



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM



Tolna Megyei Foglalkoztatási Stratégia 2017-2021

TOP-5.1.1-15 TL1-2016-00001

*Foglalkoztatási stratégia elkészítése és annak megvalósítását szolgáló kutatás, elemzés,
felmérés elkészítésének szolgáltatásai*

Készítette: ICG Ex Ante Tanácsadó Iroda

Szekszárd, 2017. január 30.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

1	Vezetői összefoglaló.....	6
2	Tolna megye munkaerő-piaci helyzete és SWOT analízise.....	8
2.1	A gazdaság általános helyzete.....	8
2.1.1	Területi és gazdasági jellemzők	8
2.1.2	A vállalkozások összetétele	9
2.2	A népesség összetétele	14
2.2.1	A népességszám alakulása	14
2.2.2	A népesség korcsoportos és iskolai végzettség szerinti megoszlása	15
2.3	A képzéskibocsátás alakulása Tolna megyében	17
2.3.1	Alap és középfokú oktatás	17
2.3.2	Szakképzés	18
2.3.3	Felnőttképzés, felnőttoktatás	22
2.3.4	Támogatott munkaerő-piaci képzések	26
2.3.5	Felsőoktatás	27
2.4	Szakképzés helyzete Tolna megyében	29
2.4.1	A szakképzés változásai az elmúlt időszakban	29
2.4.2	Szekszárdi Szakképzési Centrum.....	30
2.4.3	Dunántúli Agrár-szakképző Központ (DASZK) Tolna megyei szakképző intézményei.....	38
2.4.4	Egyházi és alapítványi fenntartású szakképző intézmények Tolna megyében.....	39
2.4.5	A szakképzéshez kapcsolódó kollégiumi ellátás helyzete a térségben.....	40
2.5	Pályaorientációs tevékenységek Tolna megyében.....	42
2.5.1	A Tolna Megyei Kormányhivatal pályaorientációs, prevenciós tevékenysége	42
2.5.2	A TMKIK pályaorientációs tevékenységei	45
2.5.3	Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Tolna Megyei Igazgatóságának szakmanépszerűsítő és pályaorientációs tevékenységei	46
2.5.4	A Szekszárdi Szakképzési Centrum Szakképzési tevékenységei (2015/2016-os tanév).....	47
2.6	Munkaerő-piaci aktivitás, foglalkoztatás	49
2.7	Munkanélküliség	49
2.7.1	Általános helyzetkép	49
2.7.2	Álláskereső összetétele	52
2.8	Inaktívak helyzete	54
2.9	Munkáltatói igények	55
2.9.1	Bejelentett üres álláshelyek elemzése	55
2.9.2	Álláshirdetések elemzésének főbb eredményei	56

2.9.3	Vállalati igényfelmérés eredményei.....	61
2.10	SWOT analízis.....	66
3	Tolna megye járásainak humánerőforrás térképe	69
3.1	Bonyhádi járás	69
3.2	Dombóvári járás.....	70
3.3	Paksi járás	72
3.4	Tamási járás	73
3.5	Tolnai járás	74
4	Tolna megye munkaerőpiacát érintő folyamatok	76
4.1	Jogi, szabályozási környezet	76
4.2	Kormányzati, stratégiai és szakpolitikai dokumentumok.....	76
4.2.1	Kormányzati dokumentumok.....	76
4.2.2	Megyei stratégiai dokumentumok.....	78
4.2.3	A paktum-terület járásszékhelyeinek Integrált Településfejlesztési Stratégiái	80
4.2.4	Szekszárd Megyei Jogú Város és várostérsége foglalkoztatási paktumának stratégiai dokumentumai	82
4.3	Szociális gazdaság és nonprofit programok megvalósulása a térségben.....	86
4.4	Térségi és gazdasági fejlesztések hatása a munkaerőpiacra.....	94
4.4.1	A támogatásban részesült projektek a térségben.....	94
4.4.2	Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) keretében tervezett fejlesztések.....	96
4.4.3	A Tolna Megyei Kormányhivatal uniós támogatással megvalósuló komplex munkaerőpiaci programjai	98
4.5	Középtávú trendek.....	99
4.6	A Paktum terület közösségi közlekedési helyzete	101
4.7	Gyermekekellátási szolgáltatások elérhetősége a térségben.....	102
4.7.1	Bonyhádi járás	104
4.7.2	Dombóvári járás.....	105
4.7.3	Paksi járás	106
4.7.4	Tamási járás	106
4.7.5	Tolnai járás	107
4.7.6	A TOP ERFA pályázatokhoz kapcsolódó fejlesztések a gyermekellátások területén.....	107
5	Jövőkép és stratégiai célok.....	109
5.1	Jövőkép	109
5.2	A Stratégia céljai.....	109
6	A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai	111

7	Eszközök, beavatkozási pontok, javaslatok.....	116
7.1	Fiatalok munkaerő-piaci integrációja	116
7.2	Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével	119
7.3	A szakképzés fejlesztése, a duális képzés elterjesztésének támogatása	123
7.4	Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése, munkaadói igényeken alapuló munkaerő-fejlesztési programok támogatása	126
7.5	A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása .	130
7.6	A foglalkoztatás ösztönzése, foglalkoztatói fejlesztések támogatása	133
7.7	Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése	136
7.8	Szociális gazdaság non-profit foglalkoztatási programok támogatása.....	138
7.9	A munkaerő-piaci belépés segítése	142
7.10	Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának javítása	145
8	A Stratégia megvalósítása.....	148
8.1	A megvalósítás alapelvei	148
8.2	A megvalósítás feltételrendszere	149
8.3	A Stratégia megvalósítását támogató Paktum projekt	152
8.4	A megvalósítás lépései, ütemezése.....	156
8.5	A Stratégia megvalósításának nyomon követése	157
8.6	A megvalósítás értékelése	159
9	Mellékletek.....	162
9.1	Jegyzékek.....	162
9.1.1	Ábrák jegyzéke	162
9.1.2	Táblázatok jegyzéke	163
9.2	Tolna megye és Szekszárd Megyei Jogú Város Foglalkoztatási Stratégia célrendszerének illeszkedéséről szóló dokumentáció	166
9.3	Hivatkozott térképek	169
9.4	Hivatkozott infógrafikák	174
9.5	Hivatkozott ábrák	178
9.6	Hivatkozott táblázatok	188
9.7	A Paktum terület közösségi közlekedésének elemzése	193
9.7.1	A közösségi közlekedés sajátosságainak hatása a foglalkoztatásra	193
9.7.2	Bonyhádi járás települései	194
9.7.3	Dombóvári járás települései.....	196
9.7.4	Paksi járás települései	198



9.7.5	Tamási járás települései	200
9.7.6	Tolnai járás települései	202
9.7.7	A közösségi közlekedés helyzetének konklúziója	204

1 Vezetői összefoglaló

A Tolna Megyei Önkormányzat, a Tolna Megyei Kormányhivatal, a Tolnáért Nonprofit Közhasznú Kft. és a Kék Madár Alapítvány (továbbiakban: Konzorciumi partnerek) 2016-ban Tolna Megyei Foglalkoztatási Együttműködési Programot (továbbiakban: Paktum) hoztak létre. A Paktum illetékessége (továbbiakban Paktum terület) Tolna megye egészére kiterjed, ez alól kivételt képez Szekszárd MJV paktumának (TOP-6.8.2-15) területe.¹

A Konzorciumi tagok a Paktum projekt részeként a térségi gazdaságfejlesztési célokhoz szorosan kötődő, foglalkoztatást és munkanélküliség elleni küzdelmet fókuszba állító, a kormány illetve az illetékes kormányhivatal munkaügyi politikájával összhangban álló lokális és átfogó programjaival szinergiában álló Foglalkoztatási Stratégiát alkotnak, amelynek tevékenységei a Paktum területén valósulnak meg. A térség településeinek önkormányzatai partnerségi tagként kerülnek bevonásra.

A helyi gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztést ösztönző program keretében a foglalkoztatás támogatásának, a vállalkozásfejlesztésnek és a gazdasági fellendülésnek együttes, összehangolt támogatása valósul meg, amely térségi együttműködésen, igényfelmérésen és tervezésen alapul.

A munkaerő-kereslet és kínálat összehangolásával, a vállalkozások munkaerő-igényére alapozott, célzott toborzás és kiválasztás eredményeképpen hatékonyabb foglalkoztatás-ösztönzés valósul meg, amelyeket az újonnan alkalmazott munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó átmeneti bér- és járuléktámogatási lehetőségek is támogatnak. Ettől a konzorciumi partnerek azt várják, hogy növekszik a munkavállalói mobilitás és a hátrányos helyzetű, álláskereső és inaktív emberek munkaerő-piacra történő visszatérésének esélye.

A stratégiai tervezés módszertanának alapeleme a kiindulási helyzet alapos ismerete, a legfontosabb problémák megnevezése, és ennek alapján határozott jövőkép és az ehhez társítható célok kialakítása. A Stratégia akkor lesz képes valós segítséget nyújtani, ha a Tolna megyei munkaerő-piaci problémák azonosítása maradéktalanul sikerül. Mindezeket figyelembe véve a Partnerség tagjai a mai nappal Foglalkoztatási Stratégiát fogadtak el a 2017-2021-es időszakra vonatkozóan.

A Foglalkoztatási Stratégia alapvetően a foglalkoztatási partnerség meghatározott céljait tartalmazza és dokumentálja a partnerség valamennyi lényeges szereplőjének részvételét a paktum stratégiájának kialakításában.

A Stratégia az ágazati trendeket figyelő elemző és előrejelző gazdasági és foglalkoztatási gyorsjelentések adatain alapul, ezek összegzése alkalmas a paktumterület munkaerő tartalékának felmérésére, illetve a foglalkoztatás terén felmerülő problémák vázolására és elemzésére. Jelen dokumentum meghatározza a legfontosabb foglalkoztatási prioritásokat, tar-

¹ A Tolna Megyei Önkormányzat és a Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat között lefolytatott egyeztetések során megtörtént a TOP-5.1.1 és a TOP-6.8.2 projektek közötti földrajzi lehatárolás. Szekszárd Megyei Jogú Város gazdasága és foglalkoztatási helyzete szervesen összekapcsolódik az öt övező településekkel. A Szekszárdi járás területén található települések alvótelepülésekként funkcionálnak, az itt élők többsége a megyeszékhelyen vállal munkát, ezért a Szekszárdi paktum illetékességi területének része a járás területe is. A megye a helyi paktumok esetében elsősorban ernyőszervezeti feladatokat lát el. A helyi paktumok Dombóvár-Tamási, Bonyhád és Paks területén valósulnak meg.

tartalmazza a konkrét intézkedési tervet, kiemeli a kulcsfontosságú projekteket és magába foglalja a stratégia átlátható összegzését.

A Stratégia a gazdaságfejlesztésre és a foglalkoztatási szint emelésére irányul. Tartalmazza a helyzetelemzésen alapuló átfogó és specifikus célokat, prioritásokat, javasolt konkrét fejlesztési irányokat, a fejlesztésekhez szükséges lehetséges források rendelkezésre állását, megnevezését, indikatív forrástérképet, valamint a monitoring és értékelés rendszerét, módszereit, folyamatát.

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

A Stratégia a horizontális – esélyegyenlőségi és fenntarthatósági – szempontok figyelembevételével készült és összhangban áll a hazai és uniós szinten meghatározott célkitűzésekkel és fejlesztési irányokkal. Igazodik az Európai Unió elvárásaihoz, az országos koncepciókhoz, de elsődlegesen a 2014-20-as operatív programokhoz.

A Stratégia kialakítása során figyelembe vettük a paktum alapidokumentumát jelentő Együttműködési Megállapodást. A Stratégia előkészítésének tekinthetjük a „Foglalkoztatási Stratégia innovációját megalapozó kutatás”, a „Vállalati háttér felmérése és elemzése”, valamint a „Célcsoport munkaerő-piaci és képzés-szükségletű elemzés a munkáltatói igények alapján” elemzéseket, tanulmányokat. Jelen Foglalkoztatási Stratégiára épül a paktum projekt keretében elkészülő paktum munkaprogram és akcióterv is, ezért e három alapidokumentumot közösen, egymásra épülve kell értelmezni, illetve rendszeres felülvizsgálatuk során a szükséges módosításokat eszközölni.

Jelen Foglalkoztatási Stratégiában foglaltakat a partnerség tagjai konszenzusos módszerrel fogadták el, amelyeket aztán a paktum résztvevői közös célnak tekintenek, és amelyek megvalósításának segítése a paktum menedzsment szervezet feladata lesz.

2 Tolna megye munkaerő-piaci helyzete és SWOT analízise

2.1 A gazdaság általános helyzete

2.1.1 Területi és gazdasági jellemzők

Tolna megye a Dunántúl délkeleti részén fekszik, északról Fejér megye, Keletről a Duna, délről Baranya megye, nyugatról pedig Somogy megye határolja. A Paktum terület nagysága 3.046,52 km², amely a megye területének (3.702,7 km²) 82,28%-a. A megyei paktum-területen található 92 településéből mindössze 9 db² városi jogállású. A városok közül négy járási székhely (Bonyhád, Dombóvár, Paks, Tolna) lakossága haladja meg a 10.000 főt. Dombóvár tömegközlekedési csomópontként, Paks pedig foglalkoztatási központként rendelkezik a megyén belül kiemelkedő jelentőséggel.

Tolna megye földrajzi adottságai változatosak, területének 43%-a síksági, alföldi jellegű, míg 57%-a változatos terepfelszínű, magasabb fekvésű, dombvidéki jellegű. Területe a Dunántúli-dombság és az Alföld találkozásánál fekszik, talán ebből is adódhat, hogy az ország legváltozatosabb táji adottságú térségei közé tartozik. Területéhez a Dunamenti-síkság, a Mezőföld, a Dél-Mezőföld, a Külső-Somogy, valamint a Mecsek és Tolna-Baranyai-dombvidék tartozik. Különösen értékes éghajlati adottság, hogy napfényben gazdag, a Dél-Mezőföld és a Sárköz pedig a napsütéses órák számát tekintetve az ország leggazdagabb területei közé tartozik, ami elsősorban a növénytermesztésnek kedvez.

A megyében jelentős a bortermelés, 2 borvidék határolható le. A Szekszárdi borvidék a Szekszárdi dombság legkeletibb területén, a dombság és a Sárköz találkozásánál fekszik. A szőlőtermesztésre alkalmas terület nagysága kb. 6 000 ha, amelyből jelenleg kb. 2 600 ha területen természetesen szőlőt. A Tolnai borvidéket 1998-ban hozták létre, amely átnyúlik a megye határain Baranya megye északi és Fejér megye déli részét is magába foglalva. A borvidék központja a Mezőföld és a Tolnai-hegyhát találkozásánál lévő településen, Kölesden van. A borvidékek gazdasági mutatói alapján elmondható, hogy a kékszőlő termesztése Tolna megyében meghatározó.

Tolna megye gazdasága vegyes képet mutat: a megye keleti felén a Paksi Atomerőmű és az autópálya hatása is érzékelhető, míg a megye nyugati területein a mezőgazdaság dominál. Ennek megfelelően jelentős kelet-nyugati lejtő alakult ki gazdasági fejlettség tekintetében.

Az ipar első sorban a városok köré koncentrálódik, a községekben a mezőgazdasági termelőtevékenységen túl nincs számottevő gazdaság. Tolna megye mezőgazdasági adottságai kedvezőek. Azonban a kedvező adottságok és a magas színvonalú alapanyag-termelés ellenére hiányzik a mezőgazdasági alapanyagokat feldolgozó vállalkozások köre, amely részben az egysíkú, szántóföldi tömegtermék előállítására koncentráló termelési módnak köszönhető. Kiemelkedően magas a mezőgazdasági termőterület aránya a megyében (70,4%) amelyhez a megye keleti oldalán egy történelmi borvidék is párosul. A szőlő-, gyümölcs- és zöldségtermelési kapacitás leginkább a vidéki részeken jelentős, azonban a feldolgozó kapacitások hiányoznak.

² Bonyhád, Nagymányok, Dombóvár, Paks, Dunaföldvár, Tamási, Gyöngyös, Simontornya, Tolna

A vidéki településeken a jelenleg is szűkös munkalehetőségek mellett a jövőbeni kilátásokat is rontja az a tény, hogy hiányoznak azok a vállalkozások, illetve vállalkozáskezdeményezések, amelyek képesek nem csak a kvalifikált munkaerőnek, hanem a sokszor csak alacsony szakképesítéssel rendelkező vidéki népesség számára is munkahelyet biztosítani. A megyében mindezeket túl problémát jelent a diplomás munkavállalók térségben tartása, emiatt igen alacsony az innovatív fejlesztésekhez szükséges szellemi tőkén alapuló újszerű vállalkozások száma is. A kutatás-fejlesztésre fordított ráfordítás országos szinten Tolna megyében a legalacsonyabb.³

A megye legnagyobb foglalkoztatója az MVM Paksi Atomerőmű Zrt., amely jelentősen befolyásolja Tolna megye gazdasági helyzetének képét. Az atomerőmű és a köré szerveződött beszállítói társaságok miatt jelentős szerepet játszik nem csupán a járás, hanem a megye gazdasági életében is. Az atomerőmű fejlesztése további gazdasági erősödést hozhat Tolna megyének és a régióknak.⁴ Mindezek mellett a megye azon részei, amelyeket nem ér el az Atomerőmű pozitív hatása, a megyei átlagnál jóval gyengébb gazdasági mutatókkal rendelkeznek. A megyében az országos átlagnál (6,1%) is magasabb a nyilvántartott álláskereső a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya (6,9%)⁵. A megyében a külföldi tőke jelenléte, illetve a gazdálkodó szervezetek tőkével való ellátottsága az országos átlagtól messze elmarad, a vállalkozások jellemzően alacsony hozzáadott értéket termelve működnek. A térség fejlődésének így mindenképpen gátat szab a működő tőke és a befektetők hiánya.

A megyében öt településen (Szekszárdon, Pakson, Dunaföldváron, Dombóváron és Bonyhád) található ipari park, de utóbbi három vonzáskörzete nem jelentős. A munkaerőpiaci egységek alapvetően járási szinten értelmezhetők.

2.1.2 A vállalkozások összetétele

Tolna megyében (Szekszárdi járás nélkül) 24827 vállalkozás található a KSH 2015-ös járási adatai alapján.

1. táblázat: Vállalkozások száma ágazatonként a Paktum területen (2015)

GAZDASÁGI ÁGAZAT	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS	ÖSSZESEN	%
A- mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	1824	1491	3054	3007	972	10348	41,68
B- Bányászat, kőfejtés	2					2	0,01

3 Tolna Megye Gazdaságfejlesztési Programja 2014-2020.

⁴ 2014-ben a Magyar Országgyűlés jóváhagyását adta az új atomerőművi blokk(ok) létesítésének előkészítését szolgáló tevékenység megkezdéséhez. A kivitelezés első lépései, vagyis az 5. blokk építési-szerelési munkálatai várhatóan 2018-ban kezdődnek, a 6. blokk építési-szerelési munkálatainak megkezdése 2019-től esedékes, a kereskedelmi üzem pedig 2026-ban kezdődhet. „Az atomerőművi blokkok létesítése csúcsidőben mintegy nyolcezer embernek ad majd munkát, valamint további 10-15 ezer munkahely létesülhet a kapcsolódó feladatoknak és munkáknak köszönhetően országszerte.”, forrás: <http://www.mvmpaks2.hu>

⁵ Tolna megyei Kormányhivatal, 2016.



GAZDASÁGI ÁGAZAT	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS	ÖSSZESEN	%
C- Feldolgozóipar	254	266	331	216	129	1196	4,82
D- Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	6	6	7	3	1	23	0,09
E- Vízellátás, szennyvíz, hulladékgazdálkodás	6	5	18	12	6	47	0,19
F- Építőipar	291	226	462	263	183	1425	5,74
G- Kereskedelem, gépjárműjavítás	510	437	682	516	225	2370	9,55
H- Szállítás, raktározás	103	83	100	88	50	424	1,71
I- Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	177	216	214	276	92	975	3,93
J- Információ, kommunikáció	67	72	148	53	40	380	1,53
K- Pénzügyi, biztosítási tevékenység	87	128	119	64	47	445	1,79
L Ingatlanügyletek	506	684	942	375	239	2746	11,06
M- Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	272	357	606	281	189	1705	6,87
N- Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	94	125	168	95	76	558	2,25
O- közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás				1		1	0,00

GAZDASÁGI ÁGAZAT	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS	ÖSSZESEN	%
P- Oktatás	127	178	171	86	63	625	2,52
Q- Humán- egészségügyi, szociális ellátás	58	84	106	64	40	352	1,42
R- Művészet, szórakoz- tatás, szabadidő	66	76	153	85	40	420	1,69
S- Egyéb szolgáltatás	156	149	261	136	83	785	3,16
T+U- Egyéb tevékeny- ség						0	0,00
ÖSSZESEN	4606	4583	7542	5621	2475	24827	100%

Forrás: KSH 2016, saját szerkesztés

A vállalkozások számának ágazatonkénti eloszlása szerint a legtöbb vállalkozás a Mezőgazdasági ágazatban (41,68%) található. Ezt követi az Ingatlanügyek 11,06%-al, majd a Kereskedelem és gépjárműjavítás (9,55%-al). Említésre méltó még a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, valamint az Építőipar, amelyek aránya 6,87, illetve 5,74%-os az összes vállalkozásra vetítve.

A paktum-területen működő vállalkozások létszám-kategóriánkénti megoszlása összességében megfelel az országos átlagnak. Az ezer lakosra jutó működő vállalkozások száma mindössze 44, ez 25%-kal alacsonyabb az országos mutatónál (58). Figyelemreméltó adat, hogy a paktumterületen mindössze 6 db nagyvállalat működik.

2. táblázat: A Paktum-területen működő vállalkozások létszám-kategóriánkénti megoszlása (2015)

LÉTSZÁM-KATEGÓRIA	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS
0 és ismeretlen főt foglalkoztató vállalkozások száma	1178	1267	2125	1645	773
1-9 főt foglalkoztató vállalkozások száma	3341	3234	5276	3899	1660
10-19 főt foglalkoztató vállalkozások száma	43	53	71	47	31
20-49 főt foglalkoztató vállalkozások száma	32	19	38	19	7
50-249 főt foglalkoztató vállalkozások	12	7	30	10	4

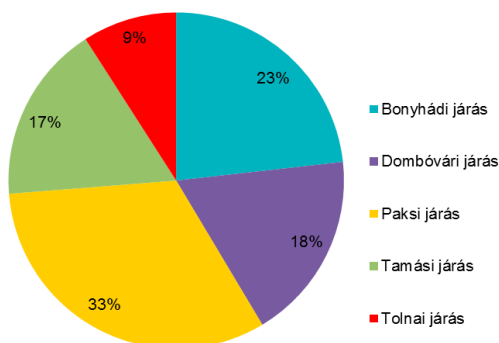
száma					
250-499 főt foglalkoztató vállalkozások száma		3		1	
500 és több főt foglalkoztató vállalkozások száma			2		
Regisztrált vállalkozások száma	4606	4583	7542	5621	2475

Forrás: KSH 2016, saját szerkesztés

A működő vállalkozások közül legnagyobb számban az egyéni vállalkozások vannak jelen a térségben. 2015-ös adatok alapján a működő vállalkozások 18,45 %-a társas vállalkozás, közülük a leggyakoribb gazdálkodási forma a Kft. A jelzett időszakban Tolna megyében összesen 3 022 Kft. működött, amely a regisztrált társas vállalkozások 65,98%-át tesz ki, ami elég magas arálynak mondható.

Az árbevétel alapján⁶ a vizsgált járások legnagyobb munkáltatóinak járási szintű eloszlása azt mutatja, hogy a legfontosabb foglalkoztatók legnagyobb arányban (közel harmaduk) a Paksi járásban található, míg a legkevesebb a Tolnaiban. (1. ábra)

1. ábra: Az árbevétel alapján a legnagyobb foglalkoztatók járási szintű eloszlása



Forrás: ORBIS vállalati adatbázis 2017, saját szerkesztés⁷

A paktum területén működő vállalkozások összetételét tartalmazó infógrafika a melléklet 9.4. fejezetében található. A következőkben a vállalkozások összetételét járási szinten tekintjük át.

Bonyhádi járás

Bonyhád, amely a Völgység székhelye, járási szinten jelentős foglalkoztatási központként is funkcionál. Munkaerőpiacán - ha a korábbinál kisebb létszámban is, de -, még mindig meghatározóak a hagyományos iparágakat⁸ képviselő vállalkozások. (pl.: zománcgyártás, cipő-

⁶ Tolna megyei székhelyű, árbevétel alapján legnagyobb foglalkoztatóit tartalmazó, járásokra lebontott ORBIS nemzetközi adatbázisából nyert adat- TOP 500 kategória alapján

⁷ <http://www.bvdinfo.com/en-gb/our-products/company-information/international-products/orbis>

⁸ Bonyhád Integrált Településfejlesztési Stratégia II. kötet, 2015

gyártás) A mezőgazdasági vállalkozások nagyobb része inkább a járás kisebb településein találhatóak. A járás településein a mikro- és kisvállalkozások dominálnak. A Bonyhádi Ipari Parkba betelepült cégek közül a legjelentősebb a Schäfer-Oesterle Kft.

A Bonyhádi járásban nincsen 200 fő feletti létszámot foglalkoztató vállalkozás. A járás legnagyobb létszámú vállalkozásai 2015-ben (csak megyei székhelyű cégek): Schafer-Oesterle Hungary Gépjárműjavító Kft. (173 fő), STUCO Munkavédelmi Cipőipari Kft. (101 fő)

Dombóvári járás

Dombóvár Tolna megye harmadik legnépesebb városa a megye nyugati határán, Tolna, Baranya és Somogy megyék találkozásánál helyezkedik el. Dombóvár és környéke elsősorban mezőgazdasági jelleget mutat, de jelentős vasúti csomópont is, ezért a városba jelentős logisztikai, közlekedési bázis települt, amely maga után vonta az ipar, a mezőgazdasági feldolgozóipar, a kereskedelem, a szolgáltatóipar, az idegenforgalom fejlődését. A járásszékhely melletti Kaposszekcső területén levő Dombóvári Ipari Park fontos szerepet játszik a helyi gazdaság- és iparfejlesztés élénkítésében.

A Dombóvári járás 200 fő feletti létszámot foglalkoztató vállalkozásai 2015-ben (csak a megyei székhelyű cégek): Dalmandi Mezőgazdasági Zrt. (316 fő), PASHA Ipari és Kereskedelmi Kft. (268 fő) Viessmann Technika Dombóvár Kft. (247 fő)

Paksi járás

Paks a megye második legnépesebb városa, gazdaságát döntő részben az atomerőmű és az ipari parkban működő vállalkozások határozzák meg. Az atomerőmű és a köré szerveződött beszállítói társaságok miatt jelentős szerepet játszik nem csupán a járás, hanem a megye gazdasági életében is. Az atomerőmű fejlesztése további gazdasági erősödést hozhat Tolna megyének és a régióknak, hiszen 2014-ben a Magyar Országgyűlés jóváhagyását adta az új atomerőművi blokk(ok) létesítésének előkészítését szolgáló tevékenység megkezdéséhez. A kivitelezés első lépései, vagyis az 5. blokk építési-szerelési munkálatai várhatóan 2018-ban kezdődnek, a 6. blokk építési-szerelési munkálatainak megkezdése 2019-től esedékes, a kereskedelmi üzem pedig 2026-ban kezdődhet. „Az atomerőművi blokkok létesítése csúcsidőben mintegy nyolcezer embernek ad majd munkát, valamint további 10-15 ezer munkahely létesülhet a kapcsolódó feladatoknak és munkáknak köszönhetően országszerte.”⁹

A Paksi járás 200 fő feletti létszámot foglalkoztató vállalkozásai 2015-ben (csak a megyei székhelyű cégek): MVM Paksi Atomerőmű Zrt. (2529 fő), Atomix Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. (852 fő), MVMI Informatika Zrt. (240 fő)

Tamási járás

Tamási a megye 6 járásszékhely városából a legkisebb népességszámmal rendelkezik, és a megye legrosszabb helyzetű és a legtöbb települést magába foglaló terület központja.

⁹ <http://www.mvmpaks2.hu>

Tamási jelenlegi ipari struktúrája főként az alacsonyan képzett munkaerő foglalkoztatására épül. A járásban a mezőgazdasági termelés nagy hangsúlyt kap, illetve a turizmus szerepe a város életében és gazdaságában ugyan kiemelkedő, de jelentős beruházásokra van szükség ahhoz, hogy a régióban érvényesülni tudjon.

A Tamási járás 200 fő feletti létszámot foglalkoztató vállalkozásai 2015-ben (csak a megyei székhelyű cégek): Tamási-Hús Húsipari, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. (250 fő), KOP-KA Kereskedelmi és Szolgáltató Zrt. (248 fő), Philips Lighting Hungary Kft. (218 fő)

Tolnai járás

Tolna város a megye legkisebb járásának központja. A Tolnai járás a szekszárdi kistérség északi részét foglalja el és összesen 4 település alkotja. Gazdaságát a két szomszédos gazdaságilag erősebb város Szekszárd és Paks befolyásolja, közelsége miatt inkább Szekszárd gazdasági vonzáskörzetébe tartozik. A kiváló termőterületi adottságok miatt a mezőgazdaság szerepe kiemelkedő.

A Tolnai járás 200 fő feletti létszámot foglalkoztató vállalkozásai 2015-ben (csak megyei székhelyű cégek): Tolnatext Fonalfeldolgozó és Műszakiszövet-Gyártó Bt. (242 fő)

2.2 A népesség összetétele

2.2.1 A népességszám alakulása

Egy földrajzilag lehatárolt terület foglalkoztatási helyzetét és gazdasági aktivitását jelentősen befolyásolja a demográfiai helyzet és a népesedési folyamatok.

Tolna megye lakónépessége 2016. január 1-jén 223.618 fő volt,¹⁰ közülük 165.695 fő élt a paktum-területen (74,09%). 2011-ben a paktum-területen élők száma még 170.239 fő volt a KSH adatai alapján, az elmúlt öt évben tehát a népesség száma 4.544 fővel, 2,67%-kal csökkent. Ez a negatív változás több mint két és félszerese az országos (-1,08%) változás mértékének. A népességszám csökkenése részben a fogyó születésszámnak, részben az elvándorlásnak köszönhető. Az elvándorlás főként Szekszárd felé irányul, de a helyi vállalkozók beszámolója szerint jelentős a külföldre távozók száma is.

3. táblázat: A népességszám főbb jellemzői és megoszlása (2015)

	Tolna megye	Bonyhádi járás	Dombóvári járás	Paksi járás	Tamási járás	Tolnai járás
Állandó népesség száma (fő)	223618	31634	32162	49517	38603	18914
Élveszületések száma (fő)	1963	247	242	420	360	199
Halálozások száma (fő)	3191	425	519	631	614	230
Természetes fogyás (2014) (ezrelék)	--	-5,11	-5,36	-4,4	-8,04	-1,85
Vándorlási egyenleg (fő)	-579	-109	-64	-130	-102	-18
Vándorlási egyenleg (ezrelék)	-2,6	-3,4	-2,0	-2,6	-2,6	-1,0

10 http://www.ksh.hu/docs/hun/hnk/hnk_2016.xls

	Tolna megye	Bonyhádi járás	Dombóvári járás	Paksi járás	Tamási járás	Tolnai járás
Öregedési mutató (2014) (Állandónépességből a 100 0-14 évesre jutó 60-x évesek)		204,4	207,38	173,29	187,04	177,87

Forrás: KSH 2016, saját szerkesztés

2015-ben Tolna megyében a halálozások száma lényegesen meghaladta az élve-születések számát. A születések és halálozások számából számolt a természetes népességfogyás tekintetében a járások között lényeges különbségeket tapasztalhatunk. 2014-ben ez a mutató a Tamási járásban a legmagasabb (-8,04), a Tolnai járásban a legalacsonyabb (-1,85). Ez azt jelenti, hogy a Tamási járásban, több mint négyszer nagyobb a népességfogyás mértéke, mint a Tolnai járásban.

A természetes népességfogyás mellett a negatív vándorlási egyenleg miatt csökken a megye népességszáma. 2015-ben összesen 579-fővel többen vándoroltak el a megyéből, mint ahányan odavándoroltak, ez a teljes népesség 2,6 ezrelékét jelenti. A vizsgált járásokat az elvándorlás is eltérően érinti. A népességszámhoz viszonyítva a Bonyhádi járásból vándoroltak el a legtöbben (-3,4 ezrelék), míg a Tolnai járásból a legkevesebben (1,0 ezrelék). Összességében tehát azt lehet mondani, hogy a népességfogyás a Tolnai járást érinti a legkevésbé, mivel itt a legalacsonyabb természetes fogyásból és az elvándorlásból származó népességcsökkenés mértéke.

A várható népességszám alakulásáról sokat elárul az ún. öregedési mutató, vagyis a 60 évesnél idősebbek aránya a 15 évesnél fiatalabbakhoz (0-14 évesekhez) viszonyítva. A mutató értéke a Dombóvári járásban a legmagasabb 207,38. Vagyis, több mint kétszer annyi 60 évesnél idősebb, mint 14 éves vagy fiatalabb él a járásban. Hasonló öregedési értékkel rendelkezik még a Bonyhádi járás is. A legkevésbé előregedő járásnak a Paksi járás számít, ahol 1,73-szor több 60 éven felüli él, mint 15 éven aluli. Az öregedési mutatók alapján azt mondhatjuk, hogy minden járásban komoly problémát jelenthet a későbbiekben az idősebb populáció arányának növekedése. De az egyes járásokban minden bizonnyal a populáció korösszetételének változása eltérő ütemű lesz. A Tolnai járás valószínűleg ebből a szempontból is kiemelkedik a megyén belül, hiszen viszonylag alacsony a természetes fogyás mértéke és a korösszetétel is a megyén belül kedvezőnek számít.

Az elmúlt 25 évben folyamatosan csökkent a születések száma, amely előrevetíti, hogy amennyiben nem történik befelé irányuló migráció, vagy a születések számának nagyarányú emelkedése, a népességszám csökkenésével kell a jövőben is számolni.

2.2.2 A népesség korcsoportos és iskolai végzettség szerinti megoszlása

A paktum-terület lakónépességének korcsoportos megoszlása jelentősen megváltozott a vizsgált időszakban. A 2001. és a 2011. évi népszámlálás között a 0-14 évesek száma 7.681 fővel (24,1%-kal) csökkent. Az aktív korú népesség száma 10.150 fővel (8,9%-kal) csökkent, míg az időskorúak száma 2.621 fővel (6,7%-kal) növekedett.

Az eltartott népesség rátája¹¹ gyakorlatilag stagnált az elmúlt 15 évben (2001-ben 62,2%), jelenleg 63,4%, ami közel azonos az országos átlaggal (63,2%), vagyis a paktum-terület munkaerő-piaci tartalékai megfelelőnek tekinthetők. Ugyanakkor a kedvezőtlen korösszetétel előrevetíti, hogy az aktívkorúak, tehát eltartók – folyamatosan csökkenő számuk miatt – egyre kevesebb munkahely fenntartására lesznek képesek.

A vizsgált populáció korosztályi eloszlását vizsgálva láthatjuk, hogy a 0-14 éves korosztály aránya minden régióban és megyei szinten is alacsonyabb, mint a 65 évesek és idősebbek korosztályának aránya. A járáskorcsoportonkénti eloszlása nagyjából követi a megyei eloszlást, attól csak kis mértékben térnek el a járási értékek.

Az aktív korú (15-64 éves) népesség aránya Tolna megyében 66,9 százalék, vagyis a népesség kétharmada tartozik ebbe a kategóriába. Lényegesen egyik járás sem tér el ettől az aránytól. A Paksi járásban kicsivel többen 68,6 százalék, míg a Tolnai járásban kicsivel kevesebben 65,51 százalék az aktív korúak aránya.

4. táblázat: A népesség korcsoportos megoszlása (2015)

KORCSOPORTOK (SZÁZALÉK)	TOLNA MEGYE	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS
0-14 évesek	13,45	12,78	12,79	13,65	13,90	14,58
15-64 évesek	66,9	67,44	66,57	68,6	66,17	65,51
15-29 évesek	17,66	17,21	17,53	18,30	18,01	17,65
30-49 évesek	29,10	29,30	28,35	29,82	28,10	28,59
50-64 évesek	21,44	21,97	22,12	21,44	21,10	20,95
65- évesek	18,35	18,75	19,21	16,79	18,89	18,24

Forrás: KSH 2016, saját szerkesztés

Végzettség

A népesség végzettségi szintje jelentősen befolyásolja elhelyezkedési esélyeit, így a foglalkoztatottság mutatóit is.

A demográfiai helyzet mellett a népesség képzettségi szintje is jelentősen hatással van a foglalkoztatási mutatókra. A KSH a 7 évesnél idősebb népességre adja meg az iskolai végzettséggel kapcsolatos adatokat. Ezek alapján elmondható, hogy 2001. és 2011. között a legalacsonyabb és a legmagasabb iskolai végzettség mutatói jelentősen javultak:

¹¹ A gyermekkorúak és a 60 éven felüliek a 15-59 évesek arányában.

- közel kilenc százalékponttal csökkent az általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők aránya;
- közel hét százalékponttal nőtt az érettségizettek és három százalékponttal a felsőfokú oklevéllel rendelkezők aránya.

Az általános iskolai végzettséggel és az érettségi nélküli középiskolai végzettséggel rendelkezők aránya stagnált a vizsgált időszakban.

5. táblázat: A 7 éves és idősebb népesség legmagasabb iskolai végzettsége (2011)

LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG	2001 (FŐ)	2011 (FŐ)	2001 (%)	2011 (%)
0 osztályt végzettek	3 420	2 222	1,98	1,39
általános iskola 1-7. osztályát végzettek	38 238	21 091	22,17	13,21
általános iskola	51 403	47 526	29,78	29,76
középiskolai végzettségű középiskolai érettségi nélkül	41 115	38 190	23,82	23,92
középiskolai végzettségű középiskolai érettségivel	26 574	35 474	15,4	22,21
egyetemi, főiskolai végzettségű oklevéllel	11 804	15 196	6,85	9,51
Összesen	172 554	159 699	100	100

Forrás: KSH¹², 2017, saját szerkesztés

Az alfejezetben szereplő, a paktum területén élő munkaképes korú (15-64 éves) lakónépesség összetételét tartalmazó infógrafika a melléklet 9.4. fejezetében található.

2.3 A képzéskibocsátás alakulása Tolna megyében

2.3.1 Alap és középfokú oktatás

A KSH 2015-ös adatai azt mutatják, hogy Tolna megyében a legtöbben 2074 fő az általános iskolát fejezte be, kicsit kevesebben 1517-en pedig érettségiztek. A szakiskolai és a szakközépiskolai szakmai vizsgát tevők száma összesen sem éri el az érettségizettek számát. Az egyes járások között azonban nagyobb eltérések is megfigyelhetők. A Bonyhádi járásban kifejezetten alacsonynak mondható a szakmai vizsgát tevők aránya az érettségizettekhez képest, ugyanakkor a Tamási járásban jóval többen tettek szakmai vizsgát, mint érettségiztek. Ebben a járásban tehát az iskolai végzettség tekintetében a lemaradás növekedésére számíthatunk. Az országos átlaghoz való felzárkózásra számíthatunk viszont a Bonyhádi járás esetén, hiszen itt viszonylag magas az érettségizettek száma a többi végzettséget szerzettekhez viszonyítva.

¹² http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_17 (letöltés: 2017.01.11.)

6. táblázat: Közép-és alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők száma (2015)

	TOLNA MEGYE	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS
A 8. évfolyamot eredményesen befejezte a nappali oktatásban	2074	303	301	463	358	159
Szakiskolában sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma	686	46	62	99	184	na
Szakközépiskolában sikeres szakmai vizsgát tett tanulók száma	531	12	71	173	12	na
Sikeresen érettségizett tanulók száma	1517	221	187	301	148	57

*Forrás: KSH, 2016, saját szerkesztés***2.3.2 Szakképzés**

A 2016/2017-es tanévben¹³ a megyében a legtöbben (1242 fő) szagimnáziumban tanulnak, ami az összes szakképzésben tanuló, több mint 93 százalékát jelenti. A domináns képzési területek a közgazdaságtani (318 fő), a vendéglátás (236 fő) és a kereskedelem-marketing (155 fő). Érdekes, hogy a mezőgazdasági képzés csupán a negyedik helyen áll 150 fővel. A térségben nem található, így egyetlen tanuló sem vesz részt olyan képzésben, ami az építészet, faipar, nyomdaipar, vegyipar, vízügyi területen képezne szakembereket.

7. táblázat: Szakképzésben tanulók száma képzési területenként és az iskolák típusa szerint a 2016/2017-es tanévben

Képzési terület	Szakiskola	Szakközépiskola	Szagimnázium	Összesen
Egészségügy			106	106
Egyéb szolgáltatások			31	31
Elektrotechnika-elektronika			12	12
Élelmiszeripar		15		15
Építészet				0
Faipar				0
Gépészet	2		30	32
Informatika			83	83
Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció			155	155
Könnyűipar			16	16

¹³ A szakképzés jelenlegi rendszerének bemutatásával a 2.4.1. fejezet foglalkozik részletesen

Képzési terület	Szakiskola	Szakközépiskola	Szakgimnázium	Összesen
Környezetvédelem			11	11
Közgazdaság			318	318
Közlekedés			12	12
Mezőgazdaság	4		146	150
Művészet, közművelődés, kommunikáció			4	4
Nyomdaipar				0
Oktatás			8	8
Rendészet, honvédelem és közszolgálat			87	87
Szociális szolgáltatások			13	13
Ügyvitel			35	35
Vegyipar				0
Vendéglátás-turisztika		61	175	236
Vízügy				0
Összesen	6	76	1242	1324

Forrás: KIR-STAT, 2017 (2016. októberi lekérdezés)

Az egyes járások között lényeges különbségeket tapasztalhatunk a szakképzésben tanulók számát illetően. A szekszárdi járásban tanul az összes diák kétharmada (65%). Bizonyos képzési területek teljesen, vagy többnyire erre a járásra koncentrálódnak (pl.: egészségügy, élelmiszeripar, kereskedelem, mezőgazdaság, vendéglátás). A Paksi járás a gépészeti, elektrotechnika, környezetvédelem területére specializálódott, ami valószínűleg követi a járás különleges munkaerő-piaci igényeit. A Bonyhádi járásban első sorban a közgazdasági és az ehhez kapcsolódó területek dominálnak. A Tamási járásban a rendvédelem, művészet és kereskedelem a kiemelhető területek. A Tolnai járásban nem működik szakképző intézmény.

8. táblázat: Az egyes képzési területeken tanulók megoszlása járásonként a 2016/2017-es tanévben

	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	SZEKSZÁRDI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	ÖSSZESEN
Egészségügy				106		106
Egyéb szolgáltatások			31			31
Elektrotechnika-elektronika			12			12
Élelmiszeripar				15		15

	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	SZEKSZÁRDI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	ÖSSZESEN
Építészeti						0
Faipar						0
Gépészet			32			32
Informatika	30	11	35		7	83
Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció		15		108	32	155
Könnyűipar				16		16
Környezetvédelem			11			11
Közgazdaság	153		12	153		318
Közlekedés				12		12
Mezőgazdaság	18		2	128	2	150
Művészet, közművelődés, kommunikáció					4	4
Nyomdaipar						0
Oktatás		8				8
Rendészet, honvédelem és közszolgálat				67	20	87
Szociális szolgáltatások				13		13
Ügyvitel	12		10	13		35
Vegyipar						0
Vendéglátás-turisztika				236		236
Vízügy						0
Összesen	213	34	145	867	65	1324

Forrás: KIR-STAT, 2017 (2016. októberi lekérdezés)

Hiányszakmák

A fenti adatok különösen érdekesek, ha megvizsgáljuk az elmúlt 4 tanév hiányszakmáit, melyet az 9. táblázat mutat be. Azok a szakmák kiemelésre kerültek, amelyek az elmúlt 4 tanévben legalább háromszor a hiányszakmák közé kerültek. Ez alapján a megyében a következő szakmák bizonyulnak évek óta hiányszakmáknak: asztalos, ács, épület- és szerkezetlakatos, gazda, gépi forgácsoló, hegesztő, kőműves és hidegburkoló, szerszámkészítő, szociális gondozó és ápoló, illetve villanszerelő.



9. táblázat. Hiányszakmák az elmúlt négy tanévben

HIÁNYSZAKMA MEGNEVEZÉSE	2013/2014-ES TANÉV	2014/2015- ÖS TANÉV	2015/2016- OS TANÉV	2016/2017-ES TANÉV
Asztalos		X	X	X
Ács		X	X	X
Erősáramú elektrotechnikus				X
Épület –és szerkezetlakatos	X		X	X
Épületgépész technikus				X
Festő, mázoló, tapétázó				X
Gazda	X		X	X
Gépi forgácsoló	X	X	X	X
Gyakorló ápoló				X
Hegesztő	X	X	X	X
Ipari gépész	X			X
Karosszérialakatos		X		X
Kertész				X
Kisgyermekgondozó,- nevelő				X
Központi fűtés és gáz – hálózat rendszerszerelő		X	X	
Kőműves és hidegburkoló	X	X	X	
Laboratóriumi technikus				X
Mezőgazdasági gazdaasz- szony falusi vendéglátó		X		
Mezőgazdasági gépész	X			X
Női szabó			X	
Pék				X
Szerszámkészítő	X	X		X
Szociális gondozó és ápoló	X		X	X
Útépítő			X	
Villanyszerelő	X	X	X	X

Forrás: Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, 2017, saját szerkesztés

Jelen stratégia véleményezési szakaszában egy, a társadalmi vállalkozások területén működő civil szereplő felhívta a figyelmet arra, hogy partnereik visszajelzései alapján a fentiekben túl a megyében hiányszakmáknak tekinthetők egyes vendéglátó-ipari (szakács, felszolgáló) és fémipari (CNC forgácsoló) szakmák is.

2.3.3 Felnőttképzés, felnőttoktatás

2016-ban Tolna megyében összesen 3756-an végeztek a felnőttképzés valamely típusában. A legmagasabb arányban (42%) az OKJ-s képzésekben végeztek, ezt követi a munkakörhöz, foglalkozáshoz szükséges, de OKJ-s végzettséget nem adó képzési típus (41%). Az OKJ-s végzettséget adó képzések közül a legnépszerűbbek az arany kalászos gazda (394 fő) a targoncavezetői (338 fő) képzések voltak.

Az Országos Statisztikai Adatgyűjtő Program adatai alapján a szakmai továbbképzéseken belül a legnépszerűbb az alapfokú sugárvédelmi képzések voltak. Ilyen végzettséget a szakmai továbbképzésen résztvevők 61 százaléka (274 fő) szerzett.

A hátrányos helyzetűek felzárkóztatására szervezett képzéseken résztvevők száma nem érte el az 1 százalékot sem (37 fő), az általános felnőttképzésen résztvevők aránya pedig a fél százalékot sem (16 fő). Fontos továbbá megjegyezni, hogy elhelyezkedést segítő képzéseken, informatikai és nyelvi képzéseken az adatbázis adatai alapján 0 fő végzett.

10. táblázat A sikeresen vizsgázók száma - 2016. évi adatszolgáltatások alapján

Képzés jellege	Tolna megye
Állam által elismert OKJ szakképesítést adó	1583
Munkakörhöz, foglalkozáshoz szükséges nem OKJ szakképesítést adó	1554
Szakmai továbbképző	444
Hatósági jellegű (közlekedési, hírközlési és vízügyi ágazat) képesítésre felkészítő képzés	94
Hátrányos helyzetűek felzárkóztató képzése	37
Szakképesítést megalapozó szakmai alapképzés	28
Általános felnőttképzés	16
Elhelyezkedést, vállalkozást segítő képzés	0
Okleveles könyvvizsgálói képesítés megszerzésére felkészítő képzés	0
Nyelvi képzés	0
Megváltozott munkaképességűek rehabilitációs képzése	0
Informatikai képzések	0
Bemeneti kompetenciára felkészítő	0
Összesen	3756

Forrás: Országos Statisztikai Adatgyűjtő Program (OSAP), 2017

A Szekszárdi Szakképzési Centrum felnőttképzési tevékenysége

A Szekszárdi Szakképzési Centrum felnőttképzési tevékenységét az intézmény honlapján¹⁴ a következőképpen foglalta össze: „A Szekszárdi Szakképzési Centrum felnőttképzése iskolarendszeren kívüli képzéseket szervez a megyében a munkaképes lakosság számára a munkaerőpiacon történő elhelyezkedési esélyük javítása céljából. Képzéseinket önköltséges formában, vagy bármilyen finanszírozási forrás megléte esetén az év bármely szakában tanévtől függetlenül indítjuk. Képzési körünkbe tartoznak a szakmai képzések (OKJ körébe tartozó), az államilag el nem ismert szakmai képzések (tanúsítványt adó, valamely foglalkozás, vagy munkakör betöltéséhez szükséges kompetencia), a nyelvi és egyéb képzések (alapfokú kompetenciák fejlesztése, amelyek az általános műveltség növelését megcélzó képzések).”

A Szekszárdi Szakképzési Centrum 52 akkreditált képzéssel rendelkezik. A következő táblázatban bemutatásra kerül, hogy szakmai képzések fejeződtek be 2016-ban, illetve mely képzések vannak folyamatban 2017 elején.

11. táblázat. Az SZSZC 2016-ban lezárult, illetve 2017 elején futó felnőttképzései

SZSZC ENGEDÉLYEZETT KÉPZÉSÉNEK NEVE	2016-BAN VÉGZETTEK LÉTSZÁMA (FŐ)	2017 ELEJÉN FOLYAMATBAN LÉVŐ KÉPZÉSEK RÉSZTVEVŐI (FŐ)
7-8. osztályos felzárkóztató képzés	82	
Ápolási asszisztens		29
Betanított kőműves	28	
Cipőfelsőrész készítő		16
Cukrász		12
Családellátó		32
Élelmiszer-, vegyi áru eladó	16	
Első lépések a digitális világba – IKER1. szintű képzés		60
Hulladékgyűjtő és –szállító		27
Hulladékválogató és feldolgozó	18	24
Közfoglalkoztatás szervező	13	
Logisztikai ügyintéző		15
Mezőgazdasági munkás	57	
Motorfűrész-kezelő	112	31
Pénzügyi-számviteli ügyintéző	19	
Szakács		15
Személy- és vagyonőr	29	
Szociális gondozó és ápoló	16	

¹⁴ <http://szekszardiszc.hu/felnottkepzes/feln%C5%91ttk%C3%A9pz%C3%A9s-centrumban>

SZSZC ENGEDÉLYEZETT KÉPZÉSÉNEK NEVE	2016-BAN VÉGZETTEK LÉTSZÁMA (FŐ)	2017 ELEJÉN FOLYAMATBAN LÉVŐ KÉPZÉSEK RÉSZTVEVŐI (FŐ)
Zöldterületi kisgép-üzemeltető	68	38
Zöldség- és gyümölcsfeldolgozó	31	

Forrás: Szekszárdi Szakképzési Centrum, 2017, saját szerkesztés

Az intézmény a fenti táblázatban felsoroltak mellett a következő képzésekre jogosult: asztalosipari szerelő; bérügyintéző; betanított festő-mázoló; betonszerkezet-készítő, betonelem gyártó; bevont-elektrodás kézi ívhegesztő; CNC gépkezelő; egészségügyi kártevőirtó és fertőtlenítő; építőipari és anyagmozgató gép kezelője/földmunka-, rakodó- és szállítógép kezelő; épület- és szerkezetlakatos; fakitermelő; fogyóelektrodás védőgázos ívhegesztő; gépi forgácsoló; gyógy- és fűszernövény-termesztő; kerti járdakövező; kerti munkás; konyhai kisegítő; kulturális rendezvényszervező; minősített hegesztő; nevelőszülő; óvodai dajka; „önállóan használok az informatikai eszközt” – IKER2. szintű képzés; parkgondozó; pénztárkezelő és valutapénztáros; pénzügyi ügyintéző; útfenntartó; szobafestő; társadalombiztosítási ügyintéző; település-karbantartó; textiltermék-összeállító; tisztítás-technológiai szakmunkás; víz-, csatorna- és közmű- rendszerszerelő; volfrámelektrodás védőgázos ívhegesztő.

A képzések a Tolna Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának támogatásával valósulnak meg. A felnőttképzés gyakorlati oktatása részben külsős gyakorlati helyek bevonásával történik (kórház, szociális otthon, erdészet, étterem, cukrászda, hulladékgyűjtő, önkormányzati intézmény).

Az SZSZC – a cégek igénye szerint – különféle képzéseket képes rövid idő alatt engedélyeztetni, és indítani. Ahogy a Centrum a honlapján is deklarálja: „A megyében található gazdálkodási szervezeteket képzési igényeire alapozva szeretnénk a jövőben képzéseket szervezni, munkavállalókat képezni, ezáltal növelve a térségben a vállalkozások versenyképességét.”

A Szekszárdi Szakképzési Centrum felnőttoktatási tevékenysége

Az iskolarendszerű felnőttoktatás keretében a 16. életévüket betöltött személyek folytathatják tanulmányaikat nappali, esti vagy levelező munkarend szerint. A nappali munkarend azok számára elérhető, akik még nem rendelkeznek szakképesítéssel (OKJ bizonyítvánnyal), illetve nem töltötték be 25. életévüket. A felvételt nyert tanulónak tanulói jogviszonya lesz és így diákigazolványra is jogosulttá válik. Az esti munkarendben tanulóknak 19 éves korig ingyenes a kollégiumi ellátás. A jelentkezőknek az előírt egészségügyi és pályaaalkalmassági követelményeknek meg kell felelniük. A Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben 6 hónapos, egy, két, illetve három éves képzésekre is van lehetőség.

A 2016/2017-es tanév induló kurzusainak létszámadatait az 12. táblázat mutatja be.

12. táblázat. Felnőttoktatási létszámadatok az SZSZC tagintézményeiben a 2016/2017-es tanévben induló csoportokban

SZAKMA NEVE	2016/2017-ES TAN-ÉVBEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM ¹⁵	TAGINTÉZMÉNY NEVE
Szociális gondozó és ápoló	9	Szekszárdi SZC Magyar László Szakképző Iskolája
Kis- és középvállalkozások ügyvezetője I	29	
Autószerelő	13	
Gyakorló mentőápoló	18	Szekszárdi SZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma
Gyakorló ápoló	25	
Szakács	12	
Cukrász	12	
Ápoló	11	
Mentőápoló	21	
Kis- és középvállalkozások ügyvezetője I	31	Szekszárdi SZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma és Kollégiuma
Festő, mázoló, tapétázó	8	Szekszárdi SZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma
Kis- és középvállalkozások ügyvezetője I	43	
Kis- és középvállalkozások ügyvezetője I	30	Szekszárdi SZC Bezerédj István Szakképző Iskolája
Gyakorló ápoló	20	Szekszárdi SZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolája és Kollégiuma
Ápoló	20	
Mentőápoló	28	
Érettségire felkészítő	26	Szekszárdi SZC Perczel Mór Szakképző Iskolája és Kollégiuma
Érettségire felkészítő	23	Szekszárdi SZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma
Hegesztő	16	
Épületgépész technikus	15	
Gépgyártástechnológiai technikus	24	
Kis- és középvállalkozások ügyvezetője I	32	
Kis- és középvállalkozások ügyvezetője II	33	

Forrás: Szekszárdi Szakképzési Centrum, 2017, saját szerkesztés

¹⁵ 2016. október 1-jei adat

2.3.4 Támogatott munkaerő-piaci képzések

A 2014-2016 közötti időszakban a támogatott munkaerő-piaci képzések uniós programok keretében valósultak meg. (Néhány kivételtől eltekintve, pl. munkaviszony melletti képzés munkahely megőrzése céljából, illetve a komplex programok képzési elemei). Ebben az időszakban összesen 289 képzés (tanfolyam) realizálódott 5 kiemelt munkaerő-piaci program keretében, amelyek a következők:

- A TÁMOP-1.1.2 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)”
- A TÁMOP-2.1.6 "Újra tanulok"
- GINOP-5.2.1 Ifjúsági Garancia kiemelt projekt
- GINOP-5.1.1 Út a munkaerőpiacra
- GINOP-6.1.1 Alacsony iskolázottságúak és közfoglalkoztatottak képzése

2014-16-ban, a felsorolt projektekben indított képzések induló létszáma 3.831 fő volt. Ezen időszak alatt 289 képzés indult és 384 képzés fejeződött be, a befejeződött képzéseket sikeresen záró résztvevő száma 5.317. Az indított képzések száma OKJ-s képzés ("A" körös) esetében a legmagasabb, összesen 213 képzéssel. A "B" körös szakma képzések száma 27, a "D" körös felzárkóztató képzések száma 16, a hatósági képzések (jogosítvány) száma 29, valamint a "C" körös nyelvi képzések esetében számuk mindössze 4 volt.

A képzéseket sikeresen zárók számát vizsgálva azt láthatjuk, hogy mindegyik projektben a legtöbb OKJ-s képzéseket végeztek el. Ez megfelel a fent bemutatott képzési adatoknak, hiszen a legmagasabb az OKJ-s képzések száma volt. A TÁMOP 1.2.1-11/1 projekt célcsoportjai kis arányban végeztek valamilyen tanfolyamot ("B" körös szakma képzés), felzárkóztató képzést (pl.: tréningek) vagy szereztek jogosítványt. A TÁMOP 2.1.6-12/1 projekt résztvevői túlnyomó részt OKJ-s képzésen vettek részt, de közel egyötödük vett részt szakmai képzésen, illetve 11 százalék felzárkóztató képzéseken, jogosítványt nem szerzett senki. Érdeemes megjegyezni, hogy nyelvtanulást lehetővé tevő képzésekben nem végzett senki. A képzésekben végzetek képzési típusonkénti eloszlásában csak kis eltéréseket tapasztalunk, a projektekben magvalósuló képzés típusok a célcsoportok sajátosságaihoz illeszkednek (pl. TÁMOP 2.1.6-12/1 jelentős a „D” körös felzárkóztató képzésekben résztvevők aránya.)

A hátrányos helyzetű célcsoportokhoz tartozók kis arányban (10% alatt) végeztek valamilyen tanfolyamot ("B" körös szakma képzés), felzárkóztató képzést (pl.: tréningek) vagy szereztek jogosítványt. A közfoglalkoztatottak túlnyomó részt OKJ-s képzésen vettek részt, de közel egyötödük vett részt szakmai képzésen, illetve 11 százalék valamilyen tréningen.

13. táblázat: Tárgyévben befejeződött tanfolyamokat sikeresen záró résztvevők száma

KÉPZÉS TÍPUSA	TÁMOP- 1.1.2-11/1 (2014-2015)	TÁMOP- 2.1.6-12/1 (2014-2015)	GINOP-5.2.1- 14/1 (2015-2016)	GINOP-5.1.1- 15/1 (2015-2016)	GINOP-6.1.1- 15/1 (2015-2016)
OKJ-s képzés ("A" körös)	945	1283	273	211	360
"B" körös	66	732	0	0	98

szakma képzések					
"C" körös nyelvi képzések	0	0	0	0	0
"D" körös felzárkóztató képzések	34	1078	31	13	57
Hatósági képzések (jogosítvány)	72	0	13	35	0
Összesen	1133	3093	317	259	515

Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal 2017, saját szerkesztés

2.3.5 Felsőoktatás

Tolna megyében mindössze egy felsőoktatási intézmény működik, amely a Pécsi Tudományegyetem két karának (a Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar és a szekszárdi Illyés Gyula Kar) integrációjából született 2015 szeptemberében.

A szekszárdi Illyés Gyula Kar jogelődjét 1977-ben alapították. 2000-ben az akkori országos felsőoktatási integrációs folyamat során vált az Illyés Gyula Pedagógiai Főiskola a Pécsi Tudományegyetem szekszárdi karává. A kar a kezdeti profilt és oktatási programokat folyamatosan fejlesztve képzett óvodapedagógusokat, német nemzetiségi óvodapedagógusokat, tanítókat, német nemzetiségi tanítókat csecsemő- és kisgyermek nevelőket, általános szociális munkásokat és 2002-től közgazdász- és kommunikációs szakembereket (kommunikáció és médiatudomány, környezetkultúra) is. A karon később a Gazdaságtudományi Intézet belső átalakulásával megindult a turizmus-vendéglátás képzés is. A kezdetben csak pedagógusképzést folytató intézmény 2015-re már öt tudományterületen, 13 szakon képzett magas színvonalon szakembereket.

A Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar előzményei az 1970-es évekre nyúlnak vissza, önálló karközi intézetként 1998-tól működik, kari rangot 2005. májusában kapott, amely az akkor 4500 fős hallgatói létszámával a Pécsi Tudományegyetem második legnagyobb kara lett. A FEEK felkészült oktatókkal, igényes infrastrukturális háttér mellett nyújtott minőségi felsőoktatási szakképzéseket, alap- és mesterképzést, illetve kínált felnőttképzési programokat a felnőttképzés, az emberi erőforrás-gazdálkodás, a kultúra, a könyvtár és információtudomány, valamint a turizmus területén.

Mindezen hagyományokat követve a szekszárdi székhelyű Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar (PTE KPVK), kiemelt feladatának tartja a térség társadalmi, kulturális, gazdasági fejlődésének elősegítését, képzési, továbbképzési, kulturális, tudományos centrumként ellátva azokat a tevékenységet, amelyet egy regionális feladatokat felvállaló, több telephellyel működő felsőoktatási intézmény folytat. A kar ma már interdiszciplináris képzési kínálata változatos tudományterületeket ölel át és népszerű felsőoktatási szakképzésein, alap- és mesterképzésein, valamint szakirányú továbbképzésein készíti fel a hallgatókat leendő hivatásuk gyakorlására.

A felsőoktatás térségre gyakorolt hatását a felsőoktatási kibocsátások alapján mérhetjük. A felsőoktatási kibocsátást két szempont alapján mutatjuk be: elsőként a Tolna megyéből származó felsőfokú végzettségűek összetételét ismertetjük, majd a Tolna megyében felsőfokú végzettségűek csoportját mutatjuk be.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező Tolna megyéből származók¹⁶ kétharmada nő, háromnegyedük alapképzést végzett el és kétharmaduk nappali tagozaton tanult. Ezek szerint a megyéből származók körében a nők nagyobb arányban tanulnak tovább, mint a férfiak. Akik egyetemen tanulnak tovább nagy arányban csak az alapképzést végzik el. Az a tény, hogy nagy arányban folytatnak tanulmányokat nappali képzési rendben, maga után vonja, hogy ezekre a diákokra nagy valószínűség szerint a munkaerőpiacon csak a képzési idő után lehet számítani. Természetesen ismert, hogy a hallgatók nagy százalékban vállalnak valamilyen munkát az egyetemi képzés ideje alatt is, azonban ezek a munkák zömmel nem az egyetemi képzettségnek megfelelő munkakörökbe tartoznak.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező Tolna megyéből származók körében a legnagyobb arányban (22%) gazdasági területen szereznek végzettséget, ezt követi műszaki (13%), bölcsész- és társadalomtudományok (12%-12%), valamint a pedagógiai területek (11%). Az adatok alapján arra lehet következtetni, hogy mivel csak részben tükrözik a megyei keresleti oldal igényeit, arra lehet következtetni, hogy egy részük valószínűleg nem Tolna megyében talál majd állást.

A Tolna megyében felsőfokú végzettséget szerzettek¹⁷ nagyon hasonló tulajdonságok jellemzőek, mint a Tolna megyéből származók csoportjára. Eltérés azonban, hogy a megyében tanulók között még nagyobb arányban (80%) szerepelnek nők. A képzési területek összetételében viszont jelentős eltérést tapasztalhatunk, a megyéből származók csoportjához képest. A megyében a legmagasabb arányban (34%) társadalomtudományi területen képeznek, majd ezt követi a pedagógiai területek (24%), a gazdasági tanulmányok (13%) és a vendéglátás (11%). Ez a képzési összetétel valamelyest megfelel a megyei keresleti oldal elvárásainak, azonban nem található meg vagy csak alacsony arányban a műszaki tudományokkal és a logisztikával kapcsolatos képzési területek.

¹⁶ Tolna megye területéről származó, ott végzett vagy a végzést követően ott dolgozó 2009/2010-ben illetve 2011/2012-ben végzett frissdiplomások teljes körű adminisztratív adatokból származó adatai (n=2944 fő)

¹⁷ Tolna megye területéről származó, ott végzett vagy a végzést követően ott dolgozó 2009/2010-ben illetve 2011/2012-ben végzett frissdiplomások teljes körű adminisztratív adatokból származó adatai (n=682 fő)

2.4 Szakképzés helyzete Tolna megyében

2.4.1 A szakképzés változásai az elmúlt időszakban

Egy Foglalkoztatási stratégia nem mondhat le arról, hogy áttekintse működési területén a szakképzés helyzetét. A Magyarországon tapasztalható szakember- és munkaerő-hiány komoly kihívás elé állítja a szakképző intézményeket, hiszen a vállalati (foglalkoztatói) igényeknek történő megfelelés komoly segítséget jelenthet a foglalkoztatási szint emelésének – mint a foglalkoztatási paktum kiemelt céljának – eléréséhez. Mindez úgy érhető el, ha a képző intézmények vonzóvá teszik képzési kínálatukat, és mind tanköteles korúak, mind a felnőttek körében az egyes szakmák iránt érdeklődőket képesek bevonítani a képzési rendszerbe, és képesek őket ott is tartani.

Az elmúlt években a szakképzés rendszere erőteljesen átalakult, a szabályozásban történt változásokat az alábbiakban mutatjuk be.

Az Országgyűlés 2015. május 27-i ülésnapján fogadta el a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény, a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény és az ezekkel összefüggő törvények módosítását.¹⁸

A törvénymódosításokat előkészítve került kihirdetésre a 1040/2015. (II. 10.) kormányhatározat, amely a „Szakképzés a gazdaság szolgálatában” című koncepció¹⁹ elfogadásáról szól. A koncepció a szakképzés legfontosabb szerkezeti és tartalmi szabályozását érintő változásokat mutatja be, és indokolja a módosítások szükségességét. A szakképzési rendszerben bevezetett változások azt a célt kívánják szolgálni, hogy a gazdasági élet szereplői és a szakképzési intézményrendszer megfelelő módon legyenek képesek a munkaerő-piac igényeinek megfelelni.

Az intézményi struktúrában, illetve a szakmai képzésben bekövetkező változások 2016. szeptember 1-jén léptek hatályba. Ezek röviden összefoglalva a következők:

A speciális szakiskolák szakiskola néven működnek tovább.

- A szakiskolai képzés szakközépiskola néven került átszervezésre, a három, komplex szakmai vizsgára felkészítő évfolyamok elvégzését követően automatikusan további két, érettségire felkészítő évfolyammal egészültek ki. Az érettségi vizsgatárgyak tekintetében az OKJ-s szakmai bizonyítvány középszintű szakmai érettséginek minősül, tehát azok a tanulók, akik ezt a képzési formát választják, csak négy érettségi vizsgatárgyból kell számot adni tudásukról.
- A szakközépiskolai képzést a szakgimnázium váltotta fel. A szakgimnáziumok szakmai érettségi végzettséget adó érettségire és ehhez kapcsolódó szakképesítés megszerzésére, szakirányú felsőfokú iskolai továbbtanulásra, szakirányú munkába állásra felkészítő, valamint általános műveltséget megalapozó négy középiskolai évfolyamra és a szakképzésről szóló törvény alapján az Országos Képzési Jegyzékben meghatározott számú szakképzési évfolyamra épülnek. A képzés keretein belül szakmai érettségi vizsga, továbbá az Országos Képzési Jegyzékben meghatározott, a szakmai érettségi vizsga ágazatához tartozó szakképesítés szerezhető. Mindezek

¹⁸ <http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/34/PDF/2015/7.pdf>

¹⁹

http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/5/8f/d0000/szakkepzesi_koncepcio_Summary_20150129.doc

következményeként a tanulók a 4+1 éves oktatás keretében piacképes szakképesítéseket szerezhettek, ez pedig jelentősen javíthatja elhelyezkedési esélyeiket a munkaerő-piacon, de a felsőoktatás keretei között is folytathatják tanulmányaikat.

- A törvényi változások rögzítik, hogy az állam által fenntartott szakképző iskolában gyakorlati oktatásvezetőt kell foglalkoztatni.
- A 25/2016. (II.25.) Kormányrendelet módosította az Országos Képzési Jegyzéket, a szakképesítések száma felére csökkent, 1303-ról 632-re.
- Kamarai garanciavállalás: A szakképzési rendszerben a tanuló gyakorlati képzése a 9. évfolyamot követő nyári összefüggő gyakorlattól kezdve csak abban az esetben történhet iskolai tanműhelyben, ha a kamara igazolja, hogy a diák képzése vállalati körülmények között nem megoldható.
- A szakképzési törvény 2012. január 1-jén hatályba lépett rendelkezése írta elő, hogy a külső gyakorlati helyen tanulókat foglalkoztató gazdálkodó gyakorlati oktatójának mestervizsgával kell rendelkezni, ezt eredetileg 2015. szeptember 1-jéig kellett teljesíteni. A törvény módosítása ezt a határidőt 2016. szeptember 1-jére tolta ki, és bizonyos esetekben (megfelelő felsőfokú végzettség és gyakorlat, 60. életév, kiemelkedő színvonalú vendéglátó-ipari egység) mentesül a gyakorlati oktató ez alól a kötelezettség alól.
- Ingyenessé vált – szabályozott keretek között – 25 éves korig a második szakma megszerzése.

A szakképző intézmények 2015 nyarán fenntartót is váltottak. A 120/2015. (V. 21.) kormányrendelet a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (KLIK) fenntartásában működő egyes szakképzési feladatot ellátó köznevelési intézmények fenntartóváltásával összefüggő intézkedésekről rendelkezett. Az egyes szakképző intézmények szakképzési centrumokba olvadtak be, tagintézményi státuszban. Az intézmények 2015. július 1-től kerültek a szakképzési centrumokhoz, melyek fenntartója a Nemzetgazdasági Minisztérium lett. Az átadás-átvételt a KLIK fenntartásában működő egyes szakképző intézmények átadásáról, valamint egyes kormányrendeleteknek a szakképzés intézményrendszerének átalakításával összefüggő módosításáról szóló 146/2015. (VI. 12.) kormányrendelet tartalmazta.

Tolna megye szakképzési helyzetéről általánosan elmondható, hogy jelenleg 1324 fő vesz részt a szakképzésben a KIR-STAT 2017-es (2016. októberi lekérdezés alapján összeállított) adatai alapján.

Szakmacsoportonkénti bontásban az 5 legnépszerűbb képzési terület a közgazdaság (318), a vendéglátás-turisztika (236), a kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció (155), a mezőgazdaság (150) és az egészségügy (106). Az összes diák 72,9%-a ebben az 5 szakmacsoportban folytatja tanulmányait. A jelenlegi 23 szakmacsoportból ötben nem indult el képzés a megyében a 2016/2017-es tanévben. Ezek az építészet, a faipar, a nyomdaipar, a vegyipar, és a vízügy.

A megyében a Tolnai járason kívül minden járásában található szakképző intézmény. A szakképzésben résztvevők közel kétharmada a megyeszékhely iskoláiban tanul.

A következőkben a Tolna megye egyes szakképző intézményei kerülnek bemutatásra.

2.4.2 Szekszárdi Szakképzési Centrum

A megyében a legnagyobb szakképzési intézmény a Nemzetgazdasági Minisztérium által fenntartott Szekszárdi Szakképzési Centrum, melynek 10 tagintézménye van:

- Szekszárdi SZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7100 Szekszárd, Széchenyi u. 2-14.);
- Szekszárdi SZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma és Kollégiuma (7200 Dombóvár, Arany János tér 21.);
- Szekszárdi SZC Bezerédj István Szakképző Iskolája (7100 Szekszárd, Szent László u. 8-12.);
- Szekszárdi SZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7100 Szekszárd, Szent-Györgyi Albert u. 8-10.);
- Szekszárdi SZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7200 Dombóvár, Népköztársaság u. 21.);
- Szekszárdi SZC I. István Szakképző Iskolája (7030 Paks, Iskola u. 7.);
- Szekszárdi SZC Magyar László Szakképző Iskolája (7020 Dunaföldvár, Templom u. 9.);
- Szekszárdi SZC Perczel Mór Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7150 Bonyhád, Széchenyi tér 18.);
- Szekszárdi SZC Vendéglátó Szakképző Iskolája (7100 Szekszárd, Szent István tér 15-17.);
- Szekszárdi SZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7090 Tamási, Deák F. u. 6-8.).

A 10 tagintézmény 21 telephelyen működik Tolna megyében és egy telephelyen Somogy megyében.²⁰

14. táblázat. Az SZSZC szakközépiskolai és szakgimnáziumi ágazati képzései a 2016/2017-es tanévben

A SZEKSZÁRDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM SZAKKÖZÉPISKOLAI ÉS SZAKGIMNÁZIUMI ÁGAZATI KÉPZÉSEI A 2016/2017-ES TANÉVBEN	
• egészségügy	• közlekedés
• egészségügyi technika	• közlekedésgépész
• szociális	• környezetvédelem-vízgazdálkodás
• pedagógia	• közgazdaság
• képző- és iparművészet	• ügyvitel
• épületgépészet	• kereskedelem
• gépészet	• vendéglátóipar
• villamosipar és elektronika	• turisztika
• távközlés	• szépségápolás

²⁰ https://www.oktatas.hu/hivatali_ugyek/kir_intezmenykereso/Intezmenykereso/Intezmeny/Index/203054

• informatika	• mezőgazdaság
• vegyész	• kertészet és parképítés
• építőipar	• sport
• könnyűipar	• rendészet és közszolgálat
• faipar	• közlekedés, szállítmányozás és logisztika
• közlekedésépítő	• rendészet (kifutó jelleggel)

Forrás: Oktatási Hivatal, 2017, saját szerkesztés

2.4.2.1 A tagintézmények képzési szerkezete, népszerű és nem induló szakmai képzések²¹

Az SZSZC Magyar László Szakképző iskolája (Dunaföldvár) a 2015/2016-os – utolsó lezárt – tanévében épület- és szerkezetlakatos, hegesztő, női szabó, vendéglátó eladó és falusi vendéglátó szakokra kapott keretszámot a 9. évfolyamon, ezek közül a hegesztő és a női szabó szakokat érdeklődés hiányában nem tudták elindítani, ellenben az épület- és szerkezetlakatos és a falusi vendéglátó szak is népszerű volt. A 2016/2017-es tanévben női szabó szakma nem került meghirdetésre, igaz, a környékbeli cégek jelezték, hogy igényük lenne ezzel a végzettséggel rendelkező pályakezdőkre, azonban az előző tanévben egyáltalán nem volt érdeklődés a szakma elsajátítása iránt. A falusi vendéglátó szak a mezőgazdasági gazdasszony szakkal került kiváltásra. Az engedélyezett keretszám 45%-át ebben a tanévben nem sikerült betölteni.

Az SZSZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma (Dombóvár) igyekszik kielégíteni a Dombóvári járás vállalkozóinak igényét, azonban évek óta nem jelentkeznek a nyolcadikosok a varrónő és a cipőfelsőrész készítő képzéseikre. Nem népszerűek az autószerelő, az elektrotechnikus, villanyszerelő szakmák sem, pedig a járásban működő cégeknek szükségük lenne ilyen végzettséggel rendelkezőkre. A 2016/2017-es tanévben a cukrász szakma iránt az engedélyezett keret felénél is kevesebb gyermekkel tudtak osztályt indítani. A hegesztő, az épület- és szerkezetlakatos, a pincér, a szakács és az eladó szakok azonban sikerült feltölteni a keretszámot.

Az SZSZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma és Kollégiuma (Dombóvár) a 2015/2016-os évben nem tudta elindítani vasútforgalmi szolgálattevő és a postai üzleti ügyintéző szakokon a képzéseket az érdeklődés hiánya miatt, az informatikai és a rendészeti képzés azonban kimondottan népszerű volt. A 2016/2017-es évben a keresett szakok maradtak, sőt kiegészültek a közlekedési szakiránnyal. A közlekedésgépész és közgazdaságtan ágazatokban azonban a keretszám kis részével sikerült csak a képzéseket elindítani.

Az SZSZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiumában (Szekszárd) az utolsó lezárt tanévben a jelentkezők hiányában a következő képzések elindítása nem volt lehetséges:

²¹ Összegezve lásd. 31. sz. táblázat, a mellékletekben

szerszámkészítő, női szabó, bádogos, illetve az építőipar ágazat. 2016/2017-ben az engedélyezett keretnél lényegesen kevesebb diák kezdte meg tanulmányait a villamosipar és elektronika és a közlekedésgépészet ágazatokban, azonban a keretüket meghaladó módon képeztek a rendészet és közszolgálat ágazatban, illetve az asztalos, a gépi forgácsoló, a karosszerialakatos és a villanszerelő szakmákban.

Az SZSZC Vendéglátó Szakképző Iskolájában (Szekszárd) a 2015/2016-os tanévben a szakközépiskolai tagozaton nem sikerült elindítani a turisztikai képzést és a vendéglátóipar ágazatban is csak a keret valamivel több, mint a felével kezdték el az oktatást. A pincér, szakács és cukrász szakmákban a keret háromnegyedét sikerült feltölteni, a vendéglátás-szervező-vendéglős szakmát pedig a keretnél két fővel több diákkal sikerült elindítani. A 2016/2017-es tanévben pincér, szakács és cukrász szakmai képzések indultak, a 128 fős együttes keret helyett 130 tanulóval indult a 9. évfolyam. Több helyen elhangzott egy olyan értékelés, mely szerint a keretszámok sok esetben nagyon nagyok, az adott környéken szinte lehetetlen teljes mértékben feltölteni azokat. Ez mindenképpen igaz a Vendéglátó tagintézményre, hiszen az 56 fős pincér keretet nem tudták ugyan teljes mértékben kihasználni, de így is 47 tanuló kezdte el ebben a szakmában a tanulmányait a 2016/2017-es tanévben.

Az SZSZC Bezerédj István Szakképző Iskolája (Szekszárd) az előző tanévben a 36 fős keretet nem tudta ugyan feltölteni, de 31 fővel el tudta indítani az eladó képzést. Az idei tanévben az ügyvitel, a kereskedelem, a közgazdaság és a turisztika ágazatokban, illetve az eladó szakmában összesen 110 fő engedélyezett keretszámot nem sikerült teljes mértékben feltölteni, de valamennyi osztály el tudott indulni a 9. évfolyamon összesen 91 fővel. Az SZSZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolája és Kollégiuma a 2015/2016-os és a 2016/2017-es tanévben is 52 fős keretet kapott, 2015-ben 50 fővel, míg 2016-ban 41 diákkal indult a képzés a 9. évfolyam.

Az SZSZC Perczel Mór Szakképző Iskolája és Kollégiuma (Bonyhád) a 2015/2016-os tanévben az engedélyezett keretlétszám kevesebb, mint harmadát tudta feltölteni (nem indult ipari gépész, kőműves és hidegburkoló, ács és szerszámkészítő képzése sem a 9. évfolyamon), ez az arány a 2016/2017-es évben javult ugyan, de továbbra sem tekinthető optimálisnak, hiszen a keretszámok feltöltöttsége 52%-os. Különösen lanya volt az érdeklődés a 2016/2017-es tanévben az ügyvitel ágazatban, a turisztika ágazatban és az épület- és szerkezetlakatos szakma tekintetében.

Az SZSZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma (Tamási) asztalos, ipari gépész és pék szakokon sem tudott osztályokat indítani a 2015/2016-os évben, mikor is keretének csak a felét volt képes feltölteni. Az idei tanévben sokkal jobb lett a helyzet, hiszen az engedélyezett létszámkeret 91 százalékával tudták a 9. évfolyamon a képzéseiket indítani. Kimondottan népszerűnek bizonyultak a szakács, a pincér és az eladó szakmai képzések és a kereskedelmi ágazat iránt is nagy volt az érdeklődés.

Az SZSZC I. István Szakképző Iskolájában (Paks) 2015/2016-ban a hegesztő és a szociális gondozó és ápoló szakmák iránt volt a legnagyobb érdeklődés, azonban az eladó, az asztalos, a festő, mázoló és tapétázó, illetve a CAD-CAM informatikus osztályokat nem tudták elindítani. Az idei tanévben az iskola a hegesztő és az eladó szakmákban tudta feltölteni a keretét, az előbbi esetében 11 fővel túl is lépte azt.

2.4.2.2 A végzettség nélküli iskolaelhagyók a Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal – melynek hatósági feladat- és hatásköreit 2017. január 1-jével a Pest Megyei Kormányhivatal vette át – a projektgazdája a GINOP-6.2.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú „A szakképzést végzettség nélkül elhagyók számának csökkentése” című kiemelt projektnek. A 2016. július 1-jével indult projekt célja a végzettség nélküli iskola elhagyók számának csökkentése, a szakképző intézmények kulcskompetencia-fejlesztő tevékenységének támogatása, az alapkészségek fejlesztését segítő eszközrendszer kidolgozása, a szakképzés eredményességének javítása, valamint az iskolai teljesítmény növelése az egész életen át tartó tanulásra való képesség érdekében.

A projekt honlap-oldalán²² aggasztó adatok olvashatók: „A végzettség nélküli iskolaelhagyás a szakképzés területén hazánkban közel 30%-os, ugyanakkor Magyarországon meghatározó problémát jelent a szakképzett munkaerő hiánya. A végzettség nélküli iskolaelhagyás az iskolai kudarcok gyakori következménye. Az alacsony iskolázottság a munkaerőpiacról és a társadalomból való kirekesztődés veszélyeit hordozza magában. (...) A szakképzés presztízsének helyreállítása, valamint a lemorzsolódók arányának 10% alá csökkentése érdekében a projekt megvalósuló fejlesztései hozzájárulnak a szakképzés minőségének, hatékonyságának és eredményességének javításához, a szakképzésben tanulók végzettségi szintjének és továbbtanulási esélyeiknek növeléséhez.”

A kormány által elfogadott „Végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia”²³ így fogalmaz: „A végzettség nélküli iskolaelhagyás arányának csökkentésében a szakképzésnek kulcsszerepe lesz a következő években. Alapvető, hogy a szakiskolába beiratkozottak minél nagyobb arányban eljussanak a sikeres szakmai vizsgáig, a lemorzsolódók számára pedig fontos, hogy legyenek eredményes reintegrációs programok. A végzettség nélküli iskolaelhagyás csökkentését szolgálhatják a hátrányos helyzetű szakiskolásokat célzó programok (építve az Arany János Kollégiumi - Szakiskolai Program és az Útravaló Ösztöndíjprogram Út a szakmához alprogramjának tapasztalataira és értékelésére), vagy a részszakképesítés megszerzését célzó programok, amennyiben ezek a kulcskompetenciák fejlesztésére is kiterjednek, és így hozzájárulnak az egyének rugalmas, egész életen át tartó tanulásához, későbbi szakmaszerzéséhez.”

A stratégia az okokat is boncolgatja: „Gyakori, hogy a szakképzés megkezdése után derül ki, a szakmaválasztás a tanuló egyéni képességei, ambíciói és a helyi gazdasági lehetőségek függvényében nem volt megfelelő, s emiatt nem ritka a végzettség nélküli iskolaelhagyás a szakképzésben. Az iskoláknak felkészülniük kell lenniük arra, hogy ha ez bekövetkezik, azonnal el tudjanak engedni, illetőleg fogadni tudjanak ilyen fiatalokat, vagyis az iskolán belül és azok között is át tudják vezetni őket a megfelelő szakirányba.”

Ha megvizsgáljuk a Szekszárdi Szakképzési Centrum utolsó lezárt tanévének (2015/2016.) létszámadatait és a végzettség nélküli iskolaelhagyók számát és arányát (32. táblázat-mellékletben) akkor láthatjuk, hogy az országos adatoknál kedvezőbb a kép, mindössze 13 százalék. Az említett tanévben 541 lemorzsolódóról beszélhetünk, ez jobb ugyan az országos átlagnál, azonban így is roppant nagy szám, érdemes lenne olyan célzott erőfeszítése-

²²https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=720#system-message-container

²³ <http://www.kormany.hu/download/5/fe/20000/V%C3%A9gzetts%C3%A9g%20n%C3%A9lk%C3%BCli%20iskolaelhagy%C3%A1s%20.pdf>

ket tenni, melyek a végzettség nélküli iskolaelhagyók számát és arányát csökkenthetik a Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben.

A táblázatban jól látható, hogy az egyes tagintézmények között komoly eltérések vannak a lemorzsolódás tekintetében. Öröndetes, hogy 4 iskolában (Bezerédj István, I. István, Magyar László, Perczel Mór) is 10% alatti a végzettség nélküli iskolaelhagyók aránya. Az SZSZC átlagát (13,11%) négy tagintézmény lépte túl: SZSZC Vendéglátó Szakképző Iskolája (13,25%), SZSZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma (13,83%), SZSZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma (16,62%) és az iskolai átlagnál 66 százalékkal magasabb értéket hozó SZSZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma (21,75%).

A helyzet javítása érdekében koncentráltan szükséges foglalkozni az iskolai lemorzsolódás problémájával. Fontos lenne felmérni, az elmúlt két lezárt tanévben ki és miért lépett ki a képzésből, a feltárt okokat rendszerezni szükséges annak érdekében, hogy mire szükséges hatványozottan odafigyelni a lemorzsolódás csökkentése érdekében. Meg kell találni azokat a pályázati forrásokat, amelynek segítségével a végzettség nélküli iskolaelhagyással leginkább veszélyeztetett tanulókra nagyobb figyelem hárulhat az iskolában.

A „Végzettség nélküli iskolaelhagyás elleni középtávú stratégia” is kiemeli, hogy a rosszul megválasztott szakma sok esetben felelős a lemorzsolódásért. Ennek megelőzése érdekében a pályaaorientációs programok további erősítése lehet a megoldás, Tolna megyében nagyon jó gyakorlatok vannak ezen a területen, fontos lenne minél több általános iskolát, minél többször elérni a különféle szakmaismerető rendezvényekkel, üzemlátogatásokkal. A megyében már van olyan – nem az SZSZC-hez tartozó – szakképző intézményi képzés, amelynek szórólapján kiemelték a szakmaváltás lehetőségét: „Az első 1-2 hónapban a tanuló, ha úgy gondolja, hogy esetlegesen nem a megfelelő szakmát választotta, elvesztés nélkül átmehet más szakképesítésre akár intézményen belül is.”²⁴

2.4.2.3 A duális szakképzés a Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben

A duális szakképzésnek két fő komponense van, az iskolai oktatás és gazdálkodó cégek által megszervezett gyakorlati képzés. Az elméleti ismereteket a diákok a szakképző intézményekben (szakiskolákban, szakközépiskolákban, szakgimnáziumokban) sajátítják el, míg a gyakorlati oktatásuk gazdálkodó szervezeteknél zajlik. A német modell alapján kialakított – azonban magyar sajátosságokkal is rendelkező – szakképzési rendszer bevezetésére 2010-től került sor, majd a törvényi szabályozás változtatásával több lépcsőben átalakult.

Annak érdekében, hogy a diákok valós szakmai gyakorlati ismeretekre tegyenek szert, a legkézenfekvőbb, ha arra egy piaci körülmények között működő cégnél tesznek szert. A gazdálkodó szervezetek elemi érdeke, hogy versenyképesek legyenek, hiszen ebben az esetben tudnak piacokat találni, megőrizni és ez által biztosítani termelésüket, illetve a profitot. Ennek érdekében lehetőségeikhez képest szemmel tartják a piaci folyamatokat, a technológiai újításokat, az új szakmai eredményeket, így a diákok korszerű termelési módszereket tanulhatnak meg gyakorlatorientáltan.

A diákok gyakorlati képző helyeit, tanulók elhelyezését a Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara koordinálja és felügyeli. A gazdálkodó cégek két különböző módon kapcsolód-

²⁴ Tanulj péknek!!! A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara szórólapja.

hatnak be a duális szakképzés rendszerébe: tanulószerveződés, illetve együttműködési megállapodás megkötésével.

Tanulószerveződés azzal a diákkal köthető, akit állam által elismert szakképesítésre készíté-
nek fel, aki költségvetési támogatásban részesíthető képzésben tanul, és aki a szakképesí-
tésre jogszabályban előírt egészségügyi feltételeknek, pályakialkalmassági követelményeknek
megfelel. A tanulószerveződést ugyan a gazdálkodó szervezet köti a tanulóval, de csak a ka-
mara iktatásával és ellenjegyzésével érvényes. A tanulószerveződés a diák számára – a meg-
szerzett piacképes ismeretekén túl – különböző előnyökkel jár. Így havi rendszeres pénzbeli
juttatáshoz jut, ráadásul emelkedő mértékben, hiszen a tanulmányi kötelezettségének ered-
ményesen eleget tett tanuló pénzbeli juttatásának mértékét a – a tanuló tanulmányi előme-
netelét és szorgalmát is figyelembe véve – egy, a képzőhely által kialakított, minden tanulóra
vonatkozó, egységes szempontrendszer alapján emelni kell. A pénzbeli juttatás a tanulót a
táppénzre jogosultság kivételével a képzés teljes időtartamára – ideértve a tanulónak járó
oktatási szünet időtartamára is – megilleti.

Emellett a tanuló részére a gyakorlati képzési napokon egyszeri kedvezményes étkezést
vagy étkezési költségeihez természetbeni hozzájárulást kell biztosítani. Mindezen felül a
tanulót a gyakorlati képzés ideje alatt ugyanolyan tisztálkodási eszköz (szappan, kéztisztító
krém), továbbá ugyanolyan munkaruha, egyéni védőeszköz, védőital illeti meg, mint a vele
azonos munkahelyen foglalkoztatott munkavállalót. Továbbá útiköltség-térítés is jár a tanu-
lónak a lakóhelyéről a tanulmányok alatti vizsgára, a szakmai vizsgára, illetőleg a beszámó-
lóra és visszautazásához, ha azok megszervezésére nem a szakképző iskola székhelyén,
vagy nem a tanuló állandó gyakorlati képzési helyén kerül sor. A gazdálkodó szervezet a
tanulót a gyakorlati képzés során elért teljesítménye alapján jutalomban, és más juttatásban,
továbbá szociális támogatásban is részesítheti.

Egy gazdálkodó cég együttműködési megállapodást köthet az iskolával a szorgalmi időben a
gyakorlati képzés időtartamára, amennyiben a gyakorlati órák száma nem éri el a képzés 40
százalékát. Évközi gyakorlat esetén nem kell pénzbeli juttatást biztosítani a tanulónak, csak
az egyéb juttatásokat.

Együttműködési megállapodás az összefüggő nyári gyakorlatra is köthető. A 9., 10., 11. év-
folyamos (ágazati) szakközépiskolai tanulóra megkötött szerződés a 9. évfolyamot követően
70 óra (2 hét), a 10. évfolyamot követően 105 óra (3 hét) és a 11. évfolyamot követően 140
óra (4 hét). Együttműködési megállapodás megköthető a 13-os szakközépiskolai tanulóra
(160 óra), illetve 9-es szakiskolai tanulóra (140 óra) is, de csak abban az esetben, ha tanu-
lószerveződés megkötésére nincs lehetőség.

A Szekszárdi Szakképzési Centrum diákjai közül a 2016. június 30-ai állapot szerint 892-nek
volt tanulószerveződése valamely gazdálkodó cégnél vagy szervezetnél. A következő szak-
mákban található a legtöbb tanulószerveződés:

Különbféle ápoló,²⁵ illetve gyógy-és sportmasszőr (88),²⁶ pincér (82), hegesztő (61), épület-
és szerszámlakatos (58), szakács (47), autószerelő (46), gépi forgácsoló (42), asztalos (41),
karosszerialakatos (39), szerkezetlakatos és hegesztő (36), eladó (35), cukrász (33).

²⁵ Gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő és gyermekápoló, gyakorló mentőápoló, ápoló.

²⁶ Érettségi utáni képzés keretei között a Tolna Megyei Balassa János Kórházban.

A 15 tanulószerveződésnél többel rendelkező cégek és szervezetek (szakma, tanulószerveződés száma):

- Tolna Megyei Balassa János Kórház, Szekszárd (Különféle ápoló,²⁷ illetve gyógy-és sportmasszőr, 88),²⁸
- Ramivo Manufacturing Hungary Kft., Tamási (épület és szerkezetlakatos, 58),
- Váradi Metál Kft., Dunaföldvár (épület és szerkezetlakatos, 47),
- Spar Magyarország Kereskedelmi Kft., Tamási és Szekszárd (eladó, 35),
- Dombóvári Város- és Lakásgazdálkodási Nonprofit Kft., Dombóvár (szakács, pincér, cukrász, 30),
- Elektrolit Kft., Szekszárd (villanyszerelő, 27),
- Biko Cégellátó Kft., Dombóvár (pincér, szakács, vendéglátás-szervező, 23),
- Akáckert Szociális Nonprofit Kft., Paks (szociális gondozó és ápoló, 23),
- Dombó-Coop ZRT., Dombóvár (eladó, szakács, pincér, 19),
- Bonyhádi Gondozási Központ, Bonyhád (szociális szolgáltatások, 18),
- Gyugyi Tamás Faipari Kft., Dombóvár (asztalos, 16),
- Mezei.M-Weld Kft., Paks (hegesztő, 16),
- Lösch és Társa Kft., Dombóvár (szerkezetlakatos és hegesztő, 16)

Ugyanebben az időpontban az együttműködési megállapodással rendelkező, a Szekszárdi Szakképzési Centrum valamely tagintézményében tanuló diákok száma cégnél/szervezetnél magasabb volt, mint a tanulószervezővel rendelkezők száma, ami összesen 942 főt tett ki.

A következő szakmákban, illetve szakmacsoportokban található a legtöbb együttműködési megállapodás:

Egészségügyi szakmacsoport (192), kereskedelem (97), külömféle ápoló,²⁹ illetve gyógy-és sportmasszőr (90), ágazati szakközépiskola, VIP (89), informatika (73), közlekedés szakmacsoport (67), gépészet (45), turisztika (38), vendéglátás-szervező (33).

A 15 együttműködési megállapodásnál többel rendelkező cégek és szervezetek (szakma vagy szakmacsoport, együttműködési megállapodások száma):

- Tolna Megyei Integrált Szociális Intézmény, Szekszárd (egészségügyi szakmacsoport, 22),
- Szociális központ, Szekszárd (egészségügyi szakmacsoport, 25),
- Szent József Iskolaközpont, Szekszárd (egészségügyi szakmacsoport, 75),
- Tolna Megyei Balassa János Kórház, Szekszárd (egészségügyi szakmacsoport, 70),
- TESCO, Szekszárd és Dombóvár (kereskedelem, 19),
- MÁV START ZRT., Dombóvár (közlekedés, 26)
- Katasztrófavédelem, Dombóvár (katasztrófavédelem, 45),
- Szociális központ, Szekszárd (Külömféle ápoló,³⁰ illetve gyógy-és sportmasszőr, 45),³¹

²⁷ Gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő és gyermekápoló, gyakorló mentőápoló, ápoló.

²⁸ Érettségi utáni képzés keretei között a Tolna Megyei Balassa János Kórházban.

²⁹ Gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő és gyermekápoló, gyakorló mentőápoló, ápoló.

³⁰ Gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő és gyermekápoló, gyakorló mentőápoló, ápoló.

³¹ Érettségi utáni képzés keretei között a Tolna Megyei Balassa János Kórházban.

- Szent József Iskolaközpont, Szekszárd (Különféle ápoló,³² illetve gyógy-és sportmasszőr, 45).³³

Mind a tanulószerveződést, mint az együttműködést kötő cégeknél Szekszárd és Dombóvár dominanciája figyelhető meg.

A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a tanulószerveződéseket, együttműködési megállapodásokat több szempontból is ellenőrzi, elsősorban a személyi és tárgyi feltételek megléte szempontjából.

A Szekszárdi Szakképzési Centrum diákjainak többsége a duális képzés keretei között folytatja tanulmányait, gyakorlatorientált módon. Fontos lenne megvizsgálni, hogy a diákok, illetve a gazdálkodó szervezetek mit gondolnak a jelenlegi rendszerről. Ennek a duális képzés finomhangolása szempontjából volna jelentősége. Javasolt a legalább egy éve a duális képzés keretei között tanulószerveződéssel diákokat fogadó cégek és szervezetek, illetve tanulók körében egy elégedettségi felmérést végezni, és egy problématerképet összeállítani a rendszer javíthatósága érdekében

2.4.2.4 A Szekszárdi Szakképzési Centrum jövője

A Kormány 1159/2016. (IV. 5.) Korm. határozata Magyarország Kormánya és Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata közötti együttműködési megállapodás végrehajtásával összefüggő feladatokról 4. pontja szerint a Kormány egyetért a Szekszárdon folytatott szakképzés fejlesztésére vonatkozó tervekkel. Ehhez kapcsolódva felhívja a nemzetgazdasági minisztert, hogy Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatával, az érintett gazdasági kamarákkal és a térség meghatározó gazdasági szereplőivel egyeztetve dolgozza ki a Szekszárdi Szakképzési Centrum fejlesztésének programját és intézkedjen – szükség szerint a Kormány döntését kezdeményezve – a fejlesztési program megvalósítása érdekében. A Szekszárdi Szakképzési Centrum fejlesztésére a kormány 2 milliárd forintot szán a Modern Városok Programok keretei között.³⁴

2.4.3 Dunántúli Agrár-szakképző Központ (DASZK) Tolna megyei szakképző intézményei

A Földművelésügyi Minisztérium fenntartása alá tartozó, mezőgazdasági profilú Tolna megyei szakképző intézmények a következők:

- FM Dunántúli Agrár-szakképző Központ Csapó Dániel Középiskolája, Mezőgazdasági Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7100 Szekszárd Palánk u. 19.);
- FM Dunántúli Agrár-szakképző Központ Apponyi Sándor Mezőgazdasági Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7184 Lengyel, Petőfi út 5.).

Az FM Dunántúli Agrár-szakképző Központ, Csapó Dániel Középiskolája, Mezőgazdasági Szakképző Iskolája és Kollégiumának a 2016/2017 tanévben induló képzései a következők (zárójelben a keretszám/induló létszám):

³² Gyakorló ápoló, gyakorló csecsemő és gyermekápoló, gyakorló mentőápoló, ápoló.

³³ Érettségi utáni képzés keretei között a Tolna Megyei Balassa János Kórházban.

³⁴ <http://www.kormany.hu/hu/a-miniszterelnok/beszedek-publikaciok-interjuk/orban-viktor-nyilatkozata-a-modern-varosok-program-szekszardi-allomasan>

Szakközépiskola (3 éves szakképzési + 2 éves érettségi vizsgára felkészítő évfolyam): gazda (40/26), húsipari termékgyártó (33/17) és pék (60/21).

Szakgimnázium (érettségire felkészítő szakasz): mezőgazdasági technikus szakirányra felkészítő; állattenyésztő, állategészségügyi technikus szakirányra felkészítő; élelmiszeripari technikus szakirányra felkészítő; belügyi rendészeti szakközépiskola (összesen: 40/23).

Érettségi utáni képzések (nappali tagozat): mezőgazdasági technikus, élelmiszeripari technikus, állattenyésztő és állategészségügyi technikus (40/25).

Intézményi szinten az induló évfolyamokon a keretszámok alig több mint a felét (52,5%) sikerült betölteni. Az iskola kollégiumának kihasználtsága közel 100%-os. A végzettség nélküli iskolaelhagyók aránya 14,5% volt a 2015/2016-os tanévben. A legnagyobb lemorzsolódás a következő képzési területeken történt: húsipari termékgyártó (25,6%) és mezőgazdasági technikus (21,4%).

Az FM Dunántúli Agrár-szakképző Központ Apponyi Sándor Mezőgazdasági Szakképző Iskolája és Kollégiumának a 2016/2017 tanévben induló képzései a következők voltak: mezőgazdasági gépész 54 fővel, mezőgazdasági gazdaasszony, falusi vendéglátó (keretszám 33 fő volt, ténylegesen 10 fővel indult a képzés). A csekély érdeklődés miatt a következő képzéseket nem sikerült elindítani: mezőgazdasági gépésztechnikus, mezőgazdasági gépjavító, kertészet, parképítés, kertész. A Lengyel községben található intézmény kollégiumának kihasználtsága 74%-os. A 2015/2016-os tanévben intézményi szinten 7,2%-os volt a lemorzsolódás (korai iskolaelhagyás), ez töredéke a szakiskolások országos átlagának (46,9%).³⁵ A legnagyobb arányú végzettség nélküli iskolaelhagyás a mezőgazdasági gazdaasszony, falusi vendéglátó képzés esetén történt, 13,5%.

2.4.4 Egyházi és alapítványi fenntartású szakképző intézmények Tolna megyében

Szekszárdi Kolping Katolikus Általános Iskola, Szakképző Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola (7100 Szekszárd, Pázmány tér 4.): Az iskola fenntartója a Kolping Oktatási és Szociális Intézményfenntartó Szervezet, mint egyházi jogi személy. A 2016/2017-es tanévben a legnépszerűbb szakmák a következők voltak: szakács (32 fő), asztalos (17 fő), továbbá virágkötő-virágkereskedő (12 fő).

A Baptista "ESÉLY" Szakképző Iskola (7100 Szekszárd, Tartsay ipartelep 3.) fenntartója a Baptista Szeretetszolgálat, mint egyházi jogi személy. A 2015/2016-es évben indult képzések: asztalos, ács, kőműves és hidegburkoló, festő, mázoló, tapétázó, épület- és szerkezetlakatos, női szabó.

Az Edutop Szakközépiskola és Szakiskola (7100 Szekszárd, Szluha Gy. utca 1.) fenntartója a Szakképzéssel az Emberekért és az Állatokért Közhasznú Alapítvány. A 2016/2017-es évben meghirdetett képzéseik: rehabilitációs kutya kiképzője, lovastúra-vezető, logisztikai ügyintéző (10 hónapos OKJ képzések).

A Pillich Ferenc Akadémia Szakközépiskola, Szakiskola és Speciális Szakiskola (7081 Simontornya, Szent István király utca 2.) fenntartója a KONTIKI - SZAKKÉPZŐ Szakképzési Szervezési Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú ZRT. Az intézményben elsősorban mező-

35 http://www.kormany.hu/download/7/6a/e0000/ESL-Cselekv%C3%A9si-terv_20161109.pdf

gazdasághoz kapcsolódó (pl. lovasz, lótarló és tenyésztő, mezőgazdasági gépész stb.) képzések indulnak, de megfelelő számú jelentkező esetén a női szabó és a férfiszabó szakmák is elsajátíthatók.

Az Energetikai Szakgimnázium és Kollégium (7030 Paks, Dózsa György út 95.) fenntartója az ESZI Intézményfenntartó és Működtető Alapítvány. Az iskola 1986-tól működik, mint Magyarország első vállalati iskolája. Kezdetben a Paksi Atomerőmű Vállalathoz, majd a Paksi Atomerőmű RT.-hez tartozott, 2001-től alapítványi fenntartással működik. A szakgimnázium képzési struktúrája elsősorban az Atomerőmű és a villamosenergia-ipar igényeire épül.

Az iskola elsősorban műszaki és gazdasági szakterületen, elsősorban az energetikához, a villamosiparhoz kötődő szakirányokban, ezen belül informatika, elektronika-elektrotechnika, energetikai gépész, környezetvédelmi-és vízgazdálkodási szakmacsoportokban folytat képzéseket. Emellett közgazdasági és ügyviteli képzéseket kínál az iskola, hiszen az iparágnak ilyen szakemberekre is szüksége van. A szakmai tantárgyakat és gyakorlatokat részben az Atomerőmű ZRT. szakemberei, mérnökei, vegyészei, informatikusai tanítják. Az intézményben a képzés feltételrendszerét magas színvonalon sikerült kialakítani, az oktatást korszerűen felszerelt laboratóriumok (hő- és áramlástechnikai, erős- és gyengeáramú, fizikai, kémiai, CNC-forgácsoló, irányítástechnikai), számítógéptermekek, szaktantermek, oktatótermekek és az erőmű műhelyei segítik.

Az iskolában nappali tagozaton 760 fő a legmagasabb tanulói létszám, a levelező és esti tagozaton pedig 100-100 fő. Az intézmény kollégiuma 200 férőhelyes.

2.4.5 A szakképzéshez kapcsolódó kollégiumi ellátás helyzete a térségben

Az SZSZC tagintézményeihez hat kollégium tartozik, közülük 2-2 Szekszárdon és Dombóváron, 1-1 pedig Bonyhádon és Tamásiban található. A kollégiumok kapacitásai nincsenek lekötve (33. táblázat- mellékletben), ez annak tükrében figyelemreméltó, hogy a közösségi közlekedés a megyén belül meglehetősen egyenetlen, az úthálózat, az aprófalvas település-szerkezet miatt az egyes alközpontok (járásszékhely városok) megközelíthetősége sok esetben nehézkes, lassú.

SZSZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolájának dombóvári kollégiuma mindössze 28,75%-os feltöltöttséggel rendelkezik a 2016/2017-es tanévben. A másik dombóvári kollégiumban (SZSZC Apáczai Csere János Szakgimnáziumának kollégiuma) lényegesen jobb a helyzet, hiszen közel kétharmados kihasználtsággal üzemel.

Az SZSZC Perczel Mór Szakképző Iskolájának bonyhádi kollégiuma az 51 férőhelyre 27 diákot vett fel (52,9%) az idei nevelési évben. A legjobb kapacitáskihasználtsággal az SZSZC Vályi Péter Szakképző Iskolájának kollégiuma rendelkezik (85,9%). Hasonló feltöltöttséggel (85%) működik az SZSZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolájának szekszárdi kollégiuma. A másik szekszárdi kollégium, az SZSZC Ady Endre Szakképző Iskolájának kollégiuma is megyei szinten jónak mondható kapacitáskihasználtsággal (64,4%) rendelkezik.

Mind a hat kollégiumról elmondható, hogy a megye nagyon sok településéről fogadnak gyerekeket, sőt, a megyehatáron túlról is. Megvizsgálva, hogy mely településekről fogadja valamelyik megyei járásszékhely város kollégiuma vagy kollégiumai a legtöbb diákot, jól látható, hogy a legtöbb esetben a kollégiumi férőhely igénylését a szakképző intézmények közösségi közlekedéssel történő megközelíthetősége determinálja.

A két szekszárdi kollégiumba a 2016/2017-es tanévben a legtöbben Paksról (12 fő), Németkéről (7 fő), Sárszentlőrincről és Kalocsáról (6-6 fő), illetve Tamásiból érkeztek a diákok. Valamennyi település esetén kimutatható, hogy vagy rendkívül hosszú a menetidő a megyeszékhelyre közösségi közlekedés igénybevétele esetén és/vagy a járatok (busz, vonat) nem az iskolakezdéshez igazodnak.

A két dombóvári kollégiumban a legtöbben Tamásiból érkeztek, tizenöten, ez nem csoda, hiszen a két járásszékhely város között 51 perc a menetidő és 6:25-kor el kellene indulniuk a diákoknak, hogy időben odaérjenek iskolájukba. Pincehelyről 5 gyerek érkezett, busszal 1 óra 12 perc, míg vonattal 47 perc a menetidő a két település között, a diákoknak vagy 6:04-kor (busszal) vagy 6:57-kor (vonattal) el kellene indulniuk lakóhelyükről, hogy iskolakezdésre beérjenek, előbbi esetben 7:16-ra, utóbbi során 7:44-re érkeznének Dombóvárra. Szakályról, Sárbogárdról és Értényből 4-4 diákot fogadnak a dombóvári kollégiumok, ezekről a településekről is legalább egy óra eljutni a járásszékhely városba közösségi közlekedéssel.

Az SZSZC bonyhádi kollégiumában Mágocsról 4 fő kapott helyet. Igaz, Mágocsról optimális esetben egy óra a buszút, azonban 5:50-kor el kell indulni a településről, mivel a következő járat 7:20-kor indul, közel másfél óra a menetideje, 8:49-kor van Bonyhádon.

A Tamásiban található kollégium Bonyhádról (5 fő), Gyulajról (4 fő), Cecéről és Őcsényről (3-3) fogadja a legtöbb diákot. Bonyhádról 1 óra 32 perc alatt érhető el Tamási, 6:10-kor kellene elindulniuk a diákoknak iskolakezdésre. A megye egyik legproblémásabb elérhetőségével rendelkező Gyulajról két átszállással (Kurd, Szakály) 1 óra 39 perc alatt érhető el Tamási, 5:33-as indulással 7:12-kor ér a busz a járásszékhely városba. Cecéről egy óra, Őcsényből közel két óra – szekszárdi átszállással - autóbusszal eljutni Tamásiba.

A ki nem használt kollégiumi kapacitások kérdését nem lehet leválasztani a szakképzési intézmények kihasználtságának problémájától. A szakképzés népszerűsítésre tett erőfeszítések eredményességétől függ a későbbiekben az SZSZC kollégiumainak kihasználtsága. A paktum célcsoportjához, a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek családjában nevelkedő gyerekek egy részének valószínűleg az otthoni körülményeknél magasabb komfortfokozat lenne elérhető a kollégiumokba, ráadásul térítésmentesen, hiszen a 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet szerint:

„33. § (3) A tanulónak a kollégiumi tagsági jogviszony térítésmentes, ha

- a) a tanuló nappali rendszerű iskolai oktatásban vagy a nappali oktatás munkarendje szerint szervezett felnőttoktatásban vesz részt, mindaddig, amíg számára az iskolai oktatás - jogszabály rendelkezése alapján - ingyenes, vagy
- b) a tanuló nem a nappali oktatás munkarendje szerint szervezett felnőttoktatás keretében vesz részt iskolai oktatásban, tizenkilenc éven aluli és az iskolai szolgáltatást - jogszabály rendelkezése alapján - ingyenesen veszi igénybe.”

Az 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról rendelkezik a térítésmentes vagy kedvezményes iskolai étkeztetés igénybevételéről

„21. § (1) Természetbeni ellátásként a gyermek életkorának megfelelő gyermekétkeztetést kell biztosítani a gyermeket gondozó szülő, törvényes képviselő vagy nevelésbe vett gyermek esetén a gyermek ellátását biztosító nevelőszülő, gyermekotthon vezetője, illetve az Szt. hatálya alá tartozó ápolást, gondozást nyújtó intézmény vezetője kérelmére (...)

d) az általános és középiskolai kollégiumban, az itt szervezett externátusi ellátásban, e) az általános iskolai és - ha önkormányzati rendelet kivételével jogszabály másképpen nem rendelkezik - a középfokú iskolai menzai ellátás keretében (...)."

A szakképzés keretei között tanuló diákok a gyermekvédelmi törvény alapján bizonyos esetekben kedvezményesen vehetik igénybe a gyermekétkeztetést:

„21/B § (2) Az intézményi gyermekétkeztetést az intézményi térítési díj 50%-os normatív kedvezményével kell biztosítani

- a) az 1-8. évfolyamon felül nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő tanuló számára, ha rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesül;*
- b) az 1-8. és az azon felüli évfolyamon nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő tanuló számára, ha olyan családban él, amelyben három vagy több gyermeket nevelnek, feltéve, hogy az (1) bekezdés b) pont ba) alpontja alapján a tanuló nem részesül ingyenes intézményi gyermekétkeztetésben; (...)*

(7) Ha a tanuló - a szakképzésre vonatkozó rendelkezések szerint létrejött - tanulószerveződése alapján már jogosult ingyenes vagy kedvezményes étkeztetésre, ugyanazon étkeztetés tekintetében az (1) és (2) bekezdés szerinti ingyenes és kedvezményes intézményi gyermekétkeztetést nem veheti igénybe."

Mindezek alapján elmondható, hogy a paktum célcsoportjához tartozó családok egy részénél gyermekük kollégiumi elhelyezése nem járna külön költséggel, a diákok ráadásul tanulmányaikhoz is segítséget kaphatnának a tanulószobai foglalkozások keretei között. Sok család szeretné azonban gyermekét otthon tudni, így érzi őt biztonságban. A kollégium nyújtotta lehetőségekről fontos lenne a pályaorientációs foglalkozásokon, a továbbtanulási lehetőségekről tájékoztató szülői értekezleteken is szót ejteni, akár szervezett utaztatással támogatott kollégiumi nyílt napokat szervezni.

A kollégiumok kapacitásainak kihasználatlansága okán érdemes megemlíteni azon munkavállalók lakhatási helyzetét, akiknek olyan településen van a lakóhelyük, ahonnan cégüket nehéz megközelíteni (lásd 4.6 fejezet), az albérlet azonban fizetésükhöz mérten túl nagy terhet jelentene számukra. A kollégiumi kapacitások kiejánlása az eltérő korosztályok miatt nyilván nem járható út, azonban érdemes lenne feltérképezni, milyen potenciállal (a ki nem használt és a célnak megfelelő ingatlanok tekintetében) rendelkezik a megye a komfortos munkásszállók számának gyarapításának tekintetében.

2.5 Pályaorientációs tevékenységek Tolna megyében

2.5.1 A Tolna Megyei Kormányhivatal pályaorientációs, prevencióss tevékenysége

A munkaügyi szervezet – amely 2016-ban szervezetileg Tolna Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályaként működött – a '90-es évek óta jelentős erőfeszítéseket tesz a pályaorientáció fejlesztése, illetve iskolarendszerből kilépő fiatalok munkaerő-piaci integrációja terén (ez utóbbit a szakmai körökben „prevenciónak” nevezik, tekintve, hogy a munkanélküliség megelőzését szolgálja).

Történetileg tekintve, 1998 szeptemberében a – jogelőd – Tolna Megyei Munkaügyi Központ a pályaválasztási tevékenységek koordinálására, a pályaválasztást segítő munkaerőpiaci tájékoztatás érdekében az e területen érdekelt intézményekkel (Pedagógiai Intézet, önkor-

mányzatok, kamarák, Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ, Babits Művelődési Ház, ifjúsági irodák, szülők és tanulók érdekképviselői, Munkaügyi Tanács) közösen létrehozta a Megyei Pályaválasztási Fórumot, amelyhez az OFA nyújtott támogatást. Ugyanettől az évtől állítottak fel egy humánszolgáltatásokat biztosító szervezeti egységet, ahol együttműködik a pszichológus, a rehabilitációval foglalkozó munkatárs, valamint az Álláskereső Klub szakmai gárdája, és kifejlesztésre került egy kifejezetten az iskolarendszer és a munkaerőpiac határán lévő – pályakezdő – fiatalokat célzó tréning program is. Ettől kezdve a munkaügyi központ szerepe a megyei pályaválasztási tevékenység elősegítésében megnőtt, amellett, hogy szakemberei (tanácsadók, pszichológus) folyamatosan segítették az érdeklődő fiatalokat, 1999-től előlépett a pályaválasztás kiállítások fő rendezőjévé is.

A PHARE'96-os régiós pályázat kapcsán nyílt lehetőség Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) létrehozására (hivatalos megnyitójára 2001. márciusban került sor), és egyúttal megkezdődött a partner szervezetekkel történő kapcsolatok kiépítése, amely az 2000-es évek közepére rendkívül szerteágazó és hatékonyan működő kapcsolatrendszerre fejlődött. A FIT megnyitásával olyan bázis jött létre, amely a foglalkozás- és szakmaválasztási döntéshez ismereteket nyújt az érdeklődők számára. Az információs adatbank lehetőséget ad a képzőhelyekkel, munkaerőpiaccal, pályakövetelményekkel, álláskereséssel kapcsolatos tájékozódásra. Tanácsadást vehet igénybe, akinek nincs kialakult pályaelképzelése, vagy választása helyességéről szeretne meggyőződni. A FIT felnőtteket és fiatalokat, tanulókat egyaránt fogad, akik tájékozódni szeretnének a szakmákról, foglalkozásokról és a képzési lehetőségekről, iskolákról. Iskolai osztályok, tanulók, szülők, pedagógusok számára tájékoztató foglalkozások szervezésére van lehetőség egyéni és csoportos formában egyaránt.

Nagyon fontos tény, hogy a kormányzat 2000. évtől kezdve minden évben pénzügyi forrást is a munkaügyi szervezet rendelkezésére bocsát a pályaválasztási kiállítások megrendezése érdekében. Ez tette lehetővé a nagyobb szabású, több településre kiterjedő 3-4 napos rendezvénysorozatok megszervezését. A munkaügyi szervezet szervezői szerepe azért fontos, mert „pártatlanul” tudja a gazdaság szakember igényeit közvetíteni a pályaválasztás előtt álló fiatalok felé, hiszen nem kötik sem a helyi oktatáspolitikában meglévő, gyakran iskolánként is eltérő érdekek, sem ágazati elkötelezettségek.

A fentiekben ismertetett előzményekből adódóan a Tolna Megyei Kormányhivatal – mint jogutód – 2016. évben így már 18. alkalommal rendezte meg – több mint, ötezer fő részvételével – őszi megyei pályaválasztási rendezvénysorozatát, amely a megyében folyó pályaaorientációs tevékenység talán legmeghatározóbb elemét jelenti. Mára sikerült elérni, hogy a megye tanuló ifjúsága, a pályakorrekció előtt álló, illetve továbbtanulni szándékozó munkanélküliek számítanak rá és várják a „munkaügyi központ” által évről évre megrendezett pályaválasztási kiállítást.

A programok is folyamatosan bővültek, részben saját kezdeményezésre, részben a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (és jogelődjei) által kiadott módszertani útmutatások alapján. A legnagyobb figyelmet továbbra is általános iskolák 7-8. osztályosai kapják, hiszen nekik életük első pályadöntését kell meghozniuk, de évről évre megrendezésre kerül a középiskolák végzősei számára „Az érettségi utáni képzések napja” is. A munkaerőpiac minden szegmensében, szintjén jó szakemberekre van szükség, így ezen a napon az érettségi utáni képzéseket nyújtó megyei középiskolák, illetve az ország felsőoktatási intézményeinek jelentős része állítanak ki, olyan számban, hogy hasonló színvonalú kiállítás csak a fővárosban található.

Az információk átadása mellett az utóbbi években rendszeresen sor kerül üzemlátogatásokra, szakmák kipróbálását célzó programokra, illetve konferenciák megszervezésre is. 2014-től Tolna megyében is működik az ún. „Árnyékprogram” a Junior Achievement Magyarország Alapítvánnyal együttműködve. A 2016. évi pályaválasztási rendezvénysorozat – amelyre a Tolna Megyei Kormányhivatal közel 6 millió Ft-ot fordíthatott – újítása egy rendezvény-sátor felállítása, illetve az abban megszervezett „Szakmák utcája” program volt.

A pályaaorientáció területén meghatározó jelentősége van a közös érdekekkel rendelkező partnerszervezetek együttműködésének. A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (TMKIK) 2006-tól biztosítja, hogy tagjainál – előzetes egyeztetés után – egyének, illetve csoportok is megtekinthessék az adott szakmákat, 2015-től pedig már önálló kiállítóként is megjelent a kormányhivatal rendezvényein. A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Tolna megyei szervezetével is jó kapcsolatot ápol a kormányhivatal. 2015-ben és 2016-ban a mezőgazdasági hiányszakmák népszerűsítésében mindkét szervezet részt vett, illetve a kamara támogatta a pályaválasztási rendezvénysorozat „Agrárképzések napja” programelemét. 2016-ban a második alkalommal vett részt a kiállításon a – KLIK keretein belül – 2015-ben újjászervezett Tolna Megyei Pedagógiai Szakszolgálat. Jelenleg ott egy fő pszichológus foglalkozik – magas színvonalon – a pályaaorientációt, pályaválasztást segítő egyéni tanácsadással, az igények alapján ezt a kapacitást célszerű lenne bővíteni.

A pályaaorientációt és pályaválasztást segítő – országos jelentőségű – informatikai fejlesztésekre is a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és jogelődei berkein belül került sor. 2001-2004. között – Phare támogatásból – létrehoztak egy internet alapú, pályaválasztási, pályaaorientációs és pályakorrekciós információs-bázist. 2004 őszén a Foglalkoztatási Hivatal – a kísérleti projektek eredményeinek ötvözésével – az addigra már közismertségre szert tevő *epalya* elnevezésű honlap országos bevezetése és továbbfejlesztése mellett döntött. A honlap segítségével az érdeklődő felnőttek és a fiatalokon kívül, a szülők és a pályaválasztással foglalkozó pedagógusok is megtalálhatták a megfelelő döntéshez szükséges információkat. Ezt váltotta fel a TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001 azonosítószámú „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt keretében 2012 – 2015. között fejlesztett <http://eletpalya.munka.hu> honlap.

A pályaválasztásban érintett szervezetek részére a Tolna Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya 2015-ben és 2016-ban szakmai fórumot szervezett, ahol megismerhették a résztvevők, ki mivel foglalkozik, illetve milyen együttműködési lehetőségek vannak. Jelenleg a kamarák és a Pedagógiai Szolgálat szakemberei egy tudásbázis kialakításán dolgoznak, illetve az egyes célcsoportok esetében használható módszerekről egyeztetnek az együttműködés keretében.

A Tolna Megyei Kormányhivatal, az iskolák és kamarák együttműködése a pályaválasztás kapcsán sok éves hagyományra tekint vissza. Az érintett felek 2016-ban párbeszédet kezdeményeztek a Tolna megyei pályaaorientációs, pályaválasztási tevékenységek összehangolására, a párhuzamos tevékenységek elkerülése, valamint az erőforrások minél hatékonyabb felhasználása érdekében. Az egyeztetések eredményeként az őszi pályaválasztási rendezvények kapcsán a Tolna Megyei Kormányhivatal, a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Szekszárdi és Tamási Tankerülete, a Szekszárdi Szakképzési Centrum, az FM Dunántúli Agrár- Szakképző Központ, a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Tolna Megyei Igazgatósága, a Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara 2016. október 19-én – ünnepélyes keretek között – a szorosabb együttműködésről szóló megállapodást írt alá.

A Tolna Megyei Kormányhivatal szakemberei 1996. óta minden év tavaszán megyeszerte tartanak munkaügyi prevenciós tájékoztatókat „Hogyan tovább az iskola után?” címmel a középiskolák végzős osztályainak és tanáraiknak. 2016-ban ez a tevékenység 17 középiskolát, tagintézményt érintett, és 39 előadás alkalmával 88 tanulócsoport (1765 tanuló és 80-90 tanár) kapott tájékoztatást. A Tolnában – megyei sajátosságként – teljesített prevenciós munka hiánypótló, hiszen a helyi szakemberek olyan magas színvonalú, de ugyanakkor a végzős tanulókra szabott, közérthető munkaerőpiaci anyagot állítottak össze, ami sehol máshol nem érhető el. Ennek köszönhetően a fiatalok „védettebben” kerülnek ki az iskolapadokból, tudatosabban választanak további képzéseket, tervezik a jövőjüket.

2.5.2 A TMKIK pályaorientációs tevékenységei

A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara egyik kiemelt feladata a pályaorientációval kapcsolatos tevékenység. 2016 elején – az addigi gyakorlatnak megfelelően – megkeresték az iskolákat a járási hivatalokat és a gazdálkodó szervezeteket, megtárgyalva velük elképzeléseiket. Az év során folyamatosan egyeztettek azokkal a vállalatokkal, ahová a későbbiekben üzemlátogatásokat terveztek, fontos szempont volt, hogy egy alkalommal legalább 10 diák fogadására legyenek képesek a cégek. 2016-ban 46 céggel sikerült a kamarának egyeztetni, végül 25 cég- és üzemlátogatásra került sor, úgynevezett szakmatúrák keretében. Emellett 15 tanműhely-látogatás is megszervezésre került.

A TMKIK egyik sikeres programja a diákok számára szervezett egyéni tanácsadás, mely alkalmakkor a megyében tanulható egyes szakmákról és továbbtanulási lehetőségekről adtak át információkat.

2016-ban a kamara szakemberei 21 osztályfőnöki órát tartottak az általános iskolákban a 7. évfolyamon tanuló diákoknak, szülői értekezleten azonban nem vettek részt. Ezeken az órákon 400 gyereknek sikerült pályaválasztás és a tanulószerveződéses képességekkel kapcsolatban információkat átadni.

A kamara október 26-27-én valósította meg árnyékprogramját. Az árnyékprogram röviden így foglalható össze: *„Fiatalok, középiskolások árnyékként követnek üzletembereket. Céljuk nem vállalati titkok megszerzése, nem a versenytársak megbízásából végeznek ellenséges felderítő munkát, hanem TANULNAK. Az árnyékprogram egy angolszász találmány, lényege a tanuló és egy választott üzletember egy közös munkanapja. A diákok 1 munkanapot töltenek el a kiválasztott vállalat vezetőjével, melynek során tapasztalatot szereznek a munka világáról, a képességeik gyakorlati alkalmazásáról.”*³⁶ A kamara a programot a szakképzés területén valósította meg, a kiválasztott 20 diáknak lehetősége volt az általuk választott szakmában egy mesterember napi munkáját végigkísérni, és bizonyos esetekben akár a szakmát ki is próbálni. A tanulók nagyon jó visszajelzéseket adtak, minden érintett diák arról nyilatkozott, hogy az általa végigkísért, jobban megismert szakma irányában szeretne továbbtanulni.

2016. november 23-án kezdődött meg Szekszárdon a hagyományosan megrendezésre kerülő és az egész megyét érintő „Jövőd záloga - Pályaválasztási Kiállítások”³⁷ című rendezvény. A Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara és a Tolna Megyei Kormányhivatal kö-

³⁶ <http://www.ejam.hu/sites/default/files/kepek/kepek/upload/1-Programok-tananyagok/JAM-programok/Kozepiskolasok-reszere/1-Arnyekprogram/Arnyek-program-mit-miert-hogyan.pdf>

³⁷ <http://kadarka.net/egyeb/jovod-zaloga-palyavalasztasi-kiallitasok-tolna-megyeben>

zős rendezvényén a megyénkben található összes középiskola képviselte magát (továbbá több felsőoktatási intézmény is), azok a gazdálkodók pedig, akik tanulóképzéssel is foglalkoznak „nyitott műhelyekkel” várták az érdeklődő hetedikes, nyolcadikos diákokat. A kiállítás egyik színfoltja volt az úgynevezett „Szakmák utcája” ahol a diákok 8 különböző szakmában próbálhatták ki magukat. A pályaválasztási kiállításnak több mint 2000 fős látogatottsága volt. A rendezvényen kiosztásra került 1000 db, a kamara által összeállított pályaaorientációs kiadvány is.

Nagyon jó kezdeményezés, hogy a megyei kamara önálló pályaaorientációs honlapot³⁸ hozott létre, amely azonban az elmúlt két évben sajnos nem került frissítésre.

A kamara önállóan 3 pályaaorientációs rendezvény fő szervezője volt, de 4 alkalommal társ-szervezőként segített hasonló eseményen. A már említetteken túl ki kell emelni az augusztus végén megrendezett Családi napot, amellyel párhuzamosan „utazó tanműhelyeket” állítottak fel nyolc szakmában, melyek lehetővé tették az érdeklődők számára néhány egyszerűbb munkafolyamat kipróbálását.

2.5.3 Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Tolna Megyei Igazgatóságának szakmanépszerűsítő és pályaaorientációs tevékenységei

A NAK TMI még 2015 tavaszán felvette a kapcsolatot a megyében található általános iskolákkal annak érdekében, hogy az agrárszektorra érintő hiányszakmák népszerűsítését kezdeményezzék. A kamara jelezte a nevelési oktatási intézményeknek, hogy munkatársai szívesen részt vennének szülői értekezleteken, hogy az adott szakmáról tájékoztatást adjanak. A 2015 közepén megkezdett munka elsősorban a pék szakma népszerűsítéséről szólt, a legégetőbb hiány ezen a területen mutatkozott a megyében az érintett szektorban. A program sikere érdekében a kamara felvette a kapcsolatot a Kormányhivatal illetékes munkatársaival, a KLIK szakembereivel, a szakképző intézmények vezetőivel, a Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával, továbbá különböző gazdálkodó szervezetekkel. Az kapcsolatfelvétel, majd az ezt követő összefogás célja az volt, hogy közös rendezvényeken, szervezett keretek között segítsék a pályaválasztás előtt álló diákokat és szüleiket.

A pék szakma azért került fókuszba, mert 2015 szeptemberében nem tudott pék osztályt indítani az FM DASZK Csapó Dániel Szakközépiskola, mivel csupán 4 gyerek jelentkezett.

2015 szeptemberében a NAK megkezdte az iskolák felkeresését, és egy CD-t adott át az intézmény (pályaválasztásért felelős) képviselőjének, melyen 4 kisfilm mutatta be a pék szakma egyes munkafolyamatait. A kamara az anyagot a 7. és 8. osztályos diákoknak a tájékoztatására állította össze azzal a javaslattal, hogy lehetőség szerint egy osztályfőnöki óra keretében mutassák be a tanulóknak. A kamara felajánlotta, hogy a kisfilmek megismerése után lehetőséget tud biztosítani az osztályoknak és osztályfőnököknek egy közeli pékségben üzemlátogatásra. Ahogy az iskoláknak írt levelében a kamara rögzítette: „A kisfilmek megismerésével és az üzemlátogatással szeretnénk, ha a pályaválasztási időszakban elérnénk azokat a diákokat, akik érdeklődnek a pék szakma iránt. A vállalkozásoknak pék szakképesítéssel rendelkező munkavállalókra van szüksége.” 2015 utolsó negyedében került sor az üzemlátogatásokra, szakmatúrákra, az iskolai szakmai napokra. Emellett nyílt napot rendeztek az FM DASZK Csapó Dániel Szakképző Iskolában, pályaaorientációs programokon, pályaválasztási rendezvényeken népszerűsítették a pék szakmát, végül 2015. novem-

³⁸ <http://szakemberleszek.hu/>

ber 27-én megrendezték a Nyitott Pékségek Éjszakája rendezvényt, nagy sikerrel. A NAK kezdeményezése igazi kampánnyá nőtte ki magát. 2016 januárjában ismét megkeresésre kerültek az általános iskolák, azzal a kéréssel fordulva hozzájuk, hogy juttassák el a pályaválasztással kapcsolatban bizonytalan 8. osztályos tanulók számára a mellékelt megküldött szórólapokat, melyeken a diákokat az ösztöndíj lehetőségekről, a kollégiumi elhelyezésről, a szakmaváltás lehetőségéről tájékoztatták a diákokat. A szórólapon kiemelték, hogy a pékekre mindig szükség lesz, és ez azt jelenti, hogy az iskola elvégzése után garantált az elhelyezkedés.

A kampány hatására az FM DASZK Csapó Dániel Szakképző Iskolában a 2016/2017-es tanévben induló pék osztályába 24 gyerek jelentkezett, végül 16 kezdte el a tanulmányait szeptemberben. A kampány másodlagos hatásaként a kamara által nyilvántartott gyakorlati képzőhelyek száma is bővült két vállalkozással. Ennek azért nagy a jelentősége, mivel ha a megye több pontján van gyakorlati képzőhely, a tanulók a lakóhelyükhöz legközelebbi vállalkozást tudják választani.

A kampány nem állt le, gondolva a hamarosan 8. osztályba lépőkre, ezért a Szakmák Éjszakája (2016. április 15) rendezvényen is előtérbe állították a pék szakmát.

A 2015-ben kialakult együttműködéseket 2016-ban megújították, kibővítették azzal a céllal, hogy a pályorientációs tevékenységet folytató szervezetek munkája összehangoltá váljon.³⁹ A Nemzeti Agrárgazdasági Kamara Tolna megyei Szervezete a 2016/2017-es tanévben is folytatja a mezőgazdasági szakmák népszerűsítését célzó programját. Új szakmák népszerűsítését vonták be hangsúlyosan a kampányba. Az általános iskolák vezetőinek írt levelükben erről a következő tájékoztatást adták: „A Tolnatej ZRT. évek óta szakemberhiánnyal küzd, ennek hatására a 2017/2018-as tanévben új szakmaként jelenik meg az iskolák kínálatában a tejipari szakmunkás képzés, mely előreláthatóan hiányszakma lesz az adott tanévben.” A pék és a tejipari szakmunkás szakmák mellett a mezőgazdasági gépész képzés népszerűsítését vállalta fel a kamara.

2016 őszén aktualizált szórólapokkal kereste meg a kamara az iskolákat, emellett pályorientációs prezentáció is megküldésre került. Ismét sor került a szakmaválasztást segítő egy tájékoztató CD összeállítása és ez 63 iskolának megküldésre is került, azzal a kéréssel, hogy mutassák azt be osztályfőnöki óra keretei között. A NAK a pályaválasztási szülői értekezleteken intenzíven részt vett. Üzemlátogatások, szakmatúrák szervezésére került sor, nyílt napokat szerveztek (pl. a Nyitott pékségek éjszakája, nyílt nap a Tolnatej ZRT-nél).

2.5.4 A Szekszárdi Szakképzési Centrum Szakképzési tevékenységei (2015/2016-os tanév)

Az SZSZC tagintézményei intenzív pályorientációs tevékenységet folytatnak annak érdekében, hogy minél több képzés minél magasabb osztálylétszámokkal tudjon elindulni.

Valamennyi tagintézmény szervez nyílt napot, bekapcsolódik a Szakmák éjszakája rendezvénysorozatba, pályaválasztási kiállításokon és börzéken vesznek részt és pályaválasztási szülői értekezleteket is szerveznek. Emellett „Nyitott Műhely” rendezvényt szerveznek az érdeklődőknek, végzős általános iskolás tanulókat hívnak meg a képző intézmény által szervezett „Állás és szakmai gyakorlati hely” börzére. Sok esetben a tagintézmények egy tanév

³⁹ <http://www.teol.hu/tolna/kozelet/celjuk-a-diakokat-es-szuleiket-segiteni-689609/>

alatt két nyílt napot is szerveznek, az egyiket szombaton megtartva, annak érdekében, hogy azon a szülők is részt tudjanak venni.

Valamennyi tagintézmény fontosnak tartja, hogy a közösségi médiában jelen legyen és fontosnak gondolják honlapjaik folyamatos frissítését is. A Szekszárdi Szakképzési Centrum honlapja⁴⁰ kimondottan informatív, folyamatosan frissülő tartalommal. A képző intézmények fontosnak tartják azt is, hogy képzési lehetőségeiket minél szélesebb körben népszerűsítsék a helyi médiában.

Van olyan tagintézmény, amely egy TÁMOP projekt keretében együttműködést alakított ki általános iskolákkal, közös oktatási és szabadidős programok szervezésére. Az egyik partner általános iskolában a 2016/2017-es tanévben az egész tanévet átfogó pályaaorientációs programot indítottak el a felső tagozatosok részére, órarendbe építve tartanak a diákok részére pályaaorientációs órákat. Ezeken az órákon az iskola megismertetése mellett lehetőséget biztosítanak a gyakorlati helyeiken a szakmák kipróbálására, és a külső gyakorlati helyek meglátogatására is. Valamennyi tagintézmény részt vesz a „Szakmák tábora” nyári rendezvényen, amelyet érdeklődő általános iskolásoknak tartanak.

A Tolna Megyei Kereskedelmi Kamarával az SZSZC tagintézményei jó kapcsolatot alakítottak ki. A kamara komoly segítséget nyújt az egyes képző intézményeknek a gyakorlati helyek felkutatásában, a nyílt napok megszervezésében, szakmai börszék megszervezésében. A képző intézmények a gyakorlati helyekkel megszervezett találkozókra rendszeresen meghívják a kamara képviselőt.

A dombóvári tagintézmények kiemelték, hogy az TMKIK lehetővé tette, hogy Dombóváron helyi képviselőjük legyen, ezáltal a kamara és az iskola között szorosabb és gyorsabb lett az együttműködés. A tagintézményeknek szoros a kapcsolata a Tolna Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályával is.

A foglalkoztatókkal a tagintézmények szinte napi kapcsolatban vannak. Az egyik képző intézmény felméréseket végzett a képzési köréhez tartozó cégek körében, hogy milyen szakképesítésekre van szükségük. Ennek a kísérletnek felemásak lettek az eredményei, hiszen sokkal korábban szükséges megtervezni a beiskolázandó szakokat, mint ahogy azt a munkaerő-piac igényli. A vállalkozások és a szakképző intézmények között a legnagyobb problémát a képzési igények ismeretének hiánya okozza.

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy a megyében folyó pályaaorientációs tevékenységek jól szervezettek, koordináltak. Pozitív lépés, hogy a pályaaorientációban érdekelt szervezetek felismerték, hogy a feladatok felosztásával, az együttműködések kialakításával hatékonyabban válik a munkájuk. Ez mindenképpen jó irány, a közös munka további megerősítéséről azonban nem szabad lemondani. A NAK által kezdeményezett fókuszált szakmanépszerűsítő kampányok fontosak, érdemes lenne a hiányszakmák teljes körére kiterjeszteni. A pályaaorientációs tevékenységeket áttekintve fontos kiemelni, hogy a szülők tájékoztatására nagyobb figyelmet lenne szükséges fordítani, akár hétvégi iskolai nyílt napokkal, szervezett utaztatás támogatásával. A szülők megnyerése abból a szempontból is fontos feladat, mivel a megye kollégiumainak kapacitáskihasználtsága gyenge, akárcsak egyes megyehatárhoz közeli településekről a képző intézmények megközelíthetősége közösségi közlekedéssel. Amennyiben a szülő biztonságban tudja gyermekét, megismeri a kollégiumi körülményeket,

⁴⁰ <http://szekszardiszc.hu/index.php>

az ott nyújtott szolgáltatásokat, szívesebben adja szakképzési intézménybe gyermekét, még ha az a lakóhelyétől busszal vagy vonattal csak hosszabb utazással megközelíthető településen van is.

2.6 Munkaerő-piaci aktivitás, foglalkoztatás

A foglalkoztatottság tekintetében Tolna megye a kevésbé kedvező helyzetű megyék sorába tartozik. A KSH munkaerő-felmérése szerint Tolna megyében 2016. III. negyedévben – a legutolsó rendelkezésre álló adatok szerint – a 15-74 éves népesség 56%-a, mintegy 96 ezer fő volt gazdaságilag aktív; 4,2%-kal kevesebb, mint a 2015. év azonos időszakában. Közülük a foglalkoztatottak 91.000 fős létszáma 2,1%-kal, az álláskeresők 4.800 fős állománya 32%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. A megyei 53,2%-os foglalkoztatási ráta a 2015. III. negyedévinél 0,5 százalékponttal, az idei országos mutatónál 5,3 százalékponttal alacsonyabb volt; a Dél-Dunántúl három megyéje közül pedig a legkedvezőtlenebbül alakult. Az 5,0%-os munkanélküliségi ráta alig haladta meg az országosát, az egy évvel korábbinál ugyanakkor 2,0 százalékponttal kedvezőbb volt. A dél-dunántúli megyék közül a baranyainál jóval alacsonyabb, a somogyinál viszont valamivel magasabb volt a tolnai ráta.

41

Az intézményi munkaügyi statisztika szerint 2016. I–III. negyedévben a megyei székhelyű, legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a megfigyelt nonprofit szervezeteknél átlagosan 49.200 fő állt alkalmazásban. Az előző év azonos időszakához képest 1,3%-kal bővült a létszám. A közszférában 16.900 fő, a versenyszférában 30.700 fő állt alkalmazásban. Előbbi körben 1,3%-kal csökkent, utóbbiban 2,8%-kal nőtt az állományi létszám:

A Tolna megyei átlagos havi munkajövedelem összege 245.500 forint volt, 5,6%-kal több a 2015. I–III. negyedévinél. A havi kereseten felüli egyéb pénzbeli, illetve természetbeni juttatások a munkajövedelem 4,8%-át tették ki.

2016. I–III. negyedévben a foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete 24.100 Ft-tal, a havi nettó átlagkeresete 16.000 Ft-tal, az átlagos havi munkajövedelme 25.700 Ft-tal elmaradt az országos átlagtól. 2016. I–III. negyedévben az alkalmazásban állók átlagos havi munkajövedelmének tekintetében a legmagasabb jövedelmet a *Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás* szektorban érték el a munkavállalók (713.335 Ft), míg a legalacsonyabbat a *Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat* szektorban (215.670 Ft) Tolna megyében.

2.7 Munkanélküliség

2.7.1 Általános helyzetkép

A Tolna Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály adatai szerint a 2015. évben 9.291 fő álláskeresőt, míg a 2016. évben 7.758 fő álláskeresőt tartottak nyilván a járási hivatalok foglalkoztatási osztályain. Számuk 17%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. 2016.-ban az álláskeresők mintegy 29%-a legalább egy éve szerepelt a regiszterben.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) havonta közzéteszi a településsoros munkanélküliségi adatokat, a legutóbb nyilvánosságra hozott mutatók a 2016. november 20-ai állapo-

41 Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/163/index.html>

tot tükrözik.⁴² A paktum-területen a munkanélküliség relatív mutatója⁴³ az NFSZ adatai alapján 4,29% volt. Ez egy kicsit jobb, mint a Tolna megye egészére vonatkozó munkanélküliségi ráta (4,36%), de az országos átlagnál (3,99%) magasabb.

Az NFSZ településszinten megadta a relatív mutatónak az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányát. Amennyiben az arányszám 1, az azt jelenti, hogy az adott településen a nyilvántartott álláskereső a munkavállalási korú népességen belüli aránya megegyezik az országos aránnyal, azaz 2016. november 20-ai állapot szerint a 3,99 százalékkal. A paktum-területen leválogattuk azokat a településeket, ahol a munkanélküliség relatív mutatója legalább másfélszerese volt az országos átlagnak, tehát az 1,5 értéknél nagyobb az arányszáma.

15. táblázat. A paktum-terület azon települései, ahol a munkanélküliség relatív mutatója az országos átlag legalább másfélszerese

TELEPÜLÉS	JÁRÁS	NÉPESSÉGSZÁM (FŐ)	RELATÍV MUTATÓ (%)	ARÁNYSZÁM
Grábóc	Bonyhádi	169	7,20	1,80
Kisvejlke	Bonyhádi	406	10,53	2,64
Murga	Bonyhádi	65	8,16	2,05
Csibrák	Dombóvári	292	8,17	2,05
Döbrököz	Dombóvári	1961	10,68	2,68
Gyulaj	Dombóvári	995	7,58	1,9
Jágónak	Dombóvári	257	12,65	3,17
Kocsola	Dombóvári	1266	8,36	2,09
Lápafő	Dombóvári	164	6,50	1,63
Várong	Dombóvári	156	8,55	2,14
Bikács	Paksi	454	9,73	2,44
Pálfa	Paksi	1558	8,16	2,05
Sárszentlőrinc	Paksi	1039	8,94	2,24
Dúzs	Tamási	243	9,33	2,34
Értény	Tamási	783	13,52	3,39

⁴² http://nfsz.munka.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_stat_telepules_adatok_2016_11

⁴³ A nyilvántartott álláskereső a munkavállalási korú népesség (a KSH népszámlálási, ill. népesség-nyilvántartási adatai 2015.01.01-i állapot szerint a 15-64 éves férfiak és 15-64 éves nők száma) %-ában.

TELEPÜLÉS	JÁRÁS	NÉPESSÉGSZÁM (FŐ)	RELATÍV MUTATÓ (%)	ARÁNYSZÁM
Fürged	Tamási	695	7,45	1,87
Iregszemcse	Tamási	2621	6,46	1,62
Kalaznó	Tamási	120	8,82	2,21
Magyarkeszi	Tamási	1214	6,63	1,66
Mucsi	Tamási	438	11,34	2,84
Nagyszokoly	Tamási	903	7,82	1,96
Pári	Tamási	613	6,94	1,74
Bogyiszló	Tolnai	2134	6,52	1,63

Forrás: NFSZ,⁴⁴ KSH,⁴⁵ 2017, saját szerkesztés

A fenti táblázatból jól látható, hogy a 23 érintett település nagy része 1000 fő alatti (16 darab), 1000 és 2000 fő között 5 található, míg 2000 fő fölötti településből kettő van: Iregszemcse és Bogyiszló.

A Bonyhádi járásban érintett 3 település összlakossága 640 fő, a Dombóváriban 5091 fő (7 településen), a Paksi járásban 3 településen 3051 fő lakik, a Tamási járásban 9 településen 7930 fő, míg a Tolnai járásban egy 2134 fős településen magasabb legalább másfélszeresével a munkanélküliség aránya, mint az országos átlag.

Járási szinten vizsgálva az álláskeresők számát 2015-ben és 2016-ban, az látható, hogy számuk egy év alatt mindenhol jelentősen csökkent.

16. táblázat. Az álláskeresők számának változása 2015-2016.

JÁRÁS	ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA, 2015 (FŐ)	ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA, 2016 (FŐ)	VÁLTOZÁS MÉRTÉKE (%)
Bonyhádi	930	780	-16,13
Dombóvári	1761	1356	- 23,00
Paksi	1789	1510	-15,60
Szekszárdi ⁴⁶	2241	1959	-12,60
Tamási	1774	1444	-18,60

⁴⁴ http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=afsz_stat_telepules_adatok_2016

⁴⁵ http://www.ksh.hu/docs/hun/hnk/hnk_2016.xls

⁴⁶ *Nem tartozik a paktum-területhez

JÁRÁS	ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA, 2015 (FŐ)	ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA, 2016 (FŐ)	VÁLTOZÁS MÉRTÉKE (%)
Tolnai	796	708	-11,06
Megye összesen	9291	7757	-16,51

Forrás: Tolna megyei Kormányhivatal, 2017, saját szerkesztés

Megfigyelhető, hogy a paktum-terület munkaerő-piaci szempontból leginkább hátrányos helyzetű, aprófalvas szerkezetű járásaiban (Dombóvári, Tamási) csökkent 2015-höz képest leginkább az álláskereső aránya, legkisebb csökkenés pedig a megyei paktum területén kívül eső Szekszárdi járásban és a hozzá földrajzilag és gazdaságilag összekapcsolódott legkisebb járásban, a Tolnaiban tapasztalható.

A 2016-os év átlagát tekintve a Tolna Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának nyilvántartásában a paktum-területre vonatkozóan 5.799 fő álláskereső szerepelt. Az álláskereső nemek közötti megoszlása azonos arányú (50-50%).

A legnagyobb munkaerő-kínálat, a Paksi térséget jellemezte 19% százalékkal (1.510 fő), amely megegyezik a Tamási járásával (1.444 fő). Dombóvár térségében 17 %-os (1.344 fő) a regisztráltak aránya, míg Bonyhád nyilvántartásában 10 % (780 fő) szerepelt. A legkevesebb álláskereső a Tolnai járás regiszterében 9% (708 fő a) található.

A paktumterület egyes településére vonatkozó álláskereső rátákat, valamint a munkaképes korú lakosság számát bemutató térképek a Mellékletek fejezet 9.3. alfejezetében találhatók.

2.7.2 Álláskereső összetétele

Tolna Megyei Kormányhivatal adatai alapján megállapíthatjuk, hogy a paktumterület térségében a 2016-os évben igen magas a regisztrált álláskereső között a kizárólag alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya. A nyilvántartott álláskereső 42%-a általános iskolai, 26%-a szakmunkás, 12%-a szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik. A diplomás álláskereső aránya mindössze 3%, viszont az alapfokú végzettséggel nem rendelkezők száma eléri a 6%-ot.

A nyilvántartott álláskeresők közül 969 fő volt jogosult valamilyen típusú álláskereső ellátásra, amely az álláskereső 16,69 százaléka. Az álláskereső több mint a felét (51%) az ellátás nélküliek aránya teszi ki. Ezeket túl foglalkoztatást helyettesítő támogatásban (FHT) részesülők aránya is viszonylag magas (32,53%), míg a rendszeres szociális segélyben részesülők aránya nem számottevő, mindössze 11 fő kap ilyet (0,19 %).

17. A nyilvántartott álláskereső ellátásai, valamint foglalkoztatást helyettesítő támogatásban, illetve rendszeres szociális segélyben részesülők száma a Paktum terület járásaiban (2016)

A MEGYEI PAKTUM FEJLESZTÉSI TERÜLETE	ELLÁTÁS NÉLKÜLIEK	ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉKBAN RÉSZESÜLŐK	ÁLLÁSKERESÉSI SEGÉLYBEN RÉSZESÜLŐK	FOGLALKOZTATÁS HELYETTESÍTŐ TÁMOGATÁSBAN RÉSZESÜLŐK	RENDSZERES SZOCIÁLIS SEGÉLYBEN RÉSZESÜLŐK
---	----------------------	---	--	--	--

Bonyhádi járás	449	130	25	176	1
Dombóvári járás	716	146	60	430	5
Paksi járás	705	160	43	601	1
Tamási járás	699	172	105	468	2
Tolnai járás	366	90	39	213	2
Összesen	2935	697	272	1888	11

Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2017, saját szerkesztés

Álláskeresők kategorizálása (profiling rendszer)

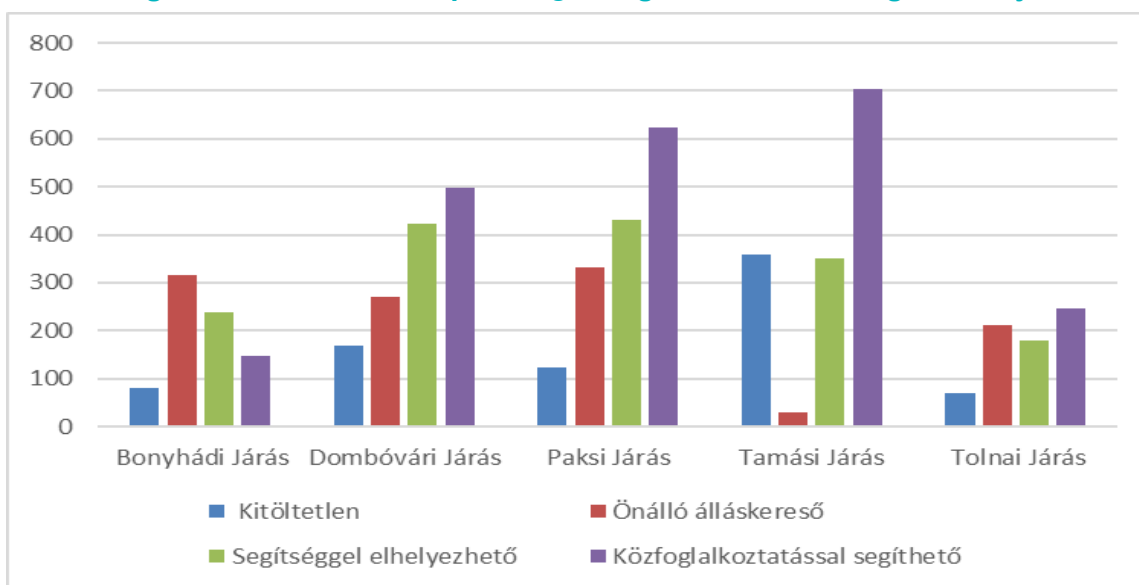
2016. január elsejétől vezették be országosan a profiling (ügyfél-kategorizálási) rendszert, amelynek kitűzött célja, hogy az álláskeresők mielőbbi elhelyezkedését célirányos, személyre szabott aktív munkaerő-piaci eszközök meghatározásával segítse. Fő feladat annak meghatározása, hogy kinek indokolt a közfoglalkoztatás lehetőségét felajánlani és mely esetekben indokolt a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedéshez segítséget nyújtani.

A profiling rendszer három kategóriába csoportosítja az álláskeresőket:

- önállóan (vagy például az NFSZ által biztosított internetes álláskereső-alkalmazás használatával) elhelyezkedni képes ügyfelek,
- az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedést segítő eszközökkel támogatandó ügyfelek,
- az egyéni fejlesztés kiindulásaképpen közfoglalkoztatásban elhelyezhető és/vagy szociális, mentálhigiénés, illetve egyéb szolgáltatásokkal segíthető ügyfelek.

Az álláskeresők 16%-a nem rendelkezik besorolással, 20%-a önállóan, 27%-a segítséggel elhelyezhető az elsődleges munkaerőpiacon, 37%-a közfoglalkoztatásba helyezhető el, illetve különböző személyre szabott szolgáltatásokkal támogatandó.

2. ábra: Regisztrált álláskeresők profiling-kategóriák szerinti megoszlása járásonként



Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2017, saját szerkesztés

Az önállóan elhelyezkedni képes ügyfelek aránya a Paksi (28%), és a Bonyhádi (27%) járásban a legnagyobb. E kategóriában a legkevesebben a Tamási járás álláskeresőiből találhatók (3%). Segítséggel a munkaerőpiacra integrálhatóak tábora a Paksi és a Dombóvári járásban a legnépesebb (27 és 26%). A közfoglalkoztatásban elhelyezhető álláskereső legtöbbször a Tamási (32%) és a Paksi (28%) járásban vannak, minimális az arányuk a Bonyhádi járásban (7%)

2.8 Inaktívak helyzete

A KSH felméréseiben⁴⁷ gazdaságilag nem aktívaknak azokat a személyeket nevezik, akik az adatfelvétel hetében (a vonatkozási héten) nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Az inaktívakon belül a nyugdíjban, egyéb ellátásban, járadékban részesülők létszáma tartalmazza a saját jogú öregségi nyugdíjban; korhatár előtti ellátásban; rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb egészségkárosodási ellátásban; özvegyi, szülői hozzátartozói nyugdíjban; ideiglenes özvegyi nyugdíjban részesülőket is. A gazdaságilag nem aktívak közé számítjuk a passzív munkanélkülieket, akik szeretnének dolgozni, és két héten belül munkába tudnának állni, ha találnának megfelelő állást, de nem keresnek munkát, mert foglalkoztatásukat reménytelennek látják.

A gazdaságilag inaktívak rétege – azok, akik a munkaerőpiacon sem foglalkoztatottként, sem munkanélküliként nincsenek jelen – a munkaerőpiac táján értelmezett potenciális tartaléka. A gazdasági válság előidézte romló foglalkoztatási kilátások, valamint a társadalombiztosítási ellátások körének korlátozása az inaktívak csoportjait aktívabb munkaerő-piaci szerepvállalásra ösztönözte. A gazdaságilag inaktívak száma és népességen belüli aránya az elmúlt években folyamatosan mérséklődött. 2015-ben száz 15–64 éves közül 31 fő volt inaktív, szemben az egy évvel korábbi 33, vagy a 2010. évi 38 fővel.

A gazdaságilag nem aktív népességet 2011-ben a megyében élők 57 százaléka, mintegy 131,7 ezer fő alkotta. Az inaktív keresők – a kereső tevékenységet nem végző, de jövedelemmel rendelkező személyek – döntő többsége (86 százaléka) a nyugdíjasokból és járadékosokból állt, közel háromnegyedük életkora alapján, 23 százalékuk rokkantság vagy balesetből eredő egészségkárosodás miatt, 4 százalékuk pedig hozzátartozója, házastársa révén részesült nyugellátásban. Az inaktív keresők egyre kisebb csoportját alkotják a gyermekgondozási ellátásban részesülők. 2011-ben 22 százalékkal kevesebben, mintegy 5500-an igényelték e juttatások valamelyik formáját, közülük 93 férfi volt. A keresettel, jövedelemmel nem rendelkező eltartottak köre évtizedek óta zsugorodik, amelynek egyik oka, hogy a születésszám kedvezőtlen alakulása következtében egyre alacsonyabb a gyermekkorúak száma. A gazdasági aktivitás területi mutatói a városi rangot kapott településeken sokkal kedvezőbben alakultak, mint a községekben. A városi népesség 41 százalékának volt munkája, míg a falvakban élők csupán 34 százaléka dolgozott. A munkanélküliség a városiakat kevésbé sújtotta, mint a vidékieket, előbbiben 4,5, utóbbiban 5,6 százalékot tett ki a népességen belüli arányuk. Emellett a községekben az inaktív keresők aránya 3,5, az eltartottaké 1,8 százalékponttal volt magasabb. (KSH, 2011. évi népszámlálás)

47 <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>

2.9 Munkáltatói igények

2.9.1 Bejelentett üres álláshelyek elemzése

Jogsabályi kötelezettség, hogy a munkáltatók üres álláshelyeiket bejelentsék a kormányhivataloknál. Az intézkedés célja, hogy ezáltal nyomon követhető legyenek a munkaerőpiaci igények és segítse az álláskeresőket és a munkáltatókat mihamarabbi egymásra találását. A munkaerőigényt annál a járási hivatal foglalkoztatási osztályán kell bejelenteniük a foglalkoztatóknak, amelynek illetékességi (működési) területén a munkaerő foglalkoztatása történik.

A foglalkoztatók a paktum fejlesztési területén 2015-ben és 2016-ban évi szinten több, mint 9 000 főre vonatkozó új munkaerőigényt jelentettek be a járási foglalkoztatási osztályokon. Ebből a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás szektor, a feldolgozóipar a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat emelkedett ki..

18. táblázat: Bejelentett üres álláshelyek száma a paktum területen, 2015-2016

FOGLALKOZTATÓ GAZDASÁGI FŐTEVÉKENYSÉGE	2015	2016
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	491	548
Bányászat, kőfejtés	0	1
Feldolgozóipar	577	717
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	2	3
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	21	28
Építőipar	217	262
Kereskedelem, gépjárműjavítás	242	332
Szállítás, raktározás	41	32
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	141	166
Információ, kommunikáció	26	8
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2	11
Ingatlanügyletek	275	319
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	81	137
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	297	463
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	6128	6080
Oktatás	215	211
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	170	154
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	34	25
Egyéb szolgáltatás	42	66

FOGLALKOZTATÓ GAZDASÁGI FŐTEVÉKENYSÉGE	2015	2016
Összesen	9 002	9 563

Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2017, saját szerkesztés

Az álláshelyek állománycsoport szerinti besorolása alapján elmondható, hogy a munkáltatói munkaerőigény 94%-a fizikai foglalkozásúak alkalmazására irányul. A munkáltatók minimális mértékben nyújtottak be kérelmet szellemi és vezetői foglalkozásúak alkalmazására (6%)

A paktum-területen a bejelentett üres álláshelyek 70%-a közfoglalkoztatási jogviszony betöltésére irányul, az ilyen típusú álláshelyek közel fele a Tamási járásban jelenik meg.

Amennyiben a bejelentett üres álláshelyek összetételét a közfoglalkoztatásra, valamint a nyári diákmunkára irányuló igények nélkül vizsgáljuk meg, azt találjuk, hogy az igényelt állások közel 90 százaléka (2015:89,31%, illetve 2016:87,80%) fizikai jellegű munkát takar, szellemi területre az állások 10 százaléka várna munkaerőt, míg vezetői pozícióra alig 1-1,5 százalék.

Ebből adódóan felülreprezentált a feldolgozóiparba keresett munkaerőigény: a vizsgált mindkét éven az állások harmada oda szólt. Az igények közt szintén viszonylag magas arányban szerepelnek az építőiparból (12-13%), illetve a kereskedelem, gépjárműjavítás területéről (15%) érkezett igények. Érdekes adat, hogy az állások 30,28 (2015), illetve 38,44 (2016) százaléka szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozást jelentő munkakört takar (FEOR 9-es főcsoport). Fontos megjegyeznünk, hogy 2016 évben az adminisztrációhoz kapcsolódó területről is több igény érkezett: a bejelentett üres álláshelyek 11,56 százaléka ilye területre keresett munkaerőt.

A bejelentett üres álláshelyek alakulását ábrázoló infográfika járási megoszlását a Melléklet 9.4. fejezetében található.

2.9.2 Álláshirdetések elemzésének főbb eredményei

A munkáltatói sürgető vagy rejtett (a kormányhivatalnál nem megjelelő) munkaerő igényét az állás kereső portálokon megjelenő hirdetések alapján is azonosíthatjuk. A Foglalkoztatási Stratégiát megalapozó vállalkozói igényfelmérés során a vállalkozói igényeknek ezt a vetületét is megvizsgáltuk. Az igények azonosításához 2017. január 14-én 2, egy üzleti⁴⁸ és egy költségvetési⁴⁹ állás kereső portálon, Tolna megyére vonatkozó szűrővel az összes álláshirdetés automatizált legyűjtése révén az aznap elérhető hirdetések tartalomelemzését hajtottuk végre. A kutatást a megyei foglalkoztatási paktumhoz kapcsolódóan azzal a céllal készítettük, hogy definiálhassuk a megyében, az adott időszakban meghirdetett, a nyílt munkaerő-piacon megjelenő üres álláshelyeket. Jelen kutatás alapján a főbb tendenciák azonosíthatók.

Profession.hu

A profession.hu adatait elemezve elmondható, hogy 172 hirdetés található meg az adatbázisban, összesen 114 szervezet keresése alapján, tehát vannak cégek, amelyek egyszerre

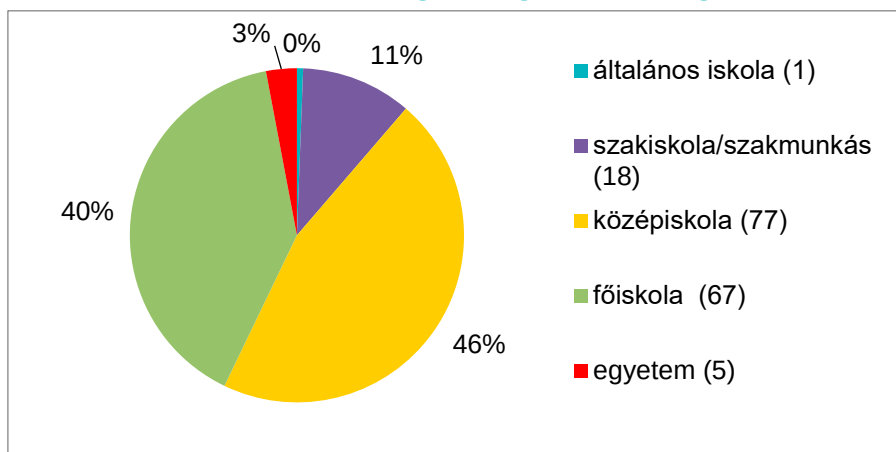
⁴⁸ www.profession.hu

⁴⁹ www.kozigallas.gov.hu

több hirdetéssel is jelen vannak a munkavállalókat keresők között. Összesen 136 féle pozíció jelenik meg az adatbázisban.

Az üres állások elemzése kapcsán az első fontos információ az adott álláshoz kötődő végzettségek szintjének vizsgálata. Az iskolai végzettség tekintetében elmondható, hogy kis-mértékben keresett a szakiskolai/szakmunkás végzettséggel rendelkező munkavállaló a megyében (csupán 18 esetben) ezen a csatornán.

3. ábra: Az álláshirdetések végzettség szerinti megoszlása (n=168)



Forrás: saját szerkesztés

Leggyakrabban és közel azonos arányban jelenik meg a középiskola (77 hirdetés) és a főiskola (67 hirdetés), mint elvárt bemenet a kiírt állások kapcsán. Az egyetemi végzettséget igénylő pozíciók aránya igen alacsony maradt, mindössze 3% körül mozgott, 5 hirdetésben jelent meg, alapfokú iskolai végzettséget 1 pozíció igényel. Mindezek az adatok azt mutatják, hogy a hirdetőik tekintettel vannak arra, hogy ezt a fórumot és ezt az oldalt milyen összetételű csoport keresi és használja, így a hirdetések is leginkább nekik szólnak.

A meghirdetett üres állások a munkakörök elsődleges területe szerint 19 kategóriába sorolhatóak. Az alábbi táblázat szerint könnyen eligazodhatunk a területek, és a hozzájuk rendelt üres pozíciók kapcsán.

19. táblázat: Hirdetések kategóriákba sorolva az üres állások száma szerint

Elsődleges terület	Üres állások száma (darab)
Értékesítés, Kereskedelem	79
Építőipar, Ingatlan	20
Szakmunka	15
Egészségügy, Gyógyszeripar	11
Mérnök	8
Bank, Biztosítás, Bróker	5
Gyártás, Termelés	5
Marketing, Média, PR	4
Szállítás, Beszerzés, Logisztika	3

Elsődleges terület	Üres állások száma (darab)
Fizikai, Segéd, Betanított munka	3
Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat	3
Pénzügy, Könyvelés	2
Adminisztráció, Asszisztens, Irodai munka	2
Közigazgatás	2
Mezőgazdaság, Környezet	2
Oktatás, Kutatás, Tudomány	1
IT üzemeltetés, Telekommunikáció	1
Jog, Jogi tanácsadás	1
HR, Munkaügy	1
Összesen	168

Forrás: saját szerkesztés

Fontos az álláshirdetések kapcsán azt is megvizsgálni, hogy a munkavégzés helye szerint, a meghirdetett állások milyen arányban koncentrálnak kizárólagosan Tolna megyére.

20. táblázat: Hirdetések kategóriákba sorolva az üres állások száma szerint kizárólag Tolna megye (2017.01.14-i lekérdezés)

Elsődleges terület	Üres állások száma (darab)
Értékesítés, kereskedelem	5
Szakmunka (bolti eladó, villanyszerelő)	5
Mérnöki tevékenység	3
Szállítás, logisztika	3
Gyártás	2
Pénzügy	2
Építőipar	1
Bank	1
Jog	1
Hr	1
Közigazgatás	1
Fizikai, betanított munka	1
Összesen	26

Forrás: saját szerkesztés

A Tolna megyei üres állások között az értékesítéshez, valamint a különböző szakmunkákhoz kapcsolódóan jelenik meg a legjelentősebb munkaerő- piaci kereslet a munkáltatók részéről, illetve a logisztika, szállítmányozás és egyes mérnöki pozíciók is fontosak a piacon. Ágazati szinten így a szállítás, raktározás ágazata, valamint az építőipari ágazat emelhető ki a me-

gyében. Egy kivételével minden üres állás teljes munkaidős foglalkoztatásban valósulna meg.

A munkakörhöz kötődő, különböző nyelvismereti igény a hirdetésekben is megjelenik, 52 esetben az angol az elvárt nyelv, német nyelv ismeretét csupán két esetben kérnek a munkáltatók, a horvát nyelv pedig csupán egyszer jelenik meg követelményként. Ezekhez a pozíciókhoz kötődően főként a felsőfokú végzettséggel betölthető munkakörök kapcsolódnak. 102 hirdető nem fogalmazott meg követelményként idegen nyelvtudást.

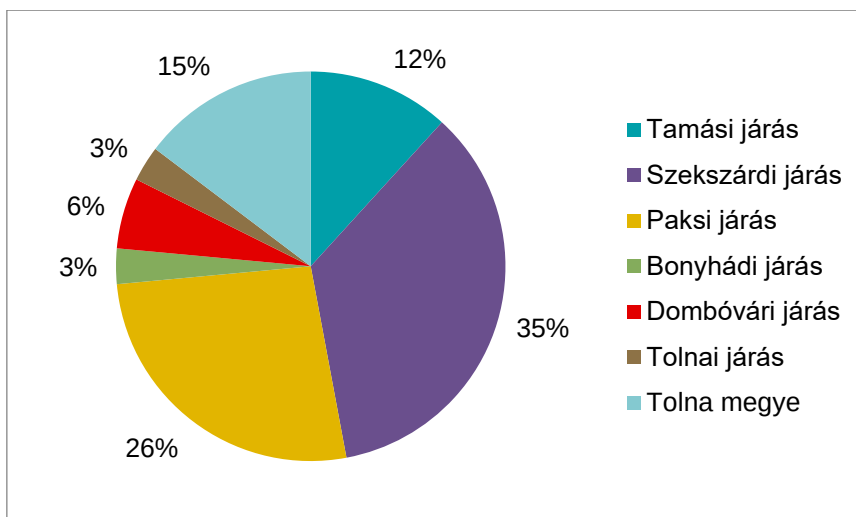
Az állások hirdetői között 114 különböző szervezet jelenik meg, vannak munkaerő közvetítő cégek (pl. Beck and Partners 4 hirdetés, Hays Hungary Kft. 3 hirdetés, Adecco 1 találat), amelyek több hirdetés kapcsán is megjelennek az adatbázisban. Ezen felül a Grabarics Kft.⁵⁰ 5 állással van jelen, a Budapest Banknak és az EON Dél- Dunántúli szervezetének is 4- 4 hirdetése van, valamint a Celgene Kft.⁵¹ 3 álláshirdetéssel jelent meg a honlapon.

Közigállás.gov.hu

A második adatbázisunkat a Belügyminisztérium által üzemeltetett, a Közsféra Állásportáljának nevezett közigállás.hu oldalon megjelentő adatokból építettük. Az állásokat kizárólag Tolna megyére kerestük, az adatkérés ideje 2017. január 14. Az elemzés módszere szintén álláshirdetések tartalomelemzése volt. A mintavételezés azért volt indokolt, mert az állami szektorban a betölteni kívánt pozíciókat kötelező megjelentetni ezen az állásportálon, így releváns képet kaphatunk a tényleges igényekről, folyamatokról.

Összesen 33 hirdetést találtunk, amely 34 álláshelyet takart, mert az egyik hirdető 2 fő munkavállalót keres. A munkavégzés helye szerinti területi, járási bontás tekintetében a megye hat járása jelenik meg, illetve több hirdetésben megyei területi lefedettség szerepel.

4. ábra: A hirdetések munkavégzés szerinti megoszlása járási bontásban (n=34)



Forrás: saját szerkesztés

⁵⁰ A cégnek Budapesten kívül Dunaújvárosban van telephelye és építőipari kivitelezéssel foglalkozik országos lefedettséggel.

⁵¹ Gyógyszerek, gyógyászati termékek nagykereskedelmével foglalkozó Budapest székhelyű szervezet

Látható, hogy a mintában felülreprezentált a megyeszékhelyen hirdetett állások száma (12 db), a minta negyede (9 db) pedig a Paksi járáshoz tartozik. 5 hirdetés munkavégzési helye Tolna megye egésze, illetve arányaiban viszonylag jelentős még a Tamási járási illetékeségű hirdetések száma is (4 db).

Amennyiben megvizsgáljuk a hirdetéseket az elvárt iskolai végzettség tekintetében, azt találjuk, hogy a minta 70 százaléka (24 db) főiskolai végzettséget kíván meg, amely jórészt az adatbázisba került magas pedagóguslétszámmal magyarázható. A hirdetések között ugyanolyan számban (4-4 db) találunk egyetemi végzettséget és középfokú szakképzettséget igénylő munkaköröket, csupán 2 igényel gimnáziumi érettségit (leltározó munkakörök).

A meghirdetett állások a képzettség tekintetében nagy arányban kapcsolódnak a humán szakmai tevékenységekhez, hiszen a találatok több, mint kétharmada pedagógiai, szociális végzettséggel rendelkező munkavállalót keres. A kialakított adatbázisban az alábbi táblázatban megjelenített pozíciók fordulnak elő:

21. táblázat: A közszférában meghirdetett humán szakmai pozíciók létszámgénye Tolna megyében (2017.01.14-i lekérdezés)

Pozíció neve	Létszám igény (fő)
általános iskolai tanító	6
középiskolai tanár	6
óvodapedagógus	4
szociális gondozó és szervező	2
zenetanár	2
családsegítő	1
családgondozó	1
gyermekotthon vezető	1
esetmenedzser humánszolgáltató	1
Összesen	24

Forrás: saját szerkesztés

Összefoglalásként elmondható, hogy a profession.hu álláshirdetések elemzése során főként a kereskedelem ágazatához, valamint az építőiparhoz kapcsolódóan találtunk üres álláshelyeket, Tolna megyei állások között jellemző még a szakmunka is. Magas a hirdetések között a felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök aránya, 41%. A munkaerőhiányt jól mutatja, hogy bár a keresőrobotok kifejezetten Tolna megyére kerestek, az álláshirdetések alig 15 százaléka tartalmazott olyan pozíciót, amelyben a munkavégzés helye kizárólag Tolna megyére korlátozódott.

A Közigállás.hu álláshirdetések elemzése során nem állapítható meg szakmacsoportos, vagy ágazati szinten kiugró kereslet, ugyanakkor elgondolkodtató a pedagógusok, óvodapedagógusok keresettsége a megyében, valamint a további humánszolgáltatásokhoz kötődő szakemberek hiánya. A közigazgatásban fellelhető állások és a piaci igények egyaránt a magasan képzett, fejlett kompetenciákkal rendelkező munkavállalókat keresik, akikkel szemben követelmény a jó kommunikációs képesség, valamint a jogosítvány és a digitális kompetenciák magasan fejlett szintje.

2.9.3 Vállalati igényfelmérés eredményei

A Foglalkoztatási Stratégiát megalapozó kutatások egyikeként vállalkozói igényfelmérés készült Tolna megye vállalkozásainak bevonásával. A kutatás főbb eredményeit az alábbiakban foglaljuk össze.

A mintavétel során a KSH legfrissebb, járási bontású, reprezentatív adataiból indultunk ki. Az adatbázis alapján kigyűjtöttük az ágazatra, méretre és cégtípusra vonatkozó eloszlást. A minta kialakításakor a szempontok közül elsődleges a TEÁOR'08 szerinti ágazati besorolás, másodlagos a cégméret (foglalkoztatottak száma alapján kialakított kategóriák), harmadlagos pedig a cégtípus volt. Ez alapján a mezőgazdasági ágazatba tartozó, 9 fő foglalkoztatott alatti, önálló mikro-vállalkozások kerültek túlsúlyba.

A minta kiegészítésére, Tolna megyei székhelyű, árbevétel alapján legnagyobb foglalkoztatottait tartalmazó, járásokra lebontott ORBIS nemzetközi adatbázisából átsúlyoztuk a mintákat az 50 főnél nagyobb cégek eloszlására vonatkozóan. Vagyis a reprezentatív mintát bővítettük a nagyobb foglalkoztatók felé, csökkentve az agrár mikro-vállalkozások arányát a mintában. Az így átsúlyozott minta létszáma meghaladta a 100-as elemszámot.

Jelen fejezet kiegészítéseként fontosnak tartjuk meghatározni, mit értünk vizsgálatunkban a vállalkozásméret létszám-kategóriái alatt:

- mikro vállalkozások: 1-9 fős vállalkozások
- kisvállalkozás: 10-49 fős vállalkozások
- közép-vállalkozás: 50-249 fős vállalkozások
- nagyvállalkozás: 250 fő fölötti vállalkozások

A munkaadók képzési-, szakképzési igényeinek megismerése és felmérése érdekében kérdőíves vizsgálat segítségével végeztünk a munkáltatók körében adatgyűjtést; kihasználva e kvantitatív kutatási módszer előnyeit. A megkérdezettek számára ismeretes volt az igényfelmérés célja előzetes tájékoztatás segítségével. A kérdőív kitöltése néhány percet vett igénybe. A kérdőív kitöltéséhez online elérési lehetőséget biztosítottunk, emellett a jelentősebb foglalkoztatók közül többet személyesen vagy telefonon is felkerestük.

A kérdőív zárt és nyílt kérdéseket egyaránt tartalmazott. A nyílt kérdések könnyebb feldolgozhatósága érdekében a válaszokat előre meghatározott csoportokba osztottuk szét. Nemcsak lineáris válaszokat adtunk az elemzésekre, hanem keresztelemzésekkel, járásonkénti, ágazatonkénti és méret szerinti összefüggéseket is elemeztünk.

A megkeresett legnagyobb vállalkozások: FASTRON Hungaria Kft. (Tolna), Pasha Kft. (Dombóvár), Tamási-Hús Kft. (Tamási), Philips Lighting Hungary Kft. (Tamási), ATOMIX Kft. (Paks).

A megkérdezett vállalkozások összetétele

A megkérdezett vállalkozások jellemzően Korlátolt Felelősségű Társaság formában működnek, a válaszadók 53%-a tartozott ebbe a csoportba. Az egyéni vállalkozások (20%), a részvénytársaság és a Betéti társaság (7-7%) egyaránt kisebb arányban képviseltették magukat. A kérdőívet 4 db Nonprofit Kft. is kitöltötte, az egyéb vállalkozástípusok a következők voltak: östermelő, közhasznú alapítvány, szövetkezet, egyéni cég.

A kutatásba bevont vállalkozások tevékenysége 3 gazdasági ágazatban meghatározó, melyek megközelítőleg azonos részesedést képviselnek: Kereskedelem, gépjárműjavítás (24 db vállalkozás); Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (23 db vállalkozás); Építőipar

(22 db vállalkozás). Jelentősnek mondható még a feldolgozóipar jelenléte, melyben a megkérdezett vállalkozások 13%-a tevékenykedett.

A vállalkozás mérete szerinti besorolásban saját bevallásuk alapján a legmagasabb a mikro vállalkozások aránya (38%), a válaszadók 31%-a kisvállalkozásokat, 25%-a középvállalkozásokat, 6%-a nagyvállalkozásokat képviselt.

A legtöbb kitöltött kérdőív a paksi járásból érkezett be (a teljes mennyiség közel 35%-a). A Dombóvári és Tamási járásokat közel azonos mennyiségű vállalkozás képviselte (20% és 21%). A Bonyhádi járásból a kérdőívek 13%-át, míg a Tolnai járásból mindössze 11%-át küldték be.

A kérdőívet kitöltő vállalkozások által foglalkoztatottak létszáma összesen meghaladja a 6200-at. A munkavállalók több mint egyharmada a Paksi járásban dolgozik, de a számuk a Dombóvári járásban is meghaladja az 1700-at. A válaszadók által foglalkoztatottak létszáma a Tamási és a Tolnai járásban közel azonos, míg a Bonyhádi járás a 200 főt éppen meghaladó létszámmal jelentős lemaradásban van az előzőekhez képest.

A beérkezett válaszok alapján valamennyi járásban a kereskedelem, gépjárműjavítás területén foglalkoztatják a legtöbb munkavállalót. Ezek közül is kiemelkedik a Paksi járás, ahol az ágazatban foglalkoztatottak száma az ezret is meghaladja. Nagy a munkaerőigénye a feldolgozóiparnak is, a vizsgált 5-ből 4 járásban is a 3 leginkább munkaerő-igényesebb ágazatban szerepel – az egyetlen kivétel a Bonyhádi járás.

Foglalkoztatói igények

A kérdőívet kitöltők válaszai alapján az egyes járásokban a 3 leginkább munkaerő-igényesebb gazdasági ágazat a következő:

- Bonyhádi járás: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (100 fő); kereskedelem, gépjárműjavítás (48 fő); építőipar (28 fő)
- Dombóvári járás: humán-egészségügyi, szociális ellátás (581 fő); feldolgozóipar (448 fő); kereskedelem, gépjárműjavítás (296 fő)
- Paksi járás: kereskedelem, gépjárműjavítás (1 065 fő); építőipar (569 fő) feldolgozóipar (247 fő)
- Tamási járás: feldolgozóipar (450 fő); kereskedelem, gépjárműjavítás (264 fő); építőipar (207 fő)
- Tolnai járás: feldolgozóipar (600 fő); kereskedelem, gépjárműjavítás (286 fő); közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás (49 fő).

A beérkezett válaszok alapján a paktumterületen komoly problémát jelent a munkaerőhiány kérdése. A megkérdezett vállalkozások 42,5%-a rendelkezik betöltetlen álláshellyel, amelynek száma megközelíti a 200-at. A megfelelő munkaerő felkutatásának nehézségét jelzi az is, hogy a betöltetlen álláshelyek 55%-ra legalább 3 hónapja nem találnak alkalmas jelentkezőt – a legproblémásabb álláshelyekre a válaszadók átlagosan több mint 9 hónapja keresik az alkalmas munkavállalót.

Ágazatonkénti megosztásban észrevehető, hogy a kereskedelem, a feldolgozóipar, a humán-szociális ellátás, az építőipar és a mezőgazdaság foglalkoztatja a legtöbb munkavállalót. A legnagyobb munkaerőhiány a feldolgozóipar és az építőipar területén jelentkezik, de komolynak mondható a kereskedelem, gépjárműjavítás, és a humán-egészségügyi, szociális ellátás területén is. A legtöbb tartósan üres álláshely az építőipar és a kereskedelem, gép-

járműjavítás területén jelentkezik. Ha együtt vizsgáljuk a betöltetlen és a tartósan betöltetlen álláshelyeket, akkor az látható, hogy a munkáltatóknak az építőipar, a szállítás, raktározás, valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás területén a legnehezebb az alkalmas munkaerő megtalálása.

A leggyakoribb betöltetlen munkakörök

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy melyek a leggyakoribb betöltetlen munkakörök, és ha tudják, nevezzék is meg őket. Az egyes járásokban felmerülő igényeket az alábbi táblázat tartalmazza:

22. Betöltetlen munkakörök a paktumterület járásaiban

Járás	Betöltetlen munkakörök:
BONYHÁDI JÁRÁS	kőműves; gázszerelő; gépjárművezető; fűtésszerelő; csőszerelő; szakács
DOMBÓVÁRI JÁRÁS	szerelő, betanított munkás; informatikus, szerviz-technikus; kőműves, festő; villanszerelő, mezőgazdasági erőgépkészítő; szülésznő, csecsemő- és gyermekápoló, OKJ54 ápoló, haematológiai asszisztens, műtősegéd; segédmunkás; szállítmányozási ügyintéző, termelés vezető, konstruktőr; betanított varró; termékmenedzser, értékesítő, árukiadó
PAKSI JÁRÁS	abroncsszerelő; villanszerelő; főmérnök, szakmunkás, fővezető; gépkocsivezető; eladó; élelmiszer- és vegyiáru eladó; orvos; szakács, felszolgáló, futár; betanított munkás; hegesztő, épület- és szerkezetlakatos, csőszerelő; kőműves, betonacél-szerelő, lakatos; ács; pék; takarító; profi segédmunkás; raktáros; sofőr; vagyonőr
TAMÁSI JÁRÁS	ápoló; gondozó; kőműves; gépszerelő; nehézgépkészítő; építésvezető; asztalos; lakatos; műszerész; műszaki előkészítő; forgácsoló-esztergályos; festékszóró; minőségbiztosítási mérnök; műszaki előkészítő mérnök; szakács;
TOLNAI JÁRÁS	könyvelő; élelmiszerbolti eladó; pék; gépkocsivezető; irodai ügyintéző; kőműves; szakmunkás; üzemgazdász; villanszerelő; targoncavezető-raktáros; mechanikai szerelő; CNC gépkészítő; hegesztő; minőségbiztosítási mérnök; művezető

Forrás: saját szerkesztés

Azt is megvizsgáltuk, hogy a leggyakoribb betöltetlen munkakörök milyen végzettséget kívánnak meg a vállalkozások szerint. A beérkezett válaszok alapján a munkáltatók leggyakrabban középfokú végzettséget (64 válasz) várnak el a jelentkezőktől. Ez azok számára rossz hír, akik az új jogszabályoknak köszönhetően a betöltött 16 év után kiesnek az oktatási rendszerből. Szükséges arra törekedni, hogy a lemorzsolódás minimális legyen.

A személyes interjúkból is kiderült, hogy a munkáltatók olyan embereket keresnek, akik megbízható, erős szakmai tudással, gyakorlattal rendelkeznek a saját szakterületükön, képesek és hajlandóak elvégezni a rájuk bízott munkát, pozitív a hozzáállásuk, felelősek és tudatosak a drága gépek kezelésében. Ugyanakkor a cégvezetők véleménye szerint a szakmunkásképzés presztízse hanyatlóban, a szakképzésbe jelenleg azok a fiatalok mennek kényszerből, akik máshova nem kerültek be a rossz tanulmányi eredményük, a soroza-

tos hiányzások és bukások miatti lemaradás okán. A motiválatlan és gyenge képességű fiatalok nem képesek elsajátítani a szakma minden gyakorlati tudnivalóját, bár ezen a bevezetés alatt álló duális képzés remélhetőleg változtatni tud majd. A most felfutó második szakmai képzettséget nyújtó felnőttoktatás (vagy „esti képzés”) sokkal inkább jelzi a pályamódosítók elképzeléseit az elhelyezkedési lehetőségekről.

A munkaerő-szükséglet szezonalitása

Végezetül a szezonalitást kérdeztük meg nyitott kérdésben a cégek képviselőitől. A válaszadók 71%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkaerő-keresletükre nem jellemző a szezonalitás, míg 29%-ra igen.

Az elemzésnél a várt eredményt kapjuk, miszerint a mezőgazdasági profilú vállalatoknál van legnagyobb részben jelen a szezonalitás, itt jóval több vállalkozás mondta, hogy náluk jelen van a szezonalitás, mint aki nem. A beérkezett válaszok alapján a szezonalitás a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat; a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; és az építőipar ágazatokban a legjellemzőbb. Ennek valószínűsíthető okai a következők: a mezőgazdaságban a növénytermesztés hatására a legaktívabb a tavasztól nyárig tartó időszak, a szálláshely szolgáltatás, a vendéglátásban a nyári időszakban a legjellemzőbb a turizmus pl. vízpartok (Balaton, Tisza-tó) mentén. Az építőiparra is nagy hatással van az időjárás alakulása – bizonyos kivitelezési munkálatok például hideg időszakban nem végezhetőek el.

Képzési igények

Az elemzés következő részében ismét közös gondolkodásra kértük a munkáltatókat. Arra voltunk kíváncsiak, hogy ismerve a megyében elérhető munkaerő-állomány összetételét (pl.: végzettség, képzettség tekintetében), milyen képzésre lenne szüksége a térség potenciális munkavállalóinak a betöltetlen munkakörökbe való belépés előtt?

A képzési sorrend a következőképpen alakul:

1. Szakmai képzettséget nyújtó képzés (OKJ)
2. Szakmához, munkakörhöz kapcsolódó, magasabb szintű tudást nyújtó rövidebb (nem OKJ-s) továbbképzés
3. Nyelvi képzés (pl. angol, német, orosz)
4. Kompetenciafejlesztő képzés (pl.: kommunikáció, konfliktuskezelés, csapatépítés)
5. Betanító képzés
6. Saját belső képzéssel oldjuk meg
7. Informatikai képzés
8. Egyéb

Amikor arra kértük a munkáltatókat, hogy nevezzenek még néhány konkrét képzést, amit fontosnak tartanak, a következő lehetőségek kerültek fókuszba:

- Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat: mezőgazdasági gépek kezelője, traktoros, kombájnós, mezőgazdasági gépszerelő, sertéstelep vezető, növényvédő szakember, növényorvos, tápanyag-gazdálkodáshoz értő szakember, mezőgazdasági gépész, szárítógép kezelő, növényvédő gépész, üzemeltető gépész
- Feldolgozóipar: CNC gépkezelő, műszaki végzettségű programozó gépkezelő, gépkezelő, gépjavító,

- Építőipar: gépészet, épületgépészet, villanszerelő, kőműves, festő, bádogos, hegesztő, emelőgép-kezelő, szerkezetlakatos, hidegburkoló, hegesztő, épület- és szerkezetlakatos, csőszerelő, hidegburkoló, ács-állványozás, betonacél-szerelő, lakatos, tetőfedő, építőipari technikus, asztalos, víz- és központifűtés szerelő
- Kereskedelem, gépjárműipar: kereskedelmi képzés, kereskedő, eladó, pénztáros, élelmiszer-eladó, fényező, karosszéria-lakatos, autóvillamossági szakember
- Szállítás, raktározás: erőgép- és emelőgép-kezelő
- Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás: szakács, pincér, pék, vendéglátó
- Információ, kommunikáció: angol és német nyelvi képzések, informatikai képzés,
- Pénzügyi, biztosítási tevékenység: számvitel,
- Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység: üzemgazdász, szakmai képzés
- Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység:
- Humán-egészségügyi, szociális ellátás: szülésznő, csecsemő –és gyermekápoló, haematológiai asszisztens, műtősegéd, pulmonológus- és allergológus, szakasz-szisztens, mentálhigiénés képzés, ápoló, ételmezésvezető, diétás szakács

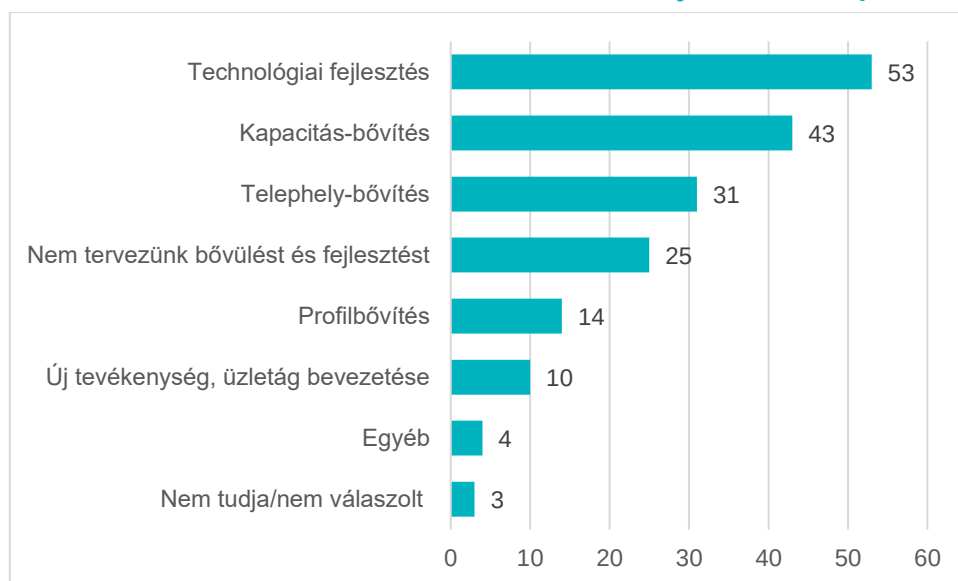
Felfigyelhetünk arra, hogy egyrészt azok a foglalkozások kerültek előtérbe, melyekre a vállalkozásoknak szüksége van, másrészt kitűnik az építőipar és a mezőgazdaság dominanciája.

A foglalkoztatotti létszám alakulása, fejlesztési igények

Fontosnak tartottuk megtudni, hogy a cégeknél mi jellemezte a foglalkoztatotti létszám alakulását az elmúlt 3 évben. A megelőző időszakra jellemző munkaerő-szükségleti tendenciaként leginkább a létszámbővítést jelölték meg a cégek. A beérkezett válaszok alapján a két legjelentősebb tendencia a stagnálás és a létszámbővítés volt az elmúlt három év tapasztalata, de több vállalkozás is képzésekkel fejlesztette a munkaerő-állományt. A leépítésekről mindössze 4 vállalkozás számolt be. Kiderült, hogy a munkáltatók a jövőben is főleg bővítésre és stagnálásra számítanak.

Arra a kérdésre, hogy milyen fejlesztési elképzelésekkel rendelkezik a vállalkozás, a következő válaszok születtek:

5. ábra: A kutatásban résztvevő munkáltatók fejlesztési elképzelései



Forrás: saját szerkesztés

A konkrétan megjelenő szakmák és szakemberigények megfelelnek az előzőekben igényként feltártakkal, némi módosulás van csak benne:

- Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat: mezőgazdasági gépszerelő, növényvédő szakember, szárítógép kezelő, lótenyésztő
- Feldolgozóipar: CNC gépkezelő, műszaki végzettségű programozó gépkezelő, gépjavító, gépkezelő, mechanikai szerelő, tároló kezelő, nehézgépkezelő, gépkezelő, gépkarbantartó
- Építőipar: villanszerelő, kőműves, festő, hegesztő, szerkezetlakatos, hegesztő, épület- és szerkezetlakatos, csőszerelő, ács-állványozás, lakatos, gázszerelő, klímaszerelő, beüzemelő, fémes, építésvezető, műszaki előkészítő
- Kereskedelem, gépjárműipar: kereskedő, eladó, kereskedő (eladó) - elektrotechnikai (lehetőleg erősáramú) képzettséggel, fényező, karosszéria-lakatos, kereskedelmi vezető, autószerelő, árukiadó
- Szállítás, raktározás: gépjárművezető, raktáros, sofőr, készletkezelő
- Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás: szakács, pincér, vendéglátó, vendéglátó eladó, cukrász, pék
- Információ, kommunikáció: informatikus
- Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység: adminisztrátor
- Egyéb szolgáltatás: kozmetikus
- Be nem sorolható, a válaszadók által megadott „munkakörök”: ügyvezető, betanított munkás, technikus

Amikor a fejlesztéssel létrejövő munkakörökhöz elvárt iskolai végzettségre kérdeztünk rá, akkor látható volt, hogy a szakmai képzettség kiemelten fontos a válaszadóknak, hiszen míg az előző kérdésben megneveztek szakmai képzettség nélküli munkakört, itt a szakmai képzettséget tartották alapvetőnek. Fontos kiemelni, hogy általános iskolai végzettség az új munkakörök mindössze 3%-hoz lesz elegendő.

Összegezve a fentieket megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatói igények kérdőíves felméréseinek eredményei azt mutatják, hogy a megkérdezett vállalkozások 43 százalékánál van betöltetlen álláshely, ennek 60%-a tartósan, azaz minimum 3 hónapja nincs betöltve. A legtöbb üres álláshely a középvállalkozásoknál és nagyvállalatoknál van. Az üres álláshelyek tekintetében a feldolgozóipar és az építőipar igényli a legtöbb munkavállalót, és az építőipari cégeknél van a legtöbb tartósan üres álláshely is.

2.10 SWOT analízis

A SWOT elemzés a helyzetértékelés egyik legismertebb és legelterjedtebb eszköze, a stratégiaalkotás folyamatának egyik lépése. Segítségével felmérhetjük egy dolog, folyamat aktuális helyzetét, potenciális akadályozó tényezőit és lehetőségeit.

A SWOT angol mozaikszó, amely 4 szó kezdőbetűiből áll össze.

- **Strengths** – erősségek- belső tényezők, olyan pozitív dolgok, amik jól működnek, és van rá hatásunk, hogy még jobban működjenek.
- **Weaknesses** – gyengeségek- belső tényezők, olyan dolgok, amik nem jól működnek, de van rá hatásunk hogy jobb legyen
- **Opportunities** – lehetőségek- külső tényezők, olyan adottságok, amelyeket nem tudunk befolyásolni, de kedvezőek, és rájuk építve kihasználhatjuk az erősségeinket.

- Threats – veszélyek- külső tényezők, olyan korlátok, negatív tényezők, amelyeket nem tudunk befolyásolni, és csökkentik a siker esélyeit, akár kockázatot is jelenthetnek.

A következőkben a korábban áttekintett fejezetek alapján kategorizáljuk a rendelkezésünkre álló eredményeket, információkat.

23. táblázat: Tolna megye gazdasági-foglalkoztatási SWOT analízise

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
A térség településeinek műszaki infrastrukturális ellátottsága megfelelő. Ipari parkok működnek több településen is Több multinacionális cég települt a megyébe, új munkakultúra valósult meg. A Paksi Atomerőmű a térség gazdaságára gyakorolt hatása Az utóbbi években javult az iskolázottsági szint. Kialakult és stabilan működik az oktatási intézmény hálózat Pályázati tevékenység eredményesnek tekinthető A korábbi megyei paktum eredményei, tapasztalatai A mezőgazdasági termőhelyi adottságok egyes térségekben különösen kedvezőek	A demográfiai helyzet kedvezőtlen, nő az idősök és csökken a fiatalok aránya. A munkanélküliség aránya országos átlagnál magasabb. Csökkenő népességszám, elvándorlás; Az országos átlagtól elmaradó foglalkoztatottság; A tartós álláskereső magas aránya; A nyolc osztálynál nem magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők nagy aránya a nyilvántartott álláskereső körében; Javuló, de az országos és a megyei értékektől elmaradó képzettségi jellemzők; A szakképzésben résztvevők alacsony száma, illetve a szakképzés és a munkaerő-igény közötti összhang hiánya; A 29 évnél fiatalabbak magas aránya az álláskereső körében; A korlátozott tőkeerejű mikro vállalkozások dominanciája, elaprózódott vállalkozásszerkezet; A mezőgazdasági szereplők közötti hálózati együttműködés csekély mértéke; Jelentős – gazdasági, foglalkoztatottsági – területi különbségek a paktum-területen belül is; Alacsony a megye foglalkoztatási potenciálja, alacsony a szakképzettséget megszerzők száma, gyakori, hogy tudásuk nem piacképes.

	Kis volumenű és nem az igényekhez igazodik a megye felsőoktatási intézménye. Az atipikus foglalkoztatási formák kevésbé elterjedtek A szakoktatás gyakorlati része, a szakmai tapasztalatszerzés, a munkahelyi gyakorlat erősítésre szorul.
LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
Az ipari parkokban, infrastruktúrával ellátott iparterületeken újabb Munkahely-teremtő beruházások valósulnak meg. (pályázati forrás) A városban működő ipari parkok szabad kapacitással rendelkeznek, és fejlesztési elképzeléseikben a foglalkoztatási szolgáltatásfejlesztésre helyezik a hangsúlyt. Erősödő szociális gazdaság, Pályázati lehetőségek kibővültek Változó munkaerő-piaci igények lehetővé és szükségessé teszik a képzés megújítását (rugalmas és gyakorlat orientált képzési formák) A technika fejlődés lehetővé és szükségessé teszi a képzések tartalmi, módszertani és tárgyi feltételeinek fejlesztését Paks II beruházás várható gazdaság-ösztönző, foglalkoztatás-növelő hatása	A megye demográfiai helyzete tovább romlik. Elvándorlás folytatódik A képzési kapacitás és a munkaerő-piaci igények összehangoltsága alacsony, így a munkaerő kereslet és kínálat összetétele egyre jobban elválik egymástól, A kedvezőtlen demográfiai folyamatok következtében egyre kevesebb kereső tart el egyre több embert, ráadásul a környező kistérségek általános iskoláiban a felső tagozatosok számának csökkenése tapasztalható. Az iskolarendszer nem tudja kezelni az esélyegyenlőtlenséget, és nem sikerül elég programot kidolgozni a fogyatékkal élők számára sem. □ A jövőbeni pályázati források elnyeréséhez nem elég erős a szektorközi együttműködés.

Forrás: Saját szerkesztés

3 Tolna megye járásainak humán erőforrás térképe

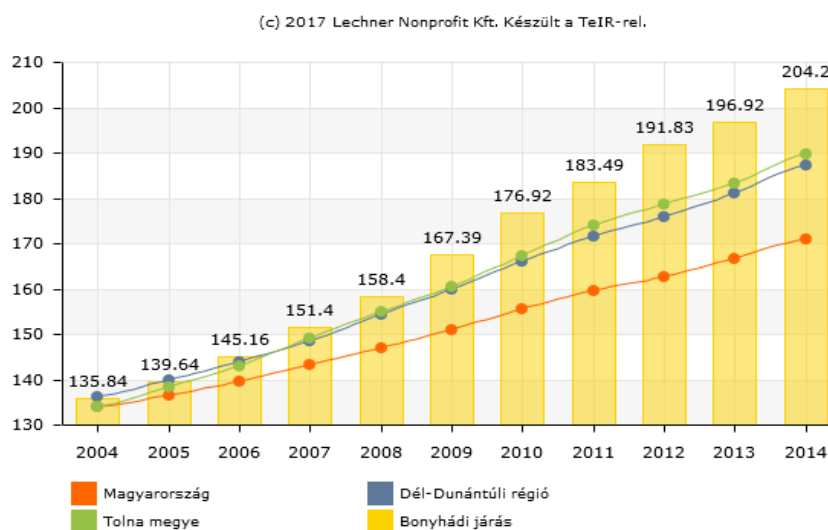
3.1 Bonyhádi járás

A járás illetékességi területe: Aparhant, Bátaapáti, Bonyhád, Bonyhádvarasd, Cikó, Felsőnána, Grábóc, Györe, Izmény, Kakasd, Kéty, Kisdorog, Kismányok, Kisvejke, Lengyel, Mórág, Mőcsény, Mucsfa, Murga, Nagymányok, Nagyvejke, Tevel, Váralja, Závod, Zomba települések és a hozzájuk tartozó külterületek. A járásszékhely Bonyhád mellett egyedül Nagymányok rendelkezik városi ranggal, a többi település község.

A Bonyhádi járás népességszáma 2016. január 1-jén 30.594 fő volt.⁵² A járás legnagyobb lélekszámú települése Bonyhád, amelynek lakossága 13.322 fő. Kétezer fő fölötti település kettő van: Nagymányok (2.233 fő) és Zomba (2.027 fő). Ezer főnél nagyobb, ám 2 ezer főnél kisebb település is kettő található a járásban: Kakasd (1.643 fő) és Tevel (1.343 fő). A többi tíz település lakosságszáma ezer fő alatti, közülük Murga (65 fő) és Nagyvejke (158 fő) lakónépessége még a 200 főt sem éri el.

A járás korösszetétele 2015 végén a következő volt: a 14 év alattiak aránya 12.8%, a 15-64 évesek aránya 68.5%, és a 65 év felettiak aránya pedig 18.7%. Az öregedési mutató⁵³ lényegesen magasabb a magyarországi és a Tolnai megyei átlagnál, mint ahogy az alábbi ábra is mutatja.

6. ábra: A Bonyhádi járás öregedési mutatója



Forrás: TeIR, 2014

Bonyhád, amely a Völgyesség székhelye, járási szinten jelentős foglalkoztatási központként is funkcionál. Munkaerőpiacán - ha a korábnál kisebb létszámban is-, de még mindig meghatározóak a hagyományos iparágat képviselő vállalkozások. A mezőgazdasági vállalkozások nagyobb része inkább a járás kisebb településein találhatóak.

⁵² http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=275993&p_lang=HU

⁵³ Állandó népességből a száz 0-14 évesre jutó 60-x évesek száma

A járásban a gazdaságilag aktív népesség száma a Tolna Megyei Kormányhivatal adatai szerint 2015-ben 13.199, 2016-ban pedig 13.253 fő volt. A munkaképes korú lakosság száma 22.001 főt mutatott, így közel 60%-os az aktivitási ráta.

A járásban a 2015. évben átlagosan összesen 930 fő álláskeresőt tartottak nyilván; míg 2016-ban 780 főt. Számuk 16%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. 2015. évben 480 férfi és 451 nő, a 2016. évben pedig 397 férfi és 383 nő volt átlagosan álláskeresői státuszban. Közülük 2015-ben 151 fő, míg 2016-ban 119 fő pályakezdő álláskereső volt. Az összes álláskeresőn belül 51 fő (2015) és 28 fő (2016) megváltozott munkaképességű személy. A járásban 2015-ben 249, míg 2016-ban 178 személy már legalább egy éve szerepelt a munkaügyi nyilvántartásban (tartós munkanélküliek). Ez az összes regisztrált álláskereső mintegy negyede: 2015-ben 26,77%-a, 2016-ban pedig 22,82%-a.

2016-ban az álláskeresők közel negyede (252 fő), csupán általános iskolai végzettséggel rendelkezett, míg a bejelentett üres álláshelyek számát tekintve összesen 670 fő igény mutatkozott általános iskolai vagy az alatti végzettséget igénylő munkahelyek iránt.

2016. első 10 hónapjában a Belügyminisztérium⁵⁴ adatai alapján a járásban 372 fő volt közfoglalkoztatotti státuszban: közülük 248 fő hosszabb időtartamú foglalkoztatásban, 122 fő országos közfoglalkoztatási programban 1 fő pedig járási startmunka mintaprogramban (helyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatás) vett részt.

3.2 Dombóvári járás

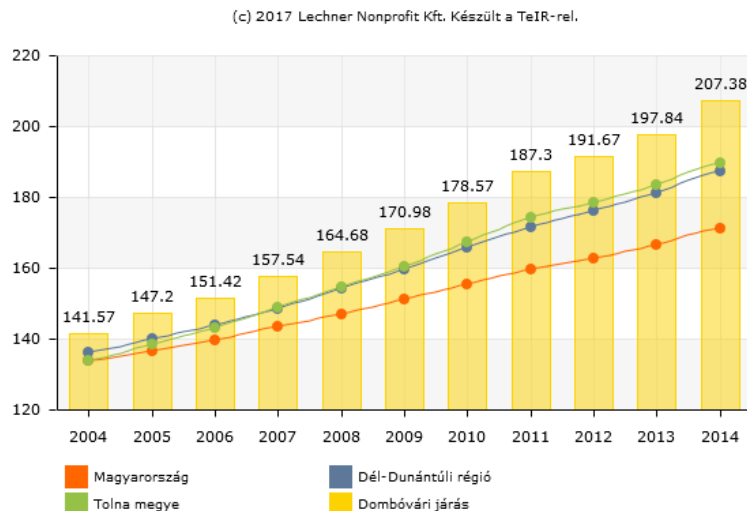
A járás illetékességi területe: Attala, Csibrák, Csikóstóttós, Dalmand, Dombóvár, Döbrököz, Gyulaj, Jágónak, Kapospula, Kaposszekcső, Kocsola, Kurd, Lápafő, Nak, Szakcs, Várong - települések. Egyedül Dombóvár rendelkezik városi ranggal, a többi település község.

A Dombóvári járás lakónépessége 31.192 fő volt 2016. január 1-jén. A járásszékhely városban 18.461-en laktak, kétezer fő fölötti község egy sincs a területen. A járásban öt település lakossága haladja meg az ezer főt, ezek: Döbrököz (1.961 fő), Kaposszekcső (1.943 fő), Kocsola (1.266 fő), Dalmand (1.210 fő) és Kurd (1.092 fő). Két 200 fő alatti aprófalú található a járásban: Várong (156 fő) és Lápafő (164 fő).

A Dombóvári járás népességének korösszetétele szerint 2015 végén az alábbiak szerint alakult: 14 év alattiak aránya 12,8%, 15-64 évesek aránya 68%, 65 év felettiek aránya 19,2% volt. Az öregedési mutató lényegesen magasabb az országos, regionális és megyei átlagnál is, ahogy az alábbi ábra mutatja.

⁵⁴ Forrás: <http://kozfoglalkoztatasi.bm.hu/>

7. ábra: A Dombóvári járás öregedési mutatója



Forrás: TeIR, 2014

Dombóvár Tolna megye harmadik legnépesebb városa a megye nyugati határán, Tolna, Baranya és Somogy megyék találkozásánál helyezkedik el. Dombóvár és környéke elsősorban mezőgazdasági jelleget mutat, de jelentős vasúti csomópont is, ezért a városba jelentős logisztikai, közlekedési bázis települt, amely maga után vonta az ipar, a mezőgazdasági feldolgozóipar, a kereskedelem, a szolgáltatóipar, az idegenforgalom fejlődését. A Kaposzsekcső területén levő Dombóvári Ipari Park fontos szerepet játszik a helyi gazdaság- és iparfejlesztés élénkítésében.

A 22.153 fő munkaképes korú népesség 63%-a, 13.955 fő volt gazdaságilag aktív a Tolna Megyei Kormányhivatal 2016-os adatai szerint.

A járásban a 2015. évben átlagosan 1.761 fő álláskeresőt tartottak nyilván; míg 2016-ban 1.356 főt. Számuk 23%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. 2015. évben 929 férfi és 832 nő, 2016-ban pedig 676 férfi és 680 nő volt átlagosan álláskeresői státuszban. Közülük 2015-ben 251 fő, míg 2016-ban 170 fő pályakezdő álláskereső volt. Az összes álláskeresőn belül 152 fő (2015) és 87 (2016) megváltozott munkaképességű személy. A járásban 2015-ben 630, míg 2016-ban 449 személy már legalább egy éve szerepelt a munkaügyi nyilvántartásban (tartós munkanélküliek). Ez az összes regisztrált álláskereső mintegy harmada: 2015.-ben 35,77%-a, 2016-ban pedig 33,11%-a.

2016. első 10 hónapjában a Belügyminisztérium⁵⁵ adatai alapján a járásban 884 fő volt közfoglalkoztatotti státuszban: közülük 357 fő hosszabb időtartamú foglalkoztatásban, 150 fő országos közfoglalkoztatási programban 377 fő pedig járási startmunka mintaprogramban (pl.: mezőgazdaság, belvízelvezetés, helyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatás, belterületi közutak karbantartása) vett részt.

⁵⁵ Forrás: <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/>

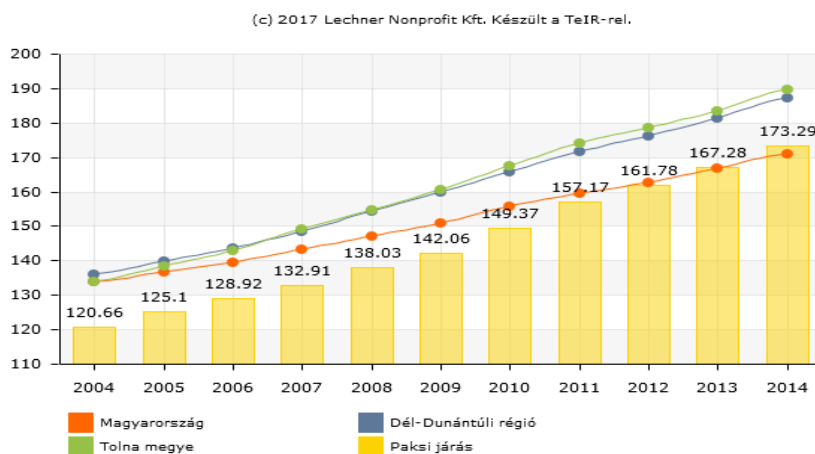
3.3 Paksi járás

A járás illetékességi területe: Bikács, Bölcske, Dunaföldvár, Dunaszentgyörgy, Gerjen, Györköny, Kajdacs, Madocsa, Nagydorog, Németkér, Paks, Pálfa, Pusztahencse, Sárszentlőrinc, Tengelic – települések. Pakson kívül Dunaföldvár rendelkezik városi, míg Nagydorog nagyközségi besorolással, a többi település községi minősítéssel rendelkezik.

A járás népességszáma 48.606 fő volt 2016 elején, a székhely város (Paks) lakossága ebből 19.117 főt tett ki. Öt településen is kétezer fő fölötti lakosság él. A járásszékhely melletti egyetlen városban, Dunaföldváron a lakosságszám 8.501 fő volt, Bölcskén 2.754, Nagydorogon 2.544, Dunaszentgyörgyön 2.528 és Tengelicen 2.192 fő lakott 2016-ban.

2015-ben a Paksi járás korösszetétele a következő képet mutatta: a 14 év alattiak aránya 13,6%, a 15-64 évesek aránya 69,6% és a 65 év felettiak aránya 16,8% volt. Az öregedési mutató ugyan magasabb, mint az országos átlag, azonban alacsonyabb, mint a régiós, illetve megyei index.

8. ábra: A Paksi járás öregedési mutatója



Forrás: TeIR, 2014

Paks a megye második legnépesebb városa, gazdaságát döntő részben az atomerőmű és az ipari parkban működő vállalkozások határozzák meg. Az atomerőmű és a köré szerveződött beszállítói társaságok miatt jelentős szerepet játszik nem csupán a járás, hanem a megye gazdasági életében is. Az atomerőmű a járás legnagyobb foglalkoztatója, az ORBIS adatbázis alapján 2015-ben 2529 fő munkavállalónak adott munkát.

A Tolna Megyei Kormányhivatal kimutatása alapján 2016-ban 22.154 fő gazdaságilag aktív személy jutott a járás 34.900 fő teljes munkaképes korú lakosságára, így 63%-os volt az aktivitási ráta.

A járásban a 2015. évben átlagosan 1.789 fő álláskeresőt tartottak nyilván; míg 2016-ban 1.510 főt. Látható, hogy arányuk 15,6%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. 2015. évben 799 férfi és 990 nő, a 2016. évben pedig 697 férfi és 814 nő volt átlagosan álláskeresői státuszban. Közülük 2015-ben 258 fő, míg 2016-ban 184 fő pályakezdő álláskereső volt. Az összes álláskeresőn belül 62 fő (2015) és 47 fő (2016) megváltozott munkaképességű személy. A járásban 2015-ben 486, míg 2016-ban szintén 486 személy már legalább egy éve szerepelt a munkaügyi nyilvántartásban (tartós munkanélküliek). Ez az összes regisztrált álláskereső több mint negyede volt 2015-ben (27,16%-a). A 2016. évben tovább romlott

a tartósan állás nélkül lévők aránya a járásban az összes regisztrált álláskereső létszámán belül; az álláskeresők mintegy harmada, 32,18%-a volt legalább egy éve az álláskeresői nyilvántartásban.

2016. első 10 hónapjában a Belügyminisztérium⁵⁶ adatai alapján a járásban 550 fő volt közfoglalkoztatotti státuszban: közülük 349 fő hosszabb időtartamú foglalkoztatásban, 176 fő országos közfoglalkoztatási programban 25 fő pedig járási startmunka mintaprogramban (pl.: mezőgazdaság, helyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatás, belterületi közutak karbantartása) vett részt.

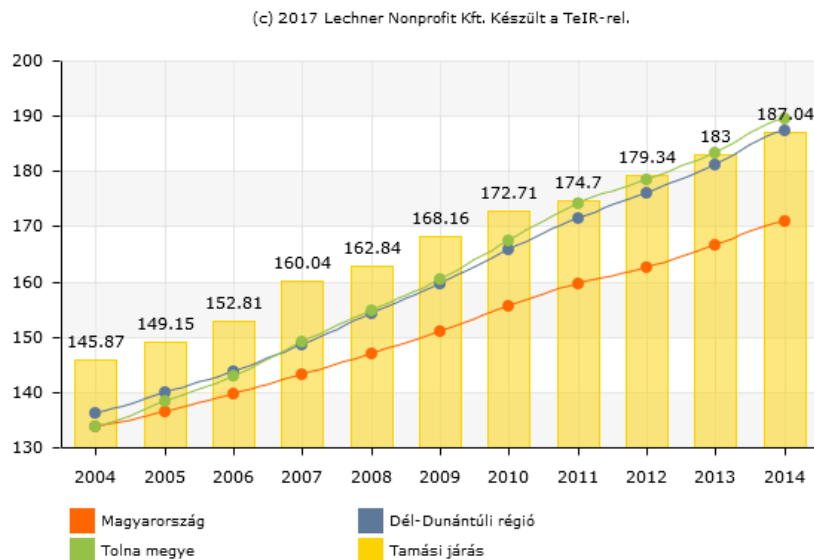
3.4 Tamási járás

A járás illetékességi területe: Belecska, Diósberény, Dúzs, Értény, Felsőnyék, Fürged, Gyöng, Hőgyész, Iregszemcse, Kalaznó, Keszőhidegkút, Kisszékely, Koppányszántó, Magyarkeszi, Miszla, Mucsi, Nagykónyi, Nagyszékely, Nagyszokoly, Ozora, Pári, Pincehely, Regöly, Simontornya, Szakadát, Szakály, Szárazd, Tamási, Tolnanémedi, Udvari, Újireg, Varsád települések. Tamási mellett városi ranggal rendelkezik Simontornya és Gyöng. Nagyközségek: Hőgyész és Pincehely. A többi település község.

A Tamási járásban 2016 elején 37.429 fő volt a népességszám, a székhely városban, Tamásiban 8.068 fő élt. Az aprófalvas járásban 4 település lakosságszáma haladta meg a 2 ezer főt: Simontornya (3.986 fő), Hőgyész (2.819 fő), Iregszemcse (2.621 fő) és Pincehely (2.168 fő). A járásban 3 település lakossága még a 200 főt sem érte el, ezek: Kalaznó (120 fő), Szakadát (192 fő) és Keszőhidegkút (196 fő).

A járásban a 14 év alattiak aránya 13,9%, a 15-64 évesek aránya 67,2% és a 65 év feletti aránya 18,9% volt 2015-ben. Az öregedési mutató a járásban magasabb, mint a magyarországi átlag, megegyezik a régiós adattal és egy kicsit alacsonyabb a Tolna megyei indexnél.

9. ábra: A Tamási járás öregedési mutatója



Forrás: TeIR, 2014

⁵⁶ Forrás: <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/>

A paktum területén Tamási járásban található a legtöbb vállalkozás a mezőgazdasági ágazatban, 2015-ben a KSH adatai szerint 3.007 működő cég volt jelen a járásban, ezzel 53%-os részarányt elérve a teljes spektrumból.

2016-ban az aktivitási ráta a teljes munkaképes korú lakossághoz viszonyítva 61% volt, 16.166 fő gazdaságilag aktív személy szerepelt a Tolna Megyei Kormányhivatal kimutatásában.

A járásban a 2015. évben 1.774 fő álláskeresőt tartottak nyilván; míg 2016-ban 1.444 főt. Számuk 18,6%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. 2015-ben 944 férfi és 830 nő, a 2016-ban pedig 778 férfi és 667 nő volt átlagosan álláskeresői státuszban. Közülük 2015-ben 258 fő, míg 2016-ban 179 fő pályakezdő álláskereső volt. Az összes álláskeresőn belül 96 fő (2015.) és 63 fő (2016.) megváltozott munkaképességű személy. A Tamási járásban 2015-ben 373, míg 2016-ban szintén 316 személy már legalább egy éve szerepelt a munkaügyi nyilvántartásban (tartós munkanélküliek). Ez az összes regisztrált álláskereső alig több mint ötöde volt 2015-ben és 2016-ban is (21,02%, illetve 21,88%).

2016. első 10 hónapjában a Belügyminisztérium⁵⁷ adatai alapján a járásban 1870 fő volt közfoglalkoztatotti státuszban: közülük 451 fő hosszabb időtartamú foglalkoztatásban, 300 fő országos közfoglalkoztatási programban 1119 fő pedig járási startmunka mintaprogramban (pl.: mezőgazdaság, belvízelvezetés, mezőgazdasági földutak karbantartása, illegális hulladéklakók felszámolásahelyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatás, belterületi közutak karbantartása) vett részt.

3.5 Tolnai járás

A járás illetékességi területe mindössze 4 település, mellyel a paktum területének legkevesebb települést magába foglaló járása: Bogyiszló, Fácánkert, Fadd és Tolna. A járásszékhely város Tolna városi ranggal rendelkezik, Fadd nagyközség, míg Bogyiszló és Fácánkert község.

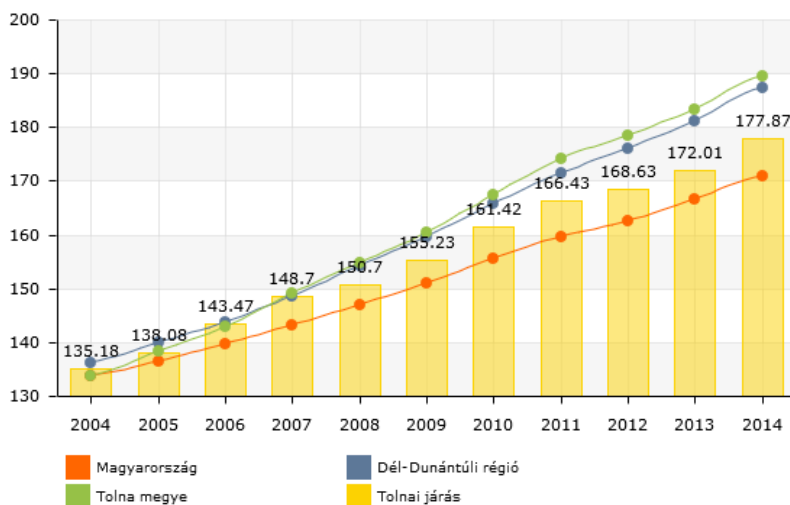
A Tolnai a megye legkisebb járása, népessége 2016 elején mindössze 17.874 fő volt, ebből a székhely városban lakott az emberek 62 százaléka. Fadd nagyközségben 4.036 fő, Bogyiszlón 2.124 fő, míg Fácánkertben 624 fő lakott ebben az időszakban,

A járásban a 14 év alattiak aránya 14.6%, a 15-64 évesek aránya 67.2% és a 65 év felettiek aránya 18.2% volt 2015-ben a KSH adatai alapján. Az öregedési mutató magasabb az országos átlagnál, azonban lényegesebb alacsonyabb a regionális, illetve megyei indexnél.

⁵⁷ Forrás: <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/>

10. ábra: A Tolnai járás öregedési mutatója

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



Forrás: TeIR, 2014

A Tolnai járás a szekszárdi kistérség északi részét foglalja el és összesen 4 település alkotja. Gazdaságát a két szomszédos gazdaságilag erősebb város Szekszárd és Paks befolyásolja, közelsége miatt inkább Szekszárd gazdasági vonzáskörzetébe tartozik. A kiváló termőterületi adottságok miatt a mezőgazdaság szerepe kiemelkedő.

A járás legnagyobb foglalkoztatója a Tolnatex textilipari vállalat, amely az ORBIS adatbázis szerint 2015-ben 242 fő számára adott munkát. Emellett a jelentősebb méretű foglalkoztatók között több mezőgazdasági ágazatban tevékenykedő vállalatot találunk.

A Tolnai járásban 2015-ben 7.777 főt, míg 2015-ben 7.809 fő volt a gazdaságilag aktív népesség száma a Tolna Megyei Kormányhivatal kimutatása alapján.

A járásban a 2015. évben átlagosan 796 fő álláskeresőt tartottak nyilván; míg 2016-ban 708 főt. Számuk mintegy 11%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. 2015. évben 418 férfi és 379 nő, a 2016. évben pedig 377 férfi és 332 nő volt átlagosan álláskeresői státuszban. Közülük 2015-ben 100 fő, míg 2016.-ban 80 fő pályakezdő álláskereső volt. Az összes álláskeresőn belül 61 fő (2015) és 49 fő (2016) megváltozott munkaképességű személy. A járásban 2015-ben 201, míg 2016-ban 227 személy már legalább egy éve szerepelt a munkaügyi nyilvántartásban (tartós munkanélküliek). Ez az összes regisztrált álláskereső mintegy negyede volt 2015-ben (25,25%), és majdnem harmada volt 2016-ban (32,06%-a).

2016. első 10 hónapjában a Belügyminisztérium⁵⁸ adatai alapján a járásban 227 fő volt közfoglalkoztatotti státuszban: közülük 141 fő hosszabb időtartamú foglalkoztatásban, 86 fő pedig országos közfoglalkoztatási programban vett részt.

⁵⁸ Forrás: <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/>

4 Tolna megye munkaerőpiacát érintő folyamatok

4.1 Jogi, szabályozási környezet

A megyei foglalkoztatási stratégia kidolgozására az alábbi törvények ismeretében került sor: az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló a 2003. évi CXXV. törvény; a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény és a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény. E törvények mellett a következő jogszabályok iránymutatásainak figyelembevételével történt: 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról; 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról, továbbá a 255/2014. (X. 10.) Korm. rendelet a 2014-2020 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról.

A foglalkoztatási paktum projektek gazdája a Nemzetgazdasági Minisztérium, ezért a tárca által kiadott eljárásrend és módszertani ajánlás ismeretében, e dokumentumok iránymutatásainak figyelembevételével került megfogalmazásra Tolna megye Foglalkoztatási stratégiája. A minisztérium által kiadott és a kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai számára megküldött, a paktum projektek szakmai kereteit kijelölő dokumentumok a következők:

- NGM/12329-31/2016 iktatószámon nyilvántartott Eljárásrend a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretében megvalósuló TOP-5.1.1-15/2015 Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések, TOP-5.1.2-15/2015 Helyi foglalkoztatási együttműködések, TOP-6.8.2-15/2015 Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében elnevezésű munkaerő-piaci programokhoz;
- NGM/12329-32/2016 iktatószámon nyilvántartott Módszertani ajánlás a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretében megvalósuló TOP-5.1.1-15/2015 Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések, TOP-5.1.2-15/2015 Helyi foglalkoztatási együttműködések, TOP-6.8.2-15/2015 Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében elnevezésű munkaerő-piaci programokhoz

Az Európai Parlament és a Tanács 1304/2013/EU Rendelete az Európai Szociális Alapról (ESZA) és az 1081/2006/EK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről⁵⁹ teremtette meg a jelen támogatási időszak (2014-2020) ESZA projektjeinek szakmai és finanszírozhatósági kereteit. A rendelet preambuluma leszögezi: „Az ESZA feladata a foglalkoztatás ösztönzése, a munkaerőpiacra való belépés javítása – különös tekintettel a munkaerőpiactól legtávolabb állókra –, és az önkéntes munkavállalói mobilitás támogatása.”

4.2 Kormányzati, stratégiai és szakpolitikai dokumentumok

4.2.1 Kormányzati dokumentumok

A megyei foglalkoztatási paktum célcsoportja a hátrányos helyzetű emberek, ezért a Foglalkoztatási stratégia tervezésekor a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégiát (2011)⁶⁰ is

⁵⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304&from=HU>

⁶⁰ <http://romagov.kormany.hu/nemzeti-tarsadalmi-felzarkozasi-strategia-dokumentumok>

figyelembe kellett venni. A stratégia beavatkozási területei között kiemelt szerepet kapott a foglalkoztatás javítása a következő célok mentén:

- a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépése;
- a szak- és felnőttképzési rendszer fejlesztése;
- gazdaság- és vállalkozásfejlesztés a hátrányos helyzetű, alacsony iskolai végzettségű emberek foglalkoztatása érdekében, elsősorban a nyílt munkaerőpiacon a magas élől munka igényű ágazatokban és atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával;
- a foglalkoztatás vonzóvá tétele, a munka kifizetődővé tétele;
- a roma és munkaerő-piaci szempontból halmozottan hátrányos helyzetű emberek alkalmazkodóképességének növelése a foglalkoztatás rugalmasságának növelésével.

A Nemzeti fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció (2012)⁶¹ olyan stratégiai dokumentum, amely az ágazati és a területi tervek közötti, illetve a hazai fejlesztéspolitika és az európai uniós támogatások közötti összhang megteremtésére vállalkozik. A dokumentum jövőképe a következő: „Magyarország 2030-ban Kelet–Közép-Európa egyik vezető gazdasági és szellemi központja lesz, lakosságának biztonságos megélhetést biztosító, az erőforrások fenntartható használatára épülő versenyképes gazdasággal, azzal összefüggésben gyarapodó népességgel, megerősödött közösségekkel, javuló életminőséggel és környezeti állapottal.” Annak érdekében, hogy ez elérhető legyen, az OFTK négy hosszú távú, 2030-ig szóló átfogó fejlesztési célt és ezek elérése érdekében tizenhárom specifikus célt, köztük hét szakpolitikai jellegű és hat területi célt fogalmaz meg. A megyei foglalkoztatási stratégia tervezése során a fókusz a négy átfogó fejlesztési cél közül az „Értékteremtő, foglalkoztatást biztosító gazdasági fejlődés” célra irányult, a szakpolitikai hosszú távú specifikus célok közül pedig a „Versenyképes, innovatív gazdaság” és a „Kreatív tudásalapú társadalom, piacképes készségek, K+F+I” célokra. A területi célok közül a stratégia a „Területi különbségek csökkentése, térségi felzárkóztatás és gazdaságösztönzés” célhoz. Az OFTK fejlesztési irányokat is kijelöl Tolna megyére. A foglalkoztatási stratégia szempontjából ezek közül kettő releváns (közvetve vagy közvetlenül): 1) Innovatív környezeti ipar és energetika lehetőségeinek megteremtése működő tudásbázisokkal, a Paksi Atomerőmű fejlesztéséhez kapcsolódó szak- és felsőoktatási képzés biztosítása. 2) Piacképes, hagyományosan jelenlévő ipari ágazatok fejlesztése (élelmiszeripar, textil- és bőripar, fémfeldolgozás), mezőgazdasági termékek feldolgozása, piaci értékesítése; a biotermelés ösztönzése, az agrármarketing tevékenység fejlesztése.

A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása (2013)⁶² című szakpolitikai stratégia célkitűzéseinek megfelelően kerültek kiírásra a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) keretében a foglalkoztatási paktumok létrehozására és működtetésére irányuló pályázati felhívások. Mivel jelen foglalkoztatási stratégia a TOP-5.1.1-15 kódszámú, „Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések” című pályázat keretében, a felhívásban meghatározott szakmai keretek között készült, az országos foglalkoztatáspolitikai szakpolitikai stratégiának való megfelelés nem kérdéses.

⁶¹ http://www.terport.hu/webfm_send/4204

⁶² http://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf

A Szakképzés a gazdaság szolgálatában (2015) koncepció⁶³ egy olyan dokumentum, amely a szakképzés átalakításának mikéntjét fogalmazza meg és változtatások szükségességét támasztja alá. A koncepció megalapozta azokat a törvény- és szabályozási változásokat, amelyek a szakképzési rendszer átalakításának kereteit biztosították. A képzési rendszer megváltoztatásának legfontosabb elemeit jelen stratégia *A szakképzés változásai az elmúlt időszakban* című alfejezete ismerteti.

4.2.2 Megyei stratégiai dokumentumok

Tolna megye Foglalkoztatási stratégiája a releváns megyei fejlesztési és stratégiai dokumentumok ismeretében, az azokban megfogalmazott célok elérésének támogatása érdekében készült.

A Tolna Megyei Önkormányzat 2012 nyarán kezdte meg a felkészülést az Európai Unió 2014-2020-as költségvetési ciklusára. Elsőként Tolna Megye Területfejlesztési Koncepciója – Helyzetfeltáró munkarész került elfogadásra,⁶⁴ amely bemutatja a térség aktuális állapotát mind természeti, társadalmi, és gazdasági aspektusok alapján. A kapott eredmények, mutatók ismeretében kerültek meghatározásra Tolna megye hosszú távú céljai, melyeket széles körű partnerség biztosítása mellett határoztak meg. A célokat Tolna Megye Területfejlesztési Koncepciója⁶⁵ foglalja össze. A Tolna Megyei Területfejlesztési Koncepció három fő terület átfogó fejlesztését emeli ki: 1. Gazdaságfejlesztés 2. Humánerőforrás-fejlesztés 3. Vidékfejlesztés.

A koncepció három átfogó célt és az ezekhez tartozó kilenc stratégiai célt határoz meg:

1. A megye gazdasági potenciáljának növelése, a vállalkozói aktivitás erősítése

- A megye gazdasági potenciáljának növelése, a vállalkozói aktivitás erősítése;
- Új K+F+I és logisztikai központok kialakítása vállalkozói együttműködések létrehozásával iparáganként, termékpályánként;
- Piacképes, hagyományosan jelenlévő ipari ágazatok fejlesztése, valamint a kiemelten magas kézimunka igényű, elsősorban könnyűipari tevékenységek (gépgyártás, fémfeldolgozás élelmiszeripar, textil- és bőripar);
- A megye természeti erőforrásainak, táji és természeti értékeinek és épített környezetének szélesebb körű megismertetése, potenciáljának javítása, fenntartható hasznosítása és tematikus összekapcsolása;
- Vállalkozások versenyképességének erősítése.

2. Társadalmi megújulás

- Oktatásfejlesztés, hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek javítása;
- A kedvezőtlen demográfiai folyamatok (negatív) hatásainak mérséklése;
- Települési infrastruktúra és közszolgáltatások fejlesztése.

3. A vidékies térségek gazdasági szerepvállalásának megerősítése és vonzó vidéki élettér megteremtése

⁶³ <http://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/szakmai-dokumentumok-reszletes-informaciok>

⁶⁴ 2012. november 30-án az 50/2012. (XI. 30.) számú közgyűlési határozattal került elfogadásra.

⁶⁵ 2014. február 21-én a 3/2014. (II. 21.) számú közgyűlési határozattal került elfogadásra.

- Mezőgazdasági alapanyagokra épülő nagy hozzáadott értékű termék előállítás, - feldolgozás, piaci értékesítés és agrármarketing tevékenység termelői együttműködéssel;
- Vidéki életminőség javítása és a rurális térség népességmegtartó képességének elősegítése.

A paktum projekt közvetve valamennyi gazdaságfejlesztést érintő stratégiai célhoz kapcsolódik, hiszen azok megvalósulása esetén jelentősen növekedne a foglalkoztatási szint a megyében. A vidékies térségek gazdasági szerepvállalásának megerősítésével összefüggő stratégia célok is közvetve kapcsolódnak a paktumhoz, hiszen az abban foglaltak elérése esetén bővülne az adott területeken a foglalkoztatás, a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek elhelyezkedési esélyei növekednének, ezáltal pedig elvándorlási hajlandóságuk csökkenne, munkájukkal a helyi gazdaság megerősödéséhez járulnának hozzá. A paktum projekt és jelen foglalkoztatási stratégia azonban leginkább a „Társadalmi megújulás” átfogó célhoz tartozó „Oktatásfejlesztés, hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek javítása” stratégiai cél megvalósítását támogatja, közvetlenül is kapcsolódva ahhoz.

A Tolna Megyei Területfejlesztési Program⁶⁶ a megyei Területfejlesztési Konceptióra épülő, a megyei fejlesztések rendszerét kialakító dokumentum, amely a 2014-2020-as költségvetési ciklus végéig határoz meg konkrét beavatkozási területeket. A program jövőképe: Otthon lenni Tolna megyében, azaz: „a fejlesztési források felhasználásával és az azokhoz kapcsolódó egyéni és közösségi teljesítményeknek köszönhetően a megye az élet számos területén érezhetően otthonosabb helyé képes válni.” A jövőképhez kapcsolódóan megfogalmazásra került az átfogó cél is: A megye népességmegtartó képessége a társadalom minden szegmensében javul.

A Területfejlesztési Program által meghatározott négy specifikus cél közül az 1. számú, „Gazdaság – Növekvő jövedelem, foglalkoztatás” címűhöz kapcsolódik a legerőteljesebben a paktum-tevékenység. E specifikus cél kibontva: „A megye gazdaságában a növekvő jövedelem és foglalkoztatás a következőket jelenti: a vállalkozások versenyképessége erősödik, a megyei gazdasági lehetőségeket az érintettek jobban kiaknázzák, és megerősödik a helyi termék- és munkaerőpiac.”

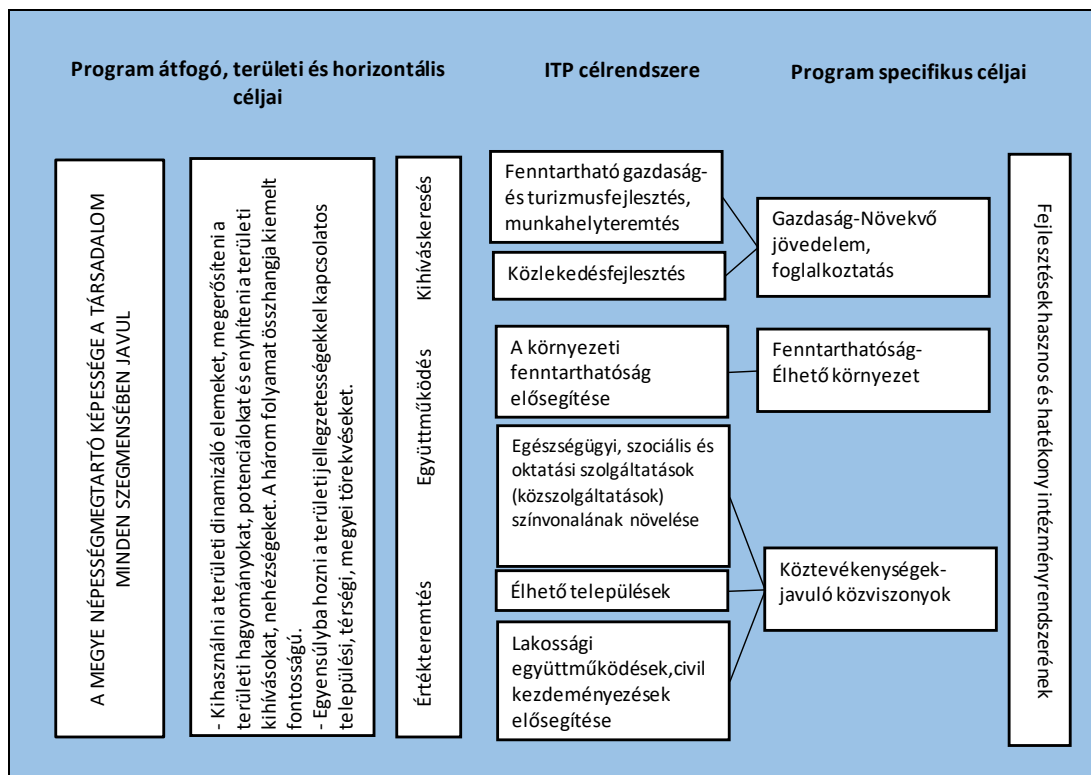
A dokumentumban öt prioritást határoztak meg, közvetve, vagy közvetlenül mindegyik teljesülését segíteni fogja a foglalkoztatási paktum, kiemelten az első kettőt: „1. A Tolna megyei gazdaság versenyképességének erősítése”; „2. Lehetőségteremtés a Tolna megyeiek számára – megtartó közösségek támogatása”.

Tolna Megye Integrált Területi Programja⁶⁷ a rövidtávú intézkedéseket tartalmazza, alkalmazkodva az időközben elfogadott országos Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) immáron végső változatának prioritásaihoz, intézkedéseihez. Az ITP célrendszerre egységesen igazodik a Tolna Megyei Területfejlesztési Program átfogó, specifikus, területi és horizontális céljaihoz, ahogy ezt az 21. ábra is mutatja.

⁶⁶ 2014. június 27-én a 25/2014. (VI. 27.) számú közgyűlési határozattal került elfogadásra.

⁶⁷ A módosított változat 2016. szeptember 23-án a 46/2016. (IX. 23.) számú közgyűlési határozattal lett elfogadva.

11. ábra. Az ITP és a Területfejlesztési Program céljainak összekapcsolódása.



Forrás: Tolna Megye Integrált Területi Programja, 1. módosítás, 2016.

4.2.3 A paktum-terület járásszékhelyeinek Integrált Településfejlesztési Stratégiái

A megyei foglalkoztatási paktum öt járás területét öleli fel. A megyei Foglalkoztatási stratégiának figyelembe kell venni az egyes járárok célkitűzéseit, amelyek leginkább a járási székhelyek integrált településfejlesztési stratégiáján keresztül ismerhetők meg. A következőkben a paktum-terület járásainak releváns dokumentumait elemezzük, elsősorban azok fejlesztési céljainak meghatározása szempontjából.

Bonyhádi járás

A bonyhádi ITS a következőképpen fogalmazza meg a város jövőképét: Bonyhád egy élhető város, ahol a hagyományok ápolása és a környezet védelme mellett dinamikus, fejlődő gazdaság, innovatív települési környezet és a fenntarthatóság alapelvei is érvényesülhetnek.

E jövőkép megvalósíthatósága érdekében a város legfrissebb stratégiai dokumentumában középtávú átfogó célokat és városi szintű tematikus célokat határozott meg. Ezek közül a paktum projekthez több is illeszkedik.

A „Versenyképes, több lábon álló, könnyen megközelíthető telephelyekkel rendelkező, a foglalkoztatottak megtartásával és bővítésével szinergikusan fejlődő helyi gazdaság” középtávú átfogó cél alá sorolt két városi szintű tematikus cél teljesítését is támogatni kívánja a megyei foglalkoztatási paktum, ezek: T1. Gazdasági versenyképesség feltételeinek javítását célzó intézkedések és T2: Ágazati szerkezet diverzifikálása a mezőgazdasági termelés járási szintű ösztönzésével.

Szintén releváns a paktum szempontjából „A humán és műszaki ellátórendszerek megfelelő minőségű és fenntartható, az életminőség javulását elősegítő működése” átfogó cél alá sorolt T10. Társadalmi kohézió és a népességmegtartó képesség erősítése, a leszakadó csoportok támogatása városi szintű tematikus cél.

Dombóvári járás

A dombóvári ITS így fogalmazza meg a járási székhely jövőképét: Dombóvár az értékeire építő, innovatív, versenyképes, stabil térségközpont.

A három középtávú átfogó cél közül kettő megvalósítását lesz képes támogatni a megyei foglalkoztatási paktum. A „Diverzifikált, fenntartható és biztos gazdaság, a foglalkoztatottak megtartásával és a munkaerőpiac bővítésével” átfogó cél alá sorolt tematikus célok közül a következőkkel:

- Diverzifikált városi és térségi gazdasági szerkezet az egészséggazdaság és megújuló energiára épülő termelés ösztönzésével (T1);
- Gazdaságfejlesztést, versenyképességet és fenntarthatóságot segítő intézkedések (T2);
- Magas szintű, a társadalmi és gazdasági igényekhez alkalmazkodó oktatás, szakképzés, továbbképzés (T3).

A másik érintett középfokú átfogó cél a „A helyi társadalom kohéziójának és identitásának erősítése”. E cél megvalósulását lebontó tematikus célok közül a paktum projekt közvetlenül kapcsolódik a következőkhöz:

- Aktív, felelős, szolidáris és befogadó társadalom (T5);
- A társadalmi struktúrához illeszkedő magas színvonalú humán szolgáltatások, programok (T6).

Paksi járás

Paks jövőképe a Településfejlesztési Koncepciója szerint: „Paks 2030-ra stabil gazdasági bázisra épülő, igényes épített és természeti környezettel rendelkező, a lakosság megfelelő életminőségét garantáló funkciógazdag középváros.”

A jövőképhez kapcsolódóan egy átfogó cél elérést támogathatja közvetlenül a megyei foglalkoztatási paktum: „I. Versenyképes, fenntartható, több lábon álló, helyi gazdaság erősítése a foglalkoztatottság megtartásával, bővítésével.” E cél leírása a következő az ITS szerint: „A város és térségének fejlesztési sajátossága, hogy nincs közvetlen gazdaságfejlesztési kényszer, illetőleg szerkezet-átalakítási szükségesség, ami az átgondolt és szisztematikus stratégia építés és megvalósítás esélyét teremti meg, a hosszabb távon tartós és perspektivikus pályát választva. A város egyik fejlesztési iránya mindenképp a diverzifikációs célú, versenyképes iparfejlesztés, amely ráépül a jelenlegi magas szakképzettségi jellemzőkre, valamint az atomerőmű bővítésére. A város – térségi, megyei és regionális szempontokat egyaránt tekintetbe vevő – gazdaságfejlesztési stratégiája öt csomópont, fejlődési út köré csoportosítható. Ilyen bővítéshez kapcsolódó multiplikátor hatások kihasználása, az ipari park fejlesztése, a barnamezős területek hasznosítása, a mezőgazdaság valamint az idegenforgalom fejlesztése.”

Tamási járás

Az ITS jövőképe: „Tamási a helyi erőforrások sokoldalú, innovatív és integrált hasznosításán alapuló gazdaságfejlesztés és ezzel összhangban növekvő társadalmi jólét városa.”

A középfokú átfogó célok közül a paktum projekt „A helyi erőforrásokra alapozó, fenntartható, innovatív és versenyképes, több lábon álló, a foglalkoztatottak megtartásával és bővítésével szinergikusan fejlődő helyi gazdaság erősödjön” cél megvalósulásához hozzájárulni kívánó „T3: Helyi erőforrásokon alapuló munkahelyteremtés” városi szintű tematikussal cél eléréséhez járulhat hozzá. Továbbá „A műszaki és humán ellátórendszereit megfelelő minőségben működtető, intelligens és vonzó város tartsa meg népességét, erősítse a helyi társadalmi kohézióját” középfokú átfogó cél elérését segítő „T8: Humán erőforrás fejlesztése, a népességmegtartó képesség erősítése” és „T9: Társadalmi kohézió erősítése, a leszakadó csoportok támogatása” tematikus célok megvalósulását is segíteni fogja a paktum projekt.

Tolnai járás

Tolna város településfejlesztési koncepciója megfogalmazta a város jövőképét, ami: „az adottságokra és lehetőségekre alapozott kiegyensúlyozott fejlődés feltételeinek megteremtése.”

A „II. Versenyképes, fenntartható, több lábon álló, helyi gazdaság erősítése a foglalkoztatottság bővítésével” középtávú stratégiai cél „Gazdaságfejlesztésre alkalmas területek fejlesztése, gazdasági együttműködések kialakítása” tematikus cél, illetve a „III. Települési identitás, társadalmi kohézió javítása” stratégiai cél „A társadalmi integráció erősítése” tematikus cél eléréséhez illeszkedik a Tolna megyei foglalkoztatási paktum.

4.2.4 Szekszárd Megyei Jogú Város és várostérsége foglalkoztatási paktumának stratégiai dokumentumai

A paktum projektek szakmai munkáját koordináló Nemzetgazdasági Minisztérium részéről jogos elvárás, hogy a megye és a megyei jogú város foglalkoztatási paktumai illeszkedjenek egymáshoz. Ennek érdekében fontosnak tartjuk, hogy jelen dokumentumban bemutatásra kerüljön Szekszárd és várostérségének a paktum projekt keretében megalkotott Foglalkoztatási stratégiájának és Akciótervének főbb céljai.

A foglalkoztatási stratégia célja – ahogy a vezetői összefoglaló megfogalmazza –, hogy olyan folyamatok induljanak meg, amelyek biztosítják a munkaerő-piaci aktivitás és a foglalkoztatottsági szint növelését, a térségi gazdaságfejlesztés és a szakképzés összehangolását, az esélyegyenlőség biztosítását a diszkrimináció ellen ható programok kidolgozásával, valamint a gazdaság egyes szektoraiban fellépő munkaerőhiány csökkentését – vagyis a munkaerő-piaci egyensúly megteremtését Szekszárd Megyei Jogú Város és várostérsége, a Szekszárdi járás munkaerőpiacán.

A szekszárdi foglalkoztatási stratégia felhívja a figyelmet arra, hogy Szekszárd Megyei Jogú Város Integrált Területfejlesztési Stratégiájában és a Tolna Megyei Területfejlesztési Programban lefektetett specifikus célok közül több is fedi egymást, mint ahogy az 24. táblázat is mutatja.

24. táblázat. Tolna megye és Szekszárd MJV átfogó és specifikus céljainak illeszkedése.

ÁTFOGÓ ÉS STRATÉGIAI CÉLOK
SEKESZÁRD MJV ITS

TEMATIKUS SPECIFIKUS CÉLOK – TOLNA MEGYE TERÜLETFEJLESZTÉSI PROGRAMJA

		Gazdaság – Növekvő jövede- lem, foglalkoztatás	Fenntarthatóság – Élhető környe- zet	Köztevékenységek – javuló közviszo- nyok	Fejlesztések hasznos és hatékony intéz- ményrendszer ének a kialakítása
GAZDASÁGI VER- SENYPÉPESSÉG ERŐSÍTÉSE	TUDÁSALAPÚ GAZDASÁG MEGTEREMTÉ- SE	X			
	KEDVEZŐ GAZ- DASÁGI KÖR- NYEZET KIALA- KÍTÁSA	X			
A VÁROS HOSSZÚ TÁVÚ FEJLESZTÉ- SEINEK MEGTE- REMTÉSE	STABIL VÁROS	X	X		X
	VÁROSI ÉR- TÉKGAZDÁL- KODÁS			X	
KÖZPONTI SZE- REPKÖR MEG- ERŐSÍTÉSE	ÉLHETŐSÉGI FEJLESZTÉSEK		X	X	X
	VÁROSI FEJ- LESZTÉSEK		X	X	
	SZOCIÁLIS FEJLESZTÉSEK			X	X

Forrás: Szekszárd Megyei Jogú Város és várostársége foglalkoztatási helyzetének javítása - TOP-6.8.2-15-SE1-2016-00001 azonosítószámú projekt – Foglalkoztatási stratégia, 2016

A szekszárdi foglalkoztatási stratégia hat stratégiai célterületet nevez meg, ezekhez kapcsolódóan a célhierarchia 6 célt és az ezekhez tartozó specifikus célokat határoz meg:

Stratégiai célterület: Térségi gazdaságfejlesztés

I. cél: Térségi gazdaságfejlesztés: prioritással az ipari-, feldolgozóipari, turisztikai-, és szolgáltató vállalkozások foglalkoztatási potenciáljának növelésére. Specifikus célok:

- Ipari-, és kapcsolódó feldolgozóipari vállalkozások fejlesztése, nyereségorientációjának növelése (prioritással: hazai KKV-k);
- Szolgáltató vállalkozások fejlesztése, nyereségorientációjának növelése;
- Idegenforgalmi, turisztikai vállalkozások fejlesztése, nyereségorientációjának növelése;
- Termelési integrációk létrehozása;
- Innovációs tevékenység fokozása;
- Paks II. kapcsán szolgáltatások fejlesztése, ezáltal új munkahelyek létesítése.

Stratégiai célterület: Foglalkoztathatóság javítása

II. cél: Munkavállalók és álláskeresők képzése, munkavállalói kompetenciáik fejlesztése és mentális támogatása. Specifikus célok:

- Gazdasági szervezetek igényeinek rendszeres azonosítása;
- A lakosság iskolázottságának, tudás-, és készség szintjének növelése;

- Álláskereső (különös tekintettel: a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű álláskereső és inaktív személyek) munkaerő-piaci lehetőségeinek növelése (képzési, bértámogatási programok, stb.);
- A munkavállalók alkalmazkodásának javítása; munkavállalói kompetenciák fejlesztése;
- Az életen át tartó tanulás értékrendszerének és követelményeinek az elfogadása;
- Szemléletformálás annak érdekében, hogy a munkanélküliség ne legyen egy preferált, elfogadott életforma;
- A szakképzés vonzerejének növelése; a szakképzettséggel rendelkezők számának növelése (főként a hiányterületeken, hiányszakmákban);
- Vállalkozóvá válás elősegítése (vállalkozói ismeretek oktatása, tanácsadás, anyagi támogatás).

Stratégiai célterület: Alkalmazkodóképesség javítása: térségi gazdaságfejlesztés és a szakképzés összehangolása

III. cél: A térségi gazdaságfejlesztés és a szakképzés összehangolása: munkaerő-piaci igények és a képzés összhangjának megteremtése. Specifikus célok:

- A kereslet és kínálat változásának nyomon-követése;
- Rugalmas képzési kínálat kialakítása;
- Térségi szereplők közötti információáramlás és véleménycsere ösztönzése, a térségi szereplők közötti kezdeményezések összehangolása (munkaadók, szakképzők, kamara);
- Közös finanszírozású képzések megvalósítása (felnőttoktatás, felnőttképzés);
- A munkáltatók és a szakképző iskolák (Szakképzési Centrum intézményei és más szakképzők) közötti párbeszéd erősítése;
- Szolgáltatások kialakítása és rendelkezésre állása a szakképzésben résztvevő fiatalok és családtagjaik részére;
- A különböző képzési formák közötti kapcsolat erősítése;
- Szakma/szakmák „becsületének helyreállítása, összehangolt, komplex program keretében (szakképzésben: új, innovatív elemek megvalósításával; szakképző intézmények, foglalkoztatási szakemberek és civil szervezetek bevonásával);
- „Szakmunkásképzés” – negatív asszociációk, negatív attitűd már a kifejezéssel szemben is (szülők, pályaválasztó fiatalok). Már a képzés nevének megváltoztatása is pozitív hatású lehet (megjegyzés: a szakiskola elnevezés helyett 2016. szeptembertől: szakközépiskola);
- Beiskolázási adatok és arányok folyamatos figyelemmel kísérése (gimnáziumok – szakképző iskolák évfolyamai); döntéshozók mindenkor tájékoztatása; maximális befolyásolás/beavatkozás elérése a fennálló folyamatok kapcsán; a prevenció lehetőségével a szükséges cselekvések, szükséges lépések meghatározása és folyamatos működtetése.

Stratégiai célterület: Esélyegyenlőség biztosítása

IV. cél: Munkaerő-piaci diszkrimináció ellen ható programok kidolgozása és megvalósítása helyi szinten. Specifikus célok:

- A helyi társadalom minden tagja számára érvényesüljön az esélyegyenlőség;
- Programok a férfiak és nők közti esélyegyenlőség megteremtésére;

- Programok a hátrányos munkaerő-piaci helyzetűek (alacsony iskolai végzettségűek; 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső; 50 év feletti; roma nemzetiséghez tartozók, stb.), valamint területi hátránnyal rendelkezők esélyegyenlőségének megteremtésére;
- Esélyegyenlőségi szempontok biztosítása a munkaerőpiacon: céges érzékenyítő programok szervezése;
- Családbarát munkahelyi és/vagy közszolgáltatási beavatkozások fejlesztése;
- Atipikus foglalkoztatási formák terjesztése, bevezetésében való támogatás.

Stratégiai célterület: Aktív partnerségi kapcsolatok kialakítása, fenntartása

V. cél: Együttműködési kultúra fejlesztése helyi/térségi szinten: hatékony hálózatos együttműködés kiépítése, erőforrás-koordináció. Specifikus célok:

- Partnerség fenntartása, bővítése;
- Együttműködési kultúra fejlesztése (pl.: hálózatfejlesztési tréning) és rendszeres kommunikáció;
- Foglalkoztatási gondok megoldására projektek kidolgozása, közös megvalósítása;
- Hatékony információcsere a partnerek között;
- Helyi közösségek erősítése;
- Érdekegyeztetés Szekszárd MJV területén és térségében, más térségekkel és a megyével is; partnerség működtetése;
- Foglalkoztatáspolitikai „társadalmazása”;
- Helyi politikák integrált megvalósítása;
- Munkáltatói csoportok (pl.: klaszter), ágazatok nyomon-követése;
- Térség-specifikus erőforrásokra épülő fejlesztés: Szekszárd MJV és térsége (a „vidék”) kapcsolatrendszerének erősítése, fejlesztése.

Stratégiai célterület: Munkaerő-piaci egyensúly elérése, fenntartása

VI. cél: A gazdaság egyes szektoraiban fellépő munkaerő-hiány enyhítése, mérséklése. Specifikus célok:

- Hatékony tájékoztatási, információs rendszer;
- Pilot motivációs programok az adott céghez való elköteleződés elősegítésére;
- Pályaorientáció és életpálya-tervezés kiterjesztése az általános iskolákban (már 5. osztálytól) – különös tekintettel a hiányszakmákra, hiányterületekre (a térségben főként: agrárpar, tejpar, húspar, sütőpar, kereskedelem, vendéglátás, fémipar területén vannak hiányszakmák);
- Pályaorientációs kiterjesztése a szülőkre: szülők rendszeres tájékoztatása szakértői team bevonásával; szülői szemléletformálási programok;
- A térségre/járásra jellemző hagyományos szakmák rendszeres bemutatása; szakmunkás-presztízs fokozása;
- Pályaorientációs Konzorcium kezdeményezése;
- Aktív közvetítők szerepkör a térség munkavállalói és munkavállalói között;
- Kapocs a közfoglalkoztatás és szociális gazdaság (társadalmi vállalkozások) / közfoglalkoztatás és elsődleges munkaerő-piac között; ezáltal is csökkentve a közfoglalkoztatottak létszámát;
- Helyi/térségi közösségek tudatosságának elősegítése; helyi identitás erősítése;

- Az ún.: „fekete foglalkoztatás”, „feketegazdaság” okainak feltérképezése („látszólag” inaktív, de dolgozó személyek felkutatásnak és bevonásának lehetőségei).

A dokumentum az egyes stratégiai célterületekhez (és célokhoz) rendelt specifikus célokhoz az azok megvalósítását szolgáló intézkedéseket rendel, majd ezek közül a legfontosabbakat meg is nevezi (priorizálja), ezek:

- Paks II. kapcsán – szolgáltatásfejlesztés;
- Helyi termékfejlesztés, és a termékek piacra jutásának elősegítése;
- Termelőiskola a hátrányos helyzetű álláskereső szakmához és munkához jutásának elősegítésére;
- Inaktív személyek bevonása;
- Pályaorientáció rendszerének fejlesztése, Pályaorientációs Kerekasztal létrehozása;
- Humánerőforrás térkép elkészítése, valamint az ökoturizmus fejlesztése.

Szekszárd Megyei Jogú Város és várostérsége Foglalkoztatási stratégiájának megvalósításának folyamatát tartalmazza a még csak munkavázlat formájában kész **Akcióterv**, amelyet öt éves időtartamra fognak kidolgozni. Az Akcióterv azokat az intézkedéseket fogja bemutatni, amelyekhez folyamatos monitoring és időközi értékelések kapcsolódnak majd. Az Akcióterv a rövid-, közép és hosszú távú célkitűzések megvalósítását egyaránt magába foglalja.

4.3 Szociális gazdaság és nonprofit programok megvalósulása a térségben

A gazdaságokat három szektorra oszthatjuk: a magántulajdonra épülő, profitorientált üzleti magánszektorra; az állami tulajdonon alapuló közszférára és a szociális gazdaságra, amely közösségi kezdeményezésre és valamilyen szükséglet kielégítésére jött létre. A szociális gazdaság tehát egyfajta köztes helyzetben van a piaci és az állami szektor között, hiszen gazdasági és szociális célt egyaránt megfogalmaz, közcélú szolgál, tevékenysége (közösségi) hasznot hoz, azonban nem a profit növelésére és elosztására jött létre. A harmadik szektor erősen szegmentált, részét képezik a civil szervezetek (alapítványok, egyesületek), az önkéntesek és szervezeteik, a kölcsönös segélyegyesületek és a különböző közösségi vállalkozásokat összefogó szövetkezetek, így például a szociális szövetkezetek is.

A Szociális gazdaság kézikönyv⁶⁸ úgy definiálja a fogalmat, ahogy azt Magyarországon a legtöbben értelmezik: *„Pragmatikus okokból nagyon egyszerű definíciót használunk: olyan helyi kezdeményezéseket tekintünk a szociális gazdaságba tartozónak, amelyek célja a nehezen elhelyezhető emberek integrálása a munka világába, foglalkoztatást, szakmai tudásuk fejlesztését és tanácsadást kínálva számukra.”*

A szociális gazdaság alapja a részvételen alapuló együttműködés, a demokratikusan meghozott döntések és a tagok igényeinek középpontba helyezése.

Az elmúlt időszakban a „társadalmi vállalkozás” kifejezés kezdi kiszorítani a „szociális gazdaság” meghatározást, pedig lényegében ugyanarról a gyakorlatról van szó.⁶⁹ Ebben a fo-

⁶⁸ Frey Mária (szerk.): Szociális gazdaság kézikönyv. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2007.

⁶⁹ A társadalmi vállalkozás nem új keletű fogalom. Különböző formái sokféle néven és definíció szerint már több mint 2 évtizede működnek európai országokban. A hivatalos és nem hivatalos definíciók széles köre sok különböző megközelítést jelez, és meglehetősen sok zavart is okoz mind a mai napig. A terminológia sokszínű: „social

lyamatban jelentős szerepet játszott az, hogy az Európai Unió 2011-ben a Social Business Initiative⁷⁰ intézkedés csomag keretében elfogadott egy olyan definíciót, amely széles körben elfogadottá vált: „A társadalmi vállalkozások a közösség érdekeit (társadalmi, szociális, környezeti) szolgálják, és nem a profit maximalizálásra törekszenek. Termékeik vagy szolgáltatásaik révén, illetve az általuk alkalmazott termelési vagy szervezési módszereknek köszönhetően a társadalmi vállalkozások gyakran innovatív természetűek. Gyakran a társadalom leginkább kirekesztett tagjainak adnak munkalehetőséget. Így hozzájárulnak a társadalmi kohézióhoz, a foglalkoztatottsághoz és az egyenlőtlenségek csökkentéséhez.”⁷¹ Látható, hogy a 2007-ben megfogalmazott magyar definíciónál ez sokkal inkább közösségközpontú és az innovációra fókuszáló értelmezés, mivel azonban Magyarországon a szociális gazdaság kifejezés az elterjedtebb, a továbbiakban is ezzel a fogalommal dolgozunk, azonban az imént ismertetett 2011-es meghatározás tartalmát értjük alatta.

Tolna megye Foglalkoztatási paktuma deklarálta, hogy támogatni kívánja a helyi szociális gazdaság megerősítését, a non-profit foglalkoztatási programokat. Szerencsére több eredményes helyi kezdeményezésre lehet építeni. Tolna megye – kis területe és alacsony népességszáma ellenére – több említésre méltó, sikeres, a szociális gazdaság körébe sorolható non-profit foglalkoztatási programnak ad helyet.

2011-ben három esettanulmány készült Tolna megyei helyi gazdaságfejlesztési programokról, ezek kötetben⁷² is megjelentek. Az esettanulmányok 3 település programjait vizsgálták, a három község: Gyulaj (Dombóvári járás), Belecska (Tamási járás), Kisvejke (Bonyhádi járás). A következőkben röviden összefoglaljuk az esettanulmányoknak a foglalkoztatási stratégia szempontjából releváns részleteit.

Gyulaj

A Dombóvári járásban található ezerfős község jelentős munkanélküliséggel sújtott és társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból egyaránt kedvezményezett település.⁷³ Az elmúlt évtizedekben a termelőüzemek hiánya miatt folyamatos volt a nem roma lakosság elvándorlása a faluból, így a roma népesség aránya folyamatosan növekedett. A rendszerváltást követően a munkanélküliségi ráta folyamatosan és jelentősen meghaladta az országos átlagot. Változás a közmunkaprogramok elindulásával történt, azonban érdemes megjegyezni, a településen mindig fontosnak tartották, hogy értékteremtő munkát végezzenek a bevontak, ezért már 2009-től szociális földprogramot indítottak, ennek keretében mezőgaz-

business,” társadalmi vállalkozás, szociális vállalkozás, szociális gazdaság, szociális szolgáltató, szociális vállalat, társadalmi vállalkozóság. Ezek a megnevezések gyakran ugyanazokra az alapvető elemekre építenek, de ugyanakkor hangsúlyoznak egy-egy általuk különösen fontosnak tartott vonást, ami szerintük a külön megnevezést szükségessé teszi. (Varga Éva: A társadalmi vállalkozások ökoszisztémája, Kék Madár Alapítvány, 2011.)

⁷⁰ http://ec.europa.eu/internal_market/publications/docs/sbi-brochure/sbi-brochure-web_en.pdf

⁷¹ <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/14583/attachments/6/translations>

⁷² Németh Nándor (szerk.): A helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata, Esettanulmányok, MTA Közgazdaságtudományi Intézet Budapest, 2011

⁷³ A 105/2015. (IV. 23.) kormányrendelet 2. melléklete azokat a településeket sorolja fel, amelyek jelentős munkanélküliséggel sújtott települések és/vagy társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból kedvezményezett települések. Az első esetben azok a települések kerültek megnevezésre, ahol a munkanélküliségi ráta meghaladja az országos átlag 1,75-szeresét, a második esetben pedig a komplex mutató alapján rangsorolt települések legkedvezőtlenebb harmada. A komplex mutató egy társadalmi és demográfiai, lakás és életkörülmények, helyi gazdaság és munkaerő-piaci, valamint infrastruktúra és környezeti mutatókból képzett, összetett mutatószám.

dasági termelést végeztek. Mindehhez szükség volt egy olyan polgármesterre, aki felvállalta a pályázatokkal összefüggő munkát, s az eredmények azt mutatják, hogy sikerült őt megtalálni. „A településvezető elképzelései 2009 során elkezdtek megvalósulni. Ekkoriban már javában zajlott a (korábbi nevén) Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ által szervezett Sorsfordító-sorsformáló ⁷⁴munkaerő-piaci program, amely önkormányzatok bevonásával képzést és 1 év bértámogatott munkahelyet biztosított tartós munkanélküliek számára. A program egy része speciálisan azt célozta, hogy önkormányzatok kezdjenek el saját földjeiken termelni, ezzel munkát adva lakosaiknak és tehermentesítve közkonyhájukat.”⁷⁵

Kezdetben 10 fővel indult a program, melynek célja az volt, hogy a megtermelt árut a falu a saját konyháján használja fel, és amennyire csak lehetséges, a közkonyha alapanyag-szükségletét kielégítsék (zöldség, gyümölcs). Az első évben 1 hektáron zajlott a gazdálkodás, burgonyát, zöldbabot, tököt, zöldséget, sárgarépat, paprikát és fűszerpaprikát termeltek. A termék-verikum hamarosan kibővült: az önkormányzatot egy gyógynövény-feldolgozással foglalkozó vállalkozás kereste meg, vele körömvirág, levendula és fűzike termesztésére szerződtek, majd szamócat, salátát és fokhagymát is termesztettek.

A programba bevont emberek megszerették a mezőgazdasági munkát, egyre többen kezdtek otthoni kertjeikben zöldségeket termesztetni. A munkának jelentős közösségfejlesztő hatása is lett.

2010-től újabb földterületeket vontak be a programba, 2011-ben pedig a helyi általános iskolában elindult a 2 éves (9-10. évfolyam) mezőgazdasági szakképesítést adó osztály. A Gyulajon megvalósított közösségi gazdálkodás eredményeinek köszönhetően a teljes Dombóvári kistérség bekerült a Belügyminisztérium közfoglalkoztatási mintaprogramjába (Start-munka program), melynek keretében lehetőség volt további munkásokat felvenni, eszközöket vásárolni. A faluban kisállat-tenyésztési programot is indítottak.

2010-ben a polgármester a községben folyó közösségi gazdálkodás és közösségfejlesztés kiterjesztése érdekében a Magyar Máltai Szeretetszolgálathoz (MMSZ) fordult, mely szervezet bekapcsolódott a fejlesztési munkákba. Kezdetben a felhalmozódott szociális feszültségek kezelésében, a családi krízishelyzetek enyhítésében vettek részt, hiszen egyértelmű volt számukra, hogy szociális munka és közösségfejlesztési tevékenység nélkül a szociális gazdaságfejlesztési, munkahely-teremtési eredmények is törékenyek.

A programnak új lendületet és forrásokat két nyertes uniós pályázat adott. A 2013 februárjában indult „Összetett beavatkozás a gyulaji Völgy-telep társadalmi integrációjáért” (TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0002) című projekt célja a mélyszegénységben élő hátrányos helyzetű térben elkülönülten élő emberek társadalmi felzárkózásának és integrációjának segítése volt. A program során épület-felújítás keretében Csillagpont és Csillagház nevű közösségi terek kialakítása valósult meg. A Csillagponton szociális vagy egyéb ügyekben segítséget, tanácsot nyújtók, illetve fejlesztőpedagógusok voltak elérhetők. A Csillagház elsősorban közösségi ház funkciót tölt be, az újonnan kialakított terek alkalmassá váltak tanoda-típusú tevékenységekre, filmvetítésre, kézműves foglalkozások és játszóházak megtartására, de itt kapott helyet a Szimfónia program⁷⁶ is, amely egy, a zeneoktatást eszközként használó szociális program. A projekt része volt egy 24 fő képzését biztosító, fél éves felnőttképzés, mely-

⁷⁴ <http://www.ddrmk.hu/?id=20&subid=0&parent=2>

⁷⁵ http://mitemuhely.hu/adatbazis/06_Gyulaj.pdf

⁷⁶ <http://szimfoniaprogram.hu/>

nek során a férfiak betanított kőműves és festő, a nők pedig betanított növénytartósító képzésben részesültek. A képzés elindítását megelőzte a résztvevők három hónapon át tartó felkészítése. A program keretében szociális munkások segítették a helyi embereket mindennapos gondjaik megoldásában.

A másik nagy nyertes projekt a „Közösségi Tartósító Üzem és Módszertani Központ létrehozása Gyulajon”⁷⁷ (TÁMOP-1.4.3-12/1-2012-0185) volt, amely egy innovatív, a helyi értékekre és erőforrásokra épülő foglalkoztatási program volt. A projektbe 170 fő hátrányos helyzetű fiatalot vontak be (Tolna, Somogy és Baranya megyékből), továbbá három helyszínen (Gyulaj, Pécs, Tamási) több képzést is indítottak (gombatermesztő, segédmezőgazdász), melyeken összesen 65 fő vett részt, közülük hatvanan sikeresen megszerezték a képzés teljesítését igazoló tanúsítványt. Mindezek mellett 6 fő támogatott foglalkoztatása is megvalósult, közülük öt fiatal a helyi Hetedhét Határ Szociális Szövetkezet⁷⁸ alkalmazottja ma is. A program keretében szociális szolgáltatás és munkaerő-piaci szolgáltatás (egyéni szükségletekre épülő tanácsadás), kertprogram, adósságkezelés, egészségügyi szolgáltatás biztosítása is elérhető volt a célcsoport számára. Nemcsak képzések zajlottak, folyt az építkezés is: 2015-ben sikerült megnyitni a növénytartósító kisüzemet és a húsfeldolgozót. A szociális gazdaságfejlesztési program elindítói előtt mindig az a cél lebegett, hogy a falu határát ne a megtermelt alapanyag, hanem a feldolgozott termék hagyja el, hiszen annak hozzáadott értéke miatt az a piacon jelentősebb haszonnal értékesíthető. A feldolgozási tevékenység koordinálására az önkormányzat és a Máltai Szeretetszolgálat létrehozta egy, a helyi gazdaság és a helyi közösség fejlesztésére egyaránt koncentráló szervezetet, a már említett Hetedhét Határ Szociális Szövetkezetet. A szervezet működése arra koncentrál, hogy feldolgozza a helyi alapanyagokat, ezzel termelésre ösztönözze a lakosságot, megteremtve annak lehetőségét, hogy zöldségre, gyümölcsre, sertéshúsról folyamatos piacot biztosít számukra. Az a cél, hogy Gyulajon meg tudjon erősödni több családi vállalkozás is, és a családi kasszákat kiegészítő jövedelemhez tudjanak jutni azáltal, hogy alapanyagot termelnek a szövetkezeti üzemek termékeihez. Emellett a szövetkezet több főállású munkahelyet is létrehozott, így hozzájárul a munkanélküliség csökkentéséhez. A Gyulajon zajló gazdaságfejlesztés nem lehetett volna sikeres, ha a program szervezői nem figyeltek volna a termékfejlesztésre és az értékesítési csatornák felkutatására. A termékeket a Jovánczai Hétpecsétes márkanév alatt építették, három helyszínen nyitottak boltot: Pécsett, Dombóváron és Gyulajon. Termékeikre (fűstölt áruk: sonka, kolbász, szalámi szalonna; szörpök, savanyúságok, lekvárok, tészta-szósztok)⁷⁹ jellemző, hogy a faluban megtermelt alapanyagokból készülnek, helyi receptúra alapján és tartósítószer mellőzésével.

Belecska

A Tamási járásban található Belecska alig 400 lakosú község. A falu gazdálkodási programja 1999-ben indult, kezdetben fél hektáron, szamócatermesztéssel, illetve egy nyertes szociális földprogram pályázatnak köszönhetően zöldségtermesztéssel. A község agilis, Budapestről származó állatorvos polgármestere szembesülve a 20-30 százalékos munkanélküliséggel tenni szeretett volna települése foglalkoztatási helyzetének javításáért, a gazdálkodási program első évének eredményei arra bátorították, hogy a mezőgazdasági termelés bővítése lehet az az út, melynek segítségével a helyi családok jövedelemhez juthatnak. A

⁷⁷ <http://johelyenjarsz.hu/>

⁷⁸ http://hetpecsetes.hu/SZOCIALIS_SZOVETKEZET-o175

⁷⁹ <http://hetpecsetes.hu/>

bevonat termőterületek évről-évre nőttek, önkormányzati földek bevonásával és hosszú távú bérletek igénybevétele, 2011-ben már 25 hektáron folyt a termelés.

A kezdeti monokultúrás számóca-termesztés az indulást követően hamar meghaladottá vált, számos zöldség-, gyümölcs- és szőlőfajta került be a termelési rendszerbe. A program üzemeltetésére 2002-ben létrehozták az önkormányzati tulajdonú Belecskai Községüzemeltető Kiemelkedően Közhasznú Társaságot, amely 2009-ben átalakult non-profit kft.-vé, mely cég a földprogram működtetésén kívül a község üzemeltetésével kapcsolatos feladatokat is ellátja. A program indulásakor 4 fő számára biztosított részmunkaidős foglalkoztatást, 2010-ben azonban már 23 teljes állású munkavállaló megélhetését biztosította. A program a folyamatos kapacitásbővítés ellenére sem volt képes önfenntartóvá válni, de bevonta a közcélú foglalkoztatottakat, illetve bekapcsolódott a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Sorsfordító – sorsformáló elnevezésű munkaerő-piaci programjába, bértámogatást és szakmai tanácsadást kapva, ezzel is biztosítva a megfelelő munkaerő-létszámot. A már említett esettanulmány-kötet Belecskával foglalkozó írása⁸⁰ szerint: „A belecskai foglalkoztatási program lényege éppen abban ragadható meg, hogy – az úgynevezett klasszikus földprogramokkal ellentétben – törekszik az önfenntartásra.⁸¹ Ez egy önkormányzati szervezésű munkahelyteremtési program, ami a résztvevők számára nem egyszeri segítyt (növény-, illetve állatállományt) nyújt, hanem valós mezőgazdasági (bér)munkát, ami a dolgozók számára folyamatos, a megélhetéshez elegendő jövedelmet biztosít munkabér formájában. A program alapelve az, hogy a különböző foglalkoztatási projektek önerőszükséglete megfelelő értékteremtő munkával helyben biztosítható. Mivel a közhasznú munkánál a szükséges önerő 30 százalék, a megtermelt gyümölcs-zöldség értékesítéséből ez az összeg fedezhető, és így a dolgozó foglalkoztatása az önkormányzatnak nem kerül pénzbe. Ha a kitermelt összeg meghaladja a szükséges önerőt, a programba visszaforgatva fedezhető az üzemanyag-szükséglet, a kemikália, a szaporítóanyag és a program továbbfejlesztése. E szisztémának köszönhetően a rendszer stabil marad, hiszen a dolgozóknak érdekükben áll a részvétel. És ami talán a legfontosabb: a bevont támogatási összegek a rendszer bővülését generálják, hiszen minél többet termel a gazdaság, annál több munkást tud foglalkoztatni (a földmennyiség adta keretek között).”

A program sikerének alapelveit az esettanulmány szerzői⁸² a következőkben rögzítik:

- helyben meglevő erőforrásokat használ, lehetőséget biztosít olyan munka végzésére, amelybe az alacsony képzettségűek könnyen, előzetes tapasztalat nélkül is, rövid idő alatt beletanulnak;
- non-profit célok megvalósítását követi, folyamatos megújulásra és növekedésre képes, irányításában elkötelezett és hozzáértő személyek vesznek részt;
- a növekedéshez igénybe veszi a különböző – időben is változó – állami támogatásokat, így a rendszer rugalmas helyi fejlesztési központként működik;
- tényleges helyi elfogadottságon alapul;
- nem törekszik nagy piacok megszerzésére, kihasználja azt a lehetőséget, hogy a zöldség és gyümölcs könnyen és jobb áron értékesíthető a helyi piacokon is.

⁸⁰ http://mitemuhely.hu/adatbazis/13_Belecska.pdf

⁸¹ Bár nagyon könnyen elképzelhető, hogy ténylegesen végül sohasem lesz önfenntartó a program, a közösségi gazdálkodás megtart egyfajta szociális jelleget, és mindig lesz benne valamekkora támogatott közfoglalkoztatási elem.

⁸² Kabai Gergely és Németh Nándor

A programot elindító polgármester, Jakab Róbert 2011-ben bekövetkezett halálával a helyi szociális földprogram a motorját veszítette el. Belecskán továbbra is zajlik ugyan a növénytermesztésre alapozott foglalkoztatás, azonban egyre nagyobb gond a munkaerő-hiány.⁸³

Kisvejlke

A község a Bonyhádi kistérségben található a Völgység északi részén, lakossága megközeleliti a 400 főt. A térségben a gyümölcstermesztésnek komoly hagyományai vannak, ennek eredete a területen egykor működött termelöszövetkezet idejére vezethető vissza. A környékbeli falvakban az 1960-as évekig az érintett községekben önálló szövetkezetek működtek, majd 1969-ben Kisvejlke, Lengyel, Závod és Mucsfa termelöszövetkezeit egyesítették, létrehozva a Szabadság Termelöszövetkezet – Kisvejlke központtal (hamarosan Mucsi is csatlakozott a gazdasági szervezethez). A Szabadság TSZ a hagyományos gabonafélék termesztésére és az állattartásra szakosodott és csak az 1980-as évek közepén nyitottak a gyümölcstermesztés irányába, és telepítettek Mucsfa és Kisvejlke határán 60 hektár kajszi-barackot. A növénytermesztés vertikumának bővítése sikeres volt, komoly jövedelme keletkezett a kajsziból a szövetkezetnek.

1995-ben megszűnt a termelöszövetkezet, az addig egy tagban lévő földterület apró birtokokra esett szét, az 1-2 hektáron gazdálkodó új tulajdonosok pedig nem voltak versenyképesek a kajszi értékesítésben. 1997-től hét gazda szorosabbra fogta az együttműködést, majd egyre többen csatlakoztak hozzájuk és létrehozták a Kisvejlke Térségi Gyümölcserőkeztítő Szövetkezetet (TÉSZ) – napjainkig folyamatosan bővülő taglétszámmal. A gyümölcstermesztéshez és értékesítéshez, valamint a szövetkezethez Kisvejlke, Závod és Lengyel kötdik igazán szorosan. A szövetkezeti tagok kezdeti 60 hektáros területe időközben 700 hektárosra nőtt. A program tanulságait „A helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata” című kötet sajtóanyaga a következöképpen foglalta össze: *„A kisvejlkei TÉSZ normál piaci vállalkozásként működik, állami forrásokat ma már alig vesz igénybe (induláskor az eszközpark kialakításához hozzájárultak pályázati alapok), kifejezett szociális, közösségi, foglalkoztatási céljai nincsenek, nem is voltak. A helyi erőforrások minél mélyebb és hatékonyabb kihasználása volt a cél, de a haszon azoknál keletkezik, akik az erőforrások tulajdonosai, további jövedelemhez pedig azok jutnak belöle, akik a kialakított piaci körülmények között részt tudnak venni a termelésben és értékesítésben. Éppen ennek okán a helyi gazdaságfejlesztés folyamata a falu (és a környező falvak) hátrányos helyzetű munkavállalóit (akiknek többsége roma) nem tudta integrálni, velük a helyi gazdasági rendszer csak esetleges kapcsolatokat tudott kiépíteni, viszont a program hosszú távon is fenntartható, önműködö.”*⁸⁴

A versenyképesség fenntartásához hűtöházra volt szüksége az értékesítési szövetkezetnek, az először megépített hamar kinöttek, bővítéssel-építéssel a helyzet napjainkra megoldódott, már több száz tonna gyümölcs tárolására is képesek, akár hosszabb idöszakra is. A gyümölcstermesztés a terület foglalkoztatási helyzetére is kedvezően hatott, az érintett települések a tágabb környezetük hasonló nagyságú településeinél lényegesen jobb helyzetben

⁸³ <http://www.teol.hu/tolna/kozelet/gyumolcsoket-zoldsegeket-gyogynovenyeket-termelnek-676011/>

⁸⁴ http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2011/05/sajtoanyag_KTI_konyvek_14.pdf

vannak. Sokak számára – ha a legtöbb esetben csak idényjelleggel is – tudnak munkát kínálni.

A továbblépéshez arra volt szükség, hogy a magasabb hozzáadott értékből eredő nagyobb jövedelmezőség elérése érdekében a gyümölcsök feldolgozásával is foglalkozzanak a gazdák. Ennek az ötletnek a megvalósítására a szociális szövetkezeti formát látták a legalkalmasabbnak a helybeliek, akik közül 10 fő megalakította a Völgység Kincse Szociális Szövetkezetet, melynek célja munkanélküli, szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése. A lé-feldolgozó üzem 2012-ben megépült, a beruházás megvalósítását, az alkalmazni kívánt emberek képzését LEADER forrás és egy nyertes TÁMOP pályázat biztosította. 2014-ben profilbővítés is történt a lekvárfőző üzem beindításával. Termékeik⁸⁵ árusítására 2015 őszén boltot nyitottak Kisvejkén.

A gyümölcsstermesztésre alapozott helyi gazdaságfejlesztés eredményeinek hozadéka az lett, hogy a településen egyre nagyobb hangsúlyt fektettek a közösségfejlesztésre is: a hátrányos helyzetű tanulók számára a másnapi iskolai foglalkozásokra felkészítő tanodát szerveztek meg, s a fiatalok számára is egyre több szabadidős program áll rendelkezésre.

A fenti három program alapján elmondható, hogy a szociális gazdaság fejlesztése időigényes feladat, lépésről lépésre valósítható meg, az organikus fejlődés nem siettethető, viszont néhány év alatt jelentős sikerek érhetők el, a helyi foglalkoztatási szint jelentősen emelhető, elsősorban a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek bevonásával. A fenti példák közül a legkövetkezetesebben végigvitt program Gyulajon zajlik, hat év alatt sikerült elérni, hogy az évek óta munkanélküli, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező helyi lakosok munkaképesek legyenek, megtalálják a helyüket vagy a helyi gazdaságban, vagy más, a falu határain túl működő üzemekben. 2016-ban sikerült elérni, hogy Gyulajról 60 lakos 3 műszakos munkarendben egy, a falutól 50 kilométerre lévő ipari összeszerelő üzemben dolgozik a közfoglalkoztatásban kapott összeg három-négyszereséért. Kiemelésre érdemes, hogy a lemorzsolódás csekély. A hatvan fő fele a közfoglalkoztatás keretei közül került a piaci céghez, a helyükre olyan személyek kerültek, akiknek a munkavégző képessége még nem teljes értékű, ebből a szempontból rehabilitációra szorulnak. A Hetedhét Határ Szociális Szövetkezet pályázati forrásokból létrehozott üzemében helyi lakosok dolgoznak főállásban, ezzel is csökkentve a falu munkanélküliségét. Egy közelmúltbeli konferencián⁸⁶ a program egyik kitalálója és irányítója, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat munkatársa⁸⁷ mindehhez hozzáfűzte: *„De az üzemek létrehozásának van egy áttételes hatása is: hosszú évtizedek után a valódi, működő gazdaság most először került a gyulaji emberek közvetlen közelébe; most testközelből láthatják, milyen egy üzem, hogy működik az áruszállítás, a feldolgozás, itt munkát vállalhatnak, az üzemmel üzleti kapcsolatra léphetnek. Egy ilyen típusú kapcsolatnak az esélye eddig teljes mértékben hiányzott az életükből; elképzelhetetlen volt, hogy a gyulaji embereknek bárki is azt mondja, hogy termeljetek árut, megveszem tőletek. A piaccgazdaságból az itt élők gyakorlatilag semmit sem láttak és tapasztaltak; úgy nőtt fel itt*

⁸⁵ <http://www.volgysegekincse.hu/index.php/termekeink>

⁸⁶ <http://uniapac2016.com/index.php>

⁸⁷ Németh Nándor, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat helyi gazdaságfejlesztési programvezető

*két generáció, hogy fogalmuk sincs róla, hogy működik az őket körülvevő gazdasági rendszer.*⁸⁸

A program sikeréhez szükség volt arra, hogy a település vezetője érzékelje, ha minél több embert el szeretne érni, kapacitásokat kell növelni és mivel ezt a helyi erőforrások nem tették lehetővé, segítségért fordult egy külső szervezethez, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat-hoz. A szervezet a rendszeres szociális munkára alapozva kezdett a helyi szociális gazdaság megerősítéséhez, sikeres pályázatokat írt és menedzselt, a falu munkanélküliségi szintjét a felére csökkentette.

Belecska példája azt mutatta meg, hogy egy falu önállóan is képes non-profit foglalkoztatási program kialakítására, a közösségi gazdálkodás kereteinek kialakítására, egészen addig, amíg olyan vezetője van a településnek, aki minden energiáját arra fordítja, hogy a helyi foglalkoztatási szintet emelje. Mivel ő volt a program motorja, halálával olyan űr keletkezett, melyet a legjobb szándékú új vezetés sem képes pótolni.

Kisvejké egészen más utat követett, mint Gyulaj vagy Belecska. Itt a foglalkoztatás bővítésének szándékának nem az volt az oka, hogy a hátrányos helyzetű emberek munkához jussanak, hanem a helyben élő gazdák rájöttek arra, hogy összefogással erősíthetik a pozíciójukat terményeik eladásakor. Mivel ezzel a lépéssel sikeres növekedési pályára álltak, egyre több és több helybelinek voltak képesek állandó vagy szezonális munkát biztosítani.

Itt érdemes kitérni a szociális gazdaság és a helyi gazdaság fejlesztése közötti különbségre. A helyi gazdaságfejlesztés a nagyobb halmaz, hiszen minden olyan gazdasági tevékenységet lefed, amelyek helyi erőforrásokra épülnek, megvalósítói helyi szereplők és így helyi érdekeket szolgálnak. Erre példa lehet egy családi vállalkozás, amely egyéni érdekek mentén szerveződik, azonban helyi erőforrásokra épít ugyan, de tevékenységével az adott település is fejlődik, hiszen folyamatos vagy szezonális munkalehetőséget tud biztosítani az ott élőknek. A szociális gazdaság ezzel ellentétben olyan helyi gazdaságfejlesztés, amely közösségi alapokon áll, alapvetően közösségi célokat szolgál. Ebben az esetben is gazdaságról beszélünk, azaz olyan tevékenységről, amelyik piaci racionalitás mentén működik, munkát végez, pénzt használ fel és pénzt termel, anyagi javakat és emberi erőforrásokat használ fel és fenntarthatósága érdekében profitra törekszik. De mivel szociális (azaz közösségi) gazdaságról van szó, ezt a profitot a közösség érdekében termeli meg, és egyrészt a növekedés feltételeinek megteremtésére (fejlesztésre, beruházásra), valamint a helyi közösségre fordítja. A helyi gazdaságfejlesztést végző, illetve a szociális gazdasági tevékenységet folytató vállalkozások megkülönböztetésekor a gazdálkodási (cég)forma árulkodó lehet: önkormányzati vállalkozás, egyház tulajdonában lévő vállalkozás, szociális szövetkezet alapvetően csak olyasmit csinálhat, ami az adott közösség érdekeit szolgálja, azaz tágabb társadalmi céljai is vannak.

Kisvejkén kezdetben helyi gazdaságfejlesztés valósult meg, majd a sikereket követően, a növekedés hatására tevékenységük egy része elmozdult a szociális gazdaság fejlesztése irányába, a kis falu közösségének megerősítése is felvállalt céllá változott, így jött létre pél-

⁸⁸ Business Leaders as Agents of Economic and Social Inclusion (Experiences and Projects from Uniapac Global Network, 17/18 NOV 2016): As the Catholic Social Teaching comes to life and becomes lighthouse on inclusive economy (The Maltese Development Programme in poorest village, in Hungary) p. 37-40. (szerző: Németh Nándor, fordítás: Ifj. Csonka Pál), UNIAPAC, 2016

dául a szociális szövetkezett, valósultak meg képzési programok, nyitotta meg kapuit a tanaoda.

A három esettanulmányból kiderült, hogy Tolna megyében komoly hagyományai vannak a szociális gazdaság fejlesztésének, a non-profit foglalkoztatási programok felfuttatásának. Ez a tudás nagyon értékes, erre építeni kell. A foglalkoztatási stratégiának figyelembe kell venni a szociális gazdaság megerősítésének szükségességét, hiszen a paktum projekt és a szociális gazdaság fejlesztését szolgáló programok célcsoportja azonos: a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek.

4.4 Térségi és gazdasági fejlesztések hatása a munkaerőpiacra

4.4.1 A támogatásban részesült projektek a térségben

A Tolna Megyei Foglalkoztatási Program (Paktum) keretében megvalósuló munkaerő-piaci felmérés során megvizsgáltuk a paktum területén (Tolna megye járásai, kivétel a Szekszárdi járás) támogatást nyert GINOP és TOP projekteket. Az alábbi összesítő tábla mutatja járásonként, a Fejlesztéspolitikai Adatbázis és Információs Rendszer Európai Unió Programok Rendszere (FAIR - EUPR) felületén elérhető, 2016. december 31-ig pozitív támogatási döntésben részesült projekteket.

25. táblázat: A 2016. december 31-ig pozitív támogatási döntésben részesült projektek a paktum területén (db)

FELHÍVÁS KÓD	ELNEVEZÉS	BONYHÁDI JÁRÁS	DOMBÓVÁRI JÁRÁS	PAKSI JÁRÁS	TAMÁSI JÁRÁS	TOLNAI JÁRÁS
GINOP-1.2.1-14	Mikro-, kis- és középvállalkozások termelési kapacitásainak bővítése	4	4	1	2	1
GINOP-1.2.1-15	Mikro-, kis- és középvállalkozások termelési kapacitásainak bővítése	5	0	5	1	0
GINOP-1.2.2-15	Mikro-kis és középvállalkozások kapacitásbővítő beruházásainak támogatása	6	3	7	26	5
GINOP-1.3.1-15	Mikro-, kis- és középvállalkozások piaci megjelenésének támogatása	0	1	1	3	0
GINOP-2.1.1-15	Vállalatok K+F+I tevékenységének támogatása	2	3	0	2	0
GINOP-2.1.5-15	Innovációs ökoszisztéma (start-up és spin-off)	1	0	0	0	0
TOP-1.3.1-15	Gazdaságfejlesztést és a munkaerő mobilitás ösztönzését szolgáló közlekedés-fejlesztés	0	0	1	1	1
TOP-5.1.2-15	Helyi foglalkoztatási együttműködések	0	1	0	1	0
TOP-5.2.1-15	A társadalmi együttműködés erősítését szolgáló helyi szintű komplex programok	0	0	0	1	0

Forrás: Fejlesztéspolitikai Adatbázis és Információs Rendszer Európai Unió Programok Rendszere (FAIR - EUPR), 2017., saját szerkesztés

Bonyhádi járás

A járásban legnagyobb számban a mikro-, kis- és középvállalkozások a termelési kapacitásuk bővítésére nyertek forrást. A megvalósuló fejlesztések illeszkednek a Bonyhádi Járás Foglalkoztatási Paktumának megvalósíthatósági tanulmányában meghatározott 2-es számú

stratégiai célhoz, mely a helyi bőr- és textilipari, illetve kézimunka igényes könnyűipari kapacitások növelését szorgalmazza.

A bonyhádi a paktum területének egyetlen járása, ahol támogatást nyert projekt a GINOP-2.1.5-15 felhívásból. A nyertes pályázó feladata, hogy a II. projektem keretében a startup-ok kiválasztása után finanszírozza azokat, lebonyolítsa az adminisztrációt, valamint általános információgyűjtést végezzen a startup-ok részére.

Dombóvári járás

A paktum területének járásai közül itt kapott támogatást a legtöbb, GINOP-2.1.1-15 konstrukcióban megvalósuló, a vállalatok K+F+I tevékenységét támogató projekt. A felhívás keretében a mikro-, kis-, és középvállalkozások, illetve nagyvállalatok önállóan, vagy együttműködésben végzett kutatás-fejlesztési, illetve innovációs tevékenységei kerülnek támogatásra.

Paksi járás

A járásban a GINOP gazdaságfejlesztést célzó projekteken túl, TOP-1.3.1-15 felhívás keretében megvalósul közlekedésfejlesztési projekt is, melynek kedvezményezettje a Magyar Közút Nonprofit Zártkörűen Működő Részvénytársaság, a megvalósítás helyszíne pedig Sárszentlőrinc. A felhívás célja a jellemzően alacsonyabb rendű, közutak felújítása és fejlesztése annak érdekében, hogy a kisebb települések munkavállalói számára a betelepülő vállalkozások és a fejlesztett üzleti infrastruktúra elérhetősége javuljon.

Tamási járás

A GINOP-1.2.2-15 felhívás keretében a járásban megvalósuló projektek célja a KKV-k fejlődésének, gazdaságban betöltött szerepének, piaci pozíciójának erősítése, munkahelyek megtartását eredményező beruházások támogatása, a területi különbségek csökkentése, a térségi felzárkóztatás és a helyi gazdaság megerősítése.

Emellett támogatást nyert Tamási - Buda városrész komplex rehabilitációja is melynek keretében a hátrányos helyzetű emberek életlehetőségei javulnak, elérhetővé válnak a foglalkoztatást, társadalmi integrációt, közösségfejlesztést, oktatást, iskolai felzárkózást, családsegítést, gyermekjóléti szolgáltatást, életvezetési tanácsadást, egyéni fejlesztést és szociális munkát biztosító programok. A projekt a TOP-5.2.1-15 felhívás forrásából nyert támogatást.

Tamási Város Önkormányzata pályázata támogatást nyert a TOP-5.1.2-15 felhívásból, melynek keretében foglalkoztatási paktumot hoz létre Tamási és Dombóvár városok környezetében. A megyei paktum szempontjából ez különösen fontos, mivel a megye ernyőszervezeti feladatokat lát el a területén megvalósuló MJV és helyi paktumok fölött.

Tolnai járás

A megye legkisebb járása mindössze 4 települést foglal magába, így nem meglepő, hogy a támogatott projektek száma is itt a legalacsonyabb. A GINOP-1.2.1 és 1.2.2 felhívások keretében megvalósuló projektek a vállalkozások versenyképességét növelik a korszerű termelési és feldolgozó eszközök beszerzésével.

Tolna településen a TOP-1.3.1-15 felhívás keretéből támogatott, gazdaságfejlesztést és a munkaerő mobilitás ösztönzését szolgáló közlekedésfejlesztés valósul meg. A közlekedési infrastruktúra fejlesztése a vállalkozások és a munkavállalók számára pozitív hozzáadékkal bír.

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy a paktum területén összesen 9 típusú GINOP és TOP konstrukcióban kaptak pályázatok pozitív elbírálást, melyek az érintett területek gazdasági és infrastrukturális fejlesztését célozzák. A GINOP pályázatok kedvezményezettjei a helyi mikro-, kis- és középvállalkozások valamint nagyvállalatok, míg a TOP pályázatokon a települési önkormányzatok és a Magyar Közút Nonprofit Zártkörűen Működő Részvénytársaság nyújtottak be támogatási kérelmet.

A pályázatokban támogatott tevékenységek illeszkednek a helyi stratégiai dokumentumok cél-és prioritásrendszereihez. A támogatott projektek a vállalkozások kapacitásbővítésével, valamint az infrastrukturális beruházásokkal a munkaerőpiacra is hatást gyakorolnak. Míg utóbbiaknál leginkább csak átmeneti munkaerőigény lép fel, a kapacitásbővítés kapcsán akár hosszú távú többlet igény is jelentkezhet.

4.4.2 Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) keretében tervezett fejlesztések

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program a fenntartható, intelligens és befogadó növekedést célzó, a belső erőforrásokra épülő, gazdaságélénkítő és foglalkoztatás-ösztönző térségi és helyi gazdaságfejlesztés fő eszköze, összhangban a teljes foglalkoztatásra és a munkaalapú társadalomra vonatkozó nemzeti célkitűzéssel. Kimondja, hogy a támogatott projektek egymásra épülő fejlesztési elemeket foglalnak magukban, melynek fő célja a gazdaságfejlesztési intézkedéseken keresztül megvalósuló munkahelyteremtés. A megyei paktum program tevékenysége kiterjed valamennyi gazdasági ágazatra, elsősorban a GINOP/TOP fejlesztések munkaerőigényeit helyezi előtérbe, az ERFA fejlesztésben részesező KKV-k humán erőforrás-igényének képzési- és bértámogatását.

A TOP 1.1-ben tervezett ERFA fejlesztések a megyei paktum területén

A helyi paktumok (Bonyhád, Dombóvár-Tamási, Paks) elsősorban a TOP 1. (Térségi gazdasági környezet fejlesztése a foglalkoztatás elősegítésére című prioritás) keretében fejlesztést megvalósító kedvezményezettek munkaerőigényeire fókuszálnak.

A Helyi gazdaságfejlesztés 1.1.3 támogatási konstrukció keretén belül lehetőség nyílik a helyi gazdaság üzleti infrastrukturális hátterének támogatására. Az erre irányuló fejlesztéseken keresztül a települési önkormányzatok saját közétkeztetési feladatai ellátásának helyi alapanyagokra alapozott továbbfejlesztéséhez szükséges infrastruktúra és eszköz fejlesztése valósulhat meg.

26. táblázat: Tervezett helyi gazdaságfejlesztési (TOP-1.1.3) projektek a megyei paktum területén

Település	Fejlesztési cél	millió Ft
Bonyhád	agrárlogisztikai központ	531
Nagymányok	piactér	100
Kisvejlke	agrárlogisztikai központ	566
Dombóvár	közkonyha	278
Dombóvár	piactér	116
Dunaföldvár	piactér	430

Település	Fejlesztési cél	millió Ft
Kajdacs	agrárlogisztikai központ	299
Bátaszék	agrárlogisztikai központ	574
Mőcsény	piactér	66,54
Gyulaj	agrárlogisztikai központ	104,3
Nak (önkormányzati cég)	agrárlogisztikai központ	132,77
Nagydorog	piactér	214
Tamási	piactér	217,72
Bölcske	piactér	58,57

Forrás: Tolna Megyei Önkormányzati Hivatal, 2017, saját szerkesztés

A TOP 1.1.1 konstrukció a vállalkozói környezet és az üzleti infrastruktúra fejlesztése érdekében az önkormányzati tulajdonú iparterületek, ipari parkok, tudományos és technológiai parkok fejlesztésére, iparterületek kialakítására, alapinfrastruktúra kiépítésére, bővítésére, az iparterületek elérhetőségét és feltárását segítő vonalas infrastruktúrák fejlesztésére fókuszál. Ipari parkok esetében az Ipari Park cím hatálya alá eső területnek önkormányzati, vagy az önkormányzati gazdasági társaság többségi tulajdonában kell lennie. A konstrukcióval szemben támasztott alapvető elvárás új munkalehetőségek megteremtése, a foglalkoztatás növelése a kevésbé versenyképes térségekben működő, betelepült vállalkozások működési helyszínének infrastruktúra fejlesztésén, a működési feltételeik kedvezőbbé tételén keresztül.

27. táblázat: Tervezett ipari parkok, iparterületek fejlesztése (TOP 1.1.1) a megyei paktum területén

Település	Fejlesztési cél	millió Ft
Bonyhád (önkormányzati cég)	iparterület	499
Bonyhád	ipari park	499
Szakcs	iparterület	81
Nagymányok	iparterület	355
Dombóvár	iparterület, új ipari park	471
Decs	iparterület	367
Bátaszék	iparterület	267
Tamási	iparterület	248
Kajdacs	iparterület	499
Paks	ipari park	497

Forrás: Tolna Megyei Önkormányzati Hivatal, 2017, saját szerkesztés

4.4.3 A Tolna Megyei Kormányhivatal uniós támogatással megvalósuló komplex munkaerőpiaci programjai

Megvalósított komplex uniós projektek

A Tolna Megyei Kormányhivatal – a szervezetébe integrált megyei munkaügyi központ révén – jelentős tapasztalatokkal rendelkezik a – TOP-5.1.1-15 Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások projekt keretében is tervezett – komplex munkaerőpiaci programok megvalósítása terén. A komplexitás arra utal, hogy egy adott program célcsoportjaiba tartozó személyek többféle foglalkoztatást elősegítő támogatást, illetve munkaerőpiaci szolgáltatásokat is igénybe vehetnek a kitűzött célok elérése érdekében.

A jogelőd munkaügyi központ a 1990-es évek második felétől valósított meg munkaerőpiaci projekteket, általában egy szűkebb, hátrányos helyzetű réteg segítése céljából. Az Európai Unióhoz történő csatlakozás, és ezáltal az Európai Szociális Alap (ESZA) forrásainak elérhetővé válása megsokszorozta az ilyen irányultságú programokra fordítható pénzeszközök nagyságát. A 2004 végétől 2008-ig megvalósított a HEFOP-1.1.1 „Munkanélküliség megelőzése és kezelése” kiemelt projekt volt az első országos kiterjesztésű, szélesebb célcsoporti kört érintő, jelentős volumenű munkaerőpiaci program, amely uniós társfinanszírozást kapott. Tolna megyében 849 fő került bevonásra, és a felhasznált forrás 868,8 millió Ft volt. Nagyon fontos, hogy kidolgozásra került egy monitoring rendszer, és a kötelezően előírt indikátorok már nemcsak bevonási adatokra vonatkoztak, hanem az eredményességet (pl. egyéni programjukat sikeresen befejezők) és a hatást (projektből való kilépést követő 180. napon munkában állók száma) is vizsgálták.

A HEFOP-1.1.1 kedvező eredményességére épülve került megvalósításra 2008-2011. között a TAMOP 1.1.2-07/1 „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” kiemelt projekt, amelyet az akkor regionálisan szervezett munkaügyi központok kezeltek (a Dél-Dunántúlon 6,7 milliárd Ft került felhasználásra). Ennek szinte egyenes folytatása volt a TAMOP 1.1.2-11/1 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” kiemelt projekt, amelynek megvalósítására már a Tolna Megyei Kormányhivatal szervezeti keretein belül került sor. 2011.09.30 és 2015.10.31 között 6 meghatározott célcsoportból összesen 4.475 hátrányos helyzetű álláskereső kapott érdemi segítséget 3,6 milliárd Ft felhasználásával.

A fentiekben ismertetettekén kívül 3 jelentős munkaerőpiaci célú uniós projektet bonyolított le a munkaügyi szervezet 2015-ig, ezek szűkebb célcsoportot vagy eszközrendszert határoztak meg:

- TAMOP 1.1.1-08/1 „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” kiemelt projekt. Időszak: 2008.03.01 - 2013.02.28. Regionális szervezésű, a címnek megfelelő célcsoportra fókuszálva komplex segítségnyújtás. (Támogatási összeg regionálisan: 1,7 milliárd Ft.)
- TAMOP 1.1.3-09/1 „Út a munka világába” kiemelt projekt. Időszak: 2009.11.01 - 2011.10.31. Regionális szervezésű, célcsoportja a jövedelempótló juttatásban részesülő álláskeresőkre részére komplex segítségnyújtás. (Támogatási összeg a régióban: 972 millió Ft.)

- TÁMOP 2.1.6-12/1 „Újra tanulok” kiemelt projekt. Időszak: 2012.04.23 - 2015.10.31. A Tolna Megyei Kormányhivatal egy konzorcium tagjaként valósította meg, célcsoportjába elsősorban a közfoglalkoztatásban állók tartoztak, őket támogatott képzésekbe lehetett bevonni. A megyében 1.030 millió Ft felhasználásával 4.013 fő vett részt képzésben.

A TOP-5.1.1-15 projekttel párhuzamosan futó uniós támogatású munkaerőpiaci programok

2017-ben a Tolna Megyei Kormányhivatal kezelésében 3 GINOP támogatással bíró munkaerőpiaci projekt megvalósítása zajlik:

- 2015 elején kezdődött meg az Ifjúsági Garancia Rendszer (továbbiakban: IGR) és a szorosan kapcsolódó GINOP-5.2.1-14 „Ifjúsági Garancia” kiemelt projekt működtetése, amely 2021.10.31-én zárul. Tolna megyében a 25 év alatti nem dolgozó, nem tanuló fiatalok célcsoportjából 4.230 fő komplex támogatására nyílik lehetőség, amelyből 2016 végéig 1.325 fő esetében valósult meg a bevonás. A teljes időszak vonatkozásában rendelkezésre álló megyei forrás 4.655 millió Ft.
- 2015. november 1-jével indult a GINOP-5.1.1-15 Út a munkaerőpiacra kiemelt projekt, amelynek célcsoportja a 25 év feletti álláskereső, kiemelten a hátrányos helyzettel küzdők. A projekt eredetileg 2018.12.31-ig tartott volna, de már zajlik a 2021.10.31-ig történő kiterjesztése. Ezen időpontig várhatóan 5.500 fő részesülhet szolgáltatásban és támogatásban egyaránt, a 6,6 milliárdos megyei költségvetésből. 2016.12.31-ig a projektbe belépettek száma 1.334 fő volt.
- A GINOP-6.1.1-15 „Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése” című kiemelt projekt hivatalosan 2015.12.01-jével indult, de a közfoglalkoztatottak képzésbe vonása csak 2016-ban kezdődött meg. Célkitűzés, hogy 2018.12.31-ig 2.434 fő vegyen részt – lehetőleg szakmai ismereteket adó – tanfolyamon, ebből 2016-ban 925 fő bevonása teljesült.

A TOP-5.1.1-15 projekt keretében megvalósuló munkaerőpiaci program szempontjából egyrészt rendkívül kedvező, hogy a Tolna Megyei Kormányhivatal óriási tapasztalatokkal rendelkezik az ilyen projektek terén, ugyanakkor nehézséget jelent, hogy a párhuzamosan futó GINOP-projektek célcsoportjával nagyon jelentős az átfedés, és várhatóan nem kis kihívást fog jelenteni, hogy minden célkitűzés egyidejűleg elérhető legyen.

Tovább árnyalja a feladat nehézségét, hogy szintén 2017-ben kezdődik meg a TOP-6.8.2-15 Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében, illetve a TOP-5.1.2-15 Helyi foglalkoztatási együttműködések programok megvalósítása is, amelyek célja, eszközrendszere a megyei foglalkoztatási paktumával megegyezik, és a helyi paktumok esetében a célcsoporti kör területileg is ugyanaz.

4.5 Középtávú trendek

Magyarország kicsi, nyitott gazdaságú ország, jelentős külföldi befektetői körrel, ezért a világban zajló munkaerő-piaci folyamatok gyorsan eléri. A globalizáció miatt nem lehet nem tudomást venni a gazdaságot érintő trendekről, hiszen ezek komoly befolyással lehetnek a gazdálkodó szervezetek versenyképességére.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete 2016 nyarán adta közre „A jövő munkaerő-piaci trendjei” című elemzését.⁸⁹

A kötet ismerteti Erik Brynjolfsson és Andrew McAfee A második gépkorszak⁹⁰ című könyvét, melyben a szerzők a gépesítés hatásával kapcsolatban a következő hipotézisüket állították fel: „A munkaerő-piaci változásokat illetően az az elméletük, hogy egyfelől nagy lesz a kereslet az alacsonyan vagy alig képzett munkavállalói rétegek iránt, akik alacsony bérért azokat a munkákat töltik majd be, amelyeket nem gazdaságos gépesíteni. Másrésztől keresettek lesznek azok a magasan képzett munkavállalók, akiknek a munkája annyira komplex, hogy nem automatizálható, vagy pedig maguk is az automatizálás területén dolgoznak. A szerzőpáros szerint a közepes képzettségű rétegek fogják elszenvedni a legnagyobb munkaerő-piaci kereslet-csökkenést.”

A kötet megjelenése óta nagy változások következtek be a globális gazdaságban, láthatóvá téve, hogy a hipotézis mely elemei igazolódtak, melyek pedig nem.

A robot-technológiák egyre szélesebb körben terjednek, előállításuk pedig egyre olcsóbbá válik. Több globális gazdasági szereplő kivonulása az olcsó ázsiai munkaerőpiacról azt bizonyítja, hogy az alacsonyan képzett, olcsó munkaerő kiváltható a robotizáció legújabb eredményeinek termelésbe állításával. Az egyik legjobb példa ezekre a folyamatokra az Adidas sportszer és sportruházat gyártó német cég legutóbbi döntése. A vállalat ázsiai termelésének egy részét Németországba⁹¹ telepítette vissza, és amennyiben a lépés beválik, több távol-keleti üzemük is hasonló sorsra juthat. Az, hogy az alacsony képzett munkaerő által végzett munkafolyamatokat mennyire éri meg gépekkel kiváltani, néhány éven belül eldől. Jelenleg az operátori munkakörökre komoly igény van, kérdéses, hogy meddig.

Nagyon merész kijelentés, hogy a közepes képzettségű emberek iránt jelentősen csökkenni fog a munkaerő-piaci kereslet. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a gazdálkodó cégek a jó alapokkal rendelkező szakembereket keresik, akik egyszer már bizonyították, hogy szakmájukat képesek jól átlátni, a problémákat megoldani. Erre a tudásra lehet építeni, továbbképzésekkel megoldható a technológiai újítások követése.

Egészen más a helyzet az önállóan vállalkozó vagy kis-és középvállalkozást működtető közepes végzettségű szakemberekkel. Az jól kitapintható folyamat, hogy a gyártási folyamatok gépesítése minden ágazatban nagy ütemben halad. Ezzel párhuzamosan az egyes termékek technológiai színvonala is évről-évre nő, egyre elterjedtebbek a mobil applikációkkal összekötött termékek. Egy 20-25 évvel ezelőtti autóban az elektronikai, számítógép-alapú megoldások nem voltak túlsúlyban, ez a helyzet megváltozott és a folyamatnak még nincs vége, elég, ha az elektromos gépjárművek térhódítására vagy az önjáró autókkal kapcsolatos fejlesztésekre gondolunk. Egy autószerelő 25 évvel ezelőtt vígan működtethette családi háza udvarán a vállalkozását, az elsősorban mechanikai problémák diagnosztizálásához, majd a javításhoz rendelkezésére állt a szaktudása, a megfelelő szerszámok. Az új autókat napjainkban már mindenki kénytelen szakszervizekbe vinni, hiszen csak ott vannak olyan speciális diagnosztikai műszerek, amelyekkel megállapítható a hiba forrása, illetve olyan speciális alkatrészek és szerszámok, amelyekkel megjavítható a jármű. Az autószerelő kis-

⁸⁹ http://gvi.hu/kutatas/472/a_jovo_munkaeropiaci_trendjei

⁹⁰ McAfee – Brynjolfsson (2014): The Second Machine Age (W.W. Norton & Co. Ltd.)

⁹¹ <http://www.adidas-group.com/en/media/news-archive/press-releases/2016/adidas-expands-production-capabilities-speedfactory-germany/>

vállalkozók többsége nem képes követni a trendeket és a folyamatos fejlesztés költségeit sem képes kitermelni, számára a legtöbb esetben maradnak a régi, elavult, „hagyományos” autók. Annak a felkészült autószerelőnek azonban, aki egy szakszervizben vállal munkát, nincs félnivalója állása elvesztésétől, hiszen speciális továbbképzéseken fejlesztik tudását (új modellek esetén), és rendelkezésére állnak a speciális diagnosztikai műszerek és szerzők, és a megfelelő szoftverek.

A szerzőpárosnak azonban teljes mértékben beigazolódott a hipotézise, hogy a magasan képzett munkavállalók iránt kereslet növekedni fog, ez a technológiai fejlesztések felgyorsulásával jár együtt, az álláshirdetésekből Tolna megyében is nagy számban keresnek mérnököket és más, főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkező műszaki szakembereket. A növekvő termelékenység miatt a kereskedelemmel, értékesítéssel foglalkozó közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberekre is várhatóan egyre nagyobb lesz az igény.

Tolna megye munka-erő piaci folyamatait jelentősen befolyásolni fogja a közeljövőben az elvándorlás folyamata. A Megvalósíthatósági tanulmányhoz készített foglalkoztatási interjúkból az derült ki, hogy a külföldön munkát vállalók az idegenben kapott fizetésük 65-70%-áért már hazaköltöznének. Ez – még a 2017-es minimál- és szakmunkás minimálbér emelések ismereténél tükrében is – a fizetés a magyarországi vállalatok termelékenységi mutatói mellett a legtöbb esetben nem kitermelhető, így a belföldi és külföldi elvándorlás negatív hatásával továbbra is számolni szükséges.

4.6 A Paktum terület közösségi közlekedési helyzete

A munkahelyek elérhetőség szempontjából megvizsgáltuk a paktum-terület közösségi közlekedésének helyzetét (Mellékletek 9.7. fejezet). Mivel a nagyobb foglalkoztatók a járásszékhelyeken találhatók, ezért elsősorban azok megközelíthetőségét tártuk fel a járás településeinek vonatkozásában. Az alábbiakban az elemzés főbb megállapításait adjuk közre.⁹²

A paktum-területen belül a legrosszabb közösségi közlekedési elérésekkel az a Tamási járás rendelkezik, amely a 106/2015. (IV. 23.) kormányrendelet besorolása alapján a megye legfejletlenebb járása. A 105/2015. (IV. 23.) kormányrendelet a paktum-terület 19 települését sorolta be a jelentős munkanélküliséggel sújtott és társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból egyaránt kedvezményezett települések csoportjába. Ezen települések közül tíz közösségi közlekedéssel történő elérési mutatói rendkívül kedvezőtlenek.

A Dombóvári járás – amely a paktum-területen belül a második a legtöbb rossz elérhetőségű településsel rendelkező járásként tekintetben – a megye második legfejletlenebb járása a 106/2015. (IV. 23.) kormányrendelet besorolása alapján. Fontos, hogy ez a két járás fekszik a legmesszebb a megyeszékhelytől.

A paktum-területen lévő 87 település (nem számítva a járásszékhelyeket) közül 36 esetében kedvezőtlen a nagyobb foglalkoztatóknak helyet adó települések közösségi közlekedéssel történő elérése. Egyes esetekben a megszüntetett vasúti személyforgalom, az alacsony járatszám, a nem megfelelően szervezett menetrend, vagy a nagy távolságnak köszönhető hosszú menetidő miatt a munkaerő-piacon való elhelyezkedés jelentős nehézségekbe ütközik. Ez utóbbi esetben nem elhanyagolható az a körülmény, hogy a megyében szinte kizáró-

⁹² A paktum terület településeinek közösségi közlekedéssel történő ellátottságát ábrázoló térkép a Mellékletek fejezet 9.3. alfejezetében található.

lagos tömegközlekedési lehetőségként jelenlévő volánjegyek és bérletek díjszabása magas. Például a jelentős munkanélküliséggel sújtott Gyulaj esetében (Dombóvári járás) a járásszékhelyre szóló retúr menetjegy 1.120 Ft-ba, a havi bérlet 32.000 Ft-ba, az ugyancsak kedvezőtlen mutatókkal rendelkező Sárszentlőrinc (Paksi járás) esetében ugyanez 930, illetve 26.500 Ft-ba kerül.

A paktum-területen a 6-os számú főúton és az amellett fekvő települések, illetve a járásszékhelyek és azok 1-2 közvetlenül szomszédos településének közösségi közlekedési elérhetősége a legkedvezőbb. A Tolnai Hegyhát vonalában fekvő települések és járásszékhelyek közötti buszjáratok száma alacsony. Helyzetüket tovább rontja, hogy elsősorban összekötő utakon megközelíthetők, illetve, hogy több közülük zsáktelepülés.

A közfoglalkoztatásban részt vevők havi átlagos létszámáról szóló belügyminisztériumi 2016. októberi adatok szerint megállapítható, hogy a lakosság számához viszonyítottan magasabb a járási adatokhoz képest azon településeken a közfoglalkoztatottak aránya, amelyek zsáktelepülésként, a járásszékhelytől, nagyobb várostól messzebb fekszenek és emiatt közösségi közlekedéssel nehezebben elérhetőek. (Ugyanakkor fontos tényező ebben az is, hogy egyes esetekben a települések elhelyezkedése jelentősen növeli a lakosság kicserélődését: a tehetősebbek a városok felé költöznek, míg a szegényebbek ezekre a periférikus településekre. Gyulajon és Sárszentlőrincen például magas a mélyszegénységben élők és alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők száma. Ez lakóhelyük elhelyezkedése mellett tovább nehezíti munkaerő-piaci esélyeiket, mindkét településen magas a közfoglalkoztatásban lévők aránya). A tömegközlekedés átszervezésével, (át)képzésekkel és foglalkoztatói járatok indításával jelentős potenciált tudna felszabadítani és elérni az elsődleges munkaerőpiac.

A paktum-terület városai közül a legkevesebb bejáró ingázó foglalkoztatott abban a Tamási-ban volt 2011-ben, amely a leggyengébb színvonalú közösségi közlekedéssel bíró járás székhelye. A legnagyobb forgalmat még mindig a magánközlekedés bonyolítja le, miközben Tolna megyében rendkívül alacsony az egy főre jutó személygépkocsik száma.

A járásszékhelyeken kívül 11 olyan település van, ahol 50 főnél több munkavállalót alkalmazó cég működik székhellyel (összesen 19 vállalkozás). A 11 település közül három város. A fennmaradó nyolc település közül egyetlen község – Nak – közlekedési elérhetősége kedvezőtlen. Itt egy mezőgazdasági tevékenységet folytató cég működik. A működő tőke láthatóan a jó közlekedési adottságokkal rendelkező településeken jelenik meg. A 11 település közül egyetlen egy van, ahol a lakosság száma nem éri el az ezer főt. Közülük egyedül Döbröközön magasabb a nyilvántartott álláskereső relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma.

A paktum során hangsúlyos figyelmet kell, hogy kapjon a foglalkoztatók elérése, hiszen az igényekre reflektáló tömegközlekedési profil növeli a vállalkozások és a munkavállalók versenyképességét, a munkahelyek, oktatási szolgáltatások elérhetőségét, javítja a munkaerő mobilitását, hozzájárul a foglalkoztatás bővítéséhez, ösztönzi a működő tőke áramlását és hangsúlyosan kiegyenlítheti a területi fejlődésbeli különbségeket.

4.7 Gyermekellátási szolgáltatások elérhetősége a térségben

A nők munkavállalási esélyeit nagymértékben meghatározza a gyermekvállalás, gyermeknevelés. Fontos, hogy rendelkezésre álljanak olyan szolgáltatások, amelyek – elsősorban a

nők részére – biztosítják a gyermekvállalás utáni minél korábbi visszatérést a munkaerő-piacra.

A három éves kortól kötelező óvodai ellátás igénybevételének bevezetése segíti a nők, családok munkaerőpiacra való visszatérését. Foglalkoztatási szempontból az óvodai neveléssel kapcsolatban elsősorban azokon a kisebb településeken jelentkezik probléma, ahol nincs óvodai ellátás, valamint a tömegközlekedés hiányosságai miatt nehezen éri el az óvodás gyermeket nevelő szülő a munkahelyét időben. A települések közötti ingázás nehezíti, akadályozza az időre való munkába járást. Az óvodák férőhely-kihasználtsága 75,4%-os a paktumterületen.

Az óvodáskor előtti gyermekfelügyelet, nappali ellátás nem megoldott a paktumterületen. A gyermekellátási szolgáltatások rendkívül alacsony számú gyermeket értek el eddig. 2017. január 1-ét megelőzően mindössze 10 bölcsőde és 12 családi napközi volt a területen. A bölcsődei szolgáltatást 2017 előtt a 10.000 főnél népesebb településeken volt kötelező biztosítani. Ennek megfelelően Bonyhádon, Dombóváron, Pakson van bölcsőde. Tolnán az önkormányzati törvény értelmében kellett volna, hogy legyen, de nincs, Tamásinak pedig nem lett volna kötelező szolgáltatás, de van bölcsődéje. Ezen kívül még két városban (Dunaföldváron és Simontornyán) és három községben (Cikón, Mórágyn és Tevelen) található bölcsőde. Mindhárom község a Bonyhádi járásban fekszik. A bölcsődei férőhelyek száma kb. 300, ami rendkívül alacsonynak tekinthető, a 4.529 fő 0-2 éves korosztályhoz tartozók számát figyelembe véve.

Az Országgyűlés a 2015. december 15-ei ülésén fogadta el az egyes szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási tárgyú és egyéb kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2015. évi CCXXIII. törvényt, mely – egyebek között – módosította a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvényt (a továbbiakban: Gyvt.). A módosítás következtében 2017. január 1. napjától egységes szabályozás lépett életbe a gyermekek napközbeni ellátására vonatkozóan. 2017. január 1-én lépett hatályba a Gyvt. 94. § (3a) bekezdése, mely szerint, ha a bölcsődei ellátásra az adott településen legalább öt gyermek tekintetében igény jelentkezik, vagy a település jogszabályban meghatározottak szerint megállapított 3 év alatti lakosainak száma meghaladja a 40 főt, a települési önkormányzat köteles gondoskodni a gyermekek bölcsődei ellátásáról a 42. § (2) bekezdése szerinti bölcsődei ellátást nyújtó intézmények, szolgáltatások bármelyik formájának biztosításával, önállóan, társulásban vagy ellátási szerződés útján.

A Gyvt. a bölcsődei ellátás területén három ellátási formát vezetett be: az úgynevezett mini-bölcsődét, a munkahelyi bölcsődét, illetve a családi bölcsődét (a családi napközi intézménye megszűnt január 1-vel, ennek helyére lép be). A mini-bölcsőde személyi és tárgyi feltételeiben eltér a klasszikus bölcsődétől, jóval egyszerűbb követelmények vonatkoznak rá, mint a hagyományos intézményekre. A mini-bölcsődékben legfeljebb hét három éven aluli gyermek tartozhat egy csoportba, és a szükséges személyzet létszáma is kevesebb, elegendő csoportonként egy kisgyermeknevelő és egy bölcsődei dajka. A munkahelyi bölcsődét, mint szolgáltatási formát csak munkahelyen vagy a cég által biztosított ingatlanban lehet létrehozni, a foglalkoztató fenntartásában. A családi bölcsődék saját otthonban vagy más, e célra kialakított helyiségben, például bérelt ingatlanban működhetnek, és legfeljebb öt kisgyermeket láthatnak el. A törvény szerint a települési önkormányzatoknak 2018. december 31-éig kell eleget tenniük ebbéli kötelezettségüknek. Az új törvényi szabályozás lehetővé teszi, hogy a járásszékhelyeken kívül a mikrotérségek központjaiban is elérhető legyen a szolgáltatás, amely várhatóan jelentősen hozzájárul majd a foglalkoztatáshoz.

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretében több pályázati konstrukció került kiírásra az elmúlt évben (TOP-6.2.1- 15, TOP-1.4.1- 15), illetve több pályázati felhívás társadalmi egyeztetés alatt áll. Ezen források segítik a bölcsődék létrehozását, fejlesztését.

A 2016-os évben a gyermekgondozás, gyermekfelügyelet-ellátás területén meghirdetett állások száma (32) azt mutatja, hogy még a kevés bölcsődei intézményben sem áll rendelkezésre a szükséges humánerőforrás. A törvényi szabályozás módosulása tovább növeli ezt a problémát, így az oktatási- és képzőintézmények profiljának átalakítására van szükség e tekintetben is. Csecsemő-kisgyermeknevelőre, óvodapedagógusra csupán a Paksi járásban kerestek egy főt, viszont a gyermekfelügyelő, dajka területen minden járásban vannak betöltetlen álláshelyek, kirívóan magas számban (25) a Bonyhádi járásban. A betöltetlen álláshelyek száma 2015-től mintegy 40 százalékkal emelkedett a gyermekellátási szolgáltatások tekintetében. Az elmúlt évben Tolna megyei, felsőoktatási intézményben csecsemő- és kisgyermeknevelő-gondozó szakon 1 fő, csecsemő- és gyermeknevelő-gondozó szakon 34 fő, csecsemő- és kisgyermeknevelő szakon 8 fő végzett. Figyelembe véve a területeken mutatókozó szekszárdi munkaerőhiányt, illetve azt, hogy a végzettek egy jó részét az óvodai intézmények felszívják, a friss diplomások száma alacsony. Ezen szakok nagyobb arányú feltöltését igényli az a tény is, hogy a jövőben nagyszámú bölcsődei férőhelybővülés lesz a megyében, amely természetesen a munkaerő számának emelkedését is eredményezi.

A nők gyest, illetve gyedet követő munkaerőpiacra történő visszatérését hátráltatja, hogy sok esetben a bölcsőde, de az óvoda működése sem igazodik a munkaidőhöz. A három műszakban dolgozó nők nem tudják megoldani a gyermekük elhelyezését. Részmunkaidős munkalehetőségek megteremtésének elősegítésével a probléma kezelhető.

A járási adatok a 2016/2017-es nevelési évre vonatkoznak.⁹³

4.7.1 Bonyhádi járás

A járás 25 települése közül 19-ben található óvodai feladat-ellátási hely. Bonyhádvarasdon, Grábócon, Kismányokon, Möcsényben, Murgán és Nagyvejkén nincs helyben biztosított óvodai ellátás.

Bonyhádon az óvoda hat feladat-ellátási hellyel rendelkezik. A 445 férőhelyre 412 gyereket írtak be a szüleik. A járás többi településén egy óvodai épület van. A járásszékhelyen kívül a járásban az óvodai férőhelyek száma 686. A beíratott gyerekek száma 2016-ban 490 fő. A járásban az óvodai férőhelyek kihasználtsága 82%-os. Több olyan település is található a járásban, amelynek óvodájában a férőhelyek száma rendkívül magas a beíratott gyermekek számához képest (Aparhant: 75-29, Györe: 35-21, Kéty: 27-16, Lengyel: 33-21, Nagymányok: 80-67, Tevel: 50-40, Zomba: 70-53).

A járásban a 0-2 éves korosztályba tartozók száma 801 fő. Összesen öt bölcsődei intézményegység található a járásban, ebből kettő Bonyhádon. A város bölcsődei közül egyet az önkormányzat tart fenn: a Bonyhádi Varázskapu Bölcsőde és Óvoda a Fáy lakótelepen működtet bölcsődei feladat-ellátási helyet. A férőhelyek száma 24, 2015-ben 20, 2016-ban 18 volt a beíratottak száma. Az önkormányzat 2020-ig 12 férőhellyel kívánja bővíteni az intézményegységet.

⁹³ 2016. október 1-ei állapot, OSAP KIR-STAT köznevelési statisztikai adatgyűjtés

A másik városi bölcsődét a tolnai székhelyű Csodavár Egyesület működteti Csodavilág Családi Napközi és Bölcsőde néven, a Mátyás király u. 17. sz. alatt. Az intézmény 2015 januárjától működik, országos beíratási körzettel. A férőhelyek száma 7, a férőhely-kihasználtság 100%. A nyitva tartás alkalmazkodik az általános munkaidőhöz, de egyéni gyermekfelügyeletre is van lehetőség az intézményben. Az intézmény által nyújtott szolgáltatás magas színvonalú, az infrastrukturális körülmények kielégítőek.

Cikón a Perczel Mór utca 6. szám alatt működik önkormányzati fenntartású bölcsőde, 5 fő férőhellyel. A nyitvatartás nem kedvező: 7 óra és 16:30 között lehetnek bent a gyerekek.

Mórágyn a Petőfi utca 68. száma alatt működik – szintén önkormányzati fenntartású – bölcsőde. Szintén az önkormányzat fenntartásában működik Tevelen egy bölcsőde, a Petőfi utca 1. szám alatt. A járásban két családi napközi működött, 2015-2016-ban a beíratott gyerekek száma 51 fő volt.

A Bonyhádi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának adatai szerint 2015-ben a járásban csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus területen 1 új bejelentett álláshely volt (2016-ban nem volt). Gyermekfelügyelő, dajka területen 2015-ben 17, míg 2016-ban 25 új álláshely volt.

4.7.2 Dombóvári járás

A járás 16 települése közül 11-ben található óvodai feladat-ellátási hely. Csibrákon, Jágónakon, Kapospulán, Lápafőn és Várongon nincs. Dombóváron öt feladat-ellátási helyen biztosított az óvodai nevelés. A 670 férőhelyre 552 gyereket íratnak be a szüleik. A járás többi településén egy óvodai épület van. A járásszékhelyen kívül a járásban az óvodai férőhelyek száma 475. A beíratott gyerekek száma 2016-ban 308 fő.

A járásban az óvodai férőhelyek kihasználtsága 75%-os. Több olyan település is található a járásban, amely óvodájában a férőhelyek száma rendkívül magas a beíratott gyermekek számához képest (Dalmand: 50-31, Döbrököz: 75-37, Gyulaj: 80-64, Kaposszekcső: 60-44, Kocsola: 50-35, Kurd: 50-32).

Dombóvár Város Önkormányzata fenntartásában működik a Dombóvári Szivárvány Óvoda és Bölcsőde. A bölcsődei intézményegység a Kórház u. 35. sz. alatt található. A bölcsődei nevelési év szeptember 1-jétől a következő év augusztus 31-éig tart. A bölcsőde nyári nyitvatartási rendjét a Dombóvár Város Önkormányzatának Humán Bizottsága hagyja jóvá. A bölcsőde reggel 6 és délután 17 óra között látja el a feladatait. A férőhelyek száma 60 fő, amely figyelembe véve a korosztályhoz tartozó 758 főt, rendkívül alacsony. Az intézmény kihasználtsága teljes. 2020-ig 12 férőhellyel kívánja bővíteni az önkormányzat az intézményegységet. Jelenleg 1,5 főnyi üres álláshely van a bölcsődében.

Dombóváron 2 családi napközi működik. A Babavarázs Családi Napközi a Dombóvár és környékén élő kisgyermekes családoknak nyújt segítséget gyermekük napközbeni elhelyezésében. A napközibe elsősorban 12 hónapos kortól 3 éves korig fogadnak gyerekeket. A napközi 7 kisgyermek befogadására alkalmas, reggel 06.30-17.30 tart nyitva. A férőhely kihasználtság 100 %-os. Heti 5 nap/hó térítési díja 35.000 Ft.

A Picinke Családi Napközi 2009-ben indult, Dombóvár Kertváros részében. A 1,5-5 éves korú gyermekek nappali ellátásán túl fejlesztő foglalkozásokat, baba-mama klubbot, kézműves játszótér is működtetnek a napköziben. A férőhelyek száma 5 fő. Egész napos havi díj: 30.000 Ft, étkezéssel. Nyitva tartás 7.00-17.30-ig.

A Dombóvári Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának adatai szerint 2015-ben a járásban csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus, illetve gyermekfelügyelő, dajka területen 2015-ben nem volt, míg 2016-ban gyermekfelügyelő, dajka területen 2 új bejelentett állás-hely volt.

4.7.3 Paksi járás

A járás mind a 15 településén elérhető az óvodai nevelés. Pakson nyolc, Dunaszentgyörgyön és Nagydorogon két-két feladat-ellátási helyen fogadják a gyerekeket. A járásszékhelyen 884 férőhelyre 662 gyereket írtattak be a szüleik. A járásszékhelyen kívül a járásban az óvodai férőhelyek száma 1.196. A beíratott gyerekek száma 2016-ban mindössze 902 fő.

A járásban az óvodai férőhelyek kihasználtsága 75%-os. Több olyan település is található a járásban, amely óvodájában a férőhelyek száma rendkívül magas a beíratott gyermekek számához képest (Bölcske: 150-100, Gerjen: 60-24, Kajdacs: 50-34, Madocsa: 80-52, Pálfa: 50-27, Pusztahencse: 50-28).

A Paksi járásban két bölcsőde működik, a járás két városában (a járásban a 0-2 éves korosztályba tartozók száma 1.366 fő). Az egyik a járásszékhelyen, önkormányzati fenntartásban, 132 férőhellyel. Itt a beíratott gyerekek száma 121 fő. Egy csoportszobában 12-14 gyermeket tudnak elhelyezni. Egy-egy csoportban 2 fő kisgyermeknevelő látja el a gyermekek nevelését, gondozását. A bölcsőde Paks város lakótelepi központjában, az Ifjúság u. 4. sz. alatt működik. Emellett Dunaföldváron működik bölcsőde, a Dunaföldvár – Bölcske - Madocsa Köznevelési Intézményfenntartó Társulás működtetésében.

Pakson egy családi napközi működött, mely átalakult bölcsődévé. A Mikka-Makka Családi Bölcsőde a Hársfa u. 10. sz. alatt található, működtetője a Tündérvilla Alapítvány. A bölcsőde a szülőkhöz igazodik a nyitva tartás tekintetében. A havi költségtérítés: 31.000 Ft.

A Paksi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának adatai szerint 2015-ben és 2016-ban gyermekfelügyelő, dajka területen a járásban nem volt munkaerő-hiány, míg csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus területen 1-1 új bejelentett állás-hely volt a két év során.

4.7.4 Tamási járás

A járás 32 települése közül 24-ben található óvodai feladat-ellátási hely. Dúzson, Kalaznón, Keszőhidegkúton, Kisszekelyen, Mislán, Szakadát, Szárazdon és Udvariban nincs.

Tamásiban három feladat-ellátási helyen biztosított az óvodai nevelés. A 358 férőhelyre 273 gyereket írtattak be a szüleik (76,25%). A járás többi településén egy óvodai épület van. A járásszékhelyen kívül a járásban az óvodai férőhelyek száma 1.205. A beíratott gyerekek száma 2016-ban 894 fő.

A járásban az óvodai férőhelyek kihasználtsága 75%-os. Több olyan település is található a járásban, amely óvodájában a férőhelyek száma rendkívül magas a beíratott gyermekek számához képest (Értény: 50-37, Felsőnyék: 60-38, Gyöngy: 75-57, Hőgyész: 150-91, Ozora: 75-55, Pincehely: 75-55).

A járásban két bölcsőde működik. Az egyik a járásszékhely Tamásiban, az önkormányzat fenntartásában. Az Aranyerdő Óvoda és Bölcsőde a Béni-Balogh Ádám u. 1-3.sz. alatti intézményegységében lát el bölcsődei szolgáltatást. A bölcsődei férőhelyek száma 36 fő (a járásban élő 0-2 éves korosztályba tartozók száma 1.067 fő), a beíratott gyermekek száma 33 fő. 2020-ig 12 férőhellyel kívánják bővíteni az intézményegységet. A másik bölcsőde Simontornya, Mátyás király utca 7. alatt található. Fenntartója a Simontornyai Köznevelési Társulás. Családi napközi nem működik a járásban.

A Tamási Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának adatai szerint 2015-ben a járásban csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus területen 1 új bejelentett álláshely volt (2016-ban nem volt). Gyermekfelügyelő, dajka területen 2015-ben 5, míg 2016-ban 4 új álláshely volt.

4.7.5 Tolnai járás

A járás mind a négy településén helyben biztosított az óvodai nevelés. Bogyiszlón, Fácánkerten és Faddon egy-egy feladat-ellátási helyen, összesen 297 férőhellyel várják az óvodásokat. A beíratott gyerekek száma 2016-ban 123 fő. *A járásszékhely öt feladat-ellátási helyén a férőhelyek száma 425, a beíratott gyerekek száma 2016-ban 371 fő (87,3%).*

A járásban az óvodai férőhelyek kihasználtsága 68%-os. Több olyan település is található a járásban, amely óvodájában a férőhelyek száma rendkívül magas a beíratott gyermekek számához képest (Bogyiszló: 103-62, Fadd: 165-134).

A Tolnai járásban bölcsődei ellátás nincs. A paktumterület járásai közül itt a legalacsonyabb a 0-2 éves korosztályba tartozók száma (537 fő). Legközelebb Szekszárdon van bölcsődei intézmény (5). A városban négy családi napközi működik. A Csodavár Családi Napközi és Játszóház a Csodavár Egyesület fenntartása alatt működik, a Garay u. 13. sz. alatt található.

A Szekszárdi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztálya Tolnai Munkaerő-piaci Pontjának adatai szerint 2015-ben a járásban csecsemő- és kisgyermeknevelő, óvodapedagógus területen 1 új bejelentett álláshely volt (2016-ban nem volt). Gyermekfelügyelő, dajka területen 2015-ben 25, míg 2016-ban 16 új álláshely volt.

4.7.6 A TOP ERFA pályázatokhoz kapcsolódó fejlesztések a gyermekellátások területén

A megyétől kapott tájékoztatás szerint a következő településeken várható a TOP I. prioritási tengelyén található, „A foglalkoztatás segítése és az életminőség javítása családbarát, munkába állást segítő intézmények, közszolgáltatások fejlesztésével” című pályázati konstrukció keretei között gyermekellátási intézmények bővítése, felújítása a paktum-területen:

- Bonyhádi járás: Bonyhád, Kakasd;
- Dombóvári járás: Dombóvár, Attala, Dalmand;
- Paksi járás: Paks, Gerjen, Dunaföldvár;
- Tamási járás: Tamási, Gyöng, Simontornya, Kisszékely, Iregszemcse;
- Tolnai járás: Tolna

A paktum-területhez nem tartozó Szekszárdi járásban pedig Ócsényben, Szedresen, Harcón, Sióagárdon és Medinán terveznek bölcsőde vagy óvoda felújítást, bővítést.

Mivel a pályázat keretei között felújításra, korszerűsítésre, bővítésre egyaránt nyerhető forrás, a Tolna Megyei Kormányhivatal adatszolgáltatás alapján összeállítottuk, mely járásban várható férőhelybővítéssel együtt járó fejlesztés, és ezek milyen munkaerő-igényeket generálnak.

A Bonyhádi és a Dombóvári járásokban a 2016-2020-as időszakban 12-12 fős bölcsődei férőhelyszám bővítést terveznek, a kapacitásbővítés eredményeként 2-2 fő kisgyermeknevelő felvételére lesz szükség. A Paksi járásban a bölcsődékben 54 fős férőhelybővítést terveznek 2020-ig, ez 10-11 fő szakember felvételével fog együtt járni. A Tamási járásban 12 fős bölcsődei férőhelybővítéssel terveznek a 2016-2020-as időszakban, 1 dajka és 2 kisgyer-



meknevelő felvételét indokolja a kapacitásbővítés. A Tolnai járásban 2020-ig nem terveznek kapacitásbővítést a gyermekellátások terén.

Bár a Szekszárdi járás nem része a paktum-területnek, itt is megvizsgáltuk a kapacitásbővítési terveket, hiszen a megye foglalkoztatóinak jelentős hányada a megyeszékhelyen biztosít munkát, és sokan ingáznak más járásokból ide. A járásban 10 fős bölcsődei férőhelybővítést terveznek, a kapacitásbővítés munkaerőigénye 1 fő dajka és 2 fő kisgyermeknevelő.

Jól látható, hogy a paktum-területen 17-18 kisgyermeknevelő és dajka felvételére lesz szükség a férőhelybővítések miatt, kizárólag bölcsődékben.

5 Jövőkép és stratégiai célok

5.1 Jövőkép

A stratégiai partnerség tagjai a 2021-re az alábbi jövőképet fogalmazzák meg:

A paktum területén a meglévő munkaerő-hiány csökken, miközben a helyi gazdaság versenyképessége javul. A képzőintézmények és munkaadók között szorosabb kapcsolat alakul ki, szervezettebb a pályaorientációs tevékenység, ebből adódóan tudatosabb pályaválasztás, illetve életpálya-tervezés valósul meg. A gyakorlati szakképzésben a munkaadók a jelenleginél is aktívabb szerepet vállalnak. A szak- és felnőttképzési rendszer rugalmasan és gyorsan reagál a munkáltatói igényekre, és színvonalas képzési tematikával, gyakorlati oktatással készíti fel a munkavállalókat a munkába állásra.

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

A szociális gazdaság prosperál, az arra rászoruló, elsődleges (nyílt) munkaerő-piacon helyt állni nem képes emberek számára nyújt munkalehetőséget, ezáltal a szociális ellátórendszer kiadásai csökkennek.

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

5.2 A Stratégia céljai

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

Közvetlen célként a hátrányos helyzetű álláskereső elhelyezkedési esélyeinek növelése, valamint ehhez szorosan kapcsolódó, a helyi munkaerő-igényekhez illeszkedő szakképzési és munkaerő-piaci programok fejlesztése, a hatékony és célzott toborzás és munkaerő-kiválasztás került meghatározásra. A Stratégia valamennyi célkitűzése azt a célt szolgálja, hogy a paktumterület (Tolna megye, kivéve Szekszárd MJV terület térsége) munkaerő vonzó képessége növekedjen, a városban tapasztalható munkaerő-hiány csökkenjen. valamint a munkaerő kereslet és kínálat a lehető leginkább összhangba kerüljön.

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



A Stratégia kialakítása során prioritásként szerepelt a dokumentum az országos, a megyei és a helyi stratégia keretekhez és fejlesztési célokhoz való illeszkedésének, valamint Tolna Megye foglalkoztatási céljaihoz szoros kapcsolódásának biztosítása.

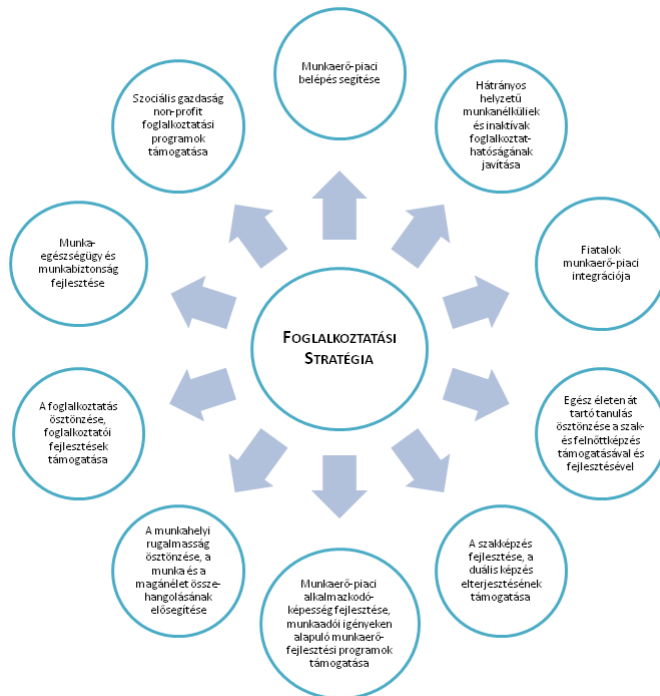
6 A Foglalkoztatási Stratégia prioritásai

Tolna megye paktumterület áttekintett gazdasági, foglalkoztatási helyzetképe alapján a Tolna megyei Foglalkoztatási Stratégia alapvetően 10. prioritást határoz meg, amelyek az alábbiak:

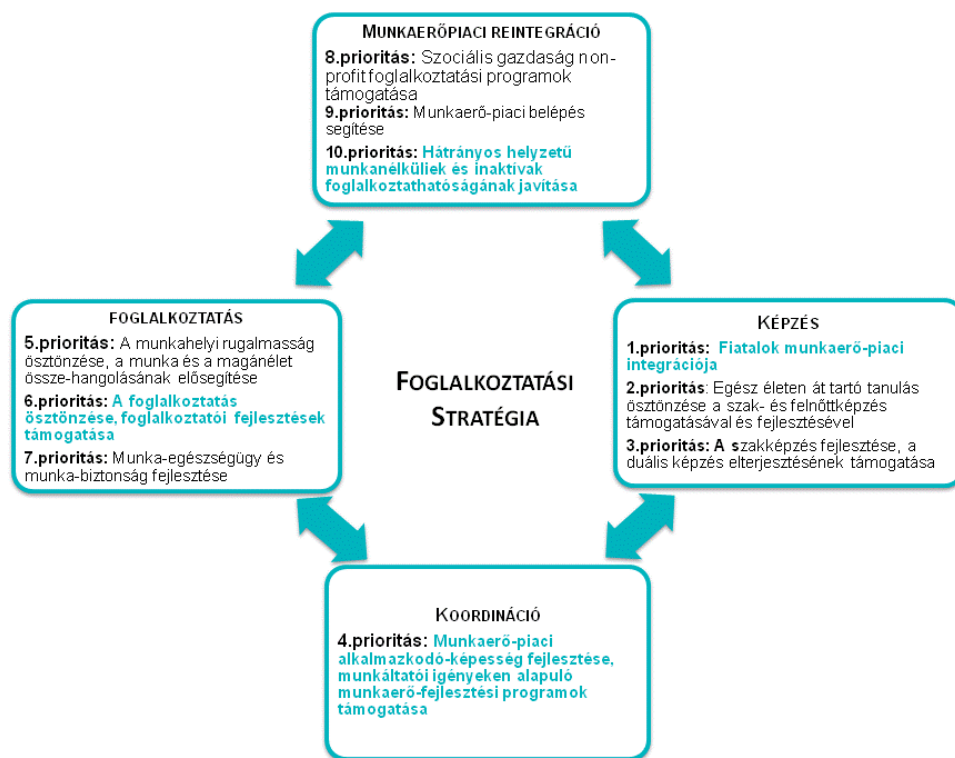
1. Fiatalok munkaerő-piaci integrációja,
2. Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével,
3. A szakképzés fejlesztése, a duális képzés elterjesztésének támogatása,
4. Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése, munkáltatói igényeken alapuló munkaerő-fejlesztési programok támogatása
5. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása
6. A foglalkoztatás ösztönzése, foglalkoztatói fejlesztések támogatása
7. Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése,
8. Szociális gazdaság non-profit foglalkoztatási programok támogatása
9. Munkaerő-piaci belépés segítése,
10. Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívok foglalkoztathatóságának javítása,

A megjelölt prioritások jelentőségük miatt külön fókusszal bírnak, azonban csak közösen alkotnak egy olyan átfogó és komplex rendszert, amely a Stratégia megvalósulását támogatja. A prioritások bár önmagunkban is jól értelmezhetők és lehatárolhatók, mégis a többi prioritáshoz való kapcsolódásuk, azokra való hatásuk is vitathatatlan. (12. ábra)

12. ábra: A Tolna Megyei Foglalkoztatási Stratégia (2017-2021) prioritásai



A Stratégia 10 prioritása tartalmilag alapvetően 4 fő területre fókuszál, ezáltal alkot komplex rendszert. (13. ábra) A négy terület a képzés, a foglalkoztatás, a munkaerőpiaci reintegráció, valamint a koordináció jelentősen befolyásolja a többi terület tevékenységét és az ott zajló folyamatok eredményességét.

13. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia prioritásrendszere

A területi lehatárolás alapvetően a prioritások célcsoportjához és főbb tevékenységi köréhez köthető. A képzési terület a szak- és felnőttképzés fejlesztését, a képzések utánpótlásának biztosítását, valamint a képzések eredményességének növelését foglalja magába. A kereslet-vezérelt foglalkoztatás első sorban a foglalkoztatók tevékenységét hivatott támogatni. Ehhez a területhez kapcsolódik a foglalkoztatás feltételeinek megteremtése, a foglalkoztatás ösztönző környezet biztosítása, valamint a munka és magánélet összehangolását támogató tevékenységek. A harmadik terület a Stratégia elsődleges célcsoportját jelentő hátrányos helyzetű álláskereső munkaerő-piaci reintegrációját támogató prioritásokat foglalja magába. A negyedik terület biztosítja azt, hogy a paktum terület munkaerőpiacán jelen lévő szereplők képesek legyenek rugalmasan alkalmazkodni a térségben megjelenő gazdasági változásokhoz, igényekhez, amely csak a felek együttműködése révén valósulhat meg. A hatékony koordináció megvalósulása a képzések és a kereslet-vezérelt foglalkoztatás biztosítása között a letéteményese a Paktum térség gazdasági és foglalkoztatási helyzetének fejlődéséért.

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

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

Az egyes prioritások megvalósítását célként megfogalmazott javasolt konkrét fejlesztési irányok definiálása segítik. A prioritásokhoz kapcsolódó javasolt konkrét fejlesztési irányokat a 28. számú táblázat tartalmazza.

28. táblázat: A prioritásokhoz kapcsolódó javasolt konkrét fejlesztési irányok

PRIORITÁS		JAVASOLT KONKRÉT FEJLESZTÉSI IRÁNYOK
KÉPZÉS	1. prioritás FIATALOK MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓJA	1.1. Pályaorientáció, valamint az életpálya-tervezés meghonosítása
		1.2. A munkatapasztalat szerzés támogatása
	2. prioritás EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS ÖSZTÖNZÉSE A SZAK- ÉS FELNŐTT- KÉPZÉS TÁMOGATÁSÁVAL ÉS FEJLESZTÉSÉVEL	2.1. Az élethosszig tartó tanulás szemléletének meghonosítása
		2.2. A szakképzés és felnőttképzés integrált és átjárható rendszerének kialakítása
		2.3. A szak- és felnőttképzés infrastrukturális, valamint szakmai-módszertani fejlesztése
	3.prioritás A SZAKKÉPZÉS FEJLESZTÉSE, A DUÁLIS KÉPZÉS ELTERJESZTÉSÉ- NEK TÁMOGATÁSA	3.1.Szak - és felnőttképzés, valamint a felsőoktatás kereslet-vezérelt fejlesztése
		3.2. A duális képzés népszerűsítése, feltételeinek biztosítása
		3.3. Gyakorlati szakképzés modelljének kidolgozása a vállalkozások, a munkaadók intenzív bevonásával
KOORDINÁCIÓ	4. prioritás MUNKAERŐ-PIACI ALKALMAZKODÓ- KÉPESSÉG FEJLESZTÉSE, MUNKAADÓI IGÉNYEKEN ALAPULÓ MUNKAERŐ- FEJLESZTÉSI PROGRAMOK TÁMOGA- TÁSA	4.1. A foglalkoztatási paktum működését befolyásoló belső és külső feltételek felmérése, javaslatok megfogalmazása, a paktum szervezeti kapacitásainak és szolgáltatásainak fejlesztése, partnerségi hálózatépítés
		4.2. Előrejelzési és elemzési rendszer kialakítása és fenntartása a gazdasági helyzet értékelésére, szükséges döntések, intézkedések előkészítésére
		4.3. Munkáltatói igényekre alapozott munkaerő-fejlesztési programok kidolgozása, megvalósítása
FOGL	5. prioritás	5.1. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

PRIORITÁS		JAVASOLT KONKRÉT FEJLESZTÉSI IRÁNYOK
	A MUNKAHELYI RUGALMASSÁG ÖSZTÖNZÉSE, A MUNKA ÉS A MAGÁN- ÉLET ÖSSZEHANGOLÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSE, A KISGYERMEKES NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK TÁMOGATÁSA	5.2. Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések támogatása a munkaadók oldalán
		5.3. Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára
	6. prioritás A FOGLALKOZTATÁS ÖSZTÖNZÉSE, FOGLALKOZTATÓI FEJ- LESZTÉSEK TÁMOGATÁSA	6.1. Munkahely-teremtési akciók, programok, foglalkoztatói fejlesztések támogatása
		6.2. Foglalkoztatást elősegítő vállalkozási, ön-foglalkoztatási, munkaadói tanácsadás, vállalkozói kultúra fejlesztése
		6.3. A vállalkozások együttműködésének ösztönzése, hálózatosodásának támogatása
	7. prioritás MUNKAEGÉSZSÉGÜGY ÉS MUNKABIZ- TONSÁG FEJLESZTÉSE	7.1. Munkaegészségügyi és munka-biztonsági kultúra fejlesztése
MUNKAERŐ-PIAC (RE)INTEGRÁCIÓ		7.2. Foglalkoztatói érzékenyítő programok, rendezvények
	8. prioritás SZOCIÁLIS GAZDASÁG NON-PROFIT FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMOK TÁMOGATÁSA	8.1. A szociális gazdaság fejlesztésének ösztönzése, támogató szolgáltatások biztosítása
		8.2. A helyi termelői és fogyasztó közösségek létrejöttének és működésének ösztönzése
		8.3. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés támogatása
	9. prioritás MUNKAERŐ-PIACI BELÉPÉS SEGÍTÉSE	9.1. Foglalkoztathatóságot javító, kapcsolódó szolgáltatások és foglalkoztatást támogató programok ösztönzése, különösen a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok számára
		9.2. Munkaerő-piaci integrációt támogató human szolgáltatásokat biztosító programok, szervezetek, intézmények tevékenységének támogatása
		9.3. A munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, azok felszámolására irányuló prog-

PRIORITÁS		JAVASOLT KONKRÉT FEJLESZTÉSI IRÁNYOK
		ramok, intézkedések kidolgozása
	10. prioritás	10.1. Foglalkoztatást támogató, integrált humán szolgáltatások kidolgozása és biztosítása
	HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKANÉLKÜLIEK ÉS INAKTÍVAK FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁNAK JAVÍTÁSA	10.2. Foglalkoztatást elősegítő munkaerő-piaci programok biztosítása a hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív személyek számára

Az egyes prioritások részletes ismertetése az alábbi egységes szerkezetet követik:

- **Indoklás:** Az adott terület helyzetértékelése, a prioritás szükségességének leírása.
- **Általános célok:** A prioritást megvalósító általános célok megfogalmazása.
- **A nyomon-követés lehetséges mutatói:** A prioritás általános hatásait jellemző indikátorok.
- **Javasolt konkrét fejlesztési irányok:** A prioritást megvalósító operatív programok leírása az alábbi szerkezetben:
 - A javasolt konkrét fejlesztési irányok általános célja, rövid leírása, tartalma
 - Célcsoport
 - A nyomon-követés lehetséges mutatói
 - Javasolt tevékenységek

7 Eszközök, beavatkozási pontok, javaslatok

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

7.1 Fiatalok munkaerő-piaci integrációja

INDOKLÁS

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

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

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

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Tudatos életpálya-tervezés meghonosodása
- Korai iskolaelhagyás (lemorzsolódás) csökkentése
- A térségben jelen lévő, vagy a későbbiekben megjelenő munkáltatók elvárásainak megfelelő munkaerő rendelkezésre állása
- Munkaerő-hiány csökkenése

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Képzésben résztvevők aránya (%)
- A képzést sikeresen befejezők aránya (%)
- Lemorzsolódottak arányának csökkenése (%)
- A piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- Álláskeresővel töltött időtartam csökkenése (nap, hónap)
- Pályakezdő álláskereső arányának csökkenése (%)
- Foglalkoztatási szint (%)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

1.1. Pályaorientáció, valamint az életpálya- tervezés meghonosítása**1.2. A munkatapasztalat szerzés támogatása****1.1. Pályaorientáció, valamint az életpálya- tervezés meghonosítása****A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

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

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

Célcsoport:

- Általános iskolák 7-8. osztályos tanulói
- Szakképzésben és egyéb középfokú- és felsőfokú intézményben tanuló diákok
- Pedagógusok, egyéb segítő szakemberek
- A köznevelés, a szakképzés és a felsőoktatás intézményei
- A pályaorientációban érdekelt egyéb szereplők (pl.: kamarák, civil szervezetek)

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- A pályaválasztási, pályaorientációs tanácsadásban részesülők száma (fő)
- A továbbképzéseken résztvevő pedagógusok és egyéb segítő munkatársak száma (fő)
- Az adott oktatási szintről továbbtanulók száma, aránya (fő és %)
- Az iskolákban lebonyolított témával foglalkozó foglalkozások, szakkörök száma (db).
- Lemorzsolódás csökkenése (%)

- Pályaismertető kiadványok, rendezvények száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Helyi képzési és beiskolázási ismertető, szóróanyagok kidolgozása, lokális képzési portál létrehozása és működtetése
- Munkaerő-keresleten alapuló, célzott és összehangolt iskolai pályaaorientáció Tolna megyében
- Pályaaorientációs tevékenységet végző pedagógusok és egyéb segítő munkatársak szakmai képzése továbbképzése, módszertani segítségnyújtás biztosítása
- Pályaaorientációt támogató tanácsadói hálózat létrehozása, egyénre szabott felméréssel.
- Rendszeres tájékoztatók tartása az általános iskola végzős tanulók és szülei, illetve a felsőoktatásban tanuló hallgatók számára a térség munkaerő-piacáról, elhelyezkedési lehetőségeiről
- Hazai munkavállalás, itthoni egzisztencia megalapozását támogató térségi életút modellek, karrier-utak bemutatása, azok elérésének, megvalósításának támogatása. (pl.: térségi ösztöndíj rendszer a munkaerőpiac hiányszakmáihoz kapcsolódóan)

1.2. A munkatapasztalat szerzés támogatása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

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

Eszközök lehetnek: kötelező és nyári szakmai gyakorlatok, gyakornoki programok, projektekben való részvétel, munkaadók által meghatározott szakdolgozati témák kidolgozása, önkéntes munka, állásrotáció, tranzitfoglalkoztatás, diákmunka támogatása, mentorálás, álláskeresői technikák oktatása, átképzések, vagy elavult ismeretek aktualizálása és ezek munkahelyi kipróbálása stb.

Célcsoport:

- Szakképzésben és egyéb középfokú- vagy felsőfokú intézményben tanuló diákok
- Álláskereső és egyéb munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű lakossági csoportok, akik képzésben vesznek részt
- Pedagógusok, mentorok és egyéb segítő szakemberek

- A köznevelés, a szakképzés és a felsőoktatás intézményei
- A munkatapasztalat- szerzést biztosító vállalkozások, munkáltatók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Munkatapasztalat szerzést támogató együttműködési megállapodások száma (db)
- Duális képzésben résztvevő diákok száma (fő)
- Szakképzéssel és felsőoktatással együttműködő vállalkozások száma (db)
- Akkreditált gyakorlati helyek számának növekedése (db)
- Álláskeresővel töltött időtartam csökkenése (nap, hónap)
- Munkahely-látogatások száma (munkahelyek, alkalmak, vagy bevont diákok/hallgatók száma)

Javasolt tevékenységek:

- A képzésben résztvevő, vagy pályakezdő fiatalok számára munkatapasztalat szerzést biztosító munkahelyek felkutatása
- Gyakorlati helyek akkreditálásának támogatása
- Munkáltatói nyílt napok (szervezett formában, előzetes felmérés alapján)
- Önkéntes munka lehetőségének megteremtése
- Rendszeres tájékoztatók tartása a programokról, lehetőségekről
- Újszerű ösztöndíjrendszerek – kidolgozása a munkáltatók, az önkormányzatok és a fiatalok együttműködésével
- Térségi vállalkozások szerepvállalásának ösztönzése a fiatal munkaerő térségben tartására- pl. tanulmányi szerződés, ösztöndíj

7.2 Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével

INDOKLÁS

Ma már mindenkitől elvárt követelmény, hogy a munkaerőpiac változó igényeihez való alkalmazkodása, valamint a technológiai fejlődés nyomon-követése miatt rendszeresen frissítse korábban elsajátított ismereteit. Ezen elvárás szorosan kötődik az élethosszig tartó tanulás koncepciójához, amely már az 1970-es években megjelent Európában, de irányelv-ként csak 2000-ben került megfogalmazásra⁹⁴. A koncepcióban lefektetik, hogy ahhoz, hogy a munkaerőpiacon helyt állni képes munkavállalók jelenjenek meg, elengedhetetlen a képzések fejlesztése, elérhetőségük kiterjesztése.

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

⁹⁴ Memorandum az egész életen át tartó tanulásról

sát.

A munkaerő-igény kielégítése érdekében mind a helyi szakképzés, mind a helyi felsőoktatás átalakítására van szükség. A képzéseket a valós kereslethez kell igazítani, illetve a szakképzés eredményességét duális képzés előtérbe kerülésével érdemes elősegíteni.

Mindezek mellett azonban elengedhetetlen, hogy a Stratégia megfogalmazzon a magasabban képzettek, illetve releváns szakmai tapasztalattal rendelkezők vonzása, helyben tartása szempontjából szükséges intézkedéseket is, annak érdekében, hogy a város megfelelő humán erő-kapacitással rendelkezzen a gazdaságfejlesztés, új befektetések ösztönzése terén

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Térségi hiányszakmákra épülő oktatás ösztönzése
- Szakmunkás képzés megerősödése
- Szak- és felnőttképzés fejlesztése
- Felsőoktatás elérhetőségének javítása
- A lakosság végzettségi szintjének növelése

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- A piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- A felnőttképzés keretében megvalósuló képzések száma (db)
- A képzésen résztvevők közül a hátrányos helyzetű aránya (%)
- Álláskereséssel töltött időtartam csökkenése (nap, hónap)
- Képzésben résztvevő száma (fő)
- A képzést sikeresen befejezők aránya (%)
- A lakosság iskolai végzettség szerinti megoszlása (%)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

2.1. Az élethosszig tartó tanulás szemléletének meghonosítása

2.2. A szakképzés és felnőttképzés integrált és átjárható rendszerének kialakítása

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

2.1. Az élethosszig tartó tanulás szemléletének meghonosítása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Tolna megye és különösen a paktum területen élő lakosság iskolai végzettségi szintje elmarad az országos átlagtól. Különösen a Tamási és a Dombóvári járásban magas az alapkülső végzettségűek, vagy végzettséggel nem rendelkezők aránya. A Paktum terület egészén alacsony a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, amely szintén elmarad az országos adatoktól, miközben viszonylag magas az elvándorlók száma is. Problémát jelent ugyanakkor, hogy azok hagyják el leginkább a térséget, akik szakképzettséggel rendelkeznek, így a humán erőforrás mutatók a szakképzés viszonylag jó helyzete ellenére is stagnáló képet tükröz.

A lakosság végzettségi, képzettségi összetételből adódóan nem honosodott még meg az élethosszig tartó tanulás belső igénye, amely egyrészt a motiváció hiányából, másrészt az esetleges korábbi tanulási kudarcokból adódhat. A tanulási technikák megkopása azonban a munkaerő-piacon is érezteti hatását: tanulási rutin nélkül a munkavállalók kevésbé hatékonyan tudják az új munkafeladatokat, technológiai újításokat elsajátítani, ami a termelés és így a gazdasági fejlődés rovására mehet.

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

Célcsoport:

- Térség lakossága
- Térség munkavállalói
- Képzéssel, oktatással foglalkozó intézmények, szereplők

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- A piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- A felnőttképzés keretében megvalósuló képzések száma (db)
- Képzésben résztvevők száma (fő)
- A képzést sikeresen befejezők aránya (%)
- A lakosság végzettségi szintjének megoszlása (%)

Javasolt tevékenységek:

- Felnőttképzéshez és tanuláshoz kapcsolódó szolgáltatások fejlesztése (pl.: mentori, tutori programok, képzési tanácsadás)
- Vissza az iskolapadba! A 2. szakképzés megszerzésének népszerűsítése
- Idős, vagy elavult ismeretekkel rendelkező munkavállalók továbbképzésének ösztönzése (Új szakma-új kezdet- új lehetőségek)
- Tanulást népszerűsítő rendezvények, kiadványok
- Tanulást ösztönző támogatások egyéneknek és munkáltatóknak egyaránt
- Új típusú tanulást támogató eszközök, programok használata (pl.: e-learning, média)
- A középfokú- és felsőfokú intézmények közötti szorosabb együttműködés kialakítása, az átjárhatóság megkönnyítését szolgáló programok kidolgozása a továbbtanulni szándékozó fiatalok térségben tartása érdekében
- Felsőoktatás képzési kínálatának bővítése, a térség profiljához igazodó agrár, mérnöki és kereskedelmi képzésekkel
- Térségi pályakövetési rendszer a szakképzésből és a felsőoktatásból kikerültekről

2.2. A szakképzés és felnőttképzés integrált és átjárható rendszerének kialakítása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

A változó munkaerőpiaci igények miatt a munkavállalók rá vannak kényszerítve, hogy tudásukat folyamatosan frissítsék, bővítsék. Azonban nem könnyű több év, évtized után visszaülni az iskolapadba, kiváltképp akkor, ha a képzéshez, tanuláshoz rossz élmények társultak. Nem segíti az iskolai visszatérést az sem, hogy az elmúlt időszakban többször változott a szakképzés rendszere, emiatt nem könnyű eligazodni egy kívülállónak. A rossz élmények, a

bizonytalanság miatt sokan nem mernek belevágni egy újabb képzésbe, vagy az első akadályoknál abbahagyják azt.

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

Célcsoport:

- felnőttképző intézmények, szervezetek
- munkavállalók, álláskereső (potenciális tanulók)
- oktatással, szakképzéssel foglalkozók
- vállalkozók, gyakorlati helyet biztosítók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- A piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- A felnőttképzés keretében megvalósuló képzések száma (db)
- Képzésben résztvevők száma (fő)
- A képzést sikeresen befejezők aránya (%)
- Lemorzsolódottak aránya (%)

Javasolt tevékenységek:

- Tanulást támogató, ösztönző rendszerek kialakítása
- Új, a gyakorlati tapasztalatot figyelembe vevő képzések, képzési rendszerek kialakítása
- Új módszerek integrálása a felnőttképzésbe
- Vállalkozások és felnőttképző intézmények szorosabb együttműködését ösztönző programok.

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

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

Célcsoport:

- szak- és felnőttképző intézmények, azok munkatársai
- pedagógusok, szakoktatók
- szak- és felnőttképzésben tanulók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Megvalósult beruházások száma, összege (db, Ft)
- Képzésen, továbbképzésen résztvevők száma – oktatók, pedagógusok (fő)
- Képzésben résztvevők száma- tanulók (fő)

Javasolt tevékenységek:

- Pedagógusképzések, továbbképzések ösztönzése, támogatása
- Szak- és felnőttképzési intézmények fejlesztése- pl.: humánerőforrás fejlesztés, felújítás támogatása, eszközfejlesztés, beszerzés
- Szakmai gyakorlati helyek, tanműhelyek felszereltségének optimalizálása
- Új felnőttképzési programok kialakításának támogatása

7.3 A szakképzés fejlesztése, a duális képzés elterjesztésének támogatása

INDOKLÁS

A vállalkozások, intézmények fejlődése, magas színvonalú működése érdekében fontos a térség képzési-szakképzési kínálatának és a munkaerő-piaci igények összehangolása. Ez magában foglalja a munkaadói igényeknek megfelelő képzési szerkezet kialakítását, a képzések indításakor és a beiskolázásoknál az igazolt munkaadói igény elsődleges szempontként való figyelembevételét.

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

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Kereslet-vezérelt szakképzés megvalósítása
- Piacképes ismereteket biztosító szak- és felnőttképzés kialakítása
- A képzés és a munka világa közötti összhang, átmenet megteremtése
- A duális képzés népszerűsítése, elterjedésének támogatása
- A gyakorlati szakképzés fejlesztése

- A szakképzésben tanulók lemorzsolódásának csökkentése

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- A piacképes szakképzettséggel rendelkezők aránya (%)
- A felnőttképzés keretében megvalósuló képzések száma (db)
- Képzésben résztvevők aránya (%)
- A képzést sikeresen befejezők aránya (%)
- A lakosság végzettségi szintjének megoszlása (%)
- A duális képzésben résztvevők aránya (%)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

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

3.2. A duális képzés népszerűsítése, feltételeinek biztosítása

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

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- Szakképzésben és egyéb középfokú- és felsőfokú intézményben tanuló diákok
- Álláskereső és egyéb munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű lakossági csoportok
- Szakképzésben érdekelt egyéb szereplők (képző intézmények, pedagógusok, oktatók, fenntartók)
- Munkáltatók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Szakképzésben résztvevők száma (fő)
- Szakképzéssel együttműködő vállalkozások száma (db)
- Munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, új képzési programok száma (db)
- Akkreditált gyakorlati helyek számának növekedése (db)

Javasolt tevékenységek:

- Munkaerő-piaci felmérések, előrejelzések, prognózisok kidolgozása különös tekintettel a képzési igényekre

- Térségi fejlesztési és beruházási modell kidolgozása a szak- és felnőttképzés fejlesztésére
- Térségi pályakövetési rendszer kialakítása és működtetése a szakképzésből és a felsőoktatásból kikerültekről
- A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakképzések kidolgozása, engedélyeztetése és beindítása
- Kereslet-vezérelt képzés indítás
- Felsőoktatás képzési kínálatának bővítése, a térség profiljához igazodó agrár, mérnöki és kereskedelmi képzésekkel

3.2. A duális képzés népszerűsítése, feltételeinek biztosítása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- 7-8. osztályos tanulók
- Szakképzésben és egyéb középfokú- és felsőfokú intézményben tanuló diákok
- Szakképzésben érdekelt egyéb szereplők (képző intézmények, pedagógusok, oktatók, fenntartók)
- Munkáltatók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Szakképzésben résztvevők száma (fő)
- Duális képzésben résztvevő diákok száma (fő)
- Szakképzéssel együttműködő vállalkozások száma (db)
- Sikeres szakmai vizsgát tevők száma (fő)
- Akkreditált gyakorlati helyek számának növekedése (db)

Javasolt tevékenységek:

- Újszerű ösztöndíjrendszerek – kidolgozása a munkáltatók, az önkormányzatok és a fiatalok együttműködésével
- Szakmai gyakorlati helyek, tanműhelyek felszereltségének optimalizálása
- Rendszeres tájékoztatók tartása a programokról, lehetőségekről
- Nyílt napok, képzést népszerűsítő rendezvények

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

Az intézkedés célja olyan szakképzési modell, koncepció megalkotása, amely a gyakorlat-orientált képzést helyezi a fókuszba. Az intézkedés kulcskérdése, hogy ebbe a folyamatba minél több vállalkozást, munkaadót vonjanak be, hiszen a piacképes gyakorlati képzés csak

tanműhelyeken, vagy szakmai gyakorlat keretében sajátítható el. A kereslet-vezérelt képzések kialakításának lehetősége a képzések hasznosságát, hatékonyságát és eredményességét nagy mértékben befolyásolni tudja, miközben a potenciálisan iskolapadban, hagyományos képzésben ülés időtartamát jelentősen csökkentheti.

Célcsoport:

- szak- és felnőttképző intézetek, azok munkatársai
- munkáltatók
- szakképzésben érdekelt egyéb felek.

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Szakképzésben résztvevők száma (fő)
- Szakképzéssel együttműködő vállalkozások száma (db)
- Sikeres szakmai vizsgát tevők száma (fő)
- Munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, új képzési programok száma (db)
- Álláskeresővel töltött időtartam csökkenése (nap, hónap)
- Akkreditált gyakorlati helyek számának növekedése (db)

Javasolt tevékenységek:

- Átképzési programok kidolgozása elavult vagy a munkaerőpiacon nem hasznosítható szakképzettséggel rendelkezők számára
- A munkaerő-piaci igényeknek megfelelő szakképzések kidolgozása, engedélyeztetése és beindítása
- A vállalkozások érdekeltté tétele a szakképző és felnőtt-képző intézmények eszközfejlesztésében és infrastrukturális fejlesztésében
- Szakképzés és a munkaerőpiaci szereplők együttműködésének támogatása, kommunikáció elősegítése (pl.: közös pályázatok, beruházások révén is)
- Szakképzés fejlesztés- piaci szereplők bevonásával- pl. meghívott előadók, beszámoló, nyílt napok
- A pályakezdő fiatalok számára munkatapasztalat szerzést biztosító munkahelyek felkutatása
- Gyakorlati helyek akkreditálásának támogatása

7.4 Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése, munkaadói igényeken alapuló munkaerő-fejlesztési programok támogatása

INDOKLÁS

A változás és szerkezetváltás előrejelzését és megfelelő kezelését előnyben részesítő politikák megléte minden fontos szinten (nemzeti, regionális, helyi és ágazati) nélkülözhetetlen. Az előrejelzések segítik a várható munkaerő-piaci folyamatokhoz történő hatékonyabb alkalmazkodást, illetve a változásokra való reagálás gyorsítását

Nagy fontosságú a mai gazdasági környezetben az együttműködés, a partnerség, amivel a méretgazdaságosság a koncentráció káros munkaerő piaci és egyéb hatásaitól részben mentesítve oldható meg. A klaszterek létrejötte és működőképessé válása a térség vállalkozásai számára egyrészt egy részben közös, magasabb értéket képező tudást, azon belül pedig az innovációs tevékenységek erősödését, annak megjelenését jelenti.

A sikeres és hatékony foglalkoztatási partnerségek jól működő szervezeti és személyes vezetést igényelnek. A partnerséget vezető szervezetnek ügyelni kell arra, hogy elsődleges feladata a megfelelő környezet és feltételek megteremtése a partnerség hatékony működéséhez, valamint a helyi partnerek aktivizálása, bevonása és az információáramlás biztosítása. A paktum menedzsmentnek elkötelezettséget kell mutatnia a partnerség irányába, és a közösségi érdekeket a szervezeti érdekek felé emelni. A paktum menedzsmentnek és a fejlesztésben résztvevő partnereknek megfelelő pénzügyi stabilitással és a szükséges infrastrukturális és humán feltételekkel is rendelkezniük kell. A Stratégia sikeres végrehajtásához a meglévők működtetése mellett új partnerségi kapcsolatokat is kell létrehozni, a kölcsönös bizalmat felépíteni, amely sok időt és energiát igénylő tevékenység.

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

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

A prioritás további célja, hogy a Tolna megyei gazdaság jövedelemtermelő képességét és foglalkoztatási potenciálját erősítse. Erre akkor van lehetőség, ha a helyi adottságokat, lehetőségeket a helyi gazdasági szereplők minél jobban kihasználják, a megyei termék-és munkaerőpiac megerősödik.

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- A paktum partnerség fejlesztése, a partnerek szerepének tudatosítása
- Stratégiai tervezési szemlélet meghonosítása a paktum tagok körében
- A paktum projekt várható és megvalósított eredményeinek világos kommunikációja
- Munkaerő-piaci változások előrejelzése, az azokhoz történő alkalmazkodást támogató szolgáltatások, programok kidolgozása és biztosítása
- Munkaerő-fejlesztési programok

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Új foglalkoztatási partnerségi kapcsolatok kialakulása (db)
- A menedzsment tevékenysége révén végrehajtott projektek száma, a megszerzett külső források nagysága (db, Ft)
- Helyi foglalkoztatási projektek számának növekedése (db)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

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

4.2. Előrejelzési és elemzési rendszer kialakítása és fenntartása a gazdasági helyzet érté-

kelésére, szükséges döntések, intézkedések előkészítésére

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

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Az intézkedéshez tartozik továbbá a foglalkoztatási paktum projekt szervezeti fejlesztése, kapcsolati hálózat menedzsmentje, illetve a partnerség kialakítása, a szerepek, kompetenciahatárok tisztázása különösen kormányhivatal és a munkaerő-piaci szolgáltató együttműködésére.

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

Célcsoport:

- Az Irányító Csoport tagjai
- A paktum tevékenységében részt vevő partnerszervezetek
- A paktumszervezeti tagsága
- A paktum menedzsmentje
- Döntéshozók
- Jelenlegi és jövőbeni paktum tagok
- A paktum menedzsment szervezet tagjai

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Paktum működésével kapcsolatos elfogadott dokumentumok száma (db)
- Paktumszervezet különböző formációinak találkozója (db)
- Felmérések, jelentések, előrejelzések készítése (db)
- Javaslatok, ajánlások megfogalmazása (db)
- Intézkedések, akciótervek generálása (db)
- Új, fenntartható partnerségi kapcsolatok kialakulása (db)
- A paktum tevékenységében részt vevő vállalkozások száma (db)

- A térségi paktum részvételével zajló hazai, vagy nemzetközi szakmai hálózati projektek száma (db), átvett jó példák száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- A paktum szervezet ügyrendjének, valamint munkatervének megalkotása
- Paktum munkaprogram elkészítése
- A paktum működésére vonatkozó folyamatleírások megalkotása
- Irányító Csoport találkozók, munkacsoport találkozók, Foglalkoztatási Fórumok szervezése és lebonyolítása
- Helyi, regionális és országos programok, akciók, intézkedések külső/ belső értékelése, azok térségre gyakorolt hatásának elemzése
- Kockázatértékelés
- Foglalkoztatási Fórumok szervezése
- Munkaügyi szervezetekkel történő együttműködés: az adott ország gyakorlatában bevált vagy sikertelen munkapiaci eszközök bemutatása, a tapasztalatok megosztása érdekében
- Paktum honlap működtetése és továbbfejlesztése, hírlevél rendszer
- Potenciális szervezetek azonosítása, tudatos szervezetfejlesztés, humánerőforrások fejlesztése, infrastrukturális kapacitásépítés
- Regionális és országos paktum együttműködésekben való aktív részvétel (tagsági jogviszony létesítése)

4.2. Előrejelzési és elemzési rendszer kialakítása és fenntartása a gazdasági helyzet értékelésére, szükséges döntések, intézkedések előkészítésére**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

Célcsoport:

- Paktum együttműködés tagjai
- Kapcsolódó egyéb szervezetek, szereplők

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- előrejelzések, gyorsjelentések, kutatások száma (db)
- döntés-előkészítő programok, ülések száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Munkaerő-piaci változások előrejelzése, az azokhoz történő alkalmazkodást támogató szolgáltatások, programok kidolgozása és biztosítása
- Előrejelzések, gyorsjelentések készítése
- Helyi, regionális és országos programok, akciók, intézkedések külső/ belső értékelése, azok térségre gyakorolt hatásának elemzése
- Kockázatértékelés
- Monitoring rendszer működtetése

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- szak- és felnőttképzésben érdekelt szereplők
- vállalkozók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- újonnan kidolgozott munkaerő-fejlesztési programok, képzések száma (db)
- létrejött fejlesztési együttműködések száma a képző intézmények és a foglalkoztatók között (db)
- az újonnan kidolgozott képzésben résztvevők száma (fő)

Javasolt tevékenységek:

- Humán szakemberek képzése, továbbképzése a térségi sajátosságok figyelembevételével
- Új szolgáltatások bevezetését megalapozó igényfelmérés, helyzetelemzés készítése, illetve a szolgáltatás szakmai-módszertani kialakítása
- Új képzések, munkaerő-fejlesztési programok kidolgozása

7.5 A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása

INDOKLÁS

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

A foglalkoztatás rugalmas módjaival mind a keresleti, mind a kínálati oldalon potenciális „tartalékok” szabadíthatók fel, ami növelheti a foglalkoztatottak számát. Vállalati oldalról a rugalmas foglalkoztatás növelheti a gazdasági alkalmazkodóképességet és ezáltal a versenyképességet is, a működéshez igazított rugalmas munkaszervezési módszerek elsajátítása révén. Másrészt a munkavállalói oldalon több olyan csoport is van a munkaerő-piacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, vagy oktatásban való részvétel miatt.

Fontos kiemelni, hogy a nem hagyományos foglalkoztatási formákban való munkavégzés a munkaerő-piac rugalmasságnak csupán egyik eleme. A munkáltatók szempontjából a foglalkoztatás rugalmasságának fontos része a munkaszervezés rugalmassága, a munkakörök

és egyes szervezeti egységek közötti gyors átmenetek biztosítása, a munkatársak távolléte esetére a helyettesítések megoldása, a termelési igények és a munkavállalók preferenciái alapján összeállított munkarendek, valamint az egyéni élethelyzeteket (pl. kisgyermek vagy egyéb gondozásra szoruló hozzátartozó ápolása, oktatásban, képzésben való részvétel, betegség stb.) megfelelően és rugalmasan kezelni képes humánpolitika kialakítása.

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése
- Hátrányos vagy speciális helyzetű munkavállalók munkaerőpiaci integrációjának elősegítése
- Munkahelyi beilleszkedést biztosító modellek, programok kidolgozása és bevezetése

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)
- Rugalmas foglalkoztatás keretében elhelyezkedett munkavállalók száma (fő)
- Rugalmas foglalkoztatást támogató kidolgozott programok, szolgáltatások száma (db)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

5.1. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

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

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

5.1. A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- Vállalkozások, munkáltatók
- Munkavállalók,
- Álláskereső

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)
- Rugalmas foglalkoztatás keretében elhelyezkedett munkavállalók száma (fő)
- Rugalmas foglalkoztatást támogató kidolgozott programok, szolgáltatások száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Rugalmas foglalkoztatás megvalósítását biztosító feltételek feltárása
- Innovatív projektek megvalósítása
- Foglalkoztatást támogató speciális szolgáltatások (pl.: gyermekellátási, gyermekfelügyeleti programok a munkahelyeken) kidolgozása és biztosítása
- Rugalmas foglalkoztatást megvalósító modellek, programok (pl.: innovatív munkaszervezési megoldások, munkarend és munkaidő beosztás)
- Programok kidolgozását támogató tanácsadói és szakértői rendszer kiépítése
- Rugalmas foglalkoztatást népszerűsítő rendezvények, továbbképzések
- Atipikus foglalkoztatási formák terjesztése, feltételeinek biztosítása (pl.: közösségi munkaállomás iroda)

5.2. Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok tagjainak foglalkoztatását segítő fejlesztések támogatása a munkaadók oldalán**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

Célcsoport:

- Vállalkozások, munkáltatók
- humán szolgáltatással foglalkozó szervezetek

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- kidolgozott új programok, szolgáltatások száma(db)
- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (ft)

Javasolt tevékenységek:

- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztathatóságának feltárása, programok, modellek kidolgozása a munkáltatói oldalon
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatását támogató programok, szolgáltatások biztosítása a munkáltatói oldalon
- Érzékenyítő tréningek, programok

5.3. Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

Célcsoport:

- Vállalkozások, munkáltatók
- Munkavállalók,
- Álláskereső
- humán szolgáltatással foglalkozó szervezetek

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- Megtartott érzékenyítő programok, tréningek száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Érzékenyítő tréningek, rendezvények, továbbképzések speciális szükségletű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban
- Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára
- Társadalmi és vállalati felelősségvállalás (CSR) ösztönzése
- Foglalkoztatást támogató szolgáltatások, programok kidolgozása (pl.: gyermekfelügyelet biztosítása)

7.6 A foglalkoztatás ösztönzése, foglalkoztatói fejlesztések támogatása**INDOKLÁS**

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

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Foglalkoztatást ösztönző programok kialakítása
- Munkahelyek teremtése
- A térség tökevonzó képességének javítása, munkahelyteremtéssel járó befektetések ösztönzése
- Befektetés-ösztönző térség és térségmarketing

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Foglalkoztatási szint (%)
- Álláskeresőssel töltött időtartam csökkenése (nap, hónap)
- Létrehozott munkahelyek száma (db)

- Munkahelyteremtő beruházások nagysága (Ft)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

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

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

6.3. A vállalkozások együttműködésének ösztönzése, hálózatosodásának támogatása

6.1. Munkahely-teremtési akciók, programok, foglalkoztatói fejlesztések támogatása**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

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

Célcsoport:

- Helyi bejegyzésű és érdekeltségű vállalkozások
- Önfoglalkoztatók
- Vállalkozóvá válni kívánó magánszemélyek, álláskereső

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- A fejlesztésekbe bevont vállalkozások száma (db)
- A vállalkozások által végrehajtott munkahely-teremtési célú beruházások nagysága (Ft)
- Feltárt új vállalkozási területek száma (db)
- Képzésben részt vett munkavállalók száma, akik elhelyezkedtek a képzést követően (fő)
- Létrehozott munkahelyek száma (db)
- Létrehozott zöld munkahelyek száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Foglalkoztatás-bővítést eredményező vállalkozási területek feltárása
- Új vállalkozások üzleti terveinek elkészítése, meglévő vállalkozások fejlesztési programjának kidolgozása, tanácsadás biztosítása
- Fenntartható helyi munkahelyek teremtése
- Munkahely-teremtést szolgáló tanácsadási és egyéb szolgáltatások biztosítása

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

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

Célcsoport:

- Térségi mikro- és kis és közép-vállalkozások
- Nagyvállalatok
- Vállalkozást indítani szándékozó magánszemélyek

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- A szolgáltatási hiányterületeken elindított új vállalkozások száma (db)
- A tanácsadási programokba bevont vállalkozások száma (db)
- A vállalkozói kultúra oktatását bevezető iskolák száma (db)
- Együttműködési programokban résztvevő vállalkozások száma (db)
- Feltárt szolgáltatási hiányterületek száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Innovatív vállalkozásszervezési formák kialakítása, modell-programok megvalósítása
- Meglévő vállalkozások foglalkoztatás-bővítésének támogatása (tanácsadás, támogatott munkahelyek)
- Szolgáltatási szükségletek feltérképezése, és vállalkozásfejlesztési program indítása
- Térségi vállalkozói klub létrehozása
- Vállalkozási ismeretek elsajátítását célzó továbbképzések
- Vállalkozási ismeretek oktatása a középfokú képzésben, valamint a felsőoktatásban
- Vállalkozási tanácsadás nyújtása a foglalkoztatási paktum menedzsment szervezet bázisán

6.3. A vállalkozások együttműködésének ösztönzése, hálózatosodásának támogatása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- Térségi mikro- és kis és közép-vállalkozások
- Nagyvállalatok
- Vállalkozást indítani szándékozó magánszemélyek

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- vállalkozói közösségek száma, létszáma (db)
- Vállalkozói közösségi rendezvények száma (db)
- Együttműködési programokban résztvevő vállalkozások száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Szolgáltatási szükségletek feltérképezése, és vállalkozásfejlesztési program indítása
- Térségi vállalkozói klub létrehozása

7.7 Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése

INDOKLÁS

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

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

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Munkaegészségügyi és munkabiztonsági kultúra fejlesztése
- Megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási arányának növelése
- Foglalkoztatói és munkavállalói attitűdformálás a területekhez kapcsolódóan

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)
- Elhelyezkedett speciális igényű munkavállalók száma (fő)
- Megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatását támogató kidolgozott programok, szolgáltatások száma (db)
- Munkaegészségügyi és munkabiztonsági panaszok, intézkedések számának csökkenése (%)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK**7.1. Munkaegészségügyi és munka-biztonsági kultúra fejlesztése**

7.2. Foglalkoztatói érzékenyítő programok, rendezvények

7.1. Munkaegészségügyi és munka-biztonsági kultúra fejlesztése

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- Vállalkozások, munkáltatók
- Munkavállalók, álláskereső
- Szociális szakemberek és egyéb segítő szolgáltatásokat biztosítók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)
- Elhelyezkedett speciális igényű munkavállalók száma (fő)
- Megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatását támogató kidolgozott programok, szolgáltatások száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Foglalkoztatói és munkavállalói tájékoztatást és attitűdformálás szolgáló információk eljuttatása, programok szervezése, rendezése
- Mentális egészségvédelem
- Munkaegészségügyi vizsgálatok támogatása, szűrővizsgálatok szervezése, népszerűsítése
- Terület-specifikus informáló és tanácsadó szolgáltatás fejlesztése
- Érzékenyítő tréningek, rendezvények, továbbképzések speciális szükségletű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban
- Akadálymentesítés támogatása

7.2. Foglalkoztatói érzékenyítő programok, rendezvények

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Számos ok indokolja, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának száma növekedjen. Mindenekelőtt fontos lenne az esélyegyenlőségük érvényesülése miatt és a társadalmi kirekesztődésük ellen. Munkavállalásukkal emelhető lenne a

foglalkoztatási szint és megvalósulhatna munkaerő-piaci (re)integrációjuk. Foglalkoztatásuk nem csak az egyén személyes életére van pozitív hatással, de a szociális ellátó rendszer kiadásait is csökkentheti.

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

Célcsoport:

- Vállalkozások, munkáltatók
- Munkavállalók, álláskereső
- Szociális szakemberek és egyéb segítő szolgáltatásokat biztosítók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)
- Elhelyezkedett speciális igényű munkavállalók száma (fő)
- Megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatását támogató kidolgozott programok, szolgáltatások száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Érzékenyítő tréningek, rendezvények, továbbképzések foglalkoztatóknak
- Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára
- Innovatív projektek megvalósítása
- Foglalkoztatást támogató speciális szolgáltatások (pl.: mentor program) kidolgozása és biztosítása
- Programok kidolgozását támogató tanácsadói és szakértői rendszer kiépítése
- Társadalmi és vállalati felelősségvállalás (CSR) ösztönzése

7.8 Szociális gazdaság non-profit foglalkoztatási programok támogatása

INDOKLÁS

A 4.3 fejezetben bemutatott három esettanulmányból kiderült, hogy Tolna megyében komoly hagyományai vannak a szociális gazdaság fejlesztésének, a non-profit foglalkoztatási programok felfuttatásának. Ez a tudás nagyon értékes, erre építeni kell. A foglalkoztatási stratégiának figyelembe kell venni a szociális gazdaság megerősítésének szükségességét, hiszen a paktum projekt és a szociális gazdaság fejlesztését szolgáló programok célcsoportja azonos: a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek.

Első és az egyik legfontosabb lépés, a sikeres szociális gazdaságfejlesztési programok feltérképezése és az ezekkel kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtése a megyében. Szerencsére ezen a téren komoly erőforrások vannak Tolna megyének, erre építeni érdemes. E programok vezetőivel együtt szükséges megtalálni azokat a kezdeményezéseket, melyek fejlesztése segíthet a célcsoport foglalkoztatási helyzetének javításában. A megyében van egyfajta mozgolódás a szociális gazdaság feltételeinek megteremtésének irányába. A részletesebben bemutatott programok mellett a Bonyhádi járásban Lengyel községben, a Tamási kistérségben Páriban, Nagyszékelyen, Szárazdon, Nagyszokolyban és Tamásiban

vannak a szociális gazdaság kereteinek kialakítására irányuló erőfeszítések – hogy csak néhány példát említsünk.

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

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- A szociális gazdaság működőképes modelljeinek megismertetése a térségben
- Jó gyakorlatok gyűjtése, disszeminálása
- Támogató hálózat kialakítása, működtetése
- A szociális gazdaság szereplőinek hálózatosodásának ösztönzése

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Megalakult és működő helyi termelői és fogyasztói közösségek száma (db)
- Ismeretterjesztő és területnépszerűsítő rendezvények, programok száma (db)
- Gazdasági mutatók erősödése (%)
- A szociális gazdaságban elhelyezkedők száma (fő)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

8.1. A szociális gazdaság fejlesztésének ösztönzése, támogató szolgáltatások biztosítása

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

8.3. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés támogatása

8.1. A szociális gazdaság fejlesztésének ösztönzése, támogató szolgáltatások biztosítása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

szerű feladat, de a jó gyakorlatok bemutatásával és a mögöttük álló rendkívül egyszerű gazdasági összefüggések kimutatásával elérhető. Az intézkedés elsősorban tehát ismeretátadásra épül.

Célcsoport:

- Önkormányzatok
- Civil szervezetek
- Vállalkozások

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Támogató szolgáltatásokban részesülő vállalkozások száma (db)
- Ismeretterjesztő és területnépszerűsítő rendezvények, programok száma (db)
- Gazdasági mutatók erősödése (%)
- A szociális gazdaságban elhelyezkedők száma (fő)

Javasolt tevékenységek:

- A termékeiket a településük határain túlra eljuttatni és értékesíteni képes szociális gazdálkodások adatbázisa
- Szakmai tanácsadó műhelyfoglalkozások, mentorálási szolgáltatás;
- Helyi gazdaságfejlesztési workshop;
- Jó gyakorlatok összegyűjtése;
- Eredményesen működő szociális gazdaság projektek vezetőivel konzultáció
- Képzések megtartása a területen elindulni kívánók számára
- Tolna Megye Gazdasági Együttműködési Platformja, mely elsősorban a szociális gazdaság Tolna megyei szereplői számára kínál információáramlást hatékonyan segítő szolgáltatásokat, valamint piacbővítést szolgáló közösségi együttműködési lehetőségeket⁹⁵

8.2. A helyi termelői és fogyasztó közösségek létrejöttének és működésének ösztönzése**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

Célcsoport:

- Település önkormányzatok

⁹⁵ A Paktum projekt keretén belül a tevékenységhez kapcsolódóan kulcs-projektterv került kidolgozásra

- Civil szervezetek
- Vállalkozók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Létrejött és működő termelői és fogyasztó közösségek száma (db)
- A termelői és fogyasztói közösségek gazdasági eredményessége (Ft)
- Témanépszerűsítő rendezvények, kiadványok száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Támogató szolgáltatások, rendezvények biztosítása
- Témanépszerűsítő rendezvények, kiadványok
- Tapasztalatcserélő fórumok a sikeresen működő szociális vállalkozásokról és azoknak a paktum célcsoportjára gyakorolt pozitív hatásairól
- Internet alapú közösségi kereskedelmi rendszer⁹⁶

8.3. Helyi termék- és szolgáltatásfejlesztés támogatása**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

Az intézkedés célja, hogy több és jobb minőségű helyi termék kerüljön a piacra. A helyi termék alatt leginkább élelmiszert értünk. Az élelmiszer pedig alapvetően bizalmi termék.⁹⁷ Sokan sokféle helyi terméket állítanak elő, különböző minőségben. Az, hogy egy termék helyi, nem garancia a minőségre. Az intézkedés célja annak tudatosítása, hogy ez az információ széles körben elterjedté váljon és támogatást biztosítson azon helyi termékek gyártóinak, akik az általuk előállított áruk jobb minőségéért hajlandók képezni magukat (pl. tartósítószer-mentes élelmiszerek elkészítéséhez szükséges ismeretek elsajátítására hajlandóak).

Célcsoport:

- Helyi termékek előállítói
- Vállalkozások, civil szervezetek

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- A térséghez helyi termékek és szolgáltatások száma (db)
- Támogató szolgáltatásban, vagy programban részesülők száma (db)
- Termék bemutató és népszerűsítő rendezvények száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Termékbemutató, népszerűsítő rendezvények
- Szakmai, jogi tanácsadás;
- helyi termékek piacra jutásának támogatása (pl. megyei helyi termék honlap elkészítése);

⁹⁶ A Paktum projekt keretén belül a tevékenységhez kapcsolódóan kulcs-projektterv került kidolgozásra

⁹⁷ Szomi Edina: Helyi termék kézikönyv, Csongrád Megyei Agrár Információs, Szolgáltató és Oktatásszervező Nonprofit Közhasznú Korlátolt Felelősségű Társaság, 2016.

- tapasztalatszerzést támogató kisüzem-látogatások.
- Térségi szolgáltatási és termék kalauz készítése, a térségen belüli együttműködéseket ösztönző rendezvények tartása
- Tolna megye védjegy (TAT)⁹⁸

7.9 A munkaerő-piaci belépés segítése

INDOKLÁS

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

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

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

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Foglalkoztatási szint növekedjen
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatásának támogatása
- A sikeres munkavállalást elősegítő humán szolgáltatások integrálódott és problémaorientált működése
- A hátrányos helyzetű munkavállalók tartós, adózott munkalehetőséghez juttatása

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Foglalkoztatási ráta célcsoportonként (%)
- Gazdasági aktivitási ráta célcsoportonként (%)
- Inaktív arányának csökkentése (%)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

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

⁹⁸ A Paktum projekt keretén belül a tevékenységhez kapcsolódóan kulcs-projektterv került kidolgozásra

számára

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

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

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- Munkaerő-piaci és szociális ellátórendszer szereplői
- Civil szervezetek
- Humán szolgáltatásokat nyújtók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- célcsoport-specifikus programok száma (db)
- szolgáltatáselérés aránya (%)

Javasolt tevékenységek:

- Munkaerőpiaci szolgáltatások fejlesztése, biztosítása (pl.: tanácsadás, közvetítés, összehangolás)
- Inaktívak elérése, bemozgatása- akár módszertani fejlesztés, továbbképzés is a velük foglalkozóknak
- Munkaerő-piaci információ biztosítása- munkaerő-adatbázis kiépítése és üzemeltetése a térségben

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

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

Célcsoport:

- Munkaerő-piaci és szociális ellátórendszer szereplői
- Civil szervezetek
- Humán szolgáltatásokat nyújtók

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási aránya (%)
- Foglalkoztatást elősegítő humán szolgáltatásokat igénybevevők száma (fő)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)

Javasolt tevékenységek:

- Humán szakemberek képzése, továbbképzése a térségi sajátosságok figyelembevételével
- Térségi szakember és mentorhálózat kialakítása
- Roma mentor program
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatását támogató programok, szolgáltatások biztosítása
- Hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatását támogató programokhoz kapcsolódó beruházások, fejlesztések
- Civil szervezetek szerepét ösztönző támogatások a foglalkoztatás elősegítése területén (pl.: „Civil ház” kialakítása)

9.3. A munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, azok felszámolására irányuló programok, intézkedések kidolgozása**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

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

Célcsoport:

- A térség munkavállalói, különösen az ingázók
- Korábban elvándorolt térségi lakosok
- Más településekről, területekről érkező munkavállalók
- A térség foglalkoztatói

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Foglalkoztatottsági létszám növelése (fő)
- Lakosságszám növekedése (betelepülők) (fő)
- Elkészült mobilitási térkép (db)
- Lezajlott közlekedési egyeztetések száma (db)
- Bevont partnerek száma (db)
- Elindított új közlekedési szolgáltatások száma (db)

Javasolt tevékenységek:

- Átfogó térségi mobilitási térkép készítése, a meglévő közlekedési szolgáltatások feltérképezése, illetve a hiányzó szolgáltatási igények felmérése.
- A munkavállalók migrációjának utazási nehézségeinek feltárása, a foglalkoztatóknak az utazási problémákkal kapcsolatos tevékenységeinek összehangolása.
- A releváns szereplők (önkormányzatok, közlekedési társaságok, egyéni közlekedők, szociális szolgáltatók, iskolajáratokat üzemeltetők, autóbust/kisbuszt üzemeltető vállalkozások stb.) közötti partnerség-építési akció végrehajtása
- Kistérségi közösségi közlekedés-potenciális fejlesztési modellprojekt megvalósítása (meglévő szolgáltatások összehangolása, új szolgáltatások indítása, egyéni közlekedés-szervezés Internetes támogatása stb.).

7.10 Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának javítása**INDOKLÁS**

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

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

A munkaerő-piaci kereslet kielégítése céljából egyre nagyobb jelentőségre tesz szert a potenciális munkavállalók feltérképezése és munkaerő-piaci integrációja. Problémát jelent ugyanakkor, hogy a speciális igényekkel, feltételekkel bíró munkavállalókkal szemben nagy az előítélet, sok helyen a foglalkoztatásukhoz nélkülözhetetlen személyi és infrastrukturális feltételek is hiányoznak

ÁLTALÁNOS CÉLOK

- Munkaerő-piaci kereslet és kínálat összehangolása, az álláskereső és a foglalkoztatók egymásra találásának támogatása

- Szociális ellátásokról, szociális gazdaságfejlesztésről, munkalehetőségekről, képzésekről, foglalkoztatási célú forrásokról, munkaerő-piaci programokról szóló tájékoztatás
- Társadalmi felzárkózás elősegítése a munkaerő-piaci integráció érdekében.

A NYOMON-KÖVETÉS LEHETSÉGES MUTATÓI

- Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási aránya (%)
- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)

KAPCSOLÓDÓ INTÉZKEDÉSEK

10.1. Foglalkoztatást támogató, integrált humán szolgáltatások kidolgozása és biztosítása

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

10.1. Foglalkoztatást támogató, integrált humán szolgáltatások kidolgozása és biztosítása

A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:

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

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

Célcsoport:

- Álláskereső vagy a munkaerőpiactól tartósan távol lévő személyek
- Térségi munkaadók és vállalkozások
- Hátrányos helyzetű csoportok, különösen roma nemzetiséghez tartozók, megváltozott munkaképességűek, GYES-en, GYED-en lévő szülők, tartós álláskereső, idősök

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Végrehajtott információs napok száma (db)
- Tanácsadásban részesülők száma (fő)

- A tanácsadási szolgáltatási rendszerbe belépő szervezetek száma (db)
- A tanácsadási és egyéb humán szolgáltatásokat igénybe vevők száma (fő)
- Foglalkoztatást támogató elérhető szolgáltatások, programok száma (db)
- A szolgáltatásokat igénybe vevő hátrányos helyzetű álláskeresők száma (fő)

Javasolt tevékenységek:

- Munkaerő-piaci szolgáltatások biztosítása a hátrányos helyzetű személyek számára
- Mentorhálózat kialakítása
- Foglalkoztatást támogató szolgáltatások, programok kidolgozása (pl.: gyermekfelügyelet biztosítása)
- Községi szolgáltatások biztosítása (pl.: szabadidős tevékenységek, közösségfejlesztés)
- Az integrált humán szolgáltatások rendszerének kidolgozása, modell projekt végrehajtása

10.2. Foglalkoztatást elősegítő munkaerő-piaci programok biztosítása a hátrányos helyzetű álláskeresők és inaktív személyek számára**A javasolt konkrét fejlesztési irány célja, tartalma:**

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

Célcsoport:

- Foglalkoztatók
- Hátrányos helyzetű munkavállalók, különösen: nők, megváltozott munkaképességű személyek, idősek, tartós álláskeresők, pályakezdők, roma nemzetiséghez tartozók, Gyesről, Gyedről, ápolási díjról visszatérők, közfoglalkoztatásban résztvevők

A nyomon-követés lehetséges mutatói:

- Támogatott munkaerő-piaci programba bevont hátrányos helyzetű álláskeresők száma (fő)
- Témával kapcsolatban tartott képzések, ismeretterjesztő előadások, rendezvények száma (db)
- A cél érdekében megvalósult beruházások, fejlesztések összege (Ft)

Javasolt tevékenységek:

- Munkahelyi beilleszkedést támogató modell-program kidolgozása speciális igényű munkavállalók számára
- Társadalmi és vállalati felelősségvállalás (CSR) ösztönzése
- Érzékenyítő tréningek, rendezvények, továbbképzések speciális szükségletű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban
- A kiemelt célcsoportokra (pl. nők, megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok, romák) mentori rendszer, segítő hálózat fejlesztése
- Foglalkoztatást elősegítő információs rendszer kiépítése és üzemeltetése
- Foglalkoztathatóságot növelő kompetenciafejlesztő programok kidolgozása és biztosítása (pl.: alapkompenciák elsajátítása, alapkörű végzettség megszerzése)
- Foglalkoztathatóságot növelő képzési és bértámogatások biztosítása

8 A Stratégia megvalósítása

8.1 A megvalósítás alapelvei

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során az alábbi alapelvek kerültek meghatározásra:

- **Egyenjogúság:** A Stratégiát az egyenlőség és a diverzitás minden szempontjáért folytatott küzdelem nélkülözhetetlensége iránti tudatosság jellemzi. Kiemelt figyelmet fordít a munkaerőpiac hátrányos helyzetben lévő szereplőire, különösen a munkaerőpiacról hosszabb-rövidebb időre kiszoruló egyének (re)integrációjára.
- **Hálózatépítés (networking):** A térségi programok és gazdasági fejlesztések tervezése, szervezése és megvalósítása kapcsán kiemelt figyelmet kell fordítani a hálózatelvű együttműködésekre. Ez az alapja ugyanis a gyors problémaészlelésnek- és megoldásnak, valamint a hosszú távú kapcsolatok kiépítésének.
- **Integráció:** A Stratégia megvalósításában elengedhetetlen az érintett partnerek elkötelezettsége, ezért kulcsfontosságú a megvalósítók aktív részvétele a tervezés és megvalósítás folyamatában.
- **Koncentráció:** Az erőforrások (munkaerő, eszközök, pénz) és az idő korlátai miatt ki kell választani a megfelelő területeket, amelyekre összpontosítani érdemes, amelyek fejlesztésével a várható eredmények a térség általános foglalkoztatási lehetőségeit is támogatják.
- **Partnerség:** A Stratégia megvalósítása az egyes stratégiai célok megvalósításáért tevékenykedő partnerek megfelelő koordinációjára épül, ugyanakkor minden partnernek támogatnia kell az összes stratégiai cél megvalósítását. Ezért különösen fontos a térségi szereplők és különösen a kulcsfontosságú célcsoportok tudásának és véleményének értéként való kezelése és kiaknázása, valamint szerepük tudatosítása a stratégia megvalósításának folyamatában.
- **Realitásorientáció:** A Stratégia célkitűzései és prioritásai az elérhető erőforrások (pénzügyi, humán és időtényezők) és a térségi szereplők motivációjának határain belül helyezkednek el, és belátható időn belül megvalósíthatóak.
- **Rugalmasság:** A stratégiának fogékornak kell lennie a foglalkoztatás és a munkaerőpiac érdekelt és érintett szereplők, partnerek igényeire és elvárásaira. A stratégia megvalósítása során alkalmasnak kell lennie a változó körülményekhez történő alkalmazkodásra.
- **Vállalkozás-barát intézkedések elve:** A fenntartható munkahelyeket elsősorban a vállalkozók (különösen a KKV-k) biztosítják, ezért a döntéshozókat ösztönözni kell, hogy a helyi politika alakításánál vegyék figyelembe a vállalkozások érdekeit, és megfelelő infrastruktúra, magas színvonalú közszolgáltatások biztosításával, ösztönzők nyújtásával segítsék a vállalkozások fejlődését.

A horizontális szempontok érvényesítése

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

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során tekintettel kell lenni a munkaerőpiac hátrányos helyzetű szereplőinek speciális igényeire, korlátozott lehetőségeire, különösen a Gyesről, Gyedről, ápolási díjról visszatérők, a nők, a pályakezdők, a megváltozott munkaképességűek, az idős, a roma nemzetiséghez tartozó munkavállalók, valamint a közfoglalkoztatot-

tak esetében. Fontos szempont, hogy a kvalifikált és az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók számára is lehetőséget biztosító munkahelyek létrehozása valósuljon meg a támogatott fejlesztések által, ezáltal közvetlenül növekedjen a térség foglalkoztatottsági szintje, és javuljon a foglalkoztatás szerkezete. A munkahelyteremtéseknél kiemelt szempontként kell megjelennie a hosszú távú stratégiai tervezési szemléletnek.

A Stratégiával összefüggő fejlesztéseknek minél hatékonyabban kell hasznosítani a térség belső erőforrásait, és képessé kell tenni a folyamatos gazdasági és technológiai megújulásra. A helyi – elsősorban mikro, kis és közepes – vállalkozások hosszú távú együttműködésének elősegítésével, korszerű szolgáltatások és tanácsadási rendszer kialakításával biztosítható a térségben lévő humán tőke aktivizálásához és gazdagításához. Az infokommunikációs technológiák (IKT) alkalmazása, információhoz való hozzáférés javítása emiatt kulcskérdés. A társadalmi-gazdasági élet szereplői számára a fejlett infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférés és az ebben rejlő lehetőség kiaknázása (felhasználói készség, tartalomszolgáltatás) alapvető igényként jelentkezik. Ennek megfelelően egyenlő és diszkriminációtól mentes hozzáférést kell biztosítani valamennyi érintettnek a Stratégia keretében megvalósuló tevékenységekhez és a keletkező információkhoz. elsősorban az Internet és a web2-es felületek segítségével.

A környezettudatos fejlesztések támogatása, a fenntartható fejlődés következetes érvényesítése közép- és hosszútávon komoly előnyt biztosíthat a városnak és térségének életminőségi és gazdasági szempontokból egyaránt, valamint erősítheti a város innovatív szerepét régiós és országos összevetésben. Amennyiben lehetséges a Stratégia végrehajtása során törekedni kell a környezeti szempont érvényesítésére, és ezzel összefüggésben a gazdasági versenyképesség növelése érdekében az anyag-, és energiatakarékos, a természeti erőforrásokkal környezettudatosan gazdálkodó eljárások és technológiák, közöttük a megújuló energiaforrások alkalmazásának ösztönzésére, illetve ezek foglalkoztatási potenciáljának kihasználására.

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

- a helyi munkalehetőségek, illetve a helyi lakhatási támogatások bővítését, hogy kevesebb utazásra legyen szükség, amellyel csökken a közlekedés okozta környezeti terhelés,
- a közösségi közlekedés fejlesztését, az ingázásra kényszerülő munkavállalók munkába jutási feltételeinek javítását,
- a megfelelő minőségű és árú, helyben előállítható javakat, termékeket, szolgáltatásokat lehetőleg helyi termelőktől, szolgáltatóktól vegyék igénybe, mivel ezáltal a helyi gazdaságot, a helyi munkahelyeket támogatják, valamint
- a munkahelyteremtő beruházásoknál ösztönözni kell az energiatakarékos technológiák és a megújuló energiák használatát.

8.2 A megvalósítás feltételrendszere

A Tolna Megyei Foglalkoztatási Stratégia megvalósítását több feltétel együttes megléte biztosítja. Ezek különösen a megvalósításban résztvevő szereplők helyzetének definiálásán túl a szakmai feltételek, a szervezeti feltételek, valamint a finanszírozási feltételek. A következőkben ezen szempontok mentén tekintjük át a megvalósítást.

A megvalósításban résztvevő szereplők helyzete

A Foglalkoztatási Stratégia sikeres magvalósítása érdekében elengedhetetlen, hogy a kitűzött célok megvalósítása széles szakmai bázison alapuljon, valamint, hogy a foglalkoztatás bővítésében érintett és érdekelt helyi szereplőkkel és szakértőkkel szoros együttműködésben, a társadalmi nyilvánosság és részvétel biztosításával valósuljon meg. Ennek biztosítása csak olyan együttműködés keretében lehetséges, amely érdemben képes bevonni és közreműködésre ösztönözni egy olyan széles szervezeti kört, amelynek érintettsége és érdekelttsége van a stratégia megvalósításában.

Szakmai feltételek

A Foglalkoztatási Stratégiában megfogalmazott jövőkép eléréséhez több szakmai és tartalmi feltétel teljesülésére is szükség van. A legfontosabb szakmai feltételek a következők:

1.	A munkaerő-piaci szereplők közötti együttműködésének ösztönzése, különösen a Stratégia prioritásai és a hozzá kapcsolódó intézkedések mentén
2.	A releváns munkaerő-piaci információk „valós idejű” megosztása az érintett partnerszervezetek között
3.	A munkaerő-piaci folyamatok hatékony működését támogató programok, intézkedések, fórumok biztosítása, kiemelten a munkaerő kereslet és kínálat összehangolása érdekében.
4.	Foglalkoztatást elősegítő új és korszerű eszközök és módszerek alkalmazásának támogatása a foglalkoztatás bővítése és a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében
5.	Munkaerő-piaci szolgáltatások erősítése az állami foglalkoztatási szervezet, a civil szektor és egyéb munkaerő-piaci szolgáltatók együttműködésének fokozásával
6.	A foglalkoztatás bővítésében érintett partnerek, kiemelten a munkaadók támogatása és érdekeltiségének kialakítása a Stratégia céljainak megvalósítása érdekében
7.	A térségben működő munkaadók igényeinek, elvárásainak feltérképezése és szem előtt tartása a döntési és megvalósítási folyamatokban
8.	Az Európai Unió, különösen az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott foglalkoztatási, foglalkoztatást elősegítő oktatási és képzési, foglalkozási rehabilitációs, valamint a foglalkoztatási programok hatásainak fokozása a programok összehangolása és eredményeinek hasznosítása által

A szakmai feltételek között kiemelt jelentőségre tesz szert a kiválasztás folyamata. A kiválasztás szakasza mindegyik célcsoport esetében meghatározó a program eredményessége szempontjából, mivel lényeges, hogy a résztvevők motiváltsága kitartson a program befejezéséig. Ennek érdekében a legfontosabb szempont a jelentkezők „szűrésénél”, hogy motiváltak legyenek a program sikeres befejezésére. Fel kell térképezni azt is, hogy milyen elhelyezkedést nehezítő, hátrányos tulajdonsággal rendelkeznek az érintettek, azért, hogy a programon végig kísérve a humán szolgáltatásokkal és a mentorok támogató segítségével kiküszöbölhetőek legyenek a különböző problémák.

Szervezeti feltételek

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának alap feltételei közé tartozik, hogy a döntéshozók és a munkaerő-piaci folyamatokat befolyásolni képes szereplők munkájuk során figyelembe veszik az abban megfogalmazottakat, a Paktum szervezet menedzsmentje pedig egyfajta katalizátorként ösztönzi és fenntartja a szervezetközi együttműködést.

A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításában kulcsfontosságú szerepet töltenek be a foglalkoztatás bővítésében érintett és érdekelt Tolna megyei szereplők. E partneri körhöz tartoznak a Paktum területi Foglalkoztatási Paktum szervezeti egységei, valamint tagszervezetei. Mindezekon túl együttműködő partnerek lehetnek mindazok a partnerszervezetek, amelyek tevékenysége közvetve kapcsolódik a Stratégiában bemutatott foglalkoztatási célok megvalósításához (pl. köznevelési intézmények, szociális szféra intézményei és szervezetei, foglalkozás-egészségügyi intézmények és szolgáltatók, stb.). Az együttműködő partnerek közreműködésével lehetővé válhat a térség munkaerő-piaci helyzetére és foglalkoztatási tendenciájára vonatkozó információk hatékony és folyamatos összegyűjtése, valamint az információk felhasználása a stratégia céljainak megvalósítása érdekében.

A transzparens és hiteles működés érdekében tehát olyan szervezeti háttér kiépítése célszerű, amely képes a releváns információk valós idejű megosztására, és működtetése a hosszabb távú fenntarthatóság érdekében alacsony költség szint mellett is megoldható.

Finanszírozási feltételek

A Tolna megyei Foglalkoztatási Stratégia (2017-2021) megvalósításának letéteményese elsődlegesen a Paktum területi Foglalkoztatási Paktum program szervezete és költségvetése. Mindez az elkövetkező évekre megteremti a foglalkoztatás bővítését célzó együttműködések hátterét.

Egy 2015-ben készült kutatás eredményei⁹⁹ alapján a megvalósulás finanszírozásának további lehetőségeit az önkormányzati vagy társulási forrás, illetve a partnerek által befizetett, illetve biztosított támogatás jelenthetik. A tanulmány rámutat azonban arra is, hogy pusztán az együttműködő partnerek befizetéseiből, különösen a vállalkozások hozzájárulásából a foglalkoztatási megállapodások hosszú távú fenntarthatósága nem biztosítható, ezért a támogatott időszakon túli együttműködéshez jellemzően állami vagy önkormányzati szerepvállalás szükséges.

Emiatt a Foglalkoztatási Stratégia prioritásai és intézkedéseinek meghatározásakor törekedünk olyan eszközöket és módszereket bevonni, amelyek a támogatási lehetőségektől függetlenül is képesek a Stratégiában foglalt célok megvalósítására

Jelen Stratégia és a hozzá kapcsolódó projektek megvalósítása során kiemelt figyelmet szükséges fordítani arra, hogy további ágazati OP forrásokat, és befektetői forrásokat lehessen a Tolna megyei paktumterületbe vonzani a gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztés érdekében. Ez a tevékenység egyben javítja az EU-s források hatékonyságát is a felhasználásban. Ilyen források lehetnek különösen az Európai Szociális Alap (ESZA- társadalmi befogadás és jó kormányzás), az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA- regionális és város-

⁹⁹ Foglalkoztatási megállapodások (paktum) vizsgálata - Hétfő Kutatóintézet, Nyugat-Pannon Terület- és Gazdaságfejlesztési Nonprofit Kft. (2015.)

fejlesztés), valamint az ezekhez kapcsolódó hazai operatív programok. Különösen az alábbiak:

- Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP)
- Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP)
- Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (TOP)
- Vidékfejlesztési Program (VP)

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

A foglalkoztatási együttműködés lehetőséget teremt arra, hogy a Stratégia hosszú távú céljaihoz az érintett szereplők erőfeszítése révén integrálásra kerüljenek új anyagi és egyéb források. Mindezek ellenére érdemes a Stratégiához köthető programok, projektek és kapcsolódó intézkedések megvalósítása során törekedni a rendelkezésre álló anyagi és egyéb erőforrások gazdaságos felhasználására, illetve az együttműködések zavartalan fenntartására.

8.3 A Stratégia megvalósítását támogató Paktum projekt

A Tolna Megyei Önkormányzat, a Tolna Megyei Kormányhivatal, a Tolnáért Nonprofit Közhasznú Kft. és a Kék Madár Alapítvány (továbbiakban: Konzorciumi partnerek) 2016-ban Tolna Megyei Foglalkoztatási Együttműködési Programot (továbbiakban: Paktum) hoztak létre. A Paktum illetékessége (továbbiakban Paktum terület) Tolna megye egészére kiterjed, ez alól kivételt képez Szekszárd MJV paktumának (TOP-6.8.2-15) területe.¹⁰⁰ A térség településeinek önkormányzatai partnerségi tagként kerülnek bevonásra.

A helyi gazdaság- és foglalkoztatás-fejlesztést ösztönző program keretében a foglalkoztatás támogatásának, a vállalkozásfejlesztésnek és a gazdasági fellendülésnek együttes, összehangolt támogatása valósul meg, amely térségi együttműködésen, igényfelmérésen és tervezésen alapul.

A foglalkoztatási paktumoknak nagy hagyománya van a térségben: a kétezres évek óta több helyi és térségi kezdeményezés valósult meg, amelyek jó hatása, eredményei a mai napig tetten érhetőek. A foglalkoztatási paktumok erőssége abban áll, hogy helyi szinten képesek hatékony és eredményes lépéseket tenni az adott térség gazdaságának fellendítése és foglalkoztatási szintjének fejlesztése érdekében. A foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési tevékenység alapja a megyei partnerség kialakítása, fejlesztése és összefogása, amely révén a paktum partnerség tagjai közös érdek mentén lehetőségeik kiaknázásával képesek fejlesztési céljaikat hatékonyan megvalósítani. A partnerség a helyi intézmények és szervezetek legszélesebb körének - a megyében lévő vállalkozások, képzők, megyei önkormányzatok, civil szervezetek, kamarák, egyéb, releváns szervezetek - bevonásával működik.

¹⁰⁰ A Tolna Megyei Önkormányzat és a Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzat között lefolytatott egyeztetések során megtörtént a TOP-5.1.1 és a TOP-6.8.2 projektek közötti földrajzi lehatárolás. Szekszárd Megyei Jogú Város gazdasága és foglalkoztatási helyzete szervesen összekapcsolódik az őt övező településekkel. A Szekszárdi járás területén található települések alvótelepülésekként funkcionálnak, az itt élők többsége a megyeszékhelyen vállal munkát, ezért a Szekszárdi paktum illetékességi területének része a járás területe is. A megye a helyi paktumok esetében elsősorban ernyőszervezeti feladatokat lát el. A helyi paktumok Dombóvár-Tamási, Bonyhád és Paks területén valósulnak meg.

A foglalkoztatási paktumok a koordinált szakmai végrehajtás révén hozzájárulnak a nemzeti foglalkoztatáspolitikai célok eléréséhez, a paktumok és kapcsolódó foglalkoztatási projektek generálását, előkészítését, továbbá a szociális gazdaságban megvalósuló kezdeményezések stratégiai partnerségi támogatását. Mindemellett újabb lehetőségek nyílnak a partnerség keretében a közfoglalkoztatás, a szociális gazdaság és az elsődleges munkaerő-piac közötti átmenetek sikeres menedzselésére is.

Jelen Paktum projekt 2016. augusztusában indult, a támogatási időszak pedig 2021. július 31-ig tart.

A Tolna megyére kiterjedő foglalkoztatási együttműködés (paktum) keretében olyan képzési és foglalkoztatási programok megvalósítására kerül sor, melyek a munkaerő-piac bővítéséhez, a célcsoportok képzéséhez, elhelyezkedéséhez és a szereplők együttműködésének erősítéséhez szükségesek. A fejlesztés hozzájárul a megyei stratégiai célok eléréséhez, a gazdaság fejlődéséhez szükséges szakemberállomány biztosításhoz, és ezzel párhuzamosan a hátrányos helyzetű munkavállalók aktivizálásához. A foglalkoztatási együttműködés a megye egészére kiterjedő célokkal és tevékenységekkel működik, ugyanakkor ösztönzi, előkészíti, segíti a helyi foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési kezdeményezéseket, és biztosítja a megyei szintű koordinációt.

A támogatás összege 1,255 Mrd Ft, amelynek kb. 70 % a célcsoportnak juttatott szolgáltatásokra (pl.: bértámogatás, képzési támogatás, lakhatási- és útiköltség), munkaerőpiaci szolgáltatásokra (pl.: toborzás, előszűrés, kompetenciák felmérése, hiányok azonosítása, egyéni fejlesztési tervek készítése, pályaorientáció, mentorálás, továbbfoglalkoztatás stb.) használható fel. A támogatás fennmaradó része a paktumszervezet működtetésére, valamint a keresleti (munkaadói) oldal bevonására: alapos képzési és munkaerőigény felmérésre, befektetés-ösztönzésre, helyi paktumok koordinációjára, megyei ernyőszervezeti szerep ellátására szól.

29. táblázat: A Paktum projektben vállalt feladatok

Kapcsolódó cél	Monitoring mutató megnevezése	Mérték egység	Kiindulási érték	Célérték	Céldátum	Az adatforrás megnevezése
Kimenet						
	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma	fő	0	1051	2021.06.30.	Munkaerőpiaci szolgáltatás igénybevételét igazoló dokumentum, hiteles dokumentumok alapján készített kimutatás, adatbázis.
Az indikátor alatt a foglalkoztatási paktum fejlesztését célzó projekt keretében megvalósult, az álláskereső munkába állását segítő munkaerőpiaci programokban résztvevők számát értjük. A munkaerőpiaci program alatt értendő:						
- képzési és foglalkoztatást elősegítő támogatás és szolgáltatás; - bértámogatás – és/vagy járuléktámogatás; keresetpótló támogatás; - egyéb munkaerőpiaci szolgáltatások: hr-klub; mentálhigiénés tanácsadás, pályaorientációs tanácsadás, motivációs tréning, egyéb tanácsadás, szolgáltatás.						

Kapcsolódó cél	Monitoring mutató megnevezése	Mérték egység	Kiindulási érték	Célérték	Céldátum	Az adatforrás megnevezése
Eredmény						
	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	fő	0	459	2021.06.30.	Foglalkoztatási megállapodás dokumentációja Munkaszerződés, önfoglalkoztatást igazoló okmány
A foglalkoztatási paktum (megállapodás) helyi szinten, a térség foglalkoztatási viszonyainak javítása, foglalkoztatás bővítése érdekében létrejött, többszereplős, az adott térség gazdasági-társadalmi szereplőinek formalizált együttműködése. A foglalkoztatási megállapodás átfogó célja az életszínvonal javítása a foglalkoztatási szint emelésén keresztül. Az indikátor a foglalkoztatási paktumok (megállapodások) keretében, vagy annak hatására elhelyezkedett munkavállalók számát méri.						
	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	fő	0	299	2021.06.30.	Foglalkoztatási megállapodás dokumentációja Munkaszerződés, önfoglalkoztatást igazoló okmány.
A foglalkoztatási paktum (megállapodás) helyi szinten, a térség foglalkoztatási viszonyainak javítása, foglalkoztatás bővítése érdekében létrejött, többszereplős, az adott térség gazdasági-társadalmi szereplőinek formalizált együttműködése. A foglalkoztatási megállapodás átfogó célja az életszínvonal javítása a foglalkoztatási szint emelésén keresztül. Az indikátor az foglalkoztatási paktumok (megállapodások) keretében, vagy annak hatására elhelyezkedett és a támogatás után 6 hónappal állással rendelkező munkavállalók számát méri.						

A paktum projekt célcsoportja

A TOP-5.1.1-15-TL1-2016-00001 számú program munkaerő-piaci tevékenységeibe Tolna megyében munkát vállalni szándékozó, hátrányos helyzetű álláskereső személyek és inaktívak vonhatók be, így ők jelentik a projekt és a hozzá kapcsolódó programok elsődleges célcsoportját.

A megyei program fő törekvése, hogy megteremtse a leghátrányosabb helyzetű, a munkaerőpiacról kiszoruló álláskeresők számára a reintegráció esélyét a paktum fejlesztési területén: a Bonyhádi, a Dombóvári, a Paksi, a Tamási, valamint a Tolnai járásokban. A program tevékenységei a hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztathatóságának javítására, munkaerő-piaci integrációhoz szükséges készségek, kompetenciák, ismeretek megszerzésének elősegítésére és a hátrányos helyzetű munkaerő iránti kereslet növelésére irányulnak. A munkaerőpiaci tevékenységekbe a megyei paktum fejlesztési területén munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak vonhatóak be.

A munkaerő-piaci hátrányok és a kirekesztődés kockázata fokozottabban érint egyes csoportokat, a projekt közvetlen célcsoportját, elsősorban e munkanélküli/álláskereső személyek alkotják. Főként hátrányos helyzetben vannak az alacsony iskolai végzettségű emberek, a romák, bizonyos demográfiai csoportok, elsősorban életciklushoz köthetően (közéjük tartoznak a fiatalok és az 50 év feletti munkavállalók, a gyermeket vállaló nők), a megvál-

tozott munkaképességűek. A tartós leszakadás veszélye különösen sújtja a tartósan munka nélkül lévőket, akiknek döntő része csak ideiglenes foglalkoztatást biztosító, közfoglalkoztatási programokon keresztül jut foglalkoztatási lehetőséghez. A hátrányos helyzetű célcsoportok munkaerőpiacra való visszatérését, a célcsoportok munkába állásának esélyének növelését a foglalkoztathatóság fejlesztését célzó képzések, a munkába álláshoz szükséges kompetenciák megszerzését segítő, személyre szabott munkaerő-piaci és mentori szolgáltatások, valamint az elhelyezkedést segítő, foglalkoztatáshoz nyújtott támogatások révén segítik elő, figyelembe véve az egyes eltérő célcsoporti igényeket, a helyi munkaerő-piaci sajátosságokat.

A program végrehajtása során az esélyegyenlőség elősegítése olyan csoportok segítését és szempontjaik kiemelt figyelembevételét jelenti, melyek saját erejükből nem képesek a hátrányaikból fakadó nehézségek leküzdésére, valamint fokozottan ki vannak téve a hátrányos megkülönböztetés veszélyének, illetve támogatásra szorulnak a program támogatásaihoz való hozzáférés során. A program támogatásai elemeivel (képzés, munkaerőpiaci szolgáltatás, foglalkoztatás, útiköltség, munkagyakorlat szerzés támogatásai) a hátrányos helyzetű csoportok tagjai számára nyújt segítséget, és hozzájárul a nők nem önkéntes inaktivitásának csökkentéséhez, a célcsoportok társadalmi beilleszkedéséhez.

A programba vonás szempontjából hátrányos helyzetűnek minősülnek¹⁰¹:

- az alacsony iskolai végzettségű személyek,
- a 25 év alatti fiatalok vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső, (gyakornoki programmal érintett kiemelt célcsoport)
- az 50 év felettiek,
- a Gyedről, Gyesről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek,
- a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők,
- a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek,
- a megváltozott munkaképességű személyek,
- a roma nemzetiséghez tartozó személyek és
- inaktívak

A fenti célcsoportok mellett a projekt külön figyelmet fordít a közfoglalkoztatásban résztvevőkre is. 2016. november 17.-én a TOP szakmai módosítása miatt, kiegészítésre került a foglalkoztatási paktumok keretében munkaerőpiaci programokban résztvevők száma output indikátor adatlapja. Az adatlap bővült a közfoglalkoztatottakkal, mint új célcsoporttal. E meghatározás szerint: „Közfoglalkoztatott: az személy, akinek a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény alapján keletkezett, közfoglalkoztatásra irányuló speciális munkaviszonya áll fent.” A közfoglalkoztatásban résztvevők munkaerőpiaci (re)integrációjának elősegítése igen fontos feladat, amelyre nem csak a paktum projekt keretein belül, de a stratégia végrehajtásakor is érdemes kiemelten kezelni.

A Stratégiához kapcsolódó programok, tevékenységek megvalósítása során fokozottan figyelemmel kell lenni a gazdaságilag inaktív személyekre, azaz a munkaerőpiactól távol levő,

¹⁰¹ Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések TOP-5.1.1-15 pályázati felhívás

aktív korú, az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásában nem szereplő emberekre. A Stratégia egyik célja ezen személyek integrálása az elsődleges, nyílt munkaerő-piacra.

8.4 A megvalósítás lépései, ütemezése

A Foglalkoztatási Stratégia eredményes megvalósításának biztosítását a megelőző tervező, szervező tevékenységek jelentik. A megvalósítás legfontosabb lépéseit és irányelveit az alábbiakban foglalhatjuk össze:

- A megvalósítás előkészítése során célszerű a potenciális, illetve a már ismert, határozott szereppel rendelkező partnereket mielőbb érdemben bevonni, majd meglévő kapacitásaikra építeni a foglalkoztatás bővítését célzó tevékenységeket, szolgáltatásokat.
- A Stratégia megvalósításának elsődleges technikai eszköze a részletes Akcióterv, amely a Stratégia alapján pontosan rögzíti a megvalósításban érintett potenciális partnerek szerepét, feladatait, a fő mérföldköveket, a feladatok ütemezését és finanszírozási hátterét. Jelen Foglalkoztatási Stratégia alapján készülő Akcióterv 2021-ig tervezi a legfontosabb lépéseket, programokat, cselekvési terveket. Az Akcióterv érdemi használatához annak rendszeres felülvizsgálata és aktualizálása nélkülözhetetlen.
- Elengedhetetlen a stratégia megvalósítását szolgáló tevékenységek részletes megtervezése, majd a tevékenységek megvalósítását támogató minőségirányítási folyamatok kialakítása.
- Információkat kell gyűjteni a vállalkozásoknak, nonprofit szervezeteknek, állami szervezeteknek és munkavállalóknak egyaránt hasznos gyakorlati eszközökről, illetve hozzáférhetővé kell tenni a foglalkoztatás bővítését szolgáló módszereket és eszközöket.
- Fel kell mérni és összegezni a munkaerő-piaci trendekről és várható folyamatokról rendelkezésre álló információkat, a korábbi kutatások, elemzések, tanulmányok, valamint projektek tervezési és - megvalósítási dokumentumainak összegyűjtésével.
- Szükséges kiépíteni egy kommunikációs felületet (pl.: honlap) és hozzáférhetővé kell tenni az együttműködésre vonatkozó, és az együttműködéshez szükséges információkat, létrehozva egyúttal a szükséges kapcsolódásokat a partnerszervezetek internetes felületeihez is.
- A Foglalkoztatási Stratégiához kapcsolódó programok, intézkedések megfelelő nyilvánosságának biztosítása elengedhetetlen, mindez egyben elősegíti a megfelelő információáramlást az érintettek és a potenciális érdeklődő partnerek között.
- Jelen Foglalkoztatási Stratégia 2017-2021-es időszakot foglalja magában, amelynek megvalósítását 2021.07.31-ig a TOP-5.1.1-15 TL1-2016-00001 támogatási számú Paktum területi Foglalkoztatási Paktum projekt biztosítja. A projekt lehetőséget ad arra, hogy lezárását követően a projektgazda további partnerségi programok megvalósítását indítsa el a projektben elindított szolgáltatások igénybevételével, további foglalkoztatók bevonásával a kiépített paktum partnerség támogatásával. Emiatt szükséges, hogy a Stratégia megvalósítása során a szereplők mindvégig szem előtt tartásuk a partnerség hosszú távú fenntartását.
- Fel kell tárni a Stratégia megvalósítása érdekében igénybe vehető hazai és európai uniós forrásokat, a lehetséges támogatási programokat, valamint egyéb bevételi forrásokat. A stratégiai célokat szolgáló tevékenységek pénzügyi megvalósítása során, támogatási források igénybevétele esetén a támogatások hatékony felhasználására,

valamint proaktív forráskereséssel és a stratégia egészére kiterjedő szakmai és pénzügyi tervezéssel a költséghatékony megvalósításra kell törekedni.

8.5 A Stratégia megvalósításának nyomon követése

A monitoring szisztematikus (pl.: havi, éves) gyakoriságú teljesítményértékelés, amely az adott tevékenység, program aktuális eredményeit és a kitűzött célokat veti össze. A Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásának nyomon követése az eredményes megvalósítás alapvető feltétele. Szükséges a folyamatokat figyelemmel kísérni és időközönként a partnerségi szereplők számára visszajelzést adni, illetve amennyiben szükséges, módosításokat eszközölni.

A monitoring folyamat elvégzése segítségével az érintettek:

- be tudják mutatni az akciótervek, stratégiák végrehajtásának eredményeit,
- képesek lesznek a kiinduló pont rögzítését követően az elért eredményeket, helyzetet összehasonlítani, értékelni,
- alkalmasak lesznek a problémákat azonosítani és megoldásokat keresni,
- új problémákra és lehetőségekre tudnak rávilágítani, amelyek révén további kutatásokat kell végrehajtani, valamint
- azonosítani tudják a jó gyakorlatokat és képesek azokat másokkal is megosztani

A stratégiai célkitűzések megvalósítását következetes stratégiai monitoring intézkedésekkel célszerű biztosítani, amelyek funkciója a tervezett kezdeményezések végrehajtásának nyomon követése, a tapasztalatok visszacsatolása a végrehajtás folyamataiba, valamint a stratégia folyamatba épített felülvizsgálata, szükség szerint módosítások kidolgozása.

A Foglalkoztatási Stratégiában megfogalmazott intézkedésekhez kapcsolódóan meghatározott akciók végrehajtására készítünk tervet. E tervek a jelen stratégiában meghatározott célkitűzésekre támaszkodnak. Az Akcióterv – a tevékenységek és ütemezések mellett egyértelműen rögzíti a Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásáért felelős szervezeteket és egyéneket, határidőket, teljesítményindikátorokat. Az Akcióterv ezáltal stratégiai iránymutatást nyújt valamennyi együttműködő partner számára a vállalt feladatok ellátása és a teljesített feladatok rendszeres áttekintése során.

A monitoring folyamatos adatgyűjtésen alapszik, amely alapján a menedzsment vizsgálhatja a tevékenység előrehaladását a kitűzött célok viszonylatában. A monitoring segít a végrehajtás nyomon követésében, az elért eredmények áttekintésében, a partnerek és a finanszírozók tájékoztatásában, a problématerületek feltárásában. Ez a tevékenység felöleli a teljesítményindikátorok eredményeinek mérését is. A jól működő monitoring alapja a megfelelő indikátorok választása. A mérhető teljesítmény-indikátorok kiválasztásával a partnerség be tudja mutatni az elért eredményeket, mérni tudja a célok elérésének sikerességét, és segít a sikerkritériumok meghatározásában is. Az indikátoroknak relevánsnak és objektívnek kell lenniük.

A monitoring rendszer felépítése és működtetése nagyban függ a vizsgálandó tevékenységtől és az értékeléshez szükséges információk típusától és hozzáférhetőségétől.

Az Európai Unió által finanszírozott programok (pl.: ESZA) monitoring tevékenységével kapcsolatos elvárások, illetve a tagállam adatgyűjtési és adatszolgáltatási kötelezettségének tartalmát az 1304/2013/EK rendelet I. és II. melléklete tartalmazza. A dokumentum szerint a nemzetközi összehasonlíthatóságot biztosító közös indikátoroknak két fő kategóriája van:

- résztvevőkre vonatkozó indikátorok,
- szervezetekre (entitásokra) vonatkozó indikátorok.

A két kategóriába tartozó indikátorok közül a beavatkozás jellegének megfelelő indikátorok szerint kell adatot gyűjteni és szolgáltatni.

Jelen Foglalkoztatási Stratégia megvalósulásának sikerét első sorban az befolyásolja, hogy mennyire lesz élő, pezsgő a Paktum szervezet által működtetett együttműködési platform. Az együttműködési hajlandóság azonban fokozható, ha a partnerség tagjai hasznosnak és működőnek tartják a szervezetet. Ez jórészt attól függ, hogy mennyire rendelkezik a szervezet naprakész információval a munkaerő-piaci folyamatokról, illetve, hogy azokat felhasználva mennyire lesz képes a változó gazdasági környezet kihívásaira reagálni. Mindez a rendelkezésre álló információk mennyiségétől és minőségétől is függ.

A Foglalkoztatási Stratégia hatékonyságának emelése céljából, javasolt az alábbi információs és előrejelző rendszert működtetni.

30. táblázat: A Foglalkoztatási Stratégia megvalósulását és nyomon-követését támogató előrejelző rendszer

	IDŐPONT	TERÜLET	ADATFORRÁS	DISSZEMINÁCIÓ
2017	I. negyedév	Gazdasági teljesítés, ágazatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KSH, TeIR, KH	Gyorsjelentés
	II. negyedév	Területtel kapcsolatos felmérések, kutatások eredményei, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	Vegyes, KH	Gyorsjelentés
	III. negyedév	Éves foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok, beiskolázási és képzés - kibocsátási adatok.	KH, KSH, TeIR, KIR, OSAP, Felvi	Összefoglaló éves jelentés
	IV. negyedév	Beiskolázási adatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KIR-Stat, Felvi, OSAP	Gyorsjelentés
2018	I. negyedév	Gazdasági teljesítés, ágazatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KSH, TeIR, KH	Gyorsjelentés
	II. negyedév	Területtel kapcsolatos felmérések, kutatások eredményei, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	Vegyes, KH	Gyorsjelentés
	III. negyedév	Éves foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok, beiskolázási és képzés - kibocsátási adatok.	KH, KSH, TeIR, KIR, OSAP, Felvi	Összefoglaló éves jelentés
	IV. negyedév	Beiskolázási adatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KIR-Stat, Felvi, OSAP	Gyorsjelentés

IDŐPONT		TERÜLET	ADATFORRÁS	DISSZEMINÁCIÓ
2019	I. negyedév	Gazdasági teljesítés, ágazatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KSH, TeIR, KH	Gyorsjelentés
	II. negyedév	Területtel kapcsolatos felmérések, kutatások eredményei, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	Vegyes, KH	Gyorsjelentés
	III. negyedév	Éves foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok, beiskolázási és képzés - kibocsátási adatok.	KH, KSH, TeIR, KIR, OSAP, Felvi	Összefoglaló éves jelentés
	IV. negyedév	Beiskolázási adatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KIR-Stat, Felvi, OSAP	Gyorsjelentés
2020	I. negyedév	Gazdasági teljesítés, ágazatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KSH, TeIR, KH	Gyorsjelentés
	II. negyedév	Területtel kapcsolatos felmérések, kutatások eredményei, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	Vegyes, KH	Gyorsjelentés
	III. negyedév	Éves foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok, beiskolázási és képzés - kibocsátási adatok.	KH, KSH, TeIR, KIR, OSAP, Felvi	Összefoglaló éves jelentés
	IV. negyedév	Beiskolázási adatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KIR-Stat, Felvi, OSAP	Gyorsjelentés
2021	I. negyedév	Gazdasági teljesítés, ágazatok, negyedéves munkaerőpiaci felmérés	KSH, TeIR, KH	Gyorsjelentés
	II. negyedév	Éves foglalkoztatási és munkanélküliségi adatok, beiskolázási és képzés - kibocsátási adatok.	KH, KSH, TeIR, KIR, OSAP, Felvi	Összefoglaló éves jelentés

Forrás: saját szerkesztés

Az adatgyűjtés eredményeiről érdemes a Paktum programban, valamint az egyéb érdekelt szereplőknek rendszeresen beszámolni a paktum együttműködés keretein belül.

8.6 A megvalósítás értékelése

A projektértékelés meghatározott időszakonként elvégzett tevékenység, amelynek során a projekt cél elérésének, a részeredményeknek részletekbe menő értékelése történik meg, illetve ennek eredményeként sor kerülhet a projekt eszközeinek is menet közben történő korrekciójára. Az értékelés célja a projekt egészének átgondolása, és ennek alapján a szükséges módosítások kidolgozása.

Mindezek alapján a megvalósítás értékelése a stratégia sikerét és hatásait méri. Alapvetően az értékelés a Foglalkoztatási Stratégia egészének áttekintése, célja a tevékenység hatásá-

nak vizsgálata a megoldani kívánt társadalmi-gazdasági probléma viszonylatában. Az értékelés segítségével az elért eredményeket hasonlíthatjuk össze a kitűzött célokkal, elvárt eredményekkel. Az értékelés tartalmazza a monitoring eredmények elemzését és értelmezését az eredmények azonosítása és a gyenge pontok meghatározása érdekében.

A Stratégia hatásának elemzésekor belső és külső értékelést is alkalmazhatunk. A belső értékelést elvégezheti a partnerségen belül megfelelő tapasztalattal rendelkező szakember, azonban számára biztosítani szükséges az időt, információt és az erőforrásokat a feladat végrehajtásához. A külső értékelők általában széleskörű tapasztalatokkal rendelkeznek, és magas színvonalú szolgáltatásokat tudnak nyújtani. Függetlenségük és objektivitásuk biztosítja az értékelés megbízhatóságát, amely különösen fontos, ha az értékelés eredményeit a stratégia végrehajtását finanszírozók számára mutatjuk be. Az értékelés módja attól függően változhat, hogy mi a célja, mire szeretnénk használni, kiknek készül, illetve a stratégia által kitűzött célok is befolyásolják.

A Foglalkoztatási Stratégia értékeléséhez szükséges információk összegyűjtését, illetve annak koordinációját a paktum menedzsment-szervezete végzi. A Foglalkoztatási Stratégia megvalósításának, illetve az egyes prioritások és intézkedések hatásainak mérését a prioritásoknál meghatározott hatásindikátorok segítségével lehet megtenni. Ennek érdekében érdemes legalább évente (illetve az akciótervek ütemezéséhez illeszkedően) elvégezni az értékelést. Az értékelésnek célszerű a következő tevékenységekre kitérnie:

- Foglalkoztatási és kapcsolódó területek (oktatás, gazdaság, szociális ellátás stb.) statisztikai adatok elemzése, hazai összehasonlító vizsgálatok elvégzése.
- Az egyes akciókban, projektekben résztvevő szereplők kérdőívvel és interjúkkal történő megkérdezése.

A formatív, vagy más néven folyamatba épített értékelés célja a stratégiai célok megvalósításában elért előrehaladás mérése alapján megalapozott megállapítások megfogalmazása az esetlegesen szükséges beavatkozások előkészítése érdekében. Szerepe a javítandó területek behatárolásában, az igényelt változtatások meghatározásában, valamint a stratégia megvalósításának folyamatával kapcsolatban felmerülő újabb igények azonosításában jelentős.

A formatív értékelés rendszeres, folyamatos visszajelzést ad az értékelt tevékenységekről az értékelt számára. A folyamatos visszajelzések hatással vannak az értékeltre, formálják, módosítják viselkedését, tevékenységét, a módosított tevékenységekre adott értékelés pedig tovább növeli az elkötelezettséget, a javítási szándékot. A formatív értékelés akkor tölti be megfelelően szerepét, ha gyakori, rendszeres és lehetőleg minden érintett partnerszervezetre kiterjed, nem csak azokra, akik egyébként is motiváltak a kapcsolattartásban, információcserében.

Az értékelés időben, az értékelést végrehajtó személyek és feladatok szintjén is beágyazódik a stratégia megvalósítását szolgáló tevékenységek közé. A folyamatba ágyazott értékelésnek figyelembe kell vennie a szakmai elemeket, illeszkednie kell a stratégia végrehajtása során megvalósuló valamennyi tevékenységhez.

Érdemes az alábbi kérdéseket áttekinteni a Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálatakor és fejlesztésekor:

- Milyen tevékenységek, programok valósultak meg az előző időszakban?
- Milyen nehézségek és lehetőségek adódtak?

- Miként kezeltük ezeket?
- Milyen speciális akciókat tervezünk a következő (felülvizsgálati) időszakra?

Az értékelés alapján meghatározhatóak azok a területek, amelyek esetében célszerű a felülvizsgálat és a fejlesztés megkezdése. Az értékelési folyamatban két mérési szint, mennyiségi és minőségi különül el egymástól. Az adatgyűjtések potenciális eszközeit a 24. ábra mutatja be.

14. ábra Az adatgyűjtések eszközenszere



A minőségi indikátorok, adatok (vélemények, attitűdök stb.) a személyek és szervezetek gyakorlati tapasztalataira irányulnak. Fontosak lehetnek a készségek mérésében (pl. kommunikációs, interperszonális készségek), amelyek túlmutatnak a mennyiségi indikátorokon. Különösen fontosak lehetnek hátrányos helyzetű csoportokkal foglalkozó projektek esetében, mivel képesek a munkához vezető úton tett személyes előrelépések mérésére.

A mennyiségi indikátorok, adatok (számok és statisztikák) specifikusak és mérhetőek. Alkalmaskak arra, hogy bemutassák 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 sztemderd, mások által és statisztikai rendszerek keretében is gyűjtött indikátorokat használni.

Lényeges, hogy mindig az értékelés céljának megfelelő módszert és indikátort válasszunk munkánk során.

9 Mellékletek

9.1 Jegyzékek

9.1.1 Ábrák jegyzéke

1. ábra: Az árbevétel alapján a legnagyobb foglalkoztatók járási szintű eloszlása ...	12
2. ábra: Regisztrált álláskeresők profilíng-kategóriák szerinti megoszlása járásonként.....	53
3. ábra: Az álláshirdetések végzettség szerinti megoszlása (n=168)	57
4. ábra: A hirdetések munkavégzés szerinti megoszlása járási bontásban (n=34)....	59
5. ábra: A kutatásban résztvevő munkáltatók fejlesztési elképzelései	65
6. ábra: A Bonyhádi járás öregedési mutatója.....	69
7. ábra: A Dombóvári járás öregedési mutatója	71
8. ábra: A Paksi járás öregedési mutatója.....	72
9. ábra: A Tamási járás öregedési mutatója.....	73
10. ábra: A Tolnai járás öregedési mutatója	75
11. ábra. Az ITP és a Területfejlesztési Program céljainak összekapcsolódása.	80
12. ábra: A Tolna Megyei Foglalkoztatási Stratégia (2017-2021) prioritásai	111
13. ábra: A Foglalkoztatási Stratégia prioritásrendszere	112
14. ábra Az adatgyűjtések eszközrendszere	161
15. ábra: Munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Paktum területéhez tartozó településeken 2015 év végén	169
16. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Paktum területén 2016 novemberében.....	170
17. A települések közösségi közlekedési ellátottsága a Paktum területén 2017 januárjában.....	171
18. Lakosságszám a Paktum területéhez tartozó településeken 2015 év végén	172
19. Szakképző intézmények iskolatípusonkénti megoszlása Tolna megyében, feladatellátási helyenként, 2016/2017-es tanévben.....	173
20. Vállalkozások létszámkategóriánkénti és gazdasági húzóágazatok aránya szerinti megoszlása a Paktum területén 2015	174
21. Munkaképes korú lakosság főbb jellemzői a Paktum területén 2015.....	175
22. Betöltetlen üres álláshelyek főbb jellemzői a megyei Paktum fejlesztési területén (2016.01-12.hó).....	176
23. A hátrányos helyzetű célcsoportok létszáma a megyei Paktum fejlesztési területén (2016 01-12. hó) (fő)	177
24. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Bonyhádi járásban (2015).....	178
25. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Bonyhádi járásban (2016. 11. hó)	179

26. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Dombóvári járásban (2015).....	180
27. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Dombóvári járásban (2016. 11. hó).....	181
28. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Paksi járásban (2015).....	182
29. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Paksi járásban (2016. 11. hó)	183
30. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Tamási járásban (2015).....	184
31. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Tamási járásban (2016. 11. hó)	185
32. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Tolnai járásban (2015).....	186
33. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Tolnai járásban (2016. 11. hó)	187

9.1.2 Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Vállalkozások száma ágazatonként a Paktum területen (2015)	9
2. táblázat: A Paktum-területen működő vállalkozások létszám-kategóriánkénti megoszlása (2015)	11
3. táblázat: A népességszám főbb jellemzői és megoszlása (2015)	14
4. táblázat: A népesség korcsoportos megoszlása (2015).....	16
5. táblázat: A 7 éves és idősebb népesség legmagasabb iskolai végzettsége (2011).....	17
6. táblázat: Közép-és alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők száma (2015)	18
7. táblázat: Szakképzésben tanulók száma képzési területenként és az iskolák típusa szerint a 2016/2017-es tanévben	18
8. táblázat: Az egyes képzési területeken tanulók megoszlása járásonként a 2016/2017-es tanévben	19
9. táblázat. Hiányszakmák az elmúlt négy tanévben	21
10. táblázat A sikeresen vizsgázók száma - 2016. évi adatszolgáltatások alapján.....	22
11. táblázat. Az SZSZC 2016-ban lezárult, illetve 2017 elején futó felnőttképzései	23
12. táblázat. Felnőttoktatási létszám adatok az SZSZC tagintézményeiben a 2016/2017-es tanévben induló csoportokban	25
13. táblázat: Tárgyévben befejeződött tanfolyamokat sikeresen záró résztvevők száma.....	26
14. táblázat. Az SZSZC szakközépiskolai és szakgimnáziumi ágazati képzései a 2016/2017-es tanévben	31
15. táblázat. A paktum-terület azon települései, ahol a munkanélküliség relatív mutatója az országos átlag legalább másfélszerese	50

16. táblázat. Az álláskeresők számának változása 2015-2016.	51
17. A nyilvántartott álláskeresők ellátásai, valamint foglalkoztatást helyettesítő támogatásban, illetve rendszeres szociális segélyben részesülők száma a Paktum terület járásaiban (2016)	52
18. táblázat: Bejelentett üres álláshelyek száma a paktum területen, 2015-2016	55
19. táblázat: Hirdetések kategóriákba sorolva az üres állások száma szerint.....	57
20. táblázat: Hirdetések kategóriákba sorolva az üres állások száma szerint kizárólag Tolna megye (2017.01.14-i lekérdezés).....	58
21. táblázat: A közszférában meghirdetett humán szakmai pozíciók létszámigénye Tolna megyében (2017.01.14-i lekérdezés)	60
22. Betöltetlen munkakörök a paktumterület járásaiban.....	63
23. táblázat: Tolna megye gazdasági-foglalkoztatási SWOT analízise.....	67
24. táblázat. Tolna megye és Szekszárd MJV átfogó és specifikus céljainak illeszkedése.....	82
25. táblázat: A 2016. december 31-ig pozitív támogatói döntésben részesült projektek a paktum területén (db)	94
26. táblázat: Tervezett helyi gazdaságfejlesztési (TOP-1.1.3) projektek a megyei paktum területén	96
27. táblázat: Tervezett ipari parkok, iparterületek fejlesztése (TOP 1.1.1) a megyei paktum területén	97
28. táblázat: A prioritásokhoz kapcsolódó javasolt konkrét fejlesztési irányok.....	113
29. táblázat: A Paktum projektben vállalt feladatok	153
30. táblázat: A Foglalkoztatási Stratégia megvalósulását és nyomon-követését támogató előrejelző rendszer.....	158
31. táblázat. A Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeinek engedélyezett keretszámai a 9. évfolyamon a 2016/2017-es tanévben és a ténylegesen beiratkozott tanulólétszám.	188
32. táblázat. A 2015/2016-os tanév létszámadatai a Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben a végzettség nélküli iskolaelhagyók számával és arányával	191
33. táblázat. Az SZSZC tagintézményeihez tartozó kollégiumok, azok kihasználtsága a 2016/2017-es tanévben.	192
34. táblázat. A paktumterületen áthaladó vasútvonalak.....	193
35. táblázat. Bonyhád járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal	194
36. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Bonyhádról.	196
37. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Dombóvárról.....	197
38. táblázat. Dombóvár járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal.....	197
39. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Paksról.....	199
40. táblázat. Paks járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal	199
41. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Tamásiból ...	201
42. táblázat. Tamási járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal	201



43. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Tolnáról	203
44. táblázat. Tolna járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal	203

9.2 Tolna megye és Szekszárd Megyei Jogú Város Foglalkoztatási Stratégia célrendszerének illeszkedéséről szóló dokumentáció



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

Fehérvári Tamás, mint a Tolna Megyei Közgyűlés elnöke, a Tolna Megyei Foglalkoztatási Paktum konzorciumvezető tagja, valamint a megyei foglalkoztatási stratégia kidolgozásáért felelős konzorciumi tag képviselője,

Ács Rezső, mint Szekszárd Megyei Jogú Város polgármestere, a Szekszárdi Foglalkoztatási Paktum konzorciumvezető tagja, valamint a megyei jogú városi foglalkoztatási stratégia kidolgozásáért felelős konzorciumi tag képviselője,

együttesen a következő nyilatkozatot tesszük.

A Tolna Megyei Önkormányzat hivatalos helységében 2017.01.26-án megtartott szakmai, tervezői egyeztetésen a Tolna Megyei Önkormányzat szakértője bemutatta a megyei foglalkoztatási stratégia céljait, prioritásait. Szekszárd Megyei Jogú Város részéről ismertetésre kerültek a tervezési keretek, a stratégiában kiemelkedő fontosabb célok.

Az egyeztetés alapján megállapítható, hogy a megyei és megyei jogú városi stratégiák illeszkedése biztosított, a megyei jogú város stratégiai dokumentumainak cél- és prioritásrendszere pedig integrálásra kerül Tolna Megye Foglalkoztatási Stratégiájába.

A megye és megyei jogú város prioritásainak kölcsönös illeszkedése az alábbiak szerint biztosított:

TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA PRIORITÁSAI	SZEKSZÁRD MJV STRATÉGIÁJÁNAK ILLESZKEDÉSE
1. prioritás: A munkaerő-piaci belépés segítése	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. A terület a horizontális célok között jelenik meg.
2. prioritás: Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktív foglalkoztathatóságának javítása	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz: Munkavállalók és álláskereső képzése, munkavállalói kompetenciáik fejlesztése és mentális támogatása

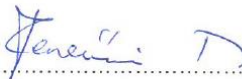
SZÉCHENYI 2020

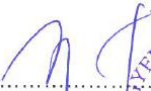
TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA PRIORITÁSAI	SZEKSZÁRD MJV STRATÉGIÁJÁNAK ILLESZKEDÉSE
3. prioritás: Fiatalok munkaerő-piaci integrációja	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz: Pályaorientációs tevékenység koordinációja, pályaorientációs kerekasztal működtetése a város kezdeményezésére (1.5. projektötlet)
4. prioritás: Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. A terület a horizontális célok között jelenik meg.
5. prioritás: A szakképzés fejlesztése, a duális képzés elterjesztésének támogatása	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz A térségi gazdaságfejlesztés és a szakképzés összehangolása, a szakmai képzések presztízsének növelése
6. prioritás: Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz: Együttműködési kultúra fejlesztése helyi/térségi szinten: hatékony hálózatos együttműködés kiépítése, erőforrás-koordináció
7. prioritás: A munkahelyi rugalmasság ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése, a kisgyermekes nők foglalkoztatásának támogatása	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz: Munkaerő-piaci diszkrimináció ellen ható programok kidolgozása és megvalósítása helyi szinten
8. prioritás: A jogszerű foglalkoztatás ösztönzése	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz az ipari-, feldolgozóipari, turisztikai-, és szolgáltató vállalkozások foglalkoztatási potenciáljának növelése
9. prioritás: Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. A terület a horizontális célok között jelenik meg.

SZÉCHENYI 2020

TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA PRIORITÁSAI	SZEKSZÁRD MJV STRATÉGIÁJÁNAK ILLESZKEDÉSE
10. prioritás: Szociális gazdaság non-profit foglalkoztatási programok támogatása	A prioritáshoz való illeszkedés biztosított. MJV- specifikus fókusz: a közfoglalkoztatás és a szociális gazdaság közötti kapocs megteremtése, termelői iskola elindítása (1.3. projektötlet)

Jelen nyilatkozat a TOP-5.1.1-15-TL1-2016-00001 és TOP-6.8.2-15-SE1-2016-00001 azonosítószámú projektek keretében készülő foglalkoztatási stratégiák illeszkedésének, integrálhatóságának igazolása céljából került aláírásra.

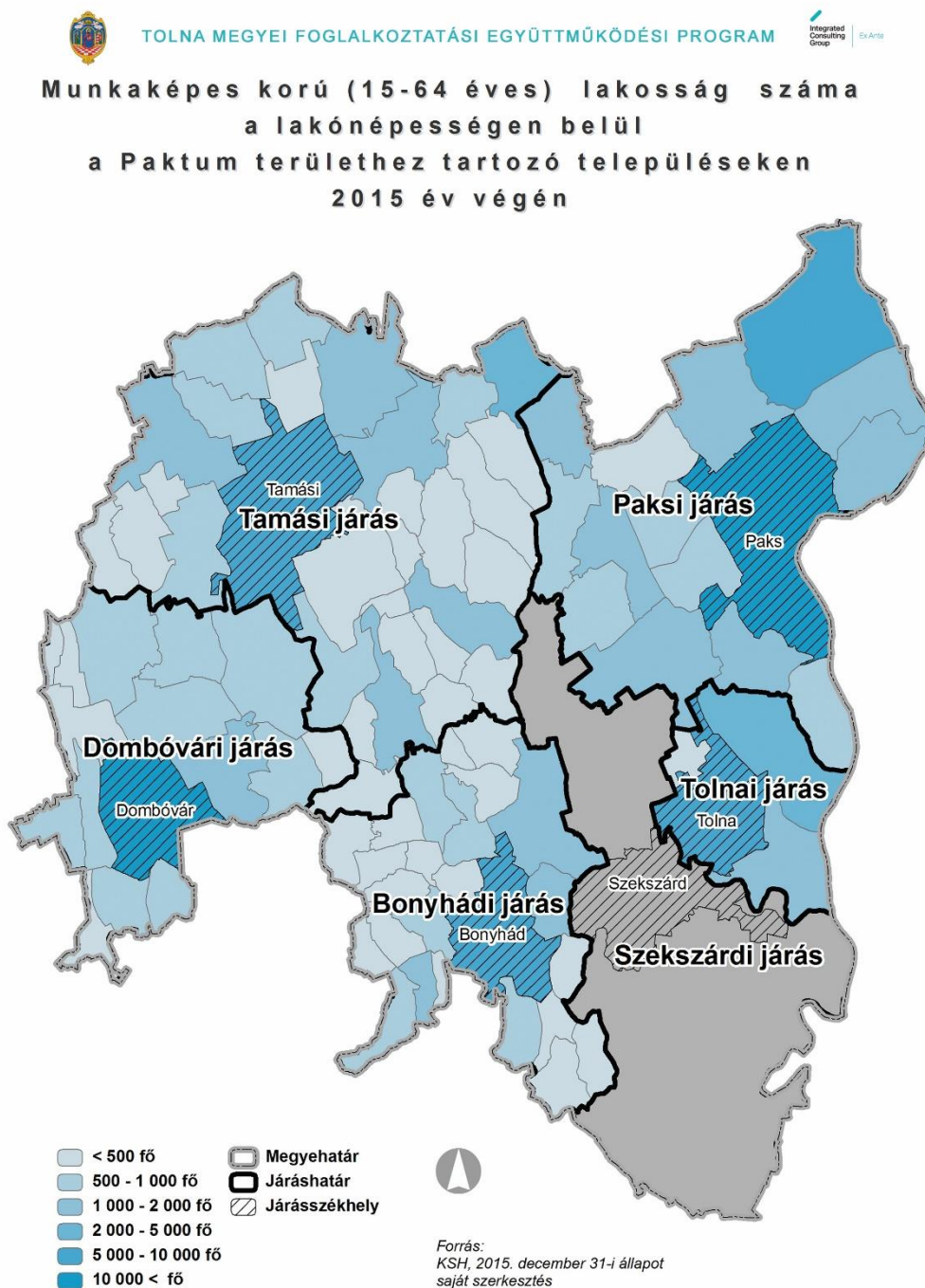

Fehérvári Tamás
a Tolna Megyei Közgyűlés elnöke
Szekszárd, 2017.01.30.


Ács Rezső
Szekszárd Megyei Jogú Város polgármestere
Szekszárd, 2017.01.30.

SZÉCHENYI 2020

9.3 Hivatkozott térképek

15. ábra: Munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Paktum területéhez tartozó településeken 2015 év végén



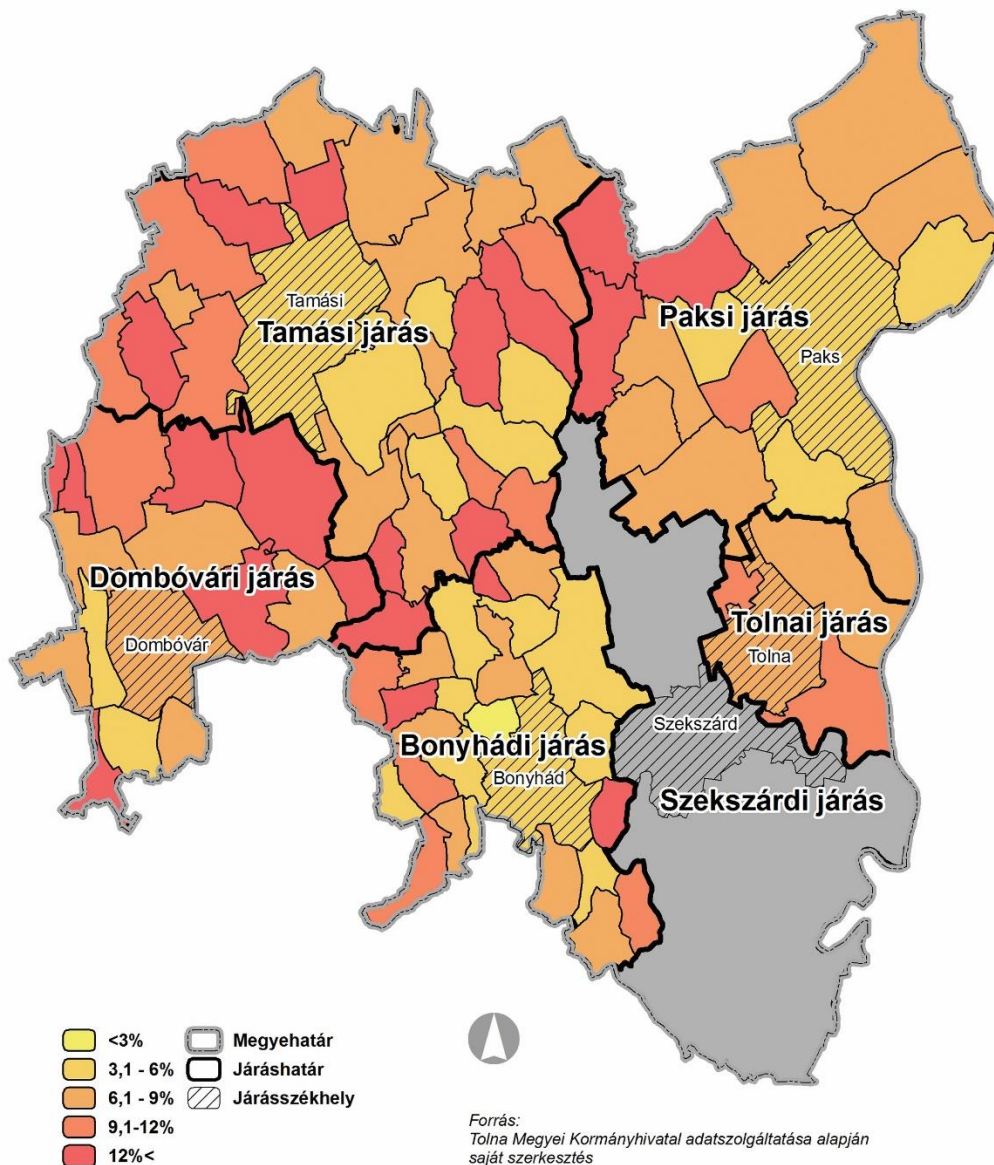
16. A nyilvántartott álláskereső a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Paktum területén 2016 novemberében



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM

Integrated
Consulting
Group
Ex Ante

A nyilvántartott álláskereső a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Paktum területen 2016 novemberében



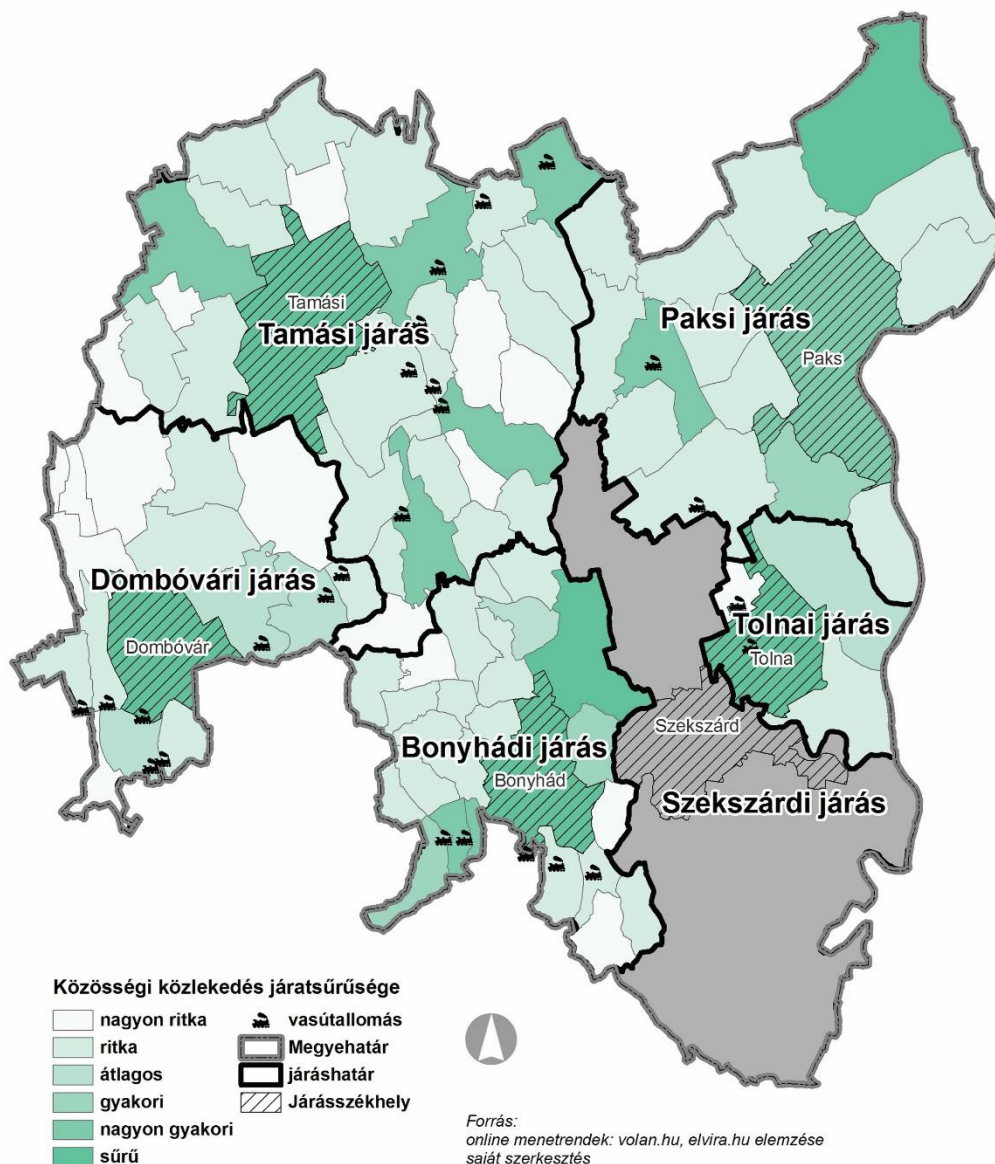
17. A települések közösségi közlekedési ellátottsága a Paktum területén 2017 januárjában



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM

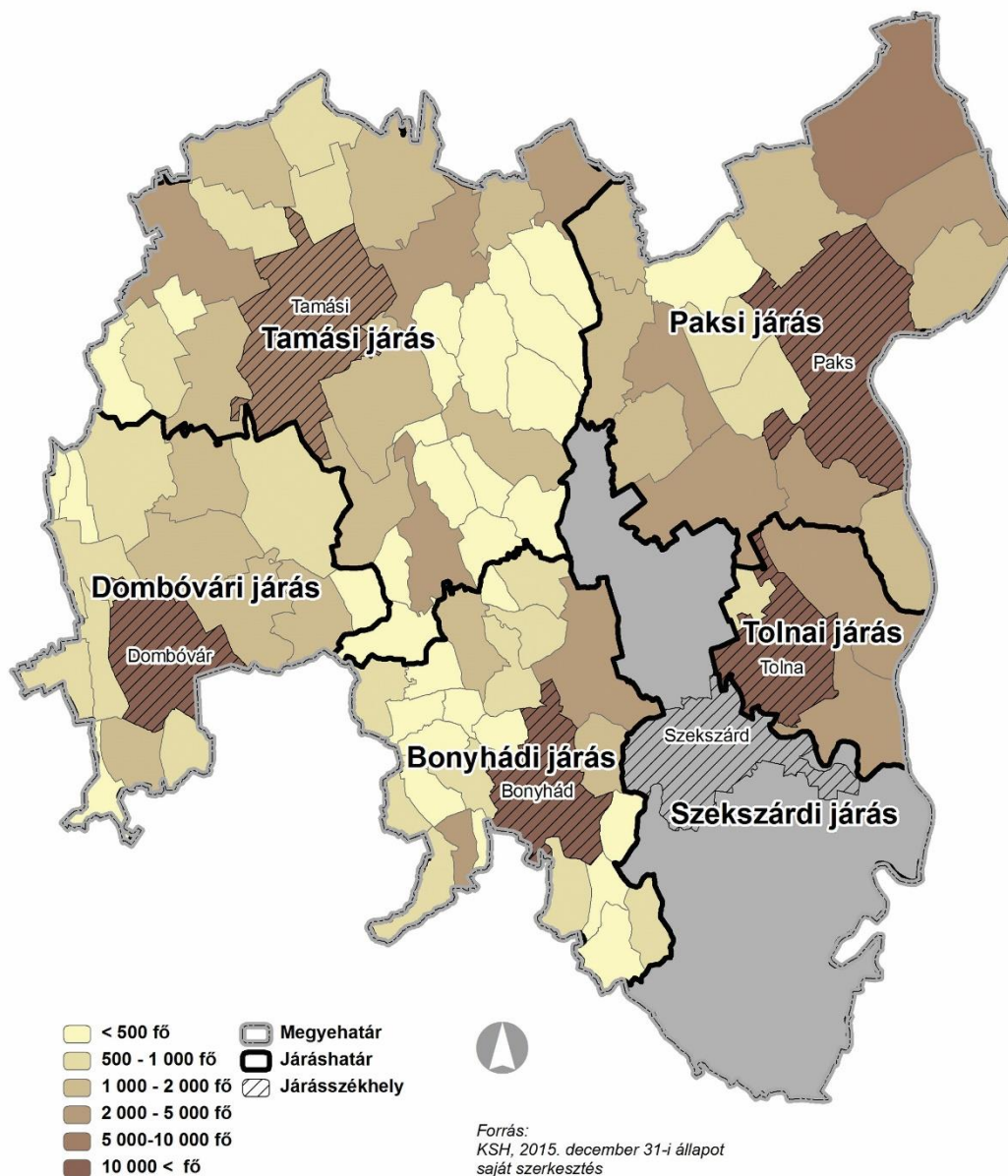


A települések közösségi közlekedési ellátottsága a Paktum területen 2017 januárjában



18. Lakosságszám a Paktum területéhez tartozó településeken 2015 év végén

TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM

 Integrated Consulting Group
Ex Ante**Lakosságszám a Paktum területéhez
tartozó településeken
2015 év végén**

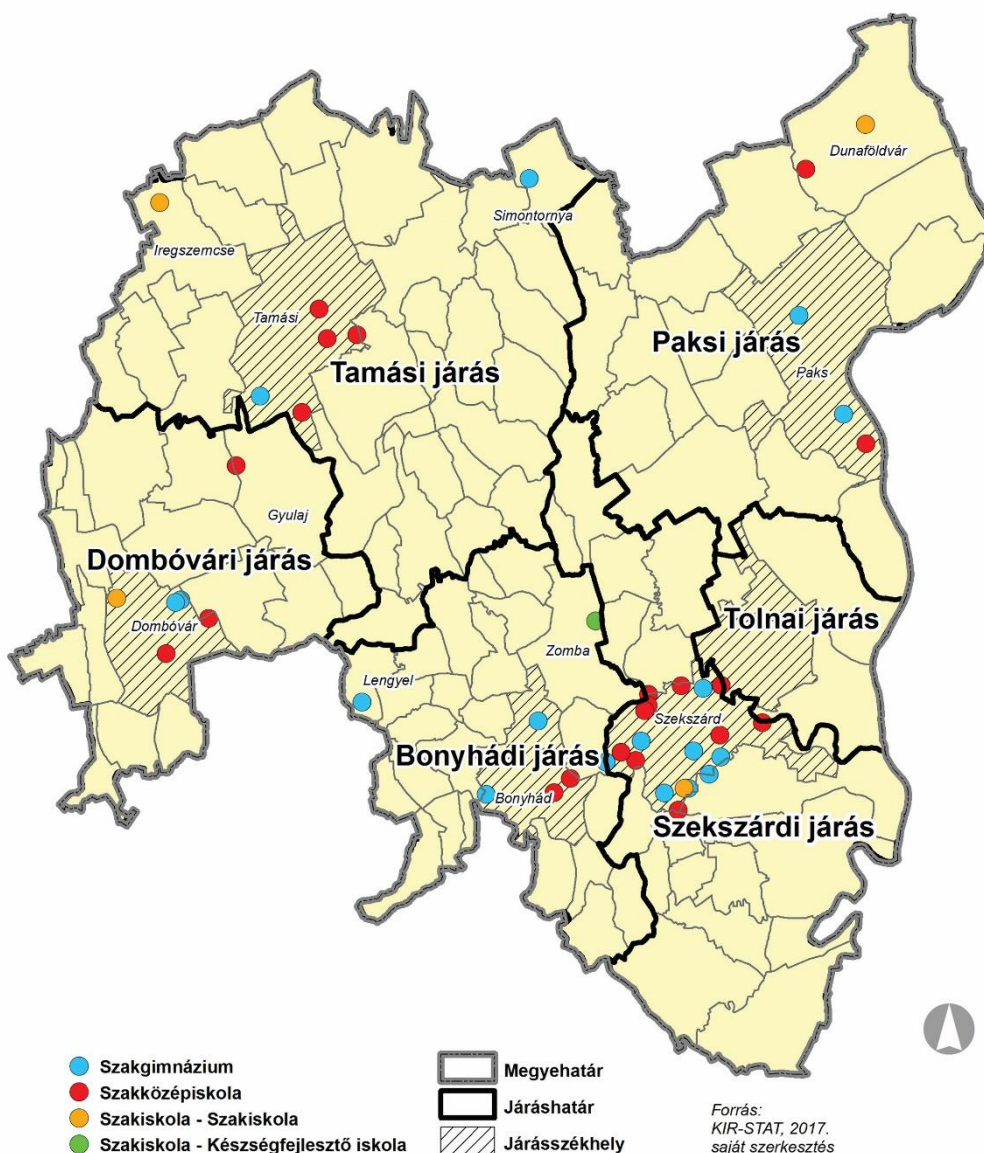
19. Szakképző intézmények iskolatípusonkénti megoszlása Tolna megyében, feladatellátási helyenként, 2016/2017-es tanévben



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM



Szakképző intézmények iskolatípusonkénti megoszlása Tolna megyében, feladatellátási helyenként, 2016/2017-es tanévben



9.4 Hivatkozott infógrafikák

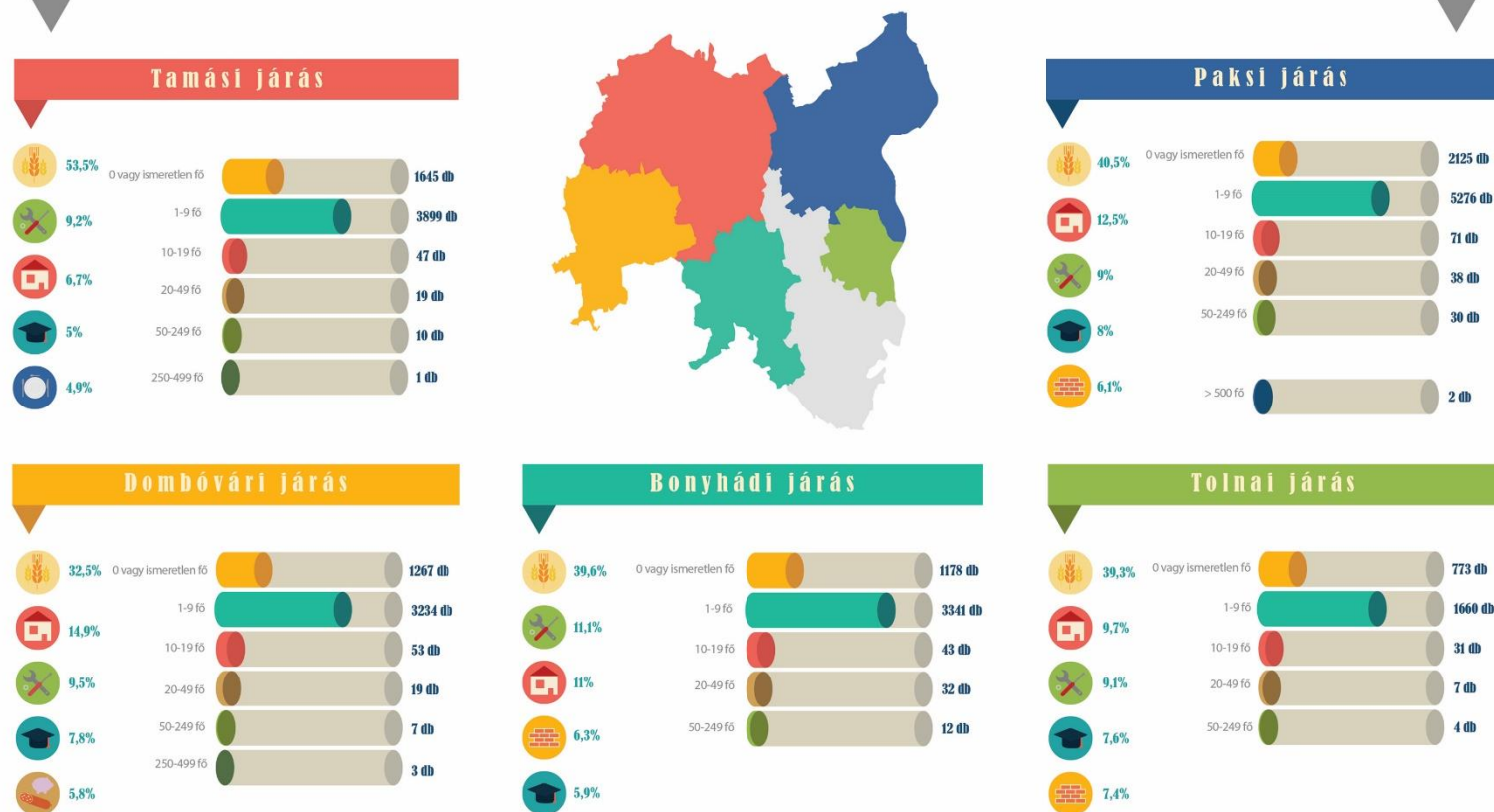
20. Vállalkozások létszámkategóriánkénti és gazdasági húzóágazatok aránya szerinti megoszlása a Paktum területén 2015



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM

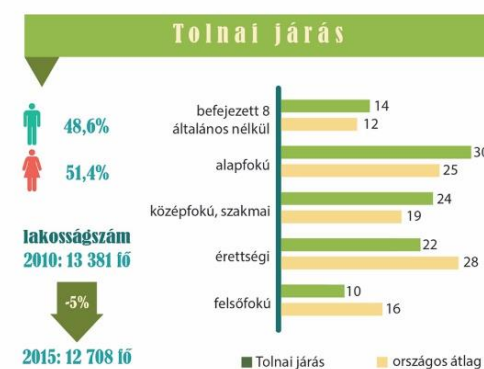
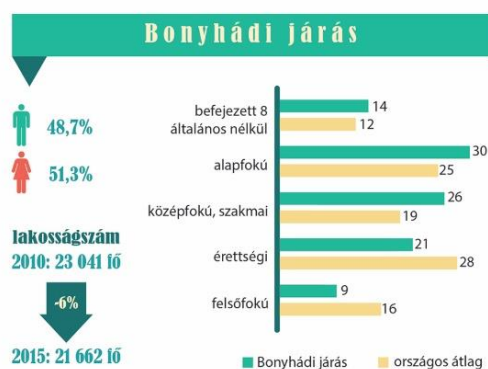
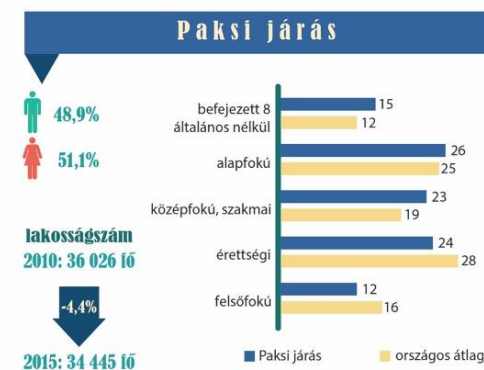
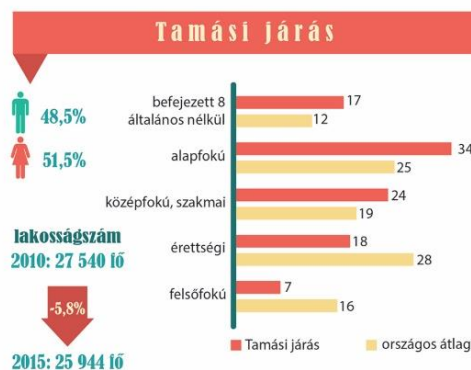
Integrated Consulting Group

Vállalkozások létszámkategóriánkénti és gazdasági húzóágazatok aránya szerinti megoszlása a Paktum területén [2015]


Forrás:
KSH, 2015.12.31-i állapot



21. Munkaképes korú lakosság főbb jellemzői a Paktum területén 2015

Munkaképes korú [15-64 éves] lakosság főbb jellemzői
a Paktum területén [2015]Forrás:
KSH, 2015.12.31-i állapot

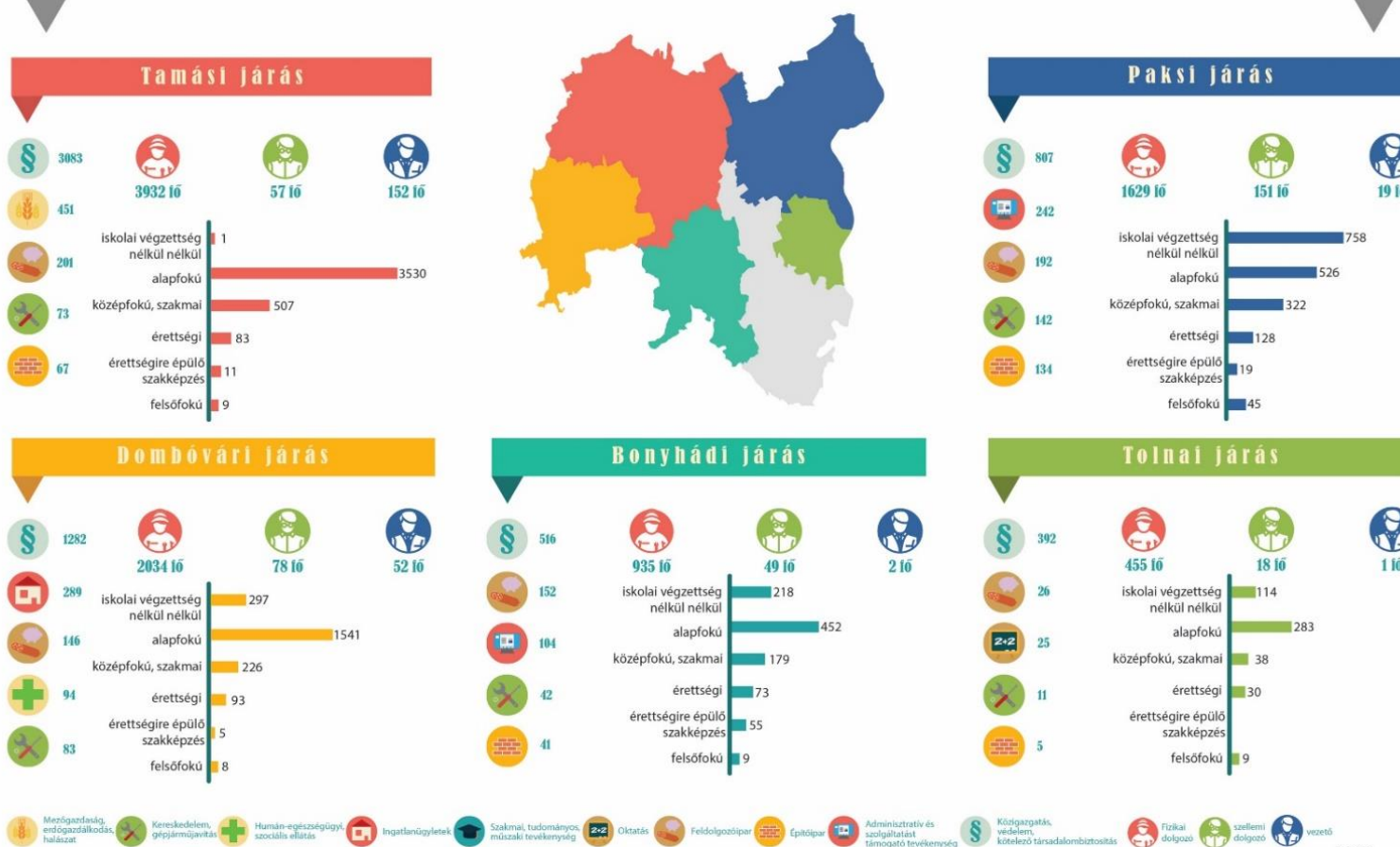


22. Betöltetlen üres álláshelyek főbb jellemzői a megyei Paktum fejlesztési területén (2016.01-12.hó)



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM

Betöltetlen üres álláshelyek főbb jellemzői a megyei Paktum fejlesztési területén (2016.01-12.hó)

Forrás:
KSH, 2015.12.31-i állapot

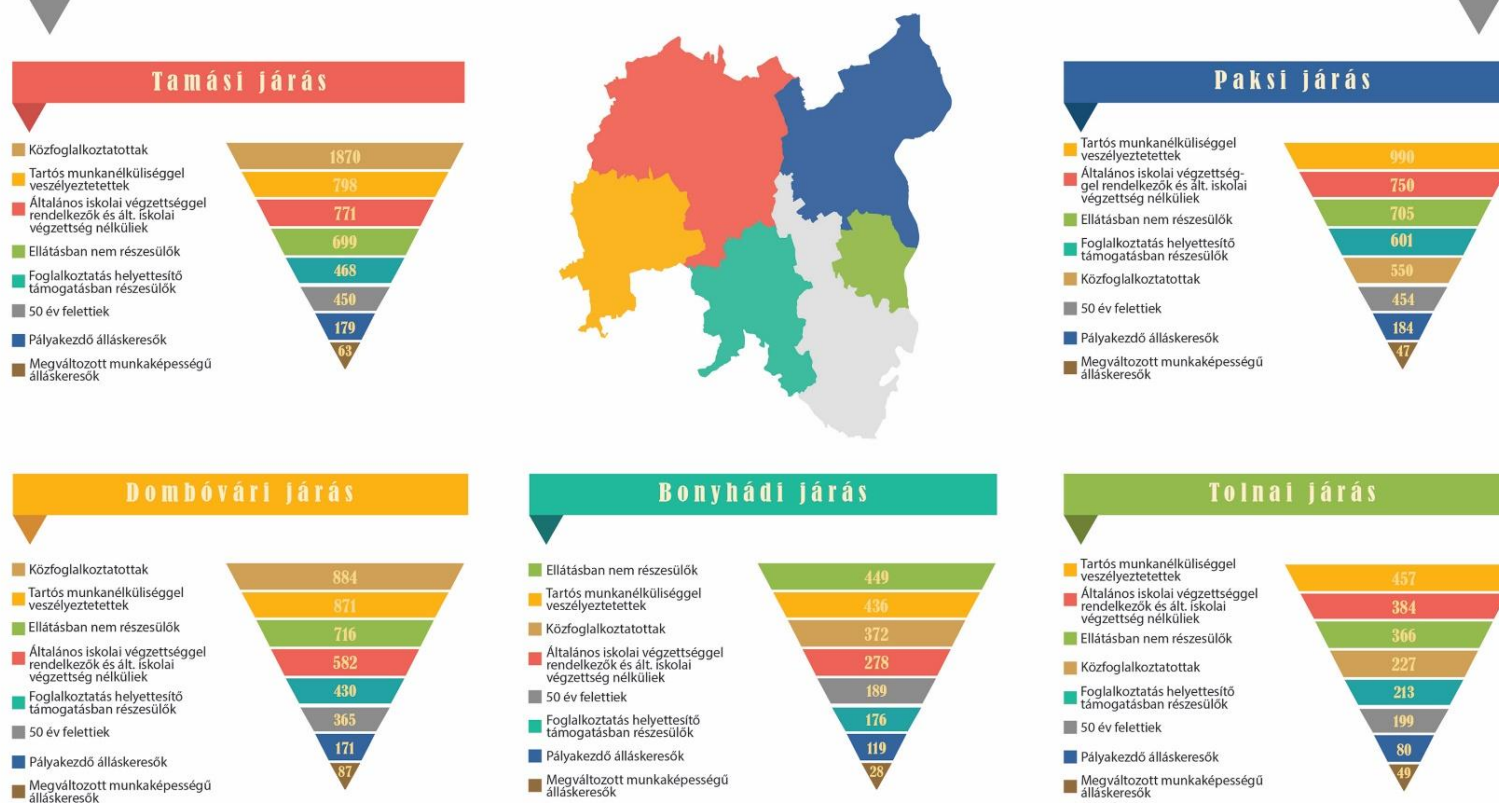


23. A hátrányos helyzetű célcsoportok létszáma a megyei Paktum fejlesztési területén (2016 01-12. hó) (fő)



TOLNA MEGYEI FOGLALKOZTATÁSI EGYÜTTMŰKÖDÉSI PROGRAM

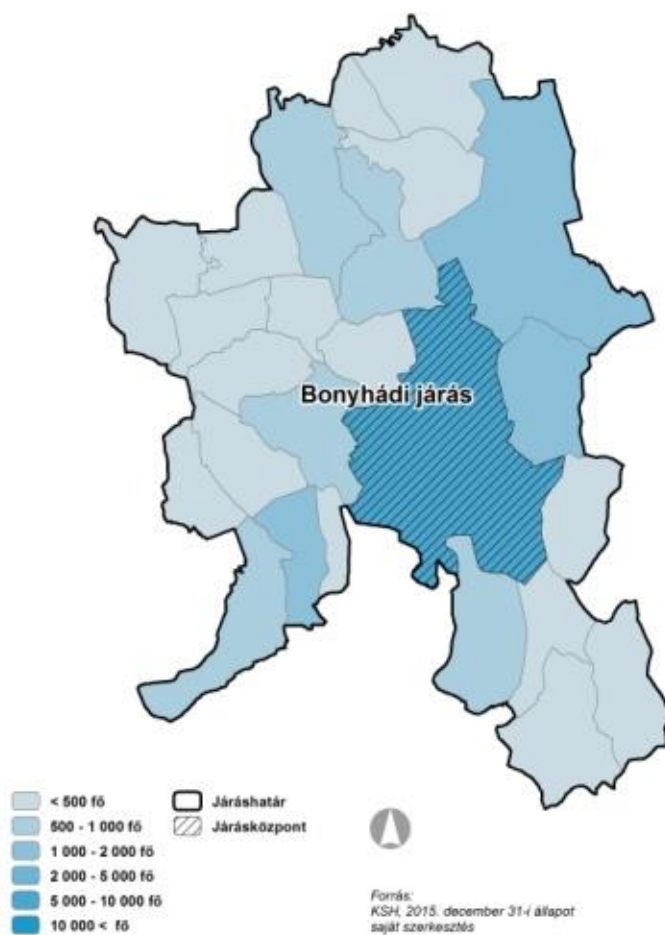
A hátrányos helyzetű célcsoportok létszáma a megyei Paktum fejlesztési területén (2016 01-12.hó) [fő]

Forrás:
Tolna Megyei Kormányhivatal, 2017.

9.5 Hivatkozott ábrák

24. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Bonyhádi járásban (2015)

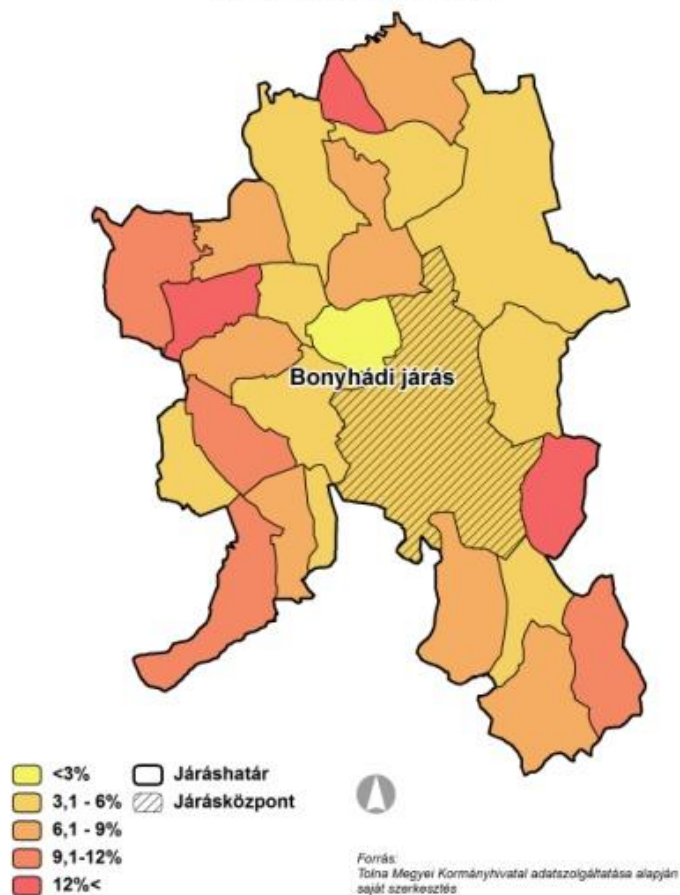
Munkaképes korú (15-64 éves) lakosság száma
a lakónépességen belül
a Bonyhádi járáshoz tartozó településeken
2015 év végén



Forrás: KSH, 2016, saját szerkesztés

25. A nyilvántartott álláskereső a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Bonyhádi járásban (2016. 11. hó)

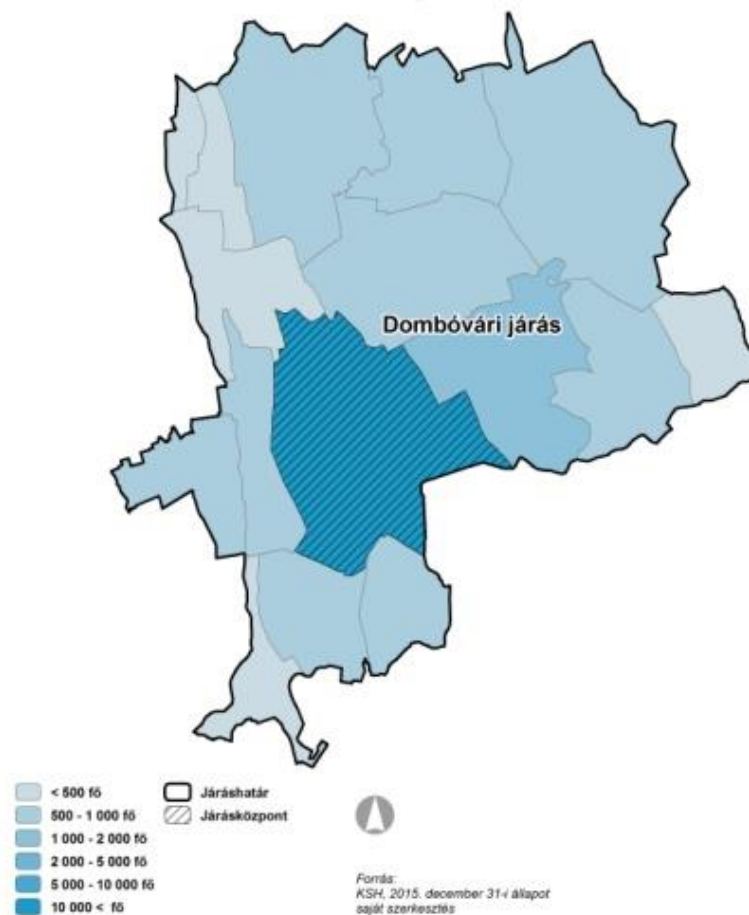
A nyilvántartott álláskeresők
a gazdaságilag aktív népességhez
viszonyított aránya
a Bonyhádi járáshoz tartozó településeken
2016 novemberében



Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2016, saját szerkesztés

26. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Dombóvári járásban (2015)

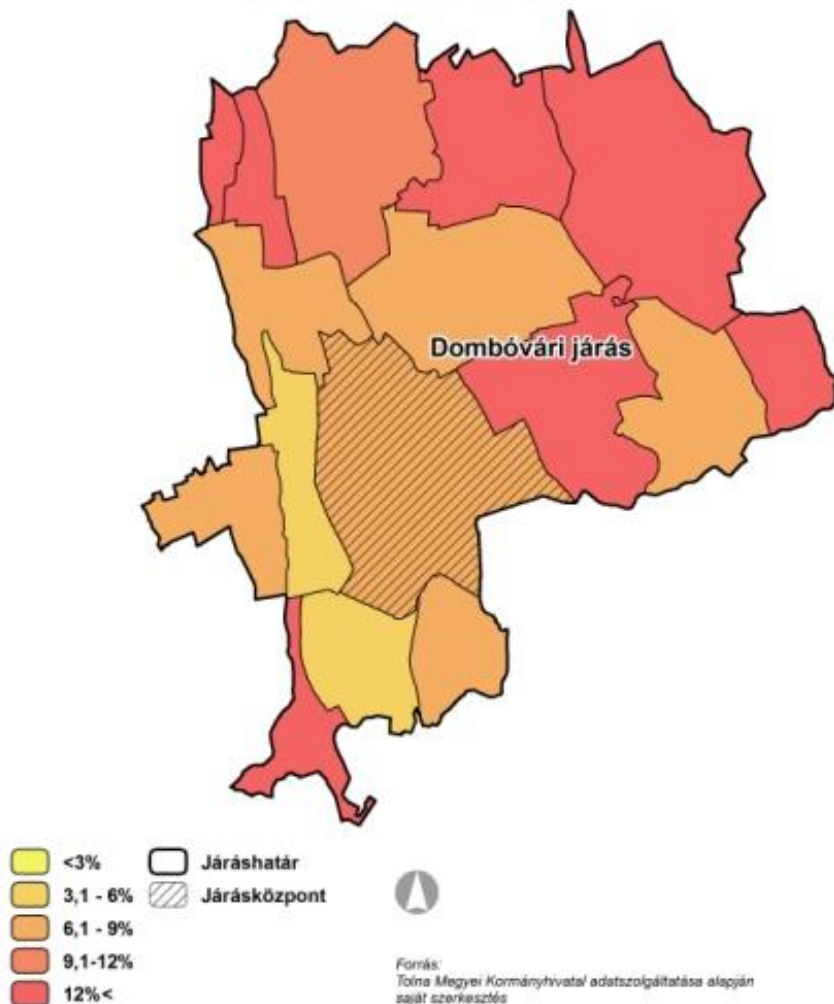
Munkaképes korú (15-64 éves) lakosság száma
a lakónépességen belül
a Dombóvári járáshoz tartozó településeken
2015 év végén



Forrás: KSH, 2016, saját szerkesztés

27. A nyilvántartott álláskereső a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Dombóvári járásban (2016. 11. hó)

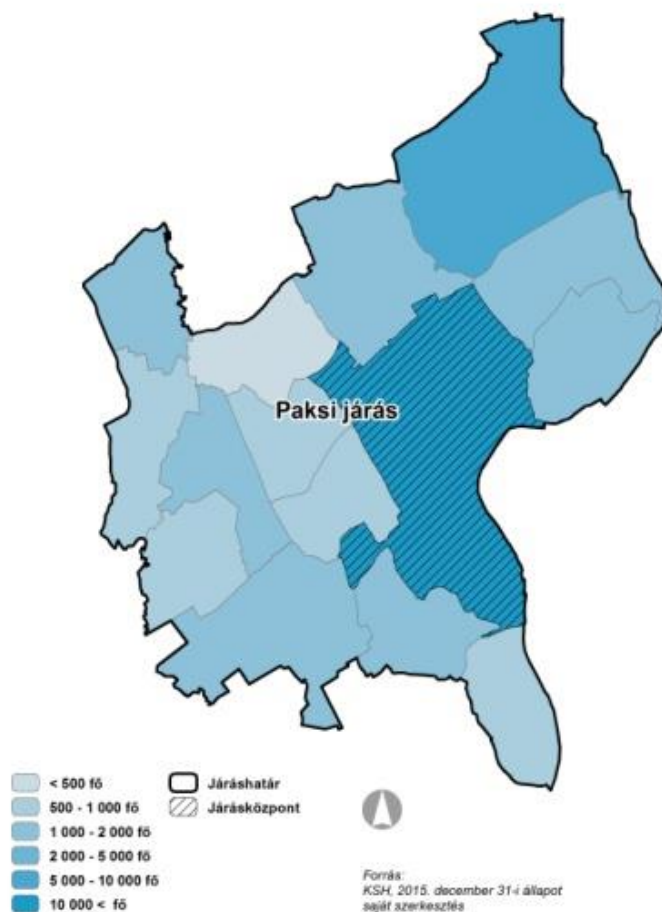
A nyilvántartott álláskeresők
a gazdaságilag aktív népességhez
viszonyított aránya
a Dombóvári járáshoz tartozó településeken
2016 novemberében



Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2016, saját szerkesztés

28. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Paksi járásban (2015)

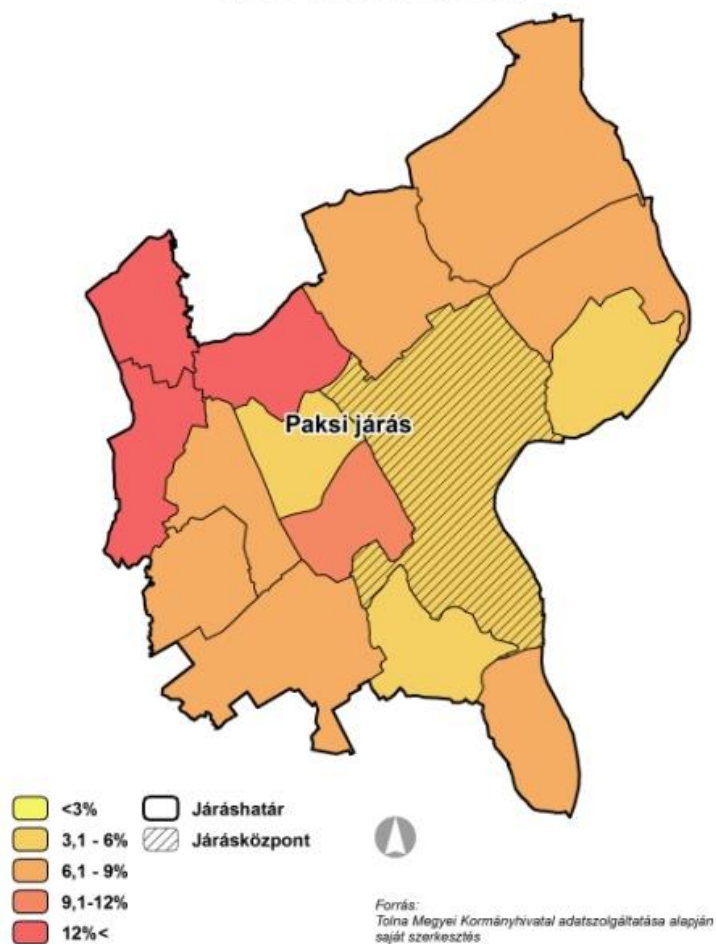
Munkaképes korú (15-64 éves) lakosság száma
a lakónépességen belül
a Paksi járáshoz tartozó településeken
2015 év végén



Forrás: KSH, 2016, saját szerkesztés

29. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Paksi járásban (2016. 11. hó)

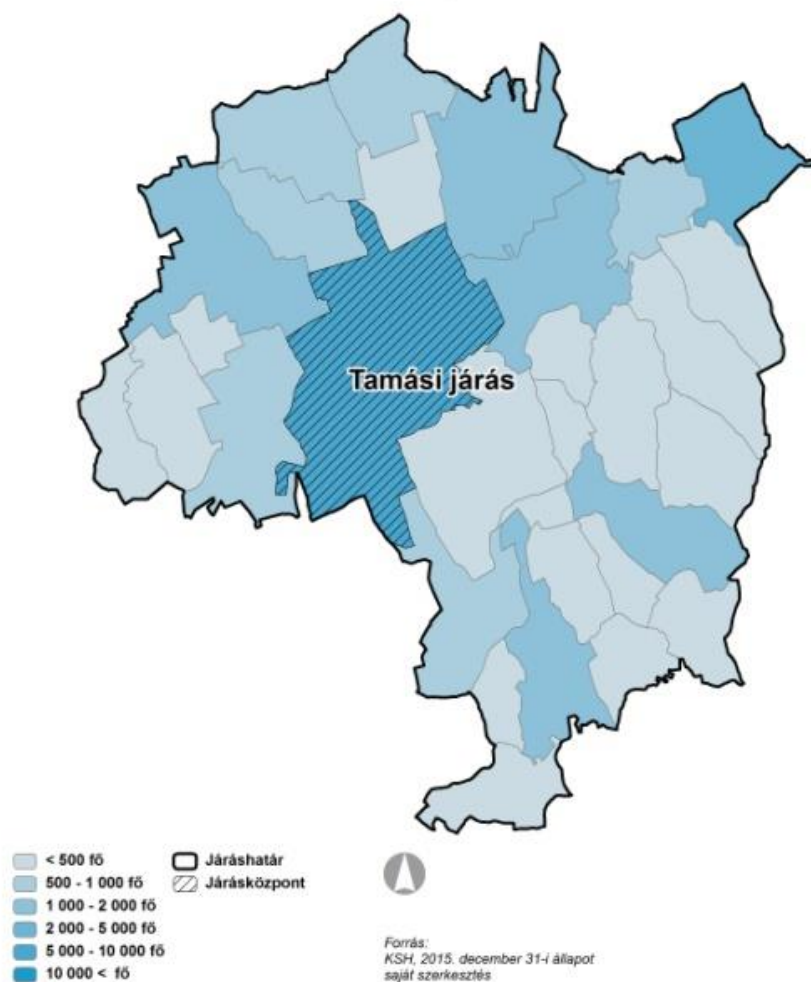
A nyilvántartott álláskeresők
a gazdaságilag aktív népességhez
viszonyított aránya
a Paksi járáshoz tartozó településeken
2016 novemberében



Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2016, saját szerkesztés

30. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Tamási járásban (2015)

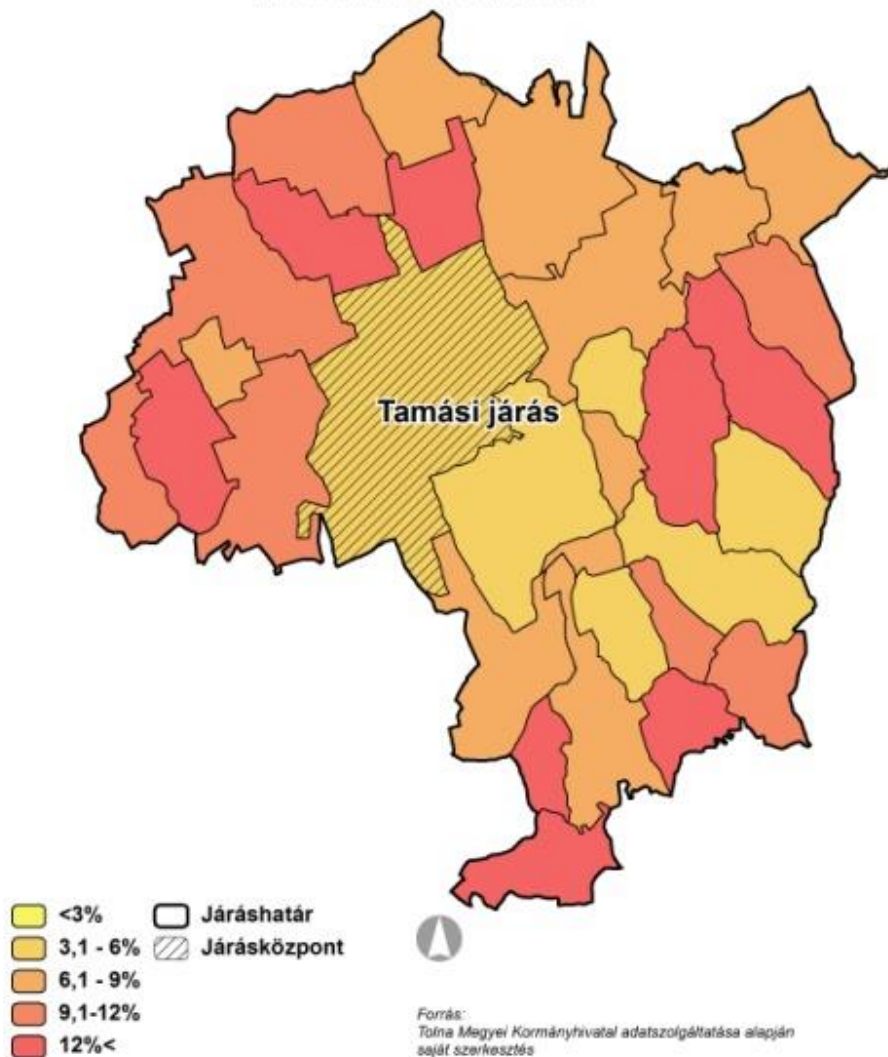
Munkaképes korú (15-64 éves) lakosság száma
a lakónépességen belül
a Tamási járáshoz tartozó településeken
2015 év végén



Forrás: KSH, 2016, saját szerkesztés

31. A nyilvántartott álláskeresők a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Tamási járásban (2016. 11. hó)

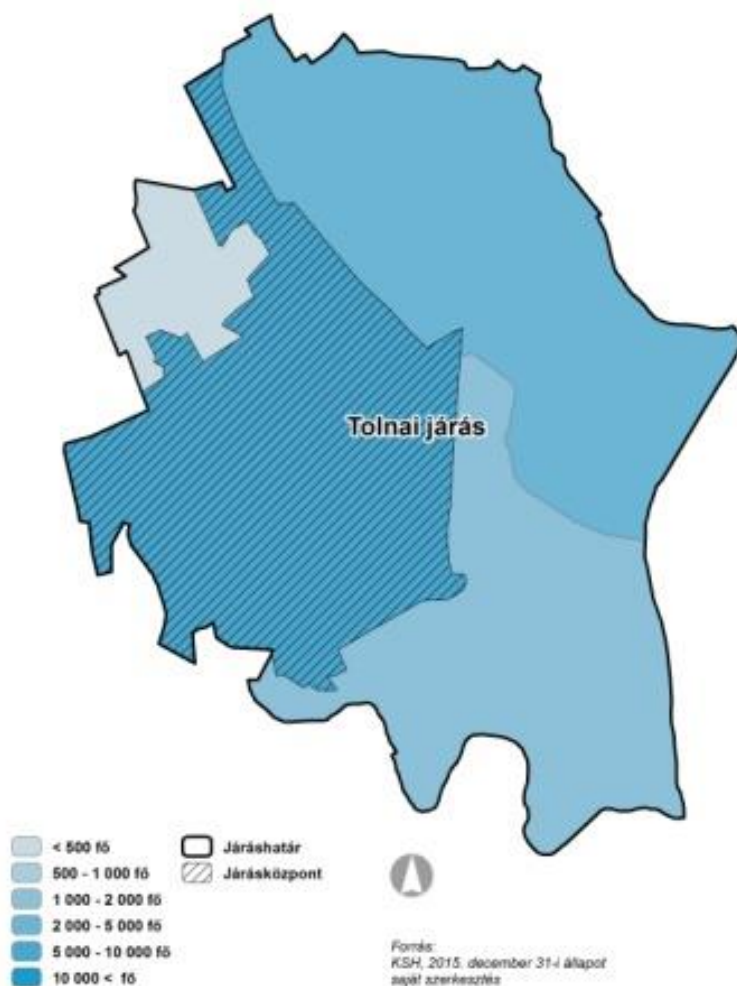
A nyilvántartott álláskeresők
a gazdaságilag aktív népességhez
viszonyított aránya
a Tamási járáshoz tartozó településeken
2016 novemberében



Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2016, saját szerkesztés

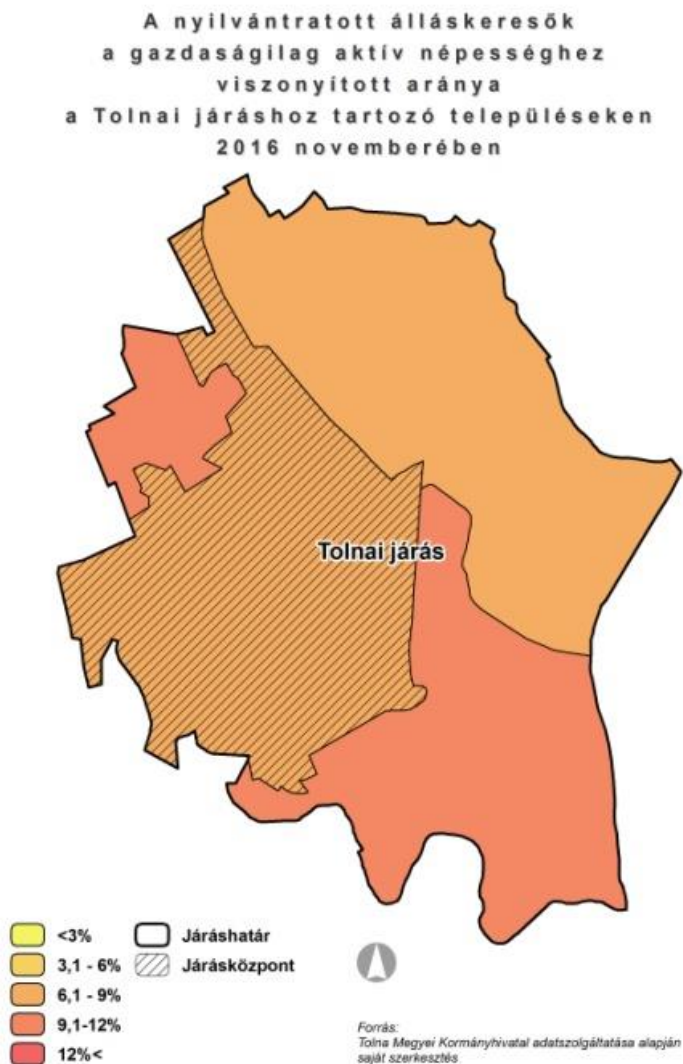
32. ábra: A munkaképes korú lakosság száma a lakónépességen belül a Tolnai járásban (2015)

Munkaképes korú (15-64 éves) lakosság száma
a lakónépességen belül
a Tolnai járáshoz tartozó településeken
2015 év végén



Forrás: KSH, 2016, saját szerkesztés

33. A nyilvántartott álláskereső a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya a Tolnai járásban (2016. 11. hó)



Forrás: Tolna Megyei Kormányhivatal, 2016, saját szerkesztés

9.6 Hivatkozott táblázatok

31. táblázat. A Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeinek engedélyezett keretszámai a 9. évfolyamon a 2016/2017-es tanévben és a ténylegesen beiratkozott tanulólétszám.

SZAKMA NEVE	2016/2017-ES TANÉV- RE ENGEDÉLYEZETT KERETLÉTSZÁM ¹⁰²	2016/2017-OS TANÉV- BEN TÉNYLEGESEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM ¹⁰³	AZ ENGEDÉLYEZETT ÉS A TÉNYLEGESEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM KÜ- LÖNBSÉGE (FŐ)
Szekszárdi SZC Magyar László Szakképző Iskolája			
Épület- és szerkezetlakatos	16	11	-5
Hegesztő	16	9	-7
Mezőgazdasági gazdasszony ST	16	7	-9
Vendéglátó eladó	16	8	-8
Összesen	64	35	-29
Szekszárdi SZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma			
Hegesztő	25	25	0
Épület- és szerkezetlakatos	16	16	0
Asztalos	16	14	-2
Pincér	20	24	+4
Szakács	20	21	+1
Pék	16	10	-6
Eladó	16	17	+1
Cukrász	20	9	-11
Összesen	124	111	-13
Szekszárdi SZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma és Kollégiuma			
Közlekedés ágazat	16	19	+3
Közlekedésgépész ágazat	16	8	-8
Közgazdaság ágazat	32	7	-25
Informatika ágazat	34	29	-5
Rendészet és közszolgálat ágazat	34	31	-3
Kereskedelem ágazat	32	25	-7
Összesen	164	119	-45

¹⁰² Beiskolázási engedély alapján

¹⁰³ 2016. október 1-jei adat



SZAKMA NEVE	2016/2017-ES TANÉV- RE ENGEDÉLYEZETT KERETLÉTSZÁM ¹⁰²	2016/2017-OS TANÉV- BEN TÉNYLEGESEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM ¹⁰³	AZ ENGEDÉLYEZETT ÉS A TÉNYLEGESEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM KÜ- LÖNBSÉGE (FŐ)
Szekszárdi SZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma			
Informatika ágazat	32	28	-4
Villamosipar és elektronika ágazat	32	11	-21
Gépészet ágazat	32	27	-5
Közlekedésgépész ágazat	32	17	-15
Szépészet ágazat	32	26	-6
Rendészet és közszolgálat ágazat	34	36	+2
Asztalos	16	22	+6
Gépi forgácsoló	28	29	+1
Karosszerialakatos	28	29	+1
Villanyszerelő	28	31	+3
Összesen	294	256	-38
Szekszárdi SZC Vendéglátó Szakképző Iskolája			
Cukrász	24	38	+14
Pincér	56	47	-9
Szakács	48	45	-3
Összesen	128	130	+2
Szekszárdi SZC Bezerédj István Szakképző Iskolája			
Ügyvitel ágazat	16	13	-3
Kereskedelem ágazat	26	18	-8
Közgazdaság ágazat	26	20	-6
Turisztika ágazat	16	12	-4
Eladó	26	28	+2
Összesen	110	91	-19
Szekszárdi SZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolája és Kollégiuma			
Egészségügy ágazat	52	41	-11
Összesen	52	41	-11
Szekszárdi SZC Perczel Mór Szakképző Iskolája és Kollégiuma			
Közgazdaság ágazat	68	46	-22
Ügyvitel ágazat	34	13	-21
Informatika ágazat	34	21	-13



SAKMA NEVE	2016/2017-ES TANÉV- RE ENGEDÉLYEZETT KERETLÉTSZÁM ¹⁰²	2016/2017-OS TANÉV- BEN TÉNYLEGESEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM ¹⁰³	AZ ENGEDÉLYEZETT ÉS A TÉNYLEGESEN BETÖLTÖTT LÉTSZÁM KÜ- LÖNBSÉGE (FŐ)
Turisztika ágazat	34	10	-24
Asztalos	26	14	-12
Épület- és szerkezetlakatos	26	10	-16
Központifűtés- és gázhálózat rendszereszerelő	26	14	-12
Szociális gondozó és ápoló	26	14	-12
Összesen	274	142	-132
Szekszárdi SZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma			
Szakács	28	32	+4
Pincér	24	24	0
Eladó	28	28	0
Informatika ágazat	16	6	-10
Kereskedelem ágazat	16	25	+9
Hegesztő	24	23	-1
Kőműves és hidegburkoló	24	12	-12
Épület- és szerkezetlakatos	24	18	-6
Összesen	184	168	-16
Szekszárdi SZC I. István Szakképző Iskolája			
Hegesztő	36	47	+11
Kőműves és hidegburkoló	16	5	-11
Szociális gondozó és ápoló	22	9	-13
Asztalos	16	7	-9
Eladó	10	10	0
Összesen	100	78	-22
Mindösszesen (9. évfolyam)	1494	1171	-323

Forrás: Szekszárdi Szakképzési Centrum, 2017, saját szerkesztés

32. táblázat. A 2015/2016-os tanév létszámadatai a Szekszárdi Szakképzési Centrum tagintézményeiben a végzettség nélküli iskolaelhagyók számával és arányával

TAGINTÉZMÉNY NEVE	2015/2016-OS TAN-ÉV TANULÓLÉTSZÁM SPECIÁLIS SZAKISKOLA ESETÉN NAPPALI 9-12. ÉVFOLYAM (FŐ)	2015/2016-OS TANÉV TANULÓLÉTSZÁM SZAKISKOLA ESETÉN NAPPALI 9-12. ÉVFOLYAM (FŐ)	2015/2016-OS TANÉV TANULÓLÉTSZÁM SZAKKÖZÉP-ISKOLA ESETÉN NAPPALI 9-12. ÉVFOLYAM (FŐ)	2015/2016-OS TAN-ÉV TANULÓLÉTSZÁM SZAKKÖZÉPISKOLA SZAKKÉPZŐ ÉVFOLYAMA NAPPALI 13-14. ÉVFOLYAM (FŐ)	VÉGZETTSÉG NÉLKÜLI ISKOLA-ELHAGYÓK SZÁMA (FŐ), ÉS ARÁNYA
SZSZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma	-	224	428	196	141 (16,62 %)
SZSZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma és Kollégiuma	0	0	396	120	56 (10,85%)
SZSZC Bezerédj István Szakképző Iskolája	-	64	253	135	43 (9,51%)
SZSZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolája és Kollégiuma	-	12	173	101	29 (10,14%)
SZSZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma	16	337	57	31	61 (13,83%)
SZSZC I. István Szakképző Iskolája	-	194	59	17	22 (8,15%)
SZSZC Magyar László Szakképző Iskolája	21	62	-	-	5 (6,02%)
SZSZC Perczel Mór Szakképző Iskolája és Kollégiuma	-	134	171	55	33 (9,16%)
SZSZC Vendéglátó Szakképző Iskolája	-	243	145	57	59 (13,25%)
SZSZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma	-	308	115	-	92 (21,75%)
Szekszárdi SZC összes	37	1578	1797	712	541
Összesen	4124				541 (13,11%)

Forrás: Szekszárdi Szakképzési Centrum, 2017, saját szerkesztés

33. táblázat. Az SZSZC tagintézményeihez tartozó kollégiumok, azok kihasználtsága a 2016/2017-es tanévben.

TAGINTÉZMÉNY NEVE (KOLLÉGIUM CÍME)	KOLLÉGIUMI FÉRŐHELYEK SZÁMA (DB)	KOLLÉGIUM- BAN ELHELYE- ZETT TANULÓK SZÁMA (FŐ)	KIHASZNÁLT- SÁG (%)	MELY TELEPÜLÉSEKRŐL ÉRKEZETT A LEGTÖBB TANULÓ? (FŐ)
SZSZC Ady Endre Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7100 Szekszárd, Széchenyi u. 2-14.)	87	56	64,4	Paks, Szekszárd (4-4), Németkér, Vajta, Nagydorog (3-3)
SZSZC Apáczai Csere János Szakgimnáziuma és Kollégiuma (7200 Dombóvár, Arany János tér 21.)	110	73	66,4	Tamási (15 fő), Pincehely (5 fő), Szakály, Sárbo- gárd (4-4), Nagykónyi, Dombóvár (3-3)
SZSZC Egészségügyi és Szociális Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7100 Szekszárd, Szent-Györgyi Albert u. 8-10.)	140	119	85,0	Paks (8), Kalocsa, Sár- szentlőrinc (6-6), Tamási (5), Pálfa, Németkér, Cece (4-4)
SZSZC Esterházy Miklós Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7200 Dombóvár, Pannónia út 21.)	80	23	28,75	Értény (4), Kaposvár, Kisvaszar, Kishegyes (2-2)
SZSZC Perczel Mór Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7150 Bonyhád, Perczel Mór utca 44.)	51	27	52,9	Mágocs (4), Hidas (2)
SZSZC Vályi Péter Szakképző Iskolája és Kollégiuma (7090 Tamási, Deák F. u. 6-8.)	64	55	85,9	Bonyhád (5), Gyulaj (4), Cece, Ócsény (3-3)

Forrás: Szekszárdi Szakképzési Centrum, 2017, saját szerkesztés

9.7 A Paktum terület közösségi közlekedésének elemzése

9.7.1 A közösségi közlekedés sajátosságainak hatása a foglalkoztatásra

Tolna megye településszerkezete rendhagyó: a városok a megyehatár vonalában helyezkednek el – Tamási és Gyöngyös kivételével. Mivel a főbb közlekedési csomópontok a városokban találhatóak, a megye középső részének városhiányos sajátossága a nagyobb foglalkoztatók, ipari parkok nehezebb elérhetőségét is eredményezi.

A megye regionális és nemzetközi kapcsolatait döntően befolyásolja az észak-déli irányú Duna-völgy, valamint a Duna mellett kiépült városok. Mind a belső szerkezetet, mind a térségi kapcsolatokat alapvetően meghatározzák a *Dunával* párhuzamosan haladó főutak (az M6 gyorsforgalmi út és a 6-os főút). A belső perifériának köszönhetően a megye egyes településeiről könnyebb a környező megyék székhelyeire való eljutás (Pécs, Kaposvár), mint a tolnai megyeszékhelyre, Szekszárdra.

A paktumterület 5 járásszékhelye közül kettő – Paks és Tamási – nem érhető el vasúton személyforgalommal, Bonyhád vasútállomása pedig Hidas területén, a bonyhádi központtól mintegy 6,5 km-re található. A négy személyszállítást is lebonyolító áthaladó vasútvonalon 28 település rendelkezik vasúti állomással, vagy vasúti megállóhellyel (a paktumterület 92 településének 30,4%-a). A megyében *Dombóvár* a legjelentősebb vasúti csomópont (három vasútvonal érinti a várost). A vasúti személyszállítást a MÁV-START Zrt. végzi.

34. táblázat. A paktumterületen áthaladó vasútvonalak

A PAKTUMTERÜLETET ÉRINTŐ VASÚTVONALAK ÉS AZOK STÁTUSZA			
Vasútvonal száma	Vasútvonal neve	Vasútvonal státusza	A paktumterületen vasúti állomás, vagy megállóhellyel rendelkező települések száma
40	Budapest – Pustaszabolcs – Pécs vasútvonal	személyszállítást is bonyolító villamosított fővonal	16
41	Dombóvár – Gyékényes vasútvonal	személyszállítást is bonyolító villamosított vonal	3
42	Pustaszabolcs – Dunaújváros-Paks vasútvonal	2009.12.13-tól a személyszállítás szünetel	-
46	Sárbogárd – Bátaszék vasútvonal	személyszállítást bonyolító, egyvágányú, nem villamosított vasútvonal, amely egyedülként érinti Szekszárdot	4
50	Dombóvár – Bátaszék vasútvonal	személyszállítást bonyolító, egyvágányú, nem villamosított vasútvonal	7

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A paktumterület kilenc városából mindössze hat érhető el vasúttal (Paks, Tamási és Dunaföldvár nem). A hat település közül három (Bonyhád, Nagymányok és Tolna) olyan vasútvonalon közelíthető meg, melyek adottságai miatt (nem villamosított, egyvágányú vonalak következtében lassú elérhetőséget biztosít) a vasúti közlekedés nem játszik jelentős szerepet a közösségi közlekedésben. Gyors eléréssel kizárólag Dombóvár, Gyöngyös és Simontornya rendelkezik, de az utóbbi két városban nincs jelentős foglalkoztató cég. A megye legnagyobb munkaerő-piacca rendelkező települése – a megyeszékhely – vasúti elérhetősége gyenge színvonalú, egy egyvágányú, nem villamosított vasútvonalon érhető el, de a paktumterület mindössze négy települése fekszik a vonalon.

A közösségi közlekedés legfontosabb megyei szereplője a Dél-dunántúli Közlekedési Központ Zrt. A cég a megye minden településére biztosít eljutást Volán-járataival.

A megye közútjainak állapota nem kedvező, a Komplex Útfelújítási Program eredményeként azonban – közel 5 milliárd forint értékű beruházással – több fő- és összekötő út fejlesztésére kerül sor a közeljövőben. A tervek szerint megújul:

- a 6-os számú Budapest – Pécs - Barcs elsőrendű főút,
- az 56-os számú Szekszárd – Mohács másodrendű főút,
- a 61-es számú Dunaföldvár – Dombóvár – Nagykanizsa másodrendű főút,
- a 63-as számú Szekszárd – Székesfehérvár másodrendű főút,
- a 64-es számú Simontornya – Enying másodrendű főút,
- a 65-ös számú Szekszárd – Siófok másodrendű főút,
- a 6233-as jelű Paks – Kölesd összekötő út,
- valamint a 6532-es jelű Hőgyész – Dombóvár összekötő út.

A buszközlekedés során megadott járatpárok esetében felfelé kerekítettünk, azaz, ha 5 busz közelíti meg a járásszékhely várost, azonban onnan csak 4 érkezik vissza a településre, akkor is 5 járatpár került megadásra (pl. Gyulaj esetében).

9.7.2 Bonyhádi járás települései

A közösségi közlekedést túlnyomórészt a Volán biztosítja.¹⁰⁴ Bonyhád és térségének közlekedését elsősorban a 6. sz. főút befolyásolja, ez gyors eljutást tesz lehetővé északnyugat–délkelet irányban. A Volán-járatok is elsősorban ezen a vonalon, illetve a Bonyhádról Dombóvár felé vezető összekötő út mentén biztosítanak jó elérhetőséget. Ezen utak mentén mindössze négy település: Kakasd, Kismányok, Nagymányok és Váralja fekszik, elérhetőségük ezeknek a legjobb, több mint napi 40 járatpárral a bonyhádi viszonylatban.

35. táblázat. Bonyhád járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹⁰⁵ SZÁMA
Aparhant	10,8	16	21

¹⁰⁴ A járás négy települése rendelkezik vasúti megállóhellyel, a járásszékhely állomása a szomszédos Hidason fekszik. A járatok száma a járásszékhelyre napi 2-5 pár. A megyeszékhely vasúton csak átszállással érhető el.

¹⁰⁵ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
Bátaapáti	13,7	35	7
Bonyhádvarasd	9,8	14	19
Cikó	6,6	13	11
Felsőnána	24,4	60	10
Grábóc	9	15	8
Györe	14,7	30	13
Izmény	17,3	35	13
Kakasd	7,8	11	38
Kéty	19,7	50	21
Kisdorog	13,7	21	19
Kismányok	6,4	10	46
Kisvejke	18,1	30	15
Lengyel	22,4	40	14
Mórág	17,6	50	9
Mőcsény	7,8	24	11
Mucsfa	14,8	23	18
Murga	24,9	50	18
Nagymányok	7,5	11	48
Nagyvejke	16,2	27	10
Tevel	16,2	30	20
Váralja	9,8	20	41
Závod	20	32	4
Zomba	14,8	32	25

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A Bonyhádról északnyugati irányban közvetlenül megközelíthető települések (Aparhant, Bonyhádvarasd, Kisdorog, Mucsfa, Tevel, Zomba) elérhetősége még szintén jónak mondható közel 20 napi járatpárral és kb. 15-30 perces menetidővel. A legrosszabb bonyhádi eljutási lehetőséggel (10, vagy kevesebb napi járatpárral) Bátaapáti, Grábóc, Mórág, Nagyvejke, Závod és Felsőnána rendelkezik. Ez utóbbi településről Bonyhádra közvetlen buszjárat nem is indul és a járásszékhelyre több mint 60 perc a menetidő. Mórágyról és Felsőnánáról Szekszárd több járatzámmal és rövidebb menetidővel érhető el, mint a járásszékhely.

A járásban a járásszékhelyen kívül Nagymányokon és Tevelen vannak 50 főnél több embert foglalkoztató cégek. Mindkét település jó közlekedési elérhetőséggel rendelkezik. A járásszékhelyről és a vele jó tömegközlekedési kapcsolattal rendelkező településekről volánnal gyors és a buszjáratok száma miatt kedvező elérhetősége van Szekszárdnak, de még a régióközpont Pécsnek is.

36. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Bonyhádról

TÉRSÉGI KÖZPONTOK ELÉRHETŐSÉGE A JÁRÁSSZÉKHELYRŐL TÁVOLSÁGI BUSZJÁRATTAL			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹⁰⁶ SZÁMA
Szekszárd	22,2	30	57
Pécs	41,5	55	44
Kaposvár	90	155	23
Térségi központok elérhetősége a járásszékhelyről vasúttal			
Szekszárd	37	57	4
Pécs	106	120	9
Kaposvár	73	115	6

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

Az ÁFSZ 2016.11.20-i adatai szerint a nyilvántartott álláskereső relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma a járás települései közül Grábócon, Kisvejkén és Murgán haladja meg az 1,5-öt. Bár Grábóc csak 10km-re fekszik Bonyhádról, mindössze nyolc járat indul a településre naponta (visszafelé 5). Kisvejkéről Bonyhád napi 15 járat, Murgáról 18 járat, de ez esetben a menetidő magas, 50 perc.

A 2011. évi népszámláláskor a Bonyhádon foglalkoztatottak mintegy 40 százaléka – elsősorban a járás településeiről –voltingázó. A bejáró ingázók száma alapján ezzel a paktumterületen belül a második volt a település rangsorában, Paks után.

9.7.3 Dombóvári járás települései

A járás Baranya, Somogy és Tolna megyék találkozásánál helyezkedik el, a járásszékhely pedig a 61-es és 611-es utak találkozásánál, így mind Kaposvár (40km), mind Pécs (50km) gyorsan elérhető. Kedvező elérhetőségének köszönhetően a járáson kívüli településekről is magas mind a bejáró, mind az eljáró munkavállalók száma.

A járáson belüli közösségi közlekedést részben a vasút, részben a volán biztosítja. A járás 16 településéből nyolc rendelkezik vasúti megállóhellyel. A hét községből Dombóvár 20 percen belül elérhető. A megyeszékhely vasúton csak 1-2 átszállás után, 100-140 perc közötti menetidővel közelíthető meg. Kaposvár 30, Pécs 60 perc alatt elérhető.

¹⁰⁶ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

37. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Dombóvárról

TÉRSÉGI KÖZPONTOK ELÉRHETŐSÉGE A JÁRÁSSZÉKHELYRŐL TÁVOLSÁGI BUSZJÁRATTAL			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹⁰⁷ SZÁMA
Szekszárd	70	115	36
Pécs	63,9	65	28
Kaposvár	31	45	25
Térségi központok elérhetősége a járásszékhelyről vasúttal			
Szekszárd	79	110	8
Pécs	64	60	19
Kaposvár	31	30	13

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A járásszékhelyre való eljutás a járás települései közül Gyulajról, Jágónakról, Lápafőről, Nakról, Szakcsról és Várongról a legkedvezőtlenebb közösségi közlekedéssel. A menetidő csak ezen hat település esetében haladja meg busszal a 30 percet, ráadásul csak ezeken a vonalakon alacsonyabb a napi járatpárok száma tíznél (vasúti megállóhely pedig nincs is). A járatszámon és menetidőn kívül az utazásszervezés egyéb sajátosságai is nehezítik az eljutást: Jágónakról a reggeli órákban csak átszállással lehet eljutni Dombóvárra, Szakcsról pedig a nappali műszakban lévők csak 19 órai indulással tudnak hazamenni.

38. táblázat. Dombóvár járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal

A járás települései és a járásszékhely közötti buszjáratok főbb adatai			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹⁰⁸ SZÁMA
Attala	8,1	11	27
Csibrák	22,6	25	11
Csikóstóttós	9,9	15	21
Dalmand	14,3	20	17
Döbrököz	11,6	20	33
Gyulaj	26,8	50	5
Jágónak	10,8	30	7

¹⁰⁷ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

¹⁰⁸ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

A járás települései és a járásszékhely közötti buszjáratok főbb adatai			
Kapospula	5,7	8	23
Kaposszekcső	7,6	10	35
Kocsola	18,9	25	17
Kurd	19,1	30	29
Lápafő	22,7	45	10
Nak	18,7	32	10
Szakcs	22,9	50	8
Várong	24,9	45	10

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A járásszékhelyen kívül Döbröközön, Nakon és Kaposszekcsőn vannak 50 főnél több embert foglalkoztató cégek. Ebből Nak közlekedési elérhetősége kedvezőtlen. Ugyanakkor az érintett vállalkozás mezőgazdasági termeléssel foglalkozik. A foglalkoztatottak a településről, illetve a szomszédos községekből járnak be a munkahelyükre.

Az ÁFSZ 2016.11.20-i adatai szerint a nyilvántartott álláskereső relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma a járás települései közül Csibrákon, Döbröközön, Gyulajon, Jágónakon, Kocsolán, Lápafőn, Várongon haladja meg az 1,5-öt. Csibrák, Döbrököz, Kocsola eljutási ideje 20-25 perc, a járatszámok megfelelőek, a menetrendek igazodnak a műszakkezdésekhez. Gyulajról a leghosszabb (50 perc) a menetidő. Jágónakról a reggeli órákban csak átszállással lehet elérni a járásszékhelyet. Lápafőről és Várongról az átlagos menetidő eléri a 45 percet. A kedvezőtlen elérési mutatókkal rendelkező településeken élők helyzetét tovább nehezíti, hogy a megyei átlagnál (3,1) jóval alacsonyabb a járművek száma, Gyulajon 7,7 főre jut egy személygépkocsi (KSH, 2014).

A megye belső perifériális helyzetét jól mutatja, hogy olyan településekről is nehézkes (rendkívül hosszú menetidő, 1 vagy akár több átszállás) egy nagyvárosba történő eljutás, amelyik egyébként közúton nem fekszik nagy távolságra. A Dombóvári járás területén például ilyen Szakcs, Nak, Lápafő, Várong. Távolságuk Kaposvártól 30-40 km között van, de közösségi közlekedéssel átlagosan 95-125 perc közötti menetidővel kell számolniuk az utazóknak.

9.7.4 Paksi járás települései

A tömegközlekedésben elsősorban a Volán vesz részt, miután a Mezőfalva-Paks vasútvonalon 2009-ben megszűnt a személyforgalom. A járás települései közül csupán Nagydorogon és Tengelicen van vasúti megállóhely (a Sárbogárd – Bátaszék vasútvonalon), az igénybevevők száma alacsony.

A paktumterület többi járásszékhelyéhez képest Paks esetében nem indokolt Kaposvár elérhetőségét vizsgálni, mert a településhez Kecskemét, Székesfehérvár és Budapest is közelebb fekszik, mint a somogyi megyeszékhely. Ugyanakkor a nagyobb városok közül egyedül Szekszárd elérhetőségi ideje teszi lehetővé, hogy tömegközlekedéssel a járásszékhelyről ingázzanak munkavállalók.

39. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Paksról

TÉRSÉGI KÖZPONTOK ELÉRHETŐSÉGE A JÁRÁSSZÉKHELYRŐL TÁVOLSÁGI BUSZJÁRATTAL			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹⁰⁹ SZÁMA
Szekszárd	35,3	45	39
Pécs	89,4	125	16
Kecskemét	94,2	180	14
Székesfehérvár	94,2	120	20
Budapest	117,9	135	21

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A Paksi járás közösségi közlekedési hálózata erősen egyoldalú: a Dunaföldvár – Paks – Dunaszentgyörgy vonalon, tehát a 6-os főút mentén, illetve a 63-as főút mentén fekvő települések elérhetősége jónak mondható. Az ezektől a főutaktól távolabb eső településekről a járásszékhelyre való eljutás körülményes, illetve időigényes. Gerjen, Kajdacs, Pálfa és Sárszentlőrinc településekről kevesebb, mint tíz járattal érhető el naponta Paks. Pálfáról az átlagos menetidő meghaladja a 80 percet, a másik három településről eléri az egy órát, de ezeknek a településeknek az esetében átszállással is számolni kell. Bikács ugyan a 63-as főúton fekszik, de távolsága miatt Paksra 60 perc az átlagos menetidő.

40. táblázat. Paks járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹¹⁰ SZÁMA
Bikács	26,6	60	10
Bölcske	19,5	30	21
Dunaföldvár	22,8	23	16
Dunaszentgyörgy	11,5	15	42
Gerjen	23	35	6
Györköny	17	35	12
Kajdacs	26,8	60	7
Madocsa	13,4	20	19

¹⁰⁹ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

¹¹⁰ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
Nagydorog	18,5	40	16
Németkér	14,2	20	16
Pálfa	36,7	80	8
Pusztahencse	13	20	12
Sárszentlőrinc	23,7	50	5
Tengelic	19,7	55	10

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

Pakson kívül Györkönyben, Dunaföldváron és Tengelicen vannak 50 főnél több embert foglalkoztató vállalkozások. Györkönynek és Tengelicnek Pakssal rossz tömegközlekedési kapcsolata van, ugyanakkor mindkét település a 63-as főút mellett fekszik, ami segíti a munkaerő eljutását.

Az ÁFSZ 2016.11.20-i adatai szerint a nyilvántartott álláskereső relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma a járás települései közül Bikácson, Pálán ésárszentlőrincen haladja meg az 1,5-öt. Mindhárom település rossz elérési mutatókkal rendelkezik és mindhárom településen rendkívül alacsony, a megyei átlagtól is elmaradó a személygépkocsik száma (4,1 – 4,5 és 3,9 fő/személygépkocsi).

A kedvezőtlen közösségi közlekedési mutatók miatt az atomerőmű külön buszjáratokat indít a munkatársai utaztatása érdekében.

9.7.5 Tamási járás települései

A tömegközlekedésben a vasút nem vesz részt jelentékenyen, ami egyrészt annak köszönhető, hogy Tamásit nem érinti vasútvonal (a 49. számú Keszőhidegkút – Gyöng – Tamási vonalon 1990 óta nincs személyszállítás), másrészt, hogy a 40. számú Budapest – Pécs vasútvonal csak a járás keleti részén fut végig. 11 településnek (Belecska, Dúzs, Gyöng, Högyész, Keszőhidegkút, Pincehely, Regöly, Simontornya, Szakály, Szárazd és Tolnanémedi) van vasúti megállóhelye a vonalon, de Tamási elérése nem lehetséges, észak felé pedig Székesfehérvár lehetne elérhető távolságban, de az átszállás és a hosszú utazási időtartam miatt nem veszik igénybe munkavállalók. A vasúti vonalnak egyedül Dombóvár viszonylag gyors elérése miatt van hatása a munkaerő-piaci folyamatokra: Pincehelyről 45, a vonalon legdélebben fekvő járásbeli Dúzsról 23 perc alatt lehet elérni Dombóvárt. A közösségi közlekedési lehetőségek közül tehát elsősorban a buszjáratok játszanak szerepet, ami viszont nagyon gyenge színvonalú. A járás közösségi közlekedése elsősorban a 61-es és 65-ös főút mentén nyújt jó minőségi elérést. Emellett még a járásszékhelyhez közel eső települések rendelkeznek gyors eléréssel. A 31 település közül 12-ről csak átszállással érhető el Tamási (Belecska, Diósberény, Dúzs, Kalaznó, Kisszékely, Miszla, Mucsi, Nagyszékely, Ozora, Regöly, Udvari, Újireg). Felsőnyék, Fürged, Gyöng, Kalaznó, Keszőhidegkút, Kisszékely, Miszla, Mucsi, Nagyszékely, Ozora, Pári, Regöly, Simontornya, Szakadát, Udvari, Újireg településekről kevesebb, mint 10 járatpár indul a járásszékhelyi viszonylatban. Diósberény, Kisszékely, Miszla, Mucsi, Ozora, Szakadát, Udvari és Varsád esetében a menetidő eléri, vagy meghaladja a 60 percet. Miszla, Nagyszékely, Pári, Regöly, Simontornya és Udvari településekről a nappali műszakban dolgozók hazautazása körülményes a menetrend kedvezőtlen szervezése miatt.

41. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Tamásiból

TÉRSÉGI KÖZPONTOK ELÉRHETŐSÉGE A JÁRÁSSZÉKHELYRŐL TÁVOLSÁGI BUSZJÁRATTAL			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹¹¹ SZÁMA
Szekszárd	52,9	85	15
Pécs	85,8	120	17
Kaposvár	70	135	12

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A régió nagyobb városait csak hosszú menetidő alatt lehet elérni tömegközlekedéssel.

A járásszékhelyen kívül Szakályban, Hőgyészen és Simontornyán van 50 főnél több embert foglalkoztató cég. Mindegyik település jó közlekedési eléréssel rendelkezik.

42. táblázat. Tamási járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹¹² SZÁMA
Belecska	21,2	45	16
Diósberény	28	60	11
Dúzs	20,3	40	11
Értény	15,7	30	11
Felsőnyék	28,2	43	8
Fürged	16,5	30	8
Gyönk	34,2	50	7
Hőgyész	20,2	27	17
Iregszemcse	11,7	15	31
Kalaznó	25,3	45	1+3
Keszőhidegkút	25	35	9
Kisszékely	28,5	70	5
Koppányszántó	16,4	45	10

¹¹¹ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

¹¹² A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
Magyarkeszi	19,7	30	13
Miszla	42,9	90	5
Mucsi	31	90	5
Nagykónyi	7,8	18	18
Nagyszékely	25,4	50	4
Nagyszokoly	15,5	23	13
Ozora	23,2	60	6
Pári	6,8	15	8
Pincehely	14,4	20	20
Regöly	18,5	25	5
Simontornya	27,8	23	5
Szakadát	30,9	60	6
Szakály	15,7	20	17
Szárazd	28,7	40	15
Tolnanémedi	20	30	12
Udvari	43	80	3
Újireg	17,4	25	7
Varsád	39	90	15

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

Az ÁFSZ 2016.11.20-i adatai szerint a nyilvántartott álláskereső relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma a járás települései közül kilencen haladja meg az 1,5-öt: Dúzson, Értényben, Fürgeden, Iregszemcsén, Kalaznón, Magyarkeszin, Mucsin, Nagyszokolyon és Páriban. Fürged, Kalaznó, Mucsi és Pári községekből kevesebb, mint 10 járatpárral érhető el naponta a járásszékhely, Mucsi esetében az átlagos utazási idő eléri a 90 percet. Páriból és Iregszemcséből Tamási mintegy 15 perc alatt elérhető.

9.7.6 Tolnai járás települései

A régió nagyobb városai közül csak a közelben fekvő megyeszékhely érhető el rövidebb időtartam alatt.

43. táblázat. Nagyobb városok elérhetősége közösségi közlekedéssel Tolnáról

TÉRSÉGI KÖZPONTOK ELÉRHETŐSÉGE A JÁRÁSSZÉKHELYRŐL TÁVOLSÁGI BUSZJÁRATTAL			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹¹³ SZÁMA
Szekszárd	13,6	18	96
Pécs	67,1	95	20
Kaposvár	107,5	180	19
Térségi központok elérhetősége a járásszékhelyről vasúttal			
Szekszárd	8	9	12
Pécs	201	155	5
Kaposvár	168	150	9

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

A járásban mindössze négy település található. A rövid távolságok miatt a településekről mind a járásszékhely, mind a megyeszékhely könnyen elérhető. Szekszárd közelségének köszönhetően magas az eljáró munkavállalók száma. A járásszékhelyen kívül nincs egyik településen sem 50 főnél többet foglalkoztató vállalkozás.

44. táblázat. Tolna járásszékhely elérhetősége helyközi buszjáratokkal

A JÁRÁS TELEPÜLÉSEI ÉS A JÁRÁSSZÉKHELY KÖZÖTTI BUSZJÁRATOK FŐBB ADATAI			
TELEPÜLÉS	TÁVOLSÁG (KM)	ÁTLAGOS UTAZÁSI IDŐ (PERC)	ÁTLAGOS NAPI JÁRATPÁROK ¹¹⁴ SZÁMA
Bogyiszló	6,2	11	16
Fácánkert	5,9	10	8
Fadd	6,2	10	35

Forrás: közösségi közlekedési menetrendek, 2017, saját szerkesztés

Az ÁFSZ 2016.11.20-i adatai szerint a nyilvántartott álláskeresők relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma a járás települései közül Bogyiszlón haladja meg az 1,5-öt.

¹¹³ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

¹¹⁴ A járásszékhely és a település között oda-vissza közlekedő járatok száma

9.7.7 A közösségi közlekedés helyzetének konklúziója

A paktumterületen belül a legrosszabb közösségi közlekedési elérésekkel az a Tamási járás rendelkezik, amely a 106/2015. (IV. 23.) kormányrendelet besorolása alapján a megye legfejletlenebb járása. A 105/2015. (IV. 23.) kormányrendelet a paktumterület 19 települését sorolta be a jelentős munkanélküliséggel sújtott és társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból egyaránt kedvezményezett települések csoportjába. Ezen települések közül tíz közösségi közlekedéssel történő elérési mutatói rendkívül kedvezőtlenek.

A Dombóvári járás – amely a paktumterületen belül a második a legtöbb rossz elérhetőségű településsel rendelkező járások tekintetében – a megye második legfejletlenebb járása a 106/2015. (IV. 23.) kormányrendelet besorolása alapján. Fontos, hogy ez a két járás fekszik a legmesszebb a megyeszékhelytől.

A paktumterületen lévő 87 település (nem számítva a járásszékhelyeket) közül 36 esetében kedvezőtlen a nagyobb foglalkoztatóknak helyet adó települések közösségi közlekedéssel történő elérése. Egyes esetekben a megszüntetett vasúti személyforgalom, az alacsony járatszám, a nem megfelelően szervezett menetrend, vagy a nagy távolságnak köszönhető hosszú menetidő miatt a munkaerő-piacon való elhelyezkedés jelentős nehézségekbe ütközik. Ez utóbbi esetben nem elhanyagolható az a körülmény, hogy a megyében szinte kizárólagos tömegközlekedési lehetőségként jelenlévő volánjegyek és bérletek díjszabása magas. Például a jelentős munkanélküliséggel sújtott Gyulaj esetében (Dombóvári járás) a járásszékhelyre szóló retúr menetjegy 1.120 Ft-ba, a havi bérlet 32.000 Ft-ba, az ugyancsak kedvezőtlen mutatókkal rendelkező Sárszentlőrinc (Paksi járás) esetében ugyanez 930, illetve 26.500 Ft-ba kerül.

A paktumterületen a 6-os számú főúton és az amellett fekvő települések, illetve a járásszékhelyek és azok 1-2 közvetlenül szomszédos településének közösségi közlekedési elérhetősége a legkedvezőbb. A Tolnai Hegyhát vonalában fekvő települések és járásszékhelyeik közötti buszjáratok száma alacsony. Helyzetüket tovább rontja, hogy elsősorban összekötő utakon megközelíthetőek, illetve, hogy több közülük zsáktelepülés.

A közfoglalkoztatásban részt vevők havi átlagos létszámáról szóló belügyminisztériumi 2016. októberi adatok szerint megállapítható, hogy a lakosság számához viszonyítottan magasabb a járási adatokhoz képest azon településeken a közfoglalkoztatottak aránya, amelyek zsáktelepülésként, a járásszékhelytől, nagyobb várostól messzebb fekszenek és emiatt közösségi közlekedéssel nehezebben elérhetőek. (Ugyanakkor fontos tényező ebben az is, hogy egyes esetekben a települések elhelyezkedése jelentősen növeli a lakosság kicserélődését: a tehetősebbek a városok felé költöznek, míg a szegényebbek ezekre a periférikus településekre. Gyulajon és Sárszentlőrincen például magas a mélyszegénységben élők és alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők száma. Ez lakóhelyük elhelyezkedése mellett tovább nehezíti munkaerő-piaci esélyeiket, mindkét településen magas a közfoglalkoztatásban lévők aránya). A tömegközlekedés átszervezésével, (át)képzésekkel és foglalkoztatói járatok indításával jelentős potenciált tudna felszabadítani és elérni az elsődleges munkaerőpiac.

A paktumterület városai közül a legkevesebb bejáró ingázó foglalkoztatott abban a Tamási-ban volt 2011-ben, amely a leggyengébb színvonalú közösségi közlekedéssel bíró járás székhelye. A legnagyobb forgalmat még mindig a magánközlekedés bonyolítja le, miközben Tolna megyében rendkívül alacsony az egy főre jutó személygépkocsik száma.



A járásszékhelyeken kívül 11 olyan település van, ahol 50 főnél több munkavállalót alkalmazó cég működik székhellyel (összesen 19 vállalkozás). A 11 település közül három város. A fennmaradó nyolc település közül egyetlen község – Nak – közlekedési elérhetősége kedvezőtlen. Itt egy mezőgazdasági tevékenységet folytató cég működik. A működő tőke láthatóan a jó közlekedési adottságokkal rendelkező településeken jelenik meg. A 11 település közül egyetlen egy van, ahol a lakosság száma nem éri el az ezer főt. Közülük egyedül Döbröközön magasabb a nyilvántartott álláskereső relatív mutatójának az országos relatív mutatóhoz viszonyított arányszáma.

A paktum során hangsúlyos figyelmet kell, hogy kapjon a foglalkoztatók elérése, hiszen az igényekre reflektáló tömegközlekedési profil növeli a vállalkozások és a munkavállalók versenyképességét, a munkahelyek, oktatási szolgáltatások elérhetőségét, javítja a munkaerő mobilitását, hozzájárul a foglalkoztatás bővítéséhez, ösztönzi a működő tőke áramlását és hangsúlyosan kiegyenlítheti a területi fejlődésbeli különbségeket.