

Információs kiadvány

a

*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a
„B” Bányászat, kőfejtés ágazatban*
című projektről

GINOP 5.3.5.18-2019-00125

2021

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Impresszum:

Felelős kiadó:

Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Rabi Ferenc, elnök, BDSZ

Szerkesztették:

Borics Fanni
Csató László
Dr. Molnár József
Dr. Sebők Marianna
Siskáné Dr. Szilasi Beáta
Szabó Tibor

Tördelés: Szabó Tibor

Nyomda: Digital Nyomda Kft.

2021. május

ISBN 978-615-80901-3-1



A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete

és a

Magyar Bányászati Szövetség



konzorciumi formában, GINOP 5.3.5.18-2019-00125 azonosító számú és „*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek*” felhívásra **Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban** címmel pályázott és nyert támogatást.

A projekt az Észak-magyarországi régióban kerül megvalósításra, melynek elsődleges célja a régió egyik legnagyobb foglalkoztatójának, a Mátrai Erőmű Zrt.-nek a várható szervezetváltása miatt az ott dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének, a korszerű gazdaság által megkövetelt új készségek és képességek elnyerésének erősítése. A cél, hogy a projekt két fő alkotóeleme – a pontos helyzetfelmérés és a kísérleti (pilot) projekt - támogassa a minél problémamentesebb munkaerőpiaci átmenetet a dolgozók számára, a kidolgozandó javaslatok pedig a döntéshozóknak nyújtsanak segítséget.

A projekt honlapja: <http://mepa.banyasz.hu/>

Tartalom

Bevezetés.....	5
1. Az Észak-magyarországi régió bányászata a 2000-es évektől kezdve (Dr. Molnár József) .	6
1.1. A bányászati vállalkozások száma Magyarországon	6
1.2. Magyarország szilárdásvány-vagyon mérlege	8
1.3. Az észak-magyarországi bányászat.....	9
2. Az Észak-magyarországi régió és a bányászat ágazat főbb munkaerőpiaci folyamatai (Siskáné Dr. Szilasi Beáta)	11
3. Mátrai Erőmű Zrt. és a lignitbányák - múlt, jelen, jövő (Szabó Tibor, Borics Fanni)	23
4. A térség mobilitási és foglalkoztatási képessége (Dr. Sebők Marianna)	30
A belföldi vándorlási egyenleg alakulása, különös tekintettel az Észak-magyarországi régióra.....	31
Az ingázás alakulása az Észak-magyarországi régióban	33
A munkaerőkereslet-és kínálat alakulása, munkaerőhiány, betöltetlen állások	35
Kvantitatív kutatás a térség foglalkoztatási képességéről	36
Kutatás eredményei	39
5. A kollektív szerződések jelentősége az „átmenetben” (Csató László).....	43
6. Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség (Szabó Tibor).....	46
7. Nemzetközi példák a szénrégiók problémáinak kezelésére, ezen a területen dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség javítására (Szabó Tibor).....	50
7.1. Németország.....	51
7.2. Egyesült Királyság	53
7.3. Románia	54
7.4. Lengyelország	55
7.5. Csehország	56
7.6. Spanyolország	57
8. Pilot – kísérleti projekt (Szabó Tibor)	59

Bevezetés

A kiadvány meg szeretné ismertetni az olvasóval, hogy a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) és a Magyar Bányászati Szövetség (MBSZ) miért pályázott a „*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek*” felhívásra, a projektben az elkészített tanulmányokra, elemzésekre miért volt szükség, azok eredményei miként segítik a célként megfogalmazott munkaerőpiaci átmenet zökkenőmentesebbé tételét a Mátrai Erőmű Zrt. (ME Zrt.) bányáinak (Visonta-Bükkábrány) bezárása, illetve termelésének csökkentése előtti és utáni időszakban.

Az Európai Unióban az üvegházhatású gáz kibocsátásának több mint 75 százaléka a gazdasági ágazatok energiatermeléséből és -felhasználásából származik, ezért a klímasemlegesség érdekében már megkezdte a gazdaság korszerűsítését és átalakítását, amely keretében az energiarendszer további dekarbonizációja fontos. Az EU 2009-es klíma- és energiacsomagja szerint ezen folyamat során 2020-ban életbe lépett az *üvegházhatást okozó gázok* kibocsátásának 20%-os csökkentésének szükségessége, amely jogilag is kötelező érvényű Magyarország számára is. A hazai Nemzeti Energia- és Klímaterv szerint ehhez fokozatosan meg kell szüntetni a hagyományos széntüzelésű erőművek működtetését. A szénelapú energiatermelés visszaszorításnak egyik legnagyobb vesztese a szénbányászati ágazat, ezért megfelelően fel kell készülni a szerkezetátalakításra, annak kedvezőtlen foglalkoztatási, szociális hatásait minimalizálni kell.

Projektünknek nem célja, hogy technológiai, technikai megoldásokat kínáljon a klímacélok eléréséhez, elsősorban a foglalkoztatás leendő problémáira, lehetőségeire koncentrál. Ezért is vizsgáltuk meg a régió főleg bányaiipari foglalkoztatási, munkaügyi kérdéseit, azok kritikus pontjait, figyelemmel a 2000-es évek bányaiipari szerkezetátalakítási programjainak máig meglévő hatásaira, az átalakuló ipar szerkezetére és a munkaerő kereslet-kínálat összefüggéseire, kritikus pontjaira.

Bemutattuk a Mátrai Erőmű Zrt-t, mint a régió egyik legnagyobb foglalkoztatóját, érzékeltetve azt, mit is jelent a szerkezetátalakítás a térség iparára és munkaerőpiacára.

Elemeztük az Észak-magyarországi régió munkaerő ingázási és a mobilitási jellemzőit is, annak érdekében, hogy a láthassuk, hogy a ME Zrt. dolgozói számára jelenthet-e problémát a lakóhelyétől távolabbi munkavégzés. A munkaerőpiaci átmenetet segítő végzettünk kvantitatív kutatást az Észak-magyarországi cégeknél, melyek a Mátrai Erőmű Zrt. 50 kilométeres körzetében helyezkednek el és az ágazati besorolásuk alapján jövőbeni foglalkoztatói lehetnek a felszabaduló munkaerőnek.

Az elmúlt évek, évtizedek megmutatták, hogy egy ekkora volumenű átalakítás, mint ami a társaságra, annak dolgozóira vár, nem zajlik le stressz mentesen, folyamatos a bizonytalanság a dolgozók életében. Ezt csökkentheti az állandó párbeszéd a munkaadó és a munkavállalók képviselői között, ennek fontos eszköze a kollektív szerződés, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabály, jogok és kötelezettségek származnak belőle, amelyeket be kell tartani, mint egy jogszabályt. Ezen eszköz fontos lehet az átmenet időszakában, ezért is foglalkoztunk vele.

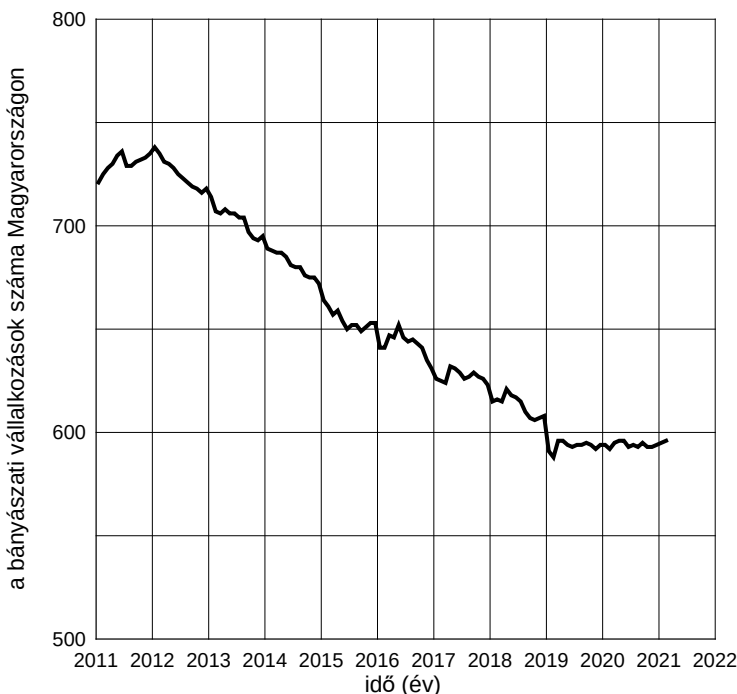
Az átmenetre nem csak technikailag, műszakilag, a munkaerőpiacot elemezve kell felkészülni, hanem a Zrt-től elkerülő dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének javítása is elengedhetetlen. Erre is kerestünk megoldásokat a projektünk keretében.

1. Az Észak-magyarországi régió bányászata a 2000-es évektől kezdve (Dr. Molnár József)

1.1. A bányászati vállalkozások száma Magyarországon

Magyarországon a szilárdásvány bányászat nagy része a középhegységekben koncentrálódik a Bakony nyugati részétől egészen a Zempléni-hegység északkeleti csücskéig. A síkvidéken további jelentős homok- és kavicsbányászati kapacitások épültek ki azóta, hogy a beton az építkezésben teret hódított. A bányászati vállalkozások számáról hivatalos és publikus információt a Központi Statisztikai Hivatal tesz közzé. Adataik azonban országosak. Ezért először az országos adatokat tekintjük át, majd az északi országrészeit. A bányászatba természetesen a kőbányászatot is beleértjük, amit azért hangsúlyozunk, mert a Központi Statisztikai Hivatal a kőbányákat másképpen, kőfejtésnek nevezi.

Magyarországon jelenleg mintegy 600 olyan cég van bejegyezve, amely bányászati tevékenységet (is) folytat. Ezek száma 2010 körül a mostaninál kb. 20 %-kal magasabb volt. A csökkenés 10 év alatt egyenletesen ment végbe (1. ábra). A működő bányászati vállalkozások száma mintegy 10%-kal csökkent a 2003-2018 időszakban, 433-ról 390-re (1. táblázat). A működő vállalkozások közül minden évben 5-10 % körül van az újak és a megszűnők száma.



1. ábra. A regisztrált bányászati vállalkozások (a kőbányákat is beleértve) száma Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal kimutatása [2,3] szerint

A 2. táblázatban olvasható a bányászati vállalkozások számának az alkalmazotti létszámaik szerinti megoszlása 2010-ben. A szilárdásvány bányászatban jellemző az alacsony alkalmazotti létszám. A számításba vett 460 vállalkozás között mindössze 2 volt (0,4 %) 250 vagy annál magasabb alkalmazotti létszámú, míg közel 80 százalékuk (szám szerint 367) 10-nél kevesebb alkalmazottat foglalkoztatott.

A bányászatban foglalkoztatottak létszáma a 2008-2020 időszakban 6000 és 13000 fő között változott (2. ábra). Az ingadozás mértéke jelentős, a hullámhegyek és a hullámvölgyek viszonylag gyorsan követték egymást. A foglalkoztatottak döntő többsége (73-95 %) férfi, és csak kis részük (5-27 %) nő. A nők számarányában a vizsgált időszakban enyhe növekedés figyelhető meg.

1. táblázat. Működő, új és megszűnt vállalkozások száma a bányászatban (a kőbányászatot is beleértve) a 2003-2018 időszakban Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal kimutatása [9] szerint. A forrásban közölt adatok a 2015. évtől a nonprofit gazdasági társaságokat is tartalmazzák.

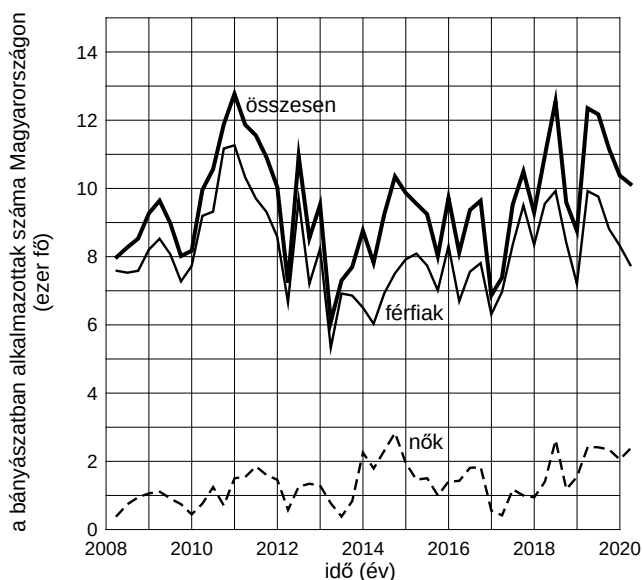
idő (év)	a működő vállalkozások száma összesen	az új vállalkozások száma	a megszűnt vállalkozások száma
2003	433	32	29
2004	444	39	34
2005	442	35	30
2006	446	36	34
2007	441	31	41
2008	446	40	36
2009	448	31	35
2010	460	41	45
2011	443	33	27
2012	440	31	35
2013	431	24	32
2014	426	26	37
2015	419	28	33
2016	402	28	29
2017	385	24	27
2018	391	24	

2. táblázat. A magyarországi működő bányászati vállalkozások számának alkalmazotti létszámaik szerinti megoszlása 2010-ben a Központi Statisztikai Hivatal kimutatása [7,8] alapján

a bányavállalkozás alkalmazottainak száma	az ilyen létszámot alkalmazó vállalkozások száma	az összes működő bányavállalkozás számának százalékában kifejezve
1-9	367	79,8 %
10-19	42	9,1 %
20-49	32	7,0 %
50-249	17	3,7 %
több, mint 250	2	0,4 %
összesen:	460	100,0 %

1.2. Magyarország szilárdásvány-vagyon mérlege

Magyarország ásványi nyersanyag vagyonát bemutató mérleget a Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat készíti el és teszi közzé. A 2017., 2018. és 2019. január 1-ji mérleg [4,5,6] alapján tekintjük át röviden azokat az ásványi nyersanyagokat, amelyek az északi országrész bányászatában ma is fontosak, illetve amelyekből ezen a területen jelentős vagyon található. Az országos ásványvagyon- és termelés adatokat a 3. táblázatban foglaltuk össze.



2. ábra. A bányászatban (a kőbányákat is beleértve) foglalkoztatottak száma Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal kimutatása [1] szerint

3. táblázat. Magyarország ásványi nyersanyag vagyona azokból az anyagokból, melyeket Észak-Magyarországon is bányásznak, vagy amelyekből jelentős mennyiségű készletek vannak

ásványi nyersanyag	termelés 2015- ben [4]	termelés 2016- ban [4]	termelés 2017- ben [5]	termelés 2018- ban [6]	kitermel- hető vagyon 2017. január 1- jén [4]	kitermel- hető vagyon 2018. január 1- jén [5]	kitermel- hető vagyon 2019. január 1- jén [6]
lignit (ezer t)	9095	9164	7890	7843	4 248 745	4 240 870	4 232 806
barnakőszén (ezer t)	162,49	68,061	83,341	53,606	2 241 172	2 241 124	2 241 135
rézérc (ezer t)	–	–	–	–	726 459	726 459	726 459
ólom-cinkérc (ezer t)	–	–	–	–	100 817	100 817	100 817
ásványbányászati nyersanyagok (millió m ³)	1,0930	1,1302	1,1267	1,3826	544,99	544,67	525,84
cement- és mészipari nyersanyagok (millió m ³)	1,0271	1,1817	1,1607	1,2785	568,84	567,48	566,20
építő- és díszítőkö ipari nyersanyagok (millió m ³)	5,2933	4,9967	5,0730	6,3189	1291,40	1360,22	1318,09
homok (millió m ³)	3,3985	3,3254	7,4504	7,3879	578,12	628,96	627,49
kavics (millió m ³)	14,2302	12,2977	14,4421	17,6812	2343,77	2340,00	2315,22
kerámiaipari nyersanyagok (millió m ³)	1,2860	1,1055	1,3416	1,3605	640,59	648,98	651,61

1.3. Az észak-magyarországi bányászat

Az észak-magyarországi szénvagyonból jelenleg a lignitet bányásszák jelentős termelési kapacitással, de lakossági és kisebb volumenű ipari felhasználásra barnakőszén is fejtenek Sajókaza és Felsőnyárad környékén. Az ércek közül a recski polimetallikus érc lelőhelyen található a legfontosabb színesfém készlet, melyet jelenleg nem fejtenek. A nemfemes ásványi nyersanyagok közül jelentős a kő és a kavics bányászata, az ásványbányászat területén a zeolit- és a perlitbányászat. Kerámiaipari nyersanyagokat nemcsak hegyvidéken és környékén, hanem az Alföldön is bányásznak. Cement- és mészgártási nyersanyagokat jelenleg a váci cementgyár bányáiban termelnek.

A bányák gépesítése, a berendezések teljesítőképességének növekedése, majd az automatizálás következtében a termelési kapacitások koncentrálódtak és a bányauzemek számának csökkenése fél évszázaddal ezelőtt felgyorsult. Észak-Magyarországon még néhány évtizeddel ezelőtt is számos kisebb-nagyobb mélyműveléses bánya működött, melyek barnakőszén, különféle érceket és nemfemes ásványi nyersanyagokat termeltek. Mára ezek a bányauzemek mind megszűntek, csak a külfejtéses üzemek működnek.

A bányászatban alkalmazottak létszámának jelentős csökkenése egyrészt a bányabezárások következménye. Másrészt a nagyfokú gépesítés és az automatizálás hatására a fizikai munka jelentősen visszaszorult. A termelő rendszerek hatékony működtetéséhez kisebb létszámú, speciálisan képzett munkaerőre lett szükség.

Az egyes vállalkozások alkalmazotti létszámát a nyilvános cégbekérő tartalmazza. Látható, hogy a szilárdásvány bányák meglehetősen alacsony alkalmazotti létszámmal állítják elő termékeiket, ami nagyfokú üzemi koncentrációra, gépesítésre, automatizálásra és precíz minőségbiztosítási rendszerre utal. A szilárdásvány bányászati cégek közül legnagyobb létszáma a Mátrai Erőmű Zrt-nek van (2020. június 2-án 2124 fő). A térségben meghatározó

kő- és kavicsbányászati cégek alkalmazotti létszáma együtt sem éri el az ezer főt. Összehasonlítás céljából a MOL Nyrt. alkalmazotti létszáma ugyanebben az időben 26032 fő volt.

A bányászat egészére jellemző, hogy alvállalkozókat vesznek igénybe egyes részfeladatok ellátására. Például a kőbányákban a robbantásokat arra szakosodott kisszámú cég végzi. Ugyancsak gyakori, hogy alvállalkozó végzi a robbantólyukak fűrésát, a bányabeli szállítást vagy a gépláncok karbantartását. Az ezekhez a tevékenységekhez szükséges létszám jelentős részét jellemzően nem a bányászatban foglalkoztatottak között mutatják a statisztikák.

Irodalomjegyzék az 1. fejezethez

- [1] A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként. Központi Statisztikai Hivatal, STADAT táblák. URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf005a.html. Letöltve: 2020. július 5.
- [2] A regisztrált vállalkozások száma nemzetgazdasági ágak szerint – GFO'11 (2011–2014). Központi Statisztikai Hivatal, STADAT táblák. URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qvd011a.html. Letöltve: 2020. július 5.
- [3] A regisztrált vállalkozások száma nemzetgazdasági ágak szerint – GFO'14 (2015–). Központi Statisztikai Hivatal, STADAT táblák. URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qvd019a.html. Letöltve: 2020. július 5.
- [4] Magyarország ásványinyersanyag-vagyona. 2017. január 1. Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat. URL: https://mbfsz.gov.hu/sites/default/files/file/2020/02/12/2017_i_1_magyarorszag_asvanyvagyona.pdf. Letöltve: 2020. július 5.
- [5] Magyarország ásványinyersanyag-vagyona. 2018. január 1. Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat. URL: https://mbfsz.gov.hu/sites/default/files/file/2020/02/12/2018_i_1_magyarorszag_asvanyvagyona.pdf. Letöltve: 2020. július 5.
- [6] Magyarország ásványinyersanyag-vagyona. 2019. január 1. Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat. URL: <https://mbfsz.gov.hu/sites/default/files/media/file/2020/06/08/2019.%20I.%20I.%20Magyarorszag%20%C3%A1g%C3%A1sv%C3%A1nyvagyona-Jav.pdf>. Letöltve: 2020. július 5.
- [7] Molnár, József – Tompa, Richárd: Some Questions of Mine Safety of Small Mines in Hungary. 7th International Multidisciplinary Symposium „Sustainable Development Through Quality and Innovation in Engineering and Research” SIMPRO 2016. University of Petrosany, Petrosany (Romania). URL: <http://www.upet.ro/simpro/2016/downloads/Proceedings%20SIMPRO%202016.pdf>. Letöltve: 2017. május 30.
- [8] Működő vállalkozások száma létszám-kategória és gazdasági ág szerint, 2010. Központi Statisztikai Hivatal, STADAT táblák. URL: http://www.ksh.hu/docs/hun/xtabla/valldemoq/tablvad10_14.html. Letöltve: 2015. június 30.
- [9] Működő, valódi új, valódi megszűnt vállalkozások száma nemzetgazdasági ág szerint (2003–). Központi Statisztikai Hivatal, STADAT táblák. URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpq008b.html. Letöltve: 2020. július 5

2. Az Észak-magyarországi régió és a bányászat ágazat főbb munkaerőpiaci folyamatai (Siskáné Dr. Szilasi Beáta)

A bányabezárásokhoz kapcsolódó problémák már az 1960-as évek óta jelen voltak Európaszerte, különösen érzékelhetők voltak a változások a szén- és ércbányászat esetében. A bányaművelés megszüntetésének okaként megjelent a bányák kimerülése csakúgy, mint a bányászott nyersanyag gazdasági megítélésének változása, valamint a kitermelés költségeinek az elfogadható mérték fölé emelkedése. A felhagyott bányák, valamint az egykor a bányához tartozó épületek és ipari területek hasznosítása mind környezeti, mind társadalmi-gazdasági problémákat felvetett. A vizsgált terület esetében kialakult egy kettősség, ami hosszabb ideig meghatározta a foglalkoztatási szerkezetet. Már az 1960-as évektől eltérés volt az ipari-bányászati térségek, amelyek a régió jobb adottságokkal rendelkező részét adták, és az aprófalvas mezőgazdasági területek között, melyek a gazdasági mutatóik alapján rosszabb jellemzőkkel rendelkeztek. 1990 után a fő gondot, a régió tekintetében, a fejlettebb területeknek és az ipari tevékenységnek az összeomlása okozta, ami következtében a régió gazdasági váza megszűnt. Az egyik legszembetűnőbb következménye ennek a folyamatnak a magas munkanélküliség volt [9/a; 9/b].

Az Észak-Magyarország régióban tehát az elmúlt évtizedekben többször történt, a gazdasági szerkezetátalakításhoz kapcsolódó folyamatok miatt, munkaerőpiaci átrendeződés a bányászati és energetikai ipar tekintetében. Az okok között olyan tényezők szerepeltek, mint az ágazat fenntartás nehézségei, a műszaki-technológiai fejlődés, az energia és nyersanyag árak változása. A folyamatok kapcsán a felszabaduló munkaerő elhelyezésének kérdésével is számolni kellett. A helyzet megoldása azért is volt nehéz, mert három fontos területen jelentkezett, a munkaerő jellemzőit is meghatározó, probléma: az ágazatok erős földrajzi koncentrációt mutattak Magyarországon belül; a cégek nagyméretűek voltak, és a foglalkoztatásban valamint a termelésen belül is túlsúlyban voltak; egyoldalú iparszerkezet formálódott [6]. A régió megyéi a településszerkezet és a népesség tekintetében is eltérőek.

Észak-Magyarország régióhoz három megye tartozik: Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Nógrád megye. Földrajzi és természeti adottságai alapján az ország egyik legváltozatosabb régiója. A régió területe 13 433 km², ennek alapján a negyedik a régiók rangsorában. Borsod-Abaúj-Zemplén 54, Heves 27, míg Nógrád megye a 19%-át adja a területének.

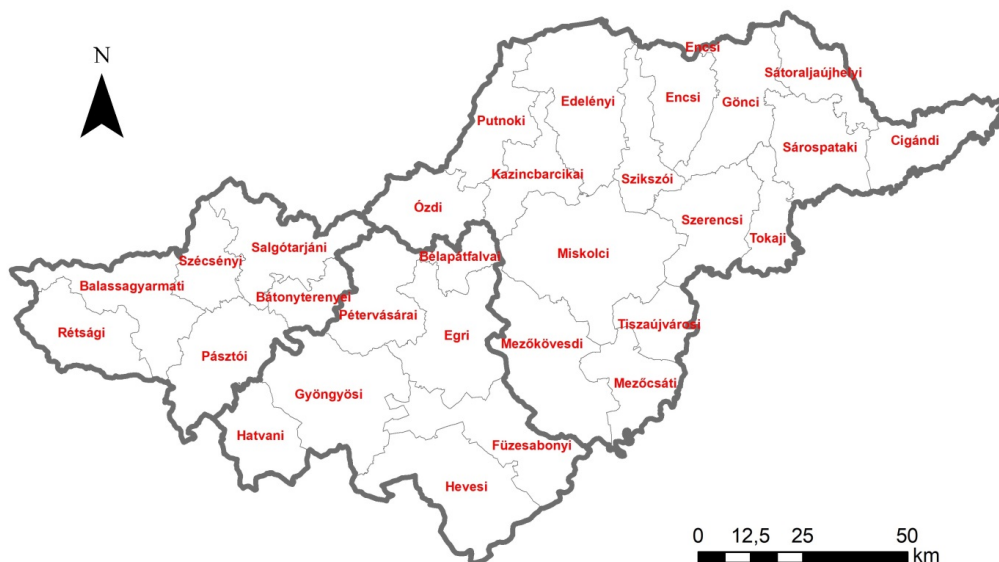
Nógrád megye az ország második legkisebb területű (2544,18 km²), lélekszámát tekintve legkisebb megyéje (189 304 fő, 2019-ben), népsűrűsége 82,6 fő/km². Településeinek száma 131.

Heves megye az ország területének 3,9%-át adja (3637,25 km²). Népességszáma 2019-ben 294 609 fő volt, a megye népsűrűsége 85,6 fő/km², településeinek száma 121.

Borsod-Abaúj-Zemplén a régió legnagyobb (7247,17 km²) és legnépesebb megyéje, népességszáma 2019-ben 642 447 fő volt, népsűrűsége 97,9 fő/km². A települések száma 358 [13].

Az Észak-Magyarország régióban összesen 610 település van, ebből 2018-ban 46 volt város, ebből a legtöbb Borsod-Abaúj-Zemplén megyében található (29 város). A régió központja Miskolc, megyejogi városok: Miskolc, Eger, Salgótarján. A települések megoszlása népességszám kategóriánként eltérő képet mutat a három megyében. Az 5000 főt meghaladó települések aránya a régióban 4,6%, ami a fele az országos átlagnak (9%). A régió hét húszezer főnél népesebb városa: Eger, Gyöngyös, Hatvan, Kazincbarcika, Miskolc, Ózd és

Salgótarján. A térség népességének közel 53%-a városlakó. Az átlagos településnagyság kisebb, mint országosan, mivel a régió elzárt medencéiben jelentős az apró- és törpefalvak száma. Az 500 fő alatti aprófalvak aránya 27,6%, de Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a települések 42%-a tartozik ebbe a kategóriába. A járások száma a régióban 29, ebből Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 16, Heves megyében 7, Nógrád megyében 6 található, az 1. ábrán láthatjuk a járások megoszlását megyénként [16].



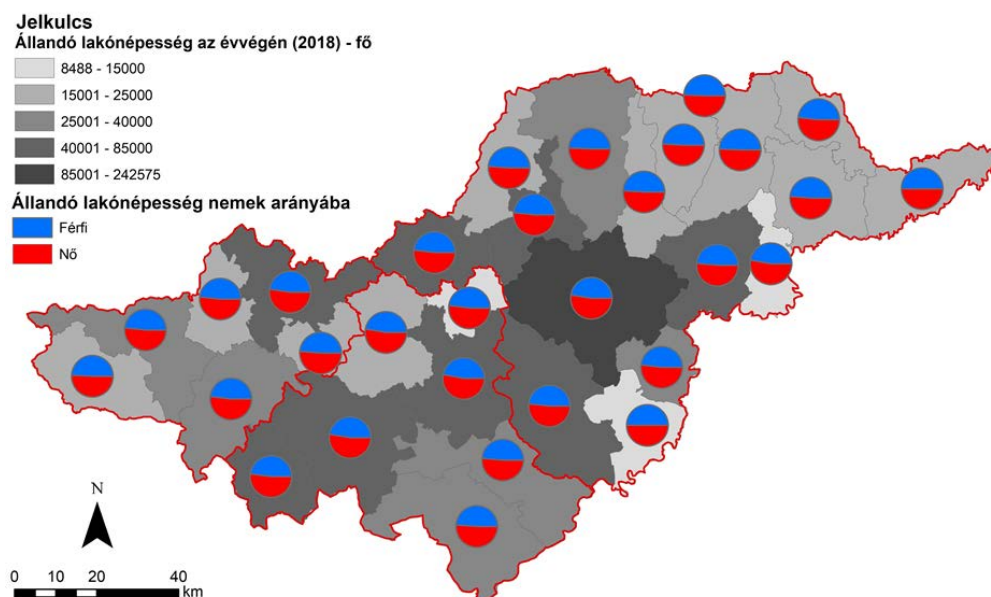
1. ábra. Az Észak-magyarországi régió járásai (szerkesztette: Pecsmány P.)

Az Észak-magyarországi régió foglalkoztatási szerkezete és a korábbi meghatározó munkaerőpiaci folyamatok jelentősen átalakultak. Országosan jellemző volt 1949-1980 között, hogy a foglalkoztatottak száma fokozatosan emelkedett, aminek oka a népességszám növekedése mellett a nők tömeges munkába állása volt. A régió esetében a csúcsot az 1980-as év jelentette, amikor 642 ezer fő dolgozott. 1980 után a foglalkoztatottak száma elkezdett csökkenni, majd a rendszerváltást követő időszakban ez a folyamat felgyorsult. A következő szakaszban 1980 és 2001 között a foglalkoztatottak száma országosan közel 1,4 millió fővel, az Észak-magyarországi régióban pedig 250 ezer fővel csökkent. A folyamat során jelentősen nőtt a munkanélküliség és az aktív keresők jelentős hányada elhagyta a munkaerőpiacot, gazdaságilag inaktívvá vált, aminek oka a korhatár elérése előtti nyugdíjazás volt. A 2000-es évek második felére kezdett el ismét emelkedni a foglalkoztatottak aránya, a régió esetében ez 5 % körül alakult a 2001-es évhez képest. A munkaerőpiaci egyensúlyt meghatározó kínálat és kereslet jellemzői is megváltoztak, hiszen a gazdasági szerkezetátalakulás következtében nőtt az igény a képzett munkaerő iránt. Korábban főleg Borsod-Abaúj-Zemplén megyében jelentős arányban voltak jelen az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, a régió egészét tekintve 2005-re a korábbi 37%-ról arányuk 14%-ra csökkent. A gazdasági ágazatok esetében is jelentős volt az átrendeződés, a régióban az ipar és építőipar ágazatban foglalkoztatottak aránya az 1980-as évekre jellemző 40% fölötti részaránnyól 2005-re 33-38%-ra csökkent [24].

Az Észak-magyarországi régió elmúlt évtizedre (2009-2019) vonatkozó munkaerőpiaci szerkezetének elemzéséhez a Központi Statisztikai Hivatal idősoros és legfrissebb területi és STADAT táblázatait, valamint a Munkerőpiaci Tükör 2018. évi és a KSH által készített Munkaerőpiaci Helyzetkép 2014-2018 kiadványokban elérhető statisztikai adattáblákat használtuk fel.

A munkaerőpiac kínálati oldalának alakulását több tényező határozza meg. Az első tényező a demográfiai folyamat, vagyis a tényleges népességszám változása, hiszen ennek alakulása meghatározza a népesség korösszetételének változását, valamint a munkaképes korú népesség arányát. A demográfiai folyamatok hosszabb távon hatnak a munkaerőpiaci folyamatokra. A következő tényező a munkaerőforrás nagysága, ez már rövid- és középtávon is hatással van a munkaerő kínálatra. A munkaerőforrást több tényező befolyásolja, így például az átlagos életkor alakulásán kívül a népesség egészségi állapota, a munkavállalási kor alsó és felső határát szabályozó törvények (pl. nyugdíjkorhatár). A harmadik tényező a munkaképes népesség munkavállalási hajlandósága, ami a népesség körében eltérő lehet a gazdasági helyzet függvényében. A negyedik tényező pedig a gazdaságilag aktív népesség (foglalkoztatott, munkanélküli) jellemzőinek alakulása. [3, 4, 12]

Az Észak-magyarországi régió demográfiai folyamatai úgy alakultak, hogy az 1980-as évektől a népességfogyás a jellemző. A 2018-ra vonatkozó lakónépességszám a 2. ábrán látható. A legnépesebb a Miskolci, legkisebb népességszámú a Bélapátfalvai, Mezőcsáti és a Tokaji járás.



2. ábra. Az Észak-magyarországi régió járásainak népességszáma és nemek szerinti megoszlása 2018-ban (szerkesztette: Pecsmány P.) [13].

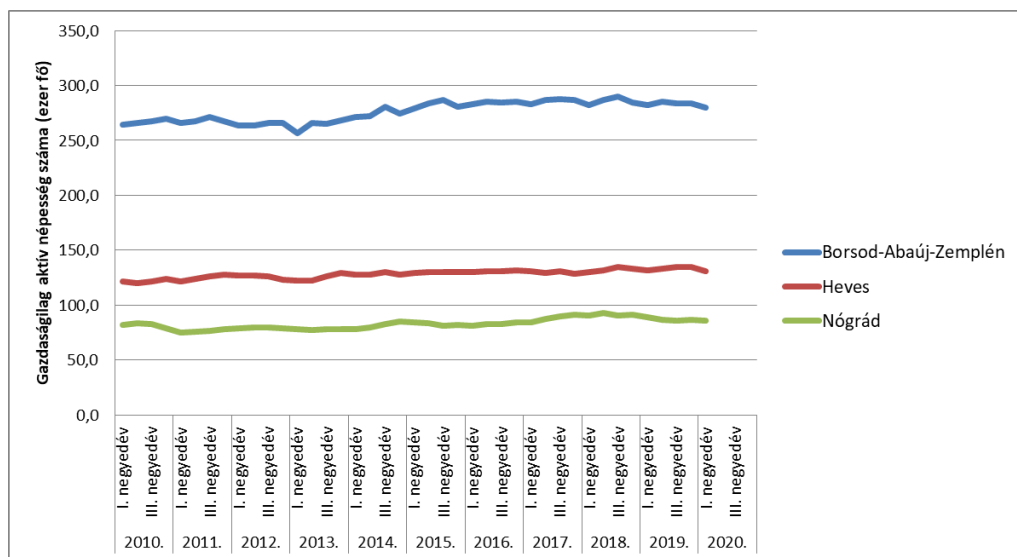
A népességfogyás elsődleges okának az utóbbi években is az alacsony születésszám és alacsony termékenység, valamint a halálozások számának tartósan magas szintje tekinthető. Mindhárom megyében fogyott a népesség, Nógrád megyében a halálozások száma már az 1980-as években meghaladta a születéseket. Heves megye népességének viszonylag idős a korösszetétele, ennek következtében magas a halandóság. A halálozások száma évtizedek óta

folyamatosan meghaladja a születéseket. Borsod-Abaúj-Zemplén megyét az élveszületéseket tekintve magasabb érték jellemezte, mint a régiós átlag, köszönhető ez például az Encsi járás magasabb születésszámainak, de így is a természetes fogyás jellemző itt is. A természetes fogyás mellett a régióban a migrációs veszteség is jelentősen hozzájárult a populáció csökkenéséhez. A népesség nemek és korcsoportonkénti összetétele tekintetében Magyarország minden régiójára jellemző, hogy a születésszám évtizedek óta tartó csökkenése miatt, a fiatalabb korosztályok részaránya egyre kisebb, ami a jövőben meg fogja határozni a munkaképes korcsoportok nagyságát is. Az Észak-magyarországi régió népességének korösszetétele többé-kevésbé megfelel az országos átlagnak, azonban mind a 0-14 évesek, mind a 60 év felettiek aránya kissé meghaladja az országos átlagot. A legmagasabb az öregedési index (a száz gyermekkorúra jutó 60 éves és idősebbek száma) Nógrád megyében (152,0%), magas az érték Heves megyében is (145,7%). A legkevesbé előregedett megye Borsod-Abaúj-Zemplén a 117-es értékkel.

Az Észak-magyarországi régió munkaerőpiaci adatait az 1. táblázatban és a 3. ábrán foglaljuk össze. Borsod-Abaúj-Zemplén megye munkaerőpiaca 2013-tól folyamatosan bővül, de továbbra is egyike az ország kedvezőtlen helyzetű megyéinek. A 2019. évi statisztikai adatok alapján a megye 15-64 éves lakosságának 68,5%-a dolgozott vagy aktív munkakereső volt, azaz 268 600 főt foglalkoztatottak, 12 700 fő pedig munkanélküli volt. A foglalkoztatási arány 56,5%-nak, a munkanélküliségi ráta pedig 4,5%-nak felelt meg. A foglalkoztatási mutató alacsonyabb, mint az országos átlag, a munkanélküliségi ráta viszont kissé meghaladja azt [5]. Az aktivitási arány a megyében 59,1% volt 2019-ben.

1. táblázat. Az Észak-Magyarország régió és a megyék munkaerőpiaci mutatói
2016-2019 [18,19, 20]

Terület	Foglalkoztatási arány (%)			
	2016	2017	2018	2019
Borsod-Abaúj-Zemplén	53,4	55,0	55,9	56,5
Heves	55,4	55,5	58,1	58,7
Nógrád	51,0	55,0	58,5	56,0
Észak-Magyarország	53,5	55,1	56,9	57,0
	Munkanélküliségi ráta (%)			
	2016	2017	2018	2019
Borsod-Abaúj-Zemplén	6,6	5,7	5,1	4,5
Heves	4,3	4,3	2,5	2,7
Nógrád	8,4	8,4	6,6	7,0
Észak-Magyarország	6,3	5,8	4,7	4,5
	Aktivitási arány (%)			
	2016	2017	2018	2019
Borsod-Abaúj-Zemplén	57,2	58,3	58,9	59,1
Heves	57,9	58,1	59,5	60,3
Nógrád	55,6	60,0	62,7	60,2
Észak-Magyarország	57,1	58,5	59,7	59,6



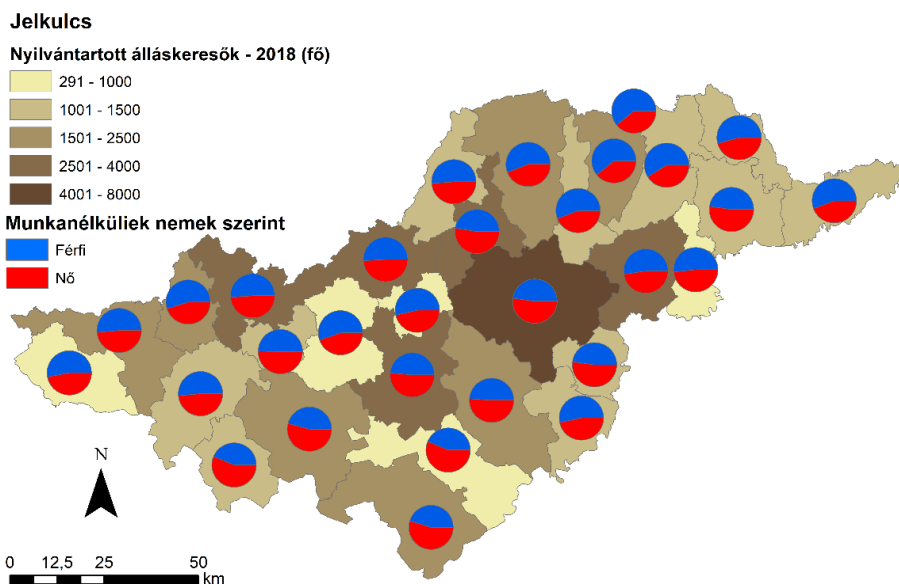
3. ábra. A gazdaságilag aktív népesség az Észak-magyarországi régió megyéiben 2010-2020 negyedéves bontásban [17].

A KSH munkaerő-felmérése alapján a foglalkoztatottak száma Heves megyében 2019. III. negyedévben 131 100 fő volt a 15-74 év közötti népességet tekintve. A munkanélküliek száma a KSH honlapján publikált adat szerint 3 400 fő volt. A 15-74 éves korú népesség foglalkoztatási aránya Heves megyében 2019-ben 58,7%, a munkanélküliségi ráta 2,7% volt [5]. Az aktivitási arány a megyében 60,3% volt 2019-ben.

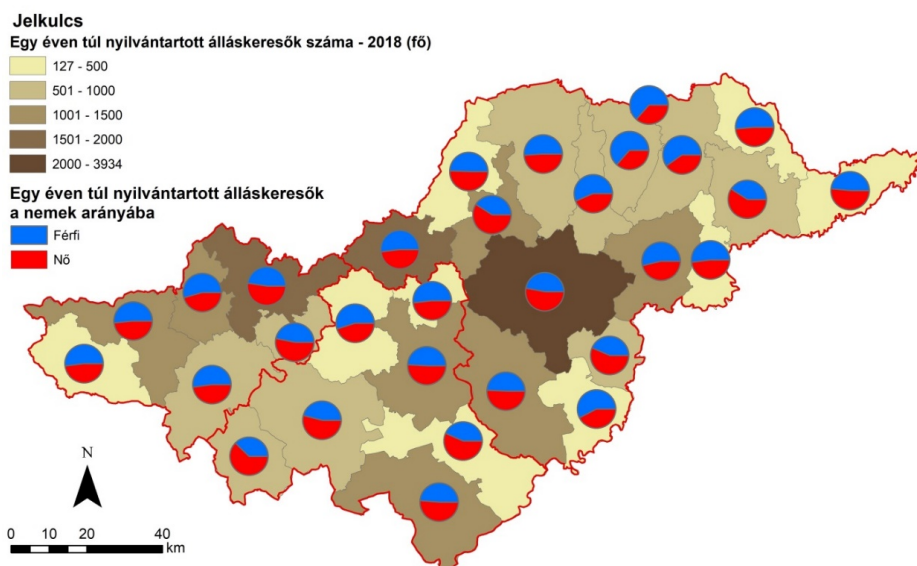
Nógrád megye a fontosabb gazdasági mutatók tekintetében a megyék rangsorában rendre az utolsók között van, ami jelentős munkaerőpiaci hátránnyal párosul. Néhány területen azonban kisebb előrelépés tapasztalható, mivel 2013-tól a társadalmi-gazdasági folyamatokban többnyire javuló tendenciák érvényesülnek. A megyében 2019. III. negyedévben a 15-64 éves népességen belül átlagosan 78 500 főt foglalkoztattak, míg a munkanélküliek száma 6 300 főt tett ki. A foglalkoztatási ráta 2019-ben 56,0% volt, amihez 7,0%-os munkanélküliségi ráta társult. A foglalkoztatás szintje országos viszonylatban a második legalacsonyabbnak számított, míg a munkanélküliségi ráta a 3. legmagasabb értéket mutatta [5]. Az aktivitási arány 2019-ben a megyében 60,2% volt.

A munkaerőpiaci folyamatok szempontjából a munkanélküliek száma mellett fontos az álláskereső nemek szerinti megoszlása (4. ábra), valamint a tartós munkanélküliek száma is (5. ábra). A mutató az Észak-Magyarország régióra vonatkozóan 2018-ban a férfi-nő arányt tekintve úgy alakult, hogy ezer férfira 1094 nő jut. A megyék esetében a legkiegyenlítettebb arány Nógrád megyében (1080) jellemző, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében ezer férfira 1092, míg Heves megyében 1105 nő jut (2. ábra).

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2019-ben havonta átlagosan 35 700 álláskeresőt regisztráltak, ami kisebb emelkedést jelentett az előző évhez képest. Ez a kisebb növekedés a szociális foglalkoztatása jelentős, több mint 2 200 fős csökkenése mellett következett be, közülük is egyre többen tudtak elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon. A foglalkoztatásban pozitív változást hozott a megyében működő járműipari beszállítók, és a tiszaujvárosi új vegyipari üzem építéséhez kapcsolódó foglalkoztatási igények növekedése.



4. ábra. A nyilvántartott álláskeresők és a munkanélküliek nemek szerinti megoszlása az Észak-magyarországi régió járásaiban (szerkesztette: Pecsmány P.) [2/b, 13].



5. ábra. Az Észak-magyarországi régió járásainak megoszlása az egy éven túl nyilvántartott álláskeresők száma és a nemek szerint (szerkesztette: Pecsmány P.) [2/a, 13].

Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a 2019. december végén nyilvántartott álláskeresők (33 800 fő) között nagyon kevés a diplomás (3%), az álláskeresők közel fele (46%) középfokú iskolai végzettséggel (szakképesítéssel és/vagy érettségivel) rendelkezik, azonban minden második (51%) csak alacsony iskolai végzettséggel keres munkát [5]. Borsod-Abaúj-Zemplénben az álláskeresők jellemző többsége 25-49 éves (52%), a 25 évesnél fiatalabbak részesedése 16%, az 50 évesek és ennél idősebbeké 32% volt. Továbbra is kissé több a férfi

(52%), mint a nő (48%), a munkatapasztalattal még nem vagy alig rendelkező pályakezdő álláskereső (3 400 fő) aránya pedig 10%-ot tett ki

Heves megyében 2019. II. félévben havonta átlagosan 10 288 álláskeresőt tartottak nyilván. Az összes álláskereső 48,4%-a (4975 fő) legfeljebb 8 általános iskolai végzettségű volt. A legfeljebb 8 általános iskolát végzett álláskereső aránya a hevesi kirendeltség körzetében a legmagasabb, 65,5%, de a pétervásárai körzetben (61,3%) is meghaladja az 60%-ot. 2018. II. félévhez képest 139 fővel, 3,0%-kal növekedett a középfokú végzettségű álláskereső száma a megyében. 2019. II. félévben havi átlagban 4 780 fő volt a számuk, az összes álláskeresőn belüli részarányuk 46,5%, 0,7%-ponttal nőtt egy év alatt. A diplomás álláskereső száma 533 fő volt a megyében, 31 fővel több, mint 2018. II. félében, az összes álláskereső közötti részesedésük 5,0%-ról 5,2%-ra nőtt [5].

Nógrád megyében 2019-ben a munkanélküliek és az inaktívak táborába tartozók létszámának növekedése mellett a foglalkoztatottak száma elmaradt a 2018. III. negyedévben mérttől. Nógrád megye területén 2019-ben havonta átlagosan 10 874 álláskereső szerepelt a nyilvántartásokban. Az átlagos adatok szerint az álláskereső legtöbb csoportjában stagnálással, illetve létszám-csökkenéssel találkozhattunk éves viszonylatban, a közép- és felsőfokú végzettségűek, az 50 éven felüliek, az álláskeresői ellátásokra jogosultak, az ellátás nélküliek és a tartósan regisztráltak létszáma viszont növekedést mutatott. A nyilvántartott pályakezdő álláskereső átlagos száma 2019. évben 1004 fő volt, a fiatalok többsége szakképzetlen, ami jelentős munkaerőpiaci hátrányt jelent számukra [5].

A munkaerő-keresletet és szükségletet a gazdasági fejlődés szerkezeti folyamatai határozzák meg. A munkaerő pótlását demográfiai oldalról a munkaerőpiacról kilépő (pl. nyugdíjba vonuló idős), és a munkaerőpiacra belépő (pl. pályakezdő fiatal) népesség egymáshoz viszonyított aránya határozza meg. Ezen túlmenően a keresletet befolyásolja a technikai fejlődés üteme, a gazdasági szerkezet változása, a gazdasági konjunktúra alakulása, a tőke és az élömunka helyettesíthetősége és az egyes termelési tényezők ára. A munkaerő kereslet és kínálat közötti eltérésekből kialakulhat strukturális vagy szerkezeti munkanélküliség. A folyamat a gazdasági szerkezet átalakulásának következménye, amikor az átalakuló ágazatokban (pl. rendszerváltás idején a nehézipar, bányászat, kohászat) munkaerő felesleg keletkezik, míg az új kiépülő ágazatok (pl. autóipar, elektronikai ágazatok) munkaerőhiánnyal küzdenek. Az ágazati, szerkezeti aránytalanságok feloldásában fontos a területi jellemzők alakulása, vagyis, hogy az új munkalehetőségek melyik térségben jelennek meg [3, 4, 12].

A keresleti oldalt is figyelembe véve megállapítható, hogy a magyarországi munkaerőpiacon bizonyos foglalkozási csoportok küzdöttek már utánpótlás nehézségekkel, azonban szélesebb spektrumú munkaerőhiánnyal 2016 második felétől lehetett beszélni. 2017-ben éves átlagban a munkáltatók már 68 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, közel kétszer annyit, mint 2014-ben, és a 2018. I. félévi adatok a munkaerő-kereslet további növekedését jelezték. Ennek háttérében a gazdaság növekvő élömunka igénye állt [8, 10, 11]. Az egyes potenciális munkaerő-tartalék kategóriák közül az alulfoglalkoztatott részmunkaidőben dolgoznak, de teljes munkaidős munkát szeretnének, így a munkaerőpiac szempontjából kihasználatlan kapacitásokkal rendelkeznek. A 15-74 éves népességben belül az alulfoglalkoztatottak aránya 2017-ben az Észak-magyarországi régióban 12,8% volt [1, 8]:

Az Észak-magyarországi régió járási hivatalai által rögzített adatok alapján, a régió három megyéjének vonatkozásában, az álláskereső és a nyilvántartott üres álláshelyek elemzése adja meg a munkaerőpiaci egyensúly alakulását.

Borsod-Abaúj-Zemplén megyére jellemző, hogy a népesség területi eloszlása egyenlőtlen, ami a rendelkezésre álló munkaerő eloszlását is meghatározza. A legtöbb álláskereső Miskolcon és térségében él, ezt követi az ún. Sajó völgyi ipari térség (Tiszaújváros, Kazincbarcika, Ózd városok környéke). A szakképzett álláskeresők részaránya a városokban, illetve az ipari térségekben, valamint Tokaj és Sárospatak körzetében nagyobb, mint a megye egyéb területein. Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a 2019 végén nyilvántartott álláskeresők 88%-a fizikai, 12%-a szellemi jellegű területen keresett állást. 2020 I. félévében a megyében 34 000 üres állást vettek nyilvántartásba, az álláshelyek nagyobb része (77 %) a szociális foglalkoztatásban, 23 %-a az elsődleges munkaerőpiacon állt rendelkezésre. Az elsődleges munkaerőpiacon a legtöbb üres állást az ipari-építőipari cégeknél (51%), 47%-ban a szolgáltatási szektorban, 2%-ban a mezőgazdasági szervezeteknél jelentették be. Szakképzett munkavállalók iránt minden területen volt igény. Ágazati szinten üres álláshelyet elsősorban az építőiparban, a feldolgozóiparban, kereskedelemben és a vendéglátásban tevékenykedő cégek jelentettek be. A legtöbb pozíció bolti eladók, hegesztők, lakatosok és vezetékek és csőhálózati szerelők számára állt rendelkezésre. Területileg tekintve az elsődleges munkaerőpiaci kereslet túlnyomó többsége a miskolci járásban (29%) és a tiszaújvárosi (30%) járásban volt betölthető [5].

Heves megyében a legtöbb álláskeresőt 2019 II. felében az egri, a hevesi és a gyöngyösi körzetben tartották nyilván. Legnagyobb számban segédmunkások, takarítók, bolti eladók és összeszerelő képzettségűek kerestek állást. 2020 I. félévében 5 811 álláshelyre vonatkozó munkaerőigényt jelentettek be a megyében, az új állások 81,1%-a támogatott álláshely volt. A nem támogatott álláshelyek 40,0%-a szakképzett fizikai munkás, 23,7%-a segédmunkás, 16,2%-a betanított munkás, 20,1%-a szellemi munkakörre vonatkozott. Területi megoszlást tekintve főként a városi térségekben jelentkezett kereslet (Eger, Gyöngyös, Hatvan) [5].

Nógrád megyében az álláskeresők között a szakképzettséggel rendelkezők esetében a legnagyobb számban eladó, általános irodai adminisztrátor, hegesztő, lakatos, szakács munkakörben kívántak elhelyezkedni. 2019-ben a legtöbb álláskeresőt (36,4%) a megyeszékhelyen és térségében, míg a legkevesebbet (7,1%) a rétsági járásban tartották nyilván. 2020 I. félévben 6 100 főre jelentettek be állásigényt, az új álláshelyek közül 63,5% közfeladatok ellátásához kapcsolódott, míg az elsődleges munkaerőpiac létszámgigénye meghaladta a 2 200 főt, melynek 55%-a támogatással volt betölthető. A foglalkoztatási szándék mind a termelő szektorban (pl. feldolgozóipar, építőipar), mind az anyagi és nem anyagi szolgáltatások ágaiban (pl. kereskedelem, szállítás, vendéglátás) elmaradt a 2019. I. félévi szinttől. A nyílt piaci új munkahelyek száma a salgótarjáni és a rétsági térségekben volt a legmagasabb, míg a sort a szécsényi járás zárta. A bejelentett piaci állások több mint feléhez elegendő volt az alapfokú iskolai végzettség is, 46,5%-uk csak középfokú végzettséggel volt betölthető, kevesebb, mint 2 százaléka pedig felsőfokú végzettséget igényelt. A munkáltatók főként betanított és segédmunkás munkaköröket kínáltak az álláskeresőknél. A szakképzettek közül elsősorban a kereskedelmi és vendéglátóipari, a fém- és villamosipari (lakatos, hegesztő, forgácsoló, gépjármű- és motorkarbantartó, -javító), az építőipari és könnyűipari foglalkozásúak voltak keresettek [5].

Az általános munkaerőpiaci adatok áttekintése mellett külön figyelmet szentelünk a bányászat ágazati helyzetének bemutatására. Az Észak-magyarországi régió bányászatának jelenlegi munkaerőpiaci tényadataira vonatkozóan a tanulmány 1. fejezete tartalmaz részletes adatokat. A bányászat („B” ágazat) munkaerőpiaci tényadatait foglaltuk össze a 2. táblázatban, a foglalkoztatottak létszámadatai alapján. Az ágazatban az átlagos foglalkoztatotti létszám a vizsgált 12 év vonatkozásában 9 525 fő volt. A legmagasabb létszám 2010-ben (11 300 fő), a legalacsonyabb 2013-ban (7 500 fő) volt. A 2008-as bázisévhez viszonyítva magasabb volt az alkalmazási arány 2009-2012 között, 2014-2015-ben, valamint 2017-2019 között. 2016-ban azonos volt az arány a bázisévvel, és egy évben 2013-ban volt kisebb a foglalkoztatási arány, mint a bázisévben.

2. táblázat. A bányászat „B” ágazatban foglalkoztatottak száma és a 2008-as bázisévhez számított arányának változása [14, 15].

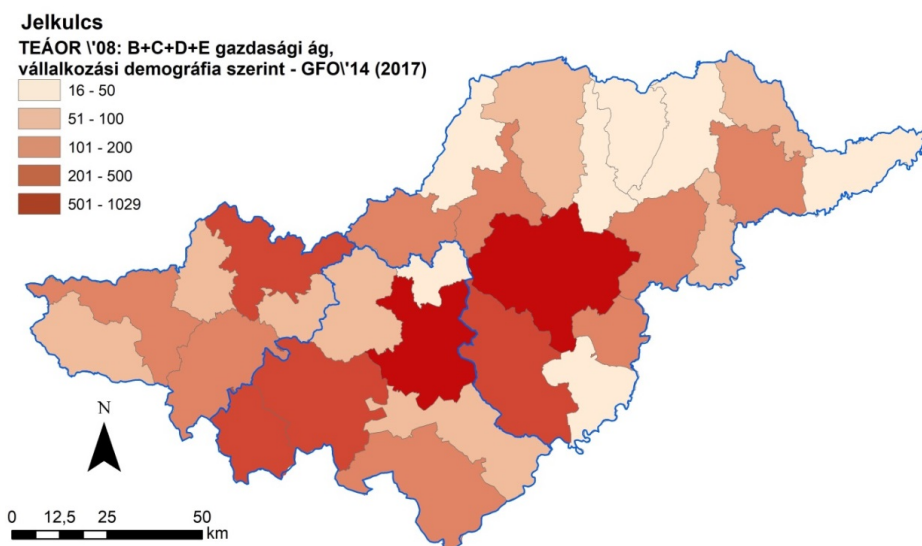
	Bányászat „B” ágazatban foglalkoztatottak száma (ezer fő)	Bázisviszonyszám, Bázisév 2010=100%
2008	8,5	100
2009	8,7	102,35
2010	11,3	132,94
2011	11,1	130,59
2012	9,1	107,06
2013	7,5	88,24
2014	9,3	109,65
2015	9,1	107,46
2016	8,5	100,00
2017	9,2	107,95
2018	10,5	123,09
2019	11,5	135,44

Az állományi létszám Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a legnagyobb. A 3. táblázatban megyei bontásban látható a regisztrált gazdasági szervezetek száma és megoszlásuk gazdálkodási formák szerint. Az ágazatra vonatkozóan 2019-ben a legtöbb vállalkozás (50 db) Borsod-Abaúj-Zemplén megyében található, a legtöbb ebből Kft. Heves megyében 18 vállalkozás található az ágazatban, ebből 17 Kft. Nógrád megyében 10 gazdasági szervezetet tart nyilván a Központi Statisztikai Hivatal, ebből 7 Kft. A 6. ábrán az összevont gazdasági ágakhoz (B+C+D+E) tartozó vállalkozások megoszlása látható járások szerint. A legtöbb vállalkozás a megyeszékhelyekhez kötődik, kiemelkedik még a Gyöngyösi, a Hatvani és a Mezőkövesdi járás.

A munkaerőpiaci folyamatok szempontjából lényeges kérdés a bányászat („B”) ágazatban rendelkezésre álló üres álláshelyek számának és arányának alakulása. A Központi Statisztikai Hivatal országos nyilvántartása alapján a legtöbb üres álláshely az ágazatban 2018. II. negyedévében jelentkezett (128 fő), ami az üres álláshelyek arányát tekintve 3,4% volt. 2019-ben átlagosan 74 üres álláshely volt, a IV. negyedévben 82 álláshely állt rendelkezésre az ágazatban országosan.

3. táblázat. A regisztrált gazdasági szervezetek megoszlása gazdálkodási forma szerint a bányászat „B” ágazatban 2019 [21, 22, 23].

Bányászat	Összesen	Ebből				
		korlátolt felelősségű társaság	részvénytársaság	betéti társaság	szövetkezet	egyéni vállalkozó
Borsod-Abaúj-Zemplén	50	39	4	3	–	4
Heves	18	17	–	1	–	–
Nógrád	10	7	–	2	–	1



6. ábra. A vállalkozások számának megoszlása gazdasági ágak (B+C+D+E) szerint az Észak-magyarországi régió járásaiban (szerkesztette: Pecsmány P.) [13].

A régió gazdasági aktivitásának jellemzői az elmúlt évtizedek során jelentősen átalakultak. A munkaerőpiaci folyamatok jellemzése során figyelembe vettük a keresleti és kínálati oldalt meghatározó adatok (demográfia, foglalkoztatottság, munkanélküliség, állás kínálat), és a munkaerőpiaci folyamatok alakulását. Az elmúlt évtizedben a munkaerőpiaci folyamatokat meghatározó statisztikai adatok változását a 2009-es bázisévhez viszonyítva vizsgáltuk meg. A régió népességszáma 2019-ben 1 126 360 fő volt, ami a 2009-es bázisév népességszámához (1 250 241 fő) képest 10,9%-os csökkenést jelent. A foglalkoztatási ráta alakulását a régióban befolyásolta a közmunkaprogram bevezetése. A foglalkoztatás tekintetében megfigyelhető, hogy a konvergencia régiók között az Észak-magyarországi régió javított korábbi helyezésén. 2010-ben a foglalkoztatási arány (42,6%) alapján a rangsor vége felé helyezkedett el, 2013 óta a foglalkoztatási arány azonban folyamatosan nőtt, 2019-ben 57%. A munkanélküliségi ráta 2010-ben még magas értéket mutatott (16,2%), ez a mutató 2019-re 4,5% volt, ami 11,7%-os csökkenést jelent. Az Észak-magyarországi régió jövőbeni munkaerőpiaci folyamatait is

befolyásolni fogja, hogy a munkáltatók által elvárt kompetenciák és a potenciális munkavállalók készségei és képzettsége közötti eltérések mérséklődjenek [7]. Az Észak-magyarországi régió esetében különösen fontos, hogy ne alakuljon ki a munkaerő kereslet és kínálat közötti eltérésekből strukturális vagy szerkezeti munkanélküliség. Az ágazati, szerkezeti aránytalanságok feloldásában fontos a területi jellemzők alakulása, vagyis, hogy az új munkalehetőségek melyik térségben jelennek meg. Az előrevetített folyamatokat azonban az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök és programok befolyásolhatják. Fontos, hogy a rendelkezésre álló munkaerő-tartalék, vagy a munkaerőpiacra álláskeresőként újonnan kikerültek adottságai találkozzanak az üres álláshelyekkel rendelkező cégek igényeivel. A munkaerőpiaci folyamatok szempontjából lényeges kérdés a bányászat ágazatban rendelkezésre álló üres álláshelyek számának és arányának alakulása. Kritikus pont lehet az is, ha az üres álláshelyek, melyek növelik az elhelyezkedési esélyeket, az ország más régióban állnak nagyobb mennyiségben rendelkezésre, mint ahol a magasabb álláskeresői létszám található, ebben az esetben fontos lesz a munkaerő mobilitási hajlandósága.

Irodalomjegyzék a 2. fejezethez

- [1] A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása. Szakpolitikai stratégia. URL: https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/a/4c/c0000/Fogl_Strat_14-20_elfogadott.pdf Letöltés ideje: 2020.06.28.
- [2/a] Munkaerő piaci tükör 2018. Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta. KSH MEF. URL.: http://www.bpdata.eu/mpt/2018hut09_01.xls Letöltés ideje: 2020.06.28.
- [2/b] Munkaerő piaci tükör 2018. Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint. KSH MEF. URL: http://www.bpdata.eu/mpt/2018hut09_02.xls Letöltés ideje: 2020.06.28.
- [3] Bélyó P.- Ékes I. 2008.: A munkaerő-piaci kereslet és kínálat. in: Lengyel J. et al: Munkaerő-piaci kutatások 2008, ÁFSZ jelentés, Budapest, pp 13-24
- [4] Borbély P. – Fülöp E. (szerk.) 2008: Munkaerőpiaci kutatások. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 200 p. URL: www.employmentpolicy.hu Letöltés ideje: 2019.02.08.
- [5] Európai Bizottság, EURES, Munkaerőpiaci információk. URL: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2775&lmi=Y&acro=lmi&lang=hu&recordLang=hu&parentId=&countryId=HU®ionId=HU3&nuts2Code=HU31&nuts3Code=null&mode=text®ionName=Eszak-Magyarország> Letöltés ideje: 2021.03.22.
- [6] Kalocsai K. 2002: Magyarország válságrégiói és menedzselésük jellemzői, Borsod-Abaúj-Zemplén megye, 59 p. URL: <http://midra.uni-miskolc.hu/document/11989/3656.pdf> Letöltés ideje: 2019. 08. 10.
- [7] Kapás J. - Czeglédi P. 2008: Technológiai és intézményi változások a munkapiacra és a vállalati szervezetben. Közgazdasági Szemle, április, 308–332.
- [8] Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014–2018, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest URL: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf> Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [9/a] Siskáné Sz. B. 2005: A bányabezárások társadalomföldrajzi szempontú vizsgálata Rudabánya és Bad Bleiberg környékén, PhD értekezés, Miskolci Egyetem, Társadalomföldrajz Tanszék, 140 p.
- [9/b] Siskáné Sz. B. et al. 2013: Észak-Magyarország felhagyott bányászati területeinek hasznosítási lehetőségei. in: Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek, X. évfolyam 1. szám, pp 26-37

- [10] STATISZTIKAI TÜKÖR, A KSH jelenti: gazdaság és társadalom, 2018/12. URL: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel21812.pdf> Letöltés ideje: 2020.06.28.
- [11] STATISZTIKAI TÜKÖR, Munkaerőpiaci folyamatok, 2019. I. negyedév. URL: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1903.pdf> Letöltés ideje: 2020.06.28.
- [12] Tóthné Sikora G. 2002: MUNKAERŐPIACI ISMERETEK. Oktatási segédlet. Miskolci Egyetem, 98 p. URL: <http://midra.uni-miskolc.hu/document/11768/3738.pdf> Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [13] TA2018_W Éves településstatistikai adatok 2018-as településszerkezetben, Központi Statisztikai Hivatal URL: <http://statinfo.ksh.hu/Stainfo/haDetails.jsp?query=kshquery&lang=hu> Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [14] 2.1.35. Az alkalmazásban állók száma nemzetgazdasági áganként (2009–), Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli062b.html Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [15] 2.1.7.2. A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként – TEÁOR'08, Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf005a.html Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [16] 6.1.3. Népsűrűség, települések száma, január 1. (2001–), Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wdsd005b.html Letöltés ideje: 2020. 04. 05.
- [17] 6.2.1.7. A gazdaságilag aktív népesség száma (ezer fő), Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf023e.html Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [18] 6.2.1.9. Aktivitási arány (2000–), Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf025b.html Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [19] 6.2.1.10. Foglalkoztatási arány (2000–), Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf026b.html Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [20] 6.2.1.11. Munkanélküliségi ráta (2000–), Központi Statisztikai Hivatal URL: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf027b.html Letöltés ideje: 2020. 06. 28.
- [21] 6.6.5. Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Összefoglaló táblák (STADAT) - Évközi, területi adatok - Megyéenkénti adatok, 2019 I-IV negyedév, Központi Statisztikai Hivatal URL: http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_6_6 Letöltés ideje: 2020. 04. 05.
- [22] 6.6.10. Heves megye, Összefoglaló táblák (STADAT) - Évközi, területi adatok - Megyéenkénti adatok, 2019 I-IV negyedév, Központi Statisztikai Hivatal URL: http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_6_6 Letöltés ideje: 2020.04.05.
- [23] 6.6.13. Nógrád megye, Összefoglaló táblák (STADAT) - Évközi, területi adatok - Megyéenkénti adatok, 2019 I-IV negyedév, Központi Statisztikai Hivatal URL: http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_6_6 Letöltés ideje: 2020.04.05.
- [24] A foglalkoztatás és a munkanélküliség területi különbségei az elmúlt 55 évben. URL: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/miskolcfooglalkoztatatas.pdf> Központi Statisztikai Hivatal 2006, Letöltés ideje: 2021.03.22.

3. Mátrai Erőmű Zrt. és a lignitbányák - múlt, jelen, jövő (Szabó Tibor, Borics Fanni)

A lignitbányászat ipari nagyságrendben már a XX. század elején, 1917-ben elkezdődött a Gyöngyöspatai Kovaföldművek Rt. jóvoltából. Ezen vállalatból egy évvel később alakult meg egy új vállalat, a Mátravidéki Szénbányák Rt. Ennek a termelésére alapozva állami nagyberuházásként 1965-ben kezdődött meg az erőmű építése. 1967. október elsején megalakult a Gyöngyösi Hőerőmű Vállalat, amely 1968. május 29-én Gágarin Hőerőmű

Vállalat néven – 1992-ig működött tovább. Az erőművet először a Thorez-bánya, majd később Visonta-bánya (1. ábra) látja el lignittel. A bányát 1962-ben kezdték el kiépíteni és 1964-ben nyitotta meg kapuit, 1968-ig mélyművelésű, onnantól kezdve külszíni fejtéses technológiával termelik ki a lignitet a Mátraaljai Szénbányák területén. A villamosáram-termelés 1969. június 19-én kezdődött a 100 MW-os, akkor korszerűnek számító blokk elindításával, amelyet ekkor kapcsoltak rá az országos villamosenergia-hálózatra. Összesen öt blokk épült meg az erőműben 1969 és 1972 között. 2 db 100 MW teljesítményű, illetve 3 db 200 MW teljesítményű blokk. Újdonságnak számított a hazai viszonyok között a korábbi, szénbázison működő erőművekhez képest a nagy erőmű-kapacitás - az erőműi blokkok 100 és 200 MW-os egység teljesítménye -, amelyekben a térségi vízhiány miatt „száraz” Heller – Forgó féle hűtési rendszert alkalmaztak a kazánok és a nagyteljesítményű gépek hűtésére. Az erőmű másik lignitbeszállítója a Bükkábrányi bánya (2. ábra), amely 1985 óta működik. Az itt kifejtett szenet vasúton juttatják el az erőműbe.



1. ábra Visonta Bánya bányamezők elhelyezkedése (forrás: www.mert.hu)



2. ábra Bükkábrányi Bánya (forrás: www.mert.hu)

A bükkábrányi bányában 2009-ben helyezték üzembe a világ egyik legnagyobb kompakt marótárcsás kotrógépét, a Sandvik PE 100 típusú berendezést (3. ábra), amely óránként 6700 köbméternyi föld kitermelésére képes. A gépmonstrum 22 méter, vagyis 7 emelet magasságú, és két, egyenként 4,3 méter széles láncalpon mozgatják a kezelők. A beruházás 8,1 milliárd forintba került.



3. ábra Óriás kotrógép Bükkábrányban (Forrás: www.mert.hu)



4. ábra Mátrai Erőmű (forrás: www.mert.hu)

Fontosabb szervezeti és gazdasági feltételeket befolyásoló események:

- 1992 megalakul a Mátrai Erőmű Zrt. (4. ábra)
- 1993 a Mátraaljai Szénbányák és a Mátrai Erőmű Zrt. tulajdonosi és szervezeti integrációja
- 1995: RWE és EnBW villamos-energia privatizáció
- 2017: Tulajdonos szerkezet változása: Mátra Energy Holding Zrt. 72,6 %, Magyar Villamos Művek Zrt. 26,2 %, Egyéb 1,2 %
- 2020: Magyar Villamos Művek Zrt. 98,8 %, Egyéb 1,2 %

1. A Mátrai Erőmű Zrt lignit összefoglaló adatai :

2018. évi termelés	7 843 kt
2020.01.01 kitermelhető vagyon	4 225 867 kt

2. 2019.01.01–ig kitermelt lignitvagyon (1. táblázat)

1. táblázat A lignitbányászat termelése 1969–2019 között

Bányamező	Szénmennyiség Mt	Letakarított meddő (Mm ³)	Letakarítási arány (m ³ /t)
Visonta	235,224	1942,586	8,26
Bükkábrány	110,225	517,1	4,68
Mindösszesen	345,449	2459,686	7,11

3. A 2021. január elsejei teljes idős statisztikai létszám telephelyenként:

Erőmű	626 fő
Visonta Bánya	524 fő
Bükkábrányi Bánya	435 fő
Zrt. irányító	357 fő

A Mátrai Erőmű Zrt. jövőjét meghatározza a szenes áramtermelés uniós szintű kivezetése, a szigorodó környezetvédelmi előírások, így annak elvárásait be kellett építeni a Nemzeti Energia- és Klímatervbe, amely a következőképpen fogalmaz az erőművel kapcsolatban:

„A hazai villamosenergia-termelésben jelentősen csökkent a szén aránya. Ma már csak egyetlen széntüzelésű nagyerőmű, a Mátrai Erőmű üzemel Magyarországon, amely jelenleg Visontán és Bükkábrányban folytat lignit kitermelést. Az erőmű az ország második legnagyobb áramtermelőjeként a teljes hazai villamosenergia-termelés 15%-át adja. A Mátrai Erőmű nem csak energiatermelési, de munkaerőpiaci szempontból is jelentős szereplő: a keleti országrészben az egyetlen szabályozásra alkalmas működő nagyerőmű, valamint jelentős regionális foglalkoztató is, tekintve, hogy az érintett (gyöngyösi és mezőkövesdi) járárok lakosságának jelentős része közvetlenül vagy közvetve ebben az iparágban vagy a kapcsolódó vállalkozásoknál dolgozik (10 000 munkahely közvetlenül vagy közvetve kötődik az erőműhöz; az érintett családtagok létszáma eléri a 27 000 főt). Ugyanakkor az erőmű az ország legnagyobb szén-dioxid (CO₂) kibocsátója is, amely a teljes 56 energiatermelő ágazat CO₂-kibocsátásának közel 50%-át és a teljes hazai CO₂- kibocsátás 14%-át teszi ki. Az erőmű, illetve a térségben lévő kb. 100 000 lignittel fűtő háztartás az egyéb légszennyező anyagok koncentrációjához is jelentősen hozzájárul: a magyarországi SO₂ 36,2%-át, a Hg 13,71%-át, valamint a NO₂ 4,48%-át adja. Az erőműnek a hazai villamosenergia-ellátásban betöltött szerepe miatt indokolt felkészülni a villamosenergia-rendszer üzemeltetésében bekövetkező változásokra, A célok elérésének záloga egy régiós szintű dekarbonizációs stratégia és cselekvési terv kialakítása az érintettek bevonásával.” (Nemzeti Energia- és Klímaterv)

A hazai lignitbányászat termelését legkésőbb 2030 év végéig be kell fejezni, mert az ITM tervei szerint ekkorra kell elérni, hogy a magyar energiatermelés 90 %-ban szén-dioxid- és karbonsemleges legyen.

Sajnos a CO₂ kvótaár várhatóan éppen arra az időre lesz a legalacsonyabb, ami igen kedvező lenne/lehetne a hazai lignitbányászat számára (2. táblázat).

2. táblázat Széndioxid-kvóta nagykereskedelmi ár előrejelzés Nemzeti Energia- és Klímaterv (22. táblázat)

Év	Kvóta ár EUR/tonna
2016	4,60
2020	23,10
2025	36,40
2030	18,80
2040	50,00
2050	88,00

A visontai és bükkábrányi bánya lignitjére támaszkodó szenes blokkok nettó termelési költsége hiába tette volna azonban lehetővé, hogy akár a paksi atomerőmű termelési árával is versenyezzen, az alig egy év alatt 15 euró/tonnáról 25 euróra emelkedő „karbonadó” jelentősen megemelte az itt termelt áram árát. A gazdálkodást a több mint 20 milliárd Ft-os CO₂ kvóta kiadás teszi veszteségessé. Ha Mátrai Erőmű a széndioxid-kvótaárral is számolva nem tud 55 euró/tonna alatt maradni – mint ahogy ez az elmúlt évben is volt –, akkor nem termel nyereséget.

A CO₂ kvóta ára az ország költségvetésébe kerül befizetésre. A villamosáram-termeléshez lehetne átmenetileg kedvezményes, vagy ingyenes kvótamennyiséget is biztosítani. A cégnél így megmaradó eredmény hozzájárulhatna az átmenet finanszírozásához.

A lignittüzelésű blokkok működési engedélye eredetileg 2021 és 2025 között jár le. Az erőmű fejlesztési stratégiája szerint fokozatosan leállíthatók a szénalapú kapacitások. A lignit alapú áramtermelés földgáz, biomassza, napenergia és ún. RDF (hulladékból nyert másodlagos tüzelőanyag) felhasználásával – az Európai Unió támogatásaival és egyéb forrásaival – váltható ki.

A Mátrai Erőmű Zrt-nek fontos ellátás biztonsági szerepe van, az Északkelet-magyarországi régió ellátásában, és rendszerszabályozási szempontból kiemelt fontosságú az erőmű termelése a hálózati áramellátás kiegyensúlyozására. A megújuló energiaforrások áramtermelése ingadozó lehet, ezért a hálózaton előforduló esetleges frekvenciaesés kiegyenlítése, a szabályozási rugalmasság fenntartása szükséges. Ebben éppúgy szerepe lehet a tartalék erőműként fenntartott kapacitásnak, mint az új gázturbinás blokknak (ami várhatóan rugalmasan szabályozható erőműként fog üzemelni).

A visontai és a bükkábrányi telephely mintegy 200 MW-nyi napelem telepítésére is alkalmas. (Jelenleg már üzemel egy 16 MW-s Visontán és egy 20 MW-s Bükkábrányban, az MVM tulajdonában). Terveznek egy válogatott szeméttel üzemelő, 31,5 MW-s blokkot és egy 50 MW-s akkumulátoros tárolót is. A tervek szerint a rekultivált területeken már most is működő két 36 megawatt összteljesítményű naperőmű, mellé további 200-220 megawattnyi napelempark létesülne Visontán és Bükkábrányban. Ezt egészítené ki egy 500 megawatt teljesítményű kombinált gázüzemi blokk.

Az alternatív tüzelőanyag hasznosítását egy tisztán biomassza- és RDF-hulladéktüzelésű blokkban összpontosítanák.

A Mátrai Erőmű Zrt. bányabezárásakor a társaság jelentős meddőhányó felületeket hagy majd maga után, amit részben rekultiválni kell, a lignitbányászat visszaszorulásával párhuzamosan

előtérbe helyeződnek a rekultivációs munkák, a tervek szerint 2026-tól. A bányászok egy részét a tervek szerint átirányítják egyrészt ezekre a munkálatokra, másrészt a napirendre kerülő erőművi fejlesztésekkel kapcsolatos előkészítési feladatokra. Ezek a feladatok a rekultivációs munkálatokhoz, a napelelművekhez, illetve az 500 MW teljesítményű kombinált gázblokkhoz kapcsolódnak. A külfejtés következtében okozott tájsebek helyreállításához 21 milliárd Ft céltartalékot tettek félre.

Ahogy az már más esetben bebizonyosodott, a mezőgazdasági célokra nem, vagy kevéssé jól hasznosítható területek ideálisak a naperőművek létesítésére. Ez történt az Őzse völgyi zagytér esetében, ahol a 30 hektáros fennsík, rekultiváció helyett a Mátrai Erőmű Zrt. polikristály napelemből álló 16 MW-os erőművet létesített 2016-ban. Ennek a munkaerőigénye azonban nagyon csekély, mindössze hat ember üzemelteti. (Dr. Borbély)

A költségvetésben szerepel a Bányabezárás fejezeti kezelésű előirányzat. A 2020. évi támogatási előirányzata 1 076,2 millió forint (20/38/17). A Bányabezárás feladat 2021. évi kiadási előirányzata pedig 1089,0 millió forint. (XVII. ITM)

Az Országgyűlés 1990. évben hagyta jóvá a szénbányászat szerkezetátalakítását. A költségvetési forrás egyebek mellett a humán jellegű kártérítések finanszírozását szolgálja (a bányászat által okozott bányakárok felszámolása, tájrendezés, rekultivációt, stb. mellett). (XVII. ITM) *A bányabezárások elkülönített kiadásaihoz tartoznak a munkájukat elvesztő bányászok költségei, pl. az előnyugdíjazás vagy az átképzésük költségei.*

A korábbi években már számos bánya szűnt meg, s ezzel számos bányász munkahelye (mecseki feketeköszén, a veszprémi, a borsodi, az oroszlányi, a tatabányai, a dorogi vállalatokhoz kapcsolódó barnaköszén bányák és erőművek).

- A korábban bezárt bányákban dolgozók átképzésben részesültek és munkahelyet váltottak, vagy kedvezményes nyugdíjba vonulhattak.
- Számos szociális intézkedés is történt.
- Lehetőség nyílt az átmeneti bányász járadékra.
- A munkahelyüket elvesztő bányászok önkéntes segélypénztári kifizetésekhez jutottak 12 mrd Ft értékben.
- Az átképzést képzési támogatások segítették.
- Az átmenetet segítő megállapodások is létrejöttek.

Még korábban a Mátrai Erőmű Zrt-ben szó volt egy legalább 50 MWh-s méretű ipari és/vagy akár rendszerszintű energiatárolási kapacitásról. Az *energiatárolási kapacitás fejlesztése* szükségszerű és kis kockázattal járó befektetés lenne, annál is inkább, mivel az akkumulátoros energiatárolás elengedhetetlen a mai energiarendszerek rugalmasságának fokozásához, illetve a megújuló energiaforrások folyamatos rendszerbe integrálásához.

Miután a széndioxid kibocsátásért az erőmű a felelős, a bányákat – több ország mintájára - nem kellene feltétlenül bezárni.

Indokolt lehet a két bánya működtetése, mert a lignit vegyipari alapanyagként sokrétűen használható fel, az aktív széntől a talajjavító adalékig. Így az ipari parkban (vagy az esetleg kialakításra kerülő különleges gazdasági övezetben) a lignit vegyipari feldolgozására alkalmas üzemek települhetnének. Ez azt jelenthetné, hogy a bányászok egy részének megmaradhatna a munkája, mások (rövid átképzéssel) az új üzemekben helyezkedhetnének el.

Német példa alapján némi módosítással akár az erőmű is megmaradhat a köréje telepített napelem telepek energiájára épülve, biztonsági tartalékként, valamint a megújuló energiaforrások ingadozó áramtermelésének kiegyenlítését biztosítva, hőtárolós erőművé alakulhatna át.

A Mátrai Erőmű Zrt. szempontjából lényeges a Nemzeti Energiastratégia 2030 azon megállapítása, hogy „az alacsonyabb karbonintenzitású energiatermelés- és felhasználás irányába mutató gazdasági szerkezeti átalakulások az energiaszektoron kívül is jelentős változásokat hozhatnak a foglalkoztatási igények és lehetőségek területén. Az igazságos átmenet („Just Transition Mechanism”) elérése érdekében a stratégia célja, hogy:

- lehetőséget biztosítson az energiaátmenettel járó munkaerő piaci folyamatok nyomon követésére és az esetleges kedvezőtlen tendenciák megfordítására;
- elősegítse a munkaerő elhelyezkedési esélyeinek javítását a zöldgazdasági szektorokban, javítva ezzel a terület versenyképességét;
- támogatási lehetőséget biztosítson a sérülékeny munkaerő továbbképzését és átképzését illetően;
- egyes fejlesztéspolitikai támogatási lehetőségeket a sérülékeny társadalmi csoportokra és régiókra kiterjesszen;
- elősegítse az egyenlő esélyek érvényesülését a nők és a sérülékeny társadalmi csoportok, régiók számára, akár külön „igazságos átmenet stratégiák” vagy „igazságos átmenet megállapodások révén”

A Mátrai Erőmű Zrt. és az Észak-magyarországi régió bányászati ágazatában - elsősorban a bányászatban - felszabaduló munkaerő átképzéséhez kapcsolódó felnőttképzési kínálat áttekintése a lényeges. A lengyelországi, de az európai példák is egyértelművé teszik, hogy a szakképzés fejlesztése a szénrégiók jövőjét jelentősen befolyásolhatja. A munkaerőpiacon megjelenő humánerőforrás sikeres elhelyezkedése érdekében különösen fontos figyelmet fordítani a régióban működő jelentősebb foglalkoztatók munkaerőigényének milyenségére. A regionális felnőttképzési kínálatban, illetve a szakmai és a felsőoktatást folytató intézmények duális képzési kínálatában ennek megfelelő képzéseket indítani. (Az oktatási intézményeknek a stratégiai tervezést ennek megfelelően időben ehhez kell alakítaniuk).

„Elkezdődött a Mátrai Erőmű kilenc évig tartó átalakítása, a vállalat karbonfüggetlenségét célzó és a bányaterületek rekultivációjára, energiahatékonysági, valamint a regionális zöld közlekedési megoldások népszerűsítésére is kiterjedő átmenet azonban a jelenlegi munkahelyeket nem veszélyeztetheti” - jelentette ki a nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter, valamint az innovációs és technológiai miniszter, a térség országgyűlési képviselőivel és szakszervezeti vezetőkkel folytatott megbeszélések követően.

Az ITM és az Európai Unió illetékes végrehajtó ügynöksége 2020 decemberében aláírta azt az 5,2 milliárd forint összköltségvetésű támogatási szerződést, amely a Nemzeti Energia és Klímaterv végrehajtását, valamint a Mátrai Erőmű fenntartható és igazságos átmenetét segítő "LIFE-IP North-HU-Trans" projekt végrehajtását rögzíti. A 9 év alatt megvalósuló átalakítás átképzési és vállalati mobilizációs programjai révén biztosítja az érintett munkavállalók helyzetének rendezését, a bányászati szakmakultúra megőrzését és a szükséges átképzéseket. Az átállás és a létrejövő új gazdasági kapacitások hosszabb távon fenntartható munkahelyeket jelentenek (pl. a Mátrai Erőmű telephelyein létesítendő naperőművek, az új típusú erőművi berendezések üzemeltetése, valamint a működést támogató társaságok munkaerő-igénye segítségével).

A projekt végrehajtásában az Innovációs és Technológiai Minisztériumon kívül részt vesznek az energiaszektor meghatározó nemzeti háttérintézményei, a térség érintett szereplői (megyei kormányhivatalok, helyi önkormányzatok, megyei kereskedelmi és iparkamarák, egyetemek), valamint szakszervezetek és civil szervezetek is.

Az erőmű technológiai átalakítása a Klíma- és Természetvédelmi Akciótervnek megfelelően, átfogó térségfejlesztési programként valósul meg a foglalkoztatás régióbeli fenntartásával. Ebben a kormány és a társaság vezetése kulcsfontosságúnak tekinti a helyi önkormányzatokkal, gazdasági szereplőkkel, érdekképviselői szervekkel és intézményekkel való együttműködést. Az MVM Csoport középtávú célja az elavult energiatermelő egységek új, nagyobb hatásfokú, innovatív és alacsonyabb kibocsátású technológiákra cserélése. Az elképzelések között szerepel egy tiszta szén technológiát alkalmazó kísérleti üzem létrehozása, továbbá egy olyan vegyipari technológia meghonosítása, amely minimális klímaterheléssel modern alapanyaggyártást tesz lehetővé és megteremti a bányászat középtávú fenntartásának alapjait. A beruházás finanszírozására várhatóan 100 milliárd forintot meghaladó összegű támogatás lesz igényelhető, amelyhez a villamosenergia-termelő létesítmények az energetikai ágazat modernizációja és fenntartható átalakítása céljából kiosztandó, ingyenes szén-dioxid-kvóták formájában juthatnak hozzá. További források érkezhetnek a Méltányos Átállást Támogató Alapból (Just Transition Fund). (MTI 2021.02.05.)

A Mátrai Erőmű Zrt. jövőjét tekintve megállapítható, hogy a térség jelentős munkáltatója marad a modernizációs beruházások eredményeképpen. Ez egyúttal továbbfoglalkoztatást is jelenhet azok számára, akik szakképzettségüknél fogva alkalmasak lesznek az új technológiák megismerésére. A térségben lezajló gazdasági fejlődés lehetőséget teremt a szakképzett munkaerő elhelyezkedésére, a felszabaduló dolgozók továbbképzésének/átképzésének finanszírozása biztosított lesz. A szervezetváltási átmenet igazságos és méltányos megvalósítása érdekében fontos az érdekképviselői szervezetekkel történő folyamatos egyeztetés, a munkavállalók tájékoztatása segítheti a cég átalakításával járó feszültség kezelését.

Irodalomjegyzék a 3. fejezethez:

Nemzeti Energia- és Klímaterv 55-56 p. URL: [hu_final_necp_main_hu.pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/?uri=CELEX%3A52021R0855%2Fmain)
 Letöltés ideje: 2021. 04. 25.

Nemzeti Energia- és Klímaterv 22. Táblázat - A főbb energiahordozók nagykereskedelmi árának előrejelzése, 116. 2016-2050

XVII. (ITM) Innovációs és Technológiai Minisztérium URL:
<https://www.parlament.hu/irom41/10710/adatok/fejezetek/17.pdf> 30 p 2020 Letöltés ideje:
 2021. 04. 25.

ITM (2020) ITM (2020) Nemzeti Energiestratégia, 2030, kitekintéssel 2040-ig, 2020. január, 55-57. oldal URL:
<https://www.banyasz.hu/images/klimapolitika/Nemzeti%20Energiastrat%C3%A9gia%202030.pdf> Letöltés ideje: 2021. 04. 25.

Dr. Borbély Szilvia Megoldási javaslatok megalapozása a bányászatban dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének erősítésére 2021, 26 p

MTI 2021. február 5-i közlemény

4. A térség mobilitási és foglalkoztatási képessége

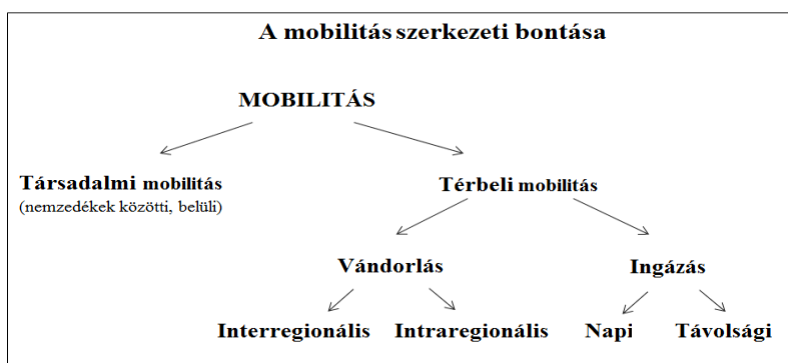
(Dr. Sebők Marianna)

Magyarország területi egyenlőtlensége olyan peremfeltétel, amely az elmúlt évekre visszatekintve jelentősen nem változott, annak ellenére, hogy a mindenkori 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).

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).

De mit is jelent a mobilitás?

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.



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

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 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. 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. 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 csúcstól 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).

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).

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 végzetten 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	3 805 328	22	
B–F Ipar, építőipar	526 600	406 863	145 532	93 034	28 434	1 215 945	26	
Észak-Magyarország	216 735	125 902	44 342	21 957	13 341	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 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 hajlandók az emberek utazással tölteni. Az átlagos utazással töltött idő is több (24 perc), mint az országos átlag (22 perc).

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 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 mértékűt 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 munkaerőkereslet-és kínálat alakulása, munkaerőhiány, betöltetlen állások

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, hogy ebben az időszakban a szakmunka és a fizikai munka tartozik a legkeresettebb kategóriák közé.

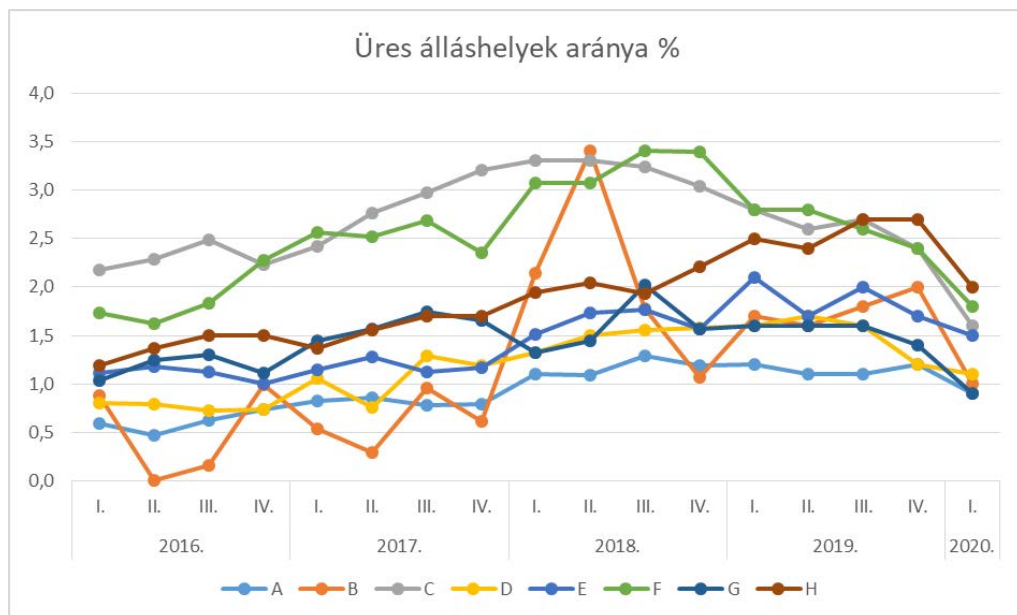
Közép-Magyarországon (33,7%), valamint Közép- (26,6%) és Nyugat-Dunántúlon (19,9%) a legmagasabb az üres álláshelyek aránya a potenciális munkaerő-tartalékhoz viszonyítva, azaz itt az országos átlagnál jobb a dolgozni akarók elhelyezkedési esélye, míg az ország keleti régióiban a magas tartaléklétszám kevés álláshellyel párosul. A munkavállalási indíttatás 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.

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 álláskeresőök átlagosan több mint fele megyén kívüli hirdetésekre adta be jelentkezését.

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

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 2. ábrán külön jelenítettük meg az ágazatokat az üres álláshelyek tekintetében.



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

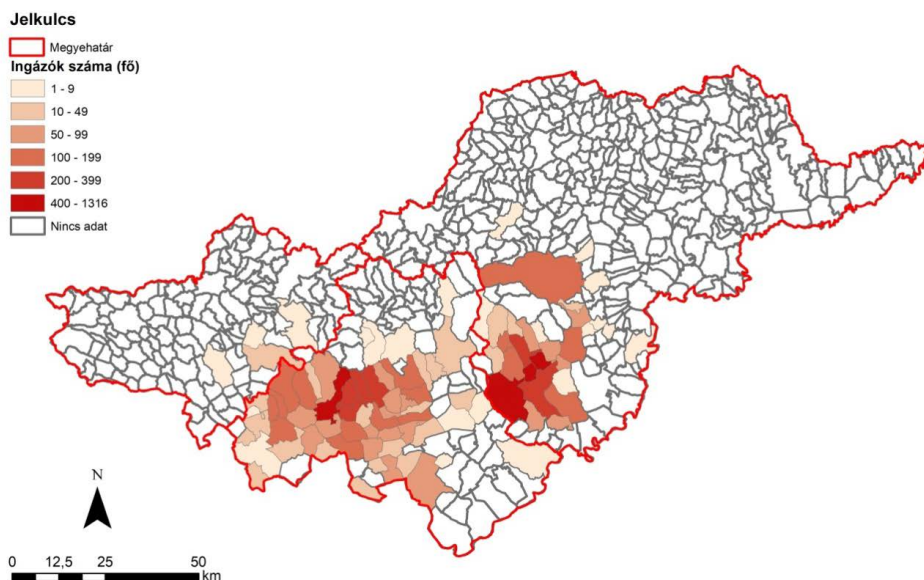
A 2018-as évben jelentkező kiugró arány különösen jól látható a B ágazat esetében, a legtöbb üres álláshely átlagosan a C és F ágazatoknál jelentkezett, de a H ágazatban is folyamatos volt a növekedés. Az összes ágazatnál megfigyelhető a 2020 I. negyedévére az üres álláshelyek arányának csökkenése, a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

Kvantitatív kutatás a térség foglalkoztatási képességéről

A kutatási terv esetében figyelembe vettük 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 Mátra Erőmű Zrt. foglalkoztatási adataiból indultunk ki, mivel a cél az itt dolgozók munkaerőpiaci átmenetének megoldása.*

A MÁTRAI ERŐMŰ ZRT. a hozzáadott érték alapján Heves megye Top 50 céglis­táján (2018) az első helyet foglalja el. Az állományi létszám 2019-ben 2093 fő volt, 2020-ban a tervezett létszám 2029 fő. 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 és Zrt. irányító 162 fő.

A mobilitási képesség felméréshez kigyűjtésre került a Mátrai Erőmű Zrt. alkalmazottainak megoszlása az ingázás települése és az ingázók száma szerint (3. ábra).



3. 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.

Az empirikus vizsgálat kiemelt kérdése: **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 kérdőív kialakítása során több kiemelt témát is beépítettünk a végleges változatba:

- o Hiányszakmák felmérése
- o Üres álláshelyek száma, típusa
- o Mobilitás támogatási képessége a szervezeteknek

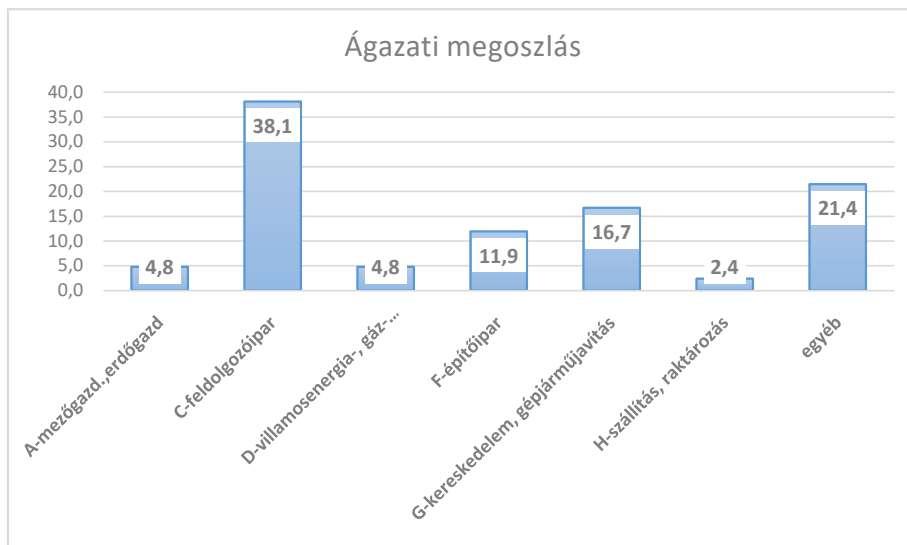
- o Átképzések támogatása
- o A béren kívüli juttatások alkalmazása
- o Terveznek-e létszámbővítést?

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 összeállítása során arra törekedtünk, hogy minél teljesebb képet kapjunk a fő kérdésünk megválaszolásához, és a helyi jellemzők felméréséhez kapcsolódóan.

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: kisvállalatok 47%, középvállalatok 35% és nagyvállalatok 18%. 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 (kisvállalatok 52%, középvállalatok 36%, nagyvállalatok 12%).

Az ágazati megoszlás tekintetében a 4. ábrán látható összesség.



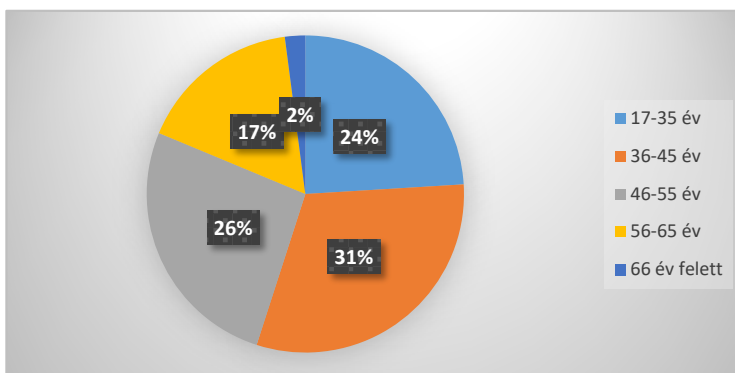
4. ábra. A válaszadó cégek ágazati megoszlása.

A legtöbb válaszadó cég, közel 40%, a C-feldolgozóipar ágazatból adott választ, a második legnagyobb csoport a G-kereskedelem, gépjárműjavítás (16,7%) kategóriából adódik. Az egyéb kategóriába a következő tevékenységek jelentek meg: borászat, vegyipar, közutak fenntartása, gépgyártás, acélpipar, ruházat, fémszerkezetgyártás, közvetítő kereskedelem.

A cégek esetében a létszám adatok 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.

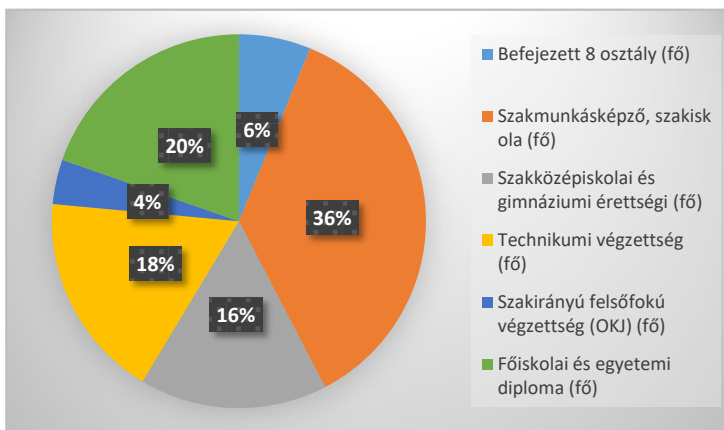
Adminisztratív munkakörben 231, felsőfokú végzettséghez kötött nem vezető pozícióban 304, míg vezető pozícióban 407 főt alkalmaznak a cégek.

A cégek foglalkoztatottjainak kor szerinti megoszlását az 5. 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.



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

A cégek alkalmazottainak iskolai végzettség szerinti megoszlását a 6. 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 végzettséggel rendelkezők (OKJ) csoportja.



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

Kutatás eredményei

Az „Információs kiadvány” terjedelmének korlátja miatt, csak az empirikus kutatás eredményeinek zárógondolatait mutatjuk be. A kutatás egyes kérdéseinek részletes elemzése az „Adatgyűjtés/adatfeldolgozás – „B” ágazat munkaerőpiaca görcső alatt” című tanulmányban olvasható (ISBN 978-615-80901-1-7).

Kutatásunkban az alábbi kérdésre kerestük a választ: **Milyen elhelyezkedési lehetőségek vannak a „B” ágazatban dolgozók számára az Észak-Magyarországi régióban?**

A kiemelt kutatási eredmények:

- *Mobilitáshoz kapcsolódó munkáltatói támogatások:* 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 hétvégi 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. Letelepedési támogatást a válaszadó cégek egyike sem fizet.
- *A cégek által megadott ingázási tolerancia határok:* a cégek a betanított-és segéd munkásokat főként maximálisan 25 kilométerre lévő településekről alkalmazzák (7. ábra). 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.

7. 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

- *A válaszadó vállalkozások betöltetlen álláshelyei:* 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 kutatásban részt vevők létszámbővítési hajlandósága:* 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 válaszadó cégek által említett hiányszakmák:* a legkritikusabb munkaerőhiányt a cégek a következő szakmák esetében jelezték: géplakatos, lakatos, betanított munkás, gépkocsivezető, villanszerelő, kisérszerelő, autószerelő, asztalos, PLC programozó, minősített hegesztő, CNC szakember és csőszerelő.



8. ábra. A válaszadó cégek által említett hiányszakmák

- *Munkaerőpiaci mobilitás alacsony szintje:* 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 lekérdezés 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 belül a munkaerő jövőbeni elhelyezését tekintve a kutatás során találtunk átfedést és lehetőséget a megoldás elősegítésére.

Irodalomjegyzék a 4. fejezethez

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

Gödrö I. 2015: Nemzetközi vándorlás. In: Monostori J. – Öri 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.

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

Sebők M. 2016: Bevezetés. In: Sebők M.: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon, Edge 2000 Kiadó, Budapest, p. 210.

Szellő J. – Sebők M. 2018/a-b: A magyar munkaerőpiac és a mobilitás. / Belső vándorlás In: Sebők M. (szerk.): A munka világa a 21. század elején. Saxum Kiadó, pp: 351-354 és pp: 355-356.

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_wnvn010b.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_qli027a.html

Munkaerőpiaci folyamatok, 2019. I–IV. negyedév KSH

https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf194/index.html#magasdemrskldikaptllag_ismunkaerkereslet

5. A kollektív szerződések jelentősége az „átmenetben” (Csató László)

A kollektív szerződések kötésének támogatását célzó elemzésünkben (Dr. BAJUSZ) bemutattuk a kollektív szerződések munkajogi definícióját és általános szabályozási kérdéseit, valamint ezen szerződések helyzetét a bányászat ágazatban, különös tekintettel az észak-magyarországi régióra. Kiemelten foglalkoztunk a kollektív szerződések alkalmazásának akadályaiival a legújabb fejlemények tükrében, amely a Mátrai Erőmű Zrt. magántulajdonból köztulajdonba történő kerülését jelenti.

A kollektív szerződés a munkáltató és a szakszervezet között megkötött szerződés, amely a felek kapcsolatrendszerét és a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát szabályozza, tartalmát elsődlegesen a Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) befolyásolja. A kollektív szerződéskötési képességet az Mt. a szakszervezet oldalán taglétszámhoz (az érintett munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók legalább 10%-ának tagsági jogviszonyához igazítja (Mt. 276. § (2) b) pont). Az Mt. a kollektív szerződés fogalmát százezer alkalommal említi valamilyen kontextusban. Az említések túlnyomó része az Mt. fejezeteinek végén található eltérő szabályozásra vonatkozó rendelkezéseket jelenti. A kollektív szerződésekről az Mt. valamennyi fejezetével összefüggésben rendelkezik, így különösen:

- önállóan jelöli, mint munkaviszonyra vonatkozó szabály – amely tehát kitüntetett helyet biztosít részére a munkaviszonyok jogi rendezése terén [13. §];
- külön tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltató számára a kollektív szerződés hatálya alá tartozásáról [46. § (1) bek. g)];
- eltérően rendelkezhet a munkáltató személyében bekövetkező változásokkal összefüggésben [41. §]; a munkaviszony létesítéséről [50. §]; a munkaszerződés teljesítéséről [56. és 57. §]; a munkaszerződés módosításáról [62. §]; a munkaviszony megszűnéséről [85. §]; munkaidőkeretről [99. §]; a munkaközi szünetről [103. §]; a szabadság kiadásáról [123. §]; általánosságban a munka- és pihenőidőről [135. §]; a munka díjazásának szabályaitól [165. §]; a munkáltató és a munkavállaló kárfelelősségéről [178. és 191. §]; egyes speciális jellegű munkaviszonyról [205., 209., 213., 222. §]; kapcsolódó megállapodásokról [229/A. §];
- önálló fejezetet kap az Mt.-ben [XXII. Fejezet].

A kollektív szerződések – több mint ötven esetben – kifejezetten a munkavállalók hátrányára is eltérhetnek (így különösen a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításánál, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a leltárhiányért fennálló felelősség mértéke, részmunkaidőben való megállapodás esetében, az osztott napi munkaidő megállapítása esetében, a bérpótlékok megállapítása, a határozott idejű munkaviszony létesítésénél vagy akár a versenytildalmi megállapodásnál) (SZABÓ Imre)

Témánk szempontjából szükséges volt megkülönböztetni a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó szabályozást a köztulajdonban nem álló munkáltatókra vonatkozó rendelkezésektől. Furcsa, hogy épp a kollektív szerződések terén kell ennek a megkülönböztetésnek fokozott jelentőséget tulajdonítani, hiszen éppen az állam által előírt szabályozási mód ad a kollektív szerződéseknek munkaviszonyra vonatkozó szabály minőséget, azaz számonkérhető jogi jelleget. Ennek ellenére újabban – amint azt a kapcsolódó jogértelmezési problémák és jogesetek is alátámasztják –, különösen az állami, vagyis köztulajdonban álló munkáltatók esetében vet fel speciális problémákat a kollektív szerződések egyes rendelkezéseinek értelmezése. Márpedig a bányászat ágazatban, különösen a vizsgált területen működő legnagyobb munkáltatóra, a köztulajdonban álló Mátrai Erőmű

Zrt-re tekintettel, hangsúlyozottan kell értékelni a kollektív szerződések érvényesülésével és lefedettségük növelésének akadályait összefüggő jogi értelmezési dilemmákat, mely kérdések körüljárása azért is volt indokolt, mert közismert, hogy az itt említett társaság köztulajdonba kerülése egészen új fejlemény.

A köztulajdonban álló munkáltatóra a Munka Törvénykönyve speciális szabályokat ír elő. A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő az Mt. szerinti általános szabályokhoz igazodik, a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása ettől nem térhet el, így hosszabb felmondási időt vagy magasabb összegű végkielégítést nem határozhat meg. A törvény rendelkezik a rövidebb teljes munkaidő tilalmáról is, amely azonban nem akadály a részmunkaidőben történő foglalkoztatásnak.

A vállalat céljainak teljesítésére különböző szakembereket foglalkoztat, többféle foglalkoztatási formában. A foglalkoztatás kiemelt eleme a munkaviszony létesítése és megszüntetése. A munkavállalók számára általában a határozatlan idejű foglalkoztatás nyújt nagyobb biztonságot, mert a határozott idejű munkaviszony esetében annak lejártakor a felek megszüntethetik a munkaviszonyt következmények nélkül. A határozatlan idejű munkaviszony is megszüntethető, de ennek következményei vannak a megszüntetés formája szerint. Megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással mindkét fél részéről. Ha a munkaviszony nem közös megegyezéssel került megszüntetésre, esetleg azonnali felmondással a munkavállaló részéről, akkor felmondási idő ledolgozására kötelezhető és az ide vágó szabályzatok alapján elesik a végkielégítéstől.

A foglalkoztatás legkritikusabb eleme az, amikor egy vállalat felszámolásra kerül. Ekkor munkavállalók teljes körének megszűnik a munkaviszonya, és ez attól függően, hogy milyen létszámot érint, milyen ütemben valósul meg a környezetének is nagy megrázkódtatást jelent. A fő kérdés az, hogy a megszűnő vállalat vagyonából milyen mértékben fordítanak az elküldött dolgozók átképzésére, új életkezdési lehetőségeinek segítésére nagymértékben függ az őket képviselő szervezetektől és a korábban megállapodásokban rögzített juttatásoktól. A Mátrai Erőmű több gyáránál is ezzel a helyzettel állnak szemben. 2025-ig már eldöntött, hogy két bánya bezárásával kell számolni. Ekkor lesz jelentősége a kollektív szerződésnek.

A szakszervezet ugyanakkor próbálkozik a munkavállalók számára is némi kárpótlást biztosítani. Az átmeneti bányajáradék kiterjesztését minden munkavállalóra, a juttatások megtartását és a helyi-ágazati KSZ érvénybe tartását. Ezekről jelenleg is folynak az egyeztetések. Ide tartozik a jelen pályázat pilot programja, amelyben a munkahelyváltásra készítenek fel dolgozókat.

A munkaügyi folyamatok egyik legfontosabb dokumentuma a vállalati Kollektív Szerződés. Ehhez alapot szolgáltat a Mátrai Erőmű Zrt. esetében a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés (VKSZ), amely az EVDSZ (Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Bánya-, Energia-és Ipari Dolgozók Szakszervezete által a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségével megkötött Szerződés - 2018. január 1-től hatályos. A teljesség igénye nélkül kiemelten fontosnak tartjuk kiemelni az ágazati KSZ-ből:

Információk biztosítása a helyi szakszervezetek részére. A munkáltatók a helyi szakszervezetek részére a következő információkat biztosítják helyi megállapodás szerinti ütemezésben: a kötelező éves állami – munkaügyi tárgyú – statisztikákat, – az átlagkeresetre (Ft/fő/hó), a bérköltségre (eFt), a jóléti-szociális ráfordítások összegére (eFt), valamint a foglalkoztatottak számára (fő) vonatkozó adatokat, negyedéves bontásban, – a baleseti

mutatók alakulását negyedéves és éves összesítésben, beleértve a bekövetkezett balesetek jellegéről, minősítéséről való tájékoztatást. – A cégbíróságnál letétbe helyezett éves beszámolót és üzleti jelentést. A fentiekén túl a munkáltató – az elfogadásától számított 30 napon belül – tájékoztatja a helyi szakszervezeteket a munkavállalókat közvetlenül érintő tervezett üzletpolitikáról, célkitűzésekről (átszervezés, kiszervezés, leépítés, létszámbővítés).

Fontos, hogy a KSZ-ben szabályozott módon történjen:

- a munkáltatók és a szakszervezetek együttműködése foglalkoztatási kérdésekben. Kiemelt a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések szabályozott megvalósítása.
- A munkaviszony megszüntetése esetén a szabályozott megoldások: felmondási idő, felmentés a munkaviszony alól, a végkielégítés mértéke.
- A munkavégzés szabályainak rögzítése, a szabadság MT-n felüli lehetőségei.

A IX. fejezet foglalkozik a munka díjazásával, amelynek legfontosabb része az Ágazati Bértarifa Rendszer, amelybe az ÁKSZ hatálya alá tartozó társaságok munkaköreiket besorolják. Négy bérosztályt hoznak létre, amelyekhez meghatározzák az alkalmazható legkisebb alaphétt.

A VKSZ rendelkezései nyolc esetben teremtenek a MT szabályainál kedvezőbb helyzetet, és kifejezetten hátrányosabb szabályokat nem írnak elő.

A vállalati béralku és a munkabéke legfontosabb dokumentuma a Vállalati Kollektív Szerződés. A Mátrai Erőmű Zrt. hatályos kollektív szerződését 2002-ben kötötték meg, azóta módosították, legutóbb 2014-ben. 2013-évi aktuális minimálbérek szerepelnek benne. Fontos megjegyezni, hogy a bányászat ágazatban nincs ágazati kollektív szerződés. A társaság ugyanakkor két lábon áll, a bányászat mellett a villamos energia iparban is érintett, sőt a főtevékenysége oda köti. Ezért az előbbieken említett Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés vonatkozik a bányász munkavállalókra is. A közelmúltban végbement tulajdonosi struktúra változás különös jelentőséget adott a vállalat kollektív szerződésének.

A Mátrai Erőmű Zrt. 2019 decemberétől ismét köztulajdonban álló munkáltató és az MT szerinti általános szabályoktól a kollektív szerződés nem térhet el. Vonatkozik ez többek között a felmondási idő hosszára, a végkielégítés mértékére is. Mindezek kedvezőtlenül érintik a munkavállalókat és hátrányos következményekkel járnak a szakszervezetek alkupozíciójára. Igaz, hogy a szigorító szabályozást csak a Munkatörvénykönyv 2012. évi I. törvény hatályba lépését követően kötött kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre kell alkalmazni, de hogy a Mátrai Erőmű esetében 2002 számít-e a kötés időpontjának, vagy az utolsó 2014-es módosítás az még bírósági megítélés tárgyát képezheti.

Irodalomjegyzék az 5. fejezethez

Dr. BAJUSZ Gergely A kollektív szerződések eddigi tapasztalatai és tanulságai a „b” bányászat, köfajtás ágazatban – Kollektív szerződések kötésének támogatása a bányaiiparban
URL: [A kollektív szerződések eddigi tapasztalatai és tanulságai.pdf \(banyasz.hu\)](http://www.banyasz.hu/kollektiv-szerzodesek-eddigi-tapasztalatai-es-tanulsagai.pdf) Letöltés: 2021.04.10.

Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban; Magyar Munkajog E-folyóirat 2015/1; www.hlj.hu

6. Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség (Szabó Tibor)

A Mátrai Erőmű a Paksi Erőmű után a második legnagyobb erőmű Magyarországon, a hazai áramtermelés 15 %-át adva, de nemcsak ellátásbiztonsági, hanem *munkaerő-piaci szempontból* is fontos szereplő. Az érintett (gyöngyösi és mezőkövesdi) járások lakosságának jelentős része közvetlenül vagy közvetve ebben az iparágban dolgozik (2 100 munkahely közvetlenül, 10 000 közvetve kötődik az erőműhöz, az érintett családtagok létszáma 27 000 fő körüli).

A munkaerőpiaci körülmények, a kereslet-kínálat alakulása, az ezeket befolyásoló tényezők vizsgálata a Mátrai Erőmű Zrt. szerkezetváltása miatt történő munkaerőpiaci átmenet gondjainak enyhítését célozzák. (Dr. Borbély)

Megvizsgáltuk az Észak-Magyarország régió három érintett megyéjének – Heves, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye – munkaerőpiacát, azok erősségeit, gyengeségeit, adottságait. Munkaerőpiaci szempontból legfőbb jellemzőket foglaltuk össze az alábbi táblázatban.

	Demográfia	Gazdaság	Vállalkozások	Álláskeresők	Felszívóképesség
Heves megye	fogyó lakosság	autóipari beszállítók, beruházás: 86,6 eFt/fő	sok vállalkozó 166/1000 fő, legjelentősebb cégek: ME Zrt., Bosch	sok szakképzetlen	Gyöngyös körzetében emelkedő tendencia
BAZ megye	második legnépesebb megye	beruházás: 144,9 eFt/fő, diverzifikált gazdaság	kevesebb vállalkozó 121/1000 fő magas az egy főre jutó ipari termelési érték, legjelentősebb cégek: BorsodChem Zrt., MOL, Bosch	sok szakképzetlen	csökkenő álláshelyek, a nagy cégek főleg szakképzetteket keresnek
Nógrád megye	az ország legkisebb létszámú megyéje, sok kis település	beruházás: 45,5 eFt/fő	130/1000 fő a vállalkozások száma, legjelentősebb cégek: Mahle Kft., Wamsler Zrt.	magas munkanélküliség, alacsony foglalkoztatás, sok a szakképzetlen	főleg a közigazgatásban

A projekt keretében elemeztük a bányászati ágazatot érintő külső körülményeket, mint a dekarbonizációs folyamat, az EU-s követelmények és hazai hatásuk. Ezek közül az egyik legfontosabb az Európai Unió 2009-es klíma- és energiacsomagja, amely szerint a dekarbonizációs folyamat során életbe lépett az *üvegházhatást okozó gázok* kibocsátásának 20%-os csökkentésének szükségessége. A hazai Nemzeti Energia- és Klímaterv szerint ehhez fokozatosan meg kell szüntetni a hagyományos széntüzelésű erőművek működtetését.

Bemutattuk azokat a forrásokat, amelyek az átmenet finanszírozására alkalmasak lehetnek. Ezek főleg EU-s támogatások, azokra a régiókra és ágazatokra összpontosít, amelyeket a fosszilis tüzelőanyagoktól vagy szén-dioxid-kibocsátást okozó folyamatoktól való függőségük miatt a legerőteljesebben érint az átállás. A mechanizmus az uniós költségvetés és az EBB csoport finanszírozási forrásaira támaszkodva fogja mozgósítani a szükséges magán- és

közforrásokat. A mechanizmus csak az alacsony szén-dioxid-kibocsátású és az éghajlatváltozás hatásaival szemben ellenállóképes tevékenységekre való átállás előmozdításához adhat majd támogatást. Az átállásnak leginkább kiszolgáltatott polgárok és munkavállalók védelmére is törekszik majd, *átképzési programokhoz, új gazdasági ágazatokban létrejövő munkahelyekhez vagy energiatakarékos lakhatáshoz való hozzáférés felkínálásával*. A Bizottság együtt fog működni a tagállamokkal és a régiókkal, hogy segítse őket saját területükre vonatkozó átállási tervek kidolgozásában. (European Green Deal (2019), p. 18.).

A Igazságos Átállás Eszköznek (Just Transition Mechanism) három pillére van:

1. az Igazságos Átállás Alap (Just Transition Fund)
2. az InvestEU és isze alá tartozó, célzott méltányos átállási program
3. új közszektor-hitelezési eszköz, amelyet az Európai Beruházási Bank bocsát rendelkezésre, és további beruházásokhoz vehető igénybe.

Témánk szempontjából nem elhanyagolhatóak a gazdasági környezetet és munkaerőpiaci folyamatokat befolyásoló tényezők és vizsgálatuk az Észak-magyarországi régióban, a Mátrai Erőmű Zrt. környezetében. Megnéztük a Mátrai Erőmű Zrt. bányauzemeiben foglalkoztatottakra kiható körülményeket, a környék lehetséges munkaerőfelszívó képességét és a lehetséges megoldásokat.

Mátrai Erőmű Zrt. iparterülete és az ezen belül lehatárolt ipari park közigazgatásilag részben Visonta, részben Halmajugra községekhez tartozik. A Mátrai Erőmű Zrt. 2007-ben hozta létre ipari parkját. Több vállalkozás is jelezte, hogy az erőmű közvetlen közelében szeretnének gyártóüzemet létesíteni. Ezek a vállalkozások részben a rendelkezésre álló olcsó energiára és a meglévő infrastruktúrára, részben az erőművek üzemeltetésével keletkező melléktermékek hasznosítására, részben pedig a biomassa együttégetési projektekre alapozták letelepedési szándékukat.

A leggyakoribb gondolat a bezárt bányák területének felhasználására az ipari park szokott lenni. Ez a Mátrai Erőművel kapcsolatosan is felmerült már, hiszen egy lehetséges ipari park kezdeménye jelenleg is működik az erőmű körül, ezzel azonban az *a probléma, hogy az ott található üzemek a jelenleg működő szénerőműben keletkező alapanyagokra épülnek*. Ez azt jelenti, hogy ezeknek az üzemeknek többsége egy, a jövőben esetleg kialakítandó ipari parkban nem jöhetnek szóba. Ugyanakkor, a lengyel példa alapján egy különleges gazdasági övezet hasznosíthatná az erőmű és az erőmű bezárásával leállni kénytelen üzemek területét és infrastruktúráját, valamint az övezetben létrejött új beruházások felszívhatnák a feleslegessé vált munkaerőt.

Kérdés, kinek a felelőssége a cégtől megváló munkaerőről történő gondoskodás? A Mátrai Erőmű Zrt. jelenlegi főtulajdonosa az MVM Zrt. Felvetődik a gondolat, hogy mivel 98 %-ban állami tulajdonú társaságról van szó, a felszabaduló munkaerő és családja megélhetésének a biztosítása is állami feladat.

Kérdés, hogy az uniós követelményeknek való megfelelés jegyében a két bányauzem bezárására, az ott dolgozó – döntően csak a bányaiipari szakmákban jártas, 40 év feletti - férfiak számára milyen lehetőségek állnak rendelkezésre, egyebek mellett pl. a Mátrai Erőmű Ipari parkja más vállalkozásainál, vagy a régió más betöltetlen álláshellyel rendelkező vállalatainál, illetve milyen más megoldások állnak rendelkezésre?

Az 5. fejezetben bemutatott, a projekt keretében feltérképezett - a bányák 50 km-es (közúton mért) körzetében lévő - településeken működő cégek is alkalmasak lehetnek a felszabaduló munkaerő felvételére. A régióban élők ingázási hajlandóságát elemezve, valamint a megvizsgált négyszáz cég adatait látva megállapítható, hogy – nem pandémiás helyzetet figyelembe véve – van esély a munkájukat elvesztő dolgozók elhelyezkedésére, nyilvánvalóan az átképzésnek fontos szerepe lehet ebben.

Rövidtávon, a Mátrai Erőmű Zrt. és az Észak-magyarországi régió „B” ágazat szempontjából, elsősorban a *bányászatban felszabaduló munkaerő átképzéséhez kapcsolódó felnőttképzési kínálat áttekintése* a lényeges. Az új munkaerőt felvenni szándékozók igényeit nézve megállapíthatjuk, hogy bár elegendő az alapfokú végzettség is (a munkaadó vállalja a betanítást), számos olyan *készséget* jelöl meg, amit nem jellemzően szakmai továbbképzés keretében lehet elmélyíteni (precizitás, monotóniatűrés, állóképesség, stb.), illetve olyan *kompetenciákat*, mint a számítógépezés, monitorkezelés. Azaz a munkaerőpiacon való megmaradáshoz - gyorsan változó környezet, a folyamatos technológiai és technikai fejlődés közepette –egyre fontosabb a *készségek és kompetenciák folyamatos (megfelelő) fejlesztése*.

Kérdés, hogy ezt a regionális munkaerőpaci felkészítéssel, elhelyezkedéssel foglalkozó szervezetek, illetve a felnőttképzéssel foglalkozó intézmények mennyire tartják fontosnak és napirenden? „Az európai humánpolitikában az *élethosszig tartó tanulás mellé a szótárba bekerül az élethosszig tartó kompetenciafejlesztés (lifelong skilling)*, hiszen az újdonságok folyamatos elsajátításához leginkább erre lesz szükség, mert egyre több olyan új tudás keletkezik a munka világában, ami nem köthető szakmához, mégis szükség lesz rá a mindennapi működéshez. Míg a baby boomer generáció élete folyamán nagyjából kétszer váltott munkahelyet, az X már akár hatszor, hétszer is, míg a fiatalabbak számára ez akár már tizenöt váltásra is felmehet karrierük folyamán. Valamint sokkal gyakoribb lesz, hogy nem csak munkahelyet, hanem szakmát is váltanak. (Barna Eszter (2019))

Az eddig a bányászatban foglalkoztatottak számára nemcsak az jelent kihívást, hogy esetlegesen új szakmát, kompetenciákat kell elsajátítani, hanem az is, hogy nem könnyű a „B” ágazatban és különösen a „D” villamosenergia-iparban kapott jövedelmet másutt elérni.

A Mátrai Erőmű Zrt. több középfokú szakképző intézménnyel áll kapcsolatban, több szakképző intézményt támogat; segítséget kíván nyújtani a diákok pályaválasztásában és a szakmunkástanulók gyakorlati képzésében. Az ezen iskolákban ipari gépész, géplakatos, villanyszerelő, bányaművelő vagy erősáramú elektrotechnikus szakon tanulók a Mátrai Erőműben tölthetik el a szakmai gyakorlatukat.

Végig kell gondolni, hogy ez a kapcsolatrendszer hogyan lehetne felhasználható a váltás előtt álló dolgozók számára, akár pályatanácsadás, pályamódosítás, akár szakmai átképzés tekintetében.

Az új munkaerőt felvenni szándékozók igényeit nézve megállapíthatjuk, hogy bár elegendő az alapfokú végzettség is (a munkaadó vállalja a betanítást), számos olyan *készséget* jelöl meg, amit nem jellemzően szakmai továbbképzés keretében lehet elmélyíteni (precizitás, monotóniatűrés, állóképesség, stb.), illetve olyan *kompetenciákat*, mint a számítógépezés, monitorkezelés. Azaz a munkaerőpiacon való megmaradáshoz - gyorsan változó környezet, a folyamatos technológiai és technikai fejlődés közepette - egyre fontosabb a *készségek és kompetenciák folyamatos fejlesztése* is. A Mátrai Erőmű Zrt. munkavállalóinak jelentős része évek, évtizedek óta ugyanazon helyen és munkakörben, ugyanazon munkacsoportban dolgozik. Segítséget kell nyújtani számukra a munkahelyváltás során várható szituációkra és

nehézségekre való felkészülésben. (Akár az állásinterjúra való felkészítésükkel, akár egy új csapatba való beilleszkedésre való felkészítéssel.) Kísérleti jelleggel a projektünk részeként tartunk kommunikációs készségfejlesztő tréninget a problémamegoldást, stresszkezelést segítő. Az eddigi tapasztalatok már megmutatták ezen tréningek szükségességét és létjogosultságát.

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ), az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Mátrai Erőmű Központi Üzemi Tanácsa, valamint az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) között 2020. elején párbeszéd kezdődött a Mátrai Erőmű Zrt. és munkavállalóinak jövőjét illetően. A konzultációt 2020. január 20-án kelt levelében a BDSZ és az EVDSZ elnöke kezdeményezte. Ennek eredményeként az ITM 2020 februárjában bizottság létrehozását kezdeményezte a szakszervezetek bevonásával. A Nemzeti Vagyon Kezeléséért Felelős Tárca Nélküli Miniszter 2020. február 12-i levelében saját és az MVM Zrt. együttműködési szándékáról értesítette az érdekképviseleteket.

Az első szükséges lépés a szociális partnerek (minisztérium, Mátrai Erőmű Zrt. management, szakszervezetek, Mátrai Erőmű Zrt. Központi Üzemi Tanács) részvételével állandó munkabizottság létrehozása. A Bizottság feladata az átmenetet illető egyeztetés, illetve javaslatok kialakítása új fenntartható munkahelyek megteremtésére Bükkábrány és Visonta térségében.

További (javasolt) lépések:

- ✓ Munkaerőpiaci helyzet felmérése Visonta és Gyöngyös térségében (jelen projekt eredményeinek felhasználásával is).
- ✓ Megoldás keresése minden munkavállaló számára.
- ✓ Fiatalabb munkaerő: átképzés, figyelembe véve a távlati lehetőségeket, az erőmű kapcsolt vállalkozásainál is.
- ✓ Nyugdíj előtt állók számára szociális intézkedések
 - jövedelemvesztésük pótlása
 - átmeneti bányászjáradék
 - szénkölfejtéses szakmai nyugdíj újra bevezetése
 - nyugdíj előtti kordedvezmény
 - vállalati kordedvezményes nyugdíjalap
- ✓ Helyi és az ágazati kollektív szerződések érvényben tartása
 - meglévő munkavállalói juttatások (áramdíj kedvezmény is) megőrzése
- ✓ Szakszervezet, üzemi és központi üzemi tanács működési feltételeinek biztosítása
- ✓ A finanszírozás rendszerének kialakítása.

A BDSZ aktív résztvevője az IndustriAll Keleti régiójának és tagjai az IndustriAll Europe különböző bizottságainak. Miután az Európai Unió elkötelezte magát a tiszta energia elterjesztése mellett az Európai Parlament által alapított „Átalakuló Szénrégiók Platformja” és az ottani tárgyalások különösen fontosak témánk szempontjából. A BDSZ képviselve van ezeken a fórumokon. A platform két munkacsoportban dolgozik, amelyek közül az egyik a szénbányák bezárása során, ill. a bezárást követő időszakban alkalmazandó lehetséges stratégiákkal, a másik a működő szénipar innovációs kérdéseivel foglalkozik.

Irodalomjegyzék a 6. fejezethez:

Dr. Borbély Szilvia Megoldási javaslatok megalapozása a bányászatban dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének erősítésére 2021.

7. Nemzetközi példák a szénrégiók problémáinak kezelésére, ezen a területen dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség javítására (Szabó Tibor)

A bevezetőben is jelzett uniós, az energiarendszert érintő dekarbonizációs célok elérése érdekében hozott klímavédelmi intézkedéseknek komoly következményei lesznek a foglalkoztatást illetően, amire a szakszervezetek időben felhívták a figyelmet. Ennek hatására született meg a „Just transition (igazságos átmenet)” fogalma, amely szempont a döntések középpontjába került.

Mivel a klímaegyezmények fő eleme a széndioxid-kibocsátás csökkentése, ezért közvetlenül a szénalapú energiatermelés, közvetetten a bányaipar kénytelen elszenvedni a tömeges leépítéseket, és alakulnak ki ez által kilátástalan helyzetbe kerülő egész régiók. „Annak érdekében, hogy egy régió se maradjon le ebben az átmenetben, az EU Bizottság elindította kezdeményezését a szén- és széndioxid-intenzív régiók érdekében. Ez a platform, mint a „Tiszta energiát minden európainak” csomag nem jogalkotási eleme, segít csökkenteni a dekarbonizációs átmenet szociális következményeit”. Ezekkel a szavakkal indokolta meg a Bizottság az „átalakulóban lévő szénrégiók platformjának” (The platform for coal regions in transition) létrehozását. A platform munkájában részt vesz a BDSZ is, így közvetlen rálátásunk van azon európai szénrégiókban zajló folyamatokra, amelyek vagy tettek már valamit az átalakulás negatív hatásainak csökkentése érdekében, vagy tervezik azt. Ezen régiókban folyó munkát ismertettük a „Külföldi jó gyakorlatok” című, online elérhető tanulmányunkban, amelyről az alábbiakban adunk rövid tájékoztatást.

A **Világbank** a szénbányák bezárása körül jelentkező problémák megoldásával kapcsolatos nemzetközi programjának tanulságait levonva a következő megállapításokat teszi abban a jelentésében, amelyet folyamatosan frissít (Managing Coal Mine Closure: Achieving a Just Transition):

A bányabezárások szociális és munkapiaci következményeit akkor lehet sikeresen menedzselni, ha a stratégia kialakításában *több tényező is részt vesz*: az irányítás a kormány kezében van, a döntéseket magas szintű testület hozza, a döntéshozatali folyamat koordinálása megfelelő, létrejön egy speciális bányabezárási ügynökség; a *tervezés szakaszában lefolytatott konzultációk* az érintettekkel lényegesen csökkenthetik a szociális konfliktusokat. A bányabezárás egy szisztematikus folyamat, ami arra irányul, hogy csökkentse a szociális és munkapiaci hatásokat, jóval *az elbocsátások előtt kell, hogy elkezdődjön* ahhoz, hogy rendben lezajló, kevésbé stresszes, és végül kevesebb költséggel járó eljárás legyen.

Az elbocsátások után *segíteni kell az elbocsátott munkavállalókat*, ha kell jövedelempótló támogatással, annak érdekében, hogy a munkavállalók olyan állapotban maradjanak, ami lehetővé teszi a számukra a munkapiacra való újbóli csatlakozást; az un.”igazságos átmenet” azt jelenti, hogy felismerjük a *munkavállalók különböző csoportjainak* különböző szükségleteit: másképp kell kezelni a nyugdíj előtt állókat, a középgenerációt, a fiatalokat, a nőket.

A nemzetközi tapasztalatok összegyűjtése ezeknek a szempontoknak a vizsgálatára összpontosított. A vizsgálatból az derült ki, hogy a munkaerő segítségének a szempontját nem lehet kiemelni a „jó gyakorlatok” többi összetevője közül, ezek kölcsönösen összefüggnek egymással, az eredmény csak komplexen értékelhető. Az közhely például, hogy az alkalmazkodóképességet és átmenetet első sorban az oktatás segíti. Ahhoz azonban, hogy ez az általános megállapítás konkretizálódhasson, több feltételnek adottnak kell lennie: kell

hozzá politikai akarat minden szinten, társadalmi elfogadottság, jogszabályi háttér, pénzügyi források, és nem utolsó sorban konkrét stratégia a bezárás (vagy éppen nem bezárás) utáni időszakra, ami meghatározza az oktatás-képzés irányát.

7.1. Németország

A szénrégiók problémáinak kezelése szempontjából a német példa a legkomplexebb, tekintettel arra, hogy a közigazgatás minden szintje bekapcsolódott a folyamatba, illetve az érintettek legszélesebb körét bevonták a konzultációba, aminek eredményeképpen a tervezett intézkedések széleskörű támogatottságot élveztek.

2018. június 6-án a szövetségi kormány létrehozott egy bizottságot, amelynek elnevezése „Növekedési, Szerkezetváltási és Foglalkoztatási Bizottság”, röviden „Szénbizottság”. Ennek a bizottságnak az volt a feladata, hogy javaslatokat dolgozzon ki a barnaszén (lignit) régiók szociális és strukturális fejlesztési stratégiájára, valamint pénzügyi biztonságának kialakítására. Ugyanakkor, tekintettel a klímaválságra, az előbbiekkal párhuzamosan, a kormány javaslatot várt a bizottságtól a szénfelhasználás fokozatos kivezetésére.

A bizottság 2019 januárjában benyújtotta jelentését, amelyben a szénalapú energiatermelés 2038-ig történő fokozatos kivezetése mellett foglalt állást.

A kabinet 2019 augusztusában elfogadta a „Struktúra-erősítési törvényt”, amely meghatározza az ajánlások megvalósításának pénzügyi forrásigényeit. A törvény egyik pillére 14 milliárd eurós keretet irányoz elő 2038-ig a tartományok és települések számára konkrét projektekben tervezett jelentős regionális beruházások finanszírozására. A második pillér 26 milliárd eurót irányoz elő olyan projektek számára, amelyek szövetségi irányítással kerülnek lebonyolításra, beleértve olyan projekteket, amelyek során szállítási infrastruktúrafejlesztés, szövetségi ügynökségek, kutatóintézetek áthelyezése történik, valamint kutatási programokra.

A „Zukunftagentur Rheinisches Revier” elnevezésű ügynökség, amely a **Rajnai Szénkerület** szénbányáinak fokozatos kivezetését hivatott levelezni, kidolgozott a szénkerület számára egy gazdasági és struktúraváltási programot, amely a későbbi támogatási döntések alapját képezi.

A program megvalósításának intenzív szakasza a 2019. szeptember 6-i indító rendezvénnyel kezdődött Bergheimben. Ezen a rendezvényen közel 500 fő vett részt, hatóságok, vállalatok, egyesületek, helyi felsőoktatási intézmények képviselői, és egyszerű lakosok. A résztvevők összetétele már mutatta, hogy a szerkezetváltási folyamat teljes körű összefogással fog lezajlani.

Az Észak-Rajna-Vesztfália tartomány Gazdasági, Innovációs, Digitalizációs és Energiaügyi Minisztériumában létrehoztak egy képviselőtestületet, amelynek feladata a Rajnai Szénkerület szerkezetváltási folyamatának a koordinálása tartományi szinten.

A modellnek tekinthető Rajnai bányavidékhez hasonlóan épült fel a kelet-németországi **Lausitz** szénrégió szerkezetváltási koncepciója is. Németország az évi 180 millió tonna lignit kitermeléssel első helyen áll a világ lignitbányászatában. Ennek a mennyiségnek harmadát a lausitzi bányarégióban bányásszák. Ez azt jelenti, hogy ennek a határvidéknek egyértelműen a bányászat a gazdasági hajtóereje.

Rövid távon, a dolgok jelenlegi állása szerint a lausitzi szénrégiót nem érinti tragikusan a bányák és erőművek bezárása. A tervek szerint az egyik erőmű két blokkjának 2019-es készenléti állapotba helyezését követően a teljes leállásokkal komoly változás csak 2030-ban

várható. Miután a korábbi tervek szerint 2040 körül mindenképpen leállások következtek volna, a jelenlegi elképzelések szerinti korábbi leállás kompromisszumos megoldásokat jelent, amihez azonban jelentős állami támogatások állnak rendelkezésre a régió számára.

Miután a lausitzi bányászati munkahelyek nagy része 2029 és 2035 között szűnik meg. Tekintettel a viszonylag hosszú átmeneti időszakra, a régiónak elég idő áll rendelkezésre, hogy megtegyék a megfelelő iparpolitikai intézkedéseket.

Lausitz számára a legnagyobb kihívásnak az látszik, hogyan tudják pótolni a régió értéktéremtő folyamatából kieső bányaiipari hozzájárulást. Ennek jelentős elemei a jól fizetett és kollektív megállapodásokkal lefedett munkahelyek kínálata a következő generációk számára, valamint annak a negatív hatásnak a kezelése, amit a bányászat megszűnése jelent a beszállítók és szolgáltatók számára.

A Rajnai Szénkerület „Zukunftsagentur Rheinisches Revier” elnevezésű ügynökségéhez hasonlóan Lausitzban is létrejött egy koordináló szervezet a „Wirtschaftsregion Lausitz” (Lausitz Gazdasági Régió). Ez a közösség egy tartományok feletti gazdasági támogatást nyújtó szerveződés és egyúttal a szervezetváltás stratégiai koordináló szerve.

A német barnaszén bányászat nemzetközi összehasonlításban vezető helyet foglal el az alkalmazott technológiák fejlettsége szempontjából. Ez annak köszönhető, hogy folyamatos ezen a területen a kutatás-fejlesztés. A lausitz régió tekintetében lefolytatott elemző kutatás szerint a helyi munkagép és berendezés beszállítók a külszíni fejtések gépesítésének, valamint a feldolgozás és energiatermelés technológiájának teljes spektrumát lefedik. A vállalatok rendszerszerű megoldásokat kínálnak bányák számára, kezdve a feltárástól, a kitermelésen keresztül a bezárásig, a szanálást és rekultivációt is beleértve.

A munkahelyteremtés két alapvető célkitűzése a munkaerő kereslet és kínálat kiegyenlítése, valamint a szakmaközi és regionális mobilitás elősegítése. A szakképesítési esélyről szóló törvény a technológiai és strukturális váltás mellett azzal is számol, hogy az ún. „szűk keresztmetszet” kategóriájába tartozó szakmák tanulását is támogatni kell. Ezeknek a szakmáknak a listáját a munkaügyi központ félévente közzé teszi. A szénbányászatban alkalmazott szakmákkal rokon szakmák lehetnek: automatizálás-technika, építőipari villamosság, villamos gépek, vezetéktelepítés- és karbantartás, mélyépítés, munkagép-kezelés, vasúti-jármű vezetés. Van tehát kereslet olyan szakmák és tevékenységek iránt, amelyek a korábban a bányászatban foglalkoztatott munkavállalók számára nem ismeretlenek és szakmai érdeklődésükhöz közelebb vannak.

Az „Unternehmen Revier” (kb. Bányakerület Vállalkozás) program 2017 óta támogatást nyújt a német lignitbányászati kerületeknek a szervezetváltáshoz. Ennek a programnak a keretében a bányavidékek évente 8 millió euró támogatást kapnak, amit 4 egyenlő részben szétosztanak a négy bányavidék között. Ebből a támogatásból az érintettek megvalósíthatják helyben a saját ötleteiket a szervezetváltás sikeres lebonyolítása érdekében. A helyi fejlesztési ügynökségek (a Rajnai Kerület esetében a Zukunftsagentur Rheinisches Revier) évente pályázatokat írnak ki, amire magánszemélyek, vállalkozások és szervezetek jelentkezhetnek a régióból javaslataikkal. A pályázható témák skálája rendkívül széles, és minden újabb kiírásnál aktualizálják. Ez lehet szakképzés, szakember utánpótlás, vagy új technológiák alkalmazása.

A támogatási program pénzügyi keretét a szövetségi kormány erre a célra létrehozott alapja szolgáltatja. 2019-ben értékelték az addigi tapasztalatokat, aminek eredményeként a pályázók

tanácsadására, valamint a helyiek együttes pályázásának elősegítésére megnövelték a keretösszegeket.

7.2. Egyesült Királyság

Yorkshire a szén- és acélipar központja volt a huszadik században. A csúcson, 1984-ben 137 szénbánya működött, ebből 56 mélyművelésű. Az 1980-as évek közepén Nagy-Britanniában a bányászat egy negyed millió dolgozónak adott munkát. 1980-ban több mint 125 millió tonna szenet termelt ki a bányaipar. A dél-yorkshire-i jó minőségű kokszolható szénnek köszönhetően a regionális acélipar az 1970-es csúcson 2848 ezer tonna acélt termelt, ami az 1980-as évekre 131 ezer tonnára zsugorodott.

Ma már Yorkshire-ban nem bányásznak szenet, a regionális acélipar – a kokszolható szén legnagyobb felhasználója – 1970-től kezdve lejtőn van. A brit acélipar az 1970-es 23 millió tonnáról 2015-re 11 millió tonnára zsugorodott. A régióban foglalkoztatott acélipari munkások száma jelenleg 9.000.

A TUC (Szakszervezeti Szövetség) szerint a brit kormánynak nincs kialakult stratégiája arra, hogyan kezelje a bányabezárásokat. A kormány az elbocsájtott munkavállalók számára mindössze egy kétnapos álláskeresési tanfolyamot, valamint valamilyen képzésre való irányítást támogatott. Számos munkavállaló szeretett volna szakmát váltani, azonban csak alapkészségek fejlesztésére volt lehetőség, ha valamilyen komoly képzésre szerettek volna jelentkezni, arra hat hónap volt a várakozási idő. Ezek után csak két lehetőség maradt: segédmunka vagy munkanélküliség.

Segítséget jelent a települések számára a Coalfields Regeneration Trust nevű szervezet, ami az Önkormányzati Minisztérium finanszírozásában segíti a korábbi szénbányászati régiók gazdasági fejlesztését. Ez a támogatás magában foglalja a helyi közösségek és önkéntes szervezetek segítségét a programjaik szervezésében, pénzügyi támogatást szociális intézmények számára, valamint a kisvállalkozások és start-upok számára hitel biztosítását. A szervezet Angliában az észak-keleti, észak-nyugati, kelet-közép régiókban, Kentben és Yorkshire-ban működik.

A szakszervezetek is igyekeztek segíteni a bajba jutott munkavállalókon, és meghatározó szerepet játszottak a régió bányászközösségeinek átképzésében. Ebben meghatározó szerepet kapott a Szakszervezeti Szövetség (TUC) által támogatott Castleford Community Learning Centre nevű oktatási intézmény, aminek finanszírozása az Unionlearn (a szakszervezet állami finanszírozásban működő oktatási intézménye) közvetítésével történik.

Fontos szerepük van az ipari és üzleti támogatásokat nyújtó intézményeknek, amilyen pl. a Local Enterprise Partnership (helyi vállalkozási partnerség), mivel elképzelhető, hogy bevonhatók beruházóként az új, alacsony kibocsájtású technológiák alkalmazásába.

Összefogva a helyi üzleti szövetségekkel, önkormányzatokkal, a Zöldebb Munkahelyekért Szövetséggel (Greener Jobs Alliance), a Föld Barátai szervezettel, a régió egyetemeivel, a Londoni Közgazdasági Egyetemmel, valamint egy sor munkáltatóval létrejött az „Igazságos Átmenet Munkacsoport” (Just Transition Task Force), amely elkezdett kidolgozni egy olyan programot, amely- többek között – képzések szervezésével a régió gazdaságának megújítását célozza. A munkacsoport célja elősegíteni a változást, az alapanyag gyártó ipar adaptációját, az alkalmazásban lévő dolgozók képzését és továbbképzését, illetve az új munkavállalók képzését az új technológiák alkalmazására.

A Drax erőmű is beindította a saját segélyprogramját. A környezetbarát technológia alkalmazása mellett azzal is foglalkoznak a vállalatnál, hogyan segítsenek azoknak a dolgozóknak, akiket a szerkezetváltás negatívan érint. A legnagyobb problémát abban látják, hogy az országban hiányos az emberek tudása az un. STEM (természettudományos, technikai, mérnöki és matematikai) ismeretek területén. Azok a dolgozók, akik szegényebb családi háttérrel rendelkeznek, nehezen jutnak ezeknek az ismereteknek a birtokába. A vállalat úgy véli, ennek a problémának a megoldásában komoly szerepe van, ezért tavaly 200.000 fontos keretet hoztak létre oktatási támogatásokra.

Összességében azt mondhatjuk, hogy a brit példa nem feltétlenül a követendő példák közé tartozik. Hiszen annak ellenére, hogy a különböző kormányok 1947 és 1994 között 950 bányát zártak be Nagy Britanniában, ilyen hosszú idő alatt és a bányabezárások ilyen nagy száma után azt várhatnánk, hogy kialakult valamilyen eljárásrend, valamilyen jó gyakorlat. Annál is inkább, minthogy ebben az időben állami tulajdonban voltak a szénbányák. Sajnos nem ezt látjuk. Két dolog azonban tanulságként levonható: az egyik az, hogy megfelelő kormánytámogatás nélkül nem lehetséges a bezárások sikeres lebonyolítása, a másik az, hogy egy-egy szereplő sikeresen enyhítheti a bezárások negatív következményeit. Ebben az esetben a Szakszervezeti Szövetség, a TUC, amely aktív szervező szerepet vállalt a helyi erők összefogásában, illetve a képzés megszervezésében, vagy egy munkáltató (Drax), amely önálló kezdeményezéssel részt vállalt a problémák megoldásában.

7.3. Románia

2018 elején csatlakozott a Szénplatformhoz, így a Zsil-völgyi bányák régiója lett az ország első olyan része, amely részesült ennek a kezdeményezésnek az előnyeiből. A Zsil-völgyi szerkezetváltási terv projektjei a régió gazdasági diverzifikációját, az egészséges környezetet, a technológiai fejlesztést tűzik ki célul, miközben hozzájárulnak a széndioxid kibocsátás csökkentéséhez is.

A Zsil-völgyi projekt koordinálói szerepét az Európai Alapok Minisztériuma (Ministerul Fondurilor Europene) vállalta magára, tekintettel arra, hogy a projekt számos területen megvalósítandó intézkedést tartalmaz. A projekt beindítása előtt egy találkozót szerveztek a régió településeinek vezetői és a projekt Irányító Testületének részvételével. Ezen az egyeztetésen áttekintették a szóba jöhető konkrét fejlesztési terveket, amelyeket be is mutattak a Szénplatform 2018. július 12-i ülésén. Ezek a projektek a közlekedési infrastruktúra, az energiahatékonyság, a turizmus, az ipari fejlesztés, a területfejlesztés és szociális terület kérdésköreiben készültek.

Országos Bányabezárási Társaság, Zsil-völgy: a Társaságot 2012. november 1-jén alapították azzal, hogy 2021 decemberéig működik, vagyis a bezárási tervben szereplő a bezárási és „zöldítési” folyamat befejezéséig. Tevékenységének célkitűzései: a feltárt szénvagyon teljes kitermelése, a fokozatos bezárás a tárnák biztosításával és a terület rehabilitációjával.

A szerkezetváltási intézkedések között, amelyeket a bezárási terv tartalmazott, a tömeges elbocsátások a három telephely tevékenységének bezárásáig, illetve a Társaság megszűnéséig zajlottak le, és a teljes foglalkoztatotti létszámot érintették.

A szociális intézkedések fontos eleme a dolgozók beiskolázása átképzési tanfolyamokba a tömeges elbocsátások előtt. Az átképzési tanfolyamok költségeire tervezett összegek kezdetben a korábbi bányavállalat költségvetésében jelentek meg, majd a közben megalakult Bányabezárási Társaság költségvetésében.

A Zsil-völgyi projekt keretében az RWEA (Román Szélergia Szövetség) oktatási intézménye vállalta a szakmai átképzések lebonyolításának feladatát. Ennek az intézménynek célkitűzése, hogy segítsen kiépíteni az utat az ország fenntartható átalakulásához, a gazdaság és a társadalom modernizálásához. Ennek markáns része a szénrégiók szerkezetváltása lebonyolításának elősegítése, szociális szempontból méltányos módon, a környezetbarát technológiák alkalmazására való felkészítéssel. A projekt lebonyolításának keretében egy szakképzési központ jött létre a Zsil völgyében a Konstancán már működő RESS (Megújuló Energia Szakképző Iskola) intézmény mintájára. A Zsil-völgyi projekt időtartama alatt (10 év) az intézmény vállalja, hogy évente 800 megújuló energia programok és elosztási hálózatok működtetésére alkalmas technikust képeznek át, összesen mintegy 8.000 főt.

7.4. Lengyelország

A „Direction Silesia 3.0, Belső fejlesztési program a Sziléziai Vajdaság számára 2030-ig” válaszként született meg arra az igényre, amely olyan formában jelentkezett, hogy reagálni kell a régiókat ért jelenlegi és dinamikusán változó kihívásokra. A dokumentum címe és célkitűzései a kormány által elfogadott 2015-ös fejlesztési programra utalnak. A kormány által elfogadott dokumentum Szilézia fejlesztési alternatíváit kívánta támogatni a bányaiiparért válság következtében kialakult helyzetben. A kormány gyorsan és hatékonyan szeretne volna végrehajtani a szerkezetváltást, amit a Szilézia 2.0 elnevezésű dokumentumban fogalmazott meg.

A 3.0 programot a lengyel kormány 2018 januárjában fogadta el. A programnak két része van, egy elemző/diagnosztikai, valamint egy gyakorlati/megvalósítási, amely egyedi célkitűzéseket és akciókat takar. A fő célkitűzések elérése érdekében 10 speciális cél került meghatározásra. A program megvalósításáért az Energiaügyi Minisztérium a felelős. Létrehoztak egy Bányászati Irányító Testületet a minisztérium keretein belül, amelynek feladata a program végrehajtásának monitorozása. A bányaiipar szerkezetváltásának programja a Fenntartható Fejlődés Stratégiájának része.

A program egyik legsikeresebb projektje a „Katowice Különleges Gazdasági Övezet” (KSEZ). A projekt 1996-ban indult, a projekt gazdái a Kincstár és a helyi önkormányzat volt. A KSEZ tevékenységi köre: együttműködés a kormánnyal, az önkormányzatokkal és az üzleti körökkel. Ennek keretében földterületeket adnak el (barna- és zöldmezős) beruházások számára, helyreállítási munkákat végeznek, valamint részt vesznek infrastrukturális beruházások finanszírozásában. A projekt célkitűzése az ipari tevékenységek támogatása, új munkahelyek létrehozása, regionális fejlesztés, adókedvezmények biztosítása az övezeten belül beruházó vállalkozásoknak, ipari klaszterek létrehozása, a duális szakképzés támogatása. A program önfenntartó, a gazdasági övezet tulajdonában 2614 hektár terület van, az övezetnek 4 részterülete van. Eredmények eddig: több mint 350 ipari vállalkozás, 600 ipari projekt, 76.00 új munkahely, több mint 7,3 milliárd befektetett tőke. Az eredményeket a határokon kívül is elismerik, aminek bizonyítéka az „Európa legjobb szabad gazdasági övezete” díj 2015-ben, 2016-ban és 2017-ben több kategóriában is, valamint a Business Financial Times nemzetközi rangsorának előkelő helyezése.

Lengyelországban is történt kísérlet a munkanélküliség megoldására foglalkoztatási megállapodás keretében. A foglalkoztatási paktum önkormányzati kezdeményezésként jött létre Lengyelország déli részén 2003 szeptemberében. A megállapodást 17 város írta alá, amelyek összalakossága meghaladja a kétmilliót.

A veszteséges bányák és kapcsolódó üzemek részleges bezárása az ipari szerkezetváltás folyamatában jelentős munkanélküliséget eredményezett, és ez hozzájárult ahhoz is, hogy számos, az ágazathoz kötődő szakképző intézmény bezárt. Erre a problémára válaszolt a „*Silesian. Professional employees*” projekt, amely a 2014 – 2020-as Regionális Operatív Program keretében, 2019 és 2022 között valósul meg, költségvetése 20 millió zloty, amiből 17 millió ESZA, 2 millió állami támogatás, a többi saját erő. A támogatott szakmák listája a Sziléziai Vajdaság 2010-2020-as Technológiai Fejlesztési Programjában (PRT 2010-2020) megjelölt szakmák közül került ki. Ez a dokumentum az innovációs fejlesztések stratégiai tervezetként szolgál, és a régió versenyképességi helyzetének erősítését célozza.

7.5. Csehország

A cseh szerkezetváltási projekt három régiót foglal magában: Ústi, Morva-Szilézia és Karlovy Vary körzetét. A stratégia alapvető célkitűzése a gazdasági szerkezetváltás, a régiók elmaradottságának megszüntetése. A lakosság szempontjából két fontos célkitűzés áll a stratégia középpontjában: az identitás és a magabiztosság növelése, valamint kifelé kedvezőbb képet mutatni régiókról. A cseh kormány 2015-ben fogadta el a régiók gazdasági szerkezetváltási keretstratégiáját, 2017-ben elkészült a stratégia megvalósításának első akcióterve, ami 65 elemet tartalmazott. Ezeket foglalta keretbe a RE:START projekt

A Szénplatform értékes támogatást nyújtott a következő témakörök problémáinak megoldásában: a bánya bezárások után helyreállított területek hasznosítása, a szivattyús erőművek potenciáljának hasznosítása, a geotermikus energia hasznosítása, barnamezős beruházások speciális problémái, az oktatás minőségének javítása az adott régió szociális igényeinek megfelelően, testre szabott pályázati kiírások a strukturálisan elmaradott régiók számára, hulladékgazdálkodás, a klímaváltozáshoz való alkalmazkodás, a levegő minőségének javítása.

A RE:START szerkezetváltási projekt keretében létrejött, különösen jól sikerült létesítmény a Dolní Vitkovice (röviden DOV) komplexum. A DOV olyan területen jött létre, ahol 1828 és 1998 között szénbányásztak. Olmütz érseke Habsburg Rudolf 1828-ban adott ki egy dokumentumot, amelyben engedélyezi egy vasmű létrehozását Vitkoviceben. Ennek az engedélynek a nyomán egy olyan nehézipari komplexum jött létre, aminek Európában nem volt előzménye, ahol a szénbányásztól a kokszoláson keresztül az öntödékig minden egy helyen volt található. Ma ez a létesítmény egy egyedülálló oktatási, kulturális és közösségi-szabadidős központként működik, amit naponta számtalan helyi lakos és turista látogat. A DOV egyedülálló ipari terület, kiterjedése 14.000 négyzetméter. A kezelését egy magántársaság (NGO) kapta meg, aminek a küldetése az, hogy ipari korábbi létesítményeket tegyen hozzáférhetővé oktatási, szabadidős és kulturális tevékenységek számára.

Szintén részben a RE:START projekt részeként valósult meg a Litomericei geotermikus projekt. 2016-ban megalapították a RINGEN kutatóintézetet. Az intézet alapításának költségeit a „Kutatói infrastruktúra létrehozása” című operatív program, valamint az Oktatási és Ifjúsági Minisztérium fedezte. Az intézet létrehozásának célkitűzése az volt, hogy létrejöjjön egy olyan egyedülálló high-tech kutatóközpont, amely a geotermikus energia hasznosításának tudományos hátterét adja.

A régió foglalkoztatási problémáinak megoldásában fontos szerepet játszik a Morva-Sziléziai foglalkoztatási megállapodás, amely három területet foglal magában: a gazdaságfejlesztést, foglalkoztatást és a foglalkoztatási lehetőségeken alapuló szociális befogadást.

A foglalkoztatási megállapodás égisze alatt működik a RE:START is, aminek célja a Morva-Sziléziai szénrégiók hosszú távú fejlesztésének tervezése és felkészítésük a bányabezárások utáni időkre, a KOMPAS (munkaerő-piaci barométer) nevű országos projekt, amelyet a Munkaügyi Minisztérium irányít. Ez a projekt igyekszik felmérni a jövőben várható munkaerő-piaci trendeket. Egy másik projekt, amelynek ehhez kapcsolódik a tevékenysége, a Kompetenciák 4.0, amely a jövőben várható kompetenciák felmérésével foglalkozik.

7.6. Spanyolország

A 2018-as spanyol "Igazságos átmenet megállapodás" megteremtette az alapját a szénbányászat és a bányásztelepülések méltányos átmenetéhez szükséges intézkedéseknek. A megállapodás tekintetbe veszi az ágazat helyzetét, illetve a bányászati tevékenység veszteségeinek pótlásához szükséges támogatások pénzügyi keretét az EU 2019-2027 időszakra érvényes szabályozásának megfelelően. A másik terület, amely központi helyet kap a megállapodásban, a bányásztelepülések reaktiválásának elősegítése. Fontos eleme a megállapodásnak, hogy 2018 után, amennyiben a szénelapú áramtermelés megmarad, a versenyképes hazai szénre kell használni, mivel ez elősegíti a hazai bányászati tevékenység és foglalkoztatás megmaradását, ugyanakkor hazai energiaforrásként hozzájárul az energiaellátás biztonságához is.

A dolgozókat illetően, a megállapodásban érintett munkavállalók számára kortól függően előnyügdíjazás vagy végkielégítés volt a megoldás. Egy másik lehetséges megoldás volt mind az alkalmazott, mind pedig az alvállalkozó munkavállalók számára a képzési vagy átképzési lehetőség, illetve a rekultivációs munkálatokban való részvétel. A bányák mellett a szénerőművek dolgozóit is érintette a szerkezetváltás. A spanyol szakszervezeti szövetségek 2018 áprilisában megállapodást kötöttek a kormánnyal és azokkal a szénerőműveket működtető társaságokkal (Endesa, Iberdrola és Naturgy), amelyek megkezdték az erőművek leállítását.

Ugyanakkor nem csak a munkavállalóknak volt szükségük támogatásra, hanem a településeknek is. Ezt felismerve született meg a Bányavidékek Akcióterve, amely a régiókkal és településekkel való párbeszédben alakult ki.

Az EU Szénplatform megalakulása után megalakult a Nemzeti Szénplatform Munkacsoport. A munkacsoport első feladata az volt, hogy állítsák össze a nemzeti és európai kezdeményezések összekapcsolásának menetrendjét. További feladata a program keretében beadott pályázatok elbírálási kritériumainak (foglalkoztatás, társadalmi kohézió, környezetvédelmi célok stb.) összeállítása. Az egyes régióknak saját programjuk van.

Asturiasban minden működő bányának van jóváhagyott rekultivációs terve, a legkisebbeknek is. A bányászat által érintett területek jövője garantált, rendelkezésre áll az a keret, amelyre a Környezetvédelmi Minisztérium felmérése alapján igényt tarthatnak. A legfontosabb pénzügyi forrás a TRAGSA, amely 1977-ben jött létre azzal a céllal, hogy irányítsa és finanszírozza a vidékfejlesztési munkálatokat, amelyek célja a vidéki környezet megóvása és konzerválása.

Castilla y Leon régió szerkezetváltási stratégiája három fő elemet tartalmaz: ezek a gazdaságélénkítési program a régióban lévő bányavárosok számára, az ökológiai és természeti környezet helyreállítása. A régióban lévő bányavidékek gazdaságélénkítési tervét a regionális

parlament 2016. június 8-án fogadta el, amely 83 települést érint. A gazdaságélénkítési terv célkitűzései: a szénbányászat megőrzése és megerősítése, mivel fontos nyersanyagforrások, versenyképes bányák; új, a bányászathoz kapcsolódó tevékenységek létrejöttének elősegítése; a gazdasági diverzifikáció folyamatának elősegítése; az oktatás és szakképzés javítása, az emberi erőforrás minőségének emelése; foglalkoztatási program.

Aragón régióban az igazságos átmenetet nem a bányák bezárásával kívánják elérni, hanem a szén környezetbarát felhasználásával. Ilyen módon nem keletkeznek feszültségek a foglalkoztatást illetően, ugyanakkor megvalósulhatnak a megújuló energiaforrásokkal kapcsolatos elképzelések, és a vidékfejlesztés legsürgetőbb problémái is, mint pl. a lakosság elvándorlása. Azoknak a projekteknek, amelyek ebbe a kategóriába tartoznak a fő célkitűzései: elősegíteni az átmenetet a fosszilis gazdaságból a biogazdálkodásba, felhasználni a szén a megújuló energiaforrások fellendítésére, elősegíteni az igazságos átmenetet a szénrégióban.

Irodalomjegyzék a 7. fejezethez:

Dr. Stanitz Károly A munkaerő-piaci átmenetet és a munkaerő alkalmazkodóképességét segítő külföldi jó gyakorlatok és hazai alkalmazásuk lehetősége a bányáiparban.

URL: [Külföldi jó gyakorlatok.pdf \(banyasz.hu\)](#) Letöltés: 2021.04.10.

8. Pilot – kísérleti projekt (Szabó Tibor)

A pályázat részeként megvalósul egy kísérleti (pilot) projekt, amely a Mátrai Erőmű Zrt. munkavállalói munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztését célozza. Felkészíti a dolgozók egy bevont csoportját *a foglalkoztatásukat közeljövőben érintő változásokra, remélve, hogy pilot projekt konkrét tapasztalatai és várható (remélhető) tanulságai hasznosak lesznek a bányai ágazat egészében, további konvergencia régiókban és más ágazatokban is.*

A pilot projekt során alkalmazásra kerülő módszertan kialakításakor bevonásra kerülnek a Mátrai Erőmű szakszervezeti vezetői, üzemi tanács vezetője, valamint a HR és a Mátrai Erőmű Zrt. oktatási felelőse. A módszertan a tapasztalatok alapján folyamatosan korrigálásra kerül, ezt szolgálja a pilot projekt eredményességét értékelő kérdőívek kitöltése, mind a munkavállalók, mind a szakmai felelősök, vezetők, szakszervezeti bizalmik részéről. Ennek alapján sor kerül a más munkahelyeken is alkalmazásra ajánlott Módszertan végső kialakítására.

A pilot projektbe elsősorban bevonni tervezett célcsoport a Mátrai Erőmű Zrt. bányüzemeinek veszélyeztetett munkavállalói, a munkavállalók érdekvédelmi képviselői, az üzemi tanács tagjai, döntően 35 év feletti, nehéz fizikai munkát végző, bizonytalan munkahellyel rendelkező férfiak; a képzés lehetőség szerint azokra az 50 év feletti, alacsony szakképzettségűekre összpontosít/terjed ki, akik még 5 év múlva is - amikor a bezárások megvalósulnak - várhatóan itt lesznek.

A pilot projekt programjai:

Képzés: három, maximum 12 fős csoportban, 16 órás Williams ÉletKészségek®¹ Stresszkezelő és kommunikációs készségfejlesztő tréning került eddig megrendezésre. A tréning során elsajátított készségek a mindennapi hatékony problémamegoldást és stresszkezelést segítik elő, fejlesztik az önismeretet és az érzelmi intelligenciát. Fejlesztik a kölcsönösen támogató kapcsolatok kiépítését, növelik a személyes hatékonyságot. A képzés célja az önismeret, a problémamegoldó készségek fejlesztése, az alkalmazkodóképesség erősítése, a munkahelyi stressz és a munkahelyen az új feladatoktól, új kihívásoktól kialakuló stressz felismerése és a legyőzés fejlesztése.

A lezajlott képzésekről a résztvevők pozitív visszajelzéseket adtak, igazolva a módszer célkitűzéseit, mely szerint a „program keretében egyszerű, a mindennapokban jól alkalmazható stresszkezelő stratégiákat és kommunikációs technikákat lehet elsajátítani.” (Selye) A tréningek végén kitöltött kérdőív alapján a megismert készségeket (tudatos döntéshozatal, a helyzetek átgondolása több szempont figyelembevételével, a másik ember szempontjainak jobb megértése, pozitív megnyilvánulások a kapcsolatok javítására) rendszeresen fogják használni. A legtöbben nem csak a munkájukban, hanem a magánéletükben is hasznosíthatónak találták a tréningen megismert technikákat, valamint az is figyelemre méltó, hogy mindnyájan nyitottak voltak a változásokra. Természetesen a

¹ A programot a Duke Egyetem (Durham, NC, USA) vezető szakemberei, dr. Virginia Williams és dr. Redford Williams dolgozták ki, a stresszkutatás legfrissebb eredményeinek alapján, több évtizedes csoportterápiás tapasztalatuk felhasználásával. A program magyar változatát a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet munkatársainak közreműködésével 2004-ben dolgozta ki a Selye János Magyar Magatartástudományi és Magatartásorvoslási Társaság. A Williams ÉletKészségek® Program magyarországi alkalmazására kizárólagosan a Selye János Magyar Magatartástudományi és Magatartásorvoslási Társaság jogosult, csoportokat önállóan csak okleveles Facilitátorok vezethetnek.

Mátrai Erőmű Zrt. előtt álló átalakítási folyamat is szóba került, amelyben a munkahely támogatásának fontosságát a legtöbben: a „szakmai képzések”, az „átképzés költségeinek átvállalása”, „folyamatos tájékoztatás a várható szervezeti változásokról, a cégen belüli lehetőségekről” témákban jelölték meg, ugyanakkor a mindennapi feladataik ellátásával kapcsolatosan is elmondhatták véleményeiket.

A képzési programot a **Végeken Egészséglélektani Alapítvány** valósította meg a Selye Társaság engedélyével.

Összeállításra és kiadásra kerül a pilot projekt tartalmát, módszereit és az első eredményeket tartalmazó **Információs füzet**, amelyben részletesen foglalkozunk a képzés értékelésével is.

Személyes tanácsadás: a munkavállalók esetében a személyes tanácsadás feltehetően azon dolgozók számára lesz hasznos, akik már munkahely/karrier-váltáson gondolkodnak és szükségük van arra, hogy felismerjék, hogyan tudnának minél zökkenőmentesebben alkalmazkodni a munkaerőpiachoz és a (növekvő) munkaerőpiaci kereslethez. A tanácsadó egyénileg orientálja az ezt kérőt.

Szolgáltatásfejlesztés: a projektben vállalt szolgáltatásfejlesztés során megvalósul a munkahelyi átmenet megkönnyítését célzó, komplex formájú szolgáltatáscsomag, amit egy-egy, a Mátrai Erőmű Zrt. bányáuzemeihez hasonló helyzettel szembe kerülő vállalatnál alkalmazni tudnak. A szolgáltatásfejlesztés tartalmának kidolgozása során figyelembe vesszük a külföldi jó gyakorlatokat görcső alá vevő vizsgálat eredményeit is. E módszertani leírás célja a munkahelyi átmenet megkönnyítését célzó szolgáltatáscsomag kialakításának megkönnyítése, amely egy-egy - a Mátrai Erőmű Zrt. bányáuzemeihez hasonló helyzettel szembe nézni kényszerülő - vállalatnál is szükségesnek bizonyulhat. Jelen esetben – tekintettel arra, hogy jelen projekt vezető szervezete munkavállalói érdekvédelmi szervezet – a változásmenedzsmentet illetően külön hangsúlyozzuk egyrészt a partnerség fontosságát, másrészt az érintett munkavállalók felkészítésének fontosságát a változásra. Jelen esetben az egyik megoldandó kérdés az, hogyan tehetjük az embereket nyitottabbá, hogyan érhetnénk el, hogy nagyobb felelősséget vállaljanak saját sorsuk alakításában és kreatívabbak legyenek? (Dr. Borbély)

Információs (tájékoztató) rendezvény: tájékoztatás a kísérleti projekt eredményeiről, annak zárásakor.

A pilot projekt megvalósításában kulcsszerepet töltenek be a pilot projekt helyi megvalósítói. A két szakmai megvalósító/pilot projekt felelős kiválasztására úgy került sor, hogy mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal felelőssége megvalósuljon.

A pilot projekt megvalósítása folyamatban van, várható befejezés: 2021. szeptember 30.

Irodalomjegyzék a 8. fejezethez

Dr. Borbély Szilvia Szolgáltatásfejlesztés a munkahelyi átmenet megkönnyítésére – Módszertan

Selye János Magyar Magatartástudományi és Magatartásorvoslási Társaság honlap,

URL: http://www.eletkeszsegek.hu/stressz_program.htm Letöltés: 2021. 05. 21.