

MUNKAERŐPIACI ADATFELVÉTEL (2015)

1. Intézetünk a Remetei Önkormányzat vezetőjének felkérése alapján munkaerőpiaci adatbázist épített a község felnőtt korú népessége körében végzett adatfelvétel alapján¹. A községi vezetőséggel folytatott előzetes konzultációk alapján állítottuk össze az Adatfelvételi lapot, amely 22 témakörben tartalmazott kérdéseket olyan témakörökben, mint:

- A korábbi és a jelenlegi foglalkozás, munkaerőpiaci helyzet és munkatapasztalat, illetve az ezzel kapcsolatos önértékelések
- A külföldi munkavállalási tapasztalat
- Képzettségi szint, iskolai életút, szakmai tudás, idegen nyelvtudás
- A nem iskolarendszerű képzési formákban való részvétel, szakmai jártasságok, egyébmódon szerzett szakmai jártasságok
- További tanulási és ismeretszerzési opciók, ennek várható intézményes és informális módok, szabadidő eltöltéssel kapcsolatos opciók
- A családi kontextusra vonatkozó információk

2. Az adatbázisépítő munka célja az volt, hogy

- A helyi önkormányzat információkhoz jusson a fentiekben felsorolt témakörökben
- Az így kiépített adatbázis a helyi önkormányzat számára információs alapot kínáljon konkrét képzési programok, munkaerőpiaci foglalkoztatási programok, közösségépítési programok megtervezéséhez és megszervezéséhez.
- Nem utolsó sorban pedig ez a nagyméretű adatbázis hasznos információkat kínál olyan községi léptékű stratégiai tervek és konkrét programok megtervezéséhez és kivitelezéséhez, amelyek a helyi léptékű humánerőforrás politikát szolgálják (képzettség szint emelése, a község lakosságára jellemző szakmai kompetenciaformák hasznosítása és diverzifikációja, a község befektetés vonzó adottságainak erősítése, endogén adottságokra alapozó foglalkoztatási formák megtervezése és

1 *Az adatfelvételt Gyergyóremete Önkormányzata megbízása alapján a KAM – Regionális és Antropológiai Kutatások Központja végezte*

kialakítása).

A községi léptékű humánerőforrás politika kialakítása a térségben teljességgel újdonságnak számít, és az adatbázis építés a szükségszerű első lépést jelenti ebben a munkában. Ebben a tekintetben a remetei önkormányzat kezdeményezése egyértelműen térségi fejlesztéspolitikai innovációnak számít.

Hasznosítási területek:

- Helyzetkép kialakítása a községi, illetve a községi lakosságot érintő munkaerőpiaci helyzetről, a képzettség és munkatapasztalat szerinti munkapotenciálról, a nem formalizált munkaerőpiaci tudásról, a formális és nem formális további tanulási opciókról, és ezeknek az ismereteknek a hasznosítása a község stratégiában, fejlesztéspolitikai programozásban, közösségépítésben

- Befektető vonzási politika és gyakorlat kialakítása

- Az adatbázis ismeretében alternatív foglalkoztatási formák megtervezése és kialakítása

- A képzési opciók függvényében formális képzési programok telepítése a községbe, vagy a képzés csoportos megszervezése más helyszíneken

- A nem formális jellegű ismeret terjesztés megtervezése és megszervezése az erre irányuló opciók alapján (meghívott előadók, tanfolyam foglalkozások, Foglalkozási körök, célképzések stb.)

- Célzott programok az újszerű szakmai kompetenciákkal rendelkező fiatalok helyben való foglalkoztatására

3. Az adatfelvételt a település lakosságát ismerő munkatársak készítették közös szakmai-módszertani felkészítést követően. Összesen 3019 adatlap került felvételre. Tekintettel arra, hogy az adatlap több nyílt kérdést is tartalmazott, az ilyen kérdésekre kapott válaszokból kategóriákat alakítottunk ki, és elvégeztük a nyílt kérdésekre kapott válaszok kódolását. Az adatbázis építése során természetesen megőriztük minden válaszoló esetében a kérdésre adott eredeti válaszokat is abból a célból, hogy a válaszok személyre szabottan visszakereshetők legyenek.

Az Adatlapok ellenőrzése és kódolása után adatbázist építettünk SPSS és EXCEL formátumban. Az SPSS változat lehetővé teszi az adatbázis komplex statisztikai feldolgozását (hasznosítva a kapott válaszok/információk típusokba sorolását) az EXCEL adatbázis konkrét képzési, szakmai, szabadidős és más foglalkoztatási csoportok

kialakítására kínál lehetőséget. Az SPSS adatbázis elemzési célú hasznosításához az alkalmazott Adatfelvételi lap nyújt szempontokat. Az EXCEL adatbázishoz részletes leírást csatoltunk az egyes oszlopok értelmezése céljából. Igény szerint mindkét adatbázis bővíthető további egyedi adatlapok információinak hozzáadásával.

4. A projekthez székelyföldi vonatkozású szakmai indoklás is kapcsolható. A munkaerőpiac a térségi és a globális hatások eredményeként a székelyföldi térség társadalmi (itt elsősorban a rurális közösségekre utalunk) is olyan változásokat mutat, amelyekre az egyéni munkavállaló vagy a család önmagában nem tud (nem képes megfelelő válaszlépéseket tenni. Ilyen változás többek között:

- a térségi szereplők számára elérhető és szétosztható (megszerezhető) munkavagyon mennyiségének folyamatos csökkenése
- a bér munka jellegű foglalkoztatások arányának és anyagi ellentételezésének („fizetések”) relatív csökkenése
- a korábban megszerzett szakmai tudások hasznosíthatóságának csökkenése
- a bér munka jellegű alkalmazások mellett/helyett az alternatív közösségi foglalkoztatási formák előtérbe kerülése
- a munka tartalmára és végzési módjára vonatkozó tudások változása (a munka és a munkavégzés fokozatos szubjektívizálódása)
- a nem formális keretekben szerzett tudások felértékelődése és hasonlók.

Olyan komplex és gyors változásokról van szó, amelyek ma már a térségi munkaerőpiacon is egyértelműen megmutatkoznak, és amelyek hatása a következő évek során erősödni fog. Akár a negatív hatásokról legyen szó (korábbi tudások elértéktelenedése, munkaerőpiacról való kiszorulás stb.), akár a pozitív hatásokról (új kompetenciák bevezetése, új foglalkoztatási formák kialakítása), a munkaerőpiac egyéni szereplői mindenképpen szervezési, információs és egyéb jellegű támogatásra szorulnak.

Különösen így van ez rurális térségben, ahol a negatív hatások erőteljesebbek (akorábbról ismert alkalmazási lehetőségek beszűkülése), a pozitív hatások pedig még váratnak magukra (a vállalkozói réteg még ritkán hoz be új tudást, nem vállal szerepet a képzésben, az új foglalkoztatási formák a lakosság nagytöbbsége számára idegenek). A munkaerőpiaci szereplők helyi szintű szervezési, információs és

egyéb jellegű támogatása – alapul véve a székelyföldi térség helyi közösségeinek működését – csak jelentős mértékű önkormányzati szerepvállalással képzelhető el. Ez az önkormányzati szerepvállalás – amint erre a későbbiek során részletesebben is kitérünk – többféle lehet a módozatokat, a szerepvállalás tartalmát illetően.

Meggyőződésünk azonban, hogy az emberi erőforrásokkal való helyi léptékű törődésnek a jelenben és a közeljövőben munkaerőpiac központúnak kell lennie, és ez programszerű beruházást kell jelentsen (legyen szó szervezésről, koordinációról, közvetítésről, direkt vagy indirekt anyagi támogatásról stb.). A humán erőforrás helyi fejlesztését célzó helyi önkormányzati támogatási gyakorlat (oktatáshoz kapcsolódó támogatási szerepvállalás, közművelődési jellegű támogatások stb.) természetesen nagyon fontos, de ez még nem nevezhető célzott, programszerű munkaerőpiaci szerepvállalásnak. Nyilván lehet azt mondani, hogy a helyi önkormányzatok így is túlterheltek, nem hiányzik ez az újabb feladatvállalás. Ez természetesen igaz, azonban mérlegelni kell azt a tényt, hogy a munka, a munkavégzés, a munkához és munkahelyhez való viszonyulás terén erőteljes fordulat megy végbe, amely a térségben még csak most jelentkezik, hatása növekedni fog, és különösen fiatalokra gyakorol jelentős hatást. Ezért a működőképes, erős helyi közösségek megtartásának fejlődésének kulcskérdése az, hogy miként alakul a helyi közösséget érintő foglalkoztatás, s ezt ma, az elkövetkezőkben már nem lehet teljes egészében külső szereplőkre (kormányzat, gazdasági szereplők) hárítani. Elébe kell menni a dolgoknak, és kihasználni a helyi önkormányzat mozgásterét.

5. Az Adatbázis egyfelől lehetőséget kínál a községi munkaerőpiaci helyzetkép komplex jellemzésére, másfelől pedig lehetővé teszi több olyan szervezési feladat/lehetőség megfogalmazását, amelyek mentén valós érdeklődési csoportok, kompetencia csoportok számára szervezhető:

- munkavégzés (többféle szervezeti formában)
- befektetővonzás (teljes körűen vagy kooperációs keretben)
- formális vagy informális képzés
- közösségi tevékenység
- egyéb humán erőforrás fejlesztőmunka.

Tekintettel arra, hogy ez esetben nem egy részletes szociológiai elemzés elkészítése volt a cél, csak azoknak a következtetéseknek a bemutatásával foglalkozunk röviden, amelyek a községi léptékű

humán erőforrás politika tervezésével és/vagy gyakorlati feladataival közvetlenül összefüggésbe hozhatók.

5.1. Általános helyzetkép

Az Adatbázisba 3012 személyről kerültek be munkaerőpiaci adatok. Ezek 12,8 százaléka olyan, akikről (elérhetőség hiánya miatt) családtagok közöltek információkat. Ebben a csoportban a nyíltkérdésekre adható válaszok (személyes vélemények, értékelések) értelemszerűen nem jelennek meg, az alapadatok azonban fontosak és hasznosíthatók.

A válaszolók 43 százaléka alkalmazott, az Adatbázis részletesebb feldolgozása szempontjából az e kritérium szerinti elemzés további fontos jelenségekre irányíthatja rá a figyelmet, tekintettel arra, hogy az aktuális foglalkoztatottsági státusz rendszerint lényegesen befolyásolja a munkaerőpiacra kapcsolatos vélekedéseket, terveket, opciókat.

A foglalkozási területek közül az építkezés, a kereskedelem, a faipar és élelmiszeripar kapott magasabb említést, ezek a csoportok önálló elemzésre is lehetőséget kínálnak. Ugyanakkor jelezzük, hogy ha egy foglalkozási ágazat 4-5 százalékos említést kapott az is az adott ágazat esetében már közel 100 személyt jelent, s ez már jelentős, önállóan is elemezhető csoport a munkaerőpiaci helyzet értékelése vagy további javítása szempontjából.

Az alábbi táblázaton az látható, hogy a megkérdezettek milyen arányban vannak foglalkoztatva a különböző szektorokban. Ha összehasonlítjuk, hogy a fiatal és az idősebb korosztály milyen munkaterületeken szerzett tapasztalatot, akkor az állapítható meg, hogy mindkét korcsoport az építkezés, a kereskedelem és az élelmiszeripar terén próbálta ki magát. Az építkezés, egészségügy, vendéglátás és a kereskedelem terén a fiatal korcsoport képviselői közül van többen tapasztalata, a könnyűiparban többen az idősebbek közül voltak foglalkoztatva. Összességében azt lehet mondani, hogy nem mutatkoznak jelentős eltérések a munkatapasztalatok terén a két korcsoport esetében. A fiatalok esetében nem mondható el, hogy az újabbnak, innovatívabbnak számító területeken, mint a tudomány, a civil szektor, vagy a szolgáltatás jobban képviseltetnék magukat, mint az idősebb korosztályba tartozók.

Az életkor szerinti bemutatást azért is tartjuk fontosnak, mert akár beruházásról, akár továbbképzésről legyen szó, a fiatalok és az idősebbek munkaerőpiaci elképzelései (munkamodell, bérezés, rugalmasság stb.),

alkalmazási esélyei vagy saját vállalkozásalapítási opciói lényegesen eltérőek lehetnek.

Munkaterületek, amelyeken 35 évnél fiatalabb és idősebb korosztály tapasztalatot szerzett (százalékos megoszlás)

	35 évnél fiatalabbak	35 évnél idősebbek
Építkezés	27,1	22,6
Kereskedelem	19,9	11,2
Élelmiszergyártás	6,7	12,3
Faipar	5,8	14,6
Hivatal/adminisztráció	4,6	4
Erdőkitermelés	4,2	5,4
Egészségügy	4,4	2,7
Agrártermelés	2,8	7,4
Vendéglátás	3,7	1,3
Tanügy	3,6	3,6
Szolgáltatás	3,5	4
Könnyűipar	2,9	6,5
Elektronika	1,7	0,7
Civil szektor	1,3	0,4
Fémipar	1	3,5
Tudomány	0,6	0,1
Művészet	0,3	0,1
Szépségipar	0,2	0,3
Szociális munka	0,1	0,1

Itt hívjuk a figyelmet arra, hogy a továbbtanulási opciók tekintetében (formális és nem intézményes tanulás egyaránt) az ágazati megoszlás lényegesen különbözik az aktuális foglalkoztatottság ágazati tagolódásától. Ez sok mindent jelenthet, és mindenik jelentéstartalom hasznos és hasznosítható lehet. Tükrözheti a jelenlegi foglalkoztatási szerkezettel kapcsolatos elégedetlenségeket, illetve a váltási, tanulási, továbbképzési igényt. Az ilyen eltérések tulajdonképpen a változtatás, beavatkozás, az új kezdeményezés szükségességét, megalapozottságát, a témával való foglalkozás aktualitását jelzik.

Munkanélküliségi állapotról számolt be a megkérdezettek valamivel több, mint fele, ugyanakkor értelemszerűen majdnem 50 százalékot ér el azok aránya, akik még nem voltak munka nélkül. A munkanélküliek csoportján belül legnagyobb arányt azok tesznek ki, akik egy alkalommal

tapasztalták meg a munkanélküliségi állapotot (32,8 százalék), a kettőnél többször aránya 11,5 százalék, míg 8,2 százalék azt mondta magáról, hogy kétszer volt munkanélküli, illetve azok aránya, akiknek munkája szezon jelleggel szünetel 2,3 százalékot tesz ki.

A külföldön dolgozók aránya a településen közismerten magas (valójában még magasabb, mert a külföldön tartózkodók egy részéről nem került adat az adatbázisba). A munkamigrációban érintettek köréből 27,3 százalék jelezte az, hogy rendszeresen jár külföldre dolgozni, 39,3 százalék csak alkalmanként, 33,3 százalék pedig többnyire életvitelszerűen külföldön van. A kapott eredmények azt tükrözik, hogy a fiatal korcsoport esetében a külföldön való munkavállalás jelentősebb mértékben jelenik meg (31,5 százalék), hiszen az ifjabb korosztály képviselői közül mondhatni kétszer annyian vállalkoztak már külföldi vendégmunkára, mint az idősebbek esetében (17,5 százalék). Ha azt vizsgáljuk meg, hogy akik külföldön dolgoznak, milyen gyakorisággal mennek külföldi országba dolgozni, akkor az állapítható meg, hogy a 35 év alattiak rugalmasabbak ilyen téren, hiszen többen jelölték meg a lehetséges válaszok közül azt, hogy alkalmanként mennek külföldre dolgozni, és jóval kevesebben azt, hogy rendszeresen vállalkoznak vendégmunkára, mint az idősebbek. Ugyanakkor a fiatal korosztály képviselői közül többen tartózkodnak állandó jelleggel abban az országban, ahol munkahelyet találtak, hiszen ez az arány az ő esetükben 39 százalék, míg az idősebb korosztály képviselői esetében 25 százalék.

A helyi fejlesztés szemszögéből a „Milyen munkát végez külföldön” kérdésre kapott válaszok elemzése különösen fontos, mert ez nagyon sok esetben olyan munkafolyamatok, ágazatok, technológiák, szolgáltatások, intézményi modellek stb. megismerésével járhatott, amelyek hatással vannak vagy hatással lehetnek a helyi közösségre. Amint a 6-os kérdésre adott válaszok tükrözik, a külföldre járók munkavégzése nagyon sokféle, s a tapasztalatok itthoni hasznosításában az egyediesetek is hasznosak lehetnek.

Külön elemzendő a hasznosítás szempontjából azok csoportja, akik az építőipart jelölték meg, amely többféle foglalkozási kört tartalmaz.

A jelenlegi és múltbeli foglalkozások listája, valamint a munkahelyeken eltöltött időmennyisége egyértelműen azt mutatja, hogy a községi szinten felhalmozott munkatapasztalat (s következésképpen a ma rendelkezésre álló munkaerő potenciál) jóval nagyobb, mint ami ebből ma ténylegesen hasznosul. Ezt megerősíti az iskolai vagy egyéb

képzésekben szerzett szakmai kompetenciák listája, amely szintén sokszínű, gazdag skálát mutat.

A munkaerőpiaci „többlet” nem csak azt jelzi, hogy van jelentős mennyiségű le nem kötött, alkalmazható munkaerő, hanem azt is – és legalább olyan fontos, mint az előbbi –, hogy jelentős szakmai tudás, tapasztalat, kompetencia többlet is van, ami ma nem kerül hasznosításra. Ez a különbségtétel azért fontos, mert akinek nincs munkahelye az is adott esetben lefoglalhatja magát otthon, vagy valamilyen önfenntartó tevékenységet végez („megél” valahogy), de közben az igazi érték, a szakmai potenciálja nem hasznosul, illetve fokozatosan leépítődik, értéktelenedik. Ez a parkolásra ítélt szakmai tudás, munkaerőpiaci potenciál pedig nem csupán egyéni adottság, hanem – összeadva – helyi közösségi érték, közösségi „vagyon” (fontos immateriális érték) is, endogén adottság (akárcsak a természeti, kulturális érték vagy az anyagi tőke).

Fontos érv a helyi megoldások keresése mellett az, hogy az ingázást sokan kedvezőtlenül ítélik meg, s több százan említik azt, hogy a munkahelykeresésben korlátozó tényezőt jelent az ingázást szükségszerűsége. Ezekben a válaszokban a településhez való ragaszkodás is benne van, illetve a helyi munkaerőpiaci kezdeményezések előre vetíthető társadalmi támogatottsága. Az ingázást, mint akadályozó tényezőt a munkahelytalálásban/váltásban a 35 évnél fiatalabbak és idősebbek is a legmagasabb arányban említették, tehát ez mindkét korosztályba tartozók számára problémát jelent.

A megkérdezettek egyötöde jelezte azt, hogy vállalna távmunkát. Ez nagyon jelentős arány, feltétlenül foglalkozni érdemes ennek a csoportnak a részletesebb elemzésével. A 35 év alattiak nyitottabbak az ilyesfajta munkavégzés iránt, hiszen közel 40 százalékuk nyilatkozott úgy, hogy élne ezzel a lehetőséggel szemben a 35 év felettek 12 százalékos arányával. Ugyanakkor az a következtetés is levonható, mely szerint az idősebb korosztály képviselői kevésbé találkoztak a távmunkával, mint a lehetséges munkavégzés egy típusával, hiszen 4,6 százalékuk úgy nyilatkozott nem tudja, mit takar a fogalom. Feltételezhető egyébként, hogy a „távmunka” kifejezést többféleképpen értelmezték, de az „itt helyben szeretnék dolgozni” opció ebben a válaszban egészen bizonyosan benne van. Célszerű mérlegelni azt, hogy ebben a településhez való kapcsolódás erőssége is megmutatkozik, ami a maga során szintén helyi és hasznosítható közösségi érték. Ezen túlmenően

pedig konkrétan kell megvizsgálni minden olyan lehetőséget, amely a helyben Foglalkozást segítheti (máshol működő vállalkozások számára telephelyezés, tényleges távmunka helyi feltételeinek kialakítása stb.)

A formális iskolai képzésben szerzett szakmai kompetenciák táblázatai, valamint a különböző tanfolyamokon szerzett szakmai tudások táblázatai – különösen ha azokat összevetjük az életkori, nemi és egyéb változókkal – többféle képzési és foglalkoztatási csoport megszólítására, illetve kialakítására adnak lehetőséget. Ezek az adatok ismételten jelzik azt, hogy igen jelentős szakmai tudáspotenciál van a községben (szakiskolai, szakközépiskolai, liceumi, technikumi, egyetemi szinten szerzett tudások, lásd ezzel kapcsolatban az SPSS adatbázis egyszerű gyakoriságokat tartalmazó tábláit), s ennek egy jelentős része ma kellő mértékben nem hasznosul. Hasonlóan gazdag kompetencia listára utalnak azok a válaszok is, amelyek a különféle tanfolyamok számára és képzési tartalmára vonatkoznak.

A továbbtanulást illetően – a tanfolyamszerű képzésre vonatkozóan - közel 1300 igenlő válasz érkezett, sokféle szakmát tartalmazó tematikai bontásban. Ezek már olyan adatok, amelyek közvetlen információkat kínálnak a munkaerőpiaci kérdésekkel szorosan összefüggő képzési programok szervezésére vonatkozóan. Meglepően magas a nyelvtanulással kapcsolatos opciók aránya, s fontos kiemelni azt, hogy több olyan foglalkozás is megjelölésre került, amelyekhez „kézműves” típusú tevékenység köthető. Ennek fontosságra a szakmai javaslatok keretében hívjuk fel a figyelmet. Az EXCEL változatban az „egyéb” kategóriát is érdemes közelebbről figyelembe venni, amely több mint másfélszáz opciót takar. Ugyanakkor fontos kiemelni azt, hogy a tanfolyamigényt jelzők 96 százaléka helyben szeretne tanulni.

Az adatfelvétel következő kérdései hasznos adatok sorozatát kínálják képzési programok, foglalkoztatási programok, közösségi programok szervezéséhez. Jelentős volumenű és gazdag lista készült az olyan szakmai tapasztalatokról, amelyekhez nem kapcsolódott formális képzés. Nagyon jelentős azoknak a tanulási opcióknak a listája, amelyekhez az érintettek nem igényelnek formális képzést. Rendkívül gazdag a szabadidős Foglalkozásokkal kapcsolatos igények listája (ezt is illusztrációként beillesztettük jelen összefoglaló elemzésbe, csak az első említéseket tartalmazó táblázatot). S nem utolsó sorban kiemelkedően fontos (nem elsősorban számszerűsége okán) a külföldön szerzett, itthon hasznosíthatónak vélt jártasságok listája (560 említés).

Fontosnak tartjuk jelezni azt, hogy célszerű az elkészített adatbázist életkori csoportok szerint is vizsgálni és hasznosítani.

Az alábbi táblázat tartalmazza a kívánatos tanfolyam témákat, amelyek legalább 10 alkalommal említésre kerültek a megkérdezettek által. Ezen adatok alapján levonható a következtetés, mely szerint a gyergyóremetei lakosság leginkább nyelvtanfolyamra tartana igényt. De helyi fejlesztési szempontból minden olyan csoport fontos lehet, amelynek nagysága meghaladja a 15-20 főt.

Kívánatos tanfolyam témák az említések száma szerint (csak a 10 fölötti említést kapott tanfolyamtémák)

Téma, szakma megnevezése	Említések száma
Nyelvtanfolyam	381
Szakács, cukrász	74
Informatika, számítógép kezelés	73
Gazdálkodással kapcsolatos tanfolyam	71
Építkezés	68
Nehézgépezés	66
Fodrászat	54
Kereskedelem	47
Betegápolás	41
Szabás, varrás	34
Könyvelés	28
Pincér, vendéglátás	20
Autó-, motorszerelés	19
Elmleti tudás valamilyen tudományterületről	15
Asztalos	18
Kazánfűtő	12
Autóvezetés	10

Településfejlesztési megközelítésből az is lényeges információkat tartalmaz, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyeket előnyben részesítenének az adott településen élők. Mint az alábbi táblázat szemlélteti, Gyergyóremetén száz fölötti említést kapott a kirándulás, gazdálkodás, ugyanakkor szintén magas a sport tevékenységek, az olvasás, a számítógépezés és a kézimunka említési aránya is.

**Kívánatos szabadidős tevékenységek az említések száma szerint
(csak a 10 fölötti említést kapott tanfolyamtémák)**

Szabadidős foglalkozás megnevezése	Említések száma
Kirándulás, túrázás	238
Gazdálkodás, állatgondozás, növénytermesztés	199
Sport	156
Olvasás	127
Számítógépezés, internetezés	109
Kézimunka	104
Gyermekfelügyelet, gyermekgondozás	96
Háztáji munka	83
Tévé nézés, moziba menés	67
Asztalosság	56
Szabás, varrás	56
Sütés, főzés	48
Kertészkedés	48
Kulturális eseményeken való részvétel	30
Gazdálkodás	28
Modern-, néptánc	26
Foci, kézilabda, hoki	19
Tanulás	17
Autó, egyéb gépek javítása	16
Zenehallgatás	14
Hangszeren játszás	12
Idegenvezetés, turisztika	12
Fodrászat	10

A külföldön szerzett munkatapasztalat tekintetében kiemelkedően magas számban említették a megkérdezettek az építkezést, tehát vendégmunkásként leginkább ilyen jellegű munkát vállalta a gyergyóremeteiek közül vendégmunkát vállalók. Megjelenik kisebb említési aránnyal a mezőgazdasági munka, mint külhonban vállalt munka. Ez a két terület az, amelyben leginkább tapasztalatot szereztek a megkérdezettek.

Külföldön szerzett munkatapasztalat az említések száma szerint (csak a 10 fölötti említést kapott tanfolyamtémák)

Külföldön szerzett munkatapasztalat megnevezése	Említések száma
Építkezés	281
Mezőgazdasághoz kapcsolódó munka	65
Vendéglátás	26
Kereskedelem	22
Bébiszitter, házvezetőnő	16
beteggondozás, idősgondozás	16
Élelmiszergyártás	12
Sofőr	11

5.2. Foglalkoztatás és képzési javaslatok

Az alábbiakban első lépésben ismertetjük az önkormányzat számára elvben adott cselekvési (munkaerőpiaci szerepvállalási) lehetőségeket. Csak olyan változatokat sorolunk fel, amelyekre az adatbázisban szereplő információk alapján reális kivitelezési lehetőség (helyi igény) is van. Második lépésben konkrét példákat mutatunk be röviden. Nagyon fontos hangsúlyozni azt, hogy a helyi munkaerőpiaci szerepvállalásban a képzést és munkavállalást valamilyen módon mindig össze kell kapcsolni, vagy ezt szem előtt tartani. A mai képzések általános gyakorlata az, hogy megszervezik a tudásátadást, aztán a résztvevőkre van bízva, hogy azt miként tudják hasznosítani. Vagy a másik változat: a képzés célja csak az, hogy minél rövidebb idő alatt és minél könnyebb feltételek mellett biztosítsa a hiányzó diplomát/igazolást. Az önkormányzat helyi munkaerőpiaci szerepvállalása akkor jelenthet érdemleges előrelépést, ha a saját erőforrásait, eszközeit, intézményi súlyát a foglalkoztatásban valamennyire érvényesíteni tudja, s ennek révén eltudja érni azt, hogy -az egyéni problémamegoldások mellett – a közösségi érdek is érvényesüljön.

5.2.1.

A helyi önkormányzat munkaerőpiaci szerepvállalása többféle lehet, ezeket célszerű mérlegelni annak függvényében, hogy az egyes feladatvállalások konkrétan milyen szakmai tudást, szervezési kompetenciát, munkaidőt, anyagi feltételeket igénylenek, és ezekből

az önkormányzat mivel rendelkezik, illetve miben kell külső forrást vagy szakmai szereplőt igénybe venni. Egy konkrét program szintjén többféle szerepvállalás lehetséges.

Példák a képzésben való szerepvállalási lehetőségekre:

Kapcsolat menedzseri szerep: egy adott témában képzést igénylő helyi csoport/kör/egyesület és az adott képzését működtetni tudó külső képző intézmény/cég összekapcsolása. Az önkormányzat látja a helyi igényt, megkeresi az adott területen képzést folytató intézményt, összekapcsolja a két szereplőt, továbbá azok foglalkoznak a programmal.

Szervező szerep: Az önkormányzat a képzést igénylő helyi csoport érdekében konkrét szervező szerepet vállal. Felkeresi és biztatja az adott képzést igénylőket, segít helyszínt találni, ha egyéb feltételt kell biztosítani, akkor abban is igyekszik szervezéssel segíteni, reklámozza a programot, stb. Ez a szerepvállalás a hivatal részéről munkaidővel való hozzájárulást jelent, illetve azt is, hogy a hivatal a maga presztízsével is támogatja a programot.

Támogató szerepvállalás: Az önkormányzat olyan támogatást biztosít, amelynek kifizetésben jelentkező költsége nincsen, de anyagi hozzájárulást jelent. Például: a képzéshez bérmentesen helyszínt, didaktikai vagy egyéb eszközt biztosít, a diplomák átadásakor „ünnepet” szervez, reklámozási-hirdetési feladatot végez saját költségen stb. Ezt akkor célszerű így megoldani, ha (1.) mindennek ellentételezéseként a képzést végző intézmény csökkenti a hallgatók költségeit, és (2.) az önkormányzat is megjelenik a programban szervezőként vagy egyéb funkcióban.

Menedzseri szerepvállalás: Az önkormányzat kidolgozza a módját annak, hogy tényleges anyagi szerepvállalást tegyen, például részben vagy egészében felvállalja a képzésben résztvevők költségeit. Ennek formája többféle lehet (ösztöndíj vagy egyéb támogatási forma kidolgozása, ezt a célt szolgáló helyi egyesület alapítása vagy bevonása, anyagi eszközökkel rendelkező egyéb helyi szervezet bevonása stb.) Ebben az esetben az önkormányzat a főszereplő, saját maga alakítja ki a képzést szolgáltató külső intézménnyel a részvétel feltételeit.

Helyi képzési bázis, intézményi keret létrehozása. Ennek több

féle formája lehetséges (non-profit forma az ideális, lehet új szervezet vagy egy már létező szervezet tevékenységi körének kibővítése), nem feltétlenül kell saját képzéseket akkreditáltasson, legfontosabb szerepe, hogy mindenféle képzési formát tud szervezni az alkalmi előadástól a formális képzésig, menedzselni, s ugyanakkor forrásbevonásra is alkalmas (adófelajánlás fogadása, támogatás fogadása, pályázat stb.)

Önkormányzati forrásbevonási tevékenység: Humán erőforrást fejlesztető községi vagy térségi pályázatok készítése, benyújtása. Ez a tevékenység teljesen hasonló az önkormányzat eddigi pályázati gyakorlatához, előnye az, hogy nagyobb anyagi kereteket lehet így egyes feladatokhoz biztosítani, hátrányai: egyrészt nem kiszámítható (vagy nyer a pályázat, vagy nem), másrészt az ilyen pályázat nem a helyi igényekből indul ki, hanem a pályázati kiírásból, a pénzszerzési lehetőségekből, s nem utolsó sorban rendszerint nem fenntartható, s az esetek többségében a foglalkoztatással nem kapcsolódik össze. Akkor igazán hasznos, ha az önkormányzatnak a pályázattól függetlenül már van saját munkaerőpiaci tevékenysége, s a pályázatot ebbe a saját rendszerbe bele lehet illeszteni.

5.2.2. Példák, javaslatok, lehetőségek

Az elkészített adatbázis lényege az, hogy egy keretben tartalmazza a munkaerő potenciált hordozó információkat (szakképzettség, egyéb tudás, munkatapasztalat stb.) és a további tudásszerzési opciókat. Bármilyen szerepet is vállaljon az önkormányzat a fentiekben felsoroltak közül, bármilyen konkrét programban is vegyen részt, a fontos az, hogy minden egyes esetben arra érdemes figyelni, hogy milyen módon és milyen mértékben sikerült előrelépni a foglalkoztatás terén. Ez lehet bér munka jellegű alkalmazás, önfoglalkoztatás, közösségi foglalkozási forma egyaránt, de minden program tervezésekor és lezárásakor ezt a monitorig jellegű kérdést fel kell tenni, és meg kell válaszolni.

Máshol akkreditált, formális képzési programoknak a községbe való egyszeri kitelepítése

Célja az, hogy olyanoknak is elérhetővé tegye az igényelt képzést, akik nem tudják vállalni a képzési program helyszínére való utazást, illetve az Adatbázis alapján olyan személyek megszólítására is lehetőség van, akik a más településen szervezett képzés lehetősége nem

merült fel. Ez a megoldás eredményesebb akkor lehet, ha a szervezés és egyéb segítség fejében az Önkormányzat rálátást kér a képzési program tartalmára, szervezési módjára, kimeneti eredményeire.

Rövid időtartamú, nem formalizált célképzések

Az ilyen jellegű igények kivételesen fontosak, mert azt jelzik, hogy a lakosság egyes csoportjai valamilyen gyakorlati jellegű kompetenciát (technológiai jellegű ismeretet) szeretnének megszerezni, és ilyen esetekben van valami elképzelésük arról is, hogy ez számukra mire jó, „érezik”, vagy „hiszik”, hogy miként fogják azt hasznosítani. A hasznos megoldás az, hogy

- Az önkormányzat előzetesen tájékozódik arról, hogy milyen szakembert, honnan célszerű hívni, melyek ilyen esetekben a szokásos időtartamok, melyek a várható költségek stb.

- Az ilyen képzést igénylőkkel előzetes egyeztetést kell tartani, bemutatni két-három lehetőséget, és velük együtt választani ki a konkrét formát.

- Ilyen esetekben az önkormányzat anyagi szerepvállalása nagyon fontos, de ez ne legyen teljes mértékű, valamilyen mértékű hozzájárulást (nem feltétlenül pénzben) a résztvevőktől mindig kérni kell.

- Nagyon fontos, hogy a meghívott szakember „neves” és „gyakorló” szakember legyen, aki „megmutatja” és nem elmagyarázza a dolgokat.

Példa: a kertészet, növénytermesztés, szépségipar terén van például jelentős helyi érdeklődés

Máshol működő cégek számára helyi telephely (munkapont) kialakítási javaslat.

Több olyan szakterület van, amelyhez kapcsolódva meg lehet szervezni egy „helyi műhely” helyi szakemberek számára, akik egy máshol lévő cég helyi kihelyezett telepeként dolgoznak.

Ez azonban csak nagyon jelentős önkormányzati szerepvállalással alakítható ki, mert ilyen témában csoportos tárgyalási pozíciója a munkavállalóknak nincs, s ők egyenként csak ingázni tudnak, de helyi csoportos munkafeltételeket kialakítani nem.

- Helyi portfólió elkészítése (milyen ágazatokban van szakmai kompetencia, ennek rövid leírása)

- Önkormányzati szerepvállalás tervezése (műhely felület, egyéb feltételek az ágazattól függően)

- Olyan együttműködési keretfeltételek kialakítása, amelyben az önkormányzati szerepvállalás be van építve önkormányzatként vagy az önkormányzata érdekeit képviselő helyi egyesületként stb. (a munkaadónem egyenként "bánik el" az alkalmazottakkal).

- A munkakihelyezés a munkaadónak különösen hasznos lehet kézimunka igényes tevékenységek esetén, alacsony a munkafelület költsége stb.).

Önálló helyi foglalkoztatási formák megismerése, megtervezése és elindítása

Ezek újszerű megoldási lehetőséget jelentenek, számítani kell arra, hogy a helyi lakosság az ilyen munkaformáktól idegenkedik. Célszerű előzetesen a máshol bevált sikeres gyakorlatokat megismerni, és mérlegelni azokat a lehetőségeket, amelyek a helyi adaptáláshoz elvezethetnk.

Alapvető jellemzőik:

- Alkalmazzák a helyi tudást, a helyi technológiát, s elsősorban a helyi anyagokat

- A kézműves és kézimunka igényes megoldásokat helyezik előtérbe (egyedi, hely specifikus)

- Az értékesítésbe beviszik a helyi identitást

- Minőségközpontúság (nem a mennyiség a döntő kritérium)

- Nyitottság és horizontális integráció jellemzi ezeket a tevékenységeket.

Számításba vehető formák:

- Vállalkozások támogatásának kidolgozása, de csak olyan esetekben, amikor a vállalkozások felvállalják a fentiekben felsorolt kritériumoknak (vagy azok egy részének) való megfelelést. A támogatásnak többféleformája lehetséges (adminisztratív, közvetett megoldások, például alkalmazottak képzésének megszervezése, marketingtámogatások, kapcsolati támogatások, piacszerzési támogatások stb.). Ez a támogatási gyakorlat tulajdonképpen kisebb vagy nagyobb mértékben formalizált együttműködési keretek kialakítását és működtetését jelenti, amely a vállalkozások működésének csak

azon részére terjednek ki, amelyben az önkormányzat által képviselt közösségi érdekek megjeleníthetők. Ez a modell működtethető kifejezetten az együttműködést célzó új vállalkozások (pl. fiatalok, valamilyen helyi csoport stb.) létrehozási folyamatában is.

- Helyi gazdasági integrációk ösztönzése vagy szervezése
- Rurális léptékhez és körülményekhez igazított „inkubátorházak”, inkubátor programok kialakítása.
- A távmunka végzéséhez vagy a távtanulás folytatásához szükséges helyi bázis kialakítása
- A szolidáris és szociális gazdaság különféle formáinak megismerése, mérlegelése, adaptálása

Az elkészült Adatbázis lehetőséget kínál arra, hogy a fentiekben felsorolt, újszerű helyi foglalkoztatási formák közül néhány kidolgozásra, mérlegelésre, illetve alkalmazásra kerüljön. Mivel nagyon újszerű fejlesztési területről van szó, célszerű a pilot programok tervezési és alkalmazási szemléletét/módszerét követni.

6. Szakmai összegzés

Az elkészített adatbázis elemzése során kapott eredmények néhány olyan tényezőre, illetve összefüggésre is felhívják a figyelmünket, amelyeket a község fejlesztéspolitikai gyakorlatának kialakításában célszerűnek mutatkozik figyelembe venni. Ezekre jelen összefoglalóban csak utalásszerűen térünk ki, igény esetén szívesen állunk rendelkezésre részletesebb bemutatóval.

Tekintettel arra, hogy jelentős lakosság számú és erős közösségi identitással rendelkező községről van, s ezen belül a fiatalok száma is jelentős, teljességgel ésszerű (és szükségszerű) a helyi önkormányzatnak az a törekvése, hogy a munkaerőpiaci problémákkal lokális szinten is foglalkozni kell. Azzal nyilván számolni kell, hogy a lakosság munkaerőpiaci helyzetének az alakulására olyan külső tényezők jelentős hatással lehetnek, amelyeket a község befolyásolni semmiképpen nem tud. Ilyen külső hatás: a város (Gyergyószentmiklós) vonzerejének erősödése vagy csökkenése, egyéb vonzerők létrejötte a térségben, a fiatalokra hatást gyakorló tanulási és munkaerőpiaci divatok, a külföldi munkamigrációs erősödése vagy gyengülése. Az azonban egyértelmű, hogy (1.) a község szempontjából a passzív magatartás (kivárás, alkalmazkodás az éppen adódó lehetőségekhez) nem lesz elegendő ahhoz, hogy ez a település és ez a közösség továbberősödjön, illetve

(2.) meg kell tervezni és gyakorlatba kell ültetni azokat a megoldásokat (felkészülés, tényleges foglalkoztatás), amelyekre a község önerőből vagy saját forrásbevonással képes. Azt az elvet célszerű követni, hogy minden helyi felkészítés, minden kialakított foglalkoztatás számít, mert – ha kis részben is – csökkenti a külső tényezőknek való kiszolgáltatottságot.

A fenti megállapítás részben evidencia, tekintettel arra, hogy a foglalkoztatási helyzet nem kedvező, és lépni kell. Az adatfelvételünk azonban azt mutatja, hogy kötelező lépni a foglalkoztatás terén, mert a jelenlegi helyzet mögött ma még nem látható negatív trendek vannak. Röviden jelezzük ennek lényegét.

Az adatbázis azt mutatja, hogy a jelenlegi foglalkoztatási szerkezet strukturálisan „underdeveloped”. (ez annyit jelent, hogy „alulfejlesztetté vált”, nincsen rá semleges tartalmú szakmai kifejezés). Ez azt jelenti, hogy trendszerűen tovább viszi az 1989 előtt kialakult, a rurális térségekre jellemző modellt (foglalkozások típusa, ágazati megoszlása, a kapcsolódó képzettségi szint mértéke, a munkahelyhez és a munkához való viszonyulás módja), azzal a fontos különbséggel, hogy hiányzik ebből a foglalkoztatás és a jövedelem biztonsága, tartóssága. Ebben a tovább élő modellben jelentős tartalmi összetevő az, hogy a munkavállalók tudása/kompetenciája, általában vett munkavégzési potenciálja magasabb/több, mint amit a munkahely igényel. Ezért az egyéni értelemben vett munkavégzési potenciál (tudás, hozzáállás/azonosulás, teljesítményszint, energia stb.) egy jelentős része a hivatalos munkaidőn kívül hasznosul, azzal indokolva az „otthoni”, „egyéb” munkát, hogy a hivatalos munkahelyen a fizetés kevés, ezért minden egyéb lehetőséget ki kell használni.

Megjegyzés: természetesen lehet azt mondani, hogy ez mellékes tényező, a lényeg az, hogy az embereknek egyáltalán legyen valamilyen munkája. Ez a napi helyzetértékelés szemszögéből helytálló, azt azonban látni kell, hogy a munkaerőpiacnak azok a változási trendjei, amelyek már térségünkben is érzékelhetők, ezt a munkaerőpiaci modellt napról napra devalválják (az ilyen munkamodell egyre kevesebbet ér, egyre kevésbé versenyképes). És itt van a jelenség, amelyre szeretnénk felhívni a figyelmet: az adatbázis elemzése azt mutatja, hogy a 35 év alattiak csoportja gyakorlatilag egy az egyben átvette és fenntartja ezt a korábban kialakult és ma is életerős modellt. A munkaerőpiaci szerepvállalásnak, a munkahelyhez és a munkavégzéshez való

viszonyuláshoz, a munkakultúrának olyan modellje hagyományozódik tovább, amelynek hasznosíthatósága, versenyképessége gyakorlatilag napról napra csökken, anélkül, hogy a munkaerőpiac szereplői ezt észrevennék. Ami azt jelenti, hogy a munkavállalók szerepvállalási esélyeit a munkatípusok presztízse és jövedelmezősége skáláján egyre lejjebb tolja. Tekintettel arra, hogy a társadalomban szétszórható munka vagyoni térségi és tágabb léptékben egyaránt csökken, ugyanakkor a munkavagyonból való részesedés lehetősége egyre többféle feltételhez kötött, ez a modell a hozzá tartozó munkavállalók számára részben kevesebb esélyt ad, másfelől pedig csak alacsonyabb rangú munkapozíciók megszerzését teszi lehetővé. Gondot és fontos fejlesztéspolitikai feladatot jelent az, ha a fiatalok csoportja ezen az úton jár, ha azokat a magatartási, gondolkodási és cselekvési pályákat követi, amelyeket ez a modell kínál.

Ebben a helyzetben a munkaerőpiac helyi kezelésével kapcsolatos programok számára két fontos célkitűzés és tevékenységi kör adódik:

- A helyi foglalkoztatás lehetőségeinek feltárása, ilyen programok beindítása. Ez részben azért fontos, mert a munkaerőpiacról kiszorultaknak foglalkoztatási lehetőséget kínál. De ennél még fontosabb a közvetett hatása, mivel a helyi foglalkoztatási formák újszerűek, más modellt képviselnek, s ezért indirekt módon a versenyképességet erősítik.

- Programszerűen olyan képzési formák és tartalmak megtervezése, működtetése, amelyek támogatják a fentiekben bemutatott modellen való túllépést, különösen a fiatalok, valamint a nők körében, akik rugalmasabbak, és nyitottabbak az ilyen strukturális jellegű változásra.