

A Barcsi Kistérség Foglalkoztatási Stratégiája

Készült:
a „PAKTUM A PARTON!”
című
TÁMOP-1.4.4-08/1-2009-0032 számú „Helyi és határon átnyúló
foglalkoztatási megállapodások”
című pályázathoz kapcsolódóan

Készítették: a „Paktum a Parton” Konzorcium szakértői

2010.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	4
1.1. Előzmények	4
1.2. A stratégiakészítés folyamata	4
1.2.1. I. szint: Helyzetfelmérés	5
1.2.2. II. szint: Stratégiai vitaanyag készítése	5
1.2.3. III. szint: A stratégiai vitaanyag társadalmasítása (2 db workshop)	5
1.2.4. A stratégia tervezés módszertana, alapelvek	6
1.2.4.1. <i>A foglalkoztatáspolitikai stratégia alkotás szintjei, a szintek egymásra épülése</i>	<i>6</i>
1.2.4.2. <i>Kapcsolódó alapelvek</i>	<i>9</i>
1.2.4.3. <i>A helyi foglalkoztatási politika lehetséges kitörési pontjai</i>	<i>10</i>
1.3. A stratégiakészítés folyamatának döntéshozatali mechanizmusa	13
1.4. A Stratégia illeszkedése más fejlesztési stratégiákhoz és tervekhez	14
1.5. A helyzetfelmérés tapasztalatainak összegezése	15
1.5.1. A foglalkoztatás növelése, a munkahelyteremtés támogatása	16
1.5.2. Az illegális munkavégzés arányának csökkentése	16
1.5.3. A foglalkoztathatóság javítása	17
1.5.4. A munkaerőpiac rugalmasságának növelése	17
1.5.5. A munkavállalói mobilitás növelése	17
1.5.6. A munkanélküliség megelőzése	18
1.5.7. A pályaorientációs tanácsadás fejlesztése	19
1.5.8. Munkahely megtartás támogatása	19
1.5.9. Egyes hátrányos helyzetű csoportok kiemelt támogatása	19
2. A Barcsi Kistérség általános bemutatása	20
2.1 A Barcsi Kistérség gazdaságföldrajzi adottságai	21
2.2 Demográfiai folyamatok	22
2.3 Oktatás és Iskolarendszer (szakképzés és foglalkoztatás)	23
2.4 A társadalmi környezet jellemzői	24
2.5 Munkaerő-piaci helyzet és foglalkoztatás	25
2.5.1. <i>A gazdasági aktivitás és a munkanélküliségi viszonyok</i>	<i>26</i>
2.5.2. <i>Foglalkoztatásban jelentkező feszültségek, a hátrányos helyzetű munkavállalói rétegek foglalkoztatási problémái</i>	<i>29</i>
2.5.3. <i>A munkaerő-piaci szereplők és a velük kapcsolatban álló szervezetek véleménye és javaslatai 32</i>	
2.6 SWOT analízis	35
2.7 Jövőkép	37

3. Stratégiai prioritások.....	38
3.1 A Barcsi Kistérség foglalkoztatási stratégiájának rendszere	38
3.2 Fejlesztési prioritások áttekintése stratégiai célonként	39
3.3 Fejlesztési prioritások részletes bemutatása.....	49
3.3.1 Vállalkozásokkal kapcsolatos stratégiai célok	49
3.3.1.1 Az üzleti környezet javítása- a térség tökevonzó képességének fejlesztése	49
3.3.1.2 A térség erőforrásaira alapozva a már megfogalmazott gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő versenyképes ágazatokban megvalósuló munkahelyteremtések támogatása.....	50
3.3.1.3 A helyi vállalkozók preferálása.....	54
3.3.1.4 A vállalkozói ismeretek és vállalkozói kultúra fejlesztése	56
3.3.1.5 Az önfoglalkoztatóvá válás támogatása.....	56
3.3.1.6 A munkahelymegtartás támogatása, a foglalkoztatási feszültségek kezelése.....	57
3.3.1.7 Az illegális foglalkoztatás arányainak csökkentése	58
3.3.2 Az aktivitással és alkalmazkodóképességgel kapcsolatos stratégiai célok.....	59
3.3.2.1 A munkaerő mobilitásának ösztönzése	59
3.3.2.2 A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása	60
3.3.2.3 Célzott programok indítása a munkaerőpiacról kiszoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, re integrációjának, valamint a munkaerő-piaci esélyegyenlőség támogatására	61
3.3.2.4 Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása	62
3.3.3 Humán erőforrással kapcsolatos stratégiai célok	63
3.3.3.1 A képzési struktúra összehangolása a munkaerő-piaci igényekkel	63
3.3.3.2 A pályaválasztási és pályaaorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása.....	65
3.3.3.3 Az élethosszig tartó tanulási szemlélet ösztönzése, feltételeinek fejlesztése	66
3.3.4 A partnerséggel kapcsolatos stratégiai célok.....	67
3.3.4.1 A helyi közösségek és civil szervezetek aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése	67
3.3.4.2 Foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása, a jó gyakorlatok elterjesztése, együttműködések ösztönzése, forráskoordináció alkalmazása.....	68
3.3.4.3 A munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében, pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele	69
3.4 Forráskoordináció	70
4. A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának értékelése.....	71
3.5 A program várt hatása	71
3.6 Monitoring rendszer.....	71
3.7 A stratégia megvalósításához szükséges források rendelkezésre állásának bemutatása	73
3.8 A stratégia végrehajtási rendszere	73
5. Zárszó	75

1. Bevezetés

1.1. Előzmények

A Társadalmi Megújulás Operatív Program „Helyi és határon átnyúló foglalkoztatási megállapodások” című intézkedése támogatja a kistérségi foglalkoztatási stratégiák kialakítását, valamint az arra épülő partnerségi hálózatok létrehozását és működtetését.

A barcsi kistérség munkanélküliségének csökkentése és a humán-erőforrás fejlesztése össztársadalmi feladat és gazdasági érdek egyben. A foglalkoztatással kapcsolatos problémák hatékony kezeléséhez a helyi gazdaság és társadalom szereplőinek tudatos együttműködésére, erőforrásaik közös célok szerinti összefogására, vagyis a foglalkoztatáspolitikai társadalmasítására van szükség.

A „*PAKTUM A PARTRON*” című projekt keretében kidolgozott stratégiai dokumentum tervezetét az öt támogatott partnerszervezet szakértői csoportja készítette el.

A Stratégia célja, hogy iránymutatást adjon a foglalkoztatás terén meghatározó szereplők részére Somogy megye foglalkoztatási színvonalának növelése, az inaktivitás és a munkanélküliség mérséklése érdekében.

A foglalkoztatási stratégiaalkotás során fontosnak tartottuk, hogy a létrejövő dokumentum egyrészt minél szélesebb körben elfogadott és megvalósítható legyen, másrészt illeszkedjen a magasabb tervezési szintű megyei, régiós, nemzeti és Uniósi foglalkoztatási elemeket tartalmazó stratégiai dokumentumokhoz.

Ennek érdekében a stratégia tervezetét valamennyi Paktumhoz csatlakozó partnerszervezet véleményezte, észrevételeik, módosítási javaslataik bekerültek a végleges stratégiai dokumentumba.

Az alulról építkező folyamat eredményeképpen létrejövő foglalkoztatási stratégia tartalmazza a térségi szereplők foglalkoztatáshoz kapcsolódó céljait, fejlesztési elképzeléseit, kidolgozott célrendszere megalapozza egy olyan széles körű partnerségi hálózat kialakítását és működtetését, amelynek segítségével a munkaerő-piac hátrányos helyzetű szereplőinek (álláskereső, az inaktív és a munkanélküliséggel veszélyeztetettek) foglalkoztatási problémái enyhíthetők.

1.2. A stratégiakészítés folyamata

A foglalkoztatási stratégia és a paktum létrehozása több szintű folyamat eredményeképpen történt, mely által biztosítható volt egyrészt az alapos kidolgozás, másrészt pedig az alulról építkezés - ami a legitimitás egyik legfontosabb záloga.

1.2.1. I. szint: Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés célja a kistérség foglalkoztatottsági viszonyainak feltérképezése, a problémák beazonosítása, igények és lehetőségek felmérése volt, melynek módszere:

- interjúkészítés a térségben működő munkáltatókkal, képző intézményekkel és a társadalmi- és civil szervezetekkel,
- statisztikai jellegű adatok, munkaerő-piaci kutatások elemzések gyűjtése a foglalkoztatással kapcsolatban munkaügyi szervezettől, önkormányzatoktól, szociális intézményektől;
- megyei, regionális, országos jelentőségű fejlesztési tervek összegyűjtésére és elemzésére.
- a térség felzárkóztatásához és fejlesztéséhez kapcsolódó, kidolgozott programok *(szociális felzárkóztató program, gazdaságfejlesztési program, helyi vidékfejlesztési stratégiai program, stb.)* dokumentumainak tanulmányozása;

1.2.2. II. szint: Stratégiai vitaanyag készítése

A helyzetfelmérés tényfeltárásán alapuló, az egyes részterületek, ágazatok foglalkoztatási vetületére koncentráló előremutató vitaanyag készítése, mely kellőképpen rávilágít a kistérség foglalkoztatásának érzékeny, illetve gyenge pontjaira, előrevetítve a jövőbeni kívánatos haladási irányokat.

1.2.3. III. szint: A stratégiai vitaanyag társadalmazása (2 db workshop)

A workshop-okon a gazdasági-társadalmi élet szereplői, képviselői vettek részt.

Az első alkalommal a résztvevők kialakították a stratégiára és a paktumra vonatkozó elképzeléseiket, felvázolták a kistérség jövőképét. Eredményeként megszületett a stratégia és a paktum nyers változata, melyet a második alkalommal a résztvevők tovább finomítottak. Ezen a rendezvényen a paktum Szervezeti és Működési Szabályzatának és részletes költségvetésének, valamint a további működés módjának meghatározására került sor. A folyamat végén megszülettek a kész dokumentumok.

Az adatgyűjtést, feldolgozást, elemzést, a workshop-ok szervezését és lebonyolítását, illetve a foglalkoztatási stratégia és paktum dokumentumainak elkészítését a konzorcium által biztosított 6 főből álló tanácsadó testület végezte.

1.2.4 A stratégia tervezés módszertana, alapelvek

1.2.4.1 A foglalkoztatáspolitikai stratégia alkotás szintjei, a szintek egymásra épülése

Az Európai Unión belül a cél és feladat meghatározás alapvető szintje az EU foglalkoztatási stratégiáját és céljait konkretizáló integrált iránymutatások rendszere. A magyar nemzeti szint is ezt konkretizálja, adaptálja a sajátos nemzeti viszonyoknak, körülményeknek megfelelően. Magyarországon belül tovább kell bontani a területi szinteket, mert a nemzeti szint önmagában nem elégséges, nem kellőképpen rugalmas és dinamikus, nem veszi figyelembe az eltérő helyi adottságokat, és nem mozgósítja a helyi energiákat.

Így a munkaerőpiac befolyásolásának lehetséges szintjei az Európai Unió szintjétől elindulva a nemzeti szint, majd a helyi szint, azokon belül pedig a regionális, megyei, kistérségi, és végül a települési szint.

E szintek súlyát sokszor újra kell gondolni, mivel változik a munkaerőpiac is, és átalakulnak a célok és az intézményrendszerek, a követelmények és lehetőségek, kitörési pontok is.

A helyi szint fontosságát az alábbiak is bizonyítják:

- A gazdaság növekedése és a foglalkoztatás bővítése csak úgy lesz elérhető, ha sikerül kihasználni a helyi adottságokat, lehetőségeket. A helyi szintek jelentős és különböző potenciállal rendelkeznek, ezekre a piaci versenyben feltétlen szükség van
- Építeni kell a helyi szintek specifikus erősségeire: a versenyképesség szempontjából felértékelődnek a helyi adottságok, specialitások, amelyekkel más régiók nem rendelkeznek.
- El kell érni a regionális különbségek csökkenését, ehhez viszont kifelé kedvező, befelé megvalósítható, ezért térség-specifikus feltételeket kell teremteni a beruházásokhoz és az emberi tőke és humánerőforrás fejlesztéséhez az elmaradottabb körzetekben.
- A helyi munkaerő-piaci szegmensek eltérő adottságai és problémái miatt a foglalkoztatási szolgálat szerepét általában is, és különösen kistérségi/kirendeltségi szinten kell megerősíteni.
- Mindehhez elengedhetetlen fontosságú bevonni a köz- és privát szereplőket, és erősíteni az együttműködést, a partnerséget és azok megfelelő menedzselését.

A regionális szintet úgy kell elképzelni, mint a munkaerő-piac alakításának rendszerbe illeszkedő, relatív függetlenséggel rendelkező dimenziójú, egy integrált lokális fejlesztéspolitika egyik alapvető eleme.

Ez nem elhatározás kérdése, mivel ez a felfogás ellentétes lehet a "hagyományokkal", ezért új struktúrákat igényel. A regionális, vagy lokális szintnek ma még nincs meg a megfelelő hatalma, jogosítványa, ereje, és hiányosak a

rendelkezésre álló feltételek is (szellemi tőke, pénzeszközök, hatáskör, elosztási jog és lehetőség).

A regionális, vagy lokális szint önmagában is strukturált. Tovább bontható regionális, megyei, kistérségi, mikro körzet, vagy települési szintekre. Ennek megfelelően viszont alapvető fontosságú, eldöntendő kérdés, hogy mi lehet az egyes szintek feladata.

Az egyes szintek foglalkoztatáspolitikai feladatait a következők alapján is megfogalmazhatjuk:

Megye

- A megyei szint helye és szerepe, figyelembe véve azt az uniós és hazai változási trendet, amelyik egyik oldalon a régió, másik oldalon a kistérségek szerepének növekedését vetíti előre, új értelmezésre szorul. Erősíti ezt a feladatot a rendszerváltást követő intézkedések és ellenintézkedések sorozata.
- A megye ma is vitathatatlan közigazgatási, szabályozási szint
- Korlátozott eszközökkel, de lobbi-erejével és intézményeivel támogatnia kell a lokális szintű egységek önálló, de egyúttal térségi rendszerbe is integrálódó foglalkoztatási stratégiáinak megfogalmazását és megvalósítását.
- A megyei szintű/hatókörű intézmények, a munkaerőpiac közvetlen és közvetett érintettjei az együttműködések szervezésének, a közös növekedési és foglalkoztatási stratégiai célok megvalósítása érdekében (megyei foglalkoztatási paktum szervezése, működtetése)
- Koordinálhatja a megyén belüli kistérségek (kistérségi paktumok), intézményi hálózatokat, oktatási rendszereket, a hálózatok, partnerségek, paktumok szervezését.
- Áttételesen is ide tartozhat minden olyan akció vagy funkció, ami közös, megyei szervezetek működését, támogatását igényli.
- A több kistérséget érintő fejlesztések indukálása, támogatása, megvalósításának koordinálása.
- A megye nem közvetlen munkaerő-piaci szereplő, de programokat tud kezdeményezni, amit majd a kistérségek végrehajtanak. Lehetőségeket tud kínálni, amire pályáznak majd a közösségek. A megye adja azokat a foglalkoztatási programokat, amelyekhez a régió túl általános, vagy távoli, és a kistérség esetleg túl kicsi.

Kistérség

- Az intézményesített lokális vertikum alsó szintje, ahol a konkrét fejlesztési, vagy foglalkoztatási programok, a helyi adottságokhoz igazítva, helyi szereplőket és forrásokat aktivizálva megvalósíthatók.
- Már kevésbé képes önálló elveket, értékeket megfogalmazni, azokat inkább átveszi a magasabb, megyei/régiós szintektől, mert nincs ahhoz

saját apparátusa, eszköz- és intézményrendszere, hogy független foglalkoztatási stratégiákat fogalmazzon meg.

- Ugyanakkor a magasabb szinteken megfogalmazott stratégiákat aktualizálja és megvalósítja, konkrét akcióprogramokká szervezi a helyi kistérségi adottságokhoz igazítva.
- Kistérségi szinten különösen fontos az integrált, helyi stratégia, mert csak a gazdasági lehetőségek függvényében lehet valamit is mondani a foglalkoztatási lehetőségekről.
- Általános esetben viszonylag homogén, átlátható, bejárható térbeli egység, de több, valamilyen szempontból hasonló, közeli, egymásra is utalt település együttese. Ezért alkalmas olyan foglalkoztatáspolitikai, szociális, kohéziós intézmények létrehozására és működtetésére, amely az egyes települések szintjén nem lenne megoldható, de megfelelő a lokális munkaerőpiac közös problémáinak kezelésére, koncentrált szervezeti keretek között.
- Kevés az olyan önálló forrása, amit foglalkoztatási célokra is be tudna vonni, így alapvetően külső, pályázati és/vagy normatív forrásokra számít.
- A növekedési és foglalkoztatási lehetőségek kistérségi szintű koordinációjával képes a foglalkoztatási problémák megoldásához is hozzájárulni.

Mikro-körzet

- Az önálló foglalkoztatási stratégiához túl kicsi egység, de a megvalósítás fontos eszközrendszerét és helyszínét jelenti.
- A lobbierőt, forrásszerzést tekintve a kistérség ma még többnyire meglehetősen kicsi, gyenge.
- A mikro körzet homogénebb, mint a kistérség, ez lehet a közös fejlesztések, pályázatok, partnerségek legalsó szintje. Itt építhetők ki a multifunkcionális humán infrastrukturális központok.
- A mikro körzet és a város adja az első piac specifikumait ahol a gazdasági-intézményi szféra munkahelyeket tud teremteni
- Viszonylag homogén a gazdasági profil, amire könnyebben ráilleszthető a képzési igény.
- Az azonos jellemzők megkönnyítik az összefogást, a partnerségi intézmények működtetését.

Kistelepülés (városi körzet)

- Lehetnek, vannak saját társadalmi, szociális céljai, amelyek a település hagyományaiból, értékrendjéből adódnak. Tipikusan ez a civil szervezetek szerveződésének alapszintje.

- Kevés a saját forrás, hiányzik, vagy hiányos a saját intézményrendszer. Ezért is hangsúlyozottabb a helyi civil szervezetek jelentősége a foglalkoztatási célok megvalósításában.
- Ugyanakkor itt kell megvalósítani a konkrét fejlesztéseket. Itt élnek azok a hátrányos helyzetű, csoportok, akiket aktivizálni, re integrálni kell.

1.2.4.2 Kapcsolódó alapelvek

A kistérségi foglalkoztatási stratégiák idősíkja általánosan 8-10 év, amelyet jelenleg 2013-ig lehet támogatási forráselemekhez bepozícionálni, az azt követő időszak forráslehetőségei még nem ismertek. A Foglalkoztatási Stratégia, illetve az abból levonható következtetések megalapozásához az alábbi konkrét módszereket alkalmazhatók:

- Országos, megyei és kistérségi szintű háttéranyagok: koncepciók, tervek, a barcsi kistérséghez való kapcsolódási pontjaik, koherenciájuk;
- Gazdasági és társadalmi adatbázisok elemzése;
- Primer információk összegyűjtése, helyzetelemzéshez alkalmazott kérdőíves mélyinterjúk a kistérség 26 településén, 74 vállalkozásánál, intézménynél és civil szervezetnél;
- SWOT analízis összeállítása: a kistérséget befolyásoló külső és belső tényezők összefoglaló, közgazdasági alapon nyugvó értékelése és rendszerezése, amihez a kistérségi szereplők véleményét is kikértük;
- Megvizsgáltunk több, az országban működő Foglalkoztatási Paktumhoz kapcsolódó dokumentumot is.

A foglalkoztatáspolitikai középpontjába a foglalkoztatottság bővítését kell helyezni, annak feltételeként ideértve mind a keresleti oldalt (munkahely-teremtés), mind a kínálati oldalt (az inaktivitás csökkentése, a megfelelő munkaerő-kínálat rendelkezésre állása).

Keresleti oldalról nézve mindez értelemszerűen összefügg a kistérség gazdaságának helyzetével, feltételezi és segíti a térség tervezett céljainak megvalósítását. Kínálati oldalon alkalmassá teszi a munkavállalókat a munkaerőpiac igényeinek kielégítésére. Az ettől várt eredmények nemcsak gazdasági és munkaerő-piaci szempontból fontosak, hanem társadalmi-szociális szempontból is jelentősek, kedvezően hatnak a kistérség felzárkózására, az életkörülményekre, javítják a térség image-ét, megtartó erejét és az odatartozás érzetét.

A Foglalkoztatási Stratégia elkészítésekor több szempontot is figyelembe vettünk annak érdekében, hogy a lehetséges megoldási javaslatok egy strukturált és a valóságban kivitelezhető keretben jelenjenek meg, amely a következő irányokat jelentette:

- Gazdaságfejlesztési orientáció
- Humánpolitikai program
- Primer és szekunder információk összhangja

- Építkezés a hatályos dokumentumokra

1.2.4.3 A helyi foglalkoztatási politika lehetséges kitörési pontjai

A stratégiai irányok meghatározásakor figyelembe kell venni azt a tényt, hogy a beavatkozásunk célterülete a kistérség, így bizonyos intézkedések ezen a szinten már korlátokba ütközhetnek. Annak érdekében, hogy ezen a területi szinten olyan stratégiát alakítsunk ki, mely valóban kitörési pontot jelenthet, a kistérség számára bizonyos elveket figyelembe kell venni a stratégia, illetve a hozzákapcsolódó prioritások meghatározásánál. A következő elvekről lehet szó:

- Integráltság vagy beilleszkedés
- Aktivitás
- Alkalmazkodás
- Beruházás
- Lokalitás
- Együttműködés

Integráltság vagy beilleszkedés

Az integráció elsősorban helyi, lokális feladattípus, mert a helyi közösségek, intézmények képviselői, és az egyeztetést, együttműködést is helyben kell megoldani, megszervezni. Az integrált szemléletet el kell fogadtatni először is az alapvető érintettekkel. Ehhez egyeztetés, tájékoztatás, közös kultúra és értékrend-formálás szükséges a partnerségi rendszerek, a paktum, illetve más munkaszerveződések keretében.

Ezért minden kistérségnek külön-külön, egyedileg is definiálnia, pozícionálnia kell önmagát, meghatározva a kifejezetten saját, adottságaihoz és lehetőségeihez igazodó kitörési pontokat, együtt a növekedés és foglalkoztatás integrációjában.

Az integrált stratégiák igénylik a folyamatos összehangolást, az együttműködés menedzselését. Ehhez kell valamilyen szervezeti keret, és azon belül a megfelelő menedzselési képességek kiépítése a megye, illetve a kistérségi társulás "önkormányzati" szintjén, ahol szervezik, irányítják ezt a folyamatot, ahol együttesen megjelenik a szakértelem, a képesség, a helyi kötődés és a felelősség. Mindehhez szorosan kapcsolódik a civil szervezetek kifejezetten foglalkoztatáspolitikai felkészültségének, képességeinek "naprakész" fejlesztése.

Erre a menedzselési feladatra értelemszerűen jó kereteket nyújt a *Paktum*, a paktum intézményesítése, formalizálása, fenntartása, "élővé tétele", de ebben az esetben a Paktum szervezőinek erre felkészült menedzsment szervezetet kell kialakítaniuk és fenntartaniuk.

Aktivitás

Lényeges eleme a kistérség gazdasági helyzetéhez kapcsolódó esélyek javulásának az, hogy a térség et mennyiben sikerül attraktívvá tenni. Ez nem a foglalkoztatáspolitikai hatásköre, de a foglalkoztatottság növelése mindenképpen igényli azt, hogy a gazdaság növekedjen, és ezzel új munkahelyek jöjjenek létre.

Ehhez pedig új beruházások, fejlesztések szükségesek, illetve fejleszteni kell az idegenforgalmat. A beruházók, látogatók pedig akkor fognak ide jönni, ha gazdasági és idegenforgalmi szempontból elég vonzóknak találják a térséget. Ezért kell a vonzerőt, az attraktivitást jelentős mértékben javítani.

A bevonás témaköréhez kapcsolhatóak azok az aktív munkaerő-piaci eszközök is, melyek elősegítik a hátrányosabb helyzetű csoportok integrációját a munkaerőpiacra, így biztosítva a tartós és növekvő foglalkoztatást. A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeinek súlypontjait a következő célcsoportok teszik ki:

- A nők foglalkoztatása
- Az idősek foglalkoztatása
- A fiatalok foglalkoztatása
- A diplomások foglalkoztatása
- A fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek
- A romák foglalkoztatása
- Tartósan munkanélküliek foglalkoztatása

Alkalmazkodás

Az alkalmazkodás elve alatt a közvetítőrendszerek alkalmazkodóképességét és hatékonyságuknak a javulását értjük. Jelen esetben elsősorban a foglalkoztatáspolitikához kapcsolódó intézményhálózatot értjük alatta, közvetlenül a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Barcsi kirendeltségét értjük. Annak érdekében, hogy e szervezet megfelelő minőségben lássa el a feladatát, javítani kell a belső működési hatékonyságot. Az említett szervezetnek a helyi partnerek felé aktív szolgáltató szerepet is el kell látniuk, melynek igazodnia kell a helyi konkrét adottságokhoz. Ennek érdekében a Munkaügyi szervezetnek működtetnie kell saját aktív, passzív és szolgáltatásokra épülő eszköztárát, amely jelenleg közel 30 különböző típusú támogatási elemet és majd 20 féle humánszolgáltatási eszközpalettát jelent. Ezek alapján támogatja az:

- Aktív programokat;
- Foglalkoztatást elősegítő képzéseket;
- Önfoglalkoztatás támogatását;
- Közhasznú munkavégzés támogatását;
- Munkaerő-piaci programokat;
- Munkahely megőrzéseket;
- Mobilitást;
- Munkaerő-piaci szolgáltatásokat;
- A szolgáltatások fejlesztését, innovációját;
- Munkaviszonyban állók munkahelymegtartó képzését.

Beruházás

A beruházás alatt jelen esetben a kistérségben működő oktatási intézmények szerkezeti, szakmai és humánerőforrás beruházását értjük, ezen belül is:

- A szakképzés intézményi szerkezetének módosítása a piaci igényeknek megfelelően
- A szakképzés szakmaszerkezetének fejlesztése (az oktatás és gazdaság kapcsolata)
- A szakképzés tartalmi fejlesztése
- A szakképzés és az akkreditált felnőttképzés regionális hálózatának kialakítása (megyei vagy regionális szinten)
- A regionális intézményrendszer és intézményhálózat fejlesztésével és a térségi integrált szakképző központok további kiépítésével meg kell teremteni a szak- és felnőttképzés egymásra épülő, összehangoltan működő rendszerét.
- Az életen át tartó tanulás oktatási hátterének;
- A hátrányos helyzetűek támogatása a képzésben
- Re integrációs tréningek biztosítása

Lokalitás

Az elv célja a kistérségek, mikro-körzetek kiegyensúlyozott fejlődésének elősegítése. Ehhez kapcsolódóan a következő kitörési pontokat lehet felvázolni:

- Programok tudatos kihelyezése, allokálása az elmaradott körzetekbe, illetve az egyes mikro körzetek tudatos bevonása a nagyobb léptékű, "központi" fejlesztési programokba.
- Gazdasági tevékenységek és infrastrukturális feltételek integrált fejlesztése.
- Az alternatív foglalkoztatási lehetőségek körének bővítése speciális foglalkoztatáspolitikai eszközökkel.
- Közlekedési feltételek javítása.
- Lokális fejlesztési programok kidolgozása, megvalósítása
- A szociális/közösségi szolgáltatások fejlesztése
- A humán szolgáltatások minőségének és elérhetőségének javítása
- Humán infrastruktúrafejlesztés

Partnerség

A partnerségnek, mint alapelvnek a kistérségi foglalkoztatási paktumokban nagyon fontos szerepük van, igaz ez a barcsi kistérségre is, ahol a felmérések szerint az együttműködésnek és a partnerségnek nincs megfelelő múltja, és komoly kiaknázatlan lehetőségekkel találkozunk a témát illetően. E partnerség-építési

törekvésnek célul kell kitűznie a korábbiaknál aktívabb és színvonalasabb tájékoztatási rendszer kidolgozását a meghatározó térségi szereplők között, egy integrált információs rendszer fokozatos kiépítését.

Paktum partnerség

Cél a paktumok intézményesítése, formalizálása, fenntartása és menedzselése önálló funkcióban/szervezetben, a megállapodás valós létrejötte. Ennek fontosabb irányai:

- Integrált helyi stratégiák kidolgozása, egyeztetése.
- Helyi erőforrástérképek, foglalkoztatási tervek együttes, egyeztetett kimunkálása.
- Pályaorientáció, képzés témában az alul-, vagy túl képzés meghatározása, mechanizmusok működtetése, amelyeken keresztül megjelenik az oktatási rendszer szerkezeti és tartalmi váltásában.
- A munkaerő-piaci politika, foglalkoztatáspolitikai egyeztetett irányainak, prioritásainak kialakítása, ezáltal a Paktum partnerei lehetőséget kapnak a foglalkoztatási szolgálat tevékenységének (céljainak, eszközeinek, forrás-elosztásának) befolyásolására, a foglalkoztatási szolgálat pedig erős legitimitást nyer, és hatékonyságot javító tanácsokat és együttműködő támogatást is kap.
- Pályázati, forrás-gyűjtési partnerség: a paktum partnerei közösen, egyeztetett elvek és célok alapján pályázzanak, és ne egymással szemben, egymással harcolva versenyezzenek a forrásokért.
- A szociális partnerek / szociális partnerség megerősítése megyei és kistérségi szinteken.

Állami-magán-civil szolgáltatási partnerség

A foglalkoztatáspolitikai, a munkaerőpiac kiegyensúlyozott állapota és működése számára kritikus és kiemelt fontosságú az ÁFSZ, a versenyszféra munkaerő-piaci tanácsadó-szolgáltató szervezetei és a munkaerő-piaci céllal szervezett civil/nonprofit szervezetek együttműködése. Ezt az együttműködést minden szinten erősíteni, támogatni kell, valamint a partnerség jegyében törekedni kell arra, hogy a civil szervezetek szerepvállalása erősödjön egyes államilag finanszírozott szolgáltatások biztosításában is. El kell érni, hogy a privát és civil szervezetek szolgáltatásai szervesen illeszkedjenek az aktív munkaerő-piaci politikákhoz.

1.3. A stratégiakészítés folyamatának döntéshozatali mechanizmusa

A foglalkoztatási paktum egy önálló szervezet, amelyet a partnerek közösen hoznak létre, és amelyben a felek szabadon vesznek részt. A létrejövő paktum egy

együttműködési folyamat eredményeként jön létre. A folyamat során a felek határozzák meg a paktum szervezetét, irányítási viszonyait, működési feltételeit. Ezt rögzítettük a paktum Szervezeti és Működési Szabályzatában és költségvetésében.

A szervezet meghatározásánál célszerűségből követtük a paktumok szokásos hármas felosztását (Foglalkoztatási Fórum, Irányító Csoport, Munkaszervezet), így a többi paktumával egyező szerkezeti struktúra megkönnyíti később a magasabb szintű hálózatokhoz történő csatlakozást.

1.4. A Stratégia illeszkedése más fejlesztési stratégiákhoz és tervekhez

A létrejövő barcsi kistérségi paktum a lehető legszélesebb körű kapcsolatok kialakítására törekszik. Ennek érdekében a stratégia és paktum kialakítása során felvettük a kapcsolatot a régióban hasonló projektekkel rendelkező kistérségekkel, valamint a Somogy megyei paktummal, és a régiós szintű szerveződésekkel. Folyamatos konzultációnk eredményeként a Barcsi Kistérségi Paktum összhangban áll a megyei paktummal.

A foglalkoztatási stratégia kialakítása során figyelembe vettük a 2007-2013 évekre megfogalmazott nemzeti szintű, ágazati, regionális és kistérségi tervekben és programokban foglaltakat is.

A stratégiánk alapnak tekinti:

- az Új Magyarország Fejlesztési Tervet (ÚMFT);
- az Új Magyarország Vidékfejlesztési Stratégiai Tervet (ÚMVST);
- a Gazdaságfejlesztési Operatív Programot (GOP);
- a Társadalmi Megújulás Operatív Programot (TÁMOP);
- a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Programot (TIOP);
- a Leghátrányosabb helyzetű kistérségek felzárkóztatását célzó komplex programot (LHH);
- a Dél-dunántúli Régió Operatív Programját (ROP);
- Somogy Megye Foglalkoztatási stratégiáját;
- Barcs és Térsége Vállalkozási Övezetnek a II. Nemzeti Fejlesztési Tervhez kapcsolódó Fejlesztési Célú Programját.

A Stratégia a foglalkoztatás területén meghatározó, a Barcsi Kistérség területén tevékenykedő szereplők számára kíván iránymutatást adni, ezért csak olyan kitörési pontokat, fejlesztési célokat tartalmaz, amelyek a kistérségi szereplők tevékenységén keresztül elérhetőek. A térség foglalkoztatási helyzetének vizsgálata, illetve az annak fejlesztésével kapcsolatos gondolkodás nem függetleníthető az országos szabályozástól, fejlesztési irányoktól, sőt azok hatása akár jelentősebb is lehet a helyi lehetőségeknél. Jelen Stratégián keresztül nincs módunkban ezeket

befolyásolni, ezért a kistérség hatáskörében megvalósítható fejlesztési irányokra koncentrálni a dokumentum.

A stratégia megalapozása érdekében, a projekt első szakaszában helyzetfelmérést végeztünk. A partnerség jegyében a kistérség foglalkoztatási helyzetére befolyást gyakorló szervezetek, döntéshozók véleményét kikértük. A különféle workshop-okon, tájékoztató fórumokon részt vettek a térségben működő vállalkozások képviselői, a települési önkormányzatok, civil szervezetek képviselői, valamint a munkaügyi szervezet munkatársai is.

1.5. A helyzetfelmérés tapasztalatainak összegezése

A foglalkoztatási helyzetértékeléshez készült elemzésünkben több olyan területet vizsgáltunk, amelyek befolyással lehetnek a Kistérségi Foglalkoztatási Stratégiára, a Foglalkoztatási Paktum létrejöttére. A következőkben bemutatjuk azokat a területeket, erősségeket, amelyek e célból, mint következtetések és válaszok rendelkezésre állnak:

- humánerőforrás biztosításának szükségessége;
- konkurenciaerősítő/gyengítő erőből fakadó lehetőség;
- pályázati eredményesség megléte;
- válaszadók 56%-a tervez a közeljövőben beruházást;
- teljesítmény- és/vagy létszámbővülés a válságot követően szándék;
- minőség- és szolgáltatásjavulás;
- munkaerő-piac legalább 55%-ban új munkaerőre vágyik;
- jó felkészültségű munkaerőre van igény;
- erősödjön a munkavállalók alkalmazkodó képessége;
- szakmai kompetenciákon kívüli szolgáltatásfejlesztésekre igény;
- többnyire elfogadják a foglalkoztatók a felnőttképzésből kikerülő végzettségét;
- hangsúlyt kell fordítani a felnőttoktatási intézményeknek a kikerülő naprakész ismeretszintjére;
- iskolarendszerű oktatásnak sokkal hangsúlyosabban kell figyelnie a munkaerő-piac hosszabb távú foglalkoztatási irányaira;
- oktatás rugalmasabbá tétele;
- intenzívebben és alaposabb javaslattétellel a szakképzési igények megjelölése érdekében;
- iskolarendszerű képzéshez a szakképzés bázisa tartozzon, a felnőttképzés kiegészítő, a gyors igényt kielégítő piac felé kell orientálnia;

- közösségi terek biztosítása, amelyet a cégek is igénybe tudnának venni saját munkavállalók részére, béren kívüli juttatási formák nyújtására;
- civil szervezetek együttműködése, kapcsolataik szorosabbra húzása, mint fejlesztendő terület;
- az egészségügyi és szociális szférának az együttműködésében rejlő lehetőség.

A foglalkoztatással kapcsolatos stratégiának a megalkotása azért kiemelkedően fontos, mert egy kistérség vonzó képességének alapvetően meghatározója a jelenlévő szabad munkaerő állapota, felkészültsége, alkalmazkodó készsége, az oktatás állapota, rugalmassága, a szakképzési tervek tudatos, rendszerszerű és következetes kialakítása, az együttműködések, a partneri kölcsönösség megléte. Ennek érdekében sorra vettük az e téren kiaknázható lehetőségeket.

1.5.1 A foglalkoztatás növelése, a munkahelyteremtés támogatása

Ennek alapvető irányai lehetnek például, hogy a kistérség alapozzon a saját erőforrásain túl például:

- közös marketing-stratégiájára;
- hálózati együttműködésére;
- az intézmények jól összehangolt eljárására, és ennek folyamatos javítására;
- a fogadókészség és a szükséges feltételek (infrastruktúra, munkaerő, képzettség) biztosítására;
- munkahelyteremtő beruházások generálására, ösztönzésére főként a termelő ágazatokban, és az idegenforgalom, szolgáltatások területén;
- az atipikus munkahelyek teremtésének kiemelt ösztönzésére;
- a munkaerő-kereslet olyan irányú befolyásolása, hogy az a jelenleg hátrányos és speciális adottságokkal rendelkező rétegek (romák, megváltozott munkaképességűek, alacsony végzettséggel rendelkezők) számára nyújtson elhelyezkedési lehetőséget.

1.5.2 Az illegális munkavégzés arányának csökkentése

Mind a magyar állam, mind az önkormányzatok és a munkavállalók számára csak a legális munkahelyek jelentenek alapot a hosszú távú gazdasági egyensúly megteremtéséhez, a kiszámítható nyugdíjrendszer fenntartásához, a jövedelmek és adózás várt egyensúlyának kialakulásához. A gazdaság fejlesztése mellett a foglalkoztatás növelésének másik hangsúlyos eleme az illegális foglalkoztatás visszaszorítása. A nem legális foglalkoztatásban megtermelhető hazai GDP-t, ha beforgathatnánk a valós és legális adatokba, úgy a vállalkozások és munkavállalók

adóterheit a jelenlegi szint felére lehetne csökkenteni, ezzel milliókat nyugdíjhoz, egészségügyi ellátáshoz, normál életszínvonalhoz lehetne juttatni.

A vállalkozások ellenőrzése és ösztönzése mellett figyelmet kell fordítani a munkavállalók, egyéni vállalkozók meggyőzésére, erre alkalmasak lehetnek a civil szervezetek, akik közvetlenebb kapcsolatot találhatnak az érintettekkel, mint a közigazgatás.

1.5.3 A foglalkoztathatóság javítása

A foglalkoztatási színvonal emelésének közvetett módszerei közül a humán erőforrások fejlesztésének van a legjelentősebb szerepe. Európa és Magyarország is a tudásalapú gazdaság megteremtésére törekszik. A versenyképes tudás, képzettség, megfelelő készségek hiánya akár örökre kizárhat valakit a munkaerőpiacról, miközben az életen át tartó tanulás stratégiája a gazdasági szerkezet változása mellett is biztosíthatja az alkalmazkodásra kész munkavállalók megélhetését. A fentiek miatt a kistérség humán erőforrásának fejlesztése kiemelt feladata kell, hogy legyen az érintett szervezeteknek a következő prioritások mentén:

- A szakképzettség növelése;
- A munkaerő egészségügyi alkalmasságának javítása, feltárása;
- A készségszint emelése

1.5.4 A munkaerőpiac rugalmasságának növelése

A strukturális munkanélküliség csökkentésének egyik lehetősége a munkaerőpiac rugalmasságának növelése, amit a gyorsan változó makrogazdasági környezet és az éles piaci verseny is megkövetel.

Az információk megfelelő időben történő terítésével adott esetben felfedhetőek olyan kapcsolódási lehetőségek, melyek segítenek megelőzni a munkaerő-piaci zavarokat, vagy az együttműködés lehetőségét nyújtják a fejlesztések területén.

1.5.5 A munkavállalói mobilitás növelése

A strukturális munkanélküliség egyik oka, hogy a munkalehetőségek és a potenciális munkaerő térben másutt találhatóak meg. Ehhez hozzájárul a lakosság alacsony hajlandósága a lakóhely változtatásra és az egyre romló közlekedési hálózat, valamint az utóbbi 20 évben végbement gazdasági szerkezetváltás, amely a vidéki munkahelyek megszűnését is eredményezte.

Egyfelől problémát jelent, hogy az egyre gyengébb összeköttetést biztosító vasúti és közúti tömegközlekedési hálózat egyes településekről lehetetlenné teszi a beutazást a közeli településeken található munkahelyekre, másfelől problémát jelent a speciális szakmai képzettséggel rendelkező (elsősorban felsőfokú) szakemberek hosszabb távú foglalkoztatása a vidéki telephelyeken, mert a felkínálható lakhatási körülmények, helybéli szolgáltatások nem elég vonzóak számukra.

A problémák megoldására nem elegendő az elmélet gyakorlatba való ültetése. A társadalmi szereplőknek kell felvállalni olyan szolgáltatások nyújtását, amelyek e helyzeteket oldják, problémakörére megoldásokat kínálnak.

1.5.6 A munkanélküliség megelőzése

A már kialakult munkanélküliség kezelésénél lényegesen hatékonyabb módszer annak megelőzése, amely elsősorban a képzési kínálat és a piaci kereslet összehangolásán, valamint egyedi esetekben a munkahelymegőrzést ösztönző támogatásokon keresztül lehetséges. Ennek érdekében a képzési struktúrát össze kell hangolni a munkaerő-piaci igényekkel és azt folyamatosan működtetni kell.

A munkanélküliség megelőzésének leghatásosabb módja, ha sikerül elkerülni, hogy a fiatalok a hosszú tanulási időszak után versenyképtelen képzettséggel, képességekkel, adott esetben eleve elavult, vagy már nem keresett szakmával kerüljenek ki a munkaerőpiacra.

Az oktatási rendszer számos reformja mellett, illetve annak ellenére az elmúlt két évtizedben, tartós gondja maradt, hogy a szakképzési struktúra változása közép- és felsőfokon egyaránt csak részlegesen találkozott a munkaerő-piac, munkáltatók igényeivel.

Az érettségit adó képzési kapacitások megnövekedése azt is eredményezte, hogy a szakmunkásképző iskolákba került tanulók felkészültsége romlott, és rendkívül gyenge színvonalú lett. A felzárkóztatást célzó 9-10 osztályos képzésbe bekerülő gyerekek teljes mértékben motiválatlanok a közismereti tárgyak elsajátítása iránt. Egy részük viszont mutat hajlandóságot bizonyos gyakorlati ismeretek elsajátítására, viszont a 9-10 osztály ideje alatt könnyen lemorzsolódik.

A hazai szakképzés is jelentős változásokon ment keresztül, számos lépés történt a befektetői igények és a szakképzés összehangolására, azonban a szakképzettség szerinti munkaerő kínálat és kereslet egymástól való eltérése tartósan számos feszültség forrása. Ezt bizonyos mértékig természetesnek kell tekinteni, mert a világgazdaság fejlődése olyan gyors léptékkel halad, hogy azt a képzés fejlesztése csak követni tudja, a követési távolság viszont elég nagy.

- Az itt felsorolt és fel nem sorolt problémák javítása komplex, összehangolt tevékenység sorozat végrehajtását indokolják az érintettek széles körének részvételével.
- Egyrészt intézkedéseket szükséges tenni a tervezési, előrejelzési rendszer fejlesztése érdekében:
- Kezdeményezni a szakképzés struktúrájával kapcsolatos megyei és regionális szintű egyeztetéseket, mert bizonyos kapacitások kiépítésére, fejlesztésére csak ilyen szinten van lehetőség;
- A pályaválasztás elősegítése érdekében kistérségi szinten kell a munkaerő-piaci igényekkel az iskolák szakképzési struktúráját befolyásolni;
- Fel kell mérni, hogy mekkora igény van a nagy anyag- és eszközigényes szakmákra, ezek hol képezhetők, oktatásukhoz hol van biztosított, működő tanműhely;

- A munkaügyi központok, az önkormányzatok és a gazdasági kamarák közreműködésével a beiskolázás előtti tanév kezdetére meg kell határozni a nehezebben beiskolázható szakképesítések körét.

1.5.7 A pályaaorientációs tanácsadás fejlesztése

A pályaválasztási előkészítő munka fő színtere az iskola. Ugyanakkor az iskolai képzésből a munka világába való átmenet sokkal bonyolultabb, mint eddig bármikor. A tudatos, jól előkészített pályaválasztást nagymértékben befolyásolja a döntően érzelmi alapú pályaválasztás, a szülők túlzott elvárásai. Ennek érdekében szükséges:

- Az iskolák pályaválasztási felelőseinek, osztályfőnökeinek folyamatos felkészítése, továbbképzési kereteinek megteremtése a pályatanácsadás hatékonyságának javítása érdekében;
- A pályaválasztással foglalkozó szakemberek rendszeres tájékoztatását ellátó információs rendszer kialakítása és fenntartása;
- A pályakezdés előtt álló fiatalok sikeres munkaerő-piaci integrációjának elősegítése tanácsadó szolgáltatások biztosításával;
- A Munkaügyi Központ preventív szolgáltatási rendszerébe tartozó tevékenységek kiterjesztése az összes tanintézményre;
- Az évente megrendezésre kerülő pályaválasztási rendezvények továbbfejlesztése.

1.5.8 Munkahely megtartás támogatása

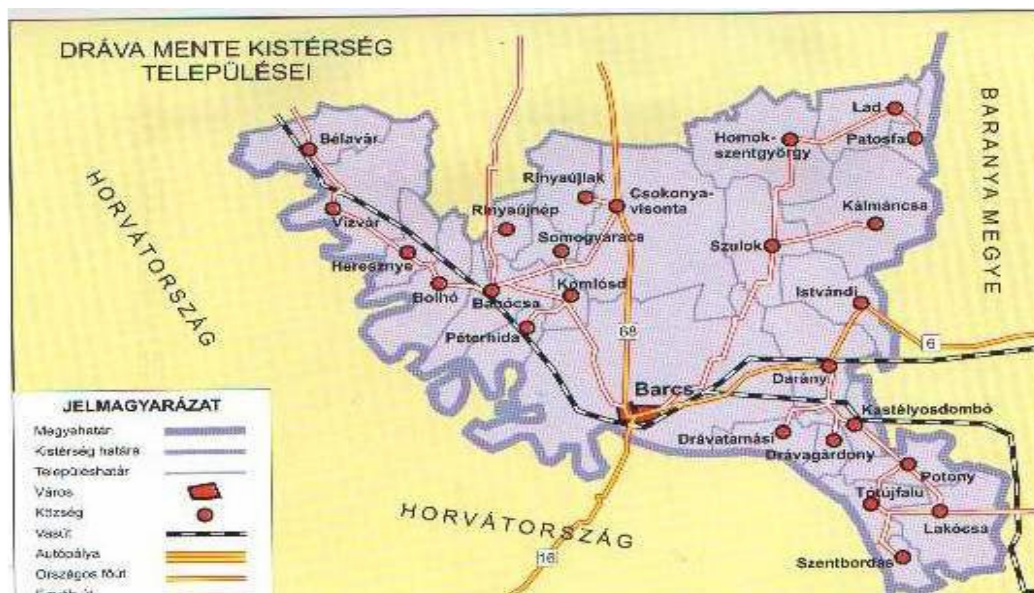
A kistérségben különösen fontos, hogy a már működő vállalkozások, munkáltatók képesek legyenek megtartani a náluk foglalkoztatott munkaerőt. Amennyiben átmeneti likviditási gondokkal küzdenek, annak áthidalására a legjobban megfelelő támogatási lehetőséget kell biztosítani. Ez lehet központi, vagy helyi kistérségi munkahely-megőrzési támogatás, részmunkaidős foglalkoztatás támogatása, vagy a munkahelyek megtartását segítő képzés.

1.5.9 Egyes hátrányos helyzetű csoportok kiemelt támogatása

A foglalkoztatási színvonal jelentős növelése csak akkor érhető el, ha sikerül a munkaerőpiacról kiszoruló csoportokat integrálni. A munkaerő-piaci elemzések alapján egyértelműen kimutathatók azok a csoportok, amelyek valamilyen hátránnyal rendelkeznek a munkaerőpiacon. Ilyenek a pályakezdők, a megváltozott munkaképességű álláskereső, a romák, az 50 év feletti, a nők.

2. A Barcsi Kistérség általános bemutatása

A Barcsi Kistérség 665,5 km² területen, a Dél-dunántúli Régióhoz tartozó Somogy megye dél-délnyugati részén, a Dráva folyó völgyében helyezkedik el, a megye összterületének 11%-án. Délről a Dráva folyó, azon túl a horvátországi Virovitica-Podravka megye határolja. A magyarországi oldalon határos Baranya megyével, valamint a Somogy megyei Nagyatádi és Csurgói Kistérségekkel.



A térség országos, illetve nemzetközi mértékkel mérve is kiemelkedően értékes természeti elemekkel rendelkezik. Az 1996 óta működő Duna-Dráva Nemzeti Park integrálja a térség legjellemzőbb természeti értékeit, pl. a barcsi Ősborókást, a Babócsai nárciszost, a Dráva folyót és partszakaszát.

A Dráva folyó nyújtotta adottságok, éppen a természeti környezet viszonylagos érintetlensége miatt önmagában is képes olyan irányba mozdítani a kistérséget, hogy fejlődésének jövőbeni útjait a turizmusra és az azt kiszolgáló, és támogató fejlesztésekre alapozza. A folyó hajózhatósága termelő erőforrásként szerepel, míg a szabadidős tevékenységekre való alkalmassága (a védettségéből fakadó korlátozások szabta határokon belül) olyan szolgáltatási erőforrást teremt, amely a térséget az élményturizmus központjává teheti.

A Dráva és partszakasza mellett jelentős tényező a térség termálvíz készlete is. A termálvíz készlet kapcsán a csokonyavisontai, barcsi, babócsai és szuloki kutak említhetők, amelyekre a kiszolgáló infrastruktúra is ráépült. A térség, ill. az érintett önkormányzatok egységesen töreksenek arra, hogy a termálvízként bejegyzett vízgyógyvízzé történő minősítése megtörténjen, ami reális alapot teremt a gyógyturizmusból származó helyi bevételek növelésére.

2.1 A Barcsi Kistérség gazdaságföldrajzi adottságai

A kistérség, mint határövezet a rendszerváltás előtt részlegesen elzárt volt. Közúthálózata fejletlen, noha itt végződik a 6-os számú főközlekedési út és itt kezdődik a 68-as számú főút is. A főközlekedési utak állapota közepes, áteresztő képességük korlátozott. A bekötő utak állapota nem kielégítő. Határforgalom közúton zajlik, folyamatos üzemű határátkelő Barcon működik. A térségi úthálózat több helyen is hiányos.

A vasúti közlekedés az elmúlt évtizedekben egyértelműen visszafejlődött. Barcs néhány évtizede vasúti csomópont volt, mára már csak a Nagykanizsa-Pécs szárnyvonal maradt meg. Vasúton, minimum egy átszállással a főváros 3 és fél – 4 és fél óra alatt érhető el. Vasúti határforgalom nincs.

A kistérségben a tömegközlekedést alapvetően az autóbuszos közlekedés biztosítja.

Légi úton a kistérség szintén nehezen érhető el. A Ferihegyi repülőtér 280 km-re, a Zágrábi Nemzetközi repülőtér 160 km-re, a Sármelléki időszakos repülőtér 100 km-re található.

A térség átfogó gazdasági pozícióinak romlása következtében a vállalkozói kedv stagnál térségünkben. A meglévő vállalkozások többsége egyéni vagy családi mikro-vállalkozás, melyek az általános tőke és innováció hiány, valamint a vállalkozói ismeret és kultúra hiánya miatt kevésbé versenyképesek.

A 90-es években a térség nagyfoglalkoztatói, megszűntek, vagy átalakultak, új nagy létszámot foglalkoztató létesítmény sajnos, azóta sem települt a térségbe. Jelenleg a termelő- és feldolgozóipari kapacitások Barcon koncentrálnak. Barcon 2000-ben megnyílt az Ipari Park, valamint a város Vállalkozási Övezet státuszt kapott. Az ez utóbbi által képviselt kedvezményrendszer jó alapot adott azokban az években a működő tőke bevonására és ezáltal a térségre jellemző foglalkoztatási feszültségek enyhítésére, különösen, ha a beáramló tőke a perifériális helyzetű településeken is számára kedvező feltételeket találhat.

A térségben működő vállalkozások közül a legnagyobb arányt a kereskedelem-javításhoz (331) és a mező-, vad-, erdő- és halgazdálkodáshoz (107) az ingatlanügyek és gazdasági szolgáltatáshoz (159) kapcsolódó tevékenységek adják. Barcon tradicionálisan jelentős szerepet játszik a fafeldolgozás, az élelmiszeripar, gépipar, valamint az építő- és építőanyag-ipar. Valamennyi húzó ágazat az elmúlt években jelentős mértékben visszaesett, a kedvezőtlen helyzetet a jelenlegi gazdasági recesszió pedig tovább súlyosbította. A legkevesebb vállalkozás a pénzügyek, az oktatás, az egészségügyi és egyéb közösségi személyi szolgáltatások területén működik.

A falvakban az ipari egységek jelenléte esetleges, főként a szakképzettséget nem vagy csak kismértékben igénylő ágazatok figyelhetők meg. Jelenlegi szintjükön sem a foglalkoztatási gondokat sem a kiáramló jövedelmekből építkező életminőség-javulást nem képesek enyhíteni.

A mezőgazdasági termelés fő tevékenységgöre a szántóföldi növénytermesztés. A hagyományos szántóföldi kultúrák termelésében megjelent az organikus- és/vagy bio-szemléletű termesztéstechnológia is, amely a kibocsátott termékek piacképességét és hozzáadott érték tartalmát figyelembe véve stratégiai ágazattá válhat a térségben.

Az állattenyésztésben a jövedelempozíciók változása következtében az országos tendenciák figyelhetők meg: az állatlétszám csökkenése, gazdasági állatfajok struktúrájának ciklusos változása stb.

Mivel a térség adottságai alapvetően a turizmus számára kínálnak lehetőségeket, a szálláshelyek számának mennyiségi növelése és minőségének fejlesztése elkerülhetetlen.

A közvetlenül a turizmust támogató szolgáltatási kapacitások kiépítése a térség településein megindult ugyan, de stratégiai jelentőségüknél fogva a helyi fejlesztések súlypontját kell, hogy alkossák a jövőben is.

2.2 Demográfiai folyamatok

A 26 települést magában foglaló térség döntően aprófalvas szerkezetű, a népsűrűség 40 fő/km² alatti. A kistérség egyetlen városa, egyben a térség központja Barcs.

A 2001. évi népszámlálás adatai alapján a kistérségben 26.506 fő élt, 2004-ben 26.529 fő, 2005. január 1-én 26 375 fő volt a lakosság száma, 2009 január 1-jén viszont mindössze 25.494 fő élt a kistérségben.

A lakosságszám folyamatos csökkenését az alábbi táblázat mutatja:

	Település	2004.01.01.	2005.01.01.	2006.01.01.	2007.01.01.	2008.01.01.	2009.01.01.
1	Barcs	12 122	12 114	12 069	12 007	11 928	11 835
2	Babócsa	1 821	1 788	1 794	1 773	1 759	1 722
3	Bélavár	458	465	456	442	432	420
4	Bolhó	829	806	830	824	825	808
5	Csokonya-Visonta	1 661	1 669	1 642	1 632	1 598	1 594
6	Darány	1 049	1 039	1 005	1 032	1 028	1 002
7	Drávacécs	164	161	147	156	159	160
8	Drávatamási	375	372	403	407	397	397
9	Heresznye	304	296	315	327	308	307
10	Homokszent-György	1 268	1 249	1 257	1 229	1 230	1 208
11	Istvándi	675	673	670	675	682	673
12	Kálmánca	707	690	684	686	682	670
13	Kastélyosdombó	348	345	308	292	295	292
14	Komlósd	208	205	194	198	193	189
15	Lad	707	726	700	671	669	659
16	Lakócsa	652	656	641	618	627	615
17	Patosfa	299	294	295	289	274	262
18	Péterhida	192	181	180	172	168	168
19	Potony	293	279	277	267	248	255
20	Rinyaújlak	312	303	302	296	292	292
21	Rinyaújnép	62	68	63	55	59	65
22	Somogyaracs	227	231	237	229	227	217
23	Szentborbás	146	145	148	147	143	143

24	Szulok	718	707	701	702	677	665
25	Tótújfalu	259	255	244	239	246	252
26	Vízvár	673	658	646	648	642	624
Összesen		26 529	26 375	26 208	26 013	25 788	25 494

A fenti táblázat is mutatja, hogy a népesség fogyása különösen az amúgy is csekély lélekszámú falvakra jellemző, ahol a lakosság csökkenését elsősorban a foglalkoztatási migráció okozza.

A demográfiai helyzetet tovább rontja a térség életkor struktúrájának kedvezőtlen irányú alakulása is. Az itt élők közül minden ötödik személy időskorú, vagyis 60 éves, vagy annál idősebb.

A kistérség népesség kor szerinti megoszlását az alábbi táblázat szemlélteti.

Életkor	2005.01.01	2006.01.01	2006.12.31	2007.12.31	2008.12.31
0-14 éves korig			4 305	4 230	4 130
15-29 éves korig			5 263	5 098	4 929
30-39 éves korig			3 905	3 975	3 996
40-59 éves korig			7 448	7 360	7 258
60 év felett			5 092	5 125	5 181
Összesen	26 375	26 208	26 013	25 788	25 494

A népmozgalmi mutatók alapján a lakosság tendenciózusan, folyamatosan fogy.

Az 1000 lakosra számított élve születések száma ugyan 2008-ban emelkedett a kistérségben, azonban ezt a halálozások száma jelentősen meghaladta. Ezt az alábbi táblázat szemlélteti.

Lakónépesség 2008. év végén		Városok népessége	Települések átlagos népessége	Élveszületés	Halálozás	Belföldi vándorlási különbség	Természetes szaporodás, fogyás (–)	Belföldi vándorlási különbség	A 60 éves és idősebb népesség aránya az állandó népességből az év végén, %
fő	változása a 2001. év végéhez, %	az év végén, fő		ezer lakosra			2000–2008. évi átlaga ezer lakosra		
24 639	-8.3	11 699	948	9.1	14.8	-12.8	-5.0	-6.2	20.3

A fentiekből megállapíthatjuk- a kistérségben a születések számát, a halálozások számát és az elvándorlási különbség számát összevetve-, hogy a kistérségben folyamatos népesség csökkenés és a népesség elöregedése figyelhető meg.

2.3 Oktatás és Iskolarendszer (szakképzés és foglalkoztatás)

A falvakban az oktatási struktúra hiányos. A térségben található 14 általános iskola egy részében csak alsó tagozat működik. A szakképzést 3 középfokú oktatási intézmény biztosítja. Felsőfokú intézmény nem található a kistérségben, de léteznek tervek kihelyezett képzések indítására elsősorban a megyében található felsőfokú intézményekkel együttműködve.

Az alapfokú, kötelező önkormányzati feladatokat teljesítő oktatási intézmények fenntartását a kistérség települései kevés kivételtől eltekintve önállóan oldják meg. A gyermekkorúak számának – hosszú idő óta tartó – csökkenése a nagyobb tanulói létszámra tervezett oktatási intézményi rendszer fenntartása egyre nagyobb terhet ró az önkormányzatokra, miközben a minőségi oktatás igényelne egyre több forrást.

A szakképző helyek tapasztalatai szerint – részben a szelekció miatt – e területre egyre alacsonyabb felkészültségűek kerülnek, miközben a gazdaság versenyképességének növelése fokozottan képzett szakembereket igényelne.

A középfokú intézmények képzése nem teljesen igazodik a kistérség gazdasági szerkezetéhez. A kérdőíves felmérés során több vállalkozó is jelezte, hogy az oktatás nincs összhangban a piaci igényekkel. Nincs megfelelő információáramlás a vállalkozói szféra – különösen az ipar és az oktatási intézmények – között, ezért gyakran már most sem áll rendelkezésre jól képzett munkaerő a munkaadók számára, s várhatóan a helyzet romlik. Az egyik feladat a szakképzésnek a jelen és jövőbeni helyi igényekkel történő összehangolása, melyben a gazdaság szereplőinek az igények meghatározásában és a gyakorlati oktatásban markánsabb szerepet kell vállalniuk.

A képzőintézmények egyöntetűen a jövő szakemberigényének meghatározásához nyitottságot, kommunikációt, és folyamatos piackutatást terveznek. Céljuk továbbá a versenyképes szakmák kialakítása és a hozzá tartozó infrastrukturális feltételek biztosítása.

A sikeresség érdekében részt vesznek partnerségi együttműködésekben, rendszeres pályázati tevékenységet folytatnak, illetve kapcsolatban állnak a munkaügyi központ helyi kirendeltségével is.

2.4 A társadalmi környezet jellemzői

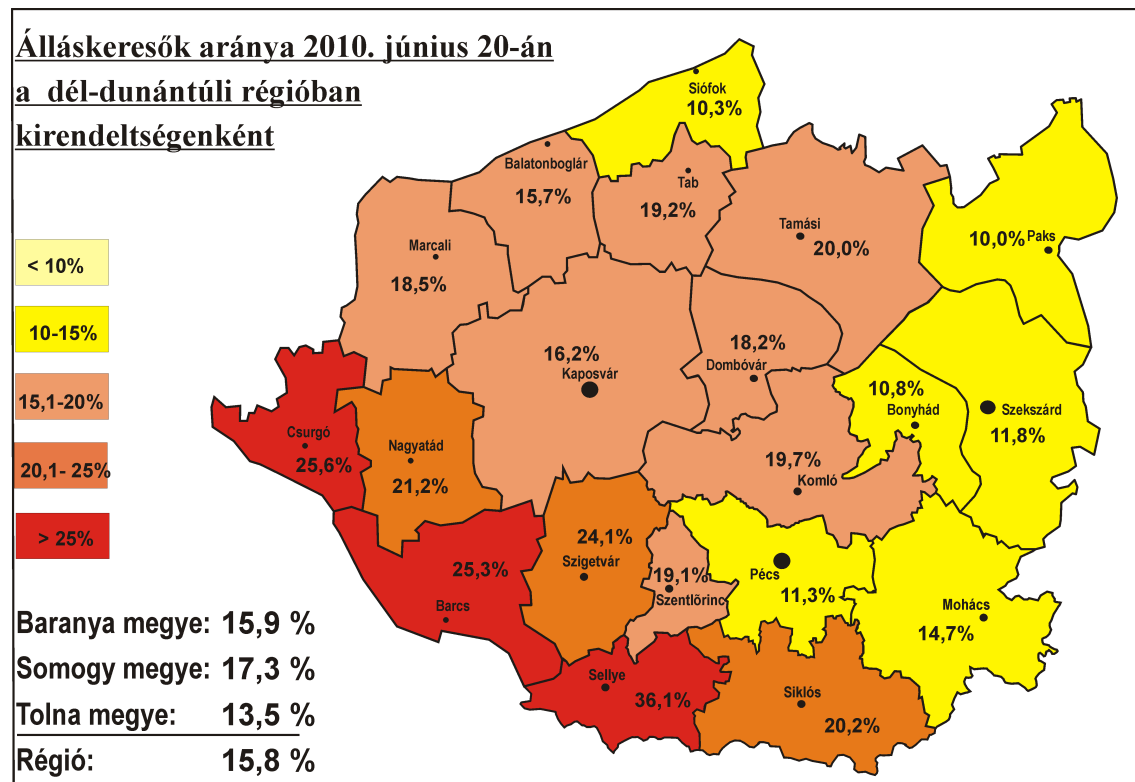
A rendszerváltást követően a térségben megélénkült a helyi civil közösségek működése. E szervezetek legnagyobb részt közös érdeklődésen alapuló tevékenységek szervezésére jöttek létre, többségük egyesületi formában működik. Számuk megközelíti a 100-at, működésük azonban több településen nem, vagy csak csekély mértékben érzékelhető. A civil szervezetek nagy részében, van készség a településfejlesztési célok megvalósításában való részvételre, de önkormányzati, jóléti, szociális feladat átvállalásában csak kevesen gondolkodnak.

A térségben kis számban ugyan, de megtalálhatók az olyan szolgáltató típusú egyesületek, alapítványok is melyek térségi, sőt régiós szinten is részt vesznek a gazdaságfejlesztésben, az esélyegyenlőség megteremtésében és a környezettudatos gondolkodás erősítésében. Ezek közül a szervezetek közül többen a különféle pályázati lehetőségek kihasználásával elérték, hogy feladatellátásukhoz, működésükhöz infrastruktúrával, tárgyi-, technikai eszközparkkal rendelkeznek és főfoglalkozású munkavállalókat képesek foglalkoztatni.

2.5 Munkaerő-piaci helyzet és foglalkoztatás

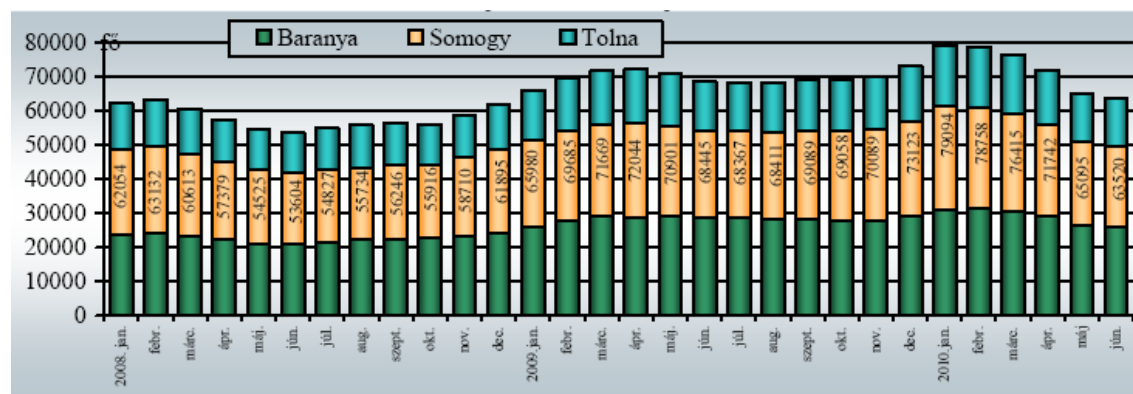
2010. június 20-án a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ nyilvántartásában 63 520 álláskereső szerepelt, ami azt jelentette, hogy a májusi 6 647 fős csökkenés után júniusban újabb 1 575 fővel (2,4%-kal) lett kevesebb a létszám, és így az előző év azonos időszakához képest 7,2%-os (4 925 fős) mérséklődés vált kimutathatóvá. Országosan a csökkenés havi szinten 1,8%-os, az egy évvel korábbihoz hasonlítva pedig 0,6%-os mértékű volt.

A régió álláskeresőinek arányát a következő ábra mutatja be.



Forrás: www.ddrmk.hu

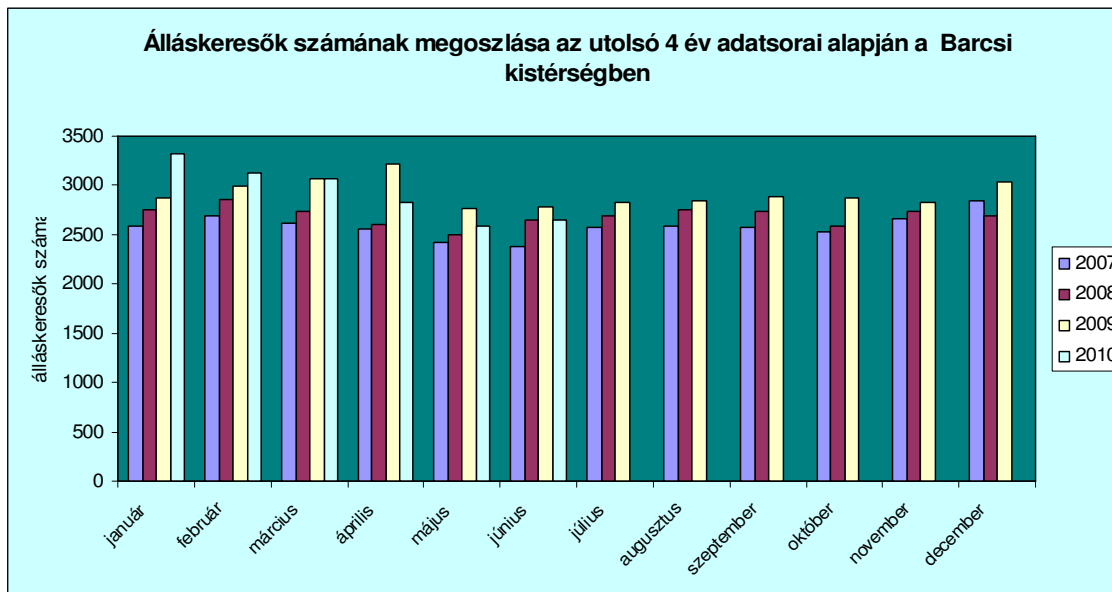
A nyilvántartott álláskeresők számának alakulását pedig az alábbi grafikon szemlélteti.



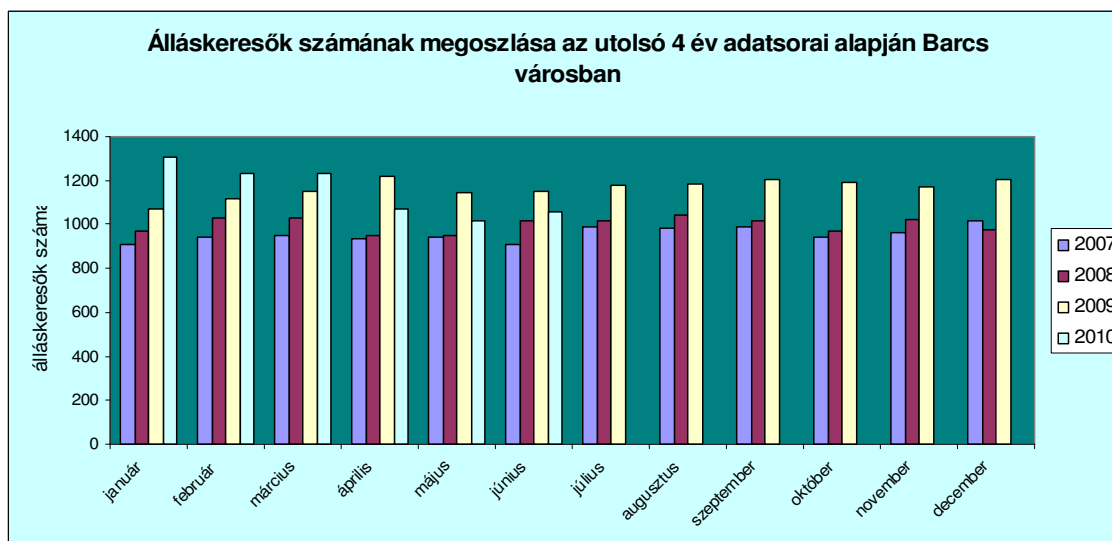
Forrás: www.ddrmk.hu

2.5.1 A gazdasági aktivitás és a munkanélküliségi viszonyok

A Barcsi Kistérség foglalkoztatási mutatói fokozatosan romlanak. A Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Barcsi Kistérségi nyilvántartása szerint 2010 júniusában, a Barcsi Kistérségben a nyilvántartott álláskeresők száma 2648 fő volt, amely az előző év ugyanezen időszakához képest 4,6%-os csökkenést jelent. A valóságban a munkaerőpiacról kimaradt, gazdaságilag aktív népességhez tartozók száma becslések szerint a nyilvántartott álláskeresők számát 25-40%-kal meghaladja. Következő ábránkon az álláskeresők számának változását mutatjuk be az utolsó négy év adatsora alapján.

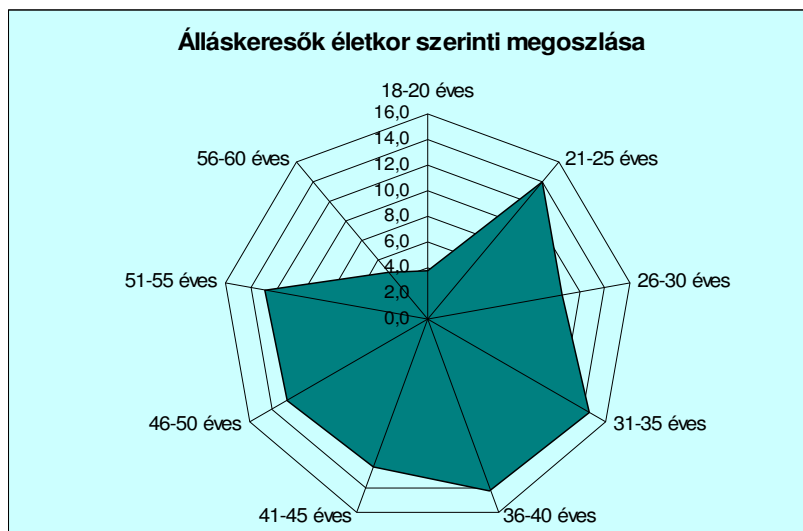


Ugyan ez az adatsor Barcs város esetében a következőképp alakult.



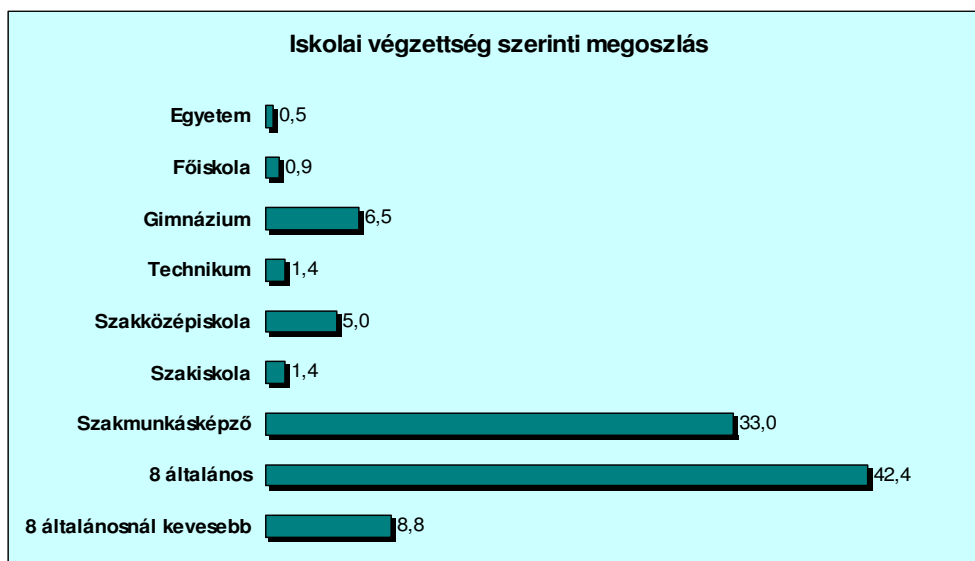
A kistérségen belül jelentős különbség van az egyes települések munkaügyi helyzete között is. Mindössze két településen (Barcs, Darány) 20% alatti az álláskeresők aránya, mindeközben 4 településen ez az érték még a szezonális foglalkoztatás szempontjából kedvezőbb nyári hónapokban is meghaladja az 50%-ot, Somogyaracs esetében pedig a 80%-ot.

A nyilvántartott álláskeresők életkor szerinti összetétel sajátossága is kedvezőtlen. A 36-50 évesek aránya magasabb a régiós átlagnál (39%). A 26-45 éves korosztály 51,5%-ban képviselteti magát. Különösen szomorú, hogy az összes nyilvántartott álláskeresők 14%-a pályakezdő. Az életkor szerinti megoszlás arányainak összehasonlítását a következőkben mutatjuk be.



Magas, 42,6%-os (1129 fő) a tartósan, azaz egy évnél régebben, megszakítás nélküli álláskeresők aránya. Ez a szám az előző évhez képest 13%-os növekedést jelent. A Munkaügyi Központ számítási metodikája csak a nyilvántartott álláskeresőket rögzíti. A nyilvántartott álláskeresők 54%-a (1432 fő) férfi, 46%-a (1216 fő) nő.

A magas munkanélküliség egyik legfőbb oka a munkahelyek hiánya, de ezt jelentősen befolyásolja az álláskeresők alacsony képzettségi szintje is, amelyet a következőkben ábrázolunk.



A nyilvántartott álláskeresők 51,2%-a (1355 fő) csupán csak nyolc általános iskolát, vagy azt sem végzett, tehát csak segédmunkára vagy betanított munkára alkalmas. Szintén problematikus, hogy az álláskereső szakmunkások (nyilvántartott álláskeresők 33%-a) elsöprő hányada hagyományos, nehezen konvertálható, nem piacképes, 15-30 éve megszerzett szakmával rendelkezik.

Súlyos problémát jelent, hogy a fizikai munkavégzés presztízse jelentősen csökkent. A probléma főként a pályaválasztók körében figyelhető meg. Az általános iskolák pályaválasztás előtt álló tanulói nem szívesen választanak fizikai igénybevételt igénylő szakmákat, még akkor sem, ha ez kedvező elhelyezkedési lehetőséget teremtené számukra. Ennek következtében a szakképzésben résztvevők száma jelentősen lecsökkent, a tanuló-összetétel minősége romlott, ami hosszú távon kedvezőtlen gazdasági folyamatokat eredményez.

A munkaerő-piaci képzések hatékonysága alacsony, de az erőfeszítések és a megfelelő kiválasztás hatásaként emelkedő szintű. Bár az elmúlt években rendkívüli módon megnőtt a regisztrált álláskeresők képzési, átképzési hajlandósága, a szakmaválasztást azonban nem a piaci kereslet, hanem a képzések idején folyósított szociális jellegű képzési támogatás ösztönzi.

Az illegális munkavégzés súlyos probléma a térségben. Az álláskeresők egy része a teljes ellehetetlenülés veszélye miatt, kénytelen feketemunkából megélni, illetve szociális ellátását illegális jövedelemmel kiegészíteni. A jelenség legnagyobb veszélye hogy ma már a társadalom normái közé emelte a feketemunkát, mint „bevált gyakorlatot” és hallgatólagosan eltűri azt.

2.5.2 Foglalkoztatásban jelentkező feszültségek, a hátrányos helyzetű munkavállalói rétegek foglalkoztatási problémái

a.) A roma álláskeresők helyzete a térségben

A foglalkoztatást tekintve a romák helyzete a legrosszabb a társadalom rétegein belül. Amíg 1989-ben a roma származású férfiak 60-80%-ának, a nők 35-40%-ának volt munkaviszonya, addig 1989-re – a társadalmi- gazdasági változások következtében – ez az arány a férfiak esetében 35%-ra, a nőknél pedig 15%-ra csökkent. Napjainkban a roma családok jövedelemszerző forrásának döntő többsége családi pótlékból és munkanélküli ellátásból származik.

A cigányság élethelyzetének javítása komplex társadalmi probléma. Nehéz az előítéletek felszámolása. A roma hagyományok és az életvitel sem teszi az egyszerűvé a beilleszkedést számukra.

Bár foglalkoztatásuk vitathatatlan prioritást élvez – a megoldás nem jelentheti csak a foglalkoztatási programok kidolgozását és működtetését, hanem ennek át kell fognia a gazdasági, oktatási, közművelődési, szociális és kommunikációs teendőket is.

A cigánysággal szembeni negatív társadalmi attitűdök azt jelzik, hogy elengedhetetlenül szükség van a partnerség elvének érvényesülésére, a települési és cigány önkormányzatok, a kisebbségi és többségi társadalom civil szervezeteinek összehangolt együttműködésére, a társadalmi párbeszédre.

b.) Megváltozott munkaképességűek helyzete

E hátrányos helyzetű réteg gazdasági aktivitása lényegesen elmarad a népesség egészének aktivitásától, úgy országos, mint térségi szinten. Magasabb ugyanakkor e körben az inaktív keresők aránya (öregégi nyugdíjas és járadékos, rokkantsági nyugdíjas, stb.). A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresők létszáma 300 fő körül mozog, a regisztrált álláskeresőkön belüli aránya közelíti a 10%-ot.

Ma még számtalan területen érik hátrány a fogyatékkal élő embereket.

A kommunikációs, és fizikai akadálymentesítési törekvések ellenére ez a kérdés még számos területen nem megoldott, mindezek kihathatnak foglalkoztathatóságukra is. Gondoljunk csak a különféle szolgáltatások elérésének, a tömegközlekedés, így a munkahelyek megközelíthetőségének jelenlegi adottságaira.

A mai – hagyományos értelemben vett – korszerű munkaerővel szemben támasztott kihívásoknak e sajtóságtos réteg csak igen szűk szegmense tud megfelelni, ezért munkavállalásukban nagy szereppel bírnak a speciális (védett) munkahelyek és támogatások.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci szempontból nem alkotnak homogén csoportot: a sérülés mértéke és típusa alapján eltérő szükségletekkel és képességekkel rendelkeznek, különböznek az igényeik. Ezért elsődlegesen az integrált foglalkoztatást, a nyílt munkaerőpiacra való belépést/visszatérést kell támogatni személyre szabott támogató és rehabilitációs szolgáltatások, a

megváltozott munkaképességűek igényeihez alkalmazkodó képzések és befogadó munkahelyi gyakorlatok, rugalmas munkaszervezési formák kialakítása és elterjesztése révén. Másrészt szükség van a védett foglalkoztatás intézményrendszerének korszerűsítésére is, ami magába foglalja új típusú foglalkoztatási formák kidolgozását, a meglévő intézmények - elsősorban a célszervezetek - funkcióinak kibővítését és rehabilitációs jellegük erősítését, valamint egy olyan, köztes-munkaerőpiac kialakítását, ahol megszerezhető a nyílt munkaerőpiaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási esélyegyenlőségének megteremtése, gazdasági aktivitásuk növelése, eltartottakból eltartókká válása komoly feladatot ró a munkaerőpiac valamennyi szereplőjére. Mindehhez napjainkban még bizonyos szintű munkáltatói szemléletváltásra is szükség van, de aktív szerepvállalást igényel a helyi kistérségi, megyei és regionális szinten szerveződő civil szervezetektől is, melyek az érdekvédelmi feladatok ellátása mellett együttműködő partnerei lehetnek a területen dolgozó valamennyi állami és nem állami szereplőnek.

c.) A nők munkaerő-piaci helyzete

A Barcsi Kistérségben a lakosságot tekintve 45% nő, míg 55% férfi (átlagban). A kistérségben a női foglalkoztatottak, valamint az álláskeresők aránya egyaránt megfelel a százalékos aránypárnak.

Az elmúlt évtizedekben Magyarországon a nők túlnyomó rész effektíven dolgozott. A gazdasági aktivitási ráta több százalékponttal meghaladta a fejlett piacgazdaságok mutatóit. Az ugyan vitatott, hogy a munkavállalás lehetőségét mikor, mennyiben igényelték maguk a nők, s mikor, mennyire volt ez felülről vezérelt politikai szándék (kontroll a lehető legtöbb állampolgár felett, a kétkeresős családdal a bérelt alacsony szinten tartása).

A rendszerváltást követően a nők foglalkoztatási helyzete drámai módon megváltozott, és egyre nagyobb lett a nők körében a munkanélküliség. A Barcsi kistérségben a regisztrált álláskereső nők száma 1216 fő (2010. június), ami az összes nyilvántartott álláskereső 45%-a. Napjainkban a nők jelentősebb részen részesednek a szociális ellátási formákból, ezen felül a kapott nyugdíjuk mértéke is alacsonyabb, mint a férfiaké. A férfiak és a nők bérezése közötti különbség az aktív években is megmutatkozik, amit a KSH a nők alacsonyabb beosztásával, illetve a rövidebb szolgálati időből eredeztet. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a férfi munkaerő – még ha kevésbé képzett is – piacképesebb, mint a női, s jövedelmi viszonyaik is kedvezőbbek.

A nők számára a gyermekgondozási időszakból a munka világába való zökkenőmentes visszatérés rendkívül nehezzé vált napjainkra. A változások ugyanis oly mértékben felgyorsultak, hogy az, aki 1-2 évre is a gyermekgondozást, a családot választja, az a visszatéréskor a megváltozott munkakörnyezet miatt komoly nehézségekre számíthat.

A munkaadók ezért gyakorta részesítik előnyben a férfi munkaerőt, révén, hogy a betanítatásba fektetett energiából nagyobb eséllyel és huzamosabb ideig profitálhatnak. A profitorientált munkáltatói szemlélettel nehezen egyeztethető össze

a kisgyermekes/többgyermekes családanya szerep, mint potenciális munkaidő kiesési lehetőség. A gyermekvállalás ugyanis munkaidő kiesést is jelent, bár a diszkrimináció ezen ok miatt törvénytelen, és szigorúan tilos.

d.) Pályakezdő álláskereső helyzet

Jelenleg a Barcsi Kistérségben a pályakezdő korú álláskereső száma és iskolai végzettsége az alábbiak szerint alakul:

Korcsoport	Létszám	Megoszlás % (férfi/nő)
17 év alatti	1 fő	100/000
18-20 év	100 fő	60/40
21-25 év	372 fő	56/44
26-30 év	282 fő	58/42
Összesen:	755 fő	57/43

A kifejezetten pályakezdő státusszal rendelkezők iskolai megoszlása a következő:

Iskolai végzettség	Létszám	Megoszlás %
8 általános nélkül	19 fő	5,1
8 általános	127 fő	34,2
Szakmunkásképző	62 fő	16,7
Szakiskola	2 fő	0,5
Szakközépiskola	44 fő	11,9
Technikum	23 fő	6,2
Gimnázium	80 fő	21,6
Főiskola, egyetem	14 fő	3,8
Összesen	371 fő	100,0

A pályakezdő álláskereső száma lassan, de folyamatosan emelkedik, az iskolai végzettséget tekintve a csak 8 általánossal rendelkezők száma még mindig magas. Figyelmeztető jel a fiatal diplomások térségből való elvándorlása is (összességében nem magas az arányuk). Az alacsonyabb iskolai végzettség alacsonyabb mobilitási lehetőséget és hajlandóságot feltételez. A felsőfokú végzettségűekre jellemző, hogy munkalehetőség hiányában, illetve az alacsony bérszínvonal miatt nem térnek vissza, sok esetben az iskolai végzettség helyszínén maradnak, telepednek le. A humán erőforrás szerkezetének és minőségének romlása a kistérség fejlesztését kedvezőtlenül befolyásolja.

e.) Az 50 év feletti munkaező-piaci helyzete

A Barcsi Kistréségben az 50 év feletti álláskeresők száma a 2010. év júniusi adatok szerint 683 fő volt, az összes regisztrált álláskereső 25,6%-a. Többségük tartósan álláskereső, egy részük rendelkezésre állási támogatásban, rendszeres szociális segélyben részesül. Közülük 23-an kapnak nyugdíj előtti munkanélküli segélynek megfelelő ellátást (Álláskeresői segély III.).

Iskolai végzettség	Létszám	Megoszlás %
8 általános nélkül	98 fő	14,3
8 általános	257 fő	37,6
Szaktunakásképző	238 fő	34,9
Szaktiskola	5 fő	0,7
Szakközépiskola	24 fő	3,5
Technikum	12 fő	1,8
Gimnázium	38 fő	5,6
Főiskola, egyetem	11 fő	1,6
Összesen	683 fő	100,0

Iskolai végzettség szerinti összetételük, mint a táblázat is jól mutatja, rendkívül kedvezőtlen: 14,3%-uk egyáltalán nem rendelkezik szaktképzettséggel, 37,6%-nak csak általános iskolai végzettsége van. 34,9% rendelkezik ugyan szaktunakás végzettséggel, szaktképzettségük struktúrája azonban nem egyezik a helyi munkaerőpiac igényeivel, illetve szakmai ismereteik nem elég korszerűek. Sokuk nem tudott alkalmazkodni a megváltozott gazdasági környezethez, vagy egyszerűen áldozatul estek a nagyvállalatok leépítéseinek. Elhelyezkedésüket gyakran akadályozza a hosszabb munkanélküliség miatt kialakult lelkiállapot, szakmai kapcsolataik elavulása. Helyzetüket tovább rontja az is, hogy mobilitási készségük alacsony, valamint az is, hogy a munkáltatók nem szeretnek idősebb munkavállalókat alkalmazni. Jellemzően valamilyen állami transzfer biztosítja megélhetésüket, melyet gyakran a szürke illetve feketegazdaságból származó jövedelemmel egészítenek ki.

2.5.3 A munkaerő-piaci szereplők és a velük kapcsolatban álló szervezetek véleménye és javaslatai

A helyzetfelmérés során adott vélemények és válaszok több, a kistréség életét befolyásoló, meghatározható prognózist vet fel a már megkezdett, vagy körvonalazódó fejlesztések, beruházások nyomán. E vélemények rövid válaszait jeleníti meg a következő tábla, a válaszadók számának bemutatásával.

előrelépések	előfordulás
idegenforgalom, turizmus	19
munkahelyteremtés	17
nincs elképzelés	1
munkaerő-piaci változásokban	4
adóbevételek növekedése	2
mezőgazdaságban	1
települési bevétel növekedés	1
egészségügyi állapot javulása	2
szolgáltatás fejlesztés	3
életszínvonal emelkedés	1
kereskedelem	3
szébb, élhetőbb környezet	1

a.) Jelenlegi helyzet, problémák, kitörési lehetőségek

- A kistérségben alacsony az ipari vállalkozások jelenléte. A kistérség nem rendelkezik olyan minőségű infrastruktúrával, amely a beruházásoknak kedvezne.
- A falvak elöregednek, munkalehetőségek hiányában a fiatalok elvándorolnak.
- A szakképzés színvonala és széleskörűsége alacsony, nem az elvárásokhoz igazodik, az ipari kultúra nincs jelen.
- Az üzemszerű mezőgazdasági tevékenység megszűnőben van.
- A szakember hiány és a szakember felesleg egy időben van jelen.
- Nem megoldott a képzett fiatalok elhelyezkedése.
- Jellemző, hogy a szakmunkásképzés megítélése a pályaválasztók körében még mindig alacsony, a szülők többsége azt szeretné, ha gyermeke főiskolán, egyetemen tanulna tovább, a szakmaszerzést csak kevesen preferálják.
- A falvakban magasabb a munkanélküliség.
- Csökkent a gyermeklétszám, és a pedagógusok nem jutnak álláshoz. Elbocsátás ugyan nincs, de nem tudnak friss diplomást felvenni.
- Olyan mértékűek a segélyek – különféle jogcímen összeadódva -, hogy nem ösztönöznek munkavállalásra (jelenleg a segély igénybe vételével és feketemunka végzéssel nagyobb jövedelmet lehet elérni).
- A közmunka-rendszer nem megfelelő.

- A szakképzési intézmények finanszírozása nem megfelelő.
- A szakképzés területe koordinálatlan. Elhanyagolódott a hagyományos szakmák képzése. Ugyanakkor képeznek olyan szakokon, amire nincs munkaerő-piaci igény/hely. Csak olyan szakképzésre szabad adni munkaügyi támogatást, amivel el is tudnak helyezkedni a résztvevők.
- A munkaadóknak jó felkészültségű munkaerőre van igényük, a többség elfogadja a felnőttképzésből kikerülők végzettségét.
- A megkérdezett munkáltatók 56%-a tervez fejlesztést jelenlegi tevékenysége körében. Többségük pályázati források segítségével kívánja fejleszteni vállalkozását. A cégek egy része a gazdasági környezet pozitív változásától teszi függővé fejlesztéseit.
- A vállalkozások ismerik saját versenytársaikat a piacon, figyelemmel kísérik egymás tevékenységeit. Az együttműködés területén hiányosságok tapasztalhatók, csak néhányan tartják kivitelezhetőnek és szükségesnek az együttműködésben megvalósuló fejlesztéseket.
- Az álláskeresők többsége 8 órás állást vállalnának szívesen. Az állásokat ismerőseik útján, álláshirdetések tanulmányozásával, illetve a munkaügyi szervezet segítségével keresik.
- Az álláskeresők legtöbbször úgy véli, azért nem tud elhelyezkedni, mert nincs a kistérségében a szakképesítésének megfelelő betöltetlen álláshely, egy részük nem lát esélyt az elhelyezkedésre a szakmáján belül.
- A munkaadók és a munkavállalók a kistérségben az ipar fejlesztését tartják elsődlegesen fontosnak, ezt követi a vidékfejlesztés, majd az agrárterület fejlesztése.

b.) A munkaerő-piaci szereplők a jelenlegi helyzet változtatására, kedvezőbbé tételére tett javaslataik

- Vállalkozások vonzása és megtartása, beruházás ösztönzés;
- Olyan üzemek, intézmények letelepítése, amelyek nagy létszámú munkaerőt is igényelnek;
- A szakképzett munkaerő elvándorlásának megállítása;
- A szakképzés és a munkaerőpiaci-igény összehangolása, piaci igényeknek megfelelő szakképzés;
- A mezőgazdasági termékek feldolgozottságának növelése;
- Infrastruktúra fejlesztése, közlekedés javítása;
- Ipari Park fejlesztése;
- Turizmus fejlesztése;
- A gazdasági szolgáltatások színvonalának növelése;
- Idegenforgalmi fejlesztése;

- Megújuló energiahordozók előállításának és használatának fejlesztése, növényi ipari alapanyagok termelésének és helyben történő feldolgozásának segítése;
- Aktív- (vizi, bakancsos, kerékpáros, stb.), a gyógy és termálturizmus fejlesztése, mivel kivételes adottságaink vannak ezekhez;
- Fa és fémfeldolgozás erősítése. Jó hagyományaink, adottságaink vannak ehhez;
- Növénytermesztés, főként kertészet;
- Képzési programok fejlesztése, mezőgazdasági ismeretek korszerűsítése;
- Munkamorál javítása, szemléletmód váltás (ki kellene azon munkaerőt szűrni, akik nem vállalnak munkát és csak a segélyeket igénylik);
- Foglalkoztatási támogatások kiszélesítésével (pályázat) ösztönözni kell a hátrányos helyzetű emberek munkavállalását, illetve a munkaadók alkalmazkodási hajlandóságát;
- A koordináló és közvetítő szerepet a foglalkoztatás bővítése érdekében erősíteni kell;
- Hosszú távú foglalkoztatási koncepció kidolgozása és megvalósítása.

2.6 SWOT analízis

A SWOT elemzés készítése kettős célt szolgál: egyrészt koncentrált formában jeleníti meg a helyzetelemzés legfontosabb következtetéseit, másrészt pedig az erősségek-lehetőségek és a gyengeségek-veszélyek összevetésével lehetővé teszi a fejlesztési stratégia által kezelendő kulcsterületek azonosítását.

Erősségek	Gyengeségek
Középfokú oktatási intézmények működnek. Kedvező mezőgazdasági adottságok (éghajlat, jó termőföldek, magas napsütéses órák száma, álló és folyóvizek). Agrártermelési hagyományok Alternatív mezőgazdasági termelés (bio és öko termelés) néhány gazdaságban. Magas az erdők részaránya, erdő- és vadgazdálkodási hagyományok. Jelentős kereskedelmi kapacitások. Kedvező természeti turisztikai adottságok: természetvédelmi területek, Duna-Dráva Nemzeti Park, Dráva-folyó. Nemzetközi vendégeket is vonzó termálfürdők.	A munkaerőigényekhez való gyors alkalmazkodás nem működik a képzési rendszerben, információs csatornák hiányában A lakosság képzettségi szintje elmarad az országostól. Alacsony a felsőfokú végzettségűek aránya Felsőszokú képzés hiánya. Kedvezőtlen térszerkezet, döntően kisméretű települések. Kedvezőtlen demográfiai folyamatok, az elvándorlás és a negatív természetes szaporodás miatt csökken a népesség. Rendkívül alacsony az aktivitási ráta, ebből kifolyólag magas az eltartott és az inaktív népesség aránya.

Határ menti elhelyezkedés, igénybe vehető logisztikai szolgáltatások. Működő kis és közép vállalkozások. Működő ipari park Barcson. Ipari tevékenységre alkalmas barnamezős területek állnak rendelkezésre. Kedvező közlekedés-földrajzi elhelyezkedés, 6-os főút határ menti végpontja. Térségi identitástudat. Vállalkozóbarát önkormányzatok jelenléte	Magas, és kedvezőtlen szerkezetű munkanélküliség. Magas a pályakezdő és a tartósan munka nélkül lévők aránya. A gazdaság nem megfelelő szerkezete Magas a mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya. Elaprózott birtokszerkezet, jellemző az 1 hektár alatti birtoknagyság. A térség iparosodott sági szintje, valamint az iparban foglalkoztatottak aránya alacsony. A hagyományos iparágak dominálnak, modern ipari ágazatok hiányoznak Horvát bevásárló-turizmus jelentette pótlólagos vásárlóerő megszűnt. A minőségi turisztikai szolgáltatások hiánya. Tőkeszegény kis- és mikro- vállalkozások Kevés számú és alacsony értékű munkahelyteremtő beruházások Vállalkozások közötti együttműködési készség hiánya, vállalkozói ismeretek hiánya Kedvezőtlen a térség megközelíthetősége, a közutak, a vasúti pályák felújításra szorulnak. A térséget elkerülik a gyorsforgalmi útvonalak. Térségi utak állapota rossz, összekötő utak hiányoznak (zsáktelepülések). Telekommunikációs infrastruktúra fejletlen.
Lehetőségek	Veszélyek
Az EU-s pályázati források és agrártámogatások jobb kihasználása A biológiai és ökológiai gazdálkodás termékei iránti kereslet növekszik a hazai és európai piacokon. A termál- wellness és gyógy turizmus iránti kereslet tovább nő. A természetvédelmi területek jelentősége felértékelődik. A turizmus alternatív formái (öko-, falusi-, természeti- turizmus) felértékelődnek. Növekszik az aktív (kerékpáros- és vízi) valamint a rendezvényturizmus népszerűsége. Növekszik a befektetői érdeklődés a térség iránt. Közvetlen gyorsforgalmi út épül az M6 autópályáig. Folyami áruszállítás beindítása a Dráván. Megújuló energiaforrások előállításának és hasznosításának fejlesztése	Saját erő hiánya miatt csökkenhet a pályázati támogatások száma Növekszik a verseny a mezőgazdasági termékek piacán Az eltérő adottságok, fejlődési lehetőségek következtében tovább nő az térség települései közötti fejlettségi különbség következtében. A térség és az ország többi térsége közötti jövedelmi különbségek tovább növekednek. A kedvezőtlen demográfiai folyamatok miatt, csökken az aktív korúak aránya A hátrányos helyzetű csoportok aránya nő, szociális válság alakul ki. A képzett munkaerő elvándorlása fokozódik a megfelelő minőségű munkahelyek és az alacsonyabb kereseti lehetőségek hiánya következtében A hasonló turisztikai adottságokkal rendelkező hazai és külföldi térségek fejlődése miatt a térség idegenforgalmi versenyképessége csökken.

Hulladékgazdálkodás feltételeinek megteremtése és továbbfejlesztése	A természeti-környezeti értékek (élővizek, növény- és vadállomány) károsodnak a ökológiai szemlélet hiánya következtében
Mennyiségi és minőségi turisztikai kínálat bővítésével a foglalkoztatás emelése	Ipari park relatív telítettsége
A szomszédos kistérségek nyitottak harmonikus együttműködés, közös projektek kialakítására.	M6-os autópályára rávezető gyorsforgalmi út megépítése elmarad.
Horvátország EU csatlakozása, erősödő gazdasági-társadalmi együttműködés a határ menti településekkel.	Vállalkozások megszűnése
A foglalkoztatásban érdekelt szervezetek együttműködésének erősítése, aktív partnerség kialakításával	
Képzési programok fejlesztése, mezőgazdasági ismeretek korszerűsítése	

2.7 Jövőkép

Az alábbiakban a Barcsi Kistérség Foglalkoztatási jövőképét mutatjuk be, mely tartalmazza a jövőt építő értékeket, alapelveket, célokat és fejlesztési irányokat. Felvázoljuk a jövőben elérni kívánt állapotot, mely a közösség értékrendjét tükrözi és számításba veszi a realitásokat. A jövőkép célja, hogy lelkesítse a közösség minden tagját és világossá tegye az erőfeszítések értelmét.

A Barcsi Kistérségi Foglalkoztatási Paktum hatásaiban közvetlenül hozzájárulhat a kistérség foglalkoztatásának javításához, hiszen új munkahelyek létrehozását támogatja, a meglévőket segíti megőrizni, továbbá fejlesztheti a képzési struktúrát, csökkentheti a munkanélküliséget.

A stratégia szintű tervezés és a munkaerő-piaci szereplők együttműködése segíti a foglalkoztatáspolitikai eredményességét.

A Barcsi kistérség jövőképe:

Megáll a kistérség társadalmi és gazdasági leszakadása, nő népességmegtartó képessége. A meglévő erőforrásokra épülő, a térségi adottságokhoz illeszkedő programok hatására nő a foglalkoztatottak aránya, és emelkedik az itt élők életszínvonala.

3. Stratégiai prioritások

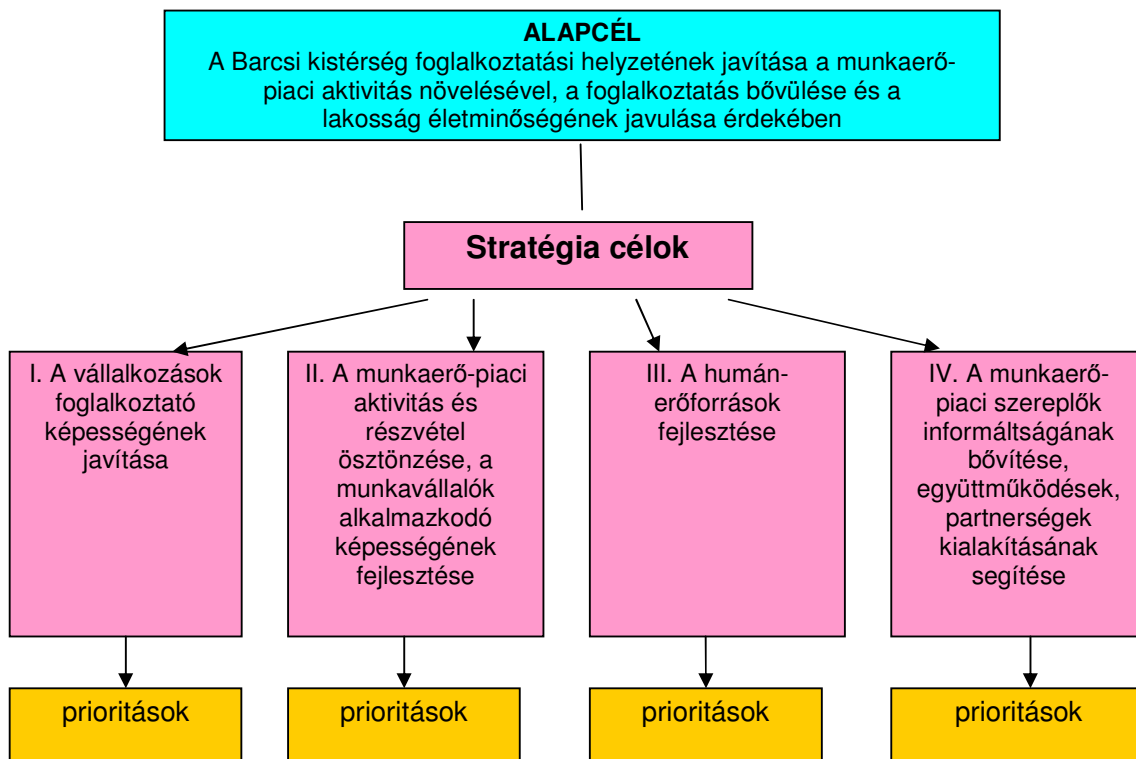
A stratégia prioritásai (programjai) rövid- és középtávon valósítják meg a jövőképből levezethető hosszútávon érvényesülő stratégiai célokat. A prioritások kifejtése az Európai Unió programozási gyakorlatának és módszertani ajánlásainak megfelelő szerkezetben, az alábbi tagolás szerint történik:

- *Indoklás:* az adott terület helyzetértékelésének leírása, a kiválasztott prioritás szükségességének indoklása, visszacsatolás a helyzetértékelésben leírtakra.
- *Általános célok:* a prioritást megvalósító általános célok megfogalmazása.
- *Hosszú távú hatások* – olyan globális – környezeti, társadalmi és gazdasági – hatások, amelyek a lakosság szélesebb körét érintik.
- *Hatásindikátorok:* a hatásokat jellemző indikátorok, mutatók, amelyek alapján az elérni kívánt eredmények ellenőrizhetők, így a stratégia monitoringjához alapul szolgálhatnak.
- *Intézkedések, eszközök:* A prioritást megvalósító operatív programok felsorolása.
- *Célcsoportok:* Az intézkedések kedvezményezettjei.

3.1 A Barcsi Kistérség foglalkoztatási stratégiájának rendszere

A Barcsi Kistérség foglalkoztatási stratégiájának fő célkitűzése, hogy a térségben bővüljön a foglalkoztatás, melynek alapfeltétele egyrészt a vállalkozások foglalkoztató képességének javítása, másrészt a munkaerő-piaci aktív részvétel növelése.

A következő ábra a közösen megfogalmazott stratégia célokat, valamint az azok megvalósítását segítő prioritások egymásra épülését szemlélteti.



3.2 Fejlesztési prioritások áttekintése stratégiai célonként

1. A vállalkozások foglalkoztató képességének javítása

1.1 Az üzleti környezet javítása - a vállalkozói marketing és innovációs tevékenység, valamint a térség tőkevonzó képességének fejlesztése

1.2 A térség erőforrásaira alapozva- a már megfogalmazott gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő, versenyképes ágazatokban megvalósuló munkahelyteremtések támogatása

1.3 A helyi vállalkozók preferálása

1.4 A vállalkozói ismeretek és vállalkozói kultúra fejlesztése

1.5 Az önfoglalkoztatóvá válás segítése

1.6 A munkahelymegtartás támogatása, a foglalkoztatási feszültségek kezelése

1.7 Az illegális foglalkoztatás arányainak csökkentése

2. A munkaerő-piaci aktivitás és részvétel ösztönzése, a munkavállalók alkalmazkodó képességének fejlesztése

2.1. A munkaerő mobilitásának ösztönzése

2.2. A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása

2.3. Célzott programok indítása a munkaerőpiacról kiszoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, re integrációjának, valamint a munkaerő-piaci esélyegyenlőség támogatására

2.4. Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása, ezen belül is a nonprofit gazdasági társaságok létrejöttének támogatása

3. A humán-erőforrások fejlesztése

3.1. A képzési struktúra összehangolása a munkaerő-piaci igényekkel

3.2. A pályaválasztási és pályaaorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása

3.3. Az élethosszig tartó tanulási szemlélet ösztönzése, feltételeinek fejlesztése

4. A munkaerő-piaci szereplők informáltságának bővítése, együttműködések, partnerségek kialakításának segítése

4.1. A helyi közösségek és civil szervezetek aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése,

4.2. Foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása, a jó gyakorlatok elterjesztése, együttműködések ösztönzése,

4.3. A munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében, pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele

Stratégiai irányok	Célok	Eszközök	Indikátorok	Célcsoportok
1. Vállalkozások foglalkoztató képességének javítása				
Az üzleti környezet javítása - a vállalkozói marketing és innovációs tevékenység, valamint a térség tökevonzó képességének fejlesztése	<i>foglalkoztatók letelepedésének indukálása</i>	direkt és indirekt területfejlesztési eszközök alkalmazása	letelepedett vállalkozások száma (db); letelepedést elősegítő akciók, programok száma (db)	<u>közvetlenül</u> : vállalkozások <u>közvetve</u> : munkaképes lakosság
	<i>közlekedési infrastruktúra fejlesztése</i>	kistérségi és kistérséget elérő közlekedési úthálózatok fejlesztése, preferenciarendszer kidolgozása	kistérségben megvalósuló úthálózat fejlesztés (km); kistérség felé irányuló fejlesztett közlekedési hálózat fejlesztése (km)	helyben lakó népesség, gazdasági környezet szereplői, átutazó és üzleti szándékú szállítványozók
	<i>befektetőbarát gazdasági környezet megteremtése</i>	ipari parkok és logisztikai területek fejlesztése	gazdasági környezet fejlesztését elősegítő döntések, lépések száma (db)	<u>közvetlenül</u> : vállalkozások <u>közvetve</u> : munkaképes lakosság, önkormányzat
	<i>térségi marketing fokozása</i>	vállalkozások profiljait, partnerségi igényeit és lehetőségeit előmozdító megjelenési felületek	létrejövő marketingtípusok száma (db)	vállalkozások
	<i>horvát-magyar kapcsolatok erősítése</i>	meglévő partnerségek fokozása, együttműködést támogató programokban való részvétel	számba vehető kapcsolati lehetőségek (db); létrejövő, vagy bekapcsolódó partnerségek száma (db)	horvát és magyar kapcsolati igénnyel fellépő vállalkozások, érdekeltségi szereplők
A térség erőforrásaira alapozva a már megfogalmazott gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő versenyképes ágazatokban megvalósuló	<i>munkahelyteremtő és foglalkoztatást bővítő beruházások kiemelt támogatása</i>	pályázati adottságra, szándékra való felkészítés, figyelemfelhívások	pályázat útján megvalósuló munkahelyteremtések és/vagy foglalkoztatás-bővítések száma (db)	vállalkozások, munkavállalók
	<i>versenyképes gazdaság adottságainak fejlesztése</i>	vállalkozási infrastruktúra továbbfejlesztése	infrastrukturális fejlesztések száma (eset) {kivéve kistérségi közlekedési úthálózat fejlesztést}	<u>közvetlenül</u> : vállalkozások <u>közvetve</u> : helyben lakó népesség

munkahelyteremtések támogatása	ágazati célú források összehangolt felhasználásának elősegítése	forráskoordináció elősegítése, lehetséges pályázati partnerek felkutatása	pályázati partnerek közvetítése (esetszám); sikeres forráskoordináció végig vitele (esetszám)	pályázati vállalkozások szándékú
	kisebb méretű vállalkozások részvételének ösztönzése	pályázatírási segítségnyújtás, pályázatfigyelés, szaktanácsadás	támogatott vállalkozások száma (db); támogatott projektek, pályázatok száma (esetszám)	kisméretű vállalkozások
A helyi vállalkozók preferálása	helyi vállalkozások munkához jutási esélyeinek növelése a nagyberuházásokban	pályázati kiírások elkészítésében figyelemmel lenni a helyben kiaknázható vállalkozói kapacitásra	kiírt pályázatok megvalósításában a helyi bevont vállalkozások száma (db, esetszám)	bevonható vállalkozások köre
	vállalkozói együttműködések erősítése	együttműködést erősítő szervezetek, programok támogatása	támogatott, létrehozott szervezetek száma (db); támogatott programok száma (db)	célszervezetek, vállalkozók
A vállalkozói ismeretek és vállalkozói kultúra fejlesztése	vállalkozók tudásának fejlesztése	vállalkozói tudásfejlesztést elősegítő képzések szervezése, támogatása	képzések száma (db); képzésen résztvevők száma (fő, vállalkozás szám)	képző intézmény, képzésen részt vevő vállalkozások, személyek
	vállalkozói tanácsadói szolgáltatás népszerűsítése	szolgáltatás bemutatások, tanácsadás kiejánlás	vállalkozási tanácsadáson való résztvevők száma (fő, vállalkozás); szolgáltatás megjelenési formáinak száma (db)	igénybe vevő vállalkozások, Vállalkozói Központ
	infokommunikációs készségek fejlesztése	támogatott, vagy önköltséges képzések szervezése	képzések száma (db); képzésen résztvevők száma (fő, vállalkozás szám)	képző intézmény, képzésen részt vevő vállalkozások, személyek
Az önfoglalkoztatóvá válás támogatása	önfoglalkoztatás támogatási rendszerének erősítése	figyelemfelhívás, tanácsadás, felkészítés	önfoglalkoztatóvá válók száma (fő, vállalkozás);	munkaképes lakosság, vállalkozni szándékozó

			tanácsadások, segítségnyújtások száma (db, esetszám)	munkavállalók
	vállalkozás indítás elősegítése	szaktanácsadás	tanácsadások, segítségnyújtások száma (db, esetszám)	vállalkozni szándékozó munkavállalók
	vállalkozás indításához készségek nyújtása	vállalkozói tudásfejlesztést elősegítő képzések szervezése, támogatása	képzések száma (db); képzésen résztvevők száma (fő, vállalkozás szám)	képző intézmény, képzésen részt vevő vállalkozások, személyek
A munkahelymegtartás támogatása, foglalkoztatási feszültségek kezelése	munkaviszonyban lévők alkalmazkodóképességének erősítése	munkaviszonyos képzés	munkaviszonyos képzések száma (db); Munkaviszonyos képzésbe bekerülők létszáma (fő)	<u>közvetlenül</u> : munkavállaló <u>közvetve</u> : munkáltató
	átmeneti likviditási gondok feloldása	munkahelymegtartó támogatások	munkahelymegtartó támogatási igények száma (db); Megítélt támogatások száma (db)	<u>közvetlenül</u> : vállalkozások <u>közvetve</u> : munkavállalók
	atipikus foglalkoztatási formák támogatása	munkaviszonyokon belüli atipikus megjelenítése	atipikus formára átalakított munkaszerződések száma (db); Atipikus munkaviszony formát alkalmazó vállalkozások száma (db)	munkaviszonyban tartott munkavállalók
	helyi és nonprofit kezdeményezések támogatása	nonprofit kezdeményezések beengedése a vállalkozás menedzselésébe	mentorált, menedzselte vállalkozások száma (db)	<u>közvetlenül</u> : vállalkozások <u>közvetve</u> : civilszervezetek
Az illegális foglalkoztatás arányainak csökkentése	Informáltság növelése a hátrányos következmények csökkentése érdekében	Tájékoztatási formák elterjesztése	Tájékoztatók száma (típusos száma)	<u>közvetlenül</u> : vállalkozások, munkavállalók <u>közvetve</u> : teljes társadalom

Stratégiai irányok	Célok	Eszközök	Indikátorok	Célcsoportok
2. A munkaerő-piaci aktivitás és részvétel ösztönzése, a munkavállalók alkalmazkodó képességének fejlesztése				
A munkaerő mobilitásának ösztönzése	mobilitását biztosító projektek kidolgozásának támogatása	közlekedési társaságok utaztatási szabályzatának megalkotásában, módosításában való részvételi lehetőség biztosítása	részvétel a közlekedési társaságok munkájában (megvalósulás)	
	napi ingázás elősegítése, támogatása	mobilitás támogató eszközök alkalmazása	támogatott mobilitási igények (db)	<u>közvetlenül</u> : munkavállaló <u>közvetve</u> : munkáltató
	megközelíthetőségi feltételek javítása	menetrendek, útirányok, végpontok megváltoztatása	e célból megváltoztatott menetrendek száma (eset)	<u>közvetlenül</u> : munkavállaló <u>közvetve</u> : teljes utazó közönség
A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása	alapkompenciák kialakítása már az iskolarendszerben	alapkompencia fejlesztés már az általános iskola alsó tagozataiban	alapkompencia képzésbe bevont tanulók száma, aránya (fő, %)	alapfokú iskolarendszerű oktatásban részt vevő diákok
	egészséges munkavállalói tulajdonságok fejlesztése az oktatásban	pályaorientálás, kompetenciafejlesztés a közép- és felsőfokú oktatásban	megvalósuló pályaorientációs órák száma (tanóra)	<u>közvetlenül</u> : közép- és felsőoktatásban részt vevő hallgatók <u>közvetve</u> : munkáltatók
	álláskereső képességeinek, kulcskompetenciáinak fejlesztése	az AFSZ humánszolgáltatásainak biztosítása az álláskereső alkalmazkodóképessége céljából saját eszközrendszerével	kifejlesztett tréningtípusok száma (db); képzések száma (db); képzésben részt vevők száma (fő)	<u>közvetlenül</u> : munkavállalók, álláskereső <u>közvetve</u> : munkáltatók
	új típusú munkaerő-kiválasztási módszerek bevezetése, erre való felkészítés	kompetencia alapú munkaerő-kiválasztási módszer alkalmazása, terjesztése	kompetencia alapú munkaerő-kiválasztást alkalmazók száma (eset)	<u>közvetlenül</u> : munkáltatók <u>közvetve</u> : munkavállalók
Célzott indítása programok a	munkanélküliség tartóssá	tartós munkanélküli élethelyzet elkerülése az	megvalósuló humánszolgáltatások száma	<u>közvetlenül</u> : munkavállaló,

munkaerőpiacról kizoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, reintegrációjának, valamint a munkaerő-piaci esélyegyenlőség támogatására	<i>válásának megakadályozása</i>	ÁFSZ humánszolgáltatási eszközeivel	(db); humánszolgáltatáson résztvevők száma (fő)	álláskereső <u>közvetve:</u> munkáltatók, teljes társadalom
	<i>munkaerő-piacról tartósan kizoruló rétegek támogatása</i>	foglalkoztatási támogatások célzott alkalmazása	támogatásba bevont hátrányos helyzetű állampolgárok száma (fő)	<u>közvetlenül:</u> munkáltatók, munkavállalók <u>közvetve:</u> szűkebb és tágabb családi környezet
	<i>megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatása megmaradt képességeik használatára</i>	foglalkoztatás támogatása; munkakörülmények átalakításának támogatása	támogatott foglalkoztatások száma (db, fő); átalakított munkahelyek száma (db)	<u>közvetlenül:</u> megváltozott munkaképességű álláskereső <u>közvetve:</u> munkáltatók
	<i>családbarát munkahelyek számának növelése</i>	pályázaton való részvétel, az eszmerendszer népszerűsítése	pályázaton induló vállalkozások, intézmények száma (pályázó szám)	<u>közvetlenül:</u> munkáltatók, munkavállalók <u>közvetve:</u> munkavállalók családja
Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása, ezen belül is a nonprofit gazdasági társaságok létrejöttének támogatása	<i>nem hagyományos formában végezhető tevékenységek feltárása</i>	kutatómunka, elemzés	feltárt atipikus foglalkoztatási helyzetek (eset)	munkavállalók, álláskereső, munkáltatók
	<i>marketing tevékenység a nem tipikus foglalkoztatási formák terjesztéséért</i>	piackutatás, tevékenységelemzés, népszerűsítési eszközök	megjelenő marketing eszközök, felhívások, tájékoztatók (db, típus)	munkaerő-piac
	<i>atipikus munkavállalási formák támogatása</i>	foglalkoztatási támogatási formák ajánlása	atipikus támogatási szerződések megvalósulása (eset)	<u>közvetlenül:</u> munkáltatók <u>közvetve:</u> munkavállalók, álláskereső
Stratégiai irányok	Célok	Eszközök	Indikátorok	Célcsoportok
3. A humán erőforrások fejlesztése				
A képzési struktúra összehangolása munkaerő-piaci	<i>Tervezési, előrejelzési rendszer kiépítése</i>	Pedagógiai programok elemzése	Tervezési, előrejelzési rendszer megléte (igen/nem)	Munkaerő-piac, iskolarendszer
	<i>Szakmastruktúrára vonatkozó</i>	Szakképzési tervek közös egyeztetése, partnerségek	Közös szakképzési terv	Munkaerő-piac,

igényekkel	<i>elképzelések egységesítése</i>	életre hívása	megléte (igen/nem)	iskolarendszer
	<i>Szakmai együttműködések erősítése intézmények között</i>	Együttműködések kialakítása a munkaerő-piac érdekében	Létrejövő együttműködési megállapodások száma, abban lévő célok összhangja a munkaerő-piaci igényekkel (db, célmegfeleltetés)	Munkaerő-piac, iskolarendszer
	<i>Munkaerő-piacra felkészítő modern iskolarendszer elérése</i>	A munkaerő-piac állandó követelményrendszerére épülő pályázatok egységesítése	Munkaerő-piaci célok elérésére létrejövő pályázatok (eset)	Munkaerő-piac, iskolarendszer
A pályaválasztási és pályaorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása	<i>Iskolák pályaorientációs felelőseinek folyamatos felkészítése, fejlesztése</i>	Képzés, fejlesztés	képzések száma (db); képzésen résztvevők száma (fő)	Munkaerő-piac, iskolarendszer, hallgatók
	<i>Teljes hozzáférhetőség a diákok, hallgatók számára</i>	Tájékoztatás, bevonás	megjelenő marketing eszközök, felhívások, tájékoztatók (db, típus); bevonások száma, aránya (fő, %)	Munkaerő-piac, iskolarendszer, hallgatók
	<i>A munkaerő-piac számára előnyös pályaválasztási döntések motiválása</i>	Pályaválasztási tájékoztatók tartása; Pályaorientációban résztvevőkkel való folyamatos együttműködés	Pályaválasztási rendezvények, események száma (eset); Pályaorientációban résztvevőkkel kapcsolatfelvétel (eset)	Munkaerő-piac, iskolarendszer, hallgatók
Az élethosszig tartó tanulási szemlélet ösztönzése, feltételeinek fejlesztése	<i>Tanulást segítő kompetenciák erősítése, fejlesztése</i>	Iskolarendszerben és az ÁFSZ humánszolgáltatásaiban való lehetőségek feltérképezése	Tanulást segítő kompetenciák oktatása (esetszám, képzésszám)	Munkavállalók, álláskereső
	<i>Life Long Learning szemléletének bemutatása</i>	Marketing tevékenység	megjelenő marketing eszközök, felhívások, tájékoztatók (db, típus);	Munkavállaló korú népesség
	<i>Elvárt kiegészítő ismeretek</i>	Képzések nyújtása a	képzések száma (db);	Teljes lakosság

	<i>nyújtásának elérhetősége</i>	lakosság részére	képzésen résztvevők száma (fő)	
	<i>Távoktatás lehetőségeinek kiaknázása</i>	Marketing tevékenység	megjelenő marketing eszközök, felhívások, tájékoztatók (db, típus);	Munkavállaló korú népesség
Stratégiai irányok	Célok	Eszközök	Indikátorok	Célcsoportok
4. A munkaerő-piaci szereplők informáltságának bővítése, együttműködések, partnerségek kialakításának segítése				
A helyi közösségek és civil szervezetek aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése	<i>Már működő szervezetek stabil, fenntartható működésének biztosítása</i>	Önkormányzati támogatások biztosítása	Támogatott szervezetek száma (db); Célszervezetek működésének biztosítása (db)	Nonprofit szervezetek, önkormányzatok
	<i>Önkormányzati, vállalkozói és civil szektor együttműködésének erősítése</i>	Foglalkoztatási Paktumban való részvétel	Foglalkoztatási Paktumba belépő partnerek száma (db)	Nonprofit szervezetek, önkormányzatok, vállalkozók
	<i>Civil kezdeményezések munkaerő-piaci célú kezdeményezéseinek összhangba hozása és támogatása</i>	Szakmai egyeztető fórumok létrehozása, projektek megvalósulásának támogatása	Létrejövő szakmai műhelyek száma (db, alkalom); Támogatott projektek száma (db)	Nonprofit szervezetek, önkormányzatok, vállalkozók
Foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása, a jó gyakorlatok elterjesztése, együttműködések ösztönzése, forráskoordináció alkalmazása	<i>Szervezetek közötti információáramlás javítása</i>	Kommunikációs lehetőségek kihasználása rendszerszerű keretek között	Létrejövő kommunikációs csatornák száma (db, módzat)	Nonprofit szervezetek, önkormányzatok
	<i>Párhuzamosságok megszüntetése a célszervezetek között</i>	Összhangvizsgálat kistérségen belüli szervezetek között	Feltárt egyezőségek (igen/nem)	Nonprofit szervezetek, önkormányzatok
	<i>Kistérségen kívüli hálózatok, együttműködések megismerése</i>	Előadások, tájékoztatók szervezése	Előadások, tájékoztatók száma (db); Előadásokon, tájékoztatókon résztvevők száma (fő, szervezet)	Nonprofit szervezetek, önkormányzatok

A munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében, pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele	Munkaerő-piaci információk biztosítása a térség szereplőitől, azok számára, akinél az információ hasznosulni tud	ÁFSZ információinak biztosítása, a biztosítási helyek megjelölése, figyelemfelhívása; Munkaerő-piaci szereplők információinak megjelenése közösségi szintereken	Információs helyek biztosítása (igen/nem); Figyelemfelhívások száma, módja (db, módozat); Közösségi szinterek megnevezése, ahol az információ megjelenhet (igen/nem)	Munkaerő-piaci szereplők
	Munkaerő-piaci információk elektronikus rendszereken keresztüli hozzáférés biztosítása	Internetes felületek kihasználása, erre való figyelemfelhívás	Internetes felület biztosítása (igen/nem)	Munkaerő-piaci szereplők

3.3 Fejlesztési prioritások részletes bemutatása

3.3.1 Vállalkozásokkal kapcsolatos stratégiai célok

A vállalkozások foglalkoztató képességének javítása

3.3.1.1 Az üzleti környezet javítása- a térség tökevonzó képességének fejlesztése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A Barcsi Kistérség foglalkoztatási helyzetének javulása munkahelyteremtések révén valósulhat meg, melynek elsődleges eszköze a versenyképes gazdaság kialakítása. Ehhez elsősorban kedvező makrogazdasági környezet és vállalkozóbarát szabályozási rendszer szükséges. A kis és középvállalkozások fejlődéséhez és foglalkoztatási szerepük növekedéséhez mindenekelőtt a gazdasági környezet kiszámíthatóságára, vállalkozási biztonságra és tisztességes versenyfeltételek kialakítására van szükség (egyik sem kistérségi kompetencia).

A térség fenntartható és dinamikus fejlődésében meghatározó szerepe van a földrajzi elhelyezkedésnek (határ menti, külső periferián való elhelyezkedés), a meglévő mezőgazdasági, természeti és termálturisztikai adottságoknak.

A térség gazdaságának minden ágazata számára lökést ad a közlekedési infrastruktúra fejlesztése, valamint ha sikerül létrehozni a határátkelő és az ipari park(ok) bázisán egy olyan működő, komplex logisztikai szolgáltató központot, amelyek egyrészt elősegítik a termékek piacra jutását, másrészt új jövedelemforrást és új munkahelyeket is teremtenek.

A térség felzárkózása az országos fejlődési folyamatokhoz azonban nem valósulhat meg kizárólag belső erőforrásaira támaszkodva, szükséges a külső vállalkozások térségbe vonzása is.

Célok:

- A területi gazdaság- és térségfejlesztési prioritásoknak megfelelően direkt, indirekt és területfejlesztési eszközökkel támogatni kell a foglalkoztatók letelepedését a Barcsi Kistérségben.
- Általános célként fogalmazható meg, hogy a térség gazdasági szereplőinek a hazai és nemzetközi vérkeringésbe való bekapcsolásához alapfeltétel a közlekedési infrastruktúra fejlesztése. A közlekedési peremhelyzet csökkentése által javítható a térség külső tökebevonó képessége, a jobb áruszállítási feltételek révén erősödik a vállalkozások versenypozíciója, bővülnek a belföldi és a határ menti gazdasági kapcsolatok.
- A térségen belüli közlekedési kapcsolatok sem megfelelően fejlettek, ez gátolja mind a térségi gazdasági együttműködések bővülését, mind a periférikus (zsák)településeken élő munkaerő helyzetének javulását. A

térségi összekötő utak bővítése és állaguk javítását, illetve az iparterületekre vezető elkerülő utak építését célzó fejlesztések kidolgozásakor, - a rendelkezésre álló erőforrások korlátja miatt - célszerű a stratégiailag legfontosabb fejlesztési elemekre alapozott preferencia rendszert kidolgozni, illetve a már meg lévő rendszert aktualizálni.

- A befektetőbarát gazdasági környezet kialakítása érdekében kiemelt feladat a már meglévő ipari parkok és logisztikai területek fejlesztése. Az ipari parkok biztosítják a szükséges vállalalkozói infrastruktúra meglétét, a terminál jellegű logisztikai központ szállítmányozási, vámkezelési, raktározási funkciói, valamint a már tervezett állat- és növény-egészségügyi szakhatósági szolgáltatások komplex eszközzrendszert biztosítanak a vállalkozások rendelkezésére. Mindezek ösztönzőleg hatnak akár a külföldi, akár a hazai tőke térségbe vonására.
- Kiemelten támogatni szükséges a beruházás-ösztönzésben érdekelt szervezetek, az alapanyag-termelők és feldolgozók egymásra épülő együttműködését, a vállalalkozói marketing és innovációs tevékenységek fejlesztését.
- Kiemelt figyelmet kell fordítani a térségi marketing fokozására a vállalkozások térségbe vonzása és letelepedése érdekében. Fel kell készülni a potenciális befektetők megjelenésére és törekedni kell az informáltságuk fokozására, tájékoztató anyagok és kiajánlások készítésével.
- Erősíteni kell a horvát-magyar határ menti és határon átnyúló kapcsolatokat. A barcsi nemzetközi határátkelő kiváló alapja a közös horvát-magyar marketingtevékenységeknek. A határon átnyúló kapcsolatok hozzájárulnak a térség turisztikai potenciáljának, a határ menti településközi, ezen belül az intézményi, és a vállalalkozói kapcsolatok erősödéséhez is.
- „Duna stratégiához” kapcsolódóan a Dráva hajózhatóvá tételének elősegítése.

3.3.1.2 A térség erőforrásaira alapozva a már megfogalmazott gazdaságfejlesztési stratégiákhoz illeszkedő versenyképes ágazatokban megvalósuló munkahelyteremtések támogatása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

- Ipari ágazatok fejlesztése
Az egész térségben szükséges a meglévő versenyképes iparágak megerősítése és ezzel egyúttal a gazdasági szerkezetváltás elindítása is.

Az ipari beruházások fajlagos munkahelyteremtő képessége ugyan jellemzően alacsonyabb, mint a többi szektorban, az ilyen irányú fejlesztések mégis nagyon fontosak, mert a többi ágazat a rendelkezésre álló munkaerő képzettsége, vagy a piaci korlátossága miatt nem képes a megfelelő szintű foglalkoztatottság megteremtésére.

Gazdasági tény, hogy a térség ipari termelésének és az ezt továbbfejleszteni szándékozó tevékenységeknek reális központja Barcs. A meglévő infrastrukturális adottságok, a határ-mentiség, valamint Horvátország EU-hoz való csatlakozásával a város a térség egészét érintő gazdasági fejlődés motorjává válhat.

A jelentkező különféle beruházásokkal, a térségre tradicionálisan jellemző építő és építőanyag-ipar kapacitásai - versenyképes ár és minőségi mutatók esetén - jobban kihasználhatók, fejlesztésük indokolttá válik.

A térség ipari struktúrájában meghatározó a feldolgozóipar, ezen belül is a gépipar. Az iparág dinamikus fejlődéséhez a megfelelően felkészült munkaerő biztosítása elengedhetetlen.

A térség adottságai kedveznek az erdőgazdálkodásnak és a fakitermelésnek. A kitermelt famennyiség ugyanakkor sok esetben feldolgozás nélkül hagyja el a térséget, így jövedelemtermelő képessége alacsony szintű. A fa elsődleges és másodlagos feldolgozása olyan munkaerő igényes tevékenység, amely jelentős hozzáadott érték-többletet termel a vállalkozásoknak. Célszerű ezért a másodlagos feldolgozást végző (nyílászárók gyártásával, bútorgyártással, foglalkozó) vállalkozásokat megerősíteni, illetve letelepedésüket ösztönözni.

- Mezőgazdasághoz kapcsolódó fejlesztések

A magas munkanélküliségi ráta csökkentése érdekében a nagy kézimunkát igénylő mezőgazdasági termékek előállítására jó pozícióba kerülhet a térségben. A megfelelő minőségben feldolgozott mezőgazdasági termékek iránt – exportlehetőségeket is kínálók – kereslet tapasztalható. Az élelmiszeripari feldolgozó üzemek viszonylag magas fajlagos állományi létszámmal dolgoznak, bár igaz, hogy munkaerőigényük jelentős szezonalitást mutat. A mezőgazdasági termékek hozzáadott értékkel való kiegészítése érdekében célszerű ösztönözni a feldolgozóüzemek fejlesztését. Kiemelten kell támogatni azokat a termelői csoportokat, amelyek elsősorban helyi munkaerőre alapozva, helyi termékek feldolgozását végzik (TÉSZ-ek).

A primőr és biotermékek iránt egyre növekvő kereslet tapasztalható itthon is, amelyet a kereskedők legtöbbször külföldről származó termékekkel elégítenek ki. Termelésük előnye, hogy magas a fajlagos munkaerőigényük és a jövedelemtermelő képességük. Ezek a termékek jellemzően magasabb áron és kedvezőbb feltételek mellett értékesíthetők és hosszú távú lehetőséget, biztos piacot biztosítanak a termelőknek.

A térségi termálvizek racionális felhasználására alapozott hajtott zöldség- és dísznövénytermesztés lehetőségeinek megteremtése nagy jelentőségű ott, ahol erre a felhozható termálvíz alkalmas (pl. a pakura tartalom, só koncentráció, hőfok alapján). A melegházak termelés bővítéséhez fontos támogatni a termálvíz felhasználáshoz szükséges vizsgálatokat is, ezzel párhuzamosan ösztönözni kell a termelőket, feldolgozókat és a kereskedőket összekötő szerveződések kialakulását, valamint a piacra jutást támogató marketingtevékenységeket.

A szántóföldi növénytermesztés szempontjából kedvezőtlen adottságú, gyenge minőségű, alacsony tápértékű területeken az extenzív állattartás és legeltetés a jövőben húzó agrárágazattá válhat. Az ehhez szükséges alapok (rét, legelő, takarmány, kellő számú istálló, szaktudás) adottak. A táji adottságok kihasználásával a szarvasmarha, juh, kecske, vagy akár a szarvas rida tartása környezetkímélő módon megoldható. A hozzáadott érték növelése érdekében célszerű térségi vágóhidak létrehozását ösztönözni.

A biomassza energetikai célú hasznosítására egyrészt a hagyományos agrártermelési ágazatokban keletkező mező- és erdőgazdasági melléktermékek és hulladékok hasznosításán keresztül, másrészt az energetikai erdőgazdaság (energiaerdők) és az energetikai célú növénytermesztés keretén belül van lehetőség. A legtöbb energianövény termesztése az alacsony termőképességű mezőgazdasági területeken is lehetséges, figyelembe kell venni ugyanakkor a talaj termőképességének határait is. Az alternatív energiahordozók iránt jelentős igényt jelenleg a Dél-Dunántúlon a pécsi erőmű generál. A jövőben megvalósuló technológiai fejlesztés révén az erőmű a mai fa tüzelőanyag igényét egyéb energianövények irányába bővíti. Az energianövények termelését olyan területeken érdemes ösztönözni, amelyek más mezőgazdasági tevékenységre korlátozottan alkalmasak, és az erőműbe történő beszállítás költségei is elfogadható mértékűek. A kapcsolódó foglalkoztatás bővítése érdekében szükséges a mezőgazdasági vállalkozók figyelmének felkeltése, gazdálkodók együttműködésének támogatása, valamint biomasszát felhasználó létesítmények létrehozása, illetve ilyen üzemek letelepedésének ösztönzése.

- A szolgáltatási ágazatok fejlesztése

A szolgáltatási ágazatokon belül a kereskedelemhez és az idegenforgalom-vendéglátáshoz köthető tevékenységeknek van leghangsúlyosabb szerepük. A szolgáltatási ágazatra jellemző, hogy az egyes területek szorosan kapcsolódnak és összefüggenek egymással. A barcsi kistérségben jellemző, hogy a szolgáltatási ágazat leginkább a turizmushoz köthető és a fejlesztési tervekben is ez a terület szerepel az első helyen. A kistérségben több országos és nemzetközi szinten is elismert turisztikai célpont található és a turizmus valamennyi formája, termékcsoportja valamilyen szinten megjelenik. Komoly problémát jelent egyrészt az, hogy az egyes turisztikai vonzerők egymástól

függetlenül működnek, másrészt, hogy nincs koordináció a felkínált szolgáltatások, az elérhetőség és a marketing területén sem. A koordinált turisztikai termékcsomagok hiánya okozza leginkább azt, hogy a térségben az egy főre jutó vendégéjszakák száma és az egy főre jutó kiadások alatta maradnak a kívánatos szintnek, hiszen a térségbe érkező turistáknak a megfelelő információk és a komplexen kínált programlehetőségek hiányában, nincs lehetőségük más környékbeli szolgáltatásokat is igénybe venni.

A komplex turisztikai termékcsomagok kialakításával javulhat mind a szálláshelyek kihasználtsága, mind a kapcsolódó vállalkozások jövedelemtermelő képessége.

A különféle turisztikai programcsomagok tartalmát a megcélzott fizetőképes célközönség érdeklődési területeinek, családi állapotának, életkorának, jövedelmi viszonyainak elemzése alapján kell kialakítani úgy, hogy az egyes szegmensek eltérő igényeit lefedjék, illetve törekedni kell a hiányként azonosított attrakciók kialakítására is.

Törekedni kell a minőségi szálláshelyek számának és kapacitásának növelésére, mert a magasabb színvonalú szálláshelyek nagyobb jövedelmezőséget és több munkalehetőséget biztosítanak.

A közösen kialakított szolgáltatáscsomagokat közös marketingtevékenységekkel, kiadványokkal, egységes arculattal szükséges támogatni, mely elősegíti mind a költségek csökkentését, mind a különféle programok összekapcsolását.

Kiemelten fontos továbbá a turisztikai információs pontok létrehozása, ahol a magyar és külföldi turisták személyesen is hozzájuthatnak a különféle programcsomagokhoz, kiadványokhoz, és ezek segítségével tájékozódhatnak a szállás és programlehetőségekről, valamint esetlegesen ízelítőt kaphatnak helyi termékekről is.

A térségben működő versenyképes vállalkozók közül kiemelt szerepet kell szánni azon kis és középvállalkozásoknak, melyek gazdasági növekedésnek indulva munkahelyeket hoznak létre, illetve azoknak, amelyek jövedelmet vonzanak a térségbe.

Célok

- Munkahelyteremtő beruházások kiemelt támogatása.
- A térség gazdaságfejlesztési stratégiájához illeszkedő beruházások foglalkoztatás bővítést célzó fejlesztéseinek kiemelt támogatása.
- A versenyképes gazdaság adottságainak fejlesztése, az integrációval és az infrastrukturális háttér feltételeinek a fejlesztésével.
- Az ágazati célú források összehangolt felhasználásának elősegítése a foglalkoztatási célrendszer, különösen a munkahelyteremtés szem előtt tartásával.

- Ösztönözni kell a kisebb méretű vállalkozások részvételét a különböző gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztési programokban.

3.3.1.3 A helyi vállalkozók preferálása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

- A térségben jelenleg folyamatban lévő nagyobb léptékű fejlesztési programokban a helyi vállalkozások részvételi aránya, még alvállalkozói szerepkörben is, alacsonyabb, mint ez indokolt lenne. Ennek legfőbb oka a helyi vállalkozások tőkehiánya, alacsony piaci súlya, melynek következtében a beruházások fővállalkozója legtöbbször fővárosi vagy nagykonzorciumi vállalkozás. E fejlesztések esetében, mint iskola felújítások, szálloda, panzió, kempingépítkezés, városkorszerűsítés, és közösségi terek fejlesztése olyan mérvű a beruházás, amelynek tőkeigénye, Uniós forrás lévén forrás megelőlegező szükségessége esetenként meghaladná az egyébként rajta kész kis- és közepes vállalkozások teljesítőképességét.
- Az előző pontban leírt jelenségeknek – a helyi vállalkozások gyengeségén túl – több oka is van, ezek közül kettő:
 - a közbeszerzési szabályok a kiírók számára lehetőséget biztosítanak a korrupciónak és a helyi vállalkozások kiszorításának a közbeszerzési eljárásokból. (a kiírásoknál a részajánlat-tételi lehetőséget nem biztosítják; az 1Mrd árbevétel feletti vállalkozásokat nem zárják ki a közbeszerzésből; a biztosítékokat irreális mértékben állapítják meg);
 - a visszaélésekre alkalmat adó, nem transzparens jogszabályokat kihasználva a nagyobb értékű, közpénzből megvalósuló beruházások mindegyikénél olyan fő-, alvállalkozói piramis alakul ki, ami magában hordozza annak veszélyét, hogy a munkát ténylegesen elvégző- az alvállalkozói sor legvégén lévő - vállalkozások csak hosszú idő után, vagy legrosszabb esetben egyáltalán nem jutnak munkájuk ellenértékéhez.
- A térségi vállalkozás struktúra kétirányúra épült ki. Egyrészt (ez a kisebb mértékű, még ha sokszor nem is ezt érezzük) a helyi társadalmi, üzleti és szolgáltatói igények kielégítésére, másrészt pedig – ez a nagyobb méretű – az országon belüli, illetve azon kívüli szolgáltatói és termelői, pénzügyi és egyéb üzleti tevékenység végzése.
- A helyben lévő és az előző körön belüli, főként kistérségi piacra dolgozó vállalkozások száma és megoszlása a rendszerváltást követő 20 év alatt kiegyenlítődött egy olyan szintre, amely egy nem magas megélhetési küszöböt biztosít munkáltatónak és munkavállalónak, és amelyben a vállalkozás valamennyi tudásával és eszközével képes

arra, hogy teljesítményét rövid időn belül emelje egy elérhető maximális teljesítményi szintre.

- A térség oktatási, szakképzési és felnőttképzési igényei főként a helyben működő vállalkozások igényei szerint alakul. E folyamatokba szinte egyáltalán nem játszik be a térségen kívüli vállalkozási formák megjelenési lehetősége. Az elmúlt 20 évben kevés olyan alkalom volt, amely során e körbe tartozó vállalkozások megjelentek volna és főként befolyásolták volna a szakképzés tervezését, kimenetelét. Amint azt már másik pontoknál is részletezésre került, a szakképzés is megállt azon a szinten, amely az évenkénti általános igényekre épít, szinte egyáltalán nem jellemző a konkrét munkaerő-igényre épülő felnőttképzés. Az iskolarendszerű szakképzés, amelyről szintén szóltunk már, a szakképzésbe bekerülő diákok alacsony száma és igény szintje miatt egyre kevesebb számú, és főként a munkaerő-piac gyors igényváltozásaira képes szakirányt tud indítani. E téma szempontjából is kiemelkedő fontosságú a helyi szakmunkás szakképzés presztízsének megszerzése, visszaszerzése.
- A lakosság elszegényedése, a megélhetési küszöb még mélyebbre süllyedése arra készteti a vállalkozásokat, hogy a helyi fogyasztói igények helyett a vállalkozási konzorciumokban, egy-egy projektre épülő szerződésben, Európai Unió fejlesztéseibe kapcsolódjanak be. E téren borzasztóan nagy harcok dúlnak, sajnos nem példa nélküli országunkban a körbetartozások, vagy egyéb szerződésszegés szegés miatt megindult peres, vagy rendőrségi ügyek száma.
- Megfigyelhető, hogy a működőképes vállalkozások egy-egy munkáért vállalják az ingázó, hetelős, adott esetben külföldi kiküldetést is. Éppen ebből kifolyólag a mi kistérségünkben zajló beruházásokra is az alvállalkozók sokasága jelentkezik, és tárgyal adott esetben Észak-Magyarországi, vagy éppen Dél-alföldi régióból. E szempontból a hátrányos helyzetű kistérségünk sem védett a külső vállalkozók itteni munkavállalásától.

Célok:

- A piaci viszonyok tiszteletben tartása mellett növelni a helyi érdekeltségű vállalkozások munkához jutási lehetőségét oly módon, hogy azt legalább az itt kiírt pályázatok tegyék lehetővé;
- Vállalkozói együttműködések erősítése a különböző forrásokból, közösen elnyerhető munkalehetőségek minél magasabb számát tekintve;
- A vállalkozói kör tudásának fejlesztése;
- A térségi szakképzési rendszer megteremtése, az iskolarendszerű és felnőttképzésben érintett szervezetekkel, intézményekkel;
- Vállalkozások tőkeerejének, mobilizálhatóságának elősegítése programokkal, önkormányzati intézkedésekkel;

3.3.1.4 A vállalkozói ismeretek és vállalkozói kultúra fejlesztése

A fejlesztési prioritás indokltsága

A munkahelyteremtés mellett lényeges a felső vezetői körökben a magas szintű üzleti tudás megjelenése is. A tapasztalat az, hogy a helyi gazdasági vezetők körében szűkös a felkészült, versenyképes kapcsolatokkal és tapasztalatokkal rendelkező vezetőréteg.

A kis és középvállalkozások talpon maradásának feltétele az, hogy a szakértelem domináljon, hiszen ez jelenti a partnerek számára a legnagyobb vonzerőt. Az alapfokú képzéstől kezdve a felsőfokúig biztosítani és ösztönözni kell a vállalkozói ismeretek megszerzését, valamint a folyton változó piaci körülmények között is, a főbb szabályok megismerését.

Célok

- Támogatni kell a vállalkozói és vezetői készségek fejlesztését célzó képzéseket, illetve motiválni kell a vállalkozókat az ilyen jellegű képzési lehetőségek kihasználására.
- Népszerűsíteni kell a vállalkozói tanácsadási szolgáltatást, és javítani kell annak minőségét.
- A vállalkozói körben ösztönözni kell a szakmai képzéseket és átképzéseket, ez által biztosítva egy magasabb színvonalú szakmakultúra kialakulásának lehetőségét.
- A vállalkozási formában is végezhető szakmák tanfolyamaihoz kapcsolódóan fejleszteni kell a hallgatók (mint potenciális vállalkozók) információs és kommunikációs technológia használatához kapcsolódó készségeit.

3.3.1.5 Az önfoglalkoztatóvá válás támogatása

A fejlesztési prioritás indokltsága

Az önfoglalkoztatók döntő többségét az egyéni vállalkozások és a jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok tulajdonosai és családtagjai alkotják. A térségben működő vállalkozások adatainak vizsgálata alapján megállapítható, hogy a vállalkozások legnagyobb részét az 5 fő alatti foglalkoztatási létszámmal működő vállalkozások képezik. A térség foglalkoztatási helyzetének javításában kiemelt feladat az új vállalkozások alapításának és megerősítésének támogatása. Hosszabb távon a csupán néhány fős munkahelyteremtések komoly foglalkoztatási potenciált jelentenek, a munkahelyek számának bővítésére összességében jelentős mértékben hozzájárul a térség foglalkoztatási szintjének emelkedéséhez.

A tapasztalatok alapján a kezdő vállalkozások jellemzően tökehiánnyal küzdenek, nincs stabil piacuk és ügyfélkörük, illetve nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel a

vállalkozás menedzsmentjéhez. A vállalkozások beindításához tőkejuttatásra és helyben adható kedvezményekre és támogatásokra van szükség, melynek biztosításában állami és helyi önkormányzati szintű szerepvállalásra van szükség. Bár a források eddig is elérhetők voltak, de a tapasztalatokat felhasználva hatékonyságukat mindenképpen meg kell vizsgálni és a szükséges módosításokat el kell végezni.

A munkaerő-piaci eszközrendszerrel a következő módon érdemes ösztönözni az új vállalkozások alapítását, fejlődését:

Célok:

- A rendelkezésre álló forrásokkal erősíteni kell az önfoglalkoztatóvá válás támogatási rendszerét;
- Lehetőség szerint enyhíteni kell a vállalkozások alapításához nyújtott támogatások feltételeit (pl. biztosítékok);
- Támogatni kell a vállalkozások indításához szükséges vállalkozói ismeretek megszerzését.

3.3.1.6 A munkahelymegtartás támogatása, a foglalkoztatási feszültségek kezelése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

Mivel a foglalkoztatás a kistérség egyes településein lényegesen különbözik, a munkahelyteremtést és a munkahelyek megtartását segítő és támogató programokat differenciáltan kell megtervezni és megvalósítani. Prioritást kell biztosítani azoknak a programoknak, amelyek különösen magas munkanélküliséggel sújtott településeken valósulnak meg, illetve az olyan programoknak, amelyek a hátrányos helyzetű munkaerőpiacról tartósan kiszorult, rokkant, illetve az etnikai alapon diszkriminált roma lakosság élethelyzetén kívánnak javítani.

A gazdasági recesszió miatti termelés kiesés miatt elbocsátással, munkanélküliséggel veszélyeztetett munkaerő megtartására különös figyelmet kell szentelni. A foglalkoztatottak számának további csökkenésének megakadályozása érdekében az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésére, tudatosítására és elfogadására kell törekedni a munkaadói és a munkavállalói oldalon egyaránt. Ösztönözni kell a munkaadókat a munkaerő megtartását célzó programokon való részvételre.

Az oktatási intézmények és a helyi szereplők együttműködésével, a pályakezdő fiatalok munka világába való átmenetét támogatni kell. A térség humán erőforrásának megtartásának érdekében, különös figyelmet kell szentelni az olyan programoknak, amelyek a diplomás fiatalok megtartására irányulnak.

A különféle hátránytényezőkkel küzdő társadalmi csoportok munkaerő-piaci re-integrációjának, illetve élethelyzetének javítása érdekében, növelni kell a non-profit szektor szerepvállalását, különösen a szociális gazdaságban megvalósuló helyi kezdeményezések támogatásával.

Térségi szinten megvalósuló komplex foglalkoztatási programok segítségével növelni kell a kistelepüléseken élők mobilitását, munkavállalási hajlandóságát.

Növelni kell a munkavállalást támogató közösségi és szociális szolgáltatások számát és szakmai színvonalát.

Célok:

- Munkahelymegtartás ösztönzése, támogatása, a válságban lévő vállalkozások modernizálása, a dolgozók alkalmazkodó képességének javítása vállalaton belül
- A vállalkozások átmeneti likviditási gondjaiban való segítségnyújtás támogatások alkalmazásával
- A foglalkoztatott munkaerő képzési, átképzési feltételeinek megteremtése és támogatása
- Munkaerő mobilitásának támogatása
- Atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése
- A nonprofit szektorban és a szociális gazdaságban megvalósuló helyi kezdeményezések támogatása
- Komplex foglalkoztatás bővítését támogató programok kidolgozása és megvalósítása
- Differenciált támogató szolgáltatások működtetése a különféle hátránytényezőkkel küzdő társadalmi csoportok számára
- Helyi és térségi együttműködési hálózatok kialakítása és működtetése a munkavállalási hajlandóság növelése érdekében

3.3.1.7 Az illegális foglalkoztatás arányainak csökkentése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A térség munkaerő-piacán napjainkban is számottevő az illegális (fekete) foglalkoztatás jelenléte. A gazdaságfejlesztés mellett a foglalkoztatási színvonal növelésének a másik leghangsúlyosabb eleme az illegális foglalkoztatás visszaszorítása. Ezen foglalkoztatási formák a gazdaságban egyrészt tisztességtelen versenyelőnyökhöz juttatják a feketén foglalkoztató munkaadókat a bejelentett munkaszerződésekkel működő vállalkozásokkal szemben, másrészt a munkavállalói oldalon egy nagyfokú kiszolgáltatottságot, illetve a szociális, az egészségügyi- és nyugdíjellátó rendszerekből való kirekesztődést eredményez.

A „zsebből-zsebbe fizetéseknek” nevezett, a minimálbérre történő bejelentés melletti foglalkoztatás is rendkívül elterjedt.

A fekete foglalkoztatás munkaadói oldalról bizonyára a foglalkoztatáshoz kapcsolódó magas járuléktérhekkel magyarázható, mely a térségben alacsony jövedelmezőséggel működő vállalkozások számára komoly problémát jelent.

A munkavállalói oldalról ugyanakkor megélhetésük és családfenntartásuk érdekében, kénytelenek a számukra semmiképpen sem kedvező munkalehetőséget, a munkaadók diktálta feltételeket elfogadni.

A probléma megoldása, vagy legalábbis csökkentése érdekében szankciókra és ösztönzésre egyaránt szükség van. Ez elsősorban országos szintű szabályozásokon keresztül lehetséges.

Sajnos el kell fogadnunk, hogy az illegális foglalkoztatáshoz kapcsolódó magatartás nem változtatható meg „egy csapásra”, azonban helyi szinten is el kell követnünk mindent a szemlélet megváltoztatására.

Figyelmet kell fordítani a munkavállalók, egyéni vállalkozók meggyőzésére is, hiszen a saját magukat foglalkoztatók között is sokan vannak csak minimálbérre bejelentve. Jellemző, hogy az így foglalkoztatottak nincsenek teljesen tisztában, vagy nem gondolták végig az illegális munkavégzés hosszú távú hátrányait.

A tájékoztatásban és szemléletformálásában a civil szervezetek hatékonyabb eredményeket érhetnek el, mint a közigazgatás, hiszen közvetlenebb kapcsolatot találhatnak az érintettekkel.

Célok:

- Bővíteni kell a munkaerő-piaci szereplők informáltságát;
- Fel kell hívni a figyelmet az illegális foglalkoztatásnak a munkavállalók életét érintő hátrányaira és következményeire;
- A támogatók alkalmazása során szigorú szankciókat kell alkalmazni a be nem jelentett munkavállalókat foglalkoztatókkal szemben;
- A társadalombiztosítási és egyéb ellátó rendszerek helyes szerepének és ezek egymáshoz való viszonyának feltárása, a jogi szabályozás ezekhez igazítása.

3.3.2 Az aktivitással és alkalmazkodóképességgel kapcsolatos stratégiai célok

A munkaerő-piaci aktivitás és részvétel ösztönzése, a munkavállalók alkalmazkodó képességének fejlesztése

3.3.2.1 A munkaerő mobilitásának ösztönzése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A munkaerőpiacon sok esetben a strukturális munkanélküliség jegyei is megfigyelhetők. Néhány szakmában rendszeresen előfordul, hogy a kereslet és túlkínálat is egy időben van jelen, mely több tényezőre is visszavezethető:

A kistélepüléseken egyre kevesebb a szabad munkahely, a környező településekre való jutást a korlátozott közlekedési lehetőségek gátolják.

A munkaadók hozzáállása is gátat szab a „vidéki” munkavállalók foglalkoztatásának, a helyi munkaerő foglalkoztatását anyagi lehetőségeik következtében is jobban preferálják.

A munkavállalók családi és szociális helyzetük következtében nem szívesen vállalják az utazással járó anyagi nehézségeket és fáradalmakat.

Mindezek következtében a térségben súlyos problémát okoz a munkaerői mobilitásának hiánya (inmobilitás).

A tömegközlekedést érintő fejlesztési igények megismerése és a lehetőségekkel való összehangolása érdekében, intézményes egyeztető mechanizmust kell létrehozni a VOLÁN társaság, a közútkezelők, a MÁV, az önkormányzatok, és esetenként a meghatározó foglalkoztatók részvételével, melynek célja, az autóbusz és a vasúti-közlekedés együttműködésének javítása (menetrendi egyeztetések), valamint a tömegközlekedési igények felmérése a lakosság és a munkáltatók körében.

A tömegközlekedés lehetőségeinek, illetve színvonalának javítása, hozzájárulhat a magas elvándorlással sújtott térség helyzetének stabilizálódásához, a helyi foglalkoztatás bővüléséhez.

Célok:

- A humánerőforrás mobilitását biztosító projektek kidolgozásának támogatása a területi hátrányok mérséklése érdekében.
- Napi ingázás elősegítése, támogatása.
- Munkaerő szállítás támogatása
- Megközelíthetőségi feltételek javítása, a foglalkoztatást kiszolgáló kulturált közlekedési eszközök beszerzésének támogatása
- Tömegközlekedési lehetőségek biztosítása.

3.3.2.2 A korszerű munkavállalói tulajdonságok, kompetenciák megszerzésének támogatása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez és a munkahely megtartásához a munkavállalóknak a szaktudáson kívül, megfelelő munkavállalói magatartással, készségekkel, képességekkel és ismeretekkel (kulcskompetenciákkal) kell rendelkezni.

Az általános műveltség, az intelligens magatartás, a felelősségteljes életvitel, az ítélő és döntőképeség, az esetleges kudarcélmények megfelelő kezelése, valamint az egész életen át tartó tanulásra való hajlandóság, mind szükségesek a munkaerőpiacon való megfeleléshez, a tartós munkavállaláshoz. A munkaerőpiacon ezen kívül megköveteli a munkavállalótól a jó kommunikációs, problémamegoldó képességet, az önállóságot, a rugalmasságot, és a kreativitást is. Ezen kívül a munkavállalónak megfelelő önkritikával, önértékelési képességgel is kell rendelkezni.

A szakmaválasztáshoz, illetve szakmaváltáshoz szükséges képzés/átképzés akkor lehet sikeres az egyén oldaláról, ha megfelelő gondolkodási és tanulási képességekkel rendelkezik, és ha nyitott az új dolgok befogadására.

A sikeres álláskereséshez többre van szükség, mint egy munkaerőpiacon keresett szakképesítés birtoklására. A legkorszerűbb szakmai ismeretek mellett az egyénnek képessé kell válnia a megszerzett tudás „eladására” is.

A fentiek alapján biztosítani kell, hogy az álláskereső, de legfőképpen a munkaerőpiacra belépő pályakezdők, elsajátítsák a munkahely megszerzéséhez és megtartásához szükséges ismereteket, kulcskompetenciákat.

Célok:

- Az oktatási és képzési rendszernek biztosítani kell a foglalkoztatás szempontjából meghatározó kompetenciák kialakulását
- Már az iskolai rendszerű képzés folyamán, kiemelt figyelmet kell fordítani a korszerű munkavállalói tulajdonságok fejlesztésére
- Az álláskeresőket ösztönözni és támogatni kell abban, hogy a munkavállaláshoz szükséges képességeiket folyamatosan fejlesszék.
- Meg kell ismerni a munkaadók által alkalmazott új típusú munkaerő kiválasztási módszereket, és a munkavállalókat fel kell készíteni az azokon való eredményes részvételre.

3.3.2.3 Célzott programok indítása a munkaerőpiacról kizoruló rétegek munkaerő-piaci integrációjának, re integrációjának, valamint a munkaerő-piaci esélyegyenlőség támogatására

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A Barcsi Kistérség kedvezőtlen demográfiai mutatóit tovább rontja a szociálisan veszélyeztetett társadalmi csoportok és a társadalom periferiájára szorulóknak számának növekedése. A csökkenő népességszám mellett az inaktívak száma folyamatosan emelkedik és több munkavállalói csoport is kizorult a munkaerőpiacról. Az csoportba tartozókat leginkább az idősebb életkor, a tartós munkanélküliség, az alacsony iskolai végzettség, és az ezekből adódó rossz életkörülmények jellemzik.

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci részvétele és gazdasági aktivitása lényegesen elmarad a népesség egészének aktivitásától, képzettségük tekintetében is hasonlókat tapasztalunk.

Elengedhetetlen a nők esélyegyenlőségének megteremtése. Fel kell számolni a foglalkoztatás és a bérek terén meglévő nemi alapon történő megkülönböztetéseket, illetve meg kell teremteni azokat a feltételeket, amelyek segítik a nők családi és munkahelyi kötelezettségének összehangolását.

A roma származású munkavállalók legnagyobb elhelyezkedési problémáját a szakképzettség hiánya okozza. Munkaerő-piaci esélyeiket tovább rontja a megfelelő kommunikációs készségek hiánya, a mélyszegénység és a többségi társadalom előítélete is. A romaság problémája összetett, társadalmi integrációjuk növekedéséhez összefogásra van szükség.

A társadalmi szolidaritás (kohézió) erősítésével, a civilizációs javakhoz való hozzáférés feltételeinek megteremtésével, az esélyegyenlőség javításával a meglévő kedvezőtlen társadalmi folyamatok negatív hatásai mérsékelhetők, hosszú távon megszüntethetők, melyben a preventív intézkedéseknek kiemelt jelentőségük van.

Célok:

- A foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékony alkalmazásával meg kell akadályozni a munkanélküliség tartóssá válását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esetében
- Komplex képzési és foglalkoztatási programokat kell indítani, illetve kiemelten kell támogatni a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló rétegeket, az alacsony iskolai végzettségűeket, elavult képesítésűeket, a tartós munkanélkülieket, az idősebb korosztályba tartozó munkavállalókat, a megváltozott munkaképességűeket és a romákat és a nőket segítő kezdeményezéseket- különös tekintettel az olyan civil kezdeményezéseket - amelyek első sorban integrált foglalkoztatással járulnak hozzá a hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatási hátrányainak mérsékléséhez, és esélyegyenlőségük megteremtéséhez.
- Támogatni kell a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához szükséges speciális tárgyi, technikai és kommunikációs feltételek megteremtését.
- Támogatni és bővíteni kell a nők munkavállalását lehetővé tevő gyermek-elhelyezési lehetőségek körét, és minél több családbarát munkahely létesítését.

3.3.2.4 Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének támogatása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

Atipikus munkavégzésen a munka elvégzésének hagyományostól eltérő kereteit, feltételrendszerét, helyszínét értjük.

Atipikus foglalkoztatásnak számos jogi formája lehet, ilyen pl. a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka, bedolgozói jogviszony, az alkalmi munkavállalás, az önfoglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, a határozott idejű szerződéses foglalkoztatás, az osztott, vagy egyenlőtlen munkaidejű foglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás, vagy az ösztöndíjas foglalkoztatás is.

Közös ismervük, hogy jóval nagyobb rugalmasságot biztosítanak a munkavégzés körülményeit illetően, alkalmazásuk újszerű munkaszervezést és korszerű vezetői szemléletet igényel.

Az Európai Unió országokban az atipikus foglalkoztatás – különösen a távmunka – igen népszerű, folyamatosan nő az ilyen módon foglalkoztatottak száma.

Térségünkben az alkalmazásban állók legnagyobb hányada hagyományos, napi 8 órás időtartamban végez munkát. Az atipikus foglalkoztatás elterjedése elsősorban a többszörösen hátrányos helyzetben lévő munkavállalóknak (pályakezdőknek, GYES-ről, GYED-ről visszatérőknek, az alacsony iskolai végzettségűeknek, romáknak megváltozott munkaképességűeknek) könnyíthetné meg a munka világába való visszatérését az által, hogy átmenetet biztosíthatna a hagyományos foglalkoztatási formák irányába.

Célok:

- Fel kell tártani a nem hagyományos foglalkoztatási formákban végezhető tevékenységek mind szélesebb körét;
- Marketing tevékenységet kell folytatni az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése érdekében;
- Támogatni kell a munkáltatók atipikus foglalkoztatási kezdeményezéseit (különös tekintettel a távmunkára irányuló kezdeményezéseket);
- Támogatni kell a nonprofit gazdasági társaság kialakítását és működését.

3.3.3 Humán erőforrással kapcsolatos stratégiai célok

A humán erőforrások fejlesztése

3.3.3.1 A képzési struktúra összehangolása a munkaerő-piaci igényekkel

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A munkanélküliség megelőzésének leghatékonyabb módszere, ha a pályakezdő fiatalok versenyképes végzettséggel és képességekkel kerülnek ki a munkaerőpiacra.

Súlyos probléma, hogy az oktatási rendszer reformja ellenére az elmúlt közel két évtizedben az oktatásban és a foglalkoztatásban érdekelt szereplők közötti együttműködés nem javult, melynek következtében a szakképzési struktúra csak részlegese találkozik a munkaerő-piaci igényekkel.

Az iskolafenntartók (önkormányzatok) nem minden esetben a valós piaci igényeknek megfelelően indítanak szakokat. Ennek egyik oka, hogy nem alakul ki kellően a szoros kapcsolat a gazdaság és a képzés között.

További súlyos problémát jelent, hogy az egyre csökkenő gyermeklétszám miatt, az oktatási intézmények versenyezni kényszerülnek a tanulóért, melynek

következtében egyre több gyenge tanulmányi eredményű és rosszul motivált tanuló kerül a szakképző iskolákba.

Az érettségizettek nagy hányada, még az átlag alatt teljesítők is, inkább a felsőoktatást választják, ahol sokszor nem a reális munkaerő-piaci igényeket figyelembe vevő képzéseket indítanak, vagy olyan „divatszakmákra” jelentkeznek mely iránt nincs valós piaci kereslet.

A kialakult helyzet egyfelől feszültséget kelt, csalódást okoz az elhelyezkedni nem tudó végzettek körében, másrészt nagyfokú pazarlás is.

A térségben működő kis- és középvállalkozások számára lényeges a szakképzés. A cégek többsége „kész embereket” szeretne kapni az iskolákból. Gondot jelent számukra, hogy a tanulók sok esetben nem ismerik meg a tanulmányaik alatt a szakmájukra vonatkozó korszerű technológiai eljárásokat, módszereket, anyagokat, továbbá egy részük nem ismerkedik meg a munkahelyek valós világával sem. Éles kritikai megfogalmazásaik ellenére ugyanakkor ők sem képesek - főleg közép és hosszú távon megfogalmazni- várható munkaerő szükségletük mértékét és összetételét.

Az előbb vázolt problémák javítása komplex, összehangolt tevékenységsorozatot indokol az érintettek széles körének részvételével.

Célok:

- A munkaerő-piaci elvárásokhoz való igazodás elősegítése érdekében fejleszteni kell a tervezési, előrejelzési, érdekegyeztetési és a folyamatos nyomon követési rendszer módszertanát.
- Segíteni kell az iskolafenntartókat és az iskolákat, valamint a felnőtt képző intézményeket a képzési szerkezet meghatározásában. A beiskolázás előtti tanév kezdetére meg kellene határozni a nehezebben beiskolázható szakképesítések körét.
- A szakmastruktúrára vonatkozó döntésekben növelni kell a szükséges kamarák szerepét.
- Meg kéne állapodni abban, hogy a képzési rendszer mivel akarja és tudja ösztönözni a keletkezett hiányok felszámolását (pl. magasabb ösztöndíj a tanulóknak).
- Célszerű az elhelyezkedési sikerességet tanintézmények szintjén mérni és a pályaválasztási kiadványokban publikálni.
- A szakképző iskolák közötti szakmai együttműködések erősíteni kell megyehatáron kívül is (pl. Szigetvár, Sellye).
- Fejleszteni kell az iskolák tárgyi, technikai felszereltségét a tanulók korszerű anyag és technológia ismeretének érdekében.
- Támogatni kell az intézmények pedagógiai, szakmai fejlesztését, a pedagógusok módszertani továbbképzését.
- A felzárkóztató képzésben résztvevők számára olyan feltételeket kell teremteni és módszereket kell alkalmazni, hogy pótolni tudják lemaradásukat.

3.3.3.2 A pályaválasztási és pályaaorientációs tevékenység fokozása, a pályaválasztás, pályamódosítás előtt állók motiválása, a fizikai szakmák presztízsének visszaállítása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A pályakezdő munkanélküliség alakulása és változása visszatükrözi a munkaerőpiac feszültségeit. A strukturális munkanélküliség a pályakezdő munkanélküliek körében is megmutatkozik, az egyes területeken való túlképzés, illetve elégtelenség következtében.

Az oktatáspolitikai az elmúlt évtizedben az érettségizettek és a diplomások számának növelését helyezte célkitűzése középpontjába. A munkaerőpiac a magas iskolai végzettségű szakemberek mellett a jól felkészült szakmunkásokat is egyre nagyobb számban igényli, melyekből egyre több területen hiány mutatkozik. A munkáltatók megerősítették, hogy a pályaaorientáció erősítésével és annak széles körű kiterjesztésével lehetne hatékonyabb ösztönzést adni a pályaválasztás előtt állók részére, bemutatva a fizikai munkával járó hiányszakmákra való jelentkezés hosszú távú előnyeit (biztos állás, egzisztencia, tervezhető és megalapozott életpálya).

A pályaválasztási előkészítő munka fő színtere az iskola. A pedagógusoknak kiemelkedő szerepük van a pályaaorientációban, pályaválasztásban, mert a szülők sok esetben nem tudják reálisan felmérni azokat a képességeket és készségeket, amelyekkel gyermekük rendelkezik, tévesen ítélik meg a választott pálya lehetőségeit és tévútra irányíthatják gyermeküket.

A pályaválasztáshoz és a pályaaorientációhoz a munkaügyi központok preventív szolgáltatási rendszere is segítséget nyújthat, ahol információkkal és különféle pályakereső és tervező csomagokkal segítik a helyes döntések meghozatalát.

Célok:

- A pályaválasztás hatékonyságának javítása érdekében az iskolák pályaválasztási felelőseit, osztályfőnökeiket felkészíteni, tovább képezni és folyamatos informálni szükséges.
- Biztosítani kell, hogy az egyénre szabott pályaaorientációs tanácsadás szolgáltatás minden érintett számára elérhető legyen.
- Motiválni kell a pályaválasztás előtt álló fiatalokat és pályamódosító felnőtteket arra, hogy olyan szakmát válasszanak, amely érdeklődési körüknek, adottságaiknak, képességeiknek megfelel, ugyanakkor illeszkedik a munkaerő-piaci igényekhez is.
- A fizikai munkával járó szakmák és az ilyen típusú életpályák színvonalas bemutatásával, valamint a munkaerő-piaci kereslet ismertetésével, segíteni kell az egyén és a gazdaság számára is előnyös pályaválasztást, pályaaorientációt.

3.3.3.3 Az élethosszig tartó tanulási szemlélet ösztönzése, feltételeinek fejlesztése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

Felgyorsult világunkban, ahol minden tudás gyorsan elévül, csak az tud tartósan a munkaerőpiacon maradni, aki alkalmazkodik a munkaerő-piaci igényekhez és elvárásokhoz és tudását folyamatosan fejleszti, megújítja.

Bár széleskörű társadalmi egyetértés van az egész életen át tartó tanulás szükségességéről, azonban ez még nem érződik sem a munkavállalók, illetve a munkát vállalni akarók, sem a munkaadók magatartásán.

A jelenlegi rendszer nem ösztönzi eléggé a munkavállalókat az egyéni döntésen alapuló képzésre, és a munka melletti tanulásra. Ez részben az oktatási rendszer hibája, mely inkább konzerválja és újratermeli, mintsem csökkenti a társadalmi egyenlőtlenségeket. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci alkalmazkodásán a jelenlegi felnőttképzési rendszer pedig csak nagyon lassan képes segíteni.

A kis és középvállalkozások többsége nem képzi munkavállalóit, melynek oka, hogy nem rendelkeznek hosszú távú humánerőforrás-fejlesztési stratégiával. Jellemző hogy csak abban az esetben támogatják dolgozóik továbbképzését, ha azt látják, hogy a humánerőforrásba való befektetésük rövid időn belül megtérül.

Az informatikai és idegen-nyelv ismerete ma már olyan szakmákban is követelmény, ahol néhány évvel ezelőtt még elképzelhetetlen volt. Erre a kihívásra a tudásalapú társadalom szellemiségének elfogadása, az élethosszig tartó tanulás igénylése és gyakorlati megvalósítása a megfelelő válaszlépés.

Célok:

- Az egész élete át tartó képzés feltételrendszerének javítása;
- Az oktatási intézményeknek nagyobb hangsúlyt kell fordítaniuk a nevelésre, illetve azoknak a kompetenciáknak a kialakítására, melyeket a munkaerőpiac igényel;
- Motiválni kell a vállalkozásokat saját munkavállalóik képzésére;
- A lakosság idegen-nyelv tanulását, számítógép, internet használatát, informatikai ismereteit direkt és indirekt eszközökkel ösztönözni kell;
- Támogatni és fejleszteni kell a távoktatás rendszerét, mely nagyobb rugalmasságot jelent a munkavállalók számára.

3.3.4 A partnerséggel kapcsolatos stratégiai célok

A munkaerő-piaci szereplők informáltságának bővítése, együttműködések, partnerségek kialakításának segítése

3.3.4.1 A helyi közösségek és civil szervezetek aktivizálása, foglalkoztatásban vállalt szerepük erősítése

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A rendszerváltással a társadalom új dimenziókat nyitott az önszerveződő civil társadalmi szervezetek számára. A civil szervezetek részt vállalnak a társadalompolitika formálásában, a többszektörű közszolgáltatások biztosításában, de talán legfontosabb társadalmi-lélektani szerepük az önkéntesség, az öntevékenység, a jótékonyág, a mások iránt érzett felelősség és a szolidaritás. Ezek mind-mind olyan tulajdonságok és képességek, amelyek kiteljesedéséhez a civil közösségek adják a legtermészetesebb keretet. Jelentős részben a civil szervezetek töltik be a társadalmi kontroll, a „társadalom lelkiismeretének” szerepét. Kezdeményezői azoknak a törekvéseknek, amelyek érvényre juttatják az azonos érdeklődésű és érdekű emberek, embercsoportok közösséget szolgáló, jobbító szándékait. Alkalmat adnak a kisebb-nagyobb társadalmi csoportok különleges igényeit kielégítő szolgáltatások fejlesztésére, a nem profitcélú társadalmi innovációra és a társadalmi problémák közösségi (de nem állami) kezelésére.

A magas munkanélküliség, a passzivitás, érdektelenség, valamint a társadalmi integráció hiánya szükségessé teszik az olyan cselekvő civil szervezetek támogatását, melyek a munkavállalók aktivizálásában, a lokális kötődés fontosságának hangsúlyozásában, illetve a szociális gazdaság elemeinek kiépítésében aktív szerepet vállalnak és hozzájárulnak néhány fő folyamatos foglalkoztatásához.

A rendszerváltást követően a Barcsi Kistérségben működő egyesületek és alapítványok száma jelentősen megemelkedett, jelenleg több mint 100 bejegyzett nonprofit szervezet működik a térségben. A nagy szám mögött széles tevékenységi kör húzódik meg, viszont a foglalkoztatási és szociális területen feladatot vállaló nonprofit szervezetek száma jóval kevesebb, mint a más területen tevékenykedőké (pl. szabadidő, sport, hobbi, stb.). Mivel a civil szektor nagyobb szerepvállalása hatással lehet a társadalmi szempontból marginalizálódott rétegek integrálásában, térségünkben kiemelt jelentősége van a szociális gazdaságban való szerepvállalásuk növelésének. A települések szociális, mentálhigiénés igényeinek kielégítésével, és egyéb közösségi igényeken alapuló feladatok ellátásával maguk is, mint foglalkoztatók jelenhetnek meg, így közvetlenül hatást gyakorolhatnak a foglalkoztatás bővülésére.

Célok:

- Kiemelt feladat a közösségek gazdasági érdekeinek védelme, illetve a lakosság életminőségének javítása érdekében már tevékenykedő

szervezetek stabil működési feltételeinek megteremtéséhez, illetve ilyen típusú új szervezetek megalakításában való segítségnyújtás.

- Fontos feladat az önkormányzati, vállalkozói és a civil szektor együttműködésének erősítése, és az együttműködésekben belül a civil szervezetek szerepvállalásának növelése
- Komplex foglalkoztatás bővítésre irányuló civil kezdeményezésekre programok, projektek kidolgozása és megvalósításuk támogatása

3.3.4.2 Foglalkoztatást érintő projektek eredményeinek és módszereinek széles körben való bemutatása, a jó gyakorlatok elterjesztése, együttműködések ösztönzése, forráskoordináció alkalmazása

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A Barcsi kistérségben több foglalkoztatás bővítést érintő projekt valósult és valósul meg sok esetben egymással párhuzamosan. Az egyes programok sokszor egymástól elszigetelten működnek, mert az egyes projekteket megvalósító szervezetek között gyakran nem megfelelő az információáramlás, nem szereznek tudomást a programokról, illetve nem ismerik egymás bevált módszereit, technikáit. Rendkívül nagy jelentősége van annak, hogy a gazdaság különböző területein érdekelt szervezetek, együttműködéssel és partnerséggel megsokszorozzák erejüket és lehetőségeiket. A munkaerőpiac helyi szereplőinek kapcsolatrendszerének bővítése, együttműködése, bevált gyakorlataik, módszereik megismerése és elterjesztése jelentősen hozzájárulhat a foglalkoztatási helyzet javulásához. Mindezek alapján szemléletváltozást kell elérni a projekteredmények és módszerek terjesztése és felhasználása területén, mert ez jelentősen hozzájárul az erőforrásokkal való hatékonyabb gazdálkodáshoz.

Célok:

- Meg kell teremteni annak lehetőségét, illetve meg kell találni azokat az információs csatornákat, hogy a foglalkoztatást javító projekteket megvalósító szervezetek információt szerezzenek egymás programjairól, tapasztalataikat, módszereiket, eredményeiket megosszák egymással.
- Az erőforrásokkal való hatékony gazdálkodás, és a befektetések közösségi szinten való maximális hasznosulása érdekében, lehetőség szerint össze kell kapcsolni a párhuzamosan futó programokat.
- Kiemelt feladat a foglalkoztatásban érdekelt szervezetek foglalkoztatás javítása érdekében alakuló együttműködésének ösztönzése, az ésszerű és kívánatos munkamegosztás támogatása.
- Támogatni kell a projekteket megvalósító szervezetek ellenérdekeltségének kiküszöbölését.

- A térség gazdasági szereplői ismerjék a foglalkoztatás javítása érdekében szerveződött kistérségen kívül működő, illetve nagyobb hatókörű (megyei, regionális) partnerségek és hálózatok céljait, eddigi tevékenységeit, elért eredményeit. Igény szerint lehetőségük nyíljon csatlakozni ezekhez a partnerségekhez is.

3.3.4.3 A munkaerő-piaci szereplők igényeinek megismerése és azok kielégítése érdekében, pontos és naprakész munkaerő-piaci információk gyűjtése és közzététele

A fejlesztési prioritás indokoltsága

A humán erőforrás fejlesztés elengedhetetlen feltétele, hogy pontos információkkal rendelkezünk a térség munkaerő-piaci keresleti tényezőinek szerkezetéről és összetételéről. Nem rendelkezünk pontos ismeretekkel a kistérségben fellelhető szabad álláshelyekről, a betöltésükhöz szükséges szakképesítésekről, valamint a munkaadók egyéb foglalkoztatási elvárásairól.

A szakképzési irányok meghatározása szempontjából rendkívül fontos a hiányszakmák beazonosítása, melyhez pontos és naprakész információkra van szükség, melyek napjainkban csak korlátozottan állnak rendelkezésre.

Célok:

- A munkaerő-piaci szereplőket, különös tekintettel a munkaadókat ösztönözni kell a rendelkezésükre álló, és közreműködésükkel megszerezhető információk rendelkezésre bocsátására a munkaerő-piaci igények pontos megismerése érdekében.
- A jelenlegi rendszerek modernizálásával mind szélesebb igényeknek megfelelő és mindenki számára hozzáférhető, naprakész információkat kell nyújtani a munkaerő-piaci szereplőknek.

3.4 Forráskoordináció

4. A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának értékelése

3.5 A program várt hatása

A Foglalkoztatási Stratégia mentén létrejövő Foglalkoztatási Paktumtól várt hatásokat az alábbiakban foglaljuk össze:

- Az alulról építkező, partnerségi rendszer képes a térség súlyos munkanélküliségi problémáját kezelni, a szociálisan veszélyeztetett és a társadalom periferiájára szorult csoportok ellehetetlenülését megakadályozni.
- Hatékonyabbá válik az iskolarendszerű oktatás szerkezete és a felnőttképzés struktúrája, a helyi munkaerő-piaci elvárások és követelmények összehangolása által.
- Hatékonyabb foglalkoztatáspolitikai rendszer jön létre.
- Nő a térség népességmegtartó képessége

3.6 Monitoring rendszer

A program sikeressége, eredményessége érdekében kiemelt fontosságú a végrehajtás folyamatos nyomon követése, az outputok és eredmények kitűzött célokkal való összevetése, azaz a monitoring tevékenység. Csak abban az esetben lesznek eredményesek a kistérség foglalkoztatási stratégiájához kapcsolódó programok, amennyiben a Foglalkoztatási Paktum keretében megfelelően koordinálják a végrehajtást. Ennek érdekében fel kell állítani egy megfelelően működő monitoring rendszert. Jelen program vonatkozásában a monitoring tevékenység az alábbi elemekre épül:

- Monitoring indikátorok
- Éves jelentések

A jól működő monitoring alapja a megfelelő indikátorok választása, amellyel partnerségbe tudja mutatni az elért eredményeket, mérni tudja a célok elérésének sikerességét, és segít a sikerkritériumok meghatározásában is.

Az indikátoroknak, relevánsnak és objektívnek kell lenniük. Ideális esetben a partnerségek tagjainak egyet kell érteniük az indikátorokban.

Az indikátorok főbb típusai:

Meg kell határozni azokat a mennyiségi és minőségi indikátorokat, amelyeket minden projekt esetében mérnek és a monitoring rendszerben rögzítenek.

A mennyiségi indikátorok (számok és statisztikák) Nagyon hasznosak arra, hogy bemutassuk a kiinduló helyzetet, a tényeket és kimeneti eredményeket, például a ráfordított pénzügyi forrásokat vagy a képzésben részesülők számát. Önmagukban azonban nem alkalmasak a teljes kép bemutatására. A más térségekkel való

összehasonlítás miatt érdemes sztenderd, mások által és statisztikai rendszerek keretében is gyűjtött indikátorokat használni.

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

Az indikátorok három fő csoportja:

1. Output (kimeneti) indikátorok:

A projekt aktivitását mérik.

Pl.:

- építésnél, ami megépült (m, m2, m3)
- eszközbeszerzésnél, amit megveszünk (db, típus)
- tanulmány esetében db, téma, típus
- képzésnél, rendezvénynél fő, résztvevő
- foglalkoztatásnál fő

2. Eredményindikátorok:

A projekt által generált közvetlen eredményeket, a projekt céljainak teljesülését mérik.

Ilyenek lehetnek:

- ...% kapacitás-növekedés
- ...% munkahelyek számának emelkedése
- képzésnél pl. szemléletváltás, ismeretbővülés, képességjavulás a célcsoport %-ban

3. Hatásindikátorok:

A projekt által generált egyéb, az eredményekből következő hatásokat mérik.

Ilyenek lehetnek:

- jövedelemnövekedés
- versenyképesség
- hatékonyság
- diverzifikáció
- szerkezetváltás
- foglalkoztatási képesség
- abszorpciós képesség
- multiplikáció
- identitás
- innováció képesség

A monitoring segít a végrehajtás nyomon követésében, az elért eredmények áttekintésében, a partnerek és a finanszírozók tájékoztatásában, a problématerületek feltárásában.

Az egyes intézkedésekhez kapcsolódó indikátorok kifejtésre kerülnek az Akciótervben, az adott intézkedéshez kapcsolódó fejlesztés bemutatásánál, melyek évente kerülnek felülvizsgálatra az Irányító Csoport által.

A folyamatos adatgyűjtés mellett célszerű negyedévente előrehaladási jelentést is készíteni, amelyet egyébként a támogatási programok nagy része is megkövetel.

3.7 A stratégia megvalósításához szükséges források rendelkezésre állásának bemutatása

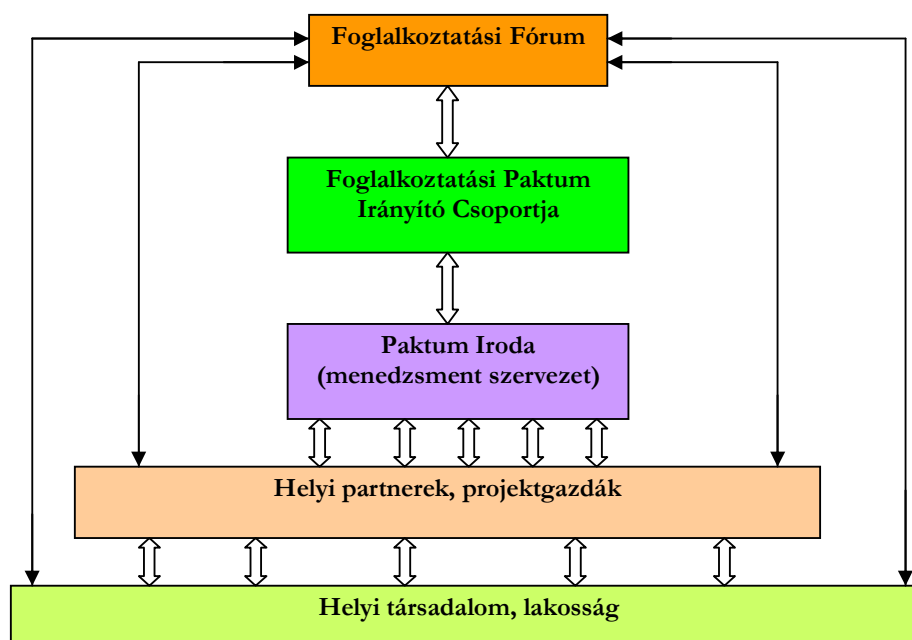
A program megvalósítása kistérségi projekteken keresztül történik, e projektek előkészítésében, a finanszírozási források felkutatásában jelentős szerepe lesz a kistérségnek. A megvalósítás során felmerülő operatív feladatokat a Foglalkoztatási Paktumhoz kapcsolódó Paktumiroda végzi, aki félévente beszámol az Irányító Csoportnak az erre vonatkozó tevékenységéről.

A Stratégia minden egyes beavatkozási terület esetében megpróbálja ismertetni a lehetséges támogatási formákat. Ezek egy része az Európai Unió Strukturális Alapjaiból finanszírozható, de szükséges a lehetséges hazai (központi és decentralizált) pályázati források felkutatása, figyelemmel kísérése is.

A megvalósítás sikere érdekében egyrészt szükség van a fejlesztési program térségen belüli bemutatására, ismertségének biztosítása, valamint a befektetési lehetőségek külső beruházók irányába történő kommunikálására. Másrészt szükséges a kistérség forrásmegkötő képességének javítása érdekében a térségi projekt-csatorna hatékony működtetése, azaz projektek generálása, projektadatbázis működtetése, projektek előkészítése és a projektek kiajánlása, megvalósítása.

3.8 A stratégia végrehajtási rendszere

A megvalósítás szervezeti felépítését a következő ábra szemlélteti:



A megvalósításban érintettek köre a kistérség települései, a vállalkozások a civil szervezetek, ezeken belül is különös tekintettel azok, akik tagjai a Foglalkoztatási Paktumhoz kapcsolódó Irányító Csoportnak. Feladatuk, hogy mind a települési, mind a kistérségi szintű igényeket kielégítsék, melyhez biztosítaniuk kell a szükséges szervezeti kereteket, definiálniuk a legfontosabb feladatokat, és informálni a célcsoportok és kedvezményezettek körét.

A Stratégiában megfogalmazott célok és intézkedések végrehajtását a felállított Paktumon belül az Irányító Csoport viseli a felelősséget, és felügyeli a végrehajtást. Ehhez kapcsolódóan az Irányító Csoport feladata:

- A települési önkormányzatok és gazdasági szervezetek fejlesztési elképzeléseinek összehangolása, az együttműködés elősegítése;
- Finanszírozási források felkutatása;
- Alprogramok, részprogramok évenkénti felülvizsgálata;
- Nyilvánosság tájékoztatása a programok célkitűzéseiről, a megvalósulás részleteiről;
- Kistérség érdekképviselője testületekben, fórumokon.

Az operatív feladatok nagy részét a Foglalkoztatási Paktum keretében felállított Paktumiroda végzi. A Paktumiroda feladatai a következők a Stratégiát illetően:

- Adminisztrációs feladatok ellátása;
- Koordináció a kistérségben működő szervezetek között (vállalkozások, nonprofit szervezetek, önkormányzatok);
- Befektetés-ösztönzési tevékenység koordinálása, térségi szervezése;
- Kistérségi marketing és PR tevékenységek irányítása, szervezése;
- Nyilvánosság biztosítása, a Kistérségi Paktummal kapcsolatos dokumentációk honlapon való megjelentetése, hírlevelek küldése;
- Projekt-előkészítéshez, pályázatíráshoz kapcsolódó szakmai stáb felállítása;
- A program megvalósítását befolyásoló tényezők figyelemmel kísérése, és jelentési kötelezettség az Irányító Csoport felé;
- Kistérségi stratégia képviselője a megyei és regionális tervezésben;
- Tájékoztatási kötelezettség a kistérség és települési fejlesztések lakosság felé történő kommunikációjában;
- Lehetőség biztosítása a kistérség társadalmasítására.

5. Zárszó

A Barcsi kistérség Foglalkoztatási Stratégiájának kidolgozása része a „Paktum a Parton” című projektnek.

Ezen dokumentum tartalmazza a projekt keretében megvalósult helyzetelemzésen alapuló átfogó és specifikus célok, a hozzájuk tartozó prioritások, valamint a fejlesztéshez szükséges eszközök összességét, amelyek meghozhatják a paktumtól várt pozitív hatásokat.

Célunk az volt, hogy iránymutatást adjunk a foglalkoztatás terén meghatározó szereplők részére az inaktivitás és a munkanélküliség mérsékléséhez, a vállalkozási szféra együttműködésének előmozdításához, az alkalmazkodóképesség fejlesztéséhez, valamint a munkaerő-piac és a képzési struktúrák összehangolásához a kistérség foglalkoztatási színvonalának növelése érdekében.

Az elkészült foglalkoztatási stratégia összhangban áll a megyei és országos tervekkel, illetve más kistérségi stratégiákkal, továbbá érvényesülnek benne az Európai Unió által elvárt horizontális, esélyegyenlőségi és a fenntarthatósági szempontok is.

A Szerzők