

Adatgyűjtés/adatfeldolgozás – „B” ágazat munkaerőpiaca górcső alatt

GINOP 5.3.5-18-2019-00125/4-4

Dr. Sebők Marianna

2020-2021.

ISBN 978-615-80901-1-7

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

BEVEZETÉS.....	3
1. A munkaerő mobilitás jellemzői Magyarországon és az Észak-magyarországi régióban.....	4
1.1. A magyar munkaerőpiac és a mobilitási trendek	5
1.2. A belföldi vándorlási egyenleg alakulása, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra	9
1.3. Az ingázás alakulása az Észak-magyarországi régióban	11
2. A munkaerőkereslet-és kínálat alakulása, munkaerőhiány, betöltetlen állások.....	14
3. Kvantitatív kutatás a térség foglalkoztatási képességéről.....	19
3.1. A Mátrai Erőmű Zrt. foglalkoztatási adatai.....	19
3.2. Az elhelyezkedés lehetőségeinek feltárása az Észak-magyarországi régióban, módszertani bemutatás.....	21
3.3. A kvantitatív kutatáshoz kialakított kérdőív módszertani jellemzői.....	23
3.4. A kvantitatív kutatás eredményei, a válaszadó cégek és jellemzőik.....	24
3.5. A kvantitatív kutatás eredményei, a mobilitás vizsgálata	28
3.6. A kvantitatív kutatás eredményei, a hiányszakmák és a munkaerő kereslet alakulása	32
4. Zárógondolatok, összefoglaló.....	34
Irodalomjegyzék.....	39
1. MELLÉKLET	41
2. MELLÉKLET	42
3. MELLÉKLET	43
4. MELLÉKLET	47
5. MELLÉKLET	48
6. MELLÉKLET	49

BEVEZETÉS

Jelen kutatás egyik fő célja, hogy a „B” ágazat feltérképezésének és szükségletfelmérésének részeként kivitelezésre kerüljön egy termelési-, vállalati- és foglalkoztatási szerkezettel kapcsolatos adatgyűjtés és adatfeldolgozás az Észak-magyarországi régió bányai és az azokhoz kapcsolódó vállalkozásokat illetően. A másik fontos cél, hogy a „B” ágazaton belüli munkaerőpiaci mobilitást, a munkaerőpiaci átmenetet segítve, megoldást találjunk a munkaerő jövőbeni elhelyezésére.

Magyarország területi egyenlőtlensége olyan peremfeltétel, amely az elmúlt évekre visszatekintve jelentősen nem változott, annak ellenére, hogy a mindenkor kormányok megpróbálták csökkenteni e különbséget. Az elmúlt 30 évben valamennyi gazdasági mutatóban a legkedvezőbb helyzetben Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl volt, a legkedvezőtlenebb pozícióban pedig Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Budapest kiemelkedő ereje mellett, megyei adatokat tekintve a legkedvezőbb mutatókkal Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom és Pest megye, a legkedvezőtlenebbekkel pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezett. (Sebők M. 2016/b).

Jelen tanulmányban kiemelt témaként jelenik meg a magyarországi munkaerő mobilitás, valamint az ingázás témakörének vizsgálata. Kitérünk a munkaerő kereslet-kínálat mérlegének alakulására, vagyis a hiányszakmák felmérésére. A tanulmány elkészítése során kétféle adatbázisból dolgoztunk. A felmérés első lépéseként a KSH statisztikai adatbázisait, valamint korábbi kutatások eredményeit használtuk fel, mint szekunder statisztikákat a munkaerőpiaci folyamatok jellemzésére. A felmérés másik részét egy kvantitatív kutatás lebonyolítása jelentette, ahol első lépésként a Mátrai Erőmű Zrt. adatait elemezve került sor egy kérdőív kialakítására, melyet a jövőbeni potenciális munkaadóknak küldtünk ki. A kvantitatív kutatásba azok a cégek kerültek bele, akik a Mátrai Erőmű Zrt. 50-55 kilométeres körzetében található és az A-H ágazatba tartoznak. Ezt a primer adatbázist elemezve készítettük el a tanulmány második részét.

A potenciális települések és a cégalapítók gyűjtésében, valamint az adatok tisztásában közreműködött a BDSZ (Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete) tagjai, Szabó Tibor, Borics Fanni és Csató László, akiknek munkája megalapozta a kvantitatív kutatás eredményeit.

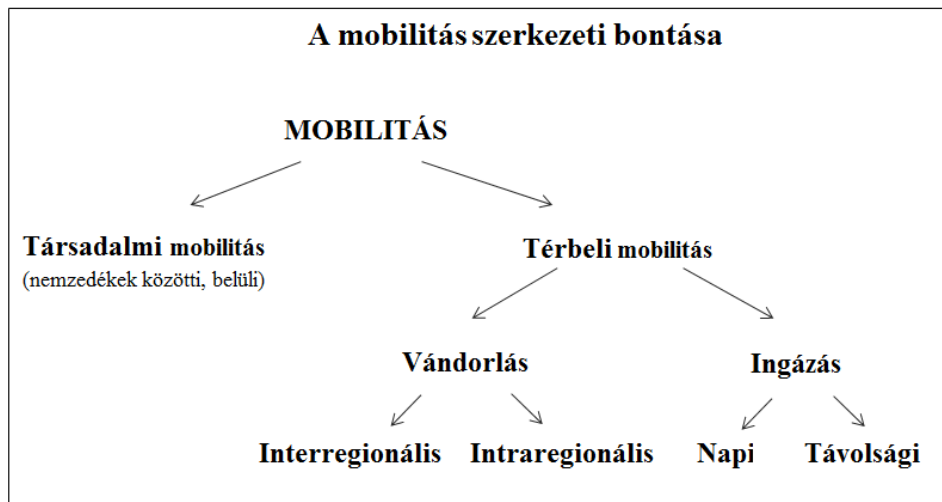
Az adatgyűjtés 2020. június 1-től november 30-ig tartott, a zárótanulmány megírása 2021. januárban fejeződött be.

1. A munkaerő mobilitás jellemzői Magyarországon és az Észak-magyarországi régióban

Világszerte sok-sok vizsgálat igyekezett feltárni, hogy milyen okokra vezethető vissza az, hogy egyes térségekben a dolgozók készek arra, hogy lakóhelyüktől távoli munkahelyen dolgozzanak, vagy éppen lakóhelyet változtassanak, másutt nem; milyen tényezők segítik elő vagy gátolják a munkavállalók ilyesfajta „mozgékonyosságát”. A neoklasszikus elméletek feltételezése szerint az emberek jövedelmük vagy jólétük maximalizálása érdekében költöznek (Haas, H. De 2010). Hazánk belső vándorlási adataiból az látható, hogy „a magyar népesség migrációs hajlandósága meglehetősen alacsony” (Dövényi Z. 2009). A magyar társadalom „helyhez kötött”, nemcsak történelmi aspektusból, hanem munkavállalás szempontjából is. Az elmúlt évtizedek újszerű kihívása Magyarország munkaerőpiaci mobilitásának növelése, annak érdekében, hogy az eltérő földrajzi területeken megjelenő munkaerőpiaci kereslet és kínálat egymásra találjon, ami jó hatással lenne a foglalkoztatásra és a vállalkozások hatékonyságára egyaránt (Sebők M. 2016/a).

Jelentős ipari foglalkoztatási gócpontok alakulnak ki országszerte (pl. Győr, Kecskemét), amelyeknek nagy a munkaerő-vonzása is. Itt biztosan elmondható, hogy egy-egy területen nincs elegendő, megfelelő speciális végzettséggel rendelkező munkaerő. Másrészt ezek az erős „munkaerő-mágnes” cégek egyik napról a másikra meg is szüntethetik magyarországi tevékenységüket (lásd a NOKIA Komáromban). Ilyenkor több ezer képzett munkaerő elbocsátására kerül sor, akiket a környék vállalatai biztosan nem tudnak rövid idő alatt „felszippanítani”. Mobil attitűdű munkaerő esetén könnyebben kezelhető a munkaerő kereslet–kínálat hirtelen megjelenő egyensúlytalansága (Sebők M. 2016/b).

A mobilitás tágabb fogalom (1. ábra), mint a migráció, esetünkben azonban a munkaerő térbeli mozgását mutatjuk be, amely lehet az országból kifelé és befelé irányuló, valamint belső mozgás. De beszélhetünk interregionális (hosszú távú, országok, megyék közötti) és intraregionális (rövid távú, országok közötti, megyén belüli) vándorlásról is. A munkaerőpiaci mobilitás határait azok a peremfeltételek jelölik ki, amelyek behatárolt mozgásteret biztosítanak a mobilitás vizsgálatánál, míg a tényezők a peremfeltételek által kijelölt mozgástéren belüli mutatók és események.



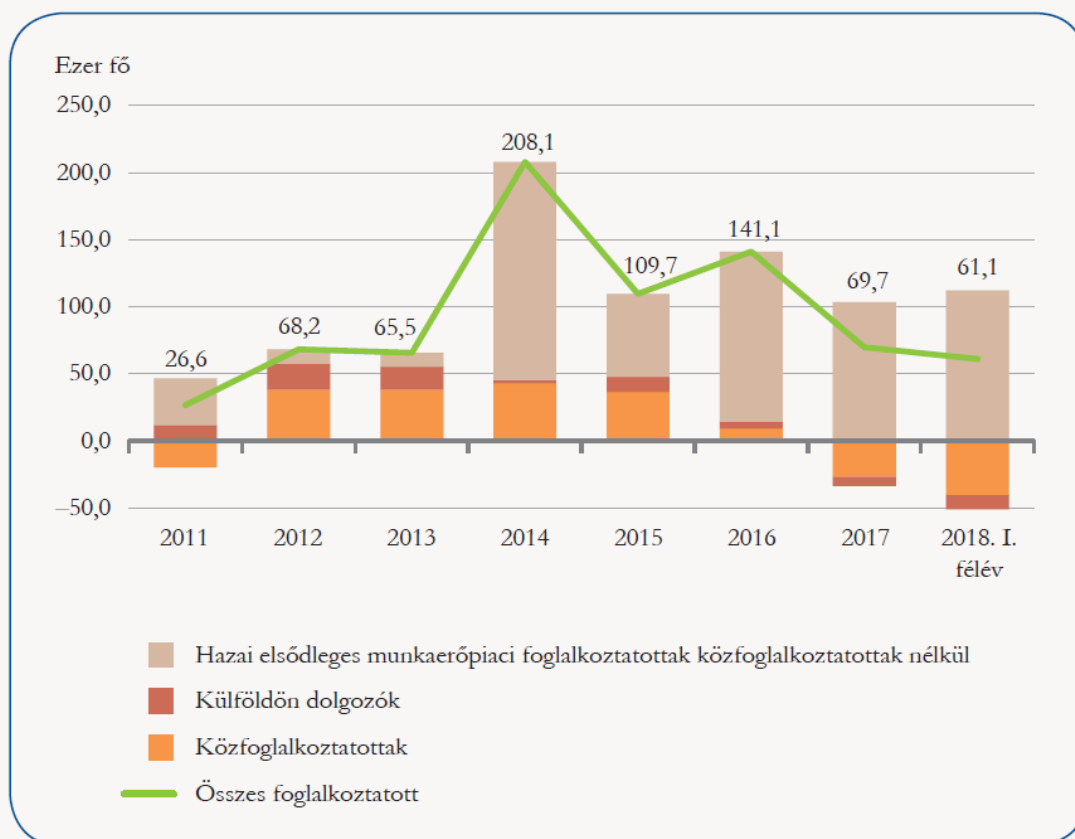
1. ábra. A mobilitás szerkezeti bontása. (Sebők M. 2016/b)

1.1. A magyar munkaerőpiac és a mobilitási trendek

A magyarországi munkaerőpiac elmúlt évtizedekben jellemző folyamatai során három főbb mobilitási témakör került vizsgálatra: az egyik a Magyarországról más országokba irányuló munkaerő mobilitás; a másik a Magyarországra irányuló munkaerő mobilitás; és a harmadik a belső vándorlás. Jelen tanulmány szempontjából ez utóbbi a leginkább releváns, mivel a magyarok kevésbé mobilisnak mutatkoztak az elmúlt évtizedben munkaerőpiaci mozgásukat tekintve. A belső vándorlásnak is két formáját lehet megkülönböztetni, az állandó és ideiglenes forma keretében a munkavállaló új lakóhelyet választ azért, hogy munkához jusson, a másik esetben ingázik a munkahely és lakóhelye között napi vagy hosszabb időtávban (Szellő J. – Sebők M. 2018/a).

A korábbi folyamatok összegzését a KSH által kiadott Munkaerőpiaci helyzetkép 2014-2018 elemzése alapján adjuk meg (KSH, 2. Foglalkoztatottság és kereset, 2014–2018). A 2000-es évek első évtizede végén jelentkező, a munkaerőpiacra is begyűrűző gazdasági válság Magyarországon mintegy 130 ezer munkahely elvesztésével járt. Az állásukat elvesztők nagyobb része nem a képzetlenek, hanem a középfokú szakmai végzettségűek közül kerültek ki, mivel az ipari termelés csökkentésére került sor ebben az időszakban a felvevőpiacok beszűkülése miatt. A nemek szerinti megoszlás tekintetében ez a folyamat a férfiakat erőteljesebben érintette, mint a nőket, így a férfiak esetében jelentett nagyobb gondot a munkanélküliségi mutatók növekedése. A válság munkaerőpiaci következményeit nagyrészt a 2010-es évekre sikerült felszámolni, ami köszönhető volt a javuló nemzetközi folyamatoknak és a sikeres hazai gazdaságpolitikának. 2013-ban a foglalkoztatottak létszáma megközelítette, 2014-ben pedig meghaladta a válság előtti, ahogy ezt a 2. ábrán is láthatjuk (KSH, Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

A foglalkoztatottak számának változása az előző évihez képest



Forrás: munkaerő-felmérés, BM közfoglalkoztatási portál, 2017. évi statisztikai jelentés.

2. ábra. A foglalkoztatottak számának változása az előző évihez képest (KSH, Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018)

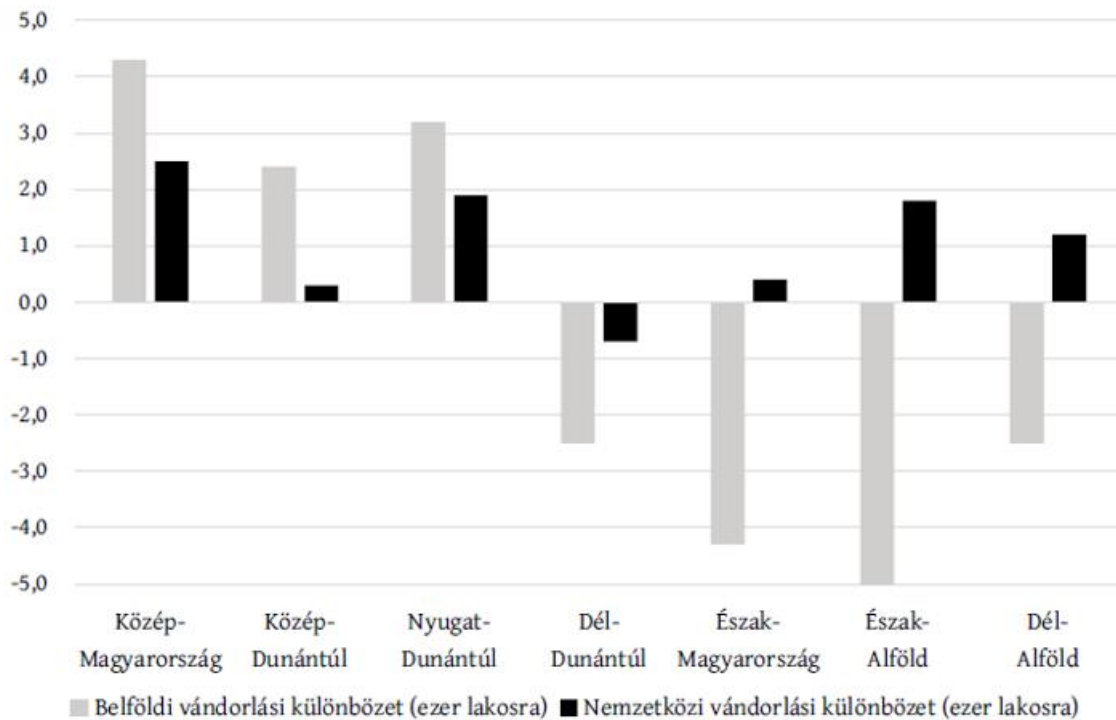
Az elmúlt évek munkaerőpiaci folyamatait, a foglalkoztatási adatok kedvező alakulását a válság utáni időszakban az is befolyásolta, pozitív irányba, hogy a munkaerőpiaci anomáliák kezelésre kialakított eszközrendszeren belül kiszélesítették a közfoglalkoztatás lehetőségeit. A közfoglalkoztatásban való részvételt adminisztratív eszközökkel is ösztönözték, valamint a jellemzői is változtak. Az egyik ilyen hozadék az volt, hogy nőtt az ilyen formában foglalkoztatottak között a hosszabb ideig tartó és így kiszámíthatóbb jövedelmet eredményező szerződéssel dolgozók aránya. A másik tényező, hogy a nem teljes munkaidős forma lényegében megszűnt, és 2016-ra az alkalmazások korábbi erőteljes ciklikusságát is sikerült mérsékelni. 2014-ben éves átlagban már közel 180 ezer ember kapcsolódhatott be a közfoglalkoztatásba, 2015-ben számuk 208 ezerre, 2016-ban pedig 223 ezerre nőtt, majd a munkaerő-tartalék beszűkülésével 2017-től – az intézkedések eredményeként – a 2014. évi szintre esett vissza. 2018 I. félévében számuk további 20%-kal csökkent, és így a 148 ezer fős átlag már a 2020-ra elérni szándékozott célszámtól is elmaradt (KSH, Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

A foglalkoztatási adatok javuló tendenciájához, bár kevésbé számszerűsíthető módon, a növekvő intenzitású munkavállalási célú migráció is hozzájárult. A külföldi munkavállalást kiváltó okok között szerepelt a válság miatt bizonytalanabbá vált foglalkoztatási kilátások

megjelenése, valamint a lakhatással kapcsolatos pénzügyi terhek növekedése is. A külföldi munkavállalásnak nagy lendületet adott, hogy a két – részben a földrajzi közelség, részben a történelmi hagyományok miatt – legfontosabbnak minősülő célország, Ausztria és Németország 2011 májusában megnyitotta piacát a magyar munkaerő előtt. A KSH által végzett munkaerőfelmérés kimutatta, hogy 2014-ben kétszer annyian, összesen mintegy 100 ezren adtak meg külföldi munkahelyet, mint 2010-ben, és hasonló ütemben nőtt azok száma is, akiket, más uniós országok hasonló statisztikaiban, mint magyar állampolgárságú foglalkoztatottat írtak össze.

Az utóbbi években a hazai munkahelyek kínálatának bővülése, az ezzel együtt megjelenő béremelés elindított egy növekvő ütemű visszavándorlást, és így az utóbbi években a migrációs egyenleg javult. A KSH kimutatta, hogy 2017-től a foglalkoztatottak létszámbővülése már kizárólagosan a hazai elsődleges munkaerőpiacon ment végbe, azonban a további növekedés üteme a források beszűkülése miatt a közeli jövőben erőteljesen mérséklődhet (KSH, Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

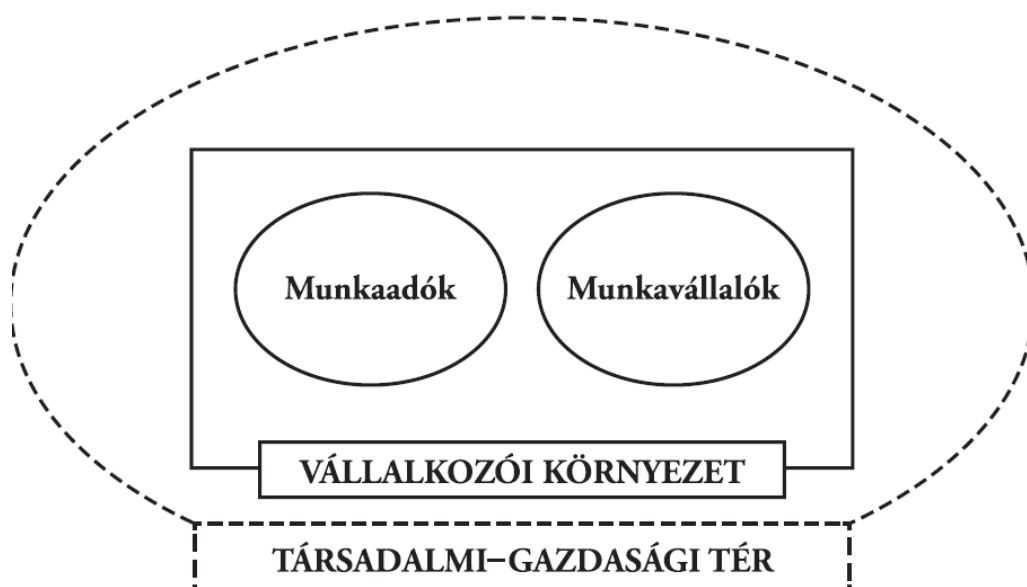
A magyarországi munkaerőpiac esetében is elmondható tehát, hogy a 2008-as gazdasági válság, valamint az osztrák és német munkaerőpiaci korlátozások feloldásának hatására megélénkült a külföldi munkavállalási hajlandóság, ugyanakkor a munkaerőmozgás egy része cirkuláris migráció (Csugány J. – Kozák A. 2018). A folyamat több lépcsőben zajlott, a migrációs döntés, a környezettel való elégedetlenségen alapul, így először ez ingázáshoz, majd költözéshez, végül esetleg nemzetközi migrációhoz vezet. Csugány J. – Kozák A. (2018) által bemutatott kutatás is jelezte, hogy a 2001. és a 2011. évi népszámlálás adatállománya alapján megállapítható, hogy jellemzően egyedülálló, illetve gyengébb családi kötődéssel rendelkező fiatalok vállalkoznak külföldi munkavállalásra, a határ menti térségekben pedig inkább az ingázás jellemző. Ezt támasztja alá a KSH nemzetközi vándorlási különbözetéről szóló statisztikája is, mely az elmúlt években pozitív, azaz többen jöttek Magyarországra munkavállalás céljából, mint amennyien külföldre mentek dolgozni (KSH 2018). Csugány J. – Kozák A. (2018) a 2016-os adatokat megvizsgálva megállapította, hogy ezzel ellentétes irányú tendencia rajzolódik ki a Közép-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és a Dél-Alföldön, ahol az egyenleg negatív, ami azt jelenti, hogy ezekből a régiókból külföldre távozók többen vannak, mint az onnan érkezők. A 2017-es adatok (3. ábra) alapján csak a Dél-Dunántúlon negatív a nemzetközivándorlási különbözet.



Adatok forrása: KSH 2018.

3. ábra. A belföldi és nemzetközi vándorlási különbség ezer lakosra. (Csugány J. – Kozák A. 2018)

A munkaerő-mobilitás a dolgozók helyének változásait jelöli a fizikai térben (földrajzi mobilitás) vagy az álláscsoportok között (foglalkozási mobilitás). A földrajzi mobilitás felosztható rövid távú és hosszú távú költözésekre, valamint önkéntes és kényszer migrációra (4. ábra).



4. ábra. A munkaerőpiaci mobilitás keretrendszere. (Sebők, 2016/f).

A foglalkozási mobilitás lehet oldalirányú (hasonló társadalmi-gazdasági státuszú állások széles csoportján belül) vagy függőleges (egyik állásból egy jobb vagy rosszabb állás felé). Elemezve a munkaerőpiaci mobilitást, mint jelenséget, az a meglátásom, hogy egymásra épülő kölcsönhatások összességéként értelmezhető, ami leginkább egy keretrendszerbe foglalva ábrázolható (Sebők, 2016/f). A munkaerő-piaci mobilitás több szereplő tevékenységének kölcsönhatásaként jön létre.

1.2. A belföldi vándorlási egyenleg alakulása, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra

Az országon belüli vándorlás egyenlegét nézve a fejletlenebb térségekből a fejlettebbek felé irányul a munkaerő mozgása, az előbbi három régió mellett ez jellemzi az Észak-Alföld régiót is, ahol intenzív külföldre irányuló munkaerő-vándorlás nem, de belföldi elvándorlás tapasztalható. A migrációs statisztikák hazai és nemzetközi viszonylatban is nagyon érzékenyek a számbavételi problémákra, ugyanakkor a vándorlás irányának, változásának és nagyságrendi különbségeinek megfigyeléséhez jó alapul szolgálnak. A 3. ábrán jól kirajzolódik, hogy az elvándorlás által leginkább érintett két régió tehát Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Mindkét régió esetében jelentősebb a belföldi vándorlás, miközben 2017-ben a nemzetközi vándorlási különbözet pozitív. 2016-ban Észak-Magyarországon a nemzetközi vándorlási különbözet még negatív volt, mely a régióban fellépő munkaerőhiány súlyosbodását vetítette előre, jelezve, hogy a régió lakossága országon belül és országhatárokon túl is keresi a kedvezőbb megélhetési lehetőségeket (Csugány J. – Kozák A. 2018).

Magyarországon a belföldi vándorlást az általános okok mellett történelmi körülmények is befolyásolják. A szocialista iparosítás nagy tömegeket vonzott faluról a városba, azonban negatív következményeit még nem sikerült teljesen felszámolni. Napjainkban a munkahelyek hiányán túl a kedvezőbb életkörülmények lehetősége, a fejlettebb szolgáltatások és a jobb infrastruktúra keresendő az elvándorlás motivációi között. A rendszerváltás után a belföldi vándorlást a piaci viszonyokra való áttérés befolyásolta, amelynek következtében az ország egyes települései felértékelődtek, mások leértékelődtek. Ezzel függ össze, hogy 1990-től a vándorlások iránya megváltozott: a fővárosba történő bevándorlás folytatódása mellett a vidéki városok vándorlási egyenlege negatívvá, a községeké pedig átmenetileg pozitívvá vált. (Szellő J. 2014) Az áramlások irányát tekintve 2000 és 2003 között, Baranya megyén kívül Veszprém és Tolna megyére is migrációs veszteség volt jellemző. Ugyanakkor a keleti országrészben már csak Bács-Kiskun és Heves megye belföldi vándorforgalma volt pozitív Budapest és a vidéki megyék közötti kapcsolatok egyenlőtlenebbé váltak a főváros javára. A vidéki – elsősorban a keleti országrészben fekvő – megyék között erősödött az aszimmetria. A keleti és a nyugati megyék közötti kapcsolat pusztán a Borsodból Győr-Moson-Sopron megyébe történő jelentősebb vándorlásra szorítkozott. A legutóbbi statisztikai mérések szerint, a 2010-től 2013-ig terjedő időszakban már csak Győr-Moson-Sopron, Vas, Fejér és Pest megyékben, illetve Budapesten volt pozitív a belföldi vándorlási egyenleg. A Dunától keletre eső megyékre kivétel nélkül a vándorlási veszteség volt jellemző. A vidékről Budapestre és környékére költözők száma még a fővárosból a Pest megyei szuburbiákba kiköltözőkét is

meghaladta (Szellő J. – Sebők M. 2018/b). A célállomás néhány kivételtől (mint például a Veszprémből és Borsod-Abaúj-Zemplénből Győr-Moson-Sopronba; Szabolcs-Szatmárból Hajdú-Biharba vándorlók) eltekintve a főváros lett (Gödri I. 2015).

A vándorlási különbözetet vizsgálva a régiók esetében látható (1. táblázat), hogy 2010-től Pest megye, illetve Közép-Magyarország megőrizte népességvonzó hatását, azonban Budapest esetében ez 2016-tól megváltozott.

1. táblázat. A vándorlási különbözet alakulása 2010-2019 között Magyarország régióiban (saját szerkesztés)

Forrás: 2.1.6. Vándorlási különbözet (2004–2019) KSH

Belföldi vándorlási különbözet ezer lakosra	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Budapest	8,6	4,2	4,7	6	5,8	1,4	-1,9	-1,6	-1,8	-3,3
Pest	6,1	5,6	4,2	3,6	5,4	8,1	11,6	12,4	13,2	12,5
Közép-Magyarország	7,6	4,8	4,5	5	5,7	4,1	3,7	4,3	4,5	3,4
Közép-Dunántúl	-0,9	0,1	-0,5	-1,1	-1,2	0,6	1,7	2,4	2,2	2,6
Nyugat-Dunántúl	1,3	2,9	3,8	3	3	3,3	3,1	3,2	4,9	5,2
Dél-Dunántúl	-3,5	-2,8	-2,9	-3,0	-3,1	-2,9	-2,2	-2,5	-3,0	-2,4
Dunántúl	-1,0	0,1	0,2	-0,3	-0,4	0,4	1	1,2	1,5	2
Észak-Magyarország	-6,9	-5,2	-4,6	-5,1	-4,9	-4,1	-3,4	-4,2	-5,2	-4,4
Észak-Alföld	-5,0	-4,3	-4,4	-3,7	-4,7	-4,6	-4,7	-5,6	-6,0	-5,8
Dél-Alföld	-2,8	-1,7	-1,3	-1,8	-2,3	-1,6	-2,4	-2,5	-2,8	-2,3
Alföld és Észak	-4,9	-3,7	-3,4	-3,5	-4,0	-3,5	-3,6	-4,2	-4,7	-4,3

Az utóbbi években Budapest belső vándorlási különbözete negatív. A többi régió adatait vizsgálva továbbra is nyertes a Nyugat-Dunántúl, illetve 2015-től a Közép-Dunántúl, és vesztes Észak-Magyarország és Észak-Alföld, bár kisebb veszteségi értékekkel, de a Dél-Alföld is. A 2. táblázat tartalmazza a vándorlási mérleget Észak-Magyarország esetében megyei bontásban.

2. táblázat. Az állandó belföldi vándorlás 2011-2019 között az Észak-magyarországi régió megyéiben (saját szerkesztés)

Forrás: 6.1.8. Állandó belföldi vándorlás (2001–) KSH

Területi egység		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Neve	Szintje									
Borsod-Abaúj-Zemplén	megye	-2 580	-2 271	-2 282	-2 646	-2 768	-2 780	-3 253	-3 484	-3 219
Heves	megye	-513	-634	-523	-524	-350	-282	-152	-40	190
Nógrád	megye	-576	-325	-531	-636	-679	-357	-539	-597	-204
Észak-Magyarország	régió	-3 669	-3 230	-3 336	-3 806	-3 797	-3 419	-3 944	-4 121	-3 233

A három megye közül az abszolút vesztes Borsod-Abaúj-Zemplén megye, ahol 2011-2019 között nőtt a vándorlási veszteség, a csúcsot 2018-ban érte el a megye -3484 fővel. Nógrád megye vándorlási egyenlege is veszteséges a vizsgált időintervallumban, azonban 2019-re jelentős mérséklődés történt, ekkor, 2011-óta, a legalacsonyabb az érték -204 fővel. A három megye közül Heves, a vándorlási értékeket tekintve, a nyertes, hiszen 2018-ra -40 főre mérséklődött a vándorlási veszteség, sőt 2019-re vándorlási nyereséget könyvelt el a megye 190 fős értékkel.

Az Észak-Magyarországon tapasztalható elvándorlási hullám még 2019-ben is országosan a második legmagasabb, mivel a korábban némi mérséklődést mutató Észak-Alföld adatai az utóbbi három évben újra nőttek. Ahogy azt Csugány J. – Kozák A. (2018) is megállapította a két régió problémája összetett, mely többek között arra vezethető vissza, hogy e térséget sújtotta leginkább a keleti piacokra települt nehézipar és a mezőgazdasági tömegtermelés külső kapcsolatrendszerének összeomlása (Nemes Nagy J. 1997). Mára pedig állandósult a munkaerőkínálat és -kereslet összhangjának hiánya, valamint a régiók általános gazdasági fejletlensége.

Összességében megállapítható, ahogy az a KSH munkaerőpiaci felméréséből is kiderült, hogy az elmúlt években jelentősen javuló foglalkoztatási helyzet ellenére a magyarországi munkaerőpiac területi kiegyensúlyozatlansága változatlan maradt. Míg az ország nyugati felében a képzetlen (de betanítható) munkaerő iránt is nagy a kereslet, addig az ország keleti felében sok esetben csak az alacsony jövedelmet biztosító közfoglalkoztatás jelenti az egyetlen munkalehetőséget. A kereslet és a kínálat közötti nagyobb összhang megteremtésének egyik eszköze a belföldi mobilitás növelése. A 2016. évi munkaerő-forgalmi adatok szerint a foglalkoztatottak közel 24%-a költözne jobb munka reményében, de kétharmaduk csak akkor, ha ehhez valamilyen támogatást kapna (pl. lakhatási költségekhez). A munkanélküliek mobilitási hajlandósága nagyobb, az inaktívaké kisebb volt a foglalkoztatottakra jellemzőnél. A jó munkaerőpiaci adottságokkal rendelkező megyékben élők – munkaerőpiaci státuszuktól függetlenül – általában kisebb költözési hajlandóságot mutattak, mint azok, akik jelentősebb súlyú közfoglalkoztatás és az országos átlagot jóval meghaladó munkanélküliség jellemezte megyékben éltek (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

1.3. Az ingázás alakulása az Észak-magyarországi régióban

Az egyének költözése és a munkahelyek áttelepülése mellett az ingázás a területi különbségek kiegyenlítésének egyik lehetséges mechanizmusa (Bartus T. 2012). A foglalkoztatottak ingázására vonatkozóan a KSH a censusok és emellett időről időre a munkaerő-felméréshez kapcsolódó kiegészítő felvételek alapján közöl adatokat. A 15–64 éves foglalkoztatottak munkába járási jellemzőinek felmérésére 2017 IV. negyedévében készült el. A Magyarországra vonatkozó általános jellemzőket a KSH a Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018 kiadványban foglalta össze.

2017-ben a munkaerőfelmérés során a válaszadó foglalkoztatottak nagyobb része naponta közlekedett a munka- és lakóhelye között, 3,9% volt azok aránya, akik otthonukban dolgoztak, míg azok, akik nem egy állandó telephelyen végeztek munkát és emiatt esetükben a munka-

és a lakóhely közötti távolság is változó volt (pl. az ügynöki, üzletszerzői munkát végzők vagy a fuvarozók), a foglalkoztatottak 5,3%-át tették ki.

2017 IV. negyedévében a 15–64 éves foglalkoztatottak 55,8%-a lakóhelyével azonos településen dolgozott, szemben a 2001. évi népszámlálás alkalmával mért 70,1, illetve a 2011. évi 62,5%-kal, azaz a helyben dolgozók arányának csökkenése folytatódott. A napi ingázók aránya 32,9%, ebből az ún. huzamos ingázóké, tehát azoké, akik a heti 2–3 alkalomnál is ritkábban teszik meg a munka és lakóhelyük közötti távolságot, 2,1% volt. Az ingázás mértéke az életkor előrehaladtával csökken: míg a 20–29 éves korcsoportba tartozó foglalkoztatottak 43,2%-a ingázott, addig az 50–64 éveseknél ez az arány már csak 30,3% volt. Korcsoporttól függetlenül az ingázás a férfiakra nagyobb arányban volt jellemző, a nőknél ugyanis a családi, mindenekelőtt a gyermekek ellátásával kapcsolatos teendők miatt a munkahely elérésére fordított időszükséglet sokkal nagyobb súllyal esik latba a munkahelyválasztásnál, mint a férfiaknál (KSH, Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

A munkahelyek földrajzi megoszlása miatt legnagyobb arányban (39,4%) a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzetek ingáztak (erre a végzettségtípusra az eleve többet ingázó férfiak dominanciája a jellemző), míg legkevésbé (bár a 2011. évi népszámlálási adatokhoz képest növekvő volumenben) ez a felsőfokú végzettségűekre volt jellemző, akik 30,2%-a volt 2017-ben ingázó (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

Az Észak-magyarországi régió területi adatait külön vizsgáltuk az országos adatsorból kiemelve a 2017-es MEF statisztikai adatai alapján. Észak-Magyarországon összesen 440 603 fő ingázik és közlekedik munkahelyére, mindhárom megye esetében elmondható, hogy a férfiak aránya meghaladja a nőkéét (3. táblázat). Észak-Magyarország adatai a nemek tekintetében is az országos adat 11,38 %-át adják. A munkáltató főtevékenységét tekintve szektorok szerint a B-F ágazatban az ingázók száma országosan 1 215 945 fő (4. táblázat), a napi ingázók vannak kevesebben, naponta 66 825 fő ingázik.

3. táblázat. Az ingázók és munkába közlekedők nemek szerinti megoszlása az Észak-magyarországi régió megyéiben (MEF alapján saját szerkesztés)

Forrás: KSH 9.9.1. A 15–64 éves ingázó vagy munkába közlekedő foglalkoztatottak demográfiai jellemzői nemek szerint

	Ingázók és munkába közlekedők összesen		
lakóhely	férfi	nő	együtt
Borsod-Abaúj-Zemplén	138 556	115 917	254 473
Heves	57 895	50 480	108 375
Nógrád	43 567	34 188	77 755
Észak-Magyarország	240 018	200 585	440 603

4. táblázat. A heti rendszerességgel ingázó és munkába közlekedő foglalkoztatottak megoszlása a munkába eljutáshoz szükséges idő szerint.

Forrás: KSH 9.9.11. A minimum heti rendszerességgel ingázó vagy munkába közlekedő foglalkoztatottak a munkahelyre való eljutáshoz szükséges idő szerint (várakozás nélkül)

Megnevezés	0-15 perc	16-30 perc	31-45 perc	46-60 perc	61-90 perc	Több, mint 90 perc	Összesen	Átlagosan utazással töltött idő, perc
	fő							
Összesen (2011)	1 444 710	1 120 697	811 935	148 664	83 861	3 811 900		
Összesen (2017)	1 904 131	1 129 416	405 344	248 015	82 011	36 411	3 805 328	22
B–F Ipar, építőipar	526 600	406 863	145 532	93 034	28 434	15 482	1 215 945	26
Észak-Magyarország	216 735	125 902	44 342	21 957	13 341	5 468	427 745	24

A 4. táblázatban látható összesítve a magyarországi munkavállalók munkába járáshoz szükséges idő szerinti megoszlása, illetve az átlagos utazással töltött idő. A táblázatba bekerült a 2011-es népszámlálás idején jellemző adatsor, így nyomon lehet követni az azóta eltelt időben történt változásokat is.

A korábbi vizsgálatok alapján megállapítható volt, hogy 2001 és 2011 között 70%-kal nőtt azon munkavállalók aránya, akik a munkáért hajlandók több mint 90 percet utazással tölteni naponta. Vagyis a munkahelyért cserébe egyre szélsőségesebb feltételeket is hajlandók elfogadni a munkavállalók. A másfél óránál hosszabb utazás azonban már mindenképpen fárasztó és megterhelő, ha pedig valakinek két óránál is többet kell utaznia – vagyis az általában szokásos munkaidő egynegyedénél többet kénytelen megnövelni a munkája elvégzéséhez szükséges időt –, az kimondottan hátrányos helyzetet jelent. Az ilyeneknek a szükségesnél kevesebb ideje jut pihenésre, kikapcsolódásra, családi és társas kapcsolatokra (Sebők M. 2016/e).

A 4. táblázat adatai alapján megfigyelhető, hogy 2017-re jelentősen nőtt a népszámlálás évéhez képest a 15 percnél kevesebbet ingázók aránya, amit az indokolhat, hogy a közmunkaprogram keretében foglalkoztatottak általában a lakóhelyükön végzik a munkájukat, így a munkába közlekedés nyilván rövidebb időt vesz igénybe. A több mint 90 percet ingázók és munkába járók száma azonban jelentősen csökkent 2017-re, ami a közlekedési lehetőségek fejlődésével és a jobb munkapiaci kínálattal indokolható. Míg az egy óránál hosszabb időt munkahelyre utazók aránya 2011-ben az összes foglalkoztatott 6%-át jelentették, addigra 2017-ben ez az arány már csak 3,1%. A B-F ágazatban dolgozóknál ez az arány 3,6%, Észak-Magyarország esetében azonban már 4,4% ez az arány, vagyis itt már látszik, hogy a munka miatt hosszabb időt is hajlandóak az emberek utazással tölteni. Az átlagos utazással töltött idő is több (24 perc), mint az országos átlag (22 perc).

A MEF adataiból ezért érdemes megvizsgálni azt, hogy a munkáltatók hozzájárulnak-e a munkahelyre történő közlekedéshez, és azt is, hogy milyen mértékben. Észak-Magyarország esetében 2017-ben a minimum heti rendszerességgel ingázó vagy munkába közlekedő

alkalmazottak száma 440 603 fő volt. A munkáltatók a dolgozók 42%-nál hozzájárultak az utazási költségekhez, azonban jelentős eltérés van az ingázók és munkába közlekedők esetében a támogatás mértékében, míg az ingázók 36%-a kapott támogatást, addig a munkába közlekedők esetében ez mindössze 6% volt. A támogatottság mértékében is vannak eltérések, a 171 877 fő esetében 24% azok aránya, akiknél a teljes költséget fizeti a munkáltató. A többi munkavállaló esetében a hozzájárulás részleges, 28%-uknál legfeljebb a felét, míg 48%-uknál több mint a felét fizeti a munkáltató a munkába járási költségeknek (KSH 9.9.13. A minimum heti rendszerességgel ingázó vagy munkába közlekedő alkalmazottak aszerint, hogy munkáltatójuk milyen mértékben járul hozzá a munkahelyre történő közlekedés költségeihez).

A napi ingázók csoportján belül 52,6% volt azok aránya, akik nem találtak a lakóhelyükön képzettségüknek megfelelő és 19,1%, akik anyagi igényeiknek megfelelő munkát. Ezzel szemben a huzamos ingázók körében 2,0%-kal magasabb volt a képzettségüknek megfelelő munkát nem találóknál azoknak az aránya, akik az anyagi igényeik miatt ingáztak. Az, hogy nem talált a lakóhelyén a képzettségének, anyagi igényeinek megfelelő vagy semmiféle munkát, a szakiskolai, szakmunkásvégzettséggel rendelkező napi ingázókat jellemezte a legnagyobb arányban. A felsőfokú végzettségűek majdnem egyharmada nem kívánt elköltözni jelenlegi lakóhelyéről, ami ennél a végzettségtípusnál a legnagyobb arányban megjelölt ingázási ok volt. Főleg a községekben élőknek jelentett gondot, hogy lakóhelyükön egyáltalán semmilyen munkalehetőség nincs, 18,8%-ban ezt adták meg az ingázás fő okául. A községben élők között a dél-dunántúliaknál volt a legjelentősebb (24,8%), amit az észak-magyarországi érték követett (23,1%) (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

2. A munkaerőkereslet-és kínálat alakulása, munkaerőhiány, betöltetlen állások

A KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018 elemzésben a következő meghatározás szerepel: „A foglalkoztatottságot, illetve a munkanélküliséget mérő indikátorokon túl a kínálatot megjelenítő potenciális munkaerő-tartalék, valamint a keresletet megjelenítő üresálláshely-mutató is a munkaerőpiac aktuális állapotát jellemző alapinformációk közé tartozik.” Ez utóbbiakra a mai munkaerőpiaci helyzetben különösen nagy szükség van, egyrészt a munkaerőhiány, (Fazekas K. – Köllő J. (szerk.) 2017) másrészt a foglalkoztatás jelenlegi kedvező tendenciái mögötti tényezőket és a jövőbeni akadályokat is így lehet csak megismerni.

A munkaképes korú népesség a hagyományos felosztás szerint aktívakból és inaktívakból áll, azonban mindkettőben vannak csoportok, amelyek mintegy átmenetet képeznek a két kategória között, illetve amelyeknek a foglalkoztatottságtól való távolsága különböző. Az aktívak között átmeneti csoportnak számítanak egyrészt az alulfoglalkoztatottak, akik részmunkaidőben dolgoznak ugyan, de szeretnének magasabb óraszámban munkát vállalni, másrészt a munkanélküliek, akik szeretnének dolgozni, rendelkezésre is állnak, és keresnek is munkát. Szintén az átmeneti kategóriába tartoznak azok a dolgozni kívánó inaktívak, akik keresnek ugyan munkát, ám valamilyen okból nem tudnának két héten belül kezdeni, illetve

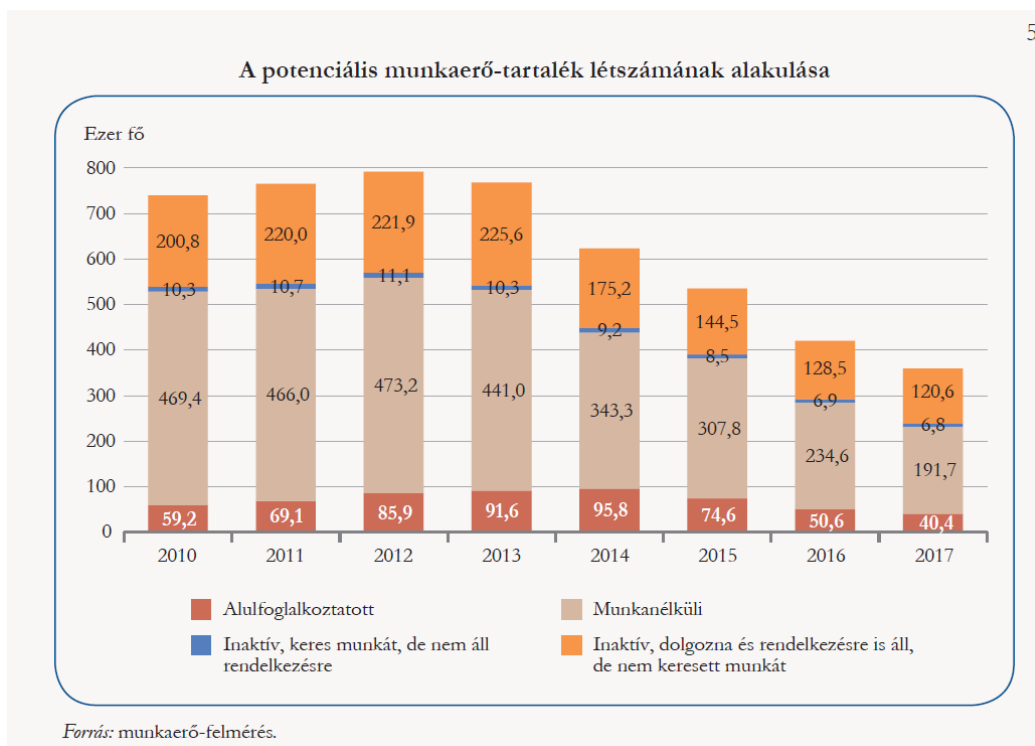
azok, akik rendelkezésre állnak, de – mivel a keresést eredménytelennek ítélik – nem keresnek munkát. Ezen átmeneti helyzetű csoportok együttesét nevezi összefoglalóan potenciális munkaerő-tartaléknak az uniós fogalmi rendszer, amelynek egyes részhalmazai a foglalkoztatásba történő bevonhatóságuk tekintetében különböző szinten állnak. A potenciális munkaerő-tartaléknak minősülők jelentős része egy vagy több szempontból is hátrányos helyzetű, ebből következik, hogy a munkaerőpiacra sem tudnak megfelelően integrálódni (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014–2018).

A jövőbeni munkaerő átcsoportosítást meg fogja határozni az is, hogy milyen területeken és milyen mértékben jelentkezik munkaerőhiány. Bár egyes foglalkozások már korábban is küzdöttek utánpótlási gondokkal Magyarországon 2016 második felétől lehet nagyobb arányú és szélesebb körű munkaerőhiányról beszélni. 2017-ben éves átlagban a munkáltatók már 68 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, közel kétszer annyit, mint 2014-ben. Az ok a gazdaság növekvő élőmunka igénye volt, valamint a kereskedelemben és szolgáltatásokban megjelenő kedvező keresletnövekedés, ami többletlétszámot igényelt. Hasonló többletlétszámra volt szükség a részben uniós forrásokból megvalósuló infrastrukturális beruházások, illetve a növekvő mértékű lakásépítések (építőipar) esetében is (KSH 2. Foglalkoztatottság és kereset, 2014–2018).

A munkáltatók jelzése szerint az üres vagy a közeljövőben megüresedő álláshelyek átlagos száma 2018-ban 84 ezer fő volt, ami 2019-re mérséklődött, ekkor 79 ezer főt kerestek. A 2019-es évben a főbb ágazatok, amelyeket magas humán-erőforrás hiány jellemezte a következők voltak: humán egészségügyi, szociális ellátás; adminisztratív szolgáltatás; információ-kommunikáció; építőipar; feldolgozóipar; szállítás és raktározás. Megállapítható tehát, hogy ebben az időszakban a szakmunka és a fizikai munka tartozik a legkeresettebb kategóriák közé.

A munkaerőhiány kielégítése szempontjából fontos a potenciális munkaerő-tartalék jellemzőinek ismeret is, Magyarországon 2017-ben ebben a kategóriában domináns csoport volt a legfeljebb középfokú végzettséggel és a legfeljebb alacsony fokú végzettséggel rendelkezők csoportja. A potenciális munkaerő-tartalék az ország – gazdasági, társadalmi, munkaerőpiaci szempontból – hátrányosabb helyzetű területein koncentrálódik (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014–2018).

A potenciális munkaerő-tartalék a 2012. évi csúcsot követően fokozatosan, a foglalkoztatottság növekedésével párhuzamosan 792 ezer főről 2017-re kevesebb mint a felére, 360 ezer főre zsugorodott. 2018 II. negyedévében 315 ezer fő tartozott ebbe a kategóriába, ami az eddig mért legalacsonyabb létszám (5. ábra). A csökkenés oka az, hogy a foglalkoztatottság bővülése elsősorban innen merített, miközben maga a tartalékkategória csekély utánpótlást kapott a dolgozni nem kívánó inaktívak egyéb – a munkaerőpiachoz korábban egyáltalán nem kapcsolódó – csoportjaiból. Ennek egyik, bár biztos nem a legfontosabb magyarázó tényezője, hogy a nyugdíjkorhatár emelésével a korábban már inaktívnak számító korosztályok kénytelenek a munkaerőpiacon maradni, és mint foglalkoztatottak nem lehetnek részei a munkaerő-tartaléknak (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014–2018).

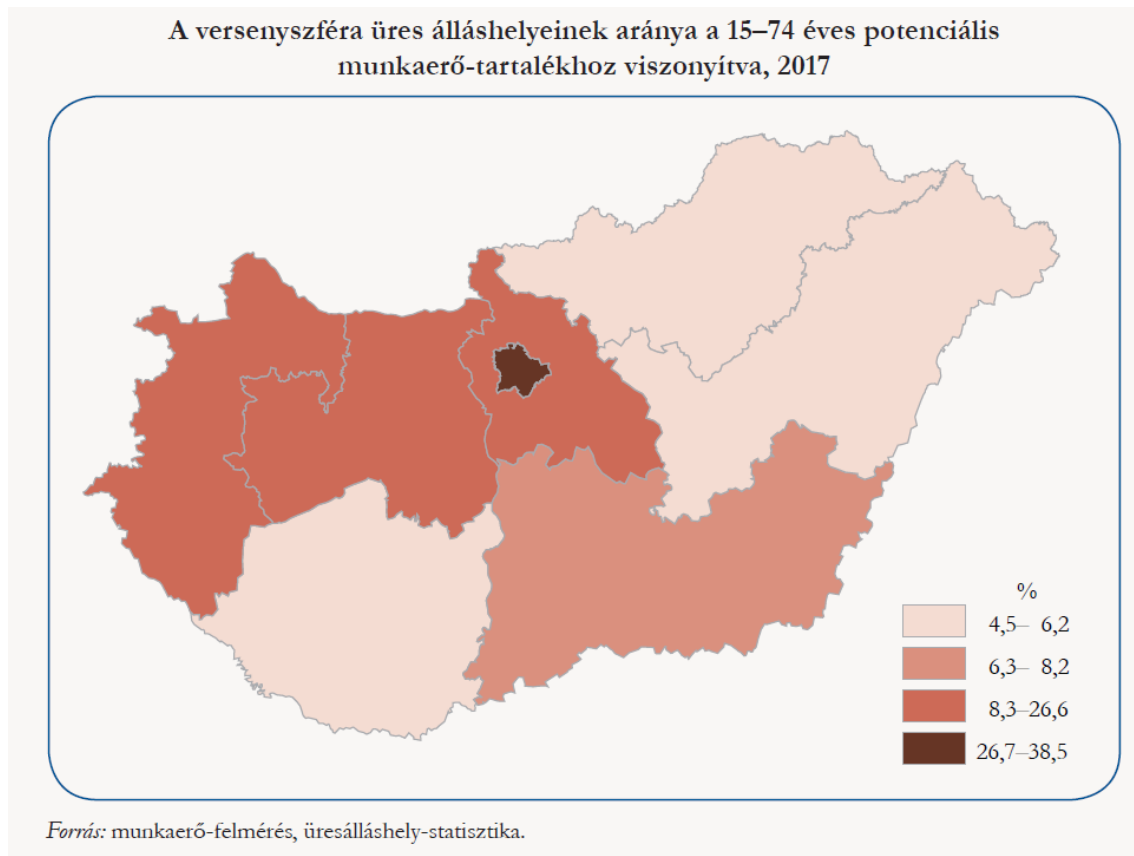


5. ábra. A potenciális munkaerő-tartalék létszámának alakulása Magyarországon (2010-2017). (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018)

Jóllehet a potenciális munkaerő-tartalék 2017-ben 360 ezer főből állt, és a versenyszféra legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásainál a KSH felé jelentett üres álláshelyek száma ennek csak mintegy hetede, azaz 50 ezer körüli volt, a munkaerőhiány napjaink talán legégetőbb munkaerőpiaci problémája. Ennek az az oka, hogy a szűkülő munkaerő-kínálat (amit a potenciális munkaerő-tartalékkal lehet a leginkább jellemezni) nem felel meg a munkáltatói oldalról jelentkező munkaerőigényeknek pl. képzettségi, ágazati, foglalkozási szempontból, vagy azért, mert a munkáltatók nem tudják/akarják az elvárt munkabért megadni. Regionális bontásban sem találkozik a munkaerő-kínálat a kereslettel (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).

Közép-Magyarországon (33,7%), valamint Közép- (26,6%) és Nyugat-Dunántúlon (19,9%) a legmagasabb az üres álláshelyek aránya a potenciális munkaerő-tartalékhoz viszonyítva, azaz itt az országos átlagnál jobb a dolgozni akarók elhelyezkedési esélye, míg az ország keleti régióiban a magas tartaléklétszám kevés álláshellyel párosul (6. ábra). A munkavállalási indíttatású belföldi vándorlás ugyan az utóbbi években némi lendületet vett, de a régiók fejlettségével, munkahelyi kínálatával arányos lakásbérleti díjak, illetve az eladási árak a nagyobb arányú területi kiegyenlítődésnek gátat szabnak. A közfoglalkoztatottak az unió által kialakított potenciális munkaerő-tartalék fogalmkörébe nem tartoznak bele, de az elsődleges munkaerőpiac szempontjából ők is tartaléknak tekinthetők. 2017-ben éves átlagban mintegy 180 ezer fő dolgozott közfoglalkoztatás keretében, ami érdemben elmaradt a megelőző két évet jellemző létszámtól. Az elsődleges munkaerőpiacra a jobb személyes paraméterekkel rendelkezők tudtak kilépni, emiatt a közfoglalkoztatottak egyébként is kedvezőtlen összetétel-jellemzői tovább romlottak. 2017-ben a közfoglalkoztatottakon belül már 54,5%-ot képviseltek a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők, és többségbe kerültek a nők. A

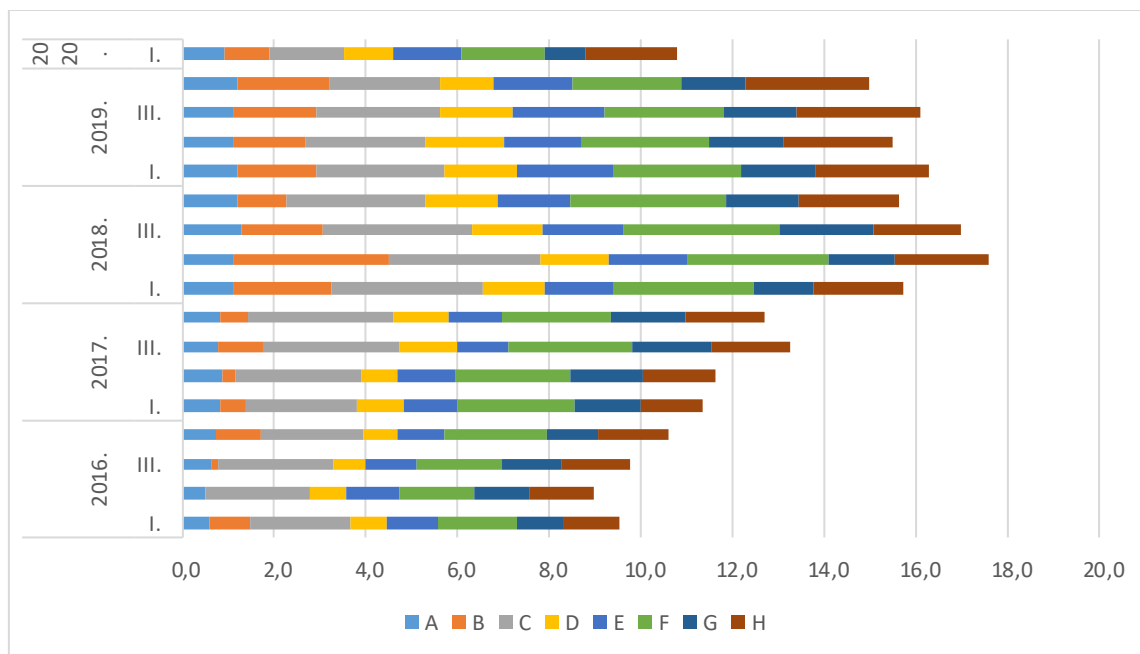
státuszából való kitörés nehézségét jelzi, hogy a közfoglalkoztatottak több mint fele, 54,4%-a egy évvel ezelőtt is közfoglalkoztatott, 18,8%-uk pedig munkanélküli volt (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018).



6. ábra. A versenyszféra üres álláshelyeinek aránya a munkaerő-tartalékhoz viszonyítva (%) 2017-ben, (KSH Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018)

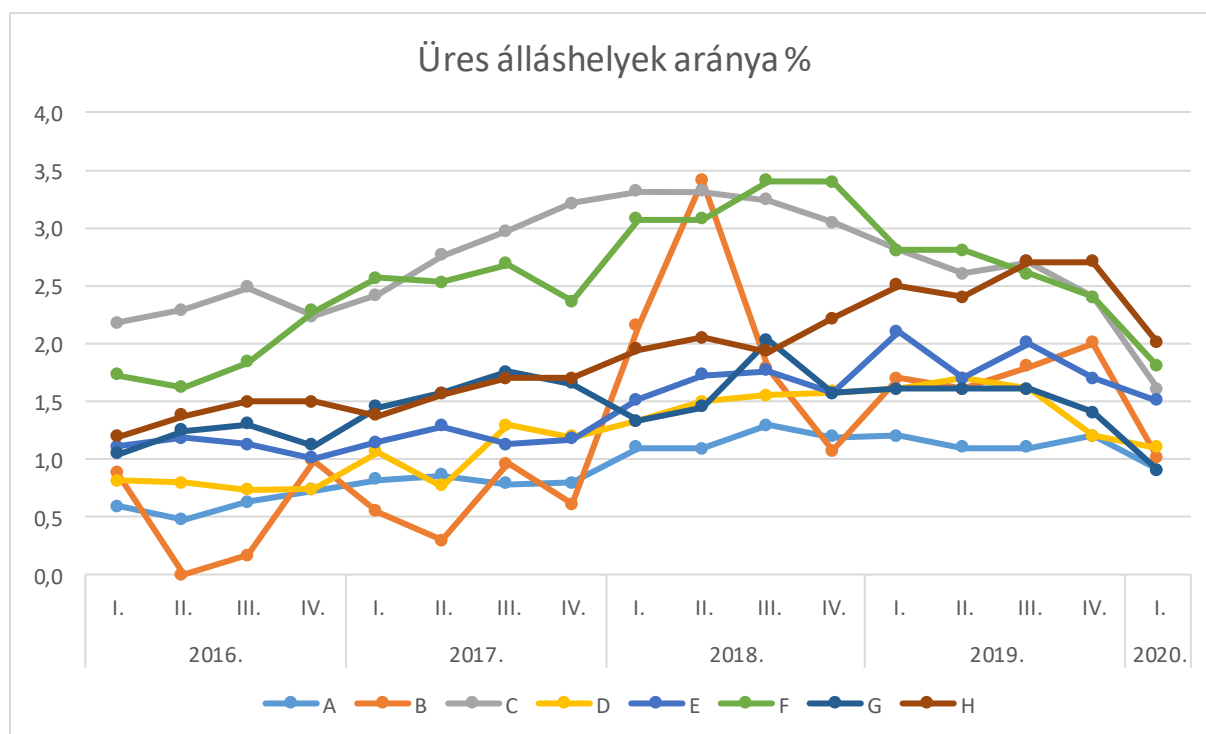
2019-ben megyénként 1,4 és 3,0% között változott az üres álláshelyekhez kapcsolódó hiány mértéke. A legnagyobb arányú pótlólagos kereslet a Pest megyei szervezeteknél jelentkezett, de legalább 2,8%-os volt a mutató értéke Budapest, Komárom-Esztergom, Somogy és Fejér megye esetén is. A legalacsonyabb arányszámok a Baranya és Csongrád-Csanád megyei munkáltatókat jellemezték. Az Észak-magyarországi régió esetében a három megyét eltérő arányok jellemezték. Nógrád megyében 2,3%, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2,0%, míg Heves megyében 1,9% volt a mutató értéke. Fontos az is, hogy a munkavállalók megyén belüli, vagy kívüli álláshirdetésre adják be pályázatukat. Kelet-Magyarországon Nógrád, Heves és Békés, nyugaton Somogy és Tolna számítanak munkaerőt adó megyéknek, tehát az innen jelentkező álláskereső átlagosan több mint fele megyén kívüli hirdetésekre adta be jelentkezését.

A KSH legfrissebb adatsorát elemezve (7. ábra) látható, hogy az A-H ágazatban a legtöbb üres álláshely 2018 év II. negyedévében volt, közel 18%-os értékkel.



7. ábra. Az üres állhelyek arányának alakulása az A-H ágazat esetében Magyarországon (saját szerkesztés). Forrás: 2.1.47. Üres álláshelyek száma és aránya KSH

A 2016-tól jelentkező folyamatos emelkedés 2018-ig folyamatosan növekedett, majd 2019-ben látszik a fékeződés és a pandémiás helyzethez igazodva 2020 I. negyedévére lecsökken a 2016-os év IV. negyedévének szintjére, ami 11% körüli érték. A 8. ábrán külön jelenítettük meg az ágazatokat az üres álláshelyek tekintetében.



8. ábra. Az üres álláshelyek arányának alakulása ágazati megoszlásban az A-H ágazatoknál (saját szerkesztés). Forrás: 2.1.47. Üres álláshelyek száma és aránya KSH

A 2018-as évben jelentkező kiugró arány különösen jól látható a B ágazat esetében, a legtöbb üres álláshely átlagosan a C és F ágazatoknál jelentkezett, de a H ágazatban is folyamatos volt a növekedés. Az összes ágazatnál megfigyelhető a 2020 I. negyedévére az üres álláshelyek arányának csökkenése, a B ágazat esetében ez feleződést jelent 2%-ról 1%-ra esett vissza az érték.

3. Kvantitatív kutatás a térség foglalkoztatási képességéről

Az országos foglalkoztatási és munkaerőpiaci jellemzők áttekintését követően sor került a kvantitatív kutatás elméleti alapjainak kialakítására. A kutatási terv esetében figyelembe kellett venni a térség általános és sajátos foglalkoztatási jellemzőit. A munkaerőpiaci strukturális problémák jelentősen befolyásolják a megye társadalmi felépítését, illetve a társadalmi csoportok mobilitási képességét és hajlandóságát. Arra a tényezőre is figyelmet kellett fordítani, hogy a munkaerőhiánnyal párhuzamosan jelen van mind a régióban, mind országosan egy jelentős, munkaerőpiaci szempontból aktív réteg, akik nem tudnak munkához jutni. A kutatás során elsőként a Mátrai Erőmű Zrt. foglalkoztatási adataiból indultunk ki, mivel a cél az itt dolgozók munkaerőpiaci átmenetének megoldása.

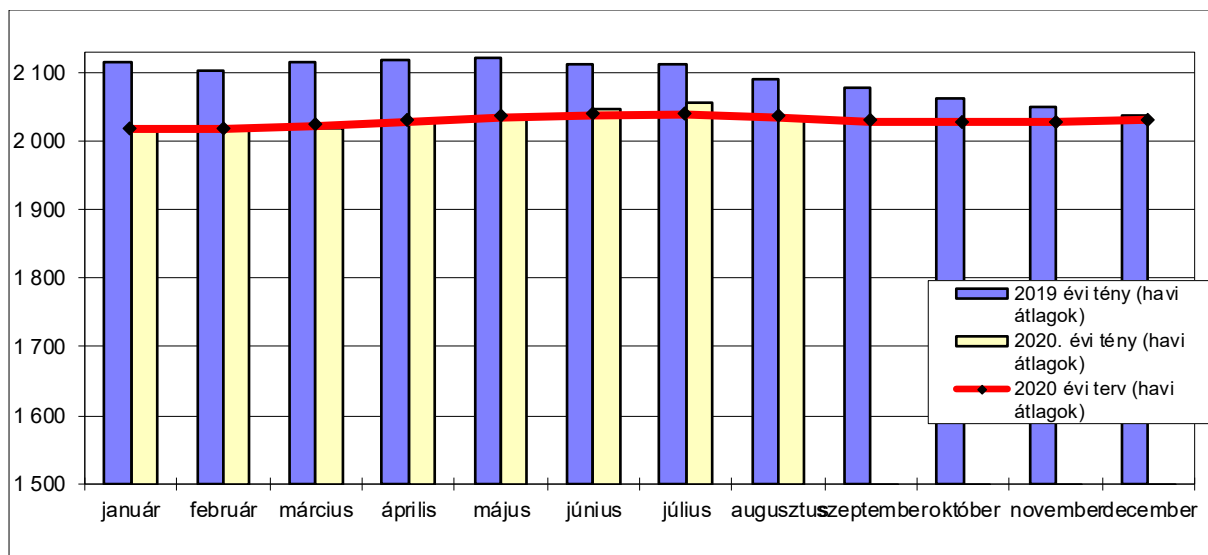
3.1. A Mátrai Erőmű Zrt. foglalkoztatási adatai

A MÁTRA ERŐMŰ ZRT. a hozzáadott érték alapján Heves megye Top 50 céglistáján (2018) az első helyet foglalja el, megelőzve a ROBERT BOSCH ELEKTRONIKA GYÁRTÓ KFT-t, valamint ZF HUNGÁRIA IPARI ÉS KERESKEDELMI ZRT-t. (1. melléklet). A hozzáadott érték 49085 millió HUF, az állományi létszám 2122 fő (1. melléklet).

Az állományi létszám 2019-ben 2093 fő volt, 2020-ban a tervezett létszám 2029 fő. 2019-ben összesen 158 fő számolt le és 112 főt vettek fel. 2020 augusztusáig le számolt 98 fő és 96 főt vettek fel a céghez. Az átlagos statisztikai létszám 2019-ben a következők szerint oszlott meg az egyes egységek tekintetében:

Erőmű	750 fő
Visonta Bánya	704 fő
Bükkábrányi Bánya	477 fő
Zrt. irányító	162 fő.

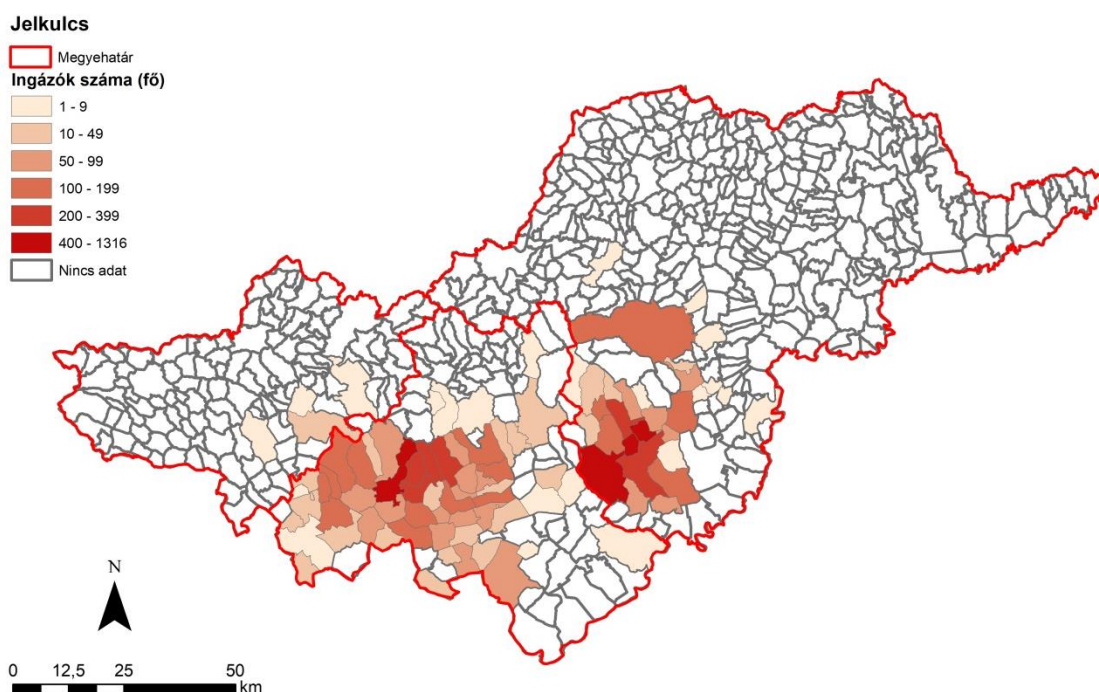
A 9. ábrán látható a Mátrai Erőmű Zrt. állományi létszámadata havi bontásban 2019-2020 vonatkozásában.



9. ábra. A Mátrai Erőmű Zrt. létszámadatai.

Forrás: 2020 évi létszámtáblaterv_tény szeptember

A mobilitási képesség felméréshez kigyűjtésre került a Mátrai Erőmű Zrt. alkalmazottainak megoszlása az ingázás települése és az ingázók száma szerint (10. ábra).



10. ábra. A Mátrai Erőmű Zrt. alkalmazottainak megoszlása az ingázás települése és az ingázók száma szerint. (Szerkesztette: Pecsmány P.)

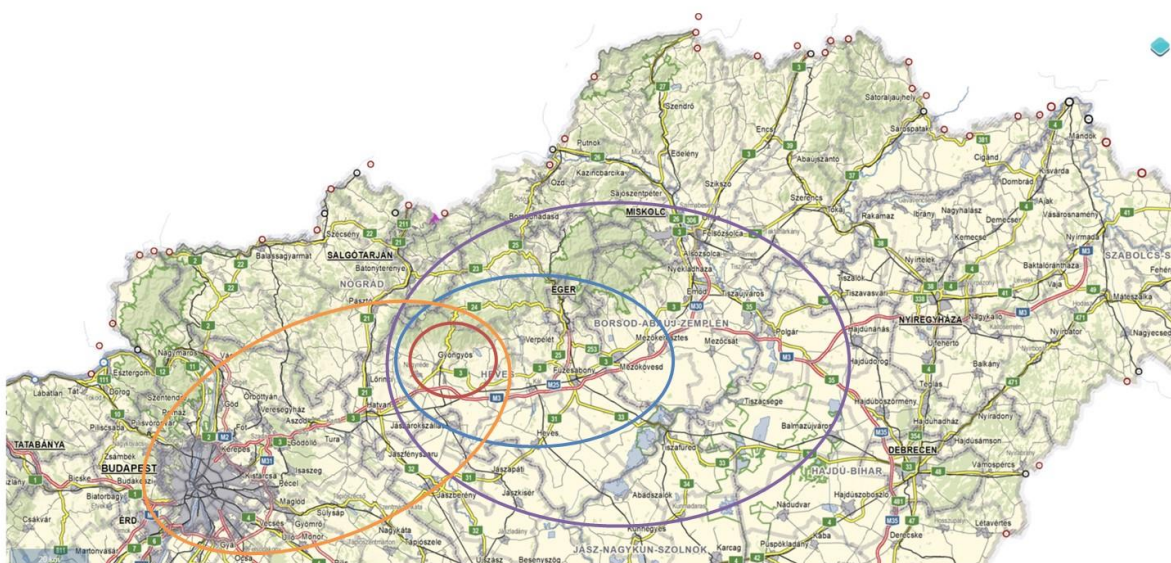
A kérdőív kérdéseinek kialakítása során azt is figyelembe vettük, hogy milyen szakmacsoportok, foglalkozások vannak a cégnél és az ebből az adatbázisból kialakított súlyozott szakmák kerültek bele a kérdőívbe is. A szakmákat sorrend szerint a 2. Melléklet tartalmazza.

3.2. Az elhelyezkedés lehetőségeinek feltárása az Észak-magyarországi régióban, módszertani bemutatás

A projekt kertében végzett vizsgálat összességében az Észak-magyarországi régió jellemzőinek a felmérésére törekszik, ugyanakkor az adatgyűjtés megkezdésekor felállítottuk azt a tézist, hogy a kutatásnak elsősorban arra a földrajzi területre kellene kiterjednie, ami a Mátrai Erőmű Zrt. bányáinak központi részétől (a cég irodaházai, ahol a munka felvétele történik) maximum 50 km-re helyezkedik el. Ennek indoka, hogy a munkáltatók által támogatható autóbusz bérlet maximuma is ez a távolság. Így tehát az ettől távolabb eső területeket kizártuk, azonban Jász-Nagykun-Szolnok megye, illetve Pest megye bizonyos települései ezen a bizonyos 50 km-es távolságon belül vannak, így ezeket a területeket hozzáadtuk az általunk vizsgálni kívánt területhez (11. ábra).

Ezeknek településeknek a leválogatásához a Quantum GIS programot használtuk (ami egy ingyenesen használható térinformatikai szoftver). A programba szükséges volt bizonyos alapadatok betöltésére, így például a települések listájára, valamint a földrajzi elhelyezkedésüket tartalmazó közelítő koordinátákra. Ezen paraméterek alapján térképi formában megjeleníthetővé váltak a települések és így lehetővé vált az 50 km-es távolságon belüli települések leválogatása. Az ehhez felhasznált adatokat az alábbi honlapról töltöttük le: http://webdraft.eu/orszagok_varosok/.

Az adatgyűjtés eredményeként két táblázat készült el, az egyik a Bükkábrányi bányától 50 km-re található településeket, a másik a Visontai bányától 50 km-re található településeket tartalmazta. Fontos megjegyezni, hogy ezek a távolságok légvonalban értendők.



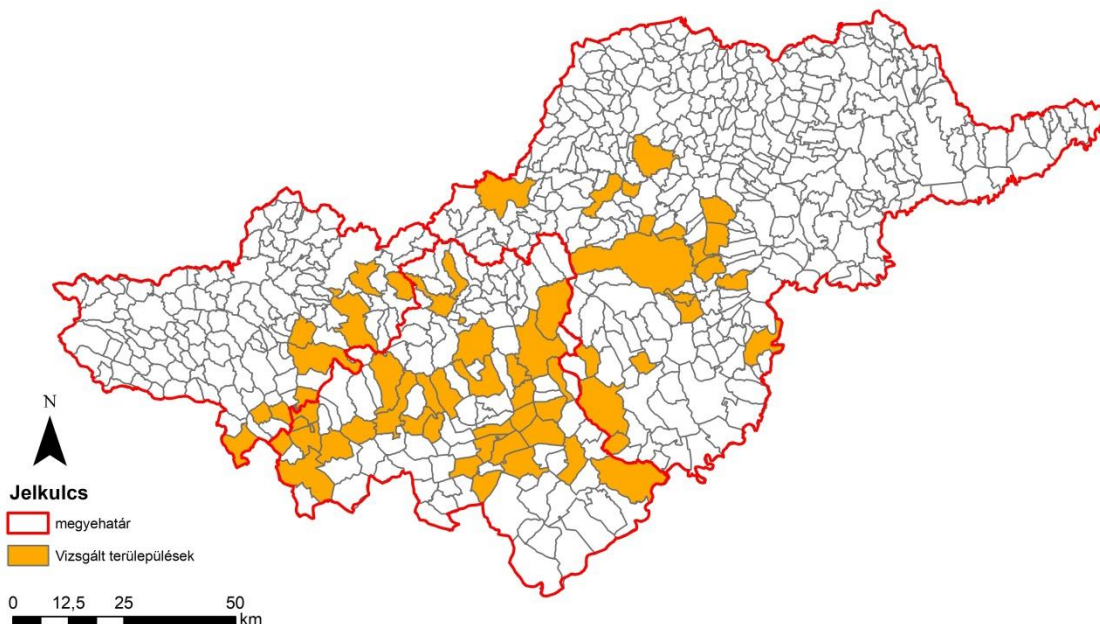
11. ábra. A központi területtől 50-55 kilométerre lévő zónák. Saját szerkesztés, Alaptérkép: <http://terkep.varosterkep.hu/map/>

Mivel a leválogatás eredményeként kapott települések távolsága a bányák központi részétől légvonalban volt adott, de a kutatásba azokat a településeket kívántuk bevonni, amelyeknek a megközelítése közúton sem több mint 50 km, ezért a leválogatott településeket tovább szűrtük. A települések közúti megközelíthetőségének megállapításához a googlemaps-et használtuk. A meglévő táblázatokba beírtuk, hogy a bányától hány kilométerre helyezkedik el az adott település és kizártuk azokat a településeket, amelyek a feltételeinknek nem feleltek meg. Továbbá megjelöltük azokat a településeket, amelyek mindkét táblázatban szerepelnek (a két bánya közötti területen lévő azon településeket, amelyek mindkét bányához kellően közel találhatóak).

Következő lépésként a települések listáját tovább szűkítettük, az alapján, hogy az adott településen található-e olyan cég, amelynek tevékenységi köre olyan jellegű, amit nagy valószínűséggel a bányászatban dolgozó munkavállalók a jövőben szívesen végeznének. Arra a megállapításra jutottunk, hogy ezek valószínűleg a KSH nemzetgazdasági kategóriái közül az A-H-ig besorolt tevékenységek lehetnek (A = mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, B = bányászat, kőfejtés, C = feldolgozóipar, D = villamosenergia-, gáz-, hőellátás, légkondicionálás, E = vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmegsemmisítés, F = építőipar, G = kereskedelem, gépjárműjavítás, H = szállítás, raktározás). Mivel a kis cégek kisebb valószínűséggel alkalmaznak új munkavállalót, ezért a mikrovállalkozásokat nem vettük figyelembe, abban az esetben sem, ha a tevékenységi körük egyébként a felsoroltak közé tartozik.

Annak megállapításához, hogy a településeken található-e az általunk megadott és kiválogatott tevékenységi körrel rendelkező vállalkozás a magyar kereskedelmi és iparkamara honlapjának keresőjét (<https://www.kamreg.hu/mkkir/kereso.html>) használtuk, illetve emellett az adott település honlapjáról is tájékozódunk.

A települések szűrését követően az OPTEN Kft. nyilvántartásából kértünk szűrést, és megkaptuk a megadott távolságra lévő településeken megtalálható cégek listáját (elérhetőségeit), mégpedig azon cégeket, amelyek tevékenységi köre megfelel a fent megadott feltételeknek, ezen kívül legalább 10 munkavállalót foglalkoztatnak. Az OPTEN adatbázisát kibővítettük még azokkal, adatbázisból kimaradt, vállalkozásokkal, amelyek a környéken sok munkavállalót foglalkoztatnak, azonban valami miatt mégis kimaradtak az adatbázisból, illetve kizártuk azokat a cégeket, amelyekhez nem találtunk semmiféle elérhetőséget. A véglegesített területi lefedettség a 12. ábrán látható.



12. ábra. Az 50 km-es ingázási zónába tartozó települések, ahol a cégek találhatóak a továbbfoglalkoztatáshoz. (Szerkesztette: Pecsmány P.)

3.3. A kvantitatív kutatáshoz kialakított kérdőív módszertani jellemzői

Jelen pályázat szempontjából a legfontosabb kérdés adta az empirikus vizsgálat alapját: Milyen elhelyezkedési lehetőségek vannak a „B” ágazatban dolgozók számára az Észak-Magyarországi régióban? A kvantitatív kutatás kiemelt kérdésköréi és vizsgálati szempontjai a mintaterületen lévő cégek munkaerőpiaci jellemzőinek feltáráshoz kapcsolódnak. Az első lépés, ahogy ez az előző fejezetben bemutatásra került, a Visonta és Bükkábrány települések 50 kilométeres körzetében elhelyezkedő munkáltatók összegyűjtése és leválogatása volt, akik a kérdőíves megkeresés célcsoportját alkották. A leválogatás során a mintába 101 település és 401 darab vállalkozás (az A-H nemzetgazdasági ágba besorolt, 10 fő feletti vállalkozások) került bele. A vállalkozások között kis, közepes és nagyvállalatok is találhatóak, az összes foglalkoztatotti létszám (2020. 08. 29-ei adat alapján) 80.406 fő volt. A kérdőív kialakítása során több kiemelt témát is beépítettünk a végleges változatba:

- Hiányszakmák felmérése
- Üres álláshelyek száma, típusa
- Mobilitás támogatási képessége a szervezeteknek
- Átképzések támogatása
- A béren kívüli juttatások alkalmazása
- Terveznek-e létszámbővítést?

A kérdések egy része zárt, másik része nyitott volt, és alkalmaztunk arány-skálán mérhető kérdést is, valamint olyan táblázatos formát, ami által több információhoz juthattunk. A kérdések során az objektív tényezők felmérése mellett fontosnak éreztünk a szubjektív tényezők lekérdezését is (mobilitás alacsony fokának mérése 10-es mérési skálán). A kérdőív

összeállításánál arra törekedtünk, hogy minél teljesebb képet kapjunk a fő kérdésünk megválaszolásához, és a helyi jellemzők felméréséhez kapcsolódóan. A kérdőív összesen 20 kérdést tartalmaz (3. Melléklet).

3.4. A kvantitatív kutatás eredményei, a válaszadó cégek és jellemzőik

A kvantitatív kutatás, a cégek többszöri megkeresésével, 2020. szeptember-november között zajlott. Az adatbázist 2020. november 30-ával lezártuk, mivel a többszöri megkeresést követően is mindössze 42 cégtől kaptunk érdemi, értékelhető választ, ami 10%-os válaszadási aránynak felel meg.

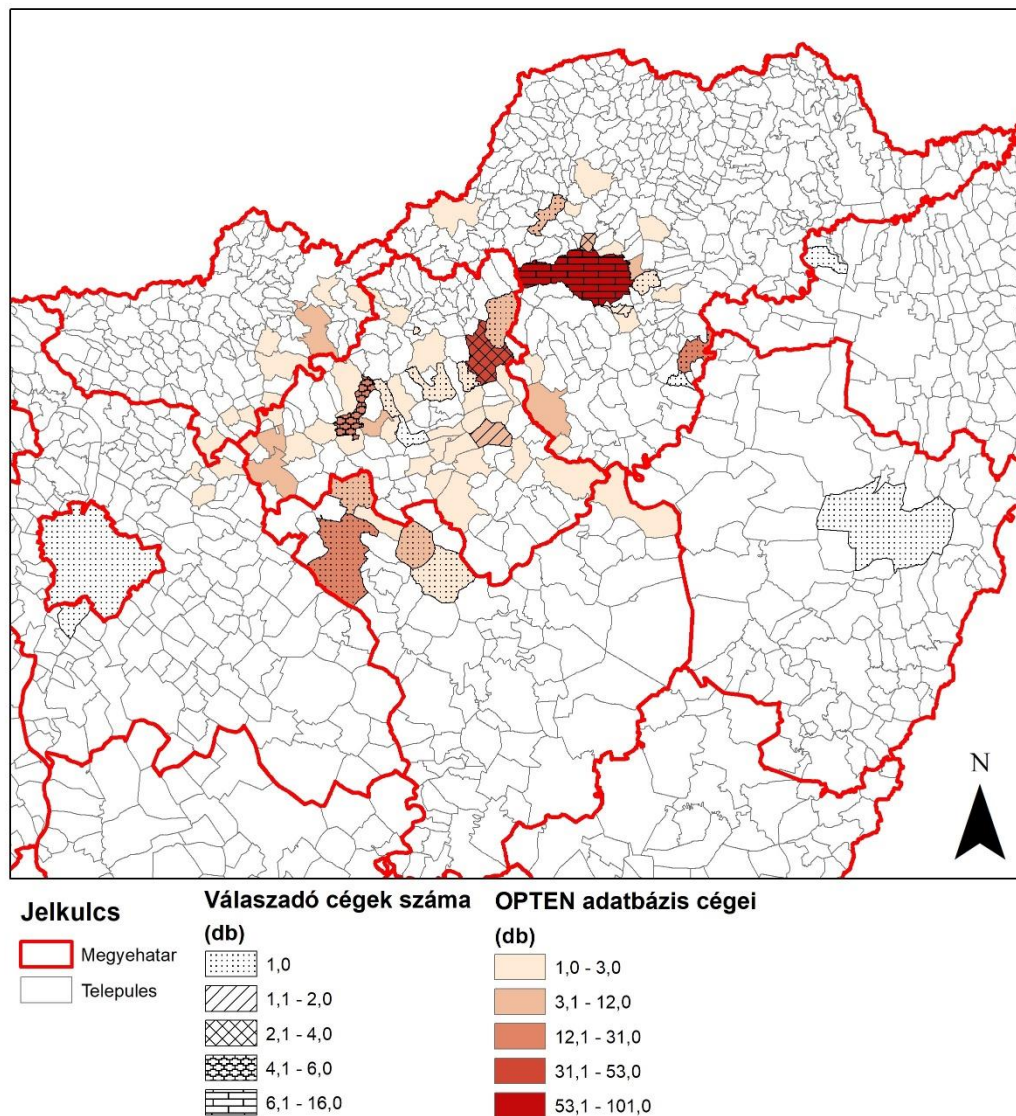
Az OPTEN adatbázisból leválogatott cégek és a válaszadó cégek területi megoszlása a 13. ábrán látható.

A cégeket három csoportba soroltuk be nagyságkategória szerint:

Kisvállalat (Az a vállalkozás minősül kisvállalkozásnak, amely 50 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma és/vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 10 millió eurót.)

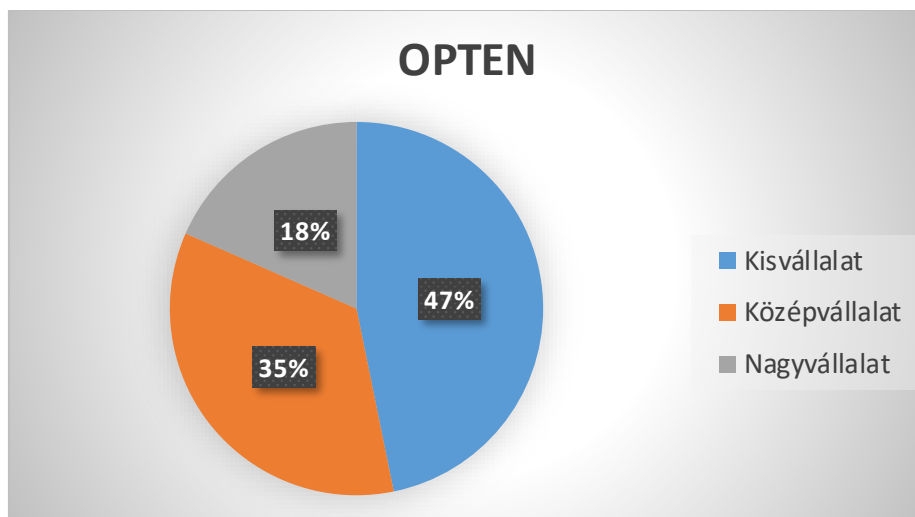
Középvállalat (Az a vállalkozás minősül középvállalkozásnak, amely 250 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma nem haladja meg az 50 millió eurót vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót.)

Nagyvállalat (A foglalkoztatotti létszám 250 főnél magasabb.)



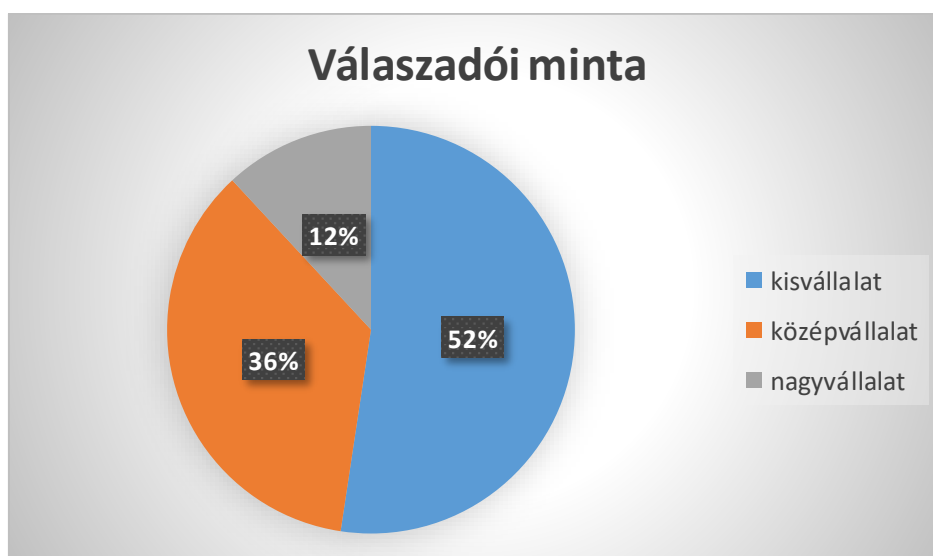
13. ábra. A jövőbeni foglalkoztatás szempontjából kiemelt cégek (OPTEN adatbázis) és a válaszadó cégek területi megoszlása. (Szerkesztette: Pecsmány P.)

Az OPTEN adatbázisból leválogatott és tisztított adatok alapján a 401 cég nagyság szerinti megoszlása a 14. ábrán látható.



14. ábra. Az OPTEN adatbázisból leválogatott cégek méret szerinti megoszlása.

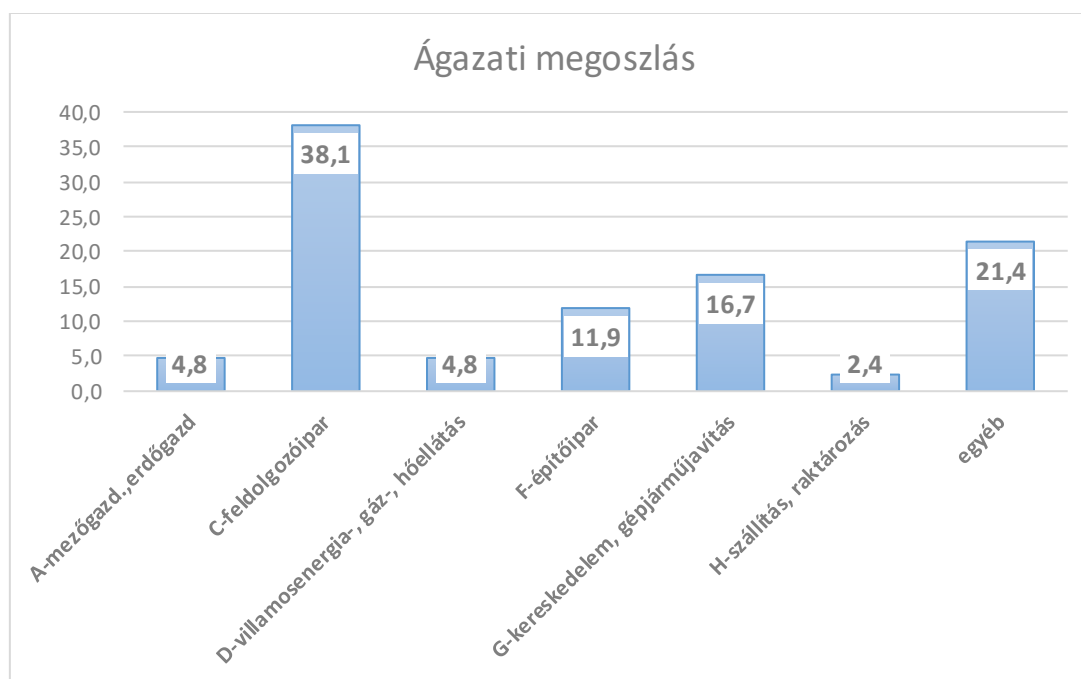
A válaszadói mintában ez a megoszlás a 15. ábrán látható mértékben valósult meg.



15. ábra. A kérdőíves kutatás során választ adó cégek méret szerinti megoszlása.

A két ábra alapján megállapíthatjuk, hogy a 10 %-os válaszadói minta a cégméret szerinti megoszlás tekintetében megfelelőnek tekinthető, hiszen a megoszlási arányokban csak néhány %-os eltérés adódott az OPTEN adatbázisban szereplő cégekhez viszonyítva.

Az ágazati megoszlás tekintetében a 16. ábrán látható összegzés.



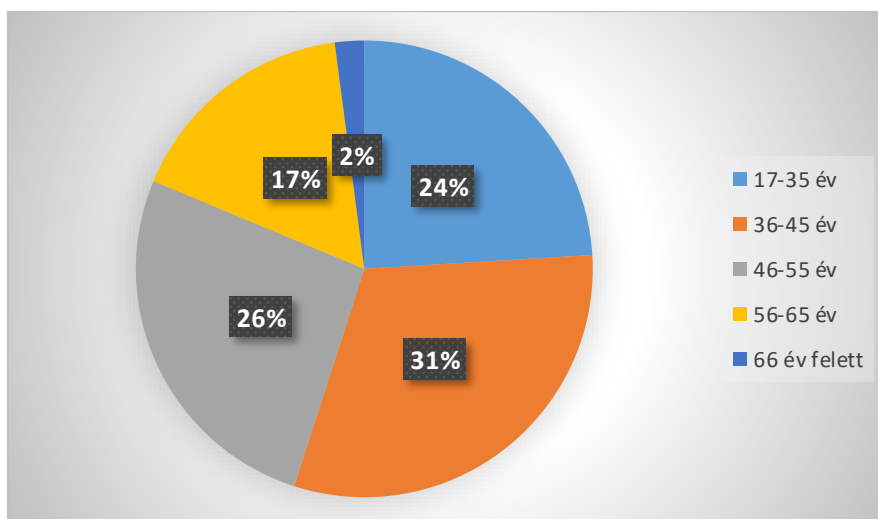
16. ábra. A válaszadó cégek ágazati megoszlása.

A legtöbb válaszadó cég, közel 40%, a C-feldolgozóipar ágazatból adott választ, a második legnagyobb csoport a G-kereskedelem, gépjárműgyártás kategóriából adódik. Az egyéb kategóriába a következő tevékenységek jelentek meg: borászat, vegyipar, közutak fenntartása, gépgyártás, acélipar, ruházat, fémszerkezetgyártás, közvetítő kereskedelem.

A cégek esetében a létszámadatok mellett kértük a beosztás, kor és iskolai végzettség szerinti jellemzőket is. A 42 cég összesen jelenleg 4319 főt foglalkoztat. Beosztás szerint a segéd munkások száma 176, a betanított munkásoké 676, a szakmunkásoké 1791 fő. Adminisztratív munkakörben 231, felsőfokú végzettséghez kötött nem vezető pozícióban 304, míg vezető pozícióban 407 főt alkalmaznak a cégek. A részletes megoszlást a 3. melléklet tartalmazza. A táblázatban megjelölésre kerültek azok a beosztások, amelyek az adott cég profiljában a legjelentősebbek. A szakmunkásokat nagyobb létszámban alkalmazó cégek esetében kékkel jelöltük azokat a létszámadatokat, ahol az ebben a beosztásban foglalkoztatottak aránya 30% fölötti. A cégek között különböző méretűek találhatók, a jövőbeni foglalkoztatás szempontjából azonban, a jelenlegi dolgozói struktúra alapján, kiemelten kezelhető ez a csoport. Narancssárgával azokat a cégeket jelöltük meg, ahol a segéd- és betanított munkások aránya jelentős, hiszen ez a foglalkoztatási csoport is lényeges a jövőben várható munkaerő átcsoportosítás szempontjából. A diplomások jövőbeni foglalkoztatása szempontjából a felsőfokú végzettséggel vezető, vagy nem vezető beosztást tekintettük át, amit a táblázatban zöld színnel jelöltük. A válaszadó cégek esetében ez a legszűkebb kategória, mindössze 6 cég esetében lehetett kimutatni magasabb arányt ebben a beosztásban. A válaszadó cégek neve és az általuk foglalkoztatottak száma a 4. mellékletben látható.

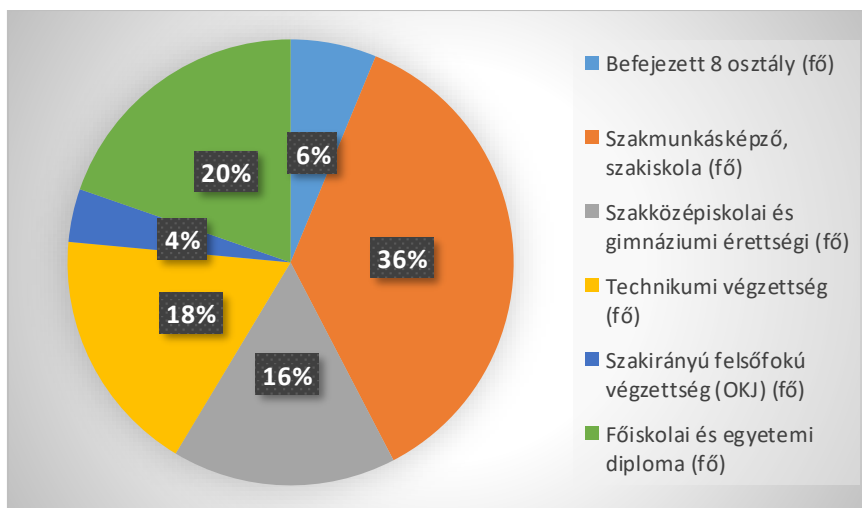
A cégek foglalkoztatottjainak kor szerinti megoszlását a 17. ábra tartalmazza. A korcsoportok meghatározásánál figyelembe vettük külön csoportként a 66 évnél idősebbeket, mivel ők a

jövőben nyugdíjba fognak vonulni, így a helyüket fel kell majd tölteni. A foglalkoztatottak főként a 36-55 év közötti korcsoportban helyezkednek el.



17. ábra. A válaszadó cégek foglalkoztatottjainak kor szerinti megoszlása.

A cégek alkalmazottainak iskolai végzettség szerinti megoszlását a 18. ábra tartalmazza. A legtöbb alkalmazott szakmunkásképzőt, szakiskolát végzett (36%), a második legnagyobb csoport (20%) a főiskolai és egyetemi diplomával rendelkezőké. A legkisebb a szakirányú felsőfokú végzettség (OKJ) csoportja.



18. ábra. A válaszadó cégek alkalmazottainak megoszlása iskolai végzettség szerint.

3.5. A kvantitatív kutatás eredményei, a mobilitás vizsgálata

A munkavállalókat visszatarthatja az országon belüli mobilitástól, hogy nincs megfelelően kiépített, megfizethető díjszabású tömegközlekedés, lakáslehetőség vagy egyéb infrastruktúra, nem beszélve a kulturális, szociológiai, pszichológiai nehézségekről. Sok esetben a költözéssel vagy az ingázással járó plusz leterheltség, illetve költségek olyan

mértéket öltenek, hogy a munkavállaló inkább a foglalkoztatásról mond le. A migráció és az ingázás mellett vannak érvek és ellenérvek: ezeket mérlegeli az egyéni munkavállaló, amikor döntést hoz. (Sebők M. 2016/f).

A mobilitást gátló tényezőket a magyar munkavállaló szemszögéből két nagy témakör (migráció és ingázás) és három-három eltérő szempontrendszer köré csoportosítottam:

A belső vándorlást (migrációt) akadályozó tényezők:

1) Gazdasági–pénzügyi akadályok

- ingatlanpiaci válság
- az ingatlanárak és a bérleti díjak nagy különbsége a régiók között
- a költöző házastárs (munkahelyváltás szükségessége miatt) kiesett jövedelme
- ma már nincs garancia a hosszú távú foglalkoztatásra: megéri-e a változtatás és az azzal járó energia vagy anyagi befektetés az előre nem ismert átmeneti időre
- hitellel terhelt lakások esetén a hitelfedezet átvitele az új lakásra
- a lakóhelyváltással kapcsolatban felmerülő költségek (illetékfizetés, az átköltözés költségei)

2) Adminisztratív akadályok

- a lakóhely megváltoztatása miatt fellépő adminisztratív teendők, ami elsősorban ügyintézési időt igényel: személyi okmányok cseréje, az új lakcím bejelentése számtalan szolgáltatóhoz és intézményhez (pl. bank, biztosító)
- a lakóhelyváltoztatással járó szolgáltatói szerződések felmondása, újrakötése (rezsizolgáltatók, internet- és média-szolgáltatók)
- bizonyos intézmények megváltozása a családtagok részére is (iskola, óvoda, bölcsőde)

3) Humán, pszichés akadályok

- az elköltöző család elveszíti a már kialakult segítségnyújtási hálózatot (pl. szomszéd, nagyszülők, baráti kör)
- pszichológiai megterhelés, félelem az új környezettől, az ismeretlentől
- az eltérő kulturális, életviteli szokásokba való beilleszkedés problémái

Az ingázást akadályozó tényezők:

1) Közlekedési akadályok

- rossz közlekedési infrastruktúra, az egyén számára nem megfelelően szervezett tömegközlekedés (pl. műszakhoz nem igazodó buszjáratok)
- az alsóbb rendű utak gyenge minősége
- egyéni közlekedési eszközök hiánya (személygépjármű, motorkerékpár, kerékpár)

2) Gazdasági–pénzügyi akadályok

- a bejárás költségeit nem vállalja át a munkaadó (vagy csak részben téríti meg)
- az ingázásra fordított idő, amit az elérhető bér már nem kompenzál
- a szabadidő ára kontra a munka ára

- a második gazdaság (pl. mezőgazdasági termelés, mellékállás, vállalkozás) lehetetlenné válása

3) Humán, pszichés akadályok

- alacsony vagy nagyon alacsony képzettség
- az utazással járó stresszt az egyén nem tudja kezelni
- a munkából tartósan távolmaradók nincsenek hozzászokva a pontos és sűrű időbeosztáshoz, amit a napi ingázás megkövetel
- az otthoni és családi feladatok háttérbe szorítása (Sebők M. 2016/f).

A jelenlegi foglalkoztatás-politika a mobilitást elsősorban az utazási költségeken keresztül támogatja, részben a munkáltatókra áthárítva annak költségeit, jobb esetben adómentesen vagy kedvezményes adózással terhelve. A lakásbérlet, lakásvásárlás költségeiből az állam keveset vállal át, a költözés költségeit pedig egyáltalán nem támogatja (Sebők M. 2016/f).

A kérdőívben külön figyelmet szenteltünk az ingázáshoz és mobilitáshoz kapcsolódó támogatások felmérésének, valamint a támogatást meghatározó okok feltárásának.

A támogatások, melyekből választhattak a cégek a következők voltak:

1. bérlettámogatás,
2. gépjármű támogatás,
3. szolgálati autó,
4. saját vagy bérelt buszjárat támogatása,
5. hétféle hazautazás térítése,
6. albérlet támogatás (pénzben),
7. munkásszálló biztosítása,
8. lakás biztosítása,
9. letelepedési támogatás.

A motivációs tényezők, melyek közül választhattak a cégek a következők voltak:

1. Munkaerőigény kielégítése
2. Szociális juttatások körében meghatározó elemként
3. Munkavállalói lojalitás erősítése céljából
4. Munkáltatói image erősítése céljából
5. Egyéb

A válaszadó cégek leginkább (78,6%) bérlettámogatást nyújtanak a dolgozóknak, főként a munkaerőigény kielégítése és a munkavállalói lojalitás erősítése céljából. A cégek 59,5%-a gépjármű támogatást is nyújt a dolgozóknak, a cél ebben az esetben is a munkaerőigény kielégítése és a munkavállalói lojalitás erősítése. A cégek felénél van szolgálati autó, főként a munkavállalói lojalitás és a munkáltatói image erősítése céljából. A cégek 21,4%-ánál van saját vagy bérelt buszjárat, főként a munkaerőigény kielégítése céljából. A hétféle hazautazást a cégek 10%-a támogatja. Albérlettámogatást mindössze 5%-ban fizetnek, és 1 cég tud

munkásszállót biztosítani, azonban 15%-uknál van szolgálati lakás biztosítására lehetőség. Letelepdedési támogatást a válaszadó cégek egyike sem fizet.

Megkértük a cégeket arra, hogy adják meg azokat a településeket, ahonnan a naponta ingázó dolgozók legtöbben érkeznek. Az 5. táblázatban láthatók a cégek telephelyei és az, hogy milyen településekről foglalkoztatnak dolgozókat.

Az dolgozók lakhelyei, ahonnan az ingázás történik főként az adott megyében, illetve járásban található. A cégeket arra is megkértük, hogy adják meg kilométerben is azt a tolerancia határt az egyes munkakörök esetében, ahonnan az ingázást még támogatják. A munkakörökhöz tartozó tolerancia határokat összegezve a 6. táblázat tartalmazza.

5. táblázat. A válaszadó cégek telephelyei és a dolgozók leggyakoribb ingázási települései.

Telephely	Telep1	Telep2	Telep3	Telep4	Telep5
Miskolc	Miskolc	Alsózsolca	Bőcs	Nyékládháza	Szirmabesenyő
Szikszo	Miskolc	Aszaló	Halmaj		
Eger	Eger	Ostoros	Szomolya		
Miskolc, Debrecen, Kaposvár, S					
Miskolc	Kázmárk	Edelény	Kesznyéten	Bódvaszilas	
Sajóbábony	Kazincbarcika	Miskolc	Edelény	Sajóbábony	Sajószentpéter
Gyöngyös	Gyöngyös	Karácsond			
Verpelét	Szajla	Kerecsend	Kisnána	Mátraderecske	Recsk
Egerszalók	Verpelét	Eger	Noszvaj	Egerbakta	
nem választott	Felsőtárány	Andornaktálya	Gyöngyös	Eger	Pétervására
Eger	Ostoros	Maklár	Andornaktálya	Bélapátfalva	Mezőkövesd
Sajóbábony	Miskolc	Kazincbarcika	Sajóbábony	Sajószentpéter	Edelény
Központ: Miskolc	Répáshuta	Varbó	Szerencs		
Markaz, Gyöngyös	Markaz	Domoszló	Abasár	Gyöngyössolymos	Mátrafüred
Jászkisér	Jászkisér				
Miskolc					
Mályi	Miskolc	Arnót	Emőd	Mályi	Igrici
Gyöngyös	Gyöngyös	Gyöngyössolymos	Atkár	Gyöngyöshalász	Abasár
Miskolc, Nyíregyháza	Ózd	Kazincbarcika			
Jászapáti	Jászládány	Jászivány	Jászszentandrás	Jászkisér	
Miskolc, Gyöngyös	Felsőzsolca	Emőd			
Miskolc	Edelény	Szögliget	Tiszaújváros	Borsodszirák	Lak
Eger, Felsőtárány	Szilvásvár	Bélapátfalva	Ostoros	Verpelét	
nincs	Gyöngyös	Hatvan			
Bátontyerenye	Salgótarján	Mátranovák	Nagybátony		
Sajóbábony	Szirmabesenyő	Miskolc	Kazincbarcika	Sajószentpéter	Boldva
Miskolc, Gyöngyös	Harsány	Sajószentpéter	Sajóecseg	Parasznya	Ózd
Sajóbábony, Kazincbarcika	Kazincbarcika	Sajószentpéter	Edelény		
Jászberény	Jásztelek	Jászapáti	Jászárokszállás	Alattyán	Jászsószentgyörgy
Terpes	Pétervására	Istenmezeje	Tarnalelesz	Bükkszenterzsébet	Ivád
Jászárokszállás	Vámosgyörk	Visznek	Tarnaörs	Gyöngyös	Jászdózsa
Miskolc					
Székesfehérvár, Füzesabony					
Miskolc	Taktaharkány	Aszaló	Vatta	Emőd	Bánréve
Miskolc	Tardona	Encs	Sajópálfa		
Mályi, Alsózsolca, Hejőkürt, Detk, Füzesabony.	Miskolc				
nem választott					
Miskolc					
Miskolc	Miskolc	Felsőzsolca	Sajólád	Mályi	
Eger	Egerszalók	Noszvaj	Cserépfalu	Szarvaskő	Egerbakta
Tiszaújváros, Rakamaz	Polgár	Sajószöged	Hejőbába		
Miskolc					

A 6. táblázat adatai alapján megfigyelhető, hogy a cégek a betanított- és segédmunkásokat főként maximálisan 25 kilométerre lévő településekről alkalmazzák. A szakmunkások esetében ez a határ már kitolódik és akár 50 kilométert is jelenthet, ami még beletartozik az adható támogatások határértékébe. Az adminisztratív munkakörben dolgozókat főként 25 kilométeren belüli helyekről alkalmazzák. A felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek esetében már gyakoribb a 25-50 kilométerről való bejárás és itt akár még a 75-100 kilométerről való alkalmazás is szóba jön. A vezetők esetében a tolerancia határ még inkább kitolódik, hiszen itt a többi munkakörnél nagyobb arányban jelenik meg a 75-100 és a 100 kilométernél távolabbról való munkába járás. Azt meg kell jegyezzük, hogy a cégvezetők több mint 50%-a 50 kilométeren belülről jár munkába.

6. táblázat. A cégek által megadott ingázási határ megoszlása munkakörök szerint (%)

Munkakör	Tolerancia határ megoszlása (%)				
	max. 25 km	25,1 – 50 km	50,1 – 75 km	75,1 – 100 km	100 km felett
segédmunkás	52,4	14,3	4,8		2,4
betanított munkás	50	19	4,8		2,4
szakmunkás	40,5	45,2	9,5		2,4
adminisztrátor	64,3	14,3	4,8		2,4
szakember felsőfokú végzettséggel (nem vezető)	21,4	38,1	14,3	9,5	4,8
közép-, felsővezető	23,8	28,6	14,3	9,5	9,5

3.6. A kvantitatív kutatás eredményei, a hiányszakmák és a munkaerő kereslet alakulása

A munkaerő-keresletet számos tényező befolyásolja, amit a következőkben foglalhatunk össze:

- A munkaerő-kereslet a termékpiacok által meghatározott származtatott kereslet, amelyet jelentősen befolyásolja a technikai fejlődés üteme, a gazdasági struktúra változása, a gazdasági konjunktúra állapota, a tőke és az élőmunka helyettesíthetősége és végül, de nem utolsósorban az egyes termelési tényezők ára.
- A munkaerő-piaci egyensúly hiányának két szélsőséges esete ismeretes: a munkaerőhiány és a munkahelyhiány. A munkaerőhiány betöltetlen álláshelyekkel, a munkahelyhiány munkaerő-felesleggel, munkanélküliséggel jár együtt.
- A munkaerőpiac keresleti és kínálati tényezői együttesen hatással vannak a foglalkoztatás színvonalára, a munkanélküliségre, a javadalmazás színvonalára és a munkaerő nemzetgazdasági szintű allokációjára.
- A jól működő munkaerőpiac jellemzői, hogy átlátható; gyorsan reagál a változásokra; alacsony a munkanélküliségi ráta; az álláskereső gyorsan talál munkát; jól működő

oktatási rendszer segíti; viszonylagos egyensúly van a kereslet és kínálat között; társadalmi csoportokat nem zárnak ki; hatékony a forrásfelhasználás.

- A munkaerőpiac legfontosabb szereplői: álláskereső, munkaadó, munkaügyi központok, önkormányzatok és az állam (Sebők M. 2016/f).

A fentiekre tekintettel kértük a cégeket, hogy adják meg a betöltetlen álláshelyek számát, valamint azt, hogy milyen foglalkozásuk hiányoznak. Az utóbbi felsorolás megadásához először a Mátrai Erőmű Zrt. adatbázisából leválogattuk a legtöbb főt foglalkoztató szakmákat és célzottan ezeket adtuk meg a cégeknek is. Az adatokból következtetni lehet arra, hogy a cégeknél egy az egyben van-e lehetőség a Mátrai Erőmű Zrt.-nél felszabaduló munkaerő átvételére. A következőkben felmértük, hogy terveznek-e esetleg létszámbővítést a cégek, valamint, hogy van-e lehetőségük átképzések támogatására. Végül megkértük a cégeket, hogy jelöljék meg egy 10-es skálán, hogy mennyire jelent problémát számunkra a mobilitás alacsony foka, illetve, hogy melyek azok a hiányszakmák, amikre szükségük lenne.

A cégeknél 95 betöltetlen álláshely volt a lekérdezés időpontjában, a megadott szakmák szerinti megoszlást az 5. Melléklet tartalmazza. A leggyakrabban (16 említés) a gépkocsivezetőt, második helyen (14 említés) az autó-motor szerelőt, harmadik helyen (10 említés) az esztergályost (NC, CNC gépkezelő) említették a cégek. A rangsorban többszöri említéssel (5 fölötti említés) jelentek meg a betöltetlen álláshelyek esetében az asztalos, és a lakatos szakmák.

A jövőben a cégek 66,7%-a tervez további létszámbővítést. A mértékét tekintve 15 cég 1-5 fő közötti bővítést, 11 cég 6-10 fő, egy cég pedig jelentősebb 11-20 fő közötti létszámbővítést tervez az elkövetkező időkben. A munkaerő átcsoportosítás, új foglalkoztatás szempontjából azt is érdemes megvizsgálni, hogy van-e lehetőség az átképzés támogatására, a válaszadó cégek 38,1%-a jelezte, hogy nálunk van erre lehetőség. A támogatásokat tekintve 7 cégnél nincs támogatási lehetőség, 6 cégnél kismértékben támogatható, 8 cég esetében jelentős mértékben támogatható, míg 3 cégnél minden esetben támogatható az átképzés.

A cégeket megkérdeztük arról is, hogy a főtevékenységük szempontjából mennyire érzik súlyos problémának a munkaerőpiaci mobilitás alacsony szintjét Magyarországon? Gondoltunk itt arra, hogy alacsony az ingázási és költözési szándék mértéke a munkahely miatt. A mérést 1-10 közötti skálán végeztük, az átlag 4,27 lett, ami nem jelent túl nagy értéket. A válaszadók 20%-ban jelölték meg a 7-9 közötti értéket, 42%-ban pedig 3-5 közötti súlyúra értékelték a problémát. Összességében megállapítható, hogy a cégek jelentős, de nem súlyos problémának érzik az alacsony munkaerőpiaci mobilitást.

A legkritikusabb munkaerőhiányt a válaszadó cégek a 19. ábrán szereplő szakmák esetében érzik. Több esetben a cégek nem is egy-egy szakmát jelöltek meg hiányként, hanem inkább azt, hogy nem megfelelő a munkaerő szakképzettsége, vagy nem megfelelő, elegendő tapasztalattal rendelkezik a potenciális munkavállaló.



19. ábra. A válaszadó cégek által említett hiányszakmák.

Végül azért, hogy a munkaerőpiaci kínálati és keresleti oldal össze tudjuk kötni megkérdeztük a cégeket, hogy a GINOP-5.3.5-18 projekt során létrehozott honlapon megjelentethetjük-e az adatait, hogy össze tudjuk kapcsolni a potenciális munkaerőpiaci szereplőket? A cégek 45,2%-a adott igenlő választ, a részletes megoszlást a 6. Melléklet tartalmazza. A táblázatban a megjelenésre igent mondó cégek teljes névvel, míg a nemmel válaszolók sorszámmal jelennek meg.

4. Zárógondolatok, összefoglaló

Az összegzés keretében a projekt és a kutatás fő célkitűzéseikhez kapcsolódóan foglaljuk össze a munkaerőpiaci elemzés és a kvantitatív vizsgálat eredményeit. A zárógondolatok segítségével jellemezzük az Észak-magyarországi régió munkaerőpiacát, valamint a „B” ágazaton belüli munkaerőpiaci mobilitást, ami segíti a munkaerőpiaci átmenetet és így lehetőséget ad arra, hogy megoldást találjunk a munkaerő jövőbeni elhelyezésére. Az összefoglalóban a kutatás és a projekt célkitűzése szempontjából leginkább releváns megállapításokat emeljük ki, valamint a kvantitatív kutatás eredményeit adjuk közre összegezve.

Az Észak-magyarországi régió munkaerőpiaci folyamatait jellemző általános és területi folyamatokra vonatkozó megállapítások.

- Magyarország területi egyenlőtlensége olyan peremfeltétel, amely az elmúlt évekre visszatekintve jelentősen nem változott. Az elmúlt 30 évben valamennyi gazdasági mutatóban a legkedvezőbb helyzetben Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl volt, a legkedvezőtlenebb pozícióban pedig Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Budapest kiemelkedő ereje mellett, megyei adatokat tekintve a legkedvezőbb mutatókkal Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom és Pest megye, a legkedvezőtlenekkel pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezett.

- Bizonyos foglalkozások már korábban is küzdöttek az utánpótlás elégtelenségének gondjával, nagyobb arányú és szélesebb spektrumú munkaerőhiányról 2016 második felétől lehet beszélni. Ennek hátterében a gazdaság növekvő élőmunka igénye áll. A munkáltatók jelzése szerint az üres vagy a közeljövőben megüresedő álláshelyek átlagos száma 2018-ban 84 ezer fő volt, ami 2019-re mérséklődött, ekkor 79 ezer főt kerestek. A 2019-es évben a főbb ágazatok, amelyeket magas humán-erőforrás hiány jellemezte a következők voltak: humán egészségügyi, szociális ellátás; adminisztratív szolgáltatás; információ-kommunikáció; építőipar; feldolgozóipar; szállítás és raktározás. Megállapítható tehát, hogy ebben az időszakban a szakmunka és a fizikai munka tartozik a legkeresettebb kategóriák közé.
- Az elvándorlás által leginkább érintett két régió Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Mindkét régió esetében jelentősebb a belföldi vándorlás, miközben 2017-ben a nemzetközi vándorlási különbözet pozitív volt. 2016-ban Észak-Magyarországon a nemzetközi vándorlási különbözet még negatív volt, mely a régióban fellépő munkaerőhiány súlyosbodását vetítette előre, jelezve, hogy a régió lakossága országon belül és országhatárokon túl is keresi a kedvezőbb megélhetési lehetőségeket.
- A belső vándorlási különbözetet vizsgálva továbbra is nyertes a Nyugat-Dunántúl, illetve 2015-től a Közép-Dunántúl, és vesztes Észak-Magyarország és Észak-Alföld, valamint, bár kisebb veszteségi értékekkel, de a Dél-Alföld is.
- A három megye közül, a belső vándorlási különbözet tekintetében, az abszolút vesztes Borsod-Abaúj-Zemplén megye, ahol 2011-2019 között nőtt a vándorlási veszteség, a csúcst 2018-ban érte el a megye 3484 fős veszteséggel. Nógrád megye vándorlási egyenlege is veszteséges a vizsgált időintervallumban, azonban 2019-re jelentős mérséklődés történt, ekkor, 2011-óta, a legalacsonyabb az érték 204 fős veszteséggel. A három megye közül Heves, a vándorlási értékeket tekintve, a nyertes, hiszen 2018-ra 40 főre mérséklődött a vándorlási veszteség, sőt 2019-re vándorlási nyereséget könyvelt el a megye 190 fős értékkel.
- 2017-ben a 15–64 éves foglalkoztatottak 55,8%-a lakóhelyével azonos településen dolgozott, szemben a 2001. évi népszámlálás alkalmával mért 70,1, illetve a 2011. évi 62,5%-kal, azaz a helyben dolgozók arányának csökkenése folytatódott. A napi ingázók aránya 32,9%, ebből az ún. huzamos ingázóké, tehát azoké, akik a heti 2–3 alkalomnál is ritkábban teszik meg a munka és lakóhelyük közötti távolságot, 2,1% volt.
- A munkahelyek földrajzi megoszlása miatt legnagyobb arányban (39,4%) a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzetek ingáztak, míg legkevésbé (bár a 2011. évi népszámlálási adatokhoz képest növekvő volumenben) a felsőfokú végzettségűekre volt jellemző, akik 30,2%-a volt 2017-ben ingázó.
- Észak-Magyarországon összesen 440 603 fő (2017 évi adat) ingázik és közlekedik munkahelyére, mindhárom megye esetében elmondható, hogy a férfiak aránya meghaladja a nőkéét. A munkáltató főtevékenységét tekintve szektorok szerint a B-F ágazatban az ingázók száma országosan 1 215 945 fő, a napi ingázók vannak kevesebben, naponta 66 825 fő ingázik.
- 2017-re jelentősen nőtt a népszámlálás évéhez képest a 15 percnél kevesebbet ingázók aránya, a több mint 90 percet ingázók és munkába járók száma azonban jelentősen csökkent 2017-re, ami a közlekedési lehetőségek fejlődésével és a jobb munkapiaci

kínálattal indokolható. Míg az egy óránál hosszabb időt munkahelyre utazók aránya 2011-ben az összes foglalkoztatott 6%-át jelentették, addigra 2017-ben ez az arány már csak 3,1%. A B-F ágazatban dolgozóknál ez az arány 3,6%, Észak-Magyarország esetében azonban már 4,4% ez az arány, vagyis itt már látszik, hogy a munka miatt hosszabb időt is hajlandóak az emberek utazással tölteni. Az átlagosan utazással töltött idő is több (24 perc), mint az országos átlag (22 perc).

- A 2017-es adatok azt mutatták, hogy Észak-Magyarország esetében a munkáltatók a dolgozók 42%-nál hozzájárulnak az utazási költségekhez, azonban jelentős eltérés van az ingázók és munkába közlekedők esetében a támogatás mértékében, míg az ingázók 36%-a kap támogatást, addig a munkába közlekedők esetében ez mindössze 6%.
- 2018-ban Közép-Magyarországon (33,7%), valamint Közép- (26,6%) és Nyugat-Dunántúlon (19,9%) a legmagasabb az üres álláshelyek aránya a potenciális munkaerő-tartalékhoz viszonyítva, azaz itt az országos átlagnál jobb a dolgozni akarók elhelyezkedési esélye, míg az ország keleti régióiban a magas tartaléklétszám kevés álláshellyel párosul.
- A KSH legfrissebb adatsorát elemezve az A-H ágazatban a legtöbb üres álláshely 2018 év II. negyedévében volt, közel 18%-os értékkel. Az összes ágazatnál megfigyelhető a 2020 I. negyedévére az üres álláshelyek arányának csökkenése, a B ágazat esetében ez feleződést jelent 2%-ról 1%-ra esett vissza az érték.

A kvantitatív kutatás előkészítése során a Mátrai Erőmű Zrt. adatbázisát használtuk fel. Az adatbázisból került leválogatásra és kijelölésre, a dolgozók lakóhelye alapján, az az 50-55 kilométeres körzet és a hozzá tartozó települések, amelyek a jövőben elhelyezkedési lehetőséget jelentenek az ingázási határ szempontjából. A településeken lévő cégeket az OPTEN adatbázisból szűrtük le, így 401 céget kerestünk meg a kérdőíves vizsgálat során. A kérdőív összeállításához szintén a Mátrai Erőmű Zrt. adatbázisát használtuk fel, így kerültek meghatározásra azok a szakmák, szakképzettségek, melyek a kérdőívbe is bekerültek. A kérdőív kialakítása során több kiemelt témát is beépítettünk a végleges változatba:

- Hiányszakmák felmérése
 - Üres álláshelyek száma, típusa
 - Mobilitás támogatási képessége a szervezeteknek
 - Átképzések támogatása
 - A béren kívüli juttatások alkalmazása
 - Terveznek-e létszámbővítést?
- A MÁTRAJ ERŐMŰ ZRT. a hozzáadott érték alapján Heves megye Top 50 céglisáján (2018) az első helyet foglalja el. Az állományi létszám 2019-ben 2093 fő volt, 2020-ban a tervezett létszám 2029 fő.
- Jelen pályázat szempontjából a legfontosabb kérdés adta az empirikus vizsgálat alapját: Milyen elhelyezkedési lehetőségek vannak a „B” ágazatban dolgozók számára az Észak-Magyarországi régióban? A kvantitatív kutatás kiemelt kérdéskörei és vizsgálati szempontjai a mintaterületen lévő cégek munkaerőpiaci jellemzőinek feltáráshoz kapcsolódnak. Az első lépés a Visonta és Bükkábrány települések 50

kilométeres körzetében elhelyezkedő munkáltatók összegyűjtése és leválogatása volt, akik a kérdőíves megkeresés célcsoportját alkották. A leválogatás során a mintába 101 település és 401 darab vállalkozás (az A-H nemzetgazdasági ágba besorolt, 10 fő feletti vállalkozások) került bele. A vállalkozások között kis, közepes és nagyvállalatok is találhatóak, az összes foglalkoztatotti létszám (2020. 08. 29-ei adat alapján) 80.406 fő volt.

- A kvantitatív kutatás, a cégek többszöri megkeresésével, 2020. szeptember-november között zajlott. Az adatbázist 2020. november 30-ával lezártuk, mivel a többszöri megkeresést követően is mindössze 42 cégtől kaptunk érdemi, értékelhető választ, ami 10%-os válaszadási aránynak felel meg.
- A legtöbb válaszadó cég, közel 40%, a C-feldolgozóipar ágazatból adott választ, a második legnagyobb csoport a G-kereskedelem, gépjárműgyártás kategóriából adódik. Az egyéb kategóriába a következő tevékenységek jelentek meg: borászat, vegyipar, közutak fenntartása, gépgyártás, acélipar, ruházat, fémszerkezetgyártás, közvetítő kereskedelem. A 42 cég összesen jelenleg 4319 főt foglalkoztat.
- A válaszadó cégek leginkább (78,6%) bérlet támogatást nyújtanak a dolgozóknak, főként a munkaerőigény kielégítése és a munkavállalói lojalitás erősítése céljából. A cégek 59,5%-a gépjármű támogatást is nyújt a dolgozóknak, a cél ebben az esetben is a munkaerőigény kielégítése és a munkavállalói lojalitás erősítése. A cégek felénél van szolgálati autó, főként a munkavállalói lojalitás és a munkáltatói image erősítése céljából. A cégek 21,4%-ánál van saját vagy bérelt buszjárat, főként a munkaerőigény kielégítése céljából. A hétfélig hazautazást a cégek 10%-a támogatja. Albérlet támogatást mindössze 5%-ban fizetnek, és 1 cégtud munkásszállót biztosítani, azonban 15%-uknál van szolgálati lakás biztosítására lehetőség. Letelepedési támogatást a válaszadó cégek egyike sem fizet.
- A cégek a betanított-és segéd munkásokat főként maximálisan 25 kilométerre lévő településekről alkalmazzák. A szakmunkások esetében ez a határ már kitolódik és akár 50 kilométert is jelenthet, ami még beletartozik az adható támogatások határértékébe. Az adminisztratív munkakörben dolgozókat főként 25 kilométeren belüli helyekről alkalmazzák. A felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek esetében már gyakoribb a 25-50 kilométertől való bejárás és itt akár még a 75-100 kilométertől való alkalmazás is szóba jön. A vezetők esetében a tolerancia határ még inkább kitolódik, hiszen itt a többi munkakörnél nagyobb arányban jelenik meg a 75-100 és a 100 kilométernél távolabbról való munkába járás.
- A cégeknél 95 betöltetlen álláshely volt a lekérdezés időpontjában. A leggyakrabban (16 említés) a gépkocsivezetőt, második helyen (14 említés) az autó-motor szerelőt, harmadik helyen (10 említés) az esztergályost (NC, CNC gépkezelő) említették a cégek. A rangsorban többszöri említéssel (5 fölötti említés) jelentek meg a betöltetlen álláshelyek esetében az asztalos, és a lakatos szakmák.
- A jövőben a cégek 66,7%-a tervez további létszámbővítést. A mértékét tekintve 15 cég 1-5 fő közötti bővítést, 11 cég 6-10 fő, egy cég pedig jelentősebb 11-20 fő közötti létszámbővítést tervez az elkövetkező időkben. A munkaerő átcsoportosítás, új foglalkoztatás szempontjából azt is érdemes megvizsgálni, hogy van-e lehetőség az átképzés támogatására, a válaszadó cégek 38,1%-a jelezte, hogy náluk van erre lehetőség.

- A legkritikusabb munkaerőhiányt a cégek a következő szakmák esetében jelezték: géplakatos, lakatos, betanított munkás, gépkocsivezető, villanyszerelő, kisérszerelő, autószerelő, asztalos, PLC programozó, minősített hegesztő, CNC szakember és csőszerelő.
- A cégeket megkérdeztük arról is, hogy a főtevékenységük szempontjából mennyire érzik súlyos problémának a munkaerőpiaci mobilitás alacsony szintjét Magyarországon? A mérést 1-10 közötti skálán végeztük, az átlag 4,27 lett, így megállapítható, hogy a cégek jelentős, de nem súlyos problémának érzik az alacsony munkaerőpiaci mobilitást.

Jelen kutatás során feltártuk az Észak-magyarországi régió munkaerőpiaci adottságait, a kereslet-kínálat, valamint a hiányszakmák jellemzőit. A régió esetében még mindig fennáll egy öröklött egyenlőtlenség, ami az utóbbi években javult, de a gazdasági mutatók tekintetében a régió három megyéjének értékei eltérnek az ország középső- és nyugati részén jellemzőktől. Ennek következtében a három megye közül, a belső vándorlási különbözet tekintetében, rosszabb mutatókkal Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezik, míg Heves megye esetében javult a helyzet. A munkaerő ingázási és a mobilitási jellemzői is ennek megfelelően alakultak a régióban, hiszen a munkahelyek földrajzi megoszlása miatt a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzettek közel 40%-a ingázik a munkahelyére. Az üres álláshelyek száma, a potenciális munkaerőhöz viszonyítva, szintén egyenlőtlenségeket rejt a régióban, így a B ágazat esetében is csökkent az üres álláshelyek száma 2020 elejére 2018-hoz képest. A munkaerőpiaci átmenetet segítő végzettünk kvantitatív kutatást az Észak-magyarországi cégeknél, melyek a Mátrai Erőmű Zrt. 50 kilométeres körzetében helyezkednek el. A válaszadó cégek a C és G ágazatban folytatják tevékenységüket, és többféle támogatást nyújtanak a dolgozóknak a mobilitás, munkahelyre való eljutás elősegítésére. A lekérdézés időpontjában a cégeknél 95 betöltetlen álláshely volt, ami főként szakmunkás végzettséget igénylő állásokat jelent. A kutatás során meghatároztuk a munkaerőhiány és a jövőbeni tervezett létszámbővítés mértékét is. A cégektől arra vonatkozóan is kaptunk információt, hogy a munkaerő átcsoportosítás, új foglalkoztatás lehetősége és az átképzés támogatása szándékukban áll-e, és a válasz pozitív volt. Az Észak-magyarországi régió belüli munkaerő jövőbeni elhelyezését tekintve a kutatás során találtunk átfedést és lehetőséget a megoldás elősegítésére.

Bartus T. 2012: Területi különbségek és ingázás. In: Fazekas K., Scharle Á. (szerk.) Nyugdíj, segély, közmunka: a magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010. Szakpolitikai Elemző Intézet, MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, pp: 247-258

Csugány J. – Kozák A. 2018: Regionális munkaerőpiaci problémák – a külföldi munkavállalás súlyosbítja-e az északkeleti régiók helyzetét Magyarországon? Tér és Társadalom, 32. évf., 3. szám, pp: 38-53

Dövényi Z. 2009: A belső vándormozgalom Magyarországon: folyamatok és struktúrák. Statisztikai Szemle, 87. évf., 7-8. szám, pp: 749-762

Fazekas K. – Köllő J. (szerk.) 2017: 5 Munkaerőpiaci tükrök, 2016. Közelkép: Munkaerőhiány, MTA-KRTK-KTI, Budapest, 2017.

Gödri I. 2015: Nemzetközi vándorlás. In: Monostori J. – Óri P. – Spéder Zs. (2015) (szerk.): Demográfiai portré 2015. Budapest, KSH NKI, 241 p., pp: 187–211

Haas, H. De 2010: Migráció és fejlődés elméleti megközelítésben 32. oldal. Elérhető: http://ittvagyunk.eu/application/essay/121_1.pdf, letöltés ideje: 2014.07.20.

KSH 2. Foglalkoztatottság és kereset, 2014–2018. In: Munkaerőpiaci helyzetkép 2014-2018; <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf> letöltés ideje: 2020.08.18.

Nemes Nagy J. 1997: Régiók, regionalizmus. Educatio, 3., pp: 407–423.

Sebők M. 2016/a: Bevezetés. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, pp: 17-18

Sebők M. 2016/b: A mobilitás jelentősége. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, pp: 18-20

Sebők M. 2016/c: A munkaerő-piaci mobilitásról. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, pp: 25-27

Sebők M. 2016/d: A munkaerő-piaci mobilitás keretrendszere. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, pp: 28-29

Sebők M. 2016/e: Ingázás. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, pp: 74-80

Sebők M. 2016/f: A munkaerő-piaci mobilitás peremfeltételei és tényezői - Összefoglalás és következtetések. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, pp: 51-106

Szellő J. – Sebők M. 2018/a: A magyar munkaerőpiac és a mobilitás. In: Sebők M. (szerk.): A munka világa a 21. század elején. Saxum Kiadó, pp: 351-354

Szellő J. – Sebők M. 2018/b: Belső vándorlás. In: Sebők M. (szerk.): A munka világa a 21. század elején. Saxum Kiadó, pp: 355-356

Szellő J. 2013: Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl részén, Kutatási Záró Tanulmány, Pécsi Egyetem, Pécs, http://www.feek.pte.hu/data/2013/1230/646/ZAROTANULMANY_LOKALISVEGSO3.pdf, letöltés ideje: 2014.08.23.

Szellő J. (szerk.) 2014: A mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén. Zárótanulmány. Pécs, PTE, 98 p.

Adattáblák:

2.1.6. Vándorlási különbözet (2004–2019); https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_1_6.html;

6.1.8. Állandó belföldi vándorlás (2001–);
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wvn010b.html

9.9.1. A 15–64 éves ingázó vagy munkába közlekedő foglalkoztatottak demográfiai jellemzői nemek szerint
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_ingazas9_09_01c.html

9.9.11. A minimum heti rendszerességgel ingázó vagy munkába közlekedő foglalkoztatottak a munkahelyre való eljutáshoz szükséges idő szerint (várakozás nélkül)
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_ingazas9_09_11.html

9.9.13. A minimum heti rendszerességgel ingázó vagy munkába közlekedő alkalmazottak aszerint, hogy munkáltatójuk milyen mértékben járul hozzá a munkahelyre történő közlekedés költségeihez
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_ingazas9_09_13.html

2.1.47. Üres álláshelyek száma és aránya KSH
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_gli027a.html

Munkaerőpiaci folyamatok, 2019. I–IV. negyedév KSH
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf194/index.html#magasdemrskldikaptllagosmu_nkaerkereslet

Mátrai Erőmű Zrt. állományi létszáma data: 2020 évi létszámtábla terv-tény szeptember (xls. táblázat)

A munkaerőpiac dinamikája
<https://www.etosznet.hu/attachments/article/29/A%20munkaer%C5%91%20ir%C3%A1nti%20kereslet%20jellemz%C5%91i.docx.pdf>

http://webdraft.eu/orszagok_varosok/

<http://terkep.varosterkep.hu/map/>

<https://www.kamreg.hu/mkkir/kereso.html>

1. MELLÉKLET

1. MELLÉKLET							
HEVES MEGYE TOP 50 - HOZZÁADOTT ÉRTÉK ALAPJÁN							
Sorszám	Név/Megnevezés	Nettó árbevétel	Export	Hozzáadott érték	Átlagos állományi létszám	Kiemelt adónevek teljesítménye	Nettó ÁFA
		millió Ft	millió Ft	millió Ft	fő	millió Ft	millió Ft
1.	MÁTRAI ERŐMŰ ZRT.	101519	2053	49085	2122	24341	13165
2.	ROBERT BOSCH ELEKTRONIKA GYÁRTÓ KFT.	410576	410138	41940	3500	63312	53120
3.	ZF HUNGÁRIA IPARI ÉS KERESKEDELMİ ZRT.	52296	51092	12557	840	-2275	-4911
4.	Aventics Hungary KFT.	16977	16043	4630	437	321	-859
5.	HORVÁTH RUDOLF INTERTRANSPORT KERESKEDELMİ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	11972	6862	4527	530	682	-77
6.	VAMAV VASÚTI BERENDEZÉSEK KFT.	9241	1025	4370	195	2817	1787
7.	Johnson Electric Hungary Elektromechanikai Termékek KFT.	14093	13761	3924	320	4725	2749
8.	LKH LEONI KÁBELGYÁR HUNGÁRIA KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
9.	HE-DO ÚTÉPÍTŐ, KERESKEDELMİ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
10.	HEVES MEGYEI VÍZMŰ ZRT.	5985	0	3126	643	1861	868
11.	MÁTRAMETÁL FÉM CSOMAGOLÓESZKÖZ GYÁRTÓ ÉS ÉRTÉKESÍTŐ KFT.	6364	5891	2412	334	n.a.	n.a.
12.	STENLEY ELECTRIC HUNGARY FÉNYTECHNIKAI ESZKÖZÖK KFT.	12263	10131	2312	221	2788	2348
13.	PIKOPACK IPARI, KERESKEDELMİ ÉS SZOLGÁLTATÓ ZRT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
14.	MADER LOGISZTIKAI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
15.	SANAMETAL ORTOPÉDIAI ÉS TRAUMATOLÓGIAI ESZKÖZÖKET GYÁRTÓ KFT.	3839	0	2168	225	529	30
16.	K ÉS V NEMZETKÖZI FUVAROZÓ KFT.	4838	1489	1979	221	414	130
17.	BETONBAUER 2000 INGATLANFORGALMAZÁSI ÉPÍTŐIPARI EXPORT KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
18.	RUAG AMMOTEC MAGYARORSZÁGI ZRT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
19.	EGERERDŐ ERDÉSZETI ZRT.	4169	818	1761	299	1057	349
20.	MAGNETEC-UNGARN MÁGNESTECHNOLÓGIAI IPARI ZRT.	4749	4401	1716	288	-253	-669
21.	EUROCIRCUITS NYOMTATOTT ÁRAMKÖR GYÁRTÓ KFT.	3192	2784	1667	127	201	-83
22.	AWV-HŰS KERESKEDELMİ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	2188	2161	1582	186	99	-4
23.	PAPST HUNGARY MOTORGYÁRTÓ ÉS FORGALMAZÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
24.	DETKI KEKSZ ÉDESIPARI KFT.	3900	81	n.a.	143	n.a.	n.a.
25.	OMYA HUNGÁRIA MÉSzkÖFELDOLGOZÓ KFT.	6231	169	1387	54	1502	1232
26.	MÁTRAI ERŐMŰ KÖZPONTI KARBANTARTÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
27.	ELSO ELBE HUNGÁRIA ACÉLIPARI ÉS KERESKEDELMİ BT.	8062	4771	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
28.	SBS SZERELŐ JAVÍTÓ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	5296	3675	1278	228	-254	-551
29.	GEOSOL KFT.	4049	326	1210	46	122	12
30.	EBM HUNGARY MOTORGYÁRTÓ ÉS FORGALMAZÓ KFT.	7054	6960	1181	359	399	-96
31.	DUROPACK-STARPACK CSOMAGOLÓESZKÖZGYÁRTÓ ÉS FORGALMAZÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
32.	SEISSENSCHMIDT PRECISION COMPONENTS FÉMFELDOLGOZÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
33.	PLATT 2003. FÉMSZERKEZET GYÁRTÓ SZERELŐ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	3449	3260	1018	153	-384	-606
34.	QUALIFORM ALUMINIUMIPARI TERMELŐ, KERESKEDELMİ ÉS SZOLGÁLTATÓ ZRT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
35.	FIRTH RIXSON HUNGÁRIA KOVÁCSOLÓ KFT.	6212	5702	965	118	-69	-350
36.	FLOTT-TRANS SZÁLLÍTMÁNYOZÓ ÉS FUVAROZÓ KFT.	3441	1689	955	156	112	-70
37.	BETONBAUER INVEST KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
38.	BOTT HUNGÁRIA KFT.	2448	2157	825	122	26	-244
39.	ALU-BLOCK IPARI, KERESKEDELMİ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	5077	2762	745	59	269	163
40.	SALKER SALAKFELDOLGOZÓ ÉS KERESKEDELMİ KFT.	1760	481	719	18	25	-48
41.	EGER-PARK HOTEL SZÁLLODAÜZEMELTETŐ KFT.	1381	0	700	121	247	123
42.	VILATI GYÁRTÓ FÉMSZERKEZETGYÁRTÓ ÉS ELEKTRONIKAI SZERELŐ ZRT.	2106	1634	685	147	23	-181
43.	JÁSZ-TÉSZ TÉRSÉGI ZÖLDSÉG-GYÜMÖLCS TERMELŐ ÉS ÉRTÉKESÍTŐ ZRT.	2363	924	635	137	74	-89
44.	FAUSTBAU KERESKEDELMİ ÉS ÉPÍTŐIPARI KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
45.	LÉDEM 2000 KÖZÜTI JÁRMŰ-, ALKATRÉSZ JAVÍTÓ ÉS KERESKEDELMİ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
46.	EGERTEJ TEJIPARI KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
47.	SCHOEN + SANDT HUNGARY GÉPGYÁRTÓ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
48.	NOVOCOOP MŰANYAGFELDOLGOZÓ KFT	1749	72	581	102	253	137
49.	HEVESI MEZŐGAZDASÁGI GÉPGYÁRTÓ, SZOLGÁLTATÓ ÉS KERESKEDELMİ KFT.	1772	609	562	122	92	-102
50.	PÁSZTORHUS HÚSIPARI ÉS KERESKEDELMİ KFT.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

2. MELLÉKLET

A Mátrai Erőmű Zrt. foglalkoztatottjainak megoszlása a leggyakoribb szakképzettség szerint.

Sorszám	Szakképzettség
1	Autó-Motor szerelő
2	Villanyszerelő
3	Géplakatos
4	Gépész-technikus-üzemtechnikus
5	Esztergályos (NC, CNC gépkezelő)
6	Lakatos
7	Gépszerelő
8	Hegesztő
9	Mezőgazdasági gépszerelő
10	Gépkocsivezető
11	Erősáramú villamos ipari technikus
12	Okleveles mérnök
13	Villamosipari technikus
14	Bányaipari technikus (aknásztechnikus)
15	Gépgyártás technológus
16	Központi fűtés és csőszerelő
17	Kőműves
18	Bányamérnök
19	Karosszéria lakatos
20	Villamos üzemtechnikus /eá/
21	Vas- és fémszerkezet lakatos
22	Nehézgépkezelő
23	Ipari elektronikai technikus
24	Aknász technikus
25	Gépszerelő technikus
26	Külfejtéses bányaművelő/Külszíni bányász
27	Víz- és gázvezetékszerelő
28	Vájár
29	Földtudományi mérnök
30	Asztalos

3. MELLÉKLET

A KÉRDŐÍV KÉRDÉSEI:

Q1 Kérjük, adja meg a cég nevét:

Q2 Kérjük, sorolja fel a cég telephelyeit (kezdje a központi telephellyel):

Q3 Kérjük, adja meg a cég méret szerinti besorolását:

-Kisvállalat (Az a vállalkozás minősül kisvállalkozásnak, amely 50 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma és/vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 10 millió eurót.)

-Középvállalat (Az a vállalkozás minősül középvállalkozásnak, amely 250 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma nem haladja meg az 50 millió eurót vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót.)

-Nagyvállalat

Q4 Kérjük jelölje meg a cég iparági besorolását, vagy az egyéb kategória esetében írásban adja meg az önre vonatkozó ágazatot!

A = mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat 01-03

B = bányászat, kőfejtés 05-09

C = feldolgozóipar 10-33

D = villamosenergia-, gáz-, hőellátás, légkondicionálás 35-35

E = vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés 36-39

F = építőipar 41-43

G = kereskedelem, gépjárműjavítás 45-47

H = szállítás, raktározás 49-53

Egyéb:

Q5 Kérjük, adja meg mennyi a társaság 2020. szeptemberi foglalkoztatotti létszáma? (fő)

Q6 A cég 2020 évi foglalkoztatotti létszámával kapcsolatos statisztikák: (kérjük, hogy csak számot írjon!)

segédmunkás, fő

betanított munkás, fő

szakmunkás, fő

adminisztrátor, fő

szakember felsőfokú végzettséggel (de nem vezető), fő

közép-, felsővezető, fő

Q7 Kérjük, adja meg a dolgozók életkorát (fő)! (Amennyiben erre a kérdésre nem kíván válaszolni, kérjük, folytassa a következő kérdéssel!)

17-35 év közöttiek (fő)

36-45 év közöttiek (fő)

46-55 év közöttiek (fő)

56-65 év közöttiek (fő)

66 év fölöttiek (fő)

Q8 Kérjük, adja meg a dolgozók iskolai végzettségét (fő)! (Amennyiben erre a kérdésre nem kíván válaszolni, kérjük, folytassa a következő kérdéssel!)

Befejezett 8 osztály (fő)

Szaktanulmányi, szakiskola (fő)

Szakközépiskolai és gimnáziumi érettségi (fő)

Technikumi végzettség (fő)

Szakirányú felsőfokú végzettség (OKJ) (fő)

Főiskolai és egyetemi diploma (fő)

Q9 Kérem, jelölje be az Önöknél működő programo(ka)t és azok céljait: (több válasz bejelölése lehetséges)

	Munkaerőigény kielégítése	Szociális juttatások körében meghatározó elemként	Munkavállalói lojalitás erősítése céljából	Munkáltatói image erősítése céljából	Egyéb
bérlettámogatás	☐	☐	☐	☐	☐
gépjármű támogatás	☐	☐	☐	☐	☐
szolgálati autó	☐	☐	☐	☐	☐
saját vagy bérelt buszjárat támogatása	☐	☐	☐	☐	☐
hétvégi hazautazás térítése	☐	☐	☐	☐	☐
albérlet támogatás (pénzben)	☐	☐	☐	☐	☐
munkásszálló biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐
szolgálati lakás biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐
letelepedési támogatás	☐	☐	☐	☐	☐

Q10 Kérjük, adja meg azt a max. 5 települést, ahonnan a naponta ingázó dolgozók legtöbben érkeznek:

1. település
2. település
3. település
4. település
5. település

Q11 Az egyes munkakörök esetében, hol van a tolerancia határ (kilométerben), amitől még felveszik a jelentkezőt? Kérem, jelölje be kategóriánként a leginkább jellemző mértéket.

	max. 25 km	25,1 – 50 km	50,1 – 75 km	75,1 – 100 km	100 km felett
segédmunkás	☐	☐	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐	☐	☐
adminisztrátor	☐	☐	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (nem vezető)	☐	☐	☐	☐	☐
közép-, felsővezető					

Q12 Jelenleg hány betöltetlen álláshely van az Önök cégénél? (fő)

Q13 Kérjük, adja meg van-e a következő szakképzettségek esetében van-e betöltetlen álláshely, amennyiben igen, kérjük, adja meg hány főre lenne szükség? (Amennyiben erre a kérdésre nem kíván válaszolni, kérjük, folytassa a következő kérdéssel!)

Asztalos
Autó-motor szerelő
Erősáramú vill. ipari technikus
Esztergályos (NC, CNC gépkezelő)
Földmérő üzemmérnök (technikus)
Földtudományi mérnök
Gépész üzemmérnök és technikus
Gépkarbantart. jav. technikus
Gépkocsivezető
Géplakatos
Hegesztő
Karosszéria lakatos
Kőműves
Központi fűtés és csőszerelő
Lakatos
Mezőgazdasági gépszerelő és üzemmérnök
Számítástechnikai műszerész, informatikus
Szobafestő és mázoló, tapétázó
Villamos gépszerelő

Villamosipari technikus
Villanyszerelő
Víz és gázvezeték szerelő
Egyéb

Q14 Terveznek-e a közeljövőben (elkövetkező 5 év) létszámbővítést a cégnél?

Igen
Nem

Q15 Amennyiben terveznek létszámbővítést, kérjük, adja meg ennek létszámát!

1-5 fő
6-10 fő
11-20 fő
21-50 fő
50 fő fölött

Q16 Van-e az Ön cégnél lehetőség az átképzések támogatására?

Igen, van lehetőség
Nincs lehetőség

Q17 Amennyiben van ilyen, milyen mértékben van lehetősége az átképzés támogatására?

1-egyáltalán nincs lehetőség
2-kismértékben támogatható
3-jelentős mértékben támogatható
4-minden esetben támogatható

Q18 Cégük főtevékenységének szempontjából mennyire érzi súlyos problémának a munkaerőpiaci mobilitás alacsony szintjét ma Magyarországon? (pl. ingázás, költözési szándék munkahely miatt)

Kérem, hogy a 10 fokozatú skálán jelölje be a választát, ahol az 1-es jelentse, hogy nem okoz cégének problémát az a laacsony belső munkaerő-piaci mobilitás, a 10-es pedig azt, hogy ez súlyos problémát okoz!

	Nem okoz gondot					Súlyos problémát jelent				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Munkaerő piaci mobilitás	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q19 Cége tevékenysége vonatkozásában mely munkakörökben érzékeli a legkritikusabbnak a munkaerőhiányt? Kérjük, nevezze meg a főbb munkaköröket!

Q20 Kérjük, jelezze számunkra, hogy a GINOP-5.3.5-18 projektsorán létrehozott honlapon megjelentethetjük-e az adatait, hogy össze tudjuk kapcsolni a potenciális munkaerőpiaci szereplőket!

Igen hozzájárulok!
Nem járulok hozzá!
Válaszait köszönjük!

4. MELLÉKLET

A válaszadó cégek létszámadatai és a dolgozók megoszlása beosztás szerint.

Foglalkoztatotti létszám	Segédmunkás	Betanított munkás	Szakmunkás	Adminisztratív	Felsőfokú végzettség, de nem vezető	Vezető
1						1
12			8		2	2
12			5	1	5	1
15	4		9	1		1
15		4		3	6	2
17			12	1	1	3
17	1		5	1	8	2
18			6	1		11
19		7	5	1	4	2
20		9	2	2	5	2
20			15	1	2	2
20			12	3	1	5
21	7	2	8	2		2
23	7		7	6	1	2
31	8	3	16	1	2	1
35	7		21			7
44		34	1	1	3	5
44		28	7	2	2	5
49	3		40	2	4	1
50		1	34	5	3	7
51	4	5	12	5	13	12
53	2	5	32	4	5	5
56	1	2	46	1	3	4
59						
75		52	8	5	4	6
78		60	4	2	6	6
81	3	10	54	6	5	3
94	2		51	10	25	4
102	5	10	40	20	10	17
105		87	10	5		3
126		116	1	2	2	5
155						
170	5	5	120	10	5	25
175	4	94	50	13	11	5
187	1	3	128	18	27	49
215	2	0	178	15	15	5
231	26	37	152	6	6	4

233	15	20	180	3	9	6
290	10	15	76	25	24	140
357	49	44	140	29	64	31
401	10	23	296	18	21	13
542						

5. MELLÉKLET

A válaszadó cégek által megadott betöltetlen álláshelyek száma.

Szakma	Betöltetlen állás
Asztalos	6
Autó-motor szerelő	14
Erősáramú vill. ipari technikus	2
Esztergályos (NC, CNC gépkezelő)	10
Földmérő üzemmérnök (technikus)	0
Földtudományi mérnök	0
Gépész üzemmérnök és technikus	3
Gépkarbantart. jav. technikus	1
Gépkocsivezető	16
Géplakatos	7
Hegesztő	4
Karosszéria lakatos	0
Kőműves	1
Központi fűtés és csőszerelő	1
Lakatos	5
Mezőgazdasági gépszerelő és üzemmérnök	0
Számítástechnikai műszerész, informatikus	0
Szobafestő és mázoló, tapétázó	0
Villamos gépszerelő	2
Villamosipari technikus	2
Villanyszerelő	4
Víz és gázvezeték szerelő	1
Egyéb	10

6. MELLÉKLET

A kérdőív 2020.11.22. 42 válaszadó (401/42 eredményesség); a cégek listája:

Cég neve	Foglalkoztatotti létszám	Adatai megjelentethető a honlapon (1-igen; 2-nem)
1. AIRTHERM HUNGÁRIA Kft.	12	1
2.	44	2
3.	75	2
4.	102	2
5. Geokomplex Kft.	19	1
6.	170	2
7.	105	2
8. Asiafood Kft.	126	1
9. Borászat	20	1
10.	290	2
11.	215	2
12.	187	2
13.	357	2
14. K és V Nemzetközi Fuvarozó Kft.	401	1
15. Kisér-Szolg Nonprofit Kft.	15	1
16.	20	2
17. Mályi Téglakft.	44	1
18. Bezzegh Attila	35	1
19.	18	2
20.	15	2
21.	12	2
22.	94	2
23. Lubricants Hungary Kft.	20	1
24. BEZZEGH Kft.	31	1
25. Elin Metal Kft	233	1
26. INTERSTOP Kft	17	1
27.	53	2
28.	56	2
29.	23	2
30.	78	2
31.	175	2
32. PE&mO cENTER fAUDVA kFT	21	1
33.	1	2
34.	50	2
35.	17	2
36.	51	2
37. Kiss és Társa Vas- és Fémipari Kft.	231	1
38. DEKGÉP Kft.	49	1
39. BETATHERM Kft.	81	1
40. Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics Hungary Kft.	542	1
41. ReMat Zrt.	155	1
42. Intern Kft.	59	1