



Borsod-Abaúj-Zemplén Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2016 - 2021

Éves szakmai gyorsjelentés - 2019

FOGLALKOZTATÁSI ÉS GAZDASÁG-
FEJLESZTÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS
BORSOD-ABAÚJ-ZEMPLÉN MEGYÉBEN
TOP-5.1.1-15-B01-2016-00001

2019. június

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Éves szakmai gyorsjelentés - 2019

Borsod-Abaúj-Zemplén Megye

Foglalkoztatási Stratégiája

Jelen Stratégiai Gyorsjelentés a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat TOP-5.1.1-15-B01-2016-00001 kódszámú, „Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködések” megnevezésű projekthez kapcsolódóan készült.

A dokumentumot az Expanzió Humán Tanácsadó Kft. készítette.

Felelős kiadó: Török Dezső,
a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat elnöke.

© Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat, 2019.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. Tartalom

1. Tartalom	2
2. Bevezetés	3
3. Vezetői összefoglaló	4
4. Szakmai politikai háttér, új ágazati célok, operatív programok	6
4.1. Szakképzés 4.0 stratégia	8
4.2. Az MNB versenyképességi programja	9
4.3. Nemzeti Turizmus Fejlesztési Stratégia	10
5. Adott időszakra vonatkozó munkaerő-piaci folyamatok áttekintése – új adatok beemelése	11
5.1. Társadalmi, demográfiai helyzet	11
5.2. Gazdasági helyzet	14
5.3. Jelentősebb, foglalkoztatást érintő beruházások a magánszektorban	16
6. Aktuális foglalkoztatási statisztikák	19
6.1. Álláskeresők általános jellemzői és munkanélküliségi tendenciák	23
7. A hátrányos helyzetű kiemelt célcsoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése	27
8. Aktuális foglalkoztatási támogatások a megyében, illetve közfoglalkoztatási helyzet	30
8.1. A foglalkoztatási célú támogatások	34
9. Foglalkozási és képzési igények felmérése B.-A.-Z. megyében – a 2017-2019-es évek adatainak összehasonlításából fakadó főbb megállapítások	36
9.1. Álláskeresők kapcsán megtett főbb megállapítások	36
9.2. Vállalatokkal kapcsolatos összegző megállapítások	37
10. A SWOT-elemzés áttekintése	38
11. A munkaerő-piacot befolyásoló főbb jellemzők összefoglalása, az adott időszakban előkerülő jó példák, sikeres megoldások bemutatása	40
11.1. Kiemelkedő események, jó példák bemutatása	40
12. Specifikus célok, ajánlások, operatív projekttervek	43
12.1. Operatív projekttervekre vonatkozó ajánlások	44

2. Bevezetés

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat Közgyűlése 2016. március 29-i (17/2016. (III.29.)) határozatával úgy döntött, hogy pályázatot nyújt be a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretében megvalósuló „Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások, foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési együttműködés” megnevezésű felhívásra. A támogatáshoz való hozzájárulásról az 1364/2016. (VIII.13.) sz. Kormányhatározat döntött 2016. július 13-án. A projekt befejezésének tervezett időpontja: 2021. augusztus 31.

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal és a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzati Hivatal és a BORA 94 Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft. konzorciumi együttműködésében megvalósuló megyei foglalkoztatási paktum projekt (TOP 5.1.1-15-B01-2016-00001) célja képzési és foglalkoztatási programok megvalósítása a köz- és gazdasági szféra partnerségében.

A beavatkozás keretében a foglalkoztatási paktum modellje és módszertana szerint megyei szintű foglalkoztatási együttműködések támogatása valósul meg, így készült el a megyei foglalkoztatási stratégia 2017. július 31-én¹, valamint az első éves szakmai gyorsjelentés 2018. július 31-én.²

A stratégia minden évben felülvizsgálatra kerül a projekt időszakában, amely a szintén évente megismételt munkaerő-piaci felmérésre épül. A 2019. évi felülvizsgálatot jelen, második gyorsjelentés formájában adjuk közre.

A Stratégia kidolgozásában, valamint az éves gyorsjelentések elkészítésében részt vettek a Paktumszervezet tagjai, akik 2019-ben is megosztották legfrissebb tapasztalataikat a megyei foglalkoztatási és gazdasági folyamatok kapcsán.

¹ A Stratégia letölthető a Paktum honlapjáról:
https://www.bazpaktum.hu/content/cont_59c107fcaaa8c6.39840727/301_baz_mfs_2017.pdf;
² https://www.bazpaktum.hu/content/cont_59c107fcaaa8c6.39840727/baz_mfs_2018_gyorsjelentés_vegleges.pdf

3. Vezetői összefoglaló

A 2019-es Gyorsjelentés arra szolgál, hogy beszámoljon az elmúlt egy évben tapasztalható megyei folyamatokról a Foglalkoztatási Stratégia kapcsán. A készítése során áttekintettük az elérhető új, aktuális foglalkoztatottsági adatokat, újra lezajlott a vállalatok és álláskeresők kérdőíves lekérdezése³, valamint a Paktum érintettjeivel is többször találkoztunk információkérés érdekében.

A helyzetfeltárás rámutatott arra, hogy az elmúlt egy évben pozitív és negatív folyamatok egyaránt érintették a foglalkoztatást. A legnagyobb pozitívum az egy főre jutó GDP-ben látható dinamikus előrelépés az országos átlaghoz való felzárkózásban. Negatív fejleménynek nevezhető az, hogy a megyén belül több járásban is nőtt a munkanélküliek aránya és száma.

Érzékelhető a gazdasági növekedés, az országos szintnél némileg magasabb szinten, a beruházások folyamatosak a megyében, és a korábbi évtől eltérően nagy a magánjellegű beruházások aránya ezek között. A magánszektor beruházásai továbbra is pontszerűek, és főként három területre (Miskolc, Kazincbarcika, Tiszaújváros és környéke) koncentrálnak. A megye északi járaiban a fejlődés kevésbé látványos, különös tekintettel az aprófalvas, zsákfalvas területekre.

2018-ban sem mérséklődött az elvándorlás, és bár a természetes fogyás némileg csökkent, továbbra is 5500 fő körüli létszámmal kevesebb évente a megye lakossága. Az elvándorlók nagy arányban képzettséggel, munkavállalói motivációval rendelkező munkavállalók, és egyre nagyobb arányban maradnak a megyében foglalkoztatási szempontból inaktívak.

A több magánberuházás okán is egyre komolyabb munkaerőhiány alakul ki a megyében, miközben még mindig 30 ezer főnél többen keresnek állást. Ezért a fő feladat a képzés, átképzés rendszerének megerősítése, ám erre főként a központi oktatáspolitikának lehet hatása. A munkaképes korúak aránya megyei szinten csökken; ez a csökkenés 2017-2018-ban is tetten érhető volt, azonban sokkal kisebb arányban. A 2019-es évben viszont felgyorsult a csökkenés – bizonyos járásokban pedig kiugró mértéket öltött: a Gönci, a Putnoki és a Szikszói járásokban csökkent jelentősen az álláskeresők száma.

A munkanélküliek között a pályakezdők és fiatalok (25 év alattiak) aránya még mindig meghaladja a 10%-ot. Bár csökken a számuk, de nagyon lassan. Vagyis egy hátrányos helyzetű célcsoporttal állunk szemben, amelynek a munkavállalására kiemelt figyelmet kell fordítani, illetve ezek az arányok újfent a kiaknázható munkaerő-tartalékokat mutatják. A megyének aktivizálni kell a kapacitásait, amellyel segíteni tudja a fiatalok elhelyezkedését – be kell vonni a többi szereplőt (iskolákat, képzőket, vállalatokat), illetve jobban ki kell aknázni a pályakezdők elhelyezkedését támogató programokat.

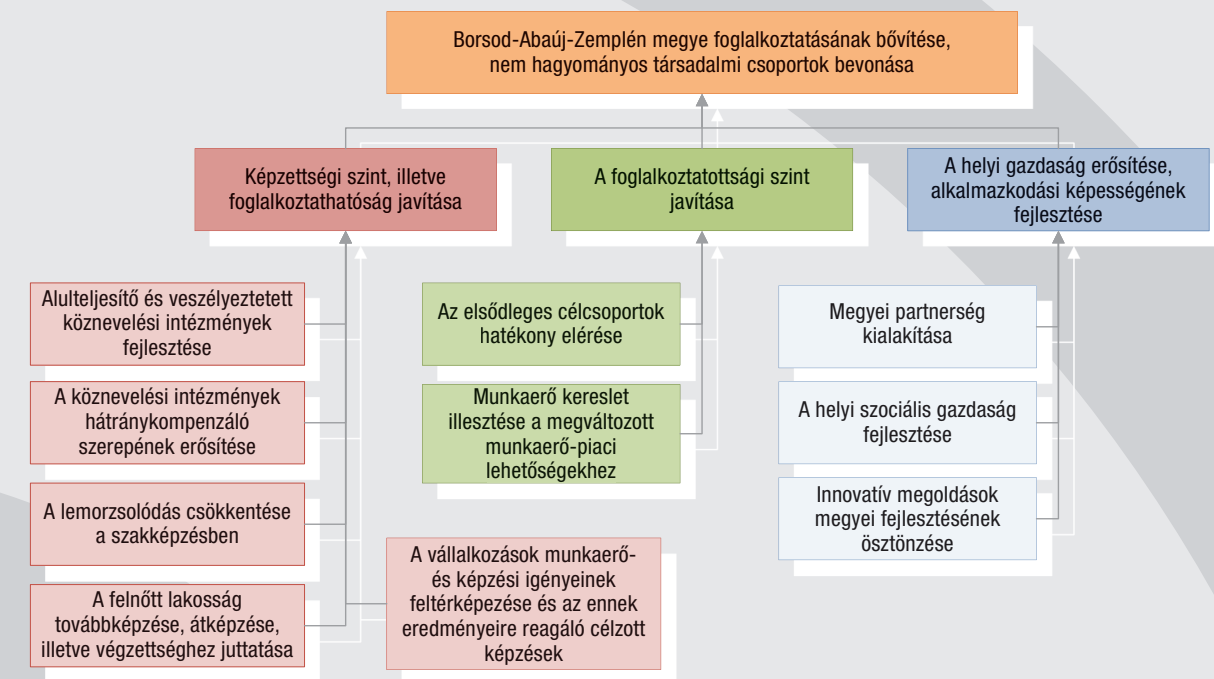
A munkaerőhiány mindezek mellett olyan pozitív teherként értékelhető, amely kezelésében a megyei paktumnak és a helyi paktumoknak is szerepet kell vállalnia, így a paktumok szakmai tevékenysége középtávon is felértékelődhet. Ebből a szempontból fontos, hogy a Szakképzés 4.0 nevesíti a Paktumot, mint a pályaaorientációs és a felek közötti koordinációs tevékenység fontos pillérét, így a paktumszervezetekben felhalmozódott tapasztalat továbbélhet.

Összességében megállapítható, hogy a Stratégia elkészítésekor jellemző főbb problémák továbbra is fennállnak, továbbra is a munkaerő kompetenciájának és a munkaerőpiac elvárásainak közelítése szükséges ahhoz, hogy a megye foglalkoztatási helyzete javuljon, az egyensúlytalanságokból fakadó problémák enyhüljenek. A célok fenntartása mellett azonban felmerülnek olyan új eszközök, projektek, amelyek korábban nem voltak jellemzőek.

Még mindig vannak tartalékok és komoly munkaerőpiaci igény is mutatkozik, ám a kereslet-kínálat közelítéséhez három új elemet szükséges megfontolni.

1. Az állásokba gyorsan elhelyezhető szabad munkaerő-tartalékok kimerültek. A még mindig meglévő tartalékok már csak személyre szabott szolgáltatásokkal vezethetők be a munkaerő-piacra. Ez a meglévő munkaerőpiaci szolgáltatások intenzív továbbfejlesztését követeli meg (pl. egyéni kompetencia-mérések, digitális mentorálás biztosításával; személyes szolgáltatási csomagok kialakításával).

³ A Borsod Transzít Nonprofit Kft. készítette.



2. A műhelybeszélgetések tanúsága szerint a kistelepüléseken bent rekedt szabad munkaerő bevonásával a megyei tömegközlekedés jelenlegi rendszerének erőteljes továbbfejlesztésére van szükség. Amennyiben a települések vezetői és a helyi közlekedési vállalatok éves tervezési és konzultációs tevékenysége nem hozza meg a kívánt előrelépést, megfontolandó a munka-alapú tömegközlekedési rendszer kialakításának megyei szintre emelése.
3. A közfoglalkoztatás jelenlegi rendszere elmozdulóban van a szociális szövetkezetek felé. A szociális szövetkezetek sikeressége – az eddigi tapasztalatok szerint – egyértelműen a helyi, ún. „társadalmi vállalkozók” jelenlététől függ. A Paktumirodának jó lehetősége van ezen helyi társadalmi vállalkozók megszólítására, ezért célszerű, ha az irodák helyi szinten azonosítják és mozgósítják őket.

A fenti három új elem mellett vannak olyan általános javaslatok, amelyek javíthatják a Paktum működésének hatékonyságát, valamint a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közelítését.

- A Szakképzési Centrumok a megalakulás óta a megyei paktumszervezet tagjai; tudatosítani kell minden lehetséges fórumon, hogy a szakképzés már egy olyan problémát kénytelen kezelni, ami alapvetően nem lenne feladata – alapkompentenciák fejlesztésére van szükség

sok bekerülő esetében. A Paktum feladata itt elsődlegesen az, hogy szakmai párbeszédet alakítson ki (a helyi Kamarákkal együtt), amelyben a vállalatok és a munkaerő-piaci szereplők „megrendelői”, foglalkoztatói oldalát és szerepét képviseli.

- A felnőtt lakosság képzése a megyében főként az alapkompentenciák fejlesztését jelenti – különösen a munkaerő-tartalék kapcsán –, mivel a foglalkoztathatóság korláta legtöbb esetben a szociális kompetenciák, az írás-, olvasáskészség hiánya okozza. Ebben az egyre inkább működésbe lépő helyi szociális szövetkezetekre hárulhat az egyéni kapcsolatrendszerek újjáépítése, szélesítése és javítása.
- A vállalkozások igényeinek feltérképezése az egyik legsikeresebb terület a Paktumok feladatai közül, mind a megyei, mind a helyi paktumok komoly információbázissal rendelkeznek a térségben lezajlott és várható beruházásokról. Mivel ezeket egy-két évre előre lehet tervezni (a beruházás elkezdése és az alkalmazottak felvétele között rendszerint több idő telik el), fontos lenne olyan gyors felnőttképzések, adott esetben kompetencia-fejlesztő képzések elindítása, amelyek az ilyen típusú igényeket elégítik ki. Ez megoldható adott esetben OKJ-s rész-szakképesítésekkel, illetve gyors, intenzív, gyakorlat-orientált képzésekkel is. E tekintetben a Szakképzés 4.0 keretében folyó OKJ-korszerűsítés után képzelhető el a konkrét intézkedések kidolgozása.

4. Szakma-politikai háttér, új ágazati célok, operatív programok

A helyi és megyei stratégiák szintjén nem azonosítható olyan új dokumentum, ami a helyi célokat, illetve a Stratégia irányát befolyásolná.

Országos szinten a 2018-as gyorsjelentés elkészülte óta keletkeztek olyan stratégiai szintű dokumentumok, amelyek megközelítését meg kell ismerni ahhoz, hogy a Stratégia felülvizsgálata teljes legyen 2019-ben is. Az egyik legfontosabb nemzeti szintű dokumentum a Szakképzés 4.0, a 2019-es Nemzeti Reformprogram (NRP).

Nem új dokumentum, de tartalmilag továbbra is kiemelendő e fentiek mellett a Digitális Jólét Program, valamint a Nemzeti Turizmus Fejlesztési Stratégia.

Magyarország számára az elkövetkező két évtizedben a legfontosabb fejlesztéspolitikai célkitűzés az ország és térségei gazdasági teljesítményének, valamint a foglalkoztatás szintjének, továbbá minőségének jelentős növelése, melyek révén az életminőség és az életkörülmények érdemi javulása érhető el. 2020 időtávtátaban a 2019-es Nemzeti Reformprogramban (a továbbiakban: NRP) rögzített célértékek adják meg a fejlesztéspolitikától elvárt eredményeket.

Az NRP-ben megjelölt humán-erőforrás fejlesztésére vonatkozó releváns programok, célkitűzések az alábbiak:

- a foglalkoztatás növelése, a munkaerőpiac hatékonyságának növelése: különböző munkaerő-piaci programok (Ifjúsági Garancia, Út a munkaerő-piacra, paktumok megvalósítása, működtetése), mobilitást ösztönző korábbi kezdeményezések, gyakornoki program, munkahelyteremtő beruházások támogatása;
- a szakképzési rendszer továbbfejlesztése folyamatban van, amelynek célja a végzettség nélküli munkaerő-piacra kilépők számának csökkentése; a technikus képzés visszahozatalával a felsőoktatásba való belépés könnyítése;
- Ágazati Készségtanácsok létrehozása és működtetése a szakpolitika és vállalatok jobb együttműködése érdekében; emellett Ágazati Képző Központok, valamint Szakképzési Innovációs Tanács létrehozásával is a közös tervezés erősítése, hatékonyságának növelése a cél;

- az oktatás minőségének javítása: lemorzsolódás csökkentése (Útravaló Ösztöndíjprogram, Tanítsunk Magyarorszáért kezdeményezés 4 egyetem – köztük a Miskolci Egyetem – részvételével);
- a felsőoktatás megerősítése: doktoranduszok számának növelése, pályaorientációs eszközök fejlesztése és működtetése, szociális ösztöndíjak bővítése, MTMI-szakok (matematika, természettudomány, műszaki, informatika) kiemelt fontosságának hangsúlyozása;
- a közfoglalkoztatásból kivezető programok mellett/helyett a szociális gazdaság önfenntartó képességének fejlesztése.

Az NRP céljai mellett, a kereslet-kínálat közötti eltérés kapcsán a Digitális Jólét Program 2.0 egyik megállapítása a foglalkoztathatóság kapcsán⁴: „A digitális alapkompenciák hiánya napról napra komolyabb mértékben rontja az érintett magyar polgárok munkaerő-piaci kilátásait, elmélyítve a társadalmi egyenlőtlenségeket és gyengítve a vállalkozások és a gazdaság versenyképességét.” Az eltérések csökkentésére vonatkozó lehetőség a „GINOP 6.1.2.-15 Digitális szakadékok csökkentése” pályázat, amelyet konzorciumban valósít meg a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal és a Kormányzati Informatikai Fejlesztési Ügynökség, a Digitális Jólét Nonprofit Kft., valamint az Innovációs és Technológiai Minisztérium, és hátrányos helyzetű (főként alacsony szintű iskolai végzettséggel rendelkező) állampolgárok által igénybe vehető digitális kompetenciafejlesztést céloz.

Vállalkozói szinten az Országos Vállalkozói Mentorprogram támogatásait lehet igénybe venni, melynek célja a kis- és közepes vállalkozások (kkv) versenyképességének, hatékonyságának növelését szolgáló közvetett támogató eszközök, mint például a személyes mentorálás, szakmai mentorálás, pénzügyi és vállalkozói szemléletformálás országos bevezetése.⁵

A foglalkoztatás bővítése, amely a magyar kormány gazdaságpolitikájának elsőszámú prioritása, Magyarország legfontosabb vállalásaként jelenik meg (az Európai Unió célkitűzésével megegyezően): 75%-os foglalkoztatási ráta elérése a 20-64 éves népesség körében; kormányzati célként 1 millió új, adózó munkahely teremtése 2020-ig⁶.

Az országos foglalkoztatáspolitikai fő kihívása már mintegy 3-4 éve a munkaerőhiány, valamint a keresleti és kínálati oldal egyensúlytalansága, amelyek részben a munkaerő-piaci igények és a munkát keresők képzettségi szerkezetének különbségeiből, részben pedig a területi egyenlőtlenségekből fakadnak.

A szerkezeti különbségek megléte azért jelentős probléma, mert nemcsak a hazai, hanem a globális munkaerő-piacon is igen nagy a hiány a megfelelő készséggel rendelkező szakemberekből. A készséghiány vagy eltérés többrétegű problémát takar, ami az alábbi formákban⁷ jelentkezhet:

- **Készségeltérés** (mismatch): a fogalom általában a munkaerő-piacon tapasztalható különböző keresleti és kínálati problémák leírása.
- **Készséghiány** (skill shortage) akkor jelentkezik, ha a munkáltató nem tudja a megfelelő jelölttel betölteni az üresedést annak ellenére, hogy versenyképes bért ajánl.
- **Munkaerő-hiányról** (skill gaps) akkor beszélünk, amikor a munkáltató által keresett készségek nem érhetők el a munkavállalók körében – pl. a technológiai fejlődés miatt.
- **Túl- vagy alulképzettség** eltérésről beszélünk, ha az egyén elvállal egy munkát úgy, hogy tudja, végzettsége és készségei nem vagy nem eléggé kihasználtak az adott munkakörben.

A készségeltérésből fakadó munkaerő-piaci egyensúlytalanság nemcsak az épp munkát keresőket érinti, hanem egy annál jóval tágabb kört. Az európai munkaerőpiac kihívásokkal küzd a készségek és azok biztosítása terén. A tendenciák kettős jellegűek⁸: a megkérdezettek közel 30 százaléka magasabb készségekkel rendelkezik, mint amit munkaköre megkíván, ugyanakkor a válaszadók 53 százalékának munkavégzéséhez folyamatosan tanulnia kell. Mindezek mellett a digitális kompetenciák elsajátításában és használatában is látható olyan jelenség (pl. IKT eszközök kihasználatlansága), amely a munkavállalási digitalizációs folyamatokat nehezíti. Emellett a munkaerő-piacon végbe-menő változások, mint pl. az automatizálás, digitalizáció és robotika, megváltoztatja a munkaerőigényt és annak milyenségét. Más típusú munkahelyek jönnek létre, amelyek másféle vagy magasabb szintű elvárásokat és szakismertet igényelnek majd a munkavállalóktól.

Mind európai, mind globális szinten folyamatosan kutatják, hogy a munkaerőpiac milyen készségeket, kompetenciákat

igényel. A legutóbbi eredmények sokkal inkább a transzverzális készségek felé fordítják a figyelmet: a problémamegoldó gondolkodás, a kreativitás és a csapatmunka szerepel leginkább a visszajelzésekben.

A kompetenciák felismerése és azok tudatosítása a rendkívül gyorsan fejlődő világunkban jelentős szerepet tölt be. A technológiai fejlődés következtében kialakult új helyzetben fontos feladatként és egyben kihívásként jelentkezik tehát, hogy segítsük a munkavállalókat és a potenciális munkavállalókat eligazodni az információk sokaságában, hogy képesek legyenek feltérképezni lehetőségeiket, megtalálni és beépíteni azokat az ismereteket, amelyekre a jövőben szükségük lehet a sikeres munkaerő-piaci helytállásukhoz.

E kihívásokat a Kormány a nyílt munkaerő-piacon való elhelyezkedést elősegítő aktív munkaerő-piaci eszközök erősítésével, a közfoglalkoztatásból a versenyszférába való át-lépés előmozdításával és a közfoglalkoztatás rendszerének átalakításával, a munkavállalók mobilitásának javításával, valamint a vállalatok munkahelyteremtő képességének növelésével kívánja kezelni. Ezek az országos célok mind támogatják a Stratégia megvalósítását, koherensek azzal.

⁴ Digitális Jólét Program 2.0 8. oldal;
<https://www.kormany.hu/download/6/6d/21000/DJP20%20Strat%C3%A9giai%20Tanulm%C3%A1ny.pdf>

⁵ Forrás: <https://www.bazpaktum.hu/news.php?id=154>;

⁶ A foglalkoztatási arány a 20-64 éves korcsoportban 73,3%-ra nőtt 2017 utolsó negyedében, amely már meghaladja az EU-s szintet, és jelentős közeledést mutat az EU2020-as célhoz.

⁷ Matching skills and jobs in Europe – Insights from Cedefop's European skills and jobs survey, European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2015

⁸ Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey, 2015

4.1. Szakképzés 4.0 stratégia

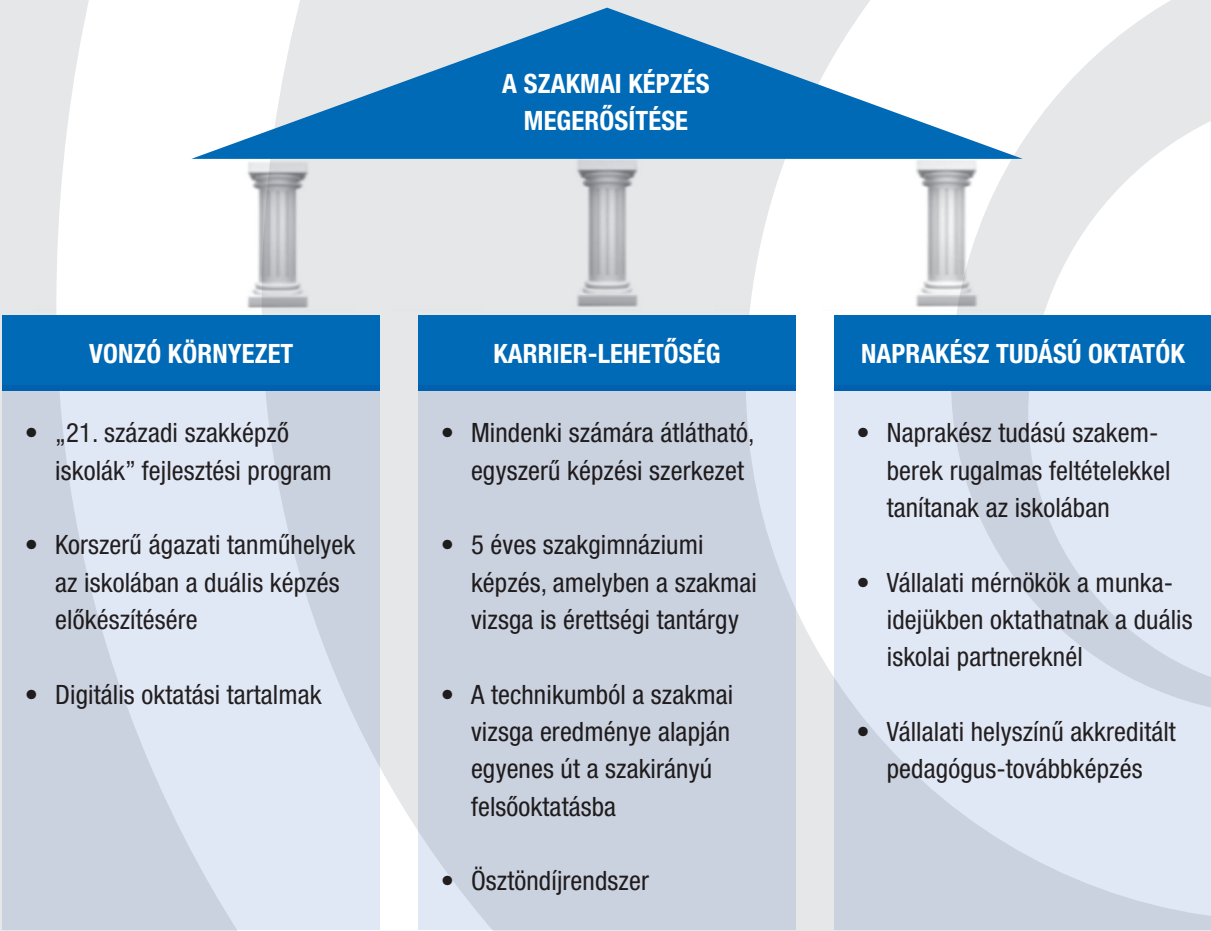
2019 tavaszán fogadta el a Kormány⁹ a Szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiáját, amely egyben a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalomra. Ennek néhány foglalkoztatási stratégiai szempontból fontos megállapítása az alábbi:

- csökken a munkaerő-tartalék, a hosszabb ideig állás-kereső státuszban lévők nagy része komoly kompetencia-hiányokkal küzd;
- a hazai munkaerő-piac gyakorlatilag a teljes foglalkoztatottsághoz közeli állapotban van;
- a potenciális munkaerő-tartalék három hátrányos helyzetű régióra korlátozódik: Dél-Dunántúl (65,5 ezer fő), Észak-Alföld (125,2 ezer fő) és Észak-Magyarország (88,8 ezer fő);

- az ifjúsági munkanélküliségi ráta sokat javult, ám ez a társadalmi csoport még mindig kiemelt munkaerő-tartalék;
- a további gazdasági növekedés feltétele a hatékonyságnövelés, amelyhez magasabb képzettségi szint szükséges, és a képzési tartalomnak és szerkezetnek követnie kell az automatizáció okozta változásokat;
- a digitalizált munkakörnyezetben megváltoznak a kompetencia-elvárások.

A Szakképzés 4.0 stratégia szerint a képzés fejlesztése három pilléren nyugszik, melyeket az alábbi ábrában mutatnak be.

1. ábra: A Szakképzés 4.0 stratégia célrendszere



Forrás: Szakképzés 4.0 stratégia, 39. o.

⁹ 1168/2019 Kormányhatározat

Ehhez a jövőképhez összesen 40 beavatkozást azonosít a dokumentum a készségtervezés felállításától kezdve, az OKJ racionalizálásán át, a képzés tartalmának megújítására vonatkozó javaslatok mellett, a munkaerő-piaci előrejelző rendszer létrehozásáig szerteágazó területeket érintve.

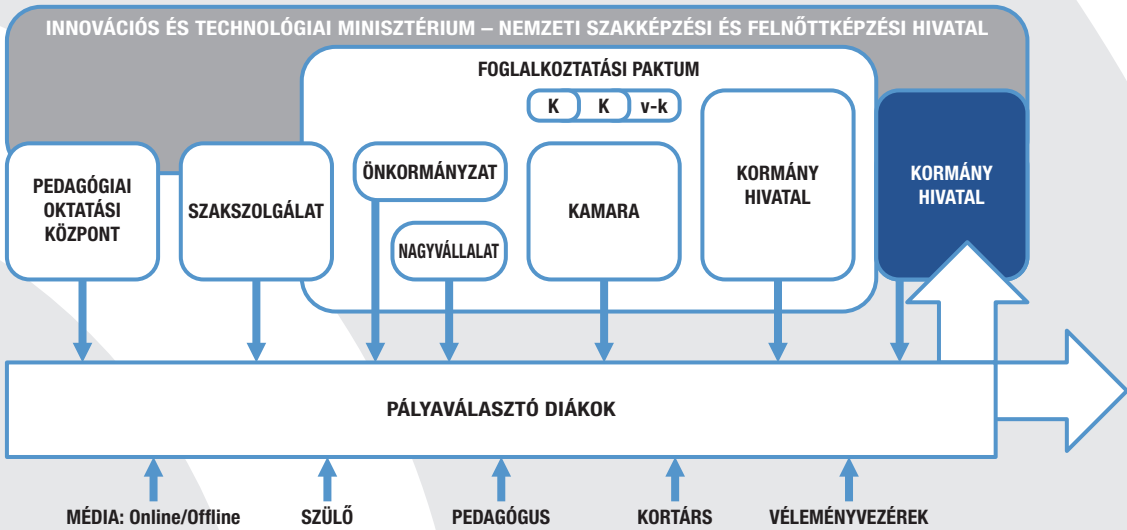
A paktumokat konkrétan is nevesíti a dokumentum:

- 7. beavatkozás: a foglalkoztatási paktumok szereplői annak a folyamatnak, amelynek eredményeképpen a helyi szereplők meg tudnak felelni a munkaerő-piaci elvárásoknak, mint a munkaerő-piaci programok célja-

inak és a szükséges beavatkozások meghatározásáért felelős szervezetek.

- 12. beavatkozás: a pályorientációban több szereplő vesz részt. Az általános iskolákat és pályaválasztó diákokat a 8. évfolyamon egymást követően szólítja meg a kormányhivatal, a kamara és a szakképzési centrum. A foglalkoztatási paktumok megalakulását követően sok helyen az önkormányzatok és a hosszútávú gondolkodó vállalkozások is bekapcsolódtak a pályorientációs programba.¹⁰

2. ábra: A szakképzés rendszere és szereplői a Szakképzés 4.0 című dokumentumban



4.2. Az MNB versenyképességi programja

A Magyar Nemzeti Bank (MNB) elkészített egy részletes versenyképességi programot¹¹. Ennek keretében 330 javaslatot fogalmazott meg 12 területen, amelyek célja a magyar gazdaság fenntartható felzárkózásának elősegítése, az országban rejlő növekedési potenciál kibontakoztatása. A programjavaslat a 2015 óta tartó versenyképességi elemző munka eredménye, előzménye pedig a 2018 nyarán közzétett 180 pontos versenyképességi műhelymunka. A Versenyképességi program a 180 pontot további ajánlásokkal egészíti ki, valamint részletezi is azokat.

Az anyag külön részletezi a munkaerő-tartalék felszabadításának lehetőségét a versenyszektor részére, két célcsoportnál azonosítva jelentősebb tartalékokat:

- közfoglalkoztatottak;
- nyugdíjkorhatár körüli munkavállalók.

A közfoglalkoztatásban még mindig jelentős számú munkavállaló dolgozik, míg a nyugdíjkorhatár körüliek aktivitása elmarad az Európai Unió átlagától. Az 55–74 évesek aktivitási rátája hazánkban 30 százalék körül alakul, ezen belül az idősebb korosztályok aktivitása alacsonyabb. Ezért az MNB az alábbiakat javasolja a tartalékok mozgósítása érdekében:

- Az állam fizesse a munkába álló közfoglalkoztatott bérét, amennyiben a munkáltató legalább még ugyanannyi ideig tovább foglalkoztatja.
- A közmunkáért fizetett bér és a minimálbér különbsége növekedjen.

¹⁰ Szakképzés 4.0 55., illetve 62. oldal;

Forrás: https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1024:szakkepzes-40-strategia&catid=10:hirek&Itemid=166;

¹¹ Forrás: <https://www.mnb.hu/toltes/versenykepességi-program.pdf>

- A nyugdíjkorhatár alatt, nyugdíj mellett munkát vállalók esetében növekedjen a munkajövedelem összegének engedélyezett felső határa.
- A kapacitásbővítés és szervezetfejlesztés érdekében ösztönözzék az atipikus foglalkoztatási formákat.

A fentiek túl a munkaképes korú inaktív népesség munkaerő-piaci bekapcsolódása révén aktivizálható még munkaerő-tartalék a hazai foglalkoztatásban. Az inaktivitás a 25 év alatti fiatalok, a szülőképes korú nők, nyugdíj előtt állók, illetve már nyugdíjasok körében jellemző leginkább. Az ő esetükben a 2013-ban bevezetett Munkahelyvédelmi Akcióterv (MAT) bővítésében látják a megoldást, azzal, hogy a munkáltatók adókedvezményekhez jutnak, amennyiben a kiválasztott célcsoportból alkalmaznak munkaerőt. A MAT a válság által leginkább sújtott csoportokat célozta, amely társadalmi szegmensek a legerősebben reagálnak az adórendszeri adóösztönzőkre (Svraha és szerzőtársai, 2013).

A jelenlegi munkaerő-piaci körülmények mellett azonban már nem a munkahelyek megőrzésének biztosítása az ösztönzők elsődleges célja, hanem további (inaktív) célcsoportok bevonása és aktivizálása. Ezért a 25 év alattiak és 55 év felettiek kikerülnek a támogatottak köréből, hogy helyüket az inaktívak vehessék át magasabb egy főre eső támogatási összeggel.

Az MNB által javasolt intézkedések az inaktívak mozgósítása érdekében:

- Munkahelyvédelmi Akcióterv szakképzetlen foglalkoztatottak kategóriájának bővítése;
- Munkahelyvédelmi Akcióterv kiterjesztése a munkavállalói járulékokra;
- Munkahelyvédelmi Akcióterv kibővítése a minimálbérig;
- Munkahelyvédelmi Akcióterv kiterjesztése gazdaságfehérítő szempontok alapján szektor-specifikus kedvezmény formájában;
- nyugdíjazási korhoz közel állók alkalmazásának ösztönzése az önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói befizetések adómentessé tételével;
- anticiklikus munkaerő-piaci járulék;
- célzott munkaidő csökkentés részben vagy egészben szociális hozzájárulási adó kompenzációval és/vagy állami bérkompenzációval a sérülékeny csoportokban.

A fentiek alapján a Paktumnak össze kell hangolnia tevékenységeit a Munkahelyvédelmi Akcióterv által támogatott

beavatkozásokkal, illetve keresni kell a lehetőséget az egymást erősítő szinergiák felkutatására annak érdekében, hogy a munkaerő-piaci beavatkozások hatékonysága és eredményessége javuljon. Ennek kapcsán célszerű helyi szinten szorosra fűzni az együttműködést a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatallal.

4.3. Nemzeti Turizmus Fejlesztési Stratégia

A Stratégia kapcsán megállapítható, hogy relevanciája megvan 2019-ben is, hiszen továbbra is van kapcsolódási pontja a foglalkoztatáshoz, s mint ilyen, a megyei Paktumhoz. Tekintettel arra, hogy az ágazatban jelentős mind a szálláshelyeken, mind a vendéglátóhelyeken a be nem jelentett bevételek aránya, illetve szintén jelentős a be nem jelentett foglalkoztatás mértéke, a becslések alapján önmagában az ágazat „kifehéredése”, azaz a hivatalos statisztikában ma meg nem jelenő teljesítmény hozzáadása a mért adatokhoz, akár 1-2% közötti mértékben is növelni tudná a szektor GDP-hez való teljes hozzájárulásának mértékét.

A stratégiai pillérhez kapcsolódó célok a turizmus ágazatában foglalkoztatottak felkészültségének és motivációjának erősítését irányozzák elő, a jelenleg égető munkaerő-hiányra, képzési és foglalkoztatási strukturális problémákra reflektálva.¹²

A desztinációs logika kihat a térségek munkaerő-piacára, illetve képzési igényeire is. A fejlesztések fenntartásához szakképzett munkaerőnek kell rendelkezésre állnia megfelelő mennyiségben és minőségben, ahol a „megfelelő” mennyiséget és minőséget a desztináció fejlesztéssel létrejövő, átalakuló élménykínálata határozza meg.¹³

Mind a felsőoktatásban, mind a szakképzésben, mind a felnőttképzési területen szükséges az idegen nyelvi kompetenciák fejlesztése, ahol a hangsúly nem az előírt formális nyelvvizsga-követelmények teljesítésére, hanem az adott feladathoz kapcsolódó releváns nyelvismeretre, e körben a magabiztos idegennyelv-használat elérésére helyeződik.¹⁴

¹² Nemzeti Turizmus Fejlesztési Stratégia 92. oldal; forrás: https://mtu.gov.hu/documents/prod/NTS_SKV.pdf;

¹³ Uo. 17. oldal;

¹⁴ Uo. 74. oldal;

5. Adott időszakra vonatkozó munkaerő-piaci folyamatok áttekintése – új adatok beemelése

5.1. Társadalmi, demográfiai helyzet

Egy év alatt a demográfiai folyamatok adott esetben nem változnak sokat, de ha ezeket több éves időtávon tekintjük, akkor bizonyos tendenciák megállapíthatóak.

5.1.1. Demográfiai folyamatok

A megyei élveszületések száma az országos folyamatoktól elszakadva nem csökkent az elmúlt évben sem, már három éves stagnálás figyelhető meg e tekintetben. Annak ellenére van ez így, hogy az előző év azonos időszakaihoz képest gyakorlatilag mindegyikben csökkenés látható, leszámítva a teljes évet. A 2019 I. negyedéves adat mindenhol csökkenést mutat, de Közép-Dunántúlon és Észak-Alföldön ez nagyon kis arányú.

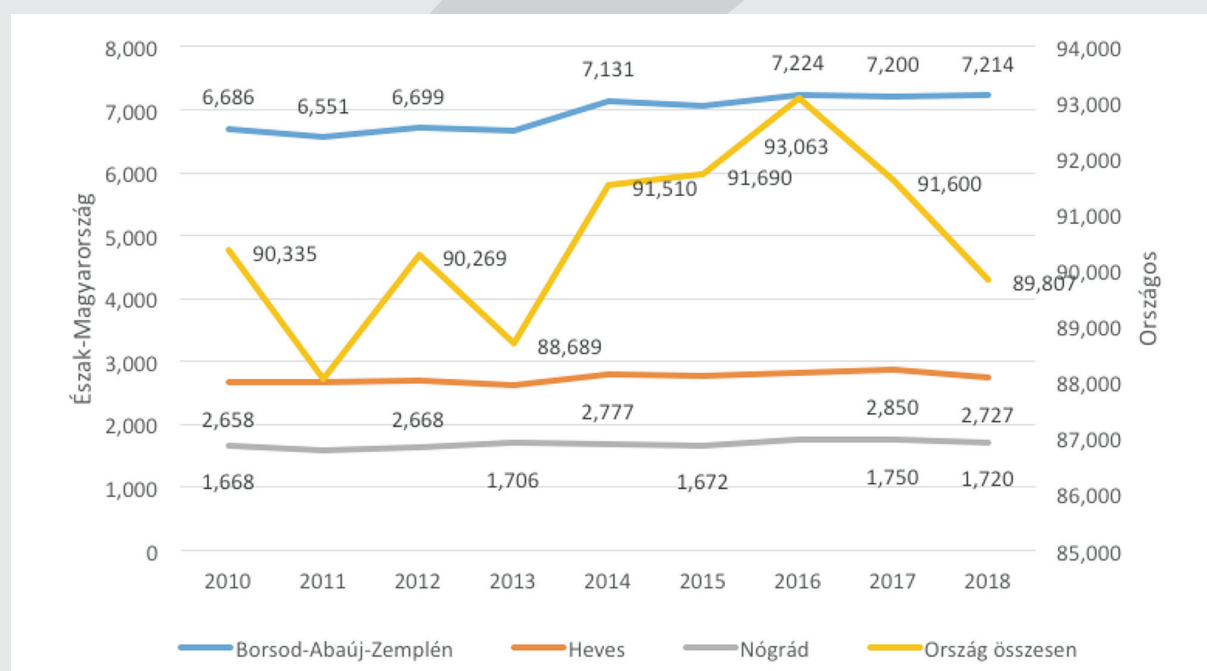
1. táblázat: Az élveszületések számának változása az elmúlt egy évben (%)

Területi egység	2018				2019
	I. negyedév	I. félév	I–III. negyedév	I–IV. negyedév	I. negyedév
Az előző év azonos időszaka = 100,0%					
Budapest	101,9	99,7	98,7	98,3	95,5
Közép-Magyar.	101,2	99,1	98,9	99,4	96,8
Közép-Dunántúl	94,0	95,7	96,0	96,2	99,9
Nyugat-Dunántúl	104,9	100,7	100,7	99,9	89,1
Dél-Dunántúl	94,5	94,9	96,3	97,3	92,2
B.-A.-Z. megye	93,0	98,1	99,2	100,5	95,5
Heves	95,7	94,0	94,2	94,9	93,8
Nógrád	101,9	99,0	98,7	97,3	96,2
Észak-Magyar.	94,9	97,3	97,9	98,7	95,2
Észak-Alföld	96,4	98,1	97,7	97,2	99,3
Dél-Alföld	99,6	96,0	96,8	96,9	93,6
Ország összesen	98,3	97,7	97,8	98,1	95,7

Forrás: KSH, Stadat-táblák;

A megyére is jellemző a stabilabb születésszám, mint országosan, a demográfiai helyzet tehát továbbra sem rossz a megyében.

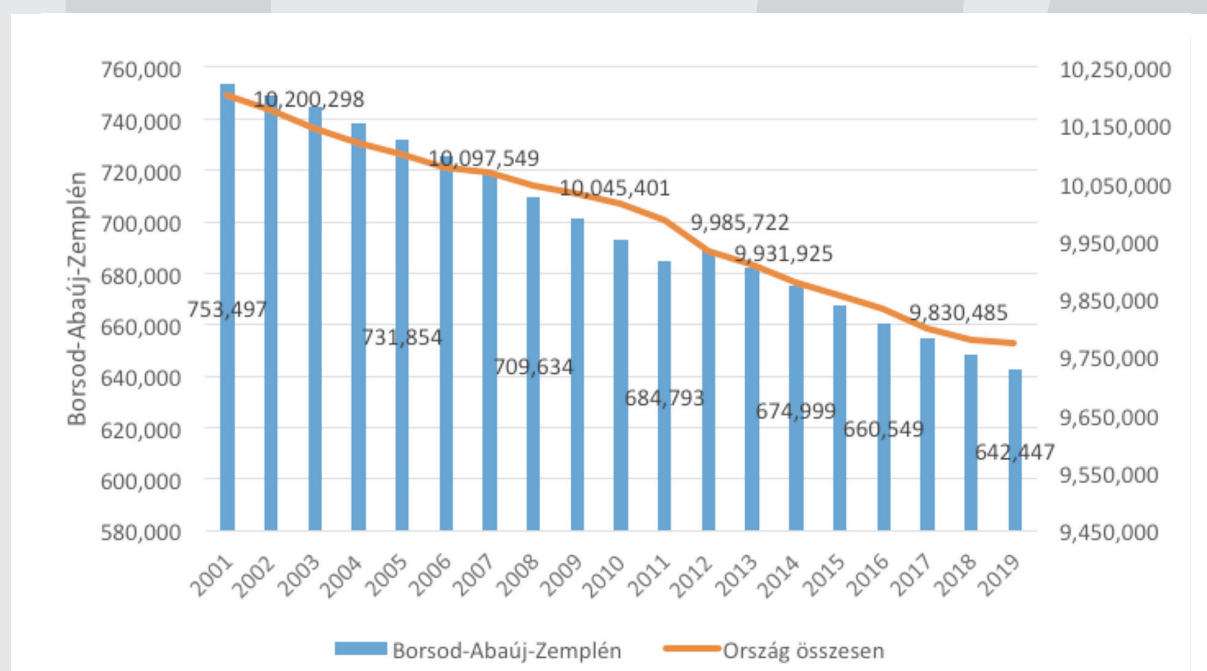
3. ábra: Az elveszületések száma megyei, régiós és országos szinten (fő, év)



Forrás: KSH, adat-táblák

A születésszámban látható viszonylag pozitív folyamatok ellenére a lakónépesség fogy a megyében. Az elmúlt közel 20 évben összesen a megye lakosságszáma 15%-kal (110.000. fő) csökkent, miközben az országos folyamatok eredményeképpen a teljes hazai lakosság „mindössze” 4,2%-kal apadt.

4. ábra: A lakónépesség számának változása B.-A.-Z. megyében és országosan (fő, év)

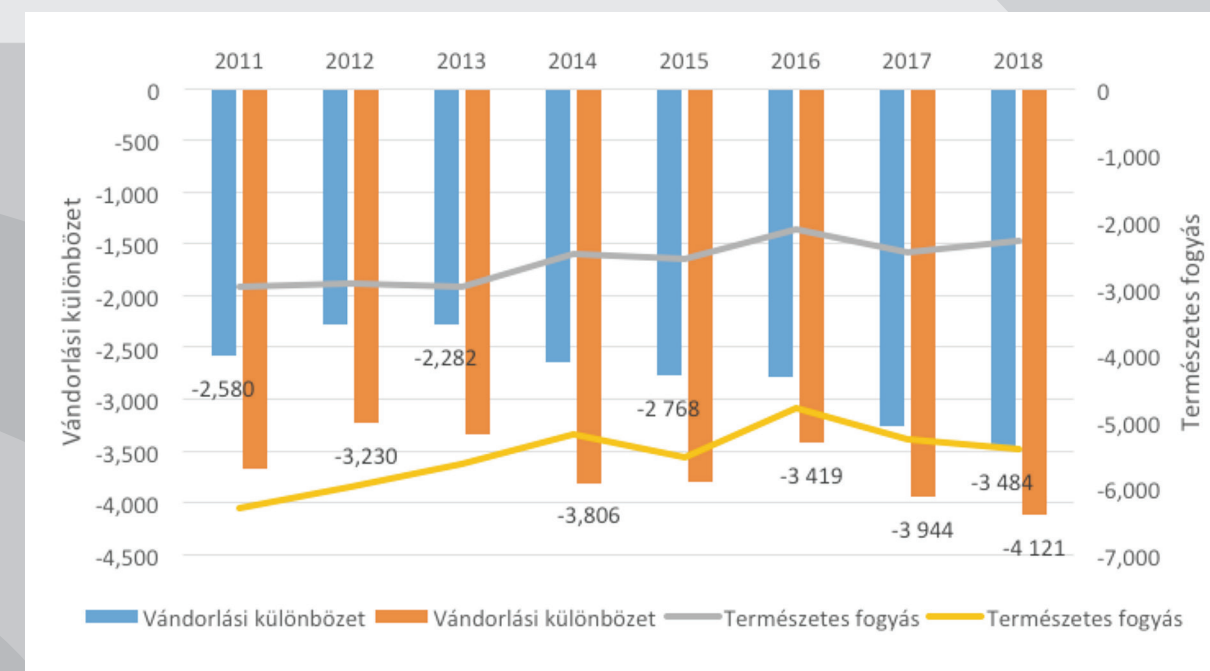


Forrás: KSH 6.1.1. A lakónépesség nem szerint, január 1. (2001–2019)

A népesség számát a természetes fogyás mellett a jelentős vándorlási veszteség is nagymértékben csökkenti; az állandó elvándorlások száma 2013 óta folyamatosan növekszik nemcsak a megyében, hanem az egész régiót tekintve is.

A megyék esetében 2018-ban Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében volt legnagyobb arányú az elvándorlás (a januári adat szerint a lakosság 0,66%-a), második helyen szerepel Borsod-Abaúj-Zemplén megye (0,54%-kal). Heves megyéből gyakorlatilag nincs elvándorlás (40 fő vándorolt el).

5. ábra: A népességfogyás adatainak összefoglalása (fő, év)



Forrás: KSH, Tájékoztatási adatbázis;

A két népmozgalmi folyamat eredményeképpen az elmúlt évek mindegyikében mintegy 5500-6000 fővel csökkent a megye lakossága.

A megyén belül ugyan vannak különbségek az elvándorlási arányokban, de minden járásban jelen van az elvándorlás. A lakosságszámhoz viszonyítva a Sátoraljaújhelyi és a Putnoki járásban van a legnagyobb arányú elvándorlás, míg a Miskolci és Mezőkövesdi járásban a legkisebb.¹⁵

¹⁵ 2019. júliusában még mindig nincs frissebb adat, mint a 2017-es járási szinten a KSH tájékoztatói adatbázisában.

2. táblázat: Népességfogyás járásonként

Járás	Vándorlási különbség 2015-2017 átlagában (fő)	Lakónépesség 2015-2017 átlagában (fő)	Évi elvándorlás a lakosság arányához viszonyítva a három év átlagában
Sátoraljaújhelyi járás	-231	21739	-1,1%
Putnoki járás	-196	18459	-1,1%
Cigándi járás	-166	15948	-1,0%
Gönci járás	-163	16430	-1,0%
Mezőcsáti járás	-130	14237	-0,9%
Sziksói járás	-151	16998	-0,9%
Ózdi járás	-457	52661	-0,9%
Tiszaújvárosi járás	-256	30650	-0,8%
Encsi járás	-175	21522	-0,8%
Szerencsi járás	-316	39555	-0,8%
Edelényi járás	-244	33325	-0,7%
Sárospataki járás	-163	23754	-0,7%
Tokaji járás	-87	12758	-0,7%
Kazincbarcikai járás	-418	63287	-0,7%
Miskolci járás	-514	238454	-0,2%
Mezőkövesdi járás	-61	41070	-0,1%

Forrás: KSH, Tájékoztatói adatbázis

Összegzés:

A megye egyik komoly problémája továbbra is a lakosságszám csökkenése, amelynek fő indoka az elvándorlás. A megyén belül komoly különbségek adódnak az elvándorlás arányait tekintve, az évi egy százalék fölötti érték a korábbi felülvizsgálat során nem volt jellemző. Így tehát fokozottan érvényes a Stratégia azon megállapítása, mely szerint bizonyos térségekben komoly társadalmi problémákat okozhatnak a demográfiai változások. Tekintettel arra, hogy a foglalkoztatási helyzet folyamatosan javul, ez a tendencia rövidtávon nem okoz kezelhetetlen problémát, de hosszú távon nem fenntartható.

5.2. Gazdasági helyzet

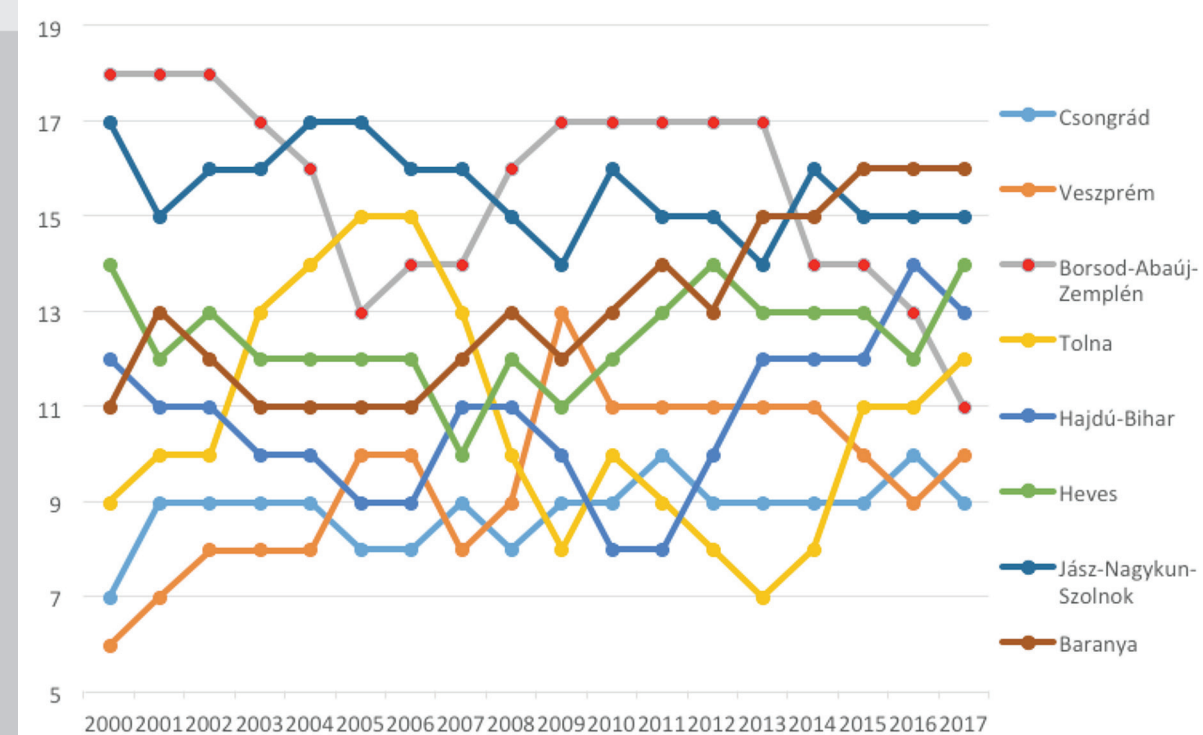
5.2.1. Egy főre jutó GDP

Az egy főre jutó GDP tekintetében a megyében 2016-ról 2017-re jelentős pozitív irányú elmozdulás történt az országos átlaghoz viszonyítva, hiszen míg 2016-ban az országos átlag 69,7%-át, addig 2017-ben már a 73,3%-át érte el a megye. Fontos megjegyezni, hogy ez nem egy stagnáló gazdasági időszakban történt, hiszen az országos GDP is 3,8%-kal nőtt vásárlóerő paritáson.¹⁶

Ennek megfelelően a megyék rangsorában is egyre előkelőbb helyen szerepel Borsod-Abaúj-Zemplén. Baranya megye helyzete az elmúlt 10 évben ellentétes folyamatot írt le, és Tolna megye is egyre hátrébb kerül. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 2000 óta a 19., Nógrád a 20. a megyék (plusz főváros) rangsorában, Békés megye pedig 2003 óta a 18.

¹⁶ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpt015.html;

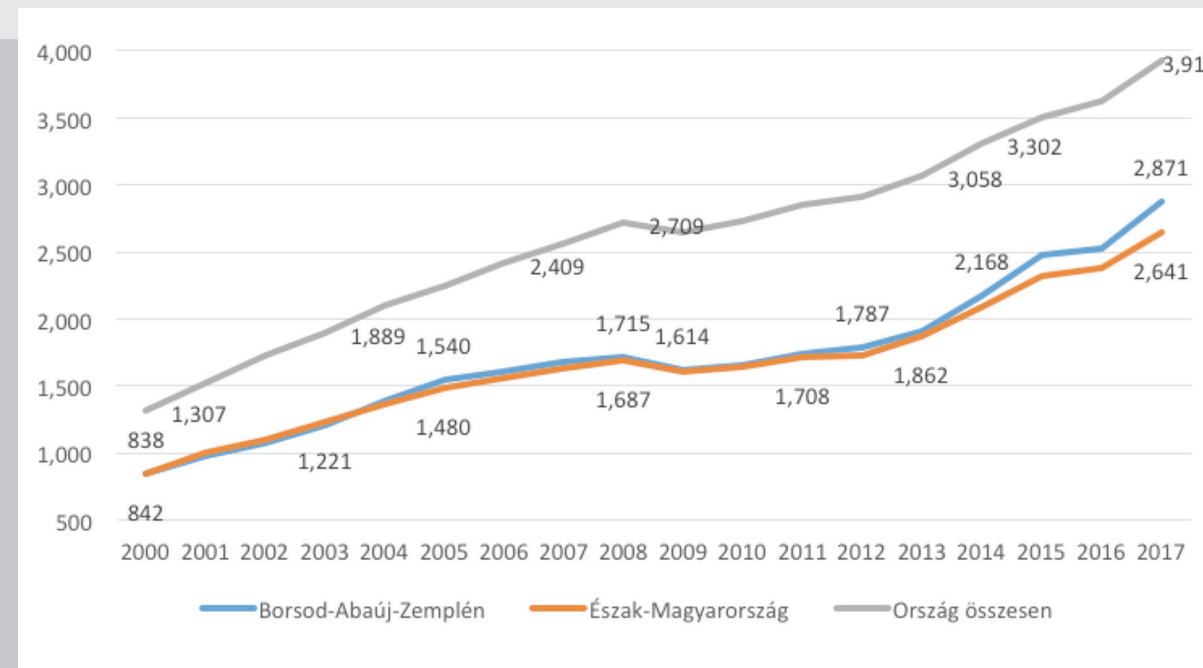
6. ábra: A hasonló helyzetű megyék rangsorban való elhelyezkedésének változása (helyezés, év)



Forrás: KSH, statdat-táblák

Az egy főre jutó GDP-nek az országos átlaghoz viszonyított különbséget, majd 2015-ig folyamatosan csökkent, ám elmaradása a gazdasági válság idején érte el a legnagyobb 2016-ban ismét nőtt.

7. ábra: Egy főre jutó GDP (év, ezer forint)



Forrás: KSH, statdat-táblák

5.3. Jelentősebb, foglalkoztatást érintő beruházások a magánszektorban

Az alábbiakban felidézünk néhány országos és/vagy helyi sajtóban megjelent hírt, amelyek befolyásolják a megye ipari-gazdasági, valamint foglalkoztatási helyzetét.

• **Textilipari nagyberuházás Alsózsoltán**¹⁷

A belga Ravago csoport és a török Besler Tekstil cég együttműködéséből létrejött Ravaber 6,4 milliárd forint értékű, 90 munkahelyet teremtő beruházását a kormány 1,24 milliárd forint vissza nem térítendő támogatással segíti.

Az Alsózsoltán felépülő gyár évente 36 ezer tonna szigetelőanyagot állít majd elő, a termékek kétharmadát a környező országokban fogják értékesíteni.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018. 03. 20.)

• **Nagyberuházás indul Miskolcon**¹⁸

A német Lufthansa vállalatcsoport repülőgép-javítás- és -fenntartással foglalkozó vállalata, a Lufthansa Technik AG 43 milliárd forintos befektetéssel szervizközpontot telepít Miskolcra. A 400 munkahelyet teremtő üzem létrejöttéhez a magyar kormány képzési támogatással járul hozzá. Az üzem működése 2022-ben indulhat meg, az első munkavállalókat azonban már idén alkalmazzzák, továbbképzésük pedig Németországban és Írországban lesz.

(Hír megjelenésének dátuma: 2019.02.21.)

• **Hatalmas ipari beruházás érkezik Miskolcra**¹⁹

A német tulajdonú Robert Bosch Power Tool Kft. európai akkumulátorkompetencia-központot hoz létre, és bővíti szerszámgép-összeszerelő kapacitását Miskolcon. A beruházás összesen mintegy 14 milliárd forintba kerül, amihez a Bosch mintegy 3,4 milliárd forint vissza nem térítendő állami támogatást kap. Az új, 20 ezer négyzetméteres csarnok a miskolci kéziszerszámgépgyár munkavállalói közül 1200-nak biztosít majd munka-

területet, akik egy bérelt épületből költöznek majd át. Az új egységben fogják gyártani a barkácsolóknak és kertbarátoknak készülő vezetékek nélküli elektromos szerszámokat (például fúrókat, fűrészeket, multifunkciós szerszámokat, láncfűrészeket és sövényvágókat), valamint a hozzájuk tartozó, továbbá az ipari felhasználásra készített akkumulátorokat.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018.12.04.)

• **Befejeződött a Hell beruházási programja Szikszón**²⁰

A Hell Energy Magyarország Kft. harmincegyezer raklap befogadására alkalmas, teljesen automatizált raktárának keddi átadásával lezárult az energiatároló gyártó cég szikszói hároméves beruházási programja. A magyar tulajdonú cég csaknem 30 milliárd forintot költött fejlesztésekre a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei településen három év alatt, az elmúlt nyolc évben pedig összességében mintegy 220 millió euró értékben fektetett be a térségben, ezzel több mint 600 új munkahelyet teremtve, így már csaknem ezer embert foglalkoztat.

(Hír megjelenésének dátuma: 2019. 02. 13.)

• **Borsodban épült meg Magyarország legnagyobb naperőműve**²¹

A bükkábrányi létesítmény mintegy négyezer háztartást tud ellátni villamos energiával. Lezárult a Mátrai Erőmű Zrt. naperőművének 6,16 milliárd forintból megvalósult beruházása. A fejlesztés egy korábbi meddőhányó 33 hektáros területén valósult meg, a SPIE Hungária és a Bejulo konzorciumának kivitelezésében, Bükkábrányban.

(Hír megjelenésének dátuma: 2019.02.19.)

• **Nagyberuházást tervez a Borsodi 2019-ben**²²

Jelentős fejlesztési programokkal és ambiciózus tervekkel vág neki a 2019-es évnek a Borsodi Sörgyár: olyan mértékben bővítik a böcsi üzemet, hogy a borsodi nagyközség lesz a Molson Coors egyik regionális központja. A palack- és doboz-töltőgépsor fejlesztésének köszönhetően az üzem kapacitása várhatóan mintegy 700 000 hektoliterrel, éves szinten 2,5 millió hektoliterre bővül, ami lehetővé teszi, hogy Böcs legyen a Molson Coors

vállalat egyik regionális központja. A fejlesztéssel párhuzamosan egy átfogó munkatárs-toborzó programba is belevágtak, egy éven belül 10 százalékkal szeretnék bővíteni a böcsi gyárban dolgozó munkavállalók létszámát.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018. 12. 02.)

• **Milliárdos beruházás, újabb munkahelyek Miskolcon**²³

Az Evosoft Hungary Kft. összesen 5,2 milliárd forint értékben két beruházást hajt végre. Ezzel együttesen 125 új munkahelyet hoz létre magasan képzett informatikai szakembereknek Miskolcon. Az Evosoft Hungary Kft. az ország vezető szoftverfejlesztő vállalata, amely a német Siemens vállalat tulajdonában van. Az Evosoft két beruházásából az egyik K+F+I fejlesztés, 4,5 milliárd forint összegben, ez a projekt Budapesten és Miskolcon valósul meg, és 75 új munkahelyet hoz létre. A másik munkahely-teremtő beruházást Miskolcon és Szegeden hajtják végre, ez 700 millió forintba kerül és 50 új munkahelyet teremt.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018.11.08.)

• **Az év második felében indulhat a termelés a miskolci akkumulátorgyárban**²⁴

Várhatóan az év második felében kezdődik meg a termelés az akkumulátorok gyártására szakosodott japán GS Yuasa cég miskolci gyárában; a város déli ipari parkjában megépült, több mint nyolcezer négyzetméter alapterületű gyártócsarnokot a japán társaság képviselői csütörtökön mutatták be a város vezetésének. A beruházás csaknem 9 milliárd forintba kerül, amelyet a kormány 465 millió forint vissza nem térítendő támogatással segít és amely több mint félszáz embert foglalkoztat majd.

(Hír megjelenésének dátuma: 2019. 01. 24.)

• **Anilingyártat épít a BorsodChem**²⁵

Olyan anilingyártat építésébe fog a BorsodChem Zrt. Kacincbarcikán, amelynek működésével éppen saját anyacégétől, a kínai Wanhuától fog kevesebb alapanyagot vásárolni. A 142,2 millió eurós költséggel készülő létesítmény építése már megkezdődött, az átadása 2021-

ben várható. Az új üzem indításával a társaság mintegy ötven új munkahelyet teremt.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018. 10. 03.)

• **Milliárdokból épül új járműipari beszállítói központ**²⁶

Járműipari beszállítói központot épít Sajókeresztúron, az egykori Borsodi Ércelőkészítő Mű (BÉM) területén az ECM-Clean Kft. 10 milliárd forintos beruházással. A valamikori BÉM közeljövőben megújuló nehézipari területén, a mintegy 18 ezer négyzetméter alapterületű üzemből a repülő- és védelmi iparnak légi és közúti járműgyártást terveznek. A termelés várhatóan 2019-ben indul el, és 352 új munkahelyet teremt.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018. 04. 03.)

• **Átadta új üzemét a hőtechnikai berendezéseket gyártó Modine**²⁷

Az egy év alatt felépült új mezőkövesdi üzemből teher- és haszongépjárművekhez gyártanak majd hűtőberendezéseket, 200 új munkahelyet teremtve. A következő évekre szóló terveikben a magyar leányvállalat további bővítése is szerepel.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018.03.27.)

¹⁷ <https://www.portfolio.hu/vallalatok/nagy-beruhazast-tamogat-a-kormany-borsodban.280084.html>

¹⁸ <https://www.origo.hu/gazdasag/20190221-lufthansa-technik-beruhazas-miskolc.html>

¹⁹ <https://www.origo.hu/gazdasag/20181204-hatalmas-ipari-beruhazas-erkezik-miskolc-robert-bosch.html>

²⁰ <https://profitline.hu/Befejezodott-a-Hell-beruhazasi-programja-Szikszon-389386>

²¹ <https://magyarerepitok.hu/energetika/2019/02/borsodban-kezdt-e-meg-mukodeset-magyarorszag-legnagyobb-naperomuve>

²² <https://www.agrarszektor.hu/elemiszer/nagy-dobassal-keszul-a-borsodi-2019-ben.12073.html>

²³ <https://borsodihir.hu/helyben-jaro/2018/11/milliardos-beruhazas-ujabb-munkahelyek-miskolcon>

²⁴ <https://e-cars.hu/2019/01/24/az-ev-masodik-feleben-indulhat-a-termeles-a-miskolci-akkumulatorgyarban/>

²⁵ <https://www.vg.hu/vallalatok/ipar/anilingyarat-epit-a-borsodchem-2-1132790/>

²⁶ <https://www.portfolio.hu/vallalatok/cegauto/milliardokbol-epul-uj-jarmuipari-beszallitoi-kozpont-magyarorszagon.281296.html>

²⁷ <https://autopro.hu/beszallitok/atudta-uj-uzemet-a-hotechnikai-berendezeseket-gyarto-Modine/24962/>

- Elindult a MOL-csoport történetének legnagyobb organikus beruházása Tiszaújvárosban²⁸

Mérőföldkőhöz érkezett a MOL-csoport stratégiai projektje, a poliol-beruházás. A vállalat a thyssenkrupp Industrial Solutions AG képviselőivel aláírta a poliol üzem tervezési, beszerzési és kivitelezési feladataihoz kapcsolódó szerződéseket. A beruházás 200 munkahelyet teremt majd a borsod megyei Tiszaújvárosban, a MOL-csoport magyarországi petrokémiai központjában.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018.09.12.)

- Átadták a Jabil új logisztikai bázisát Tiszaújvárosban²⁹

A Tiszaújváros-Invest Kft. 3,5 milliárd forint beruházással fejlesztette a csaknem 17 000 négyzetméter alapterületű ingatlant, amelyet az amerikai tulajdonú, elektrotechnikai termékeket gyártó cég bérel. Az új bázison raktárt és irodaterületet alakítottak ki, az alapterület szükség esetén 2500 négyzetméterrel tovább növelhető.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018. 10. 09.)

- Műanyagfeldolgozó üzemet adtak át Szirmabesenyőn³⁰

A műanyag termékek előállításával és forgalmazásával foglalkozó magyar tulajdonú Ongropack Kft. új telephelyének átadása lehetővé teszi, hogy a főként exportra gyártó cég munkavállalóinak száma 280 főre emelkedjen, illetve folytatható legyen a korábbi években átlagos 9%-os bővülés a bevételeket tekintve. A beruházás mintegy 9 milliárd forintba került.

(Hír megjelenésének dátuma: 2018. 03. 27.)

²⁸ <https://boon.hu/tiszaujvaros-hirei/elindult-a-mol-csoport-tortenetenek-legnagyobb-organikus-beruhazasa-tiszaujvarosban-2316811/>

²⁹ <https://www.scmmonitor.hu/hir/20181009/adtak-a-jabil-uj-logisztikai-bazist-tiszaujvarosban>

³⁰ <https://boon.hu/helyi-kozelet/muanyagfeldolgozo-telephelyet-adtak-at-szirmabesenyon-2395366/>

Összegzés a megye gazdasági folyamatai kapcsán

A gazdasági folyamatok a megyét pozitív irányba indították el az elmúlt évben. A korábban tapasztalható fejlődési „megtorpanás” után jelentős elmozdulás történt az ország teljesítményéhez való felzárkózásban. A várható és a közelmúltban átadott fejlesztések ezt a folyamatot tovább erősítik.

Ahogy látható a beruházások számosságából, a jelentős munkaerőhiány csak fokozódott az elmúlt évben, és várhatóan tovább fokozódik a jövőben is. Ezek olyan „pozitív terhek”, melyek kezelésében a megyei Paktumnak és a helyi paktumoknak is szerepet kell vállalnia, így a Paktum szakmai tevékenysége még hangsúlyosabb lehet, felértékelődhet.

6. Aktuális foglalkoztatási statisztikák

A foglalkoztatási helyzet minimális változást mutat a 2019. első negyedévének adatait alapul véve, a 2018. évi adatokhoz képest.

A megye foglalkoztatási adatait az alábbi táblázat foglalja össze, amely a 15-64 éves népesség gazdasági aktivitását részletezi bő egy évtizedes visszatekintéssel.

3. táblázat: 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása (2007– 2019. I.né)
Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

Év	Foglalkoztatottak (ezer fő)	Munkanélküliek (ezer fő)	Gazd. aktívák (ezer fő)	Gazd. inaktívák (fő)	Munkanélk. ráta (%)	Akt. arány (%)	Fogl. ráta (%)
2007	232,0	37,5	269,5	206,7	13,9	56,6	48,7
2008	224,4	38,8	263,3	209,4	14,8	55,7	47,5
2009	220,9	42,5	263,4	205,7	16,1	56,2	47,1
2010	219,2	46,3	265,5	200,1	17,4	57,0	47,1
2011	219,7	46,7	266,4	195,5	17,5	57,7	47,6
2012	219,1	44,0	263,1	194,7	16,7	57,5	47,9
2013	230,9	31,9	262,8	189,9	12,1	58,1	51,0
2014	242,3	31,1	273,4	173,0	11,4	61,2	54,3
2015	256,2	25,6	281,8	157,2	9,1	64,2	58,4
2016	264,9	18,8	283,6	148,6	6,6	65,6	61,3
2017	267,3	16,4	283,7	141,5	5,8	66,7	62,9
2018	268,4	14,7	283,2	135,3	5,2	67,7	64,2
2019. I.né	265,9	14,2	280,1	134,1	5,0	58,7	55,7

Forrás: KSH, STADAT táblák - Idősoros éves adatok - Munkaerőpiac

Az adatok 2019 évkezdés és 2018 viszonylatában az aktivitási arány és a foglalkoztatási ráta tekintetében romlónak tűnnek. Amennyiben egyéves viszonylatban hasonlítjuk össze a számokat, akkor a 2018. és 2019. I. negyedévért összevetve már kisebb eltéréseket látunk. Várhatóan a sze-

zonális ingadozások mérséklék majd a különbségeket a két év között, hiszen az aktivitási és a foglalkoztatási arány is növekszik (bár lassuló mértékben), míg a munkanélküliségi ráta, bár szintén kisebb mértékben, de csökken.

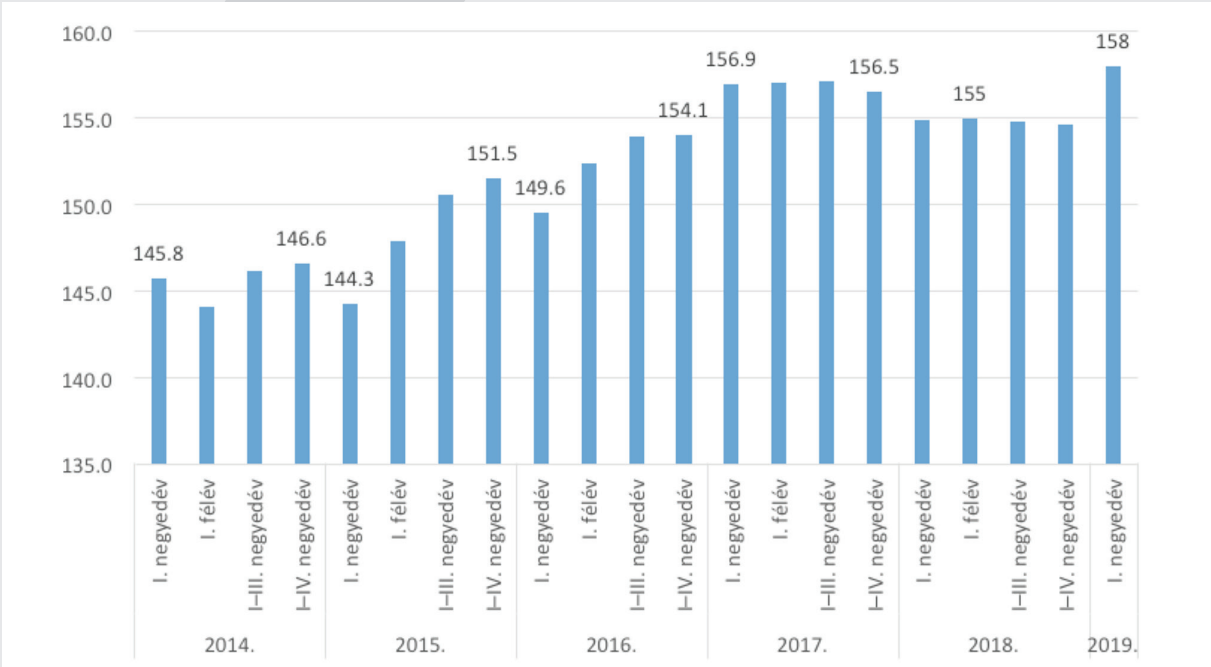
4. táblázat: 15–64 éves népesség gazdasági aktivitásának változásai,
2018 és 2019. I. negyedév, B.-A.-Z. megye

	Munkanélküliségi ráta	Aktivitási arány	Foglalkoztatási ráta
		%	
2018. I. n.é.	4,8	58,0	55,2
2019. I. n.é	5,0	58,7	55,7
Különbség	0,2	0,7	0,5

Forrás: KSH, STADAT táblák - Idősoros éves adatok - Munkaerőpiac

A számokból az látszik, hogy a megye lassan eléri a munkaerő-kapacitás kihasználtságának maximumát. Bár folyamatos a növekedés, annak aránya lelassult. A munkanélküliségi arány jelentősen csökkent az elmúlt 5-6 évben, a foglalkoztatási arány pedig átlépte a 60%-os küszöböt, és tovább erősödött. Az elmúlt egy évben is folytatódtak tehát a pozitív munkaerő-piaci tendenciák.

8. ábra: Alkalmazásban állók megoszlása B.-A.-Z. megyében (e fő)



Forrás: KSH, Az alkalmazásban állók főbb adatai

Az alábbi táblázatból látszik, hogy a korábbi ágazati foglalkoztatási sorrend átrendeződött. Legtöbben a feldolgozóiparban, a humán-egészségügyi, szociális ellátásban, az oktatásban, a közigazgatás, védelem területén; a kötelező társadalombiztosításban és a kereskedelem, gépjárműjaví-

A megye 15-64 éves korcsoportjába tartozó 418,4 ezer lakosából 2018-ban 154,6 ezer fő, míg 2019. első negyedében 158 ezer fő állt alkalmazásban. Az összesített adatok a 2018. évi enyhe visszaesést követően 2019-ben újra kisebb növekedést mutatnak.

tás területén dolgoznak. A listában a feldolgozóipar került az élre (korábban második helyezett volt), az oktatásban dolgozók száma is megnövekedett, továbbá a kereskedelem és gépjárműjavítás is előrébb sorolódott az ott dolgozók létszáma alapján.

5. táblázat: Az alkalmazásban állók száma gazdasági ág szerint, 2019. I. negyedév (alkalmazásban állók száma szerinti sorrendben)

Gazdasági ág	Alkalmazásban állók száma összesen (fő)	Előző év azonos időszaka = 100,0%	Különbség az előző év azonos időszakához mérten
Feldolgozóipar	40 562	103,6	3,6
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	31 912	89,6	-10,4
Oktatás	18 344	100,9	0,9
Közigazgatás, védelem; kötelező társ.bizt.	14 394	96,9	-3,1
Kereskedelem, gépjárműjavítás	11 146	101,3	1,3
Szállítás, raktározás	7 328	98,5	-1,5
Építőipar	7 196	111,6	11,6
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tev.	6 409	115,2	15,2
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	3 838	91,4	-8,6
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3 820	114,1	14,1
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződésmérséklés	3 223	101,3	1,3
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	2 643	114,1	14,1
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	1 818	96,7	-3,3
Egyéb szolgáltatás	1 522	115,3	15,3
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondíció.	1 306	99,3	-0,7
Információ, kommunikáció	828	93,2	-6,8
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	696	92,6	-7,4
Ingatlanügyletek	661	142,1	42,1
Bányászat, kőfejtés	334	107,0	7,0

Forrás: KSH, Az alkalmazásban állók főbb adatai

Az ágazatok közül arányaiban az ingatlanügyletek (42,1%), az egyéb szolgáltatások (15,3%), az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységekben (15,2%) dolgozók száma bővült leginkább. Emellett, a szálláshely-szolgáltatásokban, vendéglátásban, a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység területén és az építőiparban dolgozók száma is 10% feletti arányban növekedett az előző év azonos időszakához képest.

Az alkalmazottak számát tekintve a humán-egészségügyi, a mezőgazdaság, a pénzügy-biztosítás és az információ-kommunikáció ágazatai esetében csökkenés figyelhető meg.

Az állam és az önkormányzat továbbra is jelentős foglalkoztató a megyében: a teljes alkalmazotti létszámot tekintve 39% (versenyszféra 61%) az általuk foglalkoztatottak száma. Amennyiben a szellemi foglalkozásukat tekintjük, ott már az állam a nagyobb foglalkoztató 54%-kal – a fizikai munkakörökben dolgozóknál pedig a versenyszféra aránya a jóval nagyobb (71%).

Ahogy az alábbi táblázatból látszik, az elmúlt egy évben a megye továbbra is pozitív tendenciákat mutatott a három vizsgálható adat tekintetében, így egyike azon 9 megyének, amely mindhárom mutatót tekintve pozitív irányba tudott elmozdulni.

6. táblázat: Néhány munkaerő-piaci mutató megyénként (2018. I. negyedév és 2019. I. negyedév)³¹

Megye	Munkanélküliségi ráta (%)		Aktivitási arány (%)		Foglalkoztatási ráta (%)	
	2018. I. n. év	2019. I. n. év	2018. I. n. év	2019. I. n. év	2018. I. n. év	2019. I. n. év
Bács-Kiskun	5,1	3,2	70,2	71,0	66,7	68,8
Baranya	7,7	8,2	66,9	71,0	61,8	65,2
Békés	4,5	4,9	68,0	70,3	65,0	66,8
Borsod-Abaúj-Zemplén	6,6	4,8	65,8	66,4	61,5	63,2
Budapest	3,2	3,5	75,5	75,3	73,1	72,7
Csongrád	4,3	2,9	70,3	69,5	67,3	67,5
Fejér	2,7	2,4	70,9	71,8	69,0	70,1
Győr-Moson-Sopron	0,8	1,4	71,4	75,4	70,8	74,4
Hajdú-Bihar	8,3	5,2	68,7	69,1	63,0	65,5
Heves	4,1	3,7	68,0	67,3	65,1	64,8
Jász-Nagykun-Szolnok	7,4	4,6	69,4	68,3	64,2	65,2
Komárom-Esztergom	1,7	1,8	70,8	72,2	69,6	70,8
Nógrád	11,9	7,5	66,6	71,5	58,7	66,2
Pest	2,8	1,9	70,4	72,6	68,4	71,2
Somogy	6,7	9,3	66,3	62,1	61,9	56,3
Szabolcs-Szatmár-Bereg	9,3	9,3	68,5	71,2	62,1	64,6
Tolna	4,0	1,6	64,9	66,9	62,3	65,8
Vas	2,1	1,3	71,5	73,7	70,0	72,8
Veszprém	1,2	2,6	71,1	72,5	70,2	70,6
Zala	5,2	3,0	71,5	74,7	67,8	72,5

Forrás: KSH, STADAT táblák – 6.2.1.;

Az álláskeresőket vizsgálva, a 2018. és 2019. márciusi adatokat összevetve nagyon hasonló adatokat kapunk, amelyekből látszik, hogy a megyében regisztrált álláskereső több mint fele tartósan munkanélküli.

7. táblázat: Néhány kiemelt célcsoport adata

Időpont	Nyilvántart. álláskereső	Ebből			Állás-keresési járadékban	Álláske-resési segélyben részesült	Szociális ellátásban
		nő	pályakezdő	25 éven aluli			
2018. március	232,0	37,5	269,5	206,7	13,9	56,6	48,7
2019. március	224,4	38,8	263,3	209,4	14,8	55,7	47,5

Forrás: KSH, Megyei összehasonlító adatok

³¹ A táblázatban kézzel jelölve azon megyék, amelyek mindhárom mutató esetében javítottak.

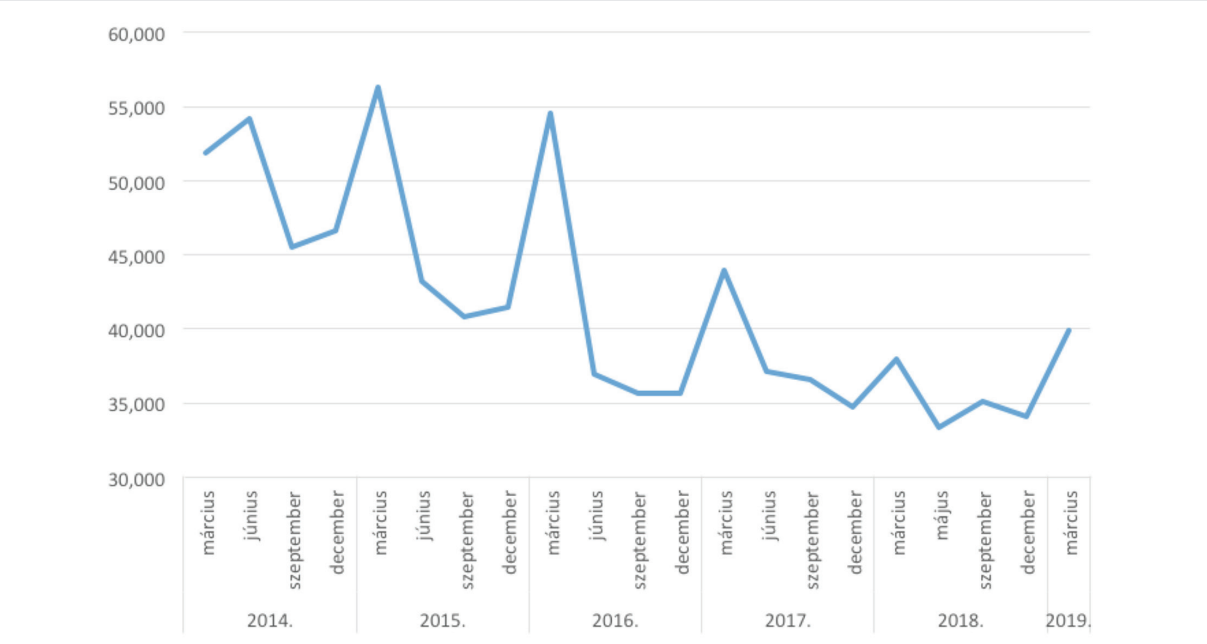
Összegzés:

A munkaerő-piaci folyamatok továbbra is pozitív irányt mutatnak, minden fontos mutatóban fejlődés érzékelhető a megyében; ezzel az országos folyamatoknak megfelelően B.-A.-Z. megye is egyre jobb munkaerő-piaci helyzetbe került. Főként a megye északi területein egyre komolyabb a munkaerőhiány. Ebben a pozitív, javarészt a gazdaság bővüléséből fakadó piaci felszívó hatás mellett jelentős szerepe van az elvándorlásnak is, vélhetően azon csoportok hagyják el a megyét, akik az ország más részein, vagy külföldön jobb elhelyezkedési eséllyel számolnak. Több tízezer fő még az álláskereső száma, ez nagyrészt a leginkább hátrányos helyzetűekből tevődik össze. A megyének mozgósítania kell azon erőforrásait és kreatív csatornáit, mellyel ezeket a célcsoportokat tudja elérni és megszólítani, majd aktivizálni.

6.1. Álláskeresőket általános jellemzői és munkanélküliségi tendenciák

Bár a munkanélküliség sohasem látott mértékig csökkent, még mindig közel 40 ezer ember keres állást a megyében 2019. első negyedévében.

9. ábra: Nyilvántartott álláskeresőket száma B.-A.-Z. megyében (fő, év)

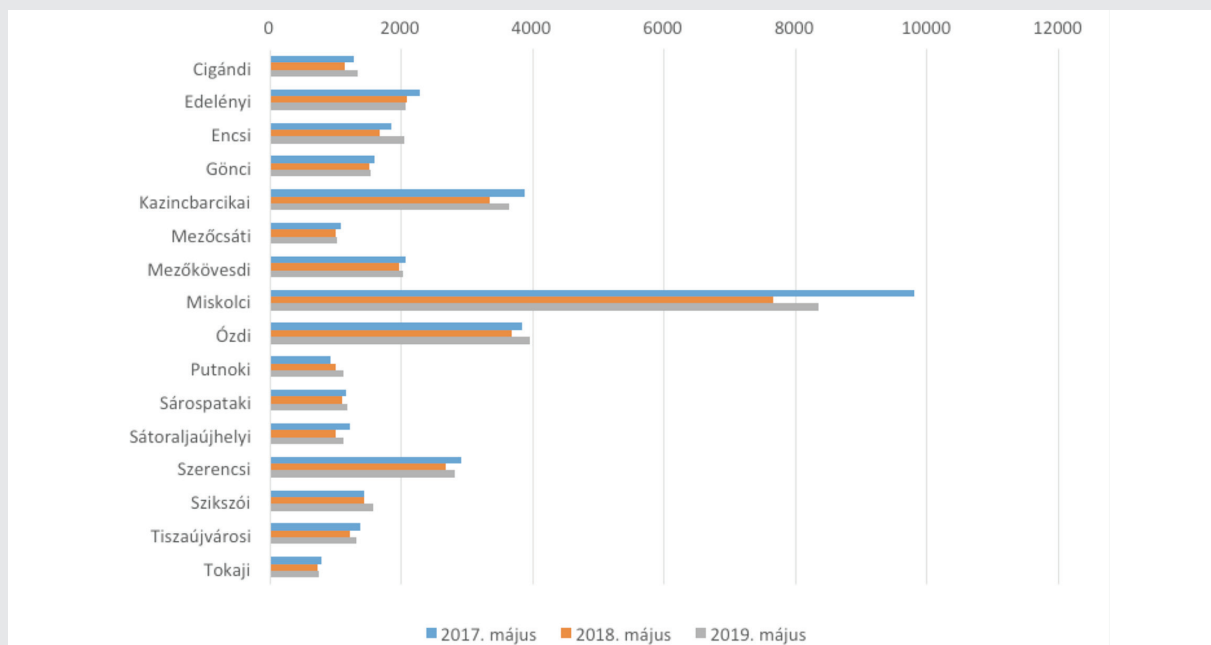


Forrás: KSH, Stadat táblák

A márciusi kiugró adatok oka, hogy ekkor záródnak a közfoglalkoztatási programok, amelyből sokan visszakerülnek a nyilvántartásba. Ettől eltekintve az álláskeresőket száma bár folyamatosan, de egyre lassuló ütemben csökken. A 2019. év eleji adat a tavaszi visszatérő emelkedést mutatja, szám szerint 39 873 fő keres állást.

A megyén belül a járáskor helyzete eltérő. Az elmúlt két évben bár összességében csökkent az álláskeresőket száma, ez járásonként eltérő képet mutat, illetve 2018. május és 2019. május viszonylatában emelkedés tapasztalható a járáskor döntő többségében. Cigánd, Encs, Putnok és az Ózdi járáskor esetében nőtt az álláskeresőket száma a 2017 és 2019-es évek azonos időszakát összehasonlítva.

10. ábra: Álláskeresők számának változása járásonként (fő)

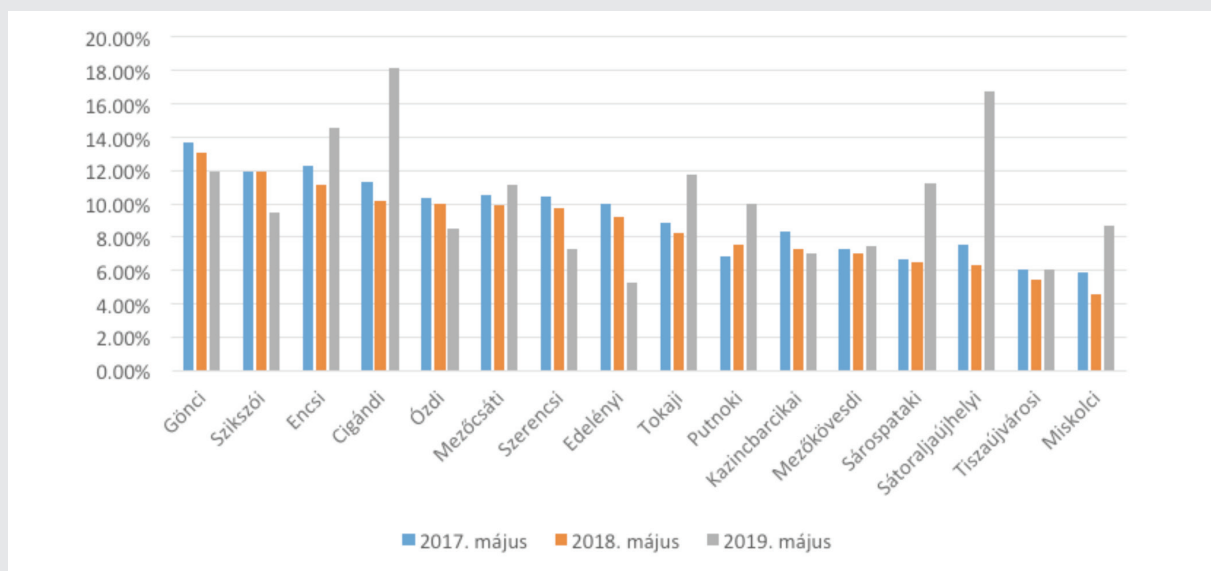


Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/stat_afsz_nyilvtartasok.aspx³²;

A munkanélküliségi arány a településsoros havi adatok alapján nem minden járásban csökkent az elmúlt egy évben. A regisztrált munkakeresők száma járásonként változó, több esetben növekedett. A munkaképes korú munkavállalókat összevetve a regisztrált munkakeresők számával

jelentős növekedéseket tapasztalhatunk bizonyos járások esetében. E mögött azt találjuk, hogy nagyobb arányban csökkent a munkaképes korú munkavállalók száma; e foglalkoztatási tendenciát a negatív demográfiai adatok is befolyásolják.

11. ábra: A munkanélküliség járásonkénti aránya 2017, 2018 és 2019 májusában (%)



Forrás: https://nfsz.munka.hu/Documents/nfsz_stat_telepulessoros_adatok_2019_05.pdf

³² Járások többségének területe 2013 és 2014 között változott. Az adatok rendelkezésre állása és összehasonlíthatósága miatt a Cigándi járás területét 2015-ben is a Sátoraljaújhelyi járásnál vettük figyelembe.

Az alábbi táblázat kimutatja, hogy mely járásokban jelentkezik leginkább a munkaképes korúak számának csökkenése. 2017 és 2018 viszonylatában is mindenhol csökkenést tapasztalhatunk, de minimális mértékben. Azonban a

2019-es adatokat megvizsgálva azt láthatjuk, hogy 2019-ben jelentősebb munkaképes korú népességcsökkenés következett be – különösen a Gönci, Mezőcsáti, Putnoki, Szerencsi és a Szikszói járásokban.

8. táblázat: A munkaképes korúak számának és arányának változása (2017 – 2018 – 2019 májusi adatok alapján), településsoros adatok aggregálása

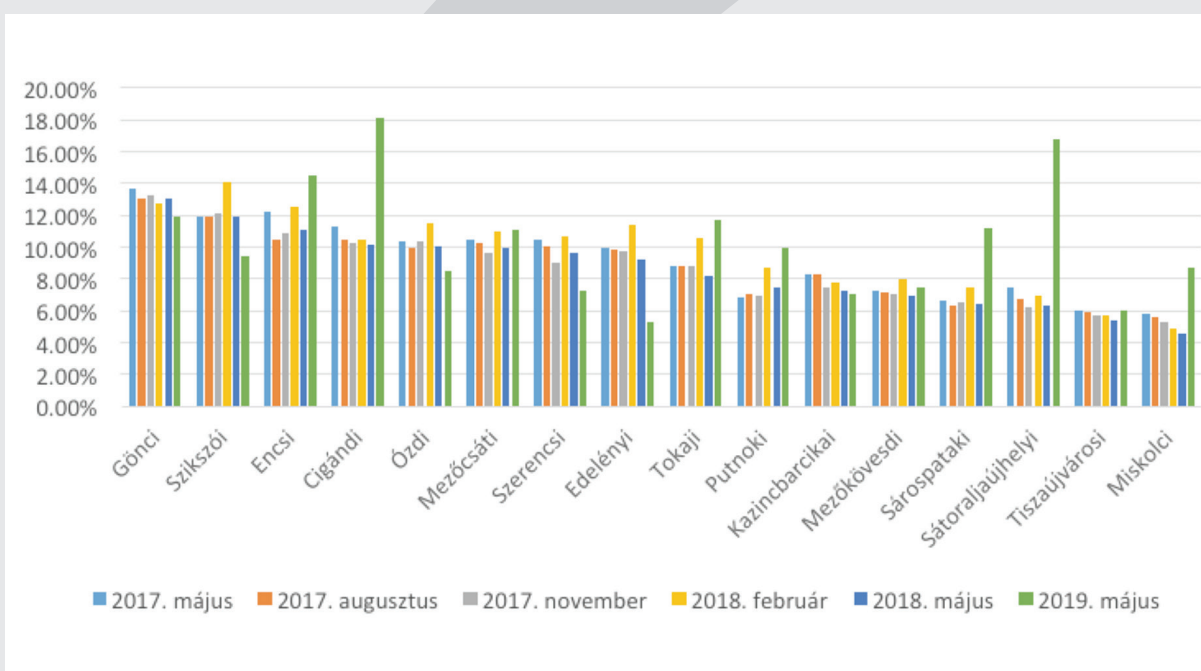
B.-A.-Z. megye járásai	Munkaképes korú népesség 2017 (fő)	Munkaképes korú népesség 2018 (fő)	Munkaképes korú népesség 2019 (fő)	Csökkenés aránya 2019 és 2018. évek viszonylatában	Csökkenés aránya 2018 és 2017. évek viszonylatában
Cigándi	11 331	11 290	11 235	0,49%	0,36%
Edelényi	22 901	22 711	21 793	4,04%	0,83%
Encsi	15 177	15 075	14 124	6,31%	0,67%
Gönci	11 646	11 577	8 428	27,20%	0,59%
Kazincbarcikai	46 731	45 990	42 939	6,63%	1,59%
Mezőcsáti	10 250	10 155	9 265	8,76%	0,93%
Mezőkövesdi	28 458	28 062	27 771	1,04%	1,39%
Miskolci	168 146	166 198	158 261	4,78%	1,16%
Ózdi	37 216	36 770	33 849	7,94%	1,20%
Putnoki	13 432	13 285	11 158	16,01%	1,09%
Sárospataki	17 206	16 973	16 673	1,77%	1,35%
Sátoraljaújhelyi	16 260	15 981	14 939	6,52%	1,72%
Szerencsi	27 920	27 530	25 160	8,61%	1,40%
Szikszói	12 153	12 008	9 375	21,93%	1,19%
Tiszaújvárosi	22 820	22 448	22 088	1,60%	1,63%
Tokaji	8 887	8 772	8 619	1,74%	1,29%

Forrás: NFSZ

A munkanélküliség arányát járásonként megvizsgálva is látszanak a kiugró 2019 májusi adatok – vagyis néhány járásban egyszerre csökkent a munkaképes korúak száma,

közben pedig növekedett az álláskeresők száma is. Ez történt a Cigándi, a Tokaji, a Sárospataki, a Sátoraljaújhelyi és a Miskolci járásokban is.

12. ábra: A munkanélküliség arányának változása a megye járásaiban az elmúlt két évben (%)



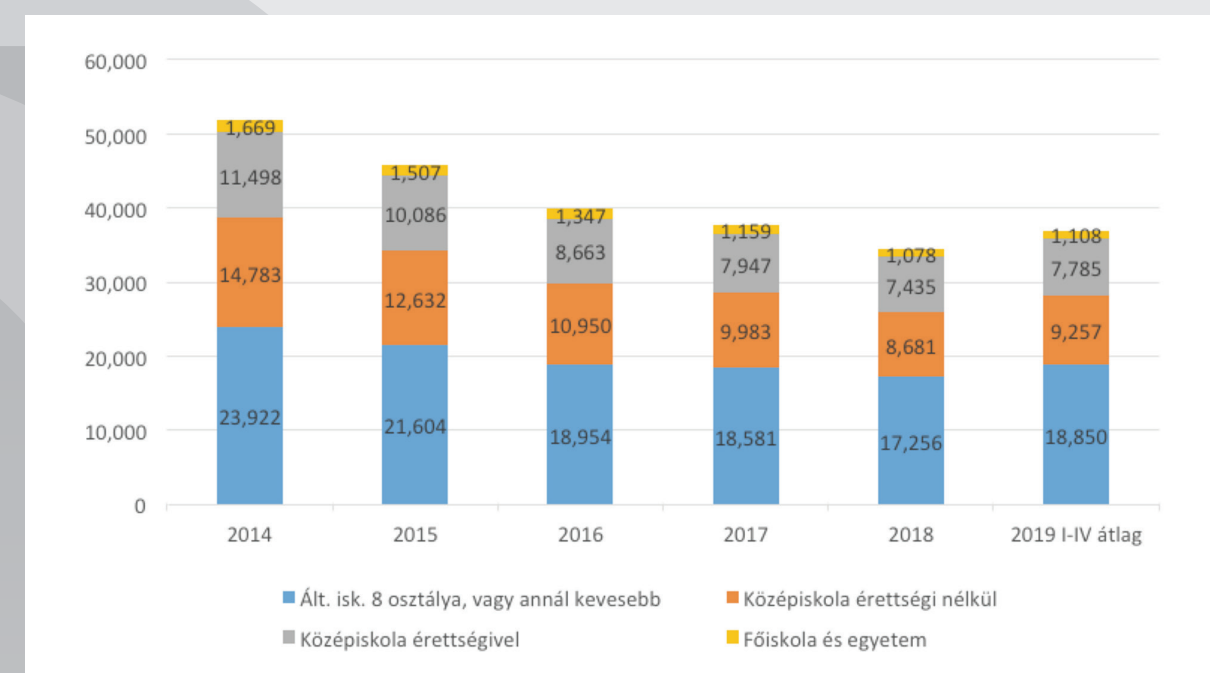
Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/full_afsz_telepulessoros_munkanelkulisegi_adatok.aspx;

7. A hátrányos helyzetű kiemelt célcsoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése

Ahogy az előző fejezetben is olvasható, az álláskeresőkön belül egy jelentős hányadot képeznek a tartósan munkanélküliek. További strukturális problémákat mutat, ha megvizsgáljuk az álláskereső összetételét végzettségük szerint. A megyében kiugró arányban találjuk a mindössze általános iskolai végzettséggel rendelkező munkakeresőket, majd őket a szakiskolai, szakmunkásképző

végzettséggel, de érettséggel nem rendelkezők követik. Az általános iskolai végzettségűek nagy száma továbbra is azt mutatja, hogy a megyében meglévő munkaerő-potenciál jelentős hányada nem rendelkezik szakmával. Az álláskereső száma ezen szegmensben belül lassan csökken, míg a képzettséggel rendelkezők köréből kevesebben lesznek munkanélküliek.

13. ábra: Nyilvántartott álláskereső száma iskolai végzettség szerint – B.-A.-Z. megye (fő, év)



Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/stat_afsz_nyilvartasok.aspx;

A járásközött az álláskereső összetételében nagy különbségek lehetnek; a legfeljebb általános iskolát végzettek száma a Miskolci és az Ózdi járásokban a legmagasabb, míg a Tokaji és a Sárospataki járásokban a legalacsonyabb (Forrás: NSZF, Járási adatok, 2019. májusi adat).

Arányukat tekintve a lenti diagram ad összefoglaló képet, amely azt mutatja, hogy az Encsi, a Cigándi, a Mezőcsáti, az Edelényi, a Szikszói és a Gönci járásokban is 50% felett van a csupán általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya. A szakiskolai, szakmunkásképző végzettséggel

rendelkezők aránya a Szikszói és a Tiszaújvárosi járásokban a legmagasabb, 30% feletti. Összességében elmondható, hogy a megye járásaiban mindenhol 60% feletti az érettséggel nem rendelkező munkanélküliek aránya, ami az Encsi, a Cigándi és az Edelényi járásokban a legmagasabb. A szakközépiskolai, technikai végzettségű munkanélküliek aránya minden járásban 20% alatt van.

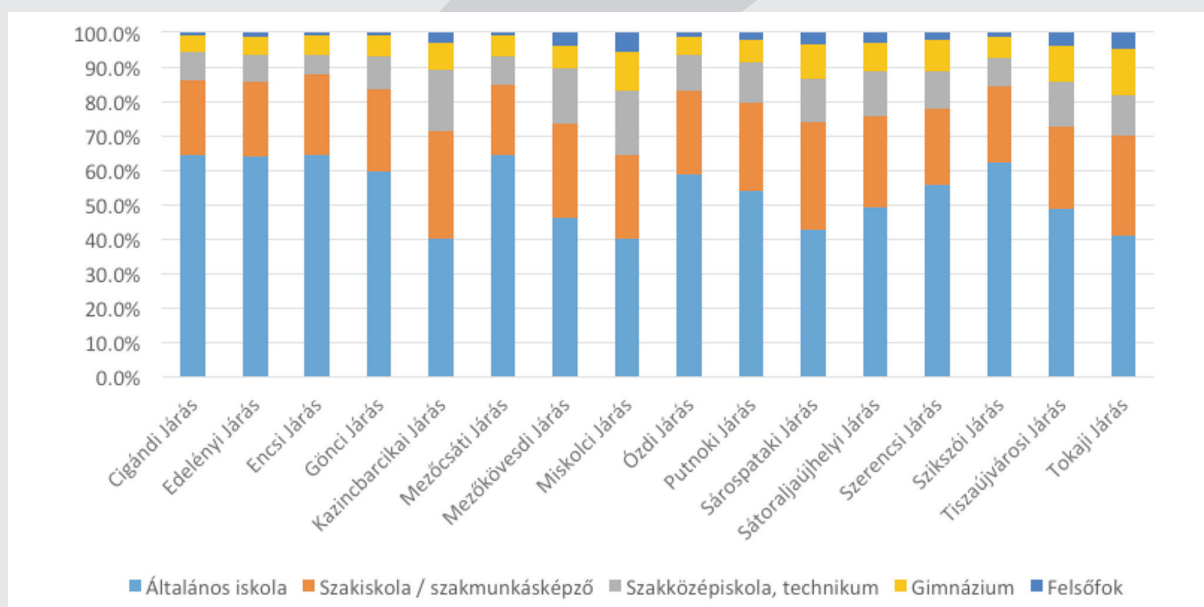
Összegzés a megye gazdasági folyamatai kapcsán

A munkaképes korúak aránya megyei szinten csökken; ez a csökkenés 2017-2018-ban is tetten érhető volt, azonban sokkal kisebb arányban. A 2019-es évben viszont felgyorsult a csökkenés, és bizonyos járásokban kiugró mértéket öltött: a Gönci, a Putnoki és a Szikszói járásokban csökkent jelentősen az elérhető munkavállalói tartalék.

Mindezek mellett a munkanélküliek száma is növekedett bizonyos településeken, így azok a települések, ahol a negatív tendenciák egyszerre érhetők tetten, különösen rossz mutatókat produkálnak.

Emellett továbbra is jelentős számban vannak olyan célcsoportok, amelyek egyelőre nem tudták kihasználni a pozitív munkaerő-piaci folyamatokat.

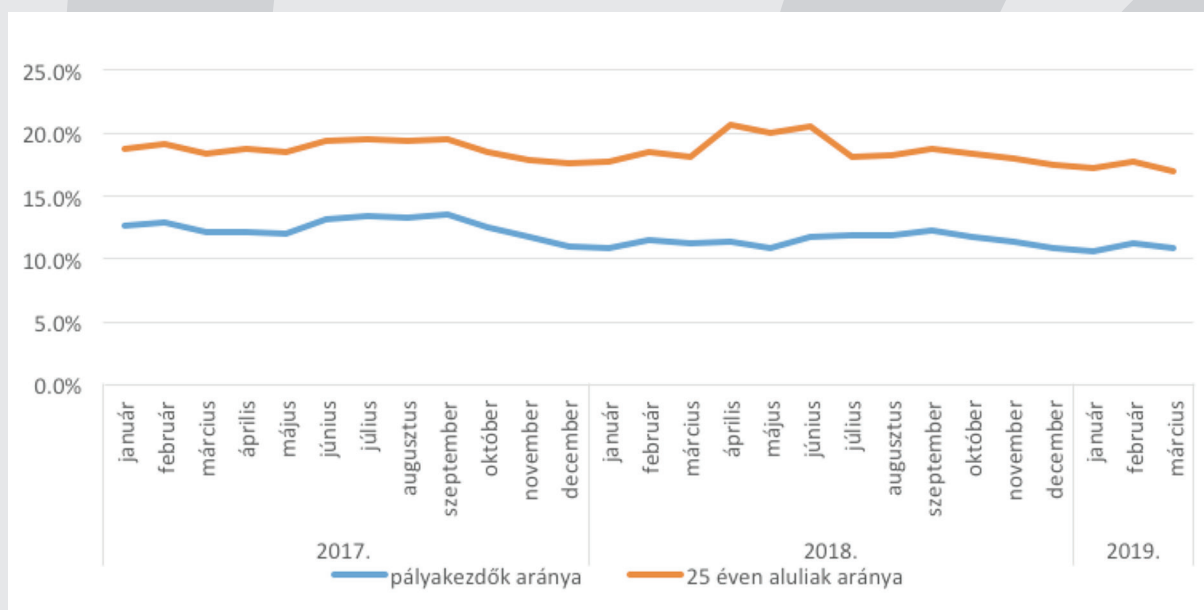
14. ábra: A legmagasabb iskolai végzettségi szint járásonként (2019. január-május átlaga, %)



Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/stat_afsz_nyilvartasok.aspx;

Az álláskeresőknél belül külön megvizsgáljuk a fiatalok helyzetét: a pályakezdők és a 25 év alattiak aránya lassan csökken, még mindig jelentős arányt képviselnek az álláskeresők között.

15. ábra: Nyilvántartott pályakezdő és 25 év alatti álláskereső száma a megyében (% , év)

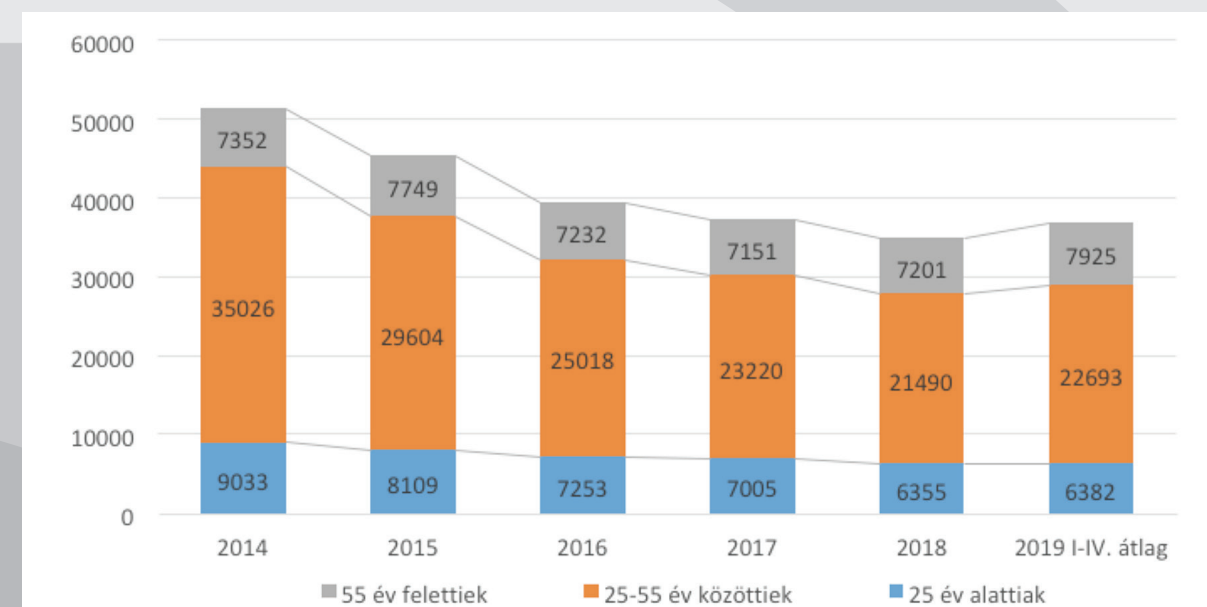


Forrás: NSZFH, http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=stat_afsz_nyilvartasok

A legtöbb álláskereső fiatal a Miskolci, a Kazincbarcikai, az Ózdi, a Szerencsi, az Encsi és a Szikszói járásokban regisztráltak. Arányukat tekintve a fiatal munkavállalók közötti munkanélküliség még mindig magas, kétszerese-háromszorosa a megyei munkanélküliségi rátának.

Ugyanez még erőteljesebben igaz az 55 év feletti álláskeresőkre. Miközben az álláskereső teljes száma az elmúlt 5 évben mintegy 35%-kal csökkent, az 55 év feletti álláskereső száma gyakorlatilag változatlan, 7-8 ezer fő között mozog.

16. ábra: Fiatal és idősebb korosztályok aránya a munkanélküliek között B.-A.-Z. megyében³³ (fő, év)

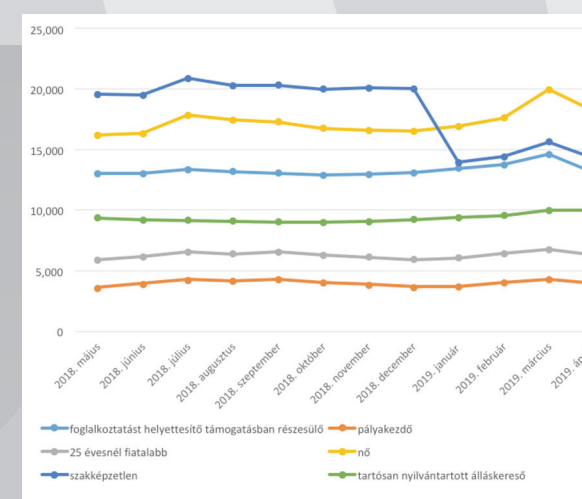


Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/stat_afsz_nyilvartasok.aspx;

Ahogy az alábbi ábrán is látható, minden veszélyeztetett csoport jobb helyzetbe került az elmúlt egy évben, különösen 2018 májusa óta. A szakképzetlen munkanélküliek száma csökkent nagyobb mértékben. A 2019. márciusi emelkedés, amely részben a közmunkaprogramok végé-

vel magyarázható, a következő hónapokban már javuló tendenciát mutat. A tartósan nyilvántartott álláskereső száma csak kis mértékben csökken. E tény nem is főként foglalkoztatás-, hanem átfogó társadalmpolitikai kérdés, így csak széleskörű beavatkozásokkal kezelhető.

17. ábra: A hátrányos helyzetű munkakeresők létszámadatai az elmúlt egy évben (fő, év)



Forrás: NFSZ³⁴

³³ A 2018-as adatban a január-május hónapok havi átlagát vettük figyelembe.

³⁴ http://borsod-abaúj-zemplen.munka.hu/engine.aspx?page=Borsod_statistika_mpinfo_2018&switch-content=Borsod_statistika_mpinfo_2018_20180628_8&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full;

Összegzés:

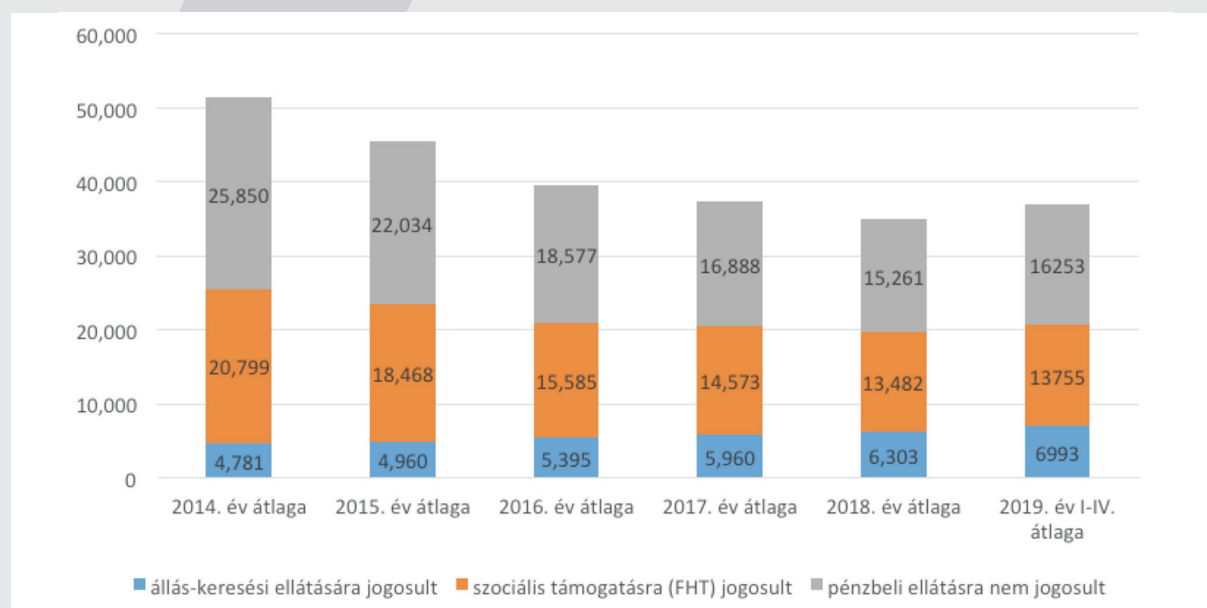
A pályakezdők és a fiatalok (25 év alattiak) munkanélkülieken belüli aránya még mindig meghaladja a 10%-ot. Bár csökken a számuk, de nagyon lassan. Olyan hátrányos helyzetű célcsoporttal állunk szemben, amelyiknek a munkavállalására kiemelt figyelmet kell fordítani, illetve ezek az arányok újfent a kiaknázható munkaerő-tartalékokat mutatják. A megyének aktivizálni kell a kapacitáit, amellyel segíteni tudja a fiatalok elhelyezkedését. Be kell vonni a többi szereplőt (iskolákat, képzőket, vállalatokat), illetve jobban ki kell aknázni a pályakezdők elhelyezkedését támogató programokat. Az 55 év feletti álláskereső száma stagnál. Ezen célcsoport elsődleges munkaerő-piacra történő visszavezetésére szintén figyelmet kell fordítani.

8. Aktuális foglalkoztatási támogatások a megyében, illetve közfoglalkoztatási helyzet

A legfrissebb adatok szerint (2019. március) 39 873 fő keres állást a megyében. Ezen létszámon belül az álláskereső 65-66%-a részesül valamilyen támogatásban. Viszont

ezen a számon belül többségben vannak a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők, illetve kb. 1/3-ad az aránya a támogatásban nem részesülő álláskeresőnek.

18. ábra: A támogatás formája szerinti megoszlás az álláskereső között B.-A.-Z. megyében (fő, év)

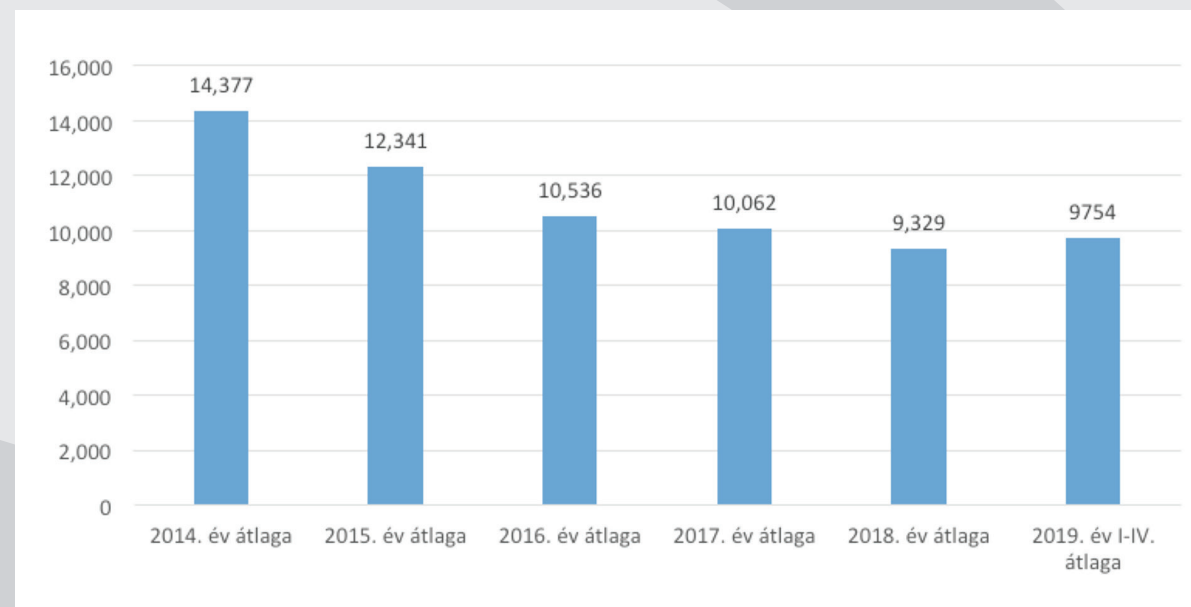


Forrás: nfsz.munka.hu, http://borsod-abaúj-zemplen.munka.hu/engine.aspx?page=borsod_stat_idosor

Megvizsgálva a tartósan, egy évnél régebb óta regisztrált álláskereső számát, azt láthatjuk, hogy 2016 óta stagnál

ez a szám, 10 000 fő körül mozog, jelentős csökkenést nem sikerült elérni.

19. ábra: Legalább egy éve folyamatosan nyilvántartott álláskereső száma B.-A.-Z. megyében (fő, év)



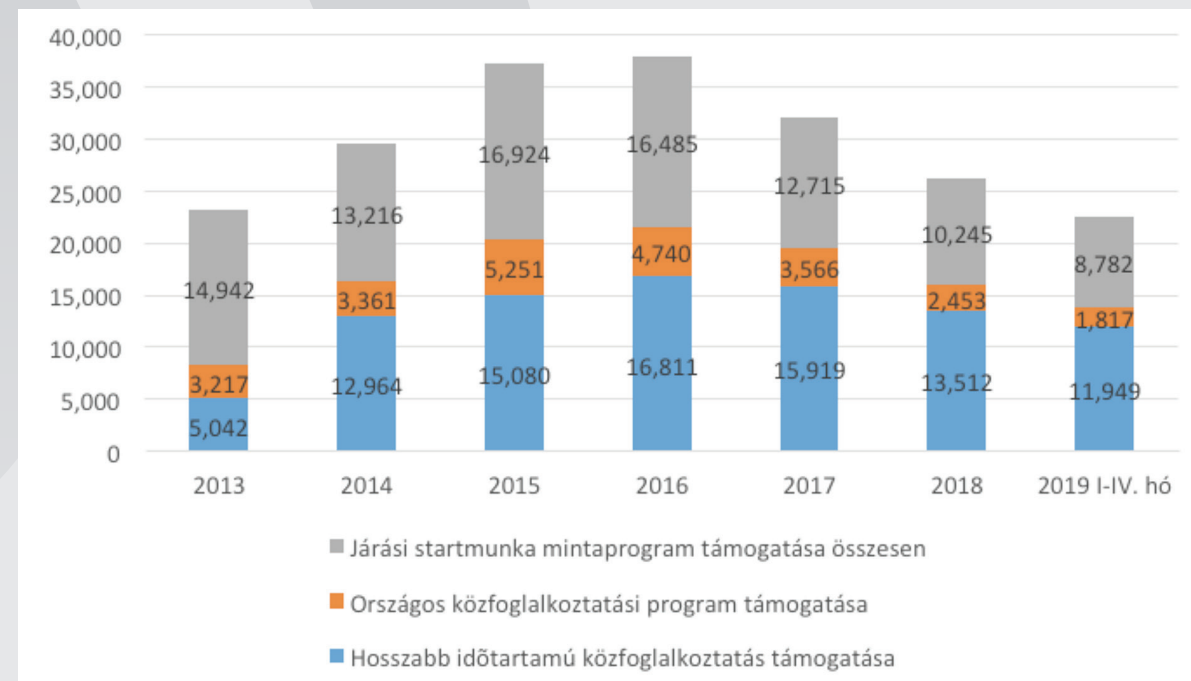
Forrás: nfsz.munka.hu, http://borsod-abaúj-zemplen.munka.hu/engine.aspx?page=borsod_stat_idosor

Az álláskereső negyede tartósan munkanélküli, őket nagyon nehéz a foglalkoztatásba bevonni.

ges munkaerő-piacra kerüljön be. A megyében magas a közmunkában foglalkoztatottak aránya, 2016-ig növekvő tendencia volt megfigyelhető, ám azóta csökkenés tapasztalható a számukban. Ez vélhetően a munkaerőpiac elmúlt években látott bővülésével magyarázható.

A közmunkások helyzetét külön érdemes megvizsgálni, hiszen kormányzati cél, hogy ez a célcsoport az elsődle-

20. ábra: A közmunkában foglalkoztatottak száma és összetétele B.-A.-Z. megyében (fő, év)

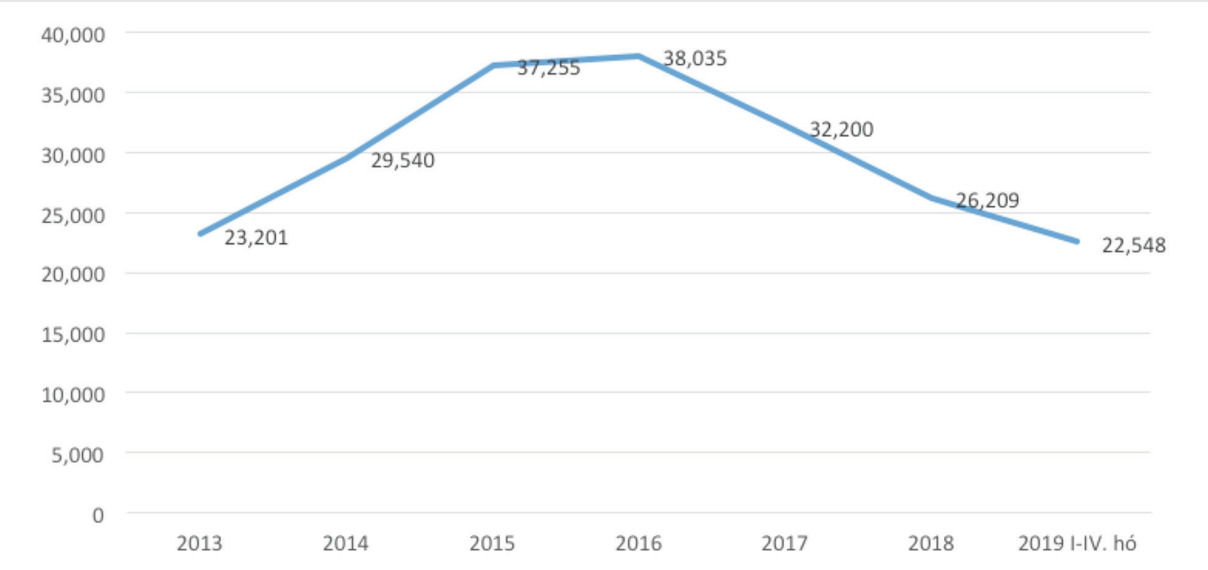


Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatasi.bm.hu/>

Az összesített táblázatból látszik, hogy a 2016-os közfoglalkoztatási csúcs után csökken a közfoglalkoztatottak száma és visszaszorulni látszik ez a munkaerő-piaci be-

avatkozás. Azonban a közfoglalkoztatási ráta továbbra is országosan a legmagasabb a megyében.

21. ábra: A közmunkában foglalkoztatottak összesített száma B.-A.-Z. megyében (fő, év)

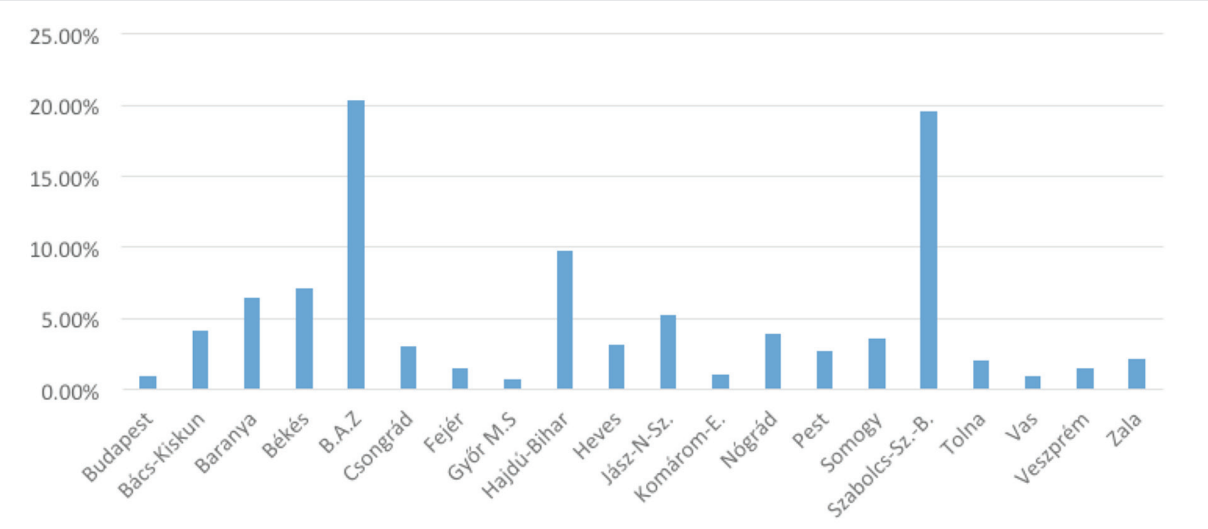


Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/>;

Tehát a csökkenő tendencia mellett B.-A.-Z. megyében van országosan a legtöbb közfoglalkoztatott, arányuk a 20%-ot

is eléri. Megyénket követi Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 19%-kal, majd Hajdú-Bihar 9%-kal.

22. ábra: A közmunkában foglalkoztatottak aránya az országos létszámhoz viszonyítva (%)

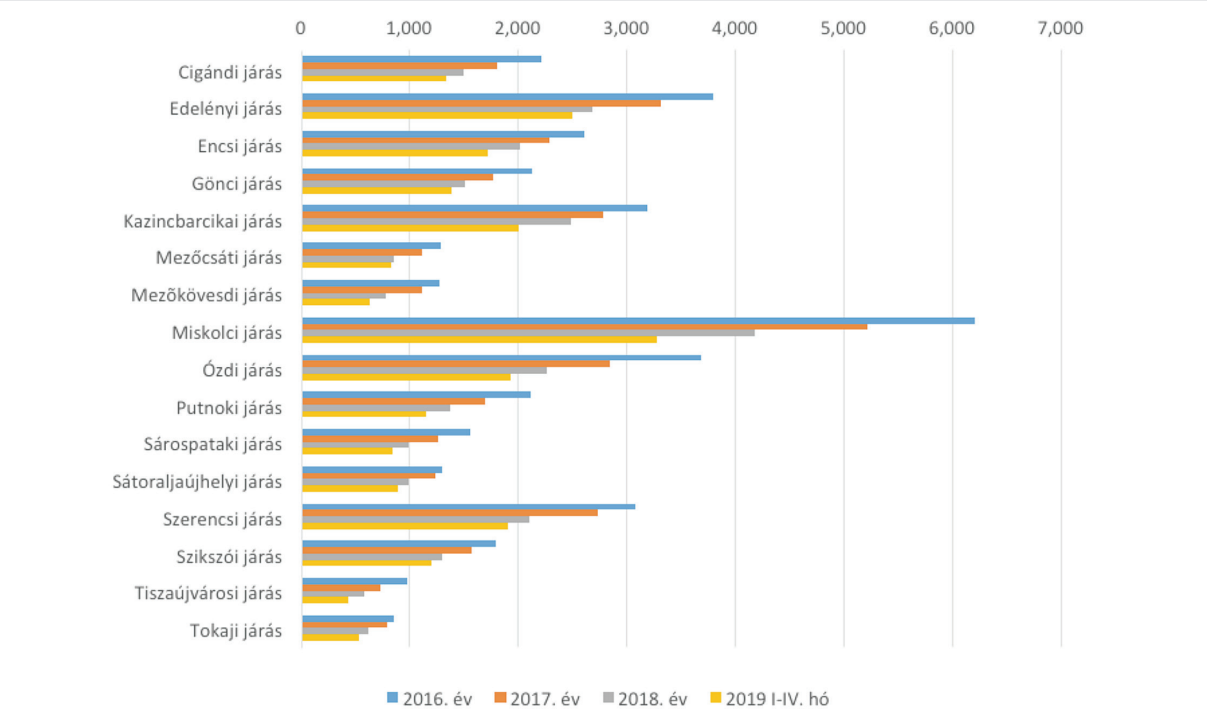


Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatatas.bm.hu/>;

A közmunkában foglalkoztatottak számát járásonként vizsgálva azt látjuk, hogy a megye 16 járásából 10-ben 1000 fő feletti a közfoglalkoztatottak száma. Ez már javuló tendencia, mivel 2018-ban ez még 12 járásra volt igaz. A járások

közül a Miskolci, Edelényi, Kazincbarcikai járások esetében a foglalkoztatottak száma meghaladja a 2000 főt, míg az Ózdi és a Szerencsi járások esetében közel van ehhez.

23. ábra: A közmunkában foglalkoztatottak száma B.-A.-Z. megyei járásonként (fő, év)



Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/statisztika>

Ahogy a táblázatból is látszik, a közfoglalkoztatási ráta 2015-2017 között csúcsosodott, azóta csökkenő arányt mutat, összhangban a foglalkoztatáspolitikai szándékkal,

mely szerint a közfoglalkoztatásban dolgozók közül is minél több embert az elsődleges munkaerő-piacra szükséges integrálni.

9. táblázat: Közfoglalkoztatási és támogatási adatok a megyében (fő, év)

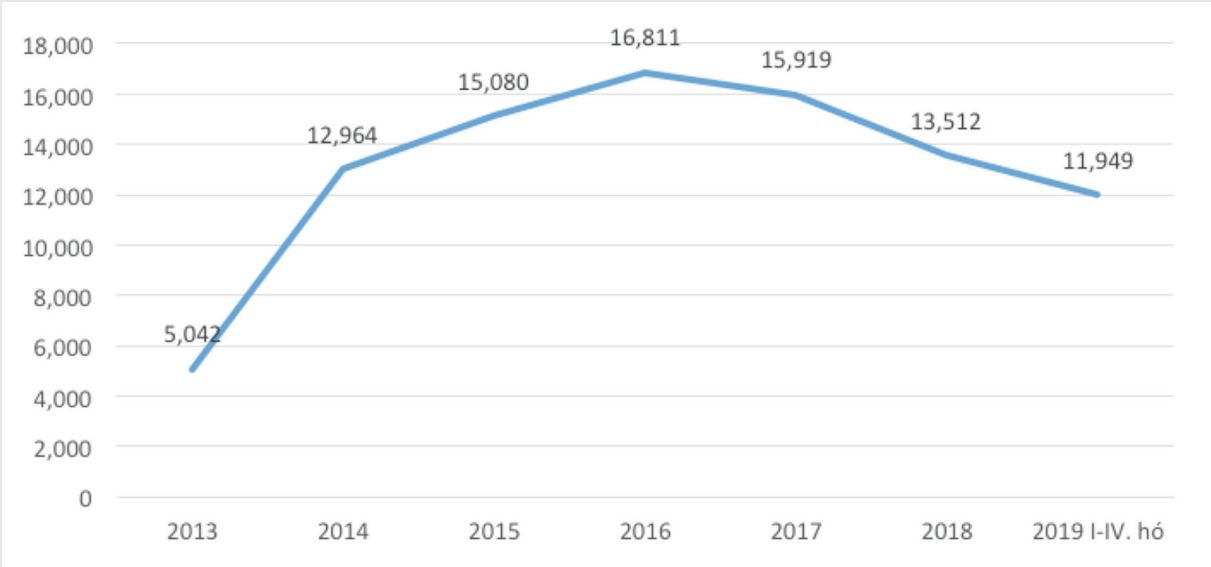
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 I-IV. hó
Közfoglalkoztatásban dolgozók száma	23 201	29 540	37 255	38 035	32 200	26 209	22 548
Ellátásban nem részesülő álláskeresők száma zárónapon	28 298	25 818	22 010	18 545	16 864	15 236	16 234
Álláskeresői ellátásban részesülő álláskeresők száma zárónapon	4 417	4 777	4 954	5 386	5 955	6 293	6 986
Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő álláskeresők száma zárónapon	26 487	20 754	18 443	15 572	14 556	13 469	13 717
Regisztrált álláskeresők száma zárónapon	59 202	51 349	45 407	39 503	37 375	34 997	36 937
Nyilvántartott álláskeresők relatív mutatója	12,21%	10,68%	9,55%	8,94%	8,59%	8,16%	8,61%
Közfoglalkoztatási ráta	27,34%	34,77%	45,77%	49,05%	46,28%	42,82%	37,91%

Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/statisztika>

A közfoglalkoztatottak összetételét megvizsgálva a csökkentő tendencia mellett az is látszik, hogy egy jelentős arányuk hosszabb távon maradt ebben a foglalkoztatási

formában, mivel a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás továbbra is 10 ezer fő fölött van.

24. ábra: A hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása B.-A.-Z. megyében (fő)



Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/statisztika>

8.1. A foglalkoztatási célú támogatások³⁵

A foglalkoztatási célú támogatások kapcsán kijelenthető, hogy a 2018-as Gyorsjelentéshez hasonló folyamatokat láthatunk a 2019-es Gyorsjelentés készítésekor is.

A különböző Európai Uniósi források közül több is lényegi vagy részbeni átfedést mutat a TOP 5.1.1-15 pályázattal, így például az Ifjúsági Garancia Program, amely a 25 év alatti NEET fiatalok (se nem dolgozó, se nem tanuló) munkához jutását segíti, illetve a GINOP 5.1.1. „Út a munkaerő-piacra” című program, amelynek keretében a résztvevőknek lehetősége nyílik az alapfokú iskolai végzettség, illetve az első, vagy egy új szakma megszerzésére. A bevontak számára a tanfolyam díjmentes, melynek időtartama alatt keresetpótló juttatás, útiköltség támogatás is adható, valamint a gyermekfelügyelettel és a hozzátartozó ápolásával járó költség is megtéríthető. E kettő projekt gyakorlatilag továbbra is versenyez a bevonható célcsoporttagokért.

A munkaerő-piaci támogatásokat kezdetben betanító képzésre és alapkompétencia fejlesztésre fordították, de 2017-től fogva már döntően OKJ-s képzéseket finanszí-

roztak. 2019-ben 57 féle képzésre lehet jelentkezni a megyében, az OKJ mellett hatósági képzések is elérhetőek. Legnagyobb létszámot a kereskedelem (eladó, boltvezető), az építő- és anyagmozgató gépkezelő és a különböző típus hegesztés területén terveznek.

B.-A.-Z. megyében országosan a legmagasabb a közfoglalkoztatási programban részt vevők száma, amely 2016-ban érte el a csúcst, havonta átlagosan 38 ezer résztvevővel, majd 2017-ben 32 ezer fő körül alakult. Jelenleg ennél jóval alacsonyabb, 22 ezer fő a havi átlag. Negatív tendencia, hogy a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás továbbra is jelentős arányt tesz ki, azt mutatva, hogy a közmunkaprogramban résztvevők egy része tartósan ebben a foglalkoztatási formában marad. Emellett a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás növelte részesedését a járási startmunka mintaprogramok kárára: ez újfent kevesebb lehetőséget ad a közfoglalkoztatottnak az elsődleges munkaerő-piacra való kilépésre.

³⁵ A fejezet a B.-A.-Z. Megyei Paktum projekt megvalósíthatósági tanulmányát veszi át.

A járási szintű programokban az önkormányzat által ellátandó kötelező feladatokon túl - mint például a közterületek (parkok, utak, árkok) karbantartása -, mezőgazdasági tevékenységben is részt vettek a közmunkások. Legnagyobb arányban mezőgazdasági munkát végeznek, emellett je-

lentős a helyi érdekű tevékenység, kisebb mértékben pedig az utak karbantartása és a belvízelvezetés. Ez a megoszlás évek óta változatlan, a közfoglalkoztatottak nagyjából ugyanazon a területen tevékenykednek.

10. táblázat: Közfoglalkoztatásban résztvevők száma, Borsod-Abaúj-Zemplén megye 2016-2017

A közfoglalkoztatás típusa	Havi átlagos létszám, fő		Az egyes Megoszlás %		Változás (fő)
	2017	2018	2017	2018	
Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás támogatása	15 919	13 512	49,4%	51,6%	-2 407
Országos közfoglalkoztatási program támogatása	3 566	2 453	11,1%	9,4%	-1 113
Járási startmunka mintaprogram támogatása összesen	12 715	10 245	39,5%	39,1%	-2 470
Mindösszesen	32 200	26 209	100,0%	100,0%	-5 990
Mezőgazdaság	5 387	4 146	16,7%	15,8%	-1 241
Belvízelvezetés	1 104	914	3,4%	3,5%	-190
Mezőgazdasági földutak karbantartása	438	318	1,4%	1,2%	-120
Bio- és megújuló energiafelhasználás	528	381	1,6%	1,5%	-147
Belterületi közutak karbantartása	1 256	1 230	3,9%	4,7%	-26
Illegális hulladéklerakók felszámolása	443	432	1,4%	1,6%	-11
Téli és egyéb értékteremtő közfoglalkoztatás	-	-	0,0%	0,0%	0
Helyi sajátosságokra épülő közfoglalkoztatás	3 460	2 741	10,7%	10,5%	-719
Egyéb startmunka mintaprogram	58	63	0,2%	0,2%	5
Szociális jellegű program	-	-	0,0%	0,0%	0
Magas hozzáadott értékű program	41	21	0,1%	0,1%	-20

Forrás: Belügyminisztérium, <http://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/statisztika>

9. Foglalkoztatási és képzési igények felmérése B.-A.-Z. megyében – a 2017-2019-es évek adatainak összehasonlításából fakadó főbb megállapítások³⁶

A Borsod-Abaúj-Zemplén megyei Önkormányzat „Foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési együttműködés Borsod-Abaúj-Zemplén megyében a „TOP-5.1.1-15-B01-2016-00001” pályázat keretén belül foglalkoztatási stratégia készítésére került sor. A stratégia-készítést megelőzte egy foglalkoztatási és képzési igényeket feltáró kérdőíves felmérés, melyet a Borsodi Transzít Nonprofit Kft. készített. Az első felmérésre 2017-ben került sor, ezt követően 2018-ban és 2019-ben is megismétlődött az adatgyűjtés. A kérdés lényegében hasonló kérdőívvel történt a 3 év alatt, így módunk van az adatok összehasonlítására. Legtöbb esetben a 2017 és 2019 évek adatainak – ahol erre nincs mód, ott a 2018-2019-es adatok – elemzését végezzük el. A kérdőíveket állás keresők és vállalkozások töltötték ki. Az állás kereső kérdőívet kitöltők száma: 2017-ben 600 fő, 2018-ban 507 fő, 2019-ben pedig 505 fő volt. A vállalati kérdőíveket 2017-ben 505, 2018-ban 502, 2019-ben pedig 507 vállalkozás töltötte ki.

Az állás keresők kérdőívében a szociokulturális változók bemutatását azért tartjuk fontosnak, mert ha változott a három év alatt a válaszadók összetétele, az indokolhatja a szakmai kérdésekre adott válaszok eltérő eredményeit is. A válaszadókat munkaerő-piaci helyzetükről, elhelyezkedési lehetőségeikről, elképzeléseikről kérdezték a felmérés készítői, vagyis arról, hogy milyen bérért szeretnének elhelyezkedni, milyen távolságra lévő munkahely jöhet számításba számukra, illetve, hogy milyen segítségre számítanak állás keresésük során. A felmérés készítői az állás keresők továbbtanulási terveiről is gyűjtöttek Információt. A vállalatok esetében a vállalatról (méret, tulajdon, ágazat) tettek fel kérdéseket a felmérés készítői, amelyek változásainak bemutatását a fentiekben említettek miatt találtuk fontosnak. A szakmai kérdésekben a következők vizsgálatára került sor a kérdőívben: a vállalatok munkaerő-piaci problémáinak feltárása, a cégek által alkalmazott munkaerő-toborzási gyakorlat, illetve a vállalatok munkaerő-szerzés területén megvalósuló együttműködéseinek bemutatása. A vállalatok esetében is sor került annak vizsgálatára,

hogy milyen segítségre/szolgáltatásokra számítanak munkaerőhiányuk enyhítése érdekében.

9.1. Állás keresők kapcsán tett főbb megállapítások

2017-ben és 2019-ben a nők, míg 2018-ban a férfiak voltak többen a kérdőívet kitöltők között. Iskolai végzettség tekintetében általában az alacsonyabb iskolai végzettségűek (általános iskolai, szakiskolai végzettség) szerepeltek a válaszadók között. A kitöltők nagy részének még nem volt munkahelye, többségük egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozik, illetve alkalmi munkából él.

A válaszadók döntő többsége el szeretne helyezkedni, illetve bizonyos elhelyezkedést illetően.

Az elhelyezkedési nehézségek között elsősorban a nem megfelelő iskolai végzettséget, illetve a tapasztalat hiányát említették a válaszadók. Néhányuk az egészségi állapotát is megjelölte az elhelyezkedési nehézségek között.

Elhelyezkedésükkor legtöbben annak örülnének, ha olyan munkahelyet tudnának találni, ahol az otthonuk és munkahelyük közötti távolság kevesebb, mint 10 km lenne, és nem haladná meg a 30 km-t. Gyermekfelügyeletre többségük nem tart igényt.

Az ideális bérigények városonként elég nagy szórást mutatnak, és az elvárt bérek átlaga az évek előrehaladtával növekvő tendenciát mutat.

³⁶ A Borsodi Transzít Nonprofit Kft. által készített három éves felmérés adatai alapján készült elemzés.

Általában – és az idő előrehaladtával egyre többen – önállóan keresnek munkát. A kitöltők bő tizede tisztában van azokkal az okokkal, amelyek meggátolják őket az állások elnyerésében, ugyanakkor csak tizedük próbál valamit tenni ennek megszüntetése érdekében, és alig 1%-uk képes a problémák megoldására.

2019-ben a válaszadóknak csak 6%-a képes munkaerő-piaci céljai megfogalmazására, és csökkent azok aránya is, akik megfelelő formátumú életrajzzal rendelkeznek, vagy tudnak ilyet elkészíteni.

Leghasznosabb információs csatornák: az ismerősök, a települési önkormányzatok, és a Kormányhivatal megfelelő osztályai.

Szinte valamennyi munkaerő-piaci szolgáltatás iránti kereslet csökkenést mutat 2019-re: munkaerő-piaci tréningek, munkaerő-piaci mentorálás, jogi tanácsadás, hivatalos ügyekben való segítség igénybevétele, és csökkent az informatikai eszközökhöz való hozzáférés iránti igény is. A munkaerő-piaci információkhoz való hozzájutás az egyetlen szolgáltatás, amely iránt növekvő igény mutatkozik. A leginkább kedvelt tájékoztatási forma az állás keresési tanácsadás és a lehetőségekre vonatkozó általános tájékoztatás.

Jövőbeli terveiket illetően összefoglalóan az mondható el, hogy az általános képzés iránti igények csökkentek, az OKJ-s képzések iránti igények viszont nőttek, a betanító képzések iránti igények pedig még mindig jelentősnek mondhatóak.

9.2. Vállalatokkal kapcsolatos összegző megállapítások

A vállalkozások többsége jellemzően fizikai munkakörben dolgozó munkatársat foglalkoztat. Összefoglalva elmondható, hogy 2019-ben a közép- és nagyvállalatok részvétele növekedett, a kis és mikrovállalkozások aránya csökkent a mintában résztvevő vállalatok esetében.

Egyértelműen megállapítható, hogy munkaerőhiány tapasztalható az adott régióban. Ezt igazolja, hogy a legnagyobb növekedést 2019-ben a „szakképzett munkaerő hiánya”, illetve „a szakképzett munkaerő képzésbeli hiányosságai” válaszok esetében tapasztaltuk. Ugyanakkor 2019-ben többen jelölték meg a munkaerő megbízhatatlanságából, a mobilitásból, illetve a családi problémákból adódó gondokat, mint 2017-ben.

A kapott adatok szerint a munkaerő-elszívás tekintetében legmeghatározóbb a versenytársak jelenléte. A meghirdetett álláshelyek betöltésének akadályai között a külföldi munkaerő-piacok elszívó hatását, a munkaerő költségét és minőségét említették 2018-ban és 2019-ben. Problémaként említették még a megrendelések, vevők hiányát is. A hiányzó munkaerő pótlására valamennyi – kérdőívben szereplő – résztvevőre számítanak: munkanélküliek, tartós munkanélküliek, NEET-fiatalok, állásváltoztató személyek. A leendő munkatársak megnyerésére leginkább a saját honlapjukat használják az egyes vállalatok, de hasznosnak tartják a régebbi és újabb formákat is (munkaközvetítő, kapcsolattartás az oktatási intézményekkel, fejedelmekkel, külföldi olcsóbb munkaerő igénybevétele). E cél érdekében valamennyi általunk említett tanácsadást szívesen igénybe vennének (igényelhető támogatások, jogi tanácsadás, munkába illeszkedés elősegítése, mentorálás). A 2019-es felmérés eredményei egyértelműen kiemelik a Paktum szakmai szerepét a vállalkozásokkal való folyamatos kapcsolattartásban, a szervezetek információhoz jutásában.

10. A SWOT-elemzés áttekintése

Ahogy az adatok elemzése is megmutatta, a megyei folyamatok legtöbbje párhuzamosságot mutat a hazai általános helyzettel, a gazdasági fejlődés pedig az országos átlagot is meghaladta. A két éve készült Stratégia helyzetelemzésének összefoglalásaként közölt SWOT-elemzés 2019-es áttekintése, illetve az érintettekkel való megbeszélése után van néhány olyan pont, ahol kiegészítésre szorulnak a megye erősségei, gyengeségei. A Magyarország 2018 című kiadvány is megjegyzi, hogy 2017-re Borsod-Abaúj-Zemplén megye az egyik a néhány olyan megye közül, amely nagymértékben közeledett az ország átlagos egy főre jutó GDP-jéhez. Ennek ellenére továbbra is ez az a megye, amely a másodikként leginkább érintett az elvándorlásban³⁷. Az átlagkeresetek növekedése tekintetében is B.-A.-Z. megye relatív helyzete javult nagymértékben. Továbbra is jellemző, hogy Szabolcs-Szatmár-Bereg megye után itt a legmagasabb a gyermekvédelmi ellátórendszerrel kapcsolatba kerültek száma, ami arra utal, hogy magas a hátrányos helyzetű csoportok aránya, akik gyakran szegregáltan, kistelepüléseken, apró zsákfalvakban élnek, gyakorta rossz közlekedési kapcsolatokkal, illetve rossz lakáskörülmények között.

Erősségek	Gyengeségek
- Dinamikus gazdasági fejlődés a megye néhány térségben. - Megvalósult társadalmi fejlesztések – foglalkoztatás, köznevelés, szakképzés, felsőoktatás. - Budapest után a megyében van a legtöbb tanuló-szerződés. - A Miskolci Egyetem gyakorlatilag minden tudományterületen nyújt alap- és mesterképzést. - A felsőoktatás és ipar együttműködése jó a megyében. - Erős civil bázis, jól működő civil szervezetek miskolci szinten és bizonyos kistérségekben. - Helyi paktumok beágyazottsága komoly mértékben fejlődött az elmúlt egy-másfél évben. - Stagnálás az elveszületések számában. - Ipari hagyományok, és még meglévő ipari tudások. - A munkahelyteremtési folyamatok erősödnek. - Jelentős beruházások az elmúlt és következő években.	- Alacsony képzettségű és munkakultúrájú lakosság arányának és számának emelkedése, különösen a megye északi részén. - A gyermekekkel foglalkozó szociális ellátórendszer továbbra is komoly leterheltséggel működik. - Jelentős számú a szegénységben, gyakran mélyszegénységben élő lakosság. - Az álláskereső jellemzői és a foglalkoztatói igények közötti jelentős különbségek képzettség, tapasztalat, motiváció és elérhetőség szempontjából. - Szegregálódó települések és településrészek, ahol az alacsonyan képzett, többnyire alacsony jövedelmű, munkanélküli roma lakosság rossz lakhatási körülmények között él. - A megyék közül legalacsonyabb a várható élettartam. - A továbbra is nagyrészt rossz állapotú mellékút-hálózat, megyén belüli közösségi közlekedés nehezíti a munkavállalást is.

³⁷ Magyarország 2018, KSH, 2018. 121. o.; forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2018.pdf>;

Ugyan az országos átlaghoz közeledett a megye fejlettsége, ám ezzel párhuzamosan a Nyugat-Dunántúli Régió még jobban erősödött, ami azt jelenti, hogy keleti és nyugati országrész közötti különbségek hosszabb távon is konzerválódni látszanak. A megyében gyengébb a kkv-szektor (inkább vannak jelen mikro-vállalkozások), a gazdasági teljesítményt – a folyamatosan betelepülő - multinacionális vállalatok adják. Ahogy látjuk, a bérszínvonalban elkezdődött a felzárkózás, ám a nyugati megyékhez képest még így is jelentősen elmaradnak a helyi bérek. A béremelkedésre való tekintettel nyilvánvalóan csökkent a munkanélküliek száma, és a fekete- és szürke gazdaság aránya is mérséklődött, így a munkaerő-tartalék volumene csökkent. Jelenleg a tartalék legnagyobb részét az inaktív rétegek adják, amelyek rehabilitációja, a társadalomba való integrációja nagy potenciált jelenthetne a megyének; ebben komoly szerep juthat hosszú távon is a megyei és a helyi paktumoknak. A legfőbb probléma továbbra is az, hogy e csoportok foglalkoztathatósága alacsony szinten áll. A megyei és helyi paktumok működésének egyik eredménye az, hogy az elmúlt időszakban a korábbiaktól eltérő, újabb csoportokat is sikerült valamennyire aktivizálni a munkaerő-piacon.

A megyében jelen van egy civil szervezeti kör, ami felismerve a helyi problémákat, olyan feladatokat próbál megoldani, amelyeket az állami rendszer annak természetéből fakadóan nem képes ellátni. A helyi társadalom Paktumok tevékenységébe való bevonása fontos állomás lehet a hátrányos helyzetű csoportok fejlesztésére. Ahogy a helyi paktumok munkatársai jelezték az egyeztetéseken, a közmunkaprogram átalakult több térségben, hiszen gyakorlatilag „elfogytak a munkanélküliek”, az önkormányzatok több helyen így nem tudják ellátni azokat a feladatokat, amelyeket a közfoglalkoztatottakkal néhány éve még költségkímélően és sikeresen tudtak megoldani.

Lehetőségek	Veszélyek
- Megvalósuló – EFOP, TÁMOP – társadalmi fejlesztések – foglalkoztatás, köznevelés, szakképzés, felsőoktatás terén. - Pilot projekt a szakképzés megújítására Miskolcon³⁸. - A közlekedési vállalatok és önkormányzatok együttműködésével rugalmas munkaerő-szállítási hálózat alakul ki. - Mezőgazdaság potenciálja, kihasználatlan területek. - Tudatos, igényes vásárlói réteg növekvő aránya. - Szép természeti környezet, turisztikai értékek és turisztikai beruházások. - A megyeszékhely és a megye városai, települései sokszínű kultúrája, aktív, fejlődő társadalmi élete. - Munkaerő-tartalék: inaktív rétegek innovatív módon történő motiválása. - Munkaerő-piaci és szakképzési támogatások EU és hazai forrásból, új források bevonása. - Civil szervezetek erőforrásainak kiaknázása, kapcsolati hálózatának mozgósítása. - Hasznosítható, olcsón elérhető ingatlanok és alacsony telekárak. - A megyei és helyi paktumok további működése a projektidőszakon túl, a felhalmozott tudás, kapcsolati és együttműködési tőke megtartása és gyümölcsöztetése.	- Hatékony támogató, segítő rendszerek hiánya , ezzel a jelenlegi helyzet további romlásának veszélye. - Az elvándorlás már minden társadalmi csoportot érint, és növekvő tendenciát mutat. - Társadalmi deviancia erősödése, tolerancia csökkenése, helyi társadalmi konfliktusok növekvő száma. - Jó minőségű termőterületek alacsony aránya és aszálynak kitettsége. - Szélsőséges időjárási helyzetek gyakoriságának növekedése. - A képzési lehetőségek (pl. a második ingyenes OKJ) kihasználatlansága (elérés és motiváció egyidejű hiánya okán) . - Non-profit munkaerő-piaci szolgáltatók alulfinanszírozottsága. - Az állami, önkormányzati beruházások további munkaerőt szívnak el a profit-orientált szektortól.

³⁸ <https://arhiv.minap.hu/cikkek/tobb-milliard-forintbol-ujgeneracios-szakkepzo-intezmenyeket-hoznak-letre-miskolcon>;

11. A munkaerő-piacot befolyásoló főbb jellemzők összefoglalása, az adott időszakban előkerülő jó példák, sikeres megoldások bemutatása

1. Ahogy láttuk, a Paktum működése szempontjából is fontos foglalkoztatási folyamatok pozitív irányt mutatnak. A 2016-os megtorpanás után a megye gazdasági fejlődése ritkán látott mértéket öltött, így 2019-ben már sokkal inkább munkaerő-hiánnyal küzd a térség nagy része. Ez a paktumok szerepvállalásának újragondolását igényeli, hiszen a program indításakor még mérőben más problémák kezelését célozták a tervezők. A munkaerőhiány hosszú távon további nyomást helyez a gazdasági bővülésre, amin tovább rontanak az elvándorlási tényezők. A megye gazdasági fejlődéséből bizonyos csoportok (rossz közlekedéssel bíró zsákfalvak, szegregátumok) teljesen kimaradnak, így a megye egyes térségeiben társadalmi feszültségek vannak és erősödhetnek meg a jövőben. A demográfiai folyamatokban volumenüket tekintve nem érzékelhető változás, ugyanazok a tendenciák figyelhetők meg, mint kettő, illetve egy évvel korábban.
2. A munkaerő-piaci folyamatok továbbra is inkább pozitív irányt mutatnak, minden fontos mutatóban fejlődés érzékelhető a megyében; ezzel az országos folyamatnak megfelelően a B.-A.-Z. megye is egyre jobb munkaerő-piaci helyzetbe került. A megye északi területein egyre komolyabb a munkaerőhiány. Ebben a pozitív, javarészt a gazdaság bővüléséből fakadó piaci felszívó hatás mellett azonban jelentős szerepe van az elvándorlásnak is, vélhetően azon csoportok hagyják el a megyét, amelyek az ország más részein, vagy külföldön jobb elhelyezkedési eséllyel számolnak.
3. A pályakezdők és a fiatalok (25 év alattiak) munkanélkülieken belüli aránya még mindig meghaladja a 10%-ot. Bár csökken a számuk, de nem megfelelő mértékben. Eszerint ők is hátrányos helyzetű célcsoportként azonosíthatók, az ő munkavállalásukra kiemelt figyelmet kell fordítani, tekintettel arra, hogy a fiatalok nagy aránya a kiaknázható munkaerő-tartalék jelenlétére utal. A megyének aktivizálni kell a kapacitásait, amellyel

segíteni tudja a fiatalok elhelyezkedését – be kell vonni a releváns szereplőket (iskolákat, képzőket, vállalatokat), illetve hatékonyabban kell kiaknázni a pályakezdők elhelyezkedését támogató programokat.

4. Az 55 év feletti álláskeresők száma stagnál. Ezen célcsoport elsődleges munkaerő-piacra történő visszahelyezése érdekében tett lépések eddig nem vezettek eredményre.
5. A munkanélküliek aránya megyei szinten csökken, ám több járás esetében 3 éves távlatban nőtt a munkanélküliségi arány is.
6. Összességében: a Stratégia elkészítésekor jellemző főbb problémák egy része továbbra is fennáll, a munkaerő kompetenciájának és a munkaerőpiac elvárásainak közelítése szükséges ahhoz, hogy a megye foglalkoztatási helyzete javuljon, az egyensúlytalanságokból fakadó problémák enyhüljenek. A célok fenntartása mellett felmerülnek új eszközök, projektek is.

11.1. Paktum jó gyakorlatok bemutatása

- A Megyei paktum Érzékenyítő képzése munkáltatóknak: Már a projekt tervezésekor is felmerült az igény, hogy segítsük a vállalkozásokat felkészülését arra az új munkaerő-piaci helyzetre, hogy jelenleg egyszerre van jelen munkaerőhiány és munkanélküliség. A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Foglalkoztatási Stratégiába is beépítésre került e törekvésünk, „Érzékenyítő képzés” vállalkozások vezetői részére megnevezéssel. A témakörök a Munkanélküliség és szociális háttér; Kiválasztás; Kommunikáció; Konfliktusmenedzsment; EQ- érzelmi intelligencia; Motiváció; Közösség központú gondolkodás; Flow élmény területeket fedik le. Az egynapos tréningre

elsősorban azok a vállalkozások kaptak meghívást, akik a paktumirodánkon keresztül támogatott foglalkoztatást valósítanak meg vagy terveznek; illetve – sok esetben visszatérő – résztvevői a szakmai rendezvényeinknek. (tanácsadási alkalmak, kitelepülés városi és települési rendezvényeken) Szűk két év alatt 5x20 fő, azaz összesen 100 fő vállalati vezető képzését valósítjuk meg.

- A foglalkoztatásba bevonni kívánt célcsoport részére Szakmabemutató rendezvény lebonyolítására is sor kerül a 11 helyi paktum és Miskolc város területén, a helyi paktumirodák koordinálásával, a járási hivatalok foglalkoztatási osztályainak közreműködésével. Egy-egy ilyen szakmabemutató rendezvény alkalmával 50 fő potenciális munkavállalónak nyílik lehetősége arra, hogy a vállalkozások telephelyén megismerkedjenek a szakmacsoportokkal, a vállalati munkakörnyezettel, foglalkoztatás feltételeivel, a nyitott pozíciókkal egy adott vállalkozás telephelyén.

- Az Edelényi Foglalkoztatási Paktumiroda személyre szabott munkaerő-piaci szolgáltatást nyújt. A munkaerő-piac világából tartósan kiszakadt személyek bevonásának egyik legeredményesebb eszköze a folyamatos mentorálás, a személyes jelenlét, amely sok esetben túlmutat a munkaerő-piaci szolgáltatásokon.

- A Taktaharkányi Paktumirodában folyamatos az ügyfelek, érdeklődők fogadása, tájékoztatása, személyesen és telefonon egyaránt. A kapcsolattartás a térség vállalkozóival is széles körű, az iroda munkatársai rendszeresen keresik a potenciális foglalkozatókat és az adott partnerrel való kapcsolaton keresztül eljutnak további munkáltatókhoz. Kialakították a partnerséget a családsegítőkkal, elsősorban az inaktív felkutatásában, azzal a céllal, hogy a tartósan nem foglalkoztatottakat segítsék a munka világába újraintegrálódni.

- A Mezőkövesdi járás Foglalkoztatási Paktumirodája a hosszútávú helyi együttműködés biztosításának érdekében a munkavállalók és álláskeresők közötti kapcsolat létrehozását és a folyamatos személyes kapcsolattartást – egyben a munkaközvetítést is – hangsúlyos elemként kezeli, azokban az esetekben is számos megkeresést kezelnek, ha a munkavállaló kívül esik a paktum projekt célcsoporti körén, vagy a vállalkozó nem jogosult támogatás, szolgáltatás igénybevételére.

- Az Onga és Térsége Helyi Foglalkoztatási Paktum Iroda létrehozta és folyamatosan, minden megjelenéskor használja a szlogenüket: ONGA PAKTUM = A KAPOCS, ezáltal a munkáltatók és munkavállalók számára könnyebben beazonosíthatóak. Aktív tevékenységet folytatnak a médiában, facebookon és messengeren is tájékoztatják az érdeklődőket és számos kiadvánnyal, szórólapokkal mutatják be a paktum nyújtotta szolgáltatásokat. Rendszeresen részt vesznek megyei és helyi rendezvényeken a célcsoportok elérése, megismerése és a személyes kapcsolattartás érdekében.

- A Sárospatak és térsége Foglalkoztatási Paktum szervezésében 54 település helyi termékeit egy honlapon mutatják be – <https://www.habhelyitermek.hu/>. Az online kataszterben a paktumtérségben működő helyi termelők, mesteremberek, szolgáltatók kínálatát népszerűsítik. A paktumiroda a partnerektől beérkező információk alapján folyamatosan frissíti az adatbázist. A megjelenési lehetőség a területen működő minden helyi termelő és szolgáltató számára nyitott és térítésmentes.

- A Putnoki Paktumiroda az érintett településeken munkaerő-piaci re-integrációs csoportos foglalkozás keretén belül munkavállalói kulcskompetencia méréseket végez, Practiwork és Practisolutions rendszerrel. A rendszer legfontosabb célja, hogy konkrét támpontokat adjon a legkülföldről munkaerő-piaci kontextusban a munkakör specifikus, alapvető kulcskompetenciákról, és az EU-s keretrendszerhez illeszkedő, a munkahelyi hatékonyságot meghatározó személyiség-faktorokról. A munkahelyi eredményesség személyiségkompetenciái, valamint a kognitív és digitális kulcskompetenciák mérése kifejezetten a célcsoportra fejlesztett speciális eszközparkon történik. Az egyedi fejlesztésű eszközpark a legfejlettebb adatelemző és értékelő módszerekre alapozott algoritmusokat használja.

- A B.-A.-Z. Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztályának vezetésével a megyében pilot projekt zajlik az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány NKft. támogatásával „A munkaerő-piaci reform végrehajtásának gyorsítása a Foglalkoztatási Osztályok átalakításával” címmel. Ennek célja a regisztrált álláskereső, a közfoglalkoztatottak és az inaktív hatékonyabb elsődleges munkaerőpiacra történő kihelyezése.

A fejlesztés három fontos pillérre oszlik:

1. Vállalati kapcsolattartás: célja a minél nagyobb arányú munkaerő kihelyezése az elsődleges munkaerőpiacra, melyhez elengedhetetlen a munkáltatóval való jó kapcsolattartás.
2. Szegmentációs gyakorlat bevezetése: a regisztrált álláskeresőket jól elkülöníthető és érthető, kezelhető kategóriáinak kialakítására kerül sor.

3. Tanácsadás, támogató ügyintézés: a szegmentáció alapján a piaci és mentorálandó ügyfelek munkaerőpiacra való visszaterelésére fókuszál. A tanácsadók az ügyfelek részletes megértésével, céljaik, képességeik és motivációjuk feltárásával, az ügyfelek hatékonyabb, személyre szabott munkaerőpiacra helyezését segítik elő.

Egy nemzetközi jó gyakorlat

A litván foglalkoztatási központ (Kaunas Local Labour Exchange)³⁹ 2012-ben speciális programot indított az alacsony képzettségű álláskeresőket hatékonyabb munkaerő-piaci reintegrációja érdekében. A program innovációja az, hogy nem csupán egy-egy elemet, hanem egy csomagot szolgáltat a munkaerő-piacról régóta kiesett emberek számára. Készségeik fejlesztése mellett a mentálhigiénés állapotuk javulását is támogatja, az alábbi eszközökkel:

- a tanácsadó csapat felméri a résztvevőket;
- 3 napos (motivációs) tréninget szerveznek, kifejezetten a régóta munkanélküliek számára;
- pszichológiai és pályaorientációs konzultációt tartanak – elhelyezkedési esélyeket tekintenek át az egyén készségei, mentális állapota és a munkaerőpiac igényei alapján;
- folyamatosan nyomon követik az ügyfelet - online (skype, "I choose" számítógépes játék, facebook, más online szolgáltatások);
- önfoglalkoztatás lehetőségeit is ismertetik ;
- mentorálást nyújtanak.

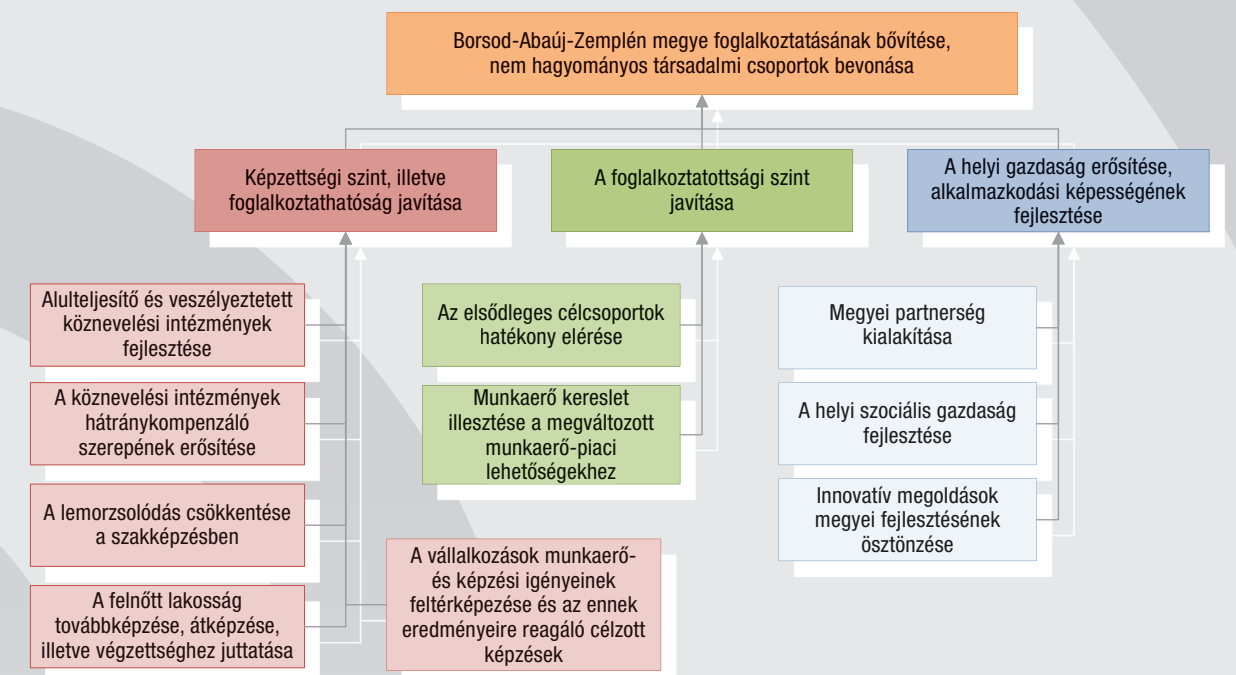
A folyamat végén egyéni fejlesztési és akcióterv készül, az egyént a szakképzésbe ajánlják, ahol szakmai gyakorlatot teljesíthet.

³⁹ Forrás: integration of low-skilled people into the labour market at local level: specialised services, vocational training and placement / Tautvydas Bieložarevičius / Director of Kaunas Local Labour Exchange / 6 June, 2013, Vilnius

12. Specifikus célok, ajánlások, operatív projekttervek

A korábbi megállapítások, illetve az összefoglaló megjegyzések értelmében megállapítható, hogy a Stratégia célrendszere fenntartható, azonban néhány kiegészítő, a megvalósításhoz kapcsolódó javaslattal bővítendő annak eszközrendszere.

25. ábra: A Stratégia továbbra is érvényes célrendszerere



Még mindig vannak tartalékok és komoly munkaerő-piaci igény is mutatkozik, ám a kereslet-kínálat közelítéséhez három új elemet kell megfontolni.

1. Az állásokba gyorsan elhelyezhető szabad munkaerő-tartalékok kimerültek. A még mindig meglévő tartalékok már csak személyre szabott szolgáltatásokkal vezethetők be a munkaerő-piacra. Ez a meglévő munkaerő-piaci szolgáltatások intenzív továbbfejlesztését követeli meg (pl. egyéni kompetenciamérések, digitális mentorálás biztosításával; személyes szolgáltatási csomagok kialakításával).
2. A műhelybeszélgetések tanúsága szerint a kistérségeken bent rekedt szabad munkaerő bevonásával a megyei tömegközlekedés jelenlegi rendszerének erőteljes továbbfejlesztésére van szükség. Amennyiben a települések vezetői és a helyi közlekedési vállalatok éves tervezési és konzultációs tevékenysége nem hozza meg a kívánt előrelépést, megfontolandó a munka-alapú tömegközlekedési rendszer kialakításának megyei szintre emelése.
3. A közfoglalkoztatás jelenlegi rendszere elmozdulóban van a szociális szövetkezetek felé. A szociális szövetkezetek sikeressége – az eddigi tapasztalatok szerint – egyértelműen a helyi, ún. „társadalmi vállalkozók” jelenlététől függ. A Paktumirodának jó lehetősége van ezen helyi társadalmi vállalkozók megszólítására, ezért célszerű, ha az irodák helyi szinten azonosítják és mozgósítják őket.

- A Szakképzési Centrumok a megalakulás óta a megyei paktumszervezet tagjai; tudatosítani kell minden lehetséges fórumon, hogy a szakképzés már egy olyan problémát kénytelen kezelni, ami alapvetően nem lenne feladata – alapkompenciák fejlesztésére van szükség sok bekerülő esetében. A Paktum feladata itt elsődlegesen az, hogy szakmai párbeszédet alakítson ki (a helyi Kamarákkal együtt), amelyben a vállalatok és a munkaerő-piaci szereplők „megrendelői”, foglalkoztatói oldalát és szerepét képviseli.
- A felnőtt lakosság képzése a megyében főként az alapkompenciák fejlesztését jelenti – különösen a munkaerő-tartalék kapcsán –, mivel a foglalkoztathatóság korláta legtöbb esetben a szociális kompetenciák, az írás-, olvasáskészség hiánya okozza. Ebben az egyre inkább működésbe lépő helyi szociális szövetkezetekre hárulhat az egyéni kapcsolatrendszerek újjáépítése, szélesítése és javítása.
- A vállalkozások igényeinek feltérképezése az egyik legsikeresebb terület a Paktumok feladatai közül, mind a megyei, mind a helyi paktumok komoly információbázissal rendelkeznek a térségben lezajlott és várható beruházásokról. Mivel ezeket egy-két évre előre lehet tervezni (a beruházás elkezdése és az alkalmazottak felvétele között rendszerint több idő telik el), fontos lenne olyan gyors felnőttképzések, adott esetben kompetencia-fejlesztő képzések elindítása, amelyek az ilyen típusú igényeket elégítik ki. Ez megoldható adott esetben OKJ-s rész-szakképesítésekkel, illetve gyors, intenzív, gyakorlat-orientált képzésekkel is. E tekintetben a Szakképzés 4.0 keretében folyó OKJ-korszerűsítés után képzelhető el a konkrét intézkedések kidolgozása.

12.1. Operatív projekttervekre vonatkozó ajánlások

1. Továbbra is szükség van a szociális gazdaság erősítésére, különösen a hátrányos helyzetű térségekben. Ez egyértelműen országos célként is értékelhető, amely mellé főként az Európai Unió és a hazai forrásokat lehet támogatásként állítani.

2. A helyi termékfejlesztés előző években történt megismertetése után a 2019-2020-as időszakban a helyi termékek piacra lépésének támogatását szükséges a középpontba állítani.
3. Szükség van a Foglalkoztatási Stratégiában megjelenő vállalati szolgáltatások erősítésére, tekintettel arra, hogy a megye munkaerő-tartalékát nagyrészt a szociális hálózatukat veszített, alapkompenciákban is fejlesztendő hátrányos helyzetű csoportok adják. A foglalkoztatásukhoz a vállalatoknak és azok munkatársainak is szüksége van különböző típusú „soft-skill” fejlesztésekre. A konkrét szolgáltatásokon túl erősíteni kell a vállalatokkal történő specifikus információáramlást is.
4. Szükséges a kis létszámú munkavállalói csoportok rugalmas megyei közlekedését biztosító hálózat létrehozása, amelynek első lépése a szereplők kapcsolat-felvétele. Ebben a megyei Paktumnak koordinációs szerepet kell vállalnia.
5. Célszerű országos pilot-projektet kezdeményezni, amely a formális szakképzettség nélkül dolgozó mesterműberek szaktudásának validálását és kvalifikálását szolgálja (a szakképzési rendszer Miskolcon lezajló pilot-projektjének mintájára). A validáció az Európai Unió szakképzés-politikájának egyik központi eleme, így a pilot-projekthez Európai Unió külön támogatási lehetőségek felmérése is indokolt.
6. A Stratégiában jelölt térségi modellprogramok megvalósítását, az ezzel kapcsolatos ötletek kidolgozását – formálisan vagy informális módon – támogatnia kell a paktumokban felhalmozott tudásnak, tapasztalatnak.
7. Célszerű egy olyan megyei vállalati díj/kiválósági díj megalapítása, amely a gazdasági teljesítményen túl a helyi társadalomban vállalt felelősséget honorálja. Egy vállalat a jó gyakorlatait bemutatva és kommunikálva a társadalom felé, valamint tudását és tapasztalatait a többi vállalkozás felé is közvetítve a társadalmi felelősségvállalás fontosságát nagyban tudatosítaná.

Felelős kiadó: Török Dezső, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat elnöke.

Felelős szerkesztő: Expanzió Humán Tanácsadó Kft.

Szerkesztés és nyomdai előkészítés: Restyánszki László • restyanszki.grafika@gmail.com

