

Sebők Marianna

MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS MAGYARORSZÁGON

Sebők Marianna

MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS MAGYARORSZÁGON



Edge 2000 Kiadó
Budapest, 2016

A kötet alapja Sebők Marianna azonos című PhD-értékezése,
mely a Pécsi Tudományegyetem Természettudományi Kar Földrajzi Intézet
Földtudományok Doktori Iskolájában készült.

Témavezető: DR. DÖVÉNYI ZOLTÁN egyetemi tanár, DSc.

A könyvet lektorálta:

DR. KLEIN SÁNDOR professzor emeritus, DSc.

DR. NEMESKÉRI ZSOLT egyetemi docens, dr. habil., PhD.

© SEBŐK MARIANNA, 2016

Előszó (Lectori Salutem!):

DR. KISS GYÖRGY egyetemi tanár, DSc.

Kiadja: Edge 2000 Kft.

Felelős kiadó: KLEIN DÁVID

Felelős szerkesztő: KLEIN SÁNDOR

Borítóterv: SZAKÁL ANDREA

Nyomdai előkészítés: EMU STÚDIÓ

Nyomda: PALATIA NYOMDA

Felelős vezető: RADEK JÓZSEF

ISBN 978 963 9760 43 1

ISSN 1418–6586

TARTALOM

Táblázatjegyzék	9
Ábrajegyzék	13
Lectori Salutem!	15
Bevezetés	17
A mobilitás jelentősége	18
A kutatás célkitűzései – kérdések és feltételezések	20
Az alkalmazott módszerek	22
A könyv felépítése	24
1. <i>A munkaerő-piaci mobilitásról</i>	25
1.1. Néhány fontos fogalom	25
1.2. A Munkaerő-piaci mobilitás keretrendszere	28
1.2.1. A munkaadó, mint a munkaerő-piaci mobilitás szereplője	29
1.2.2. A munkavállaló, mint a munkaerő-piaci mobilitás szereplője	32
1.2.3. Vállalkozói környezet	34
1.2.4. Társadalmi és gazdasági tér	36
1.3. A vizsgálat tudomány-rendszertani helye	38
1.4. Nemzetközi kitekintés	39
1.4.1. A munkaerő térbeli mobilitása Európában és az Egyesült Államokban	39
1.4.2. Lakossági mobilitás az OECD országokban	44
1.4.3. Összegzés és következtetések	49
2. <i>A munkaerő-piaci mobilitás peremfeltételei és tényezői</i>	51
2.1. Magyarország területi különbségei	51
2.2. Munkaerőpiac	62
2.2.1. A hazai foglalkoztatás területi különbségei	64
2.2.2. Foglalkoztatottság	65
2.2.3. Munkanélküliség	67

2.3. Migráció	70
2.3.1. A munkaerőpiaci-mobilitás mutatószámai	73
2.4. Ingázás	74
2.5. Ingatlanpiac	80
2.6. Jövedelmi különbségek	84
2.7. Vállalkozások	88
2.8. A belföldi mobilitást akadályozó tényezők	90
2.9. Területfejlesztési politika	93
2.10. A munkáltatók által, adókedvezménnyel biztosítható mobilitási támogatások	97
2.11. Összefoglalás és következtetések	101
2.12. Esettanulmányok	103
2.12.1. Önkormányzati kezdeményezések	103
2.12.2. „Mozdítható a magyar munkaerő” – egy vállalkozó kezdeményezése	105
 3. <i>Munkaerő-piaci mobilitási körkép – empirikus tapasztalatok alapján.</i>	107
3.1. Kutatói hipotézisek	107
3.2. A mintavétel nehézségei	108
3.3. A kutatási mérőeszköz bemutatása	110
3.4. A 2014. évi kutatás előzményei	111
3.5. A 2014. évi empirikus kutatás	113
3.5.1. A minta alapeloszlásai	115
3.5.2. A munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos vélemények elemzése	118
3.5.3. A munkaerő mobilitását elősegítő intézkedések	135
3.5.4. A mobilitást támogató programok céljai	140
3.5.5. Az atipikus foglalkoztatás	141
3.5.5.1. Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége	141
3.5.5.2. Az atipikus foglalkoztatás régi és új formáinak áttekintése a Munka Törvénykönyve (Mt. 2012. évi I. törvény) alapján	144
3.5.5.3. Munkaerő-kölcsönzés	147
3.5.5.4. A távmunka	149
3.5.6. Mobilitási támogatások igénybevétele	149

3.5.7. A távolság, mint befolyásolási tényező	150
3.5.8. A mobilitást elősegítő programok a vállalati vezetők véleménye alapján	154
3.6. A 2015. évi kontrollkutatás tapasztalatai	156
4. <i>Tanulságok</i>	169
4.1. A 2014. évi kutatás tanulságai	169
4.2. A 2014. és 2015. évi kutatási párhuzamok	171
4.3. Szcenáriók	173
4.3.1. Foglalkoztatást és Mobilitást Elősegítő Információs Központ létrehozása	174
4.3.2. Javaslat a vállalkozások szerepvállalására	177
4.3.3. Javaslat az állam szerepvállalására	178
4.4. A kutatás további irányai	180
Irodalomjegyzék	181
Mellékletek	191
1. 2014. évi kutatáshoz kiküldött kérdőív	191
2. A 2014. évi kutatáshoz kapcsolódó vezetői interjúkérdések	200
3. A 2015. évi kutatáshoz kiküldött kérdőív	202

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A migráció osztályozása.	26
2. táblázat: A településrendszer két pólusa a területi egyenlőtlenségi dimenziórendszerben	54
3. táblázat: Régiók településeinek néhány jellemző mutatója (2010).	60
4. táblázat: A megyék néhány jellemző mutatója (2010)	61
5. táblázat: A migrációval és a fejlődéssel kapcsolatos kutatás és politika fő szakaszai a II. világháború után.	71
6. táblázat: A foglalkoztatottak és a napi ingázók száma nemek szerint, 1980-2010.	75
7. táblázat: A foglalkoztatottak aránya a közlekedés ideje és az egyes demográfiai ismérvek szerinti bontásban.	77
8. táblázat: Önkormányzati és piaci lakbérek a városokban, régiók szerint (Ft/m ²)	81
9. táblázat: Egy használt lakás átlagos ára (millió forint) településtípus szerint.	82
10. táblázat: Az alkalmazásban állók havi bruttó keresete, 2013. IV. negyedév.	87
11. táblázat: Nemzeti prioritások és fejlesztési tématerületek 2014-2020.	96
12. táblázat: A magyar munkaerő mobilitása 2007-2010.	113
13. táblázat: A vállalkozások tulajdonviszony szerinti megoszlása	115
14. táblázat: A vállalkozások cégméret szerinti megoszlása.	116
15. táblázat: A mintába került vállalatok eloszlása méretük alapján.	117
16. táblázat: A munkaerő-kínálattal való elégedettség.	121
17. táblázat: Elégedettség a szakmunkások kínálatával az egyes régiókban.	123
18. táblázat: Az elégedettség mértéke felsőfokú végzettségű szakemberek esetében, régiók szerint.	125
19. táblázat: Elégedettség a szakmunkás-kínálat mértékével, ágazatok szerint.	126
20. táblázat: Elégedettség a szakmunkás-kínálat mértékével, cégméret szerint.	127

21. táblázat: Elégedettség a szakmunkás-kínálat mértékével, a vállalkozások tulajdonviszonya alapján.	128
22. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, tulajdonviszony alapján.	130
23. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, ágazatok szerint.	130
24. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, cégméret alapján.	32
25. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, a foglalkoztatottak létszáma szerint	132
26. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, a telephelyek száma alapján.	133
27. táblázat: A különböző mobilitási támogatások mértéke és motivációja.	135
28. táblázat: A támogató programok számának megoszlása, ágazatok szerint.	137
29. táblázat: A támogató programok számának megoszlása, tulajdonviszony alapján.	138
30. táblázat: A támogatások mértékének megoszlása, régiók szerint.	138
31. táblázat: Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége, tulajdonviszony szerinti megoszlásban.	141
32. táblázat: Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége, a foglalkoztatottak létszáma szerinti megoszlásban.	142
33. táblázat: Az atipikusan foglalkoztatottak megoszlása, régiós bontásban.	144
34. táblázat: A munkaadók véleménye arról, hogy különböző munkakörökben számít-e a jelölt lakhelyének távolsága.	150
35. táblázat: Szempontok megoszlása, amiért a munkaadók figyelembe veszik a távolságot.	151
36. táblázat: A JNSZ megyei mintába került vállalkozások eloszlása tulajdonviszonyuk alapján.	158
37. táblázat: A JNSZ megyei mintába került vállalkozások száma cégméret és tulajdonviszony alapján	159
38. táblázat: Mekkora probléma a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje ágazatonként	160

39. táblázat: A JNSZ megyei munkaerő-kínálat elégedettségi eloszlása, az 1-3 fős mikrovállalkozások kihagyásával.	160
40. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások elégedettsége a szakmunkások kínálatával. (Az 1-3 főt foglalkoztató vállalkozások kihagyásával.)	161
41. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások elégedettsége szakmunkások esetében, cégméret alapján.	162
42. táblázat: A JNSZ megye munkaerő-piaci mobilitási szintjének értékelése, tulajdonviszony és cégméret alapján (az 1-3 főt foglalkoztató vállalkozások kihagyásával).	163
43. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások által nyújtott támogatás megoszlása, tulajdonviszony alapján.	164
44. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások által nyújtott támogatási formák mértéke, tulajdonviszony alapján (az 1-3 főt foglalkoztató vállalkozások kihagyásával).	165
45. táblázat: Miért veszik figyelembe a lakóhely távolságát a JNSZ megyei munkaadók	166
46. táblázat: A JNSZ megyei munkaadók által eltűrt kilométerhatárok.	167
47. táblázat: A 2014. évi és a 2015. évi kutatás eredményeinek párhuzama.	172

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A mobilitás szerkezeti bontása.	27
2. ábra: A munkaerő-piaci mobilitás keretrendszere.	28
3. ábra: A 15-64 éves foglalkoztatottak megoszlása a lakó- és a munkahelyük közötti távolság szerint Magyarországon.	32
4. ábra Regionális támogatási térkép.	36
5. ábra: A település tetraéder-modellje.	37
6. ábra: A földrajztudomány és néhány fontosabb társtudománya.	38
7. ábra: A munkaviszonyt védő jogszabályok erőssége hétfokú skálán 2008-ban	41
8. ábra: Lakossági mobilitás az OECD országokban. Háztartások, amelyek megváltoztatták a tartózkodási helyüket az elmúlt 2 éven belül.	44
9. ábra: A lakossági mobilitási ráta költözési okok szerinti felosztása.	45
10. ábra: A lakások magántulajdoni aránya Európa 20 országában.	46
11. ábra: Válogatott országok bérlakás-állománya 2003-ban.	47
12. ábra: Tulajdoni arányok egyes országokban (a teljes lakásállomány %-a) 2008.	48
13. ábra: Magyarország hármas térszerkezete.	56
14. ábra: Települések társadalmi, gazdasági és infrastrukturális fejlettsége	59
15. ábra: Foglalkoztatottak számának változása az Európai Unióban.	66
16. ábra: Nyilvántartott álláskereső aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva, 2013.	67
17. ábra: A munkanélküliek száma és a munkanélküliségi ráta Magyarországon (2007-2013)	68
18. ábra: Munkanélküliségi ráta, 2013. IV. negyedév. (A KSH adatai alapján)	69
19. ábra: Belföldi vándorlási különbözet ezer lakosra, 2012. (A KSH adatai alapján)	73
20. ábra: A napi ingázásra fordított idő éves szinten.	79
21. ábra: Teljes bruttó havi keresetek átlaga ágazatonként, 2013.	85
22. ábra: A teljes keresetek iskolai végzettség szerint, 2013.	86

23. ábra: A társas vállalkozások területi megoszlása, 2013.	89
24. ábra: Az egyéni vállalkozások területi megoszlása, 2013.	89
25. ábra: Az 1000 főre jutó vállalkozások megoszlása 2013-ban, megyék szerint.	90
26. ábra: A társaságok tevékenysége szerinti megoszlás.	114
27. ábra: A vállalatok székhelyének régiók szerinti megoszlása.	118
28. ábra: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, régiók szerint.	131
29. ábra: A vállalatok hány százaléka nyújtja az ingázást elősegítő egyes támogatásokat	139
30. ábra: A távolság mint szempont a munkaadó szemszögéből.	151
31. ábra: A távolság mint szempont a JNSZ megyei munkaadók szemszögéből.	166

LECTORI SALUTEM!

Az olvasó egy felmérő-elemző munkát fedezhet fel Sebők Marianna „Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon” című tanulmányában. A szerző áttekinti a munkaerő-piaci mobilitáshoz kapcsolódó szociológiai, gazdasági, valamint jogi fogalmakat. Ezeknek a bemutatása nem megy túl az intézmények alapjain, ugyanakkor mélyebb elemzés talán nem is szükséges, hiszen a tanulmány alapvetően két felmérés (alap és kontroll) eredményeinek az ismertetése.

A 2014. évben készült országos, és a 2015. évben készített megyei szintű vizsgálat eredményei hű képet mutatnak a magyar munkaerő-piaci helyzet egyik meghatározó tényezőjéről, a mobilitás hiányáról. A helyben maradást számos tényező kiválthatja, előmozdítására szintén változatos eszközök állnak, pontosabban állhatnak rendelkezésre, változást azonban az utóbbi időben mégsem tapasztalunk.

Természetesen feltehető az a kérdés is, hogy miért van szükség egyáltalán mobilitásra? Sebők Marianna kellő érzékenységgel mutatja be a mobilitás egyensúlyteremtő szerepét, a gazdaságra gyakorolt ösztönző hatását, felméréseinek eredményei azonban egyértelművé teszik, hogy napjaink társadalmi, tulajdoni, és nem egyszer gondolkodásbeli szerkezete és orientáltsága a mobilitás ellen hat. A tanulmányból kiderül, hogy a mobilitás nem egyszerűen helyváltoztatást jelent, hanem egy új környezetbe, mikro-kultúrába történő beilleszkedést, amely minden szereplőre pozitív hatást gyakorolhat.

Ajánlom Sebők Marianna könyvét laikusoknak és szakembereknek egyaránt.

Budapest/Pécs, 2016. március 8. napján

Kiss György
egyetemi tanár

BEVEZETÉS

Ez a könyv beszámoló a *mobilitás* jelenségével kapcsolatos kutatásaim eredményéről. Világszerte sok-sok vizsgálat igyekezett feltárni, hogy milyen okokra vezethető vissza az, hogy egyes térségekben a dolgozók készek arra, hogy lakóhelyüktől távoli munkahelyen dolgozzanak vagy éppen lakóhelyet változtassanak, másutt nem; milyen tényezők segítik elő vagy gátolják a munkavállalók ilyesfajta „mozgékonyosságát”. A *neoklasszikus elméletek* feltételezése szerint az emberek jövedelmük vagy jólétük maximalizálása érdekében költöznek (HAAS, H. DE 2010, Online).

Hazánk belső vándorlási adataiból az látható, hogy „a magyar népesség migrációs hajlandósága meglehetősen alacsony” (DÖVÉNYI Z. 2009, 749. oldal). A magyar társadalom „helyhez kötött”, nemcsak történelmi aspektusból, hanem munkavállalás szempontjából is.

Az elmúlt évtizedek újszerű kihívása Magyarország munkaerő-piaci mobilitásának növelése, annak érdekében, hogy az eltérő földrajzi területeken megjelenő munkaerő-piaci kereslet és kínálat egymásra találjon, ami jó hatással lenne a foglalkoztatásra és a vállalkozások hatékonyságára egyaránt. Vajon van-e erre megoldás? Erre az egyszerűnek tűnő, de nagyon összetett kérdésre kerestem a választ.

A világon „vannak szegény és gazdag térségek, s az ezek közötti különbség *folyamatosan növekszik*. A gazdasági fejlettség a Föld bizonyos térségeiben koncentráliódik, s ezt a gazdaság és a társadalom térbeli folyamatai alakítják ki” (HARDI T. – SZÖRÉNYINÉ KUKORELLI. I. 2006, Online 3. oldal). Magyarországot is efféle területi egyenlőtlenség jellemzi: egyfajta „lejtő” az ország nyugat-keleti, valamint észak-déli tengelyén. Fővárosunk – agglomerációjával együtt – sok mindenben különbözik az ország többi részétől. Ennek oka az intézményrendszerek és a közlekedési hálózatok centrális jellege, a vállalkozások és a foglalkoztatottság magasabb aránya, a területi ellenzírok hiánya.

1920-ban Magyarország területének, népességének, gazdasági erőforrásainak, összefüggő település- és vasút-hálózatának, beépített értékeinek,

közigazgatási struktúrájának jelentős részét elveszítette. Nemcsak az ország egysége, de a regionális erőterek is szétszakadtak (SÜLI-ZAKAR I. – CSÜLLÖG G. 2003). Trianon után Magyarország térszervező központja Budapest, az addigi régiócentrumok (Pozsony, Kassa, Munkács, Nagyváradi, Arad, Temesvár, Kolozsvár, Brassó) a határokon kívül rekedtek.

Az Európai Unió csatlakozást (2004) követően Magyarországon – a határok elválasztó szerepének csökkenésével – megindult a határon átnyúló régiók kialakulása; napjainkra a határok elválasztó funkciója jelentősen megváltozott (HARDI T. – HAJDÚ Z. – MEZEI I. 2009). Az uniós tagországok között megszűnt a határellenőrzés (*Schengeni Egyezmény*), így a kontinens nagyobb részén az állampolgárok szabadon utazhatnak, az uniós polgárok jóval könnyebben tartózkodhatnak és vállalhatnak munkát más európai országokban. Kezdetben a külföldi munkavállalást a nyelvtudás hiánya nehezítette. Ennek hatása ma már kevésbé érezhető: a nyelveket beszélő Y generációba tartozó fiatalok számára egyre inkább vonzó a külföldi munkavállalás. A hazánkba irányuló migráció egyik sajátossága, hogy a bevándorlók elsősorban a környező országok magyar nemzetiségű állampolgárai közül kerülnek ki.

A mobilitási kérdés vizsgálatánál a nyelvhasználat szempontja mellett legalább ekkora fontossággal bír a magyaroknak az európai átlagtól lényegesen eltérő viszonya az ingatlan-tulajdonláshoz: míg Európában (EU-27) a saját lakásban élő háztartások aránya 71% körül mozog, addig Magyarországon ez az arány 90% felett van (a KSH 2010. évi adatai alapján). A migrációs hajlandóságot a területi egyenlőtlenségekből fakadó nagymértékű lakásár-különbségek is visszafogják. A munkavállalók a családjukhoz, saját tulajdonukhoz, megszokott lakáshelyzetükhöz és lakókörnyezetükhöz ragaszkodva inkább vállalják az ingázás mindennapos fáradalmait, mintsem lakóhelyet változtassanak.

A mobilitás jelentősége

A térbeli mobilitás a XX. század második felétől a gazdasági, politikai folyamatok meghatározó eleme lett, és bekerült az érdeklődés központi körébe (LANGERNÉ RÉDEI M. 2010). A globalizáció világában a térbeli mobilitásra való hajlandóság alapképességgé kell, hogy váljon. Nagy területű és változatos népesség-összetételű országokban a térbeli mobilitás

kérdésköre nem úgy merül fel, mint Magyarországon – azaz, hogy *van vagy nincs* –, hanem inkább abban a kontextusban, hogy *mi az iránya*. (Gondolok itt az USA-ra, vagy Indiában a Bangalore körül kialakult „Szilícium-völgy” munkaerő-piaci telítettségére.) Európai szinten is tapasztalható egy eddig jellemzően „németországi központosodás” a multinacionális vállalatok tekintetében, amely a felsővezetőket, valamint a speciális szaktudással rendelkező munkavállalói kört térbeli mobilitásra kényszeríti. Ebben a célcsoportban a magyaroknál is erőteljes mobilitási hajlandóság van. Jelentős ipari foglalkoztatási gócpontok alakulnak ki országszerte (pl. Győr, Kecskemét), amelyeknek nagy a munkaerő-vonzása is. Itt biztosan elmondható, hogy egy-egy területen nincs elegendő, megfelelő speciális végzettséggel rendelkező munkaerő. Másrésről ezek az erős „munkaerő-mágnes” cégek egyik napról a másikra meg is szüntethetik magyarországi tevékenységüket (lásd a NOKIA Komáromban). Ilyenkor több ezer képzett munkaerő elbocsátására kerül sor, akiket a környék vállalatai biztosan nem tudnak rövid idő alatt „felszippantani”. Mobil attitűdű munkaerő esetén könnyebben kezelhető a munkaerő kereslet–kínálat hirtelen megjelenő egyensúlytalansága.

A 2013. évi SBA-tájékoztató alapján a hazánkban működő vállalkozások 99,9 százaléka kis- és középvállalkozás, amelyek a munkát vállalók 71,2 százalékát foglalkoztatják, és a nemzeti össztermék 53,2 százalékát állítják elő. Vezetőként és tanácsadóként több mint 20 évet foglalkoztam magyar vállalatok szervezetének, munkaerő-struktúrájának fejlesztésével (15 évet a kkv-szektorban dolgoztam, 5 évet az állami szférában töltöttem el). Munkám során gyakran találkoztam olyan munkaerő-mobilitási kérdéskörrel, amely kiemelt problémaként merült fel a munkáltatók részéről, mint például: „gyártó cég vagyunk az Alföld közepén, és nem találunk CNC gépezelő szakembereket”, vagy hogy „a környéken nincsenek jól képzett, releváns tapasztalatokkal rendelkező és idegen nyelveket beszélő vezetők, és a vidéki településen lévő közösségi helyek hiánya sem vonzó a leendő munkavállalók számára”. Nagy nehézséget okoz a vezetőknek a hasonló jellegű problémák megoldása, mert az egyszerűnek tűnő feladat mögött komoly gazdasági és társadalmi kérdések húzódnak meg.

Ahhoz, hogy a munkáltató megnyerjen egy jó szakembert, hogy az otthonától távol végezzen munkát, vonzó jövedelmi kereteket és az ed-

diginél jobb életkörülményeket kell felajánlania a munkavállaló részére. Kérdés, hogy hol van az a pont, ahol

- a munkavállaló hajlandó vállalni a mindennapi ingázást, vagy mobilizálni a családját és új lakóhelyre költözni a biztos megélhetés reményében, és
- a munkáltató gazdasági számításai is azt mutatják, hogy ez megéri neki.

A munkaerő „árát” növelik a mobilitást támogató költségek. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) ajánlása szerint statisztikai szempontból a munkaerőköltség fogalomkörébe tartoznak a munkavállalóknak nyújtott lakástámogatások és a dolgozók munkába járási költségeinek megtérítése is.

Arra a kérdésre kerestem a választ, hogy a jelenlegi helyzetben hogyan lehetne valós megoldási scénáriókat felállítani. A vállalatok közötti egyik fontos különbség a munkaerő minőségéből és megfelelő menedzseléséből adódik. Ezért fontos a munkaerő országhatáron belüli mobilizálhatósága.

Érdeklődésem központjában olyan megoldások keresése áll, amelyek növelik a foglalkoztatást, és egyben elősegítik a vállalkozások hatékonyabb működését. Meggyőződésem, hogy a földrajzi mobilitás vizsgálata és mélyebb megismerése elősegítheti a kutatók és a gazdasági szakemberek munkáját, hogy olyan programokat dolgozzanak ki a politikai döntéshozók számára, amelyek fokozzák a társadalmi és gazdasági aktivitást.

A kutatás célkitűzései – kérdések és feltételezések

Kutatásommal a következő kérdésekre kerestem választ:

- Miért van ilyen nagymértékű munkaerő-piaci egyenlőtlenség? (Míg az egyik régióban/megyében munkaerő-túlkínálat van, addig egy másikban munkaerőhiánnyal találkozunk.)
- Miért van az, hogy a rendszerváltás után kialakult foglalkoztatási probléma alakulásában nincs számottevő változás? (Például Szabolcs-

Szatmár-Bereg megyében a munkanélküliségi ráta az egyik legmagasabb az országban ma épp úgy, mint 25 évvel ezelőtt.)

- Mik a mobilitást gátló főbb tényezők, amiért a köznyelvben „röghöz kötött” társadalomként is emlegetik a magyar népet? (Holott ezt sem hazánk mérete, sem demográfiai mutatói nem indokolnák.)
- Hogyan lehetne elősegíteni ma Magyarországon a munkaerő-piaci egyensúlyt? Mi a munkáltatók véleménye, melyek a kormány intézkedései, és mik a lehetséges megoldások?

Kutatásom a *munkaadókra* irányult. Célom volt annak feltérképezése, hogy a vállalkozások vezetői

- hogyan gondolkodnak a munkaerő-piaci mobilitásról,
- milyen eszközökkel támogatják a munkavállalókat az ingázás vagy a lakhelyváltoztatás tekintetében,
- milyen mértékben élik meg problémaként a magyar népesség mobilitási hajlandóságának meglehetősen alacsony szintjét.

Kíváncsi voltam arra is, hogy a foglalkoztatási politika hogyan és milyen eszközökkel támogatja a munkaadókat.

Hipotéziseim szerint:

- a munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat,
- a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől,
- a vállalati munkavállalói létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is,
- a munkaerőmobilitás alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást,
- a munkaadók a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit,
- a munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös,
- minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.

Az alkalmazott módszerek

A munka alapja egy empirikus kutatás, amelynek segítségével adatokat gyűjtöttem (*kvantitatív kutatás*) és generáltam (*kvalitatív kutatás*).

A kutatást *dokumentumelemzéssel* kezdtem. Érdekes, hogy a szorosan vett munkaerő-piaci mobilitás témaköre viszonylag kevés szakirodalommal rendelkezik, míg a munkaerő-piaci mobilitás *peremfeltételeiről* széleskörű szakirodalom áll rendelkezésre (például Magyarország területi különbségei, munkaerőpiac, migráció, ingázás, ingatlanpiac, jövedelmi különbségek). Kutatásom elsősorban Magyarországra vonatkozik, de fontosnak tartottam a nemzetközi kitekintést is. Ezzel nem az egyes kontinensek vagy országok munkaerő-piaci mobilitásának tárgyalása volt a célom, hanem a munkaerő térbeli mobilitásának bemutatása, összehasonlító adatok feltárása.

Megkerestem olyan kutatókat (telefonon, e-mailben, személyesen), akik választott kutatási területemmel – valamilyen szinten – foglalkoztak, mint például

- Cseres-Gergely Zsombor – a *Munkaerő-piaci egyenlőtlenség és földrajzi mobilitás Magyarországon* című tanulmány szerzője,
- Michalkó Gábor – az MTA kutatója, a térbeli mobilitás kutatócsoport vezetője,
- Németh Zsolt – a KSH elnökhelyettese,
- Hegedűs Henrik – aki az IBM kutatási eredményeit publikálta,
- az NGM foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkárságának munkatársai.

Az adatok zömét kérdőíves felméréssel szereztem. (Ezt egy kisebb csoportnál mélyinterjúkkal egészítettem ki.) A felmérés során információkat kértem a vállalatok első számú vezetőitől és HR szakembereitől a munkaerő-piaci mobilitás minőségéről, a munkáltatók által biztosított eszközök használatáról.

Az adatok elemzése SPSS 20.0 rendszerben történt, a térbeli ábrázolás során az IDRISI geoinformatikai programot alkalmaztam. Az elemzés során felhasználtam a Központi Statisztikai Hivatal, a Nemzeti

Munkaügyi Hivatal, valamint az Eurostat és az OECD kutatásomhoz kapcsolódó adatait is.

Kérdéseim megfogalmazásakor EARL BABBIE (2001) tanácsát követve arra törekedtem, hogy csakis olyat kérdezzek, amire a megkérdezett feltehetően tudja a választ. Úgy gondoltam, hogy a vállalattal kapcsolatos kérdések (pl. éves statisztikai létszám, támogatási formák létszám-megoszlása) tekintetében a legkompetensebb az első számú vezető, a HR vezető, valamint a gazdasági terület vezetője. Gyakran a kérdezetek együttesen, vagy nagyobb szervezeteknél szakterületi felosztásban töltötték ki a kérdőíveket.

A kérdőívek szakértői bírálat után, a beérkezett észrevételek alapján kerültek véglegesítésre. Két kérdőíves kutatásra került sor: 2014-ben és 2015-ben.

A 2014. évi kutatásom során ismertem a kérdőíveket kitöltő cégeket a kapcsolattartó nevével és elérhetőségével. Itt a kézi adatfeldolgozás lehetővé tette a visszakérdezést, ha bármelyik kérdésre nem volt egyértelmű a válasz (például egy válasz helyett többet jelöltek be). A 2015. évi kutatás esetében a *kerdoivem.hu* szoftvert használtam. A program megfelelő beállításával itt is sikerült a hibalehetőségek számát minimálisra, egyes esetekben nullára csökkentenem.

Végül is a kapott adatok a következő kategóriákba oszthatók:

- szubjektív adatok (például a munkaadók véleménye, a cégvezetők vagy humánvezetők értékelése a munkaerő-piaci mobilitás szintjéről),
- objektív adatok (például közel 150 000 fő munkavállaló esetében az atipikus foglalkoztatás alakulása),
- egyéb adatok és információk (például tapasztalatok, javaslatok a munkaerő-piaci mobilitás serkentésére).

A kutatás megbízhatóságát erősíti, hogy tizennyolc vezetővel (akik részt vettek a 2014. évi kutatásban is) interjút készítettem, a kérdőívek mélyebb megértése érdekében.

A könyv felépítése

A könyv a bevezető és befejező részeken kívül négy fejezetre tagolódik: Az *első* fejezet a munkaerő-piaci mobilitás témaköréhez kapcsolódó fogalmak áttekintésével, a kutatási terület tudományrendszertani helyének bemutatásával foglalkozik.

Leírja a munkaerő-piaci mobilitás keretrendszerét, a nemzetközi szakirodalom feldolgozásával kitekint a munkaerő térbeli mobilitására (elsősorban a kontinensek és az európai országok összehasonlításával).

A *második* fejezet a munkaerő-piaci mobilitás tényezőiről és peremfeltételeiről szól: mi minden befolyásolja a munkaerő-piaci mobilitás jelenlegi helyzetét és működését (Magyarország területi és jövedelmi különbségei, a munkaerőpiac helyzete, migráció, ingázás, kormányzati támogatás, területfejlesztési politika, vállalati támogatási rendszer, példák a munkaerő-piaci mobilitás elősegítésére).

A *harmadik* fejezet tartalmazza a 2014-es országos és a 2015-ös megyei szintű vizsgálat eredményét: a munkaadók véleményét a munkavállalók mobilitási hajlandóságáról és a mobilitást segítő támogatások rendszeréről.

A *negyedik* fejezetben a kutatás eredményei alapján olyan lehetséges szcenáriókat fogalmazok meg, amelyek elősegíthetik a hazai munkaerő kereslet–kínálat térbeli egyensúlyának kialakulását.

1. A MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁSRÓL

Ebben a fejezetben a témához kapcsolódó alapfogalmakat, legfontosabb definíciókat szeretném bemutatni. Fontosnak tartom a kutatómunkám során preferált megközelítések tisztázását, illetve a munkaerő-piaci mobilitás, mint fogalom értelmezését.

1.1. Néhány fontos fogalom

Mint csaknem minden tudományágban, itt is folyamatosan változik a fogalmak definíciója.

A mobilitás, a vándorlás és a migráció megkülönböztetése a hétköznapi érdeklődők számára nem tűnik egyszerű feladatnak. A témát érintő cikkekben, beszélgetésekben sokszor tapasztalható a fogalmak jelentésének keveredése.

Talán a *mobilitás* a legágabb kifejezés: helyváltoztatást jelent nemcsak térbeli, hanem társadalmi szempontból is.

A *vándorlás* olyan térbeli jelenség, amely szükségszerűen legalább két területet érint (indulási és érkezési területet). Megkülönböztetünk *belföldi térbeli mozgást* és *országok közötti vándorlást*. A lakóhelyváltoztatás természetes, az élettel együtt járó jelenség, mely magával az emberiséggel egyidős. Amennyiben a területi, azaz földrajzi mobilitás lakóhely-változtatással jár együtt, akkor beszélhetünk vándorlásról, a köznyelvben is elterjedt idegen szóval *migrációról* (EKÉNE Z. I. – DÖVÉNYI Z. 2010). A *migráció* tehát a térbeli mobilitás egyik formája, melyet a kritériumok függvényében többféleképpen osztályozhatunk (ACSÁDI GY. – VARGA I. 1964; TÓTH J. – TRÓCSÁNYI A. 1997; HAAGA, J. – KEELY, C. – REED, H. 1998; 1. táblázat).

Sorszám	Lehetséges kritériumok	Típusok	
1.	Országhatár átlépése	Belső	Külső
2.	Döntéshozók köre, döntéshozatal módja	Önkéntes	Kényszer
3.	Törvényi szabályozás	Legális	Illegális
4.	Vándorlók száma	Egyéni	Csoportos
5.	Távolaradási, ill. tartózkodási időtartam	Ideiglenes	Végleges
6.	Indokok	Okok	Célok

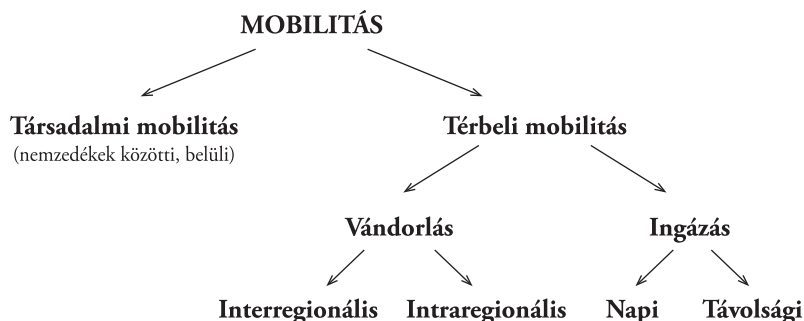
1. táblázat: A migráció osztályozása.

(Illés S. 2000: *Belföldi vándormozgalom a XX. század utolsó évtizedeiben*, 19. oldal alapján)

A migráció fogalmán a közgazdász a potenciális munkaerő nemzetállamokon belüli szabad, többé-kevésbé rendszeres és céltudatos áramlását érti (LÉVAI I. 1993). A tértudományokat képviselő egyik földrajzi meghatározás rendkívül szimpla: egyének és csoportok állandó, vagy ideiglenes lakóhelyváltogatása (JOHNSTON, R. J. 1981). A demográfusokat képviselő definíció már utal a migráció interdiszciplináris megközelítésének szükségességére: a vándorlás olyan egyensúlyra törekvő folyamat, amely két eltérő társadalmi környezettel rendelkező földrajzi pont között jön létre. Ennek során kölcsönhatás alakul ki a változó tartalmú emberi igények és a környezeti adottságok között a hosszabb távon kialakítandó összhang céljából, amelynek egyéni szintű hordozója az ember (LANGERNÉ RÉDEI M. 1985).

Szokás *interregionális* (hosszú távú, megyék közötti) és *intraregionális* (rövid távú, megyén belüli) vándorlásról is beszélni.

Ingázásnak minősül az a munkába járás, amely településhatár átlépésével jár. Két fajtája van: a *napi* ingázás és a *távolsági* ingázás. A lakóhelyük és a munkahelyük között naponta utazók a napi ingázók; a nem napi gyakoriságú, túlnyomó részt hetente, kéthetente, vagy annál ritkábban utazók a távolsági ingázók (1. ábra).



1. ábra: A mobilitás szerkezeti bontása.

Az ingázás kialakulásának négy feltétele van: 1. Szabad munkaerő a küldő településen. 2. Be nem töltött munkahely a fogadó településen. 3. Megfelelő közlekedési kapcsolat a két település között. 4. Az utazási idő hosszúsága még elfogadható-elviselhető legyen az ingázó számára (ILLÉS S. 2000). Végeredményben az ingázást a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat területi egyenlőtlensége váltja ki (BÖHM A. – PÁL L. 1985).

Szokás az is, hogy megkülönböztetik a szuburbanizációt (városból faluba irányuló vándorlás) és a dezurbanizációt (a fővárosból kiköltözők hulláma, ami ma már túllépett az agglomeráció határain).

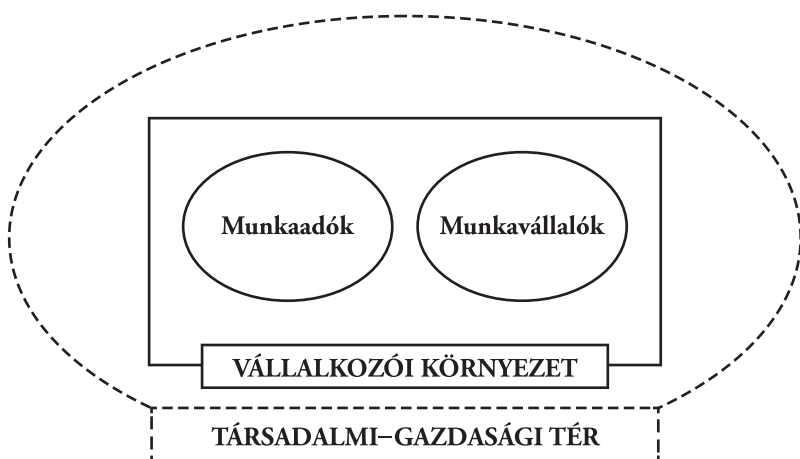
„Az európai urbanizáció szakaszokra bontása elsősorban holland szerzők érdeme Klaasen, L.H. – Paelinck, J.H.P. 1981, és van den Berg, L. 1982” (ENYEDI GY. 2011, 7. oldal). A „holland iskola” négy szakaszra bontotta az Európában zajló modern urbanizációt:

- 1) urbanizáció (városnövekedés),
- 2) szuburbanizáció (az elővárosi gyűrű kialakulása),
- 3) dezurbanizáció (a vidéki térségek gyorsabb népességnövekedése),
- 4) reurbanizáció (tömeges visszaköltözés a régi városközpontok felújított területeire).

1.2. A munkaerő-piaci mobilitás keretrendszere

A munkaerő-mobilitás a dolgozók helyének változásait jelöli a fizikai térben (*földrajzi mobilitás*) vagy az álláscsoportok között (*foglalkozási mobilitás*). A földrajzi mobilitás felosztható rövid távú és hosszú távú költöztetésekre, valamint önkéntes és kényszer migrációra. A foglalkozási mobilitás lehet oldalirányú (hasonló társadalmi-gazdasági státuszú állások széles csoportján belül) vagy függőleges (egyik állásból egy jobb vagy rosszabb állás felé).

Elemezve a munkaerő-piaci mobilitást mint jelenséget, az a megfigyelésem, hogy egymásra épülő kölcsönhatások összességéként értelmezhető, ami leginkább egy keretrendszerbe foglalva ábrázolható (2. ábra).



2. ábra: A munkaerő-piaci mobilitás keretrendszere.

A *munkaerő-piaci mobilitás* több szereplő tevékenységének kölcsönhatásaként jön létre.

A mobilitási kutatások elsősorban a munkavállalók, illetve a lakosság mobilitási hajlandóságával foglalkoznak, kicsit megfigyelve a gazdasági társaságok – a munkaadók –mobilitást támogató képességéről és a munkaerő-piaci mobilitásról alkotott véleményéről, pe-

dig fontos lenne a munkaerő-piaci mobilitás minden szereplőjének feltérképezése.

1.2.1. A munkaadó, mint a munkaerő-piaci mobilitás szereplője

Vállalkozáson olyan üzletszerűen végzett tevékenységet értünk, amelynek célja a vállalkozó jövedelmének, vagyonának gyarapítása. A gazdasági társaságok (a vállalkozók) elsődleges motivációja – kivéve, ha nonprofit jelleggel jönnek létre – a minél magasabb profit elérése. A HISRICR, R. D. és PETER, M. P. szerzőpáros (1991, 12. oldal) definíciója: „A vállalkozás valami új és értékes dolog létrehozásának folyamata, amelyben a vállalkozó biztosítja a szükséges időt és erőfeszítést, vállalja a felmerülő pénzügyi, pszichikai és szociális kockázatot, és megkapja az ennek következtében létrejövő pénzbeli és személyes megelégedettséget nyújtó jutalmakat”.

Egy vállalkozás a működése során sokféle természetes és jogi személlyel kerül kapcsolatba; tulajdonosokkal, hitelezőkkel, partner cégekkel (vevők, szállítók), állami intézményekkel, és nem utolsósorban munkavállalókkal.

A vállalkozások a munkavállalókkal való kapcsolatuk alapján munkáltatókká (munkaadókká) válnak, amit számos jogszabály jogi keretek között szabályoz. A munkáltató és a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeit a 2012. évi I. törvény rögzíti, ahol a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Munka tv.) 33.§ szerint a munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

Az adózás rendjéről szóló törvény 178.§ 22-23. pontjai alapján munkáltató az a belföldön székhellyel, telephellyel, képvisellel rendelkező jogi személy, bejegyzett cég, személyi egyesülés vagy egyéb szervezet, egyéni és társas vállalkozó, a Tbj. 4. § a) pontja szerinti foglalkoztató, akivel vagy amellyel a magánszemély a Munka tv.-ről szóló 2012. évi I. törvény szerint munkaviszonyt vagy olyan munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesít, amelyre külön törvény szerint a Munka tv. rendelkezéseit is alkalmazni kell.

A társas vállalkozások legelterjedtebb formái a gazdasági társaságok, melyeket *cégeknek* neveznek a köztudatban. A vállalkozások az alábbi formákban működhetnek:

- Egyéni vállalkozásként
- Társas vállalkozásként, mint például
 - Közkereseti társaság (Kkt)
 - Betéti társaság (Bt)
 - Korlátolt felelősségű társaság (Kft)
 - Részvénytársaság (Rt)
 - Zártkörűen alapított (ZRt)
 - Nyilvánosan működő (NYRt)
 - Európai részvénytársaság (SE)
- Szövetkezetekként.

Méretüket tekintve beszélhetünk: mikro-vállalkozásokról, kis- és közép-vállalkozásokról, valamint nagyvállalatokról. A 2004. évi XXXIV. törvény szerint – az Európai Bizottság ajánlásával összhangban – Magyarországon az a vállalkozás számít kis- és középvállalkozásnak, amely legfeljebb 249 főt foglalkoztat, éves nettó árbevétele nem éri el az 50 millió eurót vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót, valamint az állam vagy az önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése külön-külön vagy együttesen nem haladja meg a 25%-ot. A statisztikai behatárolás viszont kizárólag a létszám-kategória alapján történik: a legfeljebb 49 főt foglalkoztató vállalkozások kisvállalkozásnak, az 50–249 fővel működő vállalatok középvállalkozásnak minősülnek. A 10 főnél kevesebb foglalkoztatottal rendelkező cég mikro-vállalkozásnak számít.

A vállalkozások tulajdonosai lehetnek természetes vagy jogi személyek. A vállalkozások tulajdonformája lehet

- állami,
- magán,
- vegyes,
- önkormányzati,
- szövetkezeti tulajdon.

A vállalkozások (munkaadók) bemutatását azért tartom fontosnak, mert empirikus kutatásom a munkaadókra irányul, és az adatok vizsgálatát az alábbi független változók mentén végeztem:

- a vállalat tulajdonviszonya,
- a cég mérete,
- a vállalat tevékenysége (ágazat),
- a vállalat földrajzi elhelyezkedése.

A vállalkozások telephelyének körültekintő megválasztása kiemelten fontos szempont, hiszen a termékeik vagy szolgáltatásaik iránti kereslet és az azok előállításához szükséges források (inputok) ára a különböző helyeken jelentős eltéréseket mutathat. A költségminimalizálásra és profitmaximalizálásra törekvő cégeknek tehát ezekhez alkalmazkodva, a teret hatékonyan használva kell kijelölniük működési helyüket (SMITH, D.M. 1981).

A telephelyválasztás főbb szempontjai (ENYEDI Gy. 2004):

- a földrajzi fekvés (közelség a dinamikusan fejlődő régiókhoz),
- az infrastrukturális helyzet, a településkörnyezet vonzó jellege (jól kiépített úthálózat, bekapcsolódás a hálózatokba),
- a helyi társadalom minősége (szakképzettség, vállalkozó szellem stb.).

A telephely-elméleti kutatások a termelés és fogyasztás mellett figyelembe vesznek olyan tényezőket is, mint például a települési és népességi viszonyok, az infrastrukturális ellátottság, a munkaerő- és tőkepiac, a természeti tényezők.

„Paul Krugman nevéhez fűződik egy új kereskedelmi elmélet (NTT – *New Trade Theory*) és az ennek nyomán kidolgozott, új gazdaságföldrajzként (NEG – *New Economic Geography*) ismertté vált tudományos megközelítés, aminek köszönhetően a közgazdasági gondolkodásban is széles körben tudatosult az a tény, hogy a javak előállítása konkrét földrajzi terekben történik” (KISS K. Online 2014, 32. oldal).

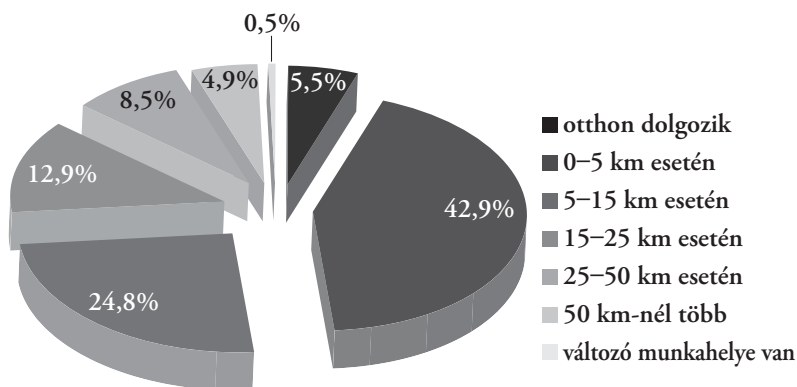
Krugman egy olyan általános egyensúlyelméletet dolgozott ki, amely a gazdasági folyamatok térbeli koncentrációját három tényező – a növekvő skálahozadék, a szállítási költség és az ipari termékek iránti kereslet – kölcsönhatásai révén értelmezi. A modell szerint a három paraméternek bizonyos határértékeket kell elérnie ahhoz, hogy a gazdaság térbeli koncentrációját eredményező folyamatok beinduljanak.

Amennyiben a szállítási költségek és a növekvő hozadék megfelelő szintjei kialakulnak, az ipari termelés elkezd koncentrálni azokon a területeken, ahol a kereslet már egy viszonylag magas fokon kialakult (ÁCS J. Z. – VARGA A. 2000).

1.2.2. A munkavállaló, mint a munkaerő-piaci mobilitás szereplője

Munkavállaló az a személy, aki szervezett munkavégzés keretében munkát végez: aki rendelkezésre bocsátja tudását, munkaerejét a munkaadó részére, rendszeres jövedelem ellenében.

A munkavállalók elsősorban ott szeretnék munkát vállalni, ahol a lakóhelyük van. A statisztikai adatok alapján a foglalkoztatottak 42,9%-a 5 km-es körzeten belül dolgozik, az 5-15 km közé esők aránya pedig majdnem eléri a 25%-ot. Amennyiben ehhez hozzáadjuk az otthon dolgozók arányát is, megállapítható, hogy a munkavállalók majd háromnegyede (73,2%) lakóhelyének vonzáskörzetében dolgozik (3. ábra).



3. ábra: A 15-64 éves foglalkoztatottak megoszlása a lakó- és a munkahelyük közötti távolság szerint Magyarországon.
(A KSH Statisztikai tükrő 2009/2 alapján)

Elméletben a szabad kapacitású munkaerő oda áramlik, ahol magasabbak a bérek, és az értük vásárolható termékek/szolgáltatások az egyén számára megszerezhetők (vagyis az infrastruktúrának is megfelelőnek kell lennie). Ez azonban szimplán közgazdasági (makroszintű) megközelítés (HARRIS-TODARO 1970): az általános egyensúlyi modell szerint a vidéki települések és a város közötti népességmozgás egy egyensúlyi modell alapján működik, amelynek fontos változóit nem külső tényezők alakítják, hanem a modell belső tulajdonságai. A gondolatmenet lényege a következő: az emberek a bérre koncentrálnak, a költözést motiváló változó a városi bérek és a vidéki bérek várható különbsége, így kizárólag ennek alapján hozza meg döntését a költözést mérlegelő egyén. Ha a városban nagyobb béreket kínálnak, mint a falvakban, a munkaerő áramlása megindul a városokba, és ez tart egészen a különbség fennállásáig. A modell a munkanélküliség vizsgálatában fontos; az egyéni döntésben nem játszik közvetlen szerepet.

A makroszintű megközelítés után érdemes megemlítenünk a BLANCHARD-KATZ (1992) féle mikroszintű leírást, amely az USA államok közötti munkaerő-piaci vándorlását veszi alapul. (Azt vizsgálja, hogy képesek-e ezek a különbségek az egyenlőtlenségeket kiegyenlíteni és ha igen, akkor mennyi idő alatt.) Abból indul ki, hogy a fejlettebb régiókban alacsonyabb a munkanélküliség és nagyobb a várható bér, míg a fejletlenebbekben ez éppen fordítva van. Ekkor a fejletlenebb régiók némely lakójának érdekében áll a fejlettebbek egyikébe költözni. Ha kellően sok ilyen jellegű döntés születik, akkor a fejlettebb, kedvezőbb helyzetben levő régióban a munkaerő túlkínálata alakul ki, aminek következtében csökkennek a bérek, és nő a munkanélküliség. Ugyanakkor a fejletlenebb régióban fordított folyamat játszódik le, mivel a munkaerő elszivárgásával a bérek nőnek, a munkanélküliség pedig csökken. Amint a két terület viszonyai kiegyenlítődnek, az egyszerű gondolkodás nem mutatja érdemesnek a költözést, és a folyamat leáll. Tekintve, hogy mindez az összes lehetséges régiópárosra lejátszódik, egy idő után az egész ország egyensúlyba kerül(het) (CSERES-GERGELY Zs. 2003).

Véleményem szerint ez a modell mindeddig azért nem tudott Magyarországon megvalósulni, mert a Nyugat-Európából hazánkba betelepülő működő tőke az országhatárhoz közeli, szakképzett munkaerővel jobban ellátott, közlekedésileg is kedvezőbb helyzetben lévő

célterületeket keresi. Bár a munkaerő-mobilitás fokozatosan nő, hosszú éveknek kell még eltelnie ahhoz, hogy Nyugat- és Kelet-Magyarországon azonos foglalkoztatási és jövedelmi adatokat mérhessünk (SEBŐK M. 2014).

1.2.3. Vállalkozói környezet

A vállalkozás nem értelmezhető a gazdasági tér szereplői közötti viszonyrendszerből kiszakítva. A vállalat és környezete közötti kapcsolattartás a csomópontokból (más vállalatok, pénzintézetek, kutatóhelyek, oktatási intézmények, háztartások, hatóságok, önkormányzatok) és az azokat összekötő infrastruktúrákból (utak, hírközlési csatornák) felépülő helyi és területközi hálózatokon keresztül valósulhat meg (KÖHEGYI K. 2005).

Nem beszélhetünk a vállalkozásokról anélkül, hogy ne említenénk meg a jogszabályi környezetét. Ez ugyanis olyan meghatározó keretrendszer, amely nemcsak alapja a működésnek, de meg is határozza azt. Jogforrási rendszerünk egyik legfontosabb elve a hierarchia, ami azt jelenti, hogy az alacsonyabb szintű jogszabály nem lehet ellentétes a magasabb szintűvel. Azt, hogy egy jogszabály hol helyezkedik el a jogforrási rendszerben, az határozza meg, hogy kibocsátója milyen helyet foglal el az állami szervezetek rendszerében. A vállalkozásoknak számos általános jogszabályt (gazdasági társaságokról szóló törvény, adótörvények, a munka törvénykönyve, a munkavédelemről és a tűzvédelemről szóló törvény) és speciális törvényt kell betartaniuk. A következő külső és belső környezeti tényezők figyelembevétele elengedhetetlen egy eredményesen és hosszú távon működő vállalkozás számára:

1) Külső (makro) környezeti tényezők:

- politikai, jogi környezet => magántulajdon védelme, állami beavatkozások, gazdaságpolitika,
- technológiai környezet => a társadalom technikai és technológiai fejlettsége (a modern gazdaságban a szellemi tőke döntő tényezővé válik, így aki lemarad a fejlesztésben, az leszakad),

- szociális-kulturális környezet => a demográfiai, életmód és szociális értékek,
- gazdasági környezet => a nemzetköziesedés, a globalizáció jelensége (a globalizáció teszi a vállalkozásokat környezetfüggővé).

2) Belső (mikro) környezeti tényezők (akció-környezet)

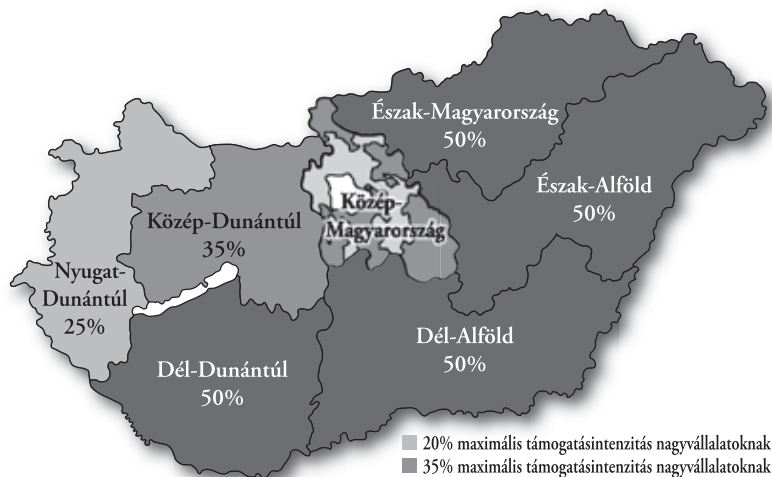
- alkalmazottak (munkavállalók),
- tulajdonosok, vezetőség,
- fogyasztók,
- szállítók,
- versenytársak,
- pénzügyi szervezetek,
- kormányzat (törvények, rendeletek, szabályzók, adók és támogatások, hazai és nemzetközi programok),
- érdekcsoportok, érdekképviselők.

Magyarország Európai Unió taggá válásával külön érdemes kiemelni a támogatásokat, amelyek nagyban befolyásolják a vállalkozások fejlődését. Ennek hatására a vállalkozói környezet egyes elemei megváltoztatják a vállalkozás versenypiaci pozícióját.

A regionális támogatási térkép (4. ábra) az ország egyes régiói, illetve a fejlett régiók esetében kisebb területi egységei számára meghatározza az ott beruházó vállalatoknak beruházási támogatásként nyújtható állami támogatás maximális mértékét.*

A 2007-2013 közti időszakban hatályos támogatási intenzitásához képest a Közép-Dunántúl és Nyugat-Dunántúl régiókban 5-5%-kal csökken az intenzitás mértéke. Budapesten nagyvállalatoknak beruházási támogatás nem adható, Pest megyének pedig csak egy része támogatható. Pest megye 82 településén 35%-ra nő az intenzitás mértéke a 2007-2013 közötti időszakban hatályos 30%-hoz képest.

* A Bizottság 2014. március 11-én hagyta jóvá a 2014. július 1-től 2020 végéig alkalmazandó, SA.37718 számú magyar regionális támogatási térképet. A regionális támogatási térkép az európai uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatásokkal kapcsolatos eljárásról és a regionális támogatási térképről szóló 37/2011. (III. 22) Korm. rendelet 25. §-ában került kihirdetésre.



4. ábra Regionális támogatási térkép

(Forrás: <http://tvi.kormany.hu/regionalis-tamogatasi-terkep>)

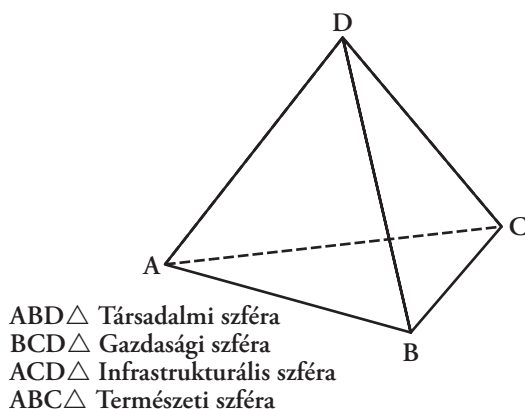
1.2.4. Társadalmi és gazdasági tér

A térszerkezet alapkategóriája a *település*. A tér legfontosabb rendező-elve a települések közötti ellátási viszony és a vonzáskörzetek kialakulása (PAP N. 2007). A munkaerő-piaci mobilitás a térszerkezetek szintjén folyik. A három nagy földrajzi gondolatrendszer (tájelmélet vagy tájföldrajz, gazdasági körzetelmélet vagy más néven rajonírozás és központi helyek elmélete) jelentős hatást gyakorolt a kortárs magyar társadalomföldrajzra. A térkategória rendszerét többféleképpen azonosították Magyarország e témával foglalkozó kutatóműhelyei (mint pl. Krajkó Gyula 1994, Nemes Nagy József 1997, Süli-Zakar István 1997, Tóth József 1999). Ezek közül szeretnék egyet kiemelni, TÓTH JÓZSEF 1999-ben megalkotott kategóriarendszerét. A tér hierarchiaszintjei:

1. ország (nem állam),
2. régió (nem megye),
3. vonzáskörzet (nem járás),
4. település (nem önkormányzat).

Rendszerező elve a település-település, település-vonzáskörzet viszony, és a központi helyek jelentőségének hangsúlyozása.

A települést adott természeti környezetben, annak elemeivel intenzív kölcsönhatásban élő gazdasági, társadalmi és műszaki struktúrák rendszereként értelmezzük (Tóth J. 1999). A felfogás szerint a rendszer az egyes struktúrák harmonikus fejlettségét feltételező optimális esetben leginkább egy tetraéderrel tehető szemléletessé (5. ábra), amelynek alapja a természeti környezet, három másik lapja pedig a gazdasági, társadalmi és műszaki (infrastrukturális) szféra.



5. ábra: A település tetraéder-modellje. (Forrás: Tóth J. 1981)

A szférák nem választhatóak el egymástól a munkaerő-piaci mobilitás vizsgálatakor, de a befolyásolás mértékének nagysága eltérő. Az egyes szférák között fejlettségüktől függő erősségű kölcsönhatás van (Tóth J. 1999).

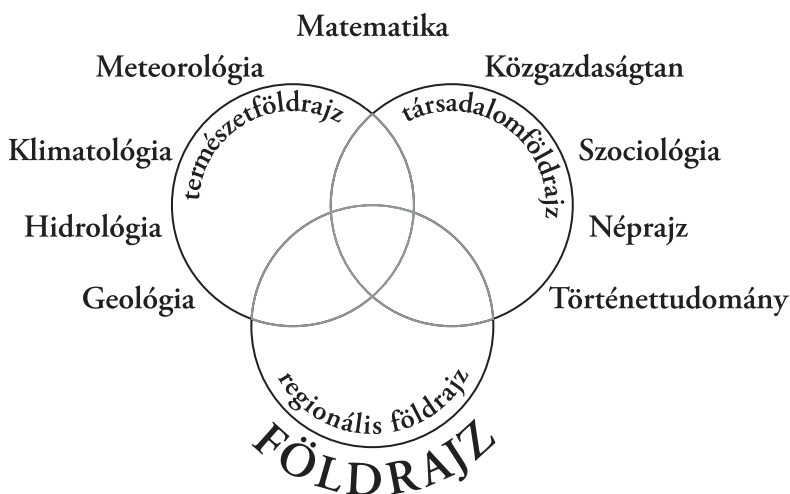
A település „közösség egy közigazgatási térben” (László M. ONLINE 2006): olyan gazdasági közösség, amely a szükségletek kielégítése céljából szerveződik.

A területfejlesztés az országra, valamint térségeire kiterjedő társadalmi, gazdasági és környezeti folyamatok figyelése, értékelése, a szükséges tervszerű beavatkozási irányok meghatározása, a rövid-, közép- és hosszútávú fejlesztési célok, koncepciók és intézkedések meghatározása, összehangolása és megvalósítása, érvényesítése az ágazati döntésekben

(TÓTH Z. – HÜBNER M. – GÖMÖRY J. 2003). A településfejlesztés során a település fejlődését tudatos beavatkozással befolyásoljuk, aminek következtében a település változik, többre lehet jut, gyarapodik munkahelyekben, épületekben, műszaki hálózatokban, jobb lesz a közbiztonság, javul a szociális ellátás, bővül az infrastrukturális hálózat, erősödik a település pozicionálás helyzete, növekszik a vonzóhatása (KÖSZEGFALVI Gy. – LOYDL T. 2001).

1.3. A vizsgálat tudomány-rendszertani helye

A munkaerő-piaci mobilitás a dolgozók földrajzi és foglalkozási mozgását jelenti, ezért a téma szorosan kapcsolódik a földrajztudományhoz és társtudományaihoz (6. ábra).



6. ábra: A földrajztudomány és néhány fontosabb társtudománya.
(Forrás: Pirisi G. – Trócsányi A. Online 2010)

„Az egyenrangú, egymást gyakran átfedő és kiegészítő látásmódok ugyanazon térről foglalkoznak, megközelítéseikben más-más súlypontokkal. A társadalomföldrajz a teret a társadalom és az általa megtestesített tevékenységek oldaláról közelíti meg” (PIRISI G. – TRÓCSÁNYI A.

Online 2012). A sokrétű társadalmi tevékenységek vizsgálatánál számos társtudománnyal kerülhetünk kapcsolatba. A társadalomföldrajz alábbi diszciplínái szorosan kapcsolódnak a vizsgált jelenséghez:

- *népességföldrajz*, ahol minden társadalmi jelenség alapja az ember és az embercsoport,
- *településföldrajz*, mert a jelenség a földrajzi térben koncentrálódik,
- *gazdaságföldrajz*, mert ez a részterület szolgáltatja talán a legtöbb fontos információt a földrajzi tér szerkezetének megértéséhez és törvényszerűségeinek feltárásához.

1.4. Nemzetközi kitekintés

Bár vizsgálatom a hazai munkaerő-piaci mobilitással foglalkozik, a jelenségek jobban értelmezhetők távolról szemlélve.

1.4.1. A munkaerő térbeli mobilitása Európában és az Egyesült Államokban

A munkaerő mobilitása jóval nagyobb az Egyesült Államokban, mint más fejlett országokban. Az elmúlt évtizedben egy-egy állás megtalálása – és a jobb élet – reményében háromszor annyi amerikai vágott bele költözésbe, mint ahány európai. Egy amerikai átlagosan 11 alkalommal költözik élete során. Az okok a kultúrában és a politikában keresendők (IWULSKA, A. Online 2012).

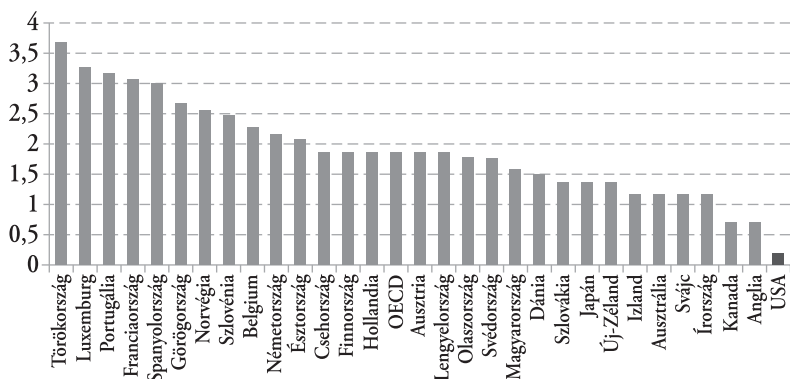
A nagyobb munkaerő-mobilitás részben egy „bevándorlásból felépült” ország kultúráját tükrözi. Az amerikaiak úgy vélik, hogy a magasabb színvonalú életre való törekvésnek nélkülözhetetlen eleme a mobilitás. Ezt segíti a kormányzati politika is: a lakhatási és a munkaerő-piaci szabályozás könnyebbé teszi a lakások forgalmazását, és ez fokozza a munkavállalók és a munkáltatók rugalmasságát.

2010-ben az amerikaiak 12,5%-a költözött, legtöbbjük saját megyéjén belül (69,3%), és minden tízedik amerikai egy másik államba költözött. Ezek a mutatószámok a 2008-2009-es válság előtt még magasabbak voltak. Az Egyesült Államok Népszámlálási Hivatala szerint

2006-ban közel 40 millió ember változtatta meg a lakcímét (IWULSKA, A. Online 2012).

Miért költöznek az amerikaiak gyakrabban, mint mások?

- Az amerikai társadalomban a mobilitás a kezdetektől jelen volt. JASPER (2000) szerint Virginiában a XVII. század végén a lakók több mint a fele költözött egy évtizeden belül. Az Articles of Confederation (1778) megerősítette a mobilitást azáltal, hogy minden állampolgárnak jogot biztosított az államok közötti vándorlásra.
- Az amerikaiak azért is költöznek, mert ez nem okoz nekik nehézséget. Egyszerűek az ingatlan adásvételi eljárások, még a külföldiek számára is elérhetők a jelzáloghitelek. Ha valaki megváltoztatja a címét és a nemzeti postai szolgáltatónak ezt bejelenti, akkor beérkező leveleit az új címre továbbítja a szolgáltató.
- A munkaügyi törvények a munkáltatóknak hatalmat biztosítanak arra, hogy igényeik szerint elbocsássák, felveszék vagy áthelyezzék a munkavállalókat. 2006-ban egy átlagos munkavállaló munkaviszonya az Egyesült Államokban négy év hosszúságú volt, ugyanez az EU-ban tíz év. Ráadásul az amerikai munkavállalók sokkal kevésbé védettek, mint az OECD-n belüli társaik; ezt jól szemlélteti a 7. ábra.
- Az OECD 1985 óta vezeti azt az adatbázist, amely a határozatlan idejű szerződés keretében foglalkoztatottak egyéni elbocsátására vonatkozó szabályozás szigorúságának mutatóját tartalmazza. Az OECD munkaviszony védelmére vonatkozó mutatói a felmondás szabályozásának erősségét és az időszakos szerződések használatát szintetizáltan alkalmazó mutatók. A mutatók minden évben a január 1-jén érvényben lévő szabályok alapján vannak meghatározva. Az értékek 0-tól 6-ig terjednek, ahol a magasabb pontszámok szigorúbb szabályozást jelölnek. IWULSKA 2012. évi tanulmányában úgy fogalmaz (98. oldal), hogy a kevésbé korlátozó munkajogi szabályozás rugalmasabb munkaerőpiacot eredményez. Ez a megállapítás az Egyesült Államokra vonatkozóan helytállóan is mutatkozik.



7. ábra: A munkaviszonyt védő jogszabályok erőssége hétfokú skálán
(0=leggyengébben, 6=legerősebben korlátozó) 2008-ban.
(Iwulski, A. 2012, 98. oldala alapján)

- Az Egyesült Államok – részben a bevándorlásnak köszönhetően – profitál kedvező demográfiai adottságaiból. 2010-ben az amerikaiak 13%-át tette ki a 65 éves vagy annál idősebb korosztály, míg ugyanaz az arány az EU-27 országaiban elérte a 17,5 %-ot, Japánban pedig a 23,1%-ot. Ez azért fontos, mert a fiatalok sokkal nagyobb valószínűséggel vágnak bele lakóhely-változtatásba. 2010-ben a belső migráció az 50 éves vagy annál idősebb amerikaiak körében a teljes belső migrációnak csak a 13%-át tette ki.
- A mobilitás önmagát erősítő mechanizmus. KODRZYCKI (2001) megállapítja, hogy az a diák, aki egyetemen nem abban az államban tanult, ahol középiskolába járt, a diploma megszerzését követő 5 éven belül 54%-kal nagyobb valószínűséggel továbbköltözik. Azok a diákok, akik családjukkal együtt középiskolai éveik vége előtt elköltöztek, 17%-kal nagyobb valószínűséggel költöznek tovább egy másik államba, mint akik még soha nem váltottak államot azelőtt.

A gazdasági válság miatt a mobilitás az Egyesült Államokban lecsökkent. Sok amerikai, aki a múltban a munkavállalás érdekében elköltözött volna, helyhez kötötté vált a jelzáloghitel miatt, illetve mert nem

tudta eladni a házát. Mindezek ellenére az Egyesült Államok továbbra is világszerte a belső mobilitás tekintetében. A munkaképes korú európaiak 1%-a (EU25) költözik évente foglalkoztatási okból, ugyanez az amerikaiaknál 2,3%, Kanadában 2,1%.*

„Az európaiak erősen helyhez kötöttek, viszont ingázókként nagyon mobilak”. Így fogalmaz LÜCK és SCHNEIDER (2010-ben) egy reprezentatív felmérést követően, amelyben egy egységes kérdőívvel 6 országból 5552, 25-54 éves embert kérdeztek meg mobilitási tapasztalataikról 2007 nyarán, és további 1668 személlyel készítettek interjút.** A tanulmány fókuszában három téma állt:

- a munkával kapcsolatos területi mobilitás jelentősége és sokszínűsége,
- a foglalkoztatási mobilitás okai és körülményei,
- a mobilitás családra, személyes jólétre, karrierre és szociális kapcsolatokra vonatkozó következményei.

A felmérésből az alábbi társadalmi és demográfiai következtetéseket vonták le:

- A fiatalok (35 év alatt) mobilisabbak és az áttelepülést részesítik előnyben, míg az idősebbek az ingázást preferálják.
- A diplomások rendkívül mobilak, ezzel szemben a végzettség többi szintje között nincsenek különbségek a mobilitás mértékében, csak a mobilitás típusában: a magasabb iskolázottságúak szívesebben költöznek el, míg az alacsonyabb képzettségűek inkább az ingázást választják.
- Bizonytalan foglalkoztatási helyzetekben az emberek inkább mobilisak.
- A nők a költözésre, a férfiak az ingázásra hajlamosak.

Mindez összecseng LIMMER (2005) megállapításával: minél idősebb az ember és minél nagyobb háztartása van, annál kevésbé mutat költözési hajlandóságot.

* Forrás: Eurostat 2006, és EU Commission 2007, és US Department of Labor 2002. Az Európai Unió 25 országa, kivéve Románia és Bulgária.

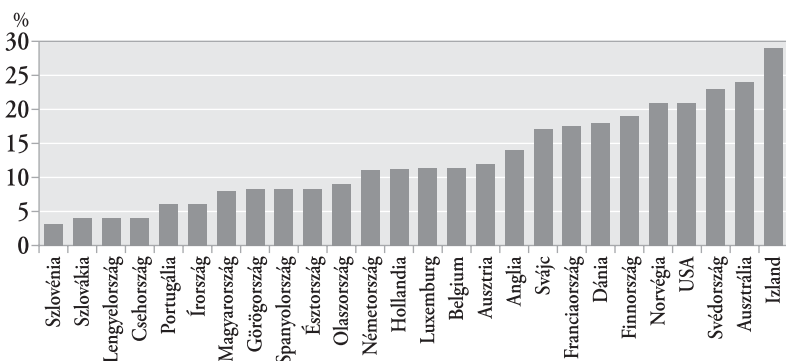
** A kutatásban részt vevő hat ország: Spanyolország, Franciaország, Belgium, Svájc, Lengyelország, Németország.

Az európai mobilitás mozgatórugóit és akadályait, valamint a mobilitási minták gazdasági és társadalmi hatásait vizsgálta az Eurobarométer 2005 végén az akkori Uniót képező 25 tagállamban. Az alábbi megállapításokat fogalmazta meg:

- A földrajzi mobilitás jelenleg alacsony szinten áll.
- A különböző tagállamokban eltérő mobilitási szándékok vannak.
- Legnagyobb valószínűséggel a fiatal, jól képzett munkavállalók költöznek. A migránsok többsége fiatal, és lényegesen magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint azok, akiknek nem áll szándékában költözni. Az energiával teli, szakképzett munkavállalók beáramlása a fogadó ország számára nyereség, az anyaország szempontjából viszont veszteség.
- A mobilitás együtt jár a gazdasági sikerrel. A nemzetgazdaságok számára a földrajzi mobilitás és a munkahelyi mobilitás magasabb szintje a GDP nagyobb arányú növekedését, magasabb foglalkoztatási rátákat és a tartós munkanélküliség alacsonyabb rátáit jelenti.
- Az új tagállamok polgárainak magas a kiáramlása.
- Ellentmondás van a nyilatkozatok és a gyakorlat között: miközben az európai polgárok kifejezetten pozitívan értékelik a földrajzi mobilitást, túlnyomó többségüknek (közel 70%) a közeljövőben nem áll szándékában költözni.
- A földrajzi és a munkahelyi mobilitás összefügg: azokban az országokban, ahol a földrajzi mobilitás magasabb szintű, a munkahelyi mobilitás is nagyobb mértékű.
- A szociális jóléti rendszer típusa befolyásolja a mobilitás mértékét. A liberális jóléti államokban (Írország és az Egyesült Királyság) és a szociáldemokrata típusú rendszerekben (Hollandia és a skandináv országok) a legmagasabb a munkahelyi mobilitás.
- A munkavállalók között nincs egyenlőség. Kialakult egy kétszintű munkaerőpiac: a „kiszolgáltatottabb” munkavállalók jobban ki vannak téve a munkahely-változtatásoknak, mint szakképzettebb, nagyobb védelmet élvező társaik.

1.4.2. Lakossági mobilitás az OECD országokban

A lakossági mobilitás nagymértékben eltér az egyes országok között (8. ábra). A legmagasabb az északi országokban (pl. 29% Izlandon, 23% Svédországban vagy 21% Norvégiában), Ausztráliában (24%) és az Egyesült Államokban (21%). Ezzel szemben alacsony mobilitás figyelhető meg a kelet- és dél-európai országokban (pl. 4% Szlovéniában, Szlovákiában és Lengyelországban, 5% Csehországban és Portugáliában, 8% Görögországban, Magyarországon és Spanyolországban, 9% Olaszországban) (CALDERA, SÁNCHEZ A. – ANDREWS, D. ONLINE 2011).

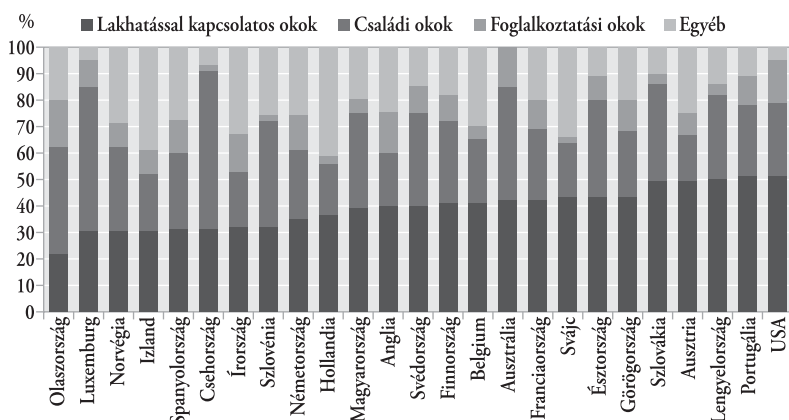


8. ábra: Lakossági mobilitás az OECD országokban.* Háztartások, amelyek megváltoztatták a tartózkodási helyüket az elmúlt 2 éven belül (%).
(Caldera, Sánchez A. – Andrews, D. Online 2011 9. oldala alapján.)

A lakossági mobilitási ráta költözési okok szerinti felosztásáról megállapítható, hogy a legtöbb országban többnyire lakhatási okok (átlagban 37%) vagy családi okok (átlagban 32%) vezetnek a költözéshez. A foglalkoztatással összefüggő okok aránya sokkal kisebb (átlagban 9,5%). A munkával kapcsolatos költözési okok aránya magasabb

* Az alacsony mobilitási ráta néhány kelet-európai országban nem tűnik reálisnak (pl. a 4% Szlovéniában azt sugallja, hogy 50 évente történik költözés), és ez a felmérés alapjául szolgáló adatokkal kapcsolatos problémákra utal. Mivel nincs alternatív adatforrás, ez nehezen ellenőrizhető.

a nagy országokban (mint az Egyesült Államok, Ausztrália vagy az Egyesült Királyság), míg alacsonyabb a kisebb országokban, (mint Magyarország, Hollandia, Svájc és Belgium). A kis területű országokban – munkahelyváltás esetén – vélhetően inkább az ingázást részesítik előnyben a család áttelepítésével szemben, ami valamelyest költségesebb is (9. ábra).

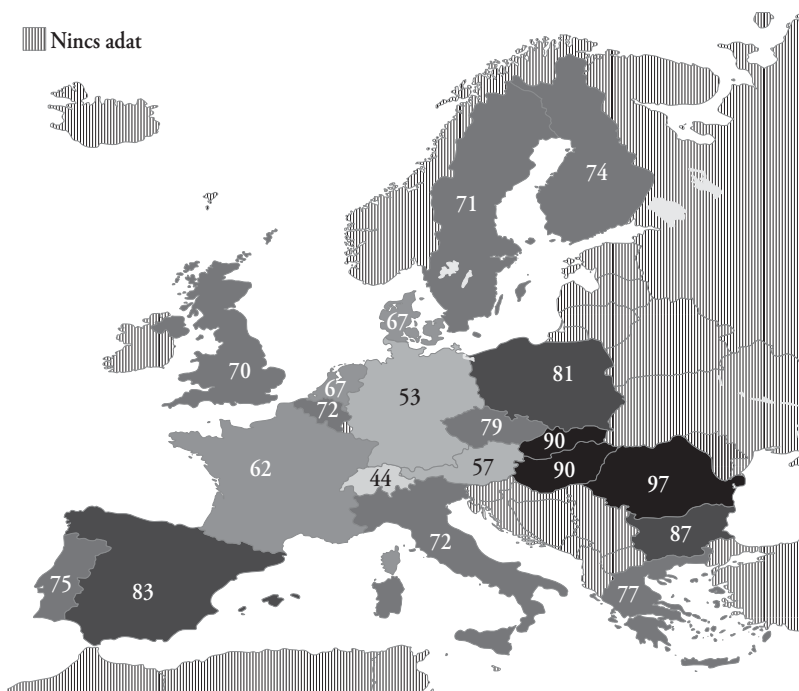


9. ábra: A lakossági mobilitási ráta költségi okok szerinti felosztása.
(Caldera, Sánchez A. – Andrews, D. Online 2011 9. oldal alapján)

Magyarországon a munkaerő-piaci mobilitásra alig vannak befolyással törvényi szabályok, míg más országokban nemcsak az ingázás költségeinek megtérítésével és albérlési hozzájárulással támogatják a munkavállalót, hanem a munkakeresőkre vonatkozó szabályozások is kihatnak a munkaerő-piaci mobilitásra, mind az ingázás, mind a relokáció (áttelepülés) terén. Angliában a munkanélküli álláskeresőktől elvárhatják a hivatalok, hogy elfogadjanak egy olyan állást, amihez akár napi 3 órát kell utazással tölteniük, különben nem jogosultak munkanélküli segélyre. Azonnal el kell fogadniuk a fenti szabályok alapján „megfelelő” állást, és azt is elvárják, hogy elköltözzenek. Németországban a munkanélküli álláskeresőtől elvárható, hogy 8 órás munka esetén napi 2,5 órát, 6 órás állás esetén napi 2 órát utazással töltsön. Amennyiben legalább 4 hónapja munkanélküli, elvárják tőle, hogy elköltözzön egy kiközvetített állásért (kivéve, ha fontos családi ok szól ellene). Hason-

ló feltételeket szabtak Hollandiában, Norvégiában, Olaszországban és Lengyelországban. Szlovákiában nincs mobilitási megkötés a munkakeresőkre vonatkozó szabályozásban, ez valószínűleg hozzájárul a kisebb mobilitáshoz (VAGAC, L. 2013, 12. oldal). Ugyanez mondható el a magyarországi helyzetről is: a szabályozási rendszerben nincsenek megkötések a mobilitásra vonatkozóan, így Szlovákiához hasonlóan mobilitási hajlandóságunk a nyugati országokhoz viszonyítva alacsony.

Tovább rontja a helyzetet a saját lakások tulajdonlása. Kelet-Európában a legmagasabb a lakástulajdon aránya, majd az „óramutató járásának megfelelően” (Dél-, Nyugat- és Észak-Európa) ez az arány csökken, de alig megy valamivel az EU-átlag (71%) alá. Közép-Európában (Ausztria, Németország, Svájc) a legalacsonyabb a saját tulajdonú lakások aránya (10. ábra).

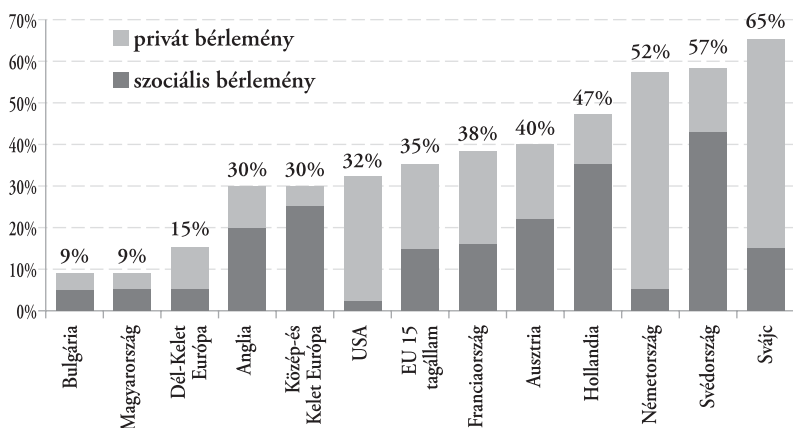


10. ábra: A lakások magántulajdoni aránya Európa 20 országában (%).
(<http://www.finblog.de/immobilien-eigentum-deutschland-fast-am-ende/> alapján)

A nyugat- és kelet-európai országok közötti eltérést két fő okra vezethetjük vissza. Az egyik, hogy Kelet-Európában a rendszerváltás után az ún. tanácsi lakásokat privatizálták, a másik, hogy Nyugat-Európában és Skandináviában „politikai tudatosság” volt bérlakásba költözni. Néhány országban még ma is magas a bérlakások száma (Például Nagy-Britanniában, ahol a népesség 18 százaléka lakik szociális bérlakásban, Ausztriában és Írországban ez az arány 15%, Németországban 7%). A szociális bérlakások általános jellemzője, hogy jelentősen kedvezőbb bérleti díjak ellenében juthatnak hozzá az állampolgárok, mint a magántulajdonos által kínált lakásokhoz.

A jelentősebb szociális bérleti szektor messze túlmutat a pusztán szociálpolitikai célokon: fontos nemzetgazdasági funkciókat lát el. A bérlakásokat alacsonyabb árakon kínálják, mint a piaci árak, ami elősegíti a munkaerő-mobilitást. A bérleti piac jelentős intézményi befektetési lehetőségeket is kínál.

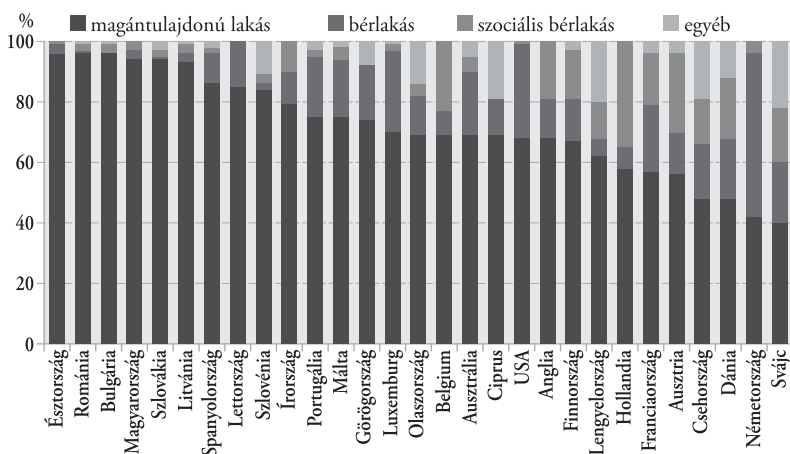
Ahol a „tömeg-privatizáció” hatására a lakás-magántulajdonok száma 80-90% fölé emelkedett, ott nincs kultúrája a lakásbérlésnek, egyidejűleg a szociális bérlakások száma is drasztikusan visszaesett. Ezt jól példázzák Magyarország és Bulgária ide vonatkozó adatai is. Ezzel szemben az EU15 átlagánál jelentősen nagyobb a szociális bérlakások száma Svájcban, Hollandiában, Ausztriában és Nagy-Britániában (11. ábra).



11. ábra: Válogatott országok bérlakás-állománya 2003-ban.
(HFA tanulmány, Online 2005, 4. oldal alapján)

A 12. ábrán szintén jól megfigyelhetők a birtoklási arányok az európai országok esetében, valamint az, hogy az Egyesült Államokban nincs szociális bérlakás program. Néhány ok, hogy miért alacsony a bérlakások aránya Kelet-Európában a nyugat-európai országokhoz képest:

- az ingatlan árának és a jövedelemnek az aránya sokkal magasabb a nyugat-európai szintnél,
- a bérlőt gyakorlatilag nem védi semmilyen szabályozás,
- az ingatlantulajdonra befektetésként tekint a lakosság,
- az ingatlan olyan befektetés, ami az összes családtag közös vagyona,
- bérlakások építése nem versenyképes addig, amíg a magánhitelek finanszírozása (amiből saját lakások születnek) olcsóbb, mint a bérlakások finanszírozása,
- nem kielégítőek a finanszírozási feltételek.



12. ábra: Tulajdoni arányok egyes országokban (a teljes lakásállomány %-a) 2008*
(Vagac, L. Online 2013, 14. oldal alapján)

Sok kutatás foglalkozik azzal, hogy a lakhatási viszonyok milyen hatással vannak a munkaerő-mobilitásra. Egyes adatok szerint Szlovákiában

* Ausztrália 2006, Ciprus 2001, Írország 2004, Lettország 2010, Szlovénia 2007, USA 2004. Az „egyéb” kifejezés a legtöbb esetben magában foglalja a szövetkezeti lakásállományt.

a lakhatás birtoklási viszonyai akadályozzák a munkaerő mobilitását (VAGAC, L. 2013), de a legtöbb országban nincs erre bizonyíték.

Az immobilitás előidézője nem annyira a nagyarányú magán tulajdonviszony önmagában, mint inkább az, hogy földrajzi elhelyezkedésüktől függően nagyon különbözőek a lakásárak (Housing Finance Agency 2005). Így például az emberek a kisvárosban eladott lakásért nem kapnának lakást a nagyvárosokban, és bár a bérek a nagyvárosokban magasabbak, az ingatlaneladásból származó veszteséget megközelítőleg sem tudják pótolni.

1.4.3. Összegzés és következtetések

A különbség Európa és az Egyesült Államok mobilitási szokásai között nemcsak az emberek hozzáállásában rejlik, hanem a politikai és gazdasági támogatottságban is. Míg az európai állampolgárok jobban helyhez kötöttek, addig az amerikaiak életében a költözés sokkal természetesebb: a magasabb színvonalú életre való törekvés nélkülözhetetlen eleme. Ugyanakkor ne feledkezzünk meg Európa és az USA földrajzi mobilitásának szembeállításakor arról, hogy az USA-ban az államok közötti migrációi jórészt ugyanazon nyelvi, politikai és kulturális közegben zajlik, Európában pedig nem.

Az Eurobarométer 2005. év végi kutatása a mobilitást tekintve öt csoportba sorolta az Európa Unió akkori tagországait:

- A skandináv országok (Dánia, Finnország és Svédország) és az Egyesült Királyság a legmagasabb szintű földrajzi és munkahelyi mobilitással rendelkeznek.
- Három földközi-tengeri országban (Málta, Olaszország és Portugália) és négy kelet-középeurópai országban (Ausztria, Lengyelország, Szlovákia, Szlovénia) általában véve alacsony szintű a mobilitás, akár a földrajzi, akár a munkahelyi mobilitást nézve.
- Három kelet-európai tagállamban (Csehország, Magyarország és Lettország) magas szintű a munkahelyi mobilitás, ugyanakkor a földrajzi mobilitás a legalacsonyabb szinten áll.
- Két országcsoport tagjai az egyik tekintetben közepes, a másik szempontból magasabb értékeket értek el: Franciaországban, Írországban

és Luxemburgban a magas földrajzi mobilitás mellé közepes szintű munkahelyi mobilitás társul, míg Észtországban és Hollandiában a legmagasabb szintű a munkahelyi mobilitás, de ehhez csak közepes mértékű földrajzi mobilitás járul.

- Négy országban (Belgium, Ciprus, Németország és Spanyolország) a mobilitás mindkét formája átlagos szintű (KRIEGER, H. – FERNANDEZ, E. ONLINE 2006).

A földrajzi mobilitás egyik legfontosabb aspektusa az, hogy munkaerő-piaci szempontból lehetőséget biztosít arra, hogy a munkaerőhiány és a munkaerőtöbblet kiegyensúlyozódjon egy kontinensen vagy egy országban belül. Kérdés azonban, hogy ez meg tud-e valósulni. A munkaerő-piaci mobilitást motiváló és gátló tényezők jelentős különbséget mutatnak egyes országok és kontinensek között, és érdekes területi sajátosságok is vannak.

2. A MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS PEREMFELTÉTELEI ÉS TÉNYEZŐI

A munkaerő-piaci mobilitást számos peremfeltétel határozza meg, intenzitását számos tényező befolyásolja, melyek egymásra kölcsönhatással vannak. Például ha a munkavállaló Magyarország gazdaságilag legfejlettebb területén vállal munkát (pl. Borsodból átköltözik Győrbe), akkor az kihatással lesz a jövedelmére, a lakhatási feltételeire, családtagjainak életkörülményeire; ha a fővárosban dolgozó és lakó szakember kiköltözik a budapesti agglomerációba, akkor ingázóvá válik. Ebben a fejezetben a munkaerő-piaci mobilitás feltérképezéséhez és megértéséhez szükséges tényezőket és peremfeltételeket mutatom be és néhány támogató eszközt, illetve mobilitást elősegítő gyakorlatot ismertetek.

2.1. Magyarország területi különbségei

Tekintsük át első körben az egyik meghatározó peremfeltételt, a területi különbséget. A területi egyenlőtlenségek koronként, országonként, régióként változó okainak és következményeinek vizsgálata örök témája a regionális kutatásoknak (NEMES NAGY J. 2009). Egyenlőtlenségen nem kizárólag a gazdagságot vagy a szegénységet értjük, hanem egy régió természeti környezetét és történelmileg formálódó településhálózatát is. Egy régió versenyképességét három tényező határozza meg: a terület természeti erőforrásai, földrajzi fekvése és humán erőforrás-ellátottsága. Ezek közül csak az utóbbi változtatható a társadalmi értékek változásaival (ENYEDI GY. 1996).

Magyarország jelenlegi térszerkezeti egyenlőtlenségének megértéséhez elengedhetetlen feltétel a történelmi visszatekintés. Például az 1920-as trianoni békeszerződés okozta károk – a szétzilált településszerkezet, az elvágott utak, vasutak, a szétvágott vízvédelmi rendszerek, a gazdasági együttműködés szétszakított szálai (PAP N. 2007) – a mai napig érzékelhető problémát jelentenek. Nemcsak az ország, de a regionális erőterek is szétszakadtak. A régi Magyarország régiószerve-

zók centrumai (Pozsony, Kassa, Munkács, Nagyvárád, Arad, Temesvár, Kolozsvár, Brassó) határon kívül rekedtek, a térszervező képességű alközpontok a határhoz közel kerültek (Miskolc, Debrecen, Szeged, Pécs, Győr). Földrajzi helyzete miatt több város alkalmatlanná vált központi szerepére (például Sopron, Komárom, Esztergom, Balassagyarmat, Gyula, Makó). A Kárpát-medencében három olyan város is található, amelynek közigazgatási területét vágta szét az új határ: Komárom, Szabadka (a periférikus rész maradt itt) és Sátoraljaújhely (a városközpont maradt Magyarországon). A határok mentén így „érdekes” városfejlődési jelenségek játszódtak le: központok maradtak vonzáskörzet nélkül, a másik oldalon pedig városhiányos terek alakultak ki.

A rendszerváltozással (1989), az Európai Unióhoz történő csatlakozással (2004), majd a schengeni egyezménybe való belépéssel (2007) átértékelődött ezeknek a városoknak a helyzete: a határ menti fekvés inkább előnnyé, mint hátránnyá vált a gazdasági, szolgáltatási és kereskedelmi kapcsolatok miatt.

A városi funkciók határon átnyúló vonzerejével elsősorban az északnyugat határtérségben kell számolni. A városok közül kiemelkedik a három főváros (Bécs, Pozsony, Budapest) határon átnyúló funkcionális vonzereje (HARDI T. – HAJDÚ Z. – MEZEI I. 2009).

Magyarország az 1923-as közigazgatási reform után 25, majd az 1950-ös összevonásokat követően 19 megyéből áll. A megyék száma mellett kiterjedésükben is változások következtek be. A rendszerváltás óta megjelent (de komoly előzményekkel rendelkező) két új térkategória, a *régió* és a *kistérség* lett mind a közigazgatás-szervezés, mind pedig a területfejlesztési támogatás politikai színtere.

Az Európai Unió egyik kiemelt feladata az elmaradott térségek felzárkóztatása. Ennek egyik eszköze a különböző anyagi támogatások allokálása az erre rászoruló régióknak. Ahhoz, hogy ez hatékonyan működjön, szükség van egységesített adatbázisra. Ezt a célt hivatott szolgáztatni a NUTS rendszer (*Területi Egységek Statisztikai Célú Nomenklatúrája*), amelyet az Eurostat fejlesztett ki az 1970-es években. Jelenleg a NUTS rendszernek három szintje van, amelyeket 2003-ban két helyi közigazgatási egységgel (LAU1 és LAU2 – *Local Administrative Unit*) egészítettek ki. Magyarország hét tervezési-statisztikai régióra osztását 1999-ben végezték el. Nem minden Európai Unió tagország

rendelkezik az összes szinttel; Magyarország az alábbi területi szintekkel rendelkezik(a KSH 2014. évi adatai alapján):

- 3 statisztikai nagyrégió
- 7 tervezési-statisztikai régió
- 19 megye és Budapest
- 175 statisztikai kistérség és
- 3154 település.

„Hazánkban a területi egyenlőtlenségek finom szerkezetűek, és leginkább kistérségi keretekbe foglalva írhatóak le” (ENYEDI GY. 2004, 939. oldal). Egyetértve ezzel a véleménynel, két ok mégis kikényszeríti a nagyobb területi egységek közötti összehasonlítást:

- a nyilvános statisztikai adatbázisok és a legtöbb kutatás adatai megyei és régiós bontásban állnak rendelkezésünkre,
- az Európai Unióban az összehasonlítás alapjául a nagyobb területi egységek szolgálnak.

Az elmúlt néhány évben sok tanulmány és kutatás jelent meg a területi egyenlőtlenségek témakörében, amelyekben különböző aspektusból közelítik meg a kutatók a jelenséget (CSATÁRI B. 2010; BAKOS N. – HIDAS Zs. – KEZÁN A. 2011; OBÁDOVICS Cs. – BRUDER E. – KULCSÁR L. 2011; PÉNZES J. 2012; TÉSITS R. – ALPEK L. 2013; NÉMETH Á. – VERCSE T. – DÖVÉNYI Z. 2014).

Az alábbi tényezők együttes vizsgálata nyújtana teljes képet:

- természeti ismérvek (környezeti jellemzők, fekvés, erőforrások, éghajlat, talajjellemzők),
- társadalmi jellemzők (demográfiai specifikumok, foglalkoztatási jellemzők, egészségi állapot, etnikai összetétel, a társadalmi tőke elemei),
- gazdasági indikátorok (infrastrukturális jellemzők, helyi ipari, szolgáltatási és agrárgazdasági jellemzők, önkormányzati adóbevételek),
- speciális szempontok (településhálózati jellemzők, településrendszerbeli ismérvek, urbanizációs jellemzők).

A területi egyenlőtlenségek megléte természetes állapot, hiszen nincs két olyan terület, melynek minden adottsága, jellegzetessége és mutatószámai azonosak lennének. Ahhoz, hogy valós képet kapjunk, a területi egyenlőtlenségeket több dimenzióban kell vizsgálni (NEMES NAGY J. 1998) (2. táblázat).

Egyenlőtlenségi dimenzió	Nagyváros	Aprófalú
Elhelyezkedés	centrális	peremhelyzetű
Mennyiségek	népes	kicsiny
Minőségek	fejlett	elmaradott
Szerkezet	tagolt	homogén
Szerepkör	sokfunkciós	funkcióhiányos
Kapcsolatok	kapcsolatgazdag	elszigetelt
Viszonyok	irányító	függő

2. táblázat: A településrendszer két pólusa a területi egyenlőtlenségi dimenziórendszerben. (Nemes Nagy J. 1998: *A tér a társadalomtudományban című tanulmánya alapján.*)

A hét dimenzió nem független egymástól, de kapcsolatuk nem is függvényyszerű. Fontos, hogy a területi kutatások során az egyenlőtlenségeket vizsgálva minél több dimenzióban igyekezzünk feltárni a helyzetet, hogy átfogó képet kapjunk.

A területi egyenlőtlenségekre használt mutatókat csoportosíthatjuk az egyenlőtlenségek hét dimenziója alapján is:

- *Elhelyezkedés*: ennek vizsgálatában a térelemek helyének, illetve helyzetének rögzítése áll. A vizsgált objektum földrajzi (topográfiai) leírásáról van szó.
- *Mennyiség*: ez a térelemek olyan jellegzetességeinek vizsgálatából áll, mint például a nagyság, a kiterjedés, a tömeg, a növekedés/csökkenés. Az ide tartozó adatokhoz mértékegység tartozik (fő, GDP/fő, km).
- *Minőség*: ennek vizsgálatában a térelemek értéktartalmat kapnak. Az így előállított adatok egy értékskálán helyezkednek el (pl. gazdasági fejlettség vizsgálatok).

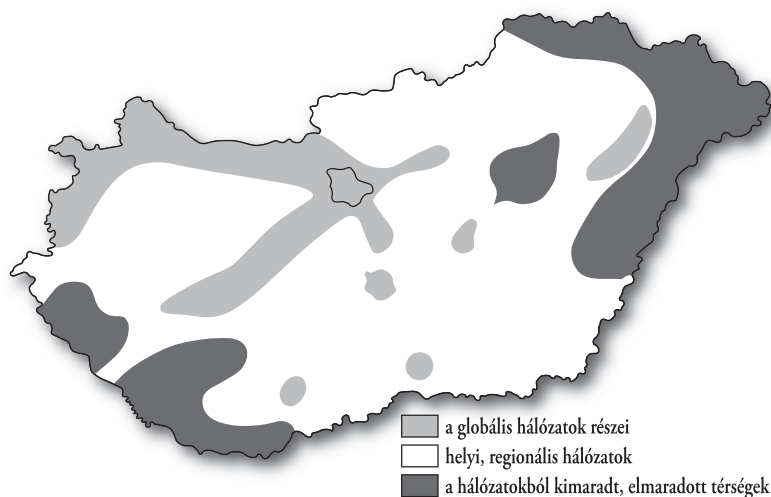
- *Szerkezet*: itt a térelemek belső tagoltságát vizsgáljuk (a homogenitást, specializáltságot).
- *Szerepkör*: a regionális kutatásoknak sajátos fogalomtárunk van a szerkezeti egyenlőtlenségekre (amelynek elemei a tagoltság, a homogenitás, a specializáltság, a diverzifikáció stb.).
- *Kapcsolatok*: azt vizsgálja dinamikus közelítésben, hogy bekövetkezik-e funktióbővülés vagy funktiócsökkenés egy adott téregységre vonatkozóan.
- *Viszonyok*: ennek vizsgálatában a térelemek függési (alá-fölérendeltségi) viszonyainak elemzése áll.

Enyedi György szerint a nagy esélykülönbség nem a településrendszer különböző szintjei, hanem a hálózat elemei és a hálózatokból kirekedt települések (térségek) között alakult ki. A területfejlesztés nagy kérdései: mi lesz a hálózatokból kirekedt térségek/települések gazdaságával és ott élő lakossággal? Képesek-e önfenntartó helyi gazdaságot kifejleszteni? A hálózatok megjelentek a hármasszintű magyar gazdaság térszerkezetében is (ENYEDI GY. 2004):

- Az *első szintet* a globális hálózatok részeként a budapesti nagyvárosi régió, valamint a régiót a Bécccsel, a Balatonnal és talán Szegeddel összekötő tengelyek alkotják. A legfontosabb térelem a főváros, amely tagja az európai metropoliszok hálózatának.
- A *második szintet* a kisebb kiterjedésű regionális hálózatok jelentik, az országon belül és a határon kis távolságra átnyúlva.
- A *harmadik szintet* a hálózatból kimaradó, többnyire elmaradt falusi térségek jelentik. Ezek az ország minden részén előfordulnak, a legnagyobb kiterjedésben a Tiszántúlon, Észak-Magyarországon és a Dél-Dunántúlon (13. ábra).

A regionális tudomány egyik alapigazsága, hogy a gazdaság és a társadalom fejlődése térben mindig egyenlőtlen (RECHNITZER J. – SMAHÓ M. 2011). „Arról azonban napjainkban is heves viták folynak, hogy egy adott térség dinamikus fejlődése következtében csökkennek-e a területi különbségek, vagy ha nem is csökkennek, legalább nem többszöröződnek. Jelentősen eltérnek a vélemények arról is, hogy a területi különbsé-

gek mérséklése érdekében szabad-e, és ha igen, akkor milyen eszközökkel, milyen módon és milyen mértékben beavatkozni a területi folyamatokba” (PÉLI L. Online 2013, 11. oldal).



13. ábra: Magyarország hármas térszerkezete.

(Forrás: Enyedi Gy. 2004: *Regionális folyamatok a poszt szocialista Magyarországon*, Magyar Tudomány, 2004/9, 935. oldal.)

Jelenleg a regionális tudományon belül elsöprő többségű azok tábora, akik a területi egyenlőtlenségeket és újratermelődésüket tartják természetesnek, amelyet legfeljebb mérsékelni lehet, ha túlzott méreteket öltenének (LENGYEL I.– RECHNITZER J. 2004). A területi egyenlőtlenségi vizsgálatok középpontjában leginkább egy határozott társadalmi érték-tartalommal rendelkező jelenség, a *fejlődés* áll. A területi fejlődést nem lehet egy vagy néhány tényezővel megmagyarázni, ahhoz az elemek egész sorának és azok együttes hatásrendszerének vizsgálata szükséges.

Sok-sok elmélettel (Keynes-i elmélet, Exportbázis elmélet, Endogén növekedési elmélet stb.) és mutatószámmal (egy lakosra jutó társas vállalkozások száma, munkanélküliségi ráta, egy lakosra jutó jövedelem stb.) találkozhatunk a szakirodalomban a területi egyenlőtlenségek bemutatására. Az egyenlőtlenség vizsgálata azonban jórészt a gazdasági

teljesítőképesség mérésére (GDP-re) koncentrált, pedig a piaczáság viszonyai között nagyon megnöttek a lakosság által erősen érzékelhető társadalmi különbségek: a jövedelmek, az iskolázottság, a foglalkoztatás, az egészségügyi ellátás területi különbségei. Ezért nagy figyelmet fordítottunk a gazdasági teljesítőképesség mellett a társadalmi mutatókra, az *emberi erőforrás index* (Human Development Index – HDI) alakulására (ENYEDI GY. 2004).

Beluszky Pál és az MTA Földrajztudományi Kutató Intézete a 70-es években a lakosság életkörülményeiben mutatkozó területi hátrányokat községi és járási szinten többtényezős vizsgálatokkal elemezte. Első vizsgálatukban 28 mutatóval jellemezték a községi egyenlőtlenségeket (pl. demográfiai, vándorlási, foglalkozási, iskolázottsági mutatókkal, a lakásviszonyok, az intézményellátottság, a lakossági infrastruktúra mutatóival, illetve olyan közvetett jövedelmi mutatókkal, mint a lakásfelszereltség vagy a villamosenergia-fogyasztás). Járási szinten e kört kibővítve már 66 jellemző alapján (pl. városi funkciók színvonala, közmű-ellátottság, közlekedés, földrajzi helyzet) próbálták meghatározni az elmaradott térségeket. A kutatók érdeklődése kiterjedt az innovációra is: Enyedi György és Rechnitzer János mezőgazdasági példákön, Nemes Nagy József és Ruttkay Éva műszaki újításokon keresztül elemezte ezt a térségi különbségeket is befolyásoló tényezőt. (JAKOBI Á. Online 2001).

A területfejlesztési támogatásokról és a decentralizáció elveiről, a kedvezményezett térségek besorolásának feltételrendszeréről szóló 67/2007. (VI. 28.) OGY határozat 1. számú melléklete sorolja fel a kistérségek és települések társadalmi-gazdasági és infrastrukturális fejlettségét mérő komplex mutató kiszámításánál használt adatok körét. Ezek a következők:

I. Gazdasági mutatók:

- 1) A működő gazdasági szervezetek 1000 lakosra jutó száma, db
- 2) A kereskedelmi és magánszálláshelyeken eltöltött vendégéjszakák 1000 lakosra jutó száma, db
- 3) A kiskereskedelmi boltok 1000 lakosra jutó száma, db
- 4) A mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottakból, %

- 5) A szolgáltatásban foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottakból, %
- 6) A működő gazdasági szervezetek számának változása, %
- 7) Az önkormányzatok helyi adóbevétele, Ft
- 8) A tudományos kutatók, fejlesztők 1000 lakosra jutó száma, db

II. Infrastrukturális mutatók:

- 1) A közüzemi vízhálózatba bekapcsolt lakások aránya, %
- 2) Az egy km vízvezeték-hálózatra jutó zárt csatornahálózat hossza, méter
- 3) A vezetékes gázt fogyasztó háztartások száma a lakásállomány százalékában, %
- 4) A rendszeres hulladékgyűjtésbe bevont lakások aránya, %
- 5) A hétköznapi elérési mutatója
- 6) A telefon-főállomások (ISDN-nel együtt) 1000 lakosra jutó száma, db
- 7) A kábeltelevízió előfizetőinek 1000 lakosra jutó száma, db
- 8) A szélessávú internet előfizetők 1000 lakosra jutó száma, db
- 9) A gyorsforgalmi csomópontok elérési mutatója

III. Társadalmi mutatók:

- 1) Az épített 3-x szobás lakások aránya az időszak végi lakásállományból, %
- 2) A személygépkocsik kor szerint súlyozott 1000 lakosra jutó száma, db
- 3) Vándorlási különbözet; időszak közepi 1000 fő népességre jutó évi átlag, fő
- 4) Halálozási ráta (az 1000 lakosra jutó halálozások száma), db
- 5) Az egy állandó lakosra jutó szja-alapot képező jövedelem, Ft
- 6) Urbanitás/ruralitás indexe (az adott kistérség népességének hány %-a él 120 fő/km²-nél nagyobb népsűrűségű településen), %
- 7) Népsűrűség, fő/km²

IV. Szociális mutatók:

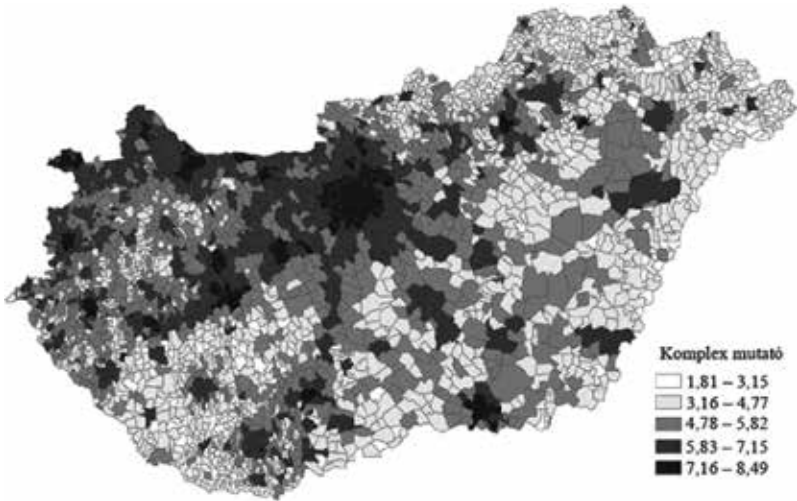
- 1) Fiatalodási index (a 15 évesnél fiatalabbak a 60-x népesség százalékában), %

- 2) A foglalkoztatott nélküli háztartások aránya, %
- 3) A 18-x éves, legalább középiskolai érettségivel rendelkezők aránya, %
- 4) Az önkormányzatok által rendszeres szociális segélyben részesítettek évi átlagos száma 1000 lakosra, fő
- 5) A rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesítettek aránya a 0-24 éves népességből, %

V. Foglalkoztatási mutatók:

- 1) Nyilvántartott álláskeresők aránya a munkaképes korú népességből, %
- 2) Tartósan – legalább 12 hónapja folyamatosan – nyilvántartott állás-keresők aránya a munkaképes népességből, %
- 3) Aktivitási ráta, %

A települések társadalmi, gazdasági és infrastrukturális fejlettsége 2010-ben, a 67/2007. (VI.28.) OGY határozat alapján az alábbi képet mutatja (14. ábra).



14. ábra: Települések társadalmi, gazdasági és infrastrukturális fejlettsége a 67/2007. (VI.28.) OGY határozat alapján.

(Forrás: Faluvégi A. – Tipold F. 2012: Területi Statisztika, 2012/3., KSH)

Párhuzamot vonva és összehasonlítva a 14. ábrát Enyedi György hármas osztatú térszerkezetével (13. ábra) megállapítható, hogy nagy vonalakban megegyezik az „első szint” globális hálózatainak tengelye azon települések sziluettjével, amelyeknek társadalmi, gazdasági és infrastrukturális fejlettsége a legmagasabb szinten áll. A hálózatokból kimaradt, elmaradott térségek és a kevésbé vagy legkevésbé fejlett települések elhelyezkedése között is látható párhuzam.

FALUVÉGI ALBERT és TÍPOLD FERENC (2012) kutatásában az OGY határozatban szereplő mutatószámokat tovább bővítették. Az új rendszerben erőteljesebben jelennek meg a társadalmi és a szociális szempontok, ugyanakkor csökken a gazdasági, az infrastrukturális, valamint a foglalkoztatási szempontok súlya. A 17 változóból álló rendszert tovább bővítették 30 mutatós rendszerré, megtartva az 5 csoportot. Megállapításuk szerint a társadalmi, gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott települések új számítási módja nem bővítette lényegesen a kedvezményezettek körét. (A próbaszámítás eredményeként a kör 155 településsel és mindösszesen 124 ezer lakossal bővült.)

Régió	Kedvezményezett települések aránya, %	Kedvezményezett települések lakónépességének aránya, %	A települések fejlettségének mérőszáma	Munkanélküliségi arány, %
Közép-Magyarország	5,3	0,6	7,49	4,46
Közép-Dunántúl	24,2	6,0	6,36	7,88
Nyugat-Dunántúl	24,7	4,8	5,74	10,73
Dél-Dunántúl	66,1	22,7	5,92	8,39
Észak-Magyarország	69,3	40,3	5,28	13,49
Észak-Alföld	81,0	38,4	5,26	12,83
Dél-Alföld	63,4	25,2	5,62	9,61
Összesen	50,8	17,3	6,26	8,63*

○: legjobb eredmény □: legrosszabb eredmény

* Budapest nélkül

3. táblázat: Régiók településeinek néhány jellemző mutatója (2010).

(Faluvégi A. – Típolc F. 2012, *Területi Statisztika*, 2012/3.,

KSH alapján, kiegészítve.)

Régió szintű eredményükből (3. táblázat) jól látható, hogy a négy legkedvezőtlenebb mutató két régióban van jelen, az észak-magyarországi és az észak-alföldi régióban. A legfejlettebb régió Közép-Magyarország; mind a négy legjobb értéket elérő mutatószám ehhez kötődik.

Megye	Kedvezményezett települések aránya, %	Kedvezményezett települések lakónépességének aránya, %	A települések fejlettségének mérőszáma*	Munkanélküliségi arány,* %
Bács-Kiskun	63,0	27,1	5,50	9,89
Baranya	67,4	16,7	5,92	10,37
Békés	74,7	37,5	5,20	11,09
Borsod-Abaúj-Zemplén	78,8	40,9	5,12	14,64
Csongrád	50,0	12,2	6,14	7,91
Fejér	14,8	6,9	6,40	8,18
Győr-Moson-Sopron	8,2	0,9	6,90	4,55
Hajdú-Bihar	76,8	28,3	5,61	12,23
Heves	47,9	24,0	5,80	10,41
Jász-Nagykun-Szolnok	61,5	30,5	5,32	10,80
Komárom-Esztergom	5,3	0,9	6,47	7,12
Nógrád	63,4	61,2	5,03	14,29
Pest	5,4	1,6	6,88	5,03
Somogy	71,8	32,0	5,51	12,02
Szabolcs-Szatmár-Bereg	89,1	53,6	4,88	4,81
Tolna	49,5	19,8	5,73	9,55
Vas	21,3	5,5	6,41	6,50
Veszprém	35,5	9,4	6,21	8,19
Zala	39,3	10,1	6,27	9,05
Összesen	50,79	17,3	6,26	8,63

○ : a 3 legjobb eredmény □ : a 3 legrosszabb eredmény * Lakónépességgel súlyozott adatok

4.táblázat: A megyék néhány jellemző mutatója (2010)
(Faluvégi A. – Tipold F. 2012, *Területi Statisztika*, 2012/3.,
KSH alapján, kiegészítve.)

A 4. táblázat mutatja be a megyei szintű kutatási eredményt. Két megye tekintetében mind a négy mutatószám egyöntetűen szemlélteti, hogy a legelmaradottabb Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, amelyet Borsod-Abaúj-Zemplén követ. Dobogósként Nógrád megye következik, ahol a négy mutatószámból három tartozik a legrosszabbak közé. Látjuk, hogy a legrosszabb értékekből három Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéhez kötődik:

- a kedvezményezett települések aránya itt a legmagasabb,
- a települések fejlettségének mérőszáma itt a legalacsonyabb,
- a munkanélküliség aránya itt a legmagasabb.

A négy mutató három-három legjobb értékéből – a 12 mutatószámból – 11 három megyére korlátozódik. A legjobb mutatókkal Győr-Moson-Sopron megye rendelkezik, ezt követi Pest megye, majd Komárom-Esztergom megye.

Magyarország térszerkezetére vonatkozóan számos új kutatási módszer, modell látott napvilágot az elmúlt években. Ezek egyike, a Darcyszoftver segítségével kialakított *gravitációs modell*, amely azt mutatja, hogy a legnagyobb vonzása Magyarországon Budapestnek van, miközben őt magát nem vonzza semmi. Persze léteznek más vonzó centrumok is, mint Győr, Pécs, Szeged és Debrecen, de a főváros hatását nem képesek ellensúlyozni (KINCSES Á. – TÓTH G. 2013).

LENGYEL IMRE és SZAKÁLNÉ KANÓ IZABELLA (2012) a *piramismodell* és a *regionális versenyképesség függvénye* (RFC) segítségével a kistérségek versenyképességét vizsgálja, számos tényező (például a kutatás és technológiai fejlődés mértéke; az emberi erőforrás mutatószámai; a működő tőke nagysága) figyelembevételével. Empirikus kutatásuk négy régiótípust rajzol fel, melyek a fejlődés különböző szintjén állnak: Budapest és a környező kistérségek; termelő kistérségek; egyetemi városok; fejlődésben megrekedt városi kistérségek.

2.2. Munkaerőpiac

A munkaerőpiac az a gazdasági intézmény, ahol a *munkaerő allokációja* megvalósul. A munkaerőpiac elemi szintjének két szereplője – az eladó (munkavállaló) és a vevő (munkaadó) – megállapodik a csere feltételeiben (szerződést kötnek). Az adásvétel során nem a munkaerő cserél gazdát – már csak azért sem, mivel az elválaszthatatlan tulajdonosától –, hanem a munkavállaló munkát ígér, amelynek elvégzése után kapja meg a kialkudott díjazást (POLÓNYI I. 2002). Végül is e cserék összessége alkotja a gazdaság munkaerőpiacát, a cserék révén valósul meg a munkavállalók munkaposztok közötti mozgása. Az elmozdulásokat együttesen szokás a munkaerő allokációjának, illetve reallokációjának nevezni (GALASI P. 1982, 13. oldal). A munkaerőpiac makroökonómiai megközelítésében a munkaerő-kínálat a háztartások együttes munkaerő-kínálata, a munkaerő-kereslet pedig a gazdálkodó szervezetek együttes munkaerő-kereslete (nemzetgazdasági léptékben).

Az így felfogott munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat bér- és foglalkoztatási kihatásainak vizsgálata során abból kell kiindulni, hogy ideális versenyviszonyok között a munkaerőpiac egyensúlya tökéletes: mindenki azonnal talál megfelelő állást, ha a kialakult bérszinten munkát akar vállalni, és a munkáltatók is azonnal találnak munkavállalót, ha a kialakult bérszinten állást akarnak betölteni. Ugyanakkor a valóságos munkaerőpiac távol áll ettől a tökéletes és kiegyensúlyozott versenyt feltételező, elvont, elméleti munkaerőpiactól. A munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat tökéletes összhangja a gyakorlatban nem valósul meg (POLÓNYI I. 2002).

A fentiekből adódóan a munkaerőpiac nem más, mint adott időszakban, adott gazdasági feltételek mellett a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége. A *munkaerő-kereslet* a munkáltatók által megjelenített azon igény, hogy egy meghatározott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni. A *munkaerő-kínálat* az adott időszakban rendelkezésre álló munkanélküliek és állás keresők számát és összetételét jelenti (SZELLŐ J. Online 2013, 2014).

A munkaerő-kínálatot befolyásoló tényezők:

- demográfiai folyamatok (természetes szaporodás vagy fogyás, vándorlás, korösszetétel változása),
- a munkaerőforrás nagysága (munkaképes, megfelelő szellemi és fizikai képességekkel rendelkező népesség),
- a munkaképes népesség munkavállalási hajlandósága, amely a választási alternatívák függvénye (szabadidő–munkaidő, jövedelemszerző tevékenység–háztartási munka, munkabér–munkanélküli segély),
- a gazdaságilag aktív népesség (foglalkoztatottak, munkanélküliek) (TÍMÁR J. 1991).

A munkaerő-keresletet befolyásoló tényezők:

- A munkaerő-kereslet a termékpiacon által meghatározott származtatott kereslet, amelyet jelentősen befolyásol a technikai fejlődés üteme, a gazdasági struktúra változása, a gazdasági konjunktúra állapota, a tőke és az élőmunka helyettesíthetősége és végül, de nem utolsónak az egyes termelési tényezők ára.

- A munkaerő-piaci egyensúly hiányának két szélsőséges esete ismeretes: a munkaerőhiány és a munkahelyhiány. A munkaerőhiány betöltetlen álláshelyekkel, a munkahelyhiány munkaerő-felesleggel, munkanélküliséggel jár együtt.
- A munkaerőpiac keresleti és kínálati tényezői együttesen hatással vannak a foglalkoztatás színvonalára, a munkanélküliségre, a javadalmazás színvonalára és a munkaerő nemzetgazdasági szintű allokációjára.
- A jól működő munkaerőpiac jellemzői, hogy átlátható; gyorsan reagál a változásokra; alacsony a munkanélküliségi ráta; az álláskereső gyorsan talál munkát; jól működő oktatási rendszer segíti; viszonylagos egyensúly van a kereslet és kínálat között; társadalmi csoportokat nem zárnak ki; hatékony a forrásfelhasználás.
- A munkaerőpiac legfontosabb szereplői: álláskereső, munkaadó, munkaügyi központok, önkormányzatok és az állam.

A munkaerő-piaci környezetet sok tényező befolyásolja. Társadalmi meghatározottsága alapján lényeges, hogy mekkora a rendelkezésre álló népesség a munkaerőpiacon; milyen elvek és szociális stratégiák hatnak az emberekre és az életszínvonalra; mennyire érvényesül a szociális biztonság; létezik-e társadalmi és szakmai mobilitás. Gazdasági tényezőit vizsgálva alapvető a piacgazdasági elvek (emberi erőforrás hatékonyság és megtérülés stb.) érvényesülése; a megfelelő emberi erőforrások rendelkezésre állása; a racionalitás és a rugalmasság; a kereslet-kínálat viszonylagos egyensúlyának biztosítása. A gazdasági növekedés önmagában nem oldja meg a foglalkoztatás területén jelentkező összes problémát: nem teremt elegendő munkahelyet, és amit teremt, sok esetben nem abban a struktúrában, ahogyan a munkaerő rendelkezésre áll (CSOBA J. Online 2006).

2.2.1. A hazai foglalkoztatás területi különbségei

Hazánkban továbbra is igen jelentősek a munkaerő-piaci különbségek, és az elmúlt években alig-alig oldódtak. 2013-ban a legmagasabb foglalkoztatási rátával a főváros (64,5%) és Győr-Moson-Sopron megye

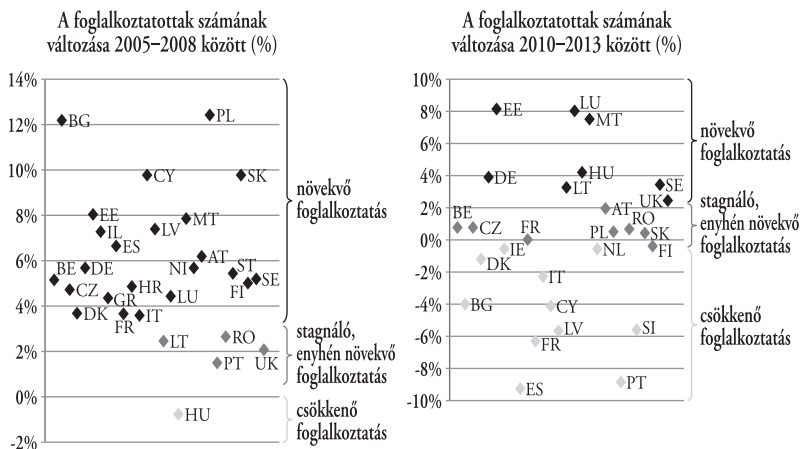
(63,8%) rendelkezett, s tőlük mintegy 12-13% ponttal kisebb rátával elmaradva állnak a másik póluson Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyék, ráadásul a megyei szinten látott különbségek-nél még jelentősebbek a kisebb területi egységeken mértek. Bár 2012-höz képest 2013-ban a foglalkoztatottak száma minden megyében és régióban nőtt, az emelkedés mértékében voltak különbségek. Legnagyobb létszámbővülés Dél-Alföldön és Észak-Magyarországon realizálódott egy év alatt, ami a közfoglalkoztatási programok felfutásával van összefüggésben.

A munkanélküliségi rátát tekintve szintén Győr-Moson-Sopron megye áll az egyik póluson (5,8%-os rátával), míg az ország keleti felében a két, két és félszer ekkora ráták a jellemzőek (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 16,1%, Nógrád megye 15,3%, Hajdú-Bihar megye 14,9%, Borsod-Abaúj-Zemplén megye 12,7%) (IGNITS GY. – NAGY Á. – ZSÁMBOKI K. Online 2014).

2.2.2. Foglalkoztatottság

A munkaerőpiac és a makrogazdaság közötti kapcsolatot nagymértékben érintette a 2008-2009-ben kezdődött válság, és azok a strukturális problémák, amelyek negatívan befolyásolták a kereslet–kínálat alakulását. Szinte általánosnak tekinthető európai, illetve világjelenség a gazdasági fejlődés lassulása miatt fellépő csökkenő munkaerő-piaci kereslet, és ennek következményeként a foglalkoztatási szint csökkenése és a munkanélküliség növekedése. A kialakult foglalkoztatási helyzet kihívásaira a különböző fejlettségű államok más-más intézkedéseket vezettek be. Az európai népesség előregedésének folyamata is felgyorsult: a munkaképes korú lakosság és a nyugdíjasok száma közötti egyensúly kezd felborulni. Ennek következtében az aktív, munkaképes korú lakosság létszáma várhatóan csökken, ami a munkaerő rendelkezésre állását veszélyezteti. Az előregedés komoly kihívást jelent az egészségügyi szolgáltatások, a gazdasági növekedés, valamint a szociális és jóléti rendszerek finanszírozása szempontjából. A fiatalok eltérő munkaszemlélettel, más kompetenciákkal és egyéni készségekkel jelennek meg a munkaerőpiacon. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján hazánkban a 2007-2010 közötti időszakban hozzávetőleg 150 ezer

fővel csökkent a foglalkoztatottak száma, ezzel párhuzamosan a munkanélküliek számának növekedése nagyobb mértékű, 163 ezer fő volt. 2011-ben a foglalkoztatottak számának csökkenése megállt, és 2012-ben már lassú növekedés volt megfigyelhető.



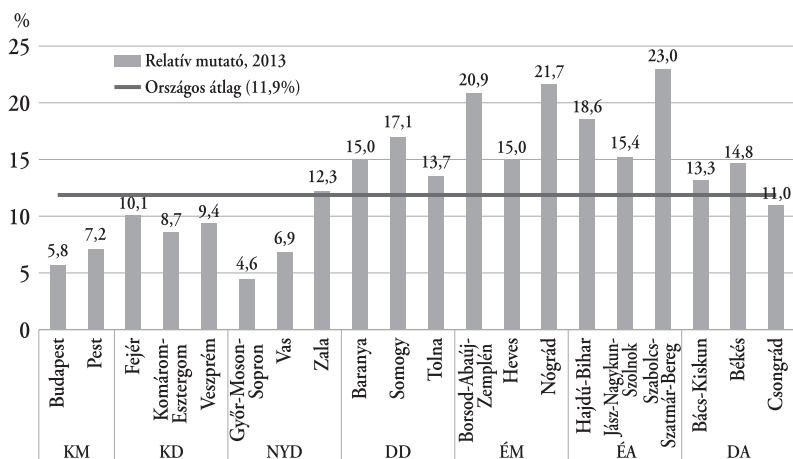
15. ábra: Foglalkoztatottak számának változása az Európai Unióban.
(Ignits Gy. – Nagy Á. – Zsámboki K. 2014: Munkaerő-piaci helyzetkép
a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján,
Nemzeti Munkaügyi Hivatal; eredeti forrás: Eurostat.)

A válságot megelőző három évben (2005 és 2008 között) – Magyarországot kivéve – az uniós országok mindegyikében, ha eltérő mértékben is, de emelkedett a foglalkoztatottak száma (15. ábra). Hazánk azonban enyhén csökkenő foglalkoztatással érkezett a válság küszöbére. A 2010-es évtized első három évében az uniós országok mezőnye igen heterogéné vált: egyes országokban jelentősen csökkent a foglalkoztatottak száma, ezzel szemben Magyarország csatlakozott a stabil növekedést elérő tagállamokhoz.

A nyilvántartott álláskeresőknek a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított relatív mutatóiban a régiók egyenetlensége mellett igen nagyfokú heterogenitás mutatkozik a megyék között is (16. ábra). Nyugat-Magyarországon például a nyilvántartott álláskeresők aránya a

gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva Zala megyében csaknem háromszorosa a legkedvezőbb helyzetű Győr-Moson-Sopron megyének.

A nyilvántartott álláskeresők aránya Észak-Magyarországon (19,5%) és Észak-Alföldön (19,4%) a legmagasabb (ezen belül kiemelkedik Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 23,0%-os, Nógrád, 21,7%-os valamint Borsod-Abaúj-Zemplén megye 20,9%-os rátával, a legalacsonyabb Közép-Magyarországon (6,4%) és Nyugat-Dunántúlon (7,4%).



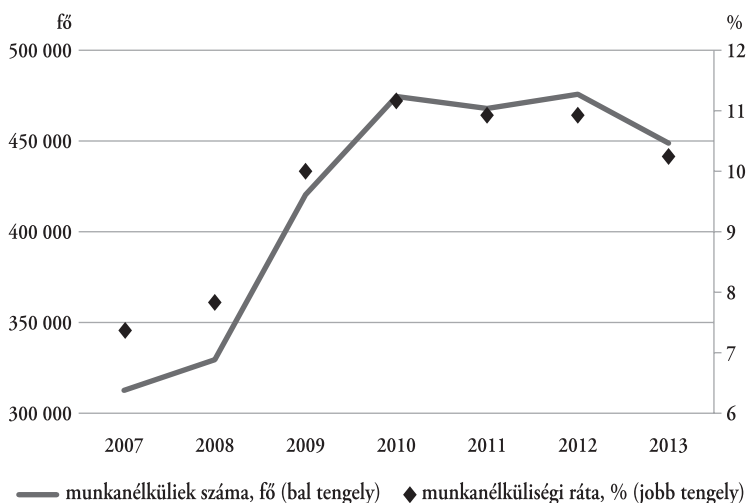
16. ábra: Nyilvántartott álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva, 2013. (Ignits Gy. – Nagy Á. – Zsámboki K. 2014: Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján, Nemzeti Munkaügyi Hivatal; eredeti forrás: NSZF regiszter.)

2.2.3. Munkanélküliség

A munkanélküliség alakulását sok tényező befolyásolja. Tekintsünk vissza a rendszerváltás kezdetére, amikor az 1990. évi népszámlálás során az aktivitásra vonatkozó kérdések mellett már szerepeltek a munkanélküliségre irányuló kérdések is. A munkanélküliek száma 1990. január 1-jén 126 227, a regisztrált munkanélküliek száma – az Országos Munkaügyi Központ jelentése szerint – mindössze 23 400 fő volt, akik közül mindössze 11 százalék részesült valamilyen ellátásban. A munkanélküliségi ráta 2,7 százalék volt, ami európai viszonylatban alacsony-

nak számított. Jelentősek voltak azonban a megyék közötti eltérések: az átlaghoz viszonyítva magas volt Szabolcs-Szatmár-Bereg (5,0%), Borsod-Abaúj-Zemplén (3,5%) és Hajdú-Bihar megyében (3,3%), 2 százalék alatt maradt viszont Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyében. 1996-ban a munkanélküliség mértéke legmagasabb Nógrád (20,0%), Szabolcs-Szatmár-Bereg (19,6%) és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében (19,3%), a legalacsonyabb Vas (6,9%), Győr-Moson-Sopron megyében (7,4%) és Budapesten (8,0%).

A magas munkanélküliséggel sújtott régiókból szinte lehetetlen szabadulni, hiszen az ottani lakások eladhatatlanok vagy csak igen alacsony áron értékesíthetők, az új helyen való letelepedés terheit pedig az amúgy is elszegényedett családok nem képesek elviselni.



17. ábra: A munkanélküliek száma és a munkanélküliségi ráta Magyarországon (2007-2013). (Ignits Gy. – Nagy Á. – Zsámboki K. 2014: *Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján*, Nemzeti Munkaügyi Hivatal; eredeti forrás: NSZF regiszter.)

A nagyvállalatok munkásszállóit nagyrészt felszámolták, az albérleti díjak megfizethetetlenek (ORGOVÁNYI E. 1997). A gazdasági válság következményeként létrejött magas munkanélküliségi ráta 2013-ban kezdett lassan csökkenni (17. ábra).

A munkanélküliségi ráta megyénkénti alakulása 1996 és 2013 között kevés változást mutat:

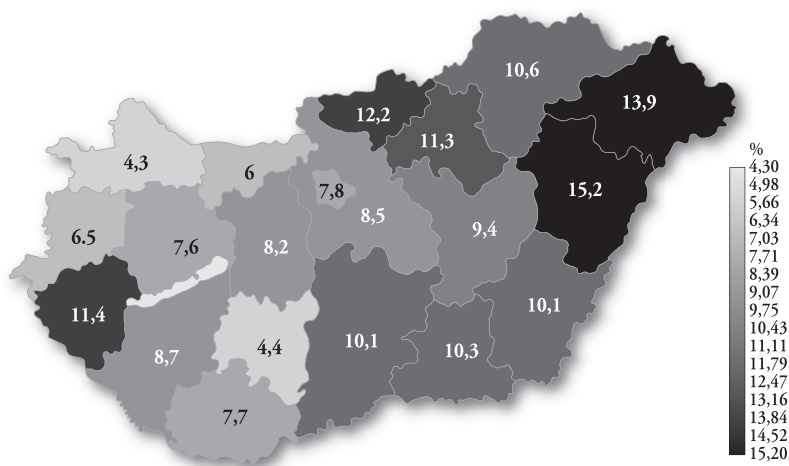
a *legmagasabb munkanélküliségi* ráta birtokosa

- Szabolcs-Szatmár-Bereg megye és
- Hajdú-Bihar megye.

a *legalacsonyabb munkanélküliség* ráta birtokosa

- Vas megye és
- Győr-Moson-Sopron megye.

Csupán Komárom-Esztergom megye helyzete javult jelentősen (18. ábra).



18. ábra: Munkanélküliségi ráta, 2013. IV. negyedév.
(A KSH adatai alapján)

A munkanélküliség fő oka eltérő az ország egyes térségeiben. Az alacsonyabb munkanélküliségi rátával rendelkező területeken főleg a strukturális munkanélküliség dominál, ami azt jelenti, hogy munkalehetőség lenne, de a munkaerő-kínálat nincs összhangban a kereslettel. A súlyos helyzetben lévő térségekben a felkínált álláshelyek rendre alatta maradnak a munkaerő-kínálatnak.

A mobilitás elősegítésére a Nemzeti Munkaügyi Hivatal 2012. évi jelentése szerint a támogatások három típusa van jelen:

- *utazási támogatásban* részesültek száma 1483 fő (ebből helyközi utazás 879 fő),
- *csoportos személyszállítás* támogatásban 604 fő részesült,
- az új eszközként induló *lakhatási támogatás* keretében 496 fő kapott albérlet-hozzájárulást.

A fenti számokat rávetítve a 2012-ben nyilvántartott álláskeresők létszámára (559 102 fő):

- utazási támogatás: az érintettek 0,16%-a,
- csoportos személyszállítás: az érintettek 0,11%-a,
- lakhatási támogatás: az érintettek 0,08%-a.

Megállapíthatjuk, hogy a mobilitást elősegítő támogatások aránya igen csekély mértékű.

2.3. Migráció

A migrációnak számos elmélete alakult ki az évtizedek során, és az egyes fejlődési szakaszokhoz más-más nézet társult. Az 5. táblázat összefoglaló képet ad a II. világháborút követő időszakról (HAAS, H. DE Online 2010).

De Haas neoklasszikus migrációelmélete a hazautazásokat figyelmen kívül hagyja, a *New Economics of Labour* azonban a migráció egyik legfontosabb indítóokaként tekint rájuk. A közgazdasági elméletek a munkaerő-piaci mobilitást kimondottan a bérszínvonalra és a rendelkezésre álló munkahelyek számában meglévő különbségekre vezetik vissza, a társadalomkutatók szerint viszont nem tekinthetünk el a szociális tényezőktől és az emberi érzésektől sem. A neoliberais modellek szerint ki kellene egyenlítődnie a munkaerő-ellátottságban meglévő különbségeknek, ami azonban nem valósul meg, mert a munkaerő-mobilitás korlátozott.

Szakasz	Kutatói közösség	Politikai terület
1973-ig	A fejlődés és a migráció optimista megközelítése	Developmentalista nézetek; a migránsok által véghezvitt tőke- és tudástranszferek a fejlődő országok segítségére lehetnek a fellendülésben. A fejlődés erősen összefügg a visszatéréssel.
1973-1990	A fejlődés és a migráció pesszimista megközelítése (függőség, agyelszívás)	Növekvő szkepticizmus; agyelszívással kapcsolatos aggodalmak; visszatérő migrációval folytatott kísérletek után a migrációs politikák a fogadó országokban történő integrációra összpontosítanak. A migráció a fejlődés területén nagyjából a látókörön kívül marad, a bevándorlási politikák szigorodása.
1990-2001	Az empirikus módszerek következtében árnyaltabb megközelítések (a migráció új gazdaságtana, angolul New Economics of Labour Migration; megélhetési megközelítések; transznacionalizmus)	Tartós szkepticizmus és a kérdés szinte teljes elhanyagolása; „migráció és fejlődés, ebben már senki nem hisz” (Taylor et al, 1997 a; 401), tovább szigorodó bevándorlási politikák.
2001 után	A kutatás fellendülése, különösen a hazautalt pénzt illetően. Általánosságban pozitív szemlélet. A fejlődés visszatéréssel való összefüggésének feloldása.	A migráció és a fejlődés optimista megközelítésének újjáéledése a hazautalások fellendülése hatására, a nézetek hirtelen párfordulása: agy-gyapodás (brain gain), diaszpórák (tanulmányi célú mozgás) bevonása a fejlődés létfontosságú eszközeként. A migráció fejlődésben való közreműködése gyakran a körkörös és visszatérő migrációhoz kapcsolódik, és az „újjáéledő reményeket” helyezi előtérbe.

5. táblázat: A migrációval és a fejlődéssel kapcsolatos kutatás és politika fő szakaszai a II. világháború után. (Haas, H. De 2007 alapján)

Hein De Haas a Maastrichti Egyetemen 2014-ben tartott előadásán arról számolt be, hogy a nemzetközi migránsok száma 1960 és 2000 között majdnem megduplázódott, de a világ népessége is ugyanilyen

mértékben nőtt; a relatív migrációs ráta így stabil maradt. A népesség kevesebb, mint 3%-a tartozik a nemzetközi migránsok közé. Ugyanakkor a migráció jellege és iránya változik. Az elmúlt századokban főleg európaiak vándoroltak ki és hódítottak meg külföldi területeket, a II. világháború óta Európa vált a világ legvonzóbb migrációs célállomásává. Miközben a migráció nem fenyegeti a jólétet, megoldást sem jelent az olyan alapvető társadalmi-gazdasági problémákra, mint az Európát jelenleg fenyegető elöregedés. Véleménye szerint a migráció nagyságrendje túl kicsi, az elöregedés pedig világjelenséggé vált.

A vándorlás, a költözés szabadsága az egyik legalapvetőbb emberi szabadságjog (BAUMAN, Z. 2002), ami egyaránt magába foglalja a lakóhely-változtatás és a helyben maradás szabadságát. A társadalom tagjainak vándorlási hajlandósága nem egyforma: a fiatalok és a fiatal felnőttek gyakrabban és könnyebben változtatnak lakóhelyet, mint az idősek, de a tapasztalatok szerint a társadalmi rétegek között is mutatkoznak különbségek; a magas és az alacsony presztízsú rétegek a legmobilibbak.

A migráció egyik legfontosabb társadalmi következménye, hogy hatására megváltozik a kibocsátó és a befogadó közösség társadalmi összetétele (TÓTH J. 2001-2002). A migráció kapcsolja össze az urbanizációt és a térbeli társadalomszerkezet változását (NÉMETH Zs. ONLINE 2011). A migráció, eltérő mértékben és formában ugyan, de minden időszakban rendelkezett térformáló erővel (DÖVÉNYI Z. 2009). A vándormozgalmak a terület népesedését meghatározó első három tényező közt vannak: a születésekhez és a halálozásokhoz hasonlóan növelik vagy csökkentik a népesség számát, megváltoztatják az életkor, nem és más ismérvek (pl. szakmai végzettség) szerinti összetételt. A népességmozgás egyik tipikus esete az évszázadok óta folyó munkaerő-migráció. A migráció egyre gyakrabban jelent tartós és egyirányú lépés helyett ismétlődő munkavállalást, amit hazatérő időszakok szakítanak meg (HÁRS Á. 2011). (A magyar munkaerőpiaci mobilitás jelenlegi mértékéről és irányáról a 3.5.2. alfejezetben lesz szó.)

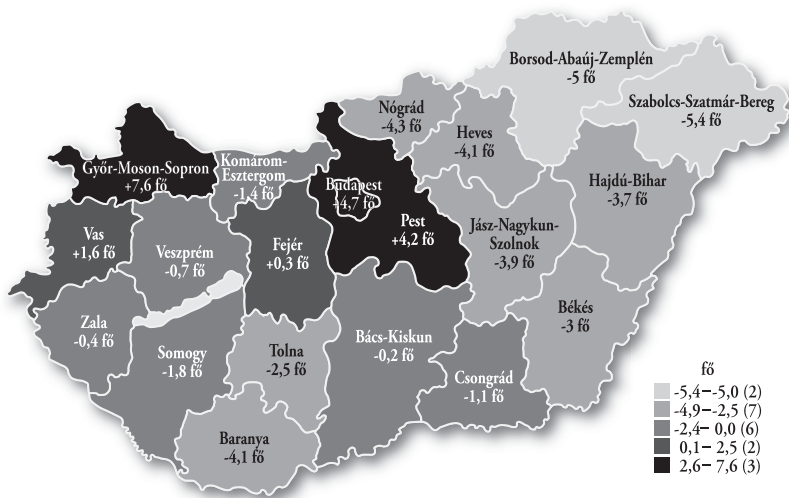
A vándorlókat a munkavállalás, a tanulás, a családi okok mellett az adózási-támogatási szempontok, a közlekedési infrastruktúra vagy a régiók közötti gazdasági különbségek is befolyásolhatják. A regisztrált lakóhely-változtatás (vagy annak elmaradása) mögött számos tényező

állhat. A Magyarországon lejátszódó belföldi vándorlás (19. ábra) legnagyobb vesztesei:

- Szabolcs-Szatmár-Bereg megye,
- Borsod-Abaúj-Zemplén megye,
- Nógrád megye,

és nyertesei:

- Győr-Moson-Sopron megye,
- Budapest és Pest megye,
- Vas megye.



19. ábra: Belföldi vándorlási különbszet ezer lakosra, 2012.
(A KSH adatai alapján)

2.3.1. A munkaerőpiaci-mobilitás mutatószámai

A hazai munkaerő-piaci mobilitás egyik egzakt mutatószáma a *migráció*, a másik az *ingázás*.

A népesség országhatáron belüli térbeli mozgása a *belföldi vándormozgalom*. A megfigyelés alapja a törvényileg előírt lakcím-bejelentési rendszer. A földrajzi mozgás két típusát különböztetjük meg: állandó vándorlás (felhagyva lakhelyét egy másik településre költözik); *ideiglenes vándorlás* (állandó lakhelyét fenntartva, tartózkodási helyként egy új lakhelyet jelöl meg). Sok tényező állhat a lakóhelyváltoztatás vagy annak elmaradása mögött: munkavállalás, tanulás, családi okok, közlekedési szempontok, régiók közötti gazdasági különbségek. Mivel 1993 óta nem regisztrálják a költözés okát, az egyéni motivációkról pontos információkkal nem rendelkezünk. A hazai munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét a *belföldi vándorlás* adatai (állandó- és ideiglenes vándorlás együtt) jól mutatják. Ezeket a mutatószámokat a KSH minden évben felméri és közzéteszi. Miközben a rendszerváltozás, ill. a tervgazdaságról a piacgazdaságra történő áttérés alaposan átrendezte az ország gazdasági és munkaerő-piaci térszerkezetét, meglepő módon a belső vándormozgalom erre alig reagált: az állandó vándorlások száma az 1980-as évek elejétől kisebb hullámzásokkal 200 ezer körül van (1990: 213 ezer, 2000: 229 ezer, 2011: 200 ezer, 2013: 192 ezer). Még kifejezőbb az ún. *teljes vándorlási arányszám*, amely azt fejezi ki, hogy az állampolgár ennyiszor változtatna lakóhelyet élete folyamán, ha az adott év vándorlási paraméterei tartósak maradnának. Ez a mutató az állandó és az ideiglenes vándorlás egészére 1960-ban 8,0, 1990-ben 4,1, 2011-ben 3,3, 2013-ban pedig ismét 4,0. Összehasonlításként: a mutató értéke Nyugat-Európában 6 körül, az USA-ban 8 körül van. (Ha csak az állandó vándorlást nézzük, akkor a mutató értéke 1960-ban 2,8, 1990-ben 2,0, 2013-ban pedig mindössze 1,7.)

2.4. Ingázás

Az egyének költözése és a munkahelyek áttelepülése mellett az *ingázás* a területi különbségek kiegyenlítésének egyik lehetséges mechanizmusa (BARTUS T. 2012). Tekintsük át a statisztikák alapján a jelenlegi helyzetet és az ingázási szokások változását az elmúlt harminc évben (6. táblázat).

Megnevezés	Összesen	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő	Férfi	Nő
	létszám			százalék			az összesen százalékában	
1980. évi népszámlálás								
Lakóhelyén dolgozó	3 848 516	2 037 089	1 811 427	76,0	71,1	82,3	52,9	47,1
Naponta ingázó	1 217 139	828 745	388 394	24,0	28,9	17,7	68,1	31,9
Összesen	5 065 655	2 865 834	2 199 821	100,0	100,0	100,0	56,6	43,4
1990. évi népszámlálás								
Lakhelyén dolgozó	3 380 216	1 768 821	1 611 395	74,6	70,4	80,1	52,3	47,7
Naponta ingázó	1 144 756	744 099	400 657	24,3	29,6	19,9	65,0	35,0
Összesen	4 524 972	2 512 920	2 012 052	100,0	100,0	100,0	55,5	44,5
2001. évi népszámlálás								
Lakóhelyén dolgozó	2 588 264	1 309 721	1 278 543	70,1	65,4	75,8	50,6	49,4
Naponta ingázó	1 102 005	693 235	408 770	29,9	34,6	24,2	62,9	37,1
Összesen	3 690 269	2 002 956	1 687 313	100,0	100,0	100,0	54,3	45,7
2009/2010. évi időmérés								
Lakóhelyen dolgozó	2 685 848	1 387 000	1 299 000	69,7	66,4	73,8	51,6	48,4
Naponta ingázó	1 165 357	703 000	462 000	30,3	33,6	26,2	60,3	39,6
Összesen	3 851 205	2 090 000	1 761 000	100,0	100,0	100,0	54,3	45,7

6. táblázat: A foglalkoztatottak és a napi ingázók száma nemek szerint,
1980-2010. (Forrás: KSH Műhelytanulmányok 3., 2013.)

A népszámlálási adatok alapján elmondhatjuk, hogy az ingázók aránya folyamatosan növekszik: míg 1980-ban a foglalkoztatottak 24%-a ingázott, ez az arány 2009/2010-ben 30,3%. (A nők között ez a növekedés kifejezettebb.)

Mivel az ingázók közel azonos időpontokban járnak be dolgozni, illetve térnek haza, ezért ez az életforma szükségszerűen magával hozta a csúcsforgalmat és a közlekedési dugókat. Ez sok esetben olyan idővesztéssel jár, amely nehezen tolerálható és építhető be a napi rutinba. Ezt is figyelembe kell vennünk, amikor vizsgáljuk az ingázásra való hajlandóság kérdését (ILLÉS S. 2009).

Vannak olyan országok (elsősorban a területi adottságokból és a népsűrűségből adódóan), ahol hagyományosan sokat kell utazni a munkáért. Ezekben az országokban az ingázás nem magyarázandó fogalomként jelenik meg, hanem a munkavégzés velejárójaként. Az Amerikai Egyesült Államokban például a népszámlálási hivatal megalkotta a „szélsőséges ingázás” fogalmát, amely alatt naponta kétszer (oda és vissza) legalább 90 perces utazást kell érteni.

A Központi Statisztikai Hivatal 2011. évi adatsora szerint Magyarországon a 3 811 900 foglalkoztatott közlekedési ideje a napi munkába járásban:

• legfeljebb 15 perc	37,9 %	(1 444 710 fő)
• 16 – 30 perc között	29,4 %	(1 120 697 fő)
• 31 – 60 perc között	21,3 %	(811 935 fő)
• 60 – 90 perc között	3,9 %	(148 664 fő)
• 91 – 120 perc között	1,5 %	(57 178 fő)
• 121 – 180 perc között	0,7 %	(26 683 fő)

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy 2001 és 2011 között 70%-kal nőtt azon munkavállalók aránya, akik a munkáért hajlandók több mint 90 percet utazással tölteni naponta. Vagyis a munkahelyért cserébe egyre szélsőségesebb feltételeket is hajlandók elfogadni a munkavállalók. A másfél óránál hosszabb utazás azonban már mindenképpen fárasztó és megterhelő, ha pedig valakinek két óránál is többet kell utaznia – vagyis az általában szokásos munkaidő egynegyedénél többet kénytelen megnövelni a munkája elvégzéséhez szükséges időt –, az kimondottan hátrányos helyzetet jelent. Az ilyeneknek a szükségesnél kevesebb ideje jut pihenésre, kapcsolódásra, családi és társas kapcsolatokra.

A 7. táblázat alapján megállapítható, hogy a férfiak és a fiatalok körében valamivel nagyobb azoknak az aránya, akik másfél óránál többet

utaznak. Az iskolai végzettség szempontjából a felsőfokú végzettségűek közül kisebb azoknak a hányada, akik hosszabb ideig utaznak, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek közt. A településtípusok közül ebből a szempontból a kisebb városok vannak a legkedvezőbb helyzetben. A napi ingázás főként a nagyvárosok vonzáskörzetébe tartozó településeken jelentős; különösen igaz ez Budapest agglomerációs térségére. Az ingázás felvállalásakor jelentős befolyásoló tényező az ingázó életkora és családi állapota.

Megnevezés	Foglalkoztatott (százalék)				
	Összesen	otthonában dolgozik	váltakozó munkahelyre	legfeljebb 90	91 vagy több
				percet	
				közlekedik	
Férfi	100,0	3,9	13,7	68,9	13,5
Nő:	100,0	4,9	2,8	78,9	13,3
Összesen	100,0	4,4	8,8	73,4	13,5
Ebből:					
17-29 éves	100,0	2,5	6,1	76,8	14,5
30-49 éves	100,0	3,7	9,9	73,2	13,2
50 év fölött	100,0	7,4	7,9	71,5	13,2
Iskolai végzettség					
8 általános vagy alacsonyabb	100,0	4,3	9,8	72,5	13,5
középfokú	100,0	4,3	8,9	72,5	14,4
főiskola, egyetem	100,0	4,7	7,9	76,7	10,8
Településtípus					
nagyváros (Budapest és megyei jogú városok)	100,0	5,0	8,4	73,1	13,5
egyéb város	100,0	4,2	7,9	77,0	10,9
község	100,0	3,4	10,6	69,8	16,1

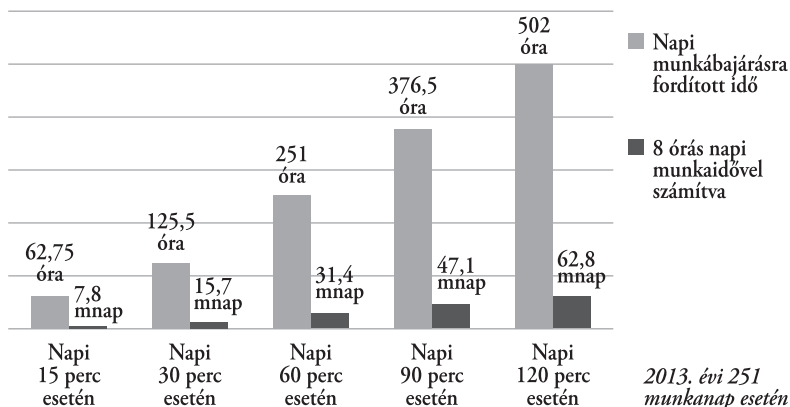
Megnevezés	Foglalkoztatott (százalék)				
	Összesen	otthoná- ban dol- gozik	váltako- zó mun- kahelyre	legfel- jebb 90	91 vagy több
				percet	
			közlekedik		
Férfi	54,3	48,2	85,2	50,9	54,4
Nő	45,7	51,8	14,8	49,1	45,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ebből:					
17-29 éves	17,4	10,1	12,2	18,2	18,7
30-49 éves	58,3	48,8	65,9	58,1	57,3
50 év fölött	24,3	41,1	22,0	23,7	23,9
Iskolai végzettség					
8 általános vagy alacsonyabb	10,4	10,1	11,6	10,3	10,4
középfokú	66,3	64,9	67,4	65,5	70,8
főiskola, egyetem	23,3	25,0	21,1	24,3	18,7
Településtípus					
nagyváros (Budapest és megyei jogú városok)	40,3	45,8	38,6	40,1	40,5
egyéb város	31,9	32,7	27,6	33,5	25,9
község	27,8	21,4	33,8	26,4	33,4

7. táblázat: A foglalkoztatottak aránya a közlekedés ideje és az egyes demográfiai ismérvek szerinti bontásban. (Forrás: KSH, Műhelytanulmányok 3., 2013.)

A fiatalok esetében, a nőtlen férfiaknál és a hajadon nőknél kevésbé fontos szempont, hogy munkahelyük viszonylag rövid idő alatt megközelíthető legyen, gyakrabban vállalják a hosszabb utazás kényelmetlenségeit, mint a középső és az idősebb korosztályokhoz tartozók, illetve azok, akik már családot alapítottak. Településtípusonként markáns kü-

lönbségek mutatkoznak a napi munkába járásra fordított időben. A városban élők többsége legfeljebb félórát közlekedik, és itt a legkisebb a másfél óránál hosszabb időt közlekedők aránya. A munkahelyre jutással legtöbb időt a budapestiek töltnek.

Az Mt. 86. § (3) bekezdése értelmében a *munkába járás* ideje nem minősül munkaidőnek, ez tehát a pihenőidőnk terhére történik. Könnyen kiszámítható, hogy napi 90 perc utazás éves szinten 47,1 munkanapnyi szabadidő-ráfordítást jelent (20. ábra).



20. ábra: A napi ingázásra fordított idő éves szinten.

Közismert tény, hogy manapság gyakrabban váltunk munkahelyet, mint 20-30 évvel korábban. Így munkahelyünk hol közelebb fog esni lakhelyünkhöz, hol távolabb. Egy bizonyos határig vállaljuk a napi ingázást, mintsem hogy lakhelyet váltsunk.

Az emberi erőforrás megoldásokat kínáló egyik vezető vállalat, a Kelly Services 30 országból mintegy 97 000 ember véleményét gyűjtötte össze, köztük 7500 magyar munkavállalóét. Eszerint a magyarországi válaszadók majdnem háromnegyede hajlandó lenne lakóhelyet váltani az ideális állás kedvéért, sőt sokan készek lennének akár másik országba vagy másik kontinensre is elköltözni a kívánt pozíció megszerzése érdekében. (Habár a válaszok pontosságát nincs jogunk vitatni, a valós élet ezt nem tükrözi vissza.) A 2010 októbere és 2011 januárja között végzett felmérés szerint a legmobilabb munkavállalók az ún. „Y” generáció (a 18-29 éves korosztály) tagjai, akik láthatóan kevésbé hely-

hez kötöttek, mint az „X” generáció (30-47 év), illetve az ún. „baby boomer” generáció (48-65 év) képviselői. A fokozódó munkaerő-piaci globalizációval összefüggésben egyre inkább látható, hogy sokan készek munkavállalási célból lakóhelyet változtatni ahelyett, hogy arra várnak, majd a munka találja meg őket.

Az ingázás formája szintén egyéni döntésen és a lehetőségeinken alapul. Kisebb távokon és a jó infrastruktúrával rendelkező területeken egyre népszerűbbé válik a kerékpárral való közlekedés.

A főváros és agglomerációja, valamint a nagyobb városok fejlődése magával hozta az ingázás növekedését. A statisztikai adatok alapján az elmúlt tíz évben 23,6%-ról 32,2%-ra nőtt az autóval közlekedők száma, a drasztikus üzemanyag-áremelés ellenére. Akik saját járművet vesznek igénybe, rövidebb idő alatt jutnak célhoz, mint a tömegközlekedési eszközökkel utazók.

A nagyvárosokból kifelé ingázók, illetve a közeli településekről oda beutazók esetében előfordul, hogy a két település közötti utat rövidebb idő alatt teszi meg a vonat vagy a távolsági autóbusz, mint amennyit azután a városon belüli (a lakás vagy a munkahely és a vasútállomás, autóbusz-pályaudvar közötti) közlekedés igényel. (A helyi közlekedést az különbözteti meg a távolsági közlekedéstől, hogy rövidebb időközönként, azaz kisebb várakozási idővel lehet igénybe venni a közlekedési eszközöket, míg a távolsági közlekedésnél a menetrendhez kell igazodni, és az egész napirendet ehhez kell igazítani.)

2.5. Ingatlanpiac

Kutatók, történészek, szociológusok véleménye megoszlik arról, hogy a magyarok helyhez kötöttsége mire vezethető vissza. Mindenki egyetért azonban azzal, hogy az ingatlanulajdonlás mértéke meghatározó a téren, és ez messze az európai átlag felett van: míg Európában 60% körül mozog az átlagos ingatlanulajdonlás, addig ez Magyarországon meghaladja a 90%-ot. (A KSH adatai alapján 2011-ben a lakások magántulajdon-aránya 96,3%, a fennmaradó rész a települési önkormányzatok és más intézmények között oszlik meg.)

A lakáskérdést a magyar társadalom legégetőbb problémájának tekintették a 70-es években készült tanulmányok, de mára ez a kép más

szempontból érdekes. A saját tulajdonú lakásban lakók kiemelkedően magas aránya és a bérlakások korlátozott elérhetősége számos vonatkozásban meghatározza a magyarországi lakásviszonyokat. Magyarországon a háztartások 89,7 százalék él saját lakásban, 2,4 százalék piaci bérlakásban, kedvezményes bérű vagy ingyenesen használt lakásban pedig 7,9 százalék. Több volt szocialista országban alakult ki hasonló helyzet a rendszerváltozást követően, így Romániában 97,5, Szlovákiában 90, Bulgáriában pedig 86,9 százalékos a saját tulajdonban lakó háztartások aránya. Ezzel szemben Németországban 53,2, Ausztriában 57,4 százalék ez az arány (KSH, ONLINE 2010).

Magyarországon az önkormányzatok lakásvagyon-fogyása az 1990-es évek első felében lezajlott lakásprivatizáció óta egyre lassuló ütemben ugyan, de napjainkban is folytatódik, így a szociális ellátásra alkalmas lakások száma ma már alig haladja meg a 130 ezret. Az önkormányzatok 2010-ben 1998 lakást adtak el, miközben mindössze 44 új bérlakást építettek. 2000 és 2010 között az önkormányzatok lakásállománya 24,5 százalékkal csökkent. Az önkormányzatok a lakóépület-állomány karbantartását elsősorban a lakbérékből fedezik, ami sokszor nem elég a felújítási munkálatokra. Súlyos problémát jelent a bérlők felhalmozódó lakbérhátraléka is. (Az önkormányzati lakások célja, hogy a piaci áraknál kedvezőbb áron biztosítsanak a rászorulóknak lakhatási lehetőséget.)

Régió	Önkormányzati	Magánbérleti
	lakásokban	
Közép-Magyarország	260	1 038
Közép-Dunántúl	229	658
Nyugat-Dunántúl	361	639
Dél-Dunántúl	175	569
Észak-Magyarország	261	521
Észak-Alföld	305	520
Dél-Alföld	213	485
Átlagosan	262	736
Ebből Budapest	247	1 144

8. táblázat: Önkormányzati és piaci lakbérek a városokban, régiók szerint (Ft/m²).

(Forrás: KSH, Társadalmi Helyzetkép, 2010.)

A lakberek jelentős területi eltérést mutatnak (8. táblázat). Az önkormányzati lakberek az elmúlt években a piaci albérleteknél gyorsabban emelkedtek, ennek ellenére még most is jóval alacsonyabbak, mint a magántulajdonú lakások bérleti díja. Amennyiben valaki Dél-Alföldről szeretne Közép-Magyarország területére átköltözni, korántsem biztos, hogy az ingatlanbérleti díjkülönbség a munkabérében érvényre tud jutni. A földrajzi mobilitást nemcsak a bérleti díjak különbözősége, de az ingatlanárak területi eltérése is gátolja.

A szociális bérlakás szektor fejletlensége, a piaci bérlakás-kínálat szűkösége, a lakásszerzéshez, lakásfenntartáshoz kapcsolódó támogatások csökkenése elsősorban a pályakezdő, családalapító, munkájuk érdekében nagyobb mobilitásra kényszerülő fiatalokat sújtja. A támogatási lehetőségek közül lényegében hiányzik a szociális lakás. E korosztálynak mindössze 1 százaléka él önkormányzati bérlakásban.

A gazdasági válság hatására kibontakozó ingatlan-finanszírozási válság a használt lakások piacát is súlyosan érintette. 2008 után nagymértékben estek a lakásárak, és jelentősen csökkent a lakáspiaci forgalom.

Az árcsökkenés a hátrányos helyzetű térségekben nagyobb mértékű volt, így különösen megnehezült az elmaradott térségekből a fejlettebb térségekbe igyekvők mobilitása.

Településtípus	2007	2008	2009	2010
Budapest	16,0	15,6	15,0	14,9
Megyeszékhelyek	10,4	10,5	10,1	9,9
Városok	9,6	9,9	9,3	9,8
Községek	7,4	6,8	5,9	6,5
A teljes országra vonatkozóan	11,5	10,7	10,1	10,6
Ebből a leghátrányosabb helyzetű kistérségekben:	4,8	4,3	3,7	3,4

9. táblázat: Egy használt lakás átlagos ára (millió forint) településtípus szerint.
(Forrás: KSH, Társadalmi Helyzetkép, 2010.)

A 9. számú táblázat adatai jól szemléltetik a használt lakások árának csökkenését a vizsgált időszakban. Két településtípusnál ugyan 2009-ről 2010-re csekély emelkedést figyelhetünk meg, ennek ellenére még

napjainkban (2015. I. félév) sem beszélhetünk ingatlanpiaci trendfordulatról. A legdrasztikusabb lakásárcsökkenést a leghátrányosabb helyzetű kistérségek szenvedték el. A lakások árszínvonala meglehetősen szoros összefüggésben van a településen keletkező jövedelmek szintjével (kivétel például az üdülőterületek és bizonyos agglomerációs körzetek).

A lakások átlagos értéke a háztartások éves jövedelmének öt-hatszorosra. Míg 1999-ben a lakás/jövedelem hányados 5,9, addig 2003-ban 6,5 volt. Amennyiben egy háztartás rossz döntést hozott (például 20%-kal alulértékelt a saját lakását és 20%-kal felülértékelt a megvásárolni kívántat), akkor a tranzakción keresztül jövedelmének akár 1 éves bevétele is elveszíthette. Ekkora vagyonesztést a tulajdonosok többsége nem tud elviselni. Ha mozdulniuk szükséges, a lakásbérletet részesítik előnyben. Következésképp a kiadó ingatlanok száma drasztikusan csökkent a fejlettebb térségekben (pl. Szentgotthárd, Győr, Kecskemét).

A mai magyar lakásrendszert erős feszültség jellemzi, aminek kialakulásában alapvetően két tényező játszott szerepet:

- az elmúlt 20-25 évben megnövekedett jövedelmkülönbségek,
- a lakhatási költségek magas részaránya a háztartások jövedelméhez képest.

Az alacsony jövedelmű családoknak komoly nehézséget jelent a lakásköltségek megfizethetősége. A közepes jövedelmű, lakáshitellel rendelkező családok jelentős része is komoly megfizethetőségi problémával küzd. A társadalomban megjelent egy komoly szociális lakásigény, amely jelenleg még kielégítetlen.

Két lehetőség van: új lakások építése vagy a jelenleg rendelkezésre álló lakásállomány hasznosítása. Új lakások tömeges építését sem a demográfiai helyzet (csökkenő népesség, kivándorlás, lassú migráció), sem a lakásállomány mennyisége/minősége (több ezer nem lakott lakás) nem indokolja. Ebben a helyzetben az egyik racionális megoldás a magántulajdonban lévő, de kiadási célt szolgáló lakások bevonása a szociális lakásfeladatokba (HEGEDŰS J. – SOMOGYI E. 2013).

A szociális bérlakásokra pályázók száma sokszorososan meghaladja az évente elosztható lakások számát. Ezért néhány önkormányzat (például Szombathely, Kecskemét, Nyíregyháza) annak érdekében, hogy csök-

kentse a szektorra nehezedő nyomást és segítse a rászorulókat megfelelő lakhatáshoz jutni, olyan lakbér-támogatási rendszert vezetett be, amely a magán-bérlakásban élők lakbérét támogatja.

Érdemes még megemlítenünk néhány programot, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a szociális bérlakás-program pozitív irányba elmozduljon.

A hitelek megmentése érdekében Nemzeti Eszközkezelő Zrt.-t alapított az állam 2011-ben azzal a céllal, hogy a leginkább rászoruló, deviza- és forintalapú *jelzálogkölcsonnel rendelkezők számára* segítséget nyújtson. A program lényege, hogy a hiteladós lemond az ingatlan tulajdonjogáról, de bérlőként otthonában maradhat, miután az állam megvásárolja a felajánlott ingatlant. A rendszerváltozás óta ez a program az egyik legnagyobb kiterjedésű állami bérlakás-program, amely ténylegesen a rászorult családok lakáshelyzetének megoldását segíti. Az eddigi tapasztalatok szerint azonban a felvásárlásra ajánlott ingatlanok jelentős része az ország hátrányos helyzetű megyéiben található. Ennek következtében olyan állami bérlakás-állomány jöhet létre, amely a foglalkoztatást nem fogja segíteni, ezért a térbeli mobilitás támogatására is szükség van.

A kormány másik programja a lakásukat elvesztő lakáshiteles családok számára a *szociális családház-építési program*. Ennek keretében Ócsán építettett nyolcvan családi házat, amelyeket olyan családok pályázhatnak meg, akiknek ingatlanát a bank a jelzálogteher miatt árvereztetésre jelölte ki, vagy az árverezés már meg is történt. A program – segítő szándéka mellett – mobilitási oldalról korlátozott, mert az ócsai telep távol helyezkedik el magától a településtől, a közlekedési lehetőségek nagyon korlátozottak, a közszolgáltatások nehezen érhetők el.

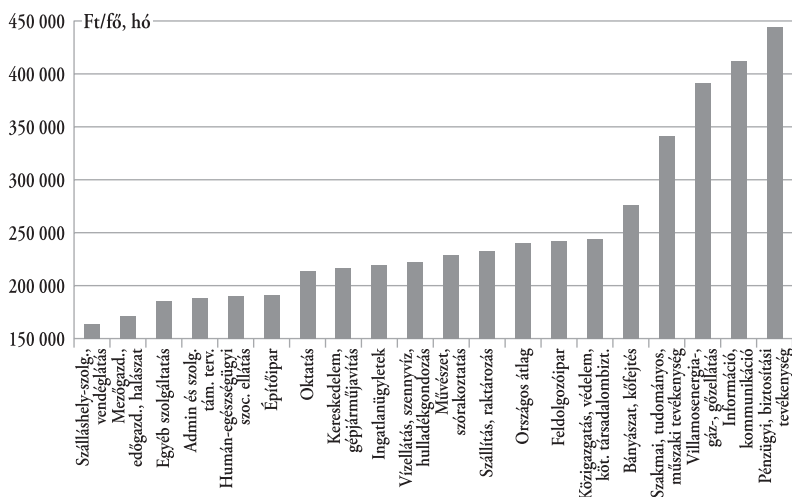
Ezek és a többi működő program arra engednek következtetni, hogy a szociális bérlakás-program szükségességét a legkompetensebb fél, a magyar állam felismerte, megkezdte pilot projektjeit, és törekszik a kialakult szociális lakáspolitikai helyzet megoldására.

2.6. Jövedelmi különbségek

A rendszerváltást követő komoly gazdasági recesszió jelentős mértékben érintette a foglalkoztatottság alakulását, kihatott a területi jövedelemegyenlőtlenségek mértékére. A területi egyenlőtlenségek – akár a

foglalkoztatást, akár a jövedelmeket tekintjük – nőttek a rendszerváltást követően, és ez a jelenség nemcsak Magyarországon volt megfigyelhető, hanem a többi rendszerváltó országot is jellemezte (PÉNZES J. 2013).

A KSH adatai alapján a bruttó keresetek változása – az előző évekhez hasonlóan – 2013-ban is az energiaellátásban, az információ-technológiában, a pénzügyi és a biztosítási tevékenységben volt a legnagyobb. Az átlag felett kerestek a műszaki és tudományos területen, illetve a közigazgatásban, a bányászatban és a feldolgozóiparban dolgozók. A jelentős béremelkedés (11-12%) ellenére az átlag alatt kerestek az oktatásban és az egészségügyben foglalkoztatottak. A vendéglátásban, a mezőgazdaságban és az egyéb szolgáltatások területén kerestek a legrosszabbul a munkavállalók: mintegy harmadát a legjobban kereső szektorok átlagának.

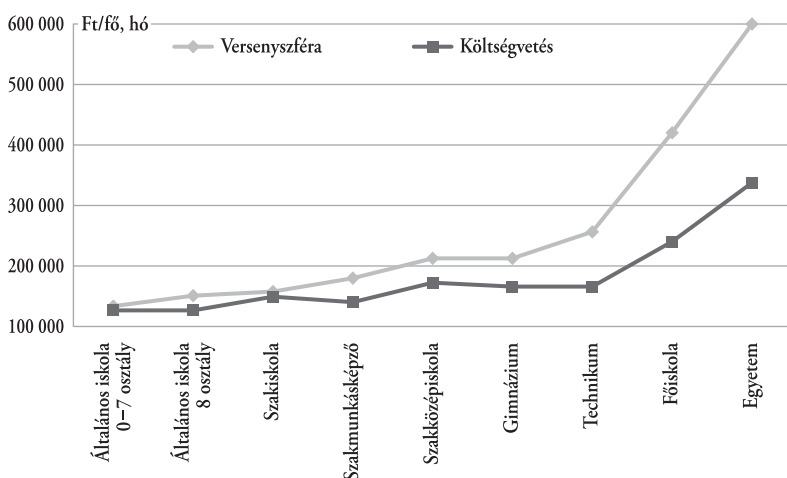


21. ábra: Teljes bruttó havi keresetek átlaga ágazatonként, 2013. (Ignits Gy. – Nagy Á. – Zsámboki K. 2014: *Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján*, Nemzeti Munkaügyi Hivatal.)

A legnagyobb foglalkoztató feldolgozóiparban 2013-ban az átlagos mértéknél valamelyest kevesebbel, 3%-kal nőttek a keresetek (KSH: 4,5%). Az oktatás és az egészségügy mellett magas volt a keresetemelkedés a vendéglátásban, az egyéb szolgáltatásokban, a művészeti-szórakoztató szektorban és a bányászatban. Jelentősen egyik szektorban sem

cökkentek a bruttó keresetek, egyes ágazatokban – mint például a vilamosenergia szektor és az ingatlanügyletek – kisebb, 5-6%-os keresetvisszaesést tapasztalhatunk (21. ábra).

Az iskolai végzettség jelentős hatással van a keresetek alakulására. A 2013-as adatok a 2012. évihez hasonlóan azt mutatják, hogy az egyetemet végzetek kiugróan jobban keresnek az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalóknál, vagyis a felsőfokú végzettséget jelentősen honorálja a munkaerőpiac. Az egyetemet végzetek átlagkeresete (600 ezer Ft/fő/hó a versenyszférában és 335 000 Ft/fő/hó a költségvetési szektorban) még a főiskolai végzettséggel rendelkezők fizetésének is közel másfélszerese volt; a középfokú végzettséggel rendelkezők keresetének pedig 2,5-3, míg az általános iskolai végzettségűek keresetének majdnem a 4-szerese.



22. ábra: A teljes keresetek iskolai végzettség szerint, 2013.

(Ignits Gy. – Nagy Á. – Zsámboki K. 2014: Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján, Nemzeti Munkaügyi Hivatal; eredeti forrás: NSZF regiszter.)

A 22. ábrán az is jól látható, hogy a szakmunkás és az az alatti képzettséggel rendelkező foglalkoztatottak bére a versenyszférában és a költ-

ségvetési szektorban csak minimálisan tér el egymástól, míg a magasabb képzettséggel rendelkezők keresete a versenyszférában erősebben emelkedik, mint a költségvetési szektorban. A vállalkozói szektor tehát a magas végzettséget jobban jutalmazza, mint a felülről behatárolt béréket biztosító költségvetési szektor.

Régiók szintjén az látható (10. táblázat), hogy az országos átlagtól a havi bruttó kereset csak egy régióban, Közép-Magyarországon tér el pozitív irányban, a többi régióban az országos átlag alatt marad. Legnagyobb az eltérés az Észak-Alföldi régióban, ezt követi Észak-Magyarország, majd minimális különbséggel Dél-Alföld áll a harmadik helyen.

RÉGIÓK	2013. IV. negyedévi alkalmazásban állók havi bruttó keresete (Ft)	Eltérés az átlaghoz képest (Ft)	Eltérés az átlaghoz képest (%)
Közép-Magyarország	277 223	52 361	23,29
Közép-Dunántúl	215 843	-9 019	-4,01
Nyugat-Dunántúl	213 908	-10 954	-4,87
Dél-Dunántúl	192 037	-32 825	-14,60
Észak-Magyarország	181 864	-42 998	-19,12
Észak-Alföld	180 131	-44 731	-19,89
Dél-Alföld	183 035	-41 827	-18,60
Átlag	224 862	-	-

10. táblázat: Az alkalmazásban állók havi bruttó keresete, 2013. IV. negyedév.
(KSH-adatok alapján)

A legalacsonyabban keresők rangsora megyei szinten (a KSH 2014. I. félévi adatai alapján):

- Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 167 004 Ft/hó/fő
- Békés megye 167 807 Ft/hó/fő
- Nógrád megye 170 229 Ft/hó/fő.

2.7. Vállalkozások

Az országban egy-egy térség azért fejlett, mert valamilyen iparág ott fejlesztéseket hajtott végre vagy oda telepítette vállalkozását. Az autógyártás szolgáltatja a legjobb példát. 1990 előtt nem folyt személyautógyártás Magyarországon; ezt az iparágat a multinacionális cégek telepítették hazánkba. Egy évtized alatt a járműipar vált a magyar gazdaság meghatározó iparágává. A járműgyártás mintegy másfél száz vállalkozása telepedett Észak-Dunántúl és a budapesti agglomeráció kis- és nagyvárosaiba. Győr, Budapest, Szentgotthárd, Székesfehérvár, Kecskemét és Esztergom a legnagyobb központok, de rajtuk kívül a térség 40–45 településében működnek a járműiparhoz tartozó vállalatok.

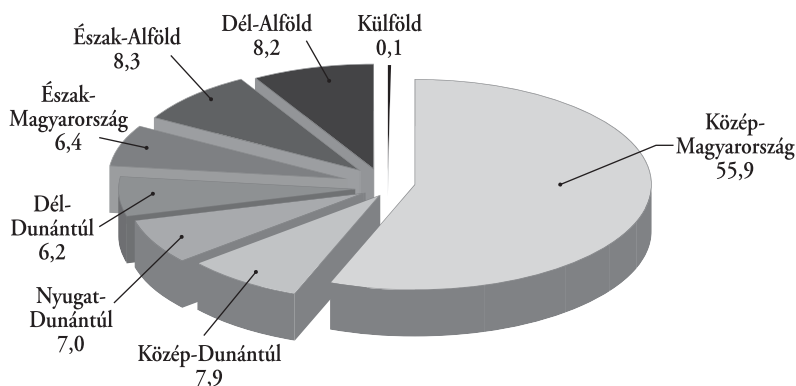
Érdemes megvizsgálni, hogy a Magyarországon működő vállalkozások mennyire alkalmasak a mobilitásra, azaz a vállalkozásoknak mennyire szükséges elmozdulniuk, és mennyire képesek hátrányos helyzetű régiókba települni. Noha a munkaerő szempontjából a terjeszkedő és a gazdaság működését olajozó *szolgáltatások*, továbbá a hazánkban tradicionálisan nagy foglalkoztató, drámaian átalakuló *mezőgazdaság* is rendkívül fontos tényező, mégis az *ipar* az, amely meghatározó jelentőséggel bír ebben a folyamatban. Ahogy a munkaerő számára a munkakereslet jelenléte és szerkezete a döntő, úgy a vállalkozások számára a munkaerő és a többi vállalkozás jelenléte, elhelyezkedése kiemelten fontos. A rendszerváltás óta érzékeljük annak hatását, hogy Magyarország Kelet és Nyugat határmezsgyéjén fekszik, kiteve mindkét világ hatásainak.

A vállalkozások alapvető szerepet töltenek be a gazdasági folyamatokban és az értéktermelésben, tevékenységük befolyásolja a hazai gazdaság fejlődését. A jól működő vállalkozások folyamatosan igazodnak a változó fogyasztói elvárásokhoz, forrásaik lehető leghatékonyabb kihasználásával profitot állítanak elő, és hozzájárulnak a foglalkoztatottság szintjének növeléséhez.

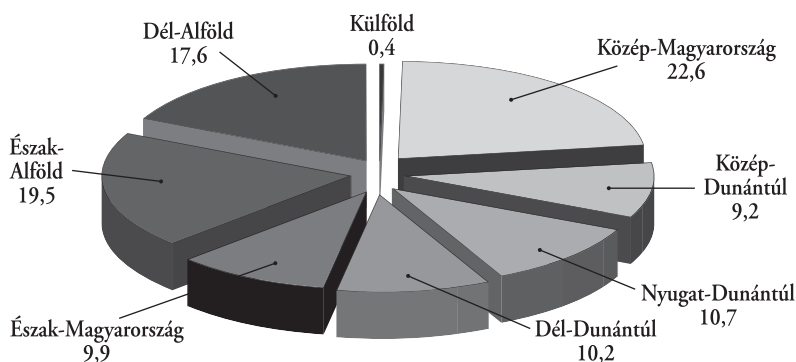
A vállalkozások által biztosított munkahelyeknek számos pozitív következménye van: jelentős szerepet játszanak a társadalmi kohézió erősítésében (helyi piacra termelnek és helyi munkaerőt foglalkoztatnak), hozzájárulnak a települések formálásához.

A KSH adatai szerint 2013. december 31-én a regisztrált gazdasági szervezetek száma megközelítette az 1 millió 828 ezret; ez 21 és fél ezerrel több, mint egy évvel korábban.

Ebből a társas vállalkozások száma 600 346, ami 413-mal kevesebb, mint egy évvel korábban. A társas vállalkozások több mint felét (55,9%) Közép-Magyarországon jegyezték be, a többi régió részesedése 6,2-8,3% közötti (23. ábra).



23. ábra: A társas vállalkozások területi megoszlása, 2013, % ,
(Forrás: KSH, Statisztikai Tükör: A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2013.)

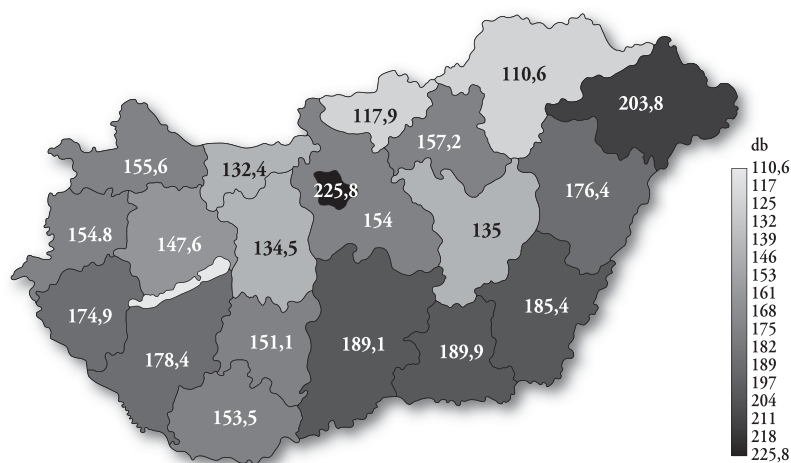


24. ábra: Az egyéni vállalkozások területi megoszlása, 2013, % ,
(Forrás: KSH, Statisztikai Tükör: A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2013.)

Az egyéni vállalkozások eloszlása sokkal kiegyenlítettebb: Közép-Magyarország 22,6%-os részesedését a többi régió 9,2-19,5%-kal követi (24. ábra). Mind a társas, mind az egyéni vállalkozások közül a legtöbb vállalkozást a kereskedelemben regisztrálták (24,1, illetve 16,4%), utá-

na következik a szakmai, tudományos tevékenység ágazat (16,5, illetve 12,6 %) és az építőipar (9,5, illetve 9,6%).

A vállalkozások létszám szerinti megoszlása a korábbi évekhez képest változatlan. A kisvállalkozások aránya 99,6% (ezen belül a 10 főnél kevesebb foglalkoztatottal rendelkező mikro-vállalkozások aránya 97,8%), középvállalkozásoké 0,3%, a nagyvállalkozásoké pedig mindössze 0,1%. Az 1000 főre jutó vállalkozások száma nem mutatja a lehetséges munkahelyek számát, hiszen ezekben nincsenek benne a közintézmények és a civil szerveződések (25. ábra). A vállalkozások aktivitása fontos tényező a foglalkoztatottság növelésében, mégsem vonhatunk párhuzamot a munkanélküliségi ráta és az 1000 főre jutó vállalkozások statisztikája között. (Például Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében az 1000 főre jutó vállalkozások száma meglepően nagy, a magas munkanélküliség ellenére.)



25. ábra: Az 1000 főre jutó vállalkozások megoszlása 2013-ban, megyék szerint.

2.8. A belföldi mobilitást akadályozó tényezők

A mobilitási döntések meghozatala általában családi szinten történik, különösen a gyermekes családok esetében vagy ahol idős, beteg családtag gondozása mindennapi feladat. Ezért a munkaerő-mobilitást a

családi élethelyzetekkel összefüggésben kell vizsgálni. A munkavállalókat visszatarthatja az országon belüli mobilitástól, hogy nincs megfelelően kiépített, megfizethető díjszabású tömegközlekedés, lakáslehetőség vagy egyéb infrastruktúra, nem beszélve a kulturális, szociológiai, pszichológiai nehézségekről. Sok esetben a költözéssel vagy az ingázással járó plusz leterheltség, illetve költségek olyan mértéket öltenek, hogy a munkavállaló inkább a foglalkoztatásról mond le.

A migráció és az ingázás mellett vannak érvek és ellenérvek: ezeket mérlegeli az egyéni munkavállaló, amikor döntést hoz. A munkaerő területi mobilitását akadályozó tényezők KULCSÁR GÁBOR (2006) szerint:

- 1) az ingatlanpiaci lehetőségekre vonatkozó információhiány és a lakhelyváltással összefüggő költségek (költözés, adók, illetékek stb.),
- 2) a megélhetési költségek növekedése,
- 3) az oktatási rendszer merevsége (4, 6, 8 osztályos iskola stb.),
- 4) az egyéni és családi állapot, a gyermekek vagy családi gondok (pl. szülők ellátása),
- 5) a nem megfelelő képzettség vagy szaktudás, adott esetben a munkanyelv és -kultúra nem kellő ismerete,
- 6) az új lakóhelyen a munkába járás közlekedési jellemzői (idő, költség stb.),
- 7) a helyhez és a közösséghez való erős érzelmi kötődés és a beilleszkedés nehézségei,
- 8) a bizonytalan ideig tartó munkavégzés.

A mobilitást gátló tényezőket a magyar munkavállaló szemszögéből két nagy témakör (migráció és ingázás) és három-három eltérő szempontrendszer köré csoportosítottam:

A belső vándorlást (migrációt) akadályozó tényezők

- 1) Gazdasági–pénzügyi akadályok
 - ingatlanpiaci válság
 - az ingatlanárak és a bérleti díjak nagy különbsége a régiók között
 - a költöző házastárs (munkahelyváltás szükségessége miatt) kiesett jövedelme

- ma már nincs garancia a hosszú távú foglalkoztatásra: megéri-e a változtatás és az azzal járó energia vagy anyagi befektetés az előre nem ismert átmeneti időre
- hitellel terhelt lakások esetén a hitelfedezet átvitele az új lakásra
- a lakóhelyváltással kapcsolatban felmerülő költségek (illetékfizetés, az átköltözés költségei)

2) Adminisztratív akadályok

- a lakóhely megváltoztatása miatt fellépő adminisztratív teendők, ami elsősorban ügyintézési időt igényel: személyi okmányok cseréje, az új lakcím bejelentése számtalan szolgáltatóhoz és intézményhez (pl. bank, biztosító)
- a lakóhelyváltással járó szolgáltatói szerződések felmondása, újrakötése (rezsizolgáltatók, internet- és média-szolgáltatók)
- bizonyos intézmények megváltozása a családtagok részére is (iskola, óvoda, bölcsőde)

3) Humán, pszichés akadályok

- az elköltöző család elveszíti a már kialakult segítségnyújtási hálózatot (pl. szomszéd, nagyszülők, baráti kör)
- pszichológiai megterhelés, félelem az új környezettől, az ismeretlentől
- az eltérő kulturális, életviteli szokásokba való beilleszkedés problémái

Az ingázást akadályozó tényezők

1) Közlekedési akadályok

- rossz közlekedési infrastruktúra, az egyén számára nem megfelelően szervezett tömegközlekedés (pl. műszakhoz nem igazodó buszjáratok)
- az alsóbb rendű utak gyenge minősége
- egyéni közlekedési eszközök hiánya (személygépjármű, motor-kerékpár, kerékpár)

2) Gazdasági–pénzügyi akadályok

- a bejárás költségeit nem vállalja át a munkaadó (vagy csak részben téríti meg)
- az ingázásra fordított idő, amit az elérhető bér már nem kompenzál
- a szabadidő ára kontra a munka ára
- a második gazdaság (pl. mezőgazdasági termelés, mellékállás, vállalkozás) lehetetlenné válása

3) Humán, pszichés akadályok

- alacsony vagy nagyon alacsony képzettség *
- az utazással járó stresszt az egyén nem tudja kezelni
- a munkából tartósan távolmaradók nincsenek hozzászokva a pontos és sűrű időbeosztáshoz, amit a napi ingázás megkövetel
- az otthoni és családi feladatok háttérbe szorítása (SEBŐK M. 2014).

2.9. Területfejlesztési politika

Az 1254/2012. (VII.19.) kormányhatározat rendelkezett a területfejlesztési politika megújításáról, a 2005-ben még külön tervdokumentumként készült koncepciók, az Országos Területfejlesztési Koncepció (OTK) és az Országos Fejlesztési Koncepció (OFK) integrált kidolgozásáról, az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció (a továbbiakban: OFTK) elkészítéséről, megteremtve ezzel a fejlesztéspolitikai és területfejlesztési célok közvetlen összehangolását.

Az OFTK a 2014-2020-as fejlesztéspolitikai időszak új kihívásaira is reagál. A Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal a tervezési munka során áttekintette a hazai és nemzetközi stratégiákat, elemezte a jövőt

* OFA/6341/26 sz. kutatás záró tanulmányának megállapítása, hogy az átlagosan legalacsonyabb iskolai végzettséggel (legfeljebb általános iskola) jellemezhető kistérségekből (Szikszó, Szerencs és több Borsod-Abaúj-Zemplén megyei kistérség, valamint több Szabolcs-Szatmár megyei kistérség, pl. Tiszavasvári, Nagykálló) kiindulónan szinte semmilyen ingázás nem figyelhető meg. A régiók közötti nagy távolság, a közlekedési nehézségek és a lakóhelyváltogatás hagyományos nehézségei az észak-keleti országrészben élő szakmunkás végzettségűeket is megakadályozzák az ingázásban.

befolyásoló trendeket, kihívásokat, és mindezek alapján javaslatot tett a nemzeti fejlesztési és területfejlesztési célrendszerre, a területfejlesztési beavatkozásokra, a városok és várostérségek fejlesztésére, a város–vidék kapcsolatok erősítésére.

A minisztériumok, a megyei és megyei jogú városi önkormányzatok közti többszöri egyeztetések, nyilvános társadalmi egyeztetés, Stratégiai Környezeti Hatásvizsgálat (SKV) és Ex-ante vizsgálat lefolytatása után az OFTK 2013. november-december során az Országgyűlés szakbizottságai elé került, majd azt az Országgyűlés 1/2014 (I.3.) OGY határozatával elfogadta.

„Magyarország 2030-ban Kelet-Közép-Európa egyik vezető gazdasági és szellemi központja lesz, lakosságának biztonságos megélhetést biztosító, az erőforrások fenntartható használatára épülő versenyképes gazdasággal, azzal összefüggésben gyarapodó népességgel, megerősödött közösségekkel, javuló életminőséggel és környezeti állapottal.” Ezzel a bevezetővel olvashatjuk az 1/2014. (I. 3.) OGY határozat mellékletében szereplő OFTK második fejezetét, amely a nemzeti jövőképet fogalmazza meg. A fejezet meghatározza a hosszú távú és a középtávú fejlesztési célkitűzéseket:

a) Hosszú távú (2014-2030) fejlesztési célkitűzések

A nemzeti jövőkép elérése érdekében az OFTK négy hosszú távú, 2030-ig szóló átfogó fejlesztési célt és ezek elérése érdekében tizenhárom nemzeti jelentőségű specifikus célt, köztük hét szakpolitikai és hat területi célt fogalmaz meg. A célok – összhangban az OFTK hosszú távú teljes tervezési szemléletével – a társadalom és a gazdaság egészének, valamint minden ágazatnak, térségi és helyi szereplőnek szólnak, beleértve a társadalom és a gazdaság környezethez való viszonyulását.

A célrendszer a fordulatot igénylő területekre és a lehetséges kitörési pontokra irányul az alábbiak szerint:

1. értékteremtő, foglalkoztatást biztosító gazdasági fejlődés,
2. népesedési fordulat, egészséges és megújuló társadalom,
3. természeti erőforrásaink fenntartható használata, értékeink megőrzése és környezetünk védelme,
4. térségi potenciálokra alapozott, fenntartható térszerkezet.

A szakpolitikákban érvényesülő specifikus célok:

- versenyképes, innovatív gazdaság,
- gyógyító Magyarország, egészséges társadalom, egészség- és sport-gazdaság,
- életképes vidék, egészséges élelmiszertermelés és -ellátás, a vidéki térségek népességeltartó és népességmegtartó képességének javítása,
- kreatív tudásalapú társadalom, piacképes készségek, K+F+I,
- értéktudatos és szolidáris, öngondoskodó társadalom,
- jó állam: szolgáltató állam és biztonság,
- stratégiai erőforrások megőrzése, fenntartható használata és környezetünk védelme.

A területi specifikus célok

- az ország makroregionális szerepének erősítése, hogy az ország regionális központtá váljon,
- a többközpontú térszerkezetet biztosító városhálózat,
- vidéki térségek népességeltartó képességének növelése,
- kiemelkedő táji értékű térségek fejlesztése,
- területi különbségek csökkentése, térségi felzárkóztatás és gazdaságösztönzés, esélyteremtés a felzárkóztatáshoz a lemaradó térségek számára,
- összekapcsolt terek: az elérhetőség és a mobilitás biztosítása.

Beavatkozási területek:

- a városon belüli közlekedésfejlesztés és a város és vonzáskörzete közötti mobilitás biztosítása,
- térségi szinten a foglalkoztatási központok elérhetőségének biztosítása,
- a centralizáltság oldása és a transzverzális kapcsolatok erősítése.

b) Középtávú (2014-2020) fejlesztési prioritások

Az OFTK szerint a középtávú fejlesztéspolitika elsődleges keretét az uniós fejlesztési források képezik. Ezért a fejlesztési időszaknál szűkebb és operatívabb programokat jelölnek meg, döntően olyanokat, amelyek

stratégiai jelentőségűek, gazdasági és társadalmi szempontból nagy hozzáadott értéket produkálnak. A 11. táblázat összefoglalja a középtávú ágazati és területi fejlesztéseket. A hangsúly a kis- és középvállalkozások fejlesztésén, a megújuló közösségi közlekedésen és a vidéki élet fejlesztésén van.

NEMZETI PRIORITÁSOK 2014-2020	FEJLESZTÉSI TÉMATERÜLETEK
Patrióta gazdaság, kis- és középvállalati bázison, nagyvállalati partnerségben	• Innovatív gazdaságfejlesztés, kis- és középvállalkozások, stratégiai ágazatok, versenyképesség • Elérhetőség, megújuló közösségi közlekedés és tranzitgazdaság • Életképes vidék, bővülő agrár- és élelmiszer-gazdaság, halászat
Fordulat a teljes foglalkoztatottság és a tudástársadalom felé	• Foglalkoztatás növelése • Tudástársadalom megalapozása
Útban az erőforrás- és energiahatékonyság, illetve az energiafüggetlenség felé	• Energiahatékonyság, fenntartható erőforrásgazdálkodás • Klíma- és környezetvédelem
Népesedési és közösségi fordulat	• Befogadó és gyarapodó társadalom • Gyermekvállalás ösztönzése, népese- dési kihívások kezelése
Területi integráció, térségi és helyi fejlesztések a helyi gazdaság bázisán	• Területi integráció, területfejlesztés • Vidéki térségek, vidéki gazdaság és közösségek • Budapest és térsége vezető makro-regionális szerepkörben • Kiteljesedő Kárpát-medencei, Duna menti nemzeti és európai területi együttműködés

11. táblázat: Nemzeti prioritások és fejlesztési tématerületek 2014-2020.

(Forrás: A 254/2012. (VII. 19.) Korm. határozat melléklete.)

Magyarország számára az elkövetkező két évtizedben a legfontosabb fejlesztéspolitikai cél az ország és térségei gazdasági teljesítményének (GDP), a foglalkoztatás szintjének és minőségének jelentős növelése, melyek révén az életminőség és az életkörülmények érdemi javulása érhető el.

Foglalkoztatás tekintetében a Nemzeti Reform Program az alábbi célértékeket adta meg 2020-ra:

- A 20-64 évesek foglalkoztatási rátájának a jelenlegi 60%-ról legalább 75%-ra történő növelése.
- A kutatás-fejlesztési ráfordítások bruttó hazai termékhez viszonyított szintjének 1,8%-ra növelése.
- A felsőfokú vagy annak megfelelő végzettséggel rendelkezők arányának 30,3 százalékra történő növelése a 30-34 éves népességén belül; az oktatásban, képzésben nem részesülő, legfeljebb alsó vagy középfokú végzettséggel rendelkezők arányának 10 százalékra csökkentése a 18-24 éves népességén belül.
- A szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élő népesség számának csökkentése 450 000 fővel.

2.10. A munkáltatók által, adókedvezménnyel biztosítható mobilitási támogatások

A jelenlegi foglalkoztatás-politika a mobilitást elsősorban az utazási költségeken keresztül támogatja, részben a munkáltatókra áthárítva annak költségeit, jobb esetben adómentesen vagy kedvezményes adózással terhelve. A lakásbérlet, lakásvásárlás költségeiből az állam keveset vállal át, a költözés költségeit pedig egyáltalán nem támogatja.

Az utazási költségek típusai és adózási támogatottsága az alábbiak szerint valósulhat meg:

1) A helyközi utazási támogatást a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet szabályozza

A munkáltató térítési kötelezettsége azokra az esetekre vonatkozik, amikor a közigazgatási határon kívülről történik a napi munkába járás vagy a hetente egyszer történő hazautazás. A közigazgatási határon belüli utazás költségét a munkáltatónak csak abban az esetben kell megtéríteni, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét – annak földrajzi elhelyezkedése miatt – sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni.

Napi munkába járásnak a lakóhely vagy a tartózkodási hely és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazást, *hazautazásnak* a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer – az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztás esetén legfeljebb havonta négyszer – a lakóhelyre történő oda- és visszautazást tekinti a kormányrendelet.

A munkáltatók térítési kötelezettsége nem parttalan, annak mértékét is pontosan meghatározza a kormányrendelet. A munkáltatónak meg kell téríteni a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a kedvezménytel megváltott, csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának meghatározott részét. A munkáltató által fizetett, napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés mértéke a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében, azok árának legalább 86%-a. A hazautazással kapcsolatos költségtérítés ugyanennyi, vagyis legalább 86%, ennek összege azonban maximálva is van.

Munkába járás költségtérítése címén a jövedelem kiszámításakor figyelembe nem veendő térítés akkor jár a munkavállaló részére, ha a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincs közösségi közlekedés, vagy azt a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni, valamint ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve súlyos fogyatéka miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását hozzátartozója biztosítja.

A fentiekben rögzített feltételek fennállása esetén a munkáltató által munkába járás jogcímen a munkavállalója részére biztosított juttatás adó- és járulégmentes.

2) Munkába járás gépjárművel

Sok esetben felmerülhet az is, hogy a napi munkába járás nem oldható meg tömegközlekedési eszköz igénybevételével, vagy megoldható ugyan, de az olyan időigényes, hogy akár több órát is jelenthetne, vagy azt a munkavállaló nem tudja igénybe venni munkarendje miatt. Ennek okán dönthet úgy a munkavállaló, hogy gépjárművel oldja meg a napi munkába járást.

Ebben az esetben a munkáltató ezt a munkába járási formát az alábbiak szerint támogathatja:

- a) munkáltató által biztosított gépjármű saját használattal (adóvonzzal rendelkezik és komoly motivációs tényező)
- b) a munkavállaló által közigazgatási határon kívüli bejárás gépjárművel.

Ebben az esetben kilométerenként 9 Ft jár a munkavállalónak a napi munkába járás költsége címén. Amennyiben a munkáltató döntése alapján ennél többet kap a munkavállaló egy kilométerre, akkor a kilenc forint feletti rész már adóköteles.

3) Csoportos személyszállítás

A munkaadó csoportos személyszállítási támogatásban is részesülhet, amennyiben a munkavállalóinak lakóhelye (tartózkodási helye) és munkahelye között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján kívánja megoldani.

A támogatás feltétele, hogy az érintett munkavállalók lakóhelye (tartózkodási helye) olyan településen legyen, ahonnan tömegközlekedési eszközzel történő bejárásuk nem vagy csak aránytalan nehézséggel lenne megoldható. A hatályos jogszabályi előírások értelmében adómentes a csoportos személyszállítás révén a magánszemélynek juttatott bevétel.

A lakhatási támogatást is a 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet szabályozza. Lakhatási támogatás nyújtható az álláskeresőnek, ha az alábbi feltételeknek megfelel:

- legalább három hónapja álláskeresőként van nyilvántartva,
- legalább hat hónap időtartamra szóló és legalább heti 20 óra munkaidejű munkaviszonyt létesít, amelynek esetében állandó lakóhelye és a munkavégzés helye legalább 100 km-re van egymástól, vagy a munkavégzés helye és az állandó lakóhelye közötti, naponta, tömegközlekedési eszközzel történő oda- és vissza-utazás ideje az 5 órát meghaladja,
- nem rendelkezik lakóingatlannal a munkavégzés helyén, valamint olyan településen, amelynek a munkavégzés helyétől való

távolsága nem éri el a 100 km-t, vagy amelytől a munkavégzési helyéig, tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje nem éri el az 5 órát,

- utolsó munkahelye nem annál a foglalkoztatónál volt, amellyel munkaviszonyt létesít és lakhatását a munkavégzés helyén vagy 100 km-en belüli településen bérleti jogviszony létesítésével kívánja megoldani,
- nem részesül a kérelem időpontjában más jogcímen lakhatási vagy közüzemi támogatásban.

A támogatás további feltétele, hogy a támogatásban részesülőnek a lakhatási támogatás segítségével létrejövő munkaviszonya rendszeres jövedelmet biztosítson számára. Érvényes munkaszerződéssel vagy ki nevezéssel igazolnia kell a foglalkoztatás létrejöttét, amely tartalmazza a munkavégzés helyét is, bérleti szerződéssel kell igazolnia, hogy a munkavégzés helyén vagy a 100 km-en belüli településen lévő lakóingatlanra bérlőként legalább a támogatás időtartamának felére bérleti jogviszonyt létesített, és havi bruttó jövedelme nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér 300 százalékát.

Lakhatási támogatást igényelhetnek a pályakezdő álláskeresők vagy a csoportos létszámleépítéssel érintettek is. E két csoport esetében – és a jövőben a közfoglalkoztatottaknál – nem kell vizsgálni a nyilvántartási időtartamot. A lakhatási támogatás vissza nem térítendő támogatás, amely egy személyre az első hat hónapban havi 100 ezer, a második hat hónapban 60 ezer, a harmadik hat hónapban pedig 40 ezer forint lehet. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal adatai alapján 2012. 4. hetétől 2014. 14. hetéig 2454 kérelem érkezett álláskereső részéről, melyből 1695 támogatási szerződés megkötésére került sor. Több mint 33 500 érdeklődést regisztráltak, a legtöbb érdeklődő azokból a megyékből érkezett, ahol statisztikailag is magasabb a munkanélküliségi ráta. A KSH 2013. IV. negyedévi adatai alapján Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 13,9%, Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 10,6%, Csongrád megyében 10,3%, Hajdú-Bihar megyében 15,2%, míg az országos munkanélküliségi ráta 9,1% volt.

A munkáltatók további mobilitási támogatásokra nem kapnak adókedvezményeket, ami jelentősen hátráltatja őket abban, hogy hozzájá-

muljanak a lakásbérleti díjakhoz, szolgálati lakásokat építsenek vagy letelepedési támogatást biztosítsanak a munkavállalók számára. Empirikus kutatásomban külön vizsgálom, hogy milyen támogatási programokat működtetnek a munkaadók, mely szempontok alapján biztosítják a programokat és miben várnak további támogatást a kormánytól.

2.11. Összefoglalás és következtetések

A munkaerő-piaci mobilitás határait azok a peremfeltételek jelölik ki, amelyek behatárolt mozgásteret biztosítanak a jelenség vizsgálatánál, míg a tényezők a peremfeltételek által kijelölt mozgástéren belüli mutatók és események.

Magyarország területi egyenlőtlensége olyan peremfeltétel, amely az elmúlt 25-30 évre visszatekintve jelentősen nem változott, annak ellenére, hogy a mindenkori kormányok megpróbálták csökkenteni e különbséget. Az elmúlt 30 évben valamennyi gazdasági mutatóban a legkedvezőbb helyzetben Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl volt, a legkedvezőtlenebb pozícióban pedig Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Budapest kiemelkedő ereje mellett, megyei adatokat tekintve a legkedvezőbb mutatókkal Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom és Pest megye, a legkedvezőtlenebbekkel pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezett.

Magyarországon a rendszerváltozáskor jelent meg a munkanélküliség, melynek mértéke az idők során változott, de területi egyenlőtlensége állandósult. A nyilvántartott álláskeresők aránya Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön a legmagasabb (ezen belül is kiemelkedik Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye). A legkedvezőbb értékeket Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon találjuk; a munkanélküliség Győr-Moson-Sopron megyében a legkisebb. Meg kell említeni, hogy bár Magyarországon a munkanélküliségi ráta sokkal kedvezőbb, mint az Európai Unió átlaga, az aktivitási ráta azonban lényegesen alacsonyabb.

A hazai lakosság migrációjának alacsony szintjére a rendszerváltozás sem gyakorolt hatást. Az állandó vándorlások száma az 1980-as évek elejétől 200 ezer körül van, 2013-ban egyfajta mélypontként 192 ezer volt. A munkaerő-piaci mobilitás szempontjából még kifejezőbb az

ügynevezett teljes vándorlási arányszám, melynek mértéke a rendszer-változás után átmenetileg csökkent, ma azonban ismét az 1990-es érték közelében van.

A magyar munkavállalók ingázási hajlandósága az elmúlt 30 évben jelentős mértékben (26%-kal) növekedett, különösen a női munkavállalóké (az emelkedés 48%). Több mint 80 ezer foglalkoztatott legalább 90 percet tölt utazással naponta, ami éves szinten 47,1 munkanapnyi többletráfordítást jelent.

A munkaerőpiac legmobilibb korosztálya az „Y” generáció (jól képeztek, idegen nyelvet beszélnek és többségükben egyedülállók), amelynek több mint 50%-a külföldre is hajlandó költözni az ideális munkahely elérése céljából.

Magyarországon, akár a többi volt szocialista országban a rendszer-változást követően a saját tulajdonban lakó háztartások aránya megközelíti vagy meg is haladja a 90%-ot, ezzel szemben Németországban vagy Ausztriában csak 55% körüli. Ez a magas arány a migráció egyik akadálya. Tovább fokozták ezt a 2008 után nagymértékben csökkenő lakásárak, mely különösen az elmaradott térségekben érezteti hatását. Oldhatná a gátlást a szociális bérlakás-program, amire azonban nincs elég kormányzati támogatás.

A magyar munkavállalók jövedelmi viszonyai jelentős különbséget mutatnak. A legmagasabb átlagkeresetet a budapesti munkavállalók kapják (ez 2013-ban majdnem elérte a 300 ezer forintot), míg másik végletként Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a 170 ezer forintot sem éri el. Régiók szintjén a legkedvezőbb helyzetben a közép-magyarországi, míg a legkedvezőtlenebb helyzetben az észak-alföldi foglalkoztatottak vannak. A jövedelmek nemcsak térbeli, hanem végzettség és szakmák közötti eltéréseket is mutatnak. Az egyetemen végzettek lényegesen jobban keresnek, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek. A legjobban keresők a pénzügyi, informatikai és energetikai ágazatban dolgoznak, a legrosszabbul keresők a vendéglátásban, a mezőgazdaságban és az egészségügyben.

A hazai munkavállalók elsődleges motivációja a munkaerő-piaci migráció tekintetében a jobb életkörülmények biztosítása. Megvizsgálva a munkaerő-piaci mobilitást befolyásoló peremfeltételeket és tényezőket, megállapíthatjuk, hogy nem adottak a körülmények nagy

mértékű migrációra. A budapesti jövedelmi viszonyoktól eltekintve a magyarországi bérek között nincs akkora különbség, amely tisztán anyagi oldalról megalapozna egy költözést. Annak ellenére, hogy a budapesti bérek jelentősen meghaladják a másutt elérhető munkabérekét, az ingatlanárak közti különbség erőteljes gátló tényező. (Egy jó állapotú vidéki családi ház áráért Budapesten legfeljebb egy közepes méretű lakótelepi lakást lehet vásárolni.)

Ilyenformán a migrációra leghajlamosabb réteg az egyedülálló, ingatlantulajdonnal nem rendelkező, jól képzett fiatal. Meg kell említeni, hogy a magyarországi migrációt számtalan gazdasági, adminisztratív, humán és pszichológiai akadály nehezíti. Ezért a magyar munkavállalók lakhelyváltoztatás helyett inkább vállalják a szabadidő jelentős feláldozását és naponta ingáznak.

2.12. Esettanulmányok

2.12.1. Önkormányzati kezdeményezések

A belső vándorlási adatok szerint sok település vesztese a migrációs folyamatoknak, ezért az önkormányzatok a településfejlesztés és a vállalkozók támogatása mellett figyelmet fordítanak a fiatalok megtartására. A „*Szolnok Hazavár Program*” indításának az a célja, hogy gondoskodjék a település megtartó erejének növeléséről, a friss diplomások megtartásáról és ezen keresztül a város gazdasági erejének erősítéséről.

A rendszerváltás után Szolnokon a nagyipar jelentős része összeomlott, a megszűntek helyét pedig nem kellő mértékben pótolták új cégek. A közúti közlekedés fejlesztésének elmaradásával jelentős hátrányba került a város. A turizmus fejletlensége miatt a szállás- és vendéglátóhelyek lassan fejlődnek. A demográfiai mutatók a városban az országoshoz hasonlóan alakulnak: az ezredfordulóig folyamatosan csökkent a születő gyermekek száma, és azóta is csak stagnál. A hosszú távú Városfejlesztési Koncepció javasolja a Szolnokról elszármazott tudományos és közéleti emberek bevonását a szolnoki közéletbe, az atipikus foglalkoztatási formák bővítését, a lakosságmegtartó képességet javító feltételek megteremtését, a sport és a szabadidő létesítmények kialakítását.

Felmérések szerint a lakosság egy része elvándorolna Szolnokról, és a más városokban tanul szolnoki fiatalok nem szándékoznak visszatérni. Az önkormányzat által szervezett fórumon részt vevő vállalkozók tapasztalata is az, hogy nem jönnek vissza a felsőoktatási intézményekből a fiatalok, és a kvalifikált munkaerőt igénylő munkakörök egy részére nem találnak megfelelő szakembert. A felsőfokú végzettségű munkavállalók mellett megemlítették, hogy további problémát jelent – mint az országban máshol is – a megfelelő képzettségű szakmunkások hiánya. Miután a fiatalok jelentős számban elvándorolnak a városból és sokkal mobilabbak, mint a többi korosztály, ezért a „Szolnok Hazavár Program” kifejezetten rájuk irányult.

2007-ben SZARVÁK TIBOR egy 1814 fős mintán készített szociális felmérés alapján fogalmazta meg megállapításait. A fiatalok között a települést váltani szándékozók aránya 42% volt. Arra a kérdésre, hogy mennyire szeretne pályakezdőként Szolnokon munkába állni, a válaszok átlaga az 1-től 10-ig terjedő skálán 3,75 lett. A felmérés alapján a fiatal korosztályt foglalkoztató kérdések elsősorban a munkahely, az egzisztencia, a város hangulata és a szórakozási lehetőség témakörére csoportosíthatóak.

A város vonzóvá tételét és megtartó erejét nemcsak a fiatalokra irányuló program kidolgozásával gondolják megvalósítani. A Szolnok Hazavár Program elsődleges célja a vállalkozások ösztönzésén keresztül a város lakosságmegtartó erejének növelése, a piacképes diplomával rendelkező szolnoki fiatalok helyben maradásához munka- és megélhetési lehetőség biztosítása. A program további célja a Szolnokra visszatérők lakhatási problémái megoldásának segítése, az oktatás szereplőinek oly módon való befolyásolása, hogy a város gazdasági igényeinek megfelelő szakemberképzés valósuljon meg, illetve a kulturált szórakozás, sportolás, kikapcsolódás lehetőségeinek elősegítése, kiemelten kezelve a fiatalok igényeit (104/2008. (IV.24.) sz. közgyűlési határozat).

Eddigi eredmények: kiemelt célként kezelik a városban a visszatérő fiatalok lakhatási kérdésének megoldását, egyrészt a már meglévő önkormányzati lakások kedvezményes igénybevételével, másrészt az első lakáshoz jutók támogatási összegének biztosításával, illetve a „Fiatalok Háza” létrehozásával. A „Szolnok Hazavár Program” még csak néhány évvel ezelőtt kezdődött, ezért jelentős eredményekről még nem tudtak beszámolni.

Hasonló célokat és programokat fogalmaz meg *Tatabánya városa*, ahol úgy gondolják, hogy egy település jövője, fejlődése elképzelhetetlen a településen szívesen elő, szívesen munkát vállaló, elkötelezett polgárok tevékeny jelenléte nélkül. Ezért a munkahelyek létrehozása, a családbarát környezet mellett a fiatalokat megszólító programot dolgoztak ki.

Összegzőképpen elmondható, hogy a városok által kidolgozott, és több-kevesebb sikerrel működtetett, elsősorban fiatalokat megszólító programok összhangban vannak a kutatásban részt vevő cégek vezetői által elmondott, a mai magyar társadalmat jellemző földrajzi mobilitási problémákkal, amelyek véleményem szerint az alábbiak:

- 1) a felsőfokú végzettséggel rendelkezők (különösen a friss diplomások) a fejlettebb régiók felé orientálódnak,
- 2) a szakmunkások hiánya,
- 3) a bérlakások hiánya, a fiatalok lakhatási problémája,
- 4) városfejlesztési problémák, vonzó lakótér kialakítása,
- 5) a közlekedés fejlettsége, a térség infrastrukturális ellátottságának problémája.

2.12.2. „Mozdítható a magyar munkaerő” – egy vállalkozó kezdeményezése

A program elindítója egy vállalkozás vezetője, aki Magyarország északnyugati részén, az osztrák és szlovák határtól 15 km-re található, 3000 lélekszámú községben működteti cégét. A program célja az volt, hogy a keleti megyékben, ahol a fémipari szakmákban a munkanélküliek aránya magas, a megfelelő szaktudással és mobilitási hajlandósággal rendelkező munkavállalók számára Győr környéki munkalehetőséget ajánljanak fel, így csökkentve az fémipari munkaerőhiányt. A program egy 15 fős forgácsoló csoport kiválasztásával indult. 2012 utolsó hónapjában az érdeklődő álláskereső csoportos tájékoztaton vettek részt a miskolci munkaügyi központban, majd szakmai tesztet tölthettek ki. A sikeres tesztet írók 2013. január 31-én ismerkedési, információgyűjtési céllal Győrbe látogattak, majd 15 fő lehetőséget kapott, hogy részt vegyen a képzési programban.

A résztvevők heti 2 napos, összesen 160 óra képzésben részesültek a gépi forgácsoló szakma korszerű ismereteiről. A hét további 3 napján, összesen 240 órában gyakorlati képzőhelyeken tanultak, a Professio Fémipari és Szakképzési Klaszter tagvállalatainál. A 15 borsodi forgácsoló szakmunkás közül 13 fő május 8-án sikeresen befejezte a tanfolyamot, és ezt követően 12 fő állásajánlatot is kapott a klaszter tagvállalatainál. A képzés ideje alatt a teljes utazási és szállásköltséget megtérítették, továbbá étkezési és keresetpótló támogatást kaptak az érintettek. A képzést követően 3x6 hónapig lakhatási támogatásban részesültek, a munkaadók pedig foglalkoztatási támogatáshoz juthattak.

A programban közreműködtek: Győr-Moson-Sopron Megyei Kereskedelmi és Iparkamara; Professio Fémipari és Szakképzési Klaszter; Nemzetgazdasági Minisztérium, Foglalkoztatáspolitikai Államtitkárság; BAZ Megyei Kormányhivatal, Munkaügyi Központ; Győr-Moson-Sopron Megyei Kormányhivatal, Munkaügyi Központ; Jedlik Ányos Informatikai és Gépipari Középiskola. A programban részt vevő szervezetek ezt a pilot projektet sikerként értékelték, olyannyira, hogy 2013 júniusában elindították ugyanezt a programot 12 fő géplakatossal. A kormányzat folytatható mintát lát a „Mozdítható a magyar munkaerő” programban.

A további eredményekről a nyilvános információs hálón nem volt elérhető friss adat arra vonatkozóan, hogy hány főt tudtak megtartani, és közel egy év távlatában mennyire értékelik sikeresnek a programot. Feltételezésem szerint a dicséretes összefogás és a jónak ígérkező törekvés ellenére csak kevés munkavállalót tudtak eredményesen megszólítani.

3. MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁSI KÖRKÉP – EMPIRIKUS TAPASZTALATOK ALAPJÁN

Ebben a fejezetben ismertetem empirikus kutatásaimat. Kutatásom első része egy 2014. évi országos kérdőíves felmérés, melynek eredményeit vezetői interjúkkal egészítettem ki. Kutatásom második része egy 2015-ös megyei szintű vizsgálat. A két vizsgálat eredményeinek összevetéséből igyekeztem választ kapni a munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos kérdéseimre.

3.1. Kutatói hipotézisek

Kutatásom célja annak feltérképezése volt, hogy a vállalkozások vezetői hogyan gondolkodnak a munkaerő-piaci mobilitásról, milyen eszközökkel támogatják a munkavállalókat az ingázás vagy éppen lakhelyváltogatás tekintetében, mennyiben élik meg problémaként a magyar népesség mobilitási hajlandóságának meglehetősen alacsony szintjét.

Feltételeztem, hogy

- a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje által okozott problémák értékelése területi egyenlőtlenségeket mutat,
- a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől,
- a vállalati létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is,
- a munkaerő mobilitásának alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást,
- a munkaadók a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit,

- a munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös,
- minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a munkaadók a mobilitás hiányát.

3.2. A mintavétel nehézségei

A vizsgálni kívánt alapsokaságot a magyarországi vállalatok jelentették. A teljes alapsokaság vizsgálata nyilván nem lehetséges; a vizsgálni kívánt minta kiválasztása többféle módon történhet. *Véletlenszerű mintavétel* esetében az elemek mintegy „sorsolással” kerülnek a mintába. Ebben az esetben a kutatási adatok statisztikai megbízhatóságát a konfidencia-intervallummal szokás jellemezni. Ezt úgy kell értelmezni, hogy 95%-os valószínűséggel az intervallumon belül van az a hipotetikus eredmény, amit akkor kaptunk volna, ha a kutatni kívánt célcsoport – esetünkben az összes vállalkozás – minden tagját megkérdeztük volna.

A konfidencia-intervallum hossza elsősorban a mintanagyságtól és nem a célcsoport nagyságától függ. Azt lehet mondani, hogy egy 1000 fős minta esetén az eltérés 3,2% a nem ismert valódi értékhez képest. Háromszáz főnél kisebb minták esetén nő a mintavételi hiba. Kutatásomban végül 119 vállalat adatait sikerült összegyűjtenem, az elmúlt évtizedben kialakított kapcsolati rendszerem révén. A vizsgálni kívánt szervezetek kiválasztásának ezt a módját elsősorban a vállalati szféra folyamatos információközlési kényszere indokolta, aminek következtében azzal, ami nem kötelező, leginkább már nem foglalkoznak.

A minta megbízhatóságát a mintavétel rétegezethez fűződével fokozhattam volna. A rétegzés szempontjai például a vállalatok dolgozói létszáma, területi elhelyezkedése, a vállalat tevékenységi köre, telephelyeinek száma, a foglalkoztatott munkaerő végzettsége, a tulajdonosi kör milyensége lehetnek volna. Sajnos ehhez a kategóriák leegyszerűsítése mellett is több ezres mintára lett volna szükség, ami meghaladta kutatásom lehetséges méretét. Az alapsokaságban meglevő méreti egyenletlenségek további problémákhoz vezettek volna. A mintába ugyanis nagyon sok mikro-vállalkozásnak kellett volna bekerülnie, ezekről viszont kevés értékes információt kaphattam volna a munkaerő mobilitási hajlandóságáról, hiszen a pár főt foglalkoztató vállalatokra kevésbé jellemző a fluktuáció.

A munkavállalói mobilitás vizsgálata egyoldalú marad, ha csupán a *munkaadói* oldalról vizsgáljuk. Szerencsés lenne például a vállalatok által bevezetett mobilitást támogató intézkedésekkel párhuzamba állítani a *munkavállalók* véleményét arról, hogy melyek azok az eszközök vagy módszerek, amelyek meglete alapján fontolóra vennék, hogy megváltoztassák lakhelyüket. Erre végül is egyelőre nem került sor.

Munkámat úgy is értelmezhetem, hogy annak célja a kialakított mérőeszközök vizsgálata, a mérési adatok használhatóságának validizálása, a továbblépés kereteinek meghatározása. Meglevő adatbázisom erre a célra alkalmas mennyiségű és minőségű adatot tartalmaz. Megállapításaim megbízhatósága és érvényessége korlátozott – elsősorban a felmért vállalatokra vonatkozik –, de az itt megfogalmazott módszerek és tapasztalatok a továbblépés alapjait adhatják.

Az adatok feldolgozása során a viszonylag alacsony elemszám miatt matematikai statisztikai módszerek helyett meg kellett elégednem az eloszlási táblázatokkal, az egyszerűbb keresztátlákkal, átlagok számításával.

Az esetek jelentős részében a kérdőíveket az első számú vezető vagy a HR vezető töltötte ki, tehát a cégen belül a legkompetensebb személy véleményét tartalmazzák a válaszok. (Noha a mobilitás megítélése tekintetében természetesen fennáll a szubjektivitás veszélye.)

A kitöltői kompetenciát árnyalja, hogy kérdőívemet olyan nagyvállalatok is kitöltötték, amelyek 10 000 főnél több munkavállalót foglalkoztatnak; gyakorlatilag az ország egészét vagy régiókat lefedő vállalatokról van szó. Ezen vállalatok esetében a HR működése csak részben központosított (a Zala megyében lévő kereskedelmi egységbe nyilván nem Budapesten fognak felvenni munkavállalót), így kérdéses, hogy a munkaerő-mobilitással kapcsolatos, Budapesten megfogalmazott ítélet releváns-e a vállalat működési területének egészére.

A munkaerő-piaci mobilitás megítélése valójában nem szűkíthető le a munkavállalókra vonatkozó kérdésekre: sok más szempontot is figyelembe kellene venni. Ilyen lehet például a vállalat általános állapota (fejlődik, stagnál, esetleg válságban van), jövőbeni stratégiája (fejlesztés, átalakítás előtt vagy után van), a vállalat tevékenységi köre az ágazaton belül, esetleges melléktevékenységei. A jövőben ezekre is érdemes lehet odafigyelni.

3.3. A kutatási mérőeszköz bemutatása

„A kérdőíves vizsgálat a leggyakoribb primer kutatási, információszerzési technika” (MAJOROS P. 2004., 109. oldal). E vizsgálati módszer segítségével gyűjtöttem információkat a munkaadóktól a munkaerő-piaci mobilitás feltérképezésére. A kérdőívben eltérő típusú kérdéseket foglalmaztam meg, mint például:

- *zárt/strukturált kérdések*, amikor a kérdezett előre megadott válaszlehetőségek közül választ egyet vagy többet,
- *nyitott/strukturálatlan kérdések*, amikor a válaszadó saját szavaival fogalmazza meg a választ,
- *félig nyitott/félig strukturált kérdések*, amikor bizonyos válaszlehetőségekhez a jelölésen kívül további szöveges információ is megadható,
- *értékelő kérdések*, ahol választani kell az egyetérték, részben egyetérték, nem értek egyet kategóriák közül,
- *számszerű adatra vagy tényre vonatkozó kérdések* (pl. foglalkoztatottak létszáma, atipikus foglalkoztatás előfordulása).

A kutatási kérdőív összeállításánál gyakorlatorientált kutatási célt állítottam fel, azzal a szándékkal, hogy a kutatási eredmények olyan tudást generáljanak, ami elősegíti szcenáriók megfogalmazását.

A kiküldött kérdőívek tematikus felépítése és rövid leírása (lásd az 1. mellékletet):

- 1) *Nyilatkozat* (Word formátumban), a kitöltő fél részéről az adatok valódiságáról, míg kutatói részről a titoktartásról, illetve arról, hogy az adatokat csak kumuláltan használhatom fel. Információk nevesítése esetén külön engedélykérés szükséges.
- 2) *Cégadatok* (Word formátumban). A társaság fő tevékenységének ágazati besorolása mellett itt kérdeztem rá a többségi tulajdonviszonyra, a cégméretre, illetve a 2013. évi foglalkoztatottak létszámára.
- 3) *Vezetői kérdések* (Word formátumban). A kifejezetten vezetőknek szóló rész kilenc kérdésből áll, de egyes kérdések esetén több alpont is található. Többféle kérdéstípus került alkalmazásra az értékmegadástól az „x”-szel jelölésen át a gondolatok kifejtéséig.

- 4) *Statisztikai tábla* (Excel formátumban). A tábla kitöltésében a bér-számfejtéssel vagy humán-kontrollinggal foglalkozó szakemberekre számítottam, ahol csak statisztikai számok kérése volt a cél.

A kutatási dokumentációt e-mailben juttattam el a kutatásban részt vevőknek.

A kérdőív legfontosabb témái:

- Elégedettek-e a munkaerő-kínálattal, részletesen vizsgálva a különböző „minőségű” munkaerőkkel való elégedettséget.
- Egy 10 fokú skálán adhatták meg a munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos véleményüket.
- Bejelölhették, hogy a mobilitást elősegítő legismertebb módszerek közül melyeket használják és milyen arányban.
- Megoszthatták tapasztalataikat, illetve véleményüket a kormány által támogatott lehetőségek tekintetében.
- Elmondhatták véleményüket a munkaerő kiválasztásával kapcsolatban, például hogy figyelembe veszik-e a toborzás során a földrajzi távolságot.
- Kifejthették ismereteiket, illetve elképzeléseiket a munkaerő-piaci mobilitás működéséről.
- Statisztikai adatok – például létszám-adatok, atipikus foglalkoztatottak száma – bekérésére külön Excel táblázatban került sor.

3.4. A 2014. évi kutatás előzményei

Munkám előkészítése során hosszasan kerestem olyan elemzéseket, amelyek a témához kapcsolódnak, amelyek eredményei összevethetők az általam kapott adatokkal, lehetővé téve további következtetések levonását. Megkerestem a téma kutatóit (lásd a bevezetőben leírtakat), hogy van-e látóköriükben olyan kutatás, amely alapul szolgálhatna az összehasonlításra. Azt találtam, hogy a magyarországi munkaerő-piaci mobilitás térbeli vonatkozásában nincsen olyan kutatás, amely a munkaadói oldal véleményét vizsgálta volna. Részbeni párhuzamot egyedül az IBM Magyarország Kft. megbízásából, az INFONIA Alapítvány közreműködésével, a GKIeNET Kft. (2006) által készített kutatással találtam,

és ott is csak az Excel táblázatokban kért adatokra vonatkozóan. (Az általam kérdőívben megfogalmazott kérdésekre az IBM kutatása sem ad összehasonlítási lehetőséget.)

Az IBM Magyarország kutatása két témakörre irányult. Egyrészt 1000 fő 18 év feletti magyarországi lakost kérdeztek meg költözési hajlandóságukról, átképzésekben, továbbképzésekben való részvételi szándékukról, ingázási szokásaikról, valamint a távmunka lehetőségéről. Másrészt 500 olyan vállalatot kérdeztek meg, ahol a foglalkoztatottak száma több mint 50 fő volt. A munkaerő-piaci mobilitás kérdését a munkaerő-kölcsönzés, az ingázás és a távmunka felől közelítették meg.

Egy másik kutatóműhely, a Kelly Global Workforce Index a munkával és a munkahellyel kapcsolatos elképzeléseket, véleményeket vizsgálja évente készülő felméréseiben, generációs szempontból. Felméréseikben mintegy 122 000 munkavállaló vesz részt az amerikai kontinensről, az ún. APAC államokból (Ázsia, a csendes-óceáni térség, Ausztrália, Kína), valamint az EMEA régió (Európa, Közel-Kelet és Afrika) országaiból. Az online felmérést a Kelly Services megbízásából az RDA Group készíti. A cég részéről 2014 során sorozatosan jelentek meg közlemények olyan változatos témákban, mint a karrierfejlesztés, a tudásbővítés, a munkaerő megtartása, a közösségi média fejlődése.

A mobilitás témakörével kapcsolatban két kutatás készült:

- 2007/2008-ben, amelyben 115 000 fő vett részt; ebből 4400 magyar munkavállaló volt,
- 2010/2011-ben, amelyben 97 000 fő vett részt; a megkérdezett magyar munkavállalók száma 7500 volt.

A felmérésből megállapítható (12. táblázat), hogy a magyar munkavállalók mobilitási hajlandósága a 2007/2008. évről a 2010/2011. évre jelentősen nőtt (a legmobilisabb réteg az Y generáció). A külföldre költözés szándéka némileg (5%-kal) csökkent ebben az időszakban, de ennél meglepőbb, hogy a Magyarországon belüli költözés hajlandósága jelentősen (21%-kal) csökkent. A mobilitást akadályozó tényezők – például a család, barátok, azaz a szociális kapcsolatok – hatása 68%-ról 56%-ra csökkent, ami azt jelenti, hogy egyre nyitottabbá válik a magyar munkaerő. A nyelvi korlátok és a kulturális különbségek egyre kevésbé jelentenek visszatartó erőt.

	2007/2008	2010/2011
Válaszok száma:	4400	7500
Mobilitási hajlandóság:	50%	75%
Más országba költözni:	50%	45%
Más városba költözni:	50%	29%
Legmobilabb generáció: „Y”	80%	83%
Visszatartó erő:		
• Család, barátok	68%	56%
• Nyelvi korlátok	41%	20%
• Kulturális különbség	22%	5%

12. táblázat: A magyar munkaerő mobilitása 2007-2010.

(A Kelly Global Workforce Index honlapja, illetve a rendelkezésemre bocsátott adatok alapján.)

3.5. A 2014. évi empirikus kutatás

Mint azt korábban említettem, 2014. évi kutatásomban 119 társaság vett részt. Ezek a 2013. évi statisztikai létszámadatok alapján közel 150 ezer főt foglalkoztattak összesen. Ahogy arra korábban ugyancsak utaltam, a kutatásban részt vevő társaságokat nem véletlenszerűen választottam ki: személyes felkérések alapján, a kapcsolati tőkém felhasználva történt a megkeresés. Úgy gondoltam, hogy a mai felgyorsult gazdasági életben, a folyamatos adatszolgáltatások világában, személyes ismeret-séggel hatékonyabban és gyorsabban tudok adatokhoz jutni, mint ha több ezer kérdőívvel hidegmegkereséseket végzek.

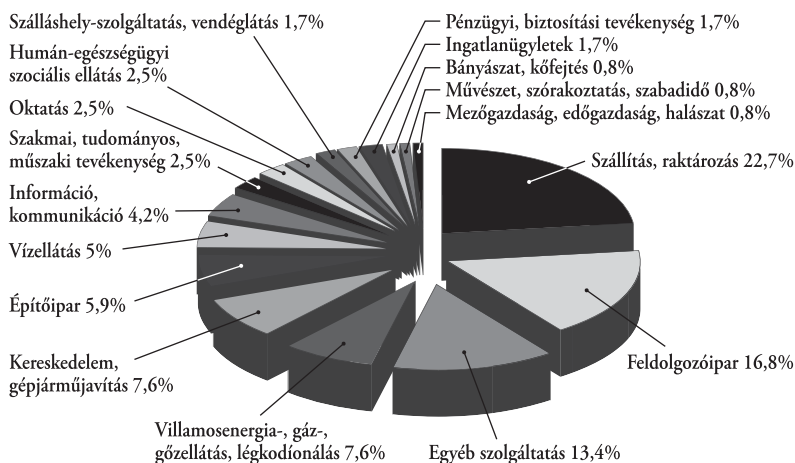
A kérdőívek kiküldésének kezdő időpontja 2014. február 15-e, a kutatás zárási időpontja, az utolsó kérdőív beérkezésének dátuma 2014. április 30-a volt.

A mintába került vállalatok a KSH által meghatározott 19-ből 18 ágazatban végeznek gazdasági tevékenységet (egy ágazat, a *közigazgatás és védelem*, nem került be a mintába).

Kiemelkedő a *szállítás* területén működő társaságok mintába kerülési aránya (22,7%-os), ezt a *feldolgozóipar* követi (16,8%), a harmadik az *egyéb szolgáltatások* kategóriájába tartozók aránya (13,4 %), majd negyedik és ötödik helyen a *villamosenergia-ipar* és a *kereskedelem* helyezkedik el (7,6-7,6 %). 5%-ot elérő mértéket ezen felül az *építőipari*, illetve a *vízellátással* foglalkozó cégek értek el (26. ábra).

Az első 3 ágazat a kutatás által „érintett” foglalkoztatottak bő felét adja, az említett négy további ágazattal együtt ez 79%. Ágazati megközelítésben a munkaeörő-piaci mobilitással kapcsolatos kutatási eredményeim leginkább ezekre a területekre vonatkoztathatóak.

Válaszadó társaságok fő tevékenység szerint



26. ábra: A társaságok tevékenysége szerinti megoszlás.

A kutatási kérdőívek feldolgozását, az adatok elemzését az alábbi változók mentén végeztem:

- a vállalat tulajdonviszonya,
- a cég mérete,
- a vállalati tevékenység ágazata,
- a vállalatok földrajzi elhelyezkedése, regionális bontásban.

3.5.1. A minta alapeloszlásai

A kutatásban részt vevő társaságok többségi tulajdonviszonyát és a hozzájuk tartozó foglalkoztatottsági adatokat a 13. táblázat szemlélteti.

Tulajdonviszony szerinti besorolás	A kutatásban részt vevő szervezetek száma (db)	megoszlása (%)	Az összes foglalkoztatott létszáma (fő)	megoszlása (%)
állami	68	57,1	104 910	70,1
önkormányzati	2	1,7	788	0,5
nemzetközi	26	21,8	41 731	27,9
magyar magán	23	19,3	2 270	1,5
Összesen	119	100,0	149 699	100,0

13. táblázat: A vállalkozások tulajdonviszony szerinti megoszlása

A mintába került önkormányzati tulajdonú társaságok száma igen alacsony (2 db), ezért a továbbiakban az állami tulajdonú társaságokkal együtt kezelem őket. (Értelemszerűen az önkormányzatok tulajdona is a nemzeti vagyon része, mint az állami cégek.)

A kutatásba túlnyomó többségben nemzeti vállalatokat sikerült bevonni, a mintába bekerült cégek 58,8%-a hazai vállalkozás, hozzájuk tartozik az érintett munkavállalók 70,6%-a. A második legjelentősebb tulajdonosi kategóriát adó nemzetközi vállalatok is arányukon felüli munkavállalóval rendelkeznek (27,9%). Annak ellenére, hogy a magyar magántulajdonban lévő vállalkozások 19,3%-os arányt képviselnek a résztvevők körében, az általuk foglalkoztatottak létszámának aránya mindössze 1,5%. Közülük került ki a mintába bekerült mikro- és kisvállalkozások többsége (mintegy kétharmada), és mindössze egy magyar magántulajdonú vállalat sorolható a nagyvállalatok közé.

A mikro- és kisvállalkozásokat együtt kezeltem (14. táblázat), ugyanis mindössze 3 mikrovállalkozás töltötte ki a kérdőívet.

Cégméret	A vállalatok száma (db)	megoszlása (%)	Foglalkoztatottak száma (fő)	megoszlása (%)
mikro- és kisvállalat	22	18,5	491	0,3
középvállalat	37	31,1	6779	4,6
nagyvállalat	60	50,4	142 429	95,1
Összesen	119	100,0	149 699	100,0

14. táblázat: A vállalkozások cégméret szerinti megoszlása.

A minta cégméret szerinti egyenetlenségét az indokolja, hogy arra törekedtem, a felkért társaságok esetében minél magasabb legyen a foglalkoztatottak létszáma. Ez azonban okoz némi zavart a feldolgozás során, mert egyes változók súlytalanokká válnak, ha a foglalkoztatottak számával egybevetve vizsgálom őket. (Nem nagyon lehet a mikro- és kisvállalkozókról vagy a magyar magántulajdonú vállalatokról bármit is állítani, hiszen az általuk képviselt alkalmazottak száma rendkívül alacsony a mintában. Pedig ezek a vállalkozások komoly munkaerő-piaci tényezőként vannak jelen a magyar társadalomban, markánsan megfogalmazott attitűdökkel a munkaerő mobilitásával kapcsolatosan).

Problémát okoz az is, hogy a mintába bevont nagyvállalatok között vannak olyanok, ahol az alkalmazotti létszám 10 000 körüli vagy bőven e fölötti. A négy legnagyobb bevont vállalat alkalmazottainak száma közel a felét adja a teljes mintába került munkavállalói létszámnak. Ha az ezen vállalatok képviselői által megfogalmazott véleményeket döntőnek tekinteném a kutatás szempontjából, számos értelmezésbeli problémával kellene szembenéznem.

Egy országos lefedettségű, számos telephellyel működő vállalkozást akár a lakhelyén vagy közvetlen környékén is elérheti bárki, tehát nem szükséges „mobillá válnia”. Ilyenkor a jelenség (azaz a mobilitás) szubjektív megítélése egy-egy személy által egészen más alapokon nyugszik, mint az egy helyen működő vállalatok esetében. Ennek igazolását a későbbiekben a telephelyek vizsgálatba emelésével végzem el.

A mikro- illetve kisvállalkozások bevonása kezdetben nem volt cél. Szerencsére a nagyobb vállalkozások vezetőinek segítőkészsége és kapcsolati tőkéje lehetővé tette ezeknek a szervezeteknek a bevonását is,

ami relevánsabbá tette eredményeimet. A vállalatok méret alapján történő besorolását javíthatjuk, ha nem a standard statisztikai kategóriákra hagyatkozunk, hanem magunk alkotunk kategóriákat a foglalkoztatottak száma alapján (lásd a 15. táblázatot). Ennek a felosztásnak az érvényességét a későbbiekben fogom vizsgálni.

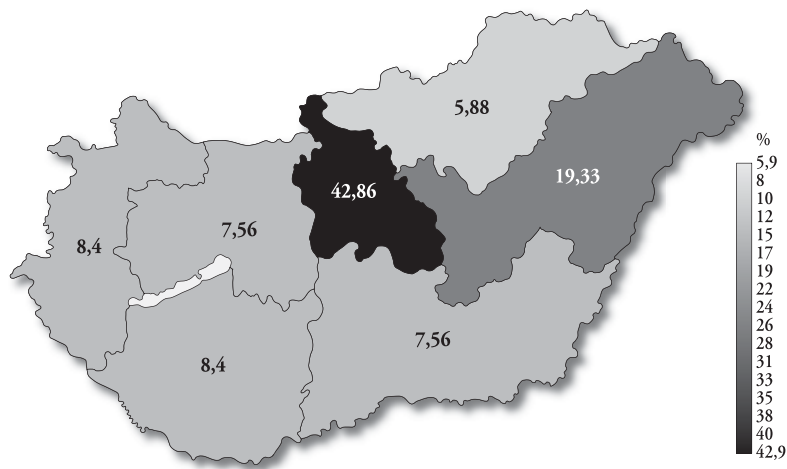
Foglalkoztatottak létszáma (fő)	mintában részt vevők (db)	%-os megoszlás
1-50	22	18,5
51-250	37	31,1
251-1000	36	30,3
1001-2000	11	9,2
2000-nél több	13	10,9
Összesen	119	100,0

15. táblázat: A mintába került vállalatok eloszlása méretük alapján.
(Foglalkoztatottak létszáma a 2013-as statisztikák szerint.)

Látható, hogy így némiképp egyenletesebb eloszlást kapunk. A további elemzés során különbséget tudunk tenni a nagyvállalatokon belül az országos lefedettségű, sok telephellyel rendelkező, és az egy székhelyen (legfeljebb néhány telephelyen) működők között.

Kutatásom során az ország minden régiójából igyekeztem vállalkozásokat bevonni a válaszadók körébe: a régiók általi felosztás és összehasonlítás vizsgálatom lényeges eleme. A felosztás alapját az országon belül élesen megmutatkozó, területi alapokon értelmezett gazdasági és társadalmi különbségek adják.

A megyei felosztás vizsgálatát elvetettem, mert két megyében (Buda-pest illetve Jász-Nagykun-Szolnok megye) kiemelkedően magas a résztvevők száma, ugyanakkor a többi megyében csak egy-egy vállalkozás vett részt a kutatásban. Ez a régiós szintű vizsgálat esetében is megmutatkozik: a két megyét magában foglaló régiók résztvevőinek aránya jelentősen eltér a másik öt régiótól (lásd a 27. ábrát).



27. ábra: A vállalatok székhelyének régiók szerinti megoszlása (%).

A 27. ábra adatai egyéb pontosítást is igényelnének: a felosztás a társaságok székhelye alapján történt, de közsímet, hogy ez gyakran nem egyezik meg a működési területtel. Például az iparűzési adó mérséklése érdekében oda jelentik be a céget, ahol kedvezőbbek az adózási feltételek. Sok vállalkozásnak presztízskérdés, hogy rendelkezzen budapesti székhellyel még akkor is, ha a bejelentett címen nem történik produktív tevékenység.

3.5.2. A munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos vélemények elemzése

A munkaerő-piac dinamikus rendszer, aktuális állapota egyszerre ok és okozat. A magyarországi munkaerő immobilitásának „ténye” pedig közhelyszerűnek nevezhető. Elég néhány gazdasági folyóiratot fellapoznunk ahhoz, hogy szakemberhiányra panaszkodó vállalatvezetőket találjunk. Számos okot nevesítenek a vezetők. A teljesség igénye nélkül ilyenek a hazai lakásviszonyok (a tulajdonjogot szentként kezelő kultúra, az igényeket kielégítő bérlakás-rendszer hiánya), a hiányszakmák folyamatos jelenléte (aminek oka az oktatási rendszer), a periferián lévő települések, ipari parkok megközelítési nehézségei, a kisebb települése-

ken a közösségi kulturális lehetőségek(kultúrházak, szabadidőközpontok, színház) hiánya.

A vállalati vezetők interjúi alapján az alábbiak szerint foglalhatók össze a mobilitást hátráltató tényezők:

- A magyar emberek tulajdonbirtoklási vágya, és ezzel párhuzamosan az ingatlantulajdonok aránya igen magas. Az ingatlantulajdonlás sok anyagi vagy érzelmi kötöttséggel párosul. Az ingatlanok gyakran hittel terheltek. Földrajzi elhelyezkedésük függvényében jelentős értékkülönbségek vannak. Ahogy az egyik cég vezetője fogalmazott: „egy szabolcsi vagy nógrádi kertes családi ház és egy Budapest-környéki ingatlan árai összehasonlíthatatlanok”. Az emberek érzelmi kötöttsége kétirányú. Egyrészt 15-30 éve jellemző volt, de talán még ma is, hogy a család tagjai aktívan részt vettek az építkezésben, és sokszor több éven keresztül építgették, szépítgették otthonaikat. Másrészt a lakókörnyezetüket körülvevő szociális háló az, amiért nem szívesen mozdulnak ki megszokott környezetükből a munkavállalók.
- „Családoknál lényeges szempont a kötődés, kisgyermekesek esetében elengedhetetlen szempont a nagyszülői segítség” – írta az egyik vezető. Ugyanakkor egy költözés egy család esetében új óvoda, iskola megtalálását jelenti, és nagyon fontos szempont a házastárs munkalehetőségeinek számbavétele is, hiszen a mai családmodellben mindkét szülőnek dolgoznia kell. Mezővárosokban, falvakban olykor a kiegészítő, háztáji tevékenység feladása is korlát lehet, mert ez biztosítja a család kiegészítő jövedelmét. Ide tartozik még az idős szülők gondozása, amit a távolság megnehezítene, valamint a kulturális különbségek és az ismeretlenségtől való félelem.
- Az ingatlaneladást befolyásoló ingatlanpiac és a kapcsolódó adminisztratív nehézségek is hosszabb időt vesznek igénybe. A családoknak gyakran még az átmeneti időszakra sincs anyagi fedezete, amiből az albérletet vagy az átköltözés költségét tudnák finanszírozni. A magyarországi szociális bérlakás-rendszer szinte megszűnt, ami szintén hozzájárul az immobilitáshoz.
- A vezetők a jelenlegi gazdasági körülmények között ha akarnának se tudnának hosszú távú – 20-30 évre szóló – munkahelyet ígérni. A munkavállalók az átmeneti foglalkoztatottságért, a bizonytalan

jövőért nem kockáztatják megszokott életkörülményeiket, meglévő anyagi javaikat. Ahogy az egyik vezető írta: „A szegény, leszakadó rétegek helyzetéről ne is beszéljünk, akiknek esélyük sincs élhető ingatlant vásárolni vagy bérelni, hiszen a keresetük éppen csak elég napi megélhetésükre, tehát maradnak ott, ahol laknak”.

A mobilitás mértékére vonatkozóan nem szabad elfelejtenünk, hogy a jelenlegi becslések alapján a KSH adatai szerint 2013 elején nagyságrendileg 350 000 magyar állampolgár élt a világban,* azaz vált mobillá. Hogy ez sok vagy kevés, az nyilván viszonyítás kérdése; a román munkavállalók migrációjához képest például kevés, míg a csehekhez képest sok (GÖDRI I. 2012).

A migrációval kapcsolatban szokás a magyar munkavállalók alacsony mobilitási hajlandóságáról beszélni, és azt „nemzeti karakterrel” magyarázni. A migráció viszonylag alacsony szintje azonban folyamatosan nő, és a folyamat leírása mellett arra is magyarázatot kell találnunk, miért emelkedik a külföldön munkát keresők aránya (HÁRS Á. 2011).

A KSH 2013. évi adatai alapján a magyar állampolgárok legkedveltebb célállomása Európában Németország, ezt követi Ausztria, illetve piciny különbséggel Svájc, Szlovákia és Hollandia.

Az országot elhagyó csoport tagjainak többségéről biztosan állíthatjuk, hogy vállalkozó szellemű, kreatív, fiatal vagy középkorú és szakképzett. Érdemes megemlíteni, hogy a külföldre irányuló migráció mértékének további növekedése megváltoztathatja a közvélekedést, és a mobilitás hiányából fakadó területi munkaerő-hiányt fel fogja váltani a migrációból fakadó munkaerő-hiány.

Egyes európai országok foglalkoztatási stratégiájukban kiemelten foglalkoznak a bevándorlókkal, hiszen a hiányszakmákban jelentős javulást hozhat a kompetens bevándorló szakember. Jó példa erre Norvégia, Ausztria, Belgium, az Egyesült Királyság, Németország, Olaszország, ahol a KSH 2012. évi adatai alapján a vándorlási különbözet pozitív. Magyarország vándorlási különbözete szintén pozitív, de egyelőre igen magas az átutazók száma. Letelepedési szándékkal elsősorban a határon túli magyarok érkeznek (Romániából, Ukrajnából, Szerbiából

* Megjegyzés: olyanok, akik 1989 után és egy évvel a felmérés előtt hagyták el Magyarországot.

és Szlovákiából). Ezt követően a legnagyobb létszámban Németországból és Kínából érkeztek a hazánkban tartózkodó külföldiek (OECD 2014 a-d, Online).

A mobilitás mértéke és a probléma megítélése – ahogy ezt már jeleztem is – számos körülménytől függ. Eddig a vállalat szempontjából közelítettem a jelenséghez, a kérdőív első kérdése azonban már figyelembe vette a munkavállalói jellemzőket is. A vállalatok vezetőinek arra a kérdésre kellett választ adniuk, hogy *elégedettek-e a jelenleg rendelkezésre álló munkaerő-kínálattal, illetve ezen belül a különböző végzettségű dolgozói kínálattal* (16. táblázat).

Elégedett-e	igen		részben		nem		nem válaszolt
	db	%	db	%	db	%	db
a segédmunkások kínálatával?	57	69,5	20	24,4	5	6,1	37
a betanított munkások kínálatával?	54	62,1	30	34,5	3	3,4	32
a szakmunkások kínálatával?	32	31,1	51	49,5	20	19,4	16
az adminisztrátorok* kínálatával?	86	74,8	28	24,3	1	0,9	4
a felsőfokú végzettségű szakemberek kínálatával?	47	40,5	57	49,1	12	10,3	3
a közép- és felsővezetők kínálatával?	54	46,6	49	42,2	13	11,2	3

* Ezen az összes általános, kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül.

16. táblázat: A munkaerő-kínálattal való elégedettség.

A táblázatban álló százalékos arányok az adott kategóriákra választ adókon belüli arányokat mutatják. A válaszok eloszlása megfelel a várakozásoknak: a vállalatvezetők legkevésbé a szakmunkások kínálatával elégedettek, de a válaszadók több mint felének problémái vannak a felsőfokú végzettségű szakembereket igénylő, illetve közép- és felsővezetői munkakörök betöltésével. Adminisztrátori munkakörre pedig szinte mindig és mindenhol lehet találni alkalmas munkaerőt.

Egyre több szakterületen jelentkezik munkaerő-hiány a világ számos országában, amire GIGUÉRE (2008) él néhány megoldási javaslattal:

- A bevándorlás – elvileg – minden fejlett gazdaság számára hasznos, különösen, ha figyelembe vesszük, hogy Európában öregszik a tár-

sadalom. Az ebből, valamint bizonyos szakképzettségek eltűnéséből fakadó hátrányok kiegyenlítésére szorgalmazni kell a bevándorlást, és segíteni az újonnan érkezett betelepülők integrálódását.

- Célszerű lenne, ha a munkaerőpiac fejlesztésével foglalkozó szervezetek szorosabban együttműködnének a helyi vállalkozásokkal és kutatóintézetekkel, és jobban figyelembe vennék az egyes területek belső viszonyait.
- A munkaerőpiac átalakítása hosszú távú, és mint ilyen, kockázatos folyamat, amelynek elsősorban a helyi vállalkozások érdekeit kell figyelembe vennie, nem pedig az országos politikai elképzeléseket.

Ezekhez érdemes hozzátenni a szakmunkásképzés átalakítását.

Érdekes vizsgálat lenne a külföldi munkavállalók végzettségét vagy az általuk betöltött munkaköröket párhuzamba állítani a hazai munkaerőhiány problémáival, esetleg a külföldi munkavállalók célországainak szakemberhiányával. Az *Austrian Public Employment Service* statisztikai adatai szerint Ausztriában 2008 és 2012 között 30%-kal nőtt a betöltetlen álláshelyek és 35%-kal az álláskeresők száma. Leghosszabb ideig a vállalatok a szerelőkre, az alacsony technikai végzettségű szakemberekre várnak, a legtöbb betöltetlen állás az idegenforgalomban található (OECD c 2014, Online 43-59. oldal). A nyugati határ mentén élők közül nagyon sokan ingáznak Ausztriába munkavállalás céljából. A határhoz közel, az osztrák oldalon sok magyar szakáccsal, felszolgálóval, technikai szakemberrel találkozhatunk, akik a magasabb jövedelem miatt választották a nyugati szomszédot.

A munkaerő iránti igény több tényezőtől függ. Vizsgáljuk meg ezt először területi összefüggésben (17. táblázat), de csak azon típusok esetében, ahol magas az elégedetlenség a kínálattal szemben – ezen belül is kiemelve a *szakmunkások* kategóriáját, amellyel külön is érdemes foglalkozni, mert

- a kutatási eredmények feldolgozása során kitűnt, hogy – főleg a fémipar területén –, gyakran panaszkodtak szakmunkáshiányról a vállalatok vezetői,
- több szakmunkásokkal kapcsolatos mobilitási program indult – pilótaként – az elmúlt években,

- a kormány kiemelt programként kezeli a szakmunkások képzését; ezért került bevezetésre 2013 őszén a duális képzési program.*

A vállalat székhelyének régiója		Figyelembe véve vállalatának fő tevékenységét, elégedett-e a szakmunkások kínálatával?			Összesen
		igen	részben	nem	
Közép-Magyarország	db	12	19	6	37
	% régión belül	32,4%	51,4%	16,2%	100,0%
Közép-Dunántúl	db	2	7	0	9
	% régión belül	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	db	2	3	5	10
	% régión belül	20,0%	30,0%	50,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	db	4	4	1	9
	% régión belül	44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
Észak-Magyarország	db	3	3	1	7
	% régión belül	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
Észak-Alföld	db	7	12	3	22
	% régión belül	31,8%	54,5%	13,6%	100,0%
Dél-Alföld	db	2	3	4	9
	% régión belül	22,2%	33,3%	44,4%	100,0%
Összesen	db	32	51	20	103
	%	31,1%	49,5%	19,4%	100,0%

17. táblázat: Elégedettség a szakmunkások kínálatával az egyes régiókban.

Az adatszámok csak tendenciák vázolását engedik meg; a számok mindemellett nem okoznak nagy meglepetést. A legelégedettebbek a szak-

* A szakképzés olyan rendszere, melyben iskola és vállalat együttesen járul hozzá a tanulók szakképzéséhez. A szakmunkásképző iskolák a tankötelezettségüknek már eleget tett 16 éves fiatalok szakmai elméleti oktatását látják el. Az állam csak a szakma elméleti oktatásának kötelezettségét, feltételeinek biztosítását vállalja, a gyakorlati oktatás a gazdálkodó szervezetek feladata.

munkások kínálatával azokban a régiókban, ahol a legmagasabb a munkanélküliség (Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl), azaz felesleges kapacitás áll rendelkezésre. A legalacsonyabb az elégedettség mértéke a fejlett Dunántúlon, ahol gyakran már munkaerő-hiánnyal küszködnek az új nagyberuházásoknál (pl. Győrben, ahol már Szlovákiából importálnak munkaerőt). Markáns elégedetlenség is leginkább Nyugat-Dunántúlon figyelhető meg (kissé meglepő módon Dél-Alföld mellett), de a célcsoportba tartozó vállalatok alacsony száma miatt ebből nem érdemes további következtetéseket levonni.

Annyi bizonyos, hogy a mobilitás megítélésében vannak regionális különbségek, ennek mértékét további kutatás tisztázhatja, de természetesen az, hogy elégedetlenség és hiány ott van, ahol kereslet is van.

Felsőfokú végzettségű szakemberek esetében kevésbé egyértelmű tendenciákat láthatunk (18. táblázat).

Vajon mivel magyarázható, hogy a felsőfokú végzettségű szakemberek kínálatával a legkevésbé Közép-Magyarországon és Észak-Alföldön elégedettek a vállalatvezetők? A vezetői interjúk alapján arra következtethetünk, hogy az elégedetlenség oka az, hogy a mintába került vállalkozások – speciális tevékenységük (mint pl. vasúti, egészségügyi vagy vízi közmű-szolgáltatások) miatt – olyan szakembereket igényelnek, akiket a munkaerő-piaci felmérések a hiányszakmák kategóriájába sorolnak. Ahogy két megkérdezett mondta:

- „Diplomás ápoló, szakorvos: nincs versenyhelyzet, nehezen találni fiatal munkaerőt. A fiatal munkaerő külföldre emigrál a jobb munkakörülmények, magasabb fizetés miatt.”
- „A speciális vasúti ismereteket igénylő munkakörökben a gyakorlat, munkatapasztalat máshol alig szerezhető meg. Kvalifikáltabb munkaerőnél, illetve az általános munkaköröknél a munkaerőpiachoz viszonyítva nem vagyunk versenyképesek a juttatások területén”.

Általános tapasztalat, hogy a magyarországi munkaerő mobilitása a különböző munkacsoportok esetén eltérő mértékű. A munkavállalók végzettségük, habitusuk, lakhelyük jellege, a helyi tradíció, egyéni kényeszerhelyzet, a lehetőségek felmérése alapján döntenek arról, hogy egy munkahely kedvéért milyen mértékű és módú mobilitásra hajlandók.

A vállalat székhelyének régiója		Figyelembe véve vállalatának fő tevékenységét, elégedett-e a felsőfokú végzettségű szakemberek kínálatával?			Összesen
		igen	részben	nem	
Közép-Magyarország	db	13	33	3	49
	% régión belül	26,5%	67,3%	6,1%	100,0%
Közép-Dunántúl	db	6	2	1	9
	% régión belül	66,7%	22,2%	11,1%	100,0%
Nyugat-Dunántúl	db	4	5	1	10
	% régión belül	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
Dél-Dunántúl	db	7	2	1	10
	% régión belül	70,0%	20,0%	10,0%	100,0%
Észak-Magyarország	db	4	2	0	6
	% régión belül	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Észak-Alföld	db	7	11	5	23
	% régión belül	30,4%	47,8%	21,7%	100,0%
Dél-Alföld	db	6	2	1	9
	% régión belül	66,7%	22,2%	11,1%	100,0%
Összesen	db	47	57	12	116
	%	40,5%	49,1%	10,3%	100,0%

18. táblázat: Az elégedettség mértéke felsőfokú végzettségű szakemberek esetében, régiók szerint.

Feltételezhető, hogy a hazánkon belüli területi mobilitásnak vannak fő irányai, amelyek regionális, de települési szinten is mérhetőek lennének. Ehhez meg kellene nézni az adott területek lakosságszám-változását, az oda települt jelentősebb beruházások mértékét, az ezzel kapcsolatos munkaerő-igényt.

A vállalat fő tevékenysége ágazati besorolás szerint		Elégedett-e?			Összesen
		igen	részben	nem	
Feldolgozóipar	db	4	10	6	20
	% a fő tevékenységen belül	20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
Villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	db	4	3	0	7
	% a fő tevékenységen belül	57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
Építőipar	db	5	2	0	7
	% a fő tevékenységen belül	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
Kereskedelem, gépjárműjavítás	db	2	4	2	8
	% a fő tevékenységen belül	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Szállítás, raktározás	db	7	17	3	27
	% a fő tevékenységen belül	25,9%	63,0%	11,1%	100,0%
Vízellátás	db	3	3	0	6
	% a fő tevékenységen belül	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Egyéb szolgáltatás	db	2	6	3	11
	% a fő tevékenységen belül	18,2%	54,5%	27,3%	100,0%
Összevont egyéb	db	5	6	6	17
	% a fő tevékenységen belül	29,4%	35,3%	35,3%	100,0%
Összesen	db	32	51	20	103
	%	31,1%	49,5%	19,4%	100,0%

19. táblázat: Elégedettség a szakmunkás-kínálat mértékével, ágazatok szerint.

A szakmunkások kínálatával való elégedettséget a vállalatok *fő tevékenysége* szerinti bontásban is vizsgáltam (19.táblázat). (A táblázatban csak az 5%-ot elért ágazatok szerepelnek külön; a többi összevonásra került.)

Ez a mérés mód nagyobb elemszám mellett lehetőséget biztosít arra, hogy az oktatás területi egyenlenségeit, az oktatáspolitikai lehetséges beavatkozási pontjait felfedje. Kétséges persze, hogy létezik-e olyan oktatási rendszer, amely képes a munkaerő-piac dinamizmusára megfelelő módon és időben reagálni. A válasz vélhetőleg nem, de arra esetleg képes lehet, hogy a leendő munkaerő számára olyan alaptudást biztosítson, amelyre ráépülhet a speciális képzést nyújtó felnőttképzés sokkal rugalmasabb rendszere. A munkaerő hiánya ugyanis nem csupán a mobilitás hiányának következménye. Amíg munkanélküliség van, addig elvileg lehetőség van arra, hogy az üres helyeket betöltsék a cégek. Ez természetesen ráfordítással jár, de a leginkább megtérülő befektetés a humán erő-forrásba történő befektetés.

Feltételeztem, hogy bizonyos hagyományos szakmunkák (például az építőipar, a kereskedelem, a fémipar) terén az iskolarendszer kibocsátása megfelelő, míg olyan területeken, ahol az innováció nagyobb szerephez jut (például CNC gépkezelők és gyengeáramú villamosmérnökök esetében) nagyobb hiánnyal fogok szembesülni. Az adatok azonban ezt csak részben támasztják alá.

Megvizsgálva a szakmunkások kínálatával való elégedettséget a *cégméret* alapján (20. táblázat), nem látunk lényeges különbséget a különböző méretű vállalkozások között. (Az egyértelmű elégedetlenség mértéke a középvállalatoknál a legnagyobb.)

Cégméret		Elégedett-e			Összesen
		igen	részben	nem	
mikro- és kisvállalat	db	5	11	3	19
	% cégméreten belül	26,3%	57,9%	15,8%	100,0%
középvállalat	db	9	12	9	30
	% cégméreten belül	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
nagyvállalat	db	18	28	8	54
	% cégméreten belül	33,3%	51,9%	14,8%	100,0%
Összesen	db	32	51	20	103
	%	31,1%	49,5%	19,4%	100,0%

20. táblázat: Elégedettség a szakmunkáskínálat mértékével, cégméret szerint.

Az értelmezésben segíthet, ha ugyanezt a kérdést a *vállalkozások tulajdonviszonya* alapján közelítjük meg (21. táblázat).

Tulajdonviszony		Elégedett-e			összesen
		igen	részben	nem	
állami és önkormányzati	db	18	30	12	60
	% tulajdonviszonyon belül	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
nemzetközi	db	9	9	2	20
	% tulajdonviszonyon belül	45,0%	45,0%	10,0%	100,0%
magyar magántulajdon	db	5	12	6	23
	% tulajdonviszonyon belül	21,7%	52,2%	26,1%	100,0%
Összesen	db	32	51	20	103
	%	31,1%	49,5%	19,4%	100,0%

21. táblázat: Elégedettség a szakmunkás kínálat mértékével, a vállalkozások tulajdonviszonya alapján.

Az adatokból jól érzékelhető, hogy a magyar magántulajdonú vállalkozások a legkevésbé, a nemzetközi tulajdonú vállalatok a leginkább elégedettek. Vélhetőleg a vállalatok által nyújtott ellenszolgáltatások versenyképessége közötti különbségről van szó. Általában egy magyar magántulajdonú vállalkozás kevésbé vonzó a munkavállalók számára, mint egy nemzetközi háttérrel rendelkező cég (gyakran a kínált jövedelemben levő különbség miatt). Különösen nehéz helyzetük van a kisebb méretű magyar tulajdonú vállalkozásoknak.

Mindezt a vezetőkkel folytatott beszélgetéseim is alátámasztják. Az állami tulajdonú cégek vezetői közül többen erősen fogalmaztak, amikor véleményt mondtak arról, hogy nem tudnak versenyképes jövedelmet biztosítani szakembereik és vezetőik részére:

„Társaságunk tevékenységi jellegéből adódóan nagy létszámban kell mérnöki végzettséggel rendelkezőket foglalkoztatniuk. Jelenlegi bérezésünk nem piacképes, így nem vonzó a munkahelyünk a fiatal mérnökök számára. Speciális helyzetünk miatt a felsőfokú végzettséget csak egy (nem állami) intézményben lehet megszerezni, amely jelentősen beszűkíti a kínálatot.”

Összefoglalóan is rákérdeztem a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje által okozott problémákra: *„Cégük fő tevékenységének szempontjából problémaként értékeli-e a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét ma Magyarországon?”* A „Néhány fontos fogalom” című alfejezetben (1.1) kifejtettem, hogy a *mobilitás* szót tekintem a témakör legágabb fogalmának; ezen belül a térbeli mobilitás két formában jelenik meg: *migráció* és *ingázás*. Már említettem, hogy a migráció meglehetősen alacsony szintű, ugyanakkor az ingázás folyamatosan nő (mind időráfordításban, mind a megtett kilométerek tekintetében). A kérdés felvetésénél a mobilitásra kérdeztem rá, de sajnos a válaszok alapján nem szétválasztható, hogy a munkaadók mit értenek ezen: ingázást, migrációt vagy mindkettőt. Elképzelhető, hogy a munkavállalók ingázási hajlandóságával elégedettek a munkaadók. A legfőbb gátat az ingázással járó költségek és az ingázással járó időráfordítás jelenti (amely mind a két érintett fél számára megterhelő), valamint a közlekedési kötöttségek. A vállalatok vezetőinek véleménye – attól függően, hogy az általuk képviselt társaság mekkora, milyen ágazatban tevékenykedik és hol helyezkedik el – eltérő a munkaerő-piaci mobilitás mértékéről.

A munkaadók a mobilitás alacsony szintje által okozott problémák mértékét egy 10-es skálán jelölhették meg, amelynek közép- és végpontjai voltak nevesítve: az 1-es az „egyáltalán nem okoz problémát”, az 5-ös érték a „részben problémát okoz”, a 10-es érték pedig a „súlyos problémát” jelentette. A skála kitüntetett értékeinek jelentéstartalma a kitöltőt segítette. A társaságok a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét közepes, illetve annál valamivel alacsonyabb mértékű problémaként értékeli: az átlag 4,51. A már említett eltérések azonban minden független változó esetében megfigyelhetők. A vállalat tulajdonviszonya alapján bontott átlagokat a 22. táblázat mutatja.

A társaság többségi tulajdonviszonya	db	átlag	szórás*
állami és önkormányzati	70	4,16	2,45
nemzetközi	26	4,88	2,47
magyar magántulajdon	23	5,17	1,85
összesen	119	4,51	2,37

* Megjegyzés: A szórás azt méri, hogy az értékek az átlagtól milyen mértékben térnek el; a 2 körüli szórás arra utal, hogy az értékek mintegy kétharmada 3 és 7 közé esik.

22. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, tulajdonviszony alapján.

Látható, hogy a magyar magántulajdonú vállalkozások tekintik leginkább problémának a mobilitás alacsony szintjét – az értékek szórása is kisebb: a vélemények hasonlóbbak –, talán a versenyhátrányuk miatt vagy azért, mert a multinacionális cégekhez képest magasabb a szakmunka iránti igényük. Pedig az állami és önkormányzati szervezetek szakmai utánpótlását az iskolarendszer közvetlenül is segíti.

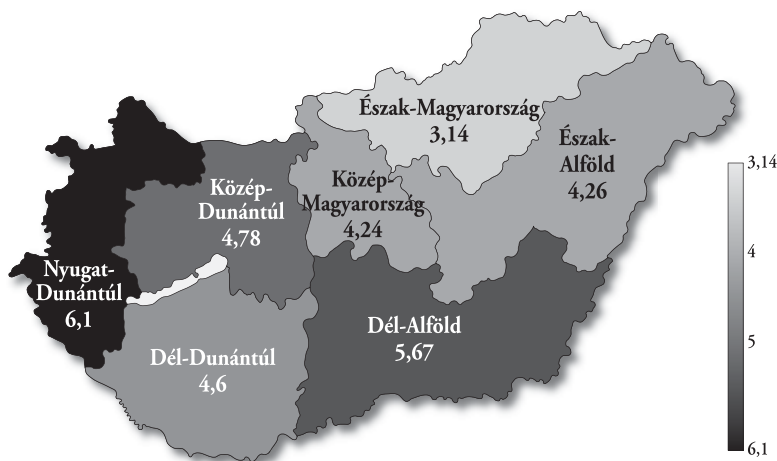
Ágazati besorolását tekintve arra a négy nagy ágazatra érdemes figyelni, amelyek a legnagyobb előfordulással szerepeltek az adatgyűjtésben (23. táblázat).

A társaság fő tevékenysége ágazati besorolás szerint	db	átlag	szórás
Feldolgozóipar	20	5,55	2,35
Villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	9	4,44	2,40
Építőipar	7	6,29	1,25
Kereskedelem, gépjárműjavítás	9	4,67	2,60
Szállítás, raktározás	27	3,63	2,17
Vízellátás	6	4,50	2,59
Egyéb szolgáltatás	16	4,13	2,31
Összevont egyéb	25	4,36	2,48
Összesen	119	4,51	2,37

23. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, ágazatok szerint.

A villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás kategória összehasonlítható a vízellátás besorolási kategóriával (így a felmérték között összesen 15 ilyen tevékenységű társaság szerepel); ezek a tevékenységek a közműszolgáltatások közé tartoznak, és ezek felett a szabályozó hatósági feladatot a Magyar Energetikai- és Közmű-szabályozási Hivatal látja el. A mintába legnagyobb számban a „szállítás, raktározás” kategóriában lévő vállalkozások kerültek, ezt a „feldolgozóiparban” tevékenykedő társaságok, majd az „egyéb szolgáltatás” kategóriába tartozók követik. Az említett ágazatokba a kutatásban részt vett cégekből 78 tartozik, ami 65,5%-os arányt jelent. Ugyanitt a foglalkoztatottak létszáma is igen meghatározó: a kutatásban részt vevő foglalkoztatottak 83,9%-a tartozik ide. Az ágazatok között lényeges különbségek mutatkoznak.

A mobilitás alacsony szintje a feldolgozóipar számára jelenti szinte a legnagyobb problémát, míg a szállítás, raktározási ágazatnál mért átlagérték azt mutatja, hogy nincsenek a munkaerő-mobilitással különösebb problémáik. Meglepő – de a minta elemszáma miatt óvatosan kezelendő – az építőiparban működő vállalkozások által képviselt magas érték, ami némileg ellentmond a szakmunkások esetében jelzett alacsony problémaértéknek (lásd 19. táblázat adatait). Az energia- és vízellátási iparágakban mért adatok közelítenek az átlaghoz leginkább.



28. ábra: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, régiók szerint.

Összességében az a következtetés vonható le, hogy a mobilitás alacsony szintjét a munkaadók érzékelik, de a közepesnél kisebb problémaként élik meg. Régiók szerinti bontásban (28. ábra) a mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát a Nyugat-Dunántúlon és a Dél-Alföldön jelenti, ezzel szemben az észak-magyarországi régióban alig jelentkezik (és ahogy a kis szórás mutatja, ez esetben szinte azonosan megfogalmazott véleményről van szó). A dél-alföldi magas érték mögötti okok magyarázata további vizsgálódásokat tesz szükségessé, amely érinthetné a régió tradicionális agrárkultúráját is.

A vállalkozások mérete alapján (24. táblázat) a mikro- és kisvállalkozásoknak jelenti a legkisebb problémát a munkaerő-piaci mobilitás hiánya, míg a legnagyobb gondot a közép- és nagyvállalkozásoknak okozza (de ez sem éri el a „közepes” értéket).

Cégméret	db	átlag	szórás
mikro- és kisvállalat	22	4,09	2,37
középvállalat	37	4,97	2,43
nagyvállalat	60	4,38	2,34
Összesen	119	4,51	2,37

24. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, cégméret alapján.

Némiképp eltérő képet kapunk, ha a foglalkoztatottak számának függvényében vizsgáljuk a kérdést (25. táblázat).

Statisztikai foglalkoztatottak létszáma 2013-ban	db	átlag	szórás
1-50	22	4,09	2,37
51-250	37	4,73	2,57
251-1000	36	4,00	2,38
1001-2000	11	5,00	1,34
2000-nél több	13	5,62	2,26
Összesen	119	4,51	2,37

25. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, a foglalkoztatottak létszáma szerint

Látható, hogy az igazán nagy vállalatoknak súlyosabb problémát jelent a munkaerő-utánpótlás. Minél nagyobb létszámú egy vállalkozás, annál strukturáltabb, annál több típusú szakemberre van szüksége, és szinte törvényszerű a szervezetben a toborzás-kiválasztás folyamatos jelenléte.

A 26. táblázat kapcsán visszautalok az előző fejezetben felvetett problémára, amely szerint az olyan vállalkozások esetén, ahol a telephelyek száma magas, nem egyértelmű a mobilitás megítélése. Talán az olvasható ki a táblázatból, hogy a telephellyel nem rendelkező vállalatoknak valamivel kevésbé okoz problémát a mobilitás alacsony szintje, mint a többieknek.

Mennyi telephellyel rendelkezik?	cégek száma, db	átlag	szórás
Nem rendelkezik	34	3,94	2,06
1-5 telephelye van	47	4,83	2,48
6-15 telephelye van	16	4,75	2,86
16-nál több telephelye van	22	4,55	2,22
Összesen	119	4,51	2,37

26. táblázat: A munkaerő-piaci mobilitási szint által okozott problémák értékelése, a telephelyek száma alapján.

Összegezve az eddig leírtakat elmondható, hogy a munkaerő-piaci mobilitás hiányából fakadó problémák a vizsgált szempontok alapján különböző mértékben érintik a gazdaság szereplőit. Jól kirajzolódnak azok a tendenciózus különbségek, amelyek elsősorban területi és ágazati meghatározottságúak, de a problémák mértéke függ a vállalat méretétől és a tulajdonviszony szerkezetétől is. Ha plasztikusan akarjuk megfogalmazni a szélsőségeket, akkor azt írhatjuk, hogy a munkaerő-piacon azok a magyar középvállalatok vannak a legnehezebb helyzetben, akik a nyugati országrészben, legfeljebb néhány telephellyel kiegészítetten, a feldolgozóiparban próbálják megvetni a lábukat. Számukra a határon átnyúló ingázás mellett elsősorban a régióba betelepült multinacionális vállalatok jelentenek konkurenciát, amelyekkel – ahogy a későbbiekben látni fogjuk – a munkaerő megszerzésében és megtartásában nem tudják felvenni a versenyt. Humánpolitikai szempontból a legelőnyösebb helyzetben a hátrányosabb helyzetű régiókban található nagy állami vállalatok vannak, melyeknek közszolgáltatási jelleggel

végzett tevékenységét egyrészt az iskolarendszer támogatja, másrészt a hosszú távon kiszámítható pályával jelentős vonzóerőt gyakorolnak a munkaerő-piacon.

A *vezetőkkel folytatott beszélgetések* során rákérdeztem arra, hogy milyen tényezőkkel indokolják a mobilitás szintjének értékelésére adott válaszaikat. Az interjút adó vezetők eltérő iparágakat képviseltek, eltérő földrajzi elhelyezkedéssel, ezért érthetően eltérő válaszokat adtak. Összességében azonban hasonló gondolatok térnek vissza, mint amelyeket a munkaerő-kínálattal való elégedettségük kapcsán megfogalmaztak: a munkavállaló inkább vállalja az ingázást, mint a költözést, mert

- a kínált jövedelem nem fedezi a költözéssel járó költségeket,
- a családi kötöttségek gátolják a költözést,
- a munkáltatók mobilitást támogató szerény lehetőségei hátráltatják a belső vándorlást.

A mobilitás rugalmatlanságában az ágazati sajátosságok jól megfigyelhetők: *

- *Humán-egészségügyi, szociális ágazat:* „A munkaerő röghöz kötött, nincs elegendő forgótőkéje, hogy útnak induljon, illetve egy új pozíció nem hoz annyit, hogy megérje útra kelni. A szakmában csak a fizetésből megélni nem lehetséges, vagy csak hobbi-szinten működik (eltartott házastárs).”
- *Feldolgozóipari ágazat:* „A munkaerő-piaci mobilitás közel súlyos problémaként való jelölésének oka az, hogy)... a munkaerő több mint 80%-ban nő, azaz feleség-anya, továbbá a több műszakos munkarend. Így a megélhetési munkavállaló munkavállalásában (a mindegy hogy *hol, mit, miért* kérdés megválaszolásában) mindent felülír a helyben maradás elsőbbsége.”
- *Szakmai, tudományos ágazat:* „A munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje azért jelent súlyos problémát a Társaság szempontjából, mert gyakran a munkakörök betöltéséhez speciális tudás kell, a munkaerő-piacból meríteni országos szinten szükséges, de a megfelelő végzettségű szakemberek nem jelentkeznek a meghirdetett állásokra, mert nem akarnak költözni.”

* Az idézetek a vezetői interjúkból valók.

- *Szállítás, raktározási ágazat:* „1. Az ország nyugati részén és Budapest környékén jóval nehezebb a munkaerő-utánpótlás. 2. A műszaki fejlesztések és a rendelésállomány változása miatt keletkező munkaerő-felesleg (pl. Zalaegerszeg, Záhony) nem vállalja a létszámhiányos területen történő foglalkoztatást.”

3.5.3. A munkaerő mobilitását elősegítő intézkedések

A következő vizsgálati kérdéskör arra terjedt ki, hogy *a munkáltatók a migrációt, illetve az ingázást elősegítő támogatások közül melyeket alkalmaznak*, és miért éppen azokat (például adózás szempontjából kedvezőbb az utazási költségtámogatás, mintha munkabérben kellene odaadni az utazás költségét, vagy törvény írja-e elő, hogy meg kell téríteni a munkavállaló költségeit, esetleg a helyi gazdasági, földrajzi környezetből fakadó szükségszerűségről van szó).

A gazdasági oldal fontosságát elismerve, tanulmányomban csak *térbeli szempontból* elemzem a választott programok gyakoriságának lehetséges okait. A mobilitást támogató különböző intézkedéseket és céljaikat a 27. táblázat foglalja össze.

PROGRAMOK	A cégek száma, ahol van támogatás	munkaerő-igény kielégítésére	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítésére	munkáltatói image erősítésére	egyéb	Ingázás és/vagy Migráció*
bérlettámogatás	94	52	58	27	6	10	I
szolgálati autó	88	27	10	49	31	23	I
gépjármű-támogatás	78	47	30	26	4	13	I
atipikus foglalkoztatási formák	69	51	3	34	7	16	E
hétvégi hazautazás térítése	48	27	25	7	3	11	MK
kamatmentes lakásvásárlási hitel	40	5	25	28	7	3	M
saját vagy bérelt buszjárat biztosítása	39	27	16	11	5	3	I

PROGRAMOK	A cégek száma, ahol van támogatás	munkaerő-igény kielégítésére	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítésére	munkáltatói image erősítésére	egyéb	Ingázás és/vagy Migráció*
munkásszálló biztosítása	25	23	6	7	4	2	I
albérlet támogatás (pénzben)	24	18	6	6	2	3	M
szolgálati lakás biztosítása	18	10	2	5	2	5	MK
egyéb	15	7	10	8	4	3	MK
óvoda/bölcsőde működtetése	8	2	1	3	2	3	MK
letelepedési támogatás	4	1	0	2	0	1	M

*Jelmagyarázat: A támogatási eszközök a mobilitás melyik fajtáját támogatják: I – az ingázást, M – a migrációt, MK – mindkettőre igaz (az ingázásra és a migrációra is), E – egyikre sem értelmezhető.

27. táblázat: A különböző mobilitási támogatások mértéke és motivációja.

A táblázat jól szemlélteti, hogy az ingázással kapcsolatos támogatások a legnépszerűbbek – a bérlettámogatást 94 társaság alkalmazza, szolgálati autót 88 társaság biztosít, gépjármű-támogatást 78 – ,és csak ezt követően jönnek a migrációhoz kapcsolódó támogatások.

A mobilitást támogató eszközök – az „egyéb” kategóriát kivéve – besorolhatók aszerint is, hogy annak melyik formáját segítik elő. Elkülöníthető az ingázás és a migráció, ugyanakkor vannak olyan támogatási programok, amelyek mindkettőt elősegíthetik.

Kivétel az *atipikus foglalkoztatási formák* támogatása, mert például a távmunka pontosan azt a cél szolgálja, hogy otthonról, azaz utazás és költözés nélkül végezhesenek munkát a munkavállalók. Ezzel szemben viszont az atipikus foglalkoztatás másik eleme, a részmunkaidő vagy a rugalmas munkaidő kapcsolódhat akár mindkét mobilitási formához is.

A részletesebb elemzés előtt érdemes megvizsgálunk, hogy a lehetséges támogatások hogyan oszlanak el az egyes független változók alapján. Lássuk először ágazatok szerint (28. táblázat).

A társaság fő tevékenysége szerint	db	átlag	szórás
Feldolgozóipar	20	5,60	2,74
Villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás, vízellátás	15	6,87	1,96
Építőipar	7	4,71	2,98
Kereskedelem, gépjárműjavítás	9	3,44	2,19
Szállítás, raktározás	27	3,56	1,76
Egyéb szolgáltatás	16	4,38	2,50
Összevont egyéb	25	4,20	2,57
Összesen	119	4,62	2,54

28. táblázat: A támogató programok számának megoszlása, ágazatok szerint.

A lehetséges támogató programok száma kérdőívemben 13 volt. A legmagasabb értéket elérő (összevont) villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás, vízellátás ágazatban az átlagos támogatások száma messze az átlag fölött van, azaz ezekben a vállalatokban a legmagasabb a migrációt, illetve az ingázást támogató intézkedések száma. Ez azért is figyelemre méltó, mert ezen ágazatok esetében a mobilitás hiányából fakadó problémák súlyossága – mint láttuk – átlag alatti (azaz nem jelent különösebb problémát), és kiugróan magas munkaerő-hiányt sem mutattak egyik munkaerő-csoportban sem. Az ágazathoz tartozó vállalatoknál igen fontos kiegészítő információ, hogy a mintába került cégek majdnem mind állami, illetve önkormányzati tulajdonúak. Az ágazat jelentős presztízzsel bír, a munkaerő mobilitásának támogatási mértéke inkább az ágazat jövedelmezőségéről és a (speciálisan) szakképzett munkaerő megbecsüléséről, illetve megtartásáról tanúskodik, nem pedig a hiányzó munkaerő pótlásának támogatásáról. Az ágazathoz tartozó vállalkozások ráadásul nem növekedésorientáltak, azaz nem céljuk, hogy klasszikus módon terjeszkedjenek.

Az állami/önkormányzati tulajdonlás azonban nem jelent automatikusan többféle támogatási programot. A szállítás, raktározás kategóriába került cégek ugyanis mind állami tulajdonúak, szolgáltatási átlagszámuk viszont csak 3,56, ami majdnem a legalacsonyabb – igaz, ez harmóniában van azzal, hogy a mobilitással kapcsolatos értékítéletük is a legalacsonyabb volt.

A tulajdonviszonyok szerinti bontásban számított átlagok értékei alátámasztják az eddig mondottakat (29. táblázat).

A társaság többségi tulajdonviszonya	db	átlag	szórás
állami és önkormányzati	70	4,73	2,47
nemzetközi	26	6,04	2,24
magyar magántulajdon	23	2,70	1,89
Összesen	119	4,62	2,54

29. táblázat: A támogató programok számának megoszlása, tulajdonviszony alapján.

A legkevesebb féle szolgáltatást a munkaerő mobilitásának növelésére a magyar magántulajdonban levő vállalkozások biztosítják. Ez valószínűleg összefügg azzal, hogy ezek a legkevesebb munkavállalót alkalmazó szervezetek a mintában. Annak ellenére van ez így, hogy a munkaerő immobilitásával kapcsolatosan ezek a cégek jelezték a legnagyobb problémát.

A nemzetközi vállalatok átlaga a legmagasabb: ők alkalmazzák a legtöbb eszközt a szükséges humánerőforrás megszerzésére. Ebben szerepe lehet sajátos vállalati kultúrájuknak is. Számít a vállalatok mérete is: úgy tűnik, hogy a nagyobb vállalat több szolgáltatást jelent.

A 30. táblázat a *regionális eloszlást* mutatja.

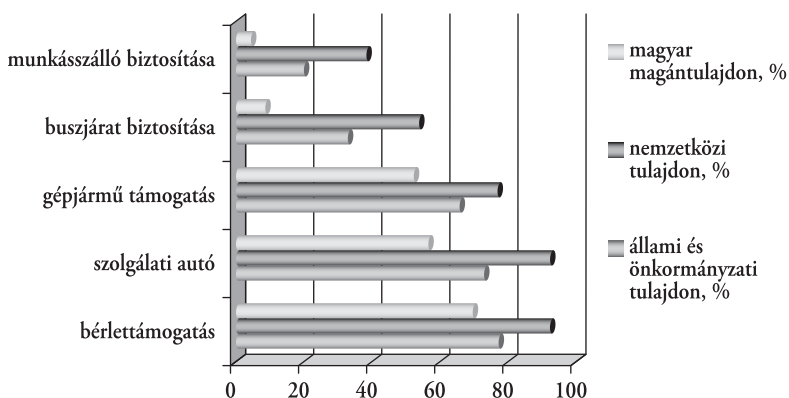
Egy vállalat hányféle programot működtet			
A vállalat székhelyének régiója	db	átlag	szórás
Közép-Magyarország	51	4,82	2,46
Közép-Dunántúl	9	4,78	1,72
Nyugat-Dunántúl	10	6,00	2,62
Dél-Dunántúl	10	5,70	3,06
Észak-Magyarország	7	3,14	1,95
Észak-Alföld	23	3,65	2,60
Dél-Alföld	9	4,22	2,44
Összesen	119	4,62	2,54

30. táblázat: A támogatások mértékének megoszlása, régiók szerint.

Minél fejlettebb egy régió, minél kisebb a munkanélküliség (minél nagyobb a munkaerő-hiány), annál több szolgáltatást biztosítanak a munkaadók a hiányzó munkaerő pótlására, mobilitásának elősegítésére. A tendenciák igazolása végett megvizsgáltuk, van-e korreláció a mobilitással való elégedetlenség és a nyújtott szolgáltatások száma között. A korrelációs együttható értéke (0,19) alacsony szintű összefüggésre utal.

Természetesen részletesen is megvizsgálhatók és elemezhetők a különböző szolgáltatások. Kifejezetten az *ingázást* támogató eszközöket vizsgálva és a társaságok többségi tulajdonviszonya alapján bontva a nemzetközi vállalatok járnak élen (29. ábra).

A nemzetközi tulajdonban lévő cégek támogatóbb jellegét a vállalati kultúra sajátossága mellett a speciális, magasabb szaktudást, nyelvismeretet igénylő munkaerő szükségességével és azzal is magyarázhatjuk, hogy a nemzetközi – például amerikai – tulajdonú cégeknél a mobilitás sokkal természetesebb folyamat mindkét főszereplő (munkavállaló, munkaadó) számára. Valószínűleg nem elhanyagolható a vállalat tőkeerőssége sem.



29. ábra: A vállalatok hány százaléka nyújtja az ingázást elősegítő egyes támogatásokat. (Tulajdonviszony szerinti bontás)

Az interjúkban többen is megfogalmazták, hogy sokszor nem a támogatási lehetőségek alacsony száma, hanem az ezzel párosuló adózási fel-

tételek, az adókedvezmények hiánya gátolja a költözést segítő támogatások alkalmazását. Semmilyen kedvezményt vagy ösztönző rendszert nem alkalmaz az állam annak érdekében, hogy a vállalkozások szolgálati lakást építsenek vagy munkásszállót tartsanak fenn, illetve hogy anyagi támogatással járuljanak hozzá az albéretek fenntartásához. A vezetők-től származó alábbi két idézet is alátámasztja ezt:

- *„A bérelettámogatás és a kamatmentes lakásvásárlási hitel az, amely adómentes mindkét fél számára. A többi juttatás után mind a munkavállalónak, mind a munkáltatónak adózni kell (pl. pénzbeli albérelet támogatás, gépjármű-támogatás), illetve adminisztratív módon korlátozott a rugalmassága (pl. munkásszállás-biztosítás).”*
- *„A sokszínűséggel elégedettek vagyunk, az adózási lehetőséggel nem. Az atipikus foglalkoztatási formákat jó dolognak tartom, vállalati kultúránk azonban nem tudja befogadni a fenti foglalkoztatási formát.”*

Úgy tűnik, hogy az atipikus foglalkoztatási formák használat a hazánkban a cégek többségénél még mindig kezdetleges szinten áll. (Erről később még részletesebben lesz szó.)

3.5.4. A mobilitást támogató programok céljai

A mobilitási támogatására használt programok alkalmazásának célját öt kategóriában adhatták meg a megkérdezett vállalatok:

- a munkaerőigény kielégítése céljából,
- szociális juttatások körében meghatározó elemként,
- a munkavállalói lojalitás erősítése céljából,
- a munkáltatói image erősítése céljából,
- egyéb célból.

A munkáltatók által leggyakrabban megjelölt cél a „munkaerőigény kielégítése” volt. Ezt követte a „munkavállalói lojalitás erősítése”, majd a „szociális juttatás”. Az „egyéb” célok és a „munkáltatói image erősítése” az előbbieknél sokkal ritkábban szerepeltek.

3.5.5. Az atipikus foglalkoztatás

Az atipikus munka gyűjtőfogalom minden olyan foglalkoztatási forma leírására, amely *egy vagy több, vagy akár minden elemében eltér a munkahelyen, napi nyolcórás, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett bér munkától* (HÁRS Á. 2013). Az atipikus foglalkoztatási formák a munkaerő-piaci mobilitás tekintetében jelentős szerepet játszanak, képesek csökkenteni a térbeli mobilitás gátló tényezőit. Ennek ellenére ez a foglalkoztatási forma – habár az elmúlt egy-két évtizedben bekerült a köztudatba és elkezdtek alkalmazni – nem vált mindennapi gyakorlattá. A munkáltatók gyakran idegenkednek tőle, munkaszervezésileg megoldhatatlannak látják, és természetesen vannak olyan munkakörök, amelyekben valóban nem is alkalmazható.

3.5.5.1. Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége

A kutatásban részt vevő társaságok 58%-a alkalmazza az atipikus foglalkoztatás valamely típusát, és ezek közül is az állami tulajdonú társaságok (más néven nemzeti vállalatok) járnak élen (31. táblázat). Ebben többek között az is szerepet játszhat, hogy több – a kutatásban részt vevő – nemzeti vállalat foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A társaság többségi tulajdonviszonya		Vannak-e a vállalatnál atipikus foglalkoztatási formák?		Összesen
		igen	nem	
állami és önkormányzati	db	48	22	70
	%	68,6%	31,4%	100,0%
nemzetközi	db	13	13	26
	%	50,0%	50,0%	100,0%
magyar magántulajdon	db	8	15	23
	%	34,8%	65,2%	100,0%
Összesen	db	69	50	119
	%	58,0%	42,0%	100,0%

31. táblázat: Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége, tulajdonviszony szerinti megoszlásban.

A nemzetközi cégek fele, míg a magyar magántulajdonú cégek bő egyharmada alkalmazza ezeket a foglalkoztatási formákat. A magyar magáncégek általában kisebb létszámúak, talán konzervatívabbak is a foglalkoztatás terén. Kevésbé engedhetik meg maguknak a részmunkaidőben és távmunkában való foglalkoztatást (sokszor a kontroll hiányától is tartanak), a rugalmas munkaidő pedig általában csak a vezetők kiváltsága.

Ezért megvizsgáltam a kérdést a foglalkoztatott létszám alapján, ami igazolta, hogy a kisebb létszámú vállalatoknál gyakrabban fordul elő, hogy nincs atipikus foglalkoztatás (32. táblázat).

A foglalkoztatottak létszáma 2013-ban		Vannak-e a vállalatnál atipikus foglalkoztatási formák?		Összesen
		igen	nem	
1-50	db	7	15	22
	%	31,8%	68,2%	100,0%
51-250	db	17	20	37
	%	45,9%	54,1%	100,0%
251-1000	db	25	11	36
	%	69,4%	30,6%	100,0%
1001-2000	db	9	2	11
	%	81,8%	18,2%	100,0%
2000-nél több	db	11	2	13
	%	84,6%	15,4%	100,0%
Összesen	db	69	50	119
	%	58,0%	42,0%	100,0%

32. táblázat: Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége, a foglalkoztatottak létszáma szerinti megoszlásban.

A leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák:

- rugalmas munkaidő,
- részmunkaidő,

- határozott idejű munkaszerződés,
- távmunka/otthoni munkavégzés,
- munkaerő-kölcsönzés,
- szezonális/alkalmi munka.

(Sajátos atipikus foglalkoztatás az önfoglalkoztatás. A rendszerváltsást követően a munkahelyek megszűnése és átalakulása időszakában az önfoglalkoztatók aránya viszonylag magasra ugrott. 1996-ig – elsősorban a férfiak körében – emelkedett az önfoglalkoztatók száma, de mára jelentősen mérséklődött.)

Az atipikus formában foglalkoztatott dolgozók aránya az általam vizsgált vállalatoknál 20 %. Ez az arány a legalacsonyabb a nemzetközi vállalatoknál (15,4 %), talán azért, mert a hipermarketek és a termelés területén dolgozók – nagyon sok nemzetközi vállalat található ebben a szegmensben – munkaideje kötött, a többműszakos munkarend miatt. A magyar magántulajdonban lévők alkalmazzák legnagyobb arányban az atipikus formákat. (Az állami cégek e tekintetben középen helyezkednek el, elhíresült merevségük ellenére talán azért, mert több olyan cég is részt vett a felmérésben, amelyek megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatnak atipikus formában.)

Az atipikusan foglalkoztatottak aránya a *vizsgált ágazatok* közül a feldolgozóiparban a legmagasabb, 41,7%. (Ez az érték összhangban van a munkaerő-kölcsönzéssel, ahol szintén a feldolgozóipar jeleskedett magasabb mutatószámmal.) Az energetika és vízellátás területén már mérsékeltebb ez a mutatószám (24,3%), míg a szállítási, raktározási ágazatban szinte elenyészőnek mondható (2,4%).

Cégméretek vonatkozásában az atipikus foglalkoztatottak aránya a mikro-, és kisvállalkozások, valamint a középvállalatok tekintetében egyforma (11,7%) és a legnagyobb nagyvállalatoknál (20,4%).

Régiós bontásban az atipikus foglalkoztatási formák a leggyakoribbak Nyugat-Dunántúlon és Dél-Dunántúlon. Meglehetősen alacsony szinten mozog Észak-Magyarország és Észak-Alföld, de a legrugalmatlabbnak a kutatásban részt vett cégek adatai alapján a közép-dunántúli régió vállalkozásai (33. táblázat).

Régió szerinti bontásban	Cégek száma, db	Foglalkoztatottak összlétszáma, fő	%-os megoszlása	Atipikus foglalkoztatottak létszáma, fő	%-os megoszlása	Atipikus foglalkoztatottak aránya az összfoglalkoztatottak %-ában
Közép-Magyarország	51	86 575	57,74	19 828	66,0	22,9
Közép-Dunántúl	9	21 001	14,01	536	1,8	2,6
Nyugat-Dunántúl	10	17 109	11,41	4 853	16,2	28,4
Dél-Dunántúl	10	8 342	5,56	2 308	7,7	27,7
Észak-Magyarország	7	4 478	2,99	548	1,8	12,2
Észak-Alföld	23	7 447	4,97	1 002	3,3	13,5
Dél-Alföld	9	5 000	3,33	950	3,2	19,0
Összesen	119	149 952	100,00	30 025	100,0	20,0

33. táblázat: Az atipikusan foglalkoztatottak megoszlása, régiós bontásban.

A legnépszerűbb és a kutatás alapján a leggyakrabban alkalmazott atipikus foglalkoztatási forma a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő (az összes atipikus foglalkoztatottak 41, ill. 37%-a).

3.5.5.2. Az atipikus foglalkoztatás régi és új formáinak áttekintése a Munka Törvénykönyve (Mt. 2012. évi I. törvény) alapján

Az új típusú lehetőségek alkalmazásával a munkáltatók többsége azért nem élt, mert tevékenységük vagy a vállalati kultúra nem tette lehetővé. Ezért kiemelt figyelmet kellene fordítani a jó gyakorlatok bevezetésére, az alkalmazási formák szélesebb körben történő megismertetésére, a vezetők szemléletének formálására. A főszabály szerint a munkaviszony határozatlan időre, teljes munkaidőben való foglalkoztatásra jön létre. Az ettől eltérő munkaformákat nevezte a jog *atipikus munkaviszonyoknak* vagy *atipikus munkavégzéseknek*. Ezt a megnevezést az új Mt. nem vette át, mivel az ún. atipikus jellemzők több munkavégzési formában is megtalálhatóak. (A 2012. évi Mt. három teljesen új formát is bevezetett.)

A leggyakrabban használt atipikus foglalkoztatási formák fajtái:

- *A határozott idejű munkaviszony* (Mt. 192.§ (1) – (4) bekezdés)
A határozott idejű munkaviszony esetén a feleknek meg kell állapodniuk a munkaviszony lejártának idejéről.
- *Munkavégzés behívás alapján* (Mt. 193.§ (1) – (2) bekezdés)
Új és kevésbé ismert atipikus forma; a régi Mt.-ben valamint más jogszabályokban egyáltalán nem szerepelt. A munkavállalónak kizárólag akkor kell munkát végeznie, ha a munkáltató behívja, a munkáltató ezt a feladatok felmerüléséhez igazíthatja.
- *A munkakör megosztása* (Mt. 194.§ (1) – (5) bekezdés)
Új és kevésbé ismert atipikus forma; a régi Mt.-ben, valamint más jogszabályokban egyáltalán nem szerepelt. Két vagy több munkavállaló köt szerződést egy munkáltatóval arra vonatkozóan, hogy egymással megegyezve ellátják az adott munkakört. Munkaidejük kötetlen (ez mindig így van), a munkabért arányosan elosztva kapják meg (ettől el lehet térni a szerződésben).
- *Több munkáltató által létesített munkaviszony* (Mt. 195.§ (1) – (5))
Új és kevésbé ismert atipikus forma; a régi Mt.-ben valamint más jogszabályokban egyáltalán nem szerepelt. Az egyik oldalon két vagy több munkáltató áll, a másikon egy munkavállaló. Nem szükséges, hogy a munkáltatók bármilyen üzleti, tulajdonosi kapcsolatban legyenek egymással, de ez nem tilos.
- *A távmunka* (Mt. 196.§ (1) – (5) bekezdés)
Kizárólag a felek – munkaszerződés keretében kötött – megállapodása alapján lehet ezt a munkavégzési formát alkalmazni: sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem dönthet egyoldalúan arról, hogy a továbbiakban így látják el a munkaköri feladatokat. A munkavégzés helye a munkáltató székhelyétől, illetve amennyiben van ilyen, a telephelyétől eltérő hely. A munkavédelmi és biztonsági előírások betartásának érdekében nagyon ajánlott, hogy a felek pontosan meghatározzák a munkavégzés helyét.

- *A bedolgozói jogviszony* (Mt. 198.–200.§ és bekezdéseik)
A szabályozás nem új: 2012. július 1. előtt a 24/1994. (II.24.) Korm. rendelet szabályozta, amely az új Mt. hatálybalépésével hatályát veszítette. (A régi Mt. nem tartalmazta ezt az atipikus munkavégzési formát.) A bedolgozói jogviszony a régi szabályok szerint nem számított társadalombiztosítási szempontból munkaviszonynak, az új szabályzatban azonban már a munkaviszony egyik típusa. Teljes napi munkaidőre létrejött jogviszony, amennyiben a felek nem állapodnak meg másként,. A munkavállaló általában maga osztja be a munkaidejét. A munkaszerződésben nem a munkakört, hanem a konkrétan végzett feladatokat kell meghatározni. A munkavégzési hely és a költségterítés is kötelező munkaszerződési elem. Ennek a jogviszonynak két korlátozása van: egyrészt önállóan végezhető tevékenységre jöhet csak létre, másrészt a feladatnak teljesítménybérézési formában kell elláthatónak lennie.
- *Az egyszerűbb foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony* (Mt. 201.–203.§ és bekezdéseik)
Az új Mt. szabályai közé bekerült ez a foglalkoztatási forma azzal, hogy a részleteket az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szabályozza. Az Mt. kizárólag a legalapvetőbb munkajogi szabályokat tartalmazza. Ez a foglalkoztatás a rövid időtartamú, eseti jellegű munkavégzést jelenti. A munkáltató kizárólag mezőgazdasági, turisztikai tevékenység elvégzésére, valamint alkalmi munkára létesíthet egyszerűsített jogviszonyt, ha a munkáltató a jogszabály által megadott létszámkorlátot nem lépte át abban a naptári évben.
- *A vezető állású munkavállaló* (Mt. 208.–211. § és bekezdéseik)
Itt kiemelendő a rugalmas munkaidő, ami támogathatja a mobilitást; elsősorban az ingázási kedvet növelheti.
- *A cselekvőképtelen munkavállaló* (Mt. 212.§ (1) - (4) bekezdés)
- *A munkaerő-kölcsönzés* (Mt. 214.–221.§ és bekezdéseik)
Ez egy háromoldalú jogviszony, amelynél a kölcsönbe adó köti a munkavállalóval a szerződést, hogy ő a kölcsönvevőnél munkát végezzen.

Ezért a kölcsönbe adó valamekkora ellenértéket kap, a kölcsönzött pedig munkabért. A munkáltatói jogokat a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolják. A kölcsönbe adó végez minden adminisztrációt a kölcsönzöttre vonatkozóan (munkaszerződés megkötése, bejelentés, bevallás stb.), a munkaidő-nyilvántartást a kölcsönvevőnek kell vezetnie. A kölcsönzés időtartama nem lehet több 5 évnél.

- *Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony* különös szabályai (Mt. 223.–227.§ és bekezdéseik)

Az iskolaszövetkezet a tagjainak munkalehetőséget teremt. A tagnak nappali tagozatos hallgatónak kell lennie. Határozott idejű munkaviszony. Két szerződést kell kötniük a feleknek: 1. keret-munkaszerződés, amelyben meghatározzák a feladatokat, az alaphér legkisebb összegét, a kapcsolattartás módját; 2. a konkrét munkavégzésre vonatkozó megállapodás: a szolgáltatás fogadójának személye, az ellátandó munkakör, alaphér, munkavégzési hely, munkába lépés napja, munkavégzés tartama.

- *Részmunkaidős munkavégzés*

Az Mt. több helyen említi ezt a foglalkoztatási formát. Definíciója tulajdonképpen a 88.§-ban van, illetve a 92.§ (5) bekezdése írja, hogy a felek megállapodhatnak ebben. Egyre népszerűbb foglalkoztatási forma (elsősorban kisgyermekes anyukák körében).

3.5.5.3. Munkaerő-kölcsönzés

A kiesések és túlerheltségek elkerülése érdekében, szezonális munkánál, időszakos projekteknél, határidős megbízásoknál, alkalmazás előtti munkapróbaként, GYES, szabadság vagy egyéb okok miatt megüresedett állások betöltéséhez, illetve létszámstop esetén alkalmazzák (elsősorban multinacionális vállalatok) ezt a foglalkoztatási formát. A munkaerő-kölcsönzésnek számos előnye van: az adminisztratív költségek csökkentése, a megrendelésekhez igazodó munkaerő-gazdálkodás, rugalmasabb működés.

Az IBM Magyarország (2006) felmérése szerint a megkérdezett 500 társaság mintegy 14%-a vesz igénybe munkaerő-kölcsönző szolgáltatást.

Az 50 fő feletti cégek átlagosan alkalmazottaik 10%-át foglalkoztatják ilyen módon. A kölcsönzött munkaerő 82%-a a feldolgozóiparban dolgozik. Második legnagyobb részesedése a kereskedelemnek van (8%).

Nem tettem fel olyan a kérdést, hogy foglalkoztatnak-e munkaerő-kölcsönző céget a társaságok, de miután a létszámot hármassal bontásban – statisztikai foglalkoztatott létszám, kölcsönzött munkaerői létszám, gyakornokok létszáma – kellett megadniuk, a válaszokból egyértelműen lehet következtetni: aki igénybe vett 2013-ban kölcsönzött munkaerőt, az igénybe vette valamelyik erre szakosodott cég szolgáltatásait is. Adataim alapján a 119-ből 24 társaság foglalkoztatott kölcsönzött munkaerőt a 2013. évben, összesen 1278 főt, ami nem éri el a teljes foglalkoztatottság 1%-át. Az ágazati vizsgálat szerint a feldolgozóiparban a legkedveltebb a kölcsönzött munkaerő igénybevétele (57%) az IBM-es kutatással összhangban.

Tulajdonviszonyok szerint vizsgálva az 1000 főre jutó kölcsönzött munkaerő számába magasan a magyar magántulajdonú vállalatok vezetnek a nemzetközi cégek és az állami tulajdonú cégek előtt.

A munkaerő-kölcsönzés és az egyéb atipikus foglalkoztatási formák elterjedése az elmúlt 15-20 évben meghatározó szerepet játszott az Európai Unió és Magyarország munkaerő-piaci rugalmasságának növelésében. A munkaerő-kölcsönzés napjainkra külön iparággá nőtte ki magát. Ennek mind gazdasági, mind munkaszervezési előnyei vannak.

A munkaerő-kölcsönzés lehetséges *alkalmazási területei*:

- a vállalatnak nem áll rendelkezésére annyi munkavállaló, mint amennyire szüksége lenne,
- a termelés nem kiszámítható, gyakran változik,
- a vállalatnak nem áll rendelkezésére megfelelő professzionális HR munkaerő a szakmai és adminisztratív feladatok ellátásához,
- a vállalat tulajdonosa nem engedi az állományi létszám növekedését (létszámstopot rendel el),
- a vállalatnak nincs kapacitása a munkaerő területi átcsoportosítására, munkásszállás biztosítására.

A kutatásban részt vett társaságok közül 26 cég fogad gyakornokokat, de ez a foglalkoztatott létszámhoz viszonyítva a 0,5%-ot sem éri el.

A gyakornoki programoknak különböző típusai léteznek a hazai és a nemzetközi gyakorlatban (tanulmányi idő alatti kötelező gyakorlat, önkéntes diákmunka, pályakezdők gyakornoki munkája stb.). A pályakezdők meghatározott idejű alkalmazása megteremti annak lehetőségét, hogy utánpótlást neveljenek saját maguknak.

3.5.5.4. A távmunka

A 119 társaság – akik közel 150 000 főt foglalkoztattak 2013-ban – mindössze 565 főt alkalmazott távmunkában. Ez rendkívül kis szám.

Néhány gondolat, hogy miért nem túl népszerű a távmunka:

- nem mindenki alkalmas erre; vannak, akiknek kifejezetten szükséges a fizikai jelenlét az irodában, csak így tudnak motiváltan dolgozni,
- csak kevés olyan ágazat és azon belül olyan munkakör van, ahol igazán elvonultan, távol a székhelytől lehet munkát végezni,
- a működési költségek csökkentése így nem igazán érhető el (inkább a munkavállalók elégedettsége növelhető),
- sok szempontot kell megvizsgálni a távmunka bevezetésénél (a mérhetőséget, a kontrollt, a munkatársak elérhetőségét, az adatbiztonságot, a munkavédelmi előírások meglétét).

3.5.6. Mobilitási támogatások igénybevétele

A kérdőív 5. kérdése így szólt: „*Munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatban támogatást igénybe vettek-e? Amennyiben igen, kérem, jelölje be, hogy milyen típusúakat?*”. Valamennyi válasz nemleges volt, azaz a vizsgált vállalatok nem vettek igénybe semmilyen támogatást a munkaerő-piaci mobilitás elősegítésére.

Ennek két oka lehet:

- 1) A munkáltatók nem ismerik a mobilitási támogatások lehetőségeit.
- 2) Ismerik, de az olyan csekély segítséget jelent számukra és olyan szigorú feltételeket, elszámolási rendszert követel meg, aminek nem tudnak megfelelni; ezért nem is kívánnak élni a lehetőséggel.

Ami az első pontot illeti, a kormányhivatalok honlapján megtalálható a szükséges információ (lásd a 2.10. részt). További vizsgálatot igényelne, hogy a kormányhivatalok által a vállalkozásoknak nyújtott támogatások mennyire jelentenek igazi segítséget.

3.5.7. A távolság, mint befolyásolási tényező

A távolságot figyelembe veszi a munkavállaló, amikor a munkavállalást mérlegeli, és a munkaadó, amikor eldönti, hogy gazdaságossági szempontból hol húzza meg a határokat.

Arra a kérdésre, hogy *a munkaerő felvételénél szempont-e számukra a jelölt lakásának távolsága a munkahelytől*, a munkaadók munkakörönként eltérő választ adtak (34. táblázat).

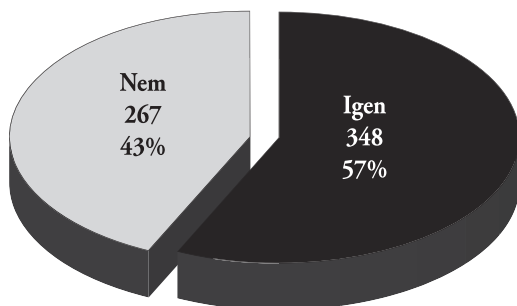
Kategória	A válaszok		Válaszadó összesen	Igen	Nem
	Igen	Nem		% -os aránya	
segédmunkás	56	30	86	65,1	34,9
betanított munkás	63	29	92	68,5	31,5
szakmunkás	68	37	105	64,8	35,2
adminisztrátor	62	48	110	56,4	43,6
szakember felsőfokú végzettséggel (de nem vezető)	56	56	112	50,0	50,0
közép- és felsővezető	43	67	110	39,1	60,9

34. táblázat: A munkaadók véleménye arról, hogy különböző munkakörökben számít-e a jelölt lakhelyének távolsága.

Úgy látszik, a vállalat vezetői jobban tolerálják a távolságot a vezetők-nél, mint a többi kategóriánál. Ez azzal is magyarázható, hogy az utazási költség drágítja a munkaerőt, és fizikai vagy adminisztrátori munkatársból lényegesen többet foglalkoztat egy cég, mint speciális végzettségű szakemberből vagy közép- és felsővezetőből.

Általánosságban megállapíthatjuk, hogy a társaságok a munkaerő kiválasztásánál figyelembe veszik, hogy a jelölt milyen távolságra lakik (30. ábra).

Szenpont-e a távolság munkaerőfelvételnél?



30. ábra: A távolság mint szempont a munkaadó szemszögéből.

Ugyanakkor az igennel válaszoló munkaadóknál eltérő az a motiváció, aminek alapján előtérbe kerül a munkavállaló lakhelyének földrajzi helye. A kérdőívben három szempontra kérdeztem rá. Azt kértem, hogy az első számú indokhoz tegyenek jelölést, de több vezető jelezte, hogy szívesen tenne több jelölést is, mivel olykor akár mindhárom indok szerepet játszhat a kiválasztás során. Az eredmény azt mutatja, hogy a három ok nagyjából ugyanolyan jelentőségű (35. táblázat).

Miért számít az, ha a munkaerő távol lakik:	Megdrágítja a munkaerő árát	Megterhelő a munkavállalónak a bejárás	Rugalmatlanná teszi a munkavállaló munkaidejét	Összesen
Válaszok száma, db	125	103	122	350
Megoszlás %-ban	35,7	29,4	34,9	100,00

35. táblázat: Szempontok megoszlása, amiért a munkaadók figyelembe veszik a távolságot.

Ágazatok szerint a következő megállapítások fogalmazhatók meg. A szállítás, raktározási ágazatban a szakmunkások esetében veszik elsődlegesen figyelembe a távolságot (69%), míg a legkevésbé befolyásolja a foglalkoztatást a lakóhely távolsága a közép- és felsővezetőknel (ahol

ez az arány 35%). Ebben az iparágban a bejárás mindenkinél támogatott – a busz- és MÁV-járatokat ingyen vagy nagyon kedvezményesen használhatják a dolgozók –, így az elsődleges szempont nem a költség, hanem hogy igénybe tudja-e venni a dolgozó ezeket a járatokat. (Az ágazat vezetőinek megjegyzése szerint az első, azaz a legkorábbi járat indítása jelent olykor problémát.)

A *feldolgozóiparban* szignifikánsan eltérőek a hangsúlyok: a betanított munkásoknál 89, a segédmunkásoknál 87, az adminisztrátoroknál 80%-ban veszik figyelembe a távolságot. (A szakmunkások esetében ez az arány hasonló a szállítási- és raktározási és a feldolgozóipar ágazatához: kb. 60%-os.) A magas mutatók iparági sajátossággal is indokolhatók. (Sok cégtapasztalat, statisztikai adat, esettanulmány is bizonyítja, és kutatási adataim is tükrözik a munkaerőhiányt a fémiparban.) A kisebb költségvonzat miatt itt is a közép- és felsővezetőknel veszik figyelembe legkevésbé a távolságot: a „fehér gallérosok” száma 5-10%-a a „kék gallérosokénak”, így a vezetői szint nagyobb vállalatoknál is csak több tíz főből áll, a felsővezetői kör pedig csak néhány főt tesz ki.

Az *energia, vízellátás* területén is a szakmunkásoknál veszik figyelembe a leginkább és a közép- és felsővezetőknel a legkevésbé a távolságot.

Célméret szerinti vizsgálat alapján a mikro-, és kisvállalkozások 43%-ban veszik figyelembe a távolságot, míg a nagyvállalatok 33%-ban, a középállalatok 30%-ban. Ez azzal is magyarázható, hogy a mikro- és kisvállalkozások sokkal költségérzékenyebbek, és a kevés dolgozóhoz például külön buszjáratok megszervezése nem lenne költséghatékony. A vállalat vezetőivel folytatott interjúkból kiderül, hogy a tömegközlekedés járatai nem követik a műszakkezdéseket, ezért a munkavállalók ingázása nemcsak költségessé, hanem időigényessé is válik. Sokszor „holtidők” keletkeznek, ami a munkavállalók szabadidejét jelentősen csökkenti. A munkáltatók sok esetben szívesen támogatnák a gépjárművel való bejárást, akár egyéni szinten, akár a magyar közlekedési kultúrában még nem túl népszerű „teleautó” megoldást. (Az utóbbi azt jelenti, hogy az azonos környéken élő, egy útvonalon lakó kollegák egy gépjárművel járnak be dolgozni a munkahelyükre.) Viszont a jelenlegi elszámolás – 9 Ft/km – sok esetben még az üzemanyag árát sem fedezi.

Cégtulajdon szerinti vizsgálat alapján a magyar tulajdonban lévő társaságoknál a legmagasabb (45%) azok aránya, akik számára fontos a munkavállalók lakhelyének távolsága. Ez az arány az állami cégeknél 32%, a nemzetközi cégek esetében 31%. A mintában levő magyar vállalkozások száma 23, amiből 14 tartozik a mikro- és kisvállalkozások körébe (a mintában levő mikro- kisvállalkozások 64%-a), 8 a középvállalatok közé. Ez is arra utal, hogy a magyar tulajdonban lévő mikro- és kisvállalkozások költségérzékenyebbek az állami és nemzetközi tulajdonban lévő társaságoknál. A magyar magántulajdonban lévő cégeknél minden besorolási kategóriában fontosabb szempont a távolság, mint a másik két kategóriában. A legnagyobb eltérést a közép- és felsővezetőkre számított érték mutatja, ahol a 33%-os (állami és nemzetközi) értékkel szemben a magyar tulajdonban lévő társaságok 67%-ánál számít az is, hogy a közép- és felsővezető lakóhelye milyen messzire esik a munkahelyétől. Számos esetben arról számoltak be a cégvezetők, hogy nemcsak a plusz költség jelent gondot, hanem az a fizikai és pszichoszomatikus terhelés is, amelyet a mindennapos ingázás jelent a munkavállalónak.

Mindez hosszabb távon a teljesítmény rovására megy, ami a munkaviszony megszűnését eredményezheti. Ebben az esetben jogosan tehetjük fel a kérdést, hogy a munkavállaló *miért nem költözik a munkaadó közelébe?* Az eddigi vizsgálati eredmények és interjúk tapasztalatai alapján (a teljesség igénye nélkül) a következő válaszok fogalmazhatóak meg a feltett kérdésre:

- Hosszabb távú együttműködés tapasztalatai nélkül a potenciális munkaerő nem vállalja a költözést egy másik településre.
- Kisebb település esetén nem vonzó a család átköltöztetése a szociális háló fejletlensége miatt (mint pl. az oktatási intézmények hiánya vagy korlátozott száma; a házastárs elhelyezkedési nehézségei; a szabadidő eltöltésének problémái).
- A területi ingatlanár-különbségek és az elmúlt évek kedvezőtlen ingatlanpiaci tendenciái nehezítik a költözködést.

A kérdőív rákérdezett arra is, hogy az egyes besorolási kategóriáknál mekkora a tolerancia-határ. A válaszhoz a kérdőív 25 kilométeres kategóriákat adott meg. A legkisebb a tűrési határ a segédmunkásoknál és a betanított munkásoknál, ahol 64, illetve 63%-ban a 0–25 km-es tűréshatárt adták meg.

3.5.8. *A mobilitást elősegítő programok a vállalati vezetők véleménye alapján*

Arra a kérdésre, hogy a munkáltatók *ismernek-e adaptálható modellt, amely segítene a munkaerő-piaci mobilitás területén*, tizenegy (nem túl informatív) válasz érkezett be. Ebből azt a következtetés lehet levonni, hogy nincsenek a munkaadók birtokában olyan módszerek, melyekkel a munkaerő-piaci mobilitás kérdését azonnal meg tudnák oldani, de van véleményük, és hajlandók lennének új intézkedések bevezetésére. Ezt bizonyítja a munkaerő-mobilitás serkentésére vonatkozó kérdésemre érkezett 35 válasz is. Például:

1) Nagyvállalat, tevékenységi köre: szállítás

Alapvető problémának látom, hogy a lakhatási költségek viszonylag magasak, ezért nem éri meg más településen munkát vállalni, mint ahol a lakhatás megoldott. Számos olyan esetünk volt, amikor a munkavállaló bevállalta az albérletbe való költözést pusztán azért, hogy munkát kapjon, azonban rövid időn belül kiderült, hogy az albérleti költség olyan magas volt, hogy nem érte meg neki fenntartani azt. (Gyakorlatilag a fizetése elment a lakhatásra.) Fiatalok esetében még fennáll az összeköltözés (nemcsak párok esetében), de ez az idősebb korosztály esetében már nem megoldás. Egyedül fenntartani pedig egy albérletet a mai árak mellett csak egy bizonyos kereseti szint felett lehetséges. Amíg nem lesznek viszonylag olcsó kategóriás szállások (akár albérlet, akár munkásszálló), vagy támogatási formák, addig a mobilitás nehezen növelhető. Olyan munkásszállókat vagy szociális lakásokat kellene létesíteni, amelyek megfizethetők és elérhetők. Támogatási formák esetében pedig olyan lehetőségeket kell kidolgozni, amelyek kevés bürokratikus teherrel járnak mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára (pl. kevés albérlet ad számlát, ha pedig igen, akkor az árban is meglátszik).

2) Magyar magántulajdonú középvállalat, tevékenységi köre: feldolgozóipar

A munkaerő-mobilitást elősegíti a gyors, megfizethető tömegközlekedés. Autópályák, munkásszállók fejlesztése. Állami támogatások, melyek költségtérítést

vállalnak 30 km-nél messzebből érkező munkavállalók utazási költségeiből. Cégünknel a 30 km-es távolság az a határ, ahol a költségek aránya már jelentős a felsőfokú képzettséggel nem rendelkezők esetében. Képzési programok indítása olyan hiányszakmákban, ahol a munkaadók hajlandók megfizetni a bejárást, vagy támogatják a lakhatást, ha jó szakembert találnak.

3) Állami tulajdonú nagyvállalat, tevékenységi köre: feldolgozóipar

A munkahely és a lakóhely közötti tömegközlekedési bérlettámogatás összegének megfelelő juttatás gépkocsi-használat esetén is fizethető legyen. Családosok esetén áttelepüléskor segítség az átmeneti időszakban (pl. tanév közbeni iskola-/óvodaváltás, házastárs munkahely-keresésének támogatása). Munkásszállások helyett megfizethető bérlakások.

4) Nemzetközi tulajdonú nagyvállalat, tevékenységi köre: kereskedelem

A támogatás nem termelő profilú, külföldi vállalatok számára is legyen elérhető, ill. ezt hirdessék megfelelően a munkaügyi központokon keresztül is.

A vezetői interjúk során megkérdeztem, hogy milyen kormányzati intézkedés mozdítaná elő a munkaerő-piaci mobilitást. A következő területeken várnák a vállalkozások a kormány segítségét:

- 1) bérlakás-program fejlesztése „akár úgy is, hogy az állam megvásárolná stratégiai helyeken a házakat vagy lakásokat a költözni vágyó emberektől, úgy mint a hitelüket fizetni nem tudó emberek esetében is történik, az Állami Eszközkezelőn keresztül; a már meglévő állami ingatlanok ilyen formában történő hasznosítása is megoldás lehetne” (VEZETŐ),
- 2) adókedvezmény biztosítása albérlési hozzájárulás esetén,
- 3) lakásépítési támogatás biztosítása a cégek számára,
- 4) a kamatmentesen adható lakásvásárlási támogatás összegének emelése,
- 5) a saját gépjármű használata, az adómentesen adható támogatás mértékének megemelése (mert a jelenlegi mérték olykor még az üzemanyagárát sem fedezi, nemhogy az amortizációt),

- 6) adókedvezmény biztosítása olyan vállalkozások részére, akik az áttelepülő család mindkét kereső családtagját foglalkoztatnák,
- 7) a tömegközlekedés összehangolása a munkaidővel,
- 8) a gyermekellátó intézmények működésének illesztése a valós igényekhez,
- 9) az oktatáspolitikai átalakítása, sokkal gyakorlatiasabb szakemberképzés bevezetése,
- 10) a „bürokratikus tényezők (ingatlan adás-vétel, gyermek iskola-váltása) hatékonyabbá tétele, azaz biztonságos megkönnyítése, az eljárások időtartamának kiszámíthatósága (egyúttal gyorsítása)” (VEZETŐ).

3.6. A 2015. évi kontrollkutatás tapasztalatai

A 2015. évben lefolytatott kutatás célja annak megvizsgálása volt, hogy a 2014-es vizsgálat során kialakított mérőeszközök mennyiben alkalmaztak egy területi (megyei) szintű vizsgálat lebonyolítására. Kíváncsi voltam arra is, hogy a kapott eredmények mennyiben erősítik, illetve gyengítik előző évi megállapításaimat.

A kutatás célterülete Jász-Nagykun-Szolnok* megye volt. A megye lakónépessége a KSH adatai alapján 2013. január 1-én 386 696 fő volt, ami 2014. január 1-éig 383 489 főre csökkent; ez 0,83%-os csökkenést jelent. A megye belső vándorlási különbözete 2013-ban (KSH, Területi statisztikai évkönyv, 10. oldal) mínusz 3,0 ezrelék volt; ezzel az észak-alföldi régióban megelőzi Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét (-5,4), ugyanakkor országos viszonylatban ez a nyolcadik legrosszabb eredmény. Az észak-alföldi régió legalacsonyabb népsűrűségű megyéje (69 fő/km²). Korösszetételében a 65 éven felüli korosztály aránya az utóbbi években növekvő tendenciát mutatott, míg a 15 éven aluliaké csökkenőt, igazodva ezzel az előregedést mutató országos trendhez. A Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által nyilvánított álláskereső száma 2012-től csökken, ennek ellenére a megye 2013. évi 11,3%-os munkanélküliségi rátája az országos átlagnál 1,1 százalékponttal rosszabb.

* A továbbiakban többnyire JNSZ.

Beruházások tekintetében is a régió másik két megyéje mögött marad. Országos közútjai hossza és minősége nem mutat fejlődést az elmúlt évekhez képest: továbbra sem rendelkezik autópályával vagy autótúttal, ami a befektetői kedvet támogathatná. Az egy főre jutó bruttó haza termék tekintetében JNSZ megye a 15. helyen áll. A régió másik két megyéje: Szabolcs-Szatmár-Bereg megye a 19., Hajdú-Bihar megye a 10. a KSH 2012. évi besorolása szerint.

A kutatási kérdőíven lényegében nem változtattam, mindössze a kutatást támogató önkormányzat kérésére került bele 4 új, a helyi gazdaságot, illetve közigazgatást érintő kérdés. Alapsokaságnak a megyében működő vállalkozásokat tekintettem. Szociológiai értelemben vett mintavételi eljárást nem alkalmaztam; az általam követett módszer – interneten kiküldött kérdőívek – leginkább a klasszikusnak tekinthető, postai úton kiküldött kérdőívekkel állítható párhuzamba. (Rétegezett mintavétel esetében várhatóan más lett volna az eredmény, de erre a rendelkezésre álló idő rövidsége miatt nem volt lehetőségem.) Nagyobb hatékonyság csak lényegesen magasabb költségátfordítással (pl. kérdezőbiztosok alkalmazásával) lett volna elérhető.

738 cég direkt mailben kapott megkeresést Szolnok Megyei Jogú Város önkormányzatától, és a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kereskedelmi és Iparkamara 2015. február 18-án megjelenő „Üzleti ajánlatok” című hírlevelében felkérte 6892 partnerét a kérdőív kitöltésére (melynek elektronikus változatát elhelyezte hivatalos honlapján is).^{*} A kérdőív elektronikusan elérhető volt 2015. január 12. és március 10. között. A magas kiküldési arány ellenére is csak 89 kérdőívet kaptam olyan szervezetektől, amelyek nem voltak részesei az előző kutatásnak. Azaz a direkt kiküldéssel megcélzott vállalkozások 12%-át, a hírlevéli felhívást tekintve a vállalkozások 1,17%-át sikerült meggyőzni a felmérés fontosságáról.

A végleges minta eltéréseket mutat az országos vizsgálattól. A legfontosabb különbség az egy-egy vállalatnál dolgozók számában van: az első vizsgálat esetében a mintába került szervezeteknél az átlagos vállalati létszám több mint 1250 fő volt, a megismételt kutatásnál ez a szám mindössze 193 fő. A kutatás összesen 17 224 munkavállalót érintett.

^{*} A segítségért köszönet illeti Szolnok Megyei Jogú Város polgármesterét, a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Közgyűlés elnökét, valamint a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Kereskedelmi és Iparkamara elnökségét.

Mivel a 2015-ös felmérés elsősorban előző kutatásom hipotéziseinek igazolását vagy cáfolatát szolgálta, ezért újabb hipotézisek nem kerültek megfogalmazásra. Annak ellenére vártam megerősítést a kutatás eredményeitől, hogy az előző kutatás egyik jól igazolt hipotézise szerint a munkaerő-piaci mobilitás területi egyenlőtlenségeket mutat. JNSZ megye azonban ebből a szempontból szerencsés választásnak tűnt, elsősorban azért, mert a megyét is magában foglaló régió a különböző mérőszámok esetében átlaghoz közeli értékeket mutatott.

Természetesen egy-egy régió belül nem csupán megyei, hanem kistérségi szinten is jelentős különbségek lehetnek a területek között. Mivel a mintába került vállalkozások többsége (mintegy kétharmada) a legfejlettebb szolnoki kistérségből származik, ezért az országos adatokhoz hasonló eredményeket vártam. (A 2014-es vizsgálatban a vállalatok jelentős része a fejlettebb területekről került a mintába). Az azonos tendenciák megragadása mellett elsősorban a jellemző különbségek felderítését vártam, amelyek az adott megye sajátos gazdasági, társadalmi helyzetéből fakadnak.

A 2015-ben felmért vállalkozások eloszlása tulajdonviszonyok szerint a 36. táblázatban látható (a korábbihoz hasonlóan összevonásra került az állami és önkormányzati tulajdonlású kategória).

Tulajdonviszony szerinti besorolás	Kutatásban részt vevők száma (db)	%-os megoszlásuk	Összesen foglalkoztatottak létszáma (fő)	%-os megoszlásuk
állami és önkormányzati	22	24,7	7 885	45,78
nemzetközi	10	11,2	5 140	29,84
magyar magán	57	64,1	4 199	24,38
Összesen	89	100,0	17 224	100,00

36. táblázat: A JNSZ megyei mintába került vállalkozások eloszlása tulajdonviszonyuk alapján.

A magyar magántulajdonú vállalatok a minta majdnem kétharmadát adják, ám ezek többsége mikro-, illetve kisvállalkozás. A mintának mintegy harmada ilyen kisvállalkozás, és ezek túlnyomó többsége magyar magántulajdonban van, ahogy ezt a 37. táblázat mutatja.

	Cégméret				Összesen
	mikro-vállalkozás	kis-vállalat	közép-vállalat	nagy-vállalat	
állami és önkormányzati	2	3	7	10	22
nemzetközi	0	2	4	4	10
magyar magántulajdon	30	18	6	3	57
Összesen	32	23	17	17	89

37. táblázat: A JNSZ megyei mintába került vállalkozások száma cégméret és tulajdonviszony alapján

A mikrovállalkozások között 19 olyan magyar magántulajdonú szervezetet találunk, amelyek statisztikai létszáma 1-3 fő. Jelentőségüket nem vitatva, a munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos relevanciájuk kérdéses, különösen ha a tulajdonos az egyetlen munkavállaló. Ezekről a vállalkozásokról nyilván nem vagy alig kaptunk választ a különböző munkaerő-típusok felvételével kapcsolatos kérdésekre, nem működtetnek mobilitást elősegítő programokat, és minimális mértékű munkaerő-szükségletük kielégítése nem okoz számukra problémát. Az adatok feldolgozásánál ezen vállalkozásokat esetenként mellőzni fogom. Megerősít ebben a munkaerő-kínálattal való elégedettségre kapott átlagos adat is. Az 1-től 3-ig terjedő skálán, ahol a teljes elégedettséget az 1-es érték mutatja, a mikrovállalkozások 1,07, a kisvállalatok 1,59, a középvállalatok 1,75, a nagyvállalatok 1,61 értéket kaptak. (Az 2014-es mérésben mindössze egy olyan vállalat volt, amelynél a statisztikai létszám nem haladta meg a 3 főt.)

A *területi dimenzióval* kapcsolatos hipotézisemet a korábbi vizsgálatban sikerült igazolnom, és mivel a kontrollvizsgálat egy területre (megyére) korlátozódik, ezért ez itt nem képezte a kutatás tárgyát. (Kistérségi szinten a minta eloszlása sajnos igen egyenetlen volt.)

A második körben sem sikerült az ágazati eltérések igazolására elegendő adatot összegyűjteni, azonban megjegyzem, hogy azon ágazatok esetében, ahol az elemszám (az 1-3 főt foglalkoztató mikrovállalkozások figyelmen kívül hagyásával) már lehetővé tesz számításokat, ott a 2014-es vizsgálatokhoz hasonló adatokat találunk, közel hasonló értékekkel. Most

is az építőipari vállalkozások vezetői érzik magukat a legsúlyosabb helyzetben a munkaerő felvétele/pótlása tárgyában, és ugyanúgy a szállítás/raktározás ágazatban a legkönnyebb megtalálni a megfelelő dolgozókat. Az ágazati különbségek megléte ugyan nem igazolható egyértelműen, de feltehetjük, hogy ezek a különbségek léteznek. Erre utalnak a hiányszakmák, és erre irányul legintenzívebben a jelen oktatáspolitikai figyelme is. Hogy a különböző ágazatokban mekkora problémaként értékelik a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét, azt a 38. táblázat mutatja.

A társaság fő tevékenysége ágazati besorolás szerint	db	átlag	szórás
Feldolgozóipar	13	6,08	2,56
Építőipar	9	6,11	2,71
Kereskedelem, gépjárműjavítás	10	5,10	2,64
Szállítás, raktározás	8	4,50	2,20

38. táblázat: Mekkora probléma a munkaerő piaci mobilitás alacsony szintje ágazatonként. (A probléma mértékét 10-es skálán mérő eljárást a 129. oldalon vezettük be)

A 39. táblázat azt mutatja meg, hogy mennyire elégedettek a válaszolók a jelenleg rendelkezésre álló munkaerő-kínálattal, illetve ezen belül a különböző végzettségű, beosztású dolgozói kínálattal.

Az 1-3 személyes mikrovállalkozások kihagyásával:

Elégedett-e	igen		részben		nem		nem válaszolt
	db	%	db	%	db	%	db
a segéd munkások kínálatával?	17	41,5	21	51,2	3	7,3	29
a betanított munkások kínálatával?	21	44,7	20	42,5	6	12,8	23
a szakmunkások kínálatával?	21	35,0	29	48,3	10	16,7	10
az adminisztrátorok kínálatával?	40	62,5	20	31,2	4	6,3	6
a felsőfokú végzettségű szakemberek kínálatával?	26	44,8	19	32,8	13	22,4	12
a közép-, felsővezetők kínálatával?	39	58,2	21	31,3	7	10,5	3

39. táblázat: A JNSZ megyei munkaerő-kínálat elégedettségi eloszlása, az 1-3 fős mikrovállalkozások kihagyásával.

A különböző munkaerő-típusok kínálatával való elégedettség elsősorban némiképp eltérő képet mutat a 2014-es vizsgálat adataitól: a felsőfokú végzettségűeknél kapott legmagasabb elégedetlenségi érték akár a megyére jellemző specifikus eltéréseket feltételezhetne. (Utalhat például a felsőfokú oktatás helyi hiányosságaira.)

Az adatok egyébként jórészt harmonizálnak a 2014-es mérés értékeivel: JNSZ megyében is a szakmunkások kínálatával a legkevésbé és az adminisztratív dolgozókéval a leginkább az elégedettek a vezetők. A többi adat esetében az eltérés talán a megyei munkaerő-piaci sajátosságokra utal. Ezek megerősítésére további kutatások lennének szükségesek.

A 2014-es kutatásban külön elemeztem a magyar munkaerő-piac egyik legsúlyosabb problémáját, a megfelelő végzettségű szakmunkások hiányát. Újronnan felvett adataink részben harmonizálnak ezzel. A tulajdonviszonyok alapján bontott adatok a 40. táblázatban találhatók.

Tulajdonviszony		Elégedett-e			Összesen
		igen	részben	nem	
állami és önkormányzati	db	8	11	0	19
	% a tulajdonviszonyon belül	42,1%	57,9%	0,0%	100,0%
nemzetközi	db	3	5	2	10
	% a tulajdonviszonyon belül	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
magyar magántulajdon	db	10	13	8	31
	% a tulajdonviszonyon belül	32,3%	41,9%	25,8%	100,0%
Összesen	db	21	29	10	60
	%	35,0%	48,3%	16,7%	100,0%

40. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások elégedettsége a szakmunkások kínálatával. (Az 1-3 főt foglalkoztató vállalkozások kihagyásával.)

Összevetve a 21. táblázat adataival, több eltérést látunk. A nemzetközi vállalatok elégedettsége a megyében alacsonyabb mértékű az országos átlagnál (bár a minta elemszáma óvatosságra int), a szakmunkások kínálatával szembeni legnagyobb elégedetlenséget azonban éppúgy a magyar tulaj-

donú vállalatok esetében tapasztalhatjuk. Ez a tendencia egyértelműnek tűnik: ha egy szakmunkás választhat, akkor inkább választja a nemzetközi tulajdonú munkaadót, amelyet mind bérezésben, mind egyéb juttatásokban és más feltételekben jobbnak vél, mint a magyar tulajdonú cégeket.

Érdeemes megnézni a vállalkozások mérete alapján mért elégedettségi adatokat a szakmunkásokat is foglalkoztató szervezetek esetében (41. táblázat). (Az 1–3 főt foglalkoztatóakat kihagytuk.)

Cégméret		Elégedett-e a szakmunkások kínálatával?			Összesen
		igen	részben	nem	
mikrovállalkozás	db	3	4	1	8
	% a cégméreten belül	37,5%	50,0%	12,5%	100,0%
kisvállalat	db	9	9	2	20
	% a cégméreten belül	45,0%	45,0%	10,0%	100,0%
középvállalat	db	4	7	3	14
	% a cégméreten belül	28,6%	50,0%	21,4%	100,0%
nagyvállalat	db	5	9	4	18
	% a cégméreten belül	27,8%	50,0%	22,2%	100,0%
Összesen	db	21	29	10	60
	%	35,0%	48,3%	16,7%	100,0%

41. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások elégedettsége szakmunkások esetében, cégméret alapján.

A nagy- és középvállalatok közti különbségek a kontrollvizsgálat esetében eltűntek (lásd a 20. táblázatot). Ez a kép azonban csalóka, mert a 2015-ös mintában a nagyvállalatok közel fele magyar magántulajdonú, és ezen vállalkozások mindannyian elégedetlenek a szakmunkások kínálatával. A nagyvállalati értéket tehát elsősorban a mintában található magyar tulajdonú válaszadók csökkentették. Felállítható egy rangsor, amely szerint a munkaerő pótlási lehetőségeit a tulajdonviszony vélt vagy valós előnyei erősebben befolyásolják, mint a vállalat mérete. Legnehezebb dolga továbbra is a magyar közepes vagy nagyvállalatoknak

van, ha a hiányzó munkaerőt meg kívánják szerezni. Ebből következik, hogy a mobilitásra is kisebb hatást gyakorolnak, mint a nemzetközi tulajdonú vállalatok.

A 2014-es kutatásban külön táblázatokban ábrázoltam a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje által okozott problémákra vonatkozó kérdést (22-26. táblázatok). Most több tényezőt egyszerre próbálok ábrázolni és elemezni (42. táblázat).

A társaság többségi tulajdonviszonya		db	Átlag	Szórás
állami és önkormányzati	mikrovállalkozás	1	2,00	
	kisvállalat	3	5,67	2,31
	középvállalat	7	5,14	1,95
	nagyvállalat	10	5,40	2,55
	együtt	21	5,19	2,27
nemzetközi	kisvállalat	2	6,00	2,83
	középvállalat	3	3,67	1,15
	nagyvállalat	5	7,20	2,28
	együtt	10	5,90	2,47
magyar magántulajdon	mikrovállalkozás	13	4,92	2,98
	kisvállalat	17	4,82	2,79
	középvállalat	6	4,83	3,19
	nagyvállalat	3	8,00	1,00
	együtt	39	5,10	2,86
Összesen	mikrovállalkozás	14	4,71	2,97
	kisvállalat	22	5,05	2,64
	középvállalat	16	4,75	2,32
	nagyvállalat	18	6,33	2,45
	együtt	70	5,24	2,62

42. táblázat: A JNSZ megye munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjéből származó probléma értékelése, tulajdonviszony és cégméret alapján (az 1-3 főt foglalkoztató vállalkozások kihagyásával).

A táblázat értékei eltérnek az országos mérés eredményeitől; a különbségek mögött a megyei jellegzetességek mellett mintánk sajátosságai húzódnak meg. Az itteni vezetők számára nagyobb problémát jelent a mobilitás hiánya. Különösen igaz ez, ha a kapott értéket összevetjük az Észak-Alföldi régió értékével (28. ábra), amely 1 egésszel alacsonyabb volt (4,26). Különösen feltűnő, hogy a nagyvállalatok érzékelik a legsúlyosabbnak a mobilitásból fakadó problémákat, míg az országos mérés esetében ez a közép vállalatokra volt jellemző. Bár az adatok száma alacsony, de itt is észrevehető a külföldi és magyar magántulajdonú vállalkozások munkaerő-vonzó képessége közti különbség. Nincsenek előnyösebb helyzetben az önkormányzati, illetve állami tulajdonú szervezetek sem. A táblázat alapján az a véleményünk alakulhat ki, hogy a megye munkaerőhiánnyal küzd, ez azonban csak akkor válik megalapozottá, ha nem felejtjük el, hogy a mintába került szervezetek kétharmad része a legfejlettebb és legalacsonyabb munkanélküliséggel rendelkező szolnoki kistérségben tevékenykedik (további 10 vállalkozás pedig a szolnokihoz hasonlóan jó paraméterekkel rendelkező jászberényi kistérségben). Egyik (alátámasztott) hipotézisünk az volt, hogy minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élük meg a mobilitás hiányát a munkaadók.

Az észak-alföldi régióban a vállalkozások az országos mérés alapján is kevés mobilitást segítő programot működtettek (30. táblázat; átlagban 3,65 program), de az itt kapott értékek még ennél is alacsonyabbak (43. táblázat).

A társaság többségi tulajdonviszonya	db	Átlag	Szórás
állami és önkormányzati	21	3,86	2,01
nemzetközi	10	2,60	1,35
magyar magántulajdon	39	1,85	1,58
Összesen	70	2,56	1,89

43. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások által nyújtott támogatás megoszlása, tulajdonviszony alapján.

E téren a tulajdonviszony erősen befolyásolja az eredményt. Általában elmondható, hogy a vizsgált területi egység esetében bár szorító és problémákat okozó a munkaerőhiány, kevés a megoldást elősegítő program.

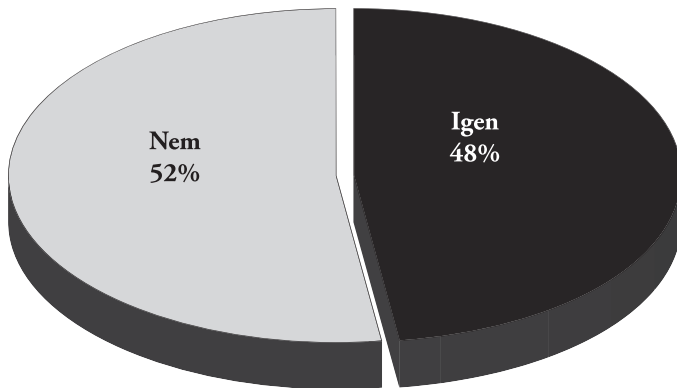
Az ingázást, illetve mobilitást támogató legnépszerűbb formákat a kontrollvizsgálatban a 44. táblázat mutatja be.

Ingázást segítő támogatások	állami és önkorm., %	nemzetközi, %	magyar magántulajdoni, %	összesen %
bérlettámogatás	85,7	60	59,0	67,1
gépjármű-támogatás	81,0	80,0	51,3	64,3
buszjárat biztosítása	28,6	30,0	23,1	25,7
kamatmentes hitel	47,6	20,0	7,7	21,4
hétvégi hazautazás térítése	28,6	10,0	10,3	15,7
szolgálati lakás biztosítása	28,6	0,0	10,3	14,3
atipikus foglalkoztatási formák	38,1	10,0	2,6	14,3

44. táblázat: A JNSZ megyei vállalkozások által nyújtott támogatási formák mértéke, tulajdonviszony alapján (az 1-3 főt foglalkoztató vállalkozások kihagyásával).

A programok célja a legtöbb (77 db) válasz szerint a „munkaerőigény kielégítése”. A „munkavállalói lojalitás erősítése” céljából alkalmazott programok jelöléseinek száma 50 volt, a „szociális juttatások”-é pedig 44. (A „munkáltatói image” mindössze 3 jelölést kapott.) A munkaadói mobilitást támogató szolgáltatások sorrendje a megyében hasonló az országoséhoz, de számuk lényegesen alacsonyabb: 89 szervezetre összesen 174 jelölés jutott, míg a 2014-es mérésnél 119 szervezet esetében több mint 700.

A „figyelembe veszik-e a távolságot a munkaerő-felvételnél” kérdésre összesen 89 válasz érkezett, ebből 46 nem és 43 igen (31. ábra).



31. ábra: A távolság mint szempont a JNSZ megyei munkaadók szemszögéből.

A munkaadók leginkább a munkaerő árának drágulása miatt veszik figyelembe a jelöltek felvételénél a jelöltek lakóhelyének távolságát (45. táblázat).

	Megdrágítja a munkaerő árát	Megterhelő a munkavállaló számára a bejárás	Rugalmatlanná teszi a munkavállaló munkaidejét	Összesen
Válaszok száma, db	74	56	60	190
Válaszok %-ban	39	29,5	31,5	100,00

45. táblázat: Miért veszik figyelembe a lakóhely távolságát a JNSZ megyei munkaadók.

A távolsághatárral kapcsolatosan csak azok fogalmaztak meg állítást, akik figyelembe veszik azt a munkaerő-felvételénél. A toleranciahatár (46. táblázat) tekintetében az állapítható meg, hogy a munkaerő árát a munkáltatók nem szeretnék tovább drágítani, ezért toleranciahatárunk meglehetősen alacsony. A *résztáblák vizsgálatánál* két megállapítás fogalmazható meg, az egyik, hogy a magasabban kvalifikált szakemberekért hajlandók többet áldozni, a másik, hogy a mikro-, kis- és közép-

vállalatok esetében nagyobb hangsúlyt kap a távolság, mint a munkaerő árának növelő tényezője.

Toleranciahatár km-ben	válaszok száma, db	%-ban
0 – 25 km	162	52,94
25,1 – 50 km	83	27,12
50,1 – 75 km	28	9,15
75,1 – 100 km	16	5,23
100 km felett	17	5,56
Összesen	306	100

46. táblázat: A JNSZ megyei munkaadók által eltűrt kilométerhatárok.

4. TANULSÁGOK

A vállalkozók véleményéből kiviláglik, hogy különbség van az ország különböző régióiban dolgozók mobilitásának mértéke között. A mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát Nyugat-Dunántúlon jelenti, ezzel szemben az észak-magyarországi régióban alig jelentkezik. Minél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.

Befolyásolja az eredményeket, hogy mely ágazatokat vizsgáljuk (a kutatásban részt vevő társaságok közt a feldolgozóipar területén jelenti a mobilitás hiánya a legnagyobb problémát, a legkisebbet pedig a szállítás, raktározás ágazatban), hogy milyen speciális szakembereket kívánnak meg az adott területi egységen elhelyezkedő vállalatok, és a vállalat mérete (a nagyobb vállalatokat jobban érinti a mobilitás hiánya, mint a kisebb vállalkozásokat).

Befejezésül visszatekintek a két kutatásra és előretekintek a jövő feladataira, lehetőségeire.

4.1. A 2014. évi kutatás tanulságai

Feltételeztem, hogy

- *a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje által okozott problémák értékelése területi egyenlőtlenségeket mutat*

Feltételezésem beigazolódott: a régiók szerinti bontás alapján jól látható a területi egyenlőtlenség (28. ábra). A mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát a Nyugat-Dunántúlon és a Dél-Alföldön jelenti, ezzel szemben az észak-magyarországi régióban alig jelentkezik.

- *a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől*

Feltételezésem részben igazolódott, e téren további vizsgálatokra lenne szükség. (Vannak olyan ágazatok, amelyekből csak egy-két társaság ke-

rült be a mintába.) A feldolgozóipar, szállítás-raktározás és egyéb szolgáltatási ágazat csak részben, míg a villamos-energia ipar és az építőipar inkább elégedett a rendelkezésre álló munkaerő kínálatával.

- *a vállalati létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is*

Feltételezésem beigazolódott: a nagyvállalatoknak lényegesen súlyosabb mobilitási problémákkal kell megküzdeniük. (Minél nagyobb egy vállalkozás, annál strukturáltabb, annál több típusú szakemberre van szüksége.)

- *a munkaerő-mobilitás alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást*

Feltételezésem részben beigazolódott. A bevezetett programok elsődleges motivációja a munkaerőigény kielégítése volt. Az ágazati vizsgálat szerint a legtöbb vállalati program a villamos-energia és vízellátási összevont ágazatokban van, ahol a mobilitás átlag alatti, ami azt jelzi, hogy ahol a támogatás mértéke magas, ott a mobilitási szint alacsony.

A munkaadók 67%-a szívesen osztotta meg tapasztalatait programjaikkal kapcsolatban. Véleményükből megtudható, hogy a programok

- ösztönzik a térbeli mobilitást,
- növelik a munkavállalók elégedettségét,
- hasznos és szívesen használt motivációs eszközök. (A munkaadók ugyanakkor számos kritikát is megfogalmaztak, főleg az adókedvezmények alacsony mértéke vagy hiánya miatt.)

- *a munkaadók a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit*

Feltételezésemre az egyes munkaköri kategóriákban eltérő eredményt kaptam: figyelembe veszik a kiválasztás, toborzás során a mobilitás költségeit a segédmunkásoknál, az adminisztrátoroknál, de nem veszik figyelembe a közép- és felsővezetőknel. (A magyar magáncégek esetében az első számú vezető általában maga a tulajdonos, a mikro- és kisvállalkozások tekintetében társaságunként egy-egy fő érdekelt ebben a

kategóriában.) A felsőfokú szakemberek esetében kapott 50-50%-os válaszadási arány azt jelzi, hogy bár a vezetők nem különböznek a mobilitási költségekre, képesek arra, hogy cégük hatékonyabb működése érdekében többet áldozzanak egy-egy jó szakember megnyerésére.

- *a munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös*

Feltételezésem beigazolódott: a munkaadók által nyújtott támogatások mennyisége a lehetőségekhez képest alacsony, a program-elemek kétharmada még az 50%-os kihasználtságot sem éri el. A munkaadók többsége bizonyos mobilitást támogató programokat (hétvégi hazaútazás, kamatmentes lakásvásárlási hitel, buszjáratok biztosítása, albérllet-támogatás, munkásszálló biztosítása) egyáltalán nem alkalmaz, vélelmezhetően a vállalat pénzügyi korlátai miatt. Beigazolódott az a feltételezésem, hogy az állam által biztosított lehetőségek korlátozottak és/vagy nehezen elérhetőek.

- *minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élük meg a mobilitás hiányát a munkaadók*

Feltételezésem regionális szinten beigazolódott: valóban minél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta egy adott területen, annál nagyobb problémaként élük meg a munkaadók a mobilitás hiányát.

4.2. A 2014. és 2015. évi kutatási párhuzamok

A kontrollkutatás megerősítette a 2014-es kutatás felméréseit, az adatok párhuzamba állíthatók (47. táblázat).

	2014. évi FELTÉTELEZÉSEK	A 2014. évi kutatás eredményei (országos, régiók szerint)	A 2015. évi kutatás eredményei (Jász- Nagykun-Szolnok megye)	A kontrollkutatás erősítette (+) vagy gyengítette (-) a hipotézisek igazolását
1.	A munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintje által okozott problémák értékelé- se területi egyenlő- lenségeket mutat.	A feltételezés beigazo- lódott, mert a mobili- tás alacsony szintje a legnagyobb problémát a legfejlettebb régiókban, Nyugat- Dunántúlon, Közép- Magyarországon és Dél-Alföldön jelenti, ezzel szemben az észak- magyarországi régióban alig jelentkezik.	A megyében a mobilitás alacsony szintje nagyobb probléma, mint az Észak-Alföldi régió- ban. (A kitöltött kérdőívek többsége azonban a legfejlet- tebb területekhez kapcsolódott.)	(+)
2.	A mobilitás megíté- lése függ a vállalat fő tevékenységétől.	A rendelkezésre álló minta alapján a feltéte- lezés beigazolódott. Az értékelhető mértékben képviselt ágazatok ese- tében mérhető külön- bségeket találtam. (A feldolgozóipar, szál- lítás, raktározás és egyéb szolgáltatási ága- zat csak részben, míg a villamos- és gázipar és az építőipar inkább elégedett a rendelkezésre álló munkaerő kínálatával.)	A rendelkezésre álló minta alapján, az értékelhető mértékű ágazatok esetében hasonló különbsége- ket találtam. (Legsúlyosabb hely- zetben az építőipari vállalkozások van- nak, míg a szállítás- sal, raktározással foglalkozók a legelé- gedettebbek a mun- kaerő-kínálata.)	(+)
3.	A vállalati létszám növekedésével növekszik az immo- bilitásból fakadó problémák mértéke is.	A feltételezés beigazo- lódott, mert a nagyvál- latoknak lényegesen súlyosabb mobilitási problémákkal kell megküzdeniük.	Legnehezebb dolga itt is a magyar közép- vagy nagyvál- latoknak van.	(+)
4.	A munkaerő-mobili- tás alacsony szintjé- vel kapcsolatos problémák ösztön- zőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást.	A rendelkezésre álló minta alapján a feltéte- lezés beigazolódott. A bevezetett programok elsődleges motivációja a munkaerőigény kielé- gítése volt.	A rendelkezésre álló minta alapján a nagyobb mére- tű cégekben több mobilitást elősegítő intézkedés bevezetése történt.	(+)

	2014. évi FELTÉTELEZÉSEK	A 2014. évi kutatás eredményei (országos, régiónk szerint)	A 2015. évi kutatás eredményei (Jász- Nagykun-Szolnok megye)	A kontrollkutatás erősítette (+) vagy gyengítette (-) a hipotézisek igazolását
5.	A munkaadók a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit.	A feltételezés beigazolódt, mert a segéd-munkások, betanított munkások, szakmunkások és adminisztrátorok esetében figyelembe veszik a mobilitás költségeit.	A kérdésre válaszoló munkaadók többsége a munkaerő árának drágulását jelölte meg a legfontosabb okként, a legkisebb (0- 25 km) toleranciahatárral.	(+)
6.	A munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös.	A feltételezés beigazolódt, mert a munkaadók által nyújtott támogatások száma alacsony.	Még a 2014. évi mérésnél is alacsonyabb a megyei támogatások mértéke.	(+)
7.	Minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.	A feltételezés regionális szinten beigazolódt: minél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a munkaadók a mobilitás hiányát.	A kutatás egy területi egységre vonatkozott, így összehasonlításra nem volt lehetőség.	nem értelmezhető

47. táblázat: A 2014. évi és a 2015. évi kutatás eredményeinek párhuzama.

Az összefoglaló táblázat alapján jól látható, hogy kifejlesztett mérőeszközök relevánsak voltak a téma vizsgálatára, mert a 2014. évi kutatási eredményeket a 2015. évi kontrollkutatás tovább erősítette.

4.3. Szcenáriók

Kutatási eredményeim alapján néhány javaslatot teszek a könyv elején felvetett problémák legalább részleges megoldására.

4.3.1. Foglalkoztatást és Mobilitást Elősegítő Információs Központ létrehozása

„Ahhoz, hogy az álláskereső és a munkáltatók jól megalapozott döntést tudjanak hozni a mobilitással kapcsolatos, gyakorlati, jogi és adminisztratív kérdésekben, széleskörű információra van szükségük. Az EURES Foglalkoztatási Mobilitás Portálja olyan tájékoztató eszközöket biztosít, amelyek segítséget és támogatást nyújtanak azok számára, akik azt fontolgatják, hogy külföldre költöznek vagy külföldről érkezőket alkalmaznak.” – olvashatjuk az EURES (*The European Job Mobility Portal*, az Európai foglalkoztatási hálózat) honlapján.

Ilyen összegző tájékoztatásra és tanácsadásra a Magyarországon belüli mobilitás elősegítésére is szükség van a munkáltatói és a munkavállalói oldalon egyaránt. Véleményem szerint ezért gyors és költséghatékony megoldás lehetne a munkaerő-piaci mobilitás támogatására, ha létrejönne egy olyan központ, amely egyrészt *internetes információs portálként* működne, másrészt egy kapcsolódó *Call Centeren keresztül tájékoztatná az érdeklődőket*. Ezzel párhuzamosan ki kellene alakítani a Munkaügyi Hivatalokban a „*mobilitási szakértői munkakört*”: az ő feladatuk lenne, hogy szakszerű tanácsokkal lássák el a költözni, ingázni szándékozó dolgozókat. A migráció kiváltó oka sokféle lehet, így nem csak a foglalkoztatottságból fakadó mobilitás támogatására szolgálhat ez az információs portál, hanem a családi okokból fakadó helyváltoztatást is segítheti.

Miben segíthetné az érdeklődőket az információs központ? Például abban, hogy

- folyamatosan frissített információkat szolgáltatna arról, hogy melyik megyében/kistérségben/városban milyen típusú munkaerő-igény merült fel,
- milyen a települési/kistérségi infrastrukturális ellátottság, milyen közlekedési lehetőségei vannak az adott térségnek,
- milyenek a régiók, megyék, kistérségek gazdasági és társadalmi adatai, melyek a térség kulturális és történelmi értékei,
- melyek a megyék, kistérségek hiányszakmái (ezzel segítve nemcsak a pályaválasztást, de az átképzésben gondolkodókat is),
- mi teszi a települést/kistérséget vonzóvá.

Az információs központ arra törekedne, hogy minden társadalmi csoportot motiváljon (olyan előnyökre mutathatna rá, mint például a hagyományörzés, a háztáji gazdálkodás, a nyugodt zajmentes környezet, a vízi sportok lehetősége). Ez egy lépés a településmarketing felé, és elősegítheti a magyar lakosság tudatosabb életkörnyezet-választását.

Az információs központ felépítésének három lépése:

- 1) *Honlap létrehozása*: naprakész információkkal, tematikus felépítéssel, kifejezetten a mobilitást elősegítő információk tükrében.
- 2) *Call Center felállítása*: az információk közötti eligazodás segítése mellett tanácsadás, segítségnyújtás a kapcsolódó problémák megoldásában. (Erre azért is szükség lenne, mert a hátrányos helyzetben lévők és az idősebb generáció nem rendelkezik internetes elérhetőséggel.)
- 3) *Mobilitási tanácsadói munkakörök kialakítása* (a Munkaügyi Központokon belül): a tanácsadók az álláskeresőket nemcsak szakmai tanáccsal, hanem tájékoztató előadásokkal is segíthetik, szemléletformáló előadásokon felhívhatják a figyelmet a migrációval járó tudnivalókra, költségekre és adminisztratív feladatokra.

Mindhárom egység kialakítása fontos ahhoz, hogy az információk, a segítségnyújtás minden célcsoporthoz eljuthasson.

Néhány szempont gondolatébresztésként az egységek követelményeiről, kialakításáról:

1) A honlapról

Mind a munkaadó, mind a munkavállaló szemszögéből részletesen be kell mutatni a következőket:

- a megyék/kistérségek munkanélküliségi rátája,
- a hiányszakmák,
- az ingatlanpiac, az ingatlanárak különbségei,
- a költözéssel járó költségek,
- az új munkahelyek száma (esetleg megszűnő munkahelyek száma),

- a mobilitási irányok, a változások mértéke,
- a közlekedés fejlődése,
- a térség fejlődése (beruházások, a fejlődés bemutatása statisztika számadatokkal).

2) *A Call Centerről*

A Call Centert a Foglalkoztatást és Mobilitást Elősegítő Információs Központ részeként érdemes kialakítani. Dolgozói naprakész információval kell, hogy rendelkezzenek a honlap használatáról és az információk felhasználási lehetőségeiről, valamint teljes körű tájékoztatást kell biztosítaniuk azoknak a telefonálóknak, akiknek nincs internet elérési lehetőségük.

3) *A mobilitási tanácsadói munkakörről*

A mobilitási tanácsadói munkakör főbb feladatai:

- A mobilitási tanácsadó a mobilitással kapcsolatos információkkal és tanácsadással segíti a munkanélkülieket és a munkavállalókat lehetőségeikről és lehetőségeik kihasználásának feltételeiről.
- A munkakeresőt mobilitási szándékával összhangban információkkal támogatja a pályatervezésben, pályamódosítási szándékában.
- Folyamatosan követi a régiók, megyék, kistérségek gazdasági, társadalmi adatait, munkaerő-piaci változásait, közlekedési ellátottságát, kulturális értékeit.
- A más térségben történő munkavállaláskor felmerülő személyes problémák kezelésével segíti és szakmai tanácsokkal látja el a hozzá fordulókat.
- Segítséget nyújt a tanácsadásra jelentkezők öndefiníciójának kialakításában. Önértékelési eljárások működtetésével felhívja a figyelmet az önértékelés, önismeret és önfejlesztés fontosságára, a munkaerőpiac és a képzés egymásra épülésére.
- Folyamatosan tájékozódik a foglalkoztatás-politika aktuális helyzetéről, eligazodik az oktatási, felnőttképzési, szociális, munkaügyi és foglalkoztatási rendszerekben.

- Naprakész ismeretekkel rendelkezik az adott régiók, megyék, kistérségek munkaerő-igény típusairól, a hiányszakmákról, a mobilitási irányokról.

Elvárt iskolai végzettség, felkészültség:

- emberi erőforrás menedzser, humán szakértő, munkavállalási tanácsadó, pályaaorientációs tanácsadó, pszichológus végzettség,
- Magyarország társadalmi és földrajzi alapismerete,
- a felkészültség és a gyakorlatban szerzett tapasztalatok együttesen határozzák meg azt a minőséget, amely hatékony mobilitási tanácsadói munkát eredményez.

Elvárt kompetenciák:

- jó problémamegoldó készség, gyors percepció,
- erős figyelemkoncentráció, határozottság, nyitottság,
- kreativitás, aktivitás, érdeklődés, kezdeményező készség,
- gyors és biztos helyzetfelismerés,
- együttműködő készség, alkalmasság a team munkára,
- empátiás készség és asszertív kommunikáció,
- felelősségtudat, értékelő és önértékelő képesség,
- önállóság, rugalmasság, önfejlesztő képesség.

Javaslatom létjogosultságát arra alapozom, hogy a munkaerő területi mobilitását akadályozó tényezők között kiemelt szempontként említi a szakirodalom az információhiányt (A nemzetközi gyakorlatban találhatók olyan gazdasági társaságok, amelyek komplett cégáttelepítést vállalnak – megtervezve a munkaerőforrás áttelepítését is –, és egyben tanácsadást is nyújtanak az érdeklődő munkavállalók számára. Ilyen például a több évtizedes múlttal rendelkező Global Mobility Solutions; GSM.)

4.3.2. Javaslat a vállalkozások szerepvállalására

A mobilitási tervek egy évtizede jelentek meg egyes nyugat-európai országokban (elsősorban Belgiumban, Svájcban, Ausztriában, Skandináviában, Nagy-Britanniában, Hollandiában és Franciaországban). A leg-

újabb franciaországi kutatások szerint mintegy 1200 cég rendelkezik mobilitási tervvel, amelyek az alkalmazottak teljes létszámának 5%-át érintik, de egyes körzetekben ez az arány akár a 30%-ot is elérheti. A mobilitás megoldást jelenthet a céges kultúra három alappillére – gazdasági, ökológiai és szociális – szempontjából: ez a stratégia kedvező az alkalmazottak, a cég és a társadalom számára egyaránt. A munkába járás olcsóbbá és biztonságosabbá válik, kevesebb stresszel jár. A céges telephelyek jobban megközelíthetők, környezetük barátságosabb, csökken a parkolóhely- illetve a térigény. A telephely környékén csúcsforgalmi időszakban nem keletkeznek dugók, és optimalizálódik a közösségi közlekedés használata. Franciaországban az első mobilitási tervek bevezetése óta a közösségi közlekedés feltételei az egész ország területén javultak (SMÍD, P. – LUKESOVÁ, P. – MOUREK, D. 2010).

A vállalati mobilitási terv hatékony, olcsó és gyors módszer az alkalmazottak, illetve a látogatók közlekedési szokásainak megváltoztatására. Magyarországon még nem igazán ismert ez a módszer, a vállalati gyakorlatban komplex írásos anyaggal nem is találkoztam. Igaz, vannak olyan cégek, amelyek törekednek a kedvezőtlen tömegközlekedési lehetőségek javítására, a költségek csökkentésére (például a telekocsi, a vállalati autóbusz megszervezésével).

Környezetvédelmi szempontokat is figyelembe véve számos ország – köztük Magyarország is – *Mobilitási heteket* szervez, ahol népszerűsítik az autómentes napokat, a kerékpárok használatát. A vállalatok szerepvállalása a munkaerő-piaci mobilitás elősegítésében hasznos lenne minden érintett számára.

4.3.3. *Javaslat az állam szerepvállalására*

A Századvég Gazdaságkutató Zrt. megrendelésére 2012. májusában közvélemény-kutatás készült a magyar munkaerő mobilitási hajlandóságáról. A kutatást az is indokolta, hogy a Nemzetgazdasági Minisztérium tervei között szerepelt, hogy a kormány a jövőben az álláskeresők más régióbeli munkába állását lakhatási támogatással segítené.

Az eredmények megerősítették a mobilitás alacsony szintjére vonatkozó korábbi kutatásokat, másrészt kiderült, hogy a magyar lakosság döntő többsége támogatná a mobilitás növelésének irányába tett kor-

mányzati lépéseket. A válaszadók szerint a munkaerő mobilitása leginkább jelentős bértámogatással, valamint bérlakással, illetve bérlakástámogatással növelhető.

A Századvég kutatói szerint az adatok azt jelzik, hogy a lakhatási támogatás hatásos szakpolitikai eszköz az álláskereső mobilitásának növelésére, ugyanakkor azt is hangsúlyozzák, hogy a mobilitás növelése csak akkor hozhat látványos foglalkoztatás-bővülést, ha a beruházások révén a munkakereslet is emelkedik.

Összességében elmondható, hogy a munkaerő kereslet és a kínálat összekapcsolását elősegítő, az álláskereső mobilitását erősítő kormányrendelet hatékony eleme lehet a foglalkoztatás ösztönzését célzó aktív munkaerő piaci intézkedéseknek.

Az állam szerepvállalása a társadalmi szemléletformálásban elengedhetetlen! Ugyanakkor ez csak az egyik oldala az éremnek, szükség van gazdaságélénkítő programok megvalósulására is. Ezért fontos lenne

- a munkaerő-piaci mobilitást segítő és egyben munkahely-megtartó programok hatékonyságának növelése (elkerülve azt, hogy elértéktelenedett ingatlanokkal „szellem-falvak, -községek és -kisvárosok” jöjjenek létre),
- annak a feltérképezése, hogy hová milyen iparágakat érdemes telepíteni (földrajzi adottságaik és a munkaerőforrás adottságai alapján),
- a lakástulajdon birtoklás függőségének megszüntetése (az erőn felüli hitelvállalások erőltetése helyett a bérlakás-programok beindítása),
- állami bérlakások/munkásszállók építése, illetve a vállalkozók ösztönzése ugyanerre adókedvezményekkel,
- az elszigetelt települések bekapcsolása a kulturális véráramlásba, az ott működő vállalkozások bekapcsolása a fejlesztésbe, közösségi házak létrehozásába, közösségi csoportok kialakításába,
- a migráció elősegítése a bürokrácia csökkentésével, egyszerűsítésével.

4.4. A kutatás további irányai

Örölnék, ha írásom hozzájárulna a hazai munkaerő-piaci mobilitás fejlődéséhez, azaz ha nem egy folyamat végét jelezné, inkább újabb folyamatok kezdetét. Ehhez szeretnék hozzájárulni azzal, hogy ha módom lesz rá, két irányban is kiterjesztem kutatásaimat:

1) A munkaadói oldal vizsgálata

- a kutatást érdemes lenne reprezentatív mintavétel mellett kiterjeszteni szélesebb vizsgálati körre, hogy pontosabb és mélyrehatóbb megállapításokat lehessen megfogalmazni az ország területi és gazdasági heterogenitásának hatásáról a munkaerő-piaci mobilitásra,
- hasonló módszerrel vizsgálni lehetne kisebb területi egységek (megyék, kistérségek) munkaerő-piaci mobilitását (amihez jó alapot nyújtanak a Jász-Nagykun-Szolnok megyei kutatás adatbázisai, megállapításai).

2) A munkavállalói oldal vizsgálata

- az eddigi kutatásban részt vett 119 társaság munkavállalóitól kapott információk hozzásegíthetnének a mobilitással kapcsolatos pontosabb és teljes körűbb megállapítások megfogalmazásához.

*

Szeretném remélni, hogy az olvasó is úgy véli: a mobilitás jelentősége olyan nagy, hogy érdemes további erőfeszítéseket tenni a vele kapcsolatos homályos kérdések tisztázására.

IRODALOMJEGYZÉK

- ACSÁDI GY. – VARGA I. 1964: Vándorlás. In Szabady Egon (szerk.): *Bevezetés a demográfiába*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 393–460. oldal.
- ÁCS J. Z. – VARGA A. 2000: Térbeliség, endogén növekedés és innováció. *Tér és társadalom*, 14. évf., 4. szám, 23-39. oldal.
- BABBIE, E 2001: *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Balassi Kiadó (2008 hatodik kiadás), 744 oldal.
- BAKOS N. – HIDAS ZS. – KEZÁN A. 2011: Területi különbségek Magyarországon. *Területi Statisztika*, 2011/4, KSH, 335 – 357. oldal.
- BARTUS T. 2012: Területi különbségek és ingázás. In: Fazekas K., Scharle Á. (szerk.) *Nyugdíj, segély, közmunka: a magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010*. Szakpolitikai Elemző Intézet, MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet, 247-258. oldal.
- BAUMAN, Z. 2002: *Globalizáció*. A társadalmi következmények. Szukits Könyvkiadó, 93. oldal.
- BERG, L. VAN DEN 1982: *Urban Europe*. Vol. I. Study of Growth and Decline, Pergamon Press, New York, Oxford.
- BLANCHARD, O. J. – KATZ, L. F. 1992: Regional Evolutions. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1.sz., 1-61. oldal.
- BŐHM A. – PÁL L. 1985: *Társadalmunk ingázói – az ingázók társadalma*. MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete, Kossuth Könyvkiadó, 169 oldal.
- CSATÁRI B. 2010: Területi egyenlőtlenségek néhány régi-új tényezője a mai Magyarországon, In: Barta Gy, Beluszky P, Földi Zs, Kovács K (szerk.) *A területi kutatások csomópontjai*. Pécs: MTA Regionális Kutatások Központja, 490-513. oldal.
- CSERES-GERGELY ZS. (szerk.) 2003: *Munkaerőpiaci egyenlőtlenségek és földrajzi mobilitás Magyarországon*. Közelkép, 128 oldal.
- CSERES-GERGELY ZS. 2003: Gazdasági ösztönzők hatása a magyarországi munkaerő földrajzi mobilitására az 1990-es évtizedben. In: Fazekas K. (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök*, MTA KTK - Országos Foglalkoztatási Köz-alapítvány, 102-122. oldal.
- DÖVÉNYI Z. 2009: A belső vándormozgalom Magyarországon: folyamatok és struktúrák. *Statisztikai Szemle*, 87. évf., 7-8. szám, 749-762. oldal.

- EKÉNYÉ ZAMÁRDI I. – DÖVÉNYI Z. 2010:** Migráció és mobilitás. In: Tóth J. (szerk.) *Világföldrajz*. Akadémiai kézikönyvek, Akadémiai Kiadó, 376-405. oldal.
- ENYEDI GY. 1996:** *Regionális folyamatok Magyarországon az átmenet időszakában*. Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, 138 oldal. (Ember – Település – Régión)
- ENYEDI GY. 2004:** Regionális folyamatok a poszt szocialista Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 2004/9, 935-942. oldal.
- ENYEDI GY. 2011:** A városnövekedés szakaszai – újragondolása. *Tér és Társadalom*, 25. évf., 1. szám, 15. oldal.
- FALUVÉGI A. – TÍPOLD F. 2012:** A Társadalmi, gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések. *Térületi Statisztika*, 2012/3, KSH 278-290. oldal.
- GALASI P. 1982 (szerk.):** *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*. KJK Budapest, 13. oldal.
- GIGUARE, S. 2008:** *More than Just Jobs: Workforce Development in a Skills-Based Economy*. OECD, France, 251 oldal.
- GÖDRI I. 2012:** *Nemzetközi vándorlás*. Demográfiai portré 137-154. oldal.
- GRIFFIN, E. 2001:** *Bevezetés a kommunikációelméletbe*. Harmat Kiadó, 535 oldal.
- HAAGA, J. – KEELY, C. – REED, H. 1998:** *The demography of forced migration*. Summary of a workshop. Washington DC, National Academy Press, 29. oldal.
- HARDI T. – HAJDÚ Z. – MEZEI I. 2009:** *Határok és városok a Kárpát-medencében*. MTA Regionális Kutatások Központja, Győr - Pécs, 374 oldal.
- HARRIS, J. R. – TODARO, M.P. 1970:** Migration, Unemployment and Development. *The American Economic Review*, Vol. 60. No.1., 126-142. oldal.
- HÁRS Á. 2011:** Magyarok külföldi munkavállalása. Kopint-Tárki Zrt. , 9-11. oldal.
- HÁRS Á. 2012:** *Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években*. TÁMOP-2.3.2-09/1.
- HÁRS Á. 2013:** A tipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági szemle*, 9. évf., februári szám, 224–250. oldal.
- HEGEDŰS J. – SOMOGYI E. 2013:** *Innovatív elemek a szociális lakáspolitikában Magyarországon*. Habitat for Humanity és a városkutatás Kft., 2013.január, 29. oldal.
- HISRICHS, R. D. – PETERS, M. P. 1991:** *Vállalkozás – Új vállalkozás indítása, fejlesztése és működtetése*. Akadémiai Kiadó, 757 oldal.

- ILLÉS S. 2000:** *Belföldi vándormozgalom a XX. század utolsó évtizedeiben.* KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének jelentései 63., 2000/2, Budapest, 129 oldal.
- ILLÉS S. 2009:** *Magyarország vonzásában.* 2009/1, KSH – Népeségtudományi Kutatóintézetének jelentései 85., Magyarország munkaerő vonzása. 13-26. és Új típusú migráns rétegek Magyarország munkaerőpiacán? 185-210. oldal.
- JASPER, J. M. 2000:** *Restless Nation: Starting Over in America.* The University of Chicago Press Books, 276 oldal.
- JOHNSTON, R. J. (ED.) 1981:** *The dictionary of human geography.* Basil Blackwell Publisher Ltd. Oxford.
- KINCSES Á. – TÓTH G. 2013:** Investigation of spatial structure: modelling approach. *Területi Statisztika* (3), 41–56. oldal.
- KODRZYCKI, YOLANDA K. 2001:** Migration of Recent College Graduates: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. *New England Economic Review.* 13-34. oldal.
- KÖHEGYI K. 2005:** Vállalkozói hálózatok: *Közgazdasági Szemle* 52/5, 480-493. oldal.
- KÖSZEGFALVI GY. – LOYDL T. 2001:** *Településfejlesztés.* ELTE Eötvös Kiadó, 421-484. oldal.
- KRUGMAN, P. 2000:** The Role of Geography in Development / A földrajz szerepe a fejlődésben. *Tér és Társadalom* 14. évf. 2000/4., 1-21. oldal.
- KSH 2013:** *Demográfiai évkönyv*, 8.1.16. Magyar állampolgárok egyes európai országokban, 147 oldal.
- KSH 2013:** *Jász-Nagykun-Szolnok megye statisztikai évkönyve*, 235 oldal.
- KSH 2013:** *Területi statisztika évkönyve*, 398 oldal.
- KULCSÁR G. 2006:** A munkaerő területi mobilitását akadályozó tényezők. *Esély*, 2006/3. szám, 61-84. oldal.
- LANGERNÉ RÉDEI M. 2010:** A migráció gazdaságtana. *Közép-Európai Közlemények* (Történészek, geográfusok és regionalisták folyóirata) 3. évf., 1. szám, No. 8., 44-53. oldal.
- LANGERNÉ RÉDEI M. 1985:** A vándorlások volumenének területek közötti eloszlásáról. *Demográfia*, 1985. 2–3. szám, 308–321. oldal.
- LENGYEL I. – RECHNITZER J. 2004:** *Regionális gazdaságtan.* Dialóg Campus, 2004., 392 oldal.
- LENGYEL I. – SZAKÁLNÉ KANÓ I. 2012:** Competitiveness of Hungarian Urban Micro-regions: Localization Agglomeration Economies and Regional Competitiveness Function. *Regional Statistics* (2), 27–44. oldal.

- LÉVAI I. 1993:** Nemzetközi migrációs modellek: főbb típusok és trendek. In: Tamás Pál Inotai András (szerk.): *Új exodus. A nemzetközi munkaerő áramlás új irányjai*. MTA Társadalmi Konfliktusok Kutató Központja – MTA Világgazdasági Kutató Intézet, 19–39. oldal.
- LIMMER, R. 2005:** Berufsmobilität und Familie in Deutschland, *Zeitschrift für Familienforschung*. 17. Jahrg., Heft 2/2005, 8-26. oldal.
- LÜCK, D. – SCHNEIDER, N. F. 2010:** Introduction to the special issue on Mobility and family. *Zeitschrift für Familienforschung*. 22. Jahrg., Heft 2/2010, 135-148. oldal.
- MAJOROS P. 2004:** *A kutatómódszertan alapjai*. Perfekt Kiadó, Budapest, 250 oldal.
- NEMES NAGY J. 1998:** *A tér és a társadalom*. Budapest, Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület Kiadó, 15-41. oldal.
- NEMES NAGY J. 2009:** Fordulatra várva - a regionális egyenlőtlenségek hullámai. In: Szerk: Rechnitzer J. – Lengyel I.: *A regionális tudomány két évtizede Magyarországon*, Akadémiai Kiadó, 38-58. oldal.
- NEMES NAGY J. 2009:** *Terek, helyek, régiók. A regionális tudomány alapja*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 350 oldal.
- NÉMETH Á. – VERCSE T. – DÖVÉNYI Z. 2014:** A fejlettség egyenlőtlenségei Magyarországon az európai uniós csatlakozás után. *Területi Statisztika*, 2014. 54(4), 308-332. oldal.
- OBÁDOVICS CS. – BRUDER E. – KULCSÁR L. 2011:** A gazdasági és szociális helyzet területi egyenlőtlenségei a vidéki Magyarországon – hasonlóságok és eltérések. In: Szerk. Bódi F. - Fábián G.: *Helyi szociális ellátórendszer Magyarországon*, Debreceni Egyetem, 127-141. oldal.
- ORGOVÁNYI E. 1997:** Foglalkoztatottság és munkanélküliség. *Statisztikai Szemle*, KSH, 1997., 75. évf., 12. szám, 1022-1038. oldal.
- PAP N. (szerk.) 2007:** *A területfejlesztés földrajzi alapjai*. Lomart Kiadó, 2007., Pécs, 186 oldal.
- PÉNYES J. 2012:** A területi jövedelemegyenlőtlenségek tendenciái és meghatározó tényezői Magyarországon fejlett és elmaradott régióiban. *VI. Magyar Földrajzi Konferencia kötetet* 686-699. oldal.
- PÉNYES J. 2013:** A foglalkoztatottság, az ingázás és a jövedelmi szint összefüggései Északkelet- és Északnyugat-Magyarországon. *Területi statisztika*, 53. évf., 3. szám, 202-224. oldal.
- POLÓNYI I. 2002:** *Az oktatás gazdaságtana*. Osiris Kiadó, Budapest 133. oldal.
- RECHNITZER J. – SMAHÓ M. 2011:** *Területi politika*. Akadémia Kiadó, 470 oldal.
- SEBŐK M. 2014:** A magyar munkavállalók ingázási hajlandósága. *HR and Munkajog*, 5. évf. 4. szám, 34-39. oldal.

- SEBŐK M. 2014:** Mobility readiness of Hungarian employees in light the housing policy. *Tudásmenedzsment* XV. évfolyam:(1. különszám) 102-108. oldal.
- SMÍD, P. – LUKESOVA, P. – MOUREK, D. 2011:** *Mobilitási tervek*. Ökotárs Alapítvány, 51 oldal.
- SMITH, D. M. 1981:** *Industrial Location: An Economic Geographical Analysis*, New York, 492 oldal.
- SÜLI-ZAKAR I. – CSÜLLÖG G. 2003:** A regionalizmus, a terület-és település-fejlesztés történelmi előzményei. In: Süli – Zakar I. (Szerk.): *A terület- és településfejlesztés alapjai*. Dialóg Campus Kiadó, 11-37. oldal.
- SZAUTER E. 1975:** Új tendenciák a belső vándorlásban. *Területi Statisztika*, 1975. 5. szám 486–499. oldal.
- TAYLOR, J. E. ET AL 1996:** International migration and community development. *Population Index*, 62 (3), 397-418. oldal
- TÉSITS R. – ALPEK B. L. 2013:** A képzettség, mint területi differenciáló faktor a leghátrányosabb helyzetű álláskeresői körében. *Szakképzési Szemle*, 28. évf., 1. szám, 46-62. oldal.
- TÍMÁR J. 1991:** *A munkaerő-kínálat gazdaságtana*. Aula Kiadó, 82. oldal.
- TÓTH J. 1981:** A településhálózat és a környezet kölcsönhatásának néhány elméleti és gyakorlati kérdése. *Földrajzi Értesítő* XXX. 2-3. 267-291. oldal.
- TÓTH J. 1999a:** A magyar településrendszer fejlődésének néhány kérdése. In: Bánlaky P. – Bokor B. – Tóth J. (szerk.): *A terület és településfejlesztés társadalmi*
- TÓTH J. 1999b:** A fenntartható rurális fejlesztést elősegítő új politikák. – Kelet-európai esettanulmány. In: Tésits R. – Tóth J. (szerk.): *Kommunikáció térben és időben*. Tiszteletkötet Erdősi Ferenc professzor úr 65. születésnapjára. JPTE TTK FI, MTA RKK Dunántúli Tudományos Intézet, Pécs, 184–196. oldal.
- TÓTH J. 2001–2002:** *Általános településföldrajz* I–II. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 196 oldal.
- TÓTH J. – TRÓCSÁNYI A. 1997:** *A magyarság kulturális földrajza*. Pécs, 1997, Pro Pannonia Kiadói Alapítvány, 224 oldal. (Pannónia Tankönyvek.)
- TÓTH Z. – HÜBNER M. – GÖMÖRY J. 2003:** *Településtervezés I.*, Pécsi Tudományegyetem, 51. oldal.
- VAGAC, L. 2013:** *Internal Labour Mobility in Slovakia*, Centre for Economic Development, Slovakia, 28. oldal.

Online elérhető szakirodalom, hivatkozások

- CALDERA, SÁNCHEZ A. – ANDREWS, D. 2011:** Residential Mobility and Public Policy in OECD Countries, in *OECD Journal, Economic Studies*, 24. oldal letöltés helye: <http://www.oecd.org/eco/growth/residential%20mobility%20and%20public%20poli.pdf>, letöltés ideje: 2014.07.14.
- CSOBA J. 2006:** *Foglalkoztatás politika*. Debrecen, Letöltés helye: <http://mek.oszk.hu/13000/13069/13069.pdf>, letöltés ideje: 2014.08.30.
- HAAS, H. DE 2010:** *Migráció és fejlődés elméleti megközelítésben* 32. oldal. Elérhető: http://ittvagyunk.eu/application/essay/121_1.pdf, letöltés ideje: 2014.07.20.
- HARDI T. – SZÖRÉNYINÉ KUKORELLI. I. 2006:** *A gazdaság és a társadalom földrajza*. Humán erőforrás Operatív Program. Elérhető: <http://www.doksi.hu/get.php?lid=13254>, időpontja: 2014.08.23.
- HFA 2005:** *Eine Wohnbaufinanzierungs-Agentur für Mittel-Ost- und Südost-Europa achbarkeitsstudie*. Kurzfassung. Elérhető: http://wohnbauforschung.at/Downloads/Amann_HousingFinance_LF.pdf, letöltés ideje: 2014.07.20.
- IBM MAGYARORSZÁG – GKIE NET Kft. 2006:** *Kutatás a munkavállalók mobilitásával kapcsolatban Magyarországon*. Elérhető: http://www-05.ibm.com/hu/social/teljes_kutatas.pdf, letöltés ideje: 2014.02.10., 68. oldal.
- IGNITS GY. – NAGY Á. – ZSÁMBOKI K. 2014:** Munkaerő-piaci helyzetkép. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 117. oldal. Letöltés helye: www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=full_afsz_eves_2013, letöltés ideje: 2014.08.23.
- IWULSKA, A. 2012:** Golden Growth, Restoring the lustre of the European economic model, Country Benchmarks, In: *Internal mobility: The United States*, Online: <http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1284061150155/7383639-1323888814015/8319788-1324485944855/benchmarks.pdf>, pp. 97-100., Letöltés: 2014.07.14.
- JÁKOBI Á. 2001:** *Hagyományos és új területi egyenlőtlenségek a hazai szakirodalom tükrében*. ELTE Regionális Tanszék, 11. oldal. Letöltés helye: http://geogr.elte.hu/REF/REF_Cikkek/JA_hagyomanyos.pdf, letöltés ideje: 2014.08.23.
- KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX:** Elérhető: www.kellyservices.com, letöltés ideje: 2014. 05.20.
- KISS K. 2014:** *A hazai kis-és középvállalkozások növekedését befolyásoló egyéni és vállalati tényezők*. Pécs, PhD-értekezés. Elérhető: http://old.foldrajz.ttk.pte.hu/phd/phdkoord/nv/disszert/KissKatallin_2014.pdf, letöltés ideje: 2014. 02.10. 176 oldal.

- KORMÁNYRENDELET 2010:** *A munkába járással kapcsolatos utazási költségérté-
tésről szóló 39/2010. (II. 26.)* Elérhető: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_ doc.cgi?docid=A1000039.KOR&celpara=#xcelparam. Letöltés ideje: 2014.06.20.
- KRIEGER, H. – FERNANDEZ, E. 2006:** *Mobility in Europe*. European Foun-
dation for the Improvement of Living and Working Conditions (Euroba-
rometer 2005 évi kutatása), 94. oldal. Letöltés: http://eurofound.europa. eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf, letöl-
tés ideje: 2015.03.30.
- KSH STATISZTIKAI TÜKÖR 2009:** *A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási
sajátosságai*. 2009/2. III. évf., 2. szám Elérhető: <http://www.ksh.hu/docs/ hun/xftp/stattukor/ingazas08.pdf>, letöltés ideje: 2014.02.06.
- KSH TÁRSADALMI HELYZETKÉP 2010:** Lakáshelyzet. In: *A háztartások la-
káshasználatának arányai az EU tagállamaiban*. Központi Statisztikai
Hivatal, 2010., 22. oldal, 1. számú táblamelléklet, Elérhető: http://www. ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/thk/thk10_lakas.pdf , Letöltés ideje: 2014.04.20.
- KSH 2011. ÉVI NÉPSZÁMLÁLÁS, 6. A lakások és lakóik.** Központi Statiszti-
kai Hivatal Népszámlálási főosztálya, 2013. Elérhető: http://www.ksh. hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_06_2011.pdf, letöltés ideje: 2014.02.06.
- KSH 2011:** *Foglalkoztatottak létszáma 2011-ben*. Elérhető: http://www.ksh. hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf021.html. Letöltés ideje: 2014. 05.20.
- KSH STATISZTIKAI TÜKÖR 2013:** *A regisztrált gazdasági szervezetek száma*. Le-
töltés helye: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/gaz/gaz21312.pdf>,
letöltés ideje: 2014.04.20.
- KSH MŰHELYTANULMÁNYOK 2013:** *A foglalkoztatottak időfelhasználása az
ingázás és a munkába járás idejének tükrében*. 118. oldal. Letöltés helye:
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/muhelytanulmanyok3. pdf>, letöltés ideje: 2014.02.06.
- KSH 2013:** *A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei,
2012*. Központi Statisztikai Hivatal, 2013., Elérhető: <http://www.ksh.hu/ docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/debrecenfogl munk12.pdf>, letöltés ideje: 2014.04.20
- KSH 2014:** *Munkanélküliségi ráta 2013-2014*. Elérhető: https://www. ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf027.html, letöltés ideje: 2014.04.20.

- KSH 2013, 2014:** *Az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 2013-2014.* Elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli029.html, letöltés ideje: 2014. 05.20.
- KSH 2014:** *SEEMING – „Managing Migration in South East Europe” transznacionális együttműködési projekt.* „Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról” című sajtótájékoztató anyaga, Letöltés helye: http://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/sajtoszoba/seemig_sajto_reszletes.pdf, letöltés ideje: 2015.02.28.
- LÁSZLÓ M. 2006:** *Településmenedzsment* (kézirat). Elérhető: <http://balkancenter.ttk.ptt.hu/egyeb/download/telepulesmenedzsment.pdf>, letöltés ideje: 2014.05.10.
- LONG, J. – FERRIE, J. 2011:** *Labour Mobility. Oxford Encyclopedia of Economic History.* Letöltés helye: <http://faculty.wcas.northwestern.edu/~fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf>, letöltés ideje: 2014.03.30.
- NEMZETI FEJLESZTÉS 2030,** Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció, 1254/2012. (VII.19.) Korm. határozat alapján, 2013. 289. oldal. Elérhető: http://doc.hjegy.mhk.hu/20144130000001_1.pdf, letöltés ideje: 2014.08.11.
- NÉMETH Zs. 2011:** *Az urbanizáció és a térbeli társadalomszerkezet változása Magyarországon 1990 és 2001 között.* Központi Statisztikai Hivatal Népeségstudományi Kutatóintézetének Kutatási Jelentései 93. ISSN 0236-736-X, ISBN 978-963-9597-22-8, 222 p., Elérhető: http://www.demografia.hu/letoltes/kiadvanyok/Kutjelek/Kutjel93_honlapra.pdf, letöltés ideje: 2014. május
- OECD 2014a:** *Recruiting Immigrant Workers: Norway 2014.* Letölthető: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-norway-2014_9789264226135-en, letöltés ideje: 2015. 02.28.
- OECD 2014b:** *International Migration Outlook 2014.* Letöltés helye: [HTTP://WWW.KEEPEEK.COM/DIGITAL-ASSET-MANAGEMENT/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2014_migr_outlook-2014-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2014_migr_outlook-2014-en#page1), letöltés ideje: 2015.02.28.
- OECD 2014c:** *Recruiting Immigrant Workers Austria.* Letöltés helye: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-austria-2014_9789264226050-en, letöltés ideje: 2015.02.28.
- OECD 2014d:** *Matching Economic Migration with Labour Market Needs.* Letöltés helye: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs_9789264216501-en#page1, letöltés ideje: 2015.02.28.

- PÉLI L. 2013.:** *Növekedési pólusok főbb regionális és gazdaságtani összefüggéseinek vizsgálata Magyarországon.* PhD értekezés, Gödöllő. Elérhető: https://szie.hu/file/tti/archivum/Peli_Laszlo_ertekezes.pdf, 176 oldal, letöltés ideje: 2014.08.28.
- PIRISI G. – TRÓCSÁNYI A. 2012:** Általános Társadalom- és Gazdaságföldrajz, Letöltés helye: <http://tamop412a.ttk.pte.hu/files/foldrajz2/>, letöltés ideje: 2015.03.30.
- PROFESSIO KLASZTER 2012:** *Győr és Győr környéki fémipari szakoktatási programja*, Elérhető: www.professio-gyor.hu, letöltés ideje: 2014.04.20.
- SBA-TÁJÉKOZTATÓ 2013:** Magyarország, Vállalkozáspolitikai és Ipari Főigazgatóság, Letöltés helye: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2013/hungary_hu.pdf, letöltés ideje: 2015.03.06., 17. oldal.
- SZARVÁK T. 2007:** Szolnok Szociális Térképe. MTA RKK ATI Szolnoki Társadalomkutató csoport, Elérhető: http://tudomany.szolnok-mtesz.hu/kulonszamok/2007/cikkek_pdf/Szarvak_Tibor.pdf, letöltés ideje: 2014.05.20.
- SZÁZADVÉG 2012:** Letöltés helye: <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/szazadveg-jo-irany-a-mobilitas-tamogatasa>, letöltés ideje: 2014. 08.23.
- SZELLŐ J. 2013:** Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl részén, Kutatási Záró Tanulmány, Pécsi Egyetem, Pécs, http://www.feek.pte.hu/data/2013/1230/646/ZAROTANULMANY_LOKALISVEGSO3.pdf, letöltés ideje: 2014.08.23.
- SZELLŐ J. 2014:** Mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén. Zárótanulmány, Pécsi Tudományegyetem, Letöltés helye: http://www.feek.pte.hu/data/2015/0107/777/ZAROTANULMANY_Mobilitasi_hatasok_a_foglalkoztatásra_a_Dunantul_deli_reszen.pdf, letöltés ideje: 2015.04.09.
- SZOLNOK HAZAVÁR PROGRAM (2008):** Elérhető: <http://info.szolnok.hu/alap.php?mid=5&aktid=29> Letöltés ideje: 2014.02.10. A „SZOLNOK HAZAVÁR PROGRAM” ELINDÍTÁSÁNAK TÁMOGATÁSÁRÓL SZÓLÓ 104/2008. (IV.24.) SZ. KÖZGYŰLÉSI HATÁROZAT. Elérhető: http://info.szolnok.hu/files/104_2008_kozgyulesi_hatarozat.doc, letöltés ideje: 2014.02.10.

MELLÉKLETEK

1. Melléklet

A 2014. évi kutatáshoz kiküldött kérdőív

KUTATÁSI KÉRDŐÍV VÁLLALATOK részére

KUTATÁSVEZETŐ: SEBŐK MARIANNA

Magyarországon a munkaerő kereslet-kínálat regionális egyensúlytalanságot mutat. A magyar társadalom mobilitási hajlandósága meglehetősen alacsony. A doktori disszertációm keretén belül, a jelen kutatásom célja annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy **meg tudja-e mozgatni a társadalmi beidegződést a munkaerő-piaci mobilitás fejlődése**, és amennyiben igen, **milyen intézkedések adhatnak ehhez további támogatást.**

A kérdőív kitöltésével hozzájárul e kérdéskör aktuális piaci helyzetének feltérképezéséhez, valamint ezen belül a munkaerő-piaci mobilitás földrajzi vetületében történő értelmezéséhez.

A kérdőív kitöltése 15-20 percet vesz igénybe. Köszönöm, hogy válaszaival segíti a munkámat.

Kérdőív felépítése:

- I. Nyilatkozat (az adatok felhasználásnak engedélyezéséről)*
- II. Cégszűkítések
- III. Vezetői kérdések
- IV. Statisztikai tábla (a mobilitási támogatásokról)

* A Nyilatkozat közzétételétől eltekintettünk.

Cégadatok

Társaság neve:

A társaság fő tevékenysége, ágazati besorolás szerint:

- | | |
|---|---|
| ☐ Mezőgazdaság, erőgazdaság, halászat | ☐ Pénzügyi, biztosítási tevékenység |
| ☐ Bányászat, kőfejtés | ☐ Ingatlanügyletek |
| ☐ Feldolgozóipar | ☐ Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység |
| ☐ Vilamosenergia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás | ☐ Vízellátás |
| ☐ Építőipar | ☐ Közigazgatás, védelem |
| ☐ Kereskedelem, gépjárműjavítás | ☐ Oktatás |
| ☐ Szállítás, raktározás | ☐ Humán-egészségügyi, szociális ellátás |
| ☐ Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás | ☐ Művészet, szórakoztatás, szabadidő |
| ☐ Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység | ☐ Információ, kommunikáció |
| ☐ Egyéb szolgáltatás | |

Segédlet: http://www.ksh.hu/docs/osztalyozasok/teaor/teaor_struktura_2013_11_04.pdf

A társaság többségi tulajdonviszonya:

állami ☐ önkormányzati ☐ nemzetközi ☐ magyar magántulajdon ☐

Cégmérete:

mikro- ☐ kis- ☐ közép- ☐ nagyvállalat ☐

Az a vállalkozás minősül mikro-vállalkozásnak, amely 10 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma és/vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 2 millió eurót.
 Az a vállalkozás minősül kisvállalkozásnak, amely 50 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma és/vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 10 millió eurót.
 Az a vállalkozás minősül középvállalkozásnak, amely 250 főnél kevesebb személyt foglalkoztat, és amelynek éves forgalma nem haladja meg az 50 millió eurót vagy mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót.

Székhelye:

A társaság 2013 évi foglalkoztatott létszáma:

- statisztikai foglalkoztatott létszám (kölsönzött munkaerő nélkül) fő
- kölsönzött munkaerői létszám fő
- gyakornokok létszáma fő

Kitöltő neve, munkaköri megnevezése, elérhetősége:

Vezetői kérdések tekintetében:

Közvetlen elérhetőségek:

Statisztikai tábla tekintetében:

Közvetlen elérhetőségek

Vezetői kérdések (1-9)

1) A jelenlegi munkaerő kínálattal elégedett-e a vállalatának fő tevékenységét figyelembe véve?

Kérem, kategóriák szerint jelölje be az elégedettségének mértékét.

	igen	részben	nem
segédmunkás	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐
adminisztrátor*	☐	☐	☐
szakemberek felsőfokú végzettséggel (de nem vezető)	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐

* Ezalatt az összes általános, kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül.

2) *Cégük fő tevékenységének szempontjából problémaként értékelik-e a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét ma Magyarországon?*

Kérem, hogy 1-10-es skálán jelölje be a választát.

- | | |
|---|---|
| ☐ 1 (egyáltalán nem) | ☐ 6 |
| ☐ 2 | ☐ 7 |
| ☐ 3 | ☐ 8 |
| ☐ 4 | ☐ 9 |
| ☐ 5 (részben) | ☐ 10 (súlyos probléma) |

3) *Kérem, jelölje be az Önöknél működő programo(ka)t és azok céljait:*

(Több válasz bejelölése is lehetséges)

	munka- erőigény kielégítése	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítése céljából	munkáltatói image erősítése céljából	egyéb
bérlettámogatás	☐	☐	☐	☐	☐
gépjármű támogatás	☐	☐	☐	☐	☐
szolgálati autó	☐	☐	☐	☐	☐
saját vagy bérelt buszjárat biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐
hétvégi hazautazás térítése	☐	☐	☐	☐	☐
albérlet támogatás (pénzben)	☐	☐	☐	☐	☐
munkasszálló biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐
szolgálati lakás biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐
letelepedési támogatás	☐	☐	☐	☐	☐

	munka- erőigény kielégítése	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítése céljából	munkáltatói image erősítése céljából	egyéb
kamatmentes lakásvásárlási hitel	☐	☐	☐	☐	☐
óvoda/bölcsőde működtetése	☐	☐	☐	☐	☐
atipikus foglalkoztatási formák	☐	☐	☐	☐	☐
egyéb	☐	☐	☐	☐	☐

4) Milyen tapasztalataik vannak a programjaikkal kapcsolatban?

Kérem, ossza meg velünk!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5) Munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatban támogatást igénybe vettek-e?

- ☐ igen
- ☐ nem

a) Amennyiben igen, kérem, jelölje be, hogy milyen típusúakat?

- ☐ tulajdonosi ☐ önkormányzati/állam
- ☐ eu-forrás ☐ egyéb forrás:

6) Szempont-e a munkaerő-felvételnél, hogy milyen távolságra lakik a jelölt?

Kérem, jelölje be beosztási kategóriánként.

	igen	nem
segédmunkás	☐	☐
betanított munkás	☐	☐
szakmunkás	☐	☐
adminisztrátor*	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (de nem vezető)	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐
minden munkakör esetén szempont	☐	☐

* Ezalatt az összes általános, kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül.

a) Az igen válaszok esetén, mi az első számú szempont, amiért figyelembe veszik a távolságot?

Kérem, hogy csak az első számú indokhoz tegyen jelölést.

	megdrágítja a munkaerő árát	megterhelő a munkavállaló szempontjából a bejárás	rugalmatlan- ná teszi a munkavállaló munkaidejét
segédmunkás	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐
adminisztrátor*	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (de nem vezető)	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐

* Ezalatt az összes általános, kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül.

b) Az egyes kategóriák esetében, hol van a toleranciahatár (kilométerben)?

Kérem, jelölje be a kategóriánként a leginkább jellemző mértéket.

	0– 25 km	25,1– 50 km	50,1– 75 km	75,1– 100 km	100 km felett
segédmunkás	☐	☐	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐	☐	☐
adminisztrátor*	☐	☐	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (de nem vezető)	☐	☐	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐	☐	☐

* Ezalatt az összes általános, kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül.

7) Rendelkezik-e több telephellyel?

Amennyiben igen, akkor kérem, jelölje be megyénként és írja be a telephelyek számát!

☐	Budapest	... db	☐	Pest megye	... db
☐	Győr-Moson-Sopron megye	... db	☐	Nógrád megye	... db
☐	Vas megye	... db	☐	Heves megye	... db
☐	Zala megye	... db	☐	Borsod-Abaúj-Zemplén megye	... db
☐	Komárom-Esztergom megye	... db	☐	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	... db
☐	Fejér megye	... db	☐	Hajdú-Bihar megye	... db
☐	Veszprém megye	... db	☐	Jász-Nagykun-Szolnok megye	... db
☐	Baranya megye	... db	☐	Bács-Kiskun megye	... db
☐	Somogy megye	... db	☐	Békés megye	... db
☐	Tolna megye	... db	☐	Csongrád megye	... db

a) Amennyiben igen, akkor ez okoz-e az Önök számára nehézséget a

	igen	részben	nem
munkaerő-toborzás területén?	☐	☐	☐
munkabér megállapítás területén?	☐	☐	☐
béren kívüli juttatások területén?	☐	☐	☐

8) Ismer-e adaptálható, követhető modellt – ami az Önök vállalatának segítségére lenne – a munkaerő-mobilitás területén?

- ☐ igen
☐ nem

a) Amennyiben igen, akkor kérem, ossza meg velünk:

.....

.....

.....

.....

9) Van-e ötletajaslata a munkaerő-mobilitás sekentésére?

- ☐ igen
☐ nem

a) Amennyiben igen, és publikálható, akkor kérem, ossza meg velünk:

.....

.....

.....

.....

.....

Statisztikai tábla (a mobilitási támogatásokról)

*Az alábbi lehetőségek közül melyeket biztosítják
a munkavállalóik számára (fő)*

Vállalat megnevezése	
----------------------	--

	Szellemi		Fizikai
	vezető	nem vezető	
	Fő	Fő	Fő
Dolgozói létszám			
Bérlettámogatás			
Gépjármű támogatás			
Szolgálati autó			
Saját vagy bérelt buszjárat biztosítása			
Hétfélig hazautazás térítése			
Albérlet-támogatás (pénzben)			
Munkásszálló biztosítása			
Letelepedési támogatás			
Kamatmentes lakásvásárlási hitel			
Atipikus foglalkoztatási formák			
Egyéb			

Egyik támogatásban sem részesül:			
----------------------------------	--	--	--

Atipikus foglalkoztatási formák részletező:	éves átlag (fő)
rugalmas munkaidő	
részmunkaidő	
határozott munkaszerződés	
táv munka/otthoni munka	
munkaerő kölcsönzés	
szezonális/alkalmi munka	

2. Melléklet

A 2014. évi kutatáshoz kapcsolódó vezetői interjúkérdések

Társaság neve:.....

Székhelye:..... (Fő tevékenység települése)

Interjú adó neve:.....

- 1) A kitöltött kérdőív alapján, azoknál a munkaköröknél, ahol nem/részen elégedett a vállalatának fő tevékenysége szempontjából a munkaező kínálattal, mivel magyarázza annak okát? (kérdőív 1. kérdés)
 - segédmunkás esetében:
 - betanított munkás esetében:
 - szakmunkás esetében:
 - adminisztrátor esetében:
 - szakember felsőfokú végzettséggel rendelkező (de nem vezető) esetében:
 - közép-, felsővezető esetében:
- 2) Magyarország munkaerő-piaci mobilitás szintjének értékelésre adott választ milyen tényezők indokolják? (kérdőív 2. kérdés, 1-10-es skála szerinti értékelés, ahol az 1-es egyáltalán nem jelent problémát és ahol a 10-es súlyos problémaként jelenik meg)
- 3) Elégedett-e a jelenlegi programok sokszínűségével és adózási lehetőségeivel? (kérdőív 3. kérdés, pl. bérlettámogatás, albérlés támogatás, atipikus foglalkoztatás lehetősége stb.)
Ha nem, akkor milyen lehetőségeket hiányol?
- 4) Kihasználják-e a programjaikat teljes mértékben, ha nem akkor annak melyek a főbb okai? (kérdőív 4. kérdés)
- 5) Jól megközelíthető-e a munkahely tömegközlekedéssel, illetve a tömegközlekedés támogatja-e a munkavállalók bejárását?

- 6) Munkaerővonzás szempontjából előnyös-e az adott település adottsága, gazdasága, ahol vállalkozása működik?
- 7) Ön szerint milyen további kormányzati intézkedés lenne segítségére a munkaerő-piaci mobilitás előmozdítására?
- 8) Kérem, sorolja fel azon akadályozó/ vagy hátráltató tényezőket, amely alátámaszthatja, hogy a magyar munkavállalók migrációs hajlandósága meglehetősen alacsony a munkavállalás szempontjából!
- 9) Mi az Ön tapasztalata abban, hogy a munkavállalók miért szeretnek jobban ingázni a munkahelyükre, mint költözni?

3. Melléklet

A 2015. évi kutatáshoz kiküldött kérdőív

MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS MAGYARORSZÁGON

Magyarországon a munkaerő kereslet-kínálat területi egyensúlytalanságot mutat. A magyar társadalom mobilitási hajlandósága meglehetősen alacsony. Doktori disszertációm keretén belül a jelen kutatásom célja annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy meg tudja-e mozgatni a társadalmi beidegződést a munkaerő-piaci mobilitás fejlődése, és amennyiben igen, milyen intézkedések adhatnak ehhez további támogatást.

Tisztelt Cégvezető!

A kérdőív kitöltésével hozzájárul e kérdéskör aktuális piaci helyzetének feltérképezéséhez, valamint ezen belül a munkaerő-piaci mobilitás földrajzi vetületében történő értelmezéséhez.

Technikai információk:

- A kérdőív kitöltése 10-15 percet vesz igénybe, 25 könnyen és gyorsan megválaszolható kérdésből áll.
- A kérdések 1-9-ig társasági adatokra vonatkoznak (például 2013. évi átlagos statisztikai létszám), 10-25-ig szakmai kérdésekre.
- A kérdések között vannak kötelezően és vannak opcionálisan kitöltendőek.

Köszönöm, hogy válaszaival segíti e kérdéskör tudományos vizsgálatát és a témához kapcsolódó szakirodalmi anyagok bővülését!

Tisztelettel:

Sebők Marianna
Pécsi Tudományegyetem
Földtudományok Doktori Iskolája

1. Kérem jelölje be milyen módon szeretné kitölteni a kérdőívet.

☐ Anonim módon

☐ Névvel (Társaság neve, kitöltő neve, elérhetősége)

.....

.....

.....

2. Melyik kistérségben található a társaság székhelye?

☐ Jászberényi

☐ Mezőtúri

☐ Karcagi

☐ Szolnoki

☐ Kunszentmártoni

☐ Tiszafüredi

☐ Törökszentmiklói

3. Társaság székhelye, kérem írja be a település nevét:

.....

.....

.....

4. A társaság fő tevékenysége, ágazati besorolás szerint:

- ☐ Mezőgazdaság, edőgazdaság, halászat
- ☐ Bányászat, kőfejtés
- ☐ Feldolgozóipar
- ☐ Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás
- ☐ Építőipar
- ☐ Kereskedelem, gépjárműjavítás
- ☐ Szállítás, raktározás
- ☐ Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
- ☐ Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
- ☐ Pénzügyi, biztosítási tevékenység
- ☐ Ingatlanügyletek
- ☐ Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
- ☐ Vízellátás
- ☐ Közigazgatás, védelem
- ☐ Oktatás
- ☐ Humán-egészségügyi szociális ellátás
- ☐ Művészet, szórakoztatás, szabadidő
- ☐ Információ, kommunikáció
- ☐ Egyéb szolgáltatás

5. A társaság többségi tulajdonviszonya:

- | | |
|--|---|
| ☐ állami | ☐ nemzetközi |
| ☐ önkormányzati | ☐ magyar magántulajdon |

6. Cég mérete:

- | | |
|--|---|
| ☐ mikroállalkozás (1-9 fő) | ☐ középvállalkozás (50-249 fő) |
| ☐ kisvállalkozás (10-49 fő) | ☐ nagyvállalat (250 fő felett) |

7. A társaság 2013. évi átlagos statisztikai létszáma
(kölszönzött munkaerő és gyakornokok kivételével):
..... fő

8. A társaság 2013. évi kölszönzött munkaerő létszáma:
..... fő

9. A társaság 2013. évi gyakornoki létszáma:
..... fő

10. A jelenlegi munkaerő kínálattal elégedett-e a vállalatának
fő tevékenységét figyelembe véve?

(Kérem, kategóriák szerint jelölje be elégedettségének mértékét!)

	igen	részben	nem	nincs a cégnél ilyen munkakör
segédmunkás	☐	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐	☐
adminisztrátor (kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül)	☐	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (nem vezető)	☐	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐	☐

11. Cégük főtevékenységének szempontjából problémaként értékelik-e a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét ma Magyarországon?

(Kérem, hogy 1-10-es skálán jelölje be a választ!)

Egyáltalán nem jelent problémát	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Súlyos problémát jelent
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

12. Kérem, röviden indokolja az előző (11. pontban) megjelölt döntését!

(Opcionális kérdés)

.....

.....

.....

13. Kérem, jelölje be az Önöknél működő programo(ka)t és azok céljait!

(Több válasz lehetséges egy sorban)

	munkaerő- igény kielégítése	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítése céljából	munkáltatói image erősítése céljából	egyéb	nem működik a cégnél ilyen program
bérlettámogatás	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gépjármű támogatás	☐	☐	☐	☐	☐	☐
saját/bérelt busz- járat biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐	☐
hétvégi hazautazás térítése	☐	☐	☐	☐	☐	☐
albérlet támogatás (pénzben)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	munkaerő- igény kielégítése	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítése céljából	munkáltatói image erősítése céljából	egyéb	nem működik a cégnél ilyen program
munkásszálló biz- tosítása	☐	☐	☐	☐	☐	☐
szolgálati lakás biztosítása	☐	☐	☐	☐	☐	☐
letelepedési támo- gatás	☐	☐	☐	☐	☐	☐
kamatmentes lakásvásárlási hitel	☐	☐	☐	☐	☐	☐
óvoda/bölcsőde működtetése	☐	☐	☐	☐	☐	☐
atipikus foglal- koztatási formák	☐	☐	☐	☐	☐	☐
egyéb	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14. Milyen tapasztalataik vannak az előző pontban megjelölt
programjaikkal kapcsolatban? (Kérem, ossza meg velünk!)

(Opcionális kérdés)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

15. Szempont-e a munkaerő felvételénél, hogy milyen távolságra lakik a jelölt?

(Kérem, jelölje be beosztási kategóriánként!)

	igen	nem	nincs a cégnél ilyen munkakör
segédmunkás	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐
adminisztrátor (kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül)	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (nem vezető)	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐

16. Az előző pontban megjelölt igen válaszok esetén, kérem jelölje be,
hogy mi az elsődleges szempont, amiért figyelembe veszik a távolságot!
(Csak az első számú indokhoz tegyen jelölést)

(Opcionális kérdés)

	megdrágítja a munkaerő árát	megterhelő a munkavállaló szempontjából a bejárás	rugalmatlanná teszi a munkavállaló munkaidejét	nincs a cégnél ilyen munkakör
segédmunkás	☐	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐	☐
adminisztrátor (kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül)	☐	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (nem vezető)	☐	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐	☐

17. Az egyes kategóriák esetében, hol van a tolerancia határ (kilométerben)?
(Kérem, jelölje be kategóriánként a leginkább jellemző mértéket!)

(Opcionális kérdés)

	0– 25 km	25,1– 50 km	50,1– 75 km	75,1– 100 km	100 km felett	nincs a cégnél ilyen munkakör
segédmunkás	☐	☐	☐	☐	☐	☐
betanított munkás	☐	☐	☐	☐	☐	☐
szakmunkás	☐	☐	☐	☐	☐	☐
adminisztrátor (kiszolgáló irodai tevékenységet értjük, végzettségtől függetlenül)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
szakember felsőfokú végzettséggel (nem vezető)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
közép-, felsővezető	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18. Ismer-e adaptálható, követhető modellt, ami az Önök vállalatának
segítségére lenne a munkaerő-mobilitás területén?

☐ igen

☐ nem (A kitöltő továbbítása a következő sorszámú kérdéshez: 20)

19. Amennyiben igen, akkor kérem, ossza meg velünk!

(Opcionális kérdés)

.....

.....

.....

.....

.....

20. Van-e ötlete/javaslata a munkaerő mobilitás serkentésére?

☐ igen

☐ nem (A kitöltő továbbítása a következő sorszámú kérdéshez: 22)

21. Amennyiben igen, akkor kérem, ossza meg velünk:

(Opcionális kérdés)

.....

.....

.....

22. Ön szerint mennyire fejlődőképes a térség gazdasága?

(Kérem, hogy 1-10-es skálán jelölje be a választ!)

Egyáltalán nem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Teljes mértékben
fejlődőképes											fejlődőképes
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

23. Cége fejlődése szempontjából mennyire tartja megfelelő gazdasági környezetnek azt a települést, ahol a vállalkozása működik?

(Kérem, hogy 1-10-es skálán jelölje be a választ!)

Egyáltalán	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Minden
nem tartom											szempontból meg-
megfelelőnek	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	felelőnek tartom

24. Milyennek ítéli meg a kapcsolatát a helyi önkormányzattal?

(Kérem, hogy 1-10-es skálán jelölje be a választ!)

(Opcionális kérdés)

Egyáltalán nem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Teljes mértékben
együttműködőnek											együttműködőnek
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

25. Milyennek ítéli meg a kapcsolatát az állami közigazgatási szervekkel?

(Kérem, hogy 1-10-es skálán jelölje be a választ!)

(Opcionális kérdés)

[illegible]

Az Edge 2000 Kiadó könyvei

Pszichológia

Bolti ár/Ft

■ Bagdy Emőke – Klein Sándor: Alkalmazott pszichológia	6 500 Ft
■ Erdős Géza: Akció – a teljes szívvel végzett tevékenység	1 200 Ft
■ Erőss László – Veér András: Tébolykeringő	1 980 Ft
■ Hajtman Béla: Bevezetés a biostatisztikába c. könyve	2 800 Ft
■ Goleman, Daniel: Érzelmi intelligencia a munkahelyen	6 000 Ft
■ Gendlin, Eugen: Fókuszolás	3 500 Ft
■ Gendlin, Eugen: Álomfejtés – testünk bölcsessége	2 800 Ft
■ Klein Sándor: Az intelligenciától a szerelemig – és tovább	3 000 Ft
■ Klein Sándor: Munkapszichológia	8 500 Ft
■ Klein Sándor: Az értelemig és tovább	1 200 Ft
■ Klein Sándor: Negyven év munkapszichológia	3 200 Ft
■ Klein Sándor: Hitelesség, elfogadás, megértés	6 000 Ft
■ Klein Sándor – Klein Dávid: Kultúrák közötti kommunikáció 2009 ...	1 500 Ft
■ Klein Sándor – Komjáti Viktória: Kultúrák közötti kommunikáció 2013 ..	2 000 Ft
■ Komjáti Viktória: Kultúrák közötti kommunikáció 2015	4 000 Ft
■ Rogers, Carl: Valakivé válni – a személyiség születése	5 000 Ft
■ Rogers, Carl: Találkozások – a személyközpontú csoport	3 200 Ft

Pedagógia

■ Dienes Zoltán Pál: Agykalandok	4 000 Ft
■ Dienes Zoltán: Építsük fel a matematikát	3 000 Ft
■ Dienes Zoltán: Játék az életben	3 200 Ft
■ Ginott, Haim: Szülők és gyermekek	3 000 Ft
■ Klein Sándor: Gyerekközpontú iskola	3 000 Ft
■ Klein Sándor: Tanulni jó – Egy pszichológus a pedagógiáról	3 800 Ft
■ Klein Sándor – Soponyai Dóra: A tanulás szabadsága Magyarországon ..	3 800 Ft
■ Rogers, Carl – Freiberg, Jerome: A tanulás szabadsága	5 200 Ft
■ Skemp, Richard: A matematikatanulás pszichológiája	2 500 Ft
■ Winkler Márta: Iskolapélda – Kinek kaloda, kinek fészek	3 000 Ft

Vezetés

■ Ballantyne, Iain – Povah, Nigel: Értékelő és fejlesztő központ	8 000 Ft
■ Belbin, Meredith: Team avagy az együttműködő csoport	3 500 Ft
■ Blanchard, Ken: Empowerment – a felelősség hatalma	3 000 Ft
■ Callahan, Gene: Közgazdaságtan hús-vér embereknek	2 280 Ft
■ Champy, James: A vezetés újjáalakítása	5 000 Ft
■ Heider, John: Tao, út a vezetéshez	2 280 Ft
■ Kao, John: Ötletgyár avagy a kreatív szervezet	3 000 Ft
■ Klein Sándor: Munkapszichológia	8 500 Ft

■ Klein Sándor: Vezetés- és szerveztpsychológia	8 000 Ft
■ Klein Balázs – Klein Sándor: A szervezet lelke	5 990 Ft
■ Mónus Ágnes: PR – A bizalomépítés művészete	3 000 Ft
■ Sebők Marianna: Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon	3 000 Ft
■ Szirmai Péter – Klein Sándor: Üzleti tervezés, üzleti gondolkodás	3 700 Ft
■ Wheatley, Margaret J.: Vezetés és a modern természettudomány	3 500 Ft
■ Wellemijn, John: Az ügyfél szolgálatában	3 000 Ft

Életmód

■ Cardelle, Frank: Az emberiség ébredő lelke	1 980 Ft
■ Djerassi, Carl: A Tabletta	2 800 Ft
■ Lane, Phil, Jr.–Bopp, Judie–Bopp, Michael–Brown, Lee és a vénék: Az Életfa	1 600 Ft
■ Lowen, Alexander – Lowen, Leslie: Ép testben ép lélek	2 500 Ft
■ Rainwater, Janette: Az öngyógyítás művészete	4 000 Ft
■ Stillwell, William – Moorman, Jere: A konfliktus az élet része a háború elkerülhető	1 600 Ft
■ Sztrassnij, Alexander: Természetgyógyászat	1 980 Ft

Drogtörténet

■ Earleywine, Mitch: Marihuána – a tudomány álláspontja	2 800 Ft
■ Hofmann, Albert: LSD – Bajkeverő csodagyerekem	2 200 Ft
■ Leary, Timothy: Az eksztázis politikája – drog, tudat, vallás	2 200 Ft

Képes Könyvek

■ Benson, Niger: Pszichológia másKÉPp	1 890 Ft
■ Benson, Niger – Van Loon, Borin: Pszichoterápia másKÉPp	1 890 Ft
■ Brighton, Henry – Selina, Howard: Mesterséges intelligencia másKÉPp	1 890 Ft
■ Hope, Jane – Van Loon, Borin: A Buddha másKÉPp.	1 890 Ft
■ Mairowitz, David – Crumb, Robert: Kafka másKÉPp	1 890 Ft
■ Miller, Jonathan – Van Loon, Borin: Darwin és az evolúció másKÉPp ..	1 890 Ft
■ Osborne, Richard –Van Loon, Borin: Szociológia másKÉPp	1 890 Ft
■ Sardar, Ziauddin – Abrams, Iwona: Káoszelmélet másKÉPp.	1 890 Ft
■ Sardar, Ziauddin – Malik, Zafar: Iszlám másKÉPp.	1 890 Ft

Könyveink 20%-os kedvezménnyel közvetlenül megrendelhetők a kiadótól:

Edge 2000 Kft. • 2035 Érd, Postafiók 14. • Telefon: (23) 377-249

www.edge2000.hu • info@edge2000.hu

