



**KUTATÁS A MUNKAVÁLLALÓK  
MOBILITÁSÁVAL KAPCSOLATBAN  
MAGYARORSZÁGON  
2006**

**Magyarország**

**Az IBM Magyarország megbízásából  
– az INFONIA Alapítvány közreműködésével – készítette:**

**GKIeNET Kft.**

*Postacím:* 1461 Budapest, Pf. 232.  
[www.gkienet.hu](http://www.gkienet.hu)

*Székhely:* 1092 Budapest, Ráday u. 42-44.  
*Tel.:* 373-0779, 337-0780  
*Fax:* 323-3280  
*E-mail:* [gkienet@gki.hu](mailto:gkienet@gki.hu)

**IBM Magyarország  
Neumann János utca 1.  
Budapest 1117  
[info@hu.ibm.com](mailto:info@hu.ibm.com)  
[www.ibm.com/hu/social](http://www.ibm.com/hu/social)**

*Szerzők:*

**dr. Adler Judit  
Kis Gergely  
Lőrincz Vilmos  
Munkácsy Anna  
Timár Szabolcs**

*Közreműködött:*

**dr. Molnár László**

*Copyright:* **GKIeNET Kft.**

A tanulmánynak, vagy részeinek bármely módon való sokszorosítása –az IBM Magyarország. kivételével – a szerzők engedélye nélkül tilos.



# TARTALOM

<b>1</b>	<b><i>Vezetői összefoglaló</i></b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b><i>Nemzetközi munkaerő-vándorlás és versenyképesség</i></b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Migrációs folyamatok</b>	<b>4</b>
	A migráció jelentőségének változásai	4
	Európai Unió-s bővítés hatása	5
	Az EU-országok növekvő munkaerő-piaci igényei	7
	Előtérben a magas szinten képzettek mobilitása	8
	Az európai polgárok és a migráció	10
	A munkaerő-áramlás várható tendenciái 2015-ig	12
<b>2.2</b>	<b>A nemzetközi munkaerő-vándorlás jelentősége a magyar gazdaságban</b>	<b>14</b>
	Külföldi munkavállalók Magyarországon	14
	A Magyarországon élő külföldiek jellemzői	19
	A külföldiek magyarországi munkavállalásának jogi és egyéb feltételei	21
	A külföldiek foglalkoztatásának terjedő formái	23
	Magyar munkavállalók külföldön	28
	A migráció várható tendenciái	31
<b>3</b>	<b><i>Munkaerő-mobilitás Magyarországon</i></b>	<b>34</b>
<b>3.1</b>	<b>A lakossági felmérés eredményei</b>	<b>34</b>
	Általános ismérvek	34
	Ingázás	38
	Távmunka	40
	Költözési hajlandóság	43
<b>3.2</b>	<b>A vállalati felmérés eredményei</b>	<b>50</b>
	Külföldiek foglalkoztatása	50
	Munkaerő-kölcsönzés	52
	Ingázás	54
	Távmunka	59



*„Az első lépés a szabadságunkban áll,  
a másodikonál már rabszolgák vagyunk.”*

*Goethe: Faust*

## 1 Vezetői összefoglaló

A munkaerő mobilitásának kérdése talán még soha nem volt akkora visszhangot kiváltó téma a médiában, mint 2006 folyamán. A figyelem fókuszát már előre jelezték az Európai Unió vezetői, akik 2006-ot a mobilitás évének keresztelték el. Az Európai Bizottságban sorra jelennek meg tanulmányok, hogy a nemrégiben csatlakozott tagállamokból érkező munkaerő milyen hatást váltott ki a „régiek” piacán. **Svédország kivételével minden tagállam protekcionista politikát** folytat, valamilyen feltételhez kötötték az országba befogadott munkaerő létszámát, csökkentették a korábban már megadott jogokat vagy átmeneti időszakra teljesen bezárták a munkaerőpiacot a lehetséges keleti munkaerő előtt.

Az európai államok közötti munkaerő vándorlás tehát ugyancsak korlátozott, de az országokon belüli munkaerő mobilitás mértéke egészen más kérdéseket és problémákat vet fel. Magyarország speciális helyzetben van migráció szempontjából, mivel itt az EU keleti határán kialakult ütközőzóna jellegzetességei érvényesülnek. A munkavállaló migránsok az ütközőzóna országaiból, így Magyarországról is nyugat felé mozognak, keresve a magasabb jövedelmet, jobb életkörülményeket. Kevés a nyugatról kelet felé vándorló, amit a külföldi munkavállalók országokénti megoszlása is illusztrál. Meghatározó a keleti szomszédok jelenléte, azon belül is a román állampolgároké, további jelentősebb csoport a szlovák, illetve az ex-szovjet (főleg ukrán) munkaerő.

Az EU csatlakozást követően a korábbi elképzelésekkel ellentétben nem lepte el a nyugat-európai országok munkaerőpiacát az újonnan csatlakozó államokból kiáramló munkaerő<sup>1</sup>. A magyarok sem vándoroltak tömegesen külföldre, ami többek között a **hazánk állampolgárainak alacsony földrajzi és szakmai mobilitási hajlandóságával** magyarázható. Munkaerőpiac szempontjából lényeges, hogy milyen képzettségi csoportokra jellemzőbb a tartós külföldi munkavállalás szándéka. A felmérésekből kitűnik, hogy az alacsony képzettségűek csak rövid távú kivonulásukat tervezik, inkább szezonális, rövid idejű külföldi munkát vállalnának, számukra ez tűnik reálisabb lehetőségnek. A szakmunkások zöme viszont néhány éves kint létre, vagy letelepedésre is gondol. A felsőfokú végzettségűek esetében mind a rövid- mind a hosszabb távú külföldi munkavállalást megjelölők száma is jelentős, bár a munkavállalási korúak létszámához képest nem magas.

A felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők körében a nyugati határon való átkelés megkönnyítésével egyre népszerűbbek a szomszédos országokba történő ingázások. A határ menti foglalkoztatásnak azonban vannak olyan területei, melyek engedélyeken kívül esnek (**fekete foglalkoztatás**). Ezen foglalkoztatási formák közé tartoznak az zömében engedély nélkül végzett szezonális munkák, ahol jelentős létszámú munkavégzés is folyik. Ilyen időszakos tevékenységek a **mezőgazdaság szezonmunkáinál** – szüretelés, kukorica címerezés, zöldség-betakarítás, növényápolás stb. – vagy a turizmus a **vendéglátási oldalán** jelentkeznek. A lehetőség a magyar munkaerő számára biztos jövedelem-kiegészítést jelent, így sokszor két-három hét nehéz időszakot is „eltűrnek” a számukra jelentősebb

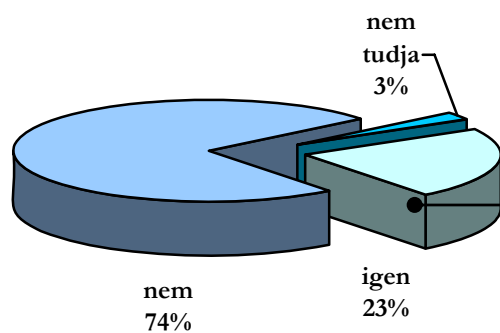
---

<sup>1</sup> Kivételt képeznek a lengyelek.

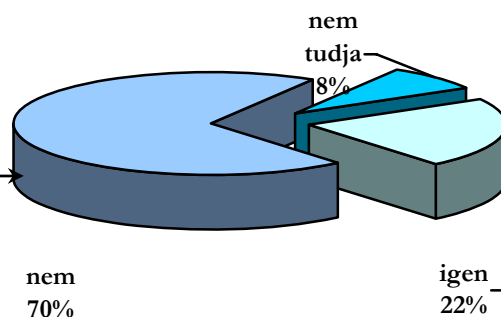
jövedelem érdekében. A feketén való foglalkoztatás volumenéről – mérhetetlenségi okokból – nincsenek adatok, csak közelítő becslések.

2006. októberben készített felmérésünk alapján arra a megállapításra jutottunk, hogy a 18 éven felüli népesség közel negyede (23%) hajlandó lenne belföldön más településre költözni munkahelyváltás céljából. Körükben 22% (kb. 410 ezer fő) az, aki a következő 5 évben állásszerzés/váltás céljából tervezi, hogy más településen fog letelepedni. Az idősektől eltekintve, a 18-59 évesek körében a megkérdezettek 6,8%-a jelezte, hogy a következő 5 évben tervezi a belföldi költözést. A költözési hajlandóság az életkor emelkedésével csökken, a 18-29 évesek több mint fele, a harmincasok harmada, a negyvenesek ötöde, az ötvenes éveikben járóknak pedig 16%-a jelezte, hogy hajlandó lenne lakhelyet változtatni munkahelyszerzés céljából. A lakhelyváltásra hajlandóságot mutatók körében a költözést tervezők aránya a 18-29 évesek (31%), a felsőfokú végzettségűek (28%), a községben lakók (27%), valamint a dél-dunántúliak (35%) körében a legmagasabb.

**HAJLANDÓ LENNE-E  
BELFÖLDÖN MÁSIK  
TELEPÜLÉSRE KÖLTÖZNI  
ANNAK ÉRDEKÉBEN,  
HOGY MÁSIK  
MUNKAHELYET ILLETVE  
MUNKÁT TALÁLJON?**



**TERVEZI-E, HOGY ENNEK  
ÉRDEKÉBEN EL IS  
KÖLTÖZIK A KÖVETKEZŐ  
5 ÉVBEN?**



A következő 5 évben munkahelyváltás céljából belföldi költözést tervezők körében a legfontosabb tényező a **jobb kereseti lehetőség** volt. Az érintettek jelentős részénél (92%) a magasabb fizetés szempontként szerepelt a döntés meghozatalában. A második legmeghatározóbb szempont az **álláshiány** volt, az érintettek háromnegyede jelezte ennek figyelembe vételét. A **jobb szakmai lehetőségek** a költözést tervezők 60%-a számára jelentett szempontot a lakhelyváltás mellett való döntésben.

A hazai, legalább 50 főt foglalkoztató vállalatok vezetői úgy gondolják, hogy a **magyar munkavállalók nagyon nehezen veszik rá magukat arra, hogy a munkahely megszerzése érdekében elköltözzenek**. A legmobilabbnak az észak-magyarországi cégek tartják a munkavállalókat, de még az ő értékelésük is igen

negatívan festi le a költözési hajlandóságot. A vállalatok értékelését alátámasztja a felmérés azon eredménye, hogy az 50 fő feletti vállalatok csak tizedénél dolgozik olyan alkalmazott, aki az elmúlt két évben megváltoztatta a lakhelyét azért, hogy munkahelyet szerezzen. Az 50 fő feletti cégek összesen 3400 olyan munkavállalóról tettek említést, aki a munkahely megszerzése érdekében elhagyta korábbi lakhelyét.

## 2 Nemzetközi munkaerő-vándorlás és versenyképesség

### 2.1 Migrációs folyamatok

#### A migráció jelentőségének változásai

Az országok közötti mobilitás kérdése az európai integráció történetében kezdetektől központi szerepet játszik. A személyek szabad mozgását a Római Szerződésben meghatározott négy fő szabadságelv egyikeként a közösségi politikák is kiemelten kezelik. Az Európai Unióban a nemzetközi migráció igen jelentős gazdaság- és szociálpolitikát érintő kérdéskör. A mobilitás iránti igények növekedésére és a téma jelentőségére utal, hogy a kilencvenes évek elején a tartózkodás jogát az Unióban kiterjesztették a nyugdíjasokra, a diákokra és a magukat önerőből eltartókra is. A szándék ellenére azonban a gyakorlat azt mutatja, hogy a **személyek szabad áramlását sok tényező akadályozza**, mint például az információkhoz való egyenlőtlen hozzájutás, az adózást és szociális kedvezményeket érintő adminisztratív gátak, a külföldi tartózkodást kísérő bonyolult eljárások, illetve a karrier kérdéskörében felmerülő esetleges hátrányok. A lisszaboni csúcson elfogadott új cél szerint, vagyis hogy az Unió 2010-re a világ legdinamikusabban fejlődő, legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává váljon, e korlátozó tényezők mielőbbi felszámolása elengedhetetlen lenne. EU-szinten a mobilitás elősegítését több dokumentum, javaslat, határozat is támogatja, de ezek elsősorban nem az országok közötti munkaerő áramlásra, hanem a szakmák, szektorok közötti mobilitásra vonatkoznak, kihangsúlyozva az **életen át való tanulás fontosságát**. Mindennek a jelentőségét indokolja a gyorsuló átrendeződés a gazdasági ágazatok között, az információs és kommunikációs technológiák területén tapasztalható gyors fejlődés, a **tudásalapú társadalom** kibontakozása, a **szakmaváltás gyakoriságának növekedése**.

Az elmúlt évszázad során a születési helyükhöz képest más országban élők aránya a világ összlakosságán belül alig változott, de számbeli növekedésük az elmúlt évtizedekben felgyorsult. Az ENSZ 2005-ös adatai szerint a bevándorlók mindegy 60%-a a világ fejlett országaiban él, ezen belül a bevándorlók egyharmada Európában (64 millió fő), további 44 millió pedig Észak-Amerikában<sup>2</sup> lakik. Az Európai Unión belül, a mobilitás földrajzi értelmében, igen lassúak a változások.

A földrajzi mobilitásban óriási szerepet játszanak a megélhetési tényezők. Az emberek döntéseit abban, hogy elmennek-e egy másik országba dolgozni, a bérek, árak, adók, szociális juttatások együttese határozza meg (miközben a szubjektív tényezők szerepe is erős). Az országok közötti mobilitás fontos feltétele a **diplomák kölcsönös elismerése**.

A mobilitás elősegítése, a gátló tényezők kiiktatása a tagállamok közös feladata, de az Európai Bizottság határozata értelmében a tagországok kezében van a döntés joga abban a kérdésben, hogy a bevándorlással kapcsolatban milyen politikát folytatnak. Több közös feladat is van, így az adminisztratív és jogi korlátok megszüntetése, ami

<sup>2</sup> Gödri Irén (2006)

például lehetővé teszi a migráns munkavállalók nyugdíj jogának átvitelét. Közös feladat a **nyelvi készségek fejlesztése**, és a végzettségek elismerésének elősegítése az oktatási és **képzési rendszerek összehangolásán** keresztül. A harmadik országokból származó munkavállalókkal szemben az a fő cél, hogy **egyenlő jogokat** élvezzenek az Unió polgáraival, amennyiben elnyernek egy EU-n belüli állást. Az, hogy az egyes EU-országok elsősorban saját gazdaságuk érdekeit tartják szem előtt az integrált európai gazdasággal szemben, bizonyítja az új EU-tagországokkal kapcsolatos korlátozások, miközben engedékenyek olyan területeken, ahol égető a munkaerőhiány.

A legtöbb országban egyszerre jelentkezik és csap össze két érdek: a nyugat-európai országoknak főként a jövő szempontjából meghatározó az érdekeltsége abban, hogy a **fiatal munkavállalók aránya emelkedjen** az előregedő társadalmakban és a jelen – ezzel ellentétes – érdekeltsége a hazai, magas munkanélküliséggel küszködő **munkaerőpiac védelmében**. Általános probléma a nyugati társadalmakban az alacsony születésszám és ebből eredően a lakosság csökkenése, ami a munkaerőpiac szűküléséhez is vezet. Az OECD Nemzetközi Migrációs Trendek című kiadványa szerint több EU-15 ország lakosság számának növekedéséhez nagymértékben hozzájárult a **bevándorlás**. Mégis, az egyes országok bevándorlókkal kapcsolatos magatartását, a bevándorlásnak, a külföldiek munkavállalásának szabályozását úgy tűnik, nem elsősorban gazdasági érvek határozzák meg, hanem az, hogy milyen az adott országban elfogadott értékrend.

Mivel hasonló a helyzet más uniós országokban is, szakértők azt javasolják, hogy dolgozzanak ki egy olyan átfogó stratégiát, amelybe beletartozna egy kizárólag a bevándorlással foglalkozó uniós intézmény létrehozása, a bevándorlókról szóló adatbázis elkészítése, az asszimiláció erősebb ösztönzése, a képzési és munkavállalási lehetőségek kiszélesítése. Ez a kérdés egyébként vitatott az Unióban: a németek mindenképpen azt szeretnék, hogy a bevándorlási politika a tagországok hatáskörében maradjon.

Nemcsak közvetlenül az EU bővítése előtti években, hanem már a hetvenes évek eleje óta mind több EU-ország több fórumon, nemzetközi és hazai sajtóban adott hangot annak az aggodalmának, hogy túl sok az EU-országokban a bevándorló és menekült, akik főleg az Európai Unió kívüli területekről érkeznek. Az idegenektől, különösen pedig (2001. szeptember 11. után) az integrációra kevésbé képesnek tartott muzulmánoktól való félelem is közrejátszott abban, hogy különféle korlátozásokat hoztak a bevándorlók ellen. Ebből a szempontból szerencsétlenül alakult, hogy ezután kezdődtek a bővítési tárgyalások, mivel az ellenállás az új EU tagállamokból történő bevándorlást is érinti. Mindeközben számos ország vállalatai számára továbbra is elengedhetetlen a külföldiek foglalkoztatása, különösen olyan munkaintenzív gazdasági ágakban, mint a mezőgazdaság, építőipar, vendéglátás, ami fontos versenyelőnyökhöz juttatja a befogadó országokat.

## **Európai Unió-s bővítés hatása**

2004. május 1-jén került sor az Unió 10 új tagállammal való kibővítésére, köztük 8 olyan tagállammal, amelyeknek az EU-15 átlagához képest lényegesen alacsonyabb a

jövedelmi szintje és a kedvezőtlenebb életfeltételek miatt joggal tételezhető fel nagyobb mértékű beáramlás a régi tagállamok területére akkor, ha erre a jogi lehetőségek tovább szélesednek. Az ajtók azonban egyelőre nem, vagy csak bizonyos munkavállalói csoportok, szakmák esetében tárultak ki: három állam – Nagy-Britannia, Írország és Svédország, illetve 2006 májusától kezdve Spanyolország, Portugália, Görögország és Finnország - kivételével további korlátozásokat léptettek életbe az új EU-tagországok állampolgáraival szemben.

A régi EU-tagállamok beáramlást korlátozó intézkedéseikhez az is hozzájárult, hogy a 2002 végén kezdődő, az Egyesült Államokból kiinduló, majd Nyugat-Európára is áttérő gazdasági növekedés lassulás, majd recesszió miatt – amely különösen erőteljesen jelentkezett Németországban – megnöttek a munkaerő-piaci feszültségek. Mindezek háttérbe szorították a beáramlás mellett szóló érveket, vagyis, hogy több uniós országban igen alacsony a népszaporulat, előregszik a népesség.

Annak felismerését, hogy a migráció mind a befogadó, mind a küldő országok szempontjából komoly következményekkel járhat, tükrözi az a kutatás is, amit az EU Bizottság részére végzett az Európai Alapítvány az Életfeltételek Javításáért (European Foundation for the Improvement of Living Conditions). A kutatás fő kérdése az volt, hogy várható-e a fiatal, jól képzett emberek „agyelszívása” a csatlakozó országokból. A kutatást 13 – csatlakozó és társult – országban végezték 2002-ben. A régi EU-tagok szempontjából a várhatóan növekvő beáramlás gazdasági és szociális hatásaira irányult a figyelem. A potenciális befogadó országok súlyos gazdasági hatásnak ítélték az egyébként is magas munkanélküliségi ráta további emelkedését, nem kívánt szociális hatásként értékelték a lakáshelyzet romlását, különösen a nagyvárosokban. A kutatások a bővítéshez kapcsolódó megnövekvő migrációt alapvetően három tényezővel hozták összefüggésbe: a jövedelemkülönbségek az EU-15 és a kelet-európai új EU-tagok között, a munkanélküliség és a földrajzi távolság.

Miközben általános idegenkedés nyilvánul meg általában a bevándorlókkal szemben, **speciális ösztönzőket alkalmaznak egyes EU-országok a magasan képzettek vonzása érdekében.** Ismert a német zöld kártya, amelynek hatásaként mintegy 10 ezer, főleg indiai és kelet-európai számítógépes programozót foglalkoztatnak Németországban. Hasonló programot indítottak Angliában „Magasan képzett emigránsok” címmel. A külföldi munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban a befogadó ország részéről többfajta érdek érvényesül: fontos érdek, hogy a lehető legalacsonyabb áron jusson hozzá az emberi erőforráshoz a világ más részéből.

Közismert, hogy az Unió bővítése nem jelenti a munkaerőpiac automatikus megnyitását az EU-15 részéről az új EU-tagok számára, annak ellenére, hogy a tények és felmérések lényegében nem indokolják a munkaerő mozgásának korlátozását. Az EU-15 részéről készített előrejelzések – pl. az, hogy 2020-ig várhatóan az új (Ciprus és Málta nélküli) belépők 4-6%-a költözik át Nyugat-Európába – erősen túlzottak. Más felmérések inkább azt hangsúlyozzák, hogy a külföldi munkavállalás gondolata ugyan sokakat foglalkoztat, de az elvándorlók a legtöbb esetben csak egy-két év kint tartózkodásra vállalkoznának.

A szabad munkaerő áramlás mellett érvelők gyakran hivatkoznak az Egyesült Államokra, amelynek tartós versenyelőnye – amellet, hogy hatalmas gazdasági térséget képez –, a szabadon áramló tőke, amely alkalmas a csúcstechnológiák hatékony alkalmazása által megkívánt gyártókapacitások létrehozására, s az ehhez fontos munkaerő mobilitása is magas fokú. Ezzel szemben az EU-ban gyenge a munkaerő-mobilitás, nyelvi, kulturális, oktatási problémák, a képezések kölcsönös elismerésének korlátai miatt. A bolognai folyamat ugyan ez utóbbi területen való előrelépést hivatott elősegíteni, a képzések országok közötti összehangolásával, a diplomák kompatibilitásának biztosításával, de ellene hatnak a nemzetközi munkaerő-áramlás korlátozására hozott intézkedések.

### **Az EU-országok növekvő munkaerő-piaci igényei**

Miközben az új EU-tagországok állampolgárai némiképp becsapva érzik magukat a korlátozások miatt, nap mint nap jelennek meg sajtóhírek arról, hogy milyen szakmákban, foglalkozásokban fogadnak a régi EU-tagországok szívesen kelet-európai munkavállalókat. Élénk érdeklődésről adnak tájékoztatást a nemzetközi munkaerőpiac állásközvetítői is. Egyes állásközvetítők úgy vélik, hogy a következő egy-két évben **akár 30-40 ezer diplomás találhat munkát az Unióban**, leginkább az angolszász országokban és Svédországban.

A **gépész- és villamosmérnököknek**, illetve az **informatikusoknak** biztosan nem lesz problémájuk (pl. Ausztriában, Írországban, Németországban), de **diplomás vezetők**re van szükség a hotel-, turizmus-, szálloda- és vendéglátóiparban (Angliában) is. Keresettek a magyar menedzserek is, a neves nemzetközi munkaközvetítő, a Hill International, szerint a legfontosabb célszörszágok Anglia, Németország, Olaszország, Belgium és Hollandia. Nagyon gyakori, hogy **a multinacionális cégek különböző országokban lévő részlegeik között áramoltatják a munkaerőt**, különösen a német és amerikai vállalatok visznek szívesen el magyarországi részlegükből vezetőket. Figyelemre méltó, hogy Nyugat-Európában a leggyakrabban a termelésbe, fejlesztési feladatokra, értékesítésbe és a kontrollinghoz keresnek szakértőket, nagyra értékelik a magyar vezetők személyi kvalitásait, a találékonyságot, a rugalmasságot.

A Magyarországról származó tőke kivitel is munkaerő kiáramlással jár: építőipari, élelmiszeripari, kozmetikai cégek is készülnek a keleti piacódításra, ahol szintén szükség van magyar szakemberekre. Míg Nyugaton a bérek negyvenezer euróról indulnak, keleten hatvanezer az éves minimum, de egy jó vezető százezer euró alatt nem megy el keletre dolgozni. **Keleti befektetésekhez a cégek legtöbbször termelési, gyártási, pénzügyi vezetőt keresnek**, azzal összhangban, hogy alapvetően termelési tevékenységet folytatnak a külföldi részlegekben. Várható azonban, hogy a jövőben **egyre több HR-, marketing-, értékesítési szakemberre is szükség lesz**, a kitelepülő részlegek tevékenységének bővülésével. Amíg a Nyugat-Európában lévő magyar menedzserek száma 1000-1500 fő lehet, a közeli, keletre eső országokban számuk ennél kisebb, 6-800 fő, míg a Távolszeleten még tíz alatt van a számuk, amint az a hazai fejezetek becsléséből kitűnik.

A 2004 májusa óta eltelt időszakban azt is tapasztalni lehet, hogy egyes régi EU-országok lazítani igyekeznek a munkavállalási korlátozásokat az új EU-tagok állampolgáraival szemben.

**Az angol vállalatok körében végzett felmérés szerint a személyzeti vezetők 40%-a az új tagállamokból is toborozni kíván munkaerőt.** A Brit Iparszövetség vezetője tudja, a kelet-európaiak tipikusan jól képzett munkavállalók, így jól ellensúlyozhatják a szakképzettek hiányát az ország munkaerőpiacán. Ugyanakkor a szabályok betartását követelik a kormánytól: csak azok vállalhassanak munkát az Egyesült Királyságban, akik jól beszélnek angolul, van társadalombiztosítási és adószámuk, megfelelő képesítéssel rendelkeznek és legális keretek között foglalkoztathatók. Általános véleményként fogalmazódik meg Angliában, hogy a bevándorlás tiltása csak az illegális munkavállalásnak nyitott volna teret.

Németországban is egyfajta enyhülés tapasztalható, de csak a magas képzettségűek irányában. Mind a munkavállalás, mind a bevándorlás lehetőségét törvény alapján biztosítják az egyetemi oktatók, az orvosok és mérnökök számára. Ez nem jelenti azt, hogy számukra nem szükséges munkavállalási engedély, csak hamarabb megkapják azt. Ezzel a megkülönböztetéssel a cégek nem értenek egyet, mert a jogszabály nem nyitja meg kellően a kapukat azon képzett szakmunkásréteg előtt, amelyre az iparnak szüksége lenne. A német vállalatok így hátrányba kerülnek például a britekkel szemben, amelyek a cseh és a lengyel munkaerőpiacon kutatnak alkalmazottak után. Ez hátrányosan befolyásolja a külföldi befektetők helyzetét is, például a volt NDK tartományaiban, ahol bár magas a munkanélküliség, de nincs elég szakember.

Mindennek tükrében sok bírálat éri belföldről is a német kormányt, amely feleslegesen korlátozza a kelet-európai munkaerő beáramlását, azt érve ezzel el, hogy azokat a szektorokat sem tudják megfelelő munkaerővel ellátni, amelyek fejlődését elsősorban a megfelelő munkaerő hiánya akadályozza, így az autóipart, az információtechnológiát, vagy az egészségügyet.

Egyszerűbb kijutni külföldre azoknak, akik multinacionális vállalatok hazai egységeinél dolgoznak, sokszor a cég is megad minden segítséget ehhez.

### **Előtérben a magas szinten képzettek mobilitása**

Amellett, hogy az Unó országainak migrációs politikájában egyre inkább a gazdasági szempontok dominálnak, egyre nagyobb figyelem fordul a kvalifikált külföldi munkaerő, mint a növekedés, az innováció, a nemzetközi kapcsolatok, a hálózatokhoz való kapcsolódás felé. Mivel a migráció egyik oldalról lehet terhes egy országnak, miközben gyümölcsöző más oldalról, ezért kerül sokszor politikai viták keresztüztébe. A gazdasági hatások nagyban függenek annak mértékétől, sebességétől, a bevándorlók kor, képzettség szerinti szerkezetétől. A gazdasági hatásokat továbbá befolyásolja a konjunktúra ciklus is, különösen a munkanélküliségi helyzet.

A kvalifikált munkaerő (az OECD nemzetközileg elterjedt definíciója szerinti HRST=Human Resources of Science and Technology) nemzetközi áramlásában **fontos szerepet játszanak a külföldön tanuló és ott végző diákok**, akik közül sok nem is tér haza, vagy csak több év után. A befogadó országok egyetemei, kutatóintézetei lényeges szerepet játszanak abban, hogy a jól képzett külföldiek részánják magukat arra, hogy hazájukból ideiglenesen, vagy végleg elvándoroljanak.

**A nemzetközi nagyvállalatok és bankok is vonzóak a tehetséges külföldiek számára.** A külföldön történő beruházások gyakran mobilitást is vonzanak, menedzserek, szakemberek települnek át a vállalat más országban lévő részébe, hogy ott üzleti kapcsolatokat építsenek ki, termelési és kereskedelmi részlegeket telepítsenek és működtessenek. Mivel a nemzetközi működőtőke-áramlás igen intenzív, az ehhez kapcsolódó munkaerő áramlás is jelentős részét alkotja a globális munkaerő áramlási folyamatoknak.

Széleskörű szakirodalom foglalkozik a kvalifikált külföldi munkaerő szerepével, foglalkoztatásának gazdasági hatásaival, s a kiáramlásukból eredő veszteségekkel. **A kutatók és mérnökök mobilitásának fokozása az OECD kutatás-fejlesztéssel kapcsolatos tevékenységének és az EU K+F politikájának néhány év óta a középpontjában áll.** Főként azt állítják a kutatások középpontjába, hogyan mérhető e réteg mobilitása, hiszen az Európában született és az Egyesült Államokba, Kanadába kivándorolt kutatók és mérnökök száma éppúgy szinte ismeretlen, mint pl. az Európába bevándorlóké. A kutatások éppen ezért gyakran módszertaniak, a számbavétellel kapcsolatosak. A nemzetközi szintű elemzésekhez azonos tartalmú adatbázisokra lenne szükség, amelyek még szinte teljesen hiányoznak. Amit egy-egy országról tudunk, az a beáramló külföldiek száma évente, jó esetben megállapítható azok végzettsége, a kivándorló diplomásokról azonban szinte minden országban nagyon kevés az ismeret.

Igen fontos vetülete a nemzetközi mobilitásnak az **Egyesült Államok és Európa** illetve az Egyesült Államok és Ázsia, Latin-Amerika stb. közötti áramlás, az agyelszívás különösen ezekben a külföldi relációkban lényeges. Ha azonban az áramlások kölcsönösek, az minden régió szempontjából gyümölcsöző lehet. A kivándorlók visszaáramlásából is komoly gazdasági előnyök származhatnak a kevésbé fejlett országok számára. Ez a sokat emlegetett „**tudástranszfer**” fontos, de globális méretekben még kihasználatlan csatornája.

A kvalifikált munkaerő mobilitásával kapcsolatos kutatások legfőbb gondja az adatok hiánya, amely akadályozza a technológiai fejlődés, innováció szempontjából fontos folyamatok, mozgások feltérképezését. A nemzetközileg harmonizált munkaerő-felmérések, amelyekre az ilyen célú kutatások részben támaszkodnak, gyakran félrevezetőek a nem kellő méretű minta, vagy egyéb módszertani problémák miatt. Hasznos kiegészítő információk származnak azonban az ösztöndíjakra, munkavállalási engedélyekre vonatkozó statisztikai adatgyűjtésekből is, de itt is komoly korlátot jelent, hogy nincsenek idősorok, s nem, vagy csak igen korlátozottan lehet azokat nemzetközileg összehasonlítani. Mindössze néhány kutatásra támaszkodhatunk, ha a tudományos kutatók, tudósok agyelszívásáról, az erre irányuló migrációs, vagy külpolitika hatásairól kívánunk képet nyerni. A

kutatások terén kiemelkednek a skandináv államok, nem csekély mértékben azért, mert fejlett, sok adatot tartalmazó lakossági regiszterekkel rendelkeznek, amelyek a skandináv országokban nagymértékben harmonizáltak. Hasonló regiszterek bevezetésére több fejlett országban is folynak munkálatok.

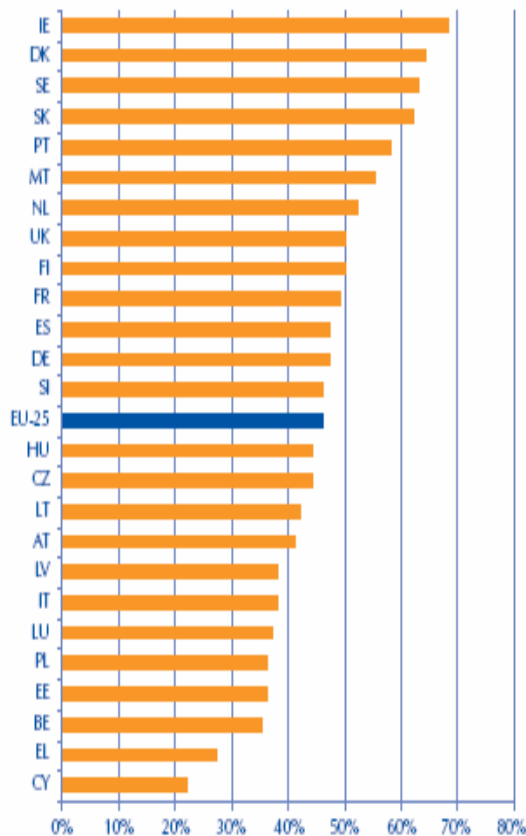
Az amerikai regisztrációs rendszer elég pontos kép felrajzolását teszi lehetővé a magasan képzett bevándorlókról: **jelenleg mintegy 400 ezer európai kutató dolgozik az Egyesült Államokban, közülük minimum ötezer magyar.** Magyarországot két irányból is veszély fenyegeti: az Egyesült Államok és az EU fejlett országai felől, ahol – minden korlátozás ellenére – a kutatókat szívesen látják. Európa már régóta küzd azzal, hogy megakadályozza az Egyesült Államok irányában az agyelszívást, s versenyképességben felzárkózzon. Egyes számítások szerint ehhez legalább 700 ezer új kutatóra és legalább 3% GDP-arányos K+F kiadásra van szükség. Az EU a 2000-ben elfogadott lisszaboni stratégia keretében megkísérli kialakítani a tudomány „közös piacát”, az Európai Kutatási Térséget. Ennek érdekében az Európai Bizottság azt szeretné elérni, hogy a 2007-től kezdődő költségvetési időszakban az EU növelje kétszeresére a kutatás és fejlesztés támogatását. Számítani kell arra, hogy az EU fejlett országai beindítják az agyelszívást, s a ma is alacsony tudós-arány tovább csökken a felzárkózó országokban.

### **Az európai polgárok és a migráció**

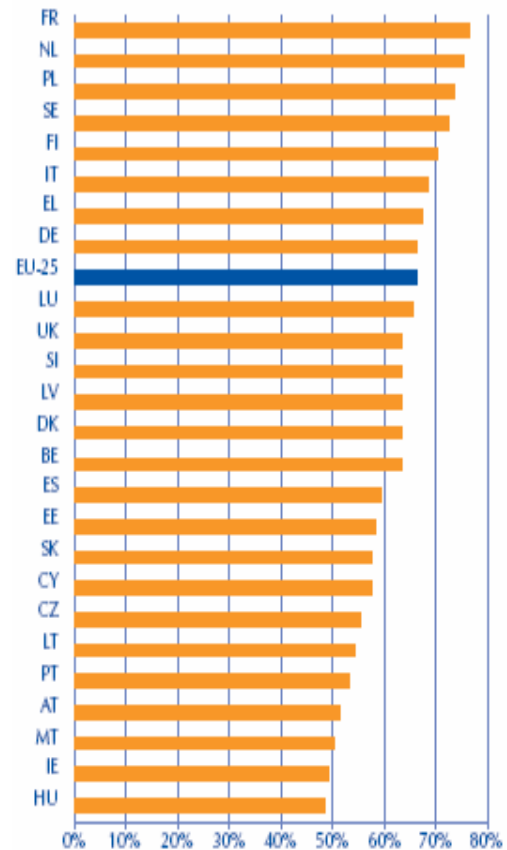
Az európaiak mobilitása, mind földrajzi mind munkahelyváltás tekintetében, jóval elmarad az amerikai társadalomban tapasztalt vándorlási hajlandóságtól. A migráció fontos versenytényezője a gazdasági fejlődésnek, az európai lakosok számára a lehetőségek nagymértékben adottak. Az Európai Bizottság 2005 szeptemberében a „2006 Európai Mobilitás Éve” program keretében 24 000 európai lakos megkérdezésével felmérést készített az európaiak mobilitással kapcsolatos elképzeléseiről. A tanulmány arra volt hivatott, hogy feltérképezze a legfontosabb gátló tényezőket, és ezzel alapot biztosítson a további munkaerő áramlást ösztönző intézkedések meghozatalára. A felmérés első eredményeit 2006 februárjában ismertették.

E szerint az európai polgároknak inkább pozitív a véleménye a nagyobb távolságba történő mobilitásról, és úgy gondolják, hogy a migráció kedvező dolog az egyének számára (49%). A magyarok elképzelése ebben a tekintetben csupán kis mértékben marad el az EU átlagtól. A polgárok azonban sokkal inkább kételkednek a hosszú távú mobilitás családra gyakorolt pozitív hatásában.

**AZ UNIÓS POLGÁROK  
ARÁNYA, AKIK ÚGY  
GONDOLJÁK, HOGY A  
HOSSZÚ TÁVÚ MOBILITÁS  
ELŐNYÖS AZ EGYÉNEK  
SZÁMÁRA,  
ORSZÁGONKÉNT**



**AZ UNIÓS POLGÁROK  
ARÁNYA, AKIK  
HAJLANDÓAK  
LENNÉNEK MÁS  
ORSZÁGBAN MUNKÁT  
VÁLLALNI  
MUNKANÉLKÜLISÉG  
ESETÉN**

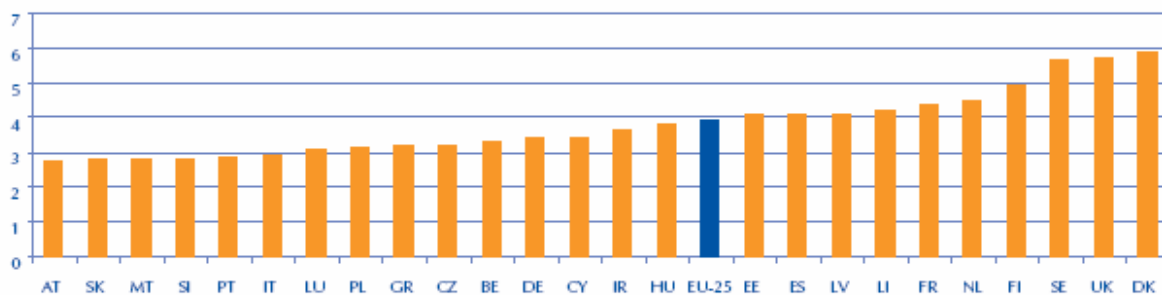


Forrás: Eurobarometer, 2006

Az európaiak tisztában vannak azzal, hogy az Európai Unió munkaerőpiaca lehetőséget kínál számukra az álláskeresésben, és a munkanélküliség elkerülésében. Munkanélküliség esetén kétharmaduk elhagyná saját országát egy új állásért, ez a hajlandósági arány azonban nagy eltérést mutat országonként. A legnagyobb nyitottságról a franciák, a hollandok és lengyelek számoltak be. **A magyar polgárok kevesebb, mint 50%-a hagyná el az országot egy új állásért munkanélküliség esetén, ebben a tekintetben a magyar a legkevésbé rugalmas nemzet az unióban.** A két legfőbb ösztönzőnek a **jobb munkakörülmények** és a **jobb kereseti lehetőségek** bizonyultak. A felmérés kimutatta továbbá, hogy a már elköltöztek kedvezőtlenebbül ítélik meg a más országban található munkalehetőségeket, ennek oka, hogy a munkavállalók családtagjai gyakran szembesülnek a munkavállalás nehézségeivel.

Egy nemzet munkaerő mobilitása nemzetközi viszonylatban természetesen nagymértékben függ a kultúrától és az országon belüli mobilitástól. A felmérés szerint a magyarok viszonylag kedvező helyet foglalnak el a szakmai mobilitás terén, **a magyarok átlagosan 4 különböző munkahelyen dolgoznak életük során**, ami megfelel az uniós átlagnak.

### EGY MUNKAVÁLLALÓ ÉLETÚTJA SORÁN BETÖLTÖTT MUNKAHELYEK SZÁMA, ORSZÁGONKÉNT



Forrás: Eurobarometer, 2006

Összességében megállapítható, hogy a nők, az idősebb generációk és az alacsonyabb iskolai végzettségűek a legkevésbé hajlandók a költözésre. A nem mozdulás legfőbb oka a nyelvismeret hiánya, illetve a külföldi álláskereséssel kapcsolatos nehézségek, gátló tényező továbbá az új környezettel járó eltérő kultúrától való félelem az európaiak megítélésében.

### A munkaerő-áramlás várható tendenciái 2015-ig

A szakirodalom széleskörűen foglalkozik az EU-bővítés migrációs hatásaival a bővítést követő években, megállapításaik egyrészt ökonometriai modellekre, másrészt olyan felmérésekre épülnek, amelyek alapvetően az egyén szintjén összesítik a migrációs szándékokat.

Ami az ökonometriai módszerekkel végzett előrejelzéseket illeti, ezek fontos inputjai azok az adatok, amelyek korábbi csatlakozó országok migrációjára vonatkoznak. Több kutatás (Hatton, 1995) (Boeri-Brücker, 2000) és Fertig, 2001) azt a következtetést hangsúlyozza, hogy a migrációs döntések a relatív bérektől, a foglalkoztatástól és a migráció költségeitől függenek. Így a migrációs rátát olyan tényezőktől teszi függővé, mint a bérek és a foglalkoztatás. Hatton modellje emellett olyan tényezőket is figyelembe vesz, mint a jövedelmek várható alakulása, vagy az egyéni szintű migrációs költségek.

A három kutatás modellszámításokon alapuló eredményei – egybehangzóan – a 2005-2015 időszakra viszonylag alacsony migrációt jeleznek előre. **A legalacsonyabb előrebecslés szerint 70 ezer fő áramlik átlagosan évente a 10 csatlakozott országból a 15 régi EU országba, a legmagasabb szerint ez a szám 260 ezer fő körül lesz.** Ez utóbbi az EU-15 mostani lakosságának nem éri el évente a 0,1%-át. Bauer és Zimmermann számításai szerint 2005-2015-ben a

mintegy 66 milliós népességű visegrádi országokból a lakosság mintegy 4%-a vándorol ki. A népesség számához képest a legnagyobb arányú lesz a kiáramlás Lengyelországból, a 10 év alatt 6% vándorol ki<sup>3</sup>, a legalacsonyabb Szlovéniából, ahol 0,13%. Magyarország helyzete közepes: Bauer és Zimmermann szerint 10 év alatt 2,2% lesz a kiáramlók lakossághoz viszonyított aránya.

„Kelet-európaiak” alatt legtöbb előrejelzés a 8 új EU-tagot és a 2 társult országot (Románia és Bulgária) tekinti. Egy 1992-ben készített előrejelzés szerint a következő 15 évben a kelet-európaiak mintegy 3%-a vándorolna Nyugatra. Az EU-belépés után is hasonló (3-4%-os) arányt tartalmaznak az előrejelzések a következő két évtizedre. Mivel továbbra is magas fluktuáció képzelhető el, ez nettó 1-2% körüli arányt jelent, számszerűen 3,2-4,2 millió bevándorlót, de hosszabb távon csak 1,6-2,1 milliót. A migráció kétharmada Németországot fogja érinteni. Különböző előrejelzések szerint Németországba 1,4-2,6 millió ember áramlik be a következő 15 évben.

A migráció előrejelzésére 1998-ban végzett egy felmérést a Nemzetközi Migrációs Szervezet. 11 kelet-európai országban ezer-ezer embert kérdeztek meg migrációs szándékukról. Magyarországon a megkérdezetteknek egynegyede, míg Szlovákiában, Csehországban és Lengyelországban kb. a fele válaszolta, hogy egy pár évre elmenne, de a megkérdezetteknek csak csekély hányada mondta, hogy véglegesen távoznának az országból. Magyarországon és Szlovéniában volt ez a szándék a leggyengébb, Lengyelországban a legerősebb. A potenciális migránsok döntő többsége – Magyarországon esetében a fele – Németországba vándorolna, ezt Ausztria követi. A csatlakozási tárgyalásokon is ezekben az országokban merültek fel elsősorban aggályok az új EU-tagországok lakosságának migrációjával kapcsolatban.

A nemzetközi munkaerő-áramlás kívánatos/optimális mértékére egyetlen közgazdasági elmélet sem ad semmiféle közvetlen útmutatást. Legtöbb kísérlet a képzett emberek mobilitásának hatáselemzésére történt, de ezek elsősorban az országon belüli, vagy a vállalatokon belüli mozgások hatásait próbálták mérni. Természetes, hogy a magasan képzett, innovatív munkaerő folyamatos nettó kiáramlása egy országból a közvetlen képzési veszteségek mellett csökkenti a GDP-hez való hozzájárulást, az ország innovációs kapacitását. Ha a folyamat ezzel ellentétes, mindez ellenkező, pozitív hatásokkal jár, így vannak nyertes (brain-gain) és vesztes (brain-drain) országok. Más esetekben azonban csak vesztesek vannak, amikor egy szegény ország elveszíti a magasan képzettjeit, akik viszont a gazdag országban végül csak szakképzetlen munkát végeznek. A legjobb eset – s erre kell törekedni – amikor csak nyertesek vannak, ez pedig a nemzetközi munkaerőmozgások olyan típusainál fordul elő, amikor az oda-vissza áramlások növelik mindkét ország tudásbázisát, úgy, hogy aki külföldön vállal munkát, nemzetközi hálózatokban vesz részt, s tapasztalatait egy idő után otthon kamatoztatja.

Ha azonban nincsenek megfelelő adataink a hozzánk beáramlók és a tőlünk kiáramlók képzettségére, semmit nem tudunk meg erről a folyamatról. S az

---

<sup>3</sup> Csak Nagy-Britanniában 400 ezer lengyel dolgozik, de sokan vállalnak munkát Németországban, Belgiumban és Spanyolországban is.

mindenek előtt alapvető, hogy meghatározzuk, mi az egysége a nemzetközi munkaerő áramlásnak.

Fontos továbbá, hogy tisztában legyünk **a nemzetközi áramlás motivációival**. Az országok közötti jövedelemkülönbségek jelentősen hatnak pl. az EU-8 és az EU-15 közötti áramlásokra, igaz, a bérek közeledése ezt a folyamatot lassítani fogja. Hasonlóképpen, a munkanélküliségi ráták és a gazdasági ciklusok különbségei is fontosak, főként a hasonló jövedelmi szintű országok esetében. Ezek a motívumok azonban mindenek előtt az alacsony jövedelmű, alacsony képzettségű emberek számára fontosak és sok embert készítenek vándorlásra. Más a helyzet a magasán képzetekkel, akik kevésbé mobilak és kevésbé befolyásolja vándorlásukat akár a konjunktúra, akár az általános munkaerő-piaci helyzet.

## **2.2 A nemzetközi munkaerő-vándorlás jelentősége a magyar gazdaságban**

A nemzetközi migrációs folyamatoknak Magyarország is részese: bővül az itt élő, tanuló, dolgozó, külföldi állampolgárok száma és egyre több az olyan magyar állampolgár, aki külföldön él. A mérleg pozitív, ez minden statisztikai pontatlanság ellenére állítható, s a népesség fogyását a migráció csak kis mértékben kompenzálja, hasonlóképpen, mint a cseh és a szlovén gazdaságban.

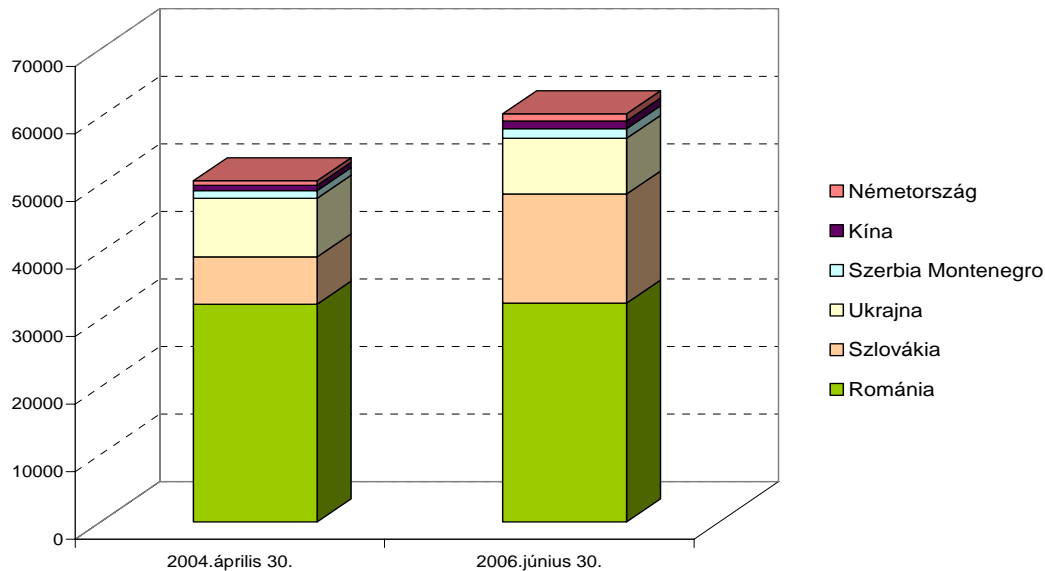
### **Külföldi munkavállalók Magyarországon**

A Magyarországon engedélyköteles (legálisan) külföldi munkát vállalók száma 2004. április 30-án a csatlakozást megelőző napon 55.710 volt, számuk a csatlakozást követően hirtelen visszaesett a munkavállalás jogi háttérének megváltozása miatt. 2006 júniusában a folyamatos növekedés következtében már 66.718 külföldi munkavállaló rendelkezett érvényes engedéllyel. Ehhez hozzáadódnak a nem engedélyhez kötött legális munkavállalók, így olyan EU-tagállamok állampolgárai, akikkel kapcsolatban nem alkalmazunk korlátozásokat. Ilyen az új EU-tag Szlovákia, ahonnan rövid idő alatt – a csatlakozás óta - pár ezerről több tízezerre nőtt a legálisan munkát vállalók száma. Jelentős azoknak az itt dolgozó külföldieknek a száma is, akik kisebb-nagyobb vállalkozások vezetői, számuk mintegy 20 ezerre becsülhető. Mindez **az összes foglalkoztatott mintegy 2-2,5%-át teheti ki**. Valószínű, hogy azoknak **az itt dolgozó külföldiek száma**, akiket illegálisan foglalkoztatnak akár mint ingázókat, szezonális munkásokat, vagy alkalmi munkavállalókat, **ennek a többszöröse**.

Magyarország speciális helyzetben van a migráció szempontjából, mert itt az EU keleti határán kialakult ütközőzóna jellegzetességei érvényesülnek. A munkavállaló migránsok az ütközőzóna országaiból, így Magyarországról is nyugat felé mozognak, keresve a magasabb jövedelmet, jobb életkörülményeket. Kevés a nyugatról kelet felé vándorló, amit a külföldi munkavállalók országokénti megoszlása is illusztrál.

Meghatározó a keleti szomszédok jelenléte, azon belül is a román állampolgároké, további jelentősebb csoport a szlovák, illetve az ex-szovjet (főleg ukrán) munkaerő.

## A MAGYARORSZÁGON LEGÁLISAN MUNKÁT VÁLLALÓ KÜLFÖLDIEK MEGOSZTLÁSA ORSZÁGOK SZERINT (FŐ)



Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

Több ok miatt is indokolt lenne, hogy nagyobb figyelem forduljon Magyarországon a bevándorlás gazdasági, versenyképességi hatásainak elemzése, a lehetőségek tudatosabb kihasználása felé, mert ugyan tény, hogy nemzetközi összehasonlításban viszonylag kevés Magyarországon a legális külföldi munkavállalók aránya, de ez fokozatosan emelkedik, egyes régiókban (északi határmegyék) pedig ugrásszerűen nő, és a gazdasági növekedés fontos forrásává válik. Az EU további bővítése – minden bizonnyal erős – beáramlást vetít előre Románia és Bulgária felől, de nő Ukrajna és Szerbia felől is. Tetemes mértékű és bővül a migránsok illegális foglalkoztatása, illetve a bevándorlók képzettségi összetétele, kvalifikációja spontán módon alakul, a gazdaság szempontjai, a hiányszakmák pótlása, a munkaerő kvalifikációja csak korlátozottan érvényesül.

Mostanában egyre több szó esik arról, hogy hogyan változik a magyarok munkavállalási lehetősége az EU-ban. Legalább ilyen fontos azonban, hogy **mi lesz a Magyarországon dolgozó külföldiekkel**. A Nemzetközi Migrációs Szervezet szerint az új tagállamok sokkal inkább a bevándorlás felgyorsulására számíthatnak, mintsem a kivándorlás növekedésére. A szomszédos keleti országokból jóval nagyobb bevándorlásra nem lehet számítani, a románok, ukránok munkaerőpiaci esélyei kifejezetten romlanak, akár csak más, EU-n kívüli ország munkavállalóinak esetében. Amennyiben egy magyar vállalat külföldi munkaerőt kíván igénybe venni, a munkaügyi központhoz kell fordulnia. Ha a munkaügyi központ nem talál EU-n belüli munkavállalót az állásra, kiállítja a munkavállalási engedélyt. A munkavállalási engedéllyel rendelkezőknek tartózkodási vízumot kell igényelni. Ez az Ukrajnából és

Szerbiából érkezők számára a tavaly kötött vízum-megállapodás értelmében ingyenes, a román állampolgároknak 50 dollárjába kerül. A vízumigénylés nem lesz könnyebb a schengeni övezethez való csatlakozás miatt. Elvileg erős versenyt jelenthetne az ugyancsak EU-tag Szlovákiából beáramló munkaerő.

Az EU-hoz egyidőben csatlakozó országok egymás közötti migrációja nem a jövedelem különbségeken alapul, hiszen azok nem túl nagyok. Nincs komoly szerepe a munkaerőpiacnak sem. Szlovákiában, Csehországban és Lengyelországban is a magyarnál jóval magasabb a munkanélküliségi ráta, de nincs jele annak, hogy – kivéve a határmenti szlovák területeket – ezekből az országokból jelentős számú ember áramlana át Magyarországra. Számukra is, mint ahogy a magyarok számára is, vonzóbb az EU munkaerőpiaca.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat jelentése szerint 2005 decemberében a hivatalos adatok szerint 5%-kal kevesebb külföldi munkavállaló vállalt Magyarországon munkát, mint egy évvel korábban.

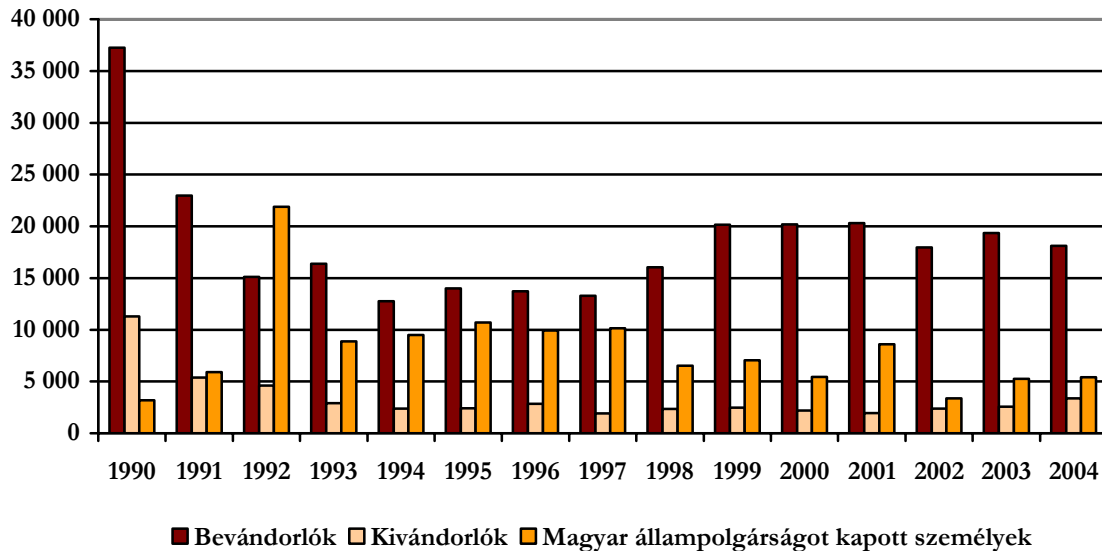
A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara elnöke szerint a kelet-európai munkaerőt be kell engedni Magyarországra – mint ahogy más országokban is látjuk: a vendégmunkások fontosak egy fejlett gazdaságban. Hiányzik viszont az a szabályozórendszer, ami ezt a folyamatot segíti, a csatlakozás inkább csak a korlátokat növelte meg. Mind több termelő munkásra lenne szükség, részben a szomszédos országokból.

A határok megnyitása után, a politikai változásokat kísérő megélenkülő vándorlási folyamatok idején, 1988–1990 között megugrott a hazánkba érkező külföldiek száma. A beáramló külföldiek döntő többsége magyar nemzetiségű volt, Romániából, Ukrajnából és a Szerbiai Vajdaságból érkezett. A jogi lehetőségek könnyebbé válása mellett a felerősödő munkaerő áramlásnak fontos gazdasági oka volt, hiszen az egy főre jutó GDP Romániában kb. a fele a magyarnak, s Ukrajnában ennél rosszabb az arány. 1990 csúcsev volt, a bejövő külföldiek száma elérte a 40 ezer főt. Ezt követően számuk fokozatosan csökkent, a mért migráció nagyjából stabilizálta vált, majd 1997 óta – a környező országokban folyó háború, politikai bizonytalanságok, valamint újabb szabályozási enyhítések miatt – a bevándorlás ismét növekedni kezdett. 1990–2002 között összesen mintegy 238 ezer külföldi állampolgár kapott huzamos tartózkodási, vagy bevándorlási engedélyt Magyarországon. A bevándorlók egy része rövid idő elteltével elhagyta az országot, továbbutazott vagy visszatért a hazájába, erről azonban nincs pontos információ. Azoknak a külföldieknek a száma, akik 1990-2002-ben távoztak, mintegy 44 ezer fő, vagyis minden ötödik külföldi, aki tartózkodási, vagy bevándorlási engedéllyel rendelkezett, el is hagyta ebben az időszakban az országot. Ebben a tekintetben is kiemelkedő a rendszerváltás ideje: ekkor a külföldi kiáramlók száma igen magas volt, 1990-ben 11 ezer, de a visszaáramlás fokozatosan le is csillapodott, 2002-ben már a 2 ezret sem érte el.

A bevándorlók egy csoportja azzal az egyértelmű céllal érkezett, hogy itt letelepedjen, és magyar állampolgárságot szerezzen. Egy részük ténylegesen meg is kapta azt, és – különösen a kilencvenes évek elején – úgy tűnt el a bevándorló állományból, hogy

magyar állampolgárrá vált. 1992-1997 között legalább 10 ezer ember kapott magyar állampolgárságot évente, de azóta ez évi néhány ezerre csökkent.

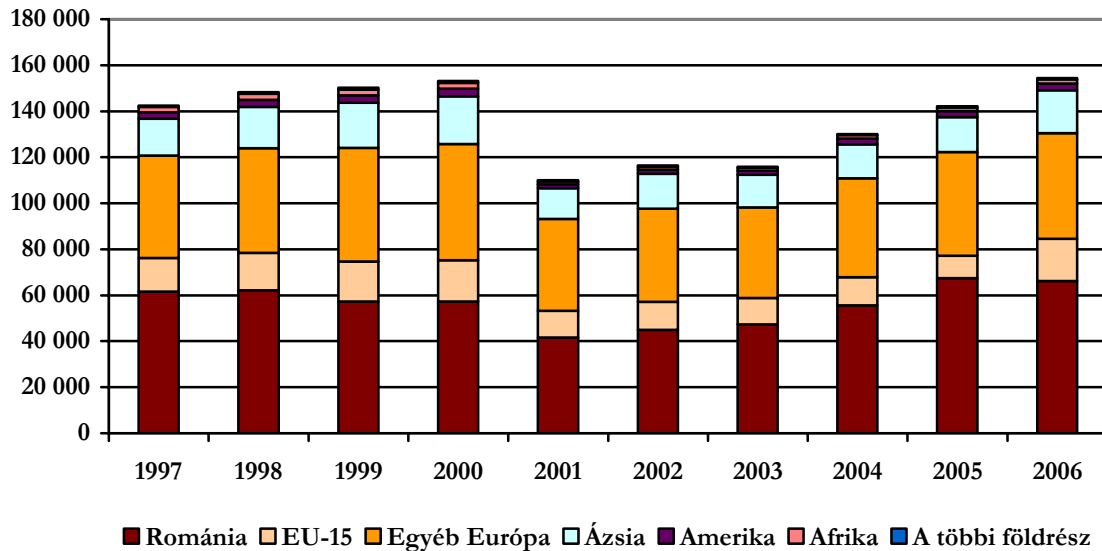
### A NEMZETKÖZI VÁNDORLÁS ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON, 1990-2004



Forrás: KSH, Demográfiai évkönyv, 2004

**A bevándorló külföldiek jelentős része európai, jórészt a környező országokból származik,** kb. háromnegyedük magyar nemzetiségű. A rendszerváltás időszakának elején, 1990-ben, a bevándorlók több mint 90%-a európai volt, ezen belül 80%-a román állampolgár. Az ezredfordulóra ez annyiban változott, hogy valamelyest mérséklődött az Európából bevándorlók aránya, azon belül pedig lényegesen, 44%-ra csökkent a román állampolgároké a korábbi 80%-kal szemben. Az időszak egészében átlagosan a bevándorlók kétharmada volt szomszédos ország polgára, nagyobb fele Románia, valamint a volt Jugoszlávia, illetve Szovjetunió állampolgára. **Az Európai Unióból bevándorlók aránya 9-10% körül stabilizálódott,** ezen belül a németek képviselik a legmagasabb arányt. Megjegyzendő, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok Magyarországon dolgozó menedzsereit és magas rangú alkalmazottait nem tartalmazza a statisztika, ennek az az oka, hogy nincs szükségük olyan engedélyek beszerzésére, amin a migrációs statisztika alapul.

## A MAGYARORSZÁGON TARTÓZKODÓ KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK SZÁMA FÖLDRÉSZEK ÉS A BELÉPÉS ÉVE SZERINT, 1997-2006 (FŐ)



Forrás: KSH, Demográfiai évkönyv, 2004

Nincs jelentős különbség a bevándorlók nemek szerinti bontását vizsgálva, igaz 1990-ben valamivel több volt a férfi, a bevándorlók közel 54%-a, de 2006-ban továbbra is meghaladja a férfi bevándorlók száma a nőkéét. Közel fele-fele arányban vannak férfiak és nők a környező országokból érkező bevándorlók között, az Európai Unióból érkezett bevándorlóknak viszont 60%-a férfi, s Európán kívülről is sokkal több férfi áramlik ide, mint nő.

A bevándorlók korösszetételét a fiatal felnőttek túlsúlya jellemzi. A gyerekek és az időskorúak aránya közel azonos. 1990-ben a bevándorlók átlagéletkora 28 év volt, 1994-ben elérte a 33 évet, és ezen a szinten stabilizálódott. A kivándorló külföldiek életkori megoszlása hasonlít a bevándorlókéra, nemek között sem tapasztalhatunk jelentősebb eltéréseket.

A beáramló külföldi munkavállalók között a legtöbben ipari és építőipari szakmával rendelkeznek, illetve ezekben az ágazatokban dolgoztak hazájukban. Viszonylag magas, de arányában és számában is csökkenő a felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásuk aránya, ez nagyjából megegyezik az ipari és építőipari foglalkozásukéval.

## A Magyarországon élő külföldiek jellemzői

A tartósan Magyarországon élő külföldiekről nem tudjuk pontosan, hol dolgoznak, milyen konkrét szerepet tölthetnek be a munkaerőpiacon. Amit tudunk róluk, az a belépéskor megkérdezett korábbi munkaerő-piaci aktivitásuk, ebből tudunk némileg következtetni arra, milyen a munkaerő-kínálatuk minősége, összetétele.

A magyar népesség munkaerő piaci helyzetét az itt élő és regisztrált külföldi népességgel összevetve azt látjuk, hogy a bevándorlók nagyobb része volt otthon a munkaerőpiac szereplője, mint azt a hazai lakosságnál láthatjuk. A bevándorló népességnek ez a része a magyar munkaerőpiacon is megjelenik, mint pótlólagos munkaerő-kínálat. A külföldi népesség alacsony arányából következően ennek átlagos hatása azonban nem jelentős.

A bevándorlók korábbi foglalkozására vonatkozó információk birtokában – azt feltételezve, hogy ez a tevékenység nem tér el lényegesen a magyarországitól – következtethetünk a bevándorlók foglalkozására. **A hazai összetétel messze meghaladja a felsőfokú végzettséget igénylő, magasan kvalifikált foglalkozásúak aránya a bevándorlók között.** A szolgáltatás jellegű és a szakképzett munkaerőt követelő foglalkozások aránya elmarad a hazaitól, míg a szakképzetlen valamivel meghaladja azt. A magasan kvalifikáltak és a vezetők aránya az utóbbi években bevándorlók körében erőteljesen visszaszorult, bár még így is messze meghaladja a hazai munkaerőn belüli arányt. A szolgáltatás jellegű foglalkozásokhoz a külföldiek nagyobb arányban kötődnek, mint a hazai foglalkoztatottak, s itt nőtt az utóbbi években a beáramlás.

Jelentős eltérések vannak az egyes országokból érkezők foglalkoztatási összetételében. Míg a bevándorlást megelőzően vezetői, magasan kvalifikált végzettséget igénylő foglalkozásokat végzők aránya minden ország csoport bevándorlói körében meghaladja a magyar arányt, a Közép- és Kelet-Európa országaiból érkezők esetében ez az arány nagyjából megegyezik a magyarországgal. A szakképzetlen fizikai foglalkozásokat végzők aránya minden bevándorló külföldi csoport esetében meghaladta a magyart, kivéve a fontosabb ázsiai küldő országokat, ahonnan viszont a szolgáltatás jellegű foglalkozásokat végzők (kereskedők, vendéglátásban dolgozók) aránya haladja meg a hazait. A szakmunkások aránya a Közép és Kelet-Európából származók esetében hasonlít a hazaihoz, a többi esetben – különösen a nem európai országok esetében – attól jelentősen elmarad.

2004. január 1-jén a tartósan **Magyarországon élő külföldiek száma** 130 109 fő volt, **ami a magyar népesség kb. 1,3%-át teszi ki.** (Összehasonlításképpen: az EU-15-ben a külföldiek aránya – igen jelentős szórással – 5% körül van.) A fiatalabb és az idősebb korcsoportban ez az arány, az aktív korúak – különösen a 20-39 évesek esetében – átlag fölötti. Éppen azon korcsoportokban jelentősebb a külföldiek aránya, ahol egyébként az aktivitás is igen magas.

A magyar nemzetiségű külföldi állampolgárok alkotják a bevándorlók legjelentősebb csoportját: a külföldi állampolgárságúak közel háromnegyede valamely szomszédos

ország állampolgára. További mintegy 10%-ot tesz ki a más európai országokból érkezettek aránya. Ezt némileg meghaladja az ázsiaiaké, minimális viszont a máshonnan származóké (Amerika 2%, Afrika 1%).

Az ország területe nem homogén módon vonzó a külföldiek számára. Budapestnek meghatározó szerepe van a külföldiek befogadásában. **Minden harmadik** – egy éven túl Magyarországon tartózkodó – **külföldi állampolgár Budapesten él** és további 5 megyében számottevő a külföldiek létszáma. Pest, Csongrád és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a külföldiek 7-10%-a, Hajdú-Bihar és Bács-Kiskun megyében a külföldiek 4-4%-a él megyénként. A többi megye részesedése ennél is alacsonyabb.

Az egyes országokból érkezettek erőteljesen koncentrálódnak egy-egy földrajzi területen. Az ukránok, illetve Jugoszlávia utódállamainak polgárai többnyire a saját államukkal szomszédos határ menti magyar régiókban telepedtek le. Az ukránok több mint 40%-a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét választotta, közel 20%-uk Budapestet, a többiek is jórészt az előbbiekkal szomszédos megyéket (Pest, illetve Hajdú-Bihar és Borsod Abaúj-Zemplén), ahol mintegy 6-6%-uk él. A volt jugoszláviai utódállamok polgárainak lakhelye mindenekelőtt Csongrád (44%) és Bács-Kiskun megye (16%), Budapestre mindössze 16%-uk jött. A román állampolgárságúak – szemben az előbbiekkal – nem a határ közelében, hanem a fővárosban és környékén koncentrálódnak: közel egyharmaduk Budapesten él, további 15%-uk Pest megyében. A Romániával szomszédos megyékben viszonylag kevesebben telepedtek le, arányuk két határ menti megyében – Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar – nem éri el a 10%-ot, Békésben az 5%-ot sem. A kínaiak döntő többségét (több mint 80%-át) Budapesten találtuk, esetükben egyéb regionális preferencia nem érzékelhető. Az Európai Unió polgárainak számottevő része (36%) koncentrálódik Budapesten, további 8% Pest megyében, míg a többiek főleg a dunántúli megyékben élnek.

Összességében a hivatalosan, engedéllyel tartósan Magyarországon tartózkodó külföldi népesség szerepe a munkaerőpiacon is érzékelhető: míg arányuk összességében a népesség 1,3%-át jelenti, a legaktívabb korcsoportokban a magyar népesség 2%-át is eléri. Állampolgárságuk szerint meghatározó közöttük a szomszédos országokból származók aránya, de mind az Európai Unió mind az ázsiai kontinens jelentős érkezési szempontból. A többi kontinens szerepe a magyar bevándorlásban szerényebb.

A külföldiek foglalkoztatásának gazdasági hatásai egyes régiókban, ágazatokban, foglalkozások tekintetében jelentősebbek, mint ami alacsony arányukból következik: amiatt, mert az alacsonyabb fejlettségű országokból érkező külföldiek olcsóbbak, s olyan állásokat is hajlandók betölteni, ahol munkaerőhiány van, fontos munkaerőpiaci hatásuk van. Az a körülmény, hogy egy részük ingázó, lehetőséget ad a szezonális, vagy ingadozó munkaerő-piaci igények kielégítésére.

A tartósan Magyarországon élő külföldiek hatását koncentráltan leginkább Budapest és Szeged munkaerőpiacán érhetjük tetten. A rendelkezésre álló statisztikák alapján azt láthatjuk, hogy az ország többi részén a vizsgált korosztály lényegében

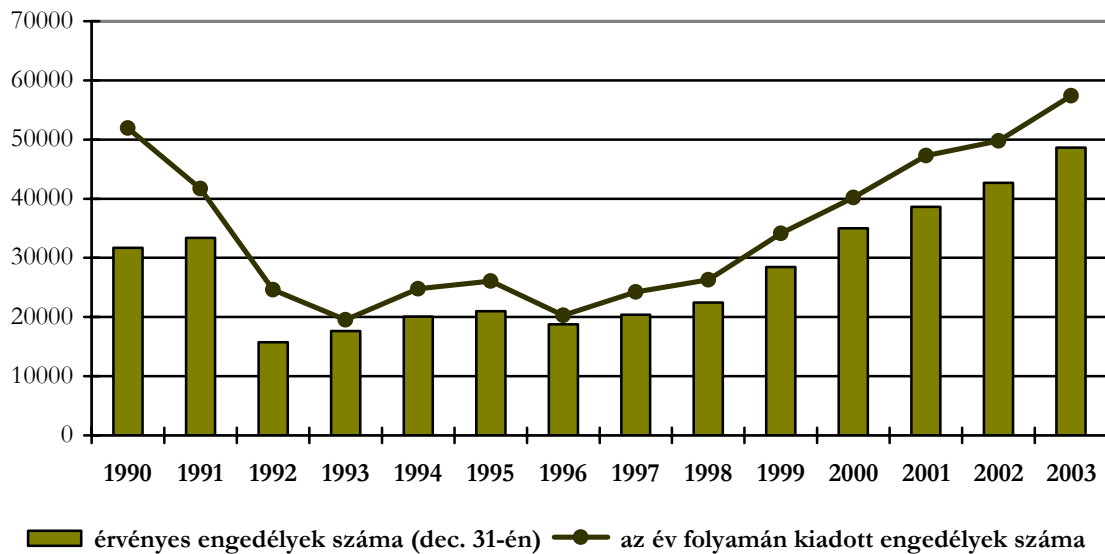
elhanyagolható, vagy legfeljebb szerény arányban van jelen legálisan, egy évnél hosszabb ideig.

### A külföldiek magyarországi munkavállalásának jogi és egyéb feltételei

A magyar munkaerőpiacra – átmeneti időre – belépni kívánó külföldiek jelentős hányadának munkavállalási engedélyre van szüksége. A statisztikai által tükrözött képet torzítja, hogy számos tevékenységhez, illetve beosztáshoz nem kell engedély (például a vállalkozók, önállóak, külföldi részesedésű vállalatok vezető tisztségviselői, többségi külföldi tulajdonban lévő vállalatok bizottsági tagjai, művészek, tudósok stb. tevékenységéhez nem szükséges munkavállalási engedély).

A munkavállalási engedéllyel foglalkoztatottak száma a kilencvenes évek folyamán 20-40 ezer fő között ingadozott, jelenleg mintegy 40 ezer fő. A munkavállalási engedélyek döntő része fél, illetve egy évre szól, az ennél rövidebb időtartamra érvényes engedélyek aránya 2002-ben 5%-ot sem ért el. A következő ábra az év során kiadott és az év végén érvényes engedélyek számának alakulását mutatja be. Látható, hogy a két érték nem tér el lényegesen egymástól, trendjük pedig egybeesik.

### A MUNKAVÁLLALÁSI ENGEDÉLYEK SZÁMA, 1990-2003 (DARAB)



Forrás: Foglalkoztatási Hivatal.

**A MUNKAVÁLLALÁSI ENGEDÉLYEK MEGOSZLÁSA A  
KÜLFÖLDIEK ÁLLAMPOLGÁRSÁGA SZERINT (SZÁZALÉK, AZ  
IDŐSZAK VÉGÉN ÉRVÉNYES ENGEDÉLYEK)**

Állampolgárság	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Román	47	47	50	49	57	61	58
Ex-szovjet	15	13	14	15	17	15	15
Lengyel	5	4	2	1	1	1	1
Ex-jugoszláv	5	4	4	4	3	3	2
Szlovák	2	2	3	8	5	7	10
Kínai	3	5	5	6	3	3	2
EU	11	11	9	7	7	5	5
Egyéb	12	14	13	10	7	5	8
<b>Összesen</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

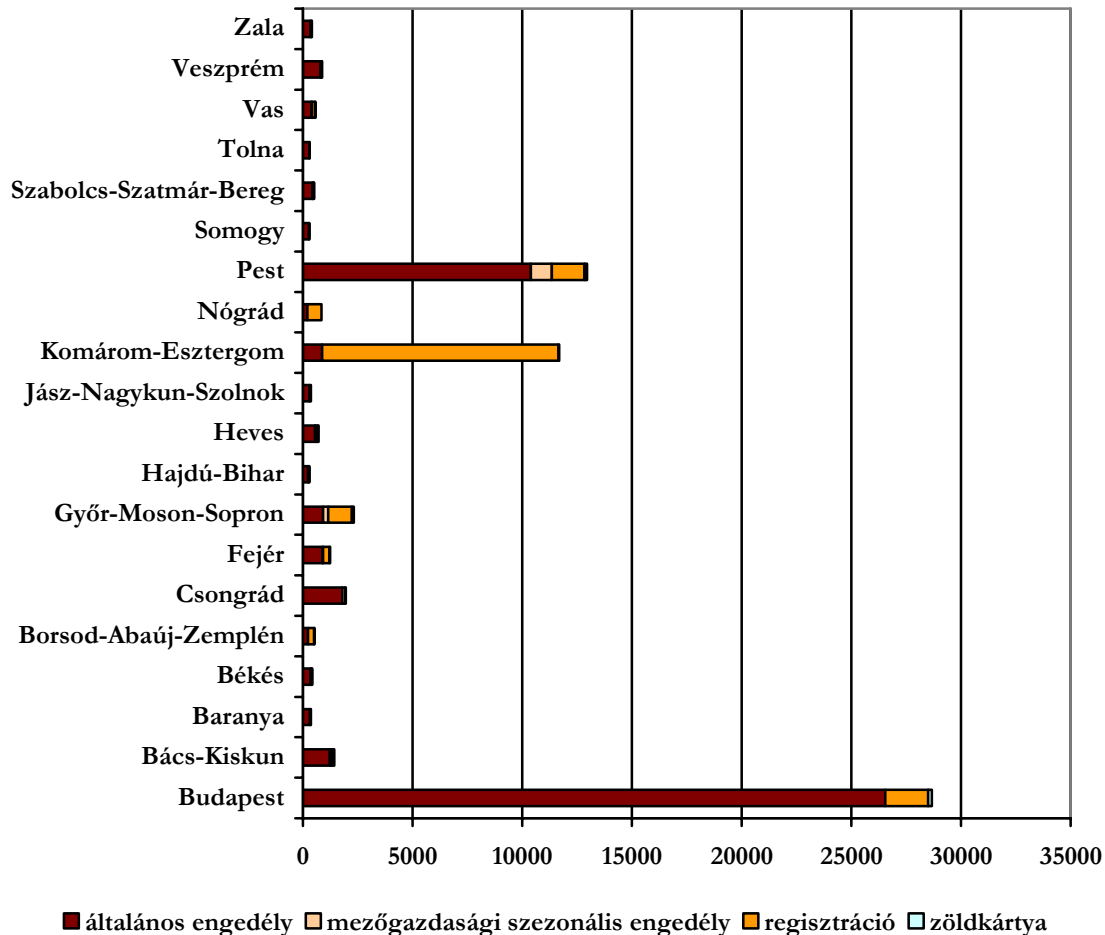
\*1996-ban az EU polgáiraival együtt.

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal

A munkavállalási engedélyek döntő többségét szomszédos országok polgárai kapták, részesedésük a kilencvenes évtized elején meghaladta a 90%-ot, az évtized közepén közel 70% körül alakult, majd 2000-ben 75% volt. Jelentősen növekedett a szlovákok, valamint a kínaiak aránya, miközben csökkent a lengyeleké. Túlsúlyban vannak a (jórészt magyar nemzetiségű) román állampolgárok, létszámuk a kilencvenes évek elején kiugróan magas volt, majd mérséklődött, de az utóbbi években ismét emelkedőben van, jórészt ennek köszönhető az engedélyesek számának növekedése. Ettől lényegesen elmaradnak a volt szovjet utódállamokból – mindenekelőtt Ukrajnából – érkezők, de létszámuk emelkedik. Nem túl nagy, de növekvő a szlovák engedélyesek száma is, a lengyeleké viszont az időszak elején még jelentősebb volt, azóta csökken. Az Európai Unióból csak szerény létszámban dolgoznak munkavállalási engedéllyel a magyar munkaerőpiacon, ez a munkavállalási engedéllyel rendelkezők hozzávetőleg 5%-a. Az összes további ország polgára az engedélyek valamivel több mint 10%-án osztozik. Az Ázsiából érkező munkavállalási engedélyt kérők aránya 7%, ebből 3-4 százalékpontot a kínaiak képviselnek.

Ami a regionális megoszlást illeti: a külföldiek több mint fele Budapesten dolgozik, emellett számottevő a Pest megyében foglalkoztatottak aránya is; összességében a munkavállalási engedélyek közel háromnegyede a közép-magyarországi régió munkaerő-piacára érvényes. Kiemelendő még a Közép-Dunántúl (mindenekelőtt Komárom-Esztergom megye), ahol az engedélyesek közel 8%-át találjuk. A legkevesebb külföldi Dél-Dunántúlon és Észak-Magyarországon dolgozik.

**2006. JÚNIUS 30-ÁN ÉRVÉNYES KÜLFÖLDIEKNEK KIADOTT  
ÁLTALÁNOS MUNKAVÁLLALÁSI ENGEDÉLYEK,  
MEZŐGAZDASÁGI SZEZONÁLIS ENGEDÉLYEK,  
REGISZTRÁCIÓK ÉS ZÖLDKÁRTYÁK MEGYÉNKÉNT**



Összegzésként fontos kiemelni, hogy lényegében kevés országból dolgoznak hazánkban külföldiek, munkavállalási engedélyeket Magyarországon meghatározó részben kelet-európai polgárok kapnak, s az engedéllyel rendelkezőknek csak kisebb része polgára az Európai Unió valamelyik országának. Hasonlóan alacsony azoknak az aránya, akik egyéb országból származnak.

### A külföldiek foglalkoztatásának terjedő formái

A magyar munkaerőpiacon regisztrált módon szerepet vállaló külföldiek köre (vagyis azoké, akik munkavállalási engedéllyel rendelkeznek) nem fedi le a ténylegesen munkát vállaló külföldiek körét, mert egyre több olyan munkavállalási forma terjed el, amelyekhez nincs szükség munkavállalási engedélyre. Így mind több olyan esettel találkozhatunk, amikor a cégek speciálisan bizonyos munkára toboroznak külföldön embereket, akik a munka elvégzése idején ideiglenesen tartózkodnak Magyarországon. Ez összefügg a külföldi vállalkozások terjedésével, amelyek

bátrabban folyamodnak külföldiek alkalmazásához, ha az célszerű számukra. Magyarország uniós taggá válása munkaerőpiacát kiszélesítette, ennek következménye is a fenti jelenség terjedése. A külföldi munkaerő egyre nagyobb körben való foglalkoztatása a magyar munkaerő-piaci kínálat beszűkülésének is a következménye, amelyre már a GKI Zrt. 2003-ban végzett felmérése is rámutatott (Adler, 2003). Ez a felmérés is ráirányította a figyelmet arra, hogy **különösen vidéken hiány van egyes szakmákban**, ami korlátozza a nagyobb létszámszükségletű multinacionális vállalatok tevékenységét. A folyamat már ott tart, hogy a csak közepesnek számító társaságok is hasonló lépésre kényszerülnek, mert a hazai munkások között vagy nem elég az igényeknek megfelelően képzett szakember, vagy nem ott lakik, ahol szükség lenne rá. A külföldről toborzott munkások száma és a mikro-térség munkanélküliségek rátája nem függ közvetlenül össze.

Az uniós bővítés újabb lehetőségeket teremtett a külföldiek foglalkoztatása szempontjából, mert a Magyarországgal együtt csatlakozó országok állampolgárai szabadon választhatnak munkát Magyarországon. A munkaerőpiacot védő intézkedéseket Magyarország nem iktatott be, mert a szakértői becslések, kutatási eredmények egyaránt alátámasztják, hogy a magyar munkaerőpiac nem szorul védelemre, mivel a bérek színvonala jelentősen elmarad az EU-15-től, ugyanakkor közel azonos más közép-európai országokhoz viszonyítva.

### TELJES FIZETÉSI BÉRLISTA

Pozíció	Ország
1.	Dánia
2.	Svájc
3.	Norvégia
8.	Németország
13.	Egyesült Királyság
17.	Ausztria
19.	Franciaország
21.	Spanyolország
27.	Szlovénia
30.	Horvátország
<b>31.</b>	<b>Magyarország</b>
32.	Csehország
33.	Lengyelország
35.	Szlovákia
41.	Románia
45.	Szerbia
47.	Ukrajna

Forrás: Európai Munkáltatók Szövetsége, 2005

Az EU-csatlakozás nem növelte meg jelentősen a hosszú távú migráció arányát, jelentős akadályokat oldott fel azonban a határokon átívelő ingázó munkavállalók számára. A statisztikai adatok és becslések azt igazolják, hogy ennek mértéke

jelentősen meghaladja az ezzel kapcsolatos előrejelzéseket. Különösen igaz ez a határ menti régiókra, ahol sok esetben nyelvi akadályok nélkül bővültek a lakosság munkavállalási lehetőségei. A helyzet pontos megismerését nehezíti, hogy az Európai Unió lehetővé teszi a határon átívelő munkaerő-kölcsönzést, ezért pontos statisztikai adatok nem állnak rendelkezésre, csupán becslésekből lehet következtetni a napi ingázók számára.

A legjelentősebb számban szlovák munkaerő, azon belül is elsődlegesen a határ menti térségben élő magyarok áramlanak hazánkba. 2004. május 1. óta több tízezer szlovák állampolgár érkezett munkavállalás céljából. Ez több mint háromszor annyi szlovák ingázót jelent az ország észak-nyugati részén lévő üzemekben, mint korábban. A Kempelen Farkas Társaság szlovák-magyar határ menti ingázásról készült 2005-ben végzett kutatása feltárta, hogy **határon túli munkaerőt főleg nagyvállalatok alkalmaznak**. Az ingázók száma Szlovákia keleti részén kiemelkedik, az innen érkezők elsősorban Magyarország északnyugati területein elhelyezkedő cégeknél állnak alkalmazásban. Az ingázók **túlnyomó többsége a gyártásban helyezkedik el**, szellemi munkakörben a szlovákiai munkavállalók száma elhanyagolható. A rendelkezésre álló munkaerő szinte kivétel nélkül **beszél magyarul**. A toborzás területén nagyon aktívak a munkaügyi központok, a szlovák-magyar határ mentén létrejövő munkaerő-ingázás azonban nagy százalékban munkaerő-kölcsönző cégek közvetítésével történik. A munkaadók többsége nem lát lényegi különbséget a szlovákiai és magyarországi munkaerő között. A Szlovákiából érkezők azonban **rugalmasabbak, szorgalmasabbak** és kevesebb gondot jelent számukra az **éjszakai vagy hétvégi munkavállalás**, ami a bérekkel való magasabb elégedettségnek köszönhető.

A szlovákok számára néhány magyarországi munkahely közelebb is van, mint néhány szlovák nagyváros. A szlovákiai munkások megjelenése közvetlenül nem nehezíti a magyar dolgozók elhelyezkedését, Komárom térségében ugyanis a munkanélküliek közel fele szakképzetlen, míg a Szlovákiából érkező szakképzettek jórészt a hiányszakmákban helyezkednek el. Ez nem jelenti azt, hogy a helyi cégek nem hazai munkaerőre akarnak támaszkodni, de hiány esetén megoldást jelent a magyarul tudó szlovák is. A magyar nyelv ismerete kommunikációs és munkavédelmi okból igen fontos.

Komárom-Esztergom megyében például, ahol több cég is termelésbővítési nehézséggel küzd, már jó ideje Szlovákiából is toboroznak munkásokat, ők napi ingázók. A szlovák munkavállalók átcsábítása a két ország uniós tagsága óta könnyebbé vált, ugyanis még májusig a munkavállalói engedély kiváltása, a formaságok elintézése két-három hónapig is eltartott, ez most 2-3 napra lerövidült. Újabban Romániából is hoznak ide munkásokat, akik ritkábban járnak haza. Nehezebb hazaiakat toborozni ide, mint az említett országbelieket annak ellenére, hogy korszerű munkásszálló is épült Esztergomban. Mint kiderült: technikusokból és mérnökökből ugyan már megfelelő létszám áll rendelkezésre, ám **szakmunkásokból komoly hiány van**. A Nokia meg akarja duplázni a termelését, ehhez mintegy ezer szlovák alkalmazottra tart igényt komáromi mobiltelefon-gyárában. Szintén szlovák alkalmazottakra vadászik a Za-Co, a Nu-Za, a Sunarrow, a győri Philips, az SCI Tatabánya és a T-Agics. Míg korábban többnyire segéd- és

betanított munkásra volt szükség, addig most egyre inkább szakmunkásokra tartanak igényt. A magyarországi állás feltétele változatlanul a magyar nyelv ismerete. Mindegyik esetben keresleti munkaerőpiac a jellemző, s a szükséges létszám feltöltése külföldi toborzással oldható meg. Hasonlóképpen vendégmunkásokat alkalmaznak a fejér megyei Ercsiben a japán Mushashi Hungary Ipari Zrt.-ben is. Általában elégedettek a vendégmunkásokkal a vállalatok, sokszor szorgalmasabbak, kitartóbbak, mint a hazai munkaerő. A vendégmunkások nemcsak a nagyvállalatoknál jelennek meg: a csurgói Napsugár Ruhaiipari Zrt. évek óta mongol varrónőket dolgoztat. A cégnél úgy vélik, hogy bár a környéken sok a munkanélküli, a hazai munkavállalók olyan bérért, mint a mongolok, nem hajlandók dolgozni. A pécsi székhelyű Mecseki Erdészeti és Faipari Zrt. évek óta arra kényszerül, hogy külföldi, főleg erdélyi munkavállalókat toborozzon. Ez az Ormánságot is érinti, amelynek egyes településein 100 százalékos a munkanélküliség!

Igen jelentős továbbá a Romániából érkező ingázók száma, akiket az utóbbi időben gyakran ellenőrzött munkaadók, elsődlegesen az építőiparban működő cégek feketén alkalmaznak, számuk azonban megbecsülhetetlen.

A határ menti foglalkoztatásnak vannak olyan területei, amelyek az engedélyeken kívül esnek. Ez nem más, mint a **fekete foglalkoztatás**. Ezek közé a foglalkoztatási formák közé tartoznak a zömében szezonális munkák engedéllyel le nem fedett része, ahol sokszor jelentős létszámú munkavégzés folyik. Ilyen időszakos munkák zömében a **mezőgazdaság szezonmunkái**, szüretelés, kukorica címerezés, zöldség-betakarítás, növényápolás stb., vagy éppen a turizmusnál a **vendéglátásban** jelentkeznek. A magyar munkaerő számára pedig egy biztos jövedelem-kiegészítést jelent, ami szükséges és jól jön a családi költségvetéshez, akik a két-három hét kellemetlenségeit is eltűrik a számukra jelentősebb jövedelem érdekében. Ugyanezt hivatalosan is végezhetné. A feketén foglalkoztatásról nincsenek adatok. Lehetetlen felmérni, követni, ellenőrizni, szinte megfoghatatlan.

Az ideyemunka a mezőgazdaságban a legnépszerűbb foglalkoztatási forma, amelyet magyar és külföldi munkavállalók számára egyaránt határozott idejű munkaviszony létesítésével és alkalmi munkavállalói könyvvel lehetséges. Ez a forma az agrárgazdaságban már több év óta létezik, könnyítve kaptak erre engedélyt – egy 2001-es magyar-román kormányközi megállapodás értelmében – a román állampolgárok.

A szezonális munkáknak az a sajátossága, hogy rövid időn belül el kell végezni és aránylag nagy tömegű munkavállaló kell hozzá. A magyar munkaerő hajlandó arra, hogy ilyen rövid - 2-3 hét - időre összpontosítsa éves szabadságát és mintegy pillanat alatt a helyszínen legyen, Ausztriában. Eddig ez mindkét fél számára előnyös volt. Az osztrák tulajdonos erre a rövid időre nem tud ilyen mennyiségű munkaerőt osztrák munkavállalókból toborozni és amennyiben nem végezteti el a munkát a rövid rendelkezésre álló időn belül, lényeges minőségi károsodás érheti a terméket, és csak áron alul vagy egyáltalán nem tudja értékesíteni.

---

<sup>4</sup> Napi Gazdaság, 2004.163 június 30. 2. oldal és 2004. augusztus 2. 1. és 4. oldal

**2004. V. 1-TŐL XII. 31-IG KIADOTT MEZŐGAZDASÁGI  
SZEZONÁLIS ENGEDÉLYEK SZÁMA**

	román	ukrán	moldáv	szerb	összesen
	állampolgárok részére				
Budapest	-	-	-	-	-
Baranya	44	-	4	-	48
Bács-Kiskun	163	-	-	-	163
Békés	266	-	-	-	266
Borsod-Abaúj- Zemplén	2	-	-	-	2
Csongrád	75	-	-	-	75
Fejér	-	-	-	-	-
Győr-Moson-Sopron	3	5	-	-	8
Hajdú-Bihar	13	206	-	-	219
Heves	10	-	-	3	13
Jász-Nagykun- Szolnok	-	21	-	-	21
Komárom-Esztergom	22	-	-	-	22
Nógrád	3	-	-	-	3
Pest	642	47	-	-	689
Somogy	2	-	-	-	2
Szabolcs-Szatmár- Bereg	0	1	-	-	1
Tolna	7	-	-	-	7
Vas	-	-	-	-	-
Veszprém	-	-	-	-	-
Zala	-	-	-	-	-
<b>Összesen</b>	<b>1252</b>	<b>280</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1539</b>

Forrás: A magyarországi munkaerőpiac 2005

Az Unióhoz tartozó államok lakosai külön engedély nélkül vállalhatnak idegenmunkát hazánkban. Az unión kívüli országokból jövő mezőgazdasági szezonális engedéllyel kaphatnak munkát, de a munkavállalás időtartama évente maximum 150 nap lehet. Ez a foglalkoztatási forma elsősorban a román és ukrán állampolgárok számára vonzó.

Az utóbbi időben a szezonális munkák mellett megjelentek a **nappali családgondozó, betegápoló, takarító, szociális gondoskodást adó munkakörök** is, amelyek folyamatos elfoglaltságot adnak. Erre a területre a legkézenfekvőbb személyek, akik közvetlenül a határ mellett élnek, akár kerékpárral is elérhetik munkahelyüket, az osztrák családot, ahol több generáció él együtt, a fiatalok dolgoznak és ez idő alatt a magyar munkavállaló ellátja a gondozásra szoruló családtagot és a háztartást. Ugyanez Magyarországon is megfigyelhető, természetesen elsősorban a határon túli magyarok bevonásával.

A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának speciális formája a külföldi munkaerő Magyarországra való kirendelése. A foglalkoztatást gyakran versenytárgyalás előzi meg. Az ún. projektet kiíró megrendelő és az azt elnyerő külföldi cég magánjogi,

rendszerint vállalozási szerződést köt magyarországi munkavégzésre. Ez lehet valamilyen építmény kivitelezése, tervezése, felújítása. Az ilyenfajta ügyletek alapján Magyarországon foglalkoztatottak statisztikai számbavételére nem kerül sor. A foglalkoztatás jogi hátterét magánjogi, rendszerint vállalozási szerződés teremti meg. (Napi Gazdaság, 2004. augusztus 19. 6.old.)

A fenti példák azt bizonyítják, hogy a külföldiek munkavállalása egyre jobban összefonódik a konkrét munkaerő-piaci igényekkel, s hogy a „klasszikus” migrációs forma, az áttelepülés már nem egyedüli és talán nem is a legfontosabb formája a nemzetközi migrációnak.

Miközben a külföldiek munkavállalása gazdasági érdek, s elsősorban a szomszédos országokból várható az állandósuló szakmunkáshiány pótlása, ehhez a feltételeket enyhíteni kellene. A külföldi dolgozók döntő része Romániából és Ukrajnából érkező magyar, a csatlakozást követően harmadik országbeliként az ő munkavállalásuk lett nehezebb. Nem uniósok érvényes, munkavállalás céljából kiadott tartózkodási vízummal, vagy érvényes tartózkodási engedéllyel vállalhatnak csak munkát. A vízumkérelemhez csatolni kell az illetékes munkaügyi központ által kiállított munkavállalási engedélyt és a tartózkodási engedély anyagi fedezetének igazolására a munkáltatóval kötött munkaszerződést. A munkaügyi központ az engedélyt csak akkor adja ki, ha a foglalkoztató kérelmet nyújt be a külföldi foglalkoztatására vonatkozóan, s 30 nap után sem közvetítenek ki neki olyan magyar munkaerőt, aki rendelkezik az alkalmazási feltételekkel.

Az alacsony bérű külföldiek alkalmazásának a bérekre és a munkaerőpiacra gyakorolt hatásait a kutatások igen csekély mértékűre becsülik, a munkanélküliség kockázata és a külföldiek részaránya között nem mutattak ki lényeges összefüggést. Általában nem jellemző az elbocsátás és a bérek visszafogása azokban az ágazatokban, ahol növekedett a külföldiek aránya. Fontos megfigyelés, hogy a migránsok inkább a prosperáló ágazatokba áramlanak.

## **Magyar munkavállalók külföldön**

Az EU csatlakozást követően a korábbi elképzelésekkel ellentétben nem lepte el a nyugat-európai országok munkaerőpiacát az újonnan csatlakozó államokból kiáramló munkaerő<sup>5</sup>. A magyarok sem vándoroltak tömegesen külföldre, ami többek között a magyarok alacsony földrajzi és szakmai mobilitási hajlandóságával magyarázható.

A magyar munkavállalók körében a legkedveltebb célsz ország hagyományosan Németország és Ausztria, e két ország azonban továbbra is fenntartja szigorú korlátozásait munkaerőpiacuk védelmében, és nem ígérik változást a közeljövőre sem. A csatlakozás óta azonban egyre többen keresik fel a nyitott munkaerőpiaccal rendelkező Nagy-Britanniát és Írországot.

---

<sup>5</sup> Kivételt képeznek a lengyelek.

## KÉTOLDALÚ FOGLALKOZTATÁSI MEGÁLLAPODÁSOK

Ország	Kontin-gens (fő)	Feltételek	Igénybevétel 2004.	Változások
<b>Ausztria</b> <sup>6</sup> Gyakornoki munkavállalás	1600	- 18-35 év közötti életkor - magyar állampolgárság - szakképesítés vagy legalább kétéves igazolt jártasság egy adott szakmában - a munkakör ellátásához szükséges német nyelvismeret	Beadott pályázatok száma: 766 Ebből engedélyt kapott: 598	
<b>Ausztria</b> <sup>7</sup> Ingázói egyezmény	1900		Engedélyt kapott: 1900 fő	
<b>Franciaország</b> <sup>8</sup> Gyakornoki munkavállalás	300	- 18-35 év közötti életkor - magyar állampolgárság - büntetlen előítélet - szakképesítés vagy legalább kétéves igazolt jártasság egy adott szakmában - a munkakör ellátásához szükséges német nyelvismeret	Beadott pályázatok száma: 46 Engedélyt kapott: 45	Megjegyzés: 2004-ben magyarországi munkavállalásra 6 francia állampolgár jelentkezett, és kapott engedélyt
<b>Luxembourg</b> <sup>9</sup> Gyakornoki munkavállalás	20	- 18-30 év közötti életkor - magyar állampolgárság - büntetlen előítélet - szakképesítés vagy legalább kétéves igazolt jártasság egy adott szakmában - a munkakör ellátásához szükséges német nyelvismeret		
<b>Németország</b> <sup>10</sup> Egyezmény vendég munkavállalásról	2000	- 18-40 év közötti életkor - magyar állampolgárság - büntetlen előítélet - a munkakör ellátásához szükséges szintű nyelvtudás	Beadott pályázatok száma: 410 Engedélyt kapott: 323	
<b>Németország</b> <sup>11</sup> Szezonális munkavállalásról		- magyar állampolgárság - büntetlen előítélet - alapszintű német nyelvtudás	3 172 fő kapott munkaszerződést	Az eddigi 3 hónapról 4 hónapra emelték a munkavállalás maximális időtartamát. Újra indul a házi betegápolás, amihez szakképzettség nem szükséges, csak jó német nyelvtudás. A munkavállalás maximális időtartama 3 év.
<b>Románia</b> <sup>12</sup> Gyakornoki munkavállalás	700	- 18-40 év közötti életkor - magyar állampolgárság - büntetlen előítélet - szakképzettség	2004-ben nem érkezett pályázat	
<b>Románia</b> <sup>13</sup> Szezonális munkavállalás	8000		Összesen 6 fő jelentkezett és kapott engedélyt	
<b>Svájc</b> <sup>14</sup> Gyakornoki munkavállalás	100	- 18-40 év közötti életkor - magyar állampolgárság - büntetlen előítélet - hivatalos nyelvek egyikének ismerete - szakképesítés vagy legalább kétéves jártasság egy szakmában	Beadott kérelmek száma: 33 Engedélyt kapott: 26	

Forrás: A magyarországi munkaerőpiac, 2005

<sup>6</sup> 37/1998. (III.1.) sz. kormányrendelet.

<sup>7</sup> 38/1998. (III.1.) sz. kormányrendelet.

<sup>8</sup> 12/2002. (I.31.)sz. kormányrendelet.

<sup>9</sup> 216/1996. (XII.23.)sz. kormányrendelet.

<sup>10</sup> 35/1990. (III.23.) MT rendelet módosítva 106/1991. (VIII.6.) korm. rendelettel.

<sup>11</sup> Az OMMK és a Német Szövetségi Munkaügyi Hivatal között 1999. április 13-án aláírt megállapodás alapján.

<sup>12</sup> 245/2001. sz. kormányrendelet.

<sup>13</sup> 246/2001. sz. kormányrendelet.

<sup>14</sup> 66/1996 (V.15.).

A munkaerőpiacukat zárva tartó, nyugat-európai uniós tagállamokba a magyar munkavállalók a legkönnyebben kétoldalú szerződésben meghatározott kvóták alapján juthatnak ki. A magyar munkavállalók számára az európai uniós csatlakozás előtt rendelkezésre álló német és osztrák munkavállalási lehetőségek továbbra is igénybe vehetők.

Németországban 1990 óta, Ausztriában 1999 óta bizonyos meghatározott keretszámokon belül vállalhatnak munkát a magyarok vendégmunkásként, gyakornokként, szezonális munkavállalóként és határ menti ingázóként. **Németországban** a keret-megállapodás **évente 2000 főt** határoz meg a vendégmunkások tekintetében, de egyetlen évben sem használtuk ki ezt. Jobb a helyzet a szezonális munkavállalók esetében. A 2004-ig 3 hónapos, ezután 4 hónapos időtartamú **szezonális munkára** még mindig sok a jelentkező. 2002-ben több mint 4700-an, **2005-ben 2500-an** vették igénybe ezt a lehetőséget a Foglalkoztatási Hivatal adatai szerint. Ezek a munkavállalók a vendéglátóiparban, a mezőgazdaságban és vándorcirkuszokként dolgozhatnak. A lehetőség évente egyszer vehető igénybe, de korlátlanul megismételhető. A harmadik legális munkavállalási forma a házi betegápolás erre a tavalyi év során csupán 60 jelentkező volt.

**Ausztriában** 2003-ig a gyakornoki program **1300-as** keretlétszámát kitöltötték a magyar munkavállalók, ettől kezdve azonban nőtt a kontingens és csökkent a jelentkezők száma. Ennek oka, hogy egy jelentkező csak egyszer élhet a lehetőséggel, illetve a gyakornoki munka feltétele a megfelelő szakmai képzettség és a középfokú nyelvtudás. Ausztria a csatlakozás óta nem adja meg a magyar gyakornokoknak az egy éves lehetőséget, mert az uniós szabályok szerint ebben az esetben automatikusan megilletné őket a szabad munkavállalói jog. A határ menti munkavállalók ingázására vonatkozó megállapodás azonban igen népszerű a határ menti lakosok körében, fél évre adják ki ezt, de korlátlanul meghosszabbítható. Ez az egyezmény a Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye lakosai számára jelent lehetőséget. A jelenlegi keret 2.050 fő, melyet teljes egészében azok töltenek ki, akik korábban is részt vettek ebben a munkában, sokan már szabad munkavállalási joggal rendelkeznek.

A magyar állampolgárok az 1989. évi XXIX. törvény hatálybalépése óta alanyi jogon utazhatnak külföldre, de az országot elhagyók és a visszatérők számát és egyéb jellemzőit csak nagyon hézagosan ismerjük. Ez annak ellenére így van, hogy a három hónapnál hosszabb ideig tartó külföldi tartózkodást a jogszabályok szerint az önkormányzatnál be kell jelenteni, de a bejelentés elmulasztása semmilyen következménnyel nem jár (illetve az ellenőrzés is szinte megoldhatatlan). Kötelezettségüknek 1990 és 2001 között mindössze 7488-an tettek eleget, a legtöbben, 1054-en 1990-ben. A statisztika így sajnos erre a szűk körre – vélhetőleg a véglegesen távozni szándékozókra – korlátozódik.

A rendelkezésre álló információkból az a következtetés vonható le, hogy a külföldön élő és dolgozó magyar állampolgárok aránya a népességhez viszonyítva alacsony, ez az arány csak töredéke az EU-15 legtöbb országáénak, figyelembe véve, hogy nemzetközi összehasonlításban gyenge az EU-15 állampolgárainak külföldi

munkavállalása is. Ez egyebek mellett összefügg a nemzetközi munkaerőpiacok késői és csak részleges megnyitásával, a hazai lakosság legendásan gyenge mobilitási hajlamával – országon belül is – s a magyar lakosság lemaradásával a nyelvtudás tekintetében. Miközben nemzetközi összehasonlításban a külföldre áramlás nem erős, ugyanakkor a külföldi munkavállalás egyes szakmákat, foglalkozásokat jelentősen érint, fokozza a hazai munkaerő-piaci feszültségeket.

Egyes szakterületeken látszólag szinte drámai helyzet alakul ki a kivándorlás miatt. Így a gyakori sajtóhírekből példák sora válik ismertté az országot nagy számban elhagyó **orvosokról**, s más **egészségügyi dolgozókról**, vagy arról, hogy az **informatikusok** a hazainak többszörösét keresik Németországban, s az egyetem elvégzése után jelentős létszámban vállalnak – legalábbis átmeneti időre – külföldön munkát. E foglalkozásokat érintő elvándorlásban a kereset játssza a fő szerepet, de fontos a korszerű műszerezettség, a jobb technikai színvonal, a szakmai előrelépés és a jobb munkakörülmények is.

Az orvosok, ápolók megtartására, illetve visszacsábítására nincsenek eszközei a magyar egészségügynek. Pedig egyértelmű a helyzet: az egészségügyben munkaerőhiány van, ez mind a szakdolgozók által betölthető állásokat, mind az orvosokat (főleg egyes speciális területeken) érinti. A létszám bővítése korlátozott; nincs számottevő túljelentkezés az orvosi egyetemeken, gyengül a végzetek szakmai felkészültsége, s a létszám növelése az egyetemi képzésben a minőségi gondokat növelné. Külföldiek alkalmazása némiképp enyhít a helyzeten, de nehézkes az ügyintézés, s munkájuk – szaktudásuk – megítélése sem egyértelműen pozitív. Kérdés az is, hogy közülük hányan maradnak véglegesen itt, vagy áramlanak tovább, mert honosított diplomával, magyar tartózkodási engedéllyel és a Magyar Orvosi Kamara regisztrációja erre lehetőséget biztosít. A kibontakozó folyamat egyrészt egyre sürgetőbbé teszi az egészségügy reformját, az emberi erőforrás-felhasználás racionalizálását, másrészt pedig a képzés költségeinek kiterhelését a külföldre távozók esetében. Hatékony eszközök alkalmazására lenne szükség az itt végzett külföldi orvosok itt tartására.

Gyökeresen más – jobb – kép rajzolható fel az informatikai szakmáról. Úgy tűnik, jó a munkaerő-piaci pozíciójuk; a jövedelmek nem maradnak nagyon le a fejlett országoktól, nem nagyon éri meg a kiköltözés. Ez nem zárja ki, hogy sokan dolgoznak 1-2 évig külföldön, jó a nyelvtudásuk, anyagilag megalapozzák jövőjüket. A cégeknek kedvező, ha olyan fiatal alkalmaznak, aki egyetemi tanulmányainak egy részét ösztöndíjjal külföldön töltötte.

## A migráció várható tendenciái

Annak ellenére, hogy viszonylag alacsony a külföldön munkát vállalók száma más nemzetekhez képest, az Unióhoz való csatlakozás joggal veti fel azt a kérdést, hogy a külföldi munkavállalás ill. a más célú kiáramlás intenzívebbé válik-e. A KSH 2003 első negyedévében készített felmérése<sup>15</sup> szerint az **ún. migrációs potenciál 4%**, vagyis a munkaképes korú népesség ilyen arányban gondol valamilyen külföldi

<sup>15</sup> Munkaerő felmérés, KSH, 2004. Budapest

munkára, s ez mintegy **300 ezer embert jelent**. Ez magas szám, bár nem jelenti azt, hogy a szándékot ilyen arányban kivándorlás is követi.

A KSH – a nemzetközi felmérési gyakorlathoz hasonlóan – három csoportba sorolta a migrációra gondolókat aszerint, hogy mennyire komoly a migrációs szándék. Azok, akik már előkészületeket is tettek annak érdekében, hogy külföldön dolgozzanak, szándékuk tehát komolynak tűnik, azok aránya a migrációs szándékúak mintegy 10%-a, vagyis kb. 30 ezer fő. Azoké, akik már információt gyűjtöttek a lehetőségekről, de előkészületeket nem tettek, ezek a migrációs szándékúaknak mintegy 40%-a (120 ezer fő). Azok aránya, akik gondolnak ugyan a külföldi munkavállalásra, de nem tettek még semmit érte, 50% (mintegy 150 ezer fő). Ha tehát csupán a komoly migrációs szándékúakat vesszük alapul, azok a munkaképes korúak 0,4%-át, az aktív keresők kb. 1%-át jelentik. A komoly és közepes szándékúakat összesítve ezek az arányok már lényegesen magasabbak, 2, illetve 4%. Ez nagyjából megfelel az EU-15 átlagos migrációs rátájának, ami nem más, mint a tényleges nettó áramlás intenzitása, vagyis az országba való be- és kiáramlás közül a kisebb szám és az aktív keresők számának hányadosa. A kérdés az, hogy a közepes és gyenge migrációs szándék erőssé válik-e és milyen arányban, mikor. Ez nagymértékben függ a már tapasztalatot szerzettek benyomásaitól, hiszen a potenciális kivándorlókat elsősorban az befolyásolja, hogy milyen helyzetbe kerültek, milyen tapasztalatokat szereztek a külföldön korábban munkát vállalók.

A KSH felmérés jelentős különbségekre mutatott rá életkori csoportok szerint: egybevág a szakirodalom megállapításaival és az ismert nemzetközi statisztikákkal a felmérésnek az az eredménye, hogy **a fiatalabb korosztály mobilabb**: a 30 évnél fiatalabbak esetében a migrációs potenciál 9%, a 30-49 éveseknél 3,5%, 50 év felett 0,5%. A férfiak mobilitási készsége magasabb, mint a nőké: e felmérés szerint a 30 év alatti férfiaknál 11%, míg a nők esetében 6,4%, 30-49 év között 5, illetve 2%. Motiválja a migrációs szándékot a családi állapot is: az összes migrációt tervezők mintegy kétharmada nőtlen, ill. hajadon, viszont a komoly migrációs szándékúaknak több mint a fele házas. Vagyis a felszínebben és a komolyabban külföldi munkáról gondolkodók alapvetően eltérő demográfiai összetételű emberek. Hasonlóképpen különbség van a munkaerő-piaci helyzet szerint is: a foglalkoztatottak esetében magasabb a külföldi munkavállalás lehetőségére gondolók aránya és ezen belül is magasabb azoké, akik ezt komolyan fontolgatják, mint ami az inaktívak esetében érvényesül. Kiemelkedően magas a munkanélküliek körében a migráció gondolata.

Nagyon fontos motívum az iskolázottság, a képzettség: szerény a szándék az iskolázatlan népesség körében és a csak általános iskolát végzetteknél, míg a szakmunkások szándéka a legerősebb, 6%-uk tervez valamilyen módon munkavállalást külföldön. Meglepő, hogy ennél kissé gyengébb a felsőfokú végzettségűek migrációs potenciálja. Vélhetően ezt az okozza, hogy magas körökben az olyan képzettségűek aránya, akik nem számítanak arra, hogy sikeresek lesznek a külföldi munkaerőpiacon (pl. tanítók, tanárok). Ugyanakkor egyes magas képzettséget igénylő foglalkozásokban nagyobb az érdeklődés (pl. orvosok, villamosmérnökök, informatikusok).

Igen fontos elemzési szempont, hogy a migrációs szándékok mögött állandó, hosszabb, vagy rövid, szezon jellegű munka is lehet. A külföldi letelepedést, illetve hosszabb távú munkavállalást mindössze a potenciális migránsok egynegyede tervezi (82 ezer fő), a többség, 58% (175 ezer fő) csak 1-2 évben gondolkodik, 14% (44 ezer fő) legfeljebb két hónapra vállalna külföldön munkát. Inkább jellemző a legfiatalabbakra a hosszabb távú külföldi munkavállalás, míg a 30 év felettek közül sokan csak 1-2 hónapos munkára gondoltak, míg 50 év felett ismét inkább a hosszabb, éveket tartó munkavállalás szándéka jellemzőbb.

A munkaerőpiac szempontjából igen lényeges, hogy milyen képzettségi csoportokra jellemzőbb a tartós külföldi munkavállalás szándéka. A felmérésből az tűnik ki, hogy az alacsony képzettségűek csak rövid távú kivonulásukat tervezik, inkább szezonális, rövid idejű külföldi munkát vállalnának, számukra ez tűnik realisabb lehetőségnek. A szakmunkások zöme viszont néhány éves kint létre, vagy letelepedésre is gondol. A felsőfokú végzettségűek esetében mind a rövid- mind a hosszabb távú külföldi munkavállalást megjelölők száma is jelentős, bár a munkavállalási korúak létszámához képest nem magas.

A munkaerő-mobilitással kapcsolatos trendek és attitűdök pontosabb bemutatása érdekében a következő fejezetben a hazai felnőtt lakosság és az 50 fő feletti vállalatok körében végzett felmérésünk eredményeit mutatjuk be.

### 3 Munkaerő-mobilitás Magyarországon

#### 3.1 A lakossági felmérés eredményei

A GKIeNET Internetkutató és Tanácsadó Kft. az Infónia Alapítvány megbízásából 2006 októberében kérdőíves felmérést végzett a magyarországi felnőtt lakosság körében

- a költözési hajlandóság,
- az átképzésekben, továbbképzésekben való részvétellel,
- az ingázás
- és a távmunka megítélésével kapcsolatban.

A kérdőíves vizsgálat személyes megkérdezéssel, standard kérdőívek segítségével zajlott, összesen **1000 fő 18 év feletti magyarországi lakos** megkérdezésével. **Az adatfelvételt a TÁRKI Társadalomkutatói Intézet Zrt. végezte.**

A felmérésbe bevont személyek (1000 fő) nem, életkori csoportok és a lakóhely településtípusa szerinti összetétele megbízhatóan reprezentálja a hazai lakosság hasonló ismérvek szerinti összetételét. Az adott mintanagyság (1000 fő) mellett a vizsgálatban nyert adatokról 95 százalékos biztonsággal állítható, hogy legfeljebb +/-3,1 százalékponttal térnek el attól, amit az összes 18 éves vagy idősebb magyar lakos megkérdezésével kaptunk volna. Ez a mintahiba azonban meghaladhatja a +/-3,1 százalékpontot akkor, ha egy megoszlást nem a kérdezettek összességére, hanem annak kisebb alcsoportjára adunk meg.

#### Általános ismérvek

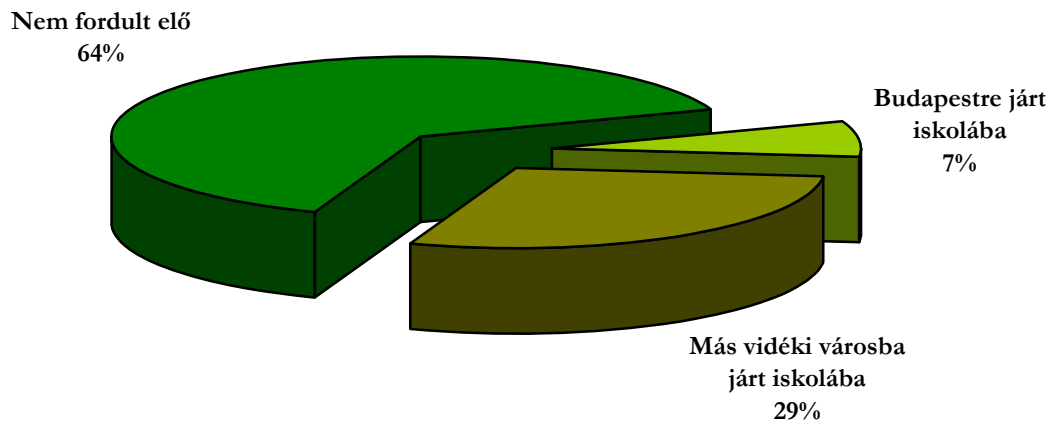
A lakosság költözési hajlandóságának vizsgálatához először azt néztük meg, hogy a 18 éven felüliek körében mennyire jellemző, hogy középiskolai, vagy felsőfokú tanulmányaikat lakhelyüktől eltérő településen végezték.

A 18 éven felüli lakosság 64%-a kizárólag lakhelye településén végezte iskolai tanulmányait, míg **a válaszolók 36%-a jelezte, hogy más városban**, vagy esetleg Budapesten **járt közép-, vagy felsőoktatási intézménybe**. A fővárosban tanulmányaikat elvégzők aránya 7%.

Az érettségivel rendelkezők körében 43%, míg a felsőfokú képesítéssel bírók 67% válaszolta, hogy lakhelyétől távol tanult. Az iskolai végzettséggel együtt emelkedik tehát azok aránya, akik nem lakhelyükön végezték tanulmányaikat, igaz, ennek legfőbb oka, hogy a magasabb szintű iskolák a nagyobb városokban találhatóak.

A fenti eredmények abból a szempontból fontosak, hogy a magasabb iskolai végzettségűek körében nagyobb azok aránya, akik már a tanulás céljából is elköltöztek otthonról. Így körükben a munkahelyváltás miatti költözési hajlandóság vizsgálata kiemelten fontos.

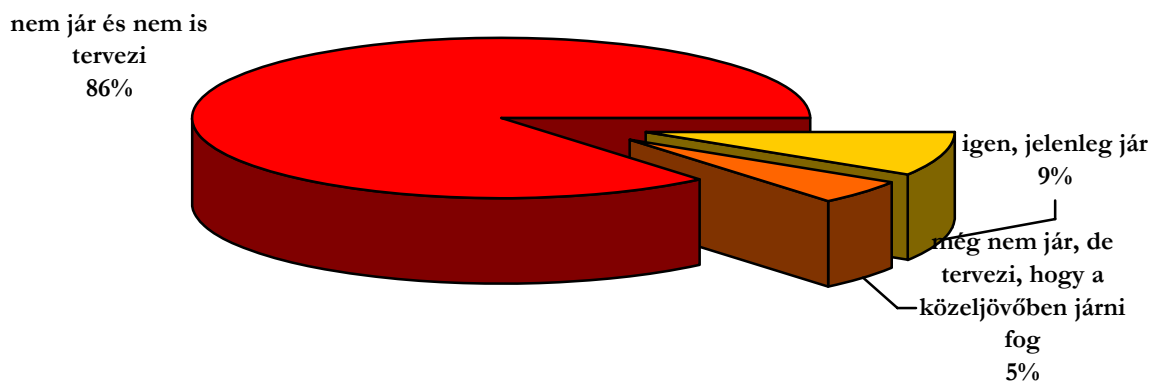
## ELŐFORDULT-E ÖNNEL, HOGY KÖZÉP-, VAGY FELSŐFOKÚ TANULMÁNYAIT NEM AZON A TELEPÜLÉSEEN VÉGEZTE, MINT AHOL AKKORIBAN LAKOTT?



A válaszolók viszonylag magas hányada (9%) jelezte, hogy **jelenleg iskolába, vagy tanfolyamra jár**, annak érdekében, hogy **könnyebben találjon állást**. A megkérdezettek további 5%-a nyilatkozott úgy, hogy a közeljövőben tervezi tanulmányai folytatását, vagy tanfolyam elvégzését. A jelenleg iskolába, vagy tanfolyamra járók 55%-ának eddig még soha nem volt állandó munkahelye, igaz 70%-uk 18-29 éves, illetve 54%-uk még tanuló.

Iskolai végzettség alapján a jelenleg is képzésre járók aránya az érettségivel rendelkezők körében (18%) a legmagasabb, míg a felsőfokú végzettségűek körében 12%, az alapfokú iskolázottságúak körében pedig alig 4% ez az arány.

## JÁR ÖN JELENLEG OLYAN ISKOLÁBA, VAGY TANFOLYAMRA, AMELYNEK AZ ELVÉGZÉSE UTÁN KÖNNYEBB LESZ ÁLLÁST TALÁLNI?



A felmérés időpontjában a 18 évnél idősebbek körében mindössze **46% azok aránya, akik jelenleg is rendelkeznek főállású munkahellyel**. Mivel a 60 éven felüliek csekély része (2%) rendelkezik munkahellyel, ezért fontos kiemelni, hogy a

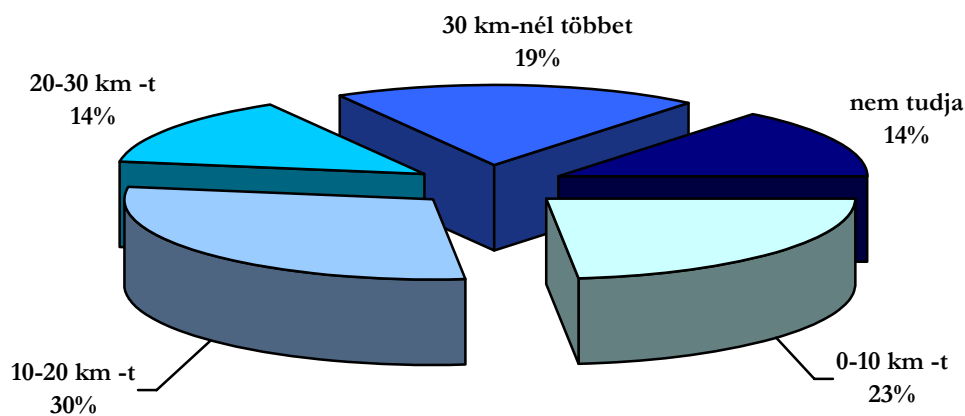
18-59 évesek körében a jelenleg főállással rendelkezők aránya 62,5%. A megkérdezettek további 46%-a jelezte, hogy bár jelenleg nincs, de korábban volt állásuk. Az állással rendelkezők aránya a 30-as korosztály (78%), a felsőfokú végzettségűek (68%), a fővárosiak, illetve megyei jogú városban lakók (46-46%), illetve a Közép-Dunántúlon élők körében (56%) a legmagasabb.

A kb. 640 ezer fő, akiknek eddig még nem volt állandó munkahelye, fele jelenleg tanuló, további 12%-a pedig nyugdíjas (!)<sup>16</sup>, míg a korábban dolgozók, de most nem aktívak több, mint háromnegyede szintén a nyugdíjasok köréből kerül ki.

Azok körében, akik még soha nem rendelkeztek munkahellyel (640 ezer fő), az érintettek közel negyede (23%) jelezte, hogy munka miatt legfeljebb 10 km-t lenne hajlandó utazni. További 30%-uk 10-20 km-es távolságban, 14%-uk 20-30 km-re és 19%-uk 30 km-nél is messzebb lévő munkahelyen is hajlandó lenne elhelyezkedni. A 'nem tudja' választ adók (14%) 90%-a a tanulók és a nyugdíjasok közül került ki.

A legfeljebb 10 km utazási hajlandóságot jelzők aránya a szülési szabadságon lévők körében a legmagasabb (67%), míg a tanulók közel harmada 30 km-nél távolabb is hajlandó lenne állást vállalni.

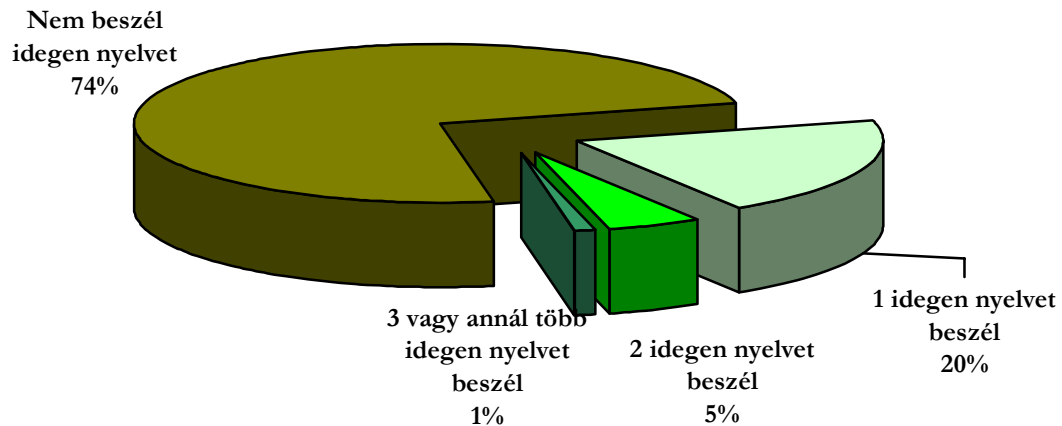
### MENNYIT LENNE HAJLANDÓ UTAZNI A MUNKAHELYÉRE MAXIMÁLISAN?



**A felnőtt lakosság körében az idegen nyelvek ismerete meglehetősen alacsony:** a megkérdezettek 74%-a egyáltalán nem beszél más nyelven. A válaszolók ötöde (kb. 1,6 millió fő) egy idegen nyelvet, 5%-uk (kb. 440 ezer fő) 2 idegen nyelvet, míg kevesebb, mint 1 százalékuk 3, vagy annál több idegen nyelvet ismer legalább középfokon. Ennél a kérdésnél azonban erős a szubjektív megnyilvánulás, hiszen a középfokú tudáshoz gyakran kapcsolnak nyelvvizsgát, illetve jellemzően alulértékelik a tudásukat a megkérdezettek.

<sup>16</sup> Valószínűleg fogyatékkal élő.

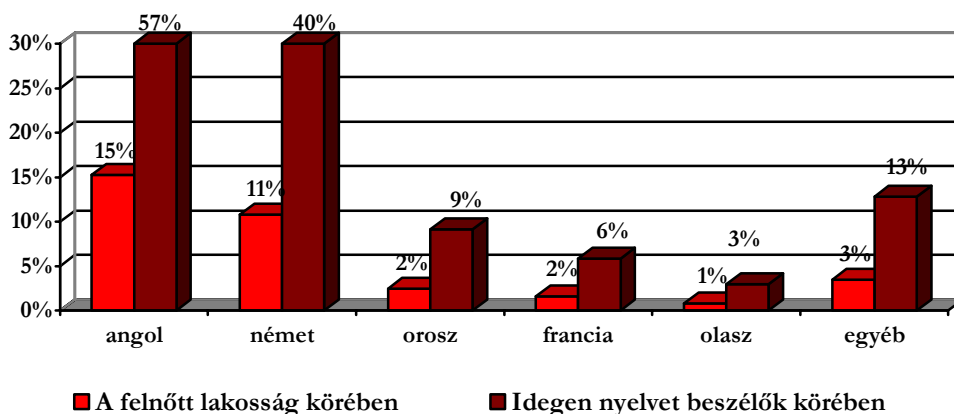
## NYELVISMERET A FELNŐTT LAKOSSÁG KÖRÉBEN



Az idegen nyelvek ismeretében a nemek között nincs különbség, míg az egyre idősebb korosztályokat vizsgálva csökkenő nyelvismeretet tapasztalunk: **a fiatal felnőttek 59%-a, a 30-asok 32%-a, a negyvenesek 26%-a, az 50 év feletti 11-12%-a beszél legalább egy nyelvet.** Nem meglepő módon az iskolai végzettség is jelentősen befolyásolja az idegen nyelvek ismeretét: míg az érettségivel nem rendelkezők 9-10%-a, illetve az érettségizettek 39%-a beszél legalább egy idegen nyelvet, addig a felsőfokú végzettségűek körében 74% a legalább egy nyelven beszélők aránya (igaz ez nem meglepő, hiszen a diploma megszerzésének általában feltétele az idegen nyelv ismerete).

A település mérete is jelentősen befolyásolja a nyelvismeretet: Budapesten 41%, a megyei jogú városokban pedig 32% a legalább egy nyelvet beszélők aránya, ezzel szemben az egyéb városokban, illetve a községekben élők körében mindössze 19% az idegen nyelvet legalább középfokon ismerők aránya.

## MELY NYELVE(KE)T BESZÉLIK?



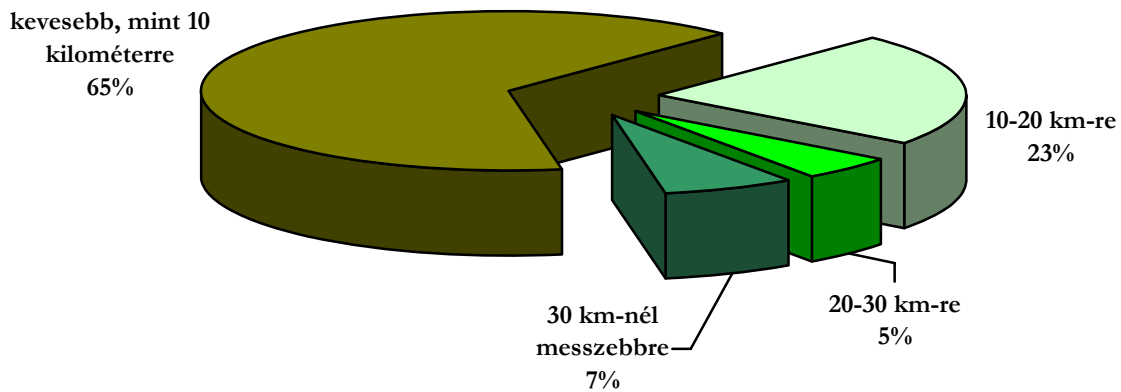
A valamely idegen nyelvet beszélők 57%-a (1,2 millió fő) jelezte, hogy az általa ismert nyelv az angol. A második legismertebb nyelv a magyar felnőttek körében a német, a válaszolók 11%-a (kb. 880 ezer fő) beszél legalább középfokon ezt a

nyelvet. Az orosz és a francia nyelvet a válaszolók 2-2%-a ismeri (199 ezer, illetve 127 ezer fő), míg olaszul a lakosság kevesebb, mint 1 százaléka beszél. Egyéb, általunk fel nem sorolt nyelvet a 18 éven felüliek 3 százaléka ismer legalább középfokon.

## Ingázás

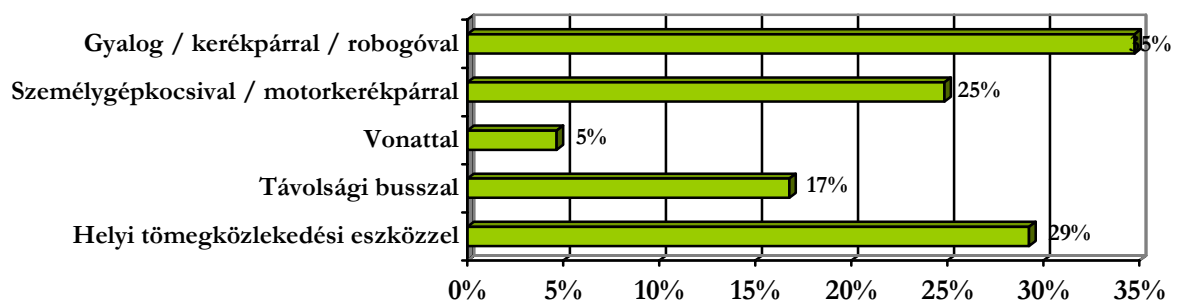
Az állandó munkahellyel jelenleg, vagy korábban rendelkezők többsége, **65%-a, lakhelyétől maximum 10 km távolságra lévő munkahelyen dolgozik.** A válaszolók 23%-a jelezte, hogy otthonától 10-20 km-re van munkaadójának székhelye, 5%-uk 20-30 km-t utazik naponta, míg 7%-uk 30 km-nél is messzebbre jár be dolgozni.

### HÁNY KILOMÉTERRE VAN /VOLT A MUNKAHELYE A LAKÓHELYÉTŐL?



A távolra járók aránya a 18-29 évesek körében, az érettségi nélküli középfokú végzettséggel rendelkezők, a községekben, illetve Dél-Dunántúlon lakók körében a legmagasabb.

### MILYEN KÖZLEKEDÉSI ESZKÖZZEL JÁR BE ÁLTALÁBAN MUNKAHELYÉRE?

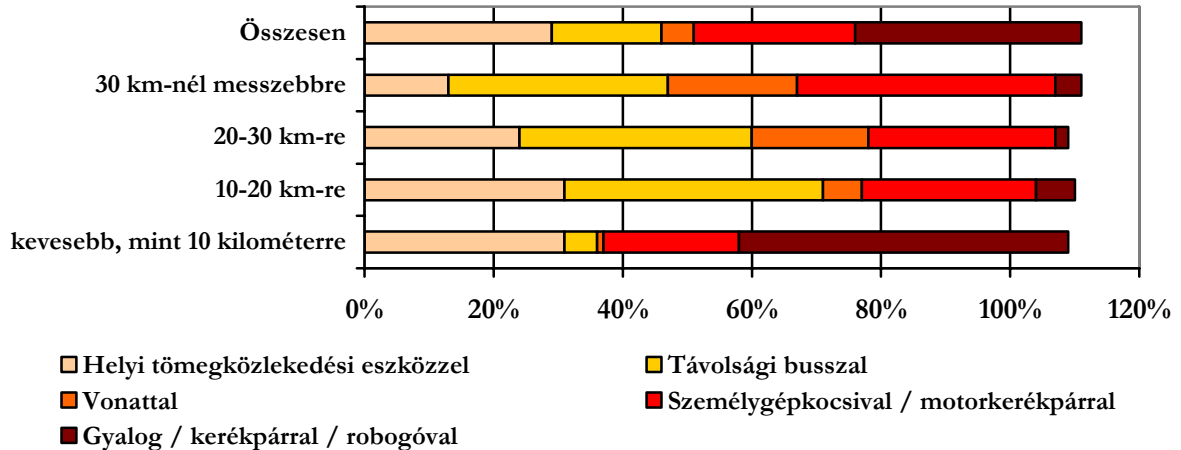


A munkába járók 35%-a jelezte, hogy gyalog, kerékpárral, vagy robogóval jár be munkahelyére, 29%-uk a helyi tömegközlekedési eszközöket veszi igénybe. A válaszolók 17%-a távolsági busszal jár be munkahelyére, míg a vonattal közlekedők aránya 5%. A megkérdezettek negyede (25) jelezte, hogy személygépkocsival, vagy motorkerékpárral jár be dolgozni.

A helyi tömegközlekedési eszközöket a nők (33%), a fiatal felnőttek, illetve az ötvenesek (33%), a felsőfokú végzettségűek (36%), illetve a budapestiek (64%) használják átlag feletti mértékben. A személygépkocsi, illetve motorkerékpár használata a férfiak (37%), a 30-39 évesek (40%), a felsőfokú végzettséggel rendelkezők (42%), illetve a megyei jogú városban élők (31%) körében a leggyakoribb.

Nem meglepő módon a távolság növekedésével a különböző közlekedési eszközöket igénybe vevők aránya is emelkedik. A 10 km-nél közelebbi munkahelyekre az érintettek több, mint fele gyalog, kerékpárral, vagy motorbiciklivel jár be dolgozni, 31%-uk a helyi tömegközlekedést használja, míg ötödük személygépkocsival közlekedik. A 30 km-nél távolabb járók körében a helyi tömegközlekedést használók aránya már csak 13%, távolsági busszal az érintettek harmada, vonattal ötöde, míg személygépkocsival 40%-uk jár be dolgozni.

### MILYEN KÖZLEKEDÉSI ESZKÖZZEL JÁR BE ÁLTALÁBAN MUNKAHELYÉRE?<sup>17</sup>



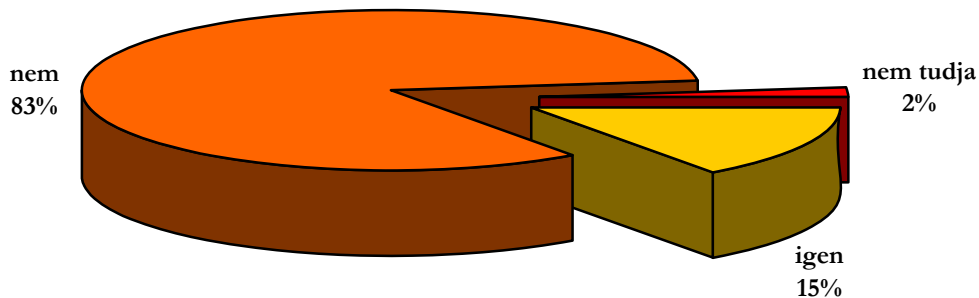
Azok körében, akik jelenleg, vagy valaha rendelkeztek állandó munkahellyel, a válaszolók 15%-a jelezte, hogy van, vagy volt külföldi állampolgárságú munkatársa. A külföldi kollegával rendelkezők aránya a 30-49 éves korosztály, a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők, illetve a fővárosban élők körében magasabb az átlagosnál.

A megkérdezettek által végzett munkák típusát vizsgálva a gazdálkodók, őstermelők (33%), illetve a diplomához kötött munkát végzők (25%) körében a legmagasabb a

<sup>17</sup> Több válasz is lehetséges volt.

külföldi kollégával rendelkezők aránya, míg az alsó szintű vezetők (0%), illetve a fizikai munkát is végző kisvállalkozók, illetve segédmunkások (4-5%) körében ez alig jellemző. (Fontos azonban megemlíteni, hogy ez utóbbi esetben a külföldi munkások aránya valószínűleg magasabb az átlagosnál, foglalkoztatásuk módja azonban sokszor nem a törvényben előírt keretek szerint történik.)

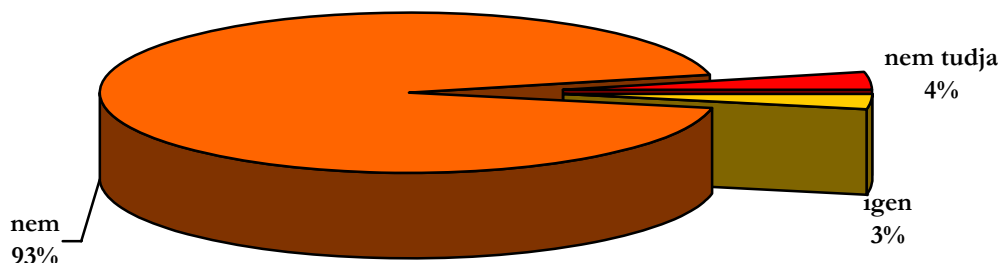
### KOLLEGÁI KÖZÖTT VAN-E (VOLT-E) KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁR?



### Távmunka

A felnőtt lakosság alig 2,8%-a (a jelenleg vagy valaha állandó munkahellyel rendelkezők 3,1%-a), azaz **kb. 230 ezer fő jelezte, hogy cégénél lehetőség van távmunkában dolgozni**. A 30-39 évesek, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, valamint a budapesti lakosok körében az átlagosnál nagyobb azok aránya, akik olyan vállalatnál dolgozn(t)ak, ahol lehetőség van távmunka végzésére.

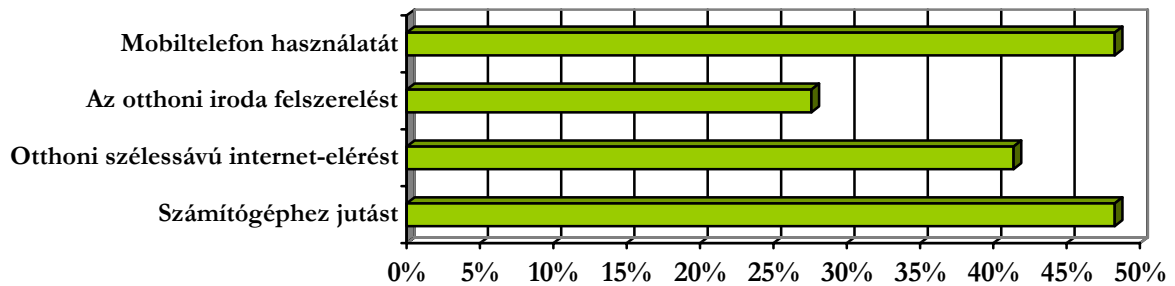
### LEHETŐSÉG VAN-E AZ ÖNÖK CÉGÉNÉL TÁVMUNKÁBAN DOLGOZNI?



Az érintett munkavállalók céggel szembeni tapasztalatai pozitívnak mondhatók, hiszen a távmunkát lehetővé tevő cégek általában a megfelelő eszközökkel

támogatják is a távoli munkavégzést. A távmunkát lehetővé tevő vállalatok 48-48%-a támogatja a távmunkában dolgozók számára a számítógéphez jutást, illetve a mobiltelefon használatát. 41%-uk az otthoni szélessávú internet-előfizetést is kifizeti, míg az otthoni iroda felszerelését az érintett vállalatok több mint negyede (27%-a) végzi el.

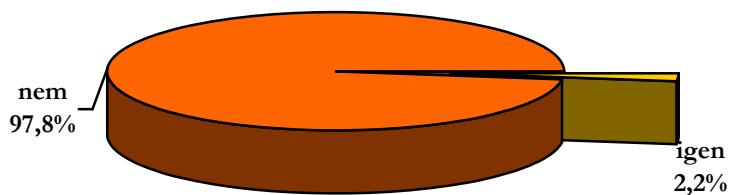
### BIZTOSÍTJA-E A CÉG A TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓK SZÁMÁRA A(Z)...



A távmunkában dolgozók aránya egyelőre nagyon alacsony: **a 18 éven felüliek alig 1,1% százaléka** (a 18-59 évesek 1,4%-a) **jelezte, hogy dolgozott távmunkában az elmúlt egy évben. Ez összesen 87 ezer főt jelent.** A jelenleg is állandó munkahellyel rendelkezők körében az elmúlt egy évben távmunkában dolgozók aránya 2,2%.

### DOLGOZOTT-E ÖN AZ ELMÚLT 1 ÉVBEN TÁVMUNKÁBAN?

#### (SZÁZALÉKOS MEGOSZLÁS A JELENLEG ÁLLANDÓ MUNKAHELLYEL RENDELKEZŐK KÖRÉBEN)

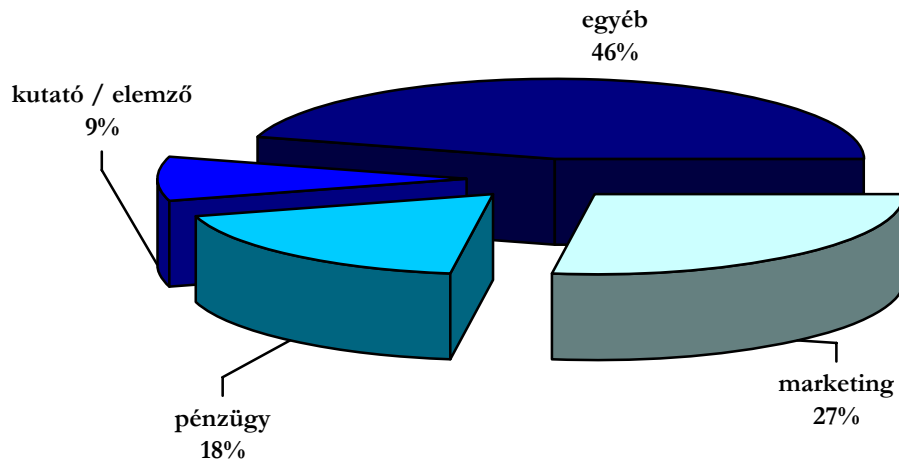


A távmunkát végzők döntő többsége (85%) férfi, 81%-uk 40 éven aluli, 56%-uk rendelkezik érettségivel, illetve lakik Budapesten.

A távmunkában dolgozók alacsony száma miatt az egyes bontási tényezők szerint képzett csoportokra nem tudunk általánosítható állításokat tenni, így a következőkben kizárólag a távmunkát végzők egészét vizsgáljuk.

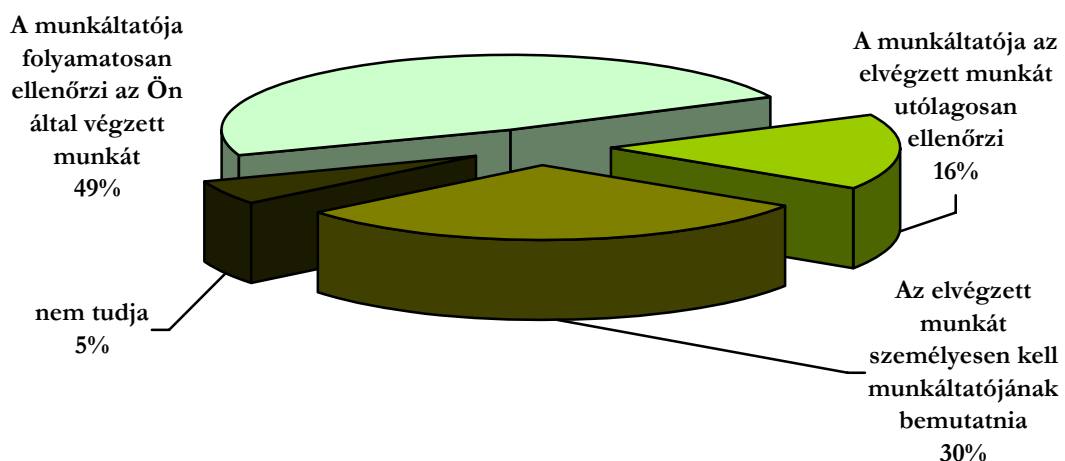
A távmunkában dolgozók több, mint egyede (27%) marketing jellegű munkát végzett a vállalattól távol, 18%-uk pénzügyi feladatokat látott el, míg 9%-uk kutatói, elemzői feladatokat készített. **A távmunkában dolgozók közel fele adminisztratív, főként adatfeldolgozói területen tevékenykedik(ett) a vállalattól távol végzett munkája során.**

### MILYEN JELLEGŰ MUNKÁT VÉGZETT TÁVMUNKÁBAN?



A távmunkában dolgozók fele jelezte, hogy munkáját a vállalat folyamatosan ellenőrzi(te) a munkavégzés alatt. 30%-uk esetében az elvégzett munkát személyesen kellett bemutatni és igazolni, hogy annak minősége megegyezik az elvárt szinttel. Az érintettek 16%-ának esetében pedig az elvégzett munkát a munkáltató utólagosan ellenőrizte és értékelte.

### AZ ALÁBBI ÁLLÍTÁSOK KÖZÜL MELYIK IGAZ AZ ÖN ÁLTAL VÉGZETT TÁVMUNKÁRA?



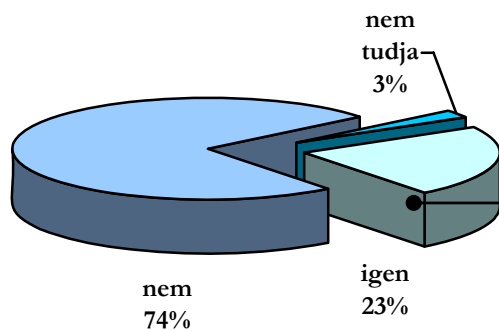
## Költözési hajlandóság

Jelenlegi felmérésünkben a megkérdezettek közel negyede, 23%-a jelezte, hogy hajlandó lenne belföldön más településre költözni munkahelyváltás céljából. Körükben 22% (kb. 410 ezer fő) mondta azt, hogy a következő 5 évben állásszerzés/váltás céljából más településre fog költözni. Az idősektől eltekintve, a 18-59 évesek körében a megkérdezettek 6,8%-a jelezte, hogy a következő 5 évben tervezi a belföldi költözést.

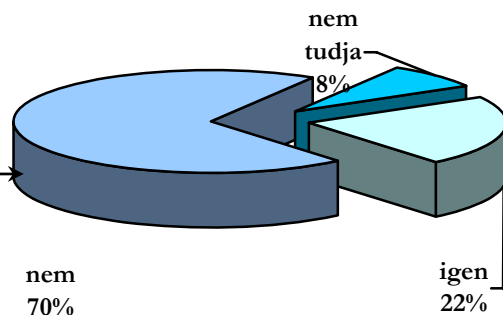
A költözési hajlandóság az életkor emelkedésével csökken, a 18-29 évesek 51%-a, a harmincasok harmada, a negyvenesek ötöde, az ötvenes éveikben járóknak pedig 16%-a jelezte, hogy hajlandó lenne lakhelyet változtatni munkahelyszerzés céljából.

A lakhelyváltásra hajlandóságot mutatók körében a költözést tervezők aránya a 18-29 évesek (31%), a felsőfokú végzettségűek (28%), a községben lakók (27%), valamint a dél-dunántúliak (35%) körében a legmagasabb.

### HAJLANDÓ LENNE-E BELFÖLDÖN MÁSIK TELEPÜLÉSRE KÖLTÖZNI ANNAK ÉRDEKÉBEN, HOGY MÁSIK MUNKAHELYET ILLETVE MUNKÁT TALÁLJON?



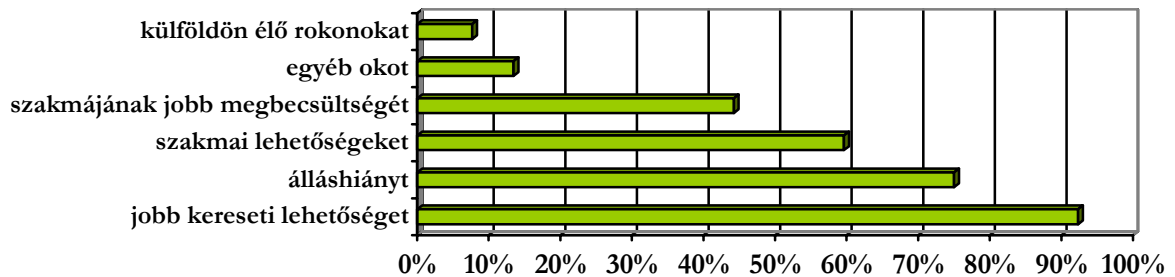
### TERVEZI-E, HOGY ENNEK ÉRDEKÉBEN EL IS KÖLTÖZIK A KÖVETKEZŐ 5 ÉVBEN?



A következő 5 évben munkahelyváltás céljából belföldi költözést tervezők körében a legfontosabb tényező a **jobb kereseti lehetőség** volt. Az érintettek 92%-a jelezte, hogy a magasabb fizetés szempontként szerepelt a döntés meghozatalában. A második legmeghatározóbb szempont az **álláshiány** volt, az érintettek háromnegyede jelezte ennek figyelembe vételét. A **jobb szakmai lehetőségek** a költözést tervezők 60%-a számára jelentett szempontot a lakhelyváltás mellett való döntésben.

A jobb kereseti lehetőséget a 30-49 évesek mindegyike figyelembe vette, míg az álláshiány a költözést tervező ötvenesek körében volt mindenki számára fontos.

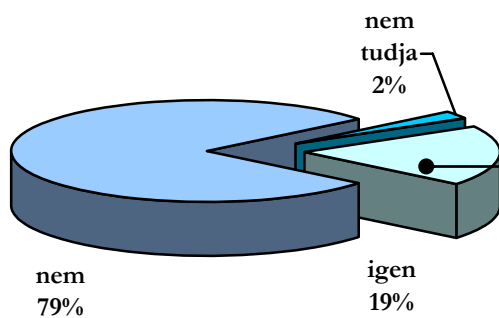
## A KÖLTÖZÉS MELLETT VALÓ DÖNTÉS SORÁN MELY TÉNYEZŐKET VETTE FIGYELEMBE?



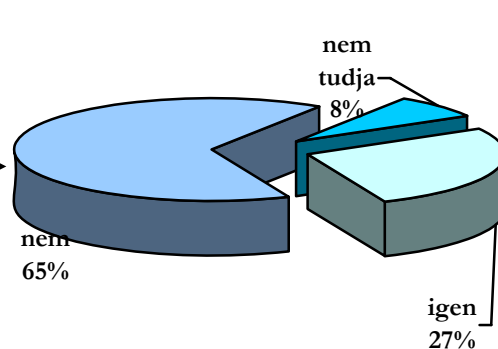
Az első fejezetben részletezett, munkaerő-áramlással kapcsolatos felmérések szerint (Nemzetközi Migrációs Szervezet, illetve Zimmermann) Magyarországon a lakosság negyede mondta, hogy hajlandó lenne elköltözni az országból, a kutatások szerint 2015-ig várhatóan a lakosság 2,2%-a fog kivándorolni más országba munkavállalás céljából.

2006 októberében végzett felmérésünk alapján kapott eredmények a fentiekhez hasonló vándorlási hajlamot mutatnak: **munkahelyváltás céljából a felnőtt lakosság közel ötöde (19%) lenne hajlandó akár külföldre is költözni**, igaz körükben csupán 27% (azaz a felnőtt lakosság 5%-a) tervezi, hogy a következő 5 évben más országba települ munkavállalás céljából. Az aktív korú népesség körében a külföldi költözést tervezők aránya megegyezik a belföldi költözést tervezőkével, azaz 6,8%.

### HAJLANDÓ LENNE-E KÜLFÖLDRE KÖLTÖZNI ANNAK ÉRDEKÉBEN, HOGY MÁSIK MUNKAHELYET ILLETVE MUNKÁT TALÁLJON?

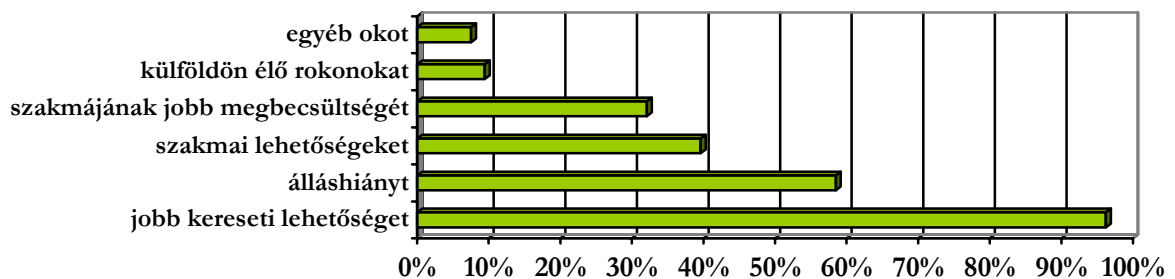


### TERVEZI-E, HOGY ENNEK ÉRDEKÉBEN EL IS KÖLTÖZIK A KÖVETKEZŐ 5 ÉVBEN?



A külföldi munkavállalást tervezők (420 ezer fő) 51%-a fiatal felnőtt, 43%-a rendelkezik érettségit adó középfokú végzettséggel, illetve 53%-a jelenleg is alkalmazottként dolgozik. **A külföldi költözést tervezők 60%-a beszél valamilyen idegen nyelvet.** Az érintettek többsége nem felsőfokú végzettségű, illetve a fiatal korosztály tagja, így a külföldi munkavállalás elsődleges célcsoportja az építőipai és vendéglátó-ipari munkahelyek lehetnek, mivel ezek a magas képzettséget nem igénylő úgynevezett segédmunkák a hazai átlagkeresetnél nagyságrendekkel jobb anyagi juttatásokat biztosítanak, segítve ezzel az itthoni egzisztencia viszonylag gyors megteremtését.

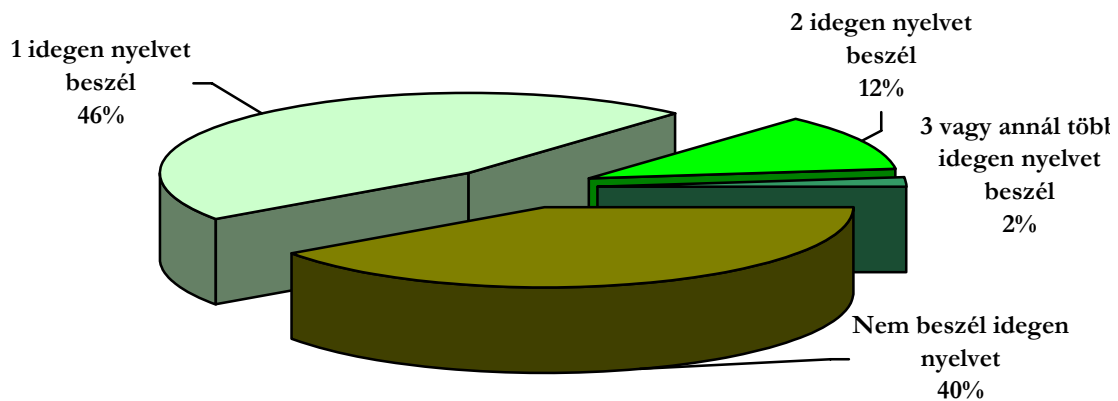
### A KÜLFÖLDI KÖLTÖZÉS MELLETT VALÓ DÖNTÉS SORÁN MELY TÉNYEZŐKET VETTE FIGYELEMBE?



Ez utóbbi megállapításunkat támasztja alá az is, hogy a külföldi munkavállalást és költözést tervezők körében a jobb kereseti lehetőségeket az érintettek 96%-a figyelembe vette döntése meghozatala során. A hazai költözést tervezőkkel ellentétben ugyanakkor az álláshiány (58%) és a szakmai lehetőségek (39%) kisebb arányban szerepeltek a figyelembe vett tényezők között.

Az Európai Bizottság által 2005-ben készített felméréshez hasonlóan, a külföldi költözést elsősorban tehát a jobb kereseti lehetőségek motiválják, igaz, a jobb szakmai megbecsülés és a jobb munkakörülmények is fontos szerephez jutnak a külföldi munkavállalásról meghozott döntés esetén.

## NYELVISMERET A KÜLFÖLDRE VALÓ KÖLTÖZÉST TERVEZŐK KÖRÉBEN

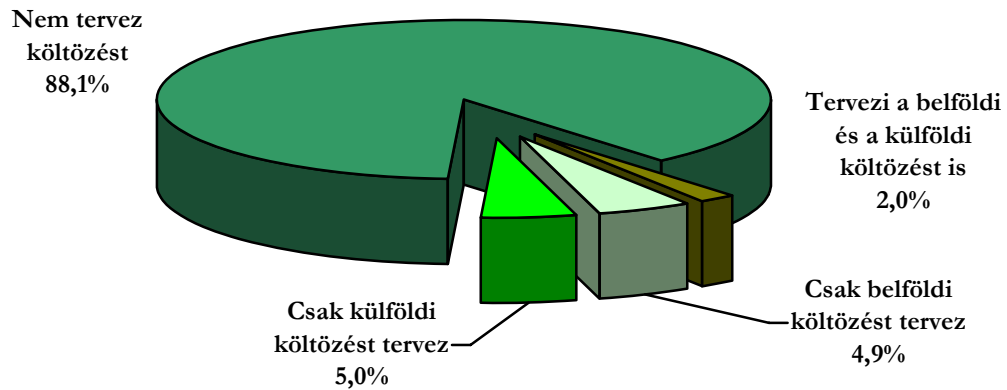


A külföldre való költözést tervezők körében az idegen nyelvek ismerete sokkal magasabb arányú, mint a teljes lakosságra vetítve: az érintettek 40%-a (166 ezer fő) nem beszél egy idegen nyelvet sem, 46%-uk (190 ezer fő) 1 nyelvet, 12%-uk (47 ezer fő) két idegen nyelvet, míg 2%-uk (8 ezer fő) 3, vagy annál több idegen nyelvet ismer.

A belföldi és külföldi költözést tervezők között magas átfedés tapasztalható. A belföldi költözést tervezők 29%-a, míg a külföldi költözést tervezők 28%-a jelezte, hogy külföldi, illetve belföldi lakhelyváltást is tervez munkahelyváltás céljából.

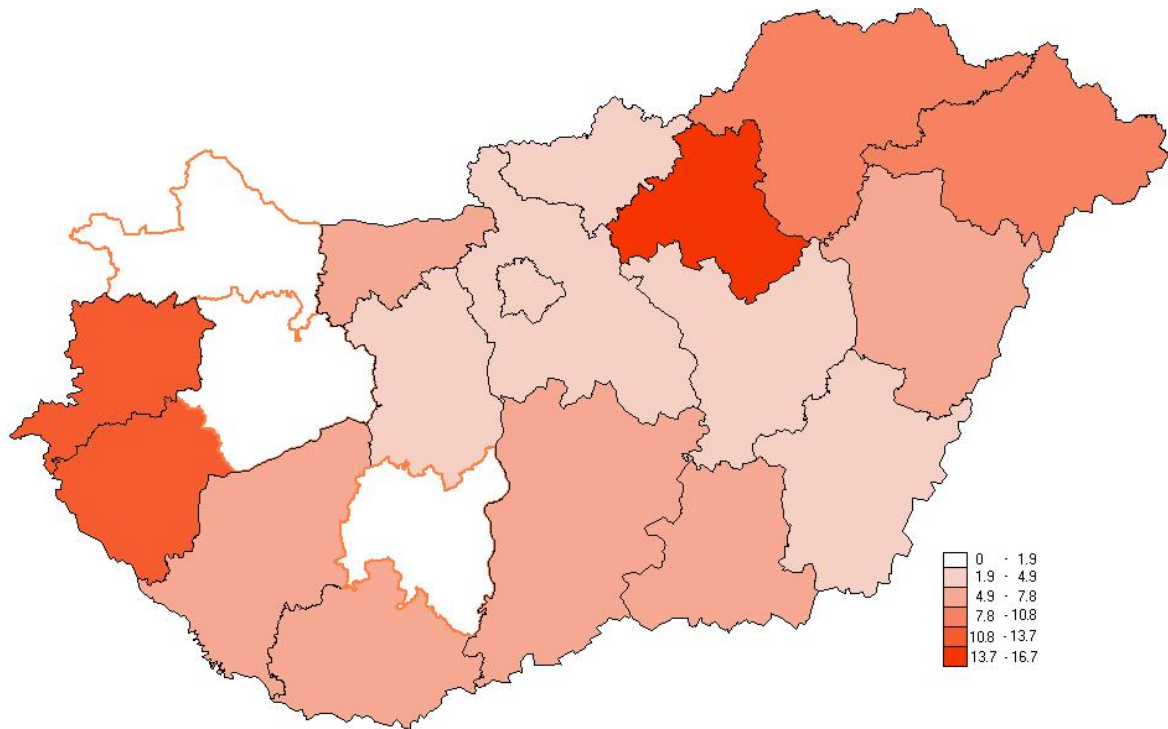
A teljes lakosságra vetítve a 18 éven felüliek 1,5%-a (kb. 119 ezer fő, azaz a 18-59 évesek 2,0%-a) jelezte, hogy a következő 5 évben belföldön is lakhely változtatását tervezi, illetve külföldi munkaszerzés céljából más országba való áttelepülés is céljai között szerepel. A kizárólag belföldi költözést tervezők aránya 3,6% (kb. 292 ezer fő, azaz a 18-59 évesek 4,9%-a), míg a kizárólag külföldre való költözést a megkérdezettek 3,7%-a (kb. 300 ezer fő, azaz a 18-59 évesek 5,0%-a) tervezi a következő 5 évben.

## A BELFÖLDI ÉS KÜLFÖLDI KÖLTÖZÉST TERVEZŐK MEGOSZLÁSA A 18-59 ÉVESEK KÖRÉBEN

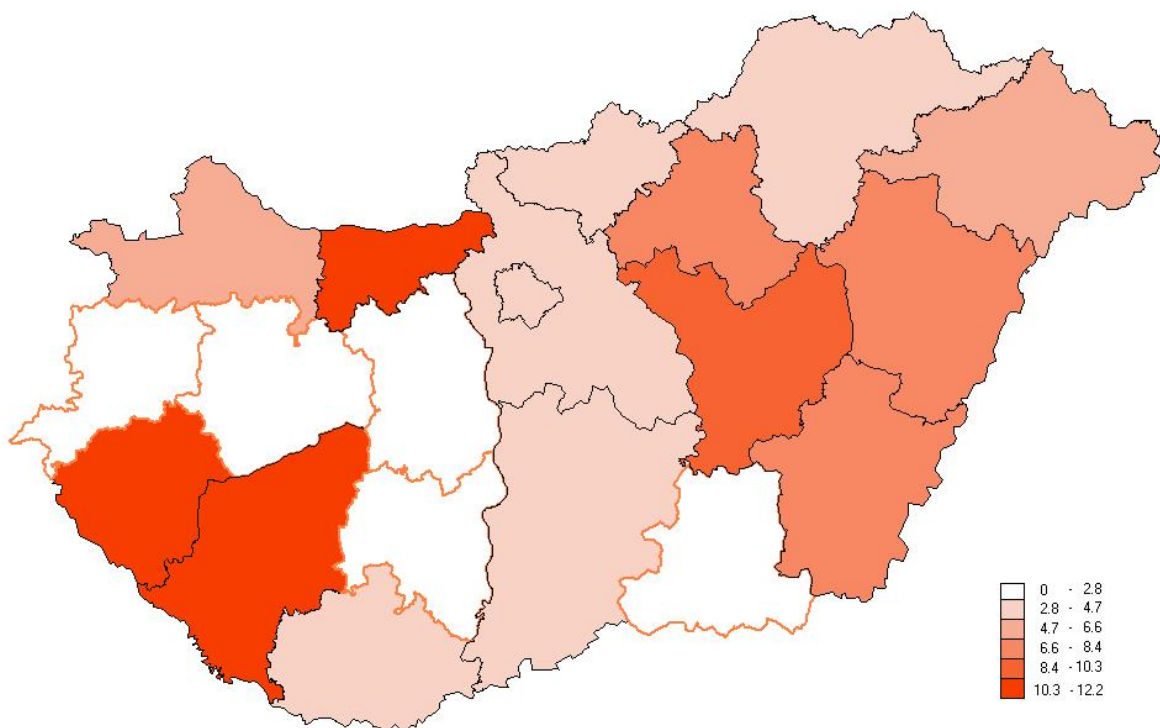


A belföldi és külföldi költözést tervezők aránya a felnőtt lakosság körében jelentős eltérést mutat az egyes megyékben. A következő 5 évben munkahely-váltás céljából belföldi költözést tervezők aránya Heves megyében a legmagasabb, míg a külföldi munkavállalást tervezők aránya Komárom-Esztergom, Zala és Somogy megyében kiemelkedő.

## A BELFÖLDI KÖLTÖZÉST TERVEZŐK ARÁNYA A FELNŐTT LAKOSSÁG KÖRÉBEN



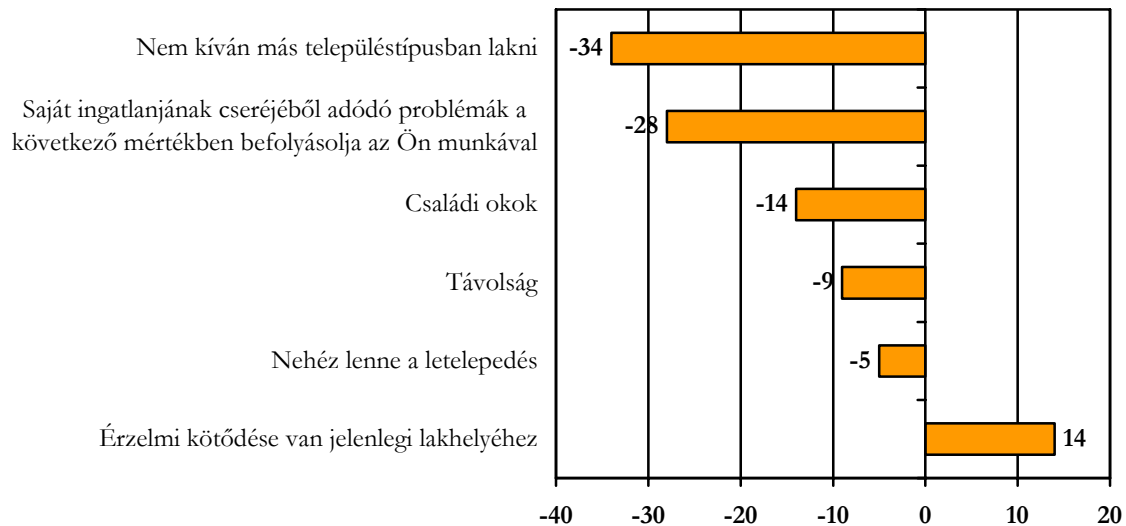
## A KÜLFÖLDI KÖLTÖZÉST TERVEZŐK ARÁNYA A FELNŐTT LAKOSSÁG KÖRÉBEN



A munkahelyváltás céljából költözésre hajlandó válaszadóktól megkérdeztük, hogy költözési hajlandóságukat az általunk felsorolt tényezők milyen mértékben

befolyásolták. A -100-tól +100-ig terjedő skálán a -100 az egyáltalán nem, a +100 a teljes mértékben válaszokat jelentették. Az összesítések után kapott egyenlegértékeket a következő ábra mutatja be:

### MILYEN MÉRTÉKBEN BEFOLYÁSOLJÁK AZ ALÁBBI TÉNYEZŐK KÖLTÖZÉSI HAJLANDÓSÁGÁT?



Jól látható, hogy a költözési hajlandóságot leginkább a lakóhelyhez való érzelmi kötődés befolyásolja, a megkérdezettek ötöde szerint teljes mértékben, további negyedük szerint pedig kismértékben befolyásolja ez a költözési hajlandóságot.

A 'nehéz lenne a letelepedés', illetve a 'távolság' tényezőket az inkább nem befolyásolja besorolással értékelték a válaszadók. A válaszadók szerint a családi okok szintén nem tartoznak a költözésről hozott döntést befolyásoló tényezők közé. Az ingatlanszerzéssel kapcsolatos problémák, illetve a település típusához való ragaszkodás a legkevésbé fontos tényezők közé tartoznak.

Az érzelmi kötődés a 40-esek és a 60 éven felüliek körében jut kiemelkedő szerephez, míg a távolság leginkább az alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők körében jelent befolyásoló tényezőt a költözéssel járó munkahelyváltás megfontolásakor.

### 3.2 A vállalati felmérés eredményei

Magyarországi vállalati kutatásunkban a munkaerő-mobilitás kérdését a munkaerő-kölcsönzés, az ingázás és a távmunka felől közelítettük meg. Felmérésünkben összesen **500, legalább 50 főt foglalkoztató vállalatot** kérdeztünk meg, amelyek megbízhatóan reprezentálják az 50 főnél nagyobb létszámmal működő vállalatok sokaságát.

#### Külföldiek foglalkoztatása

Az 50 fő feletti vállalatok összesen mintegy 1,2 millió főt foglalkoztatnak. **Az alkalmazottak 2%-a dolgozik felsővezetői és 5%-a középvezetői beosztásban.** Az irodai alkalmazottak aránya 18%, a szakmunkásoké 44%, a segédmunkásoké 31%. A kutatásban felsővezetői pozíciónak értelmeztük a kétszintű hierarchiában (vezetők és beosztottak) működő szervezetek vezetői pozícióit. A középvállalatoknál átlagosan 3 felső- és 7 középvezető dolgozik, míg a 250-1000 fős cégeknek átlagosan 7 felső és 20 középvezetője van. Az 1000-nél több főt foglalkoztató cégek átlagosan 18 felsővezetőnek és 53 középvezetőnek adnak munkát.

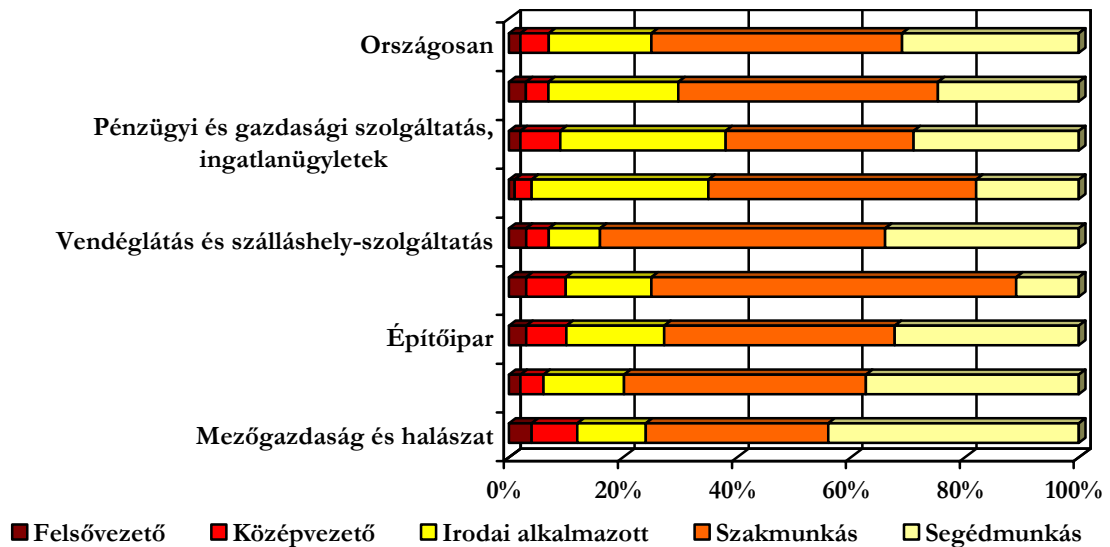
#### AZ ALKALMAZOTTAK ÁTLAGOS SZÁMA

	Felsővezető	Középvezető	Irodai alkalmazott	Szakmunkás	Segédmunkás	Összes alkalmazott
50-249 fő	3	7	19	45	28	102
250-1000 fő	7	20	77	209	157	470
1000 fő felett	18	53	301	673	536	1581
<b>Országosan</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>60</b>	<b>196</b>

Az alkalmazott munkaerő tekintetében az ágazatok jelentősen különböznek egymástól. Az irodai alkalmazottak aránya a szállítás, raktározás, posta, távközlés és a pénzügyi szolgáltatás, ingatlanügyletek ágazatokban a legmagasabb (31%, illetve 29%) és a vendéglátás, szálláshely-szolgáltatásban a legalacsonyabb (9%). A szakmunkások aránya a kereskedelem, járműjavításban a legmagasabb (64%) és a mezőgazdaságban a legalacsonyabb (31%). A segédmunkások aránya a mezőgazdaságban a legmagasabb (44%).

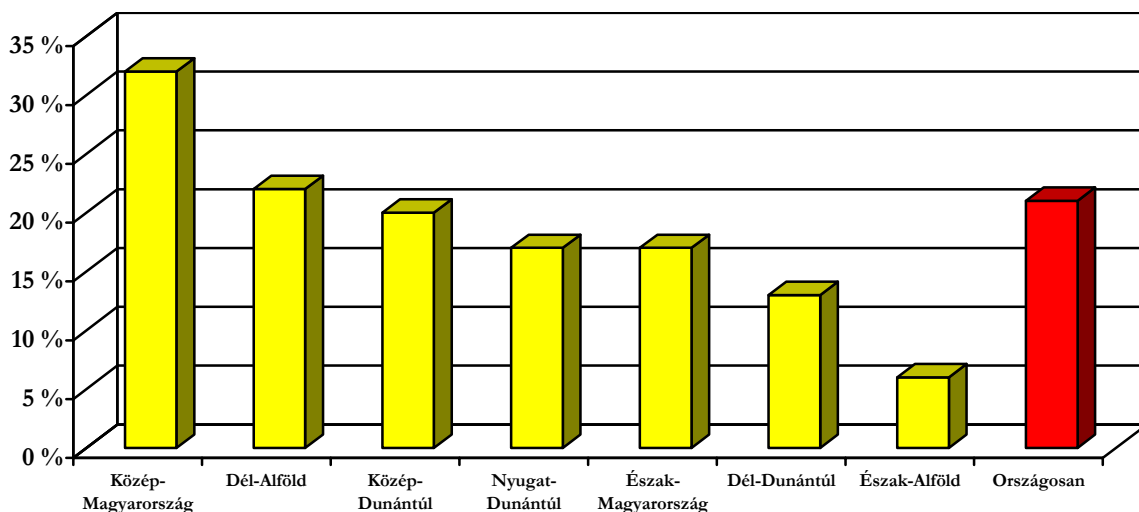
Az 50 fő feletti cégek által foglalkoztatottak 93%-a aktív felnőtt, 5%-a nyugdíjas, 1-1%-a pedig diák vagy külföldi állampolgár. Általában elmondható, hogy a kisebb árbevételű cégek szívesebben alkalmazzák az alacsonyabb foglalkoztatási költségű diákokat és nyugdíjasokat. Az 50 fő feletti cégek által foglalkoztatott külföldiek számát 10-12 ezer főre becsülhetjük, ami azt jelenti, hogy a Magyarországon érvényes munkavállalási engedéllyel rendelkező vagy regisztrált külföldiek egyhatoda dolgozik ezeknél a cégeknél.

## AZ 50 FŐ FELETTI VÁLLALATOK ALKALMAZOTTAINAK MEGOSZLÁSA ÁGAZATONKÉNT



Az 50 fő feletti cégek közül minden ötödiknél (21%), azaz 1140 vállalatnál dolgozik külföldi munkavállaló. Az ilyen vállalatok aránya az átlagosnál jóval nagyobb Közép-Magyarországon (32%) és jóval alacsonyabb az Észak-Alföldön (6%). **A külföldiek foglalkoztató cégeknél az összes foglalkoztatotton belül az országosan jellemző 1%-kal szemben 4% a külföldi munkavállalók aránya.**

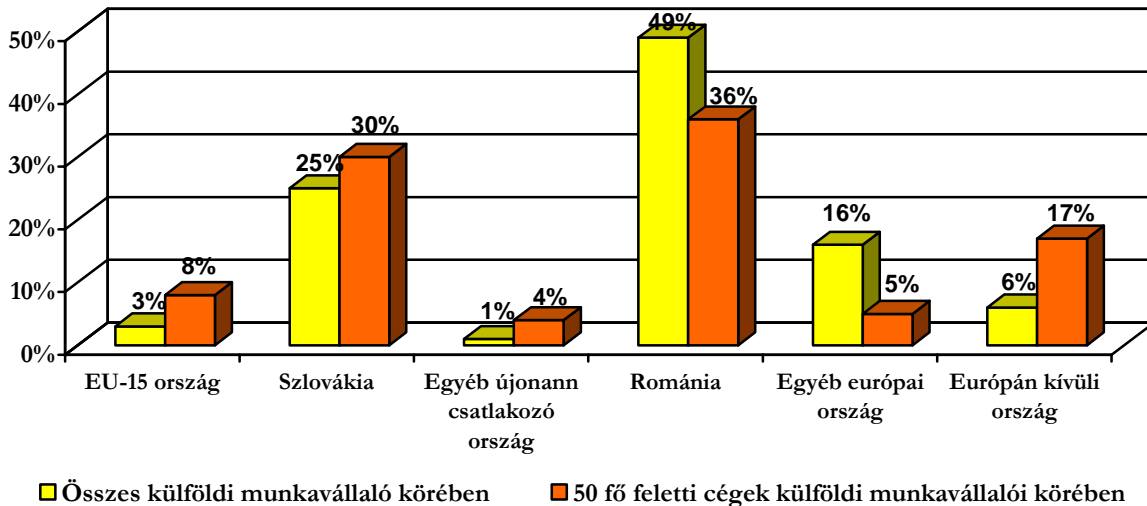
## A KÜLFÖLDI MUNKAERŐT ALKALMAZÓ VÁLLALATOK ARÁNYA



Az 50 fő feletti cégeknél foglalkoztatott külföldiek több mint kétharmada román vagy szlovák állampolgár. Az EU-15 országok és az Európán kívüli országok állampolgárainak aránya a közép- és nagyvállalatok által foglalkoztatott külföldiek

között nagyobb, mint az országban, tehát az említett térségekből érkező munkavállalók jellemzőbben a közepes és nagy cégeknél dolgoznak. Ezek a külföldiek általában valamilyen magas képzettséget igénylő pozíciót látnak el.

### A KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK NEMZETISÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA



### Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzésnek számos előnye van, a vállalatok csökkenthetik adminisztratív költségeiket, megrendeléseik szerint alakíthatják munkaerő gazdálkodásukat, rugalmasabban és hatékonyabban képesek működni. A foglalkoztatott számára a munkaerő-kölcsönzés keretében való foglalkoztatás kevésbé előnyös, hiszen nem alakul ki kötődés a vállalat és a munkatársak irányába, jelentős a bizonytalanság.

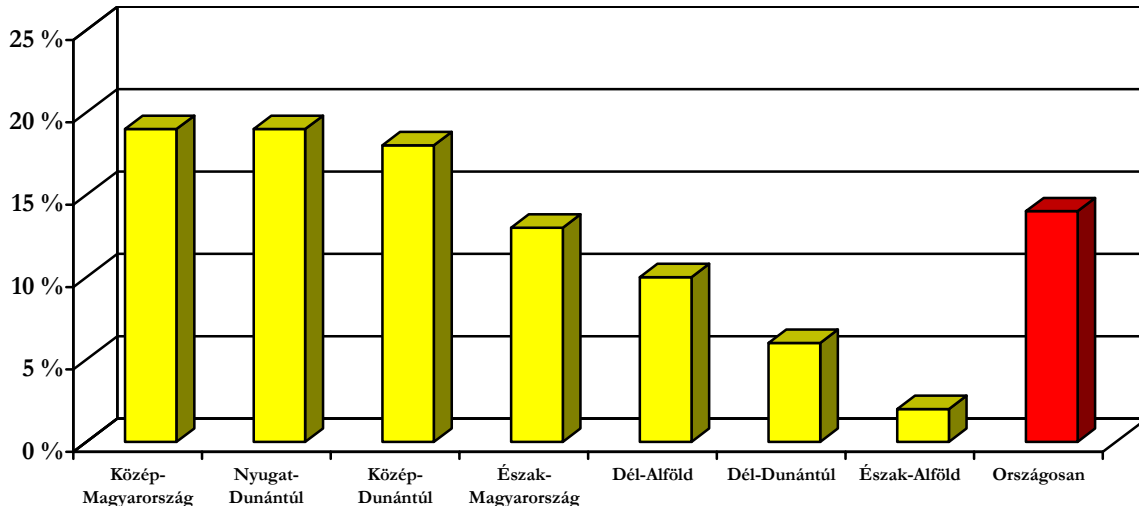
**Az 50 fő feletti cégek 14%-a veszi igénybe munkaerő-kölcsönző cég szolgáltatását.** A középvállalatok esetében 11%-os, a nagyvállalatoknál 28%-os arányról beszélhetünk. A munkaerő-kölcsönzés keretében való foglalkoztatás terjedését mutatja, hogy az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) felmérése szerint a középvállalatoknak csak 5%-a, a nagyvállalatoknak pedig 19%-a élt ezzel a lehetőséggel.

A munkaerőt kölcsönző 50 fő feletti cégek átlagosan alkalmazottaik 10%-át foglalkoztatják ilyen módon. Ez összesen 20,5 ezer munkavállalót jelent, ami 26%-a az ÁFSZ által 2005-re kimutatott 76184 magyarországi munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalónak. Az 50 fő feletti cégek szinte kizárólag aktív felnőtt munkaerőt kölcsönöznek.

Területileg jelentős különbségek vannak a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybevételében. A közép-magyarországi, valamint a nyugat- és közép-dunántúli

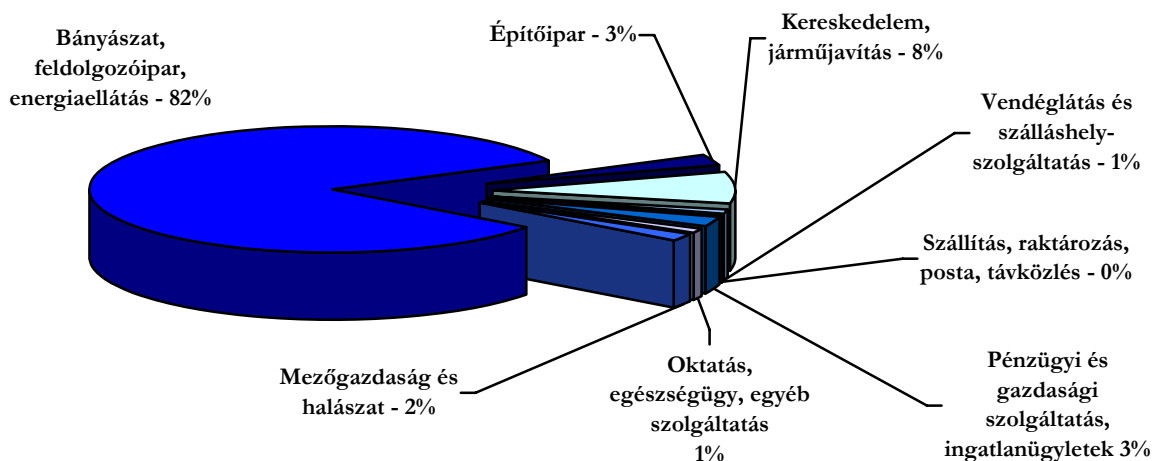
régióban a munkaerő-kölcsönzés jóval elterjedtebbnek számít, mint az észak- és dél-alföldi régiókban.

### IGÉNYBE VESZI-E AZ ÖNÖK VÁLLALATA MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐ CÉG SZOLGÁLTATÁSÁT?



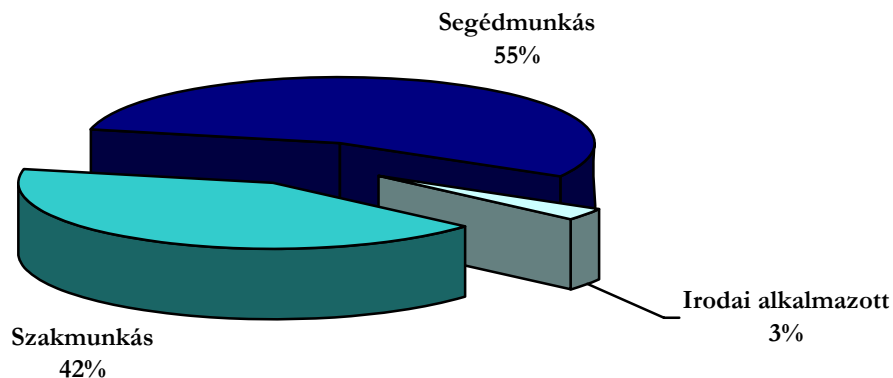
A kölcsönzött munkaerő 82%-a a feldolgozóiparban dolgozik, a második legnagyobb részesedéssel a kereskedelem bír (8%).

### A MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN FOGLALKOZTATOTTAK ÁGAZATOK KÖZÖTTI MEGOSZLÁSA



**Az 50 fő feletti cégek elsősorban segédmunkásokat és szakmunkásokat kölcsönöznek.** Az irodai alkalmazottak munkaerő-kölcsönzés keretében való foglalkoztatása igen ritka, a közép- és felsővezetők hasonló módon való alkalmazása pedig példa nélküli.

## A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS KERETÉBEN FOGLALKOZTATOTTAK BEOSZTÁS SZERINTI MEGOSZTLÁSA

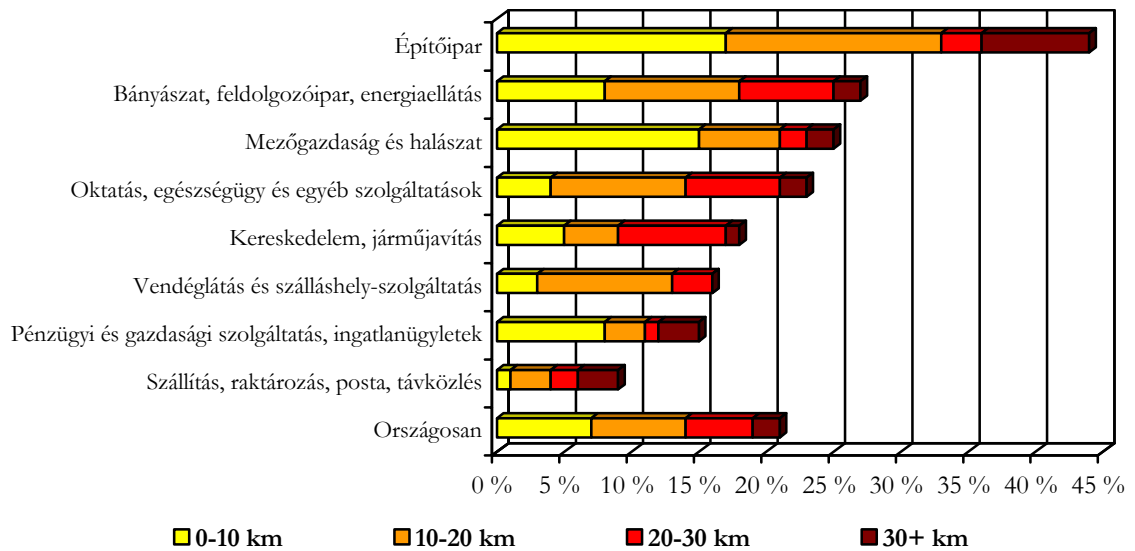


### Ingázás

Az 50 fő feletti cégek 85%-ának, azaz 4582 cégnek vannak olyan alkalmazottai, akik a telephelytől közigazgatásilag különböző településről járnak be dolgozni. **Az 50 fő feletti cégek alkalmazottainak mintegy ötöde ingázik**, ami országos szinten majdnem 240 ezer embert jelent. Az ingázók egyharmada kevesebb, mint 10 kilométerre lakik a munkahelyétől, egyharmaduk lakhelye 10-20 kilométernyi távolságra van, míg egyharmaduk 20 kilométernél messzebből jár be dolgozni.

Az ingázás leginkább az építőiparban jellemző, az itt dolgozók 44%-a különböző településen lakik és dolgozik. Az ingázók aránya a szállítás, raktározás, posta, távközlés ágazatban a legalacsonyabb, mindössze 9%.

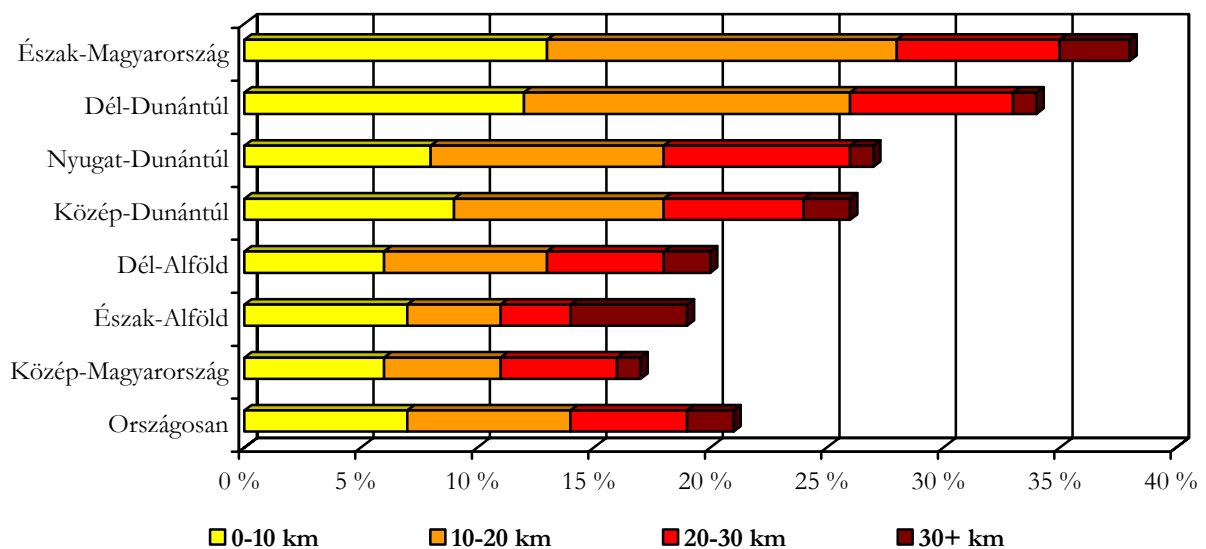
## AZ INGÁZÓ ALKALMAZOTTAK ARÁNYA ÁGAZATONKÉNT



A településszerkezet ingázásra gyakorolt jelentős hatását jól mutatja, hogy az ingázó alkalmazottak aránya régióként eltérő. **Az ingázók aránya Észak-Magyarországon és a Dél-Dunántúlon a legmagasabb**, az itt élő munkavállalók 39%-ának, illetve 35%-ának lakhelye és munkahelye eltérő településen van. A Közép-Magyarországon élő munkavállalóknak csak 17%-a ingázik.

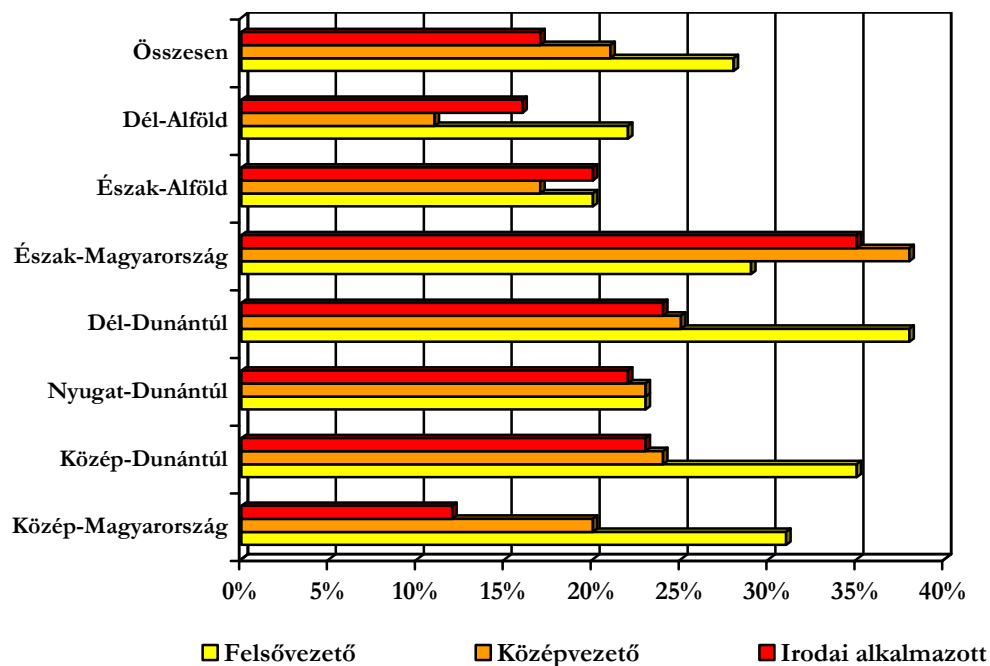
Az 50 fő feletti vállalatok más településről bejáró dolgozóinak alig 1%-a él külföldön, így összesen mintegy 2,1 ezer fő jár be naponta külföldről magyarországi munkahelyére.

## AZ INGÁZÓ ALKALMAZOTTAK ARÁNYA RÉGIÓNKÉNT



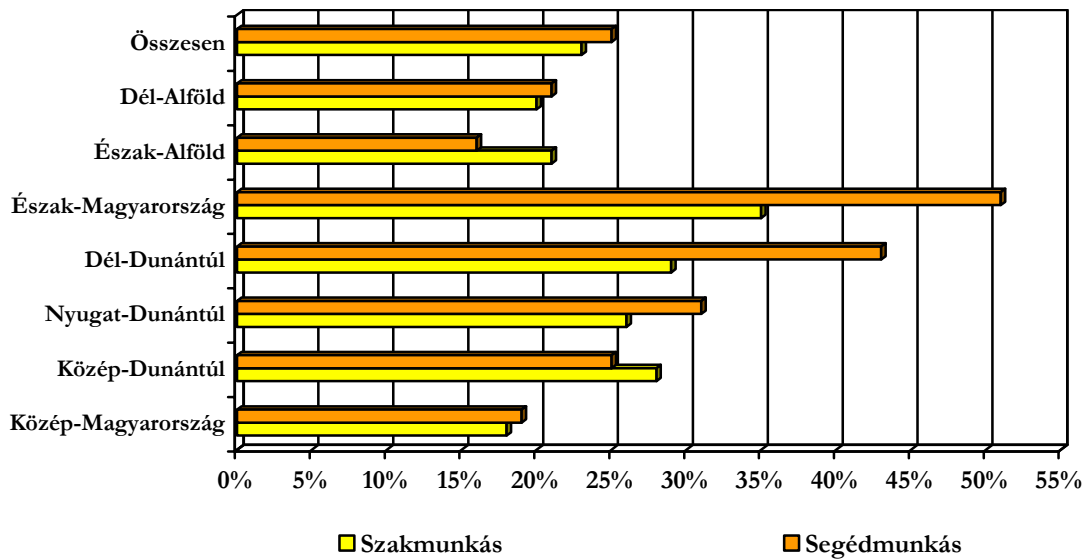
A szellemi munkát végzők közül a felsővezetők körében a legmagasabb (28%) az ingázók aránya, míg a középvezetők 21%-ára és az irodai alkalmazottak 17%-ára jellemző ugyanez. A Dél- és Nyugat-Dunántúlon dolgozó felsővezetőknek az átlagosnál jóval nagyobb hányada jár be más településről a munkahelyére. A középvezetők esetében Észak-Magyarországra igaz ugyanez, míg az irodai alkalmazottak esetében az ingázók aránya Észak-Magyarország mellett a három dunántúli régióban is átlag feletti.

### AZ INGÁZÓK ARÁNYA A FELSŐ- ÉS KÖZÉPVEZETŐK, VALAMINT AZ IRODAI ALKALMAZOTTAK KÖRÉBEN



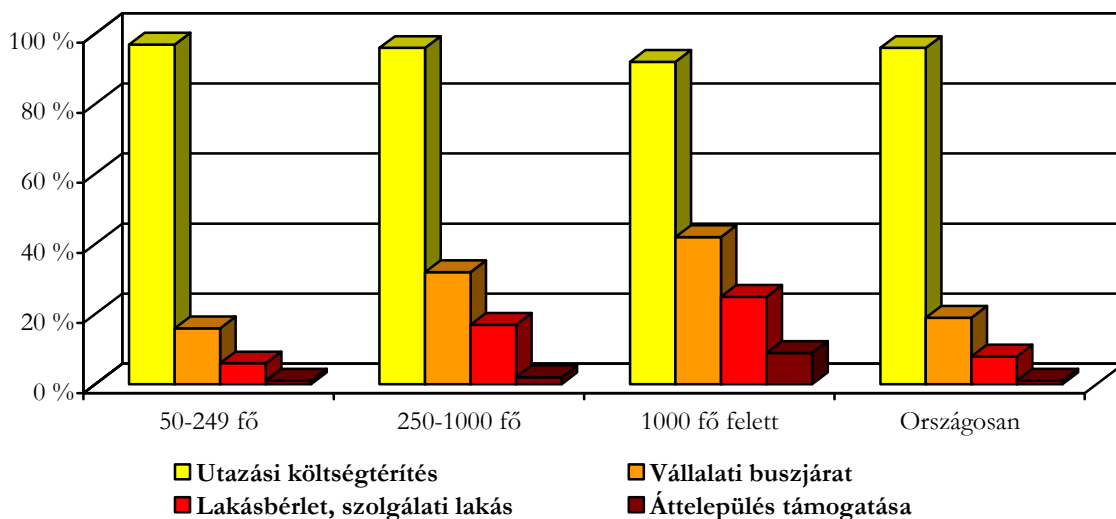
Az Észak-Magyarországon dolgozó segéd munkások több mint fele, a Dél-Dunántúlon dolgozó segéd munkások 43%-a ingázik. Az észak-magyarországi és a három dunántúli régióban, a szakmunkások és a segéd munkások körében egyaránt átlag feletti az ingázók aránya.

## AZ INGÁZÓK ARÁNYA A FELSŐ- ÉS KÖZÉPVEZETŐK, VALAMINT AZ IRODAI ALKALMAZOTTAK KÖRÉBEN



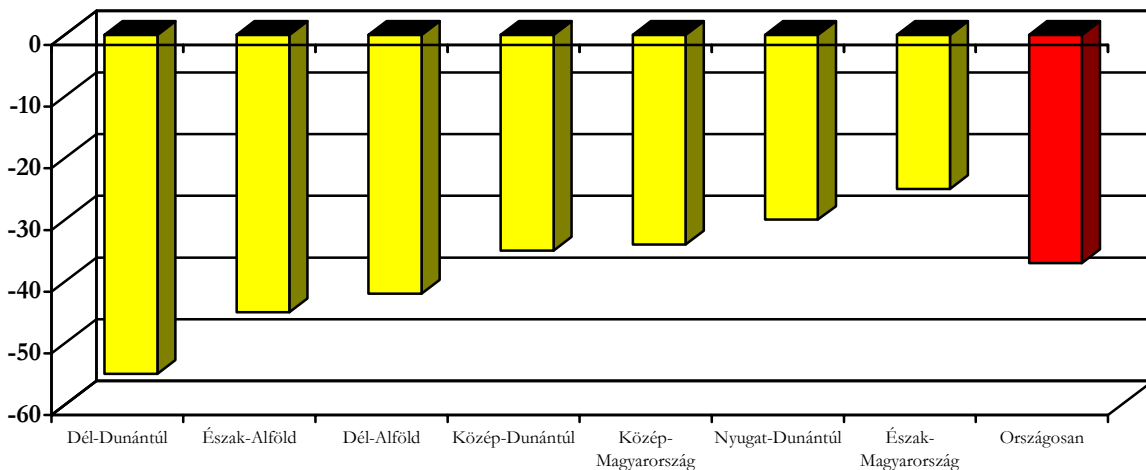
Az ingázó munkavállalót foglalkoztató cégek szinte kivétel (97%-ban) nélkül támogatják beutazó munkavállalóikat. A támogatás leggyakrabban **utazási költségtérítés** formájában jelenik meg, a közép- és nagyvállalatok 96%-ánál kapnak ilyen juttatást a dolgozók. A vállalati buszjárat beindítására inkább csak a legnagyobb cégeknél van példa. A középvállalatok 16%-a szervez ilyen járatot, míg a 250-1000 fős cégek 32%-nál, az 1000 fő feletti cégek 42%-ánál van erre lehetőség. Az érintett közép- és nagyvállalatok 8%-a segít a lakásbérletben, vagy nyújt szolgálati lakást, az áttelepülést viszont csak 1%-uk támogatja.

## MILYEN MÓDON TÁMOGATJA AZ ÖNÖK VÁLLALATA AZ INGÁZÓ MUNKAVÁLLALÓKAT?



Megkértük a vállalatokat, hogy értékeljék a magyar lakosság munkavállalással kapcsolatos költözési hajlandóságát. A válaszokat egyenleg mutató segítségével értékeltük, egy -100-tól 100-ig terjedő skálán, ahol a -100 jelentése egyáltalán nem hajlandóak költözni, a 100-jelentése pedig abszolút rugalmasak a kérdésben. A cégek a munkavállalók költözési hajlandóságát -37-re értékelték, tehát úgy gondolják, hogy a **magyar munkavállalók nagyon nehezen veszik rá magukat arra, hogy a munkahely megszerzése érdekében elköltözzenek**. A legmobilabbnak az észak-magyarországi cégek tartják a munkavállalókat, de még az ő értékelésük is messze a nulla alatt marad.

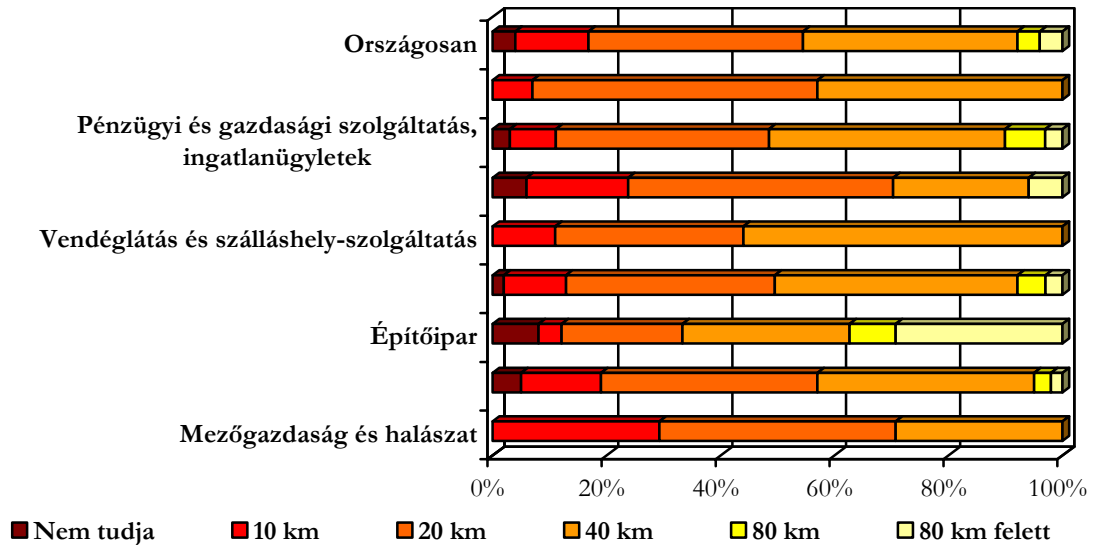
### HOGYAN ÉRTÉKELI A MAGYAR LAKOSSÁG KÖLTÖZÉSI HAJLANDÓSÁGÁT MUNKAVÁLLALÁS CÉLJÁBÓL? (EGYENLEGÉRTÉKEK -100-TÓL 100-IG TERJEDŐ SKÁLÁN)



A vállalatok értékelését alátámasztja a felmérés azon eredménye, hogy az 50 fő feletti vállalatok csak 10%-ánál (550 cégnél) dolgozik olyan alkalmazott, aki az elmúlt két évben megváltoztatta a lakhelyét azért, hogy munkahelyet szerezzen. Az 50 fő feletti cégek összesen 3400 olyan munkavállalóról tettek említést, aki a munkahely megszerzése érdekében elhagyta korábbi lakhelyét.

Megkérdeztük a vállalatokat, hogy saját véleményük szerint milyen távolságon belül jelentenek vonzerőt a munkavállalók számára. A közép- és nagyvállalatok 13%-a úgy ítélte meg, hogy maximum a 10 kilométeres körzetükben élő munkavállalókat képesek a céghez vonzani, míg a 20 és 40 kilométeres „hatósugarú” vállalatok aránya 38-38%. Az 50 fő feletti cégek 4%-a úgy gondolja, hogy akár a 80 kilométeren belül élő munkavállalók számára is alternatívát jelentenek és 4%-ukra ez még 80 kilométeres távolságon kívül is igaz.

## A VÁLLALATOK MUNKAERŐ-VONZÓ KÉPESSÉGE

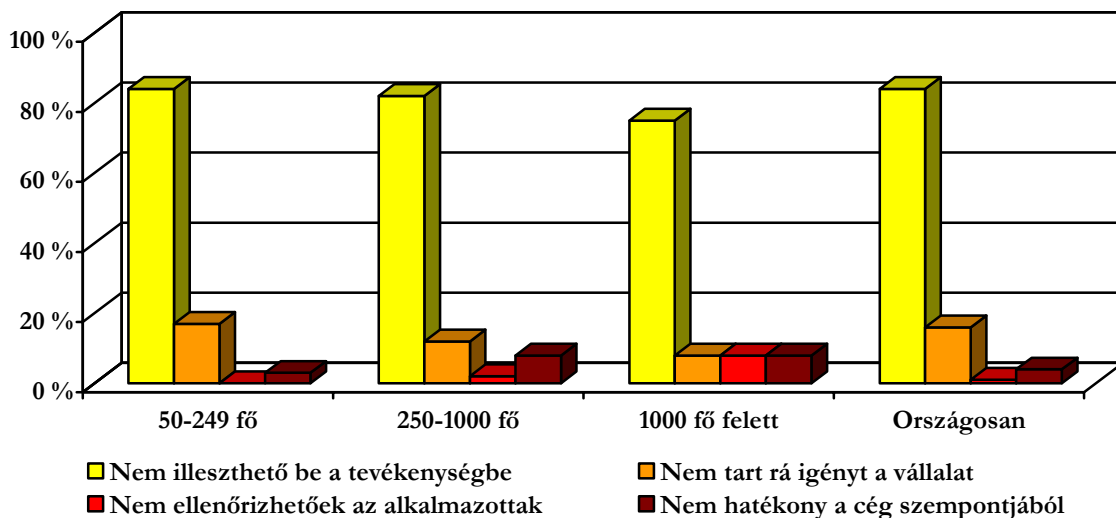


### Táv munka

**Az 50 fő feletti cégek 4%-ánál van lehetőség távmunkában dolgozni, ami összesen 202 céget jelent. A távmunkára lehetőséget biztosító cégek háromnegyede a közép-magyarországi régióban található.**

A vállalatok legnagyobb része azért nem biztosít lehetőséget a távmunkára, mert nem tartja a vállalat tevékenységébe illeszthetőnek. Ez részben természetesen igaz, hiszen a szak- és segéd munkások által ellátott feladatokat, így például a különböző alkatrészek összeszerelése valóban igen nehezen lenne távmunkában megvalósítható.

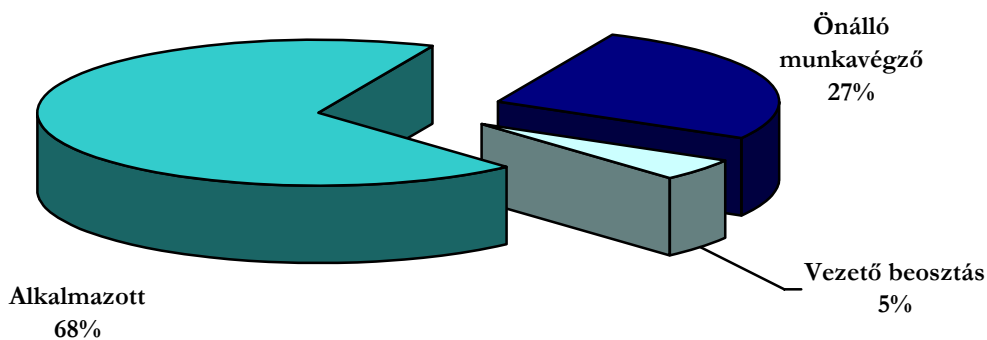
### MIÉRT NINCS LEHETŐSÉG AZ ÖNÖK VÁLLALATÁNÁL TÁVMUNKÁRA?



A távmunkára lehetőséget biztosító cégeknél országosan összesen 3800 főt alkalmaznak ilyen módon, ami az érintettek teljes foglalkoztatotti létszámának 8%-a és az 50 fő feletti cégeknél dolgozó összes alkalmazott 0,3%-a. A leghelyesebb összehasonlítást akkor tesszük, ha az említett 3800 főt az 50 fő feletti vállalatok összes vezetői és irodai alkalmazotti létszámához viszonyítjuk, hiszen lényegében ezek azok a feladatok, amelyeknél nem feltétlenül szükséges a közvetlen fizikai jelenlét. Az arányosítást elvégezve azt az eredményt kaptuk, hogy **a távmunkára alkalmasnak tűnő munkakörök mintegy 1-1,5%-át végzik távmunkában.**

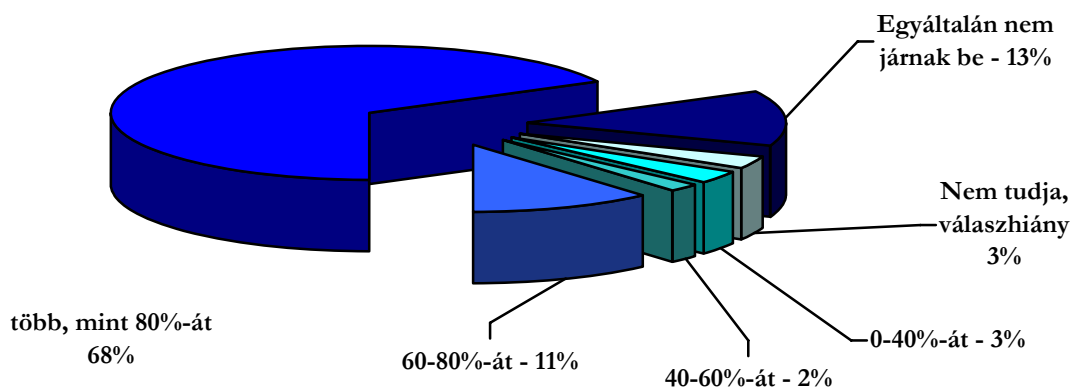
A távmunkában dolgozók alkalmazottak között hozzávetőleg ugyanannyi (5%) a vezető beosztásúak aránya, mint az összes alkalmazott között (7%). A távmunkában dolgozók 68%-a alkalmazott, 27%-a önálló munkavégző.

### A TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓK MEGOSZTLÁSA



**A távmunkában dolgozók kétharmada** munkaidejének több mint 80%-át a vállalat telephelyétől távol tölti, ami azt jelenti, hogy **5 munkanapból maximum egyet dolgozik bent a cégnél.** A távmunkában foglalkoztatottak 13%-a egyáltalán nem szokott megjelenni a munkahelyen.

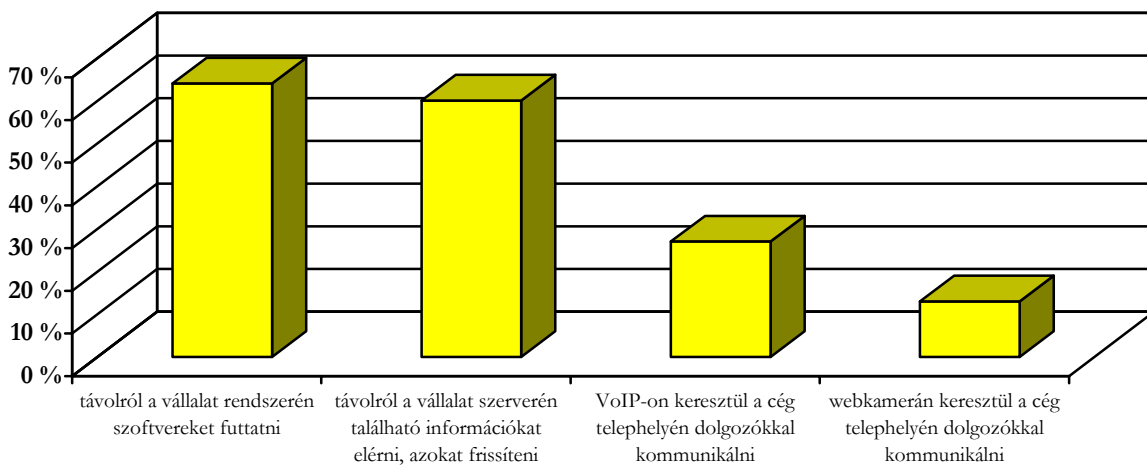
### A TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓK MUNKAIDEJÜK HÁNY SZÁZALÉKÁT TÖLTIK A CÉG TELEPHELYEITŐL TÁVOL?



**A távmunkában dolgozók 12%-a megváltozott munkaképességű, 3%-a pedig GYES-en van,** ami azt jelenti tehát, hogy összesen 580 speciális helyzetű ember kap lehetőséget a távmunkára.

A távmunkában foglalkoztató cégek 64%-ánál megoldott, hogy az alkalmazottak távolról a vállalat rendszerén szoftvereket futtassanak és 60%-uknál van lehetőség a cég szerverén található információkat elérni. A cég telephelyén dolgozókkal a távmunkában foglalkoztató cégek 27%-ánál lehet kommunikálni VoIP-on és 13%-ánál webkamerán keresztül.

### LEHETSÉGES-E A TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓKNAK? (AZ IGEN VÁLASZOK ARÁNYA, A TÁVMUNKÁBAN FOGLALKOZTATÓ CÉGEK KÖRÉBEN)



A távmunkában foglalkoztatottak teljesítményének ellenőrzésére a vállalatok 47%-a munkaidő-elszámoló lapot használ, 13%-uk valamilyen statikus online megoldást alkalmaz, 13%-uk pedig folyamatos online ellenőrzést végez (pl. chat).

A távmunkára lehetőséget biztosító cégek nagy része eszközökkel is segíti az alkalmazottakat. Az érintett vállalatok 67%-a biztosít mobiltelefont, 53%-a számítógépet, 47%-a szélessávú internet-kapcsolatot 33%-a pedig egyéb irodai eszközöket az alkalmazottak számára.

**BIZTOSÍTJA-E A CÉG A TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓK  
SZÁMÁRA AZ ALÁBBI ESZKÖZÖKET?**

