

TANULMÁNYOK

László Gyula* – Sipos Norbert**

Munkavállalási, munkavégzési, vállalkozási mobilitás határokon át – a határmenti régiókban¹

1. ELŐZMÉNYEK ÉS BEVEZETŐ

„A személyek határokon átnyúló mozgásának munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai” címen kutatási pályázati úton kutatási lehetőséget nyertünk. Ennek megvalósítására a Pécsi Tudományegyetem keretei között önálló kutatócsoport alakult, amely

- **Kiss György** kutatásvezető irányítása alapján,
- egyik oldalról **Berke Gyula** és **Bankó Zoltán** vezetésével a témakör alapvető európai és hazai munka- és társadalombiztosítási jogi aspektusait,
- másik oldalról **László Gyula** és **Sipos Norbert** vezetésével a témakör alapvető európai és hazai munkaerő-piaci aspektusait vizsgálja.

A kutatás alapvető, átfogó célja a *migráció munkaerő-piaci* jellemzőinek és hatásainak vizsgálata két meghatározó, *munkajogi és foglalkoztatáspolitikai* szempontból, illetve ezek együttesében.

Munkaerő-piaci oldalról a kutatás első, megalapozó fázisában a migráció, a munkaerő-piaci folyamatok tágabb fókuszú, az egységes fogalmi kereteket lefektető vizsgálatát tűztük ki célul, majd ezt fokozatosan szűkítettük a **kutatás alapvető célcsoportjaira**, a határmenti ingázókra és a munkavállaló migránsokra, a határokon átnyúló mobilitás kereteinek, típusainak, jellemzőinek vizsgálatára.

A kutatás egy első, feldolgozási fázisában először is tisztáztuk az alapokat: az alapvető fogalmakat, a migráció legfontosabb dimenzióit, általánosítható külső és belső befolyásoló tényezőit és társadalmi/gazdasági hatásait. A sokirányú szakirodalmi munkát azért kellett részletesen áttekinteni, hogy a magunk (a kutatás) számára is

* egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar

** tudományos munkatárs, MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport

¹ A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport "A személyek határokon átnyúló munkavégzésének munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai és munkajogi kihívásai" című kutatás keretei között készült. A kutatócsoport vezetője Kiss György egyetemi tanár.

teremtsünk egy többé-kevésbé egyértelmű kutatási alapot, fogalom-használatot, és összegezzük a szakirodalomban megjelent különböző megállapításokat a migráció módjairól és hatásairól.

Az első (2017. júliustól 2018. júniusig tartó) kutatási fázisban – többek között, munkaerő-piaci oldalról – három rész tanulmány készült:

1. A KUTATÁS KERETEI ÉS SZAKIRODALMI BÁZISA
2. A MOBILITÁS, MIGRÁCIÓ FOGALMI KERETEI
3. A MOBILITÁS BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐI, MOZGATÓERŐI ÉS KORLÁTAI

Ennek az első fázisnak az eredményeit 2019-ben kiegészítettük az elérhető (és napjainkra vonatkozóan is relevánsnak tekinthető) nemzetközi és hazai **statisztikai források és adatok** összegyűjtésével és elemzésével, amelyhez szükségesnek tartottuk a módszertani, mérési, számbavételi lehetőségek, források és ezekkel összefüggő problémák feltárását, bemutatását.

A kutatást a jelenlegi, második fázisban a **határokon átívelő és határmenti munkaerő-piaci mozgások formáival**, azok jellemzőinek feltárásával folytattuk. Ennek a kutatási fázisnak fontos szegmense lett a nemzetközi munkaerő-piaci mobilitás alapvető mozgásformáinak, azok jellemzőinek, szabályozási környezetének feltárása. Megkülönböztető jellemzőként azt emeltük ki magunknak – azon túl, hogy a kutatás kifejezetten a nemzetközi mozgásra fókuszál, az országon belüli mobilitást figyelmen kívül hagyva –, hogy érdemes lenne kiemelni a magyar, valamint az ország határainak másik oldalán elterülő, „**határmenti**” munkaerőpiacok mobilitási kapcsolatait mélyebben megismerni, vizsgálni.

A kutatás első lépéseként **logikai modell-szinten** kíséreltük meg lehatárolni az alapvető, vizsgálandó típusokat (*ld. 2. fejezet*). Ezzel egyrészt tisztázni tudtuk a lehetséges kereteket, ide értve azt is, melyek azok a dimenziók, amelyeket ebben a fázisban kell és lehet vizsgálni, és melyek azok, amelyeket – praktikus okokból – egy későbbi fázisra szükséges áttolni. Ezt követően – még mindig az elméleti megalapozás érdekében – készítettünk egy fogalmi lehatárolást a határmenti és határokon átívelő mobilitásról, áttekintettük a határokból, a közvetlen térbeli kapcsolatokból következő sajátosságokat (*3. fejezet*).

A 2. fejezetben kiemelt mozgásformák jellegzetességeit egyik oldalról **szekunder kutatással** igyekeztünk feltárni, amelynek során áttekintettük a határmenti mobilitás legfontosabb módjainak alapvető, általános sajátosságait, és igyekeztünk azok megítélését, előnyeit és kockázatait több oldalról (az érintettek nézőpontjából) is felvetni (*5. fejezet*).

Ennek validálására, aktualizálására és kiegészítésére a szakirodalmi vizsgálathoz hozzátettünk – elsősorban a magyar határokon átnyúló, **Magyarország és a határmentén** elhelyezkedő szomszédos országok közötti munkaerő-piaci mozgást

bemutató – **empirikus** elemzéseket is. Külön szakértőket (szakértői csoportokat) kértünk fel az egyes környező, határmenti országok munkaerő-piaci sajátosságainak bemutatására, valamint a határmenti munkaerő-piaci kapcsolatok, mozgások ország-specifikus jellemzőinek feltárására. Ezen szakértői csoportok tagjai az egyes szomszédos országok relációjában:

- Ausztria: *Kovács Előd*
- Csehország: *Lelkes Gábor*
- Szlovákia: *Lelkes Gábor*
- Ukrajna: *Dajnoki Krisztina, Héder-Rima Mária, Kőmives Péter Miklós*
- Románia: *Dajnoki Krisztina, Héder-Rima Mária, Kőmives Péter Miklós*
- Szerbia: *Agneš Slavić, Kovács Szilárd*
- Horvátország: *Gombás József, Kiss Ambrus*
- Szlovénia: *Gombás József, Kiss Ambrus*

A szakértőkkel egész napos workshop keretében vitattuk meg a tapasztalatokat, majd a workshop eredményeit is felhasználva a szakértők önálló tanulmányokban foglalmazták meg vizsgálati eredményeiket.²

A jelen összegző tanulmány mindezek felhasználásával készült. A szakértői tanulmányokból egyrészt kiemeltük az adott ország munkaerőpiacának általános és határ menti kapcsolati jellemzőit. Ennek nincs egységes sémája: az egyes szakértők azokat a tényezőket emelték ki, amelyeket az adott országot ismerve a legfontosabbnak tartottak. (4. fejezet) Másrészt az egyes mobilitási formák – korábban már említett – általános vizsgálata mellé az 5. fejezetben – típusonként és külön-külön alfejezetekben, ott, ahol azt a szakértők külön is fontosnak tartották – beillesztettük az adott típus ország-specifikus tapasztalatait, jellemzőit.

1. A NEMZETKÖZI MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS ALANYI, TEVÉKENYSÉGI ÉS TÉRBELI TIPIZÁLÁSA

A tipizálás annak alapján próbálja azonosítani az egyes mobilitási formákat, hogy

A) *kik vagy mik* a mobilitás meghatározói (személyek vagy vállalkozások), és *mi az*, amit ezzel mozgásba hoznak (a személy, a munkavállaló vagy a vállalkozás, a tőke), azok

B) *milyen céllal* (munkavállalási, üzleti, életviteli), illetve

C) *milyen térségi dimenzióban* (a határ mentén vagy a határon túl) vesznek részt a belföldön túlmutató (nemzetközi) mobilitásban.

A) *Kik vagy mik* a mobilitás meghatározói (személyek, vállalkozások), és *mi az*, amit ezzel mozgásba hoznak (a személy, a munkavállaló vagy a vállalkozás, a tőke)

A1) A mobilitás a személyek (családok) önálló döntése és személyes aktivitása: az adott személy/személyek saját, önálló döntésük és egyedi érdekeik/céljaik alapján (beleértve a döntés családon belüli egyeztetését, meghozatalát is) személyes

² Az eredeti tanulmányok teljes szöveggel és irodalomjegyzékkel külön megtekinthetők. Jelen összefoglaló tanulmányban ezek szerkesztett részei szerepelnek, a legfontosabb, közvetlen hivatkozott forrásművek megjelenítésével.

szándékkal, kezdeményezéssel és aktivitással, maguk vesznek részt a nemzetközi mobilitásban.

A2) A tőke, a vállalkozás döntése a munkavállaló mobilitásáról: a munkavállaló mobilitása az adott vállalkozás döntésén alapul (meghatározva annak konkrét formáját, módját is), értelemszerűen a vállalkozás üzleti érdekei alapján.

A3) A tőke, a vállalkozás döntése a vállalkozás mobilitásáról: a mobilitás a szervezet, a tőke mozgásával valósul meg (meghatározva annak lehetséges konkrét formáját, módját is, ami magába foglalhatja a külföldi célterület munkavállalóinak foglalkoztatását is), az adott vállalkozás döntésén alapul, értelemszerűen a vállalkozás üzleti érdekei alapján.

B) *Milyen céllal* (munkavégzési, üzleti, életviteli) történik a mobilitás

B1) Munkavégzési (hazai munkaerővel): a mobilitás célja valamilyen munka elvégzése, jövedelemszerzési céllal (ide értve az egyéni és vállalkozói jövedelmet is), a belföldi munkaerőpiacon kívül, egy önálló személy vagy (belföldi, hazai) munkavállaló által.

B2) Munkavégzési (külföldi munkaerővel): a mobilitás célja valamilyen munka elvégzése, jövedelemszerzési céllal (ide értve az egyéni és vállalkozói jövedelmet is), a belföldi munkaerőpiacon kívül, egy célországbeli (külföldi) munkavállaló által.

B3) Üzleti: magyar (egyéni vagy társas, illegális vagy legális) vállalkozó a vállalkozói tevékenységét, üzleti céljai alapján, egy másik ország területére (is) kiterjeszti.

B4) Életviteli: a mobilitás célja kitörni a hagyományos környezetből, pl. a nagyváros helyett egy „békésebb”, „zöldebb” lakóhelyet keresve, vagy (főleg, tipikusan nyugdíjasok esetében) olyan új életteret keresve, ahol kedvezőbbek a megélhetési és környezeti feltételek.³

C) *Milyen területi dimenzióban* történik a mobilitás

C1) A határ mentén: a mobilitás célterülete a határmenti régió (a továbbiakban **határon átnyúló** mobilitás).

C2) A határon túl: a mobilitás célterülete egy távolabbi régió, illetve ország (a továbbiakban **határon átvélő** mobilitás).

Ezek legrelevánsabbnak tekinthető kombinációit a következő táblázat szemlélteti:

³ Pl. Pozsony a saját agglomerációját kiterjesztette Magyarországra és Ausztriára is: sok pozsonyi család vásárolt ingatlant, és költözött a közeli, de szomszédos országban lévő településekre. Ők is lényegében a határon át ingázók számát gyarapítják, mivel munkahelyüket, iskolájukat természetesen megtartották a szlovák fővárosban. (Hardi –Lampl, 2008.)

1. táblázat: A legfontosabb nemzetközi mobilitási típus-változatok összekapcsolása

	C1) a határ mentén (határon átnyúló)	C2) a határon túlra (határon átvélő)
A1) saját egyéni döntés és személyes aktivitás (független kezdeményezés)	B1) munkavégzési mobilitás	B1) munkavégzési mobilitás
	B3) üzleti mobilitás	B3) üzleti mobilitás
	B4) életviteli mobilitás	B4) életviteli mobilitás
A2) vállalkozói döntés a saját munkavállaló mobilitásáról (függő munkaviszony)	B1) hazai munkaerő külföldi munkavégzési mobilitása	B1) hazai munkaerő külföldi munkavégzési mobilitása
	B2) külföldi munkaerő hazai munkavégzési mobilitása	B2) külföldi munkaerő hazai munkavégzési mobilitása
A3) vállalkozói döntés a tőke, a szervezet mobilitásáról	B2) munkavégzés külföldi munkaerővel (nincs mobilitás)	B2) munkavégzés külföldi munkaerővel (nincs mobilitás)
	B3) üzleti mobilitás	B3) üzleti mobilitás

Ennek alapján, a munkaerő-piaci/gazdasági mobilitás szempontjából gyakorlatilag a következő változatokat lesz érdemes vizsgálni⁴:

- **A1/B1: Személyek önálló döntésén alapuló, független, munkavállalási célú mobilitás:** *más országba irányuló mobilitás, ahol az adott országbeli (esetünkben magyar) lakos/állampolgár⁵ saját döntése alapján, személyesen, tényleges munkavállalási, munkavégzési céllal jelenik meg, függetlenül attól, hogy a munkavállalás legális munkaviszony vagy valamilyen kevésbé szabályos (szürke-fekete) formában valósul meg, és eltekintve attól is, hogy abban megjelenik-e egy munkaerő-kölcsönző.*

⁴ Létező megoldás, de jelen kutatás szempontjából nem tekintjük releváns változatnak a következőket:

- **A1/B3/C1 vagy A1/B3/C2:** Saját döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határ mentén vagy a határon túlra (pl. a határ másik oldalán vagy egy másik országban olcsóbban beszerezhető termékek /üzemanyag, élvezeti cikkek/ legális vagy illegális behozatala)
- **A1/B4/C1 vagy A1/B3/C2:** Saját döntésen alapuló, életviteli célú mobilitás a határ mentén vagy a határon túlra (pl. ingatlan vásárlása egy más országbeli kedvező környezetben, nyugdíjasok átköltözése)

⁵ Értelemszerűen ugyanaz vonatkozik egy magyar állampolgár külföldi, és egy külföldi állampolgár magyarországi munkavállalására is; valamint a kutatási cél szempontjából elsősorban az életvitel szerinti eredeti lakóhely a meghatározó, és nem az, hogy egy adott személy rendelkezik-e a határ túloldalára is vonatkozó, kettős állampolgársággal. Ezeket a kritériumokat itt és a következő típusokban is egyaránt érvényesnek tekintjük.

I. A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén: magyar állampolgár, magyarországi lakhelyét, életvitelét fenntartva egy határmenti régióban a határ másik oldalán vállal ideiglenes munkát (független annak munkajogi megítélésétől, szabályaitól), amely munkahelyről naponta vagy rövidebb-hosszabb időszakonként rendszeresen hazatér.

Magyarországi külföldre, külföldi Magyarországra  (vagyis mindkét irányban)

- a) külföldi munkavállalás 
- b) kölcsönzés 
- c) ingázás 
- d) idénymunka 

II. A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás: magyar állampolgár, magyarországi lakhelyét, életvitelét átmenetileg vagy hosszabb távra feladva egy másik országba költözik (akár a határmenti régióban, akár annál távolabb), hosszabb idejű (akár tartós, végleges) munkavállalási szándékkal, ami nem zárja ki az időszakos (átmeneti) hazatérést és a kapcsolattartást (akár „csak” kommunikációs formában, skype vagy telefon útján), illetve a hazautalásokkal a családi költségvetéshez való hozzájárulást.

Magyarországi külföldre, külföldi Magyarországra

- a) külföldi munkavállalás 
- b) idénymunka 

➤ **A2/B1: Személyek munkáltatói döntésen alapuló, függő munkavégzési mobilitása:** a magyar állampolgár egy Magyarországon működő cég munkáltatói irányítása alapján (annak munkavállalójaként) a munkát egy másik országban végzi el. Hazai munkavállaló/ke/ külföldi foglalkoztatása.

III: A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját hazai munkaerővel a határ mentén, a külföldi munkavégzés helye a határmenti régió.

Magyarországi külföldre, külföldi Magyarországra

- a) változó telephely, kiküldetés, kirendelés stb. 
- b) kölcsönzés 

IV: A2/B1/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját hazai munkaerővel határon túlra, a külföldi munkavégzés helye egy távolabbi, határon túli régió, ország.

Magyarországi külföldre, külföldi Magyarországra

- a) változó telephely, kiküldetés, kirendelés stb. 

➤ **A2/B2: Személyek munkáltatói döntésen alapuló, függő munkavégzési mobilitása:** a külföldi állampolgár egy Magyarországon működő cég munkáltatói irányítása alapján (annak munkavállalójaként) a munkát Magyarországon belül végzi el

(változó telephely, kiküldetés, kirendelés stb.). Külföldi munkavállaló/k/ hazai foglalkoztatása.

V: A2/B2/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával a határ mentén, a munkavégzés helye a határmenti régió.

a) alkalmazás, foglalkoztatás

VI: A2/B2/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával határon túlról, a munkavégzés helye egy távolabbi, határon túli régió, ország.

a) alkalmazás, foglalkoztatás

➤ **A3/B2: Vállalkozások üzleti döntésen alapuló, tőke- és/vagy tevékenységi mobilitása:** magyar magánszemély vagy Magyarországon bejegyzett egyéni vagy társas vállalkozó, magyarországi lakbelyét, telephelyét, életvitelét fenntartva hazai egyéni vagy társas vállalkozásában a külpiacra kiterjedően is végez üzleti (beszállítói, kiskereskedelmi, szolgáltatói) tevékenységet úgy, hogy ott hazai cégneve alatt vállalkozásként rész/tulajdont szerez, tulajdonossá válik, vállalkozást alapít, üzleti partnerként, kereskedőként, beszállítóként, pályázóként stb. jelenik meg (függetlenül annak legális vagy illegális jellegétől), és abban külföldi személyeket alkalmaz munkavállalóként.

VII: A3/B2/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határ mentén, külföldi munkaerő alkalmazásával

a) alkalmazás, foglalkoztatás

VIII: A3/B2/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határon túlra, külföldi munkaerő alkalmazásával

a) alkalmazás, foglalkoztatás

➤ **A3/B3: Vállalkozások üzleti döntésen alapuló, tőke- és/vagy tevékenységi mobilitása:** magyar magánszemély vagy Magyarországon bejegyzett egyéni vagy társas vállalkozó, magyarországi lakbelyét, telephelyét, életvitelét fenntartva hazai egyéni vagy társas vállalkozásában a külpiacra kiterjedően is végez üzleti (beszállítói, kiskereskedelmi, szolgáltatói) tevékenységet úgy, hogy ott hazai cégneve alatt vállalkozásként rész/tulajdont szerez, tulajdonossá válik, vállalkozást alapít, üzleti partnerként, kereskedőként, beszállítóként, pályázóként stb. jelenik meg (függetlenül annak legális vagy illegális jellegétől).

IX: A3/B3/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határ mentén: a vállalkozói tevékenység egy határmenti régióra terjed ki.

Magyarországi külföldre, külföldi Magyarországra



X: A3/B3/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határon túlra: a vállalkozói tevékenység egy távolabbi régióra, országra terjed ki.

Magyarországi külföldre, külföldi Magyarországra



Más közelítésben a nemzetközi munkaerő-mobilitás mozgásformái:

1. KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁS

1.1 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, magyarországi külföldre

1.2 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, külföldi Magyarországra

1.3 A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás, Magyarországi külföldre

1.4 A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás, külföldi Magyarországra

2. KÖLCÖNÖZÉS

2.1 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, magyarországi külföldre

2.2 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, külföldi Magyarországra

2.3 A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar) munkaerővel

2.4 A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (külföldi) munkaerővel a határ mentén, a külföldi munkavégzés helye a határmenti régió

3. INGÁZÁS

3.1 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, magyarországi külföldre

3.2 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, külföldi Magyarországra

4. IDÉNYMUNKA

4.1 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, magyarországi külföldre

4.2 A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén, külföldi Magyarországra

4.3 A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás, magyarországi külföldre

4.4 A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás, külföldi Magyarországra

5. VÁLTOZÓ TELEPHELY, KIKÜLDETÉS, KIRENDELÉS STB.

5.1 A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar) munkaerővel a határ mentén, a külföldi munkavégzés helye a határmenti régió

5.2 A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (külföldi) munkaerővel a határ mentén, a külföldi munkavégzés helye a határmenti régió

5.3 A2/B1/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar) munkaerővel határon túlra, a külföldi munkavégzés helye egy távolabbi, határon túli régió, ország

5.4 A2/B1/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (külföldi) munkaerővel határon túlra, a külföldi munkavégzés helye egy távolabbi, határon túli régió, ország.

6. ALKALMAZÁS, FOGLALKOZTATÁS

6.1 A2/B2/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával a határ mentén, a munkavégzés helye a határmenti régió

6.2 A2/B2/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával határon túlról, a munkavégzés helye egy távolabbi, határon túli régió, ország

6.3 A3/B2/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határ mentén, külföldi munkaerő alkalmazásával

6.4 A3/B2/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, üzleti célú mobilitás a határon túlra, külföldi munkaerő alkalmazásával

A következő táblázat segít az előző változatok áttekintésében

2. táblázat: A nemzetközi munkaerő-mobilitás vizsgálandó mozgásformái

Típus	Magyarországi külföldre	Külföldi Magyarországra
1. KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁS		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás	X	X
2. KÖLCSONZÉS		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar	X	X

Típus	Magyarországi külföldre	Külföldi Magyarországra
vagy külföldi) munkaerővel a határ mentén		
3. INGÁZÁS		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
4. IDÉNYMUNKA		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás	X	X
5. VÁLTOZÓ TELEPHELY, KIKÜLDETÉS, KIRENDELÉS		
A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar vagy külföldi) munkaerővel a határ mentén	X	
A2/B1/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar vagy külföldi) munkaerővel határon túlra	X	
6. ALKALMAZÁS, FOGLALKOZTATÁS		
A2-A3/B2/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával a határ mentén		X
A2-A3/B2/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával határon túlról		X

A fentieket a kutatás egy következő fázisában még egy újabb dimenzióval lesz érdemes kiegészíteni.

7. ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS

A „tipikus” (határozott idejű, teljes munkaidős, munkaviszony keretei között szabályozott) foglalkoztatással szemben az ettől eltérő, „atipikus” foglalkoztatási módok fontos dimenzióit jelentik a nemzetközi munkaerő-piaci mobilitásnak is, de a kutatás során nem tekintjük önálló mozgásformáknak, hanem olyanoknak, amelyek az előző alaptípusokon belül jelentenek további változatokat.

A fenti típusok között van több is olyan, amelyeket a szakirodalom önmagában is atipikusnak tekint (kölcsonzés, ingázás, idénymunka). Ebben a szegmensben nem ezen a szinten, hanem az ezen belüli foglalkoztatás módjánál keressük az atipikus vonásokat: a kikölcsönzött munkaerő dolgozhat teljes és rész-munkaidőben, az ingázó köthet határozott és határozatlan idejű munkaszerződést, az idénymunkás valószínűleg

határozott idejű szerződéssel dolgozik, akár teljes, akár rész-munkaidőben, munkaidőkeretben stb.

A munkaerőpiac rugalmasabbá válásával, illetve olyan új megoldásokkal, amelyekkel a munkaerőpiac rugalmasabbá válik, teljesen új foglalkoztatási/szolgáltatási formák jelentek meg az elmúlt években, és ez a két oldal egyre inkább erősíti egymást. Ennek hátterében ott állnak egyik oldalról a fiatal generációk, a korábbiaktól eltérő (és ennek az előző generációknál erőteljesebben hangot is adó, reputációt kikövetelő) értékrendekkel és elvárásokkal, másik oldalról az intelligens gazdaság és a digitalizáció, amelyek új színtereket, platformokat nyitnak a foglalkoztatás számára. Ugyanez más nézőpontból azt is jelenti, hogy olyan munkaerő-piaci mozgások, kapcsolódások jönnek létre, amelyekre a hagyományos intézményi és szabályozási környezet még nem mindenben találta meg az adekvát válaszokat.

A „tipikus”-tól eltérő, atipikus munkák sajátos típusai:

7.1 A „klasszikus” atipikus foglalkoztatási formák

- határozott idejű alkalmazás
- részmunkaidő
- megbízás (önálló munka)
- távmunka

7.2 A klasszikus atipikus foglalkoztatás újabban terjedő, „innovatív” formái

- **a foglalkoztatásban** (behívás, 0-munkaórás szerződés, alkalmi foglalkoztatás)
- a munkaszervezésben (munkaidőkeret)
- a munkavégzés helyében (coworking)
- **a javadalmazásban** (pénzkímélő eszközök, utalványok)

7.3 Az új, digitális/projekt-jellegű, a hagyományos munkaviszonytól eltérő, atipikus foglalkoztatási/szolgáltatási formák

- gig economy
- platform gazdaság
- sharing economy.

Ezt a 7. nézőpontot a kutatás során abszolút logikus és indokolt lenne összekapcsolni az előzőekkel, ugyanakkor azt is be kellett látni, hogy praktikus szempontok alapján ennek bevonása megduplázná a kutatási szempontokat, nehezen áttekinthetővé és még nehezebben kivitelezhetővé tenné akár szakirodalmi, akár gyakorló szakértői oldalról nézve a kutatásnak ezt a komplexitását. Ezért ezt a nézőpontot a kutatás egy későbbi szegmensében szeretnénk majd részletesebben áttekinteni, önmagában is, és az előző 6 típushoz kapcsolva is. (Ld. 3. tábla).

3. táblázat: A nemzetközi munkaerő-mobilitás vizsgálandó mozgásformái tipikus-atipikus viszonylatban

Típus	Magyarországi külföldre	Külföldi Magyarországra
1. KÜLFÖLDI MUNKAÁLLALÁS / 7. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS		

Típus	Magyarországi külföldre	Külföldi Magyarországra
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás	X	X
2. KÖLCSÖNZÉS / 7. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar vagy külföldi) munkaerővel a határ mentén	X	X
3. INGÁZÁS / 7. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
4. IDÉNYMUNKA / 7. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS		
A1/B1/C1: Saját döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a határ mentén	X	X
A1/B1/C2: Munkavállalási célú határon túli, tartós mobilitás	X	X
5. VÁLTOZÓ TELEPHELY, KIKÜLDETÉS, KIRENDELÉS / 7. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS		
A2/B1/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar vagy külföldi) munkaerővel a határ mentén	X	
A2/B1/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a saját (magyar vagy külföldi) munkaerővel határon túlra	X	
6. ALKALMAZÁS, FOGLALKOZTATÁS / 7. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS		
A2-A3/B2/C1: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával a határ mentén		X
A2-A3/B2/C2: Vállalkozói döntésen alapuló, munkavégzési célú mobilitás a külföldi munkaerő hazai alkalmazásával határon túlról		X

2. A HATÁROKAT ÁTLÉPŐ MOBILITÁS ALAP-TÍPUSAI, JELLEMZŐI

A mobilitást továbbra is abban a szűkebb dimenzióban vizsgáljuk, amelyben eltekintünk az országhatárokon belüli mozgástól, vagyis csak a nemzeti határokat átlépő, „nemzetközi” mobilitás változatait és hatásait keressük. Ezen belül a szakirodalom sokféle szempontot értelmez, sokféle tipizálást alkalmaz: a következőkben ezek olyan új és egyedi szintézisét próbáljuk előállítani, amelyik értelemszerűen a saját kutatási feladatunk szempontjait követi. Ennek két meghatározó dimenziója a *térbeli* kiterjedés és a térségek/régiók kapcsolati jellemzői, intenzitása, illetve a határokon átívelő *munkaerő-piaci/gazdasági kapcsolatok* megvalósulási módja, formája.

3.1. A HATÁRMENTI ÉS A HATÁROKON ÁTLÉPŐ MOBILITÁS

A korábbiakban már részletesen foglalkoztunk a migráció térbeli dimenziójával. A következőkben ezt arra fókuszálva egészítjük ki, hogy a *nemzeti határokhoz viszonyítva* milyen földrajzi/regionális egységek mentén (vagy azok között) zajlik a mobilitás, hogyan lehet ezeket az egységeket lehatárolni, a szakirodalomban használatos *régió, határrégió, határmenti és határon átnyúló régió* fogalmakat felhasználva.

A **határrégió** és a **határmenti régió** között – ha nem feltétlen szükséges – ebben a kutatásban nem teszünk különbséget. A határrégió az, amelyik a határ mentén fekszik, ezért a két fogalmat azonosként értelmezzük. Szövegszerűen úgy ítéljük meg, hogy az előzőnek, a *határrégió* fogalomnak inkább kijelentő, esetleg lehatároló, korlátozó értelme van (a régió mögött már ott az országhatár), vagyis ott valami befejeződik. Az utóbbi, a *határmenti régió* talán jelzi azt is, hogy a határ mentén terül el, **van valami kapcsolódása, viszonyultsága** a határhoz, a határ mentén (a határ két oldalán) elterülő régiókhoz, bár ezt a határmenti területi egységet a határ mind a két oldalán önálló/elkülönült entitásnak kell tekintenünk. Vagyis a határmentiség olyan differentia specifica, ami valami plusz jellegzetességet, sajátosságot ad/hat/ a régióknak (előnyökben, hátrányokban, lehetőségekben, veszélyekben).⁶

A határok létével behatóbban foglalkozóknál megjelenik Simmel *‘Híd és ajtó’* című esszéjének plasztikus megközelítése, amelyben Simmel a határra úgy gondol, mint egy, a határ sávján átívelő, a határ két oldalát összekötő hídra, amelyen egy hozzá kapcsolódó, nyitható/zárható ajtó található. Ez a metafora segíti a nemzeti, jogilag önálló egységek lehatárolásának megértését, amit előszeretettel használnak a magyar kutatók is. Ezek alapján a határ értelmezése során úgy kell elképzelni azt, mintha a két ország között egy szakadék állna, amelyet egy híd köt össze. Ez kapcsolja össze a két

⁶ Van olyan szakirodalmi irányzat, amely fontosnak tartja a határrégió és a határmenti régió megkülönböztetését. Ha nagyon kell a különbségtétel, talán a mi nézőpontunkból azt olvashatjuk bele a két fogalomba, hogy a határrégió érinti a határt, avagy az ország határát jeleníti meg, míg a határmenti régió nemcsak érinti, hanem ott van hosszasan a határ mentén, és nem a lehatárolás a legfontosabb jellemzője, hanem épp az, hogy a határ mentén létezik átjárás a határ két oldala között. Épp ezért, ha választani kell, az utóbbi értelmezés áll hozzánk közel, ilyen értelemben beszélünk a határ/menti/régióról. Amikor ez a határ mindkét oldalán egyértelművé válik, a határmenti régió akkor lesz határon (kölsönösen) átnyúló régió.

oldalt, és nemhiába építették meg, azaz valamilyen szinten pozitív hatást fejthet ki, vonzás és kapcsolódás alakulhat ki a határ két oldala között. A hídon található egy ajtó. Ennek az ajtónak értelemszerűen két lehetséges állása van, az egyik a nyitva, amellyel szabad áramlást biztosít, a másik pedig a zárva, amelyik akadályozza az áthaladást. Ezek a lehetséges pozíciók jól érzékeltetik a két ország egyetértésében és kapcsolódásában kialakítható lehetőségeket, amelyekkel a legális munkaerőáramlást szabályozzák. (Idézi Hárs, 2010)

Ennek révén azt is jól lehet láttatni, hogy a közhatalom mellett maguk az állampolgárok is hogyan viszonyulnak a hídhöz és az adott pillanatban az ajtó állapotához. Azaz lehet olyan, hogy egyik oldalról sincsen mozgás, kihasználatlan a határ, ahogyan az is elképzelhető, hogy kölcsönös az áramlás, mint ahogyan az is, hogy túlsúlyban van az egyik vagy a másik ország a mozgásban a nyitott ajtón keresztül. A zárt állapotnál is megfigyelhetjük ugyanezeket, igaz, hogy itt inkább a szándékot lehet megragadni, amelyet a legális áthaladás biztosításakor (kinyitják az ajtót) nem biztos, hogy a tényleges tett is követi.

Az illegális formáktól jelen megközelítésben eltekintünk, ugyanakkor ezen metafora és a zárt ajtó valamilyen kikerülési módjának megjelenítésével jól vizualizálhatóak a határon átívelő kapcsolatok megvalósulási formái.

Bindorffer (2004) továbbgondolja a híd és az ajtó képét, és a **határrégiók** (értelmezésünk szerint **határmenti régiók**) fontosságát abban látja, hogy az

- a határok mellett található, azon közvetlen környezetet jelenti, ahol a legintenzívebben jelenik meg a határ két oldalán lévők kommunikációja és interakciói,
- az egyes országok eltéréseinek, sajátosságainak, kultúráinak, kapcsolódásának, valamint, kölcsönös formálódásának helyszíne (különösképpen, ha a határ két oldalán más kultúra, nyelv vagy vallás a meghatározó),
- ugyanakkor nem csak pozitív szempontok létezhetnek, mivel a határ környezete az ellentétek, konfliktusok, a másik fél szándékos vagy nem szándékos meg nem értésének a színtere is, amely leginkább akkor alakulhat így, ha jelentős eltérések találhatók a határ két oldalán lévő területek között gazdasági és/vagy szociális szempontból. (Bindorffer, 2004: 30-31, idézi Hárs, 2010)

Ennek hazai aktualizálásaként egyrészt azt kell láttatnunk – mert egyes régiókban máig terjedő hatásait is érezhetjük – hogy bizonyos időszakokban/szituációkban a határrégió kifejezetten veszélyes, fenyegetett területnek számított, mint pl. a szocializmus kezdetén a déli (Tito-)határ, később a vasfüggöny melletti (pl. soproni) határsáv, vagy a délszláv háború idején a Bács-Kiskun-megyei, baranyai régió. Vagyis a határmentiség kérdésköre a magyar történelemben, regionális gondolkodásban igen gyakran perifériális helyzetet is jelentett, mind társadalmi, mind gazdasági, mind kulturális értelemben, bár ezzel együtt azt is ki kell emelnünk, hogy ez nem törvényszerű, örökérvényű meghatározottság.

A határrégió/határmenti régió olyan területi egység, ami a határ két oldalát veszi körbe. Hardi (2009/a) szerint egy ilyen régiót 1) statisztikai-tervezési szempontból, 2) a homogenitás ténye alapján és 3) funkcionális csomóponti szemszögből lehet meghatározni. (Idézi Hárs, 2010. 18-20. o.)

1) A *határrégió statisztikai-tervezési szempontú* megközelítések az Unió regionális politika megközelítését használjuk, amely NUTS (Nomenclature of Territorial Units for Statistics - Statisztikai Célú Területi Egységek Nomenklatúrája) területi besorolás szerinti régiót határoz meg, a határrégióban érintett ország és így a határ két oldalán. Ebben a megközelítésben a határ mentén elhelyezkedő NUTS (tipikusan a NUTS 2 szint) régiókkal leírható régiócsoporthoz tartozó terület alkotja a határrégiót. Számolni kell ugyanakkor azzal a korláttal, torzító tényezővel, hogy a határrégiót ebből adódóan az országhatárok két oldalán az adott területen érvényes közigazgatási-bürokratikus beosztás határozza meg, nem pedig a ténylegesen meglévő, valós kapcsolatok. Ezek szerint egy közigazgatásilag 2-3 különböző régióba tartozó terület ugyanúgy jelenthet a valóságban egy egységet, és fordítva is, azaz egy egységes, NUTS2 régió része lehet két vagy több határ menti régiónak is.

Érdemes ezt a kérdést megvizsgálnunk Magyarországra is. A hét szomszédos országgal mintegy 2 242 km, részben vízi, részben szárazföldi államhatárral rendelkezünk. A hét (figyelmetlenül kívül hagyva a jelenlegi változtatást, amely Pest megyét leválasztja Budapestről) statisztikai-tervezési NUTS2 régió kivétel nélkül szomszédos, és a 20 megye közül is 14 érintkezik ezzel a határral. Az ország 175 kistérségbe, vagy 168 járásba sorolt területének 1/3-a érintkezik az államhatárral. A települések 10 százaléka közvetlenül a határ mentén található, és kicsit lazítva a határhoz való tartozás értelmezésén, 43 százaléka határ közeli, azaz ebből egyenesen következik az, hogy Magyarország területének és lakosságának 1/3-a esik a határrégiókba. (Baranyi, 2009. Idézi Hárs, 2010.)

2) *Funkcionális homogén határrégióként* a határtérség az a határ menti terület, amelynek életére, gazdasági-társadalmi folyamataira jelentős befolyást gyakorol egy államhatár léte. A szakirodalom szerint a határrégiót itt a határ elválasztó funkciója teszi funkcionálisan homogénné.

A mi értelmezésünkben ez azt jelenti, hogy a határ két oldalán fekvő régió funkcionálisan azonos, egybefüggő, hasonló területi/gazdasági jellemzőkkel rendelkezik, vagy legalábbis rendelkezne, de az országhatár ezt mesterségesen szétválasztja. Ha nem lenne országhatár, a határrégiók egybeolvadnának, így viszont a határ erős szegmentációs hatást válthat ki, illetve ezt a határt át kell járni ahhoz, hogy az egyébként, potenciálisan meglévő funkcionális homogenitás érvényesüljön.

3) A *funkcionális csomóponti megközelítés* alapja a határon átnyúló rendszeres és intenzív interakciók megléte. „Azt tekinthetjük tehát **határtérségnek**,

amelynek a mindennapi életét alapvetően befolyásolja a szomszédos határtérsséggel fenntartott interakció, és ott beszélhetünk **határon átnyúló** régióról. ahol ezek az interakciók egy területileg lehatárolható intenzív kapcsolati rendszert alakítanak ki.” (Hardi, 2009/a, i.m. 31-32. o.) Az interakciókkal definiált régió esetén is a határ túloldalával a (kölsön)kapcsolatok, az aktivitások lehetnek erősek vagy gyengék, lehetnek esetlegesek, vagy többé-kevésbé hiányozhatnak. Ezek erejétől és intenzitásától, a helyi adottságok kihasználásának eredményességétől függően alakulhatnak ki olyan **határon átnyúló** munkaerőpiacok, kereskedelmi, üzleti, tőkebefektetési kapcsolatok, amelyek sajátos, intenzív **csomópontokat** képeznek a határ más szakaszaihoz képest.

Ezt a Harditól származó finomabb különbségtételt rendkívül fontosnak tartjuk. Tehát amikor a határ mentén elterülő földrajzi egységek, társadalmi-gazdasági szegmensek erőteljesebb *interakcióba lépnek* a határ mentén a másik oldalon elhelyezkedő területekkel és aktorokkal, a **határmenti** régió akkor válik **határon átnyúló régióvá**. A határ- vagy határmenti régió önmagában csak *statikus* fogalom, létező határokkal és potenciális kapcsolatokkal: amikor *aktivitása átnyúlik* egy másik szegmensbe, a határon túlra, akkortól válik **határon átnyúló, dinamikus** kategóriává.

Az Európa Tanács már 1980-ban dokumentumot fogadott el, melyben szorgalmazta a szomszédos térségek határon átnyúló együttműködését. (Council of Europe, 1980) Az Európa Tanács ajánlása azonban értelemszerűen egy neutrális értelmezésre szorítkozik: „A **határon átnyúló régió** egy a földrajzból, történelemből, ökológiából, etnikai csoportokból, gazdasági lehetőségekből stb. származtatható potenciális régió, amelyet azonban a határ két oldalán uralkodó államok szuverenitása két részre oszt.” A határmenti kapcsolatokra vonatkozó „laza” jogi szabályokat tartalommal a nemzeti törvényhozásoknak kell megtölteniük. A határokon átnyúló tevékenységeket ezért két-, három-, illetve többoldalú megállapodások befolyásolják, többnyire a partnerek politikai szándékától függően. (Soós, 2010. Idézi Hárs, 2010)

Egy másik, a fentieket gyakorlati/regionális oldalról konkretizáló/értelmező/szűkítő megfogalmazás szerint (Magyar-szlovák projekt bemutatása, sz. n., é. n.) a határ menti régiót a határ mentén, a határ két oldalán elterülő, gazdaságilag és kulturálisan, korábbi és várható kapcsolatok alapján összetartozó, megfelelő régiók összessége definiálja. Ennek során viszont célszerűbb a **valóban összekapcsolódó, kisebb területeket**, és nem a teljes NUTS3 (megyék szintje) régiót tekinteni homogén egységnek. Ezek többnyire a kistérségek, járások, vagy ezek egymáshoz kapcsolódó egységei, amelyeken belül megoldhatók a munkaerőpiaci vagy kereskedelmi kapcsolatok, pl. napi ingázással, közúti transzferkapcsolatokkal.

A fenti, csak nagyon felszínesen bemutatott fogalmi kavalkádból a kutatás számára két fontos következtetés adódik. Egyrészt a határon átnyúló mobilitáshoz a nemzeti határ elválasztó léte objektív adottság, ami szükséges, de nem elégséges feltétel: az

elválasztás de jure ténye mellett alapfeltétel, hogy de facto legyen készség és lehetőség is a határ két oldalán lévő személyek, intézmények, szervezetek, infrastruktúrák közötti **kapcsolatokra, együttműködésre**. Másrészt a mi szempontunkból meghatározó lesz az, hogy a mobilitás (akár munkavégzési, akár vállalkozási céllal) „csak” egy szűkebb, a határ két oldala menti térségre terjed-e ki, vagy annál nagyobb térbeli távolságot átfogó.

Ennek alapján a továbbiakban két fogalompárt fogunk alkalmazni:

- **határmenti, avagy határon átnyúló** mobilitás, amikor a mobilitás a határ közelében (éppen csak átnyúlva a határ másik oldalán lévő határmenti régióba) valósul meg két ország viszonylatában, és
- **határon túli, avagy határon átvélő** mobilitás, amikor a mobilitás nem a határ menti régiókon belül, többnyire átmeneti/szakaszos jelleggel zajlik, hanem a kibocsátó és befogadó térség tartósan, nagyobb távolsággal különül el, érdemben átvél a nemzeti határokon, határmenti és távolabbi régiókon.

3.2. A HATÁRMENTI/HATÁRON ÁTNYÚLÓ MOBILITÁS TÉRBELI ÉS TARTALMI JELLEMZŐI ÉS BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐI

A nemzetközi mobilitás jellemzőit, sajátosságait és befolyásoló tényezőit az előző fejezetekben már részletesen tárgyaltuk. Mindezt felesleges lenne itt megismételni, a határmentiségből adódó specifikus jellegzetességeket viszont a következőkben érdemes külön is összefoglalni.

Ezeket különösen azért tartjuk fontosnak már előzetesen kiemelni, mert ezek lényeges szempontjai lehetnek/lesznek az egyes mozgás-típusok bemutatásának és értékelésének.

A határokon **átvélő** mobilitás távoli és tartós pozíció-váltást jelent. Az érintett személy vagy személyek egy másik országban keresnek megélhetést, messze a korábbi lakóhelytől és viszonylag hosszabb távolléttel számolva, mert önmagában a hazai bázis legalább részleges felszámolása és a közlekedési távolság egyaránt azt jelenti, hogy nem terv, nem lehet gyakori a hazatérés és az újbóli kiutazás. A határokon **átnyúló** mobilitás ezzel szemben viszonylag közeli és időben is rugalmasan alakítható, rövidebb távú mozgást jelent. A határ könnyen és lényegében bármikor átjárható, a munkahely viszonylag könnyen elérhető (akkor is, ha az egy másik ország területén fekszik), és a szállás, illetve a hazatérés is tetszőlegesen megoldható, adott, pillanatnyi, racionális mérlegeléstől függően.

A határokon átvélő mozgás – még ha nem is végleges – egyértelmű, egyirányú mobilitás. A határokon átnyúló mozgásban viszont folyamatosan fennáll egy sajátos kettősség, amelyben egybeolvad, tartósan együtt marad az anyaországbeli és a szomszédos országbeli lét. Megmarad a tartós lakhely, a családi bázis, ettől ugyanakkor elkülönül a másik országbeli munkahely. Ez a távolság könnyen átjárható, nem jelent tartós/végleges változást. Ebből következően a határon átnyúló mobilitás lényeges

előnye a határokon átvívelő mobilitással szemben, hogy sokkal rugalmasabb, sokkal könnyebben igazítható az adott gazdasági/munkaerő-piaci, vagy akár családi feltételekhez és azok változásához. Lényegéből adódóan sokkal könnyebb elindítani vagy befejezni, változtatni, mert kevésbé merev keretek között működik.

Ez a kettősség azt is jelenti, hogy munkaerő-piaci szempontból lényegében nem történik semmi különös: bár eredetileg a határ két oldalán voltak, a munkáltató és a munkavállaló találkozott és kölcsönös elégedettségre szerződést kötött egymással. A munkavállaló életvitelében sem jelent mást, ha a munkahely vagy a munkásszállás a lakhelytől távolabb, de épp egy másik ország területén található. Alkotmányos/jogi szempontból viszont nagyon is lényeges változás történt: jogilag egy nemzetközi migráció valósult meg, a munkavállalóra (a munkavégzésre vonatkozóan) már nem a hazai, hanem a munkahely szerinti állam munkajogi, adózási, társadalombiztosítási szabályai vonatkoznak. (Hardi – Lampl, 2008. 113-114.o.). Ez a kettősség persze az egyén számára azt az előnyt és hátrányt is jelenti, hogy egyszerre élhet két különböző társadalmi-gazdasági, munkaerő-piaci, kereskedelmi/szolgáltatási rendszerben, legális vagy kevésbé szabályozott/ellenőrzött feltételek mellett, adózási és járadék-szerzési keretek között stb.

Egyes szerzők ezért javasolják a „transnational migrant”, „transmigrant” megkülönböztető fogalmának bevezetését azokra, akik életvitelszerűen, lényegében egyidejűleg használják két állam társadalmi/gazdasági feltételrendszerét. Ezek a személyek lényegében csak az állampolgárság (a tartós lakóhely) és az országhatár átlépése, a másik ország területén lévő munkahely igénybevétele miatt nevezhetők migránsnak, egyébként nem különböznek más, mobil munkaerő-piaci szereplőktől. (Jagodič, 2010; van Houtum – Gielis, 2006; Gielis, 2009, idézi Hardi, é. n.)

A határon átnyúló mobilitás speciális befolyásoló tényezői értelemszerűen elsősorban regionális (a régió adottságaiból, jellemzőiből adódó) sajátosságok, bár megjelennek majd sajátos egyéni megfontolások is. Először a regionális sajátosságokat tekintjük át.

a) Anyagi megfontolások

A határon átnyúló mobilitás kialakulása elsősorban – ugyanúgy, mint más mobilitások esetén – az **anyagi előnyökön** alapul. A munkavállaló igyekszik minél jobb feltételekkel értékesíteni saját munkaerejét: az általa megismert lehetőségek keretei között oda szerződik, ahol a legjobb feltételeket kínálják, (ahol a „feltételeket” a maga **komplexitásában és szubjektívitasában** kell érteni: nemcsak a bérek, hanem a másféle juttatások, a munkafeltételek is fontosak, az egyéni értékrendek szerinti mérlegelés alapján). A jövedelmi feltételeket persze muszáj szembesíteni a megélhetési költségekkel, az adózással, a különbségekkel, az életfeltételekkel, a családtól való távolság beárazásával stb. is.

A migrációval elérhető anyagi előnyök szempontja persze minden migráció esetén fontos, ugyanakkor az előny-szerzés minden esetben bizonytalan és **kockázatos** is, mert lehet, hogy a feltételek nem az előzetes várakozásnak megfelelően alakulnak, vagy

az előny csak konjunkturális, átmeneti, időleges. A határon átnyúló mobilitás speciális többlete ebben a dimenzióban is az, hogy könnyen és gyorsan képes reagálni a változásokra⁷, amivel jelentősen lenyomhatja a kockázatokat. Mivel az elköteleződés nem végleges, a távolság csekély, a változtatás is könnyű. Ha megszűnnek a határon átnyúló mobilitás előnyei, az adott személy gyorsan válthat, vagy visszavonulhat a biztonságosabb/előnyösebb hazai bázisaira.

b) Földrajzi közelség

A határon átnyúló mobilitás esetén az anyagi motivációk fontos kiegészítője/modulálója a térbeli közelség. Hardi szerint (Hardi, é. n.) egyes esetekben ez még az anyagi előnyöknél is erősebb lehet. Ha a határon átnyúlva közelebb is található egy megfelelő munkahely, érdemes lehet ezt választani. A közelségnek is megvan a maga társadalmi/családi/kényelmi haszna, amely adott esetben képes lehet kompenzálni máshol, távolabb elérhető jövedelmi előnyöket.⁸

Természetesen annak is megvan a speciális feltételrendszere, hogy egy, a határ túlsó oldalán lévő munkahely választása reális alternatíva lehessen:

- alapfeltétel a határ átlépésének szabadsága, és ebben az esetben is milyen a határátkelők sűrűsége, nyitvatartási ideje, megközelíthetősége, amely kiegészülhet még az átlépés várakozási idejével, adminisztratív eljárásaival, továbbá
- milyenek a határtérség közlekedési viszonyai, milyen az úthálózat minősége és leterheltsége, milyenek a közösségi közlekedés lehetőségei, vagyis mennyi lesz a megközelítés ideje⁹ és költsége (Hardi – Lampl, 2008).

c) Térszerkezeti, gazdasági/kulturális kapcsolatok

A határon átnyúló mobilitást értelemszerűen elősegíti az, ha létezik funkcionális homogenitás a határrégió két oldala között. Az azonos/hasonló kultúra, nyelv, hagyományok megléte természetessé teszi, hogy a mobilitás célterületeként a határ másik oldala is mérlegelhető, választható. A hagyományosan kialakult (csak épp a határral mesterségesen elválasztott) területi egységek, utak, gazdálkodási módok stb. ugyanezt támogatják.

⁷ Ld. pl. az Audi esetét. A győri gyár egy időben jelentős bérelőnnyel képes volt bevonítani a szlovák munkaeőrt. Idővel viszont megváltoztak az arányok, a szlovák autóipari bérek elhagyták a hazait, így már a magyar munkások mentek a szlovák autógyárakba dolgozni.

⁸ Így például a magyar-román határon megindult a magyar munkaeőrt román oldali alkalmazása, annak ellenére, hogy a jövedelmek Romániában alacsonyabbak, azonban a periférikus magyar határtérség lakói számára a közeli, dinamikusan fejlődő romániai határ menti városokba ingázás alternatívát nyújt a magasabb jövedelmet biztosító Magyarországon belüli nagyobb távolságú költözéssel szemben. (Hardi, é. n.)

⁹ A szakirodalom szerint az egy-egy munkahelyre ingázók nagy hányada a 60 perces zónán belül mozog (Hardi – Lampl, 2008. 111-113.o.). A nem napi ingázás esetén, vagy korlátozott lehetőségek, kényszerhelyzetek esetén ez persze hosszabb lehet.

Hardi és Lampl nagyon erőteljesen kiemeli a térszerkezeti hatások szerepét: „A határ két oldalán elhelyezkedő területek közötti erős térszerkezeti kapcsolatok az államhatár torzító hatásait csökkentik, és egy térbeli természetes rend helyreállításának irányába hatnak. Ezek: a határokon átnyúló létező vagy potenciális vonzáskörzetek, gazdasági fejlődési tengelyek, fejlett közlekedési vonalak. Ugyanakkor a periférikus területek találkozása, a határ nehéz átjárhatósága, a kevés átvezető közlekedési pálya akadályozhatja a határon átnyúló ingázás megjelenését, fejlődését. Hasonlóképpen az ingázásra nézve előnyöket biztosít a határon túlnyúló nemzetiségi szállásterület (mint pl. a magyarság Dél-Szlovákiában), mivel a munkavállalás kulturális, nyelvi akadályai nem állnak fenn.” (Hardi – Lampl, 2008. 111.o.)

A kedvező térszerkezet, a gazdasági és kulturális kapcsolatok, hagyományok stabil alapokat teremtenek a határon átnyúló mobilitáshoz. Emellett azért azt is hangsúlyozni kell, hogy mindezek kihasználását (kihasználhatóságát), a mozgás irányát és intenzitását pillanatnyi hatások lényegesen képesek befolyásolni. Pl. egy híd megépítése, egy határátkelő megnyitása/bezárása, a gazdaság dinamikájának változása, a munkaerő-piaci helyzet (foglalkoztatottság, munkanélküliség) alakulása, az árak és bérek eltérő mozgása stb.

d) Intézmények, eljárások, szabályok közötti különbségek

Funkcionálisan bármennyire egybefüggő egy határtérség, a gazdasági szerkezetek és a munkaerőpiac bármennyire igényelné a határ másik oldalán elérhető allokációs lehetőségeket, erőforrásokat, a határrégió akkor is két különböző ország fennhatósága alá tartozik, amely országoknak megvannak a maguk **autonóm intézményei, eljárásai, hivatali rendszerei**. Ezek értelemszerűen támogathatják vagy (bár általában nem tudatosan) akadályozhatják a mobilitást.

Már említettük a határátkelőket: ha közeli, könnyen megközelíthető, megfelelő áteresztő képességű a határátkelő, az megkönnyíti a határon átnyúló mozgást, ellenkező esetben hiába lennének igények, többen is megfontolják majd a határon túli munkavállalást. Ha könnyű megszerezni a másik oldalon a munkavállalási engedélyt, ha rendelkezésre állnak olyan szolgáltatók, amelyek információt nyújtanak a munkafeltételekről, szervezik a kapcsolatokat, beszerzik a szükséges iratokat, esetleg szállást is kínálnak/közvetítenek, akkor könnyebb a mozgás. Ha van kapcsolat, információcsere, együttműködési készség a határ két oldalán működő hasonló intézmények között, az biztosan elősegíti a mobilitást.

A határ két oldalán működő intézmények és eljárások közötti különbség érdemben képes alakítani a mozgás irányát és jellegét. Ha a határ egyik oldalán szigorúbb, merevebb, míg a másik oldalán megengedőbb, rugalmasabb a szabályozás, a mozgás értelemszerűen a rugalmasabb feltételeket követi, még akkor is, ha egyébként nem ez

lenne a logikus, legrövidebb út.¹⁰ Ha a határ egyik oldalán kiterjedt, folyamatos és következetes az ellenőrzés és magas a büntetési tétel, míg a másik oldalán mindez könnyebben megkerülhető, akkor a „nem bejelentett” munka olcsósága, könnyebbége nyilvánvaló vonzerőt jelent.

Ugyanez értelemszerűen vonatkozik a határ két oldalának **eltérő adózási, járulék-fizetési, illetve ellátási szabályaira**.

Nem igényel különösebb magyarázatot, hogy a gazdaság szereplői (az egyének és a vállalkozások is) oda áramolnak, ott keresnek megélhetést, ahol kevesebb az adó- és járulék-teher, kisebb az adóék, és ezzel együtt relatíve jobb az ellátás. Ez persze komplex megítélést igényel, mert lehet, hogy az egyik tétel itt, a másik tétel ott kedvezőbb, rövid távon itt, hosszabb távon ott előnyösebb, de ezt a mérlegelést többnyire nyugodtan rábízhatjuk az érintettekre, akik különösebb adózási szakértelem nélkül is rövid úton megtalálják a számukra „legjobb” megoldást. (Kivéve azt, hogy mi teremt a szociális és egzisztenciális biztonságot, illetve a hosszabb távon, a nyugdíjas időszakot is mérlegelő „legjobb” megoldást, – de ez a hazai munkaerőpiacra is igaz, nemcsak a határon átnyúló mobilitásra.)

A fogadó ország számára ez két szegmensben jelent kiemelkedő problémát:

- a) **járadék-vadászat**: amikor a migráció kiemelt motivációja az, hogy a másik ország magasabb szociális/társadalombiztosítási ellátásának előnyeit megszerezze: magasabb (a fogadó ország szabályai szerinti, de a küldő országban megszerezhetőnél jóval kedvezőbb) családi pótlék, lakhatási és képzési támogatás, munkanélküli-, egészség- és társadalombiztosítási ellátás stb.
- b) **szociális dömping**: a küldő ország számára komoly versenyelőnyt jelenthet, ha úgy tud megjelenni a másik ország munkaerőpiacán, hogy a hazai munkavállalóját foglalkoztatja külföldön, de nem a fogadó ország magasabb, hanem a hazai alacsonyabb bérekkel, juttatásokkal és járulékokkal. Az EU-n belül ez köztudottan elsősorban a Kelet-Közép-európai országok vállalkozásainak Nyugat-európai munkavégzése esetén játszik meghatározó szerepet. A Nyugat-európai kormányok és munkáltatók szeretnék elérni, hogy minden munkavégzőre az adott országbeli, egyenlő bérezési feltételek legyenek érvényesek, míg a küldő országok kormányai és munkáltatói a hazai szabályozás érvényesíthetőségében látják és védik a nemzeti érdeket.¹¹

¹⁰ Majd látunk rá példát, mi történik, ha a határ „A” oldalán a munkaerő-kölcsönzés szabályai merevebbek, a határ „B” oldalán rugalmasabbak. Ezért az „A” oldali vállalkozás a „B” oldali kölcsönzővel szerződik munkaerő biztosítására. Ad absurdum a „B” oldali kölcsönző „A” oldali munkavállalókat toboroz és kölcsönöz az „A” oldali cég számára.

¹¹ A részletesebb kifejtés igénye nélkül, csak érdekességgként érdemes ehhez két megjegyzést fűzni. Egyrészt a szociális dömping, az eltérő munkaerő-költségek megjelenése, szembeállítása igaz, de mögötte azért nagyon erőteljes a (hazai) gazdasági érdekek megjelenése. A magas bérű ország nehezen fogadja, ha az alacsony bérű ország munkavállalója alacsony költségekkel betör a munkaerőpiacára. Ugyanezen magas bérű ország befektetője természetesnek veszi, ha az alacsony bérű országba kihelyezett termelésén ugyanazon munkára alacsony bérű munkavállalókat alkalmaz. És fordítva.

e) Egyéni megfontolások

Már említettük, hogy a határon átnyúló mobilitás anyagi szempontjainak, lehetőségeinek megítélését a határmentiség alapvetően meghatározza. Kisebb a munka- és lakóhely közötti távolság, bármikor könnyen átjárható, nem követel tartós távollétet a családtól.

A szakirodalom a nemzetközi mobilitás esetén külön is kiemelendőnek tartja, hogy ennek során nemcsak a fizikai, hanem egy „**mentális**” határt is át kell lépni: más állam, más nemzeti nyelv és tudat, más szocializáció (kultúra, légkör és előítéletek), más nemzeti terek (iskolák, intézmények, infrastruktúra) stb.. A határon átnyúló mobilitásnál viszont a **térbeli és fizikai határok**, különbségek fontosabbak lehetnek, a mentális határok kevésbé jelentősek lesznek a határrégió homogenitása és a távolság lerövidülése miatt. Nem kell tartósan kiszakadni a megszokott környezetből, kihasználhatók a másik oldalon elérhető előnyök, anélkül, hogy tartósan el kellene hagyni a hazai oldalt (család, lakás, barátok, környezet stb.).

3.3. A HATÁRON ÁTNYÚLÓ MOBILITÁS KÉT KRITIKUS MUNKAERŐ-PIACI PONTJA

3.3.1. AZ INFORMÁCIÓSZERZÉS, SZERVEZÉS MÓDJA

A mobilitás határmenti, határon (és nem határokon) átnyúló módja a térbeli közelségből és a funkcionális/kulturális homogenitásból adódóan más hangsúlyokat kap, más csomópontokat alakít ki, mint ugyanez nagyobb távolságok esetén. Megítélésünk szerint a potenciálisan (esetlegesen) mobilitásra hajlóak vagy effektíve munkát keresők körében ennek három legfontosabb oka:

a) a munkát, váltást kereső személyek számára rendelkezésre állnak személyes élmények, könnyen beszerezhetőek közvetlen információk. Nem távoli újsághírekből, elbeszélésekből, hanem „testközelből” szerezhetnek információt a munkára, keresetre, munkafeltételekre, közlekedésre stb. vonatkozóan. Így gyors lehet az információk validálása, a visszacsatolás, gyorsabb és megalapozottabb lehet a reakálás is.

b) A nemzetközi mobilitásnál már emlegetett, meghatározó erejű családi információszerzés és döntés automatikusan kitágul (még akkor is, ha a végső szót a családi tanács mondja ki), mert a szomszédok, ismerősök között nagyobb arányban vannak olyanok, akik közvetlen tapasztalattal rendelkeznek. A hálózat szerepe itt is értelmezhető, de ez egy szűkebb, helyi kapcsolat-rendszerre vonatkozik.

c) A döntés nem feltétlen igényel tartós elköteleződést, mert a távolságból (határmenti, közlekedési közelségből), az átmenetiségből (nem feltétlen igényel átköltözést, lehetséges az ingázás) adódóan gyorsabb lehet a reakcióidő, könnyebb az esetleges tévedés esetén a korrekció, nyitva marad az út a hazai bázisra való visszatéréshez. Így a

No és a munkavállalókat minderről egyik országban sem kérdezik meg.

döntéshez elegendő lehet egy kevésbé mély informálódás, mérlegelés, kisebb a mobilitás kockázata, kevesebb várható előnyért is érdemes lehet ezt az utat választani.

A továbbiakban, az egyes utak, formák áttekintése során elvileg külön kellene választanunk az **információszerzés** és az erre épülő tényleges **megkeresés, szervezés**, kapcsolatfelvétel lépéseit, de ezt – praktikus okokból – mégsem tesszük meg, mert az egyéni keresésből általában automatikusan következik az egyéni lépés, a külső intézményi információs források igénybevételéből pedig ugyanilyen logikusan következik az adott szervezet közvetítői igénybevétele is. Bár ezek alól vannak, lehetnek kivételek, erre a továbbiakban majd külön utalunk.

Az információszerzés, keresés, kapcsolatfelvétel legfontosabb formái a következők:

A) Egyéni keresés, kapcsolatfelvétel primer (saját, közvetlen) informálódás alapján

A1) Saját információgyűjtési aktivitás a közvetlen környezetben

A2) Saját információgyűjtési aktivitás a saját korábbi munkahelyi, munkaerő-piaci kapcsolatok révén

és ennek alapján a lehetséges határon túli munkáltató felkeresése.

Ezen belül az A1) kézenfekvő lehetőség, az A2)-nek természetesen feltétele, hogy legyen olyan korábbi határon túli munkahely, ahova vissza lehet térni, vagy amelyen keresztül ajánlatokat lehet szerezni.

Minden régebbi és újabb felmérés azt mutatja, hogy ez a leggyakoribb, leginkább alkalmazott keresési mód.

Egy 1999-es felmérés szerint a munkaszervezés leginkább személyes kapcsolatokon keresztül történik: a megkérdezettek 58%-a így jutott munkájához, és a válaszadók további 10%-a említette, hogy közvetlen kapcsolata volt a munkaadóval. Egy 2000-ben végzett felmérésben a szakértők 40%-a szerint a munkaszervezés leggyakrabban kapcsolatokon keresztül történik (rokonok, barátok, szomszédok közvetítésével). (Juhász, 2006. 66. o.)

Egy 2006-os felmérés szlovák-magyar relációban ugyancsak azt írta le, hogy a jelentkezők többsége ismerőseitől, barátaitól, családtagjaitól értesül a lehetőségekről. (Sz. n., 2006)

Egy 2010-ben publikált kutatás szerint a magyarországi ukrán munkavállalók körében egyértelműen a kapcsolatokon alapuló munkaszervezés a jellemző. A munkakeresési módokról a válaszadók azt mondták, hogy az „ismerős, barát, rokon ajánlását” 93%-uk alkalmazta, 58%-uk szerint ez a legjellemzőbb, és 67%-uk szerint ez a legjobban bevált módszer. (Juhász et al., 2010)

A KSH 2014-es, a migránsok munkaerő-piaci helyzetét bemutató felmérése szerint (bár ez nemcsak a határon átnyúló mozgásra vonatkozik) Magyarországon az álláshoz jutás leginkább preferált módja a rokon, baráti, ismerősi segítség igénybevétele. A legfeljebb öt éve jelenlegi munkahelyükön dolgozó alkalmazottak 42%-a így találta meg jelenlegi munkáját. További 23% közvetlenül keresett fel munkáltatót, míg a harmadik legelterjedtebb módszer a hirdetésre történő reagálás volt. (KSH, 2015a)

B) Egyéni keresés szekunder (közvetett) információ-források alapján

B1) Hirdetések, reklámok,
B2) Internet, EURES információk,
és ennek alapján a lehetséges határon túli munkáltató felkeresése.

A hirdetések szerepét általában elhanyagolhatónak ítélik (bár a határ túloldalán viszonylag jól lehatárolható célközönséget lehetne ezzel megszólítani), a munkáltatók, közvetítők nemigen élnek ezzel a lehetőséggel.

Kevés kivétellel találkozhatunk: pl. az osztrák határon említi ezt egy forrás viszonylag jelentősnek. (Hardt, 2005)

A már idézett, a magyarországi ukrán munkavállalók körében végzett felmérés (Juhász et al., 2010) ezt részben cáfolja, részben megerősíti. A munkakeresési módok felmérése során az derült ki, hogy a válaszadók 34%-a olvas hirdetéseket újságban, de csak 18%-uk tekinti ezt a legjellemzőbbnek, és 9% mondja azt, hogy ez vált be a legjobban. Interneten olvasott hirdetést a válaszadók 33%-a, ezt tartja a legjellemzőbbnek 11%, viszont csak 6% mondja azt, hogy ez a legjobban bevált keresési mód.

Persze mindezek megítélésénél figyelembe kell venni azt is, hogy már „nem divat” álláshirdetéseket közölni a napilapokban, az internet alkalmazásában a generációs különbségek eléggé meghatározóak, és tapasztalatunk szerint az EURES ismertsége sem elég magas.

C) Emberpiac

Csak a viszonylagos teljesség kedvéért vettük fel a felsorolásunkba azt, amikor a munkát keresők reggelente egy-egy tipikus, közismert „gyülekezőhelyre” (mint volt korábban Budapesten a híres-hírhedt Moszkva tér) mennek, és várják, hogy az alkalmi munkást igénylők kiválasszák őket, elvigyék munkára.

Érdekes, hogy még egy 2000-ben végzett felmérésben is a megkérdezett szakértők 19%-a ezeket tartotta a legjellemzőbbnek, a szervezés leggyakoribb formájának (Juhász, 2006, 66.), mára ezek gyakorlatilag eltűntek.

D) Külső közvetítő-foglalkoztató szervezet igénybevétele

D1) Állami foglalkoztatási szolgálat (a továbbiakban Munkaügyi Központ)

D2) Piaci közvetítő, toborzó, kölcsönző cég

D3) Vállalati toborzás

segítségével a lehetséges határon túli munkahely felkeresése.

A helyzetet Magyarországon alapvetően meghatározza az a közismert szegmentálódás, hogy a munkát keresők közül elsősorban a legfeljebb alapfokú és szakmunkás végzettségűek fordulnak a Munkaügyi Központokhoz, míg a felsőfokú végzettségűek inkább önállóan, saját kapcsolatrendszerük igénybevitelével, vagy munkaerő-piaci közvetítő/fejvadász cégeken keresztül keresnek munkát.

A KSH-nak a migránsok hazai munkaerő-piaci helyzetét bemutató 2014-es felmérése (KSH, 2015a) szerint a legfeljebb 8 osztállyal rendelkezők 28,5%-a talált munkát a Munkaügyi Központon és 1,1%-a magán munkaerő-közvetítőn keresztül. Ugyanez az adat a szakmunkásképzőt végzetteknél 10,7 és 0,9%, a diplomával rendelkezőknél pedig 2,0 és 1,4%.

Praktikus különbséget jelent az is, hogy vannak/lehetnek a határ mentén olyan (akár hazai, akár a határ túloldalán működő) Munkaügyi Központok, amelyeknek van elegendő kapacitásuk arra, hogy aktívabb és szélesebb körű munkaerő-piaci közvetítő, kapcsolatépítő, civil szervezeteket is aktivizáló szerepet lássanak el, míg másoknak erre már nincs energiájuk. Differenciáló tényező a munkaerőpiac adott állapota is. Ahol sok a munkanélküli, és többé-kevésbé a megélhetési kényszer vezet a mobilitásra, ott nagyobb lehet a Munkaügyi Központok (és részben a kölcsönzők) szerepe, míg ott, ahol „csak” a jobb kereset, a kedvezőbb munkafeltételek, a tudás hasznosítása vezet a határon átnyúló munkavállalásra, a saját informálódás és kapcsolatrendszer mellett gyakrabban fordulnak az érintettek a munkaerő-piaci (közvetítő, toborzó, kölcsönző) szolgáltatókhoz.

Másrészt élhetünk azzal a klasszikus szlogennel is, hogy piaci keretek között a kereslet mindig megteremtí a maga kínálatát. Ha a munkaerőpiacon – az adott, ismert feltételek mellett – megjelent az igény a határ két oldalán adódó eltérő lehetőségek kihasználására, praktikusán a határon átnyúló mozgásra, akkor itt értelemszerűen megjelennek a profi (és természetesen profit-orientált) szolgáltatók ennek szervezésére, megvalósítására.

3.3.2. A SZABÁLYOK MEGKERÜLÉSE

Ezt a fogalmat sokféleképpen szokás emlegetni: a köznyelv fekete vagy szürke, zsebbe dugó foglalkoztatásnak, a szakszerűbb szóhasználat illegális vagy a szabályokat megkerülő munkának, az EU szakzsargonja be nem jelentett munkának nevezi, a gyakorlat pedig ennek számtalan, a munkajogi, illetve adó- és járulék-fizetési kötelezettséget megkerülő, „optimalizáló” változatát alkalmazza, igencsak széles körben és sokszínű formában.

Ez az, amiről mindenki tud, aminek létezését mindenki látja (vagy legalábbis sejti), amit mindenki elítél (ha azt más követi el), és amiről jellegéből következően senki sem tud biztosat és bizonyosat, a vélekedések, becslések pedig elég szubjektívek.

Juhász Judittal, az MTA kutatásvezetőjével (Juhász, 2006, 38.) maximálisan egyetértve azt is előre kell bocsátanunk, hogy a szabályok megkerülése nem kifejezetten és nem elsősorban migrációs, mobilitási kérdés. Ez a jelenség nem a migrációból következik, nem a határon átnyúló mozgás következménye, hanem egy (nemzetközi szintén is) meglévő társadalmi/gazdasági, politikai jelenség, amely egy adott munkaerő-piaci

helyzetből, kultúrából, társadalmi érték- és jogrendből, szabályozásból, intézményi környezetből, vállalkezási filozófiából stb. következik.¹²

Itt mégis azért kell külön is kiemelni ezt a jelenséget, mert egy olyan szituációt vizsgálunk, amelyik különösen érzékeny erre, különös lehetőségeket kínál ennek kihasználására. Persze – érthetően – a nyilvános-hivatalos megnyilatkozásokban az érintettek minden ezzel kapcsolatos kérdést és felvetést azonnal és látványosan hártanak, elutasítanak (pl. a hazainál korrektebb és precízebb eljárásrendre hivatkozva), míg mások, személyesen érintettek, bizalmasan (és többnyire név nélkül) esetleg másképp látnak és ítélnék meg.

Az egyik oldal:

Berényi Ferenc egykori ausztriai diplomata, jelenlegi tanácsadó arról beszélt, hogy Ausztriában nem nemzeti sport az adóelkerülés, nem divat a cégek között a nem fizetés, sokkal szigorúbb és következetesebb az osztrák hatóság, a feketemunkát kiszűrik, keményen büntetnek. Nem lehet egy céget egy napon belül bejegyezni, másnap pedig már indulni vele egy pályázaton, mint itthon, az osztrákok ezekre a dolgokra jobban odafigyelnek. (Ember, 2018)

Egy Interreg felmérés eredményeként az osztrák szakszervezetek körében az általános vélekedés egyértelműen az volt, hogy tapasztalataik alapján az osztrák munkaadók betartják az általános munkatörvényi előírásokat a magyar munkavállalók alkalmazása során. (Proactive, 2018)

A másik oldal:

...ha Bécsben, a munkahelyemen ellenőriznek (...) menekülni kell meg elbújni. Ezt úgy csinálják több helyen is, hogy felszerelnek egy kis riasztót, egy kis piros lámpát. A főnök szobájában meg van egy kis gomb. Ha valaki olyan jön be, akkor kigyullad a lámpa, nekünk meg el kell bújnunk. Van egy kis hely kialakítva az épületen belül, ahol biztos, hogy nem találunk meg bennünket, mert, ugye, van úgy, hogy kifele nem lehet menekülni, ha körbezárják a területet. (Sík, 2011)

„Hát kegyetlen világ ez! Ausztriában »nagy nemzeti sport« az adócsalás. A kocsmában attól lesz valaki nagy, hogy hányszor meg mennyi adót csalt, hány magyart dolgoztatott feketén.” (Sík, 2011, 128.)

Nyár végén, ősz elején biztosan több bonfittársunk dolgozik szomszédainknál, mint ami a hivatalos adatokban szerepel, mert ez a mezőgazdasági munkák szezonja. Sok a magyar a szőlőszüreteken, paradicsomot, paprikát szednek főleg Pomogy környékén, spárgával, hagymával foglalkoznak – és sokan feketén. (Rimányi, 2018)

A határmenti, határon átnyúló mobilitásban a szabályokat (részben-egészben) megkerülő foglalkoztatás iránti **különös érzékenység és fokozott lehetőség** leginkább a következőkből adódik (fontossági, értékrendbeli rangsor nélkül):

¹² A nem szabályszerű foglalkoztatás előnyei és hátrányai közismertek, ezt nem tartjuk szükségesnek külön tárgyalni.

a) A határ két oldalán eltérőek a nemzeti döntésen alapuló szabályok és a nemzeti keretek között kialakított intézmények, működési jellemzők, eljárási protokollok. A határon túl már nem a megszokott, hazai munkajogi, adózási, társadalombiztosítási előírások, ellenőrzési módszerek és eljárások érvényesek, mások a hatóságok és követelmények, és mindezek nem mindenben azonos szigorral érvényesülnek. Ez már önmagában **kínálja a taktikázás lehetőségét**: mindkét oldalnak meg lehet a maga előnye és hátránya, „ügyesen” lehet ezek között lavírozni.

b) A határon átkelő személy elveszti otthoni, biztos talaját, bázisát. Bizonytalanabb és kiszolgáltatottabb lesz, ezért **könnyebben rávehető** (rákényszeríthető) egy nem teljesen szabályos (de neki még így is az otthoninál előnyösebb feltételeket kínáló) megoldásra.

Más közelítésben: aki határozatlan idejű, stabil munkát végez (szerez magának), az el is várja, többnyire meg is kapja a biztonságot, láthatóságot. A rövid távon, átmenetileg jelen lévők könnyebben rávehetőek, inkább rákényszerülnek a nem (vagy csak fél-) hivatalos megoldásokra.

c) Ez annak a munkáltatónak is **csábító lehetőséget kínál**, aki egyébként saját országából származó, saját nemzetéhez tartozó munkavállalóival maximálisan korrekt és szabályos munkaszerződést kötött és elszámolást alkalmaz. A nem szabályszerű foglalkoztatás (a hatóságokkal szemben) egyfajta **bizalmi viszonyt** tétel a munkáltató és a munkát végző között: „én tudom, hogy te tudod, de nem beszél róla egyikünk sem, megállapodtunk, és ez így jó mindkettőnknek”. Erre viszont nincs semmi garancia, más felségterületen pedig különösen nem: a „gentleman agreement”-t nem biztos, hogy mind a két fél betartja, bejelenti-e a munkaviszonyt, fizeti-e a járulékokat, megadja-e zsebbe a többi. Jogorvoslati lehetőség pedig nincs.

d) Egy tartós, határozott idejű, még akár prekárius, kiszolgáltatott, alacsony presztízssű munka esetén is a munkaadó kisebb valószínűséggel fordul majd nem legális megoldásokhoz, mert úgy tekinti, hogy az része a „normál” munkáltatói értékrendnek, szokásoknak, kapcsolat-rendszernek. Egy határon átnyúló, atipikus munka (ingázás, időnyomunka, határozott idejű projekt-munka) viszont eleve jobb talaja az illegális megoldásoknak, mert rövid, nincs folytatása, esetleg nem is munkaviszony, nincs érdemi kötődés, nincs egymás iránti felelősség és elkötelezettség, **kiemelhető a „megszokott” értékrend hatóköréből**.

e) Azt is vélelmezzük, hogy ez nem pusztán a munkaerő-költségek eltérésének függvénye. A magyar KKV-szektor képviselői gyakran hivatkoznak arra, hogy a magas adóék és nagy adminisztrációs teher miatt „kényszerülnek” illegális megoldásokra, mert ha minden vállalkozó betartana minden előírást, akkor vagy nem térülne meg a munkaerő-költsége, vagy nem kapna munkaerőt, vagyis mindkét esetben be kellene zárnia a céget. Ott viszont, ahol (pl. osztrák-magyar vagy magyar-ukrán relációban) nagyobb a különbség a munkaerő-költségben (bérek és járulékaik, munkahelyi körülmények együttesen), az esetek jelentős részében legális körülmények között is megjelenne egy „gap” mind a munkavállaló keresetének növekedésében, mind a munkaerő-költségek csökkenésében, vagyis mindkét oldalnak előnyös lenne a határon túliak foglalkoztatása. Az, hogy **ennek ellenére virágzik** a nem szabályos munkák piaca, inkább „sport”, kultúra, a helyzet maximális (egyoldalú) kihasználásának öröme, mintsem létezési kényszer lenne.

f) Tudjuk, hogy vannak „**fertőzöttebb**” és az illegális megoldásokhoz kevésbé jó lehetőségeket kínáló, „átlátható” ágazatok. A közszférában nyíltak az elszámolások, a nagyvállalatoknál is többnyire látható minden munkavállalókkal kapcsolatos adat. (Ha hallunk is komoly szabály-megkerülő, korrupciós esetekről, azok általában nem ezen a szinten zajlanak.) A határon átnyúló gazdaságban ugyanakkor nem ezek, hanem a háztartások, alkalmi munkák, egyéni és mikro vállalkozások, a kisipar, építőipar és mezőgazdaság a tipikusak. (Ld. pl. Juhász et al., 2010)

g) Befolyásol **a bürokrácia, a hivatali működés** is. Ott, ahol a munkavállalás valamilyen hivatalos (letelepedési, munkavállalási stb.) engedélyhez kötött, és ennek megszerzése bonyolult, bürokratikus és/vagy nagyon kritikus feltételektől függő, az engedély hiánya vagy az engedély megszerzésének bürokratikus akadályai önmagukban is igen gyakran vezetnek a nem szabályos munkavállaláshoz, vagy legalább a nagyon gyakori ingázáshoz.

A hivatali működésben, az **ellenőrzés** irányában, intenzitásában, hatékonyságában megjelenő különbségek ugyancsak indukálhatnak taktikázási lehetőséget.¹³

Más dimenzióban Sík Endre 2011-es szociológiai kutatása (Sík, 2011), vagy pl. a Panta Rhei 2010-es tanulmánya (Juhász et al., 2010) érdekes képet kínál arról, hogy a gyakorlatban a határon átnyúló mobilitás legális és illegális változatainak lényegében minden kombinációja fellelhető:

- **Illegális kint és itthon** Előnyös a kinti, illegális munka, de ha ez a lehetőség megszűnik, hazajön, de itthon is valami „maszek” megoldást keres, mert összességében még ez a legjobb kereset.
- **Illegális kint, legalitás itthon** Van itthon legális munkája, de ez kevés, mellette kinti (illegális) munkával egészíti ki a keresetet. Az is gyakori, hogy az itthon legális munkát végző a szabadsága alatt illegális időnymunkát végez kint.¹⁴
- **Legális és illegális kombinációja kint** Ez itthon is ismert: a minimálbér legális, a fölötte lévő zsebbe megy. A munkaidő bére legális, a túlmunka díja nem. Avagy a család egyik tagja legálisan, a másik illegálisan dolgozik kint.¹⁵

¹³ Van, ahol a stabil törzs-állomány foglalkoztatása abszolút szabályos, mert ők fontosak a cégnek és nem kockáztatható egy ellenőrzés, míg a vendégmunkások foglalkoztatása nem feltétlen szabályos, mert ők egyszerűen kevésbé fontosak, könnyebben „cserélhetők”, másrészt könnyebben is rávehetők a nem, vagy legalábbis nem teljesen legális alkalmazás feltételeinek elfogadására. És találkoztunk fordított esettel is, amikor épp a vendégmunkások foglalkoztatási feltételeire, szabályosságára figyel jobban a munkáltató, mert tudja, hogy a hatóság ezt fogja kiemelten ellenőrizni.

¹⁴ (...) a feleségem minden héten kétszer jár ki Ausztriába takarítani. Négyen vannak egy helyen, egy kis takarítócégnél, többnyire egy panziót takarítatnak velük. Néha eljárnak máshova is, iskolákba, irodákba meg ilyen helyekre. Egyszer takarították a fináncok irodáját is. (*Vidám kacagás.*) A feleségem svarcba dolgozik, jól be voltak szarva, mi lesz, ha most kapják el a fináncok a saját irodájukban. De nem volt semmi baj, a határon még utánuk is köszöntek. A feleségemnek egész nap remegett a söprű a kezében... (Sík, 2011)

Ez a legjobb: van itthon legális munkahelyem, de nem kérek pénzt és nem is dolgozom ott, csak azért kell, hogy legális legyen az itthoni „státuszom”, amíg kint illegálisan dolgozom. (Sík, 2011)

¹⁵ A legálisan foglalkoztatottnak van munkavállalási engedélye, könnyen átjut a határon, mert a másik „csak bevásárolni megy”.

- **Legálisból illegálisba** Megszűnik a legális munkahely, átmegy egy másik, illegális munkahelyre (akár cégen belül, akár munkahelyek között váltva). Avagy a legális munkahely túl sok időt vett igénybe, a család érdekében váltott egy rövidebb illegálisra.
- **Illegálisból legálisba** Illegális volt az első beosztás, de idővel felemelkedett a legálisan foglalkoztatott törzsállományba.¹⁶

3.4. A HATÁRON ÁTNYÚLÓ MOBILITÁS HAZAI MEGJELENÉSE

A hazai, határmenti **régiókat** Hárs (2010) alapján térképeken is áttekinthetjük.

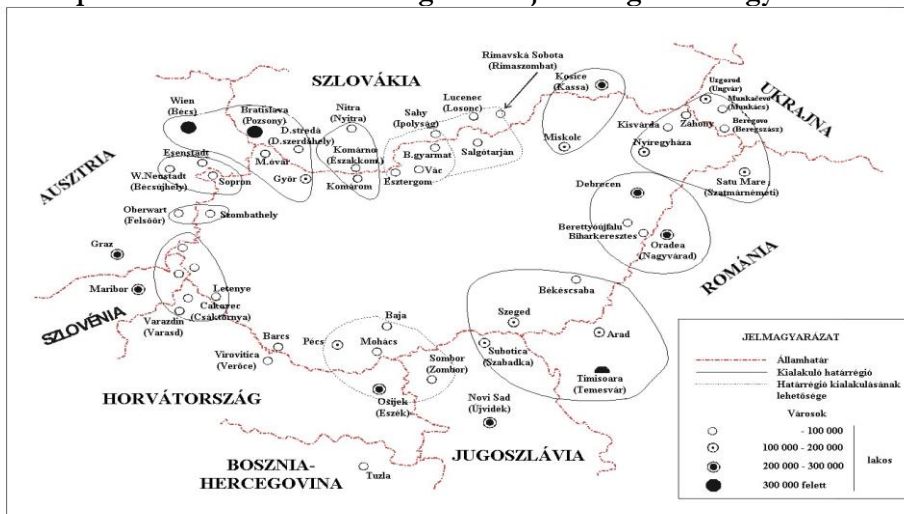
1. térkép: Határon átnyúló együttműködési programok



Forrás: NFÜ honlap <http://www.nfu.hu/thumbnail/4115/0x0fill/ETE.jpg> Idézi Hárs, 2010. 25.

¹⁶ 1990-től dolgozom kint Ausztriában, egy Bécs környéki településen. Egy magánvállalkozónál vagyok ács. Az első két évben feketén dolgoztam, utána már legálisan. Egyszer-kétszer volt ellenőrzés, de mindig előre szóltak. Amikor még feketén dolgoztam, ilyenkor el kellett bújni, de baj soha nem volt. Kocsival pedig úgy kell megállni egy ház előtt, hogy szorosan a falnak, meg mögénk is áll egy osztrák kocsi, így nem látszik a magyar rendszám... Napi nyolc órát dolgozunk papíron, a többit meg fusiban. A főnök elszámolja magának a kis noteszébe, és nekünk zsebből kifizeti...(Sík, 2011)

2. térkép: Formálódó határmenti régiók és új interregionális együttműködések



Forrás: MTA RKK Nyugat-magyarországi Tudományos Intézet, Győr (közli Baranyi, 2009, 179.) Idézi Hárs, 2010, 26-27.

A kapcsolatok intenzitásának szintjei

Az interakciók iránya és ereje alapján – Hardi és szerzőtársai (2009b) *funkcionális csomóponti* megközelítését követve – négy határregió-típust azonosíthatunk Magyarországon. (Hárs, 2010. 10., 33.)

- Határon átnyúló **integrált** régiót találhatunk
 - az *osztrák-magyar* határ mentén.
- Kölcsönösen együttműködő**, de a kapcsolatok intenzitását tekintve lazább kapcsolatokat látunk
 - a *nyugat-szlovák-magyar* határon,
 - potenciálisan hasonló kapcsolatok alakulhatnak ki a *román-magyar határregió déli részén*, valamint
 - a *szerb-magyar határ mentén*, potenciálisan, amennyiben azt a schengeni határ nem szeli ketté.
- Egymás mellett létező szegény régiók** simulnak egymás mellé, kölcsönösen kapcsolatok nélkül
 - a *román-magyar határregió északi szakaszán*,
 - az *ukrán-magyar határregióban* és
 - a *kelet-szlovák-magyar határregióban*.

Itt a kölcsönös gazdasági marginalizáltság gátolja a kapcsolatok élénkülését.

- Egymás mellett létező, egymástól elforduló** határtérsegeket látunk a déli részeken, más irányú kapcsolatokkal és kötődésekkel
 - a *horvát-magyar* és
 - a *szlovén-magyar* határon.

4. A HATÁRMENTI „KÜLSŐ” MUNKAERŐPIACOK SAJÁTOSSÁGAI

A következőkben – a szakértői tanulmányok alapján – a magyar munkaerő-piaccal határos országok legfontosabb gazdasági, munkaerő-piaci jellemzőket mutatjuk be, azzal a céllal, hogy értékelhetővé tegyük a hasonlóságokat és különbségeket, a határmenti mobilitás szempontjából is vonzó és taszító tényezőket.

4.1. AUSZTRIA¹⁷

2005-ben jelent meg Hardi Tamás tanulmánya az osztrák határt átlépő magyar munkavállalásról, az 1990-es évek végén 10-15 ezer főre becsülték az illegális munkavállalók számát. Akkor, amikor Magyarország még nem volt az Európai Unió tagja, és a két ország hivatalos megállapodása alapján csak 1 700 fő kapott engedélyt a munkavállalásra Ausztriában. Egy 2004. évi felmérés azt mutatta ki, hogy a nyugati határ menti három megyéből 60-70 ezer fő járt át idényjellegűen dolgozni Ausztriába, 7-8 ezer fő nem idényjelleggel. Pedig ekkor még érvényben volt a 7 évre szóló korlátozott munkavállalás lehetősége az osztrák munkaerőpiacon.

4.1.1. *Az osztrák gazdaság erős vonzása*

Ausztria társadalmi-gazdasági helyzetének alakulását és Európa-politikáját az elmúlt mintegy három évtizedben négy meghatározó történelmi esemény és azok következményei befolyásolták: az 1989-1990. évi közép- és kelet-európai rendszerváltás, az 1995. évi EU-csatlakozás, a Gazdasági Monetáris Unió létrehozása és az euró bevezetése, valamint az EU keleti irányú kibővítései. Ausztria a közép-európai rendszerváltással és a vasfüggöny lebontásával a Nyugat peremállamából a közép-európai térség centrumába került (Kőrösi, 2013).

Ausztriában az ott élő népesség statisztikai besorolása több szempont szerint történik. Azokat az embereket, akik nem rendelkeznek osztrák állampolgársággal, külföldi állampolgárként tartják számon. Számuk az ÖIF (2018) adatai alapján 2018. január elsején 1 395 880 fő volt, a teljes lakosság 15,8%-a. Az összes Ausztriában élő külföldi állampolgár 39%-a már több, mint 10 éve élt Ausztriában, további 18%-a legalább 5 éve. Az ÖIF (2018) adatai alapján 2018. január elsején 1 697 123 főt élt Ausztriában, akik nem Ausztriában születtek, arányuk a teljes lakosság 19%-át tesz ki. 30%-uk már osztrák állampolgár volt.

Migrációs háttérrel rendelkező személyek azok, akiknek mindkét szülője külföldön született, állampolgárságtól függetlenül. 1961-ben alig több mint 100 ezer ember rendelkezett migrációs háttérrel Ausztriában, a teljes lakosság 1,4%-a. Számuk az 1960-as évek végére, 1970-es évek elejére – a célzott munkaerő-elszívási aktivitás hatására – az egykori Jugoszlávia és Törökország területéről érkező

¹⁷ A fejezet Kovács Előd – Sipos Norbert: Ingázó magyar munkavállalók az osztrák munkaerőpiacon c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

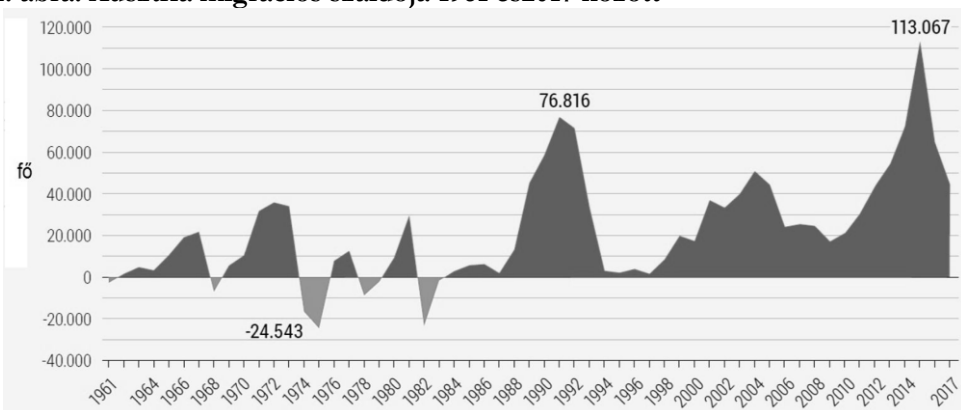
vendégmunkásoknak tulajdoníthatóan 312 ezer főre ugrott, a teljes lakosság 4%-át érve el 1974-re. Az ezt követő 15 évben a migrációs háttérrel rendelkezők száma és aránya csak minimálisan változott.

Az 1990-es években ment végbe ismét jelentős beáramlás, amikor arányuk elérte a 8%-ot, amit az osztrák kormány szigorú intézkedésekkel próbált szabályozni (ÖIF, 2018). 1997-re, 10 év alatt több mint 100%-kal nőtt a vendégmunkások száma, az 1987. évi 158 ezer főről 326 ezer főre, miközben a migráns munkavállalók aránya az osztrák munkaerő-állomány 5,4%-áról 9,9%-ra nőtt (OECD, 1999).

2010 óta tapasztalható ismét jelentős és tendenciózus emelkedés. 2017. évi átlagban a migrációs háttérrel rendelkezők száma 1970 ezer fő volt, ami a teljes osztrák lakosság 22,8 százalékát tette ki (ÖIF, 2018). Érdekességképpen: 2012 éves átlagban ugyanez a szám 1 518 ezer fő volt, ami akkor a teljes osztrák lakosság 18 százalékát jelentette (ÖIF, 2014), vagyis 5 év alatt a migrációs háttérrel rendelkezők aránya a teljes lakosságon belül csaknem 5%-ponttal emelkedett. A migrációs háttérrel rendelkezők 63%-a külföldi állampolgár, 37%-a pedig már osztrák állampolgársággal rendelkezik.

Ausztria tehát több évtized óta migrációs célország Európában (ÖIF, 2014). Az előrejelzések szerint a nettó beáramlásnak (évi 32 000 fő beáramlással számolnak), és a KSH által is előrevetített növekvő élettartam-elvárásoknak köszönhetően a jelenlegi osztrák lélekszám 8,5 millió főről 2050-re 9,4 millió főre nőhet (Bad Ischler Dialog, 2011). Az ÖIF (2018) statisztikái alapján 2017-ben 45 ezer fő volt a nettó beáramlás, ami 13 ezer fővel több, mint a 2014-ben becsült évenkénti növekmény adat, miközben 2016-ban 64 ezer fő (ÖIF, 2017), vagyis duplája a várt növekménynek. Ausztria migrációs szaldója 1961 és 2017 között 1 264 ezer fő, a külföldről érkező mintegy 1 602 ezer emberrel szemben mindössze 338, 5 ezer fő hagyta el az országot. (1. ábra)

1. ábra: Ausztria migrációs szaldója 1961 és 2017 között



Forrás: ÖIF, 2018

Ausztria migrációs vonzereje vitathatatlan, az Európai Unió egyik meghatározó munkaerő-migrációs célországa. Az osztrák 'modell' vonzereje a dinamikusan fejlődő

és stabil gazdasága mellett a szociális- és ellátó rendszerének biztonságán is alapul. Ausztria vonzó a nyugat-európai, főleg a német, de különösen a kelet-európai munkavállalók számára. Az osztrák átlagbérek ma is messze meghaladják a kelet-európai béreket, a rendszerváltozás óta eltelt évtizedekben alig csökkent ez a különbség (ami adott esetben évi 14 alkalommal történő bérfizetést is magában foglal). A célsországba ténylegesen odaköltözötteken túlmenően naponta több mint százezer fő ingázik Ausztriába a szomszédos országokból, megélhetést keresve és biztosítva családjainak.

4.1.2. Az osztrák-magyar határ menti munkavállalás története

Az első világháborút lezáró békeszerződés alapján 1921-ben a Velencei Egyezményben került sor az osztrák-magyar határ véglegesítésre, és bár a határok átjárhatóak maradtak, de az évszázadok során kialakult gazdasági-infrastrukturális és közlekedési kapcsolatok további elmélyülésének komoly gátját képezte az új helyzet. Az új határok elvágták a városokat az addig kialakult vonzáskörzetüktől (KSH, 2012). Ennek következtében a térszerkezet jelentősen átrendeződött, megváltoztak a településhálózatok (Bagaméri, 2010). A két világháború közötti időszakban a magyar ingázók elsősorban a határ menti térség mezőgazdaságában dolgoztak (Bagaméri, 2010). Az 1930-as években mintegy 2 500-an vállaltak engedéllyel munkát Sopron megyéből Ausztriában, és tömegesen jártak át a határ menti községekből mezőgazdasági szezonális munkákra (Rechnitzer, 2005).

A határ igazi elválasztó szerepe az 1940-es évek végétől, az 1950-es évek elejétől alakult ki (Hardi, Nárai 2001), a 365 km hosszú közös határ „a két világrendszer műszaki akadályokkal szigorúan őrzött elválasztó akadályává vált” (KSH, 2012), melynek okán az egykor élénk nemzetközi kapcsolatokkal rendelkező térség periférikus helyzetbe került. A térség határon átnyúló intézményesített kapcsolatainak újratereztése az 1970-es évektől indulhatott újra. 1985-ben megalakult a Magyar-Osztrák Területrendezési és Tervezési Bizottság, kiemelt feladata volt a potenciális kapcsolódási pontok feltérképezése (KSH, 2012).

Az 1980-as évek végére a külföldiek munkavállalásának lehetősége a keleti és nyugati régiót elválasztó zárt határ lebontásával, a határok átjárhatóságával gyökeresen megváltozott Európában (Hárs, 2009). Noha az osztrák-magyar határtérség már a rendszerváltást megelőzően is a sikeres területi együttműködés mintapéldája volt, ahol gyorsabban ment végbe a modernizáció, és ahol a gazdaság és a társadalom nyitottabb volt az újdonságok befogadására. Robbanásszerű változások csak 1989 után következtek be az osztrák-magyar határ menti együttműködésben (Rechnitzer, 2005). Komoly előrelépések történtek az osztrák szervezetekkel való közös tevékenységek beindításában, megalakult a Határ menti Regionális Tanács mint keretintézmény, és az INTERREG II - PHARE CBC együttműködés jelentős hatást gyakorolt a térség fejlesztésére (Csapó, 2008).

A létrejött kétoldalú megállapodás alapján a külföldi munkavállalók létszámát meghatározó keretből 1998-ig évente mintegy 9500 magyar munkavállaló kaphatott állást legfeljebb egy éves időtartamra, elsősorban az osztrák gazdaság hiányszakmaiban (KSH, 2015c). A magyar munkavállalók számára természetesen meghatározó jelentőségű volt a hazainál jóval magasabb osztrák bérszínvonal, de az osztrák munkavállalásnak komoly hozadéka volt az új technikai eszközök, eljárások megismerése, összességében az új ismeretek megszerzése is (Laky et al., 2001). A legális munkavégzés mellett, nyilvánvalóan a kezdetektől, jelentős mértékben *vállaltak feketén is munkát magyarok Ausztriában*, a kilencvenes évek végén számukat 10-15 ezer közé becsülték (Hardi – Nárai 2001; Hardi, 2017; Rechnitzer, 2005).

A hivatalosan elfogadott osztrák-magyar egyezmények, és a létrehozott intézmények fő célja elsősorban a határ menti ingázás megkönnyítése volt, mivel az Ausztriában munkát vállalók kezdetben jelentősebb része ingázó volt.

1998-tól új időszak kezdődött a magyar-osztrák munkaerő-piaci együttműködésben, amikor is két államközi egyezmény aláírásával intézményesítették az addig spontán kialakult kapcsolatokat: A *Határ menti ingázó egyezmény* 1998. március 1-jén lépett életbe, Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye, illetve Burgenland területére vonatkozóan. Elsődleges célja az osztrák-magyar határ menti együttműködés keretében az ingázás legális megkönnyítése volt (Csapó, 2008). Az egyezmény maximum 6 hónapban korlátozta a külföldi munkavállalás időtartamát (mely meghosszabbítható volt), valamint a kölcsönös kontingenseket. Végrehajtására osztrák-magyar vegyes bizottság alakult 5-5 fővel. Az egyezmény elindulásának évében 1 365 pályázatot nyújtottak be a magyarok, 44%-uk volt eredményes.

4. táblázat: Munkavállalás célú pályázatok száma az osztrák-magyar határ menti egyezmény keretében

Megnevezés	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kontingens	550	650	900	1 200	1 400	1 700	1 900	2 050	2 200	2 350
Kérclem	1 365	673	1 126	1 163	825	933	852	431	427	349
Első engedély	585	300	404	409	272	414	360	160	150	174
Meghosszabbítás	197	884	1 349	1 954	2 329	2 877	1 057	68	123	148
Engedély-mentességi igazolás	-	-	-	-	-	-	1 401	1 687	1 842	1 976

Forrás: Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ adatai alapján: Csapó, 2008

A kontingens folyamatos növekedése mellett az egyezmény területi hatálya is kibővült 2003-ban (Csapó, 2008). A burgenlandi munkaerőpiac a magyar rendszerváltás és a magyar EU csatlakozás közötti időszakban a legdinamikusabban bővülő osztrák tartományi munkaerőpiac volt (Proactive, 2018), melyhez nyilván a magyar ingázó munkavállalók is jelentős mértékben hozzájárultak. Hazánk uniós csatlakozását követően 2004-től az Ausztriában hivatalosan munkát vállalók kontingense évi 150

fővel emelkedett. Az a munkavállaló, aki közel 12 hónapja már Ausztriában dolgozott, engedély-mentességi igazolásért folyamodhatott az egy év letelte előtt, és kérhette munkaviszonya folytatását, ha rendelkezett munkáltatói igazolással. Szatmári (2007) szerint a kontingens több mint 91%-a Burgenland tartományra vonatkozott. A mezőgazdaság és a vendéglátás magyar munkaerő befogadó kerete mintegy 45%-ot tett ki. Az ingázói engedélyt kérők 28%-a volt csak nő, a kérelmezők fele 30 év alatti, harmada 31 és 40 év közötti. A kiadott ingázói kérelmek szerint a legtöbb magyar Győr-Moson-Sopron megyéből ingázott (68%), Vas megyéből 29%, míg Zala megyéből csupán 3%.

A *Magyar-osztrák gyakornoki egyezmény* az Ingázói egyezménnyel együtt került aláírásra, célja a fiatal munkavállalók (gyakornokok) szakmai tudásának és nyelvismeretének bővítése, de ez az egyezmény a két ország egész területére vonatkozott. Az első évben engedélyezhető gyakornokok számát 300 főben maximalizálták, a keretszám fokozatosan emelkedett, és magyar részről hazánk uniós csatlakozásáig kitöltötték az engedélyezett létszámot, majd számuk jelentősen csökkent. Az uniós csatlakozás előtt az egyezmény értelmében a gyakornokaink maximum 12+6 hónapot tölthettek Ausztriában, majd 2004 után maximum 50 hetet hosszabbítási lehetőség nélkül (Csapó, 2008).

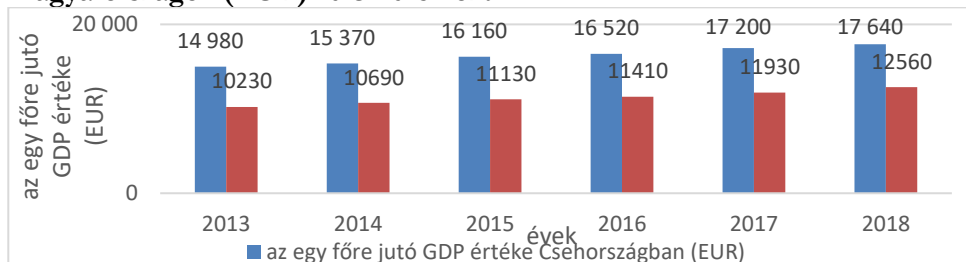
Az új tagországok 2004-es csatlakozáskor Ausztria is kérte a szabad munkavállalás 7 évre történő felfüggesztését munkaerőpiacának védelme érdekében, azonban 2007 májusától néhány hiányszakmában (hegesztő, esztergályos, marós) könnyített eljárásban biztosított munkavállalási engedélyt az új tagországok állampolgárai részére. 2008-tól az úgynevezett *szakmunkás-engedély* lépett a rendelet helyébe, amely 50 hiányszakmában, kvóta nélkül engedélyezte a munkavállalást. A szakmák körét később a munkaerő-piaci igényeknek megfelelően folyamatosan bővítették: építőipari, vendéglátással kapcsolatos és mérnöki munkakörök betöltésére (KSH, 2015c).

Annak ellenére, hogy az Európai Unió 2004-es kibővítését követően jelentős mértékben megnőtt az újonnan csatlakozott országokból a régi tagállamokba történő kivándorlás, Magyarországról 2008-ig nem emelkedett drasztikusan a munkaerő migránsok száma (Bodnár – Szabó, 2014): 2006-ban kevesebb, mint 30 000 főt regisztráltak az Európai Gazdasági Térség országaiban (Pogátsa, 2014). 2008 után a külföldön munkát vállaló magyarok száma és munkavállalási hajlandósága is gyors növekedésnek indult, 2011-re számuk elérte a 60 000 főt. A relatíve lassú hazai felfutásnak egyik oka, hogy uniós csatlakozásunkkal egyidőben a régi tagállamok közül csupán Írország, Nagy-Britannia és Svédország nyitotta meg az új tagállamok állampolgárai előtt teljesen a munkaerőpiacát, míg a szomszédos Ausztria például a 2011-es teljes nyitásig csak részlegesen (Hárs, 2008).

4.2. CSEHORSZÁG¹⁸

A Cseh Köztársaság az egyik legfejlettebb közép-európai gazdaság, az egy főre jutó GDP értéke az EU-28 uniós átlag 62%-a: 2018-ban Csehországban ez a mutató 17 640 EUR volt, míg az EU-28 uniós átlag 28 270 EUR. Csehország az egyik legstabilabb és legígéretesebb ország Közép-Európában, a gazdasága erős növekedést mutatott az elmúlt fél évtizedben, bár a GDP növekedése 2018-ban 3,0%-ra esett vissza a 2017-es 4,4%-os növekedésről.

2. ábra: Az egy főre jutó GDP értékének alakulása Csehországban és Magyarországon (EUR) 2013-2018 közt



Real GDP per capita

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/CustomView_1/table?lang=en

A cseh gazdasági növekedés két forrása az Európai Unióba – elsősorban Németországba – irányuló export és a külföldi befektetések. A gyártás a mai napig a vezető gazdasági ágazat, különösen az autógyártás, a gépgyártás, a szerszámgyártás, az üveg- és fegyvergyártás. Az autóipar a legnagyobb ipari ágazat, a fő beszállítóival együtt a cseh gyárpár 24%-áért felel.

5. táblázat: A Csehországban működő magyar tőke 2010-2016 közt (millió forint)

	2010	2013	2014	2015	2016
A magyar tőke nagysága	68 208,4	85 709,2	109 040,3	112 265,4	106 095,3

Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf

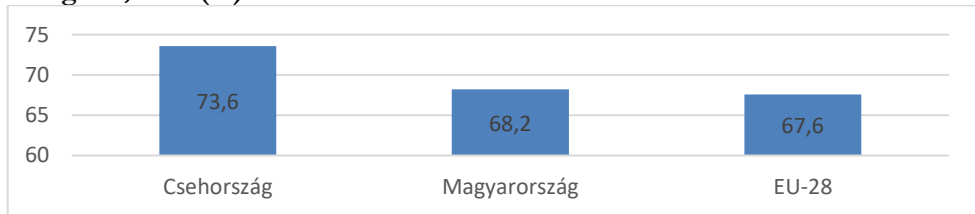
A rendelkezésre álló cseh munkaerő már mintegy fél évtizede nem tudja kielégíteni a munkaadók szükségleteit, ezért az úrt külföldi munkaerő behozatalával kell betölteni. Csehország elsősorban képzett kelet-európai munkaerő szervezett betelepítésével kívánja megoldani az egyre komolyabb problémává váló munkaerőhiányt. A legfrissebb kimutatások szerint több mint 550 ezer idegen állampolgár él és dolgozik Csehországban. Ez az aktív munkaerő több, mint tíz százaléka. Különösen a fiatal kelet-európaiak körében kedvelt munkavállalási célország. A nagyobb földrajzi távolság ellenére Csehország az ukrainai munkavállalók vonzásában sikeresebb Magyarországnál, amire a magyarázatot a nyelvi okok mellett a magasabb jövedelmek

¹⁸ A fejezet Lelkes Gábor – Sipos Norbert: Csehország - Magyarország c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

adják: az OECD statisztikája szerint 2018-ban az évi átlagkereset nagysága Csehországban 26 962 USD volt, míg Magyarországon az évi átlagkereset csak 24 455 USD volt¹⁹.

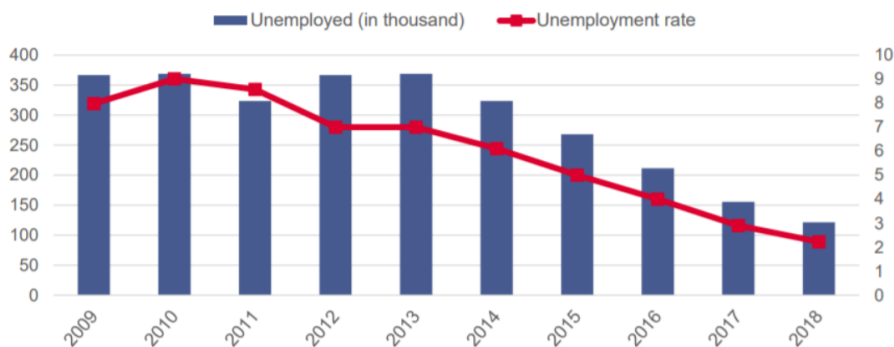
Csehországban a foglalkoztatási ráta a közép-európai országok közt a legmagasabb, kedvezőbb még az EU-28 átlagnál is.

3. ábra: A foglalkoztatási ráta Csehországban, Magyarországon és EU-28 térségben, 2017 (%)



Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf

4. ábra: A munkanélküliek számának (ezer fő) és a munkanélküliségi rátának (%) alakulása Csehországban 2009-2018 közt

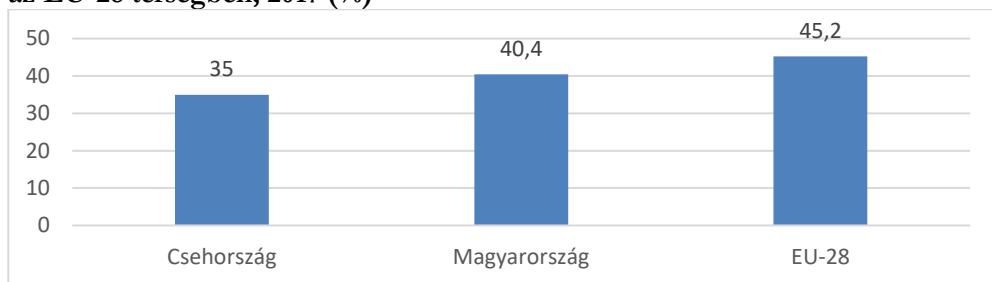


Forrás: Czech Statistical Office, 2019

Csehország azon államok egyike, amelyekben az egyik legalacsonyabb a munkanélküliségi ráta az Európai Unióban, a munkanélküliek száma évről évre dinamikusan csökken, de természetesen a jelenlegi szintet is tovább lehet még csökkenteni középtávon olyan munkahelyek létrehozásával, amelyek nagyobb rugalmasságot biztosítanak a munkavállalóknak (a legfontosabb igény a részmunkaidős munka iránti fokozott kereslet), valamint a munkanélküliek átképzése által is további csökkenés érhető el a munkanélküliek számában. A jelenleg regisztrált munkanélküliek csoportján belül jelentős azok száma, akik jobb foglalkoztatási körülményekre várnak, olyanra, ami jobban megfelelne igényeiknek, ezért vannak jelenleg munka nélkül.

¹⁹ <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

5. ábra: Tartósan munkanélküliek aránya Csehországban, Magyarországon és az EU-28 térségben, 2017 (%)



Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf

Csehországban a 2019. júliusi munkanélküliségi ráta teljes mértékben összhangban volt a piaci várakozásokkal, az értéke 2,7% volt, ami kis növekedés a 2019 júniusi 2,6%-os szinthez képest, amely a legalacsonyabb érték volt az 1990-es évek második fele óta. A munkanélküliség Csehország összes régiójában csökkent: a Prágai, a Pilseni és a Pardubicei régióban a legalacsonyabb (2% alatt van), míg a Morvasziléziai régióban a legmagasabb (4,8%). A legnagyobb kereslet a munkások iránt mutatkozik, például az építőiparban, a gyárakban és a vendéglátásban, de az utóbbi időben gyorsan emelkedik a számuk az adminisztrációban és a különféle szolgáltatásokban is (többek között takarítás és őrző-védő szolgálatok is mutatnak nagy igényt munkaerőre). A régiókat illetően Prágában és térségében van hatalmas munkaerőhiány²⁰. Míg 1996-ban a cseh fővárosban 61 203 munkavállaló idegen állampolgárt tartottak nyilván, 2018 végén ez a szám 206 656-ra emelkedett. A Prágában nyilvántartott külföldi munkavállalók többsége magas iskolai végzettségű (több mint 4/5-ük középfokú vagy felsőfokú iskolai végzettségű).

A csehországbeli nem betöltött állások száma 2019 első félévében tartós növekedési trendet mutatott. 2019. július végén a nem betöltött állások száma 346 563 volt. Ez azt jelzi, hogy a csehországi munkaerőpiac rendkívül szoros, ami nyomást gyakorol az észrevehető béremelkedésre, a munkaadók csak jelentős béremelések árán tudják megtartani a munkaerőt.

4.2.1. Magyar állampolgárok Csehországban

Évről évre a csehországi vállalatoknak egyre több külföldi munkaerő alkalmazására kell támaszkodniuk. A Csehországban dolgozó külföldiek száma az utóbbi másfél évtizedben több mint megháromszorozódott. 2001-ben még csak 104 ezer külföldi állampolgár dolgozott Csehországban, 2014-ben 261 000, 2016-ban a számuk már elérte a 382 000 főt. A cseh munkaerőpiacon a leggyorsabban a magyar, a román, az ukrán és a bolgár állampolgárok száma nő. A legdinamikusabban az EU-országokból származó alkalmazottak száma nő, ők teszik ki a külföldi dolgozók mintegy 75 százalékát (az uniós állampolgároknak Csehországban nincs szükségük munkavállalási

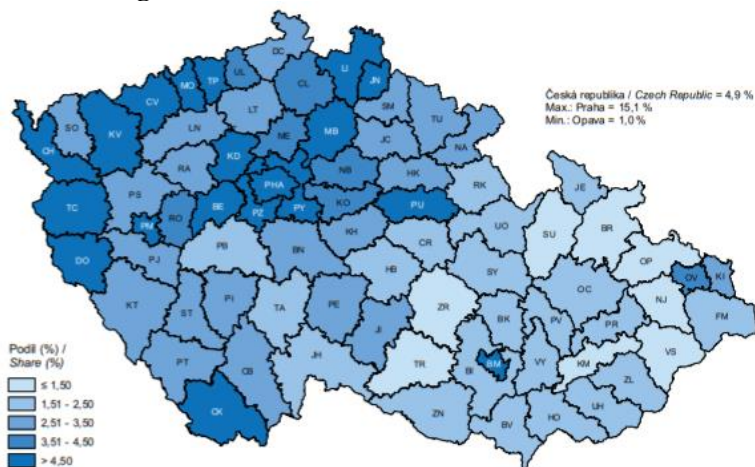
²⁰ <http://www.iprpraha.cz/>

engedélyre, de munkáltatójuk köteles őket bejelenteni a munkaügyi hivatalban). Csökken ugyanakkor a nem EU-országokból származó csehországi vendégmunkások száma: 2008 és 2016 között a felére esett vissza a számuk.

A külföldi állampolgársággal rendelkező munkavállalók sok esetben a családjukkal érkeznek, aminek következtében az elmúlt években megnövekedett a Csehországban élő nem cseh állampolgárok száma is: 2017-ben 524 ezer nem cseh állampolgár élt Csehországban, akik közül 281 ezren tartós csehországi lakhellyel, míg 243 ezer fő hosszú idejű, több mint 90 napot meghaladó tartózkodási idővel rendelkezett. A külföldi állampolgárok jelenleg a cseh lakosság közel 5%-át (Magyarországon ezen mutató lényegesen alacsonyabb, 2% körül mozog), a cseh munkaerő több mint 10%-át teszik ki.

A cseh statisztikai hivatal adatai szerint az elmúlt 14 évben a külföldiek száma több mint kétszeresére nőtt (2001-ben a számuk még csak 211 ezer volt). A Csehországban élő legtöbb külföldi állampolgár az alábbi államokból származik: Ukrajna (117 000), Vietnam (60 000), Oroszország (37 000) és az Egyesült Államok (10 000). Az ukrán állampolgárok nagyszámú jelenléte a gazdasági okok mellett politikai indíttatásúak is, hiszen fél évtizede lényegében háborús övezet Ukrajna nagy része, ezért sok munkavállaló a családjával együtt érkezik Csehországba. Az ukrán állampolgárok elsősorban a termelésben, az építőiparban és szezonális munkákban keresnek lehetőségeket. Az EU-tagországokból érkezők számát tekintve a szomszédos Szlovákia vezet 112 000 fővel, amit Németország (21 000) és Lengyelország (21 000) követnek.

3. térkép: A nem cseh állampolgárok lakónépességen belüli aránya a járások szintjén Csehországban, 2017



Forrás: Cseh Köztársaság Statisztikai Hivatala, 2019²¹

²¹ <https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718.pdf/571c5d12-3744-4d32-a8e2-e1a0f3f30c28?version=1.2>

2017. december 31-én Csehországban hivatalosan 5 370 magyar állampolgársággal rendelkező személy élt legalább 12 hónapja (fontos megjegyezni, hogy ezen szám nem jelenti a Csehországban dolgozó magyar állampolgárok számát). A legtöbb magyar állampolgár a cseh fővárosban és régiójában élt. 2018 december 31-én Prágának 1,308 millió lakosa volt, ennek több mint 16 százalékát külföldiek alkotják. A legnagyobb számban ukrán (51 ezer), szlovák (35 ezer) és orosz (24 ezer) állampolgár él tartósan Prágában.

Az idegen állampolgárságúak körében a legnagyobb csoport a szlovákok alkotják, de történelmi okokból őket a csehek nem igen tekintik „külföldieknek”. 2016-ban 161 000 szlovák állampolgár dolgozott a Csehországban, ami 11 000-rel több mint egy évvel korábban. Az uniós országok közül a szlovákokat a lengyelek, a románok és a bolgárok követik. A nem uniós országok közül az ukrán állampolgárok száma a legmagasabb, a cseh vállalatok inkább az ukránok keresését részesítik előnyben. 2015 végén 41 850 ukrán dolgozott Csehországban, akik közül mintegy 75 százaléknak nem volt szüksége munkavállalási engedélyre²². Az ukrán munkavállalók száma 2016-ban majdnem 13 000 fővel nőtt.

2016-ban azonban nem az ukránok száma növekedett a leginkább, hanem a magyarországi munkavállalóké: a számuk 2016-ban 75%-kal, nőtt 6 000-ről 11 000-re (ezen számnövekedés mögött az is van, hogy sok ukrán 2016-ban magyarországi állampolgárságot kapott)²³. A Csehországban dolgozó magyar állampolgárok száma 2017-ben tovább nőtt: 2017. december 31-én a összesen 15 913 Csehországban dolgozó magyar állampolgárt tartottak nyilván. Mivel Csehország Magyarországgal nem szomszédos állam, bár földrajzilag viszonylag közel van, nem végezhető a munka napi szintű ingázással, tehát a magyar állampolgárok munkavállalása olyan határon átvéelő mobilitásnak minősül, amelynek célterülete egy távolabbi ország, és azon belül is egy távolabbi régió, nem közvetlenül a cseh-szlovák határ mente, ugyanis azon területek Csehországon belül épp a legelmaradottabbak számítanak (tehát nem itt van a legnagyobb munkaerőhiány, nem itt vannak a legnagyobb munkahelyteremtő vállalatok).

²² Az unión kívüli országokból azoknak nincs szükségük munkavállalási engedélyre, akiknek például hosszú távú tartózkodási engedélyük van, menedéket kaptak vagy tanulás céljából tartózkodnak az országban.

²³ <https://www.aktuality.sk/clanok/416459/cesky-pracovny-trh-zaplnej-cudzinci/>

6. táblázat: A külföldiek foglalkoztatása és tartózkodása állampolgárság szerint 2017. december 31-én Csehországban

Állampolgárság	Alkalmazottak száma összesen	Munkaügyi hivatalokban regisztráltak száma	Vállalkozói engedély alapján dolgozók	Regisztrált lakhellyel rendelkezők száma	Ebből állandó lakhellyel rendelkezők száma
Nem cseh állampolgárságú munkavállalók összesen	559 582	472 354	87 228	524 142	281 489
EU állampolgárságú munkavállalók összesen	361 943	330 154	31 789	219 708	83 119
Szlovákia	193 575	177 059	16 516	111 804	47 519
Lengyelország	41 519	39 083	2 436	20 669	10 788
Románia	40 947	39 504	1 443	12 562	3 288
Bulgária	33 153	31 528	1 625	13 795	4 888
Magyarország	15 913	15 230	683	5 370	726

Forrás: Cseh Köztársaság Statisztikai Hivatala, 2019²⁴

A magyar állampolgárok Csehországba irányuló munkavállalási mobilitása mögött több tényezőt is láthatunk, jelen van a személyek önálló döntése a jobb kereseti viszonyok miatt, de éppúgy fellelhető a tőke, a vállalkozás döntése a munkavállaló mobilitásáról (Csehország vonzó lehetőségeket kínál nemcsak a munkavállalóknak, hanem a tőkének, a vállalkozásoknak is). A magyar állampolgárságú csehországi munkavállalók népes csoportját adják azon munkavállalók is, akik mobilitása életviteli jellegű: a mobilitás célja kitörni a hagyományos környezetből, elsősorban Prágában új életteret keresve, ahol kedvezőbbek a megélhetési és környezeti feltételek (a cseh kultúra nagyon népszerű Magyarországon, a művészetektől kezdve egészen a gasztronómiáig).

A magyarországi munkavállalók egy része azért kerül Csehországba, hogy magyarországi cégek jelennek meg a cseh gazdaságban, többek közt a MOL csehországi leányvállalata több mint 300 töltőállomást üzemeltet Csehországban, aminek köszönhetően a 2. legjelentősebb játékos a csehországi töltőállomások piacán. A MOL-csoport a 10 legnagyobb csehországi cég közt van. A Csehországban jelen levő további sikeres magyar vállalkozás a Danubius Szálloda és Gyógyüdülő ZRt, amely 7 magas színvonalú szállodát üzemeltet Mariánské Lázně (németül Marienbad) festői és világhírű fürdővárosban. Ezen kívül is számtalan magyarországi cég van jelen a cseh gazdaságban akik kiküldik a munkaerejük egy részét több megfontolás miatt:

- a) *szakmai megfontolások: csak a saját munkavállalója rendelkezik azszal a szakmai tudással, know-how-val, amely szükséges az adott feladat elvégzéséhez, ezért azt nem bízhatja másra;*

²⁴

<https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718.pdf/571c5d12-3744-4d32-a8c2-e1a0f3f30c28?version=1.2>

- b) *praktikus, szervezési megfontolások: egyszerűbb egy olyan saját munkavállalóval megoldani az adott feladatot, aki végig viszi a teljes folyamatot, mint külön-külön bedolgozót szerezni az egyik határtól a másikig, az egyik munkafázistól a másikig;*
- c) *költség-alapú megfontolások: a hazai munkavállalóval a hazai szabályok alapján kisebb költségekkel (munkabér, napi díj, kiküldetés stb.) végeztethető el a feladat, mintha arra egy helyi (külföldi) munkavállalót a helyi (külföldi) szabályok, bérezési stb. feltételek mellett kellene alkalmazni²⁵.*

Prága és Brinn ezen kívül azért is vonzó sok ezer magyarországi munkavállaló számára, mert jelentős gazdasági központnak számítanak, ahol multinacionális vállalkozások százai kínálnak attraktív fizetéseket: pl. a Skoda Auto (az ország legnagyobb vállalata 32 milliárd cseh korona nyereséggel 2017-ben), az AGROFERT konszern (Csehország és Szlovákia vezető mezőgazdasági és élelmiszeripari cégcsoportja, Csehország második legnagyobb vegyipari cégcsoportja, mely több mint 200 vállalatból áll²⁶).

7. táblázat: A cseh munkaügyi hivatalokban nyilvántartásba vett összes külföldiek száma állampolgárság szerint december 31-én 2004-2017 közt

Állampolgárság	2004	2009	2010	2011	2015	2016	2017	index 2017/2016
Nem cseh állampolgárságú munkavállalók összesen	107 984	230 709	215 367	217 862	323 244	382 889	472 354	123,4
EU állam-polgárságú munkavállalók összesen	75 108	139 374	144 126	154 733	245 041	283 844	330 154	116,3
Szlovákia	59 818	98 192	100 727	106 425	150 317	161 559	177 059	109,6
Románia	590	3 780	4 815	6 372	22 861	31 522	39 504	125,3
Lengyelország	8 882	20 278	19 049	19 718	24 982	31 355	39 083	124,6
Bulgária	1 651	4 578	5 667	7 007	19 782	25 784	31 528	122,3
Magyarország	131	601	656	709	6 145	10 766	15 230	141,5

Forrás: Cseh Köztársaság Statisztikai Hivatala, 2019²⁷

²⁵ A határokon átnyúló mobilitás megvalósulási formái, jellemzői. Munkavállalási/munkavégzési/vállalkozási mobilitás határokon át – mobilitás a határmenti régiókban, 2018

²⁶ Magyarországon az AGROFERT érdekeltségi körébe tartozik az AGROFERT Hungária Kft., a CERES Sütőipari Zrt., a Devecseri Agrokémiai Kft, valamint az IKR Agrár Kft (www.agrofert.hu)

²⁷ <https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718.pdf/571c5d12-3744-4d32-a8e2-e1a0f3f30e28?version=1.2>

8. táblázat: Az érvényes vállalkozói engedéllyel rendelkező külföldiek száma állampolgárság szerint december 31-én 2004-2017 közt

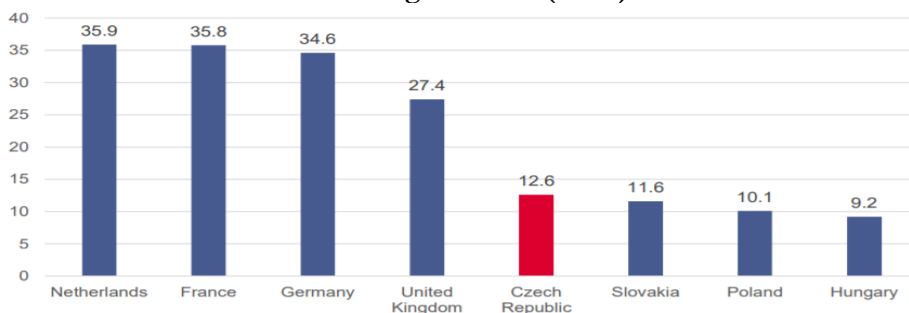
Állampolgárság	2004	2012	2013	2014	2015	2016	2017	index 2017/2016
Külföldi állampolgárok összesen	65 219	91 040	85 887	83 569	83 862	85 628	87 228	101,9
EU állampolgárok	14 847	21 738	24 031	25 848	27 527	29 696	31 789	107,0
Magyarország	109	145	210	310	429	576	683	118,6

Forrás: Cseh Köztársaság Statisztikai Hivatala, 2019²⁸

A csehországi munkaerőhiány következtében növekedést mutat a feketén munkát vállalók száma is, 2018-ban a cseh munkaügyi minisztérium 3 820 fő alkalmazása során derített fényt illegális munkavállalásra, amely munkavállalók döntő hányada nem EU állampolgár volt²⁹.

A többi közép-kelet-európai országhoz képest Csehország nagyon jól képzett és többnyelvű munkaerővel rendelkezik. Az elmúlt években az átlagos éves bér 10% körül nőtt részben a munkaerő hiánya miatt. Az átlagos munkaerőköltség egy órára tekintve itt a legmagasabb a V4 országok közt (másrésről Nyugat-Európához képest sokkal alacsonyabb).

6. ábra: Óránkénti munkaerőköltség 2018-ban (EUR)³⁰



Forrás: Eurostat, 2019

Csehország népszerűségét a magyarországi munkavállalók körében az is magyarázza, hogy Prágában és Brünmben mintegy **15 ezer, többségében szlovákiai magyar származású személy él, akik tanulási és munkavállalási célok miatt, illetve**

²⁸ <https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718.pdf/571c5d12-3744-4d32-a8e2-e1a0f3f30e28?version=1.2>

²⁹ <https://kafkadesk.org/2019/07/13/number-of-illegal-foreign-workers-in-czech-republic-doubles/>

³⁰ <https://www.czechinvest.org/getattachment/Grunde-zu-investieren/Wages/FS-06-Labour-market.pdf>
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs

vegyes partneri kapcsolatok/házasság által kerültek Csehországba³¹. A cseh és szlovák nyelvi hasonlóság mellett a Szlovákia keleti és déli részén megnyilvánuló munkanélküliség és perspektíva hiánya is készteti a szlovákiai magyarokat a csehországi munkavállalásra. Pályakezdőként a szakmai fejlődés lehetősége is csábítja őket, sok szlovákiai magyar szemében jó befektetésnek tűnik Prágában élni és dolgozni. Csehország 15 régiója közül Prágában él a legtöbb magyar: mintegy 2 000 fő. Ez a jelentős magyar kisebbség élénk kulturális életet alkotott meg magának³².

Az EU bármely tagországának állampolgára szabadon vállalkozhat az EU-n belül, tulajdonosa és egy személyben ügyvezetője is lehet csehországi cégének. Jelenleg Csehországban ideálisabbak a vállalkozási feltételek mint Magyarországon: többek közt a kft-k alapítása esetén a minimális törzstőke mindössze 1 cseh korona, 19%-os a társasági adókulcs, nincs iparűzési adó, gépjármű súlyadó, az ÁFA mindössze 21%, a csehországi cég esetén a ügyvezetőnek nem kell kötelezően a cég alkalmazottjának lennie. A Világbank Doing Business 2020 rangsorában Magyarország előrébb lépett ugyan, de így is 11 hellyel előzi meg őt Csehország.

9. táblázat: A Világbank Doing Business 2020 rangsorában a V4 államok és Ausztria helyezései (Ease of doing business ranking)³³

Helyezés	Ország	Elért pontszám a 100 pontos versenyképességi rangsorban
27.	Ausztria	78,7
40.	Lengyelország	76,4
41.	Csehország	76,3
45.	Szlovákia	75,6
52.	Magyarország	73,4

Forrás: Világbank Doing Business 2020

4.2.2. Cseh állampolgárok Magyarországon

Magyarországon Csehországhoz hasonlóan komoly problémát jelent a munkaerőhiány, a magyar kormány adózási és adminisztratív intézkedésekkel igyekszik a piac inaktív részén lévő nyugdíjasokat és kismamákat visszacsábítani a munkavállalók közé, azonban ezen intézkedések sem elegendők arra, hogy megoldódjon a munkaerőhiány.

Az Európai Unió területéről érkezett munkavállalók száma az összes bejelentett munkavállaló 75%-át tette ki. Az uniós országokból érkező munkaerő aránya visszaesett az elmúlt pár évben. Ez elsősorban annak köszönhető, hogy a 90 napot nem meghaladó foglalkoztatás esetében engedélymentesen foglalkoztathatók a szomszédos országokból érkező munkavállalók hiányszakmákban.

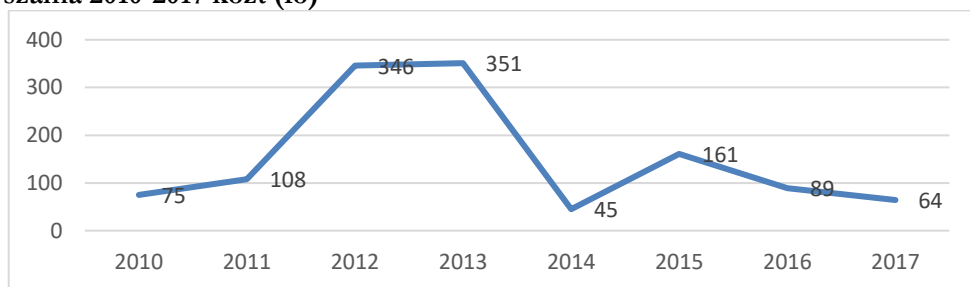
³¹ <http://www.csmmsz.org/csmmsz.org/index.html>

³² <http://www.praga.balassiintezet.hu/hu/>

³³ <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32436/9781464814402.pdf>

Míg 2017-ben még csak 24 539 nem uniós állampolgárságú új munkavállaló érkezett Magyarországra, tavaly ez a létszám 60 931-re emelkedett, és ezen növekedési trend tovább erősödik (2019 első nyolc hónapjában már meghaladta az 50 ezret a munkavállalási céllal beadott tartózkodási engedélyek száma). A Magyarországra érkező nem uniós munkavállalók többségét ukrán állampolgárok alkotják, 2019 első 8 hónapjában a számuk elérte a 30 ezret, ami az összes 2019-ben érkezett munkavállaló 60%-a. Az Ukrajnából érkezőket a szerbek követték, számuk meghaladta a 4 ezret, valamint jelentős számban érkeznek ázsiai országokból is (2019 első 8 hónapjában számuk meghaladta az 5 000 főt). Míg a szomszédos nem EU-s országokból folyamatosan nő a beáramló munkaerő volumene, addig fordított folyamat figyelhető meg a szomszédos EU-s országok tekintetében: Romániából és Szlovákiából a Magyarország érkező munkavállalók száma csökken. A magyarországi vállalatok 2017-ben majd 2 ezerrel kevesebb román (-31,3%) és több mint 300 fővel kevesebb szlovák (-28,8%) állampolgárt jelentettek be.

7. ábra: A foglalkoztatók által bejelentett cseh állampolgárságú munkavállalók száma 2010-2017 közt (fő)



Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_kulf_munkavall_mo-on.aspx

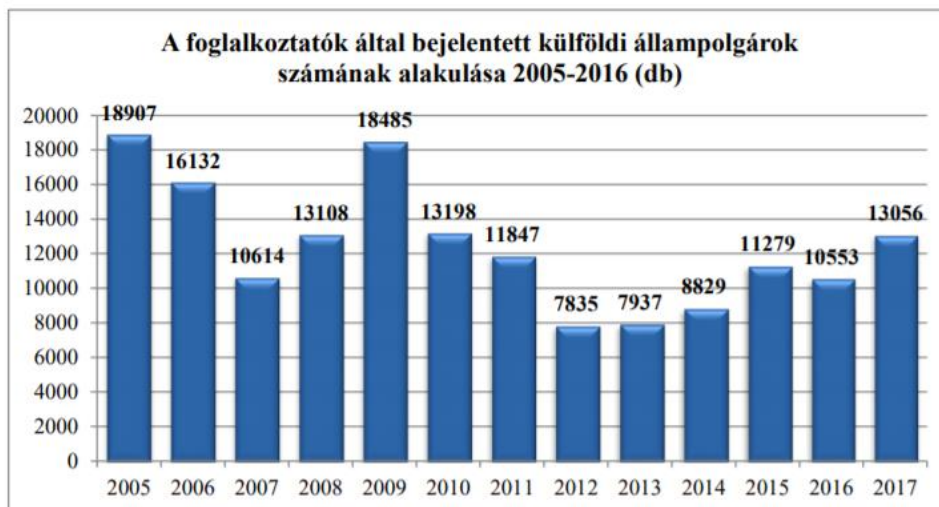
A cseh vállalatok magyarországi előretörése igen intenzív volt az elmúlt 10 évben: míg tíz évvel ezelőtt Csehország a tizedik volt a Magyarországra legtöbbet exportáló országok között, ma már a hatodik. A cseh cégek leginkább a mezőgazdaságban, az energetikában és az építőiparban jelentősek. A 10 legnagyobb cseh érdekeltségű cég összárbevétele 400 milliárd forint. A leggazdagabb magyaroknál kategóriákkal vagyonsabb cseh milliárdosok közül többen üzletelnek Magyarországon, az öt leggazdagabb csehből négynek jelentős érdekeltségei vannak itt.³⁴

A cseh állampolgárok alkalmazása nem engedélyköteles (hasonlóan a többi uniós állampolgárhoz), foglalkoztatásuk csupán bejelentési kötelezettséget von maga után. A magyarországi munkáltatók 2017. évben összesen 13 056 külföldi, szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező munkavállalót jelentettek be. Ez a szám 23,7%-kal magasabb az előző évben megtett bejelentéseknél. Legutóbb 2009-ben nőtt nagyobb mértékben a bejelentett külföldiek száma, de a szabad mozgás és tartózkodás jogával

³⁴ <https://www.agrarszektor.hu/agrapenzek/nyomulnak-a-csehek-magyaroszon-babis-a-legnagyobb-de-vannak-meg-jo-paran.16071.html>

rendelkező munkavállalók száma a hazai munkaerőpiacra belépők esetében 2011-2014 között nem emelkedett 10 ezer fő fölé.

8. ábra: A bejelentett külföldi munkavállalók száma, 2005-2017



Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium: A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai, 2017³⁵

A Magyarországon dolgozó és a foglalkoztatók által bejelentett cseh munkavállalók száma évek óta alacsony, csak töredéke a Csehországban dolgozó magyar állampolgárok számának. A 2010-2017 időszakban a Magyarországon dolgozó és a foglalkoztatók által bejelentett cseh munkavállalók száma egy esetben sem közelítette meg a 400 főt, a foglalkoztatók által bejelentett legtöbb cseh munkavállaló 351 fő volt, míg a legkevesebb 45 fő volt. A Magyarországon dolgozó cseh állampolgárok száma azért alacsonyabb nagyságrendileg mint a Csehországban dolgozó magyar állampolgároké, mivel Magyarország az EU-ban Bulgária, Románia és Litvánia utáni legalacsonyabb nettó bérével nem vonzó a cseh munkavállalók körében.

A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező cseh munkavállalók földrajzi megoszlására nincsenek elérhető adatok, de feltételezhetően a fővárosban levő multinacionális cégek a legjelentősebb munkahelyei a cseh állampolgároknak. A Magyarországon munkát vállaló cseh állampolgárok jelentős része a cseh kötődésű vállalatoknál dolgozik kiküldési mobilitásban, amelyek közül a legnagyobb piaci szereplők közé tartozik az Skoda vállalat, az AGROFERT Hungária Kft. és az azzal kapcsolatos Babis érdekeltségek³⁶ stb.

³⁵ https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_kulf_munkavall_mo-on/content/stat_kulf_mvall_mo_adatok_2017.pdf

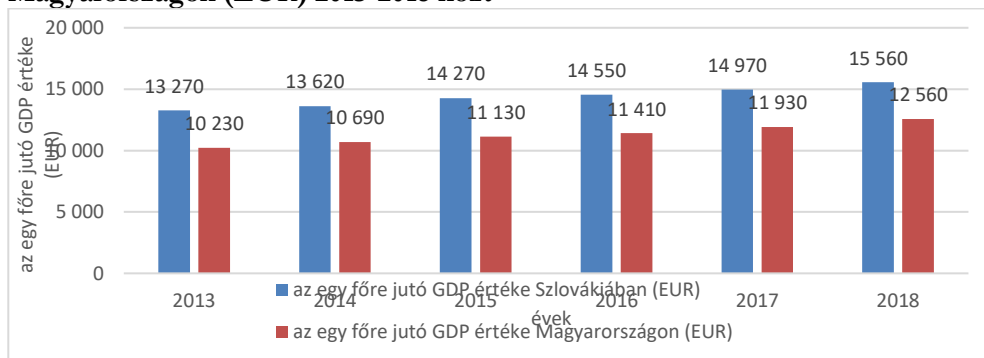
³⁶ <https://g7.hu/vallalat/20190825/egyre-latvanyosabban-tornek-be-magyarorszagra-a-cseh-szupergazdagok/>

Az elkövetkező 10 évben várhatóan fennmarad mind Csehországban, mind Magyarországon a természetes népességfogyás, ami további terheket ró a munkaerőpiac sikeres menedzselésére. 2030-ban Csehországban mintegy félmillió munkaképes személy fog hiányozni a munkaerőpiacon, és Magyarországon sem lesz kedvezőbb a helyzet. Mindkét országban a munkaerőhiányt elsősorban a kelet-európai országok olyan lakosaival lehet megoldani, akik megfelelő képzettséggel, nyelvismeretekkel rendelkeznek, hasonlóak a történelmi tapasztalataik.

4.3. SZLOVÁKIA³⁷

A Szlovák Köztársaság az egyik legfejlettebb közép-európai gazdaság, az egy főre jutó GDP értéke az EU-28 uniós átlag 55%-a: 2018-ban Szlovákiában ez a mutató 15 560 EUR volt, míg az EU-28 uniós átlag 28 270 EUR volt. Szlovákia az egyik legstabilabb és legígéretesebb posztiszocialista ország, a gazdasága erős növekedést mutatott az elmúlt fél évtizedben, a GDP növekedése 2018-ban elérte a 4,0%-ot.

9. ábra: Az egy főre jutó GDP értékének alakulása Szlovákiában és Magyarországon (EUR) 2013-2018 közt



Real GDP per capita

Forrás: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/CustomView_1/table?lang=en

A szlovák gazdasági növekedés két forrása a V4 államokhoz hasonlóan az Európai Unióba – elsősorban Németországba – irányuló export és a külföldi befektetések. A gyártás a mai napig a vezető gazdasági ágazat, különösen az autógyártás (2018-ban 1 080 000 darab autót gyártottak le Szlovákiában, így az ezer lakosra gyártott autók számát tekintve világelső), a gépgyártás, a szerszámgyártás. Az autóipar a legnagyobb ipari ágazat, a fő beszállítóival együtt a szlovák GDP 13%-át teszi ki, és mintegy 130 ezer ember számára biztosít munkát.

A magyar-szlovák gazdasági kapcsolatok legfontosabb jellemzője, hogy a természetes partnerségből adódóan rendkívül széles skálán mozognak: áru- és szolgáltatás-kereskedelem, autóipari és elektrotechnikai beszállítói kapcsolatok, munkaerőcsere, működőtőke-kivitel és behozatal, határon átnyúló közlekedési és energetikai infrastruktúrafejlesztés, határ menti, regionális és területi együttműködés, közvetlen és

³⁷ A fejezet Lelkes Gábor – Sipos Norbert: Szlovákia - Magyarország c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

közvetett uniós források közös kihasználása, együttműködés a környezetvédelem és K+F+I területén. Az áruforgalom mellett nagy jelentőségűek a kétoldalú tőkekapcsolatok. A cégek számát tekintve Csehország után a magyarországi cégek vannak legnagyobb számban jelen Szlovákiában, jelenleg több mint 10 ezer magyar vállalkozásnak van valamilyen érdekeltsége Szlovákiában³⁸.

10. táblázat: A Szlovákiában működő magyar tőke 2010-2016 közt (millió forint)

	2010	2013	2014	2015	2016
A magyar tőke nagysága	428 379,9	415 135,8	445 129,2	614 143,7	718 242,1

Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf

Az üzleti kapcsolatok szempontjából meghatározó jelentőségűek az országok közötti közlekedési kapcsolatok. Folyamatban van az M15-D2 Rajka-Rusovce (Oroszvár) és az M30-R4 Miskolc-Kassa gyorsforgalmi út kiépítése, valamint számos új közúti határkapcsolat előkészítése, többek között az új komáromi Duna-híd építésével kapcsolatos munkák is. A gazdasági együttműködés kiemelt területe az energiabiztonság. Átadásra került a szlovák-magyar gáz-interkonnektor és a déli összeköttetést biztosító Barátság I. kőolajvezeték felújított szakasza. Két új 400 kV-os határkeresztező villamos vezeték megépítése folyamatban van.³⁹

A szlovákiai munkaerőpiac részben hasonlít a magyarországi és a cseh munkaerőpiacra abban, hogy a rendelkezésre álló szlovákiai munkaerő már fél évtizede nem tudja kielégíteni a munkaadók szükségleteit, amire a megoldást a pozsonyi kormányok a budapesti és prágai kormányokhoz hasonlóan a külföldi munkaerő behozatalában látják (a pozsonyi kormány kis fázis-lemaradást mutatva csak 2018-ban fogadta el a külföldi állampolgárok szlovákiai munkavállalásának stratégiáját⁴⁰). Csehországhoz és Magyarországhoz hasonlóan elsősorban képzett kelet-európai munkaerő szervezett betelepítésével igyekszik oldani a pozsonyi kormányzat az egyre komolyabb problémává váló munkaerőhiányt.

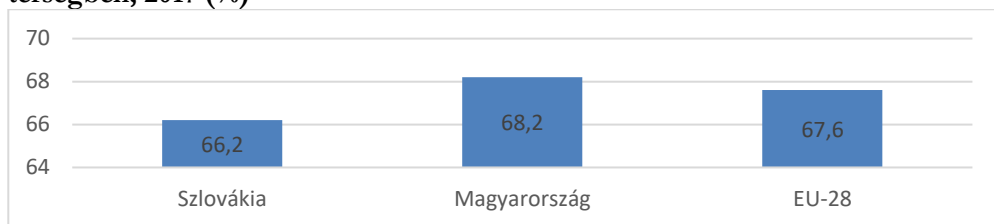
Szlovákiában a foglalkoztatási ráta az egyik legalacsonyabb a közép-európai országok közt.

³⁸ <https://bratislava.mfa.gov.hu/page/K%C3%BClgazdas%C3%A1gi%20inform%C3%A1ci%C3%B3k>

³⁹ <https://bratislava.mfa.gov.hu/page/K%C3%BClgazdas%C3%A1gi%20inform%C3%A1ci%C3%B3k>

⁴⁰ <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/aktuality/strategia-pracovnej-mobility-cuzdincov-sr.html>

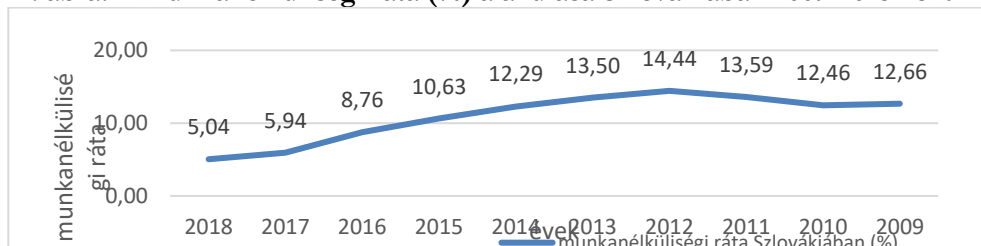
10. ábra: A foglalkoztatási ráta Szlovákiában, Magyarországon és EU-28 térségben, 2017 (%)



Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf

A Szlovákiában dolgozó külföldi állampolgárok száma azonban lényegesen alacsonyabb, mint Csehországban vagy Magyarországon, a szlovákiai munkaerőpiacon 2019 március végén mindössze 71 ezer külföldi állampolgár dolgozott, amely szám azonban 19 ezerrel magasabb, mint a 2018 március végi érték, ami igen intenzív növekedésről tesz tanúbizonyságot. A szlovákiai munkaerőpiacon elősorban a kelet-európaiak körében kedvelt, és az országon belül a munkavállalási célterület döntően a Pozsony-Nagyszombat-Nyitra tengely, valamint a Vágfolyó mente, mely régiókban összpontosulnak a autógyártók és beszállítók, a legmeghatározóbb külföldi, multinacionális beruházások. A munkavállalók vonzásában Szlovákia azért sem annyira sikeres, mint Csehország, mert a jövedelmek alacsonyabbak: az OECD statisztikája szerint 2018-ban az évi átlagkereset Szlovákiában 25 357 USD volt, míg Csehországban 26 962 USD, Magyarországon pedig 24 455 USD⁴¹.

11. ábra: A munkanélküliségi ráta (%) alakulása Szlovákiában 2009-2018 közt

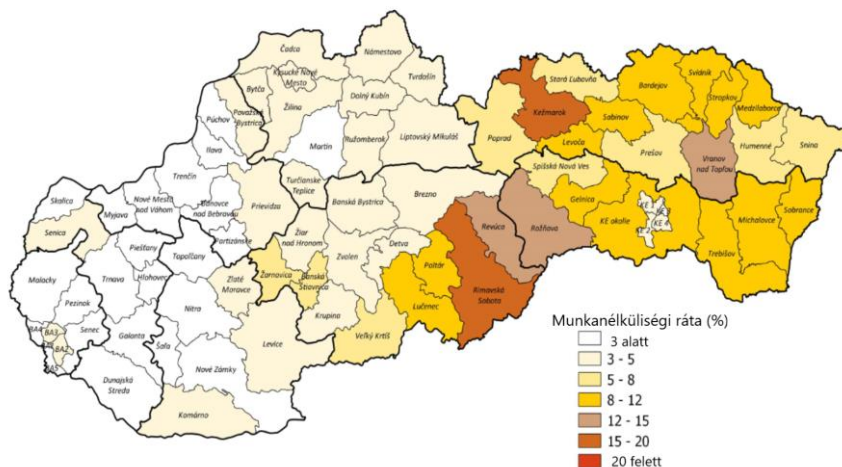


Forrás: Szlovák Köztársaság Statisztikai Hivatala, 2019

Szlovákiában a munkanélküliség Magyarországgal összehasonlítva sokkal súlyosabb társadalmi méreteket öltött a múltban, de jelenleg is a szlovákiai munkanélküliségi ráta sokkal magasabb mint a magyarországi, valamint a területileg jóval nagyon régiókban koncentrálódik. 2018. december végén Szlovákiában közel 170 ezer embert regisztráltak álláskeresőként a munkaügyi hivatalok, ami 5,04% munkanélküliségi rátának felelt meg. 2019-ben a korábbi évek csökkenése tapasztalható, 2019. május végén a munkanélküliségi ráta az elmúlt negyed évszázad történelmi minimumára csökkent, mindössze 4,88% volt.

⁴¹ <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

4. térkép: Munkanélküliségi ráta járások szintjén Szlovákiában 2019. 05. 31-én



Forrás: Munka-, Szociális- és Családügyi Hivatal, SK, 2019

A legalacsonyabb munkanélküliségi ráta az ország nyugati harmadát jellemzi, míg az ország középső és keleti részei már komoly munkanélküliségi problémákkal sújtott régiók halmazából áll össze. A járásokat tekintve a legtöbb munkanélküli a Rimaszombati járásban van, ahol 2019. május végén a számuk 6 182 fő volt, ami 15,76% munkanélküliségi rátát jelentett. A leginkább elmaradott térségek épp a szlovák-magyar határ mentén fekvő NUTS 3 szinteken vannak⁴², Besztercebánya, Kassa és Nyitra megyékben, és ott is elsősorban a megyeszékhelytől távolabb eső járásokban, illetve a nagyobb roma közösséget maguknak mondható falvakban és városokban. Országos szinten Szlovákia már elérte az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött, a foglalkoztatás javítására irányuló céljait, azonban a regionális különbségek és a tartós munkanélküliség továbbra is hatalmas kihívásokat jelentenek, ahogy az alacsony bérek is (a hátrányos helyzetű térségekben az átlagkereset 700 EUR közt mozog, szemben az országos 1 000 EUR feletti átlagkeresettel). Napjainkban összesen 863 ezer ember él szegénységben Szlovákiában (a szlovák szociális statisztika szerint az él a szegénységi küszöb alatt, akinek az éves bevétele nem haladja meg a 4 477 eurót), ez az ország lakosságának 16,1%-a.

A szlovákiai munkaerőpiacon napjainkban több mint 70 ezer szabad munkahelyet regisztrálnak a munkaügyi hivatalok, a legtöbb cég szalagmunkásokat és összeszerelőket keres. A nem betöltött állások elsősorban az autópárhoz kapcsolódó ágazatokban, az építőiparban, az egészségügyben, a logisztikában és a vendéglátóiparban vannak, amelyek az elmúlt pár év béremelkedései ellenére sem lettek igazán attraktívák (sok szlovákiai munkavállaló kimegy Csehországba dolgozni, ott ugyanis nyelvi akadály nincs, és a bérek is lényegesen magasabbak).

⁴² Kivétel Eperjes megye.

4.3.1. Magyar állampolgárok Szlovákiában

A szlovákiai vállalatoknak egyre több külföldi munkaerő alkalmazására kell támaszkodniuk a 2013 után mutatkozó gazdasági növekedésnek köszönhetően. A Szlovákiában dolgozó külföldiek száma az utóbbi fél évtizedben robbanásszerűen megnőtt, ezek körülbelül fele az EU állampolgára. A külföldiek döntő hányada a Pozsony-Nagyszombat-Nyitra tengely mentén dolgozik. Az uniós államok közül elsősorban Románia állampolgárai érkeznek munkavállalásra Szlovákiába, ők is csak néhány olyan körzetbe koncentrálódnak, ahol nagyon alacsony a munkanélküliség. Legintenzívebben az ukrán állampolgárok száma növekszik a szlovák munkaerőpiacon.

2019. március végén több mint 14,9 ezer ukrán dolgozott a Szlovákiában, ami az előző év azonos időszakához képest 9,3 ezres növekedést jelent. A második helyen a szerb állampolgárok állnak, ám létszámuk a szlovák munkaerőpiacon lassabban növekszik az ukránokkal összehasonlítva. 2019. márciusában 12,8 ezer szerb dolgozott Szlovákiában, ami 619 fő növekedést jelent az előző év azonos hónapjához képest. Románia a harmadik legnagyobb munkaerő-küldő ország, 2019 márciusában több mint 10 000 román állampolgár dolgozott az országban, ami csaknem 1,5 ezres növekedést jelent 2018 márciusához képest.

2019. szeptember 30-án Szlovákiában hivatalosan 5 476 magyar állampolgárságú személyt dolgozott a szlovák munkaügyi hivatalok nyilvántartása alapján. A legtöbb magyar állampolgár a fővárosban és régiójában él és dolgozik, ez a régió mutatja ki a legmagasabb kereseteket is. A külföldi uniós állampolgárságúak körében a magyar állampolgárok alkották 2019. szeptember végén a 3. legnagyobb csoportot (az első helyen a románok álltak, azokat a csehek követték). Az uniós országok közül a magyarokat a lengyelek és a bolgárok követik.

A magyarországi munkavállalók legnagyobb aránya 12-24 hónapja dolgozik Szlovákiában, míg az iskolai végzettségük alapján többségük szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik. Szlovákia Magyarországgal szomszédos állam, közel 700 km hosszú határ mentén, a munka napi szintű ingázással is végezhető, tehát a magyar állampolgárok munkavállalása olyan határon átvelő mobilitásnak minősül, amelynek célterülete a szomszédos ország, és azon belül is főleg a Pozsonyi régió, nem az ország északi és keleti fele (ugyanis azon területek Szlovákián belül a legelmaradottabbnak számítanak, ott tulajdonképpen nem is valósulnak meg komolyabb munkahelyteremtő beruházások).

A szlovák-magyar határszakasz mobilitási lehetőségeinél fontos megemlíteni, hogy a határ jelentős szakaszán részben a természetföldrajzi akadályok korlátozzák a munkaerő mobilitását, részben pedig a közlekedési infrastruktúra hiánya is hozzájárul a határon átvelő munkaerő-mobilitás fékezéséhez. Erre jó példa Nógrád megye, ezen belül is a putnoki térség, ahol, ha a határ valamely oldalán lenne nagyobb munkaerőigénnyel fellépő munkaadó, nem tudnák megoldani az átjárást. Részben

azért is, mert a tömegközlekedés nem teszi lehetővé az ingázást (természetesen ez a probléma áthidalható lenne akkor, ha a munkaadó céges buszt indítana a munkavállalók szállítására)⁴³.

11. táblázat: Az Európai Gazdasági Térség állampolgárainak megoszlása a szlovákiai munkaerőpiacon 2019. szeptember 30-án

Ország	Az állampolgárok száma
Belgium	98
Bulgária	2 276
Ciprus	15
Csehország	5 692
Dánia	43
Észtország	27
Finnország	53
Franciaország	531
Görögország	379
Hollandia	108
Horvátország	1 276
Írország	55
Izland	2
Lichtenstein	0
Litvánia	99
Lettország	76
Luxemburg	1
Magyarország	5 476
Málta	5
Németország	576
Norvégia	9
Lengyelország	2 681
Portugália	299
Ausztria	380
Románia	9 436
Szlovénia	154
Egyesült Királyság	665
Spanyolország	731
Svájc	27
Svédország	53
Olaszország	1 252
Összesen	32 475

Forrás: Munka-, Szociális- és Családügyek Hivatala, 2019

⁴³ A szlovák-magyar határmenti migráció/Slovensko-maďarská pohraničná migrácia HUSK 1101/1.2.1/0171 számú projekt keretében a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány (<http://kopintalapitvany.hu/>) megbízásából készült tanulmány.

12. táblázat: Magyarország és az Európai Gazdasági Térség állampolgárainak megoszlása a szlovákiai munkaerőpiacon 2019. szeptember 30-án annak függvényében, hogy mennyi ideje dolgoznak Szlovákiában

Állampolgárság	Fő	Időtartam, ami óta Szlovákiában dolgozik							
		0-6 hónap	7-12 hónap	12-24 hónap	25-36 hónap	37-48 hónap	49-72 hónap	72-hónap	Nem ismert
Magyarország	5 476	1 039	617	1 130	802	599	771	518	0
Európai Gazdasági Térség állampolgárai összesen	32 475	4 914	3 936	6 839	4 358	3 576	4 341	4 510	1

Forrás: Munka-, Szociális- és Családügyek Hivatala, 2019

13. táblázat: Magyarország állampolgárainak megoszlása a szlovákiai munkaerőpiacon 2019. szeptember 30-án annak függvényében, hogy milyen munkakörben dolgoznak Szlovákiában

Állampolgárság	Fő	Munkakör										
		katona	törvényhozó, vezető munkatárs	szakértő	műszaki szakember	irodai munkás	szolgáltatás, kereskedelem	agrárium, erdőgazdálkodás	kézműves, képzett szakember	gépek, eszközök kezelője, irányító, operátor	segédmunkás, nem képzett munkaerő	Nem ismert
Magyarország	5 476	0	107	263	382	208	578	15	884	2 062	870	107

Forrás: Munka-, Szociális- és Családügyek Hivatala, 2019

14. táblázat: Magyarország állampolgárainak megoszlása a szlovákiai munkaerőpiacon 2019. szeptember 30-án annak függvényében, hogy milyen a legmagasabb iskolai végzettségük

Állampolgárság	Fő	Legmagasabb iskolai végzettség										
		nem befejezett általános iskola	általános iskola	alacsonyabb alsó középfokú	szakközépiskola	teljes szakközépiskola értettségivel	gimnázium /általános középisk. érettségivel	magasabb szakközépiskola	főiskola – 1. fokú végzettség	főiskola – 2. fokú végzettség	főiskola – 3. fokú végzettség	Nem ismert
Magyarország	5 476	20	509	596	1 805	1 089	497	19	68	372	49	452

Forrás: Munka-, Szociális- és Családügyek Hivatala, 2019

A magyar állampolgárok Szlovákiába irányuló munkavállalási mobilitása mögött lényegében ugyanazok az általános tényezők állnak, mint amelyeket pl. a szomszédos Csehország esetében már említettünk: egyéni jövedelem-többlet elérése, a vállalkozói aktivitás kiterjesztése, vagy épp egy másfajta kulturális közeg megtalálása. Prágához hasonlóan Pozsony is jelentős célpont: attraktivitását erősíti a szlovák-magyar-osztrák határmenti fekvése és gazdag történelmi múltja - egykor Magyarország koronázó fővárosa volt.

A magyarországi munkavállalók egy része azáltal kerül a szlovákiai munkaerőpiacra, hogy a magyarországi cégek belépnek a szlovák gazdaságba. Többek közt ilyen jelentős magyarországi cégek közé tartozik a MOL (a szlovákiai leányvállalata a Slovnaft, mely több mint 250 tölteállomást üzemeltet Szlovákiában), az OTP Bank Szlovákia (2 százalékos a piaci részesedése, amivel a 9. helyen áll a szlovákiai bankok sorában), a Danubius Szálloda és Gyógyüdülő ZRt, amely 7 magas színvonalú szállodát üzemeltet a festői és világhírű fürdővárosban, Pöstyénben.

A legtöbb külföldi tulajdonrészrel bíró szlovákiai cég a csehek kezében összpontosul (ők több mint 10 ezer társaságot birtokolnak). A csehek tartós jó helyezéseinek okát részben a nyelvi akadályok hiányában lehet keresni, valamint a közös cseh-szlovák állam hagyományaiban (a csehek és szlovákok többsége pozitív nosztalgiával tekint vissza a közös államra, az akkor kialakult gazdasági kapcsolatokra, amelyek egy része máig él). A cseh gyökerű vállalkozások után második helyen egy hajszállal lemaradva a magyarok állnak, akik mögött az osztrákok következnek a 3. helyen (a cseh és magyar gyökerű vállalkozások számától az osztrák vállalkozások száma lényegesen alacsonyabb, számuk mintegy 4 ezerre tehető jelenleg). Ezen említett három ország után következnek a németek, majd az olaszok: a németek mintegy 2,5 ezer céget birtokolnak, míg az olaszok mintegy 2,1 ezer céget.

A többi közép-kelet-európai országhoz képest Szlovákia nagyon jól képzett és többnyelvű munkaerővel rendelkezik, csak a létszáma kevés, nem elégíti ki a szlovákiai igényeket 2013 óta. Az elmúlt években az átlagos éves bér 10% körül nőtt, részben a munkaerő hiánya miatt, részben a kormány szociális intézkedéseinek köszönhetően, ugyanis a külföldi nagyvállalatok szlovákiai megtelepedésénél komoly vonzerő volt az alacsony szlovákiai bérszínvonal (tehát a bérek emelkedésére nagy volt a nyomás). Az átlagos munkaerőköltség egy órára tekintve itt a 2. legmagasabb a V4 országok közt (Csehországnál már bemutattuk az ezt szemléltető ábrát).

Szlovákia népszerűségéhez a magyarországi munkavállalók körében az is hozzájárul, hogy **Szlovákiában közel félmillió magyar nemzetiségű lakos él, akik az ország déli régióiban többséget alkotnak, tehát könnyen lehet érvényesülni bizonyos keretek közt csak a magyar nyelv használatával, illetve a magyar kulturális közeg biztosítva van azáltal, hogy igen széles körben jelen van a magyar kultúra Szlovákiában. A magasabb kereseti lehetőségeket kínáló szlovákiai munkaerőpiac tehát még attraktívabbá válik a nyelvi korlát hiányának és a**

földrajzi közelségnek köszönhetően. A szlovák főváros multikulturális térség szívében fekszik közvetlen a magyar-szlovák-osztrák határ mentén, tehát a napi szintű ingázásra minden feltétel adott, ahogy adottak a feltételek Nagyszombat és Nyitra esetében is. A magyarországi állampolgárok szlovákiai alkalmazása a gazdaság számos területén jelen van, nem csak a gyártásban, hanem olyan területeken is, mint a sport és a kultúra: az ikonikus dunaszerdahelyi FC DAC 1904 labdarúgó klub több focistája Győrben lakik, és onnan ingáznak át a munkahelyükre naponta, vagy az egyetlen szlovákiai magyar napilap főszerkesztője is Győrből érkezik pozsonyi munkahelyére 2019 novemberétől.

Az EU bármely tagországának állampolgára szabadon vállalkozhat az EU-n belül, tulajdonosa és egy személyben ügyvezetője is lehet szlovákiai cégének. Egy évtizeddel ezelőtt a vállalkozási feltételek a kedvező adókönyezet miatt előnyösebbek voltak Szlovákiában, mint Magyarországon, azonban az elmúlt 3 évben a szlovákiai vállalkozási környezet romlott, jelenleg a cégalapítás Szlovákiában a legbonyolultabb a közép-európai térben. A magyarországi adópolitika jelenleg kedvezőbb a vállalkozások számára, mint a szlovákiai, Magyarország egyfajta adóparadicsom lett az EU szívében.¹ A legerterjedtebb vállalkozási formák az egyéni vállalkozás (a jövedelem nagyságától függően 19 vagy 25 százalékos adót fizet, de lehetőség van átalánykiadás alapján is adózni), vagy a korlátolt felelősségű társaságok alapján megvalósuló vállalkozások (jelenleg 21%-os társasági adó vonatkozik rájuk, de 2020 januárjától ez az adófajta 15%-ra csökken abban az esetben, ha a cég éves forgalma nem haladja meg a 100 ezer eurót).

Az elmúlt 3 évben egyre több szlovákiai cég (többnyire Pozsonyból és régiójából) teszi át a székhelyét Magyarországra, ami mögött az áll, hogy míg Szlovákiában a cégek nyereségének 21%-át kell adóként befizetni, addig Magyarországon mindössze 9% a társasági adókulcs².

4.3.2. Szlovák állampolgárok Magyarországon

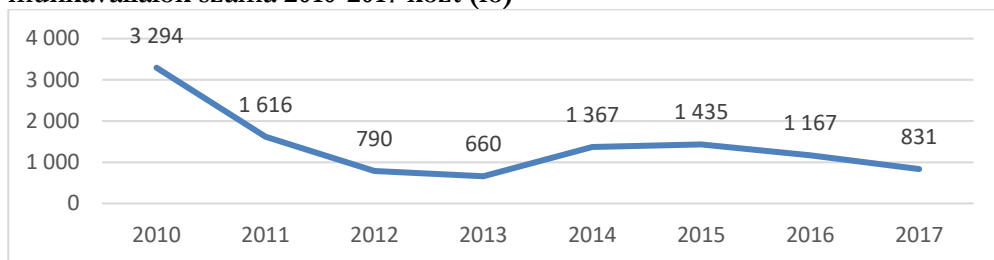
2017-ben az EU-28 térségből a foglalkoztatók által bejelentett külföldi munkavállalók száma 7 706 fő volt, ebből a szlovák állampolgárok száma 831 volt.

A szlovákiai vállalatok magyarországi előretörése az elmúlt 3 évben vált erőteljesebbé: Magyarország és Szlovákia jó pozíciókat könyvelhetnek el egymás piacán. A szlovák cégek leginkább a mezőgazdaságban, az energetikában és az építőiparban jelentősek.

¹ <https://24.hu/fn/gazdasag/2019/04/13/szlovak-ceg-magyarorszag/>

² <https://g7.hu/vallalat/20190411/egyre-tobb-szlovak-ceg-ion-at-magyarorszagra-az-olcsobb-ado-miatt/>

12. ábra: A foglalkoztatók által bejelentett szlovák állampolgárságú munkavállalók száma 2010-2017 közt (fő)



Forrás: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/stat_kulf_munkavall_mo-on.aspx

A Magyarországon dolgozó és a foglalkoztatók által bejelentett szlovák állampolgárságú munkavállalók átlagos száma az elmúlt fél évtizedben 1 092 volt, az utóbbi 3 évben azonban csökkenés figyelhető meg, 2017-ben csak 831 volt a munkáltatók által bejelentett szlovákiai állampolgárok száma. Ez azért alacsonyabb nagyságrendileg mint a Szlovákiában dolgozó magyar állampolgároké, mivel Magyarország az EU-ban Bulgária, Románia és Litvánia utáni legalacsonyabb nettó béreivel nem vonzó a szlovákiai munkavállalók körében.

A szlovákiai állampolgárok Magyarországon történő munkavállalását segítik a kereskedelmi kamarák mellett az olyan programok is, mint az Interreg V-A Szlovákia-Magyarország Együttműködési Program, amely program a 2. prioritási tengely keretében a mobilitás fokozását célozza meg (a tevékenységekre fordítható teljes költségvetés 22 477 769 EUR). A mobilitás fokozása prioritási tengely célja a határátkelőhelyek számának növelése és a határon átmenő forgalom menetidejének csökkenése. A prioritás keretében azok a projektek részesülhetnek támogatásban, amelyek eredményeként új utak, hidak és kompkikötők épülnek, valamint hozzájárulnak a közösségi- és tömegközlekedési szolgáltatások fejlesztéséhez. Ezen program a 3. prioritási tengely keretében a határon átnyúló foglalkoztatás ösztönzését is célozza, mely prioritási tengely célja új, fenntartható munkahelyek létrehozása és a munkaerőmobilitás ösztönzése. A pályázati felhívás keretében olyan területi akciótervek részesültek támogatásban, amelyek hozzájárulnak a kis- és középvállalkozások versenyképességének növeléséhez, illetve a határon átnyúló közúti infrastruktúra fejlesztéséhez. A határon átnyúló foglalkoztatás ösztönzésére nyújtott teljes költségvetés 34 608 080 EUR.

Az elkövetkező 10 évben várhatóan fennmarad mind Szlovákiában, mind Magyarországon a természetes népességfogyás, ami további terheket ró a munkaerőpiac sikeres menedzselésére. 2030-ban Szlovákiában több százezer munkaképes személy fog hiányozni a munkaerőpiacon, és Magyarországon sem lesz kedvezőbb a helyzet.

A munkaerő mobilitását, migrációját továbbiakban is gátolni fogja majd, hogy a határ menti térség magyar és a szlovák oldala is hasonló munkaerő-piaci és gazdasági problémákkal fog küzdeni. Az elkövetkezendő időszakot illetően a kereskedelmi és

iparkamarai szakértők véleménye szerint a közeljövőben várhatóan nem fog növekedni a szlovák állampolgárságú foglalkoztatottak száma Magyarországon, ugyanis az ehhez szükséges gazdasági konjunktúra nem mutatja a jeleit. Ugyanez érvényes a magyar állampolgárok szlovákiai foglalkoztatására is. Nincs meg a határ két oldala között az a kellően nagy bérkülönbség, amiért a szlovákiai, illetve magyarországi munkaerőnek kiemelkedően megérje dolgozni a határ másik oldalán. Valamint a határ egész szakaszán szükséges lenne újabb határátkelők létrehozására is. Tartósan a munkaerőhiányt mindkét országban elsősorban a kelet-európai országok olyan lakosaival lehet megoldani, akik megfelelő képzettséggel, nyelvismeretekkel rendelkeznek, hasonlóak a történelmi tapasztalataik.

4.4. UKRAJNA³

4.4.1. Ukrajna földrajzi elhelyezkedése és főbb demográfiai jellemzői

Ukrajna 1991-től független ország, az ezt megelőző időszakban a Szovjetunió tagállama volt. Ukrajna Európa keleti részén terül el, melyet hét ország és két tenger határol. Az ország keleti és északkeleti része az Orosz Föderációval, míg északnyugat része Fehéroroszországgal szomszédos. Nyugati oldalát a magyar, szlovák és lengyel területek övezik, délnyugati határainál Románia és Moldova területnek el, míg déli és dél-keleti részénél a Fekete-tenger és az Azovi-tenger húzódik. Az ország fővárosa és egyben a legnépesebb területe Kijev, további jelentősebb városai: Harkiv, Odessza, Dnyipro, Zaporizzsja, Doneck, Liviv.

Ukrajna egyik, a hovatartozás szempontjából leginkább vitatott része a Krím félsziget, melynek elcsatolása 2014-ben történt Oroszország által. A terület hovatartozását illetően készültek szociológiai vizsgálatok, melyek közül az egyik, az Ilka Kucseriva Alapítvány és a Razumkov Központ (2018) által vezetett vizsgálat eredményeiből is jól kitűnnek a kérdéssel kapcsolatos megoszló vélemények. A megkérdezett ukrán állampolgárok 42,3%-a tartja lehetségesnek, hogy a Krím hosszú távon ismét Ukrajnához fog tartozni, 20,1% azt gondolja, hogy ez egyáltalán nem lehetséges, 15,5%-ban azt nyilatkozták, hogy a félszigetet végleg elvesztette Ukrajna és csupán a megkérdezettek 5,4% gondolja úgy, hogy a Krím rövidesen újra Ukrajna része lesz. A megoszló vélemények nem csupán a civil társadalmi megítélésben jelennek meg, hanem a különböző statisztikai adatoknál is feltételezhetők, ugyanis esetenként nem teljesen egyértelmű, hogy az Ukrajnával kapcsolatos számosított információk a Krím félsziget adatait is tartalmazzák, avagy sem, ennél fogva szükséges a témával kapcsolatos kritikus értelmezés.

³ A fejezet Dajnoki Krisztina – Sipos Norbert – Kőmíves Péter Miklós – Héder-Rima Mária: Mobilitás Ukrajnában, kitekintés a magyar munkaerőpiac szempontjából c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

5. térkép: Ukrajna térképe



Forrás: Maps Of World, 2019

A World Population Review (2019) adatai alapján az ország alapterülete 603 628 km², ami alapján Ukrajna az egyik legnagyobb európai országnak számít, világviszonylatban pedig a 32. helyet foglalja el. A helyi népsűrűség megközelítőleg 73 fő/négyzetkilométer. A helyi lakosság jelenlegi számára vonatkozó pontos adatokkal nem rendelkezünk, ám a WPR szerint 43 924 319 fő körül van, míg a Maps of World (2019) 42 030 832 főt kalkulál. Az eltérő adatok annak köszönhetően mutatnak jelentős különbséget, mert a legutolsó hivatalos népszámlálás 2001-ben volt, melyet, habár időszakosan (általában 10 évente) szükséges ismételni, a kitűzött 2012-es év helyett már háromszor kerestek megfelelő időpontot, de mindannyiszor elhalasztásra került. A következő kitűzött időpont 2020 évben esedékes. Az elmaradó népszámlálás hátterében több ok is húzódhat, de egyes megközelítések politikai megfontolást feltételeznek a kialakult késés mögött. Andrij Zolotarev politológus szerint ([Вербникая](#), 2019) az országos népszámlálás politikai ítéletként is értelmezhető, ugyanis az eredmény erős kritikát jelenthetne az előző politikai vezetésről, de ha kiderülne, hogy működésük alatt rekordtempóban csökkent az ukrán lakosság száma, az nemcsak az előző rendszert minősítené, hanem könnyen a jelenlegire is negatív hatást gyakorolna. Az elemző véleménye szerint az előző politikai vezetés idején több ukránnal csökkent a lakosság száma, mint a korábbi megszállások és kolonizálások idején. A politológus szerint igen nehéz szituációt jelentene megfelelően kommunikálni, hogy az egykori 52 millióról 30 millióra csökkent a lakosság.

A hiányos mérési adatokat becslések révén próbálják meg a hivatalos statisztikákban korrigálni és módosítani, az aktuális időszaknak megfelelően. Összességében

elmondható, hogy a népességszám alakulását negatív növekedési ráta jellemzi (habár ennek pontos számadatait nem tudhatjuk biztosan a fent említett okokból kifolyólag), mely a népességarány visszaesését jelzi és az általános értelemben előregedő társadalmi tendenciát mutatja Ukrajnára is.

13. ábra: Ukrajna populációs ábrája (2019)



Forrás: World Population Review, 2019

Az előregedő társadalom kérdése általános problémának tekinthető Európában, melynek több lehetséges oka van, sőt gyakran ezek az okok egymással egy időben is megjelenhetnek. Jellemző az, hogy a szülési hajlandóság lecsökkent, amely automatikus velejárója, hogy elmarad a reprodukcióhoz szükséges szinttől, azonban az egészségügy fejlődésének és korszerűsödésének hatása miatt a halálozási mutatók

javulnak. Azzal, hogy hosszabbodik az általános életidő, feltehetően az aktivitás is növekszik – azonban a tendencia mögött rejlő valódi előnyöket a társadalom csak abban az esetben tudja kihasználni, amennyiben annak körülményeit tudatosan alakítja ki – ebben pedig a többek között a foglalkoztatáspolitikának is hatalmas szerepe van (Botos, 2018). A humán tőke hatékony felosztása és alkalmazása a fejlett országok egyik legsürgetőbb kérdésévé válhat, ezért is fontos a szituáció minél teljesebb feltárása és megismerése. Logikus gondolatnak tűnik tehát figyelembe venni azt, hogy a munkaerőpiac még az idősödő munkavállalókkal is számoljon, és próbáljon olyan rendszereket kialakítani, melyek támogatják azok munkavállalási körülményeit.

Az előregedő népesség jelensége mellett további szempontok is dominánsan hatással vannak Ukrajna népességének alakulására. Beke (2018) alapján néhány év alatt az ország lakosságának egy jelentős része – közel egy tizede – munkavállalás céljából elszivárgott a környező országokba. A Krím elcsatolását megelőzően 2014-ben a lakosság száma megközelítőleg 45,25 millió fő volt. A félsziget lakossága becslések alapján 2 millió főt számlál, amely az elcsatolás követően egyértelműen drasztikusan lecsökkentette az Ukrán lakosság számát. Ehhez továbbá hozzájárul a Donyeck és Luhanszk szakadárók által kontrollált területei is, melyek a New York Times adatai alapján megközelítőleg 1,5 millió lakos elvesztését jelenti Ukrajna szempontjából (Kramer, 2014). Az ukrán-orosz konfliktus következményeképpen egyes becslések szerint Oroszországba megközelítőleg 2,5 millió fő menekült, míg Európa irányába 900 000 fő emigrált (Zuesse, 2017). Összességében megállapítható, hogy Ukrajna és Oroszország között kialakult politikai, gazdasági és katonai konfliktus negatív irányban befolyásolta az Ukrajnából történő migráció várható alakulását is (Szénási, 2017).

Az Ukrajnából történő elvándorlást könnyíti, hogy nyugatról Európai Unió tagállamok övezik az országot, melynek következtében egyetlen határ átlépése elegendő Lengyelország, Románia vagy Magyarország felé ahhoz, hogy a magasabb életszínvonalat biztosítani képes magasabb fizetést meg tudják szerezni a mobilis ukrán lakosok. Az említett környező országok pedig ezt a folyamatot tovább könnyítik azáltal, hogy különböző ösztönző körülményeket biztosítanak, ugyanis a csökkenő népességarány náluk is jellemző, melyre egy lehetséges gyógyír az Ukrajna felől áramló munkaerőbázis. Ez viszont egyenesen arányos módon járul hozzá ahhoz, hogy munkaerőhiány még inkább fokozódjon az ukrán területeken.

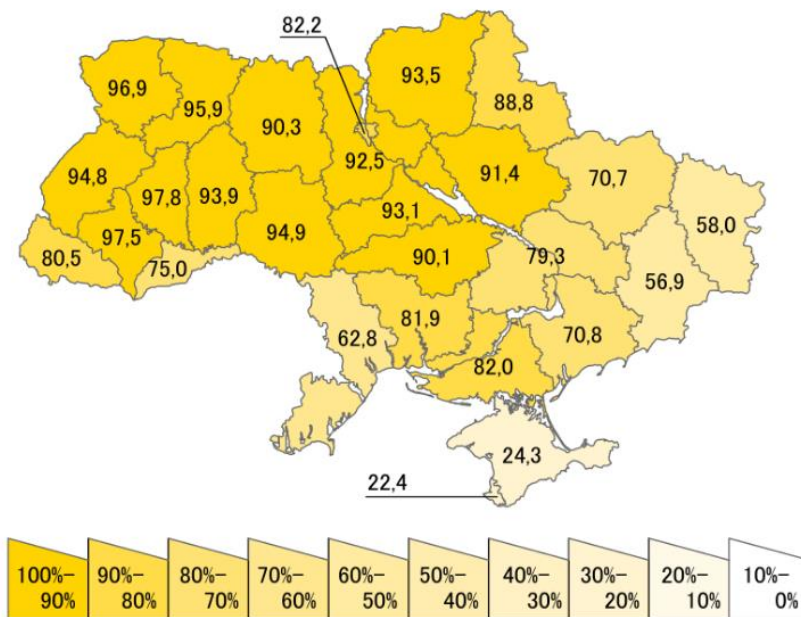
Amennyiben ez a tendencia folytatódik, úgy 2020-ra akár 40 millió fő alá is csökkenhet a lakosságszám. Ptuhi (2017) vonatkozó előrejelzései alapján feltételezhető, hogy az ország 2050-ig 6,6 millióval kevesebb főt fog számlálni a munkaképes korúak – 20 és 59 év között élők – esetében. Ezzel szemben 2,6 millióval lesznek többen a 60 év felettiek, akiknek az aránya a teljes lakosság egyharmadát fogja várhatóan lefedni.

4.4.2. Ukrajnában élő nemzetek – kiemelt fókuszban Kárpátalja

Az ukrán lakosság nemzeti struktúrájának sajátos jellemzője a multinacionális összetétel. A legutóbbi népszámlálási adatok szerint több mint 130 nemzetiség és etnikai csoport tagjai élnek az ország területén. Habár legjelentősebb mértékben az ukrán nemzetiség van jelen az országban, mégis egyetlen olyan járás sem, ahol 100%-ban csak ukrán etnikum volna jellemző.

Amennyiben Ukrajna népességének nemzetek szerinti megoszlását vesszük figyelembe, úgy a legutolsó népszámlálási adatokra hagyatkozva megállapítható, hogy túlnyomórészt (77,8%) ukránok alkotják a lakosságot, ezt követően az orosz nemzetiségűek (17%), fehér oroszok (0,6%) majd pedig kismértékben jelen vannak a krími tatárok és moldávok megegyező mértékben (0,5%), bolgárok (0,4%), magyarok, románok, lengyelek, zsidók azonos arányban (0,3%), görögök és tatárok (0,2%) valamint a kisebb jelenlétű nemzetiségek alkotják a maradék 1,7%-át a lakosoknak (State Statistics Committee of Ukraine, 2001).

6. térkép: Ukrán etnikum aránya Ukrajna eltérő járásaiban



Forrás: State Statistics Committee of Ukraine (2001)

15. táblázat: Kárpátalja etnikai osztottsága

Nemzetiség	Lélekszám		Százalékarány a megye lakosságán belül		A 2001-es lélekszám az 1989-es százalékában
	1989	2001	1989	2001	
ukránok	976 749	1 010 127	78,4	80,5	103,4
magyarok	155 711	151 516	12,5	12,1	97,3
románok	29 485	32 152	2,4	2,6	109,0
oroszok	49 458	30 993	4,0	2,5	62,7
cigányok	12 131	14 004	1,0	1,1	115,4
szlovákok	7329	5695	0,6	0,5	77,7
németek	3478	3582	0,3	0,3	103,0
beloruszok	2521	1540	0,2	0,1	61,1
egyebek	8756	5005	0,6	0,4	64,0
össznépesség	1 245 618	1 254 614	100,0	100,0	100,7

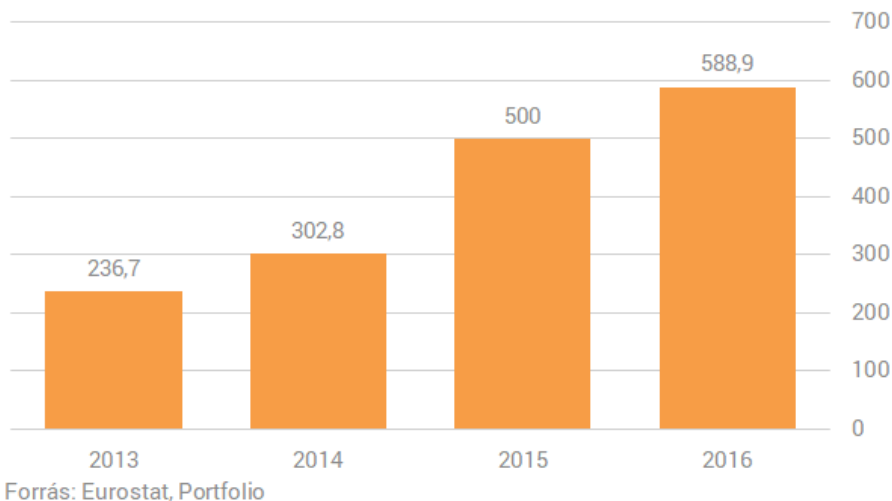
Forrás: Kárpátaljai Megyei Statisztikai Hivatal, 2003; Laver – Zilhalov, 1991.

A 2001-es ukrán népszámlálás során 151 516 fő magyart írtak össze Kárpátalján. A felmért időszakban bekövetkezett egy trendváltozás a lakosságszámot illetően. Míg 1995-ig a vidék népességszáma nőtt és 1 288,1 ezret is elérte (Kárpátaljai Megyei Statisztikai Hivatal, 2002), addig ezt követően a természetes szaporulat aránya csökkenni kezdett, mely a népesség fogyását eredményezte, ami napjainkra sem szűnt meg (Molnár – Molnár, 2005). A magyar nemzetiségűek elsősorban Kárpátalja alföldi részének sík vidékén élnek. A magyarlakta települések száma 114-et számlál, melyekből 78 településen a magyarok vannak többségben. Figyelembe véve, hogy ezek az adatok már 18 éve születtek, ezért, habár országos népszámlálás nem történt, de a kárpátaljai magyarság létszámával kapcsolatban készült egy aktualizáló demográfiai felmérés (Tátrai et al., 2018). Ennek eredményeképpen megállapítható, hogy 2001 és 2017 között 21 ezer fővel csökkent a kárpátaljai magyarok száma, így megközelítőleg 135 és 125 ezer fő közötti létszámmal lehet kalkulálni napjainkban.

4.4.3. Az ukrán munkavállalók migrációs jellemzői

A Beke (2018) által készített összefoglaló arról ír, hogy megközelítőleg 1,5 millió ukrán nemzetiségű személy érkezett az Európai Unióba. Az Eurostat (2016) adatai alapján folyamatosan emelkedik az ukránoknak kiadott letelepedési engedélyek száma, 2016-ban ez már megközelítette a 600 ezret. Tovább nehezíti az Ukrajnából érkező munkavállalók számának meghatározását, hogy a fentiek csupán a hivatalos adatok, becslések alapján több százezer ukrán tartózkodhat illegálisan is az Unióban. Annak összetételéről, hogy a beáramló ukránok milyen összetételben (nemi, életkori, képzettségi, munkatapasztalat stb.) érkeznek, nincsenek pontos megbízható adatok. A letelepedési engedélyeket igénylők alapján azonban megállapítható, hogy 82,7%-ban munkavállalási céllal érkeznek. Az igénylésekből továbbá az is feltételezhető, hogy több esetben a családot hátrahagyva jönnek dolgozni.

14. ábra: Az EU-ba legálisan érkező ukránok száma (ezer fő)



Forrás: Eurostat (2016), Portfolio alapján

Az ukrán munkaerő legnagyobb mértékben Lengyelország felé áramlik, az Ukrajnából EU felé történő vándorlás esetében az emberek 75-80%-a ide érkezik. Az Eurostat (2019) adatai alapján 2013-16 között ez 1,36 millió ember érkezését jelentette. Becslések alapján 1,5 millió legális, illetve fél millió illegális ott tartózkodó lehet az országban. Ennek a tendenciának a háttérében több tényező is meghúzódhat. Az ukrán munkavállalók Lengyelország felé történő elmozdulását serkenti egyrészt a régióban kiemelkedően magas fizetés. A Страна.ua (2018) alapján az Ukrajnában lévő minimálbér 2019-ben 4 173 hrivnyára lett emelve 3 723-ról, amely megközelítőleg 50 000 forintnak felel meg 2019 októberében. Ezzel szemben a lengyel minimálbér 524 euró, mely megközelítőleg 174.000 forintot ér (Eurostat, 2019). Ez a különbség meglehetősen erős motiváló erővel bír, ugyanis több, mint háromszorosát is megkereshetik az ukrán munkavállalók, ha elhagyják szülőországukat. A magyarországi minimálbér 2019-ben 149 000 forint (Korm.rend., 2018), ami szintén jelentős mértékben magasabb az ukrán minimálbértől, tehát bér szempontjából versenyképes ajánlatnak számít a magyar is. További lényeges szempontot a külföldi munkavállalás esetén a nyelvi korlátok jelenthetnek. Míg Lengyelországban a szláv nyelvcsaládba tartozó lengyel nyelv és az ukrán számos szempontból hasonló és így az ukrán ajkúak könnyedén boldogulhatnak vele, addig a magyarországi munkavégzésnél elsődlegesen a magyar anyanyelvű ukrán állampolgárok azok, akik akadály nélkül tudják saját munkavállalással kapcsolatos ügyeiket rendezni.

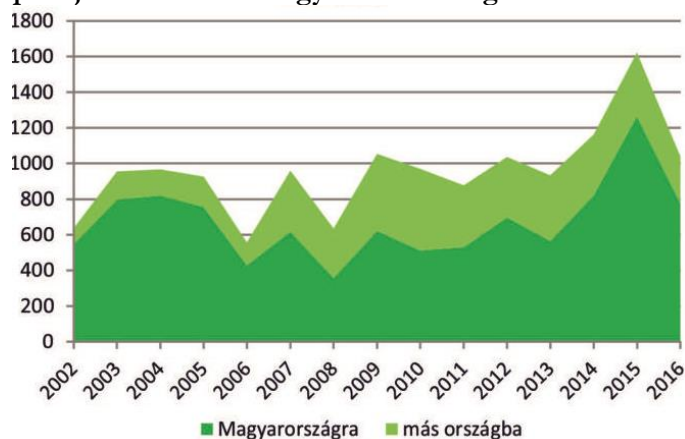
A munkaerőhiány általános jelenléte a fogadó országok oldaláról is támogatja a folyamatot, szükség van ugyanis a gazdasági fejlődés fenntartásához és biztosításához a munkaerőre, így érdekelt valamennyi ország – beleértve Lengyelországot és Magyarországot is – abban, hogy versenyképes legyen, ebben az esetben pedig az ukránokat minél nagyobb arányban tudja vonzani (Beke, 2018). Habár Magyarország nem mondható túlzottan jelentős bevándorlási célszágnak (Ayşe – Gereöffy, 2008),

vannak megközelítések, melyek szerint igenis megjelentek az országban nagyobb arányban bevándorlók, és a kétezres évek elején Magyarországon az ukránok képezték a második legnépesebb külföldiállampolgár-csoportot a románok után (Halmi et al., 2006). Ukrajnán belül Kárpátalja bír kitüntetett szereppel, ugyanis az ukrain migránsok döntő többsége erről a területről érkezik (Kincses, 2015).

Napjainkban azonban a rendelkezésre álló adatok alapján nem járt túl nagy eredménnyel az a próbálkozás, hogy az Ukrajnában található munkaerőforrást nagymértékben vonzza, ugyanis az Eurostat adatai alapján 2015-ben 1 700, 2016-ban megközelítőleg 2 400 letelepedési engedély került kiállításra ukrán állampolgároknak hazánkban. Arányait tekintve a teljes elvándorló ukrán munkaerőnek ez kevesebb, mint fél százalékát jelenti a vizsgált időszakban (Beke, 2018).

A letelepedési engedélyek kiadott száma mellett a regisztrált, ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkező ukrán állampolgárok száma is szemléletes adatot jelent, mely igen változó tendenciát mutat az elmúlt közel 20 évre visszatekintve. Míg 2001 és 2009 között fokozatosan emelkedett és 2009-ben elérte a 17 610 főt, ami az akkori arányokat tekintve a külföldi állampolgárok 9,6%-át jelentette, addig 2012 után egy jelentős csökkenés tapasztalható, aminek eredményeképpen 2017-ben 5 774 fő lett, amely a külföldi állampolgárok csupán 3,8%-át jelentette ebben az időszakban (KSH, 2019). Ez a jelentős csökkenés feltehetően annak köszönhető, hogy azok a külföldiek, akik bizonyítani tudták magyar származásukat, előnyös elbírálást kaptak a magyar állampolgárság megszerzésekor, ezáltal feltételezhető, hogy sok, korábban Magyarországon külföldiként tartózkodó személy magyar állampolgár lett, így csökkent a tartózkodási engedéllyel az ország területén lévők száma (Pakurár et al., 2012). Majd 2018-ban újra nagymértékű növekedés volt megfigyelhető, ugyanis ebben az évben már 10 503 tartózkodási engedély, majd 2019-ben 24 197 fő hivatalosan regisztrált tartózkodási engedély került kiállításra ukrán állampolgár részére a KSH (2019) adatai szerint.

15. ábra: Kárpátaljáról elköltöző magyar nemzetiségűek száma éves bontásban



Forrás: Tátrai et al., 2018

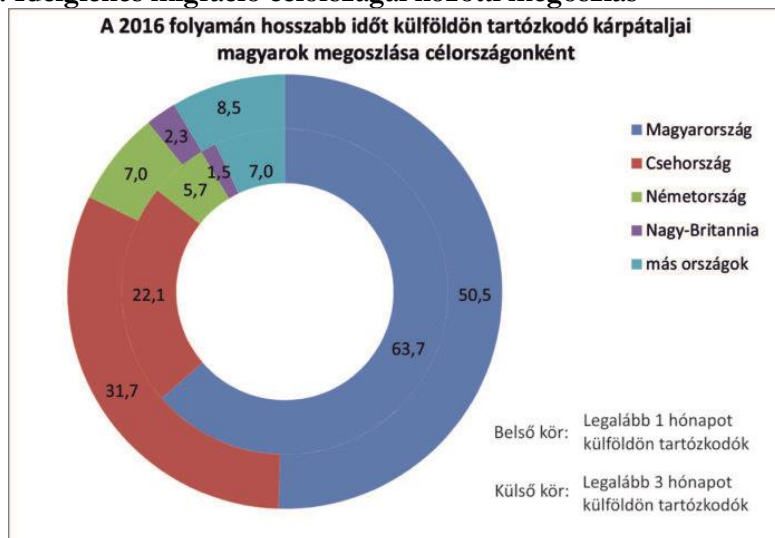
A tartózkodási engedélyek mellett továbbá a munkavállalási engedélyek jelentik azt a számszerűsíthető adatot, amely alapján megbecsülhető, hogy az adott időszakban hány fő külföldi munkavállaló végzett munkát hazánkban. 2016-ban 1 413 db érvényes munkavállalási engedély került kiadásra, mely növekedés az előző évi 1 145 darabhoz képest (Putnoki, 2016).

Kárpátalján a népességvesztés arányát nem csupán a csökkenő születésszám okozza, hanem közre játszik az is, hogy az elvándorlás egyre inkább fokozódik.

A nagyobb városokban magasabb volt az ez az arány (-17,9%) mint a falvakban (-11,3%), aminek oka elsődlegesen a városi népesség magasabb arányú kivándorlása. Az elmúlt másfél évtizedben megközelítőleg 14,5 ezer magyar költözhetett külföldre, 2014 előtt átlagosan évi 900-950 fő, ezt követően pedig 1 200-1 300 fő. Az ukrán munkavállalók elsősorban a nyugat-ukrajnai megyék területeiről indulnak külföldi munkavállalásra. Ez a jelenség nem mondható újnak, azonban míg korábban idővel hazajöttek, most az a trend, hogy azok, akik elmennek Ukrajnából munkavállalási céllal, nagyon gyakran családjukat is magukkal viszik (KISZÓ, 2019).

A célországok között elsődleges helyen Magyarország szerepel (70,4%) ugyanis a Kárpátalján élő magyaroknak gyakran ez az egyetlen olyan külföldi ország, ahová menni akarnak (Márton et al., 2015). A végleges költözés mellett jelentős szerepet kap az ideiglenes migráció is, mely a kárpátaljai magyarság 22%-át érinti a felmérés alapján (Tátrai et al., 2018). Ez az arány 27-28 ezer fő esetében jelentette azt, hogy legalább egy hónapot külföldön töltött a felmérést megelőző évben.

16. ábra: Ideiglenes migráció célországai közötti megoszlás



Forrás: Tátrai et al., 2018

A leggyakrabban Magyarország az úti cél (16. ábra), a megkérdezettek 63,7%-a Magyarországra, 22,1%-a Csehországba, 5,7% Németországba, 1,5% Nagy-Britanniába és a maradék 7% más országokba utazott és minimum 1 hónapot töltött itt el. Változik azonban az arány, ha több időt töltenek külföldön a kiutazó kárpátaljaiak. A legalább három hónapot külföldön eltöltött idő alapján ugyanis a Magyarországot választók aránya csökkent, a megkérdezettek 50,5%-a választotta a szomszédos országot. Minden más terület esetén azonban nőtt a válaszadók mértéke, a Csehországba 31,7%, Németországba 7%, Nagy-Britanniába 2,3%, míg a más országokba 8,5%-ra módosul az előbbi arány.

Kósa (2016) alapján az Ukrajnából Magyarországra érkező bevándorlók legnagyobb részét középkorú férfiak alkotják, akik munkavállalási célból érkeznek ide. Ezen munkavállalók jelentős része fizikai munkát végez, leggyakrabban az építőipar területén, továbbá jellemző a mezőgazdasági területen végzett munka vagy más nehéz fizikai munkavégzés. Az úti célok kapcsán a legnépszerűbb területek közé Budapest és Pest megye, valamint Északkelet-Magyarország területei tartoznak, melyek között Debrecen, Nyíregyháza és Miskolc szerepelnek, ugyanis ezek a területek közel vannak az ukrán határhoz. A tanulmány alapján a 2011-ben hozott könnyített állampolgársági eljárás következtében 2011 után sok ukrán bevándorló tűnt el a statisztikákból, melynek hátterében a kettős állampolgárság megszerzése állhat.

4.4.4. Ukrán munkavállalók foglalkoztatásának módjai Magyarországon

A munkaerőhiány jelenléte hangsúlyosan befolyásolja a magyar gazdasági fejlődést is. Annak érdekében, hogy a munkaerőhiány mértéke csökkenthető legyen, számos alternatív megoldás között az is lehetséges kiút, ha új munkaerőforrásként alkalmazzuk a külföldi munkavállalókat. Az ukrán munkavállalók ilyen szempontból jól beilleszthetők, hiszen a szomszédos országban élnek, egy jelentős részük beszéli is a nyelvet, valamint mobilisnak bizonyulnak, ha magasabb bérért tudnak munkát végezni. A Kormány központi, állami rendeletek kialakítása révén próbál meg támogatást nyújtani erre a nehéz helyzetre. A téma értelmezésekor fontos azonban azt leszögezni, hogy a harmadik országok állampolgárainak magyarországi foglalkoztatása nem azonos a bevándorlással, vagy a migránsok magyarországi befogadásával. A program működtetésével a kormány egyértelmű célja, hogy megelőzze a munkaerőhiány következtében kialakulható termelés kiesést, hogy a helyi és a korábban Magyarországnak bizalmat szavazó befektető cégek ne ütközzenek olyan akadályokba, melyek a munkaerőhiányból adódóan alakulhatnak ki.

A harmadik országbeli állampolgárok esetében a Magyarországon történő munkavégzés hivatalos módon kétféle eljárás keretében valósítható meg. Az egyik lehetőség, hogy a harmadik országbeli állampolgárok tartózkodása és foglalkoztatása a 2011/98/EU irányelv szerint egy összevont engedélyezési eljárás keretében történjen. A másik lehetőség ugyanakkor a munkavállalási engedély megszerzése lehet (Magyarország Nagykövetsége, 2018).

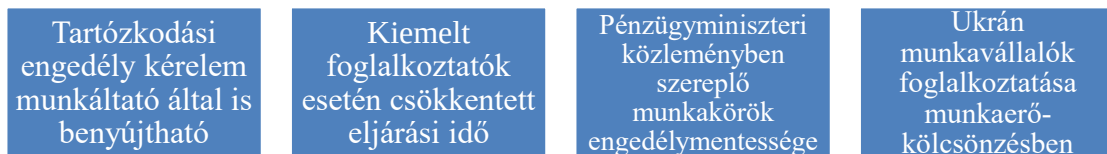
Vannak olyan szakmák és foglalkozások, amelyekre vonatkozóan – könnyítés céljából – a foglalkoztatás engedélymentes. Ezen szakmák listáját a Hivatalos Értesítő 2019. évi 20. számában tette közzé a Pénzügyminiszter 2019. március végén. A Hivatalos Értesítő a Magyar Közlöny Mellékleteként online módon is elérhető és bárki által megtekinthető. Az első engedélymentesen foglalkoztatható munkakörök listája 2016-ban jelent meg és 93 szakmát tartalmazott, a lista azóta folyamatosan bővül, a legutóbb kiadott 2019-es lista 24 szakmacsoportot és 128 szakmát ír le, azaz a munkaerőhiány mértékének fokozódása itt is visszatükröződik.

A lista összeállítása a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerének megfelelően történt. A munkakörök a következő bontásban találhatók meg és az egyes felsorolásban megnevezett kategóriákhoz kapcsolódóan konkrét munkakörök is megnevezésre kerülnek:

1. Műszaki, informatikai, természettudományi foglalkozások (21)
2. Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások (31)
3. Szakmai irányítók, felügyelők (32)
4. Egészségügyi foglalkozások (33)
5. Szociális foglalkozások (35)
6. Üzleti jellegű szolgáltatások (36)
7. Irodai, ügyviteli foglalkozások (41)
8. Ügyfélkapcsolati foglalkozások (42)
9. Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások (51)
10. Szolgáltatási foglalkozások (52)
11. Mezőgazdasági foglalkozások (61)
12. Erdőgazdálkodási foglalkozások, vadgazdálkodási és halászati foglalkozások (62)
13. Élelmiszeripari foglalkozások (71)
14. Könnyűipari foglalkozások (72)
15. Fém- és villamosipari foglalkozások (73)
16. Építőipari foglalkozások (75)
17. Egyéb ipari és építőipari foglalkozások (79)
18. Feldolgozóipari gépek kezelői (81)
19. Összeszerelők (82)
20. Helyhez kötött gépek kezelői (83)
21. Járművezetők és mobil gépek vezetői (84)
22. Takarítók (91)
23. Egyszerű szolgáltatási foglalkozások (92)
24. Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások (93)

2016. július 1-jétől könnyített engedélyezési rendszer került bevezetésre, melynek segítségével az ukrán állampolgárok Magyarország területén történő munkavállalása további jogszabályi támogatást kapott. A rendszer négy eltérő területen fogalmaz meg módosítást (Magyarország Nagykövetsége, 2018).

17. ábra: Könnyített engedélyezési rendszer az ukrán munkavállalók Magyarországi foglalkoztatására



Forrás: Magyarország Nagykövetsége, 2018 alapján saját szerkesztés

Elsősorban a tartózkodási engedélyek benyújtására jogosulttá vált a munkáltató is, habár főszabályban a tartózkodási engedély iránti kérelmet a harmadik országbeli állampolgárnak személyesen kell beadnia. A módosítás következtében várhatóan sokkal kisebb mértékben lesz szükség hiánypótlási eljárásra, ugyanis a munkáltató feltehetően egységesen tud minden szükséges dokumentumot benyújtani.

Másodsorban a rendeletben kiemelt foglalkoztatói kört neveztek meg, és amennyiben ilyen minőségben szereplő munkáltató igényli a tartózkodási engedélyt, úgy az ügyintézési határidő 10 napról 8 napra csökken. Kiemelt foglalkoztatói körbe tartoznak: a kormánnyal érvényes stratégiai partnerségi megállapodással rendelkező foglalkoztatók, azok a foglalkoztatók, akik a Pénzügyminisztérium közleményében megnevezett munkakörök valamelyikében kíván Magyarországgal szomszédos országból származó harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztatni Magyarországon, valamint azok a foglalkoztatók, akik a nemzetgazdasági szempontból kiemelt beruházást valósítanak meg.

Harmadrészt a munkaerő-piaci szempontból engedélymentes foglalkozások körének meghatározása és a benne szereplő munkakörök konkrét megnevezése is megtörtént. Negyedrészt pedig az ukrán állampolgárok foglalkoztatása munkaerő-kölcsönzés keretében is megvalósítható a rendelet kiadását követően.

A Pénzügyminisztérium közleményében megjelölt hiányszakmák esetében az ukrán munkavállalók könnyített eljárás keretében olyan módon juthatnak tartózkodási engedélyhez, mely egyben munkavállalásra is feljogosítja őket. Ez a típusú engedmény jelentős segítséget jelenthet mindkét fél számára, a munkavállalók szempontjából is sokkal egyszerűbbé válik a folyamat, illetve a munkáltatókról is nagymértékű adminisztratív terhet vesz le. Abban az esetben, ha rövid idejű – 90 napot nem meghaladó – foglalkoztatás valósul meg, úgy engedélymentesen is foglalkoztathatók harmadik országbeli munkavállalók, azonban ebben az esetben a foglalkoztatóknak bejelentési kötelezettségük van a kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya felé. Ezt a bejelentést legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését pedig legkésőbb az azt követő napon tehetik meg. Amennyiben 90 napot meghaladó időszakot kívánnak a munkavállalók munkavégzéssel tölteni, úgy a tartózkodási engedély megszerzése szükségszerűvé válik. Az ukrán munkavállalóknak

a munkaviszony megkezdésekor szükséges igazolniuk szakmai képesítésüket a munkáltatójuk felé.

Ukrajna vízummentes, ami ilyen megközelítésben technikai szempontból azt jelenti, hogy 2017. június óta a biometrikus útlevéllal rendelkezők üzleti vagy magán célból vízum nélkül kelhetnek át Magyarországra, és 180 nap alatt maximum 90 napot tartózkodhatnak egyhuzamban az ország területén.

A fenti jogrendszabályi módosítások meghozták az eredményt, ugyanis 2017-ben 13 056 külföldi, szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező munkavállalót jelentettek be. Ez a szám az előző évitől 23,7%-kal volt magasabb, és 2010-óta a legmagasabb is egyben. A bejelentett, tehát a 90 napot meghaladó munkavállalási tevékenységbe kapcsolódó szereplők köre több mint négyszeresére nőtt, 789-ről 3246-ra. Ha megyei megoszlásban figyeljük az arányok alakulását, úgy megállapítható, hogy a legtöbb engedély nélküli foglalkoztatott Budapesten és a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei munkáltatók által került bejelentésre. A bejelentett munkavállalók leggyakrabban adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység területen dolgoztak, de több mint 2 200 munkavállaló tevékenykedett a feldolgozóipar területén is, ezt követően a legtöbben pedig az építőiparban helyezkedtek el (Székely, 2019).

4.4.5. Konklúzió

Ukrajna méreteit tekintve továbbra is jelentős mértékű potenciált rejt magában a Magyarországon lévő munkaerőhiány csökkentése céljából, és amíg a bérkülönbségek ilyen mértékűek a két ország között, addig feltehetően vonzó marad Magyarország is az ukrán munkavállalóknak. Szükséges tehát a célcsoport jellemzőivel áthatóbban is foglalkozni, hogy azt minél inkább megismerjék azok a cégek, amelyek ukrán munkavállalók alkalmazása mellett döntenek.

Az ukrán munkavállalók Európai Unióban történő legális foglalkoztatása fokozatos növekedést mutat, amely részeként a Magyarország irányába történő gazdasági migráció is hasonló tendenciával követhető nyomon. Magyarország szempontjából ukrainai részről elsődleges munkaerőforrásként azok az ukrán állampolgárok jelenhetnek meg, akik értik és beszélik a magyar nyelvet. Ukrajna munkavállalóinak ezen csoportja elsődlegesen Kárpátalján érhető el. Egy, a kárpátaljai magyarság szempontjából készített felmérés alapján szépen azonosítható ennek a preferenciának a gyakorlati megvalósulása, ugyanis az Ukrajinának ezen a részén élő munkavállalók szempontjából a munkavállalási célországok között elsődleges helyen Magyarország szerepel, mely esetenként nemcsak ideiglenes migrációt jelent, hanem akár végleges költözéssel is jár. Természetesen munkavállalási céllal nem csupán a magyar ajkú ukrán munkavállalók érkezését várja a magyar gazdaság, hanem azon munkavállalókat is, akik nem beszélik a nyelvet.

Munkáltatói szempontból számos olyan törvényi változás és jogi szabályozás valósult meg, amely támogatja az Ukrajna teljes területéről érkező munkavállalók

foglalkoztatását. Ezek a szabályozások habár elsődlegesen munkáltatói szempontból jelentenek könnyebbséget, közvetve mégis hatással vannak a munkavállalókra is, ugyanis ezáltal kedvezőbb feltételek biztosítása mellett történhet alkalmazásuk (pl. a munkáltató intézheti a munkavállalók tartózkodási engedélyének igénylését, így a személyes ügyintézés alól mentesülnek maguk a munkavállalók).

További változásként értelmezhető az is, hogy az ukrán munkavállalók foglalkoztatása lehetővé vált a munkaerő-kölcsönző cégek számára is, amely számos területen jelent könnyítést a munkaerőhiánnyal küzdő munkáltatók számára. A munkaerő-kölcsönző cégek ugyanis összetett szolgáltatást nyújtva vehetők igénybe, segítségük révén nem csak a munkavállalók felkutatása és szakszerű kiválasztása, és az ehhez kapcsolódó adminisztrációs tevékenységek vannak biztosítva, hanem a munkavállalók utaztatása, a nyelvi problémák leküzdése érdekében meghatározott létszám fölött tolmács biztosítása, ezáltal a munkahelyi beillesztés támogatása, valamint az elszállásolással kapcsolatos kérdések is megoldásra kerülhetnek.

4.5. ROMÁNIA ⁴

Magyarország egyik kiemelt jelentőséggel bíró nemzetgazdasági partnere, keleti-délkeleti szomszédja Románia. Románia sok szempontból hasonló traumákkal és kihívásokkal nézett szembe az elmúlt három évtized során, mint Magyarország, azonban az egyes kérdésekre adott válaszok terén eltérések is tapasztalhatók.

Románia munkaerőpiacára jellemző, hogy az Európai Unió átlagához mérten magas a mezőgazdasági munkavállalók aránya, noha az elmúlt évtizedekben jelentős belső migrációs folyamatok is lejátszódtak az országban, amelyek eredményeként a vidéki térségek népessége jelentősen csökkent. Ugyanakkor a rendszerváltás óta jellemző a népesség kivándorlás iránti nagyobb hajlandósága. A kivándorlás célországai fokozatosan változtak, Magyarország és Németország – a Romániában élő nagyobb lélekszámú magyar és német kisebbség hatására – elsősorban az 1990-es években volt jelentős célország. Az elmúlt időszakban, különösen 2007, azaz Románia európai uniós taggá válása óta a kivándorlás legfontosabb célországai – részben a nyelvi rokonság okán – Olaszország és Spanyolország lettek. Ezekben az országokban él jelenleg a legnagyobb létszámú román diaszpóra.

4.5.1. Románia földrajzi elhelyezkedése és főbb társadalmi-gazdasági jellemzői

Az európai országok közül területi nagyság szerint kiemelkedő helyen szerepel Románia a maga 238.391km² területével (INS, 2019). Az ország lakosságának a száma 2018-ban 19,5 millió fő volt (Worldbank, 2019), melynek 51,1%-a (10,0 millió fő) nő

⁴ A fejezet Dajnoki Krisztina – Sipos Norbert – Héder-Rima Mária – Kőmíves Péter Miklós: Nemzetközi mobilitási helyzetkép munkavállalási szempontból Romániáról c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

volt (INS, 2019). Korszerkezetére az elöregedési folyamat jellemző, melyet jól mutat a születések csökkenő száma. 2015-höz képest azonban 2018-ra kismértékű növekedés (15,5%-ról 15,6%-ra) tapasztalható a fiatalok (0-14 éves) esetében, ezzel szemben az idősebb (60 éves és idősebb) korosztályban jelentősebb (23,5%-ról 25,1%-ra) a növekedés. A teljes népesség 53%-a városban lakott, a globális trendeknek megfelelően. (INS, 2019)

16. táblázat: Románia népességének megoszlása nem, kor és a lakóhely földrajzi fekvése szerint, millió főben kifejezve

	2015	2016	2017	2018
Teljes népesség	19,82	19,70	19,59	19,53
Nemek szerint				
férfi	9,68	9,63	9,57	9,55
nő	10,14	10,07	10,01	9,97
Korösszetétel szerint				
0-14 éves	3,07	3,06	3,05	3,05
15-59 éves	12,00	11,82	11,66	11,58
60 éves vagy idősebb	4,74	4,82	4,88	4,90
Terület szerint				
városi	10,67	10,58	10,52	10,50
vidéki	9,15	9,12	9,07	9,03

Forrás: INS (2019) alapján saját szerkesztés

Románia lakott területe a történelem folyamán különböző országokhoz tartozott, ezért a mai Románia több jól elkülöníthető történelmi tartományra oszlik. A magyar-román határmenti mobilitás szempontjából legfontosabbak közül a nyugati régió a második legfejlettebb Bukarest-Ilfov Régió után. Az Észak-nyugati Régió a makroökonómiai mutatók szerint közelít az országos átlaghoz. A Közép-Régió ebben a fejlettségi rangsorban a harmadik.

7. térkép: Románia megyéi



Forrás: INS (2019)

Románia 2004-ben a NATO-hoz, majd ezt követően 2007-ben az Európai Unióhoz csatlakozott, ezen kívül számos nemzetközi szerveződésnek a tagja. Az Európai Unióhoz történő csatlakozás óta Románia az egy főre jutó GDP és a termelékenység tekintetében gyors felzárkózást mutat. Az EU csatlakozásból adódó lehetőségeit kihasználva, a beruházási és a támogatási feltételeknek köszönhetően Románia egyre jobban integrálódik az EU gazdasági egységébe (Flanders Investment & Trade, 2019). Fontos azonban kiemelni, hogy a jelentős előrelépés ellenére a tartósan fennálló társadalmi és regionális különbségek továbbra is hosszú távú fejlesztési kihívást jelentenek az ország számára (Focus-economics, 2019). Ugyanis Románia továbbra is az EU azon országai közé tartozik, ahol a szegény népesség jelentős arányt képvisel. Az egyes régiók, valamint a városi és a vidéki térségek esetében jelentősek a gazdasági és a társadalmi különbségek (WHO, 2019).

2018-ban a román gazdaság legfontosabb ágazatai voltak: az ipar (26,1%), nagy- és kiskereskedelem, teher- és személyszállítás, szállás- és vendéglátás (20,2%), közigazgatás, védelem, oktatás, valamint az emberi egészség és a szociális munka (14,5%). Romániában erősen fejlesztésre szoruló terület a mezőgazdaság és az ipar. Az egyik legsúlyosabb megoldatlan terület a primer és szekunder ágazatban megkeresett alacsony jövedelem. Ahogy Európa nyugati részén, keleten is egyre jellemzőbb az ezen ágazatokban dolgozó népesség folyamatos előregedése. A keleti régiókat továbbá jellemzi az alacsony iskolai végzettség és a rendkívül rossz vagy elmaradott infrastruktúra.

4.5.2. Románia munkaerő-piaci sajátosságai

Románia munkaerőpiacát hagyományosan az egyik leginkább tiltakozásokra, tüntetésekre hajlamosnak tartották Kelet-Közép-Európában. Ennek némileg ellentmondani látszik, hogy jelenleg az Európai Unió tagállamai között Romániában található az egyik legkevésbé szabályozott munkaerőpiac. Romániában kialakult egy igen erős és látványos kollektív szerződési rendszer, amely minimalizálja a munka jelentőségét a politikai döntéshozatalban. Ennek kialakulásához pedig az vezetett, hogy Románia munkaerőpiacának legjelentősebb változásait az 1989-es rendszerváltást követően két igen fontos kör törekvései formálták. Az 1990-es években a szakszervezetek, a munkavállalói érdekképviselő tudta a leghatékonyabban érvényesíteni érdekeit, így a munkaerőpiac változásai is elsősorban ezen kör igényeit szolgálták ki. Mindezzel párhuzamosan azonban már az 1990-es években megjelentek Romániában a nemzetközi, multinacionális vállalatok, amelyek lobby-erejüket bevetve képesek voltak egyre növekvő jelentőségre szert tenni a munkaerőpiac formálásában. A multinacionális cégek befolyása ezen a téren az ezredfordulót követően még hangsúlyosabb lett, ekkortól a munkaerőpiac változásai elsősorban az ő érdekeiknek megfelelően mentek végbe (Adăscăliței – Guga, 2018).

Romániában a munkanélküliségi és az aktivitási ráta közötti összefüggések vizsgálata kimutatta, hogy a magasabb aktivitási hányad hatására a munkanélküliség nem csökken, vagyis a munkanélküliség – és elsősorban az általa okozott szociális

problémák – elemzése során ennek a körülménynek figyelmet kell szentelni. Kiderült, hogy sem a kivándorlás, sem a lakosság előregedése nem tud mérhető hatást gyakorolni a munkanélküliségre, mivel a munkaerő-piaci kilépések hatására az aktivitási ráta egyébként is csökkenő tendenciát mutat (Oțoiu – Țițan, 2015). A foglalkoztatási ráta 2002 és 2015 között bővülő tendenciát mutatott Románia esetében. 2002-ben a foglalkoztatási ráta 58,6% volt, ami 2008-ra 59%-ig, majd 2015-re 61,4%-ig emelkedett. A munkanélküliségi ráta esetében a változás tendenciája nem volt ennyire egyértelmű, hiszen a 2002-ben mért 8,8%-os mutató 2008-ra 5,6%-ra csökkent ugyan, de 2015-ig újabb emelkedést produkálva 7%-ra növekedett. A betöltetlen álláshelyek aránya Romániában 2008-ban 1,9%, 2015-ben – kisebb csökkenés eredményeként – 1,1% volt (Katona, 2017).

Románia esetében a munkanélküliség emelkedése a mezőgazdasági foglalkoztatottság növekedéséhez vezetett. A volt keleti blokk országai közül itt történt az egyik legjelentősebb bővülés az agráriumban dolgozók számát illetően, hiszen a rendszerváltást követő tizenkét év elteltével mintegy másfélszer annyi munkavállaló dolgozott Romániában a mezőgazdaságban, mint a rendszerváltás évében. A keleti blokk országai közül ennél nagyobb arányú bővülést egyedül a volt szovjet tagköztársaságok némelyike, nevezetesen Örményország és Kirgizisztán tudott elérni (Macours – Swinnen, 2005).

A munkanélküliség csökkentése érdekében Romániában számos képzési programot indítottak. Ezek jellemzője volt, hogy a képzettek változatos iskolai előképzettséggel vehettek ezekben részt, hiszen a kifejezetten alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők éppúgy bevonhatóak voltak, mint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők, emellett a képzéseket az ország teljes területén hirdették, beleértve ebbe a központinak tekinthető Bukarest-Ilfov régiót is. A képzések résztvevőinek több mint fele úgy vélekedett, hogy a képzés elvégzése nélkül nem találtak volna állást. A képzések eredményessége körüli általános derűlátást némiképp árnyalja a tény, hogy a képzésbe bevont személyek kevesebb, mint fele tudott elhelyezkedni egy évvel a képzést követően (Pirciog et al., 2015). A humántőke fejlettsége a gazdasági versenyképesség egyik legfontosabb alapja, ezért számos kormányzati politikai intézkedés célja, hogy fejlessze a munkaerőpiacon jelen lévő álláskeresőket és munkavállalókat (Zaman – Meunier, 2017). Erre már csak azért is szükség van, mert Románia esetében az emberek képzettségét mérő mutatók visszaesést jeleztek az elmúlt években, vagyis a magasán képzett munkaerő nagyobb ütemben vándorolt ki az országból, mint amilyen mértékben az oktatási rendszer képes volt annak utánpótlására (Meunier – Zaman, 2016).

2013 óta Romániában több program is indult a fiatalok munkanélküliségének csökkentésére, amelyek sikerrel jártak ugyan, hiszen a fiatalok munkanélküliségi rátája csökkent, azonban a kérdés továbbra sem vesztett aktualitásából. Az uniós javaslatok közül többet is implementált Románia, ahol így a mobilitási támogatás, a készségek tanúsítása és a gyakornoki, ipari tanulói programok támogatása is megvalósult, ezek azonban nem vezettek a várt eredményre. Romániában csak lassan fejlődött az elmúlt

évek során az együttműködés a közfoglalkoztatási szolgáltatók, a szociális és egészségügyi szolgáltatások, a közoktatás, a felsőoktatás, a szociális partnerek és a döntéshozók között (Rîmbu et al., 2016). Sok más országhoz hasonlóan Romániában is megpróbálták csökkenteni a munkanélküliséget különböző foglalkozáspolitikai eszközök, így például a közmunkaprogramokban való részvétel erősítésével. Sajnálatos módon azonban a közmunkaprogramba történő bekapcsolódás és a vállalkozóvá válás vagy az elhelyezkedés között nem volt kimutatható a hatás, tehát ezeket a programokat – ebből a szempontból – nem lehet sikeresnek tekinteni (Pirisi, 2019). Az elérhető statisztikai adatokból ugyanakkor az is látható, hogy Románia uniós összevetésben relatíve keveset költ munkaerő-piaci politikai eszközök megvalósítására, ami a szerényebb nemzetgazdasági teljesítménynek is köszönhető (Rollnik-Sadowska – Dąbrowska, 2018).

4.5.3. Románia helyzete a munkaerő nemzetközi áramlásában

Románia esetében a rendszerváltást követően a kivándorlás jelensége hamarosan tömegessé vált, román állampolgárok egyre nagyobb számban költöztek nyugat-európai országokba rövidebb időre vagy akár a későbbi visszatelepülés szándéka nélkül. 2006-ig a kivándorlásban érintett román munkaerő jellemzően határozott időre költözött külföldre munkavállalási céllal és tipikusan középfokú végzettséggel rendelkezett. Ehhez képest 2007. január 1-jétől, vagyis Románia európai uniós tagságának kezdetétől fogva a munkavállalási céllal kivándorló románok már jellemzően más csoportokból tevődtek ki. A gazdasági válság hatására megnőtt azon kivándorlók száma, akik kifejezetten magasan képzettek, illetve jelentős munkatapasztalat birtokában döntöttek a külföldi munkakeresés és munkavállalás mellett (Bălan – Olteanu, 2017). Statisztikai elemzés is alátámasztja, hogy a kivándorló román munkavállalók körében igen magas a diplomások aránya, a 2007 és 2017 közötti időszakban elérte a kivándorlók negyedét. Mindennek oka a körükben tapasztalható, a könnyű elhelyezkedésre vonatkozó optimizmus. Ez a jelenség egyébként azt is jól példázza, hogy Románia is azon országok körébe tartozik, amelyek a diplomás és magasan képzett munkavállalók kivándorlása miatt az „agyelszívás” áldozatai (Cristian et al., 2017).

Az 1990-es években a célországok között Németország, Magyarország, Törökország, Izrael és Olaszország szerepelt, a későbbiek során, elsősorban 2001-et követően a Romániából induló kivándorlási hullám legfontosabb célországai Dél-Európa államai, azon belül is elsődlegesen Olaszország és Spanyolország lettek. Míg az 1990-es évekre kifejezetten jellemző volt, hogy a kivándorlók között nagy számban voltak megtalálhatóak a Romániában élő kisebbségek tagjai, így elsősorban németek, magyarok és romák, addig a későbbiekben a kivándorlók zöme román volt. A Romániából induló kivándorlás célországai – Izrael, az Amerikai Egyesült Államok és Kanada mellett – jellemzően európai országok voltak, a német és magyar kisebbség tagjai pedig jellemzően Németországba illetve Magyarországra vándoroltak ki (Bradatan, 2014).

Ennek megfelelően a romániai rendszerváltást követően kimagasló kivándorlási értékeket mértek – például – a magyar határhoz közel fekvő, Románián belül igen fejlettnek számító, magasabb magyar kisebbséghez tartozó megyék esetében. A moldáv és bolgár határokhoz közelebb eső, elmaradottabb régiók esetében is viszonylag magas kivándorlás volt mérhető a rendszerváltást követően, illetve a főváros térségéből hagyományosan nagyobb számban vándorolnak ki a lakosok.

A későbbiekben Olaszország és Spanyolország váltak a román kivándorlás elsődleges célországaivá. Olaszországban 2009-ben közel 900 000, Spanyolországban 2010-ben mintegy 840 000 román élt. Olaszország egyike Románia legfontosabb külföldi befektetőinek, az 1990-es évektől kezdve az olcsó munkaerő előnyeinek kihasználására egyre növekvő mennyiségben érkezett munkahelyteremtési céllal olasz tőke Romániába. Emellett Olaszország és Spanyolország is munkavállalási program keretében segítette az 1990-es évektől kezdve a – nyelvi hasonlóságok miatt a befogadó országban beszélt nyelvet könnyen elsajátító – románok alkalmazását. Ugyanakkor a két jelentős célország esetében a legutóbbi nagy gazdasági recesszió hatására csökkent a foglalkoztatott románok száma, sokan elveszítették állásukat, a korábban nem bejelentett módon foglalkoztatott románok pedig ezt követően még a szerény összegű, álláskeresőt támogató szociális juttatások igénybevételére sem feltétlenül voltak jogosultak (Bradatan, 2014).

2000 és 2015 között évente mintegy 7%-kal növekedett a tartósan külföldön élő románok száma. Az adat jelentőségét jelzi, hogy ennél nagyobb ütemű kivándorlás-gyarapodásra az egész világon mindössze egyetlen ország volt képes a vizsgált időszakban: a polgárháború által sújtott Szíria. Napjainkra a román kivándorlás eredményeként Romániának volt a negyedik legnagyobb diaszpórája az Európai Unióban az Egyesült Királyságot, Németországot és Lengyelországot követően. 2016 végén a valóságban – a hivatalos becsléseket messze meghaladó létszámot képviselve – 3,4 millió román állampolgár élt külföldön, ami részben az Európai Unión belüli szabad munkaerőáramlásnak volt köszönhető.

A kivándorló románok számát elemezve megállapítható, hogy az iskolai végzettség átlagos szintjének emelkedése hatására csökken a kivándorlási hajlandóság, a diplomások számának 1%-os növekedése a tartósan kivándorlók számának 0,44%-os csökkenéséhez vezet, ami nem kis részben annak is köszönhető, hogy diplomával magasabb jövedelemre lehet szert tenni. Ugyanakkor a romániai kivándorlást a havi nettó keresetek emelkedése egymagában nem képes a kivándorlás megállítására, ami jellemzően annak köszönhető, hogy a keresetek növekedésének aktuális mértéke még nem elegendő ahhoz, hogy a kivándorlási célországokban elérhető jövedelmeket meg tudja közelíteni a Romániában elérhető kereset. Az elérhető fizetések nagymértékű növekedéséig a kereset gyarapodása önmagában nem képes megfékezni a kivándorlást, illetve az iménti megállapítást is szem előtt tartva megállapítható, hogy a diploma megszerzése Romániában jobb hatással van a kivándorlás megfékezésére az alacsony bére lassú emelésénél. Némiképp meglepő módon az életkilátások javulása sem eredményezi a Romániából történő kivándorlás mérséklődését, ami szintén az Európa

nyugati és keleti részei között továbbra is fennálló jelentős különbségekkel magyarázható. Mindezzel párhuzamosan a román GDP növekedése képes a kivándorlás megfékezésére: a GDP 1%-os növekedésének hatására 1,3%-kal csökken a kivándorlók száma (Condratov, 2018).

A jövőben, elsősorban az alacsony születési számoknak és az emiatt beálló munkaerőhiánynak köszönhetően várhatóan csökkenni fog a kivándorlás mértéke Kelet-Közép-Európából, így Romániából is. A jövőben várhatóan könnyebben tudnak majd megfelelő állást találni szülőföldjükön a románok, ami csökkenti majd a kivándorlási hajlandóságukat is. Spanyolországba és Olaszországba kivándorolt románok példája mutatja, hogy az anyaország fellendülő gazdasága a kivándorolt románok egy részét is hazatérésre ösztönzi (Bradatan, 2014). Ennek hatására csökkenhet tehát az állandó kivándorlás, amely ugyan súlyosan érinti Romániát, azonban 1993 és 2014 között annak összesített mértéke jelentősen csökkent, azonban a nők állandó kivándorlásának mértéke emelkedett a megjelölt időintervallumban (Babucea et al., 2017). Romániában a nők esetében a foglalkoztatási ráta nem éri el a férfiakét, emellett a részmunkaidős foglalkozásban dolgozó nők aránya az egész Európai Unióban itt a legalacsonyabb (Koncz, 2012).

4.5.4. A munkaerő áramlása Magyarország és Románia között

Románia és Magyarország viszonylatát alapvetően határozta meg az elmúlt évtizedek során az a tény, hogy Romániában nagy számban élnek a magyar kisebbséghez tartozó emberek. A táblázat ismerteti Románia lakosságának etnikai összetételét 1977 és 2011 között. Az adatok alapján az ország népessége változóban van, illetve az elmúlt évtizedek folyamán csökkenni kezdett. Szembeötlő a magyar és a német etnikum viszonylag gyors ütemű, a román etnikum népességének drasztikus csökkenése (különösen 2002 és 2011 összevetésében), illetve a roma etnikum növekedése, (amely adatokat azért némileg relativizálja az etnikai hovatartozásról adatot nem szolgáltatók körének látványos bővülése) (ErdélyStat, 2019).

17. táblázat: Románia népességének összetétele etnikumok szerint (fő)

	1977	1992	2002	2011
Román etnikum	18 999 565	20 408 542	19 399 597	16 792 868
Magyar etnikum	1 713 928	1 624 959	1 431 807	1 227 623
Roma etnikum	227 398	401 087	535 140	621 573
Német etnikum	359 109	119 462	59 764	36 042
Egyéb etnikum	259 458	255 219	252 725	206 725
Nincs adat	452	766	1 941	1 236 810

Forrás: ErdélyStat (2019) alapján saját szerkesztés

A magyar népesség csökkenésének egyik oka a román rendszerváltás időszakában megindult, a romániai magyar kisebbségre jellemző kivándorlás volt. A szomszédos országokból Magyarországra vándorlók mintegy 90%-a magyar volt (Gödri, 2010),

körükben a magyar állampolgárság megszerzését is könnyen lehetővé teszi Magyarország. A német etnikumhoz tartozó népesség drasztikus csökkenése a román rendszerváltást követően a már korábban kivándorolt, kitelepített, illetve Romániából származó, de Németországban élő németek segítségével zajlott, akik meghívólevéllel és szállással is segítették a romániai németek legális kivándorlását, németországi álláskeresését (Ciobanu, 2010).

A romániai kivándorlás szakaszai közül Magyarország az első, 1989 és 1995 közötti periódusban kiemelt szerepet játszott. Ebben az időszakban a román állampolgárok Magyarországra irányuló utazásainak célja részint bevásárlás volt, részint pedig – általában – rövid időre szóló munkavégzés. A rendszerváltások közelsége, a gazdasági kényszerítő erők ebben az időszakban a munkavállalás egy részét a be nem jelentett alkalmazás szürkezónájába kényszerítette. A migrációba nemcsak a Romániában élő magyarok, de azok a románok is becsatlakoztak, akik gyengébb nemzeti kötődéssel rendelkeztek. A korszak egyik jellegzetes megélhetési formája a határon átnyúló kereskedelem volt, amely kétirányú kapcsolatot alakított ki Magyarország és Románia között.

1996 és 2001 között továbbra is megjelent a migráció Románia felől Magyarország irányába, ez azonban már elveszítette kereskedelmi célját. Ebben az időszakban már egyértelműen munkavállalás érdekében mozogtak a jellemzően a magyar kisebbséghez tartozó román állampolgárok Magyarország irányába. A magyar-román határhoz közeli területeken ez akár mindennapi ingázás formájában is megjelent, a határtól távolabb eső erdélyi területekről érkező munkavállalók pedig hosszabb időt töltöttek Magyarországon, majd rendszeres időközönként hazalátogattak családjukhoz. A későbbiekben, 2002 után, amikor a román állampolgárok már más európai országokba is könnyebben el tudtak jutni, a magyarországi munkavégzés jelentősége lecsökkent, egyre többen utaztak távolabbi országokba nagyobb jövedelem megszerzésének érdekében (Ciobanu, 2010).

A Romániából Magyarországra irányuló, munkavállalási célú migráció a rendszerváltások idején még aligha valósulhatott meg napi szintű ingázásként, hiszen a határátlépés kapcsán felmerülő nehézségek igen komplikálttá tudták tenni a rövid utak megtételét is. A román állampolgárok, akik döntő többsége, mintegy 90%-a mindvégig a magyar kisebbséghez tartozott, egyre növekvő számban dolgoztak Magyarországon, az 1990-es évek elején számuk hamar elérte az évi átlag 100 000 főt. Egyre többen vállalkoztak ingázásra is a két ország határmenti régióiban, emellett azt is meg kell említeni, hogy növekedett a száma a munkavállalási engedély nélkül, esetleg az engedély hatályának túllépésével munkát vállaló román állampolgárok száma, ennek folyományaként pedig az ezredfordulóig növekvő számú román állampolgárt kellett kiutasítani Magyarországról (Horváth, 2002). 2002 után jelentősen megnőtt a körforgásos népvándorlás jelentősége, ezzel párhuzamosan a kitelepülés jelentősége legalább átmenetileg csökkenni tudott. Ekkoriban a családok 7-12%-ában volt legalább egy olyan családtag, aki külföldön dolgozott, de rendszeresen hazalátogatott családjához (Csedő, 2009).

A táblában is szemléltetett népességsökkenés egyik kiváltó oka a kivándorlás növekvő mértéke, amely Romániát kiemelten érintette az elmúlt évek során. A 18. tábla szemlélteti, hogy az elmúlt évek során milyen célországokba vándoroltak ki elsősorban román állampolgárok tartós letelepedési célzattal (National Institute of Statistics, 2019).

18. táblázat: A kivándorló román állampolgárok száma 2015 és 2017 között célországonkénti bontásban, főben kifejezve

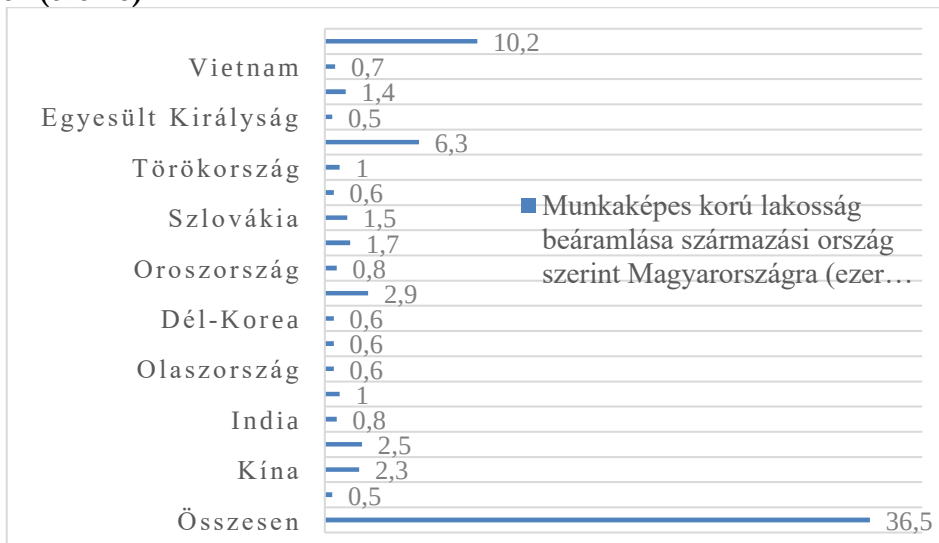
Célország	2015	2016	2017
Ausztria	8 000	12 400	10 872
Belgium	11 000	10 300	10 300
Kanada	1 184	1 086	2 000
Dánia	4 200	5 052	5 366
Svájc	1 800	1 750	1 866
Franciaország	2 500	6 000	6 000
Németország	25 000	28 000	51 000
Görögország	600	500	612
Olaszország	44 209	42 248	40 582
Egyesült Királyság	54 412	55 474	51 031
Moldávia	632	837	3 641
Spanyolország	28 382	27 909	30 235
Amerikai Egyesült Államok	802	1 281	1 683
Magyarország	750	700	999
Egyéb országok	11 247	14 041	26 006
Összesen	194 718	207 578	242 193

Forrás: National Institute of Statistics (2019) alapján saját szerkesztés

Az adatok alapján megállapítható, hogy Magyarország jelentősége a román állampolgárok kivándorlási célországának kiválasztása során marginális. 2015 és 2017 között egyik évben sem érte el a kivándorló és Magyarországon letelepedő román állampolgárok száma az ezer főt, ami különösen akkor tűnik alacsony értéknek, ha tudjuk, hogy a Spanyolországba irányuló román kivándorlás mindhárom évben elérte vagy meg is haladta a harmincezer főt, a Németországba irányuló kivándorlás a 2015. évi huszonötezer fős bázist is meg tudta duplázni 2017-re, az Olaszországba irányuló román kivándorlás pedig egyik vizsgált évben sem csökkent negyvenezer fő, míg az Egyesült Királyságba irányuló román kivándorlás mértéke pedig egyik vizsgált évben sem csökkent ötvenezer fő alá. A Magyarországra irányuló román kivándorlás egyik vizsgált évben sem érte el az összes kivándorló román állampolgár számának fél százalékát (National Institute of Statistics, 2019).

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO részletes statisztikai adatokat közöl az egyes országokba érkező munkaképes korú bevándorlók számáról, származási ország szerinti bontásban. Megvizsgáltuk mind Magyarországot, mind pedig Románia esetében a bevándorló munkaképes korú lakosságot származási ország szerinti bontásban.

18. ábra: A munkaképes korú külföldiek bevándorlása Magyarországra 2017-ben (ezer fő)



Forrás: ILOSTAT (2019) alapján saját szerkesztés

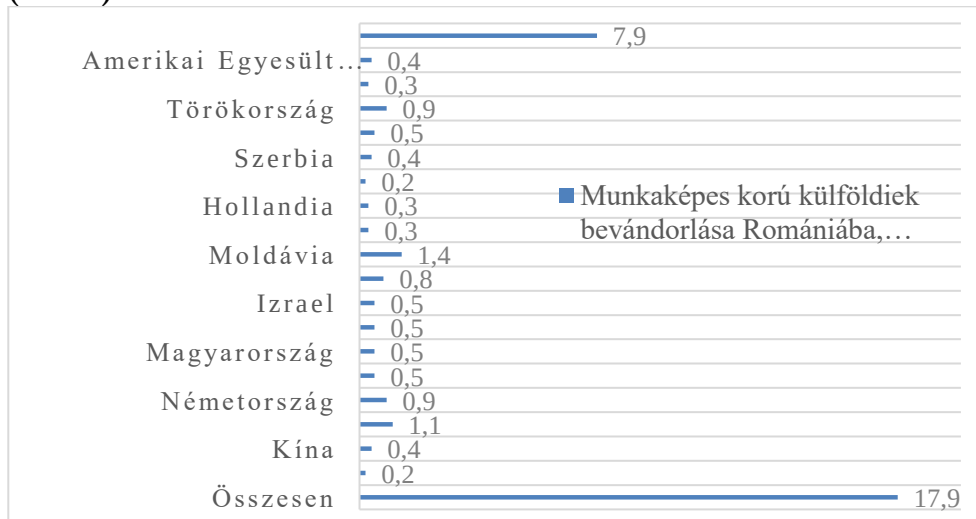
Magyarország esetében a bevándorló külföldiek legnagyobb hányada, az összes bevándorló szűk hatoda, vagyis több mint hatezer fő Ukrajnából érkezik. Romániából az összes munkaképes korú bevándorló alig tizenkettede, kevesebb, mint háromezer fő érkezett. Ez azt jelenti, hogy a munkaképes korú román bevándorlók száma 2017-ben nem volt különösebben magas, az mindössze a rendkívül diverzifikált származási ország lista miatt látszik viszonylag nagy számnak (ILOSTAT, 2019).

A képet tovább árnyalja egy 2002-ben készült felmérés, amelyben az egyes romániai régiókban élő lakosság ingázási hajlandóságát vizsgálták. A közölt adatok szerint 2002-ben Románia egészét vizsgálva a munkavállalók mindössze 1,6%-a ingázott külföldre lakóhelyéről munkavállalási céllal. Regionális bontás szerint az érték az Északnyugati Régióban 3%, a Közép Régióban 1,6%, Északkelet Régióban 2,4%, Délkelet Régióban 2,6%, Bukarest-Ilfov Régió esetében 0,4%, Dél-Munténia Régió esetében 0,8%, Délnyugat-Olténia Régió esetében 0,5%, a Nyugat Régió esetében pedig 0,6% volt. A szakirodalom ugyanakkor kihangsúlyozza, hogy a határokon átnyúló ingázó munkavállalás esetében különösen magas volt a nem bejelentett, vagyis feketén foglalkoztatott munkavállalók aránya (Veres, 2011). Az ILOSTAT (2019) és a National Institute of Statistics (2019) adatközlései közötti különbségek okai az adatközlést kísérő módszertani leírásokból sajnos nem válik egyértelművé.

A munkaképes korú külföldiek sokkal kisebb számban vándoroltak be 2017-ben Romániába, mint Magyarországra. A román-magyar népességmozgás viszonylatában Magyarország kerül előnyösebb helyzetbe, hiszen Magyarországra több munkaképes korú román állampolgár érkezett a vizsgált évben, mint amennyi magyar állampolgár Románia irányába vándorolt. Megállapítható, hogy a Romániába irányuló magyar

kivándorlás marginális mértékű, annál sokkal jelentősebb létszámú volt a moldáv, francia, német, olasz vagy török bevándorlás (ILOSTAT, 2019).

19. ábra: A munkaképes korú külföldiek bevándorlása Romániába 2017-ben (ezer fő)



Forrás: ILOSTAT (2019) alapján saját szerkesztés

4.5.5. Konklúzió

A bemutatott statisztikai és szakirodalmi források alapján látható, hogy Románia munkaerőpiaca és nemzetgazdasága folyamatos változások kereszttüzében működik. Az aktuális tendenciák alapján Románia esetében a kivándorlás a jövőben is kihívást fog okozni, noha annak mértéke várhatóan csökkenni fog, ahogy a hazai munkaerőpiacon súlyosabbá fog válni a munkaerőhiány, ennek hatására pedig növekednek majd a bérek. Tekintettel ugyanakkor arra a körülményre is, hogy a kivándorlás jelentősen érinti a diplomásokat, a magasán képzett és fiatal munkaerőt, a visszatérés ösztönzése és a kivándorlás megfékezése csak részben valósítható meg a bérek növelésével. A kivándorló rétegeket a migrációs döntés meghozatalában ugyanis csak részben befolyásolja a magasabb elérhető jövedelem, emellett a jobb munkakörülményeknek és munkafeltételeknek, a családalapítás és a gyermekvállalás jobb körülményeinek és az otthon maradó családtagok támogatásával kapcsolatos lehetőségeknek is nagy a jelentősége a kivándorlási döntés meghozatalakor. Ez tehát azt jelenti, hogy a kivándorlás megfékezése és a külföldre költözött románok hazatérésének motiválása csak akkor lehet eredményes, ha a munkaerőpiac fejlesztésével párhuzamosan a nagy szociális ellátórendszerek, így kiemelten az oktatás és az egészségügy is jobb körülmények között folytathatja munkáját.

A román-magyar határmenti migráció jelentősége az elmúlt szűk két évtized folyamán egyre csökkent. Míg nagyjából az ezredfordulóig kifejezetten jellemző volt, hogy a román állampolgárok egy része Magyarországon próbált munkát vállalni akár ingázás formájában is, addig napjainkra ezen folyamat jelentősége jelentősen csökkent. A

Horváth (2002) által közölt felmérések eredményeként a román etnikumhoz tartozó román állampolgárok körében már korábban is közel mérhetetlen volt a magyarországi munkavállalás szándéka, a magyar kisebbséghez tartozók pedig fokozatosan csökkenő érdeklődést mutatnak az anyaországban történő munkavállalás iránt. Mindez annak ellenére következett be, hogy a határon túli, így például a Partium vagy Erdély területén élő magyarok megszerezhetik a magyar állampolgárságot, így pedig könnyedén vállalhatnak munkát Magyarországon is.

A realitás szerint ma Magyarország nem tud versengeni azokkal a nyugat-európai uniós tagállamokkal, amelyek a román állampolgárokat tömegesen fogadják munkavégzés céljából. Emellett az is megfigyelhető volt, hogy kisebb volumenben ugyan, de megjelent a magyar határ mentén fekvő leszakadó régiókban élő magyarországi magyarok körében a romániai munkavállalás iránti hajlandóság. Ezt a tendenciát Románia esetleges belépése a Schengeni övezetbe tovább erősítheti.

4.6. SZERBIA⁵

4.6.1. *A Magyarország és Szerbia közötti migráció általános jellemzői*

Szerbia Magyarország déli szomszédja, területe 88 499 km². Két autonóm tartománya van: északon a Vajdaság Autonóm Tartomány, míg délen Koszovó és Metóhia – évtizedek óta tisztázatlan jogi státussal. A Köztársasági Statisztikai Intézet kimutatásai hosszú évek óta nem tartalmazzák a Koszovóra vonatkozó adatokat. A legutóbbi, 2011-es népszámlálási adatok alapján a Szerb Köztársaság lakosainak száma 7 186 862, a 2017-re vonatkozó becslült adat 7 020 858 fő, 43 év átlagéletkorral. (Köztársasági Statisztikai Intézet, 2019)

A Magyarországgal szomszédos Vajdaság 21 614 km²-en terül el, tájegységei Bácska, Bánát és Szerémség. Területén 46 község található, a 2011-es népszámlálási adatok alapján lakosainak száma 1 931 809, a 2017-re vonatkozó becslült adat 1 871 515 fő. (Köztársasági Statisztikai Intézet, 2019)

Szerbia egy többnemzetiségű ország, mintegy 20 hivatalosan nyilvántartott kisebbséggel, azonban a szerbek aránya meghatározó (83,32%). A nemzeti kisebbségek közül a magyarok lélekszáma a legnagyobb. Szerbiában a 2011-es lakosság-összeírás alapján 253 899 fő vallotta magát magyarnak (az összlakosság 3,53%-a). Vajdaság lakosságának 66,76%-át alkotják a szerbek, az utánuk következő etnikumot a magyarok jelentik 251 136 fővel (az összlakosság 13%-a). (Köztársasági Statisztikai Intézet, 2019) A vajdasági magyarok többsége Észak-Bácskában, majd Észak-Bánátban és Nyugat-Bácskában él. A tömbben élő magyarok mellett nem szabad megfeledkezni a tartomány más részein szórványban élő magyarokról sem.

⁵ A fejezet Agnėš Slavić – Sipos Norbert – Kovács Szilárd: Magyarország - Szerbia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

Szerbia területén évtizedek óta jelentős népességmozgás figyelhető meg. A 2011-es adatok alapján az ország lakosainak 55%-a (a Vajdaságban a lakosok 53%-a) él a szülőhelyén, a többi a köztársaságon belüli migrációk eredményeként él a mostani lakóhelyén, vagy a volt Jugoszlávia más tagköztársaságaiból származik, illetve külföldön született. Az országon kívüli napi migráció is jelentős, hiszen a 2011-es adatok alapján Szerbiából 2 154 fő dolgozik és ingázik külföldre, és 2 353 diák tanul külföldön. Vajdaságban a külföldön dolgozók hivatalos száma a 2011-es adatok alapján 619 fő, és emellett 884 fő tanul külföldön. (Köztársasági Statisztikai Intézet, 2019)

4.6.2. A migráció értelmezése és vajdasági megjelenése

Kincses (2012) kiemeli, hogy a magyarországi értelmezés szerint a nemzetközi vándorlás az eredeti (szokásos) lakóhely országának olyan tartós elhagyása, amelynek célja egy más országban való lakóhely létesítése, letelepedés vagy jövedelemszerző tevékenység végzése céljából. A Demográfiai Évkönyvben szereplő fenti definíciót egészíti ki Rédei Mária a tanulási célú migráció fogalmának bevezetésével, valamint Illés Sándor az időskori vándorlással.

A szerbiai megfogalmazás a migrációt nagyobb lélekszámú lakosság egyik területről a másik területre való tartós vagy ideiglenes elvándorlásaként magyarázza, jogi szempontból semleges (nem szankcionálható) jelenséggént említi. Ez 2009-re merőben megváltozik: az európai migrációs politika értelmében az „*illegális migrációt*” szankcionálni kell, büntetőjogi kategóriaként kezelni. Grečić pedig az emberek kiköltözését, földrajzi elhelyezkedését – mobilitását (*movement of population*) érti migráció alatt. (Kincses, 2012, 14-15)

A szerbiai Törvény a polgárok lakhelyéről és tartózkodási helyéről (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 87/11. sz.) alapján a 90 napot meghaladó külföldi tartózkodást a szerbiai polgároknak jelenteniük kellene a hatóságoknak. A Törvény a migrációról (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 107/12. sz.) szerint az emigráció a 12 hónap időtartamot meghaladó külső migrációt jelent.

A két szomszédos ország közötti migráció vizsgálata során alapvető nehézségként jelenik meg a megbízható statisztikai adatok hiánya. Ágyas és Sárcevit (2017) kiemelik, hogy Szerbiában az elköltözőkről nincs pontos nyilvántartás, a migrációban érintettek legtöbbször nem jelentik az elköltözés tényét a hatóságoknak. Csak a tízévente megszervezett népszámlálások során kaphatunk adatokat egy adott régió, illetve az ország lakosainak számáról. A szerb állampolgárok külföldre költözésük után is gyakran megtartják szerbiai lakcímüket, személyes irataikat. A Szerbiába visszatérők számát pedig talán még nehezebb megbecsülni, mint az elköltözőkét.

Gábrity Molnár (2012) is kiemeli, hogy a Szerbiából elvándoroltakkal kapcsolatos hivatalos statisztika pontatlan, már azért is, mert a szerbiai lakosság-összeírások idején az otthon nem tartózkodókat is összeírták. A hozzátartozók nyilatkozataiban pedig

nem mindig szerepelt a külföldön tartózkodók státusa, különösen az illegálisan vagy szezonálisan munkát vállalók esetében, vagy a határ menti települések ingázói kapcsán, így a rájuk vonatkozó adatok nagyon hézagosak. A Vajdaságból elvándorolt személyek életviteléről, szándékairól így leginkább a különböző szociológiai kutatásokra támaszkodva alkothatunk képet. (Gábrity Molnár, 2012, 3.) Mivel Szerbiában az elvándorlókról nincs pontot adat, hasznos adatforrást képezhetnek az Eurostat adatai, amelyek azt tükrözik, hogy a szerbiai állampolgárok mely európai államban jelentkeztek be újonnan érkezett migránsként. (A Szerb Köztársaság Migrációs profilja 2017, 28-29.)

Gábrity Molnár (2012) hangsúlyozza, hogy a jugoszlávok tömeges migrációja, külföldi munkavállalása több évtizeden át szociális, gazdasági, erkölcsi, politikai és kulturális okokkal volt magyarázható. A jugoszláv közvélemény és szakirodalom a tömeges külföldre vándorlásra a titói korszakban figyelt fel (60-as évek második fele). A 70-es években az akkori jugoszláv szocialista államapparátus által *„ideiglenesen külföldön munkát vállalóknak”* nevezett emigránsok száma folyamatosan növekedett. Jugoszlávia az egyetlen szocialista ország volt, amely engedélyezte polgárainak a nyugat-európai munkavállalást. Így a lakosság életszínvonalának viszonylag jelentős része származott a Nyugaton megkeresett magasabb jövedelemből. (Gábrity Molnár, 2012, 5-6.)

Kincses (2010) Gredelj felosztására hivatkozva öt migrációs hullámot ismertet a 20. századi Jugoszláviára vonatkoztatva, amelyekben a következő jellegzetes vándorlási típusok különíthetők el:

- az 1920-as években a legszegényebb rétegek emigrációs hulláma.
- a II. világháború után, az 1945-öt követő szocialista Jugoszlávia politikai emigránsai.
- az „új diaszpórának” nevezett 1960-as évek gazdasági emigránsai, akik ma is a migráns hálózatok alapját képviselik. Becslések szerint 2,5–4 millió szerb, illetve szerb származású ember él Szerbián kívül. Gredelj az emigránsok „virtuális hullámának” nevezi a kivándorlók gyermekeit, akik vagy a szüleikkel együtt emigráltak vagy pedig már külföldön születtek.
- a 70-es évek tömeges vendégmunkás-vándorlásai, amely már lánc-migrációban működött (oda- és visszavándorlások), fokozatosan beletorkollva a nyugat-európai államokban bevezetett restriktív bevándorlási politikába.
- a 90-es évek háborús migránsai a Balkánról megindították a migránsok szerteágazó formáit (kényszer-migráció, magán kereskedelem, tőkeáramlással párosuló munkavállalás). Becslések szerint ez a migrációs hullám 200 000 - 500 000 embert érintett. (Kincses, 2010, 75.)

A Vajdaságban élő magyar közösség migrációs vesztesége 1948–1991 között becslések szerint 69 193 fő volt. (Gábrity Molnár, 2006, 70.) Palusek és Trombitás (2017) szakirodalmi elemzésen alapulva kiemelik, hogy a múlt század kilencvenes éveiben fennálló háborús helyzet és a gazdasági nehézségek a vajdasági magyar közösségnek is óriási veszteségeket okoztak. Az 1991-es népszámlálás eredményei szerint Vajdaság 2 013 889 lakosából 339 491 fő volt magyar nemzetiségű, ami a tartomány

össztlakosságának 16,8 százalékát jelentette. Ehhez képest a 2002-es összeírásakor a növekvő össztlakosságon belül csökkent a magyarok száma és egyben részaránya is. Az említett évben a 2 031 992 vajdasági lakosból már csak 290 207 fő volt magyar nemzetiségű, ami 49 284 fős csökkenést jelentett 11 év alatt. Mindemellett a tartomány teljes lakosságát szemlélve pedig 14,3 százalékosra csökkent a magyarság részaránya. A vajdasági magyarság ilyen mértékű megfogyatkozásának okai a negatív természetes szaporulat mellett az intenzív elvándorlásban keresendők. Pontos adataink nincsenek arról, hogy hány vajdasági magyar hagyta el szülőföldjét a kilencvenes évek zűrzavarában, abban azonban egyetértenek a társadalomkutatók, hogy az elvándorlás óriási méreteket öltött a tárgyalt populáció körében. Feltehetően több tízezer fő lehetett a migrációs veszteség a múlt század utolsó évtizedében. A becslések általában 30-50 000 emigráló vajdasági magyart említenek (Kincses – Takács 2010; Tátrai et al. 2013, Palusek – Trombitás, 2017, 62-63.)

Az 1990-es évek elejétől 2012-ig eltelt időszakban a Magyarországra bevándorló szerb állampolgárok száma évente változott, néhány száztól a több ezer föig. Minden évben 10 000 és 20 000 közötti volt a Magyarországon tartózkodó szerb állampolgárok száma, a magyar állampolgárságot szerzett szerb állampolgárok száma pedig néhány száz és közel kétezer fő között mozgott éves szinten (Kincses – Takács 2010; Tátrai et al. 2013). A szerb állampolgárok alkották az egyik legjelentősebb külföldi népességcsoportot Magyarországon. (Kincses, 2012, 14.) Palusek és Trombitás (2017) azt is kiemeli, hogy a szerbiai rendszerváltás óta a kivándorlók már nem menekültként települnek le új, választott hazájukban, hiszen az emigráció már nem kényszerű, nem háború miatt történik, sokkal inkább gazdasági motivációjú, illetve tanulmányi és karriercélú (Tátrai et al. 2013). Az emigráló vajdasági magyarok egy része Magyarországon települt le, de sokan közülük, csak „ugródeszkának” használták Magyarországot, ami annyit jelent, hogy az országból továbbvándorolnak valamely fejlett nyugat-európai vagy tengerentúli államba. (Palusek – Trombitás, 2017, 63)

Magyarország és Vajdaság között megfigyelhető a cirkuláris migráció is, vagyis a visszatérő mozgások. A fogadó országba történő mozgásnak a célja leginkább a jövedelemszerző tevékenység, míg a visszatérő mozgás célja a szülőföldön maradás. E két cél gyakran párhuzamosan és tartósan van jelen, így készítve oda-vissza mozgásra az egyéneket. 2006 és 2008 között a magyarországi cirkuláris migránsok 6,5% volt szerbiai állampolgár. Leginkább a fiatalokra, családalapítás előtt levő egyénekre volt ez jellemző. A Magyarországra tartó cirkuláris migráció tekintetében a szerb állampolgárookra a magasabb sorsszámú bevándorlások (harmadik, negyedik alkalommal térnek vissza Magyarországra) voltak jellemzőek (Illés, 2012, 185.)

Az aktív korúak és a diákok mellett az időskorú szerb állampolgárok is jelentős számban vándoroltak Magyarországra. Illés (2012) adatai alapján 2010-re a Szerbiából Magyarországra érkezők 18,9%-át képezik a 60 év felettiek. A vándorlás oka válsághelyzet, családgyesítés és munkavállalással kapcsolatos is lehet. Fontos hangsúlyozni, hogy a Szerbiából érkezők körében az átlagosnál nagyobb mértékű a

vállalkozóvá válás és a megtakarításaikból élők aránya, míg az átlagosnál kevesebb a munkaerejük eladásából élők aránya. (Illés, 2012, 181-182.)

Palusek és Trombitás (2017) hangsúlyozzák, hogy az elvándorlás főleg a fiatal, tanult és szakképzett csoportokat sújtotta/sújtja. Az elvándorlásra – a munkanélküliségen és a háborús válságon kívül – fontos „motivációs tényezőként” hatott a bizonytalanság, a szociális és anyagi helyzettel való elégedetlenség, valamint a reformok lassúsága. A magasan kvalifikált szakemberek elvándorlása további problémákat generál a térségben, úgymint a lassuló gazdasági fejlődés, a munkatermelékenység-csökkenés és versenyképesség-vesztés. Mindemellett általánosságban az elvándorlásnak további hosszabb távon is jelentkező negatív hatásai lehetnek, úgymint az ellátórendszerek fenntarthatóságának veszélybe kerülése, illetve a költségvetés egyenlegének felborulása.

Gabrić Molnar és Slavić (2014) kutatási eredményekre hivatkozva kiemelik, hogy a múlt század utolsó évtizedében a vajdasági jellegzetes kivándorló típusok a következők voltak:

- A polgárháborút megelőző időszakban (1989–91) kitelepülők, gazdasági migránsok, a kivándorló *vendégmunkások* vagy az ideiglenesen külföldön munkát vállalók.
- A nyolcvanas évek végén Jugoszláviában és Vajdaságban is megjelentek a *vállalkozó hajlamú egyének*, a magántulajdonban levő kisüzemek, és velük együtt a kereskedők, menedzserek, szolgáltatók. A vállalkozók munka és új piac után kutatva felvették a kapcsolatot a külföldi partnerekkel is. A délszláv háború és a hiperinfláció idején (1992–93) a magyarországi cégalapítás tette lehetővé az ottani tartózkodást, a menekülést a szerbiai nehéz helyzetből.
- A kilencvenes években, a polgárháború ideje alatt az állami vállalatok „technológiai feleslege”, az *új munkanélküliek* egy része is külföldi munkavállalóvá vált.
- A polgárháború elől menekülők (1992–95) igen kevés tőkével, inkább az otthoni kapcsolatokra támaszkodva jutottak át az országhatáron és lettek *alkalmi munkahelyre (feketézők)*. Az otthon hagyott ingatlant csak ritkán adták el, hogy megmaradjon a visszatérés lehetősége. A szezonális, „jól fizető” munkákat választják, ami tartós ingázást jelent a számukra. Ide sorolhatók a hetente-havonta hazautazó munkások, a tanulók/egyetemisták, de a naponta átjáró csencselők is. (Gabrić Molnar – Slavić, 2014, 535.)

A délszláv háború után a két ország között újra megindult az intézményi kapcsolatok fejlődése. Számos korábbi közösségi, vállalkozási kapcsolatot újíttak fel, mint például a vajdasági városok partner/testvér települési rendezvényei a magyarországi településekkel. A Vajdaság és a Dél-alföldi régió-kapcsolatában megnyilvánuló jelenségek között jelentős szerepet játszik a határon átívelő lakosságmozgás. Gábrity Molnár szerint 2000-től az új évszázad vállalkozói, tanulói, karrierépítő és családgyesítő migránsai vannak jelen (a magasan szakképzettek és a szakképzetlenek emigrációja, szezonális vándorlások, cirkulálók). (Gábrity Molnár, 2012, 1-2, 5.)

Az utóbbi két évtizedben a Magyarország felé irányuló szerbiai/vajdasági emigráció zöme gazdasági okokkal magyarázható:

- A *gazdasági migrációt* külföld felé a szerbiai rendszerváltást követő privatizáció sikertelenségei váltották ki, valamint a regionális fejlettségbeli különbségek, a gazdasági térszerkezet átalakulása, a tömeges munkanélküliség és a társadalmi bizonytalanság.
- Az *országhatáron átívelő gyakori ingázást* eredményezett a kétlaki vállalkozások beindulása; a mindkét országban működő kereskedelmi tevékenység, a kisvállalkozások és a jelentős tőkebefektetés.
- A *karrierépítés célú migráció* formái: fiatalok tanulási és továbbképzési célú kitelepülése, a szakemberek ingázása; amivel kapcsolatban számos kutatás rámutatott arra, hogy ez egyrészt *etnocentrikus migráció* (a délvidéki magyarok kontaktzónái és a kapcsolati tőkéjük vonzáselemei alapján), de emellett létrejött a Nyugat-Európa felé irányuló *transzmigráció* is (főleg gazdasági/munkavállalási és karrier-építési motivumokkal). (Gábrity Molnár – Takács, 2012, 40-41.)

A határ közelsége a régió munkaerőpiacát is befolyásolja. Gyakran – még a határ átjárhatóságától is függetlenül – felvetődik a másik ország által kínált lehetőségek kihasználása a lakosság körében (hol vannak a jól fizetett állások, jobb munkafeltételek). A vajdasági határregió esetében két meghatározó jelenséget regisztrálhatunk az elmúlt évtizedekben: az elvándorlási készítés háttérében mindvégig *gazdasági* (munkavállalással, megélhetéssel, életszínvonallal kapcsolatos elvárások), valamint – főleg az értelmiség körében – *politikai, kulturális* jellegű motivációk állnak. A kilencvenes években mindkét készítés olyan erős volt, hogy a vajdasági értelmiség nagy része észrevétlenül elszivárgott (legtöbbször az anyaországba), míg a kétkezi munkások, vállalkozók a szomszédos országokban, esetleg Nyugat-Európában, Kanadában és Ausztráliában próbáltak szerencsét. Nagy számban érkeztek munkások, vállalkozók Magyarország területére is, ahol a munkavállalás szempontjából előnyös helyzetben voltak a magyarul beszélők. (Gábrity Molnár – Takács, 2012, 47-49.)

A vajdasági lakosok körében ma is nagyfokú migrációs hajlandóság figyelhető meg. Palusek (2015) kutatási adatai azt mutatják, hogy a középiskolások középtávon közel 60, hosszú távon pedig majdnem 50 százaléka tervezi a jövőjét külföldön, míg azok aránya, akik a szülőföldjükön szeretnének maradni, mindkét esetben csupán 20 százalék körüli. (Palusek, 2015, 7.)

A YOUMIG projektum keretében 615 fiatal magyarkanizsai lakost felölölő kérdőíves kutatás eredményei azt mutatták, hogy a 18 és 34 év közötti lakosok 62%-a nem szívesen költözne el lakóhelyéről. Erős érzelmi szálak kötik őket szülőföldjükhöz, a családi és rokoni, valamint a baráti kapcsolatok is nagyon fontosak a számukra. A megkérdezettek 18%-a azonban komolyan tervezi, hogy külföldre költözik, már konkrét lépést is tett ez ügyben. Az elvándorlás okai között a legfontosabb szerepet az anyagi okok jelentik, a szerbiai alacsony bérek, a nehéz gazdasági helyzet, az alacsony

életszínvonal és a szűkös elhelyezkedési lehetőségek. A célországok között első helyen Magyarország szerepel, majd Németország, Ausztria és Anglia. (Slavić, 2019).

A 2018 elején 11 013 szerbiai egyetemi hallgató körében végzett országos szintű kutatás is nagyfokú migrációs hajlandóságra mutatott rá, hiszen a szerbiai hallgatók 32%-a úgy tervezi, hogy a tanulmányai befejeztével külföldön vállal munkát. Az ő terveik között elsősorban Németország, Svájc, az USA és Ausztria szerepel. (Migracije studentata, 2018, 25.)

A 2011-es magyarországi népszámlálási adatok alapján 29 144 Szerbiában született egyén élt Magyarországon, 7 752-en pedig szerb állampolgárként éltek ott. Kincses és Rédei (2014) kiemelik, hogy a 2011-es népszámlálás alkalmával összesen 30 839 szerbiai migráns került összeírásra. A migránsok alacsony átlagéletkora miatt a bevándorlásnak fiatalító hatása is volt. 2011-ben a Magyarországon tartózkodó 25 év feletti szerb állampolgárok negyede, míg a kettős állampolgársággal rendelkezők fele felsőfokú végzettséggel rendelkezett. (Kincses – Rédei, 2014, 253) Kincses (2015) azt is kiemeli, hogy a Szerbiából érkezők mintegy fele a határ menti megyékben, míg negyede Budapesten telepedett le. (Kincses, 2015, 31)

Fontos kiemelni, hogy 2010-óta jelentős változások történtek a Magyarország és Szerbia közötti migrációs folyamatokban. Az egyszerűsített honosítási eljárás nagyon vonzó lehetőséget jelent a szerbiai lakosoknak. A KSH (2017) adatai alapján 2011 és 2015 között 127 466 szerbiai állampolgár kapta meg a magyar állampolgárságot, 90%-uk anyanyelve magyar. Ma már egyre inkább növekszik a szerb ajkú szerbiai állampolgárok körében is a magyar állampolgárság iránti érdeklődés. Ők igyekeznek elsajátítani a magyar nyelvet, hogy utána igényelhessék az állampolgárságot, és a magyar útlevél birtokában Magyarországon vagy az EU más tagállamában terveznek munkát vállalni.

Mindez a Szerbia és Magyarország közötti migráció nyomonkövetését is nehezíti, hiszen a Szerbiából érkezők nagy része már magyar állampolgárként jelenik meg az országhatáron, nem pedig külföldiként. A KSH adatai szerint 2018. január 1-én 3 356 szerb állampolgár tartózkodott Magyarországon, 2 461 férfi és 895 nő. Összehasonlításként érdemes megjegyezni, hogy 2008-ban (a gazdasági válság idején és az egyszerűsített honosítási eljárás bevezetése előtt) számuk 17 186 volt. A 2017-ben Magyarországra bevándorló 36 453 külföldi állampolgár között 1 659 szerb állampolgár volt, míg a Magyarországról kivándorló szerb állampolgárok száma 684. (https://www.ksh.hu/stadat_eves_1)

A Szerbiából külföldre távoztak, főleg a magasan képzett szakemberek visszatérésének segítése érdekében a Szerb Köztársaság Kormánya 2019-ben cirkuláris migrációs irodát tervez nyitni, jelentette be Siniša Mali pénzügyminiszter 2019.május 8-án. (Tanjung, 2019.05.08.)

A Magyarország és Szerbia migrációs folyamatainak vizsgálata során fontos kiemelni, hogy a két ország között bilaterális egyezmény van érvényben a szociális biztonságról. Így például a két ország egyikében szerzett munkaéveket elismerik a másikban stb. Mindez jelentősen megkönnyíti a két ország közötti migrációt.

Magyarországról sokkal kevesebben érkeznek Szerbiába munkavállalási és letelepedési szándékkal. Szerbiában a bevándorlás kérdését Törvény a migrációról (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 107/12. sz.) szabályozza kiemelve, hogy az immigráció a Szerb Köztársaságba történő külső migráció, ami 12 hónapnál hosszabb ideig tart vagy vélhetően 12 hónapnál hosszabb ideig tart majd.

A Törvény a külföldiekről (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 24/2018., 31/2019. sz.) alapján Szerbiában külföldi állampolgár három lehetséges módon tartózkodhat: 90 napnál rövidebb ideig történő tartózkodás, ideiglenes tartózkodás és állandó letelepedés. 2017-ben 6 714 ideiglenes tartózkodási kérelmet adtak át (első alkalommal), míg összesen 20 524 külföldi tartózkodott Szerbiában ideiglenes tartózkodás alapján, többségük családdegysítés céljából. Ugyancsak 2017-ben összesen 7 369 külföldi tartózkodott Szerbiában állandó letelepedés formájában, legtöbbjük házasságkötés alapján. Közöttük 129 magyar állampolgár volt. 2017-ben 23 507 külföldi kapott szerb állampolgárságot (nagy részük eredetileg boszniai állampolgár), közöttük csak 5 magyar állampolgár volt. (A Szerb Köztársaság migrációs profilja 2017, 14-15., 27.)

4.6.3. Külföldi munkavállalás Szerbiából Magyarország irányába

Az 1990-es évek súlyos gazdasági, politikai és társadalmi válsága következtében Szerbia évtizedeken át súlyos munkanélküliséggel küzdött. A hivatalos adatok szerint a XX. század végén mintegy 30%-os volt a munkanélküliségi ráta. A valóságban azonban ennél többen voltak munka és biztos megélhetés nélkül, hiszen a háborús években sok gyár működési nehézséggel küzdött, a dolgozók nagy része kényszerszabadságon, a dolgozók bére pedig nagyon alacsony volt.

A munkanélküliség súlyos problémát jelentett egész Szerbiában, így Vajdaságban is. A munkanélküliség egyaránt sújtotta a női és a férfi munkavállalókat, a pályakezdőket és azokat, akik korábban már munkaviszonyban álltak (Szlávity 2008). Ezért a fiatal szakképzett munkanélküliek tömegesen külföldre távoznak az országból. Az elvándorlás főleg a fiatal, tanult és szakképzett csoportokat sújtotta. Palusek és Trombitás (2017, 45.) kiemelik, hogy az elvándorlásra – a munkanélküliségen és a háborús válságon kívül – fontos „motivációs tényezőként” hatott a bizonytalanság, a szociális és anyagi helyzettel való elégedetlenség.

Az elvándorlók nagy része először csak idényjellegű munkákkal próbálkozott, elsősorban az építőiparban és a mezőgazdaságban, majd tartós letelepedésre szánta el magát az, aki állandó munkához jutott, vagy akinek már nem érte meg a folyamatos ingázás. (Gábrity Molnár, 2012b, 60.) Illés (2012) azt is hangsúlyozza, hogy 2010 előtt

a Szerbiából Magyarországra települők között nagy arányban voltak jelen az önfoglalkoztatók is. (Illés, 2012, 180.)

A 2000-es évek politikai és gazdasági fordulata után a munkanélküliség fokozatosan csökkent, és 2018-ban már csupán 12,7%-os munkanélküliségi ráta mutatható ki. Az átlagos bruttó bér 2019. márciusában 600 euró, míg az átlagos nettó bér 450 euró körül mozog. A minimálbér azonban csupán 230 euró, a minimális órabér 1,3 euró. (Köztársasági Statisztikai Intézet). A jobb létfeltételek, magasabb munkabérek jelenleg is sok szerbiai lakost külföldre csábítanak.

Stanković (2014) szerbiai népszámlálási adatok alapján felhívja a figyelmet arra, hogy az 1971-től 2011-ig terjedő időszakban az 1990-es években távoztak a legtöbben külföldre. Az 1971-es adatok alapján ugyanis 203 882 fő, 1981-ben 269 012 fő, 1991-ben 268 943 fő, 2002-ben 414 839 fő, míg 2011-ben 313 411 fő tartózkodott külföldön. 2002-ben szinte dupla annyian tartózkodtak külföldön, mint 1971-ben. A fő célországokat Németország és Ausztria képezi. (Stanković, 2014, 16.).

A 2011-es népszámlálás adatai alapján összesen 313 411 szerbiai állampolgár tartózkodott külföldön (az összlakosság 4,2%-a). Közülük 167 322 férfi, míg 146 089 nő. A külföldön tartózkodók közül 166 390 külföldi munkavégzés miatt van távol, 114 060 fő pedig eltartott családtagként kísérte a külföldön munkát vállalót. A külföldön tanuló egyetemi hallgatók száma 12 092, míg az egyéb kategóriába 20 869-en tartoztak. Szerbia egyes területei különösen is ki voltak téve a külföldi munkavállalás miatti migrációnak. A dél-kelet szerbiai részen, egyes községekben a lakosok 25-30%-a tartózkodott külföldön (pl. Kladovo 25%, Malo Crniće 33%).

19. táblázat: A külföldön dolgozó-tartózkodó személyek megoszlása a tartózkodás időtartama szerint - Szerbia és Vajdaság (2011) (%)

	0-4 év	5-9 év	10-14 év	15-19 év	20-24 év	25-29 év	30 évnél több
Szerbia	42,3%	13,6%	12,9%	9,2%	9,7%	3,1%	9,3%
Vajdaság	47,9%	13,9%	11,4%	7,6%	7,8%	2,2%	9,3%

Forrás: Stanković, 2014, 112.

A 2011-es népszámlálás adatai alapján megállapítható, hogy a külföldön dolgozó-tartózkodó szerbiai állampolgárok csaknem fele (42,3%-a) 2007 után költözött ki külföldre, és csaknem minden tizedik külföldön tartózkodó 30 évnél hosszabb ideje él már külföldön. A külföldön dolgozó-tartózkodó személyek közül 207 144 (66,1%-uk) csak szerbiai állampolgársággal rendelkezik, 73 730 (23,5%-uk) szerbiai és más külföldi állampolgársággal is rendelkezik, 15 257 fő (4,9%) csak külföldi állampolgársággal rendelkezik, 267 fő (0,1%) állampolgárság nélküli, míg 17 013 fő (5,4%) állampolgársága ismeretlen. A Szerbiából külföldre munkavállalás és tartózkodás miatt távozóak közül 70 488 fő Ausztriába, 55 999 fő Németországba, míg 41 008 fő Svájcba távozott.

A 2011-es adatok alapján a Szerbiát külföldi munkavállalás és tartózkodás miatt elhagyók között 7 530 magyar nemzetiségű egyén volt. Közülük 4 472 fő Magyarországon, 1 253 fő Németországban, míg 325 fő Ausztriában tartózkodott.

A 2011-es népszámlálás idején munkavállalás és tartózkodás céljából külföldre távoztak életkor szerinti összetétele a következő volt:

20. táblázat: A külföldön dolgozók-tartózkodók megoszlása életévük szerint - Szerbia és Vajdaság (2011)

	0-19 életév	20-39 életév	40-59 életév	60 év felettiek	átlagéletkor
Szerbia – fő	70 838	120 093	96 471	26 009	34,69
Szerbia -%	22,6%	38,3%	30,8%	8,3%	-
Vajdaság – fő	8 499	21 567	15 296	4 966	36,29
Vajdaság -%	16,9%	42,9%	30,4%	9,9%	

Forrás: Stanković, 2014, 130.

A 2011-es népszámlálás idején külföldön dolgozók-tartózkodók többsége 20 és 39 év közötti volt. A szerbiai adatok alapján a 15 évnél fiatalabbak a külföldön tartózkodók 16,2%-át, a 15 és 64 év közöttiek a 80,5%-ukat, míg a 65 évnél idősebbek a 3,3%-át alkotják. A 7 530 magyar nemzetiségű külföldön dolgozó-tartózkodó közül a 15 évnél fiatalabbak száma 630 (8,4%), a 15 és 64 év közöttiek száma 6 558 (87,1%), míg a 65 évnél idősebbek száma 342 (4,5%). (Stanković, 2014, 61.)

21. táblázat: A külföldön dolgozók-tartózkodók megoszlása iskolai végzettség szerint - Szerbia és Vajdaság (2011) (%)

	ált. iskola nélkül	általános iskola	közép- iskola	főiskola	egyetem	ismeretlen
Szerbia	6,0	27,5	38,8	3,7	12,0	12,0
Vajdaság	3,9	18,7	48,2	5,1	15,8	8,3
Szerbia- magyar nemzeti- ségűek	2,0	12,0	51,5	8,9	24,0	1,2

Forrás: Stanković, 2014, 62., 112.

Az adatok alapján megállapítható, hogy a Szerbiából és Vajdaságból külföldre távozók többsége is középiskolai végzettséggel rendelkezik. A Vajdaságból külföldre távozók képzettségek az országos átlagnál. A Szerbiából külföldi munkavállalás vagy tartózkodás miatt távozó magyar nemzetiségűek a vajdasági átlagnál is magasabban képzettek. Mivel a Vajdaságot elhagyó magyarok a vajdasági magyarok átlagos képzettségi szintjénél is magasabb képesítéssel rendelkeztek, elmondható, hogy a vajdasági magyarság köréből az iskolázott értelmiségi réteg távozott el jelentős arányban.

A Politika napilap 2019. februárjában szakértői becslésekre hivatkozva azt írta, hogy 2000-től Szerbiát 654 000 állampolgára hagyta el. Csak Németországba 2017 és 2018 folyamán 51 000 szerbiai lakos érkezett. Jelentős a fiatalok elvándorlása, is. 2015-ben az OECD államaiba mintegy 60 000 szerbiai érkezett. (politika, 2019. febr.) A Köztársasági Statisztikai Intézet munkatársa szerint 2007 és 2014 között 300 000 egyén hagyta el Szerbiát. (www.021.rs) A nagyfokú elvándorlásnak köszönhetően csökken Szerbia munkanélküliségi rátája, a fiatal, képzett állampolgárok elköltözése azonban súlyos gondokat okoz.

A 2011-es népszámlálás adatai alapján a külföldön tartózkodók közül 5 375 személy él Magyarországon (a Szerbiából külföldre távozottak 1,72%-a). Túlnyomó többségük, 5 095 fő Vajdaságból vándorolt ki, és ők a Vajdaságból külföldre távozottak 10,12%-át teszik ki. A Magyarországon tartózkodó szerbiaiak közül 2 353 fő (43,8%) csak szerbiai állampolgársággal, 2 893 fő (53,8%) szerbiai és külföldi, 89 fő (1,7%) csak külföldi állampolgársággal rendelkezik, 1 fő állampolgárság nélküli, 39 fő (0,7%) állampolgársága ismeretlen. A Magyarországra távozott szerbiaiak túlnyomó többsége (4 472 fő) magyar nemzetiségű volt, emellett 429 szerb, 49 horvát, 26 albán, 24 jugoszláv, 15 bunyevác, 13 montenegrói, 5-5 bosnyák, roma és ruszin, 2-2 macedón és muzulmán, valamint egy szlovák nemzetiségű, a többiek nem nyilatkoztak e kérdésben.

A 2011-es adatok alapján Magyarországon munkát vállalók és tartózkodók megoszlását a magyarországi tartózkodás időtartama alapján a következő táblázat tartalmazza.

22. táblázat: A Magyarországon dolgozó-tartózkodó szerb állampolgárok megoszlása a tartózkodás időtartama szerint (2011)

	1 évnél kevesebb	1-4 év	5-9 év	10-14 év	15-19 év	20-24 év	25-29 év	30 évnél több
fő	1 213	1 330	1 037	832	565	372	9	17
%	22,6	24,7	19,3	155,5	10,5	6,9	0,2	0,3

Forrás: Stanković, 2014, 41-42.

A Magyarországon tartózkodó szerbiai állampolgárok többsége 10 évnél rövidebb ideje tartózkodik ott. A szerbiai állampolgárok átlagosan 7,34 éve tartózkodnak Magyarországon.

A külföldi munkavégzésről vagy tartózkodásról visszatért szerbiai lakosok száma a 2011-es népszámláláskor 234 932 volt, ebből Vajdaságban 50 428-en éltek. A visszatértek nagy része (63%) nem aktív, leginkább nyugdíjas. A visszatérés során a családi okok játszották a legfőbb szerepet. A szerbiai adat 59,4%, míg a magyarok körében ez kicsit magasabb (64,1%). A munkavállalás miatti hazatérés a szerbiai visszatérők esetében 14,6%, míg a magyarok körében 11,3%. Megállapítható tehát, hogy a visszatérők leginkább családi okok miatt tértek vissza, jellemzően a külföldi nyugdíjazásuk után.

A szerb állampolgárok magyarországi munkavállalását az is jelentősen megkönnyíti, hogy 2016-tól a szerb és ukrán állampolgárok 90 napig vízummentesen tartózkodhatnak és dolgozhatnak Magyarországon, 90 nap után viszont tartózkodási engedélyt kell szerezniük. A foglalkoztatóknak azért be kell jelenteniük az engedélymentesen foglalkoztatott szerb és ukrán dolgozókat a munkaügyi hivatalnál, legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését pedig legkésőbb az azt követő napon kell jelenteni. A dolgozóknak pedig a szakképesítésüket kell a munkáltatók felé igazolniuk ahhoz, hogy megúszhassák a munkavállalási engedély kiváltását. A magyarországi hiányszakmákban az üres álláshelyek betöltését célozza az a módosítás, miszerint az informatikusoknak és programozóknak, mérnököknek, épületgépészeknek, járművezetőknek, építőipari szakmunkásoknak, varrónőknek, asztalosoknak és ápolóknak már magyar munkavállalási engedélyt sem kell kiváltaniuk. (www.index.hu)

Ma már egyre több nem magyar nemzetiségű szerb állampolgár dolgozik Magyarországon, főleg az autóiparban. A szerbiai viszonylatban kedvező munkavállalási - kereseti lehetőséget kínáló jelenségről már a belgrádi médiumok is beszámolnak. Kiemelik, hogy a szerb állampolgárok többsége három hónapos turnusokra jön Magyarországra dolgozni (kihasználva az engedélymentes időszakot). Bár a szerbiai munkavállalók csak a Szerbiában nyilvántartásba vett munkaközvetítő ügynökségeken keresztül vállalhatnak munkát, az érdeklődők megtalálják a jogi kiskapukat, hiszen a hivatalos számadatnál (2017-re 250 fő) bizonyára sokkal több szerb állampolgár dolgozik Magyarországon. (www.blic.rs)

4.6.4. Külföldi munkavállalás Magyarországról Szerbia irányába

Szerbiában a külföldiek munkavállalását a Törvény a külföldiek munkavállalásáról (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 128/14. és 113/17.) szabályozza, kiemelve, hogy a külföldiek a szerb állampolgárokhoz hasonló feltételek mellett helyezkedhetnek el. Kivételt jelent a közsféra, ahol az állami tisztségviselői munkakörüket csak szerb állampolgárok tölthetik be. A 2017-es évben 7 550 külföldi tartózkodott itt munkavégzés céljából, és 7 645 munkaengedélyt adtak ki, amely közül 7 405 munkaengedély ideiglenes tartózkodással járt együtt. Ezek között pedig 59 magyar állampolgár kapott Szerbiában munkaengedélyt, ideiglenes tartózkodással. A szerbiai Nemzeti Foglalkoztatásügyi Szolgálat 2017-ben 799 külföldi munkanélkülit tartott nyilván, közülük 6 volt magyar állampolgár, úgy, hogy 2017-ben 3-an jelentkeztek be a Szolgálatához, 3-an pedig már az előző években is munkanélküliként szerepeltek. (A Szerb Köztársaság migrációs profilja 2017, 31.)

Bár pontos számokkal nem rendelkezünk, megállapítható, hogy Vajdaság területén számos magyarországi születésű magyar állampolgár is dolgozik, főleg a magyar vagy külföldi multinacionális cégek kiküldöttjeként. Feladatuk leginkább az ügyvitel beindítása, ellenőrzése. Általában ingázóként érkeznek, naponta - hetente hazautaznak

Magyarországra, családjuk nem kíséri el őket. (Ingázás a határ mentén, 2015, 2.,4., 6., 22.)

4.6.5. Konklúzió

A Magyarország és Szerbia közötti munkavállalási/munkavégzési/vállalkozási mobilitás jelentős, a Szerbiában végbement gazdasági-politikai változások tükrében a jellege az elmúlt 20-30 évben nagymértékben változott. Míg a múlt évszázad utolsó éveiben a szerbiai válsághelyzet miatt nagyszámú szerbiai, főleg vajdasági magyar vándorolt át egzisztenciális okokból Magyarországra, ma már inkább a gazdasági migráció jellemző, és nem csak a magyar nemzetiségűek vállalnak munkát Magyarországon, hanem szerbek és más szerbiai állampolgárok is nagy számban.

A magyarországi jelentős munkaerőhiány miatt, a szerbiainál magasabb bérek miatt jelenleg sok Szerbiában született egyén vállal munkát Magyarországon. A munkavállalás jogi formája nagyon eltérő lehet a munkaerő kölcsönzésétől a külföldi kiküldetésen át az ingázásig.

A magyarországi munkavállalást a 2011-től életben levő egyszerűsített állampolgársági eljárás is nagyban megkönnyíti, hiszen a Szerbiából érkezők nagy része magyar állampolgárként keres munkát. Ez azonban a nyomon követésüket is megnehezíti, hiszen nem külföldi állampolgárként kerülnek nyilvántartásba.

Sajnos pontos adatokkal, de még becslésekkel sem rendelkezünk arról, hogy jelenleg valójában hányan járhatnak át Szerbiából Magyarországra munkavállalási céllal. Az azonban bizonyos, hogy sok szerbiai egyén így biztosítja a megélhetését, számos magyarországi munkaadó pedig a működését.

4.7. HORVÁTORSZÁG⁶

4.7.1. Általános meghatározók

Földrajzi jellemzők

Horvátország északi szomszédja Magyarország (Szlovénia inkább nyugati szomszéd), Magyarország egyik déli szomszédja Horvátország. A magyar-horvát határ hossza a horvát adatok szerint 355,2 km. Ez Horvátország szárazföldi határainak 15%-a, valamivel több mint a fele a szlovén határnak, és mintegy egyharmada a bosnyák határnak, alig valamivel hosszabb, mint a horvát-szerb határ. Másként nézve, Horvátország szárazföldi határainak közel fele EU-s határ. Meg kell jegyezni, hogy Horvátország teljes szárazföldi határainak hossza 2370,5 km, tengeri határaié pedig 6 278 km. Ha ebből levesszük a szigetek határait, marad a főterület tengeri

⁶ A fejezet Gombás József – Kiss Ambrus – Sipos Norbert: Mobilitás a határmenti régiókban – Horvátország c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

határszakasza, ez 1 880 km. A határok tehát földrajzi okokból a tenger felé nyílnak, történelmi-politikai és gazdasági okokból pedig Ausztria és Németország irányába.

Magyarország szempontjából a horvát határ a teljes határ ugyancsak 15%-a, és a 4. leghosszabb szakasznak számít, hossza megközelíti az osztrák határ hosszát. Megjegyzendő, hogy a magyar adatok szerint a határ hossza 344,8 km. Magyarországnak tengeri határa nincs, tengeri kijáratként leginkább a horvát kikötőket használja. Magyarország történelmi-politikai és gazdasági okokból szintén Ausztria és Németország felé nyitott.

A két ország területe majdnem egyforma: Magyarországé 93 030 km², Horvátországé 88 073 km². A népesség különbsége azonban jelentős: Magyarország népessége 2017-ben 9,798 millió fő, Horvátország népessége szintén 2017-ben 4,154 millió fő.

Magyarország területe 6 + 1 + 1 NUTS2 régióra oszlik. 6 régió egyenként 3 megyét ölel fel, a 7. régió, a Közép-Magyarországi régió kettévált, egyrészt Budapest főváros, másrészt Pest megye alkot önálló régiót. A szétválás oka az EU területfejlesztési támogatásai elosztási elveire való reagálás. Budapest önmagában az EU átlagánál fejlettebb régió, de még Pest megyével „felvizezve” is az átlag körül van, tehát felzárkóztatási támogatásra nem jogosult. Pest megye önállóan azonban igen.

Horvátország a csatlakozás előtt 3 régiót különített el: a Jadranska-t, a Központi régiót és a Kelet-Horvátországi régiót. A főváros, Zágráb viszonylagos fejlettsége azonban a központi régió EU-s felzárkóztatási támogatásainak hozzáférését veszélyezteti, ezért Horvátország Központi Statisztikai Hivatala már csak két régiót ír le: a Jadranska régiót 2016-ban 1,391 millió lakossal, és a Kontinentálna régiót 2016-ban 2,780 millió lakossal. Magyarország déli határainál a Kontinentálna régióval érintkezik, amelyik 13 megyéből és Zágráb városból áll, népsűrűsége 88,6 fő/km². A Jadranska régió 7 megyéből áll, népsűrűsége 56,7 fő/km². Horvátország népsűrűsége 74,6 fő/km², Magyarországé pedig 107,6 km².

Magyarország két régióval érintkezik Horvátországgal. Ezek egyike a Nyugat-Dunántúli régió (népsűrűsége 87,9 fő/km²), de csak a déli és legfejletlenebb Zala megyével (népsűrűsége 73,9 fő/km²). A másik, a Dél-Dunántúli régió (népsűrűsége 65,2 fő/km²) két megye határán találkozik Horvátországgal: Baranya megye (népsűrűsége 83,7 fő/km²) és Somogy megye (népsűrűsége 53,6 fő/km²). A régió harmadik megyéje, Tolna, már szinte egyáltalán nem kapcsolódik horvát transzferekhez.

A Horvátországgal határos megyék népessége összesen 2016-ban 949 ezer fő. A két ország közlekedési kapcsolata nem erős. A fő közlekedési folyosó az európai V. korridor. Ebben egy autópálya helyezkedik el, ez magyar oldalon az M7-es, amely Horvátországban is autópályában folytatódik, immár nem csak Zágrábig, de egészen délen Splitig. Itt található egy vasútvonal is, a hagyományos Adria vasút, amely Budapesttől Nagykanizsán és Zágrábon keresztül éri el az Adriát. Az V. korridor fő

iránya azonban Észak-Olaszországba tart. A vasúti forgalom alacsony, az autópálya forgalma azonban jelentős és növekvő. Az autópálya mentén a magyar kapcsolat kissé túlmutat a határmenti megyéken, de csak egy megyét érdemes megemlíteni: Varazsdot, amely mintegy 50 km távolságra van a magyar határtól. A másik közlekedési folyosó Budapest – Pécs – Eszék – Bosznia között még nem épült ki teljesen, a magyar oldalon Pécsig azonban van már autópálya (M6). E folyosó egyik leágazása a 6. számú főút, amely Barcsnál lép át a Dráván és Viroviticát keresi fel.

Horvátország másik fő közlekedési iránya a kelet–nyugati irány. Ennek súlyvonala a Száva völgye, amely Eszéknél közelíti meg legjobban Magyarországot. A Száva völgye és a Dráva völgye között húzódik a Szlavón hegység, amely ritkán lakott, és kevés átjáróval rendelkezik. Ezért a keleti irány egyik mellékvonala a Dráva völgye, tehát a magyar határ közelében húzódik. A határmenti megyék településeinek jelentős része, és a lakosságának többsége ennek az útnak mentén, tehát a magyar határ közelében helyezkedik el. A földrajzi közelség alapján intenzív gazdasági-kereskedelmi kapcsolatok és munkaerő-mozgás is lehetséges lenne.

Főbb gazdasági jellemzők

A szomszédos területek között jelentős egyirányú munkaerőmozgás alakulhat ki a „30%-os szabály” alapján. Tehát, ha a szomszédos területeken az 1 főre jutó GDP különbsége nagyobb 30%-nál (normális esetben a bérek különbsége megegyezik a GDP különbségével), a munkaerő különböző módon a magasabb jövedelmű terület felé áramlik. Ezért meg kell néznünk a GDP alakulását.

23. táblázat: A GDP alakulása a határtérségben

Terület megnevezése	GDP milliárd Euróban			GDP az EU- 28 %-ában 2016-ban
	2013	2016	index %	
EU-28	13 597, 271	14 907, 852	109,6	100,00
HORVÁTország	43,725	46,382	106,1	0,31
Jadranska	13,921	14,759	106,0	0,10
Kontinentálna	29,804	31,623	106,1	0,21
MAGYARország	101,887	113,731	111,6	0,76
Nyugat-Dunántúli régió	10,226	12,418	121,4	0,09
Dél-Dunántúli régió	6,531	6,849	104,9	0,05

Forrás: EUROSTAT, www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.

A megfigyelt időszakban a GDP növekedése Horvátországban lassabb volt, mint az EU-28-ban, és a két régió dinamikája között nem volt különbség. A magyar GDP viszont gyorsabban nőtt, mint az EU-28 átlaga, ezen belül a Nyugat-Dunántúli régió növekedése különösen gyors volt (de a régióban Zala megye teljesített a leggyengébben), a Dél-Dunántúli régió növekedése pedig a horvát dinamikát is

alulmúlta. A növekedési különbségek viszont nem változtattak a munkaerő áramlás mennyiségén.

Amennyiben a határmenti régiók kibocsátását összeadjuk, akkor az az EU-28 GDP-jének 0,35%-át teszi ki. Ha a határmenti területet szűken vesszük, akkor ez az arány 0,1-0,15% között lehet. Belátható, hogy ennek a határmenti kapcsolatnak európai jelentősége nincs, lehetséges, hogy a szomszédos két ország számára sincs jelentősége. Ezután érdemes megnézni az 1 lakosra jutó GDP alakulását.

24. táblázat: Az 1 lakosra jutó GDP alakulása

Terület megnevezése	GDP Euró/fő			Az 1 főre jutó GDP az EU-28 %-ában 2016-ban
	2013	2016	Index %	
EU-28	26 917	29 164	108,4	100,0
HORVÁTország	10 259	11 166	108,8	38,3
Jadranska	9 887	10 641	107,6	36,5
Kontinentalna	10 443	11 429	109,4	39,2
MAGYARország	10 282	11 608	112,9	39,8
Nyugat-Dunántúli régió	10 382	12 697	122,3	43,5
Dél-Dunántúli régió	7 061	7 661	108,5	23,3

Forrás: saját számítás az Eurostat adataiból. www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.

Az adatok értékelésénél számításba kell venni, hogy azokat a vásárlóerő különbségével nem tisztították. Az összefüggések jól láthatók: nem a két ország között van fejlettségi különbség, hanem a két ország és az EU-28 átlaga között. A fejlettségi különbség húzóerőt jelent az EU centrum országaiba történő nettó munkaerő exportra, de nem jelent készletet a két szomszédos ország közötti nettó munkaerő export többletre.

A két ország fejlettségi szintje tehát közel azonos. Az országon belüli fejlettségi különbségek is hasonlóan nagyok. A kelet-horvátországi megyék hasonlóan elmaradtak, mint a Dél-Dunántúli régió. A Nyugat-Dunántúli régió magas fejlettségi szintje viszont nem jelent növekedési és kapcsolati impulzust Horvátország határ menti megyéi, de még a régióba tartozó Zala megye számára sem.

Az adatokból nem tűnik ki a horvát tengerpart idegenforgalmának és kereskedelmének jövedelemtermelő hatása. A tengerparton jelentős magyar idegenforgalom jelenik meg. Az idegenforgalom és a távolsági tengeri kereskedelem elvi lehetőséget ad a gazdasági együttműködésre. Ezzel a gazdaságtámogató szervezetek foglalkoznak is.

A kibocsátást befolyásolja a népesség számának alakulása. A népesség csökkenés mindkét államban számottevő. Érdekes, hogy Magyarországon a horvát határ menti megyékben nagyobb a népességszökkenés, mint az ország egészében,

Horvátországban éppen ellenkezőleg, a magyar határ menti megyékben kisebb, mint az ország egészében. A népesség csökkenése a Kelet-Közép-Európai perifériára jellemző, hosszú távú, és hosszabb távon is ez várható.

25. táblázat: a népesség számának alakulása

Terület megnevezése	A népesség alakulása millió fő		
	2013	2016	index %
Eu-28	506,162	511,523	101,1
HORVÁTország	4,262	4,154	97,5
Jadranska	1,408	1,387	98,5
Kontinentalna	2,854	2,767	97,0
Varazsd	0,175	0,172	98,3
Muraköz	0,113	0,112	99,1
Koprivnica	0,114	0,113	99,1
Virovitica	0,083	0,083	100,0
Eszék-Baranya	0,301	0,298	99,0
MAGYARország	9,909	9,798	98,9
Nyugat-Dunántúli régió	0,985	0,983	99,8
Zala megye	0,281	0,274	97,5
Dél-Dunántúli régió	0,925	0,894	96,6
Baranya megye	0,376	0,367	97,6
Somogy megye	0,317	0,308	97,2

Forrás: Eurostat www.destatis.de/Europec/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.

4.7.2. A munkaerőpiacok

A foglalkoztatás főbb jellemzői

Mindkét országban csökken a munkaképes korú népesség száma, ugyanakkor az EU-28-ban ez nő. Magyarországon a munkaképes korú népesség alakulását két korosztályban mutatjuk be a 2001. évi és a 2011. évi népszámlálás és a 2016. évi mikrocenzus adatai alapján.

26. táblázat: A munkaképes korú népesség alakulása Magyarországon

Korcsoport	2001. évi népszámlálás		2011. évi népszámlálás		2016.évi mikrocenzus	
	létszám millió fő	aránya a népességben %	létszám millió fő	aránya a népességben %	létszám millió fő	aránya a népességben %
20-64 évesek	6,103	59,8	6,219	62,6	6,063	61,8
15-74 évesek	7,885	77,3	7,760	78,1	7,610	77,6

Forrás: KSH

A munkaképes korú népesség aránya 2001 és 2011 között még nőtt is, csak az utóbbi 5 évben mutatkozik csökkenés. Ez részben a 15 év alatti népesség alacsony aránya

miatt alakult így. Horvátországban a munkaképes korú népesség létszáma csökkent. A 15-64 évesek száma 2015-ben 2,786 millió fő, 2016-ban 2,753 millió fő, 2017-ben 2,721 millió fő volt. A 60 ezer fős csökkenés kétharmada, mintegy 40 ezer fő a 25-49 éves korcsoportban következett be. A foglalkoztatottak száma 2017-re 2015-höz képest 40 ezer fővel nőtt, elérte az 1,625 millió főt. A legnagyobb növekedés a 15-24 éves korosztályban következett be, 30 ezer fő, a 64 év feletti foglalkoztatottak száma csökkent is. A munkanélküliek száma két év alatt 101 ezer fővel csökkent, és 205 ezer fő lett (forrás Horvát Statisztikai évkönyv 2018. letöltve 2019. 04.02.).

A munkaképes korú népesség gazdasági aktivitása a két országban nem egyformán alakult.

27. táblázat: A munkaképes korú népesség gazdasági aktivitása

Terület megnevezése	A gazdaságilag aktívák száma a 15-74 éves népességből, millió fő		A gazdaságilag aktívák aránya a 15-74 éves népességből, %	
	2013	2017	2013	2017
EU-28	241,880	245,890	63,9	64,6
HORVÁTország	1,836	1,828	56,3	57,8
Jadranska	0,574	0,597	53,4	56,9
Kontinentalna	1,262	1,231	56,3	57,8
MAGYARország	4,334	4,613	57,0	61,8
Nyugat- Dunántúl	0,453	0,481	58,9	63,2
Dél-Dunántúl	0,379	0,394	52,9	57,6

Forrás: EUROSTAT, www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat letöltve 2019.02.21.

Magyarországon tehát erőteljesen nőtt a munkaképes korosztály gazdasági aktivitása mennyiségben is, arányaiban is. A gazdaságilag aktívák közül csökkent a munkanélküliek, és nőtt a foglalkoztatottak száma. Azonban nincs tiszta képünk arról, hogy az elmúlt fél évtizedben mennyit nőtt a külföldön dolgozók száma. Ez legalább 400 ezer fő, vagyis több mint a korosztályban a gazdaságilag aktívák számának növekedése. A külföldön dolgozók döntő többsége a fiatalabb korosztályokba tartozik. Ez azt jelenti, hogy a hazai foglalkoztatás az idősebb korosztályokból és a kevésbé értékes munkaerőből kényszerül meríteni. Megnő a külföldi munkaerő iránti igény is. Eddig nem tapasztaltuk, hogy ez a horvát munkaerőre vonatkozott volna.

Horvátországban viszont kissé csökkent a 15-74 éves korosztályban a gazdaságilag aktívák száma, azonban azok aránya kissé nőtt. Ebben biztosan szerepet játszik az, hogy a horvát munkaerő jelentős része már több évtizede külföldön dolgozik, ilyen jelentős növekedés az elmúlt néhány évben nem volt megfigyelhető.

28. táblázat: A foglalkoztatás alakulása a 20-64 éves korosztályban

Terület megnevezése	A foglalkoztatottak száma a 20- 64 éves korosztályban, millió fő		A foglalkoztatottak számának változása %
	2010	2017	
EU-28	207,643	217,182	104,6
HORVÁTország	1,633	1,585	97,1
MAGYARország	3,690	4,348	117,8
Ausztria	3,762	4,048	107,6
Németország	36,232	39,386	108,7

Forrás: EUROSTAT [www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat letöltve 2019.03.17.](http://www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat%20letoltve%202019.03.17)

A táblázatból jól kivehető az európai konjunktúra, és annak a foglalkoztatásra gyakorolt kedvező hatása. A foglalkoztatás az EU-28 átlagában 7 év alatt közel 5%-ponttal nőtt, Németországban és Ausztriában még ennél is nagyobb ütemben. Ebben hatása van a válság utáni helyreállítási periódusnak is. Azonban az is látszik, hogy Európa sok országában demográfiai okokból csökken a munkaképes korú népesség, és munkaerőhiány alakul ki. Ezt bevándorlással és vendégmunkásokkal pótolják. Ezért is nőtt a magyar munkaerő iránti kereslet Európa fejlett országaiban, különösen Németországban és Ausztriában (de az Egyesült Királyságban is).

Magyarország esetében a foglalkoztatás növekedése még az említett Ausztria és Németország növekedésénél is sokkal gyorsabb. Ebben szerepet játszik a hazai gazdaság export érzékeny növekedése, de a hazai belső piac bővülése is (a háztartások fogyasztása 2017-ben meghaladta az addig csúcstól jelentő 2006. évi szintet). Növekedett a külföldön foglalkoztatottak száma, amit hazai foglalkoztatásnak számolhatnak el. De a közfoglalkoztatás eszközeivel nőtt a kevésbé piacképes munkaerő tartalék foglalkoztatása is. A versenyszférában munkaerőhiány alakult ki, ezért még a közfoglalkoztatást is csökkenteni kellett. Növekedett a vendégmunkások száma is.

Ezek a kedvező fejlemények Horvátországban nem figyelhetők meg. Az EUROSTAT szerint csökkent a foglalkoztatottak száma, követve a munkaképes korú népesség számának csökkenését, és azon belül a korstruktúra kedvezőtlen változását (a népesség előregedését). Horvátország esetében a konjunktúra, beleértve a válság utáni fellendülés hatását, alig érzékelhető.

A munkanélküliség azonban Horvátországban is csökkent, csakúgy, mint általában Európában, és nemcsak a 2008-ban kezdődő válság mélypontjához képest, hanem az utóbbi években is. 2018. januárban még 9,4% a munkanélküliségi ráta, 2018. november már csak 7,8%, de ez még magasabb az EU-28 átlagánál. Magyarországon viszont már 2018. januárban is csak 3,7% munkanélküliségi rátát mértek, ami alig változott az év folyamán, ami az EU-28 átlagánál alacsonyabb.

A munkanélküliség csökkenése annak ellenére következett be, hogy a munkaerő költség folyamatosan nőtt. De országainkban a munkaerőköltség még jelentősen

elmarad az EU színvonalától. Horvátországban a magánszféra munkaerő költsége 2017-ben óránként 10,60 euró, Németországban 34,60, az EU-28 átlagában 26,60. Magyarországon azonban csak 9,10 euró/óra a munkaerőköltség 2017-ben. A munkaerőköltség különbsége az Európa centrumába irányuló munkaerő-exportot ösztönzi, és nem ösztönzi a két szomszédos ország közötti forgalmat.

29. táblázat: A munkaerőköltség növekedése az előző év azonos negyedéhez képest %

Negyedévek	Magyarország	Horvátország
2017Q3	9,1	4,9
2017Q4	8,9	5,2
2018Q1	10,4	6,4
2018Q2	10,2	9,9
2018Q3	9,0	7,6

Forrás: www.destatis.de/Europa/EN/.../Eurostat General and regional statistics

A népességmozgás

Magyarország demográfiai mutatói rosszak. A 2016. évi mikrocenzus adatai szerint 2011 és 2016 között 453 736 élve születés volt Magyarországon. Ez azt jelenti, hogy mintegy 110 év alatt születik 10 millió gyermek, tehát ilyen ütem mellett 110 évig kellene élnie az átlag magyarnak, hogy természetes módon ne csökkenjen a népesség. Ez a mutató a Nyugat-Dunántúli régióban 120 év (ahol 40 367 gyermek született), a Dél-Dunántúli régióban 115 év (ahol 38 437 gyermek született). Ezen belül Baranya megyében 120 év (ahol a jelzett időszakban 15 523 gyermek született), Somogy megyében 115 év (ahol 13 179 gyermek született) és Zala megyében közel 130 év (ahol 10 636 gyermek született).

Az országban a természetes szaporodás, tehát az élve születések és a halálozások egyenlege –186 518, tehát ekkora a fogyás. A tényleges szaporodás -133 781 fő, ez azt jelenti, hogy a vándorlási egyenlege pozitív: 52 727 fő. Ez persze ellentmond a mindennapi tapasztalatainknak.

A Nyugat-Dunántúli régióban a vándorlási különbözet 19 592 fő, ami nagyrészt a belső vándorlásból adódik. Ez főleg Győr-Moson-Sopron megyét érinti, ezen belül is főleg Sopront és környékét, és az Ausztriába történő ingázás a célja. Zala megyében azonban -2 352 fő a vándorlási különbözet.

A Dél-Dunántúli régióban -13 331 fő a vándorlási különbözet. Ezen belül Baranya megyében -5 935, Somogy megyében -3 181. Ez azt jelenti, hogy ebben a határregiónban a határmenti területekről elvándorolnak az emberek az ország más vidékeire, főleg a centrumba, és külföldre is. Nem talákoztunk olyan információval, hogy ebben a vándorlásban Horvátország mint cél, vagy mint vándorlási forrás szerepet játszott volna.

A mikrocenzus adatokat közöl azokról a Magyarország területén élőkről, akik nem Magyarországon születtek, és utána költöztek be. Ez országosan 383 495 fő, a lakosság 3,9%-a. E népesség nagy többsége a leginkább a '90-es években a szomszéd országokból, főleg Romániából bevándorolt magyar népesség. (A fenti adatok forrása: KSH, letöltve 2019.03.19.)

A KSH a 2016. évi mikrocenzusban tehát pozitív vándorlási egyenleget talált. A mikrocenzus azonban foglalkozik azokkal az adatokkal is, amelyek más forrásokból származnak, és arról szólnak, hogy jelentős magyar népesség áramlott külföldre, főleg a magyar munkavállalókkal szemben egyes országokban (Ausztria és Németország) 2011. májusig fenntartott korlátozások megszűnése óta.

A Mikrocenzus 2016. 10. Nemzetközi vándorlás című kötetének 11. oldalán közli a 2.1.1. A kivándorlás statisztikai méréséhez használt adatforrások című táblázatot. Az ebben szereplő adatok:

- **Mikrocenzus 2016:** Magyarországi (volt) háztartástaggal rendelkező, átmenetileg vagy tartósan külföldön tartózkodó személyek, akiknek Magyarországon van, volt az állandó otthonuk: **265 ezer fő.**
- **Népszámlálás, 2011:** Magyarországi (volt) háztartástaggal rendelkező, átmenetileg vagy tartósan külföldön tartózkodó személyek, akiknek Magyarországon van, volt az állandó otthonuk: **213 ezer fő.**
- **Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK):** Külföldön biztosított magyar állampolgárok (önbevallás alapján): **120 ezer fő.**
- **Az Európai Statisztikai Rendszer (ESR) tükörstatisztikái:** Európa egyes országaiban élő magyar állampolgárok, akik legalább egy éve külföldön élnek: **416 ezer fő.**
- **Munkaerő-felmérés (MEF):** Magyarországi háztartástaggal rendelkező 15-74 éves, külföldi telephelyen dolgozók (ingázókkal együtt): **116 ezer fő.**
- **SEEMIG-projekt:** 1989 után kivándorolt magyar állampolgárok, akik legalább egy éve külföldön élnek (2013. I. negyedév): **350 ezer fő.**
- **Az ENSZ tükörstatisztikái:** A világ országaiban élő magyar állampolgárok, illetve Magyarországon születettek, az országok saját jelentéseik alapján, kiegészítve becslült adatokkal (2017. július 1.): **637 ezer fő.**

Tehát van adat, nem is kevés, a kérdés, hogy melyik közelíti meg leginkább a valóságot. A kérdés, hogy mennyi magyar állampolgár él, dolgozik külföldön, a munkaerő-hiányossá vált Magyarországon mennyi külföldön dolgozót kell nélkülöznünk. Egy olyan ország, amelyik szorosan integrálódik környezetébe, természetesen munkaerőt is exportál, teszik ezt a legfejlettebb és legmagasabb bérszintű országok is. Természetesen importálnak is munkaerőt. Ez így volt Magyarországon 2011-ig, bár munkaerő exportja nagyobb volt, mint munkaerő importja, ez nagy aránytalanságokat nem okozott. 2011 után azonban ez változott, az okokat nagyjából ismerjük, a nagyságrendet csak sejtjük. Ebben a sejtésben nem tesznek rendet a Mikrocenzus 2016 adatai.

Azonban az MTA Közgazdasági Intézetének munkatársai, Hárs Ágnes és Simon Dávid készítettek egy becslést a külföldi munkavállalásról, és ezt összefüggésbe hozták a munkaerő-hiánnyal (Hárs Ágnes-Simon Dávid: A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány Munkaerőpiaci tükör 2017 94-108.). A szerzők abból indulnak ki, hogy a tükörstatisztikák közelítik meg legjobban a valóságos mozgást, de ezek nem tartalmazzak az aktivitásra és a foglalkoztatottságra vonatkozó részletes információt. Ezért a MEF adatai alapján súlyozott, a három legfontosabb célországra vonatkozó becsléseket készítettek (Ausztria, Németország, Egyesült Királyság). Az idézett tanulmányban szereplő 2.3.1. ábra szerint 2010-ben e három országban dolgozó magyar állampolgárok száma mintegy 100 ezer fő, az összes külföldön dolgozók száma mintegy 130 ezer fő lehetett. 2016-ban a három országban mintegy 260 ezer fő, összesen mintegy 340 ezer fő dolgozott külföldön.

Megállapítják, hogy „a régiók közül Dél-Dunántúlról és Nyugat-Dunántúlról különösen nagy arányban lépnek külföldön munkába és kicsi a hazatérők aránya” (i.m. 103. oldal). A kilépési arány az F.2.3.2. táblázat szerint 2011-2016-ban negyedévenként a foglalkoztatottak 0,62%-a a Nyugat-Dunántúlon (2006-2011 között 0,33%), a nettó vándorlási arány a foglalkoztatottak 0,41%-a, a korábbi időszakban 0,22%-a volt. A kilépési arány a Dél-Dunántúlon 0,96% negyedévente, korábban 0,65% volt, a nettó vándorlási arány 0,59%, korábban 0,46% volt.

A Dél-Dunántúlon már 2006 és 2011 között a kilépési arány meghaladta a 2011-2016 közötti országos átlagot (0,52%), de igaz ez a nettó vándorlási arány esetében is (0,46%, illetve 0,28%). A Dél-Dunántúl tehát különös hely, de nem az általános fejletlensége miatt, hiszen a keleti régiók fejletlenebbek, mégis kisebb a kivándorlás. Ez elsősorban a német eredetű népesség miatt alakult így, aztán az ő tapasztalatai alapján elterjedt a nem német eredetű lakosság körében is. Ez a migráció alapvetően német irányú, szó sincs horvát irányról, bár a lakosság egy része szláv vagy szláv eredetű. Becsléseik szerint a legnagyobb a kilépők aránya a vendéglátási (negyedévente 1,21%), az építőipari (negyedévente 1,10%), az épületgépészeti (negyedévente 0,88%) és a gépkocsivezetői (negyedévente 0,66%) foglalkozásokban.

A Horvát Statisztikai Hivatal 2018. évi Évkönyve szerint a Horvátországból történő emigráció folyamatosan magasabb, mint a Horvátországba történő immigráció. De 2013-ban még csak 4 884 fő volt a migrációs veszteség (10 378 fő immigráció és 15 262 fő emigráció), 2017-ben már 31 799 fő (15 553 fő immigráció és 47 352 fő emigráció), tehát a kivándorlás nőtt meg jelentősen.

Az emigráció szinte teljesen Európába (45 432 fő), illetve az Európai Unióba irányult (39 071 fő). A legfontosabb célpont Németország (29 053 fő), aztán Bosznia-Hercegovina, Ausztria és Szerbia 2-3 ezer fő között, Magyarországra 157 fő költözött 2017-ben.

A bevándorlók közül legtöbben Európából érkeztek (13 599 fő), de az Európai Unióból már csak 5 860-an. A legtöbben Bosznia-Hercegovinából jöttek (4 949 fő),

aztán Németországból (2 973 fő) és Szerbiából 1 272 fő. Magyarországról 94 fő, Ázsiából 505 fő és Afrikából 87 fő érkezett. (Az adatok letöltése 2019.04.03.)

Összességében tehát Horvátország számára sem az Európán kívülről érkező migráció, hanem az Európa centrumába irányuló migráció jelent problémát, a népesség előregedése, fogyása és a munkaerő-hiány miatt.

4.7.3. A határmenti gazdasági kapcsolatok

A külkereskedelem nemzetgazdasági szinten

Itt azt vizsgáljuk, hogy a magyar vállalkozások mennyiben vannak jelen Horvátországban, illetve a horvát vállalkozások Magyarországon. Ezek mennyi munkaerőt „visznek magukkal”. A szükséges információkat a megyei ipari és kereskedelmi kamaráktól, illetve a megyei vállalkozásfejlesztési alapítványoktól igyekeztünk beszerezni.

A magyar-horvát kereskedelmi kapcsolatokban a lehetőségeket nem használjuk ki. A KSH 2018. évi Évkönyve felsorolja a 10 legfontosabb export, illetve import partnerországot. Ezek szerint 2017-ben Magyarország összes exportja 94,994 milliárd euró volt. A legfontosabb export irány Németország, az összes export 27,3%-ával. A második partner Románia 5,2%-kal. Horvátország nincs az első 10 között. 2019 januárjában a magyar kivitel szempontjából Horvátország a 15. partner volt (57,5 milliárd Ft értékben). A Horvát Statisztikai Hivatal szerint a Magyarországról érkező behozatal értéke 1,663 milliárd Euró, ezzel a 4. import ország (Horvátország Statisztikai Évkönyve 2018. 22-8 táblázat).

A magyar importot tekintve sincs Horvátország az első 10 között 2017-ben. A KSH külkereskedelmi statisztikája szerint 2019. januárban a magyar behozatal Horvátországból 18,104 milliárd Ft, ez a 20. a magyar partnerek sorában.

A külkereskedelem intenzitása nagyon eltér a két országban. 2017-ben Magyarország 94,994 milliárd Euró értékben exportált, Horvátország pedig 21,892 milliárd euró értékben. Magyarországnak már hosszú ideje exporttöbblete van, Horvátországnak viszont importtöbblete. Magyarországnak kiviteli többlete van Horvátországgal szemben is.

A határmenti gazdasági kapcsolatok

A '90-es évek elején működött egy horvát bevásárló turizmus Magyarországon. Ennek kiszolgálására létrejött néhány kisebb horvát vállalkozás, például a nagykanizsai piacon vagy a letenyei Adria piacon. Ez a fajta turizmus visszaesett, azt tapasztaltuk, hogy budapesti kínai vállalkozók települtek le a horvát városi heti/havi piacokra, az árut Budapestről szállították, de azok nagy része kínai áru volt. Néhány magyar vállalkozó az Adrián fogott kisebb vállalkozásokba. Kezdetben a nagykanizsai és a letenyei

piacon dolgozott néhány horvát munkavállaló, engedély nélküli foglalkoztatás is előfordult, de ma már ez is jóval kevesebb lehet. Az adriai vállalkozásokon sem dolgozhat sok magyar.

A magyar-horvát kamarai kapcsolatok léteznek, nem túl intenzívek. A vállalkozásfejlesztési alapítványok horvát partnere a fejlesztési ügynökség, amely korábban projektekből élt, ma állami forrásokból dolgozik. Fontos szerepük van az ipari parkok létrehozásában és működtetésében. Korábban szerveztek üzletember találkozókat, még Bosznia horvát lakta északi területein is.

Határmenti gazdaságot támogató projektek habár többé-kevésbé működnek, hatékonyságukat lehetne még fokozni. Ezek egy része ismeretbővítő képzési jellegű. A vállalkozásfejlesztési alapítványok részt vesznek a magyar-horvát Interreg programból finanszírozott B Light Konstruktio ernyőprojekt lebonyolításában. Ezt azok a magyar és horvát vállalkozások pályázhatják, akik legalább egy határmenti partnerrel rendelkeznek a szomszédos tagállamból, és projektjük innovációs jellegű. Az első két kiírás eredménye még nem ismert. Az innovációs követelmények, és talán a partnerség szükséglete miatt is nem valószínű, hogy sok nyertes pályázat lesz majd.

4.7.4. Az állami (nemzeti) foglalkoztatás szolgálat szerepe a határmenti munkaerő-piacon

Az állami foglalkoztatási szolgálat az 1991. évi IV. törvény, a Foglalkoztatási törvény alapján jött létre. Ez egy főhatóságból és megyei hálózathoz állt. A főhatóság, amelynek utolsó neve a Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal volt, 2015-ban szűnt meg. A hálózatot a munkaügyi központok alkották, 1991-től 2006-ig megyei munkaügyi központok, majd 2007-től 2011-ig regionális munkaügyi központok néven működtek. Egy átmeneti év után, amelynek során újból megyei központok voltak, a szervezet a megyei kormányhivatalok részévé vált. A megyei központ egy főosztállyá, majd egy főosztály részévé vált, a járási hálózat pedig, amely addig a megyei munkaügyi központ kirendeltségeként működött, a járási hivatalokba olvadt. 2011-től a hálózat neve Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.⁷

A munkaügyi központok munkaerő-közvetítéssel, a munkanélküliek ellátásával, foglalkoztathatóság fejlesztési intézkedésekkel foglalkoztak, elsősorban munkaerő-piaci szolgáltatásokkal, részben hatósági eszközökkel. A szolgáltatások keretében a nemzetközi munkaerő-forgalom szervezésében és kiszolgálásában is részt vettek. Ennek eszköze az EURES, amely egyedi szolgáltatásként kevés szervezettséggel még működik. Az EURES intézményei, mint az EURES-T, amelyben a Magyarország a szlovák és az osztrák relációban úttörő szerepet játszott, ma már nincsenek. A munkaügyi központok a határmenti munkaerő-piacok építésére vonatkozóan több projektben vettek részt, amelyben együttműködtek a horvát társ szervezetekkel. Ez ma már nem működik. A maradék szervezetben ellátják a migráns hatósági ügyeket, ez a

⁷ A foglalkoztatási szolgálat megszűnésének káros következményeiről lásd Janovics László: A magyar foglalkoztatási szolgálat jövője? című írását a Munkaügyi Szemle 2019. évi 2. számában.

más országban szerzett jogon járó munkanélküli ellátás és annak nemzetközi elszámolása. Ebből azonban a migráció mennyiségére és fontos jelenségeire vonatkozó információkat nem lehet gyűjteni.

A munkaügyi központok nemzetközi tevékenységéből kiemelhető a magyar-horvát szakértői akadémia. Ezt a Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ kezdeményezte, a horvát határmenti munkaügyi szervezetekkel együttműködve az osztrák-magyar szakértői akadémia mintájára, Interreg forrásból valósította meg. Az osztrák-magyar projekt a know-how import csatornája volt. A horvát projekttel ezt szerettük volna továbbadni. A projekt keretében a résztvevők számára a határmenti munkaerő-piacok megismerését akartuk lehetővé tenni, megalapozni a határmenti munkaerő-közvetítő szervezetek (nálunk a munkaügyi központ kirendeltségeinek) napi kapcsolatait és a határon átnyúló munkaerő-közvetítést. A projektet a 2010. évi kormányváltás után formailag teljesítették, de a kapcsolatok megszakadtak, és munkaerő-piaci szolgáltatások maradtak a saját területen.

Egy másik projektben (Mobil Region elnevezéssel, a Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a Varaszd megyei és a Muraköz megyei munkaügyi szervezet közreműködésével 2010-11-ben) a határ mentén szervezett szakképzési kiállítás és vásár rendezvényeket a szomszéd ország munkaügyi szervezetei közösen szervezték meg. Ennek az volt a célja, hogy feltárja a gazdaság szakember szükségletét, és az ifjúsági szakképzésben, illetve a felnőtt képzésben ezeket az ismereteket használja fel. Ez a projekt is formálisan megvalósult, eredménye nem lett, maradt a panasz mindkét oldalon a munkaerő-hiányról.

4.8. SZLOVÉNIA⁸

4.8.1. Általános meghatározók

Földrajzi jellemzők

Szlovénia keleti szomszédja Magyarország, Magyarország egyik nyugati szomszédja Szlovénia. Szlovénia szárazföldi határainak teljes hossza 1 211 km. Ezen négy ország osztozik. A leghosszabb a horvát határ, 600 km. Az osztrák határ 299 km, az olasz határ 218 km. A magyar-szlovén határ 94 km, tehát a szárazföldi határok 7,8%-a. Szlovénia határmenti kapcsolatainak fontossági sorrendje is ennek felel meg. Szlovéniának rövid tengeri határa is van. Magyarország szempontjából a szlovén határ a teljes határnak csak 4%-a, ez a legrövidebb határszakasz.

A két ország területe nagyon különbözik: Magyarországé 93 030 km², Szlovéniáé 20 273 km². A népesség különbsége is jelentős: Magyarország népessége 2017-ben

⁸ A fejezet Gombás József – Kiss Ambrus – Sipos Norbert: Mobilitás a határmenti régiókban – Szlovénia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

9,798 millió fő, Szlovénia népessége szintén 2017-ben 2,066 millió fő. Magyarország területe 6 + 1 + 1 NUTS-2 régióra oszlik. Szlovénia alacsony népessége miatt egyetlen NUTS-2 régió, az uniós statisztikákban így is szerepelt. Az ország területe 12 megyére (NUTS-3) oszlik. A Szlovén Statisztikai Hivatal azonban megnevez két NUTS-2 régiót, és erre szolgáltat adatokat. A Vzhodna Slovenija a déli és a keleti megyéket tartalmazza, összesen nyolcat, köztük a Pomurska, a legkeletibb megye, ahol a magyar kisebbség is él. A Zahodna Slovenija mindössze négy megyét tartalmaz, az ország központi és nyugati részéből, azonban ennek a területnek fejlettebb a gazdasága.

A Zahodna Slovenija népessége 2017-ben 973 ezer fő (itt van Ljubljana is), népsűrűsége 53,5 fő/km² (az északi hegyvidék miatt alacsony). A Vzhodna Slovenija népessége 1,092 millió fő, népsűrűsége 88,5 fő/km². A Pomurska megye lakossága 116 ezer fő, tehát egy nagyobb zalai járásnak felel meg. A népsűrűsége azonban 87,2 fő/km², ami több mint Zala megyéé (73,9 fő/km²). A megyeszékhely Murska Sobota (Muraszombat), egy 30 ezres város. A határmenti kapcsolatokat tekintve a partner Pomurska megye, ezen belül is elsősorban Lendava (Alsólendva) és másik 3 közös községi tanács. A legközelebbi jelentős város Maribor, magyar kapcsolata alig jelentős.

Magyarország egy régióval érintkezik Szlovéniával: a Nyugat-Dunántúli régióban nagyobb részt Zala megyével és kisebb részt Vas megyével. Pomurska magyar kapcsolata Zala megye, Alsólendva régebben Zala megyében egy járási székhely volt. De határos Vas megyével is, ahol él szlovén kisebbség. Ez két kisebb járást érint: a Szentgotthárdi és Körmendi járást.

A Szlovéniával határos két megye népessége összesen a 2011. évi népszámlálás idején 539 ezer fő. A két ország közlekedési kapcsolata nem erős. A fő közlekedési folyosó az európai V. korridor. Ebben egy autópálya helyezkedik el, ez magyar oldalon az M7-es, amelynek egy leágazása, az M70-es Szlovéniába tart, ott folytatódik a tengerpartig, illetve Olaszországba. Budapestről induló nemzetközi vasúti fővonal Zalaegerszegen, majd az Őrségen keresztül megy Ljubljanába, onnan Olaszországba. Vas megyével főközlekedési közúti összeköttetése nincs. Évtizedek óta nem működik a Zalaegerszeg – Rédics – Alsólendva vasút, újra indítását többször elhatározták, majd mindig elmaradt.

Főbb gazdasági jellemzők

A szomszédos területek között jelentős egyirányú munkaerőmozgás alakulhat ki a „30%-os szabály” alapján. Tehát, ha a szomszédos területeken az 1 főre jutó GDP különbsége nagyobb 30%-nál (normális esetben a bérek különbsége megegyezik a GDP különbségével), a munkaerő különböző módon a magasabb jövedelmű terület felé áramlik. Ezért meg kell néznünk a GDP alakulását.

30. táblázat: A GDP alakulása a határtérségben

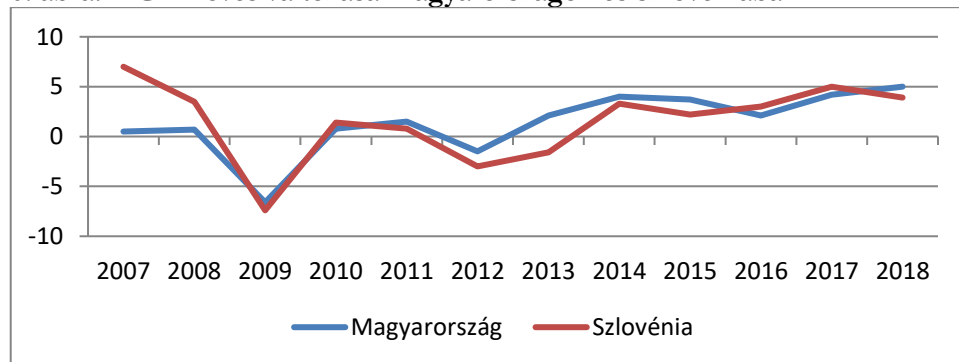
Terület megnevezése	GDP milliárd Euróban			GDP az EU- 28 %-ában 2016- ban
	2013	2016	index %	
EU-28	13 597,271	14 907,852	109,6	100,00
Szlovénia	36,239	40,418	111,5	0,27
Vzhodna	16,007	17,653	110,3	0,12
Zahodna	20,232	22,765	112,5	0,15
MAGYARország	101,887	113,731	111,6	0,76
Nyugat-Dunántúli régió	10,226	12,418	121,4	0,09

Forrás: EUROSTAT, www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.

A megfigyelt időszakban a GDP növekedése Szlovéniában gyorsabb volt, mint az EU-28-ban, és a két régió dinamikája között csekély különbség volt. A magyar GDP is gyorsabban nőtt, mint az EU-28 átlaga, ezen belül a Nyugat-Dunántúli régió növekedése különösen gyors volt (de a régióban Zala megye teljesített a leggyengébben).

Hosszabb időszakot tekintve sok hasonlóságot tapasztalunk. Mindkét ország intenzív exportőr, tehát a külföldi felvevő piacoktól erősen függ. Ezért a 2008-12-es válság mindkét országot mélyen érintette. A válság utáni helyreállítási periódus hasonlóan működött, ennek eredményeként az évtized második felében az EU-28 átlagát jelentősen meghaladta a növekedési dinamika.

20. ábra: A GDP éves változása Magyarországon és Szlovéniában



Forrás: a magyar adatok a KSH-tól származnak, a szlovén adatok eredeti forrása az Eurostat, a Szlovén Kereskedelmi Kamara előadásában hangzott el 2019. március 26.-án Moravske Toplicén egy szlovén-magyar üzletember találkozón.

Valóban a két vonalat, amely a növekedést ábrázolja, mintha egymásra rajzolták volna. Amennyiben hasonlóak az eredmények, hasonlóak a problémák is. A növekedési dinamika tehát nem indukál munkaerő-mozgást. Amennyiben a két határmenti régió kibocsátását összeadjuk, akkor az az EU-28 GDP-jének 0,21%-át teszi ki. Ha a határmenti területet szűken vesszük, három megyére korlátozzuk (Pomurska, Zala és

Vas) akkor ez az arány 0,1% körül lehet. Belátható, hogy ennek a határmenti kapcsolatnak európai jelentősége nincs, lehetséges, hogy a szomszédos két ország számára sincs jelentősége.

Ezután érdemes megnézni az 1 lakosra jutó GDP alakulását.

31. táblázat: Az 1 lakosra jutó GDP alakulása

Terület megnevezése	GDP Euró/fő			GDP/fő az EU-28 %- ában 2016-ban
	2013	2016	Index %	
EU-28	26 917	29 164	108,4	100,0
Szlovénia	17 600	19 563	111,2	66,1
Vzhodna	14 592	16 166	110,8	55,4
Zahodna	21 031	23 397	111,3	80,2
MAGYARország	10 282	11 608	112,9	39,8
Nyugat- Dunántúli régió	10 382	12 697	122,3	43,5

Forrás: saját számítás az Eurostat adataiból. www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.

Az adatok értékelésénél számításba kell venni, hogy azok a vásárlóerő-különbségeket nem tartalmazzák. Az összefüggések jól láthatók: a két ország között jelentős fejlettségi különbség van, ez mintegy 40%-os. Ez tehát önmagában elegendő húzóerőt jelenthetene a Magyarországról származó munkaerő-importra. Azonban a két határmenti régió között már csak mintegy 20%-os a fejlettségbeli különbség. A fejlettség különbség a térségbeli magyar és osztrák területek között jelentős, így nem Szlovénia, hanem Ausztria vonzza a határmentén élő, külföldön dolgozni kész magyar munkaerőt.

A két ország fejlettségi szintje között tehát mintegy 40%-os különbség van. Az országon belüli fejlettségi különbségek is hasonlóan nagyok. A táblázatból kiderül, hogy Szlovénia nyugati régiója (Zahodna) sokkal fejlettebb, mint a déli és keleti Vzhodna régió. Ezen belül a legfejletlenebbnek a keleti Pomurska megye tekinthető, ahogyan a Nyugat-Dunántúli régióból is Zala megye a legfejletlenebb. A két terület vonzereje tehát korlátozott. A Nyugat-Magyarországi régió magas fejlettségi szintje elsősorban a Győr környéki iparvidéknek, és annak osztrák, de főleg német kapcsolatainak köszönhető.

A kibocsátást befolyásolja a népesség számának alakulása. Magyarországon a népességszökkenés számottevő, Szlovénia azonban a vizsgált időszakban megtartotta a népességét. A Nyugat-Dunántúli régióban kisebb a népesség csökkenése, mint Magyarorszag egészében, de ez csak Győr-Moson-Sopron megye növekedése miatt van így, Zala megye népesség csökkenése éppen látványos. Ugyanakkor a Vzhoda régióban, ezen belül Pomurska megyében is kis népesség csökkenése ment végbe. A

népesség csökkenése a Kelet-Közép-Európai perifériára jellemző, hosszú távú, és hosszabb távon is ez várható.

32. táblázat: A népesség számának alakulása

Terület megnevezése	A népesség alakulása millió fő		
	2013	2016	index %
Eu-28	506,162	511,523	101,1
Szlovénia	2,059	2,066	100,3
Vzhodna	1,097	1,092	99,5
Zahodna	0,962	0,973	101,1
Promurske	0,118	0,116	98,3
MAGYARország	9,909	9,798	98,9
Nyugat-Dunántúli régió	0,985	0,983	99,8
Zala megye	0,281	0,274	97,5
Vas megye	0,255	0,253	99,2

Forrás: Eurostat www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.

4.8.2. A munkaerő-piacok

A foglalkoztatás főbb jellemzői

A munkaképes korú népesség száma az EU-28-ban nő, Magyarországon és Szlovéniában csökken.⁹ Szlovéniában a 15-64 éves népesség száma 2013-ban 1,404 millió fő, 2017-ben 1,362 millió fő. A Vzhodna Slovenija régióban (ezt cohesion regionnak nevezi a Szlovén Statisztikai Hivatal) a korosztály létszáma 2013-ban 755,7 ezer fő, 2017-ben 723,6 ezer fő volt (forrás: Eurostat www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat General and regional statistics letöltve 2019.02.21.)

A munkaképes korú népesség gazdasági aktivitása a két országban nem egyformán alakult.

33. táblázat: A munkaképes korú népesség gazdasági aktivitása

Terület megnevezése	A gazdaságilag aktívak száma a 15-74 éves népességből millió fő		A gazdaságilag aktívak aránya a 15-74 éves népességből %	
	2013	2017	2013	2017
EU-28	241,880	245,890	63,9	64,6
Szlovénia	1,004	1,023	62,9	64,9

⁹ Magyarországon korcsoportos adatait a Horvát fejezetben már bemutattuk, ld. ott, nem tartjuk szükségesnek megismételni

Terület megnevezése	A gazdaságilag aktívák száma a 15-74 éves népességből millió fő		A gazdaságilag aktívák aránya a 15-74 éves népességből %	
	2013	2017	2013	2017
Vzhodna	0,532	0,539	61,9	64,1
Zahodna	0,472	0,484	64,1	65,7
MAGYARország	4,334	4,613	57,0	61,8
Nyugat-Dunántúl	0,453	0,481	58,9	63,2

Forrás: EUROSTAT, www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat letöltve 2019.02.21.

Magyarországon tehát erőteljesen nőtt a korosztály gazdasági aktivitása mennyiségben is, arányaiban is, ennek ellenére jelentős a munkaerőhiány, ami elvileg azt is jelentheti, hogy megnő a külföldi munkaerő iránti igény is. Eddig nem tapasztaltuk, hogy ez a szlovén munkaerőre vonatkozott volna.

Szlovéniában egy szinttel magasabb, és tovább növekvő a gazdasági aktivitás, magasabb az EU-28 átlagánál is. A foglalkoztatás ugyancsak gyorsan nőtt.

34. táblázat: A foglalkoztatás alakulása a 15-64 éves korosztályban

Terület megnevezése	A foglalkoztatottak száma a 15- 64 éves korosztályban, millió fő		A foglalkoztatottak számának változása %
	2013	2017	
EU-28	211,407	222,042	105,0
Szlovénia	0,888	0,944	106,3
MAGYARország	3,860	4,373	113,3
Ausztria	4,030	4,185	103,9
Németország	38,640	40,482	104,8

Forrás: EUROSTAT www.destatis.de/Europe/EN/.../Eurostat letöltve 2019.04.10.

A táblázatból jól kivehető az európai konjunktúra, és annak a foglalkoztatásra gyakorolt kedvező hatása. Magyarországon történelmi csúcspontot döntet a foglalkoztatási ráta, és a kedvező fejlemények Szlovéniában is megfigyelhetők. Az EUROSTAT szerint nőtt a foglalkoztatottak száma, bár a munkaképes korú népesség száma csökkent, és a korstruktúra kedvezőtlenül változott (a népesség elöregedése nőtt).

A munkanélküliség Szlovéniában is csökkent, csakúgy, mint általában Európában. Nemcsak a 2008-ban kezdődő válság mélypontjához képest, hanem az utóbbi években is. 2013-ban 10,1%, 2017-ben 6,6% volt a munkanélküliségi ráta a 15-74 éves korosztályban. Ugyanakkor Magyarországon a 2013. évi 10,2%-ról 2017-re 4,2%-ra csökkent. A határmentén még nagyobbak a különbségek: a Nyugat-Dunántúli régióban 2017-ben 2,4%, a Vzhodna Slovenija régióban 5,5% volt a munkanélküliségi ráta. Ez nem készíti Szlovéniát arra, hogy magyar munkaerőt keressen.

A munkanélküliség csökkenése annak ellenére következett be, hogy a munkaerő költség folyamatosan nőtt, bár ez a növekedés Szlovéniában más (jóval magasabb) szintről indul, viszont dinamikájában egy nagyságrenddel alacsonyabb, mint Magyarországon.

35. táblázat: A munkaerőköltség növekedése az előző év azonos negyedéhez képest %

Negyedévek	Magyarország	Szlovénia
2017Q3	9,1	6,7
2017Q4	8,9	5,3
2018Q1	10,4	4,7
2018Q2	10,2	3,4
2018Q3	9,0	1,9

Forrás: www.destatis.de/Europa/EN/.../Eurostat General and regional statistics

2017-ben az iparban, az építőiparban és a szolgáltatásokban az 1 órára jutó munkaerőköltség az EU-28-ban átlagosan 26,8 euró, Magyarországon 9,1 euró, Szlovéniában pedig 17,0 euró. Németországban és Ausztriában egyaránt 34,1 euró. Ez magyarázza a munkaerő forgalom irányát, a magyar munkaerő inkább megy Ausztriába és Németországba, mint Szlovéniába, de a szlovén munkaerő is igyekszik Ausztriába és Németországba jutni.

A népességmozgás

Magyarország demográfiai mutatói rosszak. A 2016. évi mikrocenzus adatai szerint 2011 és 2016 között 453 736 élve születés volt Magyarországon. Ez azt jelenti, hogy mintegy 110 év alatt születik 10 millió gyermek, tehát ilyen ütem mellett 110 évig kellene élnie az átlag magyarnak, hogy természetes módon ne csökkenjen a népesség. Ez a mutató a Nyugat-Dunántúli régióban 120 év (ahol 40 367 gyermek született), Zala megyében közel 130 év (ahol 10 636 gyermek született).

A Nyugat-Dunántúli régióban a vándorlási különbözet 19 592 fő, ami nagyrészt a belső vándorlásból adódik. Ez főleg Győr-Moson-Sopron megyét érinti, ezen belül is főleg Sopront és környékét, és az Ausztriába történő ingázás a célja. Zala megyében azonban -2 352 fő a vándorlási különbözet.

A Szlovén Statisztikai Hivatal is közöl adatokat a migrációról.¹⁰ Ezek szerint a Szlovéniából történő emigráció kisebb, mint a Szlovéniába történő immigráció. 2016-ban 1 051 fő volt a migrációs nyereség (16 623 fő immigráció és 15 572 fő emigráció), 2017-ben pedig 1 253 fő a nyereség (18 808 fő immigráció és 17 555 fő emigráció). A CIA adatai szerint Szlovéniának az évtized elejétől fogva évente 0,4% bevándorlási többlete van, Magyarország kivándorlási többlete megnőtt 2011 óta, és 2017-ben 1,3% volt (forrás www.index-mundi.com letöltve 2019.04.10.)

¹⁰ A magyar adatokat már bemutattuk a Horvát fejezetben.

Összességében tehát Szlovénia számára sem az Európán kívülről érkező migráció, sem az Európa centrumába irányuló migráció nem jelent problémát, a népesség előregedése és a munkaerő-hiány azonban igen.

4.8.3. A határmenti gazdasági kapcsolatok

A külkereskedelem nemzetgazdasági szinten

Itt azt vizsgáljuk, hogy a magyar vállalkozások mennyiben vannak jelen Szlovéniában, illetve a szlovén vállalkozások Magyarországon, és ezek mennyi munkaerőt „visznek magukkal”. A szükséges információkat a megyei ipari és kereskedelmi kamaráktól, illetve a megyei vállalkozásfejlesztési alapítványoktól szereztük be.

A magyar-szlovén kereskedelmi kapcsolatok fejlődtek, de a lehetőségeket még nem használjuk ki. A KSH 2018. évi Évkönyve felsorolja a 10 legfontosabb export, illetve import partnerországot. Ezek szerint 2017-ben Magyarország összes exportja 94,994 milliárd euró volt. A legfontosabb export irány Németország, az összes export 27,3%-ával. A második partner Románia 5,2%-kal. Szlovénia nincs az első 10 között. A Szlovén Statisztikai Hivatal szerint a Magyarországról érkező behozatal értéke 1,138 milliárd euró, ezzel az 5. import ország. A magyar importot tekintve sincs Szlovénia az első 10 között 2017-ben. A Szlovén Statisztikai Hivatal 806,4 millió euró Magyarországra irányuló exportról ad számot 2017. évben.¹¹ Ez szlovén szempontból a 7. legnagyobb partner.

A külkereskedelem intenzitása mindkét országban magas. 2017-ben Magyarország 94,994 milliárd euró értékben exportált, Szlovénia pedig 30,870 milliárd euró értékben. Magyarországnak már hosszú ideje exporttöbblete van, Szlovénia külkereskedelmi mérlege kiegyensúlyozott. Magyarországnak kiviteli többlete van Szlovéniával szemben is.

A határmenti gazdasági kapcsolatok

Megkérdeztük a megyei kereskedelmi és iparkamarákat és a vállalkozásfejlesztési alapítványokat a kapcsolatrendszerükről. Ezek nem vezetnek külön nyilvántartást a határmenti vállalkozások kapcsolatairól, így nem tudtak adatokkal szolgálni. Kétségtelenül ezek kevesen lehetnek.

A '90-es évek elején működött egy szlovén bevásárló turizmus Magyarországon, ez volt a híres szlovén piac Lentiben, amely a városközpont szinte összes közterületét

¹¹ A globaledge 2017. évi adatai szerint a szlovén export 20,3%-a megy Németországba, 11,5%-a Olaszországba, 8,0%-a Horvátországba, 7,6%-a Ausztriába. Magyarország 2,7%-kal a 9. célország. (<https://globaledge.msu.edu> letöltve 2019.04.20.)

igénybe vette. Ennek kiszolgálására néhány kisebb szlovén vállalkozás is létrejött. A '90-es évek elején alakult néhány szlovén-magyar vegyesvállalat. Az egyik székhelye Zala megyében volt, márvány és műkö feldolgozással és készítéssel foglalkozott. Élt a remény, hogy a délszláv háborúban megrongálódott adriai szállodák felújításában részt vehetnek. Ez azonban nem vált valóra, ezért ez a vegyes vállalat is megszűnt.

A lenti piacon dolgozó szlovénekről alig tudtunk, nem lehettek sokan. Alsólendván néhány vállalat foglalkoztatott magyarokat, keveset még ma is. Volt egy ruházati cég, amely a magyar bérek dupláját fizette, néhány hónapig sok magyar dolgozott ott, azonban gyorsan fizetéseképtelenné vált és megszűnt.

A magyar-szlovén kamarai kapcsolatok több évtizede léteznek, nem túl intenzívek. Korábban a magyar fél kereste az együttműködés lehetőségeit, az utóbbi hónapokban a szlovének lettek kezdeményezők. Erre utal az üzletember találkozók Moravska Toplicén, 2019. március 26.-án. A vállalkozásfejlesztési alapítványok szlovén partnersége igen laza. Határmenti gazdaságot támogató projektek alig működnek. Ezek egy része ismeretbővítő képzési jellegű. A magyar területen működő, illetve beruházni szándékozó külföldi vállalkozóknak a Magyarországon elérhető támogatásokat kínálják.

5. A HATÁRMENTI MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS

5.1. MUNKAERŐKÖLCSÖNZÉS

5.1.1. A HATÁRMENTI MUNKAERŐKÖLCSÖNZÉS

A munkaerőkölcsönzés leírása

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint a munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munka-jogviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. (Ld. pl. Kártyás, 2015; Dénesné, 2018)

Ez azt jelenti, hogy amíg a „klasszikus” munkaviszony/foglalkoztatás két szereplő, a munkáltató és a munkavállaló között zajlik, a munkaerőkölcsönzés esetén mindez háromszereplőssé válik. A munkavállaló itt is létesít egy munkaviszonyt, de olyan munkáltató szervezettel, amelyik – szerződés szerint is – maga nem akarja a munkavállalót foglalkoztatni, hanem erre a célra „kikölcsönzi” a munkavállalót egy harmadik szervezetnek, ahol majd ténylegesen zajlik a munkavégzés.

A három szereplő tehát a **kölcsönbeadó**, az a munkáltató, aki/ami a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi, a **kölcsönvevő** pedig az, akinek/aminek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez. A **kölcsönzött** maga a munkavállaló, akivel

szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat (a munkaviszony megszüntetését kivéve) a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.

Ez a kapcsolatrendszer teljesen nyílt és elég egyértelmű. A munkavállaló tudja, hogy akivel munkaszerződést kötött, nem fogja őt effektíve foglalkoztatni, hanem azzal a céllal lép be, hogy a kölcsönző segítségével ideiglenes munkalehetőséget kapjon. A kölcsönző céget arra a funkcióra létesítik, hogy kikölcsönözze a munkavállalóját, hidat teremtsen a munkavállaló és a foglalkoztató között. A kölcsönvevő pedig igénybe veszi a kölcsönbeadó szervezői szolgáltatását, így jut a számára szükséges munkaerőhöz.

A törvényi definíció szerint a kölcsönzés rövidebb idejű, ideiglenes átengedést jelent, bár ehhez maga a törvény elég hosszú időtartamot enged meg a kölcsönvevő számára.

A munkaerőkölcsönzés alapvető célja, speciális munkaerő-piaci adottságai

A munkaerőkölcsönzés a munkaerőpiacok két, jellegéből adódó, ezért elég általánosan érvényes sajátosságára épít. Gyakori, hogy van – egyébként egymásnak megfeleltethető – kereslet is, kínálat is, de az egyik, vagy másik, vagy mindkét oldalon megjelenő **információhiány**, a kereséshez szükséges **ismeretek és készségek korlátai** miatt ezek nem találkoznak. Ezért kellene a közvetítők, akik összegyűjtik mindkét oldalról az információt, majd a kapcsolatot professzionális módon megszervezik, menedzselik. A másik kiemelendő sajátosság a munkaerőigények hullámmozgása a piaci igények akár rövidebb átfutási idejű, esetleg csak kisebb volumenű, **gyakori változása**, projektek indulása és befejezése stb. miatt. Ehhez a munkaerőpiac gyors (de inkább átmeneti jellegű, időszakos) reagálása szükséges, amit szintén nehezen old meg önmagától a munkaerőpiac (figyelembe véve a különböző külső elvárásokat és szabályozásbeli korlátokat is). Ez is azt az igényt veti fel, hogy legyen egy olyan szervező, amelyik összegyűjti és mozgósítja a kínálati tartalékot, mindig oda irányítva és onnan visszafogadva, ahol megjelenik, majd megszűnik egy rövidebb távú foglalkoztatási igény.

Erre a szerepre jött létre a munkaerőkölcsönző. Annak érdekében, hogy a munkaerőpiac rugalmasan és hatékonyan működjön, a kereslet és a kínálat közé beléptet egy harmadik szereplőt, amelyik nem pusztán közvetít (információt szolgáltat), hanem a keresés és foglalkoztatás minden további fázisában is aktív szervezőként lép fel, mobilizálja és célra irányítja a munkaerőpiac egy tartalék-szegmensét, hidat ver a két oldal közé úgy, hogy maga irányítóként lép fel mind a két irányban.

A kölcsönző funkciója, célja az, hogy munkaerő-piaci közvetítői szolgáltatást nyújtson a munkaerőpiac mind a két oldala számára, olyan esetekre, amikor azok önmaguk nem tudják (nehezebben tudnák) megoldani a keresés, a kapcsolatfelvétel feladatát. Közvetítői szerepe viszont nem passzív, nem pusztán csak információt, tanácsot ad, hanem tevékenyen részt vesz a foglalkoztatásban, a munkaerő **allokációjában**. Mindezt piaci szereplőként teszi, amiben egyik oldalról természetesen megjelenik a profit-orientáltság, másik oldalról pedig az is, hogy a piac mond

értékítéletet arról, hogy ezt a szolgáltatást jónak tartja-e, igénybe veszi-e, megfizeti-e, vagy sem. A munkaerő-kölcsönzők a fejlett piacgazdaságokban ezért lettek bevett, rugalmas „harmadik” munkaerő-piaci szereplők, ezért lettek a magyar munkaerőpiacon is ismert és elismert piaci tényezők.

Ehhez – piacgazdasági tapasztalatokra építve – végül még egy fontos szempontot kell hozzáfűzni. A kölcsönzőn keresztül megvalósuló foglalkoztatás és munkavégzés már a szereplők száma miatt is, a kapcsolatok, jogok és köteleességek összetettebb volta, részben a garanciális feltételek korlátozottabb tartalma miatt is bonyolultabb és mindegyik szereplő számára több kockázatot rejt, mint az egyszerű munkaviszony. Ezért fontos Kártyás Gábor intelme, hogy Európában is ott sikeres a munkaerő-kölcsönzés, ahol az atipikus foglalkoztatásból járó előnyöket és kockázatokat arányosan osztja szét a szabályozás a munkavállaló, a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó között (Molnár, 2013), valamint Látrányi Beának az a megjegyzése, hogy ebben a kapcsolatrendszerben kiemelkedő fontosságú a /tartós és kiérdemelt/ bizalom, a három érintett fél együttműködése csak így lehet hosszú távú (Hoffmann, 2018).

Sajnos gyakran szembesülünk azzal – bár ez egzakt módon nehezen bizonyítható –, hogy míg a nyugat-európai munkaerőpiacokon a kölcsönzés alapvetően bevett és minden oldalról támogatott, pozitívan megítélt, a munkaerőpiac rugalmasságát erősítő, volumenében is jelentős intézmény, addig a kelet-közép-európai munkaerőpiacokon ez nem ilyen egyértelmű. Nagyon erős politikai lobbierővel is rendelkező intézményrendszert alkot, amely képes a rugalmasságot és piaci jelenlétet erősítő előnyöket kiharcolni és – tisztelet a kivételnek – a munkavállalói védelem vagy esetenként az adó- és járulékfizetési kötelezettség legális elkerülési lehetőségeinek biztosításával szerezni munkaerő-piaci pozíciókat.

Általános jellemzője a kölcsönzésnek, hogy inkább a munkaerőpiac „egyszerűbb képzettséget igénylő” szegmensében erős (bár természetesen itt is vannak pozitív kivételek). Inkább a munkaerőpiac periferiáján lévők azok, akik rászorulnak a kölcsönzők segítségére, inkább a kékgalléros (betanított, egyszerű szakmunkás) munkavállalók jelentik a kölcsönzők toborzási bázisát. A speciális tudással, magasabb képzettséggel rendelkezők keresleti és kínálati oldalon is többnyire más csatornát választanak. Így a kölcsönzés kiterjedését, mozgásterét is meghatározza az, hogy ez a szegmens mekkora és milyen dinamikájú a határ két oldalán.

Az adott szabályozási kereteken túl a kölcsönzés legnagyobb versenytársa a digitalizáció, az informatika. Amilyen mértékben nő a határon túli munkaerőpiacról megszerezhető információk tömege (kiváltva a kölcsönzőktől szerezhető információkat), amilyen mértékben egy digitális platform segítségével már nem kell effektíve átkelni a határon a munkavégzéshez, csökkenhet az igény a munkaerő-kölcsönzésre. Másik oldalról viszont épp növelheti a kölcsönzés munkaerőpiacát az,

hogy képes lehet a feltárni és mobilizálni újabb és újabb munkaerő-piaci szegmenseket a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatok számára.¹²

A munkaerőkölcsönzés lehetséges változatai

Az előzőekben vázolt keretek között a kapcsolati irányok és módok, vagy a szereplők aspirációi mentén sokféle változatban valósulhat meg a kölcsönzés.

Az egyéni elvárások, szándékok vagy kényszerek, amelyek egy munkát kereső személyt a kölcsönzőhöz vezetnek, néhány alaptípusát mutatja be a következő felsorolás. (Ld. pl. Meszmann – Fedyuk, 2018) Vannak

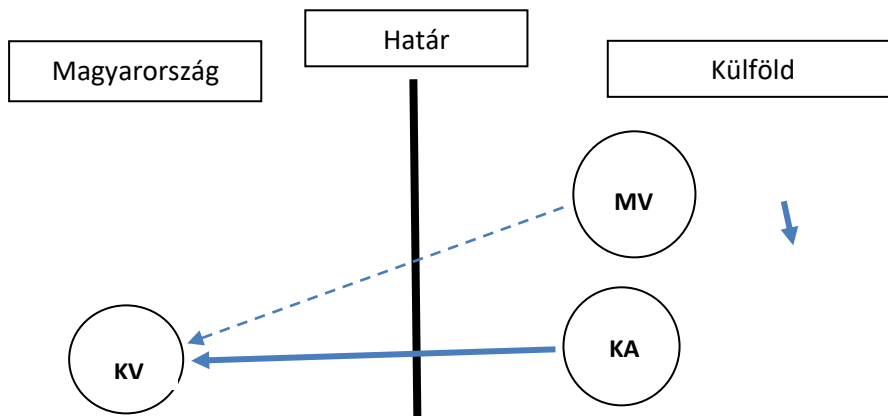
- **végveszélyben kölcsönzőhöz fordulók:** az adott személy szeretne dolgozni, de az általa ismert körben, az általa birtokolt technikákkal ez tartósan nem sikerül, ezért – egyfajta utolsó megoldásként – a kölcsönző kezébe adja magát, hátha az talál majd számára valamilyen (bármilyen) munkalehetőséget, még ha ideiglenesen is, kedvezőtlenebb feltételekkel is, mert az is jobb, mint a semmi.
- **akiket a lehetséges (taktikázó) munkáltató küld** a kölcsönzőhöz: a munkát kereső keres és talál is magának elvileg megfelelő munkahelyet, de ez a munkáltató nem akarja őt „hagyományos” munkaviszonyban alkalmazni, mert valamilyen okból számára kedvezőbb feltételeket biztosítana a kölcsönzött munkaerő igénybevétele. A vállalat a jelentkezőt alkalmasnak találja, majd elküldi egy munkaerő-kölcsönzőhöz, és azon keresztül, annak feltételei szerint foglalkoztatja a munkát keresőt, így oldva meg a próbaidő, vagy a határozott idejű alkalmazás problémáját. A munkát kereső pedig jobb lehetőség híján, kényszerűen elfogadja ezt az áttételt.
- **tudatos (taktikázó) munkahelyet keresők:** a potenciálisan mobil munkaerő azért keres fel egy adott kölcsönzőt, mert tudja, hogy az milyen cégekkel áll szoros kapcsolatban, melyekhez szokott tipikusan közvetíteni, és így akar közel jutni a kiszemelt (de számára valami miatt távoli, nehezen elérhető, esetleg külföldi) munkáltatóhoz. A „taktikázásban” az is szerepet játszhat, hogy a munkát kereső azt mérlegeli, hogy az elérhető több kölcsönző közül melyik milyen feltételekkel kínálja a kölcsönzést, melyikhez érdemesebb fordulni.
- **célirányos munkát keresők:** olyanok, akik nem kiszolgáltatottak, viszont szívesen váltanának és vállalnának meghatározott paraméterekkel rendelkező munkát (pl. csak nappali vagy délutáni műszak, rövidebb munkaidő és ne kelljen túlórázni, térben egy adott körön és időn belül elérhető legyen, ne igényeljen nehéz vagy szabadtéri fizikai munkát stb.), de nem tudnak/akarnak a kereséssel foglalkozni és teljes kiszolgálást kérnek (nemcsak információt), ezért ezekkel a konkrét paraméterekkel keresnek kölcsönzőt.

¹² Szerbiából pl. először csak a magyar nemzetiségek jelentek meg a magyar munkaerőpiacra kölcsönzőknél, utóbb viszont a kölcsönzők segítségével már kiterjedhetett a toborzás a szerb ajkúakra is (többek között a nyelvi korlátok leküzdéséhez nyújtott segítséggel).

Egy másfajta dimenziót jelenthet az, ha a kölcsönzést abból a szempontból tipizáljuk, hogy az hogyan zajlik a **határ két oldalán**. Az ábrák közös jelölései: **MV = munkavállaló**; **KA = kölcsönbe adó (munkaviszony)**; **KV = kölcsönbe vevő (foglalkoztató)**

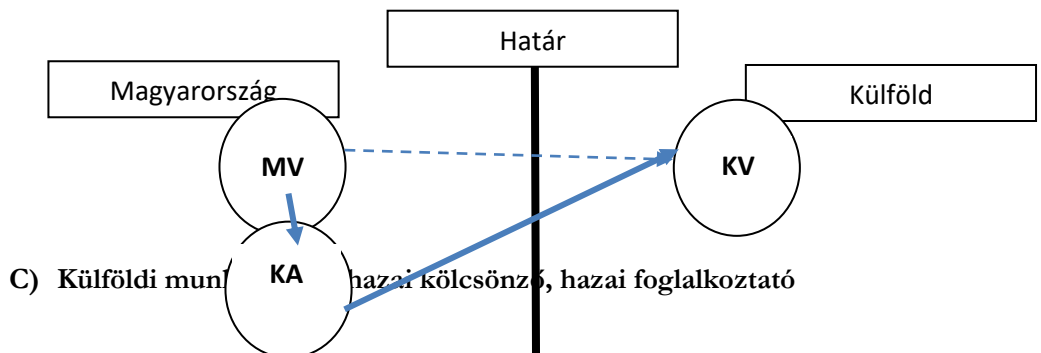
A) Külföldi munkavállaló, külföldi kölcsönző, hazai foglalkoztató

A határ külföldi oldalán a munkát kereső azt az ottani munkaerő-kölcsönzőt keresi fel, amelyiknek jók a kapcsolatai a határ másik oldalán működő, munkaerőt igénylő cégekkel. Így, ezen keresztül juthat munkahelyhez a határ másik oldalán, napi vagy tartósabb ingázással, vagy akár rövidebb-hosszabb áttelepüléssel. A munkát kereső motivációja lehet a kényszer, de lehet az is, hogy a külföldi munkával a kölcsönzéssel kapcsolatos költségekkel együtt is jobban jár, mint a hazai lehetőségek kihasználásával. Ő is, a kölcsönző is kihasználhatja a két ország eltérő feltételrendszeréből adódó különbségeket.

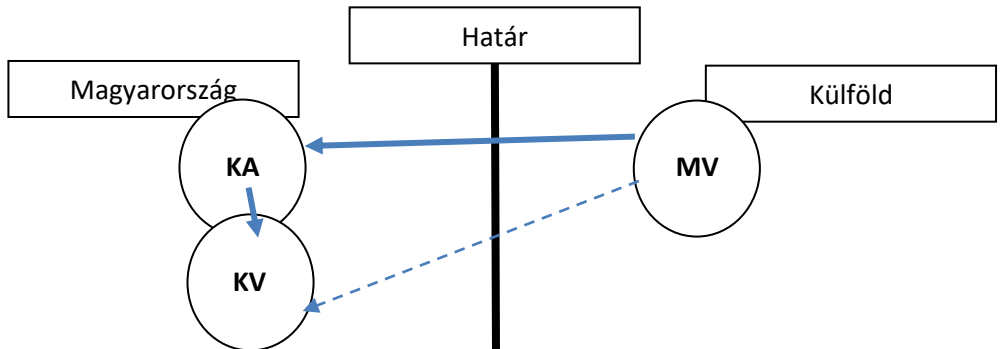


B) Hazai munkavállaló, hazai kölcsönző, külföldi foglalkoztató

Az A) változat „tükröképe”, amelyben a magyar potenciális munkavállaló a magyar munkaerő-kölcsönzőn keresztül keres munkát a határ másik oldalán, a két oldal eltérő lehetőségeinek kihasználását remélve.

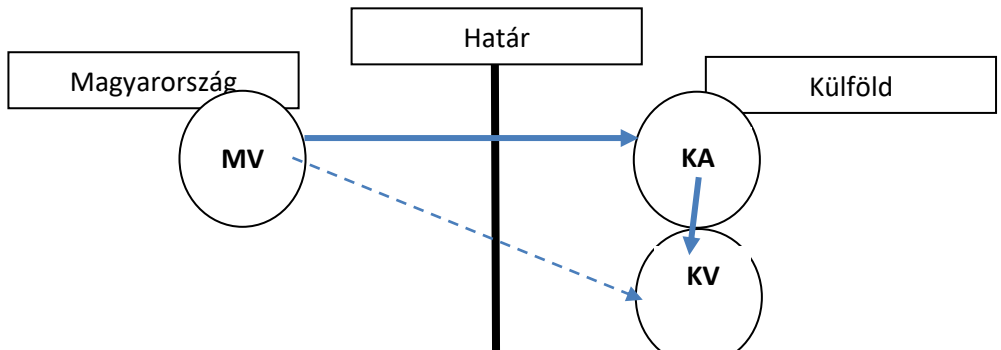


A határ „túloldalán” élő munkát kereső egy „itthoni” munkaerő-kölcsönzőt keres meg azzal, hogy az keressen számára magyarországi munkát. Ehhez egy magyar kölcsönző szolgáltatásaira támaszkodik, vagy azért, mert az számára kedvezőbb feltételeket kínál (pl. a két ország eltérő bürokratikus vagy adózási szabályai miatt), és/vagy azért, mert az adott magyar közvetítőtől azt várja, hogy erősebbek a magyarországi kapcsolatai, mint a határ másik oldalán lévő kölcsönzőknek, így könnyebben talál munkát a számára ígéretesebb magyar munkaerőpiacon, esetleg egy nevesített, célzott magyar szakmában, munkahelyen.



D) Hazai munkavállaló, külföldi kölcsönző, külföldi foglalkoztató

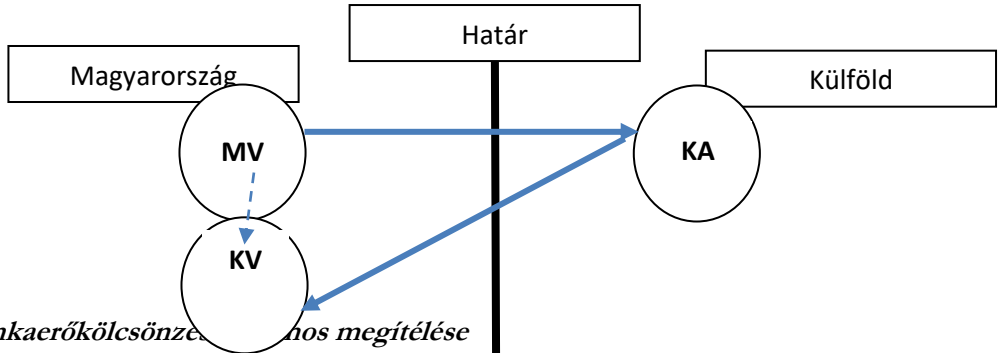
Az előző, C) változat „tükröképe”, amelyben a magyar munkát kereső a határ túloldalán lévő munkaerő-kölcsönzőn keresztül keres munkát a határ másik oldalán, a két oldal eltérő lehetőségeinek kihasználását remélve, illetve a külföldi kölcsönző jobb helyi kapcsolataiban bízva.



E) Hazai munkavállaló, külföldi kölcsönző, hazai foglalkoztató

Első ránézésre elég furcsa kapcsolat, hiszen egy magyar munkavállalónak egy magyarországi cégnél történő elhelyezkedéséhez miért kellene egy harmadik felet, ráadásul külföldit igénybe venni. Ennek realitását és esetleges racionalitását mégis az adhatja meg, hogy a kölcsönzésnek (a kölcsönző működésének) eltérőek lehetnek a hivatali és adózási szabályai, munkajogi feltételei. Ezért lehet, hogy a magyar vállalkozás nem egy hazai munkaerő-kölcsönzőn keresztül próbál munkaerőt

biztosítani magának, hanem ahhoz egy számára kedvezőbb pozíciót ígérő külföldi közvetítőt kér fel, amelyik majd megtalálja a magyar cég számára szükséges helyi munkaerőt, és azt kölcsönbe adja a magyar cégnek. (Avagy a magyar munkavállaló akar hasonló előnyöket kihasználva munkába állni egy hazai munkahelyen.)¹³



A munkaerőkölcsönzési díj megítélése

A következőkben azt foglalkozunk össze, hogy maga a munkaerő-kölcsönzés milyen előnyöket és korlátokat/hátrányokat jelenthet a három főszereplő számára.

A) A kölcsönző számára

Előny

- + A munkaerő-kölcsönzés előnye abban áll, hogy egy magyar társaság – mint foglalkoztató – áll szemben a magyar vagy Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalóval, illetve a magyar kölcsönbeadó és a külföldi társaság – magyarországi foglalkoztatás esetén – **egyetemlegesen felelnek** a munkavállalóval szemben. A magyar kölcsönbeadó számára a magyar jogszabályok követése könnyebb, mint a külföldi foglalkoztató számára, illetve

¹³ A szlovák–magyar határ mentén létrejövő munkaerő-ingázás nagy százalékban munkaerő-kölcsönző cégek közvetítésével történik. A vállalatok körében elvégzett kérdőíves felmérésünk eredményei szerint a munkaerő-kölcsönzés leggyakrabban magyarországi szolgáltatón keresztül bonyolódik le. Ebben az esetben a szlovákiai munkavállaló magyar munkaszerződéssel rendelkezik, vonatkoznak rá a magyar munkaügyi jogszabályok; adóját és munkabérének járulékait Magyarországon fizetik be. A munkaerőt kölcsönbe vevő cég a munkaerő-kölcsönző társaságnak fizeti ki a szolgáltatás díját, amely szolgáltatási díjból a kölcsönző a magyar munkajog szabályaival összhangban kifizeti a munkavállaló bérét (legkevesebb a mindenkorai magyar minimálbért).

A munkaerő-kölcsönzésnek szlovák szolgáltatón keresztül történő biztosítása esetén viszont a munkavállalónak szlovák munkaszerződése van; adóját és munkabérének járulékait is Szlovákiában fizetik be az adott ország költségvetésébe. Minderre a szolgáltatások szabad áramlására vonatkozó uniós szabályozás szerint van lehetőség, semmi akadálya tehát annak, hogy egy magyarországi vállalat szlovákiai szolgáltatást rendeljen meg, egy magyar munkavállalót szlovákiai kölcsönző cég foglalkoztasson, és az unión belül bárhova kölcsönözzön, adott esetben akár Magyarországra visszakölcsönözzön. (Estélyi et al., 2006)

a magyar munkavállalónak is egyszerűbb az ügyintézés a magyar kölcsönbeadó céggel kapcsolatban. (Kovács – Kneitner, 2017)

- + A munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás igénybevétele a külföldi cégek számára **költséghatékonyabb** megoldás lehet, ha nem szeretnék Magyarországon közvetlenül képviseltetni magukat, csak a munkavállalói nyomán. (Kovács – Kneitner, 2017)
- + A munkaerő-kölcsönző specializált munkaerő-piaci szereplő, amelyik képes ezt a specializáltságot jól kihasználni, a maga munkaerő-piaci szegmensében professzionális szolgáltatást nyújtani a környezet kevésbé felkészült szereplői számára¹⁴.
- + A legfontosabb előny a munkaerő-kölcsönzők számára az, hogy úgy tudnak munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtani, hogy ahhoz törvényi előnyöket is tudnak kapcsolni. A kölcsönző úgy tud kölcsönözni munkavállalókat, hogy azok törvényi védelme alacsonyabb szintű, mint a „normál” munkavállalóké, egyszerűbb pl. a felmondás, így a törvény adta lehetőségek által lesznek rugalmasabb és költséghatékonyabb munkaerő-piaci szereplők másoknál, illetve tudnak ilyen előnyökkel szolgáltatást nyújtani más szereplőkkel és foglalkoztatási formákkal szemben.

Korlát

- Megítélésünk szerint a három szereplő közül talán a kölcsönző az, amelyik a leginkább tud élni a kapcsolatrendszer, a szolgáltatás adta előnyökkel, ugyanakkor a kölcsönző kockázata is igen nagy. A kölcsönbe vevő egy levéllel megválhat a kölcsönzött munkaerőtől, és bár a kölcsönző is könnyen felmondhat az adott személynek, a munkaerő-igény hullámlása komoly kockázatot, kihívást jelenthet számára.
- A munkaerő-kölcsönző erre a szolgáltatásra szakosodott, így dekonjunkcióra (a munkaerőigény csökkenése, a munkaerőpiac „normál” működési szabályainak rugalmasabbá tétele) esetén nehéz új termékre/szolgáltatásra/profilra váltani.
- A korábbiakban azt fogalmaztuk meg, hogy a kölcsönzők számára lényeges előnyöket biztosít a jogszabályi környezet. Ebben viszont benne van a törvényfüggőség kockázata: a törvények adta előny fenn is maradhat, és meg is szűnhet, nem piac-, hanem parlament- és kormányfüggő.

B) A kölcsönbe vevő számára

Előny

- + Egy külföldi cégnek Magyarországon nem kell feltétlen céget alapítania és munkáltatói kötelezettséget vállalnia, mert ezt átveszi a kölcsönző.

¹⁴ A munkaerő-kölcsönzés lehetőségével az 1000 vagy ennél több főt foglalkoztató vállalatok élnek, a 200-300 fős cégekre ez a tendencia nem jellemző. Egy-egy alkalmazottakat igénylő vállalat egyszerre több kölcsönzővel (általában kettő-hárommal) áll kapcsolatban, a partnerek kiválasztása pedig versenytárgyalás útján valósul meg. A munkát vállalókat statisztikai okokból kötelesek lennének bejelenteni a munkaügyi hivataloknál (infokártya), de mivel a mulasztás szankciót nem von maga után, sok esetben a bejelentés nem történik meg. (Estélyi et al., 2006)

Ugyanez fordítva is működhet: a magyar munkavállalók külföldi foglalkoztatását is elősegíti. (Kovács – Kneitner, 2017)

- + A kölcsönbe vevőnek mindenképp hasznos, mivel időt és pénzt tud megtakarítani azzal, hogy a HR-tevékenység egy jelentős részének ellátását átadja, „kiszervezi” a kölcsönzőnek¹⁵: a kölcsönző cég végzi a dolgozók megkeresését, a legalkalmasabb jelöltek kiválasztását, szükség esetén cseréjét is, átvállalja a szerződéskötést, a kölcsönzési díj költségként elszámolható.
- + A kölcsönző cégek ezt a HR-es munkát általában magasabb színvonalon végzik, mint a legtöbb kis- és középvállalatnál. Arra szerződtek, ami másnak nem megy: megfelelő szakembereket állítanak munkába a lehető leggyorsabban.
- + Olcsóbb lehet, annak ellenére, hogy egy új szereplőt is meg kell fizetni, mert jelentős megtakarítást ígér a szolgáltatás igénybe vevőinek: megtakarítja/eredményesen biztosítja a keresést, profi szolgáltatást nyújtva.
- + Munkajogi szempontból előny, hogy a kölcsönzéssel megszűnik a próbaidő problémája (viszont a kölcsön munkaerőt bármikor átveheti alkalmazotti státuszba); a felmondásnak nincs semmilyen korlátja, és többnyire nem létezik semmilyen munkavállalói érdekvédelem.
- + Rugalmasan megoldható egy projekt extra munkaerő-igényének biztosítása, igazodni lehet a kereslet konjunktúrális, időszakos, átmeneti hullámszához. A „bevált” munkaerő pedig könnyen megtartható, átvehető alkalmazotti állományba.
- + Bár elvileg hosszabb távon a kölcsönzött munkavállalókat is a törzsállományhoz hasonló díjazás illeti meg, többnyire ebben is elérhet a kölcsönbe vevő megtakarításokat.
- + Sajátos, de az utóbbi időben egyre fontosabbnak tartott potenciális előnyt kínálhat a kölcsönzés azzal, hogy a határ másik oldaláról nemcsak egy másik nyelvet beszélő, hanem egy többé-kevésbé eltérő kultúrájú, másfajta értékrendeket követő, másként szocializálódott munkaerőt tud bevonni, amelynek a diversity-management szellemében jelentős előnyei is kiaknázhatók.
- + Nem szabad természetesen kihagyni azt, hogy a munkaerőkölcsönzésnek gyakran az elsődleges célja és haszna a törzs-állomány és a kölcsönzöttek eltérő munkajogi státusza, védelme, a kölcsönzéssel megszerezhető adó- és járulék-előnyök kihasználása.

Korlát

¹⁵ Egy profi kölcsönző cég képes rövid határidőre, akár nagy létszámú, szakképzett munkavállalót az ügyfele rendelkezésére bocsátani, és ha már nincs rájuk szükség, ugyanilyen gyorsan elvinni őket. A kikölcsönzés ideje alatt pedig menedzseli a foglalkoztatással kapcsolatos adminisztrációt, bérszámfejtést, humánpolitikai feladatokat stb. Összességében valóban sokszor őrli a kölcsönzés a személyzeti osztály kiszervezésének képét. (Molnár, 2013)

- A kölcsönzés korábbiakban vázolt előnyeinek azért van ára a kölcsönbe vevő számára, ez folyamatos mérlegelést, megtérülés-vizsgálatot igényel.
- Annak is megvan az „ára”, hogy a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása „olcsóbb”, mert ugyanez többnyire megnyilvánul a kölcsönzöttek vállalaton belüli státuszában, megítélésében is. Egy-egy kölcsönzött lehet, hogy kiemelkedő teljesítményt nyújt majd azért, hogy állandó státuszt kapjon a kölcsönzőnél, de a kölcsönzöttek többsége joggal érezheti magát „másodosztályúnak”, bizonytalan helyzetűnek a cég stabil (esetleg kollektív szerződéssel is védett) munkavállalóival szemben. Ez biztosan negatívan befolyásolja a teljesítményüket, hozzáállásukat, a tőlük egyoldalúan elvárt „lojalitásukat”.

C) A kölcsönzött számára

Előny

- + Főleg a hátrányos helyzetű, alacsony végzettséggel, nem piacképes képzettséggel rendelkezők, a saját keresési lehetőségeket (jellemzően a magasan kvalifikáltakhoz képest jóval szűkebb) már eredménytelenül végigjártak számára a kölcsönzés valóban a munkaerő-piaci reintegráció egyik utolsó lehetőségét kínálja.
- + Kevésbé kényszerítő, de jó lehetőség ez azoknak is, akik meghatározott céllal, elvárásokkal keresnek olyan szolgáltatót, aki/ami kínálja az általuk igényelt munkahely felkutatását, a kapcsolat megszervezését (ittthon vagy külföldön), és kevésbé érzékenyek az abban rejlő potenciális (munkajogi, biztonsági) hátrányokra.
- + Az egyéni munkakeresés során megjelenő hátrányok (pl. kapcsolat-, fellépés- és információ-deficit, nyelvtudásbeli hiányosságok) kiküszöbölését jelenti a munkaerő-kölcsönző igénybe vétele, valamint egy stabilabb – akármennyire is viszonylagos – jogi státuszt is biztosít a számára.
- + Mindebben potenciálisan benne van egy olyan (pl. határon átnyúló) munkahely megszerzése, előnyeinek kihasználása, amelyre egyedi szereplőként jóval kisebb lenne az esély, egy olyan pozíció, amelyben a kölcsönzött bizonyítani tudja alkalmasságát (a gyakran megjelenő előítéletek leküzdését) és képes lehet elnyerni egy főállású munkavállalói státuszt, vagy a tapasztalatok megszerzését az éppen önmagát, munkaerő-piaci lehetőségeit kereső pályakezdőnek.

Korlát

- A kölcsönzötti státusz legnagyobb hátránya a törvényileg meghatározott munkavállalói (munkajogi) bizonytalanságban rejlik. Pl. a csoportos létszámleépítés eltérő szabályai, a felmondás lehetősége abban az esetben, ha a kölcsönbe vevő úgy nyilatkozik, hogy nincs szüksége az adott személyre; a rövidebb felmondási idő.
- A kölcsönzöttek lényegében kívül rekednek minden érdekképviseleti rendszeren. Nem lesznek szakszervezeti tagok a kölcsönbe vevőnél azért, mert nem ottani munkavállalók, a kölcsönadónál azért, mert nincsenek is

jelen, és a munkahelyi szintű szakszervezeti képviselet egyébként is sporadikus. A munkavállalói érdekképviselet hiánya gyengébb érdekérvényesítő képességet, erősebb kiszolgáltatottságot jelent számára.

- Nem akarva senkit megvédeni vagy megbántani, de a kölcsönzöttek nagyon gyenge munkaerő-piaci ereje és az érdekképviselet gyengesége/hiánya miatt az a munkáltatói kör, amelyik egyébként hajlamos élni a nem feltétlen szabályos foglalkoztatás lehetőségeivel, ezt a szituációt nagyon ki tudja használni a saját javára (akár kölcsönbe adóként, akár kölcsönbe vevőként).

5.1.2. SZLOVÁKIA

5.1.3. A kölcsönzés változó dinamikája¹⁶

A Magyarországon munkát vállaló szlovákiai állampolgárok egy része a szlovák kötődésű vállalatoknál dolgozik kiküldési mobilitásban, valamint multinacionális cégeknél dolgoznak Budapesten és az ország egyéb északi nagyvárosaiban (köztük kiemelkedik Győr, ahol az Audi autógyár sok szlovákiai foglalkoztat – de fontos megjegyezni, hogy az autóipar mindkét országban nagy munkaerőhiánnyal küzd). A határ régió nyugati oldalán a szlovák munkavállalók elsődlegesen az iparban dolgoznak, ezen belül is a járműiparban, a fémiparban és az elektronika területén.

Fél évtizeddel ezelőtt a szlovák-magyar határ régió magyar oldalának nyugati szakaszán kiemelkedően nagy szerepe volt a szlovák munkaerőmozgás folyamatában a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégeknek, a térségben működő vállalkozások – létszámnagyság-kategóriától függetlenül – szívesen éltek a munkaerő-kölcsönzők által biztosított lehetőségekkel, a kölcsönzőknek pedig egyik kedvelt célcsoportját alkották a szlovákiai magyarok¹⁷. Napjainkra a két ország regionális munkaerőpiacának átalakulását követően a nyugati határ mentén kevesebb a munkaerő-kölcsönzésben Magyarországon foglalkoztatott szlovák állampolgárok száma, ezen jellegű alkalmazás a középső, illetve a keleti határ részen maradt fenn, de ott is csak ad-hoc jelleggel (mivel a keleti régió magyarországi oldalán is jelentős a munkanélküliség, ezért nem jellemző, hogy a cégek betanított munkákra Szlovákiából toboroznának) – valamint külföldi tulajdonú cégek esetén a cégvezető/menedzsment gyakran külföldi.

Több kutatás is megállapította, hogy a határ mentén élő szlovákiai és magyarországi munkavállalók nem szívesen költöznek el több száz kilométerre otthonaiktól, a vállalatok és a munkaügyi szervezetek sikertelenül toboroztak munkaerőt sok alkalommal az elmúlt fél évtizedben az elmaradottabb szlovákiai és magyarországi régiókból, a munkavállalók nem szívesen adják fel az otthonaikat, valamint a fogadó városokban sincs megfelelő infrastruktúra kialakítva a munkavállalók tömeges

¹⁶ A fejezet Lelkes Gábor – Sipos Norbert: Szlovákia - Magyarország c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

¹⁷ A szlovák-magyar határmenti migráció/Slovensko-maďarská pohraničná migrácia HUSK 1101/1.2.1/0171 számú projekt keretében a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány (<http://kopintalapitvany.hu/>) megbízásából készült tanulmány.

fogadására, a lakáshiány miatt sem könnyű távolban munkát vállalni. Egy Interreg kutatás keretében a győri iparkamara szakemberei kiemelték, hogy a letelepedők helyett az ingázók mérséklék a város munkaerő szükségletét. Győr városába mintegy 60-80 km-es sugarú körből ingáznak, ugyanakkor a város potenciálja így is kiaknáztatlan, a térség további fejlődésének gátja a munkaerőhiány, amely jellemzően nem a régió vezető nagyvállalatánál, az Audinál jelentkezik, hanem a beszállítóinál¹⁸.

A Magyarországon munkát vállaló szlovákiai állampolgárok egy része a szlovák kötődésű vállalatoknál dolgozik kiküldési mobilitásban, valamint multinacionális cégekben dolgoznak Budapesten és az ország egyéb északi nagyvárosaiban (köztük kiemelkedik Győr, ahol az Audi autógyár sok szlovákiait foglalkoztat – de fontos megjegyezni, hogy az autóipar mindkét országban nagy munkaerőhiánnyal küzd). A határrégió nyugati oldalán a szlovák munkavállalók elsődlegesen az iparban dolgoznak, ezen belül is a járműiparban, a fémiparban és az elektronika területén. Fél évtizeddel ezelőtt a szlovák határrégió magyar oldalának nyugati szakaszán kiemelkedően nagy szerepe volt a szlovák munkaerőmozgás folyamatában a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégeknek, a térségben működő vállalkozások – létszámnagyság-kategóriától függetlenül – szívesen éltek a munkaerő-kölcsönzők által biztosított lehetőségekkel, a kölcsönzőknek pedig egyik kedvelt célcsoportját alkották a szlovákiai magyarok¹⁹. Napjainkra a két ország regionális munkaerőpiacának átalakulását követően a nyugati határ mentén kevesebb a munkaerő-kölcsönzésben Magyarországon foglalkoztatott szlovák állampolgárok száma, ezen jellegű alkalmazás a középső, illetve a keleti határrészen maradt fenn, de ott is csak ad-hoc jelleggel (mivel a keleti régió magyarországi oldalán is jelentős a munkanélküliség, ezért nem jellemző, hogy a cégek betanított munkákra Szlovákiából toboroznának) – valamint külföldi tulajdonú cégek esetén a cégvezető/menedzsment gyakran külföldi.

Több kutatás megállapította, hogy a határ mentén élő szlovákiai és magyarországi munkavállalók nem szívesen költöznek el több száz kilométerre otthonaiktól, a vállalatok és a munkaügyi szervezetek sikertelenül toboroztak munkaerőt sok alkalommal az elmúlt fél évtizedben az elmaradottabb szlovákiai és magyarországi régiókból, a munkavállalók nem szívesen adják fel az otthonaikat, valamint a fogadó városokban sincs az infrastruktúra kialakítva a munkavállalók tömeges fogadására, a lakáshiány miatt sem könnyű távolban munkát vállalni. Egy Interreg kutatás keretében a győri iparkamara szakemberei kiemelték, hogy a letelepedők helyett az ingázók mérséklék a város munkaerő szükségletét. Győr városába mintegy 60-80 km-es sugarú körből ingáznak, ugyanakkor a város potenciálja így is kiaknáztatlan, a térség további

¹⁸ A szlovák-magyar határmenti migráció/Slovensko-maďarská pohraničná migrácia HUSK 1101/1.2.1/0171 számú projekt keretében a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány (<http://kopintalapitvany.hu/>) megbízásából készült tanulmány.

¹⁹ A szlovák-magyar határmenti migráció/Slovensko-maďarská pohraničná migrácia HUSK 1101/1.2.1/0171 számú projekt keretében a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány (<http://kopintalapitvany.hu/>) megbízásából készült tanulmány.

fejlődésének gátja a munkaerőhiány, amely jellemzően nem a régió vezető nagyvállalatánál, az Audinál jelentkezik, hanem a beszállítóinál²⁰.

5.1.4. UKRAJNA

Határon átnyúló kapcsolatok²¹

Magyarország és Ukrajna viszonylatában a határon átnyúló munkaerő-áramlás domináns iránya egyértelműen az ukrán állampolgárok, főként a kárpátaljai magyarok magyarországi munkavállalása. A magyarországi munkaerő kárpátaljai alkalmazásának kétségtelenül gátat szab az itteni bérekhez mérten nagyságrendekkel alacsonyabb bérszínvonal és a munkalehetőségek hiánya. Így magyarországi munkavállalók csak egyedi, különleges esetekben jelennek meg a kárpátaljai munkaerőpiacon. Erre példa a Bereg Kábel. A német tulajdonú, Magyarországon hosszabb ideje jelen lévő cég az ukrainai leányvállalatnál is magyarországi cégvezetőt alkalmaz. A vezetői pozíciók mellett elképzelhető még magyarországi munkaerő – időleges – ukrainai alkalmazása a betanítást végző, speciális szaktudással rendelkező munkavállalók között.

Az ukrán–magyar határon átívelő munkaerő-piaci kapcsolatok nem korlátozódnak a határ menti térségekre, sőt elsősorban nem is oda, hanem a határtól távolabb eső területek felé irányulnak. A keleti határszélen csak a külföldi munkavállalók kis töredékét foglalkoztatják. Ez érthető is, hiszen a határ két oldalán periferikus területek találkoznak. Az Ukrainából érkező munkavállalók többnyire hosszabb távon üresen maradó álláshelyeket töltenek be a határ innenső oldalán. Ezek egy része hiányszakma, ahová nem áll rendelkezésre megfelelő képzettségű hazai munkaerő. Másik része pedig olyan rosszul fizetett munka, amire nem találni magyarországi jelentkezőt.”

„Az adminisztratív akadályok mellett a határok fizikai átjárhatósága is korlátként jelenik meg. A záhonyi polgármester szerint nagy a forgalom is, és akár 3–6 óra is lehet a várakozási idő. Ennek ellenére járnak át idénymunkára (pl. almaszedésre, illetve kőművesmunkára) ukrán állampolgárok. A kvalifikáltabb munkaerő (pl. tanárok) azonban többnyire az áttelepülés mellett dönt. Záhonyban becslése szerint körülbelül 150–200 fő lehet a Kárpátaljáról áttelepültek és állampolgárságot szerettek száma. Interjúalanyunk véleménye szerint a kettős állampolgárságról szóló törvény életbelépésével is inkább az áttelepülés lesz a jellemző.

A határon átnyúló munkapiaci kapcsolatokat összegezve megállapíthatjuk, hogy az ukrán állampolgárságú vendégmunkások alkalmazása a – fennálló tetemes bérkülönbségek ellenére is – veszt jelentőségéből, beleértve mind a legális, mind az illegális foglalkoztatást. Noha az alkalmazás adminisztratív korlátai egyre inkább lebomlani látszanak, a szabolcsi munkalehetőségek hiánya és az országos átlaghoz mért alacsonyabb bérszínvonal a határ menti elmaradott területekről egyre inkább a

²⁰ A szlovák-magyar határmenti migráció/Slovensko-maďarská pohraničná migrácia HUSK 1101/1.2.1/0171 számú projekt keretében a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány (<http://kopintalapitvany.hu/>) megbízásából készült tanulmány.

²¹ Kopasz Marianna (én p. 175-177.) alapján

távolabbi, fejlettebb országrészek felé mozdtja a munkapiacon megjelenő kárpátaljaiakat.”

A kölcsönzés kiterjesztése²²

„Hogy miért van szükség az ukrán vendégmunkásokra, az a statisztikai adatokból kiolvasható a Napnál is világosabb: 89 759 betöltetlen hazai állás volt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat tavaly decemberi felmérése alapján. Logikusnak tűnik, hogy ha itthonról nem lehet, akkor a szomszédos, 42 milliós lakosú, 10%-os munkanélküliséggel küszködő Ukrajnából lehet pótolni a magyar munkaerőhiányt.” Puskár Szabolcs, a kelet-magyarországi munkaerő-kölcsönző HSA Kft. kiemelt partnerkapcsolati vezetője: „már körülbelül két éve elkezdtek kiépíteni az ukrainai kapcsolatrendszerünket, akkor kezdtük el behozni az első kinti munkavállalókat. Tavaly július 1-je előtt azonban csak kárpátaljai magyarokkal, kettős állampolgárokkal foglalkoztunk, azóta viszont egy törvényi változás meggyorsította a külföldi állampolgárok munkavállalási engedélyének ügyintézését, így már főként ukránokat toborzunk.” Kb.1 000 főt hét-nyolc vállalatához kölcsönöztek ki, főként iparban, termelésben.

„Nagyon motiváltak az ukrán munkavállalók. Azért jönnek Magyarországra, mert otthon nem tudnak megélni a keresetükből. Gondoljunk csak bele, Ukrajnában egy gyártósori munkás mindössze 50–60 ezer forint között keres. Nekik az itteni fizetések olyanok, mint a magyaroknak a nyugat-európaiak. Ez meglátszik a munkájukon, a cégek néha le vannak döbbenve a teljesítményük láttán, olyan hatékonyan dolgoznak. Az ukránok tudják, hogy ők vendégek ebben az országban, érzik, hogy nekik többet kell bizonyítaniuk, hiszen csak azért lehetnek itt, mert jó munkaerőnek feltételezik őket. Erre nem akarnak rácafolni, nem akarják eldobni a lehetőséget, amit kaptak.”

5.1.5. Az ukrán munkavállalók foglalkoztatását támogató szolgáltatók²³

Az ukrán munkavállalók magyarországi foglalkoztatása gyakran munkaerő-kölcsönzés keretében valósul meg, melyet különböző munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek szolgáltatás keretében kínálnak azon munkáltatók részére, akik munkaerőhiánnyal küzdenek.

A munkaerő-kölcsönzés szerepe tovább erősödött azután, hogy 2017 januárjában a magyar állam egy speciális, újfajta közvetítőt bízott meg az ukrán munkaerő toborzásával annak érdekében, hogy a kialakult akut munkaerőhiányt valamilyen módon kezelni tudja. A Nemzetgazdasági Minisztérium alatt működő Nemzeti Foglalkoztatási Alap egy egyedi program kialakítása révén finanszírozta az ukrainai toborzási, kiválasztási folyamatot, különös tekintettel a leginkább sújtott hiányszakmák területén. A pályázati kiírás legnagyobb nyertese a Horizon 2020 Nonprofit Kft. volt,

²² A magyar cégek néha ledöbbennek, olyan jól dolgoznak 2017.04.27. <http://www.hsakft.hu/blog/a-magyar-cegek-neha-ledobbennek-olyan-jol-dolgoznak> letöltés: 2017. június 9. Részletek

²³ A fejezet Dajnoki Krisztina – Sipos Norbert – Kórmíves Péter Miklós – Héder-Rima Mária: Mobilitás Ukrajnában, kitekintés a magyar munkaerőpiac szempontjából c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

amely a toborzási szakaszban intenzív és széleskörű médiakampányt állított össze, Ukrajna számos nagyvárosába eljutva ezzel (HVG, 2017). A Horizon 2020 ezáltal egy közvetítői szerepet töltött be a potenciális és mobilis ukrán munkavállalók és a magyarországi munkaerő-kölcsönző cégek között.

A munkaerő-kölcsönző cégek a 2017. évi jogszabályi módosításokat követően tömegesen kezdtek bele az ukrán munkavállalók toborzásába és napjainkra több tucat ilyen tevékenységet működtető szervezet szolgáltatásai közül választhatnak azok a munkáltatók, akik ilyen szempontból támogatásra szorulnak. Ezek a cégek többnyire hasonló szolgáltatást nyújtanak. Ide sorolható a munkavállalók toborzása külföldön (Ukrajna több járásában), azok előszűrése, szükség esetén tesztelése, az alkalmazott munkavállaló utaztatása, bejelentése és bérszámfejtése.

Az utaztatás nagyon nagy segítséget jelent az ukrán munkavállalók számára, ezzel ugyanis azok számára is vonzóbb a külföldi munkavállalás, akik nem rendelkeznek megfelelő helyismerettel Magyarországon, vagy esetleg önmaguk nem vágnának bele a nyelvi korlátok miatt egy ilyen útba. Vannak kölcsönző cégek, amelyek ezen túl a szállásbiztosítást is szervezik, valamint a szükséges munkavállalási engedélyek elkészítését, adó- és társadalombiztosítási azonosító jel (tajszám) biztosítást, vízum átvételhez kíséretet, tolmácsolást stb. (Jobtain.hu, 2019). A munkavállalók elszállásolásának támogatása céljából a 2019-es év kezdetétől a munkásszállás juttatásának adómentessége kiegészült (NAV, 2019), a korábbi rendszerhez képest ugyanis munkásszállásnak minősül minden szálláshely – kivéve a szállodának minősülő kereskedelmi szálláshely –, amennyiben a munkavállaló legfeljebb egy lakóhelyiséget használhat. Ennek értelmében a panzióban való elhelyezés is lehet munkásszálló, sőt, a kifizető saját tulajdonát képező szálláshely is munkásszállásnak minősül, amennyiben megfelel a törvény által megszabott feltételeknek.

A következő táblában összegezve megtalálhatók azok a főbb szolgáltatások, melyeket a munkaerő-kölcsönző cégek kínálnak a kölcsönvevők részére az ukrán munkavállalók foglalkoztatása kapcsán.

36. táblázat: Munkaerő-kölcsönző cégek összefoglaló szolgáltatási kínálata ukrán munkavállalók foglalkoztatása kapcsán

Toborzás	szakmunkások	betanított munkások	Ukrajna 10 megyéjében	Ukrajnában működő irodával	Időgarancia (általában 2 héten belül)
Kiválasztás	interjúk	tesztek (kézügyesség, logikai, intelligencia, stb.)	orvosi alkalmassági vizsgálat		
Adminisztráció	ukrán munkavállalók foglalkoztatása	bejelentés	bérszámfejtés		

Toborzás	szakmunkások	betanított munkások	Ukrajna 10 megyéjében	Ukrajnában működő irodával	Időgarancia (általában 2 héten belül)
	tásához kötődő teljeskörű ügyintézés				
Munkába állítás	gyárlátogatás szervezése	on-boarding	betanítás	ukrán-magyar nyelvtudású csoportvezető biztosítása	tolmács-szolgálat / kapcsolat-tartás / információ-átadás
Utazás	utaztatás megszervezése	utaztatás lebonyolítása			
Szállás	munkásszállók	apartmanok			

Forrás: Eujobs, 2019; Workforce, 2019b; Jobtain, 2019; Humán-Társ, 2019 alapján saját szerkesztés

Ahhoz, hogy a kölcsönző cégek (pl. Eujobs, 2019; Workforce, 2019a.) a megbízó felé pontos üzleti ajánlatot tudjanak adni, gyakran elég csupán néhány adatot közölni az ajánlatkérőben. Ezek között az adatok között az általános azonosító adatok (név, cégnév, pozíció), elérhetőségek (telefonszám, e-mail cím), az igényelt munkaerőre vonatkozó információk (milyen munkakörre zajlik a keresés, szükséges létszám) és az alkalmazás keretei (a munkavégzés helye, az alkalmazás tervezett időszaka, tervezett havi bér) kerülnek bekérésre. Ezen felül van lehetőség rövid szöveges leírás melléklésére is, melyben további, a megbízó által fontosnak ítélt részleteket lehet leírni. A beküldött ajánlatkérő után a kölcsönző cég felveszi a kapcsolatot a megbízóval, és megkezdődik a tárgyalás a benyújtott igényvel kapcsolatban.

A harmadik országbeli munkavállalókkal kapcsolatban így nem csupán a toborzás, kiválasztás és beillesztés költségesebb és körülményesebb, hanem ahhoz, hogy hosszútávú munkavállalás alakuljon ki, többféle szolgáltatásra is van igényük, mint a helyi munkaerőnek. Ezen szolgáltatások közé sorolható a szállás, melyet az ukrán munkavállalók jellemzően „ingyen” kapnak, mivel munkáltatójuk intézi ennek anyagi vonzatait, az ahhoz kötődő szükséges adminisztrációt. Jelentős kapcsolódó költségként értelmezhetők a szükséges fordítások biztosítása, melyek magukba foglalnak minden olyan fontos tényezőt, ami a munkavégzés helyszínén is garantál minden szükséges tudnivalót ahhoz, hogy a mindennapi munkavégzés megvalósulhasson, ide tartoznak többek között a különböző munkabiztonsági és oktatási anyagok is. A felmerülő magasabb költségek ellenére azonban úgy tűnik, hogy még így is megéri befektetni.

A Horizon 2020 véleménye alapján az ukrán munkavállalók rendelkeznek a szükséges tudással, elkötelezettek és ennek megfelelően nagyon alacsony fluktuációval

dolgoznak. Jellemző rájuk a szorgalom, az alkalmazkodási és problémamegoldó készség, valamint az elvárásoknak való megfelelés (HSA Kft., 2017). Ennek oka ugyanis, hogy *a helyi munkavállalóktól eltérő motivációik* vannak. Az ukrán dolgozók munkát vállalni jönnek, abból a célból, hogy minél magasabb keresetet tudjanak, akár túlórával is, félretenni. A magas mértékű lojalitásnak azonban lehetnek további indokai is, mint például azok a foglalkoztatási viszonyok, melyek között az ukrán munkavállalók Magyarországon dolgoznak. A határozott idejű munkaszerződések és a munkavállalási engedélyek sokkal kötöttebbé teszik ezt a munkakapcsolatot, ugyanis a munkavállaló ezáltal *függő viszonyba kerül* a munkáltatóval szemben. Ez azt is jelenti, hogy nehéz helyzetbe kerülhet a munkavállaló, amennyiben véleménykülönbsége vagy nem tetszése alakul ki a munkáltató követeléseivel, vagy esetleges kötelezettségeinek betartásával kapcsolatban. Gyakori probléma ebből kifolyólag a nem kielégítő információáramlás, a nyelvi korlátok megléte, melyet a gyakorlati tapasztalt alapján nem feltétlenül tud kezelni az az egy ember, aki ismeri mindkét nyelvet egy-egy csoportban. (Fedyuk–Meszmann, 2018). A kölcsönzött munkavállalók esetében tehát az idegen nyelv, valamint *a munkahely meglétét feltételező tartózkodási engedély elvesztésétől való félelem* az, ami dominánsan meghatározza a munkavállalók ragaszkodását egy-egy vállalathoz.

Ezen túl, vannak más bizonytalanságok is, amelyek nagymértékben meghatározhatják a mindennapi munkavégzés hangulatát, mint az átlátható szociális járulékok rendszerének hiánya (Malynovska, 2014). Éppen ezen konfliktusos helyzetek kezelése céljából fontos szem előtt tartani azt, hogy a más országból érkező munkavállalók alkalmazása esetén – ez esetben ukrán munkavállalók alkalmazásakor – lényeges figyelmet kell fordítani a munkavállalók beillesztésére, és arra, hogy megfelelő módon kerüljön kommunikálásra ez a törekvés vállalati szinten.

Illés (2011) foglalkozott az ukrán munkavállalók alkalmazásának és beillesztésének kérdésével. Érdekes módon a vizsgálatba bevontak közül legnagyobb mértékben (75%) maguk a Magyarországon élő ukrán állampolgárok tulajdonítottak ennek a legnagyobb jelentőséget, míg a megkérdezett magyar munkaadóknak csupán 33%-a vélte a beillesztést lényegesnek. A változó munkaerő-piaci helyzetnek köszönhetően azonban feltehetően változott a munkáltatók véleménye is ezen a téren, ugyanis az onboarding már a kölcsönző cégek által is kiemelt területet jelent, és mint egyedi szolgáltatás vehető igénybe.

5.1.6. SZERBIA

5.1.7. Munkaerő kölcsönzés a Szerbiából Magyarországra²⁴

Ez a migráció egyik jelentős formája, sok szerbiai állampolgár így talál munkalehetőséget Magyarországon.

²⁴ A fejezet Agneš Slavić – Sipos Norbert – Kovács Szilárd: Magyarország - Szerbia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

Szerbiában munkaerő közvetítéssel (hazai és külföldi munkaadóhoz) az állami Nemzeti Foglalkoztatásügyi Szolgálat és a magán munkaerő közvetítő ügynökségek foglalkozhatnak, mégpedig azok, amelyek erre a Munkaügyi, Foglalkoztatásügyi, Harcos és Szociálpolitikai Minisztériumtól engedélyt kapnak. Működésüket a Törvény a munkavállalásról és a munkanélküliség esetére vonatkozó biztosításról (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 36/09...113/17.) szabályozza. A legfőbb elvárás ezen magán közvetítő ügynökségek felé, hogy legalább egy felsőfokú végzettséggel rendelkező személyt alkalmazzanak, aki letette a szakmai vizsgát a Nemzeti Foglalkoztatásügyi Szolgálatnál. 2019. júniusában 118 ilyen ügynökség van nyilvántartva Szerbiában.

A külföldi munkalehetőséget közvetítőknek biztosítanuk kell, hogy a szerbiai munkavállalók a külföldi munkavállalókkal egyforma jogokkal rendelkezzenek, hasonló feltételek mellett helyezkedjenek el külföldön. A Nemzeti Foglalkoztatásügyi Szolgálat közvetítésével a 2017-es évben kevesebb, mint 500 szerbiai munkavállaló helyezkedett el, mégpedig Németországban, Szlovéniában és Horvátországban. A magán munkaközvetítő ügynökségek adatai alapján 2017-ben 5 732 fő talált munkalehetőséget külföldi munkaadónál. (A Szerb Köztársaság migrációs profilja 2017, 29-30.)

A közvetítés részleteit azonban nem szabályozza külön törvény, így a visszaélések is gyakoriak, és az ügynökségek gyakran valójában munkaerő kölcsönzéssel foglalkoznak.

A szakszervezetek véleménye szerint Szerbiában 35-50 000 kölcsönzött munkavállaló lehet. Az ő jogaikat azonban nem garantálja semmi, gyakoriak az áthelyezések, elbocsátások, fizetésük alacsonyabb, mint a kölcsönvevő cég munkavállalóinak a bére. Az is jelentős gond, hogy ha a kölcsönzésük időtartama alatt a kölcsönadó cég csődbe megy, nincs meghatározva, hogy kitől kapják meg az elmaradt fizetésüket, hiszen az ügynökségek minimális (kb. 10 eurónyi) kezdőtőkével is elkezdhetik működésüket. A munkaerő kölcsönzést szabályozó törvényjavaslat azonban már kidolgozás alatt van. (www.mitrovica.info)

A munkaerő közvetítő ügynökségek nagy része külföldi munkavégzésre is kölcsönöz munkavállalókat. A Vajdaságban dolgozó ügynökségek jelentős része magyarországi munkavégzésre is keres jelölteket. Pontos adatokkal azonban nem rendelkezünk e migrációs típusról. A cégek nagy része kihasználja az ideiglenes külföldi munkavégzés jogi lehetőségeit, valójában már az alapításnál tudják, hogy Szerbiában nem is terveznek működni, hanem ideiglenes külföldi munkavégzésre toboroznak jelölteket. A kölcsönzést szabályozó törvényjavaslat azonban előírná például azt is, hogy valakit csak azután lehetne külföldi munkavégzésre küldeni, ha az adott munkaadónál Szerbiában már legalább 3 hónapot dolgozott. (www.radnik.rs)

A Szerbiából Magyarországra kölcsönzés gyakorlatát az egyik ismert szabadkai ügynökség működésének ismertetésén keresztül mutatjuk be. Az ügynökség központja Magyarországon van, oda érkeznek be a magyarországi cégektől az igények a

kölcsönzött munkaerő foglalkoztatására. A magyarországi munkaerőhiány miatt az igényeknek gyakran csak a külföldi munkavállalók toborzásával lehet eleget tenni. A munkafeladatok és elvárások pontos megismerése után indul a toborzási folyamat Vajdaságban. A toborzás során az ügynökség az elégedett munkavállalók ajánlásait tartja a legfontosabbnak, ezt követik a közösségi médiában és a nyomtatott sajtóban megjelenő hirdetések. Az érdeklődőkkel az ügynökség munkatársai személyesen találkoznak a szabadkai székhelyükön, a temerini irodájukban, vagy a Vajdaság-szerte bérelt helyiségek egyikében. Az interjú után általában tesztelés következik, majd legtöbb esetben el is látogatnak a magyarországi munkavégzés színhelyére, hogy az érdeklődők minél teljesebb információk birtokában dönthessenek.

Fontos kiemelni, hogy 2018 óta a magyarországi munkaadók már a magyar nyelvtudást sem várják el a vajdasági kölcsönzött munkaerőtől, a munkájuk számára fontos dokumentumokat, utasításokat lefordítják a számukra. A kölcsönző cég intézi a kölcsönzött munkaerő számára a munkavállalási engedélyt, minden szükséges magyarországi okmányt, a fizetésüket pedig magyarországi bankszámlára utalja, valamint szállást és havi egy hazautazást is biztosítanak számukra. Legtöbbször autópári cégek számára kölcsönöznek munkaerőt, az egyszerű, operátori munkakörbe Kecskeméttől Budapesten át egészen Győrig. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a vajdasági magyar munkavállalók könnyen beilleszkednek a magyarországi munka- és életkörnyezetbe. A magyarul nem beszélő kölcsönzöttek azonban több nehézséggel szembesülnek, elsősorban a nyelvtudás hiánya miatt. Ha a közvetlen környezetükben nincs olyan személy, aki ebben segíteni tud, akkor hamar kedvüket veszítik és felmondanak, így a kölcsönzöttek körében is nő a fluktuáció. Sokan úgy gondolják, hogy ha nyelvi akadályokkal kell megküzdeniük, akkor inkább Nyugat-Európában vállalnak munkát, ahol a bérek is magasabbak. Ezt kivédendő a kölcsönző cég munkatársai is igyekeznek szoros kapcsolatban maradni a kölcsönzöttekkel, segíteni őket a mindennapi munkahelyi és élethelyzetekben. (Rac, 2018 alapján)

A Magyarországról Szerbiába történő munkaerő kölcsönzés gyakorlatáról nincs tudomásunk.

5.2. INGÁZÁS

5.2.1. A HATÁRMENTI INGÁZÁS

Az ingázás leírása

Ingázónak nevezhetjük azokat a munkavállalókat, akiknek a munkahelye és lakóhelye eltérő településeken található, és mozgásuk napi vagy heti rendszerességgel valósul meg a két pont között. A határon átnyúló ingázás érdekességét az adja, hogy jogilag egy nemzetközi migráció valósul meg, de zömében lokális körülmények között. Maga a jelenség azonban eltér a hagyományos „külföldi” munkavállalástól, hiszen a munkavállalók életvitel-szerűen az egyik (az eredeti, születési) államban élnek, míg munkahelyük a másik állam területén van. (Hardi – Lampl, 2008)

A határon átnyúló ingázás keretében egy adott határrégió belüli rendszeres határátkelést, oda- és visszautazást vizsgálunk.

Az ingázás speciális munkaerő-piaci feltételei

Már tisztáztuk, hogy a határon átnyúló mobilitás alapvető feltétele és indítéka az, hogy a határ két oldalán elterülő határrégió belül, tehát viszonylag mérsékelt távolságban, elfogadható idő-igénnyel elérhető a határ másik oldalán egy vagy több olyan munkahely, amely kedvezőbb feltételeket kínál a határ saját oldalán elérhetőknél (vagy egyáltalán: lehetőséget kínál). Ugyanakkor az adott feltételek, körülmények nem igénylik és/vagy nem kedveznek annak, hogy a potenciális munkavállaló át is költözzön a munkahely közelébe, illetve az adott személy nem akarja felmondani korábbi, stabil lakhelyét. Ezért inkább vállalja a rendszeres oda-visszautazást azért, hogy elérje a munka-lehetőséget, de mindig vissza is térhessen a családi bázisra.

Az ingázásnak természetesen feltétele a munkahely-kínálat a határ másik oldalán, és az is, hogy elfogadható keret-feltételeken belül legyen lehetséges a munkahely elérése. Ez alapvetően a közlekedési lehetőségektől és a határ átlépésének körülményeitől függ. A *közlekedési feltételek* többé-kevésbé természetes módon javulnak, ami kitágítja az ingázással elérhető térség határait. Adódhatnak ugyanakkor speciális korlátok is. Pl. akkor, amikor egybeesik az idénymunka szezonja a nyári szabadságolások idejével (ld. a vendégmunkások Magyarországon átkelő folyama Német- és Törökország között: ebben a periódusban sokan nem merik felvállalni a határon átnyúló ingázást, mert teljesen bedugulnak a határátkelő).

Az *idő-igényt* tekintve klasszikus kutatási eredmények azt mutatták, hogy az ingázó forgalom nagysága függ a megközelítési időtől, ezen belül az ingázók nagy hányada a 60 perces zónán belül mozog. (Hardi – Lampl, 2008) Ez alól is látunk kivételeket, amikor az idő értéke alacsonyabb, ezért a 60 perces korlát jelentősebb mértékben is kitágulhat. Ebben többnyire az motiválhat, hogy esetleg csak egy tágabb körben található egyáltalán munka, vagy a megszerezhető jövedelem-többlet miatt így is megéri az ingázás, avagy lehet, hogy a foglalkoztatás nem bejelentett és annak elérése is komoly áldozatokat igényel, de legalább „emberségesek” a fizetések és a munkakörülmények.²⁵

²⁵ El tudja képzelni az olvasó, milyen az, amikor éjjel negyed háromkor csörög az óra, hogy reggel hatra odaérjen az ember a gyártósor mellé – egy másik ország nagyvárosában? Közben hetven-nyolcvan kilométert kell buszozni oda is, vissza is. A határon minden áldott nap kétszer ellenőrzik az iratokat, és lehet izgulni, hogy sokan lesznek-e, netán szórakozni van kedvük a hatósági embereknek. Műszakváltás előtt és után mégis sorba állnak a munkásbuszok a battonyai határállomáson. (Tanács, 2018) Százak járnak Békésből Romániába dolgozni nap mint nap. Ehhez nem is kell közvetlenül a határ mellett lakni, már azok is ingáznak, akiknek ehhez reggel fél négyre kell állítani az ébresztőt. Néhányan azért kényszerülnek erre, mert otthon egyáltalán nem találnak munkát, de akik igen, azok is szívesebben mennek Arad környékére. Kényelmesebb, mert busszal viszik őket, és a munka sem túl megterhelő. Bárki el tudja végezni, egész jó a fizetés, nem nyomasztják őket percre kiszámított szünetekkel, és még légkondi is van. “Fél négykor keltünk, fél hétre beértünk a gyárba, héttől dolgoztunk” – mesélte Glória, bár ő a

Érdeemes idézni Egedyt, aki ugyancsak azt írja, hogy „az ingázást nagyban befolyásolhatják a fogadó országban tapasztalt munkakörülmények és munkakörnyezet. A nyugat-európai gyakorlat azt mutatja, hogy a munkakultúra, a menedzsmenttel kialakult jó emberi kapcsolatok, a munkavállalók és a munkaadók közötti jó viszony, valamint a karrierlehetőségek jelentősen formálják az ingázás hosszú távú alakulását. Az ingázók külföldi jogi státusa (munkajogi előírások, munkavállalási jogszabályok, a munkavállalók számának szabályozása, restrikciós intézkedések) ugyancsak hat az ingázás volumenére és az ingázók összetételére: az ingázást és a rendszeres visszatérést jelentősen befolyásolja az ingázó fogadó országbeli helyzetének stabilitása. Az ingázás kiindulási helye, a folyamatos visszatérés fontos szerepet játszik az ingázás fennmaradásában (vagy megszűnésében). A helyi viszonyok megerősítik döntésében az ingázót. Gyakori oka a tartós ingázásnak és növeli az ingázási hajlandóságot a kibocsátó ország gazdaságpolitikájával, kormányzatával szembeni bizalmatlanság, azaz az ingázó kevésbé bízik hazája prosperitásában, jogrendjében és gazdaságpolitikai döntéseiben. A kibocsátó országban a korrupció magas szintje átvághatja a gazdasági és a szociális tényezők közötti korlátokat, visszatartó tényezőket.” (Egedy, 2017, 388-389.)

Az ingázás lehetséges változatai

Az ingázás már eleve, fogalmilag magában rejtje azt, hogy nem egy stabil állapot, ennek ellenére lehet rövid idejű vagy akár tartós is. A **rövid idejű** ingázás egy pillanatnyi, átmeneti, többnyire szezonális előnyt próbál kihasználni, de az ingázás lehet **tartós** is, amikor az ingázó hosszú távban gondolkozva is úgy rendezi be az életét, hogy folyamatosan ingázik az otthon és a munkahely között.

Ennek egy más dimenzióját jelentheti az, hogy az ingázás lehet **szezonális**, vagyis csak egy projekt, egy szezon idejére lehatárolható (pl. mezőgazdasági munkák, spárga- vagy dinnye-szezon idején), vagy lehet **állandó**, amikor az ingázó egy nem-szezonális termelő-szolgáltató munkakört tölt be ingázással.

Az általunk vizsgált „határon átnyúló” ingázás fogalmi keretein belül is az ingázási lehet kifejezetten **határmenti**, a határhoz közeli, könnyen átjárható, néhány tíz kilométeres körzeten belüli ingázás, de egy-egy nagyváros kiemelkedő vonzereje (Bécs, Graz, Pozsony stb.) – kedvező közlekedési feltételek mellett – **távolabbi** ingázást is lehetővé tesz.

koránkelés miatt egy idő után inkább otthagya a céget. Pedig, ahogy mondta, erre felé “csak közmunka meg tanfolyamok vannak”. (Szurovecz, 2018)

Elsősorban nem a mostanában csillagászatiként emlegetett aradi bérek, inkább a kényelmes utazás és a munkakörülmények motiválják őket ingázásra. Annak ellenére is jobban megéri Romániában dolgozni, hogy a magyar munkásokat szállító buszok olykor egy-másfél órát is eltöltenek a határon, így az utazás akár két és fél, három óráig is eltarthat. (Szurovecz, 2018)

... a távolság annyi időt elvesz, hogy az embereknek sokszor nem jut idejük otthoni teendőiket elvégezni. Igaz, a munkaadó ezt is megpróbálja áthidalni, céges költségen, busszal szállítja oda-vissza a békési munkavállalókat. (Pap, 2018)

Az ingázás változatait leggyakrabban az oda-visszatérés gyakorisága, idő-intervallumai alapján definiáljuk. Az ingázás lehet napi, amikor az elutazást még ugyanazon napon lezárja a hazatérés (és másnap ugyanez ismétlődik), lehet a héten belül egy-két nap, lehet heti, amikor a hét munkanapjait távol tölti az ingázó és csak a hétvégére tér haza.

Az ingázás speciális esetét jelenti az, amikor az adott munkavállaló stabil, teljes munkaidős munkahellyel rendelkezik saját országában, pl. a lakhelyén, de emellett „szabadidejében”, a jövedelem kiegészítése céljából ingázással munkát vállal a határ másik oldalán is (pl. a munkaszüneti napokon, hétvégeken, a szabadság idején stb.).

Az ingázás megítélése

Munkáltató

Előny

- + A helyi munkaerőpiacon jelentkező mennyiségi és/vagy minőségi munkaerőhiányt az ingázással a határ másik oldaláról ki lehet egyenlíteni.
- + A funkcionális homogenitás alapján a cég vonzáskörzete ezzel egyértelműen kitágul, ami adott esetben minőségi előnyökkel is párosulhat.
- + Az ingázók munkaerő-piaci pozíciója, érdekérvényesítő képessége általában nem éri el a törzs-állományét, ami előnyt jelenthet a munkafeltételek, ellenszolgáltatások meghatározásánál.
- + Adó- és munkajogi, ellenőrzési szempontból az ingázás gyakran átláthatatlan, „szabad”/”sötét” foltnak számít.

Korlát

- A távolabb élő munkaerő bevonása többlet-költségekkel járhat (céges közlekedés megszervezése, átmeneti munkásszálló biztosítása, ennek finanszírozása).
- Az ingázók körében potenciálisan magasabb szintű fluktuációból adódóan bizonytalanabb lehet a szükséges munkaerő-állomány állandó rendelkezésre állásának szintje.
- A távolabbi munkaerő foglalkoztatása esetén mindig kockázatot jelent a törzs-állomány befogadó képessége, affinitása, és az érkezőknek a céggel, az értékekkel való azonosulása.
- Ha a napi ingázás jelentős időt vesz igénybe, a fáradtság, a regenerálódás hiánya közép-hosszú távon rontja a teljesítményt.

Munkavállaló

Előny

- + Aki itthon nem találja meg a megfelelő munkahelyet, az a határ másik oldalán találhat magának megfelelő foglalkoztatási lehetőséget.

- + Az ingázó „kint is van, bent is van”, vagyis egyszerre képes kihasználni a határ másik oldalának munkaerő-piaci kínálatát (kedvező munkahely, magasabb jövedelem), ipari és kereskedelmi (bevásárlás az ottani pénznemben, esetleg magasabb minőségű élelmiszerek), egészségügyi szolgáltatásait, és a családi bázis előnyeit (család, lakás, barátok, helyi kultúra stb.).

Korlát

- Az ingázás (adott esetben jelentős) idő- és kényelmi áldozattal jár: munkába járás és hazatérés, esetleg több napos távollét.
- Az ingázás utazási/távolléti ideje jelentős elvonás a családra, magánéletre fordítandó időből.

Kormány

Előny

- + a fejlettségbeli különbségekből adódó gazdasági előnyök még nagyobb kihasználása,
- + a munkaerő-piaci problémák megoldása,
- + a hazahozott (magasabb) jövedelmek itthoni elköltése.

Korlát

- a munkaerő külföldi hasznosulása (adók, járulékok vesznek el a költségvetés számára),
- amennyiben a jövedelmet kint adózzák le és kint költik el, akkor a hazai infrastruktúra használatát (város, úthálózat ld. Sopron esetét) nem ellensúlyozza semmi,
- a tartós migráció (külföldi letelepülés) csábítása.

Adatok a külföldi ingázásról

A következőkben a KSH-nak a külföldi ingázásról készített, a 2011-es népszámlálás adataiból összeállított kiadványából emelünk ki számunkra fontos részeket. (KSH, 2015b)

Összefoglalás

- A 2011. évi népszámlálás időpontjában több mint 27 ezer olyan foglalkoztatott élt hazánkban, aki magyarországi lakhelyét megőrizve külföldi munkahelyére ingázott. Az ingázásnak sok oka lehet, a leggyakoribb az eltérő bérszínvonal, ami a célország megválasztása alapján is jól látható: a külföldre eljárók túlnyomó része a Magyarországgal szomszédos államok közül Ausztriában vállalt munkát. Emellett ugyan más-más motivációra visszavezethetően, de a Szlovákia és a Románia felé történő ingázás tekinthető még számottevőbbnek. Előbbit az északi szomszédunkból történő átköltözések, utóbbit az elérhető nagyvárosok munkaerő-kínálata befolyásolta.
- Az ingázás iránya meghatározza a lakóhely szerinti megoszlást is, a külföldre járók ugyanis főként a nyugati határszélen, ezen belül is – a két országgal határos – Győr-Moson-Sopron, valamint Vas megyében éltek. Ezen felül a fővárosban,

illetve a Pest és a Zala megyékben élő foglalkoztatottak vállalkoztak nagyobb számban határon túli munkavégzésre.

- A külföldre eljárók a nagyobb mobilitású csoportokból kerülnek ki: 70%-uk férfi, közel 60%-uk pedig fiatalabb 40 évesnél.
- Többségük középfokú végzettséggel, ezen belül is elsősorban szakiskolai, szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezik. A foglalkoztatottakkal és az összes ingázóval összehasonlítva a legfeljebb általános iskolai és a felsőfokú végzettségűek előfordulása kisebb a határon túl munkát vállalók körében.
- Képzettségüknek megfelelően a külföldre eljáró foglalkoztatottak elsősorban három területen találtak munkát: a vendéglátásban, az iparban és az építőiparban. Emellett szintén jelentős hányaduknak nyújt kereseti lehetőséget a kereskedelem, a szállítás és raktározás, valamint a mezőgazdaság.
- Nagyobb részben végeznek alacsonyabb képzettséget igénylő munkákat, mint a hazai munkavállalók. Minden második személy ipari, építőipari vagy kereskedelmi, szolgáltatási munkakörben dolgozott.
- A külföldre történő ingázás alapvetően közúton bonyolódik, és az eljárók jellemzően autót használnak úti céljuk eléréséhez. Az utazás időtartama a munkavállalók közel háromnegyede számára legfeljebb egy órát vett igénybe, de jelentős arányban – gyakrabban a férfiak – dolgoztak ennél távolabb fekvő munkahelyen is.

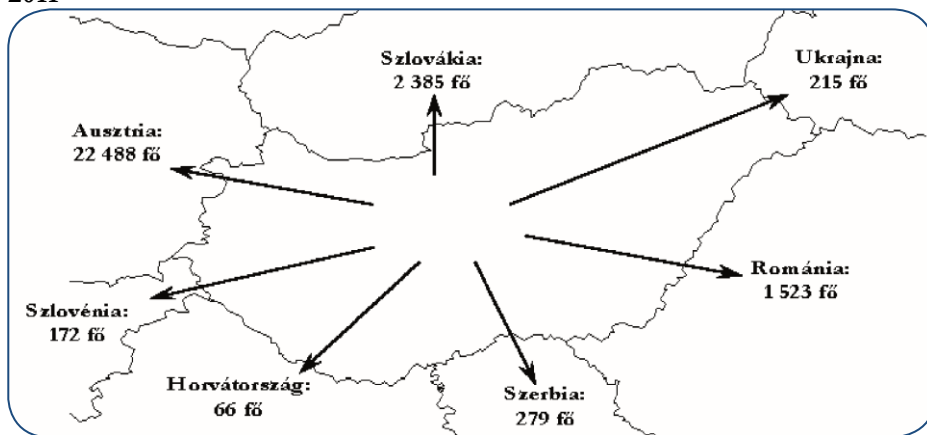
A két utolsó népszámlálás időpontja között nemcsak az országon belüli, hanem a határon túli ingázás is nagyobb mértékűvé vált. 2001 és 2011 között a lakhelyétől eltérő településen dolgozó foglalkoztatottak száma közel 30%-kal nőtt, eközben a külföldre ingázóké 5,2-szeresére emelkedett. Létszámuk növekedésével összetételük is módosult. Korszerkezetük ugyan valamivel kiegyenlítettebbé vált, döntő részük még mindig a fiatalabbak közül került ki: 2011-ben a külföldre ingázók 58%-a fiatalabb volt 40 évesnél (hányaduk a két utolsó népszámlálás között 2,3 százalékponttal emelkedett). Nemek alapján elsősorban a nők esetében történt jelentős változás. Tíz év alatt az ingázó nők száma közel 8-szorosára – mintegy 8 ezer főre – nőtt, így az eljárók között arányuk 20-ról közel 30%-ra növekedett.

Az ingázók legtöbbször továbbra is szakmunkás végzettséggel rendelkezik, azonban tíz év alatt a legalább érettségizetteket illetően a legnagyobb a változás. A külföldre eljáró érettségivel rendelkező munkavállalók száma több mint 6-szorosára, a diplomásoké közel 10-szeresére emelkedett, és együttes arányuk 49%-ra nőtt. Mindezek ellenére az elérhető és a betölthető foglalkozások körével összefüggésben a külföldre eljárók iskolázottsága összességében továbbra is elmarad mind az országon belül ingázókéétól, mind az összes foglalkoztatottra jellemzőtől.

A külföldre eljáró munkavállalók zöme legfeljebb középfokú végzettséget igénylő munkakört töltött be, bár 2001 és 2011 között nőtt a vezető vagy más felsőfokú képzettséget igénylő beosztásban foglalkoztatottak aránya. Az ingázás iránya alapján meghatározóak az eltérések, a nyugati irányba eljárók között ugyanis kisebb a vezető vagy a kvalifikáltabb foglalkozásokat betöltők hányada.

Az előbbiekkal összefüggésben a külföldi munkavállalás 2011-ben jóval szélesebb körű tevékenységeket érintett, mint az ezredfordulón, annak ellenére, hogy minden területen jelentősen nőtt a külföldre ingázók száma. 2001-ben az eljárók több mint kétharmada három nemzetgazdasági ágban dolgozott: az iparban, az építőiparban és a vendéglátásban, tíz évvel később együttes hányaduk 50% alá csökkent. A mezőgazdaság, a kereskedelem, valamint a szállítás és raktározás a tíz évvel korábbihoz hasonló fontosságú maradt, az egészségügyi szolgáltatás, illetve a háztartásokban végzett munka jelentősége viszont jóval nagyobb lett.

8. térkép: A külföldre ingázó foglalkoztatottak száma az ingázás iránya szerint, 2011

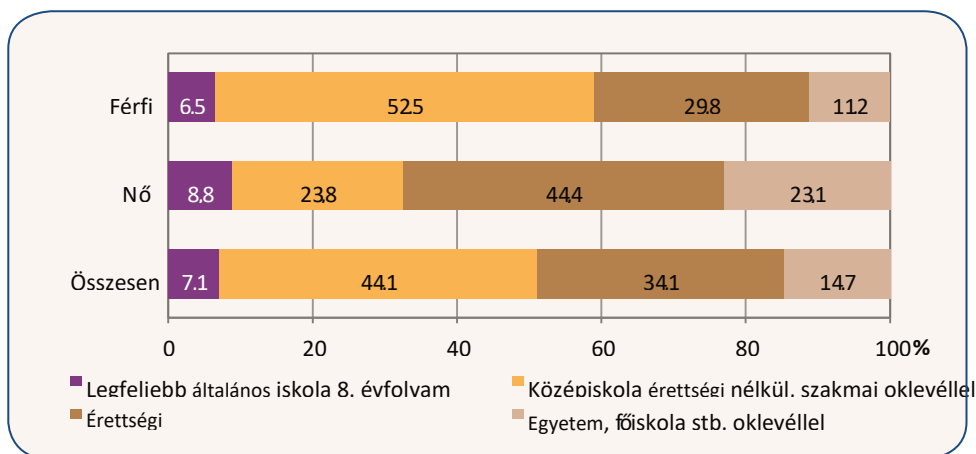


Forrás: KSH (2015b): Ingázás a határ mentén

A külföldre ingázó foglalkoztatottak jellemzői

Összességében a külföldre ingázók 44%-a szakmunkás bizonyítvánnyal, szakmai oklevéllel, további 34%-a érettségivel rendelkezett. Az összes munkavállaló esetében előbbiek 16 százalékponttal alacsonyabb, míg utóbbiak 1,0 százalékponttal magasabb arányt képviseltek. Az ennél alacsonyabban iskolázott munkavállalók – főként szakmunkás, szakiskolai végzettségűek – a jobb jövedelmi lehetőségek reményében választanak külföldi munkahelyet, akár segéd- vagy betanított munkás munkakörben is.

21. ábra: A külföldre ingázók számának megoszlása iskolai végzettség szerint, 2011



Forrás: KSH (2015b): Ingázás a határ mentén

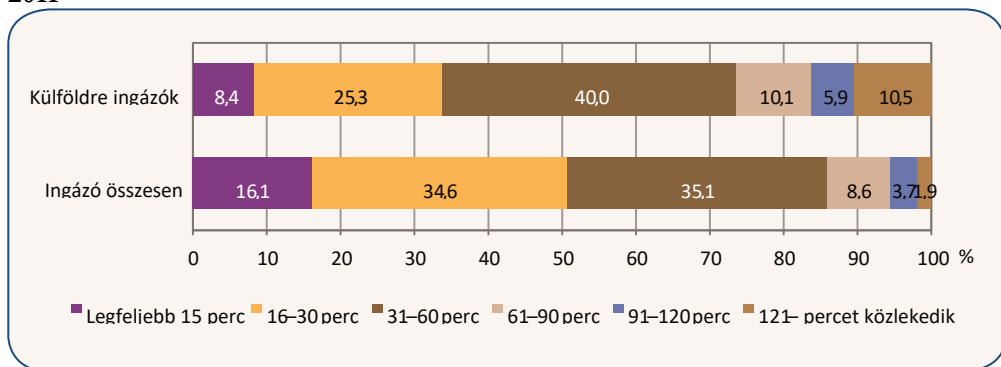
A foglalkoztatottakhoz és az ingázókhoz hasonlóan a külföldre eljáró munkavállalók között is a nők a magasabban képzettek, a két nem közötti különbség azonban e körben a legnagyobb. Szembetűnő eltérés a közép- és felsőfokú végzettséget illetően látható: a külföldre ingázó férfiak több mint fele szakmunkás, szakiskolai végzettséggel rendelkezett, míg a nők 44%-a érettségizett, 23%-a diplomás volt az utolsó népszámlálás idején.

A külföldre eljáró foglalkoztatottak nagyobb részben végeznek alacsonyabb képzettséget igénylő munkát, mint a hazánkban dolgozók. Tízből hárman valamilyen ipari, építőipari, ketten kereskedelmi, szolgáltatási munkakörben dolgoztak. Gépkészítőként, összeszerelőként vagy járművezetőként 12%-ukat alkalmazták. Magasabb volt közöttük a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű munkát vállalók hányada, és az összes foglalkoztatottal összehasonlítva jóval kisebb az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget (8,8%), illetve a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak (7,4%) aránya. A szakképesítést nem igénylő munkák iránt itthon is csökken a kereslet. Így az ebbe a csoportba tartozó ingázók, egyrészt a munkanélküliséget elkerülve vállalnak külföldön állást, másrészt az ilyen jellegű munkáért itthon kapott fizetésekhez képest még mindig jóval magasabb bérért alkalmazzák őket olyan területeken (pl. magánháztartások, vendéglátás, egészségügyi, szociális ellátás, építőipar), ahol a helyi munkaerő-kínálat igényeknél jóval szerényebb. A magasabb iskolai végzettséget igénylő foglalkozások esetében külföldön is erősebb a munkaerő-piaci verseny, speciális szakmai ismeret vagy alacsonyabb kereset jelenthet csak előnyt az ottani munkaerővel szemben.

A 2011. évi népszámlálás adatai szerint a külföldre ingázók túlnyomó többsége a munkahely eléréséhez egyfajta közlekedési eszközt vett igénybe. Közülük 23,5 ezren autóval, közel 1 100-an távolsági autóbusszal és mintegy 800-an vonattal jutottak el a munkába. Az ingázók mindössze 4,2%-a közlekedett két-, illetve 0,4%-a háromféle járművel.

A külföldre eljárók – az összes ingázóhoz hasonlóan – többnyire legfeljebb egyórányi távolságra közlekedett munkahelyére, azonban ők gyakrabban vállalkoztak ennél hosszabb idejű utazásra is. Míg az ingázók 16%-a legfeljebb negyedóra alatt eljutott munkahelyére, és mindössze 1,9%-a utazott 2 óránál is többet, addig a külföldre járás minden tizedik dolgozó esetében ilyen hosszú időbe került, a legfeljebb 15 percig tartó pedig csak az esetek 8,4%-ában fordult elő. Az utazás átlagos ideje a horvát, a szerb és az ukrán irányban a leghosszabb. E három országba eljárók töltötték a legtöbb időt a munkahelyükre történő utazással: az ingázók 48–61%-a átlagosan 16–60 percet, 22–27%-uk pedig másfél óránál is többet. A Romániába és a Szlovákiába ingázók gyorsabban elérték munkahelyüket, a munkába járás ideje csupán ötödük esetében haladta meg az egy órát.

22. ábra: Az ingázók számának megoszlása a közlekedés időtartama szerint, 2011



Forrás: KSH (2015b): Ingázás a határ mentén

A népszámlálási adatokat folytatva, a 2016. évi mikrocenzus már jóval nagyobb külföldi foglalkoztatást mutatott. **A 2011-es 27 ezer fő ingázó öt év alatt több, mint 2,5-szeresére, 72 ezer főre nőtt** (és ezek „csak” a hivatalos, önbevalláson alapuló adatok). A következőkben erre vonatkozóan mutatunk be egy részletesebb képet.

37. táblázat: A naponta ingázó foglalkoztatottak száma (fő) és részaránya (%) korcsoport és nemek szerint, 2016

Korcsoport, éves	Naponta ingázó, külföldre eljáró	Átmenetileg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen	A külföldre ingázók	A külföldön tartózkodók
				a megfelelő foglalkoztatottak %-ában	
	Férfi				
15–29	9 596	7 644	452 535	2,12	1,68
30–34	7 418	4 250	280 376	2,64	1,51
35–39	9 261	4 601	349 898	2,64	1,31
40–44	9 145	3 715	370 065	2,47	1,00
45–49	7 498	3 033	309 161	2,42	0,98
50–54	4 343	1 933	242 259	1,79	0,79

Korcsop- ort, éves	Naponta ingázó, külföldre eljáró	Átmenetileg külföldön tartózkodó	Foglalkozta- tottak összesen	A külföldre ingázók	A külföldön tartózkodók
				a megfelelő %-ában	foglalkoztatottak
55–59	2 671	1 291	230 936	1,15	0,55
60–64	1 595	482	157 069	1,01	0,30
65–	266	144	44 251	0,60	0,32
Együtt	51 793	27 093	2 436 550	2,13	1,11
	Nő				
15–29	4 470	5 144	348 032	1,28	1,47
30–34	2 909	1 799	202 825	1,43	0,88
35–39	3 057	1 411	283 654	1,07	0,49
40–44	3 234	1 055	331 938	0,97	0,31
45–49	2 972	750	301 411	0,98	0,24
50–54	1 681	590	249 059	0,67	0,23
55–59	1 538	281	218 973	0,70	0,12
60–64	611	155	99 634	0,61	0,15
65–	182	41	31 373	0,58	0,13
Együtt	20 654	11 226	2 066 899	1,00	0,54
	Összesen				
15–29	14 066	12 788	800 567	1,76	1,60
30–34	10 327	6 049	483 201	2,14	1,25
35–39	12 318	6 012	633 552	1,94	0,95
40–44	12 379	4 770	702 003	1,76	0,68
45–49	10 470	3 783	610 572	1,71	0,62
50–54	6 024	2 523	491 318	1,23	0,51
55–59	4 209	1 572	449 909	0,94	0,35
60–64	2 206	637	256 703	0,86	0,25
65–	448	185	75 624	0,59	0,24
Összesen	72 447	38 319	4 503 449	1,61	0,85

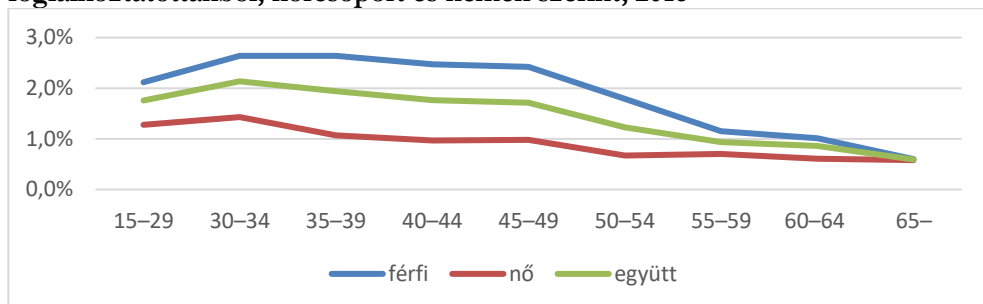
Forrás: KSH Mikrocenzus 2.3.1 A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak korcsoport és nemek szerint, 2016

A mennyiségi növekedésen belül a naponta ingázók korstruktúrája tökéletes életgörbét mutat: A 30-as éveikben lévők növekvő számban vállalkoznak ingázásra, ami a foglalkoztatottak 2%-a körüli részarányt mutat, a 40-es éveiktől viszont egyre csökken ez a szám és részarány, a nyugdíjkorhatár közelében pedig már – érthetően – marginálissá válik. Ez azért elég markáns jellemző, az 50-es korosztályoktól kezdve nagyon egyértelmű a visszaesés.

Más szempontból pedig elég egyértelműnek látszik egy nemek szerinti, „családi” munkamegosztás: a férfi ingázók foglalkoztatottakon belüli aránya nagyjából kétszerese a nőkének, vagyis a férfiak azok, akik nagyobb arányban veszik ki részüket a családi költségvetés javításában, és a nők azok, akik biztosítják ehhez a családi háttérrel. Persze ebben is közrejátszhat az is (ld. a későbbi nemzetgazdasági ágak szerinti

megoszlást), hogy a keresletben is nagyobb részarányt képviselnek az inkább férfi munkaerőt igénylő ipari-építőipari szakmák.

23. ábra: A naponta ingázó foglalkoztatottak részaránya (%) a foglalkoztatottakból, korcsoport és nemek szerint, 2016



Forrás: KSH Mikrocenzus 2.3.1 A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak korcsoport és nemek szerint, 2016

A külföldre ingázók munkaerő-piaci lehetőségeinek végzettségi igény-szintjét tekintve a következő tábla egyrészt azt a fontos képet mutatja, hogy a legfeljebb befejezett általános iskolai végzettséggel rendelkezők számára az ingázás relatíve alacsony mértékben jelent kifizetési lehetőséget. Persze itt is tudunk kivételeket mondani, mert pl. a mezőgazdasági idénymunkáknál nincs ilyen megkötöttség, másrészt a nyelvtudással, vagy a munkakultúrával, az általános alap-készségek meglétével kapcsolatos elvárások megléte vagy hiánya már itt is vízválasztó lehet. A domináns végzettségi szint a szakmai oklevél és/vagy az érettségi (ami persze az itthon elért végzettségi szintet jelöli, és nagyon nem zárja ki azt, hogy a külföldön végezhető munka elvileg ennél egy szinttel alacsonyabb végzettségi szintet várna el). A végzettségi struktúra szerinti másik végpontra a diplomások szintén a hazai foglalkoztatási súlyuknál kisebb mértékben vesznek részt a külföldi ingázásban.²⁶

38. táblázat: A naponta ingázó foglalkoztatottak száma (fő) és részaránya (%) iskolai végzettség szerint, 2016

Legmagasabb befejezett iskolai végzettség	Naponta ingázó, külföldre eljáró	Átmeneti- leg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen	A külföldre ingázók	A külföldön tartózkodók
				a megfelelő foglalkoztatottak %-ában	
	Férfi				
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	63	80	15 059	0,42	0,53
Általános iskola 8. évfolyam	3 500	2 074	269 489	1,30	0,77
Középfokú iskola érettségi nélkül,	25 211	11 919	807 865	3,12	1,48

²⁶ 2019. tavaszi friss életképekkel, pozitív és negatív esetekkel egyaránt szolgál pl. Kolozsi, 2019.

Legmagasabb befejezett iskolai végzettség	Naponta ingázó, külföldre eljáró	Átmeneti- leg külföldön tartózkodó	Foglalkoz- tatottak összesen	A külföldre ingázók	A külföldön tartózkodók
				a megfelelő foglalkoztatottak %-ában	
szakmai oklevéllel					
Érettségi	16 294	8 629	782 539	2,08	1,10
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	6 725	4 391	561 598	1,20	0,78
Együtt	51 793	27 093	2 436 550	2,13	1,11
	Nő				
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	17	99	12 968	0,13	0,76
Általános iskola 8. évfolyam	1 612	768	218 971	0,74	0,35
Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	4 821	1 356	365 975	1,32	0,37
Érettségi	9 125	4 984	799 130	1,14	0,62
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	5 079	4 019	669 855	0,76	0,60
Együtt	20 654	11 226	2 066 899	1,00	0,54
	Összesen				
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	80	179	28 027	0,29	0,64
Általános iskola 8. évfolyam	5 112	2 842	488 460	1,05	0,58
Középfokú iskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	30 032	13 275	1 173 840	2,56	1,13
Érettségi	25 419	13 613	1 581 669	1,61	0,86
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	11 804	8 410	1 231 453	0,96	0,68
Együtt	72 447	38 319	4 503 449	1,61	0,85

Forrás: KSH Mikrocenzus 2.3.2 A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak legmagasabb befejezett iskolai végzettség és nemek szerint, 2016

Nem meglepő, hogy az ingázással betöltött munkahelyek nemzetgazdasági besorolásában a meghatározó a feldolgozó- és építőipar, valamint a szálláshelyszolgáltatás, vendéglátóipar, mögöttük a kereskedelem és a szállítás. Más szempontból feltűnő, hogy a hazai foglalkoztatási szerkezettel szemben mennyivel magasabb az építőipar, a vendéglátás, a szállítás aránya, és mennyivel alacsonyabb egyes, inkább tudásalapú ágazatok súlya (információ-kommunikáció, műszaki-tudományos tevékenység, oktatás).

39. táblázat: A naponta ingázó foglalkoztatottak száma (fő) és részaránya (%) nemzetgazdasági ágak szerint, 2016

Nemzetgazdasági ág	Naponta külföldre ingázó	Átmeneti-leg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen	Naponta külföldre ingázó	Átmeneti-leg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen
	fő			nemzetgazdasági részarány (%)		
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás	2 430	469	206 766	3,35	1,22	4,59
Feldolgozóipar	13 818	7 590	884 467	19,07	19,81	19,64
Építőipar	13 338	7 451	302 525	18,41	19,44	6,72
Kereskedelem, gépjárműjavítás	6 507	2 715	588 111	8,98	7,09	13,06
Szállítás, raktározás	7 708	2 919	282 281	10,64	7,62	6,27
Szálláshelyszolg., vendéglátás	12 356	8 081	203 102	17,06	21,09	4,51
Információ, kommunikáció	1 050	894	142 795	1,45	2,33	3,17
Szakmai, tud. műszaki tevékenység	1 493	951	190 871	2,06	2,48	4,24
Adminisztratív tevékenység	3 583	1 935	164 628	4,95	5,05	3,66
Oktatás	1 415	841	340 614	1,95	2,19	7,56
Humán-éü, szociális ellátás	4 195	1 813	306 021	5,79	4,73	7,56
Egyéb szolgáltatás	1 524	437	101 351	2,10	1,14	2,25
1 000 fő alattiak ^x	3 030	2 223	789 917	4,18	5,80	17,54

Nemzetgazdasági ág	Naponta külföldre ingázó	Átmeneti-leg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen	Naponta külföldre ingázó	Átmeneti-leg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen
	fő			nemzetgazdasági részarány (%)		
Együtt	72 447	38 319	4 503 449	100,00	100,00	100,00

^xAz egyenként 1000 főnél kisebb ingázó létszámot foglalkoztató ágak együttesen

Forrás: KSH Mikrocenzus 2.3.3 A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág és nemek szerint, 2016

Az ingázás kiinduló és visszatérési pontjának település-szerkezetét tekintve jól látható, hogy a főváros elég passzív (bár nincs is közvetlen határ-térségben). Érdekes, hogy a városok körében a megyei jogú városok intenzívebb bázist alkotnak, mint a többi város. A hazai foglalkoztatottság és az ingázás között a legnagyobb különbség a községeknél látható: minden bizonnyal ez az a szegmens, ahol a megfelelő helyi foglalkoztatási lehetőségek hiánya (és ezzel arányban a határ túloldalának felértékelődő vonzereje) nagyobb arányban készíti az ingázás vállalására.

40. táblázat: A naponta ingázó foglalkoztatottak száma (fő) és részaránya (%) a tényleges lakóhely típusa szerint, 2016

Település-típus	Naponta külföldre ingázó	Átmeneti-leg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen	Naponta külföldre ingázó	Átmenetileg külföldön tartózkodó	Foglalkoztatottak összesen
	fő			megoszlás (%)		
Főváros	4 935	5 187	877 000	6,81	13,54	19,47
Megyei jogú városok	17 353	7 794	923 109	23,95	20,34	20,50
Többi város	23 941	12 656	1 442 284	33,05	33,03	32,03
Községek	26 218	12 682	1 261 056	36,19	33,10	28,00
Együtt	72 447	38 319	4 503 449	100,00	100,00	100,00

Forrás: KSH Mikrocenzus 2.3.5 A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak a tényleges lakóhely településtípusa és nemek szerint, 2016

Nem újdonság, és nem meglepő, hogy a külföldre ingázók elsősorban a nyugati határszélen koncentrálnak (ide értve a helyi „őslakosokat” és az utóbbi években épp az ingázás céljával betelepülőket). A külföldre ingázók 35 százaléka Győr-Moson-Sopron megyei volt 2016-ban, számszerűen 25 ezer fő, ami a megye összes foglalkoztatottjának 12%-a. A második legtöbb dolgozó a másik Ausztriával szomszédos megyéből, Vasból ingázott külföldre, átlagosan napi 7,5 ezer fő, az összes megyei foglalkoztatott bő 6%-a. Ezekhez képest az ország többi részén viszonylag kevés a napi szinten külföldre ingázók száma. A lista harmadik helyén Budapest áll, igaz, a közel kétmillió budapestiből naponta alig ötezren járnak át a határon túlra

dolgozni. A KSH jelentése kiemeli, hogy Baranyában látványosan emelkedett a számuk 2011 óta (2016-ban 3 100 fő volt). A legkevesebb ingázót Nógrád megyében találták, ott mindössze 861 ember él, a szlovák munka-lehetőséggel. (Rigó 2018; hvg.hu 2018).

5.2.2. AUSZTRIA²⁷

Egy 2010-ről készült helyzetkép – tehát még az osztrák munkaerőpiac teljes megnyitása előtt – mutatta, hogy a magyar és a német ingázók tették ki az Ausztriába ingázók 80%-át. Fel kell figyelni tehát arra, hogy az osztrák gazdaság, következésképpen a munkaerőpiaca széles spektrumú, nagyszámban képes felszívni a képzett, a német nyelvet anyanyelvként beszélő külföldi munkavállalókat (nekik is jobb körülményeket, főleg magasabb béreket kínálnak, mint amit saját országukban el tudnának érni). Ugyanakkor igényük van a kelet-európai országokból (is) érkező munkavállalókra, akik – mint tudjuk, és a felmérésünk is igazolja – kevésbé képzettek, nyelvtudásuk is gyengébb, és így a munkaerőpiac bizonyos ágazataiban a gyengébb presztízsű munkákat tudják csak megcélózni.

24. ábra: Külföldről ingázók száma Ausztriában 2010-ben



Forrás: Lexpress, 2011

A 2011. évi KSH jelentés (KSH, 2015a) 22 ezer ingázóról tesz említést. Ezekből az adatokból az derül ki, hogy egyrészt az osztrákok és a magyarok együttes igénye a foglalkoztatásra és a magyarok törekvése a jobb munkajövedelem elérésére hihetetlen nyomást gyakorolt a határ mentén már a rendszerváltozás utáni első időszakban is, másrészt, hogy a hivatalos és a becsült adatok között igen nagy az eltérés. Ez utóbbinak egyik magyarázata a lassúság (teljes körű felmérés csak a 10 évenkénti népszámlálásban van), pedig *rendkívül dinamikus bővülő folyamatról* van szó. A másik ok a csökkenő arányú, de megmaradó illegalitás, illetve alkalmi jelleg. Lehet említeni egy harmadik okot is, az ingázó statisztikai meghatározása és még inkább az ingázás tevékenysége körüli lezáratlan szakmai vitákat. *A reprezentatív és nem reprezentatív felmérések tehát igen fontosak, mivel a gyorsan változó folyamatba adnak betekintést.*

²⁷ A fejezet Kovács Előd – Sipos Norbert: Ingázó magyar munkavállalók az osztrák munkaerőpiacon c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

Az osztrák munkaerőpiac megnyitása után

Meghatározó jelentőségű volt a 2008-ban kirobbant gazdasági világválság globális hatása hazánkban, ami megváltoztatta a külföldi munkavállalás relatív előnyeit az itthoni munkavállaláshoz képest (Bodnár – Szabó, 2014). A válság nem fogta vissza a kiáramlást, hanem éppen ellenkezőleg: következményei növelték a migrációt (Lakatos, 2015). A kiáramlás felgyorsulása Ausztria és Németország irányába történt (Pogátsa, 2014). A két utolsó népszámlálás időpontja között a külföldre ingázó magyarok száma 5,2-szeresére emelkedett. Ehhez járult hozzá Ausztria részleges, majd teljes munkaerőpiaci nyitása 2011-ben, amely a magyar munkavállalókat mobilizálta a legjobban. Az első évben mintegy 16 ezres új munkavállalói csoportjukkal messze a legnagyobb növekedést mutatták Ausztria külföldi munkavállalói között (Proactive, 2018). A 2012 évi osztrák migrációs tendenciákat vizsgálva kiderül, hogy abban az évben már a magyarok kerültek az élre az Ausztriába bevándoroltak között (ÖIF, 2014). A magyarok részvétele az osztrák munkaerőpiacon dinamikusan bővült mind a mai napig. 2011 óta, tehát az elmúlt 8 évben 3,4-szeresére emelkedett az Ausztriában munkát vállaló magyarok száma, 2011-ben még 28 ezer főt említ a népszámlálási statisztika (csak legális munkavállalókról van szó), 2018 nyarán már 95 ezer fő fölé emelkedett a számon tartott magyar munkavállalók köre. A magyarok számára az angol és a német munkaerőpiac mögött Ausztria jelenti a harmadik legfontosabb célpontot.

Nyilvánvaló, hogy az ingázás méretei is kiterjedtebbek lettek, de közel sem olyan mértékben, mint a tartósabb letelepedéssel is járó munkavállalás. A napi ingázás behatárolja az ingázók lakhelyének térségét. Az osztrák-magyar határ mentén 20 km-es sávban találhatók a jellemzően ingázó települések (ez szerepel a KSH 2015 évi felmérésében), más kutatások 30 km-nél húzták meg az ingázás zónahatárát (Hardi, 2015; Csizmadia, 2005). Természetesen az ingázási cél kiválasztását nem csak a lakóhelytől mért távolság, hanem az útviszonyok és a közlekedési helyzet, az út során fellépő gyakori akadályok (például a dugók, az ellenőrzés időigénye), az ingázásra használt jármű, és mindezek idő- és költségigénye befolyásolja. Egy másik tanulmány (Lakatos, 2013) 2x45 percben húzza meg a napi ingázás racionális időigényét. Ez az az időráfordítás, amely a Magyarországon belüli ingázók nagy többségének utazási ideje a lakóhely és a munkahely között – a KSH szerint. Az osztrák határ menti magyar ingázók általában valamivel több időt fordítanak utazásra: saját autóval nagyjából 2x1 órát utaznak oda-vissza. Ez többnyire behatárolja az osztrák célpontok távolságát is: Burgenland nagy részét, és Bécset is eléri a napi ingázók (Kiss et al., 2018). A tömegközlekedés – bár fejlődött az elmúlt években – az ingázók többsége számára kizárja a napi ingázás lehetőségét (elsősorban a menetrend miatt).

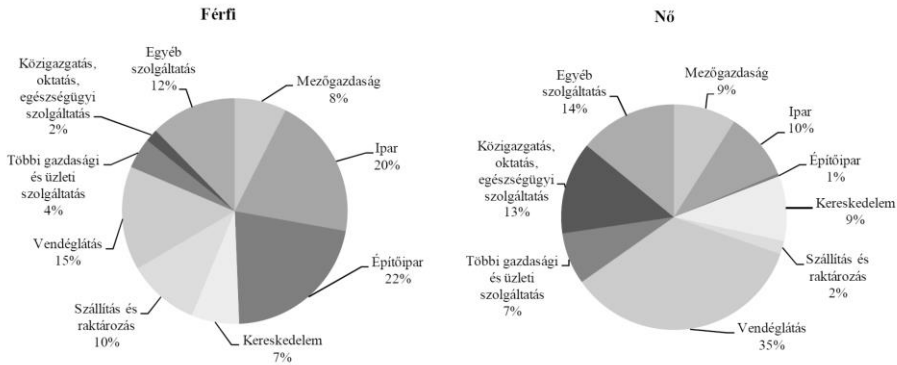
Alig lehet adatokat találni a napi ingázók számának megbecsülésére. 2011-ben 22 ezer főt mutattak a népszámlálási adatok, 2013-ban az osztrák statisztika 37 ezer magyar ingázót említett, 2016-ban a magyar becslést szám 38 ezer fő volt. Míg a 2011 előtti kimutatott magyar munkavállalói adat (Hardi, 2005) szinte teljes mértékben ingázókból állt, addig 2011-ben már valamivel kevesebb, mint 80%-nyi volt az ingázók

résaránya az összes magyar munkavállalóból Ausztriában. És ez az arány 2016-ra 50% körüli értékre csökkent. De gondoljunk bele, közel 40 ezer magyar munkavállaló lépi át naponta kétszer az osztrák-magyar határt!

A határ menti ingázók és e térség sajátos helyzete egyre nagyobb figyelmet kap. Nem kevés emberről van szó, az osztrák határ mentén mintegy 400 ezer fő lakik az ingázó településeken, és a lakosságszámuk folyamatosan növekszik – míg az ország többi településén inkább fogy a lakosság. Az országon belüli népességmegoszlás változásához, sőt, a településhálózat átalakulásához – már nem csak a falvakból városba költözés (vagy esetleg a nagyvárosokból a nagyvárosok környékére), hanem – a kelet-nyugati lejtést erősítő, vagyis az ország keleti részéről az országhatárhoz közel eső nyugati felébe való áttelepülés is hozzájárul. A nyugati határ menti népesség foglalkoztatásában már meghatározó szerepe van az osztrák munkavállalásnak, aktív népességük kb. 20-30%-ának az ingázás jelenti a megélhetést. Nem meglepő, hogy a határ mentén élők életszínvonala is meghaladja az országos átlagot, magasabb a foglalkoztatottak aránya és kisebb a munkanélküliség. A határ menti települések társadalmának egyre gyorsabban változik az összetétele, és bár az elköltözőket bőven pótolja az újonnan beköltözők jelentős száma, e térség társadalma fellazul, esetleg szétesik (Kiss et al., 2018).

Nem tudunk túl sokat az ingázókról, a 2011-es népszámlálás szerint az ingázók 72%-a férfi volt, a eljárók 40%-a a 30-as, egynegyede a 40-es éveiben járt, minden ötödik pedig fiatalabb volt 30 évesnél, tehát az ingázókat a férfitöbbség és a fiatalok nagy aránya jellemezte (KSH, 2015c). Rendkívül nagy a változás a határnyitás előtti időkhöz képest, a mezőgazdasági munka már nem meghatározó az ingázók számára, a férfiak az iparban és az építőiparban (42%), illetve a vendéglátásban, kereskedelemben és szállításban (összesen 32%) találtak munkát 2011-ben, a nők a vendéglátásban (35%), valamint egészségügyi és egyéb szolgáltatásban (27%). A különböző felmérések arra hívják fel a figyelmet, hogy az ingázók összetétele jelentősen változott az elmúlt években. Pontos adataink nincsenek, de érzékelhetően megnőtt a vendéglátásban, egészségügyben és a személyi szolgáltatásokban munkát vállaló magyarok száma és aránya, összefüggésben a nők számának és arányának gyorsabb emelkedésével.

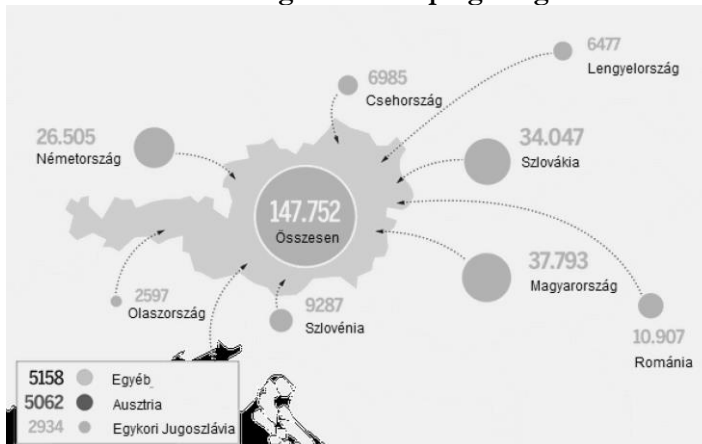
25. ábra: Az Ausztriába ingázó foglalkoztatottak számának megoszlása gazdasági ágak és nemek szerint 2011-ben



Forrás: KSH (2015c)

A következő helyzetkép 2013-ról szól, az osztrák munkaerőpiac teljes nyitása után. Egyrészt látható, hogy az ingázók száma megtöbbszöröződött 3-4 év alatt, az ingázók kb. 10%-át teszik ki az összes ausztriai vendégmunkásnak. Az Ausztriába ingázók országonkénti megoszlása is megváltozott: a magyarokkal közel azonos számú ingázó jött Szlovákiából, együttesen az összes külföldről Ausztriába ingázók közel a felét téve ki. Megemelkedett a német ingázók száma is, de nem olyan mértékben, mint a kelet-európaiaké, a három ország – német, magyar és szlovák – ingázói adták 2013-ban az összes ingázó kétharmadát. Érdekes arra is figyelni, hogy még a román és lengyel ingázók száma is emelkedett, annak ellenére, hogy sem Lengyelország, sem Románia nem határos Ausztriával. Valamint, hogy a cseh ingázók száma viszonylag szerény maradt, ami nyilvánvalóan fejlettebb gazdaságuknak tudható be. Nem kérdéses, hogy Magyarországnak, a magyar munkavállalóknak egyre inkább létkérdés az osztrák gazdaság fogadóképessége.

26. ábra: Külföldről Ausztriába ingázók állampolgárságuk szerint 2013-ban



Forrás: Statistik Austria adatai alapján a Die Presse, 2015

Felmérés az Ausztriába ingázó magyar munkavállalókról

Az eddigi részleges, többnyire nem reprezentatív felmérések is arra utalnak, hogy az Ausztriába ingázók száma drasztikusan megemelkedett az elmúlt időszakban, nem csak közvetlenül a rendszerváltozás után, és nem csak az osztrák munkaerőpiac megnyitásával, hanem az elmúlt 2-3 évben is folytatódik a rapid emelkedés (2016-tól 32%-kal, de még 2018 első félévében is majdnem 5%-kal). Másrészt a különböző felmérések az ingázók összetételében is jelentős változásokat mutatnak, elsősorban a nők arányának növekedését, valamint a szakképzettség, a jártasság, tájékozottság terén is pozitív elmozdulást. E tulajdonságok, trendek megismerése érdekében készült a következőkben bemutatandó felmérés, amelynek nem-reprezentatív mivoltából származó bizonytalanságait a szerző, Kovács Előd azáltal igyekezett csökkenteni, hogy minél nagyobb sokaság elérésére törekedett, valamint az összehasonlításba több, korábbi felmérést vont be, ennek segítségével időbeli folyamatokat is be lehetett mutatni.²⁸

A kérdőíves felmérés eredményei

- A végső mintaelemszám 190 fő lett. A válaszadók mintegy 77%-a naponta ingázik, 14%-a hetente, ennél ritkábban pedig közel 9%-a. A válaszadók közel kétharmada Győr-Moson-Sopron megyében lakik, 23%-a Vas megyében, és csupán 12%-a Zala megyében. *Ez a felmérés is tehát felhívja a figyelmet, hogy az ingázók között jelentős számban vannak, akik nem naponta ingáznak. Nem tudjuk, csak feltételezzük, hogy arányuk növekszik. És bár az EU statisztikai besorolása alapján ők is az ingázók közé tartoznak, a napi és a heti ingázók életmódja alapvetően különbözik. Szükségük van lakásra Ausztriában is, és kapcsolataik a családjukkal bizonyosan lazul.*
- Válaszolóink közül 103 volt a nő. A női dominancia a mintában arra hívja fel a figyelmet elsősorban, hogy *napjainkban már nem kizárólag a férfiak privilégiuma, hogy külföldön keresnek munkát, hanem a nők is önálló és meghatározó szereplőkként jelennek meg a munkaerőpiacon.* A nők aránya nemcsak a külföldi munkavállalók

²⁸ „Az empirikus kutatást egy — kizárólag ausztriai munkavállalási profilú magyar, 105 ezer fő követővel rendelkező — facebook csoportban folytattam le. Az online kérdőíveket 2018 januárjában töltötték ki a válaszadók anonim módon. Több tényezőtől kifolyólag a minta nem reprezentatív, hiszen nem áll rendelkezésre adat az ingázók tényleges teljes számáról, ezért nem ismerjük az alapsokaság jellemzőit. Ezen túlmenően a potenciális válaszadók körét az a tény is szűkíti, hogy nem mindenki használja az internetet, sem a közösségi oldalakat. Fentiek okán a kutatási eredményeimben szereplő állításaim elsődlegesen a válaszadóim csoportjára igazak, azonban a 200 főt majdnem elérő, jelentősnek tekinthető elemszám miatt úgy gondolom, hogy fontos információkkal szolgálhatok az Ausztriába ingázókról, és a lényegi trendeket is ki tudom mutatni.

A kérdőív 23 kérdést tartalmazott, amelyek a válaszadók demográfiai, foglalkozási ismérveire, az ingázást kiváltó motivációs okokra, az ausztriai munkavégzéssel kapcsolatos információkra és az ingázók jövőbeni szándékaira vonatkoztak. A területi lehatárolás kritériuma alapján a Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyei azon lakosokat kértem meg a kérdőív kitöltésére, akik jelenleg is Ausztriában dolgoznak, és munkahelyükre ingázással jutnak el. A minta Ausztriában tanulókat nem tartalmaz.” Kovács Előd: Ingázó magyar munkavállalók az osztrák munkaerőpiacon, Kézirat, 2019

teljes csoportjában növekszik, hanem az ingázók között is. *Ez is feltételezi, hogy ha a nők családosak, akkor ez nyilvánvalóan kihat a családi élet szervezésére.*

- Az ingázók korát illetően többségük (54%) a 25-39 év közötti korosztály tagja, 30% pedig a 40-49 közöttiek csoportjába tartozik. Egyetlen kitöltőnk sem volt a 15-18 év közötti korosztályból, és a 65 év felettiek köréből sem került ki válaszadó. Ez a tény egyáltalán nem meglepő, többnyire ez az aktívra váló korosztály az, amely a tanulmányok befejezését követően, vagy az első munkahely után külföldön munkát vállal: ők a legaktívabb, leginnovatívabb, vállalkozó szellemű korosztály. *Viszont új információ, hogy idősebbé válik az ingázók köre. A népszámlálási adatok szerint 2011-ben még 60%-ot tett ki a 40 éven aluliak aránya, és közöttük jelentős volt a legfiatalabbaké.*
- A válaszadók mintegy kétharmada családos (125 fő), közülük majdnem minden másodiknak egy gyermeke van, egyharmaduknak kettő, 16%-a rendelkezik három vagy több gyermekkel. *Az ingázók közötti családosok növekedése az ingázás tartós életformájára is mutat.*
- Iskolai végzettségük szerint a válaszadók több mint háromnegyede középfokú végzettséggel rendelkezik, azonban a *felsőfokú végzettségűek aránya is relatíve magasnak mondható: 21%.* Kizárólag általános iskolai végzettséggel a válaszadók mindössze 4%-a rendelkezik. *Más felmérések is megerősítették az iskolázottak és magasabban képzettek arányának növekedését. Ez utalhat arra, hogy a korábbiakhoz képest jobb pozíciókat foglalnak el a magyar ingázók a munkaerőpiacon, de arra is, hogy képzettségüknek nem megfelelő munkára is egyre többen vállalkoznak.*
- Ezt támasztja alá, hogy a válaszadók 56,4%-a jelenleg nem a képzettségének/végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, ami mutatja, hogy *a magasabb bérért cserébe a magyar munkavállalók (is) hajlandóak egy alacsonyabb beosztásban-munkakörben dolgozni.*
- A nyelvtudást illetően a válaszadók közül 15-en egyáltalán nem beszélnek németül, vagyis a kinti munkavégzésük során tolmács segítségével tudják megértetni magukat. A németül valamilyen szinten beszélők valamivel több mint a fele alapszinten kommunikál szóban és írásban egyaránt, 31%-a középfokon, míg 13%-a magas szinten teszi ezt, és csupán 4% állítja azt magáról, hogy szaknyelvi szinten beszéli a nyelvet. A válaszadók közül 63-an beszélnek angolul. *Vagyis 7-8%-a az ingázóknak nem tud németül, a többség megérteti magát, sőt, közel fele közép vagy magas szintű nyelvtudással rendelkezik. A népszámlálási adatokhoz képest ez is előrelépést jelent.*
- Az Ausztriában történő munkavállalás tervezett időtávja kapcsán a válaszadók csaknem 84%-a úgy foglalt állást, hogy 1-2 évet meghaladóan – tartósan – tervez kint dolgozni, további 10% pedig legalább 1-2 évet. *Ez azt jelenti, hogy egyrészt tartós külföldi munkavállalásra rendezkedtek be, így magyarországi munkavállalásukra egyre kevésbé lehet számítani. Ezt erősíti a kivándorlást, mint lehetőséget vizsgáló kérdésre adott válaszuk is, mely szerint 55%-a a válaszadóknak el tudja képzelni (30,7% egyértelműen, míg 24,3% talán) azt, hogy az ausztriai munkavégzésével összefüggésben ki is vándoroljon.*

Fontosnak kérdés, hogy a három magyar megyéből ingázók körében *melyek az elsődleges motivációk*, amelyek miatt Ausztriában vállalnak munkát.

- *Az elsődleges indok a válaszadók részéről a hazainál jóval magasabb kereseti lehetőség volt (95%). Ezt követte a nyelvtudás fejlesztésének lehetősége (70%), illetve a szakmai fejlődés lehetősége (43%). Sem a motivációk súlyossága, sem a sorrendje nem okozott meglepetést. Az eddigi vizsgálatok is ezt mutatták.*
- *A mintánkban szereplő Ausztriába ingázó magyar munkavállalók 67%-a nem átmeneti megoldásként tekint az osztrák munkavégzésre, és 51%-ukat egyáltalán nem a kint elérhető szociális juttatások mértéke motiválja. A továbbtanulási cél szinte teljesen hiányzik, a válaszadók csaknem háromnegyede elutasította ezt az indokot. Ez válasz volt arra a magyarokat érő kritikára, hogy a munka nélkül szereshető jövedelem vonzza őket Ausztriába. A továbbtanulás nehezen lenne összeegyeztethető az ingázó munkavállalással, és felmérésünk nem vonatkozott az Ausztriában tanulókra.*
- *Még jellemzőbb, hogy a politikai okok egyáltalán nem szerepelnek a motivációs tényezők között, több mint 75%-a a válaszadónak teljesen elvetette ezt az indokot. Hogy óvatosság, félelem, vagy valóságos érdektelenség lenne az ok, azt nem tudhatjuk.*
- *A jelenlegi hazai munkaerő-piaci statisztikák és trendek alapján nem volt meglepő, hogy csupán egynegyede a válaszadóknak indokolta a hazai munkahely hiányával az Ausztriában történő munkavégzését. Természetesen a 25% is elég jelentős arány, főleg az ország fejlettebb nyugati felén, ahol már gond a munkaerőhiány (éppen azokban az ágazatokban, az építőiparban, kereskedelemben, vendéglátásban, az egészségügyi intézményekben, amelyekben az ingázók jórészt elhelyezkedtek Ausztriában).*
- *Az osztrák munkavállalás feltételei – a vendégmunkásokra vonatkozóan – szigorodnak, ezért fontos kérdéssé vált, hogy a válaszadók mennyire vannak ezzel tisztában. A kérdésre mindenki válaszolt, a válaszadók 56%-a gondolja úgy, hogy tisztában van az ausztriai munkavállalás feltételeivel, a jogaival és a kötelezettségeivel. Ha hozzáadjuk a 'talán' választ adókat is, akkor a válaszadók több mint 94%-a vélekedik úgy, hogy tisztában van az osztrák jogszabályi környezettel. A válaszadók 82%-a szerint a munkáltatója Ausztriában betartja a foglalkoztatása során a vonatkozó jogszabályokat a bérezés, a szociális ellátás és a szabadságolás vonatkozásában.*

A felmérés eredményeinek hasonlósága és különbözősége más kutatások tükrében

Más – általunk megismert – felmérések eltérő időpontban és eltérő módszertannal készültek, mint a jelenlegi felmérésünk, de alkalmasak arra, hogy a jelen felmérés eredményeit erősítve vagy korrigálva, a változások tendenciájára engedjenek következtetni.²⁹

²⁹ Összehasonlítás alapjául az alábbi tanulmányok szolgáltak:

Valamennyi felmérés egybevéágóan megerősíti, hogy a *korábbi tendenciák folytatódnak* azokban a vonatkozásokban, hogy

- a három határ menti vizsgált megye közül Győr-Moson-Sopron megyéből kerül ki a legtöbb ingázó, e megye súlya is növekedett a három megye között, míg Vas megyéé csökkent. Zalából mindig is kis arányú volt az ingázás Ausztriába. *Ez nem meglepő az ingázási távolságot véve figyelembe, viszont elgondolkasztató, mivel az elmúlt évtizedekben Győr-Moson-Sopron megye gazdaságának állás kínálata igen vonzóvá vált.*
- A 15-39 közötti fiatal, agilis, motivált korosztály domináló, aránya 60% körüli volt az összes ingázók között (bár valamelyest időszódik az ingázók köre).
- A legtöbben (kétszer) fél-egy órát ingáznak, de akad, aki ennél is többet.
- Az ausztriai munkavállalást kiváltó tényezők közül messze az első helyen a magasabb bérek megszerzésének lehetősége áll, de a nyelvtudás fejlesztése és a szakmai ismeretek bővítése is fontos maradt.
- A Magyarországon történő elhelyezkedés nehézsége és a szociális juttatások mértéke korábban sem és most sem fontosak az ingázók számára.

A különböző időszakban készül vizsgálatok azt a *figyelemre méltó változó tendenciát* mutatják, hogy az ingázók igyekeznek magasabb szintű, minőségi munkát végezni, így jobb pozíciót szeretnének kivívni maguknak az osztrák munkaerőpiacon.

- Jelentősen nőtt, megduplázódott (!) a diplomások aránya 2018-ra a 2000-es és 2004-es adatokhoz képest, de a középfokú végzettséggel rendelkező ingázók aránya is fokozatosan emelkedő tendenciát mutat.
- A német nyelvet beszélő magyar ingázók száma folyamatos növekedést mutat.
- A nyelvtudás és a szakismeretek bővítése az ingázók fontos célja.

Az alkalmi jellegű ingázást egyre inkább felváltja az *életformának választott, tartós külföldi munkavégzés*, egyelőre ingázóként, de a válaszokból kitűnik, hogy többükönél megjelent a külföldi letelepedés gondolata is.

-
- Laky et al., 2001: A Magyar-osztrák ingázó migráció. A kutatás az Európai Tükör című folyóiratban, a Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoportjának kiadványaként jelent meg, melynek címe: A munkaerő szabad áramlása – Magyarországról nézve. A tanulmány a Vas Megyei Munkaügyi Központ 860 fő ingázó munkavállaló vonatkozásában készült felmérését mutatja be és elemzi 2000 tavaszán.
 - Hardi és Csizmadia 2005-ös ingázásról szóló tanulmánya a Tér és Társadalom 2005/2-es számában jelentek meg, és egy 1 500 fős lakossági és egy 500 fős munkavállalói felmérés eredményeit ismertették. Előbbi egy személyes lekérdezéssel végzett reprezentatív kérdőíves felmérés volt, utóbbi pedig 2004 novemberében egy viszonylag nagy elemszámú önálló kérdőíves felmérés.
 - A KSH 2015-ös ingázással kapcsolatos tanulmánya a 2011-es népszámlálási adatok alapján vizsgálta a határ menti ingázást.
 - A 2018-ban az Ausztria-Magyarország INTERREG V/A program ATHU035 "Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region" FAIRWORK projekt keretében megjelent nem reprezentatív kutatási jelentés az osztrák-magyar határ menti ingázói folyamatokat, és az őket támogató szervezeti hátteret vizsgálta, elemezte.

- Ezt a folyamatot erősíti a nők arányának növekedése,
- A családosok megjelenése az ingázók között,
- Egyre nő azok száma, akik hosszú távon szeretnének Ausztriában munkát végezni; a saját kutatásunk esetében már 84%.

Összefoglalás

A bemutatott felmérés több olyan szempontra hívja fel a figyelmet, amelyre ugyan nem vagy csak hiányos választ kaptunk, de indíték lehet további kutatások számára, mert új tendenciákat jeleznek az ingázásban, az ingázók összetételében, motivációiban.

- *Az ingázás sajátos életmódot jelent.* Önmagában az utazásra fordított idő, költség nem kíván nagyobb erőfeszítést, mint amit a napi ingázás az országon belüli ingázóktól megkövetel. Az ingázás maga viszont *sajátos életmódot* jelent. A felmérések azt mutatják, hogy a régebben inkább alkalmi munkavégzést egyre inkább felváltja az osztrák munkaerőpiacon való tartós munkavállalás stratégiája. Az ingázás tartós életformává változott. Jellemzően formálja ezt az életmódot, hogy a *nők egyre nagyobb arányban vesznek részt a külföldi munkavállalásban*, közöttük sok a családos. Más vizsgálatok kimutatták (Váradí 2018), hogy a szülők hiányát családon belül igyekeznek megoldani Magyarországon. Mindemellett nem sokat tudunk arról, hogyan él egy család, ahol az egyik, vagy akár mindkét szülő ingázó.
- *A képzettségnek, iskolázottságnak nem megfelelő, azon aluli munkák vállalása.* Valamennyi vizsgálat megerősítette, hogy erre hajlandóak a magyar munkavállalók, akár külföldön letelepültek, akár ingázók. Váradí (2018) írt az új kelet-európai cselédség elterjedéséről a nyugati világban. Azzal a magyar sajátossággal, hogy kisgyermekes anyák ritkán vállalnak ilyen munkát, ez inkább az idősebb, nyugdíjas női munkavállalásra jellemző. De nem kétséges, hogy a nők számának és részarányának növekedése a külföldi munkavállalók között az alacsonyabb presztízsű munkák elvállalását is jelzik (ápolók az egészségügyi intézményekben, családoknál) egyre gyakrabban.
- *A határmentiség – új erőforrást* jelent a települések számára. Új jelenség, hogy az osztrák munkavállalás előnyei miatt Magyarország távolabbi vidékeiről növekvő számban települnek át ideiglenesen vagy akár tartósan a határ menti településekre. Ezáltal főleg Győr-Moson-Sopron és Vas megyében növekszik a lakosságszám – míg az ország népessége folyamatosan csökken. Növekszik az itt élők életszínvonala, fejlődnek az ingázó városok, falvak. Az ausztriai ingázás bővülése megmozgatja a belső vándorlási folyamatot, de hozzájárul az országon belüli társadalmi-gazdasági különbségek növekedéséhez is.
- Nem titkolják sokan, hogy *csak átmeneti megoldásnak* tekintik a beköltözést a határvidék valamelyik településébe, és ha úgy látják érdemesnek, előbb-utóbb végleg külföldön telepednek le (Kiss et al., 2018). Az ingázókból is könnyebben válnak tartós munkavállalókká. A felmérés is azt mutatta, hogy nem idegen a gondolat sokukban, hogy tartósan Ausztriába költözzenek. A családok, ahol a gyerekek már kinn születnek meg, ott szocializálódnak, könnyebben telepednek le véglegesen külföldön.

Tágabb kontextusban, az ingázás e szegmensének dinamikus bővülése is példája annak, hogy a magyar társadalomra is érvényes a földrajzi mobilitás felgyorsulása – éles ellentétben a magyar társadalmat sokáig jellemző röghöz kötöttséghez képest.

A külföldi munkavállalás, a határ menti ingázás akkor jelent igazán előnyt, ha a szomszédos ország kedvezőbb feltételeket tud nyújtani az oda ingázó munkavállalónak. Ausztria, Burgenland és főleg Bécs térsége őrzi a jelentős gazdasági előnyt Magyarországhoz képest. Az osztrák gazdasági fejlődés dinamikája és az ezzel járó növekvő munkaerőigény jelenleg is növeli a magyar munkaerő iránti keresletet: folyamatosan emelkedik az Ausztriában munkát kereső és találó magyarok, köztük a határ menti ingázók száma is. A külföldi munkavállalók, különösen az ingázók helyzete bizonytalan, a gazdasági visszaesés elsősorban őket sújtja. Fontos szempont tehát egyrészt az elvándorlók, ingázók térségének gazdasági fejlesztése, valamint munkaereje versenyképességének növelése.

5.2.3. ROMÁNIA

Az ingázás iránya és intenzitása³⁰

Románia magyar határ mentén fekvő térségeiben elterjedt jelenség az ingázó munkavállalás. Az Európai Unió működésének legfontosabb alapelvei szerint ehhez minden joguk megvan, sőt, ez a jog a magyarokat is megilleti, tehát egy magyar állampolgárságú ember is vállalhat munkát Romániában. A román állampolgároknak Magyarországon fő szabályként nem kell munkavállalási engedélyt kiváltaniuk az alkalmazásuk miatt, önfoglalkoztatók esetében pedig egyáltalán nincs szükség munkavállalási engedélyre (Dabronaki, 2017). A határmenti régiók jelentősége a határon túl élő román közösségek megszólítása és munkaerő-piaci bevonása szempontjából is kiemelt jelentőséggel bír. Románia a határokon túl, jellemzően Moldáviában és Ukrajnában élő románokra munkaerő-piaci tartalékként tekint, akik körében kifejezetten promótálja az anyaországbéli munkavállalást. Ez tehát azt is jelenti, hogy a munkaerő hiányát a kulturálisan könnyen beilleszthető, Moldávia és Ukrajna területén élő románok alkalmazásával is próbálják orvosolni (Dumbrava, 2017).

A magyar-román határtérség azon szakaszán, amely Romániában Temes és Arad, Magyarországon pedig Békés és Csongrád megyék közé esik, érdekes fejlettségbeli eltérés mérhető. A román oldalon található területek Románia igen fejlett, iparosodott térségei közé tartoznak, míg a magyar oldalon található területek, különösen Békés megye leginkább mezőgazdasági térség. Hosszabb távon várható, hogy a román területeken felmerülő munkaerőhiányt Magyarországról ingázó, szakképzett munkavállalókkal enyhítsék úgy, amiként a román idénymunkások a magyar mezőgazdasági termelésben voltak jelen (Nagy, 2012). A román építőipar

³⁰ Dajnoki Krisztina – Sipos Norbert – Héder-Rima Mária – Kőmives Péter Miklós: Nemzetközi mobilitási helyzetkép munkavállalási szempontból Romániáról c. tanulmánya alapján, Kézirat, 2019.

munkaerőhiánya olyan jelentős volt az elmúlt időszakban, hogy 2019-től speciális minimálbért vezettek be az ágazat munkavállalóinak, akiknek voltaképpen nem kell jövedelemadót fizetniük. Az intézkedés hatásaként az építőipari munkavállalók külföldre vándorlásának csökkenését reméli a román kormányzat (European Commission, 2019b), de a kedvező adókörnyezetnek a határon átnyúló foglalkoztatás szempontjából is lehet hatása.

Érdemes megyénkénti bontásban is megvizsgálni, hogy mennyi olyan román állampolgár volt 2011-ben, akinek a bejelentett munkahelye más országban volt, mint a lakóhelye. A következő táblázat adatai alapján következtetni lehet a külföldi munkavállalási hajlandóságra is. A magyar-román határral párhuzamosan Romániában négy megye található. Ezek északról dél felé haladva sorrendben Satu Mare (Szatmár), Bihor (Bihar), Arad és Timiș (Temes). Ezekben a megyékben összesen 24 210 olyan munkavállaló él, akinek bejelentett munkahelye külföldön van. A földrajzi közelség alapján feltételezhető, hogy ezen munkavállalók egy része Magyarországon dolgozik. Különösen magas a Szatmár megyében élő, külföldön munkát vállaló román állampolgárok száma (Benedek et al., 2017).

41. táblázat: A külföldi bejelentett munkahellyel rendelkező lakosok száma megyénként(fő)

Megye neve	Külföldi munkával rendelkező lakosság (fő)	Megye neve	Külföldi munkával rendelkező lakosság (fő)	Megye neve	Külföldi munkával rendelkező lakosság (fő)
Alba	2195	Arad	3865	Argeș	3513
Bacău	11686	Bihor	4482	Bistrița-Năsăud	4765
Botoșani	10915	Brăila	2007	Brașov	4616
Buzău	3738	Călărași	2277	Caraș-Severin	4397
Cluj	4640	Constanța	7212	Covasna	3682
Dâmbovița	15907	Dolj	7232	Galați	7803
Giurgiu	852	Gorj	2544	Harghita	4570
Hunedoara	3356	Ialomița	1746	Iași	15938
Ilfov	601	Maramureș	17923	Mehedinți	2011
București	4268	Mureș	7525	Neamț	9614
Olt	4834	Prahova	4539	Sălaj	3254
Satu Mare	11190	Sibiu	3503	Suceava	17928
Teleorman	2488	Timiș	4673	Tulcea	3303
Vâlcea	3132	Vaslui	3976	Vrancea	8570

Forrás: Benedek et al., 2017 alapján saját szerkesztés

Az elmúlt évek során ugyanakkor növekedett a Romániában munkát vállaló magyar állampolgárok száma. A Romániával határos magyar térségek előnytelen gazdasági helyzete és a határátlépés könnyebbé válása hatására egyre nagyobb számban vállalnak magyarok munkát Romániában. A legutóbbi népszámlálás idején 1 523 fő ingázott

Magyarországról Romániába munkavállalási céllal. Ezen magyar állampolgárok jellemzően Békés, Szabolcs-Szatmár-Bereg vagy Hajdú-Bihar megye területén élnek – ez utóbbi megyéből utaznak a legtöbben Romániába munkavállalási céllal.

Az ingázás gyakoriságát növelheti, hogy az uniós tagság elnyerésével több, a magyar-román határhoz közel fekvő nagyváros, így például Nagyvárad, Szatmárnémeti és Arad urbanizációs vonzáskörzete áttérjed Magyarországra is. Ez azt is jelenti, hogy a helyi magas ingatlanárak elől akár határon túli magyarok vagy román állampolgárok is leteleplülhetnek a határokhoz közel eső falvakban, kistelepüléseken (Egedy, 2017). A román határ mellett élő magyarok számára a Romániába ingázás egyfajta menekülési lehetőséget jelent a határ innenső oldalán található leszakadó térségek munkanélkülisége elől (Alpek et al., 2016). A Románia irányába ingázó magyar állampolgárok több mint kétharmada férfi volt, emellett körükben igen magas az 50 évesek vagy annál idősebbek aránya. Jellemző továbbá rájuk, hogy magasabb iskolai végzettséggel betölthető álláshelyekben kerültek alkalmazásra, közel háromnegyedük legalább érettségizett volt. A Románia területén ingázás mellett munkát vállaló magyarok 37%-a az ipar vagy a kereskedelem területén vállalt munkát (KSH, 2015).

Az ingázás volumene

Nemrégiben hozták nyilvánosságra a világbanknak a romániai ingázásra vonatkozó tanulmányát. Romániában 1,8 millió ingázót tartanak nyilván, ami a hazai alkalmazottaknak több mint 21%-át teszi ki. Az viszont nem meglepő, hogy ezek több mint 51%-a Bukarestben és az ország negyven megyeszékhelyén dolgozik. Ha számításba vesszük az úgynevezett metropolitán zónákat is, akkor a szóban forgó arány eléri a 67%-ot.

A maga nemében az is érdekes, hogy Bukarest után a második helyet Ploiești, a harmadikat Pitești, a negyediket Konstanca, és csak az ötödiket foglalja el Temesvár, Kolozsvár pedig alig a hetedik helyre került. Jelentős arányú továbbá az ingázás Marosvásárhely, Brassó, Gyulafehérvár, Târgoviște, Déva és Csíkszereda esetében is. Ezekben a városokban, illetve municípiumokban a munkahelyeknek több mint 25%-át ingázók töltik be. A gazdasági ágazatok tekintetében a legtöbb ingázó az autóiparban tevékenykedik, az ebben a szektorban foglalkoztatott munkaerőnek a 46%-a ingázik (2002-ben még csak 31%).

Az iskolai végzettség tekintetében is igen érdekes képet mutat az ingázás. Országos szinten az egyetemi végzettséggel rendelkezőknek a 18%-a ingázik, a líceumi végzettségekkel rendelkezőknek a 67%-a és az elemi iskolai végzettséggel rendelkezőknek csak alig 15%-a. Ez utóbbi számadatból az is kikövetkeztethető, hogy az alacsony képzettséget igénylő, illetve szakképzetlen személyek által betölthető állásokra rendszerint ott helyben könnyűszerrel lehet jelentkezőt találni. A vidékről a városra való ingázás szinte magától értetődően nagyobb mérvű: az ingázók 62%-ának a lakhelye vidéken van és csak 4,6%-uk olyan személy, aki egy adott városi településről ingázik egy másik városi helységbe. (Hecser, 2018)

Az ingázás gyakorlati tapasztalatai (internetes beszámolók)

Százával járnak a Békés megyei határvidékről aradi gyárakba dolgozni. Pedig ott nincs társadalombiztosítás – de a fizetés több mint a közmunka, a munka jobb, mint a napszám, és a pénzbehajtók nem érik utol az embert.

Több száz Békés megyei jár át naponta Romániába zömében gyári munkára, ehhez sokszor 80-90 kilométert kell utazni – írja a [Szabadföld](#). A lap szerint aki csak a normális napi 8 órát dolgozza le, az is megkeres nettó 130-140 ezer forintot. Három műszakos a munka, a műszakpótlékot kifizetik, korlátlanul lehet túlórázni, egy túlóráért nettó ezer forint körül adnak.

Aradon hatalmas és zsúfolt az ipari zóna. Az E68-as európai főút elkerülő szakaszán könnyűszerkezetes üzemcsarnokok, ameddig a szem ellát. Ezek a cégek zömmel olasz és német tulajdonban vannak, a nagy, nemzetközi autógyáraknak szállítanak be. A Leoni például, ahol a legtöbb Békés megyei dolgozik, a gépkocsik elektromos kábelrendszerét gyártja. Nincsenek szigorú egészségügyi követelmények. A munka jó része abból áll, hogy összeillesztik a kábelnyalábokat, és különféle csatlakozókat raknak a szálak végére. Állva nehezebb dolgozni, de a munka egy részét ülve is lehet végezni. Ha jól meggondoljuk, még a nyolc általánosra sincs szükség ehhez a tevékenységhez.

A Leoni munkásbuszának végállomása például Sarkad, ahol szinte megszűnt a foglalkoztatás, amióta tönkretették a téeszt, és bezárták a cukorgyárat. Az ipari munkahelyek zöme Gyulán is elveszett. A fürdőhöz kapcsolódó idegenforgalom sokaknak ad ugyan munkát, de a régi gyárak ezres létszámainak a töredéke tud csak belőle megélni. Sarkad–Gyula–Elek–Lőkösháza–Dombegyház–Battonya, majd a határon át Arad az útvonal. Sarkadról majdnem 90 kilométer csak az odaút. Kunágótáról és Kétegyházáról még így is személyautóval, kisbusszal kell Elekre vagy Dombegyházra, a buszhoz vinni az embereket.

A megterhelő körülmények ellenére sokaknak számít az állandó munka és a biztos fizetés. A legtöbbször azonban nem vonnak le a pénzből semmit egészség- vagy nyugdíjbiztosításra. Sokaknak pedig a bedőlt devizahitel miatt kell Romániába ingázni, a magyarországi bérüket ugyanis egyből elszedné a behajtó. (piacésprofit, 2018; Tanács, 2018; Szurovecz, 2018)

5.2.4. SZERBIA³¹

Szerbiában az ingázókról a népszámlálás adatai adnak képet. Tomašević és Sokolovska (2017) is kiemelik a napi migrációk jelentőségét a lakosság területi mozgékonyságának elérésében. Ők is hangsúlyozzák, hogy a pontosabb elemzéseket az adatok hiányos volta nehezíti. A népszámlálás során pontosan feljegyzik, hogy melyik helységről hova ingázik valaki, a jelentésekben azonban már csak az szerepel, hogy a községen belül, más községbe vagy külföldre utazik e naponta vagy hetente többször munkavégzés vagy tanulás céljából – a pontos helységnév megjelölése kimarad. (Tomašević – Sokolovsk, 2017, 270.)

³¹ A fejezet Agneš Slavić – Sipos Norbert – Kovács Szilárd: Magyarország - Szerbia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

Tanulmányi mobilitás

Bár jelen tanulmányban a határon átnyúló ingázás keretében egy adott határrégió belüli rendszeres, munkavállalási célú határátkelést, oda- és visszautazást vizsgálunk, és az egyetemi hallgatók ingázása nem tartozik szorosan a munkavállalói ingázáshoz, Magyarország és Szerbia vonatkozásában fontos megemlíteni ezt a jelenséget is.

A 2011-es szerbiai népszámlálás adatai alapján 12 092 szerb állampolgár tanult külföldön, az USA-ban 1 909 fő, míg Magyarországon 1 138 fő. Ezt követte Bosznia és Hercegovina (1 062), Németország (1 001) és Ausztria (982). (Stanković, 2014, 133.) Palusek és Trombitás (2017) kiemelik, hogy a tanulmányi célú migráció egyre erőteljesebb a vajdasági magyar fiatalok körében, amelynek elsődleges célpontja az anyaországi oktatási intézmények valamelyike. A kutatások szerint a magyarországi középiskolákban és leginkább felsőoktatási intézményekben történő továbbtanulás az áttelepedéshez vezető legfontosabb utat jelenti, hiszen egyes becslések szerint a Magyarországon tanuló vajdasági diákok 30–50%-a tanulmányai végeztével sem tér vissza a szülőföldjére.

Egy 2014 őszen, a zentai végzős középiskolások körében készített felmérés eredményei szerint a továbbtanulást tervező érettségizők (a szakközépiskolákban a megkérdezettek 77,3%-a, a gimnáziumokban pedig 96%-a tervezte a továbbtanulást) 75%-a külföldön szeretné folytatni tanulmányait, többségük (70,7%) Magyarországon, néhányan (4,3%) pedig más európai vagy tengerentúli országban). Az említett felméréshez kapcsolódó fókuszcsoportos interjúkon a tanulók a következő indokokat hozták fel a magyarországi továbbtanulás mellett: úgy érzik, hogy szülőföldjükön a későbbiekben nem fognak tudni munkába állni; mert hiányos a szerb nyelvtudásuk; mert szeretnének a saját anyanyelvükön tanulni; mert a Vajdaságban kevés egyetemi szak érhető el magyar nyelven; mert a vajdasági (és szerbiai) egyetemeken nem elég széles és nem elég korszerű a szakkínálat. (Palusek – Trombitás, 2017, 64–65)

A tanulói migráció Szerbiában 2011-ben országos szinten 285 309 főt érintett. Közülük 2 353 fő ingázott tanulmányi célból külföldre. Vajdaság 2011-es adatai 78 666 ingázó diákra mutatnak rá, közülük 884 fő külföldön tanul. Valószínűleg ők azok a vajdasági magyarok lehetnek, akik az országhatár közelében, valószínűleg Szegeden tanultak, hiszen Szabadka községből 181 fő, Zenta községből 112 fő, Magyarkanizsa községből 88 fő, míg Topolya községből 59 diák ingázott külföldre. (Popis, 2011)

Takács és Kincses (2013) adatai arra mutatnak rá, hogy 2001 és 2010 között mintegy 1 300 szerb állampolgár tanult Magyarország felsőoktatási intézményeiben, legtöbben Szegeden, Budapesten és Pécsen. Az Újvidéki Egyetem keretében működő karokon pedig kb. 3 000 magyar nemzetiségű hallgatót tartottak nyilván, vagyis a vajdasági magyar hallgatók mintegy harmada Magyarországon tanult tovább. Manapság a magyar állampolgárság megszerzésével még könnyebb Magyarországon tanulni, a vajdasági magyar érettségizők túlnyomó többsége ezt is tervezi. Nyomon követésük

azonban nehezebb, hiszen nem szerb, hanem magyar állampolgárként felvételiznek, így tartják őket nyilván.

Ingázók

A 2011-es szerbiai népszámlálás adatai alapján az országban 615 990 napi migráns, ingázó dolgozó volt. Közülük 2 154 fő külföldre ingázott, mégpedig 1 616 férfi és 538 nő. A vajdasági adatok összesen 173 917 ingázót tartottak nyilván, közülük 619-en külföldre ingáztak, 482 férfi és 137 nő, mégpedig 429 fő urbánus környezetből, míg 190 rurális környezetből. A 619 külföldre ingázó közül 122 egyén állandó lakhelye Szabadka község területén volt, míg 107 ingázó Újvidékről járt napi szinten külföldre dolgozni. (Popis, 2011)

A magyarországi népszámlálási adatokra hivatkozva Kiss és Szalkai (2018, 188.) megállapítják, hogy míg 2001-ben 10 487 személy, addig 2011-ben 27 128 fő ingázott naponta külföldre Magyarországról. A 2011-es népszámlálás adatai alapján a magyarországi munkavállalók 1,1%-a, vagyis 279 személy (183 férfi és 96 nő) ingázott külföldi munkavégzésre Szerbiába. Fontos kiemelni, hogy a Szerbiába ingázó magyar állampolgárok között jelentős arányban voltak jelen a gazdasági, igazgatási vezetők, felsőfokú képzettségű, önálló alkalmazást igénylő foglalkozásúak. A Csongrád megyéből külföldre ingázók 26-35%-a volt ilyen kvalitású munkaerő. A Szerbiába ingázó magyar állampolgárok általában személygépkocsival vagy autóbusszal utaztak, ismerték a szerb nyelvet, de mellette általában angolul vagy németül is beszéltek, egyharmaduk napi 1,5 órát vagy annál többet töltött a munkahelyére való eljutással. (Ingázás a határ mentén, 2015, 2, 4, 6, 22.)

A magyar-szerb határ menti ingázók aktuális számáról nincs pontos nyilvántartás. Itt is fontos kiemelni, hogy a magyar-szerb határ régió belüli rendszeres, munkavállalási céllal történő határátkelés, oda- és visszautazás vizsgálatát az is nehezíti, hogy ma már a Szerbiából Magyarországra ingázók túlnyomó része magyar állampolgárként ingázik, így vállal munkát, nem pedig külföldiként.

A térségben élő, ott kutató szakemberek véleménye szerint is jelentős szezonális és állandó, határ menti és távolabbi ingázás is jelentkezik Szerbiából Magyarországra. A határ menti szerbiai településekről sokan járnak át állandó jelleggel dolgozni a határ másik oldalára, Magyarországra. Mivel a magyar-szerb határ régióban a mezőgazdaságnak jelentős szerepe van, a szezonális migráció is jelentkezik, leginkább a tavasztól ősziig tartó időszakban. Fontos kiemelni a vajdasági értelmiségi réteg magyarországi munkavállalását is. Van, aki Magyarországon dolgozik, de hetente „hazajár” a Vajdaságba, illetve számos olyan vajdasági magyar szakember, egyetemi tanár is van, aki a stabil szerbiai munkahelye mellett vállal Magyarországon is munkát, és általában hetente egyszer jár át Szegedre vagy Budapestre.

A határ menti ingázás jelentőségét a határátkelők forgalma és a határ közelében, Magyarországon létesített üzemek, vállalkozások is bizonyíthatják. A szerbiai

Köztársasági Statisztikai Intézet adatai alapján 2019. első negyedévében Szerbiába a határátkelők mindegyikén összesen 1 749 833 belépés (3 215 715 fő) történt, ebből hazai 700 593, míg külföldi 1 049 240. Ebből 43 790 magyar forgalmi jelzéssel ellátott jármű és ezekben 79 847 személy lépte át a határt. Ugyancsak 2019 első negyedévében 1 858 804 kilépés (3 128 861 fő) történt, ebből 760 629 hazai, 1 098 175 pedig külföldi. A magyarországi forgalmi engedéllyel rendelkező kilépő járművek száma 144 110, 135 337 utassal. A különbség a gyalogos (kerékpáros) határátlépők külön nyilvántartásának hiányából fakadhat. (Saopštenje, 2019)

A határ menti ingázás jelentőségét egy 2017-es esemény is jól mutatja, amiről a média a határ mindkét oldalán beszámolt. A nyári időszakban, amikor a Magyarország és Szerbia közötti határ átkelőin nagy zsúfoltság keletkezik a nyugatról Dél-Európába tartó vendégmunkás áradat miatt, a vajdasági ingázók nehezen tudják elérni úti céljukat a határ másik oldalán. Ezért az ingázók egy csoportja 2017. júliusában aláírásgyűjtést kezdeményezett a határátkelők hosszabb nyitvatartása érdekében. A riportban megkérdezett ingázók elmondták, hogy ilyenkor több órát kell várni a határon, ami nagyon megnehezíti a napi munkába járásukat Magyarország határhoz közel eső településeire. Török György, a Magyar–Szerb Kereskedelmi és Iparkamara elnöke szerint a magyar–szerb határ kemény erőpróba a cégek, de a munkavállalók számára is. Egyre nagyobb szükség van a vajdasági munkaerőre, mennek is dolgozni a jobb fizetések miatt, de sokakat elriaszt a napi ingázást nehezítő határátkelés. (www.vajma.info/)

Az ingázók egy másik csoportját alkotják a „csencselők”, „cuccolók”, azok a szerbiai lakosok, akik Magyarországra, a határ közeli diszkont áruházakba járnak át vásárolni, hogy aztán az áru nagy részét továbbadják, illetve azok a magyarországi lakosok, akik rendszeresen járnak át Szerbiába vásárolni, ugyancsak viszonteladási céllal. Míg a szerbiai lakosok Magyarországról leginkább élelmiszert vásárolnak nagy tételben, addig a magyarországi lakosok legtöbbször ruhaneműért ugranak át a szabadkai piacra. Becslések szerint Tompára 4-5 százan járnak át naponta többször is áruért Szerbiából, ők 175 euró fölött visszakapják az áfát a magyar oldalon. Szerbiában a behozott termékek után 100 euró fölötti érték esetén kell vámot fizetni, ezt trükközéssel igyekeznek megspórolni. (www.szabadmagyarszo.com)

5.2.5. HORVÁTORSZÁG³²

Az ingázás Magyarországon

Az ingázás alakulását a népszámlálások adatai alapján az alábbi táblázatban mutatjuk be.

³² A fejezet Gombás József – Kiss Ambrus – Sipos Norbert: Mobilitás a határmenti régiókban – Horvátország c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

42. táblázat: A napi ingázás alakulása Magyarországon

A népszámlálás éve	Foglalkoztatottak száma (ezer fő)	Naponta ingázók száma (ezer fő)	Ingázási ráta %
1960	4 759	636	13,4
1970	4 988	976	19,6
1980	5 065	1 217	24,0
1990	4 524	1 144	25,3
2001	3 690	1 102	29,9
2011	3 943	1 340	34,0

Forrás: Kiss Ambrus – Matyusz Zsolt: Az ingázás, mint forgalomkeltő tényező, Munkaügyi Szemle 2015/5. szám 22.

A napi ingázók száma a foglalkoztatottság csökkenése miatt két évtizeden át csökkent, de 2011-re újból növekedett. Az ingázási ráta azonban folyamatosan növekedett. A szerzők előrejelzést készítettek, ezek szerint 2020-ra 1 485 ezer napi ingázó, és 35,07% ingázási ráta várható. A Mikrocenzus-2016 1 585 396 ingázót becsült 2016-ra, ez felülmúlja a várakozást, az ingázási ráta 35,2%, ezek szerint 2020-ra az ingázás a tanulmányban szereplő becslést meghaladja.

Az ingázásról úgy vélik, hogy az egy mennyiségi hiány, vagyis egy településen nincs annyi munkahely, mint amennyi foglalkoztatott van, a különbség tehát elingázik. A tanulmányban ezt **mennyiségi ingázásnak** nevezték, és ez mintegy a fele a teljes ingázásnak. Az ingázás másik felének oka nem a mennyiségi hiány (Budapestről is elingázik a foglalkoztatottak mintegy 10%-a). Ezt általában az elérhető magasabb keresetekkel magyarázzák (lásd Kertesi Gábor: Ingázás a falusi Magyarországon, Közgazdasági Szemle 2000. október, 777. oldal). Úgy látják, hogy az okok bővebbek a magasabb bér lehetőségeinél, sokfajta előnyről lehet szó, ezért ezt **minőségi ingázásnak** nevezik. A minőségi előnyöket, persze közöttük a jövedelemtöbblet talán a legfontosabb, el lehet érni hazai, de külföldi célú elingázással is. Ez legjobban az Ausztriába történő ingázás esetében figyelhető meg. A horvát-magyar viszonylat szempontjából az a kérdés, hogy működik-e valamilyen minőségi ösztönző arra vonatkozóan, hogy az ingázás határon átnyúló legyen. Ilyen hatást nem látunk. Viszont feltételezhetjük, hogy az ingázás ösztönzően hatna az áruk, szolgáltatások cseréjére és a tőkemozgásra is. Ezért az ösztönözhető is, de eddig megfelelő ösztönzést, és főleg annak eredményét nem tapasztalhattunk.

Az ingázás a horvát határmenti körzetekben

A 2011. évi népszámlálás adataiból szerkesztett táblázatban megnézzük a foglalkoztatás néhány fontosabb mutatóját a határmenti megyékben, beleértve az ingázást is.

43. táblázat: Foglalkoztatási adatok a 2011. évi népszámlálás alapján

Megnevezés	Foglalkoztatottak száma ezer fő	Helyben lakók és dolgozók		Naponta ingázók és változó mkahelyen dolgozók		Külföldön dolgozók	
		száma ezer fő	aránya %	száma ezer fő	aránya %	száma ezer fő	aránya %
Baranya megye	141,930	88,421	62,2	50,065	35,3	3,444	2,4
Somogy megye	113,712	66,531	58,5	44,788	39,3	2,393	2,1
Zala megye	117,936	66,606	56,5	49,099	41,6	2,231	1,9
Magyarország	3 942,723	2 406,058	61,0	1 479,791	37,5	56,684	1,4

Forrás: 2011. évi népszámlálás adataiból szerkesztett

Az ingázási arányt növeli az, ha egy területen (például megyében) a települések száma magas, a sok kistelepülésen nincs elegendő munkahely (ez nem csak a mennyiségi ingázást, hanem a minőségi ingázást is növeli). Baranya megye és Zala megye egyaránt jellemzően aprófalvas szerkezetű, közöttük az ingázási rátában mégis jelentős különbség van. Somogy megyének egyes részein jellemzőek a nagyobb települések. Közepes helyét azonban az adja, hogy a megye északi részén a balatoni idegenforgalomnak jelentős vonzása van, igaz szezonális jelleggel. Ez a balatoni hatás a megye határmenti járásaira már nem érvényesül.

A megyén belüli ingázást azonban leginkább a megyeszékhely nagysága és gazdaságának munkaerő szükséglete határozza meg. A három megyeszékhely közül kiemelkedik Pécs, amelynek népessége több mint Kaposvár és Zalaegerszeg népessége együtt. Ha a megyeszékhelyeket rangsorba állítjuk aszerint, hogy mekkora a bejárók aránya a helyben dolgozók százalékában, akkor azt tapasztaljuk, hogy a nagyobb városokban alacsonyabb ez az arány. A legkisebb Szegeden (21,1%), Debrecenben (22,2%) és Budapesten (24,4%), de alacsony Pécsen is (25,2%).

A legmagasabb a bejárók aránya Székesfehérváron (44,6%), amelynek élénk gazdasága van, Szekszárdon (41,2%), amelynek kicsi a népessége, és Veszprémben (38,5%), amelyhez hasonló Zalaegerszeg (37,8%) és Győr (37,6%) mutatója. Kaposvár 28,5%-kal átlag alatti. Zalaegerszeg magas értéke azért is érdekes, mert a megye másik megyei jogú városa, Nagykanizsa, szintén foglalkoztatási centrum és ingázást vonzó terület. A horvát határhoz közel helyezkedik el, a határon áthaladó közlekedési folyosóban, határon túli foglalkoztatási vonzása még sincs.

Érdemes külön vizsgálni a határmenti járásokat. Keletről nyugat felé haladva összefoglaljuk egy táblázatban.

44. táblázat: Foglalkoztatás és ingázás a határmenti járásokban a 2011. évi népszámláláskor

Járás	Foglalkoztatottak száma, fő	Helyben lakó és helyben dolgozók, fő	Ingázók száma, fő		Beingázási + vagy elingázási többlet -
			beingázók	elingázók	
Mohács	12 605	7 524	2 616	4 506	-1 890
Bóly	4 483	2 137	2 037	2 178	-141
Siklós	12 636	6 187	3 955	5 835	-1 880
Sellye	4 553	2 597	1 869	870	+999
Barcs	7 357	5 061	1 205	2 080	-1 206
Nagyatád	8 860	5 710	2 312	2 992	-680
Csurgó	5 570	3 073	1 133	2 339	-1 206
Nagykanizsa	32 254	21 156	9 830	10 464	-634
Letenye	6 035	2 534	1 448	3 378	-1 930

Forrás: a 2011. évi népszámlálás adataiból szerkesztve

Az ingázási irányokat külön kell vizsgálni. Ezeket az adatokat azonban csak a 2001. évi népszámlálás közli, jobb híján ezt vagyunk kénytelenek használni. Az irányok közül megkülönbözteti a járáson belüli, a szomszéd járások szerinti, a saját megyén belüli és más megyék szerinti ingázást, valamint egy maradékot, amelyet a továbbiakban ismeretlennek nevezünk, de valójában a következőket tartalmazza: változó munkahelyen dolgozók, külföldre vagy külföldről ingázók és a valóban ismeretlen cél szerint ingázók. A továbbiakban az látszik, hogy a határmenti járásokban a beingázók körében, amely sokaság kisebb, mint az elingázóké, nincs ismeretlen faktor, de ezen belül nincs külföldről történő beingázás sem.

Az összes elingázó a határmenti járásokban 44 641 fő, ebből 5 528 fő az ismeretlen kategória, vagyis 12,4%. A változó munkahelyen dolgozók aránya országos átlagban 9,5%. Ha ezt vesszük helyi aránynak is, a különbség 2,9%, vagyis a becsült külföldi ingázás 1 289 fő (persze van ténylegesen ismeretlen, illetve be nem vallott célú ingázás is).

A KSH aztán külön kiadványban bemutatta a határmenti ingázást is. Ezek szerint a 2011. évi népszámlálás idején 28 településről összesen 66 személy járt Horvátországba dolgozni (KSH: Ingázás a határ mentén, 2015. június, 22.). Csak Budapestről, Baranya, Somogy és Zala megyéből ingáztak Horvátországba legalább öten.

Ha ezt a fenti becslésünkkel összevetjük, akkor arra következtethetünk, hogy a határmenti járásokból elingázók döntő többsége más országba, nyilván Ausztriába ingázik, valamilyen osztrák határ közeli ideiglenes lakóhely közbeiktatásával.

A 2011. évi népszámlálás sem az ingázás, sem a nemzetközi munkaerőmozgás, sem a migráció szempontjából nem tekinthető céltudatosnak. Még nagyobb baj, hogy a népszámlálást követő időszakban, amikor jelentős változások következtek be a demográfiában, a foglalkoztatásban és a munkaerő-mozgásban, a változásokat

statisztikailag nem követtük. A változások biztosan a magyar-horvát határtérseget is érintették. Adatok híján a hétköznapi tapasztalatokból meríthetünk. Ezek alapján azt állíthatjuk, hogy a magyar-horvát határ mentén a munkaerő-forgalom aligha növekedett. A határon átnyúló ingázás viszont biztosan nőtt, de Ausztria irányába, a közbeeső lakóhelyeket igénybe véve.

5.2.6. SZLOVÉNIA³³

Az ingázás a szlovén határmenti körzetekben

A 2011. évi népszámlálás adataiból szerkesztett táblázatban megnézzük a foglalkoztatás néhány fontosabb mutatóját a határmenti megyékben, beleértve az ingázást is.

45. táblázat: Foglalkoztatási adatok a 2011. évi népszámlálás alapján

Megnevezés	Foglalkoztatottak száma ezer fő	Helyben lakók és dolgozók		Naponta ingázók és változó mkahelyen dolgozók		Külföldön dolgozók	
		száma ezer fő	aránya %	száma ezer fő	aránya %	száma ezer fő	aránya %
Győr-Moson-S	198,360	109,108	55,0	86,942	43,8	2,356	1,2
Vas megye	111,970	59,371	53,0	51,358	45,9	1,241	0,5
Zala megye	117,936	66,606	56,5	49,099	41,6	2,231	1,9
Nyugat-Dunántúl	428,212	235,085	54,9	187,299	43,7	5,828	1,4
Magyarország	3 942,723	2 406,058	61,0	1 479,791	37,5	56,684	1,4

Forrás: 2011. évi népszámlálás adataiból szerkesztett

Az országos átlagot meghaladó ingázás fő oka a fejlett ipari-szolgáltatási centrumok léte: elsősorban Győr, Sopron és Szombathely, de Zalaegerszegnek is nagy helyi jelentősége van.

A külföldön dolgozók aránya a népszámlálás szerint a régióban 1,4%, Győr-Moson-Sopron megyében még alacsonyabb: 1,2%, ezeket az adatok csak fenntartásokkal lehet fogadni.

Érdekes külön vizsgálni a határmenti járásokat. Északról déli irányba haladva összefoglaljuk egy táblázatban.

³³ A fejezet Gombás József – Kiss Ambrus – Sipos Norbert: Mobilitás a határmenti régiókban – Szlovénia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

46. táblázat: Foglalkoztatás és ingázás a határmenti járásokban a 2011.évi népszámláláskor

Járás	Foglalkoztatottak száma, fő	Helyben lakó és helyben dolgozók, fő	Ingázók száma, fő		Beingázási + vagy elingázási többlet -
			beingázók	elingázók	
Szentgotthárd	6 063	3 303	2 223	2 706	- 483
Körmend	11 576	9 062	3 428	5 846	- 2 388
Lenti	8 086	4 057	2 933	3 871	- 938
Letenye	6 035	2534	1448	3 378	- 1930

Forrás: a 2011. évi népszámlálás adataiból szerkesztve

A felsoroltak közül egy jelentős központtal bíró határmenti járás sincs. Mindegyik járás ingázási veszteséget szenved el, vagyis ennyivel többen ingáznak el a járásból, mint amennyien beingáznak oda. Ez lehet a foglalkoztatottak 8%-a (Szentgotthárdi járás), de akár 32%-a (Letenyei járás).

Az összes elingázó a határmenti járásokban 15 881 fő, ebből 2 556 fő az ismeretlen kategória, vagyis 12,4%. A változó munkahelyen dolgozók aránya országos átlagban 9,5%. Ha ezt vesszük helyi aránynak is, a különbség 2,9%, vagyis a becsült külföldi ingázás 461 fő (persze van ténylegesen ismeretlen, illetve be nem vallott célú ingázás is). Ez nyilván a népszámlálás idején is kevésnek minősíthető.

A KSH külön kiadványban is bemutatta a határmenti ingázást. A 2011. évi népszámlálás idején 58 településről összesen 172 személy járt Szlovéniába dolgozni (KSH: Ingázás a határ mentén, 2015. június, 22.). Ennek 56%-a zalai, 16%-a vas megyei lakos volt.

Ha ezt a fenti becslésünkkel összevetjük, akkor arra következtethetünk, hogy a határmenti járásokból elingázók döntő többsége más országba, nyilván Ausztriába ingázik, közvetlenül, vagy valamilyen, osztrák határ közeli ideiglenes lakóhely közbe iktatásával. Vagyis azt állíthatjuk, hogy a magyar-szlovén határ mentén a munkaerő-forgalom aligha növekedett. A határon átnyúló ingázás viszont biztosan nőtt, de Ausztria irányába, a közbeeső lakóhelyeket igénybe véve.

5.3. A MUNKAERŐ KIKÜLDETÉSE

5.3.1. A HATÁRMENTI KIKÜLDETÉS

A kiküldetés leírása

Kiküldés:

Kiküldetés: A munkáltató munkavállalókat küld ki saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak az adott tagállamban működő címzettje

között létrejött szerződés alapján, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

Kirendelés:

A munkáltató munkavállalókat küld ki egy másik tagállam területére, a csoport tulajdonában lévő telephelyre vagy vállalkozáshoz, feltéve, hogy a kiküldő vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással.

A Munka törvénykönyve a korábban hatályos törvénnyel ellentétben ma már nem használja a kiküldetés kifejezést, hanem a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai között rendezi a más munkahelyen vagy más munkáltatónál történő munkavégzést. A közösségi szabályok alapján az minősül kiküldetésnek, ha a munkáltató által kötött szerződés teljesítése érdekében a munkavállalót a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően ideiglenesen munkavégzés céljából egy másik tagállamba küldik. (Szarvas, 2017)

Míg a **munkaszerződéstől eltérő munkakörben** való foglalkoztatás során a munkáltató arra utasítja a munkavállalót, hogy olyan feladatokat lásson el, amelyek más munkakörhöz tartoznak, addig a **más munkahelyen történő munkavégzés** során a feladatok nem változnak, viszont a munkavégzés helye igen. Mindkét esetben továbbra is a munkáltató irányítása alatt történik a munkavégzés, nincs változás sem a bérszámfejtés, sem pedig a számviteli elszámolás tekintetében. (Marinov, 2018)

A **más munkáltatónál történő foglalkoztatás** (kirendelés) esetében azonban ideiglenesen egy másik munkáltató irányítása alá kerül a munkavállaló. Ezen jogviszony részleteit célszerű a két munkáltató között megállapodásban rögzíteni, amelyben érdemes kitérni többek között a munkáltatói jogok gyakorlásának megosztására, a kirendelés időtartamára és a felek közötti elszámolásra is. A kirendelő munkáltató fogja továbbra is elkészíteni a bérszámfejtést, kifizetni a munkavállalók bérét, bevallja és megfizeti az adókat. A felmerülő bérköltséget, kapcsolódó adókat és járulékokat a szokásos módon rögzíti a könyveiben, számviteli kimutatásaiban. (Marinov, 2018)

A külföldi kiküldetés, mint az Mt. 53.§- szerinti munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik válfaja, uniós szabályozási körbe tartozik tekintettel arra, hogy az az egységes, közös piacot is érinti. A kiküldetésre (posting) a 96/71/EK irányelv, valamint a 2014/67/EU végrehajtási irányelv vonatkoznak.

Bár az EU rendeletek nem feltétlenül a magyar munkajogi terminológia alapján szabályozzák a szociális rendszerek koordinációját, így nem tesznek különbséget kirendelés és kiküldetés között, a főszabály alóli kivételként mégis csak az általunk kiküldetésként megjelölt esetet veszik alapul, vagyis amikor a munkavállaló saját munkáltatója nevében és javára tevékenykedik külföldön.

A kiküldetés speciális munkaerő-piaci feltételei, mozgató rugói

A kiküldés a mobilitásnak az a sajátos változata, amikor maga a vállalkozás nem mozdul, de egy külföldi helyszínen előforduló feladatot kell elvégeznie. Ezt ugyanakkor nem akarja a vállalkozása alól kihelyezni, ezért nem akar egy külföldi alvállalkozót igénybe venni, nem akar egy külföldi munkavállalót igénybe venni (sem alkalmazással, sem kölcsönzéssel), hanem azt kifejezetten saját munkavállalójával kívánja megoldatni.

Ennek három alapvető mozgató ereje lehet:

- a) **szakmai megfontolások:** csak a saját munkavállalója rendelkezik azzal a szakmai tudással, know-how-val, amely szükséges az adott feladat elvégzéséhez, ezért azt nem bízhatja másra
- b) **praktikus, szervezési megfontolások:** egyszerűbb egy olyan saját munkavállalóval megoldani az adott feladatot, ami végig viszi a teljes folyamatot, mint külön-külön bedolgozót szerezni az egyik határtól a másikig, az egyik munkafázistól a másikig
- c) **költség-alapú megfontolások:** a hazai munkavállalóval a hazai szabályok alapján kisebb költségekkel (munkabér, napidíj, kiküldetés stb.) végeztethető el a feladat, mintha arra egy helyi (külföldi) munkavállalót a helyi (külföldi) szabályok, bérezési stb. feltételek mellett kellene alkalmazni.

A kiküldetés lényege és mozgató ereje tehát egyik oldalról a saját/sajátos munkavállalói kompetenciák és saját/sajátos alkalmazási/bérezési feltételek kihasználása, amivel az adott cég érvényesíteni képes szakmai versenyképességét, és szabályozásbeli (költségbeli) versenyelőnyét. Ugyanez a másik, külföldi versenytárs oldalról a szabályozásbeli különbségek megítélésében azt jelenti, hogy egy más országból érkező szereplő azzal kíván versenyelőnyt szerezni, hogy a kiküldött munkaerő (a kiküldő bérezési, társadalombiztosítási szabályai alapján) „olcsóbb” lehet, mint azok a munkavállalók, akiket a fogadó országok szabályai szerint alkalmaznak. (Erős leegyszerősítéssel ez a **szociális dőmping** lényege.)

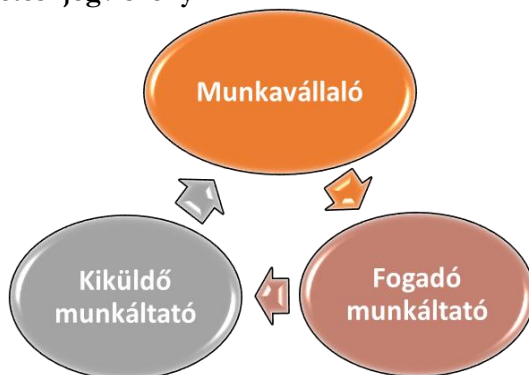
Ha a kiküldetés rövidebb időre szól, az ideiglenes munkavállalás legfeljebb 12 hónapig tarthat, ami még hat hónappal hosszabbítható. Ha a munkavállaló ennél tovább maradna az országban, ahová kiküldetésben érkezett, onnantól kezdve a munkakörülmények terén teljes mértékben a vendéglátó ország munkavállalási szabályai vonatkoznak rá. (EUrologus, 2018)

A kiküldetés forma lehetséges változatai

Magyarország ebben a relációban természetesen **lehet kiküldő is, és fogadhat kiküldötteket is** (pl. ha egy külföldi munkáltató munkavállalóját átmenetileg foglalkoztatja Magyarországon, szolgáltatásnyújtás keretében). Az alkalmazandó jog ezekben az esetekben értelemszerűen változik.

A cégcsoporton belüli külföldi kiküldetés egy atipikus munkajogi helyzetet hoz létre, és egy olyan **háromoldalú jogviszonyt eredményez**, amelyben a munkavállaló ténylegesen ki fog kerülni a küldő munkáltató irányítása alól, ideiglenesen beintegrálódva a fogadó munkáltató szervezetébe.

27. ábra: A kiküldetési jogviszony



Forrás: Szávó, 2018: Külföldi kiküldöttek a gyakorlatban – 1. rész

Egyrészt létrejön **egy polgári jogviszony** a küldő és fogadó munkáltatók között a munkavállaló foglalkoztatásához kapcsolódó lényeges kérdések vonatkozásában, másrészt a munkavállaló és a küldő munkáltató között **egy megállapodás a cégcsoporton belüli külföldi áthelyezésre**. (Kártyás, 2017)

A cégcsoporton belüli kiküldetés tipikus munkajogi modelljei (Deli, 2017)

1. Rövidebb idejű kiküldetés esetében gyakori az a megoldás, hogy a kiküldött munkáltató és a kiküldött munkavállaló között **fennálló munkaszerződést** a felek közös megegyezés útján – anélkül, hogy a munkavállaló a magyar munkajog hatálya alá kerülne – **határozott időre módosítják**. A kiküldetési megállapodás keretei között kerülnek meghatározásra a kiküldetés lényeges feltételei, amelyeknek **összhangban kell állniuk** a Munka Törvénykönyve Mt. 295. § (1) bekezdésében foglalt **minimális munkafeltételekkel**, így többek között a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértékére, a legalacsonyabb munkabér összegére, az egyes sérülékeny csoportok munkavállalási és foglalkoztatási feltételeire vonatkozó előírásokkal.

2. Ha a cégcsoporton belüli kiküldetés **hosszabb időre** szól, a felek tipikusan a többszerződéses modell alapján alakítják ki a kiküldetés jogi kereteit. A **többszerződéses modell** azon mobilitásokra jellemző elsősorban, amelyeknek keretében a kiküldött munkavállaló több évre érkezik Magyarországra (rendszerint a leányvállalatban vezető tisztségviselővé nevezik ki, feladatait pedig vezető állású munkavállalóként látja el). Ezekben az esetekben a kiküldő munkáltató és a munkavállaló közös megegyezés útján **megállapodnak a közöttük fennálló munkaviszony „nyugvásában”** (azaz a külföldi munkaszerződésből folyó főkötelezettségek, így a rendelkezésre állási kötelezettség és a bérfizetési kötelezettség felfüggesztésre kerülnek) azzal, hogy a munkavállaló a cégcsoporthoz tartozó **magyar munkáltatónál folytatja tovább a munkát**. A fogadó munkáltató és a kiküldött

munkavállaló között pedig létrejön egy határozott idejű – rendszerint a magyar munkajog hatálya alá tartozó – munkaszerződés.

A szociális dömping egy igen sajátos formája évek óta az úgynevezett „kihelyezett munkások” (travailleurs détachés) ügye. Ezt a kategóriát az unió egy 1996-os irányelve hívta életre.³⁴ Nem egyszerűen a külföldön munkát vállalókról van szó, és nem is azokról a bevándorlókról, akik tartósan telepszenek le új országukban. Ez olyan helyzet, amikor az uniós országban működő cég meghatározott időre (a mostani szabályozás szerint két évre) kihelyezi alkalmazottait egy másik országba, hogy ott végezzenek munkát. A munkavállalóra a fogadó ország munkaiügyi szabályai vonatkoznak, az ottani minimálbért veszik figyelembe, az ott előírt munkafeltételeknek kell megfelelni, azonban – és itt van a kutya elásva, vagyis ez teszi jövedelmezővé a cégeknek a dolgot – a szociális járulékokat a dolgozó után a származási országban fizetik. Márpedig világos, hogy nagyon nem mindegy, vajon egy munkásért a francia vagy a lengyel szociális járulékokat fizetik be. És persze innen, ahogy a francia cégek panaszkodják, a verseny nem tisztességes, mert a kelet-európai cégek okvetlenül versenyelőnybe kerülnek. Nem tévedés, a francia cég arra kényszeríti a munkát keresőket, hogy névleg egy monacói vagy luxemburgi cégnek dolgozzanak, amely aztán kihelyezi őket Franciaországba. A monacói vagy a luxemburgi szociális járulékok ugyanis a vállalat szempontjából sokkal kedvezőbbek, mint a franciák.

Nem véletlen, hogy a francia elnök „újra akarja alapítani a kihelyezett munkavégzés egész rendszerét”. A kelet-európaiak viszont ezt nagyon nem szeretnék. (Balázs, 2017)

A kiküldetés általános megítélése, feltételei

MTI (2017): Az Európai Bizottság tavaly márciusban terjesztette be módosítási javaslatát, amelynek értelmében a munkabér és a munkafeltételek terén ugyanazok a szabályok vonatkoznának a kiküldetésben lévő munkavállalókra, mint a helyiekre. A bírálók szerint ez számos újonnan csatlakozott tagországot hátrányosan érintene. Az egyezség egyik legfontosabb pontja, hogy ezen módosítás előírásai nem fogják érinteni a fuvarozói szektort, arra vonatkozóan külön szabályokat hoznak majd. A most elfogadott kompromisszum értelmében a fogadó ország munkajogi feltételeit 12 hónap után kellene alkalmazni, amit egyszer meg lehetne hosszabbítani hat hónappal.

Az Európai Parlament döntése alapvetően rossz hír azoknak a közép-európai cégeknek, amelyek azért is jutottak versenyelőnyhöz a nyugat-európai piacon, mert olcsóbb munkadíjakkal végezték el ugyanazt a munkát, amiért például egy helyi vállalatnak a saját országában kötelező – a magyarnál magasabb – minimálbért kellett fizetnie a munkásainak. (MTI, 2018) Érthető, hogy a „fogadó” országok ezt a szociális dömping elleni intézkedésnek, a versenysemlegesség megteremtése felé tett lépésnek tekintik, míg a „küldő” országok szerint ezzel elsősorban a kelet-európai vállalatok versenyképességét kívánják aláásni, miközben az EU legnagyobb gazdaságai a saját

³⁴ A 2016-os adatok szerint 340 000 kihelyezett munkás dolgozik Franciaországban, ráadásul a számuk egy év alatt 25 százalékkal nőtt. Az is lehet persze, hogy ez a nagymértékű növekedés éppen annak köszönhető, hogy 2015-ben szigorították a kihelyezett munkások ellenőrzését is, ezzel valamennyire talán legalizálták is a helyzetet. A francia szenátus egyik jelentése nagyjából 200-300 ezerre teszi a Franciaországban illegálisan dolgozó „kihelyezett” munkások számát. (Balázs, 2017)

piacukat védik. (MTI, 2018) A magyar kormány, a többi visegrádi országgal egyetemben, már akkor elutasította a szabályozás módosítását, amikor még javaslat volt, mert Budapest álláspontja szerint a szabad szolgáltatásnyújtás uniós alapjogát így mesterségesen korlátozzák. (Vöő, 2018)

MTI (2017): A magánfuvarozók természetesen üdvözik azt, hogy a fuvarozói szektort kivették a mostani szabályozásból és arra vonatkozóan külön szabályokat hoznak majd. A Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete (MKFE) szerint a közúti szállítást nem lenne szabad kiküldetésnek minősíteni, hisz nem kitelepülésről, azaz egy másik uniós tagország területén való folyamatos munkavégzésről van szó – mint például egy építőiparban tevékenykedő munkás esetében –, hanem a gépkocsivezető egyszerűen a szolgáltatás jellegéből fakadóan lép át országhatárokat.

Itt a fentiekben külön nem részleteztük az **előnyöket és korlátokat a munkáltató és a munkavállaló szempontjából**, mert azt elég egyértelműnek, de ugyanakkor szubjektívnek, érték-orientáltnak is tekintjük.

Már utaltunk rá: munkáltatói oldalról az jelent előnyt, ha a hazai (alacsonyabb) munkaerő-költségekkel jelenik meg az európai, magasabb munkaerő-költséggű országokban, és ezzel a költségelőnnyel tud magának piacot szerezni, megtartani. (A fogadó országok munkáltatóinál mindez persze ellenkező előjellel jelenik meg.) Munkavállalói oldalról nézve mindez elég ambivalens: Ha ő olcsóbb, mint a vele ugyanazon a munkaerőpiacon együtt megjelenő külföldi kolléga, az nyilvánvalóan nem jó a számára, az azonos feltételek viszont kifejezetten kedvezőek lennének.³⁵

A kiküldetés európai nagyságrendje

A kiküldött munkavállalók száma 2010 és 2015 között 41 százalékkal nőtt az EU-ban, és elérte a 2,05 milliót, de ez még így is mindössze 0,9 százalékát jelenti az uniós teljes munkaerőnek. A kiküldetésben lévő munkavállalók 85 százaléka Nyugat-Európában dolgozik, legtöbbször Németországban, Franciaországban, illetve Belgiumban. A legnagyobb kibocsátó államnak Lengyelország, Németország és Franciaország számít. (MTI, 2018)

Az Európai Bizottság adatai szerint a kiküldetésben dolgozók az EU-ban foglalkoztatottak 0,4 százalékát adják, számuk 2,3 millió volt 2016-ban; 69 százalékuk

³⁵ Persze ennek igazságossága is kettős, mert amikor a magyar munkavállaló külföldön van, ugyanabból, ugyanúgy kell élnie, mint a külföldi kollégának, de ugyanazt a jövedelmet itthon elkölthet már komoly előnyt élvezhetne az eltérő lakhatási, rezsi, családfenntartási, iskoláztatási stb. feltételek miatt. Ezért érdekelt lehet az azonos feltételekben.

A munkáltatója viszont arra hivatkozik, hogy azonos feltételek mellett ez a hazai vállalkozás már nem lenne versenyképes, tehát nem tudná fenntartani a céget, ezáltal elveszne a munkavállaló munkahelye, vagyis a munkavállaló saját érdekében maradjon csendben. Hogy ez valós-e, illetve hogy indokolt-e vállalkozásokat az olcsó munkaerőre támaszkodva működtetni és európai szinten versenyképesnek mondani, az már más megítélés kérdése.

az iparban dolgozik, ezen belül is 45 százalékuk az építőiparban, a szolgáltató szektor 29 százalékukat foglalkoztatja.

A küldő országok között Lengyelország a listavezető 5134efővel, majd Németország következik 260efővel és Franciaország 136efővel. Míg Szlovákiából 112 ezren munkálkodtak kiküldöttként 2016-ban más uniós tagállamban, addig Magyarországról 65 ezren. A fogadó államok élén Németország áll 440 ezer dolgozóval, a második Franciaország 203 ezerrel, a harmadik Ausztria 120 ezer fővel; nálunk ez mintegy 11 ezer dolgozót jelent.

Magyarországon az itthon fogadott, kiküldetésben dolgozók aránya mindössze 0,3% (Németországra vonatkozóan ez az adat 20%, Szlovákiában ugyancsak 20%, Lengyelországban 14%, Franciaországban 12%). A kiküldötteket tekintve Magyarországon az egy másik államban kiküldetésben dolgozók aránya az összes munkavállalóhoz viszonyítva 1,4% (Németországban 57%, Ausztriában 19%, Belgiumban 5,4%).³⁶ (EUrologus, 2018)

5.3.2. SZERBIA³⁷

A szerb állampolgárok külföldi ideiglenes munkára való kiküldetését a Törvény a dolgozók ideiglenes külföldi munkavégzésre való kiküldetéséről (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 91/15. sz.) szabályozza, ami 2016.01.13-tól van érvényben. A törvény meghatározza a külföldi kiküldetésen levő dolgozók jogait, valamint a kiküldetés feltételeit, menetét és a munkaadó kötelezettségeit. A 2017. évben 542 munkaadó 4 049 bejelentést tett és 13 916 dolgozót küldött ki ideiglenes külföldi munkavégzésre. Megoszlásuk a következő:

- beruházási és egyéb munkavégzés és szolgáltatás nyújtás keretében (beruházási munkálatok: 6 812, szolgáltatás-nyújtás: 3 912) – összesen 10 724 fő,
- munkavégzés vagy szakmai továbbképzés a munkaadó szükségleteire a munkaadó külföldi gazdálkodási egységeiben (munkavégzés: 1 556, szakmai továbbképzés: 483) – összesen 2 039 fő.
- munkavégzés vagy szakmai továbbképzés a munkaadó szükségleteire a vállalatközi mozgás keretében (munkavégzés: 809, szakmai továbbképzés: 344) – összesen 1 153.

A legtöbb szerbiai dolgozót Németországba küldték külföldi kiküldetésre (3 920), majd Szlovákiába (3 046), Oroszországba (1 222), Romániába (556), Horvátországba (484), Magyarországra (353), a Dél-Afrikai Köztársaságba (248), Ausztriába (267),

³⁶ Érdeemes megnézni az Európai Parlament látványos, [magyar nyelvű infografikáját](http://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20171012STO85930/a-munkavallalok-kikuldetese-felulvizsgalja-a-szabalyokat-az-cu-infografika) még több adatért. <http://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20171012STO85930/a-munkavallalok-kikuldetese-felulvizsgalja-a-szabalyokat-az-cu-infografika>

³⁷ A fejezet Agneš Slavić – Sipos Norbert – Kovács Szilárd: Magyarország - Szerbia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

Norvégiába (239), Olaszországba (135), Kuvaitba (178) és Lengyelországba (170). (A Szerb Köztársaság migrációs profilja 2017, 30.)

A Szerbia és Magyarország közötti ideiglenes külföldi munkavégzés megkönnyítése érdekében 2018-ban kötötték meg a Memorandum a munkavállalásról c. megállapodást, amit a magyar Nemzeti Erőforrás Minisztérium és a szerb Munkaügyi, Foglalkoztatásügyi, Harcos és Szociálpolitikai Minisztérium jegyzett.

Ahogy azt már említettük, a külföldön dolgozó szerbiai állampolgárok jelentős része a szerbiai munkaadója megbízásából ideiglenes munkavégzésre érkezik Magyarországra. Gyakran az építőipari, szállítmányozói cégek munkatársai végeznek így munkát Magyarországon. Az is nagyon valószínű, hogy az érdeklődők megtalálják a jogi kiskapukat, hiszen a hivatalos számadatnál (2017-ben 353 fő) valószínűleg sokkal többen dolgoznak így Magyarországon, amit az ilyen jellegű szerbiai internetes hirdetések nagy száma is bizonyít. (pl.: www.svastara.rs)

A Magyarországról Szerbia felé történő kiküldetésekről, kirendelésekről nem rendelkezünk számadatokkal, bár létező jelenségről van szó, leginkább a magyarországi vagy nemzetközi multinacionális cégek vezetői, szakemberei körében, akik a szerbiai leányvállalat működését segítik, felügyelik. A két ország közötti oktatási-tudományos együttműködés keretében (pl. Makovecz Program) magyarországi egyetemi tanárok is érkeznek Szerbiába, „kiküldetésbe”.

5.4. IDÉNYMUNKA

5.4.1. A HATÁRMENTI IDÉNYMUNKA

Az idénymunka leírása

A hazai törvényi szabályozás az idénymunka kereteit az Mt. mellett az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényben (Efo tv.) határozza meg. Az Efo. tv. az egyszerűsített foglalkoztatás két nagy területét definiálja, a mezőgazdasági és a turisztikai idénymunkát (szezonális munkát), valamint az alkalmi munkát. (Dabronaky, 2018)

Ennek alapján az idénymunka olyan munka lehet, ahol a munkáltató tevékenysége munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. A mezőgazdasági idénymunka a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a tovább-feldolgozás kivételével –, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai

sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban. A turisztikai idénymunka pedig a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.

Az Efo tv. ugyanakkor kimondja azt is, nincs akadálya annak, hogy a munkáltató és a munkavállaló az Mt. általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt mezőgazdasági, turisztikai idénymunkára.

Az idénymunka speciális munkaerő-piaci feltételei

A növénytermesztésben vagy épp a kertészetben nincs szükség állandó jellegű munkavégzésre, hiszen a feladatok szezonálisan jelentkeznek, ami azt jelenti, hogy az évszaktól, időjárástól függően hol van munka, hol nincs (de amikor van, akkor azt nagy volumenben, gyorsan el kell végezni), így ezek miatt sokszor nincs is állandó foglalkoztatás, a munkaerőigényt szorosan a teendőkhöz igazítják.

Az egyszerűsített foglalkoztatás egyik lényeges különbsége a tipikus munkaviszonyokhoz képest, hogy a munkaszerződést nem kötelező írásba foglalni, a munkaviszony ugyanis a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével jön létre. Alap-, illetve teljesítmény-béreként minimum a kötelező legkisebb munkabér 85, garantált bérminimum esetén pedig 87 százaléka jár. A munkáltató által fizetendő közteher naptári naponként, munkavállalónként mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén 500 forint. Ennek megfizetésével a munkáltató mentesül a szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás és az Szja. tv.-ben (személyi jövedelemadó) előírt adóelőleglevonási kötelezettség alól, a munkavállaló pedig a nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék, egészségügyi hozzájárulás és személyijövedelemadó-előleg megfizetésének kötelezettsége alól.

Az Efo. tv. szigorú létszámkorlátot határoz meg. Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma – a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi átlagos statisztikai létszámát alapul véve – nem haladhatja meg:

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az 1 főt,
- 1-5 főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a 2 főt,
- 6-20 főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a 4 főt,
- 20-nál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám 20%-át.

Az így meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja.

Harmadik országbeli állampolgárt az egyszerűsített foglalkoztatási formák közül csak mezőgazdasági idénymunkára lehet alkalmazni.

Az időnyomunka lehetséges változatai

Az időnyomunka az idő/idény intervallumokat kivéve a többi mobilitási formát követi. Az idények bekövetkezése kisebb-nagyobb (időjárásfüggő) eltéréssel előre belőhető, az időnyomunkás szervezheti úgy az életét, hogy ebben a periódusban szabad legyen, tudjon mozdulni, ha megjelenik a kampányra hívó szó. A motiváció természetesen itt is a jövedelem, a kampány viszonylag rövid időszaka alatt – nagyon sok munkaórával, kevés szabadidővel, igen intenzíven – elérhető jövedelem.

Időlegessége miatt az időnyomunka elvileg inkább a szűkebb mobilitási térre, vagyis a határreégióra koncentrálódik. Ezen belül az ingázás iránya észrevehetően követi a gazdasági folyamatok változásait. A nyugati határ közelében évek óta Ausztriába járnak át dolgozni. A keleti határ közelében viszont rengeteg a keletről érkező időnyomunkás (Orbán – Szabados, 2017), bár ez az utóbbi időben már – részben legalább – megfordulni látszik, mert adott esetben érdemesebb lehet átmenni Romániába, mint fordítva.

Kiépültek a távoli időnyomunka csatornái is, amelyeken keresztül viszonylag távoli országokra (Spanyolország, Hollandia) is kiterjed a hazai időnyomunkások mobilitása

Az időnyomunka általános megítélése, előnyei és korlátai

A **munkáltató** számára létfeltétel, abszolút kritikus pont, hogy az idényben biztosítani tudja a megfelelő többlet-munkaerőt (amelyre az idényen kívül nincs szüksége). Ez számára egyfajta potenciális kiszolgáltatottságot jelent, mert az időnyomunkás nélkül nem tudja elvégezni a megfelelő munkát, nem tudja betakarítani a termést, vagyis tönkremegy.

Száma számára mégis az jelent kedvező pozíciót az időnyomunkások alkalmazásában, hogy a munkavállalók, az **idénynyomunkások** ugyanilyen mértékben rászorultak erre a munkára, vagyis ugyanannyira kiszolgáltatottak, mert ezért utaztak sok kilométert, ezért tették szabaddá magukat a kampány idejére, tehát többé-kevésbé kényszer-helyzetben vannak ők is, kénytelenek elfogadni a munkaadó által meghatározott feltételeket.

Munkavállalói érdekérvényesítési erő szempontjából talán ez a leggyengébb, leginkább kiszolgáltatott, legkevésbé ellenőrzött/követett, minden szempontból alárendelt pozíciót jelenti, jövedelemben, munkafeltételekben egyaránt.

Mikor elkezdenek pl. Ausztriába ingázni, sokan azt tervezik, pénzt gyűjtenek arra, hogy itthon vállalkozhassanak, de kevesen valósítják meg ezt az álmukat, gyerekeiknek pedig más jövőt szánnak. Nyár végén, ősz elején biztosan több honfitársunk dolgozik szomszédainknál, mint ami a hivatalos adatokban szerepel, mert ez a mezőgazdasági munkák szezonja. Sok a magyar a szőlőszüretken, paradicsomot, paprikát szednek, főleg Pomogy környékén spárgával, hagymával foglalkoznak – és sokan feketén. Úgy vélik, munkaadók, dolgozók is többen, hogy különben nem érné meg. Akiket viszont

tartósan alkalmaznak osztrák gyárak, hivatalok, azok be vannak jelentve, a juttatásokhoz is hozzájutnak. (Rimányi, 2018)

5.4.2. SZERBIA³⁸

A Szerbiában 2018-ban elfogadott Törvény az egyszerűsített munkaalkalmazásról a szezon-jellegű munkáknál, egyes tevékenységeknél (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 50/2018.sz.) szerint a mezőgazdaságban, erdő- és halgazdaságban foglalkoztatott idenymunkásokat be kell jelenteni, utánuk adót és járulékot kell fizetni. Egy munkavállaló évente összesen leg több 120 napot dolgozhat idenymunkásként. A szerb mezőgazdasági miniszter becslése szerint 2018-ban 80 000 idenymunkást alkalmaztak Szerbiában. (www.paragraf.rs)

A külföldi idenymunka jelentősége is egyre nő a szerbiai munkavállalók körében. A szerbiai média értesülései szerint a szerbiai idenymunkás lett a legkeresettebb munkaerő Európa ezen részében. A munkaerőhiány miatt, amellyel Horvátország, Szlovénia és Szlovákia kénytelen szembenézni, ezek az országok harcolnak a szerbiai idenymunkásokért. A legtöbb ajánlat a környező országokból érkezik, mégpedig a legtöbb Horvátországból és Szlovéniából, ahol egyszerűsítették a munkavállalási engedélyeket, sőt, Szlovákiában ugyanolyan jogokkal rendelkeznek a Szerbiából érkező alkalmazott, mint a helyi munkás. Szlovákiában egyébként 15 000, Horvátországban 6 400 szerbiai munkás dolgozik, ez a szám háromszorosa a három évvel ezelőtlinek. Mindennek köszönhetően Szerbiában is megnöttek az úgynevezett napszámosok bérei. Egyes helyeken és bizonyos munkákért akár 4 000 dinárt is kifizetnek naponta, a legalacsonyabb bér azonban 2 000 dinár napjára, így egy idenymunkás a nyár folyamán havonta 80 000 dinárt is megkereshet. (www.szabadmagyarszo.com)

A Magyarországon dolgozó szerbiai idenymunkások számáról becslésekkel sem rendelkezünk, hiszen ezen tevékenység gyakran nem bejelentett formában, álturistaként, rokon- ismerősi segítség-nyújtásként jelenik meg. Hamar (2015) szerint a magyar agrárgazdaságban fontos szerepet a romániai és az ukrainai idenymunkások játszottak, a szerbiai idenymunkások a legkisebb lélekszámú csoportot alkotják. 2013-ban 365 szerbiai idenymunkás alkalmazására adtak engedélyt a magyar hatóságok. (Hamar, 2015, 40.)

2017-ben a magyar média már arról számolt be, hogy a munkáltatók meghatározott feltételekkel foglalkoztathatnak akár harmadik országbeli állampolgárokat is a mezőgazdasági idenymunka elvégzésére. A harmadik országbeli (például szerb) állampolgárok – a letelepedett jogállású vagy bevándorló személyek kivételével – mezőgazdasági idenymunkát munkavállalási engedéllyel végezhetnek egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Az állami foglalkoztatási szerv hatósági bizonyítványt ad ki a harmadik országbeli állampolgárnak – mindezt ellenszolgáltatás nélkül, ingyen. A munkáltatónak a munkaviszony minden naptári napjára a mezőgazdasági idenymunka

³⁸ A fejezet Agneš Slavić – Sipos Norbert – Kovács Szilárd: Magyarország - Szerbia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

esetén fizetendő közteherjegy 500 forint munkavállalónként. A közteher megfizetésével a munkáltatót nem terheli szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint a személyi jövedelemadóról szóló törvényben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség. A munkavállalónak pedig nem kell számolnia a nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettséggel. (www.delhir.info)

Az idénymunkákra vonatkozó jelentős bérkülönbségek és a határátkelési nehézségek miatt nem valószínű, hogy Magyarországról Szerbiába járnak át szezon-jellegű munkavégzésre.

5.5. TARTÓS MUNKAVÁLLALÁS

5.5.1. A HATÁRMENTI TARTÓS MUNKAVÁLLALÁS

A határon túli munkavállalás leírása

„Magyarország Európai Unióhoz történt csatlakozása és a munkavállalási korlátok megszűnése óta a magyar állampolgároknak – EU-s polgárként– joguk van bármely uniós országban munkavállalási engedély nélkül alkalmazottként vagy önálló vállalkozóként dolgozni. Ez fordítva is igaz: az uniós állampolgárok is szabadon vállalhatnak munkát hazánkban, ám vannak bizonyos bejelentési és egyéb adminisztratív kötelezettségek, amiket teljesíteni kell ahhoz, hogy a foglalkoztatás jogszerű legyen.

Az Európai Unió (EU) Működéséről szóló Szerződés 45. cikke úgy rendelkezik, hogy az unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását. Ez a jog magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között. A munkavállalók szabad mozgása alapján a munkavállaló jogosult tényleges állásajánlatokra jelentkezni és e célból a tagállamok területén szabadon mozogni, továbbá joga van munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodni az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően.

Az EU-országok állampolgárainak tehát alapesetben nem kell munkavállalási engedélyt kiváltaniuk ahhoz, hogy valamelyik tagállamban munkát vállaljanak, önfoglalkoztatóknak pedig semmilyen esetben sem kell munkavállalási engedélyt beszerezniük.” (Dabronaki, 2017a)

A határon túli munkavállalás speciális munkaerő-piaci feltételei

Ez az a mobilitási forma, amelyet tekinthetünk alapesetnek is, mert – az előzőekkel szemben –nincsenek különösebb specialitásai. A munkáltató munkaerőt keres, és ha az adott feltételek mellett a határon túlról érkeznek megfelelő jelentkezők, azokat is

alkalmazza, különösen akkor, ha számíthat a nyelvi/kulturális azonosságokra. Számára ebből a szempontból közömbös, hogy a munkavállaló helyben lakik, a közelben talál szállást, vagy ingázik.

A határon túliak munkavállalása a munkáltatónak akkor lesz kiemelt fontosságú, ha a „kaputól” nem tud felvenni elegendő munkavállalót. Szükség lesz intenzívebb kampányra, elektronikus úton is, esetleg személye megjelenésű toborzásra is azokon a környékeken, ahol vélhetően megszólíthatók, megnyerhetők még álláskeresőik. Ez pedig kiterjedhet a határ túloldalára is. Az ottaniak megnyerése érdekében adott esetben külön munkáltatói aktivitásra is szükség lehet: céges autóbusz, amelyek munkakezdsre összeszedi, behozza a távolabb élőket, és műszak után haza is viszi őket, akár a határon túlra is, vagy utazási támogatás, esetleg munkásszállás biztosítása.

Ugyanez a logika érvényesül a munkavállaló oldalán is. Ha munkahelyet keres, és a megfelelőt a határ másik oldalán találja meg, azt fogja választani, természetesen bekalkulálva az utazás, a határ-átlépés idő- és költségfaktorait is.

A határon túli (határon átnyúló) mobilitásnak éppen ez a lényege: a munkáltató is, a munkavállaló is, az esetleges szolgáltató is egyetlen nagy, térben elérhető munkaerőpiacon mozog, működik, és szabadon mérlegeli, hogy ennek a munkaerőpiacnak a különböző szegmenseiben milyen feltételekkel talál munkaerőt/munkahelyet, és erre fókuszál (természetesen mérlegelve mindazokat a kritériumokat, amelyeket általánosságban és konkrétan is a korábbiakban már felsoroltunk).

A határon túli munkavállalás lehetséges változatai

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991.évi IV. törvény (Ft.) 7. §-a szerint harmadik országbeli állampolgár főszabály szerint kétféleképpen vállalhat munkát Magyarországon (Dabronaky, 2017b):

1. Idegenrendészeti hatóság által a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvényben meghatározott összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott **tartózkodási engedéllyel**.
2. Nem összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodásra jogosító engedélyt kérelmező harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatásához kiadott **munkavállalási engedéllyel**.

A kormányhivatal háromféle munkavállalási engedélyt adhat ki:

- a) munkavállalási engedélyt;
- b) munkavállalási engedélyt a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül;
- c) szezonális munkavállalási engedélyt.

A munkavállalási engedélyt munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül adja ki a kormányhivatal 17 esetben, melyet a 445/2013. (XI. 28.) kormányrendelet 9. § (1) bekezdése sorol fel (pl. nemzetközi szerződésben meghatározott kereteken belül;

harmadik országbeli állampolgárnak kulcsszemélyzetként történő munkavégzéséhez; külföldi állam diplomáciai vagy konzuli képviseletének személyzete közeli hozzátartozója magyarországi foglalkoztatásához, az államok között fennálló viszonyosság hiányában; EU Kék Kártyával nem rendelkező, legalább nyolc éve Magyarországon foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgárral legalább öt éve Magyarországon együtt élő, családi együttélés biztosítása céljából kiadandó tartózkodási engedélyre nem jogosult családtag munkavégzéséhez).

Szezonális munkavállalási engedéllyel szezonális munka keretében történő, 90 napot meg nem haladó folyamatos foglalkoztatás engedélyezhető.

5.6. VÁLLALKOZÁS

5.6.1. A HATÁRMENTI VÁLLALKOZÁS

A vállalkozás leírása

Ebben az esetben nem a munkaerő mozog valamilyen módon a fix helyen (a határ túlsó oldalán) működő vállalkozáshoz, hanem a vállalkozás lesz mobil annak érdekében, hogy közelebb jusson saját piacához, vagy közelebb jusson egy adott üzleti lehetőséghez, üzleti partnerhez, esetleg azért, mert a határ másik oldalán számára kedvezőbb az üzleti környezet (alapítás és működés, előírások és hatóságok, engedélyek és ellenőrzések, bérek és érdekképviselések, adók és járulékok, bürokratikus köteleességek stb.).

A vállalkozás kifejezést a magyar nyelv többféle értelemben is használja. A vállalkozás lehet egy cselekvés, valamilyen tevékenység, de vállalkozásnak nevezzük a piacon működő gazdasági szereplőt, mint szervezet is.

Esetünkben mind a két értelmezésnek és azok megjelenítésének lehet értelme. Egy, a határ egyik oldalán letelepült szervezet vállalkozói **tevékenységét** kiterjesztheti a határ másik oldalára is, vásárol és elad, üzletet köt, kooperál, hálózat részeként tevékenykedik, közös projektekben vesz részt stb. De az is lehet, hogy egy szervezet vagy **szervezeti egység mozog**: a határ egyik oldalán működő szervezet egységet (fiókot, telephelyet, leányvállalatot) hoz létre a határ másik oldalán, ottani vállalkozásokkal közös szervezetet alapítanak stb.

Nem tekintjük ugyanakkor vizsgálati körünkbe tartozónak a „bevásárló turizmust”, vagy azt az egyéni (legális vagy nem legális) „kereskedelmi vállalkozást”, amikor a határ két oldalának eltérő árfekvését, árszerkezetét kihasználva mozog valaki a határon át, mert a másik oldalon olcsóbb a benzin, a cigaretta, a szeszes ital stb.

A vállalkozás speciális munkaerő-piaci feltételei

A lényegét már említettük, nem tartjuk szükségesnek túlrészletezni: akkor jöhet létre a vállalkozás (bármilyen dimenziójú) mobilitása, ha nyitottak a határok és bejárható a határrégió másik oldala is, a vállalkozás számára pedig ott kedvező/kedvezőbb feltételek, üzleti lehetőségek kínálóznak.

Egyes határrégiókban külön szervezetek jönnek létre, vagy külön programok indulnak arra, hogy elősegítsék az üzleti kapcsolatokat, segítsék a vállalkozások mobilitását, együttműködését, klaszterbe szerveződését.

Természetesen minden országnak (határrégióknak) megvannak a maguk saját feltételei, előírásai, amelynek értelemszerűen meg kell felelni. (Vállalkozás-alapítás, minimális tőkeigény, engedélyek, kamarai tagság, adószám stb.) Emellett lehetnek „nemhivatalos” feltételek is: a helyi nyelv ismerete, üzleti partnerek támogatása stb.³⁹

A vállalkozás lehetséges változatai

A gazdasági szereplők határon átnyúló kapcsolatai keretében Kopasz Marianna (é. n.) két alaptípust különböztet meg:

- *Tulajdonosi kapcsolatok* a határ túloldalán megvalósított működőtőke-befektetéssel jönnek létre, melyek egyaránt jelenthetik önálló vállalat alapítását vagy vegyesvállalat, fiók vállalat, illetve leányvállalat létrehozását.
- *Üzleti kapcsolatok* alatt a határon túli cégekkel folytatott vevői és beszállítói kapcsolatokat, valamint a cégek közti üzleti együttműködés különböző formális vagy informális módjait értjük, ami megvalósulhat például beszállítói klaszter létrehozásában, kutatás-fejlesztési kooperációban vagy közös marketingben.

A gazdasági szereplők közti kapcsolatok lehetnek jogi (*de jure*) és tényleges (*de facto*) értelemben véve határon átnyúlóak. A *de facto* értelemben vett határon átnyúló kapcsolatok ténylegesek, a *de jure* értelemben véve határon átvéelő pl. a vállalkozás székhelyének kedvezőbb adózási feltételeket kihasználó, formális áthelyezése egy másik országba.

A vállalkozás mozgása természetesen megvalósulhat a munkaerő mozgásával, de anélkül is. Pl. egy vállalkozás a határ másik oldalán kezd üzleti tevékenységbe, és ehhez viszi magával a hazai szakembereket (kiküldés), de az is lehet, hogy kinti munkaerőt alkalmaz (munkavállalás). Lehet viszont, hogy maga az üzleti tevékenység nem igényel

³⁹ Georg Csics szerint a magyarok számára a fő nehézséget a sajátos osztrák piac, illetve a hatóságoktól megkövetelt írott és beszélt nyelv ismeretének hiánya okozza. "Az üzletszerzésnek, kapcsolatépítésnek van egy sajátos osztrák jellege. Ha az első kérdés nem is mindig az, hogy ki küldött hozzám, kinek a sógora vagy, de az ajánlások nyomnak a latban. **De csak addig, amíg be nem indul az üzlet, utána már csak a teljesítmény és a minőség számít**" – mondta. (Ember, 2018)

munkaerő-mozgást, mert pl. a termelés a hazai telephelyen történik, az értékesítés, az erre épülő üzleti kapcsolat viszont a határ másik oldalán.

Jogi vagy épp adózási szempontból azt is mérlegelni kell, hogy külföldi vállalkozást akarunk-e létrehozni, vagy „csak” egy telephelyet, üzleti központot, itthonról irányítjuk a vállalkozást vagy külföldről stb.⁴⁰

A vállalkozás általános megítélése, előnyei és korlátai

A teljesség igénye (és a rangsorolás szándéka) nélkül a határon átnyúló vállalkozás lehetséges **előnyei**:

- + erőforrás-bevonás,
- + piac-szerzés,
- + hálózati együttműködés,
- + kapacitás-lekötés,
- + költség-megtakarítás,
- + fogyasztóhoz, partnerhez, munkaerőpiachoz közelebb település (akár értékesítőként, akár beszállítóként)
- + a funkcionális homogenitás (a piaci tér kiterjesztése) előnyeinek kihasználása
- + jogi/szabályozásbeli előnyök kihasználása stb.

Lehetséges hátrányok (ugyancsak többek között)

- ismeretlen/kevésbé ismert szabályozásbeli, hatósági, információs, nyelvi, kulturális, üzleti etikai stb. közegbe kell beilleszkedni
- az új közeg, piac, partnerség, üzleti kapcsolat fokozott kockázata
- az anyaországbeli központtól nagyobb távolság stb.
-

5.6.2. UKRAJNA

A Kárpátok keleti térségében a határon túli együttműködés előmozdítására létrehozott szervezetek – mint a Zemplén Eurorégió és a Kárpátok Határmenti Gazdaságfejlesztési Szövetség – fejlesztési stratégiájukban kiemelt prioritásként jelölték meg a kis- és középvállalati szektor beszállítói hálózatok kiépítése révén történő megerősítését. E célból alakult meg 2004-ben magyar, szlovák és ukrán részvétellel a Kárpátok Beszállítói Klaszter. A klasztert a három ország vállalkozásfejlesztéssel foglalkozó szervezetei, ipari parkok és egy egyetemi tanszék alapította azzal a szándékkal, hogy ösztönözze a multinacionális cégeknek beszállító vagy beszállítani képes (főként autó)ipari cégek letelepedését a térségben, elősegítse új beszállítói kapcsolatok kialakulását, illetve a klaszteren belüli beszállítóvá válást. (Kopasz, é. n.)

⁴⁰ Szlovák relációban ezt érdekesen és átfogóan taglalja Janok (2016) cikke.

Magyar érdekeltségű cégek Kárpátalján

Ludvig (2007)⁴² szerint az Ukrajnába irányuló magyarországi befektetéseknek három hulláma különíthető el. Az első hullám a '90-es évek elejéig nyúlik vissza, amikor a magyar kis- és középvállalkozások nagy számban jelentek meg Ukrajnában, de mindenekelőtt Kárpátalján. Nevezhetnénk őket „előőrsnek” is. Abban a reményben nyitottak Ukrajna felé, hogy az ottani vállalkozói környezet rejtette specifikus kockázatokat a magyar–magyar kapcsolatok kihasználása révén képesek lesznek csökkenteni, ezért magyar nemzetiségű partnerekkel szövetkezve vegyesvállalatokat hoztak létre. Ezek közül a korai kezdeményezések közül sok nem működik már. A második hullámban, a '90-es évek második felétől néhány nagyobb magyar cég is bekapcsolódott a tőkekihelyezés folyamatába. A 2000-es évek elejétől növekszik az ukrainai üzleti lehetőségek iránti érdeklődés, főleg az energetika, a gyógyszergyártás és a vegyipar területéről (Béres, Richter Gedeon, Dunafer, Pannonplast stb.). Szemben a befektetők előőrsével, ezek a cégek már nem álltak meg Kárpátalja közigazgatási határainál, hanem a fővárost vagy más nagyvárosokat, például Lvivet célozták meg. Néhányan később aztán kivonultak az ukrán piacról. A harmadik hullámot a transznacionális vállalatok ukrainai piacra lépése jelent (köztük a MOL, illetve az OTP Bank).

Ukrajna Magyarországi Nagykövetségének honlapja szerint Kárpátalján az ukrán–magyar vállalkozások száma 2007-ben 247 volt, és a befektetett tőke értéke 30,7 millió dollárra rúgott – azaz a megye külföldi közvetlen tőkebefektetés-állományának 9,5 százalékát adta. Az Ukrán–Magyar Gazdasági Együttműködési Kormányközi Vegyes Bizottság közlése alapján 2011-ben 198 magyar–ukrán vegyesvállalat tevékenykedik Kárpátalján, és a befektetett tőke nagysága 34,7 millió dollár. Magyarország így a negyedik (más forrás szerint csak az ötödik) legnagyobb külföldi befektető a megyében Japán, az USA és Németország után. A magyarországi befektetők által leginkább kedvelt területek közé tartozik Ungvár, Munkács, Beregszász és általában a Beregszászi járás.⁴³ A magyar tőkebefektetések körülbelül kétharmada (67%) koncentrálódik az iparban. Ezen az ágazaton belül is a gépgyártás és -szerelés, az élelmiszeripar, a villamosenergia-, gáz- és vízellátás részesedése emelkedik ki. A magyar működőtőke-befektetések jelentékeny része áramlik még az ingatlanügyletek (14%) és a kereskedelem (9%) területére is, de alig van jelen a mezőgazdaságban (2,2%).⁴⁴

A magyar cégek ukrainai befektetéseinek hátterében is minden bizonnyal többféle motiváció húzódik meg. Ahogyan Ludvig (2007) is hangsúlyozza, Ukrajna jóval olcsóbb, és bizonyos iparágakban legalábbis relatíve képzett munkaerőt kínál,

⁴¹ Kopasz Marianna (én. pp.170-175) alapján

⁴² <http://www.hhrf.org/karpatiigazszo/100119/hhi1.html> (utolsó letöltés: 2015. 01. 07.)

⁴³ <http://www.mfa.gov.ua/hungary/hun/11200.htm> (utolsó letöltés: 2015. 01. 07.)

⁴⁴ <http://www.mfa.gov.ua/hungary/hun/11200.htm> (utolsó letöltés: 2015. 01. 07.)

miközben – a növekvő tendencia ellenére – még mindig alacsonyabbak az ottani működési költségek, beleértve az energiaárakat és a környezethasználatból összefüggő költségeket. Emellett fontos szempont lehet az új piacok szerzése is.

Ukrán érdekeltségű cégek a határ magyar oldalán

Az ukrán befektetők magyarországi jelenléte, legalábbis a hivatalos statisztikák alapján marginálisnak tűnik. Sokatmondó, hogy az Ukrán Statisztikai Hivatal honlapján az ukrán cégek külföldi közvetlen tőkebefektetéseinek országok szerinti bontásában nem is szerepel Magyarország külön sorban (csak az egyéb országok részeként). A magyarországi statisztikák is arról árulkodnak, hogy elhanyagolható mértékű az ukrán befektetők itteni szerepvállalása.

5.6.3. SZLOVÁKIA⁴⁵

Magyar érdekeltségű cégek Szlovákiában

A Szlovákiába beáramló külföldi tőkebefektetések igen erőteljes területi koncentrációt mutatnak. A Szlovák Nemzeti Bank 2007-re vonatkozó adatai szerint a Kassai kerület tőkevonzó képessége alapján a harmadik helyen áll a tetemes előnyre szert tett Pozsonyi kerület és az azt jókora lemaradással követő Nagyszombati kerület mögött.

Meglehetősen hiányosak az információk a Szlovákiában működő magyar érdekeltségű vállalkozások számáról. Az ITD Hungary pozsonyi képviselőjének becslése szerint⁴⁶ 2008-ban 9–10 ezres lehetett a magyar érdekeltségű cég szlovákiai állománya. Szakértői vizsgálatok a határtérségben – vélhetően a nyugati határszakaszon – készített interjúik alapján azt szűrték le, hogy a cégek jellemzően a kereskedelem, a vendéglátás, egyes szolgáltatások (javítás, karbantartás, ipari takarítás), valamint az ipar területén tevékenykednek. Jellemzőnek találták az a felállást, hogy a cégek ügyvezetője magyar, üzlettársa viszont szlovák nemzetiségű, és a cég szlovákiai munkaerőt foglalkoztat. A vállalkozói szövetségek vezetői szerint sem gyakori a magyar cégek szlovákiai vállalatalapítása a keleti határtérségben, legalábbis ha figyelmen kívül hagyjuk azokat a cégeket, amelyek pusztán a kedvezőbb adózási feltételek miatt helyezik át székhelyüket a határ túloldalára.

Szlovák érdekeltségű cégek Magyarországon

A szlovák érdekeltségű cégek magyarországi jelenléte még annál is kevésbé jellemző, mint a magyar érdekeltségű cégek ottani jelenléte. A KSH adatai szerint Szlovákia részesedése a magyarországi külföldi tőkebefektetések állományában elenyésző, 2009-ben mindössze 0,03%-ot tett ki. A CompLex Céginfó adatai szerint⁴⁷ Borsod-Abaúj-Zemplén megyében összesen 47 olyan céget jegyeztek be, amelyek szlovák

⁴⁵ Kopasz Marianna: A gazdasági szereplők határon átnyúló kapcsolatai (pp.158-159.) alapján

⁴⁶ <http://www.szabadfold.hu/cikk?11196> (utolsó letöltés: 2015. 01. 07.)

⁴⁷ A céglistát a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara bocsátotta rendelkezésünkre.

tőkével jöttek létre. Feltehetőleg ezeknek csak egy része működő vállalkozás (saját honlappal rendelkező nemigen van közöttük). A szlovák érdekeltségű vállalkozások többsége kereskedelemmel és szolgáltatással foglalkozik, és csak elvétve akad közöttük termelővállalat (pl. betonüzem és bútorasztalos).

5.6.4. SZERBIA⁴⁸

A határon átnyúló vállalkozások esetében nem a munkavállaló, hanem a vállalkozás lesz mobil annak érdekében, hogy közelebb jusson saját piacához, vagy közelebb jusson egy adott üzleti lehetőséghez, üzleti partnerhez, esetleg azért, mert a határ másik oldalán számára kedvezőbb az üzleti környezet.

A Magyarországra érkező külföldiek leggyakrabban korlátolt felelősségű társaságot, vagy részvénytársaságot, esetleg [fióktelepet](#), vagy közvetlen [kereskedelmi képviseletet](#) alapítanak. A külföldi cég önálló gazdasági társaságot is létrehozhat, akár egyszemélyes társaságként, akár magyarországi fióktelepet létesíthet, vagy magyarországi közvetlen kereskedelmi képviseletet alapíthat. (www.cegalapitas.hu)

Szerbiában a Törvény a gazdasági társaságokról (a Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 36/11.95/2018) szerint a gazdasági társaság alapítója külföldi állampolgár is lehet.

Magyarország és Szerbia viszonylatában a szerb állampolgárok magyarországi üzleti vállalkozásai különböző jelentőséggel bírtak. A 90-es években, a délszláv háborúk idején nagyon sok szerbiai állampolgár alapított „kényszervállalkozást” a határ túlsó oldalán, így mentve életét, egzisztenciáját, ez alapján biztosította a magyarországi tartózkodáshoz szükséges megélhetés bizonyítását.

Ma már a határon átnyúló vállalkozások leginkább üzleti okok miatt jönnek létre, kihasználva a kedvező üzleti lehetőségeket, az adózási rendszerek különbözőségeit stb. A Vajdasági Gazdasági Kamara adatai alapján 2017-ben **az árucseré-forgalom a Vajdaság, mint régió és Magyarország között 550 millió euró volt. A 2012-es évhez viszonyítva, amióta statisztikailag is kísérik az adatokat, a forgalom megkétszereződött.** (www.bkik.hu)

A Magyarországon működő szerb vállalkozások, illetve a Szerbiában működő magyar érdekeltségű vállalkozások aktuális számáról nem rendelkezünk adatokkal.

⁴⁸ A fejezet Agneš Slavić – Sipos Norbert – Kovács Szilárd: Magyarország - Szerbia c. tanulmánya alapján készült, Kézirat, 2019.

IRODALOMJEGYZÉK

Az általános részek irodalomjegyzéke

- Balázs Gábor (2017): Szociális dömping – Ezért üzent hadat Macron Kelet-Európának <http://168ora.hu/szocialis-domping-emmanuel-macron-franciaorszag-munkavallalas-ellatas/> 2017. szeptember 4.
- Dabronaki Ágnes (2017a): Uniós állampolgár magyarországi foglalkoztatása <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/unios-allampolgar-magyarorszag-foglalkoztatasa> 2017. december 14.
- Dabronaki Ágnes (2017b): Harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása Magyarországon https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/harmadik-oroszagbeli-allampolgar-foglalkoztatasa-magyarorszagon?utm_medium=email&utm_source=WKHU_NSL_Munkajog_201750&utm_campaign=WKHU_NSL_Munkajog_Hirlevel_1750
- Dabronaki Ágnes (2018): Egyszerűsített foglalkoztatás – Az idegymunka és az alkalmi munka szabályai <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/egyszerusített-foglalkoztatasa-az-idegymunka-es-az-alkalmi-munka-szabalyai/> 2018. október 7.
- Deli Petra Eszter (2017): Kiküldetés cégcsoporton belül: munkajogi keretek <https://wtsklient.hu/2017/09/25/kikuldetes-munkajogi-keretei/> 2018. október 6.
- Dénesné Orcsik Judit (2018): Kérdések a munkaerő-kölcsönzésről https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/kerdesek-a-munkaero-kolcsonzesrol?utm_medium=email&utm_source=WKHU_NSL_Munkajog_201814&utm_campaign=WKHU_NSL_Munkajoghirlevel_1814&utm_source=WKHU_NSL_Munkajog_2018_14&utm_medium=email&utm_campaign=WKHU_NSL_Munkajog_2018_14&elqTrackId=a7405376b5e142e3abef92275d807a4a&elq=b8f13c2e219448aab3499bf26eff8139&elqaid=11482&elqat=1&elqCampaignId=4919 2018. április 4.
- Egedy Tamás (2017): A külföldre ingázás statisztikai, demográfiai és területi jellemzői Magyarországon Területi Statisztika, 2017, 57(4): 385–405
- Ember Zoltán (2018): Magyar vállalkozások Ausztriában <https://dolgozzausztrianban.jimdo.com/magyar-v%C3%A1llalkoz%C3%A1sok-ausztri%C3%A1ban/> 2018. október 8.
- Estélyi Krisztina - Keszegh Béla - Kovács Péter - Mikóczy Ilona (2006): Munkaerőmozgás a szlovák–magyar határ mentén <http://polgariszemle.hu/archivum/22-2006-majus-2-evfolyam-5-szam/103-munkaeromozgas-a-szlovak-magyar-hatar-menten> 2017. június 9.
- EUrologus (2018): Európai Parlament: Nyugati bérek járnak a nyugatra küldött magyar építőmunkásoknak https://index.hu/kulfold/ep/2018/05/29/hivatalos_nyugati_berek_jarnak_a_nyugatra_kuldott_munkavallaloknak/ 2018. október 6.
- Hardi Tamás - Lampl Zsuzsanna (2008): Határon átnyúló ingázás a szlovák–magyar határtérségben Tér és Társadalom XXII. Évf. 2008/3: 109-126
- Hardi Tamás (2005): Határon átnyúló ingázás, munkavállalás az osztrák–magyar határtérségben, Tér és Társadalom XIX. évf. 2005/2: 65-81

Hardi Tamás (én): A határon átnyúló ingázás, mint a nemzetközi migráció egy különleges formája A határon átnyúló szuburbanizáció – Pozsony esete (kézirat)

Hárs Ágnes (2010): Nemzetközi és határ menti együttműködések támogatása Összegző tanulmány Kopint-Tárki, Budapest, 128 p.

Hecser (2018): Az ingázás, mint jelenség <https://hargitanepe.eu/az-ingazas-mint-jelenseg/> 2018. október 6.

Hoffmann Gábor Csaba (2018): Miért jó a munkaerő - kölcsönzés? <https://www.cvonline.hu/miert-jo-a-munkaero-kolcsonzes/a.html> 2018. március 20.

<https://5percado.hu/munkaero-kolcsonzes-es-munkakozvetites-szabalyai-1-resz/> 2018. március 20.

<https://5percado.hu/munkaero-kolcsonzes-es-munkakozvetites-szabalyai-2-resz/> 2018. március 20.

<https://5percado.hu/munkaero-kolcsonzes-es-munkakozvetites-szabalyai-3-resz/> 2018. március 20.

hvg.hu (2018): Már nem csak Ausztriába, Szlovákiába is tízezrével mennek át dolgozni https://hvg.hu/kkv/20180108_Mar_nemcsak_Ausztriaba_Szlovakiaba_is_tizezrevel_mennek_at_dolgozni_a_magyarok_2019_november_10.

Janok Júlia (2016): 10 lépés, hogy lehet legjobban felkészülni a Szlovákiai vállalkozásra <https://vallalkozasszlovakiaban.hu/297-2/> 2018. október 6.

Juhász Judit (2006): Migráció és feketemunka Európában MTA Földrajztudományi Kutatóintézet Panta Rhei Társadalomkutató Bt. Projektazonosító: OFA/5341/2. Budapest, 2006. 146 p.

Juhász Judit-Csatári Ferenc-Makara Eszter (2010): Ukrán állampolgárok munkavállalása Magyarországon Zárótanulmány Panta Rhei Társadalomkutató Bt. Kutatásvezető: Juhász Judit OFA 8341/0021 Budapest, 2010

Kártyás Gábor (2015): Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban Wolters Kluwer Bp. 2015

<https://books.google.hu/books?id=ziOPDQAAQBAJ&pg=PT127&lpg=PT127&dq=munkaer%C5%91+mobilit%C3%A1s&source=bl&ots=Z1hJ3GBxTl&sig=rjhkTADTPF7NV5HUTL2BBhpnZ-&w&hl=hu&sa=X&ved=0ahUKEwiF94yVte3TAhUENxQKHx81DZM4ZBDoAQgmMAE#v=onepage&q=munkaer%C5%91%20mobilit%C3%A1s&f=false>

Kártyás Gábor (2017): Kiküldött munkavállalók Magyarországon: a fogadó munkáltató kötelezettségei https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/kikuldott-munkavallalok-magyarorszagon-a-fogado-munkaltato-kotelezettsegei?utm_medium=email&utm_source=WKHU_NSL_Munkajog_201746&utm_campaign=WKHU_NSL_Munkajog_Hirlevel_201746 2017. november 15.

Kolozsi Ádám (2019): Inga-Magyarország: a fél falu osztrákba gurízik https://index.hu/belfold/2019/05/20/ausztriai_ingazas_vendegmunka_hatarmenti_munkavallalas_szentgotthard_szombathely_mi_videkunk_vas_megye/ 2019. november 10.

Kopasz Marianna (én.): A gazdasági szereplők határon átnyúló kapcsolatai

Kovács-Kneitner Lea (2017): A munkaerő-kölcsönzés és munkaközvetítés szabályai – 1-3. rész

KSH (2015a) Első és második generációs migránsok munkaerő-piaci helyzete Statisztikai tükör 2015/48 KSH 2015

KSH (2015b): Ingázás a határ mentén KSH, 2015

KSH (2017): Mikrocenzus 2016 5. A népesség gazdasági aktivitása,

Marinov, Anita (2018): A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetei <https://wtsklient.hu/2018/08/29/munkaszerzodesitol-eltero-foglalkoztatasi-esetei/> 2018. október 6.

Meszmann T. Tibor - Olena Fedyuk (2018): Munkaerő-kölcsönzés mint munkaviszony és mint mobilitási (migrációs) csatorna Friedrich Ebert Stiftung 2018

Molnár Ildikó (2013): Még kiszolgáltatottabbak a kölcsönzött dolgozók <https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/meg-kiszolgáltatottabbak-a-kolcsonzott-dolgozok> 2018. március 20.

MTI (2017): A magánfuvarozók örülnek a kiküldetésről szóló új szabályozásnak <https://www.hrportal.hu/hr/a-maganfuvarozok-orulnek-a-kikuldetesrol-szolo-uj-szabalyozasnak-20171024.html> 2018. március 20.

MTI (2018): Megállapodás született a kiküldött munkavállalókra vonatkozó uniós szabályozás módosításáról <https://www.hrportal.hu/hr/megallapodas-szuletett-a-kikuldott-munkavallalokra-vonatkozó-unios-szabalyozas-modositasarol-20180301.html> 2018. március 20.

Orbán Sz. G. – Szabados Gy. N. (2017): Mezőgazdaság és idénymunka - sajátosságok és kilátások International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 2. (2017). No. 4.

Pap Szilárd István (2018): Egyre több magyar jár át Ausztriába és Romániába dolgozni <https://merce.hu/2018/07/26/egyre-tobb-magyar-jar-at-ausztriaba-es-romaniaba-dolgozni/> 2018. október 7.

Piacesprofit.hu (2018): Már a magyarok járnak át napszámosként Romániába <https://piacesprofit.hu/gazdasag/mar-a-magyarok-jarnak-at-napszamoskent-romaniaba/> 2018. október 5.

Proactive Consulting Kft. (2018): Az osztrák-magyar határmenti ingázói folyamatok, és az őket támogató szervezeti háttér vizsgálata, elemzése Kutatási jelentés az Ausztria-Magyarország INTERREG V/A program ATHU035 "Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region" FAIRWORK projekt keretében 2018. január

Rimányi Zita (2018): Osztrák munka - Sokan irigylik az Ausztriába átjárókat http://www.kisalfold.hu/soproni_hirek/osztrak_munka_-_sokan_irigylik_az_ausztriaba_atjarokat/2570956/

Sík Endre (2011): A migráció szociológiája 2.: Európai trendek a felsőoktatásban a XXI. század első évtizedében. ELTE TáTK Budapest 210 p.

Szarvas Júlia (2017): Kiküldetés oda-vissza: így zajlik a magyar munkavállalók külföldi kiküldetése és a külföldi munkavállalók fogadása <https://www.hrportal.hu/hr/kikuldetes-oda-vissza-igy-zajlik-a-magyar-munkavallalok-kulfoldi-kikuldetese-es-a-kulfoldi-munkavallalok-fogadasa-20170427.html/2> 2018. október 6.

Szávó Anita (2018): Külföldi kiküldöttek a gyakorlatban – 1. rész <https://5percado.hu/kulfoldi-kikuldettek-gyakorlatban-1-resz/>

Szn, én: Magyar-szlovák projekt bemutatása <http://kopintalapitvany.hu/projekt-bemutatasa>

Szn. (2006): Szlovák-magyar munkaerő-vándorlás Forrás: P&Bert Management Consulting Group <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/21271/szlovak-magyar-munkaero-vandorlas?area=166> 2017. június 9.

Szn. (2017): A magyar cégek néha ledöbbsentek, olyan jól dolgoznak 2017.04.27. <http://www.hsakft.hu/blog/a-magyar-cegek-neha-ledobbsentek-olyan-jol-dolgoznak> 2017. június 9.

Szuvecz Illés (2018): Inkább nem alszanak, csak Romániában dolgozhassanak <https://abcug.hu/inkabb-nem-alszanak-csak-romaniaban-dolgozhassanak/> 2018. október 7.

Tanács István (2018): Jobb a román napszám <https://www.szabadjel.hu/aktualis/jobba-roman-napszam> 2018. október 5.

Vő György (2018): Kiküldetés: ki nyer az uniós döntés után? <https://www.vg.hu/velemenyt/kikuldetes-ki-nyer-az-unios-dontes-utan-2-933834/> 2018. október 6.

Az Ausztriával foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

Bad Ischler Dialog (2011) Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme. Positionen der österreichischen Sozialpartner. <http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Bad-Ischl-2011-Kurzversion.pdf> (Letöltve: 2018.11.05)

Bagaméri D. (2010): Az osztrák-magyar határon átnyúló regionális együttműködésről. Nemzet és Biztonság. <http://www.nemzetesbiztonsag.hu/cikkek/bagameri-daniel-az-osztrak-magyar-hataron-atnyulo-regionalis-egyuttmukodesekr-1.pdf> (Letöltve: 2018.11.19)

Bodnár K. – Szabó L. T. (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. *MNB-tanulmányok 114.* Magyar Nemzeti Bank, Budapest. <https://www.mnb.hu/letoltes/a-kivandorlas-hatasa-a-hazai-munkaeropiacra.pdf>

Csapó T. (2008): Magyar-osztrák munkaerő-piaci együttműködés , különös tekintettel a határ menti térségekre.

Csizmadia Z. (2005): Határ menti társadalmi kapcsolatok a Nyugat-Dunántúli régióban. *Tér és Társadalom*, 2., 47-63.

Die Presse (2015): Arbeitsmarkt: Ansturm der Osteuropäer

Hardi T. (2015): A munkaügyi ingázás területi mintái Észak-Dunántúlon. *Területi Statisztika*, 55., 122-141.

Hardi T. (2017): Ingázó munkavállalás az osztrák-magyar határtérségben az uniós csatlakozás előtt.

http://www.regscience.hu:8080/jspui/bitstream/11155/1471/1/hardi_ingazo_2017.pdf (Letöltve: 2018.11.18)

Hardi T.–Nárai M. (2001): A határ menti területek jellegzetességeinek átalakulása a 20. század végi Nyugat-Magyarországon. *Tér és Társadalom* 15 (2): 107–129.

Hárs Á. (2008): Csatlakozás és csatlakozás – a magyar munkaerőpiac és a migráció. In: Kolosi T. - Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 2008*, 108–130. oldal

Hárs Ágnes (2009): Magyarok az osztrák munkaerőpiacon. Ingázók, bevándorlók, munkaerő-migránsok? Szintetizáló tanulmány, kutatási zárójelentés. Budapest, 2009. pp. 76.

<http://ttk.nyme.hu/fldi/Documents/Csap%C3%B3%20Tam%C3%A1s/Hat%C3%A1r%20menti%20egy%C3%BCttm%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9s.doc>

http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_18_2011.pdf

(Letöltve: 2018.11.18)

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regioik/gyorburgenland.pdf> (Letöltve: 2018.11.18)

https://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/4831248/Arbeitsmarkt_Ansturm-der-Osteuropaeer (Letöltve: 2019.01.06)

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regioik/gyoringazas.pdf> (Letöltve: 2018.11.18)

https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2015/2015_02/2015_02_093.pdf (Letöltve: 2018.11.19)

Kiss É. Et al. (2018): Nyugat és Kelet határán: Sopron a belföldi migrációban és az oda bevándorlók egy empirikus kutatás tükrében. *Tér és Társadalom*, 4. (megjelenés alatt)

Kőrösi I. (2013): Ausztria Európa-politikája és gazdasági pozíciója az Európai Unióban. *Külgügyi Szemle*, 2013/2, 23-54
kei.hu/assets/upload/Kulugyi_Szemle_2013_02_Ausztria_Eurepa-politikej.pdf (Letöltve: 2018-11-18)

Központi Statisztikai Hivatal (2012): Burgenland és Nyugat-Dunántúl – a határ két oldala.

Központi Statisztikai Hivatal (2015a): Ingázás a határ mentén.

Központi Statisztikai Hivatal (2015b): 2011. évi népszámlálás. 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése.

Központi Statisztikai Hivatal (2015c): A vasfüggönytől a szabad munkavállalásig. Az osztrák-magyar határ menti munkaerő-piaci kapcsolatok fejlődése és az ingázó foglalkoztatottak főbb jellemzői. <https://www.gymszik.hu/hu/gazdasagi-elemzesek/cikkek/ksh-friss-a-vasfuggonytol-a-szabad-munkavallalasig-82541> (Letöltve: 2018.11.18)

Lakatos J. (2015): Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 93. évfolyam 2. szám.

Lakatos M. (2013): A foglalkoztatottak időfelhasználása az ingázás és a munkába járás tükrében. *KSH Műhelytanulmányok* 3., Budapest

Laky T. – Éder G. – Mizda K. – Lukács M. – Pátzelt A. – Serman L. – Szatmári J. (2001): A magyar osztrák ingázó migráció. In: *A munkaerő szabad áramlása - Magyarországról nézve. Európai Tükör, műhelytanulmányok*. Bp., pp. 76-98.

Lexpress - Österreichs Zeitung zu Steuer, Recht und Wirtschaft - die KMU-Zeitung Nr. 68. (2011): „Freie” Arbeitskräfte aus dem Osten: Skepsis wie auch Hoffnung bei KMU. www.lex-press.at/wp-content/uploads/2016/04/Lexpress_68_Europas-KMU-Kraftpaket.pdf (Letöltve 2019.01.06)

OECD (1999): Trends in international migration 1999. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trends-in-international-migration-1999_migr_outlook-1999-en (Letöltve: 2018.11.19)

Österreichischer Integrationsfond (2014) Migration& Integration. Schwerpunkt Bundesländer. Zahlen.daten.indikatoren

http://www.integrationsfonds.at/zahlen_und_fakten/migration_integration_schwerpunkt_bundeslaender_201314/ (letöltve: 2018.11.25)

Österreichischer Integrationsfond (2017) Migration& Integration.. Zahlen.daten.indikatoren

https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Statistisches_Jahrbuch_migration_integration_2017.pdf (letöltve: 2018.11.25)

Österreichischer Integrationsfond (2018) Migration& Integration.. Zahlen.daten.indikatoren.

https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Statistisches_Jahrbuch_2018.pdf (letöltve: 2018.11.25)

Pogátsa Z. (2014): A magyar-osztrák határtérség munkaerő-piaci folyamatainak alakulása az elmúlt 10 évben. <http://expak-at.hu/expak/img/uploads/expak4342.pdf> (Letöltve: 2018.11.18)

Projective Consulting Kft. (2018). Az osztrák-magyar határmenti ingázói folyamatok, és az őket támogató szervezeti háttér vizsgálata, elemzése. Kutatási jelentés a Fairwork projekt keretében. http://www.interreg-athu.eu/fileadmin/be_user_uploads/Fairwork/Downloads/Vegleges_kutatasi_jelentes_2018.01.pdf (Letöltve: 2018.11.18)

Rechnitzer J. (2005): Az osztrák-magyar határ menti együttműködés múltja, jelene. *Tér és Társadalom*, 2005/2., 7-29

Szatmári J. (2007): Tájékoztató a magyar-osztrák határ menti ingázói egyezmény végrehajtásáról. Vas megyei Munkaügyi Központ, Szombathely, 12 p.

Várad M. M. (2018): A migráció feminizációjáról (avagy házi idősgondozás külföldön).

http://www.rkk.hu/rkk/publications/krtk_absztrakt/Varadi_Monika_essze.pdf

(Letöltve: 2019.01.06)

A Csehországgal foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

A határokon átnyúló mobilitás megvalósulási formái, jellemzői. Munkavállalási/munkavégzési/vállalkozási mobilitás határokon át – mobilitás a határmenti régiókban, 2018

Cseh Köztársaság Statisztikai Hivatala: <https://www.czso.cz/csu/czso/home>

Cseh Köztársaság Szociális és Munkaügyi Minisztériuma: <https://www.mpsv.cz/>

Doing Business 2020:

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32436/9781464814402.pdf>

EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/home>

<http://www.agrofert.hu/>

<http://www.csmmsz.org/csmmsz.org/index.html>

<http://www.iprpraha.cz/>

<http://www.praga.balassiintezet.hu/hu>

<https://cmok.eu/hu/>

<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/CustomView_1/table?lang=en
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>
<https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/Guide-Hungary.pdf>
<https://felvidek.ma/2019/02/praga-fejlolese-erdekeben-nelkulozhetetlen-a-kulfoldi-munkaero/>
<https://g7.hu/vallalat/20190825/egyre-latvanyosabban-tornek-be-magyarorszag-a-cseh-szupergazdagok/>
<https://kafkadesk.org/2019/07/13/number-of-illegal-foreign-workers-in-czech-republic-doubles/>
<https://kafkadesk.org/2019/07/13/number-of-illegal-foreign-workers-in-czech-republic-doubles/>
<https://mkik.hu/>
https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statisztika/stat_kulf_munkavall_mon.aspx
<https://profitline.hu/Erosodott-a-cseh-allampolgarok-bizalma-a-magyar-miniszterelnok-irant-389339>
<https://www.agrarszektor.hu/agrarpenzek/nyomulnak-a-csehek-magyarorszagon-babis-a-legnagyobb-de-vannak-meg-jo-paran.16071.html>
<https://www.aktuality.sk/clanok/416459/cesky-pracovny-trh-zaplnaju-cudzinci/>
<https://www.czechinvest.org/getattachment/Grunde-zu-investieren/Wages/FS-06-Labour-market.pdf>
<https://www.czechtradeoffices.com/hu/hu>
<https://www.czso.cz/documents/10180/61196236/29002718.pdf/571c5d12-3744-4d32-a8e2-e1a0f3f30e28?version=1.2>
https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf
<https://www.vg.hu/penzugy/penzugyi-hirek/tovabb-bovulne-a-skoda-1546058/>
 Központi Statisztikai Hivatal: www.ksh.hu
 MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet: Cseh Köztársaság Üzletkötés és vállalatalapítás – tudnivalók magyar vállalkozók számára, 2015, <https://mkik.hu/>
 Nemzetgazdasági Minisztérium: A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai, 2017: https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statisztika/stat_kulf_munkavall_mon/content/stat_kulf_mvall_mo_adatok_2017.pdf

A Szlovákiával foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

A határokon átnyúló mobilitás megvalósulási formái, jellemzői. Munkavállalási/munkavégzési/vállalkozási mobilitás határokon át – mobilitás a határmenti régiókban, 2018

A szlovák-magyar határmenti migráció/Slovensko-maďarská pohraničná migrácia HUSK 1101/1.2.1/0171 számú projekt keretében a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány (<http://kopintalapitvany.hu/>) megbízásából készült tanulmány.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32436/9781464814402.pdf>

EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/home>

<https://bratislava.mfa.gov.hu/page/K%C3%BClgazdas%C3%A1gi%20inform%C3%A1ci%C3%B3k>

<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/CustomView_1/table?lang=en

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>

<https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2019/05/Guide-Hungary.pdf>

<https://mkik.hu/>

https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_kulf_munkavall_mo-on.aspx

<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/aktuality/strategia-pracovnej-mobility-cudzincov-sr.html>

https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/evkonyv/evkonyv_2017.pdf

Központi Statisztikai Hivatal: www.ksh.hu

Nemzetgazdasági Minisztérium: A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai, 2017:

https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_kulf_munkavall_mo-on/content/stat_kulf_mvall_mo_adatok_2017.pdf

Szlovák Köztársaság Statisztikai Hivatala:

Szlovák Köztársaság Szociális és Munkaügyi Minisztériuma:

Az Ukrajnával foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

Ayşe Çağlar & Andrea Gereöffy (2008): Ukrainian Migration to Hungary: A Fine Balance between Migration Policies and Diaspora Politics, Journal of Immigrant & Refugee Studies, 6:3, 326-343, DOI: [10.1080/15362940802371283](https://doi.org/10.1080/15362940802371283)

Beke K. (2018): Van egy ország Európa közepén, melyet épp most ítélnék halálra a szomszédai. Portfólió. Gazdaság. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20180327/van-egy-orszag-europa-kozeppen-melyet-eppest-itelnék-halálra-a-szomszédai-280586>

Botos K. (2018): Az előregedő társadalom problémái. In: Polgári Szemle, 14. évf. 4-6. szám, p.95-104, DOI: 10.24307/psz.2018.1208

Страна.ua (2018): Власти обещают поднять минималку до 4170 гривен в следующем году <https://strana.ua/news/160156-v-ukraine-minimalnaja-zarplata-vyrastet-do-4170-hriven.html>

Eujobs (2019): Ukrán munkavállalók kölcsönzése 15 főtől <https://ukranmunkaero.eujobs.hu/>

Eurostat (2019): Monthly minimum wages – bi-annual data. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

Fedyuk, O. – Messzmann T. T. (2018): Ukrán kölcsönzött dolgozók az elektronikai ágazatban. Esettanulmány: Magyarország

<https://anblokkegyesulet.wordpress.com/2018/02/24/ukran-kolcsonzott-dolgozok-az-elektronikai-agazatban/>

Feischmidt, M. – Nyíri, P. [2006]: Nem kívánt gyerekek? Külföldi gyerekek magyar iskolákban. MTA NEKKI. Budapest.

Fox, J. [2007]: From National Inclusion to Economic Exclusion: Ethnic Hungarian Labour Migration to Hungary. Nations and Nationalism. 13. köt. 1. sz. 77–96. old.

Gödri I. – Tóth P. P. [2005]: Bevándorlás és beilleszkedés. A szomszédos országokból Magyarországra irányuló bevándorlás az ezredfordulón. NKI Kutatási jelentések 80. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. Budapest.

Halmi E. – Kincses Á. – Nagyné Forgács E. (2006): Nemzetközi vándorlás 1995–2005. KSH, Budapest, p. 112.

Hárs Á. [2008]: Csatlakozás és csatlakozás – a magyar munkaerőpiac és a migráció. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. (szerk.): Társadalmi Riport. Társi. Budapest. 108–130. old.

Hárs, Á. – Sik, E. [2009]: Hungary. In: Fassmann, H. – Reeger, U. – Sievers, W. (szerk.): Statistics and Reality. IMISCOE: Amsterdam University Press. Amsterdam

Hivatalos Értesítő (2019a): A Magyar Közlöny Melléklete. Közlemények. 20. szám. A Pénzügyminiszter Közleménye a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről szóló 445/2013. (IX.28.) Korm. rendelet 15.§ (1) bekezdés 26. pontja szerinti foglalkozások meghatározásáról. pp.1882-1885.
<http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/12/PDF/2019/20.pdf>

Hivatalos Értesítő (2019b): A Magyar Közlöny Melléklete. Közlemények. 7. szám. Egyéb közlemények. A pénzügyminiszter közleménye a 2019-ben Magyarországon munkavállalási engedéllyel foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok legmagasabb számáról.

<http://www.kozlonyok.hu/kozlonyok/Kozlonyok/12/PDF/2019/7.pdf>

HSA Kft. (2017): A 8 legfontosabb kérdés az ukrán munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban <https://www.hsakft.hu/hu/blog/a-8-legfontosabb-kerdes-az-ukran-munkavallalok-alkalmazasaval-kapcsolatban>

Humán-Társ Személyzeti Kft. (2019): Ukrán munkavállalók kölcsönzése <https://humantars.hu/ukran-munkavallalok-kolcsonzese/>

HVG (2017): Médiakampány indítunk Ukrajában, hogy jöjjenek ide dolgozni. https://hvg.hu/kkv/20170126_Mediakampanyt_inditunk_Ukrajnaban_hogy_joijenek_ide_dolgozni

Ilka Kucheriv – Razumkov Center (2018): Crimea in the Public Opinion of Ukrainians 2019-10-12, from: <http://razumkov.org.ua/en/component/k2/crimea-in-the-public-opinion-of-ukrainians>

Illés S. – Lukács É. (szerk.) [2002]: Migráció és statisztika. NKI kutatási jelentések 71. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. Budapest.

Illés S. (2011): Ukrán állampolgárok integrációja – beilleszkedés, elégedettség, az érkező és a fogadó fél elvárásai 159-179p. In: Ukrán állampolgárok Magyarországon, szerk. Kincses Á. Printpix Nyomda 220p.

Jobtain.hu (2019): Bővítse csapatát. Ukrán munkavállalók kölcsönzése <https://jobtain.hu/ukran-munkaero-kolcsonzese/>

Juhász, J. [1996]: A nemzetközi vándormozgalom statisztikai megfigyelésének problémái. In: KSH Adatok és használhatóságuk; menekültek, bevándorlók, új állampolgárok. Ezredvégi népesedés sorozat. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. Budapest. 25–40. old

Kárpátaljai Megyei Statisztikai Hivatal (Закарпатське обласне управління статистики), (2002): Демографічні процеси Закарпаття у цифрах статистики. (статистичний бюлетень). Ужгород. p. 16.

Kárpátaljai Megyei Statisztikai Hivatal (Закарпатське обласне управління статистики), (2003): Національний склад населення та його мовні ознаки (статистичний бюлетень). Ужгород. p. 84.

Kincses Á. (2015): A szomszédos országok migrációs forrásterületeinek a vizsgálata a magyar népszámlálási adatok felhasználásával 2001 és 2011 között. Területi Statisztika, 55 (5).pp. 407-431.

Kiss, T. [2007]: Demográfiai modellek és a migráció. Az erdélyi magyarok vándormozgalma a XX. század utolsó negyedében. Regio. 18. évf. 2. sz. 160–187. old.

KISZÓ (2019): Miért késik az ukrajnai népszámlálás? Retrieved 2019-10-16, from: <https://kiszonet/2019/10/14/miert-kesik-az-ukrajnai-nepszamlalas/>

Kormányrendelet (2018): A Kormány 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról. <https://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/minimalber-2019-kormanyrendelet>

Kósa D. (2016): Ukrainian migration in Hungary. Foundation of Subjective Values. <http://www.szubjektiv.org/wp-content/uploads/2016/02/migration-report-1.pdf> , 2019. 10.16.

Kramer, A. E. (2014): Nowhere to Run in Eastern Ukraine, The New York Times, 2014.11.13. https://www.nytimes.com/2014/11/14/world/europe/nowhere-to-run-in-eastern-ukraine.html?_r=1 2019.10.16.

KSH (2019): 1.7. Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok földrészek, országok és nemek szerint, január 1. (1995-) http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_wnvn001b.html

Laver, O., Zilhalov, V. (Лавер, О., Зилгалов, В.), 1991: Хто живе на Закарпатті? Карпатський край № 38. Ужгород. 3–16

Magyarország Nagykövetsége (2018): Munkavállalás Magyarországon. Pénzügyminisztérium Tájékoztatása <https://kijev.mfa.gov.hu/page/munkavallalas-magyarorszagon#ftnref1>

Malynovska, O. (2014): Social security system for Ukrainian labour migrants: problems and directions of improvement. Demography and Social Economy, 2014, 2. (22) <http://dse.org.ua/archive/22/16.pdf>

- Maps Of World (2019): What are the key facts of Ukraine? Retrieved 2019-10-12, from: <https://www.mapsofworld.com/answers/geography/what-are-the-key-facts-of-ukraine/>
- Márton G.–Micsinai I.–Sik E.–Surányi R. (2015): The Hungarian/Slovak/Ukrainian tri-border region, szerk. Sik E. – Surányi R. ELTE TáTK és Táarki Zrt., Budapest
- McDougall, W. A. (2019): 20th-century international relations. Retrieved 2019-10-16, from: <https://www.britannica.com/topic/20th-century-international-relations-2085155>
- Molnár J. – Molnár D.I. (2005): Kárpátalja népessége és magyarsága a népszámlálási és népmozgalmi adatok tükrében. Kárpátaljai Magyar Pedagógusszövetség Tankönyv- és Taneszköztanácsa https://konyvbirodoalom.at.ua/term_tud/Molnar_Jozsef_-_Karpatalja_nepessege.pdf
- Munka Törvénykönyve (2012): 2012 évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV>
- NAV (2019): Tájékoztató a mobilitási célú lakhatási támogatás adómentességének megszűnéséről valamint a munkásszállásra vonatkozó szabályok változásáról https://nav.gov.hu/nav/ado/szja/Tajekoztato_a_mobilit20190103.html
- Nyíri, P. [2005]: Globális úttörők vagy marginális helybéliek? 2000, 17. évf. 3. sz. 36–47. old
- Örkény A. (szerk.) [2003]: Menni vagy maradni? Kedvezménytörvény és migrációs várakozások. Kisebbségkutató Intézet – Nemzetközi Migrációs és Menekültügyi Kutatóközpont. Budapest.
- Pakurár M. – Oláh J. – Cehla B. (2012): Az ukrainai munkavállalók munkavállalási jellemzői Magyarországon. In: Gazdálkodás 56. évf. 2. szám,
- Pénzügyminiszter közleménye (2018): Hivatalos értesítő. https://kijev.mfa.gov.hu/asset/view/70173/harm_k%C3%B6zlem%C3%A9ny_2018_07_11.pdf
- Ptuh, M. B (2017): ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА. Retrieved 2019-10-16, from: [https://dse.org.ua/arhcive/31/3\(31\)_2017.pdf](https://dse.org.ua/arhcive/31/3(31)_2017.pdf)
- Pulay, G. [2005]: A vendégmunka mint életforma. Széki építőmunkások Budapesten. In: Feischmidt, M. (szerk.): Erdély-(de)konstrukciók. Néprajzi Múzeum, PTE Kommunikációs és Médiatudományi Tanszék. Budapest.
- Putnoki P. (2016): A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2016. évben. A Nemzetgazdasági Minisztérium Elemzési és Bérpolitikai Osztály, Budapest, 28, 36.p. https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statistika/stat_kulf_munkavall_mo-on/content/stat_kulf_mvall_mo_adatok_2016.pdf
- Sik, E. [2006] Emberpiac a Moszkva-téren – szűkülő változatlanosság 1994 és 2004 között. Közgazdasági Szemle. 53. évf. 3. sz. 253–270. old.
- State Statistics Committee of Ukraine (2001): All-Ukrainian population census 2001. Retrieved 2019-10-16, from: <https://web.archive.org/web/20111217151026/http://2001.ukrcensus.gov.ua/eng/results/general/nationality/>

Székely S. (2019): Megrohamozták a kínai és ukrán munkások a magyar munkaerőpiacot. <https://mfor.hu/cikkek/makro/megrohamoztak-a-kina-es-ukran-munkasok-a-magyar-munkaeropiacot.html>

Szénási E. (2017): Migráció és társadalom: Oroszország, Ukrajna, Belarusz. [https://www.researchgate.net/publication/328224809 Migracio es tarsadalom Oro szország Ukrajna Feheroroszország](https://www.researchgate.net/publication/328224809_Migracio_es_tarsadalom_Oroszország_Ukrajna_Feheroroszország) 2019.10.14.

Tátrai P. – Molnár J. – Molnár D. – Kovály K. – Erőss Á. – Ferenc V. – Rákóczi K. (2018): A Migrációs folyamatok hatása a kárpátaljai magyarok számának alakulására. Summa: A kárpátaljai magyarság demográfiai felmérése. In. Metszetek, Vol.7 No.1. 25p.

United Nations (2019a): World population prospects 2019. Highlights. Retrieved 2019-10-15
https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf

United Nations (2019b): Shaping our future together. Ageing. Retrieved 2019-10-15, from: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/ageing/>

Workforce (2019a): Miért a workforce? <https://work-force.hu/munkaadoknak/#arajanlat>

Workforce (2019b): Megoldás a munkaerőhiányra: Ukrán munkavállalók foglalkoztatása <https://work-force.hu/2019/06/14/ukran-munkavallalok/>

World Population Review (2019): Ukraine Population. (2019-08-28). Retrieved 2019-10-12, from <http://worldpopulationreview.com/countries/ukraine-population/>

Zuesse, E. (2017): Obama's Ukrainian Coup Caused 2.5 Million Ukrainian Refugees into Russia. In Strategic Culture, <https://www.strategic-culture.org/news/2017/03/12/obama-ukrainian-coup-caused-millions-ukrainian-refugees-into-russia/> 2019.10.15.

Вербицкая, Л. (2019): А. Золотарев: «Если в Украине провести перепись населения - это будет политический приговор для власти» <https://golos.ua/i/710933>

A Romániával foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

Adăscăliței, D. – Guga, Ș. (2018): International actors and trade unions during postsocialism and after: the case of Romania. Employee Relations, Vol. 40, No. 4. pp. 692-708.

Alpek B. L. – Tésits R. – Bokor L. (2016): Group-specific analysis of commuting in the most disadvantaged areas of Hungary. Regional Statistics, Vol. 6, No. 1. pp. 54-81.

Atoyan, R. – Christiansen, L. – Diziolli, A. – Ebeke, C. – Ilahi, N. – Ilyina, A. – Mehrez, G. – Qu, H. – Raei, F. – Rhee, A. – Zakharova, D. (2016): Emigration and its economic impact on Eastern Europe. IMF Staff Discussion Note, SDN/16/07.

Babucea, A-G. – Răbontu, C-I. – Bălăcescu, A. (2017): A territorial analysis of the gender differences in Romanian permanent emigration. Industria, Vol. 45, No. 2. pp. 85-100.

Bajomi-Lázár P. (2018): Migráció és média Közép/Kelet-Európa uniós tagállamaiban. Médiautató, Vol. 19, No. 3-4. pp. 63-88.

- Bălan, M. – Olteanu, C. (2017): Brain drain in the globalization era: The case of Romania. *Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Economy Series*, Vol. 2017, No. 3. pp. 26-35.
- Benedek, J. – Hărănguș, I. – Man, T. (2017): Commuting patterns in Romania: Case study on Cluj County. *Munich Personal RePEc Archive*, MPRA Paper No. 76807.
- Berényi L. (2017): A lakókörnyezeti sajátosságok és a munkavállalási célú migrációs szándék kapcsolatának vizsgálata. *Tér és Társadalom*, Vol. 31, No. 4. pp. 200-213.
- Boncea, I. (2014): Brain drain in Romania: Factors influencing physicians’ emigration. *Journal of Community Positive Practices*, Vol. 14, No. 1. pp. 64-74.
- Borzán A. (2015): „Nyugat és Kelet” avagy Románia területi differenciáltsága. *Journal of Central European Green Innovation*. 3. pp.81-96.
- Bradatan, C. E. (2014): The interplay between family and emigration from Romania. *Migration Letters*, Vol. 11, No. 3. pp. 368-376.
- Castles, S. – De Haas, H. – Miller, M. J. (2014): The age of migration: international population movements in the modern world. Fifth edition. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Ciobanu, R. O. (2010): Migrációs minták két romániai falu elvándorlásában. Két esettanulmány tanulságai? In: Hárs Á. – Tóth J. (szerk.): Változó migráció – változó környezet. MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete, Budapest. pp. 125-144.
- Condratov, I-A. (2018): A cross-region panel analysis of the migration in Romania. In: Năstase, C. (szerk.): The 14th Economic International Conference: Strategies and development policies of territories: International, country, region, city, location challenges. Stefan Cel Mare University of Suceava, Romania. LUMEN Proceedings, Iasi. pp. 7-21.
- Cristian, E. R. – Bărgan, L. G. – Mustea, Ș. R. (2017): The criteria underlying the Romanians emigration intent. “Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series, Vol. 17, No. 1. pp. 150-154.
- Cristian, E. R. – Baragan, L. G. (2015): Identification of main economic and social causes of Romanian migration. *ECOFORUM*, Suceava, Volume 4, Issue 2 (7). pp. 164-169.
- Csedő K. (2009): New Eurostars? The labour market incorporation of East European professionals in London. London School of Economics and Political Science, ProQuest, London – Ann Arbor.
- Dabronaki Á. (2017): Unió állampolgár magyarországi foglalkoztatása. Cégvilág Rovat, Jogászvilág. Forrás: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/unios-allampolgar-magyarorszag-foglalkoztatasa/>
- DaVanzo, J. (1981): Microeconomic approaches to studying migration decisions. In: De Jong, G. F. – Gardner, R. W. (szerk.): Migration decision making. Multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries. Pergamon Press, New York. pp. 90-129.
- Dumbrava, C. (2017): Reproducing the nation: reproduction, citizenship and ethno-demographic survival in post-communist Romania. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 43, No. 9. pp. 1490-1507.
- Egedy T. (2017): A külföldre ingázás statisztikai, demográfiai és területi jellemzői Magyarországon. *Területi Statisztika*, Vol. 57, No. 4. pp. 385-405.

ErdélyStat (2019): Románia. Forrás: <http://statistikak.erdelystat.ro/adatlapok/romania/3293> Utolsó letöltés dátuma: 2019. 10. 24.

Europa.eu (2019): Románia. https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/romania_hu Utolsó letöltés dátuma: 2019. 10. 22.

European Commission (2019a): Economic forecast for Romania. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/romania/economic-forecast-romania_en Utolsó letöltés dátuma: 2019. 10. 24.

European Commission (2019b): Country report Romania 2019. Including an in-depth review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances. European Commission, Brüsszel

Flanders Investment & Trade (2017): Agriculture in Romania, Economic & commercial representation of Flanders for Romania and Moldova. 16. p.

Fleischer T. (2017): A migráció és társadalmi-gazdasági összefüggései: az MTA KRTK vándorszeminárium. Tér és Társadalom, Vol. 31, No. 1. pp. 147-157.

Focus-economics (2019): Romania Economic Outlook. <https://www.focus-economics.com/countries/romania>

Galluzzo, N. (2017a): An analysis of agricultural development and emigration in Romania using the self organizing maps. Bulgarian Journal of Agricultural Science, Vol. 23, No. 4. pp. 526-533.

Galluzzo, N. (2017b): Gross Domestic Product and rural depopulation in Romania: analysis of correlations using a quantitative approach. Agricultural Economics and Rural Development, New Series, Vol. 14, No. 1. pp. 23-36.

Galluzzo, N. (2018): A quantitative assessment of the rurality and an efficiency analysis of emigration in Romania. Applied Studies in Agribusiness and Commerce – APSTRACT, Vol. 12, No. 3-4. pp. 39-46.

Golovics J. (2019): A nemzetközi migráció mozgatórugói: elmélet és empiria. Áttekintés. Demográfia, Vol. 62, No. 1. pp. 95-141.

Goschin, Z. (2018): Regional patterns of Romanian emigration. A Geographically Weighted Regression Model. Revista Romana de Economie, Vol. 2018, No. 1. pp. 60-74.

Gödri I. (2010): Bevándorlás és etnicitás – összefüggések nyomában. In: Hárs Á. – Tóth J. (szerk.): Változó migráció – változó környezet. MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete, Budapest. pp. 87-124.

Hicks, J. R. (1963): The theory of wages. Second edition. Palgrave Macmillan, London.

Horváth I. (2002): A romániai magyar kisebbség Magyarországra irányuló mozgása. Korunk, Vol. 13, No. 2. pp. 2-23.

Ianos, I. (2016): Casual relationships between economic dynamics and migration: Romania as case study. In: Domínguez-Mujica, J. (szerk.): Global change and human mobility. Advances in geographical and environmental sciences. Springer, Szingapúr. pp. 303-322.

ILOSTAT (2019): Inflow of working-age non-citizens by sex and country of citizenship (thousands) <https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3>

2.jsp?locale=EN&subject=MIG&indicator=MFL_NCIT_SEX_CCT_NB&datasetCode=A&collectionCode=ILMS&_afrLoop=4070342666660016&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null#1%40%40%3Findicator%3DMFL_NCIT_SEX_CCT_NB%26_afrWindowId%3Dnull%26subject%3DMIG%26locale%3DEN%26_afrLoop%3D4070342666660016%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DILMS%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dh00t8o1mt_25 Utolsó letöltés dátuma: 2019. 09. 01.

INS (2019): Institutul National de Statistica. Romania in figures. ISSN 2066-6284. p. 101.

Katona T. (2017): A foglalkoztatáspolitikai dilemmái. In: Farkas B. – Pelle A. (szerk.): Várakozások és gazdasági interakciók. JATEPress, Szeged. pp. 27-48.

Kocziszký Gy. – Veresné Somosi M. – Balaton K. (2017): A társadalmi innováció vizsgálatának tapasztalatai és fejlesztési lehetőségei. Vezetéstudomány, Vol. 48, No. 6-7. pp. 15-19.

Koncz K. (2012): Foglalkoztatási célkitűzések és a valóság. Statisztikai Szemle, Vol. 90, No. 2-3. pp. 165-187.

KSH (2015): Ingázás a határ mentén. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.

Macours, K. – Swinnen, J. F. M. (2005): Agricultural Labor Adjustments in Transition Countries: The Role of Migration and Impact on Poverty. Review of Agricultural Economics, Vol. 27, No. 3. pp. 405-411.

Máté D. – Sarihasan, I. – Popp J. – Oláh J. (2018): The role of regional differences in immigration: The case of OECD countries. Economics and Sociology, Vol. 11, No. 3. pp. 190-206.

Meunier, B. – Zaman, C. (2016): How much has benefited Romania from ten years of EU membership? Agora International Journal of Economical Sciences, Vol. 10. (2016). pp. 45-53.

Nagy, E. (2012): The situation of the workforce market in the Southern part of the Romanian-Hungarian border. Studia Universitatis Babes-Bolyai, Geographia, Vol. 57, No. 2. pp. 153-160.

National Institute of Statistics (2019): Romania in figures. Institutul Național de Statistica, Bukarest.

Oláh J. – Halasi Gy. – Szakály Z. – Popp J. – Balogh P. (2017): The impact of international migration on the labor market – A case study from Hungary. Amfiteatru Economic, Vol. 19, No. 46. pp. 790-805.

Oțoiu, A. – Țițan, E. (2015): Does the unemployment invariance hypothesis hold for Romania? Applied Economics Letters, DOI: 10.1080/13504851.2015.1117040.

Özgür, E. M. – Deniz, A. (2014): A migration system formation based on tourism between Russia and Turkey (Antalya). Aegean Geographical Journal, Vol. 23, No. 2. pp. 1-18.

Păunică, M. – Pitulice, I. C. – Ștefănescu, A. (2017): International migration from public health systems. Case of Romania. Amfiteatru Economic, Vol. 19, No. 46. pp. 742-756.

Piperno, F. (2012): The impact of female emigration on families and the welfare state in countries of origin: The case of Romania. International Migration, Vol. 50, No. 5. pp. 189-204.

- Pirciog, S. – Ciuca, V. – Popescu, M. E. (2015): The net impact of training measures from active labour market programs in Romania – subjective and objective evaluation. *Procedia Economics and Finance* 26 (2015). pp. 339-344.
- Pirisi K. (2019): A foglalkoztatáspolitikai két megközelítése? *Opus et Educatio*, Vol. 6, No. 1. pp. 62-73.
- Popescu, D. – Picu, C. G. – Popescu, A-C. (2018): Empirical research regarding the migration of highly qualified human resources from Romania – Example from the medical field. *European Journal of Sustainable Development*, Vol. 7, No. 4. pp. 463-472.
- Rîmbu, G. – Constantinescu, L. – Ialomițianu, R. G. (2016): Particularities of youth unemployment and the labour market in Romania. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, Vol. 9. (58), No. 1. pp. 237-246.
- Rollnik-Sadowska, E. – Dąbrowska, E. (2018): Cluster analysis of effectiveness of labour market policy in the European Union. *Oeconomia Copernicana*, Vol. 9, No. 1. pp. 143-158.
- Veres V. (2011): Népeség és népesedés. In: Benedek J. (szerk.): *Románia: tér, gazdaság, társadalom*. Nemzeti Kisebbségkutató Intézet – Kriterion Könyvkiadó, Kolozsvár. pp. 127-168.
- WHO (2019): <https://www.who.int/countries/rou/en/> Utolsó letöltés dátuma: 2019. 10. 25.
- World Bank (2019): *The World Bank in Romania, Overview*. <https://www.worldbank.org/en/country/romania/overview> Utolsó letöltés dátuma: 2019. 10. 22.
- Zaharia, M. – Balacescu, A. (2018): Migration and educational system in Romania: What happens? *International Journal of Sustainable Economies Management*, Vol. 7, No. 3. pp. 40-49.
- Zaman, C. – Meunier, B. (2017): A decade of EU membership: Evolution of competitiveness in Romania. *European Research Studies Journal*, Vol. 20, No. 2A. pp. 224-236.

A Szerbiával foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

- A Szerb Köztársaság migrációs profilja 2017, Belgrád: a Szerb Köztársaság Kormánya.
- Ágyas R., Sárcević B. (2017): Transnational Youth Migration in Kanjiža - processes, effects and policy challenges. <http://www.interreg-danube.eu/youmig> (letöltve: 2018.06.15.)
- Gábrity Molnár I. (2012): A migrációs és remigrációs folyamatok 1990 és 2010 között az Alföldön és a Vajdaságban . In: *Voice of the Village – Research 1. Migration and re-migration process.* (szerk: Gábrity, M.I. & Illés, S.) Szabadka-Budapest.
- Gabrić M. I., Slavić A. (2014): The Impact of Emigration from Serbia to Hungary on the Human Resources of Vojvodina. *Zbornik Matice Srpske za društvene nauke*, Vol. 148 (3/2014). pp. 571-581. ISSN: 0352-5732
- Gábrity Molnár I. (2006): Migrációs folyamatok. In *Kistérségek életereje – Délvidéki fejlesztési lehetőségek.* (szerk: Gábrity Molnár I., Ricz A.) Szabadka: Regionális Tudományi Társaság.

- Gábrity Molnár I. (2012a): A szerb-magyar határ két oldalán levő területek és lakosok közötti kapcsolatok esélye és gyakorlata. *Diep – a Szegedi Tudományegyetem Jogtudományi Kar Politológia Tanszék folyóirata*.
- Gábrity Molnár I. (2012b): Szerb-magyar határon átívelő migrációs életvitel. *Létiünk*. 2012 (4), 56-69.
- Gábrity Molnár I., Takács Z. (2012): A kibocsátó terület – Vajdaságban élők véleményei. In: *Szerb állampolgárok Magyarországon* (szerk: Kincses, Á.), Európai Integrációs Alap.
- Hamar A. (2015): Külföldi idénymunkások a magyar agrárgazdaságban. *Tér és Társadalom*, 29 (3), 33-48.
- Illés S. (2012): Összefoglalás, ajánlások a nemzetközi migrációs politikát formálók számára. In: *Szerb állampolgárok Magyarországon* (szerk: Kincses, Á.), Európai Integrációs Alap. 178-192. old.
- Ingázás a határ mentén (2015): Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Keserű I. (2012): A határon átnyúló közösségi közlekedés fejlesztése a Szeged-Szabadka régióban – Helyzetfeltárás és stratégia – Összefoglaló. Budapest: Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Kft.
- Kincses Á. (2010): A Kárpát-medence ezredforduló utáni migrációs hálózatának vizsgálata magyar nézőpontból. Doktori értekezés, témavezető. Langerné Dr. Rédei Mária, ELTE, Budapest.
- Kincses Á. (2012): Szerb állampolgárok Magyarországon – helyzetkép. In: *Szerb állampolgárok Magyarországon* (szerk: Kincses, Á.). Európai Integrációs Alap.
- Kincses Á. (2015): A nemzetközi migráció Magyarországon és a Kárpát-medence magyar migrációs hálózatai a 21. század elején. Budapest: KSH.
- Kincses Á., Rédei M. (2014) **Szerbiai migrációs körkép Magyarországról a 2011-es népszámlálási adatok alapján**. In: *Regionális kaleidoszkóp*. Szabadka: Regionális Tudományi Társaság Szabadka, pp. 247-262.
- Köztársasági Statisztikai Intézet, Belgrád www.stat.gov.rs (letöltve 2019. 06.01-én)
- KSH (2017): Új Magyar állampolgárok. Változások az egyszerűsített honosítási eljárás bevezetése után. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ujmagyarallampolgarok.pdf> (letöltve: 2019.06.22)
- Migracije studenata [Az egyetemi hallgatók migrációja] (2018): Szerb Köztársaság, Demográfiaért és a népesedési politikáért felelős tárca nélküli miniszter, Belgrád.
- Palusek E. (2015): Mi kell a szülőföldön maradáshoz. *Létiünk*, 2015(2) 7-24.
- Palusek E., Trombitás T. (2017): Vajdaság demográfiai és migrációs jellemzői. In: *Vajdaság társadalmi és gazdasági jellemzői* (szerk: Ördög, T.). Szabadka: Vajdasági Magyar Doktoranduszok és Kutatók Szervezete.
- Popis 2011 (<http://popis2011.stat.rs/>) letöltve 2019.06.12.)
- Rac D. (2018): Lizing radnika kao savremeni vid staffing aktivnosti na primeru „WHC” doo Subotica – diplomski rad [Munkaerő kölcsönzés, mint a modern munkaerőbiztosítási tevékenység a WHC doo Szabadka példáján - szakdolgozat], Szabadka: Közgazdasági Kar Szabadka, témavezető: dr Agneš Slavić.

Saopštenje (2019): Granični promet putničkih motornih vozila i putnika [A motorgépjárművek és utasaik forgalma az országhatáron]. Beograd: Köztársasági Statisztikai Intézet.

Slavić A. (2019): Prikaz glavnih rezultata istraživanja „YOUMIG“ o stavovima mladih vezanih za migraciju [A YOUMIG kutatás fő eredményeinek bemutatása a fiatalok migrációval kapcsolatos meglátásairól]. (<http://www.kanjiza.rs/ujlap/site/data/files/docs/2019/YOUMIG%20istrazivanje%201.pdf>) letöltve: 2019.06.21.

Stanković V. (2014): Srbija u procesu spoljašnjih migracija – Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011 u Republici Srbiji [Szerbia a külső migrációs folyamatokban – Népszám-, háztartás- és lakásszösszeírás 2011-ben a Szerb Köztársaságban]. Beograd: Republički Zavod za Statistiku.

Szlávitý Ágnes (2008): Az észak-bácskai régió munkaerő-piaci tendenciái. In: Gábrity Molnár Irén–Mirnics Zsuzsa (szerk.): Regionális erőnlét. A humánerőforrás befolyása Vajdaságban. Szabadka: Magyarság-kutató Tudományos Társaság. 246–265.

Tanjung (2019.05.08): Borba da se iz inostranstav vrata stručnjaci: Osniva se Agencija za cirkularnu migraciju. [Harc annak érdekében, hogy visszatérjenek a külföldre távozott szakemberek: Megalapítják a Cirkuláris Migrációs Ügynökséget] (https://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2019&mm=05&dd=08&nav_id=1539506) (letöltve: 2019.06.19.)

Tátrai P., Kocsis K., Gábrity M. I., Takács Z. (2013): A Vajdaságot érintő migráció és annak történeti előzményei, *Tér és Társadalom*, 27 (2), 35-54.

Tomašević A., Sokolovska V. (2017): Mreža dnevnih migracija u AP Vojvodini. *Kultura Polisa* 14 (34): 269-281.

Internetes források:

<http://bkik.hu/kivaloak-a-vajdasagi-befektetesi-lehetosegek/> (letöltve: 2019.06.24.)

<http://radnik.rs/2018/06/privremeni-rad-u-inostranstvu-po-novim-pravilima/> (letöltve: 2018.06.23.)

<http://www.cegalapitas.net/kulfoldiek-cegalapitasa-magyarorszagon.html> (letöltve: 2019.06.24.)

<http://www.politika.rs/sr/clanak/422598/U-poslednje-dve-godine-samo-u-Nemacku-iselilo-se-oko-50-000-osoba> (letöltve: 2019.06.10.)

<https://delhir.info/2017/10/05/magyarorszag-szerbeket-es-ukranokat-varnak-mezogazdasagi-idenymunkakra/> (letöltve: 2019.06.24.)

<https://index.hu/gazdasag/allas/2017/07/12/mar-engedely-sem-kell-a-szerb-es-u-kran-vendegmunkasoknak/> (letöltve: 2019.06.23.)

<https://mitrovica.info/agencijsko-zaposljavanje-od-samoupravljaca-do-radnika-na-lizing/> (letöltve: 2019.06.24.)

<https://szabadmagyarszo.com/2018/06/11/a-szerb-hatosag-is-felfigyelt-az-oriasi-forgalmat-bonyolito-magyar-aruhazakra/> (letöltve: 2016.06.11)

<https://szabadmagyarszo.com/2019/06/10/a-legkeresettebb-munkaero-a-szerbiai-idenymunkas/> (letöltve: 2019.06.24.)

<https://www.021.rs/story/Info/Srbija/164490/Srbiju-za-sedam-godina-napustilo-300000-ljudi-odlaze-i-sredovecni.html> (letöltve: 2019.06.23.)

<https://www.blic.rs/biznis/moj-biznis/madjarska-je-nova-slovacka-za-srbe-zarade-su-500-do-600-evra-placeni-su-smestaj-i/rjhy68w> (letöltve: 2019.06.24.)
<https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/080119/080119-vest13.html> (letöltve: 2019.06.24.)
<https://www.svastara.rs/oglasi/poslovi/poslovi-u-inostranstvu?> (letöltve: 2019.06.24.)
<https://www.vajma.info/cikk/tukor/7263/Ingazok-a-hataron.html> (letöltve: 2019.06.08.)

A Horvátországgal foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

Források:

Eurostat

Gombás József: Jó gyakorlatok a határmenti nemzetközi munkaügyi kapcsolatokban (A TÁMOP 1.3.1. „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” című kiemelt projekt 3.6 alprojekt „Nemzetközi és határmenti együttműködések támogatása” keretében (2010. december)

Hárs Ágnes - Simon Dávid: A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány Magyarországon (Munkaerőpiaci Tükör 2017)

Horvát Statisztikai Hivatal

<https://globaleedge.msu.edu>

Irodalom:

Janovics László: A magyar foglalkoztatási szolgálat jövője? (Munkaügyi Szemle 2019/2. szám)

Kiss Ambrus – Matyusz Zsolt: Az ingázás, mint forgalomkeltő tényező (Munkaügyi Szemle 2015/5. szám)

Magyar Központi Statisztikai Hivatal

Mikrocenzus-2016 10. Nemzetközi vándorlás

A Szlovéniával foglalkozó tanulmány irodalomjegyzéke

Források:

Eurostat

<http://www.kormany.hu/hu/kulgaszdasagi-es-kulugyminiszterium/parlamenti-allamtitkarsag/hirek/alairtak-a-muravideki-gazdasagfejlesztési-program-szerződéseit>

<https://globaleedge.msu.edu>

<https://ma7.sk/piac/gazdasag/a-szloven-kormany-ket-millio-euroval-tamogatja-a-magyar-kisebbség-fejlesztési-projektjeit>

Magyar Központi Statisztikai Hivatal

Szlovén Statisztikai Hivatal

www.index-mundi.com (a CIA adatai)

Irodalom

Gombás József: Jó gyakorlatok a határmenti nemzetközi munkaügyi kapcsolatokban (A TÁMOP 1.3.1. „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” című kiemelt projekt 3.6 alprojekt „Nemzetközi és határmenti együttműködések támogatása” keretében (2010. december)

Hárs Ágnes - Simon Dávid: A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány Magyarországon (Munkaerőpiaci Tükör 2017)
Janovics László: A magyar foglalkoztatási szolgálat jövője? (Munkaügyi Szemle 2019/2. szám)
Kiss Ambrus – Matyusz Zsolt: Az ingázás, mint forgalomkeltő tényező (Munkaügyi Szemle 2015/5. szám)
Mikrocenzus-2016 10. Nemzetközi vándorlás