



*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség
fejlesztése és az átmenet támogatása a
„B” Bányászat, kőfejtés ágazatban című
projekt GINOP 5.3.5.18-2019-00125*

JAVASLATOK

**az MVM Mátra Energia Zrt.
munkavállalói munkaerőpiaci
alkalmazkodóképességének
javítására és szociális ellátására
a cégnél várható szerkezetváltás
miatt**

2021

Összeállította: Szabó Tibor

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés.....	2
Vezetői összefoglaló	3
A szerkezetváltás okai.....	8
Történeti előzmények – Nemzetközi vonatkozások.....	8
Történeti előzmények – Bányaipar az Észak-magyarországi régióban.....	13
Javaslatok	15
A térség foglalkoztatási képessége, munkaerőpiaca	16
Javaslatok	17
A Mátrai Erőmű Zrt. jövője, a foglalkoztatási jellemzői	18
Javaslatok	20
Munkaerő mobilitási jellemzők vizsgálata a Mátrai Erőmű Zrt. vonatkozásában.....	23
Javaslatok	26
Az átmenet finanszírozása.....	27
Javaslatok	30
A Miskolci Egyetem javaslata az álláshelyüket változtató bányamérnökök és más felsőfokú végzettségű szakemberek képzésére	31
1. Már végzett bányamérnököknek szóló képzés.....	31
2. Mesterképzésre előkészítő tanulmányok.....	32
Javaslatok	32
A munkaerő-piaci átmenetet és a munkaerő alkalmazkodóképességét segítő külföldi jó gyakorlatok tanulságai.....	34
Javaslatok	47
Összegzés	48

Bevezetés

A „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” című felhívás - GINOP-5.3.5-18 - 2018. szeptember 19-én jelent meg a PALYAZAT.gov.hu oldalon, melyre még 2019-ben is lehetett beadni pályázatokat. Már akkor látható volt, hogy a cégek, munkáltatók korábbi kialakított gyakorlatát jelentősen befolyásolhatja az a kihívás, amely a környezetvédelem oldaláról, a zöld gazdaságra történő folyamatos átállásként érinti a vállalatokat. Ez hatás - elsősorban a szén-dioxid kvóta áremelkedése miatt - erőteljesen jelentkezhet a lignitre épülő villamosenergia-termelésre, befolyásolva a Mátrai Erőmű Zrt. és annak két bányája működési, foglalkoztatási gyakorlatát.

Az Európai Parlament által 2018. április 17-én elfogadott minden uniós tagállamra nézve kötelező jellegű környezetvédelmi előírások különösen nehéz helyzetbe hozták az európai szénénerőművet. Számukra és a körülöttük lévő térségekre a váltás nemcsak energetikai, hanem komoly gazdasági-társadalmi, munkaerőpiaci kihívást jelent. Ebben a helyzetben azt is láttuk, hogy a szénenergia kivételére a Mátrai Erőműnél is szükség lesz, s ez a cég és térsége foglalkoztatási szerkezetének átalakulását is jelenti. A ***Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban*** című pályázatunkat azért adtuk be, mert ez a tény sürgős lépéseket követelt, és fontossá tette az ott dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének, a korszerű gazdaság által megkövetelt új készségek és képességek elnyerésének erősítését.

A pályázatban a konzorciumot vezető szervezet a bányászati ágazat munkavállalóit képviselő **Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ)**. A munkaadói oldal részéről a konzorciumi partner a **Magyar Bányászati Szövetség (MBSZ)**, megvalósult a **Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi Karával** történő szakmai együttműködés is.

A Mátrai Erőmű Zrt. ipar parkjában kialakított, egymásra épülő vállalkozási lánc közel hétezer közvetlen munkahelyet érinthet és hatással van az egyéb bányászati vállalkozásokra is. A munkaerő-piaci átmenet elősegítése indokolja, hogy elsősorban a fiatal foglalkoztatottak számára a jövőbeni munkájukhoz szükséges ismeretek és tudás igényfelmérésre kerüljön, hogy a jövőbeni foglalkoztatás biztonságát érezzék. Ezzel megelőzhető, hogy ne külföldön próbáljanak elhelyezkedni. Az érintett munkavállalókat képzéseken, szóróanyagokon keresztül és az új tudás megszerzéséhez szükséges átmenet bemutatásával kívánta a projekt új információkkal ellátni. Felmérésre került Gyöngyös és Bükkábrány vonzáskörzete, a Mátrai Erőmű Zrt. környékén lévő Ipari Park foglalkoztatási potenciálja, jövőbeni lehetőségei, valamint a cégen belüli új beruházások munkaerőpiaci igényeinek felmérésére, az átképzési szükségletek megismerésére. Partnerek a helyi HR vezetők, a szakszervezet és üzemi tanács képviselői voltak.

A projekt során elkészült tanulmányok következtetései, javaslatai segíthetik a munkaerő-piaci átmenet zavartalan lebonyolítását, csökkentve a bányász munkavállalók bizonytalanságát, kiszolgáltatottsági érzetét, javaslatok születtek az átmenetben létrejövő új foglalkoztatási lehetőségekre, képzési, átképzési szükségletekre.

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

Vezetői összefoglaló

1. A hazai, évtizedekkel ezelőtt elkezdődött környezet- és természetvédelmi szempontokat is figyelembe vevő szénbánya és erőművi bezárási folyamatok sikeresen, eredményesen akkor valósultak meg, amikor előkészítés után, a szociális partnerekkel történő megegyezés megvalósult, a régiók, települési önkormányzatok is megfelelő tájékoztatást kaptak. Szociális intézkedések központilag is segítették a szerkezetváltást (önkéntes pénztárakon keresztül történő támogatása a munkavállalóknak - átképzés, képzés, áttelepülés támogatása, szükség esetén segélyezés -, a föld alatti bányászok korhatár előtti ellátása, szénjárandóság, villamosáram-kedvezmény megőrzése, munkahelyi és ágazati kollektív szerződések, amelyek kiszámíthatóvá tették a foglalkoztatást és annak megszüntetését, helyi közösségek támogatása, bányász hagyományok megőrzése).

A GINOP program célja a döntéshozatal segítése az információk, szakmai háttéranyagok, tanulmányok biztosításával, beleértve a nemzetközi, elsősorban az európai tapasztalatokat. Az Innovációs és Technológiai Minisztérium felügyeletével és koordinálásával lebonyolítandó LIFE program keretét biztosíthat a szénbányák és a szénre épülő villamosáram-termelés szerkezetváltásához a korábbi Mátrai Erőmű Zrt., jelenlegi nevén MVM Mátra Energia Zrt. vonatkozásában.

Javaslatunk, hogy a munkavállalókat partnerként vonják be az átalakítási folyamatokba, részesüljenek megfelelő és elegendő információban, hogy a szerkezetváltást értsék és támogassák, kapjanak jövőképet a saját és a családjuk megélhetése vonatkozásában is.

A nemzetközi tapasztalatok is alátámasztják, hogy a parlamenti pártok konszenzusa kedvezőbb helyzetet teremthet az állami tulajdonú vállalatoknál a zöld átmenethez. Ezt indokolja az is, hogy az átalakulás folyamata egy évtizedig is eltarthat.

2. 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 az, 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. Érdemes tehát felmérni a munkaerő képzettségi, ágazati és foglalkozási jellemzőit. A munkaerőpiaci folyamatok szempontjából lényeges kérdés a bányászat, kőfejtés ágazatban rendelkezésre álló üres álláshelyek számának és arányának alakulása. Kritikus pont lehet az is, ha az elhelyezkedési esélyeket növelő üres álláshelyek az ország más régióiban állnak nagyobb mennyiségben rendelkezésre, mint ahol a magasabb álláskeresői létszám található. Ebben az esetben lesz fontos a munkaerő mobilitási hajlandósága, melyet a döntéshozatal folyamatában figyelembe kell venni.

3. A szénkivezetés és munkaerőpiacra gyakorolt negatív gazdasági és társadalmi hatásai egy tudatosan felépített stratégia kialakításával minimalizálhatók, amennyiben a szénkivezetés bejelentése időben megtörténik lehetőséget adva ezzel a különböző szereplőknek felkészülni a strukturális változásokra. Ezzel szemben, ha a szenes létesítmények bezárása egyik napról a másikra történik, nem hagyva ezzel időt alkalmazkodási stratégiai felállításához, az a járulékos költségek nagyságát is megnövelheti.

A munkájukat tömegesen elveszítő dolgozók támogatási igénye is nagyban függ az energia átmenet időtávjától. A szénszektor hirtelen leállítása egyrészt olyan rövid távú megoldásként szolgáló támogatási formákat fog igényelni, mint a jövedelmüket elvesztő munkaerő közvetlen pénzügyi kompenzációja, korai nyugdíjazás vagy más szociális jellegű pénzügyi támogatás. Amennyiben a régióknak lehetősége nyílik a szektor leépítésére felkészülni, ezek a közvetlen támogatások minimalizálhatók vagy lehetséges, hogy nem is szükségesek, ha a régió gazdasága és munkaerőpiaca a tudatos tervezési folyamat során képes felkészülni a szénkivezetés okozta változásokra. A támogatás ebben az esetben a gazdaság fejlesztését és a munkaerő adaptációját kell, hogy célozza.¹

A Mátrai Erőmű hosszú távú jövőképeinek megvalósítása során kormányzati érdek egy olyan átfogó energiapolitikai megközelítés kialakítása, amely a klímapolitikai célok teljesítése, a modernizáció mellett a hevesi barnaszemes régió szerkezet-átalakítását, a felmerülő ellátás biztonsági kockázatok kezelését, valamint a beruházási és rekultivációs igényeket is figyelembe veszi. A Mátrai Erőmű számára biztosítani kívánt átmenet jól illeszkedik Magyarország klímapolitikai céljaihoz, és a 2050-es karbonsemlegességi célokról szóló európai uniós vitában képviselt álláspontjához.

Azon dolgozók számára, akik közel állnak a nyugdíjhoz és az átképzésük is nehezen valósítható meg, javasoljuk a korábban bevált vállalati POOL rendszer legfontosabb elemeinek vissza hozatalát:

1. Ha a munkavállalónak az öregségi nyugdíj jogosultság eléréséig kevesebb, mint öt éve van hátra, ezen munkavállaló az ellátó rendszerben való részvételi kérelmével a munkáltató érdemben foglalkozik. Az elbírálásnál előnyben részesíti azon munkavállalók kérelmét:
 - aki csökkent munkaképességű vagy tartós egészségkárosodást szenvedett és ez a munkája ellátásában jelentősen korlátozza, és ezt üzemorvosi igazolással alátámasztja, vagy
 - a munkavállaló által betöltött munkakör megszűnik, és nincs szükség a szervezeti egységnél új munkaerő felvételére, vagy
 - szociális körülményei indokolják.
2. Az ellátási rendszerben résztvevők jogállása, a juttatás megállapítása, folyósítása:
 - Az ellátási rendszerben résztvevők továbbra is munkaviszonyban állnak a munkáltatóval, munkavégzési kötelezettségük azonban szünetel.
 - Az ellátási rendszerben részt venni szándékozó munkavállaló kérelmével egyidejűleg a társaság részére köteles átadni a társadalombiztosítási szerv által kiadott okmányokat a szolgálati időről és a kereseti adatokról.

¹ European Commission (2020), Sustainable employment and welfare support

- Amennyiben a munkavállaló kérelme elfogadásra kerül, meg kell állapítani az ellátás összegét.
- Az ellátás havi összege a folyósítás megkezdésének időpontjáig megszerzett szolgálati idő, valamint ugyanezen időpontig elért kereset alapján – öregségi nyugdíj megállapítására vonatkozó mindenkor hatályos szabályok szerint – kerül megállapításra, vagy a távolléti díj alapján kerül kiszámításra.
- Az ellátás megállapított havi összegét a hatályos jogszabályok alapján bruttósítani szükséges.
- A bruttósított összegből kerül levonásra és befizetésre a munkavállalót terhelő személyi jövedelemadó és az egyéb egyéni munkavállalói kötelezettségek. A befizetett adók és járulékok biztosítják, hogy a munkavállaló további szolgálati időt és nyugdíjalapot szerezzen az ellátó rendszerben való részvétel időtartama alatt.
- Az ellátás folyósítása havonta a munkabér fizetéssel egyidejűleg történik. Az ellátás havi összegét a munkáltató a folyósítás időtartama alatt a társasági béremeléseknek megfelelően emeli.
- A munkavállaló az ellátás időtartama alatt jogosult a társadalombiztosítási egészségügyi ellátást (rendelkezik hatályos egészségbiztosítással) valamint önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjat igénybe venni önkéntes nyugdíjpénztári tagság esetén. Amennyiben a munkavállaló betegszabadságra vagy táppénzre való igényét érvényesíti, úgy nem kaphat azzal párhuzamosan ellátást.
- A munkavállaló az ellátási rendszerben csak öregségi nyugdíjkorhatára elérésének napjáig vehet részt.

Az ellátás folyósításának időtartama végén a munkavállaló eléri az öregségi nyugdíjra jogosító életkort. A munkavállaló benyújthatja öregségi nyugdíj megállapítására vonatkozó igényét. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény jelenlegi szabályai alapján a tényleges társadalombiztosítási nyugdíj megállapításánál figyelembe fogják venni az ellátás folyósításának időtartamát, mint többlet szolgálati időt és a folyósítás összegét, mint nyugdíjalapot.

Fontos lenne a szociális partnerek (minisztérium, Mátrai Erőmű Zrt. management, szakszervezetek, Mátrai Erőmű Zrt. Központi Üzemi Tanács) részvételével állandó munkabizottság létrehozása, amely az Innovációs és Technológiai Minisztérium minisztere támogatását is élvezzi. A Bizottság feladata az átmenetet illető egyeztetés, illetve javaslatok kialakítása új, fenntartható munkahelyek megteremtésének segítése Bükkábrány és Visonta térségében.

A szénkivezetési ütemtervről megállapodás megkötését indokoltnak tartjuk a nemzetközi tapasztalatok alapján is, ezzel is erősítve a munkavállalók bizalmát a szerkezetváltás, a szénre épülő villamosenergia-termelés megszüntetése miatt.

4. Az elvégzett kvantitatív kutatás jól mutatja, hogy a jövőben, a szerkezetváltás azon időszaka előtt, amikor a leépítések elkezdődnek, érdemes hasonló felmérést készíteni, mert így kirajzolódhat a térség foglalkoztatási képessége, az itt működő cégek fejlesztési hajlandósága. Az is látszik, hogy a kérdőíves felmérésre viszonylag kevesen válaszolnak (hiába biztosított az adatok kómmulált, anoním megjelenítése), így megfontolandó annak

egyszerűbb változatát elkészíteni. Ez ugyan kevesebb információval fog szolgálni, de nem ijeszti el a cégeket a válaszadástól.

Az elemzések kimutatták, hogy 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. Az is látható, hogy nőtt azon munkavállalók aránya, akik megfelelő munkáért hajlandók több időt utazással tölteni naponta. A foglalkoztatók számára fontos információ lehet ez, hiszen megfelelő – munkaerőpiaci mobilitást is támogató – ösztönzőkkel juthatnak számukra fontos szakemberekhez, amellyel vállalkozásuk fejlesztése is biztosított lehet.

5. Az uniós országok maguk határozzák meg azokat a területeket és ágazatokat méltányos átállásra vonatkozó területi terveikben, amelyek támogathatók lesznek az Igazságos Átmenet Alapból. A Mátrai Erőmű Zrt. az MVM-en keresztül állami tulajdonban van, így az Alapból való részesedéshez az egyes tagállamoknak „a méltányos átállásra vonatkozó területi tervet” kell benyújtaniuk, amely kitér az átmenet legfontosabb lépéseinek nemzeti szintű ütemezésére; az átmenet által legjobban sújtott régiók, megyék és a legnagyobb kihívások (pl. munkahelyek elvesztése, stb.) beazonosítására. Az Alapból támogatható tevékenységek az „átképzések és képzések, munkakeresési segítségnyújtás és munkakeresők társadalmi bevonása”. A projektünk szempontjából legfontosabb cél - a vállalat szerkezetváltása kapcsán, a munkavállalók számára zökkenőmentesebb munkaerőpiaci átmenet biztosítása – elérése érdekében a területi tervekben szerepeltetni kell a munkavállalók felkészítését az átmenet kihívásaira, amely lehet képzés-átképzés, munkahelyváltás támogatása, más fejlesztési tervek létrehozása.

Figyelemmel kell kísérni minden olyan – az Igazságos Átmenet Alapon kívüli - pályázati lehetőséget, amely potenciális lehetőséget nyújt támogatás elnyerésére a szerkezetváltás kapcsán, legyenek azok Operatív Programok vagy akár a Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszköz.

6. A Miskolci Egyetem javaslata az álláshelyüket változtató bányamérnökök és más felsőfokú végzettségű szakemberek képzésére

A Mátrai Erőmű Zrt. dolgozóinak két képzési formát tudnak felajánlani:

- Az egyik azoknak a bányamérnököknek (bányaművelőknek valamint bányagépész- és bányavillamosági mérnököknek) szól, akik korábbi tanulmányaik során már megszerezték azt az oklevelet, ami leendő feladataik ellátásához szükséges, azonban a nagygépes külfejtéses technológiától eltérő területen, a korábban megszerzett ismereteik felfrissítésre, aktualizálásra vállalkoznak.
- A másik képzés azoknak szól, akik más szakterületen szereztek felsőfokú oklevelet, de a későbbiekben bányamérnökként szeretnének elhelyezkedni. A bányamérnöki képzettség megszerzéséhez természetesen el kell végezniük a bánya- és geotechnikai mérnök mesterszakot. Számukra olyan kiegészítő képzést ajánlunk, mely lehetőséget nyújt a mesterszakra való beiratkozáshoz szükséges speciális előismereteket pótlására.

7. A fenti összefoglalókból a „munkaerő-piaci átmenetet és a munkaerő alkalmazkodóképességét segítő külföldi jó gyakorlatok”, vagyis az „igazságos átmenet” szempontjából egyértelműen az derül ki, hogy a munkaerő segítésének 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 elsősorban 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. Nem mindegy ugyanis, hogy olyan új beruházások indulnak-e a korábbi bánya vagy erőmű területén, amelyek a munkanélkülivé váló dolgozók teljes átképzését igénylik (mezőgazdasági, erdészeti, kulturális, szabadidős stb. beruházások), vagy olyanok, amelyek esetében a meglévő képesítést csak ki kell egészíteni (különböző energetikai, műszaki jellegű beruházások). A különböző rekultiválási, újrahasznosítási stratégiák nyilván más-más oktatási-képzési struktúrákat kívánnak.

Ha megnézzük a fenti ajánlásokat, akkor azt kell megállapítanunk, hogy a legtöbb szempontnak a német példák felelnek meg, és az eredmény is valóban a legsikeresebbnek mondható. Köszönhető ez annak, hogy bevonták a szerkezetátalakítás folyamatába azokat a kulcsszereplőket, akik nélkül az energia átmenet nem lett volna zökkenőmentes. Az Európai Bizottság Szén Platform útmutatója is javasolja, hogy mely szereplőket érdemes bevonni az átmenet végig viteléhez: kormány, gazdasági szereplők, regionális vagy helyi hatóságok, szakszervezetek, munkaügyi hatóság, helyi civil szervezetek, oktatási területek képviselői, finanszírozók, kutatók és nem utolsó sorban a helyi lakosság.

A munkavállalók tájékoztatása, a folyamatos párbeszéd a szociális partnerek közötti megállapodások, a területi önkormányzati együttműködés, az ipari park, a térségi vállalkozások jövőképeinek megteremtése, a munkaerőpiaci igényekhez igazodó képzés, a lakosság fűtési szokásainak átalakítása segíthetik az átmenet eredményes lebonyolítását.

A szénkivezetést támogató európai források elérése, elnyerése, a támogatási célok különböző alapokhoz történő társítása kormányzati támogatás estén megteremtheti a modernizációs folyamat, a beruházások finanszírozási háttérét. Az eredményesség fontos feltétele, hogy az érintett szereplők azonosuljanak a célokkal és azokat támogassák.

A szerkezetváltás okai

Történeti előzmények – Nemzetközi vonatkozások

A károsanyag-kibocsátást az ipari forradalom indította el, amely az 1700-as években kezdődött, és már az 1800-as években lehetett érezni a negatív természeti hatásait. A problémával, főleg a fosszilis tüzelőanyagok energiaágazatban betöltött szerepével – a savas esőket létrehozó kénkibocsátás miatt – már az 1972. évi stockholmi Egyesült Nemzetek Szövetsége (ENSZ) konferencia is foglalkozott. A környezetterhelés csökkentése már az Európai- Szén és Acélközösség alapítói számára is nyilvánvalóvá váltak. A probléma átfogó megoldása érdekében az első széleskörű nemzetközi megállapodás a kiotói egyezmény volt.

1997. december 11.

Kiotói egyezmény

A kiotói jegyzőkönyvet az ENSZ dolgozta ki 1992-ben Rio de Janeiróban, amely egy éghajlatváltozási keretegyezmény, de csak 1997-ben az ENSZ Klímaváltozási Konvencióján (UNFCCC, azaz United Nations Framework Convention on Climate Change) fogadták el és nyitották meg ratifikálásra — ez Japánban, Kiotóban történt.

A kiotói egyezmény fő célja az éghajlat- és klímaváltozás, illetve a globális felmelegedés megszüntetése, valamint a légkörben található üvegházhatású gázok koncentrációjának stabilizálása. A kiotói jegyzőkönyv 2005. február 16-án lépett életbe, 169 ország csatlakozott hozzá. Az Európai Unió 8 százalékos kibocsátás csökkentést vállalt 1990-hez képest. Magyarország 6 százalékos csökkentésre kötelezte el magát, de bázisévnak az 1985–1987-es időszakot választotta. Az első években sikerült jelentős eredményeket elérni, a vállalt 6%-hoz képest 24-27%-kal kevesebb volt a kibocsátás, de később már nem sikerült ezt az értéket tartani.²

Európai emisszió-kereskedelmi rendszer (ETS) – 2005

„Az EU, amely a harmadik legnagyobb szén-dioxid-kibocsátó a világon, azt az ambiciózus célt tűzte ki maga elé, hogy 2030-ra jelentősen csökkenti a károsanyag-kibocsátást az 1990-es adatokhoz képest, 2050-re pedig eléri a nettó zéró kibocsátást. Ennek elérését segíti a kibocsátás-kereskedelmi rendszer (ETS), amelyet 2005-ben hozott létre az Unió, és amely **az ipari tevékenység miatt keletkező káros anyagokra vonatkozik.**

Az ETS több mint 11 ezer erőművet és gyárat érint. Meghatároz egy szén-dioxid kibocsátási küszöböt, a vállalatok csak szén-dioxid kvóta birtokában szennyezhetik a levegőt, amelyet meg kell vásárolniuk. A kvóta úgy működik, hogy egy CO₂-egység egy tonna szén-dioxid kibocsátását engedélyezi. Ahogy az EU által kibocsátott kvóták száma csökken, úgy nő rájuk a

² <https://hugas.met.com/hu/fyoutube/zold-gazdasag/kiotoi-egyezmeny-jegyzokonyv/1157>

kereslet, ami felemeli a kvótaárat, vagyis egyre kevésbé éri meg nagy kibocsátással járó gazdasági tevékenységeket végezni. Épp ez a kvótarendszer célja. A fel nem használt kvótát a vállalatok eladhatják. Néhány esetben, főként amikor félő, hogy a kibocsátási küszöb miatt a vállalatok áttelepítik a termelést egy másik országba, a kvóta lehet ingyenes.”³

Az **EGT tizenhat tagállama** elkészítette az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás nemzeti stratégiáit. Az Európai Bizottság 2007-ben *zöld könyvet* (Alkalmazkodás az éghajlatváltozáshoz Európában - az uniós fellépés lehetőségei) és 2009-ben *fehér könyvet* tett közzé (Alkalmazkodás az éghajlatváltozáshoz: Az európai cselekvési keret felé).

2014. október 23.

A 2030-ig tartó időszakra vonatkozó éghajlat- és energiapolitikai keret

Az uniós vezetők megállapodtak a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó éghajlat- és energiapolitikai keretről. Az Európai Tanács jóváhagyta az alábbi 4 célkitűzést:

- kötelező erejű uniós cél, melynek értelmében 2030-ig 40%-kal kell csökkenteni az üvegházhatású gázok kibocsátását (az 1990-es szintekhez képest)
- a megújuló energia arányát 2030-ig legalább 27%-ra kell növelni
- az energiahatékonyság 27%-os javítása az előrejelzésekhez képest
- a belső energiapiac kiterjesztése a meglévő villamosenergia-hálózatok összekapcsolására vonatkozó 10%-os minimumcél elérése révén, legalább az energetikai szigetek – különösen a balti államok és a Pireneusi-félsziget – tekintetében

2015. december 12.

Párizsi Megállapodás

A Párizsi Megállapodás jogilag kötelező erejű nemzetközi szerződés az éghajlatváltozásról. A megállapodást 196 fél fogadta el a COP 21 konferencián Párizsban, 2015. december 12-én, és 2016. november 4-én lépett hatályba.

„A Párizsi Megállapodás egyebek mellett egy olyan hosszú távú célt is meghatároz, amelynek értelmében az iparosodás előtti szinthez viszonyított globális hőmérséklet-emelkedést jóval 2 °C fok alatt kell tartani, és törekedni kell arra, hogy az iparosodás előtti szinthez viszonyított globális hőmérséklet-emelkedés 1,5 °C fokra korlátozódjon.”⁴

Ennek a hosszú távú hőmérsékleti célnak az elérése érdekében az országok arra törekszenek, hogy a lehető leghamarabb elérjék az üvegházhatásúgáz-kibocsátás globális csúcsát, hogy az évszázad közepére elérjék az éghajlat-semleges világot.

2016. április 21.

Párizsi Megállapodás és az EU

Az EU és valamennyi tagállama aláírta és megerősítette a Párizsi Megállapodást, és **határozottan elkötelezett** annak végrehajtása mellett. Ezen elkötelezettségükkel összhangban

³ <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20170213STO62208/amit-erdemes-tudni-az-eu-kibocsatas-kereskedelmi-rendszerrol-es-reformjarol>

⁴ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2018/842 RENDELETE (2018. május 30.)

az uniós országok megállapodtak abban, hogy az EU-t olyan pályára állítják, amely lehetővé teszi, hogy **2050-re az EU az első klímasemleges gazdasággá és társadalommá** váljon.

Az uniós vezetők az éghajlatvédelmi törekvéseket olyan módon kívánják fokozni, amely:

- elő fogja segíteni a fenntartható gazdasági növekedést
- munkahelyeket fog teremteni
- egészségügyi és környezeti előnyöket fog eredményezni az uniós polgárok számára
- a zöld technológiákkal kapcsolatos innováció előmozdításával hozzá fog járulni az uniós gazdaság hosszú távú globális versenyképességéhez

2019. november

Az Európai Zöld Megállapodás

Az Európai Parlament 2019 novemberében [éghajlat változási vészhelyzetet hirdetett](#). Az Európai Bizottság a Parlament javaslatának megfelelően dolgozta ki az [Európai Zöld Megállapodást](#), amely biztosíthatja, hogy minden jövőbeli javaslat, jogszabály hatására nem emelkedik a globális hőmérséklet 1,5 Celsius fölé. Ez a megállapodás az európai klímasemlegesség felé vezető utat is kijelölte, több területen meghatározva a szükséges uniós intézkedések ütemtervét is.

Uniós források a finanszírozáshoz

Az Európai Bizottság a Zöld Megállapodás elfogadásával a feladatok finanszírozási lehetőségeit is meghatározta. Az [európai zöld megállapodáshoz kapcsolódó beruházási terv](#) célja, hogy [1000 milliárd euró összegyűljön](#) a következő évtizedekben.

A [méltányos átállási mechanizmus](#) keretében a tervek szerint 100 milliárd euró „köz- és magánberuházást mozgósít” Unió. Ez a pénz felhasználható lenne a vállalkozások támogatására, új munkahelyek létrehozására, munkavállalók átképzésére, tiszta energiába történő beruházásokra.

A károsanyag-kibocsátás csökkentése

Az iparban keletkező üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentéséhez az Unió létrehozta a már említett kibocsátás-kereskedelmi rendszerét (ETS), a többi szektorra vonatkozóan pedig kötelező nemzeti kibocsátási küszöbököt határozott meg a tagállamok számára (figyelembe véve a GDP-t). Emellett az EU az erdők szén-dioxidot semlegesítő képességét is használja a klímaváltozás elleni harcban. Az EU kibocsátást csökkentő konkrét intézkedéseiről [ide](#) kattintva lehet többet olvasni.

Az energiaszektor kérdése

A klímaváltozás elleni fellépés fontos része az EU tiszta energia program, amelyet 2018-ban fogadott el a Parlament. A cél, hogy növelje a megújuló energiák arányát az ágazatban, és lehetővé tegye a háztartások számára, hogy saját maguk termeljenek és tároljanak megújulókból származó villamos energiát.

A „Tiszta energia minden európainak” csomag nemcsak az éghajlatváltozás elleni küzdelemre összpontosít, hanem azért is, hogy ösztönzi az energiaágazatbeli új foglalkoztatási lehetőségeket és a modern technológiákba való beruházást, a munkahelyteremtést és a növekedést is elősegíti. 2008 és 2014 között a megújulóenergia-technológiák területén 70%-kal nőtt a munkahelyek száma, és a tiszta energiával foglalkozó ágazat – ezen belül is főként a megújulóenergia-ágazat és az energiahatékonysági ágazat – jelenleg Unió-szerte mintegy 2 millió főt foglalkoztat. 2030-ra további 900 000 munkahely létrehozására van lehetőség, feltéve, hogy kellő mennyiségű köz- és magánberuházás mozgósítására kerül sor. Az energiahatékonysági ágazat potenciálisan további 400 000 helyi munkahelyet tud majd biztosítani.⁵

Emellett az EU külön figyelmet fordít az épületek energiahatékonyságának növelésére.

Az uniós vezetők megegyeztek, hogy a 2014–2020 közötti időszakra tervezett büdzsé legalább 20%-át a klímaváltozással kapcsolatos projektekre fogják fordítani, ebből 3,4 milliárd eurót csak a LIFE környezetvédelmi akcióprogramra.

2017. december 11., Strasbourg

Szénplatform

Az EU visszafordíthatatlanul elkötelezte magát a tiszta energiára való átállás mellett, és ez az elkötelezettsége nem képezheti alku tárgyát. Egyetlen régió sem maradhat le a fosszilis tüzelőanyagokon alapuló gazdaságtól való eltávolodás folyamatában, melynek célja a fenntarthatóbb jövő irányába történő elmozdulás.

12 tagállam 41 régiójában folyik aktív széntermelés, amely közvetlenül mintegy 185 000 polgárt foglalkoztat. Az elmúlt évtizedekben azonban folyamatosan csökkent az EU-ban a széntermelés és a szénfogyasztás. A szénbányák tervezett és folyamatban lévő bezárása, valamint néhány tagállam arra irányuló kötelezettségvállalása, hogy fokozatosan kivonja a szén az energiatermelésből, várhatóan tovább gyorsítja majd ezt a csökkenő tendenciát. Ennek ismeretében a széntermelő régiók átalakításával foglalkozó **platformot úgy alakították ki**, hogy segítséget nyújtson a tagállamoknak és a régióknak abban, hogy az érintett közösségekben fenntartsák a növekedést és a munkahelyteremtést. A platform lehetővé fogja tenni a több érdekelt fél részvételével a szakpolitikai keretekről és a finanszírozásról folytatott párbeszédet az olyan területeken, mint a strukturális átalakítás, ezen belül pedig a gazdasági diverzifikáció és az átképzés, a megújulóenergia-technológiák alkalmazása, az ökoinnováció és a fejlett széntechnológiák alkalmazása. A BDSZ a platform megalakulásától részt vesz annak munkájában.

2021. május

G7 megállapodása a szénre épülő villamos áram-termelésről.

⁵ Brüsszel, 2018.11.28 COM(2018) 773 final

„2021. május 21-én a G7-országok kötelezettséget vállaltak arra, hogy 2021 végéig megszüntetik a szénelapú, kibocsátáscsökkentés nélküli nemzetközi hőenergia-termeléshez – többek között hivatalos fejlesztési támogatás, exportfinanszírozás, beruházások, valamint pénzügyi és kereskedelemösztönző támogatás révén – nyújtott új közvetlen kormányzati támogatást.

A G7-ek megállapodása alapján az Európai Bizottság az Unió nevében 2021. április 21-én javaslatot nyújtott be a széntüzelésű ágazati megállapodás felülvizsgálatára a megállapodás részes feleinek. A javaslat a széntüzelésű villamosenergia-ágazat exportfinanszírozásának fokozatos globális kivezetését irányozza elő. Konkrétabban a hivatalosan támogatott exporthitelek és a feltételekhez kötött segélyek azonnali megszüntetésére szólít fel a következők tekintetében:

- új, kibocsátáscsökkentés nélküli széntüzelésű erőművek és azok részeinek kivitele,
- a meglévő, kibocsátáscsökkentés nélküli széntüzelésű villamosenergia-termelési erőművek berendezésekkel való ellátása, kivéve, ha a beszerzett berendezés célja a szennyezés csökkentése, és az nem eredményezi sem az erőmű hasznos élettartamának meghosszabbítását, sem a kapacitás növelését, valamint
- a hőenergia-termeléshez használt szén bányászatának fejlesztéséhez, kiépítéséhez vagy bővítéséhez, valamint minden olyan szállításhoz kapcsolódó áru- és szolgáltatáskivitel, amelyet elsősorban hőenergia-termeléshez használt szén szállítására vesznek igénybe.

E javaslat célja, hogy áthidalja a részes feleknek a Párizsi Megállapodás hosszú távú céljainak elérésére irányuló kötelezettségvállalása és az ágazati megállapodás azon rendelkezései közötti szakadékat, amelyek még mindig lehetővé teszik a széntüzelésű erőművek exportjának és a szénelapú hőenergia-termelés globális értékláncának támogatását. A javaslat teljes mértékben összhangban van az Európai Unió szakpolitikai prioritásaival. Konkrétabban az Európai Unió Tanácsa 2021. január 25-én a klíma- és energiadiplomáciáról szóló következtetéseiben a környezetkárosító fosszilis tüzelőanyagokra irányuló támogatások egyértelmű menetrend alapján történő globális kivezetésére szólít fel, valamint arra, hogy világszerte határozott és méltányos átalakulás kezdődjön a klímasemlegesség elérése érdekében, aminek részeként fokozatosan meg kell szüntetni a szén kibocsátáscsökkentés nélküli felhasználását az energiatermelésben, és – első lépésként – haladéktalanul véget kell vetni a harmadik országok új széninfrastruktúráiba irányuló minden finanszírozásnak.”⁶

2021. április 21.

Fit for 55

Az Európai Bizottság 2021. július 14-én „Fit for 55” címmel egy átfogó javaslatcsomagot fogadott el – az Európai Parlament, az Európai Tanács, az Európai Gazdasági és Társadalmi Bizottság, valamint a Régiók Bizottsága részére – annak érdekében, hogy az EU klíma-, energia-, földhasználat-, közlekedés- és adóügyi szakpolitikáját alkalmassá tegye a nettó

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0418&from=EN>

üvegházhatásúgáz-kibocsátás 2030-ra kitűzött, az 1990-es szinthez képest legalább 55%-os csökkentésére.

Magyarország vállalásai

A kormány szénrel kapcsolatos terveiről az Országgyűlés által 2018 novemberében elfogadott második **Nemzeti Éghajlatváltozási Stratégiából** még nem derült ki sok. „A villamosenergia-termelés szempontjából a célt a Nemzeti Energiastratégia atom–szén–zöld forgatókönyvének végrehajtása egy kiegyensúlyozott termelési szerkezet megvalósításával célozza meg, amelyben helyet kap az atomenergia, a megújulók és a CLT (szén-dioxid geológiai közegben történő elhelyezését és tározása) is.”⁷

Magyarország **Nemzeti Energia- és Klímatervét** - két évente frissítendő - 2020. január 16-án tette közzé a Kormány, melyet benyújtottak az Európai Bizottság részére. „Az egyik legfontosabb dekarbonizációs feladat a lignit-tüzelésű Mátrai Erőmű alacsony szén-dioxid kibocsátású technológiákra alapozó átalakítása, ezzel a szén és a lignit kivezetődése a hazai villamosenergia-termelésből 2030-ig.”⁸ Ezzel a Kormány egyértelműen a lignit alapú energiatermelés dekarbonizációja mellett döntött.

NEMZETI ENERGIASZTRATÉGIA 2030⁹ 2030-ig határozza meg Magyarország energia és klímapolitikai prioritásait 2040-es kitekintéssel. Ezek 1990-hez képest az üvegházgáz-kibocsátás 40 százalékos csökkentését, illetve 32 százalékos megújulóenergia-résarányt irányoznak elő. Ez egy magyar dokumentum, nem az EU kötelezte Magyarországot az elkészítésére. Számos pontban sikerült teljesíteni a korábbi stratégiát, például **a szén-dioxid kibocsátáscsökkentés és a megújulóenergia termelés arányának növelésében jól teljesített ország, azonban az energiahatékonyság elérésében már sajnos nem sikerült a tervek szerint haladni**, ugyanis az EU viszonylatban is az egyik legalacsonyabban tartott gázárak mellett piaci alapon nem éri meg az energiahatékonysági beruházásokat megvalósítani.

Történeti előzmények – Bányaiipar az Észak-magyarországi régióban

Észak-Magyarországon még néhány évtizeddel ezelőtt is számos kisebb-nagyobb mélyművelésű bánya működött, melyek barnaköszet, különféle érceket és nemfém ásványi nyersanyagokat termeltek. Az észak-magyarországi szénvagyomból jelenleg a lignitet bányásszák jelentős termelési kapacitással, de lakossági és kisebb volumenű ipari felhasználásra barnaköszet is fejtenek Sajókaza és Felsőnyárad környékén. Az ércek közül a recski polimetallikus érc lelőhelyen található a legfontosabb színesfém készlet, melyet jelenleg nem fejtenek. A nemfém ásványi nyersanyagok közül jelentős a kő és a kavics bányászata, az ásványbányászat területén a zeolit- és a perlitbányászat. Kerámiaiipari nyersanyagokat nemcsak hegyvidéken és környékén, hanem az Alföldön is bányásznak. Cement- és mészgártási nyersanyagokat jelenleg a váci cementgyár bányáiban termelnek.

⁷ [file:///D:/Let%C3%B6lt%C3%A9sek/MK_18_168_23_2018_OGYhat_Mell%C3%A9klet%20\(4\).pdf](file:///D:/Let%C3%B6lt%C3%A9sek/MK_18_168_23_2018_OGYhat_Mell%C3%A9klet%20(4).pdf)

⁸ https://ec.europa.eu/energy/sites/ener/files/documents/hu_final_necp_main_hu.pdf

⁹ <https://2010->

[2014.kormany.hu/download/4/f8/70000/Nemzeti%20Energiasztrat%C3%A9gia%202030%20teljes%20v%C3%A1ltozat.pdf](https://2010-2014.kormany.hu/download/4/f8/70000/Nemzeti%20Energiasztrat%C3%A9gia%202030%20teljes%20v%C3%A1ltozat.pdf)

A bányák gépesítése, a berendezések teljesítőképességének növekedése, majd az automatizálás következtében a termelési kapacitások koncentráltak és a bányüzemek számának csökkenése fél évszázaddal ezelőtt felgyorsult. Észak-Magyarországon még néhány évtizeddel ezelőtt is számos kisebb-nagyobb mélyműveléses bánya működött, melyek barnakőszén, különféle érceket és nemfémes ásványi nyersanyagokat termeltek. Mára ezek a bányüzemek 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 cégadatok tartalmazzák. Látható, (1. táblázat) 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. 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 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. táblázat: A magyarországi működő bányászati vállalkozások számának alkalmazotti létszámaik szerinti megoszlása 2010-ben (forrás: KSH)

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

A 2. sz. táblázatban foglaltuk össze a projektünk szempontjából releváns területeken történő ásványi nyersanyag termelés volumenét és a kitermelhető vagyon nagyságát.

ásványi nyersanyag	termelés 2015	termelés 2016	termelés 2017	termelés 2018	kitermelhető vagyon 2017. 01.01.	kitermelhető vagyon 2018.01.01.	kitermelhető vagyon 2019. 01.01.
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
ásványbányás- zati nyers- anyagok Mm3	1,0930	1,1302	1,1267	1,3826	544,99	544,67	525,84
cement- és mészipari nyersanyagok Mm3	1,0271	1,1817	1,1607	1,2785	568,84	567,48	566,20
építő- és díszítőkö ipari nyersanyagok Mm3	5,2933	4,9967	5,0730	6,3189	1291,40	1360,22	1318,09
homok millió Mm3	3,3985	3,3254	7,4504	7,3879	578,12	628,96	627,49
kavics Mm3	14,2302	12,2977	14,4421	17,6812	2343,77	2340,00	2315,22
kerámiaipari nyersanyagok Mm3	1,2860	1,1055	1,3416	1,3605	640,59	648,98	651,61

2. táblázat: Magyarország ásványi nyersanyag vagyona azokból az anyagokból, melyeket az ország Dunától keletre fekvő részén is bányásznak, vagy amelyekből jelentős mennyiségű készletek vannak (forrás: Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat)

Az észak-magyarországi bányák döntő többsége belföldi piacra termel. Nemzetközileg is fontos szerepet játszik az elsősorban lengyel, német és osztrák exportra termelő Perlit 92 Kft. Pálházán.

Felmértük a régióban működő jelentősebb vállalkozásokat, amelyek bányászati tevékenységet (is) folytatnak. Ezeknek a cégeknek egy része (Colas Északkő Bányászati Kft., Geoproduct Kft., Mátrai Erőmű Zrt., Omya Hungária Kft., Perlit 92 Kft.) kizárólag az Északi-Középhegység területén működtet bányákat, mások csak a Dunántúlon (Basalt-Középkő Bányászati Kft.), egyesek KŐKA Kő- és Kavicsbányászati Kft., LASSELSBERGER HUNGÁRIA Kft. a Dunántúlon és a Dunától keletre egyaránt. A bemutatott adatok a cég jegyzett tőkéje, nettó árbevétele, alkalmazotti létszáma, bányaüzemeinek helye, termékei és termékeinek száma a hivatalos árjegyzékük szerint. A részletes táblázat [itt](#) érhető el.

Javaslatok

A hazai, évtizedekkel ezelőtt elkezdődött környezet- és természetvédelmi szempontokat is figyelembe vevő szénbánya és erőművi bezárási folyamatok sikeresen, eredményesen akkor valósultak meg, amikor előkészítés után, a szociális partnerekkel történő megegyezés megvalósult, a régiók, települési önkormányzatok is megfelelő tájékoztatást kaptak. Szociális intézkedések központilag is segítették a szerkezetváltást (önkéntes pénztárakon keresztül történő támogatása a munkavállalóknak - átképzés, képzés, áttelepülés támogatása, szükség esetén segélyezés -, a föld alatti bányászok korhatár előtti ellátása, szénjárandóság, villamosáram-kezdvezmény megőrzése, munkahelyi és ágazati kollektív szerződések, amelyek kiszámíthatóvá tették a foglalkoztatást és annak megszüntetését, helyi közösségek támogatása, bányász hagyományok megőrzése).

A GINOP program célja a döntéshozatal segítése az információk, szakmai háttéranyagok, tanulmányok biztosításával, beleértve a nemzetközi, elsősorban az európai tapasztalatokat. Az

Innovációs és Technológiai Minisztérium felügyeletével és koordinálásával lebonyolítandó LIFE program keretét biztosíthat a szénbányák és a szénre épülő villamosáram-termelés szerkezetváltásához a korábbi Mátrai Erőmű Zrt., jelenlegi nevén MVM Mátra Energia Zrt. vonatkozásában.

Javaslatunk, hogy a munkavállalókat partnerként vonják be az átalakítási folyamatokba, részesüljenek megfelelő és elegendő információban, hogy a szerkezetváltást értsék és támogassák, kapjanak jövőképet a saját és a családjuk megélhetése vonatkozásában is.

A nemzetközi tapasztalatok is alátámasztják, hogy a parlamenti pártok konszenzusa kedvezőbb helyzetet teremthet az állami tulajdonú vállalatoknál a zöld átmenethez. Ezt indokolja az is, hogy az átalakulás folyamata egy évtizedig is eltarthat.

A térség foglalkoztatási képessége, munkaerőpiaca

Az Észak-Magyarország régióban az elmúlt évtizedekben a gazdasági szerkezetátalakításhoz kapcsolódó folyamatok miatt, a bányászatban és az energetikai iparban többször rendeződött át a munkaerőpiac. A helyzetet azért is volt nehéz megoldani, mert három fontos területen jelentkezett a munkaerő jellemzőit is meghatározó probléma:

- 1) az ágazatok erős földrajzi koncentrációt mutattak Magyarországon belül;
- 2) a cégek nagyméretűek voltak, és a foglalkoztatásban valamint a termelésen belül is túlsúlyban voltak;
- 3) egyoldalú iparszerkezet jött létre.

A régió megyéi a településszerkezetet és a népességet illetően is eltérőek. Földrajzi és természeti adottságai alapján ez az ország egyik legváltozatosabb régiója.

Az Észak-magyarországi régió elmúlt évtizedre (2009-2019) vonatkozó munkaerőpiaci szerkezetét elemeztük. 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.

Az Észak-magyarországi régió demográfiai folyamatai úgy alakultak, hogy az 1980-as évektől a népességfogyás a jellemző, ennek elsődleges okának az utóbbi években is az alacsony születésszám és alacsony termékenység, valamint a halálozások számának tartósan magas szintje tekinthető. A természetes fogyás mellett a régióban a migrációs veszteség is jelentősen hozzájárult a populáció csökkenéséhez.

A régió megyéinek munkaerőpiaci adatait elemezve eltérő képet kapunk.

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 268600 főt foglalkoztattak, 12 700 fő pedig munkanélküli volt. A foglalkoztatási arány 56,5%-nak, a munkanélküliségi ráta pedig 4,5%-nak felelt meg.

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. 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. 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. Az aktivitási arány 2019-ben a megyében 60,2% volt.

Az Európai Bizottság honlapján folyamatosan frissítve közzéteszi az egyes régiók munkaerőpiaci jellemzőit, így az [Észak-magyarországi régióét](#) is.

Javaslatok

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 az, 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. Érdemes tehát felmérni a munkaerő képzettségi, ágazati és foglalkozási jellemzőit. A munkaerőpiaci folyamatok szempontjából lényeges kérdés a bányászat, kőfejtés ágazatban rendelkezésre álló üres álláshelyek számának és arányának alakulása. Kritikus pont lehet az is, ha az elhelyezkedési esélyeket növelő üres álláshelyek az ország más régióban állnak nagyobb mennyiségben rendelkezésre, mint ahol a magasabb álláskeresői létszám található. Ebben az esetben lesz fontos a munkaerő mobilitási hajlandósága, melyet a döntéshozatal folyamatában figyelembe kell venni.

A Mátrai Erőmű Zrt. jövője, a foglalkoztatási jellemzői

A Mátrai Erőmű Zrt. 2020. március 26. óta az MVM Csoport tagjaként működik. Az azóta eltelt időszakban kidolgoztak egy modernizációs programot, amely alapja egy megépítendő 500 MW-os gázturbinás erőmű, a meglévő biomassza- és hulladékégető mellett egy új, modern égetőmű megépítése, nagyteljesítményű napelem park fejlesztése, a széndioxid tárolás, megkötés és hasznosítási technológiák bevezetése. Ugyanakkor a technológiai átalakításhoz EU-s forrásokra történő pályázatok is rendelkezésre állnak. A projektünk szempontjából legfontosabb „humán jövőkép” szerint a vállalat kiemelten fontosnak tartja a szénelapú villamosáram-termelés kivezetése után a munkavállalók tovább foglalkoztatását, a felszabaduló munkaerő képzését-átképzését, egyben fontosnak tartja az érdekképviselői szervezetekkel (BDSZ-MEVISZ) folyamatos egyeztetést az átmenet feszültség mentesebbé tételében.¹⁰ A 2021-ben érvényes műszaki terv 2029-ig számol bányászati tevékenységgel, 2025-től indul a rekultivációs folyamat, amely megalapozza a meddőhányók területén a napelem park kiépítését.

2021. július 1-én megváltozott a társaság neve és arculata is: MVM Mátra Energia Zrt. néven folytatja tevékenységét.

Az Erőmű **jelentőségét, fontosságát** a honlapjuk röviden ismerteti: a „Mátrai Erőmű Zrt. Magyarország egyetlen jelentős hazai primer energiaforrásra (lignitre) alapozott erőműve. Összesen 950 MWe-os beépített kapacitással a paksi atomerőmű mellett hazánk második legnagyobb villamosenergia-termelője és bizonyos rendszerszabályozási feladatokban is fontos szereplő. A társaság 2020. évi villamosenergia-termelése 4116 GWh volt, amely a hazai bruttó villamosenergia-termelés 14%-át tette ki. Az erőmű a lignit alapú blokkjaiba a tüzelőanyagot két saját tulajdonú bányájából, a visontai és bükkábrányi külfejtéses bányáiból szállítja be, amelyekből a tavalyi 2020-ban 6,070 millió m³ lignitet termeltek ki. A Mátrai Erőmű a keleti országrészben az egyetlen folyamatosan üzemelő nagyerőmű, emiatt az átviteli villamos energia hálózat kiegyensúlyozott működése és ellátásbiztonság szempontjából is kiemelt jelentőséggel bír.”¹¹

A Mátrai Erőmű nemcsak ellátásbiztonsági, hanem munkaerőpiaci szempontból is fontos szereplő.

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. Heves megye második legnagyobb foglalkoztatója (első a Robert Bosch Elektronika Kft. 5645 fős létszámmal – 2021.06.02. adat www.ceginformacio.hu -, az érintett

¹⁰ Vezérigazgatói előadás

¹¹ <http://www.mert.hu/hu/tevekenyseg>

(gyöngyösi és mezőkövesdi) járások lakosságának jelentős része közvetlenül vagy közvetve ebben az iparágban dolgozik. Az Erőmű sok dolgozója itt kezdte pályáját és innen is ment – vagy tervezett menni - nyugdíjba. A cég visontai, halmajugrai, bükkábrányi helyszínei mindig is jó megélhetést jelentettek, a dolgozók kiemelt bért, áramkedvezményt élveztek, összetartó kollektívában dolgoztak. Az átmenet negatív hatásai leginkább a bányászokat érinti, érintheti, mivel a jelenlegi csaknem 1000 fős, a két bányában dolgozó munkahelye szűnik meg, alakulhat át.

A Mátrai Erőmű Zrt. foglalkoztatottjainak megoszlása a leggyakoribb szakképzettség szerint a következő: ¹²

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

¹² [Dr. Sebők Marianna](#)

Mint minden bányában, legyen az mélyműveléses vagy külfejtéses, szerteágazó szakképzettségre van szükség. Azon dolgozók, akiknek a szakképzettsége kifejezetten a bányaműveléshez kapcsolódik - a vájártól a bányamérnökig -, a továbbfoglalkoztatás, átképzés szempontjából veszélyeztetettek.

Az Erőmű dolgozóinak korfáját tekintve látható, hogy a munkaerő a cégnél előregedett, a munkavállalók közül kb. 300 fő 2025-ig nyugdíjba vonulhat és van egy másik nagyobb csoport hasonló létszámban, akik 60 év felettiiek lesznek 2025-re. Számukra igazságos átmenetet biztosítani rendkívül nehéz, mert átképzésük után életkoruk miatt új munkahelyen a korábbi bérszínvonalon az elhelyezkedési esélyük meglehetősen alacsony. 341 fő érintett a bányáknál, 170 fő az Erőműben, 104 fő az Rt. Irányító részlegben. A társaságnál a korengedményes nyugdíj és a szénkülfejtéses szakmai nyugdíj magyarországi megszüntetése után működött az öregségi nyugdíj jogosultság előtti korengedményes nyugdíjat pótló társasági ellátó rendszer. Ezt POOL rendszernek hívták. A kidolgozott szabályai alapján az egészségkárosodást szenvedett, csökkent munkaképességű munkavállalók vagy azok a munkavállalók, akik több műszakos munkarendben legalább 20 évet dolgoztak, igénybe vehették a szakszervezettel megkötött megállapodás alapján a szolgáltatást.

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, amelyben működő 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 tevékenységüket.

Javaslatok

A szénkivezetés és munkaerőpiacra gyakorolt negatív gazdasági és társadalmi hatásai egy tudatosan felépített stratégia kialakításával minimalizálhatók, amennyiben a szénkivezetés bejelentése időben megtörténik lehetőséget adva ezzel a különböző szereplőknek felkészülni a strukturális változásokra. Ezzel szemben, ha a szenes létesítmények bezárása egyik napról a másikra történik, nem hagyva ezzel időt alkalmazkodási stratégiai felállításához, az a járulékos költségek nagyságát is megnövelheti.

A munkájukat tömegesen elvesztő dolgozók támogatási igénye is nagyban függ az energiaátmenet időtávjától. A szénszektor hirtelen leállítása egyrészt olyan rövid távú megoldásként szolgáló támogatási formákat fog igényelni, mint a jövedelmüket elvesztő munkaerő közvetlen pénzügyi kompenzációja, korai nyugdíjazás vagy más szociális jellegű pénzügyi támogatás. Amennyiben a régióknak lehetősége nyílik a szektor leépítésére felkészülni, ezek a közvetlen támogatások minimalizálhatók vagy lehetséges, hogy nem is szükségesek, ha a régió gazdasága és munkaerőpiaca a tudatos tervezési folyamat során képes felkészülni a szénkivezetés okozta változásokra. A támogatás ebben az esetben a gazdaság fejlesztését és a munkaerő adaptációját kell, hogy célolja.¹³

¹³ European Commission (2020), Sustainable employment and welfare support

A Mátrai Erőmű hosszú távú jövőképeének megvalósítása során kormányzati érdek egy olyan átfogó energiapolitikai megközelítés kialakítása, amely a klímapolitikai célok teljesítése, a modernizáció mellett a hevesi barnaszén régió szerkezet-átalakítását, a felmerülő ellátás biztonsági kockázatok kezelését, valamint a beruházási és rekultivációs igényeket is figyelembe veszi. A Mátrai Erőmű számára biztosítani kívánt átmenet jól illeszkedik Magyarország klímapolitikai céljaihoz, és a 2050-es karbonsemlegességi célokról szóló európai uniós vitában képviselt álláspontjához.

Azon dolgozók számára, akik közel állnak a nyugdíjhoz és az átképzésük is nehezen valósítható meg, javasoljuk a korábban bevált vállalati POOL rendszer legfontosabb elemeinek vissza hozatalát:

- 1. Ha a munkavállalónak az öregségi nyugdíj jogosultság eléréséig kevesebb, mint öt éve van hátra, ezen munkavállaló az ellátó rendszerben való részvételi kérelmével a munkáltató érdemben foglalkozik. Az elbírálásnál előnyben részesíti azon munkavállalók kérelmét:*
 - aki csökkent munkaképességű vagy tartós egészségkárosodást szenvedett és ez a munkája ellátásában jelentősen korlátozza, és ezt üzemorvosi igazolással alátámasztja, vagy*
 - a munkavállaló által betöltött munkakör megszűnik, és nincs szükség a szervezeti egységnél új munkaerő felvételére, vagy*
 - szociális körülményei indokolják.*
- 2. Az ellátási rendszerben résztvevők jogállása, a juttatás megállapítása, folyósítása:*
 - Az ellátási rendszerben résztvevők továbbra is munkaviszonyban állnak a munkáltatóval, munkavégzési kötelezettségük azonban szünetel.*
 - Az ellátási rendszerben részt venni szándékozó munkavállaló kérelmével egyidejűleg a társaság részére köteles átadni a társadalombiztosítási szerv által kiadott okmányokat a szolgálati időről és a kereseti adatokról.*
 - Amennyiben a munkavállaló kérelme elfogadásra kerül, meg kell állapítani az ellátás összegét.*
 - Az ellátás havi összege a folyósítás megkezdésének időpontjáig megszerzett szolgálati idő, valamint ugyanezen időpontig elért kereset alapján – öregségi nyugdíj megállapítására vonatkozó mindenkor hatályos szabályok szerint – kerül megállapításra, vagy a távolléti díj alapján kerül kiszámításra.*
 - Az ellátás megállapított havi összegét a hatályos jogszabályok alapján bruttósítani szükséges.*
 - A bruttósított összegből kerül levonásra és befizetésre a munkavállalót terhelő személyi jövedelemadó és az egyéb egyéni munkavállalói kötelezettségek. A befizetett adók és járulékok biztosítják, hogy a munkavállaló további szolgálati időt és nyugdíjalapot szerezzen az ellátó rendszerben való részvétel időtartama alatt.*
 - Az ellátás folyósítása havonta a munkabér fizetéssel egyidejűleg történik. Az ellátás havi összegét a munkáltató a folyósítás időtartama alatt a társasági béremeléseknek megfelelően emeli.*
 - A munkavállaló az ellátás időtartama alatt jogosult a társadalombiztosítási egészségügyi ellátást (rendelkezik hatályos egészségbiztosítással) valamint*

önkéntes nyugdíjpénztári tagdíjat igénybe venni önkéntes nyugdíjpénztári tagság esetén. Amennyiben a munkavállaló betegszabadságra vagy táppénzre való igényét érvényesíti, úgy nem kaphat azzal párhuzamosan ellátást.

- *A munkavállaló az ellátási rendszerben csak öregségi nyugdíjkorhatára elérésének napjáig vehet részt.*

Az ellátás folyósításának időtartama végén a munkavállaló eléri az öregségi nyugdíjra jogosító életkort. A munkavállaló benyújthatja öregségi nyugdíj megállapítására vonatkozó igényét. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény jelenlegi szabályai alapján a tényleges társadalombiztosítási nyugdíj megállapításánál figyelembe fogják venni az ellátás folyósításának időtartamát, mint többlet szolgálati időt és a folyósítás összegét, mint nyugdíjalapot.

Fontos lenne a szociális partnerek (minisztérium, Mátrai Erőmű Zrt. management, szakszervezetek, Mátrai Erőmű Zrt. Központi Üzemi Tanács) részvételével állandó munkabizottság létrehozása, amely az Innovációs és Technológiai Minisztérium minisztere támogatását is élvezzi. A Bizottság feladata az átmenetet illető egyeztetés, illetve javaslatok kialakítása új, fenntartható munkahelyek megteremtésének segítése Bükkábrány és Visonta térségében.

A szénkivezetési ütemtervről megállapodás megkötését indokoltnak tartjuk a nemzetközi tapasztalatok alapján is, ezzel is erősítve a munkavállalók bizalmát a szerkezetváltás, a szénre épülő villamosenergia-termelés megszüntetése miatt.

Munkaerő mobilitási jellemzők vizsgálata a Mátrai Erőmű Zrt. vonatkozásában

A bányászati ágazat feltérképezésének és szükségletfelmérésének részeként - megvalósult a szóban forgó alágazatok jelenlegi termelési-, vállalati- és foglalkoztatási szerkezetével kapcsolatos adatgyűjtés és adatfeldolgozás az Észak-magyarországi régió bányaiipari és az azokhoz kapcsolódó vállalkozásokat illetően.

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 legkedvezőtlenekkel pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezett. 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”. Magyarország belső vándorlási adataiból az látható, hogy „a magyar népesség migrációs hajlandósága meglehetősen alacsony”. 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.

Az elvándorlás által leginkább érintett két régió Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Mindkét régió esetében jelentősebb a belföldi vándorlás, 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. Az Észak-Magyarországon tapasztalható elvándorlási hullám 2019-ben is országosan a második legmagasabb.

A térség általános és sajátos foglalkoztatási jellemzőinek – egyszerre van jelen munkaerőhiány és egy munkaerőpiaci szempontból aktív réteg, akik nem tudnak munkához jutni – figyelembe vételével készítettük kutatási tervünket – kvantitatív kutatás -, amely a térség foglalkoztatási képességéről szólt. *A kutatás során elsőként a Mátra Erőmű Zrt. foglalkoztatási adataiból indultunk ki, mivel a cél az itt dolgozók munkaerőpiaci átmenetének megoldása.* A mobilitási képesség felméréshez kiegészítésre került a Mátrai Erőmű Zrt. alkalmazottainak megoszlása az ingázás települése és az ingázók száma szerint. A kutatáshoz használt 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 (A: mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, B: bányászat, kőfejtés, C: feldolgozóipar, D: villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás, E: vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés, F: építőipar, G: kereskedelem, gépjárműjavítás, H: szállítás, raktározás) nemzetgazdasági ágba besorolt, 10 fő feletti vállalkozások kerültek bele.* A vállalkozások között kis, közepes és nagyvállalatok is találhatóak, az összes foglalkoztatotti létszám (2020. 08. 29-ei adat alapján) 80.406 fő volt. A kérdőív kialakítása során több kiemelt témát is beépítettünk a végleges változatba:

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

A kérdések egy része zárt, másik része nyitott volt, és alkalmaztunk arány-skálán mérhető kérdést is, valamint olyan táblázatos formát, ami által több információhoz juthattunk. A kérdések során az objektív tényezők felmérése mellett fontosnak éreztünk a szubjektív tényezők lekérdezését is (mobilitás alacsony fokának mérése 10-es mérési skálán). A kérdőív 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 a következő volt: kisvállalatok 47%, középvállalatok 35% és nagyvállalatok 18%. A 10 %-os válaszadói minta a cégméret szerinti megoszlást illetően megfelelőnek tekinthető, hiszen a megoszlási arányokban csak néhány %-os eltérés adódott az OPTEN adatbázisban szereplő cégekhez viszonyítva (kisvállalatok 52%, középvállalatok 36%, nagyvállalatok 12%).

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 hétfélig hazautazást a cégek 10%-a támogatja. Albérltet-támogatást mindössze 5%-ban fizetnek, és 1 cég tud munkásszállót biztosítani, azonban 15%-uknál van szolgálati lakás biztosítására lehetőség. Letelepdedési támogatást a válaszadó cégek egyike sem fizet.

- *A cégek által megadott ingázási tolerancia határok:* a cégek a betanított-és segéd munkásokat főként maximálisan 25 kilométerre lévő településekről alkalmazzák. A szakmunkások esetében ez a határ már kitolódik és akár 50 kilométert is jelenthet, ami még beletartozik az adható támogatások határértékébe. Az adminisztratív munkakörben dolgozókat főként 25 kilométeren belüli helyekről alkalmazzák. A felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek esetében már gyakoribb a 25-50 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.
- *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.
- *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.

A kutatás során feltártuk az Észak-magyarországi régió munkaerőpiaci adottságait, a keresletkínálat, 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 különbség 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 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.

A projekt honlapján az adatbázissá rendezett összegyűjtött adatok elérhetőek és kulcsszavak segítségével kereshetőek, segítve az ágazaton belüli munkaerőpiaci mobilitást, a munkaerőpiaci átmenetet.

Javaslatok

Az elvégzett kvantitatív kutatás jól mutatja, hogy a jövőben, a szerkezetváltás azon időszaka előtt, amikor a leépítések elkezdőnek, érdemes hasonló felmérést készíteni, mert így kirajzolódhat a térség foglalkoztatási képessége, az itt működő cégek fejlesztési hajlandósága. Az is látszik, hogy a kérdőíves felmérésre viszonylag kevesen válaszolnak (hiába biztosított az adatok kómmulált, anoním megjelenítése), így megfontolandó annak egyszerűbb változatát elkészíteni. Ez ugyan kevesebb információval fog szolgálni, de nem ijeszti el a cégeket a válaszadáástól.

Az elemzések kimutatták, hogy 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. Az is látható, hogy nőtt azon munkavállalók aránya, akik megfelelő munkáért hajlandók több időt utazással tölteni naponta. A foglalkoztatók számára fontos információ lehet ez, hiszen megfelelő – munkaerőpiaci mobilitást is támogató – ösztönzőkkel juthatnak számukra fontos szakemberekhez, amellyel vállalkozásuk fejlesztése is biztosított lehet.

Az átmenet finanszírozása

A történeti áttekintésben már említett Európai Zöld Megállapodásban (European Green Deal)¹⁴ az Unió „megerősíti elkötelezettségét az éghajlat- és környezetvédelmi kihívások kezelése iránt. ... Új növekedési stratégiaként az EU-t olyan igazságos és virágzó társadalommá kívánja alakítani, amely modern, erőforrás-hatékony és versenyképes gazdasággal rendelkezik, ahol 2050-re megszűnik a nettó üvegházhatásúgáz-kibocsátás, és ahol a gazdaság növekedése nem erőforrásfüggő.” A megállapodás 2.2.1 fejezete foglalkozik a „Zöld finanszírozás és beruházás, valamint a méltányos átállás biztosításával”. A Bizottság becslése alapján a 2030-ra kitűzött energiapolitikai célok megvalósításához 260 milliárd EUR pótlólagos beruházásra lesz szükség, amelyhez az uniós költségvetésnek is hozzá kell járulnia, de az átállásban a nemzeti költségvetéseknek is kulcsszerepe lesz.

Igazságos Átmenet Alap (IÁA) vs. Méltányos Átállást Támogató Alap (MÁTA)

Az Európai Tanács a zöld megállapodás sikeres végigvitele érdekében 2021. június 7-én rendeletet fogadott egy 17,5 milliárd EUR összegű alap létrehozásáról, amelynek a *Méltányos Átállást Támogató Alap* (Just Transition Fund, JTF) nevet adta. Magyarországon Igazságos Átmenet Alap elnevezést is használják. Ez az összeg két részből tevődik össze: 7,5 mrd EUR az EU 2021 és 2027 közötti időszakra vonatkozó költségvetésből, 10 mrd EUR a 2021-2023 között felhasználható helyreállítási eszközökből (Next Generation EU) lehívható.

Az Igazságos Átmenet Alap az igazságos átmenet mechanizmus három pillérének egyike, amelyet a zöld megállapodás részeként javasoltak annak biztosítására, hogy az átállás igazságosan menjen végbe. A másik két pillér az *InvestEU* program keretében nyújtott költségvetési garancia, illetve egy *közszektor-hitelezési eszköz*. (Az InvestEU célja az állami és a magánbefektetők részvételének ösztönzése a finanszírozási és befektetési műveletekben azáltal, hogy az uniós költségvetésből garanciákat nyújt a kudarcok és az optimálisnál alacsonyabb befektetési helyzetek kezelésére.)

Az Igazságos Átmenet Alapból „bármely tagállam jogosult lehet támogatásra, mely a legkarbonintenzívebb régiók mellett azokra a régiókra összpontosul, ahol a fosszilizálóanyag-ágazat foglalkoztatja a legtöbb munkavállalót. A tagállamok azt követően hívhatják le a támogatást, hogy azonosították a leginkább érintett, támogatásra szoruló területeket és kidolgozták a 2030-ig tartó időszakra szóló, igazságos átmenetre vonatkozó területi terveiket (Territorial Just Transition Plan, TJTP). E tervek meghatározzák azt is, hogy miként lehet a társadalmi, gazdasági és környezeti kihívásokat a leghatékonyabban kezelni.

Az átállás miatt leginkább kiszolgáltatott magánszemélyek és csoportok az igazságos átmenet mechanizmusa az alábbiak révén biztosítja a védelmüket:

- bővíti a foglalkoztatási lehetőségeket az új és az átalakulóban lévő ágazatokban;
- átképzési lehetőségeket biztosít;
- elősegíti az energiahatékony lakhatást;
- beruházásokat valósít meg az energiaszegénység elleni küzdelem érdekében;

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

- megkönnyíti a tiszta, megfizethető és biztonságos energiához való hozzáférést”¹⁵

A *Fenntartható Európa beruházási terv*¹⁶ szintén a zöld megállapodáshoz kapcsolódik, lehetővé teszi a klímasemleges, zöld gazdaságra való átállást az alábbi három dimenzió révén:

- Először is, a terv az uniós költségvetésen keresztül a következő évtizedben legalább 1 billió EUR-t mozgósít fenntartható beruházásokra. Az uniós költségvetés a közkiadások minden korábbinál nagyobb részét fogja az éghajlatra és a környezetvédelemre fordítani. Garanciák révén magánfinanszírozást von majd be, és az átállás által leginkább érintett régiókban az állami beruházások megkönnyítése révén hozzá fog járulni ahhoz, hogy az átállás méltányos módon valósuljon meg.
- Másodszor, a beruházási terv támogató keretet hoz létre a magánbefektetők és a közszektor számára. Célja a költséghatékony, igazságos, valamint a társadalmilag kiegyensúlyozott és méltányos átállás biztosítása. A pénzügyi intézményeknek és a magánbefektetőknek rendelkezniük kell a fenntartható beruházások megfelelő azonosításához szükséges eszközökkel. E tekintetben különösen az uniós taxonómia, az energiahatékonyság elsődlegességének elve és a fenntarthatósági vizsgálat járul majd hozzá e befektetők pénzeszközeinek mozgósításához. Az állami szektor esetében az európai szemeszter, a környezetvédelmi politikák végrehajtásának felülvizsgálata, az energiaunió keretében kidolgozott nemzeti energia- és éghajlat-politikai tervek, valamint az ágazati környezetvédelmi jogszabályokban előírt (pl. a hulladékra, a vízre, a biológiai sokféleségre és a levegőre vonatkozó) tervek lehetővé teszik a beruházási szükségletek megfelelő azonosítását.
- Harmadszor, a terv testre szabott támogatást nyújt a közigazgatási szerveknek és a projektgazdáknak a fenntartható projektek meghatározásához, strukturálásához és végrehajtásához. A terv megerősíti az állami hatóságoknak a pénzügyi igények felméréséhez és a beruházások megtervezéséhez nyújtott támogatást, valamint a köz- és magánszektorbeli projektgazdáknak nyújtott közvetlen támogatást.

Modernizációs Alap és Innovációs Alap az ETS reform részeként

Az EU az ETS (kibocsátás kereskedelmi rendszer, Emissions Trade System) reformja keretében **két új pénzügyi alapot hoz létre**, amelyek célja, hogy támogassák az innovációt és az alacsony szén-dioxid-kibocsátású projekteket:

- az Innovációs Alap a megújuló energiákkal, és a szén-dioxid csökkentésével és tárolásával kapcsolatos innovatív projektekhez nyújt pénzügyi támogatást,
- a Modernizációs Alap pedig a hátrányosabb helyzetű tagállamokban segíti az energiarendszerek korszerűsítését.

Az uniós **Innovációs Alap** 1 milliárd EUR költségvetéssel 2020 közepén indult. Az alapból nyújtott támogatások célja alacsony szén-dioxid-kibocsátású technológiák és eljárások

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/actions-being-taken-eu/just-transition-mechanism_hu

¹⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52020DC0021>

elterjesztés az energiaigényes iparágakban; a szén-dioxid-leválasztás, -felhasználás és -tárolás, valamint az energiatárolás megoldása.

A 2021-től induló uniós **Modernizációs Alap** a villamosenergia-ágazat és az átfogóbb energiarendszerek korszerűsítését célozza tíz, alacsonyabb jövedelmű tagállam esetében. Témánk szempontjából nem elhanyagolható, hogy a **Modernizációs Alap hozzájárulhat az érintett munkavállalók átképzéséhez és továbbképzéséhez is**. A Modernizációs Alap 70%-át a legközelebb 2024-ben felülvizsgálatra kerülő prioritási lista alapján költethető el. A témánk szempontjából *lényeges prioritás* a következő: „Az igazságos átállás „szén-dioxid-függő régiókban”, „hogyan támogatni lehessen a munkavállalók átirányítását, átképzését és továbbképzését, az oktatást, az álláskeresőket kezdeményezéseket és az induló vállalkozásokat”.

17

LIFE program

A LIFE (L'Instrument Financier pour l'Environnement) az Európai Unió környezetvédelmi és éghajlatpolitikáját támogató pénzügyi eszköz. A program 1992-es indulása óta többször is megújult. A 2014-2020 európai uniós pénzügyi időszakra vonatkozó LIFE program kiírását 1293/2013/EU rendelet tartalmazza, amely 2014. január 1-én lépett hatályba.

A LIFE program két, külön költségvetéssel rendelkező alprogramból áll. A LIFE Környezetvédelem alprogramra 2,5925 milliárd EUR, a LIFE Éghajlat-politika alprogramra 0,88642 milliárd EUR pénzügyi keretet határoz meg a rendelet. A terveket, stratégiákat, illetve programokat megvalósító, nagyléptékű, ún. integrált projektekre is lehet pályázni.

A LIFE Környezetvédelem alprogramban három területen pályázhattak az érdeklődők: „Természet és biodiverzitás”, „Környezet és erőforrás-hatékonyság”, valamint „Környezetvédelmi irányítás és tájékoztatás”.

LIFE program a LIFE Természet és biodiverzitás pályázatok esetén a 2018-2020 időszakban is a projektek költségvetésének maximum 60%-át, a LIFE Környezetvédelmi irányítás és tájékoztatás pályázatok esetén maximum 55%-át biztosítja.

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).

¹⁷ <https://www.banyasz.hu/images/klimapolitika/Nemzeti%20Energiastrat%C3%A9ria%202030.pdf>

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.

Javaslatok

Az uniós országok maguk határozzák meg azokat a területeket és ágazatokat méltányos átállásra vonatkozó területi terveikben, amelyek támogathatók lesznek az Igazságos Átmenet Alapból. A Mátrai Erőmű Zrt. az MVM-en keresztül állami tulajdonban van, így az Alapból való részesedéshez az egyes tagállamoknak „a méltányos átállásra vonatkozó területi tervet” kell benyújtaniuk, amely kitér az átmenet legfontosabb lépéseinek nemzeti szintű ütemezésére; az átmenet által legjobban sújtott régiók, megyék és a legnagyobb kihívások (pl. munkahelyek elvesztése, stb.) beazonosítására. Az Alapból támogatható tevékenységek az „átképzések és képzések, munkakeresési segítségnyújtás és munkakeresők társadalmi bevonása”. A projektünk szempontjából legfontosabb cél - a vállalat szerkezetváltása kapcsán, a munkavállalók számára zökkenőmentesebb munkaerőpiaci átmenet biztosítása – elérése érdekében a területi tervekben szerepeltetni kell a munkavállalók felkészítését az átmenet kihívásaira, amely lehet képzés-átképzés, munkahelyváltás támogatása, más fejlesztési tervek létrehozása.

Figyelemmel kell kísérni minden olyan – az Igazságos Átmenet Alapon kívüli - pályázati lehetőséget, amely potenciális lehetőséget nyújt támogatás elnyerésére a szerkezetváltás kapcsán, legyenek azok Operatív Programok vagy akár a Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszköz.

A Miskolci Egyetem javaslata az álláshelyüket változtató bányamérnökök és más felsőfokú végzettségű szakemberek képzésére

A Mátrai Erőmű Zrt-nél dolgozó bányamérnökök, gépészmérnökök, villamosmérnökök és más műszaki szakemberek a nagygépes technológiát alkalmazó, viszonylag laza üledékes kőzeteket fejtő felszíni típusú külfejtésekben dolgoztak, így szakmai gondolkodásuk is ahhoz igazodott az idők során. Amennyiben más bányászati területen kívánnak elhelyezkedni, akkor a változshoz szükségük lehet a korábban tanult ismereteik felfrissítésére, aktualizálására, esetleg új diploma megszerzésére.

A Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi karán jelenleg a műszaki földtudományi alapszak bánya- és geotechnika specializációján B. Sc. szinten, illetve a bánya- és geotechnika mérnök mesterszakon M. Sc. szinten folyik bányamérnök képzés. Magyarországon a felsőfokú bányamérnök képzés megalapítása óta kizárólag nálunk, illetve iskolánk egykori jogelődjeiben (Selmezbányán majd Sopronban) képeztek bányamérnököket.

Mesterképzésünk magyar nyelvű, profilja megfelel a nemzetközi normáknak. Jelenleg a hallgatói és a munkáltatói igényekhez igazodva levelező formában indítjuk a képzés. Célunk olyan korszerű természettudományos, műszaki, közgazdasági és menedzsment ismeretekkel rendelkező mérnökök képzése, akik képesek külszíni és mélyművelésű bányászati tevékenység, speciális mélyépítési feladatok, bányászati jellegű földalatti térségek létesítése valamint alagútépítés során jelentkező földtani, műszaki, technikai, gazdasági feladatok megoldására, továbbá a természeti veszélyek és környezeti problémák felismerésére, kezelésére, a veszélyek elhárítására. Szakmai ismereteik birtokában alkalmasak termelésirányítói, tervezői, szakértői, hatósági feladatok ellátására, szűkebb szakterületükön kutató-fejlesztő munkára, nemzetközi együttműködésre, Ph. D. képzésben való részvételre.

A Mátrai Erőmű Zrt. dolgozóinak két képzési formát tudunk felajánlani:

- 1. Az egyik azoknak a bányamérnököknek (bányaművelőknek valamint bányagépész- és bányavillamossági mérnököknek) szól, akik korábbi tanulmányaik során már megszerezték azt az oklevelet, ami leendő feladataik ellátásához szükséges, azonban a nagygépes külfejtéses technológiától eltérő területen, a korábban megszerzett ismereteik felfrissítésre, aktualizálásra vállalkoznak.*
- 2. A másik képzés azoknak szól, akik más szakterületen szereztek felsőfokú oklevelet, de a későbbiekben bányamérnökként szeretnének elhelyezkedni. A bányamérnöki képzettség megszerzéséhez természetesen el kell végezniük a bánya- és geotechnikai mérnök mesterszakot. Számukra olyan kiegészítő képzést ajánlunk, mely lehetőséget nyújt a mesterszakra való beiratkozáshoz szükséges speciális előismereteket pótlására.*

1. Már végzett bányamérnököknek szóló képzés

Azoknak a bányamérnököknek – bányaművelőknek valamint bányagépész- és bányavillamossági mérnököknek– ajánljuk, akiknek a feladatuk ellátásához, a korábban már

megszerzett ismereteik felfrissítésére, aktualizálására lehet szükségük. Ennek a szakmai képzési kurzusnak fő hangsúlyos területei a következők:

- kőbányászat és ásványbányászat
- víznívó alóli kitermelés, homok- és kavicsbányászat,
- robbantásos és gépi jövesztés,
- bányabeli rakodás, szállítás és termék készletezés,
- minőség biztosítás, laboratóriumi vizsgálatok,
- ásványelőkészítés, valamint
- bányabezárás és rekultiváció.

A képzés javasolt hossza egy tanulmányi félév (30 kredit).

2. Mesterképzésre előkészítő tanulmányok

Azoknak a felsőfokú végzettségű szakembereknek, akik leendő munkakörükben bányamérnökként kívánnak tevékenykedni, a Miskolci Egyetemen folyó bánya- és geotechnika mérnök (M. Sc.) képzésünket javasoljuk. A tanulmányok megkezdéséhez szükség van olyan alapismeretekre, melyeket a jelentkező nem feltétlenül tanult a korábbi képzése során. Nekik olyan képzési formát ajánlunk, melyben ezeket a bánya- és geotechnikai mérnök mesterszakhoz elengedhetetlen ismereteket megszerezhetik. Az előkészítő képzés fő területei a következők:

- gépészeti és ábrázolási alapok,
- mechanika, geomechanika,
- bányaműveléstan alapjai,
- bányagazdaságtan, valamint
- ásvány- és kőzettani, földtani alapismeretek.

A képzés javasolt hossza legalább egy tanulmányi félév (min. 30 kredit).

Ha az ügyben döntést hozók ez alapján bármelyiket - akár mindkettőt - kiválasztják, akkor az egyetem oktatói elkészítik a részletes képzési tervet és akkor készen áll majd a megvalósításra.

Javaslatok

A konkrét képzési tervek meghatározásakor fontos szempontok:

- *hogyan lehet bevonni a képző intézményeket a szociális partnerségbe*
- *a képzéseket lehet-e személyre szabottan alkalmazni?*
- *a szociális partnerek fontosságát el kell ismerni*
- *fontos a források megtalálása, azok mobilizálása és a képzési intervallum meghatározása*
- *a tárgyalásokon vegyenek részt az oktatók, politikusok, a jó gyakorlatokat ismerők is*
- *ágazati szinten érdemes meghatározni a készség-szükségleteket*
- *minőségi munkahelyek teremtése érheti el az igazságos átmenetet*

- *a zöld átmenet a munkaerőpiacot is befolyásolja, így a „zöld készségek” jelentősége megnő*

A képzési, átképzési igények meghatározásánál az országos szintű feladatok:

- *ösztönözni a folyamatos egyeztetést (képző intézmények, vállalatok, munkavállalói érdekképviseltek, kormányzati szakemberek)*
- *támogatni egy olyan adatbázis létrehozását, amelyben koncentrálódnak a vállalatok munkaerő szükségletei, jövőbeni igényei*
- *koordinálni kell a vállalatok között, hogy milyen készség-szükségletek merülnek fel a jelenben és a jövőben*
- *a pénzügyi terheket hogyan lehet mobilizálni*
- *meg kell ismerni és fel kell használni más ágazatok meglévő tapasztalatait*
- *a regionális-nemzeti lefedettséget hogyan lehet meghatározni.*

A munkaerő-piaci átmenetet és a munkaerő alkalmazkodóképességét segítő külföldi jó gyakorlatok tanulságai

Jelen projektünk keretében 7 ország szénkivezetési tapasztalatait elemeztük: Németország, Egyesült Királyság, Szlovákia, Románia, Lengyelország, Csehország, Spanyolország, valamint tanulmányoztuk a Világbank ezen témában leírt ajánlásait is. A tanulmány [ezen](#) a linken olvasható.

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. A szövetségi kormány által támogatott és létrehozott bizottság a „*Növekedési, Szervezetváltási és Foglalkoztatási Bizottság*” (Kommission Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung), röviden „Szénbizottság” (Kohlekommission), amelynek feladat volt kidolgozni egy eszközmixet, ajánlást a szervezetváltás támogatására, melyet meg is tett. Javaslatát 2019-ben mutatta be, melyben a 2038-ig történő fokozatos kivezetés mellett foglalt állást. Az ajánlások megvalósításának pénzügyi forrásigényeinek meghatározására fogadták el a „Struktúra-erősítési törvényt”.

A Szénbizottság egyik fő eredménye, hogy sikerült kialakítania egy társadalmi konszenzust azzal kapcsolatban, hogyan tud Németország kilépni a szénalapú villamosáram-termelésből és hogyan tudja sikeresen levezényelni a szervezetváltást. Ezt főleg annak köszönheti, hogy a bizottság tagjai voltak tudósok, regionális szereplők, civilszervezetek, munkáltatói szervezetek és szakszervezetek.

A struktúra-erősítési törvényből származó pénzügyi források azt célozzák, hogy új munkahelyek és értékteremtő láncok jöjjenek létre, illetve versenyképes energiaszolgáltatás és klímavédelem legyen az eredmény. 2020. január 29-én a szövetségi kormány elfogott egy olyan jogszabályt, amely konkrétan teszi a szénerőművek leállítását és szabályozza a részleteket.

A legfontosabb pontok:

- a szénalapú villamosáram-termelés leállítását három évvel előre hozzák, tehát a végső dátum 2035,
- a Hambachi erdőszet megmarad,
- a szövetségi kormány pénzügyi támogatást nyújt a szénbányászattal rendelkező tartományoknak 40 milliárd euró nagyságrendben legkésőbb 2038-ig,
- pótlólagos gázerőmű kapacitások pótolják az eddigi nagy mennyiségű szabályozható erőművi energia termelését,
- a ligniterőművek- és bányák dolgozói 2043-ig nyugdíjpótlékot kapnak,
- a struktúra megerősítését szolgáló törvénytervezetbe kiegészítésül belekerülnek további intézkedések, mint pl. egy „Helmholtz klaszter a fenntartható és infrastruktúra-kompatibilis hidrogéngazdálkodás érdekében”,

- egy új támogatási iránymutatással a nagy áramfelhasználó vállalatok 2023-tól támogatást kapnak abból a célból, hogy versenyképességüket a világpiacon meg tudják tartani.

Ezeket a támogatásokat csak világosan megfogalmazott célok és kritériumok szerint lehet igénybe venni, a „Zukunftagentur **Rheinisches Revier**” elnevezésű ügynökség, amely a **Rajnai Szénkerület** szénbányáinak fokozatos kivezetését hivatott levezényelni, kidolgozott a szénkerület számára egy gazdasági és struktúraváltási programot, amely a későbbi támogatási döntések alapját képezi. E régió szerkezetváltási tervének és folyamatának áttekintése azért is fontos, mert az elképzelések szerint az itteni eredmények modellként szolgálnak majd a további régiók energiaellátási, valamint a fenntartható ipari értékteremtési láncok szerkezetének kialakítása számára.

Annak érdekében, hogy a régióban jelen lévő szaktudás kezdettől fogva a szerkezetváltás folyamatának motorja legyen, négy tematikus „kerületi csomópontot” határoztak meg:

- (1) Energia
- (2) Ipar - ez a két terület szoros együttműködést feltételez
- (3) Ellátás és mezőgazdaság,
- (4) Innováció és képzés,
- (5) Térségfejlesztés,
- (6) Infrastruktúra és mobilitás.

A csomópontokat helyi szakemberek vezetik, és az a feladatuk, hogy az ügynökség számára a gazdasági és szerkezetváltási programhoz szakmai véleményeket szolgáltatassanak.

A lehetséges intézkedések spektruma igen széles. Központi elemei a megújuló energiatermelés, az ágazatok összekapcsolása és az energia tárolás területén valósíthatók meg. Fontos terület még az egyes ágazatok energiahatékonysághoz kapcsolódó intézkedések halmaza. Ide tartoznak a megújuló energia alapú villamos áram és hőszolgáltatás, az energiarendszer irányításának digitalizálása, vagy a barnaszén és biogáz felhasználása a vegyipari szén és hidrogén előállítás alapanyagaként.

A gazdasági és technológiai átalakulás ugyanakkor megváltoztatja a régió lakosságával szembeni elvárásokat is. A lakosság szempontjából a szükségessé váló kompetenciák és képességek tekintetében nagy jelentősége van a megfelelő oktatási és szakképzési intézményrendszer kialakításának. Mivel az újonnan létrejövő helyi vállalkozásoknak a munkavállalókkal szemben támasztott kompetencia igénye megváltozik, ezért meg kell teremteni a megfelelő, működőképes oktatási, képzési és átképzési intézményrendszert.

A szerkezetváltás sikere szempontjából rendkívül fontos, hogy minden potenciális érintetthez eljusson minden lényeges információ a szerkezetváltás kihívásairól, valamint a személyes részvétel lehetőségeiről.

Az időtényező rendkívül fontos a szerkezetváltás folyamatában. A szerkezetváltási terv kihangsúlyozza, hogy megfelelő időtávot kell biztosítani a bezárást előirányozó döntés és a bezárás konkrét időpontja között annak érdekében, hogy a munkavállalók foglalkoztatási kérdéseit meg lehessen oldani. Elég időt kell biztosítani arra, hogy megvalósuljanak a szerkezetváltási intézkedéseknek megfelelő beruházások, és ezzel együtt a bezárt bányák és erőművek dolgozóinak a számára megfelelő munkahelyek jöhessenek létre.

A modellnek tekinthető Rajnai bányavidékhez hasonlóan épült fel a kelet-németországi **Lausitz** szénrégió szerkezetváltási koncepciója, itt is létrejött egy koordináló szervezet, a „**Wirtschaftsregion Lausitz**” (Lausitz Gazdasági Régió) Bautzen, Dahme-Spreewald, Elbe-Elster, Görlitz, Oberspreewald-Lausitz, Spree-Neiße járások és a járási jogú Cottbus város együttműködési közössége. Ez a közösség egy tartományok feletti gazdasági támogatást nyújtó szerveződés és egyúttal a szerkezetváltás stratégiai koordináló szerve.

Ez a régió Németország lignit kitermelésének harmadát adja (az ország a világ első helyezettje lignitkitermelésben). Rövidtávon, 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 készületi 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. Tekintettel arra, hogy a LEAG (Lausitzi Bánya- és Erőmű RT) dolgozóinak átlagéletkora meglehetősen magas, így a foglalkoztatottak jelentős részének megoldást jelentenek az előnyüdjazás különböző, a bányászatban foglalkoztatottak rendelkezésére álló speciális formái. Problémát jelent – és egy darabig marad is -, hogy Lausitzban, a Rajnai Régióval ellentétben, nincs végleges leállási menetrend. Még mindig nem lezárt kérdés, mikor állnak le teljesen az egyes szén-erőművi blokkok. Ez nem csak azoknak a bizonytalanságát fokozza, akiknek a munkahelyét ez a folyamat közvetlenül érinti, de nehezíti a szénrégiók jövőjének tervezését, sőt az egész régió jövőjét befolyásolja.

A szerkezetváltás folyamatában – bármelyik régiót is nézzük - 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 közzéteszi. 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.

Speciális fogalom a német foglalkoztatáspolitikában a „foglalkoztatottak átirányítása”. Ennek a foglalkoztatáspolitikai eszköznek a kialakulása a német újraegyesítés időszakára megy vissza, amikor tömegek esetében kellett megoldani a munkahely elvesztéséből adódó problémákat. Ennek az eszköznek a lényege a rövidített munkaidős (Kurzarbeit) bér arra az időre, amíg szakmai átirányítás, kiközvetítés vagy átképzés/továbbképzés eredményeként a munkavállaló el tudott helyezkedni.

A pénzügyi forrásokat tekintve az „Unternehmen Revier” (Bányakerület Vállalkozás) program 2017 óta támogatást nyújt a német lignitbányászati kerületeknek a szerkezetváltáshoz. 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 szerkezetváltás sikeres lebonyolítása érdekében.

A helyi fejlesztési ügynökségek (a Rajnai Kerület esetében a Zukunftsagentur Rheinisches Revier) évente pályázatokat ír 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. Egyéni pályázat esetében a maximális támogatás elérheti a 200, együttműködési pályázatok esetében a 800 ezer eurót.

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. 2019 júliusában a szövetségi kormány döntött egy össznémet támogatási rendszer létrehozásáról. A szövetségi kormány 20 programját, 5 kiemelt területet, a német hátrányos helyzetű régiók támogatási programját és egy közös keretprogramot foglal magában az új **GRW rendszer**. Ezzel a komplex támogatási csomaggal a német kormány azt akarja elérni, hogy optimalizálja a regionális fejlesztési rendszert.

NAGY-BRITANNIÁBAN a bányászat negyed millió dolgozónak adott munkát. 1980-ban több mint 125 millió tonna szenet termelt ki a bányáipar. 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.

Yorkshire az egyik legnagyobb széndioxid kibocsájtó az Egyesült Királyságban és a legnagyobb energia felhasználó. A karbon-intenzív iparágakhoz közvetlenül köthető munkahelyeken alkalmazott dolgozók száma 28.000. További 100.000 munkahelyet veszélyeztetnek a Párizsi Egyezményben lefektetett klímacélkitűzések. Az ország legnagyobb szénérműve a Drax erőmű átállni készül egy alacsony széndioxid kibocsájtású fűtőanyagra. A TUC (Szakszervezeti Szövetség) szerint a brit kormánynak nincs kialakult stratégiája arra, hogyan kezelje a bányabezárásokat.

Ha döntés született egy bánya bezárásáról, a folyamat két lépcsőben zajlott le.

- Első lépcsőben a lehető legtöbb munkavállalót elbocsájtották. Az első elbocsájtottaknak nem biztosítottak átmeneti időt.
- A megmaradt munkavállalóknak nem biztosítottak lehetőséget álláskeresésre vagy átképzésre a végleges bezárást megelőző időszakban.
- Annak a lehetősége, hogy a korábbi bányászok tömegesen átlépjenek jó minőségű zöld munkahelyekre, teljesen elveszett.

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.

A szakszervezeti oktatási központok (Union learning centres - Unionlearn) az élethosszig tartó tanulás szerves részeivé váltak. Segítenek abban, hogy pozitív tanulási kultúra jöjjön létre, és ezzel megkönnyítik a tanulástól elszokott felnőttek visszatérését az oktatásba. Ezek a központok hidat képeznek a formális és informális tanulás között.

A szakszervezeti oktatási központok gyakran képezik fontos elemeit a szakszervezetek és a munkáltatók közötti oktatási-képzési megállapodásoknak. Működésüket biztosítják a munkáltatók, szakszervezetek és oktatási intézmények alkotta partnerségek, ami azt eredményezi, hogy a képzési lehetőségek széles skálája álljon rendelkezésre. Gyakran állnak kapcsolatban könyvcseres klubokkal (book swap club) és könyvtárakkal.

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.

SZLOVÁKIÁBAN a Felső-Nyitra ipari régió, amit első sorban a szénbányászat és az ehhez kapcsolódó gazdasági területek (erőművek stb.) jellemeznek. A szlovák nemzeti energia és klímastratégia alapján ez a régió egyértelműen megérett arra, hogy szerkezetváltási projekt keretében elkezdődjön a helyzet megváltoztatása. A projekt elindítása előtt hipotéziseket állítottak fel, majd elemezték a helyzetet és csatlakoztak az „Átalakulóban lévő szénrégiók platformjához”.

A bányászokat érintő kérdésekkel kapcsolatban a Miniszterelnök-helyettesi Hivatal és a Munkaügyi Minisztérium több alkalommal egyeztetett a bányászok társadalombiztosításának kérdéseiről. A régióban érintett szervezetekkel több, mint 70 alkalommal egyeztettek, és több alkalommal értekeztek pénzügyi szakértőkkel az egyes operatív programok finanszírozási lehetőségeiről.

Az akcióterv készítése közben számos tanulmányútra került sor, amelyek célja a tapasztalatgyűjtés volt olyan szénrégiókban, ahol már folyamatban volt egy szerkezetváltási terv megvalósítása. 2019 elején Németország és Csehország szénrégióit látogatták meg.

A formálódó akciótervet négy pillérre építették:

- a régió mobilitási és összeköttetési lehetőségei
- gazdaság, üzlet és innováció

- fenntartható fejlődés
- életminőség és szociális infrastruktúra

A szerkezetváltási projekt irányítója, a Miniszterelnök-helyettesi Hivatal illetékes munkacsoportja a megvalósítási folyamat első szakasza után összegezte az addigi tapasztalatokat, és összehasonlította a projekt elején megfogalmazott feltételezésekkel. Az összehasonlításnak érdekes és tanulságos eredményei lettek.

A foglalkoztatással kapcsolatban azt feltételezték, hogy a szén kivezetésével jelentősen nőni fog a munkanélküliség a régióban. A projekt megvalósítása során bebizonyosodott, hogy nem a munkanélküliség lesz a legnagyobb probléma. A felmérések azt mutatták, hogy a munkavállalók 45 százaléka 2023-ra 55 év felett lesz, tehát jogosult a korai nyugdíjra. A szén kivezetése több éven keresztül húzódik, közben öregszik a lakosság, gyorsabban, mint a szlovák átlag. Az előrejelzések szerint 2040-re a lakosság harmada lesz 64 év feletti. Ráadásul a lakosság elvándorlása is jelentős, 1998 óta 5 százalékkal csökkent a lakosság, és a trend változatlan.

Másik feltételezés az volt, hogy a helyi gazdaság nem elég diverzifikált és nem a hozzáadott értékekre összpontosít. Az alaposabb elemzés megállapította, hogy ez csak részben igaz, mivel kb. 9.000 munkahely különböző ágazatok és jelentősebb munkáltatók között oszlik meg (járműgyártás, vegyipar, gumiipar, cipő- és gépipar), ugyanakkor a hozzáadott érték a helyi gazdaság vonatkozásában a szlovák átlag alatt van. A kis- és középvállalkozásokat illetően és az EU-s források felhasználásában is a szlovák átlag alatt van a régió, és a felhasznált források is inkább a közszférában vannak.

A következő feltételezés az volt, hogy a régióknak jobb infrastruktúrára és jobb elérhetőségre lenne szüksége. A megvalósítás során bebizonyosodott, hogy valóban vannak hiányosságai az infrastruktúrának. A régióból átlagosan egy órára van szükség ahhoz, hogy elérhető legyen valamelyik autópálya. Az országutak rossz állapotban vannak, a tömegközlekedés integrációja és alternatívái elégtelenek, a vonatközlekedés Pozsony vagy Trencsén irányában nem tud a buszközlekedéssel vagy egyéni közlekedéssel versenyezni.

Talán a legfontosabb tanulság a projekt irányításával kapcsolatos kérdéseket érintette. A tapasztalat az volt, hogy szerkezetváltási folyamatnak sok érintettje van, sokszor ellentétes érdekekkel. Érintetteknek tekinthetők a közszféra szereplői országos, regionális és helyi szinten, nagyvállalatok, kis- és középvállalkozások, civil szervezetek, egyesületek stb. Ezek kb. fele bekapcsolódott a projektbe valamilyen módon (interjúk, viták, workshopok stb.) A következtetés az volt, hogy törekedni kell a többi érdekelt bevonására is, és az akcióterv sikeres megvalósítása érdekében az irányítási struktúra megerősítésére van szükség.

ROMÁNIA Zsil-völgyi bányavidék szerkezetváltási projektje koordináló 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.

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 (Societatea Nationala de Inchideri Mine Valea Jiului S. A)

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 bányák alkalmazottainak létszáma 2443 a társaság megalapításakor, 2019.június 1-jétől 373. A társaság kőszén termel (3.5001 kcal/kg fűtőértékkel), a kitermelt szén a Hunyadi Energiatermelő Komplexum (Societatea Complexul Energetic Hunedoara) erőművei használják fel.

A bezárási folyamat lépései:

- munkálatok a földalatti tárnák biztonságos bezárása érdekében,
- a korábbi bányához tartozó területek rehabilitációja,
- a bányaterület talajának rekultivációja,
- a szociális következmények enyhítését célzó intézkedések megtétele; ezeket az intézkedéseket az EU Bizottság által jóváhagyott bezárási terv alapján teszi meg, a finanszírozás alapja a 2011 – 2021 közötti időszakra megállapított állami támogatási eljárás alapján állami támogatás, amit évente kormányhatározat alapján folyósítanak,
- a széntermelés mennyisége fokozatosan csökken, és teljes megszűnése 2017-re várható.

A bezárási folyamat, valamint a rehabilitáció volumene fokozatosan növekszik, amíg 2021 végén lezárul.

A szerkezetváltási intézkedések között, amelyeket a bezárási terv tartalmazott, a tömeges elbocsájtások a három telephely tevékenységének bezárásáig, illetve a Társaság megszűnéséig zajlottak le, és a teljes foglalkoztatott létszámot érintették. A legnagyobb elbocsájtási hullám 2011-ben volt, amikor még a korábbi bányavállalat elbocsájtott 900 dolgozót. A szociális intézkedések fontos eleme volt a dolgozók beiskolázása átképzési tanfolyamokba a tömeges elbocsájtások előtt.

LENGYELORSZÁGBAN a szén- és lignitvagyon az ország három régiójában található: Felső-Sziléziában, a Lublini régióban és Alsó-Sziléziában. A legjelentősebb a felső-sziléziai szénmedence, mivel a legjelentősebb bányavállalatok itt működnek, maga a sziléziai régió az ország legszennyezettebb területe környezetvédelmi szempontból, mivel az üvegház hatású gázok kibocsájtásának 40 százalékáért felelős.

A lengyel bányaiipar szerkezetváltásának programja 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 dinamikusan változó kihívásokra. A dokumentum címe és célkitűzései a kormány által elfogadott 2015-ös fejlesztési programra utalnak. A kormány által elfogadott dokumentum Sziléziai fejlesztési alternatíváit kívánta támogatni a bányaiipart ért válság következtében kialakult helyzetben.

A kormány gyorsan és hatékonyan szeretne volna végrehajtani a szerkezetváltást, amit a Szilézia 2.0 elnevezésű dokumentumban fogalmazott meg. A dokumentum alapkonceptiója egy általános elképzelés volt a régióknak nyújtandó segítség lehetséges formájáról, a gyakorlatban azonban hamar kiderült, hogy a régió nem ezt várta. Ez a dokumentum végül is csupán vitairatként szolgált, de annak hasznos volt, mert a régió vezetése partnerként kezelve az érintetteket, összegyűjtötte a lehetőségeket. A viták során kialakult eljárásrend a következő dokumentum szerves részévé vált, és a „Direction Silesia 3.0.” már azokat állítja a középpontba, akiket a folyamat közvetlenül érint, a régióban élő lakosokat és az itt működő vállalkozásokat. A kezdeményezés célkitűzése egyrészt tájékoztatni és oktatni a lakosságot az önkormányzatiság szélesebb értelmében, ugyanakkor azonban el is várja, hogy elmondják elképzeléseiket a jövőről és bekapcsolódjanak a szerkezetváltás folyamatába.

A programnak két része van, egy elemző/diagnosztikai, valamint egy gyakorlati/megvalósítási, amely egyedi célkitűzéseket és akciókat takar. A program fő célja megteremteni a feltételeket egy nyereséges, hatékony és modern bányaiipar létrehozásához, amely együttműködésen, szaktudáson és innováción alapszik, áttekinthető program és jogszabályok alapján működik. További célkitűzés, hogy tegye lehetővé a források hatékony felhasználását, legyen szociális és gazdasági szempontból megfelelő ahhoz, hogy biztosítsa az ország energiagazdálkodásának függetlenségét és a nemzetgazdaság versenyképességét.

A szerkezetváltási program keretében pályázati formában lehetett hozzájutni fejlesztési forrásokhoz. A legsikeresebb projekt a Katowice Különleges Gazdasági Övezet (KSEZ) programja volt. 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, 76.000 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 összlakossága meghaladja a kétmilliót. A bányászat és a nehézipar szerkezetváltásának eredményeként a munkanélküliek aránya 2003-ban pl. Siemianowice Śląskie-ban elérte a 30 százalékot, szemben a régió (Szilézia) 16 százalékos átlagával. Egyértelmű volt, hogy a munkaerő-piac szereplőinek össze kellett fogni a munkanélküliség következményeinek enyhítésében. Így jött létre Lengyelországban az első foglalkoztatási megállapodás a szociális partnerek és a kormány között a Dublini Foglalkoztatási Megállapodás és a helyi munkaügyi központ közreműködésével. Mivel a megállapodás aláírásának időpontjában európai forrásból társulásokat még nem lehetett finanszírozni, a működési költségeket a helyi önkormányzatok fedezték abban a reményben, hogy később az európai források is megnyílnak.

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.

Lengyelország is jelentős lignitvagyonnal rendelkezik (1,4 milliréd tonna), az ország középső régiójában található Bełchatów lignit medence bányája 2018-ban 44,3 millió tonna lignitet termelt ki, ami az ország teljes lignit termelésének 75 százaléka. Ez a bánya előreláthatólag 2040-ig fog üzemelni, így szerencsés helyzetben van. De más bányák már megtapasztalhatták, hogy a lignitbányák bezárása sok gonddal és költséggel jár. A lignitbányáknak ugyanis nem jár támogatás. A bezárást követő rekultiválás költségei, a munkavállalók elbocsájtásával, esetleg átképzésével járó költségek mind a munkáltatót terhelik. Saját forrásból kell finanszírozni a bezárt bánya területén tervezett új beruházásokat, az új tevékenységekhez szükséges munkaerő képzésének, átképzésének költségeit, és ha az energiaiparban szeretne maradni és szélturbinákat akar telepíteni, az un. „10H” törvénybe ütközik. Ezt a törvényt a „Szélfarm beruházási törvény” 4. pontjában vezették be, ami 2016 júliusában lépett érvénybe, és előírja, hogy szélfarmot lakóövezettől olyan távolságra szabad csak építeni, ami meghaladja a szélturbina magasságának legalább tízszeresét. Újabb lazítást terveznek a törvényben, kivételesen eltekinthetnek ettől a szabálytól, amennyiben a lakosság megszavazza.

CSEHORSZÁG Usti, Morva-Sziléziai és Karlovy Vary régióinak szerkezetváltási stratégiáját elemeztük.

A régiók jellemzői: viszonylag magas munkanélküliségi ráta, a tartós munkanélküliek száma meghaladta az országos átlagot, a képzettségi szerkezet ezekben a régiókban nem megfelelő, a lakosság szakképzettségi szerkezete nem fedi a munkaerő-piaci igényeket. A társadalmi feszültségek nagyok, jellemző a nagyfokú kirekesztettség, gyakori a bűnözés. Kevés a beruházásra alkalmas terület, ezért kevés a befektetés és a K+F tevékenység. Számos tényező nehezíti a változást: hatalmas területek, amelyeket a korábbi bányászati tevékenység tönkretett, lepusztult környezet, a korábbi ipari területek állapotának romlása, az ellátási láncok a nehéziparhoz kötődnek, az ipar működésének leállításával megszűnnek. A lakosság a jobb megélhetés reményében elvándorol, helyükbe rosszabb szociális helyzetben lévők érkeznek, így nő a társadalmilag kirekesztettek által lakott területek köre. Alacsony a GDP arány, nő az elmaradás az ország más területeihez viszonyítva, a helyzet csak romlik.

A cseh kormány 2015-ben elfogadta a régiók gazdasági szerkezetváltási keretstratégiáját. 2017-ben elkészült a stratégia megvalósításának első akcióterve, ami 65 elemet tartalmazott.

A legfontosabb intézkedések:

- Az egyetemek fejlesztése, a felsőfokú oktatás minőségének javítása. Ennek az intézkedésnek a finanszírozását az EU ERFA és ESZA alapok felhasználásával cseh állami támogatásból fedezték (1,6 milliárd korona és 62,5 millió euro ERFA, valamint 600 millió korona és 23,4 millió euro ESZA támogatás),
- Barnamezős beruházások keretében területi helyreállítás és hasznosítás állami forrásból (2 milliárd korona/ 78 millió euro),

- Önvezető járművek forgalomban való tesztelésének megvalósíthatósági tanulmánya Ústi vonatkozásában,
- Környezet helyreállítási programok gyorsítása Ústi és Karlovy Vary vonatkozásában: az elfogadott program költségvetésének kiegészítése 3 milliárd koronával / 117 millió euróval (az eredeti program új eleme a Sokolov melletti bezárt bánya területének rehabilitálása a BMW gyár tesztpályájának kialakítására, ahol önvezető autókat tesztelnének).

A fenti intézkedéseket foglalta keretbe a RE:START projekt, amelynek az irányítási modellje:

Stratégiai megközelítés:

- a kiindulási helyzet elemzése
- a megvalósítás szabályainak kialakítása
- akciótervek, a speciális akciók és feladatok meghatározása

Koordinálás: a folyamatot a kormány irányítja, de a központ koordinálja. A megvalósítás kormányhatározaton alapszik, ez szavatolja a folyamatosságot. Közös az eljárásrend, egységesek a tárgyalási módszerek.

Régióként egyedi megközelítés – az egyes régiók bevonása és aktivizálása testreszabott.

Folyamatos az értékelés (mind regionális, mind kormány szinten), ami a teljes megvalósítási folyamatot rugalmassá teszi (pl. átcsoportosítás operatív program szinten a program ciklusán belül).

Az érintettek, érdekelték bevonása: a regionális és központi érdekelték legszélesebb körének bevonása alkotja a koncepció alapját. A projekt előkészítésének és lebonyolításának folyamata átlátható, az akcióterv nyilvános. Ez azt eredményezi, hogy aktivizálja a regionális érdekeltéket.

Kapacitás-fejlesztés: a szerkezetváltási projektek megvalósítása számára a szükséges kapacitás megteremtése (képzés/átképzés) a projekt központi eleme.

Irányítási rendszer: mind nemzeti, mind pedig regionális szinten létrejöttek az ún. Operatív Technikai Segítségnyújtási Irodák. Az integrált koordináló szerep megmaradt a minisztériumnál (Nemzeti Operatív Csoport 12 munkatárssal). Megerősödött a régiók szerepe, amely főleg abban áll, hogy növeljék a résztvevők számát és készítsenek elő új projekteket.

Megmaradt, sőt erősödött az egyes régiók részvétele a folyamatokban a „Regionális Állandó Konferenciákon”, valamint más tripartit testületeken keresztül.

Nehézségek a projekt megvalósítása során:

- A strukturálisan hátrányos helyzetű/szénrégiók igényeinek és bizonyos problémáinak sajátossága és a hiányzó eszközök ezek integrált korrigálására (ezek az eszközök a projekt keretében jönnek létre),
- A minisztériumok és az érintett szereplők korlátozott beavatkozási lehetősége az ütemezés betartása és betartatása érdekében,
- A specifikus (előkészítő) projektek készültségi fokának alacsony szintje (nem sikerült kellő számú résztvevőt mozgósítani),

- Az „aktív civil társadalom” hiánya és annak a veszélye, hogy azok, akik bekapcsolódtak a projektek megvalósításába, elveszítik a bizalmukat a megvalósítás sikerében a késlekedések miatt,
- A RE:START projekt stratégiája még mindig nem tudatosult eléggé a lakosság körében, és számos álhír terjed a megvalósítás lehetetlenségével kapcsolatban.

Ajánlások, tanulságok: világosan meghatározott stratégiát kell létrehozni, beleértve a megvalósítás szerkezetét is (a régiók szükségleteinek szem előtt tartásával, lehetőleg közös irányítással), biztosítani kell a szükséges forrásokat a projekt megvalósításának struktúrájához (pl. a Szénplatform támogatásával), biztosítani kell az eszközöket és forrásokat az intézkedésekhez és projektekhez, folyamatosan értékelni kell.

RE:START szerkezetváltási projekt eredményei:

- Dolní Vitkovice (röviden DOV) komplexum létrejötte, amely egy olyan területen létesült, ahol előtte szénbánya volt, vasmű és öntöde működött. 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. Saját bevételei grandiózus zenei fesztiválok (Colours of Ostrava, Beats 4 Love) rendezéséből, különböző külső szervezetek rendezvényeinek bérleti díjaiból származnak. A rendezvénytermet bárki igénybe veheti a hét minden napján korlátlan ideig.
- Litomericei geotermikus projekt. Ütemezés és pénzügyi szempontok:
 - ✓ a nulladik ütem kezdete 2004
 - ✓ a következő ütem a kutatástól a megvalósításig: 2016 – 2024
 - ✓ a végső megoldás megújuló energiaforrásként 2026
 - ✓ a beruházás teljes költségvetése 1,35 milliárd korona/ 55 millió euró

A RE:START projekt a Morva-Sziléziai foglalkoztatási megállapodás (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.) égisze alatt működik.

SPANYOLORSZÁG szerkezetváltási stratégiájában prioritás, hogy a környezetvédelmi/ökológiai átmenet együtt kell, hogy járjon a szociális és területi kohézióval, az ökológiai átmenet viszont együtt kell, hogy járjon más kormányzati prioritásokkal: amilyen pl. a Klímaváltozási Törvény vagy a Nemzeti Energia- és Klímastratégia. A stratégia megvalósítása során be kell hozni az elmaradást, ami az energia-, a szociális – és a foglalkoztatási átmenet kezelésében keletkezett.

A szénbányászatra vonatkozó keret-megállapodás 2018-ban járt le, a spanyol szénbányák állami támogatást kaptak a 787-es határozat értelmében, ez volt a hosszú távú átalakítás végső stádiuma.

A 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 megmaradó szénalapú áramtermelésben versenyképes hazai szén kell használni, mivel ez elősegíti a hazai bányászati tevékenység és foglalkoztatás megmaradását, ugyanakkor hazai energiaforrásként hozzájárul az energiaellátás biztonságához is. A megállapodás intézkedik a bányabezárások szociális következményeinek kezeléséről is: „Tekintettel arra, hogy a nem versenyképes bányák bezárásának 2019 előtt kétségtelenül várhatóak szociális következményei a bányavidékeken, szükséges a rendkívüli költségek központi finanszírozása. Fedezni kell a szociális, környezetvédelmi intézkedések, valamint az alternatív gazdaság megteremtésének költségeit.”

A dolgozókat illetően, a megállapodásban érintett munkavállalók számára kortól függően előnyudíjazás vagy végkielégítés volt a megoldás. A megállapodásnak megfelelően, minden munkavállaló számára találtak megoldást.

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.

Spanyol bányavidékek szerkezetátalakítási tanulságai:

Asturias

Minden Asturiasban 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. Ez a keret több mint 32 millió eurót jelent.

Eredmények:

Szociális szempontból: új munkahelyek jöttek létre a mezőgazdaságban és erdészetben, aminek következtében megállt a lakosság elvándorlása.

Környezeti szempontból: megújuló energia használata, a környezet egészségesebb, csökkent az energiaárak ingadozása annak köszönhetően, hogy csökkent az import energia aránya és csökkent a széndioxid kibocsátás.

Gazdasági szempontból: a saját források súlyának növelése, a fosszilis fűtőanyagok kiváltása általi megtakarítás, a korábbi bányaterületek rekultivációja és a természeti környezet helyreállítása. A bányavízet energiaforrásként használják hidraulikus/geotermikus berendezések alkalmazásával. Ezzel a módszerrel fűtenek egy egész lakótelepet Barredoban, az egyetem fő épületét és több iskolát.

Castilla y Leon

A régió szerkezetváltási stratégiája három fő elemet tartalmaz: ezek a gazdaságélénkítési program a régióban lévő bányavárosok számára, az ökológiai és természeti környezet helyreállítása olyan erőművek esetében, amelyek a Natura 2.000 területen működnek, a „CIUDAD DE LA ENERGÍA (CIUDEN)” berendezések reaktiválása.

A gazdaságélénkítési terv célkitűzései:

- A szénbányászat megőrzése és megerősítése, mivel fontos nyersanyagforrások, versenyképes bányák,
- Új, a bányászathoz kapcsolódó tevékenységek létrejöttének elősegítése,
- Más ágazatok gazdasági tevékenységének erősítése, a gazdasági diverzifikáció folyamatának elősegítése,
- A vállalkozó kedv bátorítása,
- Az oktatás és szakképzés javítása, az emberi erőforrás minőségének emelése,
- Foglalkoztatási program és társadalombiztosítási akciók,
- A gazdasági, szociális és ökológiai környezet javítása mind a beruházások, mind pedig az új vállalkozások elindítása érdekében, valamint a munkavállalóknak és a lakosságnak a bányavárosokba való vonzása céljából.

Aragón

Ebben a 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 Aragón szénrégiójában.

A szén nem energiatermelésre használt alkalmazásának egyik lehetősége a biogazdálkodás támogatása. Ennek legfontosabb területei: 1) A szén felhasználása talajjavításra, 2) A szén, mint kiegészítő nyersanyag a szerves hulladék értékének növelésére, 3) A szén, mint nyersanyag repülőgépek üzemanyagának előállítására

Ami a dolgozók átmenetben való segítségét illeti, 2018. október 24-én országos megállapodás született a kormány és a szakszervezeti szövetségek között, amelynek alapján a következő intézkedések születtek: a magántulajdonban lévő bányavállalatoknál alkalmazott idősebb dolgozók bérére, ami 395 dolgozót jelent, 158 millió euró támogatást terveztek, az előnyugdíjra jogosult dolgozók bértámogatására, ami 349 főt jelentett, 124 millió eurót 14 éves időszakra számolva. 2018-ig a felsorolt keretből 60 fő kapott támogatást, 20 idős dolgozó bértámogatást, 40 dolgozó előnyugdíj támogatást. Összességében a 2013 – 2018-as időszakban 804 dolgozó vette igénybe az előnyugdíjazást. Ugyancsak a megállapodás alapján fizettek ki 231 dolgozónak, akik nem tartoztak az előbbi kategóriákba, 9,4 millió euró végkielégítést. Annak érdekében, hogy elősegítsék a munkavállalók elhelyezkedését a különböző ipari és energiaipari területeken, és hogy csökkentsék a szerkezetváltás okozta problémákat, a Munkaügyi

Minisztérium felügyelete alá tartozó Foglalkoztatási Szolgálat támogatási keretet kapott az elbocsájtásra váró munkavállalók átképzésére és álláskeresésük támogatására. Az átképzés támogatásának feltétele az volt, hogy annak az új beruházások munkaerő igényének biztosítását kell szolgálnia. A területileg illetékes munkaügyi központban egy tanácsadót bíztak meg a feleslegessé vált dolgozók segítségével.

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 elbocsájtások előtt kell, hogy elkezdődjön ahhoz, hogy rendben lezajljon, kevésbé stresszes, és végül kevesebb költséggel járó eljárás legyen.

Az elbocsájtások után segíteni kell az elbocsájtott 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.

javaslatok

A fenti összefoglalókból a „munkaerő-piaci átmenetet és a munkaerő alkalmazkodóképességét segítő külföldi jó gyakorlatok”, vagyis az „igazságos átmenet” szempontjából egyértelműen az derül 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 elsősorban 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 utolsósorban konkrét stratégia a bezárás (vagy éppen nem bezárás) utáni időszakra, ami meghatározza az oktatás-képzés irányát. Nem mindegy ugyanis, hogy olyan új beruházások indulnak-e a korábbi bánya vagy erőmű területén, amelyek a munkanélkülivé váló dolgozók teljes átképzését igénylik (mezőgazdasági, erdészeti, kulturális, szabadidős stb. beruházások), vagy olyanok, amelyek esetében a meglévő képesítést csak ki kell egészíteni (különböző energetikai, műszaki jellegű beruházások). A különböző rekultiválási, újrahasznosítási stratégiák nyilván más-más oktatási-képzési struktúrákat kívánnak.

Ha megnézzük a fenti ajánlásokat, akkor azt kell megállapítanunk, hogy a legtöbb szempontnak a német példák felelnek meg, és az eredmény is valóban a legsikeresebbnek mondható.

Köszönhető ez annak, hogy bevonták a szerkezetátalakítás folyamatába azokat a kulcsszereplőket, akik nélkül az energia átmenet nem lett volna zökkenőmentes. Az Európai Bizottság Szén Platform útmutatója is javasolja, hogy mely szereplőket érdemes bevonni az átmenet végig viteléhez: kormány, gazdasági szereplők, regionális vagy helyi hatóságok, szakszervezetek, munkaügyi hatóság, helyi civil szervezetek, oktatási területek képviselői, finanszírozók, kutatók és nem utolsósorban a helyi lakosság.

A munkavállalók tájékoztatása, a folyamatos párbeszéd a szociális partnerek közötti megállapodások, a területi önkormányzati együttműködés, az ipari park, a térségi vállalkozások jövőképeinek megteremtése, a munkaerőpiaci igényekhez igazodó képzés, a lakosság fűtési szokásainak átalakítása segíthetik az átmenet eredményes lebonyolítását.

A szénkivezetést támogató európai források elérése, elnyerése, a támogatási célok különböző alapokhoz történő társítása kormányzati támogatás esetén megteremtheti a modernizációs folyamat, a beruházások finanszírozási hátterét. Az eredményesség fontos feltétele, hogy az érintett szereplők azonosuljanak a célokkal és azokat támogassák.

Összegzés

A dekarbonizáció a károsanyag-kibocsátás és a klímaváltozás elleni harc egyik meghatározó feltétele, a szénalapú energiatermelés befejezése minél előbb. A szénkivezetés legnagyobb vesztesei a bányászok, a szakmakultúra lehet, melyet semmilyen körülmények között nem szabad megengedni. Az évtizedek óta bányában dolgozók számára az egyik pillanatról a másikra történő bezárás rendkívüli sokkot jelent, ezért a bányabezárásokat nem szabad egyszerre megtenni.

Rendkívül fontos a folyamatos kommunikáció, nem csak a munkavállalókat érintő kérdésekben, hanem a dekarbonizáció szükségességéről is. Csak így fogadtatható el a szénkivezetés fontossága. Az ütemezett, az előre tervezett kivezetés pedig a biztonságot adja meg a dolgozók számára.

Az átalakítási folyamat során a szociális párbeszéd fontos szerepet játszik. A fenntartható munkahelyeket meg kell védeni, ill. újakat kell létrehozni mind a már működő, mind pedig az újonnan létrejövő ágazatokban. Az "igazságos átmenetnek" valóban olyan pályákat kell biztosítani, amelyek lehetővé teszik a zsugorodó ágazatok munkavállalóinak, hogy munkát találjanak a bővülő ágazatokban. Az európai szociális partnerek továbbra is ösztönzik a jó szociális párbeszédet és kollektív tárgyalást nemzeti szinten annak érdekében, hogy megvédjék a munkavállalók bérét, a munkafeltételeket és a szakszervezeti jogokat. A megfelelő szociális intézkedések biztosítása (oktatás és átképzés), amelyek elősegítik ezt a folyamatot, meghatározó jelentőségű ebből a szempontból. A különböző átmeneti időszakokhoz mindenképpen társulni kell egy "szociális tervnek", amelynek valóságos gazdasági hatása van, ami azt jelenti, hogy biztosítható a folyamatos foglalkoztatás és a megfelelő munkafeltételek az adott ágazatban, valamint a gazdasági és társadalmi fejlődés az érintett régióban. Biztosítani kell a munkavállalók foglalkoztathatóságát az újra alkalmazás érdekében – a folyamatos képzés a munkavállaló teljes pályája folyamán lehet ennek az egyik módja.