



MEGAKOM Stratégiai Tanácsadó Iroda
Development Consultants
Az M&E Csoport tagja

A TURISZTIKAI VONZERŐ FELHASZNÁLÁSA FOGLALKOZTATÁSRA A HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉGBEN

HELYZETFELTÁRÁS TÁMOP-1.4.4-08/1-2009-0016



2010. AUGUSZTUS

Készítette: MEGAKOM Stratégiai Tanácsadó Iroda



mailbox@megakom.hu
www.megakom.hu

Tartalomjegyzék

1	VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ.....	3
2	BEVEZETÉS.....	5
2.1	A PROJEKT BEMUTATÁSA	5
2.1.1	<i>A munka háttere.....</i>	5
2.1.2	<i>A program szakmai tartalma.....</i>	5
2.1.3	<i>A program megvalósításának szervezeti keretei.....</i>	8
2.2	ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN.....	10
2.3	A MUNKAERŐ-PIAC VIZSGÁLATÁHOZ SZÜKSÉGES FOGALMAK	11
3	FEJLESZTÉSPOLITIKAI KERETEK.....	14
3.1	FOGLALKOZTATÁSI IRÁNYVONALAK AZ EURÓPAI UNIÓBAN.....	14
3.2	HAZAI FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMOK ÉS IRÁNYELVEK	18
3.3	FOGLALKOZTATÁST TÁMOGATÓ INTÉZKEDÉSEK	24
3.3.1	<i>Start program.....</i>	24
3.3.2	<i>Közcélú foglalkoztatás.....</i>	28
3.3.3	<i>2010. január 1-től bevezetésre került új támogatási formák.....</i>	29
3.4	MUNKAERŐ-PIACI INTÉZMÉNYRENDSZER.....	31
4	HELYZETFELTÁRÁS	34
4.1	A KISTÉRSÉG HELYE ÉS SZEREPE A MEGYÉBEN ÉS A RÉGIÓBAN.....	34
4.2	GAZDASÁGI SZERKEZET	35
4.2.1	<i>Mezőgazdaság.....</i>	39
4.2.2	<i>Ipar.....</i>	41
4.2.3	<i>Szolgáltatások, kereskedelem.....</i>	42
4.2.4	<i>Idegenforgalom.....</i>	44
4.3	INFRASTRUKTURÁLIS HELYZET.....	47
4.4	TÁRSADALOM.....	49
4.4.1	<i>Demográfia.....</i>	49
4.4.2	<i>Képzettség.....</i>	52
4.4.3	<i>Jövedelmi és szociális helyzet.....</i>	54
4.5	MUNKAERŐ-PIAC	55
4.5.1	<i>Aktivitás, foglalkoztatottak</i>	55
4.5.2	<i>Munkanélküliség, regisztrált álláskereső a kistérségben.....</i>	57
4.5.3	<i>Ingázás</i>	68
4.5.4	<i>Térségi foglalkoztatók jellemzői.....</i>	68
4.5.5	<i>A munkaerő-piac fejlesztésének, támogatásának eddigi kistérségi tapasztalatai.....</i>	69
4.6	OKTATÁS, KÉPZÉS ÉS ÁTKÉPZÉS INTÉZMÉNYI HÁTTERE.....	70
4.7	KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYEI.....	72
4.8	INTERJÚ EREDMÉNYEI	79
5	SWOT ELEMZÉS.....	84
6	MELLÉKLETEK	86
6.1	KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK KÉRDŐÍVE.....	86
6.2	LAKOSSÁGI KÉRDŐÍV.....	90
7	ÁBRA, TÁBLÁZAT ÉS TÉRKÉP JEGYZÉK.....	97
8	FORRÁS.....	99

1 VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A vezetői összefoglaló célja, hogy röviden bemutassa a helyzetelemzés fontos részeit, legfőbb megállapításait a hajdúszoboszlói kistérség általános gazdasági helyzete vonatkozásában, különös tekintettel a foglalkoztatási helyzetre.

A helyzetfeltárás során **primer és szekunder információk egyaránt elemzésre kerültek**. Egyrészt építünk a statisztikai adatokra, korábbi stratégiákra, másfelől pedig fókuszcsoporthoz interjú, valamint középfokú képző intézmények és a lakosság számára készített kérdőívek összességére.

Hajdúszoboszló annak ellenére, hogy kistérségi székhely és körzeti közigazgatási funkciókat is ellát, csak korlátozott mértékben tölt be központi szerepkört, mert a kistérség másik három települése és annak lakosai részben más városokhoz, térségekhez kapcsolódnak. Az egész kistérségre vonzó hatást gyakorol Debrecen.

Helyi adottságokra épülő „munkamegosztás” figyelhető meg a kistérségi települések között: Hajdúszoboszlót, mint kistérségi központot és nemzetközi hírnévnek örvendő gyógy- és fürdő várost értelmiségi, szellemi, leginkább a szolgáltatási foglalkoztatási főcsoportban tevékenykedő foglalkoztatotti légkör jellemzi, ezzel szemben viszont a kistérség többi három településén változó mértékben, de az ipari, építőipari, illetve a mezőgazdasági foglalkoztatási főcsoport szerepe jellemző. A kistérség a **kisméretű, egyéni vállalkozások túlsúlyával** jellemezhető.

A mezőgazdaság szempontjából előnyös, hogy a **kistérségi termőföldek minősége** a szántóföldi termelésnek rendkívül **kedvező**. A térségben a szántók AK-értéke átlagosan 33,98. A jó termőtalajnak és az öntözési lehetőségeknek köszönhetően a térségben intenzív gazdálkodási tevékenység folyik, a településeken jelentős mezőgazdasági hagyományok és termény-feldolgozási tapasztalatok halmozódtak fel. A helyi gazdaságban meghatározó **állattenyésztés** fontosságát mutatja a jelenleg is működő nagyszámú állattenyésztő telepek folyamatos fejlődése.

Az ipari tevékenységek körében dominálnak a **könnyűipari tevékenységek** és a **mezőgazdasági termékfeldolgozás**.

A kistérség, azon belül is legfőképpen Hajdúszoboszló nemcsak közvetlen környezete számára, hanem regionális, országos, sőt nemzetközi viszonylatban is **kedvelt turisztikai célpont** a pihenni és gyógyulni vágyó emberek számára. Jelentős az idegenforgalomban tevékenykedő, különböző szolgáltatásokat nyújtó intézmények, vállalkozások összefogása. Az idegenforgalom és az ehhez kapcsolódó egyéb kiszolgáló infrastruktúra és működtetése kiemelkedő szerepet tölt be a foglalkoztatásban.

A Hajdúszoboszlói kistérség **kedvező közlekedés-földrajzi helyzetben** van: a Szolnok-Debrecen regionális tengely mentén a 4. számú főút, illetve a 100. számú vasútvonal mellett fekszik; a Debrecen keletre elkerülő M35-s számú autópálya közvetlen közelségében helyezkedik el.

2008-ban a kistérség lakossága 34.389 fő volt, mely 293 fős és 0,84 százalékpontos **lakónépesesség csökkenést** jelent a 2000. évi adatokhoz képest. 2001 és 2008 között a kistérségben 5,1 százalékponttal csökkent a 0-14 évesek aránya, míg 4,1 százalékponttal nőtt a 60 éves vagy idősebbek aránya, azaz **előregedő társadalom** él a kistérségben.

Az iskolázottság kedvezőtlen, hiszen a lakosok közel $\frac{3}{4}$ -e **alacsony iskolai végzettséggel** rendelkezik, nincs érettségije, amelyből 1,6% **gyakorlatilag analfabétának** tekinthető. A kistérséget alkotó négy település között lényeges különbségek fedezhetők fel.

Az **ezer lakosra jutó adózók száma kiemelkedik**, hiszen a megyei, a régiós és az országos érték mellett a Debreceni kistérség értékét is meghaladja.

Az elmúlt években **kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzet** rajzolódott ki. 2002-ben a kistérségben lévő munkanélküliek száma 741 fő volt, amely kisebb nagyobb ingadozást követően 2009. évre 1253 főre, 70%-kal emelkedett. A kistérség gazdasági berendezkedése miatt – mezőgazdaság és idegenforgalom – jellemző az időszakos foglalkoztatás, azaz a

szezonális munkanélküliség jelensége. A nyilvántartott álláskeresők 47%-a tartós munkanélkülinek minősül.

Az **álláskeresők** több mint harmada (37,83%-a) az **alacsonyán képzettek** (általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők) közül kerül ki. Kiemelkedően magas ez az arány a többi településhez képest Hajdúszováton. A Hajdúszoboszlói kistérségben a 2010-es rendelkezésre álló legfrissebb foglalkoztatási csoportra vonatkozó adatok szerint az **álláskeresők jelentős részét a segédmunkás, szakmunkás és betanított munkások összevont kategóriája jelenti**: Hajdúszoboszló 78,6%, Nagyhegyes 90,7%, Ebes 81,5%, Hajdúszovát 90,9%.

Lakossági kérdőív legfontosabb megállapítása:

- elhelyezkedéskor ismerős megléte az egyik legfontosabb;
- legtöbbször anyagiak miatt kerül sor a munkahelyváltásra,
- hasznos a munkahelyi képzés;
- a munkaerő-piac legfőbb problémája, hogy alacsony a foglalkoztatási szintje, jellemző a munkanélküliség, és kevés a munkahelyek száma;
- elhelyezkedés legfőbb nehézsége a munkahelyek alacsony száma;
- álláskeresővé válás fő oka munkahely megszűnés és elbocsátás;
- a munkanélküliség legnagyobb hátránya a jövedelem kiesés

Fókuszcsoportos interjú legfontosabb megállapításai:

- helyi munkavállalók nem rendelkeznek megfelelő szakképzettséggel;
- fiatalok nem megfelelő hozzáállása és rátermettsége;
- nem áll rendelkezésre kellő szakképzett munkaerő;
- nem megfelelő mobilitási hajlandóság;
- szakképesítéssel rendelkező munkavállalók tudása;
- nem megfelelő a mostani gyakorlatorientált képzés rendszere;
- megfelelő számú munkahely hiánya;
- nincs lehetőség részmunkaidőben, vagy távmunkában dolgozni;
- nincs meg a kellő kapcsolat, együttműködés a munkaerő-piac szereplőivel;
- együttműködés első lépésének tekinthető a TISZK létrehozása;
- turisztikai attrakciók szezonális vonzóereje jelentősen befolyásolja a foglalkoztatottak számának alakulását.
- Összességében a turizmus, mint gazdasági húzóágazat további fejlesztésében, a szezonális csökkenésében látják a kistérség általános munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében.

2 BEVEZETÉS

2.1 A projekt bemutatása

2.1.1 A munka háttere

2009 júniusában Hajdúszoboszló Város Önkormányzata konzorciumban pályázatot nyújtott be „A turisztikai vonzerő felhasználása foglalkoztatásra a Hajdúszoboszlói kistérségben” címmel (TÁMOP 1.4.4-08/1 Helyi és határon átnyúló foglalkoztatási megállapodások). A pályázat tervezett költségvetése közel 23 millió Ft volt, 10%-os önerő biztosítása mellett. A Közreműködő Szervezet támogatásra érdemesnek ítélte meg a pályázatot, az előírt költségcsökkentést követően a projekt összköltségét 17.888.497Ft-tal (ebből a támogatás: 16.099.647Ft) hagyta jóvá.

A projekt részét képezi a Hajdúszoboszlói kistérségre vonatkozó Helyzetelemzés, Foglalkoztatási Stratégia kidolgozása, mely feladat elvégzésével a MEGAKOM Stratégiai Tanácsadó Irodát bízták meg.

A projekt indokoltsága: A Hajdúszoboszlói kistérség a 311/2007 (XI. 17) Kormányrendelet értelmében az Észak-alföldi régió „átmenetileg kedvezményezett kistérsége”, emellett Hajdúszovát a 240/2006. (XI. 30.) Kormányrendelet szerint „társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott”, valamint „az országos átlagot legalább 1,75-szörösen meghaladó munkanélküliséggel sújtott” település.

A projekt átfogó célja: A kistérség szereplőinek összefogása a munkahelyteremtés, a humán erőforrás-fejlesztés lehetőségeinek fejlesztése, összehangolása érdekében, melynek eredményeképpen csökken a munkanélküliség, ezen belül is a szezonális, és javul a foglalkoztatási szint különösen a hátrányos helyzetű csoportok, azon belül is a romák iskolázottsági szintjének emelésével, foglalkoztathatóságuk javításával.

Konkrét célok:

- Idegenforgalmat erősítő együttműködési hálózat kialakítása a kistérségben
- Kistérségi partnerségi és foglalkoztatási együttműködés kialakulása
- A helyi gazdasági, foglalkoztatási és szociális problémák feltárása, javaslatok azok mérséklésére, megoldására, ennek érdekében stratégia kidolgozása
- Foglalkoztatás javítására irányuló projektervek generálása és kidolgozása, ezáltal a munkaerő-piaci kereslet-kínálat összehangolása
- Gyors és hatékony információáramlási és kommunikációs utak biztosítása a kistérség szereplői számára

Főbb számszerűsíthető eredmények: 1 db kistérségi foglalkoztatási stratégia, 1 db foglalkoztatási paktum, 20 db foglalkoztatási paktumot aláíró szervezet, 1 db éves akcióterv, 7 db projekterv, 20 db megőrzött, illetve újonnan létrehozott munkahely

A megvalósulás helyszíne: a Hajdúszoboszlói kistérség

A projekt 20 hónapot foglal magában, 2010. február 1-től 2011. november 01-ig tart, ebből mind az előkészítési, mind a megvalósítási szakasz 10 hónapot vesz igénybe.

2.1.2 A program szakmai tartalma

A Hajdúszoboszló Város Önkormányzata mellett 7 partner vett részt a konzorcium megalapításában. A konzorcium összeállításának hátterében a turisztikai vonzerő felhasználása a foglalkoztatás javítására állt. Ennek érdekében olyan kistérségi szereplők kerültek kiválasztásra, akik aktív szereplői a kistérség turizmusának, ezáltal döntő hatással

vannak a foglalkoztatásra is. A projekt a következő konzorciumi partnerek bevonásával valósul meg:

- Hajdúszoboszlói Kistérségi Többcélú Társulás
- Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ
- Hajdúszoboszlói Vendéglátók Egyesülete
- Hajdúszoboszlói Városgazdálkodási Zrt.
- Hungarospa Hajdúszoboszlói Gyógyfürdő és Egészségturisztikai Zrt.
- Bocskai István Szakképző Iskola
- Hajdúszoboszlói Fízetővendéglátók Egyesülete

A program a következő tevékenységeket foglalja magában

Az I. előkészítési szakasz tevékenységei:

- Szakmai megvalósítók kiválasztásával a paktum létrehozásának szakmai felügyelete és megvalósítása válik biztosítottá. A szakmai megvalósítók feladata elsősorban a paktum létrehozása érdekében megrendezésre kerülő rendezvények szervezése, koordinációja, lebonyolítása, szakmai kontrollja. Ezt a feladatot a paktum megkötéséig végzik, azaz a projekt első 10 hónapjában. Ezt követően ezt a feladatot a paktum menedzsment szervezete fogja ellátni.
- Figyelemfelkeltés a projekt iránt:
 - o sajtómegjelenésekkel, tájékoztató kiadvánnyal és tájékoztató fórumokkal (2 darab) kívánjuk a kistérség szereplőinek felhívni a figyelmét a projektre, és az általa nyílt lehetőségekre:
 - Sajtómegjelenések generálásával biztosítjuk a széleskörű tájékoztatást, amely mind a helyi és megyei sajtó, mind a helyi rádió és televízió közreműködésével történik.
 - A tájékoztató kiadvány 200 példányban készül, mely a projekt tervezett lépéseit, tevékenységeit tartalmazza, és információkat nyújt a kistérség lakosság, szereplői számára.
 - A tájékoztató fórum két célcsoport számára kerül megrendezésre:
 - Az első alkalommal a meghívottak köre az önkormányzatok és önkormányzati intézmények képviselői közül kerül ki, míg a második alkalommal a civilek, vállalkozások és a lakosság képezi a célcsoportot.
- Helyzetfeltárás készítése, amely a kistérség gazdasági, foglalkoztatási és képzési lehetőségekre fókuszál.
 - o A statisztikai adatok és egyéb adatok, információk gyűjtése, feldolgozása révén körvonalazódik a kistérség általános, valamint foglalkoztatási és munkaerő-piaci helyzete
 - o A lakosság és a kistérségi szereplők körében végzett kérdőíves felmérés, amely elsősorban meglévő szolgáltatások színvonalának javítási lehetőségeiről, lehetséges új szolgáltatások köréről, új munkahelyek létrehozásának lehetőségéről, képzési igények feltárásáról ad tájékoztatást
 - o Regisztrált és tartós munkanélküliek feltérképezése, különösen a hátrányos helyzetű, valamint a roma lakosság körében

- A kistérségben kulcspozíciót betöltő szereplőkkel történő interjúk készítése.
- Rendezvény (1 darab) keretében a kistérség szereplőivel közös helyzetelemzésre, SWOT elemzésre, fejlesztési irányok meghatározására kerül sor
 - A helyzetelemzés révén feltáruznak a kistérség gazdasági, foglalkoztatási és szociális problémái, amelyekre megoldási javaslatok fogalmazódnak meg.
- Foglalkoztatási Stratégia kidolgozása
 - A helyzetfeltárás során felmerült problémákra megoldási javaslatok, fejlesztési irányok, célok megfogalmazása.
 - Elkészült Stratégia bemutatása rendezvény keretében (1 darab) a kistérségi szereplők számára
- Partnerség építés:
 - Foglalkoztatási partnerség-építést célzó szemináriumokkal (3 darab) beazonosításra kerül a foglalkoztatási paktumot aláírók köre
 - A szemináriumokon megtörténik a kistérségi foglalkoztatási partnerség-építés, emellett Beazonosításra kerülnek a foglalkoztatási paktumot aláírók és együttműködők köre, a résztvevők közösen meghatározzák a partnerség céljait, elvárt eredményeit, valamint közösen dolgozzák ki a foglalkoztatási paktum/megállapodás tartalmát.
 - Hálózatépítési tréning korábban megvalósult paktum közreműködésével, melynek keretében a paktum létrehozásával és működtetésével kapcsolatos tapasztalatátadás valósul meg. Az elhívott paktum képviselői tájékoztatást nyújtanak létrejöttük körülményeiről, hatékony működésük háttéréről, gyakorlati tanácsokkal látják el a Hajdúszoboszlói Paktum működtetésében részt vállalt személyeket, szervezeteket.
 - „Foglalkoztatási paktumok létrehozása, szervezés, minőségi követelményei” tárgyú képzés szervezése, lebonyolítása a leendő Irányító Csoport, valamint a paktum menedzsment szervezet tagjai számára
- Foglalkoztatási Paktum létrehozása
 - A beazonosított kistérségi szereplők aláírásukkal ellen jegyzik a foglalkoztatási paktum létrehozását, amelynek értelmében az aláírók kötelezettséget vállalnak a kistérség foglalkoztatási helyzetének javításában. A paktum aláírása ünnepélyes keretek között a média meghívásával kerül megrendezésre.
 - Irányító Csoport felállítása, ügyrend kidolgozása: A paktumot aláíró szervezetek 10-15 főből álló delegátust állítanak fel, akik az Irányító Csoport munkáját fogják végezni. A Csoport feladatai: koordináció az érintett szervek között; kidolgozza és jóváhagyja a foglalkoztatási paktum éves munkarendjét; feldolgozza a foglalkoztatási fórum javaslatait; ápolja a térségi partnerségi kapcsolatokat.
 - Ügyrend kidolgozása, mely az Irányító Csoport működéséhez szükséges feltételeket, feladatokat, szabályozásokat tartalmazza.
 - Paktummenedzsment felállítása: A paktum menedzsmentben résztvevő személyek segítik a paktum munkáját és biztosítják a működési feltételeit. Koordinálják a paktumban folyó közös munkát, a paktum keretében működő projekteket. A menedzsment szervezet munkáját 2 fő fogja ellátni.
 - Információáramlás és a kommunikáció biztosítása érdekében önálló honlap felület kialakítása. A honlap lehetővé teszi a projekttel kapcsolatos információk

közzétételét, a paktum megkötésében közreműködő szervezetek bemutatkozását. Ennek eredményeként a kistérségi és a paktumot aláíró szereplők között gyors és hatékony információáramlási lehetőség kerül kialakításra.

A II. megvalósítási szakasz tevékenységei:

- Paktum működtetése
 - Irányító Csoport éves munkatervének kidolgozása a közös célok elérése érdekében. A munkaterv tartalmazza a végrehajtandó projektek időbeni sorrendjét; rendezvény naptárat, melyben rögzítik az ülések tervezett időpontjait; valamint a meghatározott időszak feladatait.
 - Paktum menedzsment szervezet működtetése, projektek generálása, kidolgozása, valamint a kistérségi foglalkoztatási színvonalának javítása céljából képzések szervezése, ehhez támogatási források felkutatása
 - Foglalkoztatási fórumok szervezése: 2 darab foglalkoztatási fórum szervezése annak érdekében, hogy a paktumban folyó munka nyilvánosságát biztosítsuk, valamint lehetőséget teremtünk arra, hogy a résztvevők javaslatokat fogalmazhassanak meg a következő időszak programjaival kapcsolatban. A fórum keretében tájékoztatás történik az elmúlt időszak foglalkoztatást érintő országos, megyei, helyi történéseiről, valamint a bemutatásra kerül az Irányító Csoport eddigi munkája, eredményei és a felmerülő problémák. A fórum nyilvános bárki számára, aki a helyi foglalkoztatási kérdések iránt érdeklődik.
 - Szakmai fórumok szervezése: A szakmai fórumok (3 darab) tájékoztatást nyújtanak a kidolgozandó új szolgáltatási projekttervekről és a beadott pályázatokról. Lehetőséget biztosít új projektek generálására, támogatási források beazonosítására.
 - 3 éves munka- és költségtervének kidolgozása
- Projektzárás:
 - Projektismertető kiadvány készítése: A 300 példányban készülő kiadvánnyal a projekt elért eredményeit, valamint a paktum jövőbeni feladatait kívánjuk bemutatni, ezáltal a széles társadalmat tájékoztatjuk.
 - Projektzáró rendezvény szervezése: Célja a projekt során elért eredmények, paktumot aláírók, további tervek bemutatása

2.1.3 A program megvalósításának szervezeti keretei

A megvalósításban résztvevő szerepeket, feladatokat és felelőségi köröket az alábbi táblázat mutatja be.

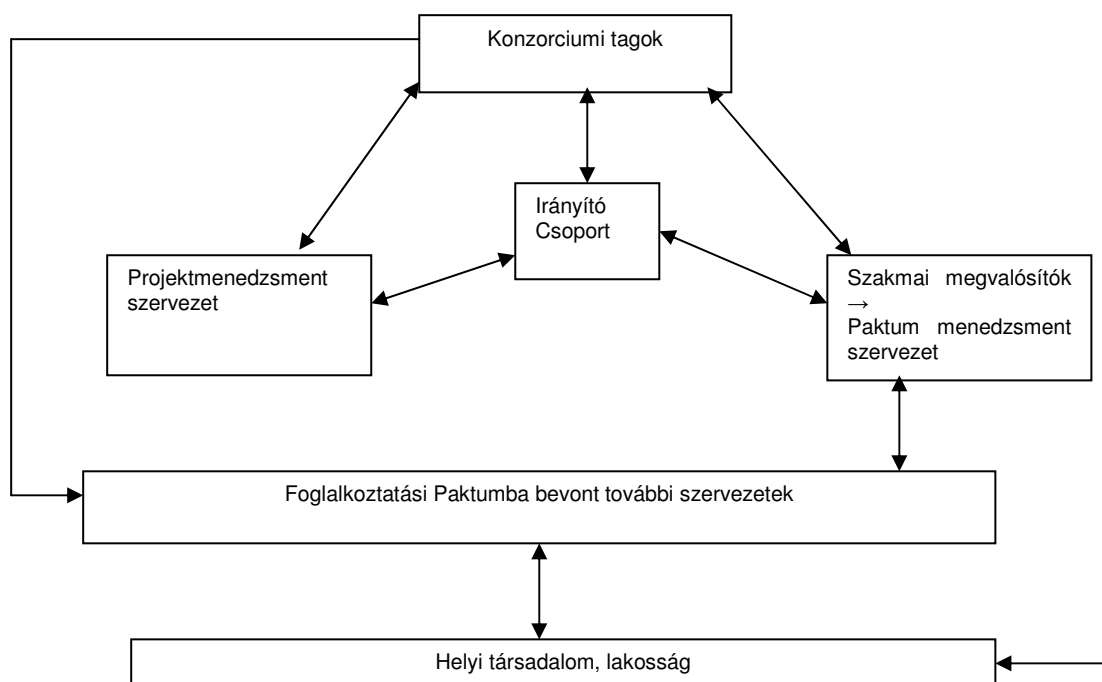
Projektben betöltött szerep	Feladatok	Felelőségi körök
Projektgazda	<ul style="list-style-type: none"> - A projekt konzorcium felelőségi körébe tartozó munkájának operatív irányítása - projekt team vezetése, projekt értekezletek tartása 	<ul style="list-style-type: none"> - A projekt eredményeinek, termékeinek minősége - konzorciumi tagokkal kapcsolattartás
Projektmenedzser	<ul style="list-style-type: none"> - A projekt lebonyolításának operatív, gyakorlati koordinációja - külső szállítók munkájának 	<ul style="list-style-type: none"> - A projekt eredményeinek, termékeinek minősége, - projekttagokkal „támogató”

Projektben betöltött szerep	Feladatok	Felelősségi körök
	összehangolása - szerződések előterjesztése, adminisztrálása - előrehaladási jelentések készítése - havi 80 órában, 20 hónapon keresztül végzi tevékenységét	kapcsolat ápolása
Pénzügyi vezető	- költségvetés nyomon követése, - kifizetési kérelmek, számlák kezelése - havi 16 órában, 20 hónapon keresztül végzi tevékenységét	- A projekt eredményeinek, termékeinek minősége, - projekttalakkal „támogató” kapcsolat ápolása
Szakmai vezető	- a projekt és paktum létrehozásának szakmai felügyelete,	A projekt szakmai résztermékeinek minősége
Szakmai munkatársak	- a projekt és a paktumlétrehozásának szakmai támogatása	A projekt szakmai résztermékeinek minősége
Irányító Csoport	- foglalkoztatási fórumok szervezése, - paktum éves munkaprogramjának kidolgozása, jóváhagyása, megvalósítás koordinálása - térségi partnerségi kapcsolatok ápolása	- paktum végrehajtása - paktum képvisellete más szervezetknél
Paktum menedzsment team	- paktumban folyó munka koordinálása, - munkaterv megvalósulásának segítése, - Irányító Csoport munkájával kapcsolatos adminisztratív feladatok ellátása - jelentések készítése, - Pályázatok készítése, - Paktum külső és belső kapcsolatainak ápolása	- Paktum munkájának, működési feltételeinek segítése

A projektmenedzsment a projektgazda felé tartozik elszámolással, mivel a projektgazda biztosítja a szükséges humánerőforrást, illetve ő felelős a projekt operatív irányításáért. Természetesen a projektgazda ellátja a partnereket friss információkkal a projekt előrehaladását illetően.

Valamennyi konzorciumi partner szakmai tudásával és véleményezésével hozzájárul a szakmai megvalósítók, és az Irányító Csoport hatékony munkájához. Az Irányító Csoport közvetlen irányítása alá tartozik a paktum menedzsment szervezet.

A paktumban folyó munkát és információáramlást a következő ábra mutatja.



2.2 Alkalmazott módszertan

A helyzetfeltárás, foglalkoztatási stratégia **módszertanának** kialakításakor elsődleges célként gyakorlatban is hasznosítható szakmai iránymutatást nyújtó dokumentum elkészítése fogalmazódott meg.

Az alkalmazott módszertan középpontjában egyrészt a kistérségben felmerülő **igények és szükségletek** komplex kezelése, másrészt a **közép- és hosszú távú** foglalkoztatáspolitikai **célkitűzések**, valamint a rövidtávon megvalósítandó konkrét fejlesztési **beavatkozások** közötti összhang megteremtése áll.

Ennek megfelelően a program készítése során a szakértők a fejlesztési tervek készítésének széles körben ismert és elfogadott módszertanát követték.

A Hajdúszoboszlói kistérség Helyzetfeltárás, Foglalkoztatási Stratégia készítésének konkrét módszertani alapelvei a következők voltak:

➤ *Primer és szekunder információk összhangja*

A Helyzetfeltárás, Foglalkoztatási Stratégia kidolgozása során – a hatékonyság biztosítása érdekében – a lehető legnagyobb mértékben kívántunk támaszkodni **szekunder információkra** (statisztikai adatok, korábban elkészült fejlesztési koncepciók és programok). Emellett nagy hangsúlyt kapott az eddigi ismeretek **primer információkkal** való kiegészítése, alátámasztása. Éppen ezért primer információgyűjtésre került sor egyrészt kérdőívek formájában a képző intézmények, illetve a kistérség lakossága körében, másrészt fókuszcsoportos interjú keretében a munkaügyi központ hajdúszoboszlói kirendeltsége, jelentősebb foglalkoztatók és civil szervezetek bevonásával.

➤ *Építés hatályos foglalkoztatáspolitikai dokumentumokra*

A Helyzetfeltárás, Foglalkoztatási Stratégia kidolgozása során érvényesítendő fontos szempont volt, hogy a stratégia célrendszere illeszkedjen a különböző szintű **érvényben lévő dokumentumokhoz**. Ennek érdekében az alábbi dokumentumok kerültek elemzésre:

- Új Magyarország Fejlesztési Terv
- A Magyar Köztársaság Kormányának Stratégiája az egész életen át tartó tanulásról
- Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért (2008-2010)

➤ *Gyakorlatorientált megközelítés*

A stratégia elkészítése során az elméleti megfelelőség és a gyakorlati alkalmazhatóság egyszerre került figyelembevételre. Olyan program és foglalkoztatási paktum elkészítésére törekedtünk, amely a gyakorlati alkalmazásra is alkalmas.

2.3 A munkaerő-piac vizsgálatához szükséges fogalmak

A módszertan meghatározása mellett kiemelt feladat volt néhány munkaerő-piaccal, foglalkoztatással kapcsolatos fogalom tisztázása.

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitását 1992 óta a munkaerő-felméréssel vizsgálja, amely a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkorai munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba:

- gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és
- gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkaerőpiacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A munkaerő-felmérés kapcsán felmerülő fogalmak:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a kikérdezést megelőző ún. vonatkozási héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákamunka stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995 novemberében Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – 1998. január 1-jétől a vonatkozási héten végzett tevékenységük alapján osztályozzák.

A munkaerő-felmérésre vonatkozó Eurostat-ajánlások alapján a sorkatonák, mint intézeti népesség nem tartoznak a felvétel körébe. 2002. III. negyedévig a nemzeti számlák (ESA95) fogalmi rendszerének megfelelően a munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adatait a sorkatonák adminisztratív forrásból származó létszámadataival korrigálták. 2002 IV. negyedévéig a munkaerő-felmérés adatait az Eurostat-ajánlásoknak megfelelően publikálják, vagyis a sorkatonák létszámával nem korrigálnak, és ezzel összhangban teszik közzé a korábbi időszakok adatait is.

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, akire egyidejűleg érvényesek a következő feltételek:

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást vagy talált már munkát.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozó héten, de már találtak munkát, ahol 90 napon (2002-ig 30 napon) belül dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett, vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozó héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A munkanélküliség, illetve a gazdasági aktivitás mértékének jellemzésére a következő fontosabb mutatószámok szolgálnak:

- a **foglalkoztatási arány**, amely a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya;
- a **munkanélküliségi ráta**, amely a munkanélkülieknek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népességen belüli aránya;
- az **aktivitási arány**, amely a gazdaságilag aktívak aránya a megfelelő korcsoportba tartozó népességen belül.

Regisztrált munkanélküli: a Foglalkoztatási Hivatal által nyilvántartott álláskeresők közül az, aki munkaviszonnyal nem rendelkezik, nem nyugdíjas, nem tanuló, foglalkoztatást elősegítő támogatásban (pl. átképzés, közhasznú foglalkoztatás) nem részesül, munkát, állást vagy önálló foglalkozást keres, és egy adódó állás elfogadására rendelkezésre áll.

Gazdaságilag nem aktív népesség: a népességnek a gazdaságilag aktív népességen kívüli része. Ide tartoznak:

- a gyermekgondozási ellátás bármelyik formáját igénybevevők (az Országos Egészségbiztosítási Pénztár által nyilvántartott gyedben, gyesen lévők, valamint gyedet igénybe vevők adatai alapján);
- az a nyugdíjas, járadékos, aki nem folytat keresőtevékenységet (az Országos Nyugdíjfolyósító Igazgatóság adatai alapján);
- a tőkejövedelmükből (ingatlan-, és pénztőke jövedelméből) élők;

- a 15 éven aluliak;
- a 15 éven felüli tanulók (intézményi adatgyűjtés);
- a háztartásbeliek;
- a közületi eltartottak;
- a szociális gondozottak.

Nyilvántartott álláskereső: Az Ft. 2005. november 1-jei módosításával összefüggésben azok a személyek, akik a korábban alkalmazott regisztrált munkanélküli fogalomnak megfelelnek, és a munkaügyi szervezet illetékes kirendeltségével új típusú álláskeresői megállapodást kötöttek. (Az átmeneti időszakban ide értjük azokat a regisztrált munkanélkülieket is, aki esetében ez a megállapodás még nem kötött meg.)

3 FEJLESZTÉSPOLITIKAI KERETEK

3.1 Foglalkoztatási irányvonalak az Európai Unióban

Az Európai Unióban a foglalkoztatáspolitikai formálása alapvetően a tagállamok felelősségi körébe tartozik. Eleinte azt feltételezték, hogy a **Római Szerződéssel** 1957-ben létrehozott Európai Gazdasági Közösség olyan lendületet ad a gazdasági növekedésnek, ami automatikusan elvezet a teljes foglalkoztatáshoz. Ehhez önjáróvá kellett tenni a munkaerőpiacot, amire elegendőnek bizonyult az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad áramlásának biztosítása. Ennek megvalósulását segítette az Európai Szociális Alap, aminek felállításáról ugyancsak a Római Szerződés rendelkezett. A 123. cikkely szerint ennek az a funkciója, hogy a „Közösségen belül javítsa az elhelyezkedés lehetőségét; elősegítse a dolgozók földrajzi és szakmai mobilitását, valamint megkönnyítse az ipari struktúraváltozáshoz és a termelési rendszer fejlesztéséhez való alkalmazkodást, kiváltképp a szakmai képzés és átképzés útján.”

1971-1983 között számos támogatási forma előtérbe került: a szakképzés és a mobilitás ösztönzése, az elhelyezkedési gondokkal küzdő emberek felvételét gátló okok elhárítása, valamint a foglalkoztatás elősegítése a gazdaságilag elmaradott térségekben. A másodszori olajárrobbanás után azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a gazdaságban strukturális válság alakult ki, aminek a munkaerő-piaci következménye a tömeges és tartós munkanélküliség.

Ennek enyhítésére az Alap támogatásai már nem voltak elegendők. A **Strukturális Alapok 1988. évi reformja** során megfogalmazott célok a következők voltak:

1. azon területek fejlesztésének és szerkezeti átalakításának elősegítése, amelyek a fejlődésben lemaradtak;
2. az ipari termelés hanyatlásától erősen sújtott vidékek, határ menti övezetek és foglalkoztatási válságtérségek szerkezetváltása;
3. tartós munkanélküliség elleni küzdelem;
4. fiatalok belépésének megkönnyítése a munkaerőpiacra;
 - a) a mezőgazdasági struktúraváltáshoz való alkalmazkodás felgyorsítása;
 - b) falusi területek fejlesztésének támogatása.

A kilencvenes években a nyugat-európai munkaerőpiacon új jelenség bukkant fel: a gazdasági növekedésnek egy olyan típusa, amely nem hoz létre pótlólagos munkaalkalmakat. Ez elkerülhetetlenné tette, hogy a maastrichti szerződésben a gazdasági integrációval egyenrangú célként fogalmazódjon meg a társadalmi kohézió erősítése. A foglalkoztatási válság EU-szintű kezelésére a kilencvenes években több, nagy horderejű szakmai koncepció született. **1993-ban** látott napvilágot „**Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás**” címmel az egyik fehér könyv (COM93/700), majd a másik a szociálpolitikáról is (COM94/333). Az utóbbi kimondta, hogy soron következő ülésén az Európai Tanács fogadjon el akcióprogramot a foglalkoztatási helyzet javítására. Erre a tanácskozási *Essenben* került sor 1994 decemberében, ahol öt pontban rögzítették a feladatokat, a következők szerint (COM95/74):

1. a munkaerő-állomány foglalkoztatási lehetőségeinek bővítése, a szakképzési beruházások ösztönzésével;
2. a gazdasági növekedés munkaigényességének fokozása, mégpedig elsősorban:
 - olyan rugalmas munkaszervezéssel, amely egyaránt megfelel a munkavállalók igényeinek és a versenyképesség követelményének,
 - a munkahelyteremtő beruházásokat ösztönző bérpolitikával,

- foglalkoztatási projektek támogatásával – különös tekintettel a helyi szintű foglalkoztatási kezdeményezésekre, amelyek új szükségletekre reagáló munkahelyeket teremtenek például a környezetvédelemben és a szociális szolgáltatások területén;
- 3. a nem bér jellegű munkaerőköltségek csökkentése, az alkalmazottak felvételének megkönnyítésére, főleg a kvalifikálatlan munkavállalók érdekében;
- 4. a munkaerő-piaci politika hatékonyságának a növelése; továbbá
- 5. olyan intézkedések meghozatala, amelyek segítik a munkanélküliek leghátrányosabb helyzetű csoportjait, különös tekintettel a fiatalokra, tartós munkanélküliekre, idős munkavállalókra és a munkanélküli nőkre.

Nemzetközi összehasonlításban a kedvezőtlen európai folyamatok még kiábrándítóbb képet mutattak, mint időbeli megközelítésben. A kilencvenes évek közepén az Európai Unió tagállamaiban a munkavállalási korú népesség foglalkoztatási rátája mintegy 15 százalékkal alacsonyabb volt, mint a két másik gazdasági nagyhatalomé: az Egyesült Államoké és Japáné. Ezzel összhangban a munkanélküliek aránya az előbbiben fele, az utóbbiban pedig harmada a nyugat-európainak.

Az EU tagállamai ezen a helyzeten akartak változtatni, amikor elhatározták, hogy a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség visszaszorítása érdekében összehangolják foglalkoztatáspolitikájukat. Ebben az irányban mérföldkőnek tekinthető az **amszterdami szerződés**, amelybe VI/a. számozással teljesen új fejezetet iktattak be, *Foglalkoztatás* címmel. A foglalkoztatási fejezet értelmében a tagállamok és a Közösség együtt dolgoznak az összehangolt foglalkoztatási stratégia kialakításán, különös tekintettel a szakképzett, alkalmazkodó képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokhoz igazodó munkaerőpiac biztosítására.

A közös foglalkoztatási stratégia eljárási rendje szerint az Európai Tanács minden évben elemzi a Közösség foglalkoztatási helyzetét, és erről következtetéseket (conclusions) fogad el, a Tanács és a Bizottság éves közös jelentése (Joint Report) alapján. Az Európai Tanács saját következtetései és a Bizottság előterjesztése alapján minden évben minősített többséggel foglalkoztatási irányvonalakat (Employment Guidelines) fogad el, amelyeket a nemzeti foglalkoztatási akciótervek kidolgozásával a tagállamoknak figyelembe kell venniük saját foglalkoztatáspolitikájuk végrehajtásakor. A tagállamok pedig éves jelentésben számolnak be az irányvonalak saját foglalkoztatáspolitikájukba történő integrálásáról.

Mivel az amszterdami szerződés ratifikálási eljárása viszonylag hosszú folyamatnak ígérkezett, a foglalkoztatás problémáinak megoldása viszont nem tűrt halasztást, az Európai Bizottság már 1998-ra elkészítette javaslatát a közösségi foglalkoztatáspolitikai irányvonalaira. Ezt az Európai Tanács 1997. november 20-21-én Luxemburgban megtartott foglalkoztatási csúcsertekezlete elé terjesztették. A tagállamok állam- és kormányfői támogatták a nemzeti foglalkoztatáspolitikák koordinációjára irányuló stratégiát és jóváhagyták az 1998-ra szóló irányvonalakat. Ennek megfelelően az Európai Bizottság 1997. december 15-i határozata azt a kötelezettséget róta a tagállamokra, hogy dolgozzanak ki nemzeti foglalkoztatási akcióterveket az irányvonalak átültetésére a nemzeti közigazgatási és jogalkotási gyakorlatba, továbbá a végrehajtást célzó intézkedések tartalmára. Ennek határideje 1998. április 15-e volt. Az irányvonalak négy pilléres struktúrában épültek fel és – eredetileg 19, a kibővítés nyomán eggyel több – 20 konkrét feladatot tartalmaztak. Ezek a munkaerőpiac fő feszültségpontjai mentén jelölték ki azt az európai közeledési folyamatot, amelynek két fő célja a növekvő foglalkoztatási arány elérése és a munkanélküliség csökkentése. Az ennek alapján készítendő nemzeti akciótervek keretül szolgálnak egy több évre szóló közösségi foglalkoztatáspolitikához.

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiáját eredetileg öt évre tervezték nagyjában és egészében azonos irányvonalak követésével, amelyek azt célozták, hogy a gazdaság

élénkülése tartósan együtt járjon nagyszámú munkahelyteremtéssel és a makrogazdasági környezet stabilizálódásával. Ehhez négy cselekvési irányt (pillért) jelöltek ki:

- I. a foglalkoztathatóság javítása: Ez egyfelől képesség- és képzettségbeli megfelelést jelent, másfelől pedig azokra az ösztönzőkre és lehetőségekre vonatkozik, amelyekkel az egyéneket álláskeresésre készítik. Ennek megfelelően magában foglalja a fellépést a társadalmi kirekesztődéssel szemben, mivel morális és politikai szempontból egyaránt elfogadhatatlan, hogy a társadalom egyes csoportjainak – még ha különböző segélyek folytán alapvető megélhetésük biztosított is – esélyük sincs arra, hogy a szegénységi csapdából kikerülve életszínvonaluk érzékelhetően javuljon.
- II. a vállalkozásbarát környezet megteremtése: E cél elérésének legfontosabb eszközei: a foglalkoztatást terhelő adók (járulékok) mérséklése, a kutatás-fejlesztési eredmények gyakorlati hasznosításának előmozdítása, a túlszabályozottság és a túlzott adminisztráció csökkentése, elsősorban a kisvállalkozások körében.
- III. a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének fejlesztése: A cél az, hogy a vállalkozások oly módon legyenek termelékenyebbek és versenyképesebbek, hogy egyúttal biztosítsák a rugalmasság és a biztonság egyensúlyát (flexicurity)
- IV. a nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítése: Az esélyegyenlőség elsősorban a nők és férfiak tekintetében merül fel, aminek egyszerű gazdasági és szociális okai vannak.

Az Európai Tanács **lisszaboni csúcsertekezlete** 2000 márciusában átfogó stratégiai célul tűzte ki a tartós gazdasági növekedés, a teljes foglalkoztatás, a társadalmi kohézió és a fenntartható fejlődés elérését egy tudásalapú társadalomban, melyet a **Lisszaboni Stratégia** tartalmazott. Amikor Luxemburgban útjára bocsátották az európai foglalkoztatási stratégiát, ezzel a foglalkoztatás bővítése mellett a munkanélküliség jelentős visszaszorulását kívánták elérni öt éven belül, különösen a tartós munkanélküliség és az ifjúsági munkanélküliség tekintetében. A tagállamok állam- és kormányfői kötelezettséget vállaltak arra, hogy olyan foglalkoztatáspolitikát folytatnak, amely lehetővé teszi, hogy 2010-re a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája az EU átlagában elérje a 70 százalékot, ezen belül a nőké a 60 százalékot.

2000 decemberében **Nizzában** bocsátotta útjára az Európai Tanács a szociálpolitikai tennivalókat, ami a szegénység és társadalmi kirekesztettség elleni küzdelem kiindulópontjává szolgált. Emellett az európai foglalkoztatási stratégiának integráns részévé, minden pilléren átnyúló céljává tette a munkahely minőségének javítását.

2001 márciusában az Európai Tanács **stockholmi ülése** köztes célokat rendelt a 2010-re előírányzott foglalkoztatási irányszámokhoz. Az utóbbiak biztosabb elérése érdekében 2005-re a 15–64 éves népesség körében 67 százalékra, ezen belül a nők számára 57 százalékra kell emelni a foglalkoztatottságot. Emellett új célt is kijelöltek az 55–64 éves korcsoportra: 2010-ig biztosítani kell, hogy legalább 50 százalékuk még dolgozzon. 2002-ben Barcelonában ehhez hozzátették, hogy a nyugdíjba vonulás tényleges időpontját 2010-ig öt évvel ki kell tolni az Európai Unióban, azaz a jelenlegi 59,9 évről 65 évre kell emelni. Ugyanerre az időpontra a 0–3 éves gyermekek hozzáférését gondozói szolgáltatásokhoz legalább egyharmados arányban kell biztosítani, a 4 évestől az iskoláskor közötti korosztályét pedig 90 százalékban.

A 2002-ben végzett átfogó értékelés összességében megállapította, hogy a „**luxemburgi folyamatnak**” sok pozitívuma van, nevezetesen:

- számottevően javult az EU foglalkoztatási teljesítménye,
- jelentősen csökkent a munkanélküliség,
- előtérbe kerültek az aktív munkaerő-piaci eszközök,
- az oktatás, élethosszig tartó tanulás jelentősége nőtt,

- sok regionális és helyi foglalkoztatási kezdeményezés indult, és
- előrehaladt az állami foglalkoztatási szolgálatok modernizálása.

2003 márciusában az Európai Tanács brüsszeli ülésén megerősítette elkötelezettségét az európai foglalkoztatási stratégia folytatása mellett. Döntött arról, hogy a jövőben a foglalkoztatási irányvonalakat és az átfogó gazdaságpolitikai irányvonalakat összehangoltan kell megvalósítani.

A lisszaboni célkitűzések teljesítése feltételezi, hogy az új foglalkoztatási irányvonalak három átfogó és egymással kölcsönösen összefüggő célra épüljenek, ezek: 1. a teljes foglalkoztatás, 2. a munka minőségének és termelékenységének javítása, valamint 3. a társadalmi összetartozás erősítése. Az új irányvonalakat 2003. július 22-én fogadta el az Európai Tanács. Ezek a 2003–2006 között időszakra szólnak.

A teljes foglalkoztatás érdekében a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának hozzá kell járulnia ahhoz, hogy az EU átlagosan elérje 15–64 éves népességre vonatkozóan 2005-re a 67 százalékos, 2010-re a 70 százalékos, a nők esetében 2005-re az 57 százalékos, 2010-re a 60 százalékos, az idősebb korcsoportban (55–64 évesek) pedig 2010-re az 50 százalékos foglalkoztatási rátát.

2005-ben megtörtént a lisszaboni célkitűzések félidős felülvizsgálata, mely szerint a várt eredmények nem kellően ütemben valósulnak meg. Ennek hatására a stratégiát új alapokra helyezték, melynek során sokkal nagyobb hangsúlyt kapott a növekedés, a munkahelyteremtés, és a nemzeti akcióterveknek köszönhetően jóval nagyobb részt vállaltak a tagállamok a lebonyolításban.

A **lisszaboni szerződés** a ratifikálási folyamat elhúzódása miatt 2009. december 1-jén lépett hatályba.

2008 márciusában az uniós vezetők jóváhagyták az utolsó három év stratégiáját, és arra utasították az Európai Bizottságot, hogy kezdjen el a 2010 utáni időszakokkal is foglalkozni.

A következő 10 évre szóló Európai Unió stratégia, **Európa 2020 stratégia**, 2010 márciusában terjesztette elő az Európai Bizottság, amelynek célja a válságból való kilábalás és az európai gazdaság felkészítése a következő évtizedre. A Bizottság a gazdasági növekedést elősegítő három kulcsterületen jelölt ki uniós, illetve nemzeti szinten elvégzendő konkrét feladatokat: a tudást, az innovációt, az oktatást és a digitális társadalmat középpontba helyező „intelligens növekedés”, a hatékonyabb erőforrás-felhasználást elősegítő és a versenyképességet növelő „fenntartható növekedés”, valamint a munkaerőpiaci részvételt fokozó, a készségek elsajátítását ösztönző és a szegénység elleni küzdelmet elősegítő „inkluzív növekedés” területén. A növekedésért és a munkahelyteremtésért folytatott küzdelem megköveteli, hogy a legmagasabb politikai szinten vállaljunk felelősséget a stratégiáért, és abban minden európai szereplő közösen vegyen részt. A Bizottság öt célkitűzésben fogalmazta meg, hová kellene eljutnia az Európai Uniónak 2020-ra, és az előrehaladást az Unió e célkitűzések tükrében értékeli majd. Az öt kiemelt uniós célkitűzés a következő:

- A 20–64 évesek körében legalább 75%-ra kell emelni a foglalkoztatás szintjét.
- Az uniós GDP 3%-át kutatásra és fejlesztésre kell fordítani.
- Teljesíteni kell a „20/20/20” éghajlat-változási/energiaügyi célkitűzéseket.
- Az iskolából kimaradók arányát 10% alá kell csökkenteni, és el kell érni, hogy az ifjabb generáció legalább 40%-a rendelkezzen felsőoktatási oklevéllel.
- 20 millióval csökkenteni kell a szegénység kockázatának kitett lakosok számát.

Közösségi Stratégiai Iránymutatások a növekedésért és a foglalkoztatásért, 2007–2013 (a kohéziós politika tervezését orientáló bizottsági dokumentum) 3. prioritását képezi a Több

és jobb munkahely: a foglalkoztatottság mértékének tartós növelése és a szociális védelmi rendszerek korszerűsítése; a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása, illetve a munkaerőpiacok rugalmasságának növelése; az oktatás és a szakképzés javítása révén a befektetések növelése a humán erőforrások területén; az adminisztratív erőforrások bővítése.

3.2 Hazai foglalkoztatási programok és irányelvek

Új Magyarország Fejlesztési Terv

A 2007-2013-as programozási időszakra kidolgozott **Új Magyarország Fejlesztési Terv** legfontosabb célja a foglalkoztatás bővítése és a tartós növekedés feltételeinek megteremtése. A foglalkoztatás kérdésköre, mint Magyarország jelenlegi gazdasági-társadalmi helyzetének meghatározó tényezője, a rendkívül alacsony munkaerő-piaci részvétel miatt kap kiemelt szerepet.

A foglalkoztatás bővítése, mint átfogó cél elérése érdekében rendkívül fontos

- a munkaerő-kínálat növelése: az egyén foglalkoztathatóságának javítása;
- a munkaerő-kereslet bővítése: munkahelyteremtés;
- a kereslet és a kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása.

Ez a cél tehát azt fogalmazza meg, hogy minél több embernek legyen lehetősége belépni a munkaerőpiacra, és ezáltal emelkedjen a foglalkoztatás szintje. Hiszen ez képezi az alapját mind a gazdasági növekedésnek, mind pedig a társadalmi különbségek csökkentésének, végső soron pedig a társadalmi összetartozás (kohézió) megteremtésének.

Az UMFT tehát foglalkoztatás-orientált stratégia:

- az államháztartás egyensúlyának megteremtésében a foglalkoztatás meghatározó tényező: a befolyó adók és járulékok növelik az államháztartás bevételeit, a szociális támogatások alacsonyabb igénybevételi aránya pedig csökkenti a kiadásokat;
- mind az egyének, mind a családok, mind a nagyobb közösségek, települések, térségek életében a munka, illetve a munkához tartozó társadalmi megbecsülés kiemelt szerepet játszik.
- Olyan minőségű munkaerőre van szükség, amely mindenkor képes kielégíteni a gazdaság igényeit. A cél az, hogy a munkaképes korú népesség minél nagyobb hányada lépjen be a munkaerőpiacra, majd maradjon is ott, sikeresen alkalmazkodva a gazdasági és társadalmi változásokhoz. A munkaerő-kínálat növelését az emberek foglalkoztathatóságának javításával kívánják elérni. Cél, hogy az embereknek legyen tényleges lehetőségük a tudásalapú társadalomban elengedhetetlen ismeretek és készségek megszerzésére és folyamatos megújítására. Egészségi állapotuk, fogyatékoságuk se akadályozza őket a munkavállalásban. A reformok és a szerkezetváltási folyamatok hatásai miatt meg kell erősíteni az aktív munkaerő-piaci politikák szerepét az egyének aktivitásának megőrzésében, az átmenetek segítségével. Kulcsfontosságú, hogy az érintettek hozzájussanak a megfelelő minőségű munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz és a társadalmi integrációt segítő szolgáltatásokhoz (egészségügyi-mentálhigiénés, pályaválasztási és munkavállalási, bűnmegelőzési és drogprevenciós, életviteli és rekreációs tanácsadás).
- A munkaerő-kereslet bővítése érdekében több és jobb munkahely létrehozását kívánják elősegíteni, hogy minél több embernek lehessen bejelentett munkája, aki képes dolgozni. Ehhez olyan gazdasági környezetet és támogatási rendszert kell teremteni, amely képessé teszi és ösztönzi a vállalatokat új munkahelyek létrehozására. Különösen fontos az alacsony iskolai végzettségű emberek

foglalkoztatási lehetőségeinek bővítése, valamint a munkaerő iránti kereslet növelése a hátrányos helyzetű térségekben.

- A munkaerő keresletének és kínálatának összehangolását a munkaerő-piaci környezet fejlesztésével kívánják elérni. Ehhez nélkülözhetetlen, hogy az oktatás és a képzés szerkezete és tartalma rugalmasan alkalmazkodjon a társadalom, valamint a gazdaság szereplőinek igényeihez. Célunk a közvetítőrendszerek hatékonyabbá tétele annak érdekében, hogy mindenki hozzájusson a képzéssel és foglalkoztatással kapcsolatos információkhoz, értesüljön a munkalehetőségekről, és mindenki számára biztosítva legyen az átmenet zökkenőmentessége. El kívánjuk érni, hogy valamennyi munkavállaló egyenlő foglalkoztatási feltételek, jobb munkakörülmények és munkafeltételek, valamint egészséges és akadálymentes munkakörnyezetben dolgozhasson. A munkaerő mobilitásának ösztönzésével, illetve a munkahelyek elérhetősége szempontjából meghatározó közlekedési feltételek javításával a célunk az, hogy a vállalkozások számára rendelkezésre álljon a szükséges munkaerő. A foglalkoztatási feltételek alakításakor törekedni kell a be nem jelentett munkavégzés csökkentésére, valamint a munkaerő-piaci rugalmasság és a biztonság szempontjainak együttes érvényesítésére, a szociális partnerekkel való együttműködésre.

A foglalkoztatás bővítés specifikus céljai:

- az egyén foglalkoztathatóságának javítása és munkaerő-piaci aktivitásának növelése,
- a munkaerő-kereslet bővítése, vagyis több és jobb munkahely teremtésének ösztönzése (különösen a hátrányos helyzetű térségekben), valamint
- a kereslet és a kínálat összhangját biztosító munkaerő-piaci környezet fejlesztése.

A foglalkoztatás bővítéséhez tartozó specifikus célok indikátorai:

Az egyén foglalkoztathatóságának javítása és munkaerő-piaci aktivitásának növelése	<ul style="list-style-type: none"> - A használható tudáshoz való hozzáférés feltételeinek javulása az iskolarendszerben és az egész életen át tartó tanulás rendszerében - Születéskor várható egészségben eltöltött életek száma átlagának (HALE-index) növekedése - Az aktív korú (15–64 éves) népesség aktivitási rátájának növekedése - A munkaerőpiacot elhagyók átlagos életkora
A munkaerő-kereslet növelése	<ul style="list-style-type: none"> - A létrejövő és a megszűnő munkahelyek számának különbségében bekövetkező pozitív változás
A foglalkoztatási környezet fejlesztése	<ul style="list-style-type: none"> - Az iskola befejezése és a munkába állás között eltelt idő rövidülése - Nemek közötti foglalkoztatási különbségek csökkenése a kritikus korcsoportokban - A 45 perc alatt közúton és tömegközlekedéssel elérhető munkahelyek átlagos számának növekedése

Az UMFT-ben meghatározott prioritások közül a munkaerő-piaci helyzetre és foglalkoztatásra irányuló célok és stratégiák a 3. prioritásban, a Társadalmi megújulásban jelentkeznek.

Ezen prioritásnál megfogalmazott beavatkozások a következők:

- a foglalkoztathatóság javítása;
- az alkalmazkodóképesség javítása;
- a minőségi oktatás és hozzáférés biztosítása mindenkinek;

- a kutatás-fejlesztéshez és az innovációhoz szükséges humánerőforrások fejlesztése;
- az egészségmegőrzés és a társadalmi befogadás és részvétel;
- a humán infrastruktúra fejlesztése.

A prioritásban foglalt stratégia megvalósítása a Társadalmi Megújulás Operatív Programban az Európai Szociális Alap (továbbiakban: ESZA) finanszírozásával, valamint a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Programban az ERFA finanszírozásával történik. A stratégia megvalósításához a régiók operatív programjai is hozzájárulnak.

A Magyar Köztársaság Kormányának Stratégiája az egész életen át tartó tanulásról

A Kormány **Az egész életen át tartó tanulás stratégiájának** megalkotásával hosszú távra - az Európai Unió tervezésével összhangban, különösen a 2007-2013 közötti időszakra - határozza meg az emberi erőforrás fejlesztésének irányait.

A stratégia komplex fejlesztési program, amelynek fő célja cselekvési és támogatási irányokat meghatározni

- az európai közösséghez, a fejlett országokhoz való felzárkózáshoz, a tudásalapú társadalom eszközeivel;
- a gazdaság versenyképességének folyamatos javításához, a fenntartható fejlődés feltételeinek megteremtéséhez, a potenciális munkavállalók tanulásához és foglalkoztatásához szükséges készségek, képességek – különös tekintettel az alkalmazkodó készség – és képzettség megszerzésével;
- a gazdasági fejlődés egyenlenségéből fakadó területi munkaerő-ellátottsági és -minőségi különbségek mérséklése érdekében az oktatás, képzés feltételeinek differenciált fejlesztésével;
- a leghátrányosabb helyzetű rétegek és csoportok teljesebb munkaerő-piaci és társadalmi beilleszkedéséhez, a foglalkoztatásukhoz szükséges készségek és képzettség megszerzésével;
- az eredményesebb oktatási, képzési intézmény-, eszköz- és módszer-fejlesztéshez, valamint a tanulási lehetőségekhez való fizikai és virtuális hozzáférés támogatásához minden állampolgár számára, a finanszírozási rendszer hatékonyságának növelésével.

Az egész életen át tartó tanulás feltételrendszerének fejlesztése során az alábbi követelményeket szükséges szem előtt tartani:

- az állam támogassa a társadalmi esélyegyenlőség megvalósítását, biztosítsa az egyén szabadságát a képzési lehetőségek közötti választásban, a képességei, érdeklődési köre szerinti tanulásban;
- az oktatási, képzési rendszer legyen átlátható minden résztvevő számára, tegye lehetővé a képzéshez való hozzáférést és a képzés folyamatos finanszírozását az egyéni teherviselő-képességtől függetlenül;
- biztosítson – az egyéni teherviselő-képességre és élethelyzetre tekintettel – vissza nem térítendő forrásokat is, ugyanakkor érvényesüljön az állami források felhasználásának hatékonysága;
- a közoktatási, a szakképzési, a felsőoktatási és a felnőttképzési törvény fejlesztése során figyelmet kell fordítani arra, hogy azok – a stratégiában foglaltakkal összhangban – hatékonyan elősegítsék az egész életen át tartó tanulás fejlesztését;
- az egész életen át tartó tanulás stratégiájának megvalósítása során különös figyelmet kell fordítani a társadalmi partnerség érvényesítésére.

Figyelemmel az egész életen át tartó tanulás európai paradigmájának egyetemesen elfogadott alkotóelemeire, valamint az ország, mindenekelőtt a hazai oktatási, képzési rendszerek adottságaiból fakadó lehetőségekre és kívánatos fejlesztési irányaira, az egész életen tartó tanulás magyarországi stratégiájának gyakorlati megvalósítását szolgáló konkrét lépések az alábbi 5 prioritásra fűzhetők fel:

1. Az oktatás, képzés esélyteremtő szerepének erősítése
2. Az oktatás, képzés és a gazdaság kapcsolatainak erősítése
3. Új kormányzási módszerek, közpolitikai eljárások alkalmazása
4. Az oktatás, képzés hatékonyságának javítása, osztályadalmi ráfordításainak növelése
5. Az oktatás, képzés minőségének javítása

A prioritások közvetlenül kapcsolódnak egy versenyképes, igazságos és biztonságos Magyarország megteremtésének 2007-2013 közötti időszakra szóló programjához, s a program valamennyi átfogó célkitűzéséhez. Magyarország nemzetközi gazdasági-politikai környezetét jellemző globális versenytérben, valamint a tudásalapú gazdaság megteremtésének körülményei között ezek a prioritások képezik az átfogó célok megvalósításának humán pilléreit.

Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért (2008-2010)

Az Európai Unió versenyképességének fokozását, a növekedés és foglalkoztatás javítását célul kitűző lisszaboni stratégia 2005 óta felülvizsgált és megújított koordinációs mechanizmus alapján működik. A 2005-2010 közötti időszak két hároméves ciklusra lett felosztva, melynek elején a tagállamok és - a Közösség nevében - a Bizottság az adott ciklusra szóló programot készítene. Ezek végrehajtásáról a köztes években (ciklusonként két alkalommal) jelentést nyújtanak be.

2008-ban az Európai Tanács (EiT) márciusi csúcstalálkozója indította el a megújított lisszaboni stratégia második ciklusát, melynek első lépéseként a tagállamok és a Bizottság hároméves programot állítottak össze az EiT márciusi csúcstalálkozásának következtetéseiben foglaltak szerint:

„A tagállamoknak nemzeti reformprogramjaikban és az azt követő éves végrehajtási jelentésükben az integrált iránymutatásokra, az országspecifikus ajánlásokra és a „fokozott odafigyelést igénylő pontokra” adott részletes és konkrét lépéseket kell meghatározniuk.”

A Tanács által 2008 márciusában elfogadott bizottsági értékelés szerint Magyarország a lisszaboni stratégia előző ciklusában mérsékelt (limited) előrehaladást ért el a Nemzeti Akcióprogram vonatkozásában, és némi (some) előrehaladást mutatott az Európai Tanács 2006. márciusi ülésén meghatározott négy prioritási területen (K+F és innováció, dinamikus üzleti környezet, foglalkoztathatóság és munkahelyteremtés, energia- és klímapolitika). Ennek alapján a Tanács a következő országspecifikus ajánlásokat fogadta el Magyarország vonatkozásában:

Az Európai Tanács által 2008. március 13-14-én elfogadott következtetések szerint Magyarországnak az alábbi országspecifikus ajánlásokra kell választ adnia Nemzeti Akcióprogramja keretében:

- Az államháztartási hiány és az államadósság mértékének tartós csökkentéséhez szükséges intézkedések végrehajtásának folytatása;
- A közigazgatási, az egészségügy, a nyugdíjrendszer és az oktatási rendszer reformjának folytatása, a költségvetési helyzet hosszú távú fenntarthatóságának biztosítása és a jobb gazdasági hatékonyság érdekében;

- Az aktív munkaerő-piaci politikák megerősítése a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében. A foglalkoztatásban tapasztalható tartós regionális egyenlőtlenségek csökkentése;
- Hozzáférés biztosítása mindenki számára a magas színvonalú oktatáshoz és képzéshez, a készségszintek emelése valamint az oktatás és képzés munkaerő-piaci igényekhez való igazodásának fokozása.

Az Akcióprogramon belül a *Foglalkoztatási program* több iránymutatásnak is megfelel, és beavatkozási területeket fogalmaz meg:

17. iránymutatás: a foglalkoztatás fokozása, a termelékenység javítása, társadalmi és területi kohézió

- A. Aktivizálás, az álláskeresés és a munkavállalás ösztönzése
- B. A foglalkoztathatóság javítása
- C. A munkaerő iránti kereslet növelése – különösen a leghátrányosabb helyzetű térségekben
- D. A munkaerő-piaci „átmenetek” segítése, a foglalkoztatás nem hagyományos formáinak elterjesztése
- E. A be nem jelentett munkavégzés kifejlesztése
- F. A munkaerő-piaci hátrányok újratermelődésének megakadályozása

18. iránymutatás: a munka legyen mindenki számára lehetőség – kortól és nemtől függetlenül

- A. A fiatalok munkaerő-piaci integrációjának segítése
- B. Az idősebb munkavállalók aktivitásának megőrzése
- C. A nők foglalkoztatási rátájának emelése
- D. Az egészségi állapot javítása

19/a iránymutatás: érje meg dolgozni

- A. A munkavállalásra ösztönzés erősítése a szociális ellátórendszerben
- B. A munkaerő-piaci részvétel növelése a nyugdíjrendszer átalakításával
- C. A rokkantsági ellátások rendszerének átalakítása

19/b iránymutatás: több és hatékonyabb segítség az álláskeresőknél és a hátrányos helyzetűeknek

- A. Aktív munkaerő-piaci intézkedések
- B. A leghátrányosabb helyzetű kistérségek munkaerő-piaci helyzetének javítása
- C. Hátrányos helyzetűek foglalkoztatása az uniós forrásból megvalósuló beruházásoknál
- D. A romák foglalkoztatását segítő programok
- E. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítése

20/a iránymutatás: korszerű foglalkoztatási szolgálat

- A. Korszerű foglalkoztatási szolgálat
- B. Az integrált foglalkoztatási és szociális szolgáltató rendszer kiépítésének folytatása

20/b iránymutatás: a migráció munkaerő-piaci helyzetéhez igazodó kezelése

21/a iránymutatás: rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon

- A. Az alkalmi munkavégzéssel kapcsolatos szabályozás felülvizsgálata
- B. Az alkalmi munkalehetőségek folyamatos foglalkoztatássá szervezésének támogatása
- C. Gyesen és gyeden lévők munkalehetőségeinek kiaknázása

21/b iránymutatás: a be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett foglalkoztatássá

- A. Intézkedéscsomag a feketegazdaság visszaszorítására
- B. Az élőmunkát terhelő járulékok csökkentése a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatása esetén
- C. A munkaügyi ellenőrzés megerősítése
- D. A munkavállalói tudatosság növelése

22. iránymutatás: bérszabályozó mechanizmusok és foglalkoztatásbarát munkaerőköltségek

- A. Az országos minimálbér rögzítése és a garantált bérminimum
- B. Kétoldalú ágazati-szakmai bérmegállapodások

23. iránymutatás: a humán erőforrás fejlesztésére irányuló befektetések növelése és hatékonyságának javítása

- A. Az alacsony iskolai végzettségűek képzése
- B. A szakképzés rendszerének fejlesztése

24. iránymutatás: a munkaerőpiac igényeihez igazodó oktatás és képzés

- A. Az iskola előtti felzárkóztatás és nevelés támogatása
- B. Esélyegyenlőség az integrált oktatás révén és az iskolai szegregáció felszámolása
- C. Az oktatás minőségének javítása: a kompetencia alapú oktatás rendszerszintű bevezetése
- D. A gazdaság igényeihez igazodó kibocsátás a felsőoktatásban
- E. Az Országos Képesítési Keretrendszer (OKKR) létrehozásához szükséges szakmapolitikai keretek kialakítása

3.3 Foglalkoztatást támogató intézkedések

3.3.1 Start program

A munkaerő-piaci tapasztalatok alapján és a foglalkoztatási kereslet ösztönzése érdekében 2006-ban a Szociális és Munkaügyi Minisztérium kezdeményezte a járulékkedvezmények körének bővítését. A fiatalok munkatapasztalat szerzését elősegítő START-program kedvező eredményeit követően kidolgozásra került a START PLUSZ és START EXTRA program, amelyet 2007. július elsejétől indított el a tárca. E két programmal a kormány segíteni szeretné a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek számító kismamákat, a tartósan munka nélkül lévőköt, illetve az 50 év feletti és alacsony iskolai végzettségű tartósan állás keresőket. A START PLUSZ és START EXTRA programok bevezetésével újabb, munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítése valósulhat meg célzott járulékkedvezmény biztosításával.

Start-plusz program

A Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében a tárca 2007. július 1-től kezdődően elindította a TÁMOP-1.2.1 "Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezmények" néven a START-Plusz programot. A program célja, hogy támogassa a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek számító kismamákat, a kisgyermeket nevelő szülőket, közeli hozzátartozót ápoló családtagokat és a tartósan munka nélkül lévőköt, annak érdekében, hogy a tartós állás keresők, és a gyermekek, családtagok ellátását, ápolását végzők az ellátást követően munkát vállalhassanak, illetve, hogy a kismamák gyes folyósítása mellett is dolgozhassanak.

START PLUSZ kártyára jogosult az a személy, aki

- a gyermekgondozási segély (gyes), a gyermekgondozási díj (gyed), a gyermeknevelési támogatás (gyet), valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven (365 nap) belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy aki a gyermek egy éves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll.
- Illetve az a tartósan állás kereső személy, akit az állami foglalkoztatási szerv állás keresőként nyilván tart a START PLUSZ kártya igénylésének időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapja, pályakezdő állás kereső esetében nyolc hónapon belül legalább hat hónapja.

A kártya kiváltására nem jogosult az, aki már betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt.

A támogatás a programban történő részvételre jogosultak személyéhez kötődő, két éves időtartamú, alanyi jogon járó járulékkedvezmény, amely azt a munkáltatót illeti meg, aki a program jogosultjait munkaviszonyban foglalkoztatja. A munkáltatónak csak a kedvezménytel csökkentett közteher összegét kell havonta leróni az alábbiak szerint:

- a. a foglalkoztatás első évében a munkáltatót a 27% társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a bruttó munkabér 10%-ának megfelelő fizetési kötelezettség,
- b. a foglalkoztatás második évében a bruttó munkabér 20%-ának megfelelő fizetési kötelezettség terheli.

A munkaadó a kedvezményt legfeljebb a kötelező minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig érvényesítheti. Ha a munkavállaló munkabére a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét meghaladja, az azt meghaladó összeg tekintetében az általános járulékfizetési szabályokat kell alkalmazni.

A munkaadó a kedvezményre abban az esetben jogosult, ha a foglalkoztatás időtartama a 30 napot meghaladja és a munkaidő legalább a napi négy órát eléri.

Ha a START PLUSZ kártya érvényességének időtartama két évnél rövidebb, az érvényességi időtartam első 12 hónapjára a kedvezőbb járulékfizetési lehetőséget kell alkalmazni.

A kedvezményre való jogosultság igazolása START PLUSZ kártyával történik, melyet az állami adóhatóság állít ki a jogosult kérelmére.

A kártya érvényességének időtartama a kiállítás keltétől számított két év,

- az Art. 20/A.§ (2) bekezdésének db) alpontja alapján azonban legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő öregségi nyugdíj jogosultságának eléréséig terjedő időszak, és
- a gyes folyósítása mellett igényelt kártya esetén - a Pftv. 4.§ (1) bekezdéséből következően - legfeljebb a gyesre való jogosultság megszűnéséig terjedő időszak.

A START PLUSZ kártya a gyes, gyed, gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz annyiszor váltható ki, ahányszor különböző személyekre tekintettel az ellátás megállapítására sor került.

A gyes melletti foglalkoztatáshoz igénybe vett START PLUSZ kártya érvényességi idejének lejártát követően a gyes folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz újabb kártya nem váltható ki.

Ha a START PLUSZ kártya érvényességi ideje alatt újabb gyermek születik, a következő kártya kiváltására a legfiatalabb gyermekre tekintettel kerülhet sor.

A START PLUSZ kártyára jogosultak körében meghatározott álláskereső személy az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséig jogosult a START PLUSZ kártya kiváltására. Ebben az esetben a START PLUSZ kártya - a feltételek fennállása esetén - több alkalommal is kiváltható.

Start-Extra program

Az idősebb munkavállalók elhelyezkedésének elősegítése már a korábbi években is fontos célja volt a munkaügyi kormányzatnak. Az "50 év feletti munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítése" elnevezésű központi munkaerő-piaci program segítségével 2005-ben és 2006-ban közel 40 ezer 50 évnél idősebb munkavállalónak sikerült visszatérnie a munkaerő-piacra. A Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében a tárca 2007. július 1-től kezdődően elindította a TÁMOP-1.2.1 "Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző járulékkedvezmények" néven a START-Extra programot. E programmal a kormány segíteni szeretné a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek számító 50 év feletti vagy alacsony iskolai végzettségű tartósan álláskeresőket és a rendelkezésre állási támogatásban részesülőket a munkáltatók által igénybe vehető járulékkedvezmények útján.

START Extra kártya kiváltására jogosult

- az a **tartósan álláskereső**, aki az igénylés időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva és **az 50. életévét betöltötte**,
- az a **tartósan álláskereső**, aki az igénylés időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva és életkorra való tekintet nélkül **legfeljebb alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik**,
- a rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskereső, akit az igénylés időpontjában az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart, és rendelkezésre állási támogatásban részesül.

Illetve az a személy, aki START kártya, valamint START PLUSZ kártya tulajdonosa és a kártya érvényességi idején belül START EXTRA kártyára válik jogosulttá. Kérelmére az érvényességi időtartamból hátralévő időre START EXTRA kártyát kell részére biztosítani.

A kártya kiváltására nem jogosult az a személy, aki már betöltötte az öregségi nyugdíjkorhatárt.

A támogatás a program alanyainak személyéhez kötődő, két éves időtartamú, alanyi jogon járó járulékkedvezmény, amely azt a munkáltatót illeti meg, aki a jogosult személyt foglalkoztatja.

Az érvényes START EXTRA kártyával rendelkező személy foglalkoztatása esetén a munkaadót a következők szerint illeti meg járulékkedvezmény:

- a foglalkoztatás első évében a munkáltatónak nincs járulékfizetési kötelezettsége,
- a foglalkoztatás második évében a 27%-os társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett, a bruttó munkabér 10%-ának megfelelő járulékfizetési kötelezettség terheli.

A munkaadó a kedvezményt legfeljebb a kötelező minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig érvényesítheti. Ha a munkavállaló munkabére a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét meghaladja, az azt meghaladó összeg tekintetében az általános járulékfizetési szabályokat kell alkalmazni.

A munkaadó a kedvezményre abban az esetben jogosult, ha a foglalkoztatás időtartama a 30 napot meghaladja és a munkaidő legalább a napi négy órát eléri.

Ha a START EXTRA kártya érvényességének időtartama két évnél rövidebb, az érvényességi időtartam első 12 hónapjára a kedvezőbb járulékfizetési lehetőséget kell alkalmazni.

A kedvezmény a munkaadót abban az esetben illeti meg, ha a kedvezmény igénybevételére jogosító személy a munkába lépést megelőző napon rendelkezik START EXTRA kártyával, vagy azt helyettesítő igazolással, melyet az APEH állít ki a jogosult kérelmére. A kártya igényléséhez szükséges a regionális munkaügyi központ vagy kirendeltsége által kiállított igazolás a tartós munkanélküliségről.

A **START EXTRA kártya** érvényességének időtartama a kiállítás keltétől számított két év, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő öregségi nyugdíj jogosultságának eléréséig terjedő időszak.

A kedvezmény, a kártya érvényességi idején belül, egymást követő jogviszonyok esetén több munkáltatónál is érvényesíthető.

A munkaerő-piacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő személyek az öregségi nyugdíj jogosultság megszerzéséig jogosultak a START EXTRA kártya kiváltására. Ebben az esetben a START EXTRA kártya - a feltételek fennállása esetén - több alkalommal is kiváltható.

A munkáltató a kedvezménnyel érintett foglalkoztatás időtartama alatt köteles a START EXTRA kártyát megőrizni, és a jogviszony megszűnésekor a kártya tulajdonosa részére átadni.

A 2008. CVII. tv. 44. § alapján a munkaadót további járulékkedvezmény illeti meg, ha

1. a) az érvényes START EXTRA kártyával rendelkező, rendelkezésre állási támogatásra jogosult állásukereső személy lakóhelye gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségben vagy településen van, és
b) az a) pontban meghatározott személy foglalkoztatásával az éves átlagos statisztikai állományi létszámát emeli, továbbá a bővített létszámot 3 évig megtartja, valamint

c) kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy a foglalkoztatási időszak vége előtt a rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskereső személy munkaviszonyát - működésével összefüggő okból - rendes felmondással, illetve közös megegyezéssel nem szünteti meg; továbbá önmaga ellen végelszámolási eljárás megindítását nem kezdeményezi, és tudomásul veszi, hogy ezen kötelezettség megszegése a kedvezmény jogosulatlan igénybevételének minősül.

2. A gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségek, települések kiválasztásának szempontrendszerét a 2004. évi CXXIII. törvény (Pftv.) 2. számú melléklete tartalmazza.
3. Az 1. pontban meghatározott feltételek fennállása esetén a munkaadó a foglalkoztatás első évének lejártát követően további két évig mentesül a 27% társadalombiztosítási járulék megfizetése alól.

A 3. pontban meghatározott kedvezmény a munkaadót a START EXTRA kártya érvényességi idejének lejártától függetlenül illeti meg. Ez a kedvezmény és más, törvény alapján járó, foglalkoztatási célú kedvezmény ugyanazon személy után egyidejűleg nem vehető igénybe.

Az 1. pontban meghatározott járulékkedvezményre való jogosultságot nem érinti, ha a foglalkoztatás megkezdését követően a rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskereső személy lakóhelye úgy változik meg, hogy nem felel meg az 1. a) pontban meghatározott feltételnek.

Start-kártya program

A tárca 2005. október 1-től kezdődően, a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését elősegítő, újabb támogatást indított el **START-program** néven. A program lehetőséget biztosít a pályakezdőknek a munkaerő-piacon nélkülözhetetlen munkatapasztalat megszerzésére, a munkáltatóknak pedig a fiatalok foglalkoztatásához kötődő járulékkedvezmény érvényesítésére.

Az a pályakezdő fiatal jogosult, aki

- a 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén a 30. életévét még nem töltötte be, **és**
- tanulmányait befejezte, vagy megszakította, **és**
- a tanulmányai befejezését követően első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt és e jogviszony létesítését megelőzően megbízási szerződés, vállalkozási szerződés alapján vagy egyéni vállalkozóként sem végzett munkát.

A támogatás a program alanyainak személyéhez kötődő, két éves időtartamú, alanyi jogon járó járulékkedvezmény, amely azt a munkáltatót illeti meg, aki a jogosult személyt foglalkoztatja. A munkáltató a bruttó munkabért terhelő közterheket figyelembe véve az alábbi kedvezményekre jogosult:

- az első évben: a munkáltató a havi bruttó kereset 10%-át fizeti meg járulékfizetési kötelezettség címén,
- a második évben: a munkáltató a havi bruttó kereset 20%-át fizeti be járulékként.

A munkáltatók a járulékkedvezményt a **2010. január 1-ét követően** kiváltott START-kártyával történő foglalkoztatás esetében az alábbiak szerint érvényesíthetik:

- az alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a munkáltatót a munkaerő-piaci járulék és tb-

járulék összege helyett a foglalkoztatás első évében a havi bruttó kereset 10%-ának, második évében 20%-ának megfelelő fizetési kötelezettség terheli,

- a felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a munkaerő-piaci járulék és tb-járulék összege helyett a foglalkoztatás első kilenc hónapjában a bruttó munkabér 10%-ának, azt követő három hónapjában 20%-ának megfelelő közterhet köteles a munkáltató megfizetni.

A munkaadó a kedvezményt az alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal esetében legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér másfélszeres, felsőfokú végzettségű pályakezdő fiatal esetében a minimálbér kétszeres összegének megfelelő járulékalap után érvényesítheti. Az ezen felüli kereset után a munkáltató az általános szabályok szerint köteles a járulékot megfizetni.

A kedvezményre való jogosultság igazolása START-kártyával történik, melyet az állami adóhatóság állít ki a jogosult kérelmére.

A kedvezmény a munkaadót abban az esetben illeti meg, ha a pályakezdő a munkába lépést megelőző napon rendelkezik START-kártyával vagy azt helyettesítő igazolással.

3.3.2 Közcélú foglalkoztatás

Az „Út a munkához” program megvalósításának kulcseleme a közfoglalkoztatás megszervezése, amely a települési önkormányzatok feladata, és amelyet társulás vagy más szervezet útján is végezhet.

Az aktív korúak ellátására jogosult személlyel közcélú munkára legalább évi 90 munkanapra és legalább napi hat órai munkavégzésre kell határozott idejű munkaviszonyt létesíteni. Azon személyeknek, akik a rendelkezésre állási támogatásra év közben válnak jogosulttá az évi 90 munkanapban megállapított időtartamú közfoglalkoztatás időarányos részét kell biztosítani.

Közcélú munka keretében foglalkoztatható személyek (36. § (3) bekezdés):

- akinek aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították - kivéve a rendszeres szociális segélyben részesülő - (35. § (1) bekezdése szerinti személy), vagy olyan személy, aki rendszeres szociális segélyre jogosult, de nyilatkozatában vállalta az önkormányzat által együttműködésre kijelölt szervvel való együttműködési kötelezettséget (a 37/C. § (4) bekezdése szerinti személy), aki elhelyezkedése érdekében teljesíti az álláskeresési megállapodásban foglaltakat, vagy
- a 33. § (1) bekezdésének f)-g) pontjában foglaltak szerint előzetesen együttműködő személy (tehát nincs még meg az egy éves, illetve három hónapos együttműködése) és egyébként jövedelmi viszonyai alapján jogosult lenne az aktívkorúak ellátására – ennek vizsgálata a települési önkormányzat jegyzőjének feladata, vagy
- aki a folyamatban lévő közcélú foglalkoztatásából eredően szerez álláskeresési támogatásra való jogosultságot, (36. § (3) bekezdés c) pontja szerinti személy) munkaviszonyának lejártáig, vagy
- akinek a közcélú munkavégzésre irányuló munkaszerződése időtartama alatt az aktív korúak támogatására való jogosultságát megszüntették, munkaviszonyának megszüntetéséig.

A rendelkezésre állási támogatásra jogosultak részére a felajánlott munka akkor megfelelő:

- a. ha a szakképzettségének, iskolai végzettségének vagy annál eggyel alacsonyabb szintű végzettségnek, vagy az általa utoljára legalább hat hónapig betöltött munkakör képzettségi szintjének, valamint az Ft. 25. § (2) bekezdése b) pontjának megfelel (az egészségi állapota szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas), továbbá

b. a munka

- i. teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az Ft. 25. §-a (2) bekezdése d) pontjának megfelel (a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát nem haladja meg), és a várható havi kereset eléri a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét, vagy
- ii. részmunkaidős foglalkoztatás esetén megfelel annak a feltételnek, hogy a munkahely és a lakóhely közötti naponta történő oda- és visszautazás ideje az Ft. 25. §-a (2) bekezdésének d) pontjában (a ba) pontban jelölt oda- és visszautazás ideje) a meghatározott időtartam felét nem haladja meg, és a várható havi kereset legalább a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegének időarányos részét eléri.

A rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyt közcélú foglalkoztatásban történő foglalkoztatás esetén a munkakezdés időpontjáról legalább 5 nappal korábban értesíteni kell.

A közfoglalkoztatás megszervezése érdekében a **települési önkormányzatnak, vagy társulásnak**, ha a társulás vállalja magára a feladat ellátását, annak szervezését és lebonyolítását – **egy éves időtartamra közfoglalkoztatási tervet kell készíteni.**

Az „Út a munkához” program keretén belül a foglalkoztatás növelése érdekében változott a finanszírozási rendszer. Az önkormányzatok a foglalkoztatással összefüggő személyi kiadásai (munkabér, bérjellegű juttatások és közterhek) 95%-át igényelhetik vissza a központi költségvetésből. A közfoglalkoztatásban részt vevők munkabére – teljes munkaidő esetén – nem lehet kevesebb az aktuálisan meghatározott minimálbérnél, a legalább középfokú iskolai végzettség és/vagy szakképzettséget igénylő munkakört ellátók esetén a garantált bérminimumnál.

A foglalkoztatással összefüggő dologi költségek fedezetét az önkormányzatnak kell saját költségvetéséből betervezni, vagy pályázati forrásból megszerezni. Ugyanakkor számításba kell venni azokat a foglalkoztatókat is, akik vállalják az 5%-os önrész, vagy/és a dologi kiadások, és egyéb járulékos kiadások fedezetét is.

3.3.3 2010. január 1-től bevezetésre került új támogatási formák

A rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyek foglalkoztatásának támogatása

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 16/B. §-a és a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet által bevezetett új támogatási forma a rendelkezésre állási támogatásra jogosultak foglalkoztatásának elősegítését szolgálja.

Támogatást vehet igénybe az a munkáltató, aki rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyt teljes munkaidőben, munkaviszony keretében foglalkoztat.

A foglalkoztatáshoz legfeljebb a támogatás megállapításakor hatályos rendelkezésre állási támogatás összegének megfelelő mértékű támogatás nyújtható.

A támogatás igénybe vételének feltételei:

A munkáltató

- a. a foglalkoztatást legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt fenntartja,
- b. a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban meglévő munkavállalója munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból rendes felmondással nem szüntette meg,

- c. kötelezettséget vállal arra, hogy a b) pont szerinti munkaviszony megszüntetésére a támogatás folyósításának időtartama alatt sem kerül sor,
- d. a foglalkoztatottak létszámát a foglalkoztatás megkezdését megelőző havi átlagos statisztikai állományi létszámhoz képest bővíti.

A támogatás legfeljebb egy évi időtartamra nyújtható.

A támogatás igénybevételel egyidejűleg ugyanazon munkavállaló foglalkoztatásához – a helyközi utazás támogatása, a csoportos személyszállítás támogatása, valamint a külön törvény szerint igénybe vehető START EXTRA kártyával rendelkező személy foglalkoztatásához kapcsolódó járulékkedvezmény kivételével – más támogatás nem vehető igénybe.

A támogatás iránti kérelmet a rendelkezésre állási támogatásra jogosult személy foglalkoztatásának megkezdését megelőzően kell benyújtani a munkáltató székhelye/telephelye szerint illetékes regionális munkaügyi központ kirendeltségéhez.

A válság következtében munkahelyüket elvesztő személyek foglalkoztatásának elősegítését célzó támogatás

A támogatás célja, a gazdasági válság következtében álláskeresővé vált, és álláskeresési járadékban részesülő munkavállalók munkához juttatása oly módon, hogy az álláskeresési járadék folyósítási idejéből még hátralévő időtartamra járó álláskeresési járadék összege a foglalkoztatásukat segítse elő.

A támogatás igénybe vételének feltételei:

A munkáltató vállalja:

- a. a válság miatt regisztrált álláskeresővé vált és álláskeresési járadékban részesülő személy teljes munkaidőben történő foglalkoztatását,
- b. a munkavállalóval határozott idejű munkaviszonyt létesít,
- c. a foglalkoztatással bővíti a kérelem benyújtását megelőző hónapban fennálló átlagos statisztikai állományi létszámát.

További feltétel, hogy az álláskeresési járadékban részesülő személy legalább 180 nap járadékra legyen jogosult a munkába lépéskor.

A támogatás mértéke nem haladhatja meg a munkába lépéskor hatályos minimálbér és járuléka 60 százalékát. Ha az álláskeresőnek az álláskeresési járadék alapját képező járulékalapja az álláskeresővé válást közvetlenül megelőzően alacsonyabb volt, mint a kötelező legkisebb munkabér, a támogatás mértékét azzal arányosan kell megállapítani.

A támogatással párhuzamosan az érvényes Start-kártyával rendelkező munkavállaló foglalkoztatása esetén a kártya érvényességi idején belül a munkaadót megillető járulékkedvezmény is igénybe vehető.

A támogatás időtartama megegyezik a munkába lépéskor az álláskeresési járadék folyósítási idejéből még fennmaradó időtartammal.

A támogatást a munkaügyi központ havonta utólag folyósítja a munkáltató által beküldött elszámolás alapján.

3.4 Munkaerő-piaci intézményrendszer

Az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat** a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalból és 7 regionális munkaügyi központból áll.

A **Foglalkoztatási és Szociális Hivatal** a szervezet szakmai munkájának, informatikai fejlesztésének irányítását végzi.

A **regionális munkaügyi központok és kirendeltségeik** feladatkörébe tartozik többek között

- a munkanélküli ellátások megállapítása és számfejtése,
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetése, valamint
- a munkaközvetítés és az egyéb munkaerő-piaci szolgáltatások kiajánlása.

A regionális átképző központok felnőttképzés keretében segítik a munkaerő-piac változásaihoz igazodó szakmai tudás megszerzését.

A Hajdú-Bihar Megyei Munkaügyi Központ, a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Munkaügyi Központ és a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Munkaügyi Központ közös jogutódjaként 2007. január 1-től megalakult az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ. Székhelye Nyíregyháza lett. A korábbi megyei központok feladatát részben a régiós központ, részben a három megyeszékhelyen Debrecenben, Szolnokon és Nyíregyházán működő kirendeltség és szolgáltató központ vette át.

A Regionális munkaügyi központok az alábbi munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtják:

Munkaközvetítés

A közvetítés célja a munkaadók munkaerőigényének mihamarabbi kielégítése, illetve az álláskeresők mielőbbi munkához juttatása.

A közvetítés célja a munkaadók munkaerőigényének mihamarabbi kielégítése, illetve az álláskeresők mielőbbi munkához juttatása.

A munkaügyi központ a közvetítéssel előremozdítja – ha szükséges, szolgáltatással, képzéssel, támogatással segített – az állást keresők és a munkaadók találkozását annak érdekében, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre.

A munkaügyi központ kirendeltsége a munkaközvetítő tevékenységét a munkát kereső személyekkel, valamint az álláskínálókkal együttműködve folytatja.

A munkát kereső személy részére akkor végezhető munkaközvetítés, ha

- rendelkezik a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, és
- a kirendeltséggel kapcsolatot tart.
- A kapcsolattartás azt jelenti, hogy a munkát kereső személy
- mérlegeli a számára felajánlott munkalehetőséget, a mérlegelés eredményéről tájékoztatja a kirendeltséget, és
- a kirendeltség által meghatározott időpontban, de legalább három havonta jelentkezik a kirendeltségen.

Munkaerő-piaci és foglalkoztatási információ nyújtása

Az álláskeresők és a munkaadók információkat kaphatnak a munkavállalás, illetve az üres álláshelyek betöltésének elősegítése érdekében.

Az álláskeresők és a munkaadók információkat kaphatnak a munkavállalás, illetve az üres álláshelyek betöltésének elősegítése érdekében.

Az információnyújtás kiterjed a munkalehetőségekről való tájékoztatáson túl a munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások, illetve a térségben elérhető képzések ismertetésére, a régió, valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetével, a munkaerő-kereslet és - kínálat helyi jellemzőivel kapcsolatos információkra, a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatásra, továbbá minden olyan információ átadására, amely a munkavállalást elősegíti.

Tanácsadások

- Munkatanácsadás: A munkatanácsadás segítséget nyújt a pályaválasztásban, pályamódosításban, illetve az egyéni munkaerő-piaci lehetőségek tisztázásában, az elhelyezkedési esélyek növelésében, illetve a munkavállalással kapcsolatos egyéb ismeretszerzésben.
- Pályatanácsadás: A pályatanácsadást célja az igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, érdeklődésének, képességének, személyiségének és munkaerő-piaci igényének megfelelő pályatervének kialakítása.
- Álláskeresési tanácsadás: Azoknak célszerű igénybe vennie, akik munkát akarnak vállalni, valamint álláscéljuk tisztázott és reális, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel, gyakorlattal. Az álláskeresési tanácsadás segítségével fejleszthető az önismeret, megismerhetők a pályázat-, és önéletrajzírás fortélyai, az állásinformációk beszerzésének lehetőségei, az állás megszerzésének és megtartásának módjai. Létezik álláskeresési technikákat ismertető foglalkozás, de 3 hetes Álláskereső Klub is.
- Rehabilitációs tanácsadás: Az egyéni rehabilitációs tanácsadás a megváltozott munkaképességű ügyfelek számára nyújt segítséget a számukra megfelelő munkakör, munkahely, valamint képzés meghatározásában és megtalálásában. Ezt a tevékenységet segíti a Rehabilitációs Információs Centrum (RIC) is – ismertetését lásd a továbbiakban.
- Pszichológiai tanácsadás: A pszichológiai tanácsadás segít feltárni és megoldani az elhelyezkedni nem tudók számára az - életvezetésükből, személyiségi problémáikból eredő - elhelyezkedésüket akadályozó tényezőket. A pszichológiai tanácsadás a munka- és pályatanácsadás, az álláskeresési tanácsadás, a rehabilitációs tanácsadás tevékenységéhez, és a munkaerőpiaci-képzéshez kapcsolódóan valósul meg, segítve a tanácskérőt a munka világával kapcsolatos pszichés problémái megoldásában.
- Helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás: A helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmai, módszertani segítségnyújtással hozzájárulni a térség foglalkoztatási helyzetének javításához, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulásához, a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez, a vállalkozási tevékenység élénküléséhez, továbbá új munkahelyek teremtéséhez.

Mentori szolgáltatás

A mentor az általa segített hátrányos helyzetű, személyes segítségnyújtásra rászoruló személyt információkkal látja el, motiválja, támogatja az együttműködéshez szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában, személyesen segíti a munkahelykeresés, a megfelelő képzés kiválasztása, a képzés eredményes elvégzése, az elhelyezkedést követő beilleszkedés, munkahely megtartása terén.

A mentor az általa segített hátrányos helyzetű, személyes segítségnyújtásra rászoruló személyt információkkal látja el, motiválja, támogatja az együttműködéshez szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában, személyesen segíti a munkahelykeresés, a megfelelő képzés kiválasztása, a képzés eredményes elvégzése, az elhelyezkedést követő beilleszkedés, munkahely megtartása terén.

A mentor jól ismeri a regionális munkaügyi központ által nyújtott támogatásokat, ellátásokat, szolgáltatásokat, valamint az adott munkaerőpiac helyzetét, működését, helyi jellemzőit, valamint kapcsolatot tart az adott munkaügyi kirendeltséggel és a kirendeltség körzetében működő segítő szervezetekkel (pl. családsegítő szolgálat, civil szervezetek, egyesületek, képző intézmények, stb.).

A mentor – a segítségnyújtás előre meghatározott időtartama alatt – folyamatosan figyelemmel kíséri az általa segített személyt, és segíti őt a regionális munkaügyi központtal kötött megállapodása megvalósításában.

A rehabilitációs mentor a rehabilitációs megállapodásban foglaltak szerint folytatja a rendszeres kapcsolattartást a rehabilitációs járadékban részesülő személlyel, amely során figyelemmel kell kísérni annak mentális, fizikai és egészségi állapotát, a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását, és közreműködik az akadályok elhárításában

A regionális képző központok fő tevékenysége a felnőttképzés, amely a régió munkaerőpiaca által megfogalmazott igények szerint a munkakör ellátására alkalmas szakmai tudás megszerzését, a gazdaság struktúráváltásainak mentén megjelenő beruházók számára az emberi erőforrás fejlesztését, illetve az EU normáin alapuló képzést biztosítja. Az Észak-alföldi régióban Debrecen és Nyíregyháza is működik egy-egy képző központ.

Az **Országos Foglalkoztatási Közalapítványt** (OFA) 1992. június 30-án hozta létre a Munkaügyi Minisztérium, 1997. január 1-i közalapítvánnyá történő átalakításakor az alapítói köre kibővült a Magyar Köztársaság Kormányával. Kiemelten közhasznú jogállását 1998-ban jegyezték be. A szervezet ezt követően is megtartotta az OFA betűszót, ami az alapításkori nevéből származik (Országos Foglalkoztatási Alapítvány).

A szakmai felügyeletet az OFA tevékenysége felett a mindenkori foglalkoztatás-politikáért felelős minisztérium, jelenleg (2008) a Szociális és Munkaügyi Minisztérium látja el. Vagyonkezelő, döntéshozó és képviselő testülete a kilenctagú Kuratórium, a munkaszervezet tevékenységét Felügyelő Bizottság ellenőrzi. Az OFA pályázati programjai hazai finanszírozásúak, támogatásukhoz forrást a Munkaerő-piaci Alap biztosít.

Küldetése a munkanélküliség enyhítésének, a foglalkoztatás bővítésének a szolgálata, amivel fontos szerepet tölt be a hazai foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerben. Feladatait az Alapító Okirat rögzíti.

Nemzetgazdasági Minisztérium látja el a korábbi Szociális és Munkaügyi Minisztérium foglalkoztatáspolitikával, szakképzéssel, felnőttképzéssel, fogyasztóvédelemmel kapcsolatos feladatait, ide került az Önkormányzati Minisztériumtól a turizmussal, az idegenforgalom, a vendéglátás, valamint a lakáspolitikával. Ez a tárca foglalkozik az államháztartással, az adópolitikával, a pénz-, tőke- és biztosítási piac szabályozásával, a nemzetközi pénzügyi kapcsolatokkal, és a társadalombiztosítási járulékokkal. A minisztériumon belül a Foglalkoztatás Politikáért Felelős Államtitkár Dr. Czomba Sándor.

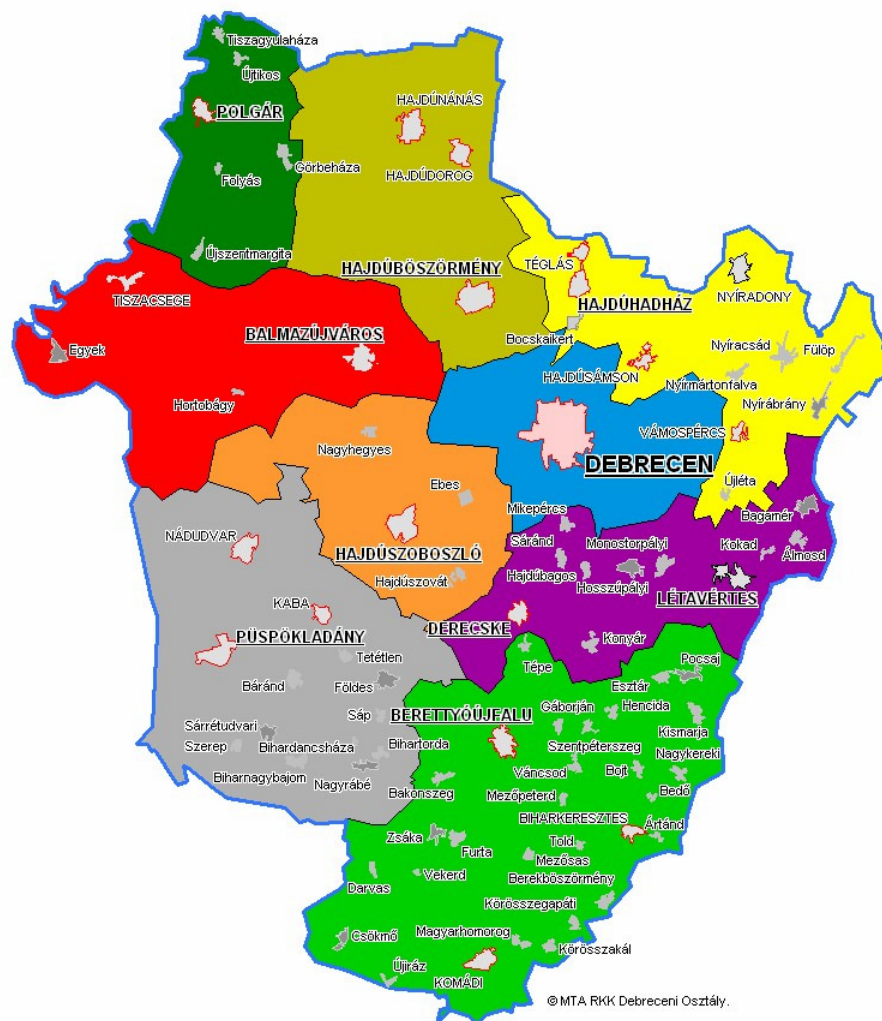
4 HELYZETFELTÁRÁS

4.1 A kistérség helye és szerepe a megyében és a régióban

A Hajdúszoboszlói kistérség az Észak-alföldi régióban, Hajdú-Bihar megyében, Budapesttől 206 km-re keleti irányban, Debrecentől 20 km-re délnyugatra helyezkedik el. Északkeletről a Debreceni, Észak-nyugatról a Balmazújvárosi, Dél-nyugatról a Püspökladányi, Dél-nyugatról pedig a Berettyóújfalui kistérség határolja.

Határában három tájegység érintkezik egymással: észak-északkeletről a Hajdúhát, a „dicső rónaság”, észak-északnyugatról a Hortobágy és délről a Nagy-Sárrét, illetve a Berettyó vidéke.

1. térkép A Hajdúszoboszlói kistérség elhelyezkedése



Forrás: MTA RKK

A Hajdúszoboszlói kistérséghez a következő települések tartoznak: Hajdúszoboszló, Nagyhegyes, Ebes és Hajdúszóvát. A négy település együttes területe 50.674 km², lakossága 33.389 fő.

Hajdúszoboszló annak ellenére, hogy kistérségi székhely és körzeti közigazgatási funkciókat is ellát, csak korlátozott mértékben tölt be központi szerepkört, mert a kistérség másik három települése és annak lakosai részben más városokhoz, térségekhez kapcsolódnak. Az egész kistérségre vonzó hatást gyakorol Debrecen, mely közeli fekvésnek köszönhetően nem meglepő.

A kistérség a megye 9 kistérségéből a negyedik legkisebb területtel és a harmadik legkisebb népességgel rendelkezik. A kistérség központja a közel 24.000 fős népességű Hajdúszoboszló, mely a megye harmadik legnagyobb települése. A kistérségi központban élők kistérségi népességhez viszonyított aránya a 69,23%.

A kistérség népsűrűsége 66,2 fő/km², ami elmarad a 87,3 fő/km²-es megyei, 84,7 fő/km²-es régiós és a 107,8 fő/km²-es országos átlagtól.

4.2 Gazdasági szerkezet

Egy térség gazdasági szerkezetében betöltött ágazatok súlya alapján következtetni lehet az adott terület gazdasági fejlettségére.

Sajnálatos módon az egyes ágazatok által előállított hozzáadott értékek alakulásáról kistérségi és települési szinten nem állnak rendelkezésre adatok.

A gazdasági szerkezetet azonban a **foglalkoztatottak nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlásának vizsgálata** is jól tükrözi.

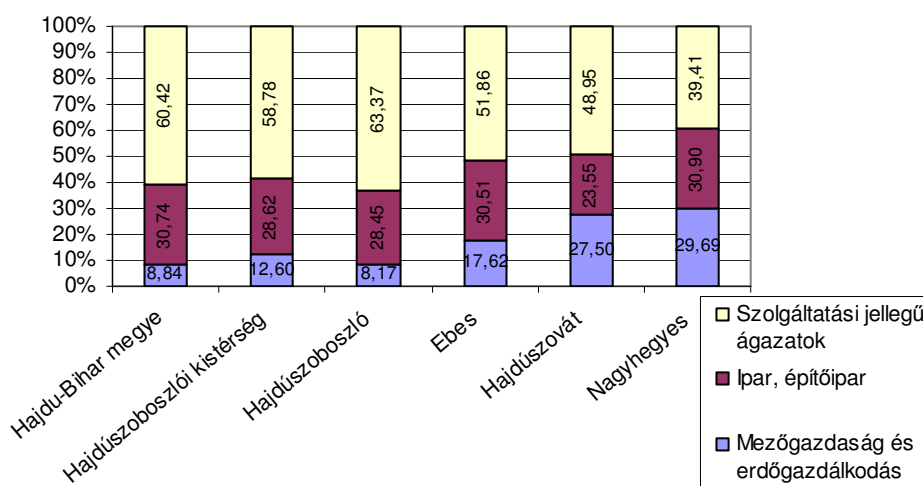
A 2001-es népszámlálás adatai alapján megállapítható, hogy a Hajdúszoboszlói kistérségben **jelentősebb a mezőgazdaságban és erdőgazdaságban dolgozók aránya** (12,6%) - az országos átlagtól (5,5%) egyébként is magasabb - Hajdú-Bihar megyei átlagértékhez (8,84) viszonyítva. Ez az **ipari, építőipari** (28,62%) és a **szolgáltatás** (58,78%) jellegű ágazatok rovására megy, melyek 2-2%-os **elmaradást mutatnak** a megyei átlaghoz képest.

A **települések egymással történő összehasonlítása** során jelentős különbségek rajzolódnak ki. A **mezőgazdaság** kiugróan fontos szerepet tölt be a foglalkoztatásban három település esetében: a legtöbb munkavállalónak **Nagyhegyesen** ad kereseti lehetőséget (29,69%), ezt követi **Hajdúszovát** (27,5%), de magas az arány **Ebesen** is (17,62%. Ezek az értékek a megyei átlag két-háromszorosai, sőt az előbbi két településen a kistérségi adathoz képest is kétszer annyian vállalnak munkát a mezőgazdasági szektorban.

Az iparban foglalkoztatottak hasonló arányban vannak jelen a településeken és a 28,62%-os kistérségi átlagot Hajdúszovát kivételével mindenhol, míg a megyei átlagot csak Nagyhegyes és Ebes esetében érik el.

Hajdúszoboszlón - az idegenforgalomnak köszönhetően - a **szolgáltatások** (63,37%) eltartó képessége mutatkozik jóval nagyobbak. Itt éri el egyedül az arány a megyei és a kistérségi átlagot, de a mezőgazdaság is jelentős szerepet tölt be a város életében. A szolgáltatás tekintetében a legalacsonyabb értékekkel Nagyhegyes jellemezhető, ahol Hajdúszoboszlóhoz képest 24 százalékponttal lát el kevesebb munkavállalót ez a szektor.

1. ábra Foglalkoztatottak megoszlása összevont nemzetgazdasági ág szerint (2001)



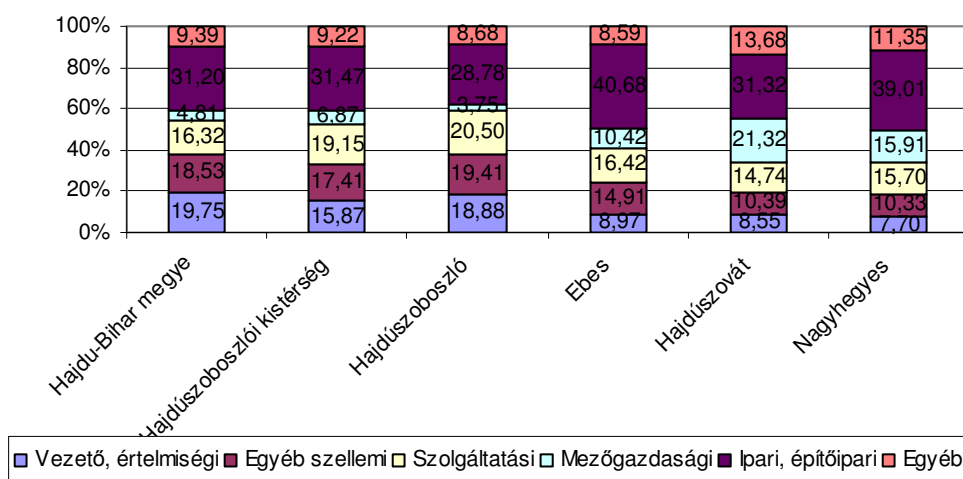
Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

A foglalkoztatottak összevont foglalkoztatási főcsoport szerinti vizsgálata alapján az alábbi megállapítások tehetők:

- a megyei és kistérségi arányokat összehasonlítva **kedvezőtlen a foglalkoztatottak megoszlása**, hiszen a kistérségben közel 4 százalékponttal alacsonyabb a vezető, értelmiségi foglalkoztatottak, míg 1 százalékponttal az egyéb szellemi foglalkozásúak aránya. Ezzel szemben mind a szolgáltatási, mind a mezőgazdasági, mind az ipari, építőipari foglalkozási főcsoportokban a kistérség mutat fel magasabb arányokat.
- A kistérségen belül lényeges eltérések figyelhetők meg:
 - o Hajdúszoboszlón kiemelkedő a vezető értelmiségi és az egyéb szellemi foglalkoztatási főcsoportban dolgozók aránya, mely utóbbi esetében a megyei átlagot is meghaladja. Emellett a szolgáltatási főcsoportban foglalkoztatottak aránya is meghaladja a megyei átlagot.
 - o Ebes esetében az egyéb szellemi főcsoport, illetve a mezőgazdasági, valamint az ipari, építőipari főcsoportok emelkednek ki.
 - o Hajdúszovátón a mezőgazdasági foglalkoztatási főcsoport jelentkezik fő foglalkoztatóként.
 - o Nagyhegyesen a mezőgazdasági mellett az ipari, építőipari főcsoport emelkedik ki.

A fentiek alapján egy a **helyi adottságokra épülő „munkamegosztás”** figyelhető meg a kistérségi települések között: Hajdúszoboszlót, mint kistérségi központot és nemzetközi hírnévnek örvendő gyógy- és fürdő várost értelmiségi, szellemi, leginkább a szolgáltatási foglalkoztatási főcsoportban tevékenykedő foglalkoztatotti légkör jellemzi, ezzel szemben viszont a kistérség többi három településén változó mértékben, de az ipari, építőipari, illetve a mezőgazdasági foglalkoztatási főcsoport szerepe jellemző.

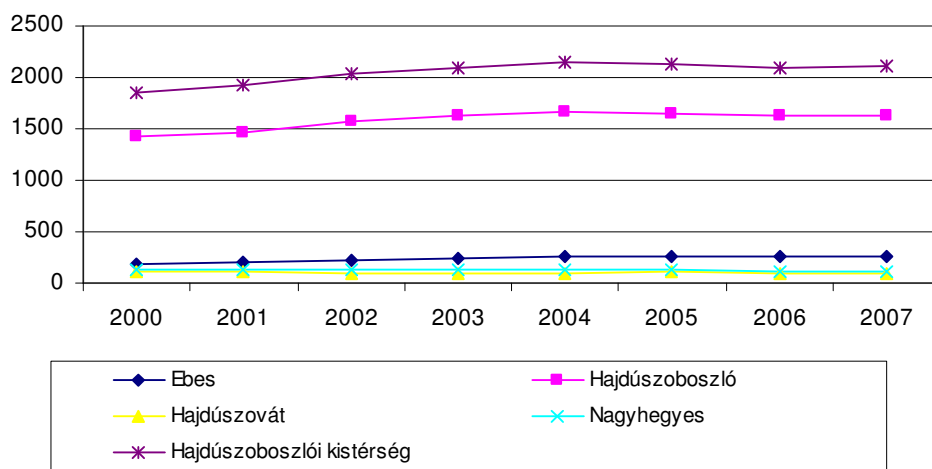
2. ábra Foglalkoztatottak megoszlása összevont foglalkoztatási főcsoport szerint (2001)



Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

A kistérség gazdasági helyzetét bemutatja a **működő vállalkozások számának alakulása**. A kistérségi vállalkozások 76-77%-a Hajdúszoboszlón tevékenykedik. Szinte valamennyi település esetében 2004-2005-ig emelkedő tendencia figyelhető meg, amely a gazdasági válság hatására lassú csökkenésbe váltott. Kivételt képez Ebes, ahol a vizsgált időszakban lassú, de folyamatos emelkedésről beszélhetünk.

3. ábra Működő vállalkozások számának alakulása a Hajdúszoboszlói kistérségben



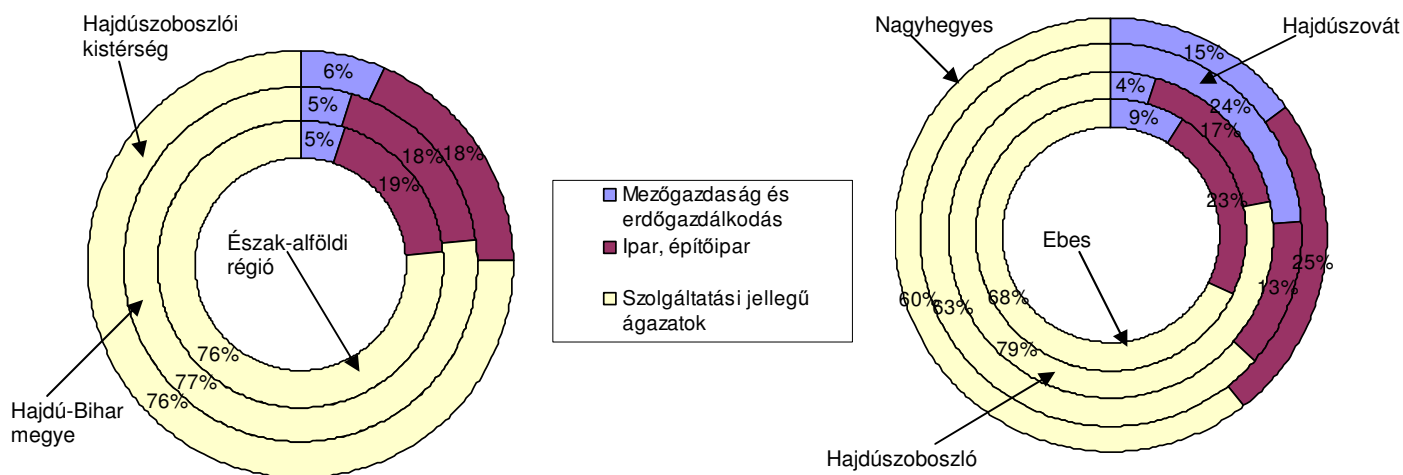
Forrás: KSH, T-Star

A gazdaság szerkezetére a **vállalkozások nemzetgazdasági ágak közötti megoszlásáról** is lehet következtetni. A következő ábrán a működő vállalkozások tevékenységi körük szerinti megoszlása látható, amely némileg eltérő eredményeket mutat a foglalkoztatottak nemzetgazdasági ágak szerinti vizsgálatához képest (1. ábra). A kistérségi, megyei és régiós értékek összehasonlítása lényeges eltérést nem mutat. A kistérség esetében a vállalkozások 6%-a a mezőgazdasági szektorban tevékenykedik. Ezt követi az ipar, építőipar, ugyanis ebben a szektorban tömörül a vállalkozások 18%-a. Jelentős részük (76%) pedig, az idegenforgalmi profiltól eredően, a szolgáltatás jellegű tevékenységekhez kötődik. A kistérségben működő vállalkozások nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlása összességében megfelel a megyei és a régiós viszonyoknak.

A kistérségi települések összehasonlításakor ismét megjelenik a térségen belüli „munkamegosztás” léte: a mezőgazdaságban működő vállalkozások száma Hajdúszovát

a kistérségi átlag négyszerese, Nagyhegyesen közel 2,5-szerese, Ebesen pedig 1,5-szerese. Az ipar, építőipar esetében kistérségi átlag feletti értékkel jellemezhető Nagyhegyes, valamint Ebes. A szolgáltatási szektorban betöltött szerep Hajdúszoboszlón emelkedik ki, amely ágazatban a működő vállalkozások 79%-a található.

4. ábra Működő vállalkozások megoszlása összevont nemzetgazdasági ág szerint, 2008



Forrás: KSH, T-Star adatai alapján saját szerkesztés

Az egyes nemzetgazdasági ágazatokban a foglalkoztatottak és a vállalkozások arányát összevetve tehát az a következtetés vonható le, hogy a kistérség népességének magas arányú mezőgazdasági foglalkoztatása viszonylag kevés, de nagyobb méretű vállalkozásban történik. Az **iparban** és **szolgáltatásokban** tevékenykedő vállalkozások pedig annak ellenére, hogy a megyeihez hasonló arányban vannak jelen, mégis **kevesebb munkavállalót** látnak el.

2007-ben a Hajdúszoboszlói kistérségben a **működő vállalkozások 1000 lakosra jutó száma** 61 volt, amely ugyan elmarad az országos átlagtól (67,6), de **régiós (50,8) és megyei (57) viszonylatban nagyon kedvező**. A vállalkozások lakosságarányos számát településenként vizsgálva viszont nagy különbségek rajzolódnak ki: rendkívül **alacsony a vállalkozási hajlandóság Hajdúszováton (30) és Nagyhegyesen (41), Ebesen pedig megyei átlag körüli (55,4)**. Ezzel szemben **Hajdúszoboszló** messze **kiemelkedik** környezetéből a vállalkozások sűrűségével (68,8), amely az országos átlagnál is magasabb.

A kistérség a **kisméretű vállalkozások túlsúlyával** jellemezhető. A négy településen működő vállalkozások több mint 90%-a 1-9 főt foglalkoztat. Az 50 és 250 fős vállalkozásokból 25 darab működött 2007-ben a térségben. Mindössze 2 darab 250 és 499 fő közötti foglalkoztatotti létszámot felmutató működő vállalkozás van és további egy olyan vállalkozás működik Hajdúszoboszlón, ahol a foglalkoztatottak száma meghaladja az 500 főt.

Az **egyéni vállalkozások az összes működő vállalkozásnak 60,7%-át teszik ki**, ugyanez országosan mindössze 48,9%, a régióban 59,4%, a megyében pedig 54,8%. Mindez arra enged következtetni, hogy a kistérségben **tőkeszegények a vállalkozások**, így azokat a szervezeti formákat részesítik előnyben, melyek alapítása viszonylag kisebb tőkét igényel.

Összességében tehát elmondható, hogy a kistérségben munkamegosztás figyelhető meg a települések között, mely megnyilvánul a foglalkoztatottak, illetve a működő vállalkozások nemzetgazdaság ágak szerinti megoszlásában:

- mezőgazdaság: Nagyhegyes, Hajdúszovát;
- ipar: Ebes, Nagyhegyes;
- szolgáltatás: Hajdúszoboszló.

4.2.1 Mezőgazdaság

Hajdú-Bihar megye az ország egyik legfontosabb agrártérségének tekinthető, hiszen az országos, mezőgazdaság által termelt bruttó hozzáadott értéknek 2007-ben Hajdú-Bihar megye adta a 8,62%-át.

A megye gazdaságában az agrárium súlya meghaladja az országos szintet, melyet több adat is alátámaszt. Egyrészt a megyében a mezőgazdaság GDP-hez való hozzájárulása nagyobb, mint az országos érték kétszerese (2007-ben az országos átlag 3,97%, a megyei 8,6%).

A fentieket bizonyítja az is, hogy a megyében működő vállalkozások 5%-a a mezőgazdaságban, erdő-, vad-, és halgazdálkodásban tevékenykedett 2007-ben, míg országosan ez az arány csak 3,33%.

A 2008 évi beruházások irányainak vizsgálatával szintén alátámasztható az agrárszektor túlsúlya, hiszen a megyében a beruházások 9%-a irányult a mezőgazdasági ágazatba, míg az országos átlag elmarad ettől, annak kevesebb, mint a fele (3,9%).

Hajdú-Bihar megye 596.000 hektárnyi összes földterületének – a legutóbbi rendelkezésre álló 2008-as adatok szerint - 87%-a termőterület, melynek 88%-át hasznosították mezőgazdasági területként. Mindkét érték magasabb mind a régiós, mind pedig az országos adatokhoz képest is.

A következő táblázat a földterület művelési ágak szerinti bontását tartalmazza.

1. táblázat A földterület művelési ágak szerinti megoszlása 2008-ban (%)

Megnevezés	Szántó	Kert	Gyümölcsös	Szőlő	Gyep	Erdő	Nádas halastó	Művelés alól kivont terület
Hajdú-Bihar megye	55,46	1,00	0,61	0,23	18,88	8,20	2,61	13,00
Észak-Alföldi régió	53,39	0,81	2,27	0,20	12,53	12,04	1,28	17,49
Magyarország	48,40	1,03	1,06	0,89	10,85	20,26	1,01	16,50

Forrás: KSH Területi statisztikai évkönyv, 2008

A táblázatból jól kitűnik, hogy a megyében a régiós és országos viszonyokhoz képest is jelentős területeken folyik szántóföldi növénytermesztés, az összes földterület 55%-án. Emellett a gyeppel borított területek, illetve a nádasok, halastavak kiterjedése is jóval nagyobb értékekkel jellemezhető megyei szinten. A művelés alól kivont területek nagysága pedig elmarad a regionális és országos átlagtól. Az erdőségek kiterjedése kifejezetten alacsonynak mondható Hajdú-Bihar megyében.

2001-ben a megye kistérségei közül a Hajdúszoboszlói részesedett - a Polgári kistérség után - a második legkisebb arányban az ország termőterületéből, illetve szántóföldi területéből.

A kistérségre vonatkozóan a teljes földterület művelési ágak szerinti megoszlásáról nem állnak rendelkezésre információk, viszont a **termőterület művelési ágak szerinti megoszlásáról** igen. Ennek vizsgálata során megállapítható, hogy Hajdú-Bihar megye kistérségei közül a Hajdúszoboszlóiban volt 2000-ben a legnagyobb a mezőgazdasági földeken belül a **szántók** dominanciája (**88,2%**), amely meghaladja nemcsak a megyére, de a régióra és az országra jellemző hasznosítási arányt is. A termőterületen belül a **nádasok (1,15%)** és **halastavak (2,1%)** kiterjedését illetően szintén kedvezőbb értékek jellemzik a kistérséget mind megyei, mind pedig régiós, illetve országos viszonylatban egyaránt.

A **gyümölcsösként (0,14%)**, **szőlősként (0,04%)** és **erdőként (1,19%)** történő hasznosítás az előzőekkel szemben viszont határozottan elmarad a megyére jellemzőtől, közöttük ötszörös, az erdők esetében pedig négyszeres különbség mutatható ki a kistérség hátrányára. A **konyhakert (0,52%)** és **gyepek (6,68%)** kiterjedését vizsgálva már kisebb mértékű lemaradás rajzolódik ki. Ezen esetekben megfigyelhető az elmaradás mind a régiós mind pedig az országos viszonyokhoz képest.

A kistérségi termőföldek minőségéről elmondható, hogy a szántóföldi termelés szempontjából rendkívül kedvezőek, hiszen a hajdúsági termőföldek magas aranykorona értékekkel rendelkeznek. A térségben a szántók **AK-értéke** átlagosan **33,98**. A legmagasabb **Ebes** területén (**41,65 AK**), ezt követi **Nagyhegyes (34,84 AK)** majd **Hajdúszoboszló (30 AK)** és legvégül **Hajdúszovát (29,4 AK)**. A jó termőtalajnak és az öntözési lehetőségeknek köszönhetően a térségben **intenzív gazdálkodási tevékenység** folyik, a településeken jelentős mezőgazdasági hagyományok és termény-feldolgozási tapasztalatok halmozódtak fel.

A feltételek kedveznek a gabonafélék, cukorrépa, takarmánynövények és a burgonya termesztésének. A vetésszerkezet 2000. évi felmérését áttekintve az eredmények azt mutatják, hogy a kistérségi szántóföldek 44%-án **kukorica-termesztést** folytattak, ezt követték a **kalászosok** 20,5%-kal, majd 11%-kal a **cukorrépa**, 10%-kal pedig a **zöldségfélék**. A **takarmánynövények** a vetésszerkezetből 6%-kal, a **burgonya** pedig 4,2%-kal részesednek. Ezek közül a cukorrépa, burgonya és zöldségfélék vetésterületének nagysága a hajdú-bihari kistérségekhez képest is kiemelkedő jelentőséggel bírnak.

A gyümölcsstermesztésen belül dominál az élőmunka igényes **alma, szilva és a kajszibarack** termesztése, a megye kistérségei közül pedig itt a legnagyobb a körtések vetésszerkezetben elfoglalt területe. A kistérség vetésszerkezetében országos, régiós és megyei átlagokat is meghaladó az említett kajszibarack és **körte**, ill. a **cseresznye** és a szilva aránya. A bogyósok közül köszméte, ribizke és a málna-termesztés is megfigyelhető.

A helyi gazdaságban meghatározó állattenyésztés fontosságát mutatja a jelenleg is működő **nagyszámú állattenyésztő telepek** folyamatos fejlődése. 100hektár mezőgazdasági területre 73,4 darab állat jut, amely országos viszonylatban is a legmagasabb értékek közé tartozik. Legnagyobb arányban **sertést és szarvasmarhát** tartanak, de emellett **juh és baromfifélék** tenyésztésével is foglalkoznak a nagyüzemi és a háztáji gazdaságokban.

A 2000. évben elvégzett Általános Mezőgazdasági Összeírás adatai alapján tudunk következtetni az agrárium termelési szerkezetére. Jóllehet az eredmények mára módosultak, de lényegileg nem változtak, így arra ma is az **egyéni gazdaságok nagy száma** és az **elaprózott birtokszerkezet** jellemző.

A kistérségben 2000. évben mezőgazdasági tevékenységet 3782 egyéni gazdaság és 59 gazdasági szervezet folytatott.

A rendszerváltás után bekövetkező termőföldek elaprózódása miatt napjainkban a kistérség egyéni gazdaságainak 82%-a 5 hektárnál kisebb méretű területen kénytelen gazdálkodni. Az 50 hektárnál nagyobb birtokkal rendelkező egyéni gazdaságok részaránya mindössze 1%.

Az egyre jobban fejlődő kisgazdaságok mellett a **nagyobb létszámú mezőgazdasági vállalkozások is** biztosítják az itt élő emberek megélhetését. A szektor társas vállalatai többségében alacsony tőkeerejűek, de megtalálhatók köztük a jelentős árbevételű termelő vállalatok is, melyek tovább növelik a térség népességmegtartó erejét.

Igazán versenyképes és nagy bevételű tud felmutatni Nagyhegyesen a *Nagyhegyesi Agrár Termelő és Szolgáltató KFT* (éves szinten 500-700 millió forint, fő tevékenységi köre a sertésenyésztés), valamint a *Nagyhegyesi Állattenyésztő, Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató KFT* (egy milliárd forintot meghaladó éves bevétel, tejhasznú szarvasmarha tenyésztése).

Hajdúszováton két, 500 és 700 millió forint közötti éves árbevételt produkáló KFT működik, melyek közül az egyik sertéstenyésztéssel, a másik pedig gabonafélék, olajos magvak és hüvelyes növények termesztésével foglalkozik.

Ebesen szintén sertéstenyésztésre specializálódott *Kurucz Farm Mezőgazdasági KFT* (1-2,5 milliárd), illetve a *PIG-TRADE Kereskedelmi és Szolgáltató KFT* (500-700 millió forint) emelhető ki.

A térség legjelentősebb mezőgazdasági társas vállalkozásait képviseli továbbá Hajdúszoboszlón a *Buzakalász Agrár Szövetkezet* (500-700 millió forint, gabonafélék, olajos magvak, hüvelyesek termesztése) és a *Kösely Mezőgazdasági ZRT* (egy milliárd forintot meghaladó bevétel, vegyes gazdálkodás) is.

A kistérségben betöltött pozíciója ellenére napjainkban **alacsony versenyképesség** jellemzi a mezőgazdaságot, amely az elaprózódott birtokszerkezettel és az **alacsony jövedelemtermelő képességgel** van összefüggésben. A helyi termények és mezőgazdasági termékek jelenleg nem képesek felvenni a versenyt a nyugatiakkal, pedig lenne kereslet a helyben termelt és feldolgozott termékekre.

4.2.2 Ipar

Hajdú-Bihar megye gazdaságában az ipar súlya elmarad az országos viszonyoktól, ugyanis a megyében termelt GDP-hez az ipar és építőipar 26,7%-kal járul hozzá, míg ha az egész országra vonatkozó GDP megoszlását vizsgáljuk, akkor az ipar 29,8%-kal részesedik.

A Hajdú-Bihar megyében végzett ipari tevékenység az országos, ipar által termelt bruttó hozzáadott értéknek 3,47%-t adta 2007-ben.

Az egy alkalmazásban állóra jutó termelés tekintetében 2008-ban a 10. helyet foglalta el a megyék rangsorában. A termelési érték volumenindexe ekkor 104,6 volt, amely a 3. legjobb érték a megyék között.

Az ipar kistérségi súlya a korábban már bemutatott, iparban dolgozó foglalkoztatottak arányával jellemezhető. A Hajdúszoboszlói kistérségben az iparban foglalkoztatottak aránya (28,6%) elmarad az országos (32,9%), illetve a régiós (32,4%), és ettől kisebb mértékben a megyei átlagtól (30,7%) is. A megyei értékek megfelelő az arányuk Ebesen és Nagyhegyesen. Hajdúszoboszlón az ipari foglalkoztatottak aránya már kisebb, megegyezik a kistérségi átlaggal, míg a legalacsonyabb értékkel és legkisebb iparosodottsággal Hajdúszovátt jellemezhető, ahol a foglalkoztatottak mindössze 23,5%-ának ad kereseti lehetőséget ez a nemzetgazdasági ág.

Az ipar szerkezete a KSH Cég-Kód-Tár 2009-es adatbázisának segítségével vizsgálható. Az eredmények azt mutatják, hogy az iparban tevékenykedő társas vállalkozások 60%-a **építőipari** és ehhez kapcsolódóan különböző **szerelési, szaképítési profillal** jellemezhető. A bevételeket figyelembe véve a kistérségben főként **kisebb méretű építőipari vállalkozások** találhatóak. Éves szinten az egy milliárd forintos árbevételt csak két hajdúszoboszlói vállalkozás érte el, melyek vasútépítéssel és speciális szaképítéssel foglalkoznak.

Jellemző módon az ipari vállalkozások nem telepednek le Hajdúszoboszlón, melynek oka, egyrészt az ipari területek kis száma, másrészt, hogy a város nem kínál az újonnan betelepülő vállalkozások számára adómentességet, vagy kedvezményt, mert ezzel hátrányba hozná a már működő vállalkozásokat.

Emellett a **gáztermelés** is kiemelkedő szerepet tölt be a térség gazdaságában, dinamikus fejlődésében egyaránt, ugyanis **Hajdúszoboszló** az Alföld egyik fontos gázipari központja. A földgázmezőkre települő vállalatok **országos jelentőségűek**. **Nagyhegyesen** pedig két nemzetközi vállalat is üzemegységet alakított ki (MOL Rt., Primagáz Rt.). A földgáz

kitermelése, elosztása és kereskedelme több mint 2000 munkavállalónak biztosít álláslehetőséget a térségben.

Mindemellett dominálnak a vállalkozások körében a **könnyűipari tevékenységek** és a **mezőgazdasági termékfeldolgozás**. Az utóbbit illetően **Nagyhegyesen** található két, jelentős (1000 millió forint feletti) éves szintű bevételt produkáló KFT, melyek egyike húsfeldolgozással és tartósítással (Nagyhegyesi Állattenyésztő, Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft), a másik pedig haszonállat-eledelel gyártásával foglalkozik (Nagyhegyesi Takarmány Mezőgazdasági Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.).

A feldolgozóiparhoz tartozó ágazatok közül jelen van továbbá a műanyag termékek, ruházati termékek, lábbelik gyártása valamint a fa-, és fémfeldolgozás is.

A **kistérségi ipari vállalkozások** nagy részének **munkahelyteremtő képessége csekély**, hiszen az üzemekben a foglalkoztatottak létszáma nem haladja meg az 50 főt. Ez alól kivételt az **Ebesen** található, **műanyag fröccsöntéssel** foglalkozó *Curver Magyarország KFT* jelent, ahol 160 fő a dolgozók létszáma és árbevétele éves szinten meghaladja a négy milliárd forintot. Többségében azonban kevés foglalkoztatottal dolgozó és **kis árbevételt** produkáló ipari vállalkozások működnek a kistérségben.

4.2.3 Szolgáltatások, kereskedelem

Hajdú-Bihar megye gazdaságában a szolgáltatás súlya némileg elmarad az országos viszonyoktól, ugyanis a megyében termelt GDP-hez a szolgáltatás 64,68%-kal járul hozzá, míg ha az egész országra vonatkozó GDP megoszlását vizsgáljuk, akkor a szolgáltatások 66,21%-kal részesednek.

A Hajdú-Bihar megyében végzett szolgáltatási tevékenység az országosan termelt bruttó hozzáadott értéknek 3,78%-t adta 2007-ben.

A 2008. évi megyében zajló beruházások több mint fele (57,5%) a szolgáltatás ágazatába irányult.

A szolgáltatási szektorhoz tartozó különböző típusú tevékenységek a gazdaság bármely ágazatához kapcsolódhatnak. A szolgáltatási szektor súlya fontos mutatója a gazdaság fejlettségének.

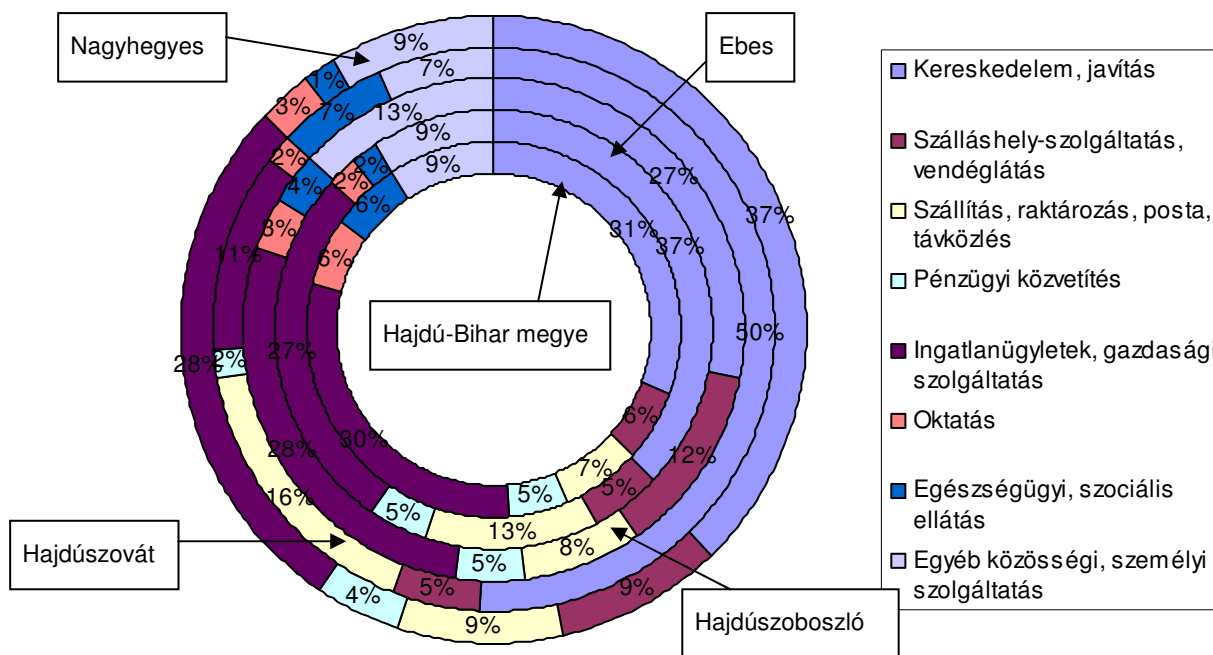
A Hajdúszoboszlói kistérségben 2007-ben a **működő vállalkozások 76%-a szolgáltatási jellegű tevékenységet folytatott**, mely megegyezik a megyei és a régiós aránnyal. A kistérségi települések vizsgálata szerint ezen ágazat jelenléte lényeges eltéréseket mutat: míg Hajdúszoboszlón a szolgáltatás típusú vállalkozások aránya 79%, Nagyhegyesen mindössze 60%-ról beszélhetünk. Természetesen a kistérségi központban a lakosok igényeinek kielégítése mellett a városba érkező turistáknak kínált szolgáltatások is nagy számban megjelennek, melynek eredménye a szektor magas részaránya a működő vállalkozások között.

A **szolgáltatási ágazat nemzetgazdasági ágak szerinti analízise** során az alábbi megállapítások tehetők:

- A megyei arányszámokkal összehasonlítva jelentős eltérések figyelhetők meg a kistérség települései körében.
- Nagyhegyes: a kereskedelem, javítás, mint kiemelkedő ágazat mellett az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatások emelhető ki;
- Hajdúszovát: a kereskedelem, javítás területén a vállalkozások fele tevékenykedik, emellett 16%-ot tesznek ki a szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazatban működő vállalkozások;

- Hajdúszoboszló: az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatások mellett a kereskedelem, javítás emelkedő ki, melyek közösen a működő vállalkozások 55%-át jelentik. Külön kiemelendő a szálláshely szolgáltatás, vendéglátás, valamint az egyéb közösségi, személyi szolgáltatások;
- Ebes: hasonlóan jellemezhető, mint Nagyhegyes, azaz a kereskedelem, javítás mellett az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatások emelkedők ki, valamint főként ipari területének köszönhetően a szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazat.

5. ábra Szolgáltatási jellegű ágazatban működő vállalkozások megoszlása



Forrás: KSH, T-Star, 2007

A kereskedelem, szolgáltatásokon belüli kitüntetett szerepét az alábbi táblázat is alátámasztja. A kistérségben megtalálható kiskereskedelmi üzletek 83%-a Hajdúszoboszlón helyezkedik el.

2. táblázat Kereskedelmi szolgáltatók

Mutató	Hajdú-Bihar megye	Ebes	Hajdúszoboszló	Hajdúszovát	Nagyhegyes
Kiskereskedelmi üzletek száma (humán gyógyszertárak nélkül) (db)	8266	53	437	28	34
Élelmiszerüzletek és áruházak száma (db)	1540	12	56	12	8
Iparcikküzletek és áruházak száma (db)	190	3	16	1	2
Ruházati szaküzletek száma (db)	1044	4	78	1	3
Bútor,- háztartási cikk- és világítástechnikai szaküzletek száma (db)	252	0	10	0	0
Egyéni vállalkozás által üzemeltetett kiskereskedelmi üzletek száma (db)	3343	25	193	18	15

Forrás: KSH, T-Star, 2008

4.2.4 Idegenforgalom

A kistérség, azon belül is legfőképpen Hajdúszoboszló nemcsak közvetlen környezete számára, hanem regionális, országos, sőt nemzetközi viszonylatban is **kedvelt turisztikai célpont** a pihenni és gyógyulni vágyó emberek számára. Legnagyobb vonzerejének a gyógy- és termásvízéről ismert gyógyfürdő és strand, illetve a nemrég átadott Aqua-Palace tekinthető, melyeket együttesen évente több mint két millió fő látogat. A belföldi és külföldi turistákra egyaránt berendezkedett idegenforgalom számos szolgáltatással várja vendégeit. **Hajdúszoboszló a turizmus területén több mint 80 éves hagyományokkal és tapasztalattal rendelkezik**, mely kiegészül a helyiek vendégszeretetével. Hasonló turisztikai hagyományokat csak néhány versenytársa tud felmutatni pl. Budapest, vagy egy-két Balatoni település.

Hajdú-Bihar megyében a kistérségek turisztikai szempontú összehasonlítása is igazolja a **Hajdúszoboszlói kistérség idegenforgalomban elfoglalt kitüntetett szerepét**.

3. táblázat Hajdú-Bihar megyei kistérségek összehasonlítása, 2008

Kistérség	Kereskedelmi szálláshely					Magán szálláshely				
	férőhely	Vendég-éjszaka	ebből: külföldi	átlagos tartózkodási idő, éjszaka	egy férőhelyre jutó vendégéjszaka	férőhely	Vendég-éjszaka	ebből: külföldi	átlagos tartózkodási idő, éjszaka	egy szállásadóra jutó vendégéjszaka
Balmazújvárosi	1 708	35 643	8 914	2,1	20,9	349	2 756	694	2,3	45,9
Berettyóújfalui	148	6 765	3 709	1,2	45,7	183	6 290	532	4,6	262,1
Debreceni	5 707	374 720	95 327	2,5	65,7	438	15 191	2 441	3,0	237,4
Derecske–Létavértesi	–	–	–	–	–	11	278	61	3,8	139,0
Hajdúböszörményi	1 178	21 567	8 048	3,1	18,3	245	7 058	277	4,7	190,8
Hajdúhadházi	47	1 389	379	2,2	29,6	50	15	3	1,7	1,5
Hajdúszoboszlói	7 072	799 942	309 290	3,8	113,1	11 340	275 938	119 741	3,7	183,7
Polgári	135	3 635	1 450	2,0	26,9	26	–	–	–	–
Püspökladányi	585	16 624	8 191	2,4	28,4	416	5 413	617	2,6	98,4
Összesen	16 580	1 260 285	435 308	3,2	76,0	13 058	312 939	124 366	3,6	178,0

Forrás: Hajdú-Bihar megye statisztikai évkönyve, 2008

A kistérség településein a különböző vendéglátóhelyek száma a lakossághoz mérten jelentős eltérést nem mutatnak. Ezzel szemben a teljes mértékben idegenforgalomra építő kereskedelmi szálláshelyek nem meglepő módon Hajdúszoboszlóra összpontosulnak. A térség legjelentősebb turisztikai szolgáltatója a *HungaroSpa Hajdúszoboszlói Zrt*, amely közel 2 millió fős vendégforgalmat bonyolít le évente. A legjelentősebb turisztikai szolgáltatók közé tartozik még továbbá négy szálloda, ahol egyenként átlagosan 17 ezer turista száll meg évente.

A kistérség másik három településén az idegenforgalomra épülő kiszolgáló infrastruktúra jelenleg nem áll rendelkezésre, a megszállni kívánkozó vendégeket magán szállásokon tudják fogadni.

4. táblázat Idegenforgalmi szolgáltatások és kihasználtságuk (2008)

Mutató	Hajdúszoboszló	Ebes	Hajdúszovát	Nagyhegyes
Lakosok száma	23806	4615	3196	2772
Vendéglátóhelyek száma	244	25	14	16
Étterek cukrászdák száma	181	13	4	8
Bárok, borozók száma	52	11	7	6
Összes kereskedelmi szálláshely szállásférőhelyeinek száma	7054	18	0	0
Vendégek a száma a kereskedelmi szálláshelyeken	208345	218	0	0
Külföldi vendégek száma a kereskedelmi szálláshelyeken	59709	0	0	0
Vendégéjszakák száma a kereskedelmi szálláshelyeken	799537	405	0	0
Külföldiek által eltöltött vendégéjszakák száma a kereskedelmi szálláshelyeken	309290	0	0	0

Forrás: KSH, T-Star, 2008

A kereskedelmi szálláshelyek 41%-át szállodák teszik ki, ahol 2008-ban a vendégek 51%-a szállt meg. A **nemzetközi turizmus** jelenlétét támasztja alá, hogy a városba érkező vendégek 26%-a külföldi. Az egy vendégre jutó vendégéjszakák száma átlagosan 3,6, amely a kempingek és a gyógy szállodák esetében 4 éjszakát ér el vendégenként.

5. táblázat Szálláshelyek és kihasználtságuk (2008)

Mutató	Hajdúszoboszló	Ebes	
Szállodák	száma	30	0
	Vendégek száma	163226	0
	Külföldi vendégek száma	35770	0
	Vendégéjszakák száma	633109	0
Panziók	Száma	22	1
	Vendégek száma	14547	218
	Külföldi vendégek száma	3896	0
	Vendégéjszakák száma	54039	405
Kempingek	száma	2	0
	Vendégek száma	19845	0
	Külföldi vendégek száma	15119	0
	Vendégéjszakák száma	79055	0
Üdülőházak	Száma	11	0
	Vendégek száma	9544	0
	Külföldi vendégek száma	4784	0

Mutató		Hajdúszoboszló	Ebes
	Vendégéjszakák száma	29733	0
Ifjúsági szállók	Száma	1	0
	Vendégek száma	433	0
	Külföldi vendégek száma	90	0
	Vendégéjszakák száma	1283	0
Gyógy szállodák	száma	7	0
	Vendégek száma	109440	0
	Külföldi vendégek száma	23716	0
	Vendégéjszakák száma	442264	0
Magán szállásadás	Vendéglátóinak száma	1481	14
	Vendégek száma	74162	413
	Külföldi vendégek száma	37429	28
	Vendégéjszakák száma	273288	1415

Forrás: KSH, T-Star, 2008

Kereskedelmi szálláshely Hajdúszoboszlón kívül egyedül Ebesen található, ahol egy panzió várja a vendégeket.

Az idegenforgalomban tevékenykedő, különböző szolgáltatásokat nyújtó intézmények, vállalkozások összefogása jelentős, hiszen több szerveződés is működik, melynek célja a turizmusban szerepet vállaló szereplők összefogása, érdekeik képviselete:

- egyrészt működik a **Hajdúszoboszlói Fizetővendéglátók Egyesülete**, amely összefogja mindazokat a magán- és jogi személyeket, akik a fizetővendéglátásban tevékenykednek. Feladata a fizetővendéglátással foglalkozók érdekeinek megjelenítése, képviselete és érvényesítése. Segíti az idegenforgalmat érintő önkormányzati döntések előkészítését, együttműködik más idegenforgalmi szolgáltató és egyéb szervezetekkel is.
- Másrészt a **Hajdúszoboszlói Vendéglátók Egyesülete**, melynek tagjai között a legnagyobb szállodák, éttermek, utazási irodák mellett a város turizmusához közvetlenül kapcsolódó vállalkozások is megtalálhatók.

A kistérségi turisztikai attrakciók között egyaránt megtalálhatóak az alábbiak:

- természeti – gyógy- és termásvíz, Keleti-főcsatorna, Hortobágy közelsége, Kráter tó, Tuba tanya;
- építészeti – helyi védettségű középületek, templomok, Harangház;
- kulturális látnivalók – múzeumok, galériák, fesztiválok.

Jelenleg a természeti, vizes attrakciókhoz kötődik a kistérség elsődleges vonzereje, de ez a jövőben jól megválasztott fejlesztési irányokkal tovább bővíthető. Ebből mind a négy kistérségi település profitálhat, amelynek elengedhetetlen feltétele a térségi összefogás, a közös lehetőségek kiaknázása.

Az idegenforgalom és az ehhez kapcsolódó egyéb kiszolgáló infrastruktúra és működtetése **kiemelkedő szerepet tölt be a foglalkoztatásban**. Az évezred elején a fürdőfejlesztés hatására folyamatosan emelkedett a foglalkoztatottak száma. Az Aqua-Palace – fedett élményfürdő – 2010-es átadása újabb 60 fő foglalkoztatását jelenti az idegenforgalomban.

4.3 Infrastrukturális helyzet

A Hajdúszoboszlói kistérség fekvésének köszönhetően **kedvező közlekedés-földrajzi helyzetben** van:

- a Szolnok-Debrecen regionális tengely mentén a 4. számú főút, illetve a 100. számú vasútvonal mellett fekszik;
- a Debrecen keletre elkerülő M35-s számú autópálya közvetlen közelségében helyezkedik el.

A 4. számú főút Hajdúszoboszlót elkerülő szakaszának megépítésével jelentősen csökkent a város átmenő forgalma

A megyeszékhely, Debrecen 21km-es távolságának köszönhetően a kistérség települései a **helyközi autóbuszjáratokkal** könnyen megközelíthetők. Mind Debrecen és a kistérségi települések, mind a kistérségi központ és a többi település között rendszeres autóbuszjáratok biztosítják a kistérségi lakosság szabad mozgását, melynek különösen nagy jelentősége van

a munkavégzés miatti ingázás tekintetében.

A kistérségi települések között közlekedés tekintetében a legkedvezőtlenebb helyzetben Hajdúszovát van, ahol a meglévő buszjáratok rossz indulási és érkezési ideje nem alkalmazkodik az idegenforgalomra jellemző több műszakos munkarendhez, így gyakorlatilag gátat szab a szováti lakosok hajdúszoboszlói idegenforgalomban való elhelyezkedésének. Volt már kezdeményezés az átszervezésre, de sajnos eddig eredménytelenül zárult.

6. táblázat Helyközi járatok számának alakulása a Hajdúszoboszlói kistérségben (2010. június)

Viszonylat	Járatok száma naponta
Debrecen - Hajdúszoboszló	54
Debrecen – Nagyhegyes	16
Debrecen- Hajdúszovát	19
Debrecen – Ebes	65
Hajdúszoboszló – Ebes	53
Hajdúszoboszló – Nagyhegyes	18
Hajdúszoboszló – Hajdúszovát	10

Forrás: www.hajduvolan.hu

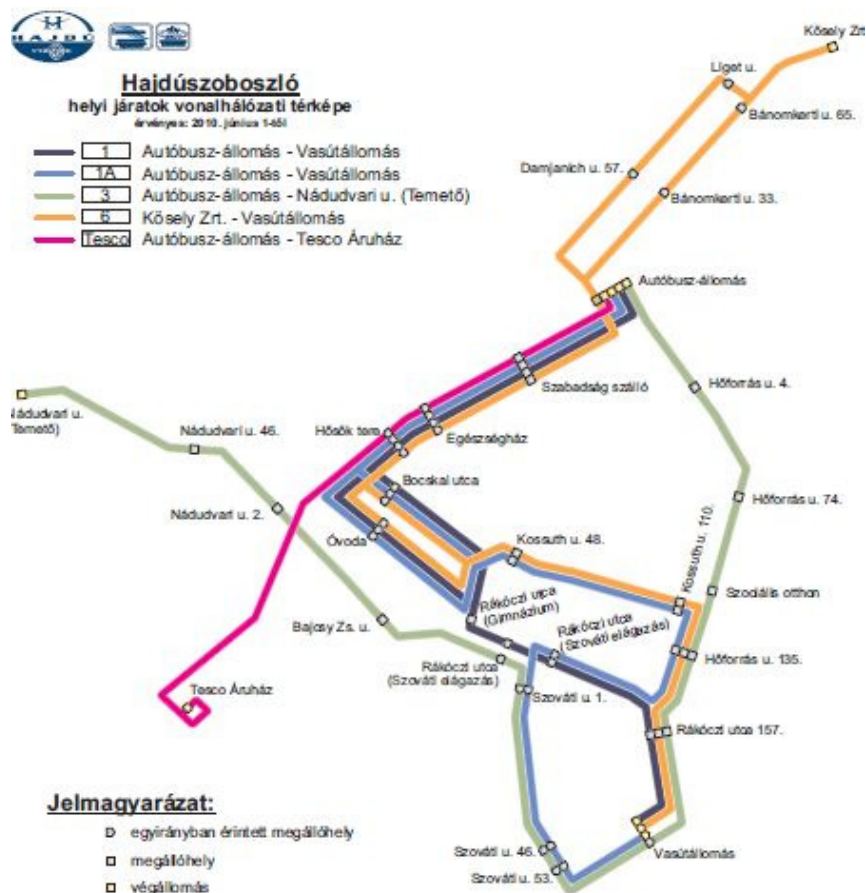
2. térkép A Hajdúszoboszlói kistérség településeinek közlekedés-földrajzi elhelyezkedése



Forrás: <http://maps.google.hu>

A helyközi autóbusz közlekedés mellett Hajdúszoboszló területén, 4 vonalon **helyi Volán járatok** is szállítják az utasokat, melynek útvonalai behálózzák a várost.

3. térkép Helyi autóbusz járatok Hajdúszoboszlón, 2010.



Forrás: www.hajduvolan.hu

A 100. számú **vasútvonal**nak köszönhetően Hajdúszoboszló és Ebes a közösségi közlekedés eme ágát igénybe vevők számára is elérhető, különösen Hajdúszoboszló, ahol a személy és gyors vonatok mellett IC szerelvények is biztosítják a közlekedést. Naponta összesen közel 70 járat halad el a fürdőváros mellett.

A közművesítettség, illetve a telekommunikációs eszközök elérhetősége a modern gazdaságok alapvető eleme. Bár a közművek léte önmagukban nem indukálnak gazdasági fejlődést, hiányuk gátat szabhat a gazdasági tevékenységek bővülésének, valamint a lakosság életminőség javulásának.

A kistérség **kommunális infrastrukturális helyzetét** az alábbi táblázat foglalja össze. Az ivóvízvezeték hálózat kellő mértékben kiépített, szinte valamennyi lakás (98,9%) kapcsolódott a rendszerre. Ezzel szemben a közüzemi szennyvíz-csatorna hálózat csak Hajdúszoboszlón és Ebesen épült meg: Hajdúszoboszlón 75%-os, míg Ebesen csak 37%-os a rákötések aránya. Nagyhegyesen Uniós támogatással jelenleg megvalósítás alatt van a szennyvíz-csatorna hálózat kiépítése.

A rendszeres hulladékgyűjtésbe bevont lakások aránya Hajdúszoboszló esetében alacsony, ahol mindössze 75%.

7. táblázat Kommunális helyzet a Hajdúszoboszlói kistérségben (2008)

Mutató	Hajdúszoboszló	Ebes	Hajdúszovát	Nagyhegyes
Lakások száma	10524	1579	1101	990
Közüzemi ivóvízvezeték hálózat hossza (km)	108,6	24,8	16	18,8
Közüzemi ivóvízvezeték-hálózatba bekapcsolt lakások száma	10523	1514	1015	988
Közüzemi szennyvíz csatorna-hálózat hossza (km)	82	7,9	0	0
Közcsatorna-hálózatba bekapcsolt lakások száma	7896	590	0	0
Rendszeres hulladékgyűjtésbe bevont lakások száma	7900	1450	1074	918

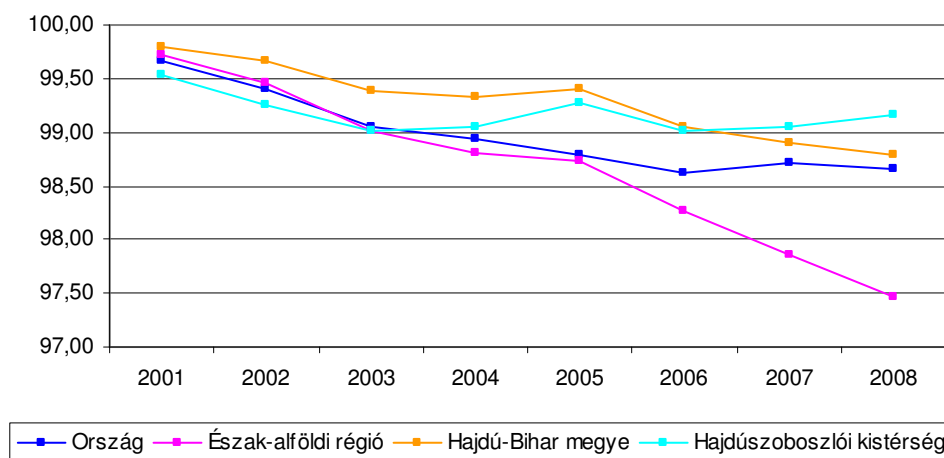
Forrás: KSH, T-Star, 2008

4.4 Társadalom

4.4.1 Demográfia

A Hajdúszoboszlói kistérségben élők a megye állandó lakosainak 6,2%-a teszik ki.

6. ábra Állandó népesség alakulása a 2000. évi adatok arányában (2000-2008)



Forrás: KSH, T-Star adatai alapján saját szerkesztés

A kistérség lakossága 2008-ban 34.389 fő volt, mely 293 fős és 0,84 százalékpontos **lakónépeség csökkenést** jelent a 2000. évi adatokhoz képest, mely mind a megyei, mind a régiós értékekkel szemben kedvező helyzetet mutat.

A kistérséget alkotó négy település **állandó lakosságának változását** vizsgálva kirajzolódik, hogy a bázisévhez, 2000-hez képest Ebes és Nagyhegyes településeken létszámemelkedés, míg Hajdúszoboszlón és Hajdúszovátón létszámcsökkenés volt tapasztalható.

8. táblázat A Hajdúszoboszlói kistérség állandó lakosságának változása (2000-2008)

Év	Ebes	Hajdúszoboszló	Hajdúszovát	Nagyhegyes
2000	4602	24114	3237	2729
2001	4609	23932	3255	2725
2002	4576	23870	3252	2725
2003	4592	23785	3228	2737
2004	4618	23744	3262	2730
2005	4579	23864	3250	2738
2006	4575	23830	3198	2738
2007	4601	23800	3194	2758
2008	4615	23806	3196	2772

Forrás: KSH, T-Star

A lakosságszámot befolyásoló tényezők – természetes folyamatok, vándorlás - vizsgálatokor kiderült, hogy Ebes elsősorban az odavándorlásoknak köszönheti növekvő lakosságszámát, Nagyhegyes esetében pedig az odavándorlás mellett kedvező a születés-halálozás aránya is.

Hajdúszoboszlót elemezve kiderült, hogy bár az odavándorlások száma meghaladja az elvándorlásokét, azonban az élveszületések száma nem tud lépést tartani a halálozások számával, amely előregedő népességre utal. Hajdúszovát esetében az ellenkezője látszik beigazolódni: a természetes szaporodás ellenére az elvándorlás hatására csökken a népesség.

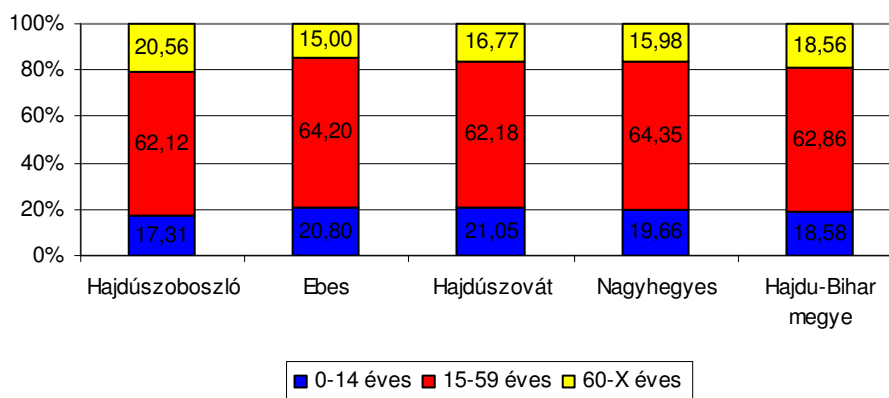
9. táblázat A Hajdúszoboszlói kistérség lakosságszámát befolyásoló tényezők (2000-2008)

Év	Élveszületések száma				Halálozások száma			
	Ebes	Hajdúszoboszló	Hajdúszovát	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszoboszló	Hajdúszovát	Nagyhegyes
2000	45	211	35	22	31	292	26	12
2001	43	190	45	22	42	289	35	25
2002	45	214	42	19	39	296	33	25
2003	36	200	39	30	40	315	40	31
2004	43	202	54	32	45	321	42	34
2005	36	230	47	26	38	319	38	24
2006	36	215	33	24	39	351	43	18
2007	40	187	40	22	35	300	34	16
2008	40	188	45	28	46	279	38	26
Év	Állandó odavándorlások száma				Állandó elvándorlások száma			
	Ebes	Hajdúszoboszló	Hajdúszovát	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszoboszló	Hajdúszovát	Nagyhegyes
2002	122	460	60	55	151	438	69	48
2003	177	455	72	88	162	442	95	72
2004	114	373	104	62	96	312	81	71
2005	110	414	87	65	151	334	117	65
2006	127	438	59	61	133	359	102	65
2007	133	487	76	93	115	422	91	81
2008	136	425	84	68	122	366	93	61

Forrás: KSH, T-Star

A lakosságszámot befolyásoló tényezőknél leszűrhető jellemzők a települések **korcsoportos megoszlásában** is megnyilvánulnak: fiatal korszerkezet jellemzi Hajdúszovátot, míg előregedő társadalom lakik Hajdúszoboszlón. Ebes és Nagyhegyes köztes állapottal bír: a fiatalok aránya meghaladja a megyei átlagot, míg az öregek aránya elmarad attól.

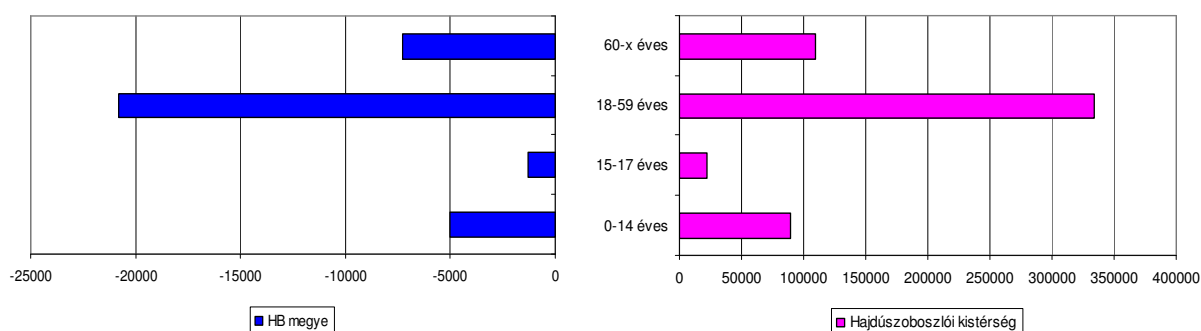
7. ábra A Hajdúszoboszlói kistérség korcsoportos megoszlása (2001)



Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

2001 és 2008 között a kistérségben 5,1 százalékponttal csökkent a 0-14 évesek aránya, míg 4,1 százalékponttal nőtt a 60 éves vagy idősebbek aránya. Azaz 7 év leforgása alatt egyre inkább **előregedő társadalom él a kistérségben**. A helyzetet súlyosbítja, hogy míg 2001-ben a megyei értékekhez képest kedvező kép mutatkozott, hiszen fiatalabb korszerkezetű lakossággal volt jellemezhető a kistérség, addig 2008-ra ellenkezőjére változott: a megyei értékhez képest 1,5 százalékponttal alacsonyabb a fiatalok aránya, míg ugyanennyivel magasabb az idősebb korosztály aránya.

8. ábra A népesség korösszetétele Hajdú-Bihar megyében és a hajdúszoboszlói kistérségben (2008)



Forrás: KSH, T-Star adatai alapján saját szerkesztés

A Hajdúszoboszlói kistérséget más Hajdú-Bihar megyében található kistérséggel összehasonlítva a Polgári kistérség (22,1%) után itt a második legmagasabb (21,1%) a 60 éves vagy idősebb korosztály aránya. Ezt kiegészítve a 14 éves vagy fiatalabb korosztállyal (14,6%) a lakosok 35,7%-át az eltartottak jelentik, amely fokozott terheket ró az aktív keresőkre.

A 2001-es Népszámlálási adatok információt szolgáltatnak az egyes településeken élő kisebbségek számáról. Ugyan az adatközlés egyéni bevalláson alapul, de így is látszik, hogy **a kistérségben többségében Hajdúszovát településen élnek romák**, 67 fő, amely az akkori lakosságszám 2,13%-át jelentette, mely megegyezik a megyei értékkel.

4.4.2 Képzettség

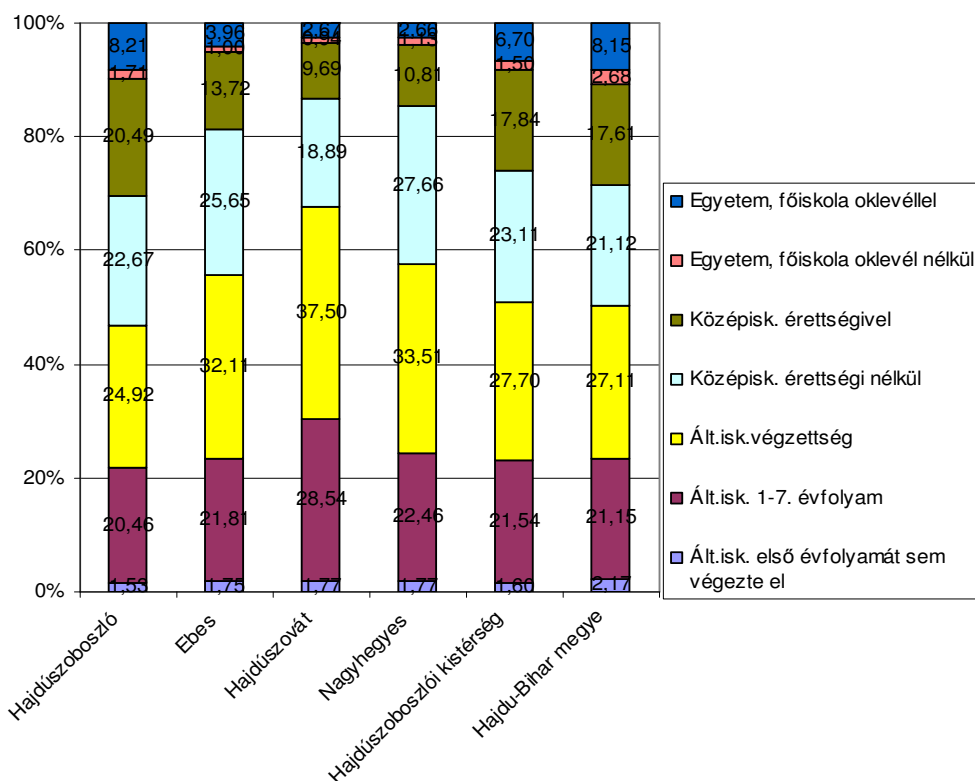
Egy térség lakosainak képzettségi szintje alapvetően befolyásolja az egyének munkaerőpiacon való helyzetét, meghatározza gazdasági aktivitását, foglalkoztatási körét, elvégzendő feladatát.

A Hajdúszoboszlói kistérség lakosainak **iskolai végzettségét** tekintve Hajdú-Bihar megyéhez némileg elmaradt értékekkel jellemezhető. Kistérségi szinten **a lakosok közel ¾-e** - a megyében 71,6% - **alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek**, nincs érettségije, amelyből **1,6% gyakorlatilag analfabétának tekinthető**, hiszen az általános iskolai első évfolyamát sem végezte el. Ezzel szemben felsőfokú végzettséggel a lakosok mindössze 8,2%-a rendelkezik (a megyében 10,8%).

A kistérséget alkotó négy település között lényeges különbségek fedezhetők fel: **Hajdúszovát** tekinthető **a leginkább iskolázatlan** településnek, hiszen a lakosainak 66%-a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik, az érettségizettek aránya nem éri el a 10%-ot, míg felsőfokú végzettségűek aránya 3,5%. Habár Nagyhegyes és Ebes közel hasonló képzettségi szintet mutat, de Nagyhegyes esetében az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők aránya, míg Ebes esetében az érettségivel vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya magasabb.

A legiskolázottabb település Hajdúszoboszló, ahol a kistérségi átlag alatti az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők aránya, míg átlag feletti az érettségizettek, illetve a felsőfokú végzettségűek aránya.

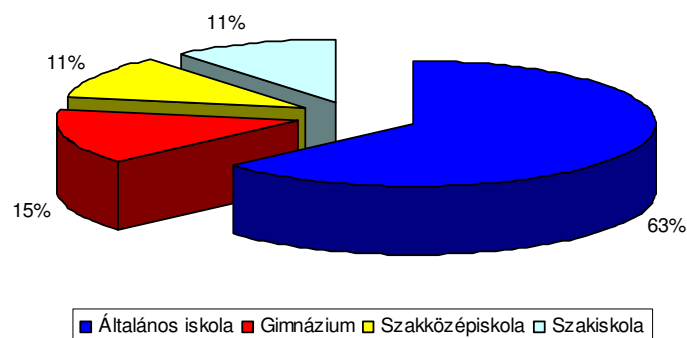
9. ábra A Hajdúszoboszlói kistérség lakosainak képzettsége (2001)



Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

A közoktatási intézményekben nappali tagozaton tanuló gyermekek intézményi megoszlását az alábbi ábra szemlélteti.

10. **ábra A közoktatási intézmények nappali tagozatos tanulóinak megoszlása (2008)**



Forrás: KSH, T-Star adatai alapján saját szerkesztés

A közoktatásban résztvevő gyermekek 63%-a általános iskolai oktatásban vesz részt, míg mindössze 26%-uk jár érettségit adó intézménybe.

Az **ezer lakosra jutó tanulók száma** szintén az **alacsony képzettségi szintre utal**. Országos létszámhoz hasonló értékek jelentkeznek az általános iskola, illetve a szakiskola esetében, viszont a középiskola esetében negatív irányú eltérés figyelhető meg, különösen igaz ez a szakközépiskola esetében, ahol ezer lakosra vetítve közel 10 fővel alacsonyabb az érték.

Hajdú-Bihar megyével történő összehasonlításakor valamennyi vizsgált intézmény típusban tanuló gyermekek ezer főre vetített száma elmarad a megyei értéktől.

10. **táblázat Ezer lakosra jutó tanulók száma (2008)**

Közoktatási intézmény	Ország	Hajdú-Bihar megye	Hajdúszoboszlói kistérség
Általános Iskola	77,58	87,87	78,76
Gimnázium	20,03	20,9	18,1
Szakközépiskola	23,27	26,05	13,75
Szakiskola	13,15	15,28	13,87

Forrás: KSH, T-Star adatai alapján saját szerkesztés

Az oktatásban résztvevők számát befolyásolja az intézmények elérhetősége. Míg **általános iskola a kistérség mind a négy településén működik**, addig középiskolai intézmény típus vagy szakiskola csak a kistérségi központban található.

4.4.3 Jövedelmi és szociális helyzet

A lakosság jövedelmi helyzetére több mutatóból is lehet következtetni. A legkézenfekvőbb vizsgálati szempont a **személyi jövedelemadó fizető lakosok aránya** és a **személyi jövedelemadó alapot képező jövedelem**. Ebben a tekintetben a Hajdúszoboszlói kistérségtől egyértelműen jobb jövedelmi viszonyokra lehet következtetni a Debreceni kistérségben. Megközelítőleg hasonló helyzet mutatkozik a Polgári kistérségben, míg alacsonyabb jövedelmi szinttel jellemezhető a Püspökladányi, a Hajdúböszörményi, a Berettyóújfalui, a Hajdúhadházi, a Balmazújvárosi és a Derecske-Létavértesi kistérség. Mind az országos, mind a régiós, mind a megyei értékektől elmarad az egy

11. táblázat Jövedelmi viszonyok alakulása (2008)

Terület	Az ezer lakosra jutó adózók száma	Egy adófizetőre jutó	
		személyi jövedelemadó-alapot képező jövedelem	személyi jövedelemadó
		Ft	
Derecske-Létavértesi	352	1 287 571	179 954
Hajdúhadházi	353	1 337 328	191 003
Berettyóújfalui	375	1 344 068	204 450
Balmazújvárosi	392	1 286 023	173 993
Püspökladányi	393	1 408 913	215 537
Észak-alföldi régió	404	1 569 059	274 614
Polgári	408	1 552 641	241 217
Hajdú-Bihar megye	418	1 602 264	290 705
Hajdúböszörményi	434	1 370 650	210 178
Ország	438	1 858 277	381 187
Debreceni	459	1 915 430	404 153
Hajdúszoboszlói	461	1 539 170	275 723

Forrás: Területi Statisztikai évkönyv, Hajdú-Bihar megye statisztikai évkönyve 2008

adófizetőre jutó személyi jövedelemadó-alapot képező jövedelem értéke.

A Hajdúszoboszlói kistérségben **az ezer lakosra jutó adózók száma kiemelkedik**, hiszen a megyei, a régiós és az országos érték mellett a Debreceni kistérség értékét is meghaladja.

Az **ezer lakosra jutó személygépkocsik száma** a megyei kistérségek összehasonlításában **kedvező** helyzetben van, hiszen csak a Debreceni kistérség előzi meg. A **kábeltelevíziós hálózatba bekapcsolt lakások arányát** tekintve azonban már csak a középmezőnybe tartozik. A kistérség településeinek sorrendje az első mutató esetében: Hajdúszovát (218,09 db), Nagyhegyes (273,09 db), Hajdúszoboszló (284,3 db), Ebes (290,79 db); míg a második mutató esetében Ebes, (0,0%), Hajdúszovát (9,17%), Hajdúszoboszló (28,03%), Nagyhegyes (39,9%)

12. táblázat Önkormányzati segélyezés a Hajdúszoboszlói kistérségben (2008)

Terület	Lakásfenntartási támogatás (pénzbeni és természetbeni)		Átmeneti segély (pénzbeni és természetbeni)		Rendkívüli gyermekvédelmi támogatás (pénzbeni és természetbeni)		Rendszeres szociális segély	
	Részesültek száma (fő)	Állandó lakosságszámhoz viszonyított arány (%)	Részesültek száma (fő)	Állandó lakosságszámhoz viszonyított arány (%)	Részesültek száma (fő)	Állandó lakosságszámhoz viszonyított arány (%)	Részesítettek átlagos száma (fő)	Állandó lakosságszámhoz viszonyított arány (%)
Hajdúszoboszlói kistérség	1988	5,78	661	1,92	237	0,69	669	1,95
Ebes	134	2,90	165	3,58	12	0,26	40	0,87
Hajdúszoboszló	1306	5,49	306	1,29	129	0,54	277	1,16
Hajdúszovát	356	11,14	87	2,72	4	0,13	317	9,92
Nagyhegyes	192	6,93	103	3,72	92	3,32	35	1,26

Forrás: KSH, T-Star adatai alapján saját szerkesztés

A kistérségben lévő **települések önkormányzatai által nyújtott segélyekben** részesültek száma és aránya eltérő az egyes támogatásformáknál. Az állandó lakosságszámhoz viszonyított részesültek aránya **Hajdúszovát esetében kiemelkedő**, ahol a lakosok 11,14%-a lakásfenntartási támogatásban, míg közel 10%-a rendszeres szociális segélyben részesült.

4.5 Munkaerő-piac

4.5.1 Aktivitás, foglalkoztatottak

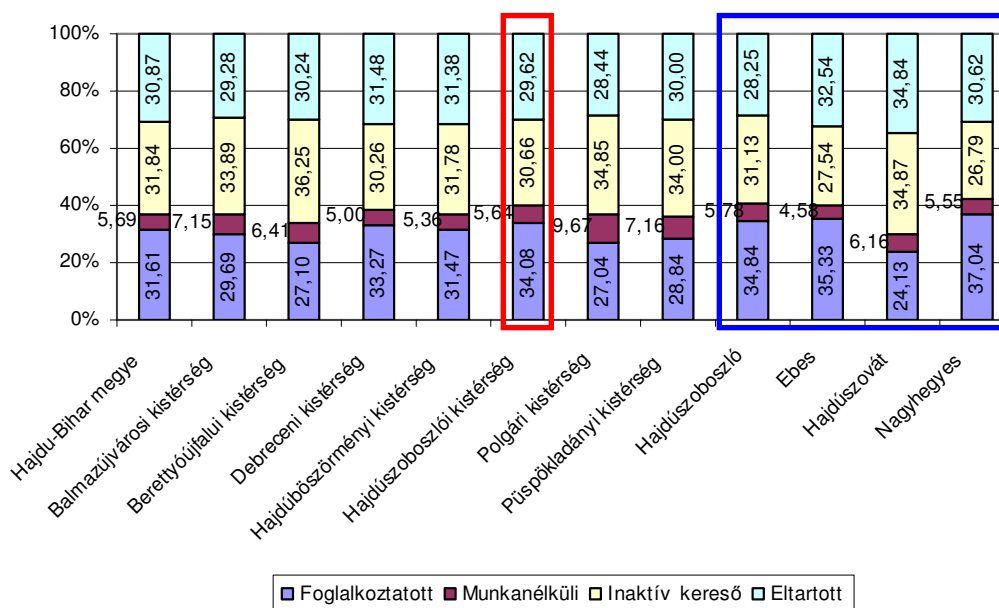
Egy térség **foglalkoztatási szerkezete** – foglalkoztatottság mértéke, aktív népesség aránya és összetétele – döntő befolyással bír annak gazdasági helyzetére. A fent említett jelzőszámokra lassú változás jellemző, ezért nemcsak a múlttól és a jelenről nyújtanak tájékoztatást, hanem a várható jövőbeli fejlődési pályát is előre vetítik. Egy térség fenntartható gazdasági növekedéséhez elengedhetetlen a megfelelő számú és képzettségű munkavállaló aktív jelenléte.

A foglalkoztatottak, vagy a gazdaságilag aktívak arányát tekintve Magyarország lényegesen elmarad nem csak Nyugat-Európától, hanem az EU-hoz újonnan csatlakozott országoktól is. A magyar aktivitási arány 2009. 3. negyedévében 61,9%, azaz a 15-64 éves korosztály alig több mint fele számít foglalkoztatottnak vagy munkanélkülinek. Az EU egyes országában (pl. Svédországban és Hollandiában) ez az érték 79% feletti, sőt Dániában a 81%-ot is meghaladja.

Hazánk jelentős elmaradásának egyik oka a részmunkaidős foglalkoztatás alacsony elterjedtségében keresendő. Másrészt a rendszerváltást követő kényszer-, illetve rokkantsági nyugdíjazások eredményeképpen sokan inaktívak lettek, kiszorultak a munkaerőpiacról, valamint jelentősen csökkent a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma. Nemzetközi tendencia, de az aktivitási ráta csökkenését okozza az a folyamat is, hogy a fiatalok egyre hosszabb ideig tanulnak, így később jelennek meg a munkaerőpiacon.

A népesség gazdasági aktivitás szerinti vizsgálata során a **foglalkoztatottakon** és az **álláskeresőkn** túl a statisztikai adatgyűjtés módszertana további két kategóriát definiál. **Inaktív keresőknek** minősülnek a saját jogú nyugellátásban, nyugdíjszerű ellátásban, járadékban részesülők, a gyermekgondozás (nevelés) címen ellátásban részesülők (GYES, GYED, GYET), a vagyonukból vagy egyéb, nem munkával kapcsolatos jövedelemből élők (pl. földjük, nyaralójuk, lakásuk bérbeadásából, bankbetétjük kamataiból, albérlő tartásából élnek). Az **eltartottak** csoportjába a tanulók, az egyetemi hallgatók, a háztartásbeliek tartoznak.

11. ábra Gazdasági aktivitás (2001)

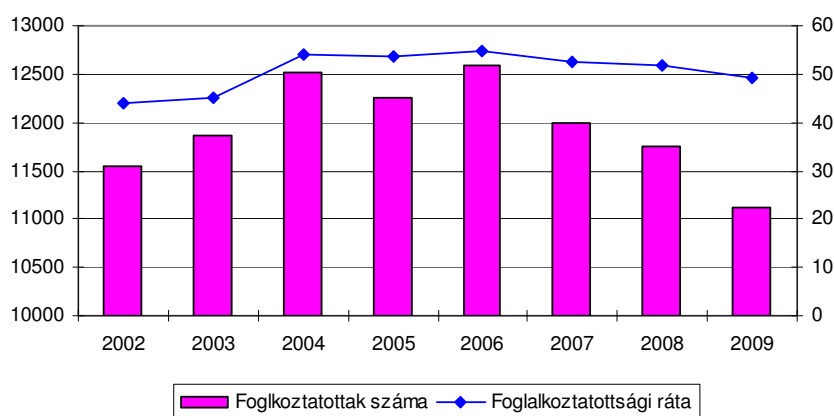


Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

A népszámlálási adatok alapján a Hajdúszoboszlói **kistérség lakosságának gazdasági aktivitása** mind a megyei, mind a megye más kistérségeihez képest **kedvezőbb** képet mutat. A kistérséget alkotó települések között Nagyhegyesen volt a legmagasabb a foglalkoztatottak aránya, ahol habár a munkanélküliek aránya 5,5% volt, de kedvezően alakult az inaktív keresők és az eltartottak aránya. Ezzel szemben alacsony foglalkoztatottság jellemezte Hajdúszovátot, mely magas munkanélküliséggel, az inaktívak és az eltartottak magas arányával párosult, mely lassan 20 éves problémát takar.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján a Hajdúszoboszlói kistérségben az elmúlt években **kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzet** rajzolódott ki. Habár 2002 és 2004 között mind a foglalkoztatottak száma, mind a foglalkoztatottsági ráta emelkedő tendenciát mutatott, ezt követően ingadozás, majd **2006 óta folyamatos visszaesés tapasztalható**, amelynek eredményeként **2009-ben a foglalkoztatottak száma 11.124 fő** volt, a **foglalkoztatottsági ráta pedig 49,2%**, azaz a 15-64 éves korosztály kevesebb, mint fele dolgozott. Az ezredforduló elején a kedvező helyzethez hozzájárult a fürdőfejlesztés, melynek köszönhetően a Hungaropsa nagyobb létszámot tudott foglalkoztatni. A visszaesés elsődleges okozójának a gazdasági válság tekinthető, amikor számos egyéni és kisvállalkozás volt kénytelen abbahagyni tevékenységét.

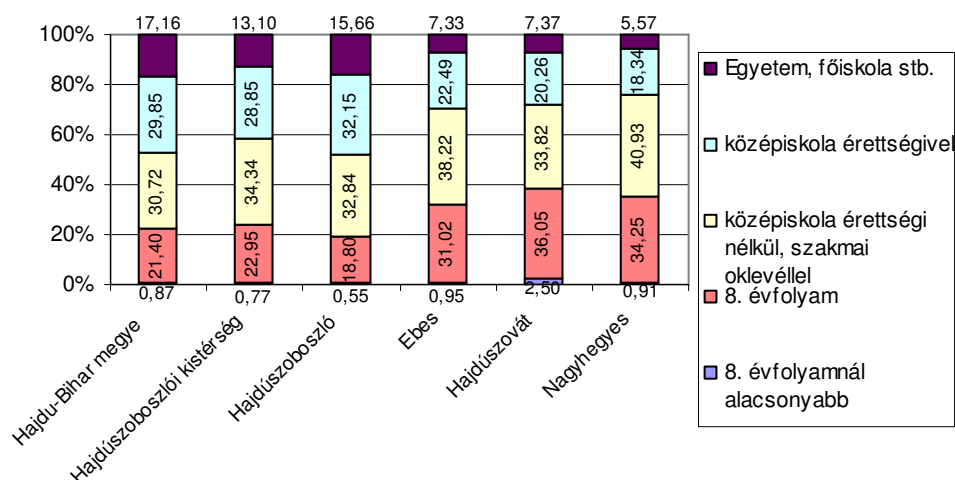
12. ábra A foglalkoztatottak száma és a foglalkoztatottsági ráta alakulása a 15-64 éves korosztály körében a Hajdúszoboszlói kistérségben (2002-2009)



Forrás: ÁFSZ adatai alapján saját szerkesztés

A **foglalkoztatottak iskolai képzettségére** utaló felmérés utoljára a 2001-es Népszámláláskor készült.

13. ábra Foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség szerint (2001)



Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

A 2001-es adatok alapján a foglalkoztatottak képzettsége esetében is hasonló szint mutatkozott, mint a teljes lakosság tekintetében. A megyei szinthez képest **magasabb volt az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők aránya**, ezzel párhuzamosan viszont alacsonyabb az érettségivel, vagy felsőfokú végzettséggel bírók aránya. A kistérség települései között a kistérségi központ emelkedett ki, ahol a foglalkoztatottak közel fele legalább középiskolai érettségivel rendelkezett, ezzel szemben Nagyhegyesen a foglalkoztatottak mindössze negyedére volt ez jellemző.

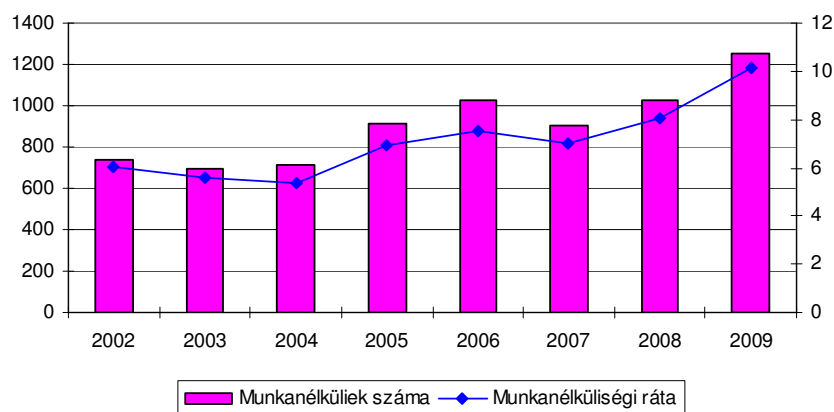
4.5.2 Munkanélküliség, regisztrált álláskereső a kistérségben

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint az Észak-alföldi régióban 2010. márciusában 143.105 fő volt a regisztrált munkanélküliek száma, amelyből 49.914 fő Hajdú-Bihar megyében élt (35%). A régió megyéi közül köztes helyzetben van, hiszen Szabolcs-Szatmár-Bereg megyére a regisztrált munkanélküliek 43,3%-a, míg Jász-Nagykun-Szolnok megyére 22%-a jut.

Az éves KSH kistérségi szintű adatok alapján a Hajdúszoboszlói kistérségben a 15-64 éves korosztály körében a munkanélküliség az alábbiak szerint alakult:

2002-ben a kistérségben lévő **munkanélküliek száma 741 fő** volt, amely kisebb nagyobb ingadozást követően 2009. évre 1253 főre, 70%-kal **emelkedett**. A vizsgált időszakban a munkanélküliek számával párhuzamosan a **munkanélküliségi ráta is emelkedő tendenciát mutatott**: 6,03%-ról 2009-re 10,12%-ra nőtt.

14. ábra A munkanélküliek száma és munkanélküliségi ráta alakulása a Hajdúszoboszlói kistérségben 2002-2009

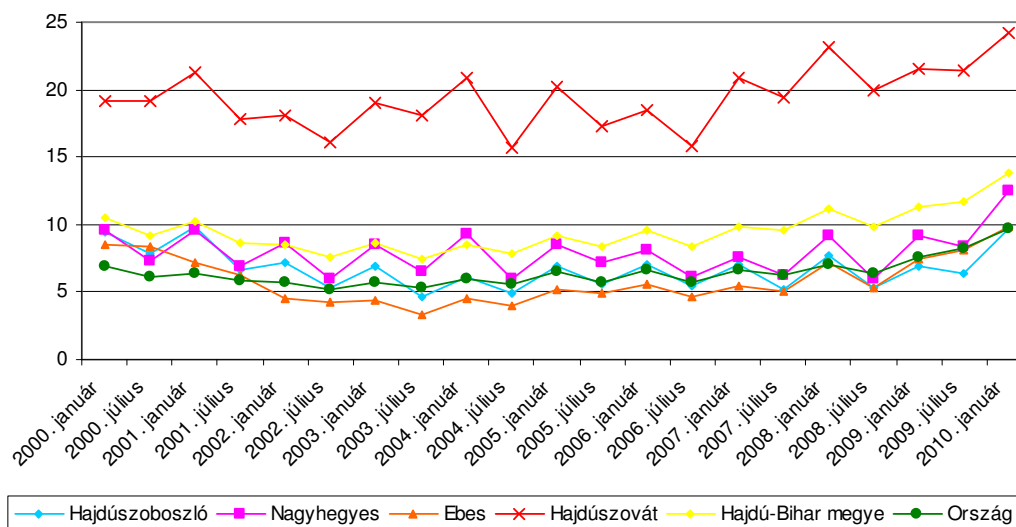


Forrás: ÁFSZ adatai alapján saját szerkesztés

A kistérségi települések közül **Hajdúszováton mérhető a legmagasabb munkanélküliségi ráta**, ahol 2010 januárjában megközelítette a 25%-ot, azaz **minden negyedik munkaképes korú lakos álláskereső**. A második helyen Nagyhegyes település áll 12,5%-kal, míg Ebesen és Hajdúszoboszlón a munkanélküliségi ráta 9,7-9,8%.

A kistérség gazdasági berendezkedése miatt – mezőgazdaság és idegenforgalom – jellemző az időszakos foglalkoztatás, azaz a **szезонális munkanélküliség** jelensége. Mind az országos, mind a megyei értékeknél tapasztalható ciklikusság jóval mérsékeltebb, mint ahogy az a kistérség településein megfigyelhető. A települések vizsgált évek **januári és júliusi átlagait összehasonlítva 1 és 2,5 százalékpont közötti különbség** fedezhető fel a nyári és a téli munkanélküliségi ráta alakulásában. A legnagyobb eltérés Hajdúszovátot jellemzi, ahol átlagosan 2,5 százalékpontos különbség van, míg Nagyhegyes esetében 2,4 százalékpontos differenciáról beszélhetünk. Hajdúszoboszlón 2 százalékpontnyi, míg Ebesen mindössze 1 százalékpont eltérés figyelhető meg.

15. ábra Munkanélküliség szezonális alakulása (2000-2010)¹



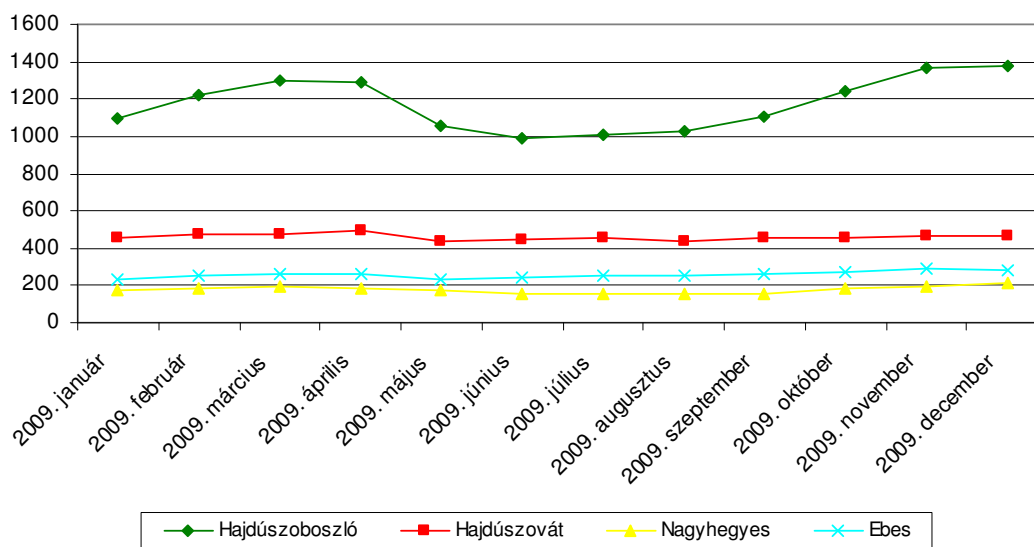
Forrás: ÁFSZ adatai alapján saját szerkesztés

¹ 2006-ig területi mutatóként szerepelt (a regisztrált munkanélküliek a munkavállalói korú népesség %-ában), majd 2006-tól relatív mutatóként (nyilvántartott álláskereső a munkavállalási korú népesség %-ában)

A Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói kirendeltségének munkatársa szerint a gazdasági válság hatására **fokozatosan szűkül a szezonális**, azaz folyamatosan csökken azon hónapok száma, amelyekben vagy a mezőgazdaság, vagy a turizmus miatt csökkenne a munkanélküliség.

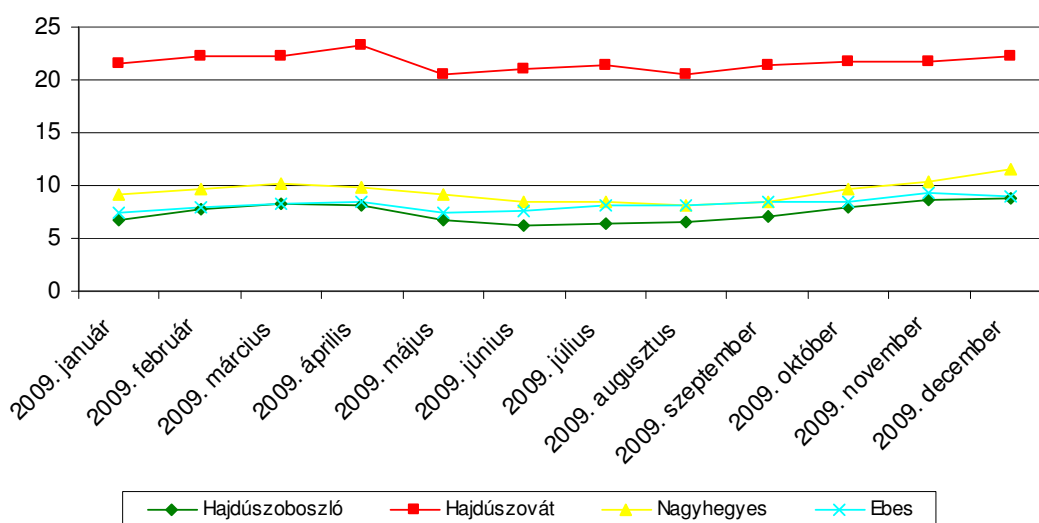
A munkanélküliség egy éven belül változó mértékét az alábbi két ábra szemlélteti. A kistérségi településeken a nyári hónapokban figyelhető meg a munkanélküliek számának csökkenése, és ezzel párhuzamosan alacsonyabb munkanélküliségi ráta. Hajdúszoboszló esetében a turizmus szezonális fellendülése május és augusztus közötti időszakban rajzolódik ki, mely korábban hamarabb kezdődött és hosszabb ideig tartott. Ezt az időszak kívánják nyújtani a termálfürdő mellett a fedett élményfürdő átadásával. Nagyhegyes és Hajdúszovát esetében elsősorban a mezőgazdasági idénymunkákhoz igazodik az álláskeresők számának alakulása.

16. ábra A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása 2009-ben



Forrás: ÁFSZ adatai

17. ábra A munkanélküliségi ráta alakulása 2009-ben

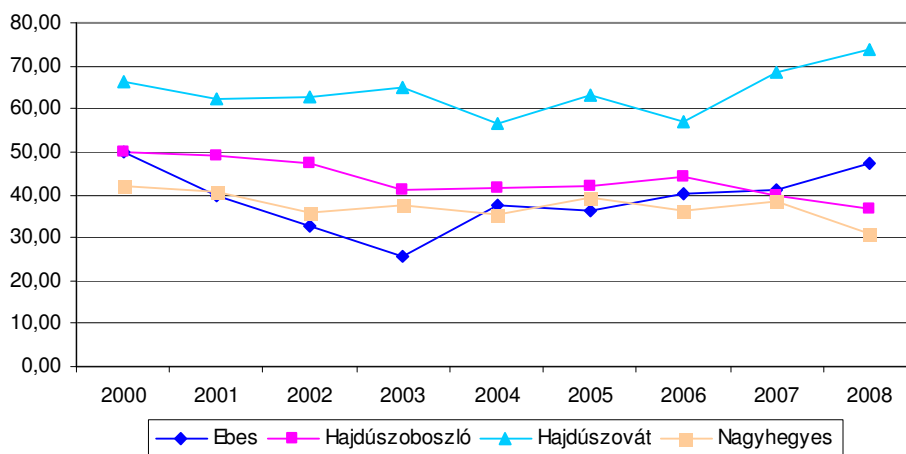


Forrás: ÁFSZ adatai

A munkaerő-piaci és a munkanélküliségi helyzetet is döntően befolyásolja, hogy az álláskereső mennyi ideig munkanélküli. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat és a Munkaügyi kirendeltségek arra törekednek, hogy a munkanélkülivé váló személynek minél hamarabb, lehetőleg fél éven belül másik munkahelyet találjanak, hiszen hosszabb idő elteltével egyre motiválatlanabbá válnak a személyek és fokozatosan csökken a munkaerő-piacra történő visszajutásuk esélye.

A Hajdúszoboszlói kistérségben **a nyilvántartott álláskeresők 47%-a tartós munkanélkülinek** minősül, azaz 180 napot meghaladja a nyilvántartásban eltöltött idejük, vagyis szinte minden második regisztrált fél évnél hosszabb ideje keres állást. A települések összehasonlításakor lényeges eltérések tapasztalhatóak: 2000 és 2008 között az ingadozások ellenére Hajdúszováton 70% fölé emelkedett az arányuk. Ebesen nagyobb mértékű kilengés volt megfigyelhető, különösen 2003-ban, amikor 25,7 százalékponton esett vissza, majd ezt követően visszatért a kiinduló 50% körüli értékre. Hajdúszoboszló és Nagyhegyes esetében pedig a 2000. évi állapothoz képest 12 százalékpontos csökkenés következett be.

18. ábra 180 napon túl nyilvántartott álláskeresők arányának alakulása (2000-2008)



Forrás: KSH, T-Star

A rendelkezésre álló szabad munkaerő minőségi jellemzőit két ismérv szerint szükséges megvizsgálni: egyrészt a **nyilvántartott álláskeresők iskolai végzettsége**, másrészt pedig a foglalkozási állománycsoportonkénti megoszlása tekintetében.

13. táblázat A kistérség nyilvántartott álláskeresőinek száma és aránya az iskolai végzettség szerint

Iskolai végzettség	Regisztrált álláskereső	
	száma	aránya %
8 ált. kevesebb	63	2,74
Általános iskola	807	35,09
Szaktanulmányképző	710	30,87
Szakiskola	63	2,74
Szakközépiskola	253	11
Technikum	55	2,39
Gimnázium	244	10,61
Főiskola	78	3,39

Iskolai végzettség	Regisztrált álláskeresők	
	száma	aránya %
Egyetem	26	1,13
kitöltetlen	1	0,04
Összesen	2300	100,00

Forrás: Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltség, 2010. április

Az **álláskeresők több mint harmada** (37,83%-a) az **alacsonyán képzettek** (általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők) közül kerül ki. Kiemelkedően magas ez az arány a többi településhez képest Hajdúszováton (67,66%), amely az egyébként is alacsony iskolázottsági mutatókkal rendelkező népesség és a hátrányos helyzetű lakosság magas arányával hozható összefüggésbe.

Az álláskeresőknek másik harmada (33,63%) szakiskolai vagy szakmunkásképző intézményben szerzett végzettséggel rendelkezik. Szakközépiskolát a nyilvántartott álláskeresők 11%-a végzett, míg a gimnáziumi érettségivel rendelkezők aránya 10,61% a kistérségi nyilvántartott álláskeresők között. Az utóbbi két mutató esetében csak Hajdúszoboszló és Ebes haladja meg a kistérségre jellemző átlagértéket. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a kistérség álláskeresői körében 4,52%. A legelőnyösebb iskolázottsági színvonallal Hajdúszoboszló álláskeresői rendelkeznek.

14. táblázat A kistérség nyilvántartott álláskeresőinek aránya foglalkoztatási csoport szerint

Foglalkozási csoport	Hajdúszoboszló	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszováton	Kistérség
Segéd munkás	15,88	18,04	15,41	42,07	21,39
Szakt munkás	43,85	41,24	41,10	21,56	38,7
Ügyviteli alkalmazott	5,15	2,58	4,11	1,9	4,13
Ügyintéző	12,68	5,15	11,3	3,59	10
Betanított munkás	18,87	31,44	25	27,27	22,43
Irányító	0,89	0,52	1,71	0,21	0,83
Vezető	0,82	0	0,34	0,42	0,61
Felsővezető	0	0	0	0	0

Forrás: Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltség, 2010. április

A Hajdúszoboszlói kistérségben a 2010-es rendelkezésre álló legfrissebb foglalkoztatási csoportra vonatkozó adatok szerint **az álláskeresők jelentős részét a segéd munkás, szakt munkás és betanított munkások összevont kategóriája jelenti**: Hajdúszoboszló 78,6%, Nagyhegyes 90,7%, Ebes 81,5%, Hajdúszováton 90,9%.

A két előzőekben vizsgált ismérv között szoros kapcsolat van. A szakt munkás álláskeresők döntően a szakt munkás, szakiskolai vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkeznek. Az általános iskolai vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkező álláskeresők segéd- vagy betanított munkások, a szellemi foglalkozású álláskeresők a gimnáziumi, főiskolai és egyetemi végzettséggel rendelkezők köréből kerülnek ki.

Az **álláskeresők kor szerinti megoszlását** tekintve a kistérségi települések között árnyalt eltérések figyelhetők meg: Hajdúszováton 6-7%-kal magasabb az álláskeresők körében a

30 éves vagy annál fiatalabb korosztály aránya, ezzel szemben a másik három településen az idősebbek aránya magasabb. Kistérségi szinten a munkanélküliek 10%-a pályakezdő, mely Ebes esetében 13,6%, Nagyhegyesen viszont 8%.

15. táblázat Nyilvántartott álláskeresők kor szerinti megoszlása a Hajdúszoboszlói kistérségben

Korcsoport	Hajdúszoboszló		Nagyhegyes		Ebes		Hajdúszovát	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
≤17	0	3,4	0	5,2	0	5,8	2	7
> 17 & ≤ 20	45		10		17		31	
> 20 & ≤ 25	188	27,8	23	24,2	55	26,4	69	30
> 25 & ≤ 30	185		24		22		73	
> 30 & ≤ 35	165	24	17	26,3	37	21,6	60	23,5
> 35 & ≤ 40	158		34		26		51	
> 40 & ≤ 45	172	24	25	23,2	38	26,7	60	23,5
> 45 & ≤ 50	149		20		40		51	
> 50 & ≤ 55	180	20,4	24	20,1	42	19,2	56	16
> 55 & ≤ 60	93		15		14		20	
> 60	6	0,4	2	1	1	0,3	0	0
Összesen	1341		194		292		473	

Forrás: Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltség, 2010. április

A **munkaerő-piac** kistérségen belüli alakulását meghatározza a **kereslet és kínálat viszonya**. Az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói kirendeltsége által közölt információk alapján a kistérség nyilvántartott álláskeresőinek szakképzettség szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakul. Kistérségi szinten **az álláskeresők 40%-a szakképzetlen**: Hajdúszovát esetében 66%-ról, míg Hajdúszoboszló esetében 31%-ról beszélhetünk. Az álláskeresők körében megjelenő szakképzettségek széles skálán mozognak. 10%-ot tesznek ki az eladók, akik Hajdúszováton kevesebben, míg Hajdúszoboszlón és Ebesen többen vannak. Emellett megjelenik az ügyintéző titkár, tehergépkocsi vezető, asztalos, lakatos, festő-mázoló és további számos képzettségi terület.

16. táblázat Regisztrált álláskeresők átlagos száma szakképzettségük szerint a Hajdúszoboszlói kistérségben, 2009

Szakképzettség	Hajdúszoboszló	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszovát	Hajdúszoboszlói kistérség
	2009	2009	2009	2009	Total
kohómérnök	1	0	0	0	1
gépészmérnök	4	0	0	0	4
erősáramú villamosmérnök	0	0	0	1	1
gyengeáramú villamosmérnök	1	0	0	0	1
közlekedési mérnök	0	0	0	0	1
építészmérnök	1	0	0	0	1
mezőgazdasági mérnök	2	0	1	0	3
környezetvédelmi mérnök	1	0	1	0	2

Szakképzettség	Hajdúszoboszló	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszovát	Hajdúszoboszlói kistérség
	2009	2009	2009	2009	Total
szoftverfejlesztő, informatikus	3	0	0	0	3
matematikus	1	0	0	0	1
gyógytornász	0	0	0	2	2
védőnő	0	0	0	0	0
szociális munkás	1	0	1	0	2
középiskolai tanár, oktató	4	0	0	0	5
általános iskolai tanár, tanító	9	1	1	0	11
óvónő	3	0	1	0	4
gyógypedagógus	0	0	1	0	1
közgazdász	7	0	1	0	8
statisztikus	1	0	0	0	1
humánpolitikai szervező	0	0	0	1	1
jogász	3	0	0	0	3
könyvtáros	1	0	0	0	1
kulturális szervező	2	0	0	0	2
újságíró	1	0	0	0	1
iparművész	1	0	0	0	2
operatőr, fotóművész	0	0	1	0	1
élelmiszer-ipari technikus	2	0	0	0	2
fa- és könnyűipari technikus	2	0	1	1	3
vegyésztechnikus	1	0	0	1	2
gépésztechnikus	4	0	0	0	5
gyengeáramú villamos-ipari technikus	1	0	1	1	3
közlekedési technikus	0	1	0	0	1
Építész technikus	3	0	0	0	3
mezőgazdasági technikus	1	0	0	0	2
erdő- és természetvédelmi technikus	0	1	0	0	1
környezetvédelmi technikus	0	1	0	0	1
számítógéphálózat-üzemeltető	4	0	0	0	4
műszaki rajzoló, szerkesztő	1	0	0	0	1
általános ápolónő, ápoló	2	0	1	1	4
gondozó	1	0	1	0	2
szakgondozó	1	0	0	0	1
szakasszisztens (orvosi)	2	0	1	0	3
gyógyszertári asszisztens	2	0	1	0	2
fogtechnikus	1	0	0	0	1
szociális ápoló, gondozó	1	0	0	2	3
szociális és gyermekvédelmi ügyintéző	1	0	0	0	1
gyermek- és ifjúsági felügyelő	2	1	0	0	2
pedagógusasszisztens	1	0	0	0	1

Szakképzettségek	Hajdúszoboszló	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszovát	Hajdúszoboszlói kistérség
	2009	2009	2009	2009	Total
gyógypedagógiai asszisztens	1	0	0	0	1
vám- és pénzügyőr	0	0	0	0	1
igazgatási ügyintéző	11	1	2	1	14
humán- és gazdasági ügyintéző	2	0	0	0	2
bér- és társadalombiztosítási ügyintéző	2	0	1	0	2
pénzügyi ügyintéző	9	1	1	1	12
postaforgalmi, hírközlési ügyintéző	1	0	0	0	1
kereskedelmi ügyintéző	2	0	0	1	3
anyaggyártó, anyagbeszerző	4	1	1	0	7
becsüs, árverező	1	0	0	0	1
pénzügyi finanszírozási ügyintéző	2	0	0	0	2
biztosítási ügyintéző	1	0	0	0	1
utazási tanácsadó, szervező, idegenforgalmi ügyintéző	4	0	0	1	5
szállodai portás, recepció	14	0	0	1	14
vendéglátóhelyi zenész	1	0	0	2	3
könyvelő (analitikus)	11	0	2	2	15
anyagnyilvántartó	0	0	1	0	1
titkárnő	2	0	1	0	3
ügyintéző titkár	63	5	16	8	92
pénztáros	4	0	1	1	6
eladó	130	17	28	26	201
cukrász	8	0	2	1	11
felsőszobai, vendéglátó-ipari eladó (pl. pincér, bárpincér)	40	4	5	7	56
szakács	17	4	3	3	26
fodrász, borbély	12	3	5	2	22
kozmetikus	11	0	1	1	12
manikűrös, pedikűrös	2	0	0	0	2
masszőr	8	0	0	1	9
vegyszerkezelő, keletkeztető	2	0	0	0	2
fényképész, fotó- és mozgófilm laboráns	1	0	0	0	1
tűzvédelmi karbantartó és kéményseprő	1	0	0	0	1
tűzoltó	0	1	0	0	1
vagyonőr	19	4	1	3	27
növénytermesztő	8	1	1	5	15
állattenyésztő	9	3	2	11	25
vadász, vadtenyésztő	0	0	0	1	1
halász, haltenyésztő	0	1	0	0	1

Szakképzettség	Hajdúszoboszló	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszovát	Hajdúszoboszlói kistérség
	2009	2009	2009	2009	Total
olajbányász	2	0	0	0	2
húsfeldolgozó (hentes, mészáros), hal- és baromfi-feldolgozó	4	1	2	3	9
malomipari munkás	1	0	0	0	1
sütő-, tésztaipari munkás, pék	3	0	0	1	4
dohánygyártó	0	1	0	0	1
szövő	1	0	0	0	1
szabó, varrónő, modellkészítő	8	6	6	3	22
szabász (textilkonfekció-ipari)	1	0	1	0	1
bőrdíszműves, bőröndkészítő	1	0	2	0	3
cipész, cipőkészítő, -javító	1	1	0	0	2
asztalos	28	4	5	2	39
kárpitos	0	0	1	0	2
nyomdász	2	0	0	0	2
lakatos	20	7	7	5	39
forgácsoló	9	2	2	2	15
hegesztő, lángvágó	11	0	1	1	13
gépjármű- és motorszerelő, -javító	13	2	3	8	26
mechanikai műszerész	5	1	1	2	9
elektroműszerész	5	0	1	0	6
rádió-, televízió- és számítástechnikai műszerész	2	1	0	0	2
villamossági szerelő	4	1	1	1	7
seprű-, kefégyártó	0	0	0	1	1
hímző, csipkeverő	0	0	0	1	1
keramikus	0	1	0	0	1
gumijavító	0	0	1	0	1
kőműves	14	4	2	4	24
ács-állványozó	2	1	1	0	4
vasbetonszerelő	1	0	0	0	1
vezeték- és csőhálózat-szerelő	14	1	4	4	23
szellőző- és klimatizáló berendezés-szerelő	1	1	0	0	2
villanyszerelő	12	0	1	1	14
tetőfedő	0	0	0	1	1
épület-, építménybádogos	3	0	0	0	3
burkoló	6	0	2	1	9
festő és mázó	21	1	5	5	32
kőfaragó, épületszobrász, műkőves	1	0	0	0	1
útépítő, útkarbantartó	1	0	0	0	1

Szakképzettség	Hajdúszoboszló	Nagyhegyes	Ebes	Hajdúszovát	Hajdúszoboszlói kistérség
	2009	2009	2009	2009	Total
csővezeték-építő	1	0	0	0	1
kazánfénykezelő (vizsgázott kazánfűtő)	3	0	1	0	3
mezőgazdasági gépész, gépjárművezető	5	3	0	2	10
mezőgazdasági erőgépjárművezető, -kezelő	3	4	2	2	10
növényvédő gépész	1	0	0	0	1
Nehéz földmunkagép-kezelő	7	4	1	1	14
targoncavezető	10	2	1	2	14
rakodógép-kezelő	1	0	0	0	1
tehergépkocsi-vezető	24	2	7	7	40
autóbuszvezető	1	0	0	0	2
szakképzetlen	322	69	84	285	760
Összesen	1052	170	232	435	1889

Forrás: Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltség, 2010. április

A kínálattal szemben a **kereslet** árnyaltabb képet mutat. A Hajdúszoboszlói kistérségben 2008-ban 1196 db, 2009-ben 694 db, míg 2010. I. negyedévében 442 db betöltetlen álláshelyet jelentettek a Munkaügyi kirendeltségnek. A törvényi kötelezettség ellenére a munkáltatók jelentős része nem jelenti be az üres álláshelyeit. Azokat egyéb úton kívánják betölteni.

A kirendeltség munkatársának elmondása alapján a szabad álláshelyek kb. 70%-t jelentik be, főleg azon munkaadók, akikkel kapcsolatban állnak. Folyamatosan próbálják újítani a kapcsolatokat a munkaadókkal. Vannak olyan munkáltatók, akik igénybe szeretnék venni a támogatást, ezért a közvetítésnél is segítséget kérnek. De sok munkaadó az internet, illetve más közvetítők segítségével egyszerűen be tudják szerezni a szükséges munkaerőt.

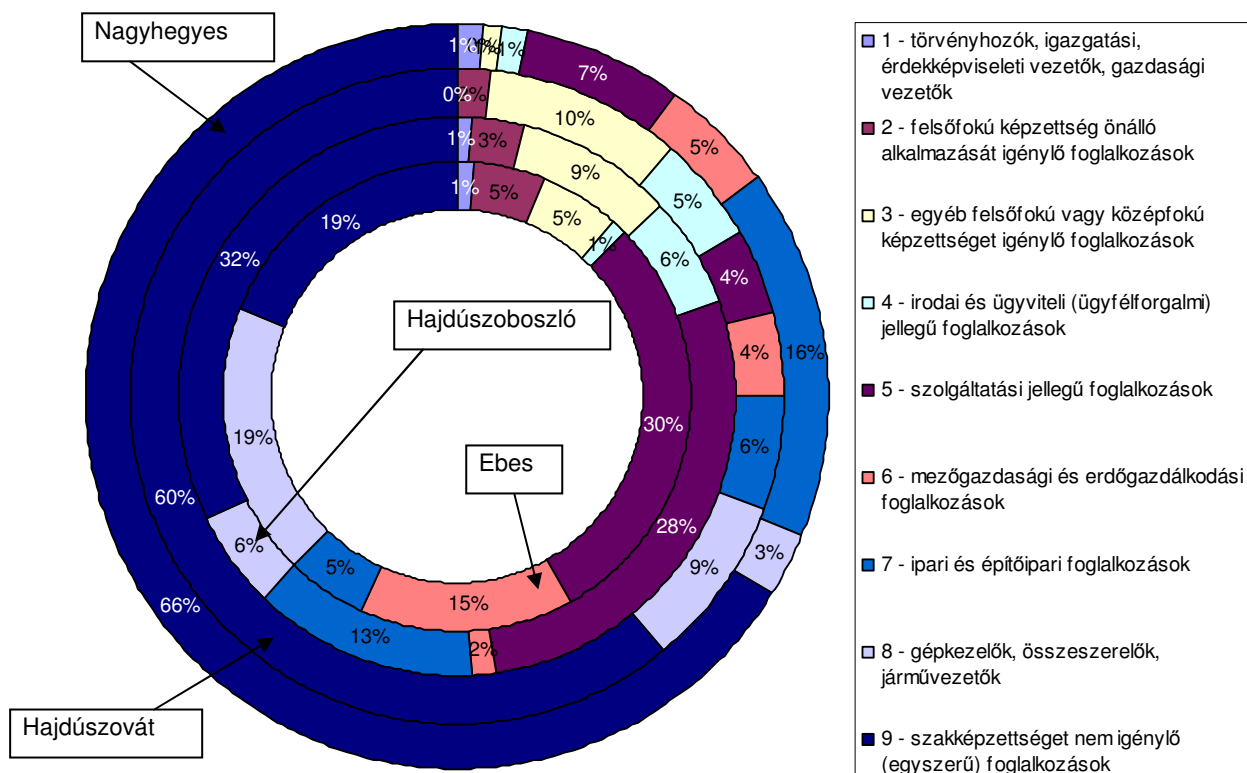
Korábban a munkaadókkal való szoros együttműködésnek köszönhetően az állásbörzék alkalmával 40 munkahelyet is tudtak kínálni, azonban a gazdasági válságnak köszönhetően folyamatosan lecsökkent 10-12 álláshelyre, amiért már nem éri meg állásbörzét tartani.

A kirendeltség regisztrációjában megjelenő kínálat így leginkább az önkormányzatok és a nagyobb foglalkoztatók munkaerő-igényét tükrözi.

Kistérségi szinten **a foglalkoztatók körében a legnagyobb igény egyrészt a szakképzettséget nem igénylő (35%), másrészt a szolgáltatási jellegű (25%) foglalkozások körében jelentkezik.** A településeket külön-külön vizsgálva eltérő kereslet mutatkozik:

- Nagyhegyesen figyelhető meg a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások keresletének legnagyobb mértékű megjelenése (66%), ezt követően az ipari és építőipari foglalkozások jelennek meg 16%-kal;
- Hajdúszováton is a bejelentett álláshelyek közel kétharmada egyszerű foglalkozás;
- Hajdúszoboszlón közel azonos mértékben van jelen a szakképzettséget nem igénylő, illetve a szolgáltatási jellegű foglalkozások iránti igény;
- Ebesen már a szolgáltatási jellegű foglalkozások emelkednek ki, majd ezt követi a szakképzettséget nem igénylő és a gépkezelő, összeszerelő, járművezető, valamint a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások.

19. ábra Bejelentett álláshelyek megoszlása a Hajdúszoboszlói kistérségben, 2008-2010. május



Forrás: Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltség, 2010. április

A Hajdúszoboszlói kirendeltség aktív munkájának köszönhetően az elmúlt években folyamatosan nőtt a nyilvántartott álláskeresők közül a foglalkoztatottakká váltak száma, akiknek átlagosan 30%-a támogatással tudott visszalépni a munkaerő-piacra.

17. táblázat A Hajdúszoboszlói kirendeltség álláskeresői közül a foglalkoztatottakká váltak számának alakulása²

Év	Foglalkoztatottá váltak száma (fő)		
	Támogatással	Támogatás nélkül	Összesen
2006	579 34	1118	1697
2007	453 29,5	1082	1535
2008	528 28	1336	1864
2009	652 29	1551	2203
2010. I-IV.	326 33,5	647	973

Forrás: Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltség, 2010. április

A Hajdúszoboszlói kirendeltség **reintegrációs programok** keretében készíti fel az álláskeresőket a munkaerő-piacra történő visszajutásra. Jelenleg újként indult egy 25 napos felkészítő program kimondottan a 45 év feletti, tartósan álláskeresőkre. Az eddigi tapasztalat alapján a segítő programokon résztvevők 70%-a sikeresen tudja hasznosítani az

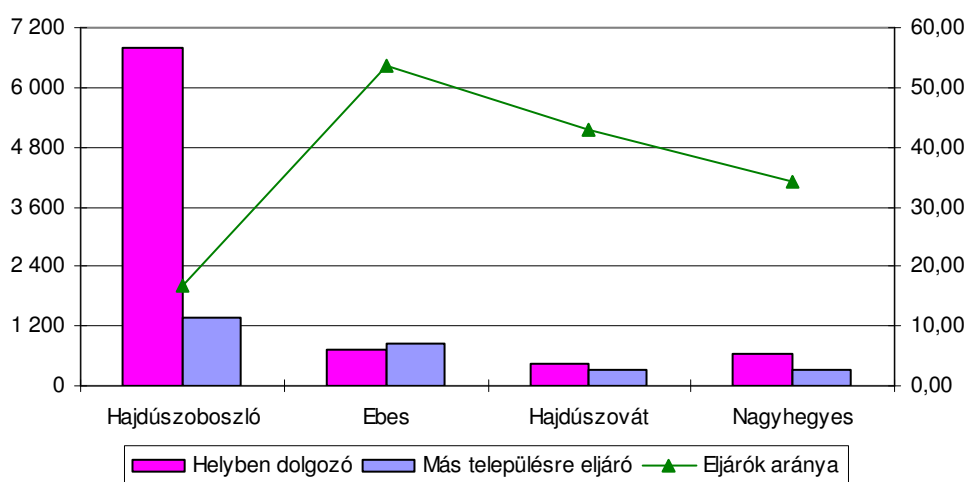
² A kirendeltség ezen adatsorában a kirendeltséghez tartozó 5. település, Nádudvar adatai is szerepelnek.

elhangoztak és el tud helyezkedni. 2010 szeptemberében újabb 120 fő részvételével 3 napos álláskeresési tréninget szerveznek.

4.5.3 Ingázás

A magyarországi munkavállalók jelentős részére a mobilitási hajlandóság alacsony szintje jellemző.

20. ábra A helyben dolgozó és más településre eljáró népesség (2001)



Forrás: KSH Népszámlálás, 2001

A kistérségi munkavállalók negyede jár el más településre dolgozni. Az ingázás aránya nagy eltéréseket mutat. Amíg Hajdúszoboszló esetében ez az aránya mindössze 16,8%, addig Ebes esetében már 53,5%-ról beszélhetünk. Az ingázás irányát tekintve a kistérség kisebb települései számára egyrészt Hajdúszoboszló, mint kistérségi központ, másrészt a megyeszékhely, Debrecen is jelentős vonzó hatást gyakorol, mely a Hajdúszoboszlón élő lakosok számára is munkalehetőséget biztosít.

Az ingázást jelentősen befolyásolják a közlekedési lehetőségek. Ugyan a kistérségben kedvezőnek tekinthető a településeket összekötő buszjáratok száma, azonban például **Hajdúszovát és Hajdúszoboszló között közlekedő járatok menetrendje nem illeszkedik a turizmusban jellemző műszakos munkarendhez**, így ellehetetlenítik a munkavállalást.

4.5.4 Térségi foglalkoztatók jellemzői

A kistérséget a **kisméretű és tőkeszegény vállalkozások nagy súlya és a vállalkozások csekély munkahelyteremtő képessége** jellemzi. Ettől függetlenül a kistérség munkaerő foglalkoztatásában az önkormányzatok és intézményeik mellett megjelennek olyan vállalkozások, melyek nagyszámú munkaerőigényt keltenek.

Hajdúszoboszló esetében az önkormányzat és intézményei mellett a legjelentősebb foglalkoztatóként jelentkező vállalkozások, cégek tevékenységi köre széles spektrumon mozog: a gázkereskedelem és gázelosztás mellett (Tigáz Tiszántúli Gázszolgáltató ZRT és Tigáz-DSO Kft), kitüntetett szerepe van az idegenforgalomnak, azon belül is a szállodai szolgáltatásnak (pl. HUNGAROSPA Hajdúszoboszlói Gyógyfürdő és Egészségturisztikai ZRT., Hotel Aurum, Hunguest Hotels Béke), valamint a mezőgazdálkodásnak (KÖSELY Mezőgazdasági ZRT.)

Ebesen a település méretéből kifolyólag egyik fő foglalkoztatóként az önkormányzat jelentkezik, azonban többek között kedvező közlekedés földrajzi fekvésének köszönhetően

szállítmányozási és kereskedelmi tevékenységet folytató (Kerekes Szállítási és Kereskedelmi Kft., MEAL-TRADE Szállítási és Kereskedelmi Kft.), valamint műanyag fröccsöntéssel foglalkozó (Curver Magyarország Kft.), illetve mezőgazdaságban tevékenykedő (pl. Kurucz Farm Mezőgazdasági Kft., Ebesi Pulykahízlaló Kereskedelmi és Szolgáltató Kft., Ebesi Mezőgazdasági Szövetkezet) vállalkozás is hozzájárul a meglévő munkaerő foglalkoztatásához.

Hajdúszovát esetében az önkormányzat mellett a mezőgazdasághoz kapcsolódó tevékenységet folytató vállalkozások jelennek meg fő foglalkoztatóként (Hajdúszováti Szarvasmarha Telep Hasznosító Kft., "STF" Sertéshústermelő és Forgalmazó Kft., Hajdúszováti Gabonaszárító-, Tároló és Takarmánykeverő Kft., Hajdúszováti Gépszervíz Kft.)

Nagyhegyesen a Polgármesteri Hivatal és intézményei (Veres Péter Általános Iskola, Napközi otthonos Óvoda, Egészségügyi Centrum, Idősek Háza, Művelődési Ház és Községi Könyvtár) jelentik a foglalkoztatás legfőbb lehetőségeit, ezen túlmenően elsősorban mezőgazdaságban tevékenykedő néhány vállalkozás (pl. Nagyhegyesi Állattenyésztő, Termelő, Kereskedelmi és Szolgáltató Kft., Nagyhegyesi Agrár Termelő és Szolgáltató Kft., Nagyhegyesi Takarmány Mezőgazdasági Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft.) képes nagyobb foglalkoztatotti létszámot felmutatni.

4.5.5 A munkaerő-piac fejlesztésének, támogatásának eddigi kistérségi tapasztalatai

A foglalkoztatási programok célja a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztatásának javítása. A térségben **megvalósult foglalkoztatási programok** tapasztalatai alapján megállapítható, hogy ezek mind az álláskeresők, mind pedig a foglalkoztatók körében **sikeresek voltak**.

A **közmunkaprogram** feladata, hogy a tartós álláskeresők, valamint az álláskeresési ellátásból kiszorult aktív korú, rendszeres szociális segélyezettek számára átmeneti foglalkoztatást biztosítson olyan munkában, amely települési és közösségi célokat valósít meg. A közmunkaprogramok elsősorban a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű térségekben és hátrányos helyzetű személyeknek nyújtanak segítséget.

Az önkormányzatok a **közfoglalkoztatást** (közcélu) a kistérségi **társulás formájában szervezik meg**, a társulás által foglalkoztatott közfoglalkoztatás-szervezői munkacsoport segítségével. Az önkormányzatok célja, a regisztrált munkanélküli személyek visszajuttatása a munka világába, a közfoglalkoztatásba minél szélesebb rétegek bevonása által.

A közcélu foglalkoztatás időtartamát illetően fő szabály, hogy legalább 90 munkanapos foglalkoztatást kell biztosítani, napi 6 vagy 8 órában, de ettől eltérően hosszabb, határozott idejű munkaszerződéseket is lehet kötni az elvégzendő munkafeladatokhoz igazítva. A foglalkoztatás döntő többségében 8 órás munkaidővel, a munkakörök kisebb részét érintően 6 órás napi munkaidővel tervezik az önkormányzatok.

Szinte az összes rendelkezésre állási támogatásra jogosult személy részére tud felajánlani közcélu munkát a Társulás. A négy település közfoglalkoztatói által jelzett adatok alapján – figyelembe véve az ellátandó feladatok szezonálisát is – havi átlagban 210-230 főt tudnak így foglalkoztatni.

A program keretében foglalkoztatottak többsége szakképzettséget nem igénylő feladatokat lát el, ebből adódóan a munkavégzés nagy része közterületen történik. A foglalkoztatók között megtalálhatóak az önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságok, intézmények, egyesületek, melyek száma a tapasztalatok szerint várhatóan bővülni fog.

A Társulás **közmunkásokat** is foglalkoztat. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium által kiírt és a Társulás által elnyert pályázaton, a 2010/1. Téli-tavaszi közmunkaprogram keretében

32 fő közmunkás számára biztosított 5 hónap (január 15. – július 15.) tartamú foglalkoztatást a Társulás, akik jellemzően település-fenntartási feladatokat (parkgondozás, belterületi utak környezetének rendbetétele, belvízelvezető árkok karbantartása, temetkezési és kegyeleti helyek rendbetétele, stb.), illetve 2 fő házi segítségnyújtást lát el. A 32 főből 12-en Hajdúszoboszlón, 10-en Hajdúszováton, 5-5-en pedig Nagyhegyesen, illetve Ebesen dolgoznak. A személyi állomány több mint fele a pályázati kiírásnak megfelelően RÁT-jogosult, de magas a tartósan álláskeresők száma is. Hajdúszoboszlón a közmunkások foglalkoztatása a Hajdúszoboszlói Városgazdálkodási Zrt. Feladata.

4.6 Oktatás, képzés és átképzés intézményi háttere

A kistérség oktatási intézményekkel való ellátottsága jónak mondható, hiszen alap és középfokú szinten is lehetőség nyílik a diákok számára tanulmányaik elvégzésére.

A kistérség valamennyi településén működik óvoda és általános iskola, míg bölcsőde csak Hajdúszoboszlón található.

A **Bölcsődében** 62 gyermek ellátásáról, neveléséről gondoskodnak, valamint az alapellátáson túli térítésmentes szolgáltatásként nevelési problémákra, mozgásfejlesztéshez, gyogyopedagógiai fejlesztéshez, ételkészítéshez nyújtanak tanácsot.

Óvoda Hajdúszoboszlón 8 db működik, ahol összesen több mint 850 gyermek nevelése folyik, akik között sajátos nevelési igényű gyermekek is megtalálhatóak. Az ebesi Óvodában (Benedek Elek Napközi Otthonos Óvoda) 160 fő, Hajdúszováton 3 telephelyen összesen közel 150 fő, míg Nagyhegyesen 116 gyermeket látnak el.

Az **általános iskolák** tekintetében a kistérség az alábbiak szerint jellemezhető:

- Hajdúszoboszlón 4 iskolában összesen 1735 gyermek,
- Ebesen az Arany János Magyar-Angol Kéttannyelvű Általános Iskola és Alapfokú Művészetoktatási Intézményben 330 fő;
- Hajdúszováton 206 gyermek,
- Nagyhegyesen a Veres Péter Általános Iskolában 223 fő tanul.

A kistérségben lévő három középfokú oktatási intézmény mindegyike Hajdúszoboszlón működik: Högyes Endre Gimnázium és Szakközépiskola, Hajdúszoboszlói Közgazdasági Szakközépiskola, Bocskai István Szakképző Iskola. Az intézmények gimnáziumi, szakközépiskolai és szakiskolai képzést is biztosítanak.

A **képzési formák** vegyes képet mutatnak. A gimnáziumi oktatás négy, öt és hatosztályos formában történik. A kistérség szakközépiskolai és szakképző intézményeiben a 9-10. évfolyamokon közismereti és szakmai előkészítő képzés, illetve OKJ szakiskolai nappali és esti rendszerű képzés folyik. Mindemellett a Közgazdasági Szakközépiskola felnőttképzési tevékenységet is folytat.

A képző intézmények körében végzett **kérdőíves felmérés** az alábbi eredményeket hozta:

- az intézmények 25 feletti foglalkoztatotti, míg 500 főnél nagyobb tanulói létszámmal működnek. A foglalkoztatottak között az elmúlt 5 évben a Bocskai szakképzőben megjelent kezdő munkavállalói, míg a Högyes gimnáziumban és a közgazdasági szakközépiskolában emellett 45 év feletti és fogyatékkal élő személyt is alkalmaztak;
- a tanulók általános iskolai felkészültségét tekintve eltérő vélemények fogalmazódtak meg, mely iskola típusonként jók körvonalazódnak:
 - o a gimnázium esetében képzési típusonként ugyan eltérő, de magas színvonalúnak ítélik a hozzájuk érkező fiatalok készségeit;

- a közgazdasági szakközépiskolába érkezők között már alacsony, alapvető készségekkel sem rendelkező tanulók is megjelennek;
 - a szakiskola esetében a legrosszabb a helyzet, ahol gyenge tudásszinttel rendelkeznek az általános iskolából érkezők, főként az írás, értő olvasás terén. Problémát jelent a tanulók érdektelensége, nem foglalkoznak a követelményekkel, rossz neveltetés okozta magatartási problémákkal küzdenek.
- Hasonló megoszlás figyelhető meg a felzárkóztatás tekintetében, hiszen amíg a gimnázium esetében szakkörök keretében inkább tudásbővítésről van szó, addig a szakiskolában korrepetálásra van szükség, melyek a tanórán kívüli tevékenységek 30%-t teszik ki.
 - Az utánkövetési rendszer eltérően működik az egyes iskolákban. A gimnázium és a szakképző esetében nincs hivatalos visszajelzés, csak a tanulók vagy szülei visszajelzései alapján tudnak tájékozódni az elhelyezkedésről. A közgazdasági esetében a szakmai képesítést szerzők tudnak információt, hogy szakmájában vagy más területen helyezkedett el, míg az érettségizettekről, hogy hol tanulnak tovább. A szakképző és a közgazdasági véleménye szerint a végzős tanulók 60-70%-a a szakmájában helyezkedik el.
 - Az intézmények lehetőségeikhez mérten igyekeznek kapcsolatot tartani a térségi gazdasági szereplőkkel, ezáltal a képzési igényekhez próbálják illeszteni a profiljukat, melyben segítséget nyújt az újonnan létrejött TISZK.
 - Ennek bizonyítéka például, hogy az elmúlt 5 évben a Högyes gimnázium szakközépiskolai képzést, míg a közgazdaságban az érettségit követő szakképzést indítottak.
 - Felmerülő problémának egyrészt a negatív társadalmi folyamatokat említették, azaz a csökkenő általános iskolai korú gyermekek számát, akik között sok a motiválatlan, másrészt az intézmény infrastrukturális problémáit, harmadrészt az ÉA-RFKB által hozott döntések szem előtt tartását.
 - A lehetséges pályázati forrásokról a polgármesteri hivatal és az internet segítségével tájékozódnak, a közgazdaságban külön kolléga van kijelölve a pályázatok figyelésére.
 - A lehetőségek a felnőttképzés irányba is adottak, hiszen például a közgazdaságban már jelenleg is folytatnak ilyen jellegű képzést.

Az **oktatott szakok** tekintetében elég színes a paletta: általános gimnáziumi képzés mellett emelt szintű matematika, angol és német oktatásban, továbbá informatikai, közgazdaságtan, vendéglátás-idegenforgalom szakmacsoportokban szakközépiskolai képzésben is részt vehetnek a diákok. Szakiskolai képzés keretében pedig mezőgazdasági, faipari, informatikai, kereskedelmi, üzleti adminisztrációs, vendéglátás-idegenforgalom szakmacsoportokban van lehetőség a szakmák elsajátítására.

A jelenlegi szakképzési rendszer a munkaerő-piaci igényeknek és Hajdúszoboszló turisztikai orientációjának megfelelően lett kialakítva.

2008. június 1-jén megalakult a **Bihari - Sárréti - Hajdúszoboszlói Szakképzés-szervezési Társulás**, Berettyóújfalu, Hajdúszoboszló, Püspökladány városok és Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat együttműködésével. Az alapító önkormányzatok úgy döntöttek, hogy a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) 2.2. intézkedésének (3. komponense) támogatásával létrehozzák a **Térségi Integrált Szakképző Központot (TISZK)** a Bihari, Sárréti és Hajdúszoboszlói kistérségekben. Az elnyert támogatásnak köszönhetően 2008 őszén megtörténhetett a korszerű szakképzési rendszer alapjainak lefektetése és a működés

beindítása. A Társulás neve pedig 2009. január 1-jétől **Pálfi István Szakképzés-szervezési Társulásra** változott.

A TISZK legfontosabb célja olyan szakképző intézményrendszer kialakítása, amely képes rugalmasan reagálni a munkaerő-piaci keresletre, ezáltal olyan szakképesítési kínálat kialakítása, amelyek megszerzése esetén el is tudnak helyezkedni a tanulók. Ezt segíti a tanácsadási illetve pályaválasztási- és pályaaorientációs tevékenység működtetése is.

A TISZK kiemelt figyelmet fordít a szakképzésből lemorzsolódók arányának csökkentésére, a felnőttképzési tevékenység fejlesztésére, szerepének bővítésére. A piacképes szakmát nyújtó képzési és átképzési programok segítségével az álláskeresők számára lehetővé válik a munka világába való visszatérés. A munkaszervezet kiemelt feladata, a szakképzés fejlesztését segítő támogatások felkutatása, valamint a vállalati kapcsolati háló építése is.

A térségben a helyi oktatási és képző intézmények mellett, képzésre és tanácsadásra szakosodott vállalkozások és egyesületek, valamint a munkaügyi központ kirendeltsége is folytat oktatási tevékenységet.

Minderre nagy szükség van a kistérségben, hiszen a regisztrált álláskeresők 30%-a csak általános iskolai végzettséggel, illetve 35%-uk pedig csak szakmunkás végzettséggel rendelkezik. A szükségességet jelzi továbbá az is, hogy az utóbbi három évben a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások területén regisztráltak a legtöbb újonnan létesített bejelentett álláshelyet.

4.7 Kérdőíves felmérés eredményei

A Hajdúszoboszlói kistérség foglalkoztatási helyzetének feltárása során a szekunder információk és adatok gyűjtése mellett a térség lakosságának véleményét, tapasztalatát is szeretnénk volna megismerni. Ennek érdekében online kérdőíves felmérésre került sor 2010. július 15. és 2010. augusztus 15. között.

A kérdőíves felmérés a http://www.megakom.hu/hajduszoboszlo/Foglalkoztatasi_kerdoiv-Hajduszoboszloi_Kisterseg.html internetes oldalon elhelyezett, online kérdőív segítségével történt. Azon válaszadók számára, akik valamely okból nem tudták interneten kitölteni a kérdőívet, lehetőség volt nyomtatott formátumú kérdőívek leadására is az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói kirendeltségén, valamint Hajdúszoboszló Város Önkormányzatának portáján. A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim volt.

A kérdőív zárt kérdéseket tartalmazott, ahol az előre meghatározott válaszok közül kellett kiválasztani a válaszadó számára leginkább releváns lehetőséget. Bizonyos kérdések esetében lehetőség nyílt több válasz megadására is.

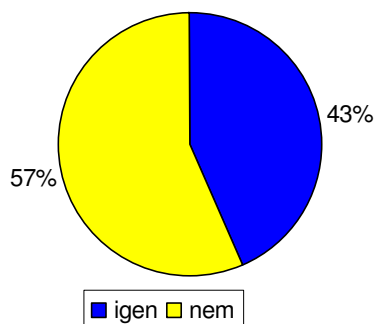
A kérdések 2 témára és ezáltal két közvetlen célcsoportra fókuszáltak. A kérdőív első fele a Hajdúszoboszlói kistérség általános foglalkoztatási helyzetére, a lakosság véleményére volt kíváncsi, vagyis célcsoportja a térség teljes lakossága volt. A második részben munkanélküliségre vonatkozó kérdésekre került sor, így célcsoportja a lakosság azon része, akik már voltak, vagy jelenleg is munkanélküliek.

A felmérés a következő kérdéseket tartalmazta és eredményt hozta:

A kérdőívet kitöltők 43%-a jelenleg is munkanélküli, mely a célcsoportok tekintetében kedvező.

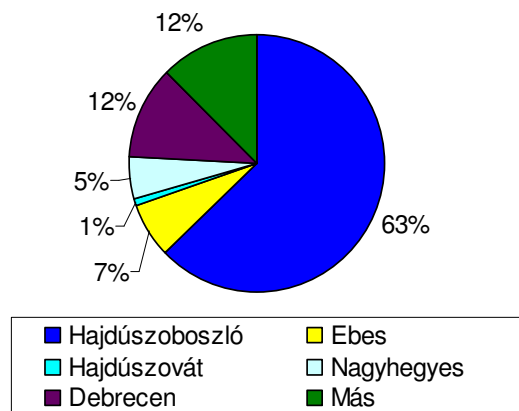
A térségben való jelenlegi, vagy korábbi munkavállalás vizsgálatakor kiderült, hogy a **válaszadók többsége Hajdúszoboszlón (63%) dolgozik, vagy dolgozott**, viszont jelentős a **megyeszékhely szerepe**, illetve az egyéb lehetőségnél felmerült Nádudvar.

21. ábra Kérdőív: 1. Munkánélküli Ön jelenleg?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

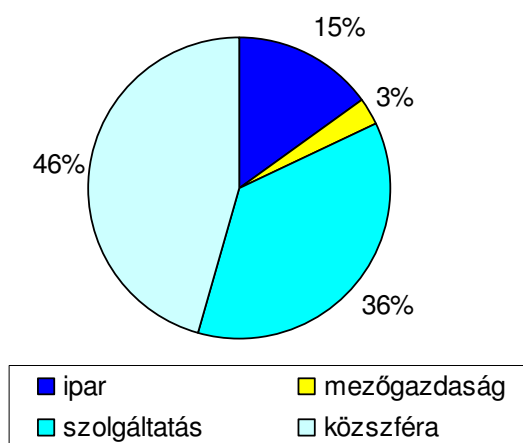
22. ábra Kérdőív: 2. Hol dolgozik vagy dolgozott?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

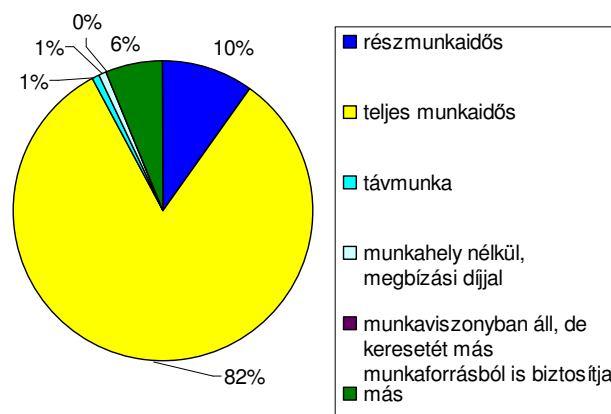
Az ágazatok tekintetében a **közszféra és a szolgáltatás** jelentkezett nagyobb aránnyal, de jelentős az iparban dolgozók aránya is a válaszadók között. Ugyan a teljes munkaidőben dolgozók aránya 82%, de pozitívum a **részmunkaidős foglalkoztatás 10%-a**, illetve a távmunka megjelenése, mely kedvező munkaerő-piaci folyamatok elindításának lehet alapja.

23. ábra Kérdőív: 3. Melyik ágazatban dolgozik vagy dolgozott?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

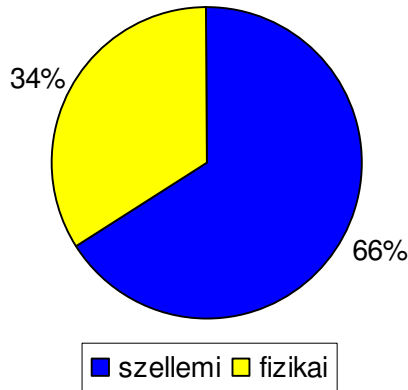
24. ábra Kérdőív: 4. Milyen munkabeosztásban dolgozik vagy dolgozott?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

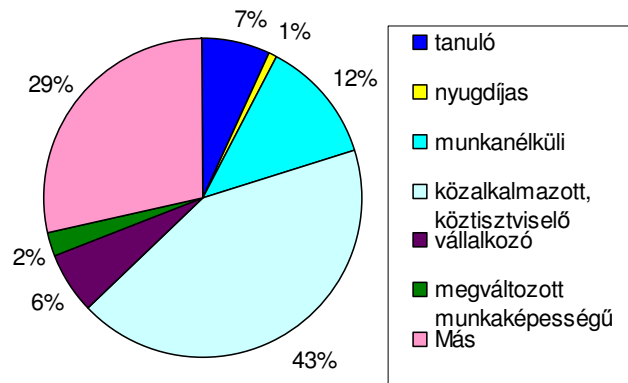
A válaszadók többsége, közel kétharmada **szellemi munkát** végez, vagy végzett, mely összhangban a köztisztviselői, közalkalmazotti alkalmazással.

25. ábra Kérdőív: 5. Milyen, vagy milyen volt a munka jellege?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

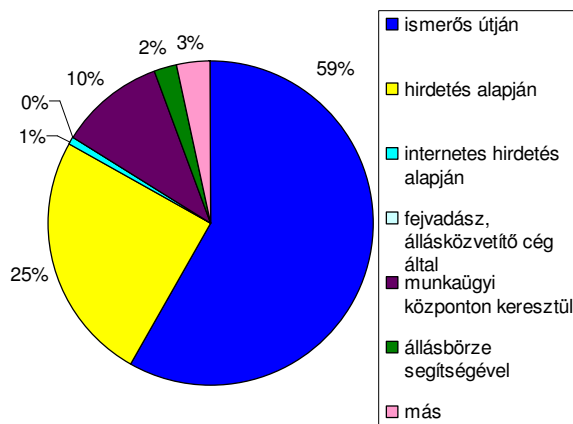
26. ábra Kérdőív: 6. Milyen, vagy milyen volt az alkalmazásának módja?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

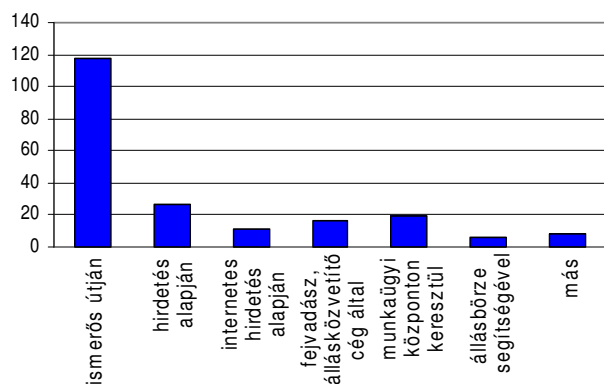
A kérdőív 7. és 8. kérdése egyforma eredményt hozott. Az első esetben arra voltunk kíváncsiak, hogy a válaszadó milyen úton, hogyan került jelenlegi, vagy korábbi munkahelyére, míg a második esetében, hogy véleménye szerint mi segít elhelyezkedéskor. Mindkét esetben az **ismerős léte** játszott domináns szerepet, illetve a hirdetés. Ez az országosan is megfigyelhető tendenciát támasztja alá, azaz hogy megfelelő végzettség és tapasztalat ellenére az adott cégnél lévő ismerős előnynek számít. Pozitívum, hogy a munkaügyi központ állásközvetítő szerepe is megjelent a válaszok között, mely a munkanélküliek esetében fontos tényező.

27. ábra Kérdőív: 7. Hogyan került a jelenlegi vagy korábbi munkahelyére?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

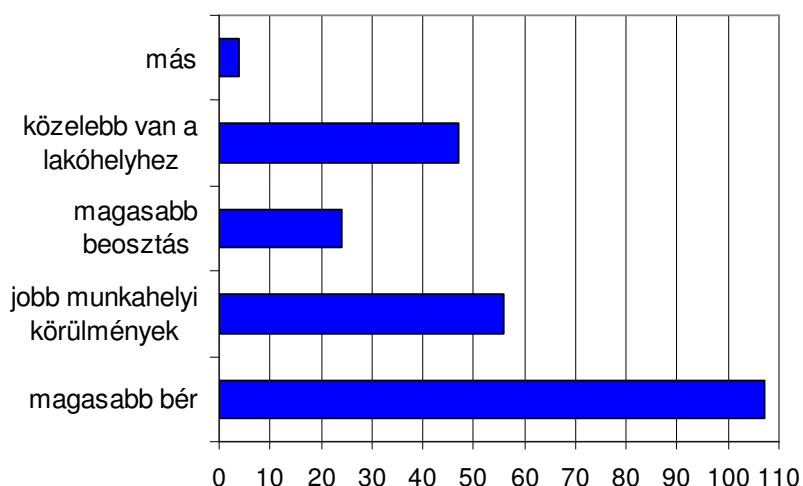
28. ábra Kérdőív: 8. Ön szerint általában mi segít elhelyezkedéskor?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

A munkavállalás során előfordulhat olyan szituáció, melynek következménye munkahelyváltás. A válaszadók szerint legtöbbször az anyagiak miatt kerül sor a **munkahelyváltásra**, egy **magasabb bért** kínáló munkáltató vonzó tényező. Ezt követi a jobb munkahelyi körülmények, és a lakóhelyhez való közelség. Ugyan ennél a kérdésnél több válaszlehetőséget is meg lehetett jelölni a válaszadók 28%-a egyedül a magasabb bért választotta, 17%-uk a jobb munkahelyi körülményekkel kombinálta, míg 8,5% ezen kettőhöz társította a magasabb beosztást és a lakóhelyhez való közelséget.

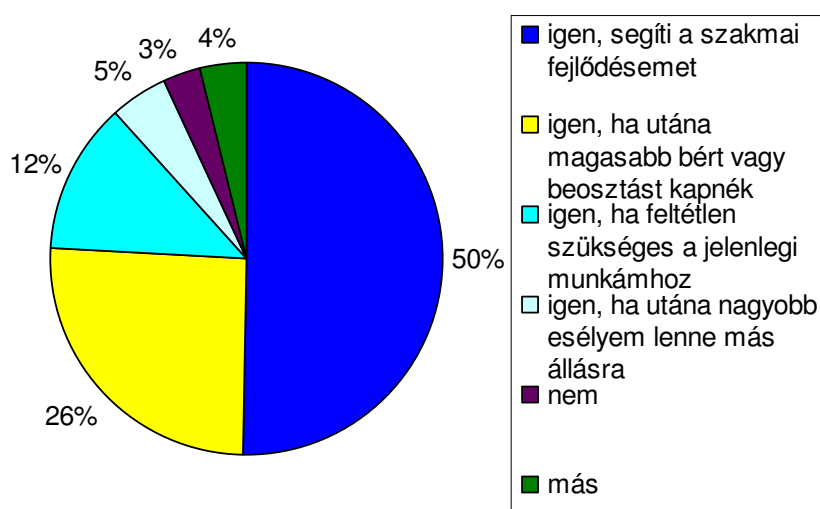
29. ábra Kérdőív: 9. Ön szerint mi befolyásolja általában a munkahelyváltást?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

Az egész életen át tartó tanulás, a folyamatos képzés napjainkban sokat hangoztatott tézisek. A felmérés szerint a válaszadók többsége **hasznos** tartja a **munkahelyi képzéseket**, ha az segíti a szakmai fejlődést, illetve ha magasabb bérrel vagy beosztással jár.

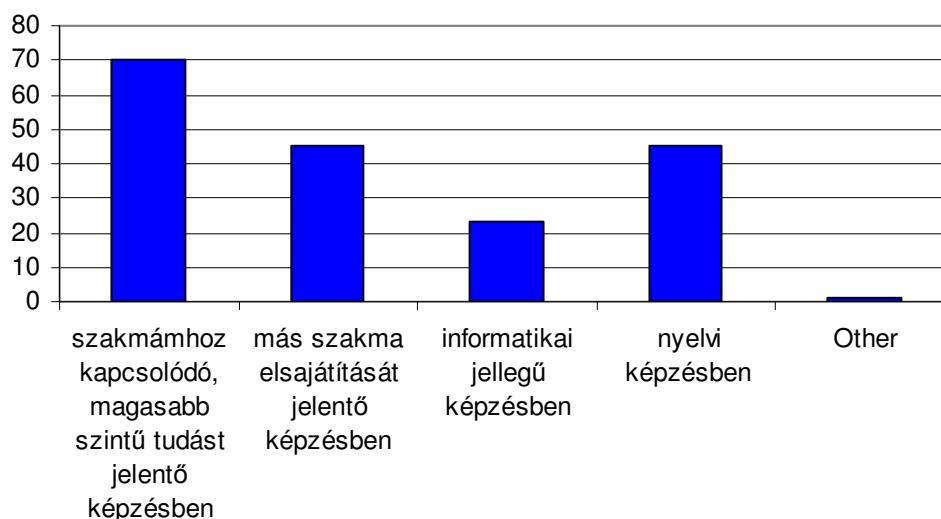
30. ábra Kérdőív: 10. Ön szerint hasznos a munkahelyi képzés?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

Az előző kérdéshez kapcsolódóan a képzés jellegét tekintve a **szakmához kapcsolódó, magasabb szintű tudást jelentő képzéseket** részesítenék előnyben. Ezzel párhuzamosan jelentős a más szakma elsajátítását jelentő képzések iránti igény, valamint készségek terén a nyelvtudás emelendő ki, mely egy turisztikai beállítottságú térség esetében elvárásnak is tekinthető.

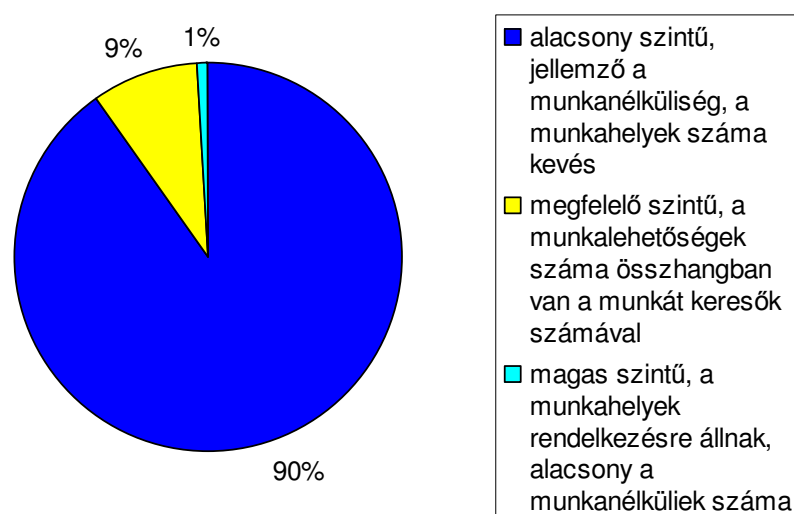
31. ábra Kérdőív: 11. Milyen jellegű képzésben venne részt legszívesebben?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

A Hajdúszoboszlói kistérségben a válaszadók szerint a munkaerő-piac legfőbb problémája, hogy **alacsony a foglalkoztatási szintje, jellemző a munkanélküliség, és kevés a munkahelyek száma**. Mindössze 1% állította ennek az ellenkezőjét.

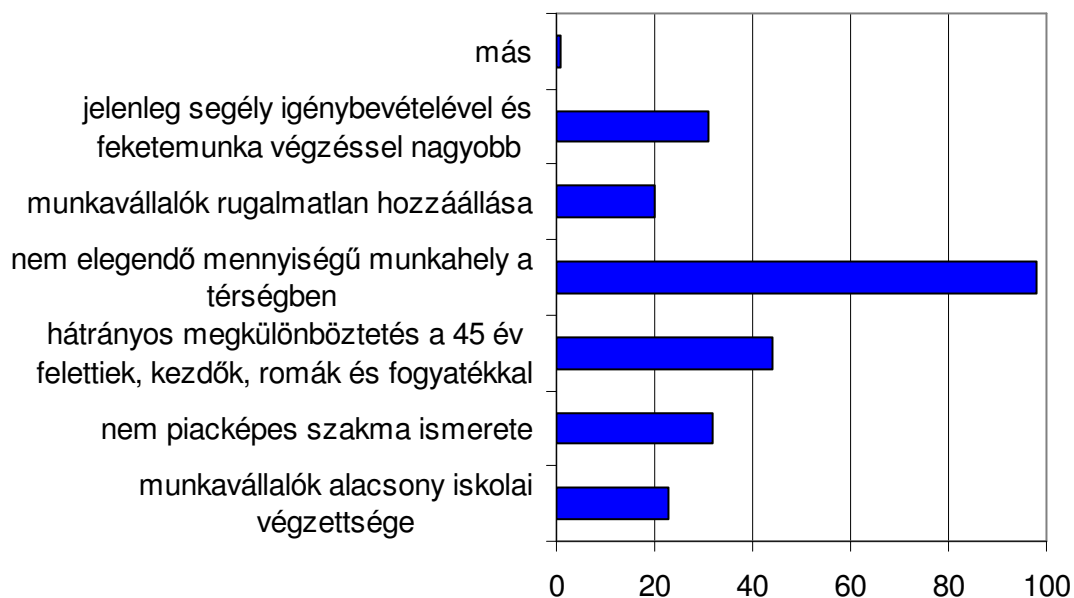
32. ábra Kérdőív: 12. Ön szerint milyen a foglalkoztatási helyzet a térségben jelenleg?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

Az elhelyezkedés legfőbb nehézségének legtöbbször a **munkahelyek alacsony számát** tartják. A válaszadók közel harmada egyedüli problémaként jelölte meg, összességében 76%-nál merült fel ez a probléma.

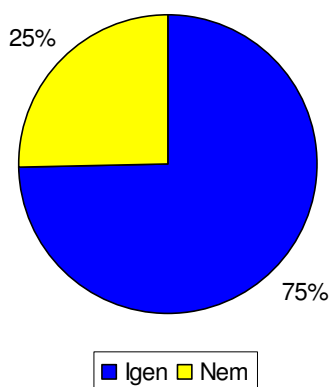
33. ábra Kérdőív: 13. Ön mit tart jelenleg az elhelyezkedés, munkavállalás nehézségeinek?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

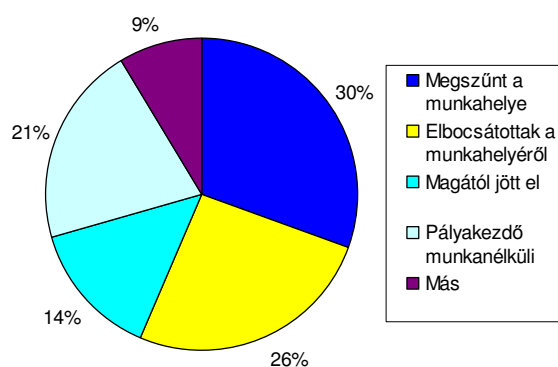
A kérdőív ezt követő kérdései azon válaszadókra vonatkoztak, akik már voltak, vagy jelenleg is álláskereső, mely kritériumnak a válaszadók 75%-a felelt meg. A kérdőív első kérdésével összehasonlítva, mely a jelenlegi állapotra kérdezett rá (43% jelenleg álláskereső), a válaszadók között 32% volt már munkanélküli.

34. ábra Kérdőív: 14. Volt már munkanélküli, vagy jelenleg az?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

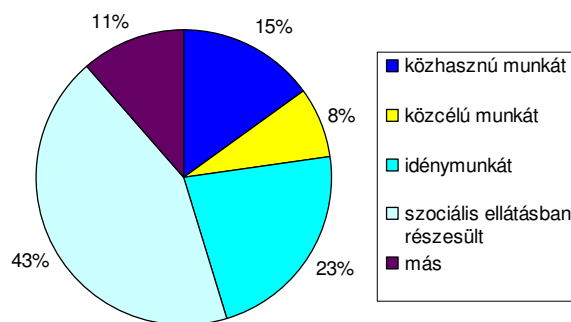
35. ábra Kérdőív: 15. Miért lett munkanélküli?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

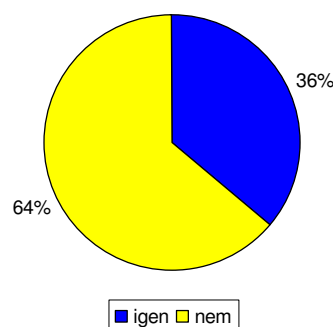
Az **álláskeresővé válás fő okaként munkahely megszűnés és elbocsátás** jelentkezett, mely a gazdasági válság következményeként is értékelhető. A pályakezdő munkanélküliek aránya a válaszadók között 21%, akiknek még egyáltalán nem volt munkahelyük.

36. ábra Kérdőív: 17. Munkanélkülisége során végez/végzett-e:



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

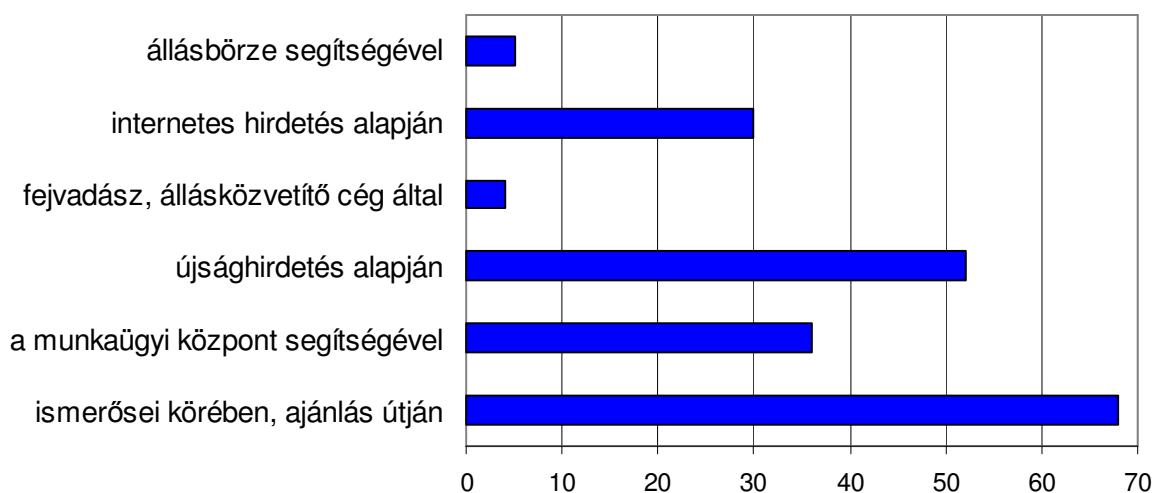
37. ábra Kérdőív: 18. Az elhelyezkedés érdekében részt vesz/vett szakmai átképzésen, továbbképzésen?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

Az álláskeresők többsége szociális ellátásban részesül, illetve közhasznú és közcélú munkát végez. A válaszadók 36%-a vett vagy vesz részt szakmai átképzésen, továbbképzésen, mely könnyíthet munkát találni számukra.

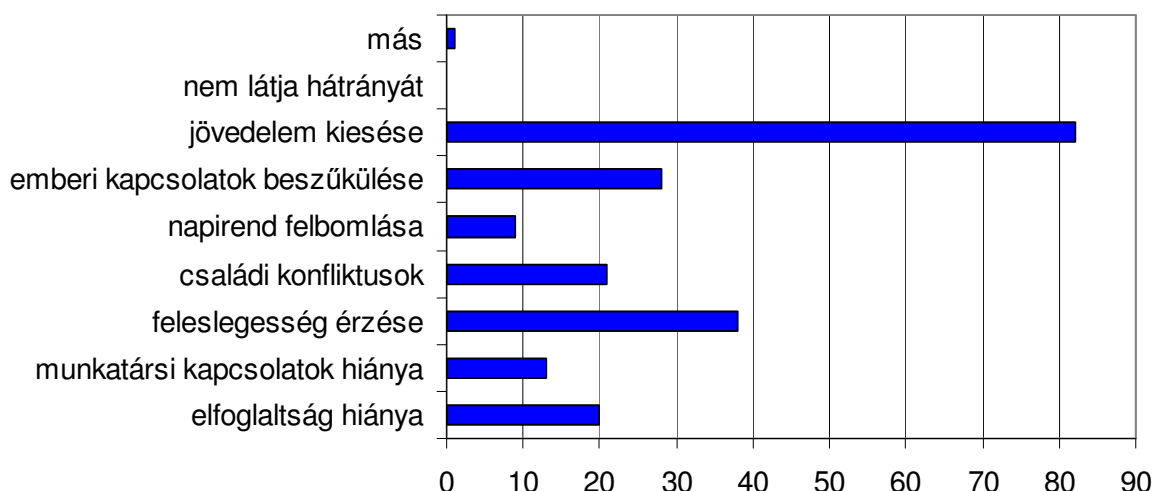
38. ábra Kérdőív: 19. Munkanélkülisége ideje alatt honnan tud/tudott tájékozódni a térségben megtalálható aktuális munkalehetőségekről?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

A potenciális **álláslehetőségekről való információszerzés** elengedhetetlen új munkahely keresése során. A válaszadó egykori vagy jelenlegi munkanélküliek **elsősorban ismerőseik, ajánlás útján** tájékozódnak. A válaszadók 23%-a egyedül ezt jelölte meg, mint tájékozási forrást. Itt ismét visszaköszön a kérdőív 7. és 8. kérdésnél is tapasztalt vélemény, hogy az ismeretség rendkívül fontos álláskereséskor. További kedvelt információforrás az újsághirdetés, illetve a munkaügyi központ közvetítése.

39. ábra Kérdőív: 20. Miben látja/látta munkanélkülisége legnagyobb hátrányát?



Forrás: Foglalkoztatási kérdőív válaszai alapján saját szerkesztés

A válaszadók szerint a munkanélküliség legnagyobb hátránya a jövedelem kiesés, 26% csak ezt jelölte meg. Emellett azonban problémaként jelentkezik a feleslegesség érzése, az emberi kapcsolatok beszűkülése, mely ezen személyek lelkületét negatívan befolyásolja.

A kérdőívet kitöltők 64%-a nő, életkort tekintve valamennyi aktív korú. Kétharmaduk Hajdúszoboszlón lakik, közel 11% Ebesen, 9,3% Nagyhegyesen, 3,1% Hajdúszováton. Lakóhelyként jelentkezett Debrecen és Nádudvar is. A válaszadók 56%-a házas, míg 33%-a hajadon/nőtlen. Magas (40%) az egyetemi, főiskolai végzettséggel rendelkezők aránya, mely a köztisztviselői, közalkalmazotti munkakörből fakad.

Összegzésképpen megállapítható, hogy a kérdőíves felmérés eredményei összecsengnek, alátámasztják és kiegészítik a szekunder információkból nyert megállapításokat. A Hajdúszoboszlói kistérségben jelen van a munkanélküliség, mely a gazdasági válság hatására bekövetkezett elbocsátások és munkahely megszűnések hatására tovább erősödött. Általános probléma a munkahelyek alacsony száma, mely nem képes felszívni a jelen lévő munkaerőt.

4.8 Interjú eredményei

A Hajdúszoboszlói kistérség foglalkoztatási helyzetére fókuszáló helyzetelemzéshez kapcsolódóan beszerezhető szekunder információk mellett primer információk gyűjtésére is sor került, melynek szerves részét képezte egy **fókuszcsoportos interjú** készítése a kistérség szereplőivel.

A fókuszcsoportos interjú olyan módszer, amelyet akkor alkalmazunk, ha kutatásunk egészben vagy részben egy jól körülhatárolható kérdésre, problémára irányul (fókuszál), és amelynek során több olyan emberrel folytatunk (csoportos) beszélgetést, akiket az adott kérdés, probléma személyesen érint.

A fókuszcsoportos módszer révén lehetőség nyílik a célcsoport spontán reakcióinak regisztrálására, a vélekedések mögött meghúzódó racionális, illetve érzelmi-indulati motivációk feltárására. A fókuszcsoport előnye, hogy a résztvevők egymással folytatott interakciója életszerű csoporthelyzetben megy végbe.

A beszélgetés célja az volt, hogy a kistérségben a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának személyes tapasztalataival rendelkező személyek, szervezetek mondják el

véleményüket, a jelenleg leginkább jellemző problémákat és ezzel párhuzamosan fogalmazzák meg az ezen problémákra adható válaszokat, megoldási javaslatokat.

Az interjú a foglalkoztatási helyzeten belül 3 altémára fókuszált:

- Munkaadói oldal helyzete, problémái, lehetséges megoldások;
- Munkavállalói oldal helyzete, problémái, lehetséges megoldások;
- Térségi együttműködés, összefogás helyzete, feladatai.

A fókuszcsoporthoz tartozó interjúkn az alábbi szervezetek képviselői vettek részt:

- ÉARFÜ Kht., Hajdúszoboszlói kistérség koordinátor;
- Hajdúszoboszlói Turisztikai Nonprofit Kft. ügyvezetője (Hajdúszoboszló)
- Hajdú Park Kft. humánpolitikai felelőse (Hajdúszoboszló)
- Turizmus Természetesen Egyesület képviselője (Ebes)
- Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói kirendeltség munkatársa (Hajdúszoboszló)
- Hajdúszoboszló Város Önkormányzatának jegyzője

Az egyes altémák során az alábbiak összegezhetők.

Munkaadói oldal

Problémák

A Hajdúszoboszlói kistérségben lévő vállalkozások többsége tőkeszegénységgel küszködik, mely megakadályozza, hogy bővítsék profiljukat, és ezáltal nagyobb foglalkoztatotti létszámmal működjenek. A profilbővítéshez szükséges hitelfelvétel nehézkes, a már meglévő hitelek törlesztési problémákkal küzdenek. Tovább nehezíti a helyzetet a kereslet-ingadozás, mely mind a turizmus, mind az agrárium területén megfigyelhető, időnként pedig termékhiánnyal is küzdenek.

A munkaadók sokszor szembesülnek azzal, hogy a **helyi munkavállalók nem rendelkeznek megfelelő szakképzettséggel**. Azon álláskereső pedig, akik a megfelelő végzettséget szerezték, túlnyomó többségében **nem rendelkeznek gyakorlattal, szakmai tapasztalattal**.

Különösen igaz ez a munkaügyi központ által szervezett képzések esetén, ahol a képzési-, továbbképzési kínálat nem biztosítja a szakma elsajátítását, és olykor a képzés szakmai minősége is hagy kívánni valót maga után. Vannak olyan munkaadók, akik eleve elutasítóan állnak azon álláskeresőkhöz szemben, akik a munkaügyi központon keresztül szerezték a képesítést, „gyorstalpalónak” nevezik ezt a képzési formát.

A munkatapasztalat hiánya mellett a kiemelték a fiatalok **nem megfelelő hozzáállását és rátermettségét**. A beszélgetés során többek véleménye volt, hogy sokan azért döntenek egy bizonyos szakma mellett, mert úgy gondolják, hogy abban el tudnak helyezkedni. Sajnos azonban többségük sokszor nincs tisztában, hogy az adott szakma milyen feladatokat, tevékenységeket takar, illetve nem ismerik saját képességeiket, korlátaikat. Különösen igaz ez az idegenforgalomra.

A Hajdú Park Kft. humánpolitikai felelőse szerint a hozzájuk gyakorlatra kerülő tanulók többsége nem alkalmas az idegenforgalomban dolgozni, nincs meg bennük a kellő alázat a munka és a vendégek iránt. Sokszor a gyakorlat végzése közben döbbennek rá, hogy nem képesek ellátni a szakmához szükséges feladatokat.

A turizmus, mint kiemelt gazdasági ágazat tekintetében **nem áll rendelkezésre kellő szakképzett munkaerő**. Ezen ágazat szempontjából a szakma tudása mellett elengedhetetlen a nyelvtudás, ami nem egy nyelvvizsga bizonyítvány meglétét jelenti, hanem kommunikációs készséget általános és turisztikai témában egyaránt. Ezen túlmenően fontos a vendégszeretet és egy általánosan elfogadhatónak tekinthető illetmen ismeret.

A középkorú vagy idősebb munkavállalók esetében a munkaadók a **nem megfelelő mobilitási hajlandóságot**, illetve ezzel párhuzamosan a rugalmatlanságot említették. Egyrészt tehát nem szívesen ingáznak a munkahely és a lakóhely között, másrészt főként a turizmusban jellemző műszakrendet, esetleges túlórák vállalását nehezen tolerálják.

Problémaként merült fel a **többféle szakképesítéssel rendelkező munkavállalók tudása** is. Az elhangzott vélemények alapján ahelyett, hogy ez vonzó tényező lenne a munkáltatónak, inkább elgondolkodtató és kétségbe ejtő. A hozzászólások szerint inkább valaki egy szakmát tanuljon meg minden fortélyával együtt profin művelni, mint több, egymásnak teljesen ellentétes szakmába pillantson bele, aminek az lesz az eredménye, hogy igazán egyikhez sem fog érteni.

Nem tartják megfelelőnek a mostani gyakorlatorientált képzés rendszerét. Személyes tapasztalat alapján hangzott el, hogy gyakorlatot biztosító helyként egy rátermett tanulónak az iskolai évek alatt időt és pénzt nem sajnálva megmutatták a szakma fortélyait, minden szükséges információval, kellő tapasztalattal ellátták. Azonban amikor a szakképesítés megszerzését követően a tényleges foglalkoztatás kezdetét vehette volna, a „konkurens” vállalkozás néhány ezer forintos béremeléssel elcsábította a munkaerőt, így a befektetett munka semmivé vált.

Válasz, javaslatok

Az interjú alanyok a felvázolt problémákra az alábbi válaszlehetőségeket fogalmazták meg:

- Pályaválasztási, pályaorientációs személyre szabott tanácsadás már kisiskolások számára, mely megkönnyíti az iskolaválasztás nehézségeit. Ennek köszönhetően olyan szakmai képzésben fog részt venni, mely megfelel kvalitásának, affinitásának, elképzeléseinek és hozzáállásának. Ez kiterjeszhető a munkavállaló, de nem megfelelő szakképesítéssel rendelkező személyek számára is.
- Gyakorlat orientált képzési rendszer a helyi vállalkozások bevonásával a képző intézményekben és munkaügyi központ által szervezett képzések során is.
- Idegenforgalmi szakképzés kiegészítése több idegen nyelv kommunikációs szintű elsajátításával, illetve illetmen, vendégszeretet „oktatással”. Ezen kombinációnak köszönhetően egy sajátos „hajdúszoboszlói munkavállalói attitűd” jöhet létre, mely további fejlesztéssel „Hajdúszoboszlói kuriózzummá” válhat.

Munkavállalói oldal

Problémák

A munkavállalók szempontjából legnagyobb probléma a munkanélküliség, és ezzel párhuzamosan a **megfelelő számú munkahely hiánya**. Ez a negatívum nemcsak települési, hanem kistérségi szinten is érzékelhető. A kistérség településeiről többen kénytelenek vagy a kistérségi központba, vagy a megyeszékhelyre ingázni. A kevés munkahely, mint probléma mind az alacsonyan, mind a közepesen kvalifikált munkaerő számára nehézséget jelent.

A munkavállalók többsége úgy érzi, hogy munkahelyén kihasználják, legtöbbször csak minimálbért kapnak. A munkaidő beosztás ellenére nagyfokú rugalmasságot várnak el főként a vendéglátásban dolgozóktól, a beosztást gyakran az utolsó pillanatban módosítják.

Magasabban képzett munkavállalók számára nincs a képzettségnek megfelelő munkahely. Alacsonyabb képzettséget igénylő munkára jelentkezéskor pedig el kell titkolni a tényleges képzettséget.

A legtöbb **munkahelyen nincs előrelépési lehetőség**, ezzel megpecsételődik a szakmai pályáút.

Sok esetben **hátrányos megkülönböztetés éri a gyermekes családanyákat**, nem szívesen alkalmazzák őket állandó munkára. Ezzel párhuzamosan **nincs lehetőség részmunkaidőben, vagy távmunkában dolgozni**, amely a családosoknak, testi fogyatékosoknak ideális megoldás lenne.

A **friss képesítéssel rendelkező fiatalok** gyakran találják szemben magukat azzal a problémával, hogy megfelelő végzettségük ellenére **szakmai tapasztalat híján nem felelnek meg** egy álláshirdetés kritériumainak. Legtöbbször a képzés közben szerzett gyakorlatot sem fogadják el kellő tapasztalatnak.

Válasz, javaslatok

- Munkahelyteremtés, különösen az alacsony képzettséggel rendelkező személyek számára. Pl. egy szét vagy összeszerelő üzem térségbe vonzása, mely betanított munkával is végezhető.
- Részmunkaidős és távmunka rendszerének terjesztése és alkalmazása.
- Gyakorlat orientált képzési struktúra kialakítása, mely kellő tapasztalatot ad a leendő munkavállaló számára.
- Munkaadók és munkavállalók közötti kellemes légkör megteremtése, elvárható jövedelem biztosítása a munkavállalók részére, a szakmai fejlődés, emelkedés lehetőség.

Térségi együttműködés, összefogás

Problémák

Korábban a Hajdúszoboszlói kistérségben nem volt példa a foglalkoztatás javítását célzó térségi együttműködésre.

A résztvevők véleménye szerint **nincs meg a kellő kapcsolat, együttműködés a munkaerő-piac szereplőivel**. Egyrészt a munkaügyi központ és a civilek, mint a munkavállalók képviselői, és a térség foglalkoztatói, vállalkozásai között, másrészt a képző intézmények és a munkaadók között. Ennek hiányában nincs lehetőség a kereslet és kínálat összehangolására. Ha sikerül összhangba hozni a munkaerő-piac két oldalát, akkor lehetővé válik a helyi, térségi lakosság alkalmazása, szem előtt tartása.

Az **együttműködés első lépésének tekinthető a TISZK létrehozása**, mely a képző intézmények és a helyi vállalkozások összefogását célozza meg.

Helyi szinten nincs meg a leendő munkavállalók tanulása során a kellő motiváció, mely hozzájárulna a szakma minőségi elsajátításához, illetve elősegítené az elvándorlás megakadályozását.

A turizmus, mint a kistérségi húzóágazat jelenleg csak a gyógy- és termálvíz meglétére fókuszál. A **turisztikai attrakciók szezonális vonzóereje jelentősen befolyásolja a foglalkoztatottak számának alakulását** egy év leforgása alatt.

A turisták igényei mellett nem szabad elhanyagolni a helyi lakosság szükségleteit sem, hiszen ahhoz, hogy az ide érkező turisták vendégszerető, kedves helyiakkal

találkozhassanak elengedhetetlen a helyi igényeknek megfelelő kikapcsolódási lehetőségek biztosítása.

Válasz, javaslatok

- A foglalkoztatási helyzet javítása érdekében szükséges a munkaerő-piac valamennyi szereplőjének együttműködése, mely szereplők delegáltjai rendszeres fórumok, egyeztetések keretében beszélhetnek meg az aktuális helyzetet, a felmerült igényeket, problémákat, a lehetséges válaszokat és megoldásokat.
- Aktív és szoros kapcsolat kialakítása a munkaügyi központ, a képző intézmények és a vállalkozások között.
- Az idegenforgalomban rejlő anomáliák kiküszöbölésével a munkaerő felszívó erejének növelése szezonálitástól függetlenül.
- Városi, illetve kistérségi szintű ösztöndíjrendszer a fiatalok szakmai fejlődése és helyben tartása érdekében.
- A képzési rendszer munkaerő-piaci rugalmatlanságainak megszüntetése és fejlesztése érdekében helyi források biztosítása.
- A kistérségi települések önkormányzatainak összefogása a hátrányosabb helyzetben lévő települések felzárkóztatása érdekében.
- Városi/kistérségi foglalkoztatási szolgáltató központ kialakítása, megszervezése, ahol a munkavállalók pl. pályaválasztási tanácsadásban részesülhetnek, és találkozhatnak a munkaadókkal.
- Turisztikai attrakciók bővítésével, illetve egyéb kapcsolódó kulturális, sport és szabadidős programok létrehozása a szezonálitás csökkentése érdekében.
- A szolgáltatások, programok bővítése során kiemelt figyelmet kell szánni a helyi társadalomra, lakosságra különböző kedvezményes igénybevitel biztosításával.

5 SWOT ELEMZÉS

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

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> - Debrecen vonzáskörzete kiterjed a Hajdúszoboszlói kistérségre; - helyi adottságokra épülő „munkamegosztás” a kistérségen belül; - kistérségi termőföldek a szántóföldi termelés szempontjából rendkívül kedvezőek, a szántók AK-értéke átlagosan 33,98; - a kistérség jelentős mezőgazdasági hagyományokkal és termény-feldolgozási tapasztalatokkal rendelkezik; - nagyszámú állattenyésztő telep; - szénhidrogén kitermelés; - Hajdúszoboszló kedvelt turisztikai célpont, mely több mint 80 éves tapasztalattal rendelkezik; - jelentős az idegenforgalomban tevékenykedő vállalkozások, szervezetek összefogása; - kistérség kedvező közlekedés-földrajzi fekvése; - a kistérségen belül részben megfelelőek az ingázási lehetőségek; - alapfokú oktatási intézmény a kistérség valamennyi településén elérhető; - magas az ezer lakosra jutó adózók száma; - oktatási intézményekkel való ellátottság jó; - felnőttképzés jelenléte; - Pálfi István Szakképzés-szervezési Társulás (TISZK) létrehozása Berettyóújfalun, Hajdúszoboszló, Püspökladány városok és Hajdú-Bihar Megyei Önkormányzat együttműködésével; 	<ul style="list-style-type: none"> - kisméretű vállalkozások túlsúlya; - egyéni vállalkozások aránya (60%) magasabb, mint a régiós és a megyei arány; - Ebesen, Nagyhegyesen és Hajdúszovátton alacsony a vállalkozási kedv; - a mezőgazdaság kiemelt szerepe ellenére alacsony versenyképesség és jövedelemtermelő képesség jellemzi; - a kistérségi ipari vállalkozások nagy részének munkahelyteremtő képessége csekély; - Hajdúszoboszlón alacsony az ipari vállalkozások száma; - Hajdúszovát és Hajdúszoboszló közötti közösségi közlekedés nem illeszkedik a turizmus műszakos munkarendjéhez; - csökkenő lakosságszám; - elöregedő korszerkezet, kivéve Hajdúszovát; - Hajdúszovátton magas a roma lakosság aránya; - magas az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező lakosok száma és aránya, 1,6% gyakorlatilag analfabétának tekinthető; - a gimnázium és szakközépiskola esetében alacsony az ezer főre jutó diákok száma; - Hajdúszovátton magas a rendszeres szociális segélyben részesülők száma és aránya; - csökkenő tendenciát mutat a foglalkoztatottak száma és a foglalkoztatottsági ráta, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek; - a munkanélküliek száma és a munkanélküliségi ráta emelkedő tendenciát mutat, legmagasabb Hajdúszovátton; - jellemző a szezonális munkanélküliség a mezőgazdaság és az idegenforgalom hatására; - a munkanélküliek közel fele tartós munkanélkülinek számít, amely Hajdúszovátton eléri a 70%-ot is; - az álláskereső 2/3-a legfeljebb szakiskolai, vagy szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezik; - az álláskereső jelentős részét a segédmunkás, szakmunkás és betanított munkások összevont kategóriája jelenti; - az álláskereső 40%-a szakképzetlen;
Lehetőségek	Veszélyek

- képzők és foglalkoztatók szoros együttműködése a TISZK-en keresztül;
- a részmunkaidős foglalkoztatás és a távmunka jelentőségének, és elfogadottságának növekedése országos szinten;
- civil szféra aktív bevonása a munkaerő-piaci helyzet javításába;
- turisztikai attrakciók bővítése a szezonális csökkenése érdekében a kistérségi települések bevonásával pl. kulturális programok bővítése;
- hagyományörzés fejlesztése pl. népművészeti termékek készítése;
- a gazdálkodók egy részének átállása a biogazdálkodásra;
- helyi termék- és terményfeldolgozás fejlesztése;
- az esélyegyenlőség szerepének felértékelődése a foglalkoztatásban;
- foglalkoztatási és humánerőforrás fejlesztési programok bővülése;
- gyakorlatorientált képzések bővülése;
- munkaügyi központok által kínált szolgáltatások bővülése, személyre szabottá tétele;
- turizmus fejlesztése;
- alacsony iskolai végzettséget igénylő pl. szét, vagy összeszerelő üzem letelepedése;
- ösztöndíjrendszer a fiatalok szakmai fejlődése és helyben tartása érdekében;

- demográfiai helyzet romlása;
- tovább nő a munkanélküliek száma és aránya, szezonális fokozódása;
- képzési, szakképzési rendszer nehezen képes alkalmazkodni a munkaerő-piac változó igényeihez;
- gazdasági, társadalmi szakadék kialakulása a kistérségi települések között;
- hátrányos helyzetű munkavállalók (romák, nők, 25 év alatti pályakezdő fiatalok, fogyatékkal élők, 40 évesnél idősebbek, 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, 10 éven aluli gyereket nevelő egyedülálló munkavállalók) munkaerő-piaci megmaradásának esélye tovább csökken;
- Debrecen képzett humán-erőforrás elszívó hatásának fokozódása;
- Turisztikai vonzerő csökkenése, versenytársak megjelenése;

6 MELLÉKLETEK

6.1 Képző intézmények kérdőíve

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
KÉRDŐÍV KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK RÉSZÉRE**



„A turisztikai vonzerő felhasználása foglalkoztatásra a Hajdúszoboszlói kistérségben”

TÁMOP-144-08/1

KÉRDŐÍV

Képző intézmények részére

Intézmény neve, székhelye:.....

Telefon, e-mail:.....

Kapcsolattartó neve és elérhetősége:.....

Működtető:.....

1. Az Ön szervezete hány főt foglalkoztat?

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-5 fő | <input type="checkbox"/> 16-20 fő |
| <input type="checkbox"/> 6-10 fő | <input type="checkbox"/> 21-25 fő |
| <input type="checkbox"/> 11-15 fő | <input type="checkbox"/> 25 fő felett |

2. Az utóbbi 5 évben alkalmazott-e Ön :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 45 év felettieket | <input type="checkbox"/> fogyatékkal élő személyt |
| <input type="checkbox"/> kezdő munkavállalót | <input type="checkbox"/> munkanélküli személyeket |
| <input type="checkbox"/> roma származásút | |

3. Hány fő Önöknél a tanulói létszám nappali illetve esti tagozaton?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 25 fő alatt | <input type="checkbox"/> 100-200 fő |
| <input type="checkbox"/> 25-50 fő | <input type="checkbox"/> 200-500 fő |
| <input type="checkbox"/> 50-100 fő | <input type="checkbox"/> 500 fő felett |

4. Mennyire felkészültek az általános iskolából érkezettek?

5. Mekkora ráfordítást vesz igénybe esetlegesen az általános iskolából érkező tanulók felzárkóztatása a további képzés hatékony megvalósítása érdekében?

6. Van-e visszacsatolás az intézményben végzett tanulók továbbtanulási illetve elhelyezkedési helyzetéről?

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
KÉRDŐÍV KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK RÉSZÉRE**



7. Tudják-e, a végzős hallgatók közül kik/hányan/milyen irányban mennek az intézményből továbbtanulni felsőfokú intézménybe?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> gazdasági: ____ fő | <input type="checkbox"/> agrár: ____ fő |
| <input type="checkbox"/> humán: ____ fő | <input type="checkbox"/> kereskedelmi, vendéglátói pari: ____ fő |
| <input type="checkbox"/> műszaki: ____ fő | |

8. Tudják-e, milyen mértékű az elhelyezkedés a végzős diákok körében az elsajátított szakirányon belül?

9. Milyen kapcsolata van az intézménynek a helyi, kistérségi, regionális gazdasági szereplőkkel, esetlegesen kamarákkal, érdekképviseleti szervezetekkel?

10. Képzéseik meghatározásánál egyeztetnek-e a helyi gazdasági szereplőkkel, működik-e az oda-vissza kommunikáció?

11. Milyen terveik vannak a jövőre nézve, akár képzés, akár egyéb fejlesztés területén?

12. Volt képzési struktúra váltás az elmúlt 5 évben? Ha igen, akkor mi indokolta, milyen szakok szüntek meg, és milyen szakok jöttek létre?

13. Milyen nehézségi, akadályozó tényezőkkel néznek szembe képzéseik során?

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
KÉRDŐÍV KÉPZŐ INTÉZMÉNYEK RÉSZÉRE**



14. Az iskola fenntartója mennyire támogatja az ötleteiket, elképzeléseiket?

15. Honnan szerzi az információit az esetleges pályázatokról, igényt tartana e rendszeres tájékoztatásra az elérhető forrásokról, esetlegesen pályázatkészítésre?

16. Az intézményi struktúra megfelel-e felnőttképzés folytatására?

17. Esetleges képzési profilváltás esetén, jelenlegi tanárait átképezné-e megfelelő szakirányba?

6.2 Lakossági kérdőív

HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG – FOGLALKOZTATÁSI KÉRDŐÍV



Tisztelt Hölygem, Uram!

Segítse és járuljon hozzá a Hajdúszoboszlói kistérség munkaerő-piaci helyzetét javítani kívánó foglalkoztatási együttműködés sikeres megvalósításához.

A Hajdúszoboszlói kistérség (Hajdúszoboszló, Ebes, Hajdúszovát, Nagyhegyes) önkormányzatai, a Hajdúszoboszlói Munkaügyi Kirendeltség, a térségi foglalkoztatók, képző intézmények és civil szervezetek össze kívánnak fogni a foglalkoztatási helyzet javítása, a munkanélküliség csökkentése érdekében a térségben húzóágazatként jelen lévő turizmus felhasználásával. Ennek keretében kerül sor a Hajdúszoboszlói kistérség Foglalkoztatási Stratégiájának kidolgozására, melynek részét képezi egyrészt a kistérség munkaerő-piaci helyzetének statisztikai adatokon alapuló elemzése, valamint a helyi társadalom személyes véleményének, tapasztalatának kérdőívvel történő bemutatása, másrészt a felmerült problémák kezelésére szolgáló intézkedések beazonosítása, lépések megfogalmazása.

Személyes véleménye, tapasztalata fontos számunkra, mely hozzájárul ahhoz, hogy a kistérség aktuális foglalkoztatási helyzete, előnyei és hátrányai bemutatásra kerüljenek, így a foglalkoztatási helyzettel kapcsolatban felmerült problémák kezelésére szolgáló intézkedések is megfogalmazódnak.

A kérdőív kitöltése **önkéntes és anonim**, személyes adatai nem kerülnek felhasználásra semmilyen más célra. A feldolgozás során az egyes kérdésekre adott válaszok összegzésre kerülnek, így egyéni információt kinyerésére nincs lehetőség. A kérdések többségére egy válasz adható, ahol többet is meg lehet jelölni, az külön kiemelésre került.

A kérdőív felmérés 2010. július 15-től augusztus 15-ig tart.

A **gyorsabb feldolgozás érdekében** arra kérjük, hogy **interneten** töltsse ki a kérdőívet. **Amennyiben ez nem lehetséges, akkor a papíron kitöltött kérdőívet** Hajdúszoboszló Város Polgármesteri Hivatala, illetve az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ Hajdúszoboszlói Kirendeltségén elhelyezett **gyűjtő dobozba szíveskedjen bedobni** 2010. augusztus 15-ig. A később beérkezett kérdőíveket sajnos nem áll módunkban figyelembe venni.

Véleményét, aktivitását ezúton is köszönöm!

Üdvözlettel:

Bajusz Istvánné
Elnök

Hajdúszoboszlói Kistérségi Többcélú Társulás

1. Jelenleg Ön munkanélküli?

1. igen 2. nem

2. Hol dolgozik vagy dolgozott?

1. Hajdúszoboszló 4. Nagyhegyes
 2. Ebes 5. Debrecen
 3. Hajdúszovát 6. egyéb Kérjük, írja le:

3. Melyik ágazatban dolgozik vagy dolgozott?

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
FOGLALKOZTATÁSI KÉRDŐÍV**



1. ipar 3. szolgáltatás
 2. mezőgazdaság 4. közsféra

4. Milyen munkabeosztásban dolgozik vagy dolgozott?

1. részmunkaidős 4. munkahely nélkül, megbízási díjjal
 2. teljes munkaidős 5. munkaviszonyban áll, de keresetét más munkaforrásból is biztosítja
 3. távmunka 6. egyéb Kérjük, írja le:

5. Milyen, vagy milyen volt a munka jellege?

1. szellemi 2. fizikai

6. Milyen, vagy milyen volt az alkalmazásának módja?

1. tanuló 5. vállalkozó
 2. nyugdíjas 6. megváltozott munkaképességű
 3. munkanélküli 7. egyéb Kérjük, írja le:
 4. közalkalmazott, köztisztviselő

7. Hogyan került a jelenlegi vagy korábbi munkahelyére? (több válaszlehetőséget is megjelölhet)

1. ismerős útján 5. munkaügyi központon keresztül
 2. hirdetés alapján 6. állásbörze segítségével
 3. internetes hirdetés alapján 7. egyéb Kérjük, írja le:
 4. fejevadász, állásközvetítő cég által

8. Ön szerint általában mi segít elhelyezkedéskor? (több válaszlehetőséget is megjelölhet)

1. ismeretség 5. munkaügyi központ
 2. hirdetés 6. állásbörze
 3. internetes hirdetés 7. egyéb Kérjük, írja le:
 4. fejevadász, állásközvetítő cég

9. Ön szerint mi befolyásolja általában a munkahelyváltást? (több válaszlehetőséget is megjelölhet)

1. magasabb bér 4. közelebb van a lakóhelyhez

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
FOGLALKOZTATÁSI KÉRDŐÍV**



2. jobb munkahelyi körülmények 5. egyéb Kérjük, írja le:
3. magasabb beosztás

10. Ön szerint hasznos a munkahelyi képzés?

1. igen, segíti a szakmai fejlődésemet 4. igen, ha utána nagyobb esélyem lenne más állásra
2. igen, ha utána magasabb bért vagy beosztást kapnék 5. nem
3. igen, ha feltétlen szükséges a jelenlegi munkámhoz 6. egyéb Kérjük, írja le:

11. Milyen jellegű képzésben venne részt legszívesebben?

1. szakmámhoz kapcsolódó, magasabb szintű tudást jelentő képzésben 4. nyelvi képzésben
2. más szakma elsajátítását jelentő képzésben 5. egyéb Kérjük, írja le:
3. informatikai jellegű képzésben

12. Ön szerint milyen a foglalkoztatási helyzet a térségben jelenleg?

1. alacsony szintű, jellemző a munkanélküliség, a munkahelyek száma kevés
2. megfelelő szintű, a munkalehetőségek száma összhangban van a munkát keresők számával
3. magas szintű, a munkahelyek rendelkezésre állnak, alacsony a munkanélküliek száma

13. Ön mit tart jelenleg az elhelyezkedés, munkavállalás nehézségeinek? (több válaszlehetőséget is megjelölhet)

1. munkavállalók alacsony iskolai végzettsége
2. nem piacképes szakma ismerete
3. hátrányos megkülönböztetés a 45 év feletti, kezdők, romák és fogyatékkal élők részére
4. nem elegendő mennyiségű munkahely a térségben
5. munkavállalók rugalmatlan hozzáállása
6. jelenleg segély igénybevételével és feketemunka végzéssel nagyobb jövedelmet lehet elérni
7. egyéb Kérjük, írja le:

14. Volt már munkanélküli, vagy jelenleg az?

1. Igen 2. Nem

Ha a 14. kérdésre a válasz „igen”, akkor reagáljon a következő kérdésekre, ha a válasza „nem” volt, akkor ugorjon a 21. kérdésre!

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
FOGLALKOZTATÁSI KÉRDŐIV**



15. Miért lett munkanélküli?

1. Megszűnt a munkahelye
2. Elbocsátottak a munkahelyéről
3. Magától jött el
4. Pályakezdő munkanélküli
5. Egyéb. Kérjük, írja ide:

16. Meddig volt, vagy mióta munkanélküli?

1. 0-6 hónap
2. 6-12 hónap
3. 1-2 év
4. 2 évnél több

17. Munkanélkülisége során végez/végzett-e:

1. közhasznú munkát
2. közcélú munkát
3. idénymunkát
4. szociális ellátásban részesült
5. egyéb. Kérjük, írja ide:

18. Az elhelyezkedés érdekében részt vesz/vett szakmai átképzésen, továbbképzésen?

1. igen
2. nem

19. Munkanélkülisége ideje alatt honnan tud/tudott tájékozódni a térségben megtalálható aktuális munkalehetőségekről? (több válaszlehetőséget is megjelölhet)

1. ismerősei körében, ajánlás útján
2. a munkaügyi központ segítségével
3. újsághirdetés alapján
4. fejtámasz, állasközvetítő cég által
5. internetes hirdetés alapján
6. állásbörze segítségével
7. egyéb. Kérjük, írja le:

20. Miben látja/látta munkanélkülisége legnagyobb hátrányát? (több válaszlehetőséget is megjelölhet)

1. elfoglaltság hiánya
2. munkatársi kapcsolatok hiánya
3. feleslegesség érzése
4. családi konfliktusok
5. napirend felbomlása
6. emberi kapcsolatok beszűkülése
7. jövedelem kiesése
8. nem látja hátrányát
9. egyéb. Kérjük, írja le:

21. Neme?

1. Nő
2. Férfi

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
FOGLALKOZTATÁSI KÉRDŐÍV**



22. Életkora (betöltött évek alapján)?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. 5-14 év | <input type="checkbox"/> 6. 40-49 év |
| <input type="checkbox"/> 2. 15-19 év | <input type="checkbox"/> 7. 50-59 év |
| <input type="checkbox"/> 3. 20-24 év | <input type="checkbox"/> 8. 60-69 év |
| <input type="checkbox"/> 4. 25-29 év | <input type="checkbox"/> 9. 70-79 év |
| <input type="checkbox"/> 5. 30-39 év | <input type="checkbox"/> 10. 80- év |

23. Lakóhelye?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Hajdúszoboszló | <input type="checkbox"/> 4. Nagyhegyes |
| <input type="checkbox"/> 2. Ebes | <input type="checkbox"/> 5. Debrecen |
| <input type="checkbox"/> 3. Hajdúszovát | <input type="checkbox"/> 6. egyéb Kérjük, írja le: |

24. Családi állapota?

- | | |
|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. Hajadon/nőtlen | <input type="checkbox"/> 3. özvegy |
| <input type="checkbox"/> 2. Elvált | <input type="checkbox"/> 4. házas |

25. Legmagasabb iskolai végzettsége?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Általános iskola | <input type="checkbox"/> 4. Egyetemi, főiskolai oklevél |
| <input type="checkbox"/> 2. Szakiskolai, szakmunkásképző bizonyítvány | <input type="checkbox"/> 5. egyéb Kérjük, írja le: |
| <input type="checkbox"/> 3. Középiskolai érettségi, technikum | |

26. Havi nettó átlagkeresete?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 69.000 Ft alatt | <input type="checkbox"/> 5. 150.000-200.000 |
| <input type="checkbox"/> 2. 69.000-80.000 | <input type="checkbox"/> 6. 200.000 Ft felett |
| <input type="checkbox"/> 3. 80.000-100.000 | <input type="checkbox"/> 7. nem dolgozik |
| <input type="checkbox"/> 4. 100.000-150.000 | |

27. A kérdőív feldolgozhatósága érdekében szükséges, hogy egy létező, Ön által használt e-mail címet is megadjon.

E-mail cím:

Köszönjük, hogy válaszaival hozzájárult a Hajdúszoboszlói kistérség Foglalkoztatási Stratégiájának elkészítéséhez!

**HAJDÚSZOBOSZLÓI KISTÉRSÉG –
FOGLALKOZTATÁSI KÉRDŐÍV**



Amennyiben véleményeivel máskor is segíteni szeretné a foglalkoztatási helyzet javítására irányuló tevékenységet, kérjük, adja meg elérhetőségeit, hogy felvehessük Önnel a kapcsolatot.

Név:

Telefonszám:

Mobil telefonszám:

E-mail cím:

Lakcím:

Fent megadott kapcsolattartási adatait kizárólag a Hajdúszoboszlói kistérség foglalkoztatási helyzet javítására irányuló tevékenységeinek keretében, az Önnel történő kapcsolatfelvétel során használjuk fel. Egyéb célra nem adjuk át semmilyen szervezetnek.

7 ÁBRA, TÁBLÁZAT ÉS TÉRKÉP JEGYZÉK

Ábrajegyzék

1. ábra Foglalkoztatottak megoszlása összevont nemzetgazdasági ág szerint (2001)	36
2. ábra Foglalkoztatottak megoszlása összevont foglalkoztatási főcsoport szerint (2001)	37
3. ábra Működő vállalkozások számának alakulása a Hajdúszoboszlói kistérségben	37
4. ábra Működő vállalkozások megoszlása összevont nemzetgazdasági ág szerint, 2008	38
5. ábra Szolgáltatási jellegű ágazatban működő vállalkozások megoszlása	43
6. ábra Állandó népesség alakulása a 2000. évi adatok arányában (2000-2008)	49
7. ábra A Hajdúszoboszlói kistérség korcsoportos megoszlása (2001)	51
8. ábra A népesség korösszetétele Hajdú-Bihar megyében és a hajdúszoboszlói kistérségben (2008)	51
9. ábra A Hajdúszoboszlói kistérség lakosainak képzettsége (2001)	52
10. ábra A közoktatási intézmények nappali tagozatos tanulóinak megoszlása (2008)	53
11. ábra Gazdasági aktivitás (2001)	55
12. ábra A foglalkoztatottak száma és a foglalkoztatottsági ráta alakulása a 15-64 éves korosztály körében a Hajdúszoboszlói kistérségben (2002-2009)	56
13. ábra Foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség szerint (2001)	57
14. ábra A munkanélküliek száma és munkanélküliségi ráta alakulása a Hajdúszoboszlói kistérségben 2002-2009	58
15. ábra Munkanélküliség szezonális alakulása (2000-2010)	58
16. ábra A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása 2009-ben	59
17. ábra A munkanélküliségi ráta alakulása 2009-ben	59
18. ábra 180 napon túl nyilvántartott álláskeresők arányának alakulása (2000-2008)	60
19. ábra Bejelentett álláshelyek megoszlása a Hajdúszoboszlói kistérségben, 2008-2010. május	67
20. ábra A helyben dolgozó és más településre eljáró népesség (2001)	68
21. ábra Kérdőív: 1. Munkanélküli Ön jelenleg?	73
22. ábra Kérdőív: 2. Hol dolgozik vagy dolgozott?	73
23. ábra Kérdőív: 3. Melyik ágazatban dolgozik vagy dolgozott?	73
24. ábra Kérdőív: 4. Milyen munkabeosztásban dolgozik vagy dolgozott?	73
25. ábra Kérdőív: 5. Milyen, vagy milyen volt a munka jellege?	74
26. ábra Kérdőív: 6. Milyen, vagy milyen volt az alkalmazásának módja?	74
27. ábra Kérdőív: 7. Hogyan került a jelenlegi vagy korábbi munkahelyére?	74
28. ábra Kérdőív: 8. Ön szerint általában mi segít elhelyezkedéskor?	74
29. ábra Kérdőív: 9. Ön szerint mi befolyásolja általában a munkahelyváltást?	75
30. ábra Kérdőív: 10. Ön szerint hasznos a munkahelyi képzés?	75
31. ábra Kérdőív: 11. Milyen jellegű képzésben venne részt legszívesebben?	76
32. ábra Kérdőív: 12. Ön szerint milyen a foglalkoztatási helyzet a térségben jelenleg?	76
33. ábra Kérdőív: 13. Ön mit tart jelenleg az elhelyezkedés, munkavállalás nehézségeinek?	77
34. ábra Kérdőív: 14. Volt már munkanélküli, vagy jelenleg az?	77
35. ábra Kérdőív: 15. Miért lett munkanélküli?	77
36. ábra Kérdőív: 17. Munkanélkülisége során végez/végzett-e:	78
37. ábra Kérdőív: 18. Az elhelyezkedés érdekében részt vesz/vett szakmai átképzésen, továbbképzésen?	78
38. ábra Kérdőív: 19. Munkanélkülisége ideje alatt honnan tud/tudott tájékozódni a térségben megtalálható aktuális munkalehetőségekről?	78
39. ábra Kérdőív: 20. Miben látja/látta munkanélkülisége legnagyobb hátrányát?	79

Táblázat jegyzék

1. táblázat A földterület művelési ágak szerinti megoszlása 2008-ban (%)	39
2. táblázat Kereskedelmi szolgáltatók	43
3. táblázat Hajdú-Bihar megyei kistérségek összehasonlítása, 2008	44
4. táblázat Idegenforgalmi szolgáltatások és kihasználtságuk (2008)	45
5. táblázat Szálláshelyek és kihasználtságuk (2008)	45
6. táblázat Helyközi járatok számának alakulása a Hajdúszoboszlói kistérségben (2010. június)	47

7.	táblázat Kommunális helyzet a Hajdúszoboszlói kistérségben (2008)	49
8.	táblázat A Hajdúszoboszló kistérség állandó lakosságának változása (2000-2008)	50
9.	táblázat A Hajdúszoboszlói kistérség lakosságszámát befolyásoló tényezők (2000-2008)	50
10.	táblázat Ezer lakosra jutó tanulók száma (2008)	53
11.	táblázat Jövedelmi viszonyok alakulása (2008)	54
12.	táblázat Önkormányzati segítyezés a Hajdúszoboszlói kistérségben (2008)	54
13.	táblázat A kistérség nyilvántartott álláskeresőinek száma és aránya az iskolai végzettség szerint	60
14.	táblázat A kistérség nyilvántartott álláskeresőinek aránya foglalkoztatási csoport szerint	61
15.	táblázat Nyilvántartott álláskeresők kor szerinti megoszlása a Hajdúszoboszlói kistérségben	62
16.	táblázat Regisztrált álláskeresők átlagos száma szakképzettségek szerint a Hajdúszoboszlói kistérségben, 2009	62
17.	táblázat A Hajdúszoboszlói kirendeltség álláskeresői közül a foglalkoztatottakká váltak számának alakulása	67

Térkép jegyzék

1.	térkép A Hajdúszoboszlói kistérség elhelyezkedése	34
2.	térkép A Hajdúszoboszlói kistérség településeinek közlekedés-földrajzi elhelyezkedése	47
3.	térkép Helyi autóbusz járatok Hajdúszoboszlón, 2010.	48

8 FORRÁS

A Hajdúszoboszlói kistérség közfoglalkoztatási terve, 2010.

A hajdúszoboszlói kistérség projektorientált fejlesztési programja, 2005.

Beszámoló a Hajdúszoboszlói Kistérségi Többcélú Társulás eddigi tevékenységéről és terveiről, 2009. április

Hajdúszoboszló Város Önkormányzatának Esélyegyenlőségi Terve, 2009.

Hajdúszoboszló idegenforgalmi, település- és termékfejlesztési koncepciója, 2006.

Hajdúszoboszló Város Integrált Városfejlesztési Stratégiája, 2008.

KSH Cég-Kód-Tár

KSH T-star adatbázis

Új Magyarország Fejlesztési Terv, 2007.

Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai

Hajdú-Bihar megye Statisztikai Évkönyv, 2008.