

Regionális munkaerőpiaci problémák – a külföldi munkavállalás súlyosbítja-e az északkeleti régiók helyzetét Magyarországon?

Regional labour market problems – does foreign employment aggravate the situation of north-eastern regions in Hungary?

CSUGÁNY JULIANNA, KOZÁK ANITA

CSUGÁNY Julianna: adjunktus, Eszterházy Károly Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Közgazdaságtan Tanszék; 3300 Eger, Egészségház utca 4.; csugany.julianna@uni-eszterhazy.hu; <https://orcid.org/0000-0003-3903-2336>

KOZÁK Anita: főiskolai docens, Eszterházy Károly Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Közgazdaságtan Tanszék; 3300 Eger, Egészségház utca 4.; kozak.anita@uni-eszterhazy.hu; <https://orcid.org/0000-0003-2144-8368>

KULCSSZAVAK: regionális munkaerőpiaci sajátosságok; elvándorlás; külföldi munkavállalás; munkaerőhiány

ABSZTRAKT: Az elmúlt években a kedvezőnek ítélt magyar munkaerőpiaci tendenciákkal párhuzamosan megnőtt a külföldön munkát vállalók száma. A munkaerő-mobilitás intenzitása magyarázható az alacsony hazai bérszinttel, de általánosságban megfogalmazható, hogy a magyar munkaerőpiacon hiányzik a munkakereslet és munkakínálat összhangja, mely a munkaerőhiány és a munkanélküliség együttes jelenlétét idézi elő, különösen a kevésbé fejlett régiókban. Hazánkban a munkaerőpiaci indikátorokban is kirajzolódnak regionális különbségek, a gazdaságilag fejletlenebb térségekből intenzívebb az elvándorlás és súlyosabbak a munkaerőpiaci problémák is. Az ország két legkevesbé fejlett régiója, Észak-Magyarország és Észak-Alföld továbbra is küzd a munkanélküliséggel, gondot jelent az alacsony gazdasági aktivitás és a foglalkoztatás átlagosnál alacsonyabb szintje. Ezzel párhuzamosan egyre súlyosbodó problémaként jelentkezik a munkaerőhiány, mely egyrészt a munkáltatók által elvárt és munkavállalók által kínált képzettség- és készségbeli eltérések, valamint a térségből való elvándorlás eredményeként alakult ki. Jelen tanulmányban áttekintést nyújtunk a magyar munkaerőpiac regionális differenciáltságáról, majd az északi és keleti térségekben tapasztalható egyre intenzívebb elvándorlást ösztönző gazdasági tényezők bemutatására helyezünk a hangsúlyt. 2017 végén empirikus vizsgálatot végeztünk, amelynek keretében a két legelmaradottabb hazai régió munkavállalóinak mobilitási hajlandóságát és annak motivációit mértük fel. A vizsgálat során arra kerestük a választ, hogy mennyire vonzó a külföldi munkavállalás a kevésbé fejlett területeken, s milyen összefüggések mutathatók ki a határon túli munkavégzési hajlandóság és a válaszadók szociodemográfiai jellemzői között.



Julianna CSUGÁNY: senior lecturer, Department of Economics, Faculty of Economics and Social Sciences, Eszterhazy Karoly University; Egészségház utca 4., H-3300 Eger, Hungary; csugany.julianna@uni-eszterhazy.hu; <https://orcid.org/0000-0003-3903-2336>

Anita KOZÁK: college associate professor, Department of Economics, Faculty of Economics and Social Sciences, Eszterhazy Karoly University; Egészségház utca 4., H-3300 Eger, Hungary; kozak.anita@uni-eszterhazy.hu; <https://orcid.org/0000-0003-2144-8368>

KEYWORDS: regional labour market disparities; migration; working abroad; labour shortage

ABSTRACT: In recent years, the number of people working abroad has increased in parallel with the favourable trends of the Hungarian labour market. The intensity of outward labour mobility reflects low domestic wage levels, but there is also a general disparity between skills demanded and skills offered in the Hungarian labour market, resulting in a combined presence of labour shortages and unemployment, especially in the less developed regions.

The two least developed regions of the country, Northern Hungary and the Northern Great Plain continue to struggle with unemployment and a low level of economic activity. A shortage of labour becomes an increasingly serious problem because of lacking or ill-matched qualifications and migration of labour from these regions.

The paper provides an overview of the regional differentiation of the Hungarian labour market. It throws a focus on the economic factors stimulating the more intensive migration in the northern and eastern regions. At the end of 2017, the authors conducted an empirical survey among workers in the two most disadvantaged Hungarian regions to measure their willingness and motivation to migrate. How attractive was working abroad for people in these less developed areas? 1567 employees of 52 companies completed a questionnaire. Snowball sampling was used, and the results were examined by descriptive and relationship methods.

Of the 1567 employees, 16.4% had experience in working abroad, their return to Hungary was motivated by family reasons. Regarding cross-border mobility, over one third (34.9%) of the respondents would consider the possibility of working abroad, with the opportunity of higher wages being the main motivation. Based on previous empirical research, basic assumptions about the relationship between cross-border mobility and the individual socio-demographic characteristics of workers can be made. A significant correlation can only be observed with regard to age and time spent at the employer organisation, while gender, vocational qualifications, remuneration and the form of employment of the respondents did not significantly influence any intent to migrate.

Those formerly employed abroad showed a higher willingness to move. In the less developed regions of our country, working abroad is only a distant thought. However, our empirical survey suggests that potential migration of younger generations in the lagging regions may further exacerbate regional differences.

Bevezetés

Az elmúlt években a magyar munkaerőpiacon egyre kedvezőbb tendenciák rajzolódtak ki, melyek mögött azonban strukturális problémák húzódnak. Egyre súlyosbodó gondot jelent egyes ágazatokban a munkaerőhiány, valamint a technológiai változások által megkövetelt új kompetenciák hiánya is. A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2018 első negyedévében a betöltetlen álláshelyek száma már megközelítette a nyolcvanezret (79 428 db), melynek közel háromnegyede a versenyszférához kötődik (KSH 2018). Szektorálisan az

ipart érinti legjelentősebben a munkavállalók hiánya, a szolgáltató szektoron belül az adminisztratív munkakörök, továbbá a humán-egészségügyi és a kereskedelmi terület emelhető ki. Sebők (2017) a munkaerőhiány okai között a hazánkra is jellemző öregedő korfát, a képzési struktúra és a vállalkozási igények disszonanciáját, a gyenge belföldi mobilitási hajlandóságot és a magyar munkavállalók növekvő külföldi munkavállalási kedvét emeli ki. Egri (2017) a hajlandóság és az egészségügyi állapot területi egyenlőtlenségeire is felhívja a figyelmet, mely a kedvezőtlen helyzetű régiókból való elvándorlást ösztönözheti. A külföldi munkavállalási hajlandóságban Hárs, Simon (2015a) szerint kétféle régió képe rajzolódik ki. A régiók egyik csoportját Közép-Magyarország, Közép-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl és Dél-Alföld alkotják, ahol a migráció szelektivitása nem pozitív, illetve a pozitív szelektivitási index folyamatosan csökken. A másik csoporthoz Észak-Magyarország, Észak-Alföld és Dél-Dunántúl tartozik, ahol növekvő és negatívból pozitívba forduló migrációs szelektivitási index a jellemző.

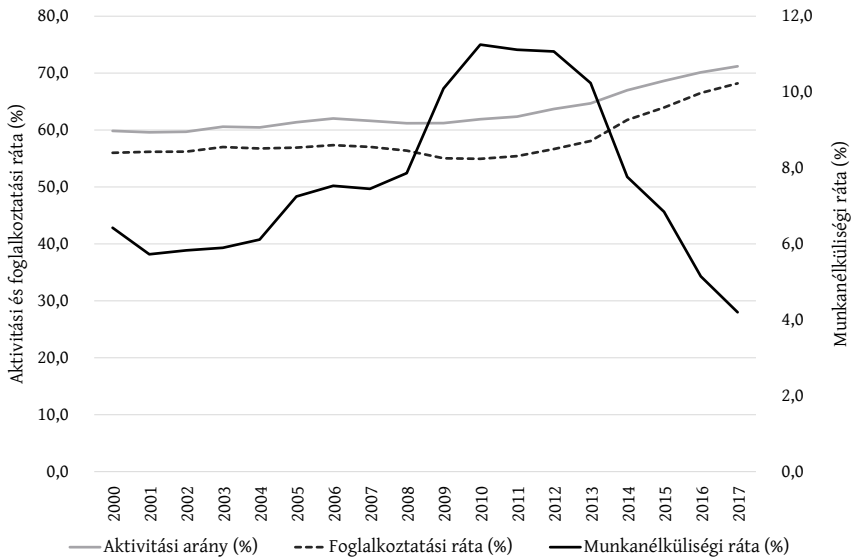
A tanulmány célja – áttekintve a hazai regionális munkaerőpiaci problémákat – feltárni a migrációs hajlandóságot és a mögöttes meghúzó motivációkat az Észak-Alföld és az Észak-Magyarország régiókban székhellyel rendelkező vállalatok munkavállalóinak körében. Elsőként felvázoljuk az általános munkaerőpiaci helyzetképet az elérhető legfrissebb statisztikai adatok felhasználásával, majd kitérünk a munkaerőpiac regionális jellemzőire, melyet felmérésünk eredményeinek ismertetése követ. Vizsgálatunk során 52 vállalkozás 1567 dolgozóját értük el kérdőíves megkérdezéssel, akiknek egyharmada (34,9%-a) mutat külföldi munkavállalási hajlandóságot. Összefüggéseket kerestünk a külföldi munkavállalási hajlandóság és a válaszadó neme, iskolai végzettsége, életkora, külföldi munkatapasztalatának megléte vagy hiánya, munkaviszonyának típusa, munkaköre, valamint a munkaszervezetnél eltöltött ideje és a munkabérének megítélése között.

Munkaerőpiaci helyzetkép Magyarországon

Hazánkban az aktivitási és a foglalkoztatási arány lassú emelkedése mellett a munkanélküliségi ráta évről évre alacsonyabb (1. ábra). A 2008-as gazdasági válságot követően a 10% fölé kúszó munkanélküliség 2017 végére már 4% alá csökkent, miközben a 15–64 éves korosztály aktivitási aránya a 2000-es években tapasztalható 60%-os szintről 70% körüli értékre emelkedett, a foglalkoztatási ráta pedig a válság éveit követő visszaesés után szintén messze meghaladja már a 60%-ot.

Európai uniós összehasonlításban is kedvező a magyar munkaerőpiac helyzete, 2016-ban az EU 28 tagországának átlagos 72,8%-os aktivitási rátájától ugyan elmarad a magyar 70,1%-os arány, de a 20–64 éves korosztály 71,5%-os

1. ábra: A magyar munkaerőpiac főbb indikátorainak alakulása 2000 és 2017 között
 The main labour market indicators of Hungary between 2000 and 2017



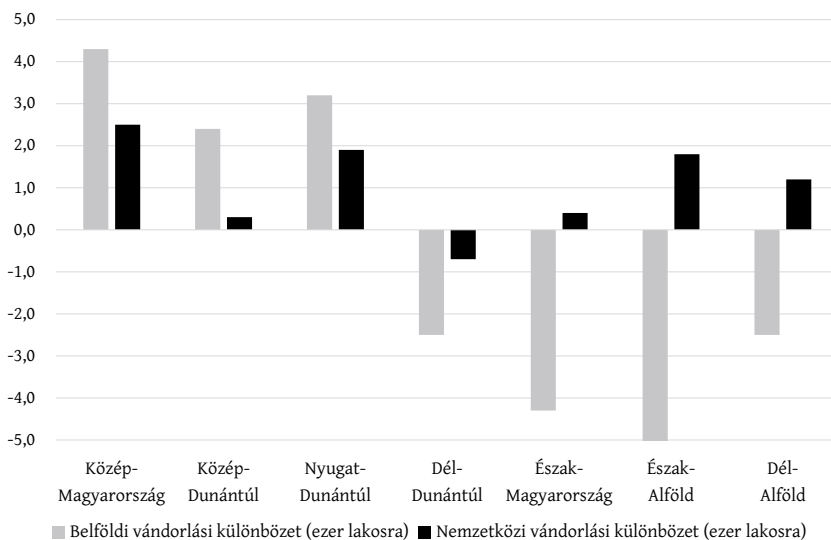
Adatok forrása: KSH 2018.

foglalkoztatási rátája magasabb az EU e korcsoportban mért 71,1%-os átlagánál (Eurostat 2018a). Az inaktivitás tehát továbbra is magasabb, mint az EU-átlag, de a lemaradást kompenzálja a foglalkoztatás bővülése. A pozitív értelemben vett legnagyobb különbség a munkanélküliségben mutatkozik, 2016-ban az EU 8,6%-os arányával szemben Magyarországon csak 5,1% volt a gazdaságilag aktív népességben belül a munkanélküliek aránya, mely 2017-re tovább csökkent. Hazánkban tehát a munkaerőpiaci statisztikák szerint már nincs lemaradás az európai uniós átlagértékektől.

A kedvező munkaerőpiaci mutatók mellett megjelent azonban a szakképzett munkaerő hiányának, illetve a munkáltatók által elvárt kompetenciák és a potenciális munkavállalók készségei és képzettsége közötti eltérések problémája. A technológiai változások alkalmazkodást igényelnek a munkaerőpiacon, új kompetenciákra, új készségek elsajátítására van szükség. A technológiai haladás, az új technológiák bevezetése megköveteli a munkaerőpiaci intézmények rugalmasságát, mivel az innovációk jórészt munkamegtakarító hatásúak. A munkaerőpiac a technológiai változások egyik legérzékenyebb területe. Az új típusú munkavégzési formák nem terjedtek el megfelelően Európában, a munkaerőpiaci szabályozás is kevésbé alkalmazkodott az infokommunikációs technológiák generálta kihívásokhoz (Kapás, Czeglédi 2008). A munkaerőpiaci korlátozások csökkentésével, így az atipikus foglalkoztatási formák növelésével javítható lenne a munkaerőpiaci hatékonyság. A digitális forradalom tehát felszínre hozta a munkaerőpiacok mélyebben gyökerező problémáit.

Magyarországon a 2008-as gazdasági válság, valamint az osztrák és német munkaerőpiaci korlátozások feloldásának hatására megélenkült a külföldi munkavállalási hajlandóság, ugyanakkor a munkaerőmozgás egy része cirkuláris migráció (Lakatos 2015). A migrációs döntés a környezettel való elégedetlenségen alapul, ami először ingázáshoz, majd költözéshez, végül nemzetközi migrációhoz vezet (Lakatos, Rédei, Kapitány 2015). A szerzők 2001. és a 2011. évi népszámlálás adatállománya alapján végzett kutatása rámutatott arra, hogy jellemzően egyedülálló, illetve gyengébb családi kötődéssel rendelkező fiatalok vállalkoznak külföldi munkavállalásra, a határ menti térségekben inkább az ingázás jellemző. Ezt támasztja alá a KSH nemzetközi vándorlási különbözetről szóló statisztikája is, mely az elmúlt években pozitív, azaz többen jöttek Magyarországra munkavállalás céljából, mint amennyien külföldre mentek dolgozni (KSH 2018). A 2016-os adatokat megvizsgálva ezzel ellentétes irányú tendencia Közép-Dunántúlon, Észak-Magyarországon és Dél-Alföldön rajzolódik ki, ahol az egyenleg negatív, ami azt jelenti, hogy ezekből a régiókból külföldre távozóknak többen vannak, mint az onnan érkezők. A 2017-es adatok (2. ábra) alapján csak Dél-Dunántúlon negatív a nemzetközi vándorlási különbözet. Az országon belüli vándorlás egyenlegét nézve a fejlettebb térségekből a fejlettebbek felé irányul a munkaerő mozgása, az előbbi három régió mellett ez jellemzi az Észak-Alföld régiót is, ahol intenzív külföldre irányuló munkaerő-vándorlás

2. ábra: A belföldi és nemzetközi vándorlási különbözet ezer lakosra vetítve
Magyarország régióiban (2017)
*Domestic and international migration difference per thousand inhabitants in
Hungary by NUTS 2 regions (2017)*



Adatok forrása: KSH 2018.

nem, de belföldi elvándorlás tapasztalható. A migrációs statisztikák hazai és nemzetközi viszonylatban is nagyon érzékenyek a számbavételi problémákra, ugyanakkor a vándorlás irányának, változásának és nagyságrendi különbségeinek megfigyeléséhez jó alapul szolgálnak.

A 2. ábrán jól kirajzolódik, hogy az elvándorlás által leginkább érintett két régió Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Mindkét régió esetében jelentősebb a belföldi vándorlás, miközben 2017-ben a nemzetközi vándorlási különbözet pozitív. 2016-ban Észak-Magyarországon a nemzetközi vándorlási különbözet még negatív volt, mely a régióban fellépő munkaerőhiány súlyosbodását vetítette előre, jelezve, hogy a régió lakossága országon belül és országhatárokon túl is keresi a kedvezőbb megélhetési lehetőségeket. Észak-Alföldön a belföldi vándorlási egyenlegnek nagyobb a deficitje, ugyanakkor a nemzetközi vándorlás egyenlege az elmúlt években rendre többletet jelez. Ez feltehetően annak köszönhető, hogy ez a régió az Európai Unió egyik gazdaságilag legfejletlenebb országával és Ukrajnával határos, ami a még rosszabb helyzetű román és kárpátaljai munkavállalók beáramlását idézi elő. Hazánk elmaradott gazdasági teljesítményű régióiban tehát az elvándorlás jól jelzi a munkaerőpiaci problémákat. Kovács, Egedy és Szabó (2015) is rávilágítanak tanulmányukban arra, hogy a népszámlálások ingázási adatai érzékeny indikátorai az országban zajló társadalmi-gazdasági térfolyamatoknak.

A migrációra való képességet Váradi és szerzőtársai (2017) szerint a humán és a kulturális tőke (életkor, iskolai végzettség, nyelvtudás, kommunikációs képesség), valamint a nyitottság és kockázatvállalás képessége erősíti. A külföldi munkavállalási hajlandóság és az egyén személyiségjegyei, továbbá szociodemográfiai jellemzői között tehát kapcsolat mutatható ki. Az utóbbira irányuló kutatási eredmények sok esetben egymásnak ellentmondó eredményeket hoztak, például Szilágyi, Varga és Siskáné Szilasi (2017), Hárs és Simon (2015b), valamint Nyíró (2013) megállapításai szerint a hosszú távú külföldi munkavállalást több férfi tervezi, mint nő, Sik (2012) szerint azonban e téren a nemek között nincs kimutatható különbség. Blaskó, Ligeti és Sik (2014) alapján a felsőfokú iskolai végzettségűek aránya magasabb, míg az alacsonyabb iskolai végzettségűeké alacsonyabb a külföldön munkát vállalók között; Lakatos (2015), valamint Szilágyi, Varga és Siskáné Szilasi (2017) nagymintás kutatási tapasztalatai viszont az ellenkező eredményt hozták, szerintük az iskolai végzettség szintjének emelkedésével a kivándorlási szándék esélye csökken. Egységesek a vizsgálati eredmények az életkor tekintetében: Blaskó és Gödri (2014), valamint Szilágyi, Varga és Siskáné Szilasi (2017) szerint ugyanis az életkor előrehaladtával a külföldi munkavállalási kedv csökken. Józsa (2018), valamint Blaskó és Gödri (2014) pedig arra is felhívják a figyelmet, hogy a korábbi külföldi munkavállalási tapasztalatok növelik az esélyt egy újabb határon túli munkavégzésnek.

Látható tehát, hogy a külföldi munkavállalási hajlandóság és a válaszadók bizonyos jellemzői tekintetében konszenzus mutatkozik a szerzők között, míg más szociodemográfiai változók esetében egymástól eltérő eredmények születnek. Ez

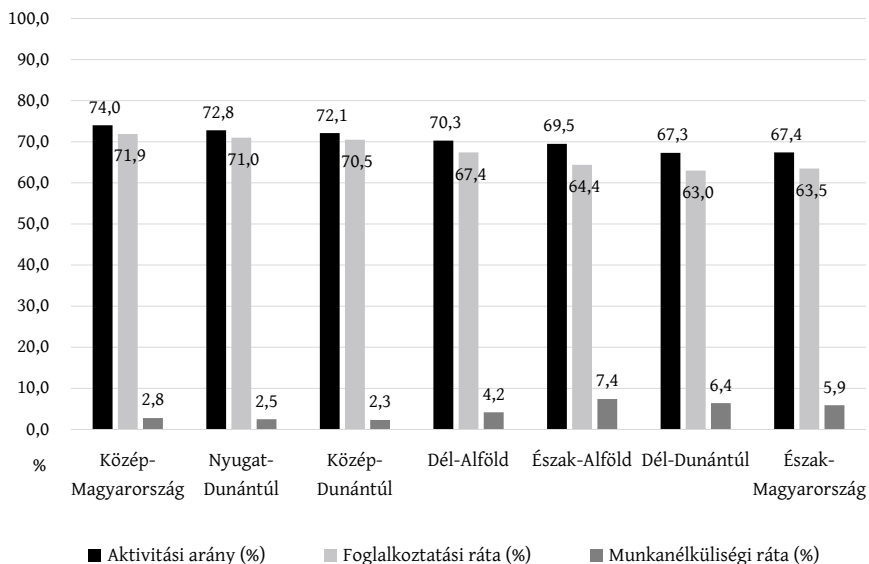
arra enged következtetni, hogy a külföldi munkavállalási hajlandóság függ a minta jellemzőitől, melyet a régiós munkaerőpiaci sajátosságok is befolyásolhatnak.

A magyar munkaerőpiac regionális jellemzői

A magyar munkaerőpiac általánosan kedvező tendenciái mellett árnyaltabb képet mutat, ha a főbb munkaerőpiaci indikátorokat regionális bontásban vizsgáljuk (3. ábra). A hét hazai NUTS 2 szintű régió gazdasági teljesítményét tekintve Közép-Magyarország kiemelkedő a fővárosnak köszönhetően, a KSH 2016-os adatai alapján itt az egy főre jutó GDP az országos átlag 151,7%-át tette ki, míg a szinten magasan fejlett Nyugat-Dunántúl a 109,5%-át. Az országos átlag alatt van már Közép-Dunántúl is, ahol az egy főre jutó GDP az országos átlag 94,8%-a, ezt követően a további négy régió már leszakadt, Dél-Alföld teljesítménye az országos átlag 71,4%-a, Észak-Magyarorszáé 66,3%, Dél-Dunántúlé 65,8%, míg Észak-Alföldé 63,7% (KSH 2018). A három leggyengébben teljesítő régió sorrendje ugyan évről évre változik, de érdemben nem tudnak felzárkózni az ország középső és nyugati részéhez.

Magyarországon a régiókat összehasonlítva látható, hogy a főváros és az ország nyugati részének – a gazdasági teljesítményhez illeszkedve – a munka-

3. ábra: A főbb munkaerőpiaci indikátorok (15–64 éves népesség) Magyarország régióiban (2017)
Main labour market indicators (age group 15–64) of Hungary's NUTS 2 regions (2017)



Adatok forrása: KSH 2018.

erőpiaci mutatói is kedvezőbbek, magasabb az aktivitási és a foglalkoztatási arány, miközben átlag alatti a munkanélküliségi ráta. A régiós rangsorban az elmúlt években sem következett be jelentős változás a főbb indikátorokban. A munkaerőpiac szempontjából ez azért fontos, mert az elmaradottabb régióban élő népesség számára a kelet-nyugat irányú elvándorlás, illetve a külföldi munkavállalás meghatározó részét a strukturális kényszer motiválja, s csak kisebb hányadát okozza a jobb anyagi és munkakörülmények miatti migráció. Siposné Nándori (2016) a munkaerőpiac, azon belül is a munkanélküliség fő indokai között a gazdasági teljesítmény és a beruházások alacsony volumenét, valamint a népesség demográfiai sajátosságait említi. Ezek a tényezők idézhetik elő, hogy Észak-Magyarország mind az aktivitásban, mind a foglalkoztatásban sereghajtó, ugyanakkor a munkanélküliségi rátát tekintve az Észak-Alföld még kedvezőtlenebb helyzetben van. Ha a hosszú távú (12 hónap vagy annál hosszabb idejű) munkanélküliséget vizsgáljuk, akkor Észak-Alföld helyzete még rosszabb képet mutat, mert a ráta 2016-ban 4% volt, szemben a Nyugat-Dunántúlon tapasztalható 1,1%-os értékkel (Eurostat 2018a). Ebből az következik, hogy az ország nyugati részében az alacsonyabb munkanélküliségi ráta inkább rövid távú álláskeresést jelez, szemben az ország északkeleti és déli részeivel, ahol a hosszú távú munkanélküliség tovább súlyosbítja a munkaerőpiac helyzetét.

Tánczos (2010) kistérségi szintű vizsgálatai is alátámasztják, hogy a hátrányos helyzetű kistérségek jelentős része előbbi két régióból kerül ki, melynek megyei közül Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye teljesítménye a leggyengébb. Borsod-Abaúj-Zemplén megyét a gazdasági szerkezetátalakulásból fakadó munkanélküliség, az észak-alföldi térséget pedig a mezőgazdaság alacsony hozzáadott értéke, s az emiatt alacsony bérek hozták nehéz helyzetbe a munkaerőpiacon. A legjobban teljesítő Közép-Magyarország és az egyik legrosszabb gazdasági teljesítményt nyújtó Észak-Alföld bruttó átlagkeresetei között 1,5-szeres a különbség, mely a 2000-es évektől állandósult (KSH 2018). A foglalkoztatottak iskolai végzettségbeli eltérése is jelzi a régiók szektorális különbségeit. Közép-Magyarországon a foglalkoztatottak jelentős része – több mint egyharmada – felsőfokú végzettséggel rendelkezik, míg az ország többi részében 20% körül mozog az arányuk, a további régiók között nincs jelentős különbség. A képzettségbeli differencia leginkább az alacsony végzettségűek körében mutatkozik meg: a szakmunkás, szakiskolai, valamint általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya Észak-Alföldön közelíti az 50%-ot (48,2%), Észak-Magyarországon 45,7%, viszont ez az arány magas a Közép- és Dél-Dunántúl régiókban is (47,3% és 47,0%). Vélhetően ennek is betudható, hogy a közfoglalkoztatottak aránya is az Észak-Magyarország és az Észak-Alföld régiók megyéiben a legmagasabb (Ignits et al. 2017).

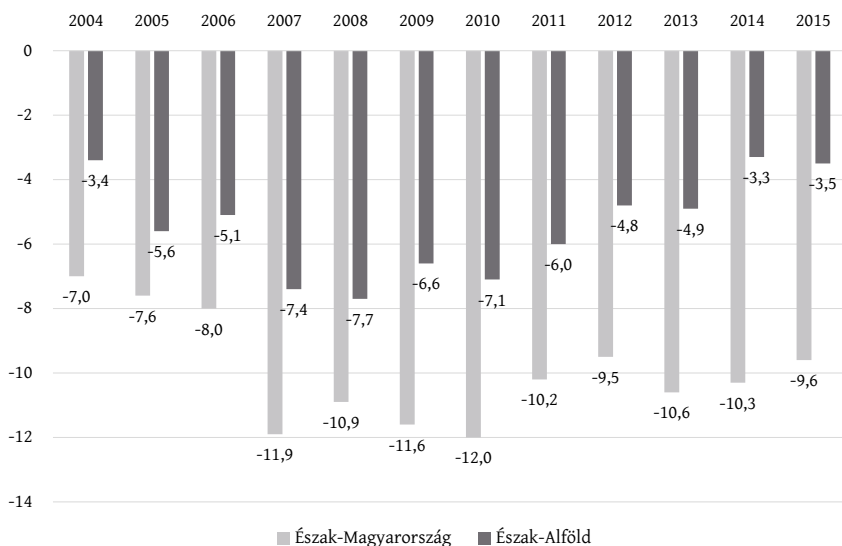
Napjainkra a vándorlási tendencia megélné, a regionális különbségek előmozdították a mobilitást, de ez nem a térségek közötti közeledését, hanem további távolodásukat vetíti előre. Az Eurostat adatai alapján Közép-Magyarország az egyetlen olyan régió hazánkban, amely inkább vonzza a munkaerőt,

Nyugat-Dunántúlon pedig megállt az elvándorlási folyamat (Eurostat 2018a). A két legrosszabb helyzetű régió, Észak-Magyarország és Észak-Alföld ebben a vetületben is alulteljesít, ami a népességváltozás ütemében is tükröződik (4. ábra).

Az Észak-Magyarországon tapasztalható elvándorlási hullám országosan a legmagasabb, s míg a harmadakkora népességszökkenést realizáló Észak-Alföldön csökkenés rajzolódik ki, addig Észak-Magyarországon 2007-től 10% fölött állandósult a népességfogyás üteme. A két régió problémája összetett, mely többek között arra vezethető vissza, hogy e térséget sújtotta leginkább a keleti piacokra települt nehézipar és a mezőgazdasági tömegtermelés külső kapcsolattrendszerének összeomlása (Nemes Nagy 1997). Mára pedig állandósult a munkaerőkínálat és -kereslet összhangjának hiánya, valamint a régiók általános gazdasági fejletlensége.

Váradi és szerzőtársai (2017) a hátrányos helyzetű vidéki terekből induló külföldi munkavállalási célú mobilitás kvalitatív elemzése során rámutatnak arra, hogy ezekben a térségekben strukturális kényszerek – a munkanélküliség, az elhelyezkedési, megélhetési lehetőségek hiánya/szűkössége, a szegénység, eladósodottság, az elszegényedés fenyegetése – motiválják a migrációt. A kényszerű migráció kiváltó okaként a nemzetközi szakirodalomban a környezeti és a nem gazdasági tényezők, így a természeti katasztrófák, az időjárás kö-

4. ábra: A népességszám változása Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön (1000 főre vetítve, 2004–2015)
Rates of total population change in Northern Hungary and Northern Great Plain (per 1000 inhabitants, 2004–2015)



Adatok forrása: Eurostat 2018a.

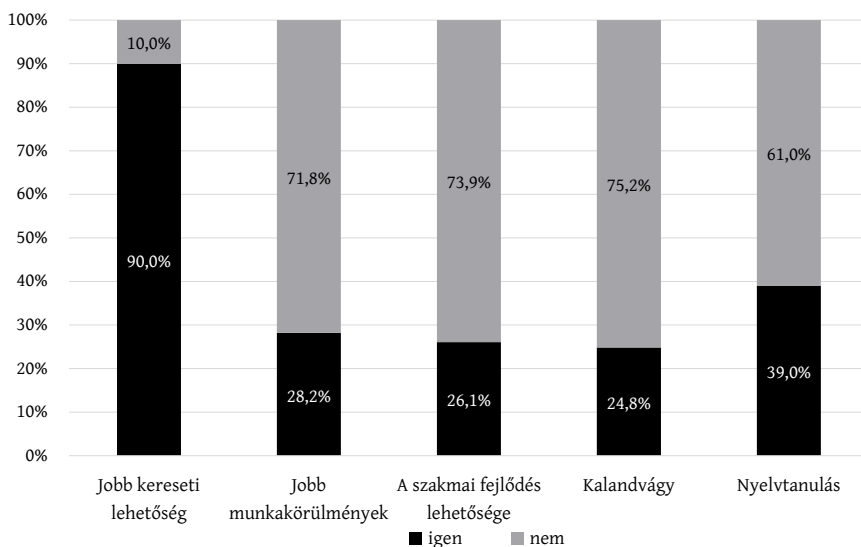
rülmények kedvezőtlen változása, a szolgáltatások körülményes elérhetősége, gyenge minősége is megjelenik (Marino 2012; Reuveny 2007; Rudzitis 1991). A két északkeleti régió helyzete valamennyi gazdasági mutatóban kedvezőtlen, ezért érdemes empirikusan is megvizsgálni, hogy a munkavállalók hogyan viszonyulnak az elvándorláshoz, s erre milyen motivációik vannak.

Empirikus vizsgálat a munkavállalói mobilitás hajlandóságának és motivációinak feltárására Északkelet-Magyarországon

Az észak-magyarországi és észak-alföldi vállalkozások munkavállalóinak körében 2017 végén kérdőíves felmérést végeztünk arra vonatkozóan, hogy mennyire jellemző a külföldi munkavállalás, melyek a fő motivációs tényezők, s a különböző demográfiai jellemzők mennyire befolyásolják a munkaerő elvándorlási szándékát. A hólabda mintavételi technikával elért 52 vállalkozás 1567 dolgozója töltötte ki kérdőívünket papíralapon, kérdezőbiztosok segítségével. A vállalkozások közül 21 kisvállalkozásnak, 16 középvállalkozásnak és 15 nagyvállalatnak minősül. Bár a vizsgálat nem reprezentatív, a kitöltött kérdőívek számossága miatt az eredményeket alkalmasnak tartjuk a téma szempontjából fontos következtetések levonására, esetleges további kutatási irányok kijelölésére. Megállapításainkat leíró statisztikai és kapcsolatvizsgálati módszerekkel fogalmazzuk meg.

A mintába került dolgozók demográfiai jellemzőiket tekintve heterogénnek tekinthetők. A megkérdezettek között megközelítőleg azonos arányban vannak férfiak (53,5%) és nők (46,5%). Legtöbbjük az X generációhoz tartozik, azaz 1965 és 1979 között született (42,3%), őket az Y generáció (1980 és 1995 között születettek) képviselői követik (37,2%), míg a baby boomerek (1946 és 1964 között születettek) 14,8%-ot, az 1995 után született Z generáció pedig 5,7%-ot tesz ki. A megkérdezett munkavállalók majdnem kétharmada (62%) középfokú végzettséggel rendelkezik, közel egyötödüknek (19,4%) felsőfokú, míg 18,6%-uknak csak alapfokú végzettsége van. A megkérdezettek jelentős része (87,8%) teljes munkaidőben foglalkoztatott, többségükben fizikai foglalkozásúak (54,9%). A mintában a munkavállalók 86,3%-a beosztott, vezetőként 11,3% középvezetői, 2,4% pedig felső vezetői pozícióban dolgozik. Bérézésükkel inkább elégedettek, legalábbis közel háromnegyedük (73%) átlagosnak ítéli azt, s csak 18% tekinti átlag alattinak a keresetét az adott szektorban.

Felmérésünkben a külföldi munkavállalási hajlandóságra és annak motivációira helyeztük a hangsúlyt, mert az komolyabb elhatározást tükröz, mint az országon belüli mobilitás. A megkérdezettek 16,4%-a (256 fő) rendelkezik külföldi munkatapasztalattal, akiknek a fele egy évnél rövidebb, fele ennél hosszabb időt töltött külföldön. Hazatérésüket leginkább családi ok, illetve a honvágy indokolta, a válaszadók közel ötöde (17,3%) a külföldi munkaviszony

5. ábra: A külföldi munkavállalás motivációs tényezői
Motivations of working abroad

megszűnése miatt tért haza. A hazánk jelenleg két legelmaradottabb régiójában dolgozó munkavállalóktól megkérdeztük, hogy foglalkoztatja-e őket a külföldi munkavállalás gondolata, s melyek ennek a főbb motivációi (5. ábra). A válaszadónak majdnem kétharmada (65,1%) nemleges választ adott a külföldi munkavállalási hajlandóságra vonatkozó kérdésre. Gödri (2016) 18 és 40 éves korosztályban végzett átfogó felmérésében a megkérdezettek 47%-a nem mutatott migrációs hajlandóságot, s mindössze 11,5%-uk tervezte komolyan az elvándorlást. Nem volt meglepő számunkra, hogy az igenlő választ adók közül a legtöbben megjelölték motivációs tényezőként a jobb kereseti lehetőséget. Emellett a nyelvtanulás emelhető még ki, amelyet a válaszadók több mint kétharmada megjelölt, a többi alternatíva, így a jobb munkakörülmények, a szakmai fejlődés lehetősége és a kalandvágý kevésbé fontos a külföldi munkavállalás kapcsán. Hazai viszonylatban az ország középső és északkeleti része között a bruttó átlagkeresetekben kirajzolódó másfélszeres különbség külföldi összehasonlításban többszörösére emelkedik, ami megélhetési szempontból komoly motivációt jelent a munkavállalók számára. Az Eurostat 2015-ös adatai alapján az Európai Unióban a nettó átlagkereset közel négyszerese a magyar átlagkereseteknek; Németországban például az átlagkeresetek 4,5-szer magasabbak, az Egyesült Királyságban pedig közel hatszor annyi a dolgozók átlagkeresete, mint Magyarországon (Eurostat 2018b).

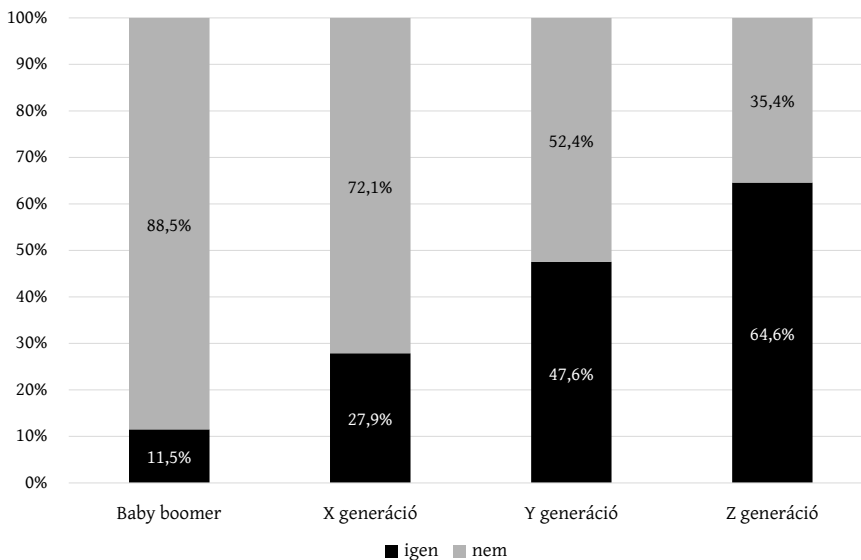
A demográfiai jellemzők és a külföldi munkavállalási hajlandóság között összefüggéseket is kerestünk. Első feltételezésünk az volt, hogy a nők körében kevésbé népszerű a külföldi munkavállalás lehetősége, a nem és a külföldi

munkavállalás között azonban nincs kimutatható összefüggés. A megkérdezett nők 31,33%-át, a férfiaknak pedig 37,85%-át foglalkoztatja a külföldi munkatapasztalat-szerzés gondolata, mely megállapítás illeszkedik Sik (2012) eredményeihez. Feltételeztük azt is, hogy a külföldi munkavállalási hajlandóság és a válaszadó iskolai végzettsége között összefüggés van, a szakirodalmi feltevéseket azonban vizsgálatunk nem igazolta, a különböző végzettséggel rendelkező csoportokban közel azonos a külföldi munkavállalási hajlandóság, megközelítően egyharmadukat foglalkoztatja a gondolat.

Az életkor szerepéről előzetesen megfogalmazott felvetésünk az volt, hogy a fiatalabbak körében nagyobb a hajlandóság a külföldi munkavállalásra (Blaskó, Gödri 2014; Kóródi, Siskáné Szilasi 2016; Szilágyi, Varga, Siskáné Szilasi 2017 alapján), s ezt vizsgálatunk alá is támasztotta (6. ábra). Gyenge, de szignifikáns összefüggés (Cramer-féle $V=0,299$, $p=0,000$) mutatatható ki az életkor és a külföldi munkavállalási hajlandóság között. Lényeges eredménynek tartjuk, hogy a Z generáció majdnem kétharmada és az Y generációnak pedig csaknem fele válaszolt igenlően a külföldi munkavállalásra vonatkozó kérdésre. Ezzel ellentétben a legidősebb generáció (baby boomer) jelentős többségét, az X generációnak pedig csaknem háromnegyedét nem foglalkoztatja a külföldi munkavállalás.

Megvizsgáltuk azt is, hogy a külföldi munkatapasztalattal rendelkezők körében mennyiben más a motiváció azokhoz képest, akik még nem vállalkoztak országhatáron túli munkavállalásra. Feltételeztük, hogy azok körében, akik dolgoztak már külföldön, nagyobb a külföldi munkavállalási hajlandóság (Blaskó,

6. ábra: A külföldi munkavállalási hajlandóság korcsoportok szerinti bontásban
Willingness of working abroad by age groups



Gödri 2014; Józsa 2018 alapján), amit a már ismertén magasabb elérhető jövedelem és a vélhetően jobb munkakörülmények motiválhatnak. Elemzésünk ez esetben is gyenge, de szignifikáns összefüggést (Cramer-féle $V=0,163$, $p=0,000$) hozott, s alátámasztotta a hipotézisünket, ugyanis a külföldön korábban már munkát vállalók 52,3%-a, a nem dolgozóknak pedig 31,5%-a vállalkozna határon túli munkavégzésre. Ehhez kapcsolódóan előzetesen arra is számítottunk, hogy az atipikus módon foglalkoztatottak a munkahely bizonytalansága miatt inkább gondolkodnak külföldi munkavállalásban, s ez részint be is igazolódott. A részmunkaidősöknek több mint felét (55,8%), a megbízásos jogviszony keretében foglalkoztatottak 41,4%-át, a teljes munkaidőben dolgozóknak viszont mindössze egyharmadát (32,7%) foglalkoztatja a külföldi munkavállalás gondolata. Mintánkban nem találtunk kimutatható összefüggést a külföldi munkavállalási hajlandóság és a munkakör típusa (felsőfokú végzettségű szakember, adminisztratív dolgozó, értékesítő, fizikai dolgozó), valamint a beosztás között sem. Utóbbival kapcsolatban megállapítható azonban, hogy a beosztottak inkább hajlanak a munkahely-változtatásra (36,0%), mint a vezető pozícióban lévők (28,2%).

Feltételeztük, hogy leginkább azok körében van hajlandóság a külföldi munkavállalásra, akik megítélésük szerint átlag alatti fizetéssel rendelkeznek, s ugyancsak összefüggést mutatható ki a külföldi munkavállalás és a szervezetnél eltöltött idő között. Eredményeink azonban nem igazolták meggyőzően, hogy lenne összefüggés a bérezés mértéke és a külföldi munkavállalási hajlandóság között. Meglepő volt, hogy az átlag feletti bérrel rendelkezők majdnem ugyanakkora aránya (41,4%) vállalna külföldön munkát, mint akiknek megítélésük szerint átlag alatti a munkájukért cserébe kapott kompenzáció (42,2%). Gyenge, de szignifikáns kapcsolat (Cramer-féle $V=0,229$, $p=0,000$) a munkaviszony kezdete között azonban van, azaz akik régebb óta dolgoznak a munkahelyükön, kevésbé fontolgatják a külföldi munkavállalást. A 3 évnél kevesebb ideje foglalkoztatottaknál az arány meghaladja a 40%-ot, a régebb óta foglalkoztatottak esetében viszont a munkaviszony növekedésével párhuzamosan egyre alacsonyabb a hajlandóság.

Primer felmérésünk alapján megállapítható, hogy a hazánk elmaradott régióiban dolgozók körében nem tekinthető kimagaslónak a külföldi munkavállalási hajlandóság: a megkérdezettek nagyobb részét ugyan foglalkoztatja a külföldi munkavállalás gondolata, melyet főként a jobb kereset motivál, de nem valószínűsíthető, hogy a jövőben megugrik az álláselhagyók száma. Ennek oka lehet a megfelelő szakképzettség, illetve az idegen nyelvtudás hiánya, de a családi kötelek is. Bodnár és Szabó (2014) országos felmérésük alapján készített tanulmányukban rámutatnak arra, hogy szociodemográfiai szempontból a szakképzett, középfokú végzettséggel rendelkezők, az építőiparban és a vendéglátóiparban dolgozók, a 25–35 év közöttiek, valamint a Nyugat-Magyarországon élők körében különösen magas, illetve növekszik gyorsan a külföldön dolgozók száma. Hárs (2004) ezt azzal is magyarázza, hogy a külföldre költözés jellemzően a középosztály kiváltsága, melynek aránya a fejlettebb régiókban

magasabb. Ez a kutatás is alátámasztja, hogy a külföldi munkavállalás egyre inkább általános jelenséggé válik, mert a strukturális kényszerek már nemcsak a hátrányos helyzetű régiók munkavállalóit érintik, hanem eltérő súllyal ugyan, de a fejlettebb térségeket is. A nemzetközi migrációs elméletek a munkaerő mozgásának további élénkülését prognosztizálják, olyan kumulatív folyamatot tekintve, melyet az emigrációval érintett országok a gazdasági fejlődés ösztönzésével, a jövedelemegyenlőtlenségek mérséklésével és a szociális ellátórendszerek hatékonyságának javításával fognak vissza (Massey et al. 1993).

Következtetések

Magyarországon az elmúlt években javuló országos munkaerőpiaci mutatók ellenére regionálisan továbbra is komoly problémák jelentkeznek a munkaerőpiacon, elsősorban hazánk északkeleti régióiban. Az országos átlagnál alacsonyabb aktivitási és foglalkoztatási rátával rendelkező és a munkanélküliséggel, különösen a tartós munkanélküliséggel jobban sújtott térségekben a munkaerőkereslet és -kínálat összhangja egyre inkább hiányzik. A gazdasági válságot követően a külföldre irányuló növekvő mobilitás is az Észak-Magyarország és az Észak-Alföld régiót érinti leginkább. Mindezek indokolták az empirikus kutatásunkat, amelyben a külföldi munkavállalási tapasztalatokat, az országhatárt átlépő mobilitási szándékot és annak kiváltó okait mértük fel az északkeleti régiók munkavállalóinak körében. Vizsgálati eredményeink szerint a mintába került dolgozók 16,4%-a rendelkezik külföldi munkavégzési tapasztalattal, s hazatérésüket leginkább családi okok indokolták. A határon túli mobilitási hajlandóságról elmondható, hogy a válaszadók kevéssel több mint egyharmadát (34,9%) foglalkoztatja a külföldi munkavállalás lehetősége, amit leginkább a jobb kereseti lehetőség motivál.

A témában végzett korábbi empirikus kutatások tapasztalatait figyelembe véve alapfeltételezéseket fogalmaztunk meg a külföldi mobilitási hajlandóság és a munkavállalók egyes szociodemográfiai jellemzőinek kapcsolatairól. Kutatásunk hipotéziseinket csak részben igazolta. Megállapítottuk, hogy szignifikáns összefüggés csak az életkor és a munkaszervezetnél eltöltött idő vonatkozásában mutatható ki, míg a válaszadó neme, iskolai végzettsége, bérezésének megítélése és a foglalkoztatás formája nincs szignifikáns hatással a külföldi munkavállalási szándékra. A korábban külföldön dolgozók, de onnan hazatérők körében magasabb a mobilitási hajlandóság.

A kelet-közép-európai térségben Gödri, Feleky (2013) végezte az első olyan követéses vizsgálatot, amely a migrációs szándékot és annak megvalósulását kívánta feltárni. Kutatásuk során arra a következtetésre jutottak, hogy a migrációs tervek mindössze 17%-át követte a külföldi munkavállalás, ugyanakkor a migrációt nem tervezők körében is előfordult – még ha viszonylag csekély mértékben

is (5%) – a migráció (Gödri, Feleky 2013). Ez alapján feltételezhető, hogy hazánk elmaradott térségeiben a munkavállalóknál főként csak gondolati szinten fogalmazódik meg a külföldi munkavállalás. Empirikus felmérésünk azonban rávilágít arra, hogy a leszakadó régiók fiatal generációinak potenciális elvándorlása tovább súlyosbíthatja a regionális különbségeket.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány alapjául szolgáló kutatás az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-17-4 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült.

Irodalom

- Blaskó Zs., Gödri I. (2014): Kivándorlás Magyarországról: szelekció és célország-választás az „új migránsok” körében. *Demográfia*, 4., 271–307.
- Blaskó Zs., Ligeti A. S., Sik E. (2014): Magyarok külföldön – Mennyien? Kik? Hol? In: Kolosi T., Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport 2014*. TÁRKI, Budapest, 351–372.
- Bodnár K., Szabó L. T. (2014): *A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra*. Magyar Nemzeti Bank, Budapest <https://www.mnb.hu/letoltes/a-kivandorlas-hatasa-a-hazai-munkaeropiaca.pdf> (Letöltés: 2018. február 25.) (MNB Tanulmányok; 114.)
- Egri Z. (2017): Térségi egészségyenlenségek az európai makrorégióban (kelet-közép-európai szemszögből). *Területi Statisztika*, 1., 94–124.
- Eurostat (2018a): *Labour Force Survey*. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Letöltés: 2018. február 24.)
- Eurostat (2018b): *Annual net earnings*. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Letöltés: 2018. június 13.)
- Gödri I., Feleky G. A. (2013): Migrációs tervek megvalósulása egy követéses vizsgálat tükrében. Az előzetes migrációs szándék, a várakozások és a külső elvárások szerepe. *Demográfia*, 4., 281–332.
- Gödri I. (2016): *Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. A migrációs potenciál jellemzői és meghatározó tényezői a 18–40 évesek körében Magyarországon*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
- Hárs Á. (2004): *A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságairól*. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest (KTI/IE Műhelytanulmányok; 2004/26.)
- Hárs Á., Simon D. (2015a): *A munkaerő-migráció változása a kétezres években Magyarországon*. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP; 2015/2.)
- Hárs Á., Simon D. (2015b): Munkaerő-migráció, ingázás, kivándorlás. A magyarok munkavállalási célú emigrációját magyarázó tényezők hatása és változása az uniós csatlakozás óta. In: Blaskó Zs., Fazekas K. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2015*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, 72–85.
- Ignits Gy., Mód P., Nagy Á., Varga L. (2017): *Beszámoló a 2016. évi közfoglalkoztatásról*. Belügyminisztérium, Közfoglalkoztatási és Vízügyi Helyettes Államtitkárság, Budapest
- Józsa I. (2018): *A magyarok munkavállalási célú vándorlásának jellemzői az Európai Unión belül*. PhD értekezés. Szent István Egyetem, Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Gödöllő
- Kapás J., Czeglédi P. (2008): Technológiai és intézményi változások a munkapiacra és a vállalati

- szervezetben. *Közgazdasági Szemle*, április, 308–332.
- Kóródi T., Siskáné Szilasi B. (2016): A XXI. századi magyar populáció migrációs szándékának térbeli vizsgálata. In: Berghauer S. (szerk.): *Társadalomföldrajzi kihívások és adekvát válaszlehetőségek a XXI. század Kelet-Közép-Európjájában*. II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Beregszász, 134–141.
- Kovács Z., Egedy T., Szabó B. (2015): Az ingázás területi jellemzőinek változása Magyarországon a rendszerváltozás után. *Területi Statisztika*, 3., 233–253.
- Központi Statisztikai Hivatal (2018): <http://www.ksh.hu/> (Letöltés: 2018. február 24.)
- Lakatos J. (2015): Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 2., 93–112.
- Lakatos L., Rédei M., Kapitány G. (2015): Mobilitás és foglalkoztatás. *Területi Statisztika*, 2., 157–179.
- Marino, E. (2012): The long history of environmental migration: Assessing vulnerability construction and obstacles to successful relocation in Shishmaref, Alaska. *Environmental Change*, 2., 374–381. <http://doi.org/fgdf3s>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouei, A., Pellegrino, A., Taylor, J. E. (1993): Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 3., 431–466. <http://doi.org/fpbvf4>
- Nemes Nagy J. (1997): Régiók, regionalizmus. *Educatio*, 3., 407–423.
- Nyíró Zs. (2013): A migrációs potenciál alakulása Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 3., 281–285.
- Sebők M. (2017): Munkaerőhiány és a munkaerő mobilitás empirikus kutatása. *Tudásmenedzsment*, 2., 55–64.
- Sik E. (2012): Csúcson a migrációt tervezők aránya. *Tárkitekintő*, május. http://www.tarki.hu/hu/news/2012/kitekint/20120523_migracio.html (Letöltés: 2018. február 25.)
- Siposné Nándori E. (2016): A munkaerőpiaci hátrányok területi vonatkozásai Észak-Magyarországon. *Területi Statisztika*, 4., 438–454.
- Szilágyi R., Varga B., Siskáné Sz. B. (2017): Migrációs regionális profilok vizsgálata Magyarországon, nagymintás adatbázison. *Tér és Társadalom* 4., 164–180. <http://doi.org/cr44>
- Tánczos T. (2010): A magyarországi kistérségek jellemzése társadalmi-gazdasági fejlettségű és fejlődésük alapján. *Területi Statisztika*, 4., 406–419.
- Reuveny, R. (2007): Climate change-induced migration and violent conflict. *Political Geography*, 6., 656–673. <http://doi.org/dvfnvv>
- Rudzitis, G. (1991): Migration, sense of place, and nonmetropolitan vitality. *Urban Geography*, 12., 80–88. <http://doi.org/bdwz82>
- Váradí M. M., Durst J., Fehér K., Németh K., Virág T. (2017): Kényszerű mobilitás: migrációs utak hátrányos helyzetű vidéki terekben. *Socio.hu*, 3., 25–46. <http://doi.org/cr45>