

SZAKDOLGOZAT

**Dankó Krisztina
Gyöngyös 2023.**

**MAGYAR AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM
KÁROLY RÓBERT CAMPUS
GAZDÁLKODÁSI ÉS MENEDZSMENT ALAPSZAK**

A MUNKAERŐ-MOBILITÁS VIZSGÁLATA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ INGÁZÁSRA

Konzulens:
Dr. Herneczky Andrea
főiskolai docens

Készítette:
Dankó Krisztina
Gazdálkodási és menedzsment szak

**GYÖNGYÖS
2023.**

Tartalom

BEVEZETÉS.....	1
1 IRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	4
1.1 A munkaerő mobilitásról.....	4
1.1.1 Elméleti magyarázatok, hatásmechanizmusok.....	5
1.2 A munkaerő-mobilitás keretrendszere	6
1.2.1 A munkaadó, mint a munkaerő-mobilitás szereplője.....	7
1.2.2 A munkavállaló, mint a munkaerő-mobilitás szereplője.....	8
1.2.3 A vállalkozói, vállalati környezet.....	9
1.3 Történeti áttekintés – Az ingázás kialakulása hazánkban.....	11
1.4 A munkaerő-mobilitás fajtái hazánkban.....	14
1.5 Nemzetközi kitekintés - Külföldi munkavállalás, külföldön dolgozó magyarok	18
1.6 A munkaerő-mobilitást befolyásoló tényezők	23
1.7 A munkaerő-mobilitást elősegítő intézkedések.....	30
2 ANYAG ÉS MÓDSZER	32
3 EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELEŚÜK.....	34
4 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	50
5 ÖSSZEGZÉS.....	51
IRODALOMJEGYZÉK.....	53
TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE	55

BEVEZETÉS

Hazánk munkaerő-piaci mobilitása az elmúlt évtizedekben jelentős változásokon ment keresztül. A mobilitási hajlandóság ugyan még mindig eltérő értékeket mutat Magyarország egyes területein, de a felmérések azt bizonyítják, hogy az elmúlt időszakban jelentősen nőtt a belföldi vándorlás mellett a munkaerő nemzetközi mobilitási készsége is.

A kutatási téma megválasztásánál fontos szempontnak tartottam, hogy olyan témáról írjak, ami napjainkban is egy aktuális téma és amely sok munkavállalót érint hazánkban is. Természetesen személyes vonzata is van a témaválasztásomnak. Én is egy vagyok azon munkavállalók közül, akiknek a lakóhelye és a munkahelye eltérő településen található, emiatt én is az ingázók csoportjába tartozom. A hibrid munkavégzésnek köszönhetően, abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy csak hetente egy-két alkalommal kell bejárnom a munkahelyre és a hét többi napján otthonról – home office-ből – dolgozom. Kisgyermekes anyaként ez nagy segítség, mivel a lakóhely és a munkahely távolsága 35-40 kilométer, ami az utazási időt tekintve sem kevés időben. Érdekelt a téma mögöttes háttere, az, hogy más munkavállalók hogyan élik meg az ingázást. Így esett a témaválasztásom a munkaerő-mobilitás vizsgálatára, különös tekintettel az ingázásra.

Megfigyelhető, hogy az egyes térségekben a munkavállalók hajlandóak arra, hogy a lakóhelytől eltérő településen, egy távolabbi munkahelyen dolgozzanak vagy éppen lakóhelyet változtassanak, más térségekben azonban ez nem jellemző tendencia. Szakdolgozatom célja annak a megvizsgálása, hogy miért ilyen eltérő a mobilitás iránti hajlandóság hazánk egyes régióiban, milyen tényezők segítik elő vagy gátolják a mobilitási hajlandóságot.

A magyar nép alapvetően egy “röghöz kötött” nép, mind történelmileg, mind attitűdjében és a munkavállalásban egyaránt. Ahogy az a belső vándorlási adatokból is látható, “a magyar népesség migrációs hajlandósága meglehetősen alacsony.” (DÖVÉNYI, 2009, old.: 749)

Az utóbbi időben számos törekvés volt arra vonatkozóan, hogy elősegítsék a munkavállalók szabad mozgását, mind az országhatáron, mind az EU tagállamok között is. Főként azzal a céllal történt ez, hogy a munkaerő-piaci kereslet és kínálat megtalálja egymást. (SEBŐK, 2016)

Szakdolgozatomban a következő kérdésekre szeretnék választ kapni:

- Mi az oka annak, hogy hazánk egyes területein ilyen mértékű munkaerő-piaci egyenlőtlenség van? Hogyan lehetséges az, hogy egyszerre van munkanélküliség és munkaerőhiány Magyarországon?
- Melyek a munkaerő-mobilitás főbb gátló tényezői, illetve milyen tényezők azok, amelyek a mobilitási hajlandóságot elősegíthetik, javítják?
- Mi az oka annak, hogy sokan hajlandóak naponta több órányi ingázásra is, csak azért, hogy a munkába járhassanak?
- Milyen okai lehetnek annak, hogy valaki a külföldi munkavállalás mellett dönt? Illetve milyen okai lehetnek annak, hogy aki már huzamosabb ideje külföldön él az már nem tervezi, hogy ismét Magyarországon vállaljon munkát?
- Jelenleg hogyan lehet elősegíteni a munkaerő-piaci egyensúlyt hazánkban? Mi a munkavállalók véleménye erről és milyen intézkedésekkel segíti elő a kormány ennek a javulását hazánkban, illetve nemzetközi szinten?

A rendelkezésre álló szakirodalom és kérdőívem segítségével keresem a választ ezekre a kérdésekre. Ezek mentén haladva a közösségi média csatornáján keresztül kiküldött kérdőív által, a munkavállalók véleménye alapján szeretném feltárni a munkaerő-mobilitást befolyásoló tényezőket, illetve a munkaerő-mobilitás gazdasági jelentőségét.

Szakdolgozatomban a következő hipotéziseket fogalmazom meg, amelyek igazolását vagy elvetését várom:

H1: A 18-30 éves fiatalok nagyobb hajlandóságot mutatnak az ingázásra, főként a családot még nem alapított fiatalokra jellemző a mobilitás ezen formája.

H2: Több férfi, mint nő vállalja az ingázást.

H3: A fővárosban lakó munkavállalókra kevésbé vagy egyáltalán nem jellemző az ingázás.

H4: A falvakban, községben élők a nagyobb városokba ingáznak.

H5: A gyermekkel rendelkező munkavállalók kevesebb időt fordítanak az ingázásra és nem naponta ingáznak.

1 IRODALMI ÁTTEKINTÉS

1.1 A munkaerő mobilitásról

Első körben a munkaerő-mobilitással kapcsolatban szeretnék néhány fontos fogalmat tisztázni, pontosabban a mobilitás, vándorlás és a migráció kifejezést. A mobilitás szó mozgékonyságot jelent. A mobilitás az egyének országon belüli, vagy országhatárt átlépő fizikai, szabad mozgását jelenti a jobb életminőség keresésének reményében, ami az utóbbi évek információs technológiájának fejlődésével kiegészült a virtuális mobilitással (például távmunka végzése). A lakóhely változtatásával összekötött mobilitás a migráció fogalomkörébe tartozik, tehát azt mondhatjuk, hogy minden migráció mobilitás, de nem minden mobilitás tekinthető migrációnak.

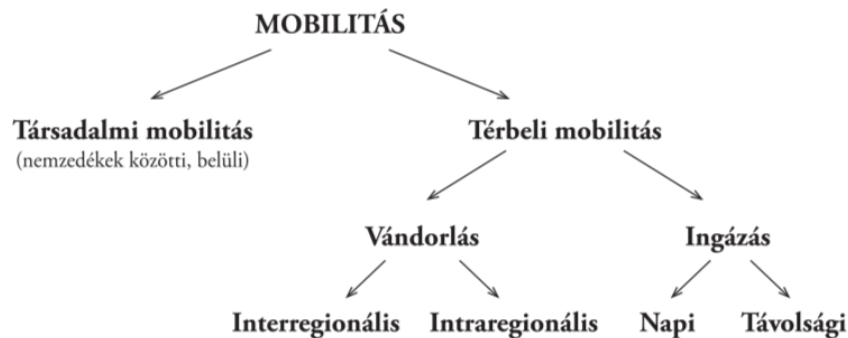
Két típusát, a társadalmi (foglalkozási) és a térbeli (földrajzi) mobilitást különböztetjük meg. A foglalkozási mobilitás az, amikor az egyén a munkáját változtatja meg. A térbeli mobilitáson a helyváltató mozgást értjük, aminek egyik formája a lakóhely változtatás (vándorlás), amely egy ideiglenes vagy tartós helyváltoztatást jelent. Alapvető jellemzője, hogy a vándorlás, mindig közigazgatási határ átlépésével jár. A vándorláson belül megkülönböztetjük a külső, az országhatárokat átlépő és a belső vándorlást, az országhatáron belüli lakóhely-változtatást.

A vándorlás ezenkívül még egyéb szempontok alapján is csoportosítható. Megkülönböztetjük az önkéntes vagy kényszer-, az egyéni vagy csoportos, a legális vagy illegális, az állandó vagy ideiglenes vándorlást. Ezenkívül még az interregionális (hosszú távú, megyék közötti) és intraregionális (rövid távú, megyén belüli) vándorlásról is beszélünk. A városból a falvakba irányuló vándorlást (városnövekedés), szuburbanizációnak és a fővárosból való kiköltözést dezurbanizációnak nevezzük (elővárosi gyűrű, agglomeráció kialakulása).

A vándorlás egy speciális típusa az ingázás. „Minden közigazgatási határt átlépő munkavállalás a megtett távolságtól függetlenül ingázásnak minősül.” (KULCSÁR, 2006, old.: 63)

Az ingázásnak is két fajtáját különböztetjük meg, a napi és a távolsági ingázást. Aki nem naponta utazik a lakóhely és a munkahely között, az a hetente, kéthetente vagy annál ritkábban utazók, vagyis a távolsági ingázók csoportjába tartozik.

A földrajzi mobilitáson belül megkülönböztetjük a belső és a külső vándorlást, illetve a kényszerű mobilitást (disszidálás, menekülés, telepítés, stb.). Az alábbi ábra jól szemlélteti a mobilitás szerkezeti bontását:



1. ábra A mobilitás szerkezeti bontása

Forrás: Sebők Marianna: Munkaerőpiaci mobilitás 2016.

1.1.1 Elméleti magyarázatok, hatásmechanizmusok

A szabad munkaerő oda áramlik, ahol magasabbak a bérek és ahol az adott település rendelkezik a megfelelő infrastruktúrával. A migrációt stimuláló elemek egyik legfontosabbika valóban a bérkülönbségek - Georg Ravenstein „push-pull” elmélete - azonban ha minden csak ezen múlna, akkor az egyes régiók kiüresednének. Ezért a mobilitást meghatározó tényezőket a későbbi elméletek finomabb tényezőkre bontották. Így a bérkülönbségek helyett a várható magasabb bérekkel való kalkulálás is megjelent. Ez a makrószintű közgazdasági megközelítés, amely egy 1970-ben leírt - Harris-Todaro modell - alapján értelmezhető (Általános egyensúlyi modell). Az elmélet szerint a vidéki települések és a város közötti népességmozgás egy egyensúlyi modell alapján működik, amelynek fontos változóit nem külső tényezők alakítják, hanem a modell belső tulajdonságai. Tehát a költözésre vonatkozó migrációs döntést az egyén hozza meg, az elérhető bér és foglalkoztatási lehetőség, illetve az ezekben mutatkozó várható különbség alapján. A modellnek az a lényege, hogy a falusi emberek a minimálbér hatására koncentrálnak, a költözést motiváló változóként a városi bérek és a vidéki bérek várható különbségét használják, így kizárólag ez az, ami alapján a költözést mérlegelő egyén meghozza a döntését. Ha a városban nagyobb béreket ajánlanak, mint a falvakban, akkor a

munkaerőáramlása megindul a városokba, és tart egészen a különbség fennállásáig. Ha a termelési kapacitások rögzítettek, akkor ez a különbség a munkaerő határterméke csökkenése által fokozatosan eltűnik. Ez a modell a munkanélküliségnek fontos. Tehát inkább azok indulnak el, akiknek a költözés adott bérkülönbség és egyéb kockázat mellett várhatóan megtérül. Nagyobb valószínűséggel a fiatalok, az iskolázottabbak indulnak el, a legszegényebbek és a képzetlenebbek kimaradnak (az emberitőke-elmélet alapján). (SEBŐK, 2016)

A mikroszintű leírás szerint –Blanchard-Katz modell, 1992 - amely az USA államok közötti munkaerőpiaci-vándorlást veszi alapul. Arra kíváncsi, hogy ezek a különbségek képesek-e kiegyenlíteni az egyenlőtlenségeket és ha igen, akkor ehhez mennyi időre van szükségük. A fejlettebb gazdaságokban, régiókban alacsonyabb a munkanélküliség és nagyobb a várható bér, míg a fejletlenebbben ez éppen fordítva van. Így a fejletlenebb régiók egyes lakóinak érdekében áll, hogy a fejlettebb régiók egyikébe költözzenek, realizálva ezzel a két régió közötti különbséget. Ha kellően sok ilyen döntés születik a fejletlenebb régiókban lakók között, akkor a fejlettebb régiókban munkaerő túlkínálat alakul ki, amelynek következtében csökkenek ott a bérek és nő a munkanélküliség. Míg a fejletlenebb régiókban éppen az ellenkezője fog bekövetkezni, a munkaerő elvándorlásával a bérek nőnek, a munkanélküliség pedig csökken. Amint a két régió közötti viszonyok kiegyenlítődnék, ez a folyamat leáll, így egy idő után az egész ország egyensúlyba kerül(het). (SEBŐK, 2016)

Még hosszú évtizedek kellenek ahhoz, hogy a fent említett mobilitási elméletek magyarországi viszonylatban is teljesülni tudjanak. Ahhoz, hogy az ország Nyugati és Keleti részén a jövedelmi és a foglalkoztatási adatok kiegyenlítődjének.

1.2 A munkaerő-mobilitás keretrendszere

A munkaerő-mobilitás több szereplő tevékenységének kölcsönhatásából jön létre. A szereplők részletes bemutatására a következőkben kerül sor.



2. ábra A munkaerő-mobilitási keretrendszere

Forrás: Sebők Marianna: Munkaerőpiaci mobilitás 2016.

1.2.1 A munkaadó, mint a munkaerő-mobilitás szereplője

A vállalkozás az a folyamat, amellyel a felismert üzleti lehetőség kihasználásra létrehoznak vagy átalakítanak és működtetnek egy gazdasági szervezetet. Értéket teremtenek a vevőnek, a tulajdonosnak, az alkalmazottnak, a társadalom számára elfogadható módon. A gazdasági társaságok (vállalkozók) elsődleges célja rövid távon a piacon maradás, hosszú távon a profit maximalizálása. (VECSENYI, 2002)

A vállalkozó - Schumpeter (1980) szerint - az a személy, aki lerombolja a kialakult gazdasági rendet új termékek, szolgáltatások létrehozásával, új technológiák, eljárások bevezetésével, a beszerzési források és az értékesítési megoldások megújításával új szervezeti formák kitalálásával.

Működése során a vállalkozás sokféle természetes és jogi személlyel kerül kapcsolatba, úgy mint tulajdonosokkal, hitelezőkkel, partner cégekkel (vevők, szállítók), állami intézményekkel és munkavállalókkal.

A vállalkozások a következő formákban működhetnek:

- 1) Egyéni vállalkozások
- 2) Társas vállalkozások
 - a) Közkereseti társaság (Kkt)
 - b) Betéti társaság (Bt.)
 - c) Korlátolt felelősségű társaság (Kft.)
 - d) Részvénytársaság (Rt.)

- i) zártkörűen alapított (Zrtt.)
- ii) nyilvánosan működő (Nyrt.)
- e) Európai részvénytársaság (SE)
- f) Szövetkezetek

A társas vállalkozások legelterjedtebb formái a gazdasági társaságok, amelyeket cégeknek nevezünk. A cégek saját nevük alatt jogokat vállalhatnak és kötelezettségeket szerezhetnek.

A vállalkozások méretét tekintve beszélhetünk mikro-, kis- és középvállalkozásokról (ez utóbbi két típusát kkv-nak nevezik). Magyarországon a KKV fogalom meghatározást a kis-tartalmazza, az Európai Bizottság ajánlásával összhangban. A törvény alapján az alábbi táblázat jól összefoglalja a mikro-, kis és középvállalkozásokra, kkv-ra vonatkozó jellemzőket:

1. táblázat KKV besorolás

KKV besorolás	Létszám (fő)	és	Éves nettó árbevétel (euró)	vagy	Mérlegfőösszeg (euró)
Közép - vállalkozás	< 250	és	$\leq 50.000.000$	vagy	$\leq 43.000.000$
Kisvállalkozás	< 50	és	$\leq 10.000.000$	vagy	$\leq 10.000.000$
Mikrovállalkozás	< 10	és	$\leq 2.000.000$	vagy	$\leq 2.000.000$

Forrás: Magyar Államkincstár, Saját szerkesztés

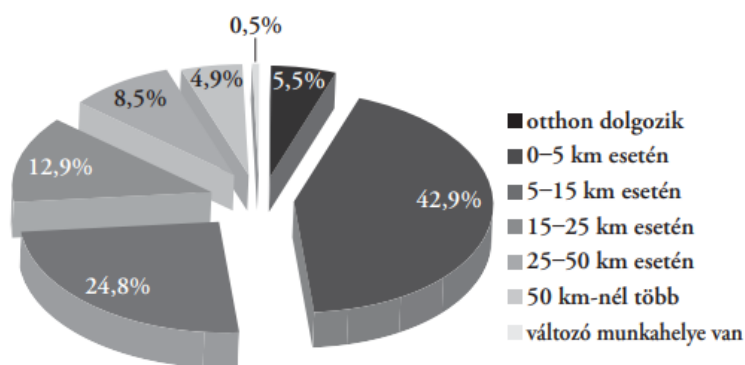
Kis- és középvállalkozások esetében az állam vagy önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése külön-külön vagy együttesen nem haladja meg a 25%-ot. A vállalkozások tulajdonosai lehetnek természetes és jogi személyek.

1.2.2 A munkavállaló, mint a munkaerő-mobilitás szereplője

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint a munkavállaló az a természetes személy, aki a munkaszerződés alapján munkát végez. Azonban nem minden természetes személy végezhet a törvény értelmében a munkaszerződés alapján munkát, mert ezt csak a 16. életévüket betöltött személyek számára teszi lehetővé a törvény.

A munkavállalók bemutatását azért tartom fontosnak, mert a kutatásom középpontjában a felnőtt, - a hatályos magyar törvény szerint 18. életévet betöltött - munkavállalók állnak, akik a különböző demográfiai ismérvek alapján eltérő szokásokat mutatnak a munkaerő-mobilitás tekintetében.

A statisztikai adatokat tekintve is látható, hogy a magyar munkavállalók elsősorban a lakóhelyük közelében szeretnek munkát vállalni.



3. ábra A 15-64 éves foglalkoztatottak megoszlása a lakó- és a munkahelyük közötti távolság szerint Magyarországon

Forrás: KSH Statisztikai tükör 2009/2

A munkavállalók jelentősen ott szeretnek tartózkodni, ahol a lakóhelyük van, tehát a szabadidejüket is ott töltik el. Ebből következik, hogy az ehhez szükséges pénzt is ott szeretnék megteremteni, ahol a lakóhelyük van. A szabad kapacitású munkaerő oda áramlik, ahol a magasabb bérek és ezért a vásárolható termékek/szolgáltatások az egyén számára megszerezhetőek, vagyis az infrastruktúra is megfelelőnek kell lenni ehhez. (SEBŐK, 2016)

1.2.3 A vállalkozói, vállalati környezet

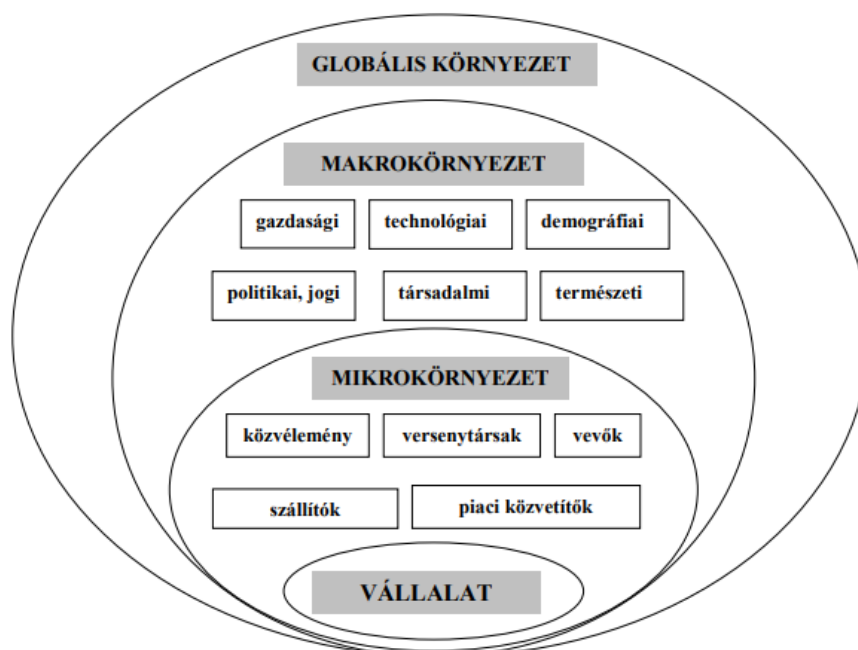
A vállalati környezete nem más, mint azon tényezők, szervezetek, személyek dinamikus változó összessége, melyekre a vállalat, a vállalat szereplői gazdasági tevékenységük során közvetve vagy közvetlenül hatással vannak, s amelyek közvetve vagy közvetlenül ugyancsak hatást gyakorolnak a vállalatra.

A vállalat környezetét külső és belső környezeti elemekre bonthatjuk. A vállalat belső környezet minden olyan tényező, amely a vállalaton belül hatást gyakorol a tervezési, szervezési, vezetési és ellenőrzési folyamatokra, illetve hatással van rájuk. A vállalat külső környezetét mikro, makro és globális környezetként határozhatjuk meg.

Mikrokörnyezetbe azok az elemek tartoznak, amelyeket a vállalat közvetlenül befolyásolni képes. Ide tartoznak az alkalmazottak (munkavállalók), a tulajdonosok/vezetőség, fogyasztók. Szállítók, versenytársak, pénzügyi szervezetek, kormányzat (törvények, rendeletek, adók és támogatások, hazai és nemzetközi programok), érdekcsoportok, érdekképviseltek.

A támogatásoknak az Európai Unió tagság óta különösen nagy szerepük van, mert ezek azok, amelyek nagyban befolyásolják a vállalkozások fejlődését, illetve ezek hatására megváltozhat egy vállalkozás versenypiaci pozíciója is.

Makrokörnyezetbe tartoznak azok az elemek, amelyekre közvetett befolyással van a vállalat, és amelyek szintén közvetett módon befolyásolják a vállalatot. Ide tartoznak a következő tényezők: politikai, jogi környezet, technológiai környezet, szociális, kulturális környezet, gazdasági környezet.



4. ábra A vállalat és külső környezete

Forrás: A menedzsment alapjai jegyzet, <http://eco.u-szeged.hu/download.php?docID=9380>

A globális környezetbe azok az elemek tartoznak, amelyek minden gazdasági szereplő tevékenységét befolyásolják és alakítják is egyben.

1.3 Történeti áttekintés – Az ingázás kialakulása hazánkban

A második világháborút követő társadalmi-gazdasági átalakulással együtt járt Magyarországon is, a munkahely és lakóhely elkülönülése, a munkahelyek területi koncentrációja. A terjeszkedő, növekvő iparfejlődésnek köszönhetően a nagyvárosok már a helyi munkaerő mellett igényt tartottak a környező településeken élők munkaerejére is. “Így kialakult és növekedésnek indult azoknak a dolgozóknak a rétege, akik lakóhelyükről más településre jártak el dolgozni, vagyis egyszerűbben ki- fejezve: ingáztak. Az ingázást, mint tömeges jelenséget, elsősorban az erőltetett ütemű iparososítás első nagy hulláma hozta létre.” (DR. LAKATOS & VÁRADI, 2009, old.: 765)

A gazdasági-társadalmi fejlődéssel, a piacgazdaság kialakulásával együtt járt a munkahely és a lakóhely térbeni elkülönülése. A korábbi mezőgazdasági típusú társadalmakban egyszerűbb volt a helyzet, mert az lakóhely és a munkahely egy egységet képezett. Azonban már a középkorban, a kereskedelem és a kézművesipar fejlődése is a városba költözést ösztönözte az egyes rétegeknél. Az iparosodással, az urbanizációval és a gazdasági fejlődéssel egyre intenzívebbé vált, mind.

A mezőgazdaságból az ipar felé való átrétegződés kapcsán a vándorlások mellett a napi ingázás szerepe is egyre jelentősebbé vált. Majd az iparosított körzetek arányosítottabb kialakítása, a kereskedelem és az egyéb szolgáltatások fejlesztésével vidéken is bővült a foglalkoztatási lehetőség. Különböző vidéki centrumok alakultak ki, amelyek nem egy település, hanem egy településcsoport munkaerejére támaszkodva jöttek létre.

A rendszerváltozást követő évtized gazdasági folyamatai nemcsak a foglalkoztatottság szintjében, illetve a nemzetgazdaság szerkezetében idéztek elő jelentős változtatást, hanem a munkahelyek térbeli struktúráját is átrendezték. A nagy létszámú alkalmazottat foglalkoztató ipari üzemek megszűnésével az ország egyes területein beszűkült a munkalehetőség, a munkaerő-kínálat különösen a fejlettebb térségekben általában nagyobb a keresletnél. Ez

egyrészt azt eredményezi, hogy a munkáltatók meglehetősen nagy kínálatból választhatják ki a számukra megfelelő munkaerőt, másrészt pedig arra készteti a munkavállalókat, hogy amikor arról döntenek, elfogadják-e az adódó munkalehetőséget, a kényelmi szempontokat - így a lakás és a munkahely közelségét, a minél könnyebb és gyorsabb megközelíthetőséget is - háttérbe szorítsák. (KSH , 2015)

A 2000-es években - az ingázás szempontjából - folytatódott az előző évtizedben megfigyelt mobilitásnövekedés. A 2001-es népszámlálási adatok azt mutatták, hogy a munkaerő mobilabb lett. A gazdaságban lejátszódó folyamatok elsősorban a helybeni munkavállalás esélyét csökkentették. Míg 1990-ben a foglalkoztatottak háromnegyede ugyanazon a településen vállalt munkát, ahol lakott, és csupán minden negyedik munkavállaló járt naponta lakóhelyétől eltérő településre dolgozni, addig 2001-ben a naponta ingázók aránya már 30 százalék. (KSH , 2015)

2. táblázat A foglalkoztatottak megoszlása korcsoport és napi ingázás szerint

(%)

Megnevezés	15–29	30–39	40–49	50–59	60–	Összesen
	éves					
	1990					
Helyben lakó és dolgozó	25,0	32,0	28,1	14,2	0,7	100,0
Naponta ingázó	33,8	29,7	23,4	12,9	0,2	100,0
Összesen	27,2	31,4	26,9	13,9	0,6	100,0
Ingázók a foglalkoztatottak százalékában	31,4	23,9	22,0	23,5	10,1	25,3
	2001					
Helyben lakó és dolgozó	24,8	24,5	30,5	18,3	2,0	100,0
Naponta ingázó	31,4	26,5	27,8	13,5	0,7	100,0
Összesen	26,8	25,1	29,7	16,9	1,6	100,0
Ingázók a foglalkoztatottak százalékában	35,0	31,6	28,0	23,9	13,8	29,9
	2011					
Helyben lakó és dolgozó	16,0	28,7	25,8	24,2	5,3	100,0
Átmenetileg külföldön tartózkodó	32,3	35,3	20,3	10,7	1,4	100,0
Együtt	16,4	28,8	25,7	23,9	5,2	100,0
Naponta ingázó	20,1	31,6	25,9	19,9	2,5	100,0
Összesen	17,6	29,8	25,7	22,6	4,3	100,0
Ingázók a foglalkoztatottak százalékában	38,8	36,1	34,2	30,0	17,0	34,0

Forrás: KSH Népszámlálás 2011.

A fenti táblázat alapján jól látható, hogy a foglalkoztatottak létszáma 1990 és 2011 között egyötöddel lett kevesebb.

Az elmúlt két évtizedben az ingázók számában történt rendkívül nagymértékű, 8,7 százalékpontos aránynövekedés azonban nem kizárólag a gazdasági átalakulás közvetlen következménye. A 2000-es években sokan költöztek ki a nagyvárosokból a környező településekre, zömében olyan, viszonylag stabil anyagi helyzetű családok, amelyekben van megfelelő jövedelemmel rendelkező foglalkoztatott személy. Ők azok, akiknek továbbra is abban a városban van a munkahelyük, ahol korábban lakott a család, tehát ők azóta bejáró dolgozóként járnak nap, mint nap munkába. (KSH , 2015)

A gazdasági szerkezetváltással, a piacgazdasági viszonyok kiterjedésével hozható összefüggésbe az, hogy a rendszerváltozás követően megnőtt az igény olyan tevékenységek iránt, amelyek nem állandó helyhez kötöttek, egy adott címen dolgoznak, hanem a munkavégzésüknek folyamatosan változó helyszíne van. Ilyenek pl. a gépjárművezetők, építőiparban foglalkoztatott személyek. Vannak, akik folyamatosan egy helyen, főként a nagyobb városokban dolgoznak több helyen, de vannak, akik rendszeresen járkálnak a településeken. Ez utóbbiakat is a naponta ingázók csoportjába soroljuk. (KSH , 2015)

Korösszetétel alapján az ingázók nagy részét, főként a 30 éven aluli fiatalok alkotják. Ez az a réteg, akik könnyebben vállalják az ingázás adta kellemetlenségeket, szemben az idősebb korosztállyal. Főként azokra a családokra nem alapított fiatalokra érvényes ez, akik még nem köteleződtek el, illetve függetlenebb életformát folytatnak. A legtöbben az általános iskola elvégzése után, továbbtanulnak, közép -, illetve felsőfokú intézményekben, így a kisebb falvakban, településeken élő fiatalok már akkor napi szinten ingáznak. Jellemző, hogy a fiatalok tanulmányaik elvégzése után, ugyanazon településen keresnek állást, ahol tanultak. Ebben nagy szerepet játszik az adott városok magas infrastrukturális fejlettsége, illetve a nagyvárosi szabadság érzése.

A 2011-es adatok alapján is megfigyelhető, hogy az ingázások száma csökken az életkor előrehaladtával. A statisztikák arra utalnak, hogy még mindig a fiatal felnőtt korúak esetében, 40 év alatt a legnépszerűbb az ingázás. Nemeket tekintve még mindig a férfiak azok, akik nagyobb hajlandóságot mutatnak az ingázásra, korcsoporttól függetlenül.

A korösszetétel és a nemek vizsgálata mellett nagy szerepe van még az iskolázottságnak is az ingázások tekintetében. Elmondható, hogy az utóbbi két évtizedben jelentősen emelkedett az iskolázottság az ingázók körében. Nemüket tekintve azonban megállapítható, hogy a nők

iskolai végzettségtől függetlenül nem mutatnak olyan mértékű hajlandóságot, mint a férfiak a napi gyakoriságú ingázásra.

A teljes földrajzi mobilitás előtti lépcsőfok a részleges földrajzi mobilitás, ami magát az ingázást jelenti a munkavállalók számára. Fontos, hogy ezt a két szintet elkülönítsük és külön vizsgáljuk, mivel az egyén (munkavállaló) döntését különböző motivációs tényezők befolyásolják ezen a két szinten. A teljes földrajzi mobilitás, költözés esetében az infrastruktúrális adottságok és az ingatlan helyzet is szerepet játszik, addig az ingázásnál kizárólag csak a kínált jövedelem jelenti a motivációt. A helyben maradásnak a következő okai vannak (SEBŐK, 2016)

- A kínált jövedelem nem fedezi a költözéssel járó plusz költségeket
- A családi kötelezettségek gátolják a költözést
- A munkáltatók szerény mobilitást támogató lehetőségeik hátráltatják a belső vándorlást.

A lakosság egészére kiterjedő népszámlálási felvételek lehetőséget adnak a munkaerő térbeli mobilitásának (mozgásának) sokoldalú vizsgálatára. A legutóbbi, a 2022. évi népszámlálás eredményei még nem kerültek nyilvánosságra, így csak a 2011. évi népszámlálási, ingázási adatok állnak jelenleg rendelkezésünkre. A 2011. évi felvétel részletesen vizsgálta a naponta ingázók demográfiai, foglalkozási összetételét, az ingázásra fordított időt. A településeken belüli és a települések közötti munkaerőmozgás főbb jellemzőit.

1.4 A munkaerő-mobilitás fajtái hazánkban

A következőkben a hazai munkaerő-mobilitás legjellemzőbb formáiról ejtenék néhány gondolatot.

Lakóhely-változtatás:

Napjainkban egyre gyakoribb jelenséggé válik az, hogy a munka miatt költözünk. A költözés egyik oka az, hogy az egyes régiók fejletlensége miatt az adott régióban kevesebb a munkalehetőség, ezért az emberek máshová mennek a munka vagy a jobb munkakörülmények, fizetések miatt. A lakóhelyváltoztatással nemcsak a fizikai helyet változtatják meg, hanem ennek jelentős társadalmi következményei vannak, ami sok esetben a kialakult kapcsolati háló és tőke feladásával is jár.

Azonban kevés cég tud lakhatást biztosítani a munkavállalói számára. A Munkaügyi Hivatal adhat a munkavállalók számára lakhatási támogatást. Ezeknek a támogatásoknak két típusa létezik. A munkahelyi mobilitási támogatás és a munkahely-áthelyezési támogatás.

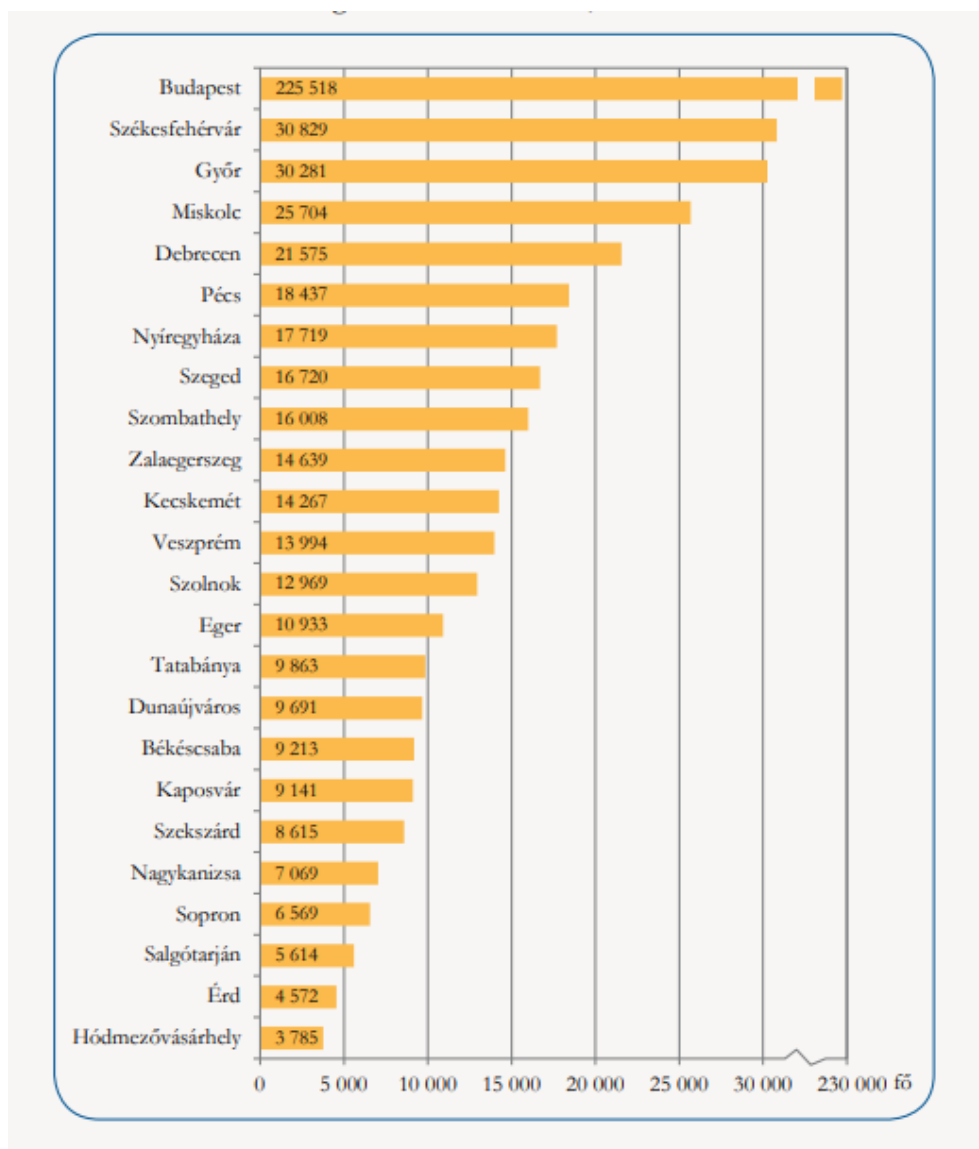
A munkahelyi mobilitás támogatás a munkavállalás miatti lakóhelyváltoztatással kapcsolatos lakhatási költségek egy bizonyos összegének fedezésére szolgál.

A munkahely áthelyezési támogatást a munkavállalás érdekében történő lakóhelyváltoztatás költségeinek fedezésére nyújtja a Munkaügyi Hivatal.

Napi vagy távolsági ingázás:

Magyarországon a népszámlálási adatok alapján 2011-ben a foglalkoztatottak több mint harmada, 1 millió 340 ezer fő ingázott naponta lakó- és munkahelye között. Számuk és foglalkoztatottakon belüli arányuk egyaránt nagymértékben emelkedett a megelőző, 2001. évi census óta. Ebbe a számba beletartoznak azok is, akik tevékenységüket más és más településre végzik, de a kutatás még a napi ingázók csoportjába sorolta azokat is, akik ritkábban, 2-3 naponta, de rendszeresen ingáznak. Azonban nem tartoznak bele azok a munkavállalók, akik a családjuktól távol élnek és ritkábban, hetente, havonta ingáznak csak, ők a távolsági ingázók. (KSH , 2015)

A tértudományban a napi ingázás, ideiglenes idejű, rövidtávú, napi periódusú áramlás. (SZABÓ, 1998) Amely főként nagyvárosok és a vonzási körzetükhöz tartozó települések környékén kiemelkedő, különösen erőteljes Budapest és a környezetébe tartozó agglomerációs térségek vonatkozásában. Budapestre érkezik az ingázók 17%-a, közel 226 ezer fő. Illetve még a vármegyei jogú városokban és azok vonzáskörzetében is jelentős szerepe van a munkavállalók ingázásának. Ezek a városok az ingázók 24%-át, 318 ezer embert fogadtak. Közülük a legtöbben Székesfehérvárra és Győrbe érkeztek, amit Miskolc és Debrecen követett. A legkevesebben - a megyeszékhellyel nem rendelkező - Hódmezővásárhelyre és Érdre ingáztak, illetve a megyeszékhellyel rendelkező Salgótarjánba. A 2011. évi felvétel adatai azt mutatják, hogy minden 6. munkavállaló Budapestre jár dolgozni. (KSH , 2015)



5. ábra A fővárosba és a megyei jogú városokba bejáró foglalkoztatottak száma 2011.

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

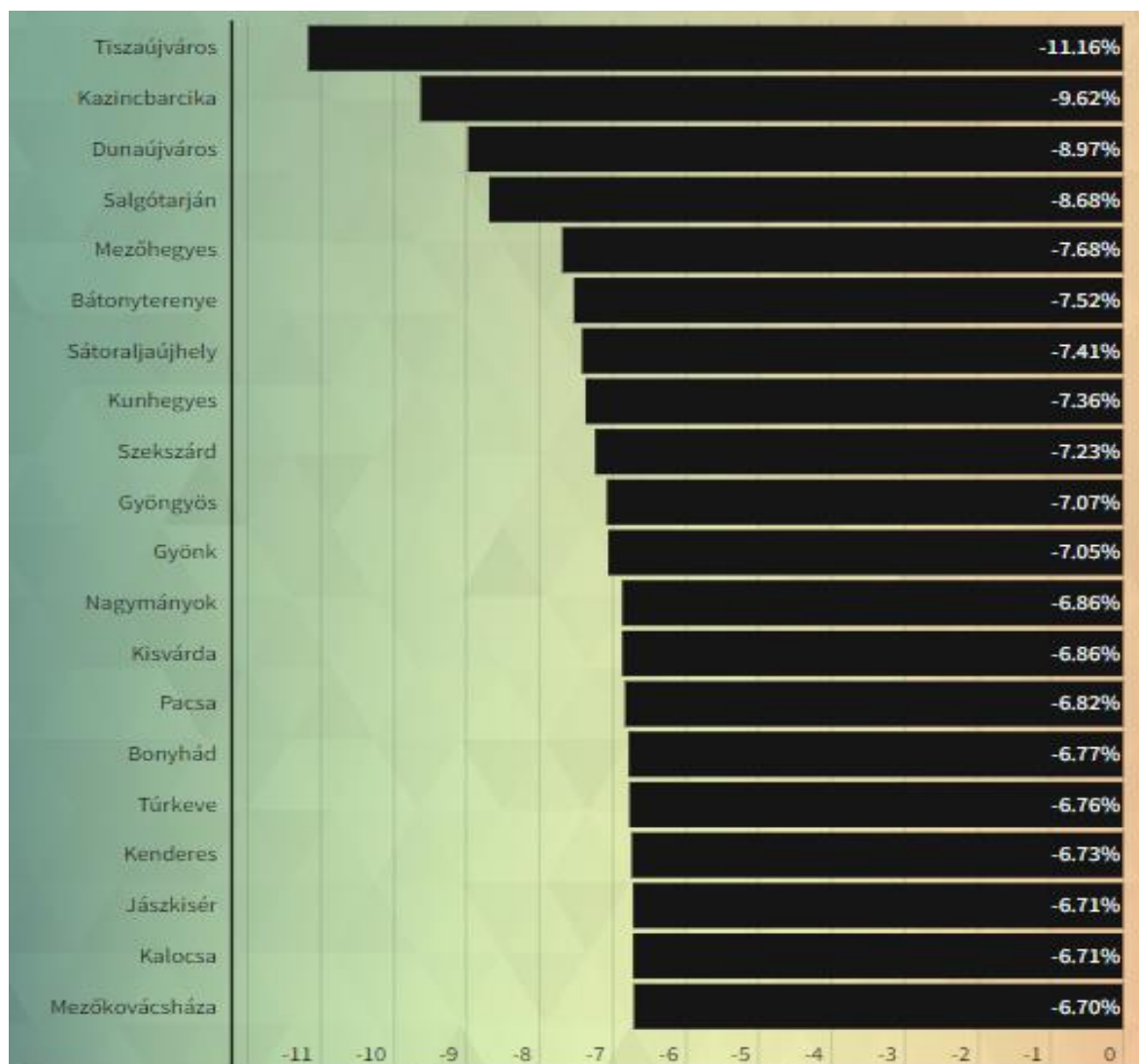
Ingázás a határ mentén, avagy külföldre való ingázás:

Korábban is népszerű volt már a külföldi munkavállalás a magyarok körében, de 2011. májusától kezdve vált ez igazán népszerűvé. Ausztria és Németország a többi uniós tagállammal együtt megnyitotta munkaerőpiacát a 2004-ben az Európai unióhoz csatlakozott tagállamok számára. Így a 2011-es KSH adatok alapján már láthatjuk is, hogy a külföldi munkavállalók száma 2006-hoz képest több, mint a duplájára nőtt. A népszámlálási adatok alapján már 62 ezer fő volt az, aki külföldi munkavállalónak számított.

A külföldre ingázók zöme, 22,5 ezer fő Ausztriában végzett keresőtevékenységet, de emellett még 2,4 ezer fő Szlovákiába és Romániában pedig 1,5 ezer fő vállalt munkát. Ezenkívül még Szerbiába, Ukrajnába, Szlovéniába és Horvátországba még összesen több, mint 700-an ingáztak naponta. Ausztriába a naponta ingázók 80%-a Nyugat-Magyarországon, Győr-Moson-Sopron vármegyében lakott. A Szlovákiába irányuló munkaerő-áramlás is jelentős ebből a megyéből. De Szlovákiába még sokan ingáznak Budapestről, Pest vármegyéből és a Kassa közeli Borsod-Abaúj-Zemplénből és Komárom-Esztergomból is. A tőlünk nyugatra fekvő országokba történő ingázókat nagyrészt a jobb kereseti lehetőségek motiválják. (KSH, 2016)

Az elmúlt években komoly változás állt be a magyar lakosság mobilitásának köszönhetően. Amíg korábban a lakosság inkább a fővárosba és más városokba áramlott, addig napjainkban inkább az figyelhető meg, hogy a lakosság nagyrésze az agglomerációba, a nagyobb városok melletti kisebb településekre költözik.

A belső vándorlások számának jelentős növekedése a városok, falvak elnéptelenedéséhez vezetett. A két legnagyobb népességcsökkenésen átesett város, Tiszaújváros és Kazincbarcika és mindkét város Borsod-Abaúj-Zemplén megyében található. A harmadik helyre már egy megyei jogú város, Dunaújváros került, majd ezt egy megyeszékhely, Salgótarján követte. Az alábbi ábra jól szemlélteti, hogy mely városok azok, amelyek a legnagyobb népességcsökkenésen estek át az elmúlt 5 évben Magyarországon.

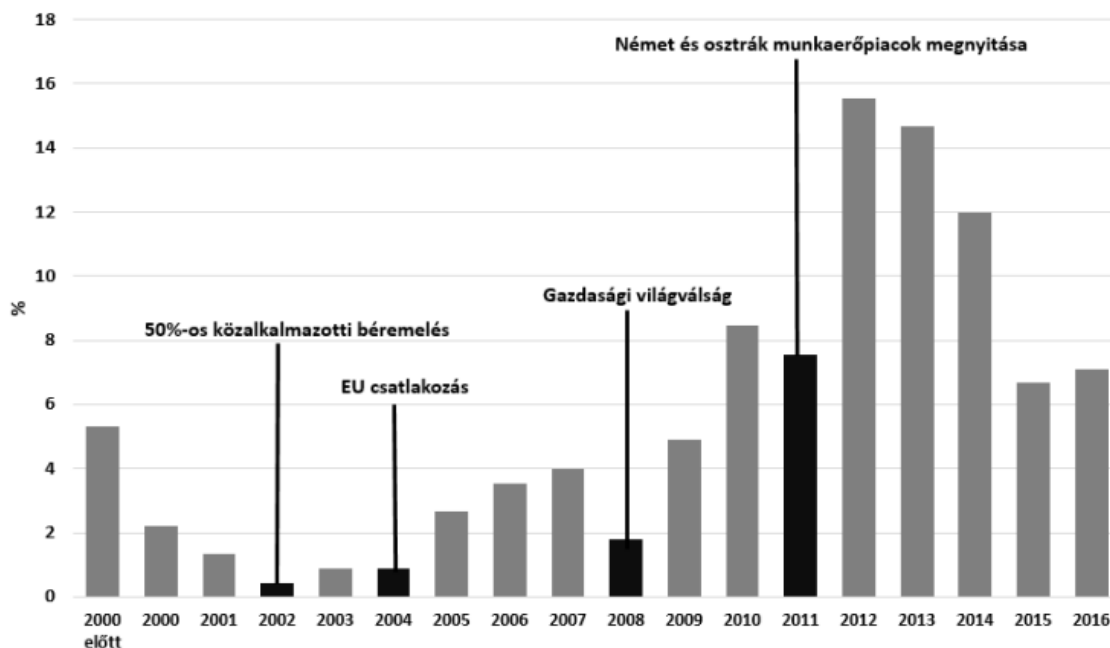


6. ábra A legnagyobb népességcsökkenésen átesett városok 5 év alatt Magyarországon (2017-2022)

Forrás: Belügyminisztérium

1.5 Nemzetközi kitekintés - Külföldi munkavállalás, külföldön dolgozó magyarok

A nemzetközi migráció az emberiség számára fő kihívássá, lehetőséggé és megoldásért kiáltó problémává vált. A kapcsolatrendszerek szélesedése, a közlekedés bővülő lehetőségei, a kommunikáció fejlődése, az új technológiák megjelenése egyszerűbbé és olcsóbbá teszik az elvándorlást.



7. ábra A magyarok kivándorlásának volumene (2000-2016)

Forrás: MOVE online kérdőív a külföldön élő magyarok körében

Hazánkat a 2004-es EU csatlakozást megelőző évtizedekben a kismértékű elvándorlás jellemezte. Amely a fokozatosan javuló munkaerőpiaci stabilizációnak, az alacsony munkanélküliségnek, és az évi 3-5%-os GDP növekedésnek volt köszönhető. A reálbérek jelentősen emelkedtek 2002-ben, amely az egyszeri grandiózus, 10%-os közalkalmazotti béremeléshez volt köthető. Az EU-hoz 2004-ben, majd 2007-ben csatlakozott országokból már az integrációt megelőzően elindult egy kivándorlás, főként Európa gazdaságilag fejlett országaiba. Hazánk ekkor még kevésbé reagált ezekre a kínálgató lehetőségekre, amit a 2008-ban kirobbant gazdasági és hitelválság sem serkentett. Az első komolyabb változás 2010 után volt, az EU munkaerőpiacának kibővülésével. Ekkor Magyarországon is 10% feletti munkanélküliség alakult ki, amely serkentette az elvándorlást. 2011-től egy erőteljes növekedés volt tapasztalható, amit a nemzetközi és a hazai kutatások is megerősítenek (pl. Munkaerőpiaci tükrő 2015, Társadalmi Riport 2016). A kivándorló magyarok tudatosan rövid- vagy középtávra tervezett emigrációjának fő motivációja tanulási céllal vagy az anyagi megerősödés céljából történt.

3. táblázat A magyar állampolgárok vándorlásának összefoglaló adatai

Megnevezés	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Bevándorló												
Külföldön született	60	3061	9168	8361	17221	17747	13600	10711	10224	10112	8581	8819
Mo-on született visszavándorló	1575	2443	4194	9354	11356	14810	16215	20906	23401	23172	23104	22583
Összesen	1635	5504	13362	17718	28577	32557	29815	31617	33625	33284	31685	31402
Kivándorló	7318	12413	12964	21580	31385	32852	29425	26957	23808	21900	19322	21730

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Stadat files, saját szerkesztés

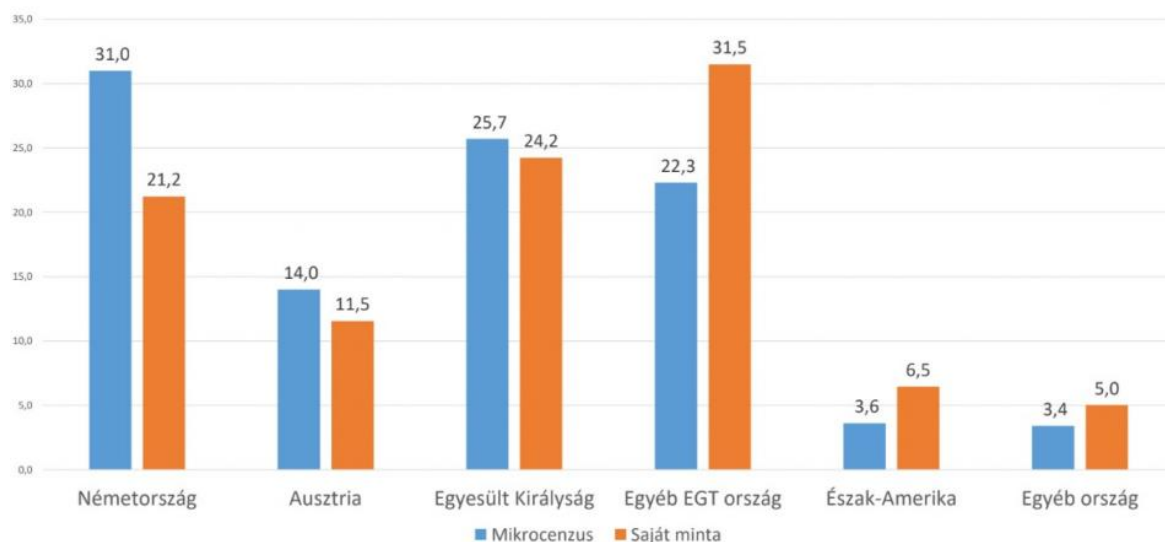
Már azt is igen nehéz megbecsülni, hogy hányan lehetnek ténylegesen a külföldön élő magyarok. Ugyanis nem egyértelmű, hogy kik tartoznak ténylegesen ebbe a csoportba. Vannak, olyanok, akik kint dolgoznak, de a családjuk itthon él, vannak, akik hétvégente hazajárnak, de vannak olyanok is, akik már korábban kitelepültek. A KSH 2016-os mikrocenzusa azokat vizsgálta, akik teljes háztartással kiköltöztek külföldre. A felmérést az is nehezítette, hogy a válaszadók közül kevesen voltak azok, akik már kijelentkeztek Magyarországról, vannak, akik már hazatelepültek és olyanok is vannak, akik ingáznak a két ország között.

4. táblázat A kivándorlás statisztika méréséhez használt fontosabb adatforrások

	Elért népesség definíciója	Az adatforrás típusa	Dátum	Az érintettek száma (ezer fő)
Mikrocenzus, 2016	Magyarországi (volt) háztartástaggal rendelkező, átmenetileg vagy tartósan külföldön tartózkodó személyek, akiknek Magyarországon van, volt az állandó otthonuk	Adatgyűjtés	2016. október 1.	265
Népszámlálás, 2011	Magyarországi (volt) háztartástaggal rendelkező, átmenetileg vagy tartósan külföldön tartózkodó személyek, akiknek Magyarországon van az állandó otthonuk	Adatgyűjtés	2011. október 1.	213
Nemzeti Egészség-biztosítási Alapkezelő (NEAK)	Külföldön biztosított magyar állampolgárok (önbevallás alapján)	Adminisztratív	2017. január 1.	120
Az Európai Statisztikai Rendszer (ESR) tükörstatisztikái	Európa ^{a)} egyes országaiban élő magyar állampolgárok, az országok saját jelentései alapján	Adminisztratív	2016. december 31.	416
Munkaerő-felmérés (MEF)	Magyarországi háztartástaggal rendelkező 15–74 éves, külföldi telephelyen dolgozók (ingázókkal együtt)	Adatgyűjtés	2016. IV. negyedév	116
SEEMIG-projekt	1989 után kivándorolt magyar állampolgárok, akik legalább egy éve külföldön élnek	Becslés	2013. I. negyedév	350
Az ENSZ tükörstatisztikái	A világ országaiban élő magyar állampolgárok, illetve Magyarországon születettek, az országok saját jelentései alapján, kiegészítve becsült adatokkal	Becslés	2017. július 1.	637
OECD	Az OECD-országok saját jelentései alapján	Vegyes	2017. január 1.	120

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Mikrocenzus 2016.

A kutatások szerint a motivációk is eltérőek lehetnek a külföldön munkát vállalók számára. Korábban az EU-csatlakozással megnyílt munkaerőpiacok miatt, majd a gazdasági válság következtében mentek külföldre, de a jelentős fizetéskülönbségek, illetve a kinti ismerősök is jó motivációs tényezőnek bizonyultak. A SEEMIG (Managing Migration in South East Europe transznacionális együttműködési program) projekt 2012-ben indult és a projekt vezető partnere a KSH volt. A SEEMIG projekt szakértői csapata létrehozott egy kivándorlókat vizsgáló kérdésblokkot, amelynek adatai azt mutatják, hogy a kivándorlók többsége már 40 éves kora előtt kiköltözik és enyhe többséggel ugyan, de férfiak vándorolnak külföldre. Az iskolázottságot tekintve pedig a szakmunkás és a diplomás réteg a meghatározó. Míg a szakmunkások gyakrabban ingáznak és kötődnek az itthoni háztartáshoz, addig a diplomásokra inkább a teljes háztartással való kiköltözés a jellemző. A célországok között Németország, Egyesült Királyság, Ausztria és Svájc és Hollandia szerepeltek. (KSH, 2014)



8. ábra A kivándorlások célország szerinti megoszlása (%)

Forrás: TKKI (Társadalomtudományi Kutatóközpont Kisebbségkutató Intézet 2019)

A Brexit óta az Egyesült Királyság kevésbé szerepel kimagasló helyen az említett célországok listájában, köszönhetően a megnehezített munkavállalási és letelepedési lehetőségeknek.

A kivándorlási motivációkat tekintetében országoként is vannak eltérések. Hazánk gazdasági és politikai helyzetének kilátástalansága már 2019-ben, a TKKI-s felmérés idején is a harmadik, negyedik helyet foglalta el, ezeket követte a magasabb életszínvonal és a jobb munka lehetősége. De az alábbi ábra országoként részletesebb képet mutat arról, hogy melyek a legfontosabb motivációk:

5. táblázat A kivándorlás motivációja

	Németország	USA	Ausztria	Egyesült Királyság	Total
Magasabb életszínvonal, jobb megélhetés reményében	8,34	7,71	8,61	8,15	8,26
Jobb munkalehetőség reményében	7,81	7,21	7,92	7,51	7,66
A magyarországi gazdasági helyzet kilátástalansága miatt	7,57	6,69	7,88	7,69	7,6
A magyarországi politikai helyzet kilátástalansága miatt	7,44	6,75	7,56	7,44	7,4
A személyes vagy szakmai fejlődés, önmegvalósítás reményében	6,43	7,3	6,28	6,63	6,55
Jobb (tovább)tanulási lehetőségek reményében	4,95	5,29	5,05	4,9	4,97
Kíváncsiságból, kalandvágyból	4,52	6,05	4,32	5,26	4,9
Magánéleti (családi, párkapcsolati) okok miatt	3,75	4	3,47	3,56	3,64
Pénzt kell gyűjteni az otthoni hiteltörlesztéshez	2,74	1,95	2,56	2,65	2,61
Pénzt kell gyűjteni az otthoni vállalkozáshoz, beruházáshoz	2,42	2,2	2,53	2,52	2,46

Forrás: TKKI 2019

A kivándorlóknak két típusa létezik, vannak olyanok, akik már úgy hagyják el Magyarországot, hogy tisztában vannak azzal, hogy külföldön mit fognak dolgozni, de vannak olyanok is, akik jobb életkörülményeket remélve „elmennek szerencsét próbálni”, esetleg nyelvet tanulni.

1.6 A munkaerő-mobilitást befolyásoló tényezők

Hazánk területi különbségei:

Napjainkban egyre nagyobb fejlődésbeli különbségek tapasztalhatóak az országhatárokon belül és kívül egyaránt. Jelentős fejlettségbeli különbségeket mutatnak a városi, illetve a vidéki területek. A területi különbségek kialakulásának legfőbb oka a gazdasági-társadalmi folyamatok újrendeződése, amelyek a globalizáció során tovább fokozódtak. Magyarországon belül is így alakultak ki a fejlettebb és a kevésbé fejlett, elmaradott térségek.

A történelemben egészen az 1920-as évekig, a trianoni békeszerződésig kell visszamennünk, amely Magyarország számára súlyos gazdasági következményekkel járt. Nemcsak az ország, de a regionális erőterek is szétszakadtak. Az új határok révén több város vált alkalmatlanná a központi szerepre, határ menti városok lettek. Ez a határ menti fekvés azonban a későbbiekben még előnyre is vált, főként miután csatlakoztunk az Európai Unióhoz (2004), illetve miután beléptünk a schengeni egyezménybe (2007).

Az Európai Unió nagy hangsúlyt fektet az elmaradott térségek felzárkóztatására, amelynek eszköze a különböző anyagi támogatások allokálása a rászoruló régióknak. Elmondható, hogy a területfejlesztésre fordított hazai és EU-s források a 2014-2020-as időszakban számos eredményt értek el és ezáltal csökkentek a különbségek a fejlettebb és az elmaradottabb régiók országon belüli és EU-s viszonylatban egyaránt.

Az alábbi gondolatok jól megfogalmazzák azt, hogy mi is a cél hosszútávon:

„Legyen ugyanolyan lehetősége egy észak-magyarországi településen élő szakembernek munkahelyet találni, mint annak, aki a közép-dunántúli régióban él. Álmodjon ugyanolyan eséllyel egy diploma megszerzéséről az a fiatal, aki ma a fővárosban tanul, mint az, aki egy délföldi településen jár középiskolába. Az ipari beruházások tervezésénél pedig jelenjen meg a lehetőségek között a dél-dunántúli régió is éppúgy, mint a nyugat-dunántúli területek. Jelenleg is kiemelt, közös cél a hazánk eltérő régiói között kialakult jelentős fejlettségbeli különbségek csökkentése, valamint ezzel párhuzamosan az elmaradott területek felzárkóztatása.” (Állami Számvevőszék 2022).

Foglalkoztatottság:

A foglalkoztatottság, a foglalkoztatási arány vagy foglalkoztatottsági ráta egy adott ország munkaerőpiacának fontos jelzőszáma. A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) országaiban a munkaképes kor 15 és 64 éves kor között van. A foglalkoztatottságot nemcsak gazdasági szinten, hanem korcsoportok és nemek alapján is lehet vizsgálni.

Korcsoportok alapján a legfrissebb adatok az alábbiakat mutatják:

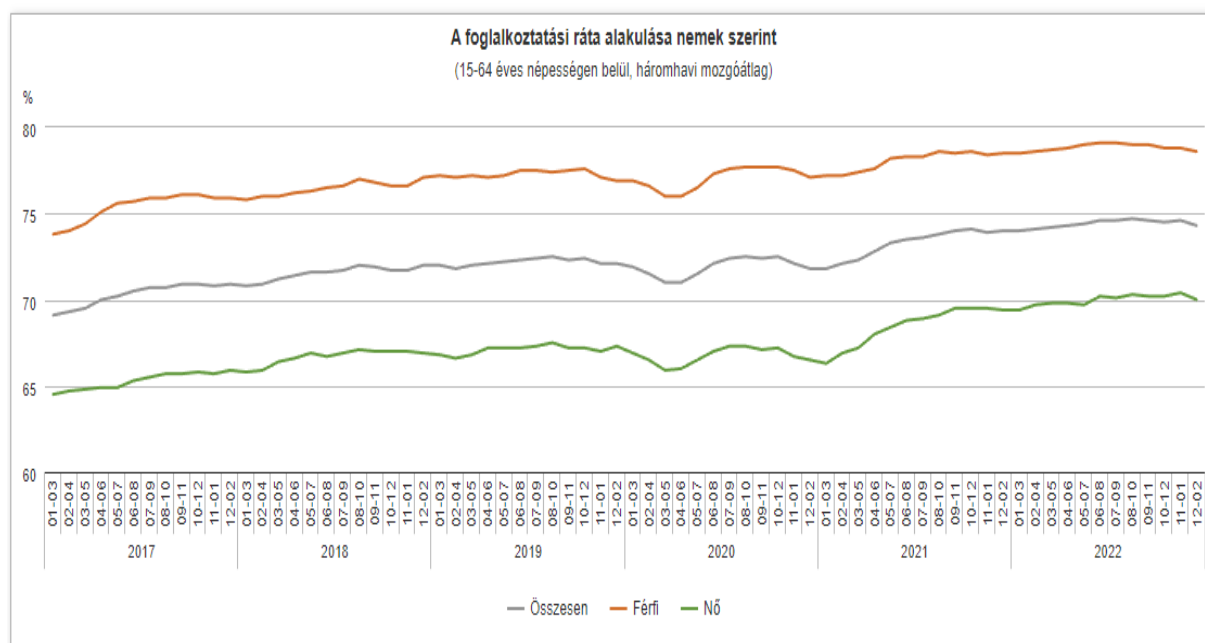
6. táblázat A foglalkoztatottság korcsoportok szerinti alakulása a 15-64 évesek körében, 2022. dec-2023. febr.

Korcsoport, éves	Létszám		Foglalkoztatási ráta	
	ezer fő	változás, ezer fő ^{a)}	%	változás, százalékpont ^{a)}
15-24	268,4	-1,9	27,3	-0,2
25-54	3 545,5	-22,9	87,7	-0,1
55-64	761,0	30,0	67,1	2,6
Összesen	4 574,9	5,3	74,3	0,3

^{a)} Az előző év azonos időszakához képest.

Forrás: KSH Gyorstájékoztató, 2023. február

Az alábbi ábra a legfrissebb adatokat szemlélteti a KSH tájékoztatása és a foglalkoztatottak nemek szerinti vizsgálata alapján.

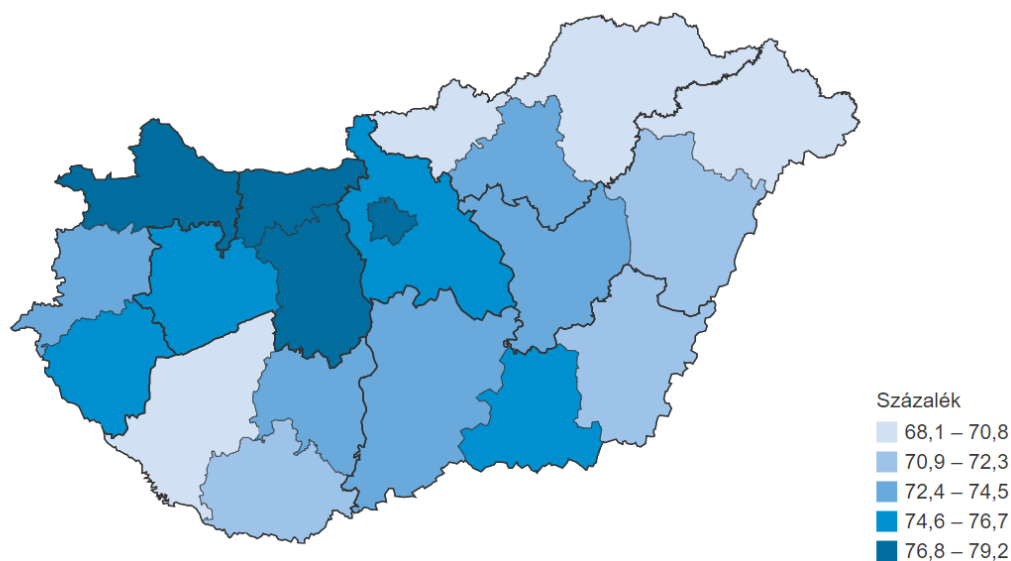


9. ábra A foglalkoztatási ráta alakulása nemek szerint

Forrás: KSH Gyorstájékoztató 2023. február

Ha egy országnak alacsony szinten van a foglalkoztatási rátája, akkor abból lehet következtetni, hogy ott a gazdaságban szerkezeti problémák vannak, illetve azt is jelentheti, hogy az adott gazdaság munkaerőpiaci tartalékokkal rendelkezik. Az okok között a magas munkanélküliségi arányt (pl. munkaerő képzetlensége, gazdaság rossz struktúrája, magas adók miatt elmaradó beruházások), illetve a feketegazdaság magas arányát lehet megemlíteni (elterjedt adóelkerülés, a túl jó szociális ellátási rendszer és a szociális segélyek magas szintjét jelenti)

2023. februári adatok alapján elmondható, hogy a foglalkoztatottak átlagos létszáma jelenleg Magyarországon, 4 millió 691 ezer fő volt a 15-74 évesek körében. Ez 26 ezerrel több volt, mint egy évvel ezelőtt ugyanekkor. (KSH, 2023)



10. ábra Foglalkoztatási ráta, 2022 IV. Negyedév

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

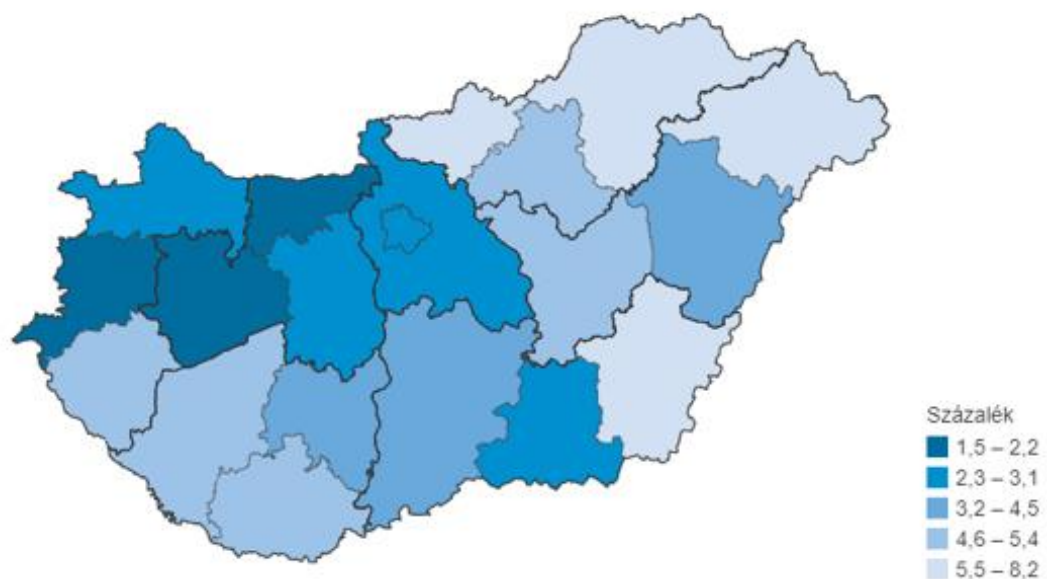
Munkanélküliség:

A tömeges munkanélküliség az 1990-es évek elején jelent meg Magyarországon. A csúcspontját 1993-ban érte el, amikor 12%-os volt a munkanélküliségi ráta, majd ezt követően a 2008-as gazdasági válság volt, amelynek hatására ismét emelkedni kezdett ez a ráta. 2010-2012-ben tartósan magas volt, 10% feletti ez az érték. 2014-től a munkaerőpiaci folyamatok ismét kedvezően alakultak: nőtt a foglalkoztatottság és csökkent a munkanélküliség, A legalacsonyabb 2019-ben volt, amikor is 3,3%-os volt. Ez a 2020-ban kibontakozó Covid19 járvány gazdasági következményeinek hatására ismét emelkedni kezdett. Majd a tavaszi korlátozások enyhítése után sokan váltak aktívan munkát keresőkké. (ILO –

munkanélküliekké). Az ILO azokat tekinti munkanélkülieknek, akik az adott héten nem dolgoztak. De a megkérdezés előtt 4 hétig aktívan kerestek munkát. És 2 héten belül munkába tudnának állni (azaz rendelkezésre állnak).

A közgazdászok a természetes munkanélküliségi rátát 5 és 6 % közé helyezik. A természetestől eltérő munkanélküliségi ráta akkor lép fel, ha a munkaerő kereslete nem egyezik meg a kínálattal. Hosszú távon azonban ennek a különbségnek a bérek igazodásával, átképzésekkel ki kell egyenlítődnie. Rövid távon ez a különbség azonban súlyos gazdasági és társadalmi problémákat eredményezhet.

Az alábbi ábra alapján a KSH gyorstájékoztató adataiból jól látható, hogy jelenleg ma Magyarországon 4.1%-os munkanélküliségi ráta. Területi megosztásban hazánkban Észak-Magyarországon a legmagasabb ez az érték és a Közép-Dunántúlon pedig a legalacsonyabb. Az előző év azonos időszakához képest legnagyobb mértékben az Észak-Alföldön (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád-Csanád vármegye) nőtt.



11. ábra Munkanélküliségi ráta, 2022. III. Negyedév

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A kérdés, hogyan lehetséges egyszerre munkanélküliség és munkaerőhiány Magyarországon?

Ingázás:

Hazánkban nagyon jelentős szerepe van a munkaerő-mobilitás ezen fajtájának. A lakosság egészére kiterjesztő népszámlálási felvételek lehetőséget adnak arra is, hogy a munkaerő térbeli

mobilitásának szokásait is vizsgálja. A felvétel nagy hangsúlyt helyez a naponta ingázók társadalmi, foglalkozási összetevőinek vizsgálatára, annak érdekében, hogy minél pontosabb képet kapjunk mind a településeken belüli, mind a települések közötti munkaerőmozgás főbb jellemzőiről (KSH , 2015)

Magyarországon a lakóhelyhez és a lakókörnyezethez való erős kötődés miatt a munkahelyhez kötött vándorlások leggyakoribb formája a napi vagy távolsági, illetve a rövid távú és nagy távolságú ingázás marad. Az ingázást leginkább a közlekedési infrastruktúra fejlesztése támogatja.

Ingyatlanpiac:

Ahogy azt már korábban is említettem a magyar lakosság eléggé nehezen vándorol, még így országban belül is. Az ingatlanpiac rendkívül erősen szegmentált, ami településenként, lakókörnyezetenként is eltérő. Pl. a hasonló paraméterekkel jellemezhető miskolci panellakás értéke jóval elmarad egy budapesti panellakás értékétől, mivel a jövedelmi szint magasabb az adott térségben. (KULCSÁR, 2006)

Ez sokakat visszatart a lakóhelyváltástól és emiatt sokszor az ingázást választják. Mérlegelve azt a tényt, hogy mind a pénz, mind az idő számára még mindig jobban megéri, mint egy esetleges, másik településen egy ingatlanvásárlással járó többletköltség, adók, illetékek, stb.

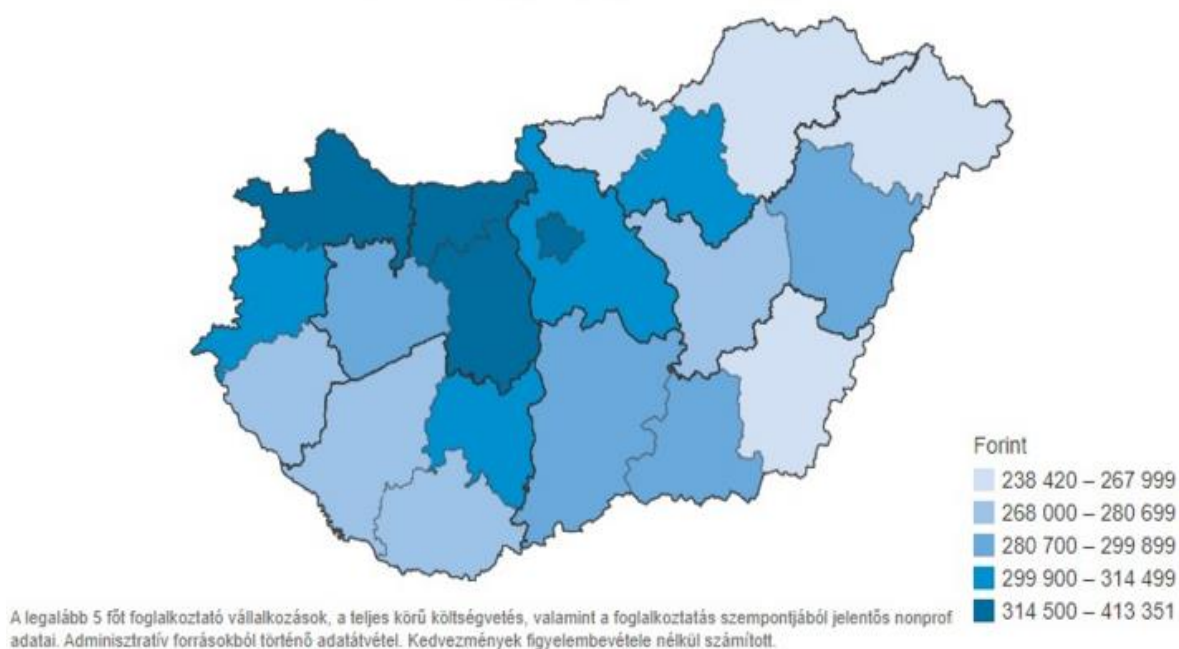
Tehát, aki az alacsonyabb térségi jövedelmi szinttel jellemezhető lakásból való elköltözéssel mellett dönt és lakóhelyet változtat, az nagy valószínűséggel egy alacsonyabb életszínvonalat nyújtó lakásba kénytelen költözni. Tehát viszonylag kis réteg lesz az, aki bevállalja – rendelkezik elegendő megtakarítással - a munkavállalási célú költözést és tudja vállalni a mobilitással járó költségeket. Ezt főként a magasan képzett, diplomás réteg engedheti meg magának, ami főként a 21-30 év között a legjellemzőbb, amikor még a családi háttér is képes biztosítani a szükséges anyagi javakat. (KULCSÁR, 2006)

A tehetősebb szülők már az egyetemi tanulmányok megkezdése előtt elkezdnek gondoskodni a gyerekek jövőjéről, ezért kisebb lakások, garzonok vásárlásával, bérbeadásával is támogatják a későbbi migrációt.

Jövedelmi különbségek:

Ahogy azt már korábban is említettem a mobilitás legfőbb motivációja a magasabb fizetés. Ahogy az alábbi ábra is mutatja Magyarország különböző régióiban eltérő fizetések mutatkoznak.

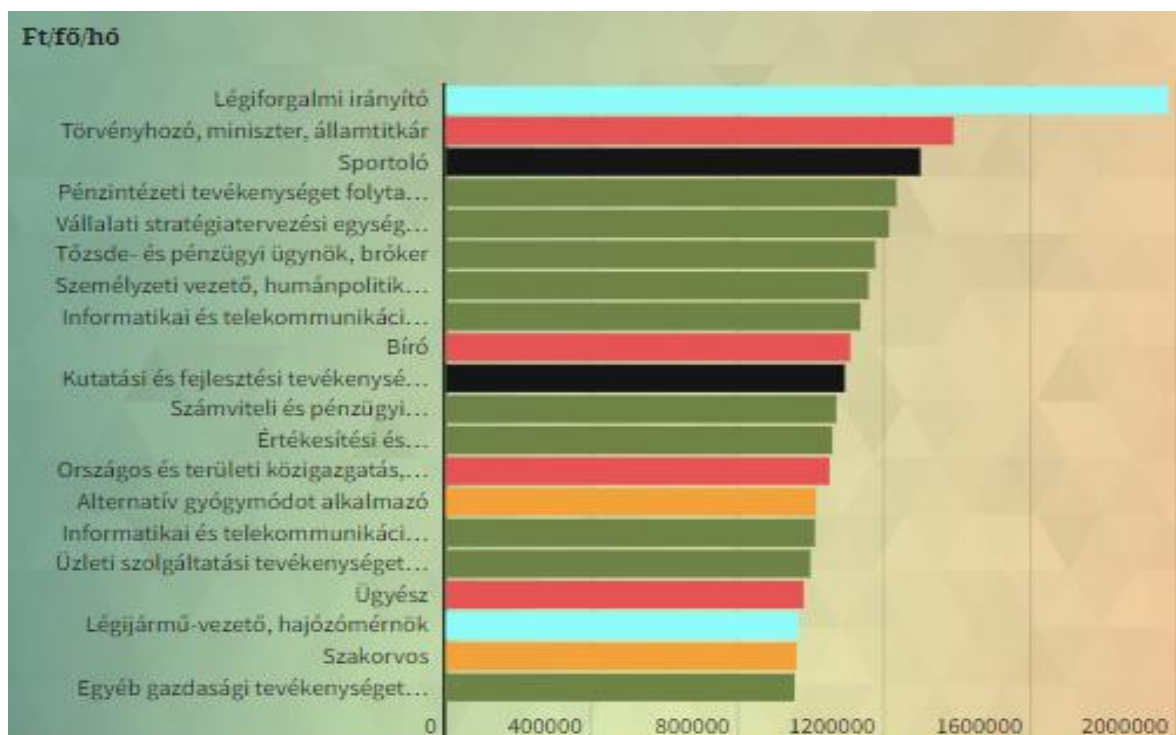
A KSH statisztikái szerint Budapesten a legmagasabb az érték, ezt követi Győr-Moson-Sopron vármegye, majd Komárom-Esztergom vármegye és Fejér vármegye, ahol még jobban keresnek. A legrosszabb helyzetben Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye van, ahol a legalacsonyabb a havi nettó átlagkereset.



12. ábra Havi nettó átlagkereset 2022. III. Negyedév

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal

A jövedelmek azonban nemcsak régióként, hanem a foglalkozások szerint is eltérőek. Az alábbi ábra megmutatja, hogy hazánkban mely iparágak azok, amelyekben a legjobbak a kereseti lehetőségek:



13. ábra Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete foglalkozások szerint

Forrás: Központi statisztikai Hivatal

Az alábbi táblázat alapján jól láthatóak a bruttó, nettó átlagkeresetek a bruttó, nettó kereseti indexek alapján:

7. táblázat Bruttó, nettó átlagkeresetek, bruttó, nettó kereseti indexek

Év	Bruttó átlagkereset (Ft/fő/hó)	Nettó átlagkereset (Ft/fő/hó)	Bruttó kereseti index (előző év = 100%)	Nettó kereseti index (előző év = 100%)
2022	515 766	342 984	117,5%	117,5%
2021	438 800	291 800	109,7%	108,7%
2020	403 600	268 400	109,7%	109,7%
2019	367 800	244 600	111,4%	111,4%

Forrás: KSH közlemény

Egyéb mobilitást akadályozó tényezők:

A munkaerő-mobilitást a családi körülményekkel kapcsolatosan kell vizsgálni, főleg a gyermekes családok, illetve az olyan családok esetében, ahol már vannak idős, beteg családtagok is, akiket gondozni is kell.

Egyéb akadályozó tényezőkként kell megemlítenünk azt is, hogy az országon belül nincs mindenhol megfelelően kiépített, olcsó tömegközlekedés, lakáslehetőség vagy egyéb infrastruktúra. A költözéssel vagy az ingázással járó plusz pénz és idő az, ami miatt sokan lemondanak a mobilitásról.

„A területi mobilitást akadályozó tényezők (KULCSÁR, 2006, old.: 79)

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

1.7 A munkaerő-mobilitást elősegítő intézkedések

A munkáltatók által nyújtható a migrációt, illetve az ingázást elősegítő támogatások a következők:

Ingázást támogató programok:

- A bérlettámogatás
- A szolgálati, céges autó biztosítása
- A gépjármű támogatás
- A saját vagy bérelt buszjárat biztosítása
- A munkásszálló biztosítása

Migrációt támogató programok:

- A kamatmentes lakásvásárlási hitel

- Az albérlet támogatás (pénzben)
- A letelepedési támogatás

Ingázást és migrációt is támogató programok:

- A hétfégi hazautazás
- A szolgálati lakás biztosítása
- Óvoda/bölcsöde működtetése

2 ANYAG ÉS MÓDSZER

Szekunderkutatás:

A szakirodalom segítségével kezdtem meg a téma elméleti feldolgozását, amelyben a legfrissebb adatokkal próbáltam meg minél teljesebb képet adni a munkavállalók jelenlegi helyzetéről.

Primerkutatás:

Az elmélet után a gyakorlati kutatást az általam készített kérdőívvel folytattam. A kérdőívet online, névtelenül lehetett kitölteni 2023. január végén, február elején, amit a közösségi facebook oldalamon tettem közzé. A minta nem tekinthető reprezentatívnak, mivel nem képezi le a társadalom különböző rétegeit. Mivel elsődlegesen az ismerőseim között osztottam meg a kérdőív linkjét, így random mintáról beszélhetünk.

Azért döntöttem az online kérdőív mellett, mert így lehetőségem volta arra, hogy egyszerre több ember is megválaszolhassa a kérdéseket, ezzel segítve a kutatásomat. A kérdőívet az interneten keresztül az ismerőseimmel töltettem ki, illetve kértem őket, amennyiben lehetőségük van rá, küldjék tovább a saját ismerőseiknek is. Emellett még egy - a kérdőív kitöltésekkel foglalkozó - csoportnak is elküldtem az interneten, ahol lehetőséget kaptam arra, hogy számomra ismeretlen emberek is segíthessék válaszaikkal a kutatásomat.

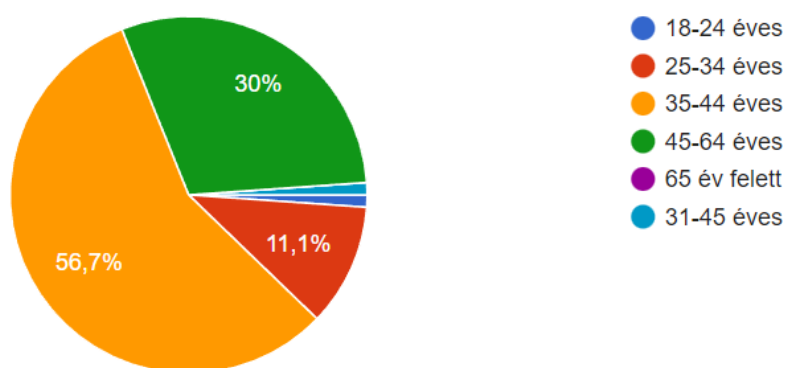
Összesen 90 fő tisztelt meg a kitöltéssel, ami már elegendő személy ahhoz, hogy érdemi következtetést lehessen levonni a válaszokból. A kérdőívet én állítottam össze, ami néhány demográfiai kérdéssel kezdődött, annak érdekében, hogy egy összetett képet kapjak a kitöltők összességéről. A többi kérdésnél az volt a cél, hogy válaszadók véleményének segítségével megtudjam, hogy ma Magyarországon a munkavállalók mennyire „mobilisak”, illetve milyen hajlandóságot mutatnak a mobilitással kapcsolatban. Melyek azok a tényezők, amelyek a mobilitásban befolyásolják őket és melyek azok, amelyek a mobilitási hajlandóságot növelik a munkavállalók körében.

Az általam készített kérdőív 27 kérdésből áll, amelyből 21 kérdés feleletválasztós, zárt kérdés, 5 skálás, zárt kérdés, és az utolsó kérdés pedig egy nyitott kérdés volt. A zárt kérdéseknél is, ahol lehetett lehetőséget hagytam a kitöltőknek az esetlegesen eltérő vélemények, válaszok leírására, így igyekeztem, ahol csak lehetett az „Egyéb” lehetőséget is megadni válaszként.

Az eredményeket a kérdések sorrendjében, az egyes kérdéseknél grafikonnal is szemléltetem. Az elemzést a válaszokhoz kapcsolódó szakirodalom összefüggéseivel együtt ismertetem és azt a saját véleményem megjelenítésével mutatom be.

3 EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

A kérdőívem néhány demográfiai adattal kezdődött, hogy jól látható legyen az, hogy a kutatásom nem reprezentatív jellegű. Az első kérdésem az életkorra vonatkozott. A 90 válaszadó közül a legtöbben (56.5%) a 35-44 éves korosztályba tartoznak, de nagy számban (30%) töltötte még ki a kérdőívet a 45-64 éves korosztály is. Az alábbi ábra jól szemlélteti, hogy a válaszadók között 0 fő volt, aki a 65+ kategóriába tartozik.

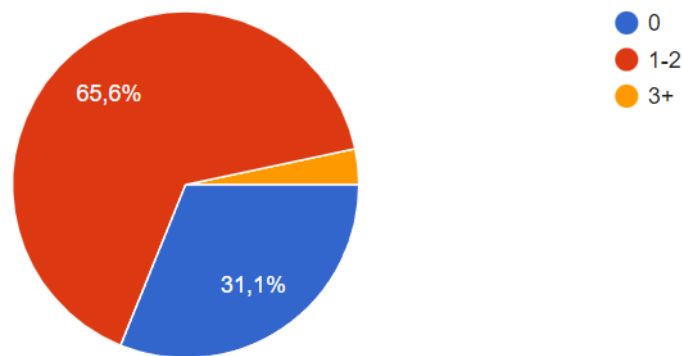


14. ábra A válaszadók életkori megoszlása

Forrás: Saját kutatás, 2023.

A kitöltők 63,3%-a nő és 36.7%-a férfi volt, ami csak annyit jelent, hogy többségében a hölgyek voltak azok, akik nagyobb arányban segítették a munkámat válaszaikkal.

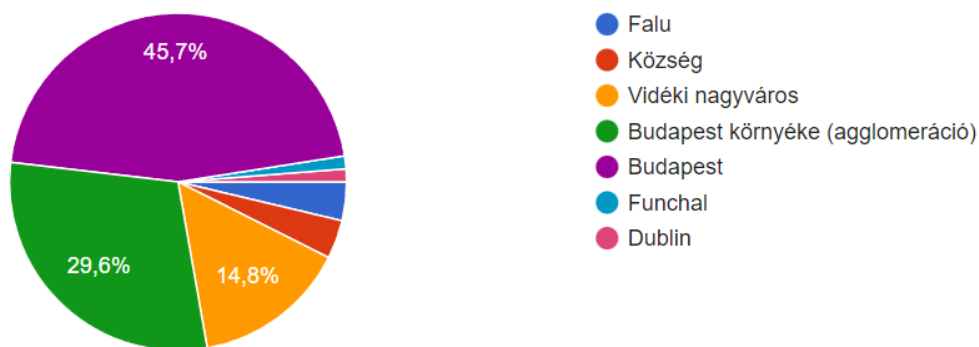
A családi állapotra konkrétan nem kérdeztem rá a kérdőívemben, mert a kutatás szempontjából nem találtam ezt a kérdést olyan fontos információnak. Sokkal inkább az érdekelt, hogy a munkavállalók hány gyermekkel rendelkeznek, hogy befolyásoló tényező lehet-e a gyermekek száma a kutatás szempontjából. Ahogy az életkori adatoknál látható volt, a válaszadók nagyrésze a 35-44 éves korosztályba tartozik, így nem meglepő az sem, hogy a kitöltők többségének, 65.6%-nak 1-2 gyermeke van és csak nagyon kis százalékban, 3.3%-ban vannak azok, akik 3+ gyermeket nevelnek. A gyermekkel nem rendelkező válaszadók megközelítőleg feleannyian, 31.1%-ban vannak, mint akik már rendelkeznek 1-2 gyermekkel. A válaszokat a következő grafikon jól láthatóan szemlélteti:



15. ábra A gyermekek száma szerinti megoszlás a válaszadók között

Forrás: Saját kutatás, 2023.

Lakóhely szempontjából a kitöltők 45.7%-a Budapesten él és 29.6%-a az, aki a Budapest környéki agglomerációban lakik. Emellett 14.8% az, aki Budapest környékén kívül valamelyik vidéki nagyvárosban él. A községet és a falut 3-3%-ban jelölték meg a válaszadók. Ezenkívül volt még 1-1 ember, aki külföldi magyarként is kitöltötte a kérdőívet, megjelölve a külföldi várost (Dublin, Funchal), ahol jelenleg élnek. A következő ábra ennek megoszlását mutatja.

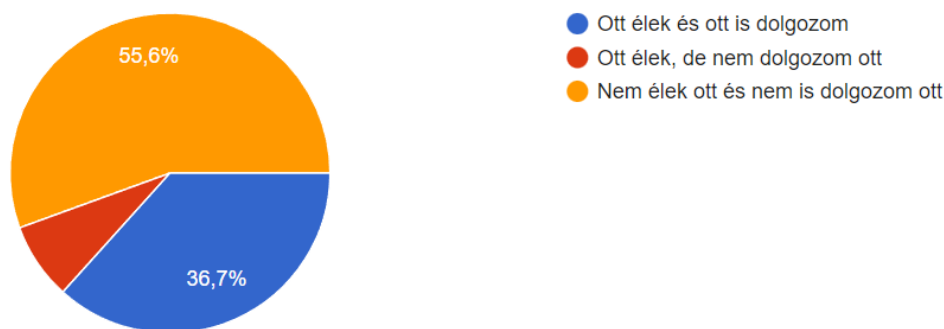


16. ábra A válaszadók lakóhely szerinti megoszlása

Forrás: Saját kutatás, 2023.

A kutatásom szempontjából jelentős kérdés volt az, hogy megtudjam a válaszadók hány százaléka él és dolgozik még jelenleg is a szülővárosában, egy azon településen és egyáltalán nem ingázik illetve hány százalék az, aki ugyan ott él, de a munkahelye és a lakóhelye más településen található, tehát valamilyen gyakorisággal, de ingázik.. A kitöltők többsége 55.6 % (50 fő) az, aki már nem él a szülővárosában és nem is dolgozik ott. A válaszadók elég kis

százaléka, 7.8%, aki még jelenleg is ott él, ahol született, azonban a munkahelye már egy másik településen található. Ezt a megoszlást a következő ábra szemlélteti.



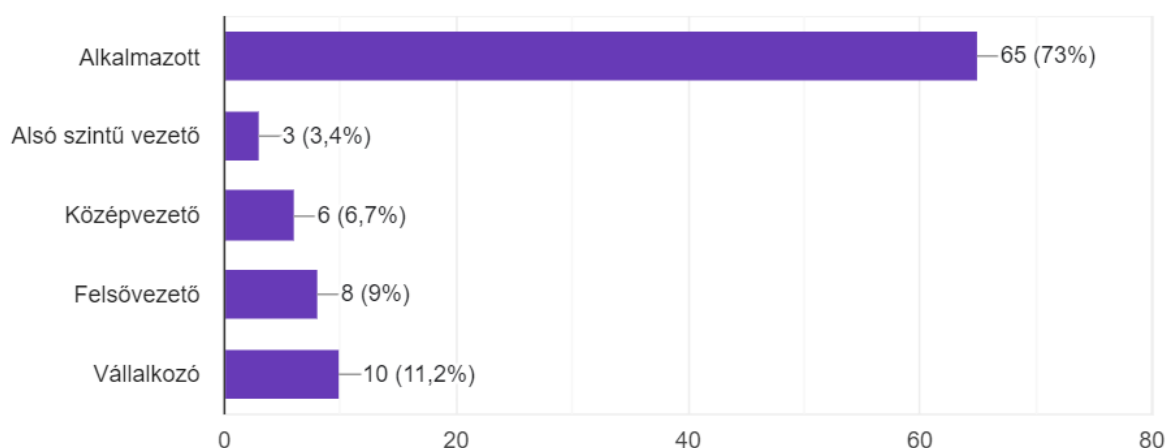
17. ábra: A szülőváros és a munkahely kapcsolatának vizsgálata a munkavállalók körében

Forrás: Saját kutatás, 2023

Ezután az iskolai végzettségükről kérdeztem a válaszadókat. A kitöltők többsége, 65.6% diplomás, 12.2% az, aki rendelkezik felsőfokú/érettségi utáni szakképzéssel és pont ugyanannyien, 12.2 %-ban vannak azok is, akik szakközépiskolai érettségivel rendelkeznek. A válaszadók közül kevesebben, 5.6%-ban vannak azok, akik gimnáziumi érettségivel rendelkeznek. Illetve 4.4%, aki szakmunkásképzőt végzett. Olyan válaszadó nem volt, akinek a végzettsége 8 általános lett volna.

A következő kérdésre, hogy „Rendelkezik Ön jelenleg bejelentett munkaviszonnyal?” szinte majdnem minden kitöltő igennel válaszolt, 97.8%. A válaszadók közül csak egy ember volt, aki jelenleg nem dolgozik, illetve szintén 1 fő volt, aki jelenleg nem rendelkezik bejelentett munkaviszonnyal, de ettől függetlenül ő is dolgozik.

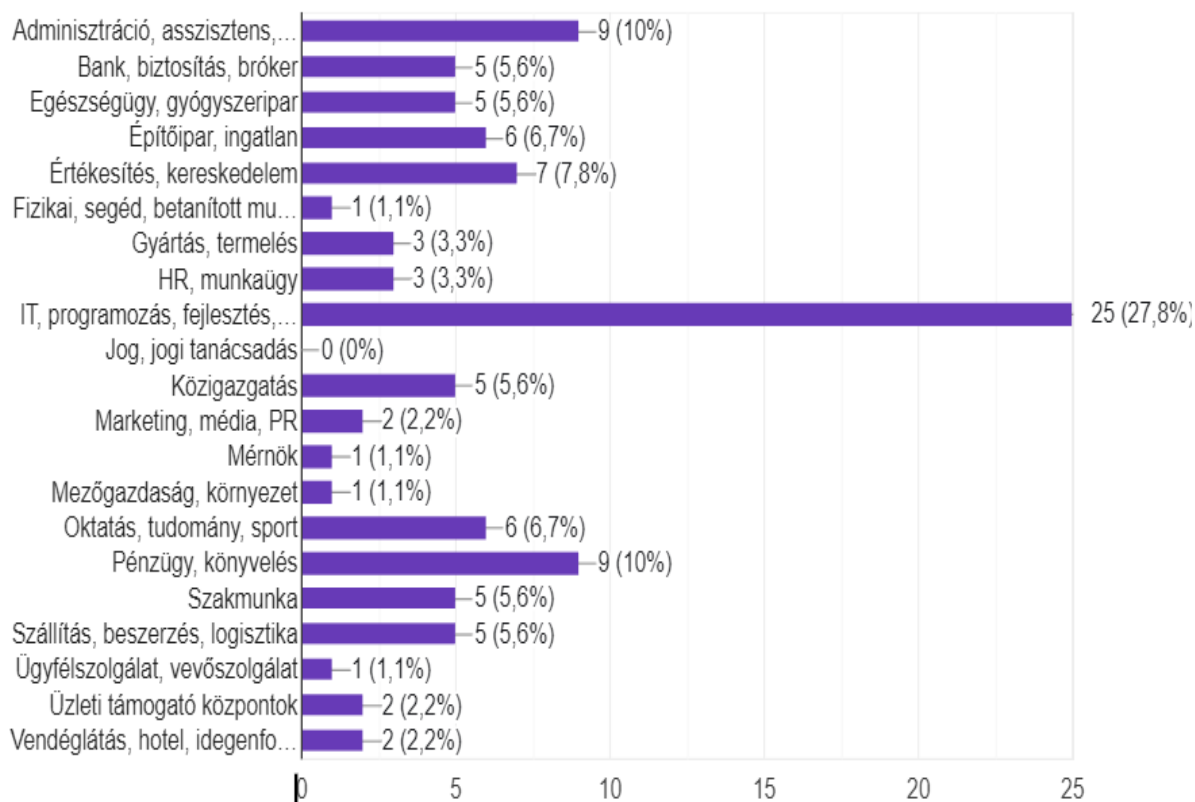
A továbbiakban még arra voltam kíváncsi, hogy azok, akik az előző kérdésben igennel válaszoltak, tehát rendelkeznek jelenleg bejelentett munkaviszonnyal milyen pozíciót töltenek be a jelenlegi munkahelyükön. Itt többségében a válaszadók, 73%-ban az alkalmazotti viszonyt jelölték meg. A vezető pozícióban dolgozók számát összesítve (alsó szintű-, közép- és felsővezetők) azt kapjuk, hogy a válaszadók 19.1%-a az, aki valamilyen vezetőként tevékenykedik a munkahelyén. A vállalkozók a kitöltők 11.2%-át teszi ki, ahogy azt az alábbi ábra is mutatja:



18. ábra A válaszadók munkahelyen betöltött pozíciójuk szerinti megoszlása

Forrás: Saját kutatás, 2023.

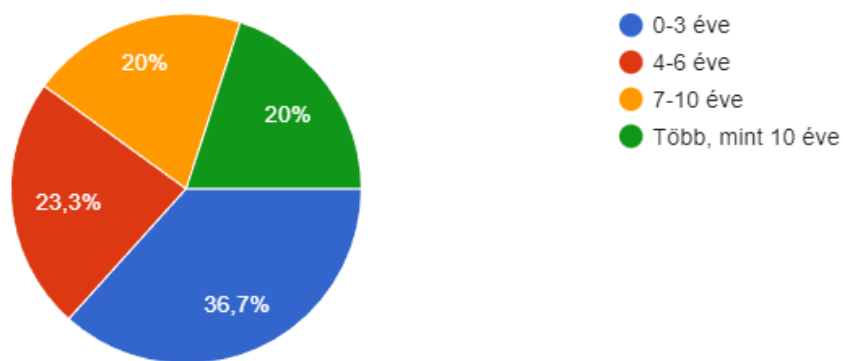
Ezt követően még az is kiderült, hogy a válaszadók nagyrésze, 83.3%-a szellemi munkás és 16.7%-a pedig fizikai munkát végez. A következő kérdésnél arra kértem a válaszadókat, hogy még azt is jelöljék meg, hogy a felsorolt iparágak közül konkrétan melyikben/melyekben tevékenykednek. Itt a kitöltőknek lehetőségük volt arra is, hogy egyszerre több iparágat is megjelöljenek, annak függvényében, ha egyidejűleg több munkaviszonnyal is rendelkeznek. Így lehetséges az, hogy a válaszadási részvétel ennél a kérdésnél 114.6%-os volt. A kitöltők kb egynegyede, 27.8% az, aki az „IT programozás, fejlesztés, üzemeltetés, telekommunikáció iparágakban” tevékenykedik. Nem meglepő ez az érték, mivel manapság ez az egyik legkeresettebb és legmagasabban jövedelmező szakma hazánkban is. Népszerű választás azok számára, akiknél cél a magas fizetés és szeretnének olyan területen dolgozni, ahol van feljebb lépési lehetőség is. Stabil anyagi jövedelmet és jó megélhetést biztosító iparág. Az eredményeket tovább vizsgálva a második helyre került az adminisztráció és a pénzügy, könyvelés 10-10%-kal. Ezek szintén egy jól jövedelmező és közkedvelt iparágnak számítanak hazánkban. Az előbbieken felsoroltak mindegyikében feltétel a diplomás végzettség, amely megerősíti a korábban már említett, iskolai végzettségre vonatkozó kérdésnél a diplomások 65.6%-os többségét. Az alábbi grafikon jól szemlélteti az iparágankénti megoszlást.



19. ábra A válaszadók iparágankénti megoszlása

Forrás: Saját kutatás, 2023.

Az előző kérdés után, még arra is kíváncsi voltam, hogy mennyi ideje dolgoznak a válaszadók a jelenlegi munkahelyükön. Erre a konkrét kérdés így hangzott: „Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén?” A kérdésre adott válaszok azt mutatják, hogy a kitöltők közül a legtöbben 36,7%-ban a 0-3 évet jelölte meg. Itt az egyéni válaszokat tekintve, a korosztályt is megvizsgálva az látszik, hogy főként a 35-44 és a 45-64 éves korosztály az, aki 0-3 éve tevékenykedik a jelenlegi munkahelyén. Számomra ez meglepő volt, én arra gondoltam, hogy majd a 4-6 évet megjelölők lesznek többségben, azonban ezt a válaszadók kevesebb, mint egynegyede, 23,3% jelölte meg. Az alábbi grafikon alaposabban szemlélteti ennek megoszlását.



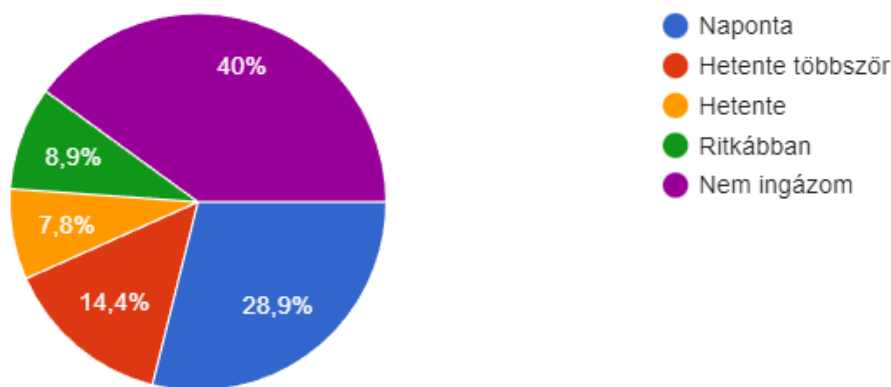
20. ábra: A válaszadók megoszlása a jelenlegi munkahelyükön eltöltött idő alapján

Forrás: Saját kutatás, 2023.

Ma hazánkban a szakértők mindenképpen azt ajánlják, hogy 4-5 évente szükség van a váltásra és érdemes újra körbenézni az álláspiacon. Azt mondják, hogy, aki nem vált, megragad egy szinten, illetve akár 40%-kal kevesebbet is kereshet, mint az új munkavállalók, akiknek már magasabb bért kínálnak. Emellett a szakemberek azt is javasolják, hogy legalább 3 évet azért érdemes eltölteni egy helyen, ahhoz, hogy fejlődni tudjunk és tapasztalatokat gyűjtsünk, amit egy új cégnél majd kamatoztathatunk. A 18-24 éves korosztályt tekintve nehéz azt meghatározni, hogy mi a jellemző, mennyi ideig maradnak egy munkahelyen, hiszen közülük sokan most kerültek még csak a munkaerőpiacra. A későbbiekben azt is látni fogjuk, hogy melyek azok a tényezők, amelyek az egyéneket motiválják a munkahelyen. A jelenlegi munkahelyen eltöltött idő függvényében érdekes lenne még a lojalitást vagyis a munkavállalói elkötelezettséget is megvizsgálni, körbejárni, de ez most a témaválasztás szempontjából nem releváns.

A következő kérdés már azt vizsgálja, hogy hol található a munkavállaló lakóhelye. A válaszok alapján az látható, hogy a legtöbben Budapesten dolgoznak, 46.7 % (ami 42 főt jelent és ebből 29 ingázik). Illetve 37.8% az, aki helyben dolgozik, vagyis azonos településen található a munkahelye és a lakóhelye (ez 34 főt jelent, amiből 14 ingázik). A válaszadóknak a 15.6% (ez 14 főt jelent, amiből 11 ingázik.), aki a lakóhelyétől eltérő településen dolgozik. Tehát 90 főből 54 fő ingázik valamilyen gyakorisággal. A kérdések mentén továbbhaladva, a következőkben már konkrétan az ingázásra gyakoriságára kérdeztem rá. A válaszadók 40%-a az eredmények szerint nem ingázik, de a kitöltők többsége, 60% ingázik, csak eltérő gyakorisággal. Ez utóbbit

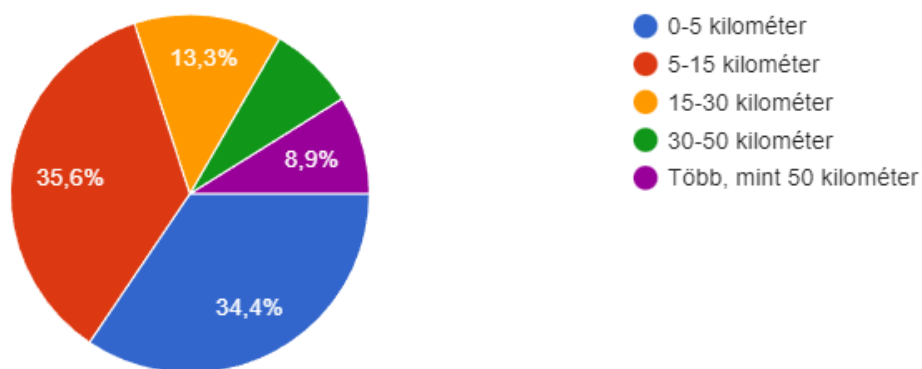
részletesebben megvizsgálva az látható, hogy az ingázók többsége, 28.9% az, aki naponta vállalja a lakóhely és a munkahely közötti utazást és 14,4% az, aki hetente többször kényszerül ingázásra. Ide tartoznak azok a munkavállalók, akik hibrid munkavégzésben dolgoznak, tehát nekik a munkáltató által meghatározott heti néhány alkalommal kötelezően kell az irodából dolgozniuk, vagyis bejárni a munkahelyükre. A többi napokon távmunkában, home office-ban dolgoznak. A válaszokból látszik az is, hogy az ingázók közül kevés számban vannak azok, akik hetente, 7.8%, vagy ritkábban kényszerülnek a lakóhely és a munkahely közötti utazásra, 8.9%. Az alábbi grafikon szemlélteti a fent említett adatokat.



21. ábra A válaszadók megoszlása az ingázási gyakoriság alapján

Forrás: Saját kutatás, 2023.

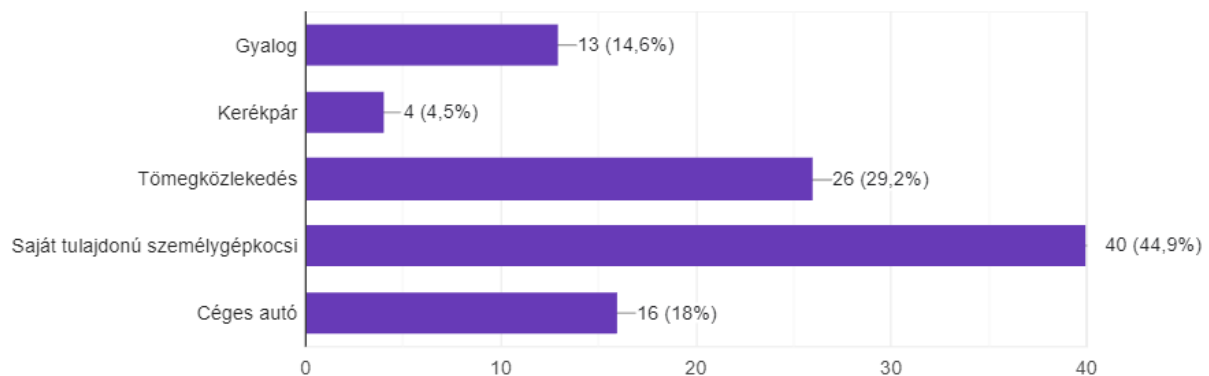
A következő kérdés így hangzott, hogy: Milyen messze lakik Ön a munkahelyétől? Erre a kérdésre a válaszadók 34.4%-a azt válaszolta, hogy 0-5 km-en belül található a munkahelye, de ennél is többen 35.6% az 5-15 km távolságot jelölték meg. A statisztikák és a korábbi szakirodalom alapján is elmondható, hogy a munkavállalók leginkább a lakóhelyük közelében, 0-5 km, illetve 5-15 km-en belül szeretnek munkát vállalni, mivel az ingázás idő, pénz, illetve mindkét tényező együttes megléte. A kitöltők 8.9 %-a (8 ember) az, akik messzebb lakik a munkahelyétől, mint 50 km. Ebben az esetben kíváncsi vagyok annak a 8 embernek az ingázási szokására, ami ugyan az előző kérdéshez tartozott, de most visszatérek az ott kapott válaszokhoz. Részletesebben megvizsgálva ezt a 8.9%-ot, azt látom, hogy a kitöltők közül csak 2 fő az, aki naponta, illetve hetente többször megteszi ezt a több, mint 50 km-t a munkahelye és a lakóhelye között. A további 6 fő kevésbé gyakran vagy egyáltalán nem ingázik (pl. távmunkában dolgozik). Az alábbi grafikonon szemléltetném a válaszadók munkahely és lakóhely közötti távolságánál megoszlását.



22. ábra A válaszadók lakóhely és munkahely közötti távolságának megoszlása

Forrás: Saját kutatás, 2023.

A következő kérdésre kapott válaszokból az is kiderül, hogy ki mivel közlekedik a munkahelyére. Itt a legtöbb kitöltő, 44.9 %, a saját tulajdonú gépjárművet jelölte meg közlekedési eszköznek, ami a 90 főből kb 40 főt jelent. Azonban ennél a kérdésnél több válasz megjelölése is lehetséges volt, így csak 35 fő volt, aki kizárólag csak saját tulajdonú személygépkocsival jár dolgozni. A válaszok alapján a tömegközlekedést 29.2% azaz 26 fő jelölte meg. Az alábbi grafikon jól szemlélteti a munkavállalók közlekedési szokásait:



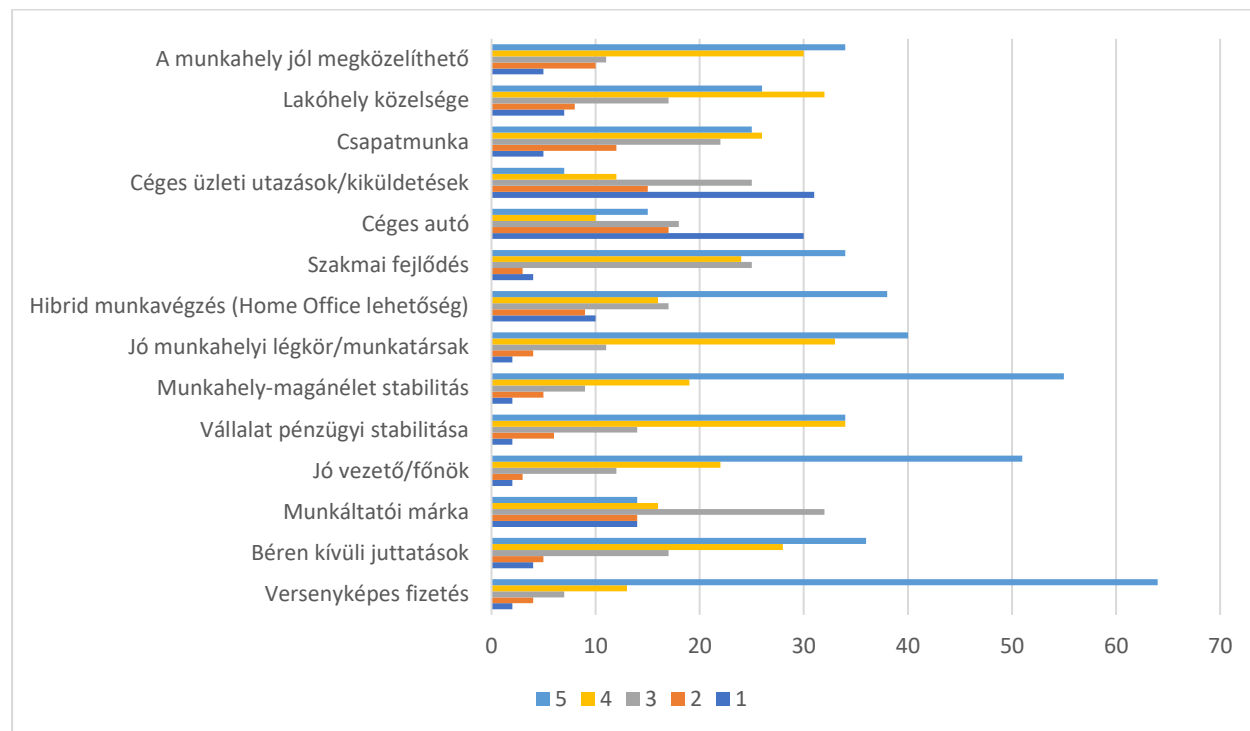
23. ábra A válaszadók megoszlása azzal kapcsolatban, hogy milyen közlekedési eszközzel járnak munkába

Forrás: Saját kutatás, 2023.

A következő kérdés volt az első olyan zárt kérdés, ahol a válaszoknál az „Egyéb” lehetőséget is megadtam a kitöltőknek, hogy kifejtessék saját véleményüket. Ezzel a kérdéssel azt szerettem volna megtudni, hogy milyen okai lehetnek a munkavállalók ingázásának. Itt több

válasz megjelölése is lehetséges volt. Az eredmények alapján, a válaszadók 10%-a volt, aki azt a választ jelölte meg, miszerint a „Lakóhely környékén nem jók a kereseti lehetőségek”, illetve 20% mondta azt, hogy a „Lakóhelyem környékén nem volt lehetőségem, hogy megfelelő munkát találjak”. Egy fő volt, aki azt válaszolta, hogy csak átmenetileg ingázik, amíg nem talál a munkahely közelében albérletet/ingatlant. Az Egyéb opciónál a következő válaszokat írták a kitöltők: „Előbb volt a munkahely, később változtattam lakóhelyet, Piacvezető szolgáltató, Budapesten van a központja, Bp-i cég vidékre költözött, így lettem ingázó.”

A következő kérdésnél arra kértem a kitöltőket, hogy 1 és 5 között értékeljék, hogy számukra mennyire fontosak az alábbi tényezők a munkahelyválasztás szempontjából (1=Egyáltalán nem fontos, 5= Nagyon fontos)



24. ábra A válaszadók preferencia skálája a munkahelyválasztás szempontját tekintve

Forrás: Saját kutatás, 2023.

A kapott eredmények alapján jól látható, hogy melyek a legfontosabb tényezők a munkahelyválasztás szempontjából:

1. Versenyképes fizetés
2. Munkahely-magánélet stabilitás
3. Jó vezető/főnök

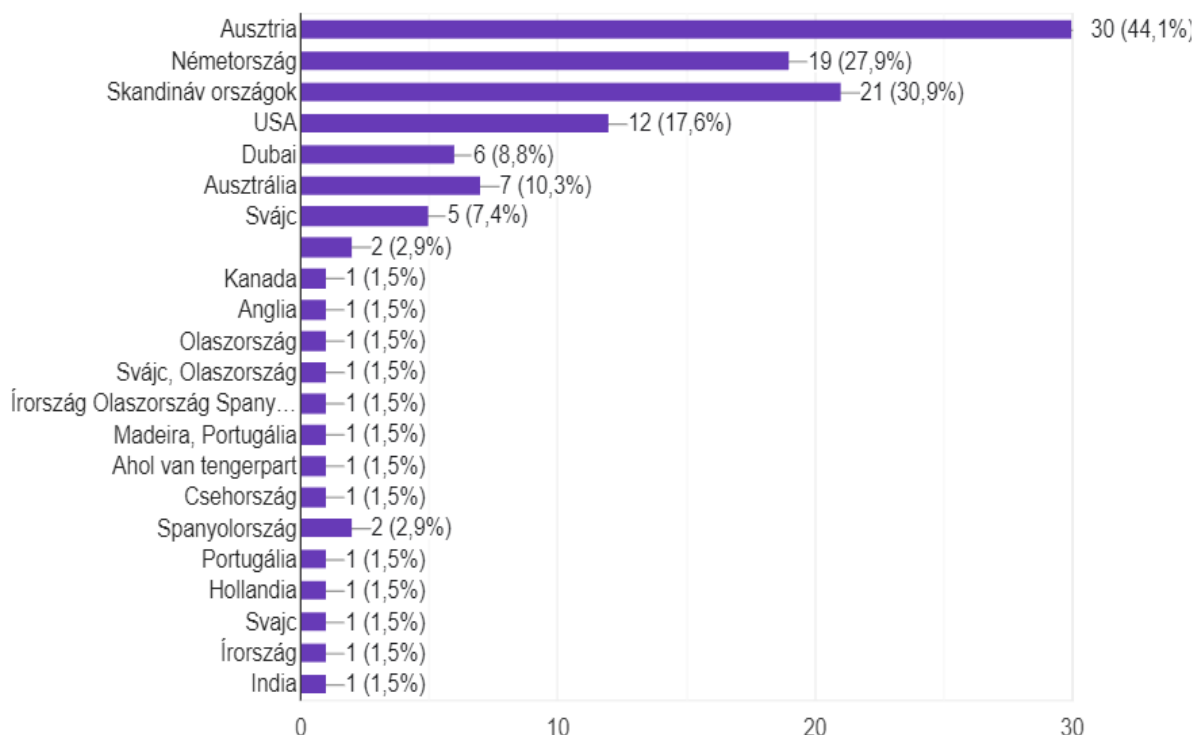
4. *Jó munkahelyi légkör/munkatársak*
5. *Hibrid munkavégzés (Home office lehetőség)*
6. *Béren kívüli juttatások*
7. *Vállalat pénzügyi stabilitása, Szakmai fejlődés és a Munkahely jól megközelíthetősége*
8. *Lakóhely közelsége*
9. *Csapatmunka*
10. *Céges autó*
11. *Munkáltatói márka*
12. *Céges üzleti utazások/kiküldetések*

Vizsgálatommal sikerült igazolni a korábbi kutatások eredményeit, miszerint a legfontosabb tényezők a fizetés, a munka-magánélet egyensúlya, a munkahelyi körülmények, valamint az előrelépési lehetőségek. A Covid19 járvány hatására jelentősen változtak a munkahely választás szempontjai, aminek hatására a munkahelyi légkör előtérbe került, illetve jelentősen megnőtt a szerepe a járvány óta a hibrid munkavégzésnek is.

Szintén egy ötfokozatú skálán kellett értékelni a következő 4 kérdést a válaszadóknak (1= Egyáltalán nem elégedett és 5= Teljes mértékben elégedett). Az első kérdésben a jelenlegi munkahely elégedettségéről kérdeztem a válaszadókat. Az értékelések alapján elmondható, hogy 71.1%-a a válaszadóknak elégedett a jelenlegi munkahelyével. Nem igazán gondolkodik a munkahelyváltáson. Ezután a jelenlegi fizetésük kapcsán kérdeztem őket, hogy mennyire elégedettek azzal. A válaszok alapján elmondható, hogy a kitöltők több, mint a fele, 53.4% elégedett azzal, amennyit jelenleg keres. Hasonló a helyzet a jelenlegi munkahelyi légkör és a munkatársakkal való kapcsolat kérdésében. Itt is elég magas százalékban, 77,8%-ban elégedettek a munkavállalók ezeken a területeken. Az utolsó ilyen kérdés a jelenlegi főnök/vezetővel való viszonyra vonatkozott, de ennél a kérdésnél is magasban, 70.1%-ban elégedettséget mutatnak a válaszok. Jó ezt látni, hogy ennyi munkavállaló elégedett a jelenlegi munkahelyével. Ezt bizonyítják a következő kérdésre kapott válaszok is, ami nagyjából hasonló elégedettségi százalékot mutat, mint ahogy azt az előző 4 skálás kérdések kapcsán már az elégedettségeknél láthattuk. Konkrétan itt arra kérdeztem rá, hogy „Tervez-e Ön a közeljövőben munkahelyet váltani?” A válaszadók 75.6%-os többségben a *Nem* választ jelölték meg és csak 24.4% az, aki jelenleg is gondolkodik a munkahelyváltáson. Érdelt az is, hogy a magyar munkavállalók mennyire vállalkozó szelleműek és vállalnának-e munkát külföldön is? Erre a kérdésre 63.3% mondta azt, hogy, *Igen*, ellenben a 36.7%-os *Nem*-et megjelölő válaszadókkal.

Érdekelne, hogy melyek azok a korlátok, befolyásoló tényezők, amik miatt a válaszadók egyharmada azt mondja, hogy inkább Magyarország határain belül dolgozna? Mi állhat emögött, a nyelvi korlátok, a családi állapot, az ismeretlentől való félelem vagy a magyar nép „röghöz kötött”-sége? Valószínűleg mindenkinél más az ok. Egyre több magyar szeretne azonban külföldön munkát vállalni, ezt egy 2022-es kérdőíves felmérés is alátámasztotta. Miszerint a munkavállalók 64.4%-a szeretne külföldön munkát vállalni és 35.6% nem tervezi, hogy külföldre utazzon munkavállalás céljából. Ez az eredmény összhangban van azzal, hogy a kérdőívem alapján is a megkérdezettek 63.3%-a válaszolt Igen-nel a külföldön való munkavállalásra. A külföldön történő munkavégzés egyik legnagyobb motivációja a magasabb fizetés, ez az elsődleges szempont. Sokan kiemelik, hogy kellő szerénységgel, alázattal és kitartással előbb- vagy utóbb el lehet érni a kitűzött célokat. A másodlagos szempont, amiért elhagyják a munkavállalók az országot, az a közhangulatnak tudható be. Többen úgy gondolják, hogy itthon nincs más, csak kilátástalanság és bizonytalanság, így egy jobb élet reményében elvándorolnak külföldre. A három leggyakoribb ok, ami a munkavállalók számára külföld mellett szól, az a jobb munkakörülmények, nagyobb megtakarítás és a bejelentett munkaviszony. A külföldre utazásban gyakran gátolja a munkavállalókat a család, a nyelvismeret, a megszokott ritmus felrúgása, a stabil munkahely megléte itthon, egészség, illetve a csalóktól való félelem, megtakarítások, oltás hiánya, illetve félelem az ismeretlen hely, ország, körülmények iránt. A KSH adatok szerint folyamatosan emelkedik azoknak a száma, akik külföldön dolgoznak, de van magyarországi lakcímük. 2022. májusában ez az érték 101 ezer magyar volt, ami csak a koronavírus-járvány előtt volt magasabb. A pandémia csúcsára ez lecsökkent 70-80 ezerre, azóta viszont folyamatosan emelkedik. A KSH statisztikái azonban csak az ingázó magyarokat tartalmazzák, illetve azokat, akiknek a családja itthon él. Azt a több százezer embert nem, akik végleg elköltöztek az országból.

A következőkben az érdekelt, hogy azok, akik vállalnák a külföldi munkavégzést, hova mennének szívesen dolgozni, milyen célországokat jelölnének meg. A válasz lehetőségeket, a célországokat a statisztikai adatok alapján jelöltem meg, annak függvényében, hogy melyek a legkedveltebb országok a magyar munkavállalók körében. Az eredmények az alábbiak alapján alakultak:



25. ábra A válaszadók által megjelölt legkedveltebb munkavállalási célországok

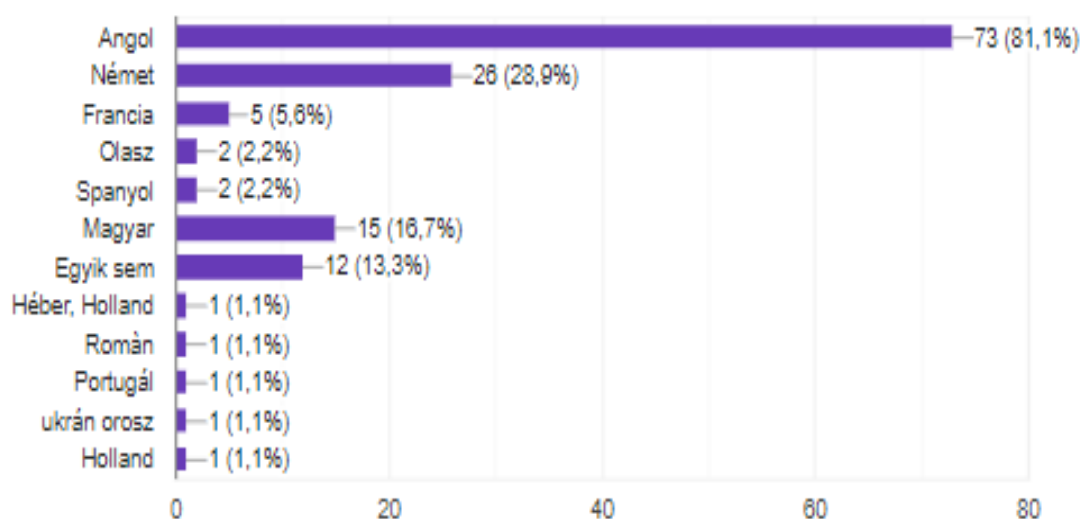
Forrás: Saját kutatás, 2023.

Az Eurostat 2017-es statisztikája alapján a legnépszerűbb célországok közé Németország, Egyesült Királyság, Ausztria, Svájc, Spanyolország, Hollandia, Szlovákia, Írország, Olaszország, Svédország, Franciaország, Belgium, Dánia, Románia, Csehország, Finnország, Luxemburg, Görögország, Szlovénia tartoztak. A Brexit óta azonban változott a munkavállalók helyzete az Egyesült Királyságban. Jelentős változás, hogy amíg korábban az uniós állampolgárok automatikusan munkát vállalhattak ott, ez 2021-től már vízumhoz kötött lett. A nehezebb letelepedési és munkavállalási tényezők miatt már egyre kevesebb magyar választja az Egyesült Királyságot, mint korábban.

Az eredmények alapján az látható, hogy a három legnépszerűbb ország, Ausztria, Németország és a Skandináv országok lettek, illetve még Svájc is, az európai viszonylatot tekintve. Sokan vannak azonban olyanok is, akik már európai határokat átlépve gondolkoznak és távolabbi térségekben is szerencsét próbálnának. A válaszadók közül többen vállalnának még munkát az USA-ban, Ausztráliában, sőt még Dubai-ban is. Ez utóbbi ország nem is olyan régen frissítette vízumszabályait, amelyek a munkavállalást, a befektetéseket és az innovációt érintik. Míg

korábban a munkavállalási vízumot két-három évente meg kellett újítani egy szponzorral, addig most bevezették az ötéves zöld vízumot, amely stabilitást és rugalmasságot biztosít a munkavállalók számára. Napjainkban a gazdaság világszerte nagyon nehéz és kihívásokkal teli időszakon megy keresztül, és ezzel együtt a magas inflációs rátákkal, a kamatlábak emelkedésével a munkanélküliség emelkedése is egy prognosztizálható tényező. Azonban az Egyesült Arab Emírségek egy stabil platformot biztosít az országba érkező munkavállalóknak ezekkel az új kezdeményezésekkel, annak érdekében, hogy a világ legjobb tehetségeit vonzza az Egyesült Arab Emírségekbe. A zöld vízum csak egy példa az ország előremutató hozzáállására (rugalmasabb munkavégzés, kormányzati adókedvezményeket kínál), látható és érzékelhető, hogy ez egy folyamatosan fejlődő ország.

Mivel az egyes országokban rohamosan nő a külföldi munkavállalók száma, az idegen nyelvvel szembeni követelmények egyre csökkennek. Azonban az idegennyelv ismerete elengedhetetlen a külföldi munkavállalás során, nehéz karriert építeni vagy magas beosztású munkát kapni küldöldön a helyi nyelv ismerete nélkül. Az angol nyelvet a világ számos részén és szinte egész Európában beszélik, így külföldön, a legtöbb országban az angol nyelv ismerete elég lehet, hogy munkát vállaljunk. A következő kérdésem a nyelvtudással kapcsolatos volt, aminek az eredményét az alábbi grafikon szemlélteti:



26. ábra A válaszadók megoszlása a beszélt idegennyelvek alapján

Forrás: Saját kutatás, 2023.

A kapott eredmények alapján is elmondható, hogy a kitöltők nagy százaléka, 81.1% az, aki angol nyelvtudással rendelkezik, illetve a válaszadók egyharmada aki németül (is) beszél.

Emellett 16.7%-ban vannak olyanok is, akiknek a magyar nem az anyanyelvük, de Magyarországon élnek és dolgoznak, így, mint idegen nyelvet, azt is már elsajátították.

Kicsit nehezebb a munkavállalás csak angol nyelvtudással, Németországban, Ausztriában és Svájcban, ahol a német az anyanyelv. Azonban sokan vannak olyanok is, akik nyelvismeret nélkül keresnek munkát külföldön. Ez sem lehetetlen, mert vannak olyan cégek, ahol lehet idegen nyelvtudás nélkül is dolgozni, főként ott ahol több a külföldi munkavállaló. Ilyen nyelvtudás nélküli területek, a gyári munka, a raktározás/logisztika vagy az építőipar. Nem egy ilyen munkavállalót ismerek, akik nyelvtudás nélkül elindultak szerencsét próbálni, kiköltöztek az adott országba és ott valamilyen fizikai munkát vállaltak. Majd szépen fokozatosan megtanulták az adott ország anyanyelvét és ezzel párhuzamosan haladtak egyre feljebb a ranglétrán is. Ma már mindegyikük saját ingatlannal, biztos nyelvtudással, megfelelő egzisztenciával rendelkezik, esetleg az adott országban még családot is alapított és/vagy megszerezte az adott országban az állampolgárságot. Az is elmondható a tapasztalatok alapján, hogy aki már elért egy bizonyos életszínvonalat és megteremtette külföldön a saját életét, az már nem gondolkozik azon, hogy otthagyja az adott országot, azért, hogy hazajöjjön és itthon mindent előről, a nulláról kezdhesen. „... minél régebben él valaki külföldön, annál valószínűbb, hogy már nem szándékozik hazatérni.” (KSH, 2014)

Az utolsó kérdésem egy nyitott kérdés volt, ahol a válaszadók véleményére voltam kíváncsi azzal kapcsolatban, hogy ők, hogyan látják a helyzetet, mivel lehetne hazánkban a munkaerő-mobilitást serkenteni, ösztönözni. Ez a kérdés nem volt kötelező, így 21 válaszadó osztotta meg az ötletét/javaslatát a témában. Több válaszban a kitöltők a home office-t, a lakástámogatást, az utazási költség térítést, a rugalmas munkalehetőségeket, a több fizetést és a szakmai elismerést említik, mint lehetséges eszközt az ösztönzésre. Az alábbi idézett sorok összegzik a témában több válaszadó véleményét:

„A munkaerő mozgósítása, vagyis csökkenteni kellene az egyes országrészek közötti infrastruktúrális különbségeket. Pl. nem mindenhol van ugynolyan színvonalú oktatás, orvosi ellátás, közlekedés, lakhatás, stb. Illetve sokkal rugalmasabb munkáltatói hozzáállás kellene. „Kontroll-mánia” (mikor mindig bent kell lenni a munkahelyen) helyett többféle lehetőség a munkaidő, munkarend szervezésére.”

Az ingázást a területi egyenlőtlenségek csökkentése, illetve a munkanélküliség jóléti költségeinek csökkentése érdekében ösztönözheti az állam. Magyarországon a lakások

többsége a lakók tulajdonában van és mivel a lakásvásárlás magas költségekkel jár, így a költözés helyett a napi ingázás lehetne elméletben a megoldás a fejletlenebb területek munkanélküliségének csökkentésére. Azonban az ingázás akkor egyenlíti ki a regionális különbségeket, ha a közeli városokban munkaerőhiány lép fel. Abban az esetben, ha a városi munkaerőpiacokon is munkanélküliség van, akkor így verseny alakul ki a városi munkaerőpiacokon, a szűkös álláslehetőségekért. Tehát a megoldás az lenne, ha a városi munkaerőpiacokon csökkenne a munkanélküliség. Vagyis a fejlettebb régiók ösztönzik ingázásra a központok környéki falvak munkanélküli lakóit. Az elérhetőség (közlekedés) javulása pedig önmagában nem mérsékli a falusi munkanélküliséget, mivel a városi munkaadóknak nem áll érdekükben, hogy az utazási költség-térítés összegével magasabb bérért egy kevésbé termelékeny falusi munkavállalót alkalmazzanak. Ez akkor működne csak és kizárólag, ha a tipikus falusi lakos a városinál képzetesebb és termelékenyebb lenne.

Az ingázást ösztönző hazai eszközök között szerepelnek az adminisztratív előírások és szabályozók, a munkavállalóknak, a munkaadóknak vagy közlekedési vállalatoknak nyújtott támogatások, illetve ezek kombinációi. A munkáltató által természetben adott közlekedési hozzájárulás (pl. tömegközlekedésre adott bérletek, illetve estenként az üzemanyag hozzájárulás), a munkába álló regisztrált munkanélküliek utazási költségeinek átmeneti megtérítése mind olyan eszközök, amikkel a munkavállalókat segíti a hazai kormány.

Az összegyűjtött adatok alapján a hipotézisek eredményei :

A 2011-es népszámlásai adatok alapján látható volt, hogy az ingázások száma csökkent az életkor előrehaladtával. A statisztikák arra utalnak, hogy még mindig a fiatal felnőtt korúak esetében, 40 év alatt a legnépszerűbb az ingázás, különös tekintettel a családot még nem alapított fiatalok körében. A kutatási eredményeim során kiderült, hogy még a 35-44 éves korosztály körében is nagy a hajlandóság az ingázás tekintetében. Tehát a kutatási eredmény az 1. hipotézisemet csak részben igazolta. (H1)

Míg korábban több férfi munkavállaló volt, aki bevállalta be az ingázást, addig a jelenlegi eredmények azt mutatják, hogy a férfiak és a nők közötti ingázásokban nem látható eltérés, sőt a nők egyre jobban felzárkóztak a férfiakhoz az ingázási időben és a megtett

távolságban egyaránt, csökkent a különbség a két nem között. Ezek alapján a 2. hipotézisem nem igazolódott be. (H2)

A fővároson belüli munkabajárás nem számít ingázásnak, még akkor sem, ha a munkavállalók munkabajárása sokszor több időbe kerül, mint azoknak, akik két település között ingáznak. Jellemzően az ingázás Budapest irányába történik, így azon munkavállalók nagyrésze, aki ott él, nagyrészt ott is dolgozik. Tehát a 3. hipotézis igazoltnak tekinthető. (H3)

A szakirodalom azt mondja, hogy a mobilitás mindig a fejlettebb régiókból indul a fejlettebb települések irányába, tehát a főváros és a megyeszékhelyek környékén a leginkább megfigyelhető jelenség a munkaerő-mobilitás. Azonban attól is függ mindez, hogy vajon megtérül-e a magas munkanélküliséggel sújtott falvakból a városokba való ingázás. Mivel ezeken a területeken nincs bérprémium az ingázásért cserébe, tehát a magas ingázási költségek miatt nem biztos, hogy megéri a falvakból a városokba ingázni. Ez a 4. hipotézisem csak részben igazolódott be. (H4)

A gyermekkel rendelkező női munkavállalók, a család és a munkahely összeegyeztethetősége, illetve a gyerekekkel és a háztartással kapcsolatos teendőik miatt is igyekeznek a munkába járás idejét csökkenteni. Ezáltal kevesebb időt tudnak fordítani az ingázásra. A kutatásom is azt igazolja, hogy a gyermekkel rendelkező női munkavállalók ritkábban, nem napi gyakorisággal ingáznak. A kutatásom alapján azok a női munkavállalók, akik a gyermek(ek) mellett mégis bevállalják a napi szintű utazást a munkahelyre, ők 30 kilométeres távolságon belül mozognak. Ez az eredmény az 5. hipotézisem részben igazolta. (H5)

4 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Nem csak a szakirodalom szerint, de a megkérdezettek válaszai alapján is az látszik, hogy ma Magyarországon a rendszerváltás óta jelentősen növekedett a mobilitási hajlandóság (ingázás, költözés) a munkavállalók körében. A férfiak és a nők közötti ingázásokban nem látható eltérés jelen kutatás szerint, sőt a nők egyre jobban felzárkóztak a férfiakhoz az ingázási időben és a megtett távolságban egyaránt, csökkent a különbség a két nem között. A gyermekkel rendelkező munkavállalóknál ez annyiban módosul, hogy az anyák, a család és a munkahely összeegyeztethetősége, illetve a gyerekekkel és a háztartással kapcsolatos teendőik miatt is igyekeznek a munkába járás idejét csökkenteni. Legtöbben a napi vagy távolsági (hetente, kéthetente, ritkább gyakoriságú) ingázást választják és csak kevesen vannak azok, akik vállalva a felmerülő költségeket, a lakóhelyváltoztatás, a költözés mellett döntenek. A költözési hajlandósággal kapcsolatban az is elmondható, hogy a saját lakással bíró családok költözési hajlandósága alacsonyabb, mint a gyerektelen vagy bérelt tulajdonú lakásban élő munkavállalóké.

Amikor állást keresünk, akkor kiemelten fontos szempont és figyelembe vesszük azt is, hogy milyen távolságra van a munkahelyünk a lakóhelyunktől. Egyáltalán nem mindegy, hogy mennyi időt töltünk az utazással és mekkora anyagi ráfordítást szánunk erre. Magyarországon sok munkavállaló választja az ingázás napi vagy távolsági formáját, ahogy azt már korábban is említettem. Tehát elmondható, hogy a lakóhely földrajzi elhelyezkedése az, ami a legnagyobb hatással bír az ingázási időre. Főként a főváros és a nagyobb városok, megyeszékhelyek környékén figyelhető meg az ingázók kiemelkedően magas száma.

A kutatásban résztvevők tapasztalatai alapján és a szakirodalom szerint is főként a fiatalok, azok, akik az ingázást inkább bevállalják, azok közül is inkább a felsőfokú képzettséggel, diplomával rendelkezők mutatnak nagyobb mobilitási hajlandóságot. Az életkor előrehaladtával azonban egyre kevésbé jellemző a munkavállalókra az ingázás. Az ingázók, a szakirodalom alapján és a kutatásban résztvevők szerint is arra törekednek, hogy minél kevesebb időt töltsenek utazással, vagyis a lakóhelyük közelében, max 15 km-es távolságon belül szeretnek munkát vállalni.

A mobilitás mindig a fejletlenebb régiókból indul a fejlettebb települések irányába, tehát a főváros és a megyeszékhelyek környékén a leginkább megfigyelhető jelenség a munkaerő-mobilitás. Ennek következtében Budapest környékén munkaerő-nyereség, túlkínálat jött létre,

míg a kisebb településeken, falvakban munkaerő-veszteség, munkaerőhiány keletkezett. Így lehetséges az is, hogy hazánkban egyszerre van jelen munkanélküliség és munkaerőhiány is.

A korábbi tanulmányok azt mutatják, hogy a hátrányos helyzetű, magas munkanélküliséggel sújtott területeken nincs bérprémium az ingázásért cserébe, tehát a magas ingázási költségek miatt nem éri meg a falvakból a városokba ingázni. Tehát elmondható, hogy Magyarországon a foglalkoztatottságot és a munkanélküliséget a földrajzi elhelyezkedés, helyi gazdasági lehetőségek jobban befolyásolják, mint az iskolázottsági szint.

Ezen különbségek kiküszöbölésére, illetve az egyenlőtlenségek csökkentésére a munkaerő-mobilitás lehetne az eszköz, amit az államnak különböző intézkedésekkel ösztönöznie kellene. Elsődlegesen egy olyan infrastruktúra kiépítésével, amely megkönnyítené a munkavállalók számára a munkába járást, illetve amelynek segítségével az elmaradottabb térségek is be tudnának kapcsolódni a regionális versenybe, gazdasági és társadalmi szinten egyaránt. Ezenkívül a munkaerő át- és továbbképzése is megoldás lehet egy-egy olyan területen, ahol korábban a munkahely megszűnésével több munkavállaló munkanélküli lett.

A fent említett javaslatokon kívül még további megoldás a távmunka kiterjesztése, a mobilitási támogatások (lakhatási, utazási) nyújtása, illetve a kormány által támogatott intézkedések, amelyekkel a munkaerő-mobilitást serkenteni lehet és kell is hazánkban.

5 ÖSSZEGZÉS

Szakedolgozatom témáját a hazai csekély szakirodalommal, az elmúlt évtizedek népszámlálási adatainak felhasználásával és a jelen kutatásom eredményeivel összevetve dolgoztam fel. A kutatás legfontosabb adatbázisát a KSH népszámlálási adatai (1990, 2001, 2011) és a mintavételes mikrocenzus (2016) képezték. A munkaerő-mobilitás kiemelten fontos téma napjainkban, amikor a munkavállalók nagy része ingázásra vagy lakóhelyváltoztatásra kényszerül annak érdekében, hogy minél jövedelmezőbb, a szaktudásának minél inkább megfelelő pozíciót tölthessen be a munkaerőpiacon.

Az elméleti áttekintésből jól látható az is, hogy Magyarország területi egyenlőtlenségeiből adódóan vannak fejlettebb és kevésbé fejlett régiók. A munkaerő-mobilitás iránya mindig a fejlettebb régiók felé összpontosul, a fejletlenebb, kisebb települések, községek, falvak irányából. A fejlettebb régiók magasabb fizetést, jobb szakmai lehetőségeket és jobb életkörülményeket jelentenek a munkavállalók számára.

Az irodalmi áttekintést követően a jelen helyzetre helyeztem a hangsúlyt, hogy mi tapasztalható ma hazánkban a munkaerő-mobilitás tekintetében. Ezt követően a kutatásomat mutattam be. A kérdőívemet 90 válaszadó töltötte ki. A kutatási célom az volt, hogy megtudjam a válaszadók hogyan látják, élik meg napi szinten a munkaerő-mobilitás kérdését. Melyek azok a tényezők, amelyek a válaszadók szerint segítenének abban, hogy Magyarország társadalmi-gazdasági, területi különbségei kiegyenlítődjenek, illetve melyek azok a lehetőségek, amelyekkel a hazai munkaerő-mobilitást ösztönözni lehetne.

Dolgozatomban kiderült, hogy bár sokan választják a munkaerő-mobilitás valamelyik formáját mégis a legfőbb ok, amiért ezt teszik az az ország társadalmi-gazdasági egyenlőtlenségeire vezethető vissza. A munkaerő és a munkahelyek eloszlásából adódó egyenlőtlenségek kiküszöbölésére a megoldást az egyének szintjén az ingázás és a költözés jelentheti. Emiatt sokan döntenek úgy, hogy elhagyják a szülővárosukat és egy másik, fejlettebb infrastruktúrával rendelkező régióba költöznek vagy vállalva az esetlegesen felmerülő költségeket, az ingázási lehetőségek mellett döntenek.

A hazai munkaerő-mobilitás javulására véleményem szerint csak hosszú időtávon van lehetőség. A kedvező gazdasági intézkedések mellett még inkább arra lenne szükség, hogy meg tudjunk szabadulni ettől a „röghöz kötött” állapottól, ami már hosszú évszázadok óta jelen van a magyar társadalomban.

IRODALOMJEGYZÉK

- DÖVÉNYI, Z. (2009). A belső vándormozgalom Magyarországon: folyamatok és struktúrák. Statisztikai Szemle. *Statisztikai Szemle*, 87. évf., 7-8. szám, 749-762. oldal.
- DR. LAKATOS, M., & VÁRADI, R. (2009). A foglalkoztatottak napi ingázásának jelentősége a migrációs folyamatokban. *Statisztikai Szemle* 87. évf., 7-8. szám.
- IMREH, SZABOLCS; KÜRTÖSI, ZSÓFIA; MAJÓ, ZOLTÁN; VILMÁNYI, MÁRTON. (2008). A menedzsment alapjai jegyzet. Szeged.
- Központi Statisztikai Hivatal. (2009/2). A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási sajátosságai. *Statisztikai Tükör III. évf. 2.szám*, 1-7. old.
- KSH . (2015). *Központi Statisztikai Hivatal Népszámlálási főosztálya, 2011. ÉVI NÉPSZÁMLÁLÁS*. Forrás: 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_18_2011.pdf
- KSH. (2014). A SEEMIG - transznacionális együttműködési projekt. *Helyzetkép a magyarországi elvándorlásról* (old.: 24). https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/sajtoszoba/seemig_sajto_reszletes.pdf.
- KSH. (2016. április). *Az ingázás kiemelt célpontjai*. Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ingazas.pdf>
- KSH. (2018). *Mikrocenzus 2016*. Forrás: 10. Nemzetközi vándorlás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_10.pdf
- KSH. (2023. március 24.). *KSH Gyorstájékoztató*. Forrás: Foglalkoztatottság, 2023. február: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2302.html>
- KULCSÁR, G. (2006). A munkaerő területi mobilitását akadályozó tényezők. *Esély*, 2006/3. szám,, 61-84. old.
- LAKATOS, J. (2015). Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztika szemle*, 93. évfolyam 2. szám.
- SEBŐK, M. (2016). *Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon*. Budapest: Edge 2000 Kiadó.

SZABÓ, P. (1998). A napi ingázás kérdésköre a kilencvenes években Magyarországon. *Tér és Társadalom, TÉT 12. évf.*, 69. p.

VECSENYI, J. (2002). A vállalkozástan alapjai. *Vezetéstudomány, 33. évf.*, 7-12. szám.

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

Táblázatok

1. táblázat KKV besorolás	8
2. táblázat A foglalkoztatottak megoszlása korcsoport és napi ingázás szerint.....	12
3. táblázat A magyar állampolgárok vándorlásának összefoglaló adatai	20
4. táblázat A kivándorlás statisztika méréséhez használt fontosabb adatforrások.....	21
5. táblázat A kivándorlás motivációja.....	22
6. táblázat A foglalkoztatottság korcsoportok szerinti alakulása a 15-64 évesek körében, 2022. dec-2023. febr.	24
7. táblázat Bruttó, nettó átlagkeresetek, bruttó, nettó kereseti indexek	29

Ábrák

1. ábra A mobilitás szerkezeti bontása.....	5
2. ábra A munkaerő-mobilitási keretrendszere	7
3. ábra A 15-64 éves foglalkoztatottak megoszlása a lakó- és a munkahelyük közötti távolság szerint Magyarországon	9
4. ábra A vállalat és külső környezete	10
5. ábra A fővárosba és a megyei jogú városokba bejáró foglalkoztatottak száma 2011.	16
6. ábra A legnagyobb népességcsökkenésen átesett városok 5 év alatt Magyarországon (2017-2022)	18
7. ábra A magyarok kivándorlásának volumene (2000-2016).....	19
8. ábra A kivándorlások célország szerinti megoszlása (%).....	22
9. ábra A foglalkoztatási ráta alakulása nemek szerint	24
10. ábra Foglalkoztatási ráta, 2022 IV. Negyedév.....	25
11. ábra Munkanélküliségi ráta, 2022. III. Negyedév.....	26
12. ábra Havi nettó átlagkereset 2022. III. Negyedév.....	28
13. ábra Teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete foglalkozások szerint	29
14. ábra A válaszadók életkori megoszlása	34
15. ábra A gyermekek száma szerinti megoszlás a válaszadók között	35
16. ábra A válaszadók lakóhely szerinti megoszlása	35

17. ábra: A szülőváros és a munkahely kapcsolatának vizsgálata a munkavállalók körében..	36
18. ábra A válaszadók munkahelyen betöltött pozíciójuk szerinti megoszlása	37
19. ábra A válaszadók iparágankénti megoszlása.....	38
20. ábra: A válaszadók megoszlása a jelenlegi munkahelyükön eltöltött idő alapján	39
21. ábra A válaszadók megoszlása az ingázási gyakoriság alapján.....	40
22. ábra A válaszadók lakóhely és munkahely közötti távolságának megoszlása.....	41
24. ábra A válaszadók megoszlása azzal kapcsolatban, hogy milyen közlekedési eszközzel járnak munkába.....	41
24. ábra A válaszadók preferencia skálája a munkahelyválasztás szempontját tekintve.....	42
25. ábra A válaszadók által megjelölt legkedveltebb munkavállalási célszágok	45
26. ábra A válaszadók megoszlása a beszélt idegennyelvek alapján.....	46

NYILATKOZATOK

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: **Dankó Krisztina**
A Hallgató Neptun kódja: **IACG0D**
A dolgozat címe: **A munkaerő-mobilitás vizsgálata, különös tekintettel az ingázásra**
A megjelenés éve: **2023.**
A konzulens tanszék neve: **Humántudományi tanszék**

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemitulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023. év 04. hó 21.nap



Hallgató aláírása

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A **Dankó Krisztina** (név) (hallgató Neptun azonosítója: **IACG0D**) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem²

Kelt: 2023. év 04. hó 21. nap



Belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.

MELLÉKLETEK

1. melléklet: A kérdőív

Munkaerő-mobilitás kérdőív

Kedves Válaszadó!

Dankó Krisztina vagyok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdálkodási és Menedzsment szakos hallgatója. Az alábbi kérdőív a szakdolgozatom elkészítéséhez szükséges, amelyben a munkaerő-mobilitást befolyásoló tényezőket és a munkaerő-mobilitás gazdasági jelentőségét vizsgálom.

A kérdőív kitöltése teljes mértékben önkéntes és névtelen, a válaszokat összesítve kezelem.

Köszönöm szépen előre is, hogy a kérdőív kitöltésével segíti munkámat! :-)

1. Az Ön életkora *

- ☐ 18-24 éves
- ☐ 25-34 éves
- ☐ 35-44 éves
- ☐ 45-64 éves
- ☐ 65 év felett

2. Az Ön neme *

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

3. Gyermek(ek) száma *

- ☐ 0
- ☐ 1-2
- ☐ 3+

4. Az Ön lakóhelye *

- ☐ Falu
- ☐ Község
- ☐ Vidéki nagyváros
- ☐ Budapest környéke (agglomeráció)
- ☐ Budapest
- ☐ Egyéb...

5. Jelenleg is a szülővárosában él és dolgozik? *

- ☐ Ott élek és ott is dolgozom
- ☐ Ott élek, de nem dolgozom ott
- ☐ Nem élek ott és nem is dolgozom ott

6. Legmagasabb iskolai végzettsége *

- ☐ 8 általános
- ☐ Szakmunkásképző
- ☐ Szakközépiskolai érettségi
- ☐ Gimnáziumi érettségi
- ☐ Felsőfokú/érettségi utáni szakképzés (OKJ)
- ☐ Főiskola/egyetemi diploma

7. Rendelkezik Ön jelenleg bejelentett munkaviszonnyal? *

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Jelenleg nincs bejelentett munkaviszonyom, de dolgozom

8. Ha Önnek van jelenleg bejelentett munkaviszonya, akkor..

- ☐ Alkalmazott
- ☐ Alsó szintű vezető
- ☐ Középvezető
- ☐ Felsővezető
- ☐ Vállalkozó

9. Munkavégzés jellege *

- ☐ Fizikai
- ☐ Szellemi

10. Melyik iparágban tevékenykedik? *

- ☐ Adminisztráció, asszisztens, irodai munka
 - ☐ Bank, biztosítás, bróker
 - ☐ Egészségügy, gyógyszeripar
 - ☐ Építőipar, ingatlan
 - ☐ Értékesítés, kereskedelem
 - ☐ Fizikai, segéd, betanított munka
 - ☐ Gyártás, termelés
 - ☐ HR, munkaügy
 - ☐ IT, programozás, fejlesztés, üzemeltetés, telekommunikáció
 - ☐ Jog, jogi tanácsadás
 - ☐ Közigazgatás
 - ☐ Marketing, média, PR
 - ☐ Mérnök
 - ☐ Mezőgazdaság, környezet
 - ☐ Oktatás, tudomány, sport
 - ☐ Pénzügy, könyvelés
-
- ☐ Szakmunka
 - ☐ Szállítás, beszerzés, logisztika
 - ☐ Ügyfélszolgálat, vevőszolgálat
 - ☐ Üzleti támogató központok
 - ☐ Vendéglátás, hotel, idegenforgalom

11. Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén (a főállású munkahelyén)? *

- ☐ 0-3 éve
- ☐ 4-6 éve
- ☐ 7-10 éve
- ☐ Több, mint 10 éve

12. Hol található a (főállású) munkahelye? *

- ☐ Helyben (az adott településen, ahol él)
- ☐ Lakóhelytől eltérő településen
- ☐ Budapesten

13. Milyen gyakran ingázik Ön a munkahelye és lakóhelye között? *

- ☐ Naponta
- ☐ Hetente többször
- ☐ Hetente
- ☐ Ritkábban
- ☐ Nem ingázom

14. Milyen messze lakik Ön a munkahelyétől? *

- ☐ 0-5 kilométer
- ☐ 5-15 kilométer
- ☐ 15-30 kilométer
- ☐ 30-50 kilométer
- ☐ Több, mint 50 kilométer

15. Mennyi időt fordít Ön egy átlagos napon a munkahelye és a lakóhelye közötti utazásra, oda-vissza? *

- ☐ Kevesebb, mint 15 perc
- ☐ 15-30 perc
- ☐ 30-60 perc
- ☐ 60-120 perc
- ☐ Több, mint 2 óra
- ☐ Home office-ban dolgozom

16. Jellemzően Ön milyen járművel közlekedik a munkahelyére?

- ☐ Gyalog
- ☐ Kerékpár
- ☐ Tömegközlekedés
- ☐ Saját tulajdonú személygépkocsi
- ☐ Céges autó

17. Ha Ön ingázik, akkor kérjük válassza ki azokat, amelyek Önre leginkább jellemzőek (Több válasz is lehetséges.) *

- ☐ Lakóhely környékén nem jók a kereseti lehetőségek
- ☐ Lakóhelyemen nem volt lehetőségem, hogy megfelelő munkát találjak
- ☐ Ez egy átmeneti állapot, amíg nem találok kiadó albérletet vagy eladó ingatlant a munkahely közelében
- ☐ Nem ingázom
- ☐ Egyéb...

18. Kérem értékelje egy 1 és 5 közötti skálán, hogy az alábbi tényezők az Ön számára mennyire fontosak a munkahely választás szempontjából. (1= egyáltalán nem fontos, 5= nagyon fontos)



	1	2	3	4	5
Versenyképes ...	☐	☐	☐	☐	☐
Béren kívüli jutt...	☐	☐	☐	☐	☐
Munkáltatói m...	☐	☐	☐	☐	☐
Jó vezető/főnök	☐	☐	☐	☐	☐
Vállalat pénzüg...	☐	☐	☐	☐	☐
Munkahely-ma...	☐	☐	☐	☐	☐
Jó munkahelyi ...	☐	☐	☐	☐	☐
Hibrid munkav...	☐	☐	☐	☐	☐
Szakmai fejlőd...	☐	☐	☐	☐	☐
Céges autó	☐	☐	☐	☐	☐
Céges üzleti ut...	☐	☐	☐	☐	☐
Csapatmunka	☐	☐	☐	☐	☐
Lakóhely közel...	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahely jó...	☐	☐	☐	☐	☐

19. Mennyire elégedett Ön a jelenlegi munkahelyével? *

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

20. Mennyire elégedett Ön a jelenlegi fizetésével? *

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

21. Mennyire szereti a jelenlegi munkahelyi légkört, a munkatársait? *

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

22. Mennyire elégedett a jelenlegi főnökével/vezetőjével? *

	1	2	3	4	5	
Egyáltalán nem	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben

23. Tervez-e Ön a közeljövőben munkahelyet váltani? ***

- ☐ Igen
- ☐ Nem

24. Ön vállalna-e külföldön munkát? *

- ☐ Igen
- ☐ Nem

...

25. Ha Ön vállalna külföldön munkát, akkor hova menne szívesen dolgozni?

- ☐ Ausztria
- ☐ Németország
- ☐ Skandináv országok
- ☐ USA
- ☐ Dubai
- ☐ Ausztrália
- ☐ Egyéb...

26. Jelenleg milyen nyelveken beszél (anyanyelvén kívül)? *

- ☐ Angol
- ☐ Német
- ☐ Francia
- ☐ Olasz
- ☐ Spanyol
- ☐ Magyar
- ☐ Egyik sem
- ☐ Egyéb...

27. Van-e ötlete/javaslata a munkaerő-mobilitás serkentésére?

Hosszú szöveges válasz

.....

