



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

András István–Balázs László (Szerk.)

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia

2017–2020



András István–Balázs László (Szerk.)

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia

A kötet megjelenését támogatta a TOP-6.8.2-15 számú „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” című pályázat

Közvetlenül felhasználható erőforrás:
TOP-6.8.2-15-DU1-2016-00001.

© András István, Balázs László, editors, 2017

Az anyag összeállításában részt vettek:
Dr. habil András István, Dr. Balázs László, Hajdú László Gábor, Dr. Kőkuti Tamás,
Lászlóné Kenyeres Krisztina, Törő Ivett Katalin

DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
www.uniduna.hu
D■U■E PRESS
Kiadóvezető Németh István

Felelős kiadó Dr. habil András István
Felelős szerkesztő Nemeskéry Artúr
Tördelés Duma Attila

Készült a HTSART nyomdában
Felelős vezető Halász Iván

ISBN 978-963-9915-87-9



DUNAÚJVÁROSI EGYETEM
UNIVERSITY OF DUNAÚJVÁROS

András István–Balázs László (Szerk.)

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia

2017–2020

D•U•E PRESS

Dunaújváros, 2017



TARTALOM

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	7
1. A STRATÉGIA ELKÉSZÍTÉSÉNEK MÓDJA, AZ ÉRINTETTEK BEVONÁSÁNAK FOLYAMATA	9
1.1. A nyilvánosság biztosítása, kommunikációs tevékenység	13
2. A DUNAÚJVÁROSI JÁRÁSI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA ÁLTAL LEFEDETT TERÜLET ÉS LAKOSSÁG BEMUTATÁSA	17
3. A JÁRÁS FOGLALKOZTATÁSI ÉS GAZDASÁGFEJLESZTÉSI SZÜKSÉGLETEINEK ÉS LEHETŐSÉGEINEK ELEMZÉSE ÁGAZATONKÉNT	21
3.1 Helyzetfeltárás	21
3.2 A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégiát érintő tervi előzmények, programok, szolgáltatások	36
3.3 A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia megvalósítását támogató oktatási intézmények	48
3.4 SWOT	56
3.5 Fejlesztési szükségletek azonosítása ágazatonként	59
4. A STRATÉGIA JÖVŐKÉPE	77
5. A STRATÉGIA CÉLHIERARCHIÁJA	79
5.1 Átfogó célok	79
5.2 Specifikus célok	81
6. AKCIÓTERV	87
6.1 Az egyes projektek leírása	88
6.2 Együttműködések	91
6.3 A stratégia megvalósításának szervezeti és eljárási keretei	92
6.4 Kommunikációs terv	96
6.5 Monitoring és értékelési terv	99
6.6 Horizontális célok	103
6.7 A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia innovatív elemeinek bemutatása	105
MELLÉKLETEK	107
ÁBRÁK JEGYZÉKE	115
TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE	117

ELŐSZÓ

A Dunaújvárosi Egyetem 2016 őszén kapta azt a megtisztelő feladatot, hogy a TOP-6.8.2-15 számú „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” című pályázat keretében elkészítse a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégiát a 2017-től 2020-ig tartó időtartamra. A munka elkészítésére öt tagú stratégiaalkotó munkacsoport szerveződött, mely szorosan együttműködött a főpályázóval, Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzatával, valamint konzorciumi partnerével Fejér Megye Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztályával. Emellett a „DUNA-MUNKA TOP” projekt foglalkoztatási fórumának felkérésére további szervezetek csatlakoztak a munkához.

A stratégiaalkotás során számos korábban elkészült dokumentumra támaszkodtunk, melyek szintén a fentebb jelölt pályázat keretében készültek el. Ezek a következők: megvalósíthatósági tanulmány, előzetes igény- és szükségletfelmérés, célcsoportok elemzése, előzetes helyzetfeltárás, humán erőforrás-térkép, SWOT-elemzés, vállalatok kérdőíves megkérdezése.

A felhasznált anyagok mellett két alkalommal került megrendezésre a kibővített – vállalatokat is bevonó – stratégiaalkotó munkacsoport megbeszélése, melyen a stratégia jövőképeinek megalkotására, célhierarchiájának priorizálására, valamint a projektek témáinak meghatározására került sor.

Az elkészült dokumentum az előírásoknak megfelelően hat fejezetre, összességében három nagyobb tartalmi egységre tagolható:

- Az első részben kerülnek bemutatásra a stratégia elkészítését érintő események, rendezvények; a stratégia által lefedett terület földrajzi, gazdasági és demográfiai jellemzői; a munka alapját szolgáló korábbi dokumentumok, pályázatok; valamint a stratégia megvalósítását támogató oktatási intézmények.
- A második rész a szükségletek, beavatkozási pontok, fejlesztési irányok meghatározását tartalmazza ágazatonként, bemutatva a SWOT-elemzés eredményét, valamint egy átfogó kérdőíves vizsgálatot, melyet a járás foglalkoztatóinak 40%-a kitöltött. A főbb irányok azonosítását felhasználva került megfogalmazásra a stratégia jövőképe, valamint kialakításra a stratégia célhierarchiája.
- A harmadik rész tartalmazza a stratégia megvalósítást szolgáló akciótervet, kezdve a projektek bemutatásával, valamint a lehetséges együttműködések kialakítására tett javaslattal.

Megjegyzendő, hogy a stratégia elkészítése során számos olyan globális problémát, szükségletet sikerült azonosítani, melyek túlmutattak jelen pályázat keretein. Ennek eredményeként egy olyan dokumentum készült, mely globális problémafelvetéssel él, ugyanakkor az Akciótervben szereplő projektek „csak” a pályázatban lehetővé tett kérdésekre adnak választ.

„DUNA-MUNKA TOP – „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” projekt keretében megrendezésre került alakuló Paktum-ülés 2017. február 22-én elfogadta a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégiát.

1. A STRATÉGIA ELKÉSZÍTÉSÉNEK MÓDJA, AZ ÉRINTETTEK BEVONÁSÁNAK FOLYAMATA

Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata 2016. január 21-i közgyűlésén döntött arról, hogy részt kíván venni a TOP-6.8.2-15 számú „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” című pályázaton a Fejér Megyei Kormányhivatallal konzorciumi partnerségben.

A projekt tervezése során egyrészt a már meglévő adatoknak, adatbázisoknak, korábbi kutatások eredményeinek áttekintése történt, mintegy feltérképezve a projekt megvalósulási területének külső és belső környezetét, társadalmi, gazdasági jellemzőit, munkaerő-piaci helyzetét, melyek megfelelő kiindulási alapot nyújthatnak. Másrészt szakmai műhelyek, egyeztetések, szakpolitikai megbeszélések, háttér tanulmányok elkészítése, szakmai interjúk, kérdőíves felmérések eredményeként kifejlesztésre került Dunaújváros Megyei Jogú Várost és a Dunaújvárosi Járást magába foglaló projekt koncepció és az előírt kritériumoknak megfelelő részletességű megvalósíthatósági tanulmány.

A megvalósíthatósági tanulmány elkészítésénél a Főpályázó, mint projektgazda és konzorciumi partnere folyamatos kapcsolatot tartott a TOP-5.1.1-15 „Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések” elnevezésű Fejér megyei projekt tervezőivel, különös figyelmet fordítva a megyei fejlesztéspolitikához való illeszkedésre, a megyei és várostérségi célok koherenciájára. Jelen stratégia készítői hangsúlyt helyeztek az 1. és 2. főtevékenység célcsoportjainak eltérő igényeire, a vállalkozásfejlesztéssel és foglalkoztatással összefüggő szakmapolitikai innovációkra, a horizontális szempontokra és a tervezett projekt megvalósításának kockázataira.

A *megvalósíthatósági tanulmány* elkészítése kettős célt szolgált: egyrészt releváns információt szolgáltatott magának a pályázónak arról, hogy támogatási kérelme kellően megalapozott, másrészt az értékelők számára nyújtott elégséges információt a korrekt döntéshozatalhoz.

A megvalósíthatósági tanulmány széleskörű társadalmi-gazdasági partnerséggel, a várostérség települési önkormányzatainak, releváns munkaerő-piaci szereplőinek és a hátrányos helyzetű, aktív korú munkavállalók képviselőinek közreműködésével készült, és kifejezetten a dunaújvárosi járás 16 településének – Adony, Baracs, Beloiannis, Besnyő, Daruszentmiklós, Előszállás, Iváncsa, Kisapostag, Kulcs, Mezőfalva, Nagykarácsony, Nagyvenyim, Perkáta, Pusztaszabolcs, Rácalmás – gazdasági, társadalmi, foglalkoztatási helyzetével összefüggő kérdésekre koncentrált. Az alábbiakban a stratégia kidolgozását érintő események rövid bemutatását közöljük, kiemelve a társadalmi diskurzus fontosságát és terepét.

Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése (2016. január 21.) hozzájárul ahhoz, hogy

- Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata támogatási kérelmet nyújtson be a TOP-6.8.2-15 „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében” címmel megjelent pályázati felhíváson Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata Integrált Területi Programjában (továbbiakban: ITP) foglaltaknak megfelelően.
- Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata konzorciumi megállapodást kössön a Fejér Megyei Kormányhivatallal a támogatási kérelem benyújtása, valamint a támogatási kérelem pozitív elbírálása esetén a projekt megvalósítása érdekében.
- A pályázati feltételek alapján meghatározott formai és tartalmi követelményeknek megfelelő konzorciumi megállapodást, valamint a támogatási kérelem benyújtásához, illetve a projekt előkészítéséhez szükséges dokumentumokat aláírja.

- Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata a projekt előkészítési költségei vonatkozásában előfinanszírozást biztosítson Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata 2016. évi költségvetése terhére.
- Dunaújváros Megyei Jogú Város Közgyűlése utasítja a jegyzőt, hogy a határozat 5. pontjában foglalt kötelezettségvállalást a 2016. évi költségvetés tervadatai alapján a költségvetési rendeletbe építse be, valamint utasítja a polgármestert a döntéssel összefüggő kötelezettségvállalások teljesítésére.
- Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata ajánlattételi felhívást tegyen közzé a projekt megvalósíthatósági tanulmányának elkészíttetésére.

TOP-6.8.2-15.DU-1-2016-00001 „Helyi foglalkoztatási együttműködések Dunaújvárosban és a járási területen” című projekt nyitókonferencia (2016. szeptember 21.)

A pályázat benyújtására konzorcium keretében került sor. A főpályázó Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata, a konzorciumi partner Fejér Megyei Kormányhivatal. A partnerek között a feladatok a következők szerint oszlanak meg.

Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzat feladatai:

A munkaerőpiac releváns szereplőinek bevonásával Foglalkoztatási Paktum létrehozása foglalkoztatás-fejlesztési helyzetelemzés, stratégiaalkotás, paktumprogram készítése a program megvalósítása céljából, a paktum fenntarthatóságának biztosítása, ezen belül:

- paktumiroda felállítása, paktummunkatárs kiválasztása;
- paktum résztvevőivel együttműködési megállapodás készítése;
- helyzetelemzés készítése, SWOT-analízis;
- workshopok, brainstorming, partnertalálkozók, konferenciák, tanulmányút szervezése;
- SZMSZ, egyéb jogi szabályzatok elkészítése;
- ágazatonkénti foglalkoztatási stratégia kidolgozása;
- állásbörze-karrier nap szervezése.

Fejér Megyei Kormányhivatal feladatai:

A foglalkoztatási stratégia alapján meghatározott munkaerő-piaci program megvalósítása, azaz a projekt célcsoportja számára nyújtható támogatások, szolgáltatások biztosítása. Ezek az elemek a kormányhivatalon keresztül az érvényes szakmai szabályok szerint valósulnak meg.

Főbb támogatások:

- képzés, bér és vállalkozóvá válás támogatása;
- utazási támogatás;
- fejlesztő programok, tréningek;
- pályaaorientációs tanácsadás.

Az összes programba vont álláskereső tervezett száma: **655 fő**.

TOP-6.8.2.-15-DU1-2016-00001 „DUNA-MUNKA-TOP Helyi foglalkoztatási együttműködések Dunaújvárosban és járási területén” projekt megvalósítása keretén belül szakmai fórum szervezése (2016. november 23.)

Dunaújváros MJV által szervezett szakmai fórum célja a stratégia megalapozásához felhasználható SWOT-analízis elkészítésére. A szakmai fórum eredményessége érdekében a fórumra meghívást kaptak a

- járás polgármesterei;
- a környéken tevékenykedő releváns munkaerő-piaci szereplők képviselői;
- nagy-, közép- és kisvállalatok, vállalkozások képviselői;
- oktatási szervezetek és intézmények vezetői;
- a szociális ellátórendszer intézményei és a
- civil szervezetek a képviselői.

A szakmai fórum moderátori közreműködéssel került lebonyolításra. A résztvevők széles körű együttműködésének igénybevételével a későbbi rövid-, közép- és hosszú távú tervezéshez használható stratégiai gondolkodás és stratégiai tervezés megalapozása SWOT-elemzés elkészítésével és kiértékelésével. A SWOT-analízist mutatja be a 3.4. fejezet és az 1. melléklet.

Dunaújvárosi Egyetem részéről megalakult a stratégiaalkotó munkacsoport (2016. december 14.) A munkacsoport célja, hogy Dunaújváros Önkormányzatával közösen elkészítsenek egy Foglalkoztatási Stratégiát melynek a határideje 2017. február 15.

„DUNA-MUNKA TOP” projektjének foglalkoztatási fóruma (2016. december 19.)

A munkaértekezleten bemutatásra került a „DUNA-MUNKA TOP” projekt, valamint a szakmai vezetése. Projekttulajdonos által megbízott jogász ismertette a projekt jogi hátterét és bemutatta, valamint értelmezte a projekt munkaadói csatlakozási szerződést. Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara ismertette a munkaadók részére előzetesen megküldött foglalkoztatási felmérés eredményét. A jelenlevők a bemutatott anyagokhoz nem tettek kiegészítést.

A szakmai vezetés javaslatot tett egy munkacsoport megalakulására és ismertette a munkacsoportok feladatait.

Az irányítócsoporthoz a projekttulajdonos Dunaújvárosi Megyei Jogú Város Önkormányzata, szakmai partnere Fejér Megyei Kormányhivatal, valamint a foglalkoztatók delegálnak egy-egy tagot. A paktum elfogadja az irányító munkacsoport feladatát és a munkacsoportban résztvevőket.

Stratégiaalkotó munkacsoportba a szakmai vezetés az alábbi szervezeteket kérte fel:

- Dunaújvárosi Egyetem
- Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara
- Dunaújvárosi Szakképzési Centrum
- Dunaferri „Foglalkoztatásért” Acélalapítvány
- Hankook Tire Magyarország Kft.
- Daruszentmiklós Önkormányzat
- Útkeresés Segítő Szolgálat
- Jószolgálati Otthon
- DMJV Roma Nemzetiségi Önkormányzat

A fórum elfogadta a stratégiaalkotó munkacsoport feladatait és a munkacsoport résztvevőit.

Dunaújvárosi Egyetem stratégiaíró munkacsoport megbeszélése (2016. január 3.)

A munkaértekezlet célja az volt, hogy előkészítse a jövőképalkotó munkaértekezletet. Ehhez a következő témákat dolgozták fel, vitatták meg: eddigi feladatok áttekintése, munkaanyagok értelmezése és kiértékelése, Paktum jövőkép kialakításának megalapozása.

Stratégiaalkotó munkacsoport megbeszélése (2016. január 11.)

A projekt szakmai koordinátora ismertette a projektet, és az előzményeket.

Stratégiaalkotó munkacsoport vezetője értékelte az elkészült előtanulmányokat és az eddig elvégzett feladatokat. A munkacsoport kidolgozta a DJFS jövőképét, és célhierarchiájának alapjait. A jövőkép és célhierarchia részletes bemutatására az 4. és 5. fejezetben kerül sor.

Stratégiaalkotó munkacsoport megbeszélése (2016. január 19.)

A stratégiaalkotó munkacsoport 2017. január 11-én tett javaslatok alapján véglegesítette a JFS jövőképét és célhierarchiáját. A megbeszélésen javaslatokat tettek a beavatkozási pontokat jelentő projektekre. A projektjavaslatok véglegesítésére a január 30-i megbeszélésen került sor.

Stratégiaalkotó munkacsoport megbeszélése (2016. január 30.)

A munkacsoport jóváhagyta a célhierarchiát és a jövőképet. Kidolgozásra kerültek azon projektek, melyek a JFS részeként a járás foglalkoztatásai mutatóinak javítását szolgálják. A projektek részletes bemutatására a 6.1. fejezetben kerül sor.

1.1. A nyilvánosság biztosítása, kommunikációs tevékenység

Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata és konzorciumi partnere a nyilvánossággal kapcsolatos szabályozásnak maximálisan eleget kíván tenni és vállalja, hogy az érvényben lévő Széchenyi 2020 Kedvezményezett Tájékoztatási Kötelezettségei útmutató és arculati kézikönyv „KTK 2020” c. dokumentumban meghatározottak szerint az Egyéb fejlesztés (eszközbeszerzés, képzés, szoftverfejlesztés, bértámogatás, tanácsadás, stb.) tartalmú, 500 millió Ft feletti költségvetésű projektekhez előírt kommunikációs csomagjában leírtaknak megfelelően jár el.

Ennek megfelelően eleget tesz a közvetlen kommunikációs célok megvalósításának:

- A projekttel kapcsolatos lehetőségek és információk eljuttatása a potenciális célcsoportok legszélesebb köréhez, hogy megalapozott módon tudjanak dönteni a részvételtől, és a kommunikációs üzenetek segítsék elő pozitív döntésüket.
- A járás területén működő gazdasági, intézményi és civil szervezeti foglalkoztatók közötti együttműködések ösztönzése új munkahelyek létrehozására.
- A projekt eredményei széles körben ismertté és elérhetővé válnak a szakmai nyilvánosság, a döntéshozók és a célcsoportok számára.
- Tudatosodjon a közvéleményben, hogy a projekt EU-s támogatásból valósul meg.

1.1.1. A KOMMUNIKÁCIÓS TEVÉKENYSÉGEK ÖSSZEFOGLALÓ LEÍRÁSA

A projektgazda és konzorciumi partnere felkészült a tudatos kapcsolattartásra a projekt által érintett járás lakosságával, a végrehajtásban részt vevő intézményrendszerrel, a partnerszervezetekkel, az ellenőrzést végzőkkel és a célcsoporttal.

A projekt kommunikációs tevékenységét a kommunikáció célközönsége szerint két irányban – belső kommunikáció és külső kommunikáció – tervezte meg, melyben a belső kommunikáció a projekt megvalósítók között zajlik, a zökkenőmentes projekt-előrehaladás érdekében. Eszközei a napi, heti, havi vagy aktuális egyeztetések, megbeszélések, operatív döntések előkészítése, feljegyzések, rendszeres időközi jelentések készítése, hírközlések és konzorciumi egyeztető megbeszélések.

A belső kommunikáció szemtől-szembeni formában, írásban, telefonon és e-mailben zajlik, elvárás a rendszeresség betartása, a gyors reagálás, az egyértelműség és a konszenzusra törekvés. A külső kommunikáció az érintett szervezetek, intézmények közötti kétirányú, interaktív kapcsolattartást, illetve a célcsoportok és a széles nyilvánosság felé az egyirányú információnyújtást jelenti.

A teljes kommunikációs tevékenységet az elkészített Kommunikációs Terv foglalja magában, végrehajtásáért a projektmenedzser felelős. Jelen projekt esetében racionális döntés volt a konzorciumi partnerek részéről egy-egy kapcsolattartó személy megbízása. A pályázó a külső kommunikációs feladatokat három, időben elkülönülő szakaszra bontja:

A projekt előkészítő szakaszához kapcsolódó kommunikáció:

- 1 db Kommunikációs Terv készítése a támogatási szerződés aláírását megelőzően.
- A projektfejlesztés kezdetekor a www.dunaujvaros.hu honlapon önálló oldal létrehozása, amelyet a megvalósítás időszakában Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata folyamatosan működtet és frissítéséről gondoskodik.

A projekt megvalósításának kommunikálása:

- 1 db „C” típusú tájékoztatósi tábla beszerzése és elhelyezése a Főpályázó székhelyén; és 1 db „C” típusú tábla beszerzése és elhelyezése a projekt elsődleges helyszínén (a konzorciumi partner telephelyén, a járási Foglalkoztatási Osztályon).

- Sajtótájékoztató tartása a várostárségi és helyi nyomtatott sajtó, TV és rádiók képviselőinek a projekt bemutatása céljából, egyúttal további együttműködésüket kérve a projektfolyamatok nyomon követésére és a közvélemény informálására.
- Ünnepélyes nyitórendezvény tartása, a partnerek, a média tájékoztatása.
- Sajtóközlemény megjelentetése a médiában a projekt indításáról.
- Szórálapok, tájékoztató anyagok készítése és terjesztése a célcsoport eléréséhez.
- Sajtómegjelenések összegyűjtése sajtómappában.
- Rövid összefoglalók készítése a média részére az időszakos eredményekről.
- Riportok a sikeres célcsoporttagokkal.
- Sajtótájékoztató tartása a várostárségi és helyi nyomtatott sajtó, TV és rádiók képviselőinek a projekt eredményeiről és a további (a fenntartási időszak) tevékenységeiről.
- Szakmai záró konferencia tartása a projektcélok eléréséről, kockázatairól, módszereiről és fenntartásáról a konzorciumi partnerek és közreműködő szakemberek részvételével a társintézmények, szakmai szervezetek és döntéshozók képviselői számára.
- Sajtóközlemény kiküldése a projekt zárásáról.

A projekt megvalósítását lezáró szakasz, az eredmények kommunikációja:

- TÉRKÉPTÉR feltöltése a projekthez kapcsolódó tartalommal.
- A projekt fenntartásának végéig 2 db A3-as méretű, fekvő „D” típusú emlékeztető tábla beszerzése és elhelyezése a projekt helyszínein.

A pályázat során külön figyelmet fordít a pályázó a meghatározott célcsoportok és az érintettek kommunikációs szempontú elemzésére, a céltudatos üzenetek kialakítására, a pontos targetálásra. A projekt közvetlen és közvetett célcsoportjai, valamint érintettjei széles spektrumot fognak át, így a feléjük irányuló kommunikációs üzenetek eltérnek egymástól. Az alábbi táblázat összegezi a célcsoportoknak szánt üzeneteket, célokat és a várható reakciókat.

1. sz. táblázat. Kommunikációs célcsoportok és célok bemutatása.

Ssz.	Célcsoport	Üzenet	Várható reakciók	Kommunikációs cél
1.	Paktum a járás releváns résztvevőivel.	A partnerség ereje, a partnerség építés fontossága, az integrált tudás eredményessége.	Együttműködési igény és készség kultúrájának javulása, a paktumban részt vevők számának növekedése.	Helyi kooperációk ösztönzése: új gazdaság-fejlesztési programokkal új munkahelyek generálása.
2.	– alacsony iskolai végzettséggel vagy nem piacképes szakmával rendelkező, regisztrált álláskereső – szakmával nem rendelkező középfokú végzettségűek – a regisztrációba bevonni tervezett inaktívak és megváltozott munkaképességűek.	Reális munkaerő-piaci igények alapján képzési és álláslehetőségek kínálata.	Képzési és munkaerő-piaci eszközök támogatásával megvalósuljon a célcsoport munkapiaci integrációja.	A résztvevők motivációjának folyamatos erősítése.
3.	Konzorciumi és együttműködő partnerek.	A helyi társadalmi-gazdasági problémák megoldásának helyi megalapozása.	A résztvevő szervezetek, szakmai partnerek szervezeti-szakmai presztízsének növekedése.	Az együttműködés társadalmi hasznossága; Eredményorientáltság.
4.	A helyi társadalmak, a járás lakossága.	Képzéssel, képességfejlesztéssel és munkaerő-piaci eszközök alkalmazásával javul a célcsoportok életminősége.	A helyi társadalmak befogadó magatartásának erősödése.	Dunaújváros Megyei Jogú Város térségformáló szerepének erősítése.

Az eltérő célcsoportok elérésére a megfelelően kialakított üzenetek mellett eltérő kommunikációs eszközök használata vezethet eredményre. Az alábbi táblázat a kommunikációs eszközök sajátosságait ismerteti a projekt különböző szakaszaiban.

A kommunikációs tevékenység pontos ütemezésére a projekttervek megvalósításának feltételei alapján lesz lehetőség. Az alábbi táblázatban a főbb állomásokra fókuszáltunk.

2. sz. táblázat. Kommunikációs eszközök bemutatása.

Kommunikációs eszköz	Kommunikációs cél	Kommunikáció szerepe a megvalósításban	Célközönség
<i>Előkészítési szakasz</i>			
Honlapon önálló oldal létrehozása.	A figyelem felkeltése a projekt kínálta lehetőségek iránt.	Az internet jelenti a leggyorsabb, legolcsóbb módját a projektfolyamatokkal kapcsolatos információk megjelenítésére. Az aktuális, hiteles infók széles körhöz való eljuttatása a projekt gördülékenyebb megvalósítását szolgálja.	Projekt munkatársak. Szakemberek. Partnerek. Társintézmények. A járás lakossága.
<i>Megvalósítás szakasza</i>			
Hirdetőtáblák: 2 db „C” típus.	A programmegvalósítási környezet figyelmének felkeltése.	Azt az üzenetet kommunikálja, hogy a program céljai és tevékenységei fontos – támogatásra érdemes – társadalmi problémára kínálnak megoldásokat. Hozzájárul a program társadalmi elfogadottságához.	A projektben résztvevő célcsoportok. Az intézmények közvetlen környezete.
Sajtótájékoztató.	A média támogató attitűdjének elnyerése a projektcélokhoz.	A projektcélok bemutatása és kapcsolódásuk az EU-s, a hazai és a helyi fejlesztési stratégiákhoz.	A média képviselői.
Ünnepélyes nyitórendezvény tartása.	A foglalkoztatási partnerség szereplőinek motiválása a Paktumban való cselekvő részvételre.	Erősíti a társadalmi felelősségvállalás és a gazdasági együttműködések közötti összefüggést, az érték és érdek alapú kooperációk jelentőségét.	Leendő és potenciális Paktum-tagok. A járás lakossága.
Sajtóközlemény a projekt indításáról.	A sajtó figyelmének felkeltése a célcsoport és a projekt iránt. A figyelem felkeltése.	A célcsoport, az érintettek és a média-szereplők figyelmének felkeltése elősegíti a projekt széleskörű ismertségét, a tervezett célok megvalósulását. Kifejezi a médiával történő együttműködési hajlandóságot, segíti a valóságnak megfelelő, korrekt tájékoztatást a projektről.	A járás lakossága. A potenciális célcsoport.
Szórólapok. Tájékoztató anyagok a projekt kínálta lehetőségekről.	A projektre vonatkozó információk széles körben való terítése, a célcsoportok megszólítása, toborzás.	A célcsoport számára vonzó lehetőség kínálása. A célcsoport mozgósítása. A face to face kommunikáció előnyeinek érvényesítése.	A potenciális célcsoport.
Fotódokumentáció.	A projekttevékenységek képi megjelenítése az érzelmi kötődés erősítése, a motiváció növelése érdekében.	Hitelesebbé és hatásosabbá teszi az egyes kommunikációs eszközök alkalmazását. Ez az eszköz a többi kommunikációs csatorna erősítésével, közvetetten járul hozzá a projekt megvalósításának sikeréhez.	Célcsoportok. Projekt munkatársak. Közreműködő. Szakemberek. Partnerek. A járás lakossága.
Sajtómappa – sajtómegjelenések összegyűjtése.	A nyomtatott, elektronikus és online híradások figyelemmel kísérése, értékelése, szükség szerinti korrigálása. Az eddigi kommunikációs tevékenység eredményességének vizsgálata.	A hatékony kommunikáció egyik feltétele az önellenőrzés és a transzparencia biztosítása.	Konzorciumi és együttműködő partnerek. Célcsoportok. Közreműködő szervezet.
Médiumok számára információk, témák kínálata.	A közvélemény érdeklődésének folyamatos fenntartása a projekt iránt.	A projekt események nyilvánosságának biztosítása, a közvélemény formálása.	A járás lakossága.

2. A DUNAÚJVÁROSI JÁRÁSI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA ÁLTAL LEFEDETT TERÜLET ÉS LAKOSSÁG BEMUTATÁSA

A földrajzi terület meghatározásánál a Főpályázó a Felhívásban rögzített elvárások szerint járt el. Egyeztető megbeszéléseket folytatott Fejér Megye Önkormányzatával és a Fejér Megyei Kormányhivatallal a beavatkozási szintek lehatárolásáról. Figyelembe vette a jelen pályázattal párhuzamosan tervezett TOP-5.1.1. megyei szintű projekt területi meghatározását, amely a két megyei jogú város várostérségeinek kivételével kiterjed a teljes megye területére.

Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata a paktum területi szintjét a közigazgatási, statisztikai funkció alapján a Dunaújváros Megyei Jogú Várost magában foglaló Dunaújvárosi Járás teljes területére állapította meg. A projekt így egyetlen Fejér megyei pályázattal sincs területi-beavatkozási átfedésben.

A Dunaújvárosi Járás Fejér megye része, a Mezőföld keleti szélén található, a Duna jobb partján, Budapesttől 50–70 km-re. Székhelye Dunaújváros, a rendszerváltás óta megyei jogú város, Budapesttől 67 km-re fekszik, négy országos statisztikai régió (Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl, Közép-Magyarország, Dél-Alföld) perifériáinak találkozási pontjában.

A város népessége 2015. december 31-én 46 947 fő volt. A járás további 15 településén 46 017 fő él. A járás összlakossága – 92 964 fő – az ország népességének közel 1%-a. A Dunaújvárosi Járás területe 650,05 km², amelyből Dunaújváros közigazgatási területe 52,7 km², a járás népsűrűsége 145 fő/km², a városban ez a szám 874 fő/km².

Dunaújváros Magyarország egyik jelentős nagyterületi központja, a megyehatáron átnyúló hatókörrel, amely a 2007-ben átadott Pentele-híddal újabb fejletlen területeket kapcsolt a város ellátó körzetéhez. Jelenlegi pozíciója szerint a város egy viszonylag forráshiányos területen törekszik interregionális szerepek felvételére, mint a térség munkaerő-piaci, oktatási-kulturális és egészségügyi-szociális ellátási központja. Céljai eléréséhez vonzó, magas hozzáadott értékű üzleti környezettel, ki-magasló kutatás-fejlesztési és innovációs tradíciókkal, kiaknázatlan lehetőségekkel és számos magas kockázatot jelentő problémával rendelkezik.

A város a rendszerváltás óta megőrizte iparváros jellegét, a megyei jogú városokhoz képest ki-emelkedően magas az ipar koncentrációja, és az iparban teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya. A helyi gazdaság teljesítménye nagymértékben néhány nagyvállalat, elsősorban a ISD Dunafer Kft. és a Hankook Tire Magyarország Kft. teljesítményétől függ, amelyek egyúttal a térség legnagyobb foglalkoztatói is: a gazdaságilag aktív népesség közel 20%-át alkalmazzák.

Dunaújváros gazdaságszerkezete jelentős mértékben különbözik az ország más városaitól, mivel a többi megyei jogú városhoz képest kevésbé diverzifikált. A korábbi állami nagyipar megszűnt vagy privatizáció során szétaprózódott, vagy nagymértékben redukálódott. A könnyűipari üzemek bezártak (nyomda, fonoda, ruhagyár, cipőgyár stb.), ill. budapesti anyavállalatukhoz kerültek vissza. A könnyűipar városi jelenlétének megszűnése indukálta női munkanélküliséget a kevésbé fejlett szolgáltatási szektor nem szívta fel, máig tartó hatását bizonyítja az a tény, hogy az álláskeresőket közel 60%-a nő – részletes kifejtését lásd: *Helyzetfeltárás*.

A korábban meghatározó 26-os Építőipari vállalat romjain kezdetben 4 cég jött létre, ezek mára számos átalakuláson mentek keresztül, közülük 2 közép vállalkozás maradt eltérő profillal és foglalkoztatási gyakorlattal. Az építőipar azonban ma is meghatározó a gazdaságszerkezetében. A papírgyár jelenleg lényegesen kevesebb munkavállalót foglalkoztat (tizedére esett vissza a foglalkoztatottság), a FERROBETON Zrt., igazi túlélőként mára az ország legnagyobb beszállítói közé tartozik.

A gazdaságszerkezet átalakulása jelentős pozícióvesztést okozott a városnak: míg 1994-ben Dunaújváros Magyarország tizenkettedik legnagyobb gazdasággal rendelkező városa volt, 2008-ban a 17. helyen állt, azóta a visszacsúszás lassú, de folyamatos.

A rendszerváltás utáni másfél évtizedben több multinacionális cég telepedett le a városban (Aikawa Hungária Elektronikai Kft. – 1999, Body Fashion Kft. – 2000, Hankook Tire Magyarország Kft – 2006) javítva a várostérség foglalkoztatási helyzetét. Az elmúlt tíz évben azonban meghatározó külföldi vállalat nem jött a térségbe, de a járás életét nagyban befolyásoló beruházások történtek: elkészült az M6-os autópálya Budapest–Dunaújváros és Dunaújváros–Pécs szakasza, átadásra került a térséget az alföldi területekkel összekötő Pentele-híd, megvalósult a Hankook Tire gumibroncsgyár teljes vertikumának kiépülése (1., 2. és 3. fázisa).

A térség gazdasági teljesítménye, a gazdaság szerkezetének koncentráltága miatt nagyon sérülékeny, és a világgazdasági folyamatokhoz való kötődése okán hatalmas kilengéseket mutat.

A városgazdaság méret és ágazat szerinti kiegyensúlyozatlansága, amely néhány nagy szereplő és néhány ágazat konjunkturális helyzetéből teszi függővé az egész térség sorsát, erős kockázati tényező. Ezt súlyosbítja még a városi nagyipar két karakterisztikus tulajdonsága, nevezetesen a nagy energiafelhasználási igény (nehézipar, papíripar) és a jelentős környezetterhelés.

A város gazdaság szerkezetét még számos egyensúlyi probléma jellemzi: gyenge a szolgáltatási szektor súlya, különösen néhány kiszolgáltató ágazatban, így a karbantartás és logisztika területén, de ide sorolható a turisztikai, kulturális szolgáltatást nyújtó vállalkozások, intézmények elégtelen kínálata is.

A kiegyensúlyozatlanság egy másik dimenziója a vállalkozások mérete. A Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara adatai szerint a városba bejegyzett vállalkozások alig több, mint 1%-ánál haladja meg a foglalkoztatás a 15 főt. Hiányoznak a nagyobb beszállítói hálózatokban fontos szerepet betöltő, a növekedésben és innovációban élenjáró középvállalatok. Dunaújváros a magyar vállalkozói térben egyébként meglehetősen gyenge pozíciót foglal el. Vállalkozói struktúrájában nem csak a nagyvállalati dominancia, de a mikrovállalkozások hiánya is szembetűnő. A vállalkozói aktivitás elmarad az országos, a megyei és a megyei jogú városok átlagától; 2015-ben a dunaújvárosi székhelyű vállalkozások száma 3715.

A vállalkozási szerkezet gyengeségét jelzi, hogy a járás nagyvállalatainak elsődleges beszállítói körében a térségi (de még a magyar!) beszállítói kör is elenyésző részt képvisel. A beszállítói rendszerekbe való bekapcsolódást nehezíti, hogy a nagyfoglalkoztató (ISD, Hankook, Ferrobeton) végtermékeinek előállításához speciális alapanyag-szükséglet kielégítésének ellátási láncába hazai beszállítók nem képesek bekapcsolódni, mert nem állnak rendelkezésre megfelelő hazai források.

A városban a vállalkozások közötti bizalom gyengeségére jellemző, hogy a város vállalkozásainak együttműködési készsége még magyar viszonyok között is alacsonynak mondható. A Hétfa Kutatóintézet és Elemző Központ 2011 tavaszán 7 magyar nagyvárosban – Budapest, Debrecen, Dunaújváros, Miskolc, Szeged, Szekszárd és Zalaegerszeg – végzett felmérése szerint a dunaújvárosi vállalkozók tartották szignifikánsan a legkevésbé fontosnak a vállalkozók közötti együttműködések támogatását.

Az úgynevezett újvárosokhoz hasonlóan Dunaújvárosban folyamatosan jelen lévő gond a házigyári technológiával épült lakásállomány kezelése, karbantartása. A város 23 ezres lakásállományának mindössze 9%-a családi ház, 63%-a házigyári technológiával készült, többségében toronyházas, 9–10 emeletes magas panel. A panel épületek jelentős része 50 évnél idősebb. Így az épületek energetikai szempontú rekonstrukciója (hőszigetelés, nyílászárók cseréje stb.), valamint az épületek általános állagromlása gyors közbeavatkozást igényel. Az átlagosan 57,4 m² alapterületű panellakás-állomány egyik oka a fiatal, képzett népesség elvándorlásának.

A megközelíthetőség a térség gazdasági állapotának és jövőbeni fejlődési lehetőségeinek fontos része, egyben alakítója. A várostérség centrális pozíciója az országban és Duna-menti fekvése közlekedési szempontból igen kedvező lehetőségeket nyújtana, de földrajzi elhelyezkedése hiányos közlekedési hálózattal párosul. Területi adottságait a közlekedési hálózat fejletlensége miatt jelenleg leginkább csak közúton tudja kiaknázni, és ott is csak korlátozottan, ahol az M6 és M8 útvonala érinti a térséget.

A vasúti közlekedés szempontjából kedvezőtlenebb a kép, mert a helyi gazdaság számára fontos kelet-nyugati és déli kapcsolódások kiépítetlenek, rossz állapotúak. A dunaföldvári híd 1999-es felújítását követően a vasúti hidat nem nyitották meg újra, így kelet felé Budapesten át lehet vasúton árut fuvarozni. Az M8-ashoz hasonlóan csak a tervekben szereplő, Budapestet elkerülő M0-ás körgyűrű hozna megoldást, ez egyelőre még képlekeny.

A várostérség számára a dunai áruforgalom is meghatározó lehetne, amelyen keresztül halad az európai VII. közlekedési folyosó. Ennek a folyó hajózhatósága szab gátat jelenleg. Ezért az adott közlekedési rendszerben a vasúti és közúti összeköttetéssel is rendelkező dunaújvárosi kikötő nem tud jelentős szerepet vállalni a helyi gazdasági szereplők kiszolgálásában.

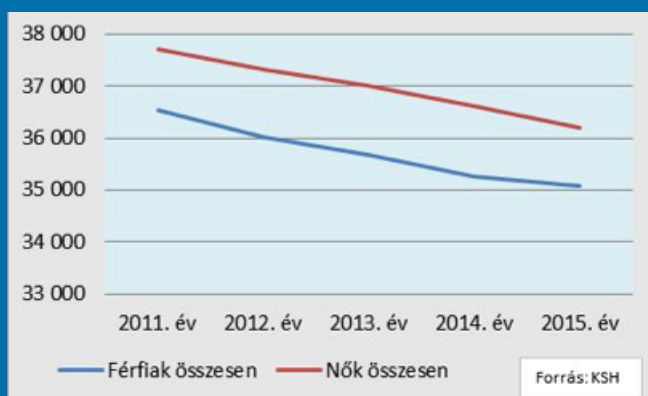
A térségi gazdasági perspektívában egyik legnagyobb vonzerejét a '90-es években az országosnál sokkal kedvezőbb korszerkezete adta. Ez az előny az eltelt két évtized alatt mind a város, mind a térség vonatkozásában eltűnt. Az elmúlt 25 évben Dunaújváros és a járás népmozgalmi jellemzői drámai átalakuláson mentek keresztül. A Dunaújvárosi Járás, kiemelten Dunaújváros lakosságának száma, a kedvezőtlen országos trendeket is meghaladó mértékben csökkent.

A 2011-es népszámlálásig a város 18%-os népesség veszteséget szenvedett el. A járás többi településének népességvesztése azt is jelzi, hogy a városi lakosság drámai csökkenése mögött nem csak az agglomerációs folyamatok húzódnak meg, az elvándorlók jelentős része a térséget is elhagyja.

Ez a folyamat – a városi születési, halálozási arányoktól függetlenül is – azt mutatja, hogy Dunaújvárosnak és várostérségének sikerült legkevésbé megtalálni a megfelelő válaszokat népessége megtartásához. *A lakosságszám csökkenése drasztikus előregedéssel párosult: a 60 év feletti aránya megnőtt, míg a 6–14 éves iskoláskorúak aránya jelentősen csökkent, vele párhuzamosan az aktív korú (18–65) népesség száma is fogyott.*

A járásban aktív korú lakosok száma 71.283 fő 2015. december 31-i állapot alapján:

1. sz. ábra. Dunaújváros Járás aktív korú népessége (fő).



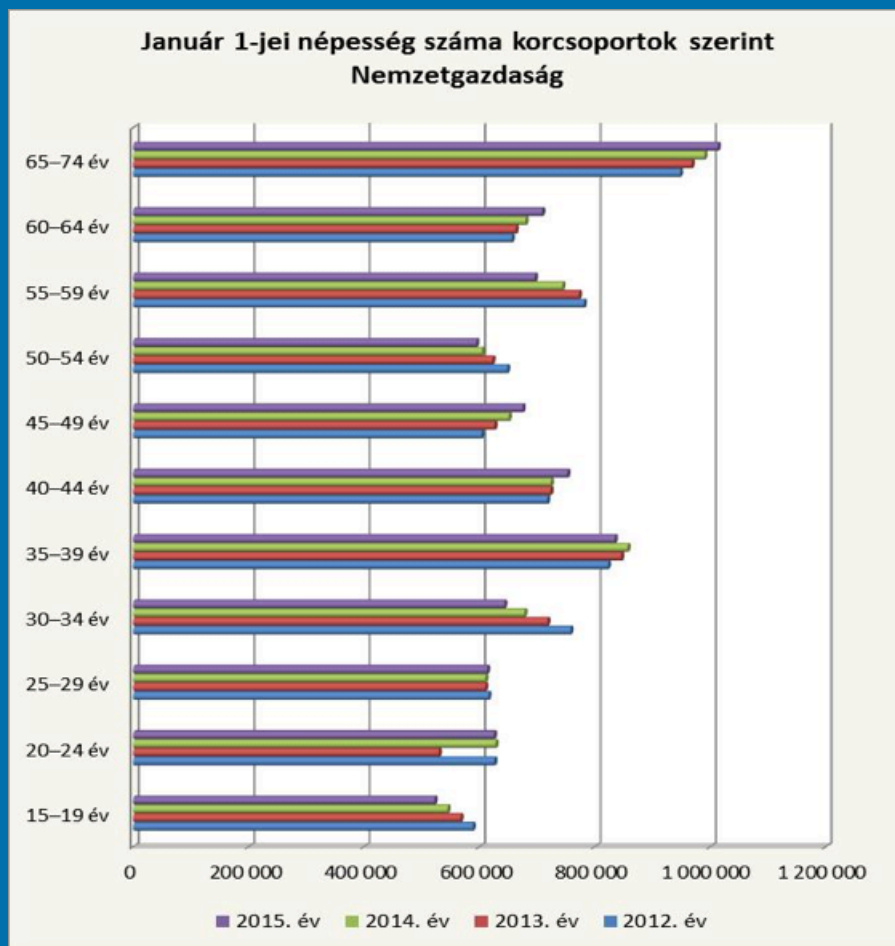
A Dunaújvárosi Járásban a csökkenés mértéke a férfi és női lakosság körében magasabb a megyei értékeknél (Fejér megye férfi 1,2 %, nő 1,9 %) és a nők esetében az országos arányokat is meghaladja (1,4 %). A férfiak esetében 2,6 %-os, míg a nők esetében 3,0%-os a csökkenés mértéke a vizsgált időszakban.

3. sz. táblázat. Aktív korú népesség száma korcsoportok szerint.

Január 1-jei aktív korú népesség száma korcsoportok szerint Dunaújvárosi járás (fő)													
év	15–19 év	20–24 év	25–29 év	30–34 év	35–39 év	40–44 év	45–49 év	50–54 év	55–59 év	60–64 év	65–74 év	15–64 év összesen	Mind-összesen
2011. év	5 801	6 256	6 343	7 538	7 419	6 427	5 582	6 684	7 559	5 881	8 757	65 490	74 247
2012. év	5 590	6 000	5 666	6 828	7 853	6 609	5 581	6 266	7 973	6 232	8 723	64 598	73 321
2013. év	5 227	6 004	5 640	6 409	8 099	6 644	5 741	5 908	7 849	6 384	8 762	63 905	72 567
2014. év	4 869	5 873	5 531	6 052	8 149	6 676	5 831	5 845	7 484	6 634	8 949	62 944	71 893
2015. év	4 690	5 742	5 614	5 696	7 739	6 949	6 182	5 680	6 805	7 071	9 115	62 168	71 283

A Dunaújvárosi Járás népessége korösszetételének változása nagyban megegyezik mind az országos, mind a megyei változásokkal, a népességszám tekintetében azonban az országos 2,3%-os és a megyei 2,2%-os csökkenéshez képest 4% az aktív korúak létszámának csökkenése. Az aktív korú népesség százalékos arányának változása a járás újabb veszélyforrására, az előregedésre hívja fel a figyelmet.

2. sz. ábra. Aktív korú népesség korcsoport szerinti megoszlása.



Nemzetgazdasági szinten a korcsoport szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a 40 éves korosztályig – a 30–34 évesek kivételével – évről évre csökken vagy változatlan a népesség száma, míg a 40–49 és a 60 év feletti korosztályokra a létszámnövekedés jellemző. A mai 50–59 év közöttiek számában viszont folyamatos és jelentős csökkenés tapasztalható. Fejér megyében a korcsoportonkénti népességi adatok a nemzetgazdasági adatokhoz hasonlóan alakulnak. A Dunaújvárosi Járás népessége korösszetételének változása nagyban megegyezik mind az országos, mind a megyei népesség számában tapasztalható változásokkal.

3. A JÁRÁS FOGLALKOZTATÁS ÉS GAZDASÁGFEJLESZTÉSI SZÜKSÉGLETEINEK ÉS LEHETŐSÉGEINEK ELEMZÉSE ÁGAZATONKÉNT

3.1. Helyzetfeltárás

3.1.1. AZ ÁLLÁSKERESŐK ÖSSZETÉTELÉNEK ALAKULÁSA

A Fejér Megyei Kormányhivatal Dunaújvárosi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály illetékességi területéhez a vizsgált időszak elején 2011-ben 12 település tartozott. A 2013-as évben további négy települést csatoltak az illetékességhez. A Dunaújvárosi Járási Hivatal illetékességéhez tartozó 16 település (Adony, Baracs, Besnyő, Beloianisz, Daruszentmiklós, Dunaújváros, Előszállás, Iváncsa, Kisapostag, Kulcs, Mezőfalva, Nagykarácsony, Nagyvenyim, Perkáta, Pusztaszabolcs, Rácalmás) számszerűsített adatait dolgoztuk fel a Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály és a KSH adatait felhasználva.

A Fejér Megyei Kormányhivatal Dunaújvárosi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályán az átlagos éves álláskeresők számát tekintve a vizsgált időszakot (2011–2015) látható, hogy a regisztrált álláskeresők száma folyamatos csökkenést mutat. 2011. évben 4525 fő volt átlagosan regisztrálva, 2012-ben 252 fővel csökkent az állomány, majd 2013-ban 161 fővel növekedett ugyan, az illetékességi terület növekedése miatt, de 2014, és 2015. évben a csökkenés tovább folytatódott. 2015. év decemberében 3604 főt számoltak. Ez 20,4%-os csökkenést jelent öt év alatt, közel ezer fővel csökkent Dunaújváros és illetékességi területén az álláskeresők száma úgy, hogy közben 4 településsel több tartozott a dunaújvárosi foglalkoztatási osztályhoz. A regisztrált álláskeresők számában történt csökkenés elsősorban annak köszönhető, hogy a helyi és országos szintű közfoglalkoztatási programok lehetőséget biztosítottak és biztosítanak az alacsony iskolai végzettséggel, vagy elavult szakképzettséggel rendelkező, tartós álláskeresők átmeneti elhelyezkedésére.

4. sz. táblázat. Álláskeresők létszámának alakulása.

	Álláskeresők éves átlagos száma (fő)
2011. év	4525
2012. év	4273
2013. év	4434
2014. év	3675
2015. év	3604

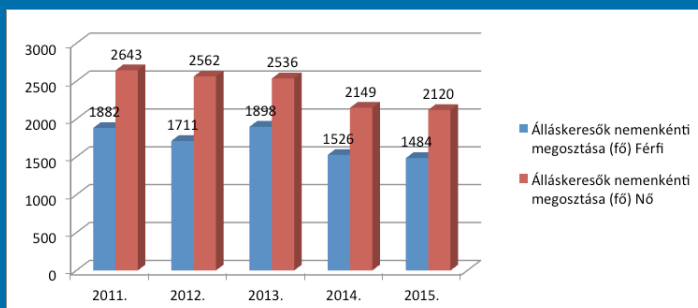
Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

Fejér megyében 2011-ben átlagosan 22.903 fő volt a december havi zárónapokon nyilvántartásban szereplők száma. A csökkenés megyei viszonylatban látható, hogy 2015. évben már csak 12.996 fő álláskeresőt tartottak nyilván. Ez közel tízezer fő (9907). 57 %-os csökkenést jelent. Ha ezt összevetjük a dunaújvárosi értékekkel, láthatjuk, hogy a megyében magasabb volt a csökkenési arány, mint Dunaújváros térségében.

Az álláskeresők összetételének *nemek szerinti vizsgálatával* megállapíthatjuk, hogy a nyilvántartott álláskeresők többsége nő. A nők jelenlegi munkaerő-piaci helyzetét az elmúlt időszak gazdasági eseményei jelentősen befolyásolták. Az 1990-ben kezdődő gazdasági átalakulás következtében több olyan munkahely szűnt meg, amely főleg nőket foglalkoztatott, pl. cipőüzem, fonoda, tejüzem, több varroda. A Berwin Ruhagyár 2005. évi bezárását követően 2006. évben a regisztrált álláskeresők között a nők aránya elérte az eddigi legmagasabb arányt, a 63%-ot.

Azóta kicsit csökkent, de folyamatosan a 60% közelében mozog. Ebből az a következtetés vonható le, hogy *térségünkben elhelyezkedés tekintetében kedvezőbb helyzetben vannak a férfi álláskeresők, mint a nők.*

3. sz. ábra. Álláskeresők nemenkénti megoszlása.



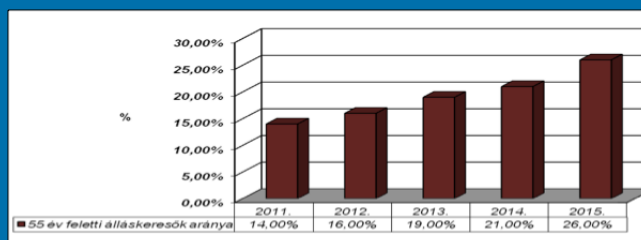
Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

2011-ben Fejér megyében havonta átlagosan 11.750 fő nő volt míg a férfiak ennél havonta átlagosan 597 fővel voltak kevesebben (11.153 fő) a nyilvántartásban. A regisztrált álláskeresők közül a nők 51%-ot képviseltek. 2015. évben ugyanezen mutatókat megfigyelve, a nők száma 7004 fő, a férfiaké 5992 fő. A nők 54%-ban voltak a regisztráltak között 2015-ben, a férfiak 46 %-ban voltak jelen. Dunaújváros és illetékességi területén nehezebb az elhelyezkedésük a nőknek, mint a férfiaknak. Dunaújváros ipari város, a férfi munkaerő könnyebben talál munkát.

A dunaújvárosi foglalkoztatási osztály éves átlagszámait megnézve, megállapítható, hogy 2011-ben az álláskeresők 58,4%-a, 2012-ben 60%-a, 2015-ben 59%-a volt nő. A megyei számokhoz viszonyítva is látható, hogy Dunaújváros térségében, nagyobb számú a regisztrált álláskeresők létszáma, mint a megyei átlag, és a nők fokozottabban nehezebb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, mint a férfiak. Mivel a legtöbb nagyfoglalkoztató inkább férfiakat foglalkoztat, térségünkben a nők folyamatosan elhelyezkedési gondokkal küzdenek. A nők elhelyezkedését, a munka világába történő visszaintegrálását segíteni, támogatni kell különböző szolgáltatásokkal, tréningekkel, átképzésekkel.

Korcsoport alapján is érdekes probléma merül fel a térségünkben. Az 55 éves és ennél idősebbek aránya 2011-ben 13,8%-ról 2015. évre 26,3%-ra emelkedett. Ez nagyon magas emelkedést jelent, majdnem kétszer annyi az 55 év feletti álláskereső 2015-ben, mint öt évvel azelőtt.

4. sz. ábra. 55 év feletti álláskeresők aránya.



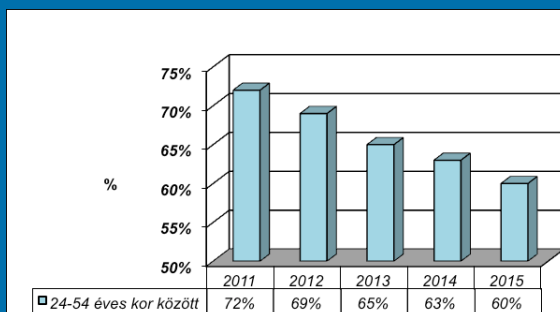
Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

A legfiatalabb regisztrált generáció a 24 évnél fiatalabbak mérőszámai az elmúlt 5 évben ilyen nagyfokú elmozdulást nem mutattak. 2015. év decemberében 13,3 százaléka volt az álláskeresőknek a 24 év alatti. Ez az érték 2011-ben 14,3% volt. A két év között 1–1 százalékpontos elmozdulások voltak jellemzőek.

A két korosztály a 24 év alattiak és az 55 év felettiak között, a gazdaságilag legaktívabb 25–54 éves réteget megfigyelve látható, hogy 2011-ben az álláskeresőknek a 72%-át tették ki, majd ez az arány

folyamatosan csökkent. 2013-ban már csak 63% volt. A 2015-ös évben a legalacsonyabb, a regisztrált álláskeresők 60%-a tartozott ebbe a kategóriába. A munkaerőpiacon ez az a réteg, akik már szakmai és munkatapasztalattal rendelkeznek.

5. sz. ábra. Álláskeresők aránya 24–54 éves kor között.

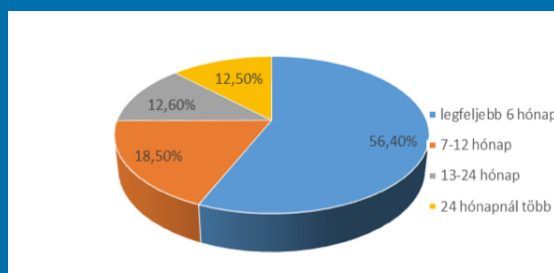


Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

A dunaújvárosi foglalkoztatási osztályon a legfeljebb hat hónapja nyilvántartottak aránya a legmagasabb az álláskeresők között. 2011-ben 51%, 2012-ben 54%, 2013. évben 49%. A legmagasabb értéket a 2014-es év hozta, ott az álláskeresők 59%-a tartozott a legfeljebb 6 hónapja regisztráltak közé. A 2015. év decemberében mért éves átlagos megoszlás 56,4%. A Fejér megyei adatok a vizsgált időszakban a dunaújvárosi adatoknál 2–3 százalékponttal magasabban alakultak. 2011–2012 évben 53%-a és 54%-a volt a megyei összlétszámnak azok aránya, akik legfeljebb hat hónapja regisztráltak. 2013. évtől 52%, 61% 60%-a maximum hat hónapig volt regisztrálva Fejér megyében.

Két-három százalékkal magasabb a megyében azon álláskeresők aránya, akik nem sokkal regisztrációjuk után el tudnak helyezkedni. Dunaújváros térségében a 2015-ös év átlagában közel négy százalékkal vannak kevesebben ebben a kategóriában, tehát többen vannak, akik tovább bent ragadnak az álláskeresői státuszban. Tehát ezek az eredmények is azt mutatják, hogy nálunk továbbra is nehezebb az elhelyezkedés, mint a megyében általában. A cégek nagy része nem vesz fel új munkaerőt, sőt a létszámleépítések is dominánsan jelen voltak térségünkben.

6. sz. ábra. Az álláskeresők jellemzői a nyilvántartásban töltött idő alapján a dunaújvárosi foglalkoztatási osztályon – 2015. évi átlag.



Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

A 24 hónapnál hosszabb ideje regisztráltak száma a megyei adatokat megvizsgálva emelkedést mutat. 2011-ben 9,5%-a volt a megyei álláskeresők közül azok aránya, akik 2 éve legalább nyilvántartásban vannak. 2012-ben 11%. 2013-ban három százalékos emelkedés után 2014-es és 2015-ös évben 13,5 és 13% volt a két éve tartósan regisztráltak aránya.

Dunaújváros és illetékességi területén 2011-ben 11%-ról indult ez az arányszám, 2012-ben 11,3%-ra emelkedett, majd az emelkedés tovább folytatódott 12% és 12,8%-ra a következő két évben. 2015. évben átlagosan az éves adatokat figyelembe véve 12,5%-on állt. Dunaújvárosban az öt évben két és

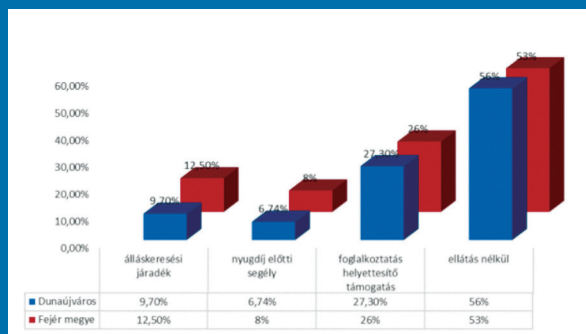
fél százalékos növekedés figyelhető meg, egyre többen ragadnak bent több mint két évre a regisztrált álláskeresői státuszban, tehát egyre több a nehezen elhelyezkedő.

A statisztikai adatokból jól látszik, hogy a munkanélküliségben töltött idő hátrányosan hat a sikeres elhelyezkedés eredményességére. Minél több idő telik el munka nélkül egy ember életében, annál több segítségre lesz szüksége, hogy újra munkába tudjon állni.

Meg kell említeni azon álláskeresők számának alakulását is, akik valamilyen segélyezésben részesülnek. 2011. decemberi adatok szerint a dunaiújvárosi térség regisztráltjai közül álláskeresői járadékban 19%, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban – akkoriban rendelkezésre állási támogatásban – a regisztráltak 24%-a részesült. Az álláskeresők 48%-a nem részesült abban az évben semmilyen ellátásban. Ez az arány 2015. év decemberében az éves átlagot figyelembe véve a következőképpen alakult: álláskeresői ellátásban részesül 9,7%, 27,3% foglalkoztatást helyettesítő támogatást kap, 56% nem kap semmilyen ellátást. A dunaiújvárosi illetékességi területhez tartozó regisztrált álláskeresők 56%-a nem kap semmilyen ellátást.

Fejér megyében 2015. év átlag adatok alapján megállapítható, hogy a megyében magasabb azon álláskeresők száma, akik álláskeresői járadékban részesülnek. A dunaiújvárosi átlagnál 2,8%-kal többen kapnak ellátást megyei szinten. Azok, akik semmilyen ellátásra, támogatásra nem jogosultak a megyében 53%-át képviselik a regisztrált álláskeresőknél. Dunaiújvárosban három százalékkal többen vannak ellátás nélkül. Kimondható, hogy a dunaiújvárosi foglalkoztatási osztályhoz tartozó álláskeresők nehezebb helyzetben vannak ellátás tekintetében is a megyei átlaghoz képest, több az az ember, akinek semmilyen állami támogatása sincs, és kevesebben vannak, akik járadékra szereznek jogosultságot. *A megyei munkaerőpiac dinamikusabb, mint térségünkben.*

7. sz. ábra. A nyilvántartott álláskeresők ellátásának jellemzői, 2015. átlaga Fejér megyében és Dunaiújvárosban.



Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

3.1.2. A PÁLYAKEZDŐ FIATALOK ÖSSZETÉTELÉNEK ALAKULÁSA

Pályakezdő álláskeresőnek tekintjük azt az álláskeresőt, aki a 25. életévét – felsőfokú végzettséggel rendelkező esetén 30. életévét – még nem töltötte be, valamint tanulmányai befejezését követően munkanélküli ellátásra nem szerzett jogosultságot. Hazánkban és Európában is folyamatosan jelen van a pályakezdők elhelyezkedésének kérdésköre, mely mindenképpen társadalmi megoldást, beavatkozást igényel. Magyarország foglalkoztatáspolitikája kiemelt figyelmet fordít a pályakezdő álláskeresők elhelyezkedésének segítésére, folyamatosan igyekszik kezelni az állam a fiatalok helyzetét támogatott képzés, valamint támogatott foglalkoztatás keretein belül (ilyen, volt pl. 2013–2014. évben az Ifjúsági Garancia Program, valamint ilyen irányban biztosít segítséget a 2015-ben kezdődő GINOP 5.2.1.-es Ifjúsági Garancia Rendszer).

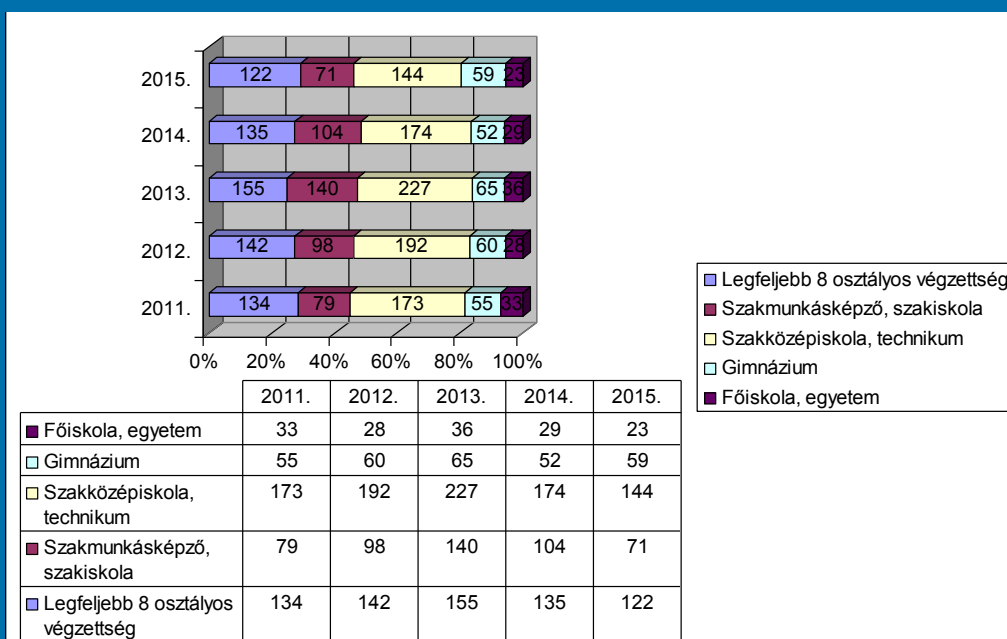
3.1.2.1. A pályakezdekők számának alakulása

A dunaújvárosi foglalkoztatási osztály adatai szerint a pályakezdekők aránya magas, mely nagyjából tükrözi az országos, valamint a Fejér megyei átlagot is. Az elmúlt 5 évet figyelembe véve tapasztaljuk, hogy az összes regisztrált álláskereső kb. 10–14%-át a pályakezdekő fiatalok adják, míg korábban ez az érték 6% is volt. Közöttük is magas azon fiatalok száma, akik 8 általános vagy annál kevesebb iskolai végzettséggel rendelkeznek. A megyei százalékos megoszlás kedvezőbben alakul, mint a dunaújvárosi. A vizsgált időszakban az összes álláskereső közül 2011-ben 8,5%-ban, 2012-ben 11%-ban, 2013-ban 13%-ban, 2014. évben 12%-ban, és 2015. évben 11%-ban képviselték magukat a pályakezdekők a december havi átlagos főket tekintve. Dunaújvárosban magasabb volt a pályakezdekők aránya, mind az öt év viszonylatában. A legalacsonyabb értéken 2011-ben állt ez a mutató 10,5%-kal, a legmagasabb 2013. évben volt, 14%.

3.1.2.2. A pályakezdekők nemek szerinti összetétele

A pályakezdekők között még magasabb arányban vannak a nők, mint az összes álláskereső vonatkozásában. 2011-ben 58%-a volt a nő a pályakezdekők között. A következő években hasonló értékeket mértek 59%–56%–58,5%-ot. 2015. évben újból 60% fölé kúszott a nők aránya, ebben az évben 61%-a a pályakezdekőknek nő. A térségünk egyik meghatározó szereplője, a Hankook Tire Magyarország Kft. is elsősorban fiatal, szakképzett, férfi munkaerőt keres, amely ugyancsak a férfiak könnyebb elhelyezkedését segíti.

8. sz. ábra. A pályakezdekők iskolai végzettség szerinti megoszlása.



Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

2011. évben 474 fő pályakezdekő fiatal volt átlagosan a dunaújvárosi foglalkoztatási osztályon. A fiatalok 28%-a legfeljebb 8 osztályos végzettséggel rendelkezett, 7%-uk felsőfokú végzettséggel, és középfokú végzettséggel 65%. A 65%-ban azonban benne vannak azok akik gimnáziumi és szakközépiskolai érettségivel rendelkeznek, és akiknek ez nem jelent szakképesítést. A szakmunkás és szakiskolai végzettséggel rendelkezők az összes pályakezdekő 16,6%-a. Ha a szakmunkás és szakközépiskolai réteget együtt nézzük, arányuk 53%.

2012. évben az 520 fő pályakezdő megoszlása: 8 osztályos, vagy annál kevesebb iskolai végzettséggel rendelkező regisztrált pályakezdő álláskereső 27,3%-át tették ki, szakmunkás végzettséggel 19%-uk, szakközépiskolai, gimnáziumi érettségivel 48,4%-uk, főiskolai egyetemi végzettséggel 5,3%-uk rendelkezett.

2013. évben a 623 fő pályakezdőből a felsőfokú végzettség aránya 5,8% az összes pályakezdőt figyelembe véve, a szakközépiskolai, gimnáziumi végzettséggel rendelkezők egy százalékkal voltak kevesebben, mint egy évvel korábban. A szakmunkás, szakiskolai végzettséggel rendelkező pályakezdő réteg 3,4%-os emelkedést mutatott az előző évhez képest. A legalacsonyabb végzettséggel, a maximum nyolc osztállyal rendelkezők ebben az évben a pályakezdők 25%-át tették ki.

2014. évben a pályakezdők 494 fő közül 8 általános vagy annál kevesebb iskolai végzettséggel rendelkezők száma már 27% volt, szakmunkás végzettségük aránya 21%, érettségivel 45%, főiskolai egyetemi végzettséggel 5,8% rendelkezett.

A 2015. évben a pályakezdők száma a megye térségeiben eltérő nagyságban realizálódott. Székesfehérvár és Dunaújváros körzetében közel azonos számban a legmagasabb, ezt követi Sárbogárd, Enying térsége, majd a kisebb létszámmal rendelkező Martonvásár, Gárdony, Bicske és Mór kistérség. A regisztrált álláskeresők közül Dunaújvárosban 419 fő pályakezdő. Ez az összes álláskereső 11,6%-át jelenti. Kizárólag a dunaújvárosi lakosság közül 2015. decemberi átlag adatok alapján a regisztrált álláskeresők száma 3604 fő. Iskolai végzettség szerint a regisztrált pályakezdők közül a maximum 8 általános iskolai végzettséggel 29% (122 fő), az elmúlt évhez képest két százalékpontos emelkedést jelent. A szakiskolai, szakmunkásképző iskolai végzettséggel 17% (71 fő), gimnáziumi, szakközépiskolai, technikumi végzettséggel 48% (203 fő), főiskolai végzettséggel 5,5% (23 fő) rendelkezik. Ebben a 2015. évben észrevehetően nőtt kettő százalékkal az előző évhez képest a legfeljebb nyolc osztállyal rendelkezők aránya, és számottevően csökkent viszont a szakiskolai, szakmunkás végzettségük aránya 2014-hez képest 21%-ról, 17%-ra.

A statisztikai adatokból is látható, hogy a fiatalok elhelyezkedése nem csak térségünkben okoz jelentős problémát. A pályakezdők megfelelő segítség, támogatott képzés, támogatott foglalkoztatás nélkül, önállóan nehezebben tudnak elhelyezkedni. Megoldására nemcsak a projekten belül kell kiemelten hangsúlyt fektetni, hanem mindenképpen társadalmi megoldást, összefogást igényel.

A pályakezdő fiatalok elhelyezkedésének nehézsége összetett problémákból tevődik össze (iskola, család, egyéni képességek, készségek, motiváció, stb), ezért a megoldása is komplex feladatot igényel. A fiatalok munkanélkülivé válásának talán legfőbb oka – az alacsony munkaerő-keresleten túl – a munkaerő-piaci tájékozatlanságukból fakadó megalapozatlan pályaválasztás; az oktatásból képzettség nélkül kilépők magas aránya; az iskolarendszerű képzéseknek a gazdaság igényeit nehézkesen követő szakmastruktúrája, valamint az érintettek álláskeresői készségének, motivációjának alacsony szintje.

A képzettség és a munkaerő-piaci esélyek közötti összefüggés egyértelműen kimutatható, minél magasabb szintű alapképzettsége van valakinek, annál nagyobb az esélye a munkavállalásra, illetve kvalifikáltabb munka megszerzésére. A képzettebb fiatal nem csak munkát talál könnyebben, hanem munkája elvesztése esetén mobilabb, könnyebben választ akár új szakmát, akár új lakóhelyet. Mára igen fontos lett a képzés minősége, tartalma. A munkaerő-piaci képzések, a felnőttképzések ugyan elvileg lehetőséget biztosítanak a hiányzó tudás pótlására, az alacsony végzettségűek esetében viszont a felzárkóztatásra iskolai és mentális szinten egyre nagyobb szükség van. A térségünk ipari jelleggel bír, így mindenképpen szerepe van az oktatásnak, azaz valóban a munkáltatói igényeknek megfelelő képzést biztosítsanak a város fiatalságának.

Térségünk munkaerő-piaci szempontjait figyelembe véve, megfelelő szakképzésekkel valamint humánszolgáltatás biztosításával, motivációs, kompetenciafejlesztő tréningek biztosításával, a pályakezdő fiatalok problémáját komplexen, integráltan és differenciáltan kezelve (szükség esetén egyéb megfelelő szakember bevonásával) megnövekedne a térségben való elhelyezkedés, melynek hosszabb távon kedvező társadalmi és gazdasági hatásai lehetnek a város fejlődését tekintve.

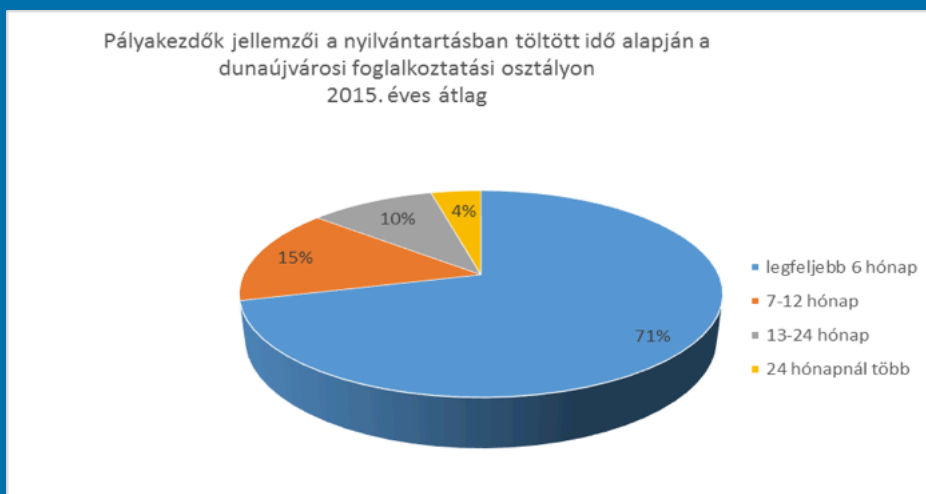
Az egyik legnagyobb probléma a pályakezdők elhelyezkedésének a nem megfelelő szakma, pálya választása. A pályaválasztásnak döntő jelentősége van a fiatalok életében. Nagy jelentőséggel bírna, ha

már alsó tagozatban a gyerekek megismerkedhetnek – akár oktatáson belül, akár oktatáson kívül – a különböző szakmákkal, a lakóhelyük munkaerő-piaci jellemzőivel játékos formában. Majd felső tagozatban és a középiskolákban kiszélesítve a pályaeorientációt személyes tulajdonságaik, kompetenciáik megismertetésével, és a munkaerő-piacsal kapcsolatos mélyebb, részletesebb ismeretekkel kibővítve.

3.1.2.3. A pályakezdők nyilvántartásban töltött ideje

2015. évben Fejér megyében a regisztrált fiatalok 74%-a legfeljebb hat hónapig volt nyilvántartásban, 16%-uk 7–12 hónapig, két évnél tovább csak 3%. Dunaújváros és térségében ugyanezen időszak alatt a 24 hónapnál több időt nyilvántartásban töltő pályakezdők az összes fiatal 4,5%-át adják. Másfél százalékkal nagyobb arányban, mint a megyei éves átlag. A legfeljebb hat hónapig nyilvántartásban levők a dunaújvárosi foglalkoztatási osztályon a pályakezdők 71%-a. 7–12 hónapig 15%, 13–24 hónapig a fiatalok 10%-a tartózkodott a regisztráltak között. A legalacsonyabb arányt a több mint 2 éve nyilvántartott pályakezdő kategória adja. Ez azonban azt is jelenti, hogy 19 fiatal két éve nem tud elhelyezkedni, és nem dolgozott. 185 fiatal ember, az alsó 3 kategóriát nézve segítségre szorul, és már több mint fél éve bennrekedt az álláskeresői státuszban.

9. sz. ábra. Pályakezdők jellemzői a nyilvántartásban töltött idő alapján.



Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

Az adott időszakot (2011–2015) megvizsgálva a dunaújvárosi térségben az látható, hogy a 24 hónapnál régebb óta regisztrált pályakezdők aránya 2011-ben magasról 6,5%-ról indult, majd csökkent rá egy évre 3%-al. Ezen a 3,4% és 3%-on stagnált 2012-től 2014-ig, majd 2015. évben újból emelkedni kezdett, és elérte a 4,5 %-ot. A legfeljebb fél évig regisztráltak állománya 2011-től 61%-ról 71%-ra kúszott fel az öt vizsgált év alatt. Sokan fél év alatt el tudnak helyezkedni, kihasználva az évek óta jól működő fiatal pályakezdők elhelyezkedését célzó programokat (Támop 1.1.2., Ginop 5.2.1.).

3.1.3. ÁLLÁSKERESŐK ÉS PÁLYAKEZDŐK HELYZETÉNEK ÖSSZEGZÉSE

A rendelkezésre álló – az álláskeresőkre és a pályakezdőkre vonatkozó – adatok alapján elmondható, hogy a Dunaújvárosi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályához tartozó álláskeresők állományának összetétele sokat romlott az elmúlt 5 évben.

Megállapítható:

- Csökkent a szakképzett álláskereső aránya,
- nőtt az alacsony iskolai végzettségűek,
- a tartósan elhelyezkedni nem tudók,
- az 50 év felettiek,
- a regisztrált nők,
- valamint a pályakezdekők száma.

Az álláskereső összetétele az elmúlt 6–8 évben jelentős átalakuláson ment át. A 2008-as gazdasági válságot követően 2009 év végére Dunaújváros térségében 4717 fő volt a regisztrált álláskereső száma. Az utolsó öt éves adatok alapján (forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály) elmondható, hogy az álláskereső száma a térségben hullámozik, de 2014-es 2015-ös évre csökkenő tendenciát mutat.

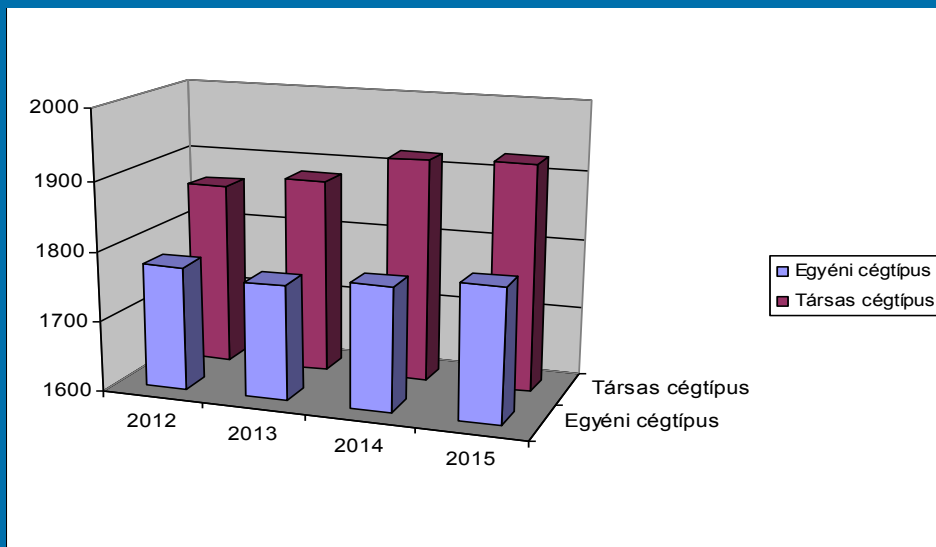
Az adatok elemzése alapján több olyan eredmény is megragadható, mely beavatkozási pontként értelmezhető:

- A nők elhelyezkedését, a munka világába történő visszaintegrálását segíteni, támogatni kell különböző szolgáltatásokkal, tréningekkel, átképzésekkel.
- A statisztikai adatainkból jól látszik, hogy a munkanélküliségben töltött idő hátrányosan hat a sikeres elhelyezkedés eredményességére. Minél több idő telik el munka nélkül egy ember életében, annál több segítségre lesz szüksége, hogy újra munkába tudjon állni, éppen ezért szükséges átképzésekkel, továbbképzésekkel támogatni a mihamarabbi elhelyezkedést.
- A pályakezdekők megfelelő segítség, támogatott képzés, támogatott foglalkoztatás nélkül, önállóan nehezebben tudnak elhelyezkedni. Térségünk munkaerő-piaci szempontjait figyelembe véve, megfelelő szakképzésekkel valamint humánszolgáltatás biztosításával, motivációs, kompetenciafejlesztő tréningek biztosításával, a pályakezdő fiatalok problémáját komplexen, integráltan és differenciáltan kezelve megnövekedne a térségben való elhelyezkedés, melynek hosszabb távon kedvező társadalmi és gazdasági hatásai lehetnek a város fejlődését tekintve.

3.1.4. DUNAÚJVÁROS ÉS TÉRSÉGÉNEK VÁLLALKOZÁSI MUTATÓI

Dunaújváros és térségének nehéz munkaerő-piaci helyzetét mutatja az a tény, hogy még az országban folyamatosan bővül a vállalkozások száma, addig a dunaújvárosi székhellyel rendelkező vállalkozások száma igen lassú emelkedést mutat. 2012-ben 3640 db regisztrációköteles vállalkozást tartott nyilván a Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara, amelyből 1777 egyéni vállalkozás, 1863 db pedig társas cégtípus. 2015-ben 3715 cég volt a nyilvántartásukban. A 3715 cégből 1790 egyéni vállalkozás és 1925 társas cégtípus. Ez a 75 egyéni és társas vállalkozást magába foglaló növekedés elenyésző egy ekkora népességgel rendelkező város esetében. A városban élők nehezen merészkednek ki a vállalkozások világába, a már működő vállalkozások nagy része is nehézségekkel küzd. Több cég működőképessége a város életének meghatározó vállalata, az ISD Dunafer Zrt. működésétől függ. Új, nagy volumenű befektetések, az utóbbi időben nem valósultak meg Dunaújvárosban, ami kedvező hatással lehetne a vállalkozási kedvre.

10. sz. ábra. Regisztrációköteles dunaújvárosi székhelyű vállalkozások.



Forrás: Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara

Dunaújváros és térségét a gazdasági válság nagyon súlyosan érintette. Jelentős létszámot veszítettek a nagyobb vállalataink, és a foglalkoztatottak létszáma még ma sem éri el a válságot megelőző létszámadatokat. Városunk egyik nagy foglalkoztatója a Ferrobeton Zrt. is közel 100 fővel foglalkoztat jelenleg kevesebbet. Csoportos létszámleépítési szándékbejelentés is érkezett több nagyvállalattól az elmúlt években.

Az ISD Dunafer Zrt. több száz fővel kellett, hogy csökkentse a munkavállalói számát. 2012-ben 5100 fővel működött a térségünk legnagyobb befolyással bíró nagyvállalata, de a több ütemben megvalósuló csoportos létszámleépítés hatására 2015. év végére már csak 4000 fő a munkavállalói száma. A Body Magyarország Kft. 2012-es évben még 480 főt foglalkoztatott, majd 2015. évben csoportos létszámleépítést követően a létszámuk 340 főre zsugorodott.

Látható az is, hogy Dunaújváros és térségében alig van ezer főt meghaladó munkavállaló foglalkoztatását biztosító nagyvállalat. Míg a megyében, és Székesfehérváron több olyan vállalat is van, amelyek ezer, vagy több ezer embert is foglalkoztatnak, addig Dunaújváros és környékén a nagyobb vállalatokhoz soroljuk a már pár száz főt foglalkoztató cégeket is.

Az elmúlt időszakban egyedül a Hankook Tire Magyarország Kft. növelte a munkavállalói létszámát, amikor megépült a második és a harmadik gyáregysége. 2012. évben 2300 főt foglalkoztatott, majd a további beruházásokkal közel ezer fővel nőtt a dolgozói száma 2015. évre.

A járási munkáltatók tevékenységük szerint a diverzifikáció igényét mutatják. A járás meghatározó vállalkozásait (legalább 50 főt foglalkoztató cégek) az alábbi táblázatban foglaltuk össze.

**5. sz. táblázat. A Dunaújvárosi Járás releváns foglalkoztatói
(foglalkoztatotti létszám alapján csökkentő sorrendben).**

Ssz.	Foglalkoztató neve	Címe	Ágazat sorsz.	TEÁOR szám	Főtevékenység	Létszám (fő)
1	ISD Dunafer Zrt.	Dunaújváros	3	2410	Vas-, acél-, vasöt-vözet-alapanyag gyártása	3564
2	Hankook Tire Magyarország Kft.	Rácalmás	3	2211	Gumiabroncs, gumitömlő gyártása	3150
3	Szent Pantaleon Kórház-Rendelőintézet	Dunaújváros	17	8610	Fekvőbetegellátás	930
4	ISD Kokszoló Kft.	Dunaújváros	3	1910	Kokszgyártás	631
5	Dunafer Labor Nonprofit Kft.	Dunaújváros	14	7820	Időszaki munkaerő közvetítés	606
6	Pálhalmi Országos Büntetés-végrehajtási Intézet	Dunaújváros	19	8411	Általános közigazgatás	465
7	ISD Power Kft.	Dunaújváros	4	3514	Villamosenergia-kereskedelem	372
8	Ferrobeton Zrt.	Dunaújváros	3	2361	Építési betontermék gyártása	365
9	Hamburger Hungaria Kft.	Dunaújváros	3	1712	Papírgyártás	358
10	Dunaújvárosi Egyetem	Dunaújváros	16	8542	Oktatás	282
11	Body Fasion (Magyarország) Ruházati Termelő Kft.	Dunaújváros	3	1414	Alsóruházat-gyártás	246
12	Momert Zrt.	Dunaújváros	3	2829	M.n.s. egyéb általános rendeltetésű gép gyártása	241
13	Pálhalmi Agrospeciál Kft.	Dunaújváros	1	0150	Vegyes gazdálkodás	237
14	DVG Dunaújvárosi Vagyongazdálkodó Zrt.	Dunaújváros	11	6420	Vagyongazdálkodás (Holding)	230
15	Pannon Oktatási Központ Gimnázium, Szakképző Iskola és Általános Iskola	Dunaújváros	16	8559	M.n.s. egyéb oktatás	202
16	Mezőfalvai Zrt.	Mezőfalva	1	0111	Gabonaféle (kivéve: rizs), hüvelyes növény, olajos mag termesztése	201
17	Dunaújvárosi Vízfűtési és Hőszolgáltató Kft.	Dunaújváros	4	3530	Gőzellátás, légkondicionálás	183
18	AIKAWA Hungária Elektronikai Kft.	Dunaújváros	3	2599	M.n.s. egyéb fémfeldolgozási termék gyártása	191
19	Fejér Megyei Kormányhivatal Dunaújvárosi Járás Hivatal	Dunaújváros	15	8411	Általános közigazgatás	171
20	Egyesített Szociális Intézmény és Árpád-házi Szent Erzsébet Idősek Otthona	Dunaújváros	17	8730	Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása	169

21	DUTRADE Zrt.	Dunaújváros	6	4672	Fém, érc nagy-kereskedelem	145
22	KVJ Művek Zrt.	Nagyvenyim	3	2932	Közúti járművek, járműmotor alkatrészeinek gyártása	141
23	HEITZ Élfurnér Művek Kft.	Pusztaszabolcs	3	1621	Egyéb fa-, parafa-termék, fonottáru gyártása	131
24	VÉD-SZ Kft.	Dunaújváros	13	7490	M.n.s. egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	120
25	DUNANETT Nonprofit Kft.	Dunaújváros	5	3811	Nem veszélyes hulladék gyűjtése	115
26	Pusztaszabolcsi Agrár Zrt.	Pusztaszabolcs	1	0141	Tejhasznú szarvasmarha tenyésztése	110
27	AMPER 99 Kft.	Dunaújváros	6	4321	Villanyszerelés	101
28	Szécsényi Kft.	Dunaújváros	3	1071	Kenyér, friss pékáru gyártása	98
29	AVIUM 2000 Kft.	Besnyő	3	1012	Baromfi-hús feldolgozása, tartósítása	90
30	Dészolg Kft.	Adony	5	3811	Nem veszélyes hulladék gyűjtése	76
31	Stadler Magyarország Kft.	Pusztaszabolcs	13	7490	M.n.s. egyéb szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	72
32	Erigeron 1949 Kft.	Besnyő	1	0111	Gabonaféle (kivéve: rizs), hüvelyes növény, olajos mag termesztése	69
33	Baki-Trans Kft.	Besnyő	8	5229	Egyéb szállítást kiegészítő szolgáltatás	59

Forrás: Megvalósíthatósági tanulmány

3.1.5. A MUNKAERŐPIAC KERESLETI OLDALÁNAK JELLEMZŐI

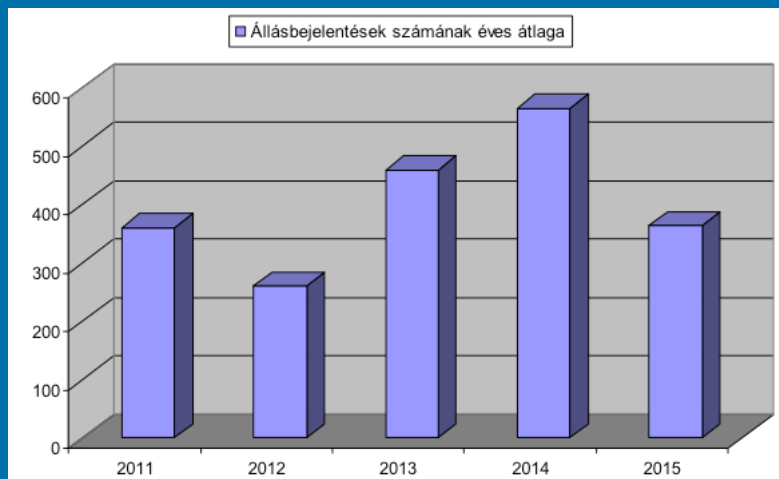
A bejelentett munkaerőigények összetétele a Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának Zárónapi álláshelyek összetétele elnevezésű adattáblájából a 01–12 hó átlagok alapján kerül bemutatásra.

3.1.5.1. Bejelentett munkaerőigények száma

Az álláskeresők száma magas, az állásbejelentések száma nő, de egyre több munkaerőigényt nem lehet kielégíteni, mert nincs megfelelő végzettségű álláskereső, vagy egyéb okból nem felel meg a munkaadó elvárásának. A vizsgált időszak éveiben (2011–2015) a főbb munkaerő-piaci folyamatokat elemezve

megállapítható, hogy az álláskeresők számának csökkenését és az állások számának növekedését tapasztalhatjuk az előző évekhez viszonyítva, aminek elsődleges oka az álláskeresők közfoglalkoztatási programokba való elhelyezése. A támogatott állásokon belül elsősorban a közfoglalkoztatás keretében bejelentett állások jelentek meg, ezek képezik a támogatott állások 9/10-ét. A vizsgált időszak (2011–2015) első éveiben az álláskeresők számának mozgása követte a korábbi évek trendjeit, ősztől a tél végéig emelkedett a beáramlás száma, majd a tavaszi időszak kedvezve a mezőgazdasági, az építőipari és egyéb szezonális munkáinak folyamatosan csökkenti a nyilvántartásban lévők számát. Ezt a természetes hullámzást a közfoglalkoztatási programok indításai felerősítették, hatalmas ki-beáramlási hullámokat generálva. Az újonnan bejelentett állások számának időszakos emelkedését a támogatott állások, ezen belül is a közfoglalkoztatotti állások számának erőteljes emelkedése okozza.

11. sz. ábra. Dunaújvárosi Foglalkoztatási Osztályra bejelentett állások.

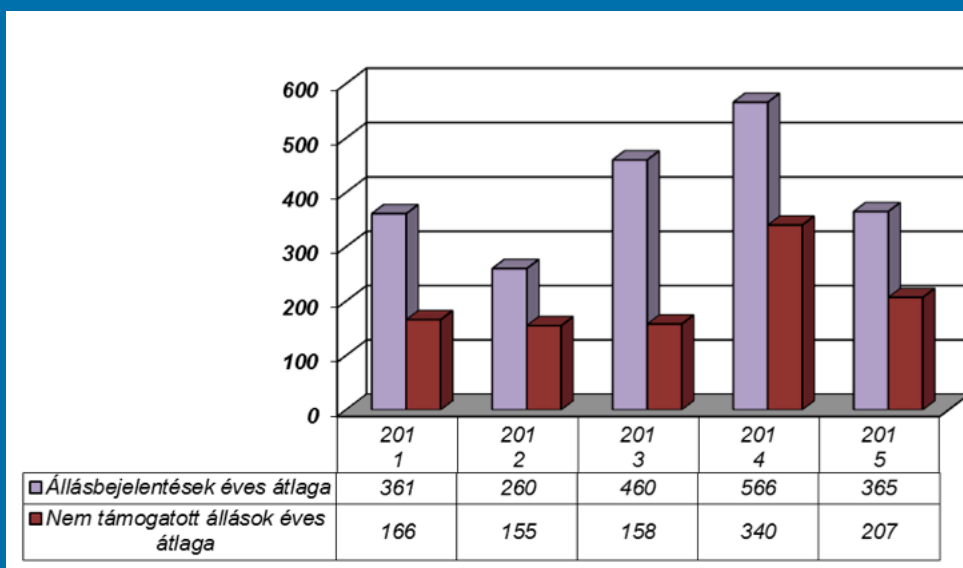


Forrás: FMKH Foglalkoztatási Főosztály

A Dunaújvárosi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályára beérkezett munkaerő-igényeket elemezve megállapítható, hogy minden hónapban több száz állásbejelentés érkezik. 2011. évben egy hónapban átlagosan 361 munkaerőigény jelentkezett az osztályon, 2014-ben 566 db munkaerőigényt rögzítettek. 2013. év novemberében egy hónap alatt 861 munkaerőigény érkezett.

3.1.5.2. A munkaerőigények támogatás szerinti összetétele

Ezeknek a beérkezett igényeknek a nagy százalékát a támogatott foglalkoztatásra irányuló foglalkoztatási igények teszik ki, azon belül is a közfoglalkoztatási munkaerő-igénybejelentések. A támogatott foglalkoztatás 9/10-e közfoglalkoztatási támogatás. 2011-ben a beérkezett állásbejelentések 54%-a volt támogatott állás, 2015-ben ez 43% volt. A legmagasabb értéket 2013-ban érték el a támogatott állásbejelentések, akkor a hagyományos támogatott állás és a közfoglalkoztatás együtt 65,6%-át tették ki a beérkezett összes álláslehetőségnek.

12. sz. ábra. Dunaújvárosi Foglalkoztatási Osztályra bejelentett állások megoszlása.

Forrás: FMKH Foglalkoztatási Főosztály

A nem támogatott állásbejelentések éves átlaga 2013. év kivételével az összes beérkezett munkaerőigény több, mint 50%-át teszik ki. A legmagasabb érték 2014. évben volt 60%, a legalacsonyabb érték 2013-ban mérhető, 42%-kal. Az elsődleges munkaerőpiacról érkező munkaerőigényekben elsősorban szakképzettséggel rendelkező szakembereket keresnek. Az álláskeresői állományban egyre kevesebb az egészségügyileg, mentálisan alkalmas ember. A pályakezdő fiatalok igen magas aránya nem rendelkezik szakképesítéssel, 2015-ben a regisztrált fiatalok 43%-ának nem volt szakképesítése. Ők 181 fő, legfeljebb nyolc osztályos végzettséggel, illetve gimnáziumi érettségivel rendelkeznek

3.1.5.3. Munkaerőigények az igényelt munkaerő iskolai végzettsége alapján

A munkáltatók által keresett munkaerő iskolai végzettség szerinti igényre vonatkozóan megállapítható, hogy a legkevesebb a felsőfokú végzettséghez kötött munkaerőigény, ez a vizsgált időszak alatt (2011–2015) éves átlagban megvizsgálva 5,4%–10,4% között mozgott. A legmagasabb a kereslet a 8 általános iskolai végzettséggel, vagy kevesebbrel rendelkező munkavállalók iránt volt. 2011-ben 46,8% keresett ebből az iskolai végzettségből munkavállalót, 2015-ben 43,8%. A legmagasabb értéket ismét 2013. év hozta, ott a beérkezett munkaerőigények 64%-ában 8 osztályt – vagy még annyit sem végzett munkavállalókat kerestek. Ezek a munkaerőigények szinte mindegyike közfoglalkoztatásra irányult.

6. sz. táblázat. Munkaerőigény-kereslet iskolai végzettséget vizsgálva/éves átlag %-ban megadva.

	2011. év	2012. év	2013. év	2014. év	2015. év
legfeljebb 8 osztály	46,8	37,3	63,9	41,3	43,8
szakmunkás, szakiskola	25,5	37,3	17,8	26,1	33,7
szakközépiskola, gimnázium, technikum	22,2	19,2	12,8	21,9	18,4
főiskola, egyetem	5,5	6,2	5,4	10,4	4,1

Forrás: FMKH Foglalkoztatási Főosztály

A szakmunkás és szakiskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók iránti kereslet 2011. évben 25,5%, 2015-ben 33,7% volt. A köztes években is a két érték között mozgott. Ha a középfokú végzettséget együtt vizsgáljuk, látható, hogy a beérkezett munkaerőigények többségénél szakképzett munkaerőt keresnek. A jó szakemberek után folyamatos, és egyre nagyobb az érdeklődés. Egyre kevesebb viszont a szakmájához értő, elhivatott szakember, a munkáltatók egyre nehezebben tudják feltölteni a megüresedett álláshelyeiket. A pályakezdekők között nincs megfelelő szakember-utánpótlás, kevés köztük a szakképesítéssel rendelkező. Az álláskeresők között nagyon magas számban vannak azok, akik ugyan rendelkeznek szakképesítéssel, de orvos által is leigazolt nem foglalkoztatható foglalkoztatás-egészségügyi véleménnyel rendelkeznek.

3.1.5.4. A benyújtott munkaerőigények a vállalati méret alapján

A foglalkoztatási osztályra érkezett állásbejelentések legnagyobb arányban a mikrovállalkozásoktól érkeznek be. 39%-a 2015-ben a 0–9 főt foglalkoztató cégektől, 2011. évben 35% volt ez az érték.

3.1.5.5. Igényelt gyakorlati idő vizsgálata

Gyakorlatot a munkáltatók 77%–81%-ig nem kér a leendő munkavállalójától. Ez az érték is a közfoglalkoztatási kérelmek túlnyomó többségéből adódik, mert ott nem szükséges a gyakorlat, ugyanúgy ahogy a legfeljebb 8 osztályos végzettség is elegendő.

3.1.5.6. A munkavégzés napi időtartama alapján

A vizsgált időszak alatt a beérkezett munkaerőigényeket a tervezett foglalkoztatási időtartamot megvizsgálva megállapítható, hogy egy év, a 2012. Év, kivételével minden évben jelentősen magasabb számban volt a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkaerő iránti kereslet a dunaujvárosi foglalkoztatási osztályon. 2015. évben szinte 100 %-ban teljes munkaidőben történő foglalkoztatáshoz kerestek álláskeresőket. 2014-ben a munkaerőigényt benyújtó cégek 96,6%-a teljes munkaidőben szeretne volna foglalkoztatni munkavállalóit. 2011-ben ez az érték 72% volt. Egy évben, 2012-ben ellentétesen alakultak az értékek. Itt a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma meghaladta a teljes munkaidős foglalkoztatást. Ez abból adódott, hogy 4 órában voltak foglalkoztatva a közfoglalkoztatásban az emberek.

7. sz. táblázat. Munkaerőigény-kereslet a munkavégzés napi időtartamát vizsgálva/éves átlag.

	2011. év	2012. év	2013. év	2014. év	2015. év
Teljes munkaidőben foglalkoztatott	242	66	372	547	363
Részmunkaidőben foglalkoztatott	94	190	88	19	2
Összes munkaerőigény	336	256	460	566	365

Forrás: FMKH Foglalkoztatási Főosztály

3.1.6. BEÉRKEZETT MUNKAERŐIGÉNYEK ÖSSZEGZÉSE

Összességében megállapítható, hogy az álláskeresők száma még mindig nagyon magas, de egyre több munkaerőigényre nincs megfelelő végzettségű álláskereső, vagy a jelentkezők egyéb okból nem

felelnek meg a munkaadó elvárásának. Csökkent a szakképzettek aránya, nőtt a legfeljebb 8 osztállyal rendelkezők aránya, nőtt a tartósan álláskereső aránya, folyamatosan magas a nők aránya. A pályakezdő állományban nagyon alacsony a szakképzettek aránya, az utóbbi időben rohamosan nőtt közöttük a legfeljebb 8 osztályt végzettek aránya.

Egyre több a mentálisan és egészségileg károsodott ügyfél. Foglalkoztathatósági vizsgálaton sokan kapnak korlátozó vagy foglalkoztathatóságot kizáró minősítést.

Az álláskereső jelentős része nem tud, nem képes vagy nem akar dolgozni. A munkaerőpiacra való visszaintegrálásukhoz szolgáltatásokra, tréningekre (személyiségfejlesztő, pályaorientációs, munkaerő-piaci, életvezetési, munkába beilleszkedési, stb.) van égetően szükség. Ezen segítség nélkül a jelenleg álláskereső nagy része egyedül képtelen megkapaszkodni, elindulni a munka világába.

A hiányzó munkaerőigény pótlásának egyik fontos feladata a meglévő regisztrált álláskeresői állomány fejlesztése különböző eszközökkel, támogatásokkal, szolgáltatásokkal, valamint az inaktív társadalmi réteg bevonása, visszaintegrálása a munkaerőpiacra.

3.1.7. A KÖZFOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA 2011–2015 IDŐSZAK ALATT

A munkaerő-piaci adatokat elemezve megállapíthatjuk, hogy bár az álláskereső száma magas Dunaújvárosban és a hozzá tartozó illetékességi területen belül, de egyre több munkaerőigény kielégítése nem valósul meg, mert nincs megfelelő végzettségű álláskereső, vagy egyéb okból nem felel meg a munkaadó elvárásának. A vizsgált időszak éveiben (2011–2015.) a főbb munkaerő-piaci folyamatokat elemezve megállapítható, hogy az álláskereső számának csökkenését és az állások számának növekedését tapasztalhatjuk az előző évekhez viszonyítva, aminek elsődleges oka az álláskereső közfoglalkoztatási programokba való elhelyezése. A támogatott állásokon belül elsősorban a közfoglalkoztatás keretében bejelentett állások jelentek meg, ezek képezik a támogatott állások 9/10-ét 2013. évtől kezdődően. Elemezve az elmúlt öt évet, jól látható az alábbi táblázatban a közfoglalkoztatás domináns jelenléte térségünkben.

8. sz. táblázat. Közfoglalkoztatás alakulása 2011–2015 időszak alatt.

	Közfoglalkoztatásba bevonandó létszám (fő)	Közvetítéssel betöltött létszám (fő)	Közvetítettek száma (fő)
2011. év	1368	1102	2118
2012. év	1686	1630	2262
2013. év	2313	2030	3574
2014. év	2913	2669	3865
2015. év	1917	1795	3227

Forrás: Fejér Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály

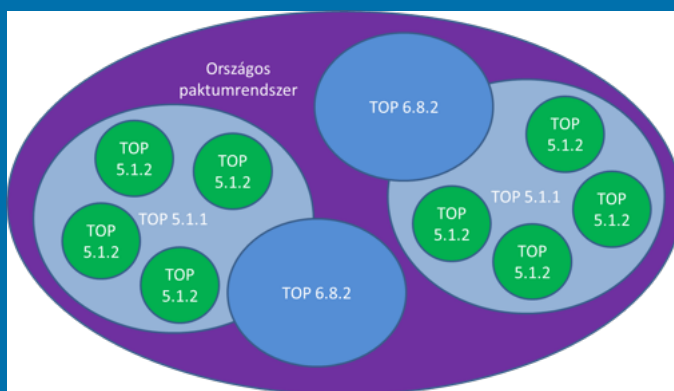
Jelentős számú igény kielégítését végzi a foglalkoztatási osztály, mely foglalkoztatási forma ma már elfogadottá, a térség életében jelentős szerepet betöltő munkavállalási formává alakult. Az önkormányzatokkal, intézményekkel az évek során szoros és jól működő kapcsolatot alakított ki a hivatal, egymás munkáját, tevékenységét kölcsönösen segítve. Az álláskeresőket érintő lehetőségeket, képzési, támogatott foglalkoztatási módokat szívesen fogadnak, partnerek a térség munkavállalóinak támogatásában.

3.2. A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégiát érintő tervi előzmények, programok, szolgáltatások

A TOP 5. prioritási tengely kialakításának elsődleges célja, hogy az Európa 2020 – Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája által kiemelten a foglalkoztatás, illetve a szegénység és társadalmi kirekesztés területén megfogalmazott célkitűzések megvalósulásához helyi alapon szervezett programok által járuljon hozzá, úgy hogy azok szervesen illeszkednek, illetve a szakmai kapcsolódások szerint kiegészítik a TOP ERFA prioritásaiban tervezett gazdaságfejlesztési és városrehabilitációs beavatkozásokat.

Ezek a beavatkozások közvetlenül kapcsolódnak az 1. prioritásban támogatott foglalkoztatási célú gazdaságfejlesztési (ipari park, helyi gazdaságfejlesztés, turizmus, közlekedés fejlesztés, családbarát szolgáltatásfejlesztés) beavatkozásokhoz, azokkal szinergiában, programalapon valósulnak meg.

13. sz. ábra. Foglalkoztatási együttműködések rendszere.



A paktumrendszer az alábbi foglalkoztatási együttműködések tartalmazza:

- TOP-5.1.1-15 megyei paktumok – projektfejlesztés
- TOP-6.8.2-15 megyei jogú városok paktumai – projektfejlesztés
- TOP-5.1.2-15 helyi paktumok – nincs projektfejlesztés

A paktumrendszer több a megyében, járásban elfogadott és alkalmazott terület-, gazdaságfejlesztési programhoz kapcsolódik. Ennek megfelelően a járás integrált településfejlesztési stratégiái, valamint a megyei foglalkoztatási stratégia és az országos *Irinyi terv* megállapításaihoz illeszkedik.

3.2.1. KAPCSOLÓDÓ JÁRÁSI GAZDASÁGFEJLESZTÉSI IRÁNYOK

A 2014–2020-as tervezési időszakra való felkészülés országos és helyi szinten is a korábbiakhoz képest megújult keretek között zajlik. Ennek megfelelően a településfejlesztés teljes rendszere is változott, melynek eredményeként a településfejlesztési koncepcióról, az integrált településfejlesztési stratégiáról és a településrendezési eszközökről, valamint egyes településrendezési sajátos jogintézményekről szóló 314/2012. (XI. 8.) kormányrendelet alapján az új európai uniós fejlesztési időszakhoz kapcsolódó integrált településfejlesztési stratégiákat (ITS) kellett készíteniük a megyei jogú városoknak. E dokumentum – középtávú stratégiai tervként – Dunaújváros MJV középtávú fejlesztéseinek összehangolását, megvalósításának finanszírozását szolgálja. Az ITS – a településfejlesztési koncepcióban bemutatott célrendszerhez illeszkedve – rögzíti a város középtávú fejlesztési céljait, valamint tartalmazza a célok elérését szolgáló fejlesztési elképzeléseket is. Mindehhez a dokumentum olyan területi specifikumokat rendel, melyek egyszerre szolgálják a városrészi szintű célok elérését is.

3.2.1.1. Az ITS tervezése és a megyei valamint az országos tervezés kapcsolata

2014. és 2020. között a megyei jogú városok önálló forráskerettel gazdálkodhatnak Magyarországon. A rendelkezésre álló támogatás hatékony felhasználása érdekében hosszú távú, a városi fejlesztési programokat megalapozó stratégiai dokumentumok elkészítése szükséges.

Az ITS-ben bemutatott elképzeléseket természetesen mind a hazai, mind az európai uniós stratégiai tervezési keretek determinálják, vagyis nem csupán a hazai, de az uniós célok rendszerében is gondolkodni szükséges. Az Európai Unió 2014–2020-ra vonatkozó, a kohéziós politika megvalósulását szolgáló rendelete ezzel párhuzamosan 11 tematikus célkitűzést rögzít, melyek elérésének támogatásával a kohéziós politika hozzájárul az *Európa 2020* stratégia céljainak teljesüléséhez. Az Országgyűlés az 1/2014 (I.3.) OGY határozatával elfogadta az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepciót, mely hosszú távon határozza meg Magyarország fejlesztési irányait és a kapcsolódó területfejlesztési elveket. 2014 márciusában került a Bizottsághoz benyújtásra a Partnerségi Megállapodás tervezete, mely Magyarország 2014–2020-as időszakra vonatkozó vállalásait, és a kitűzött célok eléréséhez szükséges beavatkozásokat rögzíti összhangban az EU tematikus célkitűzéseivel. A két utóbbi dokumentum alapvető jelentőséggel bír a településfejlesztési célok meghatározása során.

A területfejlesztési törvény megújulásával 2012. január 1-jétől a megyei önkormányzatok meghatározó szerepet kaptak a területfejlesztésben. A koordinációjukkal jelenleg készülő megyei szintű fejlesztési programok (területfejlesztési koncepció, területfejlesztési program) ugyancsak keretet biztosítanak a városi szintű stratégiai tervezéshez.

2014 folyamán zajlik a 2014–2020-as időszakra vonatkozó területi- és ágazati operatív programok véglegesítése, és várhatóan az év során elfogadásra is kerülnek a program dokumentumok. Az ITS-ben megjelölt fejlesztési elképzelések forrástervezése során ezeket a szakmai anyagokat is figyelembe kell vennie a tervezőknek.

3.2.1.2. Az ITS tervezés szakmai-módszertani háttere

Az integrált településfejlesztési stratégia tartalmi kereteit a Belügyminisztérium szakértői által elkészített útmutató, a *Városfejlesztési kézikönyv* aktualizált változata, továbbá a településfejlesztési koncepcióról, az integrált településfejlesztési stratégiáról és a településrendezési eszközökről, valamint egyes településrendezési sajátos jogintézményekről szóló 314/2012. (XI. 8.) kormányrendelet rögzítik. Korábban jeleztük, hogy az új európai uniós fejlesztési periódusban a megyei jogú városok önálló kompetenciával indikatív módon meghatározott forráskeretre tervezhetnek. Dunaújváros Megyei Jogú Város esetében az 1298/2014. (V. 5.) kormány határozat 7000,5 millió forintos indikatív keretet határoz meg, mely a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program forráskerete terhére tervezhető. Fentiek eredményeként a korábbiakkal ellentétben az ITS nem pályázati dokumentáció részeként elkészülő szakmai anyag, hanem a teljes programozási időszakra érvényes átfogó stratégiai dokumentum, mely alapján immár programalapú finanszírozási rendszer valósulhat meg a jövőben. Mindez azt jelenti, hogy – a peremfeltételeket adottnak véve – a településfejlesztési program hosszabb távra, jól definiált ütemezéssel készíthető elő, ugyanakkor a projektfejlesztés kapcsán a hosszabb időtáv nagyobb rugalmasságot, a megvalósítás során nagyobb beavatkozási szabadságot enged meg. A következőkben összefoglaljuk az elkészült ITS-k főbb megállapításait, ezzel is alátámasztva a JFS-ban meghatározott irányvonalak fejlesztési szükségleteit.

3.2.2. AZ INTEGRÁLT TELEPÜLÉSFEJLESZTÉSI STRATÉGIÁK

3.2.2.1. Dunaújváros Megyei Jogú Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája

2013 második felében és 2014 elején kiterjedt helyzetelemző és helyzetértékelő munka eredményeként elkészült Dunaújváros Megyei Jogú Város Településfejlesztési Konceptiójának és Integrált Településfejlesztési Stratégiájának megalapozó vizsgálata. Az alábbiakban összefoglaljuk a vizsgálat eredményeit az egész város vonatkozásában, jelezve a JFS kapcsolódási pontjait.

Gazdaság

- A gazdaságfejlesztés és a versenyképesség javítása kiemelt prioritást élvez 2014–2020 között.
- Barnamezős területek fejlesztésében rejlő potenciál.
- Az esetleges kikötő- és logisztikai fejlesztések komoly addicionális beruházásokat generálhatnak a városban.
- A GINOP által támogatott kiemelt növekedési zónákhoz való kapcsolódás jelentős többlet EU-s forrás bevonását teheti lehetővé.

Turisztika

- A térségi szintű együttműködések erősítése tematikus és területi szinten (pl. TDM).
- A Dunához kapcsolódó öko-turisztikai és rekreációs fejlesztések végrehajtása, a kerékpáros turizmus (Eurovelo) fejlesztése.
- Komoly térségi turisztikai potenciál (pl. Zarándokút-fejlesztés, falusi turizmus, Pentele, Duna-völgy, római kori hagyaték, épített örökség).
- Sport- és kulturális intézményrendszer fejlesztésében rejlő potenciál.
- Komplex turisztikai termékfejlesztés (pl. Városmarketing).
- Várhatóan jelentős források állnak rendelkezésre ágazati fejlesztési programok (GINOP 4. prioritás) keretében kiemelt turisztikai attrakciók fejlesztésére.

Foglalkoztatási helyzet

- Újabb külföldi beruházók megtelepedése a városban új munkahelyek létrejöttét eredményezhetik.
- A szolgáltatások, kutatás-fejlesztés-innováció szektor fejlesztésével lehetővé válik a helyben képzett, magasan kvalifikált munkaerő megtartása.

Demográfia

- A városi szolgáltatások minőségének és a település népességvonzó képességének javítása.
- Lakásépítési program.

Képzettség, oktatás

- Az aktuális felsőoktatási képzési paletta kiszélesítése.
- A szakképzés és a munkaerőpiac igényei közötti erőteljesebb összhang hozzájárulhat a munkanélküliség csökkentéséhez.
- Műszaki képzés jelentősége, kapcsolódás a K+F-hez.
- A vállalkozások bevonása a gyakorlati képzésekbe.

Infrastruktúra

- Barnamezős területek hasznosítása.
- Ipari infrastruktúra fejlesztése.
- Kikötő- és a kapcsolódó logisztikai eszközrendszer komplex fejlesztése.
- Az intermodális rendszerek fejlesztése hosszú távon is fenntartható struktúrát eredményez.
- Az M8 kiépítésével tovább erősíthetőek a makróterületi kapcsolatok.

Környezetvédelem, energetika

- A természetvédelmi területeket és a védett övezeteket érintő folyamatos beruházások, fejlesztések.
- A társadalmi egyeztetés gyakorlatának erősítése.
- A 2014–2020-as EU-s időszakban elérhető jelentős környezetvédelmi források.
- Energiahatékonyság növelése.
- Alternatív energiaforrások alkalmazása.
- Panelszigetelések megvalósítása.
- Közepületek, közvilágítás energiaracionalizálása.
- Zöld felületek növelése, minőségi fejlesztése.
- A társadalom érdeklődése növekszik a környezeti problémák iránt.

Egészségügy, mentálhigiéné, szociális szolgáltatások, bűnmegelőzés

- Prevencióban rejlő lehetőségek: egészségmegőrzés, gyógyszer nélküliség.
- Orvosok mentálhigiénés szemléletének erősítése.
- Ágazatközi együttműködések fejlesztése.
- Esetmegbeszélésekbe bevonni a kórház pszichiátriai osztályának szakembereit.
- Az együttműködésben rejlő lehetőségek: jobb energiafelhasználás, kompetencia, kiegészítő megelőzés.
- A közterület felügyeleti létszám növelése és technikai hátterének fejlesztése.
- Bűnmegelőzési eszközrendszerének bővítése, kapcsolódó együttműködések erősítése, koordinálása a közterületi bűnözés visszaszorítása terén.
- Pályázati források felhasználása.

Kultúra, civil szervezetek

- A kultúra, idegenforgalom és turisztika összekapcsolása a város történeti és természeti értékei mentén.
- Civil szervezetek szerepének növelése a bűnmegelőzés területén.

Dunaújváros jelentős nehézipari tradíciói, az újonnan betelepülő multinacionális cégek, alapvetően kedvező üzleti-gazdasági klímát biztosítanak a város további fejlődéséhez. Noha a Dunaújvárosban működő vállalkozások relatíve kismértékben jutottak európai uniós forrásokhoz az elmúlt években, e forrásszerzésben kimagaslóan jól szerepeltek a kutatás-fejlesztés területén mozgó, illetve vállalati innovációt végrehajtó cégek. A vállalatok és a felsőoktatás közötti együttműködéseknek komoly tradíciói vannak a városban, e téren élen jár a jelentős K+F potenciált felmutató Dunaújvárosi Egyetem, mely meglévő technológiai transzfertervekre is támaszkodhat. A kis- és középvállalkozások közötti hálózatos együttműködések ugyanakkor még gyerekcipőben járnak. A Dunaújvárosban működő klaszterek erősítése, továbbiak alakulásának támogatása, ily módon a kis- és középvállalkozások (KKV-k) versenyképességének javítása szükséges. Mindezzel párhuzamosan az elmúlt években a vállalkozói hajlandóság visszaszorulása rögzíthető a városban, ami elsősorban a működő vállalkozások számának jelentős csökkenésében érhető tetten.

A város üzleti infrastruktúrája kedvezőnek mondható, közlekedési kapcsolatai megfelelőek. Erre a potenciálra mindenképpen építeni szükséges a jövőben, akár további területek alpinfrastruktúrájának fejlesztésével, akár a már működő ipari parkok szolgáltatási portfóliójának színesítésével. Kiemelten kell foglalkozni a kikötő és a kapcsolódó logisztikai eszközrendszer (pl. kikötőfejlesztés, logisztikai központ) fejlesztésével. A korábbiakban láttuk, hogy a Dunaújvárosban működő nagyvállalatok esetében – elsősorban szektorális determinációkból adódóan – eltérő fejlődési tendenciák érvényesülnek. A nagyvállalati szektornak való kiszolgáltatottság elsődlegesen természetesen a foglalkoztatottsági mutatók alakulása – esetleges csoportos létszámleépítések – kapcsán jelenthet problémát. Ez mindenképpen arra utal, hogy a városnak támogatnia kell az itt működő vállalkozások ágazati spektrumának bővítését, a Egyetemnek pedig lehetőségei szerint diverzifikálni kell a képzési rendszerét.

A turisztikai lehetőségek szempontjából Dunaújváros rendkívül kedvező adottságokkal rendelkezik. A Duna, mint ökoturisztikai desztináció ma még nem teljes mértékben kiaknázott, miközben a város további feltáratlan természeti értékekkel is rendelkezik. Az aktív turizmusra (pl. kerékpározás) ugyancsak programszinten lehet építeni a jövőben. Mindezek mellett kiemelendők a város sajátos építészeti értékei is, melyek ugyancsak jelentős turisztikai forgalmat generálhatnak. Kulturális események és időszaki rendezvények ugyancsak a város hírnevét öregbítik, és ugyanez igaz a különböző aktív és egészség turisztikai attrakciókra is. A város és térségének régi történeti emlékei, tradíciói (Duna-völgye, Limes, Pentele városrész, stb.) ma még részben feltáratlanok. Mindezek mellett komoly potenciál rejlik a térségi szintű együttműködések, a városhoz közeli településekkel közösen kidolgozott komplex programok megvalósításában is.

Az ágazat szolgáltatási színvonala alapvetően jónak mondható a városban, noha egyes turisztikai attrakciók működtetése problematikus. A Tourinform Iroda meghatározó szerepet játszik a helyi idegenforgalom szervezésében. Kereskedelmi szálláshelyek tekintetében ugyanakkor elmozdulás nem történt az elmúlt években, így a Dunaújvárosba látogatókat továbbra is elsősorban panziók és alacsonyabb kategóriájú szállodák várják.

Foglalkoztatási szempontból ki kell emelni Dunaújváros szerepét a szűkebb és tágabb térségét tekintve egyaránt. A kistérségben regisztrált vállalkozások jelentős része a városban van bejegyezve. Emellett számos üzleti és közszolgáltatás, az egészségügyi, oktatási és szociális intézményrendszer jelentős része jelen van a városban foglalkoztatóként, jelentős mértékben ingázásra ösztönözve ezzel a térség lakosságát. A foglalkoztatási szerep súlya együtt jár az adott esetben jelentkező problémák koncentráltabb megjelenésével is. Dunaújváros országos és megyei összevetésben kedvezőtlenebb helyzetben van a munkanélküliség veszélyeinek vonatkozásában, a gazdasági válság igen erősen éreztette hatását, így még 2013-ban sem sikerült az álláskeresők számát a 2008-as szintre visszaszorítani. Külön ki kell emelni azt a tényt, hogy a legjelentősebb foglalkoztatók középtávú gazdasági helyzete komolyan befolyásolhatja a munkanélküliek számának alakulását. A foglalkoztatási helyzet országos szinten is kiemelten kezelt kérdése szempontjából a jövőben a hagyományos területek mellett a szolgáltatói (tercier), valamint a kvaternió szektor lehetőségeit is figyelembe kell venni a tervezés során, különösen a magasabb kvalifikált munkaerő vonatkozásában.

A város környezeti terheltsége a nehézipari üzemek jelenléte miatt egyértelműen átlagon felüli. Ezt alátámasztják a levegőtisztaság kedvezőtlen mutatói, amelyhez folyamatos fokozott zajterhelés is párosul. Mindemellett számos rekultiválandó ipari terület is komoly beavatkozásokat igényel. Dunaújvárosban a hulladékbegyűjtés szervezeten működik, azonban a hulladékgazdálkodás fejlesztésre szorul. A régi nem veszélyes hulladéklerakót jogszabályilag bezárták. Megoldandó feladat a városi szelektív hulladékgyűjtés is. A Duna jelenléte, valamint Dunaújváros speciális elhelyezkedése, fekvése és a partfal problematikája állandó készenlétet, figyelmet igényel, számos kapcsolódó beruházási igénnyel.

Dunaújvárosban, mint arra már utaltunk korábban a belterületi közlekedési infrastruktúra alapvetően jó állapotban van, ugyanakkor szűk keresztmetszetek megtalálhatóak a városban. Az ipari hasznosítású ingatlanok állapota egyes esetekben nagy kívánnivalót maga után és a barnamezős területek hasznosítása is a jövő feladata. A helyi, alacsonyabb rendű úthálózat fejlesztésében ugyancsak komoly elmaradások vannak. A kerékpáros infrastruktúra fejlesztése városi viszonylatban és térségi tekintetben egyaránt szükséges. A város megközelíthetősége és közlekedési kapcsolatai kivételesen jónak mondhatóak, köszönhető ez elsősorban az M6-os autópályának és a Pentelei hídnak. Ugyanakkor ki kell emelni, hogy a külső közlekedési kapcsolatrendszer az M8 hiányában továbbra is hiányos, hiszen a K–Ny-i irányú közlekedési kapcsolat gyenge, alacsonyabb rendű és többségében nem kielégítő minőségű és teherbírású utakra épül. A település belső közlekedési kapcsolatai helyenként ugyancsak problémásak, a helyi közösségi közlekedés minőségének biztosítása szintén több ponton beavatkozást igényel. A Duna közlekedési-logisztikai hasznosíthatóságának ugyanakkor komoly akadálya a kikötőfejlesztés elmaradása. A jelenleg működő Dunaferri Kikötő Kft. által üzemeltetett kikötő megközelítése a városon keresztül vezető Magyar úton keresztül lehetséges, amely igen komoly környezeti és zajterhelést is jelent a város és főleg a környéken lakók számára. Éppen ezért indokolt lenne új, a

vároستól délre fekvő új kikötő és egyben logisztikai csomópont kialakítása. Ugyancsak problémát jelent a személyhajózás kérdése: a hajóállomás és vele együtt a vízi személyszállítás is szünetel jelenleg, ennek újraindítása a turisztikai fejlesztésekkel együtt szintén indokoltá válna.

A város közműellátottsága egyes esetekben kedvezőtlen, e szempontból ki kell emelni a lakótelepi környezetet. Szlömösödött, adott esetben szegregátumként definiálható területek – a KSH adatbázisa alapján – nincsenek Dunaújvárosban.

A város gazdasági társadalmi erejét és egyben színességét, élhetőségét és vonzerejét is gyarapítják a kulturális, sport és művészeti élet hagyományai. Az évről évre megrendezésre kerülő kulturális események hozzájárulnak Dunaújváros hírnevének és ismertségének gyarapításához, közvetlenül hatva a turisztikai szektorra is, emelve a látogatók számát és gyarapítva a település bevételeit.

A helyi közösségek megerősítése, a helyi identitás alapjainak megszilárdítása több, 2014–2020-ban forrást biztosító operatív programban is megjelenik célkitűzés gyanánt. Mindez azt vetíti előre, hogy a következő európai uniós pénzügyi időszakban a civil szervezetekre, a lokális érdekeket képviselő nem kormányzati szereplőkre jóval nagyobb figyelem irányul a korábbinál. A civil kezdeményezések jelenleg rendkívül nehéz pénzügyi körülmények között végzik feladataikat, alapvető működési forrás biztosítása is problémát jelent számukra. E tekintetben mindenképpen kedvezőbb működési feltételeket szükséges részükre teremteni.

3.2.2.2. Rácalmás Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája

A dinamikusan bővülő, sokszínű helyi gazdaság Rácalmás város népességvonzó képességét hosszú távon alapozza meg, megteremtve így egy folyamatosan fejlődő város lehetőségét. A vállalkozásbarát városi környezet folyamatos fejlesztésével a minőségi életkörülmények megteremtése válik a településen lehetővé. A helyben elérhető szolgáltatások körének bővítésével a város térségi szerepének további erősödése, ehhez közvetlenül illeszkedve pedig hosszabb távon gazdasági centrum pozíciója alapozható meg.

A stratégia fő célkitűzése: Folyamatosan fejlődő üzleti környezet kialakítása Rácalmásban, munkahelyteremtő beruházások ösztönzésével és a turisztikai potenciál erősítésével.

- A kutatás, a technológiai fejlesztés és az innováció megerősítése.
 - A vállalatok K+I beruházásainak, a vállalkozások és K+F központok és felsőoktatási intézmények egymás közötti kapcsolatainak és szinergiáinak kialakításának támogatása, különösen a termék- és szolgáltatásfejlesztés elősegítése, technológiaátadás, szociális innováció és közszolgálati alkalmazások, keresletélénkítés, hálózatépítés, klaszterek és nyílt innováció intelligens specializáció által.
- A kkv-k, (az EMVA esetében) a mezőgazdasági, illetve (az ETHA esetében) a halászati és akvakultúra-ágazat versenyképességének a növelése.
 - A termék- és szolgáltatásfejlesztésre irányuló korszerű kapacitások támogatása, létrehozása; a KKV-k kapacitásainak támogatása a növekedés és innováció érdekében.
 - A KKV-k versenyképességének növelése a vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének elősegítése és a humántőke-beruházások növelése révén.
- Az alacsony széndioxid-kibocsátású gazdaság felé történő elmozdulás támogatása minden ágazatban.
 - Megújuló energiaforrások gyártásának és forgalmazásának támogatása.
 - A vállalkozásokban az energiahatékonyság és a megújuló energia használatának elősegítése.
- A fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása.
 - Foglalkoztatásbarát növekedés támogatása a területi stratégiákban foglalt endogén potenciálok fejlesztése által a speciális területeken, beleértve a hanyatló ipari régiók szerkezetváltását, továbbá a különös természeti és kulturális erőforrásokhoz való hozzáférés növelését, valamint ezen

erőforrások fejlesztését; helyi fejlesztési kezdeményezések és szomszédos szolgáltatásokat nyújtó struktúrák támogatása új munkahelyek teremtése érdekében, amennyiben ezek a tevékenységek az ESZA alkalmazási körén kívül esnek.

- Az oktatásba, és a képzésbe, többek között a szakképzésbe történő beruházás a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében.
 - Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, továbbá az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerő-piaci igényekhez való jobb igazítása.
 - Beleértve a szakoktatás és szakképzés minőségi javítását, valamint a gyakornoki rendszerek és munkaalapú tanulás kialakítását, mint pl. a duális képzési rendszerek.

3.2.2.3. Nagyvenyim Nagyközség Önkormányzata

A helyi gazdaság- és településfejlesztésre fókuszáló, hosszú távú szemléletű, a rendelkezésre álló kapacitások kihasználtságának javítására és a szükséges erőforrások biztosítására törekvő, új, markáns településimage-t létrehozó és azt tudatosan kommunikáló, az eddiginél sokkalta szélesebb körben működő együttműködési háló kialakítását célzó stratégia.

Gazdaság- és településfejlesztés

- Saját bevételek értékbeli és aránybeli növelése.
- Foglalkoztatottság növelése.
- Az ipari termelésre alkalmas területek lehetséges növelésének feltérképezése.
- Iparterület homogenitásának és rendezettségének növelése.
- A kihasználatlan területeket fel kell térképezni, célirányos hasznosításukat megkezdni.
- Ipartelepítés elősegítése.
- A településen működő vállalkozások (ipari, mezőgazdasági termelők, szolgáltatók) tevékenységének segítése infrastrukturális fejlesztésekkel és informatív eszközökkel.
- A helyi vállalkozások helyi fejlesztésekbe történő bevonhatóságának elősegítése.
- A község területén történő befektetések növekedése.

Idegenforgalom-turisztika

- Az országos jelentőségű turisztikai irányokhoz való kapcsolódások kialakítása.
- Térségi együttműködések útján turisztikai célterületté válás (az arra alkalmas célcsoport számára és tematika mentén).
- Meglévő, turisztikai vonzerőt képviselő értékeink ápolása, fejlesztése.
- Turisztikai szálláshelyekhez kapcsolódó szolgáltatási kör bővülésének elősegítése.
- Turisztikai szálláshelyeink kihasználtságnöveléséhez való hozzájárulás.
- Rendezvényszám növelése.

Munkahelyteremtés

- A településen működő vállalkozások, és a vállalkozásfejlesztésben tevékenykedő civil szervezetek, foglalkoztatásösztönző társadalmi kezdeményezések megőrzése, fejlesztésükben való részvétel, és segítség.
- A vállalkozások közti, továbbá a vállalkozók és civilek közötti együttműködések előmozdítása és elmélyítése.

3.2.2.4. Pusztaszabolcs Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája

Gazdaságfejlesztési tevékenység: Az elmúlt években az önkormányzat csak néhány gazdaságfejlesztést célzó tevékenységeket hajtott végre. Ezek közül mindenképpen kiemelendő a városi infrastruktúra fejlesztésében fontos mérföldkövet jelentő szennyvíztelep-bővítés, melyre mintegy 6 millió forint támogatást nyert a város. Ugyancsak fontos projekt a városkép fejlesztését, javítását szolgáló „Pusztaszabolcs városi funkciójának fejlesztése” című projekt, mely 39,37 millió forint támogatással valósult meg.

A közvetlen gazdaságfejlesztő hatással bíró eszközök között meg kell említeni a gazdaságfejlesztési területek kijelölését, az ipari-gazdasági övezetek meghatározását is. A vasút közelsége és az egyre javuló közúti közlekedési kapcsolatok fejlődésével felértékelődik Pusztaszabolcs a potenciális befektetők számára. A képviselő-testület az elképzeléseket támogatja, így a városrendezési tervében iparterületeket jelölt ki a település több pontján.

Az egyik legnagyobb fejleszthető terület (49,2 hektár, gazdasági-kereskedelmi-szolgáltató iparterület) az M6-os autópálya iváncsai csomópontja felől jól megközelíthetően, a vasútvonal és a 6205. számú út mellett fekszik. Egy másik jelentős méretű (41,3 hektár) iparterületet is definiált a rendezési terv, amely az előbbihez hasonlóan az autópálya adonyi csomópontja felől elérhető, a Velencét, Pusztaszabolcsot és Adonyt összekötő 6207. sz. út két oldalán, meglévő mezőgazdasági (gabonátároló, raktározó, gyümölcsstermelő, méztermelő) üzemi területekhez kapcsolódva. A fenti két iparterületen az igényeknek megfelelően egy ütemben vagy szakaszosan megoldható a közművek kiépítése a meglévő belterületi hálózathoz kapcsolódva.

Foglalkoztatáspolitikai: Pusztaszabolcs város helyi esélyegyenlőségi programja, közoktatási esélyegyenlőségi helyzetelemzése és intézkedési terve egyaránt rögzít a helyi foglalkoztatáspolitikát érintő, releváns megállapításokat.

Pusztaszabolcs város önkormányzata minden évben bevonja a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülőket a közfoglalkoztatásba. 2010-ben és 2011-ben 118 fő, míg 2013-ban 119 fő közfoglalkoztatásba való bevonása történt meg.

Fentiekén túl a fiatalok munkanélküliségét érintő konkrét beavatkozások városi önkormányzati szinten nem történnek.

3.2.2.5. Adony Város Integrált Településfejlesztési Stratégiája

Adonyban a tervezett fejlesztések hatására jelentősen javul a városi lakosság életminősége, a település népességvonzó képessége, egyben vonzóbbá téve a várost a betelepülni szándékozó vállalkozások számára is. A gazdasági életben végbemenő változások hozzájárulnak a népesség életkörülményeinek javulásához, a helyi munkaerőpiac erősödéséhez.

A stratégia fő célkitűzése: Adony gazdasági pozíciójának javítása a meglévő helyi potenciálok erősítése és a vállalkozók számára kedvező üzleti környezet kialakítása révén.

- A kutatás, a technológiai fejlesztés és az innováció megerősítése.
 - A vállalatok K+I beruházásainak, a vállalkozások és K+F központok és felsőoktatási intézmények egymás közötti kapcsolatainak és szinergiáinak támogatása, különösen a termék- és szolgáltatásfejlesztés elősegítése, technológiaátadás, szociális innováció és közszolgálati alkalmazások, keresletélénkítés, hálózatépítés, klaszterek és nyílt innováció intelligens specializáció által.
- A kkv-k, (az EMVA esetében) a mezőgazdasági, illetve (az ETHA esetében) a halászati és akvakultúraágazat versenyképességének a növelése.
 - A termék- és szolgáltatásfejlesztésre irányuló korszerű kapacitások támogatása, létrehozása.
 - A KKV-k kapacitásainak támogatása a növekedés és innováció érdekében.

- A KKV-k versenyképességének növelése a vállalkozások és munkavállalók alkalmazkodóképességének elősegítése és a humántőke-beruházások növelése révén.
- Az alacsony széndioxid-kibocsátású gazdaság felé történő elmozdulás támogatása minden ágazatban.
- Megújuló energiaforrások gyártásának és forgalmazásának támogatása.
- A vállalkozásokban az energiahatékonyság és a megújuló energia használatának elősegítése.
- A fenntartható és minőségi foglalkoztatás, valamint a munkavállalói mobilitás támogatása.
- Foglalkoztatásbarát növekedés támogatása a területi stratégiákban foglalt endogén potenciálok fejlesztése által a speciális területeken, beleértve a hanyatló ipari régiók szerkezetváltását, továbbá a különös természeti és kulturális erőforrásokhoz való hozzáférés növelését, valamint ezen erőforrások fejlesztését.
- Helyi fejlesztési kezdeményezések és szomszédos szolgáltatásokat nyújtó struktúrák támogatása új munkahelyek teremtése érdekében, amennyiben ezek a tevékenységek az ESZA alkalmazási körén kívül esnek.
- Az oktatásba, és a képzésbe, többek között a szakképzésbe történő beruházás a készségek fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás érdekében.
- Az egész életen át tartó tanulás lehetőségeihez való hozzáférés ösztönzése, a munkavállalók készségeinek és kompetenciáinak naprakésszé tétele, továbbá az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerő-piaci igényekhez való jobb igazítása; beleértve a szakoktatás és szakképzés minőségi javítását, valamint a gyakornoki rendszerek és munkaalapú tanulás kialakítását, mint pl. a duális képzési rendszerek.

3.2.3. IRINYI TERV ÉS IPAR 4.0

Magyarország újraiparosítását szolgáló terv célja, hogy 2020-ra az ipari termelés hozzájárulása a GDP-hez 6% ponttal, 24%-ról 30%-ra emelkedjen. Ehhez évente átlagosan 7 százalékos ipari termelésnövekedés szükséges, azaz az elmúlt években látott növekedési ütemet kell biztosítani.

A cél elérésének érdekében az alábbi eszközök, lépések körvonalazódtak:

- A nemzeti ipart erősítő komplex programok indítása a kiemelt ágazatokban.
- A hazai vállalatok növekedés, export- és innovációs-képességének megerősítése, új munkahelyek létrehozása az eszközrendszer továbbfejlesztésével (NBT, Irinyi előirányzat).
- A globális és az európai értékláncokban meghatározó ágazataink intenzív bekapcsolása az Ipar 4.0 folyamatba.
- Az Ipar 4.0-hoz kapcsolódó paradigmaváltás és hatékonyságjavulás, új eszközök megjelenése.

3.2.3.1. Az Irinyi Terv struktúrája és horizontális szempontjai

A magyar kormány számára kiemelten fontosak azok az eredmények, amelyeket az elmúlt évek során az ipar teljesítményének növekedésével sikerült elérni. A magyar nemzeti összterméken belül az iparból származó bevétel további növelése érdekében, az Európai Unió újraiparosítási stratégiájával és célkitűzéseivel összhangban, a magyar Kormány is kialakította saját elképzeléseit.

Deklarált cél, hogy néhány éven belül Magyarország legyen az az EU-tagállam, ahol a bruttó nemzeti összterméken belül a legnagyobb szeletet az ipari termelés adja. Az újraiparosítás érdekében arra van szükség, hogy az ipari szektor teljesítménye tovább növekedjen, és egyre nagyobb arányban járuljon hozzá hazánk bruttó hazai össztermékéhez. Magyarország szándéka megőrizni jelentős szerepét az európai járműiparban, tovább erősödni az elektronikai ipar, a digitális technológia és az egészséggazdaság területén. Másfelől Magyarország földrajzi elhelyezkedése arra ösztönöz, hogy a régió megha-

tározó logisztikai szereplői legyünk. A kiemelkedően teljesítő ágazatok mellett a tradicionálisan erős, feltörekvő iparágak célzott támogatása lehet a kormány fejlődésösztönző eszköze.

Az újraiparosítást, a hazai ipar fejlődésének segítségét a kormányzat komplex eszköztárral igyekszik segíteni. A befektetések közvetlen ösztönzése mellett legalább ennyire fontosak az ún. indirekt eszközök, mint amilyen például a gazdaságsszabályozás. Ennek fontosságát mi sem bizonyítja jobban, mint az a tendencia, hogy minél fejlettebb gazdaságilag egy-egy ország, a fejlődés ütemének fenntartásában annál jelentősebb szerep jut az adminisztratív környezetnek, a vállalkozásokra rótt kötelezettségeknek. Tekintettel arra, hogy ez a deregulációs szemlélet bizonyos szereplők számára merőben új megközelítést jelent, a kormány arra törekszik valamennyi kapcsolódó jogszabály megalkotása során, hogy a szabályozási környezet egységes, közérthető legyen, és a fogalmi zavarok megszüntetésével megelőzzék a hatóságok és az érintett piaci szereplők közötti vitákat. E cél elérésében a legfontosabb eszköz a racionalizált hatósági mozgástér, amely a direkt beavatkozást és a szankciót csak a feltétlen indokolt esetekben helyezi kilátásba.

Az Irinyi Terv 7 kiemelt ágazati stratégiát és akciótervet határoz meg:

- Járműgyártás.
- Speciális gépgyártás.
- Zöld gazdaság.
- IKT „hardver”-gyártás.
- Egészséggazdaság.
- Élelmiszeripar.
- Védelmi ipar.

5+1 horizontális szempontrendszer:

- Új és digitális technológiák alkalmazása.
- Energia- és anyaghatékony eszközök, gyártás.
- Területi egyenlőtlenségek oldása.
- Foglalkoztatás bővítése.
- Hazai erőforrások hatékony felhasználása.

+ Ipar 4.0

Az *Ipar 4.0 Nemzeti Technológiai Platform* megalapítása mögött az a felismerés áll, hogy az ipar Magyarországon is egy új technológiai korszakváltásba lépett, amelyben az internet-gazdaság alapjaiban alakítja át a gyártási és a kapcsolódó logisztikai rendszereket. A megoldandó elméleti és gyakorlati problémák olyan sokrétűek, hogy elengedhetetlen egyrésről a hazai egyetemi és kutatóintézeti szféra és az iparvállalatok együttműködése, másrésről pedig a nemzetközi kooperáció.

Az *Ipar 4.0 platform* jelentését, tartalmát az alábbiak szerint konkretizálhatjuk:

- Alkalmazkodó, tanuló, önszervező rendszerek, gyártási folyamatok.
- Egyedi gyártás, big-data-vezérelt döntési folyamatok.
- Intelligens hálózatok, felhőszolgáltatások, a „dolgok internete”.
- Gépi érzékelés, robotika, gép-gép és ember-gép együttműködés.
- A valódi és a virtuális világ egysege: önálló járművek, okos város.

Mindennek megfelelően az új korszak vállalati modelljének is alkalmazkodnia kell az új ipari platformhoz. Az új ipari korszak vállalati modelljének meghatározó jellemzői a következők:

- a digitalizáció áthatja az ipari termelés minden folyamatát,
- az ipari termelés értékláncai gyártás köré szerveződnek:
 - Termékfejlesztés és innováció
 - Termelési folyamatok

- „Supply chain” – logisztika
- A jövő gyárai – lokációs rendszerek (horizontális)

Az *Ipar 4.0 platform* kihívásokat és követelményeket támaszt a képzés, fejlesztés, valamint a gyártási és termelési folyamatok elé egyaránt. A platform működtetése, bevezetése a fejlesztési és a gyártási ciklusok felgyorsulását, a termelékenység növekedését eredményezi. Jelentősen átalakul az iparban támasztott emberi tényező iránti igény. Az *Ipar 4.0 platform* működtetése megkívánja a magasan kvalifikált szakemberek jelenlétét („low skill” → „high skill”). A magasan képzett szakemberek biztosításához szükséges az oktatás reformja. Jelenleg Magyarországon mintegy 20.000 informatikus hiányzik a munkaerőpiacról, az oktató intézmények nehezen tudnak lépést tartani a gyorsan változó piaci igényekkel, hiszen az új technológiáknak köszönhetően a tudás elévülési ciklusa rövidül, az oktatás „mozgó célpontra lő”.

14. sz. ábra. Az innovatív iparfejlesztés irányainak meghatározása (2016. február).



Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium, Irinyi terv

Kihívások az oktatásban és szakképzésben

- Az *Ipar 4.0*, az újraiparosítás programja magasan képzett szakembereket igényel az iparban egészen a posztgraduális szintű kutatói tudásig („Ipari Lendület Program”).
- A felsőoktatásban gyakorlati, a legújabb technológiákhoz kapcsolódó ismeretek oktatása: az iparból bevont tanárokkal („ipari professzorok”).
- Irányítási rendszer megújítása, a konzisztóriumok bevezetése (mecenatúra, magánfinanszírozás, alumni hálózatok).
- Nemzetköziesedés: világszínvonalú fejlődési lehetőségeket tár a diákok elé.
- A doktori képzés strukturális átalakítása (2+2 év, az ösztöndíjak megemlése két körben, az első +40%, a második +80%).
- Nemzeti MTMI Platform (értéklánc alapú megközelítés, korai pályaorientáció, tematikus hetek, vállalatok promóciója, egyetemi előkészítő képzések).

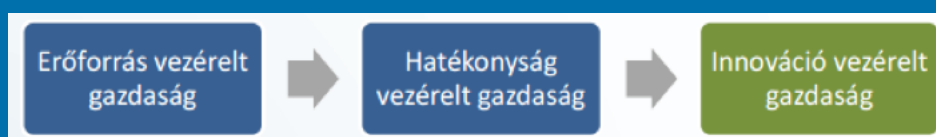
Az *Irinyi Terv* / *Ipar 4.0* humán erőforrásfejlesztési súlypontjai:

- Szakképzés stratégiai továbbfejlesztése.
- A képzésnek a gazdaság igényeivel való összehangolása.
- Az emelt szintű érettségik tartalmi követelményeinek meghatározása (különösen fontos: gépészet, villamosipar és elektronika, távközlés, informatika).
- Szakgimnáziumok küszöbön álló felállítása.

- Községi képző központok (pl. Hatvan-Bosch), pályaorientációs programok.
- Élethosszig tartó tanulás.
- Oktatók és kutatók utánpótlása (EFOP, MTA, NKFIH 15 Mrd Ft/év).

Az országok versenyképességét elsősorban a vállalkozások versenyképessége határozza meg, amelyet a jó munkaerő, humán erőforrás tud biztosítani. Az oktatási rendszernek, különös tekintettel a felsőfokú oktatásnak meghatározó gazdasági szerepe van. A Világgazdasági Fórum által évente kiadott Versenyképességi Jelentés a nemzetgazdaságok fejlődését az egy főre jutó éves GDP alapján három jellemző szakaszra osztja: az erőforrás-vezérelt, a hatékonyság-vezérelt és az innováció-vezérelt szakaszra.

15. sz. ábra. Az innovatív iparfejlesztés irányainak meghatározása (2016. február).



Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium, Irinyi terv

A Jelentés szerint Magyarország jelenleg a hatékonyság-vezérelt szakaszból az innováció-vezérelt szakaszba való átmenet fázisában van, ezért a következő évtized gazdasági fejlődésének meghatározó kérdése, hogy sikerül-e ezt az átlépést – amelynek meghatározó tényezője a magasan képzett munkaerő rendelkezésre állása – véghezvinni.

Magyarországon a 30–34 évesek körében a felsőfokú végzettségűek aránya folyamatosan emelkedik. „Magyarország 2015. évi Nemzeti Reform Programjának elfogadásáról szóló 1261/2015. (IV. 30.) Korm. határozat” 3. pontja szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a 30–34 éves népességben belül 34%-ra nőtt. 2013-ban 32,3% volt.

Az iskolai rendszerű szakképzésben folyó átalakítás révén biztosítani kell a magyar gazdaság felemelkedéséhez szükséges jól képzett, megfelelő végzettséggel, szakképzettséggel rendelkező munkaerőt, másrészt ez a folyamat gátolja a munkanélküliek számának emelkedését. Magyarország gazdasági fejlődésének kulcskérdése a megfelelő méretű és minőségű szakképzési, felsőoktatási és felnőttoktatási intézményrendszer rendelkezésre állása. A magas hozzáadott értéket előállítani képes, jól képzett munkaerő biztosítása a felsőoktatás feladata. A hazai ipar szereplői kifejezetten igénylik a gyakorlatorientált képzésből kikerülő szakembereket. Ugyanakkor a jelenlegi kétféle képzési rendszerünk egyik hiányossága, hogy nem kínál lehetőséget a gyakorlati tapasztalatok elmélyítésére olyan mértékben, ahogy azt a leendő munkaadók elvárják a pályakezdő fiataloktól. További vállalati elvárás, hogy a felsőoktatásból kikerülő fiatalok az adott szakterületre vonatkozó szakmai tananyag mellett a vállalatnál hasznosítható egyéb készségekkel és képességekkel (vezetési képesség, vállalatirányítási ismeretek, vállalati kultúra) is rendelkezzenek.

Európa több országában már sikerrel bizonyítottak a kooperatív vagy duális képzési modellek. Ezek egyik közös jellemzője, hogy a hallgatók az oktatás keretében a korábbiakhoz képest időarányosan több időt töltenek a vállalatoknál, mellyel a megnövelt gyakorlati óraszámra fogva nő a hallgatók szakmai kompetenciája, vállalati üzemeltetési ismerete. Ezen képzési rendszer segítségével olyan munkaerő kerül ki a felsőoktatásból, amely azonnal, több éves továbbképzés és további anyagi ráfordítás nélkül képes belépni a munka világába, így ez a struktúra gyors és hatékony eszköz a minőségi munkaerőhiány kezelésére. Hazánkban is kezd elterjedni a duális képzés modellje. A 2015 szeptemberében indult felsőoktatási duális képzések során 200 partnervállalkozással együttműködve 19 intézmény 440 hallgatót képez ilyen módon.

3.3. A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia megvalósítását támogató oktatási intézmények

3.3.1. DUNAÚJVÁROSI EGYETEM ÉS AZ INTEGRÁLT SZAKKÉPZÉSI KÖZPONT

A Dunaújvárosi Egyetem (DUE) életében 2012-ben bekövetkező szemléletmódváltás eredménye és velejárója, hogy az intézmény működésének fókuszában a hallgatók minőségi oktatása mellett különösen nagy hangsúlyt kaptak a vállalati szféra képviselői – mint az intézmény hallgatói bázisának „felvevőpiaca” –, valamint a közoktatási intézmények, elsősorban azon középiskolák, melyek tanulói a DUE későbbi hallgatói bázisát adhatják. Ezen szemléletmód váltás kiteljesedése a Duális Képzések beindítása, a hallgatók munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítése, valamint a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Bánki Donát Gimnáziuma és Szakközépiskolájával kötött partneriskolai megállapodás.

Ugyan az Egyetem nyitása az elmúlt években erősödött fel, és hozott a város és az intézmény életében is meghatározó változásokat, az ipari partnerekkel való együttműködés nem előzmény nélkül való, hiszen az intézmény alapítása is az ipari igényekre való reagáláshoz kapcsolódik. A jelenlegi Dunaújvárosi Egyetem a Kerpely Antal Kohászati Technikum korábbi oktatási színhelye, melyet az 1950. évi 40. sz. törvényerejű rendelet hívott életre. 1969-ben a Kerpely Antal Felsőfokú Kohóipari Technikum műszaki főiskola lett. 1969. július 19-étől a miskolci Nehézipari Műszaki Egyetem szervezetébe tartozott a főiskola, Nehézipari Műszaki Egyetem Kohó- és Fémipari Főiskolai Kara névvel. Az intézmény 2000-ben önállósult. A 2000 óta eltelt időszak alatt a Dunaújvárosi Egyetem a város és a régió szellemi innovációs központjává vált. A térségi önkormányzatokkal, gazdasági szervezetekkel, nagy vállalkozásokkal együttműködve részt vállalt abban, hogy Magyarország meghatározó szellemi központja létrejöhessen. Ezen folyamat megkoronázásaként 2016. január 1-jétől Alkalmazott Tudományok Egyetemként, Dunaújvárosi Egyetem néven működik tovább az intézmény. A megítélt minősítés elnyerése is jól szemlélteti, hogy az intézmény életében nemcsak a hallgatók játszanak fontos szerepet, hanem annak mikro- és makrókörnyezete is, legyen szó a környezetben fellelhető vállalatokról, vagy országos fennhatóságú szervezetekről, vagy a régió meghatározó közoktatási intézményeiről. Ezen erőforrások, lehetőségek kiaknázását, erősítését célozza az Integrált Szakképzési Központ (ISZK) koncepciója is, mely szorosan illeszkedik és nagy hatékonysággal képes támogatni a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia megvalósítását. A következőkben bemutatjuk a ISZK koncepcióját, hangsúlyozva annak komoly gazdasági, foglalkoztatási szerepét – képzési idő lerövidülése, oktatás és ipar közelítése, a ipar igényeit kielégítő képzések meghatározása, indítása.

3.3.2. INTEGRÁLT SZAKKÉPZÉSI KÖZPONT

Az Integrált Szakképzési Központ alapkoncepciójának megfogalmazásában az első lépés, hogy meghatározzuk a folyamatban érintett érdekgazdák a kihívásait, valamint azt, hogy ehhez milyen elvárások kapcsolódnak a rendszerrel szemben. Általánosságban elmondható, hogy három fő érdekgazda azonosítható, mely érdekgazdák elköteleződésének azonosítása – nélkülözhetetlen! – az első lépés a koncepció megalkotásában.

A következő érdekgazdák azonosíthatók:

- Szervezetek (Vállalati szektor).
- Képzési szektor (Köz- és felsőoktatás).
- Hallgatók és diákok.

Mind a három érdekgazdának megvannak a maga elvárásai, igényei és kihívásai (felelőségek és teendők) a rendszerrel kapcsolatban. Első lépésként az általános igényeket vizsgáljuk meg, majd a koncepcióban résztvevő szervezetek válaszaival térünk rá.

Szervezetek elvárásai:

- Kvalifikált munkaerő utánpótlás.
- Kompetens és lojális, a szervezet irányában elkötelezett munkavállalókat.
- Költséghatékony munkaerőpótlást.
- Az alapos elméleti felkészültség mellett magas gyakorlati felkészültséggel rendelkező munkavállaló (friss diplomás).

Képzési szektor elvárásai:

- Az új szakképzési formák (duális képzés) teljesíteni tudják a dokumentációkban vállaltakat – a hallgatók olyan elméleti és gyakorlati tudás, szakmai tapasztalat birtokába kerüljenek, melyek adekvátan alkalmazhatók a vállalatoknál.
- Szorosabb együttműködés alakuljon ki a vállalati és képzési rendszerek között, mely növeli a képzési hely reputációját.
- Biztosítva legyenek azon feltételek (materiális és immateriális javak), melyek lehetővé teszik az új formájú szakképzések (pl.: duális képzés) megvalósítását.

Hallgatók elvárásai:

- A piac számára értékes szakmai tudás megszerzése.
- Könnyebb elhelyezkedés a munkaerőpiacon.
- Stabil, életpályát kínáló munkahely.
- Versenyképes fizetés, megfelelő munkakörülmények.

Az elvárások teljesülése vezethet oda, hogy egy életképes, a folytonosságot fenntartó képzési, foglalkoztatási rendszer alakuljon ki, ahol az érintett felek tisztában vannak a lehetőségeikkel és a rendszer által nyújtott lehetőségekkel. Az elvárások teljesülése mellett természetesen megjelennek a kihívások is, melyek feloldása tovább erősítheti a rendszer folytonosságát.

Munkáltatók kihívásai:

- A hallgatók kiválasztásának nehézsége: Hogyan tudom a megfelelő hallgatót beiskolázni és megtartani?
- A folyamattal járó ráfordítások megtérülésének kérdése: Mennyibe kerül? Meddig tart? Mikor térül meg? Hogyan térül meg?
- A hallgatók beillesztésének, beilleszkedésének kérdése; hogyan találom meg a megfelelő helyet a hallgató számára? Milyen módon biztosítom a gyakornok képzését?

Hallgatók kihívásai:

- Elhelyezkedés és előremenetel: Biztosítva lesz az elhelyezkedésem, az előmeneteli lehetőségem?
- Hasznosítható tudást kapok? Gyakorlati tudásom piacképes?
- Megszerzett tudással szembeni elvárás, szinergia: Valóban szakmára, vagy egy szervezet munkájára készít fel a képzés?
- Elköteleződés kérdése: Megfelelő szervezetet, irányt választottam?

Képzési szektor kihívásai:

- A piaci szféra felvevőképessége biztosítja-e az ISZK folytonosságát?
- A rendszer működésével, működtetésével járó feladatok (koordináció, képzés) milyen plusz ráfordításokkal járnak? Hogyan képes megoldani?
- Az elsajátítandó szakmai tudás átadásának időtartalmával – tananyag és képzési idő arányai –, valamint a képzés vállalati és képzőintézménynél történő összehangolásával kapcsolatos kérdések.
- A függési és függőségi viszonyok hatása a munkára és az intézményre.

Az ISZK-nak nem feladata a felsorolt elvárásokra, kihívásokra reflektálnia, ugyanakkor az indulás első lépéseként csak úgy lehetséges a hosszú távú tervezés, hogy a felvetett gondolatokat figyelembe veszi. Az ISZK feladata részben vagy elsősorban a koordinátori feladatokban és a felvetett problémák megoldásában való szerepvállalásban manifesztálódik oly módon, hogy megteremti a konzultációs tereket a működést támogató kérdések tisztázására, képviselve a résztvevő felek érdekeit, valamint a célok (elvárások) megvalósulásának érdekében magára vállalja a koordináló szerepet szorosan együttműködve a térség gazdasági szereplőivel, a dunaujvárosi Paktumirodával, támogatva DJFS megvalósítást.

Az érdekgazdák konkretizálása újabb kérdéseket vet fel, melyekre a válaszokat az egyes érdekgazdák önelemzése, valamint a környezet visszajelzései alapján fogalmazhatjuk meg.

Az Integrált Szakképzési Központ irányelvei

Ahogy a korábbi megállapításokból, valamint az új szakképzési törvény kapcsán végzett vizsgálat eredményeiből kitűnik, igény van egy olyan szerveződésre, amely a nemcsak regionális, hanem országos szinten is képes koordinálni a különböző érdekek megvalósulását, azok kölcsönös támogatását. Ennek megfelelően, alapul véve az érintett intézményeket (Dunaujvárosi Egyetem és a Dunaujvárosi Szakképzési Centrum Bánki Donát Gimnáziuma és Szakközépiskolája, valamint a vállalati partnerek) az ISZK egy olyan szerveződés, amely:

- Gyors alkalmazkodóképességgel rendelkezik, képes a munkaerő-piaci igényeire gyorsan reagálni.
- Az egymással versengő, intézmények helyét, a partneri együttműködésen alapuló integrációval képes felváltani – megszervezve az eltérő igények kielégítését.
- Az erőforrások (humán és infrastrukturális) összeadódtak, és koncentráálódtak:
 - eredményesebb beiskolázás,
 - intézményi átjárhatóság,
 - rugalmas, a szakma igényeire gyorsan reagáló tovább-, felnőtt- és átképzések,
 - szakképzési programok, fejlesztések összehangolása,
 - innováció hatékonyabbá válik (tapasztalatok átadása),
 - jobb és gyorsabb kommunikáció a szakmai partnerekkel (gazdálkodó szervezetek, kamarák),
 - komolyabb pályázati források elérhetősége.
- A problémák, lehetőségek egységes kezelése.

Mindezeket figyelembe véve az alábbi célokat társíthatjuk a Integrált Szakképzési Központ-hoz:

- Összehangolt – az érdekelt felek egyetértésén alapuló szakképzés – fejlesztési irányok meghatározása a koordináció javítása, a fejlesztési források hatékony felhasználása.
- A létrehozott intézményrendszer rugalmasan tudjon reagálni a munkaerőpiac igényeire, elősegítse a szervezetközi együttműködést.
- A területen elősegíteni a munkaerőpiac igényeihez igazodó képzési struktúra kialakítását, annak támogatottságát.
- Intézményeiből felkészült, minőségi munkavégzésre alkalmas szakemberek kerüljenek ki.
- A szakmai képzés színvonalának és a szakmai tudás presztízsének növelése.
- Rugalmas és hatékony szervezeti-irányítási modell kialakítása.
- Összehangolt, a helyi igényeket figyelembe vevő moduláris rendszerű intézményi programok létrehozása.

Az Integrált Szakképzési Központ feladatai, folyamata

Az érdekgazdák elvárásait és kihívásait figyelembe véve az ISZK az alább felsorolt szempontok mentén tudja támogatni az együttműködéseket:

- Koordinált, a munkaerő-piaci igényeihez alkalmazkodó, versenyképes szaktudást adó és fenntartható intézményrendszer összehangolása.
- Fejlett infrastrukturális és humán erőforrás háttér biztosítása.

- A kereslet és kínálat összhangjának megteremtése, a partnerek bevonásával elkészült képzési szerkezet fenntartása.
- Az élethosszig tartó tanulást támogató rendszer kialakítása – a tudás és a készségek állandó fejlesztése – kompetenciaközpontú fejlesztés.
- Új, komplex rendszerek alkalmazása: pályaaorientáció, pályakövetés, rugalmas e-learning módszerek bevezetése, blended learning módszerek alkalmazása, hallgatói sikeresség támogatása (HASIT) – rendszerszemlélet.
- A régiós, és uniós pályázati források leghatékonyabb felhasználása – innovativitás.
- Egységes marketingkommunikáció.

A feladatok részletesebb áttekintését a hallgatói életpálya alapján tesszük meg. Az Integrált Szakképzési Központ 14 éves kortól kezdve szervezi a tanulók előmenetelét oly módon, hogy egy stabil életpálya-modellt kínál fel a résztvevőknek. Egyik fő feladatként az oktatási folyamat operacionalizálását, a képzés szakmai támogatását és a szervezeti kapcsolatok biztosítását jelölhetjük meg. Ezen felül ugyanakkor még számos tevékenységet vállalhat magára a Központ:

1. feladat: A középiskolai bemenet biztosítása

Az Integrált Szakképzési Központ egységes szervezetként, a korábban említett életpálya-modell kidolgozásával tudja támogatni a középiskolai beiskolázást.

2. feladat: A képzés minőségének szakmai és infrastrukturális támogatása

A Dunaújvárosi Egyetem által felhalmozott szakmai tudással és infrastrukturális háttérrel támogatni tudja a középiskolai képzési folyamatot, szerepet tud vállalni a diákok érettségire, középfokú nyelvvizsgára való felkészítésében.

3. feladat: Gyakorlatorientált képzés minőségének fejlesztése

A Dunaújvárosi Egyetem tulajdonában lévő műhelyek és laborok segítségével a gyakorlati, szakmai képzés színvonala tovább növelhető.

4. feladat: Gyakorlati helyek kialakításának támogatása, duális képzés támogatása a középiskolába

A diákok már középiskolai tanulmányaik alatt beléphetnek a duális képzésbe. Az ehhez szükséges szervezeti kapcsolatrendszer kialakításában, a képzési folyamatok operacionalizálásában, az iskolai és a szervezeti oldalon történő képzés támogatásában tud az ISZK szerepet vállalni.

5. feladat: Technikusképzésben való szerepvállalás

A technikumot végző diákok tevékenységének támogatása, elhelyezkedés elősegítése a szervezeti partnerek képzésbe való bevonásával.

6. feladat: Továbbtanulási lehetőség biztosítása

A középiskolai tanulmányok alatt biztosított lehetőségek (érettségire, nyelvvizsgára való felkészítés) mellett felvételi felkészítő megszervezésével tudja támogatni a diákok főiskolai/egyetemi továbbmenetelét.

7. feladat: Duális képzési rendszer biztosítása, kapcsolatépítés

A felvételizők tájékoztatásában való szerepvállalás; a duális képzési kapcsolatrendszer kialakítása és fejlesztése a Dunaújvárosi Egyetemen. Szakmai és módszertani támogatás biztosítása az iskolai és a szervezeti oldalon egyaránt.

8. feladat: Munkáltatói képzési igények felmérése

A folyamatosan változó piaci igények figyelemmel kísérése, képzése szükségletek azonosítása – igényeknek megfelelő képzések fejlesztésére, kialakítására való javaslattevés.

9. feladat: A Hallgatói Sikeresség támogatása

Az egyetemre bekerült hallgatók tevékenységének, előmenetelének támogatása a HASIT programmal, a mentori rendszer segítségével. Karriertervezés.

10. feladat: Elhelyezkedés támogatása

A egyetemet elvégző hallgatók (nem csak a duális képzésben résztvevők) számára az ISZK kapcsolatrendszeréből adódó lehetőségek (workshopok, kiállítások, gyárlátogatások) felkínálása az elhelyezkedés elősegítése érdekében.

11. feladat: A duális képzésben résztvevő hallgatók életpályájának támogatása

A duális képzési rendszer kínálta lehetőségekről és kötelezettségekről való folyamatos tájékoztatás, kapcsolattartás az érintett, hallgatókat foglalkoztató szervezetekkel.

12. feladat: Az Integrált Szakképzési Központ támogatásával végzett hallgatók utánkövetése

A hallgatói elégedettség és eredményesség mellett a szervezeti elégedettség mérése a folyamatok további fejlesztésének szándékával.

Az ISZK tevékenységei, feladatai közül kiemelendő az oktatás operacionalizálása, mely a hallgatói eredményesség és a munkaerő-piaci lehetőségek és igények alapján eltérő életpályát kínál a rendszerbe kerülő diákoknak.

Hallgatói életpálya az Integrált Szakképzési Központ támogatásával

Az Integrált Szakképzési Központ elsődleges célja – ahogy az a fentebb megfogalmazott feladatokból is kitűnik –, hogy az oktatási rendszer kínálatát összehangolja a piac igényeivel; jól képzett munkaerőt kínáljon az oktatási rendszer a munkáltatók számára. Ahhoz hogy ez megvalósuljon, szükséges – a pedagógus életpályamodellhez hasonlóan – konkretizálni a diákok lehetőségeit, életpályájuk elágazásait.

Első lépés a hallgatók szakképzési rendszerbe (középiskola) történő belépése. Két alternatíva jelenik meg a folyamatban:

1. Azonnali belépés az általános iskolát követően.
2. ISZK támogatásával különórák szervezése, a hallgatói belépés támogatására.

Mind a két esetben a diákok belépnek a szakképzési rendszerbe, mely keretében megkezdik a szakma elsajátítását, valamint érettségit tesznek. A középiskolai szakképzés folyamatában már lehetősége van a diákoknak becsatlakozni a kooperatív-duális képzési rendszerbe.

Az érettségi megszerzését követően a tanulmányi eredmények tükrében négy alternatíva kínálkozik a diákok számára:

1. A kiválóbbak egyetemi tanulmányokra (BA, BSc) jelentkeznek.
2. A jól teljesítők a főiskola irányában folytatják a tanulmányaikat. Ahol újabb döntés elé kerülnek:
 - Klasszikus képzési rend szerint kívánnak tanulni, vagy
 - duális képzésbe jelentkeznek.
3. A közepesen teljesítők a felsőfokú szakképzés, a technikusképzést tudják választani.
4. A gyengébb eredményt elérő hallgatók számára a szakmunkásképzés kínálkozik, majd pedig a munkavállalás.

Természetesen a leírásban szereplő egyes kimenetek folyamatában is teljesíthetők. A gyengébb képességű hallgatóknak lehetőségük van később felsőfokú szakképesítést majd főiskolai diplomát szerezni.

A képzési ciklus zárásával több lehetőség kínálkozik a képzési formától függően:

1. A főiskolát és egyetemet végzett hallgatók dönthetnek a továbbtanulási szándékukról MA vagy MSc szinten. Amennyiben a továbbtanulást választják, úgy a munka világába való tényleges kilépés to-
lódik 2–3,5 évvel.
2. A duális képzési rendben végzett főiskolai hallgatók számára a munkahely biztosított, így tanulmányaik befejezését követően el tudnak helyezkedni.

A továbbtanulók számos alternatíva közül választhatnak, melyek az egyén piaci értékét növelik:

- a) MA vagy MSc képzés.
- b) Szakirányú továbbképzések.
- c) PhD, DLA képzések.

3. Azon hallgatók, akik nem kívánnak továbbtanulni és nem vettek részt duális képzésben, az ISZK támogatásával igyekeznek elhelyezkedni.

A Dunaújvárosi Egyetem a teljes szakképzési ciklusban, a szakképzési életpálya kialakításában folyamatosan jelen van, azaz az ISZK támogató koordinátori szerepe minden szinten érvényesül.

A tanulmányi pálya, a szakképzési életpálya kínálta lehetőségek továbbberősítik a hallgatók elhelyezkedési lehetőségeit, hiszen a folyamatos jelenlét mellett – melynek célja a hallgatók eredményességének elősegítése – képzési lehetőségek, tudatos karriertervezési lehetőségeket is kínál. Tudatos tervezéssel lerövidíthető a képzési folyamat:

$$4 \text{ év középiskola} + 3,5 \text{ év BSc (duális képzés)} = 7,5 \text{ év}$$

Tehát 7,5 év alatt piacképes diplomát lehet szerezni, mindamellett, hogy számos a célként meghatározott szakma betöltéséhez közvetlenül nem szükséges, de az elhelyezkedést nagymértékben támogató végzettség is megszerezhető a képzés során. Így például egy a MÁV csoporttal szerződött duális képzésben résztvevő hallgatónak az ISZK támogatja a forgalmi vizsga a mozdonyvezetői képesítés megszerzését azáltal, hogy erősíti az együttműködést az érintett szervezetek között és megteremti a lehetőséget a szervezetnek és a hallgatónak arra, hogy kölcsönösen fontos céljaikat megvalósítsák. Így a 7,5 éves képzési ciklus egy lineáris rendszer közel 10 éves ciklusát rövidíti le.

ISZK monitoring rendszere

Napjaink szakképzése kombinálja az elméleti tanulást a gyakorlati képzéssel. Ez utóbbi jellemzően valós, cégeknél végzett gyakorlatot jelent. Mindkét képzés, a gyakorlat és az elmélet egyaránt, párhuzamosan folyik. Jelen fejezetben olyan szempontokat ismertetünk, melyek a jelenkori elvárásoknak meg-

felelően támpontokat adnak az új szakképzési rendszer, az ISZK működésének monitoringára, ezzel is támogatva a DJFS megvalósulását. Első lépésként azon szempontokat ismertetjük, melyek megléte a folyamat gördülékenységet, a minőséget biztosítja:

- Rendszerszerű minőségbiztosítás: működtetési feladatok, a küldetés és a stratégia meghatározása, szabályozás dokumentáltság, rendszeres értékelés, beavatkozások.
- A képzési struktúrájához igazodó intézményeket összefogó egységes minőségbiztosítási szervezet:
 - intézményi minőségbiztosítási és értékelési bizottság,
 - az operatív és adminisztratív feladatokat ellátó szervezet.
- Az intézet vezetőinek vezetési stílusa, a projektben résztvevők munkamotivációi – különös tekintettel a szervezeti oldal képzőire.
- Az intézmény emberi erőforrásainak tervezése, irányítása, továbbfejlesztése.
- Erőforrások kezelése.
- A folyamatok módszeres megtervezése és menedzselése.
- Partnerek véleménye a folyamatokról és a teljesítményéről.

Az ISZK-val szemben megfogalmazható elvárások alapján úgy véljük, hogy a rendszer működésének és működtetésének színvonalas fenntartását egy több szempontú minőségbiztosítási rendszer támogatásával lehet megvalósítani.

Mindezek alapján a rendszert támogató minőségügyi rendszer négy kulcsfolyamata:

- 1. képzések minősítési rendszere.
- 2. képzők minősítési rendszere.
- 3. képzőintézmények minősítési rendszere.
- 4. Szakképzés folyamatainak működtetése (kommunikáció).

Ahhoz, hogy valóban érvényesülni tudjon a gyakorlatban a minőségi garanciaként való megjelenés, megoldandó, hogy a képzési rendszerbe csak meghatározott szempontok alapján, meghatározott eljárásban kerülhessenek be képzési helyek, partnerintézmények, és nem utolsósorban képzők. Emellett a bemeneti szűrés mellett szükséges a rendszer működésének folyamatos nyomon követése és az eredmények értékelése, amely alapján meghatározhatók a szükséges fejlesztések és azok végrehajtása. Fentiek alapján két különálló, ugyanakkor egymással szoros kapcsolatban lévő minősítési folyamat kidolgozása vált szükségessé.

3.3.2.1. Az akkreditáció (minősítés) meghatározása

Az *akkreditáció* az a minőséghitelesítési folyamat, amelyben azt vizsgáljuk, azt a tényt rögzítjük, hogy egy intézmény, egy szervezet működésében, az általa nyújtott képzési szolgáltatásokban érvényesülnek mindazok a – jogi, szervezeti, képzési – normák, amelyek garantálják, hogy a képzés által ígért kimeneti követelmények elérhetők, megvalósíthatók. A minősítés kiterjedhet a szervezet működésére (jogi és pénzügyi megfelelés, dokumentációs rendszer), az oktatás tárgyi feltételeinek színvonalára, az infrastrukturális feltételekre, az oktatók személyi feltételeire, a képzési programra, a szervezet fejlesztési képességére, azaz mindezen területeken belül és azok összefüggéseiben az előre megadott szempontok szerinti bírálatára.

3.3.2.2. A minősítési rendszer céljai és alapelvei

A minősítési rendszer működtetése az alábbi célok megvalósítását szolgálja:

- Célcsoportoknak és tartalmi követelményeknek megfelelő képzések álljanak rendelkezésre.

- Megfelelő minőségű és mennyiségű képző és képzőszervezet álljon rendelkezésre.
- A lokális, regionális, országos és európai szintű képzési piac átláthatóságának és minőségének javítása.

Alapvető cél tehát, hogy a programok, személyek, szervezetek képesek legyenek megfelelni a követelményeknek, a rendszer nem kizáró, hanem fejlesztő típusú. A minősítéshez szükséges vizsgálatot független szakértők végzik, akik a minősítési eljárásban és a szempontrendszer alkalmazásában felkészültek és kalibráltak.

A kialakításra kerülő minősítési rendszer alapvetően befogadó jellegű, a már működő minősítési, akkreditációs rendszereket alapul veszi és épít rájuk, de meghatároz azokon túli követelményeket is.

3.3.2.3. A ISZK képzési folyamatainak monitoringja

Amellett hogy a képzések kialakítására meghatározzuk a minőségi feltételeket, valamint a működés minőségbiztosítási irányelveit, a fenntartható minőségi képzés megkívánja a folyamatban megjelenő mérési pontok következetes alkalmazását, melynek képző és képzett egyaránt részét képezi. Míg a képzők a minőségbiztosítási rendszer mentén kerülnek minősítésre, addig a diákok/hallgatók a rendszerbe beépített mérési pontokon kapnak visszajelzéseket az aktuális helyzetről.

3.3.2.4. Képzők minősítése

Az ISZK minőséggaranciájának a minősített képzések melletti másik fontos eleme a megfelelően képzett, módszertanilag felkészült, személyes tréneri készségeikben is megfelelő oktatói bázis. A képzőket a rendszer adott képzésekre minősíti, ez azt jelenti, hogy a minősítési folyamat során azt kell vizsgálni, hogy mennyire felkészült és jártas a képző az adott képzés témájában, emellett igazolni szükséges, hogy megfelelő oktatói képességekkel és gyakorlattal rendelkezik. A képzők minősítési eljárásában az alábbi elemek alkalmazását tartjuk szükségesnek:

- 1. dokumentum alapú értékelés.
- 2. felkészítés és vizsga.
- 3. a képzők munkájának helyszíni értékelése.

A minősítési eljárásban résztvevő szakértők számára mindhárom elem esetében meg kell határozni azokat a szempontokat, melyek alapján az értékelést lebonyolítják. Ezeknek a szempontoknak összhangban kell lenniük az egyes képzésekhez meghatározott képzési követelmények képzőkre vonatkozó elemeivel. Fontos tényező a képzők minősítési rendszerében az oktatók attitűdvizsgálata, mely helyszíni szemle keretében valósul meg. A helyszíni szemle megfigyelési szempontsorának tartalmaznia kell az attitűdvizsgálathoz kapcsolódó szempontokat is.

3.4. SWOT

Dunaújváros Megyei Jogú Város Integrált Területi Programjában meghatározott céljának megfelelően a Fejér Megyei Kormányhivatallal konzorciumban TOP-6.8.2.-15-DU1-2016-00001 „DUNA-MUNKA-TOP Helyi foglalkoztatási együttműködések Dunaújvárosban és járási területén” projekt megvalósítása keretén belül szakmai fórumot hívott össze a stratégia megalapozásához felhasználható SWOT-analízis elkészítésére. A fórum célja, a résztvevők széles körű együttműködésének igénybevételével a későbbi rövid-, közép- és hosszú távú tervezéshez használható stratégiai gondolkodás és stratégiai tervezés megalapozása.

A szakmai fórum eredményessége érdekében a fórumra meghívást kaptak a járás polgármesterei; a környéken tevékenykedő releváns munkaerő-piaci szereplők képviselői; nagy-, közép- és kisvállalatok, vállalkozások képviselői; oktatási szervezetek és intézmények vezetői; a szociális ellátórendszer intézményeinek és a civil szervezetek a képviselői. A szakmai fórum moderátori közreműködéssel került lebonyolításra.

A fórum eredményeként elkészült Dunaújváros Megyei Jogú Város és járása gazdaságfejlesztés-foglalkoztatás fókuszú SWOT-elemzése és az azt összefoglaló SWOT-mátrix. (A teljes SWOT-mátrixot az 1. sz. melléklet tartalmazza.)

Az elkészült SWOT-elemzés és az ebből képzett mátrix kellő szakmai alapossággal készült, releváns információkat és következtetéseket tartalmaz, egyértelműen alkalmas arra, hogy a továbbiakban stratégiai tervezés alapját képezze. A következő táblázat szemlélteti a Fórum munkájának eredményeként elkészült SWOT-analízist. A következő fejezetben részletesen bemutatjuk az ebből meríthető megállapításokat, hivatkozva a mellékletben található teljes SWOT-mátrixra.

9. sz. táblázat. SWOT-elemzés.

ERŐSSÉGEK
E1. Több (ipari) nagyvállalat van a térségben, melyek mindegyike jelentős foglalkoztató.
E2. Jellemző a járásban a vállalatok, vállalkozások magas száma, gazdasági társaságokkal jól ellátott területként jellemezhető.
E3. Fejlett közlekedési hálózat rendelkezésre áll a térségben, a közlekedési infrastruktúra alkalmas a munkaerő beutazásának megoldására a munkáltatókhoz.
E4. A járás területén jelentős a KKV-k száma és tevékenysége.
E5. Rendelkezésre áll a Dunaújvárosi Egyetem kutatásfejlesztési bázisa a gazdasági szereplők számára.
E6. A város és a járás együttesen a teljes oktatási vertikummal rendelkezik.
E7. A város és a járás területén külön-külön, de összességében szemlélve mindenképpen magas a szakképző intézmények száma, ezekben az intézményekben erős oktatói bázis áll rendelkezésre a szakemberképzéshez.
E8. Magas műszaki kultúra megléte az oktatásban és a munka világában.
E9. Az ipari háttér és a közlekedési infrastruktúra alkalmas a multinacionális vállalatok beszállítói hálózataiba való bekerüléshez.
E10. Jók a foglalkoztatási mutatók, alacsony, országos átlag alatti a munkanélküliség a térségben.
E11. Közfoglalkoztatottak száma országos átlag alatti.
E12. Az iparvállalatoknál és a hozzájuk kapcsolódó vállalkozásoknál a bérszínvonal az országos átlag feletti, ennek vonzó hatásai érzékelhetők (elsősorban Kelet-Magyarország vonatkozásában).
E13. Az intézményrendszer és a közszolgáltató hálózat (óvodák, iskolák, eü. intézmények, kereskedelmi hálózat, stb.) képes lefedni a város és a járás igényeit.
E14. Működő vasúti hálózat, folyami kikötő és repülőtér rendelkezésre áll a járásban.
E15. Már vannak vállalatok által fenntartott szállások és oktató-nevelő intézmények.

GYENGESÉGEK

- Gy1. Szakképzett munkaerőből hiány van a térségben, ez mind a város, mind a járás tekintetében igaz.
- Gy2. Gyakorlatilag elfogyott a szabad munkaerő, még a szakképzetlen munkaerő is hiányzik.
- Gy3. A munkavállalási motiváció alacsony a tartós munkanélküliek körében, jellemzőek a reintegrációs problémák.
- Gy4. Munkanélküliek mentális állapota gyenge, sok esetben mentális okokból alkalmatlanok a reintegrációra.
- Gy5. Munkába járási nehézségek a menetrendek hiányosságai, és anyagi okok miatt.
- Gy6. A város népességmegtartó és a vállalatok, vállalkozások munkahelymegtartó erejének hiánya.
- Gy7. Járási probléma a nagyipari mezőgazdasági munkaerő hiánya.
- Gy8. Szintén járási probléma, hogy a lakosság egy része csak szezonális tevékenységhez kapcsolódó tudással, képzettséggel rendelkezik.
- Gy9. Az ipari szektorban alkalmazott 3 műszakos munkarend nehezíti a családi élet stabilitását.
- Gy10. A munkavállalóknak komoly gyermekfelügyeleti problémáik vannak (intézményi férőhelyek száma, intézmények nyitvatartási ideje, gyermekfelügyelet összeegyeztetése a munkarenddel, aktív nagyszülők nem tudnak besegíteni, stb.).
- Gy11. Lakosság körében jellemző az elköltözés, elvándorlás.
- Gy12. Csekély lehetőségek a női munkavállalók foglalkoztatására.
- Gy13. Csekély lehetőség az alternatív foglalkoztatásra a járás területén (távmunka, részfoglalkoztatás, rugalmas munkaidő, stb.).
- Gy14. Korlátozott lehetőségek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.
- Gy15. A munkavállalói mobilitás alacsony mértékű, ez még a járáson belüli mobilitás esetében is problémákat okoz.
- Gy16. Elszigetelten élők és dolgozók a járás kistélepléseiben.
- Gy17. Dunaújvárosban már nincs nagyobb (ipari)beruházásra alkalmas terület.
- Gy18. Az országos hiányszakmák a járásban is hiányszakmának számítanak.
- Gy19. Nagy befogadóképességű munkásszállói férőhelyek hiánya.
- Gy20. Kisebb befogadóképességű, de tartósan bérelhető szállások hiánya.
- Gy21. Szűkösek a járás szabadidős, rekreációs, turisztikai adottságai.

LEHETŐSÉGEK

- L1. Vállalatok által összefogott, vállalati igényeket figyelembe vevő átképzési programok indítása.
- L2. Lakhatási körülmények, lehetőségek vállalati és/vagy önkormányzati fejlesztése, az erre irányuló együttműködés fokozása.
- L3. Alternatív foglalkoztatási lehetőségek megteremtése, kialakításuk ösztönzése.
- L4. Szemléletváltás a pályaorientációban, elsősorban a szülők meggyőzésére fókuszálva.
- L5. Gyakorlatorientált képzési formák, képzési programok előtérbe helyezése.
- L6. Karrierpéldák, karrier utak, példaképek bemutatásával megvalósított szakmanépszerűsítés a fiatal generáció motiválása érdekében.
- L7. Helyi vállalatokat, vállalkozásokat érintő hiányszakmák népszerűsítése.
- L8. Rossz térbeli és időbeni megoszlásban meglévő munkaerő átstrukturálása átképzéssel, mobilitás fokozással.
- L9. Munkavállalási motiváció ösztönzését célzó programok, támogatások.
- L10. Vállalatok, vállalkozások munkaerőfelvételi, -megtartási erőfeszítéseinek ösztönzése, támogatása.
- L11. Vállalatok, vállalkozások anyagi- és nem anyagi juttatásainak növelése, gazdasági szervezetek támogatása e téren.
- L12. Jó termőföldek és (ipari)beruházásra alkalmas területek megléte a járásban.
- L13. Kedvező földrajzi elhelyezkedés, a főváros és a megyeszékhely közelségéből adódó előnyök kihasználása.
- L14. Önkormányzatok önálló és/vagy együttműködési programjai az oktatási intézmények beiskolázási aktivitásának támogatására.
- L15. Vállalatok, vállalkozások és oktatási intézmények együttműködésének segítése szakmai szervezetek, önkormányzatok által gyakorlati képzés, gyakorlati helyek megvalósítása érdekében.
- L16. Munkáltatók által is elérhető statisztikai adatbázis létrehozása és működtetése a képzett és képzettséggel nem rendelkező munkavállalókról.
- L17. Aktív munkavállalók „bújtatott” foglalkoztatásának megszüntetése.
- L18. Közlekedési infrastruktúra, logisztikai hálózat fejlesztése vállalati és stratégiai szempontok figyelembevételével.
- L19. Turisztikai fejlesztések.
- L20. Szuburbanizációs szemlélet előtérbe helyezése a gazdaság- és területfejlesztésben.
- L21. Elvándorlást megállító, megfordító „visszacsábítási” projektek indítása.
- L22. Fiatal munkavállalók, fiatal párok idevonzását célzó programok vállalati és önkormányzati együttműködésben.

FENYEGETÉSEK/VESZÉLYEK

- V1. Vállalatok, vállalkozások összefogásának hiánya.
- V2. Ipari háttér biztosításának hiányosságai az oktatásban.
- V3. Szociális háttér hiányosságaiból adódó lemorzsolódás a munkahelyeken és az iskolákban.
- V4. Pályázati lehetőségek ki nem használása.
- V5. Vállalati igények és a képzési kínálat összehangolásának problémái.
- V6. Főváros és a megyeszékhely „elszívó” hatása.
- V7. Foglalkoztatási mérleg az ipari szektor irányába billen.
- V8. Beszállítói piac beszűkülése, beszállítói hálózatba való bekerülés korlátai emelkednek.
- V9. Járás lakosságának elöregedése gyorsul.
- V10. Járás lakosságának egészségügyi állapota drasztikusan romlik.
- V11. Jogi, szabályozási környezet kiszámíthatatlan, tervezhetetlen.
- V12. Család- és karriermodell hiánya a fiatalabb generációknál.
- V13. Munkavállalási-, (szak)képzés iránti igény attitűdjének válsága a fiatalabb generációknál.

3.5. Fejlesztési szükségletek azonosítása ágazatonként

3.5.1. A GAZDASÁGI SZEREPLŐK KÉRDŐÍVES FELMÉRÉSÉNEK EREDMÉNYEI

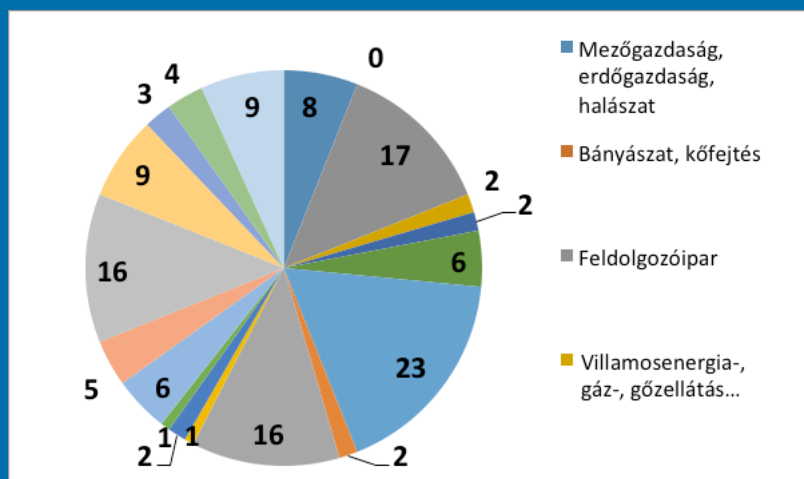
A járás foglalkoztatás és gazdaságfejlesztési szükségleteinek elemzéséhez elengedhetetlen a terület gazdasági szereplőinek megkérdezése. A kérdőíves felmérés eredményei alapján háttérelmzés készült, amely valamennyi érintett gazdasági ágazatot átfogó foglalkoztatási elemzést tartalmaz, kitér a térség munkaerő-piaci jellemzőire, a foglalkoztatás nehézségeire, a térségben felmerülő foglalkoztatást érintő kritikus pontokra.

A kutatás célja a releváns foglalkoztatók véleményének, szükségleteinek elemzésén túl a gazdasági ágazatok közötti eltérések attribútumainak feltárása is. A kérdőíves felmérés kiterjedt a járás foglalkoztatói tekintetében minden lehetséges gazdasági ágazatra, továbbá a kutatásban résztvevő szervezetekkel és képviselőikkel szembeni elvárások között fogalmazódott meg:

- tevékenységük lokalizációja alapján hatással bírjanak a járás munkaerő-piaci helyzetére,
- eltérő összetételükkel reprezentálják a járás foglalkoztatói sokszínűségét a munkaerőállomány nagysága és az árbevétel alapján,
- profitorientált és nonprofit szervezetek egyaránt reprezentáltak legyenek,
- tulajdonosi szerkezetükben is tükrözzenek kellő változatosságot,
- a szervezetek és képviselőik a paktum szükségességén túl támogassák annak felállítását és működését.

A kérdőíves felmérés mintáját a Dunaújvárosi Járás területén található vállalkozások közül 132 db alkotta, amely szervezetek összesen 15334 főt foglalkoztatnak. Ez a létszám a kutatás statisztikai alapsokaságához (Dunaújvárosi járásban összes foglalkoztatotti létszám) viszonyítva mintegy 40%-os arányt képvisel, ezért a vállalkozások válaszainak feldolgozása markánsan megalapozza a kutatás következtetéseit. A feldolgozott szervezetek ágazatonkénti jellemzői az alábbiak:

16. sz. ábra. A foglalkoztatók száma ágazatonként (db).



A felmérésben résztvevő vállalkozások között éppúgy megtalálhatóak a járás tradicionálisan nagyobb méretű vállalkozásai, mint a közelmúlt innovatív beruházásainak következményeként létrejött vagy átalakult cégek, továbbá a megyei jogú város és vonzáskörzetének önkormányzatai, oktatási és egészségügyi intézményei.

A mintát alkotó 132 szervezet esetében a foglalkoztatók számának és a létszám ágazatok szerinti megoszlásának figyelembevételével megállapítható, hogy a járásban foglalkoztatott létszám közel 60%-át a feldolgozóipar foglalkoztatja, összesen 17 cég alkalmazásában.

10. sz. táblázat. A foglalkoztatottak száma ágazatonként (fő).

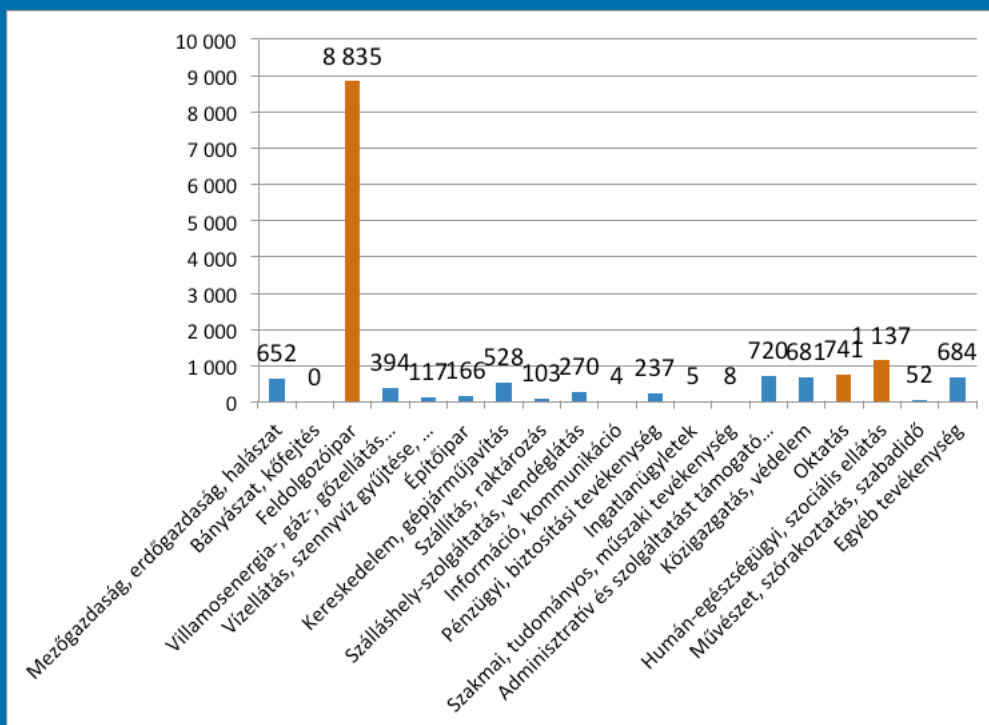
	Ágazat	szervezetek száma ágazatonként (db)	ágazatonkénti létszám (fő)
1	Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	8	652
2	Bányászat, kőfejtés	0	0
3	Feldolgozóipar	17	8835
4	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás...	2	394
5	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése,...	2	117
6	Építőipar	6	166
7	Kereskedelem, gépjárműjavítás	23	528
8	Szállítás, raktározás	2	103
9	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	16	270
10	Információ, kommunikáció	1	4
11	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2	237
12	Ingatlanügyletek	1	5
13	Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	6	8
14	Adminisztratív és szolgáltatást támogató...	5	720
15	Közigazgatás, védelem	16	681
16	Oktatás	9	741
17	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	3	1137
18	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	4	52
19	Egyéb tevékenység	9	684
	Összesen	132	15 334

A foglalkoztatási szerkezet átrétegződésében kíváncsú jelenségként megfigyelt folyamatok a járásban még nem következtek be, nem fejeződtek be, így a foglalkoztatás ágazatonkénti diverzifikációja sem. Ezt erősen jelzi, hogy a feldolgozóipar mellett a legnagyobb létszámot foglalkoztató ágazatok a humán-egészségügyi és szociális ellátás, az oktatás, valamint az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységet ellátó szervezetek. Az ábrán a fő foglalkoztatói ágazatok pirossal jelöltek. A felmérésben résztvevő további 115 db vállalkozás foglalkoztatja a maradék 40%-át a munkavállalóknak.

11. sz. táblázat. A szervezetek cégméret szerinti csoportosítása (db).

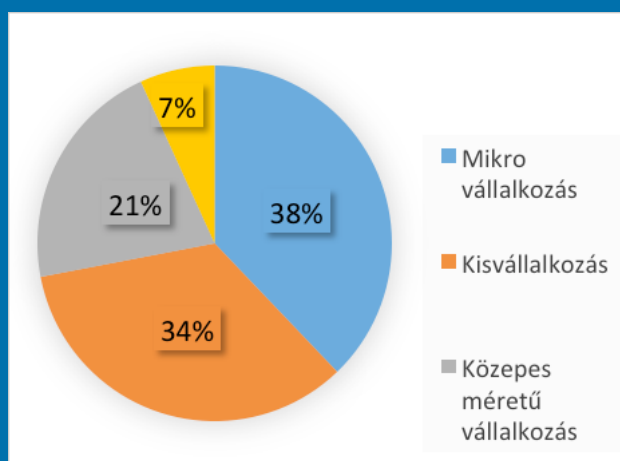
Cégméret	db
Mikrovállalkozás	50
Kisvállalkozás	45
Közepes méretű vállalkozás	28
Nagyvállalat	9
Összesen	132

17. sz. ábra .A foglalkoztatottak létszáma ágazonként (fő).



A kutatás mintájával kapcsolatban megfogalmazott kritériumoknak megfelelő a szervezetek cégméret szerinti megoszlása. A válaszadó cégek 38%-a 10 főnél kevesebb létszámot foglalkoztató mikrovállalkozás, 34%-a 50 főnél kevesebb létszámmal működő kisvállalkozás, 21%-a 250 főt el nem érő közepes méretű vállalkozás, és 7%-a 250 fő alkalmazotti létszámot meghaladó nagyvállalat.

18. sz. ábra. A szervezetek cégméret szerinti csoportosítása (%).



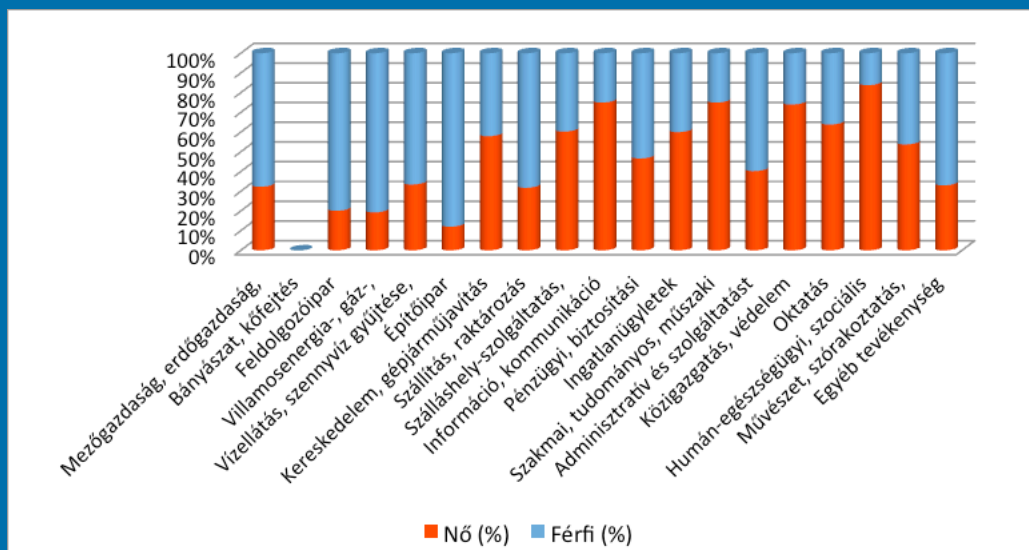
A dunaújvárosi járás összes gazdálkodó szervezetének számát figyelembevéve az arányok még erőteljesebben eltolódnak a mikro, kis- és középvállalkozások irányába, ugyanakkor a foglalkoztatotti létszám megoszlása nem mutat jelentős változást. Ez a terület vállalkozói aktivitása a cégméret szempontjából eltérő, azonban a nagyvállalatoknál foglalkoztatottak létszámbeli túlsúlya továbbra is foglalkoztatáspolitikai sérülékenység veszélyét rejti magában.

12. sz. táblázat. A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása ágazatonként.

	Ágazatok	Szervezetek száma ágazatonként	Nő	Férfi	össz	Nő(%)	Férfi (%)	Összesen (%)
1	Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	8	211	441	652	32,3%	67,7%	100,0%
2	Bányászat, kőfejtés	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
3	Feldolgozóipar	17	1776	7059	8835	20,1%	79,9%	100,0%
4	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás...	2	76	318	394	19,3%	80,7%	100,0%
5	Vízellátás, szennyvízgyűjtése, ...	2	39	78	117	33,4%	66,6%	100,0%
6	Építőipar	6	20	146	166	12,0%	88,0%	100,0%
7	Kereskedelem, gépjárműjavítás	23	306	222	528	57,9%	42,1%	100,0%
8	Szállítás, raktározás	2	33	70	103	31,8%	68,2%	100,0%
9	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	16	163	107	270	60,3%	39,7%	100,0%
10	Információ, kommunikáció	1	3	1	4	75,0%	25,0%	100,0%
11	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2	111	126	237	46,6%	53,4%	100,0%
12	Ingatlanügyletek	1	3	2	5	60,0%	40,0%	100,0%
13	Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	6	6	2	8	75,0%	25,0%	100,0%
14	Adminisztratív és szolgáltatást támogató...	5	290	430	720	40,2%	59,8%	100,0%
15	Közigazgatás, védelem	16	504	177	681	74,0%	26,0%	100,0%
16	Oktatás	9	473	268	741	63,8%	36,2%	100,0%
17	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	3	953	184	1137	83,8%	16,2%	100,0%
18	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	4	28	24	52	53,8%	46,3%	100,0%
19	Egyéb tevékenység	9	226	458	684	33,0%	67,0%	100,0%
	ÖSSZESEN	132	5219	10115	15334	34,0%	66,0%	100,0%

A férfi munkaerő túlsúlya főként a feldolgozóipar, az építőipar és a szállítás-raktározás területén jelentős, míg a női foglalkoztatottak kiugró többsége az egészségügyi és szociális ellátás, az információ és kommunikáció, a szakmai tudományos, műszaki tevékenységek területén, valamint a közigazgatási szférában jellemző.

19. sz. ábra. A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása ágazatonként (%).

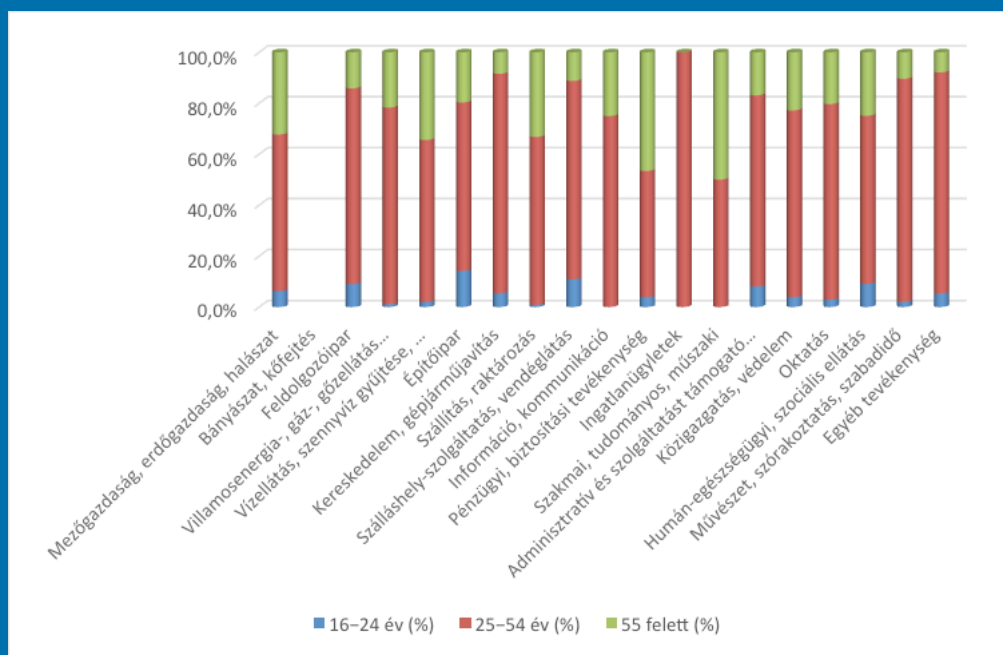


A fenti arányok torzítását kiküszöbölendő az összesen adatok megoszlásának tanulmányozásával megállapítható, hogy a foglalkoztatottak megközelítőleg kétharmada (66%) férfi, amely szoros összefüggésben van a feldolgozóipar foglalkoztatási ágazati túlsúlyával.

13. sz. táblázat. A foglalkoztatottak korcsoport szerinti megoszlása ágazatonként.

Ágazat	Szervezetek száma (db)	16-24 év (fő)	25-54 év (fő)	55 felett (fő)	összesen (fő)	16-24 év (%)	25-54 év (%)	55 felett (%)	összesen (%)
1 Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	8	40	401	210	652	6,2%	61,5%	32,3%	100,0%
2 Bányászat, kőfejtés	0	0	0	0	0				
3 Feldolgozóipar	17	800	6 785	1250	8 835	9,1%	76,8%	14,2%	100,0%
4 Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás...	2	4	304	85	394	1,1%	77,2%	21,7%	100,0%
5 Vízellátás, szennyvíz gyűjtése,...	2	2	74	40	117	2,0%	63,6%	34,4%	100,0%
6 Építőipar	6	23	110	33	166	14,1%	66,2%	19,7%	100,0%
7 Kereskedelem, gépjárműjavítás	23	28	455	45	528	5,4%	86,2%	8,4%	100,0%
8 Szállítás, raktározás	2	1	68	34	103	0,9%	65,9%	33,2%	100,0%
9 Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	16	29	210	30	270	10,8%	78,0%	11,2%	100,0%
10 Információ, kommunikáció	1	0	3	1	4	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
11 Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2	9	117	110	237	3,9%	49,5%	46,6%	100,0%
12 Ingatlanügyletek	1	0	5	0	5	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
13 Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	6	0	4	4	8	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
14 Adminisztratív és szolgáltatást támogató...	5	58	541	121	720	8,0%	75,1%	16,9%	100,0%
15 Közigazgatás, védelem	16	26	499	155	681	3,9%	73,3%	22,8%	100,0%
16 Oktatás	9	21	570	150	741	2,8%	76,9%	20,3%	100,0%
17 Humán-egészségügyi, szociális ellátás	3	103	751	283	1137	9,1%	66,0%	24,9%	100,0%
18 Művészet, szórakoztatás, szabadidő	4	1	46	5	52	2,0%	87,6%	10,4%	100,0%
19 Egyéb tevékenység	9	36	594	54	684	5,3%	86,8%	7,9%	100,0%
Összesen	132	1184	11537	2613	15 334	7,7%	75,2%	17,0%	100,0%

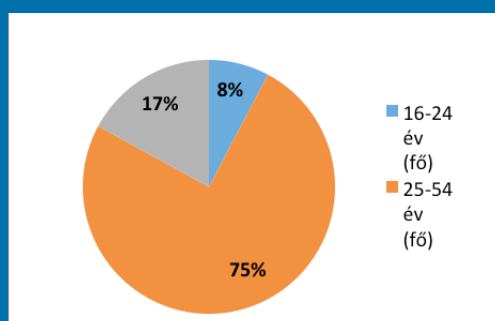
20. sz. ábra. A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása ágazatonként (%).



A foglalkoztatott létszám korösszetételének vizsgálatával megállapítható, hogy nagyon csekély a fiatal munkavállalók aránya 7,7%, ugyanakkor jelentékeny mértékű a nyugdíj előtt álló, 55 év feletti foglalkoztatottak létszáma 17%. Ennek a következményeként azok a vállalkozások aktivitása is várható a munkaerőpiacon, amelyek jelenleg még nem, vagy mérsékelten realizálták a járási stratégia időtávjának megfelelő munkaerőigényüket.

A pénzügyi-gazdasági ágazatban és a szakmai tudományos, műszaki tevékenységek területén különösen jelentős az 55 év feletti foglalkoztatottak aránya.

21. sz. ábra. A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása az összes foglalkoztatott függvényében (%).

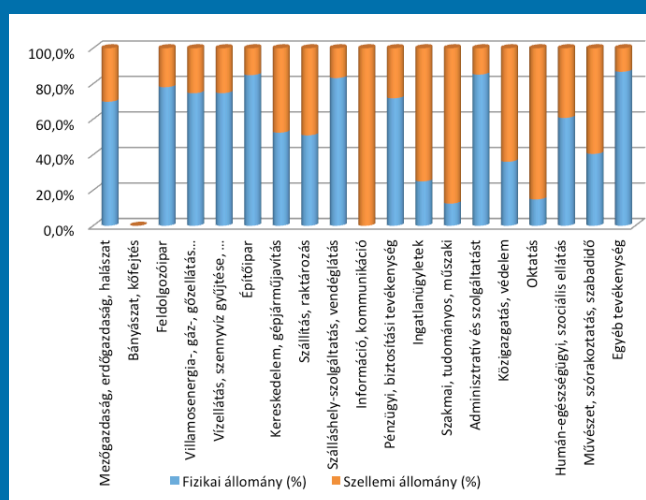


14. sz. táblázat. A foglalkoztatottak fizikai-szellemi munkaerő szerinti megoszlása ágazonként.

	Ágazatok	Szervezetek száma (db)	Fizikai létszám (fő)	Szellemi létszám (fő)	Összesen létszám (fő)	Fizikai állomány (%)	Szellemi állomány (%)	Összesen (%)
1	Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	8	456	196	652	69,9%	30,1%	100,0%
2	Bányászat, kőfejtés	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
3	Feldolgozóipar	17	6 898	1 937	8 835	78,1%	21,9%	100,0%
4	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás...	2	294	100	394	74,7%	25,3%	100,0%
5	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése,...	2	87	30	117	74,7%	25,3%	100,0%
6	Építőipar	6	141	25	166	84,8%	15,2%	100,0%
7	Kereskedelem, gépjárműjavítás	23	277	251	528	52,4%	47,6%	100,0%
8	Szállítás, raktározás	2	52	51	103	50,9%	49,1%	100,0%
9	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	16	225	45	270	83,2%	16,8%	100,0%
10	Információ, kommunikáció	1	0	4	4	0,0%	100,0%	100,0%
11	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2	170	67	237	71,8%	28,2%	100,0%
12	Ingatlanügyletek	1	1	4	5	25,0%	75,0%	100,0%
13	Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	6	1	7	8	1 2,5%	87,5%	100,0%
14	Adminisztratív és szolgáltatást támogatás	5	613	107	720	85,1%	14,9%	100,0%
15	Közigazgatás, védelem	16	246	435	681	36,1%	63,9%	100,0%
16	Oktatás	9	110	631	741	1 4,9%	85,1%	100,0%
17	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	3	691	446	1 137	60,8%	39,2%	100,0%
18	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	4	21	31	52	40,5%	59,5%	100,0%
19	Egyéb tevékenység	9	593	91	684	86,7%	13,3%	100,0%
	ÖSSZESEN	132	10 876	4 458	15 334	70,9%	29,1%	100,0%

A térség munkaerőszerkezeti adottságainak megfelelően az összes foglalkoztatott tekintetében a fizikai foglalkozású munkavállalók aránya a meghatározó 71%, amelynek döntő többsége is jellemzően a domináns feldolgozóiparban dolgozik. Az építőiparra triviálisan jellemző a magas 84,8% fizikai foglalkoztatási arány.

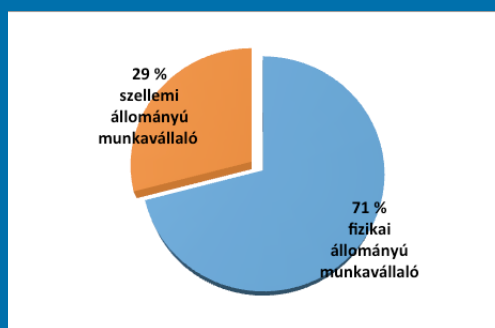
22. sz. ábra. Fizikai és szellemi foglalkozásúak megoszlása ágazatonként az összes foglalkoztatott függvényében (%).



Az információkommunikációs-ágazat szintén jellegéből adódóan az egyetlen, ahol a válaszoló vállalkozások körében kizárólag szellemi munkakörökben zajlik foglalkoztatás.

A járásban teljes körű a képzési kínálat. Az általános és szakmai középfokú képzésen túl innovatívan működik a Dunaújvárosi Egyetem, amely az alap és mesterszintű diplomát adó tevékenységen kívül felsőoktatási szakképzéseket és felnőttoktatási tevékenységet is ellát. Így a fiatal pályakezdő, munkaerőpiacra kilépők lokális megtartó képességének javítása érdekében szükséges lenne az egyéb szellemi foglalkoztatási hangsúlyú vállalkozások jelenléte is.

23. sz. ábra. Fizikai és szellemi foglalkozásúak megoszlása az összes foglalkoztatott függvényében (%).

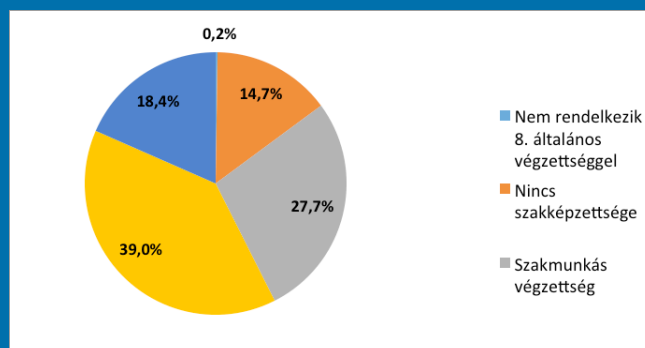


A tevékenységek általános jellegéhez képest kiugróan magas még a fizikai arány a pénzügyi-biztosítási ágazatban, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (80% feletti), valamint az adminisztratív és szolgáltatást támogató vállalkozások esetében is.

15. sz. táblázat. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása ágazatonként.

	Ágazatok	szervezetek száma ágazatonként (db)	Nem rendelkezik 8. általános végzettséggel (fő)	Nincs szakképzettsége (fő)	Szaktudás végzettség (fő)	Érettségi vagy középfokú végzettség (fő)	Felsőfokú végzettség (fő)	Összesen (fő)	Nem rendelkezik 8 általános végzettséggel	Nincs szakképzettsége	Szaktudás végzettség	Érettségi vagy középfokú végzettség	Felsőfokú végzettség
1	Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	8	0	81	336	150	85	652	0,0%	12,4%	51,6%	22,9%	13,1%
2	Bányászat, kőfejtés	0	0	0	0	0	0	0					
3	Feldolgozóipar	17	6	1380	2 751	3481	1217	8835	0,1%	15,6%	31,1%	39,4%	13,8%
4	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás..	2	0	27	63	224	80	394	0,0%	6,9%	15,9%	56,9%	20,3%
5	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése,...	2	0	17	40	49	10	117	0,0%	14,7%	34,4%	42,3%	8,6%
6	Építőipar	6	7	35	87	19	19	166	3,9%	20,8%	52,5%	11,4%	11,4%
7	Kereskedelem, gépjárműjavítás	23	3	25	209	180	111	528	0,5%	4,7%	39,7%	34,2%	21,0%
8	Szállítás, raktározás	2	0	17	25	36	26	103	0,0%	16,1%	24,1%	34,6%	25,2%
9	Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	16	6	40	145	48	30	270	2,4%	14,9%	53,8%	17,9%	11,0%
10	Információ, kommunikáció	1	0	0	0	3	1	4	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%
11	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	2	0	64	44	109	20	237	0,0%	27,2%	18,4%	46,1%	8,3%
12	Ingatlanügyletek	1	0	0	0	3	3	5	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
13	Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	6	0	0	0	3	5	8	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	62,5%
14	Adminisztratív és szolgáltatást támogatás	5	0	230	161	299	30	720	0,0%	31,9%	22,4%	41,5%	4,2%
15	Közigazgatás, védelem	16	9	123	89	171	290	681	1,3%	18,0%	13,1%	25,1%	42,6%
16	Oktatás	9	0	48	35	121	537	741	0,0%	6,5%	4,7%	16,3%	72,5%
17	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	3	0	113	147	650	227	1137	0,0%	9,9%	12,9%	57,2%	20,0%
18	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	4	1	1	8	22	20	52	2,0%	1,2%	16,0%	41,8%	39,0%
19	Egyéb tevékenység	9	5	49	99	416	115	684	0,7%	7,2%	14,4%	60,8%	16,9%
	Összesen	132	36	2248	4240	5983	2826	15334	0,2%	14,7%	27,7%	39,0%	18,4%

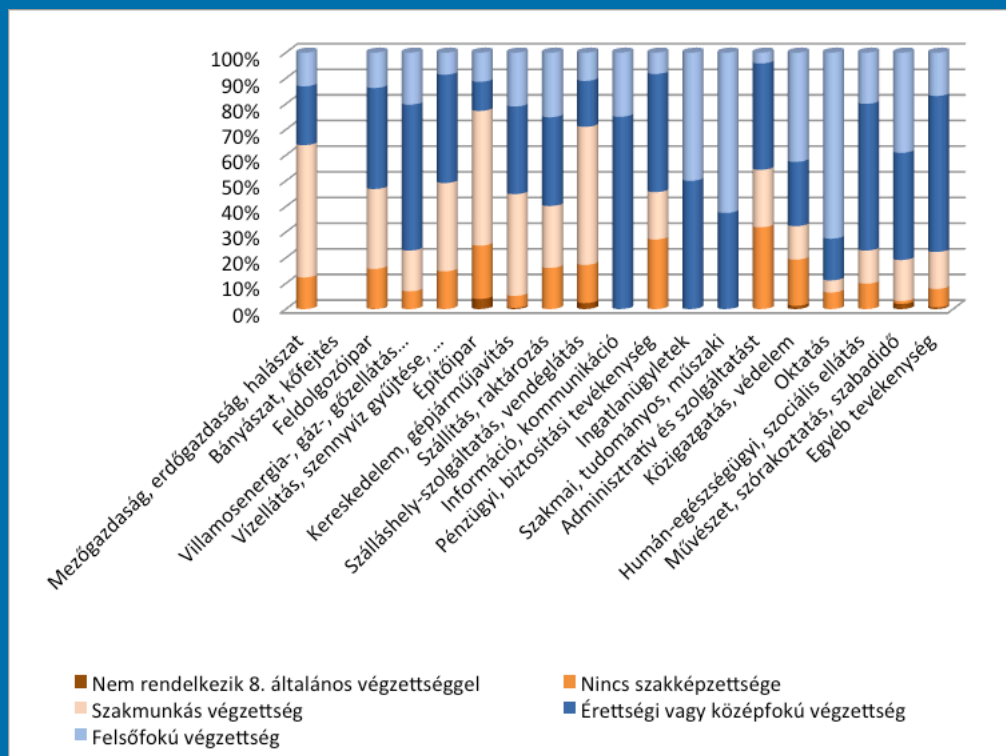
24. sz. ábra Iskolai végzettség szerinti megoszlás az összes foglalkoztatott függvényében (%).



Az általános iskolai végzettséggel és szakképzettséggel nem rendelkező munkavállalók aránya még mindig számottevő, főként az építőipar, a feldolgozóipar és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén. A szakképzettséggel rendelkezők vonatkozásában fontos megjegyezni, hogy a nagyvállalatoknál számos munkavállaló más foglalkoztatók nem kompatibilis belső képzéseken elsajátított speciális szakmászó tanfolyammal rendelkezik.

Meglepő, hogy a foglalkoztatási ágazat jellegétől idegen módon a pénzügyi-szolgáltatási tevékenységek és az adminisztratív szolgáltatások viszonylatában is jelentős a megfelelő végzettséggel nem rendelkezők aránya.

25. sz. ábra. Iskolai végzettség szerinti megoszlás ágazatonként (%).

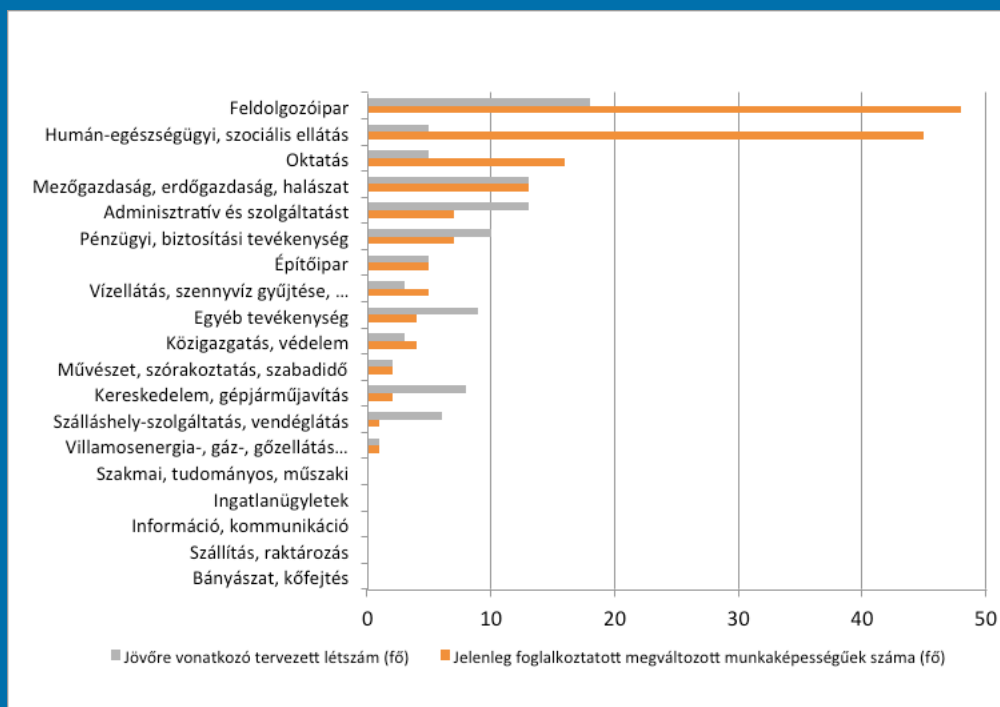


16. sz. táblázat. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása ágazonként (fő).

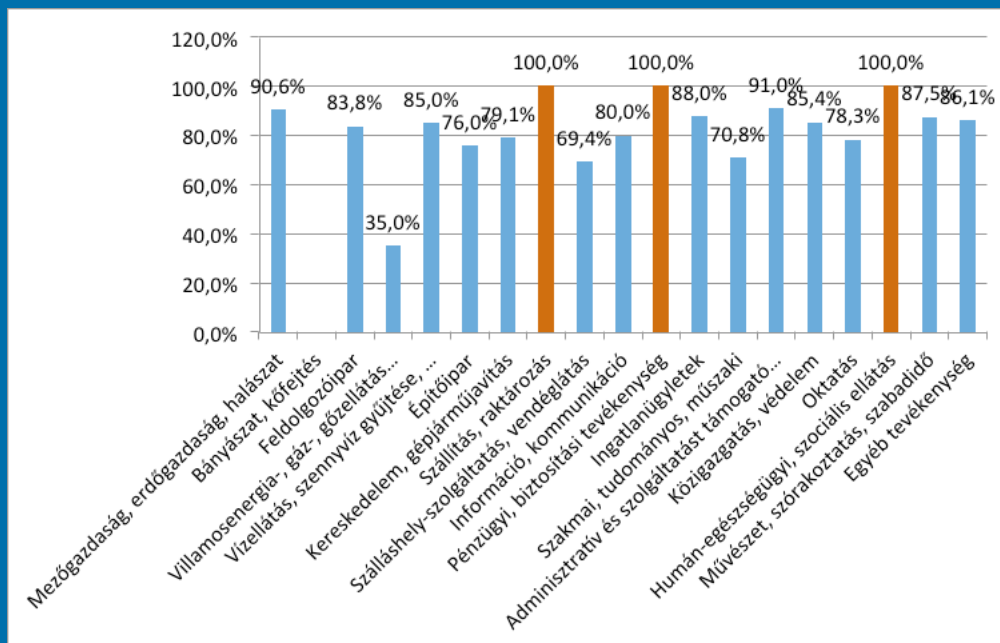
	Ágazat	Jelenleg foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek száma (fő)	Jövőre vonatkozó tervezett létszám (fő)
1	Bányászat, kőfejtés	0	0
2	Szállítás, raktározás	0	0
3	Információ, kommunikáció	0	0
4	Ingatlanügyletek	0	0
5	Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	0	0
6	Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás...	1	1
7	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	1	6
8	Kereskedelem, gépjárműjavítás	2	8
9	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	2	2
10	Közigazgatás, védelem	4	3
11	Egyéb tevékenység	4	9
12	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, ...	5	3
13	Építőipar	5	5
14	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	7	10
15	Adminisztratív és szolgáltatást támogató...	7	13
16	Mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	13	13
17	Oktatás	16	5
18	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	45	5
19	Feldolgozóipar	48	18
	Összesen	160	101

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása elenyésző a válaszadók körében, mindössze a felmérésben érintett munkavállalók 1,04%-a. Nagyobb létszámban a humán-egészségügyi és szociális ágazatban, valamint a mezőgazdaság, az oktatás területén és a feldolgozóiparban fordul elő ez a foglalkoztatási forma. Az érvényes jogszabályoknak megfelelően a rehabilitációs hozzájárulás megfizetésének csökkentése lehetséges a megváltozott munkaképességűek megfelelő mértékű foglalkoztatásának esetén. Valószínűleg ezzel a foglalkoztatáspolitikai eszközzel sok vállalkozás nincs tisztában.

26. sz. ábra. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása ágazatonként (fő).



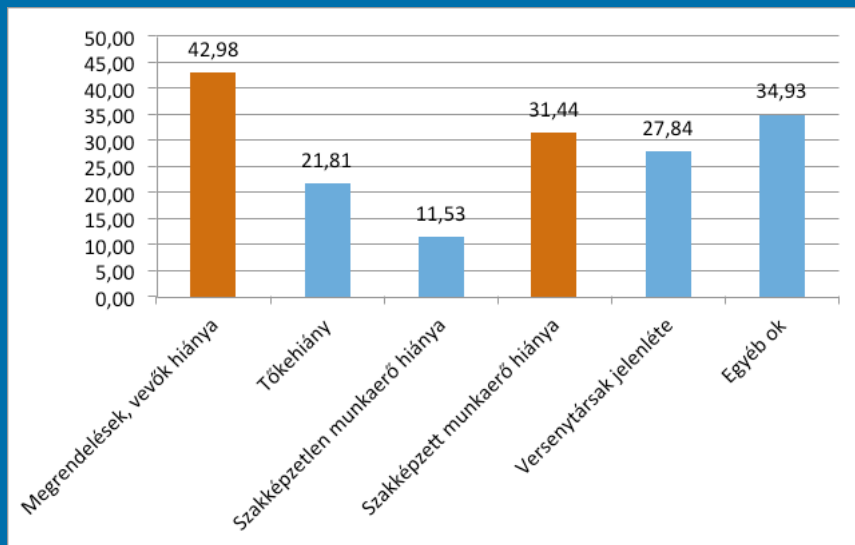
27. sz. ábra. Ágazatonkénti kapacitás-kihasználtság (%).



A szervezetek kapacitás-kihasználtságát ágazatonként vizsgálva megállapítható, hogy három ágazat, a szállítás, raktározás, a pénzügyi, biztosítási tevékenység valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás teljes kihasználtsággal működik a dunaujvárosi járásban. A többi ágazathoz tartozó vállalkozás esetében többnyire 80% közeli értéket kaptunk, kivétel a Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás 69,4% és a Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység 70,8%, valamint a szélsőségesen elmaradó

villamosenergia-, gáz-, gőzellátás 35,0%. A vizsgálatba bevont vállalatok kapacitásának átlagos kihasználtsága 82,5%. A szakmai, tudományos, műszaki tevékenység átlagtól elmaradása is aggasztó, hiszen a lokális innováció mozgató rugóját ez az ágazat képviseli.

28. sz. ábra. Kapacitások kihasználatlanságának okai (%).

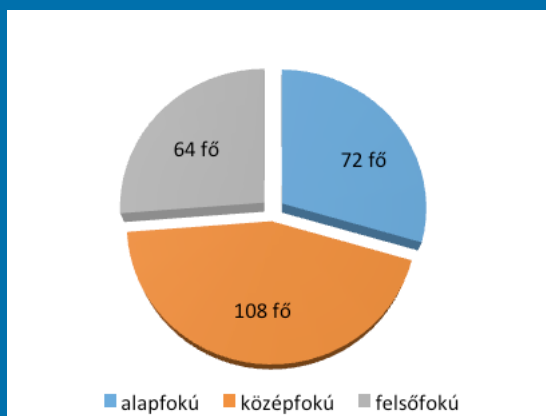


A feltüntetett kapacitások kihasználatlanságainak okát kutatva a legtöbben a megrendelések hiányát jelölték meg 42,98%, de a foglalkoztatási stratégia megalkotásához fontos információ, hogy a szakképzett munkaerőhiány 31,44% és a szakképzetlen munkaerőhiány 11,53% együttesen ugyanezt a nagyságrendet adja eredményül.

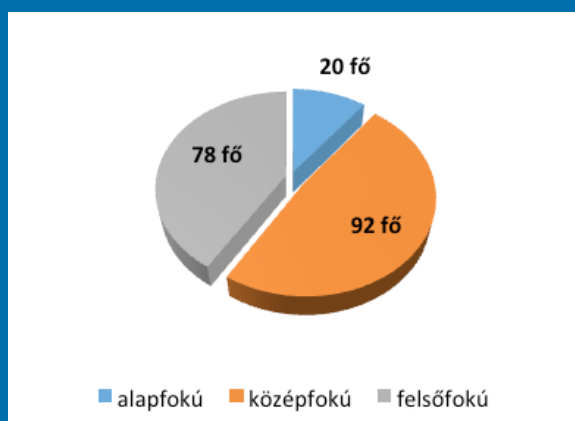
Az elmúlt 5 évben a vizsgált szervezetek esetében több mint a felénél növekedett a létszám és csak megközelítőleg a negyedénél volt létszámcsökkenés.

A 132 vállalkozásból 23 rendelkezik tartósan betöltetlen munkakörrel, azonban ez a 111 főt kitevő hiány nagyon differenciált, közel 40 fajta munkakörre terjed ki. A munkakörök közül kiemelkedő a hiány az orvos és biztonsági felügyelő, de jelentős a lakatos és hegesztő munkakör esetében is.

A vállalkozások létszámtervezésének részleteit kutatva 2017. és az azt követő 2018–2020 időszak eltérő mértékeket mutat. A létszámtervezés tekintetében a megkérdezett cégek 70%-a nyilatkozott határozott elképzelésekről 2017-re vonatkozóan. 66 szervezet tervez létszámfelvételt, 31 pedig nem. A maradék 35 vállalkozás nem tudja előre tervezni a létszámának alakulását. Az ezt követő 2020-ig terjedő időszakra a szervezetek mérsékeltebb tervekről nyilatkoztak, csak mintegy 22%-uk tervez határozottan létszámfelvételt. 87 szervezet nem látja előre a létszámának alakulását. Megoldás lenne, ha a vállalkozások segítséget, több információt kapnának a jövőjük középtávú tervezéséhez, ezáltal a létszámgigényüket is határozottabban tudnák tervezni.

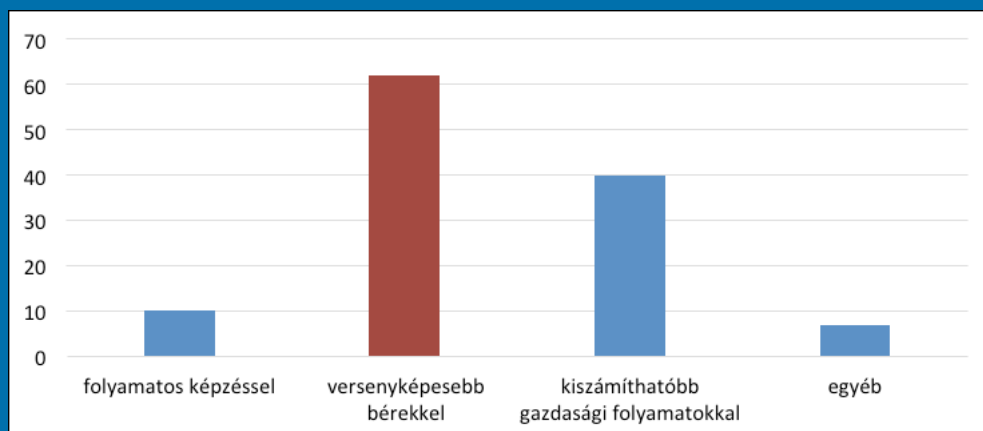
29. sz. ábra. Tervezett létszámfelvétel végzettség szerinti megoszlása 2017 (%).

A kutatásba bevont vállalkozások 2017-ben 68 szakmára bontva 244 fő felvételét tervezik. A felvételi szándékuk az igényelt végzettségek szerinti bontásban 72 fő alapfokú, 108 fő középfokú és 64 fő felsőfokú végzettséggel rendelkező munkaerő-szükségletet jelent.

30. sz. ábra. Tervezett létszámfelvétel végzettség szerinti megoszlása 2018–2020 (%).

Ugyanezek a vállalkozások az ezt követő stratégiai időszakban, 2018 és 2020 között 191 fő munkaerőigényt jeleznek előre, amelynek végzettség szerinti igénye 20 fő alapfokú, 92 fő középfokú és 78 fő felsőfokú végzettségre terjed ki. Általánosan megállapítható, hogy az igényelt végzettség szintjében növekednek az elvárások, az alapfokú végzettséggel rendelkező létszámfelvételi igények jelentősen visszaszorulnak és a felsőfokú végzettség aránya jelentékenyvé válik. Ez fokozott képzési igényeket támaszt a munkaerő-piaci szereplők esetében. A munkaerő-piaci elvárások felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának növekedését az egyetemen végzettek ki tudják szolgálni, de ehhez egyéb megtartó erőre is szükség van (lakhatási lehetőségek, stb.).

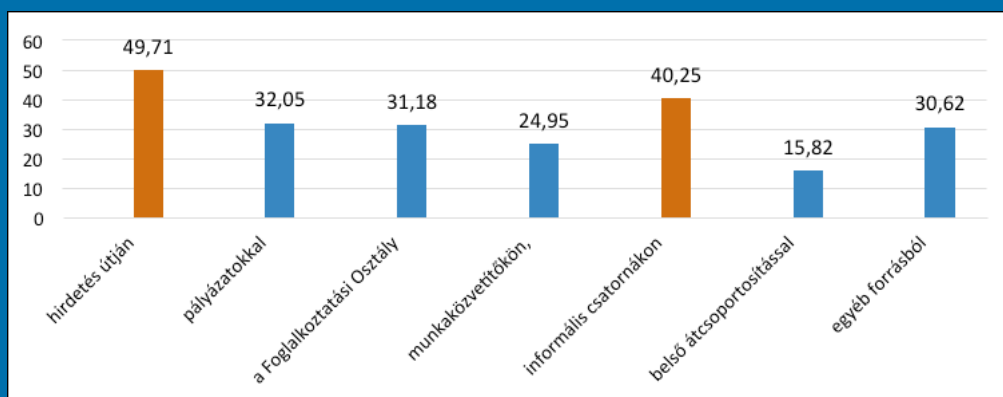
31. sz. ábra. Fluktuációs folyamatok mérséklésének lehetőségei (db).



A felmérésbe bevont vállalkozások 39%-a egyáltalán nem érzékeli a fluktuáció jelenségét, 17%-nál jelen van a fluktuáció, amelynek átlagos mértéke 40,36%, a maradék 44% kis mértékben 15,31% tartja jellemzőnek magára nézve ezt a létszámváltozási jelenséget.

A vállalkozások közül a fluktuáció mérséklésének lehetőségét a versenyképesebb bérek alkalmazásában látják a legtöbben (62 fő), de jelentős a kiszámíthatóbb gazdasági folyamatokat igénylők száma is (40 fő). A vállalkozások közül mindössze 10 szeretné folyamatos képzéssel megelőzni a fluktuációs folyamatot.

32. sz. ábra. A munkaerőigény kielégítésének forrásai (%).



A kutatásba bevont szervezetek munkaerőigényük kielégítését a legtöbb esetben önálló hirdetés 49,71% útján vagy informális csatornákon 40,25% kívánja megoldani. A Foglalkoztatási Osztály szolgáltatására is jelentős igény 31,18% mutatkozik. A válaszok alapján azonban a megfelelő szakképzettséggel és szakmai végzettséggel rendelkező munkavállalók megtalálása egyre több nehézséget jelent a foglalkoztatók számára.

3.5.2. A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYEI ALAPJÁN AZONOSÍTOTT SZÜKSÉGLETEK

A kérdőíves felmérés eredményének alapján a következő problémacsoportok jelentkeztek, amelyek a járás foglalkoztatási stratégiájának részeként az alábbi szükségleteket azonosítják:

- a foglalkoztatás ágazonkénti diverzifikációjának elősegítése (feldolgozóipar túlsúlya 60%)
- a foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlásának kiegyenlítése (férfiak 66%)
- a munkavállaló korú lakosság elöregedési folyamatának késleltetése (jelenleg kevés a fiatal munkavállaló és sok a nyugdíj előtti) (24 alatt 7,7%, 55 év felett 17%)
- szellemi foglalkozásúak arányának növelése a foglalkoztatási szerkezet fejlettebb szektorának térnyerésével 29%
- megtartó erő fokozása (fiatal pályaválasztók esetében is)
- a szakmastruktúra illeszkedésének elősegítése a keresleti és kínálati oldal összehangolásával
- megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának csekély aránya (felvilágosítás a rehabilitációs járulék megfizetésének csökkentési lehetőségéről)
- kapacitások kihasználatlanságának okai közt a legjelentősebbek egyike a munkaerőhiány (43% a szakképzett és a szakképzetlen együtt)
- megfelelő információkkal kell ellátni a szervezeteket, hogy határozottabban lássák előre a munkaerőigényüket középtávon is. (Jelentős a kiszámíthatóbb gazdasági folyamatokat igénylők száma.)

3.5.3. A SWOT-ELEMZÉS ALAPJÁN ELŐÁLLÍTOTT ÉRTÉKPÁROK ÁLTAL KIJELELT STRATÉGIAI IRÁNYOK

Követendő stratégiai irányok:

1. Az átképzésben lévő lehetőségek erőteljesebb kihasználása, a munkáltatók és képző intézmények együttműködésének erősítése. (L1, L3, L8, L10, L14, L15, E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8)
2. Önkormányzatok és munkáltatók közös „kínálati csomagjának” fejlesztése, mely alkalmas az elvándorlás megállítására, a már elköltözöttek visszavonására, illetve fiatal munkavállalók, párok, családok térségbe vonzására. Ehhez komplex feltételrendszer szükséges: versenyképes jövedelmek, megfelelő lakhatási lehetőségek és körülmények, színvonalas egészségügyi, oktatási, szociális szolgáltatások, stb. (L2, L10, L11, L16, L20, L21, L22, E1, E2, E3, E4, E10, E12, E13, E15)
3. Munkavállalói, vállalkozói példák behozatala az iskolába, karrierút, életút-modellek népszerűsítése, járási kampány a „szakma becsületének” visszaadása érdekében az önkormányzatok, a munkáltatók és az iskolák együttműködésével. (L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L14, L15, E5, E6, E7, E8)
4. Felnőttoktatás, felnőttképzés erőteljesebb kommunikációja helyi szinten is, önkormányzatok, munkáltatók és képző intézmények együttműködésében. (L1, L3, L8, L10, L14, L15, E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8)
5. Felnőtté válást segítő, támogató humán projektek alapvetően az oktatási intézmények és a humán intézményrendszer együttműködésében, de a munkáltatók aktív támogatásával. (L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L14, L15, E5, E6, E7, E8)
6. Business to business (B2B) kapcsolatok élénkítését célzó helyi programok. (L12, L13, L16, L17, E1, E2, E4, E5)
7. „Hozzáadott érték” alapú, közlekedési és logisztikai fejlesztések, kombinált szállítási módok fejlesztése járási összefogásban. (L 18, L20, L21, L22, E3, E9, E12, E14)
8. Közép- és hosszú távú turisztikai, rekreációs fejlesztések járási összefogással. (L18, L19, L20, L21, L22, E3, E4, E14)

Alternatív stratégiai irányok 1.

1. Óvodák, iskolák nyitva tartásának átgondolása, egyeztetés a fenntartók, a munkavállalók és a munkáltatók között. (L2, L10, L20, L21, L22, Gy5, Gy6, Gy9, Gy10, Gy11, Gy12)
2. Az aktív és a potenciális munkavállalók mentális problémáinak kezelésébe erőteljesebben bevonni a civil szervezeteket, ezáltal is elősegítve a kiégés elkerülését és a reintegrációt. (L1, L8, L9, L10, L11, L16, Gy3, Gy4, Gy7)
3. Kompetenciafejlesztési képzések és programok negatív kommunikációjának átfordítása pozitív irányba, a civil szféra erőteljesebb részvételének támogatása e területen. (L1, L3, L7, L8, L9, L10, Gy2, Gy3, Gy4, Gy7, Gy8)
4. Aktív és potenciális munkavállalók lakhatási problémáinak megoldása munkásszállások, lakóparkok létrehozásával, mely történhet átalakítással vagy építéssel. (L2, L8, L10, L11, L20, L21, L22, Gy1, Gy2, Gy5, Gy6, Gy15, Gy19, Gy20, Gy21)
5. Járási összefogás a beruházásbarát környezet kialakításáért, vállalkozói kedvezmények egységes alkalmazása. (L7, L10, L11, L12, L13, L18, L20, L21, L22, Gy1, Gy2, Gy5, Gy6, Gy8, Gy11, Gy12, Gy13, Gy14, Gy15, Gy16, Gy17, Gy18, Gy21)
6. Turisztikai, rekreációs fejlesztések megvalósítása járási összefogással. (L2, L3, L13, L18, L19, L20, L21, L22, Gy6, Gy8, Gy11, Gy12, Gy13, Gy14, Gy16, Gy22)

Alternatív stratégiai irányok 2.

1. Szolgáltatói szektor – ezen belül is a tudásbázisú szolgáltatások – támogatása, erősítése, „egy lábon álló helyi gazdaság” diverzifikálása (V1, V6, V7, E2, E3, E4, E5)
2. Közös program kidolgozása a járás területén működő multinacionális cégek beszállítói körébe történő bejutásra és bentmaradásra. (V3, V4, V9, V10, E3, E13)
3. Járási együttműködések multik beszállítói hálózataiba való közös bekerülés érdekében. (V6, V8, E2, E4, E8, E9, E12, E14)
4. Közös és összehangolt fellépés a járás önkormányzatainak és vállalatainak együttműködésében melynek célja Budapest, Székesfehérvár, Kecskemét „elszívó” hatásának feltérképezése, elemzése és kompenzálása. (V1, V5, V6, V7, E1, E2, E3, E4, E8, E10, E12, E13, E14)
5. Képzési kínálat kialakításakor figyelembe kell venni a KKV-szektor szereplőinek igényeit és be kell vonni őket a gyakorlatorientált képzésbe. (V1, V5, E4, E5, E6, E7, E13)

Mindenképpen szükséges intézkedések

1. Erősíteni kell a munkáltatók és az oktatási – különösen a szakképző – intézmények együttműködését. Ily módon összehangolhatók a vállalati igények és a képzési kínálat, illetve mérsékelhető a szakképzett munkaerő hiánya a térségben. (V1, V2, V5, Gy1, Gy18)
2. Olyan támogatási forma kidolgozása és egységes alkalmazása azoknak a vállalkozásoknak a részére amelyek megváltozott munkaképességűeket, mentális problémákkal küzdők munkavállalókat alkalmaz. (V3, V4, V7, V10, Gy4, Gy13)
3. Részmunkaidő, távmunka, alternatív foglalkoztatási formákat alkalmazó vállalkozások támogatási rendszerének kidolgozása és alkalmazása. (V3, V4, V7, V10, Gy5, Gy6, Gy9, Gy10, Gy11, Gy12, Gy13, Gy15, Gy16)
4. „Megtartó erő” programok az önkormányzatok és a munkáltatók együttműködésével a munkavállalói igények figyelembevételével. (V6, V9, Gy6, Gy11)
5. Helyi vállalatok, vállalkozások versenyképességének javítása közös hálózataik létrehozásának ösztönzésével, járási „keiretsu” – ez eredetileg olyan konstrukciót jelentett amelynek keretében az anyavállalat kis- és közepes cégeket alkalmazott alvállalkozókként a második átvitt értelmű jelentésében pedig különféle preferenciákat érvényesítő de nem kizárólagos kereskedelmi kapcsolatok informális hálózatát jelképezi – jellegű vállalatcsoportok, helyi érdekű ellátási láncok előtérbe helyezésével. (V8, V11, Gy6, Gy11, Gy15)

6. A fiatal generáció szemléletformálását célzó programok kidolgozása önkormányzati, munkáltatói és iskolai összefogással. A programok fókuszja a család-, és karriermodell adása, a (szak)képzés iránti igény attitűdjének pozitív irányú változtatása, és a munkavállalás iránti elkötelezettség fokozása kell, hogy legyen. (V12, V13, Gy1, Gy2, Gy6, Gy11, Gy18)

4. A STRATÉGIA JÖVŐKÉPE

A Dunaújvárosi járás foglalkoztatási stratégiájának kialakításakor felhasználtuk a projekt keretein belül zajlott workshopok műhelymunkáinak eredményeit, a járás polgármesterei; a környéken tevékenykedő releváns munkaerő-piaci szereplők képviselői; nagy-, közép- és kisvállalatok, vállalkozások képviselői; oktatási szervezetek és intézmények vezetői; a szociális ellátórendszer intézményeinek és a civil szervezeteknek a képviselői aktív részvételével megalkotott, a stratégia megalapozásához felhasznált SWOT-analízis következtetéseit, a helyzetelemzések során feltárt összefüggéseket és a terület foglalkoztatóinak körében végzett kérdőíves felmérés eredményeit, továbbá Dunaújváros Megyei Jogú Város Integrált Településfejlesztési Stratégiájának megállapításait különös tekintettel a foglalkoztatáspolitikai vonatkozásokra, és figyelembe vettük a Megyei foglalkoztatási stratégia területspecifikus megállapításait is.

A fenti tanulmányok jelentős mértékben hozzájárultak a dunaújvárosi járás foglalkoztatási stratégiájának jövőkép-alakításához.

A dunaújvárosi térség foglalkoztatói szerkezetét erősen determinálja még napjainkban is a történelmi tradíció. A rendszerváltozást megelőző időszakhoz képest a térség legnagyobb foglalkoztatójának szerepe a privatizációt követően markánsan átalakult. Az egy nagyvállalati foglalkoztató általi munkaerő-piaci kiszolgáltatottságot a közelmúltban betelepülő vállalkozások jelentősen mérsékeltek. Mivel a megújulás esélyeit csökkentei, valamint növeli a jövőben jelentkező társadalmi költségeket a terület társadalmi, gazdasági összetevőinek gyengülése, így különös figyelem kíséri a nagy foglalkoztatókat, ugyanis gazdasági helyzetük kedvezőtlen alakulásának következménye negatív hatásokat indíthat el a demográfiában, továbbá a képzett szakemberek elvándorlását okozhatja egy-egy megtorpanás vagy visszaesés a gazdasági növekedés ütemében. Fontos hangsúlyozni, hogy az újraiparosításnál kevesebb ráfordítással kivitelezhető és egyúttal stabilitást is jelenthet egy megfelelően kivitelezett szerkezetátalakítás. A működő struktúrák bár egyoldalúak, mégis tehetetlenségi nyomatékuknál fogva gátolják a diverzifikációt. A kialakult iparbázis, mely a térségben jellemzően feldolgozóipart jelent, még mindig a legnagyobb szerepet játszik a járás munkaerő-piaci viszonyaiban, mégis tulajdonképpen ezáltal akadályozhatja is a megújulást. Az iparilag fejlett területen a diverzifikációra kevésbé alkalmas szerves fejlődéssel létrejött struktúra (B2B szolgáltatási hálózat is jellemzően a feldolgozóiparra épül), a nagyvállalatok jelentős függése a világpiaci trendektől, a munkaerő csak szűk munkaerő-piaci területen hasznosítható; egyoldalú szakképzettsége, ezáltal a könnyen átképezhető munkavállalók elenyésző aránya egyaránt akadályozó tényezőként léphet fel a gazdasági növekedésben. A térség foglalkoztatói munkaerőspecifikus kérdőíves kutatásának eredményeként megállapítható, hogy szükséges a férfi munkavállalók dominanciájának mérséklése női munkaerőt alkalmazó, tudásalapú, tercier és kvaternió szektorba sorolható vállalkozások betelepítésével. A foglalkoztatási szerkezet átalakulásához kívánatos lenne a nagyarányú szellemi foglalkozásukat alkalmazó vállalkozások megjelenése a térségben. A járás foglalkoztatási mutatói jók a megelőző időszakhoz képest, a munkanélküliség kiemelten kedvező arányszámmal rendelkezik. A vállalati igények felmérése alapján is egyértelművé vált, hogy szakképzett munkaerőből hamarosan hiány mutatkozik a térségben. A felmérésben résztvevő szervezetek kapacitásuk kihasználatlanságának indokai között markánsan megjelenik a szakképzett és szakképzetlen munkaerő hiánya. A járásban nem terjedt még el az alternatív foglalkoztatási formák alkalmazása.

A demográfiai adatokat, folyamatokat tanulmányozva megállapítható, hogy szükséges a térség népességmegtartó erejének és vonzóképességének növelése. A járás folyamatosan öregedő lakossága a

foglalkoztatás helyzetére is kedvezőtlen hatással fenyeget, így szükséges a megelőző intézkedések létjogosultságára felhívni a döntéshozók figyelmét. A demográfiai trendek mellett a migrációs folyamatok is felerősödtek. A külföldi munkavégzés gyakoriságának megjelenése mellett a megyeszékhely és a főváros és Kecskemét munkaerő-elvonzó képessége is jelentkezik. Az elvándorlók számossága mellett a munkahelyre ingázók is veszélyt jelenthetnek a térség hosszú távú versenyképessége szempontjából. A járás a teljes oktatási vertikummal rendelkezik. A térségre jellemző ipar és az oktatási szektor összehangolt közelítésével a foglalkoztatási viszonyok kiszámíthatóbbá és hatékonyabbá tehetők. A nagyvállalatok és a felsőoktatás közötti együttműködésnek jelentős hagyományai vannak a térségben. A Dunaújvárosi Egyetem K+F+I bázisa a térség gazdasági szereplőinek rendelkezésére áll. Az egyetem az aktuális felsőoktatási elvárásokkal összehangolt képzési kínálatának tudatos érvényesítésével, valamint a front office szervezetének segítségével tudja képzési rendszerét tovább diverzifikálni, amellyel jelentősen hozzájárulhat a munkaerőpiac strukturális eltéréseinek mérsékléséhez. A helyi vállalatok, különös tekintettel a KKV-k vezetőinek kulcskompetenciái fejlesztését, a gazdasági trendeknek eleget tevő eltérő igények változásához naprakészen, a szerkezeti váltást is képes kiszolgálni az egyetem. A magas műszaki kultúra a vállalkozásokon kívül az oktatásban is jelen van a térségben.

A nagyipari vállalatokon túl, amelyek mindegyike jelentős foglalkoztató, a KKV-szektor is jelentős gazdasági aktivitással rendelkezik a térségben. Az ipari háttér és a közlekedési infrastruktúra alkalmassá teszi a térséget a multinacionális vállalatok beszállítói hálózatába kerüléséhez. Ehhez azonban a helyi gazdasági társaságok, térségi szereplők fokozottabb együttműködését kiszolgáló hálózati kooperáció, kölcsönös ajánlási rendszer kidolgozása is szükséges. A KKV-k közötti hálózati együttműködés különösen kiforratlan állapotban van. Az iparvállalatoknál a bérszínvonal az országosnál kedvezőbb mértékű, ennek kiaknázása a térség vonzereje szempontjából még nem valósult meg. Dunaújváros stratégiai célja a vállalkozások környezeti szempontból fenntartható hatékony működésének támogatása, a hatékony működéshez szükséges infrastruktúrális alapfeltételek biztosítása.

Jövőkép

Dunaújvárosi Térség Foglalkoztatási diverzifikációjának elősegítése a térség megtartó erejének növelésével, az ipar és az oktatási szektor közelítésével, valamint a munkáltatói kooperáció kialakítása által.

5. A STRATÉGIA CÉLHIERARCHIÁJA

A járás foglalkoztatási stratégiájának megfogalmazott jövőképéből kiindulva a célhierarchia kibontható átfogó és specifikus célokra. A hierarchia kialakításánál fontos megjegyeznünk, ahogy a jövőkép úgy az átfogó és specifikus célok is a térség foglalkoztatási helyzetének megoldására, a jövőképben támasztott kihívások válaszaiba helyezi a hangsúlyt. Mindezt teszi úgy, hogy tudomásul veszi a TOP 6.8.2-15-DU1-2016-00001 pályázat kereteiben megfogalmazott cselekvési tervek a céloknak csak rész-halmazát fedik le. A specifikus célok egymástól lehatárolásai nem egzaktak, mert a problémák és a térség predesztinált megoldásaiba bevont szereplők komplex társadalmi- gazdasági-, területi együttműködést szorgalmaznak, így a célok átfedéseket tartalmaznak.

5.1. Átfogó célok

1. Munkáltatói kooperációk megerősítése

A térségi vállalkozásokban, önkormányzatokban, intézményekben rejlő termelékenységi és munkaerő-piaci potenciálok kihasználása az együttműködés szinergikus hatás együttesének kiaknázásával fokozható. A B2B kapcsolatok esetében szükséges a preferált alvállalkozói kapcsolatok térségi motivációjának megteremtése. Az együttműködés formáinak kialakításával az eltérő forrásokkal rendelkező KKV-k is hozzájuthatnak a szükséges információkhoz, így predesztinálva versenyképességük növekedését.

2. Munkaerőfejlesztés

A munkaerő mint folyamatosan megújuló erőforrás hatékony alkalmazásához elengedhetetlen a támogató munkakultúra, azonban a profitorientált működés, hozzáadott értéket képviselő folyamatos képzési igényeinek kielégítéséhez a foglalkoztatók nem feltétlenül rendelkeznek megfelelő forrásokkal, így szükséges a külső, pályázati forrásokat szervezetekre profilírozott információkkal elérhetővé tenni számukra. Ennek érdekében a koordinációs szerepet erősíteni kell. A vállalati képzésekhez az átképzések, továbbképzések területén a térség megfelelő szakemberbázissal rendelkezik.

3. Munkaerő megtartás elősegítése

A térség munkaerő-piaci vonzerejének növelése mellett fontos a megtartóerő növelése, fejlesztése is. Ehhez a járási önkormányzatok és a térség gazdasági szektortól független vállalkozásai közösen kialakított kínálati csomagot kell, hogy kidolgozzanak, amely alkalmas a fiatal munkaerő elvándorlásának megállítására. Ez kiemelt prioritást kell hogy élvezzen, ha figyelembe vesszük a térség demográfiai mutatóit, különösen a korfa tekintetében, de a foglalkoztatók reprezentatív felmérésének eredményei alapján is a kiemelt stratégiai célok közé tartozik, hiszen a térség nyugdíj közeli foglalkoztatottainak száma jelentős mértékben meghaladja a fiatal munkavállalókéét. A megtartó erő esetében fontos kiemelni, hogy csak összehangolt komplex feltételrendszer kidolgozásával és biztosításával lehetséges eredményeket elérni, amely versenyképes jövedelmek, megfelelő lakhatási lehetőségek, körülmények, színvonalas egészségügyi, szociális, oktatási szolgáltatások által lehetséges, amelyek a fiatal munkavállalóknak, családalapítóknak kiszámítható perspektívát teremtenek.

4. Köz- és felsőoktatási szerepvállalás növelése

A térség oktatási intézményeit figyelembe véve megállapítható, hogy teljes az iskolarendszerű képzési struktúra, a felsőfokú oktatással együtt az oktatási piac minden eleme megtalálható. Az oktatási intézményrendszerre továbbra is jellemző, hogy elsősorban Dunaújváros Megyei Jogú Városra koncentrálódik. A Dunaújvárosi Egyetem a térség szellemi erőforrása, amely speciális, precedens értékű együttműködést alakított ki a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Bánki Donát Gimnáziuma és Szakközépiskolája és az egyetem vonatkozásában. A kezdeményezés perspektivikus, de hatékonyságának növeléséhez szükséges a vállalati igények és a képzési kínálat összehangolása, amely mérsékelheti a szakképzett munkaerő hiányát a térségben. Az egyetem duális képzésben betöltött szerepe országos szinten is fokozatosan erősödik, a nemzetközi kutatói és oktatási együttműködései pedig jelentősen hozzájárulhat a térség versenyképességének erősítéséhez.

17. sz. táblázat. A stratégia célhierarchiája.

Jövőkép	Dunaújvárosi Térség Foglalkoztatási diverzifikációjának elősegítése a térség megtartó erejének növelésével, az ipar és az oktatási szektor közelítésével valamint a munkáltatói kooperáció kialakítása által.			
Átfogó célok	1. Munkáltatói kooperációk megerősítése	2. Munkaerőfejlesztés	3. Munkaerő megtartás elősegítése	4. Köz- és felsőoktatási szerepvállalás növelése
Specifikus célok	1.1. Paktumiroda kialakítása	2.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés munkavállalók számára	3.1. A térség vonzó erejének növelése	4.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés a kapacitás kihasználás szolgáltatásban
	1.2. A vállalkozók szemléletfejlesztése	2.2. Pályaorientációs csomag kialakítása	3.2. Letelepedés, lakhatás támogatása	4.2. Szakmastruktúra igényeihez képzések hozzárendelése
	1.3. Vállalkozói és alvállalkozói lokális hálózat kialakítása, támogatása	2.3. Foglalkoztatói igényekhez képzések hozzárendelése	3.3. Szociális és gazdasági támogatások bővítése	4.3. Duális képzés az SZC és Felsőoktatás között
		2.4. Hagyományos szakmunkás képzés erősítése	3.4. HR térkép alapján a HR igények rövid távú meghatározása	4.4. Műszaki képzés vonzóvá tétele a nők számára
		2.5. Megváltozott munkaképességűek alkalmazása	3.5. Tanulmányi szerződés be(vissza)vezetése	4.5. Együttműködés erősítése az ipar és a képző intézmények között
		2.6. Tartalék HR bevonása	3.6. Foglalkoztatók betelepítése	

5.2. Specifikus célok

1. Munkáltatói kooperációk megerősítése

1.1. Paktumiroda kialakítása

- Járási munkaadói HR igényeinek kielégítése.
- Paktum működési területére vonatkozó HR-térkép elkészítése.

1.2. A vállalkozók szemléletfejlesztése

- Kulcskompetenciák fejlesztése.
- Aktuális vállalatvezetési és gazdasági ismeretek.
- Ipar digitalizációjának előkészítése.
- Tudásalapú munkakörök megjelenésének szükségessége.
- IKT-kompetenciák relevanciája.

1.3. Vállalkozói és alvállalkozói lokális hálózat kialakítása, támogatása

- Preferenciák, együttműködés formáinak megteremtése.
- Támogatási rendszer térségi kialakítása.
- Helyi termék, járási márka kialakítása, helyi kiskereskedelmi megjelenés erősítése. (Fejér termék-hez csatlakozás lehetősége)
- Helyi termékeket forgalmazók támogatása, járási kézműves és helyben előállított élelmiszervásár bevezetése.
- Helyi szolgáltatók szerepének erősítése.
- Kamara szerepének kialakítása a vállalkozások hálózatosodásban.
- B2B programok.

2. Munkaerőfejlesztés

2.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés munkavállalók számára

2.2. Pályaorientációs csomag kialakítása

- Karriertervezés.
- Hosszú távú jövőorientáció biztosítása.
- Munkakultúra elsajátításának segítése.
- Beilleszkedési programok.
- Mentorhálózat szervezeti működtetésének megteremtése.
- Hagyományos mestertanonc szerepek a szakképzésben.

2.3. Igényekhez képzések hozzárendelése

- A foglalkoztatói igények felmérése.
- A felmérés eredményeihez képzések szervezése, rendelése.
- Az igényelt képzésekhez helyi közreműködő oktatási intézmények szerepének erősítése (szakképzési centrum, egyetem).

2.4. Hagyományos szakmunkásképzés erősítése.

- Duális képzés az SZC és Felsőoktatás között.
- Ipari háttér biztosítása az oktatásban.

2.5. Megváltozott munkaképességűek alkalmazása

- Felvilágosítás, jogszabályismeret.
- Koordinált munkaköri listák kialakítása.
- Atipikus foglalkoztatás bővítése a nehezen foglalkoztatható rétegek bevonásának érdekében.

2.6. Tartalék HR bevonása

- A Járási Foglalkoztatási Osztály kimutatásainak megfelelő „HR-tartalék” munkaerő-piaci be-, és vissza vezetése.
- HR-tartalék képzése, átképzése a munkáltatói igényeknek megfelelően.

3. Munkaerő-megtartás elősegítése**3.1. A térség vonzerejének növelése**

- Befektetés-ösztönzés.
- Barnamezős beruházások lehetőségeinek feltárása.
- Barnamezős beruházások indításának támogatása
- Tercier, kvaternió szektor térnyerése + K+F+I.
- Immateriális szolgáltatások megjelenésének támogatása.
- A térség népességvonzó erejének növelése (helyi gazdaság erősítése, vonzó települési munkalehetőségek).

3.2. Letelepítés, lakhatás támogatása

- Vállalkozóvá válás segítése.
- Kezdővállalkozások inkubációja (Dunaújvárosi Egyetem szerepe).
- Letelepítési támogatások rendszerének kidolgozása.
- Munkásszállók, lakóparkok létrehozása.
- Egyetem végzőseinek csomagajánlat.
- Térségi identitástudat kialakítása, megerősítése.

3.3. Szociális és gazdasági támogatások bővítése

- Lokális szociális támogatások kidolgozása, alkalmazása.
- Munkaerő-piaci generációváltás elősegítése.

3.4. HR-térkép alapján a HR-igények rövid távú meghatározása

- HR-térkép kidolgozása.
- HR-igények megjelenítése.
- HR-térkép monitoring rendszer alkalmazása.

3.5. Tanulmányi szerződés be(vissza)vezetése

- Térségi vállalkozások és oktatási intézmények kapcsolatának koordinációja.
- Középiskolai tanulmányok megkezdése előtt ismeretterjesztés a diákok és a szülők részére.

3.6. Foglalkoztatók betelepítése

- Befektetés-ösztönzés.
- A térségi befektetők országos előnyének biztosítása.
- Tudásalapú foglalkoztatók betelepítése.
- Tercier szektor foglalkoztatási szerkezet térnyerésének biztosítása.
- Nőimunkaerő-igényes ágazatok megjelenésének segítése (könnyűipar, stb.).

4. Köz- és felsőoktatási szerepvállalás növelése

4.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés a kapacitáskihasználás szolgálatában

- Vállalkozói kapacitások kihasználtságának növelése (kihasználatlanság okainak megszüntetése) a szakképzett munkavállalók biztosításával.
- Dunaújvárosi Egyetem képzési diverzifikációjának biztosítása a front office szervezet szerepének és a felnőttképzés térségi növelésével.

4.2. Szakmastruktúra igényeihez képzések hozzárendelése

- A szakmastruktúra igényekhez illeszkedésének vizsgálata.
- A szakmastruktúra illeszkedésének elősegítése.
- A keresleti és kínálati oldal összehangolása.
- Gyakorlatorientált képzési formák előnyben részesítése.

4.3. Duális képzés az SZC és felsőoktatás között

- Dunaújvárosi Egyetem a térség szellemi erőforrása és az innováció centruma, szerepének kiaknázása.
- Duális képzés partneri körének szélesítése.

4.4. Műszaki képzés vonzóvá tétele a nők számára

- Ismeretterjesztő preképzések bevezetése.
- Szakképzés vonzóvá tétele.
- Felsőoktatási műszaki, informatikai képzés vonzóvá tétele.

4.5. Együttműködés erősítése az ipar és a képző intézmények között

- Duális képzési struktúra kiterjesztése.
- Iparbarát szakképzés és felsőoktatás.
- Vállalati kutatási, fejlesztési igényekre egyetemi szolgáltatások válaszainak kidolgozása.
- SZC és DUE gyors reagálása a felnőttképzési rendszer lehetőségeinek kihasználásával.
- Ipari szereplők képzési- és vizsgarendszerbe bevonása.

18. sz. táblázat A specifikus célok megvalósulásához hozzárendelt programok

Specifikus célok megnevezése	Cselekvési tervek megnevezése		
	1, A Dunaújvárosi járás álláskeresőinek elhelyezkedését támogató projekt	2, A Dunaújvárosi járás álláskeresőinek elhelyezkedését és a munkavállalók fejlődését támogató projekt	3, A Dunaújvárosi járásban tanuló fiatalok elhelyezkedését, pályorientációját támogató projekt
1. Munkáltatói kooperációk meg- erősítése			
1.1. Paktumiroda kialakítása	X	X	X
1.2. A vállalkozók szemléletfejlesztése		X	X
1.3. Vállalkozói és alvállalkozói lo- kális hálózat kialakítása, támo- gatása	X	X	X
2. Munkaerőfejlesztés			
2.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés munkavállalók számára	X	X	
2.2. Pályorientációs csomag kiala- kítása			X
2.3. Foglalkoztatói igényekhez képzé- sek hozzárendelése			X
2.4. Hagyományos szakmunkás- kép- zés erősítése			X
2.5. Megváltozott munkaképességűek alkalmazása	X		
2.6. Tartalék-HR bevonása	X	X	X

3. Munkaerő-megtartás elősegítése			
3.1. A térség vonzerejének növelése			X
3.2. Letelepedés, lakhatás támogatása			X
3.3. Szociális és gazdasági támogatá- sok bővítése			X
3.4. HR-térkép alapján a HR-igények rövid távú meghatározása	X	X	X
3.5. Tanulmányi szerződés be(vissza) vezetése			X
3.6. Foglalkoztatók betelepítése	X		X
4. Köz- és felsőoktatási szerepválla- lás növelése			
4.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés a kapacitás- kihasználás szolgálatában	X	X	X
4.2. Szakmastruktúra igényeihez képzések hozzárendelése	X	X	X
4.3. Duális képzés az SZC és felsőok- tatás között			X
4.4. Műszaki képzés vonzóvá tétele a nők számára			X
4.5. Együttműködés erősítése az ipar és a képző intézmények között			X

6. AKCIÓTERV

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia megvalósítása során közvetlenül felhasználható erőforrás a TOP-6.8.2-15-DU1-2016-00001 konstrukció célcsoportra fordítandó támogatások és igénybe vehető szakmai szolgáltatások köre.

A kiemelt célok elérése és időarányos teljesítése érdekében három közvetlen projektet tervezünk megvalósítani a projektben meglévő képzési támogatások, támogatott foglalkoztatást segítő pénzügyi eszközök és humán szolgáltatásra fordítható erőforrások koncentrált alkalmazásával. Mivel a tervezett projektekre allokált erőforrások nem fedik le 100%-ban a rendelkezésre álló, célcsoportra fordítandó forrásokat, a stratégia lehetőséget ad új, igényalapú projektek indítására is, továbbá kapcsolódó konstrukciók (pl. EFOP, GINOP) bevonásával további célzott projektek generálására. Erre szükség is lesz, tekintve, hogy a célok elérésének időhorizontja későbbi, mint a kapcsolódó pályázati projektek felhasználási időkerete, emellett a teljes JFS célrendszere és tartalma is túlmutat a jelen pályázatban megfogalmazott kereteken és célokon, éppen ezért az újabb források bevonása mellett az 5. fejezetben kitűzött célokhoz illeszkedő további projektek, beavatkozások is lehetségessé válnak.

6.1 Az egyes projektek leírása

A Dunaújvárosi Járás álláskeresőinek elhelyezkedését támogató projekt

1. A projekt megnevezése	A Dunaújvárosi Járás álláskeresőinek elhelyezkedését támogató projekt
2. Indoklás, alátámasztás	– Csökkent a szakképzett álláskereső aránya, – nőtt az alacsony iskolai végzettségűek, – a tartósan elhelyezkedni nem tudók, – az 50 év felettiek, – a regisztrált nők, – valamint a pályakezdők száma.
3. Specifikus cél	– 1.1. Paktumiroda kialakítása. – 1.3. Vállalkozói és alvállalkozói lokális hálózat kialakítása, támogatása. – 2.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés munkavállalók számára. – 2.5. Megváltozott munkaképességűek alkalmazása. – 2.6. Tartalék HR bevonása. – 3.4. HR-térkép alapján a HR-igények rövid távú meghatározása. – 3.6. Foglalkoztatók betelepítése. – 4.1. Átképzések, továbbképzés, szakképzés a kapacitás kihasználásának szolgálatában. – 4.2. Szakmastruktúra igényeihez képzések hozzárendelése.
4. Eszközök, folyamatok	– Kompetenciaterkép elkészítése. – Kompetenciafejlesztő program kidolgozása – képzések megtartása. – „Soft skills” képzésekkel az elhelyezkedés, beilleszkedés elősegítése. – Szakmai tapasztalatok felmérése. – Bér- és képzési támogatás biztosítása. – Szociális mentori támogatás.
5. Kiegészítő jelleg, lehatárolás	A projekt kapcsolódik a megyében elérhető GINOP pályázatokhoz valamint más felzárkóztatást segítő programokhoz.
6. A projekt célcsoportja	Alacsony iskolai végzettségű, 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső, 50 év felettiek, GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, Megváltozott munkaképességű személyek, Roma nemzetiséghez tartozó személyek álláskereső, inaktívak
7. Tervezett forrás	Max. 3.000.000 Ft/fő (beleértve a képzési, bér- és járulék-támogatást, utazási költségtérítést, egyéb szolgáltatásokat)
8. A megvalósítás tervezett időintervalluma	A projekt teljes futamideje: 2017. 04. 01.–2020. 12. 31.

A Dunaújvárosi Járás álláskeresőinek elhelyezkedését és a munkavállalók fejlődését támogató projekt

1. A projekt megnevezése	A Dunaújvárosi Járás álláskeresőinek elhelyezkedését és a munkavállalók fejlődését támogató projekt
2. Indoklás, alátámasztás	– A járás munkavállalói térképe nagyfokú homogenitást mutat (férfiak túlsúlya, nők nehéz elhelyezkedése, feldolgozó ipar túlsúlya). – A megváltozott munkaképességű foglalkoztatott csekély aránya. – Álláskeresők számának folyamatos utánpótlása. – Iskolai képzettségi szint csökkenése erősíti a tartós munkakeresők számának növekedését. – Vállalkozások kapacitás-kihasználatlanságának okai között a szakképzett és szakképzetlen munkaerő hiánya jelentős.
3. Specifikus cél	– 1.1. Paktum irodakialakítása. – 1.2. Vállalkozók szemléletfejlesztése. – 1.3. Vállalakozi és alvállalakozi lokális hálózat kialakítása, támogatása. – 2.6. Tartalék HR bevonása. – 3.4. HR térkép alapján a HR-igények naprakész meghatározása. – 4.1. Átképzések, továbbképzések szakképzés a kapacitás kihasználás szolgálatában. – 4.2. Szakmastruktúra igényeihez képzések hozzárendelése.
4. Eszközök, folyamatok	Képesítési szint felülvizsgálata, tudásszint felmérése. Homogén csoportok kialakítása. Tréningek, iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzések megtartása.
5. Kiegészítő jelleg, lehatárolás	A projekt kapcsolódik a megyében elérhető GINOP pályázatokhoz valamint más felzárkóztatást segítő programokhoz.
6. A projekt célcsoportja	Alacsony iskolai végzettségű, 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső, 50 év feletti, GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek, Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek, Megváltozott munkaképességű személyek, roma nemzetiséghez tartozó személyek álláskereső, inaktívak.
7. Tervezett forrás	Max. 3.000.000 Ft/fő (beleértve a képzési, bér- és járulék-támogatást, utazási költségtérítést, egyéb szolgáltatások)
8. A megvalósítás tervezett időintervalluma	A projekt teljes futamideje: 2017. 04. 01.–2020. 12. 31.

**A Dunaújvárosi Járásban tanuló fiatalok elhelyezkedését, pályaeorientációját
támogató projekt**

1. A projekt megnevezése	A Dunaújvárosi Járásban tanuló fiatalok elhelyezkedését, pályaeorientációját támogató projekt
2. Indoklás, alátámasztás	– A fiatal állás keresők arányának növekedése. – Munkába állást követő pályaelhagyások számának növekedése. – Lemorzsolódott diákok, hallgatók megjelenése a munkaerőpiacon.
3. Specifikus cél	– 1.1. Paktumiroda kialakítása. – 1.2. A vállalkozók szemléletfejlesztése. – 1.3. Vállalkozói és alvállalkozói lokális hálózat kialakítása, támogatása. – 2.2. Pályaeorientációs csomag kialakítása. – 2.3. Foglalkoztatói igényekhez képzések hozzárendelése. – 2.4. Hagyományos szakmunkás képzés erősítése. – 2.6. Tartalék HR bevonása. – 3.1. A térség vonzóerejének növelése. – 3.4. HR-térkép alapján a HR-igények naprakész meghatározása. – 4.1. Átképzések, továbbképzése, szakképzés a kapacitáskihasználás szolgálatában. – 4.2. Szakmastruktúra igényeihez képzések hozzárendelése. – 4.3. Duális képzés az SZC és felsőoktatás között. – 4.4. Műszaki képzés vonzóvá tétele a nők számára. – 4.5. Együttműködés erősítése az ipar és a képző intézmények között.
4. Eszközök, folyamatok	Pályaeorientációs támogatás biztosítása. Kompetencia és készségfelmérés. Karriertanácsadás.
5. Kiegészítő jelleg, lehatárolás	A projekt kapcsolódik a megyében elérhető GINOP pályázatokhoz valamint más felzárkóztatást segítő programokhoz. Szociális támogatási rendszer.
6. A projekt célcsoportja	25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő állás keresők, GYED-ről, GYES-ről, ápolási díjról visszatérők, inaktívak.
7. Tervezett forrás	Max. 3.000.000 Ft/fő (beleértve a képzési, bér- és járulék-támogatást, utazási költségtérítést, egyéb szolgáltatásokat).
8. A megvalósítás tervezett időintervalluma	A projekt teljes futamideje: 2017. 04. 01.–2020. 12. 31.

6.2 Együttműködések

A stratégia időszakában az alábbi, szorosan kapcsolódó együttműködési projektek megvalósítását tervezzük végrehajtani.

6.2.1. A GAZDASÁG IGÉNYEINEK ÉS A SZAKKÉPZÉS STRUKTÚRÁJÁNAK ÖSSZEHANGOLÁSA

Specifikus cél: a lakosság iskolázottságának, szakmai képzettségének és készségének növelése.

Indoklás, alátámasztás: a helyi gazdaságban megkívánt technikai és technológiai változások elengedhetetlen feltétele a megfelelő, és folyamatosan megújulni képes szaktudással rendelkező munkaerő. Ennek érdekében szükséges a szemléletformálása a pályaválasztás területén, valamint a szakmai tudás társadalmi megítélésében.

Az együttműködés tervezett tématerületei: munkáltatók részéről a munkavállalói képességek jövőbeni meghatározása, annak érdekében, hogy a képzők fel tudjanak készülni ezek kielégítésére. Közös adatbázis létrehozásával, közös gyakorlatorientált képzések fejlesztésével.

6.2.2. HELYI FOGLALKOZTATÁSI PAKTUM

Specifikus cél: foglalkoztatási célú együttműködés a vállalkozások munkaerőigénye, a hátrányos helyzetűek és megváltozott képességűek, inaktívak munkaerő-piaci elhelyezkedése, esélyeinek növelése érdekében, a paktum feladata a helyi stratégiák elfogadása, végrehajtásának ellenőrzése, fejlesztése.

Indoklás, alátámasztás: A TOP-6.8.2-15 felhívás támogatási lehetőségének köszönhetően a Dunaújvárosi Járási Hivatalban Dunaújváros Megyei Jogú Város és konzorciumi partnerei elindították a paktumszerű együttműködési formát, a paktum létrehozása kötelező feladat, a partnerség alapelveit, céljait és feladatait az elfogadott megállapodást rögzíti.

Az együttműködés tervezett tématerületei: munkaerőigény, foglalkoztatási diszfunkciók, területi egyenlőtlenségek, munkaerő-piaci kereslet és -kínálat összehangolása.

6.2.3. KÖZÖSEN A DUNAÚJVÁROSI JÁRÁS KÖZÖSSÉGI ÉS KULTURÁLIS JÖVŐJÉÉRT

Specifikus cél: hosszú távú közösségi és kulturális tartalom fejlesztése tudatos módon, a lehető legtöbb dunaújvárosi járási szereplő egyetértésével, közreműködésével valósuljon meg.

Indoklás, alátámasztás: legyenek helyi közösségek, amelyek strukturálják a helyi társadalmakat, ezáltal az állampolgárok egyre inkább meg tudják határozni céljaikat, hiszen egyre többször vesznek részt cselekvően a helyi folyamatokban, ezáltal mind jobban felismerik érdekeiket, s ennek megvalósítása érdekében tudnak cselekedni ezáltal egyre jobb életfeltételek alakulnak ki, amelyek növelik a térség vonzerejét. Az egyre javuló életfeltételek kultúrafejlesztés, egészséges életmód, megfelelő közbiztonság, környezettudatosság elterjedése erősíti a térség népességmegtartó erejét.

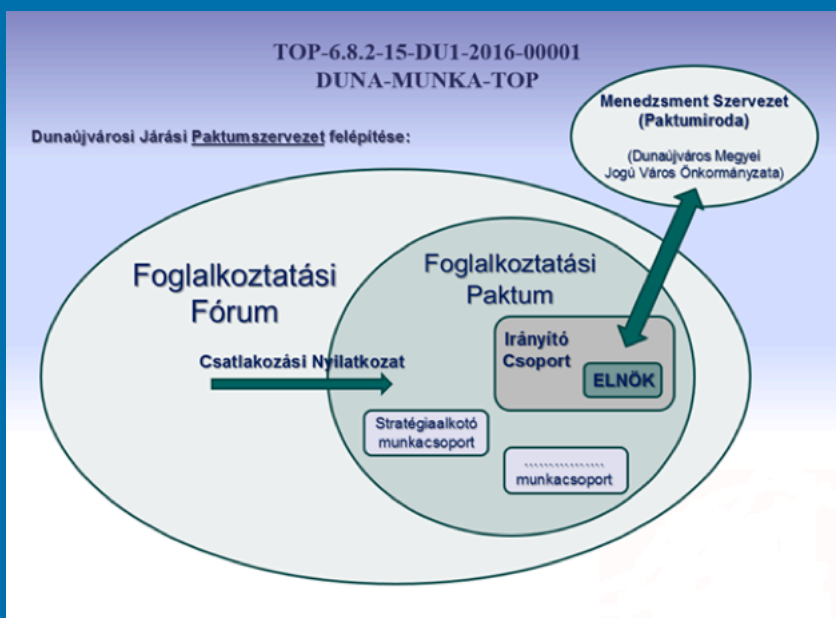
Az együttműködés tervezett tématerületei: közösségfejlesztés, programok és rendezvények szervezése, közösségi terek infrastrukturális fejlesztése.

6.3 A stratégia megvalósításának szervezeti és eljárási keretei

6.3.1. A PAKTUM SZERVEZETI FELÉPÍTÉSÉNEK BEMUTATÁSA

Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata TOP-6.8.2-15 „Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségben” című pályázata alapján a várostérség releváns munkaerő-piaci szereplői és szociális partnereik bevonásával megalakul a paktum, amelyhez helyzet-elemzés, munkaerő-igényfelmérés, humán erőforrás-térkép, valamint megvalósíthatósági tanulmány készül. Elfogadásra kerül a paktumrészrtvevők, szakmai szervezetek és együttműködő partnerek által kidolgozott járási szintű foglalkoztatási stratégia és a paktumszervezet szabályrendszere és munkaterve. A résztvevők közötti járási szintű koordinációt a székhelyen működő paktumiroda látja el. A projekt közreműködik a helyi gazdaságfejlesztés folyamataiban, a cégek közötti együttműködések kialakításában, forrásteremtő képességük javításában, foglalkoztatási kapacitásuk növelésében, valamint a KKV-k munkaerőigényének kielégítésében, és a gyermekellátási kapacitások humán erőforrás-szükségleteinek fejlesztésében. A paktumszervezet felépítését szemlélteti a következő ábra.

33. sz. ábra. A paktum szervezet felépítése.



A paktumszervezet felépítésében résztvevő szereplők a következők.

6.3.1.1. A Foglalkoztatási Fórum

A térségi és helyi szintű szereplők széles körű bevonása érdekében a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Paktum aláírói/tagjai Foglalkoztatási Fórumot működtetnek. A Fórum a Foglalkoztatási Paktum vezető szerve, mely biztosítja a Paktum nyilvánosságát és társadalmasítását. A Fórum a megállapodás szereplői mellett a foglalkoztatáspolitikai kérdések iránt érdeklődő minden személy és szervezet előtt nyitva áll. A Fórumot az Irányító Csoport hívja össze egy évben legalább két alkalommal.

A Foglalkoztatási Fórum feladata, hogy:

- tájékozik a térség munkaerő-piaci helyzetéről,
- javaslatokat fogalmaz meg a munkaerő-piaci programokra,
- véleményezi az eddigi akciókat,
- segítséget ad az éves munkaprogram összeállításához,
- biztosítja a térség szereplői közötti információáramlást és az információk, vélemények cseréjét,
- segíti a kistérségi szereplők közötti kezdeményezések összehangolását,
- ajánlásokat, véleményeket fogalmazhat meg Paktum szervezeti felépítést és működését érintő minden ügyben.

Ezeknek a feladatoknak teljesítésével nagymértékben hozzájárulhat a helyes döntések megalapozásához, a társadalmi nyilvánosság és kontroll biztosításához, valamint a partnerség erősítéséhez.

6.3.1.2. Irányító csoport

Az Irányító Csoport a Paktum irányító szerve, amelyet a Paktum első ülésén saját tagjai közül választja meg. A 3 tagú Irányító Csoport tagsága reprezentálja a partnerséget. Az Irányító Csoport képviselőre az általa megválasztott elnök jogosult, aki egyben a Paktum elnöke.

Az Irányító Csoport működésének kereteit, feladatait ügyrendjében határozza meg, amely ügyrend elkészítésének határideje a Paktum ügyrendjének elfogadását megelőző 10 munkanap.

Legfőbb feladatai:

- információt gyűjt és megszervezi a Foglalkoztatási Fórum résztvevőinek tájékoztatását,
- feldolgozza a Foglalkoztatási Fórum ajánlásait, véleményeit,
- véleményezi a Fórumon napirendre kerülő szakmai anyagokat, előterjesztéseket,
- kidolgozza a Foglalkoztatási Fórum éves munkaprogramját,
- koordinálja a munkaprogram megvalósítását az érintett szervezetek között,
- beszámol a Foglalkoztatási Fórumokon az egyes programok teljesítéséről, valamint a következő időszak elképzeléséről, segíti a térségi partnerségi kapcsolatokat.

6.3.1.3. A menedzsment szervezet

A Foglalkoztatási Paktum operatív működtetését végzi. A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Paktum menedzsment szervezete Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata által létrehozott a koordinációs feladatokat ellátó Paktumiroda.

Munkacsoportok

A Foglalkoztatási Paktum tagjai a szervezetek közötti együttműködések, valamint a párbeszédrendszer elmélyítése érdekében szakmai munkacsoportokat hozhatnak létre. A Munkacsoportok a Foglalkoztatási Paktum működését és tevékenységeit meghatározó szakirányok szerint szerveződhetnek.

19. sz. táblázat. Paktum alapító tagok listája.

Ssz.	Munkáltató megnevezése	Képviselő	Város
1.	Adony Város Önkormányzata	Ronyecz Péter	Adony
2.	Baracs Község Önkormányzata	Várai Róbert	Baracs (Apátszállás)
3.	Body Fasion (Magyarország) Ruházati Termelő Kft.	Pierre-Yves Connan	Dunaújváros
4.	Bölcsödék Igazgatósága	Dobráné Szabó Márta	Dunaújváros
5.	Daruszentmiklós Község Önkormányzata	Rauf Norbert	Daruszentmiklós
6.	Dunaújváros Megyei Jogú Város Roma Nemzetiségi Önkormányzata	Hosszú János	Dunaújváros
7.	DUNAFERR "Foglalkoztatásért" Acélalapítvány	Poszpischil László	Dunaújváros
8.	DUNAFERR LABOR Nonprofit Kft.	Bocz András	Dunaújváros
9.	Dunamenti Regionális Népfőiskola	Dr. Kántor Károlyné	Dunaújváros
10.	Dunaújvárosi Egyetem	Dr. habil. András István	Dunaújváros
11.	Dunaújvárosi Kereskedelmi és Iparkamara	Králik Gyula	Dunaújváros
12.	Dunaújvárosi Rosti Pál Gimnázium, Általános Iskola, Szakgimnázium és Szakközépiskola	Rajnai István	Dunaújváros
13.	Dunaújvárosi Szakképzési Centrum	Csapó Gábor	Dunaújváros
14.	Dunaújvárosi SZC Bánki Donát Gimnáziuma és Szakgimnáziuma	Schön Beatrix	Dunaújváros
15.	Dunaújvárosi SZC Kereskedelmi- és Vendéglátóipari Szakközépiskolája és Szakiskolája	Magyar András	Dunaújváros
16.	Dunaújvárosi SZC Szabolcs Vezér Gimnázium és Szakközépiskolája	Mátyás Julianna	Pusztaszabolcs
17.	Dunaújvárosi SZC Dunafer Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája	Zemankó Zoltán	Dunaújváros
18.	Dunaújvárosi SZC Hild József Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Szakiskolája	Kolics Gábor	Dunaújváros
19.	Dunaújvárosi SZC Lorántffy Zsuzsanna Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma	Pocsainé Varga Veronika	Dunaújváros
20.	Dunaújvárosi SZC Rudas Közgazdasági Szakgimnáziuma és Kollégiuma	Szemenyei István	Dunaújváros
21.	DVG Dunaújvárosi Vagyongazdálkodó Zrt.	Mádai Balázs Gábor	Dunaújváros
22.	Előszállás Nagyközség Önkormányzata	Farkas Imre	Előszállás
23.	Fejér Megyei Kormányhivatal	Dr. Simon László	Székesfehérvár
24.	Fejér Megyei Önkormányzat	Dr. Molnár Krisztián	Székesfehérvár
25.	Ferrobeton Zrt.	Vass Zoltán	Dunaújváros
26.	HANKOOK TIRE HUNGARY LTD.	Hwang Seong Hak	Rácalmás

Ssz.	Munkáltató megnevezése	Képviselő	Város
27.	Ivάνcsa Községi Önkormányzat	Tatár Szilvia	Ivάνcsa
28.	Jószolgálati Otthon Közalapítvány	Kecskés Rózsa	Dunaújváros
29.	Kisapostag Község Önkormányzata	Nagy Attila	Kisapostag
30.	Magyar Mentőszolgálat Alapítvány	Pribil Sándor Zoltán	Dunaújváros
31.	Mezőfalvai Mezőgazdasági Termelő és Szolgáltató Zrt.	Zászlós Tibor	Mezőfalva-Nagysismánd
32.	MOMERT Zrt.	Urbán László	Dunaújváros
33.	Nagyvenyim Nagyközség Önkormányzata	Vargáné Kaiser Katalin	Nagyvenyim
34.	Pálhalmi Agrospeciál Kft.	Szántó József István	Dunaújváros
35.	Pálhalmi Országos Büntetésvégrehajtási Intézet	Balázs Péter	Dunaújváros (Pálhalma)
36.	Perkáta Nagyközség Önkormányzata	Somogyi Balázs	Perkáta
37.	Pusztaszabolcs Agrár Zrt.	Sziebler Péterné	Pusztaszabolcs
38.	Pusztaszabolcs Város Önkormányzata	Csányi Kálmán	Pusztaszabolcs
39.	Rácalmás Város Önkormányzata	Schrick István	Rácalmás
40.	Szent Panteleon Kórház-Rendelőintézet Dunaújváros	Dr. Mészáros Lajos	Dunaújváros
41.	Útkeresés Segítő Szolgálat	Kissné Fekete Éva	Dunaújváros

6.4 Kommunikációs terv

6.4.1. CÉLCSOPORTOK

A stratégia elsődleges célcsoportja az alacsony iskolai végzettséggel vagy nem piacképes szakmával rendelkező, regisztrált álláskereső, a szakmával nem rendelkező középfokú végzettségűek, a regisztrációba bevonni tervezett inaktív és megváltozott munkaképességűek. Másodlagosan meghatározható célcsoport a konzorciummal együttműködő partnerek, a helyi társadalmak a járás lakossága.

6.4.2. A KOMMUNIKÁCIÓS ESZKÖZÖK, TEVÉKENYSÉGEK TÍPUSAINAK BEMUTATÁSA

A célcsoportok elérési módjának meghatározásában fontos szerepet töltenek be a modern technikai eszközök, alkalmazások által nyújtott lehetőségek.

A kívánt kommunikációs hatás elérése érdekében a tervezett kommunikációs folyamatnak ellenőrzöttnek kell lennie.

A projektmegvalósítás során az alábbi kommunikációs eszközöket használjuk:

- Projekttulajdonos honlapján önálló aloldal.
- Hirdetőablak.
- Sajtótájékoztatók.
- Sajtóközlemények.
- Szórólapok.
- Tájékoztatói anyagok.
- Fotódokumentáció.
- Sajtómappa.
- PR-cikkek.
- Tájékoztató fórumok.
- Szakmai workshopok.

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia működése alatt a célcsoportokkal a kapcsolattartás folyamatosan zajlik. Eszközei a napi, heti, havi egyeztetések, megbeszélések, operatív döntések előkészítése, feljegyzések, rendszeres időközi jelentések készítése, hírközlések és konzorciumi egyeztető megbeszélések.

6.4.3. DOKUMENTUMOKHOZ ÉS INFORMÁCIÓKHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia végrehajtása során szükséges a tervezési dokumentumokhoz, felhívásokhoz, tájékoztatói, pályázati és szakmai dokumentumaihoz való hozzáférés széleskörű biztosítása. A hozzáférés a projekttulajdonos honlapján kialakított oldalon, illetve médián keresztül lesz biztosítva. A fenti lehetőségeken kívül több kommunikációs csatornán keresztül bárki felveheti a kapcsolatot a paktumirodával, amelynek munkatársai tájékoztatják a hozzájuk fordulókat a stratégiáról szóló információkkal kapcsolatban.

6.4.4. FELELŐSSÉGI KÖRÖK

A projekt működési idejére vonatkozóan teljeskörű kommunikációs tervet dolgoztunk ki, amelynek végrehajtásáért a projekt vezetője a felelős.

20. sz. táblázat. A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégiával kapcsolatos kommunikációs tevékenységek ütemterve.

Időpont	Feladat	Cél	Célcsoport	Eszköz	Szereplők
2016. szeptember	A projekt ismertségének növelése, a tervezett célok és várt eredmények bemutatása	A média és a célcsoportok tájékoztatása a projekt kínálta lehetőségekről. A figyelem felkeltése.	Média Közvetlen és közvetett célcsoport	Sajtóközlemény a projekt indításáról	Megvalósító szervezet menedzsment team
2016. szeptember	A projektcélok megismertetése a közvéleménnyel	A projekt társadalmi hasznosságának bemutatása	A helyi média képviselői A térség lakosai	Sajtótájékoztató Szakmai nyitókonferencia	Megvalósító szervezet Menedzsment team
2016. szeptember	A projekt ismeretése a munkáltatók körében	Munkáltatók tájékoztatása	Releváns munkaerő-piaci szolgáltatók	Tájékoztató anyagok, felhívás	Megvalósító szervezet menedzsment team
 folyamatos	A nyomtatott, elektronikus és online híradások figyelemmel kísérése, értékelése. A kommunikáció eredményességének vizsgálata.	Önellenőrzés Kommunikációs zavarok elhárítása vagy megelőzése	Munkatársak Projektresztvevők	Sajtmappa Sajtómegjelenések összegyűjtése	Megvalósító szervezet menedzsment team
 folyamatos	Az aktuális és gyakorlati tudnivalók, hírek minél szélesebb társadalmi csoportokhoz való eljuttatása.	Szakmai tartalmak közzététele, a közfigyelem felhívása	Sajtó Közvetett és közvetlen célcsoport Közreműködő szervezet	Honlapon önálló site létrehozása és folyamatos frissítése	Megvalósító szervezet menedzsment team
2016. szeptember	A megvalósítási környezet figyelmének felkeltése	A projekttámogatás társadalmi elfogadottságának növelése	Közvetlen és közvetett célcsoport A térség lakossága	„C” típusú tábla elkészítése, kihelyezése	Megvalósító szervezet menedzsment team
 folyamatos	Minél szélesebb munkáltatói körhöz és társadalmi csoportokhoz való eljuttatása.	A munkáltatók és a célcsoport széles körének megszólítása	Közvetlen és közvetett célcsoport A térség lakossága	Média-megjelenés (televíziós vagy rádiós spot, nyomtatott sajtó, online)	Megvalósító szervezet menedzsment team
2017. január – 2019. december	Toborzás a projektbe való belépésre	A célcsoport széles körének megszólítása A projekt kínálta lehetőségek ismertetése	Közvetlen célcsoport	Szórólapok, plakát egyéni és csoportos tájékoztató	Megvalósító szervezet menedzsment team
Folyamatos	A projekt megvalósítás lépéseinek dokumentálása	A kommunikációs eszközök hatásosabbá, hitelesebbé tétele	Közvetlen és közvetett célcsoport média-képviselői KSZ	Fotódokumentáció készítése	Megvalósító szervezet menedzsment team

Időpont	Feladat	Cél	Célcsoport	Eszköz	Szereplők
2020. november	A projekt eredményességének publikálása	A projektidőszakban lezajlott tevékenységek, megvalósult eredmények bemutatása a	Szakmai szervezetek, intézmények, munkáltatók	Eredménykommunikációs információs anyagok, kiadványok készítése	Megvalósító szervezet menedzsment team
2020. december	A projekt társadalmi-gazdasági hatásainak bemutatása	A közvélemény formálása a célcsoportok támogatása érdekében	A helyi média képviselői, a térség lakosai	Sajtóközlemény kiküldése a projekt zárásáról és a sajtómegjelenések összegyűjtése	Megvalósító szervezet menedzsment team
2020. november–december	A projektfolyamatok jó gyakorlatainak szakmai-módszertan bemutatása	A projekt szakmai tapasztalatainak összegzése, elterjesztése	Szakmai szervezetek, intézmények, munkáltatók, döntéshozók, képviselői	Szakmai záró konferencia	Megvalósító szervezet menedzsment team Konzorciumi partner
2020. december	Tájékoztatás az elért eredményekről	A projekt eredmények jelentőségének hangsúlyozása	Média potenciális kedvezményezettek	Térképtér feltöltése	Megvalósító szervezet menedzsment team
2020. december	A projekt fenntartásának megvalósítása	A program társadalmi elfogadottságának növelése	Média Közvetlen és közvetett célcsoport	„D” típusú emlékeztető tábla kihelyezése	Megvalósító szervezet menedzsment team

6.5 Monitoring és értékelési terv

A pályázat a felhívásban kötelezően előírt alábbi három monitoring mutatót alkalmazza:

1. TOP PR25 A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma.
2. PR 26 A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás. után hat hónappal állással rendelkezők száma.
3. PO 25 A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma.

21. sz. táblázat. Kimeneti indikátorok.

Kapcsolódó cél	Indikátor megnevezése	Mérték-egység	Kiindulási érték (fő)	Célérték (fő)	Céldátum	Az adatforrás megnevezése
Kimenet indikátorok 2018. 10. 31-ig						
Foglalkoztatás bővítése	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	fő	0	50	2018. 10. 31.	együttműködési megállapodás, egyéni fejlesztési terv, jelenléti ív, szerződések, nyilatkozatok
	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	fő	0	5	2018. 10. 31.	együttműködési megállapodás, egyéni fejlesztési terv, jelenléti ív, szerződések, nyilatkozatok
	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma	fő	0	425	2018. 10. 31.	együttműködési megállapodás, egyéni fejlesztési terv, jelenléti ív, szerződések, nyilatkozatok
Kimenet indikátorok 2020. 12. 31. (projektzárás)						
Foglalkoztatás bővítése	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók száma	fő	50	100	2020. 12. 31.	együttműködési megállapodás, egyéni fejlesztési terv, jelenléti ív, szerződések, nyilatkozatok
	A foglalkoztatási paktumok keretében álláshoz jutók közül a támogatás után hat hónappal állással rendelkezők száma	fő	5	20	2020. 12. 31.	együttműködési megállapodás, egyéni fejlesztési terv, jelenléti ív, szerződések, nyilatkozatok
	A foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma	fő	425	453	2020. 12. 31.	együttműködési megállapodás, egyéni fejlesztési terv, jelenléti ív, szerződések, nyilatkozatok

Az indikátor-vállalások meghatározása az indikátor számításhoz kötelezően használandó módszertan alapján történt. A III. számú indikátornál – a foglalkoztatási paktumok keretében munkaerő-piaci programokban résztvevők száma – a 2018.10.31-i céldátumhoz kapcsolódó célérték az ITP-ben meghatározott forrásarányos értéként került kijelölésre.

A pályázat tervezett indikátor-mutatóinak meghatározása egyrészt a Foglalkoztatási Osztály nyilvántartásában szereplő álláskeresők életkor, iskolai végzettség, a regisztrációban eltöltött idő szerinti vizsgálatán, másrészt az ITP-ben előírt kötelezően bevonandó minimum létszám (425 fő) figyelembe vételével történt a projekt forráskeretével összhangban, ami a költségkeret és a megvalósítás időtartamának módosítása után korrekcióra került.

22. sz. táblázat. A támogatott foglalkoztatásba bevontak nagyságrendje.

	Mértékegység	Célérték	Céldátum
Támogatott foglalkoztatásba kerül			
6+3 100%-os bértámogatás	fő	100	2020. 12. 31.
Vállalkozóvá válás támogatása	fő	10	2020. 12. 31.
Összesen	fő	110	2020. 12. 31.
Képzésben részesül			
Képzési támogatást kap	fő	343	2020. 12. 31.
Összesen	fő	343	2020. 12. 31.
Csak munkaerő-piaci szolgáltatást kap			
Humán szolgáltatás	fő	202	2020. 12. 31.
Összesen	fő	202	2020. 12. 31.
Összesen programba bevont	fő	655	2020. 12. 31.

Fentiek szerint a Dunaújvárosi Járás területén összesen 655 fő lép be a projektbe, amelyben különböző szolgáltatásokat és munkaerő-piaci eszközöket vehet igénybe egyéni szükségletei szerint.

A támogatott foglalkoztatásba bevontak nagyságrendjét a Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának adatbázisa, a jelenleg folyó GINOP-projektek tapasztalatai alapozták meg, amelyhez Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata a rendelkezésre álló forrásból a képzésre, munkaerő-piaci szolgáltatásokra és a projekt működtetésére vonatkozó költségek beszámításával, előzetes megbeszélések, egyeztetések után forrást biztosított. Így a bértámogatással 100 fő minimum 6 hónapos foglalkoztatása és 3 hónapos továbbfoglalkoztatása valósul meg. A szolgáltatási rendszer bővítéseként még két fő munkatárs, 1 fő mentor és 1 fő munkahelyi kapcsolattartó foglalkoztatása is történik.

A projekt ütemezése – az eredmények elérése és a projektfolyamat egymásra épülése és átláthatósága érdekében – 14 db mérföldkövet tartalmaz a felhívásban foglaltak szerint.

23. sz. táblázat. A projekt ütemezése.

Mérőföldkő száma	Elérés dátuma	Tevékenység leírása
1.	2016. 09. 31.	A paktum-együttműködés megkezdése: egyeztetés Fejér megye TOP-5.1.1. sz. projektjével, a közvélemény tájékoztatása, nyitó konferencia és sajtótájékoztató tartása, releváns munkaerő-piaci szereplőkkel, együttműködési megállapodás megkötése, a paktum kidolgozására műhelymunkák szervezése.
2.	2016. 12. 31.	Partnerségi együttműködés szervezeti kereteinek, szabályzatainak kidolgozása, paktumkoordinátor feladatkörének meghatározása, paktumiroda kialakítása; A stratégiát megalapozó kutatások, elemzések elvégzése, foglalkoztatási stratégia tervezése a Dunaújvárosi Egyetem bevonásával; workshopokon a járási munkaerőpiac SWOT-elemzése; hazai és nemzetközi paktumtapasztalatok gyűjtése; szakmai műhelyeken stratégiai célok megvitatása.
3.	2017. 02. 28.	A foglalkoztatási paktum megalapítása, aláírása. Szakmai műhelyen a foglalkoztatók humán erőforrás problémáinak megvitatása, gazdasági szereplők és képzők szükségleteinek-terveinek egyeztetése. A foglalkoztatási stratégia véglegesítése. 1 fő szociális mentor és 1 fő munkahelyi kapcsolattartó munkába állítása.
4.	2017. 06. 30.	Csoportos tájékoztatók a projektről a célcsoport számára. Toborzás, kiválasztás (felmérések), bevonás. Képzési programok kiválasztása a Foglalkoztatási Stratégia megállapításai alapján. A célcsoport képzésének megkezdése. A célcsoport egy részének támogatott foglalkoztatása. 1. állásbörze megszervezése.
5.	2017. 08. 31.	Paktumtagok részére szakmai műhely szervezése az aktuális kérdésekről. Tárgyalások a paktumtagokkal további célcsoport tagok támogatott foglalkoztatásba helyezéséről.
6.	2017. 11. 30.	Foglalkoztatás megkezdése. A támogatás minimum 6, maximum 12 hónapos időtartamra vonatozik. Ezt követően a munkáltatóknak további foglalkoztatási kötelezettsége lesz a támogatás felével megegyező időtartamig.
7.	2018. 02. 28.	Újabb célcsoport tagok bevonása, pályaorientációja és kompetenciafejlesztése; szakképzésben részt vevők szakvizsgára felkészítése, számukra munkahelyek felajánlása, felkutatása, munkahelyi beilleszkedésük mentori támogatása; Paktumiroda működésének értékelése, szolgáltatási kínálatának szükség szerinti bővítése; Paktumtagok 2017. évi pályázati együttműködésének értékelése.
8.	2018. 08. 31.	Munkaerő-piaci szolgáltatások, képzések ütemezett folytatása, a munkába helyezett résztvevők 180 napos nyomon követése, aktuális segítése, 2. állásbörze megszervezése, nyilvánosság tájékoztatása a projekt eredményeiről, a Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálata szakmai műhelymunkák keretében.

Mérőföldkő száma	Elérés dátuma	Tevékenység leírása
9.	2018. 10. 31.	További célcsoporttagok toborzása, kiválasztása, bevonása, számukra személyre szabott kompetenciafejlesztő-képző program felajánlása. A célérték-teljesítés aktuális állapotáról időközi felmérés készítése, az indikátor-teljesítésről igazolás benyújtása 50 fő támogatott foglalkoztatásáról. Munkaerő-piaci szolgáltatások és paktumtevékenységek folyamatos biztosítása.
10.	2019. 02. 28.	A Foglalkoztatási Stratégia felülvizsgálata, a projekt folyamatának monitorizálása, paktumtagok és együttműködő partnerek számára konferencia tartása, a Paktumiroda kibővített szolgáltatási kínálatának értékelése.
11.	2019. 08. 31.	A 3. állásbörze megszervezése széleskörű munkáltatói jelenléttel, a célcsoport nyomon követése, képzési és humán szolgáltató tevékenység folyamatos kínálata, szakmai műhely és workshop a paktum tagokkal és újabb foglalkoztatók bevonásával, a projekt gazdálkodásának áttekintése és a szükséges belső átcsoportosítások végrehajtása.
12.	2020. 02. 29.	A projekt 2019. évi tevékenységeinek monitorizálása, járási szintű tájékoztató és értékelő konferencia tartása, humán szolgáltatási és paktumtevékenységek fenntartása, a célcsoport utánkövetése, a projekt dokumentációjának áttekintése.
13.	2020. 08. 31.	A Foglalkoztatási Paktum résztvevői körében elégedettség vizsgálat szervezése, értékelése. A 4. állásbörze megszervezése. Információk gyűjtése a projektről a közvélemény tájékoztatásához. Felkészülés a projekt belső értékelésére.
14.	2020. 12. 31.	Paktumminősítési eljárás befejezése.

A projektben tervezett képzési, foglalkoztatási és egyéb humán szolgáltatások nagyságrendjét helyi egyeztetések keretében, illetve a járás foglalkoztatási helyzetének és az álláskereső népességen belüli arányának ismeretében rögzítették a projektfejlesztők. Mivel a tervezett létszámok egy része kötelezően előírt monitoring-mutató, a projekt konkrét tevékenységei során a szolgáltatásfajták szerint tervezett létszámok változhatnak. A belső célértékek módosításának a kötelező keretszámokon és hozzárendelt forrásokon belül kell maradnia.

6.6. Horizontális célok

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) cselekvési tervében felvázolt három projekt leírásában is fontos szerepet kapott az esélyegyenlőség biztosítása. A megváltozott képességűek foglalkoztatása és/vagy a roma nemzetiséghez tartozó személyek álláskeresésének elősegítése mindegyik projektjavaslat szerves részét képezi. A Dunaújvárosi Járásban lévő álláskereső, munkavállalók elhelyezkedését, fejlődését átképzését támogató projekt keretein belül megvalósulhat a megváltozott képességűek alkalmazása, továbbképzése. Az esélyegyenlőséget elősegítik azok a tréningek, iskola-rendszeren kívüli képzések kialakítása, megtartása, amelyet a második projektben célként tűztünk ki. A karriertanácsadás, a kompetencia és készségfejlesztés a harmadik projektben olyan eszközöket biztosítanak a paktumban résztvevők számára, amelyek elősegítik az első két projekt sikerességét.

6.6.1. ÁLTALÁNOSÁGBAN

Mindenki számára elérhető szolgáltatások: a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) elősegíti, hogy az erőforrások használata felelősségtudatos és fenntartható körülmények között történjen úgy, hogy az mindenki számára elérhető legyen és a járásban lévő álláskereső, más inaktív, munkavállalók és foglalkoztatók érdekeit szolgálja.

Társadalmi méltányosság: a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) hozzájárul a szegénység és a szegregáció leküzdéséhez, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, nemzetiségek és kisebbségi közösségek felzárkózásához, munkaerő-piaci integrációjához.

Tudás- és információalapú fejlesztés: a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) elősegíti a járásban élők, tanulók és dolgozók képzését, hozzáférését az információhoz és a tudáshoz, segíti a tudástranszfer és a kompetenciafejlesztő szolgáltatások kiépítését, fejlesztését.

Közösségépítés: a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) előmozdítja, hogy a helyi közösségek tagjai kitalálják, szükség esetén újrafogalmazzák és megvalósítsák saját jövőképeket, küldetésüket, megerősítsék identitásukat, továbbá támogatja a helyi gazdaság és a helyi identitás kialakulását.

Szolidaritás, együttműködés: a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) elősegíti az egyes szektorok (önkormányzati, vállalati, nonprofit) képviselőinek egymás közötti, valamint a helyi társadalommal való kapcsolatának javítását, kooperációs képességét.

Nemzedékek közötti együttműködés: a Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) megvalósítása során hangsúlyt kell fektetni az egyes generációk közötti kommunikációra és együttműködésre, különösen a munkahelyen belüli generációs konfliktusok kezelése tekintetében.

6.6.2. A STRATÉGIÁBAN VÁLLALT FŐTEVÉKENYSÉGEK ESÉLYEGYENLŐSÉG-MEGVALÓSÍTÁSA

Az 1. főtevékenység direkt módon törekszik a partnerségi elv gyakorlati megvalósítására, elindít egyfajta lokalitásban való gondolkodást, a helyi közösség iránti felelősség vállalását a munkaerő-piaci szereplők körében, amely a helyi Foglalkoztatási Stratégia megalkotását eredményezi. A készülő helyi-városi stratégia alulról építkezve újragondolható a megye gazdaságfejlesztési és foglalkoztatási stratégiája, amelyhez a legjobb gyakorlatok összegyűjtésével egy hatékony szolgáltatási módszertan is megszületik. A paktumot a résztvevők aktivitása, kölcsönös érdekelttségük felismerése, konkrét, rövidtávú akciótervek összeállítása-végrehajtása, a települési önkormányzatok aktív szerepvállalása élteti.

A vállalkozók közötti kooperációk új projekteket generálnak, növekszik forrásteremtő képességük, s mindezek a városgazdaság és a járás településein létrejövő fejlesztésekben, beruházásokban, korszerűsítésekben manifesztálódnak, majd munkaerőigényt indukálnak „véltetően egyre inkább versenyképes bérkínálattal” javítva a helyi közösségek életminőségét.

A projekt közvetlen hatásaként javul a járás foglalkoztatóinak együttműködési kultúrája, növekszik a (ma országosan is alacsony) vállalkozási hajlandóság, erősödik a vállalkozói szektor várostér-ségben betöltött szerepe, növekszik a vállalkozók szakmai felkészültsége és jelentősen épül a bizalom a gazdasági szereplők között. E pozitív folyamat felgyorsításában Dunaújváros Megyei Jogú Város Önkormányzata (projektgazdaként is), a Fejér Megyei Kormányhivatal és helyi szervezetei kulcsszerepet játszanak a vállalkozásokat támogató szabályozási környezet kialakításában, a világos, követhető megyei szintű stratégiai irányvonalak kimunkálásában, és a társadalom peremén élők számára nyújtott komplex szolgáltatási rendszer kifejlesztésében és működtetésében.

A projekt konkrét eredménye 655 fő álláskereső munkaerő-piaci helyzetének javulása, 100 személy munkahelyhez jutása, 10 fő vállalkozóvá válásának támogatása, 343 fő képzés- és kompetenciafejlesztésben, 202 fő humánszolgáltatásban való részvétele.

A projekt pozitív hatásai az alábbi területeket érintik:

- foglalkoztatáspolitikai – foglalkoztatás,
- munkaerőpiac kereslet-kínálati viszonyai,
- hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációja,
- esélyegyenlőség és különleges társadalmi csoportok védelme,
- gazdaságfejlesztés, innováció, versenyképesség,
- társadalmi kohézió.

A projekt 2. főtevékenységének minden támogatott eleme esélyegyenlőségi csoportokra irányul, ezért a projekt koncepció kialakítása és a projektterv megvalósítása során a konzorcium kiemelt figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására, a szolgáltatások minden résztvevő számára elérhetővé tételére, a célcsoport igényeinek és javaslatainak befogadásával, a felmerült sérelmek és panaszok rendszerszerű kezelésével, adott esetekben pozitív diszkrimináció alkalmazásával.

Az esélyegyenlőségi elvárások teljesülését Esélyegyenlőségi Terv szabályozza, amely megvalósulását a Főpályázó által megbízott esélyegyenlőségi felelős ellenőrzi. Feladatai közé tartozik, hogy a projekt munkatársak és közreműködő egyéb szervezetek szakemberei számára a projekt futamideje alatt, évente esélyegyenlőségi témákban felkészítő képzést tartson, hogy a célcsoport tagjait tájékoztassa a panaszkezelési rendszer működéséről, felmerült, megtapasztalt problémáik/sérelmeik eljuttatásáról az esélyegyenlőségi munkatárshoz, vagy a projektmenedzsmenthez.

A projekt munkatársai a célcsoport kiválasztása, bevonása során különös figyelmet fordítanak a (pályakezdő) fiatalokra, a gyermekvállalás után a munkába visszatérni szándékozó nőkre, a roma kisebbség tagjaira, a megváltozott munkaképességűekre, valamint az 50 év feletti munkavállalókra. E csoportok számára olyan humánszakmai szolgáltatásokat kínál a projekt, amelyek javítják foglalkoztathatóságukat, segítik a projektben való bennmaradásukat. A projektvezetést esélyegyenlőségi céljai/tevékenységei megvalósításában a Roma Nemzetiségi Önkormányzat együttműködő partnerként támogatja.

A projektvezetés vállalja, hogy a projekthez kapcsolódó nyilvános eseményeken kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejez ki, nem közvetít szegregációt, csökkenti a célcsoportra vonatkozó előítéleteket, és fellép a rejtett és nyilvános diszkrimináció ellen, érvényesíti az egyenlő bánásmód elvét.

6.7. A Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia innovatív elemeinek bemutatása

Dunaújvárosi Járási Foglalkoztatási Stratégia (DJFS) cselekvési tervében felvázolt három projekt leírásában számos innovatív elem található. A három projekt:

- A Dunaújvárosi Járás álláskeresőinek elhelyezkedését támogató projekt.
- A Dunaújvárosi Járás álláskeresőinek elhelyezkedését és a munkavállalók fejlődését támogató projekt.
- A Dunaújvárosi Járásban tanuló fiatalok elhelyezkedését, pályaaorientációját támogató projekt.

Innovatív értékek a tervezett projektekben a kompetenciafejlesztés, kompetenciaterkép elkészítése, valamint kompetencia és készségfejlesztés. Fontos innováció a tréningek, iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzések megtartása, az esélyegyenlőség és a felzárkóztatás biztosítására.

Ma már az oktatás-képzés nem fejeződik be az iskolarendszerből való kilépéssel, az első szakképesítés megszerzésével. A technológia folyamatos fejlődése szükségessé teszi a folyamatos képzést, átképzést, szakmaváltást. A munkaerőpiac változó igényeinek a munkavállalók csak az egész életen át tartó tanulási folyamatokkal tudnak megfelelni.

Az elmúlt években számos olyan fejlesztést valósított meg a Dunaújvárosi Egyetem (lásd korábban), amelyek mind a humán erőforrások, mind az eszközellátottság, labor és egyéb infrastruktúra tekintetében megfelelő előfeltételeket jelentett a K+F+I tevékenység fokozására.

A kutatási portfólió kialakítását, a fókuszált területek meghatározását ezek alapozták meg, amelyben kiemelt szerepet kapott az anyagtudomány és technológia, anyagvizsgálat és diagnosztika, környezetvédelem és megújuló energia, hálózatbiztonság, beágyazott rendszerek és robotika, valamint az online fejlesztések. A kutatási tevékenység döntően a műszaki területhez, kisebb részben pedig az informatikához kapcsolódott, melyet jól kiegészítettek az időközben kibontakozó társadalomtudományi és pedagógiai kutatások. A kutatási portfólió kialakítása sikeresnek tekinthető – az eredmények ismeretében – jól kapcsolódik a Dunaújvárosi Járási Stratégiájának kialakításához. A kutatási portfóliót a folyamatosan megújuló gazdasági, intézményi igényekhez igazították. Az elmúlt évek K+F+I fókuszterületéről szinte teljesen hiányzó bölcsészeti-társadalomtudományi kutatások a jelentőségüknek megfelelő módon indokolt bővítését készítették elő az oktatáskutatás (módszertani paradigmaváltás, IKT, szakképzés), valamint a szervezetenkultúra-kutatás és a vállalkozás menedzsment (KKV) területekkel. Ezek a területek szorosan együtt tudnak működni a stratégiában meghatározott projektekkel.

A kutatási eredményesség javítása és a világszínvonalú kutatómunka biztosítása érdekében tovább kell erősíteni a hálózati együttműködéseket (oktató-kutató és ipari szervezetekkel egyaránt), amely további erőforrás-koncentráció és -megosztás révén valósulhat meg és eredményezheti a hatékonyság növekedését.

A tudás- és technológiai transzfer-tevékenységet az intézmény 100%-os tulajdonában lévő Ecotech Nonprofit Zrt., mint front office cég végzi. A transzfer-tevékenység a vállalkozások innovációs igényeinek feltárásából, ezek koordinálásából és egyéb háttér szolgáltatásokból (például a tanácsadások) megújításából áll. A kidolgozott, kipróbált folyamatok felhasználhatók a DJFS megvalósítása érdekében.

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet SWOT-mátrix

ERŐSSÉGEK

- E1. Több (ipari) nagyvállalat van a térségben, melyek mindegyike jelentős foglalkoztató.
- E2. Jellemző a járásban a vállalatok, vállalkozások magas száma, gazdasági társaságokkal jól ellátott területként jellemezhető.
- E3. Fejlett közlekedési hálózat rendelkezésre áll a térségben, a közlekedési infrastruktúra alkalmas a munkaerő beutazásának megoldására a munkáltatókhoz.
- E4. A járás területén jelentős a KKV-k száma és tevékenysége.
- E5. Rendelkezésre áll a Dunaújvárosi Egyetem kutatás-fejlesztési bázisa a gazdasági szereplők számára.
- E6. A város és a járás együttesen a teljes oktatási vertikummal rendelkezik.
- E7. A város és a járás területén külön-külön, de összességében szemlélve mindenképpen magas a szakképző intézmények száma, ezekben az intézményekben erős oktatói bázis áll rendelkezésre a szakemberképzéshez.
- E8. Magas műszaki kultúra megléte az oktatásban és a munka világában.
- E9. Az ipari háttér és a közlekedési infrastruktúra alkalmas a multinacionális vállalatok beszállítói hálózataiba való bekerüléshez.
- E10. Jók a foglalkoztatási mutatók, alacsony, országos átlag alatti a munkanélküliség a térségben.
- E11. Közfoglalkoztatottak száma országos átlag alatti.
- E12. Az iparvállalatoknál és a hozzájuk kapcsolódó vállalkozásoknál a bérszínvonal az országos átlag feletti, ennek vonzó hatásai érzékelhetők (elsősorban Kelet-Magyarország vonatkozásában).
- E13. Az intézményrendszer és a közszolgáltató hálózat (óvodák, iskolák, eü. intézmények, kereskedelmi hálózat, stb.) képes lefedni a város és a járás igényeit.
- E14. Működő vasúti hálózat, folyami kikötő és repülőtér rendelkezésre áll a járásban.
- E15. Már vannak vállalatok által fenntartott szállások és oktató-nevelő intézmények.

GYENGESÉGEK

- Gy1. Szakképzett munkaerőből hiány van a térségben, ez mind a város, mind a járás tekintetében igaz.
- Gy2. Gyakorlatilag elfogyott a szabad munkaerő, még a szakképzetlen munkaerő is hiányzik.
- Gy3. A munkavállalási motiváció alacsony a tartós munkanélküliek körében, jellemzőek a reintegrációs problémák.
- Gy4. Munkanélküliek mentális állapota gyenge, sok esetben mentális okokból alkalmatlanok a reintegrációra.
- Gy5. Munkába járási nehézségek a menetrendek hiányosságai, és anyagi okok miatt.
- Gy6. A város népességmegtartó és a vállalatok, vállalkozások munkahelymegtartó erejének hiánya.
- Gy7. Járási probléma a nagyipari mezőgazdasági munkaerő hiánya.
- Gy8. Szintén járási probléma, hogy a lakosság egy része csak szezonális tevékenységhez kapcsolódó tudással, képzettséggel rendelkezik.
- Gy9. Az ipari szektorban alkalmazott 3 műszakos munkarend nehezíti a családi élet stabilitását.
- Gy10. A munkavállalóknak komoly gyermekfelügyeleti problémáik vannak (intézményi férőhelyek száma, intézmények nyitvatartási ideje, gyermekfelügyelet összeegyeztetése a munkarenddel, aktív nagyszülők nem tudnak besegíteni, stb.).
- Gy11. Lakosság körében jellemző az elköltözés, elvándorlás.
- Gy12. Csekély lehetőségek a női munkavállalók foglalkoztatására.
- Gy13. Csekély lehetőség az alternatív foglalkoztatásra a járás területén (távmunka, részfoglalkoztatás, rugalmas munkaidő, stb.).
- Gy14. Korlátozott lehetőségek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.
- Gy15. A munkavállalói mobilitás alacsony mértékű, ez még a járáson belüli mobilitás esetében is problémákat okoz.
- Gy16. Elszigetelten élők és dolgozók a járás kistélepléseiben.
- Gy17. Dunaújvárosban már nincs nagyobb (ipari)beruházásra alkalmas terület.
- Gy18. Az országos hiányszakmák a járásban is hiányszakmának számíthatnak.
- Gy19. Nagy befogadóképességű munkásszállói férőhelyek hiánya.
- Gy20. Kiseb befogadóképességű, de tartósan bérelhető szállások hiánya.
- Gy21. Szűkösek a járás szabadidős, rekreációs, turisztikai adottságai.

LEHETŐSÉGEK

- L1. Vállalatok által összefogott, vállalati igényeket figyelembe vevő átképzési programok indítása.
- L2. Lakhatási körülmények, lehetőségek vállalati és/vagy önkormányzati fejlesztése, az erre irányuló együttműködés fokozása.
- L3. Alternatív foglalkoztatási lehetőségek megteremtése, kialakításuk ösztönzése.
- L4. Szemléletváltás a pályaorientációban, elsősorban a szülők meggyőzésére fókuszálva.
- L5. Gyakorlatorientált képzési formák, képzési programok előtérbe helyezése.
- L6. Karrierpéldák, karrierutak, példaképek bemutatásával megvalósított szakmanépszerűsítés a fiatal generáció motiválása érdekében.
- L7. Helyi vállalatokat, vállalkozásokat érintő hiányszakmák népszerűsítése.
- L8. Rossz térbeli és időbeni megoszlásban meglévő munkaerő átstrukturálása átképzéssel, mobilitás fokozással.
- L9. Munkavállalási motiváció ösztönzését célzó programok, támogatások.
- L10. Vállalatok, vállalkozások munkaerő felvételi, megtartási erőfeszítéseinek ösztönzése, támogatása.
- L11. Vállalatok, vállalkozások anyagi- és nem anyagi juttatásainak növelése, gazdasági szervezetek támogatása e téren.
- L12. Jó termőföldek és (ipari)beruházásra alkalmas területek megléte a járásban.
- L13. Kedvező földrajzi elhelyezkedés, a főváros és a megyeszékhely közelségéből adódó előnyök kihasználása.
- L14. Önkormányzatok önálló és/vagy együttműködési programjai az oktatási intézmények beiskolázási aktivitásának támogatására.
- L15. Vállalatok, vállalkozások és oktatási intézmények együttműködésének segítése szakmai szervezetek, önkormányzatok által gyakorlati képzés, gyakorlati helyek megvalósítása érdekében.
- L16. Munkáltatók által is elérhető statisztikai adatbázis létrehozása és működtetése a képzett és képzettséggel nem rendelkező munkavállalókról.
- L17. Aktív munkavállalók „bújtatott” foglalkoztatásának megszüntetése.
- L18. Közlekedési infrastruktúra, logisztikai hálózat fejlesztés vállalati és stratégiai szempontok figyelembevételével.
- L19. Turisztikai fejlesztések.
- L20. Szuburbanizációs szemlélet előtérbe helyezése a gazdaság- és területfejlesztésben.
- L21. Elvándorlást megállító, megfordító „visszacsbítási” projektek indítása.
- L22. Fiatal munkavállalók, fiatal párok idevonzását célzó programok vállalati és önkormányzati együttműködésben.

FENYEGETÉSEK/VESZÉLYEK

- V1. Vállalatok, vállalkozások összefogásának hiánya.
- V2. Ipari háttér biztosításának hiányosságai az oktatásban.
- V3. Szociális háttér hiányosságaiból adódó lemorzsolódás a munkahelyeken és az iskolákban.
- V4. Pályázati lehetőségek ki nem használása.
- V5. Vállalati igények és a képzési kínálat összehangolásának problémái.
- V6. Főváros és a megyeszékhely „elszívó” hatása.
- V7. Foglalkoztatási mérleg az ipari szektor irányába billen.
- V8. Beszállítói piac beszűkülése, beszállítói hálózatba való bekerülés korlátai emelkednek.
- V9. Járás lakosságának elöregedése gyorsul.
- V10. Járás lakosságának egészségügyi állapota drasztikusan romlik.
- V11. Jogi, szabályozási környezet kiszámíthatatlan, tervezhetetlen.
- V12. Család- és karriermodell hiánya a fiatalabb generációknál.
- V13. Munkavállalási-, (szak)képzés iránti igény attitűdjének válsága a fiatalabb generációknál.

RELÁCIÓK

ERŐSSÉG-LEHETŐSÉG – „Építs az erősségekre és ragadd meg a lehetőségeket!”

GYENGESÉG-LEHETŐSÉG – „Küszöböld ki a gyengeséget, hogy a lehetőség valóban lehetőség legyen!”

ERŐSSÉG-VESZÉLY – „Az erősségekre alapozva hárítsd a fenyegetéseket!”

GYENGESÉG-VESZÉLY – „A gyengeségeket mindenképpen kezelni kell, ellenkező esetben a külső fenyegetés súlyos következményekkel jár!”

ERŐSSÉG-LEHETŐSÉG – „Építs az erősségekre és ragadd meg a lehetőségeket!”**ERŐSSÉGEK**

- E1. Több (ipari) nagyvállalat van a térségben, melyek mindegyike jelentős foglalkoztató.
- E2. Jellemző a járásban a vállalatok, vállalkozások magas száma, gazdasági társaságokkal jól ellátott területként jellemezhető.
- E3. Fejlett közlekedési hálózat rendelkezésre áll a térségben, a közlekedési infrastruktúra alkalmas a munkaerő beutazásának megoldására a munkáltatókhoz.
- E4. A járás területén jelentős a KKV-k száma és tevékenysége.
- E5. Rendelkezésre áll a Dunaújvárosi Egyetem kutatás-fejlesztési bázisa a gazdasági szereplők számára.
- E6. A város és a járás együttesen a teljes oktatási vertikummal rendelkezik.
- E7. A város és a járás területén külön-külön, de összességében szemlélve mindenképpen magas a szakképző intézmények száma, ezekben az intézményekben erős oktatói bázis áll rendelkezésre a szakemberképzéshez
- E8. Magas műszaki kultúra megléte az oktatásban és a munka világában.
- E9. Az ipari háttér és a közlekedési infrastruktúra alkalmas a multinacionális vállalatok beszállítói hálózataiba való bekerüléshez.
- E10. Jók a foglalkoztatási mutatók, alacsony, országos átlag alatti a munkanélküliség a térségben.
- E11. Közfoglalkoztatottak száma országos átlag alatti.
- E12. Az iparvállalatoknál és a hozzájuk kapcsolódó vállalkozásoknál a bérszínvonal az országos átlag feletti, ennek vonzó hatásai érzékelhetők (elsősorban Kelet-Magyarország vonatkozásában).
- E13. Az intézményrendszer és a közszolgáltató hálózat (óvodák, iskolák, eü. intézmények, kereskedelmi hálózat, stb.) képes lefedni a város és a járás igényeit.
- E14. Működő vasúti hálózat, folyami kikötő és repülőtér rendelkezésre áll a járásban.
- E15. Már vannak vállalatok által fenntartott szállások és oktató-nevelő intézmények.

LEHETŐSÉGEK

- L1. Vállalatok által összefogott, vállalati igényeket figyelembe vevő átképzési programok indítása.
- L2. Lakhatási körülmények, lehetőségek vállalati és/vagy önkormányzati fejlesztése, az erre irányuló együttműködés fokozása.
- L3. Alternatív foglalkoztatási lehetőségek megteremtése, kialakításuk ösztönzése.
- L4. Szemléletváltás a pályaaorientációban, elsősorban a szülők meggyőzésére fókuszálva.
- L5. Gyakorlatorientált képzési formák, képzési programok előtérbe helyezése.
- L6. Karrierpéldák, karrierutak, példaképek bemutatásával megvalósított szakmanépszerűsítés a fiatal generáció motiválása érdekében.
- L7. Helyi vállalatokat, vállalkozásokat érintő hiányszakmák népszerűsítése.
- L8. Rossz térbeli és időbeni megoszlásban meglévő munkaerő átstrukturálása átképzéssel, mobilitás fokozással.
- L9. Munkavállalási motiváció ösztönzését célzó programok, támogatások.
- L10. Vállalatok, vállalkozások munkaerő felvételi, megtartási erőfeszítéseinek ösztönzése, támogatása.
- L11. Vállalatok, vállalkozások anyagi- és nem anyagi juttatásainak növelése, gazdasági szervezetek támogatása e téren.
- L12. Jó termőföldek és (ipari)beruházásra alkalmas területek megléte a járásban.
- L13. Kedvező földrajzi elhelyezkedés, a főváros és a megyeszékhely közelségéből adódó előnyök kihasználása.
- L14. Önkormányzatok önálló és/vagy együttműködési programjai az oktatási intézmények beiskolázási aktivitásának támogatására.
- L15. Vállalatok, vállalkozások és oktatási intézmények együttműködésének segítése szakmai szervezetek, önkormányzatok által gyakorlati képzés, gyakorlati helyek megvalósítása érdekében.
- L16. Munkáltatók által is elérhető statisztikai adatbázis létrehozása és működtetése a képzett és képzettséggel nem rendelkező munkavállalókról.
- L17. Aktív munkavállalók „bújtott” foglalkoztatásának megszüntetése.
- L18. Közlekedési infrastruktúra, logisztikai hálózat fejlesztés vállalati és stratégiai szempontok figyelembevételével.
- L19. Turisztikai fejlesztések.
- L20. Szuburbanizációs szemlélet előtérbe helyezése a gazdaság- és területfejlesztésben.
- L21. Elvándorlást megállító, megfordító „visszacsábítási” projektek indítása.
- L22. Fiatal munkavállalók, fiatal párok idevonzását célzó programok vállalati és önkormányzati együttműködésben.

ERŐSSÉG-LEHETŐSÉG Értékpár alapján kijelölhető stratégiai irányok

1. Az átképzésben lévő lehetőségek erőteljesebb kihasználása, a munkáltatók és képző intézmények ez irányú együttműködésének erősítése. (L1, L3, L8, L10, L14, L15, E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8).
2. Önkormányzatok és munkáltatók közös „kínálati csomagjának” fejlesztése, mely alkalmas az elvándorlás megállítására, a már eltávozottak visszavonzására, illetve fiatal munkavállalók, párok családok térségbe vonzására. Ehhez komplex feltételrendszer szükséges: versenyképes jövedelmek, megfelelő lakhatási lehetőségek és körülmények, színvonalas eü, oktatási, szociális szolgáltatások, stb. (L2, L10, L11, L16, L20, L21, L22, E1, E2, E3, E4, E10, E12, E13, E15).
3. Munkavállalói, vállalkozói példák behozatala az iskolába, karrierút-életút-modellek népszerűsítése, járási kampány a „szakma becsületének” visszaadása érdekében az önkormányzatok, a munkáltatók és az iskolák együttműködésével. (L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L14, L15, E5, E6, E7, E8).
4. Felnőttoktatás, felnőttképzés erőteljesebb kommunikációja helyi szinten is, önkormányzatok, munkáltatók és képző intézmények együttműködésében. (L1, L3, L8, L10, L14, L15, E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8).
5. Felnőtté válást segítő, támogató humán projektek alapvetően az oktatási intézmények és a humán intézményrendszer együttműködésében, de a munkáltatók aktív támogatásával. (L4, L5, L6, L7, L8, L9, L10, L14, L15, E5, E6, E7, E8).
6. B2B kapcsolatok élénkítését célzó helyi programok. (L12, L13, L16, L17, E1, E2, E4, E5).
7. „Hozzáadott érték” alapú, közlekedési és logisztikai fejlesztések, kombinált szállítási módok fejlesztése járási összefogásban. (L 18, L20, L21, L22, E3, E9, E12, E14).
8. Közép- és hosszú távú turisztikai, rekreációs fejlesztések járási összefogással. (L18, L19, L20, L21, L22, E3, E4, E14).

GYENGESÉG-LEHETŐSÉG – „Küszöböld ki a gyengeséget, hogy a lehetőség valóban lehetőség legyen!”**GYENGESÉGEK**

- Gy1. Szakképzett munkaerőből hiány van a térségben, ez mind a város, mind a járás tekintetében igaz.
- Gy2. Gyakorlatilag elfogyott a szabad munkaerő, még a szakképzetlen munkaerő is hiányzik.
- Gy3. A munkavállalási motiváció alacsony a tartós munkanélküliek körében, jellemzőek a reintegrációs problémák.
- Gy4. Munkanélküliek mentális állapota gyenge, sok esetben mentális okokból alkalmatlanok a reintegrációra.
- Gy5. Munkába járási nehézségek a menetrendek hiányosságai, és anyagi okok miatt.
- Gy6. A város népességmegtartó és a vállalatok, vállalkozások munkahelymegtartó erejének hiánya.
- Gy7. Járási probléma a nagyipari mezőgazdasági munkaerő hiánya.
- Gy8. Szintén járási probléma, hogy a lakosság egy része csak szezonális tevékenységhez kapcsolódó tudással, képzettséggel rendelkezik.
- Gy9. Az ipari szektorban alkalmazott 3 műszakos munkarend nehezíti a családi élet stabilitását.
- Gy10. A munkavállalóknak komoly gyermekfelügyeleti problémáik vannak (intézményi férőhelyek száma, intézmények nyitvatartási ideje, gyermekfelügyelet összeegyeztetése a munkarenddel, aktív nagyszülők nem tudnak besegíteni, stb.).
- Gy11. Lakosság körében jellemző az elköltözés, elvándorlás.
- Gy12. Csekély lehetőségek a női munkavállalók foglalkoztatására.
- Gy13. Csekély lehetőség az alternatív foglalkoztatásra a járás területén (táv munka, részfoglalkoztatás, rugalmas munkaidő, stb.).
- Gy14. Korlátozott lehetőségek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.
- Gy15. A munkavállalói mobilitás alacsony mértékű, ez még a járáson belüli mobilitás esetében is problémákat okoz.
- Gy16. Elszigetelten élők és dolgozók a járás kistélepüléseiben.
- Gy17. Dunaújvárosban már nincs nagyobb (ipari)beruházásra alkalmas terület.
- Gy18. Az országos hiányszakmák a járásban is hiányszakmának számítanak.
- Gy19. Nagy befogadóképességű munkásszállói férőhelyek hiánya.
- Gy20. Kisebb befogadóképességű, de tartósan bérelhető szállások hiánya.
- Gy21. Főváros és megyeszékhely „elszívó” hatása.
- Gy22. Szűkösek a járás szabadidős, rekreációs, turisztikai adottságai.

LEHETŐSÉGEK

- L1. Vállalatok által összefogott, vállalati igényeket figyelembe vevő átképzési programok indítása.
- L2. Lakhatási körülmények, lehetőségek vállalati és/vagy önkormányzati fejlesztése, az erre irányuló együttműködés fokozása.
- L3. Alternatív foglalkoztatási lehetőségek megteremtése, kialakításuk ösztönzése.
- L4. Szemléletváltás a pályaaorientációban, elsősorban a szülők meggyőzésére fókuszálva.
- L5. Gyakorlatorientált képzési formák, képzési programok előtérbe helyezése.
- L6. Karrierpéldák, karrier utak, példaképek bemutatásával megvalósított szakmanépszerűsítés a fiatal generáció motiválása érdekében.
- L7. Helyi vállalatokat, vállalkozásokat érintő hiányszakmák népszerűsítése.
- L8. Rossz térbeli és időbeni megoszlásban meglévő munkaerő átstrukturálása átképzéssel, mobilitás fokozással.
- L9. Munkavállalási motiváció ösztönzését célzó programok, támogatások.
- L10. Vállalatok, vállalkozások munkaerő felvételi, megtartási erőfeszítéseinek ösztönzése, támogatása.
- L11. Vállalatok, vállalkozások anyagi- és nem anyagi juttatásainak növelése, gazdasági szervezetek támogatása e téren.
- L12. Jó termőföldek és (ipari)beruházásra alkalmas területek megléte a járásban.
- L13. Kedvező földrajzi elhelyezkedés, a főváros és a megyeszékhely közelségéből adódó előnyök kihasználása.
- L14. Önkormányzatok önálló és/vagy együttműködési programjai az oktatási intézmények beiskolázási aktivitásának támogatására.
- L15. Vállalatok, vállalkozások és oktatási intézmények együttműködésének segítése szakmai szervezetek, önkormányzatok által gyakorlati képzés, gyakorlati helyek megvalósítása érdekében.
- L16. Munkáltatók által is elérhető statisztikai adatbázis létrehozása és működtetése a képzett és képzettséggel nem rendelkező munkavállalókról.
- L17. Aktív munkavállalók „bújtott” foglalkoztatásának megszüntetése.
- L18. Közlekedési infrastruktúra, logisztikai hálózat fejlesztés vállalati és stratégiai szempontok figyelembevételével.
- L19. Turisztikai fejlesztések.
- L20. Szuburbanizációs szemlélet előtérbe helyezése a gazdaság- és területfejlesztésben.
- L21. Elvándorlást megállító, megfordító „visszacsbítási” projektek indítása.
- L22. Fiatal munkavállalók, fiatal párok idevonzását célzó programok vállalati és önkormányzati együttműködésben.

GYENGESÉG-LEHETŐSÉG értékpár alapján kijelölhető stratégiai irányok

1. Óvodák, iskolák nyitva tartásának átgondolása, egyeztetés a fenntartók, a munkavállalók és a munkáltatók között. (L2, L10, L20, L21, L22, Gy5, Gy6, Gy9, Gy10, Gy11, Gy12).
2. Az aktív és a potenciális munkavállalók mentális problémáinak kezelésébe erőteljesebben bevonni a civil szervezeteket, ezáltal is elősegítve a kiegészítő elkerülését és a reintegrációt. (L1, L8, L9, L10, L11, L16, Gy3, Gy4, Gy7).
3. Kompetenciafejlesztési képzések és programok negatív kommunikációjának átfordítása pozitív irányba, a civil szféra erőteljesebb részvételének támogatása e területen. (L1, L3, L7, L8, L9, L10, Gy2, Gy3, Gy4, Gy7, Gy8).
4. Aktív és potenciális munkavállalók lakhatási problémáinak megoldása munkásszállások, lakóparkok létrehozásával, mely történhet átalakítással vagy építéssel. (L2, L8, L10, L11, L20, L21, L22, Gy1, Gy2, Gy5, Gy6, Gy15, Gy19, Gy20, Gy21).
5. Járási összefogás a beruházások idevonzásában, kedvezmények adásában és megtartásában. (L7, L10, L11, L12, L13, L18, L20, L21, L22, Gy1, Gy2, Gy5, Gy6, Gy8, Gy11, Gy12, Gy13, Gy14, Gy15, Gy16, Gy17, Gy18, Gy21).
6. Hiánypótló turisztikai, rekreációs fejlesztések megvalósítása járási összefogással. (L2, L3, L13, L18, L19, L20, L21, L22, Gy6, Gy8, Gy11, Gy12, Gy13, Gy14, Gy16, Gy22).

ERŐSSÉG-VESZÉLY – „Az erősségekre alapozva hárítsd a fenyegetéseket!”**ERŐSSÉGEK**

- E1. Több (ipari) nagyvállalat van a térségben, melyek mindegyike jelentős foglalkoztató.
- E2. Jellemző a járásban a vállalatok, vállalkozások magas száma, gazdasági társaságokkal jól ellátott területként jellemezhető.
- E3. Fejlett közlekedési hálózat rendelkezésre áll a térségben, a közlekedési infrastruktúra alkalmas a munkaerő beutazásának megoldására a munkáltatókhoz.
- E4. A járás területén jelentős a KKV-k száma és tevékenysége.
- E5. Rendelkezésre áll a Dunaújvárosi Egyetem kutatás-fejlesztési bázisa a gazdasági szereplők számára.
- E6. A város és a járás együttesen a teljes oktatási vertikummal rendelkezik.
- E7. A város és a járás területén külön-külön, de összességében szemlélve mindenképpen magas a szakképző intézmények száma, ezekben az intézményekben erős oktatói bázis áll rendelkezésre a szakemberképzéshez.
- E8. Magas műszaki kultúra megléte az oktatásban és a munka világában.
- E9. Az ipari háttér és a közlekedési infrastruktúra alkalmas a multinacionális vállalatok beszállítói hálózataiba való bekerüléshez.
- E10. Jók a foglalkoztatási mutatók, alacsony, országos átlag alatti a munkanélküliség a térségben.
- E11. Közfoglalkoztatottak száma országos átlag alatti.
- E12. Az iparvállalatoknál és a hozzájuk kapcsolódó vállalkozásoknál a bérszínvonal az országos átlag feletti, ennek vonzó hatásai érzékelhetők (elsősorban Kelet-Magyarország vonatkozásában).
- E13. Az intézményrendszer és a közszolgáltató hálózat (óvodák, iskolák, eü. intézmények, kereskedelmi hálózat, stb.) képes lefedni a város és a járás igényeit.
- E14. Működő vasúti hálózat, folyami kikötő és repülőtér rendelkezésre áll a járásban.
- E15. Már vannak vállalatok által fenntartott szállások és oktató-nevelő intézmények.

FENYEGETÉSEK/VESZÉLYEK

- V1. Vállalatok, vállalkozások összefogásának hiánya.
- V2. Ipari háttér biztosításának hiányosságai az oktatásban.
- V3. Szociális háttér hiányosságaiból adódó lemorzsolódás a munkahelyeken és az iskolákban.
- V4. Pályázati lehetőségek ki nem használása.
- V5. Vállalati igények és a képzési kínálat összehangolásának problémái.
- V6. Főváros és a megyeszékhely „elszívó” hatása.
- V7. Foglalkoztatási mérleg az ipari szektor irányába billen.
- V8. Beszállítói piac beszűkülése, beszállítói hálózatba való bekerülés korlátai emelkednek.
- V9. Járás lakosságának elöregedése gyorsul.
- V10. Járás lakosságának egészségügyi állapota drasztikusan romlik.
- V11. Jogi, szabályozási környezet kiszámíthatatlan, tervezhetetlen.
- V12. Család- és karriermodell hiánya a fiatalabb generációknál.
- V13. Munkavállalási-, (szak)képzés iránti igény attitűdjének válsága a fiatalabb generációknál.

ERŐSSÉG-VESZÉLY értékpár alapján kijelölhető stratégiai irányok

- 1. Szolgáltatói szektor – ezen belül is a tudásbázisú szolgáltatások – támogatása, erősítése, „egy lábbon álló helyi gazdaság” diverzifikálása (V1, V6, V7, E2, E3, E4, E5).
- 2. Szociális háttér hiányosságainak kiküszöbölésébe erőteljesebben bevonni a civil szervezeteket és pályázati forrásokat. (V3, V4, V9, V10, E3, E13).
- 3. Járasi együttműködések multik beszállítói hálózataiba való közös bekerülés érdekében. (V6, V8, E2, E4, E8, E9, E12, E14).
- 4. Közös és összehangolt fellépés a járás önkormányzatainak és vállalatainak együttműködésében melynek célja a főváros és a megyeszékhely „elszívó” hatásának feltérképezése, elemzése és kompenzálása. (V1, V5, V6, V7, E1, E2, E3, E4, E8, E10, E12, E13, E14).
- 5. Képzési kínálat kialakításakor figyelembe venni a KKV-szektor szereplőinek igényeit is. (V1, V5, E4, E5, E6, E7, E13).

GYENGESÉG-VESZÉLY – „A gyengeségeket mindenképpen kezelni kell, ellenkező esetben a külső fenyegetés súlyos következményekkel jár!”

GYENGESÉGEK

- Gy1. Szakképzett munkaerőből hiány van a térségben, ez mind a város, mind a járás tekintetében igaz.
- Gy2. Gyakorlatilag elfogyott a szabad munkaerő, még a szakképzetlen munkaerő is hiányzik.
- Gy3. A munkavállalási motiváció alacsony a tartós munkanélküliek körében, jellemzőek a reintegrációs problémák.
- Gy4. Munkanélküliek mentális állapota gyenge, sok esetben mentális okokból alkalmatlanok a reintegrációra.
- Gy5. Munkába járási nehézségek a menetrendek hiányosságai, és anyagi okok miatt.
- Gy6. A város népességmegtartó és a vállalatok, vállalkozások munkahelymegtartó erejének hiánya.
- Gy7. Járási probléma a nagyipari mezőgazdasági munkaerő hiánya.
- Gy8. Szintén járási probléma, hogy a lakosság egy része csak szezonális tevékenységhez kapcsolódó tudással, képzettséggel rendelkezik.
- Gy9. Az ipari szektorban alkalmazott 3 műszakos munkarend nehezíti a családi élet stabilitását.
- Gy10. A munkavállalóknak komoly gyermekfelügyeleti problémáik vannak (intézményi férőhelyek száma, intézmények nyitvatartási ideje, gyermekfelügyelet összeegyeztetése a munkarenddel, aktív nagyszülők nem tudnak beseíteni, stb.).
- Gy11. Lakosság körében jellemző az elköltözés, elvándorlás.
- Gy12. Csekély lehetőségek a női munkavállalók foglalkoztatására.
- Gy13. Csekély lehetőség az alternatív foglalkoztatásra a járás területén (táv munka, részfoglalkoztatás, rugalmas munkaidő, stb.).
- Gy14. Korlátozott lehetőségek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.
- Gy15. A munkavállalói mobilitás alacsony mértékű, ez még a járáson belüli mobilitás esetében is problémákat okoz.
- Gy16. Elszigetelten élők és dolgozók a járás kistéleplősein.
- Gy17. Dunaújvárosban már nincs nagyobb (ipari)beruházásra alkalmas terület.
- Gy18. Az országos hiányszakmák a járásban is hiányszakmának számítanak.
- Gy19. Nagy befogadóképességű munkásszállói férőhelyek hiánya.
- Gy20. Kiseb befogadóképességű, de tartósan bérelhető szállások hiánya.
- Gy21. Szűkösök a járás szabadidős, rekreációs, turisztikai adottságai.

FENYEGETÉSEK/VESZÉLYEK

- V1. Vállalatok, vállalkozások összefogásának hiánya.
- V2. Ipari háttér biztosításának hiányosságai az oktatásban.
- V3. Szociális háttér hiányosságaiból adódó lemorzsolódás a munkahelyeken és az iskolákban.
- V4. Pályázati lehetőségek ki nem használása.
- V5. Vállalati igények és a képzési kínálat összehangolásának problémái.
- V6. Főváros és a megyeszékhely „elszívó” hatása.
- V7. Foglalkoztatási mérleg az ipari szektor irányába billen.
- V8. Beszállítói piac beszűkülése, beszállítói hálózatba való bekerülés korlátai emelkednek.
- V9. Járás lakosságának előregedése gyorsul.
- V10. Járás lakosságának egészségügyi állapota drasztikusan romlik.
- V11. Jogi, szabályozási környezet kiszámíthatatlan, tervezhetetlen.
- V12. Család- és karriermodell hiánya a fiatalabb generációknál.
- V13. Munkavállalási-, (szak)képzés iránti igény attitűdjének válsága a fiatalabb generációknál.

GYENGESÉG-VESZÉLY értékpárok alapján kijelölhető stratégiai irányok

1. Erősíteni kell a munkáltatók és az oktatási – különösen a szakképző – intézmények együttműködését. Ily módon összehangolhatók a vállalati igények és a képzési kínálat, illetve mérsékelhető a szakképzett munkaerő hiánya a térségben. (V1, V2, V5, Gy1, Gy18).
2. Olyan foglalkoztatási formák létrehozása, ahol a megváltozott munkaképességűek és/vagy mentális problémákkal küzdők foglalkoztatása megoldható cégek, vállalkozások bevonása, támogatása a foglalkoztatási lehetőségek kialakításába. (V3, V4, V7, V10, Gy4, Gy13).
3. Részmunkaidő, távmunka, alternatív foglalkoztatási formák támogatása, bővítése, kialakítása – cégek, vállalkozások bevonása, támogatása a foglalkoztatási lehetőségek kialakításába. (V3, V4, V7, V10, Gy5, Gy6, Gy9, Gy10, Gy11, Gy12, Gy13, Gy15, Gy16).
4. „Megtartó erő” programok az önkormányzatok és a munkáltatók és együttműködésével a munkavállalói igények figyelembe vételével. (V6, V9, Gy6, Gy11).

ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: Dunaújváros Járás aktív korú népessége	19
2. ábra: Aktív korú népesség korcsoport szerinti megoszlása	20
3. ábra: Álláskeresők nemenkénti megoszlása	22
4. ábra: 55 év feletti álláskeresők aránya	22
5. ábra: Álláskeresők aránya 24–54 éves kor között	23
6. ábra: Az álláskeresők jellemzői a nyilvántartásban töltött idő alapján a dunaújvárosi foglalkoztatási osztályon – 2015. éves átlag	23
7. ábra: A nyilvántartott álláskeresők ellátásának jellemzői, 2015. átlaga Fejér megyében és Dunaújvárosban	24
8. ábra: A pályakezdők iskolai végzettség szerinti megoszlása	25
9. ábra: Pályakezdők jellemzői a nyilvántartásban töltött idő alapján	27
10. ábra: Regisztrációköteles dunaújvárosi székhelyű vállalkozások	29
11. ábra: Dunaújvárosi Foglalkoztatási Osztályra bejelentett állások	32
12. ábra: Dunaújvárosi Foglalkoztatási Osztályra bejelentett állások megoszlása	33
13. ábra: Foglalkoztatási együttműködések rendszere	36
14. ábra: Az innovatív iparfejlesztés irányainak meghatározása (2016. február)	46
15. ábra: Az innovatív iparfejlesztés irányainak meghatározása (2016. február)	47
16. ábra: A foglalkoztatók száma ágazatonként (db)	59
17. ábra: A foglalkoztatottak létszáma ágazatonként (fő)	61
18. ábra: A szervezetek cégméret szerinti csoportosítása (%)	61
19. ábra: A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása ágazatonként (%)	63
20. ábra: A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása ágazatonként (%)	64
21. ábra: A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása az összes foglalkoztatott függvényében (%)	64
22. ábra: Fizikai és szellemi foglalkozásúak megoszlása ágazatonként az összes foglalkoztatott függvényében (%)	66
23. ábra: Fizikai és szellemi foglalkozásúak megoszlása az összes foglalkoztatott függvényében (%)	66
24. ábra: Iskolai végzettség szerinti megoszlás az összes foglalkoztatott függvényében (%)	68
25. ábra: Iskolai végzettség szerinti megoszlás ágazatonként (%)	68
26. ábra: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása ágazatonként (fő)	70
27. ábra: Ágazatonkénti kapacitáskihasználtság (%)	70
28. ábra: Kapacitások kihasználatlanságának okai (%)	71
29. ábra: Tervezett létszámfelvétel végzettség szerinti megoszlása 2017 (%)	72
30. ábra: Tervezett létszámfelvétel végzettség szerinti megoszlása 2018–2020 (%)	72
31. ábra: Fluktuációs folyamatok mérséklésének lehetőségei (db)	73
32. ábra: A munkaerőigény kielégítésének forrásai (%)	73
33. ábra: A paktumszervezet felépítése	92

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Kommunikációs célcsoportok és célok bemutatása	15
2. táblázat: Kommunikációs eszközök bemutatása	16
3. táblázat: Aktív korú népesség száma korcsoportok szerint	19
4. táblázat: Álláskeresők létszámának alakulása	21
5. táblázat: A Dunaújvárosi Járás releváns foglalkoztatói (foglalkoztatotti létszám alapján csökkenő sorrendben)	30
6. táblázat: Munkaerőigény-kereslet iskolai végzettséget vizsgálva (éves átlag %-ban megadva)	33
7. táblázat: Munkaerőigény-kereslet a munkavégzés napi időtartamát vizsgálva / éves átlag	34
8. táblázat: Közfoglalkoztatás alakulása 2011–2015 időszak alatt	35
9. táblázat: SWOT-elemzés	56
10. táblázat: A foglalkoztatottak száma ágazatonként (fő)	60
11. táblázat: A szervezetek cégméret szerinti csoportosítása (db)	60
12. táblázat: A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása ágazatonként	62
13. táblázat: A foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása ágazatonként	63
14. táblázat: A foglalkoztatottak fizikai-szellemi munkaerő szerinti megoszlása ágazatonként	65
15. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása ágazatonként	67
16. táblázat: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása ágazatonként (fő)	69
17. táblázat: A stratégia célhierarchiája	80
18. táblázat: A specifikus célok megvalósulásához hozzárendelt programok	84
19. táblázat: Paktumalapító tagok listája	94
20. táblázat: A Dunaújvárosi Járás Foglalkoztatási Stratégiával kapcsolatos kommunikációs tevékenységek ütemterve	97
21. táblázat: Kimeneti indikátorok	99
22. táblázat: A támogatott foglalkoztatásba bevontak nagyságrendje	100
23. táblázat: A projekt ütemezése	101