



MUPGSZ

Munkaerő-piaci Partnerség  
Székesfehérvár

# Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia



Székesfehérvár, 2007. október

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia a REgionális Fejlesztés Operatív Program "A foglalkoztatást elősegítő tevékenységek helyi koordinációjának elősegítése" (ROP 3.2.1) intézkedés keretében támogatásban részesített, "Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia és Munkaerő-piaci monitoring" című ROP-3.2.1.-2005-03-0008/36 sz. projekt keretében valósult meg az Európai Unió és a Magyar Köztársaság támogatásával



Magyarország célba ér



Székesfehérvári  
Regionális  
Vállalkozásfejlesztési  
Alapítvány



## ELŐSZÓ

„Legyen a Székesfehérvári Kistérség olyan hely, ahol jó élni!” Bizonyára sok emberből tört már fel ez a sóhaj, de mindig felvetődik a kérdés: mi lehet ennek a feltétele? Milyen úton érhetjük el? Mely területeken szükséges a kistérségnek szorosan együttműködni? Melyik az a terület, amelyre a leginkább figyelni kell a tervezhetőbb és biztonságosabb jövő érdekében? Közös munkára, összefogásra van szükség!

Ennek érdekében alakult meg Munkaerő-piaci Partnerség Székesfehérvár együttműködés, amelynek tagjai (Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata, Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, Székesfehérvári Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, Székesfehérvári Regionális Képző Központ, Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ) fontosnak tartották, hogy a Regionális fejlesztés Operatív Program keretében elnyert támogatást és saját erőforrásaikat kihasználva együtt keressék a megoldást.

A foglalkoztatás az élhetőségnek, az életmód színvonalának, a helyi társadalom problémáinak kulcsfontosságú forrása, illetve azok megoldása.

A foglalkoztatás szintje befolyásolja a lakosság jövedelmi viszonyait és a helyi közösség vagyoni helyzetét, valamint meghatározza a helyi gazdaság versenyképességét. A foglalkoztatási politika meghatározza a helyi társadalom fejlődési irányait és sebességét. A foglalkoztatás összefüggést teremt a gazdaság, az oktatás és a kulturális lehetőségek, valamint az alapszolgáltatások színvonala között.

A foglalkoztatottság magas szintje esetén valószínűsíthető az emberek vagyonosodása, megtakarítási lehetőségeik nőnek, és a beruházói kedv is erősebbé válik. A beruházások fejlesztéseket jelentenek, amelyek a gazdaság stabil növekedését és a helyi társadalom individuális biztonságát teremtik meg.

Ezek azok az alapelvek, amelyek meghatározzák a székesfehérvári munkaerő-piaci partnerség, mint együttműködő foglalkoztatási paktum filozófiáját.

A partnerség hisz abban, hogy határozott és racionálisan megtervezett foglalkoztatási stratégiával és arra épülő foglalkoztatási politikával javítható a székesfehérvári munkaerőpiacon működő vállalkozások, munkaadók és munkavállalók helyzete. Székesfehérvár és kistérsége jövője szempontjából tehát központi kérdésnek tartja a foglalkoztatást, mint amire különösen nagy figyelmet kell fordítani a közeli és távolabbi jövőben.

A következőkben a partnerség által kidogozott stratégiai programjavaslat olvasható, amely tartalmazza a távolabbi jövőre vonatkozó víziókat, a város életében bekövetkező változásokat, a foglalkoztatási paktum küldetését és a stratégiai célokat, illetve azok elérésének lehetséges eszközeit.

A stratégiai alapelvek mellett tehát prioritásokat és intézkedéseket fogalmaz meg, amelyeket később, konkrét programjavaslatokkal tervez megvalósítani.

A stratégia középtávú, 3-5 éves periódusban kívánja meghatározni a foglalkoztatás fejlesztésének irányát, így tehát a 2008 és 2013 közötti időszakra szól.

Szabó Dániel  
Szakértő, tanácsadó

# TARTALOMJEGYZÉK

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ELŐSZÓ .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>1. SZÉKESFEHÉRVÁR MUNKAERŐ-PIACI HELYZETELEMZÉSE .....</b>                                    | <b>7</b>  |
| 1.1 FELDERÍTŐ CÉLÚ FÓRUMOK EREDMÉNYE .....   | 7         |
| 1.2 FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI KERETEK .....  | 11        |
| 1.3 A SZÉKESFEHÉRVÁRI KISTÉRSÉG TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI HELYZETKÉPE .....                        | 13        |
| 1.4 OKTATÁSI HELYZETKÉP SZÉKESFEHÉRVÁRON .....   | 18        |
| 1.5 ESÉLYEGYENLŐSÉG .....  | 27        |
| 1.6 CIVIL EGYÜTTMŰKÖDÉSEK .....  | 30        |
| <b>2. SWOT-ELEMZÉS .....</b>   | <b>32</b> |
| 2.1 ERŐSSÉGEK .....  | 32        |
| 2.2 GYENGESÉGEK .....  | 33        |
| 2.3 LEHETŐSÉGEK .....  | 34        |
| 2.4 VESZÉLYEK .....  | 34        |
| <b>3. STRATÉGIAI CÉLOK .....</b>   | <b>36</b> |
| 3.1 PROBLÉMÁK ÖSSZEGZÉSE - PROBLÉMATÉRKÉP .....  | 36        |
| 3.2 STRATÉGIAI CÉLPIRAMIS .....  | 40        |
| <b>4. JÖVŐKÉP .....</b>  | <b>41</b> |
| <b>5. PRIORITÁSOK, INTÉZKEDÉSEK .....</b>  | <b>43</b> |
| 5.1 MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEGYENLŐSÉGI PROGRAM (MEP) .....  | 44        |
| 5.2 MUNKAERŐ-PIACI PARTNERSÉG PROGRAM (MPP) .....  | 46        |
| 5.3 MUNKAERŐ-PIACI MONITORING PROGRAM (MMP) .....  | 48        |
| <b>6. A MUNKAERŐ-PIACI PARTNERSÉG FENNTARTÁSA. MONITORING ÉS ÉRTÉKELÉS....</b>                   | <b>51</b> |
| 6.1 A MUPSZ EGYÜTTMŰKÖDÉS CÉLJA .....  | 51        |
| 6.2 A MUPSZ EGYÜTTMŰKÖDÉS FENNTARTÁSA .....  | 51        |
| 6.3 A MUPSZ PORTÁL BEMUTATÁSA .....  | 53        |
| <b>7... A SZÉKESFEHÉRVÁRI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA TÁRSADALMASÍTÁSÁNAK FŐBB ESEMÉNYEI .....</b> | <b>55</b> |
| <b>8. TÁMOGATÓ NYILATKOZATOK .....</b>   | <b>56</b> |
| <b>9. FORRÁSOK .....</b>   | <b>57</b> |

## 0. MÓDSZERTANI BEVEZETŐ

A projektek tervezéséhez a különböző elméleti modellek állnak rendelkezésre. A tervezési modellek megkönnyítik a projektmenedzsmentben elengedhetetlen rendszerszerű gondolkodás elsajátítását, valamint a projekt átláthatóságát. Az alábbi modell egyike a tervezéskor leggyakrabban használatos módszereknek.

A *Habermas projekt-modell* első lépése a Bevezetés, amelyben ismertetni kell a megoldani kívánt problémát, annak tüneteit és a kontextust, amely keretek között az adott kérdés felmerült.

A Helyzetelemzés során meg kell állapítani, hogy milyen relációkkal, viszonyrendszerrel rendelkezik a projekt, a probléma miért is jelent problémát, illetve milyen okokra vezethető vissza. A legfontosabb elvárás a helyzetelemzéssel szemben, hogy megállapítsa a projekt és környezete kapcsolatát. Továbbá, hogy feltérképezze az egész környezeti struktúrát.

Ennek érdekében: informális és formális kutatásokat folytat, amelyeket tudományosan meg kell tervezni.

A Helyzetelemzésben használt módszerek:

- fókuszcsoporthoz és interjú beszélgetések,
- szakmai fórumok,
- szekunder források másodelemzése.

A stratégiai tervezés módszertanának alapeleme a kiinduló helyzet megismerése, a legfontosabb problémák megnevezése, és ennek alapján határozott jövőkép és célok kialakítása. Ez a munka általában hosszabb időt vesz igénybe a fellelhető információk körültekintő összegyűjtése és a bennük rejlő összefüggések elemzése miatt. A partnerség ezt a munkát elvégezte, és a legfontosabb megállapításokat a Helyzetelemzés c. dokumentumban összefoglalta.

A Helyzetelemzés megpróbálta megtalálni azokat a súlypontokat, prioritásokat, amelyek kirajzolják a stratégiai célokat.

Ennek érdekében a módszertani követelményeknek megfelelően a projekt első fázisában szakmai fórumok keresték a választ, hogy a partnerség által érintett egyes szereplők, milyen elvárásokat támasztanak a paktummal szemben. Ezt követően szekunder-elemzés tárta fel a munkaerőpiacon elérhető regionális és helyi, városi kutatási eredményeket.

A Helyzetelemzés a következő szükséges alapkérdéseket fogalmazta meg:

- Milyen horizontális alapelvek mentén szerveződhet a foglalkoztatási partnerség?
- A kistérséget kik lakják? Hogyan alakulnak a kistérség foglalkoztatási jellemzői? Kikből áll az álláskereső kör?

- Milyen képzések, képzési formák támogatják jelenleg a foglalkoztatást? Milyen számok jellemzik a szakképzés területét?
- Milyen tapasztalatok halmozódtak fel a városban korábbi hasonló projektek kapcsán? Melyek a megfelelő tényezők és eszközök a pályázati rendszerben való működéshez?

A munkafolyamat részeként a helyzetelemző tanulmány alapján elkészült a helyzetet leíró *SWOT-elemzés*, amely táblázatban foglalja össze a város és a kistérség erősségeit, gyengeségeit, valamint a helyi munkaerőpiac számára külső tényezőnek minősülő lehetőségeket és veszélyeket.

Ennek alapján született meg az a *problémamátrix*, amelyben megfogalmazódnak a problémák és azok problémagyökerei. A problémagyökerek konkrét megnevezése hozzásegít a szükséges teendők és feladatok kijelöléséhez annak érdekében, hogy a projekt elérje céljait.

Az átfogó, vagy alapvető célok eléréséhez szükséges kidolgozni a stratégiai célokat és az operatív, gyakorlatilag közvetlenül elérhető részcélokat. Ezeket tartalmazza a *célfa*.

Ezek után fogalmazódhattak meg – szakértői munkacsoport értekezletek keretében – azok a *prioritások*, amelyek kijelölték a cselekvések legfontosabb területeit.

Az itt közölt stratégiai terv tehát a kívánt állapotot leíró célrendszerből és egy helyzetelemzés alapján kirajzolódó problématerképéből kiindulva fogalmazza meg azokat a *programokat* javaslatként, amelyek megvalósításával a célok elérhetőek.

## 1. SZÉKESFEHÉRVÁR MUNKAERŐ-PIACI HELYZETELEMZÉSE

Székesfehérvár azok közé a települések közé tartozik, amelyek a túlnyomó többségű szocialista nagyipari foglalkoztatás után a 90-es évek elején fellépő nagyarányú munkanélküliséget mára tartósan csökkenteni tudták. Az országos átlaghoz képest kedvező munkaerő-piaci helyzet kialakulásában, - a logisztikai és infrastrukturális adottságok, és az önkormányzat befektetés-ösztönző tevékenysége mellett, - a lakosság termelési- és munkakultúrája, a megfelelő mennyiségben és minőségben rendelkezésre álló munkaerő, a térségben mozgósítható humán erőforrások nagysága és minősége kiemelkedő szerepet játszott. A befektetői érdeklődés fenntartása, és a gazdaság versenyképességének növelése érdekében a fejlesztésekhez szükséges munkaerőlétszámot és annak foglalkoztathatóságát növelő képzettséget továbbra is biztosítani kell.

Mára a gazdaság, a rendkívül gyorsan változó körülmények között nehezebben tudja artikulálni igényeit, így a gazdaság szereplői egyre ritkábban kapnak „kész” képzett munkaerőt. Az oktatással foglalkozó szervezetek számára a foglalkoztatói szaktudás-igények közvetítése, a vállalatok és képző szervezetek körében egyaránt felértékelődött kompetencia rendszerek fogalmi és gyakorlati harmonizálása csak folyamatos párbeszéd és kompromisszumok révén lehetséges.

Székesfehérváron már több mint 70.000 munkahely van, amelynek rövidtávon is az emelkedése várható. A város érdekei szerint a jelenlegi alacsony munkanélküliség fenntartása mellett szükséges a munkaerő kínálati oldalát a kereslethez igazítani.

### *1.1 Felderítő célú fórumok eredménye*

A helyzetértékelés primer kutatási szakaszában szakmai fórumok segítségével történt információszerzés a munkaerő-piaci szereplők véleményének megismerése céljából. Ezek a fórumok jelentős információval látták el a Partnerséget a további másodelemzések tartalmi körének meghatározásához és az alapkérdések pontosításához. A legfontosabb következtetések a következők.

- A fórumok – találkozó jellegüknél fogva – betöltötték egyfajta kapcsolatépítő funkciót is. Mind a képzőintézmények, mind a vállalkozások, illetve a civilek már a fórumokon találtak olyan szervezeteket, amelyekkel – akár társszervezetként – együttműködhetnek a jövőben. **A fórumok alkalmas rendezvények a partnerség-építésre.**
- A munkaerőpiac szereplői nem érzik súlyos problémának azt, hogy bizonyos információkkal nem rendelkeznek. A vállalkozók is és a képzőintézmények is egymásra várnak, és az önkormányzatra hárítják az információáramlás és -szolgáltatás felelősségét. Ebben egyetértettek velük a civilek is. **Tehát az önkormányzattól várják, hogy tegyen valamit.**

- **A munkaerőpiacon a jelenleginél lényegesen több minőségi információ marad rejtve, mint amennyit hasznosítanak a szereplők.** Ezen kívül sok energiát igényel a felesleges információk kezelése is. Egyik legfontosabb feladat a jövőben ezek osztályozása és értékelése.
- A fórumok résztvevői kifejezték, hogy a jelenlegi jogszabályi keretek komoly gondot jelentenek elsősorban az adminisztráció területén, de működési szempontból is: sokszor csak akadályozzák a munkát. **Az Önkormányzatnak érdemes saját hatáskörben törekednie a munkaerő-piaci szereplők jogi és anyagi kötelezettségeinek enyhítésére.**
- A vállalkozások elsősorban az iskolarendszerű képzést tartják problematikusnak. Az iskolarendszerű képzés – tehetetlensége miatt – nem elég alkalmazkodó képes. Sajnos az iskolák a diákszám növelésére és magasan tartására rendezkedtek be, így a mennyiségi szemlélet a minőségi oktatás rovására válik. Ezzel szemben az iskolarendszeren kívüli képzések gyorsak, rugalmasak, a pályázati támogatások előnyeit élvezik. **A szakképzés rendszerét a pályázati források rendszeréhez kell igazítani, valamint az iskolarendszerű képzés számára is meg kell teremteni a célzott támogatási formát.**
- A civilek egyszerre a munkaerőpiac pufferei és katalizátorai, amely azt jelenti, hogy átmenetileg képesek a munkanélkülieket „kapun belül” tartani, de ez alatt szakmai tapasztalatokkal gazdagítják őket, amely minőségi változást okoz, és a munkavállaló értékét jelentősen növeli a munkaerőpiacon. **A civilek jelenlegi támogatási rendszerét érdemes a munkaerő-piaci szereplőkhöz mérten átalakítani.**
- Jelenleg általában hiányzik a minőségi kapcsolat, amely révén az egyes szereplők előrébb juthatnak. Szükséges az információáramlást koordinálni, kapcsolatépítési lehetőségeket teremteni, és bizonyos tanácsadói szolgáltatást ellátni.
- A helyi szakképzési helyzet javításában általános elvárás a jövőben a munkaerőpiaccal kapcsolatba kerülő szervezetek közti információáramlás segítése, rendszeres évi felmérések, helyi prognózisok készítése, tanműhelyrendszer átgondolása, átalakítása, a komplex szakképzési modernizációt szolgáló EU-s pályázatok facilitálása és a felnőttképzési rendszer ellenőrzése, valamint a gyakorlati képzőhelyek szigorúbb kontrollja.

### *A munkaadói és a képző oldal kapcsolata*

A fórumokat követően másodelemzések illetve interjúk beszélgetések eszközével készült el a helyzetértékelés alapjául szolgáló kutatás. A korábbi években készített kutatások, bár módszertanilag nem minden esetben helytállóak teljes mértékben, jó felderítő vizsgálatoknak minősültek. Ezek alapján adódott lehetőség kialakítani a



munkáltatók egy részéről és a képzőintézményekről alapvető képet. Helyzetük kölcsönös függése azonban egyértelműen mutatkozott. Ezek legfőbb megállapításai:

- **A szülők és a fiatalok tervei több szakma esetén nem adekvátak a piaci igényekkel.**
- Az iskolák piaci szereplésének egyik fontos eleme a menedzser-felfogású, kapcsolatépítő, forrásteremtő vezetés. Ennek megléte vagy hiánya érezhető a cégek iskolákról alkotott differenciált képében is.
- Személyügyi vezetők egy része szerint **az iskolák képtelenek gyors változtatásokkal**, illetve hosszú távú szerkezetváltással **reagálni** a cselekvésüket és megoldási mintáikat megkötő bonyolult szempontrendszer miatt.
- A cégek vezetői szerint **kisebb, összetartozó szakmacsoportokat oktató iskolákra lenne szükség**. Az iskolák vezetőinek nagy része azonban erről azt gondolja, hogy a felnőttoktatás beindítása, illetve éppen az oktatási repertoár kibővítése az adekvát válasz a piaci igények változásaira.
- **Problémás a cégek és iskolák közötti koordináció** és tervszerű együttműködések, valamint a tanulók sorsának alakulásáról való reális kép, az adekvát visszajelzések alacsony aránya.
- **Az iskola és a piaci szektor kapcsolata ambivalens**. Bizonyos területeken, ágazatokban meghatározott cégekkel kifejezetten jó és eredményes kapcsolatot tartanak fenn az iskolák, más területeken azonban komoly problémák vannak. A cégekkel való együttműködés hiányosságaként említhetjük, hogy igazából nem kerül sor az iskolák igényeinek és a cégek szükségleteinek egyeztetésére.
- Miután a **munkaerő-piac humán erőforrás igénye egyébként is alacsonyabb, mint a szakmát szerzők száma**, s a szakképzési kibocsátás szerkezete és a tervezett munkaerő felvételének szakma szerinti megoszlása is jelentősen eltér egymástól, a jövőben számos frissen végzett szakember továbbra sem fog tudni elhelyezkedni a tanult szakmájában.
- **Az oktatás struktúrájában bekövetkezett szerkezeti átalakulás** következtében a felsőoktatásban résztvevők aránya jelentősen megnőtt, s ez **negatívan hatott a szakmunkás képzés presztízsére**, társadalmi megítélésére. Valószínűleg ez az egyik oka annak is, hogy már most is érezhető a szakemberhiány egyes szakterületeken. A fenti megállapítás különösen igaz az érettségi után megszerezhető szakmák esetében. Utóbbiakat sújtja leginkább a szakképzési időszak túlzott rövidsége is.
- **Székesfehérváron is érzékelhető jelenség, hogy sok gyengébb tanulási képességű, szakmájában viszont ügyes fiatal a munkaerő-piacra való belépés helyett felsőoktatási intézmény felé orientálódik**, s a munkakezdést prolongálva inkább elvéggez egy főiskolát. Majd – mivel a szakképzésben szerzett gyakorlatból már kiesett, munkatapasztalata pedig még nincs – még nehezebben talál állást.

- Azon szakmák esetében, **ahol az élénk piaci igények átfedésbe kerültek a létszámhiányos képzéssel**, komoly **szakemberhiány várható** a következő években. Mindez akár a várt második gazdasági szerkezetváltásnak, azaz a szakképzett munkaerőt felhasználó befektetők idetelepülésének is akadálya lehet a kínálati oldalról.
- Az iskolaigazgatók egy része nem látja pontosan át a térség gazdaságpolitikai stratégiáját, amire alapozva képzési palettájukat hosszú távra meghatározhatnák. Szerintük ma azok a biztosnak tűnő szakmák, melyekkel egy **széleskörű alapképzés után viszonylag gyors specializálódással** el lehet helyezkedni, s ez akár az iskolai szakképzési koncepció alapelveként is megfogalmazható.
- **A cégekkel való kapcsolatok kialakításában döntően a személyes ismeretségek és kisebb részben az intézményi hagyományok játszanak szerepet.**

### *1.3 Korábbi projektek tapasztalatai*

A MUPSZ-ot megelőző hasonló projektek és pályázati programok és azok jelentéseinek áttanulmányozása lehetővé tette a tanulságok megfogalmazását, amelyek a projekt kivitelezésének segítségére lehetnek.

- **A sikeres projektek tapasztalatainak közkinccsé tétele**, a munkaerő-piaci legjobb gyakorlatok megismertetése lehet a foglalkoztatási paktum irányítóinak egyik legfontosabb feladata, hogy a tapasztalatok hasznosulhassanak az ÚMFT pályázatainak során.
- **Meg kell határozni az éves munkaprogramot**, s a hozzá kapcsolódó költségvetést.
- **A Partnerség** menedzsment szervezetének **működtetésére** (az operatív, szervezeti, adminisztratív feladatok ellátására) **munkaszervezetet kell létrehozni.**
- **Ki kell alakítani a partnerséget aláíró szervezetek között a kapcsolattartást**, ami leghatékonyabb módon, elektronikus úton kezelhető. Tehát, a Partnerség egyik legfontosabb célkitűzése a folyamatos, hatékony együttműködés kialakítása, nemcsak a helyi partnerek, hanem a már működő paktumok között is.
- A tájékoztatás, a nyilvánosság biztosítása érdekében honlapot kell kifejleszteni és működtetni, hírleveleket kell megjelentetni. Ennek érdekében **el kell készülnie a Partnerség saját honlapjának [www.mupsz.hu](http://www.mupsz.hu) címmel.**
- A paktum társadalmasítását biztosítandó, **széles nyilvánosságú Foglalkoztatási Fórumokat kell rendezni.**
- **A jövőbeni működés biztosítása érdekében** a kidolgozott stratégia és az együttműködés keretében megfogalmazott ajánlások alapján **további alprojekteket kell kidolgozni.**

## 1.2. Foglalkoztatáspolitikai keretek

Az Európai Unióban, a foglalkoztatáspolitikai eszközök, a helyi szinten kötött egyezségek, az úgynevezett „foglalkoztatási paktumok”, melyeknek döntő szerepe van a prioritásként megfogalmazott a foglalkoztatás javítása terén.

Az 1997-es Luxemburgi Foglalkoztatási Csúcs megalkotta az Európai Foglalkoztatási Stratégiát, melynek négy fő pillére:

- a foglalkoztatottság javítása,
- a vállalkozások fejlesztése,
- a munkavállalók alkalmazkodó képességének növelése, a munkaerő-piaci kívánalmaknak megfelelő rugalmas reagálásuk végett,
- a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség politikájának erősítése

Az Európai Tanács lisszaboni csúcsértekezletén a *foglalkoztatás, gazdasági reform és szociális kohézió* hármas célkitűzését fogalmazták meg. Valamint, hogy az évtized végére az uniónak a világ legdinamikusabban fejlődő és legversenyképesebb gazdasági térségévé kell válnia. További célként fogalmazták meg, hogy a 15–64 éves népesség körében a foglalkoztatási rátát 2010-re 70%-ra, nők esetében 60%-ra kell emelni.

A „Lisszaboni célkitűzésekkel” és a kiigazított EU-s stratégiával összhangban, a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának három fő cél megvalósítására kell törekedni:

- teljes foglalkoztatás,
- minőségi és produktív munka,
- valamint társadalmi kohézió és befogadás.

A három átfogó cél elérése érdekében a tagállamoknak foglalkoztatáspolitikájuk alakításakor specifikus irányvonalakat kell figyelembe venniük, valamennyi prioritásnál érvényesítve a nők és férfiak esélyegyenlőségének szempontjait..

Magyarország 2004-ben készítette el a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervét. Az Európai Szociális Alap valamint az Európai Regionális Fejlesztési Alap forrásai 2004 és 2006 között Magyarországon, az NFT I. keretében, két operatív programban a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programban (HEFOP), és a Regionális Fejlesztési Operatív Programban (ROP) a „Lisszaboni stratégiával” összhangban nyújtott támogatást.

Az Országos Fejlesztéspolitikai Konceptió 2005-től 2020-ig határozza meg a fejlesztéspolitikai távlati céljait, melyek az életszínvonal és az életminőség javulásában jelennek meg. Ennek feltételei a jobb munkahely és a magasabb jövedelem és a színvonalasabb környezet biztosítása. A Konceptió kijelöli a hosszú

távú célokat, elveket és prioritásokat és ezzel megadja a nemzeti fejlesztési tervezés kereteit.

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv (NFT II.) 2007-2013-as időszakra vonatkozó fejlesztési terv a foglalkoztatás bővítését és a tartós növekedést tűzte zászlajára. A társadalom megújulása keretében a „Foglalkoztathatóság és az alkalmazkodóképesség javítása” című beavatkozási csoportok szolgálják a célok elérését. A fejlesztési terv összhangban van az Új Magyarország Vidékfejlesztési Tervvel, valamint a „Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért (2005-2008)” programmal.

A Társadalmi Megújulás Operatív Programja (TÁMOP) a magyarországi munkaképes korúak munkaerő-piaci lehetőségeinek javítását jelölte ki célul. Az operatív program intézkedései a munkaerőpiacon való aktivitás növelését segítik. A TÁMOP a foglalkoztathatóság fejlesztése a munkaerőpiacra való belépés ösztönzése az egyik prioritás. A cél, hogy minél több inaktív és munkanélküli kapjon új lehetőséget képzési és átképzési programok vagy szakmai gyakorlat vagy egyéb foglalkoztatási intézkedések által. További cél, hogy lerövidüljön a munkanélkülivé válás és az újra munkába állás között eltelt idő. A (2004-2006-os) HEFOP-ból megkezdett fejlesztések folytatását következő intézkedéseken keresztül, a TÁMOP támogatja.

A Program megfogalmazása szerint lényeges, egy korszerű és hatékony, integrált foglalkoztatási szolgálat támogatása. A TÁMOP további céljai: a romák munkaerő-piaci részvételének növelése, a megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatása, a nők és férfiak egyenlő esélyekkel való megjelenése a munkaerőpiacon. Az alkalmazkodóképesség javítása is az egyik legfontosabb eleme a TÁMOP prioritás rendszerének. A tudatos pályaválasztást, és a képzési kínálat és munkaerő-piaci igények összehangolását kívánja segíteni a gazdaság igényeihez igazodó szak- és felnőttképzés összehangolt fejlesztése, régiós képzési hálózatok kialakításának támogatása, valamint a képzési kapacitások összehangolása szerepelnek a tervezett intézkedések között.

Hangsúlyos elem a partnerség erősítése a munkaerőpiac szereplői között, a munkáltatók és munkavállalók közös kezdeményezéseinek támogatása és a társadalmi párbeszéd segítése alulról induló munkaerő-piaci kezdeményezések támogatása révén.

A Közép-Dunántúli Operatív Program (KDOP) összhangban van a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervvel, amely megelőző intézkedések megfogalmazásával járul hozzá a munkanélküliek és inaktív munkaerő-piaci visszatérésének előmozdításához, valamint foglalkoztathatóságuk javításához. A KDOP szorosan kapcsolódik a TÁMOP „alkalmazkodóképesség javítása” prioritásához.

A program „Helyi és térségi kohéziót segítő infrastrukturális fejlesztése” című prioritása fogalmazza meg azt az intézkedést, amelynek célja a foglalkoztatás növelése, a humán szférába történő beruházások ösztönzése.

A Regionális Operatív Program a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piacon való tartós foglalkoztatásuk elősegítését tekinti feladatának, ennek a konstrukciónak a megvalósításával járul hozzá a régió foglalkoztatási helyzetének javításához.

### 1.3 A Székesfehérvári kistérség társadalmi és gazdasági helyzetképe

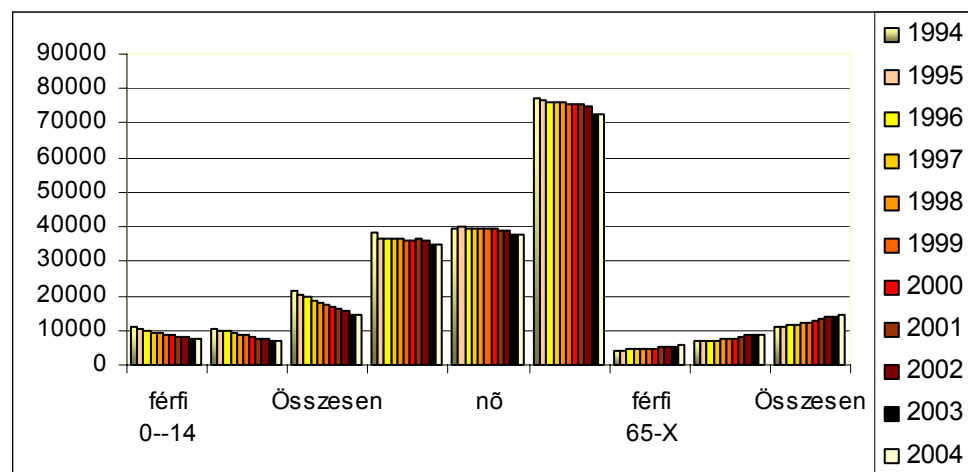
Székesfehérvár a Dunántúl egyik legfontosabb gazdasági központja, ezen belül a Közép-Dunántúli Régió legjelentősebb városa. Olyan gazdasági és régiószervezési csomópont, amely kulcsszerepet tölt be a régió foglalkoztatásának szempontjából is.

#### Demográfiai mutatók

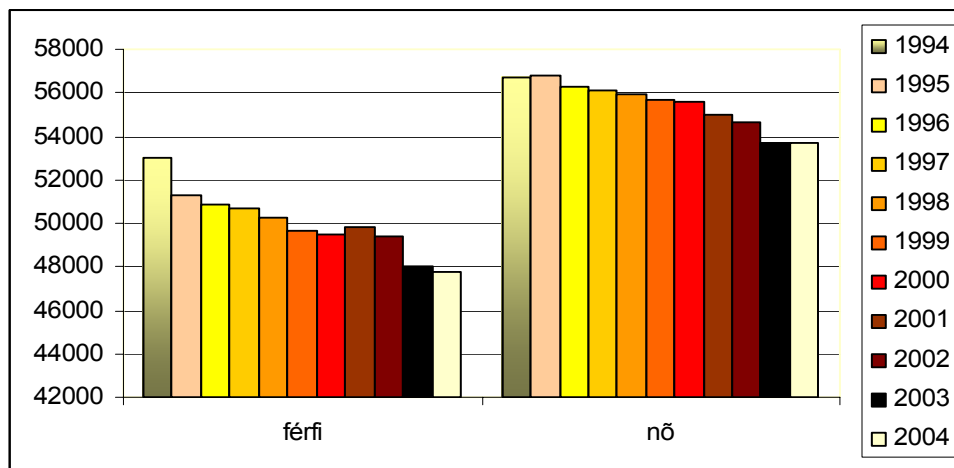
A Székesfehérvári kistérség Fejér megye kistérségei között a legnagyobb, 18 településből áll, ebből kettő város. A kistérség, lakosságát és gazdasági helyzetét meghatározó települése a megyeszékhely, Székesfehérvár.

A lakónépesség 2005. év végén 136.557 fő volt, ebből Székesfehérvár lakóinak száma 101.299 fő. A többi településen 35.258 fő él.

Demográfiai szempontból Székesfehérvárra is jellemző az országos szinten tapasztalható népességfogyás, ám a pozitív vándorlási különbözetnek köszönhetően az állandó lakosok száma stabilan 100.000 fő felett van. Korösszetételét tekintve Székesfehérvár „fiatalosnak” számít a magyarországi nagyvárosokhoz képest.



Székesfehérvár népességváltozása 1994-től nem és kor szerint (KSH)



Székesfehérvár népességváltozása 1994-től nem szerinti megoszlásban (KSH)

A grafikonokból látható, hogy a városban korosztályonként közel 4000 nővel több van. Megállapítható továbbá, hogy egy lassú fogyás tapasztalható, mely országos tendencia. A férfiak körében jelentősebb fogyás tapasztalható, mint a nők körében. Országos adatokkal összehasonlítva, a város népességének változása kisebb, mint a nagy átlag.

A romló tendenciák ellenére a ma még az országosnál kedvezőbb korösszetételnek köszönhetően Székesfehérváron az átlagosnál magasabb az aktív korcsoport (15-64 év között) aránya, ami feltehetően a város kedvező gazdasági helyzetével is összefügg, hiszen a munkahely reményében betelepülő migráció leginkább ebbe a korcsoportba tartozik. A városba irányuló bevándorlás tekintetében a helyzet kedvező, s mindenekelőtt ez eredményezi, hogy a természetes szaporodás romló tendenciái ellenére a lakosság csökkenésének dinamikája az elmúlt évtizedben a hazai városok viszonylatában itt volt a legkisebb.

A megyén kívülről érkező bevándorlás kistérségi szinten a Bicskei, Ercsi és Gárdonyi kistérségekben, a megye észak-keleti területein érzékelhető leginkább, a legvalószínűbb, hogy a budapestiek kivándorlásának hatására. Ezekben a kistérségekben 3-3,7%-os létszámnövekedés figyelhető meg, amely nem a természetes szaporodás, hanem az odavándorlás eredménye. Ezek a térségek a hazai és nemzetközi főbb tengelyeken helyezkednek el. Az M1-es, M7-es és M6-os autópályák mentén található megyei területek a legkedveltebbek. Ezzel egy időben kb. ugyanakkora elvándorlás tapasztalható a megye déli kistérségeiből (Sárbogárdi, Enyingi, Dunaújvárosi), ahonnan vélhetően éppen a Székesfehérvári kistérségbe, pontosabban Székesfehérvárra költöztek az emberek.

A kistérség települései igen közel találhatók a megyeszékhelyhez, amely lehetőséget teremt az urbanizált terület növelésére, és az urbanizációval együtt járó életminőség javítására, melynek eredményeképpen Székesfehérvár akár területileg és létszámát tekintve is növekedhet. A növekedés a jelenlegi valamivel több, mint 100 ezer fős

városlakó-létszámból kiindulva talán kívánatos is lenne. Tekintve, hogy a foglalkoztatottak jelentős hányada jelenleg a városon kívülről ingázik naponta, a város lakosságának további növekedése további fejlesztési szükségleteket jelent mind közlekedési, mind a környezeti szempontból.

### *Iskolázottsági mutatók*

A kistérségben 93,2% az általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya a megfelelő korúak százalékában. Ez kiemelkedően magas a Közép-Dunántúli Régió más kistérségeivel történő összehasonlításban. A legalább középiskolai érettségivel rendelkezők aránya 48,7%, ami jóval meghaladja az országos (39,5%) és a régiós (35,6%) átlagot is. A felsőfokú végzettséggel rendelkezőket illetően szintén jelentős a Székesfehérvári kistérség előnye. Ez az arány kiemelkedően magas: 16,8%, Székesfehérvár városban ez a szám pedig 20%.

A szociológiai tényezők közül kiemelendő, hogy az idősek és a fiatalok aránya valamivel kedvezőbb, mint országosan. A lakosság iskolai végzettsége is jelentős humán erőforrás kapacitást és potenciált tartogat, amelyre nagy szükség lesz a következő években, évtizedben.

### *Gazdasági mutatók*

Napjainkban Székesfehérvár az ország egyik legiparosodottabb városa. A városban több mint 100 külföldi érdekeltségű vállalkozás működik, és az összes vállalkozás száma több mint 17 ezer. A város legfontosabb, országos szinten is kiemelkedő gazdasági szektorai:

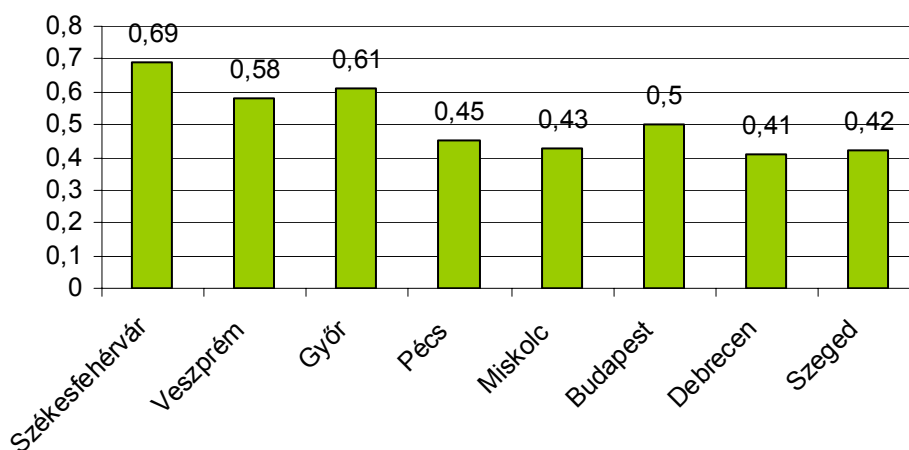
- Mechatronika
- Mikroelektronika
- Szoftveripar
- Műanyagipar
- Élelmiszeripar

Napjainkban a térség húzóágazata az elektronika, ezen belül a mechatronika és a mikroelektronika. Székesfehérvár tradicionális központja ennek a jelentős mennyiségű, képzett munkaerőt vonzó szektornak. A régióban megtalálható az ágazat szakképzési háttere, jórészt a nagy múltú fehérvári közép és felsőfokú oktatás révén. A hagyományos székesfehérvári informatikai és szoftveripar, kvalifikált informatikus számára biztosít magas képzettséget igénylő munkahelyeket.

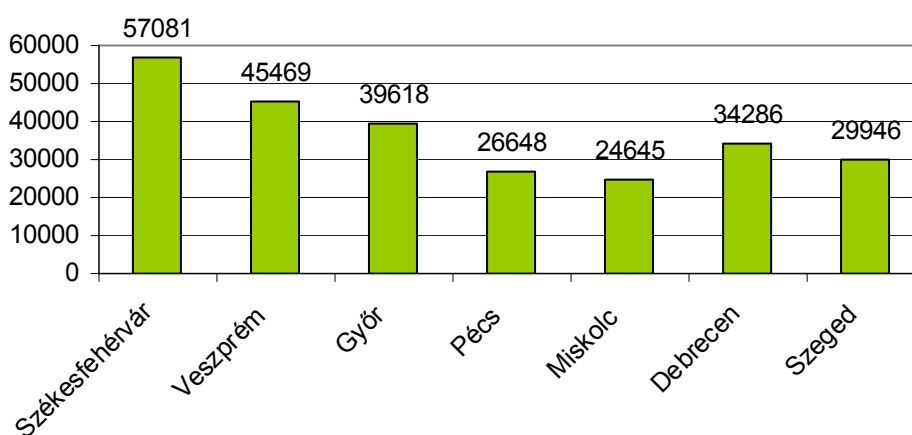
Országos viszonylatban is az elsők között van a Közép-Dunántúli Régió egyetlen, székesfehérvári Logisztikai Szolgáltató Központja. A térség földrajzi és közlekedési adottságai kiválóak. A logisztika, jelentős munkahely teremtő, dinamikusan fejlődő szektor.

Székesfehérvárnak és a körülötte található településeknek jó lehetőségei vannak a kedvező geopolitikai helyzetből adódóan. Több nemzetközi és belföldi információs és közlekedési tengely is áthalad rajta. A város gazdasági súlya kiemelkedik országos szinten is a többi régióközponthoz viszonyítva.

Székesfehérváron – az ország Fejlesztési Pólus-városaival összehasonlítva – legmagasabb az egy főre jutó munkahely és iparüzési adó aránya, valamint itt található lakosságárányosan a legnagyobb koncentrációja a „TOP 500-as”, azaz a legnagyobb árbevételt produkáló cégeknek. A regisztrált vállalkozások egy főre jutó aránya Budapest után Székesfehérváron a legmagasabb. Budapestet követően itt a leginkább kiépült a kereskedelmi üzletek és a pénzügyi szolgáltatók hálózata. Mindezek hatására a városban 72 ezer munkahely található, amely arány a település lakosságszámát (102 ezer) figyelembe véve a legmagasabb az országban.

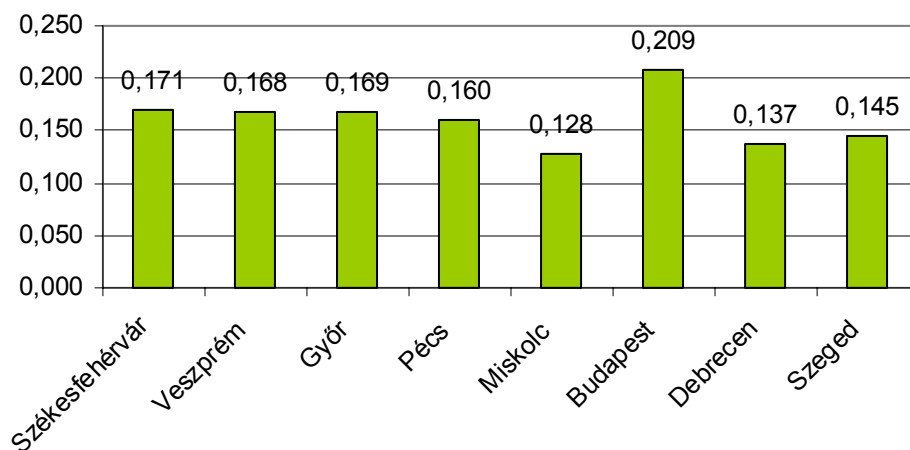


Egy lakosra jutó munkahelyek száma (forrás: 2001, népszámlálás)



Egy lakosra jutó iparüzési adó, Ft (Forrás: Megyei Jogú Városok Szövetsége, 2004)

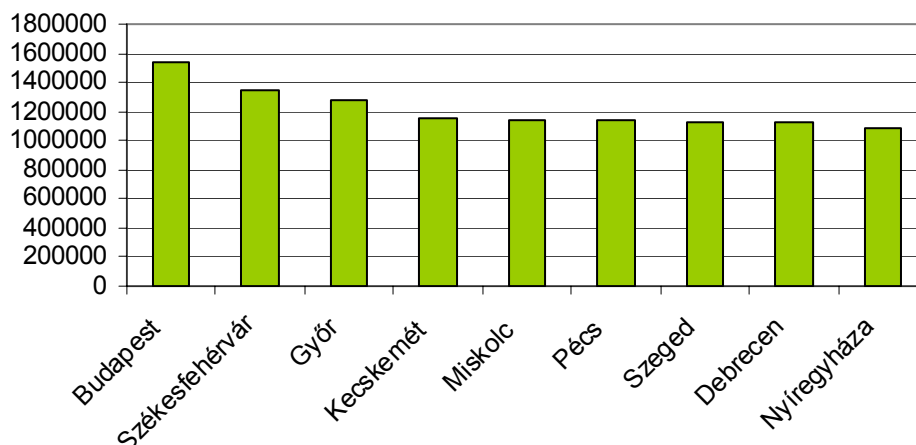




**Egy lakosra jutó regisztrált vállalkozások száma (KSH, 2005)**

Elmondható tehát, hogy a város kiemelkedő gazdasági erőt képvisel, és kedvező körülményeket biztosít a vállalkozásfejlesztés, és új vállalatok betelepülése szempontjából.

Székesfehérváron átlagosan egy lakosra (tehát az adót nem fizetőket is beleszámítva) 793.479 Ft SZJA alapjául szolgáló jövedelem jutott 2005-ben, ami a megyei átlagos személyi jövedelemhez képest több mint 100 ezer forinttal több. Ez is mutatja a kistérség relatív gazdagságát. A lakosság gazdasági potenciálját jól reprezentálja továbbá az évi 2 Millió forint feletti nettó jövedelemmel rendelkezők aránya: a kistérség adófizetőinek 19%-a, amely 4%-kal több megyei arányhoz képest.



**Egy lakosra jutó SZJA alap (2003)**

Az egy lakosra jutó SZJA-alap Budapest után Székesfehérváron volt a legmagasabb az MTA RKK Nyuti Közép-dunántúli Kutatócsoportjának felmérése szerint. Az ITDH becslései szerint a jövedelemkülönbség Székesfehérvár és Budapest között napjainkban így is mintegy 50%.

## ***Munkaerő-piaci mutatók***

A régióban a Székesfehérvári kistérség foglalkoztatás szempontjából kedvező helyzetben van: a foglalkoztatási ráta 62,95 %. A magas értékhez hozzájárul Székesfehérvár kedvező helyzete, itt a foglalkoztatási ráta 64,38 %. A város a gazdasági aktivitás dimenziójában is előnyös, magas foglalkoztatottsági mutatóval rendelkezik. Bár a munkanélküliség 4 %-os mértéke országos, sőt európai szinten is igen alacsony, ez a jelenség makroszintű strukturális okokkal megmagyarázható, a regisztrált munkanélküliek számának csökkentése valós cél lehet.

A székesfehérvári kistérségben a munkanélküliség alakulását 2000 és 2001 között fő tendenciaként a csökkenés jellemezte. Ez a trend a leépítési hullám következtében 2002-ban megváltozott: A kedvezőtlen tendencia 2004-ben még erőteljesebben tovább folytatódott, amely 2005-ben még magasabb szintet ért el, a nyilvántartott álláskeresők aránya 6,2 % a 2001-es 5,5 % adattal szemben.

A települések közül a legmagasabb regisztrált munkanélküli létszámmal 2007 januárjában érhetően Székesfehérvár rendelkezik (2700 fő felett). Ez azonban arányát tekintve (4,1 %) nem éri el a megyei mutató értékét.

A Regionális Munkaügyi Központ nyilvántartásában az álláskeresők körében a korábbi férfi többletet felváltotta a nő többlet, 2006-ban már csaknem 10%-kal több közöttük a nő.

Korösszetételük alapján az álláskeresők több mint fele a 35 évesnél idősebbekből tevődik össze, 2006 év végi átlagos létszámuk a vizsgált év során csaknem 3000 főt tett ki. A 26-35 év közöttiek 24,7 %-os részarányt képviselnek. A 25 év alattiak aránya a 2000. évi 14 %-hoz képest 2006-ban már csak 11% volt.

Megfigyelhető tehát egyidejűleg a foglalkoztatottak fiatalodása, másrészt a fiatalok (pályakezdők) közötti álláskeresők csökkenése. Ezt támasztja alá, hogy míg 2000-ben közel 600 fővel több 36 év feletti szerepelt a nyilvántartásban, 2006-ra ez a különbség több mint 1000 főre nőtt. Az álláskeresők tehát egyre növekvő számban az idősebb korosztályból kerülnek ki.

### ***1.4 Oktatási helyzetkép Székesfehérváron***

#### ***Iskolarendszerű képzés***

Székesfehérvár iskolaváros, az önkormányzat jelenleg 58 közoktatási intézményt tart fenn. A 22 önkormányzati fenntartású óvodában – jelenleg – 3127 férőhelyen 3156 gyermeket látnak el. A működő 132 óvodai csoportban az óvodák kihasználtsága, a férőhely tükrében 101%.

Az önkormányzat fenntartásában működő 20 alapfokú intézményben összesen 8201 gyermek tanult 2006-ban. A nem önkormányzati fenntartású általános iskolákban 600 gyermeket tanítanak.

Az önkormányzatának fenntartásában jelenleg 17 intézményben zajlik középfokú képzés, ahol összesen 10696 középiskolás, ebből gimnáziumban 2154 fő tanul. Székesfehérvár középfokú intézményhálózata körzeti, térségi feladatokat is ellát. Az évente 9. évfolyamra beiskolázott székesfehérvári tanulólétszám jelentősen alatta marad a tényleges kapacitásnak, így jelentős számú vidéki, megyei lakóhelyű tanuló felvételére kerülhet sor.

A nem székesfehérvári lakóhelyű tanulók aránya intézménytípustól függően 35-80 % közötti, átlagosan 60% körüli, és a bejáró/vidéki tanulók száma 2002-2006-ban folyamatosan emelkedett. Ezt a folyamatot erősíti a környező kistéleplések általános iskolái felső tagozatosai számának csökkenése, illetve a környező településekről bejáró munkavállalók jelenléte a város munkahelyein.

Az önkormányzat által fenntartott szakképző iskolákban az OKJ-ben megjelölt 21 szakmacsoportból jelenleg 17-ben történik szakmai képzés évente mintegy 80 különböző szakmában.

Az iskolarendszerű felnőttoktatásban, jelenleg 4 intézményben, levelező és esti oktatás keretében évente 300-400 felnőtt vesz részt. Jelentős részük térítési díj, tandíj ellenében veheti igénybe a szolgáltatást.

A székesfehérvári nem önkormányzati fenntartású intézmények a nappali rendszerű szakközépiskolai oktatásban elsősorban érettségire épülő szakmákat oktatnak, az összes szakközépiskolai tanuló 82,5 %-a ezeken a szakképző évfolyamokon van. A vendéglátós szakiskolai szakmáktól (szakács, cukrász) eltekintve gyakorlatilag csak olyan szakmákat oktatnak, amelyeknek nagyon alacsony a nyersanyag-, eszköz- és energiaigénye, ahol az elméleti oktatás aránya nagyobb a gyakorlati oktatásénál. Az általuk oktatott szakmák többségében maga a gyakorlati oktatás is inkább elméletigényes, a gyakorlati oktatás számítógépes termekre, informatikai, irodatechnikai eszközökre korlátozódik.

A szakképző évfolyamokon az önkormányzati iskoláknak nemcsak a nem önkormányzati iskolák jelentenek versenytársakat, hanem a képzési vállalkozások is. Ezek a vállalkozások a nem önkormányzati iskolákhoz hasonlóan elsősorban a kis eszköz-, és anyagigényű szakmákban oktatnak, vagy éppen olyan szakmákban bérelnek önkormányzati iskolai eszközrendszert, amiben egy szakképző iskola nem indít képzést.

### ***A képzési kínálat igazodása a munkaerő-piac igényeihez***

Összességében az iskolai rendszerű képzés több intézményben (esetenként párhuzamosan is), képez olyan szakmákban, amelyeknek munkaerő-piaci igénye nem minden esetben megalapozott. A képzési kapacitás és a munkaerő-piaci igények összehangoltsága általában véve alacsony. A képzési kínálatban a kívánatosnál nagyobb arányban vannak jelen az inkább az egyes iskolák képzési hagyományaira épülő, mint a munkaerő-piaci igénnyel igazolt képzések. E jelenség okai között a

tanulóknak, szülőknek nem a foglalkoztatási szempontokat mérlegelő választása is jelen van, továbbá az a tény, hogy mind az önkormányzati, mind a nem önkormányzati szférában nagy a versengés a tanulóért, és a gazdaság igényei, a képző intézmények igényei és a képzésben részt vevők igényei nem feltétlenül esnek egybe.

A képzés munkaerő piaci szempontból való célszerűségét, megalapozottságát nehezíti, hogy jelenleg sem országosan, sem regionálisan nem működik olyan hatékony munkaerő-piaci monitoring rendszer, mely konkrét adatokat szolgáltatna arra, hogy az iskolarendszerből kibocsátott tanulók milyen arányban és sikerrel helyezkednek el végzettségüknek megfelelően.

Az iskolarendszerű szakképzés munkaerő-piaci szempontból célirányosabb és költséghatékonyabb tervezésének gátja, hogy az iskolák és fenntartóik számára rendelkezésre álló, a munkaügyi és gazdálkodó szervezetek munkaerő-piaci prognózisai a képzési ciklusokhoz és fejlesztésekhez mérve rövidek.

A foglalkoztatók zöme munkaerőigényét rövidtávra képes tervezni, továbbá sem országosan, sem regionálisan nem működik olyan hatékony munkaerő-piaci monitoring rendszer, mely konkrét adatokat szolgáltatna arra, hogy az iskolarendszerből kibocsátott tanulók milyen arányban és sikerrel helyezkednek el végzettségüknek megfelelően.

A pályaválasztási/pályaorientációs tevékenységben és pályakövetésben nem működik hatékonyan a foglalkoztatók és iskolák közötti partnerség, az iskoláknak ezirányú tevékenységükhöz több segítségre van szükségük a foglalkoztatók, és a munkaerő-piaci szervezetek részéről.

A gazdaság, az iskolák és a fenntartók közötti párbeszéd esetleges, és legtöbbször informális keretek között történik. Nincs széleskörű gyakorlata a multinacionális foglalkoztatók és a kis- és közepes vállalkozások esetében nagyon is eltérő, szükséges szakértelem és kompetenciák egyeztetésének, valamint az egyeztetésre épülő tananyag- és módszerfejlesztésben való együttműködésnek.

A szakképzésben való együttműködés alapvető problémája, hogy a gazdaság nem kellően erősíti részvételét a gyakorlati képzésben.

### ***A modern szakképzés megteremtése***

A NFT humánerőforrás fejlesztési prioritásai lehetővé tették, hogy a város egy új, a moduláris rendszerű képzést bevezető, a legkorszerűbb technológiát alkalmazó gyakorlatorientált szakképzési bázisként működő Térségi Integrált Szakképző Központtal (TISZK) gazdagodjék. A fejlesztés példaértékű partnerségben, 8 intézmény, köztük 6 középiskola és 2 felsőoktatási intézmény részvételével valósul meg.

Összességében azonban a tanulók gazdasági környezetben, a munka valós világában történő gyakorlati képzése a jelenleginél nagyobb arányban lenne kívánatos.

A szakképző iskolák számára a piacgazdasággal járó, a racionális munkaerő-kihhasználást előtérbe helyező vállalati magatartás a közeljövő legnagyobb szakmai kihívása. A külföldi vállalatok tömeges megjelenése, és a kis és közepes vállalkozások új szakmatudás-igényei más, a korábitól eltérő felfogást, munkakultúrát képviselnek. Ehhez az oktatási rendszernek mindenképpen alkalmazkodnia kell, nem csak azért, mert a pályakezdők jelentős részét a külföldi cégek alkalmazzák, hanem azért is, mert ezek a vállalatok olyan szemléletet közvetítenek, amellyel a magyar szakemberek bárhol a világon szembesülnek, így az alkalmazkodás közvetve a magyar munkaerő nemzetközi versenyképessége szempontjából is döntő kérdés.

### *Fejlesztési elképzelések*

Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata a helyi társadalom képviselői, az oktatásirányítás szakmai és hivatali képviselői, valamint az intézményvezetők munkaközösségei képviselőinek bevonásával 2004 januárjában elkészítette önkormányzati minőségirányítási programját, melyben meghatározta a helyi közoktatás-szolgáltatásokkal kapcsolatos elvárásait. A fenntartói ellenőrzés - értékelés céljai, területei, négy éves ellenőrzési, mérési, értékelési programja megfelelő módon kontrollálja a minőségirányítási programban meghatározott célok és feladatok teljesítését, végső soron a helyi közoktatási feladatellátás minőségét.

A helyi foglalkoztatási igényeket jobban támogató, a szakképzést az egész életen át tartó tanulás folyamatába helyező iskolarendszerű szakképzés megteremtése érdekében az Önkormányzat döntése értelmében 2008-ra Székesfehérváron komplex önkormányzati szakképzés fejlesztési stratégia készül.

### *Felsőoktatás Székesfehérváron*

Székesfehérvár felsőoktatását a gazdasági igényeihez igazodó, idegen nyelvekre nagy hangsúlyt helyező műszaki profil jellemzi. A városban három felsőoktatási központ található:

| NÉV  | KÉPZÉSI PROFIL                       | KIVÁLÓSÁGI KÖZPONT                                 |
|--|--------------------------------------|--|
| <b>Budapesti Műszaki Főiskola Regionális Oktatási és Innovációs Központ (BMF ROIK)</b> | Villamosmérnöki, informatikai képzés | Közlekedésinformatikai és Telematikai Tudásközpont |
| <b>Kodolányi János Főiskola (KJF)</b>  | Nyelvi, gazdasági, szolgáltatás-     | Európai Nyelvi Díj, Távoktatási Kiválósági         |

|  | tudományi képzés       | Díj                   |
|--|------------------------|-----------------------|
| <b>Nyugat-Magyarországi Egyetem Geoinformatikai Kar (NYME GEO)</b> | Geoinformatikai képzés | Földügyi Tudásközpont |

Mindhárom intézmény országos beiskolázású, összes hallgatóik közül a Fejér megyei beiratkozók aránya 10-30%.

A BMF ROIK és a NYME GEO esetében az országosan már megjelenő pályakezdői, illetve estenkénti alulfoglalkoztatási gondok nem érzékelhetőek az intézményekben megszerezhető végzettségek (villamosmérnök, informatikus, földmérő, földrendező) iránti, országos kutatásokban is modellezett, várhatóan növekvő munkaerő-piaci kereslet miatt.

A gazdaság szereplőivel az intézmények hagyományosan jó kapcsolatokat alakítottak ki, mely kapcsolatok eredményei a hallgatók számára hasznosulnak szakmai feladatok elvégzésére lehetőséget nyújtó gyakorlati helyek biztosításában, és a gyakorlatközeli szakdolgozati témák kiválasztásában.

Az intézményekben a munkavállalásra történő felkészítés hatékonysága érdekében, ROP 3.3 támogatással karrierirodát hozott létre a NYME GEO és a Kodolányi János Főiskola.

A *Kodolányi Karrieriroda* a pályakezdőkkel kapcsolatos munkaadói elvárások megismerését, a jól működő gyakornoki rendszer megteremtését, a munkáltatókkal való szorosabb kapcsolattartást és az így szerzett tapasztalatok képzési programokban való fejlesztési célú felhasználását tűzte ki célul.

A *GEO Diák Életpálya Tanácsadó Iroda* célja innovatív vállalkozásösztönzés a hallgatók induló vállalkozása számára üzleti tervkészítéssel, menedzsment- és tőke-támogatással; a vállalkozói tevékenységet és a munkaerő-piaci alkalmazkodóképességet javító előadások, képzések, tréningek szervezésével; karrierépítési, álláskeresési, munkaközvetítési szolgáltatásokkal – kiemelten az utolsó éves hallgatók számára.

Mindkét karrieriroda vállalkozik üzleti, munkaerő-piaci felmérések, regionális elemzések készítésére.

A Kodolányi János Főiskola három kutatási szakaszban gyűjt információkat a vállalatok jelenlegi munkaerőigényére, a munkaerőigény előrejelzésére, a pályakezdő diplomások alkalmazására, a felsőfokú szakképzéshez való viszonyulásra, a vállalati továbbképzések fő vonásaira, és a felsőoktatási intézményekkel való együttműködés területére vonatkozóan.

Érdeemes a kutatás főbb megállapításait áttekinteni, mert a Közép-Dunántúli Régióban működő vállalatok friss diplomásokkal kapcsolatos elvárásai és napi tapasztalatai leképezik az országos vizsgálatokból és a szakirodalomból már ismert

munkaerő-piaci problémákat, a tanulásból a munka világába való átmenet során megjelenő tipikus kérdéseket.

A vizsgálatba bevont cégek, elsősorban közép és nagyvállalatok, a régió munkaerőpiacát, gazdaságát komolyan meghatározó, együtt több ezer embernek munkát adó, vezető cégek.

A cégek 2006-ban megfogalmazott munkaerőigénye:

- 90-70% fizikai, szakmunkás, betanított munkás
- 10-30% szellemi, fele részben érettségizett, fele részben diplomás

Elsősorban műszaki végzettségű, gépész -, villamos -, informatikus mérnököket keresnek, amelyből hiány van a piacon. Időnként keresnek gazdasz végzettségűeket is, de a munkaerő-felvétel nem jellemző napjainkban. Több szakmunkást, betanított munkást, szakképzetlent tudnának alkalmazni. Jelenleg távolabbról, Tolnából és Miskolcra is alkalmaznak dolgozókat.

Problémáik között a szakmunkáshiányt említették. A megkérdezett cégek munkaerő-igény előrejelzése fél év, illetve néhány hónap. A diplomások felvételének előrejelzése könnyebb számukra, mint a fizikai dolgozóké.

Pályakezdők felvételénél előnyt élveznek a gyakorlatukat náluk töltők, és a vállalati ösztöndíjasok. A kutatás időszakában pályakezdőket elsősorban műszaki területre várnak, alkalmazni csak megüresedés, nyugdíjazás, fejlesztés esetén tudnak.

A legfontosabb elvárt képességek között első helyen a használható idegen nyelv (elsősorban angol) tudás áll. Továbbá kívánatos kompetenciák a helyzetfelismerő képesség, gondolkodni tudás, önállóság, önfegyelem, kitartás, szorgalom, pozitív hozzáállás, munka iránti érdeklődés, nyitottság, talpraesettség, szervező-készség, együttműködő készség, határozottság, jó kommunikációs készség és rugalmasság.

A pályakezdőkkel kapcsolatos fő problémaként a pályázók részükről „irreális”, „idealisztikus” elvárások, és a gyakorlat hiánya szerepelt. További problémaként jelölték meg, hogy a pályakezdők egy részére jellemző a kitartás- és önismeret hiánya, illetve, hogy felkészületlenek abból a cégből, ahol dolgozni akarnak.

Bár a megkérdezett cégek mindegyike fogad gyakornokot, de tényleges, komoly feladatot nem, vagy csak ritkán bíznak rájuk. A felsőoktatás minőségének megítélésében negatívumnak tartják, hogy kevés a kapcsolata a képzésnek a munka világával, túl kevés a gyakorlati óra.

Ugyanakkor a megkérdezettek késznek és nyitottnak mutatkoznak a felsőoktatással való együttműködésre, a nagy- és a középvállalatok jelenleg is kapcsolatot tartanak fenn valamelyik, a profiljukhoz illeszkedő, hazai felső- vagy középfokú oktatási intézménnyel.

Az intézmények partnerség-építésében nem csak a gazdasággal, hanem az egymással való szorosabb együttműködésre való törekvés is tapasztalható. 2006-ban megalakult

az Alba Regia Felsőoktatási Konzorcium, amelynek alapítói a Budapesti Műszaki Főiskola, a Kodolányi János Főiskola, a Nyugat Magyarországi Egyetem és a Pannon Egyetem. A felek új típusú, a város és a régió igényeihez alkalmazkodó alap,- és mesterképzések létrehozásában, valamint a felnőttképzésben működnek együtt.

A felsőoktatási intézményekbe ez évben jelentkezők adatait minden évben közzéteszi az Országos Felvételi Információs Központ. Ez az információ most kistérségi bontásban is rendelkezésre áll. A jelenté szerint Székesfehérvári kistérségből összesen kb. 1750 fő jelentkezett az ország felsőoktatási intézményeibe.

Az országos mutatók szerint a felsőoktatási intézménybe jelentkezők száma az elmúlt időszakban folyamatos csökkenést mutatott, ez a tendencia folytatódni látszik 2007-ben is. Nemek és korok szerint vizsgálva továbbra is a fiatal nők jelentkeznek leginkább felsőoktatási intézménybe. Változott a képzési területek sorrendje is, bár tavalyhoz képest még mindig ugyanaz a két első helyezett: a gazdaságtudományi és a bölcsészettudományi képzési területek. Ugyanakkor felcserélődött a harmadik-negyedik helyezett a képzési területek toplistáján, tavaly a társadalomtudományi, idén a műszaki képzési terület alapszakjaira jelentkeztek többen.

### *Iskolarendszeren kívüli képzés*

A felnőttképzést folytató képző szervezetek között a Székesfehérvári kistérségben is jelen vannak a hazai és multinacionális nagyvállalatok belső képző központjai, a felnőttképzést folytató felsőoktatási intézmények és szakképző iskolák tanáraikból alakult felnőttképzési vállalkozások, a nagy múltú ismeretterjesztő szervezetek képviselői (TIT, METESZ, Nép főiskolák), szakmai kamarák, felnőttképzést folytató egyéni vállalkozók, kis- és közepes képzési vállalkozások, továbbá a non-profit képzők is.

A székesfehérvári székhellyel nyilvántartásba vett felnőttképzést folytató, és az akkreditált képzőintézmények listája még mindig nem mutatja a teljes kínálati oldalt, hiszen a térségben jelen vannak az országos képző hálózatok állandó telephelyei is, továbbá az időszakos képzési kínálattal (pályázatok, támogatott képzési események során) megjelenő magyar és külföldi szervezetek.

Ezek a képzések lebonyolításában természetesen változó személyi és infrastrukturális feltételekkel, tapasztalatokkal vesznek részt, de összességében megállapítható, hogy a kistérség lakóinak munkaerő-piaci pozícióit javító felnőttképzés folytatásának feltételei rendelkezésre állnak a Székesfehérvári kistérségben.

A nagy hagyományokkal, korszerű technológiával és jelentős fejlesztési kapacitásokkal rendelkező képzőszervezetek közül ki kell emelni a Székesfehérvári Regionális Munkaerő-fejlesztő és Képző Központot, melyet 1992-ben alapított a Munkaügyi Minisztérium és Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata.



A Központ Fejér, Komárom-Esztergom és Veszprém megyék területén szervez államilag elismert szakképesítést adó, valamint munkaköri képesítést nyújtó tanfolyamokat, lebonyolít külső megrendelők számára szakmai vizsgákat. Tevékenysége a munkaerő piaci szempontból érintett valamennyi célcsoportra kiterjed, képzési palettáján a betanító képzéstől a posztgraduális felsőfokú képzésekig minden képzési forma szerepel.

A 2006. évben a Képző Központban 264 – ebből Fejér megyében 140 – tanfolyamon, 2689 fő folytatott tanulmányokat, akiknek 80%-a volt munkanélküli.

A Képzőközpont által a régióban képzettek száma 2006-ban meghaladta az 5000 főt. A megvalósult képzések között kiemelkedően magas hallgatói létszám mellett, említeni szükséges, hogy a Képző Központ tevékenységei között szerepelnek a különböző vizsgálatok, (alkalmassági, pályaorientációs, nyomon-követéses,), a vizsgáztatás, a rehabilitáció, a pályázati tevékenység, a tananyagfejlesztés, és további felnőttképzési szolgáltatások.

Az intézmény – magas szintű technikai felszereltséggel és moduláris felépítésű tananyagok alapján folytatott nagyszámú képzése okán – meghatározó szerepet vállalhat a képzők képzésében, a munkaerő piaci képzések tartalmi és módszertani továbbfejlesztésében is.

A Régióban található képző intézmények közül Fejér megye rendelkezik a legtöbb akkreditált intézménnyel. A táblázatból kiolvasható, hogy míg Komárom-Esztergom és Veszprém megyében a nyilvántartott intézményeknek egyötöde akkreditált, addig Fejér megyében az összes egyharmada minősített képzőhely.

|                         | Nyilvántartott intézmények | Akkreditált intézmények száma | Akkreditált programok száma |
|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Fejér megye             | 195                        | 62                            | 61                          |
| Komárom-Esztergom megye | 133                        | 31                            | 16                          |
| Veszprém megye          | 155                        | 34                            | 24                          |
| Összesen                | 483                        | 127                           | 101                         |

Hatékonyságban is első helyen áll Fejér megye a régióban, mert szinte minden akkreditált intézményére jut egy-egy akkreditált képzési program is, míg a másik két megyében ugyanez az arány 50, illetve 70%-os.

A képzéssel foglalkozó vállalkozások elsősorban ipari, számítástechnikai, üzleti, kereskedelmi, valamint nyelvi szakképesítések területén szerveznek tanfolyamokat. A képzési vállalkozásoknak nemcsak a profilja, jellege, de képző tevékenysége is rendkívül heterogén. A képzések többsége besorolható a munkaerő piaci képzések közé, de az ilyen képzéseknek csak egy része kap támogatást a Foglalkoztatási Alapból.

A felnőttképzések támogatásában meghatározó szerepet játszó Munkaügyi Központok egyre fontosabb követelménynek tartják, hogy az általuk támogatott képzés után a végzettek minél nagyobb számban el is helyezkedjenek. Ezáltal a képzést szervező intézményeknek is érdeke, hogy e szempontra odafigyeljenek 2006-ban a Munkaügyi Központokkal megkötött képzési keretszerződés alapjaiban változtatta meg a támogatott tanfolyamokat megvalósító akkreditált képző intézmények piaci részesedését.

A régióban továbbra is jelentős a technikai háttérrel nem rendelkező, csak szervezési tevékenységet ellátó képzési vállalkozások aránya. Többségük rugalmasan alkalmazkodik a piachoz. Általános költségeik alacsonyak, hiszen nem merülnek fel állandó rezsiköltségek, mivel az oktatótermeket csak a képzések idejére bérlik. Nem merül fel állandó költségként a munkabér és ennek közterhei sem, hiszen az egyes feladatokra csupán eseti megbízás alapján alkalmazzák az oktatókat.

Külön említést érdemelnek a szakképző iskolák, akik a kezdeti időszakban partnerként viselkedtek, később konkurenciaként jelentek meg a képzési piacon. Az elmúlt időszakban gombamód elszaporodtak az érettségire épülő szakképzési évfolyamot működtető képzők, akik ezzel rendkívül jó pozíciót érnek el, hisz a normatív finanszírozás mellett a szakképzési alaphoz is hozzáférnek. A képzések tartalmát tekintve a hosszabb időtartamú, OKJ-s vizsgára felkészítő tanfolyamok mellett változatlanul jelentős a rövid képzési idejű, egyéni vagy vállalati finanszírozású tanfolyamok száma.

A tapasztalatok arra utalnak, hogy a 2-3 éves iskolarendszerű vagy 1 éves munkaerő-piaci képzések mellett/helyett növekvőben van az igény a célirányos, rövidebb (3-4 hónapos) képzésekre. Egyre fontosabbá válnak az ún. kompetencia-kurzusok, amelyek egy-egy konkrét feladat ill. munkakör ellátásához szükséges szaktudás és képesség elsajátítására törekszenek, államilag elismert szakmai végzettség nyújtásának igénye nélkül.

A felnőttképzés célcsoportjai rendkívül változatosak. A képzések résztvevői az idős és fiatal munkavállalók, akik meglévő szakmájukban vagy szakterületükön szeretnék fejleszteni, elmélyíteni szaktudásukat, továbbá azok a munkavállalók akik, rendkívül változatos okokból, szakmát, szakterületet vagy egyszerűen csak munkahelyet kívánnak változtatni, és ennek megtételéhez átképzésre, kiegészítő tanulásra van szükségük.

Az ideiglenesen inaktívak, akik önkéntes, vagy kényszerű ideiglenes munkaerő-piaci „kivonulásukat” képzettségi szintjük vagy képzettségi irányuk megváltoztatására használják fel leginkább hátrányos helyzetű, lemorzsolódott vagy éppen általános középfokú képzésben részesült fiatalok. Időskorúak, a munkaerőpiacon már nem – vagy csak részlegesen – aktív emberek.

A közvetlen munkaerő-piaci haszonnal nem járó, egyéni érdeklődés által vezérelt képzéseket igénybe vevők, akik életminőségük javításának részeként vásárolnak tanulási lehetőséget a számukra fontos területeken.

A célcsoportok igényeinek megfelelően erőteljes szakmai differenciálódás kívánatos, és figyelhető meg a felnőttképző szervezetek körében, ami jó hatással lehet a felnőttképzést folytatók optimális számának kialakulására, a felnőttképzés módszertani fejlődését és minőségét illetően is. Mára kialakult a felnőttképzést minőségbiztosítási rendszere, szakmai szervezetek, szövetségek jöttek létre. Az akkreditációs rendszerrel a felnőttképzési programok piaci-félpiacon világból várhatóan ki fog emelkedni az államilag elismert és támogatott programok és szolgáltatók köre.

### ***1.5 Esélyegyenlőség***

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása. Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

Minden településnek egyenként is kötelezettsége, hogy a területén élő polgárok életminőségét az esélyegyenlőség paraméterei mentén is igyekezzék jobbra tenni, elérni, hogy senkit ne érhesen hátrány neme, származása, egészségi állapota miatt a munkaerőpiacon, illetve az élet egyéb színterein.

#### ***A fogyatékkal élők helyzete***

Kiemelt prioritásként a minőségi szolgáltatások egyenlő hozzáféréseinek megteremtése fogalmazható meg. A fogyatékkal élő emberek számára megszervezendő hatékony ellátórendszer kialakításához szükség van helyi, kistérségi és regionális szinten szerveződő civil szervezetekre, amelyek a klasszikus érdekvédelmi feladatok ellátása mellett aktívan szerepet vállalnak az államtól átvállalt közfeladatok megvalósításában, valamint együttműködő partnerei kívánnak lenni a területen dolgozó valamennyi állami és nem - állami szereplőnek.

Biztosítani kell az esélyegyenlőséget az intézményes ellátások szolgáltató jellegének erősítésével, az intézmények kiépítésével, korszerűsítésével és átalakításával, illetve a lakókörnyezeti és az integrált formában történő ellátásszervezés erősítésével.

Nem elegendő azonban a közintézmények akadálymentesítési szintjének emelése. A munkáltatók feladata, hogy akadálymentes környezetben munkavállalási esélyhez juttassák a megváltozott munkaképességű dolgozókat is.

#### ***A romák helyzete***

A cigányság a rendszerváltás óta eltelt évek során korábban soha nem tapasztalt mértékben és ütemben, s az elsők között szorult ki a munkaerőpiacon és veszítette el az elmúlt negyven év alatt fokozatosan megteremtett, - alacsony szintű, de biztonságos - megélhetésének alapjait. A cigányok munkaerő piaci helyzete tehát

romlik, élethelyzetük válságos. 1989-ben még a cigány férfiak 60-80%-a, a nők 35-40%-a volt állásban. Napjainkban a munkaképes korú nem cigány foglalkoztatottak aránya 69%; a cigány népességen ez az arány viszont 35%. A munkanélküliségi ráta a teljes népességen belül 11%, míg a cigány népességen belül ennek négyszerese-öttszöröse. Ezek az adatok azt mutatják, hogy a cigányok döntő többsége kiszorult a legális gazdaság munkaerő-piacáról és társadalmilag marginalizálódott. Az aktív korú cigány népesség 33%-a önálló jövedelemmel nem rendelkező eltartott.

A cigány dolgozók munkaerőpiacról való kiszorulásának egyik lényeges forrása a cigányság foglalkoztatási szempontból (is) kedvezőtlen területi elhelyezkedése.

A pályakezdő, munkanélküli cigány fiatalok helyzete igen rossz. A tartósan munkanélküliek aránya körükben legalább 40%-kal haladja meg az azonos végzettségű és életkorú nem cigány pályakezdőket.

Vannak olyan települések az országban, ahol a cigány lakosság 90-100%-a munkanélküli. A munkanélküli cigányoknak a nem cigányokhoz képest lényegesen rosszabbak a munkaerőpiacra történő visszakerülési esélyei, mert jóval hosszabb ideje állástalanok. A cigány munkanélküliséget elemző tanulmányok azt bizonyítják, hogy a cigányság munkavállalói hajlandósága alapvetően nem alacsonyabb, mint a hasonló élethelyzetű nem cigányoké.

A tapasztalatok szerint a cigányság hátrányos munkaerő piaci helyzetében jelentős szerepet játszik a *foglalkoztatási diszkrimináció* is. Az átképzési programok a cigány munkanélkülieket alig érik el. Elenyésző azoknak a munkanélküli cigány fiataloknak a száma is, akik teljesíteni tudják a pályakezdő munkanélküliek támogatásának feltételül szabott középiskolai végzettséget.

A foglalkoztatási nehézségek fokozottabban jelentkeznek a háztartásokban, amelyek több mint felében már nincs egyetlen aktív kereső sem. A cigány népesség kb. egyharmada (gyerekekkel és idősekkel együtt) olyan háztartásban él, melyben az eltartóknak legalább a fele munkanélküli vagy passzív munkanélküli. Különösen nehéz helyzetben vannak a nagycsaládos cigányok. Minél nagyobb létszámú egy háztartás ugyanis, annál inkább fölülreprezentáltak bennük a munkanélküliek.

Iskolázottsági lemaradásuk tekintetében egyes kutatások az alap- általános képzés szintjén mintegy 15 éves, a középfokú képzés szintjén közel 30 éves lemaradást jeleznek, aminek a körükben megtapasztalható lemorzsolódás hányadának az átlagost többszörösen meghaladó mértéke az oka.

Az azonos korcsoporton belüli népesség befejezett középfokú végzettségi aránya körükben csupán 1/3-a, felsőfokú végzettségűek aránya alig 1/4-e az azonos korú teljes népesség hasonló arányaihoz viszonyítva.

A korstruktúra és az iskolázottsági lemaradás, valamint a segéd- és betanított munkák leértékelődése a munkaerőpiacon együttesen eredményezik, hogy amíg az össznépesség 36,1 %-a folytatott kereső tevékenységet, körükben ez a hányad 18,3 %.

Az átlagos 10,9 %-os munkanélküliségi rátával szemben a cigány életvitelűek körében mért ráta 35,8 %.

A romák szervezett közösségi szerepvállalása általában elmarad a többséghez képest. Amint a mellékletben található rövid tanulmányból is kiderül, romák szervezetei eddig kiszorultak a partneri programokból. A nem célzottan értük folytatott projekteken alig vettek részt, szinte semmilyen pályázati és projekt koordinációs folyamatba nem vonták be őket.

Abban mindenki egyetért, hogy – a partnerség értelmezésének megfelelően – számolni kell velük, ki kell kérni a véleményüket, de ezzel együtt a romáknak is tenniük szükséges a saját szervezeteik felépítéséért. A modern, projektorientált személet csak szervezetekkel képes együttműködni. Ezért az egyik fontos feladat a romák esélyének növelése érdekében, megértetni velük, hogy a családi kapcsolatokon túl szervezeti szinten is meg kell szervezniük magukat.

### *Nők a munkaerőpiacon*

A történelmi-társadalmi fejlődés során a nemek közötti természetes munkamegosztás felbomlása több fokozaton át halad a nemek közötti egyenrangú munkamegosztás kiteljesedése felé.

A magántulajdon és az árutermelés megjelenésével összefüggésben a munkák egységes világa megbomlik: egymástól elkülönült termelő-szolgáltató egységek társadalmilag szervezett rendszerében kifejtett tevékenységekre és az intimszférába utalt családi-háztartási tevékenységekre.

- a társadalmilag szervezett szféra követelményeihez való alkalmazkodás feltételeinek megteremtése,
- a háztartási tevékenységek társadalmisítása, a családon belüli feladatok megosztása.

A nemek közti egyenlőség biztosítása többdimenziós megközelítést igényel. Magában foglalja az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazást, a családi élet és a munka összehangolását, a döntéshozatalban való kiegyensúlyozott részvételt.

A magyar jog kifejezett rendelkezéssel és közvetett módon is tiltja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértését. Az Alkotmány 70./B. § (2) bekezdése szerint: "az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga". A Munka Törvénykönyvének (Mt.) 5. §-a is rögzíti a diszkrimináció általános tilalmát.

A hatályos magyar jog tehát garantálja a nemek közötti egyenlőség megvalósulását, és egyenlő bánásmódra kötelezi a munkaadókat. Nem foglalkozik viszont külön az egyenlő bér kérdésével, különösképpen nem olyan hangsúlyosan, mint azt a közösségi jog teszi.

A köztisztviselői és közalkalmazotti körre vonatkozóan olyan illetmény-, illetve előmeneteli rendszer működik, amely elvileg kizárja a férfiak és nők eltérő bérezését. A szabad béralkuval rendelkező piaci szférában a munkabért a felek szabadon állapítják meg, ám rájuk is vonatkoznak a fenti tilalmak. Mindezek ellenére a közszférában is hasonló mértékű – 15% körüli – bérkülönbség érvényesül, mint a piaci szférában.

2007. júliusában a Munkaügyi Központ adatai alapján az álláskereső többségét a nők adják a megyében. A pályakezdő munkanélküliek 61 %-a is nő.

A nők elsősorban a gyermekvállalás, de más családi kötelezettségeik (pl. betegápolás, idősek gondozása, stb.) miatt is gyakran hosszú évekre kiszorulnak a munkaerőpiacról. Éppen ezért fontos a helyzetelemző munka során a nők, mint célcsoport foglalkoztatási helyzetének vizsgálata.

A regisztrált munkanélküli nők a legnagyobb számban (2 091 fő), a 26-35 éves korcsoportban találhatók a megyében. Ez az a korosztály, melynek tagjai a GYES, GYED lejártaát követően nem tudnak, illetve csak kis számban képesek elhelyezkedni és így munkanélküliként regisztráltatják magukat. A másik nagy korcsoport 36-45 évesek, minden negyedik munkanélküli nő ide tartozik. Ez a két korcsoport, azaz a teljes női munkanélküliek 50,3 %-a kiemelt célcsoportnak számít a foglalkoztatás szempontjából. Nagyjából ugyanez igaz Székesfehérvárra és kistérségére is.

### **1.6 Civil együttműködések**

Székesfehérváron több mint 700, a bíróság által bejegyzett civil szervezet létezik. Az elmúlt évek alatt az önkormányzat mintegy 160-180 civil szervezettel került kapcsolatba.

1998 óta a székesfehérvári civil szféra egyetlen érdekképviselői ernyőszervezete a Civil Szervezetek Fejér Megyei Szövetsége. Ezért folyamatos igény mutatkozott a városi szintű szövetség megalakulására. 2002-2006 között a városi szervezetek összefogásának, érdekképviselői tevékenységnek fejlesztése érdekében az önkormányzat és a civil szervezetek együttműködésében az alábbi mérföldkönek számító események zajlottak le:

- 2002-2003: **Civil Érdekegyeztető Fórum (CÉF)** megalakulása;
- 2003: Civil Konceptió elfogadása
- 2003-2006: időszakban a CÉF munkacsoportjainak 1-1 képviselője állandó meghívott az önkormányzat szakbizottságainak ülésein;
- 2005-2006: a városi civil szövetség megalakulását előkészítő civil fórumok megvalósítása. A Civil fórumokon közel 60 szervezet képviselője vett részt. Az egyeztetések eredményeképp 2006. januárjában bejegyzésre került a **Fehérvári Civil Háló** elnevezésű egyesület, melynek célja a városi civil szervezetek összefogása.

A kötelező önkormányzati feladatok ellátásában jelentős szerepet vállalnak a helyi civil szervezetek. Együttműködési megállapodásokat határozott, illetve határozatlan időre szólóan kötött az önkormányzat a szervezetekkel, konkrét célok elérése és feladatok ellátása tárgyában.

### *Érdekegyeztetés*

Az önkormányzat Székesfehérvár lakói érdekében végzi tevékenységét. A döntések előkészítése során támaszkodik a kamarák, szakszervezetek és civil szervezetek szakmai munkájára. Az éves költségvetés tervezése során a kamarák képviselőivel egyeztetnek.

Rendszeresen működik az Érdekegyeztető Tanács (ÉT). Közgyűléseit megelőzően a reprezentatív szakszervezetek szervezeten fejtik ki véleményüket, tesznek javaslatokat az őket érintő döntésekhez.

Az önkormányzat Civil Fórumokat szervez a rendszeres tájékoztatás érdekében. Közgyűlésük támogatásáról biztosította a székesfehérvári Civil Érdekegyeztető Fórumot, közgyűlési és bizottsági meghívókat, előterjesztéseket kapnak, képviselőik a szakbizottságaikban is kifejthetik véleményüket.

A 2004-ben megalakított Idősügyi Tanács tagjai szintén javaslatot tesznek a közgyűlési munkatervhez, korosztályukat érintő előterjesztéseket véleményeznek.

Az elmúlt időszakban a következő önálló civil rovatokat vezették be a helyi médiában:

- Polgár – önálló civil rovat;
- Vörösmarty Rádió – minden második héten hétfőn esete fél órás élő adás;
- Fehérvár-tv – Beszéljünk róla;

Kiadványok: Civiltár, Weboldal – civil alportál, Hírlevél – heti tervezés alapján tájékoztatás a civil rendezvényekről a média számára.

## 2. SWOT-ELEMZÉS

A SWOT analízis a szervezetfejlesztésben helyzetértékelésre és problémamegoldásra használt módszer. A SWOT analízis mikro környezetben értelmezhető. Mozaik szó, angol szavak rövidítései: *Strengths* (Erősségek), *Weaknesses* (Gyengeségek), *Opportunities* (Lehetőségek), *Threats* (Veszélyek, fenyegetések).

### A székesfehérvári munkaerő-piaci helyzet SWOT-elemzése

#### 2.1 Erősségek

- A munkaerő-piaci együttműködés intézményesítése és kiterjesztése része a város 2007-2013 közötti gazdasági programjának. A két projekt céljai jelentős mértékben megegyeznek.
- Fontos, hogy a Közép-dunántúli Operatív Program (KDOP) összhangban van a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervvel, így biztosítottak további források.
- Kifejezetten jó tapasztalatokkal bír a GVOP a KIOP az AVOP a ROP és HEFOP terén, és a kistérség forrásabszorpciós képessége megfelelő.
- A város további erőssége, hogy alacsony a munkanélküliség szintje. A gazdasági szerkezetváltás az egész megyében lezajlott, és jól működő ipari parkok vannak a városban. Ezen kívül jelentős a külföldi tőke jelenléte.
- A városnak és a kistérségnek erős a környezetére gyakorolt munkaerőt vonzó képessége, és a kistérség települései igen közel találhatóak a megyeszékhelyhez, amely tovább növeli központi szerepét és centrum jellegét.
- Mivel a térség földrajzi és közlekedési elhelyezkedése kedvező, jelentős logisztikai központok települtek a térségbe. Mert az önkormányzat befektetés-ösztönző tevékenysége erős. A kis-és középvállalkozások beszállítói a multinacionális cégeknek, és reagálási- és alkalmazkodó képességük gyors.
- Székesfehérvár kiemelkedő szervezési központ a következő ipari területeken: mechatronika, elektronika, szoftveripar, műanyaggyártás, élelmiszeripar.
- Székesfehérváron jó és fejlett az intézményi háttér: a városban 2 inkubátorház is található, valamint a térség rehabilitációs modellközponttal rendelkezik.
- A felsőoktatási intézmények jó kapcsolatot alakítottak ki a gazdaság szereplőivel, ami a további együttműködések alapjául szolgálhat. Ezen kívül elmondhatjuk, hogy Székesfehérvár iskolaváros. A tanulási, továbbtanulási, felsőoktatásban való részvételi mutatók jók a kistérségben. Az iskolarendszerű oktatást végző, nem önkormányzati fenntartású intézmények is jelen vannak a képzésben.



- Létrejött a civil érdekegyeztetés fóruma, amely azért is említésre méltó, mert például a fogyatékkal élő emberek segítésében erős szerepet játszik a civil szektor.

## 2.2 Gyengeségek

- Annak ellenére, hogy átlagosan alacsony munkanélküliség tapasztalható, vannak olyan települések, ahol a munkanélküliség kiemelkedően magas. Összességében a kistérségben 100 fő foglalkoztatottra kb.6 fő munkanélküli, 57 fő inaktív kereső és 52 fő eltartott jut.
- A regisztrált munkanélküliek között magas a tartósan állást keresők aránya, aminek általában egyik oka, hogy a felnőtt népesség közel fele nem rendelkezik érettségivel. Így érthető, hogy az iskolai végzettséget tekintve, az általános iskolát végzettek kerülnek legtöbbször regisztrációba. De más magyarázatok is adódnak, mint például az, hogy a női munkanélküliség okai: a megfelelő szakirányú képzettség hiánya, gyermekintézmények hiánya, valamint a korlátozott munkába-járási lehetőségek.
- Általános problémaforrás még, hogy az atipikus foglalkoztatási formák gyengék, mer a munkaerő-piaci szervezeteknek nincs hatékony eszközük az atipikus foglalkoztatás kiszélesítéséhez, valamint, hogy a gazdaságfejlesztési pályázatok kritériumai (indikátorok) nehezen teljesíthetők a KKV-k számára. De növeli a regisztrált álláskeresők számát az is, hogy a munkáltatók egy része csak a nehezen betölthető állásokat jelenti be.
- A működő regionális munkaerő-piaci információs rendszer hiánya és az a tény, hogy a munkaügyi és gazdálkodó szervezetek munkaerő-piaci prognózisai a képzési ciklusokhoz és fejlesztésekhez mérve rövidek, odavezetnek, hogy a gazdaság szereplői egyre ritkábban kapnak „kész” képzett munkaerőt.
- Ezen kívül probléma, hogy jelenleg a munkáltatóknak nem fűződik érdekük a megváltozott munkaképességűek tartós foglalkoztatásához.
- Mivel a hiányzik a hosszú távú stratégia a gazdaság szereplőinek részéről, a képzés csak időszakosan és részletesen tudja kielégíteni a munkaerő igényeket, így az egyes munkáltatók által keresett szakmákban nincs képzés, vagy nincs a képzésre jelentkező.
- A szakoktatás gyakorlati része, a szakmai tapasztalatszerzés, a munkahelyi gyakorlat erősítésre szorul. Összességében kevés a kapcsolata a képzésnek a munka világával, és a pályaválasztási tanácsadás sem elég hatékony.

### 2.3 Lehetőségek

- A képzési vállalkozásoknak nemcsak a profilja, jellege, de képző tevékenysége is rendkívül heterogén, így ez a szektor reagálni tud a munkáltatók gyorsan változó igényeire. Kellő mértékben léteznek és folyamatosan alakulnak újabb tudásközpontok, humánerőforrás fejlesztési klaszterek és együttműködések. Tehát a meglévő intézményi háttér bázisa lehet a fejlesztéseknek. A korszerű foglalkoztatási és képzési formák fejlesztésére és bevezetésére való törekvés erősödik. Ezt támasztják alá a TISZK adta lehetőségek.
- Fontos, hogy a pályázati lehetőségek kibővültek, ez önmagában is új lehetőségeket jelent.
- Továbbá mindenképpen ki kell használni az abban rejlő lehetőséget, hogy a multinacionális vállalatok csak a megbízható és jó minőséget előállító beszállítókkal működnek együtt, és ez megköveteli a magas színvonalú munkakultúrát. Ez magasabb hozzáadott értékű munkahelyeket jelent, illetve azt, hogy a lakosság termelési- és munkakultúrája, a megfelelő mennyiségben és minőségben rendelkezésre álló munkaerő, a térségben mozgósítható humán erőforrások nagysága és minősége jobb az országos átlagnál.
- A városban működő ipari parkok szabad kapacitással rendelkeznek, és fejlesztési elképzeléseikben a foglalkoztatási szolgáltatásfejlesztésre helyezik a hangsúlyt.
- Jelenleg zajlik a Vállalkozói Központ EU által finanszírozott fejlesztési projektje, amely a kis- és közepes vállalkozásoknak hivatott mindenféle segítséget nyújtani.

### 2.4 Veszélyek

- Fontos országos szintű tendencia, hogy a multinacionális cégek az alacsony hozzáadott értékű termelésüket elkezdték olcsóbb munkaerőt biztosító térségekbe telepíteni és ezzel jelentősen visszaesett a magyarországi munkahelyteremtés és a versenyszférában csökkent a foglalkoztatás. Ezen kívül a térség nagy foglalkoztatói hiányolja a magasan képzett, szakmailag felkészült, iskolázott munkaerőt.
- A képzési kapacitás és a munkaerő-piaci igények összehangoltsága alacsony, így a munkaerő kereslet és kínálat összetétele egyre jobban elválik egymástól, mert a képző intézmények és a fenntartók jelenleg még nem érdekeltek a képzés szerkezetének a gazdaság igényeihez történő alakításában. Ennek egyik eredménye lehet, hogy a magasan képzett munkavállalók elvándorolnak, pedig már most is az alacsony iskolai végzettségűek és az idősebb korú munkavállalók, a fizikai munkát végzők vannak magasabb veszélynek kitéve a munkaerőpiacon.

- A kedvezőtlen demográfiai folyamatok következtében egyre kevesebb kereső tart el egyre több embert, ráadásul a környező kistelepülések 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.

### 3. STRATÉGIAI CÉLOK

A SWOT-analízis alapján elkészült a problématérkép, amely a legfontosabb „tünetek” és gyökereik közötti összefüggéseket mutatja meg. A problémák feltérképezése után lehet definiálni a stratégiai célokat, melyek reflektálnak a helyzetelemzésre, a SWOT-analízisre és a fejlesztési szükségletekre.

#### *3.1 Problémák összegzése - problématérkép*

A székesfehérvári kistérség munkaerőpiacának alapvetően kedvező helyzetét meghatározza, hogy a vélhetőleg strukturális okokra visszavezethető tartósan álláskeresők aránya igen alacsony, átlagosan 4-5 százalék, illetve a foglalkoztatottsági ráta 55-60% között mozog.

A kistérség helyzetét lényegében a megyeszékhely munkaerő-piaci folyamatai határozzák meg. Székesfehérvár gazdaságilag versenyképes, és folyamatosan fejlődő város, amely még mindig vonzó a munkahelyteremtő beruházások számára. Ez olyan lehetőség, amelyet mindenképpen ki kell használni.

A munkaerőpiacon nagy értékben megjelenik a kistérség munkavállalói rétege, hiszen a munkahelyek közel 40%-t ingázó, bejáró munkaerő tölti be. Ez egyébként a város egyik problémáját is okozza. Folyamatosan növekszik a munkanapokon a bevezető útvonalak terhelése, amelyet ugyan valamennyire csökkentett az elkerülő út megépülése, de a városba irányuló forgalom még mindig nagyon erős, amely mind az autós, mind a tömegközlekedés szintjén igaz.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a foglalkoztatásból jelenleg kimaradnak a valamilyen szempontból hátrányos megkülönböztetést elszenvedő rétegek. Kevés programot találunk a gyermeket nevelők munkába állásának támogatására, az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának gyakorlata elmarad az ideálistól, amely a megváltozott munkaképességűek esélyeit rontja, valamint alacsony mértékű a roma lakosság érdekképviseletével történő egyeztetés, amely szintén az együttműködési esélyeiket rontja. Mindezek azt mutatják, hogy az esélyegyenlőség érdekében jelentős mértékben többet kell fordítani az egyenlő bánásmód elvének érvényesítésére.

A helyzetelemzés rávilágít a városban található intézményrendszer megfelelő kiépítettségére. Mégis, az egyes feladatok végzésére létrehozott intézmények és munkaerő-piaci szereplők között esetleges és túlságosan személyes ismeretségeken alapuló a kapcsolattartás.

Ezért a jövőben az együttműködések szakmai alapokra kell helyezni, amelyeket célszerű a foglalkoztatási paktumnak felügyelnie. Fontos, hogy a jövőben a települések vezetése, a vállalkozók, képzők és munkavállalók között egyetértés alakuljon ki a célok és eszközök tekintetében.

A gazdasági versenyképesség és esélyegyenlőség érdekében biztosítani kell a vállalkozói szféra számára is az üzleti partnerkapcsolatok kiépítéséhez szükséges alkalmakat és erőforrásokat, de mindennél inkább a rendelkezésre álló információk elérhetőségét.

Általános megállapítása a helyzetelemzésnek, hogy a munkaerőpiac minden szereplője számára korlátozottan állnak rendelkezésre információk, pedig az információ-gyűjtés a közigazgatási és egyéb szervezetek munkájának eredményeképpen szakszerűen és kielégítően zajlik.

Az összegyűjtött információk azonban csak kis mértékben jutnak el a gazdaság és a képzés minden szereplőjéhez. Kiemelten kell tehát kezelni az információk közrebocsátását. Elsősorban strukturálni és elemezni szükséges azokat. A jövőben tehát rendszeresen be kell számolni a munkaerő-piaci változásokról.

A helyi munkaerőpiac tehát nem óriási és alapvető problémákkal küszködik, hanem a további magasabb foglalkoztatottság elérésének gátjait kell felszámolni. Ezek természetesen elsősorban a gazdaság és a képzés szektorokkal függenek össze, de érintik a civil szektort is.

A következő táblázatban egymás alatt találhatóak értelemszerűen az egymásból következő okok és okozatok, de mivel a különböző munkaerő-piaci területek egymásra is hatnak, azonos sorban egymással összefüggő jelenségek szerepelnek.

|                               | Munkavállalók   | Munkáltatók  | Képzés  | Munkaerőpiac  | Esélyegyenlőség  |
|-------------------------------|---|--|---|---|--|
| Alaphelyzet, problémagyökerek | Alacsony iskolai végzettség, megfelelő szakirányú képzettség hiánya   | A gazdálkodók több mint egytizede rossznak minősíti saját jelenlegi üzleti helyzetét             | A képző intézmények és a fenntartók érdekltségének hiánya a képzés szerkezetének a gazdaság igényeihez történő alakításában | Kedvezőtlen demográfiai mutatók (lélekszám, kevesebb gazdaságilag aktív, életkor)                                       | Esélyegyenlőségi tervek és koncepció hiánya a munkáltatóknál                         |
|                               | A felnőtt népesség közel fele nem rendelkezik érettségivel  | A gazdaságfejlesztési pályázatok kritériumai (indikátorok) nehezen teljesíthetők a KKV-k számára | Nem elég hatékony az iskolarendszerű szakképzés kapcsolata a munka világgal   | Egyre kevesebb kereső tart el egyre több embert   | Munkavállalást segítő gyermekintézmények és szolgáltatások szűkösek és korlátozottak |
|                               |   | A kis és közép vállalkozások támogatása elmarad az igényeiktől                                   | a képzési irányok, kapacitás és a munkaerő-piaci igények összehangoltsága alacsony  | Nincs egységes regionális munkaerő-piaci információs rendszer   | Korlátozott munkabá-járási lehetőségek   |
| Problémák                     | Az alacsony iskolai végzettségűek, az idősebb korú munkavállalók és a fizikai munkát végzők jobban ki vannak téve a munkaerő-piac változásainak | A gazdaság szereplői egyre ritkábban kapnak „kész”, képzett munkaerőt                            | A pályaválasztási tanácsadás nem elég hatékony  | A munkaügyi és gazdálkodó szervezetek munkaerő-piaci prognózisai a képzési ciklusokhoz és fejlesztésekhez mérve rövidek | Női foglalkoztatás problémái   |
|                               | A regisztrált munkanélküliek között magas a tartós Munkanélküliek aránya  |  | A szakoktatás gyakorlati része, a szakmai tapasztalatszerzés és a munkahelyi gyakorlat, erősítésre szorul                   | A beáramló, ingázó munkaerő (40%) helyzete hangsúlyosabban kezelendő  | Romák alacsony foglalkoztatási szintje   |
|                               | Bizonyos szakmákban a   |  |   | A munkáltatók egy része   |  |

|                | Munkavállalók   | Munkáltatók   | Képzés  | Munkaerőpiac  | Esélyegyenlőség   |
|----------------|---|---|---|---|---|
|                | munkaerő-piaci igények ellenére nincs jelentkező a képzésre   |   |   | csak a nehezen betölthető állásokat jelenti be  |   |
| Következmények | Vannak olyan települések, ahol a munkanélküliség meghaladja a kistérségi átlagot                                  | A térség nagy foglalkoztatói hiányolja a magasan képzett, szakmailag felkészült, iskolázott munkaerőt   | Az iskolarendszer nem tudja hatékonyan kezelni az esélyegyenlőtlenséget | Egyes, a munkáltatók által keresett alacsony létszámot igénylő szakmákban képzés indítására nincs megfelelő finanszírozási rendszer | Az atipikus foglalkoztatási formák gyengék  |
|                | Munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás szabályai hátrányos helyzetet okoznak a munkavállaló számára | A munkáltatók nem ismerik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását segítő támogató rendszereket |   | Az alacsony hozzáadott értéket igénylő tömegtermelés elvándorolhat olcsóbb munkaerőt biztosító térségekbe                           | A munkaerő-piaci szervezetnek nincs hatékony eszköze az atipikus foglalkoztatás kiszélesítéséhez. |
|                | A magasan képzett munkavállalók elvándorolnak   | Hosszú távú foglalkoztatási stratégia hiánya a gazdaság szereplőinek részéről                           |   | A jövőbeni pályázati források elnyeréséhez nem elég erős a szektorközi együttműködés  | A munkaerő kereslet és kínálat összetétele egyre jobban elválik egymástól.                        |

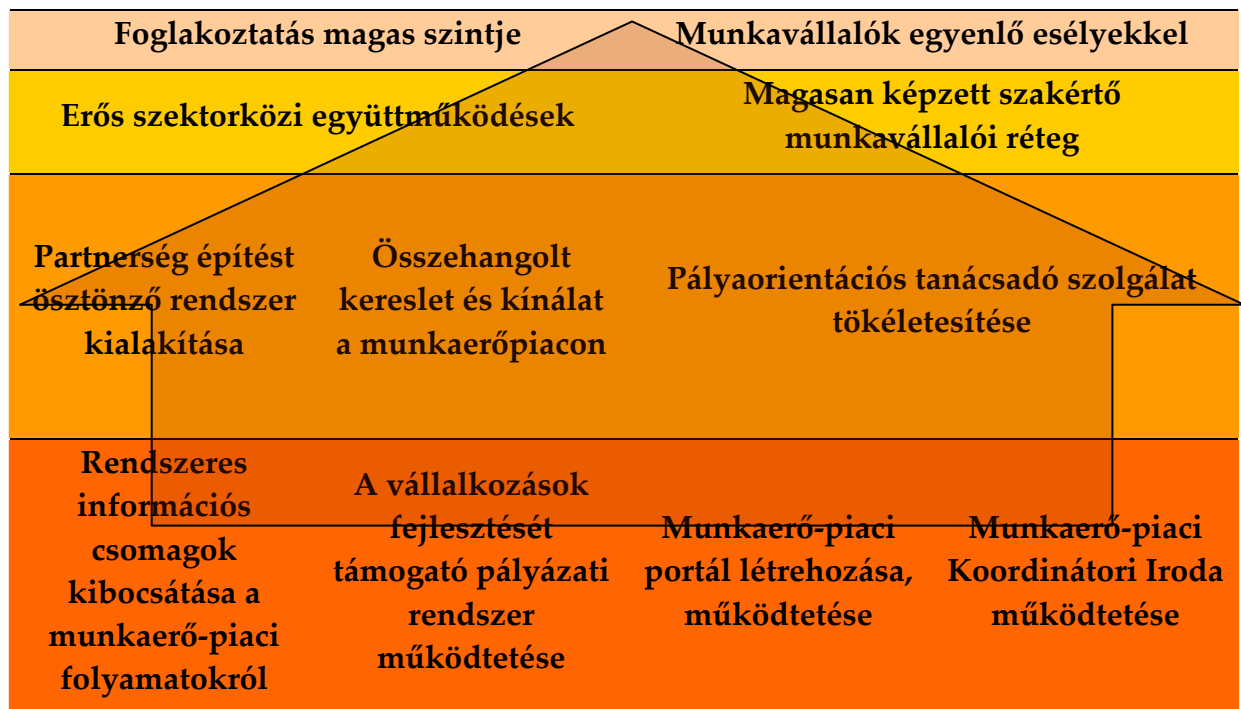
### 3.2 Stratégiai célpiramis

A projekt távolabbi elérendő céljai, hogy megvalósuljon a munkavállalók esélyegyenlősége, és a foglalkoztatás magas szintet érjen el. Valamint, hogy erős szektorközi együttműködések szülessenek és kialakuljon egy magasan képzett szakértő munkavállalói réteg.

Ennek feltétele, hogy kialakuljon a vállalkozások fejlesztését támogató pályázati rendszer, és egy olyan ösztönző rendszer, amely partnerségek létrehozását támogatja. De szükség van a kereslet és kínálat összehangolására is egy korszerű, intelligens információs rendszer és adatbázis-elemzések által.

Fontos, hogy a jó irányban szakképzett munkaerő megjelenéséhez összehangolt pályaaorientációs tanácsadó szolgáltatást kell létrehozni és működtetni.

A következő ábra felső szintjén átfogó célként szerepelnek tehát azok az elérendő távoli célok, amelyek elérése érdekében az alattuk található sorokban megfogalmazott stratégiai, illetve a legalsó szinten szereplő operatív célokat szükséges teljesíteni.





## 4. JÖVŐKÉP

A Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia 2008-2013 jövőképe:

*Székesfehérvár dinamikusan fejlődő, kiváló életminőséget biztosító gazdasági erőcentrum, ahol a munkaerő-piaci szereplők folyamatos párbeszéde és aktív együttműködése révén megteremtődnek a fenntartható, biztonságos munkahelyek és munkaerő-piaci esélyegyenlőség feltételei.*

A fenti jövőkép csak a munkaerő-piaci szereplők aktív partnersége révén valósulhat meg. A „Munkaerő-piaci Partnerség Székesfehérvár” (MUPSZ) névre keresztelt, Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata által végrehajtott „Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia és Munkaerő-piaci Monitoring” című, ROP-3.2.1-2005-03-0008/36 sz. projekt keretében kialakított partnerség stratégiai víziója a következő:

- A kistérségben **szoros együttműködés alakul ki a települések között** a beruházások és fejlesztések megtervezésében.
- **Erős helyi vállalkozói kapcsolatok, hálózatok** alakulnak ki.
- A pályaorientációs tevékenység eredményeképpen **versenyképes karriertervek** állnak a fiatalok rendelkezésére.
- A szakmai képzési kínálat minőségében és mennyiségében a munkaerőpiac igénye szerint alakul.
- Javul a **romák és a megváltozott munkaképességűek integrációja** a munkaerőpiacon, érvényesül az egyenlő bánásmód elve.

A partnerségi program fő célja, hogy a munkaerőt biztosító munkavállaló egyén mindenkor biztonságban érezze magát, azaz:

- ne legyenek egzisztenciális problémái,
- motivált legyen,
- nőjön a teljesítménye,
- integrálódni tudjon,
- kielégítse szociális szükségleteit,
- megkapja az elismerést,
- megvalósíthassa önmagát,
- elérje egyéni céljait.

A Partnerség tehát a Stratégia megvalósulása érdekében programokat dolgoz ki a munkaerőpiac egyéb szereplői és szervezetei számára annak érdekében, hogy megvalósuljon az egyenlő bánásmód elve a munkaerőpiacon, hogy kialakuljon a kistérség munkáltatóinak és képzőhelyeinek optimális együttműködése, hogy az önkormányzat kihasználhassa növekvő forrásabszorpciós képességét és lehetőségeit, valamint hogy a kistérség munkahelyigényének és foglalkoztatottságának növekedjen.

## 5. PRIORITÁSOK, INTÉZKEDÉSEK

Székesfehérváron és a kistérségben elsősorban a foglalkoztatás minőségén szükséges javítani. Fontos, hogy a munkaerőpiacon megvalósuljanak az Európai Unió alapelvek, úgy, mint az egyenlő bánásmód elve, vagy a gazdasági esélyegyenlőség. Azt is be kell látni, hogy az együttműködések révén hatékonyabban lehet megoldani közösségi feladatokat.

Mindezen kívül a „Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia és Munkaerő-piaci Monitoring” projekt vállalt feladata, hogy a partnerség létrehozásán túlmenően a projekt működtetéséről, fenntartásáról is gondoskodik, és ezért monitoring rendszert állít fel.

Ezek alapján tehát a stratégia prioritásai, mint amelyek meghatározzák az intézkedések fő csoportjait:

1. esélyegyenlőség,
2. együttműködés és
3. a fenntartás.

Ennek megfelelően a partnerség alábbi programokat javasolja megvalósítani a Foglalkoztatási Stratégia fő céljait megvalósító konkrét tevékenységekként:

- Munkaerő-piaci Esélyegyenlőségi Program (MEP)
- Munkaerő-piaci Partnerség Program (MPP)
- Munkaerő-piaci Monitoring Program (MMP)

## **5.1 Munkaerő-piaci Esélyegyenlőségi Program (MEP)**

### **A program céljai:**

- A munkaerő piaci szempontból hátrányt szenvedő csoportok (nők, romák, fogyatékkal élők) munkaerő piaci helyzetének javítása
- A foglalkoztatási diszkrimináció csökkentése
- Magasabb arányú foglalkoztatottsági szint elérése a nevezett csoportokban

### **Hosszú távú hatásai:**

- A program elemeinek teljesülésétől azt várjuk, hogy az említett csoportok aránya csökken a regisztrált és különösen a tartósan álláskereső státuszban találhatók között.

### **A program intézkedései:**

#### **1. Az atipikus foglalkoztatási formák rendszerének kidolgozása, erősítése**

##### **Feladatok:**

- Fontos, hogy a jelenleg kevéssé alkalmazott részmunkaidős és távmunka gyakorlata általánosan elterjedt legyen. Ennek érdekében szükséges támogatni az ilyen irányú munkáltatói döntéseket.
- Törekedni kell az atipikus foglalkoztatási formák megismertetésére. Ennek érdekében szakmai kiadványokat, rendszeres konzultációs lehetőségeket kell kialakítani mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára.
- Javasolt az önkormányzatoknak, mint foglalkoztatóknak az atipikus foglalkoztatási formák szélesebb körben történő alkalmazása (mintegy példamutatást gyakorolva).
- A partnerségben résztvevők számára érdemes kidolgozni bizonyos jogilag is értelmezhető előnyöket az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának elismerésére.

#### **2. Hátrányos megkülönböztetésben részesülők integrációjának erősítése**

##### **Feladatok:**

- A különböző csoportok számára célzott képzési és átképzési programokat kell kialakítani annak érdekében, hogy növekedjen munkavállalási esélyük.
- Helyi hatáskörben jogi garanciákat kell beépíteni a munkáltatók számára arra az esetre, ha a célcsoportba tartozó munkavállalókat foglalkoztatnak.

- Közösségi alkalmakat kell teremteni az egyes csoportok és a „többség” találkozásának lehetőségével a közöttük húzódó társadalmi távolság csökkentése érdekében. Csökkentve ez által az érintett csoportokkal szembeni előítéletek kialakulásának valószínűségét.

### **3. Gyermeket nevelő munkavállalók munkába járási feltételeinek megteremtése**

#### **Feladatok:**

- Felméréseket kell végezni a munkába járás körülményeiről, külön az ingázókat és külön a helyben közlekedőket illetően. Törekedni kell arra, hogy a közlekedési viszonyok az óvodák és iskolák rendjéhez igazodjanak.
- Ki kell dolgozni a közlekedés támogatásának rendszerét, amely megosztja a terhet a munkavállaló és a munkáltató között.
- A gyermekes szülők számára szükséges kialakítani azt a támogatási rendszert, amely a szintén megosztja a munkáltatóval a munkavállaló terhét a gyermek elhelyezését illetően.
- Gyermek-felügyeleti és -megőrző feladatok ellátására alkalmas, szakintézményeket minősíteni kell, és erről tájékoztatni is kell a munkavállalókat.
- A jelenlegi intézmények számára célszerű lehet támogatást nyújtani a szolgáltatások színvonalának emelésére.

#### **A program indikátorai:**

- Munkaórák (heti) számának alakulása átlagosan egy munkavállalóra vetítve, elkülönítve az atipikus formában foglalkoztatottak munkaóráit
- Az érintett csoportok körében regisztrált álláskeresők száma
- Azon munkáltatók számának alakulása, akik Esélyegyenlőségi Tervet fogadnak el
- Az át- és továbbképzésben résztvevő munkavállalók száma
- Gyermekfelügyelettel foglalkozó intézmények száma
- Gyermekfelügyelettel foglalkozó intézmények szolgáltatásainak minőségével való elégedettség alakulása
- Az elhelyezett gyermekek számának alakulása

## 5.2 Munkaerő-piaci Partnerség Program (MPP)

### A program céljai:

- Üzleti kapcsolatok kialakítása (munkáltató és munkáltatók között), amelyek segítik a vállalkozások hatékonyságának növekedését.
- Szektorközi együttműködések létrehozása a civil szervezetek társadalmi feladatainak teljesítése érdekében.
- Az önkormányzatok megítélésnek javulása, „partnerként” való elismerése mind munkavállalói, mind vállalkozói körben.
- A munkaerőpiac általános forrásabszorpciós képességének növekedése.

### Hosszú távú hatásai:

- A program elemeinek teljesülésétől azt várjuk, hogy nő az együttműködések alapuló projektek száma, valamint általánossá válik a partnerségben gondolkodás, továbbá a szektorok közötti együttműködések növelik a gazdaságfejlesztés hatékonyságát.

### A program intézkedései:

1. **A kistérség önkormányzatai közt foglalkoztatáspolitikai együttműködés biztosítása**

#### Feladatok:

- A kistérségben található települések vezetőinek fontos rendszeresen és közvetlen módon találkozniuk a fejlesztések irányainak egyeztetése érdekében.
- Létre kell hozni egy a jelenlegi kistérségi munkaszervezet keretében működő érdekegyeztető fórumot, amelynek tevékenységét össze kell hangolnia a különböző munkaerő-piaci szervezetek tevékenységével.

2. **Partneri kapcsolatok kialakítását támogató fejlesztések és programok kidolgozása szektorközi együttműködések keretében**

#### Feladatok:

- Lehetőséget kell teremteni a személyes kapcsolattartásra rendszeresen megrendezett szakmai fórumokon, amelyek tematikusak, és a munkaerőpiac problémáival foglalkoznak.

- Szintén workshopok keretében személyes találkozásokon kell lehetőséget teremteni a bevált gyakorlatok tapasztalatainak megosztására.
- Biztosítani kell az on line formában történő tapasztalatcserét. Ehhez moderált fórumot kell indítani, amely intelligens módon önszerveződő „topicokban” ad lehetőséget a tapasztalatcserére.
- Adott helyi problémák megoldására, közösen kidolgozott javaslatokat felvonultató, versenyztetett projekteket kell generálni, és pályázati rendszerben elbírálni.

### **3. Pályázati támogatások kihasználását célzó közös pályázati információs rendszer létrehozása**

#### **Feladatok:**

- Össze kell hangolni a jelenlegi pályázati képzéseket és a pályázati tanácsadói tevékenységeket.
- A program keretében fel kell készülni a pályázati tanácsadói és képzési tevékenységek minősítésére.
- Rendszeresen el kell készíteni a pályázati lehetőségek és eredmények mérlegét, és az elemzést közzé kell tenni legalább on line formában.
- Ki kell dolgozni a pályázati projektek után követési helyi gyakorlatát.

#### **A program indikátorai:**

- Települések közötti közös projektek száma
- Újonnan kialakuló szektorok közötti kapcsolatok száma
- Együttműködésben megvalósuló projektek száma
- Sikeres pályázati projektek száma
- A partnerség tagjainak számának alakulása

### 5.3 Munkaerő-piaci Monitoring Program (MMP)

#### A program céljai:

- A partnerség folyamatos működésének fenntartása
- A munkaerőpiac szereplőinek folyamatos tájékoztatása
- A gazdasági versenyképességgel összhangban lévő humánerőforrás-gazdálkodás kialakítása

#### Hosszú távú hatásai:

- A program elemeinek teljesülésétől azt várjuk, hogy a munkaáltatói igények és a képzési kimenetek közelednek, valamint a munkahelyteremtő ingatlanfejlesztések és beruházások száma növekszik.

#### A program intézkedései:

##### 1. Partneri együttműködések megvalósulását támogató információs rendszer létrehozása és működtetése

#### Feladatok:

- Kérdőíveket és adatlapokat kell kidolgozni a standard módon történő adatgyűjtés érdekében.
- Rendszeresen közzé kell tenni az elemzéseket és az azok alapján készült előrejelzéseket.
- Folyamatosan kapcsolatot kell tartani a munkaerőpiac összes szereplőjével.
- A koordinátori irodának jelentős részt kell vállalnia a fórumok szervezésében.
- Információs pontokat kell kijelölni a partnerek intézményeiben.

##### 2. Képzési kimenetek és a munkáltatói igények összehangolása

#### Feladatok:

- Folyamatosan információkat kell gyűjteni a munkáltatók humánerőforrás-gazdálkodását illető terveikről.
- Az információgyűjtést ki kell terjeszteni az újonnan alkalmazottakkal való elégedettség területére.
- Felméréseket kell készíteni a pályakezdők tapasztalatairól.



- Támogatni kell az iskolákat és képzőket a pályakezdők, vagy átképzett felnőttek utánkövetési munkájában.

### **3. Pályaorientációt támogató szolgáltatások fejlesztése**

#### **Feladatok:**

- A jelenleg működő pályaorientációs szolgáltatásokat össze kell hangolni.
- Tájékoztató szülői fórumokat szükséges szervezni a diákok pályaválasztási lehetőségeinek szélesebb körű megismertetésére.
- Lehetőséget kell adni a sikeresen elhelyezkedő pályakezdők véleményeinek, tapasztalatainak másokkal történő megosztására.
- Szakmacsoportonként bemutató sorozatokat kell tartani az általános iskoláskorúak számára az adott tevékenységek iránti érdeklődés felkeltésének érdekében.
- Támogatni kell a hiányszakmákat oktató iskolákat és képzőhelyeket, valamint a hiányszakmákat tanulókat.

### **4. A munkavállalók érdekérvényesítési lehetőségeinek ellenőrzése és támogatása**

#### **Feladatok:**

- A Koordinátori Irodának közvetlen kapcsolatot kell kialakítania a szakszervezetekkel.
- Támogatni kell azokat a munkáltatókat, akik igazoltan többen törődnek alkalmazottaikkal.
- On line formában információkat kell kérni a munkavállalóktól az őket ért esetleges munkahelyi sérelmekről a közvetlen visszacsatolás lehetőségének biztosítása érdekében.

### **5. Beruházások, infrastruktúra-fejlesztések munkaerő-piaci hatásának elemzése**

#### **Feladatok:**

- Együttműködést kell kialakítani a gazdasági fejlesztésekért felelős irodákkal.
- Kutatási programot kell indítani a gazdaságélénkítő beruházások munkaerő-piaci következményeinek előrejelzésére alkalmas módszertan kidolgozására.

- Beszámolókat kell készíteni az Irányító Csoport számára a város Gazdasági Programjának vonatkozó eredményeiről.

**A program indikátorai:**

- Információs adatbázisok számának és az információk összetételének alakulása
- Az on line letöltések, illetve hozzászólások száma
- A különböző fórumokon, rendezvényeken résztvevők száma
- Szakmacsoportok képzési létszámainak alakulása
- Hiányszakmák számának alakulása

## 6. A MUNKAERŐ-PIACI PARTNERSÉG FENNTARTÁSA. MONITORING ÉS ÉRTÉKELÉS.

### 6.1 A MUPSZ Együttműködés célja

A „Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia és Munkaerő-piaci Monitoring” projekt keretében, a projekt fő outputjaként formálisan is létrejön a *Munkaerő-piaci Partnerség Székesfehérvár Együttműködés*, mely felépítését, működését és céljait tekintve megfelel az európai „Territorial Employment Pact” (területi foglalkoztatási paktum) szerveződéseknek.

A „paktum” együttműködési megállapodás aláírásával kezd hivatalosan létezni, melyet a projektet partnerségben végrehajtó szervezetek kötnek egymással. A MUPSZ Együttműködéshez „csatlakozási nyilatkozat” aláírásával lehet bármilyen, a munkaerőpiacon érintett szervezetnek kapcsolódni.

A MUPSZ Együttműködés feladata a „Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia és Munkaerő-piaci Monitoring” projekt utánkövetési időszakra vállalt kötelezettségeinek teljesítése, azaz:

- A létrejövő munkaerő-piaci monitoring portál ([www.mupsz.hu](http://www.mupsz.hu)) folyamatos működtetése
- A partnerség fenntartása rendezvények, workshopok szervezésével
- Nyilvánossági tevékenység

A MUPSZ Együttműködés ezen túlmenően jelen stratégia 5. pontjában meghatározott programokat is megvalósítja a lehetőségekhez és a partneri szándékokhoz képest, konkrét akcióterveket dolgoz ki az egyes tevékenységek lebonyolítására.

A MUPSZ Együttműködés feladata, hogy további projekteket generál és a partnerek együttműködésével megragadja az elérhető hazai és európai uniós pályázati lehetőségeket a Stratégiában foglalt célok megvalósítása érdekében.

### 6.2 A MUPSZ Együttműködés fenntartása

Az együttműködést („paktumot”) a – pályázatban vállalt kötelezettségek szerint – Székesfehérvár MJV Önkormányzata tartja fenn.

Az együttműködés élén álló *Irányító Csoport* tagjai az együttműködési megállapodást aláíró partner szervezetek mindenkor vezetői. Az Irányító Csoport dönt a MUPSZ Együttműködés működését meghatározó stratégiai kérdésekben, a tagok többségi konszenzusával.

Az Együttműködés fenntartásának operatív feladatait a MUPSZ Iroda végzi. Az Iroda működésének alapvető feltételeit (anyagi, személyi, technikai...) a

„Székesfehérvári Foglalkoztatási Stratégia és Munkaerő-piaci Monitoring” projekt keretében készülő „Pilot Projekt terv” tartalmazza részletesen.

Célszerű, hogy a MUPSZ Iroda kialakítása és elhelyezése a projektet végrehajtó egyik partner szervezetnél történjen – tekintettel arra, hogy a partnerek szoros, több mint egy évre visszanyúló együttműködésével és sikeres közös munkájával valósult meg a MUPSZ Együttműködés. A MUPSZ Együttműködés kezdeti szakaszában Székesfehérvár MJV Önkormányzata biztosít helyet és megfelelő feltételeket a munkaszervezet számára. Később, az aktuális pályázati lehetőségektől függően indokolt lehet, hogy az Irányító Csoport döntsön arról, hogy melyik tagszervezetnél (vagy külső szervezetnél) kerül végleges elhelyezésre a MUPSZ Iroda.

#### **A MUPSZ Iroda rendszeres feladatai**

- szakmai kiadványokat jelentet meg, rendszeres konzultációs lehetőségeket alakít ki mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára
- felméréseket végez a munkába járás körülményeiről, külön az ingázókat és külön a helyben közlekedőket illetően
- minősíti a gyermek-felügyeleti és -megőrző feladatok ellátására alkalmas, szakintézményeket, és erről tájékoztatja a munkavállalókat
- találkozókat szervez a kistérségben található települések vezetői részére a fejlesztések irányainak egyeztetése érdekében
- szakmai és tematikus fórumokat szervez a helyi munkaerőpiac problémáinak megismerésére
- workshopokat szervez a paktum tagjai részére, hogy megosszák egymással gyakorlati tapasztalataikat
- online fórumot indít a munkaerő-piaci portálon, amely intelligens módon önszerveződő „topicokban” ad lehetőséget a tapasztalatcserére
- pályázati forrásokat keres, és tanácsadással támogatja pályázó konzorciumok megalakulását
- tanácsadás keretében programjavaslatokat dolgoz ki a mindenkori támogatott területek ismeretében a paktum tagjai számára
- a sikeres pályázati programokról folyamatosan on line tájékoztatást ad
- rendszeres jelentésekben minősíti a székesfehérvári munkaerőpiacot, és a szereplők együttműködését a paktumon belül
- toborzó munkát folytat a paktum népszerűsítésén keresztül újabb csatlakozó partnerek megnyerése érdekében

### **6.3 A MUPSZ portál bemutatása**

A MUPSZ Iroda gyakorlati munkáját segíti a projekt keretében létrejövő internetes munkaerő-piaci portál ([www.mupsz.hu](http://www.mupsz.hu)) .

A portál célja, hogy a paktum tagjai, a partnerek hozzájussanak információkhoz, de egymás számára is szolgáltatassanak információt. A portál egyszerre lesz információs adatbázisok gyűjteménye, amelyben keresni tudnak elsősorban munkaerőt vagy munkahelyeket, ugyanakkor közösségi portálként is funkcionál majd, hiszen a partnerek megosztják tapasztalataikat.

A MUPSZ Iroda egyik fontos kommunikációs csatornája lesz, például ezen keresztül teszi közé rendszeres jelentéseit. De elektronikus hírlevélre is fel lehet jelentkezni, valamint aktuális jogi és gazdasági szabályokról lehet majd olvasni.

Ezen kívül a foglalkoztatáshoz kapcsolódó tudományos, szakmai ismereteket is tartalmaz majd a portál. Kapcsolatot jelent majd a munkaerőpiac és a szakmai képzőhelyek, felsőoktatási intézmények között is. Megjelenhetnek itt kutatási eredmények, tanulmányok, de a munkavállalók is beszámolhatnak tapasztalataikról.

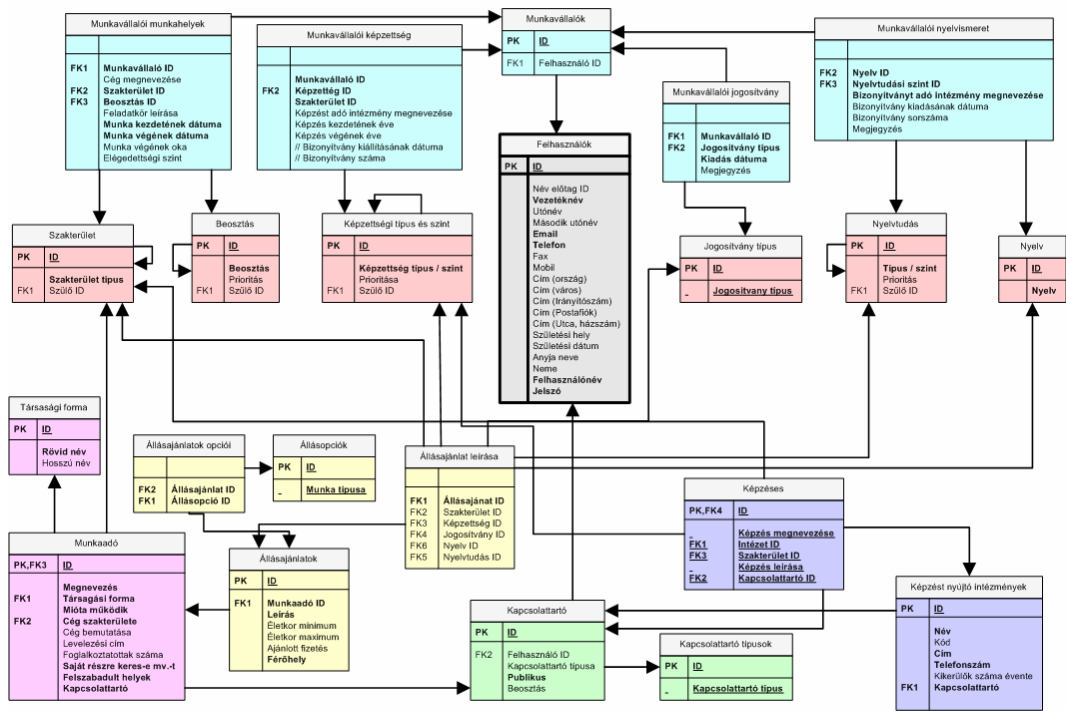
Nyilvánosságot teremt majd a portál minden székesfehérvári és kistérségi lakos számára, hogy közzétegye tapasztalatait.

Fontos kezdeti feladat, hogy a partnerség ne hagyja magára a portált, mert ha sikerül megszólítani a munkaerő-piaci szereplőket, és rávenni őket az oldal látogatására és aktív használatára, akkor várhatóan a „kritikus tömeg” elve alapján szinte magától is működni fog.

A portál működése technikailag igen bonyolult, de erre azért van szükség, mert a felhasználók számára szükséges egyszerűsíteni az oldalt. Fontos cél, hogy tulajdonképpen mindenki szinte mindenkivel kapcsolatba léphet. A portálnak tehát biztosítania kell, hogy egy vállalkozó üzlettársakat, beszállítókat keressen, vagy éppen munkaerőt, de a civilek számára is lehetővé kell tenni, hogy partnereket találjanak céljaik megvalósításához. Ugyanígy fontos, hogy az iskolák és a munkáltatók ne csak tájékozódhassanak egymásról, hanem fel is vehessék a kapcsolatot a portálon keresztül.

Így a portál tehát működhet cégkeresőként, aktuális állás gyűjteményként, a munkaerő kínálati oldalának folyamatos reprezentációjaként, de pályázati figyelő, tanácsadó, és on line véleménycserélő funkciókkal is.

## Munkavállalók, képzések és munkaadók kapcsolatai



A portál adatmodellje.

## 7. A SZÉKESFEHÉRVÁRI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA TÁRSADALMASÍTÁSÁNAK FŐBB ESEMÉNYEI

2007. szeptember 28. Fórum a Székesfehérvári Regionális Képző Központban. A stratégia prioritásainak ismertetése, majd tematikus munkacsoportok tárgyalták a Stratégiát több szempont szerint.
2007. október 1. A Stratégia véleményezési változata felkerül a [www.szekesfehervar.hu](http://www.szekesfehervar.hu) honlapra. Vélemények fogadása e-mailen.
2007. október 16. Szakszervezeti fórum. A város meghatározó szakszervezeteinek képviselői megismerkedtek a projekttel és a Stratégiával. Fórum, a prioritások véleményezése.
2007. október 19. Workshop a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamarában a Stratégia céljairól és a foglalkoztatási paktumok fenntartásáról.
2007. október 26. Workshop Székesfehérvár MJV Polgármesteri Hivatalában a Stratégia megvalósításáról és a kapcsolódó kezdeményezések támogatási lehetőségéről.

## 8. TÁMOGATÓ NYILATKOZATOK



## 9. FORRÁSOK

1. 2004. évi XXVIII. Törvény, illetve az Mt. 192/C-193/A §
2. KSH 2004, *Az élethosszig tartó tanulás.*
3. Deák Szabolcs, *A hazai ipari parkok és a betelepült vállalkozások jellemzői.* In: Buzás N. – Lengyel I., *Ipari parkok fejlődési lehetőségei: regionális gazdaságfejlesztés, innovációs folyamatok és klaszterek.* 2002, SZTE GTK, JATEPress Szeged
4. *A tanulószereződések igényfelmérése. Komplex módszertanú problémafeltárás a tanulószereződés jelenlegi rendszeréről Székesfehérváron.* Készítette: Echo Survey Szociológiai Kutatóintézet készítette, S 2006.
5. *Fejér megye munkaerőpiacának alakulása 2007. március hó.* Közép-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ Elemzési Főosztály, 2007. március
6. FREY Mária: *Foglalkoztatottság, munkanélküliség, inaktivitás Magyarországon* In: *Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai (Tanulmányok és körkérdés).* Szerk.: Landau Edit - Vince Péter. Bp., KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány, 2005. 17. p.
7. Gazdasági program Székesfehérvár 2007-2013
8. Gyulavári Tamás (szerk.): *Az atipikus foglalkoztatási formák.* In: *Az Európai Unió szociális dimenziója.* Bp., OFA Kht., 2004. 146. p.
9. *KSH Életszínvonal- és Emberi erőforrás-statisztikai főosztály elemzése.*
10. *KSH Statisztikai évkönyv 2005.,*
11. Kutatási résztanulmány 1. *„Célzott munkaerő-piaci kutatás a Közép-dunántúli Régióban” c. vizsgálat során felvett strukturált interjúk eredményei* A tanulmányt készítette: Dr. Torgyik Judit Kodolányi János Főiskola
12. NFI pályázatok: *„Közép-dunántúli Régió felnőttképzési rendszerének fejlesztéséért” program összefoglaló jelentése,* 2006.
13. *Pályakezdők várható megjelenése a munkaerőpiacon 2006 – Máhr Lászlóné*
14. *Székesfehérvár MJV Önkormányzatának oktatási feladat-ellátási, intézményhálózat-működtetési és fejlesztési terve 2007-2012,* Oktatási Főosztály, 2007.
15. *Székesfehérvár munkaerő-piaci monitoring rendszere,* Székesfehérvári Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítvány Székesfehérvár, 2002.
16. Végh Ágnes – Gulyásné Szabó Erika: *Foglalkoztatáspolitikánk meghatározó folyamatai és ezek hatása a nők munkaerő-piaci pozíciójára.* In: *Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás.* Bp., Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ – STRATEK, 2003.

17. [http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/stadat/load2\\_01\\_01\\_01.html](http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/stadat/load2_01_01_01.html) [2006. február 10.]
18. [www.felvi.hu](http://www.felvi.hu) gyorsjelentések
19. [www.nfu.gov.hu](http://www.nfu.gov.hu) (2007. szeptember. 30-ai. állapot)