



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI  2020

**„Foglalkoztatási Paktum folytatása Oroszlány Járás területén”  
TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 azonosítószerű projekt**

## **FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA ÉS AKCIÓTERV**

**Készítette: HMR Group Beruházó és Szolgáltató Kft.**



**2019. március**

## Tartalom

1.1	A dokumentum megszületésének célja.....	3
1.2	Illeszkedés a releváns dokumentumokhoz .....	3
1.3	A projekt keretében megszületett dokumentumok szinergiája.....	5
2	Helyzetelemzés .....	5
2.1	Gazdasági, munkaerő-piaci helyzetkép .....	5
2.2	Problémák feltárása .....	8
2.2	Szükségletek, megállapítások.....	9
2.2.1	A gazdasági szervezetek szükségletfelmérése .....	11
2.3	SWOT – elemzés .....	12
3	Jövőkép, célok.....	13
3.1.	A stratégia célrendszere.....	13
3.2.	A stratégia alapelvei .....	16
3.3.	Kiemelt beavatkozási területek.....	17
3.4.	Célcsoportok.....	17
4.	A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai.....	19
4.1.	A Foglalkoztatási Stratégia prioritásrendszere .....	21
4.2.	Tervezett fejlesztési irányok.....	22
5.	Monitoring rendszer.....	37
6.	Végrehajtás, akcióterv.....	40
6.1.	A végrehajtás feltételrendszere.....	40
6.1.1.	Szakmai feltételek .....	40
6.1.2.	Szervezeti feltételek .....	40
6.1.3.	A megvalósításban részt vevő szereplők.....	42
6.1.4.	Finanszírozási feltételek.....	42
6.2.	A stratégia megvalósítása .....	44
6.2.1.	A megvalósítás irányelvei, szempontjai.....	44
6.2.2.	Horizontális szempontok érvényesítése .....	45
6.2.3.	Cselekvési terv .....	46
7.	Utókövetés, értékelés .....	51

## 1.1 A dokumentum megszületésének célja

Jelen dokumentum célja a fenti projekt keretében létrejövő paktum területi szintjére vonatkozó, a helyzetelemzésből logikusan következő, a térségi gazdaságfejlesztési célokhoz szorosan kötődő, a foglalkoztatást és a munkanélküliség elleni küzdelmet fókuszba állító a TOP-5.1.2-15 „*Helyi foglalkoztatási együttműködések*” című pályázati felhívásra benyújtott és támogatásban részesült „Helyi foglalkoztatási együttműködések az oroszlányi járásban” TOP-5.1.2-15/KO1-2016-00003 azonosítószámú, 2018. október 31-ig megvalósított projekt tapasztalatait is hasznosító, 2018. november 1. és 2020. december 31. megvalósításra kerülő a korábbi projekt folytatására benyújtott és támogatásban részesített „Foglalkoztatási Paktum folytatása Oroszlány Járás területén” TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 azonosítószámú projekt keretében a korábban a paktumban résztvevők által elfogadásra került *foglalkoztatási stratégia és akcióterv felülvizsgálata, az új kihívásokhoz igazodó átdolgozása*.

## 1.2 Illeszkedés a releváns dokumentumokhoz

Jelen stratégia a Pénzügyminisztérium Foglalkoztatáspolitikáért és Vállalati Kapcsolatokért Felelős Államtitkár által kiadott PM/1625-3/2019. iktatószámú „*Irányelvek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2019. évi szakmai tevékenységéhez*” c. dokumentummal, illetve a Nemzeti Foglalkoztatási Stratégiával összhangban került kidolgozásra. Az e dokumentumokban megfogalmazott stratégiai célokat és foglalkoztatáspolitikai iránymutatásokat alapul véve kerültek lehatárolásra a stratégia fejlesztési prioritásai.

A Tanács és az Európai Bizottság által is előírányozott *foglalkoztatáspolitikai célok az alábbi 4 fő iránymutatásra épülnek:*

- 1. A munkaerő-kereslet fellendítése a vállalatok munkaerő felvételét akadályozó tényezők csökkentésével*
- 2. A munkaerő-kínálat növelése és a készségek, kompetenciák fejlesztése a foglalkoztathatóság és a termelékenység növelése érdekében*
- 3. A munkaerőpiacok működésének javítása az aktív munkaerő-piaci szakpolitikák hatékonyságának növelésével, az átmenetek támogatásával, a munkavállalók mobilitásának elősegítésével, a foglalkoztatás védelem erősítésével*
- 4. A társadalmi befogadás elősegítése, a szegénység elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása az egyéni igényekhez szabott munkaerő-aktiválási szolgáltatásokkal, a munkaiügyi és szociális rendszerek közötti kapcsolat erősítésével, a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésével.*

A jelenlegi magyar munkaerőpiacon az ún. „súrlódásos” (a régi munkahely és az új munkahely megtalálása közötti időigény miatt), illetve a strukturális munkanélküliség jelei figyelhetők meg. A strukturális munkanélküliségre jellemző: egyszerre van jelen a munkapiacra a munkaerő kereslet és a munkaerő kínálat, de a kettő nem találkozik, mivel a

munkaerő struktúrája, képzettségi szintje egyrészt nem felel meg a keresletnek, másrészt nem azokon a területeken, térségekben jelentkezik a kínálat, ahol a vállalkozásoknak szükségük lenne munkaerőre. A nemzeti foglalkoztatáspolitikára a feladat e két szegmens (kereslet és kínálat) összehangolása, ezáltal a gazdaság versenyképességének, termelékenységének a fokozása, a „magasabb hozzáadott értéket termelő”, innovatív gazdaság és magasabb minőségű munkahelyek teremtése.

Tartós foglalkoztatási növekedés a gazdaság növekedésétől és a versenyszféra munkaerő-keresletének élénkülésétől várható. Ez a foglalkoztatás-bővülés akkor lesz fenntartható, ha a versenyszférán belüli munkahelyteremtést, a gazdaság munkaerő-igényének a kielégítését, a minőségi munkaerő-kínálat megteremtését prioritásnak kezeli a Kormányzat, és a termelékenység növekedését és a létszám-bővítést a megfelelően képzett munkaerő biztosításával segíti elő. Tehát a megfelelő intézkedések mellett nem fordulhat elő az, hogy egy létszámot bővíteni szándékozó vállalkozás tartósan nem talál munkára kész és képes munkaerőt.

Fentieket figyelembe véve a munkaerő-kínálat minőségének fejlesztésére és a (szak)képzettségének növelésére, valamint a gazdaság munkaerő-igényének kielégítésére kell helyezni a hangsúlyt:

- ✓ *meg kell erősíteni (személyre szabottabbá és hatékonyabbá kell tenni) az elsődleges munkaerő-piaci elhelyezkedést segítő munkaerő-piaci támogatásokat és szolgáltatásokat,*
- ✓ *nagyobb fókuszot kell helyezni a különböző forrásokból finanszírozható munkaerő-piaci képzésekre, a bevontak (szak)képzettségének növelése és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzett munkaerő biztosítása érdekében,*
- ✓ *támogatni kell a közfoglalkoztatásból való kivezetést és a versenyszférában történő elhelyezkedést.*

Fentiek biztosítása érdekében a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat főbb irányelvei – a 2019. évi tevékenységei kapcsán - az alábbiak:<sup>1</sup>



<sup>1</sup> PM/1625-3/2019 Irányelvek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2019. évi szakmai tevékenységéhez

### 1.3 A projekt keretében megszületett dokumentumok szinergiája

Tekintettel arra, hogy jelen dokumentum a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projekt keretében, és e projekt céljaival összhangban kerül kidolgozásra, elengedhetetlen a projekt keretében megszületett dokumentumokhoz való illeszkedés biztosítása. A stratégia

- a *Megvalósíthatósági Tanulmányban foglaltakkal összhangban,*

- a *munkaerőpiac keresleti és kínálati elemeire kitérő helyzetelemzés eredményei alapján* került kidolgozásra.



A projekt keretében megszületett dokumentumok szinergiája biztosított.

## 2 Helyzetelemzés

### 2.1 Gazdasági, munkaerő-piaci helyzetkép

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

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

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. A statisztikai adatok alapján, hasonlóan az országos folyamatokhoz lassan, de folyamatosan csökken a város, a térség 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.

Terület	2017. év			2018. év		
	Összesen	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő
Oroszlányi járás	25 415	12 327	13 088	25 640	12 434	13 206
Bokod	2 033	984	1 049	2 037	978	1 059
Dad	977	501	476	954	487	467
Kecskéd	1 973	989	984	1 972	978	994
Kömlőd	1 081	543	538	1 081	536	545
Oroszlány	17 929	8 584	9 345	18 171	8 737	9 434
Szákszend	1 422	726	696	1 425	718	707

*Oroszlányi Járás népességének alakulása 2017-2018. években (Forrás:KSH)*

Az itt élők jelentős része még mindig nem helyben talál megfelelő munkahelyet, hanem ingázik. Ugyanakkor pedig az oroszlányi ipari park cégeinek alkalmazottai többsége ide ingázik.

A stratégia céljainak elérése szempontjából a képzésnek, különösen a szakképzésnek kiemelt szerepe van. Ugyanakkor különbségek figyelhetők meg abban, hogy a gazdasági szerkezet változásához a képzés rendszere mennyiben és milyen rugalmasan képes igazodni. Egyes munkáltatók és képzési szolgáltatók a gazdaság és ezzel a munkaerőpiac újonnan jelentkező igényeinek megfelelően, az államilag finanszírozott képzés rendszerén kívül, a rövidtávú képzési formákat előnyben részesítve, saját erőforrásokra támaszkodva biztosítanak képzési programokat a meglévő és a potenciális munkavállalóknak. Ezek a képzések jellemzően a technológiák változásai miatt jelentkező új tudásigényt hivatottak kiszolgálni, ezért célzott, rövid időtávon, és gyakran az adott munkáltató igényeinek megfelelően megvalósított képzési programokat jelentenek. E képzési programok esetében az elsődleges szempont a közvetlen munkaerő-piaci hasznosíthatóság, tehát az, hogy a képzést elvégző személy a lehető legrövidebb időn belül képes legyen munkába állni. A szakképzésben intézményi oldalról az utóbbi időszak jelentős változása volt, hogy a Klebelsberg Intézményfenntartó Központtól (KLIK) átvett intézmények 2015. júliusától szakképzési centrumként működnek. Az átalakulás jelenlegi fázisában, a 2016/2017-es tanévben a szakközépiskolák szakgimnáziumként, a szakiskolák pedig szakközépiskolaként működnek tovább. A

szakgimnáziumokban az érettségi mellett két szakképesítést lehet megszerezni, a szakközépiskolákban a szakmai tanulmányokat követően kizárólag az érettségire felkészítő képzés folyik. A fentiekben leírtak szerint fontos további változás, hogy a közismereti tárgyak aránya mindkét képzési formában jelentősen csökken. Tartalmi oldalról az állami forrásokból finanszírozott képzés és különösen a szakképzés helyzetének változásai kapcsán is jellemző tehát az a tendencia, hogy a gyakorlati ismeretek, valamint a közvetlen szakmai tapasztalatszerzés jelentősége növekszik, míg az általános, közismereti tudásanyag és az elméleti tudás súlya csökken.

Ezzel párhuzamosan egyre fokozódó elvárás a szakképzés rendszerével kapcsolatban, hogy a szakképzés a gazdaság, a munkáltatók számára közvetlenül hasznosítható tudás és kompetenciák fejlesztésére összpontosítson, és mindezt mérhető módon tegye.

A nyilvántartott álláskeresők gazdaságilag aktív népességben 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 2018. évben már csak néhány tized százalékpontot ért el a megyénk és a Vas megyei ráta értékei közötti különbség.<sup>2</sup>

Oroszlányi járásban 2018. évben átlagosan 460 álláskeresőt tartottak nyilván. A gazdaságilag aktív népességben belül arányuk 3,7% volt. Az álláskeresők létszáma az egy évvel korábbi időszakhoz képest 54 fővel (11,7%) csökkent, amely alapján a relatív munkanélküliségi mutató 0,5%-kal javult. Éves átlagban az álláskeresők nem szerinti megoszlásában a nők aránya tovább emelkedett 52,6 % (241 fő), a férfiak száma 219 fő volt. A 2018. évi zárónapon mindössze 25 fő minősült munkatapasztalat nélküli pályakezdőnek (álláskeresők 5,9%) és 73 fő volt 25 év alatti álláskereső. Életkoruk alapján hátrányos helyzetű 50 év felettek aránya 33,9 % (156 fő) volt a regiszterben.

Az álláskeresők 59,8%-a nyilvántartása első három hónapjában kilép a regisztrációból, ők viszonylag könnyen el tudnak helyezkedni munkatapasztalatuk vagy iskolai végzettségük alapján. A 4-6 hónapja az álláskeresők 17,2%-a, 7-12 hónapja 8,9%-a, 12 hónapon túl pedig 14,3%-a szerepel a nyilvántartásban. A tartós munkanélküliek (több, mint 12 hónapja nyilvántartott) csoportja sajnos olyan mentális, egészségügyi és szociális problémákkal küzd, amely miatt a közfoglalkoztatáson kívül más munkalehetőségre nem igazán alkalmas.

Iskolai végzettség alapján továbbra is a legnagyobb arányt a legfeljebb általános iskolai végzettségűek alkotják (178 fő, 38,7%). Csoportjukban az egy évvel korábbi időszakhoz képes minimális növekedés (0,9%) tapasztalható. A szakmunkás és szakiskolai végzettséggel rendelkező középfokú végzettségűek körében volt még emelkedés tapasztalható (11,2%) az előző évhez képest. Létszámuk 139 fő volt 2018. év végén. A többi iskolázottsági csoportban csökkenő tendencia volt tapasztalható.

---

<sup>2</sup> A munkaerő-piaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján  
Forrás:NFSZ 2019. január

## 2.2. Problémák feltárása

A helyi foglalkoztatási kezdeményezéseknek - ezen belül a helyi, térségi szereplők közös cselekvésére építő foglalkoztatási együttműködéseknek - fontos szerepe lehet/van egy térség munkaerő-piaci helyzetének javításában, a munkaerő-kereslet és kínálat rövid- és középtávú összehangolásában, új típusú együttműködések kialakításában, és mindezeket keresztül a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásának növelésében.

A foglalkoztatási paktumok létrehozásának és működtetésének tapasztalatai azt mutatják, hogy az együttműködés eredményességének feltétele többek között a szemléletváltás, a fokozott kooperatív készség, a szervezetek közötti bizalom, az innovációs és kockázatvállalási készség, az aktív részvétel és felelősségvállalás, a tudás és tapasztalat megosztása és a folyamatos tanulás, a tapasztalatok hasznosítása, a szervezeti stabilitás, valamint az egyes együttműködő partnerek tevékenységének egymást erősítő, szinergikus hatása.

A megye és a járás munkaerő-piaci, demográfiai helyzetének elemzésével a járás foglalkoztatási paktumjának tervezett tevékenységeit, illetve ehhez kapcsolódóan a járás középtávú foglalkoztatási stratégiáját kívánja megalapozni. A helyzetelemzés során több problémakört sikerült azonosítani:

- Az Oroszlányi járás munkaerő-piaci helyzetére jellemző – hasonlóan a megyei trendekhez – a növekvő foglalkoztatási szint és a csökkenő munkanélküliségi ráta (szezónális hatások kisebb ingadozásokat okoznak). Azonban a vállalkozások igényeinek megfelelő mennyiségű munkavállaló jelenleg helyben nem, vagy eléggé korlátozottan áll rendelkezésre és a végrehajtott/tervezett bővítések, fejlesztések ezt a problémát tovább generálják (mennyiségi hiány és korlátozott számú munkaerő-tartalék a fejlesztésekhez). Ennek okai összetettek: mennyiségi hiány részben demográfiai okokkal, részben a szűkebb-tágabb térség gazdasági fejlettségével és az ebből adódó „elszívó” hatással, bérverseny helyzettel indokolható. A fentebb említett létszámhiány következtében a cégek toborzási körzete kitolódott, jelenleg a megkérdezett cégek alkalmazottainak közel 40%-a ideingázik, illetve korábbi adatok szerint az oroszlányi járásban élők közül foglalkoztatottak közel fele pedig elingázik a térségből. Pozitív jelenség, hogy 2017. évhez képest 2018. évben csökkenő tendenciát mutat az ideingázók aránya (pl. Oroszlányi Ipari Park – 38%), amely a helybeliek maga sabb arányú foglalkoztatását mutatja, illetve az országon belüli mobilitás (lakóhely változtatás, be- és áttelepülés) erősödését jelzi.
- Problémaként jelentkezik, hogy a vállalkozások elvárásainak megfelelő szaktudással, gyakorlattal rendelkező munkavállalók (minőségi hiány) is korlátozott számban érhetőek el. A „minőségi hiány” részben a demográfiai folyamatokra, részben az iskolarendszerű szakképzési rendszer (beleértve a felsőfokú oktatást is) rugalmatlanságára (a cégek igényeinek, elvárásainak csak részben felel meg) és „tehetetlenségére” (az innovatív, „high tech” ismeretek lassan, évek alatt épülnek be a tananyagokba) vezethető vissza. A szakképzési rendszer (pl. duális szakképzés; második szakma ingyenessége) átalakításával elindult pozitív folyamatok hatása véleményünk szerint csak a következő években lesz érzékelhető.
- A munkaerő kereslet és kínálat összhangjának megteremtését nehezíti a térségben végbemenő gazdasági szerkezetváltás is. Oroszlány térségében megszűnt a bányászat, átalakulóban az energia ipar, ugyanakkor a térség meghatározó autóipari, vegyipari vállalkozásai dinamikusan fejlődnek, jelentős fejlesztések, kapacitásbővítések tervezettek, kutatásfejlesztési, innovációs



arculat kialakítása mellett. A bányászatból, energiaiparból felszabaduló munkaerő összetétele csak részben felel meg a jelenlegi munkaerő-piaci keresletnek.

- 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 Oroszlány és térségére, az itt működő gépipari, elektronikai és járműipari vállalkozások további fejlődéséhez.
- A gazdasági környezetben kettősség tapasztalható: egyrészt a nagyfokú koncentráció (multinacionális nagyvállalatok jelentős szerepe: foglalkoztatottak száma; nettó árbevétel) mellett a helyi mikro- és kisvállalkozások nagy száma a jellemző.
- A foglalkoztatási problémák mellett más – nem jelen elemzés tárgyát képező – probléma is beazonosítható volt. Például a személy- és teherforgalom növekedés: az elmúlt években az Oroszlányi Ipari Parkban működő cégek dinamikus fejlődésének következtében jelentős mértékben megnövekedett a teherforgalom. A megnövekedett személy - és teherforgalom jelentős terhelést jelent Oroszlány és a környező települések számára. A várható fejlesztések miatt a jelenlegi forgalom néhány éven belül megduplázódhat.
- Az eddigi, illetve a jövőben várható munkaerő-növekedési igények miatt kritikus a kölcsönzött munkaerő jelenlegi tömeges megjelenése, mivel számukról – nyilvántartás hiányában - nem áll rendelkezésre pontos adat. Azonban ezeknek az embereknek is igényük van a közszolgáltatásokra: az egészségügyi ellátásra, óvodai, iskolai férőhelyre, továbbá sok esetben lakhatást is keresnek Oroszlányon és a környező településeken.
- Az országos demográfiai folyamatokhoz hasonlóan, de folyamatosan csökken a térség lakossága (fogyó népesség). Öregedő népesség és jelentős mértékű inaktivitás jellemző, bár az elmúlt években pozitív irányú folyamatok indultak el (un. trendfordulás), de a pozitív folyamatok (pl. születések számának emelkedése; aktív korúak arányának növekedése; öregedés lassulása) ellenére a jövőben is jelentős feladat hárul az önkormányzatokra a népesség megtartása, esetleges idevonzása (pl. letelepedés támogatása) érdekében.

## 2.2 Szükségletek, megállapítások

Az előkészítő munka keretében – többek között – a partnerek feltárták és azonosították a térség szakképzési és munkaerő-piaci összefüggéseire, valamint a munkaerő-piac egyensúlyához (kereslet és kínálat összhangja) kapcsolódó problémákat. A jelen projekt közvetlen megvalósításával ezekre a konkrét problémákra, szükségletekre kell, hogy reagáljon a Foglalkoztatási együttműködés, a paktum – a jövőbeni működése során.

### **Megállapítások:**

- *Jelenleg háromoldalú elégedetlenség jellemzi a szakképzést: a szülők nem elégedettek a megszerzett szaktudás piacképességével, a pedagógusok, szakoktatók nem elégedettek az*

- oktatásban használható technológiai lehetőségekkel, a vállalkozások nem elégedettek a pályakezdő fiatalok gyakorlati tudásával és motivációjával.*
- A tanulók nem képesek kihasználni a szakközépiskolai (korábban: szakiskola) tanulmányi ösztöndíjprogram adta lehetőségeket (magatartásbeli problémák, igazolatlan hiányzások okán).*
  - Az iskolából, szakképzésből kikerülő diákok még „nem kész” munkaerők: hiányosak a munkavállalói kompetenciáik.*
  - A pályaválasztó fiatalok nem, vagy alig-alig ismerik a szakmákat.*
  - A szociálisan hátrányos helyzetű és nehezen kezelhető fiatalok arányának növekedése várható továbbra is a szakképző iskolákban.*
  - A középiskolai szakképző évfolyamokon a tanulók számának csökkenése folytatódik.*
  - A fiatalok számára nem vonzó a „kétkezi”, fizikai munka és a vidéki lét; nincs társadalmi presztízse sem a gazdálkodásnak, sem az ipari szakmáknak.*
  - A szakmunkás lét nem megbecsült, a szakmunkástanulók esetében nem minden esetben megfelelő a szülők hozzáállása; nem támogatják kellően a gyermekeiket.*
  - A szakmastruktúra átalakul, az iskolákban oktatott tananyag nem igazodik a megváltozott környezeti igényekhez.*
  - A gazdálkodó szervezetek, vállalkozók nem teljes körűen ismerik a tanulószervezés intézményét.*
  - A hátrányos munkaerő-piaci helyzetű álláskeresők és inaktív személyek motiválatlansága jellemző a munkaerőpiacon való megjelenésre: hiszen úgy gondolják, hogy ezzel veszélyeztetik az ellátásra való jogosultságukat (ragaszkodnak a passzív ellátáshoz).*
  - Egyes hátrányos helyzetű csoportoknál nincs „pozitív minta”. Úgy nőnek fel gyermekek, hogy rendszeres munka nem jelenik meg pozitív példaként.*
  - Kevés munkaerő áll rendelkezésre (segéd-, és betanított munkás is); ugyanakkor a szakmunkásoknak nincs megbecsülése.*
  - A felnőttek (főként álláskeresők, inaktív személyek) nem ismerik az átképzési lehetőségeket.*
  - A környező térségek fejlődése elszívja a helybeli szakképzett munkaerőt; illetve a kialakult „bérverseny” miatt további munkaerő-elvándorlás (külföld, főváros, nagyobb városok – Székesfehérvár, Győr) reális veszélynek tekinthető.*

### **Szükségletek:**

- Hatékony együttműködés alakuljon ki a foglalkoztatók, vállalkozások és a Szakképzési Centrum intézményei/más szakképzők között; például: a gyakorlati képzés fejlesztése során.*
- A Szakképzési Centrum által megvalósított fejlesztések csökkentsék munkaerő-piaci igények és a szakképzési kibocsátás közti eltéréseket.*
- Kerüljenek feltárára a pályaaorientációs tevékenységekben rejlő kiaknázatlan lehetőségek annak érdekében, hogy elkerülhető legyen a lehetőségek fel nem fedezése és a reakciók elmaradása, illetve a lehetőségek nem kellő időben történő felfedezése és késői reagálás.*

## 2.2.1 A gazdasági szervezetek szükségletfelmérése

Az előkészítő munka során megtörtént a gazdasági szervezetek igényeinek, szükségleteinek megismerése és felmérése.

### **Megállapítások:**

- *Nehéz a gazdálkodó szervezeteknek megbízható és szakképzett munkavállalót találni.*
- *A munkáltatói vélemények szerint a munkaerő-piaci kínálati oldala „gyenge”: nem áll megfelelő számú, megfelelő szakképzettségű munkavállaló rendelkezésre.*
- *A pályakezdő fiatalok munkavállalói kompetenciái (együttműködési készség, kommunikációs készség, problémamegoldó képesség, stb.) nem minden esetben megfelelőek.*
- *A foglalkoztatottnak nincs hosszú távú jövőképük: a munkavállalók munkahelyi magatartása és lojalitása nem minden esetben megfelelő; a dolgozók szakmai ismeretei sem mindig megfelelőek vagy hiányosak.*
- *A szakképzett, vagy felsőfokú végzettséget megszerző munkavállalók jelentős része nem helyben, hanem valamely gazdaságilag fejlettebb hazai régióban (Budapest, Székesfehérvár, Győr, stb.) vagy külföldön vállal munkát. (A számos okon túl a legjelentősebb indok: az ottani magasabb munkabér.)*
- *A pályaválasztó fiatalok főként „divatos szakmákat” választanak (vendéglátó-ipari szakképesítések [szakács, felszolgáló, cukrász], fodrász, kozmetikus, stb.), amelyekben nem biztos minden esetben a munkaerő-piaci érvényesülés, elhelyezkedés.*
- *Ugyanakkor a keresleti oldalon az alábbi hiányszakmákat azonosították az adatfelvétel résztvevői: kvalifikáltabb (felsőfokú) képzettségek: beszerzés, pénzügyi, mérnöki, értékesítés, labor, minőségügyi, bérszámfejtő, villamos karbantartó mérnök, PLC mérnök, raktárvezető. A középfokú szakképzettségek körében: labor-technikus, hegesztő, karbantartó, gépkocsivezető, szerszámkészítő, villanyszerelő, forgácsoló, lakatos, de jelentős kereslet tapasztalható gépi forgácsoló, CNC gépkezelő, gépgyártás-technológus, raktáros, minőségügyi munkatárs, építőipari szakmunkások (kőműves, hidegburkoló, ács, stb.) iránt is.*
- *Jelentős kereslet van a térség munkaerőpiacán az általában szakképzettséget nem igénylő operátor munkakörre is.*

### **Szükségletek:**

- *A hazai KKV-k helyzetének erősítése érdekében elengedhetetlen lenne a saját termékek előállításának támogatása, a külföldi bémunkák csökkentése.*
- *A szakemberhiány megoldására a szakképzés és felnőttképzés erősítésére lenne szükség.*
- *A piacon jelen lévő vállalkozásoknak szorosabb együttműködésre lenne szüksége ahhoz, hogy a szakképzett munkaerő rendelkezésre álljon. A szakképzés fejlesztésének kiemelkedő szempontjai:*

- *Gyakorlati helyek modernizálása;*
- *Gyakorlati helyek számának növelése;*
- *Gyakorlati képzés folyamatos megújítása.*

### 2.3 SWOT – elemzés

<p><b>Erősségek</b></p> <p>1) magas szintű gazdasági aktivitás (pl. ipari parkok, jelentős külföldi tőke jelenléte)</p> <p>2) potenciális munkáltatók magas száma a KKV-szegmensben</p> <p>3) fejlődést szorgalmazó önkormányzatok</p> <p>4) az elmúlt évtizedben kismértékű bevándorlási többlet, jelentős számú fiatal népesség</p> <p>5) rugalmas, képzett és fejleszthető munkaerő 6) megfelelő intézményi ellátottság</p> <p>7) kialakult együttműködés a foglalkoztatás bővítésében érdekelt felek között</p> <p>8) a térség földrajzi elhelyezkedése kedvező</p>	<p><b>Gyengeségek</b></p> <p>1) a beszállítási kapacitások bővítésében potenciálisan érintett helyi vállalkozások tőkeszegénysége (mikro és kkv-k)</p> <p>2) a képzett munkaerő elvándorlásának jelentős mértéke</p> <p>3) a szakképzett munkaerő-utánpótlás alacsony mértéke, elavult szakmai ismeretek</p> <p>4) a foglalkoztatható munkaerő-tartalék alacsony aránya</p> <p>5) az inaktív népesség alacsony szintű munkavállalási hajlandósága</p> <p>6) alacsony iskolázottságú munkaerő alacsony mobilitási hajlandósága</p> <p>7) a képzés rugalmatlansága, színvonala, a gyakorlati oktatás hiányosságai</p> <p>8) a kereslet és kínálat területi eltérései, kereseti viszonyok</p> <p>9) egyes térségekben közlekedési nehézségek, közvetlen összeköttetések hiánya</p>
<p><b>Lehetőségek</b></p> <p>1) a gazdasági szerkezet változásából fakadóan új munkalehetőségek</p>	<p><b>Veszélyek</b></p> <p>1) a potenciális munkalehetőségek beszűkülése a megfelelő képzettségű</p>

<p>2) az eddig kevésbé fejlődő ágazatok (pl. kereskedelem, szolgáltatás, élelmiszeripar, mezőgazdaság) fejlődése</p> <p>3) a helyi vállalkozások növekvő foglalkoztatási hajlandósága</p> <p>4) szemléletváltás: foglalkoztatási célú helyi együttműködések gyakorlatának elterjedése; erősödő, bővülő klaszterek és térségi gazdasági együttműködések</p> <p>5) rendelkezésre álló képzési kapacitás</p> <p>6) erősödő törekvés korszerű foglalkoztatási és képzési formák fejlesztésére és bevezetésére</p> <p>7) fokozott igény a műszaki képzés és szakképzés iránt</p> <p>8) térségi innovatív ágazatok (pl. zöldipar, járműgyártás) növekvő foglalkoztatási potenciálja</p>	<p>munkavállalók hiánya és a képzett munkaerő mobilitása miatt</p> <p>2) a közfoglalkoztatás visszatartó ereje, a nyílt munkaerőpiacon is foglalkoztatható munkaerő közfoglalkoztatásban maradása, „lefölözés” veszélye az egyéb munkaerő-piaci programokban</p> <p>3) az alacsony képzettségűek kiszorulása a munkaerőpiacról</p> <p>4) az önkormányzatok szűkös kapacitásai a foglalkoztatás bővítését célzó együttműködés során</p> <p>5) alacsony munkanélküliség, szűkülő munkaerő-tartalék</p> <p>6) a tágabb térség (Győr, Székesfehérvár, Budapest, Szlovákia) munkaerőpiacának elszívó ereje</p> <p>7) alacsony mértékű fejlesztések a kis- és középvállalkozások esetében</p>
---	---

### 3 Jövőkép, célok

A stratégia megvalósíthatóságát alapvetően meghatározzák az európai uniós, nemzeti, regionális és megyei fejlesztési irányok, ezért az azok mentén, illetve azokkal összhangban történő célmeghatározásnak hangsúlyos szerepe van.

#### 3.1. A stratégia célrendszere



Foglalkoztathatóság javítása	Vállalkozásbarát környezet megeremítése	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 ÉLVONALBAN<sup>3</sup>

*(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, nemzeti és 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, rozsdá- és barnamezős területek differenciált újrahatszósítása, tájsebek rehabilitációja	

<sup>3</sup> Komárom-Esztergom megye számára kiemelt fontosságú, hogy erős pozícióját az ország gazdaságában fenntartsa, közép-európai pozícióját erősítse.

## OROSZLÁNY JÁRÁS

### „Oroszlány Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája”

*Oroszlány város és térsége dinamikusan fejlődő, versenyképes, tudás- és technológia-intenzív, több lábon álló gazdasági régió, erősödő turisztikai potenciállal, ahol az itt élők életszínvonalának folyamatos emelkedésével a gazdasági fejlődést társadalmi, kulturális és demográfiai növekedés kíséri.*

*Európa 2020 Stratégia által a foglalkoztatás területén megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához való hozzájárulás térségi és helyi szintű foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési programok kidolgozásával és megvalósításával.*

*Gazdaságfejlesztési potenciál erősítése*

*A Partnerségi Megállapodásban foglalt célokhoz igazodva, a területi sajátosságokon alapuló fejlettségbeli különbségek mérséklése, és a foglalkoztatási szint emelése.*

*Megyei szinten átfogó, országos paktum-rendszer létrehozása, melynek alapjait a helyi/térségi megállapodások alkotják.*

- *térség gazdaságának fellendítése,*
- *foglalkoztatási szintjének növelése, munkaerő-hiány csökkenése,*
- *a lakosság életszínvonalának növelése,*
- *területi kohézió, területi különbségek csökkentése.*

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

### *Specifikus célok*

- Hálózatosodás - Helyi foglalkoztatási együttműködések (paktumok), partnerség kialakítása, illetve annak fenntartását ösztönző rendszer kialakítása;
- Összehangolt szakmai és koordinációs együttműködés képzőintézmények – munkaadók – önkormányzatok és egyéb állami költségvetési szervek – civil és egyéb nonprofit szervezetek között.
- Gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési helyzetelemzés készítése.
- Stratégia kialakítása a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési koordináció hatékony lebonyolítása érdekében.
- A helyi (gazdasági, önkormányzati és civil) szereplők összefogására építő, vagy azok bevonásával előkészített és végrehajtott komplex programok megvalósításával (gazdaságfejlesztési szolgáltatások összehangolása, munkaerőpiac szereplőivel - különösen a foglalkoztató és képző szervezetekkel - való kapcsolatépítés és -tartás) a szociális gazdaság fejlődésének támogatása.
- A foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskeresők munkához juttatása.
- Vállalkozásfejlesztésben való közreműködés a munkaerő-igények kielégítésével.



A stratégia illeszkedik a Kormányhivatal, valamint a célterületen található települési önkormányzatok esélyegyenlőségi programjához, a beavatkozások megvalósítása során a paktumiroda és a partnerek az esélyegyenlőségi szempontok maximális betartására törekszenek, az alábbiak szerint:

- Mindenki számára egyenlő eséllyel lehetőség biztosítása a projektben való részvételre, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosításával összhangban;
- A beavatkozások segítik a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést, csökkentik a területi és szociális szegregációt;
- Nő a foglalkoztatási és szociális biztonság, a stratégia eredményei elősegítik a szolidáris közösségek erősítését, kiszűrik a szegregáció lehetőségét.

### **3.2. A stratégia alapelvei**

Az Oroszlányi járás foglalkoztatási stratégiájának megvalósítása során az alábbi alapelveket kell szem előtt tartani:

#### Együttműködés, hálózatelvűség:

A stratégiai célok elérését segítő partnerek, térségi szereplők megfelelő koordinációja, szerepük fontosságának tudatosítása.

#### Esélyegyenlőség, egyenjogúság:

A munkaerőpiac hátrányos helyzetű célcsoportjainak integrációja. A nők munkaerő-piaci helyzete javításának figyelembe vétele (szociális és gyermekellátási terhek csökkentése, családbarát munkakörnyezet biztosítása).

#### Prioritás, koncentráció:

Az elérni kívánt eredmények érdekében szükséges a képzési, foglalkoztatási és munkavállalói lehetőségek számbavétele és az erőforrás-korlátok miatt azok megfelelő megvalósítási sorrendjének felállítása, szükség esetén adott lehetőség elvetése, a hatékonyabb, nagyobb hozzáadott értékkel bíró feladat megvalósítása érdekében.

#### Hatékonyág, alkalmazkodás:

Elsődleges szempont a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalát alkotó szereplők igényeinek és elvárásainak a szem előtt tartása is, ezért a stratégiának alkalmazkodni, és szükség esetén irányt kell váltani a megvalósítás során, oly módon, hogy hatékonyságát ne veszítse el, a céloknak való megfelelés tartható legyen.

#### Komplexitás, megvalósíthatóság:

A vállalt célértéknek reálisnak, és megvalósíthatónak kell lenniük, amelyek elérését a különböző ágazatokon átívelő programoknak és az ágazatközi partneri hálózatnak együttesen, komplex módon biztosítaniuk kell.

#### Vállalkozásfejlesztés támogatása:



A fenntartható munkahelyeket elsősorban a vállalkozók (különösen a KKV-k) biztosítják, ezért a döntéshozókat ösztönözni kell, hogy a helyi politika alakításánál vegyék figyelembe a vállalkozások érdekeit, és megfelelő infrastruktúra, magas színvonalú közszolgáltatások biztosításával, ösztönzők nyújtásával segítsék a vállalkozások fejlődését.

### 3.3. Kiemelt beavatkozási területek

Kiemelt beavatkozás	A stratégia céljaihoz való illeszkedés	Eredmények, hatások
<b>ALAPKOMPETENCIÁK ÉS KULCSKOMPETENCIÁK FEJLESZTÉSE (BETANÍTÓ JELLEGŰ KÉPZÉSEKHEZ)</b>		
Elméleti és gyakorlati képzések	A foglalkoztatás helyi szintű akciótervek megvalósításával való bővítése, az álláskereső munkához juttatása	Potenciális munkavállalók munkaerő-piaci pozíciójának javulása
	Vállalkozásfejlesztésben való közreműködés a munkaerő-igények kielégítésével	Jó gyakorlatok kialakítása
<b>INFORMÁCIÓS CSATORNÁK, TÁJÉKOZÓDÁS, TÁJÉKOZOTTSÁG MUNKAHELYKERESÉS KAPCSÁN</b>		
Információs csatornák bővítése	Összehangolt szakmai és koordinációs együttműködés képzőintézmények – munkaadók – önkormányzatok és egyéb állami költségvetési szervek – civil és egyéb nonprofit szervezetek között.	Tájékoztatási lehetőségek bővítése, álláskereső tájékozottságának növekedése
Együttműködések erősítése, közös fórumra hozása – komplex, multilaterális együttműködés kialakítása		
<b>MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁSOK BIZTOSÍTÁSA</b>		
Munkaerő-piaci szolgáltatások biztosítása a kiemelt célcsoportok számára	Összehangolt együttműködés a Kormányhivatal – munkaadók – munkaerő-piaci szolgáltatók – ügyfelek között. A foglalkoztatás elősegítése, az álláskereső, inaktívak folyamatos szolgáltatásban részesítése.	Az alacsony iskolai végzettségűek, szakképzetlenek, elavult szakképesítéssel rendelkezők elhelyezkedési esélyeinek javulása, munkaerő-piaci integrációjuk elősegítése.

### 3.4. Célcsoportok

A program munkaerő-piaci tevékenységeibe az Oroszlányi Járásban munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak (célcsoporti személyek) vonhatóak be. Ők képezik az elsődleges célcsoportot. A programba vonás szempontjából hátrányos helyzetűnek minősülnek:

- az alacsony iskolai végzettségű személyek
- a 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső
- az 50 év feletti
- a GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek
- a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
- a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek
- a megváltozott munkaképességű személyek
- a roma nemzetiséghez tartozó személyek
- az inaktívak
- a közfoglalkoztatásból a versenyszférába visszavezethetők.

Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett célcsoportba tartozónak az alábbi személyeket soroljuk az Oroszlányi járásban:

Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett:

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 álláskeresés és a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartama is beszámítható.) A stratégia közvetett célcsoportjába tartoznak azok is, akik a jövő potenciális térségi munkavállalói lehetnek, így a szakképzési rendszerben tanuló fiatalok és a felsőoktatási rendszerben lévő hallgatók is.

### **Összegzés:**

Az oroszlányi járás foglalkoztatási együttműködésében résztvevő stratégiai partnerség tagjai 2021-re az alábbi jövőképet fogalmazzák meg:

*A paktum területén a meglévő munkaerő-hiány csökken, miközben a helyi gazdaság versenyképessége javul.*

*A képzőintézmények és munkaadók között szorosabb kapcsolat alakul ki, szervezettebb a pályaorientációs tevékenység, ebből adódóan tudatosabb pályaválasztás, illetve életpályatervezés valósul meg. A gyakorlati szakképzésben a munkaadók a jelenleginél is aktívabb szerepet vállalnak. A szak- és felnőttképzési rendszer rugalmasan és gyorsan reagál a munkáltatói igényekre, és színvonalas képzési tematikával, gyakorlati oktatással készíti fel a munkavállalókat a munkába állásra.*

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

*A elsődleges (nyílt) munkaerő-piacra bejutni, illetve tartósan helyt állni nem képes csoportok számára a szociális gazdaság nyújt munkalehetőséget, ezáltal a szociális ellátórendszer kiadásai csökkennek.*

*A paktum területén a Paktum projekt szervezete információs, tanácsadási, koordinációs-szervezési szolgáltatásaival hatékonyan segíti a vállalkozások, a képzőintézmények, az önkormányzatok, valamint a civil szervezetek együttműködését és szakmai továbbfejlődésüket. A partnerségi szemlélet, a munkaerő-piaci szereplők közötti élő kapcsolat a paktum projekt befejezése után is jellemző marad a térségben.*

#### A Foglalkoztatási Stratégia céljai

A Stratégia átfogó célja, hogy a Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal vezetésével a Paktum terület területén olyan foglalkoztatási együttműködések, partnerségek jöjjenek létre és működjenek együtt hatékonyan a konszenzussal kialakított képzési és foglalkoztatási programok megvalósításában, amelyek végrehajtásával a járás foglalkoztatási szintje növekszik, a munkaerő-hiány csökken, a szakképzés intézményei pedig biztosítják a foglalkoztatók megfelelő szaktudással rendelkező munkaerő iránti igényeit.

Közvetlen célként a hátrányos helyzetű álláskeresők elhelyezkedési esélyeinek növelése, valamint ehhez szorosan kapcsolódó, a helyi munkaerő-igényekhez illeszkedő szakképzési és munkaerő-piaci programok fejlesztése, a hatékony és célzott toborzás és munkaerő-kiválasztás került meghatározásra. A Stratégia valamennyi célkitűzése azt a célt szolgálja, hogy a paktumterület (Oroszlányi Járás területe) munkaerő vonzó képessége növekedjen, a térségben tapasztalható munkaerő-hiány csökkenjen valamint a munkaerő kereslet és kínálat a lehető leginkább összhangba kerüljön.

A Stratégia célja, hogy iránymutatást adjon a foglalkoztatás terén meghatározó szereplők részére a járás területén a foglalkoztatás színvonalának növelése, valamint az inaktivitás és a munkanélküliség mérséklése érdekében. A Stratégia tartalmazza azokat a kitörési pontokat, amelyeket a Foglalkoztatási Paktum aláírói közös célnak tekintenek, és amelyek megvalósításának segítése a paktum menedzsment szervezet feladata lesz.

A Stratégia kialakítása során prioritásként szerepelt az országos, a megyei és a helyi stratégia keretekhez és fejlesztési célokhoz való illeszkedés, valamint Komárom-Esztergom megye foglalkoztatási céljaihoz való kapcsolódás biztosítása.

#### **4. A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai**

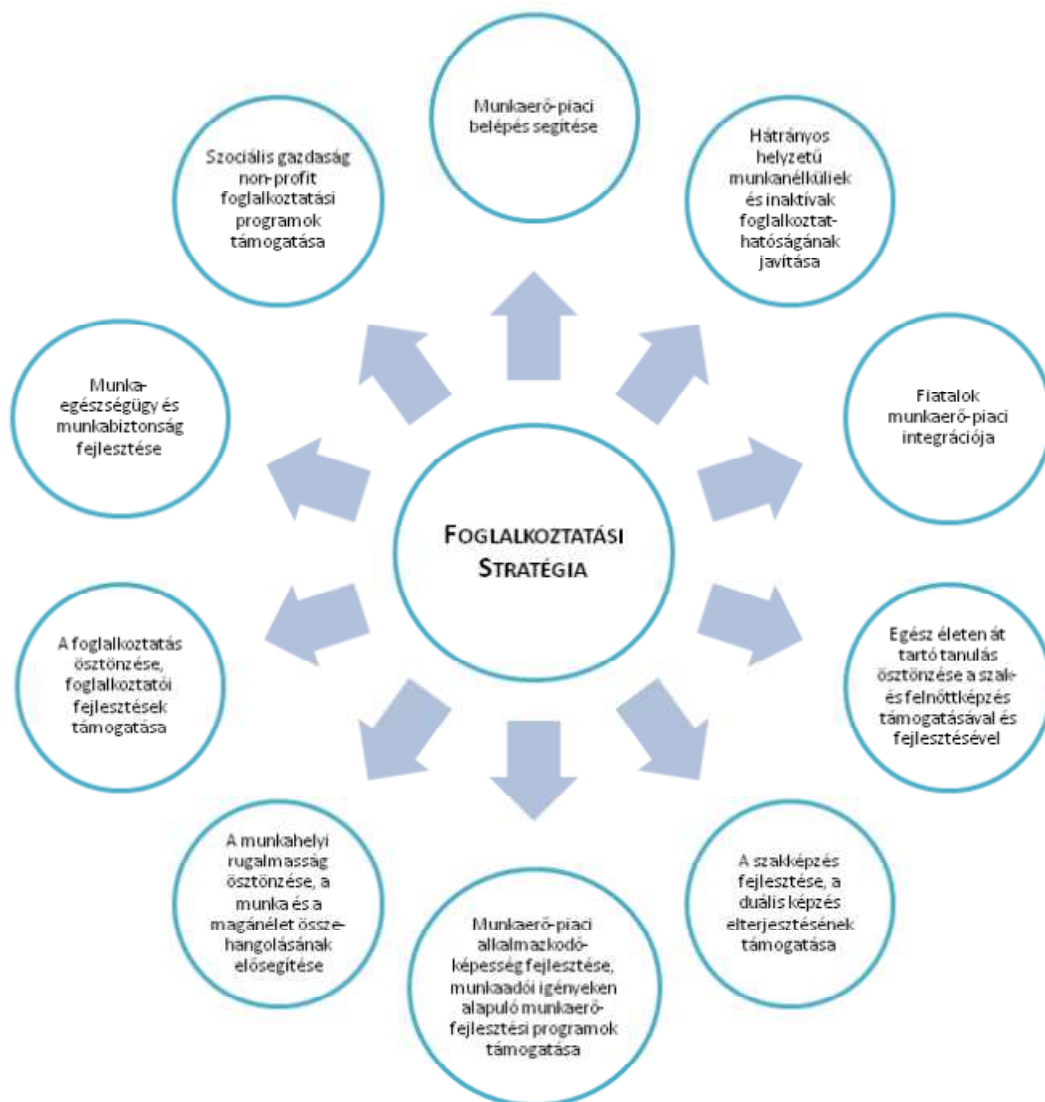
Oroszlány Járás áttekintett gazdasági, foglalkoztatási helyzetképe alapján a járási Foglalkoztatási Stratégia alapvetően 10 prioritást határoz meg, amelyek az alábbiak:

1. Fiatalok munkaerő-piaci integrációja,
2. Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével,
3. A szakképzés fejlesztése, a duális képzés elterjesztésének támogatása,

4. Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése, munkáltatói igényeken alapuló munkaerő-fejlesztési programok támogatása
5. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása
6. A foglalkoztatás ösztönzése, foglalkoztatói fejlesztések támogatása
7. Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése,
8. Szociális gazdaság, non-profit foglalkoztatási programok támogatása
9. Munkaerő-piaci belépés segítése,
10. Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívok foglalkoztathatóságának javítása,

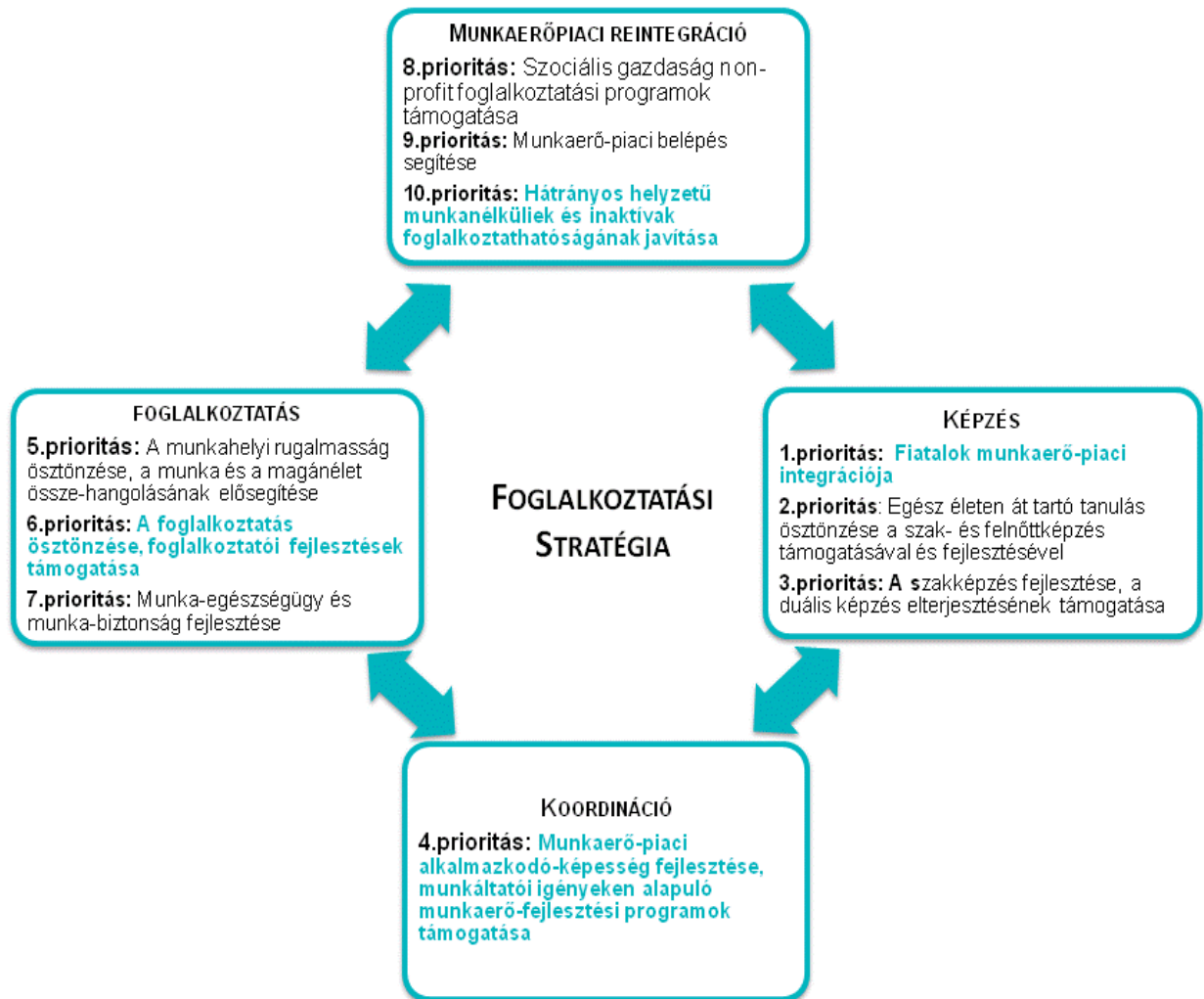
A megjelölt prioritások jelentőségük miatt külön fókusszal bírnak, azonban csak közösen alkotnak egy olyan átfogó és komplex rendszert, amely a Stratégia megvalósulását támogatja. A prioritások bár önmagunkban is jól értelmezhetők és lehatárolhatók, mégis a többi prioritáshoz való kapcsolódásuk, azokra való hatásuk is vitathatatlan.

### Az Oroszlány Járás Foglalkoztatási Stratégia (2017-2021) prioritásai



A Stratégia 10 prioritása tartalmilag alapvetően 4 fő területre fókuszál, ezáltal alkot komplex rendszert. A négy terület

- a képzés,
- a foglalkoztatás,
- a munkaerő-piaci reintegráció,
- valamint a koordináció jelentősen befolyásolja a többi terület tevékenységét és az ott zajló folyamatok eredményességét.



#### 4.1. A Foglalkoztatási Stratégia prioritásrendszere

A területi lehatárolás alapvetően a prioritások célcsoportjához és főbb tevékenységi köréhez köthető.

- A képzési terület a szak- és felnőttképzés fejlesztését, a képzések utánpótlásának biztosítását, valamint a képzések eredményességének növelését foglalja magába.
- A kereslet-vezérelt foglalkoztatás első sorban a foglalkoztatók tevékenységét hivatott támogatni. Ehhez a területhez kapcsolódik a foglalkoztatás feltételeinek megteremtése,

a foglalkoztatás ösztönző környezet biztosítása, valamint a munka és magánélet összehangolását támogató tevékenységek.

- A harmadik terület a Stratégia elsődleges célcsoportját jelentő hátrányos helyzetű álláskereső munkaeerő-piaci reintegrációját támogató prioritásokat foglalja magába.
- A negyedik terület biztosítja azt, hogy a paktum terület munkaerőpiacán jelen lévő szereplők képesek legyenek rugalmasan alkalmazkodni a térségben megjelenő gazdasági változásokhoz, igényekhez, amely csak a felek együttműködése révén valósulhat meg. A hatékony koordináció megvalósulása a képzések és a keresletvezérelt foglalkoztatás biztosítása között a letéteményese a Paktum térség gazdasági és foglalkoztatási helyzetének fejlődéséért.

Jelen Foglalkoztatási Stratégia prioritásainak realizálódását számos kezdeményezés és program segíti. A 10 prioritás közül területenként 1-1 kiemelhető (kézzel jelöltük az ábrán), amelynek megvalósulását az aktuális stratégiai dokumentum megalkotását is biztosító Paktum Projekt tevékenysége és szervezete támogat közvetlen, vagy közvetett eszközökkel. E kiemelt prioritások biztosítják a Stratégia fő irányainak meghatározását, tevékenységeinek elsődleges fókuszát, amelyek lefektetésére jelen dokumentumra épülő Akciótervben kerül sor. A kapcsolódó prioritások is bár kiemelt jelentőségűek, tevékenységükkel csak közvetve támogatják a Stratégia közvetlen céljainak megvalósulását.

A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai rövid- és középtávon valósítják meg a jövőképből levezethető hosszútávon érvényesülő átfogó és specifikus célokat.

Az egyes prioritások megvalósítását célként megfogalmazott javasolt konkrét fejlesztési irányok definiálása segítik. A prioritásokhoz kapcsolódó javasolt konkrét fejlesztési irányokat az alábbi táblázat tartalmazza.

## 4.2. Tervezett fejlesztési irányok

### A prioritásokhoz kapcsolódó javasolt konkrét fejlesztési irányok

#### PRIORITÁS

#### JAVASOLT KONKRÉT FEJLESZTÉSI IRÁNYOK

##### 1. prioritás

- 1.1. Pályaorientáció, valamint az életpálya-tervezés meghonosítása
- 1.2. A munkatapasztalat szerzés támogatása

#### FIATALOK MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓJA

##### 2. prioritás

- 2.1. Az élethosszig tartó tanulás szemléletének meghonosítása
- 2.2. A szakképzés és felnőttképzés integrált és átjárható rendszerének kialakítása
- 2.3. A szak- és felnőttképzés infrastrukturális, valamint szakmai-módszertani fejlesztése

#### EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS ÖSZTÖNZÉSE A SZAK- ÉS FELNÖTT-KÉPZÉS TÁMOGATÁSÁVAL ÉS FEJLESZTÉSÉVEL

### **3. prioritás**

A SZAKKÉPZÉS FEJLESZTÉSE,  
A DUÁLIS KÉPZÉS ELTERJESZTÉSÉNEK  
TÁMOGATÁSA

### **4. prioritás**

MUNKAERŐ-PIACI ALKALMAZKODÓ-  
KÉPESSÉG FEJLESZTÉSE, MUNKAADÓI  
IGÉNYEKEN ALAPULÓ MUNKAERŐ-  
FEJLESZTÉSI PROGRAMOK TÁMOGATÁSA

### **5. prioritás**

A MUNKAHELYI RUGALMASSÁG  
ÖSZTÖNZÉSE, A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET  
ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSE, A  
KISGYERMEKES NŐK  
FOGLALKOZTATÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

### **6. prioritás**

A FOGLALKOZTATÁS  
ÖSZTÖNZÉSE, FOGLALKOZTATÓI  
FEJLESZTÉSEK TÁMOGATÁSA

### **7. prioritás**

MUNKAEGÉSZSÉGÜGY ÉS  
MUNKABIZTONSÁG FEJLESZTÉSE

### **8. prioritás**

SZOCIÁLIS GAZDASÁG NON-PROFIT  
FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMOK  
TÁMOGATÁSA

3.1. Szak- és felnőttképzés kereslet-vezérelt fejlesztése

3.2. A duális képzés népszerűsítése, feltételeinek biztosítása

3.3. Gyakorlati szakképzés modelljének kidolgozása a vállalkozások, a munkaadók intenzív bevonásával

4.3. A foglalkoztatási paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek felmérése, javaslatok megfogalmazása, a paktum szervezeti kapacitásainak és szolgáltatásainak fejlesztése, partnerségi hálózatépítés

4.4. Előrejelzési és elemzési rendszer kialakítása és fenntartása a gazdasági helyzet értékelésére, szükséges döntések, intézkedések előkészítésére

4.5. .3. Munkáltatói igényekre alapozott munkaerő-fejlesztési programok kidolgozása, megvalósítása

5.1. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

5.2. Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések támogatása a munkaadók oldalán

5.3. Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára

6.1. Munkahely-teremtési akciók, programok, foglalkoztatói fejlesztések támogatása

6.2. Foglalkoztatást elősegítő vállalkezési, ön-foglalkoztatási, munkaadói tanácsadás, vállalkozói kultúra fejlesztése

7.1. Munkaegészségügyi és munka-biztonsági kultúra fejlesztése

7.2. Foglalkoztatói érzékenyítő programok, rendezvények

8.1. A szociális gazdaság fejlesztésének ösztönzése, támogató szolgáltatások biztosítása

8.2. A helyi termelői és fogyasztó közösségek létrejöttének és működésének ösztönzése

8.3. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés támogatása

**9. prioritás**  
MUNKAERŐ-PIACI BELÉPÉS  
SEGÍTÉSE

- 9.1. Foglalkoztathatóságot javító, kapcsolódó szolgáltatások és foglalkoztatást támogató programok ösztönzése, különösen a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok számára
- 9.2. Munkaerő-piaci integrációt támogató humán szolgáltatásokat biztosító programok, szervezetek, intézmények tevékenységének támogatása
- 9.3. A munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, azok felszámolására irányuló programok

**10. prioritás**  
HÁTRÁNYOS HELYZETŰ  
MUNKANÉLKÜLIEK ÉS INAKTÍVAK  
FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁNAK JAVÍTÁSA

- 10.1. Foglalkoztatást támogató, integrált humán szolgáltatások kidolgozása és biztosítása
- 10.2. Foglalkoztatást elősegítő munkaerő-piaci programok biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és inaktív személyek számára

A Foglalkoztatási Stratégia előző fejezetében bemutatott 10 prioritást és a hozzájuk kapcsolódó, javasolt konkrét fejlesztési irányok az alábbiakban területenként kerülnek bemutatásra.

**1. prioritás *Fiatalok munkaerő-piaci integrációja***

A fiatalok pályaválasztásában általában viszonylag kevés tudatos elem található, leginkább a média, a szülők, barátok véleménye alapján történik a szakma-választás. Emiatt a tanulók nagy része nem a számára megfelelő képzést választja, nem lesz motivált a szakmai elsajátítására, nagy eséllyel nem helyezkedik el a szakmájában, ha egyáltalán befejezi a képzést.

A rendszerváltással megszűnt a pályaválasztást segítő intézményrendszer, amely az 1970- es évektől kezdve szerepet vállalt ebben a folyamatban. Az 90-es évektől kezdődően az iskolák, pedagógiai intézetek és munkaügyi központok vállaltak fel egy-egy szeletet a nagyon sokrétű feladatból, de integrált rendszerük a mai napig nem alakult ki. A pályaválasztási előkészítő munka fő színtere az iskola, azonban a tapasztalatok alapján a képző intézményekben sem működik hatékonyan és hiányoznak a humánkapacitások is. A pályaválasztási és pályaaorientációs szolgáltatások nem kielégítőek, az elégtelen döntés-előkészítés pályaválasztási kudarchoz, hosszú távon lemorzsolódáshoz vezet(het). Jellemző, hogy a fiatalok a döntés eltolása érdekében inkább az általános képzésben folytatják tanulmányaikat, így pályaválasztási döntésük kitolódik. A szakképzés intézményeinek tanulói létszám-keretét ezért csak nehézségekkel sikerül feltölteni, gyakori, hogy akár hiányszakmákban is évekig nem tudnak osztályt, évfolyamot indítani.

A szakképzés mellett lényeges a megfelelő gyakorlat megszerzése a tanulmányok mellett vagy követően, ezért támogatni szükséges a munkatapasztalat-szerzés támogatását a fiatalok és a pályakezdők körében.

**1.1. Pályaaorientáció, valamint az életpálya-tervezés meghonosítása**



A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A fejlesztési irány általános célja a tudatosan tervezett térségi pályorientáció meghonosítása, a tanulói igények és a munkaerő-piaci lehetőségek összehangolása, valamint a hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatása, a lemorzsolódás csökkentése.

A célok eléréséhez szükséges, hogy tudatosan tervezett térségi pályorientáció valósuljon meg a paktumban résztvevő szervezetek együttműködésében (szülők, tanulók, vállalkozások, képzőintézmények, fenntartók stb.), amely támogatja a fiatalok munkaerő-piaci integrációját. A jelenlegi gyakorlat azt mutatja, hogy problémát jelent az, hogy a munkaerő-piacon jelenlévő munkavállalók, vagy potenciális munkavállalók a pályaválasztás és a munkára szocializálás időszakában nem sajátították el azokat az alapvető kompetenciákat és technikákat, amelyek a sikeres álláskeresés és a munkaerő-piaci alkalmazkodás feltételeit biztosítják. Ezen hiányosságok az egész életpályán éreztetik hatásukat, emiatt nem jellemző a tudatos életpálya- és karriertervezés gyakorlata, ami szükség esetén pályakorrekciójában támogatná az egyént.

A pályorientáció elsősorban a térségi munkáltatók érdekeltségébe tartozó szakmákra és hiányszakmákra valósul meg, amelynek eszközei lehetnek a gyárlátogatások, munkahelyek szervezett megtekintése, szakmák bemutatása, gyakornoki, ösztöndíj rendszerek indítása. Szükséges lenne a pályaválasztási és pályorientációs tevékenység eszközrendszerének és szakmai hátterének felmérése és fejlesztése, a térségben jelen lévő jó gyakorlatok felmérése, meghonosítása, a tapasztalatok megosztása, az eredmények disszeminálása és a folyamatban résztvevő szereplők tevékenységének összehangolása. Különös figyelmet kell fordítani a fiatal (potenciális) munkavállalók térségben tartásának ösztönzésére.

## **1.2. A munkatapasztalat szerzés támogatása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A javasolt fejlesztési irány alapvető célja a szakképzés és a munkaerőpiac közötti híd megteremtése, a pályakezdők lehetőségeinek kiterjesztése munkatapasztalat szerzés lehetőségének biztosításával. Az intézkedés lehetőséget biztosít a fiatalok számára az elhelyezkedést, a munkába állást segítő kompetenciák elsajátítására.

A pályakezdők gyakorlati tapasztalat és megfelelő munkavállalási kultúra elsajátítása nélkül nehezen tudnak elhelyezkedni. Ugyanez igaz a tartós álláskeresőkre, valamint az elavult szakképesítéssel rendelkezőkre, illetve azokra, akik új képzettség megszerzését tűzték ki célul. A fiatalok és a képzésben résztvevők esetében a munkatapasztalatok tanulmányi időszakban való megszerzésére kell koncentrálni (megelőzés – felkészítés - munkára szocializálás), míg a többi célcsoport esetében az újra munkába állás személyi feltételeit szükséges megteremteni.

Eszközök lehetnek: kötelező és nyári szakmai gyakorlatok, gyakornoki programok, projekteken való részvétel, munkaadók által meghatározott szakdolgozati témák kidolgozása, önkéntes munka, állásrotáció, tranzitfoglalkoztatás, diákmunka támogatása,

mentorálás, álláskeresési technikák oktatása, átképzések, vagy elavult ismeretek aktualizálása és ezek munkahelyi kipróbálása stb.

## **2. prioritás Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével**

Ma már mindenkitől elvárt követelmény, hogy a munkaerőpiac változó igényeihez való alkalmazkodása, valamint a technológiai fejlődés nyomán követése miatt rendszeresen frissítse korábban elsajátított ismereteit. Ezen elvárás szorosan kötődik az élethosszig tartó tanulás koncepciójához, amely már az 1970-es években megjelent Európában, de irányelvként csak 2000-ben került megfogalmazásra. A koncepcióban lefektetik, hogy ahhoz, hogy a munkaerőpiacon helyt állni képes munkavállalók jelenjenek meg, elengedhetetlen a képzések fejlesztése, elérhetőségük kiterjesztése.

A tapasztalatok ugyanakkor azt mutatják, hogy a szak- és felnőttképzés nincs összhangban a munkaerő-piaci elvárásokkal, nehézkesen, sokszor csak az igények felmerülését követő több év elteltével képes reagálni a piac igényeire. Az iskolák felszereltsége sem képes lépést tartani a technológiai fejlesztésekkel: anyagi és humán erőforrás kapacitáshiány miatt a képzések nem piacképesek, a tanárok, szakoktatók továbbképzésének biztosítása sem megoldott. Emiatt a szakképzésből kikerült fiatalok sem minden esetben vannak azzal a tudással felvértezve, amelyet a munkáltatók elvárnak. Mindez magával vonja a szakképzés megítélésének romlását, a szülők is egyre kevésbé támogatják gyermekeik szakmatanulását.

A munkaerő-igény kielégítése érdekében mind a helyi szakképzés, mind a helyi felsőoktatás átalakítására van szükség. A képzéseket a valós kereslethez kell igazítani, illetve a szakképzés eredményességét duális képzés előtérbe kerülésével érdemes elősegíteni. Mindezek mellett azonban elengedhetetlen, hogy a Stratégia megfogalmazzon a magasabban képzetteket, illetve releváns szakmai tapasztalattal rendelkezők vonzása, helyben tartása szempontjából szükséges intézkedéseket is, annak érdekében, hogy a város megfelelő humán erő-kapacitással rendelkezzen a gazdaságfejlesztés, új befektetések ösztönzése terén.

### **2.1. Az élethosszig tartó tanulás szemléletének meghonosítása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A Paktum terület egészén alacsony a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, amely szintén elmarad az országos adatoktól, miközben viszonylag magas az elvándorlók száma is. Problémát jelent ugyanakkor, hogy azok hagyják el leginkább a térséget, akik szakképzettséggel rendelkeznek, így a humán erőforrás mutatók a szakképzés viszonylag jó helyzete ellenére is stagnáló képet tükröz. A lakosság végzettségi, képzettségi összetételéből adódóan nem honosodott még meg az élethosszig tartó tanulás belső igénye, amely egyrészt a motiváció hiányából, másrészt az esetleges korábbi tanulási kudarcokból adódhat. A tanulási technikák megkopása azonban a munkaerő-piacon is érezteti hatását: tanulási rutin nélkül a munkavállalók kevésbé hatékonyan tudják az új munkafeladatokat, technológiai újításokat elsajátítani, ami a termelés és így a gazdasági fejlődés rovására mehet.

Mindezek miatt szükséges a térség lakosságának és munkavállalóinak tanulási képességét, valamint a tanulással kapcsolatos motivációját fejleszteni, hiszen ezáltal sikeresebben és rugalmasabban lesznek képesek a munkaerőpiac változó igényeihez is alkalmazkodni.

## **2.2. A szakképzés és felnőttképzés integrált és átjárható rendszerének kialakítása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A változó munkaerő-piaci igények miatt a munkavállalók rá vannak kényszerítve, hogy tudásukat folyamatosan frissítsék, bővítsék. Azonban nem könnyű több év, évtized után visszaülni az iskolapadba, kiváltképp akkor, ha a képzéshez, tanuláshoz rossz élmények társultak. Nem segíti az iskolai visszatérést az sem, hogy az elmúlt időszakban többször változott a szakképzés rendszere, emiatt nem könnyű eligazodni egy kívülállónak. A rossz élmények, a bizonytalanság miatt sokan nem mernek belevágni egy újabb képzésbe, vagy az első akadályoknál abbahagyják azt.

Ezek miatt is fontos a felnőttképzés átalakítása a piaci és a munkavállalói igények mentén. Mindehhez nélkülözhetetlen megteremteni annak a feltételét, hogy a tanuló az eltelt időben munkatapasztalata során megszerzett kompetenciáit elismerjék, a képzési idejébe beszámítsák és ezáltal célzottan és a lehető leghatékonyabban töltsse el a tanulásra szánt idejét. Azonban az előzetes tudásszint mérése, a gyakorlati ismeretek beszámítása a képzési folyamatban még nem minden területen megvalósítható. Törekedni kell tehát olyan modellek, programok, képzések kialakítására, amelyek ezt az igényt képesek kielégíteni.

## **2.3. A szak- és felnőttképzés infrastrukturális, valamint szakmai-módszertani fejlesztése**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A szakmunka az elmúlt időszakban igencsak elvesztette presztízsét, a fiatalok – szüleik egyetértésével – egyre kevésbé vágnak a szakképzés falai közé. A kevesebb hallgatói létszám kevesebb állami támogatást is jelent, emiatt a szakképző intézmények infrastrukturális fejlesztései rendben elmaradnak, vagy csak a legszükségesebbre korlátozódnak. A piacon megjelenő technológiai fejlődés azonban megkívánja a fejlesztéseket, beruházásokat, ezekkel azonban a szakképző intézmények nem tudnak lépést tartani. Ha az iskolában nem használják azokat a gépeket, eszközöket, amelyeket a jövőbeni munkahelyükön elvárnak, nem tudja a képző intézmény felkészíteni a tanulót a munkaerőpiac számára. A tanulók így felkészületlenül hagyják el az iskolát, amely tovább rontja a szakmai képzés megítélését.

Jelen intézkedés célja, hogy a szak- és felnőttképzés infrastrukturális, illetve szakmai-módszertani fejlesztése révén, a szakképzés színvonalát emelje, illetve ezzel párhuzamosan a szakmunka presztízsét növelje.

## **3. prioritás A szakképzés fejlesztése, a duális képzés elterjesztésének támogatása**

A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében fontos a térség képzési-szakképzési kínálatának és a munkaerő-piaci igények összehangolása. Ez magában foglalja a munkaadói igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítását, a

képzések indításakor és a beiskolázásoknál az igazolt munkaadói igény elsődleges szempontként való figyelembevételét.

Meg kell valósítani a szakképzési centrumokon alapuló kereslet vezérelt szakképzésfejlesztést, különösen a szakmacsoportok számában és térségi hatásában való továbbfejlesztés, képzés feltételeinek alap- infrastruktúra fejlesztése, képzés feltételeinek eszközfejlesztése területén. Szükséges, hogy a munkaadók és vállalkozások intenzívebb bevonása valósuljon meg a gyakorlati szakképzésbe, amelynek egyik eszköze lehet a duális képzés népszerűsítése közép- és felsőfokú képzések esetében egyaránt. Mindehhez érdemes felmérni és tartós együttműködést kialakítani az oktatás szereplőivel, a felsőoktatási és szakképzési intézmények erőforrásait kihasználni a képzési- és munkaerőpiac igényeinek kielégítése céljából.

### **3.1.Szak- és felnőttképzés, valamint a felsőoktatás kereslet-vezérelt fejlesztése**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés alapvető célja a szakképzés minőségének javítása, hatékonyságának növelése, valamint a szakképzési kínálat és a munkaerő-piaci igények összehangolása. A területhez szorosan kapcsolódik a felsőoktatási erőforrás kapacitások integrálása és bekapcsolása a térség munkaerő-piaci igényeinek kielégítésébe, valamint a kereslet-vezérelt térségi képzési portfólió összeállítása.

### **3.2. A duális képzés népszerűsítése, feltételeinek biztosítása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés általános célja a duális képzés népszerűsítése, elterjedésének támogatása és ezzel összhangban a gyakorlati szakképzés fejlesztése, a gazdasági szereplők bevonása a szakképzésbe.

### **3.3. Gyakorlati szakképzés modelljének kidolgozása a vállalkozások, a munkaadók intenzív bevonásával**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja olyan szakképzési modell, koncepció megalkotása, amely a gyakorlat-orientált képzést helyezi a fókuszba. Az intézkedés kulcskérdése, hogy ebbe a folyamatba minél több vállalkozást, munkaadót vonjanak be, hiszen a piacképes gyakorlati képzés csak tanműhelyeken, vagy szakmai gyakorlat keretében sajátítható el. A kereslet-vezérelt képzések kialakításának lehetősége a képzések hasznosságát, hatékonyságát és eredményességét nagymértékben befolyásolni tudja, miközben a potenciálisan iskolapadban, hagyományos képzésben ülés időtartamát jelentősen csökkentheti.

## **4. prioritás Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése, munkaadói igényeken alapuló munkaerő-fejlesztési programok támogatása**

A változás és szerkezetváltás előrejelzését és megfelelő kezelését előnyben részesítő politikák megléte minden fontos szinten (nemzeti, regionális, helyi és ágazati) nélkülözhetetlen. Az

előrejelzések segítik a várható munkaerő-piaci folyamatokhoz történő hatékonyabb alkalmazkodást, illetve a változásokra való reagálás gyorsítását

Nagy fontosságú a mai gazdasági környezetben az együttműködés, a partnerség, amivel a méretgazdaságosság a koncentráció káros munkaerő-piaci és egyéb hatásaitól részben mentesítve oldható meg. A klaszterek létrejötte és működőképessé válása a térség vállalkozásai számára egyrészt egy részben közös, magasabb értéket képező tudást, azon belül pedig az innovációs tevékenységek erősödését, annak megjelenését jelenti. A sikeres és hatékony foglalkoztatási partnerségek jól működő szervezeti és személyes vezetést igényelnek. A partnerséget vezető szervezetnek ügyelni kell arra, hogy elsődleges feladata a megfelelő környezet és feltételek megteremtése a partnerség hatékony működéséhez, valamint a helyi partnerek aktivizálása, bevonása és az információáramlás biztosítása. A paktum menedzsmentnek elkötelezettséget kell mutatnia a partnerség irányába, és a közösségi érdekeket a szervezeti érdekek felé emelni. A paktum menedzsmentnek és a fejlesztésben résztvevő partnereknek megfelelő pénzügyi stabilitással és a szükséges infrastrukturális és humán feltételekkel is rendelkezniük kell. A Stratégia sikeres végrehajtásához a meglévők működtetése mellett új partnerségi kapcsolatokat is kell létrehozni, a kölcsönös bizalmat felépíteni, amely sok időt és energiát igénylő tevékenység.

Az együttműködés módját, technikáit a menedzsment szervezet vezetésével ki kell dolgozni, de mindezek előtt meg kell ismerni a tagok tevékenységét, céljait, és segíteni kell nekik, hogy hatékonyan tudjanak részt venni a partnerségi munkában és közreműködni a paktum céljainak megvalósításában.

A Stratégia akkor valósulhat meg eredményesen, ha az egyes akcióterületeket a paktum tagok (kiegészítve külső szervezetekkel) gondozzák, felelősséget vállalnak ezekért. Az intézkedések közül az lesz sikeres, amelynél az „örökbefogadók” gondoskodnak arról, hogy a leírt elképzelések valóra váljanak. Ennek érdekében a paktum szervezetrendszerén belül lehetőség van munkacsoportok létrehozására. Ezek a munkacsoportok kézben tartják az adott terület fejlesztéseit, kidolgozzák a projekteket, és közreműködnek a megvalósításban. Tagjaik projektgazdaként, partnerként, vagy szakértőként vesznek részt a fejlesztésekben.

#### **4.1. A foglalkoztatási paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek felmérése, javaslatok megfogalmazása, a paktum szervezeti kapacitásainak és szolgáltatásainak fejlesztése, partnerségi hálózatépítés**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés elsődleges célja, a Foglalkoztatási Stratégia megvalósítását befolyásoló tényezők feltárása, a Paktumszervezet hosszú távú fenntartását lehetővé tevő feltételek feltérképezése, gátló, akadályozó tényezők felszámolása. A paktumszervezet különböző formációinak szerepének, feladatainak és kompetenciahatárainak tisztázása, a folyamatok és eredmények dokumentációs és megvalósítási feladatainak támogatása.

Az intézkedéshez tartozik továbbá a foglalkoztatási paktum projekt szervezeti fejlesztése, kapcsolati hálózat menedzsmentje, illetve a partnerség kialakítása, a szerepek,

kompetenciahatárok tisztázása különösen kormányhivatal és a munkaerő-piaci szolgáltató együttműködésére.

A Foglalkoztatási Stratégia sikeres végrehajtásához, a tapasztalatok átvételéhez új térségi, partnerségi kapcsolatokat kell létrehozni és karbantartani, a kölcsönös bizalmat felépíteni, amely sok időt és energiát igénylő tevékenység. Fontos, hogy a paktum menedzsment tagok a térségen túl is tervezzenek, nyitott szemmel járjanak a tágabb környezetükben, Magyarországon és Európában. Fontos, hogy széleskörű kapcsolatokat építsenek ki más megyei elsősorban magyarországi, de külföldi foglalkoztatási paktumokkal is tapasztalatcsere, módszertani és szakmai együttműködések, közös érdekképviselő céljából. Tapasztalatátadást, együttműködést, új ötleteket és fejlesztési források megszerzési esélyét is nyújtják ezek az együttműködések, és egyben munkahelyeket is teremthetnek.

#### **4.2. Előrejelzési és elemzési rendszer kialakítása és fenntartása a gazdasági helyzet értékelésére, szükséges döntések, intézkedések előkészítésére**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A kooperatív munkát segítve jelen intézkedés célja előrejelzések, gyorsjelentések készítése, valamint regionális és országos programok, akciók, intézkedések külső/belső értékelése, azok térségre gyakorolt hatásának elemzése.

#### **4.3. Munkáltatói igényekre alapozott munkaerő-fejlesztési programok kidolgozása, megvalósítása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A szakképzés és a munkaerőpiac diszharmóniája nem új keletű probléma. A szak- és felnőttképzés nem tudja kellően kiszolgálni a munkáltatók által megfogalmazott képzési igényeket. Az intézkedés célja, hogy kerüljenek kidolgozásra olyan új munkaerő-fejlesztési programok, képzések, amelyek valós munkaerő-piaci keresleten alapulnak.

#### **5. prioritás A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása**

A munkaerő-piaci rugalmasság a munkaerőpiac szereplőinek a társadalmi, gazdasági, technikai változásokhoz való alkalmazkodóképességét jelöli. A rugalmasság növelésének igénye mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon megjelenik: előbbiek a termelés igényekhez, illetve az üzleti ciklusaihoz való alkalmazkodást célozzák, utóbbiak munkavállalási hajlandóságát pedig magánéleti szükségleteik és életciklusuk határozzák meg. A munkaerő-piaci rugalmasság növelése keretében a rugalmas foglalkoztatás ösztönzése és a kisgyermekes rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztése lehet a cél.

A foglalkoztatás rugalmas módjaival mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális „tartalékok” szabadíthatók fel, ami növelheti a foglalkoztatottak számát. Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, a működéshez igazított rugalmas munkaszervezési módszerek elsajátítása révén. Másrészt a munkavállalói oldalon több olyan csoport is van a munkaerő-

piacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt.

Fontos kiemelni, hogy a nem hagyományos foglalkoztatási formákban való munkavégzés a munkaerő-piac rugalmasságnak csupán egyik eleme. A munkáltatók szempontjából a foglalkoztatás rugalmasságának fontos része a munkaszervezés rugalmassága, a munkakörök és egyes szervezeti egységek közötti gyors átmenetek biztosítása, a munkatársak távolléte esetére a helyettesítések megoldása, a termelési igények és a munkavállalók preferenciái alapján összeállított munkarendek, valamint az egyéni élethelyzeteket (pl. kisgyermek vagy egyéb gondozásra szoruló hozzátartozó ápolása, oktatásban, képzésben való részvétel, betegség stb.) megfelelően és rugalmasan kezelni képes humánpolitika kialakítása.

### **5.1. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az elmúlt időszakban történt gazdasági-társadalmi változások magukkal vonták azt az igényt, hogy az egyéni sajátosságokat figyelembe véve, a hagyományos munkarendtől és formától eltérő más munkaformákat is alkalmazzanak a munkáltatók. Ehhez az intézkedéshez sorolhatók az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése és elterjesztésének támogatása.

### **5.2. Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések támogatása a munkaadók oldalán**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés alapvető célja olyan a munkáltatói oldalon megjelenő programok, támogatások ösztönzése, amely a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását segíti elő.

### **5.3. Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés alapvető célja a speciális igényű munkavállalók munkaerő-piaci integrációjának elősegítése különféle szolgáltatások, támogatások biztosításával.

## **6. prioritás Foglalkoztatás ösztönzése, foglalkoztatói fejlesztések támogatása**

A foglalkoztatást ösztönző tervezett fejlesztések első sorban a munkaerő-piaci rugalmasság növelésére, valamint a foglalkoztatói fejlesztések támogatására irányulnak a nemzeti foglalkoztatási stratégiával összhangban. A foglalkoztatás ösztönzése kapcsán az új munkahelyek létrejöttének támogatását, a munkavállalók és munkáltatók tájékozottságának növelését fogalmazzhatjuk meg elsődleges törekvésként. Mindezek a prioritásokhoz kapcsolódó intézkedések garantálják a térség vállalkozásainak és ezzel együtt a paktum terület egészének gazdasági fejlődését.

## **6.1. Munkahely-teremtési akciók, programok, foglalkoztatói fejlesztések támogatása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja a munkahely-teremtést támogató programok megvalósítását lehetővé tevő erőforrások koncentrált felhasználásának támogatása, a térségben meglévő munkahely-teremtési lehetőségek felkutatása és kihasználása, munkahely-teremtő beruházások megvalósítása

A munkahely-teremtési lehetőségeknél fontos figyelembe venni a térség erősségeit, és ezen erősségekre alapozva kialakítani a munkahely-teremtési lehetőségeket. Fontos feladat a meglévő ipari parkok, iparterületek lehetőségének kihasználása, fejlődő vállalkozások vonzása és letelepítése. A paktum partnerség koordinációjában a munkahelyteremtések emberi erőforrás háttérének biztosítása is megtörténik az alkalmazandó munkavállalóknak nyújtott toborzási tevékenységgel, a munkaerő-piaci integrációt támogató munkaerő-piaci, valamint a munkára felkészítési, átképzési szolgáltatásokkal.

## **6.2. Foglalkoztatást elősegítő vállalkozási, önfoglalkoztatási, munkaadói tanácsadás, vállalkozói kultúra fejlesztése**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés alapvető célja a meglévő mikro, kis- és középvállalkozások fejlesztése, új vállalkozások létrehozásának ösztönzése, valamint a vállalkozói kultúra fejlesztése, a vállalkozási tevékenység támogatása, kapcsolódó szolgáltatások biztosítása.

A vállalkozási tanácsadás célja potenciális vállalkozók és vállalkozási tevékenységet folytatók szakmai ismereteinek bővítése, a kisvállalkozások versenyképességének növelése, továbbá a hátrányos helyzetű és kisebbségi csoportok gazdasági szerepvállalásának elősegítése. Mindezen keresztül hozzájárulás a munkahelyteremtéshez. A fenntartható civil szektor erősítése tanácsadással és képzéssel.

## **6.3. A vállalkozások együttműködésének ösztönzése, hálózatosodásának támogatása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés elsődleges célja a vállalkozások együttműködésének ösztönzése, a vállalkozások közötti hálózatfejlesztés. Az együttműködésben rejlő előnyök jelenleg nem kihasználtak. A foglalkoztatási paktumon belül kezdeményezni kell a résztvevő vállalkozások és más szervezetek tevékenységi körének, szolgáltatásainak, termékeinek megismertetését, ezáltal is elősegítve a szervezett kapcsolatok kialakítását. Fontos megvizsgálni, hogy a térségben lévő nagyvállalatok beszállítói láncába milyen módon kapcsolódhatnak be helyi mikro-, kis- és középvállalkozások. A klaszter menedzsment szervezetekkel együttműködésben szükséges az intézkedést megvalósítani

## **7. prioritás Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése**



A változó gazdasági helyzetben a munkaerőpiac is jelentősen átalakult a közelmúltban: a gazdasági beruházásoknak köszönhetően új munkahelyek jöttek létre, amely igényeket nem, vagy csak nehézségekkel képes a munkaerőpiac kiszolgálni. Emiatt szükséges a munkaerőpiacon potenciálisan munkát vállalni tudók speciális igényeit is szem előtt tartó fejlesztések elősegítése a foglalkoztatók oldalán is.

A prioritás célja, hogy az egészséges munkavállalók mellett a fogyatékkal élők teljes életét támogató munkakörnyezet is megerősödjön. Így a munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése révén a megváltozott munkaképességű személyek és egyéb speciális igényekkel rendelkező csoportok foglalkoztatása is elősegíthető, amelyet tovább támogathat a munkavállalók és munkáltatók célzott tájékoztatása is.

### **7.1. Munkaegészségügyi és munka-biztonsági kultúra fejlesztése**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A munkaegészségügy és munkabiztonság kissé elhanyagolt, ámde annál fontosabb területe a munkavállalásnak. Mindenkinek joga van az egészséges munkakörnyezethez és a biztonságos munkavégzés feltételeihez. Jelen intézkedés e két igen jelentős területet foglalja magában.

### **7.2. Foglalkoztatói érzékenyítő programok, rendezvények**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű emberek csoportja nagyon sokrétű, eltérő képességekkel, adottságokkal rendelkezik. Nagyon heterogén társadalmi csoportról van szó, akik teljesen más igényekkel, készségekkel és képességekkel rendelkeznek. Jelentős arányuk munkavállalásra alkalmas, azonban a foglalkoztatók ismereteik hiánya, vagy pontatlansága miatt eleve elutasítják a foglalkoztatásuk lehetőségét.

Számos ok indokolja, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának száma növekedjen. Mindenekelőtt fontos lenne az esélyegyenlőségük érvényesülése miatt és a társadalmi kirekesztődésük ellen. Munkavállalásukkal emelhető lenne a foglalkoztatási szint és megvalósulhatna munkaerő-piaci (re)integrációjuk. Foglalkoztatásuk nem csak az egyén személyes életére van pozitív hatással, de a szociális ellátó rendszer kiadásait is csökkentheti.

Mindezek miatt olyan intézkedések támogatása szükséges, amely elősegíti a megváltozott munkaképességű és egyéb speciális igénnyel rendelkező (potenciális) munkavállalók foglalkoztatásának lehetőségét.

## **8. prioritás Szociális gazdaság non-profit foglalkoztatási programok támogatása**

A foglalkoztatási stratégiának figyelembe kell venni a szociális gazdaság megerősítésének szükségességét, hiszen a paktum projekt és a szociális gazdaság fejlesztését szolgáló programok célcsoportja azonos: a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek.

Első és az egyik legfontosabb lépés, a sikeres szociális gazdaságfejlesztési programok feltérképezése és az ezekkel kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtése a megyében. Támogatni

érdeemes a szociális gazdaság fejlesztésére irányuló kezdeményezéseket a termék- és szolgáltatásfejlesztésben, a for-profit és a közsféra képviselőivel kialakított kapcsolatok erősítésében, szakmai tanácsadással, a piacra jutásban, a hálózatépítésben és információátadásban, szakmai műhelyek megtartásában. A szakmai tapasztalatok átadását lehetőség szerint azokra a megyei szereplőkre érdemes bízni, akik a tevékenységükkel már bizonyították, hogy a helyi szociális gazdaságfejlesztési programok hosszabb távon is fenntarthatóak, és képesek hozzájárulni a helyi foglalkoztatási szint emeléséhez.

### **8.1. A szociális gazdaság fejlesztésének ösztönzése, támogató szolgáltatások biztosítása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja az információnyújtás annak érdekében, hogy a szociális gazdaság bevezetésén gondolkodó vagy azzal már elindult szociális vállalkozások minél gördülékenyebben legyenek képesek megvalósítani terveiket. Fel kell mérni azokat a közösségi (szociális) vállalkozásokat a megyében (a paktum-területen), aki évek óta eredményesen működnek, azonosításuk után pedig be kell vonni őket a szociális gazdaság megteremtésére irányuló kezdeményezések támogatásába. Ennek elsődleges formája a mentorálás, a szakmai tanácsadó műhelyek tervezése és a helyi termékek minőségbiztosítása kell, hogy legyen. Sokan azt gondolják, hogy a közösségi gazdálkodás területén kizárólag a termékek előállítására a lényeges, hiszen így a különféle okok miatt a munkaerőpiacról kiesett emberek munkaképessé tehetők. Ez így csak részlegesen igaz, hiszen kizárólag a minőségi termékek előállításával lehetséges fenntarthatóvá tenni egy ilyen rendszert.

### **8.2. A helyi termelői és fogyasztó közösségek létrejöttének és működésének ösztönzése**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja, hogy minél szélesebb körben váljon ismertté a szociális gazdaságok működésének módja és lehetőségei, ezáltal is ösztönözve a helyi termelői és fogyasztói közösségek létrejöttét. A lehetséges irányok és a kapcsolódó jogi szabályozás megismerése, felmérése a paktum-területen és vonzáskörzetében megismerhető legsikeresebb modellek, projektek népszerűsítése mind-mind ilyen jellegű közösségek megalakulását generálhatják. Mindezek mellett a fejlesztési irány céljai között szerepel a meglévő tervezett közösségek működésének támogatása is.

### **8.3. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés támogatása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja, hogy több és jobb minőségű helyi termék kerüljön a piacra. A helyi termék alatt leginkább élelmiszert értünk. Az élelmiszer pedig alapvetően bizalmi termék. Sokan sokféle helyi terméket állítanak elő, különböző minőségben. Az, hogy egy termék helyi, nem garancia a minőségre. Az intézkedés célja annak tudatosítása, hogy ez az információ széles körben elterjedtté váljon és támogatást biztosítson azon helyi termékek gyártóinak, akik az általuk előállított áruk jobb minőségéért hajlandók képezni magukat (pl.

tartósítószer-mentes élelmiszerek elkészítéséhez szükséges ismeretek elsajátítására hajlandóak).

## **9. prioritás A munkaerő-piaci belépés segítése**

Az elmúlt két évtizedben - a gazdaságban és a társadalomban lezajlott folyamatok következtében - 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 inaktív állományát szélesítette ki, növelve ezzel együtt a társadalomra háruló terheket.

Részben szakmapolitikai és finanszírozási okokból nem működnek integrált munkaerő-piaci szolgáltatások, amelyek Európa számos országában sikeresen segítik a hátrányos helyzetűek (re)integrációját. Nincsenek összekapcsolva a leendő munkahely/munkakör betöltése érdekében szükséges képzési, mentális, egyéb felkészítési szolgáltatások. Általános gyakorlat, hogy a szolgáltatások, programok a munkaerő-piaci igények helyett a megszokott rutinok alapján nyújt képzési támogatást és más munkába állást segítő humán szolgáltatásokat az egyéneknek.

A szolgáltatásokat biztosító szervezetek ugyanakkor nincsenek felkészülve a megváltozott munkaerő-piaci tendenciákra: a térségben egyre jellemzőbb a munkaerőhiány, amely a korábbi gyakorlat alapján nem, vagy csak nehezen kezelhető. Mindeközben a meglévő munkavállalók megtartása is komoly nehézséget jelent a munkáltatóknak: bérverseny, a munkavállalók ingázása, vagy a térségbe vonzása olyan problémák, feladatok, amelyek megoldása csak térségi összefogással, kooperációval lehetséges.

### **9.1. Foglalkoztathatóságot javító, kapcsolódó szolgáltatások és foglalkoztatást támogató programok ösztönzése, különösen a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok számára**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés alapvető célja a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci integrációját elősegítő programok, szolgáltatások kidolgozásának támogatása, ehhez kapcsolódó humánerőforrás és intézményi kapacitásbővítés.

### **9.2. Munkaerő-piaci integrációt támogató humán szolgáltatásokat biztosító programok, szervezetek, intézmények tevékenységének támogatása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A növekvő munkaerő-piaci kereslet kielégítése céljából egyre nagyobb jelentőségre tesz szert a potenciális munkavállalók feltérképezése és munkaerő-piaci integrációja. Ezen szolgáltatásokat biztosító személyek, szervezetek, programok és intézmények azonban gyakran erőforrás és kapacitáshiánnyal küzdenek a feladatok ellátása során. Pedig közvetítő szerepük a (potenciális) munkavállalók és foglalkoztatók közötti kapcsolat kialakításában, koordinációjában, valamint az érdekek összeegyeztetése során rendkívül fontos. Ezért a Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása érdekében szükséges ezen tevékenységek támogatása.

### **9.3. A munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, azok felszámolására irányuló programok, intézkedések kidolgozása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja a térség munkaerő-vonzóképségének növelése, új munkavállalók térségbe vonzása. Az átalakuló munkaerőpiac igényeit jelenleg a térség munkaerő kínálata nem képes kiszolgálni: nem csupán a szakképzett, de a szakképzettséget nem igénylő munkakörök betöltése is egyre nagyobb problémát jelent. Problémát jelent ugyanakkor a külföld (különösen Ausztria) és a környező térségek munkaerő-elszívó hatása.

A foglalkoztatási lehetőségek településenként differenciáltak, ezért a helyi munkaerő egy része kénytelen megélhetése érdekében naponta ingázni. A napi közlekedés mértéke elsősorban a munkahelyek koncentrátságával, az elérhető jövedelem nagyságával, a közlekedési viszonyokkal és a településszerkezettel függ össze. A magas ingázói arány miatt a munkába állás másik fontos háttérreljárata a közlekedés. A térség közötti hálózata megfelelő sűrűségű, a települések közötti összeköttetés és a főutak elérése azonban csak kevésbé biztosított. Mindemellert vannak települések is, amelyek megközelítése periférikus fekvésük miatt nehezebb. A sikeres munkavállalás érdekében meg kell valósítani az ingázás feltételeinek javítását az egyéni és közösségi közlekedés fejlesztésével. Ennek eszközei lehetnek a közlekedési társaságok és paktum partnerek közötti koordináció, közösségi közlekedés koordinációja.

### **10. prioritás Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának javítása**

Jelen térségben is megjelenik az a probléma, amely országos szinten is igen jellemző, miszerint a leginkább rászorulókat nem érik el a munkaerő-piaci szolgáltatások, az integrált munkaerő-piaci szolgáltatások pedig nem elérhetőek a hátrányos helyzetű célcsoportok számára.

A foglalkoztatási információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését. Az információnyújtás a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a térség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertető átadását tartalmazza. A foglalkoztatásról, munkalehetőségekről és kapcsolódó szociális szolgáltatásokról azonban nem minden rászoruló kap információt. Azonban közösségi és társadalmi érdek, hogy ez ne legyen így.

A munkaerő-piaci kereslet kielégítése céljából egyre nagyobb jelentőségre tesz szert a potenciális munkavállalók feltérképezése és munkaerő-piaci integrációja. Problémát jelent ugyanakkor, hogy a speciális igényekkel, feltételekkel bíró munkavállalókkal szemben nagy

az előítélet, sok helyen a foglalkoztatásukhoz nélkülözhetetlen személyi és infrastrukturális feltételek is hiányoznak

### **10.1. Foglalkoztatást támogató, integrált humán szolgáltatások kidolgozása és biztosítása**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja az álláskereső és más hátrányos helyzetű célcsoportok számára integrált szolgáltatások nyújtása szektorközi együttműködéssel (oktatási, képzési, szociális, munkaügyi, egészségügyi szolgáltatások integrálásával), amely célja a tartós munkaerő-piaci helytállás biztosítása.

Az intézkedés keretében össze kell kapcsolni a különböző életvezetési - szociális-oktatási/képzési-foglalkoztatási szolgáltatásokat, és az érintett szolgáltatók együttműködésében (pl.: felnőtt-képzők, állami foglalkoztatási szervezet, civil szolgáltatók, stb.) egyéni fejlesztési terveket készíteni és végrehajtani, amelyek kiinduló pontja, hogy hova szeretnék eljuttatni az egyént. A munkaadóknál feltérképezett konkrét munkalehetőségekből kell kiindulni, és ezek kihasználása érdekében kell felvonultatni a rendelkezésre álló eszköztárat. A fejlesztési tervek kidolgozását a leendő munkáltató bevonásával és jóváhagyásával kell elkészíteni. A felkészítést képzési-mentális/pszichés-egészségügyi-életvezetési-foglalkoztatási területeken kell elvégezni annak érdekében, hogy tartós munkába állás valósuljon meg a célcsoport körében.

### **10.2. Foglalkoztatást elősegítő munkaerő-piaci programok biztosítása a hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív személyek számára**

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés alapvető célja a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, valamint a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó segítő fejlesztések, beruházások támogatása. Az intézkedés egyik fókuszja a foglalkoztatási szemléletformálás támogatása.

## **5. Monitoring rendszer**

Az alábbi fejezetben a stratégia megvalósítása kapcsán releváns eredménymutatók kerülnek nevesítésre:

TEVÉKENYSÉGEK	RELEVÁNS EREDMÉNYMUTATÓK
<i>1. A foglalkoztatás ösztönzése</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Feltárt új munkahelyek száma</li><li>✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma</li><li>✓ Képzésben résztvevők száma</li><li>✓ A fejlesztésekbe bevont vállalkozások száma</li><li>✓ Létrehozott új vállalkozások száma</li><li>✓ Vállalkozások száma, melyeknél valamilyen atipikus foglalkoztatási forma került bevezetésre</li></ul>
<i>2. A foglalkoztatási együttműködések erősítése</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Létrejött együttműködések száma</li><li>✓ Együttműködésben résztvevő tagok száma</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Találkozók, ülések száma</li> <li>✓ Az együttműködés keretében megszületett és elfogadott dokumentumok száma</li> </ul>
<b>3. A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma</li> <li>✓ Képzésben résztvevők száma</li> <li>✓ A lakosság igényeihez igazított szolgáltatások igénybevételének növekedése</li> <li>✓ Vállalkozások száma, melyeknél valamilyen atipikus foglalkoztatási forma került bevezetésre</li> <li>✓ A munkaerőpiacra visszatérők száma a gyermekelhelyezés megoldásának következtében</li> </ul>
<b>4. Munkaerő-piaci hozzáférés biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és az inaktívak számára</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Munkaerő-piaci szolgáltatásokban résztvevők száma</li> <li>✓ Képzésben résztvevők száma</li> <li>✓ Képzést sikeresen elvégzők száma</li> <li>✓ Bértámogatásban részesülők száma</li> <li>✓ Bevont hátrányos helyzetű álláskeresők száma</li> <li>✓ Bevont inaktívak száma</li> </ul>
<b>5. A tartósan munkanélküliek munkaerő-piaci integrációja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tartósan munkanélküliek elhelyezkedési arányának növekedése</li> <li>✓ A tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek közül tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma</li> <li>✓ Képzésben résztvevők száma</li> <li>✓ Képzést sikeresen elvégzők száma</li> <li>✓ Foglalkoztatókat érzékenyítő programok száma</li> </ul>
<b>6. A közfoglalkoztatottak visszavezetése az elsődleges munkaerőpiacra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Közfoglalkoztatottak száma, akik egyéni tanácsadásban, segítségnyújtásban részesültek</li> <li>✓ Közfoglalkoztatottak száma, akik kikerültek a közfoglalkoztatásból és munkát vállaltak az elsődleges munkaerőpiacon</li> <li>✓ Az elsődleges munkaerőpiacra visszakerült közfoglalkoztatottak aránya a munkába állást követő 1 év után</li> <li>✓ Képzésben résztvevők száma</li> <li>✓ Képzést sikeresen elvégzők száma</li> </ul>
<b>7. Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakészé tétele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Képzésben résztvevők száma</li> <li>✓ Képzést sikeresen elvégzők száma</li> <li>✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma</li> <li>✓ A képzésen részt vett személyek elhelyezkedési aránya</li> </ul>
<b>8. A tartós munkában maradás esélyeinek növelése</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Képzésben résztvevők száma</li> <li>✓ Képzést sikeresen elvégzők száma</li> <li>✓ Tanácsadás szolgáltatásban résztvevők száma</li> <li>✓ Munkahelyi képzésben részt vettek száma</li> <li>✓ Foglalkoztatókat érzékenyítő programok száma</li> <li>✓ A munkahellyel rendelkező munkavállalók száma a képzést/programot követő 1 év után</li> </ul>

**TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projekt hozzájárulása az indikátorokhoz:**

<b>Eredménymutató</b>	<b>Célérték</b>	<b>Célérték elérés dátuma</b>
Létrejött együttműködése száma	1 db	2020.12.31
Együttműködésben (paktumban) részt vevő tagok száma	18 db	2020.12.31
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	62 fő	2020.12.31
A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	12 fő	2020.12.31
A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma	140 fő	2020.12.31
Képzésben résztvevők száma	min.25 fő	2020.12.31

## 6. Végrehajtás, akcióterv

### 6.1. A végrehajtás feltételrendszere

#### 6.1.1. Szakmai feltételek

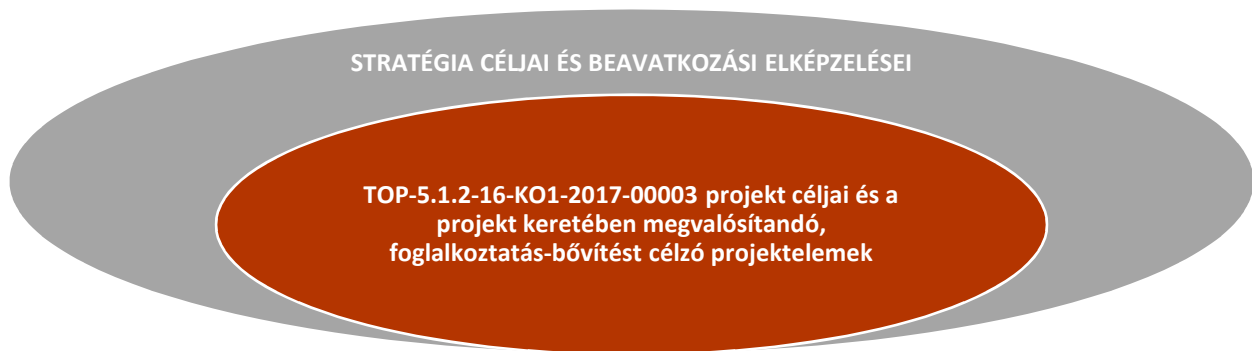
A stratégiában megfogalmazott jövőkép és célok eléréséhez az alábbi szakmai feltételekre van szükség:

- A munkaerő-piaci szereplők közötti együttműködésének ösztönzése, különösen a stratégia prioritásai mentén,
- A foglalkoztatás bővítésében érintett partnerek, kiemelten a munkaadók támogatása és érdekeltségének kialakítása a stratégia céljainak megvalósítása érdekében,
- A térségben működő munkaadók igényeinek, elvárásainak ismerete és szem előtt tartása,
- A releváns munkaerő-piaci információk „valós idejű” megosztása az érintett partnerszervezetek között,
- Munkaerő-piaci szolgáltatások erősítése munkaügyi szervezet, a civil szektor és egyéb munkaerő-piaci szolgáltatók együttműködésének fokozásával,
- Az Európai Unió, különösen az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott foglalkoztatási, foglalkoztatást elősegítő oktatási és képzési, foglalkozási rehabilitációs, valamint a foglalkoztatási programok hatásainak fokozása,
- Foglalkoztatást elősegítő új és korszerű eszközök és módszerek alkalmazásának támogatása a foglalkoztatás bővítése és a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében,
- A munkaerő-piaci folyamatok hatékony működését támogató programok, intézkedések, fórumok biztosítása, kiemelten a munkaerő kereslet és kínálat összehangolása érdekében,
- A munkaerő-piaci szereplők folyamatos tájékoztatása, naprakész információkkal való ellátása,
- A társadalmi befogadás elősegítése, a szegénység elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása az egyéni igényekhez szabott munkaerő-aktiválási szolgáltatásokkal,
- A horizontális szempontok szem előtt tartása, érvényesülésének folyamatos biztosítása,
- A helyi, a megyei jogú városi és a megyei paktum tevékenységeinek egymáshoz illesztése, szinergikus kapcsolódásának biztosítása.

#### 6.1.2. Szervezeti feltételek

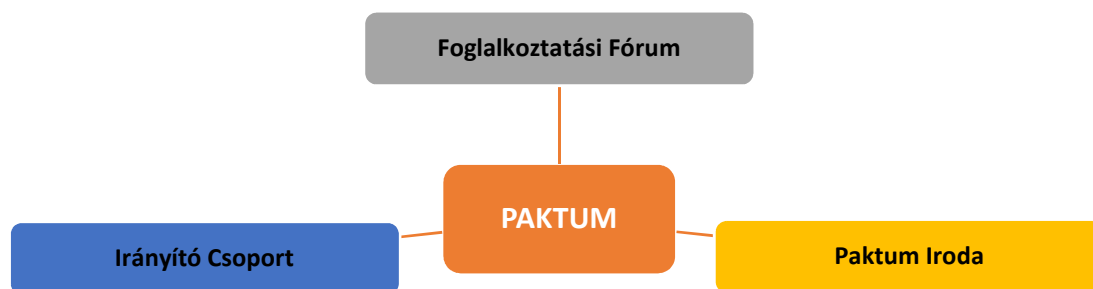
Jelen stratégia a TOP-5.1.2-15-KO1-2016-00003 projekt keretében, elsősorban a projektben foglalt feladatok és célok végrehajtása érdekében született, azonban látni kell, hogy a stratégiában foglalt célok, prioritások és beavatkozási elképzelések tágabb dimenziót ölelnek fel, mely beavatkozások, intézkedések egyik pillérét képezik a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projekt keretében megvalósítandó, foglalkoztatás-bővítést célzó projektelemek.





Fentiek alapján, a szervezeti feltételek kapcsán a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 paktum szervezeti keretei kerülnek bemutatásra – szem előtt tartva, hogy a stratégiában foglalt feladatok hosszabb időtávra szólnak, és csak az intézkedések egy részének megvalósítása releváns a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projektben, a többi intézkedés megvalósítása későbbi projektek, illetve a Kormányhivatal egyéb programjai keretében lesznek relevánsak.

#### *A paktum szervezeti keretei*



A Paktum partnersége alkotja a Foglalkoztatási Fórumot. A Fórum 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 Paktumon belül a konzorciumi tagok és egyes partnerek képviselői alkotják az Irányító Csoportot. Az Irányító Csoport a Paktum végrehajtó, ügyviteli, operatív szerve.

A Paktum tagok a közös munka összefogására, koordinálására létrehozták a Paktum Irodát. A Paktum Iroda a Paktum kapcsolattartó, koordináló, tájékoztató, technikai feladatokat ellátó szerve, a partnerség és az Irányító Csoport számára biztosítja a munkahelyszínt, valamint a paktumiroda koordinátor számára irodaként szolgál. A Paktum Iroda felelősségi és jogköre a projekt teljes egészére kihatással van, kapcsolódik a többi szakmai csoport munkájához, illetve saját hatáskörben szakmai koordináló szereppel is bír. A paktumszervezetet projektmenedzser és pénzügyi vezető munkája segíti.

### 6.1.3. A megvalósításban részt vevő szereplők

A projekt kezdeti szakaszában a megvalósításban az Együttműködési Megállapodást aláírt szervezetek, vállalkozások, civil szervezetek mellett a munkaerő-piaci képzéseket lebonyolító képzőintézmények, illetve a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szolgáltatók vesznek részt.

#### Az Együttműködési megállapodást aláíró szervezetek:

1. Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal
2. Oroszlány Város Önkormányzata
3. Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat
4. Komárom-Esztergom Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
5. Tatabányai Szakképzési Centrum
6. Bokod Község Önkormányzata
7. Dad Község Önkormányzata
8. Kecskéd Község Önkormányzata
9. Kömlőd Község Önkormányzat
10. Szákszend Község Önkormányzata
11. Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége Komárom-Esztergom Megyei Szervezete
12. Életút Oroszlányi Segítők Egyesülete
13. BorgWarner Oroszlány Kft.
14. SUEZ Water Technologies & Solutions
15. Wecast Hungary Kft.
16. Mozgáskorlátozottak Komárom-Esztergom Megyei Egyesülete
17. Oroszlányi Roma Nemzetiségi Önkormányzat
18. Oroszlányi Ingatlankezelő és Hasznosító Zrt.

### 6.1.4. Finanszírozási feltételek

A transzparens és hiteles működés érdekében olyan szervezeti háttér kiépítése célszerű, amely működtetése a hosszabb távú fenntarthatóság érdekében alacsony költség szint mellett is megoldható. Ezért a stratégia prioritásainak és intézkedéseinek meghatározásakor olyan eszközök és módszerek kerültek lehatárolásra, nevesítésre, amelyek alapvetően külső források nélkül is képesek a stratégiában foglalt célok megvalósítására.

I. szint Költség- kategória	II. szint Költségtípus	Költségvetés %-ban	Költségvetés Ft-ban	KEMKH Ft-ban	Oroszlány Ft-ban
<b>Projekt-előkészítés költségei</b>		<b>5,68%</b>	<b>12 346 850</b>	<b>2 186 850</b>	<b>10 160 000</b>
	Előzetes tanulmányok, költsége	4,77%	10 363 150	203 150	10 160 000
	Közbeszerzés költsége	0,91%	1 983 700	1 983 700	0
<b>Beruházáshoz kapcsolódó költségek</b>		<b>0,52%</b>	<b>1 135 703</b>	<b>1 135 703</b>	<b>0</b>

	Eszközbekzerzés költségei	0,39%	841 342	841 342	0
		0,14%	294 361	294 361	
<b>Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó szolgáltatások költségei</b>		<b>2,42%</b>	<b>5 262 523</b>	<b>4 321 354</b>	<b>941 169</b>
	Marketing, kommunikációs szolgáltatások költségei	0,99%	2 144 389	2 144 389	0
	Kötelezően előírt nyilvánosság biztosításának költsége	0,03%	70 180	64 465	5 715
	Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó bérleti díj	1,40%	3 047 954	2 112 500	935 454
<b>Szakmai megvalósításban közreműködő munkatársak költségei</b>		<b>15,11%</b>	<b>32 826 830</b>	<b>32 826 830</b>	<b>0</b>
	Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó személyi jellegű ráfordítás (1. főtevékenység bérköltsége)	5,00%	10 851 632	10 851 632	0
	Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó személyi jellegű ráfordítás (2.a főtevékenység)	10,00%	21 719 670	21 719 670	0
	Szakmai megvalósításhoz kapcsolódó útiköltség, kiküldetési költség	0,12%	255 528	255 528	0
<b>Célcsoport támogatásának költségei</b>		<b>72,81%</b>	<b>158 165 294</b>	<b>158 165 294</b>	<b>0</b>
	Célcsoport személyi jellegű ráfordításai	46,44%	100 878 834	100 878 834	0
	Célcsoport lakhatási- és útiköltsége	1,45%	3 150 000	3 150 000	0
	Célcsoport képzési költségei	7,53%	16 356 500	16 356 500	0
	Célcsoport által igénybe vett munkaerő-piaci szolgáltatások költségei	17,39%	37 779 960	37 779 960	0
<b>Projektmenedzsment költség</b>		<b>2,48%</b>	<b>5 383 840</b>	<b>5 383 840</b>	<b>0</b>

	Projektmenedzsment személyi jellegű ráfordítása	2,48%	5 383 840	5 383 840	0
<b>Általános (rezsi) költség</b>		<b>0,97%</b>	<b>2 098 960</b>	<b>2 098 960</b>	<b>0</b>
	Egyéb általános (rezsi) költség	0,97%	2 098 960	2 098 960	0
<b>Összesen</b>		<b>100,00%</b>	<b>217 220 000</b>	<b>206 118 831</b>	<b>11 101 169</b>

## A PAKTUM MŰKÖDÉSÉNEK FINANSZÍROZÁSA (FENNTARTÁSI IDŐSZAK)

Kiadások		1. év	2. év	3. év	4. év	5. év
Tétel megnevezése		2019	2020	2021	2022	2023
Kiadás 1	Személyi jellegű költség	1 464 000	1 464 000	1 464 000	1 464 000	1 464 000
Kiadás 2	Paktum fenntartásának költsége (rendezvények, ülések, kommunikáció, stb.)	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000

Betervezésre került a fenntartási időszakra a paktum fenntartásának költsége (rendezvények, ülések, kommunikáció, stb.) évi 50.000 Ft értékben. Projektgazda a fenntartással kapcsolatos egyéb feladatokat belső humán erőforrására támaszkodva oldja meg.

A TOP konstrukcióban elérhető 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).<sup>4</sup>

## 6.2. A stratégia megvalósítása

### 6.2.1. A megvalósítás irányelvei, szempontjai

A Foglalkoztatási Stratégia eredményes megvalósításának és létjogosultságának biztosítását a megelőző tervező, szervező tevékenységek jelentik. Az alábbiakban összefoglalásra kerülnek a megvalósítás legfontosabb lépései és irányelvei:

- A stratégia megvalósításának elsődleges technikai eszköze a lenti cselekvési terv, amely a projekt keretében megszületett dokumentumokkal összhangban rögzíti a releváns szereplők feladatait, a fő mérföldköveket, és a feladatok ütemezését.

<sup>4</sup> Megvalósíthatósági Tanulmány

- A dokumentumok előkészítése során a potenciális, illetve a már ismert, határozott szereppel rendelkező partnerek érdemben bevonásra kerültek, a megvalósítás során is érdemes meglévő kapacitásaikra építeni a foglalkoztatás bővítését célzó tevékenységeket, szolgáltatásokat.
- Folyamatosan szükséges felmérni és összegezni a munkaerő-piaci trendekről és várható folyamatokról rendelkezésre álló információkat, ennek érdekében a kidolgozásra kerül egy, a trendeket figyelő, előrejelző gyorsjelentő rendszer – sablon.
- Információkat kell gyűjteni a vállalkozásoknak, nonprofit szervezeteknek, állami szervezeteknek és munkavállalóknak egyaránt hasznos gyakorlati eszközökről, illetve hozzáférhetővé kell tenni a foglalkoztatás bővítését szolgáló módszereket és eszközöket.
- Ki kell építeni egy kommunikációs felületet (pl.: honlap) és hozzáférhetővé kell tenni az együttműködésre vonatkozó, és az együttműködéshez szükséges információkat, létrehozva egyúttal a szükséges kapcsolódásokat a partnerszervezetek internetes felületeihez is.
- Fontos a stratégia megvalósítását szolgáló tevékenységek részletes megtervezése, majd a tevékenységek megvalósítását támogató minőségirányítási folyamatok kialakítása.
- Fel kell tárni a stratégia egyéb intézkedéseinek megvalósítása érdekében igénybe vehető hazai és európai uniós forrásokat, a lehetséges támogatási programokat, valamint egyéb bevételi forrásokat. A stratégiai célokat szolgáló tevékenységek pénzügyi megvalósítása során, támogatási források igénybevétele esetén a támogatások hatékony felhasználására, valamint proaktív forráskereséssel és a stratégia egészére kiterjedő szakmai és pénzügyi tervezéssel a költséghatékony megvalósításra kell törekedni.
- Elengedhetetlen, hogy a Foglalkoztatási Stratégiához kapcsolódó programok, intézkedések megfelelő nyilvánosságot kapjanak, elősegítve ezzel a megfelelő információáramlást az érintettek és a potenciális érdeklődő partnerek között.
- Ahogy fentebb is kifejtésre került, jelen Foglalkoztatási Stratégia hosszabb időtávra szól, és csak az intézkedések egy részének megvalósítása releváns a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projektben, a többi intézkedés megvalósítása későbbi projektek, illetve a Kormányhivatal egyéb programjai keretében lesznek relevánsak. A projekt lehetőséget ad arra, hogy lezárását követően a projektgazda további partnerségi programok megvalósítását indítsa el a projektben elindított szolgáltatások igénybevételeivel, további foglalkoztatók bevonásával a kiépített paktum partnerség támogatásával. Emiatt szükséges, hogy a Stratégia megvalósítása során a szereplők mindvégig szem előtt tartsák a partnerség hosszú távú fenntartását.

### 6.2.2. Horizontális szempontok érvényesítése

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során a gyakorlatban szükséges érvényesíteni az esélyegyenlőséget, valamint a fenntartható fejlődés horizontális elveit.

A környezettudatos fejlesztések támogatása, a fenntartható fejlődés következetes érvényesítése közép- és hosszútávon komoly előnyt biztosíthat a járásnak életminőségi és gazdasági szempontokból egyaránt, valamint erősítheti a térség innovatív szerepét régiós és országos összevetésben. A stratégia végrehajtása során ahol csak lehetséges, törekedni kell a környezeti szempont érvényesítésére, és ezzel összefüggésben a gazdasági versenyképesség

növelése érdekében az anyag-, és energiatakarékos, a természeti erőforrásokkal környezettudatosan gazdálkodó eljárások és technológiák, közöttük a megújuló energiaforrások alkalmazásának ösztönzésére, illetve ezek foglalkoztatási potenciáljának kihasználására.

A Foglalkoztatási Stratégia keretében megvalósuló fejlesztések során szem előtt kell tartani:

- a helyi munkalehetőségek, illetve a helyi lakhatási támogatások bővítését, hogy kevesebb utazásra legyen szükség, amellyel csökken a közlekedés okozta környezeti terhelés;
- a közösségi közlekedés fejlesztését, az ingázásra kényszerülő munkavállalók munkába jutási feltételeinek javítását;
- az energiatakarékos technológiák és a megújuló energiák használatának ösztönzését a munkahelyteremtő beruházásoknál;

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során szem előtt kell tartani a munkaerőpiac hátrányos helyzetű szereplőinek speciális igényeit, korlátozott lehetőségeit, különösen a gyestről, gyedről, ápolási díjról visszatérők, a nők, a pályakezdők, a megváltozott munkaképességűek, az idős, valamint a roma nemzetiséghez tartozó munkavállalók esetében. Fontos szempont, hogy kvalifikált és alacsony végzettségű munkavállalók számára is lehetőséget biztosító munkahelyek létrehozása valósuljon meg a támogatott fejlesztések által, ezáltal közvetlenül növekedjen a térség foglalkoztatottsági szintje, és javuljon a foglalkoztatás szerkezete.

A munkahelyteremtéseknél kiemelt szempont, hogy jelenjen meg a hosszú távú stratégiai tervezési szemlélet.

A fejlesztéseknek minél hatékonyabban kell hasznosítani a térség belső erőforrásait, és képessé kell tenni az erőforrásokat a folyamatos gazdasági és technológiai megújulásra. A helyi vállalkozások hosszú távú együttműködéseinek elősegítésével, korszerű szolgáltatások és tanácsadási rendszer kialakításával biztosítható a térségben lévő humán tőke aktivizálása és gazdagítása. Az infokommunikációs technológiák (IKT) alkalmazása, információhoz való hozzáférés javítása kulcskérdés. A társadalmi-gazdasági élet szereplői számára kiemelten fontos a fejlett infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférés és az ebben rejlő lehetőség kiaknázása (felhasználói készség, tartalomszolgáltatás). Ennek megfelelően egyenlő és diszkriminációtól mentes hozzáférést kell biztosítani valamennyi érintettnek a stratégia keretében megvalósuló tevékenységekhez és a keletkező információkhoz.

A Foglalkoztatási Stratégia társadalmi hasznosságára tekintettel a tervezés és a megvalósítás során mindvégig megfelelő nyilvánosságot kell biztosítani.

### 6.2.3. Cselekvési terv

A cselekvési terv - a fentiekkel összhangban - a TOP-5.1.2-16-KO1-2017-00003 projekt vonatkozásában került kidolgozásra.

A cselekvési terv a hatékonyságának fokozása érdekében 2 dimenzióban került kidolgozásra:

- tartalmazza egyrészt a projekt keretében megvalósítandó feladatokat és azok ütemezését,

- tartalmazza másrészt a paktum-menedzsment tagok feladatait, felelősségi köreit.<sup>5</sup>

**A cselekvési tervet évente szükséges felülvizsgálni, és szükség esetén a rendelkezésre álló friss adatok birtokában az ütemezést és a feladatokat aktualizálni, korrigálni.<sup>6</sup>**

---

<sup>5</sup> Összhangban a Megvalósíthatósági Tanulmánnyal, illetve a Paktum menedzsment szervezeti és költségtervvel

<sup>6</sup> Elsősorban újabb, a stratégia célrendszerét támogató pályázatok, projektek esetében releváns a felülvizsgálat.

Tevékenységek	TSZ-kötés előtt	A projekt megvalósítás időtartama: 2018.11.01 – 2020.12.31.																								
		1. mf				2. mf	3. mf	4. mf				5. mf				6. mf										
		1. hó	2. hó	3. hó	4. hó	5. hó	6. hó	7. hó	8. hó	9. hó	10. hó	11. hó	12. hó	13. hó	14. hó	15. hó	16. hó	17. hó	18. hó	19. hó	20. hó	21. hó	22. hó	23. hó	24. hó	25. hó
2018.11. hó	2018.12. hó	2019.01. hó	2019.02. hó	2019.03. hó	2019.04. hó	2019.05. hó	2019.06. hó	2019.07. hó	2019.08. hó	2019.09. hó	2019.10. hó	2019.11. hó	2019.12. hó	2020.01. hó	2020.02. hó	2020.03. hó	2020.04. hó	2020.05. hó	2020.06. hó	2020.07. hó	2020.08. hó	2020.09. hó	2020.10. hó	2020.11. hó	2020.12. hó	
<b>ELŐKÉSZÍTÉS</b>																										
Projekt koncepció kialakítása																										
Igényfelmérés (komplex)																										
Műhelymunkák																										
Partnerség-építés																										
Projekt tartalom lehatárolása																										
Költségvetés-tervezés																										
Támogatási kérelem benyújtása																										
<b>1. mérőföldkő – Paktumszervezet megújítása, kötelező nyilvánosság részteljesítése</b>																										
Projektmenedzsment felállítása, működtetése																										
Paktumszervezet megújításának megkezdése																										
Paktum Iroda felállítás megkezdése																										
<b>2. mérőföldkő – Paktum együttműködési megállapodás és a stratégiai dokumentumok felülvizsgálata, aktualizálása és elfogadása</b>																										
Paktum Iroda felállítása, működtetése																										
Megvalósíthatósági Tanulmány																										
Együttműködési megállapodás felülvizsgálata																										
Foglalkoztatási Stratégia, akcióterv, projektervek felülvizsgálata																										
Munkaprogram elkészítése																										
Ügyrend, munkatervek felülvizsgálata																										
Közbeszerzések lefolytatása																										
Fórum (partnerség)																										
Tapasztalatok összegyűjtése																										
Dokumentálás																										
Figyelemfelkeltés, nyilvánosság																										



MEGVALÓSÍTÁS																												
<b>3. mérföldkő – Képzések, munkaerőpiaci szolgáltatások, foglalkoztatás megkezdése</b>																												
Előszűrés-kiválasztás																												
Képzés, foglalkoztatás																												
Munkaerőpiaci szolgáltatások																												
<b>4. mérföldkő – Képzések programelem minimum 20%-ának elérése</b>																												
Képzés (20%)																												
<b>5. mérföldkő – Foglalkoztatásba helyezés, paktum minősítés elkezdése</b>																												
Alláshoz jutók programelem részteljesítése (30%)																												
Munkaerőpiaci programelem részteljesítése (50%)																												
Paktum minősítési eljárás megkezdése																												
<b>6. mérföldkő – Indikátor célérték teljesülése, munkaerőpiaci program zárása</b>																												
Indikátorok teljesítése																												
Paktum minősítési eljárás befejezése																												
A paktum működési tapasztalatainak megosztása																												
Kötelező nyilvánosság teljesítése																												
A program zárása																												
(Záró beszámoló és elszámolás benyújtása és elfogadása: 2021. 06. 30.)																												

Főbb tevékenységek, projektelemek	Felelős		2017-2018	2018.	2019.				2020.				Igazoló dokumentumok
	KEM Kormány- hivatal	Oroszlány Város Önkorm.	Előkész.	IV.	I.	II.	III.	IV.	I.	II.	III.	IV.	
Pályázati tartalom lehatárolása + költségvetés	x	x											FAIR, emlékeztetők
Pályázat benyújtása	x												FAIR
Projektmenedzsment szervezet felállítása és műk.	x												Munkaszerződések / Kinevezések
Paktumiroda felállítása és működtetése	x	x											Kinevezés, munkaköri leírás, irodabérelti szerződés
Közbeszerzések	x												Közbeszerzési dokumentáció
Helyzetelemzés, stratégia, akcióterv stb. aktualizálása	x	x											Felülvizsgált dokumentumok
Paktumszervezet megújítása	x	x											Szándéknyilatkozatok
Előszűrés, kiválasztás	x												Kritériumrendszer
Képzés	x												Jelenléti, Tanúsítvány, Fotó
Foglalkoztatás + továbbfoglalkoztatás	x												Munkaszerződés, bérpapírok, kifizetést igazoló bizonylat
Munkaerőpiaci szolgáltatások	x												Szerződés, teljesítés igazolás
Paktum minősítési eljárás	x												Paktum minősítés dokumentációja
Indikátorok teljesülése	x	x											Indikátor-adatlapok alapján

## A paktumszervezet tervezett rendezvényei

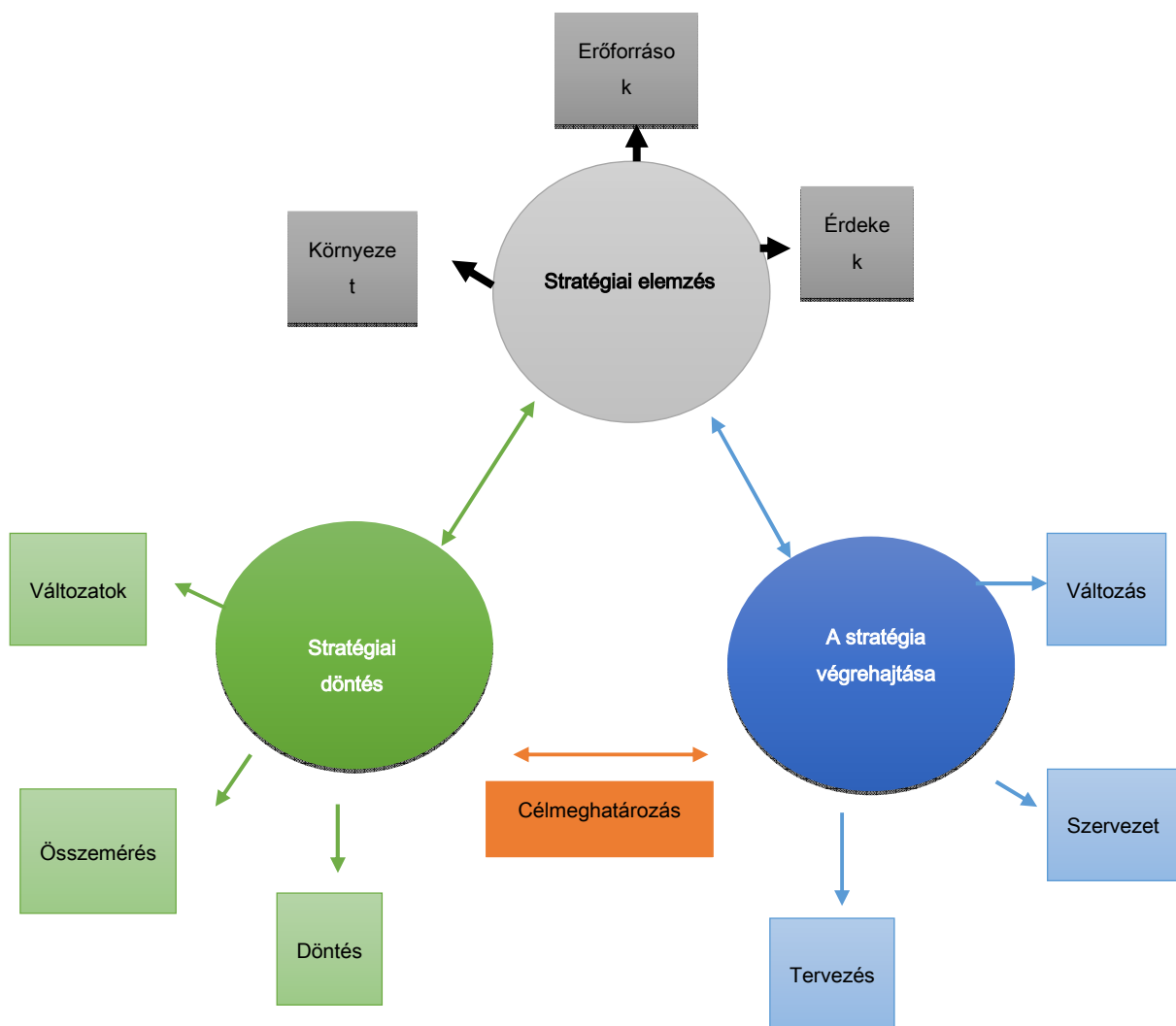
Rendezvény címe	Időpont	Célja	Elvárt eredmények	Meghívottak köre
Tájékoztató, egyeztető ülés (1. Foglalkoztatási Fórum ülés)	2019. február	A projekt bemutatása, tájékoztató	Az érintettek tájékoztatást kapnak a paktumról, illetve az elkészítés alatt álló dokumentumokról	Paktumszervezet tagjai, ICS tagok, állandó Fórum meghívottak (cégek, együttműködő szervezetek)
Paktum Megújító Ülés (2. Foglalkoztatási Fórum ülés, 1. Irányító Csoport ülés)	2019. március	A paktumszervezet megújítása. Az Együttműködési megállapodás, Ügyrend és SzMSz, Foglalkoztatási Stratégia és Projekttervek felülvizsgálata, a Munkaprogram, ICS munkaterv elfogadása	1 db felülvizsgált Együttműködési megállapodás, 1 db felülvizsgált Ügyrend és SzMSz, 1 db felülvizsgált Foglalkoztatási Stratégia, 3 db felülvizsgált Projektterv, 1 db Munkaprogram, 1 db ICS munkaterv, alírt szándéknyilatkozatok	Paktumszervezet tagjai, ICS tagok, állandó Fórum meghívottak (cégek, együttműködő szervezetek)
3. Foglalkoztatási Fórum ülés és 2. Irányító Csoport ülés	2019. szeptember	Beszámoló a járás munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzetéről Beszámoló a Paktum Irodának az elmúlt időszakban elvégzett tevékenységeiről Beszámoló a projekt aktuális helyzetéről (képzések előkészítése és megvalósítása, munkaerőpiaci szolgáltatások, foglalkoztatás, indikátorok), a Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv, valamint a Munkaprogram megvalósulásáról A Foglalkoztatási Fórum ajánlásainak megtárgyalása	Tájékoztató a tervezett képzésekről, foglalkoztatásról, szolgáltatásokról, szükség esetén a lehetséges beavatkozási lépések meghatározása	Paktumszervezet tagjai, ICS tagok, állandó Fórum meghívottak (cégek, együttműködő szervezetek)
4. Foglalkoztatási Fórum ülés és 3. Irányító Csoport ülés	2020. február	Beszámoló a járás munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzetéről Beszámoló a Paktum Irodának az elmúlt időszakban elvégzett tevékenységeiről Beszámoló a projekt aktuális helyzetéről (képzések előkészítése és megvalósítása, munkaerőpiaci szolgáltatások, foglalkoztatás, indikátorok), a Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv, valamint a Munkaprogram megvalósulásáról Időközi paktum minősítés A Foglalkoztatási Fórum ajánlásainak megtárgyalása	Tájékoztató a tervezett képzésekről, foglalkoztatásról, szolgáltatásokról, szükség esetén a lehetséges beavatkozási lépések meghatározása	Paktumszervezet tagjai, ICS tagok, állandó Fórum meghívottak (cégek, együttműködő szervezetek)
4. Irányító Csoport ülés	2020. május	Beszámoló a járás munkaerőpiaci és foglalkoztatási helyzetéről Beszámoló a Paktum Irodának az elmúlt időszakban elvégzett tevékenységeiről Beszámoló a projekt aktuális helyzetéről (képzések előkészítése és megvalósítása, munkaerőpiaci szolgáltatások, foglalkoztatás, indikátorok), a Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv, valamint a Munkaprogram megvalósulásáról	Tájékoztató a tervezett képzésekről, foglalkoztatásról, szolgáltatásokról, szükség esetén a lehetséges beavatkozási lépések meghatározása	ICS tagok

Rendezvény címe	Időpont	Célja	Elvárt eredmények	Meghívottak köre
5. Foglalkoztatási Fórum ülés és 5. Irányító Csoport ülés	2020. október	Beszámoló a járás munkaerő-piaci és foglalkoztatási helyzetéről Beszámoló a Paktum Irodának az elmúlt időszakban elvégzett tevékenységeiről Beszámoló a projekt aktuális helyzetéről (képzések előkészítése és megvalósítása, munkaerőpiaci szolgáltatások, foglalkoztatás, indikátorok), a Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv, valamint a Munkaprogram megvalósulásáról 2. paktum minősítés A Foglalkoztatási Fórum ajánlásainak megtárgyalása	Tájékoztató a tervezett képzésekről, foglalkoztatásról, szolgáltatásokról, szükség esetén a lehetséges beavatkozási lépések meghatározása	Paktumszervezet tagjai, ICS tagok, állandó Fórum meghívottak (cégek, együttműködő szervezetek)
6. Foglalkoztatási Fórum ülés és 6. Irányító Csoport ülés Sajtónyilvános ünnepélyes projektzáró rendezvény	2020. december	Beszámoló a projekt eredményeiről (képzések, munkaerő-piaci szolgáltatások, foglalkoztatás, indikátorok), a Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv megvalósulásáról Záró paktum minősítés A projekt eredményeinek értékelő bemutatása a sajtó számára és a szélesebb körű megismertetése	Tájékoztató a projekt eredményeiről, a vállalt indikátorok teljesítéséről; A térség releváns szereplőinek részvétele a rendezvényen, sajtómegjelenések, nyilvánosság tájékoztatása	Paktumszervezet tagjai, ICS tagok, állandó Fórum meghívottak (cégek, együttműködő szervezetek), a projektben együttműködő partnerek, nyilvánosság

## 7. Utókövetés, értékelés

A Stratégia sikeres megvalósítása érdekében kiemelkedő jelentőséggel bíró feladatok a foglalkoztatási paktum projekttervekben megfogalmazott célokkal összhangban:

- a vállalt eredmények elérése,
- a rendelkezésre álló erőforrások optimális kihasználása,
- a vállalt határidők pontos betartása, és
- mindezek összhangjának megteremtése (lásd Alapelvek).



A paktumiroda egyik fontos feladata, hogy folyamatosan nyomon kövesse a beavatkozások, intézkedések előrehaladását, az elért eredményeket pedig értékelje egy adott időpontra vonatkoztatott részteljesítés alapján, annak megítélése érdekében, hogy a határidőre történő teljesítés megvalósítható-e, valamint az addig elért teljesítéshez felhasznált erőforrások és költségek lehetővé teszik-e a még hátralévő feladatok tervezett kereteken belüli megvalósítását. Ennek eszköze lehet a monitoring és kontrolling rendszerek folyamatos működtetése, a stratégiai menedzsment folyamatok biztosítása.



A nyomon követés, ellenőrzés szerepe:

- A külső és belső környezet bizonytalanságainak ellensúlyozása
- A várakozásoktól (elvárásoktól) való eltérés észlelése és tudatosítása
- A felbukkanó lehetőségek azonosítása és kihasználásuk megkönnyítése
- A komplex helyzetek kezelésének megkönnyítése

A monitoring tevékenység a Stratégiában meghatározott időtartam alatt folyamatos feladat, az inputok összegyűjtése, és döntés-előkészítésre történő feldolgozása a döntéshozók számára annak érdekében, hogy a Stratégia céljainak és eredményeinek elérését szem előtt tartva, a szükséges korrekciók, és egyéb lépések elvégezhetők legyenek.

Az ellenőrzési feladatok közé tartozik az indikátorok teljesülésének nyomon követése, azok előrehaladásának folyamatos felügyelete is.

Feladat-meghatározás:

- adat- és információgyűjtés a beavatkozások állapotáról;
- a Stratégia tevékenységeire vonatkozó hatályos jogszabályi hátterek változásának ellenőrzése;
- munkaerő-piaci trendek, környezeti változások figyelemmel kísérése;
- a szakmai megvalósítás végző szakemberek működésének folyamatos nyomon követése,
- szöveges helyzetjelentések biztosítása a paktumszervezet számára;

- a jelentésekbe foglalt esetleges elmaradások pótlásának nyomon követése;
- a jelentések alapján javaslattétel a szükséges módosítások megtételére;
- az akcióterv előrehaladásának figyelemmel kísérése;
- személyes konzultáció, jelentéstétel a paktumszervezet (döntéshozók) számára.

Oroszlány, 2019. március