

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

2021

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete



és a

Magyar Bányászati Szövetség



konzorciumi formában „*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek*” felhívásra **Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban** címmel sikeresen pályázott. Az elnyert támogatás összege 49.960.000 Ft.

A projekt az Észak-magyarországi régióban kerül megvalósításra. Elsődleges célja a régió kiemelten fontos foglalkoztatójának, a Mátrai Erőmű Zrt.-nek a várható szerkezetváltására történő felkészülés, elsősorban a munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének, a korszerű gazdaság igényeinek megfelelő új tudás, készségek és képességek erősítése. A cél, hogy a projekt két fő alkotó eleme – a pontos helyzetfelmérés és a kísérleti (pilot) projekt - támogassa a minél probléma mentesebb munkaerőpiaci átmenetet a dolgozók számára, a kidolgozandó javaslatok pedig a döntéshozóknak nyújtsanak információkat.

A projekt tervezett időtartama 18 hónap, ezalatt sor kerül kísérleti (pilot) projekt megvalósítására is. A projekt által készített elemzések, az ezek alapján készült javaslatok, valamint a pilot projekt eredményei (a kidolgozott módszertan) úgy készültek, hogy a többi *konvergencia régió „B” ágazatában* is hasznosításra kerülhessenek.

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

Fordítást készíti: dr. Stanitz Károly

Tartalom

Bevezetés.....	5
1. Szakmai módszertani fejlesztések	7
Elemző tanulmány.....	7
Adatgyűjtés és adatfeldolgozás	9
Megoldási javaslatok megalapozása a bányászatban dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének erősítésére	12
Az átmenet finanszírozása a Mátrai Erőmű Zrt. esetében.....	14
2. Szakmai fejlesztések publikálása.....	17
Információs szórólap és kiadvány	17
Tájékoztató rendezvény (konferencia)	17
Javaslatcsomag	17
3. Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása	17
A pilot módszertan kialakítás, kipróbálás, adaptálás	17
Képzés	18
Szolgáltatás-tanácsadás munkavállalóknak és munkaadóknak.....	21
Szolgáltatásfejlesztés módszertan	21
Tájékoztató rendezvény a pilot projektről.....	22
Információs füzet.....	22
4. Szociális partnerek kapacitásfejlesztő tevékenységei.....	22
Szakmai gyakoronok	22
Kapacitásfejlesztő tréning	22
A szociális partnerek kapacitásfejlesztő szeminárium	22
5. Nemzetközi és európai uniós együttműködés	23
Nemzetközi példák	23
5.1. Németország	24
5.2. Egyesült Királyság.....	25
5.3. Románia.....	25
5.4. Lengyelország.....	26
5.5. Csehország.....	27
5.6. Spanyolország.....	28
5.7. A Mátrai Erőmű lehetőségei a nemzetközi tapasztalatok alapján	29
6. Szociális partnerek kapacitásfejlesztő tevékenységei.....	30
Képzés	30
Együttműködés felsőoktatási intézménnyel	30

Szociális partnerek közös szemináriuma.....	30
Szervezetek közötti rendszerszerű együttműködés erősítése	30
Érdekképviselői platform létrehozása	30
7. Képviselői erő és kollektív szerződések általi lefedettség – növeléséhez hozzájáruló tevékenységek.....	31
Kollektív szerződések megkötésének támogatása.....	31
Munkaügyi témájú elemzés.....	31
8. Összegzés.....	31

Bevezetés

A tájékoztató célja, hogy a projektet és annak eredményeit – angol nyelvre történő fordítással – bemutassuk az európai szociális partnereknek. Szeretnénk megismertetni az olvasóval, hogy a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) és a Magyar Bányászati Szövetség (MBSZ) miért pályázott a „*Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek*” felhívásra, miért volt szükség a projektben az elkészített tanulmányokra, elemzésekre, s azok eredményei miként segítik a célként megfogalmazott munkaerőpiaci átmenet zökkenőmentesebbé tételét a Mátrai Erőmű Zrt. (ME Zrt.) bányáinak (Visonta, Bükkábrány) bezárása, illetve termelésének csökkentése előtti és utáni időszakban.

Az Európai Unióban az üvegházhatású gázok kibocsátásának jelentős része származik energiatermeléséből és –felhasználásából. A klímasemlegesség érdekében már megkezdődött a gazdaság, az ipari termelés korszerűsítése és átalakítása. A G7-es országok 2021. júniusában tartott tanácskozásáról megjelent közlemény is tartalmazta a következőket: „a vezetők megerősítették a Párizsi Megállapodás melletti elkötelezettségüket, és együttesen arra tettek vállalat, hogy a lehető leghamarabb, de legkésőbb **2050-re** elérik a **nulla nettó üvegházhatásúgáz-kibocsátást**.

A konkrét kötelezettségvállalások között szerepel a **szén-dioxid-leválasztás és -tárolás nélküli széntermeléstől való elmozdulás** felgyorsítása és ezzel párhuzamosan az érintett munkavállalók támogatása, valamint a szén használó, szén-dioxid-leválasztás és -tárolás nélküli nemzetközi hőenergia-termeléshez nyújtott új közvetlen kormányzati támogatás megszüntetése 2021 végéig.”¹

Az EU-nak már a 2009-es klíma- és energiacsomagja tartalmazta, hogy a dekarbonizációs folyamat során 2020-ban az *üvegházhatást okozó gázok* kibocsátásának 20%-os csökkentését el kell érni, ez Magyarország vonatkozásában is kötelező érvényű. A hazai Nemzeti Energia- és Klímaterv szerint ehhez fokozatosan meg kell szüntetni a hagyományos széntüzelésű erőművek működtetését. A szénalapú energiatermelés visszaszorításnak legnagyobb vesztese a szénbányászati ágazat, ezért megfelelően fel kell készülni a szerkezetátalakításra, annak kedvezőtlen foglalkoztatási, szociális hatásait minimalizálni kell.

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

Bemutattuk a Mátrai Erőmű Zrt-t, mint a régió egyik legnagyobb foglalkoztatóját, érzékeltetve, hogy a szerkezetátalakítás milyen hatással lesz a környezetének iparára, a munkaerőpiacra.

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

¹ <https://www.consilium.europa.eu/hu/meetings/international-summit/2021/06/11-13/>

foglalkoztatói lehetnek a felszabaduló munkaerőnek. Elemeztük, hogy a szerkezetváltás során lehet-e fenntartható munkahelyeket létrehozni. Az átmenetre nem csak technikailag, műszakilag, a munkaerőpiacot elemezve kell felkészülni, hanem a munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének javítása is elengedhetetlen. A munkavállalók zöme több évtizede dolgozik a cégnél, alkalmazkodva az ott megszokott elvárásokhoz. Fontos azt is tudni, hogy milyen motivációkkal, ösztönzőkkel lehet őket az új, megváltozott foglalkoztatási viszonyok elfogadására felkészíteni. Szakemberek segítségével igyekeztünk megoldást keresni a projektünk keretében erre a problémára.

Az elmúlt évek, évtizedek megmutatták, hogy egy bányabezárás milyen kihívásokat jelent a társaság, a munkavállalók, a régiók számára, hogy az átalakítás a megfelelő felkészülés hiányában egy degresszív spirált alakíthat ki, amely folyamatosan bizonytalanságot okoz a dolgozók, a családok életében. Ezt csökkentheti a kormányzati, a területi és tulajdonosi döntéshozók felelős magatartása, az állandó párbeszéd a munkáltató és a munkavállalók képviselői között. Ennek fontos eszköze az ágazati és munkahelyi kollektív szerződés, amely a munkaviszonyra vonatkozó - kötelező érvényűen betartandó, - szabályokat, jogokat és kötelezettségeket tartalmazza. Ez rendkívül fontos az átmeneti időszakban, ezért is foglalkoztunk kiemelten a hatályos ágazati és vállalati kollektív szerződésekkel a projektben.

1. Szakmai módszertani fejlesztések

Elemző tanulmány

A tervezési folyamatok és a döntéshozás során is egyre nagyobb az igény arra, hogy a munkapiaci és a munkaerőpiaci kereslet és kínálat tekintetében feltárjuk a jelenlegi állapotokat. Bár a foglalkoztatás terén vannak aktuális igények, mégis a legtöbb esetben hosszabb távú folyamatokkal kell számolni. Ezért a munkaerőpiaci átmenet elősegítése céljának szem előtt tartásával készítettük el elemző tanulmányunkat, amely feltárta a bányászati ágazat jelenlegi munkaerőpiaci/foglalkoztatási szerkezetét és helyzetét, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat alakulását. Elemeztük az alkalmazkodóképesség és az átmenet szempontjából kritikus pontokat, a jelenlegi tendenciákat és jövőbeli perspektívákat az Észak-magyarországi régióban (Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád megye), regionális, megyei bontásban, valamint érintettük a többi konvergencia régió bányászati ágazatát, tíz éves visszatekintéssel.

A bányabezárásokhoz kapcsolódó problémák már az 1960-as évek óta jelen vannak Európában, s különösen érzékelhetőek voltak a változások a szén- és ércbányászat esetében. A művelés megszüntetésének okaként megjelent a bányák kimerülése csakúgy, mint a bányászott nyersanyag gazdasági megítélésének változása, valamint a kitermelés költségeinek az elfogadható mérték fölé emelkedése.

Észak-Magyarországon még néhány évtizeddel ezelőtt is számos kisebb-nagyobb mélyműveléses bánya működött, melyek barnaköszent, különféle érceket és nemfémes ásványi nyersanyagokat termeltek. Mára ezek a bányaüzemek mind megszűntek, csak a külfejtéses üzemek működnek. A térségben a bányaüzemek számának csökkenése fél évszázaddal ezelőtt felgyorsult. Ez a folyamat nagyjából egy időben zajlott a bányák gépesítésével, majd az 1980-as évektől az automatizálással és az újabb berendezések teljesítőképességének növekedésével is.

A bányászatban alkalmazottak létszámának jelentős csökkenése egyrészt tehát a bányabezárásoknak is következménye. Másrészt a nagyfokú gépesítés, az automatizálás és a célirányos minőségbiztosítás következtében a fizikai munka jelentősen visszaszorult, és a termelő rendszereket kisszámú, speciálisan képzett munkaerővel is képesek hatékonyan működtetni.

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) a bányászati ágazatban együtt kezeli a szén, az ércbányászatot és kőfejtést is, ennek megfelelően mind a vállalkozások számát, mind a létszámadatokat is együtt gyűjti, hivatalos megnevezése: **bányászat, kőfejtés, rövidítése „B” ágazat**. A regisztrált „B” ágazati vállalkozások száma 2011-ben 735 volt, 2020-ra ez a szám 594-re csökkent. A foglalkoztatottak száma 2011-ben 11,1 ezer fő, 2020-ban 8,7 ezer fő volt. A csökkenés jól látható. A vállalkozások több mint 80 %-a 1-19 fő foglalkoztatotti létszámmal dolgozik. A szilárdásvány bányászati cégek között nagyobb létszáma (2020. június 2-án 2124 fő) egyedül a Mátrai Erőmű Zrt-nek van, de ez a villamosenergia-ipari alágazatban jelenik meg.

A szénvagyont a feketeköszén, a barnaköszén és a lignit alkotja. Ezek közül Észak-Magyarországon jelenleg a lignitet bányásszák jelentős termelési kapacitással a Mátrai Erőmű Zrt. visontai és bükkábrányi bányáiban, de lakossági és kisebb volumenű ipari felhasználásra barnaköszent is (Ormoszén Zrt.), kisebb külfejtésekkel Sajókaza és Felsőnyárad környékén. Az ércek közül a recski polimetallikus érc lelőhelyen található legfontosabb színesfémek érceit emeltük ki. A nemfémes ásványi nyersanyagok kitermelésében jelentős a kő- és kavicsbányászat, az ásványbányászatból a zeolit- és perlitbányászat. Kerámiai nyersanyagokat nemcsak hegyvidéken és környékén, hanem az Alföldön is bányásznak. Cement- és

mészgyártási nyersanyagokat jelenleg csak a Duna-Dráva Cement Kft. váci cementgyárának termelnek. Mészkövet a sejcei mészkö-, agyagot a gombási agyagbányában. Emellett jelentős mészkö vagyron maradt Miskolc-Tapolcán a hejőcsabai és Bélapátfalván az ottani cementgyár egykori bányáiban. A hejőcsabai mű üzeme pillanatnyilag szünetel, a bélapátfalvi gyárat le is bontották.

Az Észak-Magyarország régióban tehát 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 268 600 főt foglalkoztatottak, 12 700 fő pedig munkanélküli volt. A foglalkoztatási arány 56,5%-nak, a munkanélküliségi ráta pedig 4,5%-nak felelt meg. *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 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. Érdeemes 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.

Adatgyűjtés és adatfeldolgozás

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, mivel a korábban némi mérséklődést

mutató Észak-Alföld adatai az utóbbi három évben újra nőttek. Az Észak-magyarországi régió területi adatait külön vizsgáltuk az országos adatsorból kiemelve a 2017-es MEF statisztikai adatai alapján. Észak-Magyarországon összesen 440 603 fő ingázik és közlekedik munkahelyére, mindhárom megye esetében elmondható, hogy a férfiak aránya meghaladja a nőkéét.

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 szolt. *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 kigyűjtésre 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, szennyozódésmentesítés, F: építőipar, G: kereskedelem, gépjárműjavítás, H: szállítás, raktározás) nemzetgazdasági ágba besorolt, 10 fő feletti vállalkozások) került bele.* A vállalkozások között kis, közepes és nagyvállalatok is találhatóak, az összes foglalkoztatotti létszám (2020. 08. 29-ei adat alapján) 80.406 fő volt. A kérdőív kialakítása során több kiemelt témát is beépítettünk a végleges változatba:

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

A kérdések egy része zárt, másik része nyitott volt, és alkalmaztunk arány-skálán mérhető kérdést is, valamint olyan táblázatos formát, ami által több információhoz juthattunk. A kérdések során az objektív tényezők felmérése mellett fontosnak éreztünk a szubjektív tényezők lekérdezését is (mobilitás alacsony fokának mérése 10-es mérési skálán). A kérdőív összeállításánál arra törekedtünk, hogy minél teljesebb képet kapjunk a fő kérdésünk megválaszolásához, és a helyi jellemzők felméréséhez kapcsolódóan.

A 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. Albérlettámogatást mindössze 5%-ban fizetnek, és 1 cég tud munkásszállót biztosítani, azonban 15%-uknál van szolgálati lakás biztosítására lehetőség. Letelepedési támogatást a válaszadó cégek egyike sem fizet.
- *A cégek által megadott ingázási tolerancia határok:* a cégek a betanított-és segéd munkásokat főként maximálisan 25 kilométerre lévő településekről alkalmazzák. 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 kilométerrel való bejárás és itt akár még a 75-100 kilométerrel 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 kereslet-kínálat, valamint a hiányszakmák jellemzőit. A régió esetében még mindig fennáll egy öröklött egyenlőtlenség, ami az utóbbi években javult, de a gazdasági mutatók tekintetében a régió három megyéjének értékei eltérnek az ország középső- és nyugati részén jellemzőktől. Ennek következtében a három megye közül, a belső vándorlási 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 végzetek közel 40%-a ingázik a munkahelyére. Az üres álláshelyek száma, a potenciális munkaerőhöz viszonyítva, szintén egyenlőtlenségeket rejt a régióban, így a B ágazat esetében is csökkent az üres álláshelyek száma 2020 elejére 2018-hoz képest. A munkaerőpiaci átmenetet segítő végzettünk kvantitatív kutatást az Észak-magyarországi cégeknél, melyek a Mátrai Erőmű Zrt. 50 kilométeres körzetében helyezkednek el. A válaszadó cégek a C (feldolgozóipar) és G (kereskedelem, gépjárműjavítás) ágazatban folytatják tevékenységüket, és többféle támogatást nyújtanak a dolgozóknak a mobilitás, munkahelyre való eljutás elősegítésére. A lekérdezés időpontjában a cégeknél 95 betöltetlen álláshely volt, ami főként szakmunkás végzettséget igénylő állásokat jelent. A kutatás során meghatároztuk a munkaerőhiány és a jövőbeni tervezett létszámbővítés mértékét is. A cégektől arra vonatkozóan is kaptunk információt, hogy a munkaerő átcsoportosítás, új foglalkoztatás lehetősége és az átképzés támogatása szándékukban áll-e, és a válasz pozitív volt. Az Észak-magyarországi régióon belül a munkaerő jövőbeni elhelyezését tekintve a kutatás során találtunk átfedést és lehetőséget a megoldás elősegítésére.

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

Megoldási javaslatok megalapozása a bányászatban dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének erősítésére

A munkaerőpiaci körülmények, a kereslet-kínálat alakulása, az ezeket befolyásoló tényezők vizsgálata és a munkaerőpiaci kihíváshoz kapcsolódó megoldási javaslatok a munkaerőpiaci átmenet gondjainak enyhítését célozzák.

Az első részben megvizsgáltuk a bányászati ágazatot érintő folyamatokat meghatározó olyan külső körülményeket, mint a dekarbonizációs folyamat, az EU-s követelmények és hazai hatásuk. Témánk szempontjából nem elhanyagolhatóak a gazdasági környezetet és munkaerőpiaci folyamatokat befolyásoló tényezők és vizsgálatuk az Észak-magyarországi régióban, a Mátrai Erőmű Zrt. környezetében. *A második részben* vizsgáltuk a régióhoz tartozó három megye munkaerőpiaci szempontból figyelembe veendő egyes gyengeségeit, erősségeit, adottságait, felhasználva az **Elemző tanulmány** valamint **Az adatgyűjtés, elemzés** megállapításait. *A harmadik részben* megnézzük a Mátrai Erőmű Zrt. a bányászataiban foglalkoztatottakra kiható körülményeket, a környék lehetséges munkaerő felszívó képességét és a lehetséges megoldásokat.

A Kormány 2020 januárjában bejelentett energiasztratégiai felülvizsgálata szerint hazánk villamos-energia jövőjét az atom és a megújuló (főleg nap) energia fogja biztosítani. Jelenleg a

lignitbányászat a hazai villamos-energia rendszerben 15 – 17 %-ban van jelen. A Mátrai Erőmű Zrt., Paks után az ország második legnagyobb áramtermelőjeként, a teljes hazai villamosenergia-termelés 15%-át adja, azonban egyben az ország legnagyobb magyarországi szén-dioxid (CO₂) kibocsátója is. A Mátrai Erőmű nemcsak ellátásbiztonsági, hanem munkaerőpiaci szempontból is fontos szereplő. Az érintett (gyöngyösi és mezőkövesdi) járások lakosságának jelentős része közvetlenül vagy közvetve ebben az iparágban dolgozik (2 100 munkahely közvetlenül, 7500 közvetve kötődik az céghez, az érintett családtagok létszáma 27 000 fő körüli). A Mátrai Erőmű Zrt. sok dolgozója itt kezdte pályáját és innen is ment nyugdíjba. A cég visontai, halmajugrai, bükkábrányi helyszínei mindig is jó megélhetést jelentettek, a dolgozók kiemelt bért, áramkedvezményt élveztek, összetartó kollektívában dolgoztak.

Magyarországon a Mátrai Erőmű és egyes energiaintenzív iparágak jelentik a legnagyobb gondot. Az átállás során a bányászati tevékenységek által érintett területek rekultivációja és helyreállítása, valamint a munkavállalók foglalkoztathatóságának elősegítő képzés jelent fokozott kihívást. A csökkentett szén-dioxid kibocsátással történő villamosenergia-előállításra átállás során változik a munkaerőpiaci kereslet is. Ahhoz, hogy a munkaerőpiaci kínálat ennek megfeleljen, az ágazat képzési struktúrájának is alkalmazkodnia kell, megfelelő átképzési, továbbképzési lehetőségeket biztosítva az ágazat jelenlegi munkavállalóinak. A munkaerőpiacra a jövőben belépő fiataloknak modern, az új technológiát és folyamatokat értő szakképzést kell biztosítani. A korszerűtlen termelést és munkahelyeket felváltó új munkahelyeknek a munkaegészségügyi kritériumoknak is meg kell felelniük.

Feltérképeztük az Erőmű köré épült ipari terület és a Bükkábrány jelentősebb cégeit. Megállapítható, hogy a meglévő ipari park munkaerő felszívó képessége alacsony, mivel a legtöbb cég tevékenysége az erőműben keletkező alapanyagokra épül.

A BDSZ javasolta a zöld átmenet igazságos és méltányos lebonyolítása érdekében a Mátrai Erőmű Zrt. munkavállalói számára egy szociális alap létrehozását, a korengedményes nyugdíjat pótló társasági ellátó rendszer működtetése céljából a várható bányabezárások és erőművi létszámcsökkentés miatt.

Indokaink a következők:

- 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 feletiek 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 nyugdíjjogosultság 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. Ennek kidolgozott szabályzata volt, melyet felhasználva javaslatot tettünk a rendszer legfontosabb elemeire is.

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.

Képzés

A Mátrai Erőmű Zrt. több középfokú szakképző intézménnyel áll kapcsolatban, több szakképző intézményt támogat. Végig kell gondolni, hogy ez a kapcsolatrendszer hogyan lehetne felhasználható a váltás előtt álló dolgozók számára, akár pályatanácsadás, pályamódosítás, akár szakmai átképzés tekintetében.

Az érdekképviseletek szerepe

A BDSZ, az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Mátrai Erőmű Központi Üzemi Tanácsa, valamint az Innovációs és Technológiai Minisztérium (ITM) között 2020. elején párbeszéd kezdődött (szakszervezeti kezdeményezésre) a Mátrai Erőmű Zrt. és munkavállalóinak jövőjét illetően. Az első szükséges lépés volt a szociális partnerek (minisztérium, Mátrai Erőmű Zrt. management, szakszervezetek, Mátrai Erőmű Zrt. Központi Üzemi Tanács) részvételével állandó munkabizottság létrehozása. A Bizottság feladata az átmenetrel ilgili egyeztetés, illetve javaslatok kialakítása új fenntartható munkahelyek megteremtésére Bükkábrány és Visonta térségében.

Ennek eredményeként az ITM támogatta a bizottság létrehozását a szakszervezetek, az üzemi tanács bevonásával.

Az átmenet finanszírozása a Mátrai Erőmű Zrt. esetében

Az átmenet finanszírozása szempontjából áttekintettük azokat az uniós lehetőségeket, melyek támogatást adhatnak a munkavállalók számára. Ezek a következők voltak:

- Platform for Coal Regions in Transition,
- Európai Igazságos Átállás Platform (Just Transition Platform),
- Igazságos Átmenet Alap,
- Fenntartható Európa beruházási terv,
- Modernizációs Alap
- Innovációs Alap
- Európai Unió Kibocsátás-kereskedelmi Rendszere (ETS) alatti 10c derogációs támogatás, ETS reform részeként
- Operatív Programok (2021-2027) – KEHOP+, GINOP+, TOP+
- Horizont Európa
- METÁR (nemzeti forrás): A megújuló és alternatív energiaforrásokból előállított hő- és villamosenergia-átvételi támogatási rendszer
- Energia- és klímapolitikai modernizációs rendszer (EKMR, nemzeti forrás)
- Helyreállítási és Ellenállóképességi Eszköz

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

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

A Nemzeti Energiastratégia 2030 forrásokat sorol fel a Mátrai Erőmű lignittüzelésű blokkjainak kivezetésére, az erőmű tiszta energiára való átállásához. Ezek a következők:

- 2003/87/EK Irányelv 10c. cikke szerinti mechanizmus
- 2003/87/EK Irányelv 10d. cikke szerinti mechanizmus (Modernizációs Alap)
- LIFE Program
- 2010/787/EU tanácsi határozat a versenyképtelen szénbányák bezárását elősegítő támogatásról. (A határozat értelmében a bányabezárás okozta társadalmi és környezetvédelmi problémák enyhítésére rendkívüli támogatás nyújtása lehetséges 2027-ig. A támogatás forrását a nem lakossági fogyasztók által a villamos energia díjakban megfizetett díj biztosíthatja (*lignitfillér*).
- Piaci alapú hitelek és az Európai Beruházási Bank által kínált hiteltermékek

Az Igazságos Átmenet Alap és a Mátrai Erőmű Zrt.

A 2020. évi országjelentés D melléklete részletesen kitér a Mátrai Erőműre, megemlítve, hogy a Heves megyében található Mátrai Erőmű és a hozzá tartozó két szénbánya a legnagyobb széndioxid-kibocsátó. A fosszilis tüzelőanyagok termelésétől való elmozdulás valószínűleg a bányák és az energetikai létesítmények számottevő átalakulásához vezet, jelentős számú munkavállalót érint. Az országjelentés kihangsúlyozza, hogy az *átalakulás által érintett munkavállalóknak új és a munkaerőpiaci keresletnek megfelelő készségeket kell elsajátítaniuk* ahhoz, hogy javuljanak foglalkoztathatósági kilátásaik, *és személyre szabott munkakeresési támogatást kell kapniuk a foglalkoztatási szolgáltatóktól.* Az Igazságos Átmenet Alap előmozdíthatja a *gazdasági diverzifikációt és az átképzést*, növelheti az ország vonzerejét a befektetők számára.

Az átalakulással kapcsolatos említett kihívások kezelése érdekében *kiemelt beruházási szükségleteket* határoztak meg az átalakulás társadalmi-gazdasági költségeinek fedezésére. Figyelembe kell vennünk, hogy az Igazságos Átmenet Alap fő intézkedései az átalakulással kapcsolatban mindenekelőtt a következőket célozhatják:

- a megfizethető tiszta energiát szolgáló technológiák és infrastruktúrák bevezetésére, az üvegházhatásúgáz-kibocsátás csökkentésére, az energiahatékonyságra és a megújuló energiára irányuló beruházások;
- a körforgásos gazdaságnak többek között a hulladékkeletkezés megelőzése, a hulladékcsökkentés, az erőforrás-hatékonyság, az újrafelhasználás, a javítás és az újrafeldolgozás révén történő előmozdítására irányuló beruházások;

- a területek helyreállítására és szennyeződésmentesítésére, a földterületek helyreállítási és újrafelhasználási projektjeire irányuló beruházások;
- munkavállalók továbbképzése és átképzése;
- munkakeresési segítség az álláskeresőknél;
- az álláskeresőknél aktív munkaerőpiaci befogadása;
- technikai segítségnyújtás (2020. évi országjelentés D melléklete)

A Mátrai Erőmű Zrt. – saját erő

A Mátrai Erőmű Zrt. visontai és bükkábrányi bánya lignitjére támaszkodó szenes blokkok nettó termelési költsége hiába tette volna lehetővé, hogy akár a paksi atomerőmű termelési árával is versenyezzen, az alig egy év alatt 15 euró/tonnáról 50 euróra emelkedő karbonadó jelentősen megemelte az itt termelt áram árát. A cég vesztesége 2020-ban 43 mrdFt, üzemi eredménye 800 mFt volt. A gazdálkodást a több mint 20 milliárd Ft-os CO₂ kvóta kiadás teszi veszteségessé. A CO₂ kvóta ára az ország költségvetésébe kerül befizetésre. A villamos áram termeléshez lehetne átmenetileg kedvezményes, vagy ingyenes kvótamennyiséget is biztosítani. A cégnél így megmaradó eredmény hozzájárulhatna az átmenet finanszírozásához.

Ha a Mátrai Erőmű a széndioxid-kvótaárral is számolva nem tud 50 euró alatt maradni – mint ahogy ez az elmúlt évben is volt -, akkor nem termel nyereséget.

Mátrai Erőmű Zrt. – jövőkép 2021 elején

Az MTI 2021. február 5-i közleménye szerint elkezdődött a Mátrai Erőmű kilenc évig tartó átalakítása, a vállalat karbonfüggetlenségét célzó és a bányaterületek rekultivációjára, energiahatékonysági, valamint a regionális zöld közlekedési megoldások népszerűsítésére is kiterjedő átmenet azonban a jelenlegi munkahelyeket nem veszélyeztetheti” - jelentette ki a nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter, valamint az innovációs és technológiai miniszter, a térség országgyűlési képviselőivel és szakszervezeti vezetőkkel folytatott megbeszélések követően.

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

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

Az erőmű technológiai átalakítása a Klíma- és Természetvédelmi Akciótervnek megfelelően, átfogó térségfejlesztési programként valósul meg a foglalkoztatás régióbeli fenntartásával. Ebben a kormány és a társaság vezetése kulcsfontosságúnak tekinti a helyi önkormányzatokkal, gazdasági szereplőkkel, érdekképviseleti szervekkel és intézményekkel való együttműködést. A vállalat lignit tüzelésű blokkjait a tervek szerint 2025 végén állítják le. Az MVM Csoport

középtávú célja az elavult energiatermelő egységek új, nagyobb hatásfokú, innovatív és alacsonyabb kibocsátású technológiákra cserélése. Az elképzelések között szerepel egy tiszta szén technológiát alkalmazó kísérleti üzem létrehozása, továbbá egy olyan vegyipari technológia meghonosítása, amely minimális klímaterheléssel modern alapanyaggyártást tesz lehetővé és megteremti a bányászat középtávú fenntartásának alapjait. A beruházás finanszírozására várhatóan 100 milliárd forintot meghaladó összegű támogatás lesz igényelhető, amelyhez a villamosenergia-termelő létesítmények az energetikai ágazat modernizációja és fenntartható átalakítása céljából kiosztandó, ingyenes szén-dioxid-kvóták formájában juthatnak hozzá. További források érkezhettek a Méltányos Átállást Támogató Alapból.

2. Szakmai fejlesztések publikálása

Információs szórólap és kiadvány

Elkészült egy rövid, leporelló formájában kiadásra kerülő tájékoztató anyag a “B” ágazatban megvalósuló projekt mibenlétéről, céljairól és eredményeiről, feltüntetve a készülő anyagok on-line elérhetőségeit, az ágazatban dolgozó munkavállalók, érdekvédelmi képviselők részére. A felmérés, kutatás, valamint a kidolgozott megoldási javaslatok eredményei alapján készült el az *Információs kiadvány*, amely a munkavállalók mellett a munkáltatók számára is nyújt tájékoztatást.

Tájékoztató rendezvény (konferencia)

A projekt eredményeinek a munkavállalókkal, a dolgozók érdekvédelmi képviselővel történő megosztása céljából sor kerül egy *konferenciára*, amelyen az elemzések eredményeinek, valamint az adatbázis bemutatására a cél.

Javaslatcsomag

Javaslatcsomag készül a döntéshozók részére, felhasználva az adatfelvétel eredményeit és elemzések konklúzióit a bányászati ágazat munkaerőpiaci helyzetével (munkaerőpiaci átmenet és munkaerőpiaci egyensúly), a felmerülő felnőttképzési igényekkel és a rendelkezésre álló lehetőségekkel, kínálattal kapcsolatban.

3. Kísérleti (pilot) projekt megvalósítása

A pilot módszertan kialakítás, kipróbálás, adaptálás

A projekten belül tervezett kísérleti pilot projekt – jól körülhatárolható módon – a Mátrai Erőmű Zrt. munkavállalói munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztését célozza azzal, hogy felkészíti a dolgozók egy bevont csoportját *a foglalkoztatásukat közeljövőben érintő változásokra*. *Ugyanakkor reméljük, hogy pilot projekt konkrét tapasztalatai és tanulságai hasznosak lesznek a bányai ágazat egészében, további konvergencia régiókban és más ágazatokban is.*

A módszertan részletesen leírja a pilot projekt elemeit – képzés, személyes tanácsadás, szolgáltatás fejlesztés, tájékoztató rendezvény, információs füzet, ütemterv -, az egyes programokon résztvevők toborzásának, bevonásának módját, szempontrendszerét. Tartalmazza a szükséges dokumentum mintákat, támpontot ad szórólapok, a figyelemfelhívó plakátok, az értékelő lapok elkészítéséhez, a kérdőívek kiértékeléséhez. Ez utóbbiak elemzését követően a megtörtént módszertan pontosítása, kiegészítése, módosítása.

Képzés

A munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet elősegítő 16 órás Williams Életkészségek®² stresszkezelő és kommunikációs készségfejlesztő tréning 27 fő részvételével került megszervezésre. A képzés kiscsoportos készségfejlesztő tréning, ahol fontos, hogy a csoportok létszáma ne haladja meg a 12 főt. A Mátrai Erőmű Zrt.-nél három kiscsoportban, facilitátor segítségével valósult meg a képzés.

A tréning során elsajátított készségek a mindennapi hatékony problémamegoldást és stresszkezelést segítik elő, fejlesztik az önismeretet és az érzelmi intelligenciát. Fejlesztik a kölcsönösen támogató kapcsolatok kiépítését, növelik a személyes hatékonyságot. A képzés célja az önismeret, a problémamegoldó készségek fejlesztése, az alkalmazkodóképesség erősítése, a munkahelyi stressz és a munkahelyen az új feladatoktól, új kihívásoktól kialakuló stressz felismerése és a legyőzés fejlesztése.

A képzés előkészítése során az első fázisban a cég HR igazgatója és üzemi tanács titkára (ők a pilot projekt helyi felelősei) a szakszervezeti titkárokkal beszéltek át a pilot projekt lényegét és célkitűzéseit, az alkalmazott módszertan részleteit.

Második ütemben a bányai igazgatókkal történt meg az egyeztetés – különösen fontos a felső vezetők támogatása - a képzés céljáról, a módszertanról, a képzés tematikájáról, valamint a tréningen résztvevők lehetséges kiválasztási módszeréről. A két bányavezető időt kért a hallottak átgondolására és a módszertani füzet átolvasására. A második megbeszélésen megállapodás született a tréningek végleges előkészítéséről, ahol mind a két bányai igazgató maximálisan támogatta a képzést. A két bányai üzem létszámarányát is figyelembe véve, Visontán 2x2 napos, Bükkábrányban pedig 1x2 napos tréning megtartásáról döntöttünk.

A képzés kommunikációja a célcsoportok számára plakátokon és tájékoztató szórólapokon keresztül írásban, valamint szóban is megvalósult. Bükkábrányban a tréningen résztvevők kiválasztása jelentkezés alapján (jelentkezési lap kitöltésével) történt, melynek nem volt feltétele, minden bükkábrányi munkavállaló jelentkezhetett a képzésre.

Visonta Bányában a nagyobb létszám és a tagoltabb szervezeti elhelyezkedés miatt más kiválasztási módszert választottuk. A Mátrai Erőmű Zrt. SAP HR munkaügyi adatbázisából kiválasztottuk az 54-59 év közötti szakemberekből azt az 50 főt, akiknek a leghosszabb a munkaviszonya Mátrai Erőmű Zrt.-nél. Ezt az 50 főt két alkalommal összehívtuk egy szóbeli tájékoztatásra, és kértük jelentkezésüket a képzésre, a két csoportba. Minden szóbeli tájékoztatóon a HR igazgató mellett jelen voltak a bányai igazgatók és a szakszervezeti titkárok is. Fontos volt, hogy a csoportok személyi összetétele nem változhatott a különböző napokon megszervezett tréningeken.

A résztvevők jelentős pozitív változása a megnyitó és a zárás között, nyitottságban, felszabadultságban, kommunikációban megdöbbenő volt. Ez a változás mindhárom csoportnál érezhető volt. A tréninget vezető profizmusának és érzékenységének köszönhető ez a

² A programot a Duke Egyetem (Durham, NC, USA) vezető szakemberei, dr. Virginia Williams és dr. Redford Williams dolgozták ki, a stresszkutatás legfrissebb eredményeinek alapján, több évtizedes csoportterápiás tapasztalatuk felhasználásával. A program magyar változatát 2004-ben dolgozta ki a Selye János Magyar Magatartástudományi és Magatartásorvoslasi Társaság.

kiemelkedő eredmény. A résztvevők szóbeli és írásbeli visszajelzése is nagyon pozitív volt, amint az az alábbi értékelésekből is kiolvasható.

A WÉK tréningen megismert egyes készségeket mennyire fogja használni a mindennapi életében?	Egyáltalán nem	Talán fogom használni	Gyakran fogom használni	Rendszeresen fogom használni
Tudatos döntéshozatal (FILÉ technika)		4	11	12
A helyzetek átgondolása több szempont figyelembevételével		1	13	13
Relaxációs technikák		6	12	9
Kérések hatékony megfogalmazása		2	12	13
Hatékony "NEM"-et mondás	2	8	9	8
Problémamegoldás az ötletek összegyűjtésével		3	16	8
A másik ember szempontjainak jobb megértése		1	14	12
Pozitív megnyilvánulások a kapcsolatok javítására		2	8	17

Az értékelő kérdőívben saját szavaikkal is lehetett véleményt mondani, melyben különösen érdekes, hogy a vezetés számára is hasznosnak találnának egy ilyen tréninget.

Mi az, amit a leghasznosabbnak talált a tréningben? (önkitöltős kérdés)
Nagyon sok érdekesség volt
A helyzetek átgondolása, problémamegoldó ötletek
Tágította a "világnézetem" a konfliktusok békés kezelésére tett erőfeszítéseimben.
Kommunikáció, képesség, problémamegoldó beszélgetés
Sok új információt kaptam
Több önuralom lesz vezetőikkel szemben, meggondoltabban fogok eljárni
Azonos kollégák kapcsolattartása és megismerése, új dolgok elfogadása és megismerése
Olyan emberekkel beszélgetni, akiket hasonló gondolatok, problémák foglalkoztatnak
Sok érdekeset tanultam, amit lehet és tudok hasznosítani
Szemlélet- és gondolkodásmód változás
A beszélgetés, gyakorlatok használata, a másik ember meghallgatása, helyzetek elemzése. Sok embernek kellene ilyen tanfolyamon részt vennie.
Segítség a munkahelyi társalgásban, kapcsolattartásban, munkairányításban. Javasolnám a felsővezetés számára is a tréninget évente 1 alkalommal.

Fontosnak tartanám a vezetőség részére a tréninget a jobb kommunikáció érdekében a munkavállalókkal szemben.
Relaxációs gyakorlatok. A tudatos döntéshozatal technikája.
Felsővezetők számára is meg kellene tartani ezeket a tréningeket, kevesebb rossz döntést hoznának ezáltal.
Megerősített a pozitív jövőkép kialakításában.
Őszinteség, sok dolgot másképp látok illetve kezelek.
FILÉ technika elsajátítása
A munkahely lehetséges elvesztésével járó stressz és a mindennapokban adódó helyzetek kezelése.
Azt, hogy a dolgokat, problémákat lássuk többféleképpen, hogy minél könnyebben tudjuk kezelni, megoldani őket.
Sok gyakorlati anyagot adott, aminek segítségével jobban megértettem a technikák lényegét, így az életben is jobban tudom majd alkalmazni őket. Emellett jólesett, hogy kibeszélhettem a problémáimat, megkönnyebbült lettem, hogy másoknak is hasonló problémáik vannak, és így tudtak tanácsot adni.

A fentiek mellett elmondhatták, kibeszélhették a munkahelyi problémáikat, javaslataikat, amelyekről úgy gondolták, hogy ezt nem tehetik meg a vezetőik előtt. Többen jelezték a védőeszközök nem megfelelő minőségét, a karbantartások hiányát, a járműpark rossz állapotát, a személyi minimumfeltételek és a szakmai megbecsülés hiányát, stb.

A vállalat átszervezése kapcsán a munkavállalók számára különösen fontos a megfelelő tájékoztatás, a bizonytalanság elkerülése. Még a szakmai átképzést is háttérbe szorítja, mint az jól látható a lenti válaszokból.

Miben tudná Önt támogatni a munkahelye a változásban?	
Szakmai átképzés	19
Az átképzés anyagi költségeinek átvállalása	11
Egyéni konzultációs lehetőség biztosítása	7
Kompetenciafejlesztő tréningek	9
Felkészítés új munkahely megtalálásához (önéletrajz, motivációs levél megírása, stb.)	8
Folyamatos tájékoztatás a várható szervezeti változásokról, cégen belüli lehetőségekről	24
Egyéb	Korkedvezményes nyugdíj Tréning a felsővezetés számára

Nagy számban kérték azt, hogy a képzés folytatódjon és a tréner kollégáikat is tanítsa meg „táncolni”, hogy az „össztánc” a munkahelyeken kifogástalan legyen. Többen kiemelten a középvezetőknek ajánlották ezt a tréninget.

Ajánlaná-e a programot ismerőseinek, kollégáinak?	Nem	Talán	Igen
			27

Összefoglalva: a képzésre nagyobb részben az 50 év feletti, alacsony szakképzettségű bányász munkavállalók kaptak lehetőséget, akik még 5 év múlva is - amikor a bányabezárások megvalósulnak - várhatóan itt fognak dolgozni. A képzésről kapott pozitív visszajelzések alapján javasoljuk a döntéshozóknak, hogy teremtsék meg a lehetőséget, hogy ezek a képzések változatlan tematikával tovább menjenek más munkavállalók számára is.

Szolgáltatás-tanácsadás munkavállalóknak és munkaadóknak

A toborzás-kiválasztás során a munkavállalók – amennyiben nem a képzésen, tréningen szeretnének részt venni választhatják a személyes tanácsadást. A személyes tanácsadás azon dolgozók számára lesz hasznos, akik már munkahely/karrier váltáson gondolkodnak és szükségük van arra, hogy felismerjék, hogyan tudnának minél zökkenőmentesebben alkalmazkodni a munkaerőpiachoz és a (növekvő) munkaerőpiaci kereslethez.

A munkáltatóknak (HR vezető, más vezetők) szóló tanácsadás – amit a projektben alkalmazott, pilot projekt megvalósításával megbízott – a szakmai megvalósítók feladata, személyes, vagy a munkáltatók kérése alapján csoportos konzultáció keretében. (A munkáltatók érzékenyítése a munkavállalóknak szóló lehetőség nyújtásban alapvető fontosságú.

Szolgáltatásfejlesztés módszertan

Az elkészült módszertani leírás célja a munkahelyi átmenet megkönnyítését célzó szolgáltatáscsomag kialakításának megkönnyítése, amely egy-egy, a Mátrai Erőmű Zrt. bányauzemeihez hasonló helyzettel szembekerülő vállalatnál is tudnak alkalmazni. Jelen esetben – tekintettel arra, hogy jelen projekt vezető szervezete munkavállalói érdekvédelmi szervezet – a *változásmenedzsmentet* illetően külön hangsúlyozzuk egyrészt a partnerség fontosságát, másrészt az érintett munkavállalók felkészítésének fontosságát a változásra. Jelen esetben az egyik megoldandó kérdés az, hogyan tehetjük az embereket nyitottabbá, hogyan érhetnének el, hogy nagyobb felelősséget vállaljanak saját sorsuk alakításában és kreatívabbak legyenek?

Az integrált szolgáltatási modellben az egyes részek (szükségletfelmérés, szolgáltatási terv, kommunikációs terv, felkutatási, toborzási, elérési, kiválasztási, bevonási terv, diagnóziskészítés, egyéni és/vagy csoportos fejlesztési terv) egymásra épülnek. A szolgáltatásfejlesztés keretében elkészültek a szolgáltatáshoz szükséges dokumentumok is, mind pl. az egyénfejlődését nyomon követő ún. fejlődési napló, stb.. A szolgáltatásfejlesztés *tartalmának* és mibenlétének kidolgozása során figyelembe vettük az elkészült külföldi jó gyakorlatokat górcső alá vevő vizsgálat eredményeit is.

Tájékoztató rendezvény a pilot projektről

Tájékoztató a kísérleti projekt eredményeiről, annak zárásakor. A rendezvényen résztvevők a Mátrai Erőmű Zrt. bányáüzemeinek munkavállalóiból, szakszervezeti vezetőiből és a munkáltatók képviselőiből kerül ki.

A rendezvényen résztvevők kézhez kapják a projekt során elkészített – nyomtatott formában is kiadásra kerülő - Információs füzetet. A Tájékoztató rendezvény előadói között a pilot projekt szakmai megvalósítói szerepelnek. Kerekasztal beszélgetés keretében megszólal néhány, a pilot projekt által szervezett képzésen részt vett és tanácsadásban részesült munkavállaló, beszámolva a személyes tapasztalatokról, a projekt eredményességéről, vagy eredménytelenségéről. Előzetes sajtóközlemény az eseményről.

Információs füzet

Összeállításra és kiadásra kerül a pilot projekt tartalmát, módszereit és az első eredményeket tartalmazó Információs füzet, közérthető formában, nyomtatott formában is. Ezen túlmenően az Információs füzet on-line is elérhető lesz, mind a projekt alhonlapjáról, mind a résztvevő szervezetek honlapjáról.

4. Szociális partnerek kapacitásfejlesztő tevékenységei

Szakmai gyakornok

Felsőfokú végzettségű szakmai gyakornok alkalmazása 13,5 hónapig, ebből 9 hónapig a projekt költségvetésből, 4,5 hónapig saját finanszírozásban, munkaerőpiaci tapasztalatszerzés, valamint a fiatalabb generációk irányába történő nyitás érdekében. A szakmai gyakornok bevonásra került a projekt számos tevékenységébe.

Kapacitásfejlesztő tréning

A tréning a szociális partnerek - Magyar Bányászati Szövetség (MBSZ) és a BDSZ – tisztségviselői, munkavállalói és a BDSZ bányászati ágazatban érintett alapszervezeteinek titkárai részvételével került megrendezésre. A program témái a következők voltak:

- A munkaerőpiaci alkalmazkodó készség fejlesztése, együttgondolkodás, egymás szempontjainak és álláspontjainak a megismerése
- A munka világának kollektív és egyéni jogokra vonatkozó szabályrendszere. A munka világa érdekegyeztetési szintjei, intézményei, szereplői és funkciói. A munkavállalói érdekvédelmi és részvételi intézmények és azok feladatai, lehetséges együttműködési fórumai, technikái.
- A munkahelyi kollektív szerződés legfontosabb szabálypontjainak ismertetése.
- A foglalkoztatás feltételeinek hatályos jogszabályi előírásai, a munkaszerződéssel szembeni tartalmi és formai követelmények. A munkabérré és a munkaidőre vonatkozó törvényi szabályozás.
- A vállalati bérrendszerek és munkaidő rendszerek jellemzői. A munkaidő beosztás és a bérezés kapcsán jelentkező szakszervezeti érdekvédelmi feladatok.

A program közben és végén is konzultációra került sor, melyen a két oldal képviselői értékes tapasztalatokkal gazdagodtak.

A szociális partnerek kapacitásfejlesztő szeminárium

A szociális partnerek, az MBSZ, mint munkaadói oldal és a BDSZ, mint munkavállalói oldal, közös szemináriumot szervezett azzal a céllal, hogy tárgyalási kapacitásuk nőjön, a kollektív

alku során használt muníciójuk erősödjön a projekt során elkészülő kutatás és módszertan eredmények megismerésével, megvitatásával.

5. Nemzetközi és európai uniós együttműködés

Nemzetközi példák

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

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

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

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

A nemzetközi tapasztalatok összegyűjtése ezeknek a szempontoknak a vizsgálatára összpontosított. A vizsgálatból az derült ki, hogy a munkaerő segítségének a szempontját nem lehet kiemelni a „jó gyakorlatok” többi összetevője közül, ezek kölcsönösen összefüggnek egymással, az eredmény csak komplexen értékelhető. Az közhely például, hogy az

alkalmazkodóképességet és átmenetet első sorban az oktatás segíti. Ahhoz azonban, hogy ez az általános megállapítás konkretizálódhasson, több feltételnek adottnak kell lennie: kell hozzá politikai akarát 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.

5.1. Németország

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

A szövetségi kormány létrehozott egy bizottságot, amelynek elnevezése „Növekedési, Szerkezetváltási és Foglalkoztatási Bizottság”, röviden „Szénbizottság”. Ennek a bizottságnak az volt a feladata, hogy javaslatokat dolgozzon ki a barnaszén (lignit) régiók szociális és strukturális fejlesztési stratégiájára, valamint pénzügyi biztonságának kialakítására. Ugyanakkor, tekintettel a klímaváltságra, az előbbiekkal párhuzamosan, a kormány javaslatot várt a bizottságtól a szénfelhasználás fokozatos kivezetésére. A bizottság a szénalapú energiatermelés 2038-ig történő fokozatos kivezetése mellett foglalt állást.

A kabinet 2019 augusztusában elfogadta a „Struktúra-erősítési törvényt”, amely meghatározza az ajánlások megvalósításának pénzügyi forrásigényeit is.

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. A program indító rendezvényén részt vettek a hatóságok, vállalatok, egyesületek, helyi felsőoktatási intézmények képviselői, és egyszerű lakosok. A szerkezetváltási folyamat teljes körű összefogással fog lezajlani.

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

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

A 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 fél évente közzé teszi. A szénbányászatban alkalmazott szakmákkal rokon szakmák lehetnek: automatizálás-technika, építőipari villamosság, villamos gépek, vezetéktelepítés- és karbantartás, mélyépítés, munkagép-kezelés, vasúti-jármű vezetés. Van tehát kereslet olyan szakmák és tevékenységek iránt, amelyek a

korábban a bányászatban foglalkoztatott munkavállalók számára nem ismeretlenek és szakmai érdeklődésükhöz közelebb vannak.

5.2. Egyesült Királyság

Yorkshire a szén- és acélipar központja volt a huszadik században. 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 régióban foglalkoztatott acélipari munkások száma jelenleg 9.000.

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

Segítséget jelent a települések számára a Coalfields Regeneration Trust nevű szervezet, ami az Önkormányzati Minisztérium finanszírozásában segíti a korábbi szénbányászati régiók gazdasági fejlesztését. Ez a támogatás magában foglalja a helyi közösségek és önkéntes szervezetek segítségét a programjaik szervezésében, pénzügyi támogatást szociális intézmények számára, valamint a kisvállalkozások és start-upok számára hitel biztosítását.

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

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

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

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.

5.3. Románia

2018 elején csatlakozott a Szénplatformhoz, így a Zsil-völgyi bányák régiója lett az ország első olyan része, amely részesült ennek a kezdeményezésnek az előnyeiből. A Zsil-völgyi

szerkezetváltási terv projektjei a régió gazdasági diverzifikációját, az egészséges környezetet, a technológiai fejlesztést tűzik ki célul, miközben hozzájárulnak a széndioxid kibocsátás csökkentéséhez is.

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

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

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

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

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

5.4. Lengyelország

A „Direction Silesia 3.0, Belső fejlesztési program a Sziléziai Vajdaság számára 2030-ig” projekt célkitűzése szerint reagálni kell a régiókat ért jelenlegi és dinamikusán változó kihívásokra. A dokumentum címe a kormány által elfogadott 2015-ös fejlesztési programra utal, amely Szilézia fejlesztési alternatíváit kívánta támogatni a bányaiipart ért válság következtében kialakult helyzetben, gyorsan és hatékonyan szeretne volna végrehajtani a szerkezetváltást, amit a Szilézia 2.0 elnevezésű dokumentumban fogalmazott meg.

A 3.0 programot a lengyel kormány 2018 januárjában fogadta el, amelynek két része van: 1. elemző/diagnosztikai, 2. gyakorlati/megvalósítási, amely egyedi célkitűzéseket és akciókat takar. A fő célkitűzések elérése érdekében 10 speciális cél került meghatározásra. A program megvalósításáért az Energiaügyi Minisztérium a felelős. Létrehoztak egy Bányászati Irányító Testületet a minisztérium keretein belül, amelynek feladata a program végrehajtásának

monitorozása. A bányaiipar szerkezetváltásának programja a Fenntartható Fejlődés Stratégiájának része.

A program 1993-ban indult egyik legsikeresebb projektje a „Katowice Különleges Gazdasági Övezet” (KSEZ), amely gazdája a Kincstár és a helyi önkormányzat volt. A KSEZ tevékenységi köre: együttműködés a kormánnyal, az önkormányzatokkal és az üzleti körökkel. Ennek keretében földterületeket adnak el (barna- és zöldmezős) beruházások számára, helyreállítási munkálatokat végeznek, valamint részt vesznek infrastrukturális beruházások finanszírozásában. A projekt célkitűzése az ipari tevékenységek támogatása, új munkahelyek létrehozása, regionális fejlesztés, adókedvezmények biztosítása az övezeten belül beruházó vállalkozásoknak, ipari klaszterek létrehozása, a duális szakképzés támogatása. A program önfenntartó, a gazdasági övezet tulajdonában 2614 hektár terület van, az övezetnek 4 részterülete van. Eredmények eddig: több mint 350 ipari vállalkozás, 600 ipari projekt, 76.00 új munkahely, több mint 7,3 milliárd befektetett tőke. Az eredményeket a határokon kívül is elismerik, aminek bizonyítéka az „Európa legjobb szabad gazdasági övezete” díj 2015-ben, 2016-ban és 2017-ben több kategóriában is, valamint a Business Financial Times nemzetközi rangsorának előkelő helyezése.

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

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

5.5. Csehország

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

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

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

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

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

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

5.6. Spanyolország

A 2018-as spanyol „Igazságos átmenet megállapodás” megteremtette az alapját a szénbányászat és a bányásztelepülések méltányos átmenetéhez szükséges intézkedéseknek. Ez figyelembe 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 versenyképes hazai szén kell használni, mivel ez elősegíti a hazai bányászati tevékenység és foglalkoztatás megmaradását, ugyanakkor hazai energiaforrásként hozzájárul az energiaellátás biztonságához is.

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

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

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

5.7. A Mátrai Erőmű lehetőségei a nemzetközi tapasztalatok alapján

Ami azt illeti, hogy a bemutatott európai példák közül melyek azok, amelyek a hazai bányáiparban alkalmazásra kerülhetnek, és ha igen, milyen módon, az a nemzetközi tapasztalatok szerint nagyon sok tényezőtől függ. A leggyakoribb gondolat a bezárt bányák területének felhasználására az ipari park szokott lenni. Ez a Mátrai Erőművel kapcsolatosan is felmerült már, hiszen egy lehetséges ipari park kezdeménye jelenleg is működik az erőmű körül, ezzel azonban az a probléma, hogy az ott található üzemek a jelenleg működő szénműben keletkező alapanyagokra épülnek. Ez azt jelenti, hogy ezeknek az üzemeknek többsége egy, a jövőben esetleg kialakítandó ipari parkban nem jöhetnek szóba. Ugyanakkor, a lengyel példa alapján egy különleges gazdasági övezet hasznosíthatná az erőmű és az erőmű bezárásával leállni kénytelen üzemek területét és 68 infrastruktúráját, valamint az övezetben létrejött új beruházások felszívhatnák a feleslegessé vált munkaerőt. Az persze már egy új probléma, hogy a rendelkezésre álló munkaerő elegendő lenne-e az igények kielégítésére, és hogy perspektivikusan, a szakképzés átalakítása nélkül, hogyan alakulna a jövőben a munkaerő szerkezete a régióban. Az európai példák azt is egyértelművé teszik (ld. pl. Lengyelország), hogy a szakképzés fejlesztése a szénrégiók jövőjének egyik kulcsa. Az európai példák túlnyomó része (az előbbieken tanulmányozottak is) kulturális, szabadidő vagy mindkettő felhasználás irányában alakították át a korábbi lignitbányákat. Ez az irány a Mátrai Erőmű esetében sem elképzelhetetlen, hiszen a közeli Mátra hegységhez kapcsolódva (a romániai Petrilla projekthez hasonlóan) ki lehetne alakítani egy sokrétű sport- és üdülőközpontot. Maga az erőmű (amennyiben teljesen kivonják a termelésből) a német („fekvő Eiffel torony”), vagy cseh példa (DOV) nyomán egy kialakítandó szabadidő központ egyik látványossága lehetne átalakítva, vagy megőrizve ipari múzeumként, és csatlakozva az „Európai ipari örökség útvonalához”(European Route of Industrial Heritage).

Ami a bányákat illeti (miután a széndioxid kibocsájtásért az erőmű a felelős), azokat nem kellene feltétlenül bezárni, amint ezt több ország gyakorlata is bizonyítja. A lignit vegyipari alapanyagként sokrétűen használható fel az aktív széntől a talajjavító adalékig. Így a kialakítandó ipari parkban (vagy különleges gazdasági övezetben) a lignit vegyipari feldolgozására alkalmas üzemek települhetnének, ami azt jelenthetné, hogy a bányászok egy részének megmaradhatna a munkája, mások (rövid átképzéssel) az új üzemekben helyezkedhetnének el. Az erőmű is megmaradhatna némi módosítással: a német példák alapján, a köréje telepített napelem telepek energiájára épülve, biztonsági tartalékként, valamint a megújuló energiaforrások ingadozó áramtermelésének kiegyenlítését biztosítva, hőtárolós erőművé alakulhatna át.

További lehetőséget jelenthet az EU 2020. július 8-án bejelentett hidrogén stratégiájához való csatlakozás. A stratégia szerint: "a hidrogén felhasználható nyersanyagként, üzemanyagként vagy energiahordozóként, illetve energiatárolás céljára, emellett számos alkalmazási lehetőséget kínál az iparban, a közlekedésben, az energiaágazatban és az építőiparban. Mindennél fontosabb, hogy felhasználása nem jár szén-dioxid-kibocsátással, és szinte egyáltalán nem szennyezi a levegőt. A hidrogén következőképpen fontos szerepet kap az európai zöld megállapodásban kitűzött cél teljesítésére szolgáló megoldásban, azaz hogy az EU 2050-re klímasemlegessé váljon." Az EU Bizottság gazdaság helyreállítási terve kiemeli, hogy a fenntartható növekedés és a munkahelyteremtés előmozdítása érdekében ösztönözni kell a beruházásokat a kulcsfontosságú tiszta technológiák és értékláncok terén. Hangsúlyozza, hogy a tiszta hidrogén az egyik olyan meghatározó fontosságú terület, amellyel az energetikai átalakulással összefüggésben foglalkozni kell, és az erre irányuló támogatás több lehetséges alternatíváját nevezi meg. Másrészt, Európa már versenyképes a tiszta hidrogéntechnológiák gyártása terén, és kedvező helyzetben van ahhoz, hogy kiaknázza a tiszta hidrogén energiahordozóként történő globális fejlesztésének előnyeit.

6. Szociális partnerek kapacitásfejlesztő tevékenységei

Képzés

A BDSZ és az MBSZ tisztségviselőinek és munkavállalóinak képzése, 8 órában, a szociális partnerek kapacitásfejlesztése és együttműködése, a szociális párbeszéd erősítésére, érdekképviseleti és érdekvédelmi ismeretek elmélyítése segítségével.

Együttműködés felsőoktatási intézménnyel

A projekt során megvalósul a *Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi Karával* való szakmai együttműködés, amely egyebek mellett a készülő anyagok szakmai konzultációját és a kész anyagoknak az egyetem számára történő eljuttatását is magába foglalja.

Szociális partnerek közös szemináriuma

A szociális partnerek, az MBSZ, mint munkaadói oldal és a BDSZ, mint munkavállalói oldal, *közös szemináriumot* szervez azzal a céllal, hogy tárgyalási kapacitásuk nőjön, a kollektív alku során használt muníciójuk erősödjön a projekt során elkészülő kutatás és módszertan eredmények megismerésével, megvitatásával.

Szervezetek közötti rendszerszerű együttműködés erősítése

Sor kerül a projektben résztvevő szervezetek között már korábban – egyebek mellett az ágazati párbeszéd bizottságban - kialakult rendszerszerű együttműködés további erősítésére, a közös tevékenységek, események segítségével.

Érdekképviseleti platform létrehozása

A szociális partnerek kapacitásfejlesztése során sor kerül egy on-line érdekképviseleti platform létrehozására és működtetésére a projekt alhonlapján, valamint a közösségi médiában (Facebook). A platform a projekt befejezését követően is nyitva fog állni mind a munkavállalók és képviselőik (szakszervezeti bizalmik, üzemi tanácsok), mind a munkáltatók számára. A platform felvethetnek és megvitatásra javasolhatnak a dolgozókat, vagy a vállalatot érintő közérdekű ügyeket, a kollektív alku során felmerülő kérdéseket, segítve ezáltal a kollektív szerződéskötést.

7. Képviseleti erő és kollektív szerződések általi lefedettség – növeléséhez hozzájáruló tevékenységek

Kollektív szerződések megkötésének támogatása

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

Munkaügyi témájú elemzés

A hatékony konzultációhoz szükséges munkaügyi témájú elemzés, „Szociális partnerek és együttműködésük fejlesztésének lehetséges útjai” „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban, különös tekintettel a munkaerőpiaci átmenetre”. A hatékony konzultáció fő terepe Magyarországon a vállalatok színtere. Az itt felmerülő munkavállalói követeléseknek azonban figyelembe kell venni a szakmai, ágazati és nemzetgazdasági folyamatokat is. A tanulmány elemzi a vállalati munkaügyi helyzetet jellemző értékeket, mint a hatékony konzultáció feltételeit (mérlegadatok és eredmény kimutatás korszerű gazdasági mutatókkal történő vizsgálata, az egyes mutatókon alapuló követelések összefüggései, egymást erősítő vagy éppen gyengítő hatása). Az elemzés értékeli az ágazati párbeszéd bizottság eddigi működését és az ágazati alku esetleges lehetőségeit.

8. Összegzés

A korábbi évtizedekben már számos bánya szűnt meg Magyarországon, s ezzel számos bányász munkahelye is. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a bányabezárások, szerkezetváltások akkor lehetnek a legzökkenőmentesebbek, ha azt megfelelően előkészítették, az érintettek legszélesebb körét bevonták az egyeztetésekbe, a döntésekbe. Kiváló megoldásokat mutat erre a német példa is, amely a nemzetközi tapasztalatokat tekintve a legeredményesebb. Ezért is volt érdemes kitekinteni, megismeri a nemzetközi „jó gyakorlatokat”.

Az átmenet időszakában – bezárás/átalakítás eldöntésétől annak befejezéséig terjedő időszak – a munkavállalók számára a bizonytalanság a legnehezebb. Nem elég a bezárás szükségességét, indokait kiválóan kommunikálni, hanem számukra a legfontosabb a rendszeres és pontos tájékoztatás – ez derült ki a pilot tréning kérdőív válaszaiból, munkavállalási lehetőségek, átképzések megmutatása, legyen ez akár cégen belüli – szerkezetváltás esetén -, akár a lakóhelyekhez közeli. A projekt keretében elkészült tanulmányok, elemzések pedig megmutatták, milyen cégek jöhetnek szóba az álláskereső időszakában, milyen szakmákra lehet szükség, az átképzések milyen irányba szerveződjenek, azokra milyen források állnak rendelkezésre. Az átmenet finanszírozási lehetőségeinek – nem csak képzésre szóló - feltérképezése is azt szolgálta, hogy ismerjük meg, melyek azokat a területeket, ahol mód van az átmenet finanszírozására.

A legfontosabb célunk az volt, hogy megmutassuk a lignit erőmű és a bánya bezárása történhet akár méltányos és igazságos módon is, csupán a lehető legkisebb szociális feszültséget okozva.