

Mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén

Kutatási zárótanulmány

Pécsi Tudományegyetem

Pécs, 2014.

**Készült a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány
támogatásával**

Kutatásvezető:

Dr. Nemeskéri Zsolt

Kutatók:

Dr. Ásványi Zsófia

Dr. Barakonyi Eszter

Muity György

Szellő János

Kutatóhelyi lektor:

Dr. Krisztián Béla

Dr. Zádori Iván

A zárótanulmányt szerkesztette:

Szellő János

ISBN

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	4
2. Vezetői összefoglaló	5
3. A kutatás módszertana, fogalmi köre	7
3.1. A kutatás módszerei	7
3.2. Legfontosabb fogalmak	8
4. A kutatás jogi megközelítése, a migráció jelentősége	12
4.1. Jogforrások, szabályozási keretek	13
4.2. A migráció jelentősége	21
5. A Dél-dunántúli régió társadalmi, gazdasági környezete	30
5.1. A régió demográfiai helyzete	30
5.2. A régió gazdasági mutatói	31
5.3. A foglalkoztatottság, a munkanélküliség alakulása a régióban	33
6. A régióba irányuló munkavállalási mobilitás mutatói	35
6.1. Magyarországi helyzetkép	36
6.2. Regionális helyzetkép	39
7. A régióból kifelé irányuló munkavállalási migráció mutatói	41
7.1. Belföldi és nemzetközi mobilitás a régióban	41
7.2. A régióban élő személyek migrációs hajlandósága 2014 első félévében	45
7.3. Dél-dunántúli munkáltatók véleménye a migráció hatásairól	51
8. A legfontosabb tényezők háttérvizsgálata	55
8.1. Megélhetés, bérezés	56
8.2. Szociális biztonság	61
9. Esettanulmányok	67
9.1. Egyesült Királyság (Norwich)	67
9.2. Németország (Bajorország)	78
10. Összegezés	85
Irodalom	87
Mellékletek	90

1. BEVEZETÉS

A közelmúltban lezajlott válságfolyamatok érzékenyen érintették Magyarországot, így a Dél-dunántúli régiót is. A régió gazdasága és ebből adódóan munkaerőpiaca (keresleti-kínálati viszonyai) elmaradt és elmarad az országos átlagtól. Az okok azonban korábbra vezethetők vissza. A régió a kilencvenes évek második felében, éppen a felgyorsult gazdasági növekedés szakaszában nem tudta felvenni a versenyt az ország többi régiójával. Ennek oka részben a nem kedvező infrastrukturális adottságokban, részben az akkori határmenti területek jelentette bizonytalanságban, valamint az öröklött gyenge iparosodottságban keresendő.

A munkaerő kiáramlása a régióból az elmúlt öt évben megnőtt mind külföldre, mind pedig a kedvezőbb, a jobb gazdasági és foglalkoztatási potenciállal rendelkező régiók felé. Az **országban belüli**, valamint a **nemzetközi vándorlási folyamatok eredményéből** adódó népességváltozás nem egyformán érintette az ország egyes területeit. A vándorlási folyamatok legnagyobb nyertese az elmúlt évtizedben Pest megye volt, de például pozitív, népességet növelő hatása volt a vándorlási egyenlegnek Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Fejér, Csongrád, Vas, Komárom-Esztergom megyében. Az előbbiekkal szemben Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, **Tolna**, Nógrád, **Baranya** és Veszprém megyében a természetes fogyásból adódó népességvesztésget a **migrációs negatívum** is növelte.

A **Dél-Dunántúlon** a régió népessége 2011-ben a természetes népmozgalomból adódóan 5107 fővel, a belföldi vándorlás negatív egyenlegéből pedig további 2581 fővel apadt. A születések és halálozások számának egyenlege ezer lakosonként 5,4 fős, a **migrációs veszteség 2,8 fős csökkenést jelentett**. A Dél-Dunántúl három megyéje közül a természetes fogyás Somogyban (-6,1 ezrelék), a belföldi vándorlási különbözet Tolnában (-3,8 ezrelék) volt a legmagasabb.¹

A **munkaerő mobilitásnak, a munkaerő-migrációnak számos oka lehet**: negatív demográfiai folyamatok; gazdasági és foglalkoztatottsági különbségek; munkaerő keresleti-kínálati viszonyai, a munkanélküliség; szelekció és kontraszelekció a foglalkoztatásban; bér- és adóviszonyok kedvezőtlenége; szakmai tapasztalatszerzés; kutatási és fejlesztési transzferek; etnikai kérdések. Mindemellett a **munkaerőpiacot közvetlenül a kereslet-kínálat viszonyai határozzák meg**, a munkaerő oda vándorol, ahol munkaerőhiány van, és ami neki egyéni szempontból kifizetődő. Következésképpen a migrációt alapvetően a jobb foglalkoztatás és bérkilátások határozzák meg.

A kutatás alapvető problémája a **mobilitás mennyiségi mutatóinak bemutatása**. A belső elvándorlás viszonylag jól mérhető, azonban a nemzetközi vándorlás számszaki megközelítése már több hozzáférési, módszertani kérdést is felvet. A különböző kutatások (KSH, MNB, TÁRKI stb.) mennyiségi mutatói és felméréseink alapján a régiós adatokat inkább a szándék oldaláról lehet látni, a tényleges munkavállalási migrációt csak becsülni lehet.

Kutatásunkban a Dél-dunántúli viszonyok alapján vizsgáljuk a munkaerő mobilitásának hatásait a foglalkoztatásra. A vizsgálat során, a Dél-dunántúli régióban olyan területeket kívánunk kutatni, amelyek adekvát választ tudnak adni a régió migrációs mutatóinak negatív ala-

¹ Forrás: KSH Népszámlálási adatok 2011.

kulására, a változás lehetőségeire. **Ugyanakkor a kutatás nem teljesen reprezentálja a régióban élő populációt, migrációs elképzeléseiket, véleményüket.** A felmérésbe bevont személyek válaszadási hajlandóságából adódóan elsősorban a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők biztosítottak használható adatokat. A kutatást 2014. szeptember 30-án zártuk le.

2. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A Magyarországról, így a Dél-dunántúli régióból más országokba irányuló migráció, a hosszabb vagy rövidebb munka- vagy tanulási célú külföldi tartózkodás fontos, és bizonyos szempontokból nézve speciális szerepet játszik a munkaerő-piaci folyamatokat vizsgáló kutatások szemszögéből. Jelentősége többek között abban rejlik, és a szakirodalom és az empirikus eredmények is azt mutatják, hogy a migránsok nem egy véletlenszerű mintáját jelentik a társadalomnak, hanem speciális jellemzőkkel bírnak, amelyek valószínűbbé teszik, hogy Magyarországtól különböző országban igyekeznek boldogulni.

Az elmúlt évtizedben a Dél-dunántúli régió gazdasági foglalkoztatási lehetőségei csökkentek, munkaerőpiaca beszűkült. A válság hatása tovább rontotta a foglalkoztatási lehetőségeket. Jelenleg a régióban a munkaerő-piaci mozgások, a munkavállalást célzó migrációs folyamatok nem kedvezőek a társadalmi, gazdasági megújulás számára. A kiáramló munkaerő pótlása nem megoldott. A Dél-dunántúli régióban meghatározó a munkahelymegtartó képesség gyengesége, a munkahelybővítés hiánya. Mindebből következően a Dél-Dunántúlról történő **elvándorlásnak egyrészt ciklikus okai vannak**, vagyis a regionális munkaerőpiac kereslet-kínálati viszonyai negatív irányba, a kínálati oldal felé tolódtak el. Hosszú évek óta alacsony a foglalkoztatási színvonal (55,7%),² magas a munkanélküliségi ráta (15,4%).³ A régió munkaerőpiacán minden bejelentett, nem támogatott munkahelyre 3-5 álláskereső jut. A támogatott álláshelyek döntő többsége a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódik, amely azonban igazi perspektívát nem tud nyújtani. **Másrészt a ciklikus okok mellett meghatározóak a strukturális tényezők, ezen belül az igen jelentős bérkülönbségek.** A Dél-dunántúli átlagkeresetek bruttó és nettó értékben az országos átlagkereset 83,2%-át teszi ki, és igen jelentősen elmarad az európai bérektől, akár minimálbér szintjén is. Mindez befolyásolja a **vásárlóerő** mértékét is, a régió vásárlóereje 2013-ban az országos átlagnak a 89,1%-át, míg az európai átlag 34,2%-át tette ki.

A kedvezőtlen demográfiai trendek mellett az elvándorlás intenzitásának növekedése és ezzel együtt a Dél-dunántúli régió népességmegtartó erejének gyengülése a jellemző.⁴ A megfelelő munkahelyek hiánya miatt a legtöbben Tolna megyéből, a legkevesebben Baranyából

² Az országos foglalkoztatási arány 2013-ban 59,7%-os volt. Forrás: KSH

³ A gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva 2013-ban, a regisztrált álláskeresők aránya országosan 11,9%-ot tett ki. A Dél-dunántúli ráta 3,5 százalékponttal magasabb. Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal

⁴ A negatív migrációs ráta 4 százalékos volt. KSH

költöztek el. A régióból való **belföldi elvándorlók** száma 2006 után meghaladta az évi 15 ezret. Az elvándorlók 40-44 %-a a Közép-magyarországi régióba költözött, másik részük (15-16 %-uk) a Nyugat-Dunántúlt választotta.⁵

A külföldi munkavállalási célú emigráció **elsődleges célországai** közé Ausztria, Németország és az Egyesült Királyság tartozik. Ezt erősítette meg kérdőíves felmérésünk, ahol a válaszolók közel 50%-a az előbbi három országot jelölte meg migrációs célországgként. A **regióból való nemzetközi elvándorlás mutatói** egyrészt a kutatásokból, másrészt a KSH munkaerő felmérési adataiból becsülhető meg.⁶ A 2011-2013 évi rendelkezésre álló források alapján a nemzetközi elvándorlás tekintetében a Dél-dunántúli régió súlya 15%-os, míg az ingázók aránya 16%-os volt.

A **határmenti munkavállalás** nem jellemző a régióban élőkre. A horvát-magyar lehetséges munkavállalási hajlandóság negatív tendenciájának legfőbb oka, hogy a határmenti területeken eleve alacsony a foglalkoztatási és a régiós átlagnál jóval magasabb a munkanélküliségi ráta. E térség a határ mind a két oldalán történelmileg is periférikus helyzetű, és gyenge gazdasági teljesítmény jellemzi. Hasonlóan **alacsonyak a befelé irányuló migráció mutatói**. A régióban munkát vállaló külföldi munkavállalók aránya elenyésző, az országos átlag 2 százalékát teszi ki. A munkáltatók által bejelentett külföldi állampolgárok száma 2012-ben 75 főt, 2013-ban 101 főt tett ki.⁷

Felméréseink azt mutatják, hogy az elvándorlás hatására, a vállalkozások életében, **a minőségi munkaerő pótlása** nehézségekbe ütközik. A megkérdezett munkáltatók 55,2%-a tapasztalt migrációs szándékot saját munkatársainak körében, és 60,9%-uk tapasztalta a munkaerő-igényének esetleges kielégítésekor, adott szakmában, migrációs okokra visszavezethetően a hazai jó szakemberek hiányát.

⁵ Forrás KSH

⁶ E kutatások közé tartozik:

- Hárs Ágnes (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok, Budapest
- Hajdú Miklós – Tóth István János (2012): Új Magyar Exodus felé? Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet. Budapest
- Sik Endre – Szalai Boglárka: Magyarok külföldön. In.: Szívós Péter – Tóth István György (szerk. 2013): Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban. TÁRKI Monitor Jelentések 2012. Budapest 74-88 p.
- Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. MNB-tanulmányok 114. Budapest

⁷ Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal

3. A KUTATÁS MÓDSZERTANA, FOGALMI KÖRE

Az előzetes felmérések, elemzések alapján **azt feltételeztük**, hogy mind a belső, mind pedig a külső migráció alakulását elsősorban a társadalmi, gazdasági, foglalkoztatási lehetőségek határozzák meg. Másodsorban befolyásoló tényezőként jelenik meg a szakmai tudás más országban történő megmérettetése, szakmai gyakorlat szerzése. Mindez párosul az egyes ember kompetenciáival, szándékaival, mobilitási hajlandóságával. A régióba irányuló migrációról feltételeztük, hogy a vizsgálandó téma és terület átfogó kutatási megközelítést igényel, ebből adódóan a módszertan is összetettebb lényegi vonatkozásokra koncentrál. Jellemző tekintve egyrészt primer (empíria), másrészt szekunder (dokumentum, illetve adatelemzés) módszereket tartalmaz. **A vizsgálat az alapvető tényezők számbavételével, tartalmi, kvalitatív elemzésével, ugyanakkor az egzakt adatok részbeni hiányából adódóan, az érintett populáció kvantitatív becslésével történt.**

3.1. A kutatás módszerei

Operacionalizálás, a használandó fogalmak definiálása: az a folyamat, amelynek során, a kutatás megkezdésekor a feltevésekben megfogalmazottakat mérhetővé tettük. Úgy fogalmaztuk át ezeket az elemeket, hogy az operacionalizálás után az alkalmazott kategóriák meghatározott mérési mód vagy mérőeszköz (pl. kérdőív) segítségével mérhetővé váljanak. Esetünkben az operacionalizálás alapján alakítottuk ki a bemeneti és a kimeneti indikátorokat.

Irodalomkutatás, dokumentumelemzés: másodelemzés a kutatás első szakaszában. A meglévő tanulmányok kutatási eredmények, valamint a téma szempontjából releváns statisztikai adatok áttekintése, elemzése. Kulcsszavas, tárgyszavas keresés, szükséges és elégséges dokumentumok beszerzése és vizsgálata. Számítógépes adatbázisok, keresőprogramok alkalmazása. Adatbázisok, a kapcsolódó honlapokkal együtt:

- Központi Statisztikai Hivatal
- Magyar Tudományos Akadémia
- Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal
- Nemzeti Munkaügyi Hivatal
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (megyei munkaügyi központok)
- Munkaügyi kutatások adatbázisai
- EUROSTAT – az Európai Unió adatbázisa
- EURES adatbázisa
- EBESCO HOST – multidiszciplináris bibliográfiai és teljes szövegű adatbázisok

A kérdőíves (empirikus) felmérés során a véletlen kiválasztás technikáját alkalmaztuk. **A felmérés egyrészt kérdezőbiztosokkal, másrészt online lekérdezés szerint történt 250 fő és**

105 munkáltató bevonásával.⁸ Az összegyűjtött kvantitatív adatok teljes feldolgozásához az eljárásmódok közül a keresztábra-elemzést alkalmaztuk. A **keresztábra-elemzés** két vagy több változó közötti összefüggést vizsgál, illetve ezek kombinált eloszlását mutatja. Minde mellett sor került **hosszmetszeti, keresztmetszeti és trendvizsgálatokra** is, melyek keretében ok-okozati folyamatok megértésére törekedtünk, illetve hosszabb időintervallumú folyamatokat elemeztünk.

A kérdőíves lekérdezést interjúkkal bővítettük ki. Az interjútechnika alkalmas arra, hogy egy szűkebb válaszadói kör véleményét a legalaposabban megismerhessük. Itt a válaszadók kiválasztásánál elsődleges szempont volt, hogy mélyebb ismerettel rendelkezzenek a témával kapcsolatban: például a szakértők köre. A kutatás során **20 szakértői** (munkaerő-piaci, szociális, jogi, gazdasági) **interjút** folytattunk le, amelyek megállapításait **beépítettünk a „Legfontosabb tényezők háttérvizsgálata” című alfejezetbe**. A külföldön dolgozó munkavállalók megkérdezéséről **esettanulmányokat** készítettünk.⁹

3.2. Alapvető fogalmak

A kutatás során komplex folyamatokat, kauzális tényezőket vizsgáltunk. A migráció definíciója önmagában fontos és sok bizonytalanságot jelentő kérdés. Amennyiben elfogadjuk azt a szokásos és a nemzetközi statisztikákban elfogadott értelmezést, ami szerint migránsnak az tekinthető, aki egy évig tartózkodik távol, akkor nagyon sokan esnek ki a rostán. Az Eurostat megfogalmazása szerint ugyanis a következő cselekmény tekinthető migrációnak: az „emigráció” kifejezés arra a tette vonatkozik, aminek során egy személy, aki korábban általánosan egy állam lakosa volt, megszünteti ezen államban általános lakóhelyét, és nem tér vissza várhatóan legalább 12 hónapig.¹⁰ Tovább árnyalja a fogalmi kört a munkaerőpiachoz kapcsolódó fogalmak sokszínűsége.

3.2.1. A migrációhoz kapcsolódó fogalmak:

Az egyik legáltalánosabb meghatározás szerint a **migráció** egy olyan folyamat, melyben a személyek lakóhelyet, illetve társadalmat váltanak oly módon, hogy ez a váltás átmenetiből tartóssá, huzamossá válik. A népességmozgás egyik tipikus esete az évszázadok óta folyó munkaerő-migráció, amelyet számos további tényező növelhet. Ugyancsak évszázados, talán inkább évezredes múltja van a vallási, etnikai, politikai üldözöttek migrációjának. Az utóbbi

⁸ A kutatási terv alapján 500 fő megszólítását tervezetük, amely megtörtént és a visszaérkezési arány 50 százalékos volt. A kutatás eleve kismintás lekérdezést feltételezett, így a randomizálás során ez nem jelentett gondot, a minta elégségesnek bizonyult. Ugyanakkor, mint ahogy a feldolgozás során látni fogjuk, a válaszadók összetétele némileg torzult, mivel arányaiban nem kellően reprezentált a szakiskolai végzettséggel rendelkezők csoportja.

⁹ Megjegyezni kívánjuk, a régióban munkát vállaló külföldiek alacsony számából adódóan külön interjúkat és esettanulmányokat nem készítettünk.

¹⁰ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/migr_flow_esms.htm

időben egyre inkább megfigyelhető a migrációs motivációkban a politikai és gazdasági tényezők keveredése.

A migráció egyre gyakrabban jelent **tartós és egyirányú** lépés helyett ismétlődő munkavállalást, amit hazatérő időszakok szakítanak meg. Ez a **cirkuláris migráció** is többféle lehet, az értelmezés körül az utóbbi időben élénk vita bontakozik ki, a gyakorlatban tapasztalt jelenségek kikezdi a korábbi tartós migrációt feltételező migrációs modelleket.

A migráció formája változatos: a tartós és a cirkuláris migráció bizonytalan korlátok között egymás mellett, illetve egymást váltogatva valósul meg egy migráns karrierútjában, átolvad egymásba, ezt nevezi Black szerzőtársaival (2010) **likvid migrációnak**.¹¹

Ennek megfelelően a magyarok külföldi munkavállalását akkor tudjuk jól vizsgálni és szabatosan leírni, hogyha a migráció lazább definícióját követjük. A tartósan külföldön tartózkodók csoportján túl a külföldi munkavállalás minden formáját szem előtt tartva vizsgáljuk a jelenséget és a változásokat.

A munkavállalási célú migráció definiálásának kérdését tovább árnyalja, hogy az **ingázás** elterjedt jelensége nem tartozik bele a munkaerő-vándorlás definíciójába, akár átszelik az országhatárt vagy más egyéb határt az ingázók, akár nem, hiszen a szokásos lakóhely (*usual place of residence*) nem változik meg. A távolsági ingázások, melyek már a napi periodicitásnál ritkábban folynak, tipikus határterületei az ingázásnak és a munkavégzési célzatú ideiglenes vándorlásoknak.

Lényeges megállapítás, hogy a vándorláson kívül térbeli mobilitási formaként értelmezhető a **településen belüli költözés**, a **turizmus** és az **egyéb látogató események**. A motivációs rendszerek irányából közelítve mindegyik forma kapcsolatban lehet a munkával és munkavállalással. Egy nagyváros egyik kerületéből a távoli másikba azért is költözhetünk, hogy közelebb legyünk a munkahelyünkhöz. A turizmus jelenség-együttese legalább két szempontból hozható kapcsolatba a munkaerő-vándorlással. A turizmus-ipar egyrészt, mint ágazat munkát kínál a vándorok részére. Másrészt a turista státusú tartózkodó legalísan vagy illegálisan munkát vállalhat a célterületen.¹²

A munkavállalási célzatú migránson túl jellegzetes típus még a **menekült**. Háborúk vagy egyéb nagy volumenű társadalmi mozgások és katasztrófák következményeként, a menekültek nemzetközi vándorlásának mennyisége akár felül is múlhatja a munkavállalók mozgását. A státusos menekültek különleges joga a fogadó országban az állampolgárokkal azonos feltételekkel történő munkavállalás.¹³

A **családi okokkal kapcsolatos migráns-típus** két karakterisztikusan eltérő részre osztható. A családalakulás-célzatú migráns az egyik típus, a családgyesítés céljából mozgó a másik. A mennyiségeket tekintve az utóbbi altípus jelentősen felülmúlja az elsőt. Jelentős nemzetközi

¹¹ Hárs Ágnes: Magyarok külföldi munkavállalása, Kopint-Tárki Zrt. Budapest, 2011. p. 9-11.

¹² Illés Sándor (szerk.): Magyarország vonzásában, KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének Kutatási jelentése 85., Budapest, 2009/1. p. 11-13.

¹³ Illés Sándor (szerk.): Magyarország vonzásában, KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének Kutatási jelentése 85., Budapest, 2009/1. p. 11-13.

munkaerő-áramlási hullámokat követően, többnyire restriktív migrációs politikai környezetben, a családgyegetítés válhat a domináns vándorlási formává.¹⁴

A **gyermek, a diák és a nyugdíjas vándorlások** típusai az életútszerű megközelítés termékei, csakúgy, mint az aktív korú migránsok. Ezen célcsoport migrációs tendenciáival a magyar szakirodalom azonban csak kevésbé foglalkozik.¹⁵ További meghatározó fogalmak:¹⁶

- **Belső migráció** az egy adott országon belüli népességmozgásokat (pl. falvakból városokba irányuló, vagy régiók közötti vándorlások) jelöli.
- **Disszidens:** az anyaállam törvényeinek megsértésével, útlevél nélkül hagyja el az országot, vagy törvényesen utazik ki, de nem tér vissza, gazdasági vagy politikai okok miatt.
- **Emigráns:** politikai okokból hosszabb időre elhagyja az országot, később haza kíván térni.
- **Emocionális integráció** (azonosulás): etnikai csoporthoz illetve a fogadó társadalomhoz való tartozás érzésének kialakulása, részvétel a politikai folyamatokban.
- **Harmadik országbeli állampolgár** fogalmának meghatározása: harmadik országbeli állampolgár a 355/2009. (XII.30.) Kormányrendeletben meghatározott harmadik országbeli állampolgár, azaz a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek kivételével, a nem magyar állampolgár és a hontalan.
- **Integráció** fogalma általánosságban az egyesülést, beilleszkedést, egyes részek egészszé kapcsolódását jelenti.
- **Kivándorló:** végleges letelepedési szándékkal hagyja el hazáját.
- **Kognitív integráció:** nyelv, normák, szokások, viselkedések elsajátítása (akkulturáció).
- **Legális migráció** során az egyének a szükséges okmányok birtokában vándorolnak egyik államból a másikba, **illegális migráció** esetén pedig ezek hiányában.
- **Migrációs ráta:** az 1000 főre jutó nettó migrációs ráta nem más, mint a bevándorlók és kivándorlók számában mért különbség: [bevándorlók száma]–[kivándorlók száma] ezer főre számítva. Ha ez a különbség negatív, akkor az adott országban magasabb a kivándorlók száma a bevándorlók számánál, és fordítva, ha ez a különbség pozitív, akkor a bevándorlók száma haladja meg a kivándorlók számát.
- **Nemzetközi migráció** esetén több különböző állam érintett a migrációban, azaz van egy „küldő és egy „fogadó” célállam.

¹⁴ Gödri Irén, Tóth Pál Péter: Bevándorlás és beilleszkedés, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet Kutatási Jelentése, 2006.

¹⁵ Kivételnek tekinthető például: Girasek Edmond, Eke Edit, Szócska Miklós: Külföldi munkavállalás – Hogyan látják az elsőéves orvostanhallgatók? Semmelweis Egyetem Egészségügyi Menedzserképző központ folyamatos vizsgálatai. Vagy: Illés Sándor (szerk.): Magyarország vonzásában, Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi kutatóintézetének Kutatási jelentései 85., Budapest, 2009/1.

¹⁶ A további meghatározó fogalmaknál döntően Cseresnyés Ferenc (2005): Migráció az ezredfordulón című munkáját használtuk.

- **Strukturális integráció:** integráció a jövedelem, életszínvonal, oktatás, munkavégzés, annak biztonsága, a felfelé mobilitás esélye, a politikai jogok (beleértve a kisebbségi jogokat) és a lakhatás szempontjából.
- **Szociális integráció:** kapcsolati hálók kiépítése a bevándorló társakkal (belső integráció), a helyi lakosokkal (szocietális integráció), a rokonokkal, barátokkal, munkatársakkal, szomszédokkal, valamint a társadalmi tőke felhalmozása.
- **Vendégmunkás:** rövidebb vagy hosszabb időtartamra külföldön tartózkodik, munkavállalás, érvényesülés, kutatómunka céljából, határozott visszatérési szándékkal.

3.2.2. A munkaerőpiachoz kapcsolódó fogalmak:

- **Gazdaságilag aktív népesség:** a 15 – 64 év közötti foglalkoztatottakból (aktív keresők, gyesen, gyeden levők, nyugdíj mellett munkát vállalók) és a munkanélküliekből áll. A foglalkoztatottak további kategóriákba sorolhatók: a munkavállalókra, akik valamilyen munkáltatónál állnak alkalmazásban, továbbá az önállókra, illetve azok segítő családtagjaira. A **gazdaságilag inaktívak** szintén két csoportra oszthatók: az inaktív keresőkre (nyugdíjasok és tanulók, tehát azok, akik most éppen nem dolgoznak, de dolgozni fognak, vagy már dolgoztak), és az eltartottakra.¹⁷
- **Munkaerőforrásnak** az adott társadalmi-gazdasági munkakövetelményeknek megfelelő fizikai és szellemi képességgel rendelkező népességet nevezünk. A teljes népesség elsődlegesen munkaképes korú és munkaképes koron kívüli népességre bontható.
- **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 álláskeresők számát és összetételét jeleníti meg.¹⁸
- Munkaerő-piaci esélyegyenlőség azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférést kell biztosítani a munkához, szakképzéshez és az egyes foglalkozásokhoz.
- **Munkaképes népesség munkavállalási hajlandósága**, amely a választási alternatívák függvénye (szabadidő, munkaidő, jövedelemszerző tevékenység, háztartási munka, munkabér, munkanélküli segély stb.).
- **Munkanélküli** az a személy, aki egyidejűleg az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt); aktívan keresett munkát, a kikerde-

¹⁷ Gazdasági aktivitási ráta (%) = Foglalkoztatottak és a munkanélküliek/Össznépesség. Foglalkoztatási ráta (%) = Foglalkoztatottak száma/Össznépesség. Munkanélküliségi ráta (%) = Munkanélküliek száma/Foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

¹⁸ Szellő János (szerk.) (2009): Munkaerő-piaci alapismeretek, jegyzet DDRMK, Pécs

zést megelőző négy hét folyamán; rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.¹⁹

- **Munkanélküliségi ráta:** a regisztrált munkanélküliek tárgyhavi zárólétszáma a gazdaságilag aktív népesség (foglalkoztatottak és munkanélküliek együtt) százalékban.
- **Munkaviszony:** a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszony, közszolgálati jogviszony, kormányzati szolgálati jogviszony, közalkalmazotti jogviszony, bírósági és igazságügyi, valamint ügyészségi szolgálati viszony, a közfoglalkoztatási jogviszony, a biztosított bedolgozói - és az 1994. június 1-jét megelőzően létesített - ezzel egy tekintet alá eső bedolgozói jogviszony. E mellett a hivatásos nevelő szülői jogviszony, a szövetkezeti tag munkaviszony jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonya, - ide nem értve az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját -, fegyveres és rendvédelmi szervek hivatásos és szerződéses állományú tagjának szolgálati viszonya.²⁰
- **Nyilvántartott álláskereső** az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint megváltozott munkaképességű személyek ellátásában nem részesül, és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az illetékes kirendeltséggel együttműködik, és akit az illetékes kirendeltség álláskeresőként nyilvántart.²¹
- **Nyilvántartott álláskereső relatív mutatói:** a nyilvántartott álláskeresők zárónapi létszáma az előző év január 1-i gazdaságilag aktív népesség, ill. a munkavállalási korú népesség százalékában.

4. A KUTATÁS JOGI MEGKÖZELÍTÉSE, A MIGRÁCIÓ JELENTŐSÉGE

A **legális migráció** a nemzetközi jogban egy kiemelt terület, melynek rendezése elsősorban egyezmények, és ezen egyezmények alapján született nemzeti jogalkotás útján valósul meg. A migráció egy tágan értelmezendő fogalom, mely magában foglalja mind a munkavállalási vándorlókat, mind a menekülteket, vagy menedékesek helyzetét egyaránt. **E fejezetben** az előbb említett csoportokon belül elsősorban a munkavállalási szándékkal más országba letelepedni szándékozók csoportjára koncentrál. Az ILO, azaz a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet keretében (melynek hazánk is tagja), számos olyan egyezményt fogadott el, amely érinti a migráns munkavállalók helyzetét. Ezek az egyezmények elsősorban emberi jogi aspektusokra koncentrálnak, és az emigráns munkavállalók alapvető jogainak védelmét tartják szem előtt.

¹⁹ Forrás: KSH

²⁰ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (Ft.)

²¹ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (Ft.)

Kiemelésre érdemes ezen egyezmények elsősorban a kényszermunka, valamint a gyermekmunka különböző megjelenési formáira összpontosítanak.²²

4.1. Jogforrások, szabályozási keretek

A migráció kérdése alapvetően négy dimenzióban merül fel. Ezek a következők: hazánkból Európai Unió tagállamba, Magyarországról Unión kívülre, EU tagállamból Magyarországra, valamint EU-n kívüli tagállamból hazánkba. A szabályozás szempontjából az Unión belüli bármilyen irányú mozgás azonos megítélés alá esik. Az Európai Unióról szóló Szerződés ugyanis kimondja, hogy az Unió egy belső határok nélküli, a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló olyan térséget kínál a polgárai számára, ahol a személyek szabad mozgásának biztosítása a külső határok ellenőrzésére, a menekültügyre, a bevándorlásra valamint a bűnmegelőzésre és a bűnüldözésre vonatkozó megfelelő intézkedésekkel párosul.²³

4.1.1. A szabad mozgás és munkavállalás jogának elsődleges jogforrása az Európai Unióban:

A migráció tehát sokféle formában megjelenhet, témánk szempontjából **azonban érdemes a munkaerő szabad áramlását biztosítani célzó szabályokra koncentrálni.** Erre vonatkozóan elsősorban az Európai Unió működéséről szóló szerződés tartalmaz alapvetéseket.²⁴ A vonatkozó jogszabályhely először is deklarálja az Unió azon kötelezettségét, miszerint az Unión belül minden tagállam köteles biztosítani a munkavállalók szabad mozgását. Természetesen ez nem jelenti a szabad munkaerő áramlás abszolút jogát, hiszen maga a vonatkozó cikkely is utal bizonyos indokolt korlátozások kialakításának a lehetőségére melyek elsősorban közrendi²⁵, közbiztonsági, vagy közegészségügyi okok alapján tehetőek meg, az egyes tagállamokban²⁶, illetve a közszolgálat²⁷ keretében történő foglalkoztatás szintén alapvető kivételt

²² A hivatkozott jogterületek kapcsán helyütt feltétlenül meg kell említeni a következő jogszabályokat: a 2000. évi XLVIII. törvény a kényszer- vagy kötelező munkáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi konferencia 1930. évi 14. ülészakán elfogadott 29. számú Egyezmény kihirdetéséről.

a 2000. évi LIX. törvény a kényszermunka felszámolásáról szóló a Nemzetközi Munkaügyi konferencia 1957. évi 40. ülészakán elfogadott 105. számú Egyezmény kihirdetéséről

a 2000. évi LXIX. törvény a foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló a Nemzetközi Munkaügyi konferencia 1973. évi 58. ülészakán elfogadott 138. számú Egyezmény kihirdetéséről

a 2001. évi XXVII. törvény a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről szóló a Nemzetközi Munkaügyi konferencia 1999. évi 87. ülészakán elfogadott 182. számú Egyezmény kihirdetéséről

²³ EUSZ 3.cikk, (2)bekezdés

²⁴ EUM 45.cikk

²⁵ Erre vonatkozóan lásd a C/41/74. sz. Van Duyn ügyet mely azt vizsgálta, hogy az ilyen esetekben az érintett személy magatartása kell, hogy tényleges és valós veszélyt jelentsen a társadalmi rendre és értékekre. Az Európai Bíróság a Van Duyn ügyben hozott ítélete szerint egy közösséghez tartozás tekinthető személyes magatartásnak mivel az feltételezi a szervezet céljaival való azonosulást, az abban való aktív részvételt.

²⁶ EUM 45.cikk(3)-(4)bekezdés

jelent. Ezek a szempontok testesítik meg tehát a munkavállalás szabadságának jogszerű korlátozásait.

A **munkaerő szabad áramlásának** alapelvei szintén e cikkben kerülnek meghatározásra, és deklarálja azon tételt, miszerint a munkavállalók mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Mindezekre tekintettel a Szerződés biztosítja azon munkavállalói jogot, hogy:

- tényleges állásokra jelentkezzen,
- e célból a tagállamok területén szabadon mozoghasson,
- munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti, vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően,
- egy tagállamban történő alkalmazását követően a Bizottság által rendeletekben meghatározott feltételek mellett az adott tagállam területén maradjon.

Az eddig leírtakból kitűnik, hogy a személyek szabad mozgásának alapjoga két elemből tevődik össze, az egyik maga az Unió polgárság ténye, a másik elem pedig a munkavégzés céljából történő mozgás. A személyi hatály vonatkozásában meg kell jegyezni, hogy az EK Sz. eredeti szabályozásában csak a munkavállalók szabad mozgását biztosította – azaz a gazdaságilag aktív személyeké. Ez a jogosultsági kör azonban a későbbiekben mind vertikálisan, mind pedig horizontálisan kibővült, amikor a kiterjesztés megtörtént mind a munkavállalók családtagjaira (felmenőkre és leszármazókra), továbbá a diákokra és nyugdíjasokra nézve egyaránt. A munkavállalói körbe szintén beletartoznak az EGT állampolgárai is. A munkavégzés tekintetében érdemes pontosítani a fogalmat, ugyanis e szabályok alkalmazása szempontjából csak a munkaviszony keretében történő – azaz a másszemély javára és annak irányítása mellett, ellenérték fejében való munkavégzést tekinthetjük munkának. Ebből a szempontból tehát teljesen irreleváns a munkaviszony jellege (például részmunkaidős munkavégzés), vagy a díjazás mértéke. A munkavállaláshoz ezekben az esetekben munkavállalási engedélyre nincsen szükség.

4.1.2. A szabad mozgás és munkavállalás jogának másodlagos jogforrásai az Európai Unióban:

A munkavállalókat megillető konkrét jogosítványokat – melyeknek részletes vizsgálata e tanulmánynak terjedelmi okok miatt nem lehet tárgya – a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet határozta meg, amelyet 2011 évtől felváltott a 492/2011/EU rendelet. E rendelet alapján a munkavállalókat megillető legfontosabb jogosultságok röviden az alábbiak szerint foglalhatóak össze:

²⁷ Ezt a kivételt szűken kell értelmezni, és ebbe a körbe csak az olyan beosztások tartozhatnak amelyek magukban foglalják a közhatalom gyakorlásában való közvetett vagy közvetlen részvételt és az állam vagy más hivatalos szerve általános érdekeinek védelmét.

- Figyelemmel arra, hogy a tagállamok állampolgárainak lakóhelyükre való tekintet nélkül joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és végezzenek a foglalkoztatásukra az adott tagállam szabályait kell megfelelően alkalmazni. Ebből kifolyólag a más tagállamok polgárai ugyanolyan munkaerő-piaci esélyekre jogosultak, mint az adott tagállam polgárai.
- Az egyes tagállamok szabályozása vagy gyakorlata nem korlátozhatja az állás ajánlatokat, a benyújtott pályázatokat, vagy a külföldi állampolgárok jogát arra, hogy munkát vállaljanak vagy végezzenek. Szintén nem állítható olyan alkalmazási feltétel, amelyet a saját állampolgárok tekintetében nem kell alkalmazni. Természetesen az ilyen szabályozás nem csak akkor jogellenes, ha közvetlenül megvalósítja az itt meghatározottakat, hanem akkor is ha közvetetten – azaz hatásában a többi tagállam polgárainak távoltartását célozza még abban az esetben is ha állampolgárságtól függetlenül alkalmazandó szabályról van szó.²⁸
- Az egyes tagállamok azonos szociális és adókedvezményeket kötelesek biztosítani a tagállamon kívüli Uniós polgároknak. Ez azt jelenti, hogy minden olyan előnyt biztosítani kötelesek a munkáltatók a külföldi munkavállalóknak, amit a hazai munkavállalóknak is nyújt.²⁹
- A tagállamok azon polgárainak, akik egy másik tagállamban keresnek munkát, ugyanazt a segítséget kell nyújtani, mint amilyent a tagállam saját polgára vehet igénybe a munkaügyi hivataloktól álláskeresése során.
- Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében nem kezelheti állampolgársága miatt a hazai polgáraihoz képest eltérő módon, különösen a javadalmazás, a munkanélkülivé válás esetén az újbóli elhelyezkedés, illetve az újrafoglalkoztatás kapcsán.

4.1.3. A harmadik országból származó munkavállalók munkavállalására vonatkozó főbb szabályok az EU-ban és Magyarországon:

Az EU-n kívüli államok polgárai az úgynevezett harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására más szabályok irányadóak, mint a fentiekben ismertetettek. Ezek a szabályok 2014. január 1. napjával lényegesen egyszerűbbé váltak a 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben³⁰ foglaltaknak a hazai jogrendbe történő beépítése által. Az új jogharmonizációs célú szabályoknak megfelelően a munkavállalási engedély és a tartózkodási engedély egyidejűleg egy egyszerűsített eljárásban kerül kiadásra, mely egyablakos eljárási rendként összevont eljárás néven jelenik meg a szabályozásban. Ugyanakkor bizonyos meghatározott

²⁸ E szabályozási korlát kapcsán fontos megjegyezni, hogy a nyelvismeret megkövetelése lehet jogos alkalmazási feltétel, amennyiben a betöltendő állás jellege azt megköveteli

²⁹ Ilyen előny például a családi adókedvezmény. Az Európai Bíróság a C-237/94.sz. ügyben kimondta, hogy a temetkezési hozzájárulás akkor is jár, ha a temetés nem az adott tagállam területén történik. (O'Flynn ügy)

³⁰ A harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól szóló 2011. december 13.-i 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv

esetekben megmarad a tartózkodási és munkavállalási engedélyeztetési külön eljárás jogintézménye is.

Elsőként tehát azt kell tisztázni, hogy kit tekinthetünk **harmadik országbeli állampolgárnak**, azaz kikre terjed ki a vizsgálandó szabályok személyi hatálya. Erre vonatkozóan a törvény a következőképpen rendelkezik:

Harmadik országbeli állampolgárnak kell tekinteni

- a) az ellenkező bizonyításig azt a személyt, aki az állampolgársága igazolására harmadik ország által kiállított érvényes úti okmányt használ fel, vagy
- b) azt a személyt, aki nem valószínűsíti, hogy külön törvényben meghatározottak szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezik.³¹

Az ilyen személyek magyarországi munkavállalásának alapvető feltételeit **a Foglalkoztatási Törvény fő szabályként** a következőképpen határozza meg: Magyarország területén harmadik országbeli állampolgár

- a) az idegenrendészeti hatóság által a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvényben meghatározott összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedély, vagy
- b) a nem összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodásra jogosító engedélyt kérelmező harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatásához kiadott munkavállalási engedély alapján létesíthet foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.³²

A **jogalkotó megjelöl azonban két kivétel csoportot** is, akiket az álláskeresőként való nyilvántartásba vétele, valamint az álláskeresők ellátása tekintetében a magyar állampolgárokkal azonos jogok és kötelezettségek illetnek meg. Az egyik ilyen munkavállalói csoportba azok tartoznak, akik menekültként, oltalmazottként, vagy menedékesként elismertek külön jogszabály alapján, illetve mindazok, akik jogállásukat tekintve bevándoroltaknak vagy letelepedetteknek minősülnek, és természetesen mindazon személyek, akiket megillet a szabad mozgás és tartózkodás joga. A másik kivételcsoportba pedig azok a harmadik országból származó személyek tartoznak, akik összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedéllyel rendelkeznek, és legalább hat hónapig munkaviszonyban álltak. A harmadik országbeli állampolgárok tehát vagy összevont kérelmezési eljárás alapján, vagy munkavállalási engedélyezési eljárás alapján foglalkoztathatóak.

Az összevont engedélyezési eljárás főbb szabályait vizsgálva a vonatkozó jogszabály rendelkezése értelmében a tartózkodási engedély kiadása vagy meghosszabbítása összevont kérelmezési eljárás keretében történik, ha a keresőtevékenység folytatása céljából kiállított tartózkodási engedély iránti kérelmet előterjesztő harmadik országbeli állampolgár tartózkodása meghatározott foglalkoztatóval foglalkoztatási jogviszony létesítésére irányul.³³ Összevont kérelmezési eljárás keretében történik a tartózkodási engedély kiadása vagy meghosszabbítása abban az esetben is ha a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásra

³¹ A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény 2.§.

³² A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 7.§.(1). bekezdés

³³ Harmtv. 29/A.§.

irányuló jogviszonyt kíván létesíteni és családi együttélés biztosítása céljából kiállított tartózkodási engedély, vagy EU Kék Kártya³⁴ iránti kérelmet terjeszt elő. Ezekben az eljárásokban az idegenrendészeti hatóság, valamint szakhatóságként a munkaügyi központok járnak el.

Az előzetes megállapodás a legfontosabb szabálya ezen eljárásnak, hogy azt a harmadik országbeli állampolgár kérheti. Az összevont kérelmezési eljárás pedig egy olyan eljárás, amely az általa benyújtott kérelem alapján a harmadik országbeli állampolgárnak Magyarország területén való százyolcvan napon belül kilencven napot meghaladó tartózkodásra és meghatározott foglalkoztatóval jogviszony létesítésének engedélyezésére irányul. Ennek az eljárásnak tehát egy igen fontos eleme, hogy maga az összevont engedély iránti kérelem – akár annak kiadására, akár meghosszabbítására irányul – tartalmaz egy előzetes megállapodást a foglalkoztatóval, és a munkaügyi központ szakhatósági állásfoglalásában nyilatkozik arról, hogy az előzetes megállapodás szerinti munkakörben történő magyarországi foglalkoztatást támogatja-e, avagy sem.

A megállapodás tartamát tekintve kizárólag határozott időre szóló foglalkoztatási jogviszony jövőbeni létesítésére szólhat, mely főszabály szerint legfeljebb két éves időtartamú lehet.³⁵ Az itt tárgyalt előzetes megállapodásnak abszolút kötőereje van, így annak alapján, az abban meghatározott tartalom szerint a felek az engedélyezési eljárás befejeztével, az engedély birtokában – a jogviszonyt kötelesek létrehozni. Ez a szabály kogens, így a felek ettől eltérően nem rendelkezhetnek, illetve az ilyen tartalmú kikötés semmis.

Az előzetes megállapodásra vonatkozóan a jogszabály szigorú **tartalmi követelményeket** is megfogalmaz. Eszerint a megállapodásnak tartalmaznia kell:

- a harmadik országbeli állampolgár által ellátandó tevékenységet – a munkakört
- a tevékenység ellátásához szükséges szakmai képesítést, EU Kék Kártyával történő foglalkoztatás esetén a felsőfokú szakmai képesítése megnevezését
- a fizetendő díjazás mértékét, mely elem relatív diszpozitív, ugyanis attól a későbbiekben csak a harmadik országbeli állampolgár javára lehet eltérni
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megjelölését, valamint annak várható időtartamát

A munkavállalási engedélyezési eljárás főbb szabályai tekintetében a törvény³⁶ pontosan meghatározza azon esetek körét, amikor nincsen helye az összevont engedélyezési eljárásnak még abban az esetben sem, ha a foglalkoztatás egyébként engedélyköteles. Ez utóbbi

³⁴ Az EU Kék Kártya alapján annak tulajdonosa jogosult bármely EU-s tagállam területén magas képzettséget igénylő munkát vállalni külön munkavállalási engedély beszerezése nélkül. Ilyen munkavállalás csak a kártya birtokában történhet. Kék Kártyát harmadik országbeli állam állampolgára is igényelhet, és azt külön eljárás nélkül megkaphatja amennyiben a Kártyát kiállító tagállamban jogszerűen tartózkodott az igénylést megelőzően legalább 18 hónapig. Az EU Kék Kártya legfeljebb 4 éves határozott időtartamú foglalkoztatásra állítható ki.

³⁵ Ez az időtartam a családi együttélés biztosítása céljából kiadott tartózkodási engedély esetében legfeljebb öt év lehet, illetve EU Kék Kártya iránt benyújtott kérelem esetén legfeljebb négy év. Ezen kivételeken túlmenően a Harmtv. eltérően szabályozza az úgynevezett humanitárius tartózkodási engedélyek esetköreit. Harmtv. 29.§.

³⁶ Harmtv. 29/A.§.(4). bek.

esetben a foglalkoztatásra vonatkozó engedély iránti kérelmet az illetékes kormányhivatal munkaügyi központjánál a foglalkoztatónak kell előterjesztenie. Ezekben az esetekben tehát a munkavállalási engedélyezési eljárás lefolytatása a munkáltatót terheli, és az a munkaügyi központok hatáskörébe tartozik. Az ide tartozó tényállások a következők:

- a) az a harmadik országbeli állampolgár, aki Magyarország területén szezonális munkavállalási vízummal tartózkodik, illetve az Európai Unió más tagállamában szezonális munkát végez,
- b) a vállalaton belül áthelyezett munkavállalóként, au pairként vagy tengerészként Magyarország területén tartózkodni szándékozó, illetve tartózkodó harmadik országbeli állampolgár,
- c) az a harmadik országbeli állampolgár, aki a menekültügyi hatóságtól menekültkénti elismerését kérte vagy a menekültügyi hatóságtól ideiglenes vagy kiegészítő védelmet kért,
- d) az, akit Magyarország menekültként ismert el, avagy ideiglenes vagy kiegészítő védelemben részesített,
- e) a befogadott, valamint az a harmadik országbeli állampolgár, aki a Harmtv. 7/A. § alapján keresőtevékenységet folytathat.³⁷

Az engedélymentesség esetei közül ki kell emelni azokat az esetköröket is, amelyek sem a munkavállalási engedélyezés, sem pedig az összevont engedélyezési eljárás körébe nem tartoznak.

- **A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek köre:** az első és legkézenfekvőbb csoportja az engedélymentesen foglalkoztatható személyeknek a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek köre. Az ilyen személyek foglalkoztatását azonban a jogszabály rendelkezése szerint a foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnak bejelenteni. A bejelentési kötelezettség teljesítésének módját és idejét a jogszabály pontosan tartalmazza.³⁸
- **Külön jogszabályban meghatározott engedélymentes foglalkoztatási esetek** a harmadik országbeli állampolgárok mentességi eseteit a jogszabály taxált rendben határozza meg, azaz az alábbi esetcsoportokat kizárólag mentességi jogcímeikként kell értelmezni. Fontos kitétel azonban, hogy a mentesség a harmadik országbeli állampolgárt csak az itt meghatározott tevékenység szerinti munkavégzés kapcsán

³⁷ Vagyis a kilencven napot meg nem haladó, tervezett tartózkodásra jogosító vízummal rendelkező harmadik országbeli állampolgár, valamint az 539/2001/EK tanácsi rendelet II. mellékletében szereplő harmadik ország állampolgáraként Magyarország területén jogszerűen tartózkodó személy a 20. § (1) bekezdés szerint (ellenérték fejében más részére, illetve irányítása alatt, vagy - külföldi részesedéssel nem rendelkező - gazdasági társaság, szövetkezet vagy egyéb - jövedelemszerzési céllal létrejött - jogi személy tulajdonosaként, vezető tisztségviselőjeként, vezetői, képviseleti vagy felügyeleti szerve tagjaként.

³⁸ 355/2007. (XII.23.) Korm. rendelet A Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról, 6.§.

illeti meg, ebből kifolyólag az azt meghaladó munkavégzés már engedélyköteles. Szintén hangsúlyozandó, hogy a mentességet megalapozó körülmény fennállása tekintetében a bizonyítási teher a foglalkoztatót terheli.³⁹

A mentességi esetek tételesjogi meghatározása a következő:

- Nemzetközi szerződés ilyen tartalmú rendelkezése esetén,
- A külföldi székhellyel rendelkező gazdasági társaság – nemzetközi szerződés által meghatározott – fiók és képviselő vezetőjeként történő munkavégzéséhez,
- Külföldi állam diplomáciai (konzuli) képviselője vagy egyéb szerve személyi állománya keretében, a küldő állam által delegált tagjának a képviselőnél vagy egyéb szervnél történő munkavégzéséhez, valamint az államok közt fennálló viszonyosság alapján, a külföldi állam diplomáciai vagy konzuli képviselője személyzete közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
- A Magyarország területén nemzetközi szerződés alapján működő nemzetközi kormányközi szervezet, valamint Magyarország által nemzetközi szervezetként elismert, Magyarország területén működő szervezet (a továbbiakban: nemzetközi szervezet) személyzetének a nemzetközi szervezetnél történő, valamint ezek közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
- A nemzetközi szervezetet vagy nemzetközi szervezetnek nem minősülő közös szervet létrehozó szerződésben részes államok által delegált személyeknek (a továbbiakban: delegáltak) a nemzetközi szervezetnél vagy a közös szervnél történő munkavégzéséhez, valamint a részes államok között fennálló viszonyosság alapján a delegáltak közeli hozzátartozójának munkavégzéséhez,
- A harmadik országban honos vállalkozással kötött magánjogi szerződés alapján történő – alkalmanként harminc napos időtartamon belül a tizenöt munkanapot meg nem haladó – üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenység elvégzéséhez,
- Az EGT-megállapodásban részes valamely államban letelepedett munkáltató által határon átnyúló szolgáltatásnyújtás teljesítése keretében kiküldetés, kirendelés útján magyarországi foglalkoztatónál magánjogi szerződés teljesítése érdekében történő munkavégzéshez,⁴⁰

³⁹ 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről. 15.§.

⁴⁰ A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK IRÁNYELVE 1. cikk (1), illetve (3) bekezdése szerint: „(1) Ezt az irányelvet arra a tagállamban letelepedett vállalkozásra kell alkalmazni, amely a szolgáltatások transznacionális nyújtása keretében munkavállalókat küld egy másik tagállam területére a (3) bekezdéssel összhangban.” Illetve: „Ezt az irányelvet akkor kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben említett vállalkozás az alábbi transznacionális intézkedések valamelyikét megteszi:

- Az EGT-megállapodásban részes valamely államban letelepedett munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató vállalkozás, mint munkáltató által kölcsönzött munkavállaló magyarországi foglalkoztatónál munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéséhez,
- A külföldi részesedéssel rendelkező gazdasági társaság vezető tisztségviselőjeként, valamint felügyelő bizottsági tagjaként történő munkavégzéshez,
- A posztdoktori foglalkoztatásra irányuló pályázat, valamint a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj alapján – a pályázat, valamint az ösztöndíj keretében történő – munkavégzéshez,
- A külföldi felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló harmadik országbeli állampolgárnak nemzetközi diákszervezet által szervezett szakmai gyakorlat keretében történő foglalkoztatásához,
- Magyarország területén működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészeti iskolával, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló személynek a jogviszony fennállása alatt történő munkavégzéséhez,
- Az alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézményekben, idegen nyelven történő olyan oktatási tevékenységhez, amelyre – az oktatásért felelős miniszter igazolása szerint – az érintett államok illetékes miniszterei által aláírt nemzetközi oktatási program keretében kerül sor,
- A bevett egyház belső szabályában meghatározott, az egyházi jogi személy szolgáltatásban álló, egyházi szolgálatot sajátos egyházi szolgálati viszonyban, munkaviszonyban vagy egyéb jogviszonyban teljesítő természetes személy (egyházi személy) tevékenységéhez,
- A Magyarország területén menekültkénti vagy oltalmazottkénti, valamint menedékeskénti elismerését kérőnek, továbbá a befogadottnak a befogadó állomáson történő munkavégzéséhez,
- A naptári évenként tíz munkanapnál nem hosszabb ideig tartó, oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységhez,
- A kutató olyan tevékenységéhez, amely – a Magyar Tudományos Akadémia által kiállított igazolás szerint - a Magyarország és más állam között létrejött nemzetközi szerződés hatálya alá tartozik,

-
- munkavállalókat küld ki egy tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
 - munkavállalókat küld ki a tagállam területén a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással; vagy
 - munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként vagy munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozásként munkavállalót küld ki egy tagállam területén letelepedett vagy ott működő vállalkozáshoz, feltéve, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás vagy a munkaerőt rendelkezésre bocsátó vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással”.

- A Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, és Grundtvig program keretében szakmai gyakorlaton résztvevő harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásához,
- A magyar állampolgár olyan özvegyének munkavégzéséhez, aki az elhunyt házastársal annak halála előtt legalább egy évig Magyarország területén együtt élt,
- A kutató olyan magyarországi kutatási tevékenységéhez, amelyet a harmadik országbeli állampolgár kutatókat fogadó kutatószervezetek akkreditációjáról, valamint a fogadási megállapodásról szóló kormányrendelet rendelkezései szerint, akkreditált kutató szervezettel kötött fogadási megállapodás alapján végez,
- A hivatásos sportolónak munkavégzés keretében folytatott sporttevékenységéhez, és az edző sporttevékenységre való felkészítő tevékenységéhez,
- Az 1999. évi CXVII. törvénnyel kihirdetett az Észak-Atlanti Szerződés tagállamai közötti, fegyveres erők jogállásáról szóló 1951. június 19-én Londonban kelt Megállapodás (a továbbiakban: NATO-SOFA Megállapodás) részes államainak a NATO-SOFA Megállapodás I. Cikk 1. pont *a)* és *b)* alpontjában meghatározott és Magyarország területén szolgálati célból tartózkodó fegyveres ereje és polgári állománya tagjai közeli hozzátartozóinak munkavégzéséhez a szolgálati célú tartózkodás idejére a részes államok közt fennálló viszonyosság alapján,
- A Harmtv. 19. §-ában meghatározott családegyesítő családi együttélés biztosítása céljából kiadott, érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkező és legalább egy éve jogszerűen Magyarország területén tartózkodó családtagjának, feltéve, hogy a családegyesítő engedély nélkül foglalkoztatható, valamint
- A menekültként, oltalmazottként elismert személy családtagjának, vagy a menekültként elismert kísérő nélküli kiskorú esetén szülőjének, ennek hiányában gyámjának, feltéve, hogy a családi együttélés biztosítása céljából kiadott, érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkezik.

4.2. A migráció jelentősége

A Magyarországról más országokba irányuló migráció, a hosszabb vagy rövidebb munka- vagy tanulási célú külföldi tartózkodás fontos, és bizonyos szempontokból nézve speciális szerepet játszik a munkaerő-piaci folyamatokat vizsgáló kutatások szemszögéből. Jelentősége többek között abban rejlik, és a szakirodalom és az empirikus eredmények is azt mutatják, hogy a **migránsok nem egy véletlenszerű mintáját jelentik a társadalomnak, hanem speciális jellemzőkkel bírnak**, amelyek valószínűbbé teszik, hogy Magyarországtól különböző országban igyekeznek boldogulni. Egyrészt képesek is rá, például iskolai végzettségük miatt, másrészt motiváltak is rá, mert saját szakmájuk fizetésben és elismerésben jobban értékelt más országban, mint Magyarországon. Ilyen módon a Magyarországról távozók nem csak mennyiségi változásokat okoznak a munkaerő-piacon, hanem a munkaerő összetételét is módosíthatják – iskolai végzettség, a szakmák egymáshoz viszonyított aránya, vagy személyes pszichológiai jellemzők tekintetében. Fontos tehát mérni ezeket a folyamatokat, hogy mely munkavállalók, milyen okból, milyen céllal és tervük szerint milyen hosszú időre hagy-

ják el az országot. Ez adalékot jelent szakpolitikák kialakításához, illetve ha a kivándorlásra úgy gondolunk, mint - a személyes okok mellett - részben gazdasági, politikai, társadalmi folyamatokra való reakció, tekinthetjük a „lábbal szavazás” megnyilvánulásának is, amely információt nyújt arról, hogy a lakosság szemében hogyan jelennek meg egyes, az országban zajló folyamatok.

A migráció ennek megfelelően nemcsak a munkaerő-piacra – annak kínálati oldalán keresztül – van hatással, hanem az adott ország hosszú távon értelmezett tényleges GDP növekedésére és a potenciális GDP növekedésre is. Ezen túl megváltoztatja a foglalkoztatottak és eltartottak arányát, és így hatással van a foglalkoztatottak és eltartottak közötti transzferekre is.⁴¹

4.2.1. Migrációs elméletek:

Az alábbiakban a szakirodalomban fellelhető, a migrációra vonatkozó elméleteket és egyéni adatokon alapuló empirikus elemzések eredményeit tekintjük át röviden.

A nemzetközi migrációnak nincsen egyetlen, átfogó elmélete. Az egyes megközelítések nem képesek a migráció jelenségének minden aspektusát megmagyarázni. Továbbá, az elméletek különböző diszciplínák szempontjából vizsgálják a migráció jelenségét, az elemzés eltérő szintjein. A migrációval foglalkozó elméletek alapvetően két kérdés megválaszolására tesznek kísérletet:

- Milyen okokra vezethető vissza a nemzetközi migráció megindulása?
- Milyen tényezők tartják fenn a nemzetközi migrációt, illetve milyen tényezők járulnak hozzá ennek mérséklődéséhez?

A migrációs elméletekkel foglalkozó szerzők⁴² a fenti két kérdés alapján csoportosítják a különböző megközelítéseket, azonban kategorizálhatóak ezek az elemzési szint alapján is.⁴³

Eszerint három szint határozható meg: mikro-, mezo- és makroszint. A mikroszintű elméletek középpontjában az áll, hogy milyen tényezők befolyásolják az egyének döntéseit, illetve azt elemzik, hogy a potenciális migránsok hogyan értékelik a migráció költségeit és hasznát. A makroszintű elméletek középpontjában az áll, hogy hogyan határozzák meg a politikai, gazdasági és kulturális struktúrák a migrációs folyamatokat. A mezoszintű elméletek pedig arra helyezik a hangsúlyt, hogy a társadalmi kötelékek struktúrája, erőssége és sűrűsége hogyan befolyásolja a nemzetközi mozgást.

⁴¹ Czibik Ágnes - Hajdu Miklós - Németh Nándor - Nyíró Zsanna - Tóth István János - Türei Gergely: A migráció és a magyar migránsok jellemzői 1999-2011. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2014.

⁴²Például: Schoorl, Jeannette: Determinants of International Migration: Theoretical Approaches and Implications for Survey Research In: Van Der Erf, Rob – Heering, Liesbeth (szerk.): Causes of International Migration. Luxembourg, Brussels, European Commission – Eurostat, 1995.

⁴³ Faist, Thomas: The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford, USA, Oxford University Press, 2000.

1. sz. táblázat: Migrációs elméletek az elemzési szint szerint

Makroszintű elméletek	Mezoszintű elméletek	Mikroszintű elméletek
Taszítás és vonzás elmélete	Új közgazdaságtan megközelítése	Neoklasszikus közgazdaságtan mikroszintű elmélete
Neoklasszikus közgazdaságtan makroszintű elmélete	Kumulált okság	Érték-várakozás elmélet
Duális munkaerőpiac elmélete	Hálózatelmélet	
Történeti strukturalista megközelítés	Intézményelmélet	

Forrás: Faist, Thomas: The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford, USA, Oxford University Press, 2000.

A **taszítás és vonzás modellje** szerint a származási országnak vannak olyan negatív jellemzői (taszító tényezők, *push*), amelyek az embereket a kivándorlásra ösztönzik, illetve a célországnak vannak olyan pozitív jellemzői (vonzó tényezők, *pull*), amelyek vonzóvá teszik a migrációt. A vonzó és taszító tényezők kombinációja határozza meg a nemzetközi mozgás mértékét és irányát. A megközelítés alapvető feltevése, hogy minél hátrányosabb helyzetű egy terület gazdasági, szociális és politikai szempontból, annál valószínűbb a migráció. A vonzás és taszítás elméletét elsősorban azzal kritizálják, hogy nem ad magyarázatot arra, hogy egyes régiókon belül mi az oka annak, hogy vannak, akik elvándorolnak, viszont vannak, akik nem.⁴⁴ Míg a migráció hagyományos megközelítésében elkülönült egyének hozzák meg a migrációs döntést, az **új közgazdaságtan („New” Economics Theory) megközelítés** szerint a döntést háztartások vagy családok hozzák meg. Az új közgazdaságtan abban is eltér a neoklasszikus közgazdaságtan elméleteitől, hogy a migráció okaként nem kizárólag a jövedelem maximalizálására való törekvést jelöli meg, hanem a kudarcok elkerülésére való törekvést, a kockázatok csökkentését is számításba veszi. Mivel ha a család vagy a háztartás egyszerre több munkaerőpiacon van jelen, akkor a kockázatot szétterítik.

A **neoklasszikus közgazdaságtan mikroszintű elmélete** szerint a racionális egyének költség-haszon kalkulációt készítenek: ha a migráció nettó haszonnal jár, akkor a kivándorlás mellett döntenek. A koncepció szerint a nemzetközi migráció az emberitőke-beruházás egyik formája. Az emberek annak mentén vándorolnak, hogy hol tudják a képzettségük mellett a legnagyobb jövedelmet elérni. A kalkuláció során az egyének számításba veszik a kezdeti extra költségeket (pl. az új nyelv elsajátításának költségeit, a munkakeresés időtartama alatti bérkiesést, pszichológiai költségeket) is.

A nettó hozamok becslése során az egyének összehasonlítják a célországokban és a származási országban elérhető adott képzettség melletti keresetet, megszorozva az álláshoz jutás

⁴⁴ Schoorl, Jeannette (1995): Determinants of International Migration: Theoretical Approaches and Implications for Survey Research In: Van Der Erf, Rob – Heering, Liesbeth (eds.): Causes of International Migration. Luxembourg, Brussels, European Commission – Eurostat.

valószínűségével, majd a diszkontrátát is figyelembe véve korrigálják a számítást. Végül a becsült keresetkülönbségből kivonják a migráció várható költségeit, így pedig megkapják a kivándorlással megszerezhető nettó hozamot. A racionális egyének, ha a számítás eredménye pozitív, akkor a migráció mellett döntenek, ha negatív, akkor a származási országban maradnak, ha az érték nulla, akkor közömbös, hogy mit tesznek. A racionális egyének az alternatív nemzetközi helyszínek közül azt választják, ahol a migráció nettó hozama a legmagasabb.

A neoklasszikus közgazdaságtan makroszintű elmélete kizárólag a kereseti ráták országok közötti különbségeit veszi figyelembe, a mikroszintű elmélet a foglalkoztatási rátákkal is számol a várható kereset meghatározásakor.

A **mikroszintű megközelítés szerint** a migráció valószínűségét növeli a humán tőke bizonyos típusaival (pl. iskolázottság, nyelvtudás) való rendelkezés, illetve az, ha a célországban az adott humántőke megnöveli a foglalkoztatás valószínűségét. Továbbá, az olyan egyéni jellemzők, szociális körülmények és technológiák, amelyek csökkentik a migráció költségét, szintén növelik a kivándorlás valószínűségét. E két állításból az következik, hogy egyes országokon belül a migrációs hajlandóság egyénenként jelentősen eltérhet.

Az elmélet szerint migráció addig van, ameddig az országok közötti kereseti és a foglalkoztatási ráták eltérőek.

4.2.3. Migrációs kutatások:

A migráns magyar népességről, különböző időszakokra és eltérő részletességű adatok alapján lehet a képet megrajzolni. Az viszont megállapítható, hogy az Európában élő magyarok döntő többsége Németországban valamint Ausztriában él, a tartósan külföldön tartózkodók nyilvántartott adatai alapján.⁴⁵ Az Egyesült Királyság a többiek közül jelentősen elmaradva a harmadik helyen szerepelt a 2000-es évek közepén, azóta ez a szám jelentősen emelkedett. Németország relatív csökkenő vonzereje látszik az adatokból a csatlakozást követően, ez azonban rövid idő alatt visszarendeződött, azóta a trend folyamatosan növekvő. Emellett a magyar emigránsok számára fontosak az új európai célországok is, így a mediterrán régióban Spanyolország és Olaszország, valamint Írország, Hollandia, Svédország és a többi skandináv ország. Lényeges látszik, hogy a külföldön nyilvántartottak között nagyon magas, 80-90% körül van az aktív korú népesség aránya. Ez egyértelműen arra utal, hogy aktív migráns munkavállalói népességet takarnak a migráns tükörstatisztika adatai.⁴⁶

A Magyarországról kiinduló **elvándorlásra vonatkozó makro-adatok alapvető forrásai** az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat és a külföldi statisztikai hivatalok. A makrotársadalmi mutatók hátránya, hogy többnyire csak egyszerű, leíró elemzések tárgyául használhatóak fel, összefüggések feltárására nem alkalmasak. Mellettük szól viszont, hogy jellem-

⁴⁵ Az Eurostat adatbázisban az adatok a rezidens népességre vonatkoznak, az adatok a nemzeti statisztikákból származnak, a népszámlálás és továbbvezetett adatok alapján. Így a statisztikák tükörstatisztikák, a fogadó országok adatszolgáltatásaiból származnak.

⁴⁶ Hárs Ágnes: Magyarok külföldi munkavállalása, Kopint-Tárki Zrt. Budapest, 2011. p.10-13.

zően rendszeres időközönként azonos módszertant követve kerülnek kiszámításra, így időso-ros elemzések alapjául szolgálhatnak. Meg kell jegyezni továbbá, hogy **bizonyos tekintetben a hivatalos adatokat a migrációs statisztikák alsó becsléseként értelmezhetjük**, ugyanis olyan informális formák, mint például a feketén történő külföldi munkavállalás, vagy az illegális letelepedés rejtve maradnak a statisztikai hivatalok előtt. Mellettük láthatatlanok azok a hazájukat formális módokon elhagyó személyek is, akik kívül esnek a statisztikai hivatalok által többé-kevésbé pontosan definiált fogalmak érvényességi körén (az Eurostat emigrációra vonatkozó fent leírt meghatározása értelemszerűen önmagában is torzításhoz vezető bizonytalanságokat eredményez). Továbbá nem feledkezhetünk meg arról, hogy a statisztikai hivatalok a migránsok anyaországát jellemzően állampolgárságuk alapján azonosítják, ami nem egyezik meg feltétlenül az éppen elhagyott országgal.

Az Eurostat adatai szerint Magyarországot 1998 és 2003 között évenként körülbelül 2500-3100 fő hagyta el a fentebb meghatározott emigráció formájában. Az Európai Unióhoz való csatlakozást követően, 2004 és 2007 között már évente nagyjából 3700-4500 fő között alakult ez a szám, ami a válság után, 2008 és 2010 között több mint kétszeresére növekedett, megközelítette, majd emelkedő tendenciát követve túl is szárnyalta az évi 10000 fős szintet. Ehhez az adathoz mindenképpen hozzá kell tennünk, hogy az Eurostat összesítései a tagállamok nemzeti statisztikai hivatalainak éves szintű adatgyűjtésein alapulnak.⁴⁷ Ezen adatgyűjtések alapulhatnak a közigazgatás adatforrásain, de akár mintavételes felmérések vagy becslések eredményein is. A migrációval kapcsolatos adatgyűjtéseket **2008 óta szabályozza az EU 862/2007/EK rendelete, amelynek** célja a tagországok migrációval kapcsolatos statisztikáinak összehasonlíthatóvá tétele. A rendelet hatálybalépését megelőzően a tagállamok önkéntes módon küldték kimutatásaikat az Eurostat rendszerébe.⁴⁸

A szakirodalomban döntően a migrációs tendenciák leírását megcélzó kérdőíves kutatások eredményeit találhatjuk. Ezek adott esetben releváns és naprakész információt nyújtanak a migrációval kapcsolatos attitűdökről. A TÁRKI eredményei⁴⁹ szerint 2012 tavaszán az elmúlt húsz évben sosem tapasztalt szintre emelkedett a migrációs potenciál.⁵⁰ A rövid- és hosszú távú külföldi munkavállalásra, illetve a kivándorlásra irányuló szándékokkal a magyarországi felnőtt lakosság 19%-a jellemezhető 2012-ben, míg ez az arány az 1990-es években 10% alatti volt. A migrációs potenciál már a 2000-es évek elején növekedésnek indult, 2001 és 2003 között 10-12% között mozgott, majd az Európai Unióba történő belépés után, a hirtelen

⁴⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/hu

⁴⁸ 862/2007/EK rendelet a migrációra és a nemzetközi védelemre vonatkozó közösségi statisztikákról, valamint a külföldi állampolgárságú munkavállalókra vonatkozó statisztikák összeállításáról szóló 311/76/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről

⁴⁹ Sik Endre: Csúcson a migrációt tervezők aránya. TÁRKI. Budapest, 2012. Hálózati forrás: http://www.tarki.hu/hu/news/2012/kitekint/20120523_migracio.html (Letöltés: 2014.04.01.)

⁵⁰ A migrációs potenciál mérése az alább kérdésekre adott válaszok alapján történik. Rövidtáv: „Tervezi-e Ön, hogy egy pár hétre, vagy hónapra külföldre menjen dolgozni (ingázni is)?”; hosszútáv: „Tervezi-e Ön, hogy egy pár évre külföldre menjen dolgozni?”; kivándorlás: „Tervezi-e Ön, hogy külföldön éljen?” Mindhárom kérdésre két választ adhatott a kérdezt: igen, vagy nem.

megemelkedett rövid távú külföldi munkavállalási kedvnek köszönhetően 2005-ben 14%-ra ugrott. Ezt követően 2006-ban már 7%-ra mérséklődött, majd 2008-ban, a világgazdasági válság kitörésének évében 16%-os szintre szökött, miután 3%-os visszaesést követően 2010 és 2012 között meredek emelkedést mutatott.

2. sz. táblázat: Migrációs potenciál alakulása, %, 1993-2012

Év	Rövid távú munkavállalás	Hosszú távú munkavállalás	Kivándorlás	Halmazott
1993	4	3	1	6
1994	4	3	1	5
1997	4	3	2	6
2001	9	7	3	10
2002	8	6	3	10
2003	9	6	3	12
2005	13	6	3	14
2006	6	6	4	7
2008	11	11	6	16
2010	7	8	5	13
2011	12	13	7	17
2012	13	16	7	19

Forrás: TÁRKI Monitor és Omnibusz felvételek 2012.

Tekintettel arra, hogy a migrációs potenciál mérése a kérdőíves adatfelvételnek köszönhetően egyéni, személyenkénti adatokon alapul, lehetővé válik a jelenség mélyebb vizsgálata, bizonyos mögöttes hatások feltárása. Így a TÁRKI adatai alapján megállapítható, hogy 2012-ben az elvándorlási szándék a 40 év alattiak esetében átlagon felüli, mi több, a 30 évesnél fiatalabbak körében azt messze túlszárnyalja, 48%-ra tehető. Emellett a migrációs tervek jellemző célpontjai is meghatározhatóak: a legnépszerűbb célpontok 2012-ben Ausztria, Németország és az Egyesült Királyság.

Területi szempontból vizsgálva az érdeklődést, a felmérésből megállapítható, hogy az ausztriai munkavégzés leginkább az ország nyugati megyéiben (Vas, Győr-Moson-Sopron és Zala) élők figyelmét keltette fel, míg a németországi kilátásokat tekintve ugyanez a megállapítás Komárom-Esztergom és Tolna megyék lakosaira jellemző, az angol lehetőségek pedig az észak-keleti országrészben (Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyék) tartottak számot a legnagyobb érdeklődésre a vizsgált időszakban.⁵¹

A felmérésből az is kiderül, hogy vannak olyan társadalmi csoportok, amelyek esetében az átlagosnál (19%) magasabb a (halmazott) migrációs hajlandóság mértéke. Ez leginkább a fiatalokra, illetve azokra a társadalmi csoportokra jellemző, amelyek körében magas a fiatalabbak aránya, s ezen túlmenően még a gazdasági-társadalmi helyzetük és jövőjük sem rózsás (munkanélküliek, roma származásúak). A migrációs tervet fontolgató társadalmi csoportok

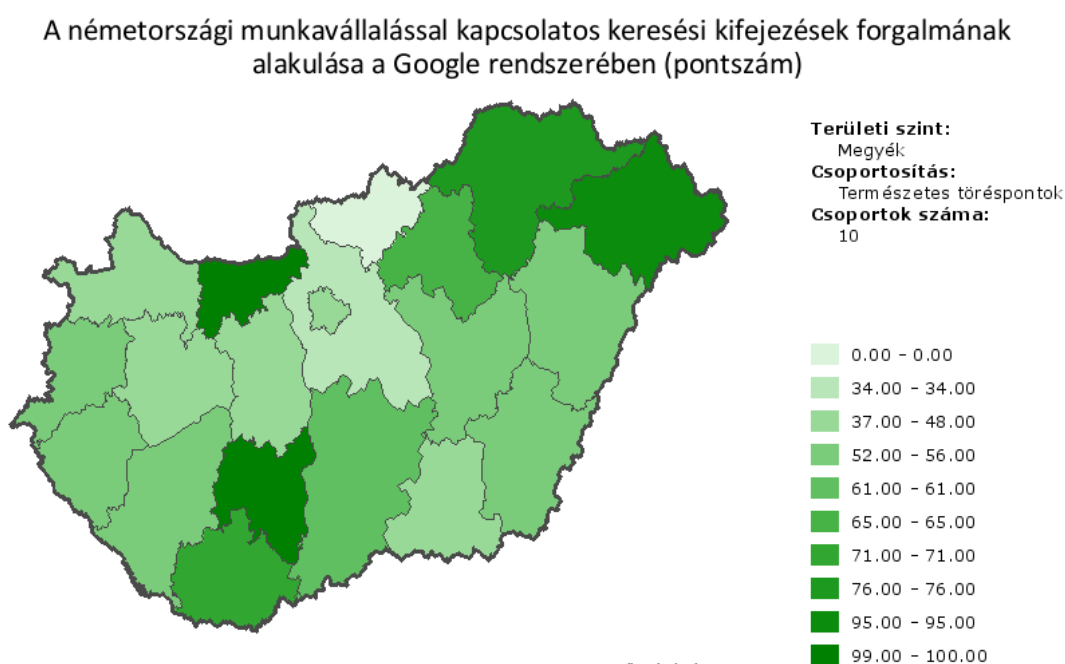
⁵¹ Forrás: Tóth István János, Hajdú Miklós, Türei Gergely: Új Magyar Exodus felé? - Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján, MKIK GVI, Google Trends, Budapest, 2012.

tok közül kiemelendő, hogy minden második 30 év alatti magyar felnőtt, azaz a 18-29 évesek közel fele gondolkodik így.

A **Google Trends** rendszere lehetőséget biztosít olyan idősoros adatok letöltésére, amelyek a különböző keresési kifejezések lekérdezésének gyakoriságát jellemzik a Google keresőszolgáltatásában, amennyiben az adott keresési kifejezés forgalma meghalad egy bizonyos, a Google által meghatározott küszöbértéket. A kulcsszavak, kifejezések keresési gyakoriságait a Google Trends egy 0 és 100 közötti pontszámmal jellemzi, amely kifejezi, hogy az adott kifejezést az összes kereséshez képest hányszor kérdezték le a Google keresőjében. A skála 100-as értéke jelképezi a legintenzívebb keresési gyakoriságot, míg a többi pontszám ehhez viszonyítva fejezi ki a vizsgált kulcsszavak lekérdezésének forgalmát. Nullás értéket láthatunk az idősorban, ha a lekérdezések gyakorisága alulmúlja a Google küszöbértékét.

A **felmérésből** alapvetően megállapítható, hogy 2011 januárja óta számottevően megnőtt a külföldi munka iránt érdeklődők, külföldön munkát keresők száma Magyarországon. Megállapítható továbbá, hogy a vizsgált időszak során Nógrád megyéből indult a legtöbb releváns keresés, valamint Tolna és Komárom-Esztergom megyék internet-felhasználói is kiemelkedő általános érdeklődést mutattak a külföldi munkavállalás iránt.⁵²

1. sz. térkép: A külföldi munkavállalással kapcsolatos keresési kifejezése forgalmának alakulása a Google rendszerében (pontszám)



Forrás: MKIK GVI, Google Trends

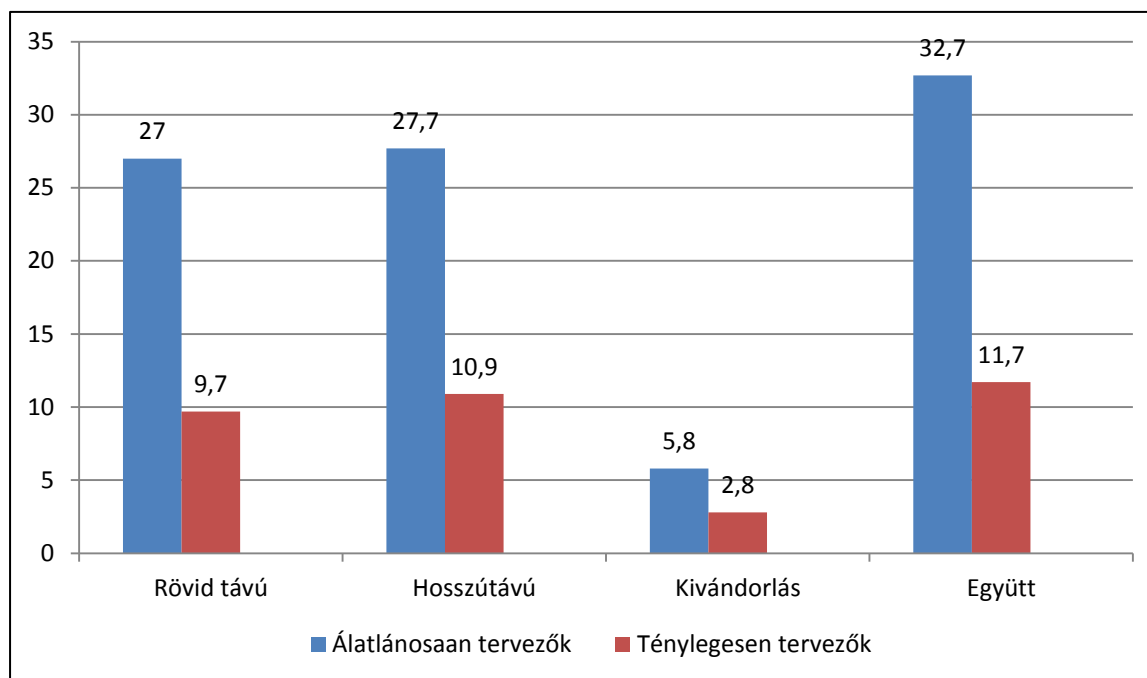
© Erőforrástérkép, MTA K TI

⁵² Tóth István János - Hajdú Miklós - Türei Gergely: Új Magyar Exodus felé? - Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján, MKIK GVI, Google Trends, Budapest, 2012.

A **Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felvétele** segítségével azt vizsgálhatjuk, hogy milyen tendenciákat mutat a Magyarországról más országba utazó, és ott munkát vállaló állampolgárok száma 1999 és 2011 között, valamint azt, hogy milyen jellemzőkkel bírnak ezek a csoportok. A külföldi munkavállalás – amelybe a KSH az ingázást is beleérti – a férfiak körében és a 20–30 éves korosztályban a leggyakoribb. Iskolai végzettség szerint a szakiskolai vagy szakmunkásképzőben szerzett végzettség és a felsőfokú (egyetemi) végzettség teszi leginkább valószínűvé a külföldi munkavállalást, azonban ennek hatása nem egyforma a különböző földrajzi régiókban. A KSH felmérése arra utal, hogy a külföldi munkát vállaló magyar állampolgárok aránya növekedést mutat a vizsgált időszakban, és ez a trend töréspontot is tartalmaz. Az idősoros adatok vizsgálata szerint 2009 negyedik negyedétől kezdve a migráció növekedése felgyorsult és új pályára állt. Ez a **gyorsulás összefüggésben lehet a 2008-as gazdasági válsággal, a romló gazdasági, munkaerő-piaci helyzettel**, amely elsősorban a fejlettebb, nyugat-dunántúli területeket érintette a válság első hónapjaiban.⁵³

A **KSH Népeségtudományi Kutatóintézete** közel 1500 fő megkérdezésével végzett kutatást hogy a 18–40 évesek körében milyen mértékű a komoly migrációs tervekkel rendelkezők aránya, és a fiatalok mely csoportjait vonzza leginkább a külföldi élet lehetősége.

1. sz. grafikon: A migrációt általánosan tervezők és „komolyan” (ténylegesen) tervezők aránya a 18–40 éves népességben belül a migráció időtávja szerint, %



Forrás: KSH 2013.

⁵³ Czibik Ágnes - Hajdu Miklós - Németh Nándor - Nyíró Zsanna - Tóth István János - Türei Gergely: A migráció és a magyar migránsok jellemzői 1999-2011. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2014.

A vizsgálat során alkalmazott szűrési technikák a migrációt tervezők sokaságából (nyers migrációs potenciálból) elkülönítette azokat, akik nem csak fontolgatják a migrációt, hanem határozott és konkrét tervekkel, elképzelésekkel rendelkeznek annak megvalósításáról, esetleg már meg is tették az első lépéseket. E csoport aránya a vizsgált népességben a tisztított migrációs potenciált mutatja. A fenti grafikon alapján megállapítható, hogy a halmozott migrációs potenciál (a legalább egyik fajta migrációt tervezők aránya) közel 33%, azaz minden harmadik 18–40 éves tervezi, hogy hosszabb-rövidebb időtartamra, külföldre költözne. Mindezek alapján ez az arány nagyon magas, különösen abból az aspektusból tekintve, hogy e korcsoport jelentős (becsült) része 8,1 százaléka már külföldön tartózkodik.⁵⁴

A Magyar Nemzeti Bank 2014 augusztusában befejezett kutatásában a gazdasági okok miatti kivándorlás áll a középpontban. Ezen belül a vándorlásnak két csoportját különítik el: az **átmenetileg és a tartósan** vándorlókat. Az elemzés szerint az átmenetileg migrálók között található olyanok, akik külföldre költöznek, azonban tervezik a visszatérést, és olyan személyek is, akik még a magyarországi lakóhellyel rendelkeznek, egy itt élő háztartás tagjának számítanak. Az utóbbi csoportot a kutatás ingázóknak nevezi. A két csoport éles elhatárolása elsősorban az adatforrások szerint lehetséges. A tartósan kivándorlók háztartásukkal együtt, hosszabb időre egy másik országban telepedtek le, és nem tervezik a visszatérést. Az elemzés **a Világbank** (World Bank, 2011) – a 2011-es népszámlálásokon alapuló – adataira hivatkozva, illetve eszerint 462 ezer magyar, a népesség 4,6 százaléka élt külföldön, ebből az OECD-országokban csaknem 400 ezren tartózkodtak.⁵⁵ Ezek az adatbázisok nem, vagy csak részben tartalmazzák az ingázókat, és 2011 óta valószínűleg a külföldre költözők létszáma is emelkedett ezért a fenti adat vélhetően ennél magasabb lehet. A Munkaerő-felmérés alapján az ingázók létszáma 2013 végén 100 ezer fő körül alakulhatott. Ez az adatbázis tartalmazza mindazokat, akik külföldi telephelyen dolgoznak, de belföldi háztartás tagjai, amelynek egyik tagja kitölti a kérdőívet, és jövedelmükkel hozzájárulnak a hazai háztartás fenntartásához. Ez sem tartalmaz tehát minden ingázót, kimaradnak többek között azok, akik egyszemélyes háztartásban élnek Magyarországon, és eközben külföldre járnak dolgozni.

A kutatás megállapításai szerint közöttük magasabb a férfiak és kevesebb a nők aránya. Iskolai végzettségük tekintetében az összes ingázó kétharmada szakképesítéssel rendelkezik. Ágazati megoszlásban az ingázók számának növekedése a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, építőipar területén tapasztalható.⁵⁶

⁵⁴ Gödri Irén – Feleky Gábor Attila: Elvándorló fiatalok? Migrációs tervek a magyarországi 18–40 évesek körében. KorFa 2013. december XIII: évfolyam 5. sz. KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest

⁵⁵ OECD International Migration Database

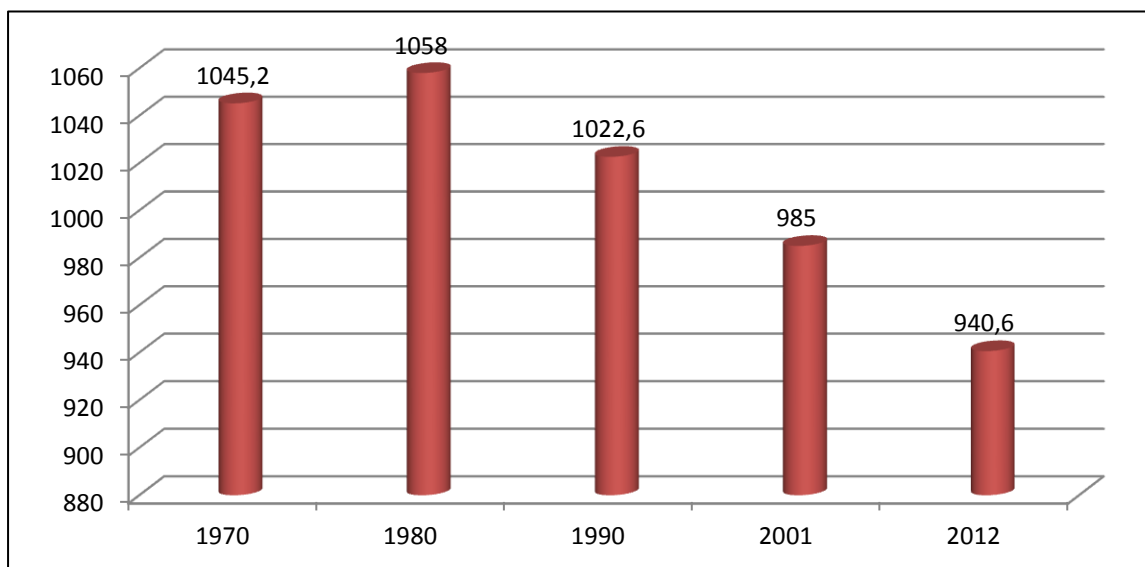
⁵⁶ Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. MNB-tanulmányok 114. Budapest

5. A DÉL-DUNÁNTÚLI RÉGIÓ TÁRSADALMI, GAZDASÁGI KÖRNYEZETE

5.1. A régió demográfiai helyzete

A 2011-es népszámlálási adatok szerint az előző, 2001. évi népszámláláshoz viszonyítva a Dél-dunántúli régió megyéi közül Baranyában 4,8%-os, Somogyban 7,1%-os míg Tolna megyében 7,5%-os volt a népesség csökkenése. A dél-dunántúli régió annak ellenére, hogy Magyarország területének mintegy 15%-a, **lakónépességét** tekintve mindössze a teljes magyar népesség 9%-t teszi ki, vagyis a területi részesedésnél alacsonyabb a népesedési arány a régióban – a népsűrűség jelentős mértékben elmarad az országos átlagtól.⁵⁷ Ugyanakkor az ország összes településének mintegy egyötöde ebben a régióban található, ami Baranya és Somogy aprófalvas település szerkezetének tudható be. A Dél-Dunántúlon 665 település van, melyekből mindössze 41 a város és 614 pedig község. A népesség megoszlása településtípusonként szintén eltér az országos átlagtól mivel mindössze a lakosság 59%-a él városokban, szemben az országos átlaggal ami 70%-os megoszlást mutat.⁵⁸ A **népesség csökkenésének okai** elsősorban, mintegy háromnegyed részben a természetes fogyásnak tudhatóak be, ugyanakkor a fennmaradó fogyás hátterében az elvándorlás áll. Meghatározó jelentőségű tehát a születésszámok csökkenése, mely nem csupán a népességszámra hat kedvezőtlenül, de a korösszetételt is befolyásolja. A Dél-Dunántúlon 2012-ben 5165 fővel többen haltak meg, mint ahányan születtek, ez 1,1%-kal meghaladta az előző évben regisztrált fogyás mértékét.

2. sz. grafikon: A Dél-Dunántúl népességének változása 1970-2012 között ezer főben



Forrás: KSH

⁵⁷ A népsűrűség országos átlaga 107 fő/km², míg a dél-dunántúli régióban a népsűrűség mértéke mindössze 66fő/km². Ez a szám egyébiránt a 7 fő tervezési-statisztikai régióban a legalacsonyabb. Forrás: KSH Területi Statisztikai Tükör VI. évf. 6. sz. 2012

⁵⁸ A népesség megoszlása ebben a tekintetben Baranyában a legkedvezőbb itt ugyanis a lakosság 66%-a él városokban, míg Somogyban a legalacsonyabb ahol mindössze 52% a városi lakosok aránya. KSH adatok

A születéseken és a halálozásokon kívül a **vándorlás** is befolyásolja a népességszám alakulását. A belföldi vándorlás negatív egyenlegéből adódóan régióink lélekszáma tovább fogyatkozott 2012-ben, ami ezer lakosonként 3,5 fős veszteséget jelentett. A vándorlási veszteség nem csak a leghátrányosabb helyzetű kistérségeket, járásokat (Sellye, Barcs, Csurgó) érinti, hanem kiterjedt a megyék középső részére is. A népességcsökkenés és a népesség területi átrendeződése a korfákban is megmutatkozik. Azokban a térségek, amelyek elsősorban a munkaerő-piaci, foglalkoztatási lehetőségek miatt vonzóak a fiatalok számára a területi korfában mutatkozó problémákat képes korrigálni. Ugyanakkor az elvándorlás és elöregedés által leginkább érintett területeken a korfa alsó szegmensének további szűkülése várható, ami már középtávon is súlyos gazdasági-társadalmi feszültségek forrása lehet.⁵⁹

5.2. A régió gazdasági mutatói

A **gazdasági fejlettség térbeli összehasonlítására használt mutató, az egy lakosra jutó bruttó hazai termék** alapján az ország legfejlettebb régiója Közép-Magyarország, amit Nyugat- és Közép-Dunántúl követ. Az **átlagtól számottevően elmaradva sorrendben Dél-Dunántúl** és Dél-Alföld után Észak-Alföld és Észak-Magyarország zárja a gazdasági fejlettségi rangsort. A központi térség kiemelkedő teljesítménye mögött a főváros gazdasági potenciálja áll, Budapest az ország bruttó hazai termékének 38%-át adja. Az országon belüli fejlettségi különbségeket jelzi, hogy a főváros és a megyék rangsorában utolsó helyen álló Nógrád megye között ötszörös a különbség. (Európai uniós összehasonlításban Magyarország térségeinek elmaradása számottevő: a legjobban teljesítő Közép-Magyarország a középmezőnyben, a többi régió pedig az utolsó harmadban található.)⁶⁰ A bruttó hozzáadott érték gazdasági ágak szerinti összetétele azt mutatja, hogy Közép-Magyarországon a szolgáltatást nyújtó ágak részesedése kiugróan magas, a két fejlettebb dunántúli régió és Észak-Magyarország gazdasági szerkezetében pedig az ipar súlya jóval átlagon felüli. Az alacsonyabb egy főre jutó GDP-vel rendelkező térségekben a természeti adottságoknak megfelelően a mezőgazdaság jutott az országos átlagnál nagyobb szerephez.⁶¹

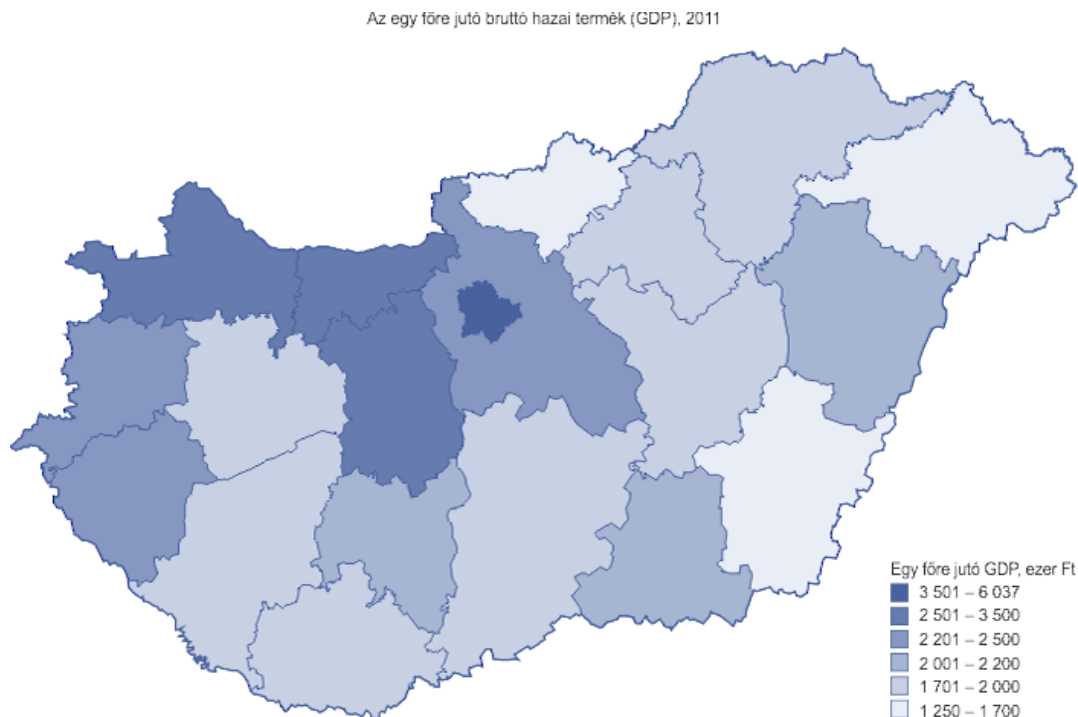
A **dél-dunántúli térségben 2011-ben megtermelt bruttó hazai termék összege** piaci beszerzési áron számítva 1729,6 milliárd forintot tett ki, az országos GDP (27 635,4 milliárd forint) 6,3%-át, amelyből Baranya 2,5, Somogy 2,0, Tolna 1,7%-kal vette ki a részét. Az **egy lakosra jutó GDP** 2011-ben 1845 ezer forint volt, az országos átlag 66,6%-a (egy évvel korábban 68,4%-a).

⁵⁹ Forrás: KSH

⁶⁰ A Dél-Dunántúl mindig is hazánk egyik fejletlen, ritka térszerkezetű része volt, amin jelentősen sem a dualizmus kori modernizáció és a szocialista fejlesztések sem tudtak változtatni. Az Európai Unió 271 NUTS-2 régiója közül az Unió átlagának 44%-os teljesítményével a 253.helyre, az utolsó 20 legkisebb gazdasági teljesítményt nyújtó régió közé tartozik.

⁶¹ Forrás: KSH

2. sz. térkép: Az egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP), 2011.



Forrás: KSH

Dél-Dunántúl a hét régió rangsorában a népességarányos GDP 2011. évi változásait követően is megmaradt a korábbi 4. helyen. A fejlettebb régióktól azonban nagyobb lett a lemaradása. A fajlagos mutatóérték országos átlagának Baranya a 64%-át, Somogy a 63%-át teljesítette, ami mindkét megyében kedvezőtlenebb volt az egy évvel korábbinál, és az előbbi megye kettő, az utóbbi egy hellyel hátrébb sorolódott a főváros és megyék sorában is. A régió megyei közül a 19 megye átlagát is csak a tolnai fajlagos GDP összeg érte el.

A régióban **bejegyzett vállalkozások** 73%-a egyéni vállalkozás, és mindössze 27% a társas vállalkozások aránya. A bejegyzett vállalkozások többségükben Baranya megyei székhellyel kerültek bejegyzésre, a második helyen Somogy, míg a harmadik helyen Tolna megye szerepel. Szintén érdemes megjegyezni, hogy az összes magyarországi társas vállalkozás 54%-a közép-magyarországi bejegyzésű, és ezen a területen értelem szerűen az egyéni vállalkozási forma lényegesen alacsonyabb arányban van jelen. Vagyis a dél-dunántúli régióban alacsonyabb arányban működnek a feltehetőleg nagyobb teherbírású gazdasági szereplők.

A **bruttó átlagkeresetek** alakulását 2012-ben több tényező is jelentősen befolyásolta. A minimálbér 78-ról 93 ezer forintra, szakképzettek esetében 94-ről 108 ezerre történő emelése valamennyi nemzetgazdasági ágat érintette, és főként a fizikai foglalkozásúak körében eredményezett jövedelemnövekedést. A költségvetési intézményekben dolgozók kereseti

lehetőségeit egyrészt az alacsony jövedelmű közfoglalkoztatottak számának egyharmados növekedése, másrészt az egészségügyi dolgozók egy meghatározott körének az év közepén életbe lépő, visszamenőleges hatályú bérkorrekciója befolyásolta. A Dél-Dunántúlon a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi átlagos bruttó keresete – 185 ezer Ft volt.⁶²

Baranyában 2013-ban a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havonta átlagosan bruttó 189 900 forintot kerestek, ami alapján az itt élők az országos átlagnál mintegy havi 40 800 forinttal, a legmagasabb, fővárosi átlagkeresetnél 103 400 forinttal kaptak kevesebbet. **Somogy megye** teljes munkaidős alkalmazottainak havi bruttó átlagkeresete 185 ezer Ft volt. **Tolnában** a teljes munkaidőben alkalmazásban állók **havi bruttó átlagkeresete** – a számviteli nyilvántartások szerint – 208 400 forintot tett ki, amely 4,6%-kal meghaladta az egy évvel korábbit.⁶³

5.1. A foglalkoztatottság, munkanélküliség alakulása a régióban

Baranyában a Központi Statisztikai Hivatal lakossági munkaerő-felmérése alapján **2013. IV. negyedévében** a 15–74 éves népesség 54,8%-a, 163,3 ezer fő volt jelen a munkaerőpiacon. Ezen belül a foglalkoztatottak létszáma 151 ezer, a munkanélkülieké 12,5 ezer főt tett ki. Előbbiek létszáma 6,7%-kal emelkedett, utóbbiaké ugyanakkor megközelítőleg a felére (54,4%-ára) esett vissza az előző év azonos időszakához képest, ebből következően a **gazdasági aktivitás** összességében nem változott. 2013-ban a megfigyelt 4 főnél többet foglalkoztató Baranya megyei székhelyű vállalkozásoknál, létszámtól függetlenül a költségvetési szerveknél, valamint a megfigyelt nonprofit szervezeteknél átlagosan mintegy 80 500-an álltak alkalmazásban, 2,1%-kal többen, mint egy évvel korábban.

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) nyilvántartásában** az egy évvel korábbinál közel 37%-kal kevesebb baranyai munkanélküli szerepelt. (Országosan 27%-os volt a csökkenés.) 2012. és 2013. decembere között a megyében több mint 10 ezer fő került ki a regisztráltak köréből, számuk a 2013. decemberi zárónapon nem érte el a 18 ezer főt.⁶⁴

Somogy megyében 2013-ban az **alkalmazásban állók** száma csökkent az előző évhez viszonyítva. A munkáltatók nyilvántartásaiban 68,2 ezer fő alkalmazott szerepelt, 1,9%-kal kevesebb, mint 2012-ben. Gazdálkodási forma szerint vizsgálva a versenyszférában 4,6%-os fogyatkozást követően 42,0 ezren álltak alkalmazásban, a költségvetési intézményeknél viszont 5,4%-kal többen (25,0 ezren) szerepeltek az állományi létszámban. A teljes munkaidőben

⁶² Forrás: Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12. KSH

⁶³ Forrás: KSH

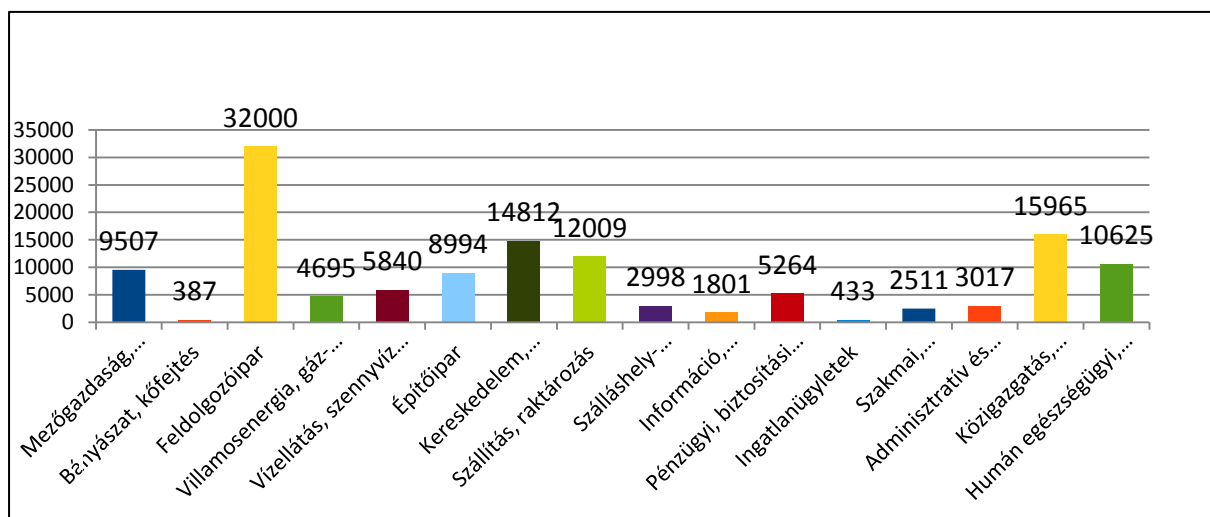
⁶⁴ Megjegyzendő, hogy a KSH és NFSZ statisztikája eltérő. Az NFSZ a ténylegesen regisztrált álláskeresők számát viszonyítja a gazdaságilag aktív népességhez. A KSH fogalma szerint viszont munkanélküli az a személy, aki egyidejűleg az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt); aktívan keresett munkát, a kikérdezést megelőző négy hét folyamán; rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást. E mintát veti össze a gazdaságilag aktív népességgel.

foglalkoztatottak 62,0 ezer fős száma az összlétszám kilenctizedét tette ki. A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat** adatai szerint a 2013. decemberi zárónapon a **nyilvántartott állás keresők** száma 19 764 fő volt Somogy megyében, 5918 személlyel (23%-kal) kevesebb, mint egy évvel korábban.

A KSH intézményi munkaügyi statisztika adatai szerint a megfigyelt **Tolna megyei** székhelyű vállalkozásoknál és nonprofit szervezeteknél, valamint a költségvetési intézményeknél 2013-ban átlagosan **45 300 fő állt alkalmazásban**, 1,0%-kal több mint egy évvel korábban. (Országosan 0,9%-os volt a létszámnövekedés.) A munkavállalók 62%-át foglalkoztató versenyszférában 28 200 főt alkalmaztak, a létszám 0,7%-kal haladta meg a 2012 évet. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint 2013. december végén Tolna megyében 10 748 állás keresőt tartottak nyilván. A létszám – az országoshoz hasonlóan – nagymértékben, 27%-kal visszaesett az egy évvel korábbihoz képest. A **nyilvántartott állás keresők** gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya (11,1%) tovább csökkent: az előző évi mutatónál 3,1 százalékponttal alacsonyabb, az idei országos rátánál viszont 1,8 százalékponttal magasabb volt.

A régió belül a foglalkoztatás területén az egyes nemzetgazdasági ágak súlya eltérően alakult. Baranyában az átlagnál erőteljesebben volt jelen az oktatás, Somogyban a humán-egészségügyi, szociális ellátás és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás. Tolnában a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás ágazat képviselt nagyobb súlyt, ennek következtében az alkalmazottak 27%-át foglalkoztatta az ipar. Az egyes ágazatok 2014. januári létszámadatait lásd az alábbi grafikonon.

3. sz. grafikon: Ágazatonkénti létszámadatok a Dél-Dunántúlon 2014 elején/fő



Forrás: KSH

6. A RÉGIÓBA IRÁNYULÓ MUNKAVÁLLALÁSI MOBILITÁS MUTATÓI

A **Magyarországra történő migráció** esetében is lényeges lehet a migráns népesség definiálása. Mindenekelőtt, a migráns megkülönböztethető a hazai népességtől állampolgársága vagy születési helye szerint.⁶⁵ Mindkét megkülönböztetésnek van létjogosultsága, mindkét esetben más tudunk vizsgálni. A tartózkodás időtartama alapján,⁶⁶ valamint aszerint is fontos definíciós különbségek adódnak, hogy az illető legálisan vagy nem legálisan tartózkodik-e Magyarországon, továbbá hogy milyen tevékenységet végez, dolgozik-e egyáltalán, ha igen, hogyan és mit. A tartózkodási engedéllyel rendelkezők egy része munkavállalási engedéllyel, mások nélküle is vállalhatnak munkát, de a tartózkodási engedéllyel Magyarországon élők egy része nem szereplője a munkaerőpiacnak. A migráció számszerűsítéséhez az alábbi adatforrások használhatóak: tartózkodási engedélyek, a népességregiszter, a munkavállalási engedélyek adminisztratív adatgyűjtését, az adóhatósági nyilvántartásokat, kutatási eredményeket, terepmunkák eredményeit vagy a népszámlálás adatait. Az adminisztratív adatgyűjtések tartalma az adatgyűjtés céljától függően időben változhat. Ráadásul a fenti adatforrások értelemszerűen a legális migráció jelenségét tükrözik, az illegális része fedve marad.

Míg a migráns népesség számát, állampolgárságát a fenti adatforrásokból látjuk, a migránsok tevékenységéről, megélhetésükről már csak töredékes a tudásunk. Egy részük megjelenik a munkaerőpiacon, de lehetnek olyanok, akik gazdasági aktivitást egyáltalán nem, vagy csak részlegesen folytatnak. Ráadásul a legálisan tartózkodó külföldi népességnek csak a kisebbik fele szereplője a munkaerőpiacnak, a gyermekek, időskorúak, diákok és egyéb inaktívak nem. Utóbbiak eltartottak (gyermekek és jövedelem nélküli felnőttek), nyugdíjasok, ösztöndíjas diákok vagy egyéb forrásból élők. A tartózkodási engedélyek kiadását és adminisztrációját végző Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal adatközlései alapján az alábbi megállapítások tehetők. A tartózkodási engedéllyel rendelkezők egy része munkavállalási engedéllyel, mások anélkül is vállalhatnak munkát, de a tartózkodási engedéllyel Magyarországon élők egy része nem szereplője a munkaerőpiacnak. A Magyarországra történő bevándorlás forrásai a következők lehetnek:

- Környező országok magyar ajkú lakossága
- EGT országok
- Harmadik országok

A migráció makro környezetét vizsgálva társadalmi-gazdasági hatások csakúgy megtalálhatók, mint multikulturális vonzás eredeztette tényezők. A gazdasági viszonyok közül kiemelendők a térszerkezet alakulása okán, főleg a poszt-szocialista – rendszerváltás által érintett

⁶⁵ A születési hely szerint definiált migráns népesség a tengerentúli migrációs célországok szokásos definíciója, s újabban a többgenerációs nyugat-európai migráció elemzése számára is mind fontosabbá válik.

⁶⁶ A tartózkodás időtartama szerint lehet egy migráns:

- tartósan, életvitelszerűen Magyarországon élő, letelepedett,
- visszatérő, időszakosan Magyarországon, illetve otthon élő cirkuláris (szezonális),
- életvitelszerűen külföldön élő, de itt dolgozó, rövid távú vagy napi ingázó.

– országokban lezajlott privatizációk, megemelkedett munkanélküliség, regionális fejlettségbeli különbségek fokozódása, a lisszaboni folyamathoz kapcsolódóan – főleg fiatal generációk - tanulási célú (meghatározott ideig tartó, vagy tartós) kitelepülése, ingázása, valamint a Nyugat-Európa felé irányuló **tranzit migráció**. Hazánk szempontjából is igen jelentős az etnikai alapú migráció, hiszen meghatározó magyar ajkú kisebbség él határainkon kívül, közülük az Ukrán és Szerb területeken élők schengeni határral elválasztva.

6.1. Magyarország helyzete

A Magyarországra irányuló migráció aspektusait tekintve globális, kontinentális, és kistávolságú vándorlásokról beszélhetünk. Hazánk geopolitikai helyzetéből adódóan a globális migrációban csak kisebb mértékben vesz részt, ugyanakkor célpont a Kárpát-medence népessége számára, ezért a kistávolságú nemzetközi vándorlások a jellemzőek. A magyar munkaerőpiacon a középfokú végzettségűek, a szakmunkások és a szakképzetlenek jelennek meg elsősorban, kevésbé a felsőfokú végzettségűek.

A **külföldiek területi elhelyezkedésénél** kiemelendő, hogy domináns részük Budapesten és Pest megyében él, míg kisebb hányaduk a határ menti kistérségekben, illetve a Balaton környékén. Budapesten a nem európai állampolgárok többsége lakik. Ennek több oka van. Egyrészt a küldő ország távolsága és a migránsok iskolai végzettsége egyenesen arányos egymással, a magasabb kvalifikált munkaerőt pedig a főváros közege tudja beilleszkedési és foglalkoztatási szempontból megfelelően fogadni. A migráció preferált célterületei így a nagyvárosi centrumtárségek, ahol a kulturális-etnikai sokszínűség jellemző, illetve a munkalehetőségek széles választéka áll rendelkezésre.

3. sz. táblázat: Bevándorolt, letelepedett és három hónapot meghaladó tartózkodók száma 2012-2013

Státusz megnevezése	2012.12.31-i állapot	2013.12.31-i állapot	Változás	Változás %-ban
Bevándorlási engedély	39 267	38 505	-762	-1,94%
Letelepedési engedély	4 845	4 376	-469	-9,68%
Tartózkodási engedély	32 276	33 585	1 309	4,06%
Nemzeti tartózkodási engedély	2 005	784	-1 221	-60,90%
EGT tartózkodási engedély ⁶⁷	8	7	-1	-12,50%
Regisztrációs igazolás	101 795	113 507	11 712	11,51%

⁶⁷ EGT- állampolgár: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más állam polgárának, továbbá az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a szabad mozgás és tartózkodás joga tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállású személy.

Mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén
Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar

Állandó tartózkodási kártya	17 014	17 344	330	1,94%
Magyar állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja	6 321	3 530	-2 791	-44,15%
EGT állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja	375	273	-102	-27,20%
EK letelepedési engedély	479	478	-1	-0,21%
Nemzeti letelepedési engedély	6 947	6 672	-275	-3,96%
Ideiglenes letelepedési engedély	5	5	0	0,00%
Menekültként személyi igazolvánnyal rendelkező	1 561	1 513	-48	-3,07%
Oltalmazottként személyi igazolvánnyal rendelkező	683	927	244	35,72%
Befogadotti státusszal rendelkező	151	98	-53	-35,10%
összesen	213 732	221 604	7 872	3,68%

Forrás: Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal

A 2012-ben Magyarországon a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) az engedéllyel foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok legmagasabb számáról szóló közleménye szerint 2012-ben Magyarországon egyidejűleg engedéllyel, valamint EU Kék Kártyával foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok legmagasabb száma 85 ezer fő. 2012-ben a kiadott munkavállalási - azaz egyéni, illetve mezőgazdasági szezonális munkavállalási - engedélyek száma 10 556 db volt. Ez is jelzi tehát, hogy a kiadható, harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására jogosító engedélyek száma – annak meghatározási módjának eredményeképp – többszörösen meghaladja a ténylegesen kiadott engedélyek számát, így a Magyarország által a foglalkoztatásra jogosító engedélyek meghatározása semmilyen módon nem jelent akadályt a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására vonatkozóan.⁶⁸

⁶⁸ A munkaügyi központok a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásához kapcsolódóan a foglalkoztató által benyújtott munkaerőigény és engedély iránti kérelem alapján (16/2010. (V. 13.) SZMM rendelet) engedélyezési eljárást folytatnak. Emellett a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, foglalkoztatásra kerülő, bejelentett – de engedélyezésre nem kötelezett – külföldi munkavállalókról (355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet), valamint azon harmadik országbeli állampolgárokról, akik engedélymentesen dolgoznak Magyarországon (355/2009. XII. 30. Korm. rendelet) nyilvántartást vezetnek. A munkavállalási engedélyek és a bejelentett munkavállalók számának adatai egy központi adatbázisban kerülnek tárolásra. Az adatok rögzítése, az adatbázisban való megjelenítése folyamatos, az így rendelkezésre álló statisztikai adatokat a Nemzeti Munkaügyi Hivatal negyedévenként feldolgozza és a Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján közli (www.munka.hu).

4. sz. táblázat: Tartózkodási engedéllyel rendelkező külföldiek száma főbb állampolgárság szerint/fő

Állampolgárság	2012.12.31-i állapot	2013.12.31-i állapot	Változás	Változás %-ban
kínai	6 891	7 914	1 023	14,85%
ukrán	3 459	2 203	-1 256	-36,31%
amerikai	2 537	2 514	-23	-0,91%
iráni	1 715	1 699	-16	-0,93%
vietnámi	1 416	1 493	77	5,44%
szerb	1 738	1 480	-258	-14,84%
egyéb	14 520	16 282	1 762	12,13%
összesen	32 276	33 585	1 309	4,06%

Forrás: Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal

5. sz. táblázat: Tartózkodási engedéllyel rendelkező külföldiek száma a tartózkodás célja szerint/fő

A tartózkodás célja	2012.	Összes kérelem %-ban	2013.	Összes kérelem %-ban	Változás	Változás %-ban
keresőtevékenység	13 580	39,23%	12 787	34,06%	-793	-5,84%
tanulmányok folytatása	10 176	29,40%	12 276	32,70%	2 100	20,64%
családi együttélés	4 635	13,39%	5 609	14,94%	974	21,01%
egyéb cél	2 635	7,61%	3 317	8,83%	682	25,88%
hivatalos	2 471	7,14%	2 531	6,74%	60	2,43%
egyéb tartózkodási célok	1 115	3,22%	1 027	2,74%	-88	-7,89%
összesen	34 612	100,00%	37 547	100,00%	2 935	8,48%

Forrás: Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal

Az Unión belüli mobilitási jogot biztosító EU Kék Kártya iránti kérelmet 2011. augusztus 1-jétől kérelmezhetik a harmadik országbeli állampolgárok Magyarországon. Ezen időponttól kezdve 2013. december 31-ig mindössze hét EU Kék Kártya iránti kérelmet nyújtottak be melyek közül mindössze négy eljárás zárult az EU Kék Kártya kiállításával. **Össességében tehát igen kevés, magas szintű képzettséggel rendelkező harmadik országbeli állampolgár**

folyamodik EU Kék Kártyáért. Ennek oka egyrészt az, hogy az EU Kék Kártya Irányelv nemzeti jogba való átültetésével először valósult meg összevont kérelmezési eljárás, amely még idegen a munkáltatók számára eddig rendelkezésre álló munkaügyi eljárásrendtől, másrészt az irányelv által alkalmazni rendelt bérküszöb is nehezen teljesíthető feltétel a magyar bérvisszonyok közepette. A magas szintű képzettséggel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok így továbbra is nagyobb arányban választják a keresőtevékenység célú tartózkodási engedély iránti kérelem benyújtását, majd tartózkodási engedély birtokában három évet követően nemzeti letelepedési engedély iránti kérelmet nyújthatnak be, amelynek megszerzésével számos területen a magyar állampolgárokkal egyenlő bánásmódot élvezhetnek.⁶⁹

A **Nemzeti Munkaügyi Hivatal** adatai szerint 2013-ben a munkaadók összesen 7 937 fő foglalkoztatásának megkezdését jelentették be, amely 2012-höz képest 1,3%-os növekedést jelent. Így megállapítható, hogy megtört az a korábban feltárt trend, miszerint 2009 óta minden évben megfigyelhető a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező munkavállalók bejelentésének csökkenése. Megjegyzendő, hogy a 2008-ban és 2009-ben bekövetkező növekedés elsősorban a jogszabályi változások következményének tudható be, ugyanis ahogyan korábban említettük, 2008. január 1-től több Európai Unió tagállam állampolgárai esetében, bizonyos feltételek fennállása esetén megszűnt az engedélykötelezettség, s helyét a foglalkoztatás tényének bejelentési kötelezettsége váltotta fel. 2009. január 1-től kezdődően pedig az EGT tagországokra vonatkozóan ez a szabály lett egységesen érvényes.

6.2. Regionális helyzetkép

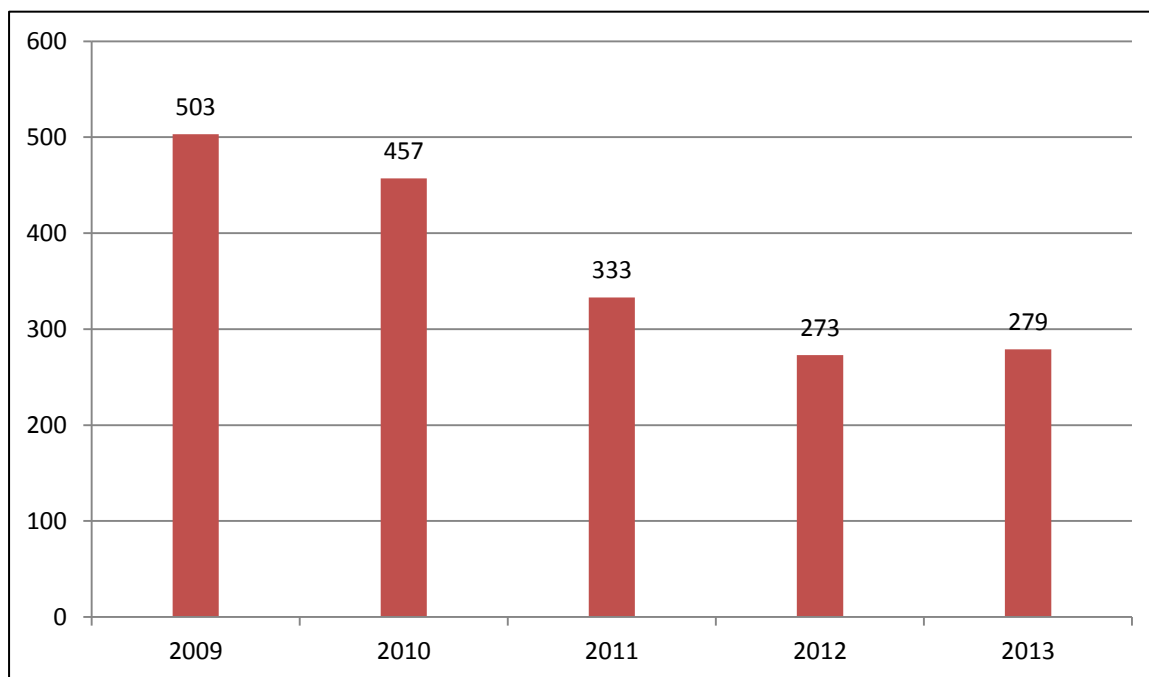
Az előző fejezetből kitűnik, hogy Magyarország nem a legnépszerűbb a munkavállalási bevándorlók körében és az vonatkozik a Dél-dunántúli régióra is. A régióban munkát vállaló külföldi munkavállalók száma elenyésző, az országos átlag 2 százalékát teszi ki. Alacsony számukra jól jellemző, hogy a munkáltatók által bejelentett külföldi állampolgárok száma 2012-ben 75 főt, 2013-ban 101 főt tett ki.⁷⁰

Az **érvényben lévő munkavállalási engedélyek száma** is folyamatos csökkenést mutat, míg 2009-ben 503 érvényes munkavállalási engedély volt kiadva a régióban, addig ez a szám 2013-ban 279-re (45%-al) csökkent (lásd: 4 sz. grafikont).

⁶⁹ Európai Migrációs Hálózat: Harmadik országbeli állampolgárok Európai Unión belüli mobilitása Magyarország, 2012. EMN Focussed Study 2012

⁷⁰ Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal

4. sz. grafikon: Az érvényben lévő munkavállalási engedélyek száma a régióban 2009-2013



Forrás: NFSZ, saját szerkesztés

A 279 munkavállalási engedély közül 62 Baranyában, 75 Somogyban, 142 pedig Tolna megyében lett kiadva.

A régi gazdasága az elmúlt öt évben gyengébben teljesít, ezáltal a területen meglévő potenciális munkaerő számára sem tud megfelelő foglalkoztatást biztosítani. Területi elhelyezkedéséből adódóan kiesik az ország főbb vérkeringéséből. Alacsony az infrastruktúra és a **horvát határmenti** foglalkoztatás sem jelent perspektívát.

A horvát-magyar lehetséges munkavállalási hajlandóság negatív trendjének legfőbb oka, hogy a határmenti területeken eleve alacsony a foglalkoztatási és a régiós átlagnál jóval magasabb a munkanélküliségi ráta. E térség a határ mind a két oldalán történelmileg is periférikus helyzetű és gyenge gazdasági teljesítmény jellemzi. A térség magyar oldala aprófalvas, a népesség eloszlása egyenetlen. A településekre az elöregedés a jellemző, a népesség drasztikusan csökken, igen magas az elvándorlás.

A Nemzetgazdasági Minisztérium statisztikai adatai alapján 2013. május 31-én **229 horvát állampolgár rendelkezett érvényes munkavállalási engedéllyel Magyarországon, míg Horvátországban 2012-ben 112 magyar állampolgár munkavállalót regisztráltak.** A nemzetgazdaságok egészét tekintve a nettó átlagkeresetek 2010-ben Magyarországon 132 ezer forint körül alakultak, míg Horvátországban a kuna akkori árfolyamát alapul véve, átszámítva 207 ezer forintot tett ki egyhavi nettó átlagbér. 2012-re Magyarországon a havi nettó átlagkereset 144 ezer forintra nőtt, eközben Horvátországban a nettó átlagbérek már 215 ezer forint környékén jártak az akkori árfolyamot alapul véve.

7. A RÉGIÓBÓL KIFELE IRÁNYULÓ MUNKAVÁLLALÁSI MIGRÁCIÓ MUTATÓI

A válság hatásai és a változások az ország különböző térségeit fejlettségük tükrében eltérően érintették. Az egyes régiók közötti különbségek 2006-ig erősödtek számottevőbben, majd innentől ez eltérések stagnálnak. A gazdasági folyamatok következtében az ország egyes régiói között jelentős különbségek alakultak ki, amelyek 1994-től 2006-ig mélyültek, és amelyek 2008-ra és azt követően sem nagyon változtak. A nagy eltérés elsősorban a közép-magyarországi régió nagyütemű fejlődését és a keleti országrész relatív elmaradottságát jelentette. Az egy lakosra jutó bruttó hazai termék területi eloszlása sorrendet képezett a régiók között. A legmagasabb fejlettségi színvonalú Közép-Magyarországot követi Nyugat- és Közép-Dunántúl, **Dél-Dunántúl** és Dél-Alföld, majd Észak-Alföld és végül Észak-Magyarország.

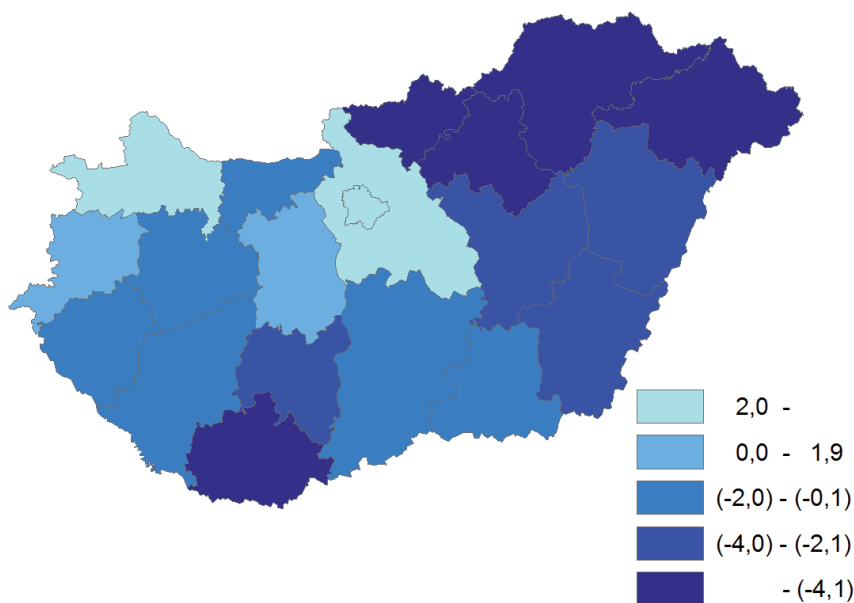
7.1. Belföldi és nemzetközi mobilitás a régióban

A régióból kifelé irányuló vándorlás értékeléséhez a belföldi és a külföldi vándorlást érdemes különválasztani. **Magyarországon a belföldi vándorlást** az általános okok mellett történelmi körülmények is befolyásolják. A szocialista iparosítás nagy tömegeket vonzott faluról a városba, azonban negatív következményeit még nem sikerült teljesen felszámolni. Napjainkban a munkahelyek hiányán túl a kedvezőbb életkörülmények lehetősége, a fejlettebb szolgáltatások és a jobb infrastruktúra keresendő az elvándorlás motivációi között. A rendszerváltás után a belföldi vándorlást a piaci viszonyokra való áttérés befolyásolta, amelynek következtében az ország egyes települései felértékelődtek, mások leértékelődtek. Ezzel függ össze, hogy 1990-től a vándorlások iránya megváltozott: a fővárosba történő bevándorlás folytatódása mellett a vidéki városok vándorlási egyenlege negatívvá, a községeké pedig átmenetileg pozitívvá vált. Később, 2000-2006 között a Budapestre már kivándorlás volt tapasztalható, a községekre pedig a bevándorlás fokozatos mérséklődése vált jellemzővé. A vidéki városok vándorlási egyenlege 2008 óta pozitív, bár itt is a beköltözés ütemének csökkenése figyelhető meg.

Napjainkra mind a községekből, mind a városokból való ingázás (ideiglenes vándorlás) magas szintje, ill. mérsékelt növekedése jellemző. Az elvándorlás leginkább a fiatal korosztályt érinti. A **belföldi migráció nyertesei** a befogadó, kedvező gazdasági adottságú régiók, így a hagyományosan vándorlási többlettel rendelkező Közép-Magyarország és a gazdasági fejlődésben élenjáró, Közép-és Nyugat Dunántúl. **A demográfiai hátrányba kerülők csoportját** pedig a népesség-kibocsátó, alacsonyabb fejlettségű Észak-alföldi, Észak-magyarországi és **Dél-dunántúli** régiók képviselik. A Dél-Dunántúlra az elvándorlás intenzitásának növekedése és ezzel együtt a régió népességmegtartó erejének gyengülése jellemző. A megfelelő munkahelyek hiánya miatt a legtöbben Tolna megyéből, a legkevesebben Baranyából költöztek el. A régióból való elvándorlók száma 2006 után meghaladta az évi 15 ezret. Az elvándorlók 40-44 %-a a Közép-magyarországi régióba költözött, másik részük (15-16 %-uk) a Nyugat-Dunántúlt

választotta. Az elvándorlásból adódóan a Dél-Dunántúlon Tolna megye, illetve Baranya megye déli része vesztette el a legtöbb lakost.⁷¹

3. sz. térkép: Az 1000 lakosra jutó belföldi vándorlási különbözet 2012-ben



Forrás: KSH

A belföldi mobilitás mellett, 2004 óta igen erőteljesen megnőtt a régióból kifelé irányuló, a külföldi, elsősorban az európai közösség országaiba történő munkavállalási vándorlás. Ez a folyamat felerősödött a 2008 évi válságot követő időszakban.⁷² A korábbi fejezetekben már tárgyaltuk a kvantitatív megközelítés akadályait, így csak becsülni tudjuk a régióból külföldön dolgozók számát, arányát. A rangsor elején álló Közép-Magyarország és a végén álló Észak-Magyarország között 2,7-szeres különbség alakult ki a bruttó hazai termék eloszlásában. 2000 és 2006 között a gazdaság viszonylag egyenes ütemű fejlődést mutatott, amely 2007-ben megtorpant és a világválság hatására és a fogyasztás visszaszorulásának köszönhetően 2009-ben a GDP volumene 6,7%-al csökkent 2008-hoz képest. A régiókra kivetítve mindez azt jelentette, hogy a kevésbé fejlett Dél-Dunántúl és Dél-Alföld hátránya némiképp csökkent 2008-ra, ugyanakkor Közép-Magyarország gazdasági fölénye továbbra is megmaradt.⁷³

⁷¹ Horváth Péter (2013): Castilla y Leon (Spanyolország) és a Dél-Dunántúli Régió összehasonlítása területfejlesztési szempontból. Doktori (PhD) értekezés. Kaposvári Egyetem 151-155 p.

⁷² A gazdasági növekedés lefékeződése már 2008-2009 előtt tapasztalható volt. A 2010-ben elkezdődött lassú növekedés még csak a munkavállaló korú népesség gazdasági aktivitásában jelent meg, és a fokozódó munkavállalási szándékban, a foglalkoztatásban azonban még nem volt érezhető nyoma. A munkaerőpiacot érintő változások az ország társadalmi és gazdasági fejlettsége tekintetében eltérő régiókban más-más módon jelentkeztek.

⁷³ Forrás: KSH

A **Google Trends, MKIK GVKI értékelése szerint** az országból való elvándorlás az EU csatlakozást követően az osztrák német, és francia munkaerőpiac megnyitása után új kontextusba került. A külföldön munkát keresők lehetőségei ugrásszerűen megnöttek, és megnőtt annak valószínűsége is, hogy a külföldön munkát találók nemcsak ideiglenesen, hanem véglegesen elhagyják az országot, külföldön telepednek le. A külföldön való boldogulás, elvándorlás másik mozgatórugója Magyarországon az elhúzódó gazdasági válság: a 2009-es, majd a 2012-es gazdasági visszaesés, a megélhetéssel, a munkalehetőségekkel kapcsolatos bizonytalanság növekedése hozzájárulhat ahhoz, hogy egyre többen keresnek külföldön stabilitást, anyagi biztonságot.

A **régióból való nemzetközi elvándorlás mutatói** egyrészt a kutatásokból, másrészt a KSH munkaerő felmérési adataiból becsülhető meg. Hárs Ágnes alapos és átfogó kutatásában régióként is vizsgálta a migrációs hatásokat mind az uniós csatlakozás előtt, mind pedig utána.⁷⁴

6. sz. táblázat: Az egyes régiók súlya a munkavállalási célú emigrációban 1999-2012

Régió	Időszak			
	Csatlakozás előtt	Csatlakozás után	Válság ideje	Leszakadás fázisa
	1999 Q1-2004 Q2	2004 Q3-2007 Q4	2008 Q1-2010 Q4	2011 Q1-2012 Q1
Közép-Magyarország	9%	17%	12%	12%
Közép-Dunántúl	17%	13%	11%	13%
Nyugat-Dunántúl	46%	36%	32%	26%
Dél-Dunántúl	7%	8%	12%	15%
Észak-Magyarország	11%	17%	13%	13%
Észak-Alföld	5%	3%	14%	12%
Dél-Alföld	4%	6%	8%	8%
Régiók együtt	100%	100%	100%	100%

Forrás: Hárs Ágnes 2012.

A táblázatban megjelenített mutatók egyértelműen utalnak arra, hogy a Dél-dunántúli régióból történő elvándorlás – viszonyítva a csatlakozás előtti állapothoz – jelentősen megnőtt. A 2011-2012 között mért arányok országosan megváltoztak és a régió adja a második legtöbb emigráló személyt. **A KSH statisztikai mérése szerint mintegy háromszázötvenezen dolgoznak külföldön. A Magyar Nemzeti Bank becslése szerint ez a szám közel 400 ezer főt tesz ki országosan.**⁷⁵ E számot összevetve a leszakadás fázisában kialakult arányokkal, feltételezhe-

⁷⁴ Hárs Ágnes (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján. Összegző tanulmány. Bp.

⁷⁵ Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. MNB-tanulmányok 114. Budapest 9. p.

tő, hogy a Dél-dunántúli régióból 50-55 ezren tartozhatnak a munkavállalási emigráció körébe.

7. sz. táblázat: A Dél-dunántúli migránsok iskolai végzettségének aránya 1999-2012

Időszak	Iskolai végzettség				
	Max. alapfokú/%	Szakiskola/%	Gimnázium/%	Szakközépiskola/%	Egyetem, főiskola/%
Csatlakozás előtt 1999 Q1-2004 Q2	22	33	26	15	4
Csatlakozás után 2004 Q3-2007 Q4	39	16	18	16	11
Válság időszaka 2008 Q1-2010 Q4	37	20	19	10	14
Leszakadás fázisa 2011 Q1-2012 Q1	26	24	18	9	23

Forrás: Hárs Ágnes 2012. A táblázat saját szerkesztés (Sz. J.)

A munkavállalási migrációban résztvevők iskolai végzettségét vizsgálva az egyetemet, főiskolát végzettek körében egy emelkedő tendenciát láthatunk amellet, hogy viszonylag magas a maximum alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy az utóbbi időszakban (2011-2012), az összesen belül növekedett a szakiskolát végzettek aránya. A képzettségnélküliek és a képzettek aránya a 2004-2007 évi 39-61 százalékról, 26-74 százalékra változott, ami azzal is járhatott, hogy a képzetlenek egy része nem találta meg a számítását és visszatért hazai lakóhelyére.

Az **ingázókat számát tekintve** a KSH 2013-as év első kilenc hónapjáról szóló adatai alapján 97,5 ezren dolgoztak külföldön, 23,5 százalékkal többen, mint az előző év a hasonló időszakában, a szám 18,3 ezerrel nőtt egy év alatt. Ők azok, akik egy évnél nem régebben dolgoznak külföldi telephelyen, és egy magyarországi háztartásban egy hozzátartozójuk számot adott róluk. Az MNB szerint (hasonlóan a KSH adatokhoz) az ingázók száma 100 ezer fő körül alakulhatott és e számból a Dél-dunántúli régió 16%-ot képvisel, vagyis a munkavállalási elvándoroltak mellett mintegy 16 ezer ingázóval számolhatunk.

Elsősorban, de nem kizárólagosan az ingázókhöz kapcsolható a **külföldön dolgozott és visszatérő személyek vizsgálata**. A Baranya Megyei Kormányhivatal az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat segítségével kigyűjtötte azon személyek számát, akik külhoni munkaviszonyuk megszűnése után, - ha nem állnak azonnal munkába Magyarországon - a munkanélküli ellátás megállapítása, illetve a külföldön benyújtott ellátási kérelem „importálása” miatt regisztrál-

tatják magukat a területileg illetékes munkaügyi kirendeltségeken.⁷⁶ A munkaügyi kirendeltségek nem kezelik ugyan külön ezt a csoportot, de a regisztráció során rögzített adatok alapján meghatározható a külföldi munkából visszatértek életkora, iskolai végzettsége, lakóhelye, szakképzettsége, nemenkénti összetétele és a korábbi munkavégzés helyszínét biztosító célország és azon belül a település és a régió/tartomány.⁷⁷ Ugyanakkor ebből a bázisból, csak a kvantitatív adatokból messzemenő következtetések még nem vonhatók le.⁷⁸

2004 és 2014 első féléve között, **külföldi munkaviszonyának megszűnése után** Baranyában 2212 fő, Somogyban 2185 fő, míg Tolnában 1456 fő, regionális szinten összesen 5853 fő jelentkezett be a területileg illetékes kirendeltségeken. **Nemek szerinti** megoszlásuk alapján a nők 39,3%-ot, míg a férfiak 60,7%-ot képviseltek. **Életkoruk tekintetében** a 25-54 év közöttiek aránya a meghatározó, 86% százalék. **Iskolai végzettség** nélküliek vagy csak általános iskolával rendelkezők aránya 10%-os, szakmunkásképző, szakképző bizonyítvány birtokosa 35,4%-os volt. Gimnáziumi érettségivel 15%-uk, szakközépiskolával, technikummal 28,1%-uk, míg főiskolai, egyetemi végzettséggel 11,5%-uk rendelkezett. **Célországok szerint** a visszaérkezett munkavállalók 42%-a Ausztriában, 18%-a az Egyesült Királyságban, 11%-a Németországban, 10%-a Olaszországban, 6%-a Hollandiában dolgozott, míg a fennmaradó 13% megoszlott Európa többi országa között. Az ausztriai munkavállalás ténylegesen összefügghet az ingázással, illetve azzal összefüggő, munkanélküli ellátást biztosító jogszerző idővel. **FEOR szerinti foglalkozásuk alapján** legtöbben, 54 százalékuk szakképzettséget nem igénylő tevékenységet folytatott, 26 százalékuk a kereskedelem, vendéglátásban és 9,7 százalékuk az építőiparban dolgozott. A további 10,3 százalék megoszlott a gépészeti, illetve az egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozások között.

7.2. A régióban élő személyek migrációs hajlandósága 2014. első félévében

A régióban élő személyek migrációs hajlandóságának megismerésére kilenc kérdésből álló kérdőíves lekérdézt alkalmztunk (lásd 1. sz. melléklet). A kérdések elsősorban a migráció okaira, a célországokra, az időtartamra és a szándéokra fókuszáltak. A kutatási terv alapján 500 fő megszólítására került sor, ebből 250 válasz érkezett vissza. A kutatás eleve kismintás lekérdézt feltételezett, így a feldolgozás során ez nem jelentett gondot, a minta elégségesnek bizonyult. Ugyanakkor, mint ahogy a feldolgozás során látni fogjuk, a válaszadók összetétele némileg torzult, mivel arányaiban nem kellően reprezentált a csak szakiskolai végzettséggel rendelkezők csoportja, illetve nem jelenik meg az általános iskolai végzettséggel rendelkező populáció. Okát abban látjuk, hogy e célcsoport nehezebben nyílik meg egy-egy felmérés során, különösen akkor, ha a lekérdézt on-line módon történik. **Mindebből követke-**

⁷⁶ Pörös Béla (2014): Módszertani javaslatok a külföldön munkát vállalók számának becsléséhez, Kézirat, BMKH MK, Pécs

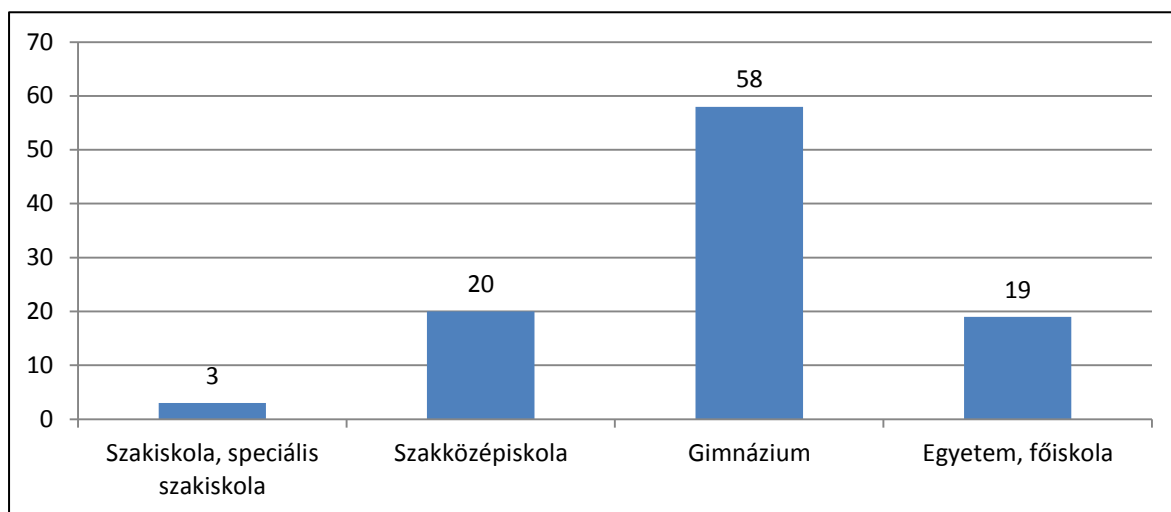
⁷⁷ Fontos megjegyezni, hogy a külföldi munkából visszatért és a munkaügyi kirendeltségeken jelentkezők a munkaszerződéssel rendelkező, tehát legális körülmények között külföldön dolgozó magyar állampolgárok egy kisebb csoportját jelentik csak.

⁷⁸ A kvantitatív adatokból nem szűrhető le a külföldi munkavállalás, majd a visszatérés oka, a visszatérés végleges vagy időszakos stb.

zően a továbbiakban bemutatott migrációs hajlandóság nem az egész régiót jellemzi, hanem egyes végzettségekhez (szakközépiskola, gimnázium, főiskola, egyetem) kötődően beszélhetünk tapasztalatokról.

A válaszadók nemek közötti megoszlása szerint a nők 65, míg a férfiak 35 százalékot képviseltek.⁷⁹ Mint utaltunk rá az iskolai végzettség szerinti megoszlás tekintetében a szakiskolát végzettek alacsonyabb számban vettek részt a válaszadásban. Legnagyobb arányt a gimnáziumot végzettek képviselték (lásd az alábbi grafikont).

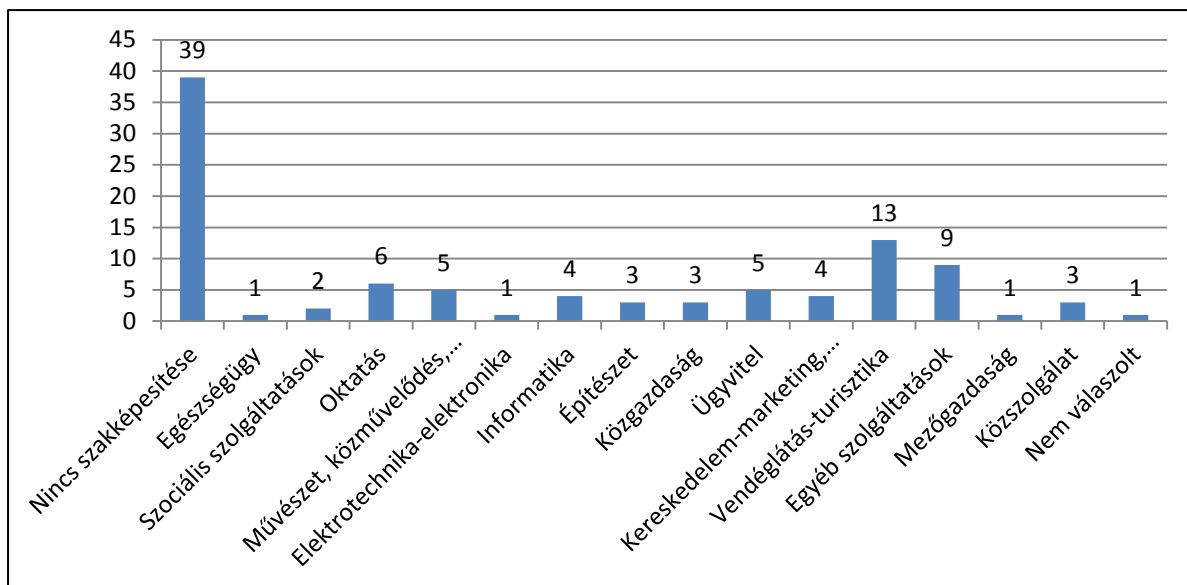
8. sz. grafikon: A válaszadók arányának megoszlása Iskolai végzettségük szerint/%



Mivel a válaszadók nagyobb arányban gimnáziumot végeztek (ami egyébként nem zárja ki, hogy legyen valamilyen szakképesítésük), ebből adódóan ez tükröződik vissza a végzettségek megoszlásánál is, ahol a szakképzettség nélküliek 39%-os arányt képviselnek. A szakmacsoportok közül viszonylag nagyobb arányt a vendéglátás és turisztika (13%) és az egyéb szolgáltatások (9%) tették ki. A humán szolgáltatások (egészségügy, oktatás, szociális szolgáltatások, művészetek, közművelődés) területéről érkezett válaszok összességében 14%-os arányban jelentek meg.

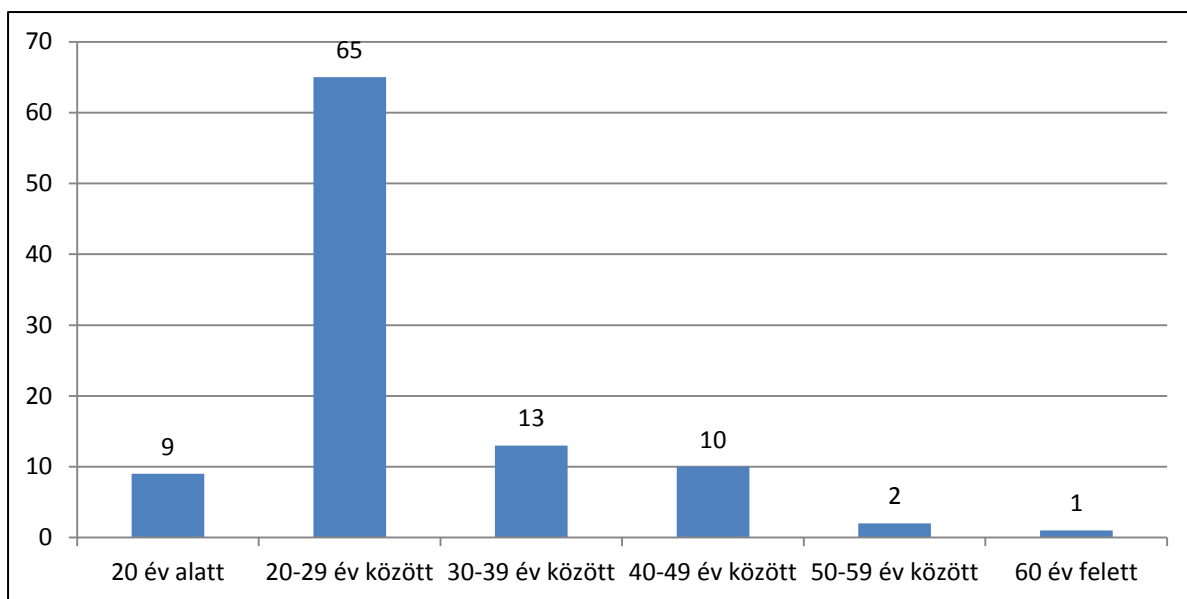
⁷⁹ A régióban a Dél-Dunántúli Regionális Fejlesztési ZRt. (DDRF ZRt.) szervezi, A Lépj és Maradj! – Nők a Dél-Dunántúli régióért kampánya Európai Unió kezdeményezésű, öt ország részvételével megvalósuló „Women” projekt munkáját. E program szerint Számos közép-európai régió szembesül a jól képzett, fiatal nők elvándorlásával. Ennek eredménye a nemi arányok súlyos egyenlőtlensége ezen régiók munkaképes-korú lakosságának körében, valamint a magasan képzett munkaerő hiánya. Következésképpen a társadalmi kohézió, a gazdasági versenyképesség és a foglalkoztatás a tét. A regionális demográfiai fejlődést nézve, a fiatalok kivándorlásának kettős negatív hatása van: egyrészt a fiatalok elvándorlása növeli a népesség átlagéletkorát és a teljes társadalom elöregedését, másrészt a jövőbeli demográfiai perspektívákat rontja a 16-35 év közötti nők kisebb aránya, melynek következményeként kevesebb gyermek születik, valamint hosszú távú elnéptelenedés fenyegeti a területet. A WOMEN projekt célja, hogy megoldást találjon a magasan képzett, fiatal nők vidéki régiókból történő elvándorlásának megakadályozására, amely már így is súlyos kihívást jelent a demográfiai változások miatt. A projekt időtartama: 2012. július 1. – 2014. december 31.

9. sz. grafikon: A válaszadók szakmacsoport szerinti megoszlása/%



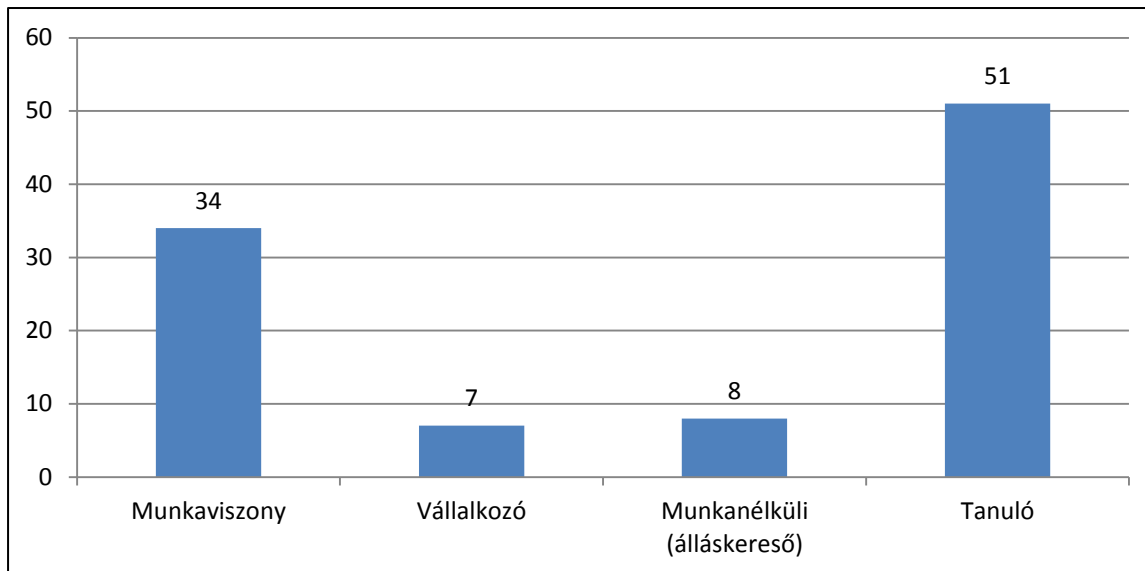
Életkor alapján a válaszadók a legaktívabb korcsoportból kerültek ki. A 20-29 év közöttiek 65%-ot, míg a 30-49 évesek 23%-ot képviseltek (lásd 10. sz. grafikont). Megjegyzendő, hogy a válaszadási hajlandóság egyúttal e korosztályok nyitottságára is utal. Megegyezik más, e tárgyban történt kutatásokkal (például TÁRKI).

10. sz. grafikon a válaszadók életkori megoszlása/%



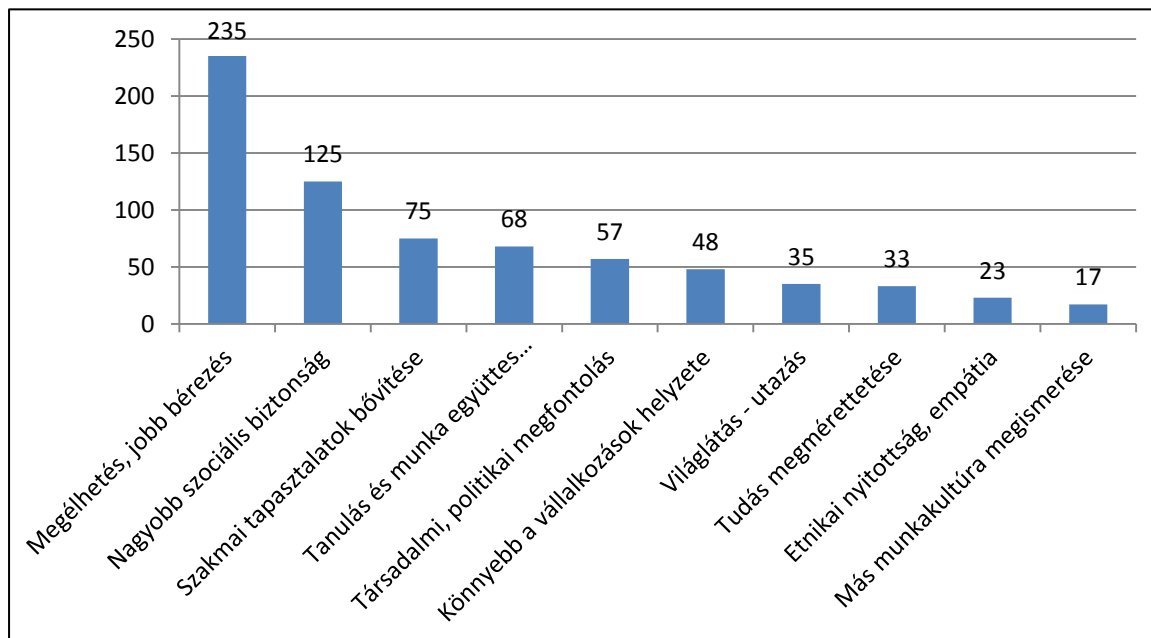
A válaszadók **munkaerő-piaci státuszuk** alapján a legnagyobb arányt, 51%-ot a tanulók képviselték, míg 34%-uk munkaviszonyban állt (11. sz. grafikon). A magas tanulói arány megint a válaszadási hajlandóság gyakorlatával és a térségben élő, tanuló fiatalok (Pécsi Tudományegyetem, Kaposvári Egyetem stb.) nagyobb számával függ össze.

11. sz. grafikon: A válaszadók munkaerő-piaci státuszának aránya a válaszadás időpontjában/%



Az empiriában részt vevők körében vizsgáltuk, hogy **milyen okai lehetnek a nagyszámú munkavállalási migrációnak a régióban**. A válaszadók tíz feltételezés közül választhattak és a véleményük szerinti három legfontosabbat jelölhették meg (átlagosan 1,75/fő válasz érkezett). Összhangban az MNB, a TÁRKI, a KSH kutatásaival, a régióban élők véleménye szerint is, a munkavállalási elvándorlás legfőbb oka a megélhetés és a jobb bérezésből adódik. A kérdőívet kitöltők közül 235-en jelölték ezt a választ. Másodikként, összefüggésben az előző megállapítással a szociális biztonság (125 fő) az, amit meghatározónak tartanak a migrációt befolyásoló tényezőként. A válaszadók száma és aránya a többi kérdés esetében megoszlik. Harmadik legtöbb megerősítést a szakmai tapasztalatok bővítése és nem sokkal elmaradva negyedikként a tanulás és a munka együttes lehetősége kapta (12. sz. grafikon). Mindemellett a válaszadók közül többen jeleznek olyan okokat, amelyek társadalmi, politikai vagy etnikai problémákra utalhatnak.

12. sz. grafikon: A válaszadók véleménye a magyarok nagyszámú külföldi munkavállalásáról/fő



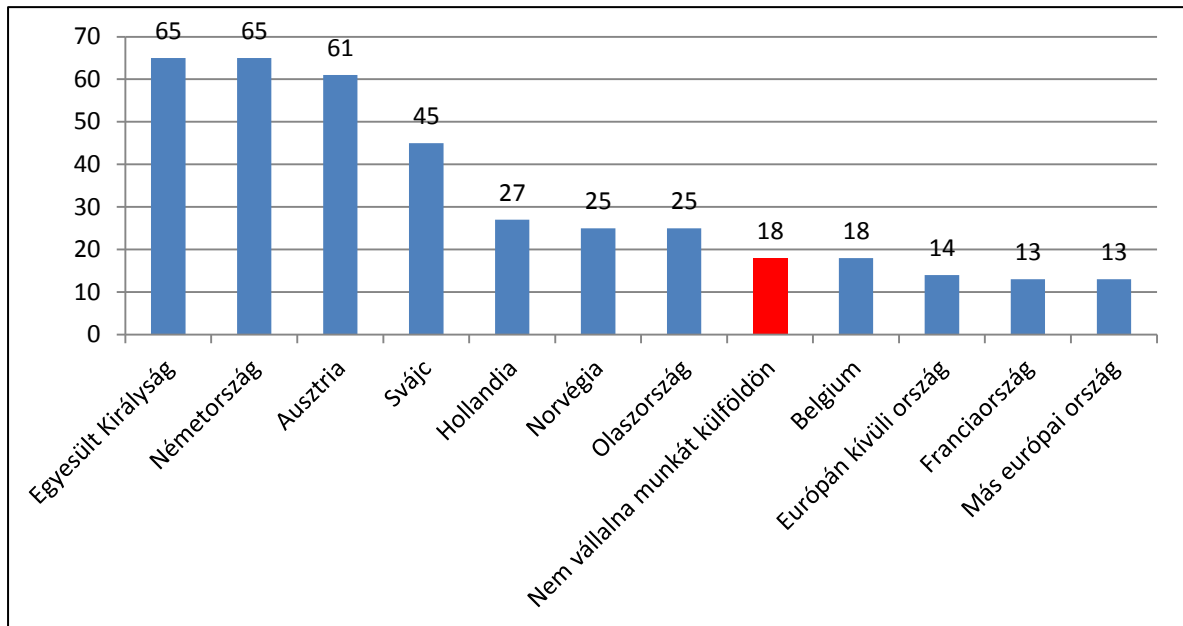
A munkavállalási migrációt kiváltó okok további, **keresztáblakon alapuló elemzése** szerint a szakiskolát végzettek 100 százaléka a jobb bérezést és a szociális biztonságot jelölt meg, míg a többi válaszadó esetében már megoszlottak az említések. A szakközépiskolások és a felsőfokú végzettségűek körében közel azonos arányok alakultak ki a nagyobb szociális biztonság és a szakmai tapasztalatok bővítése között (37-42%). A gimnáziummal rendelkezők a megállapított sorrendhez viszonyítva (54,8%, 28,8, 16,4%).

A kérdőívben jelölt **célországok közül az Egyesült Királyság, Németország és Ausztria** kapta a legtöbb említést. Itt is több válasza volt lehetőség, összesen 389 említés történt, egy főre vetítve 1,5 válasz érkezett. Az első három helyen jelölt potenciális célország 49,1%-os arányt képvisel, míg a többi válasz megoszlik a 13. sz. grafikonban megjelenített országok között. A válaszadók közül mindössze 18-an jelölték, hogy nem választanak lehetséges célországot, következésképpen nem gondolkodnak munkavállalási migrációban.

Összehasonlítva más elemzésekkel, például a már hivatkozott a Google Trends a régióra hasonló megállapításokat tett. Baranya, Somogy megyében élők inkább az Egyesült Királyság felé orientálódnak, míg Tolna megyében Németországot preferálják.⁸⁰

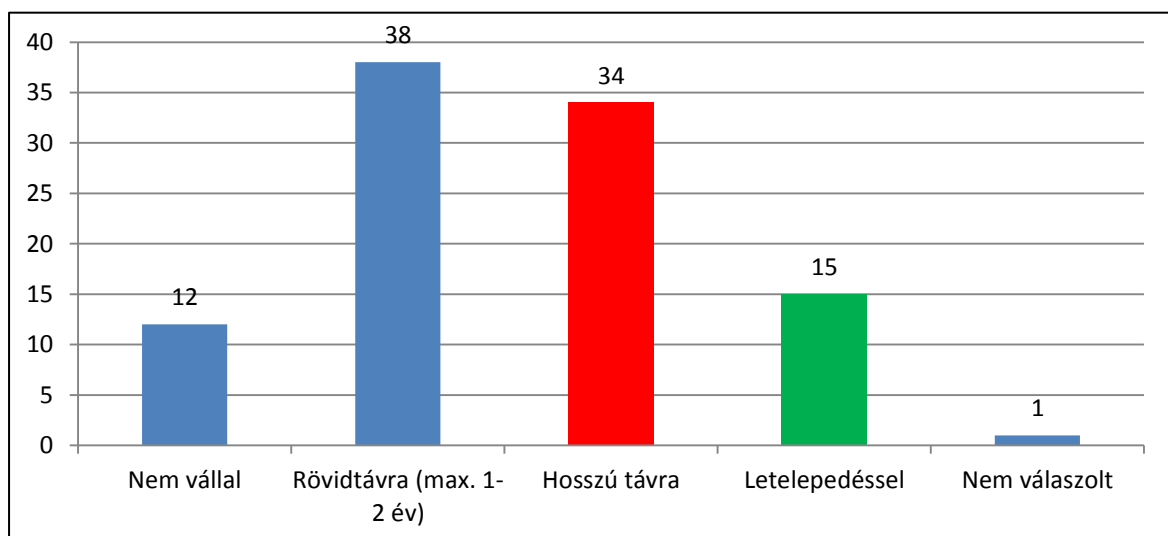
⁸⁰ A kutatók a Google Trends rendszeréből különálló idősorokként gyűjtötték le a lehetséges célországokhoz kapcsolódó keresési kifejezések forgalmát. Például: Németország munka + németországi munka + külföldi munka Németország + Németország állás + német munka + németországi munkák + munka Németországban + németországi állás + németországi állások + német állás.

13. sz. grafikon: A lehetséges célországok sorrendje a válaszadók említése alapján



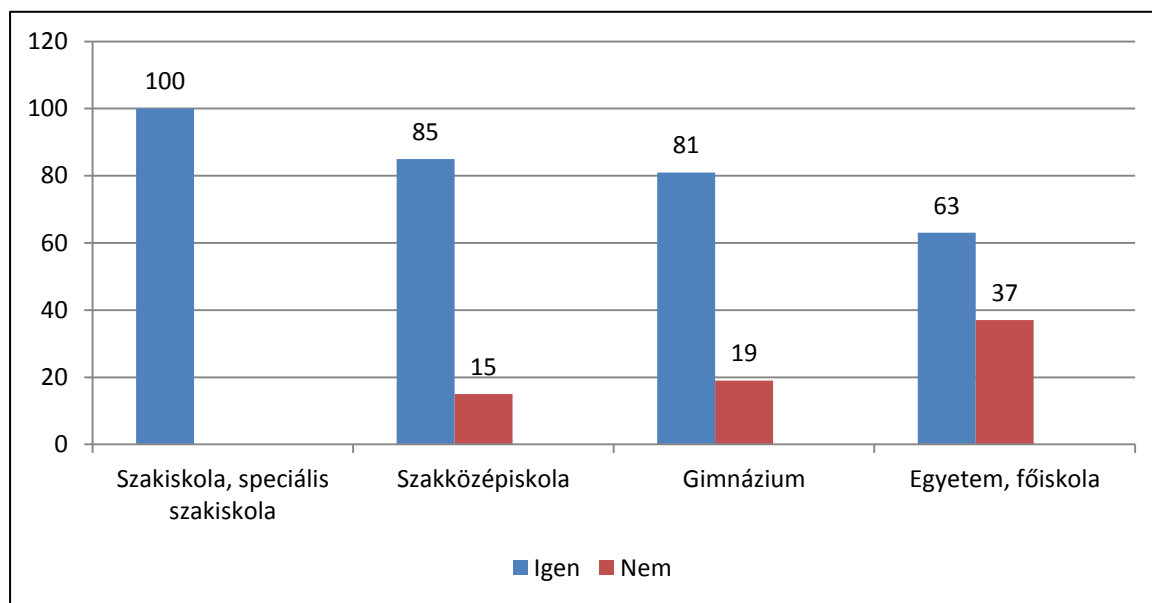
A válaszadók az esetleges **munkavállalásuk időtartamát** is megjelölték a lekérdezés során 34%-uk hosszú távra és 15%-uk letelepedéssel képzelné el a külföldi munkavállalást (14. sz. grafikon). A rövidtávú foglalkoztatási célú mobilitás is 38%-ot tesz ki. Vagyis a válaszadók közül 87%-a elképzelhetőnek tart egy esetleges vagy végleges külföldi munkavállalást, migrációt.

14. sz. grafikon: A külföldi munkavállalás esetleges időtartamának megoszlása a válaszadók arányában/%



Az alábbi grafikonon azt mutatjuk be, hogy az összes válaszadó közül az iskolai végzettségen belül milyen arányok alakultak ki a külföldi munkavállalással kapcsolatos attitűdök szerint. E szerint a szakképzettséggel rendelkezők mindegyike, a szakközépiskolai végzettségűek 85%-a, a gimnáziumot végzettek 81%-a, míg a diplomások 63%-a tartja lehetségesnek a külföldi munkavégzést.

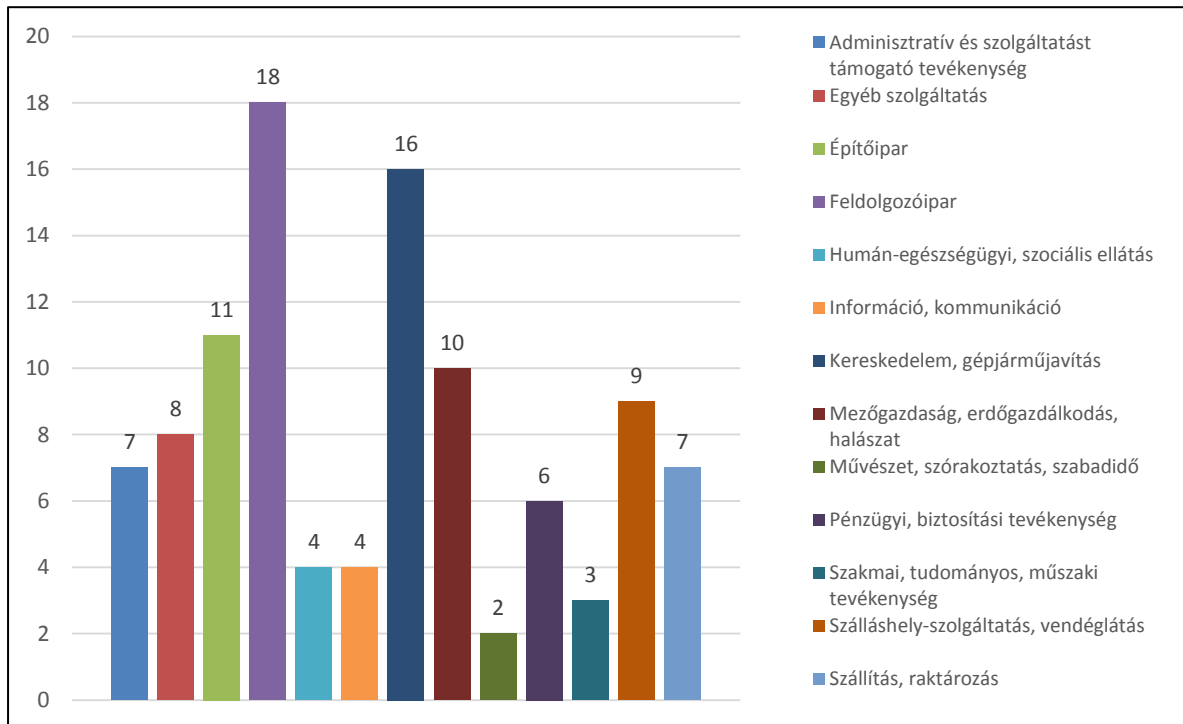
15. sz. grafikon: A külföldi munkavállalással kapcsolatos attitűdök megoszlása végzettség szerint/%



7.3. A Dél-dunántúli munkáltatók véleménye a migráció hatásairól

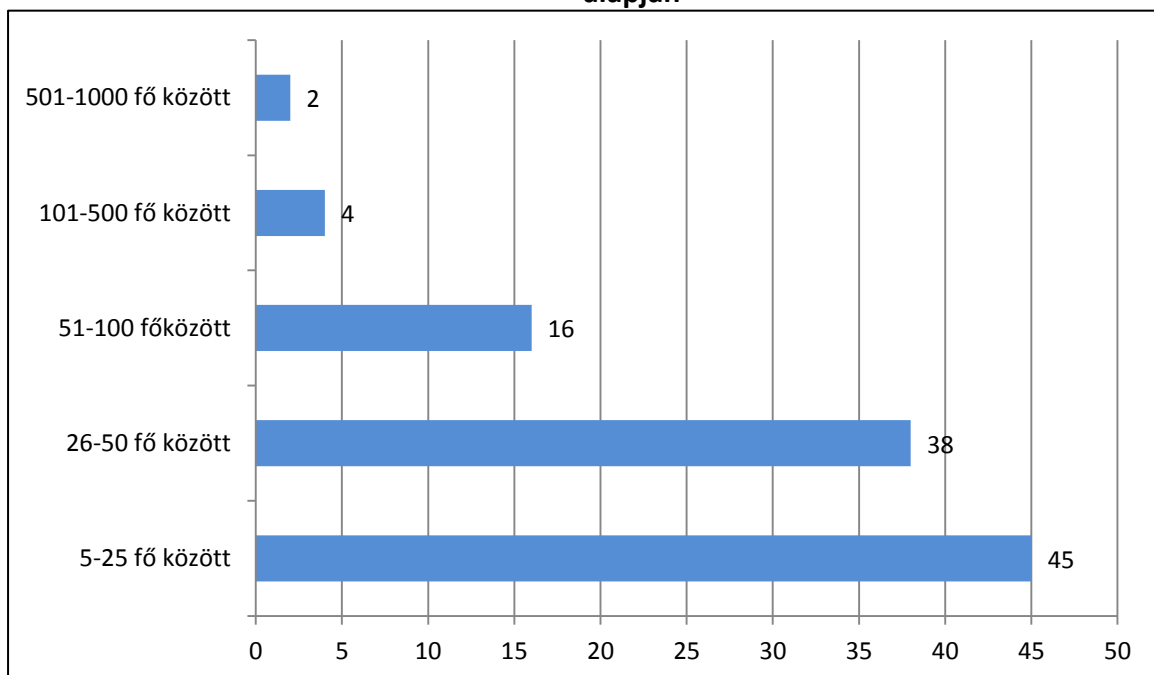
A kutatás egyéni attitűdjei mellett vizsgáltuk a munkáltatók megítélését is a munkavállalási migrációval kapcsolatban. A kérdőíves felmérés során kérdezőbiztosokat, illetve online lekérdezést alkalmaztunk (2. sz. melléklet). Az empiriában 13 **nemzetgazdasági ágazatból** 105 munkáltató vett részt, részben tükrözve a régió gazdasági struktúráját. Ugyanakkor nem érkezett válasz olyan meghatározó területekről (például: oktatás, közigazgatás), ahol egyébként magas a foglalkoztatottak aránya. Legtöbb visszajelzés a feldolgozóipar (18), a kereskedelem, gépjárműjavítás (16), az építőipar (11), a mezőgazdaság (10) területéről érkezett (13. sz. grafikon). Ezen ágazatok az összes válaszon belül 52,3%-os arányt képviseltek.

16. sz. grafikon: A válaszadó munkáltatók ágazati besorolás szerinti megoszlása



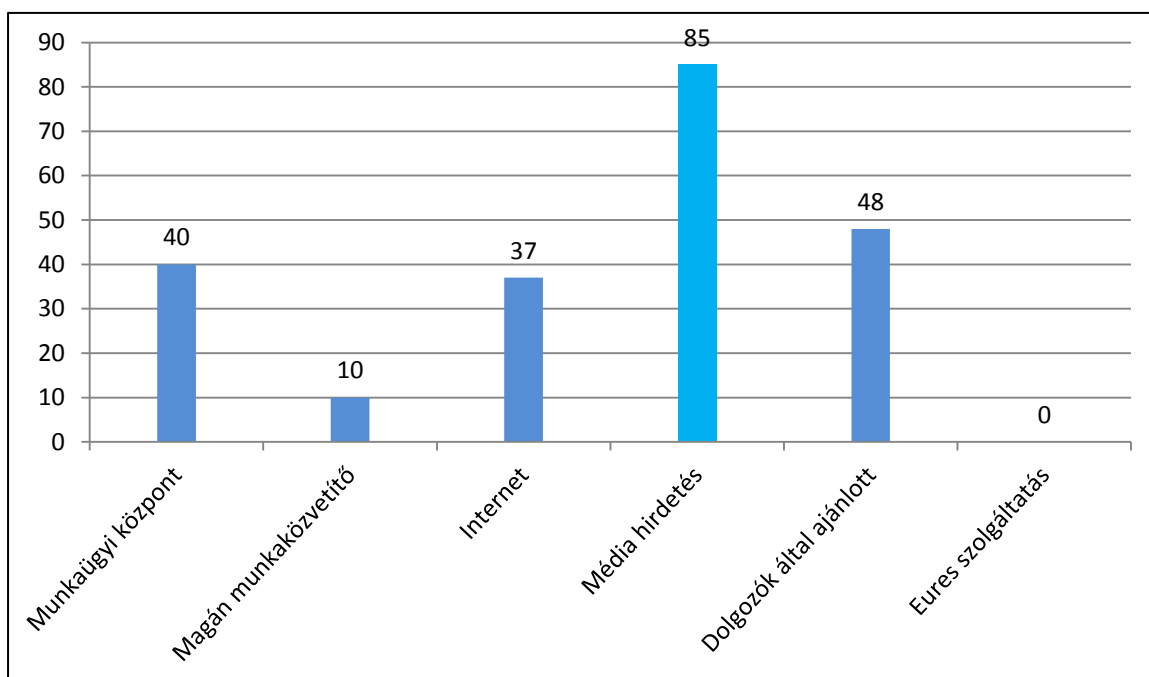
A foglalkoztatottak száma szerint a választ adó munkáltatók nagyobb része, a régió jellegének megfelelően a kis és középvállalkozásokat képviselték. Lásd az alábbi grafikont:

17. sz. grafikon: A válaszadó munkáltatók összetétele a foglalkoztatotti létszám/fő alapján



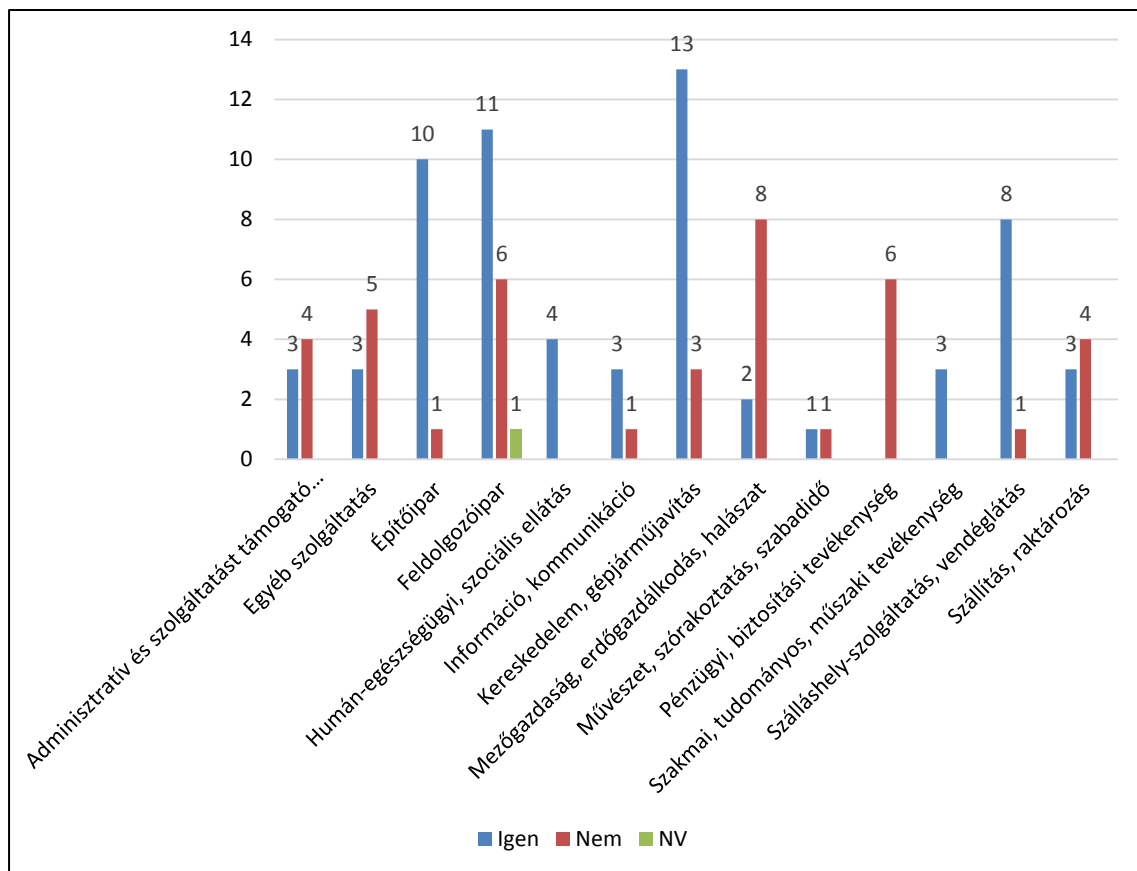
A megkérdezett munkáltatók munkaerőigényük kielégítésére átlagosan kettő eszközt használnak. Az alkalmazott formák közül a leggyakoribb a hirdetés (85 esetben), mellette igen fontos a saját dolgozói ajánlás, amely egyfajta bizalmi jelleget is mutat. Eures szolgáltatást egyik munkáltató sem vesz igénybe.

18. sz. grafikon: A munkáltatók munkaerőigényük kielégítésekor leggyakrabban alkalmazott formák



A választ adó munkáltatók közül mindössze 10 olyan van, amelyek **foglalkoztat más ország-beli munkavállalót**. Közülük 7 határozott idejű, 3 határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkeznek. Ugyanakkor a munkáltatók 55,2%-a tapasztalt **migrációs szándékot saját munkatársainak körében**, és 60,9%-uk tapasztalta a **munkaerőigényének esetleges kielégítésekor**, adott szakmában, **migrációs okokra visszavezethetően, hazai jó szakemberek hiányát**. Ágazati besorolás szerint a **jó szakember hiányát** elsősorban a kereskedelem, az építőiparban, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén tapasztalhatunk (19. sz. grafikon).

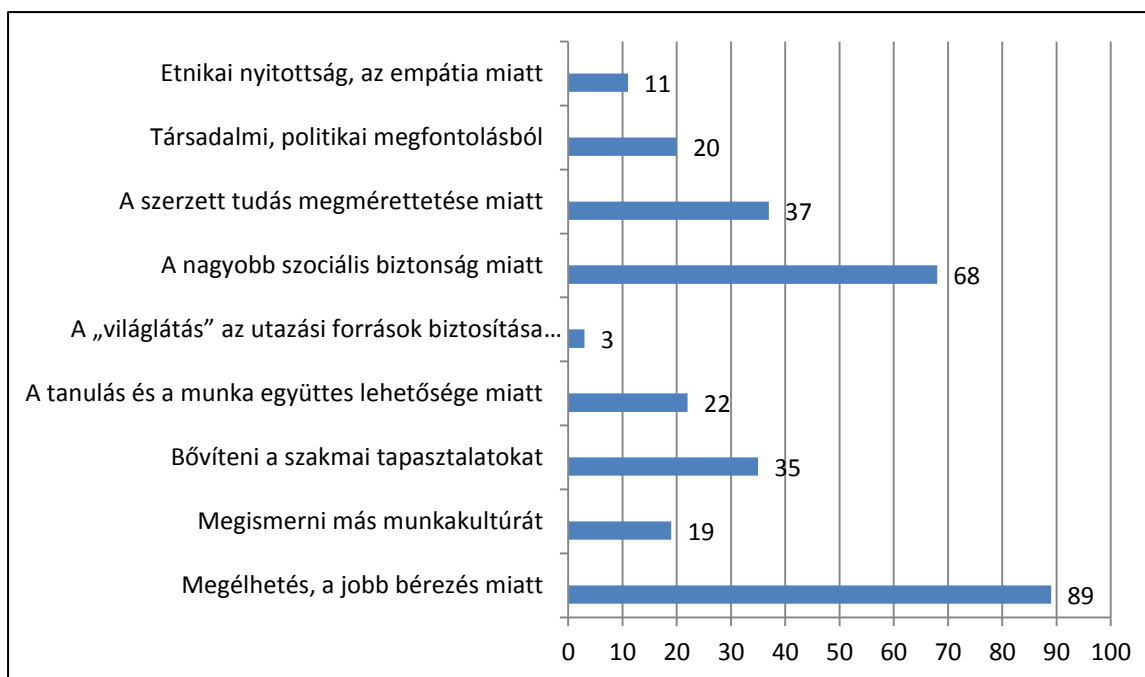
19. sz. grafikon: Szakemberek hiánya, ágazati megoszlásban a válaszadók szerint



Az egyéni lekérdezésekhez hasonlóan **fontosnak tartottuk megkérdezni a munkáltatókat a munkavállalási migráció okairól**. A kérdésre több válasz is adható volt, átlaga 2,9 választ tesz ki. A leggyakoribb válasz a (hasonlóan más felmérésekhez) a bérezés, jobb megélhetés miatt gyakori a külföldi munkavállalás, ami párosul a szociális biztonsággal. Gyakoriságát tekintve a harmadik, negyedik kiváltó okok közé sorolódott a szerzett tudás megmérettetése és a szakmai tapasztalatok bővítése (20. sz. grafikon).

Ágazatok szerint az összes munkáltató 85 százaléka kiváltó okként jelölte a **bérezés, jobb megélhetés** problémakörét. Ezáltal mintegy elismerve azt az alacsonyabb bérszínvonalat, amely saját munkáltatói lehetőségeiket is jellemzi. Ugyanakkor a munkáltatók 15 százaléka nem tartja elsődlegesnek a bérezés okát. A **szociális biztonság** kérdésében a munkáltatóknak már a 28%-a nem ezt az okot látja fontosnak. A **szakmai tapasztalatok bővítést**, mint okot a válaszadók 34,2%-a, míg a szerzett tudás megmérettetését 35,2%-a tartotta fontosnak (lásd még 3. sz. melléklet).

20. sz. grafikon: A munkáltatók véleményének megoszlása a magyarok nagyszámú külföldi munkavállalásának okairól



8. A LEGFONTOSABB TÉNYEZŐK HÁTTÉRVIZSGÁLATA

A legfontosabb tényezők háttérvizsgálata során azt a kettő alapvető okot analizáljuk, amelyek a dokumentumelemzés, az empiria során a belföldi elvándorlás és külföldre irányuló munkavállalás tekintetében meghatározóvá váltak a Dél-dunántúli régióban. **Az egyik a bérezés, megélhetés, míg a másik az ezzel összefüggő szociális biztonság.** A háttérvizsgálat során felhasználtuk azokat a szakértői interjúkat, amelyek segítették az összehasonlító, alaposabb, elmélyültebb elemzést.⁸¹

A Dél-dunántúli gazdasági szempontból az ország négy kevésbé fejlett régiójának egyike. A foglalkoztatási helyzet kedvezőtlen, a régió aktivitási rátája alacsonyabb az országosnál, míg a munkanélküliségi ráta magasabb (harmadik a régiók között). Az elmúlt 20 évben nem érkezett jelentős nagyságú külföldi működő tőke a régióba (ebben a mutatóban minden régió megelőzi), míg a hagyományos bányászat és részben az ipar is leépült. Az egy főre jutó ipari termelés értékében is az utolsó helyen áll. A K+F-mutatók tekintetében az ezredfordulón még középmezőnyben lévő régió lecsúszott az utolsó helyre, mivel az állami K+F mellett nem tudott kiépülni egy erős vállalati K+F-kapacitás. Ugyanakkor a szolgáltatási szektor fejlett, jelentős a turisztikai potenciál, erős a felsőoktatási és egészségügyi ágazat. A mezőgazdaság jelentősebb szerepet tölt be a régió gazdaságában, mint az országos átlag, köszönhetően a kedvező természeti és éghajlati viszonyoknak. Mindebből következően is az egyik legfőbb

⁸¹ A kutatás során 20 szakértői (munkaerő-piaci, szociális, jogi, gazdasági) interjút folytattunk le.

motivációs tényező a munkavállalási vándorlás tekintetében a bérvizonyok és a megélhetési viszonyok negatív alakulása a régióban.

8.1. Megélhetés, bérezés

A megélhetés alapja a foglalkoztatás. A korábbiakban bemutatott gazdasági, foglalkoztatási viszonyok, körülmények alapján megállapítható, hogy az elhelyezkedési esélyek az elmúlt években csökkentek, annak ellenére, hogy statisztikai növekedés mutatható ki a foglalkoztatottak, és csökkenés a munkanélküliek számában.

8.1.1. Foglalkoztatási lehetőségek a régióban:

2013-ban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett regionális álláshelyek száma 76 154 foglalkoztatási lehetőséget jelentett (8. sz. táblázat). Ugyanakkor, ha belső arányait vizsgáljuk, azt láthatjuk, hogy a bejelentett álláshelyek 88,4%-a támogatott lehetőséget jelentett és ezen belül is a támogatott álláshelyek 86,1%-a közfoglalkoztatásban realizálódott. A közfoglalkoztatás döntően az alulszegmentált munkaerőpiacon lévőköt célozza meg, azokat, akik nem rendelkeznek szakképesítéssel, esetelegesen szociális támogatásban részesülnek. Akik mindenfajta hátránnyal vannak jelen a munkaerőpiacon.

9. sz. táblázat: 2013-ban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz újonnan bejelentett álláshelyek száma a régióban, megyénként, az állásajánlat jellege szerint

Terület	Támogatott/fő	Támogatottból közfoglalkoztatott/fő	Nem támogatott/fő	Ebből külföldiek részére/fő
Baranya	33004	28080	2811	79
Somogy	23063	20165	3578	78
Tolna	11307	9840	2391	84
Régió összesen	67374	58085	8780	241

Forrás: NFSZ

A fenti adatok azt is mutatják, hogy a támogatott álláshelyek közül mindössze 9289 volt olyan, amely foglalkoztatás-bővítő bértámogatáshoz vagy a vállalkozóvá-válás elősegítését szolgálta.

A nem támogatott álláshelyek száma a régióban 2010-ben, vagyis a válság utáni évben volt a legnagyobb. Baranyában és Tolnában inkább a folyamatos csökkenést, míg Somogy megyében egy kisebb mértékű emelkedést lehetett tapasztalni (9. sz. táblázat). A nem támogatott

álláshelyek száma azért is lényeges, mert tényleges keresletet takar, míg a támogatott álláshelyek egy része csak a támogatás időszakára szól.

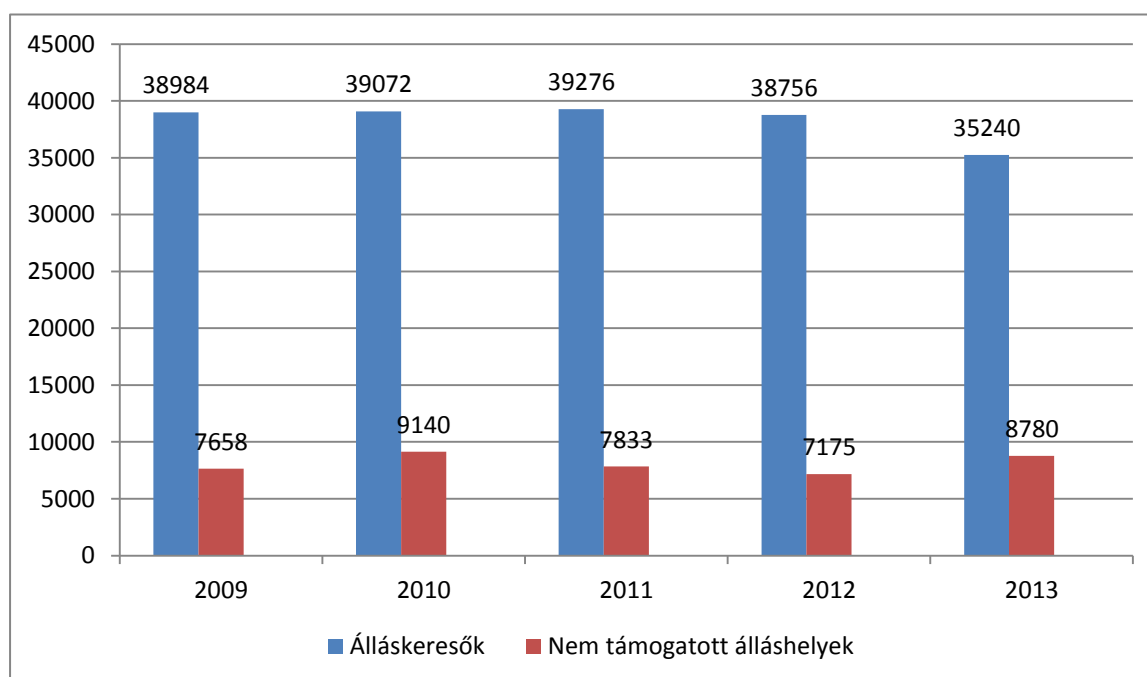
10. sz. táblázat: 2009-2013 között a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett nem támogatott álláshelyek száma a régióban, megyénként

Terület	2009/fő	2010/fő	2011/fő	2012/fő	2013/fő
Baranya	3074	3320	3088	2642	2811
Somogy	2614	3351	2541	2772	3578
Tolna	1990	2469	2204	1761	2391
Régió összesen	7678	9140	7833	7175	8780

Forrás: NFSZ

A különböző szakiskolai, középiskolai és felsőfokú végzettséggel rendelkező álláskeresők aránya a régióban az összes álláskeresőhöz viszonyítva 2009-ben 56,4%-át, 2010-ben 56,7%-át, 2011-ben 56,8%-át, 2012-ben 57,5%-át és 2013-ban 57,2%-át tette ki. Összehasonlítva az e csoportokhoz tartozók számát a bejelentett nem támogatott álláshelyek számával, akkor azt látjuk, hogy 2009-ben minden álláshelyre 5,1 fő, 2010-ben 4,2 fő, 2011-ben 5,1 fő, 2012-ben 5,4 fő, míg 2013-ban 4,1 fő álláskeresővel számolhatunk (számszerűen lásd az alábbi 21. sz. grafikont).

21. sz. grafikon: Szakiskolai, középiskolai és felsőfokú végzettséggel rendelkező álláskeresők/fő és a nem támogatott álláshelyek számának alakulása 2009-2013 között a Dél-dunántúli régióban



Forrás: NFSZ, saját szerkesztés

A keresett állások egy része az úgynevezett hiányszakmák körébe tartozik (CNC esztergályos, minősített hegesztő, különböző építőipari foglalkozások, egészségügyi, informatikai szakemberek stb.). Ugyanakkor e szakmák, szakképesítések iránti kereslet szintén jelentős Európában, azzal a lényeges különbséggel, hogy a hazai bérek nem tudnak versenyezni más országok bérszínvonalával.

8.1.2. Bérszínvonal, különbségek:

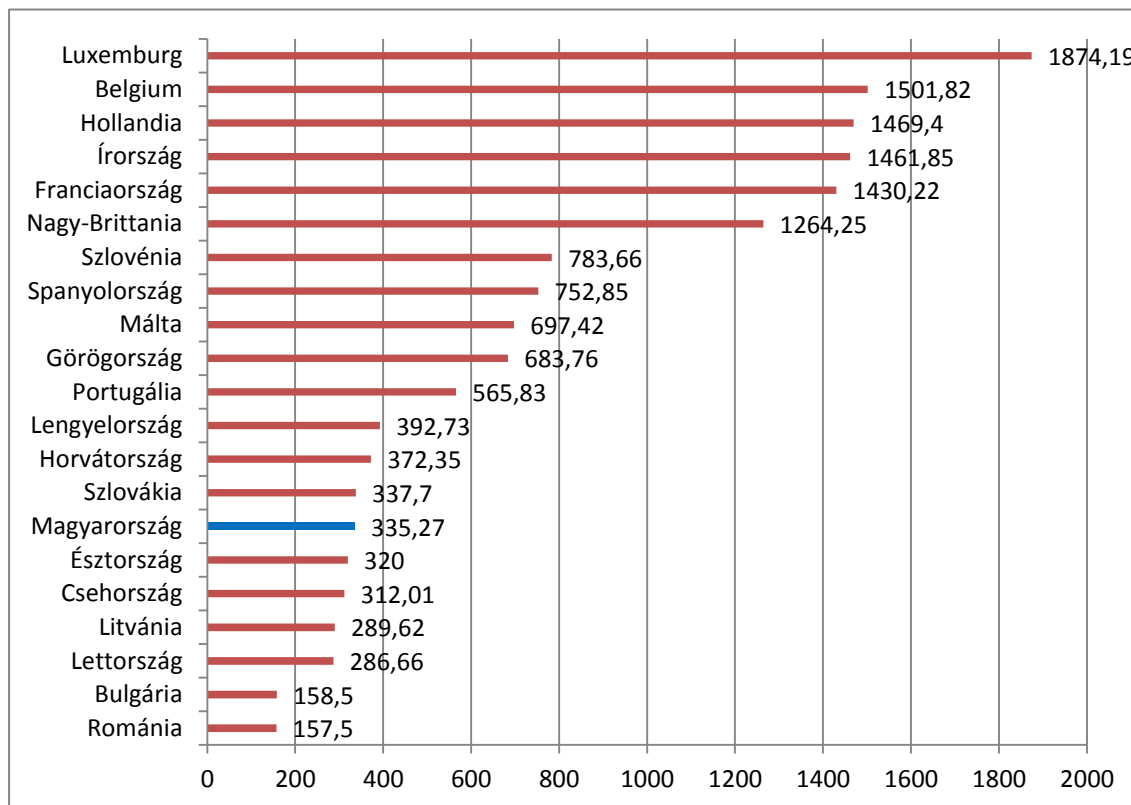
A továbbiakban összehasonlítjuk az európai minimálbéreket, a bruttó és nettó átlagkereseteket. Magyarországon a **minimálbér** a teljes munkaidőben (heti 40 óra) foglalkoztatott munkavállaló részére fizethető legalacsonyabb munkabér (alapbér vagy teljesítménybér). A minimálbér összegét évente jogszabályban határozzák meg.⁸² Az Európai Unió 21 tagállamában működik a minimálbér intézménye és az elmúlt évek során az unió valamennyi tagállamában emelkedett a minimálbér, az országok egy részében gyorsabban, mint a fogyasztói árak, más részében ahhoz hasonló vagy annál kisebb mértékben. Ugyanakkor a legnépesebb célországok közül Németországban és Ausztriában nincs törvény által garantált minimálbér.⁸³

Az alábbi, 22. sz. grafikon alapján megállapíthatjuk, hogy a hazai minimálbér jóval elmarad azon tagállamok minimálbérértől, amelyek elsősorban célországgként megjelennek a magyar munkavállalók látókörében. Tehát, ha egy Dél-dunántúli, minimálbéren foglalkoztatott szakács munkát talál az Egyesült Királyságban, akkor a hazai keresetének közel négyszeresét kaphatja meg minimálbéréként

⁸² A minimálbér megítélése eltérő: a támogatók szerint a minimálbér segít az életszínvonalat növelni, csökkenti a szegénységet és a vállalkozásokat még hatékonyabb működésre sarkalja. A minimálbért ellenzők szerint a mértéke gyakran túl magas ahhoz, hogy pusztán hatékonyság-növeléssel kitermelhető legyen, így sokszor elbocsátásokhoz vezet, azaz növeli a munkanélküliséget. Különösen az alulképzett és hátrányos helyzetű munkavállalók számára hátrányos, akik ezzel kiszorulhatnak a legális munkaerőpiacról. Gyakorlatilag a minimálbér is hozzájárul a szegénység és a szürkegazdaság fennmaradásához, terjedéséhez.

⁸³ *Németországban*, egyes ágazatokban (pl. építőipar, villanyszerelés, épülettakarítás stb.) a német jogszabályok kötelező minimális órabért állapíthatnak meg. A munkáltatók rendszerint a munkáltatói és munkavállalói szervezetek által közösen megállapított bértarifa-szerződések szerinti foglalkoztatási feltételeket (órabér, pótlékok, szabadnapok száma, egyéb juttatások) kötelesek alkalmazni. *Ausztriában* a minimálbéreket minden évben a munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervek az ágazati kollektív szerződés részét képező bér-megállapodásban rögzítik, amelyet valamennyi vállalkozásnak kötelező betartania. Forrás: Eures

22. sz. grafikon: Minimálbérek Európában 2013-ban (euró)



Forrás: Eurostat

A hazai **bruttó és nettó átlagkereseteket** vizsgálva hasonló eredményre jutunk, mint a minimálbér esetében, azzal a különbséggel, hogy egyes országok viszonylatában ez akár ötszörös és hatszoros is lehet egy Dél-dunántúli elvándorolt munkavállaló esetében (10. sz. táblázat).⁸⁴ Az európai átlagkereset jelen bemutatásakor nem vizsgáljuk a nők és a férfiak közötti bérkülönbségeket. Ugyanakkor megjegyezni kívánjuk, hogy az Európai Unióban még mindig jelentős a nők és a férfiak átlagkeresete közötti különbség, vagyis közismertebb nevén a nemek közötti bérszakadék. Az EU-28 egészét tekintve 2012-ben a nők keresete átlagosan 16,4 %-kal kevesebb volt, mint a férfiaké. A nemek átlagkeresete közötti különbség Szlovéniában, Máltán, Lengyelországban, Olaszországban, Luxemburgban és Romániában volt a legkisebb (kevesebb, mint 10,0 %), Magyarországon 14%. A nemek közötti bérszakadék Észtországban (30,0 %), Ausztriában (23,4 %), Németországban (22,4 %) és a Cseh Köztársaságban (22,0 %) volt a legjelentősebb.⁸⁵ A nettó keresettel kapcsolatos információk a bruttó kereset-

⁸⁴ Az *átlagkereset*: az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra a munkavállalónak kifizetett munkabér időarányosan számított átlaga. A *bruttó bér* a munkaszerződésben megállapított jövedelem, melyből még nem kerültek levonásra az adók és járulékok. A *nettó bér* az a pénzösszeg, amit a munkavállaló a bruttó munkabérből a munkabért terhelő járulékok levonása után megkap.

⁸⁵ A nemek közötti bérszakadékhoz számos tényező hozzájárulhat, például: a munkaerő-piaci részvételben fennálló különbségek, a jellemzően férfiak vagy nők által dominált foglalkozások vagy tevékenységek terén megfigyelhető különbségek, a férfiak és a nők által folytatott részmunkaidős munkavégzés mértékében felfe-

re vonatkozó adatokat egészítik ki, és a rendelkezésre álló keresetről tájékoztatnak, amely a bruttó kereset jövedelemadóval és a munkavállalói társadalombiztosítási hozzájárulással csökkentett és gyermekes háztartás esetén a családi támogatással növelt összege. A családi támogatás az eltartott gyermekekre tekintettel fizetett pénzbeli juttatás. A vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók átlagkeresetének 100 %-át kereső, gyermektelen, egyedülálló személy nettó keresete 2012-ben 3 598 euró (Bulgária) és 37 020 euró (Luxemburg) között változott. Ugyanebben a két országban volt a legalacsonyabb (4028 euró), illetve a legmagasabb (49 955 euró) az egy keresővel rendelkező kétgyermekes házaspárok nettó átlagkeresete. Amennyiben a házaspár mindkét tagja dolgozott (mindketten a munkavállalók átlagkeresetének 100 %-át keresték), az éves nettó kereset Luxemburgban volt a legmagasabb, 83 368 euró, ha két gyermekkel rendelkeztek, és 75 846 euró, ha nem volt gyermekük. Ugyanez az összeg Bulgáriában volt a legalacsonyabb, 7 197 euró, függetlenül attól, hogy a házaspárnak volt-e gyermeke.⁸⁶

11. sz. táblázat: Havi bruttó és nettó átlagkeresetek összehasonlítása néhány európai célországgal 2013-ban (euró)

Ország/terület	Bruttó átlagkereset/hó	Nettó átlagkereset/hó
Ausztria	2854	2114
Belgium	3191	1946
Egyesült Királyság	2688	2063
Franciaország	2410	2128
Németország	3391	2054
Svédország	3400	2268
Magyarország	751	492
Dél-Dunántúl	625	409

Forrás: Eurostat

A fenti táblázat alsó kettő sora azt is mutatja, hogy a **bérkülönbségek a belső elvándorlást is elősegítik**. A Dél-dunántúli átlagkeresetek bruttó és nettó értékben az országos átlagkereset 83,2%-át teszi ki.

Mindemellett meg kell említenünk az **adóéket**, mint befolyásoló tényezőt. Az adóék azt mutatja meg, hogy a teljes munkaerőköltségnek összesen hány százalékát vonja el az állam különböző adók és járulékok formájában. Jelen esetben az adóékkal kapcsolatos információk az adók és társadalombiztosítási hozzájárulások munkaerőköltséghez viszonyított terhéről nyújtanak tájékoztatást, és az alacsony keresetűekre vonatkoznak. Az EU-27 esetében az adóék 2012-ben 39,9 % volt. Az alacsony keresetűekre nehezedő adóteher 2012-ben Belgiumban,

dezhető különbségek, valamint a magán- és a közszervezetek személyzeti osztályainak hozzáállása a karrierépítéshez és a fizetés nélküli vagy szülési szabadsághoz. A nemek közötti bérszakadékok legalább részben magyarázhatják olyan, háttérben álló tényezőket, mint például az ágazatbeli és foglalkozási elkülönítés, az oktatás és képzés, a tudatosság és az átláthatóság, valamint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Forrás: Eurostat.

⁸⁶ Forrás: Eurostat

Magyarországon, Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Ausztriában, Lettországon, Romániában és Svédországban volt a legmagasabb (mindegyik tagállamban 40,0 % felett). Ezzel szemben a legkisebb adóteher Máltán, Írországban, az Egyesült Királyságban és Luxemburgban (30,0 % alatt) nehezedett az alacsony keresetűekre. 2013-ban Magyarországon adóterhek 49%-ot tettek ki, szemben az OECD tagállamok 35,9 százalékával.⁸⁷

Az euró alapú vásárlóerő tekintetében Luxemburg mellett szintén a célországok voltak, vannak a kedvezőbb helyzetben. 2013. évben az európai átlag 12 890 eurót tett ki, Ausztriában 21 295 euró, Németországban 20 621 euró volt az egy főre jutó vásárlóerő összege.

A tizenkilenc magyarországi megyét a fővárossal együtt vizsgálva csupán hat megye vásárlóereje haladja meg az egy főre jutó országos átlagot (4 949 euro), amelyet leginkább Veszprém megye reprezentálja, ahol az egy főre jutó elméletileg elkölthető jövedelem átlagosan 5 007 euró. A megyék rangsorát vezető Budapest egy főre jutó 6 367 eurós vásárlóereje 30 százalékkal magasabb, mint a nemzeti átlag, ugyanakkor egy szinten van a balti államok országos átlagával, de érezhetően elmarad például a szlovák országos 7 537 eurós szinttől. A Dél-dunántúli régió 10,6%-al alatta marad az országos átlagnak, és a megyék szintjén Somogy megye helyzete a legkedvezőtlenebb 81,7% majd Baranya következik 90,6%-al, illetve Tolna megye 96,5-al (11. sz. táblázat).

12. sz. táblázat: Megyék rangsora az országos átlaghoz (100%) viszonyítva

Helyezés	2010		Helyezés	2014	
10	Tolna	92%	9	Tolna	96%
11	Baranya	91,6	12	Baranya	90,6%
17	Somogy	84%	19	Somogy	81,7%

Forrás: KSH

8.2. Szociális biztonság

Az emberek szociális biztonságát alapvetően a foglalkoztatási lehetőségek határozzák meg, amelyet a különböző ellátások (álláskeresői járadék, társadalombiztosítás, támogatások stb.) rendszere erősíthet. E rendszerek fejlődése azonban csak szoros kölcsönhatásban történhet, amelyek tartalmazzák az egyéb, de nagyon fontos más rendszereket is, mint például: az egészségügy, az oktatás, a művelődés, a lakáshelyzet, az adózás és még sorolhatnánk azokat a tényezőket, amelyek kisebb-nagyobb mértékben befolyásolják a tágabban értelmezett szociális biztonságot.⁸⁸

Az Európai Unió országaiban az eltérő gazdasági, társadalmi feltételek, szabályozási mechanizmusok hatására igen különböző jóléti rendszerek alakultak ki. Miután nincs közösségi szintű, egységes szociális biztonsági rendszer, a tagállamok az ún. nyitott koordináció keretében

⁸⁷ Forrás: OECD <http://www.oecd.org/hungary/taxingwages-hungary.htm>

⁸⁸ Szellő János (szerk. 2009.): Munkaerő-piaci alapismeretek, jegyzet. DDRMK, Pécs

határozzák meg a foglalkoztatás- és a szociálpolitikák összehangolására, fejlesztésére, a társadalmi kohézió erősítésére irányuló stratégiáikat. Alapvetés, hogy az uniós polgároknak joguk van:

- más uniós tagállamban állást keresni,
- ott munkavállalási engedély nélkül munkát vállalni,
- munkavállalás céljából az adott tagállamban tartózkodni,
- a munkaviszony megszűnése után is ott maradni,
- **az adott ország állampolgáraival megegyező bánásmódban részesülni az álláshoz jutás, a munkafeltételek és minden egyéb szociális- és adókedvezmény tekintetében.**

Az uniós polgárok egészségügyi és szociális biztonsági ellátásainak bizonyos típusai emellett átvihetők abba az országba, ahol munkát keresnek.⁸⁹

8.2.1. Szociális védelem:

Magyarországon 2011-ben a GDP 23%-át fordították **szociális védelmi kiadásokra**, kevesebbet az EU-28 átlagánál. A hazai szociális kiadások **egy főre jutó értéke az uniós átlag 55%-át tette ki.**⁹⁰ A kiadások összességében alacsonyabb népességarányos szintje az egyes funkciók viszonylatában jelentősen eltér. Egyedül a család/gyermek tevékenység fajlagos kiadásai közelítik valamelyest az uniós átlagot, ugyanakkor a munkanélküliség és az egyéb társadalmi kirekesztettség egy főre jutó kiadása az átlagosnál is nagyobb mértékben maradt le. Minde mellett az ország egyes térségeiben élők különböző szociális igényeit nagyban befolyásolja a lakosság jövedelmi, munkaerő-piaci helyzete, korszerkezete, egészségi állapota.

Magyarországon a **jövedelmek és a munkaerő-piaci helyzet különbségeit** elsősorban az eltérő gazdasági fejlettség határozza meg. A Dunától keletre fekvő területek és a **Dél-Dunántúli régió helyzete** ebből a szempontból jóval kedvezőtlenebb, mint Közép-Magyarorszáé, illetve Közép- és Nyugat-Dunántúlé. A területi különbségeket növeli, hogy egészségi állapotuk alapján azokban a térségekben szorulnak nagyobb arányban segítségre, ahol az előbbi kockázati tényezők is fokozottan érvényesülnek. A 18-74 éves népesség körében Észak-Alföld és Észak-Magyarország után **Dél-Dunántúlon a leggyakoribb a szegénység előfordulása.** Ugyanakkor a **szegénység kiterjedtsége** nehezen határozható meg. A szegénységbe kerülést valószínűsítő faktorokon (alacsony iskolai végzettség, a szervezett munka vi-

⁸⁹ A szociális biztonsági ellátásokhoz való hozzáférés (egészségügyi ellátás, betegség, anyaság, öregség és rokkantság) a gazdasági tevékenység folyamánya. A szociális biztonsági ellátásokhoz való hozzáférés (családi ellátások és egészségügyi ellátás az inaktívak számára is, valamint munkanélküli segély) és szociális támogatási segélyek (garantált jövedelem és huzamos idejű segélyek) gazdasági tevékenységet nem folytató harmadik országbeli állampolgárok számára legfőbb szabályként a tartózkodás megfelelő regisztrációjától, valamint a tartózkodási engedély vagy állandó lakóhelyet igazoló dokumentumtól függ.

⁹⁰ A szociális védelmi rendszerek felépítése országonként változik, az eltérő jellegű és volumenű igények kielégítésére számtalan megoldást alkalmaznak. A szociális védelem integrált európai statisztikai rendszerének (ESSPROS) definíciója alapján a szociális védelem a közösségi vagy magánszervezetek mindazon beavatkozása, amelynek célja, hogy könnyítsen a különféle kockázatok vagy szükségletek miatt a háztartásokra és egyénekre nehezedő terheken, feltéve, hogy viszonzatlan és nem egyéni keretek között nyújtják.

lágától való átmeneti vagy tartós kirekesztődés, demográfiai tényezők, háztartás szerkezete, nagysága) keresztül közelíthető meg a szegénységben élők területi elhelyezkedése, a probléma nagysága.⁹¹

Az előbbivel szorosan összefügg az egyes térségek eltérő munkaerő-piaci helyzete. A kevésbé fejlett területeken jóval nagyobb arányban jelennek meg a munkajövedelemmel nem rendelkező, ellátásra szoruló rétegek. A szociális védelmi rendszer biztosítási alapon járó ellátásait ugyanakkor a kedvezőbb foglalkoztatási helyzetű régiók lakossága nagyobb arányban veheti igénybe.⁹²

A **szociális szolgáltatások területi lefedettsége** esetenként nagyon egyenlőtlen. A szociális szolgáltatások jelentős részét csak meghatározott település-nagyság felett kötelező biztosítani, így ezek elérése is sok esetben a leghátrányosabb térségek számára jelent nehézséget. Helyenként a jogszabályi kötelezettség ellenére sem érhető el a szolgáltatás. A **Dél-dunántúli régióban** a szociális és gyermekvédelmi alap- és szakellátások nagyrészt kiépültek, ugyanakkor tényleges hozzáférhetőségüket – főként a kistelepüléseken – korlátozza, hogy azok sok esetben egyszemélyes, nem napi rendszerességgel elérhető és igénybe vehető szolgáltatások/szolgáltatások. Megállapítható, hogy nagyfokú területi egyenlőtlenségek alakultak ki az egyes szolgáltatások hozzáférhetőségében. Egyes hátrányos helyzetű célcsoportok (fogyatékosokkal élők, szenvedélybetegek, pszichiátriai betegek, hajléktalanok) esetében nagyfokú kapacitáshiány mutatkozik a szociális szolgáltatások terén. A meglévő szociális/közösségi infrastruktúra minősége sem igazodik teljes mértékben a társadalmi, gazdasági és területi igényekhez, illetve a rendelkezésre álló tárgyi és humán kapacitás is fejlesztésre szorul.⁹³

Magyarországon a munkavállaló által fizetett közterhek (nyugdíj-, egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék) 2014-ben 18,5%-ot tesz ki. Az öregségi nyugdíj legkisebb összege 28 500 Ft (95 euró)/hó, az átlagnyugdíj 2012-ben 96 600 Ft-ot (332 eurót) tett ki.⁹⁴ A rendszeres szociális segély maximális összege 2014-ben 44 568 Ft (148 euró). A családi pótlék egy gyermek után 12 200 Ft-ot (40 eurót) tesz ki, ami gyermekenként változik, illetve növekedik.

8.2.2. Egyes ellátási formák célországok szerinti bemutatása magyar munkavállalók szempontjából:

A társadalombiztosítási ellátások, az univerzális ellátások, és a különleges, nem járulékalapú ellátások tartoznak a szociális biztonság körébe. A társadalombiztosítás Magyarországon kötelező, alapelve, az európai normákkal megegyező szolidaritás és a biztosítási elv (ilyen az egészségbiztosítás, a nyugdíjbiztosítás és a munkanélküli biztosítás).

⁹¹ A Dél-Dunántúlon e területek a következők: Baranya megyében Sásd, Sellye, Szigetvár; Somogy megyében Barcs, Curgó, Kadarkút, Lengyeltóti, Tab; Tolna megyében Tamási kistérsége.

⁹² Szociális ellátások, szociális védelmi helyzetkép a megyékben, 2014. április. KSH, Budapest

⁹³ Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest

⁹⁴ Néhány átlagnyugdíj Európából: Ausztriában 1026 euró, Németországban 791 euró, Egyesült Királyságban 460 euró, Szlovéniában 601 euró, Szlovákiában 351 euró, Romániában 177 euró.

Ausztriában a társadalombiztosítási rendszer magába foglalja az öregség, betegség, az anyaság, rokkantság, fogyatékoság, valamint munkanélküliség esetén nyújtott ellátásokat. A nyugdíjkorhatár nők esetében 60, férfiaknál 65 év. A nyugdíjjogosultság feltétele minimum 180 hónap időtartamú járulékfizetési időszak megléte, vagy a nyugdíjat megelőző 360 hónapban 180 hónapnyi biztosított időszak. Társadalombiztosítási járulék fizetése szinte minden foglalkozási csoport esetén kötelező, cserébe meghatározott ellátásokat lehet igénybe venni. A járulékfizetők terítésmentesen igénybe vehetik az állami kórházak, valamint a betegbiztosító pénztárral szerződésben álló orvosok, szakorvosok szolgáltatásait.

Az **Egyesült Királyságban szintén** minden magyar munkavállaló jogosult egészségügyi ellátásra. Ahhoz, hogy valaki jövedelemalapú szociális juttatásokat vehessen igénybe, különböző feltételeknek kell megfelelni. A juttatások kiszámításánál vizsgálják pl. az eltartottak számát, az életkort, a családi státuszt. A munkaviszonyban állók, munkát keresők, vagy itt élők, valamint ezek családtagjai az állami egészségügyi szolgálat (National Health Service – NHS) útján részesülhetnek ingyenes orvosi ellátásban. A társadalombiztosítási hozzájárulás a bruttó jövedelem 8–11%-a. A nyugdíjkorhatár 65 év, de lehetőség van előnyugdíjazásra is, ekkor a nyugdíj összege alacsonyabb.

Németországban a munkavállalónak társadalombiztosítási járulékokat kell befizetnie (egészségbiztosítás, munkanélküli biztosítás, nyugdíjbiztosítás és ápolásbiztosítás). Az egészségbiztosítási járulékot kivéve a járulékok fele a munkavállalót, a másik fele pedig a munkaadót terheli. A munkavállalók különböző kötelező betegbiztosítók közül választhatnak. A munkavállalót a munkaadó jelenti be az általa választott kötelező betegbiztosítóhoz. Az egészségbiztosítási járulék egységesen minden kötelező betegbiztosítónál 15,5%. A nyugdíjkorhatárt 2012-től fokozatosan emelik fel 67 évre. Az 1964-ben illetve később születettek nyugdíjkorhatára 67 év. A korábban születettek nyugdíjkorhatára fokozatosan nő 1 hónappal.⁹⁵

A munkanélküli ellátás igénybevételének feltételei az utóbbi években szigorodtak és az innen kikerülők is a szociális ellátórendszert veszik igénybe, tovább növelve az inaktívok számát. Ugyanakkor a szociális ellátórendszeren belül hiányosak a munkaösztönző támogatások, a munkavállalást elősegítő szolgáltatások.

8.2.3. Munkanélküli ellátások:

Magyarországon a vonatkozó jogszabály szerint az a személy jogosult járadékra, aki álláskereső, és több minden más mellett az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik. A járadék összege a folyósítás teljes időtartama alatt a járadékalap 60 százaléka, amely azonban nem lehet magasabb a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegénél. Ha a járadék számításánál figyelembe vett összeg nem éri el minimálbért, akkor a járadék számításának alapja a fentiek szerint számított összeg 60%-a.⁹⁶ Az álláskeresési járadék folyósításának időtartama minimum 36, de legfeljebb 90 nap.⁹⁷

⁹⁵ Forrás: Eures

⁹⁶ 2014-ben az álláskeresési járadék a munkaerő-piaci járulékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100%-a: 101 500 Ft (338 euró)/hó, 3 383 Ft (11,2 euró)/nap. Létezik még Magyarországon

A munkanélküli ellátás hosszát és a segély összegét az Európai Unió tagállamai saját hatáskörükben, a vonatkozó törvények alapján állapítják meg. Európai szinten, Magyarországon a legrövidebb az ellátás folyósítási időszakának hossza. Ugyanakkor még a közép-kelet európai államok is törekszenek arra, hogy a legalább hat hónapig igénybe tudják venni az állás nélkül maradtakat a juttatásokat. Szlovéniában például 3-12, Csehországban 5-11, Szlovákiában 6, Lengyelországban és Romániában pedig 6-12 hónapig folyósítható a munkanélküli ellátás.⁹⁸

13. sz. táblázat: A munkanélküli segély folyósításának időtartama és mértéke Európa egyes országaiban

Ország	Munkanélküli ellátás időszaka	Az ellátás alapja	Az ellátás mértéke
Ausztria	5-10 hónap	Kedvezményezett életkora és a biztosítás fizetésének hossza	A nettó bér 55%-a
Belgium ⁹⁹	Nincs időhöz kötve	A munkanélkülivé vált személy életkorától, illetve attól függ, hogy mennyi időt dolgozott az EGT területén, családi állapot	Az alap munkanélküli segély a korábbi napi átlagfizetés 40 %-a. A maximális összeget azonban limitálják.
Csehország	5-11 hónap	Kedvezményezett életkora	Az első két hónapban a megelőző időszak fizetésének 65%-a. Az ezt követő két hónapban a fizetés 50%-a, majd a 45%-a.
Dánia	24 hónap	52 hét munkaviszony	Az előző keresőtevékenységből származó jövedelem 90%-a.
Egyesült Királyság	6 hónap	2 év biztosított idő	9-11 euró naponta
Hollandia	3-36 hónap	Biztosítási idő hossza, minimum 9 hó-	A megelőző időszak napi keresetének 75%-

a nyugdíj előtti álláskeresői segély, amely a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a: 40 600 Ft (135 euró)/hó. E mellett még működik foglalkoztatást helyettesítő támogatás, amelynek havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a: 22 800 Ft/hó (76 euró)

⁹⁷ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 25 – 27.§

⁹⁸ Bíró Nagy András – Boros Tamás – Varga Áron (2011): Munkanélküli segély Magyarországon és Európában. A Policy Solutions közpolitikai elemzése a munkanélküli juttatások rendszeréről Magyarországon és az Európai Unió tagállamaiban. Budapest

⁹⁹ Az Európai Unióban Belgium az egyetlen olyan ország, ahol nincs időkorláthoz kötve a segély folyósítása, tehát a kedvezményezett addig kapja a segélyt, amíg munkába nem áll vagy nyugdíjba nem vonul. Emellett a gazdagabb északi államok (Dánia, Svédország) általános és meglehetősen hosszú ideig tartó ellátást biztosítanak.

		naptól	a az első két hónapban, 70% ezt követően.
Magyarország	3 hónap	Legalább 360 nap jogosultsági idő	A járadékalap 60%-a, maximum a minimálbérrel megegyező összeg
Németország	6-15 hónapig	A biztosítási idő hossza, legalább 12 hónap	A megelőző időszak 67%-a, ha a munkanélkülinek van gyermeke. A megelőző időszak 60%-a, ha a munkanélkülinek nincsen gyermeke.
Svédország	10 hónap	Kisgyermeket nevelők esetében akár 14 hónap	A megelőző időszak bérének 80%-a az első 200 napban. A megelőző időszak bérének 70%-a a következő 100 napban.
Szlovákia	6 hónap	A korábbi munkaviszony hossza	A megelőző időszak bérének 50%-a
Szlovénia	3-12 hónap	A korábbi munkaviszony hossza	Első három hónapjában a megelőző 12 hónapban szerzett átlagos munkabér 70%-a, a következő hónapokban pedig 60%-a

Forrás: Policy Solutions, Eures, NMH

A fenti táblázat alapján láthatjuk, hogy a legtöbb ország törekszik arra is, hogy valamilyen rendezőelv alapján differenciálja a segélyek mértékét. Az unió tagállamainak többsége ezért rendszerint időszavakat jelöl ki, amelyen belül kerül kiszámításra a segélyt igénylő számára, hogy mennyi ideig kaphatja majd a juttatást az államtól. Ez lehet a kedvezményezett kora, a korábbi munkaviszony vagy a kötelező biztosítás fizetésének hossza, de akár a gyermekvállalás vagy a regionális munkanélküliségi ráta is. A magyarországi rendszerrel kapcsolatban az előbbiek hiánya, az időintervallum rövideje és rugalmatlansága fogalmazódott meg.¹⁰⁰

Azt a magyar munkavállalót, aki egy másik tagállamban vállal munkát, megilletik az egészségügyi ellátások, a nyugdíj és nem utolsó sorban a munkanélküli ellátás. Vagyis jogosult a munkaviszony megszűnése után ellátásért folyamodni abban a tagállamban, ahol dolgozott (ha ez az utolsó munkavégzés helye), méghozzá ugyanolyan feltételek mellett, mint a tagállam állampolgárai. Minden országban más szabályok vonatkoznak a munkanélküli ellátások-

¹⁰⁰ Bíró Nagy András – Boros Tamás – Varga Áron (2011): Munkanélküli segély Magyarországon és Európában. A Policy Solutions közpolitikai elemzése a munkanélküli juttatások rendszeréről Magyarországon és az Európai Unió tagállamaiban. Budapest

ra. A jogosultság általában attól függ, hogy a munkanélkülivé válást megelőzően mennyi időt töltött az illető munkaviszonyban, és mennyi volt az átalagkeresete stb. Ahhoz, hogy valaki munkanélküli ellátást kapjon valamely EGT tagállamban, az ott meghatározott feltételeknek kell megfelelnie, de kérheti azoknak az időszakoknak a beszámítását is, amiket egy másik tagállamban biztosítási időnek minősülő munkaviszonyban (vagy egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban) töltött.

A határmenti ingázókra, illetve a hazatérő munkavállalókra két speciális szabály vonatkozik.¹⁰¹ Az ingázó a munkanélküli ellátását csak a lakóhelye szerinti államban tudja igénybe venni. Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló csak részben, vagy időszakosan válik munkanélkülivé (például teljes munkaideje részmunkaidőssé válik), akkor joga van a munkanélküli ellátást a legutolsó munkahelye szerinti országban igényelni, ám figyelembe kell vennie, hogy az adott tagállam a saját jogszabályait alkalmazza, így pl.: nem minden tagállam biztosít munkanélküli ellátást a részben munkanélküliek számára (mint ahogy Magyarország sem). Ebben az esetben választhat, hogy az ellátását attól az országtól szeretné igényelni, ahol addig a foglalkoztatása volt, vagy Magyarországtól. Az előbbi esetben az ellátását az utolsó munkavégzés helye szerinti tagállam állapítja meg és folyósítja (az esetek döntő részében ez magasabb összeg, mint a magyar ellátás maximum összege).

9. ESETTANULMÁNYOK

Az esettanulmányok alapját azok az interjúk képezték, amelyeket olyan, a Dél-Dunántúlon élt vagy éppen még itt élő munkavállalókkal készítettünk, akik nagyobb részt a végleges letelepedés mellett döntöttek. Az esettanulmányok a célországok közül az Egyesült Királysághoz és Németországhoz kötődnek.

9.1. Egyesült Királyság (Norwich)¹⁰²

A becslések szerint az angliai Norwichban közel 3 ezer magyar munkavállaló dolgozik.¹⁰³ Magyarországon a legtöbben angolul vagy németül tanulnak. Így, amikor felvetődik a külföldi munkavállalás gondolata, akkor Ausztria, Németország és Anglia jut először eszébe minden-

¹⁰¹ Határmenti ingázónak számít az, aki munkáját nem a lakóhelye szerinti országban végzi, hanem másik tagállamban, de hetente legalább egyszer hazautazik. Hazatérő munkavállaló az, aki másik tagállamban dolgozott és élt, de miután munkaviszonya megszűnt, nem kíván ott maradni, ahol dolgozott, hanem inkább hazatér, és Magyarország lesz újból a lakóhelye.

¹⁰² Vörös Tamás (2014): Helyzetkép a Norwichban élő magyarok mindennapjairól, 2014-ben. Esettanulmány, kézirat.

¹⁰³ Norwich Norfolk megye székhelye, lakosainak száma 140-150 ezer fő. Londontól északkeletre fekszik mintegy 180 km-re. Gazdaságilag közepesen fejlett város, az ipari forradalom előtt Anglia második legnagyobb városa volt. Jelentős bombázásokat szenvedett a II. Világháborúban, de szépen helyreállított, hangulatos történelmi belvárosa van, egyedülállóan két katedrálissal. Több európai szintű vállalatnak található itt a központja, pl. az AVIVA, de jelentős a megyében a mezőgazdasági szektor is. Itt található Kelet-Anglia legnagyobb egyetemi központja és a megyében készítik a Lotus versenyautókat is. A 30 km-re található tengerparton is jelentős a turisztikai szektor, de az energiatermelés is.

kinek. Ausztrália, az USA túl messze vannak. Bár sok, a szigetországban élő magyar azt mondja, hogy a választásban nem csak a nyelv játszott szerepet. Sokan vonzódnak az angol kultúrához, a megengedőnek, szabadabbnak tűnő életformákhoz a szigorúbbnak gondolt némettel szemben. Sokan mondják azt is leegyszerűsítve, hogy aki pénzt akar keresni, az néhány hónapra Ausztriába megy mosogatni, felszolgálni, aki viszont tartósan szeretne külföldön élni, az Nagy-Britanniát választja. Hiszen a minimálbér és az ahhoz közeli fizetésekhez tartozó munkakörökben dolgozók többet tudnak félretenni a német nyelvterület országaiban, mint a szigetországban.

Az Egyesült Királyságban a **munkavállalásnak gyakorlatban három feltétele van**. Az NI Number, a bankszámlaszám és angol telefonszám. NI Number (National Insurance Number) a magyar társadalombiztosítási számnak felel meg. A megszerzéséhez egy interjúra kell részt venni, amire azonban kizárólag telefonon lehet időpontot kérni. A Jobcentre Plus (állami munkaügyi hivatal) irodáiból ingyenes lehet telefonálni. Ha szükséges tolmácsot is biztosítanak a telefonhíváshoz és majd az interjúhoz is. Már a telefonhívás alatt közlik, hogy mikor és hol lesz az interjú, de 1-2 napon belül postán is küldenek hivatalos tájékoztatást. Az interjú szintén a Jobcentre Plus irodájában történik, 10-15 percen belül. Megkérdezik mikor és miért érkezett a külföldi, meddig kíván maradni, mit akar csinálni. Az interjú másik célja az adatok és az okmányok ellenőrzése, másolása. Az NI Numbert az interjú után 1-2 héttel kapjuk meg postán. Erre a későbbiekben szükség lesz a munkavállaláshoz, orvosi ellátáshoz, segély, tanulmányi támogatás igényléséhez. A bankszámlaszámot a munkaadó kéri a fizetés utalásához. Minthogy elterjed a heti bér, a munkába állás elején már szükség van a számlára. Munkahely nélkül nem mindegyik bank nyit számlát, de ahol igen, ott is alapfeltétel a személyazonosságot igazoló okmányokon túl egy hivatalos levél, amely a nevünkre, lakcímünkre érkezik. Ez lehet az a levél, amelyben az NI Number-t megküldik. Az angol telefonszám pedig a munkakeresés alapvető feltétele. Az agency-k, ügynökségek csak ezen keresztül értesítenek. A munkakeresés legjobb módja itt is, mint a világ legtöbb országában a személyes kapcsolati hálón keresztül történik. Ha az ismerősnek közvetlenül nincs is lehetősége elérni egy álláskereső felvételét, fontos információval szolgálhat az esetleges lehetőségekről. Alapvető módszer a hirdetések böngészése. Interneten, újságokban, az étterem ablakában... A legtöbb cég, amelynek weblapja van, ott is közzéteszi az állásokat, jelentkezési lehetőséget is biztosít. Természetesen állásokat lehet keresni az állami munkaügyi szervezetnél és a magán munkaközvetítőknél (agency) személyesen és a weblapjukon keresztül is. Az általunk megadott paraméterek alapján naponta küldik az új munkalehetőségekről az információkat telefonunkra, vagy email címünkre. A munkakeresés és a foglalkoztatás Nagy-Britanniában alapvetően az agency rendszeren keresztül történik.

Nagy-Britanniában a nagyobb vállalatok és a kisebb vállalkozások is döntően **a munkaerő közvetítéssel és kölcsönzéssel foglalkozó agency-ken, ügynökségeken keresztül jutnak dolgozóhoz**. Ezek egy része ágazatonként szakosodott, de sokuk minden területre közvetít. Megkereshetjük őket az önéletrajzunkkal az irodájukban, de fel is tölthetjük azt az internetes oldalukra. Az önéletrajzban itt nem kell feltüntetni a születési időnket, életkorunkat és nem

kérnek fényképet sem. Az elbírálásnál a diszkrimináció látszatát is elkerülik. Sok vállalat hirdeti az üres állásokat a honlapján, és kopogtathatunk náluk személyesen is, de jellemzően az első időszakban a foglalkoztatás az ügynökségeken keresztül történik. A cégek fél év, egy év után ajánlanak szerződést a már bevált, kölcsönzött dolgozónak, de nem ritka, hogy valaki éveken dolgozik ugyanannál a cégnél, és nem jut munkaszerződéshez. Addig az ügynökség a foglalkoztató, csak azon a napon dolgozhatunk, amikor küldenek és fizetés (tb ellátás, stb.) csak a ledolgozott napokra jár, hasonlóan a magyarországi munkaerő-kölcsönzés és az alkalmi foglalkoztatás egyes szabályaihoz. A nagyobb munkaadók a város szélén elterülő business parkokban működnek. Ezek a reggeli hat órás műszakkezdésre és a délutános műszak végén tömegközlekedéssel nem érhetőek el. Ezért az ügynökségeken az első kérdés, amikor munka után érdeklődünk, hogy van-e autónk, illetve meg tudjuk-e oldani a munkába járást.

Nagy-Britanniában **a munkába állást nem előzi meg foglalkozás-egészségügyi vizsgálat.** Ahogy a bürokrácia más területein, így itt is az a filozófia, hogy az ügyfél, dolgozó be fogja jelenteni, ha beteg, ha valamilyen változás történik az alaphelyzethez, alapállapotához képest. Tehát munkába álláskor a jelentkezővel kitöltetnek egy kérdőívet, többek között az egészségügyi állapotára vonatkozóan is. Nagy hangsúlyt fektetnek azonban a nagyon szigorú munkavédelmi szabályok betartására és a munkavédelmi eszközök használatára. Például zajos, poros üzemben rendszeresen mérik a szennyezettségi szinteket, vizsgálják a dolgozók esetleges hallás károsodását, légzés funkcióit.

A munkaerő-kiválasztás során a segéd- és betanított munkás munkakörökben szinte a kiválasztás egyetlen szempontja a transzport megléte. A munkaerő jelentős részét az ügynökségek közvetítik. A jelentkezéskor gyakorlatilag egy kérdés hangzik el: meg tudja-e oldani a közlekedést a munkahelyre, vagy sem. Illetve, el tud-e vinni másokat is. Van olyan ügynökség, amelyik megszervezi a dolgozók utaztatását, ami azt jelenti, hogy az egyik autóval rendelkező jelentkezőnek előírják, hogy a város mely részein kiket kell felvennie és magával vinnie az üzembe. Máshol a dolgozók önszerveződnek. Természetesen mindennek ára van, Norwichban egy út ára általában 1 font.

A szakmai ismereteket igénylő munkakörökben elvárás az iskolai végzettség, illetve a legújabb technológiák elsajátítását bizonyító oklevél megléte. A legtöbb esetben elvárás vagy előnyt jelent a több éves gyakorlat is. A munkaadók rendszerint élnek a referencia kérésének lehetőségével és telefonon érdeklődnek az előző foglalkoztatónál. Az építőiparhoz és a gépiparhoz kapcsolódó területeken gyakori, hogy csak egy-egy projektre vesznek fel szakembereket. Például egy nagyobb építkezésnél vagy egy új gépsor beszerelésénél és üzembe helyezésénél. Ilyenkor nem ritka, hogy a saját szerszámkészlet meglétét is elvárják a jelöltektől, például egy vízvezeték szerelőtől.

Az adminisztratív- és felsőfokú végzettséget igénylő munkaköröknél a munkaidő jellemzően 9-től 5 óráig tart, így ezek a munkahelyek tömegközlekedéssel is elérhetőek, amellett, hogy zömében a városközpontban találhatóak. A Magyarországinál lényegesen nagyobb

arányban dolgoznak távmunkában, vagy részben távmunkában a kvalifikált munkavállalók. Szintén gyakori, hogy csak egy-egy projektre keresnek munkatársat a magasabban képzettek körében. Munkaerő-felvételnél az önéletrajzok szűrése után a felvételi eljárás többnyire több körös. Az eljárás alapmódszere az interjú a HR menedzserrel, munkatárssal és az adott terület vezetőjével. Itt történnek a munkakör ellátásához tartozó képességek, és a kulcsképessegek; kooperációs és kommunikációs képesség, önállóság és teljesítőképesség, probléma megoldási képesség, felelősségvállalás, tanulási és gondolkodási képesség, indoklási és értékelési képesség, csapatban dolgozás képességének felmérése. Ezek mellett megtörténik a jelölt háttérvizsgálata is. Információkat kérnek az előző munkahelyekről, iskolákból, megnézik az esetleg új munkatárs Facebook, LinkedIn, stb. oldalait is. A nagyobb foglalkoztatóknál természetes a gyakornoki rendszer, az együttműködés a felsőfokú intézményekkel. Ezeknél a hallgatóknak a kiválasztása természetesen a gyakornoki időszakban nyújtott teljesítményük alapján történik.

Ugyanígy jellemző a jelentősebb foglalkoztatókra, hogy belső karrier rendszert működtetnek, ezzel biztosítva az előre, feljebb jutást a már bevált dolgozók számára. A tanulmányi támogatások rendszere hasonló a Magyarországihoz. Például Norwichban a közel 8000 főt foglalkoztató Norse negyedévente megjelenő magazinjában minden alkalommal bemutat néhány munkatársat, akik a cégen belül, a cég támogatásával építettek karriert. A cikk végén mindenkit biztatnak, hogy ha hasonló tulajdonságokkal, elképzelésekkel rendelkeznek, keressék a HR igazgatót.

A munkavégzés történhet munkaszerződés alapján, azonban munkaszerződést leginkább több hónap, akár év eltelte után kötnek csak a cégek. A magyarországi szabályokon túl a munkaszerződésben részletesen szabályozzák a táppénz szabályait, a felmondás lehetőségeit, a fegyelmi szabályokat és az elbocsátás menetét.

A leggyakoribb foglalkoztatási forma, amikor a munkavégzőt az agency napi, heti beosztással küldi a munkaadóhoz. Ilyenkor a dolgozó az ügynökséghez tartozik, onnan kapja a fizetését, esetleges szabadságát, a magyar munkaerő kölcsönzés szabályaihoz hasonlóan. Nem ritka, hogy akár naponta, vagy hetente másik munkahelyre küldenek valakit, vagy napokig sehová.

A kettő közti helyzet, az ún. zero contract-tal (nullás szerződés) való munka. Ilyenkor a dolgozónak nincs munkaszerződése, csak egy kvázi ígérete (általában írásban) a vállalattól, hogy a lehetőségekhez képest munkát fognak a számára biztosítani. A gyakorlatban így a dolgozó mindennap dolgozik, a magyar alkalmi foglalkoztatás néhány szabályához hasonlóan, fizetést a vállalattól kap, de csak a ledolgozott napokra, mindenféle szerződéses védelem nélkül. Szabadságot nem kap, hanem fizetés nélkül lehet távol előzetes egyeztetés alapján.

A legtöbb magyar minimálbért vagy nem sokkal többet keres az Egyesült Királyságban. Ebből ugyan tisztességesen meg lehet élni, de sokan túlóráznak, vagy több állást vállalnak, ha van rá lehetőség. (A túlórázás lehetősége itt jutalomszámba megy. A hétfélig duplán fizető munka lehetőségét csak annak ajánlják fel, aki a hétköznapokon sem zárkózik el előle. A túl-

munkát természetesen percre pontosan nyilvántartják és fizetik.) „Nem lennénk persze magyarok, ha a szürkegazdaságból nem vennék ki a részünket, illetve kis túlzással nem teremtenék meg azt. Az „természetes”, hogy a fodrász, autószerelő, masszőr, asztalos, parabolaszerelő, stb. kínálja szolgáltatásait.” A **minimál órabér** az Egyesült Királyságban a 21 éven felüliek számára bruttó 6,31 font. Az első időszakban jellemzően ügynökségeken keresztül lehet dolgozni, bér csak a ledolgozott órákra, napokra jár és hetente történik a kifizetés. Általában 7,5 órát fizetnek egy nap, a munkaközi szünetek egy részére nem jár bér. Így átlagosan a heti bérünk 236,63 font. Az alkalmazottak éves bruttó bére 10 000 fontig adómentes, a többiből 20% a személyi jövedelemadót von a munkaadó. Ezen kívül társadalombiztosítási járulékot is kell fizetni. A heti nettó minimálbér ezek szerint kb. 210-220 font.

A **munkanélküli ellátás járulékfizetési alapon adható** maximum 6 hónapig. Két fő formája van, az egyik szerint 182 napig jár az ellátás, fő feltétele a megelőző két évben a járulékfizetés. Az alapösszege heti 57,35 Font. E mellett heti 16 óránál kevesebbet lehet dolgozni. A másik a jövedelemtől függ, alacsony jövedelem mellett, heti 24 óra alatti munkavégzésre kapható, az alapösszeg az előzővel megegyezik. Az ellátás nagysága több is lehet, függ az életkortól és a jövedelemfüggő ellátás a családi státusztól is. Mindkettőnél alapvető elvárás az aktív munkakeresés, a regisztráció az állami Jobcentre-ben. Legalább kéthetente, vagy ahogy előírják meg kell jelenni. Feltétel a 18 év feletti és a nyugdíj kor alatti életkor, kizáró a nappali tagozatos hallgatói jogviszony. A kérelmezőnek az Egyesült Királyságban kell élnie már legalább fél éve a kérelmezéskor és képesnek kell lennie a munkavállalásra.

Erzsébet 47 éves, az állami oktatási rendszerben gimnáziumi érettségit szerzett. A hetvenes, nyolcvanas évek lehetőségeihez képest jó anyagi körülmények között élt, polgári nevelésben részesült. Édesapja egy Kaposvár közeli településen dolgozott körzeti orvosként. Erzsébet bátyja szintén orvosként végzett, már 9 éve él az Egyesült Királyságban, egy gyógyszer-gyár kutatói csapatában dolgozik. A család rendszeresen nyaralt külföldön, elsősorban Nyugat Európában. Erzsébet és testvére kisgyermekkoruktól érettségiig versenyszerűen úsztak, az ezzel járó napi (hajnali) edzéseket is teljesítve. Erzsébet dolgozott kaszinóban, biztosítási ügynökként, illetve balatoni ingatlanok kiadásával foglalkozott. Érdeklődése szintén az egészségügyre irányult, azonban édesapjával és testvérével ellentétben ő az alternatívnak nevezett természetgyógyászati irányokat támogatja. Több végzettséget is szerzett ezeken a területeken: természetgyógyász, fülakupunktúrás addiktológus, Bach virágterápia tanácsadó, Schüssler tanácsadó. Tanult kineziológiát, kvantum biofeedback (biorezonancia) technikával történő kezelést. Ezekre alapozva vállalkozást is működtetett, de tapasztalatai szerint a túlzott bürokratikus elvárások, a gyakran változó szabályozók ellehetetlenítik a kezdő vállalkozásokat. A gyógyszer gyártók minden eszközzel nehezítik a munkájukat, de a természetgyógyászati üzletágat kézben tartó lobby is egyre több bört igyekszik lehúzni a tagokról. Rendszeresen jelennek meg új vizsgakövetelmények, amelyek a további működés feltételei. „Természetesen” a vizsgákra felkészítő tanfolyamokat azok tartják, a tananyagot azok írják, árulják, akik az új feltételeket átverik az állami bürokrácián. Magyarországon hivatalosan lehet homeopátiás szakember végzettséget szerezni főiskolán, azonban ezzel a végzettséggel

csak orvos alapvégzettségű szakember dolgozhat, akinek ez nincs, csak a családtagjait, illetve saját magát kezelheti.

Erzsébet célja, hogy a természetgyógyászat, homeopátia területén dolgozzon, építsen karriert, így a fentiek jelentősen hozzájárultak döntéséhez. Ezen túl a magyar gazdasági körülmények között nem látta esélyét annak, hogy maga és az akkor 15 éves gyermeke számára, akit egyedül nevelt, olyan anyagi biztonságot teremtsen, amelyet szeretett volna. Bár Erzsébet németül jól beszélt, az Egyesült Királyság melletti döntéséhez hozzájárult testvére példája és az angol kultúra iránti vonzalma.

Erzsébet az Egyesült Királyságba történő költözése előtti évtizedben nem dolgozott alkalmazottként, kiegészített az akkori élettársa panziójában, vállalkozóként egészség megőrzési szolgáltatásokat nyújtott, balatoni ingatlanjában nyaraltatással foglalkozott. A vállalkozást azonban a már említett okok miatt 2011-ben megszüntette, innentől a munkaügyi szervezet álláskeresőként tartotta nyilván.

A cél érdekében 2011-ben részt vett egy a munkaügyi szervezet által támogatott angol nyelvtanfolyamon. Így olyan szintű nyelvtudásra tett szert, ami az elinduláshoz elegendő volt. Erzsébet 2012 szeptemberében költözött Norwichba kisebbik lányával. Nagyobbik lánya már fél éve itt élt és megfelelő méretű lakást bérelt hármójuk számára a külvárosban.

Erzsébet több munkaközvetítő ügynökségnél leadta az önéletrajzát és egy hónap elteltével sikerült bekerülnie abba a gyárba, ahol lánya is dolgozott, a Bertrams Books-ba. Európai szinten élvonalbeli vállalkozás, hatalmas könyv logisztikai központ. Az első négy hónapban Erzsébet az ügynökség által naponta, vagy később hetente kölcsönözve dolgozott, míg 2013. januárjában szerződést ajánlott neki a cég. Ez jelentős megbecsülésnek számít, mert általában egy év után ajánlanak szerződés a Bertramsnál, de van, aki évekig dolgozik szerződés nélkül.

Erzsébet betanított munkát végez, gyakorlatilag előre megadott listák alapján pakol fel könyveket a polcrendszer megadott helyeire. A vállalatnál sok magyar dolgozik, de legtöbbszörükkel ellentétben Erzsébet nemcsak velük kereste a kapcsolatot, hanem angol munkatársaival is próbált megismerkedni, jó munkakapcsolatot kiépíteni. Bár jelentős az aktuális politikai trend hatása, az angolok többsége barátságosan, segítően viselkedik azokkal a migránsokkal, akik próbálnak angolul kommunikálni velük.

Erzsébet az angol munkatársakkal való kommunikáción kívül is kereste a lehetőséget a nyelvtanulásra. A városban működik a NILE, ahol angol nyelvtanárokat képeznek néhány hónapos tanfolyamon. Az itt végzettek a világ bármely pontján találnak munkát az angol nyelvet tanulni vágyók körében. A képzés gyakorlati részeként migránsokból szervezett csoportokban történik az oktatás. Ezen a részvétel ingyenes, három egyhónapos tanfolyamon vehet részt bárki. A kurzusok délután vannak, így Erzsébet munka után odaért kezdésre. Két kurzus elvégzése mellett a City College fizetős nyelvtanfolyamán is részt vett. A nyelviskola mellett található egy kávézó, ahol hetente egy délután spontán összejönnek az angol nyelvet gyakorolni kívánó külföldiek és az őket ingyenesen segítő angolok. Itt egy kávé vagy tea mellett kötetlen baráti beszélgetéseken keresztül fejlesztette Erzsébet is a nyelvtudását.

2013 őszén Erzsébet elkezdte tanulmányait a Homeopathic College of East Anglia-án, ahol reményei szerint négy év múlva homeopatha szakember diplomát szerez. Vágyai szerint erre

és eddigi természetgyógyászati tanulmányaira alapozva saját vállalkozást indít. Erzsébet nem kíván visszatérni Magyarországra, az angol állampolgárságot is meg szeretné szerezni. Erzsébet jelenleg minimálbért keres, ezt időnként túlórákkal tudja növelni, de ebből a keretből tisztességes megélhetést tud teremteni magának és családjának. Az alapkiadásokon túl autót tud fenntartani, időnként tud étteremben vacsorázni, kirándulni, megismerni az ország természeti és kulturális látnivalóit.

Alexandra, 26 éves, 2012 áprilisa óta él Norwichban. A balatoni idegenforgalomban, vendéglátásban, kereskedelemben dolgozott. 21 évesen összeköltözött a majd kétszer olyan idős barátjával, aki saját tulajdonú kávéházát vezette. Alexandra az Egyesült Királyságba költözéséig itt dolgozott, mint helyettes vezető, felszolgáló, szakács, takarító, mikor éppen milyen feladatot kellett ellátnia.

Közben, munka mellett Informatikai statisztikus és gazdasági tervező felsőfokú szakképzésben vett részt a Veszprémi Egyetem keszthelyi tagozatán. A vizsgadolgozatát már Angliából hazautazva, 2012 nyarán védte meg. Alexandra magánélete válsága került, el akart költözni élettársától, azonban nem volt megtakarítása, csak albérletbe költözhetett volna. Magas jövedelmet biztosító munkát nem talált, így a külföldre távozás mellett döntött. Abban bízott, hogy magasabb színvonalú életkörülményeket tud biztosítani a maga számára. A vendéglátásban töltött éveknek is köszönhetően jól beszélt angolul és németül is. Nagy Británia, ezen belül Norwich mellett azért döntött, mert több ismerőse, barátja is élt már itt. Ők segítettek neki szobát bérelni, illetve az első napokban elintézni a hivatalos ügyeket. Az önéletrajzát több ügynökségnél leadta, és kétnaponta visszament érdeklődni a munkalehetőségekről.

Alexandra szerencsés volt, másfél hét után el tudott helyezkedni, szintén a Bertramsnál. 2012 áprilisától 2013. év elejéig az un. BLS (Bertram Library Services) részlegén dolgozott. Itt ragasztják be a könyvtárakba szánt könyvekbe az azonosító matricákat, fóliázzák őket, az adott könyvtár szabványa szerint. Alexandra élve egy belső karrier lehetőséggel, jelentkezett az adminisztrációs részleg egy megüresedett helyére. Elsősorban nagyon jó nyelvtudásának köszönhetően megkapta az új feladatát. A szállítók egy részével tart kapcsolatot, végzi az adminisztrációs és a kapcsolódó könyvelési feladatokat. 2013. elején Alexandra szerződést kapott a vállalatnál, de előre lépése ellenére fizetése továbbra is minimálbér. Többet keresni csak az időnkénti túlórákkal van lehetősége.

A magas szintű nyelvtudás megszerzéséért Alexandra is sokat tett. Erzsébethez hasonlóan munka mellett ő is elvégzett egy kurzust a NILE-ban és szabadidős programjait is úgy szervezte, hogy sok időt tölthessen angol nyelvi környezetben. Az alacsony fizetés ellenére úgy gondolja, hogy a Bertrams-nál szerzett gyakorlat hozzásegíti később egy jobban fizető álláshoz. Ezen túl jelentkezett és sikeres felvételi után lehetőséget kapott diplomaszerezésre a nagyhírű londoni Pearson College-ban, ahol 2014 ősztől távoktatás keretében pénzügyi menedzsmentet fog tanulni. Alexandra tanulmányi ösztöndíjat kért a Bertramstól a magas tandíj finanszírozására. Erről még nem döntött a cégvezetés, az esetleges elutasítás esetén diákhitelt vesz fel.

Alexandra az Egyesült Királyságban tervez családot alapítani, nem kíván visszatérni Magyarországra. Úgy érzi karrierje jó irányba indult, érdeklődésének megfelelő munkát végez, és minden esélye meg van arra, hogy sikeres diplomaszerezés után kimagasló jövedelmet jelentő hivatást találjon pénzügyi területen.

Alexandra munkahelyén és szabadidejében is aktív közösségi életet, színházba jár, igyekszik megismerni a város, a környező kisvárosok és az ország természeti kincseit, történelmi, kulturális örökségeit. A napi belpolitika hatására érezhető számára is időnként a diszkrimináció, a migránsokkal szembeni előítélet, de személyes rossz tapasztalata nincs. Úgy gondolja, hogy ezt elsősorban kimagaslóan jó nyelvtudásának és barátságos, nyílt viselkedésének köszönheti.

József 44 éves, felesége Emma 40. Egy mecseki bányászfaluból vágott neki a világnak a roma házaspár. Tanulmányaikat Pécssett végezték, József kőműves és hivatásos jogosítványt is szerzett, párja gimnáziumban érettségizett. Szüleik iskolázatlanok, mindkettőjük édesapja bányában dolgozott és igyekeztek jó körülményeket biztosítani gyermekeik számára, gondoskodtak arról, hogy tanulhassanak. Mindketten dolgoztak néhány hónapot egy baromfi feldolgozó üzemben, majd közel másfél évtizedig a Zsolnay gyár következett. Itt József beton korongokat gyártott, Emma porcelánt festett. A 90-es évek második felében történt privatizáció, átalakulás során mindketten elveszítették az állásukat, azonban végkielégítésüknek csak egy részét kapták meg, azt is másfél év pereskedés után. Ez anyagilag is mélyen érintette őket, de a magyar gazdaságba, társadalmi igazságosságba vetett bizalmuk is erősen megcsappant.

József testvére akkor már egy ideje Írországban élt, így adódott a lehetőség, hogy József is ott vállaljon munkát. Egy évet töltött ott, az építőiparban dolgozott, majd kamionozott. A család utáni vágy miatt azonban hazaköltözött. A megtakarításaikból elindítottak egy fuvaros vállalkozást és elkezdtek építeni családi házukat. Ehhez már bankkölcsönt is fel kellett venniük. Később József fémhulladék kereskedést is üzemeltetett, de mint mondja, a törvényt nem akarta megszegni, és ebben az üzletben szinte lehetetlen e nélkül megfelelni a jogszabályok és a piaci szereplők egymással ellentétes elvárásainak. Néhány hónap után ezért felhagyott ezzel a vállalkozással.

A jobb megélhetés reményében József Olaszországban dolgozott ismét egy évet, szintén az építőiparban. Majd 2011-ig, öt éven keresztül helyi járatú buszt vezetett Pécssett, majd ezt követte egy év kamionozás az ország egyik legnagyobb fuvarozási vállalatánál.

A banki hitel emelkedése miatt ismét külföldi munkát kellett keresnie Józsefnek. Emma bátyja Kanadában élt, így 2012-ben József az ő segítségével ott talált szintén építőipari munkát. Hivatalos munkavállalási engedélyt azonban nem kapott, ezért 3 hónap után hazatért. Addig feketén dolgozott, női néven. Itthon csak két hetet töltött és most már Emmával együtt újra Írországba indultak. Gyermekeik ekkorra már felnőtt korba léptek, így ők felügyelik a családi házat és fiuk dolgozik a teherautójukkal. Rövid írországi kitérő után egy ismerős ajánlására az Egyesült Királyságba, Norwichba költöztek. Itt, a NORSE vállalat szelektív hulladékkezelő üzemében dolgoznak több mint egy éve mindketten. Először egy agency közvetítette őket a céghez, majd ún. szombati szerződést kötöttek velük. Ez alapján minden szombaton volt biz-

tos munkájuk, hétköznapokon pedig, ha közvetítették őket. Néhány hét elteltével, miután a vezetők látták, hogy megbízhatóan, jól dolgoznak, a cégtől ún. zero contract-t kaptak, ami nem munkaszerződés, hanem azt jelenti, hogy a szombati munka mellett, hétköznapokon már nem az agency-n keresztül dolgozhatnak, hanem tulajdonképpen állandóan, de a magyar alkalmi foglalkoztatáshoz hasonlóan. Nincs állandó szerződés, a munkaadót és a munkavállalót is csak azokon a napokon kötik jogok és kötelezettségek, amikor munkavégzés történik. Gyakorlatilag a munkaadó működik ügynökségként. Így szabadság is csak 5 és fél nap jár a szombati szerződés alapján és munkabér is csak a ledolgozott órák után. Azonban hente átlagosan kapnak 30 font „szabadság fizetést”, amit ha átváltunk napokra majd 30 nap éves fizetett szabadságot jelent.

A házaspár két műszakban dolgozik, heti hat napot. A délutános műszakban hétfőn és kedden 10 órát kell dolgozni, és nem ritka a vasárnapi munka sem. Igaz, bármikor kérhetnek szabadnapot, hiszen nincs szerződésük. Kvázi tőlük függ, mennyit dolgoznak. Természetesen a gyakori hiányzást nem nézi jó szemmel a vezetés. Józsefék nagyon ritkán hiányoznak, minden túlórárt elvállalnak. Így a minimálbér másfélszeresét is megkeresik. Céljuk, hogy a magyar banki hitelt kifizessék, némi tartalékot gyűjtsenek. Haza kívánnak költözni és a családi fuvarozási vállalkozást folytatni.

Minimális nyelvtudással rendelkeznek és nem is tanulják az angolt. Amit tudnak, az elég a munkához, bevásárláshoz. Egy szobát bérelnek nappalival egy házban, szórakozni nem járnak, másfél év alatt egyszer utaztak csak haza. Így a fizetésük felét félre tudják tenni, számításaik szerint egy év múlva végleg haza költözhetnek.

A házaspár szalagmunkát végez. A lakossági szelektív hulladékgyűjtésből származik a nyersanyag, ebből kell leválogatni a kartont, az újságpapírt, a fémekeket, a különböző színű műanyag flakonokat. A termelés nagy méretekben zajlik, egy műszak alatt 110-120 tonna hulladékot kell átválogatni. A munkaanyag ellenére viszonylag tiszta a munkakörnyezet. A szalagok kabinokon át vezetnek, ott dolgoznak a munkások. Működnek elszívó berendezések, ventilátorok. Minden műszak alatt legalább háromszor takarítanak és van egy munkás, aki folyamatosan takarít ipari porszívóval. Védőfelszerelést mindenkinek biztosítanak és a használatát szigorúan ellenőrzik.

A fegyelem és ennek ellenőrzése rendkívül szigorú. Minden kabinban több kamera van, beszélni, a szalag mellől elmenni tilos. Ha valaki eltesz valamit a szalagról, azonnal elbocsátják. A supervisor-on (műszakvezető) kívül van egy alkalmazott, akinek csak az a feladata, hogy sétáljon és figyelje a dolgozókat. De ahogy József meséli, az angol alkalmazottak is beárujják a magyar vagy litván munkatársukat, ha valamilyen fegyelmezetlenséget észrevesznek.

Az alkalmazottak több, mint a fele magyar, litván, portugál vagy valamelyik afrikai országból származik. Ennek legfőbb oka az lehet, hogy az ilyen jellegű, angol szemmel nézve alantas munkára ritkán jelentkezik született angol. A diszkrimináció jelentős a cégnél. Naponta tapasztalják a magyarok, hogy olyasmiért kapnak szóbeli feddést, ritkábban írásbeli figyelmeztetést, amit az angol munkásoknak elnéznek. Például munka közbeni beszélgetésért, a vezető szerinti elvártnál lassabb munkáért.

Péter 29 éves, egy Pécshez közeli településről származik. Pék szakmát tanult, később érettségizett és üzletvezetési ismeretekre is szert tett. A szakmunkás bizonyítvány megszerzése után Péter a vállalkozásban kezdett dolgozni, minden fizikai munkát elvégzett, ahogy az egy kisebb családi vállalkozásnál szokásos. Később édesapja bevonta a vállalkozás irányításába is. A multik egyre nagyobb piacnyerése háttérbe szorította az ilyen jellegű családi vállalkozásokat. Péterék sem tudták tartani hosszú távon a versenyt, az utóbbi években több üzletet be kellett zárniuk, dolgozókat elbocsátaniuk, gépeket, szállító járműveket kellett eladniuk. A vállalkozás még működik, de úgy gondolják, hogy egy éven belül biztosan meg kell szüntetniük a vállalkozást.

Péter sosem tanult angolul, nem tervezte, hogy külföldön fog dolgozni, de a vállalkozás helyzete miatt neki is át kellett gondolnia a lehetőségeket. Sok barátja, ismerőse dolgozik, él Angliában és az egyik ajánlotta, hogy egy pizzériában segíti elhelyezkedni. Az előzetes E-mailokban szállást, teljes ellátást, minimálbért ígértek neki. Ennek fejében pizzát kell készítenie, időként felszolgálnia. Péter 2013 őszén Bristolba utazott és elkezdett dolgozni a pizzériában. A tulajdonos egy pakisztáni férfi volt, kommunikálni alig tudtak egymással. a szállás egy matrac nagyságú szoba volt, egy matraccal, az étterem hátsó részében. A megbeszéltekkel ellentétben Péternek nem csak sütnie, hanem takarítani, mosogatni kellett napi 10-12 órán át. Péter nem ismerte az angol munkajog szabályait, de semmilyen hivatalos papírt adtak neki, nem írt alá, így feltételezte, hogy bejelentve sem volt. A hét végén az ígért fizetésnek is csak a felét kapta meg, a tulajdonos különböző levonásokra hivatkozott. Ezek után Péter felvette a kapcsolatot más ismerőseivel Angliában, és ők ajánlották neki, hogy jöjjön Norwichba és segítik elindulni. Három hét után otthagyta a pizzériát és Norwichba utazott. Az egyik ismerős nappalijában, a kanapén kapott ideiglenes szállást és segítettek neki elintézni az NI Numbert és bankszámlát nyitni. Az ismerős elkísérte az egyik munkaközvetítő ügynökségre is, hiszem a pizzériában csak minimális nyelvtudásra tett szert. Itt ajánlottak neki egy álláslehetőséget, amit Péter el is fogadott. Jelenleg egy chipszetek gyártó vállalat előkészítő részlegében dolgozik. Burgonyát kell válogatnia, osztályoznia, a nem teljesen egészségesből kivágni a sérült részt. Péter több magyarral dolgozik együtt, így meg tudja oldani a szükséges kommunikációt a vezetőkkel.

Péter még nem döntötte el, hogy hogyan és hol folytassa tovább az életét. Legszívesebben hazaköltözne és otthon keresne munkát, de attól tart, hogy nem talál megfelelőt. Tudja, ha az Egyesült Királyságban marad, akkor meg kell tanulnia a nyelvet ahhoz, hogy jobb munkát kaphasson. Úgy tervezi, hogy a nyáron haza utazik néhány hétre, megbeszéli a családdal a lehetőségeket, megpróbál munkát keresni. Ha nem sikerül, akkor azonban visszatér Angliába.

László 36 éves, 2013 elején érkezett az Egyesült Királyságba. Magyarországon felsőfokú banki szakügyintéző szakképesítést szerzett, majd 12 évig dolgozott az egyik nagy banknál. Több részlegen dolgozott, végül floor-menedzserként távozott.

László és könyvelő felesége átlagon felüli jövedelemmel rendelkeztek, felső kategóriás autójuk volt, saját, igaz hitellel terhelt lakásukban éltek. Mint mondja, nem a munkanélküliség és a mélyszegénység elől menekültek Angliába. A munkahelyeiken is ők mondtak fel, hogy ki

tudjanak költözni. Elsősorban megunták a hazai politikai és társadalmi helyzetet. A korrupciót, valamint azt, hogy jó jövedelmi helyzetük ellenére nem voltak képesek továbblépni anélkül, hogy lopni, csalni, hazudni ne kellett volna.

Lászlónak az Egyesült Királyságban nincsenek nyelvi gondjai, már 14 éves korában Rigó utcai középfokú nyelvvizsgát tett, később is több hónapot töltött külföldön, használva a nyelvet és munkája során is szüksége volt rá.

László a legtöbb kiérkező magyarral ellentétben nem kereste a kapcsolatot a már itt élőkkel, nem kért segítséget sem a szállás, sem a munkakereséshez. Még Magyarországról foglalt szobát egy olcsó szállodában, majd a Gumtree-n (népszerű internetes hirdetési felület) keresett kiadó szobát magának. Az első munkahelyeit is ugyanitt, valamint a cégek internetes oldalain kereste és találta. Érkezése után két héttel munkába állt, először egy expón dolgozott kisegítőként. Majd a KFC-nél helyezkedett el, itt minden részlegen dolgozott, beosztás szerint. Közben 3 hétig fizetett adománygyűjtőként is tevékenykedett. 2013. májustól egy étterem láncnál dolgozott kiszállítóként. A bére mindenhol a minimálbér, 6,31 és 7 Font között mozgott. Közben felesége is utána költözött egy éves kislányukkal.

2013 őszén belevágtak eredeti tervükbe és egy kávézót nyitottak Norwich belvárosában, amelynek egy részén magyar termékeket kínáló shopot rendeztek be. Ezzel jelentős konkurenciát teremtve a már hasonló tevékenységet folytató fekete vállalkozásoknak.

A cégalapítás története László szavaival: "A cégalapítás igazából a legegyszerűbb és legolcsóbb része volt a folyamatnak. Interneten rengeteg online vállalkozás kínál cégalapítási szolgáltatást. A honlapjukon elolvashattam az angol vállalkozási formákról szóló leírásokat, segítettek kiválasztani a számomra legmegfelelőbbet, majd bankkártyás fizetéssel 35-40 fontból meg is volt. Gyakorlatilag a konyhában ülve köntösben, papucsban töltöttem ki az online adatlapot a szükséges adatokkal és a SEND gomb megnyomását követő 3. napon meg is kaptuk a Company's House, az illetékes hivatal által jóváhagyott cégalapítási dokumentumokat. Nem kellett ügyvédhez/közjegyzőhöz menni, de még igazolvány fénymásolatot sem kellett becsatolni az alapításhoz. Az a cég, amelyik a háttérben az ügyintézését végezte a csomagajánlatában bankszámlanyitási kedvezményt is nyújtott, így a pénzügytől felhívtak és időpontot egyeztetünk a számlanyitásra. A bankban a procedura körülbelül 1 órás volt. Postán küldték ki a bankkártyákat, pin kódokat. A csomagajánlat része volt egy ingyenes konzultáció egy a városban működő könyvelővel, akitől szintén hasznos, praktikus tanácsokat kaptunk első körben. Összességében tehát nagyon flottul ment minden.

Az üzlethelyiség bérlése már nem volt sétagalopp. A helyi ügynökségek nagy része online adatbázisában több, már kivett/elkelt hirdetést is megtartott valószínűleg azért, hogy az átlományuk bőségesnek tűnjön. A szabad ingatlanokra viszont gyorsan kaptunk időpontot, hogy megtekinthessük. A személyes találkozások során mindegyik közvetítő nagyon segítőkész volt. Miután rátaláltunk a megfelelő ingatlanra és elindítottuk a folyamatot akkor lepődünk meg először az ügyintézés lassúságától. Folyamatos zaklatás (ügyvéd, ingatlanügynök) mellett 4 hét múlva jutottunk el a bérleti szerződés aláírásáig annak ellenére, hogy a tulajdonossal már gyakorlatilag az első találkozás során megállapodtunk a főbb részletekben. Az ügyvéd nagyon kényelmesen dolgozott, a szerződéskötésért azért 850 fontot elkért. Ingatlanközvetítőnek nekünk nem kellett fizetni, a helyi földhivatali illeték 40 font volt.

Az üzlet bérleti díja 1000 font havonta, emellett még a Business Rate, önkormányzati adó fizetendő az ingatlan értéke után. Ez nekünk havonta 667 font. Szerződéskötéskor három havi kauciót kellett letennünk, a bérleti díjat havonta előre fizetjük.

Az üzlethelyiség felújítása többnyire saját kivitelezés volt, kivéve néhány szakipari munkát, melyre segítséget kértünk helyi mesteremberektől. Rájuk internetes hirdetésekben találtunk. Az első vízszelző nem akkor jött, amikor mondták, sem felmérni, sem pedig a munkát megkezdeni, ráadásul miután elkezdte a munkát "talált valamit" ami miatt rátett volna még 100 fontot a munkadíjra. Őt akkor abban a pillanatban udvariasan fel is kértem a távozásra. Nette gyorsan kerestünk egy másikat, aki viszont sokkal korrektebb volt. A vízszelzési számla nagyságrendileg 650 font volt, ebbe beletartozik két vízmelegítő ára, egy helyiségben a vezetékek kiépítése, kézmosók, mosogató bekötése, valamint a kávégéphez a kiállások kialakítása. Az asztalos munkákra egy helyi magyar mesterembert kértünk fel. Ő a helyi Facebook csoport oldalán hirdette magát. Precíz, lelkiismeretes munkát végzett, akkor jött, amikor mondták, és annyit kért amennyit előre kikalkulált. Tőle azután nyitásig még több apróbb munkát is megrendeltünk mindig készségesen állt rendelkezésre. A munkadíja nagyon baráti volt. "

Lászlóék egyelőre nem élnek jobb körülmények között, mint otthon, hiszen mindent a nulláról kellett kezdeniük, a kávéház még nem nyereséges, a tartalékaikból fedezik a kiadásokat. Ezért László egyelőre, nem adta fel a kiszállítói munkáját, délutánonként, esténként ott is dolgozik. Mondja, lenne lehetősége feketén nagyobb jövedelemre szert tenni, de ennek sosem volt híve, részben ezért is hagyták el Magyarországot. A család jó kapcsolatot tart több angol családdal, munkatárssal, részükről csak segítőkészséget tapasztaltak. Több egyházi szervezettel is kapcsolatban állnak, sok jó tapasztalatot szerezve ezzel. Úgy gondolják, hogy ezt nagyrészt jó nyelvtudásuknak köszönhetik.

Hosszú távú terveik vannak az Egyesült Királyságban, szóba sem kerül, hogy haza költözzenek. Szeretnék a kávéházat úgy felfuttatni, hogy biztos, magasabb színvonalú megélhetést biztosítson számukra. A kislányukat többnyelvűvé kívánják nevelni, a magyar és az angol mellett más nyelveket is szeretnék, ha megtanulna. Úgy vélik, ez sok előnnyel jár majd a későbbiekben számára.

9.2. Németország (Bajorország)¹⁰⁴

Az európai tagállam nagyobb része már 2004-ben megnyitotta munkaerőpiacát az EU-hoz akkor csatlakozó ország, így Magyarország előtt is. Ugyanakkor több tagállamban a csatlako-

¹⁰⁴ Bajorország eredményesen kihasználta gazdaságpolitikai lehetőségeit, s így évek óta a leggyorsabb növekedést produkálja Németországban. Ennek megfelelően az egy főre jutó gazdasági erő értéke az egyik legnagyobb a világon. A Szabadállam szomszédjával, Baden-Württemberg tartománnyal együtt már régóta az egyik legjobb munkaerő-piaci egyensúllyal rendelkezik. Ez azt jelenti, hogy a német tartományok közül itt a legalacsonyabb a munkanélküliség (3,5%) és a legnagyobb a foglalkoztatási dinamika. Átlagon felüli az önálló vállalkozók aránya. A bajor ipar csaknem minden második euró jövedelmét a világpiacon keresi meg. Bajorországban a bruttó hazai termék kiemelkedően magas százalékát fordítják kutatásra és fejlesztésre. Egyedül ez a tartomány rendelkezik kiegyensúlyozott háztartással, és mégis a beruházások állami kiadásokon belüli aránya a legmagasabb egész Németországban. Forrás: <http://www.ahkungarn.hu/hu/bajororszag/>

zás után csak korlátozott jogokkal, munkavállalási engedéllyel dolgozhattak az új tagállamokból érkező munkavállalók. Fokozatosan azonban minden régi tagállam megnyitotta a munkaerőpiacát, a hétéves átmeneti időszakot csak Ausztria és Németország használta ki teljesen. Németország kvótarendszerét 2011. május 1-el oldotta fel. Az országban történő huzamos tartózkodásra, letelepedésre az jogosult, aki elegendő forrással rendelkezik ahhoz, hogy tartózkodása ne jelentsen indokolatlan terhet Németország szociális ellátórendszerére, és külön jogszabályban meghatározottak szerint biztosítási jogviszony keretében jogosult az egészségbiztosítási szolgáltatások igénybevételére, vagy azok fedezetéről maga gondoskodik. Munkavállalási engedélyre, és más előzetes engedélyezési eljárásra nincs szükség a Németországban történő munkavállaláshoz.¹⁰⁵

A munkavállalás előkészítése során érdemes tanulmányozni álláskereséssel foglalkozó internetes oldalakat és álláshirdetéseket tartalmazó újságokat. A legnagyobb, állásajánlatokat tartalmazó adatbázissal a német munkaügyi szervezet rendelkezik, a munkáltató által bejelentett állások a szervezet portálján (www.arbeitsagentur.de) megtalálhatók, de a munkaügyi szervezet tartományi munkatársai mellett a ZAV (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung) is az érdeklődők rendelkezésére áll. Az állásközvetítő ügynökségek szinte minden ágazatban közvetítenek munkavállalókat, illetve biztosítják ügyfeleiknek a kívánt szolgáltatásokat. Szolgáltatásaik az álláskeresők számára a legtöbb esetben ingyenesek, a pályázati dokumentumok összeállításához kapcsolódó tanácsadás azonban rendszerint térítésköteles. A munkavállaláshoz bizonyos területeken - egészségügy, mérnöki területek - szükség van a diploma honosítására ahhoz, hogy jelentkezni lehessen egy állásra, a hazai jelentkezési rendszertől pedig leginkább az különbözteti meg, hogy valóban szükséges az ajánlólevelet csatolni a jelentkezéseinkhez. Esetenként néhány vállalat egynapos próbamunkát is kérhet.

A munkaadó a **munkába álláskor köteles bejelenteni az új munkavállalót** az illetékes szerveknél. Ehhez szükséges, hogy a munkavállaló az adott hónap közepéig bemutassa a munkaadónak a lakcímbejelentő dokumentumot, igazolást a 2013. évi adólevonáshoz (Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 2013), 2014-től adóazonosító számot, egy német bankszámlaszámot, valamint a betegbiztosítási tagságról és szociális igazolványról (ún. Sozialversicherungsausweis) szóló igazolást (kb. 8 hét múlva küldik postán, így érdemes a biztosító cégtől faxon előzetes igazolást kérni a tagságról). Előfordulhat, hogy a felsoroltak hiányában a munkaadó az első hónap végén nem tudja kifizetni munkavállalónak járó bért. A német törvények nem rendelkeznek a **próbaidő általános hosszáról**, de 6 hónapnál nem lehet hosszabb. Ezt nem szabad összetéveszteni a próbaidős alkalmazással, ami jellegénél fogva határozott idejű munkaszerződést jelent (a korlátozásnak a tényszerű oka maga a próbaidő). A munkaviszony megszűnése esetén a munkáltató igazolást ad a foglalkoztatás időtartamáról, a fizetett munkabérről és a munkaviszony megszűnésének okáról. A kiadott adat-

¹⁰⁵ A korábban, Németországban kiadott korlátlan tartózkodási igazolás – Freizügigkeitsbescheinigung – törvényi változás következtében 2013. január 23-án megszűnt.

lapon a befizetett adók és tb-járulékok is szerepelnek. A legtöbb európai ország munkavállalóinál többet dolgoznak a németek: átlagosan 41,2 órát töltenek a munkahelyükön.

Munkanélküli ellátásra Németországban az jogosult, aki a munkanélkülivé válást megelőző két évben legalább 12 hónap biztosított munkaviszonnyal rendelkezik. A Németországban történt munkavállalás és tartózkodás tényét igazolni kell. Amennyiben valaki nem rendelkezik a szükséges biztosítási idővel, úgy – bizonyos feltételek mellett – a más tagállamokban szerzett biztosítási jogviszonyai is beszámításra kerülhetnek. A német előírások alapján határozott idejű munkaviszony esetén a munkavállaló 3 hónappal a munkaviszony lejáratára (utolsó napja) előtt köteles a német munkaügyi központnál (Agentur für Arbeit) munkakeresőként bejelentkezni. Így biztosított a munkaközvetítésre, illetve a munkanélküli ellátásra való jogosultsága. Ha valakinek határozatlan idejű munkaviszonyát mondják fel és a munkaviszony utolsó napja előtt kevesebb, mint 3 hónap van, akkor a felmondás tudomásul vételét követő 3 napon belül kell munkakeresőként bejelentkeznie.

Németországban **nincs törvény által garantált minimálbér**, azonban egyes ágazatokban (pl. építőipar, villanyszerelés, épülettakarítás stb.) a német jogszabályok kötelező minimális órabért állapíthatnak meg. A munkáltatók rendszerint a munkáltatói és munkavállalói szervezetek által közösen megállapított bértarifa-szerződések szerinti foglalkoztatási feltételeket (órabér, pótlékok, szabadnapok száma, egyéb juttatások) kötelesek alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy szinte minden ágazatban megegyeznek a munkaadók és a munkavállalók, hogy az adott képzettség, munkakör esetén mi az a legalacsonyabb bér, ami jár a munkásoknak. Például a turisztikai és vendéglátóiparban a legalacsonyabb bérsávba eső munkavállalók havi 1910, a legmagasabbba esők pedig 4281 eurót keresnek (azaz 300 forintos árfolyamon átváltva 573 000, illetve 1 280 000 forintot). A különbség a bérek tekintetében is megfigyelhető Németország keleti - és nyugati területek között, a volt szocialista tartományokban alacsonyabbak a fizetések, és a nők bére jóval kevesebb, mint a férfiaké.

A munkába állást követően a **munkáltató köteles a munkavállalót a társadalombiztosítási intézményekhez bejelenteni**. A munkavállaló regisztrációs számot kap, amely alapján a társadalombiztosító nyilvántartja a biztosítási időszakokat és a fizetéseket. A társadalombiztosítási járulék összegének fele a munkavállalót, másik fele pedig a munkaadót terheli. A munkavállaló részét bruttó béréből visszatartják, és a munkaadó által fizetett járulékkal együtt továbbítják a biztosítóhoz. A munkavállalónak a következő társadalombiztosítási járulékokat kell befizetnie: egészség és anyasági biztosítás, munkanélküli biztosítás, rokkant-, öregségi és özvegyi nyugdíj. A betegbiztosítást a munkáltató és a munkavállaló közösen fizeti, azonban a munkavállalónak egyénileg kell választania biztosítót és igényelnie a tagságot. A járulékok a biztosítási alaptól (+biztosítótól) függenek (12,5–17%), amelyet egy bizonyos összeghatárig vonnak a fizetésből. A nyugdíjkorhatár egységesen 65 év. Az EU/EGT állampolgárok bármely tagállamban jogosultak a munkaerő-piaci szolgáltatások igénybevételére. A munkaviszony megszűnése esetén ajánlatos felkeresni a helyi munkaügyi szervet, és kérni a munkaviszony igazolását az

E301-es nyomtatványon, valamint érdeklődni a munkanélküli ellátás igénybevételének lehetőségéről.

Az uniós országokból érkező állampolgárok sürgősségi egészségügyi ellátásra való jogosultságát az EU egyes tagállamaiban az Európai Egészségbiztosítási Kártya (EU Kártya) biztosítja. Az EU Kártyát a lakóhelye szerint illetékes regionális egészségbiztosítási pénztár állítja ki, érvényességi ideje 1 év. **Családi pótlékot kaphat** az a személy, aki Németországban állandó lakhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik. Külföldi állampolgárok is kaphatnak családi pótlékot, amennyiben érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkeznek. Azok a külföldi állampolgárok, akiket munkaadójuk átmeneti szolgálatteljesítés céljából például Magyarországról Németországba küldött, nem részesülhetnek családi pótlékban! Családi pótlék igényelhető azok után a gyermekek után, akik Németországban vagy egy EU/EGT-tagállamban laknak vagy általában ott tartózkodnak. Egy és ugyanazon gyermek után mindig csak egy személy kaphat családi pótlékot. A családi pótlék iránti igényt a területileg illetékes ügynevezett Familienkasse-nél kell benyújtani.

Az adózás területén Németországban a munkavállalóknak adószámra van szükségük (Steuer-ID). Ezt az adószámot kell megadni a munkáltatónak. A munkáltató által a fizetésből levont személyi jövedelemadó összege a munkavállaló személyi jövedelemadójának előlegét képezi. A személyi jövedelemadó-bevallást az adóévet követő év május 30-ig kell benyújtani. Az adóév január 1-jétől december 31-ig tart. Németországban progresszív adózási rendszer van érvényben. Ennek lényege, hogy a magasabb jövedelemmel rendelkezők magasabb arányú adót fizetnek. Az adózás mértéke attól is függ, hogy az adóalany melyik adó kategóriába tartozik. Az adó kategóriák (Németországban hat adó kategória létezik) figyelembe veszik az adóalany családi állapotát és más tényezőket is. A teljes levonások a fizetés átlagosan 35 %-át teszik ki. Az egyedülállók magasabb adót fizetnek. Azok, akik házasságban élnek, illetve akiknek gyerekeik vannak, adókedvezményeket kapnak.

Németország és Magyarország között egyezmény (1979. évi 27. törvényerejű rendelet) van érvényben a kettős adóztatás elkerüléséről, amely alapján a megszerzett jövedelem csak az egyik tagállamban adózik. A munkavégzés helye szerinti tagállamban adózik a nem önálló munkáért kapott fizetés vagy más hasonló térítés, ha

- a munkavégzés időtartama meghaladja a 183 napot, vagy
- a munkavégzés időtartama kevesebb ugyan, mint 183 nap, de a fizetést a munkavégzés helye szerint illetőséggel bíró munkáltató vagy annak telephelye biztosítja.

Fontos tudni, hogy a munkaadó a munkába álláskor köteles bejelenteni az új munkavállalót az illetékes szerveknél. Ehhez szükséges, hogy a munkavállaló az adott hónap közepéig bemutassa a munkaadónak a lakcímbeljelölő papírt, az adókártyát, egy német bankszámlaszámot, valamint a betegbiztosítási tagságról és szociális igazolványról az igazolást (kb. 8 hét múlva küldik postán, így érdemes a biztosító cégtől faxon előzetes igazolást kérni a tagság-

ról). Előfordulhat, hogy a felsoroltak hiányában a munkaadó az első hónap végén nem tudja kifizetni a munkavállalónak járó bért.¹⁰⁶

Zoltán egy somogyi városban született 36 éve, és ebben a városban végzett a szobafestő, mázó szakmában. Első „munkahelye” magánvállalkozónál volt, aki feketén foglalkoztatta, alkalmanként fizettet, akkor sem mindig az előzetesen kialkudott összeget. Egy évig bírta, majd sikerült elhelyezkednie egy kisebb kft-nél, ahol az építőipar szinte minden területét végigjárta. Megtanult falat rakni, néhány alapvető ácsmunkát elvégezni, ha kellett üvegezett. Mindez jó iskola volt számára. A cég 3 év után tönkre ment, majd megint jött a feketemunka, a bizonytalanság. Időközben édesanyja meghalt, édesapjával megromlott a viszonya és elhátározta, külföldön próbál szerencsét. Egy kicsit értett németül, így 2002-ben Németországba utazott. Először Passauban, egy magyarországi ismerősén keresztül kapott építkezésnél festő szakmunkát. Mivel Zoltánnak, korábbi rossz tapasztalataiból adódóan nagyon fontos volt munkaviszonyának legalizálása, az ismerőse és munkaadója segített neki abban, hogy az ottani munkaügyi központ (Agentur für Arbeit) kiadja a munkavállaláshoz szükséges engedélyt, részt vegyen orvosi vizsgálaton és legyen bankszámlája. A munkavállalási engedély kiadásakor vizsgálták, van-e végzettsége, illetve a helyi munkaerőpiacon rendelkezésre áll-e olyan német munkaerő, aki munkanélküli. Az akkori német jogszabályok szerint elsősorban azon tevékenységek gyakorlására volt adható ki munkavállalási engedély, amelyek gyakorlásához a német törvények legalább három éves szakképzés teljesítését írták elő (tehát segédmunkára például nem). A munkavállalási engedélyt egy évre kapta meg. Beiratkozott egy német nyelvtanfolyamra és viszonylag jó szinten elsajátította a nyelvet.

Zoltán egy regensburgi munkaadótól kedvezőbb ajánlatot kapott, így odaköltözött. Mivel egy évet folyamatosan ledolgozott, ezért határozatlan idejű, korlátlan időtartamú munkavégzésre lett jogosult. Új munkahelyén nagy hasznát vette annak, amikor Magyarországon szinte mindent munkát el kellett végeznie egy építkezésen. A cég ugyanis házak komplett felújításával foglalkozik. Kis létszámú, összesen 20 munkást foglalkoztató vállalkozás, Zoltán a mai napig is itt dolgozik, már ő vezeti a festőcsoportot.

Zoltán úgy gondolja, hogy megbecsülik, igaz ehhez az is kellett, hogy folyamatosan képezze magát, példamutatóan és önállóan is tudjon dolgozni. Alapvetően fontosnak tartja a nyitottságot, az őszinteséget, a racionalizmust, a precizitást, a megbízhatóságot. Úgy érzi e tulajdonságok segítették a befogadását. Különösen fontosnak tartja a munkaadói elvárások mellett, a munkaadói törődést, a folyamatos szakmai továbbképzés biztosítását. Mivel kisvállalkozás, így rendszeresek a hétvégi közös programok, főzések. A munkahelyen ő az egyedüli magyar, de mellette dolgoznak olaszok, görögök is.

Zoltán napi 8-9 órát dolgozik, nettó órabére 8 euró. Családja nincs, egyedül él egy garzonlakásban. Hobbija az ezotéria. Egy éve német állampolgár lett, megtartva a magyart is. Nem kíván már visszaköltözni Magyarországra. Kétévente, szabadsága alatt hazalátogat, ilyenkor találkozik barátaival, ismerőseivel.

¹⁰⁶ Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Éva 28 éves és Tolna megye egyik kistelepülésén született, nevelőszülőknél élt, különösebben nem családi légkörben és eléggé elszigetelten. Ami azzal is járt, hogy a kertészeti szakiskola elvégzése után – megismerkedve egy közeli kisvárosban élő fiatalemberrel – elköltözött a városba, és élettársi kapcsolatot létesített. A lakva ismeri meg egymást az ember alapján kiderültek élettársának alkoholproblémái, és az abból adódó állandó agresszió. Ugyanakkor meg kívánt felelni élettársának, hogy büszkeségből ne kelljen bevallani a nevelőszülői házban, hogy tévedett és visszamenne. László folyamatosan kihasználta a lányt, szinte cselédként élt a 2 szobás házban ahol egyik szoba a kettőjüké volt a másik szoba pedig László testvéréré, aki gyakran szállásolta el barátait. Ebből állandó konfliktusok származtak és minden esetben Éva maradt alul. Ez addig fokozódott, hogy a rendőrök szinte kétnaponta mentek a házhoz hol szomszédi bejelentés hol Éva segítségkérése miatt. Nem egyszer kórházi kezelésig fajultak a dolgok, ahol a lány mindig megfogadta, hogy nem megy vissza párjához. Magánéleti konfliktusai mellett, nem volt állandó munkája, amikor pedig volt vagy bejelentés nélkül vagy csak határozott időben, szezonálisan foglalkoztatták.

Éva 2008-ban döntött úgy, hogy véglegesen elhagyja élettársát, és egy akkori mezőgazdasági idénymunkára jelentkezett Németországba, Nürnberg környékére, annak ellenére, hogy németül csak néhány szót tudott (megjegyzendő, hogy „a közvetítő elkérte az árát”). A munka spárgaszedés volt, amit (már, mint a spárgát) ezen a környéken meglehetősen nagy területen természetnek. „Akinél dolgoztunk, ő biztosított szállást, óránként 3 eurót kaptunk, ami így utánagondolva nem volt rossz kereset, annak ellenére, hogy az időjárástól függetlenül napi 10 órát is kellett dolgozni, még akár vasárnap is. valószínűleg jól dolgozhattam, mert a munkaadó megismerve a végzettségemet is, további munkát ajánlott a kertészetében.”

Éva időközben „megtanult németül”, bár még mindig érzi, hogy nyelvtudása nem igazán német („titkon nem is akar az lenni”). Fontos volt az is, hogy folyamatosan tovább képezte magát. Külön tanfolyamokra járt és elsajátított új növényvédelmi és kertészeti eljárásokat.

A kertészeti munka kielégíti, már csak azért is, mert munkahelye jól működik, tisztességes bért kap. Ugyanakkor még mindig úgy érzi neki „állandóan bizonyítani kell.”

Itt ismerkedett meg barátjával (Gustav), akivel már összeköltözött és házasságukat tervezik. Éva biztonságban érzi magát, úgy gondolja, megbecsülik, beilleszkedett. Tervezik egy önálló kertészet létrehozását és természetesen a családot.

Kálmán 30 éves informatikus, Pécsen született, de Budapesten szerzett programozó informatikus diplomát. Családjában – bölcsész szülei után - senki nem gondolta volna, hogy informatikus lesz. „Hét évesen zongoraórákra jártam, meg énekkaros voltam és emellett imádtam focizni, aztán tessék így alakult” Tanulmányinak befejezése után, először Baranya megyében próbált munkát találni (már idős szülei miatt is), de nem igazán sikerült. Egy volt csoporttársával összeállt „naiv vállalkozók voltunk,” hogy megcsinálnak egy programozó céget, de az informatikai ismereteiken túl sem vállalkozói tudásuk, sem pénzforrásuk nem volt. Úgy látták, hogy „vidéki szinten” esélyük sincs az informatika piacán. Egy időre belevágtak (bizományban) különböző hardverek forgalmazásába, de inkább ráfizettek.

Kálmán egy hazai „fejvadász cégen” keresztül, kapott egy rendszergazdai álláshelyet, amely sem szakmailag, sem pedig anyagilag nem elégítette ki, bruttó 180 000 Ft-ot kapott. Időköz-

ben több pályázatot is benyújtott különböző munkaközvetítő cégekhez, illetve folyamatosan figyelte a különböző álláshirdető portálokat. Mivel jól beszél angolul és németül, így nem jelentett számára egy esetleges külföldi munkavállalás és barátnője (aki óvónő) is erre ösztönözte.

Kálmán 2012-ben pályázott egy müncheni céghez JAVA EE programozói állásra. Az ajánlat kedvező volt, beadta a pályázatát, amit német nyelven kellett megírnia. Egy hónap után értesítették, hogy mikor várják egy meghallgatásra, amelynek költségeit a cég vállalja. „Megjegyzendő, hogy bizonytalan voltam, több helyről halottam, hogy a költségek átvállalása nem mindig történik meg.” Mivel a pályázathoz már benyújtásra kerültek a különböző végzettségeket, gyakorlatot bizonyító dokumentumok, így a 2 órás interjú célja a tényleges szakmai és a nyelvi (angol, német) tudás feltárása volt.

Kálmán 2012 júniusában megfelelt a feltételeknek és elnyerte az állást Münchenben, ahol egy viszonylag fiatal és nemzetközi csapat dolgozik együtt. A cég szlogenje az önállóság, a megbízhatóság és a precizitás. Kálmán jól érzi magát, jó jövedelme van. Ennek ellenére nem tervezi a németországi letelepedését. Egyrészt hiányzik a családja, barátnője, másrészt megszerzett jövedelme és tudása alapján itthon szeretne vállalkozást indítani.

Lajos 30 éve Somogy megyében egy kistelepülésen született, majd Kaposvárott tanult vendéglátást. E területen felszolgáló, szakács és szakközépiskolai üzletvezetői képesítéseket kapott, továbbtanulni viszont nem akart, illetve későn felfedezett diszlexiájából adódóan nem is lett volna szerencsés. „Természetesen a szülői indíttatás nem ez volt, hanem valami főiskola vagy egyetem, de úgy gondoltuk jobb a békesség.” Főleg azok után, hogy egyes kompetenciák nem is úgy alakultak, amelyek elégségesek lettek volna a továbbtanulásra.

Lajos első munkahelyén, egy vendéglőben, mint gyakornok felszolgáló többnyire háttérbe szorult és (jellemzően) még sok esetben fizetést sem kapott. Következő munkáltatója négy órás foglalkoztatásban jelentette be, ugyanakkor napi 10 órában foglalkoztatta. „Az is igaz, hogy itt a borraivalót szétszították és a részemet megkaphattam. Később volt olyan munkahelyem ahol a forgalomtól függetlenül meghatározták a borraivaló mértékét, és ha ez nem jött össze, akkor saját zsebből össze kellett rakni a feltételezett napi borraivalót és az került szétszításra.” Magyarországon a vendéglátás területén túlképzés van, éppen ezért sok vendéglátóhely a gyors egy-két-három hónapos rotációban gondolkodik és abban, hogy minél alacsonyabb bért fizessen.

Lajos megpróbálkozott a balatoni idénymunkával, azonban a szezonális keresete nem volt elég az év hátralévő időszakának fedezésére. Úgy gondolta váltani fog, egyrészt elkezdett németül tanulni, másrészt megismerkedett a gipszkartonozás rejtelmével. Egy barátja – aki már kint dolgozott Németországban – segítségével („protezsálásával”) 2013-ban Münchenbe utazott és vállalt munkát, ami „egyébként jól fizetett volna, ha nem csak alkalmi jelleggel történik”.

Lajos munkatársai körében ismertté vált eredeti szakképzettsége („bemutattam, hogy tudok főzni”), és beajánlották egy pizzériába szakácsnak. Az alkalmazás megkezdése előtt, leendő munkaadója tesztelte, egy napos próbával. A belépés e mellett nem volt egyszerű, hasonlóan a magyar foglalkozás-egészségügyi előírásokhoz szükség volt az egészségügyi kiskönyv kivál-

tására.¹⁰⁷ Lajos szerencséjére a leendő munkáltatója segített neki, mind az időpont megszervezésével, a helyismerettel, mind pedig a költségek tekintetében. Az igazolás egyébiránt kétlépcsős folyamat, először „ki kell tölteni egy kérdőívet egészségi állapotunkról, korábbi betegségeinkről, a családukban öröklődő, meglévő betegségekről,” Ezt a kérdőívet egy orvos átnézi, bizonyos részleteire rákérdez, majd megvizsgálja az ügyfél kézfejét és alkarját, fertőző bőrbetegségek kiszűrése végett.

Lajos alkalmas lett, munkáltatója megbecsüli, havi nettó fizetése 700 euró. Jelenleg albérletben él, ami „nem olcsó mulatság. Mivel még csak egy éve dolgozik Németországban így nem tudja, meddig marad.

10. ÖSSZEGEZÉS

A **nemzetközi, hazai és a regionális munkaerő-piaci környezetet** számos tényező befolyásolja. Társadalmi meghatározottsága alapján lényeges, hogy mekkora a rendelkezésre álló népesség a munkaerőpiacon; milyen elvek és szociális stratégiák hatnak az emberekre, a jólétre 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 rugalmasság; a kereslet – kínálat viszonylagos egyensúlyának biztosítása a gazdaság növekedésével. Ugyanakkor a gazdasági növekedés önmagában nem oldja meg a foglalkoztatás területén jelentkező összes problémát. Nem teremt elegendő munkahelyet, és sok esetben, amit teremt, nem abban a struktúrában, ahogyan a munkaerő rendelkezésre áll. A munkaerőpiacot többféle módon szegmentálhatjuk (globális, ágazati, területi, munkaerő-piaci szereplők). Esetünkben a felülstrukturált és a globális munkaerőpiac a lényeges, amellet, hogy a munkaerőpiac Európa szerte átalakulóban van.¹⁰⁸

A **Dél-dunántúli régió** nem kedvező gazdasági helyzete alapvetően hozzájárul a mobilitás és ezen belül az elvándorlás növekedésnek. **Következtetéseink szerint az elvándorlásnak „pozitív és negatív” hatásai lehetnek, illetve vannak:**

- A lehetséges **pozitív hatások** közé sorolhatjuk az általa csökkenő vagy nem növekedő munkanélküliséget, az alacsonyabb szociális kiadásokat. De pozitív hatás lehet a migránsok által hazautalt pénzforrások, amelyek elköltése hozzájárulhat a hazai (regioná-

¹⁰⁷ Bescheinigung des Gesundheitsamtes nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 Infektionsschutzgesetz

¹⁰⁸ A „nem strukturált munkaerőpiac” alapvetően az ipari segéd és betanított munkák körében, az alacsony vagy semmilyen szaktudást nem igénylő munkakörökben van jelen. Erre a munkaerőpiacra jellemző, hogy a munkaadó és a munkavállaló kapcsolata a legkevésbé intézményesült (alkalmi munkák, szezonális munkák, fekete munkák piaca). A felső szegmens a megfelelő szakmai képzettséget feltételezi, magas követelményeket támaszt, igen erőteljes intézményesüléssel párosulva. Csoba Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai. Debreceni Egyetem, Debrecen

lis) életszínvonal, életminőség javításához. Mindemellett elősegítheti a tudástranszfert, a nemzetközi munkatapasztalatok konvertálását.¹⁰⁹

- A **negatív hatások** a régióban egyértelműen a fiatalok, a kvalifikált munkaerő elvándorlására, a területi kohézió hiányára utalnak. Csökkentek és csökkennek az adóbevételek, nagyobb a bérből adódó munkaerő-piaci konfliktus. A negatív hatások velejárója az úgynevezett „agyelszívás”, vagyis a képzésbe fektetett költségek elvesznek, nem térülnek vissza.

Az **esettanulmányok** bármennyire is a válaszadási hajlandóságnak voltak alárendelve, tükrözték a migráció főbb okait:

- a gazdasági problémákat,
- a bérezést és a kapcsolódó szociális biztonságot,
- és természetesen azokat az egyéni gondokat, amelyek a családban és a szűkebb közösségben megjelenhetnek.

Összességében kutatásunk alapvetően megerősítette azt a hipotézisünket, mely szerint a régióból történő elvándorlás alapvető oka a gazdasági problémákból adódik. A meglévő gazdasági gondok szoros kölcsönhatásban állnak a bérvizonyokkal, a szociális biztonsággal. Úgy gondoljuk, hogy az elvándorlás intenzitása lassul, ugyanakkor a negatív hatások továbbra is fennállnak különös tekintettel a kvalifikált munkaerőre.

¹⁰⁹ Feltéve, ha a munkavállaló újra Magyarországon próbálja kamatoztatni a tudását.

IRODALOM

- 2011. évi népszámlálási adatok. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Albert Fruzsina – Hárs Ágnes (2012): A kivándorlás és a belső vándorlás társadalmi hatásai Közép - és Kelet-Európában. Magyarország. VT/2010/001
- Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk. 2010): A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra Kutatási zárótanulmány. Dél-dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhatal Nonprofit Kft., Paks-Pécs.
- Ásványi Zsófia (2014): Az elmúlt 10 év migrációs kutatásainak elemzése. Kézirat. PTE Pécs
- Barakonyi Eszter (2014): A migráció szabályozási környezete. Kézirat. PTE Pécs
- Bíró Nagy András – Boros Tamás – Varga Áron (2011): Munkanélküli segély Magyarországon és Európában. A Policy Solutions közpolitikai elemzése a munkanélküli juttatások rendszeréről Magyarországon és az Európai Unió tagállamaiban. Budapest
- Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. MNB-tanulmányok 114. Budapest
- Czibik Ágnes - Hajdu Miklós - Németh Nándor - Nyíró Zsanna - Tóth István János - Türei Gergely: A migráció és a magyar migránsok jellemzői 1999-2011. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2014.
- Cseresnyés Ferenc (2005): Migráció az ezredfordulón, Dialóg Campus, Budapest
- Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Dél-dunántúli Operatív Program 2007-2013. Dél-dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség, Pécs
- Európai Bizottság: EURÓPA 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. A Bizottság Közleménye 2010. március
- Európai Migrációs Hálózat: Harmadik országbeli állampolgárok Európai Unión belüli mobilitása Magyarország, 2012. EMN Focussed Study 2012
- Gödri Irén – Felek Gábor Attila: Elvándorló fiatalok? Migrációs tervek a magyarországi 18–40 évesek körében. KorFa 2013. december XIII: évfolyam 5. sz. KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest
- Hajdú Miklós – Tóth István János (2012): Új Magyar Exodus felé? Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet. Budapest
- Hárs Ágnes (2011): Magyarok külföldi munkavállalása. Kopint-Tárki Zrt. Budapest
- Hárs Ágnes (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok, Budapest
- Hárs Ágnes (2013): Magyarok külföldön. Gondolatok a magyarok külföldi munkavállalásáról Magyar Tudomány, 3. sz., 286–291 old.

- Horváth Péter (2013): Castilla y Leon (Spanyolország) és a Dél-dunántúli Régió összehasonlítása területfejlesztési szempontból. Doktori (PhD) értekezés. Kaposvári Egyetem 151-155 p.
- Illés Sándor (szerk. 2009): Magyarország vonzásában. KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest
- Juhász Judit – Csíkvári Judit – Szaitz Mariann – Makara Péter (2006): Migráció és feketemunka Európában – Migration and Irregular Work in Europe (MIGIWE) Zárótanulmány. MTA Földrajztudományi Kutatóintézet, Budapest
- Juhász Judit – Makara Péter – Makara Eszter (2011): A munkaerő-piaci integráció kihívásai Magyarországon. Panta Rhei Társadalomkutató Bt. Budapest
- Kocsis Tamás, Kiss Milán, Temesvári Rita (2013): Dél-Dunántúl intelligens szakosodási stratégiája. Dél-dunántúli Regionális Innovációs Ügynökség, Pécs
- Krisztián Béla (2012): A munkaerőhiány elemzése különös tekintettel a térségi lehetőségekre, tanulmány PTE, Pécs
- Lócsei H. - Bublik B. - Nyeste A. (2013): Magyarország régióinak társadalmi, gazdasági profilja. MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest
- Munkaerő-piaci barométer 2013. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest
- Munkaerő-piaci barométer 2014. Készült a 2013. őszi Rövidtávú munkaerő-piaci prognózisfelmérés adatai alapján. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest
- Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2013, Budapest
- Pörös Béla (2014): Módszertani javaslatok a külföldön munkát vállalók számának becsléséhez, Kézirat, BMKH MK Pécs
- Putnoki Péter (2014): A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2013. évben; Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály; Budapest
- Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis 2013. MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest
- Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis 2014. MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest
- Sik Endre (szerk. 2012): A migráció szociológiája 1. ELTE Társadalomtudományi Kar, Budapest
- Sik Endre – Szalai Boglárka: Magyarok külföldön. In.: Szívós Péter – Tóth István György (szerk. 2013): Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban. TÁRKI Monitor Jelentések 2012. Budapest 74-88 p.
- Szellő János (szerk. 2013): Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl déli részén. Kutatási Zárótanulmány, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest
- Székács Tamás (2012): A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2012. évben; Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály; Budapest

- Szociális ellátások, szociális védelmi helyzetkép a megyékben, 2014. április. KSH, Budapest
- Vörös Tamás (2014): Helyzetkép a Norwichban élő magyarok mindennapjairól, 2014-ben. Esettanulmány, kézirat.

MELLÉKLETEK

KÉRDŐÍV

„Mobilitási hatások a foglalkoztatásra” című kutatáshoz
(Kérjük az Ön számára megfelelő válaszokat jelölje meg)

1. A válaszadó neme?

Nő
Férfi

2. Iskolai végzettsége?

8 általános
Szakiskola, speciális szakiskola
Szakközépiskola
Gimnázium
Egyetem, főiskola

3. Végzettsége alapján melyik szakmacsoportoz tartozik?

Egészségügy
Szociális szolgáltatások
Oktatás
Művészet, közművelődés, kommunikáció
Gépészet
Elektrotechnika-elektronika
Informatika
Vegyipar
Építészet
Könnyűipar
Faipar
Nyomdaipar
Közlekedés
Környezetvédelem-vízgyógyítás
Közgazdaság
Ügyvitel
Kereskedelem-marketing, üzleti adminisztráció
Vendéglátás-turisztika
Egyéb szolgáltatások
Mezőgazdaság
Élelmiszeripar

Köszölgalat

4. Életkora?

20 év alatt
20-29 év
30-39 év
40-49 év
50-59 év
60 év felett

5. Jelenlegi munkaerő-piaci státusza?

Munkaviszonyban állok
Vállalkozó vagyok
Munkanélküli vagyok
Tanulok

6. Véleménye szerint az alábbiak közül mi az oka a magyarok nagyszámú külföldi munkavállalásának? (a három legfontosabbat jelölje)

Megélhetés, a jobb bérezés miatt
Megismerni más munkakultúrát
Bővíteni a szakmai tapasztalatokat
A tanulás és a munka együttes lehetősége miatt
A „világlátás” az utazási források miatt
A nagyobb szociális biztonság miatt
A szerzett tudásom megmérettetése miatt
Társadalmi, politikai megfontolásból
Etnikai nyitottság, az empátia miatt
Könnyebb a vállalkozások helyzete

7. Szívesen vállalna munkát külföldön?

Nem
Igen

8. Az alábbi országok közül melyikben dolgozna szívesen?

Nem vállalnék munkát más országban
Ausztria
Belgium
Egyesült Királyság
Hollandia
Franciaország
Németország
Norvégia

Olaszország

Svájc

Más európai országban

Európán kívüli országban

9. Milyen időtartamra vállalna munkát?

Nem vállalok

Rövidtávra (maximum 1-2 év)

Hosszú távra

Letelepedéssel

KÉRDŐÍV MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA

„Mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén” című kutatáshoz

(Kérjük a válaszokat aláhúzással jelölje meg)

1. Ágazati besorolás?

Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
Bányászat
Feldolgozóipar
Villamosenergia
Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás
Építőipar
Kereskedelem, gépjárműjavítás
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
Szállítás, raktározás
Információ, kommunikáció
Pénzügyi, biztosítási tevékenység
Ingatlanügyletek
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás
Oktatás
Humán-egészségügyi, szociális ellátás
Művészet, szórakoztatás, szabadidő
Egyéb szolgáltatás

2. Foglalkoztatottak száma?

5-25 fő között
26-50 fő között
51-100 fő között
101-500 fő között
501-1000 fő között
1001-2000 fő között
2001 fő felett

3. Munkaerőigényének kielégítésekor milyen toborzási formákat alkalmaz (több válasz is aláhúzható)

Munkaügyi központ kirendeltsége
Magán munkaközvetítő
Internet
Média (újság, Tv, rádió) hirdetés
Dolgozók által ajánlott munkaerő
EURES szolgálat külföldi munkavállalókról

4. Alkalmaznak-e más országbeli munkavállalót?

Nem
Igen: EU tagállamból
EU tagállamon kívüli országból

5. Amennyiben alkalmaz más országbeli munkavállalót, azt milyen szerződéssel teszi?

Határozott idejű munkaszerződés
Határozatlan idejű munkaszerződés

6. Az Ön cégénél tapasztalta-e a hazai munkavállalók migrációs szándékát más európai országban történő munkavállalás tekintetében?

Igen
Nem

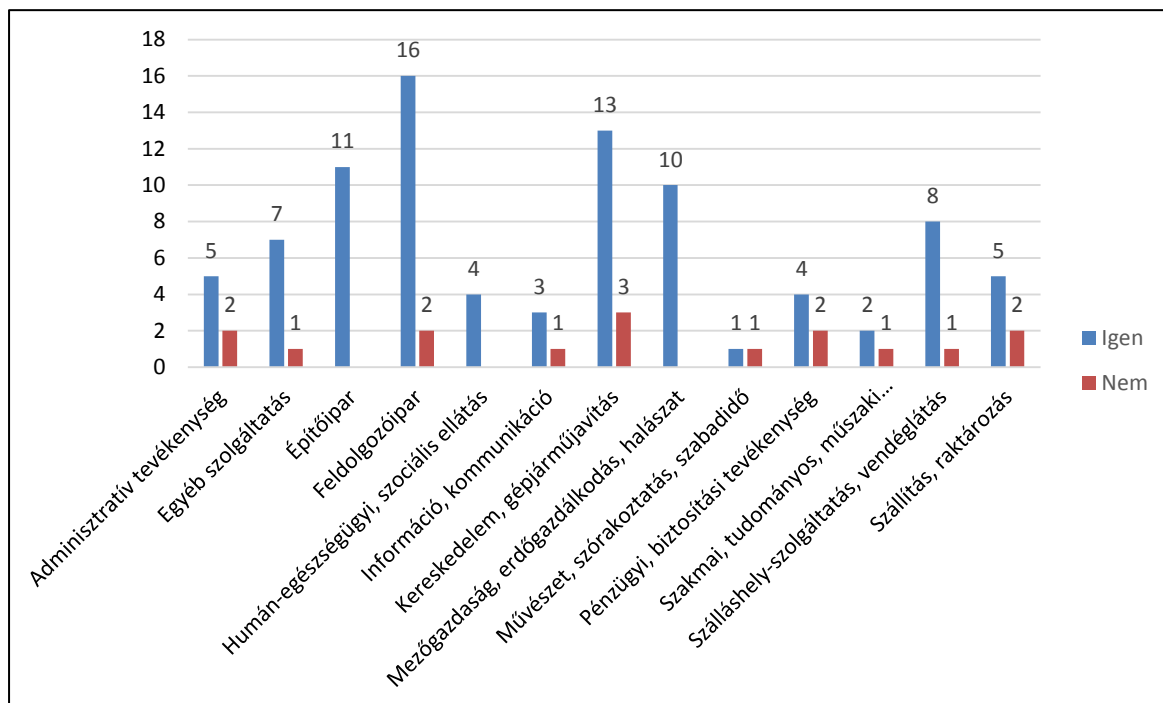
7. Munkaerőigényének esetleges kielégítésekor, adott szakmában, migrációs okokra visszavezethetően, tapasztalta-e a hazai jó szakemberek hiányát?

Igen
Nem

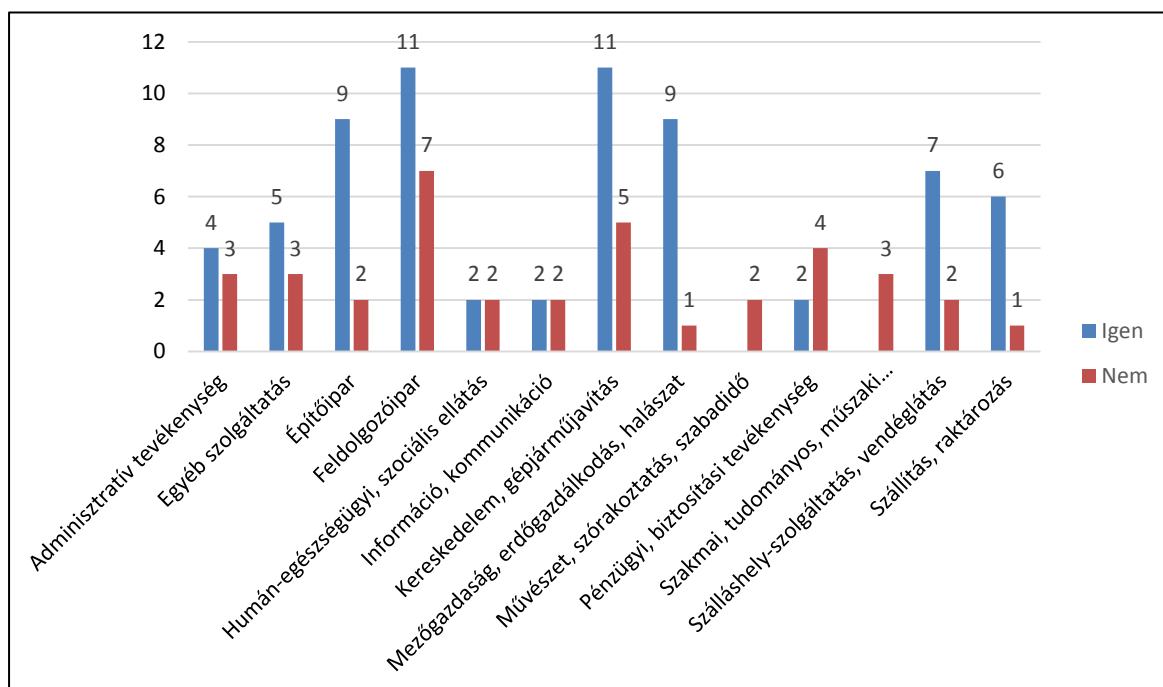
8. Véleménye szerint az alábbiak közül mi az oka a magyarok nagyszámú külföldi munkavállalásának? (Kérjük a három legfontosabbat jelölje)

Megélhetés, a jobb bérezés miatt
Megismerni más munkakultúrát
Bővíteni a szakmai tapasztalatokat
A tanulás és a munka együttes lehetősége miatt
A „világlátás” az utazási források biztosítása miatt
A nagyobb szociális biztonság miatt
A szerzett tudás megmérettetése miatt
Társadalmi, politikai megfontolásból
Etnikai nyitottság, az empátia miatt
Egyéb.....

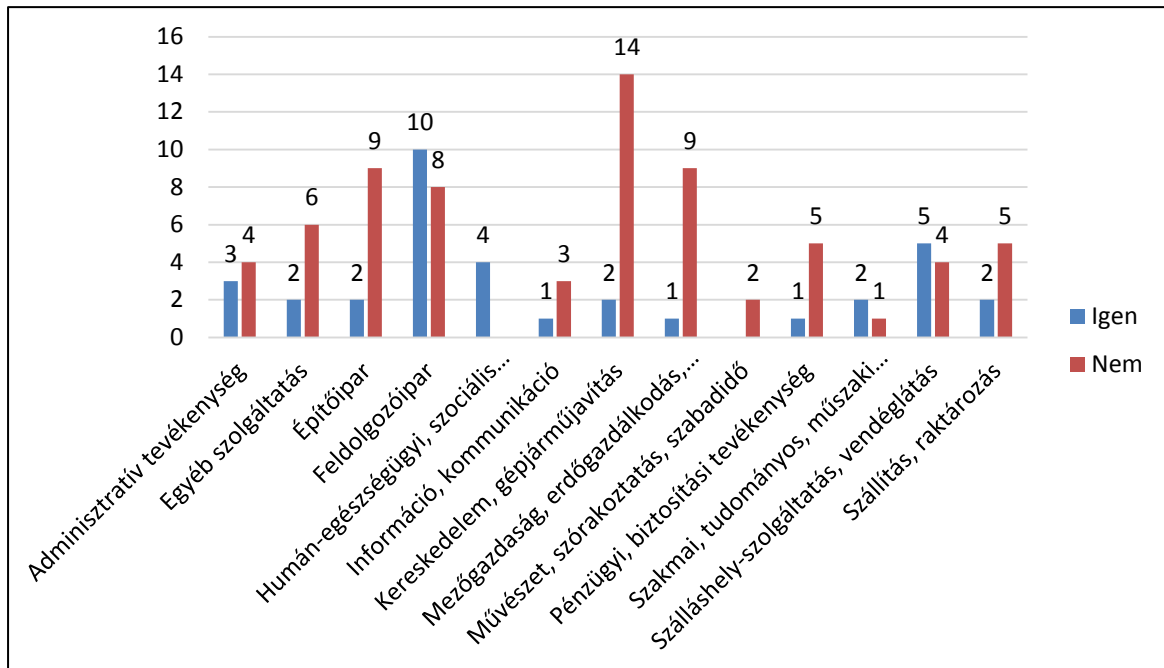
Megélhetés, jobb bérezés válasz ágazatok szerinti megoszlása



A nagyobb szociális biztonság válasz ágazati megoszlása



A szakmai tapasztalatok bővítés válasz ágazati megoszlása



A szerzett tudás megmérettetése válasz ágazati megoszlása

