



TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|---|-----------|
| 1. A PROJEKT RÖVID BEMUTATÁSA..... | 2 |
| 1.1. A támogatást igénylő bemutatása..... | 2 |
| 2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI..... | 3 |
| 2.1. A támogatási kérelem céljainak megvalósulása..... | 3 |
| 2.2. A fejlesztések célcsoportjai..... | 3 |
| 3. KUTATÁSI ÉS ELŐKÉSZÍTÉSI SZAKASZ (6 HÓNAP)..... | 4 |
| 3.1. Toborzó rendezvények..... | 5 |
| 4. PILOT PROGRAM MEGVALÓSÍTÁSA (18 HÓNAP)..... | 6 |
| 4.1. Képzések..... | 6 |
| 4.2. Tanácsadások..... | 6 |
| 4.3. Információs napok..... | 7 |
| 4.5. Munkaerő-hiány kezelésének módjai..... | 8 |
| Bérezés..... | 8 |
| Életkor..... | 8 |
| Oktatás szerepe..... | 9 |
| Mobilitás..... | 11 |
| Atipikus foglalkoztatás..... | 12 |
| 5. KÖTELEZŐ VÁLLALÁSOK, MONITORING MUTATÓK..... | 16 |
| 6. A FEJLESZTÉS HATÁSAINAK ELEMZÉSE..... | 17 |



1. A PROJEKT RÖVID BEMUTATÁSA



A fejlesztés (projekt) címe: Hiány-Pótló

A választott ágazat: "A" - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat

A választott téma: A munkaerő-hiány lehetséges kezelési módjai

A Hiány-Pótló projekt konzorciumi vezetője a Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület, konzorciumi partnere pedig a Continental Contact Alapítvány. A projekt megvalósítási időszaka 24 hónap volt (2020.03.01.-2022.02.28.), mely a Sellyei és Siklói járásban valósult meg, a teljes projektet tekintve 300 fő célcsoportni személy és 10 db munkáltató bevonásával.

A projekt fizikai megvalósítása 2020-ban indult, miután megkötöttük a támogatási szerződést. A pályázati kiírásban a munkaerőhiány csökkentése témakört választottuk, mivel ágazatunkban különösen nagy a munkaerőhiány. Szervezeteinknek már több mezőgazdaságot (is) érintő foglalkoztatási projektje valósult meg, így elmondható, hogy releváns tapasztalattal rendelkezünk ilyen téren, ezért is esett a választás a mezőgazdaságot érintő munkaerőpiacra. A kísérleti projekt helyszínéül a Sellyei és a Siklói járás szolgált, tekintettel arra, hogy a konvergencia régiók között ebben a két járásban a legnagyobb a munkaerőhiány. A tartós munkaerőhiányhoz az egyéb befolyásoló tényezőkön kívül a magas mértékű napi ingázás is hozzájárul a járásokban – figyelembe véve az aprófalvas település szerkezetű járásokat ez nem volt meglepő eredmény. A projekt tervezésekor még nem tudtuk, hogy világiárvány fog kitörni, mely során szükséges volt bizonyos módosításokat kérelmeznünk a sikeres megvalósítás érdekében (pl.: a személyes helyett online/e-learning tanácsadás megvalósítása, a projekt meghosszabbítása a többszöri COVID-19 hullámok miatt), de minden felmerült problémát megoldottunk és sikeresen kezeltünk. A projektünk során feltártuk azokat az okokat, amelyek az ágazat tartós munkaerőhiányát, a mezőgazdasági szakmák népszerűségének elvesztését eredményezték.

1.1. A támogatást igénylő bemutatása

Szervezeteink immáron 8 éve fejtenek ki aktív érdekvédelmi tevékenységet:

Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület: Munkáltatói érdekképviselő ellátása, elsősorban mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati és kereskedelem, gépjárműjavítás területeken. Számos östermelő, egyéni vállalkozó, vállalkozás, több szövetkezet és egyéb állami szférához tartozó ügyfelünk van a munkáltatókat érintő érdekképviselői szolgáltatásunk kapcsán, összesen kb. 150 db, akiknek az elmúlt 6 évben kb. 1.500 órányi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.

Continental Contact Alapítvány: Munkavállalói érdekképviselő ellátása mezőgazdasági, erdőgazdálkodási, halászati és kereskedelem, gépjárműjavítás területeken. Ügyfeleink elsősorban (halmozottan) hátrányos helyzetűek, teljesen vegyes életkorral, akik túlnyomó részt a projekt megvalósítási területein (Sellyei és Siklói járás) élnek, dolgoznak. Összesen kb. 600 fő, akiknek az elmúlt 6 évben kb. 4.000 órányi szolgáltatást nyújtottunk saját erőből, forrásból.



2. A TÁMOGATÁSI KÉRELEM CÉLJAI ÉS TEVÉKENYSÉGEI

2.1. A támogatási kérelem céljainak megvalósulása

A projekt keretében a mezőgazdaság területén az aktuális munkaerő-piaci kihívás kezeléséhez járultunk hozzá olyan téma feldolgozásával, amely hosszú távon javítja a foglalkoztathatóságot, alkalmazkodóképességet, termelékenységet és a versenyképességet. A projekt további célja a szervezetek társadalmi és munkaerő-piaci szerepvállalásának erősítése, képviselői erejének növelése, kapacitásuk fejlesztése és olyan tevékenységek megvalósítása volt, melyek hatékonyan hozzájárulnak a munkavállalók és a munkáltatók, vállalkozások munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez, társadalmi felelősségvállalásuk erősítéséhez és szolgáltató szerepének növeléséhez.

A kiválasztott munkavállalói célcsoport személyeknek a projekt során megszerzett képzettségek és kompetenciák segítségével versenyképes munkaerő-piaci tudásuk realizálódott, melynek segítségével a mezőgazdaságban képesek tartósan elhelyezkedni. A képzések, valamint az egyéb, a célcsoport elhelyezkedését erősítő szolgáltatások segítségével reális esély van a munkaerőpiacon való tartós jelenlétüknek.

Az egész országban tapasztalható az akut munkaerő-hiány a mezőgazdaság minden területén az állattenyésztéstől a zöldség-gyümölcstermesztésig. A probléma nem csak az alacsony fizetésekben rejlik, hanem a szakképzetlen munkaerőben is, illetve abban, hogy a kereslet-kínálat nem találkozik.

2.2. A fejlesztések célcsoportjai

Projektünk elsődleges célcsoportját alkotják a Sellyei és Siklói járásokban élő, a projektbe való jelentkezés időpontjában 16 éven felüliek (munkavállalók – 300 fő), illetve a mezőgazdasági tevékenységet folytató gazdasági társaságok (munkáltatók – 10 db).

Célcsoport kiválasztása: A célcsoport személyek kiválasztására több módszer együttes használatával fog történni, mivel a célcsoport sajátosságai miatt nem alkalmazható egyetlen módszer sem önmagában. A célcsoport személyekkel szemben támasztott elvárások sokrétűsége, a célcsoportra jellemző összetett specifikációk, továbbá azok a szakmai programok, amelyekben részt vesznek, megkívánja, hogy olyanok kerüljenek a projektbe, akikkel minimális lemorzsolódás mellett megvalósítható a projekt.



3. KUTATÁSI ÉS ELŐKÉSZÍTÉSI SZAKASZ (6 HÓNAP)



Két alapvető kutatási módszert alkalmaztunk az adatgyűjtés és feldolgozás során. Az egyik a kvantitatív, azaz mennyiségi kutatás, a másik pedig a kvalitatív, vagyis a minőségi kutatás. A kvalitatív módszerek általában mélyebb, árnyaltabb ismeretek megszerzésére irányulnak és viszonylag kis elemszámú mintán történik az adatfelvétel. A kapott eredmények nem számszerűsíthetők, nem mérhetők.

A kvantitatív módszerek azon alapulnak, hogy az emberi hozzáállás, magatartás is mérhető, tehát számszerűsíthető, továbbá az így nyert adatok statisztikai módszerekkel elemezhetők. A fenti megközelítésből adódóan a kvantitatív eljárást megfelelő elemszámú mintán elvégezve, az eredmények megbízhatósága és pontossága meghatározható. A kvantitatív eljárásoknál a mérhetőség követelményének megfelelő standardizált kérdőív alkalmazása szükséges.

A kutatást során a rétegzett mintavétel szabályait alkalmaztuk melynek lényege, hogy a sokaságot homogén részcsoportra bontjuk, és a sokaság és a minta arányához viszonyított számú elemet választottuk ki. A mintavétel során mindig a véletlenszerű kiválasztásra törekedtünk. A kutatás papír alapú, személyes kérdőíves módszerrel került lebonyolításra kiegészítve egy személyesebb hangvételű interjúval.

Az előzetes felmérés, kutatás során összesen 1034 db kérdőívet töltöttek ki a munkavállalók, továbbá 107 db kérdőívet a munkáltatók. A kutatás eredménye kimutatta, hogy az idősebbek körében sajnos sokkal nagyobb a mezőgazdasági munkák, foglalkozások iránt az érdeklődés, mint a fiatalabb korosztály tekintetében, akik inkább szívesebben vándorolnak el a közeli nagyobb városokba vagy ki külföldre. Az idősebb korosztály így nem vagy csak nehezen tudja átadni tudását, tapasztalatait, ezért egyre több az olyan mezőgazdasági idénymunkás, aki mindenféle alaptudás nélkül áll munkába.

A mezőgazdasági munkáltatók nagy százaléka küzd munkaerő toborzási nehézségekkel, és a gazdálkodók hozzávetőlegesen 42 százaléka szembesül munkaerőhiánnyal a Sellyei és Siklói járásokban. A gazdálkodók nagy része a munkaerő megtartására a munkabér növelésével és a munkába járás támogatásával próbálja kompenzálni, több-kevesebb sikerrel, hiszen a munkabér még így is nagyon alacsony az alkalmi munkavállalók és a mezőgazdasági idénymunkások körében, illetve a munkába járást is főként kisbuszokkal, útiköltség térítéssel egyezkednek támogatni.

Vizsgáltuk a motivációt, az elhivatottságot és a munkavégzés minőségét is a kutatás során, mely során megállapíthattuk, hogy mivel nem szívesen vállalnak már az emberek ilyen jellegű munkát – egyrészt a fizetés mértéke, másrészt a munka nehézsége, körülményei miatt – nem is szívesen végzik azt el. Ebből adódóan sokan nem figyelnek úgy oda az elvégzett munka minőségére, ahogy szükséges lenne, illetve sokan, akik először végeznek ilyen munkát, hamar feladják és inkább felmondanak.



A kísérleti projekt a kutatással megalapozott kihívás kezelését célzó, a projekt keretében kidolgozott módszertanon alapuló megoldási javaslat gyakorlatban történő kipróbálása volt. A pilot projekt megvalósítása kapcsán megvalósított tevékenységek:

- Célcsoporttal kapcsolatos előkészítő tevékenységek (toborzás, kiválasztás, bevonás)
- Módszertan részletes kialakítása, kipróbálása, adaptálása
- Képzés
- Szolgáltatás, tanácsadás munkavállalók számára
- Szolgáltatás, tanácsadás munkáltatók számára
- Tájékoztató anyagok, információs füzetek készítése
- A kísérleti projekt tapasztalatainak strukturált feldolgozása, értékelése és közzététele

3.1. Toborzó rendezvények

A projekt megvalósítása során összesen 12 db munkavállalóknak szóló és 4 db munkáltatóknak szóló toborzó rendezvényt valósítottunk meg. A rendezvények segítségével összesen 300 fő célcsoporti személyt (munkavállalót) és 10 munkáltatót sikerült a projektbe vonnunk.

| | | | |
|--|------------|-----------------|-------|
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.08.10 | Sellye | 13 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.09.03 | Sellye | 13 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.09.29 | Sellye | 14 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.08.12 | Sámod | 17 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.09.17 | Sámod | 15 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.08.13 | Sámod | 22 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.08.27 | Siklósnyagyfalu | 45 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.09.08 | Piskó | 46 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.09.25 | Vajszló | 38 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.09.25 | Majláthpuszta | 34 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.10.07 | Nagycsány | 32 fő |
| Toborzó rendezvény munkavállalók számára | 2020.10.08 | Drávafok | 30 fő |
| Toborzó rendezvény munkáltatók számára | 2020.10.14 | Vajszó | 9 fő |
| Toborzó rendezvény munkáltatók számára | 2020.10.15 | Sellye | 11 fő |
| Toborzó rendezvény munkáltatók számára | 2020.10.19 | Sámod | 6 fő |
| Toborzó rendezvény munkáltatók számára | 2020.10.20 | Siklós | 8 fő |



4. PILOT PROGRAM MEGVALÓSÍTÁSA (18 HÓNAP)

4.1. Képzések

A projektbe összesen 300 fő célcsoporti személy (munkavállaló) került bevonásra. Mind a 300 fő sikeresen elvégezte a Mezőgazdasági alapismeretek képzést. A Mezőgazdasági alapismeretek esetében a célcsoporti személyek a Siklói és Sellyei járásokra legjellemzőbb mezőgazdasági terményekre vonatkozóan szerezhettek információkat. A résztvevők megismerhették az elméleti alapismereteket, a mezőgazdasági termelés jelentőségét, főbb ágazatait és az állattartás, kertészeti termesztés alapjait. További cél volt az informatikai eszközökben rejlő lehetőségek és előnyök felismertetése, ezáltal a digitális kirekesztettség csökkentése.

A Munkáltatók érzékenyítő képzése a munkavállalóhoz való megfelelő hozzáállást segítette és a jogi ismereteket bővítette. A képzés célja az volt, hogy bemutassa a résztvevők számára azokat a hátrányos helyzetű munkavállalókat, akiknek kiemelten támogatásra van szüksége a munkaerő-piacon történő elhelyezkedés során. A képzés megismertette a résztvevőkkel a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásának rugalmas munkaszervezését.

A megvalósított online, e-learning képzések a következők voltak:

- Mezőgazdasági alapismeretek (19 óra)
- Munkáltatók érzékenyítése (30 óra)
- Kommunikáció alapjai (10 óra – belső képzés)

4.2. Tanácsadások

A projektben a Kísérleti (pilot) program megvalósítása során összesen 1500 óra tanácsadást biztosítottunk a célcsoporti személyek számára, továbbá 80 óra tanácsadást a munkáltatók részére.

- Munkavállalói ismeretek (300 óra)
- Munkaerő-piaci tanácsadás (400 óra)
- Életvezetési tanácsadás (400 óra)
- Vállalkozóvá válási tanácsadás (400 óra)
- Munkáltatói ismeretek (80 óra)

Munkavállalói ismeretek: A tanácsadás célja a munkavállalói jogi ismeretek, továbbá az elhelyezkedést akadályozó tényezők feltárása volt. Ennek keretében a munka világával, az aktuális munkaerő-piaci viszonyokkal, a munkaviszony létesítésével és megtartásával, a jogi környezettel, a munkaerő-piaci helyzet javítására rendelkezésre álló támogatási formákkal és lehetőségekkel kapcsolatos információnyújtás, valamint a továbblépési irányok, lehetőségek meghatározása valósult meg.



Munkaerő-piaci tanácsadás: A tanácsadás célja a célcsoporti személyek felkészítése volt a számukra megfelelő és a munkaerő-piaci igényekhez illeszkedő célállás megtalálására, valamint az ehhez szükséges álláskereső technikák elsajátítása (pl.: önéletrajz, motivációs levél írása, különböző technikák, stb.).

Életvezetési tanácsadás: Az Életvezetési tanácsadás célja volt, hogy a célcsoporti személyek visszanyerjék, felépítsék önbizalmukat, felismerjék és megszilárdítsák erősségeiket, sikerre vigyék munkahelyi és magánéleti elképzeléseiket, vagy éppen meg tudják hozni életük fontos döntéseit. Az életvezetési tanácsadás hozzájárult a munka és a magánélet összeegyeztetéséhez, elősegítette a munkába állást, illetve pszichológiai elemeket alkalmazva a mentális egészség eléréséhez/fenntartásához is hozzájárult. Életünk három szegmense munkánk, családunk és önmagunk. Ha ezek bármelyikében sikerül megoldást találnunk egy problémára, azzal mindhárom területet jó irányba változtatjuk. Az életvezetési tanácsadás főbb céljai a különböző életterületeken felmerült nehézségek oldása volt, és az alábbi problémák kezelésében nyújtott támogatást: párkapcsolati és családi problémák kezelése, az önbizalom és az önbecsülés megerősítése, kudarcélmények, veszteségek feldolgozása, konfliktushelyzetek kezelése, párkeresés, egy sikerebb, boldogabb élet kialakítása. Mindemellett igen tág palettán fordulhattak hozzánk a célcsoporti személyek az életükben felmerülő bármilyen probléma kapcsán.

Vállalkozóvá válási tanácsadás: Az önfoglalkoztatóvá, vállalkozóvá válás tanácsadás célja volt, hogy a célcsoporti személy képes legyen önálló vállalkozást indítani, illetve már működő társas vállalkozáshoz csatlakozni. Birtokában legyen az alapvető jogi, pénzügyi, gazdálkodási, vezetésszervezési és irányítási alapismereteknek, ismerje a vállalkozási formák típusait, képes legyen önállóan üzleti tervet összeállítani. Tájékozott legyen a támogatási lehetőségekről, és képes legyen előkészíteni önfoglalkoztatóvá, illetve vállalkozóvá válásának lépéseit.

Munkáltatói ismeretek: A munkáltatók számára a munkavállalókkal kapcsolatos érzékenyítés, a jogi ismeretek, illetve a kapcsolódó szabályok, szabályzatok, törvények megismertetése volt a tanácsadás célja.

4.3. Információs napok

A projekt zárásaképpen 6 db információs rendezvény került megszervezésre a szakmai módszertani fejlesztések publikálása céljából.

| | | | |
|---|------------|----------|-------|
| Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény | 2022.02.01 | Sámod | 28 fő |
| Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény | 2022.02.09 | Sellye | 36 fő |
| Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény | 2022.02.17 | Bogdása | 18 fő |
| Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény | 2022.02.21 | Zaláta | 30 fő |
| Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény | 2022.02.22 | Drávafok | 22 fő |
| Egyéb célzott szemléletformáló és/vagy információs rendezvény | 2022.02.25 | Siklós | 39 fő |



4.5. Munkaerő-hiány kezelésének módjai

Bérezés

A mezőgazdaság vidéki foglalkoztatásban betöltött szerepének visszaesése, valamint a szolgáltató szektor fokozódó tényerése a nemzetközi tendenciákhoz hasonlóan Magyarországon is általános jelenség. Az élőkommunka-felhasználás mérséklődését eredményező modern technológiák alkalmazása, a termelési szerkezet leegyszerűsödése, a specializáció és a koncentráció mellett elsősorban a nemzetgazdaság más ágazataiban elérhető magasabb jövedelmek és kedvezőbb munkakörülmények gyorsították fel az elmúlt két évtizedben a mezőgazdaságból történő munkaerő-kiáramlást.

Aligha csodálható, hogy nagy a munkaerőhiány, a pályaelhagyás mértéke a mezőgazdaságban, és nemcsak az értelmiségi beosztásokban, hanem az állatgondozás, a gépkezelés terén is. Ahol diplomával sem nagyon lehet 300 ezer nettót keresni, és a nehéz munkával is csak 120 ezer nettó körül alakul a fizetés, ott nagy a csábítás más munka után nézni. A legmagasabb bruttó idénymunkás-órabért a szántóföldi növénytermesztés és az állattartás fizeti, durván 500-1500 forint között. A kertészeti szegmens 500-1100; az élelmiszeripar, a kereskedelem, a szolgáltatási ágazat és az erdészeti szegmens 500-900 forintot fizet.

A bruttó átlagbérek terén a diplomás, üzem- vagy ágazatvezetői beosztású alkalmazottak állnak az élen 290-310 ezer forinttal; egy jó százassal lemaradva következnek mögöttük a technikusok és az adminisztrátorok. Nagy halmazban együtt szerepelnek a 180-140 ezer bruttót keresők: a gépészek (kezelők, szerelők, karbantartók), a raktárosok, a munka- és gépkocsivezetők, a kertészeti szakmunkások. A lista utolsó harmadába a húsipari, hentes, állattenyésztő, növénytermesztő és más mezőgazdasági, sütőipari szak- és betanított munkásokat lehet sorolni.

Mindezek is okai annak, hogy az agrárium egészében, de különösen az állattenyésztésben és a kertészetben egyre égetőbb probléma a megfelelő munkaerő hiánya. Az ágazat már a pályaválasztás során sem eléggé vonzó, és sok a pályaelhagyó is.

A pályakezdők informatikai, elméleti és korszerű műszaki ismeretei még a közepesnél jobbnak mondható, de a kulcskompetenciák (probléma-megoldó képesség, rendszerszemlélet), a szakmai-gyakorlati jártasság már inkább a közepes vagy rosszabb kategóriába sorolható. A vezetők esetében a szaktudást, a tapasztalatot, a vállalkozói, pályázatírói, adminisztratív és jogi ismereteket, az idegennyelv-ismereteket és az informatikai tudást lehet hiányolni. A hiány csökkentésének egyik eszköze a jelentős mértékű béremelés lehet.

Életkor

A mezőgazdaságban alkalmazott szakképzett munkaerő hiánya mellett lényeges probléma az életkor kérdése. Az agrárágazatban a foglalkoztatottak életkor szerinti összetétele egyre kedvezőtlenebb. A mezőgazdaságban dolgozók nagy részét a középkorú és az idősödő



korosztályok alkotják, amely az ipar és a nemzetgazdaság egyéb ágazatai között is a legmagasabb - megfigyelhető az agrárágazatban dolgozók elöregedése. Az ágazat alacsony eltartó és jövedelemtermelő képessége nem túlzottan vonzó a fiatalok körében. A foglalkoztatottak közel harmada 50 éven felüli. Igen magas számban vannak jelen az 55 évesnél, illetve a 65 évesnél idősebb korosztályból kikerülő gazdálkodók: 57,3 %-ot tesz ki az 55 évesnél idősebb mezőgazdasági tevékenységet folytatók aránya. Ezzel szemben csekély mértékben, mindösszesen 7%-ban vannak jelen a 35 évesnél fiatalabb gazdák az ágazatban.

Oktatás szerepe

A közoktatásban nagyobb hangsúlyt kellene, hogy kapjon a változó munkaerő-piaci igényeknek hosszú távon is megfelelést biztosító kompetenciák és készségek átadása és fejlesztése. Emellett elengedhetetlen a szakképzés minőségének javítása.

A „mezőgazdasági foglalkozásúak” iskolai végzettsége jelentősen elmarad a többi hazai nemzetgazdasági ág foglalkoztatottainak végzettségétől és az EU átlagtól is. A gazdaságvezetők túlnyomó többsége szakirányú végzettség nélkül, gyakorlati tapasztalatokra alapozva gazdálkodik, szakképzettsége országosan a gazdaságvezetők mindössze 14 százalékának van. A mezőgazdasági foglalkozásúak esetében minél magasabb az iskolai végzettség, annál kisebb a valószínűsége, hogy a foglalkoztatott tartósan mezőgazdasági foglalkozásban marad.

A mai oktatási rendszerben a szakképzett munkaerő felkészítésére a közoktatás, a felsőoktatás, valamint az iskolarendszeren kívüli szakképzés keretei között van lehetőség. Az agrárágazati oktatással és iskolákkal szemben a társadalom és a gazdaság elvárásai sokrétűek. Egy olyan tevékenységre kell felkészíteni a fiatalokat, amely napi időbeosztásukhoz nehezen köthető, nagy állóképességet igényel, mindamellett alkalmazkodni kell a növények és az állatok biológiai ritmusához. A mezőgazdasági szakmák iránti csökkenő érdeklődés, valamint az ágazat foglalkoztatási nehézségei időszzerűvé teszik a kérdést, hogy az agrárvégzettségűek mennyire tudnak és akarnak elhelyezkedni saját szakterületükön.

Az aktív keresőknek több mint 40 százaléka alacsony végzettségű, míg az országos átlag 21 százalék körüli. Az agrárszektorban dolgozók alul képzettek, a munkavállalók, gazdálkodók nem is érdeklődnek a szakmai képzések iránt, holott a mezőgazdasági termeléssel foglalkozók majd 90%-a nem rendelkezik semmilyen szakképzettséggel, az egyéni gazdaságok vezetőinek alig 8%-a rendelkezik közép- vagy felsőfokú végzettséggel.

A Központi Statisztikai Hivatal 2015-ben kiadott tanulmánya szerint a 2010. évi általános mezőgazdasági összeírás idején regisztrált 9,2 ezer agrárgazdasági szervezet irányítójának 73%-a, 6,7 ezer fő rendelkezett valamilyen mezőgazdasági végzettséggel. Az irányítók legnagyobb része, 44%-a felsőfokú, 22%-a középfokú, 7%-a pedig alacsony fokú mezőgazdasági képzettséggel vezette a gazdaságot, míg 21%-uk gyakorlati tapasztalattal, 6%-uk pedig szakmai képesítés és gyakorlati tapasztalat nélkül. Az egyéni gazdaságokban a gazdálkodók és segítő családtagok mezőgazdasági iskolázottsági szintje jóval alacsonyabb, mint a

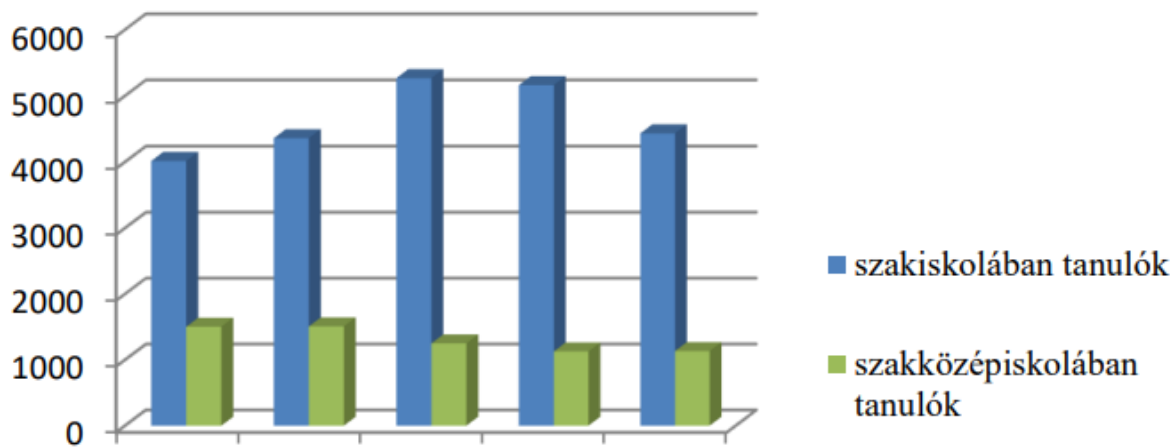


gazdasági szervezetek irányítóié. Esetükben átlagosan 10% körül alakult a szakmai képesítéssel rendelkezők aránya.

| Gazdálkodók száma a legmagasabb iskolai végzettség szerint 2010-ben/1000 fő | | | | |
|---|------------------|-----------------|--------|----------|
| Legmagasabb végzettség | Termelési típus | | | Összesen |
| | Növénytermesztés | Állattenyésztés | Vegyes | |
| Nincs | 23,1 | 12,8 | 9,3 | 45,2 |
| Gyakorlati tapasztalat | 219 | 101,9 | 126,2 | 447,1 |
| Alapfok | 11,1 | 4,7 | 13,2 | 28,9 |
| Középfok | 16,4 | 4,7 | 15 | 36 |
| Felsőfok | 11,9 | 1 | 5,9 | 18,8 |
| Összesen | 281,4 | 125,1 | 169,5 | 576,1 |

Forrás: KSH <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/mkepzes.pdf>

A mezőgazdasági szakképzés az agrárium fejlődéséhez vezető út egyik kulcstényezője, hiszen alapvető feladata, hogy a tanulókat korszerű elméleti és gyakorlati ismeretekkel lássa el, amelyekkel nemzetközi összehasonlításban is versenyképesek lehetnek. Magyarországon az iskolarendszerű agrárképzések iránti érdeklődés csökken, az iskolarendszeren kívüli mezőgazdasági képzések iránt pedig nő az érdeklődés.



Forrás: KSH <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/mkepzes.pdf>

A mezőgazdasági munkafolyamatok sajátos munkakörülményeket jelentenek, ráadásul a mezőgazdasági munkafolyamatok jelentős része ugyan gépesíthető, de nem automatizálható. Ez azt jelenti, hogy még a gépesített munkafolyamatok esetében is a munkaműveletek egy részét manuálisan kell elvégezni, amelyhez szakképzett és elkötelezett munkaerőre van szükség. A mezőgazdasági ágazatok működésében egyre nagyobb gondot jelent a szakképzett munkaerőhiány mellett az életkor kérdése is, amely összetételét tekintve egyre kedvezőtlenebb. A mezőgazdasági szakképzés az agrárium fejlődéséhez vezető út egyik kulcstényezője, hiszen alapvető feladata, hogy a tanulókat korszerű elméleti és gyakorlati ismeretekkel lássa el, amelyekkel nemzetközi összehasonlításban is versenyképesek lehetnek.



Magyarország természeti adottságait tekintve a mezőgazdasági ágazatok működéséhez minden feltétel adott, de mindemellett hangsúlyozni kell, hogy a mezőgazdasági munkafolyamatok sajátos munkakörülményeket jelentenek. A mezőgazdasági ágazat specializációján túl szembe kell nézni az utóbbi évtizedben lezajló technikai-technológiai fejlődéssel, a kialakult foglalkoztatási nehézségekkel, sok esetben szakemberhiánnyal, a gazdasági és társadalmi normák, elvárások megváltozásával. Az ágazatot érintő jelentős probléma: a fiatal munkaerő hiánya. Sajnálatos módon a mezőgazdaságban dolgozók képzettsége igen sok esetben nem megfelelő minőségű, sokszor csupán gyakorlati tapasztalatokra hagyatkozva látják el mindennapi feladataikat.

Mobilitás

A munkavállalói mobilitás ösztönzése, lakhatási programok biztosítása segíti a kereslet és kínálat földrajzi kiegyenlítését. Az elmúlt két évtizedben változó ütemben, jelentős területi különbségek mellett, folyamatosan csökkent a hazai agrárgazdaságban foglalkoztatottak száma. A csökkenés okai összetettek: a technikai-technológiai modernizáció, ipari-szolgáltatási munkahelyek elérhetővé válása, illetve adminisztrációs okok.

A 2008-ban meginduló gazdasági világválság kevésbé érintette az agráriumot, elsősorban a fekete foglalkoztatás felszámolását, azaz a nem hivatalosan foglalkoztatottak „leépítését” eredményezve. Az agrárfoglalkoztatottság visszaesése csak részben jelentkezett munkanélküliségben. A mérsékelt agrár-munkanélküliség háttérében álló főbb okok:

- A munkaerőpiacról való kiszorulást a társadalombiztosítási rendszer felé fordulás kísérte („leszállékolás”, korhatár előtti nyugdíjazás)
- A kárpótlás során szerzett termelési erőforrásokra alapozva kísérlet az önálló/önellátó gazdálkodásra
- A legális és elsődleges munkaerőpiacon túli szerepvállalás (fekete, szürke gazdaság és a szociális jellegű (köz)foglalkoztatás)

A fekete foglalkoztatás jelen van a mezőgazdaságban is. A leginkább érintettek az iskolázatlanok, pályakezdők, az alkalmi munkások, külföldiek. A fekete foglalkoztatás negatívumai:

- komoly kiszolgáltatottság
- jogbizonytalanság
- jogosultság
- munkaidő
- munkavédelmi hiányosságok

Mezőgazdaság erős szezonalitással jellemezhető, a foglalkoztatás szabályozása ugyanakkor rugalmatlan. Csak az 1997. évi LXXIV. törvény teremtette meg az alkalmi jellegű munkavállalás jogi alapjait.

A nők hazai mezőgazdasági foglalkoztatásban való részvétele uniós átlag alatti. (A hazai mezőgazdasági foglalkoztatottak 74%-a férfi, 26 %-a nő, míg az EU 27-ben a mezőgazdasági foglalkoztatottak 60 %-a férfi, 40 %-a nő). Az alacsony foglalkoztatási szint ellenére a hazai



agrárágazatban magas a női munkaerő-felhasználás. A nők túlnyomórészt nem regisztrált foglalkoztatottként, hanem eltartottként, járadékosként kapcsolódnak a gazdasághoz.

Hazánkban az EU-átlagnál magasabb az idős, és alacsonyabb a fiatal korosztályhoz tartozók aránya. (Különösen kedvezőtlen a korösszetétel az állattenyésztéssel foglalkozók körében, ahol már rövidtávon is munkaerőhiány prognosztizálható.) A gazdaságméret növekedésével javul a korszerkezet. (A 2 EUME-nél kisebb gazdaságok esetében az 55 évesnél idősebbek részaránya közel 40 %, a 100 EUME feletti gazdaságoknál ugyanakkor 10 %-ra esik vissza az érintett korosztály aránya.)

Az elvándorlás Magyarországon természetes folyamattá, a mindennapok részévé vált. A kevés és lassan halmozódó tudás mellett korábbi korszakok és más országok elvándorlásának tapasztalatai alapján fogalmazhatunk meg analógiákat és feltevéseket arról, hogyan alakul és változik a hazai trend, a munkaerő elvándorlása, visszavándorlása. A negatív hatások maguktól értetődőnek tűnnek, elvitathatatlanok a családi, társadalmi veszteségek, a fokozódó munkaerőhiány.

A magasabb jövedelem reménye szinte minden iskolázottsági csoport számára kiemelkedően fontos, az alacsony iskolai végzettségűek számára azonban szignifikánsan lényegesen kevésbé, mint az iskolázottabbak számára. A szakközépiskolai végzettségűek ezt különösen fontos motívumnak tartják, azonban csak az osztatlan egyetemi vagy mesterszakot végzettekhez képest mérhető nagyobb mértékű eltérés. Az otthoni munkalehetőség hiánya, kilátástalansága a jövedelmektől elmaradva is erős motiváló tényező, különösen az alacsony iskolai végzettségűek számára, akik ezt fontosabbnak tartják az elérhető jövedelem nagyságánál is, de a középfokú végzettségűeket is a felsőfokú végzettségűeknél jobban motiválja az elvándorlásra. A konkrét anyagi gondok, például a hiteltörlesztés terhe a szakmunkás végzettségűek számára jelentősebb ösztönző tényező.

Atipikus foglalkoztatás

Magyarországon nem igazán jellemző az atipikus foglalkoztatási formák (részmunka, távmunka, pozíció megosztás stb.) elterjedtsége. Ezek alkalmazása révén elsősorban a fiatalok munkaerő-piacra bevonását lehetne elősegíteni.

Az atipikus munkaviszony alatt a megszokottól valamely lényeges ismervében eltérő munkaviszonyt értjük. Az atipikus foglalkoztatási formák közé tartoznak a következők:

- Határozott idejű munkaviszony
- Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás
- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Munkavégzés behívás alapján
- Bedolgozói munkaviszony
- Munkaerő kölcsönzés



Határozott idejű munkaszerződés

Határozott idejű munkaszerződést általában projektmunkákra vagy egy beosztott hosszabb távú helyettesítésekor szoktak kötni a munkáltatók alkalmazottaikkal.

A határozott időre szóló munkaviszony időtartamát munkaszerződésben, naptár szerint vagy más alkalmas módon (pl. egy adott feladat elvégzéséhez kötötten) kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, akkor a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától.

Határozott idejű munkaszerződést maximum öt éves időtartamra lehet kötni. Ebbe bele kell számítani a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időre szóló munkaviszonyt is.

A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete nem feltétlenül esik egybe, előfordulhat ugyanis, hogy hetek telnek el a munka megkezdéséig. Ez esetben felmerülhet a kérdés, hogy a határozott idejű munkaviszony időtartamát mely időponttól kell számolni. Erre az Mt. általános szabályai irányadók, mely szerint a munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás

Az egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás formájában mezőgazdasági, turisztikai és alkalmi munkavégzésre létesíthető munkaviszony. Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma - a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi, ha a munkáltató ennél rövidebb ideje működik, működésének egész hónapjaira eső átlagos statisztikai létszámát alapul véve - nem haladhatja meg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt, egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt, hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt, húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát. A fent meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, ennek során a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

Ha a munkáltató és a munkavállaló időnismunkára, vagy időnismunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi foglalkoztatásra irányuló munkaviszony létesítéséhez írásos munkaszerződést nem kell kötni. A felek az alapvető feltételekben szóban is megállapodhatnak. A feleknek arra is van lehetőségük, hogy minta-munkaszerződés felhasználásával szerződjenek, e szerződés tartalmazza:

- a felek adatait
- a munkavállaló munkakörét
- a munkavállaló személyi alapbérét



- a munkavégzés helyét
- a munkaviszony kezdetét és befejezését
- szabályozza a munkavállaló napi munkaidejét
- megjelöli, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül mely altípus alapján történik a jogviszony létesítése.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony nem a munkaszerződés megkötésekor jön létre, hanem amikor a munkáltató eleget tesz az adóhatóság felé teljesítendő, a munkavállaló biztosítási jogviszonyba vételéhez szükséges bejelentési kötelezettségének.

Mezőgazdasági munkára általában csak időszerte, meghatározott munkák elvégzése céljából alkalmaznak magánszemélyeket, a munkavégzés pedig különböző foglalkoztatási formákban valósulhat meg. Ezúttal az egyszerűsített foglalkoztatás szabályait tekintjük át. Mezőgazdasági munkára a leggyakoribb foglalkoztatási forma az egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzés. Az Mt. ugyanis lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszonyt létesítsen. Az egyszerűsített foglalkoztatás a munkavégzés egy speciális formája, melyről az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo tv.) külön rendelkezik.

Mezőgazdasági időnyomunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a tovább feldolgozás kivételével.

Ha a munkáltató és a munkavállaló időnyomunkára, vagy időnyomunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltatót bejelentési kötelezettség terheli az adóhatóság felé. Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a bejelentéssel jön létre. Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem bérjövődemennek minősül az Sza tv. rendszerében. Jövedelemnek a kifizetett munkabér száz százalékát kell tekinteni. Az egyszerűsített foglalkoztatásban alkalmazott munkavállaló nem minősül biztosítottnak, így bejelentési és járulékfizetési kötelezettség nem merül fel. A munkáltatónak azonban a foglalkoztatással kapcsolatban közteher fizetési kötelezettsége keletkezik.

Részmunkaidős foglalkoztatás

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén az alkalmazás a munkakörre megállapított teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőre - általában napi 4-6 órára - szól. A részmunkaidős foglalkoztatás szerződéses munkaviszony keretében végzett tevékenység. A részmunkaidős munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai megállapításánál legalább az időarányosság elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze, kivéve a szabadság napjainak számát. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető szabadság mennyisége ugyanis megegyezik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadság napjainak a számával.



A nők, kiemelten a kisgyermekes anyák előszeretettel élnek a részmunkaidős foglalkoztatás nyújtotta lehetőségekkel, melyre a hatályos jogszabályok is lehetőséget biztosítanak, hiszen a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. De ez a foglalkoztatási forma népszerű a szellemi szabadfoglalkozásúak, illetve a tanácsadók körében is. A részmunkaidős állásban való elhelyezkedés esetén mindenképp célszerű megvizsgálni a nyugdíj-jogosultság alakulását, hisz az elismert szolgálati idő nagymértékben csökkenhet.

Munkavégzés behívás alapján

A behívás alapján történő munkavégzés a munkaidő rugalmas, hatékony felhasználását teszi lehetővé. Ez esetben azonban a munkaszerződésnek kifejezetten ilyen jellegű, tartalmú munkaviszony létesítésére kell irányulnia. A felek a jogviszonyt részmunkaidőben történő foglalkoztatásra hozzák létre, a munkaidő tartama legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkaidőkeret időtartama pedig a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak lehetősége van a munkakörbe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva elrendelni a munkavégzést, de a munkavégzés időpontját a munkavállalóval legalább három nappal előre közölnie kell.

Bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony egyrészt a távmunkával rokon, másrészt a munkajogon kívüli vállalkozási viszonytal is mutat hasonlóságokat. Nem véletlen, hogy sokáig nem is minősült munkaviszonynak. A 2012-es Munka Törvénykönyve emelte be a munkajogviszony körébe. A bedolgozói munkaviszonyt önállóan végezhető munkára lehet létesíteni, amely munkát a dolgozó a lakóhelyén vagy a felek által meghatározott más helyen végzi.

A bedolgozói munkaként végzett munka rendszerint egyszerűbb munkákra, például összeszerelésre, csomagolásra, címkézésre vonatkozik, amelyet a dolgozó önállóan is el tud látni. A távmunkához teszi hasonlatossá, hogy a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén, hanem tipikusan a saját otthonában vagy esetleg más helyen végzi a munkát. Szemben a távmunkával, itt nem számítástechnikai eszközzel végzett munkáról van szó.

A bedolgozó munkavállaló a munkát rendszerint a saját eszközeivel végzi. Azonban megállapodhat a munkáltatóval abban is, hogy az eszközöket részben vagy teljesen a munkáltató biztosítja. A bedolgozóval szemben a munkáltató utasítási joga korlátozott. A munkáltató utasítása a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki, kivéve, ha a felek másként állapodtak meg.

A bedolgozó munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen. Tehát saját maga osztja be a munkaidejét. A munkáltató nem adhat utasítást a munkakezdés és befejezés időpontjára vonatkozóan. A kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló esetén rendkívüli munkaidőről nem lehet szó, ezért a bedolgozó munkavállaló sem követelhet díjazást a túlóráért. A bedolgozói munkaviszony lényeges eleme, hogy a bedolgozó munkabérért a felek kizárólag teljesítménybérben határozzák meg. A bedolgozói munkaviszony esetén az időbér nem jöhet szóba.



A munkáltató által meghatározott teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőt ezek alkalmazása előtt írásban kell közölni a bedolgozóval. A teljesítménykövetelményt úgy kell megállapítani, hogy az objektív mérésen és számításon alapuljon. Fontos, hogy olyan követelmény kerüljön meghatározásra, amely rendes munkaidőben történő munkavégzéssel száz százalékban teljesíthető. Teljesítménybérezés esetén a külső körülmények (pl. alapanyaghiány), illetve a munkáltató miatt is előfordulhat, hogy a dolgozó a teljesítménybér teljes összegét nem tudja elérni. Ezért vannak olyan szabályok, amelyek a teljesítménybérrel foglalkoztatott dolgozót védik.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott bedolgozó munkavállalóra vonatkozó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény 100%-os teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér/garantált bérminimum összegét elérje. Kötelező megállapítani a bedolgozónak járó garantált bért is, amelynek legalább az alaphér felét el kell érnie. A garantált bérre a bedolgozó akkor is jogosult, ha a teljesítménye alapján ennél kevesebb járna neki.

Fontos, hogy a bedolgozónak nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a teljesítés nem felelt meg a követelményeknek, de a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

Munkaerő kölcsönzés

A munkaerő kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönadó a vele munkaviszonyban lévő munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. A kölcsönbe adó az a munkáltató, amely a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és a munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja. A kölcsönvevő az a munkáltató, amely a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

5. KÖTELEZŐ VÁLLALÁSOK, MONITORING MUTATÓK

A projekt megvalósítása során vállalt és teljesített indikátorok:

- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programot pozitív kimenettel záró (munkahelyét megtartott, vagy újból elhelyezkedett és/vagy képzettséget szerzett) résztvevők száma: 300 fő (150 nő és 150 férfi)
- A munkaerő piaci alkalmazkodást segítő programban résztvevők száma: 300 fő (150 nő és 150 férfi)
- A támogatásban részesült, jogszerű foglalkoztatással kapcsolatos intézkedés keretében tájékoztatást és/vagy segítséget kapott munkaerő-piaci szereplők száma: 300 fő



A célcsoport elérésének módját a következő módszerekkel teljesítettük, mely módszerek együttes használata minden korosztály bevonására alkalmasak voltak:

- Toborzó rendezvények segítségével
- A projekt szinte teljes időtartama alatt a települések forgalmas helyein elhelyeztünk (saját forrásból előállított) figyelemfelhívó, toborzó plakátokat
- A helyi polgármesteri hivatalokkal együttműködve az önkormányzat a jegyző adatai alapján tájékoztathatta a projektről a különböző támogatás (ok)ban, vagy egyéb inaktív státuszban lévő embereket, lakosságot
- A térségben működő, megfelelő irányultságú civil szervezetek a saját adatbázisukból merítve továbbítottak információt a lehetséges résztvevők felé
- A saját munkatársaink, önkénteseink bevonásával közvetlenül, plakátokkal, szórólap (brosúra) osztásával
- Saját internetes honlapon való tájékoztatás

SZÉCHENYI 2020

A célcsoport összetett, sok esetben bonyolult, nehezen kezelhető, többéves, többgenerációs problémákkal rendelkezik, kapcsolati hálója korlátozott, tájékozódási képessége, lehetősége szűk, az információszerzése esetleges és behatárolt területre irányul, céltalan és alacsony a motivációs szintje. A toborzásról az ilyen jellegű célcsoport leginkább az ismerőseitől, családjától, rokonától informálódik, hiszen hasonló, vagy azonos szociális-, társadalmi helyzetben élnek, illetve velük tartják közvetlen módon a kapcsolatot, így az eddig már több projektünk esetében is bevált plakátozás/szórólapozás, a települési és nemzetiségi önkormányzatokkal, szociális intézményekkel való kapcsolatfelvétel.

6. A FEJLESZTÉS HATÁSAINAK ELEMZÉSE

A támogatási kérelemben megjelölt tevékenységek által elért hatások

Bekövetkezett társadalmi hatás:

- Az érintett járásokból történő elvándorlás csökkenése
- Adaptálható (modell) program kialakítása – egyéb járásokra, földrajzi térségekre való adaptáció lehetősége
- A legális foglalkoztatás pozitív megítélésnek javulása az érintett járásokban
- A fekete és szürke foglalkoztatás csökkenése az érintett járásokban
- A (halmozottan) hátrányos helyzetű célcsoportú réteg alapképesség szintjének javulása
- Digitális ismeretek bővülése a célcsoport körében
- A munkáltatók ismereteinek bővülése, munkavállaló megtartó képességük növekedése
- A munkáltatók érzékenyebbek lesznek a munkavállalók problémáira, helyzetére
- A megszerzett tudás továbbadható: közvetett módon a családok, baráti körök is megkaphatják a projektben megosztott információkat, ismereteket

Bekövetkezett gazdasági hatás:

- A mezőgazdaság területén az érintett járásokban csökkent a munkaerő-hiány



- A munkavállalói célcsoportri rétegnek nőtt a munkaerő-piaci „értéke”
- Hosszú távú munkahelyteremtés történt a célcsoportri személyek számára
- A megvalósítási helyszíneket érintő járások esetében növekedett a mezőgazdaságban a foglalkoztatottsági arány a jelenlegihez képest
- A munkavállalói és a munkáltatói igények közeledtek egymáshoz
- Kevesebb munkavállaló vándorolt ki külföldre

A legtöbb munkaerőt a térségben a szőlő- és gyümölcsstermesztők, illetve a hajtásos zöldségstermesztő gazdaságok használják. A mezőgazdasági idénymunkások száma 2020-ban 2019 hasonló időszakához képest 3,3 százalékkal csökkent, a 2015-2020 közötti időszakot tekintve pedig közel 24 százalékos volt a csökkenés mértéke. Komoly munkaerőhiány jelenik meg az idénymunka területén. A szezonmunkára nyár elejétől október végéig folyamatosan szükség van, ám a jelentkező egyre kevesebb. Ilyen mezőgazdasági idénymunkák például a dinnyetermesztés, a kukorica címerezés, szőlő metszés- és szüret, a szamóca-, málna-, meggy-cseresznye-, almaszedés vagy a napraforgószírom-szedés.

Problémaként jelenik meg, hogy ugyan az technológia fejlődésének köszönhetően a mezőgazdaság élőmunka igénye némileg csökkent, a fenntartásához egyre nagyobb szükség van a képzetesebb munkaerőre. Az idősek mellett a helyben maradó fiatalok viszont inkább az alacsonyabb iskolázottságú rétegből kerülnek ki és éppen a képzetesebb, magasabb iskolázottságú fiatalok hagyják el a vidéket.

Megoldási javaslatok:

- Az alapképzések, betanítások, informális oktatások támogatása és lehetővé tétele
- A fiatalabb korosztály számára a mezőgazdasági munka vonzóbbá tétele
- A mezőgazdasági diákmunka hagyományának felélesztése
- A munkáltatók ösztönzése a magasabb bérezésre
- A mezőgazdasági vállalkozási formák, különösen az őstermelők támogatása
- Családi vállalkozások támogatása a generáció váltásban
- A fiatalok pályaváltásának támogatása a mezőgazdasági ágazatok felé
- A munkáltatók érzékenyebbé tétele a hátrányos helyzetű munkavállalói réteg munkába állásának segítése kapcsán

Összességében elmondható, hogy a helyi mezőgazdaságban mára egy olyan kettős válság alakult ki, amelyre egyszerre jellemző a munkanélküliség és a munkaerőhiány. Ennek okai a népességcsökkenés, az elvándorlás, a pályaelhagyás, az alacsony bérek és az alulképzettség. Nagyon fontos volna a fiatalok támogatása, a mezőgazdaságban való elhelyezkedés vonzóvá tétele. Az egyre korszerűbb eszközök használata, az egyre fontosabb digitalizáció olyan alkalmazkodóképességet igényel, amit ők tudnak leginkább biztosítani a mezőgazdasági ágazatok számára.

Dátum: Siklós, 2022. 02. 28.

Nagy Krisztina
Kedvezményezett