésben résztvevők képzésbe vonásának és képzésben tartásának segítésére
 - felnőttképzést kiegészítő tevékenység
- A képzési igényeket és a rendelkezésre álló forrásokat figyelembe véve az egyének bevonásának és a képzések indításának ütemezése;
- A képzések megvalósulásának – helyszíni és dokumentum alapú – ellenőrzése (a bevont létszám alapján 5%);
- A program nyilvántartásához, szakmai és pénzügyi nyomon követéséhez és adminisztrálásához szükséges informatikai rendszer fejlesztése, melynek részét képezi a TÁMOP-2.1.6-12/1 „Újra tanulok” programban kifejlesztett háttér-informatikai rendszer szükség szerinti továbbfejlesztése együttműködve a foglalkoztatási szakmai rendszerek és adatbázisok üzemeltetésére jogszabályban kijelölt központi hivatallal, amely kiterjed az alábbi funkciókra:
 - a célcsoporttagok bevonására, nyilvántartására, képzési programban való életútjának nyomon követésére;
 - a képző intézmények és a képzések nyilvántartására;
 - a bevont célcsoportról az 1304/2013/EU Rendelet 1. sz. mellékletében meghatározott adatkörök tekintetében kötelező teljes körű elektronikus nyilvántartás vezetésére;
 - program előrehaladással kapcsolatos monitoring információs adatszolgáltatásra;
 - a képző intézményekkel, mentorokkal való együttműködés és a workflow folyamatok támogatására;
 - programvégrehajtással kapcsolatos dokumentumalapú és helyszíni ellenőrzések támogatására;

- A megvalósítás folyamatába épített szakmai értékelés, részjelentések/beszámolók elkészítése;
 - Szakmai tájékoztató rendezvények, munkaértekezletek;
 - A célcsoporttagok bevonásának, a kormányhivatalokra allokált források felhasználásának nyomon követése a konzorciumi tagok jelentései alapján, intézkedés kezdeményezése a források átcsoportosítása és a végrehajtást nehezítő, akadályozó tényezők elhárítása érdekében;
 - Szakmai megvalósítók indokolt hardver és szoftver beszerzései;
 - A képzésen résztvevők elégedettségének és a képzés hatékonyságának mérése;
 - A célcsoport helyzetében (képzést követő 6 hónappal) beállt változásokat mérő hatástanulmány elkészítése.

A projektben a felhívás 3.1.4 pontban szereplő Önállóan nem támogatható, választható, kiegészítő tevékenységek között befektetés-ösztönzési tevékenységet nem tervezünk megvalósítani.

A projektben helyi termék- vagy szolgáltatásfejlesztéshez kapcsolódó kiegészítő ESZA tevékenységeket nem tervezünk megvalósítani.

A paktum célja a járás gazdaságának és munkaerő-piacának fejlesztésében érdekelt felek támogatásával és együttműködésével a kialakított partneri hálózat működtetése, a járási foglalkoztatási stratégia és rövidtávú akcióterv és az ezekben megfogalmazásra került projektötletek megvalósítása, mellyel a partnerek a járás, és egyben a megye foglalkoztatás bővítését kívánják elérni.

Célok:

A Partnerek a következő – Komárom-Esztergom megye Oroszlányi járására kiterjedő – célok megvalósítása érdekében működnek együtt:

1. a gazdasági, önkormányzati, munkaerő-piaci és képzőintézmények, valamint civil szereplők együttműködése a foglalkoztatási szint növelésére, a munkaerő minőségének és tudásának, foglalkoztathatóságának javítása;
2. közreműködés a járási gazdasági és foglalkoztatási stratégia elkészítésében és céljainak elérésében;
3. közreműködés a munkaerő-piaci helyzet feltárásában, a felmerülő problémák elemzésében, munkaerő-piaci program és projektjavaslatok kezdeményezésében;
4. gazdaság- és foglalkoztatás fejlesztési program és forráskoordináció, innovatív kezdeményezések felkarolása;
5. foglalkoztatási projektgenerálás, a megvalósítás megfelelő szintű koordinációja;

6. a 2014-20-as megyei gazdaságfejlesztési tevékenységek megvalósításának segítése, szakmai javaslatok megfogalmazása;
7. gazdaság-településfejlesztés, a felnőtt- és szakképzés és a munkaerő közvetítés rendszerének összehangolása;
8. a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya, valamint az Oroszlányi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztálya által nyújtott szolgáltatások és aktív munkaerő-piaci eszközök biztosítása;
9. a munkaerő-piaci szolgáltatások és vállalkozási tanácsadás, a befektetés ösztönzés fejlesztése;
10. járási gazdasági és foglalkoztatási jelentések, elemzések készítése
11. kiemelt figyelem fordítása a Konzorcium által elnyert projekt célcsoportjaihoz (a hátrányos helyzetű munkanélküliek és az inaktívak) kapcsolódó tevékenységek koordinációjára.

2.4. KÖTELEZŐ VÁLLALÁSOK, MONITORING MUTATÓK

Kapcsolódó cél	Monitoring mutató megnevezése	Mérték egység	Kiindulási érték	Célérték	Céldátum	Az adatforrás megnevezése
Kimenet						
Helyi emberi erőforrás fejlesztések, foglalkoztatás-ösztönzés és társadalmi együttműködés	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma PO25	fő	0	204	2021.09.30.	Munkaerő-piaci szolgáltatás igénybe-vételét igazoló dokumentumok, kimutatások
Számítás módja:						
Az ITP-ben meghatározott forrásarányos célérték	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma PR25	fő	0	92	2021.09.30.	Foglalkoztatási megállapodás dokumentációja, munkaszerződés
Eredmény						
Hátrányos helyzetű célcsoport munkába állásának támogatása						
	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma PR26	fő	0	18	támogatás után 6 hónappal	Foglalkoztatási megállapodás dokumentációja, munkaszerződés
A foglalkoztatási paktum keretében álláshoz jutók száma. Az indikátor a foglalkoztatási paktum keretében, vagy annak hatására elhelyezkedett munkavállalók számát méri.						

3. TÁMOGATÁSI KÉRELEM MEGVALÓSÍTÁSÁNAK SZERVEZETI KERETEI

3.1. A TÁMOGATÁST IGÉNYLŐ ÉS PARTNEREINEK BEMUTATÁSA

3.1.1. A támogatást igénylő bemutatása

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Tatabányán, Komárom-Esztergom megye megyeszékhelyén található. Tatabánya a megye és a térség legnagyobb, a régió (Középdunántúli régió) második legnagyobb városa, továbbá a megye oktatási, kulturális és egészségügyi központja, valamint a térség gazdasági, kereskedelmi és ipari centruma is, dinamikusan fejlődő regionális központ.

Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal egyetemben a többi kormányhivatallal, 2011. január 1-én jött létre jelenlegi formájában (korábban a kormányhivatal fogalmába a kormány irányítása és miniszter felügyelete alatt álló központi államigazgatási szervek tartoztak bele). Létrejöttéről a 2010. évi CXXVI. törvény és a 288/2010. (XII. 21.) Korm. rendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalokról rendelkezik, a 2010-ben létező 33 szakigazgatási szervből eddig tizennégyet integráltak a kormányhivatalokba. Jelenleg 20 Kormányhivatal (19 megyei és Budapest Főváros Kormányhivatala) működik, a Miniszterelnökséget vezető miniszter felügyelete alatt. Vezetője a kormány megbízott (dr. Kancz Csaba), továbbá a hivatalt a főigazgató (dr. Vida Nóra) vezeti. A szervezeti felosztás szerint Kormány megbízotti kabinet, továbbá Belső ellenőrzési osztály és a Védelmi bizottság titkársága közvetlen irányítása alá tartozik, közvetetten a hivatalt a Főigazgató – ill. helyettesítése esetén az Igazgató vezeti.

A Főigazgató alá tartoznak a kormányhivatal főosztályai és a Járási hivatalok. A megyében hat járás (Esztergomi-, Kisbéri-, Komáromi-, Oroszlányi-, Tatai-, és Tatabányai Járási Hivatal) található. Járási szinten a kormányablakok, a hatósági ügyintézők, a gyámügy, az élelmiszerlánc-biztonsági és állategészségügy, az építésügy, a foglalkoztatás és a népegészségügy feladatok ellátása zajlik a megyei kormányhivatal illetékes főosztályának szakmai irányítása alatt. A megyei kormányhivatal hivatali szinten Pénzügyi és Gazdálkodási Főosztállyal és Jogi és Koordinációs Főosztállyal egészíti ki a főosztályi hierarchia szintet.

A projekt megvalósítás koordinálásával a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási és Társadalombiztosítási Főosztálya került megbízásra. A Főosztály megyei illetékességgel rendelkezik. Az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró kormányhivatal feladat- és hatáskörét a 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet határozza meg. Ez alapján a Kormányhivatal Foglalkoztatási és Társadalombiztosítási Főosztályának a projekt megvalósításához kapcsolódó feladat és hatáskörei a következők:

- szakmailag irányítja és ellenőrzi az állami foglalkoztatási szervként eljáró járási hivatal tevékenységét, ennek keretében közreműködik az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal ez irányú feladatait ellátó kormánytisztviselőinek szakmai képzésében, valamint szakmai ajánlások készítésével segíti az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal ez irányú hatósági és szolgáltató tevékenységét,
- működteti az álláskeresők ellátási rendszerét, az álláskeresők részére saját hatáskörben nyújtott támogatások rendszerét és gondoskodik az állami

foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal támogatási rendszere szakmai működtetéséről,

- felelős a szakmai munkát támogató szoftverek működtetéséért és használatáért,
- ellátja az európai uniós források felhasználásával kapcsolatos szakmai és pénzügyi feladatokat,
- állami foglalkoztatási szervként ellátandó feladatai eredményességének elősegítése érdekében együttműködik a helyi önkormányzatokkal, valamint az országos és helyi nemzeti önkormányzatokkal, továbbá más hatóságokkal és egyéb szervezetekkel, ennek keretében szakmailag irányítja és koordinálja az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal – a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvényből adódó – feladatai végrehajtását,
- illetékességi területén ellátja a munkaerő-piaci ellenőrzéssel kapcsolatos feladatokat,
- az álláskeresési ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások tekintetében méltányossági jogkört gyakorol,
- nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket,
- gondoskodik a munkaerő-piaci szolgáltatási rendszer szakmai működtetéséről, valamint koordinálja az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatalok munkaerő-piaci szolgáltatási tevékenységét, munkaerő-piaci szolgáltatásokat szervez és működteti a szolgáltatások kiépített intézményrendszerét,
- ellátja azokat a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyeket nem az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró járási hivatal lát el.

A Kormányhivatalok Foglalkoztatási és Társadalombiztosítási Főosztályai és a Járási Hivatalok Foglalkoztatási Osztályai a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat részeként aktív, ügyfélbarát szolgáltató szervezetként működnek/kívánnak működni, melynek értelmében a hozzá forduló ügyfelek és partnerei számára korrekt, gyors, hatékony szolgáltatás- és információnyújtást, ügyintézészt valósítanak meg. Ez a törekvés összhangban van az uniós irányelvekkel, ajánlásokkal (PES 2020 Stratégia).

A szervezet széleskörű, a hazai munkaerő-piaci szereplők mindegyike számára elérhető ingyenes szolgáltatásaival, foglalkoztatást elősegítő támogatásaival hatékonyan közreműködik a gazdaság igényeinek kielégítésében, valamint hozzájárul a foglalkoztatottság színvonalának megtartásához, növeléséhez.

Az Európai Unió Állami Foglalkoztatási Szolgálatának hálózatába kapcsolódva a kormányhivatal EURES partneri feladatokat is végez, biztosítva az EURES-szolgáltatásokat mind az álláskeresők, mind a munkáltatók részére, ellátva az EURES népszerűsítésére szolgáló kommunikációs feladatokat.

A Kormányhivatal az állami foglalkoztatási feladatok ellátása érdekében végzett tevékenységét a kormányzati tervekben, célkitűzésekben, programokban meghatározott

gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai célok megvalósulásának előmozdítása érdekében szervezi. Főbb céljai: a gazdasági fellendülés elősegítése a kormányhivatal illetékességi (működési) területén, új munkahelyek teremtésének és a meglévő munkahelyek megtartásának elősegítése, a foglalkoztatottság növelése, a munkaerő versenyképességének megőrzése, javítása, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci pozíciójának javítása.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat megalakulásától kezdve országos lefedettségű, megyei és járási szintű hálózatként az ügyfelekhez közel (szubszidiaritás elvének megfelelően) látja el feladatait. Megyénkben a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal a megyei illetékességű Foglalkoztatási Főosztály mellett hat járásban hat foglalkoztatási osztályon és egy munkaerő-piaci ponton biztosítja ügyfelei részére szolgáltatásait.

Programjai keretében GINOP-5.2.1-14 a 25 év alatti fiataloknak, GINOP 5.1.1-15 a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő 25-64 év közötti álláskeresők, egyéb módon inaktívak, illetve GINOP 6.1.1-15 közfoglalkoztatásból kikerülő személyek foglalkoztathatóságát, foglalkoztatottságát kívánja elősegíteni. Célja, hogy az alacsony iskolai végzettségből, életkorból, inaktivitásból adódó hátrányokat a program segítségével mérsékelje, csökkentse, illetve a kedvezőtlen tendenciákat mérsékelje, enyhítse, pozitív irányba megváltoztassa.

A projekt megvalósításával a megyében a regisztrált álláskeresők 30-35 %-a részére képes szolgáltatásokat és támogatásokat nyújtani. Az egyéni programjuk eredményeképp javul motivációjuk, képzettségi szintjük, tudás szintjük, munkaerő-piaci pozíciójuk, sokuknál elérhető, hogy tartósan visszakerüljenek a munka világába.

A projektek lebonyolítása során, szorosabb kapcsolat alakul ki régi partnereinkkel, és további partnerek felkutatására is lehetőség nyílik. Ezáltal, valamint a projektben hangsúlyos munkáltatói szolgáltatások révén erősödik és javul a szervezet munkáltatókkal történő kapcsolattartása, és munkahelyfeltáró képessége, növekszik a szervezet munkaerő-piaci részesedése. Mindezek eredményeképpen segíteni tudja a gazdasági növekedést, új munkahelyek teremtéséhez tud segítséget nyújtani, és ezáltal a foglalkoztatási szintet növelni illetve a munkanélküliség mértékét tovább csökkenteni, ezzel hozzájárul a Kormány foglalkoztatáspolitikai céljainak eléréséhez.

A program lebonyolításához a Főosztály, illetve a Járási Foglalkoztatási Osztályok teljes infrastruktúrája rendelkezésre áll. Az ügyfelekkel, partnerekkel történő ügyintézés (nyilvántartásba vétel; együttműködési megállapodások, hatósági szerződések megkötése), a támogatások pénzügyi elszámolását, a pénzügyi folyamatok nyilvántartását a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat egészében, országosan egységesített informatikai un. Integrált Információs Rendszerben (IR) illetve a Foglalkoztatáspolitikai eszközök működtetését támogató Integrált Pénzügyi Információs Rendszerben (FPIR) végézik.

A Kormányhivatalba integrált Munkaügyi Központ és kirendeltségei által 2004. óta megvalósított, az Európai Unió által társfinanszírozott munkaerő-piaci programok (HEFOP 1.1 ; TÁMOP 1.1.2. korábbi szakasza; TÁMOP 1.1.3.) keretében beszerzett tárgyi eszközök (számítástechnikai berendezések, szoftverek, egyéb irodai eszközök, bútorok, berendezések) részben rendelkezésre állnak. A program megvalósításához szükséges

ingatlanok döntő többségben a Megyei Kormányhivatal tulajdonában, illetve kezelésében állnak, részben díjmentes bérleményként állnak rendelkezésre.

A Kormányhivatal a foglalkoztatási feladatai ellátását a vonatkozó mindenkor hatályos jogszabályok, valamint a szakmai irányítást végző szaktárca által kiadott központi, országosan egységes módszertani útmutatók, eljárási rendek és egyéb belső szabályzók alapján végzi. Az ügyintézéshez országosan egységes dokumentumtár, iratminták állnak rendelkezésre. A szervezet a feladatai ellátásához, valamint a működési folyamatainak optimalizálásához rendelkezik minőségirányítási rendszerrel, illetve folyamatba épített előzetes és utólagos vezetői ellenőrzés (FEUVE) rendszerét alkalmazza. A mérések és ellenőrzések folyamatos visszacsatolása lehetővé teszi a folyamatok szabályozottságának megtartása mellett a feladatellátás színvonalának kiegyensúlyozottságát, illetve javítását.

3.1.2. A megvalósításban részt vevő partnerek, konzorciumi tagok bemutatása

Oroszlány Város Önkormányzata
Lazók Zoltán polgármester
2840 Oroszlány, Rákóczi F. út 78.
Tel.: 34/361-444
E-mail: polgarmester@oroszlany.hu

Oroszlány 1954. évben nyerte el a városi címet. A város, az Oroszlányi járás székhelye Komárom-Esztergom megyében. Területe 75,86 km²

A projektben Oroszlány Város Önkormányzata, mint a járás központja és legnagyobb önkormányzata, konzorciumi partnerként került bevonásra. Az Önkormányzat – elsősorban a Polgármesteri Hivatal útján – kapcsolatot tart más település önkormányzataival, az államigazgatási szervezetekkel, a Járási Hivatallal, a Kormányhivatallal, a szakmai kamarákkal, valamint különböző önkormányzati szövetségekkel.

A város az elmúlt években több sikeres európai uniós társfinanszírozású pályázatot nyert (TÁMOP, TIOP, ÁROP, GINOP, KEOP, TOP), jelentős forrásokhoz jutva. A megvalósítás során intézményeiben és az Önkormányzatnál is jelentős projektmegvalósítási tapasztalat „halmozódott fel”.

Néhány sikeresen megvalósított projekt:

- TIOP-1.1.1-09/1-2010-0172 Tanulói laptopok beszerzése Oroszlány Város Általános Iskoláinak
- TIOP-1.1.1-07/1-2008-0495 Informatikai eszközbeszerzés Oroszlány Város Önkormányzata három általános iskolája számára
- KDOP-5.2.2/B-09-2009-0013 Oroszlány Város Bölcsődéjének bővítése
- KDOP-4.2.2.-11-2011-0005 Oroszlány első kerékpárútjának megvalósítása
- KDOP-5.1.1/2F-2f-2009-0025 Oroszlány Város Általános Iskoláinak Komplex fejlesztése

- TÁMOP-5.2.5-08/1-2008-0185 Az Oroszlányi térségben felügyelet nélkül csellengő gyerekek és családjaik számára szabadidős programok és kompetenciajavító szolgáltatások szervezése
- TÁMOP-3.1.4-08/2-2008-0008 A kompetencia alapú oktatás és az egyenlő esélyű hozzáférés feltételeinek megteremtése Oroszlány Város Általános Iskoláiban
- ÁROP-1.A.2/A-2008-0182 A Polgármesteri Hivatal szervezetfejlesztése
- KEOP-5.7.0/15-2015-0332 Oroszlány Város Önkormányzata középületeinek energetikai korszerűsítése I.
- KEOP-4.10.0/N/14-2014-0163 Az oroszlányi Önkormányzati Szociális Szolgálat villamos energia ellátásának biztosítása fotovoltaikus rendszerek kiépítésével
- KEOP-5.4.0/12-2013-0014 Táv-hővezeték rekonstrukció
- EUROVELO 6 HUSK kerékpár körútvonal csatlakozva az EUROVELO 6-hoz
- ÁROP-1.A.5-2013-2013-0011 Oroszlány Város Önkormányzatának szervezetfejlesztése
- KDOP-3.1.1/B-11-2012-0005 Az Oroszlányi Óváros fejlesztésének I. üteme – Élhető és Szolgáltató Városközpont létrehozása
- KEOP-4.10.0/A/12-2013-0502 Az Oroszlány Brunszvik óvoda villamos energia ellátásának biztosítása napelemes rendszer telepítésével
- TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0003 Az oroszlányi Nyíres és Német dűlők szegregátumának humán erőforrás fejlesztése és infrastrukturális fejlesztésének előkészítése

Az infrastrukturális beruházások mellett az Önkormányzat – elsősorban intézményei révén (pl. Szociális Szolgálat) – hátrányos helyzetű rétegek (pl. hajléktalanok, romák...) reintegrációját elősegítő projektet valósított meg az elmúlt években.

3.1.3. A támogatást igénylő és partnereinek a támogatási kérelemhez kapcsolódó tapasztalatának bemutatása

Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat

Dr. Popovics György elnök

2800 Tatabánya, Fő tér 4.

Tel.: +36/34/517-100

E-mail: popovics.gyorgy@kemoh.hu

A 1990. évi LXV. törvény az Önkormányzatokról megváltoztatta a megye jogállását, a helyi önkormányzatokhoz való viszonyát. A megyeszékhely Tatabánya megyei jogú városi rangra emelkedett és ezzel minőségi változás következett be a megye és a megyeszékhely önkormányzatainak egymáshoz való viszonyában. Felerősödtek a települések önállósodási törekvései. Ennek egyik markáns, a megyét is érintő megjelenési módja Szárliget elválása

Fejér megyétől és 1999-ben történt csatlakozása Komárom-Esztergom megyéhez. Ennek ellenkező - de a lakosság által nem legitimált, így meg nem valósult -- változata Dömös Pest megyéhez való csatlakozási szándéka volt.

A térségi újjászervezés folyamata a Kistérségi Területi Statisztikai Beosztást szabályozó KSH elnöki közleménye nyomán 1994. január 1-jével vette kezdetét. Ekkor jött létre a megye hat kistérsége, amelyek száma 1997-ben az egyik kistérség szétválása nyomán hétre emelkedett.

A 1996. évi XXI. törvény a Területfejlesztésről és területrendezésről a megyék régióvá szerveződését fogalmazta meg. Ennek kimondása a XXXV/1998. III. 20. számú Országgyűlési határozata szerint létrejött a Komárom-Esztergom, Fejér és Veszprém megyéket magában foglaló Közép-Dunántúli Régió.

Tatabánya székhellyel hivatalosan is megalakul a Komárom-Esztergom és Pest megyéket valamint a szlovákiai Nyitra Kerületet magában foglaló Vág-Duna-Ipoly Eurorégió, melyhez még ebben az évben csatlakozott Fejér és Veszprém megye is. E lépéssel lényegében kialakultak a XXI. század új közigazgatási rendszerének alapelemei. Egyrészt a statisztikai kistérségekre épülve a megerősödött helyi önkormányzatokból létrejöttek Kistérségi Társulások, a megyékből pedig létrejöttek az országhatárokon belüli régiók. Ezzel párhuzamosan a térségi szerveződés átlépett az országhatáron és legalizálta az olyan korábbi együttműködések, mint az Esztergomot, Dorogot és a Párkányi Járás területén lévő településeket összefogó Iszter - Granum Társulás vagy a Komárom-Észak Komárom közötti érdemi együttműködést.

Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

Dr. Szerencsés László elnök

2800 Tatabánya, Fő tér 36.

Levelezési cím: 2801 Tatabánya, Pf: 161.

Központi telefonszám: 34/513-010

Központi e-mail: kemkik@kemkik.hu

A KEMKIK feladata, hogy előmozdítsa a gazdaság fejlődését és szerveződését, az üzleti forgalom biztonságát és a piaci magatartás tisztességét, a gazdasági tevékenységet folytatók általános, együttes érdekeinek érvényesülését.

A kamarai törvény által meghatározott köztisztviselési feladatokon túl, elősegítse és biztosítsa a civil szervezetek, a vállalkozók, a gazdálkodó szervezetek közötti közvetlen gazdasági, társadalmi kapcsolatokat, a kölcsönös érdekeken alapuló együttműködést.

A kötelező regisztráció bevezetésével tovább bővítjük a szolgáltatásainkat. A megyében jelenleg körülbelül 26000 vállalkozás működik, ebből 16 000 hajtotta végre a regisztrációt. A célunk az, hogy a jövőben az összes regisztrálnak elektronikus úton nyújtunk szolgáltatást. Emellett a megye 11 városában és két nagy községben alakítottunk vállalkozói klubokat.

Közjogi feladatok:

- Választott Bíróság,

- Békéltető Testület: mesterképzés, vizsgáztatás,
- Gyakorlati képzőhelyek felügyelete: vizsgabizottsági tagok, vizsgabizottsági elnökök delegálása, tanulószereződés, okmányhitelesítés.

Egyéb feladataik:

- Képzés (vállalkozói és pedagógiai ismeretek),
- Szakmai tanácsadás,
- Iparjogvédelem,
- Konjunktúra felmérés,
- Jogszabályfigyelő szolgáltatás,
- Üzleti partnerkeresés,
- Széchenyi Kártya ügyintézés,
- Üzletember találkozók szervezése bel-és külföldön,
- Kiállításokon való részvétel bel-és külföldön,
- Szakmai Klubok működtetése (Könyvelők Klubja, Gazdasági Versenyképesség Klub).

Bokod Község Önkormányzata

Csonka László polgármester

2855 Bokod, Hősök tere 6.

Tel.: 34/490-151, 34/580-024

E-mail: polgarmester@bokod.hu

A település az Oroszlányi Járás tagja. A község Oroszlánytól mintegy 6 km-re található. A település a Vértes lábaitól északnyugati irányban fekszik. A Dunántúli-középhegységnek és a Bakonyinak összekötő tagja. Mintegy 2270-en lakják, teljes közigazgatási területe 2991,525 ha; melynek 36 %-a a Vértesi Natúrparkhoz tartozik

Bokod a XX. században a környező településekkel együtt kapcsolódott be a szénbányászatba, mely hosszú időn keresztül megélhetést biztosított az itt élő embereknek. A falu határában építették fel a Vértesi Hőerőművet, ami számára egy jelentős nagyságú (130 hektár) hűtőtavat kellett létrehozni. Ez a Bokodi-hűtőtó vagy, ahogy a helyiek mondják az Erőműi-tó. Ezen folyik keresztül a Császár községtől délre eredő Által-ér, mely Dunalamásnál torkollik a Dunába. A tó nemcsak az erőmű számára fontos, hanem a horgászat szerelmeseinek is kedvez. Jelentős horgászparadicsom bontakozott ki az elmúl időben.

Dad Község Önkormányzata

Szűcs Attiláné polgármester
2854 Dad, Fő u. 21.
Tel.: 34/470-025, Mobil: 20/916-3338
E-mail: polgarmester@dad.hu

A település az Oroszlányi Járás tagja. A község a Vértes hegység északnyugati részén található. Elérhetősége: Budapest 80, Tatabánya 18, Oroszlány 10, Kömlőd 5, Császár 8, Kocs 12 km távolságra található a településtől.

A település lakóinak nagy része a mezőgazdaságból és állattartásból él.

Kecskéd Község Önkormányzata

Grúber Zoltán polgármester
2852 Kecskéd, Vasút u. 105.
Tel.: 34/478-002
E-mail: hivatal@kecsked.hu

A település az Oroszlányi Járás tagja. A falu jól megközelíthető mind közúton, mind vasúton. 12 kilométerre fekszik Tatabányától, a megyeszékhelytől, 5 kilométerre Oroszlánytól és mintegy negyedóránnyira a nagy forgalmú Bécs-Budapest (M1) autópálya csatlakozásától. Kecskéd közelében fekszik egy kisméretű repülőtér ([ICAO](#)-kód: LHKD), amely jelenlegi üzemeltetője a Tatabányai Oldtimer Aero Club. A repülőtéren vitorlázó-, motoros-, és sárkányrepülő tevékenység zajlik.

Kömlőd Község Önkormányzata

Bogáth István polgármester
2853 Kömlőd, Szabadság u. 9.
Tel.: 34/47-05-12
E-mail.: hivatal@komlod.hu

Kömlőd az Oroszlányi Járás tagja. A település a Vértes hegység lábánál, a *Tatai-hegység* (Bársonyos) dombvidékén fekszik. Oroszlánytól 9 km-re északnyugatra, Kisbértől 25 km-re keletre, Tatától 15 km-re délnyugatra, Tatabányától 15 km-re nyugatra található.

A falu gazdagon termő földjein kiváló minőségű gabonát, burgonyát, zöldséget, takarmányt és szőlőt termeltek. Fejlett volt állattenyésztése is, volt hengermalma, szeszgyára, téglafőzője.

Szakszend Község Önkormányzata

László Kálmán polgármester
2856 Szakszend, Száki u. 91.
Tel.: 34/371-524
E-mail.: polgarmester@szakszend.hu

A település a Bársonyos délkeleti határán fekszik, az M1-es autópálya nagyigmándi leágazásától 17 km-re délre.

Szákszend az Oroszlányi Járás tagja. A jelenleg 1585 lakosú település Szák és Szend egyesülésével jött létre 1984-ben. A két község összeépülésével, mintegy 5 km hosszú település alakult ki, mely Komárom-Esztergom megye egyik leghosszabb községe. Település a Kisalföld és a Vértes találkozásánál fekszik, határában jó minőségű termőföldek találhatóak, patakokkal tagoltan. Fő vízfolyásán a Szend-i éren szép fekvésű tavakat alakítottak ki szorgalmas elődeink, jelenleg halas és horgász tóként üzemelnek.

Vállalkozók Országos Szövetsége Komárom-Esztergom Megyei Szervezete

Pordán Zsigmond elnök

2800 Tatabánya, Bárdos lkp. 4/A fsz. 3.

Tel/fax: 34/305-092 Mobil: 30/547-6143

E-mail: voszkom@gmail.com

VOSZ - Vállalkozók Országos Szövetsége néven – 1988-ban alakult meg, mint Magyarországon az első, és a rendszerváltás előtt létrejött egyetlen önkéntes, a többségi magyar magántulajdonú vállalkozások országos gazdasági munkaadói érdekképviselője. A szövetség legfontosabb célként a vállalkozók országos és helyi döntéshozó fórumok előtti érdekképviselőjét, a kis- és középvállalkozások tőkeerejének és piacképességének növelését, továbbá a nagyvállalatok speciális igényeinek közvetítését jelölte meg.

A VOSZ tagjai számára széles körű tájékoztatást nyújt a szabályozó változásokról, olyan üzleti szolgáltatásokat biztosít, amely előmozdítja a vállalkozásfejlesztést, a piacépítést, a szakmunkás- és a felnőttképzést. A szövetség az illetékes szerveknek szakmai javaslatokat tesz, illetve ilyen tartalmú törvényeket és más jogszabályokat kezdeményez, véleményez. A szervezet az alapításkor deklarálta, hogy mindenkor független marad politikai pártoktól, mozgalmaktól, együttműködik szociális partnereivel, mindenekelőtt a hazai és nemzetközi munkaadói és munkavállalói érdekképviselőkkel, társadalmi, illetve gazdasági szervezetekkel és az illetékes kormányzati szervekkel.

A VOSZ mára az egyik legjelentősebb magyar munkaadói szervezetté nőtte ki magát amely munkaadó tagjain keresztül a magyarországi foglalkoztatottak mintegy felét is megjeleníti.

A VOSZ érdekképviselői és érdekérvényesítő tevékenységét konkrét gazdasági szolgáltatásokkal is kiegészíti; olyanokkal, amelyek a különböző vállalkozások összefogásán alapuló, eredményes együttélésre épülnek. Sikertörténet a kis- és középvállalkozások likviditását biztosító hitelkonstrukció, a „Széchenyi Kártya Program”, a kereskedők, érdekképviselők és a kormányzati szektor összefogásával megvalósuló „Európai Kereskedelem Napja”, továbbá a „Hallatjuk a hangunkat!” és „Vállalkozók Napja” szakmai rendezvények.

A Prima Primissima Díj és a hozzá kapcsolódó, a vállalkozók összefogásával megvalósuló Megyei Prima Díj mára az egyik legnagyobb társadalmi programmá nőtte ki magát.

Mozgáskorlátozottak Komárom-Esztergom Megyei Egyesülete

Válóczi Ferenc elnök

2800 Tatabánya, Madách út 7-9.

Telefonszám: 34/522-653

E-mail: alfa.tatabanya@t-online.hu

A Mozgáskorlátozottak Komárom-Esztergom megyei Egyesületét 70 fő mozgáskorlátozott alapította 1981 évben, felismerve, hogy saját érdekeiket legjobban ők tudják képviselni.

Jelenlegi taglétszámuk 3801 fő. Egyesületük ezzel Komárom-Esztergom megye legnagyobb kiemelten közhasznú civil szervezetévé vált. Komárom-Esztergom megye 76 önkormányzati településén lát el érdekképviselőt. 19 mozgáskorlátozott megyei egyesület, valamint a fővárosi Egyesület megalapította a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetségét (MEOSZ) 1981 évben. Alapító tagjai a United Way – Vértes Vidéke Alapítványnak.

Tevékenységük fő területei:

A mozgáskorlátozottságból eredő sajátos érdekek feltárása, megfogalmazása, egyeztetése más csoportok érdekeivel, e sajátos érdekek láására irányuló munkában.

A mozgássérült emberek számára hiányzó munka-, oktatási, kulturális, sport-, szabadidős és egyéb lehetőségek megteremtéséhez segítségnyújtás, módszerek kidolgozása.

Hiányzó szolgáltatások mintaértékű megvalósítása és elterjesztése, például speciális személyi segítő, szállító, sorstársi tanácsadó és információs szolgálat működtetésével.

Közreműködés az állam által nyújtott, a mozgáskorlátozottságból eredő egyes hátrányok kiegyenlítését szolgáló támogatásoknak a jogosultakhoz való juttatásában, például a lakás akadálymentesítési támogatás és a közlekedési támogatás odaítélése során.

A mozgássérült lét átéléséből táplálkozó sajátos ismeretek és a tanult szakértelem alapján szakértői tevékenység kifejtése mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás legkülönbözőbb területein. Szervezetük egészének tevékenységében kezdettől fogva és jelenleg is az önkéntesség, a társadalmi jelleg a jellemző.

Az Egyesület nem csupán a szervezet tagjai érdekében tevékenykedik, hanem – kizárólagos érdekképviselőre való törekvés nélkül – valamennyi hozzá forduló fogyatékos ember javát szolgálja, tevékenysége a legnagyobb nyilvánosság előtt folyik. Fontos törekvésük, hogy a hazai fogyatékos ügy területén is közelítsenek az európai normákhoz. Egyre nagyobb aktivitást vállalnak a sérült emberek javára munkálkodó országos szervezetekben és szorosabbra fűzzük kapcsolataikat társegyesületeikkel.

2000. február hónaptól létrehozták Támogató Szolgálatukat.

Oroszlányi Roma Nemzetiségi Önkormányzat

Szilágyi Sándor elnök

2840 Oroszlány, Rákóczi F. út 78.

E-mail: szilagyi.sandor@oroszlany.hu

Tel.: 20/534-1910, 20/250-2888

Az Oroszlányi Roma Nemzetiségi Önkormányzat (a továbbiakban: Önkormányzat) testületi formában működő, jogi személyiséggel rendelkező, demokratikus választások útján létrehozott szervezet, amely a roma nemzetiségi közösséget megillető jogosultságok érvényesítésére, érdekeik védelmére és képviselésére, a feladat és hatáskörébe tartozó nemzetiségi közügyek települési szinten történő önálló intézésére jött létre.

Az Önkormányzat céljainak megvalósítása érdekében:

- szilárdítja és mélyíti Oroszlány város roma lakossága azonosságtudatát, ösztönzi őket a nemzetiségi hovatartozás vállalására,
- szorgalmazza az oroszlányi roma anyanyelvi oktatást, az anyanyelvi oktatás és kultúra intézményi szintű kiépítését, a feltételeinek biztosítását, közreműködik az anyanyelvi oktatással kapcsolatos döntések kidolgozásában,
- szervezi a roma lakosság körében folyó közművelődési tevékenységet, a roma nemzetiségi kultúra hagyományainak megőrzését és továbbfejlesztését,
- elősegíti és támogatja az oroszlányi romák történetének, társadalmi helyzetének és fejlődésének tudományos kutatását,
- támogatja a lakosság önszerveződő közösségeinek tevékenységét, együttműködik e közösségekkel,
- védi az Oroszlányban élő roma lakosok egyéni és kollektív jogait, képviseli érdekeiket.

Életút Oroszlányi Segítők Egyesülete

Baráth Domonkos elnök

2840 Oroszlány, Fürst S. u. 20.

Tel.: 34/360-211 Mobil (elnök): 20/378-5849

E-mail: eletut_ose@freemail.hu

Az egyesület azzal a céllal jött létre 2013. 02.12-én, hogy:

- felkutassa a városban élő hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekeket és családokat, idős embereket; a városban élő hátrányos helyzetű gyermekek, családok, idősek számára programokat, rendezvényeket szervez (farsang, kapaszkodó klub, kreatív foglalkozások, idősek klubja, ki-mit-tud, vetélkedő hajléktalanoknak, nyári tábor) a hátrányos helyzetet előidéző okok megszüntetésében, kezelésére;
- adományokat gyűjt (ruhanemű, játék, tüzelő, tartós élelmiszer) és oszt.
- pályázatok benyújtásával segíti az ellátás bővítését, szakmai színvonal emelkedését;
- együttműködik mindazon intézményekkel, illetve civil szervezetekkel, akik tevékenysége a megjelölt célok elérését segítik; képzéseken, tréningeken vesz részt, tagok számára tréningeket tart.

Vörös István Sport, Kulturális és Hagyományőrző Alapítvány

Schöffner Antal elnök

2840 Oroszlány, Fürst S. u. 23. fsz.1.

Tel.: 70/320-5202

E-mail: vorosistvanalapitvany@gmail.com

Vörös István Sport, Kulturális és Hagyományőrző alapítvány 2015.04.25.-én alakult meg azzal a céllal, hogy a roma és mély szegénységben élő rászorultakat támogassa.

Céljaik között szerepel Vörös István egykori megyei és tárkányi roma nemzetiségi önkormányzat elnökének „filozófiáját” folytatni, aki több elismerést is kapott a roma integráció területén végzett munkájáért.

Tatabányai Szakképzési Centrum

Eötvös Loránd Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája

Grúber György igazgató

2840 Oroszlány, Asztalos J. u. 2.

E-mail: szakkepzes.oroszlany@gmail.com

Tel.: 34/361-600

1953. szeptemberében adták át az iskolaépületet, amely 347 tanulóval kezdte meg munkáját. Az oktatott szakirányok – a vájárképzés mellett – vízvezeték-szerelő, géplakatos, esztergályos, kovács, villanszerelő. Az 1950-es évek képzési struktúrája alapvetően úgy épült fel, hogy mindenkor alkalmazkodjon a szénbányák képzési igényeihez.

Az 1969. év volt, amikor az iskola történetében először nem indult vájár osztály. A bányászat visszafejlesztésének időszakában az iskola vezetése megpróbált olyan területek felé nyitni, amelyek távlatokban is életképesnek tűntek. Így került sor a cipőipari képzés indítására, a mechanikai műszerész, géplakatos szakirány további fejlesztésére.

1975-ben ismét kezdetét vette a vájárképzés, amely párosult a bánya-elektrolakatos szakiránnyal. Ettől az időszaktól kezdve alakult ki az az együttműködés, amelynek keretében az iskola három nagy bázisvállalata, az Oroszlányi Szénbányák Vállalat, az Oroszlányi Hőerőmű Vállalat és a Duna Cipőgyár lett. Ez elsősorban azt eredményezte, hogy az intézményben végzett tanulók

1992-től a dolgozók általános iskolájának feladatait is felvette. Ugyancsak ebben az időszakban indult egy új képzési forma, a 2 éves speciális szakiskolai képzés. Kezdetben dísznövény-kertész, majd nőiruha-készítő, illetve hegesztő szakmában.

Az iskola azt is időben felismerte, hogy képzési struktúrájában, a szakirányok megválasztásában alapvető fontosságú a közvetlen gazdasági környezet igénye. A 90-es évek végén a képzés egyre inkább eltolódott a szakközépiskolai képzés felé, azon belül is a technikusképzés felé. Egyre bővült a paletta: ipari elektronikai technikus, mechatronikai technikus, ruhaipari technikus, gépipari számítástechnikai technikus, automatizálási technikus.

A Veszprémi Egyetemmel közösen akkreditált képzés indult, műszaki informatikai mérnökasszisztens szakirányban. Egyre több tanulónk jutott be felsőoktatási intézményekbe. De megújult a szakiskolai képzés is, a hagyományos szakmák mellett újak indultak: vámkezelő, vámügyintéző, NC-CNC gépkezelő, programozó.

2004-től az intézmény ECDL vizsgaközpont lett, ami egyben azt is jelentette, hogy az iskola vállalta a vizsgára való felkészítést és a vizsgáztatást is.

2004-től az intézmény tagja lett a Területi Integrált Szakképző Központnak. A tanulók itt ismerkedhettek meg azokkal a csúcstechnológiákkal, melyeket a környező ipari üzemek használtak.

2011-ben az intézményt összevonták a városban működő gimnáziummal és egészen 2015. július 1-ig az összevont intézmény telephelyeként működött. A korábban használt nevetől megfosztott iskola több név alatt szerepelt 2011-2015-ig. 2015-ben a Nemzetgazdasági Minisztérium által felállított szakképzési centrumokhoz szervezték a szakképzést. Iskolánk 2015. július 1-től a Tatabányai Szakképzési Centrum tagintézményeként működik.

BorgWarner csoport

A BorgWarner Inc. (NYSE: BWA) vezető gyártója a fejlett technológiát képviselő alkatrészeknek és erőátviteli egységeknek világszerte. A vállalatcsoport 74 helyszínen, 19 országban működtet gyártó, illetve technikai létesítményeket. A cégcsoport innovatív erőátviteli megoldásokat kínál az üzemanyag gazdaságosság, a csökkentett károsanyag-kibocsátás és a teljesítmény növelése érdekében.

A BorgWarner cégcsoport két fő csoportban tevékenykedik: A Motor rendszer elemek csoport emisszió szabályozó rendszereket, vezérmű-láncokat, olajpumpákat, hűtő rendszereket és turbófeltöltőket gyárt és fejleszt. Az Erőátviteli rendszerek csoport erőátviteli rendszereket, akkumulátor szelepeket, nyomatékelosztó és irányító rendszereket és összkerék meghajtásos (AWD) megoldásokat fejleszt és gyárt.

BorgWarner Oroszlány Kft. elérhetősége

Bogár Attila ügyvezető

Cím: 2840 Oroszlány – Táncsics Mihály út 111.

Tel.: +36 (34) 562-300

<http://www.borgwarner.com>

Az előbbi csoporthoz tartozó, BorgWarner Oroszlány Kft. turbófeltöltő gyárának építése az Oroszlányi Ipari Parkban 2001-ben kezdődött meg és ugyanazon év augusztusában elkészült a legelső turbófeltöltő, azóta a gyár folyamatosan bővül. Mára Oroszlányban található a BorgWarner turbófeltöltő gyártó üzletágának második legnagyobb gyára. A Kft. minden jelentős európai autógyártó cégnek szállít turbófeltöltőket.

A BorgWarner termékek növelik a motor teljesítményét, csökkentik az üzemanyag felhasználást és a károsanyag-kibocsátást.

BorgWarner Hungary Kft. elérhetősége

Dragan Rancic ügyvezető

Cím: 2840 Oroszlány – Táncsics Mihály út 111.

Tel.: +36 (34) 562-500

Honlap: <http://www.borgwarner.com>

A BorgWarner Hungary Kft. üzemét (korábban BorgWarner TTS Kft.) Szentlőrinc-kátáról telepítették át 2014-ben, amely négyezer négyzetméteres.

A BorgWarner TorqTransfer Systems a nyomatékelosztó- és irányító rendszerek világviszonylatban vezető fejlesztője és gyártója, amely teljes terméksorozatokat kínál az elsőkerék hajtáson (FWD) és hátsókerék hajtáson (RWD) alapuló AWD, valamint a tisztán

elektromos és hibrid alkalmazások terén. A TorqTransfer Systems technológiai javítják a stabilitást, a biztonságot, valamint a vezetési kényelmet.

Főként a Jaguar Land Rover autói számára készítenek összerékhajtáshoz szükséges hajtó- és osztóműveket, de a vevők között van a Volvo és a Volkswagen is.

BorgWarner Oroszlány Kft. Emissions & Thermal Systems elérhetősége

Douglas Mikan gyárigazgató

Cím: 2840 Oroszlány – Táncsics Mihály út 111.

Tel.: +36 (34) 562-300

Honlap: <http://www.borgwarner.com>

A BorgWarner Oroszlány Kft. újabb újabb 15 ezer négyzetméteres gyáregységet építettek, amelyhez 10 ezer négyzetméter logisztikai- és kiszolgáló létesítmény is tartozik. A létesítmény átadására 2015 októberében került sor. Az új gyáregységben az Emissions-Thermal üzletág termékeit gyártják, többek között kipufogógáz visszavezető (EGR) csöveket, szelepeket és hűtőket, valamint termosztátokat állítanak elő.

A három gyáregységben közel 1300 főt foglalkoztatnak.

A Borg-csoport fejlesztéseihez többször pályázat sikeresen uniós társfinanszírozású projekteken, illetve kapott támogatást egyedi kormány döntés alapján is.

GE Water and Process Technologies Hungary Termelő és Szolgáltató Kft. elérhetősége

Ferencz Ádám ügyvezető

Cím: 2840 Oroszlány – Bláthy Ottó utca 4.

Tel.: +36 (34) 561-500

Honlap: <http://www.gewater.com>

A GE Power & Water üzletág oroszlányi üzeme, a világ legjelentősebb ultraszűrő víztisztító membránokat előállító gyára, ahol a létfontosságú víz újrahasznosítására koncentrálna rendszereket készítenek, mellyel tiszta vizet adnak a jövő generációinak.

A cég által gyártott egyedülálló csúcstechnológiájával a szennyvíz jó minőségű ipari tápvízzé, vagy akár ivóvízzé alakítható. Az egyik új ultraszűrő membrán kifejlesztése a magyar kutatócsapat nevéhez fűződik. Ezt a technológiát, amelyet hamarosan Párizsban és Stockholmban is alkalmaznak, Szingapúrtól Veresegyházig már több mint 1500 helyszínen használják.

A GE víz üzletágát, ezzel együtt oroszlányi üzemét is 2017-ben eladta a francia tulajdonú SUEZ csoportnak. A két vállalat közötti tranzakciók 2017. szeptember 30-án lezárulnak.

A gyár fejlesztéseihez többször pályázat sikeresen uniós társfinanszírozású projekteken, illetve kapott támogatást egyedi kormány döntés alapján is.

Wecast Hungary Autóipari Zrt.

Liu Anling vezérigazgató

Cím: 2840 Oroszlány – Szent Borbála utca 16.

Tel.: +36 34 562-100

Honlap: <http://www.wescast.com>

A Wescast kínai tulajdonú, kanadai központtal működő vállalatcsoport, amely kipufogórendszer-megoldásokat kínál a globális autóiipari piacon. A cégcsoport a világ legjelentősebb beszállítója a személyautókhoz és a kisteherautókhoz készített, öntött kipufogócsonkok területén.

A földrajzi terjeszkedés mellett céljuk a termék- és anyagválasztékunk bővítése is. A különféle vas-ötvözetek öntése és megmunkálása mellett Kanadában, Kínában és Oroszlányon is elindították a rozsdamentes acél termékek gyártását és egyéb új anyagtypusok bevezetésén is dolgoznak.

Saját szegmensükben vezető szerepet töltenek be az innováció terén, élen járva a gyártási folyamatok fejlesztésében és a kipufogó-alkatrészek tervezésében, gyakran a vevőkkel együttműködésben. Versenyelőnyük kulcsa: a hatékonyság melletti elkötelezettség, a termék-központúság és munkatársaik elhivatottsága.

Az Oroszlányi Ipari Parkban található céget 2000-ben alapították, amely 1200 főt foglalkoztat.

A gyár fejlesztéseire többször pályázat sikeresen uniós társfinanszírozású projekteken, illetve kapott támogatást egyedi kormány döntés alapján is.

VARIKONT Szolgáltató Kft.

Árva Ferenc szolgáltatási részlegvezető

2840 Oroszlány, Táncsics M. u. 59.

E-mail: arva.ferenc@oroszlany.hu

Tel.: 34/560-025 Mobil: 20/416-4952

A VARIKONT Kft. Oroszlány Város Önkormányzat 100% tulajdonú cége, amely szerteágazó városüzemeltetési feladatokat lát el. A vállalkozás 2015. márciusában kezdte meg tevékenységét, fokozatos feladatbővüléssel.

A vállalkozás jelenlegi tevékenységei az alábbiak:

Önkormányzati bérlakás-kezelés

Oroszlányi Tudományos és Technológiai Park (ipari park) üzemeltetése

Energetikai feladatok

Hulladékiszállítás

Parkgondozás

Parktavak kezelése

Rétegvíz kezelése

Zöldterületek kezelése

Útfenntartás

Utak/járdák tisztítása

Téli síkosságmentesítés

Útfenntartás

3.2. A MEGVALÓSÍTÁS ÉS A FENNTARTÁS SZERVEZETE

Az alábbiakban bemutatásra kerül a projektben tervezett megvalósítás és a fenntartás szervezete. A projektmenedzsment (megvalósítás szervezete) feladata a projekt megvalósításának hatékony koordinálása ez előírásoknak megfelelően. Az egyes tevékenységek vonatkozásában figyelemmel kell kísérnie, hogy azok a tervezett határidőre, az előre meghatározott minőségben és a hozzárendelt költségből valósuljanak meg. A tervtől való esetleges eltérések időben történő kezelése, a megfelelő beavatkozások, intézkedések megtétele a folyamatok sikeres és eredményes lezárása érdekében szintén a projektmenedzsment feladatát képezi.

A jelen projektjavaslat főpályázója Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatala. A Kormányhivatal Oroszlányi Járási Hivatalán belül közvetlenül a Foglalkoztatási Osztály koordinálja a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program forrás keretében meghirdetésre kerülő TOP-5.1.2-15 „Helyi foglalkoztatási együttműködések” című felhívásra benyújtott jelen projektjavaslatnak a célcsoportok számára nyújtandó szolgáltatásokat és támogatásokat.

A főpályázó felelős a projektmenedzsment szervezet felállításáért. A projekt előkészítési feladatokat követően az 1 mérföldkő keretében kerül a projektmenedzsment szervezet felállításra.

A projektmenedzsment szervezet keretében a felhívás előírásainak megfelelően a projektgazda a projekt menedzsmentjének ellátása érdekében 1 fő projektmenedzser és 1 fő pénzügyi vezetőt alkalmaz. A projektmenedzsert és a pénzügyi vezetőt a projekt teljes időtartama alatt biztosítja. A projektmenedzsment szervezetben alkalmazott személyek jelenleg nem ismertek, kiválasztásuk a projekt menedzsment szervezet felállításakor fog megtörténni, a felhívás előírásainak megfelelően, mely szerint a projektmenedzsernek felsőfokú végzettséggel és legalább 2 éves szakmai tapasztalattal kell rendelkeznie a projektmenedzsment területén. A projektgazda munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati, kormánytisztviselői illetve megbízási jogviszony keretében, alkalmazza, munkaideje pedig heti 10 óra. A projekt pénzügyi végrehajtásának biztosítása érdekében a főpályázó egy pénzügyi vezető alkalmazását munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati, kormánytisztviselői illetve megbízási jogviszony keretében teljesíti, akinek munkaideje a projektben a heti 10 óra. A pénzügyi vezetőnek szakirányú felsőfokú, vagy mérlegképes könyvelői végzettséggel és 5 éves releváns szakmai, és legalább 3 éves projekttapasztalattal kell rendelkeznie.

A projektben betervezésre kerültek egyéb szakmai megvalósítók és munkaerő-piaci szolgáltatás nyújtók is. Ezen személyek kiválasztása is a projektmenedzsment szervezet felállítása után a projektfejlesztési szakaszban történik meg. A felhívás szakmai megvalósító és munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szakemberre vonatkozóan pontos kritériumot nem ír elő. A projektgazda a szakmai megvalósító kiválasztásának személyekor kritériumként fogja feltüntetni, hogy a szakember humán vagy szociális, vagy bölcsész, vagy pénzügyi, vagy gazdasági szakképzettséggel és 2 éves szakmai tapasztalattal rendelkezzen.

A projekt megvalósításához rendelkezésre álló/szükséges infrastruktúra, kiszolgáló technikai felszerelések, alkalmazott informatikai megoldások bemutatása.

- A program lebonyolításához a Foglalkoztatási Főosztály, illetve a Foglalkoztatási Osztály teljes infrastruktúrája rendelkezésre áll. Az ügyfelekkel, partnerekkel történő ügyintézés (nyilvántartásba vétel; együttműködési megállapodások, hatósági szerződések megkötése), a támogatások pénzügyi elszámolását, a pénzügyi folyamatok nyilvántartását a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat egészében, országosan egységesített informatikai ügynevezett Integrált Információs Rendszerben (IR), illetve foglalkoztatáspolitikai eszközök működtetését támogató Integrált Pénzügyi Információs Rendszerben (FPIR) végzik.
- A projekt során bevonandó létszám speciális nyilvántartása a Foglalkoztatási Főosztály dolgozói által készített ügyfélnyilvántartó programban kerül rögzítésre. A nyilvántartó program gyors, naprakész adatszolgáltatást biztosít a megvalósítók, a menedzsment és a felső vezetés számára is.
- A Munkaügyi Központ által 2004. óta megvalósított, az Európai Unió által társfinanszírozott munkaerő-piaci programok (HEFOP 1.1; TÁMOP 1.1.2. korábbi szakasza; TÁMOP 1.1.3.) keretében beszerzett tárgyi eszközök (számítástechnikai berendezések, szoftverek, egyéb irodai eszközök, bútorok, berendezések) részben rendelkezésre állnak.
- A program megvalósításához szükséges ingatlanok döntő többségben a Megyei Kormányhivatal tulajdonában, illetve kezelésében állnak, részben díjmentes bérleményként állnak rendelkezésre a projekt megvalósítása és fenntartása érdekében.
- A projekt keretében született dokumentumok elkülönített főszámon kerülnek az iktatásra. Emellett az elkülönített könyvelésbe kerülnek egyéb munkaanyagok – beadásra nem kerülő saját használatú segédanyagok-, amelyek nagy része excel-alapú munkadokumentum.

Oroszlány Város Önkormányzata

A projekt megvalósítása és fenntartása során a következő feladatok ellátásában működik közre az Önkormányzat, mint konzorciumi tag:

- a Megvalósíthatósági Tanulmány 2.3. fejezetben részletesen bemutatott szakmai feladatok saját hatáskörben valósítja meg, ennek bemutatásától jelen fejezetben eltekintünk;
- a konzorciumi tag feladata ezen felül (a konzorciumon belüli együttműködés, folyamatos kapcsolattartás mellett) a projekt külső szakértőivel, a projektbe bevont munkáltatókkal (a paktum keretében bevont cégekkel, valamint a kkv-kat tömörítő érdekképviselői szervezetekkel), az érintett szakmai szervezetekkel, való együttműködés és kapcsolattartás
- a projektmenedzsment feladatok teljes körű ellátását a főpályázó végzi (a projekt előrehaladásához szükséges dokumentumok elkészítését, időközi beszámolókat,

kifizetési kérelmek, esetenként szükséges változás-bejelentések, valamint közbeszerzési és beszerzési dokumentáció kezelése);

- a projekt keretében megvalósuló rendezvényeken aktív részvétel.

Együttműködő Partnerek:

A projekt keretében a Főpályázó és a Konzorciumi Partner mellett egyéb együttműködő partnerek is részt vesznek a projekt megvalósításában. Ezen résztvevők támogatásban nem részesülnek.

A megvalósítás során olyan szakmai tevékenységek jönnek létre, amelyek a térségi gazdasági szereplők számára is elérhetőek. Ilyenek többek között a Fórum-ülések, a partneri találkozók, Workshopok. Ezek szervezése során a kialakításra kerülő tematika úgy épül fel, hogy abból különböző gazdasági szereplők is profitálhassanak. A rendezvények nyitottak lesznek minden érdeklődő számára. A lebonyolítás során Jelenléti ívet töltenek ki a résztvevőkkel, ezekből pedig egy adatbázist készítenek. A kapcsolattartás az itt megjelölt e-mail címen keresztül történik majd.

Az egyéb együttműködő partnereket nem fogják kötni különböző kötelezettségek, az eredmények egy részét mégis közvetlenül élvezik majd. Ezek az együttműködő felek a projekt fejlesztési szakaszában nem megnevezhetőek, a megvalósítás során folyamatosan körvonalazódik számuk, és személyük.

A Paktum szervei

A Paktum – a partnerség elvét követve – biztosítja az egyes tagjai számára a döntési, irányítási és ellenőrzési feladatok ellátásában történő részvételt.

Szervei:

- A Foglalkoztatási Fórum
- Az Irányító Csoport
- A Paktum Iroda

A Foglalkoztatási Fórum

A Paktum partnersége alkotja a Foglalkoztatási Fórumot (a továbbiakban: Fórum), amely biztosítja és egyben megtestesíti a Paktumon belül a demokráciát, valamint a nyilvánosságot, mely alapján a Fórum minden érdeklődő részére nyitott, azon korlátozások nélkül bárki részt vehet.

A Fórum feladatai:

- tájékozik a járás munkaerő-piaci helyzetéről, elemzi a felmerülő problémák okait, és erről információt szolgáltat az érdekeltek számára

- követi az országos, megyei, helyi foglalkoztatás legfontosabb történéseit, törekvéseit, foglalkoztatáspolitikai elképzeléseit,
- munkaerő-piaci projektjavaslatokat fogalmaz meg, javaslatokat ad az éves munkaprogramhoz,
- biztosítja a térségi szereplők közötti információáramlást és a vélemények cseréjét,
- segíti a szereplők közötti kezdeményezések összehangolását, a partnerségek kialakulását,
- megvitatja a járási foglalkoztatási stratégiát és akciótervet, teljesítését nyomon követi, értékeli,
- elfogadja az Irányító Csoportnak az éves munkaprogram végrehajtásáról szóló beszámolóját,
- elfogadja a Paktum Irodának a tevékenységéről szóló beszámolóját,
- javaslatokat tesz a következő időszak munkaerő-piaci programjaira vonatkozóan, közvetíti azokat a döntéshozók felé.

Az Irányító Csoport:

A Paktumon belül a konzorciumi tagok és egyes partnerek képviselői alkotják az Irányító Csoportot, amely a Paktum végrehajtó, ügyviteli, operatív szerve.

Az Irányító Csoport feladatai:

- a Paktum éves munkaprogramját és költségvetését kidolgozza, elfogadja, végrehajtását felügyeli,
- a járás foglalkoztatási stratégiáját és akciótervét elfogadja és megvalósítását felügyeli, szükség esetén módosítja,
- irányítja és szervezi a Paktum céljainak megvalósítását,
- beszámoló készítése a Fórum számára az éves munkaprogram teljesítéséről, az elért eredményekről és a következő időszak elképzeléseiről,
- az éves munkaprogram megvalósítását koordinálja az érintett szervezetek között,
- a járás munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetéről információkat gyűjt, a Fórum tájékoztatását megszervezi,
- a Fórum ajánlásainak feldolgozása,
- a Paktum nyilvánosságát biztosítja,
- meghatározza és ellenőrzi a Paktum Iroda tevékenységét, jóváhagyja a beszámolóit,
- közvetítői szerepet tölt be a Fórum és a Paktum Iroda között,
- segíti a térségi szereplők között az információáramlást,
- a helyi, járási, megyei, országos partnerségi kapcsolatok fejlődésének elősegítése.

Paktumiroda kialakítása:

A paktumiroda 1 fő főállású partnerségi koordinátori alkalmazottal működik, különálló egységként kerül kialakításra.

A Paktumiroda feladatai:

- a Paktum Iroda vezetése, működtetése, ezzel kapcsolatos adminisztratív és ügyviteli feladatok ellátása,
- a Paktum szervezetének tagjai közötti aktív kapcsolattartás a tagokkal, a Paktum szerveivel, az együttműködő szervezetekkel, a vállalkozókkal, és a célcsoporti személyekkel, ezek információval való ellátása, a közöttük lévő kommunikációs folyamat segítése, összehangolása,
- az egyéb együttműködő partnerek adatbázisának kezelése, a partnerek számának növelése, illetve a helyi kezdeményezések összehangolása,
- biztosítja a Paktum szerveinek működési technikai feltételeit, koordinálja a Paktumban folyó közös munkát,
- a Paktum szervezeti találkozóinak (partnerségi fórumok, irányító csoport, munkacsoportok találkozóinak) megszervezése, a tagok információval történő ellátása, információgyűjtés, ülések szakmai, technikai előkészítése, jegyzőkönyv készítése, döntések dokumentálása, döntések végrehajtásában részvétel.
- a Paktum weboldalának (honlap aloldal) feltöltése, folyamatos frissítése, nyilvánosság biztosításában közreműködés,
- részvétel a foglalkoztatási stratégia és a képzési koncepció kidolgozásában, továbbá a projektek generálásában való részvétel,
- a monitoringhoz és projekttervezéshez szükséges adatgyűjtések koordinálása, a munkaerő-piac keresleti (munkaadók) és kínálati (munkavállalók toborzásával, képzésével foglalkozó szervezetek) oldal közötti információ áramlás segítése, adatok továbbítása,
- a Paktum eredményeit monitorozza, értékeli, részt vesz az időszakos beszámolók elkészítésében, összefoglaló jelentéseket készít az éves munkaprogram teljesítéséről és felhívja a figyelmet az eltérésekre,
- szoros együttműködés és rendszeres egyeztetés a Paktum menedzsmentjével és az Irányító Csoporttal,
- részt vesz a Paktummal kapcsolatos marketing tevékenységek, a sajtómegjelenések, partnerségi fórumok, rendezvények szervezésében.

4. A SZAKMAI ÉS PÉNZÜGYI MEGVALÓSÍTÁS RÉSZLETES ÜTEMEZÉSE

4.1. A TERVEZETT FEJLESZTÉS BEMUTATÁSA

A támogatási kérelem gazda által megvalósítani kívánt fejlesztés bemutatása a lentebb következő tematika alapján.

4.1.1. A megvalósulás helyszíne

A projekt a Közép-dunántúli régióban, Komárom-Esztergom megyében található Oroszlányi járást érinti. A területi korlátozások figyelembevételével került sor a terület lehatárolására. A TOP-5.1.1 pályázat keretében benyújtásra kerülő megyei pályázat területét jelen projekt nem érinti csakis, mint a TOP-6.2.8 pályázati felhívás keretében Tatabánya Megyei Jogú Város által benyújtott pályázathoz tartozó területet, illetve a TOP-5.1.2 pályázatban szintén benyújtani kívánt Esztergomi és a Kisbéri járás területét sem.

4.1.2. A fejlesztés hatásainak elemzése

Mindenekelőtt abból kell kiindulni, hogy a paktum egy szervezeti keretet ad a helyi együttműködésnek. A helyi partnerséget tehát nem úgy kell kezelni, mint egy projektet, amelynek programját megtervezzük és felépítjük a kezdetétől a végéig. A paktumban folyó együttműködés sok projektet generálhat és működtethet. A helyi foglalkoztatási együttműködés eredményeit tehát más dimenzióban kell vizsgálni. Az eredmények lehetnek közvetlenül mérhető, és elemezhető az együttműködés közvetett hatásai.

Bármennyire is szeretnénk, nem hozhatjuk közvetlen kapcsolatba a paktum működését a munkanélküliségi ráta csökkenésével, illetve a foglalkoztatási színvonal emelésével. A munkaerő-piaci mutatók alakulása összetett okokra, s elsősorban a gazdaság működésére vezethetőek vissza. Ez nem jelenti azt, hogy egy jól működő együttműködés nem járul hozzá a kedvező munkaerő-piaci folyamatok kibontakozásához, pontosan azáltal, hogy az együttműködésben a partnerek olyan programokat hajtanak végre, amelyek ezt segítik. A helyi foglalkoztatási partnerség és a munkanélküliség alakulásának kapcsolata csak több év viszonylatában értékelhető.

Lehetnek viszont közvetlenül mérhető fontos eredmények, hatások. Az egyik ilyen eredmény lehet a hatékony és sikeres pénzügyi forráskoordináció. Főleg sikeres pályázatokkal lehet külső forrásokat szerezni az érintett térség számára. Az eddigi hazai gyakorlat legalábbis ezt támasztja alá.

A paktum főleg azzal tudja segíteni a pályázatokat, hogy egy olyan partnerséget tud állítani a pályázat mögé, amely az abban foglalt célok legitimitását vitathatatlaná teszi, s jelentősen hozzájárulhat a pályázat sikeréhez.

A pályázati felhívás módosulásának értelmében, az ütemtervben a Megvalósíthatási Tanulmány benyújtását a 2. mérföldkőhöz tervezzük. Azonban mivel a Megvalósíthatósági Tanulmány kidolgozása már a pályázat benyújtása előtt megkezdődött, az előkészítési tevékenységek között is feltüntetésre került az MT kidolgozása tevékenység.

Különösen a hátrányos helyzetű munkanélküliek munkába helyezésének segítése követel meg olyan fejlesztő programokat, amelyek igénylik a helyi összefogást, főleg az önkormányzat(ok), munkaügyi szervezet, a gazdaság, a szakképzés, és a civil szektor között. A helyi foglalkoztatási partnerség közvetlen eredménye lehet egy komoly helyzetelemzésen alapuló foglalkoztatási stratégia kidolgozása, amely figyelembe veszi a gazdasági, valamint a térségfejlesztési szempontokat.

A paktum hatására korrekt munkakapcsolatok alakulhatnak ki a helyi társadalom különböző szektorai között, amelyek más területeken is gyümölcsöző eredményekhez vezethetnek. A hatásokat a projektfejlesztés jelenlegi szakaszában csak becsülni lehet sőt, egy részüket még később sem lehet számszerűsíteni. A hatások elemzésének alapja monitoring, amely folyamatos adatgyűjtésen alapszik, így a menedzsment vizsgálhatja a tevékenység előrehaladását a kitűzött célok viszonylatában. A jól működő monitoring alapja a megfelelő indikátorok választása. A mérhető teljesítmény-indikátorok kiválasztásával a partnerség be tudja mutatni az elért eredményeket, mérni tudja a célok elérésének sikerességét, és segít a sikerkritériumok meghatározásában is. Az indikátoroknak nemcsak a tevékenységek közvetlen eredményeit kell tudniuk mérni (például: létrehozott állások száma, kiképzett személyek száma), de a helyi foglalkoztatásban elért távolabbi hatásokat is mérniük kell. Az

indikátoroknak relevánsnak és objektívnek kell lenniük. Ideális esetben a partnerségek tagjainak egyet kell érteniük az indikátorokban. Minőségi és mennyiségi mutatókat is meg kell határozni.

A mennyiségi indikátorok (számok és statisztikák) specifikusak és mérhetőek. Nagyon hasznosak arra, hogy bemutassuk a kiinduló helyzetet, a tényeket és kimeneti eredményeket, például a ráfordított pénzügyi forrásokat vagy a képzésben részesülők számát. Önmagukban azonban nem alkalmasak a teljes kép bemutatására. A más térségekkel való összehasonlítás miatt érdemes szetenderd, mások által és statisztikai rendszerek keretében is gyűjtött indikátorokat használni. A minőségi indikátorok (vélemények, attitűdök stb.) a személyek és szervezetek gyakorlati tapasztalataira irányulnak. Fontosak lehetnek a készségek mérésében (pl. kommunikációs, interperszonális készségek), amelyek túlmutatnak a mennyiségi indikátorokon. Különösen fontosak lehetnek hátrányos helyzetű csoportokkal foglalkozó projektek esetében, mivel képesek a munkához vezető úton tett személyes előrelépések mérésére.

A hatások elemzésére használható mutatók, különböző tematikus besorolásban:

Foglalkoztatás és vállalkozások

- A 15-64 évesek foglalkoztatási rátájának növekedése nemenként és célcsoportonként (%)
- gazdasági aktivitási rátájának növekedése (%)
- létrehozott új munkahelyek száma (db)
- együttműködő vállalkozások, végrehajtott közös projektek száma (db)
- az egyes szektorokban foglalkoztatottak aránya (%)
- a vállalatok jövedelemtermelő képességének növekedése (%)

Az élethosszig tartó tanulás

- a felnőttképzésben résztvevők aránya a 25-64 éves népességben belül (%)
- a foglalkoztatottak közül a felnőttképzésben résztvevők aránya (%)
- a járásban felnőttképzésre fordított források nagysága (Ft)
- megőrzött munkahelyek száma (db)

Esélyegyenlőség

- tartós munkanélküliségi ráta csökkenése (%)
- inaktívok számának csökkenése nemenként és célcsoportonként (fő)

- foglalkoztatási ráta korcsoportok és nemek szerint (%)

Partnerség-építés, szervezetfejlesztés

- a járási foglalkoztatási partnerségben aktívan résztvevők száma (fő)
- a foglalkoztatási stratégia megvalósításához bevont külső források nagysága (Ft)
- végrehajtott projektek száma (db)

Jelen projekt keretében a következő mennyiségi indikátorok kerültek meghatározásra, melyeket a projektzárás határidejéig kell teljesíteni:

A projektben tervezett tevékenységek révén megvalósuló, a vállalt indikátorokkal mérhető eredmények hozzájárulnak a projekt specifikus céljainak megvalósulásához:

- Paktumszervezet felállítása;
- Paktum működési kereteinek meghatározása, működési szabályok lefektetése;
- Együttműködő partnerek bevonása, együttműködési keretek kialakítása;
- Fórumok szervezése;
- Tapasztalatok gyűjtése, jó gyakorlatok átvétele nagy hangsúlyt helyezve ezek dokumentálására;
- Célcsoport feltérképezése;
- Helyi képzési rendszer felmérése (kereslet-kínálat és kapacitás terén);
- Inaktivitás okainak felmérése, akciótervek felállítása;
- Vállalatok foglalkoztatási potenciáljának felmérése;
- Képzési szükséglet meghatározása;
- Célcsoport képzésbe vonása (toborzás, szakma-ismertetés, figyelem-felkeltés stb.)
- Integráció támogatása „soft” programokkal (mentorálás, tanácsadás stb.)
- Az arra alkalmas közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiacra való visszavezetése
- Foglalkoztatás és továbbfoglalkoztatás monitoring rendszerének kialakítása;
- Paktum-minősítési eljárás lefolytatása.

A fentiekben felsoroltak a projekt megvalósítása alatt elérhető eredmények, a projekt hatásai azonban a fenntartási időszakban lesznek mérhetőek, de ahogy azt már korábban jeleztük a mérés eredménye sok esetben nem, vagy csak nehezen mérhető.

Az azonban előzetesen is prognosztizálható, hogy sikeres projekt megvalósítás esetén a következő pozitív hatásokkal számolhatunk:

A paktumszervezet felállításával, a paktumtagokkal történő együttműködés kialakításával, az álláskereső és inaktívak sikeres azonosításával, a képzések megtartásával és a gyakorlati helyeken történő továbbfoglalkoztatással

- nő a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci integrációja
- a foglalkoztatás bővítés révén új munkahelyek teremődnek
- növekszik a foglalkoztatás
- nő a munkaerő-piaci pozíciójukat javító emberek száma

A fentiekben felsorolt közvetlen hatásokon felül, az alábbi közvetett hatásokkal számolhatunk:

- hosszabb távon javulnak a foglalkoztatási mutatók
- javul a térség népességmegtartó ereje
- csökken az elvándorlás
- a térség vonzóbbá válik a letelepedni vágyók számára
- megvalósul a térség gazdaságfejlesztési elképzeléseinek a képzésekkel való összekapcsolása,
- összehangolása
- megvalósul az állást keresők és munkaadók egymásra találásának elősegítése
- a munkaerőpiacra integrálás révén a hátrányos helyzetű egyének társadalmi elfogadottsága nő, szegregációjuk csökken.

Már működő paktumok tapasztalatai arról is beszámolnak, hogy a paktumszervezetnek azon felül is van hatása, hogy javul a cégek és az önkormányzat, illetve a foglalkoztatási hivatal közötti kapcsolat és együttműködés, illetve közelebb kerülnek az álláskereső és a munkaadók, mivel a hosszú távú, szervezett együttműködés hatására cégek között is jöttek létre együttműködések. Érdekes továbbgyűrűző, ún. multiplikátor hatások is megfigyelhetők, melyek tartalma szintén pozitív, bár szorosan nem függ össze a projekt alapvető céljaival. Az együttműködés révén kialakult új kapcsolatok, a kölcsönös információ transzfer révén helyben nagymértékben nőhet a paktumtagok lobbijereje, ami a fejlődést,

fejlesztést alapvetően meghatározhatja. Összességében kimondható, hogy a paktum szervezet egy jól működő kapcsolati háló is egyben.

E fejezetben kerülnek megfogalmazásra azok a módszerek és javaslatok, illetve azok a szempontok, amelyek alapján mérhető és ellenőrizhető a paktumszervezet működése és az elért eredmények. E módszereket az alábbi csoportosítás alapján mutatjuk be:

- Célcsoportok kapcsolatos hatások
- Menedzsment szervezettel kapcsolatos hatások
- Társadalmi megítéléssel kapcsolatos hatások
- Szolgáltatásokkal kapcsolatos hatások

Célcsoportok kapcsolatos hatások

A célcsoportokkal kapcsolatos eredményeket szükséges megvizsgálni a paktumok működése kapcsán, tehát értékelni kell, hogy a paktum mely eredményeket ért el a célcsoportok igényeinek és elvárásainak teljesítésében, ehhez pedig az elégedettség mérési módszereket kell kialakítani és a lekérdezések eredményeit felhasználni.

A paktum működésével kapcsolatosan mérni kell a célcsoportok elégedettségét a paktum által nyújtott szolgáltatások kapcsán, elégedettségüket a bevonásuk (részvételük) tekintetében, valamint elégedettségüket a minőség, a megbízhatóság, és a tanácsadás stb. kapcsán. Az is értékelni kell, hogy a paktum milyen eredményeket ért el a célcsoportok szükségletei és elvárásai teljesítésében, az elégedettséget mérni pedig a paktumról alkotott összbenyomásuk kapcsán lehetséges.

A paktumok kapcsán mérni kell, hogy hány célcsoport tag került bevonásra a paktum tevékenységeibe, közülük konkrétan hányan éltek javaslattal, ehhez pedig alkalmazzák-e a korszerű kommunikációs és interakciós eszközöket a paktummal történő együttműködés során. Azt is mérni szükséges, hogy a kialakított minőségi sztenderdekhez kapcsolódó módszertan betartásra kerül a működés során.

Menedzsment szervezettel kapcsolatos hatások

A paktum menedzsment szervezetek esetében értékelni kell, hogy a paktum milyen eredményeket ért el a munkatársak szükségleteinek és elvárásainak teljesítésében: az elégedettség és motiváció mérése eredményeinek felhasználásával. Ennek méréséhez a kialakított módszertanban foglalt lekérdezéseket és interjúkat kell alkalmazni a dolgozói elégedettségénél a rendelkezésére álló személyi erőforrások kapcsán valamint a munkakörülményekkel kapcsolatban.

A hatékony együttműködés érdekében fel kell tárni a munkahelyi légkört, a lehetséges érdekkonfliktusokat, összeférhetetlenséget és mérni kell munkatársak elégedettségét a paktum továbbfejlesztésébe történő bevonásukat érintően, meghallgatják-e a felmerült

javaslataikat. Értékelni kell, hogy a paktum milyen eredményeket ért el a munkatársak elvárásainak beváltása tekintetében. A módszertan alkalmazásával azt is mérni kell, hogy az információs és kommunikációs technológiák használata a munkatársak körében mennyire elterjedt.

Társadalmi megítéléssel kapcsolatos hatások

A foglalkoztatási paktumoknak akár már rövidtávon is érzékelhető, közvetlenül mérhető, illetve közvetett, hosszabb távon érvényesülő eredményei lehetnek. A kimutatható, mérhető eredmények a paktum hasznaként foghatóak fel, ezért nagy szerepük van a társadalmi elismertetésben, a politikai támogatottság így könnyebben biztosítható.

Fontos szempont, hogy a lokális munkaerő-piaci problémák megoldására születnek-e innovatív, kreatív, újszerű megoldások, történik-e inspiráció projektek formájában új munkaerő-piaci eszközök kifejlesztésére, és a munkaprogram támogatja-e a helyi kezdeményezéseket? Nagyon fontos kritérium, hogy a stratégia célrendszerében elsőrendű prioritás a munkanélküliség elleni küzdelem, a foglalkoztatottsági szint növelése, a munkaerő-piaci aktivitás fokozása, tehát munkahelyek megtartása és új munkahelyek létrehozása.

Értékelni kell a paktum társadalomra gyakorolt hatásait a társadalmi vonatkozású teljesítményekről hatásindikátorok segítségével. Mivel a partneri kör a társadalom különböző szektoraiban érkező szereplőket tömörít a partnerség elégedettségének és a partnerek aktivitásának a mérése is fontos. A paktum tevékenységének az értékelésénél figyelembe kell venni a nyilvánosság és a fenntarthatóság követelményeit és a hátrányos helyzetű célcsoportok a civil társadalom részére nyújtott támogatásainak mértékét.

Szolgáltatásokkal kapcsolatos hatások

Az együttműködés fontos kritériuma, hogy rendszeres időközönként megtörténik-e a munka értékelése, a szükséges konzekvenciák levonása és a beavatkozások elvégzése. Az eredmények megfogalmazásánál mindig abból a célrendszerből szükséges kiindulni, amit a partnerek az együttműködési megállapodásban megfogalmaztak és a munkaprogram során projektek formájában végrehajtottak. E teljesítési folyamat egyes szakaszainak, fázisainak méréshez indikátorokat lehet rendelni. A minősítési rendszernek választ kell adnia a működéssel összefüggő kérdésekre azért is, hogy a partnerségben együttműködő szervezetek, személyek meg tudják ítélni közös tevékenységüket.

Értékelni kell a paktum célok elérését a külső eredmények és hatások alapján, a tevékenységek és szolgáltatások minőségének javulását, a költség-haszon arányát és vizsgálni kell a különböző értékelések hatásait.

Az egyes paktumok céljainak elérését a belső eredmények alapján is értékelni kell, a menedzsment és az innováció területén elért eredményeket, a partnerség eredményeit pedig a módszertanban kialakított belső indikátorokkal kell mérni. Ugyancsak a paktum belső indikátorait kell vizsgálni, a korszerű információs és kommunikációs technológiák használatánál, alkalmazni a költségvetés betartását és a pénzügyi célok elérését, pénzügyi eszközök előteremtését és azok hatékony, és szabályszerű felhasználását.

4.1.3. Pénzügyi terv

4.1.4. Kockázatelemzés

a., Pénzügyi kockázatok elemzése

A projekt végrehajtásához szükséges pénzügyi erőforrások rendelkezésre állnak a projekt teljes időtartama alatt, az esetleges cash-flow problémák esetén fennálló hiányt a konzorciumi partnerek önerőből biztosított tartalék alkalmazásával kezelik.

A projekt pénzügyi ütemezésénél a konzorcium tagjai figyelembe vették a Pályázati Felhívás által lehetőséget biztosító előleg mértékét. A 100%-os előleg jelentős mértékben minimalizálja a pénzügyi kockázatokat.

Kockázat megnevezése	Kockázat hatása (kis – közepes – nagy)	Bekövetkezés valószínűsége (alacsony – közepes – nagy)	Kezelés módja
Az előlegigénylés elhúzóódása	Közepes	Alacsony	Cselekvési ütemterv pontos tervezése; Projektmenedzsment szervezet felállítása. A támogatási szerződés megkötése után lehívható lesz a támogatási előleg, amely gyors igénylésével csökkenthető a likviditási probléma kockázata.
Az utófinanszírozásban tervezett kifizetések elhúzóódása	Közepes	Alacsony	A kifizetési igénylések benyújtása olyan ütemterv szerint készül, amely révén biztosítható a konzorcium tagjainak a projekt előrehaladása. A Projektgazda a kockázat minősítése során a vonatkozó jogszabályban a kifizetésekre szóló rögzített határidőket vette alapul, valamint ugyanezt vette figyelembe a pénzáramlás tervezésekor is.
A projektben tervezett szakmai tevékenységek elhúzóódása esetén nem teljesül a pénzügyi ütemterv	Nagy	Alacsony	A projekt megvalósítása során folyamatos monitoring biztosítja, a projekt pénzügyi és szakmai tervezésekor tartalékidőszakok beépítése az egyes folyamatokba, a monitoringnak köszönhetően pedig időben korrigálásra kerülhetnek az eltérések.
A kifizetési kérelmek támogató esetleges általi késedelmes elbírálása	Nagy	Alacsony	A partnerek felkészítése az elszámolásokra, folyamatos monitoring alkalmazása. Tartalék összegek felszabadítása igény esetén, vagy a projekt átütemezése.
A támogatási kérelem bedásakor érvényben lévő általános és ágazati pénzügyi szabályozók esetleges változásai	Kis	Alacsony	A konzorciumi vezető megfelelő politikai és szakmai intézkedései, hatékony projektmenedzsment tevékenység.
A konzorciumi tagoknál jelentkező	Közepes	Alacsony	Folyamatos kapcsolattartás a partnerek között, rendszeres

csúszások finanszírozásánál.			találkozók és folyamatos jelentések adásával teszik közzé a tevékenységek és a költségek rájuk vonatkozó részét, így az esetleges módosításokra időben és hatékonyan kerül sor (esetlegesen a beépített tartalékidőszakokban).
A fenntartási költség rendelkezésre állása	Kis	Alacsony	A projekt megvalósításához olyan partnerség került kialakításra, amelyben a résztvevő szervezetek kompetensek a projekt eredményeinek fenntartásában és forrásaikat eszközeiket tudják is hasznosítani ennek érdekében.
Gazdasági környezet romlása negatív pénzügyi következményekkel jár (pl. áremelkedés, munkaerő-kereslet csökkenés)	Kis	Alacsony	Konzorciumi partnerek megfelelő kríziskezelő tevékenységei (pl. hiányzó források biztosítása, esetleges projektkorrekció).

A projekt költségvetése és a pénzügyi- gazdasági kockázatok elemzése során megállapításra került, hogy a megvalósításra és rentábilis fenntarthatóságra leginkább a megvalósítás során a célcsoport személyi jellegű kifizetései, illetve a képzési költségeinek alakulása hat. A Pályázati Felhívás értelmében a projekt összköltségének legalább 70 százalékát közvetlen munkaerő-piaci fejlesztést eredményező és a célcsoporthoz köthető tevékenységre kell fordítani. Ezen belül a célcsoport személyi jellegű ráfordításainak; a célcsoport lakhatási- és útköltségének és a célcsoport képzési költségeinek el kell érniük az összköltségvetés 50%-át.

A képzési költségek növekedése lényeges kockázatot hordozhat magában. E kockázat kezelésére szolgál a képzési szolgáltatók kiválasztására irányuló pályázati/beszerzési eljárások lefolytatása.

A támogatási kérelemben foglaltak megvalósíthatóságát az egyes költség- (és bevételi) paramétereinek, illetve az ezekre ható főbb tényezőknek a tervezettől való eltérését tartalmazó érzékenységvizsgálatot, melynek része a változók kritikus csoportjára vonatkozó forgatókönyv elemzés (amely az alapeset mellett az „optimista” és a „pesszimista” változatot vizsgálja) a Pénzügyi terv tartalmazza.

A kockázatokat minimalizálja, hogy a konzorcium tagjai mindegyike alkalmaz un. FEUVE rendszert.

b., Megvalósíthatósági és fenntarthatósági kockázatok

Jelen kockázatelemzés kitér a jogi, intézményi, társadalmi, szakmai, pénzügyi-gazdasági fenntarthatósági és az esetleges abszorpciós képesség alacsony voltából adódó kockázatokra is. E kockázati tényezőket figyelembe vevő kockázatkezelési mátrix az alábbi:

Kockázat megnevezése	Kockázat hatása (kis – közepes – nagy)	Bekövetkezés valószínűsége (alacsony – közepes – nagy)	Kezelés módja
Jogi szempontok: A létrehozandó jogi dokumentumok nem felelnek meg a partnerségi igényeinek, túlzott szabályozást eredményeznek	Közepes	Alacsony	A paktum partnerség bevonása a döntés előkészítésbe, a hatályos működési és döntéshozatali szabályok figyelembe vétele.
Jogi szempontok: A jogszabályi környezet változása – A támogatási kérelem beadásakor hatályos, illetve a későbbi jogi szabályozások nehezítik a projekt végrehajtását	Közepes	Nagy	Gondos projekttervezés, proaktív projektmenedzsment tevékenység. A programban résztvevő foglalkoztatókat, a Kormányhivatal működését, továbbá a munkakeresők elhelyezkedését, végl a projekt megvalósításának intézményi és eljárási szabályozási környezetét érinthetik elsősorban jogszabályi változások, melyek hatással lesznek a projekt eredményeire: <ul style="list-style-type: none"> - a munkáltatókat érintő kedvezőtlen változások kezelése úgy, hogy az esetlegesen a prjektből kilépők helyére új munkáltatók keresése; - a Kormányhivatal jogkörét érintő módosítások negatív hatásai várhatóan központi kormányzatai szinten lesznek kezelve tekintettel arra, hogy az országos szinten több különböző foglalkoztatást élénkítő projektbe kerültek bevonásra; - az eljárástrendi szabályok módosítását megfelelően rugalmas menedzsment szervezettel kezelni lehet; - az állskereső státuszában és az alkalmazásuk feltételeiben történő változásokra a Kormányhivatalok megfelelő szakértelemmel tudnak reagálni, segítve a projekt előrehaladását; - a járási hivatalok térségi összehívásának esetén módosulnak az aláírási jogkörök, ezt a hivatali szabályozásban a jogkörök átadásával, azonnal átvezetésével lehet kezelni.
Intézményi szempontok: A partnerek bürokratikus szabályrendszere	Kis	Közepes	A konzorciumi tagok kialakítják a projekten belül alkalmazott eljárási rendjüket a kiszámíthatóság érdekében.

lassíthatja a projekt folyamatokat			
Társadalmi szempontok: Foglalkoztatói előítéletek miatt a hátrányos helyzetű célcsoportokat csak korlátozottan sikerül bevonni a programba	Nagy	Alacsony	A térség gazdasági szereplői már bevonásra kerültek a projekt előkészítési szakaszában is. A foglalkoztatók számára nyújtott szolgáltatóknál és a munkavállalók bevonásával a konzorcium biztosítja az egyenlő bánásmód elvét. A toborzás során a Projektgazda a partnerszervezetek segítségével minden lehetséges célcsoporthoz eljuttatja a projekttel kapcsolatos információkat, illetve elsősorban a hátrányos helyzettel érintett csoportok tagjait fogja toborozni (a projekt szakmai elvadásainak megfelelően), mégpedig személyre vagy mikrocsoporthoz szabott programmal. Mivel a projekt keretében végbemenő tevékenység sorozat végső soron a célcsoportok (hátrányos helyzetű álláskereső) érdekeit (szükségeit) szolgálja, így negatív fogadtatásától (társadalmi ellenállás) nem kell tartani. Az önkormányzatok és civil szervezetek bevonásával a munkáltatók érzékenyítése és a célcsoport felkészítése is megtörténik.
Szakmai szempontok: A projektbe bevont munkavállalók közül túl sokan morzsolódnak le, amely megnehezíti a vállalt indikátorok teljesülését.	Nagy	Alacsony	Több lépcsős kiválasztási folyamat alkalmazása, tartalék emberek biztosítása lemorzsolódás esetére, a konzorciumi tagok folyamatosan figyelemmel kísérik a megvalósítást. Az egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások keretében a célcsoport folyamatos támogatás biztosított: egyénre szabott fejlesztési terve, mentorálás, motivációs tréningek.
Szakmai szempontok: A térségi munkanélküliség csökkenése, illetve a foglalkoztatási paktummal párhuzamosan futó foglalkoztatási pályázatok hatására a célcsoportokat csak korlátozottan sikerül bevonni a programba	Nagy	Alacsony	Bevonásra kerül a megyei önkormányzat, valamint a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, melyek feladata megyei és helyi paktumok tevékenységének összehangolása, szinergia biztosítása, párhuzamosságok kiküszöbölése. A toborzás során az együttműködő partnerek (különösen civil szervezetek, önkormányzatok) közreműködésével minden lehetséges célcsoporthoz (pl. inaktív) eljuttatásra kerülnek a projekttel kapcsolatos információk.
Pénzügyi-gazdasági fenntarthatósági	Nagy	Alacsony	A foglalkoztatók rendelkezésére áll a továbbfoglalkoztatáshoz szükséges

szempontok: A továbbfoglalkoztatáshoz szükséges anyagi források nem állnak rendelkezésre			anyagi fedezet. A fenntartási időszakban már bevételt is termelnek a foglalkoztatottak, amelyet a továbbfoglalkoztatásra lehet fordítani. A kiválasztási kritériumrendszer garantálja, hogy hosszútávonban gondolkodó, tőkeerős, stabil gazdasági háttérrel rendelkező foglalkoztatók kerüljenek partnerségbe.
Az abszorpciók képesség alacsony voltából adódó kockázatok: A konzorciumi partnerek által párhuzamosan megvalósuló projektek humánerőforrás-igénye miatt elhúzódik a projekt szakmai megvalósítása.	Kis	Alacsony	Mindkét konzorciumi tag esetén a párhuzamosan futó projektek mindegyikénél gondos tervezés alapján került meghatározásra a zavartalan megvalósításhoz szükséges szakembergárda.

4.1.5. Fenntartás

A projektet megvalósító mind a két konzorciumi tag (a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal, mint konzorciumvezető, valamint Oroszlány Város Önkormányzata, mint konzorciumi partner) a 2. mérföldkő ideje alatt aláírásra kerülő Foglalkoztatási Paktum programjában foglalt stratégiai célkitűzések megvalósításában érdekelt szereplő. Ezen stratégiai célkitűzések (lásd. jelen megvalósíthatósági tanulmány 2.1-es pontja) elérése a tervezetett projektben résztvevők közötti hosszú távú együttműködést feltételez, hiszen annak megvalósítási/elérési időtávja jóval túlnyúlik a projekt megvalósítási időszakán. Ebből következően tehát, a közös célok elérése érdekében szükséges, hogy a projekt ideje alatt (ideértve annak előkészítési szakaszát is), az érdekelt felek között létrejövő partnerségi kapcsolatok a fenntartási időszakban is megmaradjanak – ezzel is biztosítva a projekt által elért eredmények fenntartását, hasznosítását. A sikeres együttműködés garanciájaként elmondható, hogy a projekt keretében elérendő célok érdekében kialakítandó partnerségi kapcsolatok kiépítésén felül – vagyis a Foglalkoztatási Paktum aláírásán túlmenően – a projekt partnerek az érintett térség gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztésben több éve aktívan részt vesznek és együttműködnek.

A támogatási szerződés hatályba lépését követően, már az 1. mérföldkő keretében elkezdődnek a paktumszervezet felállításához szükséges előkészítő munkálatok, beindul a projekt szakmai megvalósítása, továbbá megkezdődik működését a paktumiroda. A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal, mint konzorciumvezető szakmai vezetésével megkezdődik a célcsoport toborzása, a foglalkoztatást elősegítő képzések szervezése, majd megvalósítása, illetve az elhelyezkedést segítő támogatások közvetítése.

A foglalkoztatási paktum és az ahhoz kapcsolódó infrastruktúra (paktumiroda) működéséért valamint azoknak a projekt megvalósítási időszakán is túlmutató fenntartásáért a támogatást igénylő, azaz a Kormányhivatal a felelős – amely mint Főpályázó a működtetéshez szükséges anyagi erőforrásokon túl a szakmai és koordinációs feladatok ellátása érdekében a szükséges erőforrásokat a fenntartási időszakban is biztosítja. A

fenntartással/működtetéssel kapcsolatos feladatok megosztásáról és a szükséges erőforrások biztosításáról a projekt partnerek külön megállapodást készítenek a projekt zárásakor és annak megfelelően járnak majd el.

Mivel a projekt keretében a konzorcium tagjaival együttműködő partnerek köre csak a 2. mérőidő idején (a Foglalkoztatási Paktum aláírásával egy időben) konkretizálódik, ezért a projekt/paktum eredményeinek a fenntartási időszakban történő hasznosításba bevonni kívánt szervezetek köre is csak később realizálódik.

A projekt megvalósításához és az elért eredmények fenntartásához kapcsolódó legfontosabb jogi, szervezeti, szakmai és pénzügyi garancia az a jól működő, széleskörű paktum partnerség és azok a jogi garanciák, amelyek elősegítik a kialakításra kerülő partnerségi hálózat sikeres működését.

A projekt befejezését követően (illetve már azzal párhuzamosan), a projekt kapcsán kialakított „jó gyakorlatok” terjesztése érdekében a projektgazda további partnerségi programok megvalósítását tervezi a projektben elindított szolgáltatások igénybevételével, további foglalkoztatók bevonásával. A projekt fenntartásához szükséges emberi erőforrások a fenntartási időszakban is rendelkezésre állnak a projektgazdánál és a konzorciumi partnernél egyaránt (mely időnként kiegészül az egyéb munkaerő-piaci szervezetek által – az együttműködések keretében – rendelkezésre bocsátott humán kapacitásokkal is). A fenntarthatóságot továbbá az is elősegíti, hogy az együttműködő szervezetek összehangolják a paktum földrajzi területén elérhető gazdaságfejlesztési szolgáltatásokat, aktív kapcsolatot tartanak a munkaerőpiac szereplőivel, támogatva az érintett térségnek és vonzáskörzetének gazdasági fejlődését, nem utolsósorban további képzési- és foglalkoztatási programokat dolgoznak ki, majd valósítanak meg.

A fenntartáshoz szükséges pénzügyi forrásokat a kormányhivatal (mint konzorcium vezető) és az önkormányzat (mint konzorciumi partner) saját forrásból, a gazdasági szereplők és civil szervezetek részben pályázati forrásokból, részben saját forrásból biztosítják.

4.2. RÉSZLETES CSELEKVÉSI TERV

4.2.1. Az előkészítésének és megvalósításának részletes feladatai és ütemezése

A projekt megvalósításának kezdete: 2018. november 1.

A projekt megvalósítás tervezett fizikai befejezése: 2021. szeptember 30.

A projekt 2018. november – 2021. szeptember közötti időtávját az egyes tevékenységek ellátása szempontjából részletesen az alábbi táblázatok tartalmazzák havi, illetve negyedéves bontásban. A projekt nem tartalmaz infrastrukturális fejlesztési elemeket, így műszaki tervezési, engedélyeztetési, illetve kivitelezési folyamatok sem kerülnek feltüntetésre.

Feladat megnevezése	Feladat negyedéves ütemezése												
	Előkészítési szakasz (2017-2018)	2018.	2019.				2020.				2021.		
		4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.
A projekt koncepció kialakítása													
Igényfelmérés (komplex)													
Műhelymunkák													
Partnerség-építés													
A projekt tartalom lehatárolása													
Költségvetés-tervezés													
Támogatási kérelem benyújtása													
A projektmenedzsment szervezet felállítása													
A paktum megújításának megkezdése – I. tájékoztató ülés													
Kötelező nyilvánosság I. részfeladat („C” táblák kihelyezése)													
Együttműködési megállapodás megújítása													
A Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv aktualizálása, elfogadása													
A projekttervek, a paktum Munkaprogram kidolgozása / aktualizálása													
Közbeszerzési eljárás lefolytatása (külső szolgáltatások, eszköz, irodaszer)													
Toborzás – előszűrés - kiválasztás													
Képzések													
Foglalkoztatás													
Célcsoport-támogatások nyújtása													
Munkaerő-piaci szolgáltatások													
Minősítési eljárás													
Paktumiroda működtetése													
Nyilvánosság biztosítása													
Szinergia biztosítása a releváns paktum-projektekhez													
Indikátorok teljesítése (PO25, PR25, PR26)													
Tapasztalatok gyűjtése, dokumentálása													
Figyelemfelkeltés, marketing													
A projekt fizikai zárása, záró kötelező nyilvánossági tevékenységek													

5. A NYILVÁNOSSÁG BIZTOSÍTÁSA, KOMMUNIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉG

A támogatási kérelem keretében megvalósuló kommunikációs tevékenység célja, hogy a támogatási kérelmet és annak eredményeit minél többen megismerjék, a kommunikációs eszközök segítségével a támogatást igénylő minél szélesebb körű tájékoztatást nyújtson a szakmai nyilvánosság, a döntéshozók és a célcsoportok számára a megvalósult fejlesztésekről, és arról a tényről, hogy EU támogatásból valósult meg a támogatási kérelem. A kommunikációs terv tehát a támogatási kérelemre vonatkozik.

5.1. A KOMMUNIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉGEK ÖSSZEFOGLALÓ LEÍRÁSA

A Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal által vezetett konzorcium részéről a TOP 5.1.2 konstrukcióban benyújtásra kerülő pályázat keretében megvalósuló kommunikációs tevékenység célja, hogy a projektet és annak eredményeit minél többen megismerjék, hogy a kommunikációs eszközök segítségével a támogatást igénylő minél szélesebb körű tájékoztatást nyújtson a szakmai nyilvánosság, a döntéshozók és a célcsoportok számára a megvalósult fejlesztésekről, és arról a tényről, hogy EU támogatásból valósult meg a fejlesztés. A nyilvánosságot és kommunikációt biztosító tevékenység további célja, hogy elősegítse a projekt átfogó és specifikus céljainak megvalósulását és biztosítsa, hogy a projekt előrehaladásáról, eredményeiről a projekt célcsoportja (mint a közvetett és mind a közvetlen), a tágabb környezet és a projekt finanszírozásában közreműködő szervezetek megfelelő tájékoztatásban részesüljenek.

A projektek megvalósításakor a támogatási szerződés/támogatói okirat kötésének időpontjában hatályos Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettsége (továbbiakban: KTK) útmutatónak megfelelően történik a tájékoztatás a Széchenyi 2020 arculati kézikönyv előírásait betartatva: szövegesen és a logó elhelyezésével történik minden lehetséges nyomtatott és elektronikus kommunikációs felületen.

A projekt előkészítő szakaszában a kommunikációs tevékenység elsődleges feladat a projekt megvalósítása során alkalmazandó kommunikációs eszközök megtervezése, és azok időbeni ütemezése. Emellett a projekt előkészítő fázisában másik fontos feladat a tervezett fejlesztésről a lakosság és az érintett célcsoportok tájékoztatása a társadalmi elfogadottság erősítése érdekében.

A már működő honlapon a projekthez kapcsolódó tájékoztató megjelenítése: a projekt információk feltöltése, és az adatok naprakészen tartása a projekt pénzügyi zárásáig. A honlap főoldaláról jól látható helyen elérhető lesz az európai uniós támogatásból megvalósuló fejlesztést bemutató aloldal. A projekthez kapcsolódóan az alábbi tartalmi elemek fognak megjelenni a honlapon: a kedvezményezett neve, a projekt címe, a szerződött támogatás összege, a támogatás mértéke (%-ban), a projekt tartalmának bemutatása, a projekt tervezett befejezési dátuma (majd ha megvalósult, akkor a tényleges befejezés), a projekt azonosító száma. A meglévő honlaphoz kapcsolódó aloldal elszámolható a projekt keretében.

A projekt megvalósítás időszakában nagy hangsúlyt kap a helyi társadalom tájékoztatása. A tájékoztatási tevékenység célja ebben az időszakban a projekt megvalósítás által

bekövetkező kedvező változások tudatosítása a célcsoportban, illetve a projekt pozitív fogadtatásának elősegítése.

A beruházás helyszínen „C” típusú tájékoztató tábla elhelyezése: A tájékoztató tábla biztosítja az európai uniós forrásból megvalósuló fejlesztések láthatóságát a lakosság számára, ezért a tájékoztató tábla jól látható helyen kerül elhelyezésre. A kihelyezendő tájékoztató táblák típusát a projekt keretében megvalósítandó tevékenységtípus és a szerződésben megítélt támogatási összeg együttesen határozza meg: jelen projekt esetén „C” típusú tábla kihelyezése szükséges, melynek mérete: 59,4 cm x 42 cm (A2).

A tájékoztató táblák kihelyezésre kerülnek a projekt tényleges, fizikai megkezdésekor – de legkésőbb a szerződéskötést követő 30 napon belül - a projekt helyszínen, jól látható helyen. A táblák a projekt fizikai befejezéséig a projekt helyszínen elérhetőek, melyeken mindig a legfrissebb, valóságnak megfelelő adatok kerülnek feltüntetésre. Esetleges változások esetén, ezek egy hónapon belül átvezetésre kerülnek.

Kommunikációs célra alkalmas fotódokumentáció készítése: a kommunikációs célból készített fotók nem egyeznek meg a teljesítés kapcsán kötelezően előírt fotókkal. Ebben az esetben a cél, hogy a projektekről készült fotók központi kiadványokban, szórólapokon, stb. szerepelhessenek, szabad felhasználással. Jelen pályázat keretében munkavállaló bértámogatása kerül elszámolásra, így ezen projektelem tekintetében a fotódokumentáció készítése nem elvárás. Azonban a projekt keretében képzés/tanácsadás támogatása is megvalósul, melyekről legalább 3 darab jó minőségű (nagy felbontású), nyomdai felhasználásra alkalmas fényképet kell készíteni. Törekedni kell arra, hogy a fotókon a képzésben/tanácsadásban résztvevők ne legyenek egyértelműen felismerhetőek. Amennyiben ez nem lehetséges abban az esetben az érintett személy(ek) írásbeli hozzájárulása szükséges a fotó felhasználhatóságának biztosítása érdekében.

A projekt megvalósítását követő szakaszban a kommunikációs tevékenységek célja az elért eredményeinek és azok pozitív hatásainak a bemutatása.

Egyéb tájékoztatás, nyilvánosság biztosítása:

- A támogatási szerződés hatálybalépését követő 6 hónapon belül legalább két dokumentált partneri találkozó
- Személyes, folyamatos kapcsolattartás és együttműködés.
- A tervezet fejlesztés jellegéhez illeszkedően a paktum partnerség összejöveleiben, rendezvényein ugyancsak élni kell a tájékoztatás lehetőségeivel, ennek lehetséges formái a konferenciákon, fórumokon előadások tartása,
- illetve kiadvány, honlap, hírlevél készítése és széles körben történő elérhetővé tétele.

5.2. A CÉLCSOPORTOK ÉS AZ ÉRINTETTEK KOMMUNIKÁCIÓS SZEMPONTÚ ELEMZÉSE, KOMMUNIKÁCIÓS ÜZENETEK MEGFOGALMAZÁSA

A foglalkoztatási paktum érintettjei esetében a kommunikációs tevékenység során szükséges a belső és külső kommunikációs tevékenység és ennek megfelelően a belső és

külső kommunikációs célcsoportok körének lehatárolása és önálló kezelése. A célcsoportok között lehet átfedés, illetve a belső és külső kommunikáció során alkalmazott eszközök is.

A belső kommunikáció célcsoportját a projektmenedzsment, a szervezethez tartozók, illetve a projektben aktívan közreműködők jelentik.

A projekttel szoros kapcsolatban állók: az előkészítésben és kivitelezésben aktívan közreműködő szervezetek, akik ismerik a projekt háttérét és céljait. A támogatás megítélésében, a forrásfelhasználásban, illetve a projekt eredményeinek megvalósításában intézményi feladatköréből adódóan jelentős szerepet játszik a Közreműködő Szervezet. A projektről elsősorban kötelező beszámolók alapján szükséges az ő tájékoztatásuk.

A projekttel közvetett kapcsolatban állók: az előkészítésben, megvalósításban közreműködő szervezetek azon tagjai, akik közvetlenül nem vesznek részt a projektben, de a szervezeti és működési háttérben betöltött szerepük alapján stabil környezetet biztosítanak a projektmegvalósítás sikeréhez (adminisztratív munkatársak, helyi lakosság, stb.)

A belső célcsoportok kommunikációs igénye elsősorban a projekttel kapcsolatos tájékoztatásra, az előrehaladás helyzetére terjed ki. Az érintettség miatt a megfelelő és naprakész információkkal ellátott belső célcsoport kiváló közvetítője a projekt céljainak és értékeinek. Hatékony kommunikációs formák: időszakos megbeszélések beszámolóival, belső tájékoztató kiadványok, belső hírlevelek, előrehaladási jelentések.

A külső kommunikációs célcsoport megegyezik a projekt közvetlen célcsoportjával: a foglalkoztatási paktum tagjaival és a munkaerő-piacot befolyásolni tudó egyéb együttműködő partnerekkel.

5.3. KOMMUNIKÁCIÓS ESZKÖZÖK AZONOSÍTÁSA

Járási foglalkoztatási paktum célcsoportok tájékoztatására tervezett kommunikációs módszerek a központilag kiadott tájékoztatási kötelezettségek tárgyú útmutatóban foglaltak szerint kerülnek megvalósításra.

A konzorciumi partnerek a honlapjukon naprakész és rendszeres tájékoztatást tudnak nyújtani a projekt eseményeiről és eredményeiről az arculati elemek betartásával. A kommunikációs tevékenységet támogató külső szolgáltató részére szóló megbízás tartalmazhatja a honlapok aloldalainak grafikai tervét, teljes körű elkészítését, a dinamikus tartalomfrissítést a projekt teljes időtartama alatt. A projekthez kapcsolódóan az alábbi tartalmi elemek fognak megjelenni a honlapon: a kedvezményezett neve, a projekt címe, a szerződött támogatás összege, a támogatás mértéke (%-ban), a projekt tartalmának bemutatása, a projekt tervezett befejezési dátuma (majd ha megvalósult, akkor a tényleges befejezés), a projekt azonosító száma. A meglévő honlaphoz kapcsolódó aloldal elszámolható a projekt keretében.

Az alábbi kötelező arculati elemek, feltüntetése szükséges a fő honlapon színes verzióban (és az esetleges aloldalon is): ún. infoblokk: Széchenyi 2020 grafikai elem (a logó kontúrjából készült, kifutó kék ív); Széchenyi 2020 logó; EU logó (a zászló és az Európai Unió felirat együttese); Magyarország Kormánya logó;

A támogató alap(ok)ra vonatkozó utalás (ESZA, ERFA, KA, ESBA); „Befektetés a jövőbe” szlogen. Az ún. infó blokknak mindig kiemelt helyen kell szerepelnie a honlapon, azaz a láthatósági területen kell lennie, megnyitáskor, görgetést nem igénylő pozícióban.

A tervezett paktum projekt során a célcsoportok igényeit figyelembe véve az egyik leghatásosabb kommunikációs eszköz vélhetően a személyes, folyamatos kapcsolattartás és együttműködés keretében végezhető közvetlen ügyfélszolgálati pontokon végzett munka, a személyes kapcsolattartás, egyéni tanácsadás lehet, mivel az infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférés a hátrányos helyzetűek körében nehézkes. Ezen a téren is fontos a szemléletváltás ösztönzése például a fokozott médiajelenlét, a fenntarthatósági értékek fokozott megjelenítésének lehetősége, a képzések által.

Nagy hangsúlyt fektetünk a projekt megvalósítása során a valódi partnerség alapfeltételét jelentő kétirányú információáramlást, azaz a tényleges kommunikációra. A projekt sikeres megvalósítása és a fenntartási időszakban történő továbbműködtetése érdekében szükség van egy intenzív és elektronikus úton is támogatott társadalmi szemléletformáló promócióra a vállalkozások és az érintett lakossági bevonása érdekében.

5.4. KOMMUNIKÁCIÓS ÜTEMTERV

A „Széchenyi 2020 Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei útmutató és arculati kézikönyv „KTK 2020”” dokumentumban előírt kommunikációs csomagoknak megfelelően az „Egyéb fejlesztés”-eket tartalmazó 150-500 millió forint közötti projektként az alábbi kommunikációs elemek kerülnek megvalósításra a projekt keretében:

KOMMUNIKÁCIÓ S ÜTEMTERV Időpont	Feladat	Cél	Célcsoport	Eszköz	Szereplők
1. mérföldkő során	Kommunikációs terv készítése	a projekt megvalósítása során alkalmazandó kommunikációs eszközök megtervezése, és azok időbeni ütemezése	megvalósítáiban résztvevő partnerek	terv készítése	kedvezményezett, megvalósításban résztvevő partnerek
Előkészítéstől a projekt pénzügyi zárásáig	Kedvezményezett honlapján a projekthez kapcsolódó tájékoztató (esetleg oldal) megjelenítése	naprakész és rendszeres tájékoztatás nyújtása a projekt eseményeiről és eredményeiről	széles közvélemény	honlap fejlesztés	külső szolgáltató
Projekt indításkor	Sajtóközlemény kiküldése a projekt indításáról és a sajtómegjelentések összegyűjtése	a projekt indításáról tájékoztatás minél szélesebb közvélemény számára	sajtó, közvélemény	sajtóközlemény	kedvezményezett
A projekt tényleges, fizikai megkezdésekor – de legkésőbb a szerződéskötést követő 30 napon belül	A beruházás helyszínén „C” típusú tájékoztató tábla elkészítése és elhelyezése	biztosítja az európai uniós forrásból megvalósuló fejlesztések láthatóságát a lakosság számára	lakosság	tájékoztató tábla	kedvezményezett
Képzések alkalmával, projekt megvalósítás alatt folyamatosan	Kommunikációs célra alkalmas fotódokumentáció készítése	a projektekről készült fotók központi kiadványokban, szórólapokon, stb. szerepelhessenek, szabad felhasználással	közvélemény	fotódokumentáció	kedvezményezett, megvalósításban résztvevő partnerek
A támogatási szerződés hatálybalépését követő 6 hónapon belül	2 dokumentált partneri találkozó	Paktum tagok tájékoztatása a projekt előrehaladásáról és az aktuális kérdésekről	paktum tagok	partneri találkozó	paktum tagok
A projekt megvalósítás során folyamatosan	Személyes, folyamatos kapcsolattartás és együttműködés	résztvevők és együttműködő partnerek tájékoztatása a projekt előrehaladásáról és az aktuális kérdésekről	résztvevők és együttműködő partnerek	személyes kapcsolattartás	résztvevők és együttműködő partnerek
A projekt fizikai zárásakor	Sajtóközlemény kiküldése a projekt zárásáról és	a projekt megvalósításáról, zárásáról tájékoztatás minél szélesebb	sajtó, közvélemény	sajtóközlemény	kedvezményezett

	a sajtómegjelések összegyűjtése	közvélemény számára			
A projekt fizikai zárásakor	TÉRKÉPTÉR feltöltése a projekthez kapcsolódó tartalommal	a projekt láthatóságának biztosítása az Európai Unió támogatások átláthatóságának biztosítása érdekében	közvélemény	TÉRKÉP TÉR	kedvezményezettek
A projekt fizikai befejezését követő három hónapon belül – a fenntartási időszak végéig	A beruházás helyszínén „D” típusú emlékeztető tábla elkészítése és elhelyezése	biztosítja az európai uniós forrásból megvalósuló fejlesztések láthatóságát a lakosság számára	lakosság	tájékoztató tábla	kedvezményezettek

A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, a projekt során alkalmazott kommunikációjában és viselkedésében a kedvezményezettek **esélytudatosságot** fejeznek ki: nem közvetítenek szegregációt, csökkentik a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

6. TERVEZÉST SEGÍTŐ JAVASLATOK - PAKTUMOK FENNTARTHATÓ MŰKÖDÉSÉNEK ERŐSÍTÉSEZ

6.1.1. Szakmai fenntarthatóság

A 2014-2020-as időszakban létrehozandó és támogatandó paktumok hátrányos helyzetű álláskeresőkre koncentrált kínálatorientált megközelítése alapvetően megváltozik, **hiszen a TOP szerint is a vállalkozói, foglalkoztatói igényekből, azaz a keresletből kell kiindulni.** Ezáltal a jövő paktumai 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).

A helyi és megyei paktum menedzsmentek, és partnerségek folyamatos működtetése, fejlesztése hosszú távon megalapozza az eredményeket hozó sikeres együttműködéseket, a helyi gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés új mechanizmusának kialakítását. **Ebben a munkában fontos a Leader csoportokkal való együttműködés,** adott esetben a velük való integrált vidéki gazdaságfejlesztési hálózat és menedzsment működtetése.

A komplex munkaerő-piaci beavatkozásokat is célzó paktum projektek keretében össze kell kapcsolni a különböző készségfejlesztő, életvezetési, szociális, oktatási, képzési és foglalkoztatási szolgáltatásokat. Az érintett szolgáltatók együttműködésében (felnőttképzők, munkaügyi szervezet, szociális, gyermekjóléti és civil szolgáltatók, FIP pontok stb.) egyéni fejlesztési terveket készíteni és végrehajtani, amelyek kiinduló pontja, hogy hova szeretne eljutni az egyén, illetve milyen reális célok tűzhetőek ki. **A konkrét munkalehetőségekből kell kiindulni, és ezek kihasználása érdekében kell felvonultatni a rendelkezésre álló eszköztárat.** A fejlesztési tervek kidolgozását ideális esetben a leendő munkáltató bevonásával és jóváhagyásával kell elkészíteni.

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek, csoportok számára fontos státuszuk pontos meghatározása, állapotuk szakszerű rögzítése. Ezt követően kerülhet sor a velük egyetértésben **az egyénre szabott kivezető út megtervezésére,** speciális támogató, fejlesztő eszközök, programok igénybevitelével.

A humán szolgáltatások segítségével fel kell térképezni munkavállalásukat eddig akadályozó tényezőit (szociális helyzet, családi problémák stb.) és meg kell határozni számukra megfelelő, érdeklődésüket felkeltő kitörési pontokat, tennivalókat. Az ezekre alapozó fejlesztési programok komplexitása abban rejlik, hogy egyrészt átfogja az egyén személyiségének fejlesztését, valamint a támogató eszközök akár egyidejű alkalmazását is.

A munkavégzés keretén belül történő kompetenciafejlesztés (pl.: pontosság, együttműködő készség, kulturált viselkedés, kommunikáció stb.) a nemzetközi kapcsolatok alapján sikeres útnak bizonyult. Ebben a folyamatban nagyon fontos a munkavállaló számára az elsajátítandó szakma megszerettetése. Ez a fejlesztő folyamat szolgáltatók alapot az egyén számára a képzés útján elsajátítható tudás megszerzésére. A cél a munkaerő-piaci szempontból releváns szakképzettség megszerzése, vagy elavult szakmai tudás felfrissítése. Az előzőekben ismertetett fejlesztési folyamat sikeres megtörténte után az egyén jó eséllyel közvetíthetővé válik az elsődleges munkaerőpiacra, elhelyezkedési esélyei jelentősen növelhetők. Tovább növelhetők az esélyek a sikeres elhelyezkedést szolgáló, különböző álláskeresői technikák elsajátításával is. A komplex fejlesztési program tartalmazhat olyan szolgáltatásokat, amelyek segítik az egyén beilleszkedését az adott munkahelyen.

² Készült az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. TÁMOP-1.4.7-12/1-2012-0001 „Foglalkoztatás - Társ a foglalkoztatásban” című kiemelt projektjének keretében, munkaanyag

Javasolt tevékenységek:

- Térségi munkahelyteremtő beruházások azonosítása a helyi partneri körének segítségével (piaci alapon megvalósuló beruházási projektek, GINOP, TOP, VP stb. által támogatott projektek), majd a kapcsolatfelvételt követően a munkaerőigények felmérése (tervezett létszám, szakmák szerinti bontás, munkakörök, kompetencia igények, egyéb munkaadói elvárások)
- Térségi meglévő, kielégítetlen munkaerőigények feltérképezése (tervezett létszám, szakmák szerinti bontás, munkakörök, kompetencia igények, egyéb munkaadói elvárások)
- Toborzás, kiválasztás
- Elsődleges diagnózis, az egyén élethelyzetének tényszerű felmérése
- Motivációs tréning (csoportos)
- Teljes körű diagnózis készítése egyénenként (munkapálya tanácsadás keretében az illető kompetencia-készletet, szociális, mentális munkaerő-piaci szükségletet).
- Szükség esetén kapcsolódó szolgáltatások biztosítása (pl.: életvezetési, pszichológiai, rehabilitációs és szociális tanácsadás, családtagok részére nyújtott szolgáltatások)
- Az egyénre szóló lehetséges fejlesztési alternatívák meghatározása a munkaerő-piaci realitások függvényében. Kapcsolódó szolgáltatások alkalmazása szükség esetén (pl.: pszichológiai alkalmassági vizsgálatok, szociális szolgáltatások igénybevétele.)
- Egyéni cselekvési terv elkészítése a leendő munkáltatók bevonásával, igényeik figyelembevételével
- Felzárkóztató képzések (szükség esetén)
- Szakképzés és gyakorlati foglalkoztatás biztosítása mentori kíséréssel lehetőleg a leendő munkáltatónál³
- Igény esetén álláskeresői tanácsadás (egyéni vagy csoportos)
- Elhelyezkedés segítése (közvetítés, mentori kísérés, munkába járás megtervezése a munkaadók és önkormányzatok együttműködésével stb.)
- Beilleszkedést és munkában maradáást segítő mentori kísérés⁴.

6.1.2. Pénzügyi fenntarthatóság

A TOP paktumos konstrukció elindításával egy évtizedes hiányt pótol a kormányzat, hiszen első alkalommal válik lehetővé, hogy egy programon belül megvalósulhat

1) a menedzsment, partnerség támogatása,

2) komplex munkaerő-piaci projekt részek megvalósítása

A TOP-ban elérhető közel 100 mrd-os nagyságrendű forrás elegendő alapot ad a fenntartható működéshez.

A paktum forráskoordinációs tevékenysége révén további ágazati OP forrásokat, és befektetői forrásokat lehet az adott térségbe, megyébe vonzani a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés céljaira. Ez a tevékenység egyben javítja az EU-s források hatékonyságát is a felhasználásban.

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

³ A már elhelyezkedett álláskereső esetében a munkáltatónál történő képzések az állami támogatás szabályai szerint támogathatóak.

⁴ A már elhelyezkedett álláskereső esetében a munkáltatónál történő képzések az állami támogatás szabályai szerint támogathatóak..

6.1.3. Jogi, szervezeti fenntarthatóság

Mind a megyei, mind a helyi paktum esetében a konzorciumi formát javasoljuk alkalmazni. Ez különbözik a pályázói konzorciumtól (projekt-tagság/projektszervezet), mivel az szűkebb, tekintve, hogy csak a támogatott partnerekre terjed ki, a paktum konzorciumi megállapodást minden tag aláírná. A sztenderdekkel összhangban 25-30 főben célszerű meghatározni a paktum-tagságot/projektszervezet, mely a partnerség működtetésével és nem a projekt menedzsmentjével foglalkozik.

6.1.4. A paktumszervezetre vonatkozó szempontok:

A megyei paktum paktum szervezetét menedzsment platformként értelmezhető, amelyhez a konzorciumi forma a legjobb megoldás, amelyben rögzíteni lehet hosszú távon a tagok felelősségeit, tevékenységi körét, és több kötelezettséggel jár, mint egy általános együttműködési megállapodás, amit az eddigi hazai paktumoknál alkalmaztak. **A megyei paktumban csak olyan szervezetek vehetnek részt, akik a kitűzött célok teljesítéséhez kapcsolódó szolgáltatási profillal, hatáskörrel, megfelelő humán és szervezeti háttérrel rendelkeznek (potyautas partnereket el kell kerülni), és motiváltak a közös munkában.** A vállalkozások a megyei paktumnak haszonélvezői lesznek, de közvetlen tagságot nem vállalhatnak csak érdekképviselőken keresztül. A konzorcium egy meghatározott cél érdekében együttműködő szervezeteket takar. Az együttműködő felek érdekeltek az adott cél megvalósulásában. A tagok megállapodnak bizonyos szabályok betartásában, melyeket írásban is rögzítenek. A konzorcium alapulásakor kijelölik annak vezetőjét, valamint eldöntik, hogy alakítanak-e önálló jogi személyt a konzorcium menedzsmentje számára. Másik alternatíva, hogy megbíznak egy tag szervezetet a menedzsment feladatra. Az együttműködés időhorizontja rugalmas, attól függ, hogy a kitűzött cél eléréséhez mennyi időre van szükség.

A konzorcium megállapodásának tartalmaznia kell a következő elemeket:

- résztvevő partnerek
- a konzorcium céljai
- miben működnek együtt
- jogi személyt alakítanak, vagy külső partnert kérnek fel a működtetésre
- költségek megosztása
- felelősök kijelölése

Helyi paktumok esetében a paktum szervezeti és jogi keretek létrehozásakor szélesebb körű (min. 15 fős) partnerséget szükséges létrehozni valamennyi releváns szervezet bevonásával, viszont kerülni kell a kezelhetetlenül nagy létszámú paktumok partnerségek létrehozását. A paktum az együttműködő partnerek aláírásával jön létre (együttműködési megállapodás).

A paktum partnerség alkotja a Fórumot. A partnerség vezetésére Irányító Csoportot szükséges létrehozni, amely reprezentálja a partnerséget.

A menedzsment szervezet kialakításánál több lehetőséget érdemes megvizsgálni.

1) **Ki lehet jelölni egy szakmailag, szervezetileg felkészült,** lehetőleg önkormányzati többségi tulajdonú **meglévő szervezetet** (ezen kívül a helyi Leader szervezet is alkalmas lehet a funkció betöltésére).

2) A paktum partnerség tagjai, illetve vezetői dönthetnek úgy, hogy a menedzsment feladatok ellátása érdekében **önálló céget hoznak létre.**

Ennek egyik formája lehet az többségi önkormányzati tulajdonú non profit kft., amelynél a paktum Irányító Csoportja a társaság felügyelő bizottságaként működhetne, így biztosított lenne a paktum tagok érdekeinek érvényesítése is. A teljes paktum tagsággal szemben jogi értelemben nem tartozik beszámolási kötelezettséggel a társaság, de alapvetően a paktum tagsága, így az egyes tagok céljai érdekében tevékenykedik. Tevékenységéről beszámol a Foglalkoztatási Fórum üléseken.

Fontos szem előtt tartani, hogy a társaság ne csak az alapító tagok számára nyújtson szolgáltatásokat (hiszen általuk jön létre, ők biztosítják a működését), hanem az alapítói körön kívüli tagság is részt vegyen a kezdeményezésekben.

3) További lehetőség **egyesület alakítása**, és az egyesületi működési forma jól megfeleltethető a paktum szervezeti rendszerének:

Paktum szervezetrendszere	Egyesület
Irányító Csoport elnöke és társelnöke	Elnök és helyettese
Paktum menedzser és szakmai munkatársak	Titkár és egyéb alkalmazottak
Irányító Csoport	Elnökség
Foglalkoztatási Fórum	Közgyűlés

Egyértelmű előnye, hogy megfelelő alapszabály kidolgozásával jogi értelmet ad a szándéknyilatkozatnak tekinthető paktum együttműködési megállapodásnak. A tagok felelősséget vállalnak az egyesület működéséért, és éves tagdíjat is fizetnek.

Az elnökség, illetve az elnök munkajogi értelemben is jogosult a paktum menedzsment munkájának irányítására és ellenőrzésére. Hátránya, hogy újabb működési kiadások merülnek fel, illetve a partnerség sokszínűsége és a partnerek magas számra miatt nehezen működtethető.

7. TERVEZÉST SEGÍTŐ JAVASLATOK – PAKTUMOK, FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁS SZTENDERDJEIS

A sztenderdek célja a partnerség vizsgálata és minősítése, annak érdekében, hogy a partnerség minimálisan és optimálisan szakmailag elfogadott és uniós forrásokból is támogatható foglalkoztatási paktumnak minősül-e, másrészt a jövőre nézve segítséget, iránymutatást adjon a foglalkoztatási paktumok hosszú távú fenntartható működéséhez, a megalapozott szakmai együttműködés tartalmának és követelményrendszerének kialakításához, mindez egyúttal alapja lehet egyfajta akkreditációnak és minőségbiztosításnak.

A foglalkoztatási partnerség működésébe beépített időközi (belső, vagy külső) értékelés jelentősen elősegíti az elszámoltathatóságot, demonstrálja közpénzek hasznos elköltését, és segíti, hogy azokat a kezdeményezéseket támogassák, amelyek legnagyobb hozzáadott értékkel rendelkeznek.

Sztenderdek alkalmazásának céljai:

- Erősítsék meg a helyi foglalkoztatáspolitikát az együttműködések tudatosításával, elmélyítésével, aktív résztvevői kör szélesítésével
- Fejlődjön a paktum menedzsment szervezetek és paktum partnerségek szervezeti kultúrája, átlátható módon biztosítsák szolgáltatásuk minőségét, hatékonyságát, és az ügyfelek, partnerek útját a partnerségi folyamatokban.
- Alkalmazásuk egy stabil, hatékony, összehasonlítható és kiszámítható minőséget nyújtó szolgáltatási rendszert teremtsen meg (a működési támogatások és a program alapú EU-s finanszírozások bemeneti és projekt kimeneti feltételeként is alkalmazhatóan).

Fontos kiemelni, hogy a minősítés (minimum sztenderdek) a paktumra, ill. a paktum-szervezetre vonatkozik és nem a projekt-szervezetre.

7.1.1. Minimum sztenderdek bemutatása

1. Partnerségi követelmények:

- Az adott szintű foglalkoztatási partnerség összetétele, teljessége, bővítési lehetőségek, a helyi/térségi együttműködések szervezése, a paktum partnerség működési hatóköre, feltételei, fenntarthatósága

A foglalkoztatási paktumok az Európai Unióban különböző kezdeményezések sokrétű képét mutatják. Ez azt jelenti, hogy minden megállapodás speciális, a helyi sajátosságok szerint alakul ki, hiszen a követendő stratégiát a helyi szükségletek, a helyi szereplők és szakértők bevonásával készített elemzések alapozzák meg.

Ezért a paktum partnerségi minimum követelményeknél figyelembe kell venni, hogy az Unióban paktum téren előttünk járó országoknál sincs kizárólagos üdvöztető recept, ezért csak a leggyakoribb résztvevők határozhatók meg. Ezek pedig a területileg illetékes önkormányzatok, a megyei munkaügyi szervezetek, a munkaadók képviselői (kamarák, szövetségek), a munkavállalók képviselői (szakszervezetek), a képző intézmények, a civil szervezetek, a foglalkoztató cégek, vállalkozások, a non-profit és közigazgatási foglalkoztatók részvétele.

A helyi foglalkoztatási partnerség formailag mindig az együttműködési megállapodás aláírásával jön létre. Az együttműködési megállapodás egy olyan dokumentum, amely rögzíti

⁵ Készült az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. TÁMOP-1.4.7-12/1-2012-0001 „Foglalkoztatás - Társ a foglalkoztatásban” című kiemelt projektjének keretében, munkaanyag

a helyi partnerségben kooperálni szándékozók együttműködési akaratát. Ez egy olyan keret-megállapodás, amely tartalmazza azokat a legfontosabb célkitűzéseket és szervezeti formákat, amelyek mentén a partnerek együttműködnek. Az együttműködési megállapodás előkészítése egy hosszabb időszakot (kb. 3-6 hónapot) igényel. Mindenképpen szükség van néhány találkozóra (workshopokra), ahol a partnerség formai kereteit elő lehet készíteni.

A foglalkoztatási partnerségek célja egy széles körű térségi vagy helyi partnerség megszervezése azzal a céllal, hogy azonosítsák a térség foglalkoztatási szempontból eredő problémáit és mozgósítsanak minden rendelkezésre álló erőforrást egy integrált közös intézkedési stratégia kialakítása és megvalósítása érdekében. Ezt annak az érdekében teszik, hogy fejlesszék a munkahely-teremtést célzó intézkedések koordinációját és egységesítését, valamint valósítsanak meg példaértékű akciókat és intézkedéseket a foglalkoztatás ösztönzése érdekében.

A fentieknek megfelelően a foglalkoztatási paktumoknak, a következő kulcsszereplőknek kell részt venniük a minimum követelményeknek való megfeleléshez:

A helyi paktumok esetében: javasolt minimum 15 tagszervezettel

- minimum a székhely település önkormányzata, illetve további önkormányzatok
- Megyei Kormányhivatalok Munkaügyi szervezeti egységei
- Képzőintézmények
- Vállalkozások, egyéb munkáltatók, melyek a támogatási kérelem benyújtásakor a projektbe bevont hátrányos helyzetű munkanélküliek foglalkoztatását a konzorciumi megállapodás aláírásával vállalják.
- Azon társulások, fejlesztési és egyéb szolgáltató szervezetek, melyek az adott térség fejlesztésének céljának elérésért dolgoznak (pl. vidékfejlesztési HACCS, önkormányzati társulások, munkaerőpiaci szolgáltatók, HVK, helyi ipartestületek)
- Civil szervezetek
- Egyházak
- Kisebbségi önkormányzatok
- Szociális szövetkezetek

A megyei paktumok esetében: Javasolt min. 25 - max. 30 tagszervezettel

- Megyei Kormányhivatalok Munkaügyi szervezeti egységei
- Megyei önkormányzatok
- Megyei kereskedelmi és iparkamarák
- Az adott megyében lévő megyei jogú város(ok) önkormányzatai
- A megyei munkaadói és munkavállalói érdekképviseletek
- A megyei civil és non-profit szféra, szociális szövetkezetek, kisebbségi önkormányzatok képviselői
- Megyei agrárkamarák
- Jelentősebb szakképző intézmények, felnőtt- és egyéb képzők, felsőoktatási intézmények, kutatóhelyek
- Területfejlesztési és innovációs ügynökségek, gazdaságfejlesztési szervezetek (pl. HVK)
- Munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó nonprofit szervezetek
- Megyén belül működő foglalkoztatási paktumok képviselői
- Megyei HACCS-ok képviselője
- Jövőkép és stratégia készítése, illetve megléte

- a. A közös stratégia kialakítása kapcsán fontos, hogy a foglalkoztatási partnerségnek világosan meghatározott céljai legyenek, a partnerség valamennyi lényeges szereplő részvétele dokumentált legyen a paktum stratégiájának kialakításában, a közösen kialakított stratégia következik-e a problémaelemzésből és egy hosszú távú foglalkoztatáspolitikai stratégiát követ-e? Ennek megerősítése a partnerek részéről aláírásukkal megtörtént-e? - A stratégia megvalósítása során tervezett intézkedések mennyire konzisztensek egymással?
- b. A közös paktum stratégia kialakításának megvolt-a szükséges módszertani megalapozása? (szakmai műhelymunkák, a dokumentumok társadalmi vitára bocsátása, a partnerségi megállapodás aláírását követően foglalkoztatási partnerségi Fórumok szervezése a széles körű nyilvánosság biztosítása céljából)

A közös foglalkoztatási stratégia minimum elemei helyi paktumoknál:

- térségi foglalkoztatási helyzetfeltárás, SWOT és helyzetelemzés
- jövőkép, célrendszer és fejlesztési prioritások
- térségi Foglalkoztatási Stratégia, horizontális szempontok érvényesítése
- a partnerek által aláírt paktum-megállapodás
- a Stratégiához kapcsolódó Akciótervben foglalt 3 éves terv.
- a foglalkoztatási Stratégiához illeszkedő operatív projektervek (minimum 3 db)

További kötelező dokumentumok:

- a paktum Irányító Csoport és a Foglalkoztatási Fórum működési szabályzata,
- az Irányító Csoport éves munkaterve
- a paktum menedzsment szervezetének éves munka- és költségterve

A közös foglalkoztatási stratégia minimum elemei megyei paktumoknál:

- Megyei helyzetfeltárás, SWOT és helyzetelemzés
- Jövőkép, célrendszer és fejlesztési prioritások
- Megyei Foglalkoztatási Stratégia, horizontális szempontok érvényesítése
- A partnerek által aláírt paktum keret megállapodás, küldetésnyilatkozat
- A megyei foglalkoztatási stratégiához illeszkedő kidolgozott operatív projektervek (minimum 5 db)

További kötelező dokumentumok:

- a megyei foglalkoztatási paktum Irányító Csoport működési szabályzata,
- a megyei paktum Irányító Csoport éves munkaterve
- a paktum menedzsment szervezetének éves munka- és költségterve
- Jövőkép és stratégia készítése, illetve megléte

2. Szolgáltatási követelmények:

- Paktum tevékenységek, paktumszolgáltatások

A foglalkoztatási paktum szolgáltatások lényege, hogy a térség munkaadói és munkavállalói szükségleteinek kielégítése megtörténjen, az abban való közreműködéssel kapcsolatban az értékátadási (tudás, probléma-megoldás, erőforrás, lehetőség biztosítása stb.) folyamat megvalósuljon, melyben az igénybevevő is részt vesz. A szolgáltatások igénybevevői felé

egyfajta jogviszony jön létre, amelyre megfelelő jogi, szakmai és egyéb szabályok vonatkoznak.

- A menedzsment szervezet, menedzsment kapacitások megléte

A paktum menedzsment tevékenysége, mint szolgáltatás a (térégi) gazdaság működésének része, a szolgáltató és az igénybevevő között jogviszony jön létre, ezért szabályozni kell a szolgáltatásnyújtás különböző követelményeit, feltételeit.

A paktum menedzsment szolgáltatásainak megszervezés egy ciklikus folyamat, ami a szükséglet feltárásával és elemzésével indul és a szolgáltatási folyamat megtervezése, szolgáltatás értelmezése, meghatározása követi.

Közben vizsgálni kell a megvalósíthatóságot és meg kell határozni a szolgáltatás nyújtás technikai és pénzügyi feltételeit, jogi kereteit. A későbbiekben aztán a szolgáltatásnyújtás minőségi feltételeinek, követelményeinek meghatározása, valamint a paktum szolgáltatás-továbbfejlesztésének tervezése is meg kell, hogy történjen.

3. Működési követelmények:

- Technikai feltételek megléte, biztosítása
- A szervezeti működés szintjeinek elkülönülése és együttműködése
- A belső és külső kommunikációs tevékenységek
- A működés rövid távú akcióterve, éves munkaterve és költségvetése
- A paktumműködés monitoringja
- Értékelési rend megléte (pl. önértékelés) a működés minőségének fejlesztése érdekében

Minden stratégia annyit ér, amennyit megvalósítanak belőle. Ez a foglalkoztatási paktumok esetében is érvényes, hogy a partnerszervezetek által aláírt együttműködési megállapodásban foglalt közös küldetés megvalósul-e, az a működési feltételek megteremtésén múlik.

A különböző érdekekkel rendelkező partnerek erőforrásokat kell, hogy biztosítsanak a közös célok elérése érdekében, ezért kölcsönös megállapodást kötnek arról, hogy az egyes partnerek hogyan fogják rendelkezésre bocsátani erőforrásukat a közös célokért, és hogyan értesítik egymást a meghozott döntésekről. Így ez a tevékenységek közös tervezését és a végrehajtásról való értesítést jelenti. Nehezen mérhető az, hogy az egyes partnerek mennyi hozzáadott értéket visznek az együttműködésbe, mivel a paktum résztvevői nem csak pénzügyi, hanem szakmai és egyéb inputokat is (pl. elhelyezés, irodatechnika, kommunikációs felületek) biztosítanak a projektekhez.

Az viszont kimutatható, hogy az együttműködési megállapodást aláírók közül hányan aktív résztvevői a paktumnak. Ebből a szempontból a társadalmi tőke dinamizálása is fontos, mert ezzel arányosan nő a partnerek hozzáadott értéke is.

A partnerség által megalkotott működési szabályok tartalmazzák a menedzsment szervezettel kapcsolatos létrehozási és működtetési előírásokat, amelyek kitérnek a személyzettel és a technika háttérrel kapcsolatos előírásokra, az ellátandó feladatokra, nyújtandó szolgáltatásokra, a kialakítandó információáramlásra, valamint a minőségi rendszerre.

A Paktum minimum a helyi paktumok esetében:

- felelős menedzsment szervezet kijelölése az Irányító Csoport által
- a menedzsment szervezet nem önálló jogi személy, ezért a működési rendjének szabályozását és az irányítói jogok gyakorlását delegálni kell valamely szervezetre az alapító dokumentumokban
- minimum egy fő, felsőfokú végzettségű, min. 2 éves releváns tapasztalattal rendelkező alkalmazott
- önálló irodahelyiség funkcionális bútorzattal és a közös szociális helyiségek használatának biztosítása
- Internet eléréssel rendelkező biztonságos számítógép jogtisztai irodai alkalmazásokkal és nyomtatási/szkennelési lehetőséggel
- vezetékes vagy mobil telefonhasználat, irodaszerek biztosítása
- paktum honlap kialakítása és a szerkesztőségi rendszer használatának biztosítása
- belső és külső hírlevél rendszer és közös dokumentumtár a honlaphoz kapcsolódóan
- az elkészített paktum stratégiához kapcsolódóan kialakított rövid távú működési akcióterv, a partnerség által elfogadott éves munkaterv és költségvetés
- a paktum működés monitoring folyamatának leírása és az értékelési rendet szabályozó kézikönyv megléte.

A Paktum minimum a megyei paktumok esetében:

- felelős menedzsment szervezet kijelölése az Irányító Csoport által
- minimum két fő felsőfokú végzettségű, min. 2 éves releváns tapasztalattal rendelkező alkalmazott (legalább 1 főállású és 1 részmunkaidős)
- legalább 20 m²-es önálló irodahelyiség funkcionális bútorzattal és a közös szociális helyiségek használatának biztosítása
- Internet eléréssel rendelkező biztonságos számítógépek jogtisztai irodai alkalmazásokkal és nyomtatási/szkennelési lehetőséggel
- vezetékes vagy mobil telefonhasználat, irodaszerek biztosítása
- megyei paktum koordinációs honlap kialakítása és a szerkesztőségi rendszer használatának biztosítása
- belső és külső hírlevél rendszer és közös dokumentumtár a honlaphoz kapcsolódóan
- a nyilvánossághoz és belső/külső kommunikációs tevékenységekhez deklarálni kell a partnerek által rendelkezésre bocsátott erőforrásokat
- a megyei gazdaságfejlesztési programhoz és az elkészített paktum stratégiához kapcsolódóan kialakított rövid távú működési akcióterv, a partnerség által elfogadott éves munkaterv és költségvetés
- a paktum működés monitoring folyamatának leírása és az értékelési rendet szabályozó kézikönyv megléte.