



Foglalkoztatási Koncepció

Pályázat címe, kódszáma:
„Esély Derecskén”
EFOP-1.2.11-16-2017-00057

**Készítette: Derecske és Térsége
Vidékfejlesztési Nonprofit Kft.**

**Derecske
2018.**





Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés	3
II.	Foglalkoztatáspolitikai keretek	5
II.1.	Európai Unió foglalkoztatáspolitikai célok	5
II.2.	Magyarországi foglalkoztatáspolitikai célok	7
III.	Hajdú-Bihar megye	9
III.1.	Demográfiai jellemzők	9
III.2.	Humán infrastrukturális jellemzők	10
III.3.	Hiányszakmák	11
III.4.	Gazdasági helyzet	11
III.5.	Munkaerőpiaci helyzet	12
III.6.	Munkaadói igények	13
III.7.	Regisztrált álláskeresők jellemzése	15
III.8.	Foglalkoztatás bővítése.....	17
IV.	Derecske	19
IV.1.	Helyzetértékelés	19
IV.2.	Népesség, népesedési mutatók	19
IV.3.	Gazdasági aktivitás	21
IV.4.	A jelenlegi gazdasági élet	22
IV.5.	Humán erőforrás helyzete	23
IV.6.	A megyeszékhely közelségének hátrányai	24
IV.7.	Közfoglalkoztatás	25
V.	Derecske jövőképe	27
VI.	Foglalkoztatási célok ismertetése	28
VII.	Felhasznált irodalom	41





I. Bevezetés

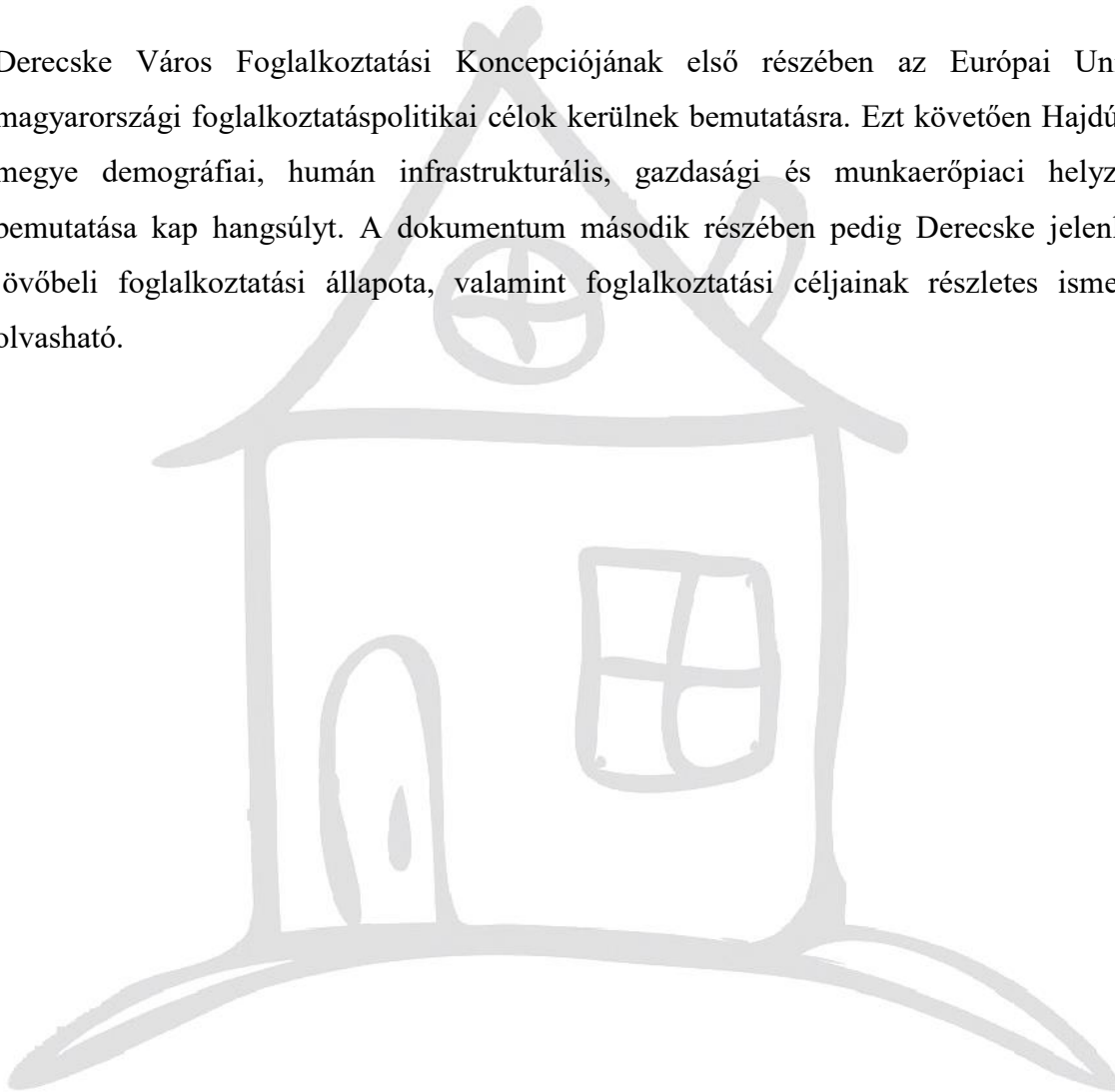
A foglalkoztatás az élhetőségnek, az életmód színvonalának, a helyi társadalom problémáinak kulcsfontosságú forrása, illetve azok megoldása. A foglalkoztatás szintje befolyásolja a lakosság jövedelmi viszonyait és a helyi közösség vagyoni helyzetét, valamint meghatározza a helyi gazdaság versenyképességét. 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.

Átfogó cél a településen élők munkához juttatása, munkaerőpiacra történő belépésének, visszatérésének ösztönzése, foglalkoztathatóságának fejlesztése, azaz az egyén foglalkoztatásának megkönnyítése. Derecske gazdasági, társadalmi fejlődéséhez ugyanis elengedhetetlen, hogy az egyénre, mint speciális erőforrásra tekintsünk, ahol az oktatási, képzési, mentorálási befektetés mindenképpen megtérül, és ezzel párhuzamosan az egyén személyes fejlődése is biztosított. Szükséges, hogy minden munkavállalási korú személy, aki szeretne elhelyezkedni a munkaerőpiacon, megtehesse ezt, legyen számára a településen megfelelő mennyiségű és minőségű álláshely, mely helyben tartja, ezáltal még inkább a társadalom hasznos tagjának érezheti magát. A munkavégzésnek ugyanis nemcsak gazdasági, hanem társadalmi, pszichés hasznai is vannak, kielégítheti pl. az egyén hasznosság-, vagy a megbecsülés iránti igényét is, miközben a munkavégzés rendszerezi az életét, egyfajta ütemet is ad neki. A munka nélkül élők azonban ezekből a munkavégzésből származó társadalmi, pszichés hasznokból sem részesülhetnek, hiányuktól szenvednek, ami alááshatja lelki egészségüket is, mely későbbi munkavégzésüket, munkaerőpiacra való visszatérésüket is akadályozhatja. Szükséges, hogy az egyének olyan készségekkel, képességekkel és versenyképes tudással, iskolai végzettséggel, szakmával rendelkezzenek, melyek sikeressé teszik őket a munka világában.



Az emberek munkahelyhez juttatása, felkészítése a munkavállalásra, vagy kompetenciáik, készségeik, tudásuk tovább fejlesztése nem csak az egyének számára fontos, hanem a munkaadók számára is jelentős előnyökkel jár már rövid távon is. Mérséklődnek a munkaadók munkaerőpiaci problémái, több, az elvárásokhoz jobban illeszkedő munkavállaló lesz számukra elérhető, ami elősegíti termelékenységüket, növekedésüket, mely végső soron a város gazdasági versenyképességére is pozitívan hat.

Derecske Város Foglalkoztatási Konceptiójának első részében az Európai Unió és magyarországi foglalkoztatáspolitikai célok kerülnek bemutatásra. Ezt követően Hajdú-Bihar megye demográfiai, humán infrastrukturális, gazdasági és munkaerőpiaci helyzetének bemutatása kap hangsúlyt. A dokumentum második részében pedig Derecske jelenlegi és jövőbeli foglalkoztatási állapota, valamint foglalkoztatási céljainak részletes ismertetése olvasható.





II. Foglalkoztatáspolitikai keretek

II.1. Európai Unió foglalkoztatáspolitikai célok

Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája, illetve meghatározott céljai két dokumentumból rajzolódnak ki: az EU szerződés szerves részét képező Európai Unió Alapjogi Chartájából, valamint a 2010-ben elfogadott Európa 2020 stratégiából.

Az *Alapjogi Charta* foglalkoztatáspolitikai jelentőségét az adja, hogy az EU valamennyi lakosát olyan munkához kapcsolódó jogokkal látja el, melyek garantálása kötelező, így a célok, cselekvési tervek meghatározásának kereteire is hatással van. A dokumentum által garantált alapjogok a következők:

- munkavállalók joga ahhoz, hogy munkáltatójuk tájékoztassa őket és kikérje véleményüket,
- a tárgyaláshoz és a sztrájkhoz való jog,
- a munkaközvetítői szolgáltatások igénybevételéhez való jog,
- a méltánytalan elbocsátással szembeni védelem joga,
- a méltányos és tisztességes munkakörülményekhez való jog,
- gyermekmunka tilalma,
- a fiatal munkavállalók védelme,
- családi és szakmai élet összeegyeztethetősége, vagyis védelem az anyasággal összefüggő okokból történő elbocsátás ellen, valamint a fizetett szülési és szülői szabadsághoz való jog,
- a társadalombiztosításhoz, lakhatási támogatáshoz és egészségügyi ellátáshoz való jog.¹

Az Európai Unió tagállamainak állam-és kormányfői 2010. júliusában fogadták el az *Európa 2020* névvel ellátott stratégiát, amely oktatási, energiafelhasználási és innovációs célkitűzések meghatározása mellett a foglalkoztatáspolitikával is foglalkozik. A stratégia közvetlen foglalkoztatáspolitikai célkitűzése, hogy 2020-ra a foglalkoztatottak aránya a 20-64 éves korosztály

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>





körében érje el a 75 %-ot, emellett több olyan célt is meghatároz, mely a jövőben hatással lehet a munkaerő kínálat minőségére. Ezen célok a következők:

- az iskolában kimaradók aránya nem haladhatja meg a 10%-ot,
- a fiatal generáció (30-34 éves korosztály) tagjai körében a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya legalább 40%-ra emelkedjen,
- a szegénység kockázatának kitett lakosok száma csökkenjen legalább 20 millió fővel.²

A célok teljesítését három meghatározott prioritás szolgálja, melyekhez további kiemelt kezdeményezések kapcsolódnak:

1. **prioritás:**

Intelligens növekedés – a tudásra és az innovációra épülő gazdaság:

Az oktatás minőségének javítását, a kutatási teljesítmény fokozását, az innováció és a tudástranszfer uniós népszerűsítését, az infokommunikációs technológiák teljes körű elterjesztését szolgálja. A prioritás támogatja az innovatív ötletek megjelenését, melyek hatására születő új termékek és szolgáltatások a munkahelyek számában és minőségében is pozitív változás következhet be.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból meg kell említeni a „Mozgásban az ifjúság” című kiemelt kezdeményezést, amely többek között a fiatalok munkába állását hivatott segíteni.³

2. **prioritás:**

Fenntartható növekedés – erőforrás hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság:

Célja az erőforrás hatékony, fenntartható és versenyképes gazdaság megteremtése, az európai vezető szerep kihasználása az új folyamatok és technológiák fejlesztéséért folyó versenyben, az intelligens hálózatok bővítésének felgyorsítása, az uniós hálózatok felhasználása, az elsősorban gyártással foglalkozó vállalkozások és KKV-k verseny előnyének megerősítése és az erőforrás hatékony fogyasztói szemlélet kialakítása.

² http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf

³ http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf





A foglalkoztatáspolitikához a prioritáson belül az „Iparpolitika a globalizáció korában” című kiemelt kezdeményezés köthető, amely az ipari vállalkozások és a KKV-k megerősítését szolgálja, emellett feladatának tekinti a hosszú távú munkavállalói bizalom kialakítását is.⁴

3. prioritás:

Inkluzív növekedés – magas foglalkoztatás, valamint gazdasági, szociális és területi kohézió jellemezte gazdaság:

Az EU foglalkoztatáspolitikája itt rajzolódik ki a legmarkánsabban. A prioritás hívó szavai a magas foglalkoztatottság, a készségek fejlesztésébe való beruházás, a szegénység leküzdése és a munkaerőpiac modernizálása. Fontosnak tartja a területi kohéziót, valamint, hogy a képzési és szociális védelmi rendszerek révén az emberek képessé váljanak az előttük álló változások felmérésére, a változások kezelésére és összetartóbb társadalom kialakítására.

A prioritáshoz két kiemelt kezdeményezés kapcsolódik, foglalkoztatáspolitikai szempontból mindkettő relevánsnak tekinthető. Az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” a munkaerőpiac korszerűsítését, a foglalkoztatási szint növelését és a szociális modellek fenntarthatóságának biztosítását szolgálja. A „Szegénység elleni európai platform” célja a gazdasági, társadalmi és területi kohézió biztosítása, amely magában foglalja a munkalehetőségek biztosítását a nélkülöző közösségek számára.⁵

II.2. Magyarországi foglalkoztatáspolitikai célok

A magyar foglalkoztatáspolitikai fő kihívásait, illetve ezek kezelését szolgáló eszközöket, beavatkozásokat meghatározó, a 2014-2020 közötti uniós programozási időszakra vonatkozó, a foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztések megalapozását szolgáló **Szakpolitikai Stratégia** 2013-ban készült el. A foglalkoztatáspolitikai középtávú célrendszerét a foglalkoztatási ráta tekintetében az évente felülvizsgálatra kerülő Nemzeti Reformprogram határozza meg összhangban az Európa 2020 stratégiával.

⁴ http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf

⁵ http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf





A Stratégia legfőbb gazdaságpolitikai és fejlesztési célja a foglalkoztatás bővítése. Ezen cél teljesítésének menetrendje a „Magyarország 2018. évi reform programja” című dokumentum alapján a következő:⁶

A munkanélküliségi ráta és a foglalkoztatási ráta tervezett alakulása (2017-2022)

Mutató	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Munkanélküliségi ráta (15-74 éves korosztály körében)	4,2%	3,6%	3,1%	2,8%	2,5%	2,4%
Foglalkoztatási ráta (20-64 éves korosztály körében)	73,3%	74,8%	76,2%	77,5%	78,7%	79,7%

Forrás: Magyarország 2018. évi Nemzeti Reform Programja

A stratégiai cél eléréséhez kapcsolódóan a szakpolitikai stratégia nyolc specifikus célkitűzést határozott meg, melyek a következők:

1. a munkanélküliek és az inaktívak munkába állásának ösztönzése,
2. a fiatalok aktiválása, munkába állásának ösztönzése és foglalkoztathatóságuk javítása,
3. a munkaerőpiaci szolgáltatások hatékonyságának, minőségének javítása,
4. a munkaerő versenyképességének javítása,
5. az egész életen át tartó tanulás ösztönzése,
6. a gazdasági igényekhez igazodó szak-és felnőttképzési intézményrendszer kialakítása,
7. a vállalatok alkalmazkodóképességének javítása,
8. a szociális gazdaság fejlesztése.

A dokumentum a specifikus célok elérése érdekében prioritásokat és intézkedéseket is meghatározott. Az alábbi ábra bal oldali oszlopában a prioritások, a jobb

⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-national-reform-programme-hungary-hu_2.pdf





oldalán az azokhoz kapcsolódó intézkedések olvashatók.

A szakpolitikai stratégiában meghatározott prioritások és intézkedések

A következő programozási időszakban kiválasztani tervezett beruházási prioritások és az ezekhez kapcsolódó legfontosabb intézkedések

Munkaerő-piaci belépés segítése	<ul style="list-style-type: none"> •Hátrányos helyzetű munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának javítása(aktív munkaerő-piaci eszközök) •A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetének fejlesztése és az általa nyújtott, vagy beszerzett szolgáltatások minőségének javítása •Munkaerő-piaci belépést elősegítő célzott támogatások, foglalkoztatási kedvezmények
Fiatalok munkaerő-piaci integrációja, Ifjúsági Garancia	<ul style="list-style-type: none"> •Aktív munkaerő-piaci eszközök és munkaerő-piaci szolgáltatások a fiatalok számára •Gyakornoki programok támogatása •Fiatalok vállalkozóvá válásának támogatása •Non-profit szervezetek fiatalok foglalkoztathatóságát segítő programjai
Egész életen át tartó tanulás ösztönzése a szak- és felnőttképzés támogatásával és fejlesztésével	<ul style="list-style-type: none"> •Duális képzés elterjesztésének támogatása •A szakképzés minőségének javítása, hatékonyságának növelése •Felnőttképzési programok támogatása kiemelten az alacsony iskolai végzettségűek és közfoglalkoztatottak foglalkoztathatóságának javítása érdekében •A felnőttképzés intézményrendszerének fejlesztése
Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> •A munkahelyi rugalmasság ösztönzése •Kisgyermekesek rugalmas, napközbeni ellátásának fejlesztése •Be nem jelentett munkavállalás elleni küzdelem •Munkaegészségügy és munkabiztonság fejlesztése •Szociális partnerek programjainak támogatása
Szociális gazdaság és non-profit foglalkoztatási programok támogatása	<ul style="list-style-type: none"> •Társadalmi vállalkozások támogatása •Nem állami szervezetek komplex foglalkoztatási programjainak támogatása •Tranzitfoglalkoztatási programok támogatása

Forrás: A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása – szakpolitikai stratégia

III. Hajdú-Bihar megye

III.1. Demográfiai jellemzők

Hajdú-Bihar megye lakosság számára az elmúlt 15 évben a folyamatos csökkenés jellemző, melyet elsősorban a természetes fogyás okoz. A megyeszékhelyen az utóbbi négy évben felgyorsult a lakosság csökkenése, melynek legfőbb oka a





szuburbanizáció, a Debrecenből a városkörnyéki településekre való kiköltözés. Jellemző demográfiai folyamat a megyében a társadalom elöregedése is, mely alól mindössze három járás (Hajdúhadházi, Derecskei és Nyíradonyi) jelent kivételt a megyében, ahol a fiatalosabb korszerkezet kialakulását a roma lakosság népességén belüli magasabb aránya okozza.⁷

A két népszámlálás közt a megyében bekövetkezett kedvező folyamat eredményeként igen jelentős mértékben csökkent a csupán maximum általános iskolai végzettséggel rendelkezők és nőtt mind a középfokú, mind a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya.

III.2. Humán infrastrukturális jellemzők

A 99%-os bölcsődei és 82 %-os óvodai kapacitáskihasználtság által indokolt és a 2007-2013 közötti időszakban megvalósított, a kisgyermekellátás intézményrendszerét érintő jelentős fejlesztések ellenére is mindössze csupán a megye 28 településén érhető el bölcsőde és/vagy családi napközi szolgáltatások. A kiemelkedően magas kihasználtságok jelzik, hogy a megye más településein is lenne igény férőhelyekre, mellyel tovább lehetne növelni a kisgyermekesek munkaerőpiacra való belépésnek arányát.⁸

A megye kiterjedt középfokú oktatási intézményhálózattal és 26 000 főt meghaladó tanulólétszámmal rendelkezik. A középfokú iskolarendszerű szakképzésben 2015-ben 9 354 fő tanult a megyében, legtöbbször főként a vendéglátás-turizmus, a gépészet, az egészségügy valamint a kereskedelem, marketing, üzleti adminisztráció szakmacsoportokban tanultak. A legtöbb iskolarendszerű szakképzés Debrecenben érhető el. Kiemelkedik még szakképzési szerepével Berettyóújfalun, Hajdúböszörményen, Hajdúnánáson, Püspökladányon, Balmazújvárosban, Hajdúszoboszlón, ahol városonként 10-20 féle szakma oktatása is folyik.⁹

Kiemelkedő Hajdú-Bihar megyében a Debrecen Egyetem felsőoktatási szerepe, széles körben képez szakembereket. A felsőoktatásban végzetek az alacsonyabb iskolai végzettségűeknél jobb eséllyel helyezkednek el a munkaerőpiacon,

⁷https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

⁸https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

⁹https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf



melyet az is jól mutat, hogy a regisztrált álláskeresők között a felsőfokú képzettséggel rendelkezők aránya a legkisebb.

III.3. Hiányszakmák

A megyében a következő hiányszakmákat tartják nyilván: gyakorló ápoló, húsipari termékgyártó, útépítő, mezőgazdasági gépész, vegyipari technikus, ács, gépgyártás technológiai technikus, hűtő-és légtechnikai rendszerszerelő, járműfényező és járműipari fémalkatrészgyártó. Ezen hiányszakmák felé nem tudja a megyei Kormányhivatal irányítani a regisztrált álláskeresőket. Három hiányszakma (útépítő, járműfényező és járműipari fémalkatrészgyártó) azonban sem támogatott felnőttképzésben, sem iskolarendszerű képzésben nem érhető el.¹⁰

A következő három évben végző tanulókkal a regisztrált üres álláshelyek felét be lehet tölteni, viszont másik felének betöltését nem tudja biztosítani a megye szakképzési rendszere vagy a kevés végzős tanuló, vagy a képzés hiánya miatt.

III.4. Gazdasági helyzet

Hajdú-Bihar megyét viszonylag gyenge gazdasági teljesítőképesség jellemzi, az egy főre jutó GDP alapján a megyék rangsorában a 12., a GDP alapján a 6. helyet foglalja el. A megyei primer szektor aránya (11%) az országos érték majdnem háromszorosa, azaz az agrárium szerepe jelentős a megyében. Az ipar és a szolgáltatás aránya a megyében az országos átlag alatt van.¹¹

A megyében regisztrált vállalkozások mindössze egyharmada működik. A legtöbb vállalkozás a kereskedelem, gépjárműjavítás, tudományos, műszaki tevékenység ágazatban és az építőiparban működik. A regisztrált vállalkozások között folyamatosan csökken a nagyobb

¹⁰https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

¹¹https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf



foglalkoztatottságú és tőkeerős vállalkozások aránya és nő a tíz fő alatti mikrovállalkozások száma, amely a foglalkoztatás bővülését nem feltétlenül segíti elő.

Hajdú-Bihar megyében az átlag keresetek nagy mértékben az országos átlag alatt találhatók. Vélhetően a magasabb bérszínvonal miatt is más megyében vagy külföldre jár dolgozni a megyéből közel 9 300 fő, miközben a megyében ingázók száma ennél jóval alacsonyabb.

III.5. Munkaerőpiaci helyzet

A megye foglalkoztatást jellemző társadalmi mutatói kedvezőtlenek: a munkanélküliségi ráta tekintetében a megyék rangsorában az utolsó előtti, a foglalkoztatás tekintetében a 17. helyen áll. A megye gazdaságilag aktív korú (15-74 éves) népességének nagy aránya inaktív (40%, 169.000 fő). Az inaktív népességben belül a különböző járulékból részesülők kb. 40 ezer főt tesznek ki. Ezen inaktív csoportok munkaerőpiaci eszközökkel való támogatása fontos feladat a megye foglalkoztatottságának növelése érdekében.¹²

Az ország megyéihez viszonyítva is túl magas a költségvetési szférában foglalkoztatottak száma és aránya (a foglalkoztatottak 41,4%-a) a versenyszférában foglalkoztatottakhoz képest. Ez vélhetően összefüggésben van megyénkben a közfoglalkoztatottak magas számával. A szociális szövetkezetek harmada működik, foglalkoztatásban betöltött szerepük kicsi, működésük nagyban függ az elérhető támogatásoktól.¹³

Megyén belül is jelentős a foglalkoztatási célú ingázás. Kiemelhető Debrecen megyehatáron átívelő központi foglalkoztatási szerepe. Fő ingázási célterületek főként a járási központok városai, illetve néhány olyan városi, vagy nem városi jogállású települések, melyeknek jelentős gazdasági potenciálja van az ott működő jelentős foglalkoztatók miatt, pl. Téglás, Ebes, Nádudvar. A községekben lakó foglalkoztatottak közel fele ingázik munkahelyére.

Az üres álláshelyek és az álláskeresők egymásra találását sokszor nehezíti a munkavállalók alacsony

¹²https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

¹³https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf



mobilitása, illetve a sajátos ingatlanpiaci viszonyok. Jelentős különbség van ugyanis az országon és a megyén belüli ingatlanárakban, továbbá a vidéki ingatlanokra kisebb a fizetőképes kereslet, így nehezebben lehet őket értékesíteni.

Több, foglalkoztatást segítő támogatási program fut egyszerre a megyében, melyekben az egyes programok célcsoportja között átfedés tapasztalható, így valószínűsíthető, hogy versengés lesz az egyes programok között az álláskeresőkért. Ez fokozott koordinációt igényel a megvalósító szervezetek között. Nehezíti a programok indikátorvállalásainak a teljesítését, hogy főleg a legalább 12 hónapja regisztrált (tartós) álláskeresők nagy része nem mozgósítható a munka világába történő visszalépésbe, ezért különösen fontos az inaktív támogatási programokba történő bevonására és benn tartására nagy erőfeszítéseket tenni.

III.6. Munkaadói igények

Míg az álláskereső portálon főként magasabb iskolai végzettséget és több éves szakmai tapasztalatot várnak el a munkavállalóktól, leginkább szellemi munkakörök betöltéséhez, addig a regisztrált üres álláshelyek és a kérdőíves felmérésben érintett vállalkozások jelentős része inkább szakképzettséget vár el, szakmai vagy munkatapasztalatot nem, viszont fizikai munkakörökbe keres munkaerőt. A munkavégzéshez leggyakrabban elvárt kompetenciák az önálló munkavégzés képessége, a terhelhetőség és a csapatmunkára való alkalmasság. Fontos elvárt képesség a probléma és feladatmegoldó képesség, de nagy az igény a műszakos munkavégzés vállalására és a precizitásra is.

A megyében regisztrált álláskeresők kevesebb, mint 40%-ának tudnának állást biztosítani az üres álláshelyek, ha képzettségben, munkavállalási hajlandóságban, területi elhelyezkedésben teljes illeszkedés lenne. Szakmacsoportok szerint azonban jelentős eltérés mutatkozik az üres álláshely az álláskeresők igényei között. A legtöbb szakmacsoportban átlagosan az igények 20-40%-ára van üres álláshely regisztrálva. A legtöbb üres álláshely az alábbi foglalkozások terén mutatkozik: szakképzettséget nem igénylő egyszerű szolgáltatási, szállítási munkakör, fegyveres szervek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozása, takarító, kézi csomagoló, egyszerű



mezőgazdasági foglalkozás, egyszerű ipari foglalkozás, egyszerű építő-ipari foglalkozás.¹⁴

Minden járásban több az álláskereső, mint az üres álláshely. A legtöbb üres álláshely a köz-igazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzeti gazdasági ágban van bejelentve minden járásban, illetve kiemelkedik ezen túl a Feldolgozóipar és az Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység is. Néhány járásban a gazdaság sajátosságaihoz igazodóan jelenik meg sok álláshely: pl. a Hajdúszoboszlói járásban a Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, a Debreceni járásban a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység ágazatban.¹⁵

Az üres álláshelyek 62%-át 50 fő feletti foglalkoztatotti létszámú cégek jelentették be, amely arra utal, hogy a nagyobb foglalkoztatók a nagyobb létszámot, alacsony iskolai végzettséget, fizikai munkakör betöltését igénylő létszám- és bértámogatási elvárásaik miatt inkább várnak segítséget üres álláshelyeik betöltéséhez a Kormányhivaltól, mint a kisebb vállalkozások. A munkáltatók az üres álláshelyek felénél a betöltésükhöz munkaerőpiaci támogatást igényelnének.

Az álláskeresők 42,9%-a (10.521 fő) alacsony végzettséggel, vagy azzal sem rendelkezik, akik biztosan fizikai munkát keresnek, és 52%-uk (12.753 fő) középfokú végzettségű, akiknek jelentős része szintén csak fizikai munkakörben tud elhelyezkedni, ez kedvező a tekintetben, hogy az üres álláshelyek 90%-a (8.894 db) fizikai munkakörökbe keres munkaerőt. Néhány szakma esetében (pl. a pék) a jelenleg szakmát tanulók létszáma fel tudná tölteni az üres álláshelyeket, vagy jelentősen meg is haladja a tanulók száma az álláshelyeket pl. a szociális gondozó, szakács, kőműves és a gépi forgácsoló szakmákban. A felnőttképzésben tanulók ezeket a számokat tovább növelik.¹⁶

¹⁴https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

¹⁵https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

¹⁶https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf





III.7. Regisztrált álláskeresők jellemzése

A megyében regisztrált álláskeresők száma 2013 óta folyamatosan csökken, ez szoros összefüggésben van a közfoglalkoztatottak számának növekedésével, ami kedvezőtlen az elsődleges munkaerőpiac szempontjából. A Debreceni, Derecskei, Nyíradonyi és Berettyóújfalui járásokban van a legtöbb regisztrált álláskereső. A regisztrált álláskeresők 1/3-át teszik ki a tartós munkanélküliek, akik fokozott figyelmet, munkaerőpiaci támogatást igényelnek, mert nehezebben lehet őket aktivizálni, visszajuttatni a munkaerőpiacra, így minél több időt tölt valaki a munka világán kívül, annál inkább romlanak elhelyezkedési esélyei.¹⁷

Nagyon magas (40%) a megyében a maximum alapfokú iskolai végzettségű regisztrált álláskeresők aránya, emellett több mint 50%-uk is mindössze középfokú végzettséggel rendelkezik. Kedvező azonban, hogy a regisztrált álláskeresők 62%-a rendelkezik valamilyen szakképzettséggel.¹⁸

Kedvezőtlen, hogy a 25 év alatti regisztrált álláskeresők 60%-a semmilyen szakképzettséggel nem rendelkezik, ez azt mutatja, hogy a fiatalok 25 éves korukig nem tartják fontosnak egy szakma kitanulását, vagy nem tekintik valódi értéknek a szaktudást/szakma birtoklását. Vélhetően szakma és munkatapasztalat híján regisztrált álláskeresőként tartják fenn magukat.¹⁹

A szakképzettséggel rendelkező regisztrált álláskeresők (15.272 fő) közt legnagyobb arányt (70%) az alacsony iskolai végzettséghez kötődő szakképzettséggel rendelkezők teszik ki (pl. kerti munkások, mezőgazdasági munkások, motorfűrész kezelők, zöldség-és fűszernövény termelők; nőiruha-készítők, kőművesek, szobafestő-mázolók, asztalosok, esztergályosok, ács-állványozók, hegesztők, férfiruha-készítők, burkolók. Az üres álláshelyek 83%-ának be-

¹⁷https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

¹⁸https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

¹⁹https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf





töltéséhez nem elvárt a szakképzettség, 94%-ának betöltéséhez nem szükséges gyakorlati tapasztalat sem, az iskolai végzettség viszont az üres álláshelyek 88%-ánál elvárás volt.²⁰

Számos azonos szakma megjelenik mind a regisztrált álláskeresők szakképzettségében, mind az üres álláshelyek közt, az álláshelyek azonban mégis betöltetlenek maradnak. Ennek több oka is lehet, pl. a területi elkülönülés az üres álláshely és álláskereső közti földrajzi távolság, a megszerzett szakma mögötti nem valós tudás, az alacsony munkavállalói hajlandóság és a munkavégzésre való alkalmatlanság is. Kiemelt problémát inkább az ún. puha tényezők jelentik. Például a regisztrált álláskeresők nem hajlandók munkába állni, nem hajlandók a kiközvetített személyt foglalkoztatni, vagy nincs megelégedve a munka minőségével, munkához való hozzáállásával, azaz a munkáltatók elvárásai és a munkavállalók igényei nincsenek összhangban. A disszonancia fellelhető a bérigényekben, az állás presztízsében, a munkakörülményekben, az etnikai hovatartozásban, a munkavállaló fizikai megjelenésében, viselkedésében, a szaktudás elvárt mélységében. E puha tényezők nagy jelentősége, befolyásoló ereje jelentős erőfeszítést igényel nem csupán a nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások körében, hanem minőségében is az intézményrendszerből.

A regisztrált álláskeresők közt viszonylag csekély (3,6%, 889 fő) a megváltozott munkaképességűek aránya. Ezen személyek munkaerőpiaci vonatkozásaival mindenképpen foglalkozni szükséges, hiszen számos tényező korlátozza munkaképességüket és így a kizárható álláslehetőségeket is. Legnagyobb mértékben az elvégezhető munka jellege vagy az elvégezhető munka mennyisége ilyen tényező, de korlátozó tényező lehet a munkába járás és egyéb okok is.

Megállapítható, hogy a regisztrált álláskeresők közt a fiatalok évek óta ugyanolyan arányban vannak jelen, ami azt jelenti, hogy elhelyezkedési lehetőségei nem javulnak. A közép és idős korúaknál már eltolódik az arány: nő az 55 év feletti aránya, azaz idős korban egyre nehezebb az elhelyezkedés. A regisztrált álláskeresők kb. 16%-a 25 év alatti, ezek ¾-e sosem dolgozott (közel 2.900 fő).²¹

²⁰https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

²¹https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf



Az összes pályakezdő pedig mintegy 3.200 főt tesz ki. A pályakezdők jelentős részénél komoly akadályt képezhet a munkatapasztalat hiánya, amelyet munkatapasztalat szerző támogatásokkal lehet feloldani. A munkáltatói interjúkból kiderül, hogy tapasztalataik szerint a fiatalok munkavállalási hajlandósága, munkavégzésének minősége romló tendenciát mutat az elmúlt években, illetve az is probléma, hogy az iskolából frissen kikerülő, szakképzettséggel rendelkező fiatalok nem rendelkeznek valós, alkalmazható elméleti és gyakorlati tudással.

Az önállóan munkát keresők aránya alacsony, valamint minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, és minél hosszabb ideje álláskereső, annál inkább szüksége van segítségre a munkaerő-piacra való be/visszalépéshez. Az önálló álláskeresőre képesek aránya azokban a járásokban kedvezőbb (magasabb), ahol a térség gazdasága erősebb, a foglalkoztatási mutatók kedvezőbbek.

A megyében számos olyan civil szervezet működik, mely munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, azok széles körét lefedik, jelentős tapasztalatokkal rendelkeznek, azonban munkaerőpiaci szolgáltatásokat a Kormányhivatal is nyújthat a regisztrált álláskereső számára.

III.8. Foglalkoztatás bővítése

A Magyar Kormány 2014-2020 közötti időszakra kitűzött céljai között a foglalkoztatás bővítése is szerepel. Erre Európai Uniós és hazai forrás is rendelkezésre áll.

A Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal 2018-ban erre a célra összesen mintegy 10 milliárd forint támogatást nyújt. Az összeg nagy része Európai Uniós forrás. A foglalkoztatás növelése érdekében Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programok (GINOP), valamint Terület-és Településfejlesztési Operatív Programok (TOP) érhetők el.²²

²² <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/hajdu-bihar/hirek/iden-is-jelentos-osszeg-jut-foglalkoztat-as-bovitesre>

**A programok célja:**

- A regisztrált álláskereső támogatása, akik többsége nem rendelkezik piacképes képzettséggel vagy szakmai tapasztalattal. A projektekből finanszírozott képzések javítják az álláskereső elhelyezkedési esélyeit, valamint a bér jellegű támogatások lehetőséget teremtenek arra, hogy a szakmai gyakorlatot vagy a speciális szakmai tudást már munkavégzés közben, az adott mikro-, kis-, és közép vállalkozásnál szerezzék meg támogatott a támogatott munkavállalók. A képzéseket elsősorban a piac igényeire építik.
- A vállalkozások számára elérhető támogatások segítségével a bérköltségek jelentős csökkentése érhető el a betanulási időszak alatt, ezáltal az új munkavállaló foglalkoztatásával járó kockázat minimalizálható. A 25 év alatti fiatalok foglalkoztatása esetében 90 nap munkatapasztalat szerzés után akár további 8+4 hónapra is igényelhető bér jellegű támogatás.
- A helyi munkaerőhiány enyhítése pl. mobilitási támogatásokkal. Ide tartozik a lakóhely és a munkahely közötti helyközi utazás támogatása vagy a lakhatási támogatás, amely a lakhatás problémájára megoldás abban az esetben, ha valaki a lakóhelyétől 60 km-nél távolabb vállal munkát. Ezek a támogatások mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára kiszélesítik az elhelyezkedési lehetőségeket, megkönnyítik a szakképzett munkaerő alkalmazását.
- Hangsúlyos szerepet kap az önfoglalkoztatásra való bátorítás is. Valamennyi program eleme a hat hónap időtartamra nyújtható, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő vállalkozóvá válás támogatása.





IV. Derecske

IV.1. Helyzetértékelés

Derecske Hajdú-Bihar megye nyugati részén helyezkedik el, jó közlekedési adottságokkal bíró település, vasúton és közúton is jól megközelíthető. Kedvező adottságai közé sorolható a megyeszékhelyhez való közelsége is.

A kora középkortól kezdve lakott helyként számon tartott város szinte minden időben fontos, nagyságán túlmutató szereppel bírt, sok szempontból Debrecen egyik kapujaként tartották számon. A török időkben mezővárosi címet nyert település viszonylag nyugodtan fejlődhetett, bár a törökök két ízben is feldúlták.

A város jelentősebb léptékű fejlődése a XVIII. és a XIX. századra tehető, ebben az időszakban alakultak ki azok a fontosabb jellemzők, amelyek alapján valóban várossá lehetett nyilvánítani a települést. A XIX. század második felében végrehajtott közigazgatási reform tovább erősítette a város térségi központtá fejlődését, bár a város fejlődése közigazgatási értelemben a XX. század hetvenes éveinek közepéig tartott. Ekkor azonban több törvényhatósági jogkört megvontak a településtől, 1979-ben járási központi szerepe is megszűnt.²³

A szocialista világrend megrendülése, a hazai rendszerváltás sem hagyta változatlanul Derecskét. A szocialista gazdasági szerkezet utolsó éveiben a városban fellendült a kisiparos tevékenység, amely azonban a kilencvenes évek elején visszaesett.

A kilencvenes években a város jelentős mértékű fejlődésen esett át, azonban ennek üteme elmaradt a környező nagyobb települések fejlődési ütemétől.

IV.2. Népesség, népesedési mutatók

A település területe 10360 hektár. Az állandó lakónépesség 8747 fő.

²³ Derecske Város Foglalkoztatási Stratégiája 2006.

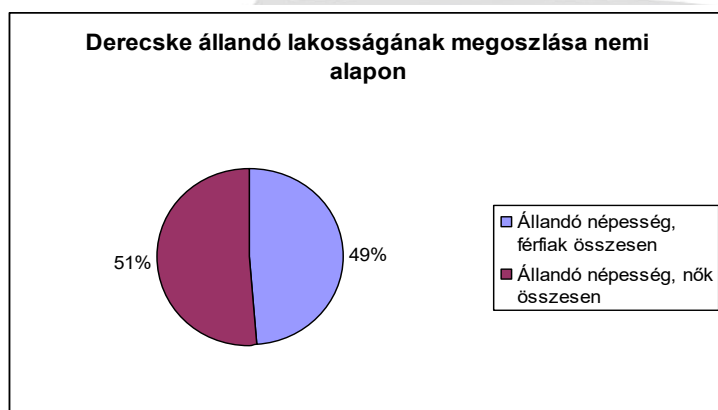


A lakónépesség korcsoportonkénti összetétele a következő:

Mutató	Év				
	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.
Állandó lakosok száma [fő]	9 035	8 977	8 859	8 789	8 747
Állandó lakosságból a 0–2 évesek száma [fő]	253	262	264	263	251
Állandó lakosságból a 3–5 évesek száma [fő]	278	252	240	244	258
Állandó lakosságból a 6–13 évesek száma [fő]	774	774	760	754	730
Állandó lakosságból a 14 évesek száma [fő]	94	90	91	84	101
Állandó lakosságból a 15–17 évesek száma [fő]	292	277	276	264	258
Állandó lakosságból a 18–59 évesek száma [fő]	5 437	5 373	5 234	5 126	5 090
Állandó lakosságból a 60–x évesek száma [fő]	1 907	1 949	1 994	2 054	2 059

Forrás: www.ikir.bm.gov.hu

A korcsoportonkénti megoszlásból látható, hogy a városban lakók közül a munkaképes korú lakosok vannak nagy többségben. Az alábbi nemek szerinti megoszlást mutató diagram is egy teljes mértékben természetes állapotot mutat. Minden korosztályban a hazai átlagnak megfelelően alakulnak az ilyen jellegű mutatók.



Forrás: KSH, Népszámlálási adatok





IV.3. Gazdasági aktivitás

Derecskén számos regisztrált vállalkozás működik. Ezek többsége egyéni vállalkozás, vagy betéti társulás, korlátolt felelősségű társulás. Jelentős számban vannak jelen a szövetkezetek, közülük a legtöbb mezőgazdasági jellegű tevékenységgel foglalkozik.

Foglalkoztatottak foglalkozási viszony szerint:

	Év
Mutató	2011.
Alkalmazásban álló foglalkoztatottak száma (fő)	2762
Önálló, egyéni vállalkozóként dolgozó foglalkoztatottak száma (fő)	387
Alkalmazott nélkül dolgozó önálló, egyéni vállalkozó foglalkoztatottak száma (fő)	265
Alkalmazottal dolgozó önálló, egyéni vállalkozó foglalkoztatottak száma (fő)	122
Társas vállalkozás, szövetkezet tagjaként dolgozó foglalkoztatottak száma (fő)	78

Forrás: KSH, Népszámlálási adatok

Foglalkoztatottak nemzetgazdasági ágak szerint:

	Év
Mutató	2011.
A foglalkoztatottak száma a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat nemzetgazdasági ágban [fő]	500
A foglalkoztatottak száma az építőipar nemzetgazdasági ágban [fő]	341
A foglalkoztatottak száma a kereskedelem, gépjárműjavítás nemzetgazdasági ágban [fő]	449
A foglalkoztatottak száma a szállítás, raktározás nemzetgazdasági ágban [fő]	159





A foglalkoztatottak száma a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban [fő]	117
A foglalkoztatottak száma az információ, kommunikáció nemzetgazdasági ágban [fő]	33
A foglalkoztatottak száma a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágban [fő]	36
A foglalkoztatottak száma az ingatlanügyletek nemzetgazdasági ágban [fő]	n.a.
A foglalkoztatottak száma a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység nemzetgazdasági ágban [fő]	67
A foglalkoztatottak száma az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység nemzetgazdasági ágban [fő]	79
A foglalkoztatottak száma a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás nemzetgazdasági ágban [fő]	269
A foglalkoztatottak száma az oktatás nemzetgazdasági ágban [fő]	211
A foglalkoztatottak száma a humán-egészségügyi, szociális ellátás nemzetgazdasági ágban [fő]	310
A foglalkoztatottak száma a művészet, szórakoztatás, szabad idő nemzetgazdasági ágban [fő]	30
A foglalkoztatottak száma az egyéb szolgáltatás nemzetgazdasági ágban [fő]	55
A foglalkoztatottak száma a háztartás munkaadói tevékenysége, termék előállítás, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra nemzetgazdasági ágban [fő]	n.a.
A foglalkoztatottak száma a területen kívüli szervezet nemzetgazdasági ágban [fő]	0

Forrás: KSH, Népszámlálási adatok

IV.4. A jelenlegi gazdasági élet

A városban napjainkban több olyan vállalkozás is működik, amely jelentős foglalkoztatóként tartható számon. Többség mezőgazdasági területen működik, de építőipari, szolgáltatói vállalkozások is jelentős számban és súllyal vannak jelen.

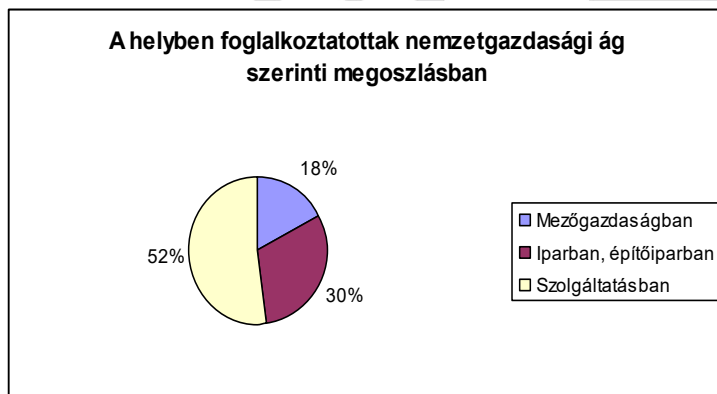
Az említett vállalkozások integrációs és innovációs szerepe azonban már nem egyértelmű. Az utóbbi időben a fejlesztési tevékenységük és együttműködési hajlandóságuk visszaesett. A helyi vállalkozások egymással nem tartják aktívan a kapcsolatot, így közösségé szerveződésük sincs kielégítő állapotban. Emiatt a komolyabb, helyi összefogáson alapuló folyamatok sem tudnak megvalósulni.



IV.5. Humánerőforrás helyzete

A derecskei munkavállalók többsége stabil munkaerőpiaci pozíciókkal bír. A településen élők többségére igaz az állítás, hogy egyéni áldozatvállalással el tud helyezkedni, de ehhez ingázást kell vállalni. Jelentős számban vannak azonban jelen olyan hátrányos helyzetű emberek, akik számára a munkavállalás lehetetlennek tűnik.

Sajátságos probléma az, hogy a településen több területen is szakemberhiány figyelhető meg, elsősorban a fémmegmunkálás, illetve az építőipari vállalkozások körében. Nem ritka, hogy az ilyen típusú munkát végző vállalkozások más településekről kénytelenek munkavállalókat foglalkoztatni. Ez a jelenség egyszerre riasztó és egyszerre komoly lehetőség is egy foglalkoztatás stratégia szempontjából. Látható, hogy jelentős azok száma, akik nem kapnak munkát, azonban ennek egyik legfőbb oka nem a munkahelyek általános hiánya, hanem inkább a munkaerő képzettségbeli elmaradottsága. Ennek a jelenségnek azért szánhatunk kiemelt szerepet, mert egyértelműnek tűnik, hogy képzési programok indításával a munka nélkül élők többsége visszahozható a munkaerőpiacra. Munkalehetőséget teremteni, azaz gazdasági vállalkozások megtelepedését ösztönözni jóval összetettebb és költségesebb feladat.

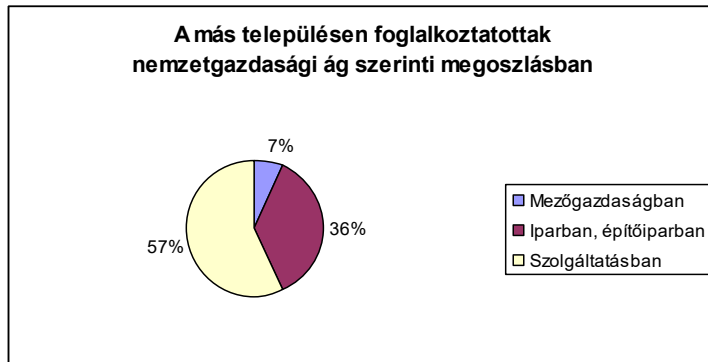


Forrás: KSH, Népszámlálási adatok

A fenti diagrammból jól látható, hogy mezőgazdaság szerepe helyi szinten nagyon jelentős foglalkoztatási szempontból. Ez az egyébként pozitív tény azt a rendkívüli veszélyt is magában hordozza, hogy az agrárjellegű vállalkozások működési problémái súlyos



foglalkoztatási problémákat is előidézhetnek a településen.



Forrás: KSH, Népszámlálási adatok

A más településre dolgozni járok körében már jóval magasabb a szolgáltatói szektorban való munkavállalás. Valószínűsíthető, hogy a megyeszékhely ilyen jellegű munkát végző vállalásai foglalkoztatják a derecskei munkavállalók többségét.

IV.6. A megyeszékhely közelségének hátrányai

A megyeszékhely közelsége több szempontból is hátrányos tényező. Legfőképp azt lehet kiemelni, hogy a szolgáltatóipari centrumként is számon tartható település elvonja a városból a fizetőképes keresletet, emiatt a helyi szolgáltatói szektor fejletlen és kevés fejlődési perspektívával rendelkezik. Figyelembe véve azt a tényt, hogy a modern gazdasági struktúrában éppen a szolgáltatói szektor fejlődése a jellemző az ipari, mezőgazdasági tevékenység rovására, ez a helyi adottság komoly negatívumként említhető.

Egyértelműen azonban nem minősíthető negatívként a megyeszékhely közelsége, hiszen a legtöbb derecskei munkavállaló boldogulása éppen annak függvénye, hogy munkát találnak e Debrecenben. Ennek megfelelően a helyi foglalkoztatási stratégia egyik alappillére az, hogy az önkormányzat és a helyi fejlesztésekben érintett szerveződések, magánszemélyek, vállalkozók segítsék a helyi munkavállalók elhelyezkedését akár a településhatáron kívül is.





IV.7. Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatás jelenleg a legnagyobb létszámú aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz, melynek szakmai megvalósítását és nyilvántartását a Belügyminisztérium végzi.

A közfoglalkoztatásba bevontak létszáma Magyarországon 2017-ben 179,5 ezer fő volt, amely az elmúlt időszak trendjét először megtörve mintegy 20 %-os csökkenés az előző évi létszámadatokhoz képest (2016-ban 223,5 ezer fő volt a közfoglalkoztatottak átlagos létszáma). 2017-ben, 2016-hoz hasonlóan a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatásban volt a legnagyobb a létszám. A programokban résztvevők területi megoszlását vizsgálva látható, hogy az Észak-Alföld és Észak-Magyarország régiókban foglalkoztatták a legtöbb személyt a közfoglalkoztatásban. Ezen belül a legnagyobb létszámban Borsod-Abaúj-Zemplén (31 ezer fő) és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (30,3 ezer fő). A legkevesebb érintettet a Nyugat-Dunántúl megyéiben és Komárom-Esztergom megyében vonták be a programokba (2500 fő).²⁴

Közfoglalkoztatásban részt vevők havi átlagos létszáma						
Derecske Hajdú-Bihar megye Derecskei járás	2013. év	2014. év	2015. év	2016. év	2017. év	2018 01-06. hó
Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása	89	172	116	195	153	139
Országos közfoglalkoztatási program támogatása	7	14	28	27	26	26
Járási startmunka mintaprogram támogatása összesen	125	92	136	139	118	100
-- Mezőgazdaság	46	48	58	62	50	43
-- Belvízelvezetés	9	7	22	42	20	12

²⁴https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/full_afsz_a_foglalkoztataspolitikai_eszkozok_mukod/content/stati_foglalk_politikai_eszk_2017.pdf



-- Mezőgazdasági földutak karbantartása	-	10	7	0	-	9
-- Bio- és megújuló energiafelhasználás	34	0	-	-	-	-
-- Belterületi közutak karbantartása	28	7	41	24	33	21
-- Illegális hulladéklerakók felszámolása	7	7	4	0	1	-
-- Téli és egyéb értékteremtő közfoglalkoztatás	-	12	0	-	-	-
-- Helyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatás	-	-	3	10	15	15
-- Egyéb startmunka mintaprogram	-	-	-	-	-	-
-- Magas hozzáadott értékű program	-	-	-	-	-	-
Mindösszesen	220	278	280	361	297	265
Közfoglalkoztatási mutató	3,55%	4,54%	12,80%	6,09%	5,11%	4,55%
Ellátásban nem részesülő álláskeresők száma zárónapon	523	462	420	294	247	196
Álláskeresési ellátásban részesülő álláskeresők száma zárónapon	65	71	76	81	88	89
Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő álláskeresők száma zárónapon	329	319	297	325	271	211
Regisztrált álláskeresők száma zárónapon	918	852	792	700	606	495
Nyilvántartott álláskeresők relatív mutatója	14,76%	13,89%	9,68%	11,83%	10,41%	8,50%
Közfoglalkoztatási ráta	18,62%	22,56%	57,43%	34,00%	32,92%	34,84%
Munkavállalási korú (15-64 éves) népesség száma	6 218	6 133	6 029	5 922	5 822	5 822

Forrás: www.kozfoglalkoztatatas.bm.hu



V. Derecske jövőképe

Az információs technológia és a digitalizáció fejlődésével és elterjedésével átalakul a munkaerőpiac. A nagyfokú automatizálás hatására bizonyos állások kézimunka ereje csökken, munkakörök megszűnnek, helyettük újak jelennek meg. A megszűnés az alacsony képzettséget igénylő, jobban automatizálható munkaköröket érinti leginkább, így a hatékony pályaorientáció, az egész életen át tartó tanulás, illetve az át/továbbképzések szerepe felértékelődik, a tudás értéke megnő, mivel a magasabb képzettségi szintű, a több, vagy keresett szakmához értő munkaerő könnyebben tud elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

A közlekedési rendszerek fejlesztésével, a közösségi közlekedés rendszerének a változó igényekhez igazításával csökken a közlekedéssel eltöltött idő, javulnak a munkába járás, a foglalkoztatási célú ingázás feltételei.

A munkáltatók kiemelt figyelmet fordítanak a jól képzett szakembereik megtartására és magukhoz csábítására. Elterjed az a gyakorlat, hogy a munkáltatók a megfelelő bérezésén túl megoldják a munkavállalók munkába járási, gyermek elhelyezési problémáit is, olyan speciális szolgáltatásokat nyújtanak a számukra és családjuk számára, amely segíti hatékony munka-végzésüket, javítja munkahelyi körülményeiket.

Jövőbeli cél a városban élők munkához juttatása, munkaerőpiacra történő belépésének, visszatérésének ösztönzése, foglalkoztathatóságának fejlesztése, azaz az egyén foglalkoztatásának megkönnyítése. Derecske gazdasági, társadalmi fejlődéséhez ugyanis elengedhetetlen, hogy az egyénre, mint speciális erőforrásra tekintsünk, ahol az oktatási, képzési, mentorálási befektetés mindenképpen megtérül, és ezzel párhuzamosan az egyén személyes fejlődése is biztosított. Szükséges, hogy minden munkavállalási korú személy, aki szeretne elhelyezkedni a munkaerőpiacon, megtehesse ezt, legyen számára a városban megfelelő mennyiségű és minőségű álláshely, mely a városban tartja, ezáltal még inkább a társadalom hasznos tagjának érezheti magát. A munkavégzésnek ugyanis nemcsak gazdasági, hanem társadalmi, pszichés hasznai is vannak, kielégítheti pl. az egyén hasznosság-, vagy a megbecsülés iránti igényét is, miközben a munkavégzés rendszerezi az





életét, egyfajta ütemet is ad neki. A munka nélkül élők azonban ezekből a munkavégzésből származó társadalmi, pszichés hasznokból sem részesülhetnek, hiányuktól szenvednek, ami alááshatja lelki egészségüket is, mely későbbi munkavégzésüket, munkaerőpiacra való visszatérésüket is akadályozhatja. Szükséges, hogy az egyének olyan készségekkel, képességekkel és versenyképes tudással, iskolai végzettséggel, szakmával rendelkezzenek, melyek sikeressé teszik őket a munka világában.

Az emberek munkahelyhez juttatása, felkészítése a munkavállalásra, vagy kompetenciáik, készségeik, tudásuk tovább fejlesztése nem csak az egyének számára fontos, hanem a munkaadók számára is jelentős előnyökkel jár már rövid távon is. Mérséklődnek a munkaadók munkaerőpiaci problémái, több, az elvárásokhoz jobban illeszkedő munkavállaló lesz számukra elérhető, ami elősegíti termelékenységüket, növekedésüket, mely végső soron a város gazdasági versenyképességére is pozitívan hat.

VI. Foglalkoztatási célok ismertetése

1. cél: Az álláskeresők munkaerőpiaci hátrányainak csökkenése

- Az álláskeresők képzettségének piaci igényekhez igazodása
- Az álláskeresők munkavállalási képességének javulása
- Az álláskeresők munkatapasztalat szerzési lehetőségeinek bővülése

2. cél: Az álláshelyek számának növekedése

- A befektetők számának növekedése
- Az üres álláshelyek regisztráltságának növekedése
- Vállalkozóvá válás ösztönzése

3. cél: A munkaerő tartalék foglalkoztatásának növekedése

- Rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése
- A passzív munkanélküliek számának csökkenése





4. cél: A vállalkozások munkaerőpiaci versenyképességének javulása

- A megfelelő tudású szakemberek számának növekedése
- A közfoglalkoztatás elszívó hatásának csökkenése
- A munkaerő kereslet és kínálat összehangolása
- A munkavállalási korú népesség helyben maradásának ösztönzése

1. cél: Az álláskeresők munkaerőpiaci hátrányainak csökkenése

Derecskén bár csökkenő tendenciát mutat a regisztrált álláskeresők száma, még mindig 467 fő volt álláskeresőként regisztrálva 2018. augusztusában. Ez a szám a közfoglalkoztatás Kormány által tervezett átalakításával tovább nőhet, illetve szezonálisan is ingadozik. A regisztrált álláskeresők jelentős része önállóan elhelyezkedni nem képes, komoly munkaerőpiaci hátrányokkal küzd, mintegy harmaduk tartós álláskereső. Munkaerőpiaci elhelyezkedésüket leginkább a megfelelő szakképzettség és iskolázottságuk hiánya, a negatív pszichés hatások (énkép leértékelődés, napirend hiánya, önbizalom-vesztés), hiányos vagy hiányzó munkaszocializációjuk, vagy munkatapasztalatuk hiánya akadályozza. Ezért a stratégiai cél a regisztrált álláskeresők ezen hátrányainak mérséklésére fókuszál, ami elősegítheti, hogy nagyobb eséllyel találjanak munkát, sikeresebbé teheti őket a munkaerőpiacon.

A cél keretében kiemelt figyelem fordul az álláskeresők képzettségének növelésére, mivel a szaktudás a munkakörök jelentős részénél nélkülözhetetlen feltétel és ezzel az egyén számára új, magasabb minőségű munkahelyek is elérhetőek lesznek. A képzésnél, ezen belül kiemelten a szakképzésnél fontos figyelembe venni a munkaadók által kínált állások igényeit. Mivel az álláskeresők jelentős része (kb. 40%-a) csak maximum alapfokú végzettséggel rendelkezik és az iskolázottságnak fontos szerepe van a társadalmi beilleszkedésben, általános viselkedési módok és a munkaszocializáció kialakulásában, a stratégiai cél hangsúlyozza az iskolai végzettség növelését is, különösen a 8 általános iskolai végzettség megszerzését az azzal nem rendelkezők körében, melynek keretében a kompetenciafejlesztés kiemelt jelentőséggel bír.

A stratégiai cél fontos eleme, hogy elősegítse a regisztrált álláskeresők mentális fejlődését a



munkaerőpiaci be- illetve visszalépés érdekében. A jogszabályban szabályozott és célzott munkaerőpiaci szolgáltatásokkal a rászoruló célcsoport énképe és munkavállalási motivációja megerősíthető, ami kulcsa lehet a sikeres elhelyezkedésnek. Ezt támasztja alá, hogy a vállalkozások körében végzett kérdőíves felmérés is sok esetben a dolgozni akarást támasztotta legfőbb feltételül a foglalkoztatásnak.

A fiatalok között arányaiban is sok a pályakezdő álláskereső, ami a munkaerő-piac által igényelt végzettség hiányában részben természetes jelenség, mégis nehezíti az elhelyezkedést, hiszen a munkaadók szeretik, ha a jelentkező már rendelkezik munkatapasztalattal. A stratégiai cél ezért figyelmet fordít a fiatalok körében a munkatapasztalat megszerzésére, amely során egyrészt a munkavállalónak lehetősége van kipróbálni az adott munkakört, a munkaadónak megismernie a munkavállalót, másrészt a megszerzett munkatapasztalattal nagyobb eséllyel indulhat az álláskereső a munkaerő-piacon.

1.1. specifikus cél: Az álláskeresők képzettségének piaci igényekhez igazodása

Bár a regisztrált üres álláshelyek jelentős része (több mint 50%) még mindig betölthető általános iskolai végzettség nélkül vagy 8 általános iskolai végzettséggel, ezek aránya az utóbbi években csökkenő tendenciát mutat és nő a szakiskolai, szakmunkásképző, illetve technikumi végzettséggel betölthető álláshelyek aránya. A szaktudás mellett kiemelt szerepe van az iskolázottságnak a társadalmi beilleszkedésben, olyan attitűdöt formál, amely képessé teszi az egyént a munkakörnyezetben való megfelelésre, a munkaszocializáció kialakításában is jelentős szerepet játszik. Ezért kiemelten fontos, hogy a legalacsonyabb végzettségű, vagy végzettség nélküli csoportoknak képzéssel erősítsük munkaerő-piaci helyzetét. A specifikus cél tartalmazza a munkaerőpiaci hátránnyal küzdő álláskeresők képzettségének növelését, mind pedig a piaci igényekhez igazodó szakképzettség megszerzését.

1.2. specifikus cél: Az álláskeresők munkavállalási képességének javulása

A regisztrált álláskeresők mintegy harmada 1 évnél hosszabb ideje álláskereső, jelentős részük segítség nélkül nem tud elhelyezkedni. A tartósan állás nélkül élők esetében, akik megfelelő képzettséggel sem





rendelkeznek, a munkanélküliség jelentős negatív pszichés hatással bír. Az idővel kialakuló pesszimista és fatalista szakaszban már az apátia kerekedik felül, hiányzik az önbecsülés, nem érzi magát az egyén hasznosnak, kudarckerülő lesz, a reményvesztettség és közömbösség állandósul. Ebben a lelki állapotban komoly szakmai segítségre van szükség egyénekre lebontva, ami reményt és értéket adhat az álláskeresőknél, motivációt az újrakezdéshez.

Egy másfajta trend figyelhető meg a fiatalabb korosztályban, itt a célnélküliség, az önazonosság keresés, az önmarketing, a jövőkép hiánya nehezíti az álláskeresőket.

A specifikus cél elsősorban az álláskereső munkavállalási hajlandóságát és képességét tervezi fejleszteni célzott, egyéni és csoportos munkaerőpiaci szolgáltatások biztosításával. A cél eredményeként a jelentős hátránnyal induló álláskereső pszichés gátló tényezői mérséklődnek vagy eltűnnek, motiváltabbak lesznek az álláskeresőben, célokat tűznek ki maguk elé, amelynek fontos eleme a munkavállalás, megismerkednek a munka-adók elvárásaival és azok teljesíthetőségével, az ezekhez szükséges technikákkal, készségekkel. A cél teljesülése azt eredményezi, hogy csökken a regisztrált álláskereső száma és a korábbiaknál nagyobb arányban és hosszabb ideig tudnak foglalkoztatásban maradni.

1.3. specifikus cél: Az álláskereső munkatapasztalat szerzési lehetőségeinek bővülése

A regisztrált álláskereső több mint 13%-a pályakezdő, ami több szempontból is hátrányt jelent a munkaerőpiacon. Egyrészt a munkaadók általában kedvelik, ha az állásra jelentkező már állt foglalkoztatásban, van rutinja a munkája megszervezésében, a rábízott feladatok határidőre történő elvégzésében, hiszen így könnyebben betanítható egy munkavállaló a vállalat specifikus szakmai ismeretekre. Másrészt az álláskereső is versenyképesebb a munkaerőpiacon, ha már szerzett munkatapasztalatot, munkaszocializációja kialakult, így könnyebben tud az üres álláshelyek között is számára megfelelőt választani, a felé irányuló elvárásokat sikerrel teljesíteni. Fontos azt is kiemelni, hogy a fiatal korosztály az iskolai tanulmányait befejezve könnyebben át- vagy tovább képezhető, nyitottabb a változásokra, új ismeretek megszerzésére,





így a munkaerőpiacon könnyebben elhelyezhető az idősebb korosztállyal szemben.

A specifikus cél ezért a fiatalok számára kíván munkatapasztalatot és egyben szakmai tapasztalatot biztosítani. Rövid távú foglalkoztatással az álláskereső is beletanulhat a vállalati folyamatokba, munkatapasztalatot szerez, ami a munkavégzését is megkönnyíti, és további álláskeresőnél is előnyt jelent. Egyúttal a munkaadó és a munkavállaló is kipróbálhatják egymást, és a munkakört, ami lehetőséget nyújt a hosszabb távú foglalkoztatásra.

2. cél: Az álláshelyek számának növekedése

A város foglalkoztatási helyzetének javítása szempontjából fontos stratégiai cél a megye álláshelyeinek a növekedése. Ezen cél elérése érdekében szükség van többek között egy hatékony befektetés ösztönzési rendszer létrehozására és működtetésére, ami által új befektetők, munkaadók érkeznek Derecskére, növelve az álláshelyek számát.

Az álláskereső elhelyezkedési esélyei növekedésének érdekében az is cél, hogy a városban a munkaadók minél nagyobb mértékben működjenek együtt a Kormányhivatallal, hogy regisztrálják a náluk lévő üres álláshelyeiket, amire a Kormányhivatal kiközvetítheti a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, képzésekkel támogatott és felkészített álláskeresőket.

A vállalkozói kedv élénkítése, az álláskereső vállalkozóvá válásának az elősegítése szintén hozzájárul a stratégia cél eléréséhez, mivel egyrészt önfoglalkoztatóvá válnak a vállalkozást indítók, másrészt további álláshelyeket is generálhatnak.

Az álláshelyek számának a növekedésével javulnak a regisztrált álláskereső elhelyezkedési esélyei, ami hozzájárul a foglalkoztatás növekedéséhez.

2.1. specifikus cél: A befektetők számának növekedése

Hajdú-Bihar megyében (Debrecen kivételével) jelenleg nem zajlik térségi szinten összehangolt, a megyére kiterjedő egységes befektetés ösztönzés. Egyes települések folytatnak ilyen irányú



tevékenységet, de ez elszigetelt, nem terjed ki az egész megyére és különböző gyakorisággal, eszközökkel és hatékonysággal működnek, így relatíve kevés a megyeszékhelyen kívül a megyébe betelepülni, letelepedni szándékozó vállalkozás.

Ezen specifikus cél a befektetők számát kívánja növelni, akik székhelyet, telephelyet hoznak létre a megyében, itt végzik termelő és szolgáltató tevékenységüket, ami által új munkahelyeket hoznak létre a megyében.

A betelepülni szándékozók döntését segíti, hogy a megyében 13 db ipari park található kilenc településen, valamint sok település rendelkezik valamilyen mértékben infrastruktúrával ellátott ipari területtel. Ezek beépítettsége változó, de kihasználatlan területi kapacitások rendelkezésre állnak megyei szinten.²⁵

A rendelkezésre álló ipari parki, ipari területi kapacitásokra, valamint a kiterjedt képzési/szakképzési rendszerre építve jól irányzott, megyei szintű befektetés ösztönzéssel lehetséges a megyébe betelepülő, befektető cégek számának a növelése, ami által új munkahelyek jönnek létre a megyében.

2.2. specifikus cél: Az üres álláshelyek regisztráltságának növekedése

A specifikus cél hozzá kíván járulni ahhoz, hogy a munkáltatók ismerjék meg és minél nagyobb arányban vegyék igénybe a Kormányhivatal azon szolgáltatását, hogy az üres álláshelyeket be lehet jelenteni a Kormányhivatalhoz, akik regisztrált álláskeresőket közvetítenek ki a munkaadókhöz. A cél egyúttal magában foglalja a Kormányhivatal és a vállalkozások közötti kapcsolatok, együttműködések megerősödését az álláskereső és az üres álláshelyek egymásra találásának elősegítése érdekében.

A munkaadók álláshelyeinek a regisztrálásával az üres álláshelyek száma növekszik, ami hozzájárul a regisztrált álláskereső elhelyezkedési esélyeinek a növekedéséhez, a munkanélküliség csökkenéséhez.

²⁵https://business.debrecen.hu/files/dokumentumok/paktum/dmjv_foglalkoztatasi_strategia.pdf



2.3. specifikus cél: Vállalkozóvá válás ösztönzése

Derecskéről elmondható, hogy alapvetően magas a vállalkozói kedv. Azonban ez korcsoportonként eltérő tendenciát mutat. A fiatalok körében magas a mértéke, viszont nagyobb kockázatvállalási hajlandóságuk, kevesebb kitartásuk miatt jellemző az átgondolatlan, kevésbé életképes vállalkozások megindítása is, amelyet viszonylag rövid élettartam követ, így itt a vállalkozói kompetenciák, ismeretek hiánya lehet korlátozó tényező.

A Hajdú-Bihar Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány tapasztalatai alapján az 50 év feletti korosztálynál az önálló vállalkozás indítása kevésbé jellemző, aminek leginkább az oka ezeknél a személyeknél a kockázatvállalás alacsonyabb volta, valamint a vállalkozási ismeretek hiánya.²⁶

Abból adódóan, hogy az önfoglalkoztatás igen fontos szerepet játszik a gazdaság élénkítésében, a foglalkoztatottság növelésében, a specifikus cél fontosnak tartja, hogy akár az inaktívak, akár a regisztrált álláskeresők körében ösztönözze a vállalkozóvá válást, valamint ezután segíteni tudja a fenntartható, jövedelmező vállalkozások indítását és működtetését.

3. cél: A munkaerő tartalék foglalkoztatásának növekedése

Derecskén jelentős számú személy van, aki nem dolgozik, nem is regisztrált álláskereső, de fizikai, illetve mentális állapota lehetővé tenné azt. Ezek a személyek alkotják a munkaerő tartalékot.

A munkaerő tartalék egyik nagy csoportja az ún. passzív munkanélküliek – akik nehezen beazonosíthatók, dolgozni akarnának, de különböző okok miatt nem keresnek munkát, számuk magas a megyében. Ebbe a csoportba tartozhatnak, akik még sohasem dolgoztak, vagy már régen munka nélkül vannak, és már a Kormányhivatalba sem mennek el, vagyis nincsenek álláskeresőként regisztrálva. Érdektelenségük oka

²⁶https://business.debrece.hu/files/dokumentumok/paktum/dmjv_foglalkoztatasi_strategia.pdf





általában, hogy alacsony a motiváltságuk, megfogyatkozott a munkaközvetítő rendszerbe vetett hitük.

A fentiekén túlmenően egy másik jelentős csoport, akik a klasszikus munkába állást (napi nyolc óra, az otthon elhagyásával) nem tudják vállalni, mivel például kisgyermekük van, hozzátartozójukat ápolják, vagy megváltozott munkaképességűek.

A koncepcióban kitűzött cél, hogy a jelenleg nem dolgozó és nem is regisztrált álláskereső személyeket életterükhöz közel keressék fel szakértő szervezetek, és helyben biztosítsanak számukra olyan szolgáltatásokat, ami segíti őket a munkaerőpiacon való elhelyezkedésükben. Továbbá a célkitűzés kihangsúlyozza, hogy a munkáltatók is megismerhessék azokat a foglalkoztatási formákat, amelyek az érintett célcsoport foglalkoztatására alkalmasabbak.

Az munkaerő tartalék felkutatása, meggyőzése, felkészítése és a munkaerőpiacon történő elhelyezése fontos a település foglalkoztatási mutatói javulása érdekében.

3.1. specifikus cél: Rugalmas foglalkoztatási formák elterjedése

Több csoport is van a munkaerőpiacon, amely valamilyen oknál fogva nem tud, vagy nem akar hagyományos foglalkoztatási formában elhelyezkedni, például kisgyermek nevelése, idős hozzátartozó gondozása, megváltozott munkaképesség vagy oktatásban való részvétel miatt.

A munka és a magánélet összehangolását lehetővé tevő megoldások olyan emberek munkaerőpiacra való sikeres visszatérését, valamint alkalmazkodóképességük fejlesztését is lehetővé teszik, akik ilyen megoldások hiányában távol maradnának a munkaerő-piactól.

A munka és a magánélet összehangolásának egyik legfontosabb eszköze a rugalmas foglalkoztatás, ennek az elérése érdekében fontos feladat a munkahelyi rugalmasság, rugalmas foglalkoztatási formák és munkaszervezési módszerek elterjesztése, a vállalati munkaszervezési kultúra javítása, illetve a családbarát munkahelyi környezet kialakítása. Ennek azonban szükséges feltétele, hogy az ellátórendszer intézményi hálózata is kellő mértékben lekövesse ezt.



A cél eredményeként elterjednek a rugalmas foglalkoztatási formák, ami hozzásegíti az inaktívak egy részét a munkavállaláshoz.

3.2. specifikus cél: A passzív munkanélküliek számának csökkenése

A passzív munkanélküliek a munkaerőpiac szempontjából nem, vagy nehezen elérhető csoportnak számítanak, mivel az ide tartozók ugyan dolgozni szeretnének, de aktívan nem keresnek munkát vagy nem is dolgoztak még soha, vagy már régóta munka nélkül vannak, így elvesztették önbizalmukat, hitüket abban, hogy el tudnak helyezkedni.

Ez a specifikus cél a fent említett célcsoport felkutatására, aktivizálására, a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük érdekében szolgáltatásokkal való felkészítésükre irányul. A cél kiemelten fókuszál az inaktívak számára nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatásokra, segítségre, kiemelten a munkavállalói kompetenciák fejlesztésére, ami elősegíti a munkaerőpiacra történő be- és visszalépésüket.

A passzív munkanélküliek számának a csökkentésével a munkaerő tartalék csökken, ez hozzájárul a város foglalkoztatási rátájának a növekedéséhez.

4. cél: A vállalkozások munkaerőpiaci versenyképességének javulása

A településen működő vállalkozások gyakran szembesülnek különböző, a versenyképességüket is akadályozó tényezővel a munkaerőpiacon: Ezen problémák közt nem csupán az a tény jelenik meg, hogy nincs elég potenciális munkaerő, hanem az is, hogy nem találnak megfelelő végzettségű és tapasztalattal rendelkező szakembert a betöltetlen álláshelyeikre.

Sokszor az is probléma, hogy a munkaerő nem akar az elvárásoknak megfelelően dolgozni, vagy ha akar, a munkáltató által elfogadhatatlan, irreális (pl. bérigény, munkafeltételek) elvárásokat fogalmaz meg, vagy a munkaadó zárkózik el a foglalkoztatásától. A napi munkavégzés során pedig nagyon gyakori, hogy olyan hiányosságok kerülnek





felszínre, legyen az akár a munkavégzésre vonatkozó ismerethiány, akár egészségügyi-mentális akadályozottság, melyek okán fluktuációs problémákat is kezelniük kell.

Ezeket a problémákat egyrészt a közfoglalkoztatás munkaerő igénye, másrészt a migráció, az elvándorlás is tovább súlyosbítja, hiszen a megfelelő tudással, tapasztalattal rendelkező munkaképes korú munkaerő iránt óriási a kereslet, melynek elszívó hatását Derecske vállalkozásai is jelentős mértékben érzékelik.

A munkaerő problémák megoldására számos eszközt igyekeznek ugyan igénybe venni, így pl. többen a Kormányhivatalhoz fordulnak munkára kiközvetíthető emberekért, elérhető támogatásokért, vagy igyekeznek növelni a béren kívüli juttatásaik körét, mértékét, azonban ezek hatása gyakran időleges és kétséges.

4.1. specifikus cél: A megfelelő tudású szakemberek számának növekedése

A specifikus cél a szakemberhiány mennyiségi és minőségi oldalának javítását is megelőzza. Az országos trend egyrészt az, hogy az alapfokú oktatási intézményekből kikerülő diákok legnagyobb része nem a szakképzést választja továbbtanulása során, másrészt, hogy a szakképzésbe főként az ún. maradékelv alapján lépnek a diákok, azaz azok választják, akiket tanulmányi eredményeik alapján nem vesznek fel gimnáziumba, így választásuk leginkább kényszer.

A szakképző intézményeknek így több szempontból is igen nehéz dolguk van, hiszen egyrészt olyan diákokat kell szakmához juttatniuk, akik valójában nem is akarnak ezen a pályán elhelyezkedni, így nem is motiváltak, másrészt már a bemeneti kompetenciáik is igen hiányosak, melyek fejlesztése mindenképpen nagy erőforrásokat igényel a szakmai ismeretek elsajátítása előtt. A szakma alacsony presztízse és a hatékony pályaorientáció hiánya miatt is kevesen választják a szakképzést, másrészt a motivátlanságból és a gyenge iskolai eredményekből fakadó lemorzsolódás is szakemberhiányt eredményez. Ezt tetézi az, hogy számos szakmát vagy nem választanak tanulni a diákok, vagy nem helyezkednek el benne, annak ellenére sem, hogy nagy igény lenne rájuk a





munkaerőpiacon, vagy támogatott felnőttképzés nem elérhető az adott hiányszakmára a megyében az át/továbbképzésükhöz.

A specifikus cél keretében ezért kiemelt figyelem fordul a pályaorientációra, a szakmák presztízsének emelésére, a szakképzés gyakorlatorientáltságának növelésére, a szakképzési rendszer és a munkaadói igények összehangolására.

4.2. specifikus cél: A közfoglalkoztatás elszívó hatásának csökkenése

A helyi munkaerőpiacon tapasztalható munkaerőhiány kialakulásában a közfoglalkoztatásnak jelentős elszívó erő tulajdonítható. Egyrésztől abban látható az elszívó ereje, hogy olyan személyeket vonnak ki az elsődleges munkaerőpiacról, akiket a munkaadók, vállalkozók is alkalmazni tudnának, másrészt abban, hogy a közfoglalkoztatásban elérhető bérek és az ehhez elvárt munkamennyiség eltéríti a munkavállalókat a könnyebben megszerezhető források felé. Az a tény is ismeretes, hogy a közmunka mellett a benne dolgozók még „másodállásként” fekete munkát is végeznek, vagy nem mennek el dolgozni a vállalkozókhoz, mert hasonló munkabérekért jóval többet kell dolgozniuk a vállalkozóknál.

A közfoglalkoztatottak megelégszenek a közfoglalkoztatásban végezhető munkával, félnek az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedéstől. Ezeket a tapasztalatokat a kormányzati törekvések is alátámasztják, melynek eredményeként a közfoglalkoztatás módosítását tervezik annak érdekében, hogy a közmunkába szorultak száma csökkenjen, a közfoglalkoztatás tranzit szerepe erősödjön.

A specifikus cél fontosnak tartja, hogy a közfoglalkoztatás elszívó ereje csökkenjen, ne jelentsen tartós foglalkoztatást, melynek eredményeképpen kevesebben és rövidebb időre ragadnak a közfoglalkoztatásba, így mérsékelheti a munkaerőhiányt.

4.3. specifikus cél: A munkaerő kereslet és kínálat összehangolása

A regisztrált álláskeresők végzettsége és a Kormányhivatalban regisztrált üres álláshelyek





betöltéséhez szükséges végzettségek közt bár számos esetben nincs jelentős eltérés, mégsem sikerül betölteni az üres álláshelyeket még akkor sem, ha az adott járásban él olyan szaktudású, végzettségű regisztrált álláskereső, aki ezen szempontok alapján alkalmas lehet a pozíció betöltésére.

Az üres álláshelyek betöltését az ún. puha tényezők igen jelentős mértékben befolyásolják. Ilyen tényezőnek tekinthető pl. a munkavállalási kedv, a munkához való hozzáállás; a potenciális munkaerő etnikai hovatartozása; a leendő munkavállaló fizikai megjelenése; az azonnal, vagy később megmutatkozó mentális problémák; a munkaadók előítéletei; a munkával, az elvárt tudásszinttel, bérrel kapcsolatos elvárások. Hátráltatja továbbá a munkaerő elhelyezkedését, munkába állását, ha a munkavégzés napi idejére nem elérhetők a munkahely vagy a lakhely közelében a kisgyermek napközbeni felügyeletét, kisgyermekellátást végző intézmények, szolgáltatások. Ha ezen tényezők tekintetében nincs megfelelő összhang a munkaadók és a munkavállalók igényei, elvárásai közt, hiába a megfelelő iskolai végzettség vagy szaktudás, az álláshelyek betöltetlenek maradnak.

A specifikus cél keretében a kereslet és kínálat igényeinek közelítése érdekében kiemelt figyelem összpontosul a munkaerőpiaci szolgáltatások és egyéb pszichológiai, mentorálási szolgáltatások által kompenzálható problémamegoldásra, érzékenyítő programokra, melyek hozzájárulnak a munkaerő keresleti és kínálati oldalának nagyobb összhangjához. A cél keretében kiemelten fontos, hogy a munka világának megismerése már a köz-és a szakoktatás részeként beépüljön a fiatalok életébe, célzott programok (pl. gyárlátogatás, előadás, közös program, tanulmányi verseny cégek részvételével) révén a munkavállalás, munkában helyt állás alapvető igényként beépüljön az értékrendjükbe.

4.4. specifikus cél: A munkavállalási korú népesség helyben maradásának ösztönzése

Derecske népessége folyamatosan csökken, amit okoz egyrészt a természetes fogyás, melynek során évről évre meghaladja az élve születések számát a halálozások száma, másrészt jelentős vándorlási veszteség. A természetes fogyás az egyre kisebb

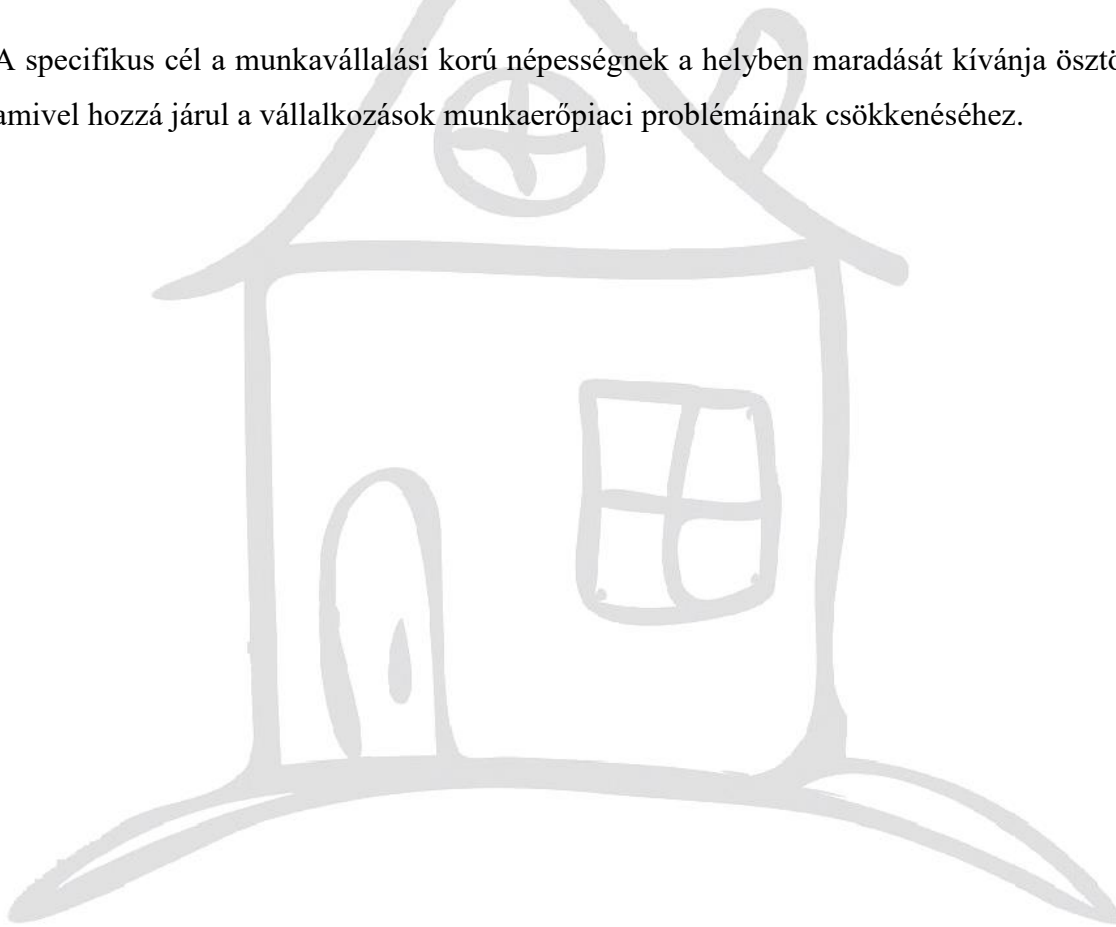




létszámú fiatalabb generációk miatt, az elvándorlás pedig a fiatal felnőtt elvándorló, főként a gyermekvállalás előtt álló, vagy kisgyermekes népesség magas aránya miatt járul hozzá a megye népességének csökkenéséhez.

Az átlag keresetek Hajdú-Bihar megyében az országos átlag 83%-át teszik ki, amellyel a megyék rangsorában Hajdú-Bihar a kedvezőtlen 13. helyet foglalja el. A községek, nagyközségek lakóinak foglalkoztatottjai közül majdnem minden második személy más településen talál munkát magának, mely nemcsak a kisebb települések gyenge népességmegtartó erejére, hanem a kis foglalkoztató szerepükre is rámutat.

A specifikus cél a munkavállalási korú népességnek a helyben maradását kívánja ösztönözni, amivel hozzá járul a vállalkozások munkaerőpiaci problémáinak csökkenéséhez.





VII. Felhasznált irodalom

Európai Unió Alapjogi Chartája

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Európa 2020 Stratégia

http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_HU_ACT_part1_v1.pdf

Magyarország 2018. évi Nemzeti Reform Programja

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-national-reform-programme-hungary-hu_2.pdf

Hajdú-Bihar Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2023

https://www.hbmo.hu/webdocs/Files/PortalDocMix/me20cfpx.2rk_HBM%20foglalkoztat%C3%A1si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf

Debrecen Megyei Jogú Város Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021

https://business.debrecen.hu/files/dokumentumok/paktum/dmjv_foglalkoztatasi_strategia.pdf

Hajdú-Bihar Megyei Kormányhivatal

<http://www.kormanyhivatal.hu/hu/hajdu-bihar>

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statisztika/full_afsz_a_foglalkoztataspolitikai_eszkozok_mukod/content/stati_foglalk_politikai_eszk_2017.pdf

Helyi Közszolgáltatás Információs Rendszer

<https://ikir.bm.gov.hu>

Közfoglalkoztatás

<https://kozfoglalkoztatas.bm.hu>

Központi Statisztikai Hivatal

www.ksh.hu