

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM

Földtudományok Doktori Iskola

MUNKAERŐ-PIACI MOBILITÁS MAGYARORSZÁGON

AVAGY

A TÉRBELI MOBILITÁS NAPJAINKBAN

PhD-értekezés tézisei

Sebők Marianna

Témavezető:

Dr. Dövényi Zoltán

egyetemi tanár, D.Sc.

Pécs, 2014

A doktori iskola címe: PTE Földtudományok Doktori Iskola
7624 Pécs, Ifjúság útja 6.

A doktori iskola vezetője: Dr. Dövényi Zoltán
egyetemi tanár, D.Sc.
PTE TTK Földrajzi intézet
Társadalomföldrajzi és Urbanisztikai Tanszék

A doktori témacsoport címe: Terület-és településfejlesztés

A doktori témacsoport vezetője: Dr. habil Pap Norbert
egyetemi docens, PhD
PTE TTK Földrajzi Intézet
Politikai Földrajzi, Fejlődési és
Regionális Tanulmányok Tanszék

Az értekezés tudományága: Magyarország terület-és településfejlesztése

Témavezető: Dr.Dövényi Zoltán
egyetemi tanár, D.Sc.
PTE TTK Földrajzi Intézet
Társadalomföldrajzi és Urbanisztikai tanszék

1. BEVEZETÉS

„A Földön a gazdasági fejlettség nem egyenletesen oszlik meg. Vannak szegény és vannak gazdag térségek, s az ezek közötti különbségek folyamatosan növekednek. A gazdasági fejlettség a Föld bizonyos térségeiben koncentrálódik, s ezt a gazdaság és társadalom térbeli folyamatai alakítják ki.”¹ Magyarországot is területi egyenlőtlenség jellemzi, melyek eltérő intenzitású társadalmi és gazdasági változások következményei. Mái érzékelhető egyfajta „lejtő” az ország nyugat-keleti, valamint észak-déli tengelyén, nem beszélve arról, hogy fővárosunkat (az agglomerációjával együtt) az ország többi részétől számos jelentős különbség választja el, többek között: az intézményrendszerek és a közlekedési hálózatok centrális jellege, gazdasági aktivitás (pl. vállalkozások és foglalkoztatottság magasabb aránya), a területi ellenpólusok hiánya.

1920-ban Magyarország területének, népességének, gazdasági erőforrásainak összefüggő település- és vasút hálózatának, beépített értékeinek, közigazgatási struktúrájának jelentős részét veszítette el. Nemcsak az ország egysége, de a regionális erőterek is szétszakadtak (Süli-Zakar I. - Csüllög G., 2010). Trianont követően Budapest vált a legnagyobb térszervező központjává Magyarországnak, mert a történelmi térpályák és régiószervező centrumok (Pozsony, Kassa, Munkács, Nagyvárad, Arad, Temesvár, Kolozsvár, Brassó) a határokon kívül rekedtek. Irányukba a természetes mobilizáció egy csapásra megszűnt és ezzel megkezdődött a mai átrendeződés, amely az országot „fej nehézzé”, azaz Budapest központúvá tette.

Az EU csatlakozást követően (2004) Magyarországon, a határok elválasztó szerepének csökkenésével megindul a természetes, funkcionális kapcsolatokkal rendelkező határon átnyúló régiók kialakulása, ezért napjainkban a határ elválasztó funkciója jelentős mértékben megváltozott (Hardi T. - Hajdú Z. - Mezei I., 2009). Az uniós tagországok között megszűnt a határellenőrzés (Schengeni Egyezmény), így a kontinens nagyobb részén az állampolgárok szabadon utazhatnak. Ezen felül az uniós polgárok jóval könnyebben tartózkodhatnak és vállalhatnak munkát más európai országokban.

¹ Hardi T. – Szörényiné K. I. (2006): A gazdaság és a társadalom földrajza, Humánerőforrás Operatív Program, Letöltés helye: <http://www.doksi.hu/get.php?lid=13254>, időpontja: 2014.08.23.

Mindezek mellett Magyarország fontos ismérve, a nyelvi egyedüllét, azaz nyelvi szempontból nincs külföldi célállomása, ahol a magyar anyanyelvvel önmagában érvényesülhetne a munkavállaló. Többek között ez is megnehezítette a rendszerváltást követően a külföldi országok irányába történő mobilitást, amelynek hatása még mai napig is érezhető, ugyanakkor a nyelveket beszélő fiatalok számára egyre inkább vonzó a külföldi munkavállalás. A hazánkba irányuló migráció legjellemzőbb sajátossága, hogy elsősorban a környező országok magyar nemzetiségű állampolgárai közül kerülnek ki.

A mobilitási kérdés vizsgálatánál a nyelvhasználat speciális szempontja mellett legalább ilyen fontossággal bír az európai átlagtól lényegesen eltérő, a magyarok tulajdonláshoz való viszonya. Míg Európában (EU-27) az átlagos ingatlantulajdonlás 71% körül mozog, addig Magyarországon ez az arány 90% felett van. A saját lakás birtoklása a migrációs hajlandóságot a területi egyenlőtlenségekből fakadó lakásár különbségek miatt nem támogatja.

A munkavállalók a saját tulajdonú lakásukhoz és a megszokott életterükhöz ragaszkodva inkább vállalják az ingázás mindennapos fáradalmait. A népszámlálási adatok is azt bizonyítják, hogy az ingázók száma évről évre növekszik, ami azt jelenti, bár nem szívesen hagyja el véglegesen a lakhelyét a magyar lakosság, egyre nyitottabb (valószínűleg a kényszer hatására is), és vállalja a foglalkoztatottságért az egyre hosszabb (idő és távolság tekintetében) utazást a lakhelye és a munkahelye között. A belső vándorlási adatokból, azt a megállapítást fogalmazta meg Dövényi (2009)², hogy „a magyar népesség migrációs hajlandósága meglehetősen alacsony”. Ez is alátámasztja a magyar társadalom „helyhez” kötött attitűdjét, nemcsak történelmi aspektusból, hanem munkavállalás szempontjából is.

1.1 A TÉMA AKTUALITÁSA, A KUTATÁS CÉLJA

A térbeli mobilitás a XX. század második felétől a gazdasági, politikai folyamatok meghatározó eleme lett, és változó jellege miatt bekerült az érdeklődés központi körébe (Rédei, 2010). A globalizáció világát éljük, ahol sok tekintetben a térbeli mobilitásra való

² Dövényi Z. (2009): A belső vándormozgalom Magyarországon: folyamatok és struktúrák, Statisztikai Szemle, 87. évfolyam 7-8. szám, KSH

hajlandóság alapképességgé kell, hogy váljon. Nagy területű és akár sok dialektussal is bíró országokban a térbeli mobilitás kérdésköre nem úgy merül fel, mint Magyarországon - azaz, hogy van vagy nincs -, hanem inkább abban a kontextusban, hogy mi az irány. (Gondolok itt az USA-ra, vagy Indiában a Bangalore körül kialakult „Szilikon-völgy” munkaerő-piaci telítettségére.) Európai szinten is kialakult egy jellemzően erős „németországi központosság” a multinacionális vállalatok tekintetében, amely a felsővezetői kört, valamint a speciális szaktudással rendelkező munkavállalói kört térbeli mobilitásra kényszeríti.

Ma jellemzően nagy ipari gócpontok alakulnak ki országszerte, amelyeknek nagy a munkaerő vonzása is (pl. Győr, Kecskemét), itt biztosan mondható, hogy egy-egy területen nincs elegendő megfelelő speciális végzettséggel rendelkező munkaerő. Másrészt arról is kell beszélnünk, hogy ezek az erős „munkaerő-mágnes” cégek egyik napról a másikra meg is szüntethetik a magyarországi tevékenységüket (lásd NOKIA). Ilyen esetben ez több ezer képzett munkaerő felszabadulását jelenti, amelyet a környezet biztosan nem tud rövid idő alatt felszippanítani. Így tehát a cél ebben az esetben is az, hogy mobil attitűdű munkaerővel rendelkezzen az adott vállalat, mert könnyebben lesz kezelhető a hirtelen megjelenő munkaerő kereslet – kínálat egyensúlytalansága.

Szerzőként a hátam mögött tudhatok, több mint 20 éves munkatapasztalatot, melyet a magyar vállalatok szervezetének, munkaerő struktúrájának fejlesztésével töltöttem. Ilyen minőségben talákoztam először a munkaerő-piaci mobilitás problematikájával. (Egy adott térség nem rendelkezett elegendő számú képzett munkaerővel egy speciális feladat elvégzéséhez.) Ebből az időtartamból 15 évet kifejezetten a kkv szektorban dolgoztam, a további időszakot pedig az állami szférában töltöttem el. Gyakorlati tapasztalataim a kérdést illetően, e két forrásból táplálkoznak.

A 2013. évi felmérések alapján a hazánkban működő vállalkozások 99 százaléka kis- és középvállalkozókból áll, akik Magyarországon a munkát vállalók 73 százalékát foglalkoztatják és a nemzeti össztermék több mint 55 százalékát állítják elő³. Munkám során gyakran talákoztam olyan munkaerő-mobilitási kérdéskörrel, amely kiemelt problémaként merült fel a munkáltatók részéről, mint például: „gyártó cég vagyunk az Alföld közepén és nem találunk CNC gépkezelő szakembereket, vagy, hogy a környéken nincsenek jól képzett,

³ <http://nepszava.hu/cikk/1008316-orban-szerint-sikeres-a-magyar-vallalkozoi-vilag>

releváns tapasztalatokkal rendelkező és idegen nyelveket beszélő vezetők, és a vidéki településen lévő közösségi helyek hiánya sem vonzó a leendő munkavállalók számára”. Nagy dilemmát okozott a vezetőknek a felvetett kérdés megoldása, mert az egyszerűnek tűnő feladat mögött komoly gazdasági és társadalmi kérdések húzódnak meg. Ahhoz, hogy megnyerjünk egy jó szakembert, hogy az otthonától távoli munkavégzésre, a munkáltatónak vonzó jövedelmi kereteket és legalább változatlan, vagy jobb életkörülményeket kell felajánlania.

Kérdésként merül fel, hogy hol van az a határ, amikor mind a két félnek megelégedettségére szolgál a rendelkezésre álló teljes kompenzációs csomag?

Hol van az a pont, ahol

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

A munkaerő „árát” növelik a mobilitást támogató költségek. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO)⁴ ajánlása szerint statisztikai szempontból a munkaerőköltség fogalmkörébe tartoznak a munkavállalóknak nyújtott lakástámogatások, valamint a dolgozók munkába járási költségeinek megtérítése is, amely növeli a humánerőforrás költséget.

Kiemelten kezelendő a téma tudományos, ugyanakkor gyakorlati megközelítése, hiszen a disszertáció lényegét abban látom, hogy megértve a történelmi alapokon nyugvó jelenlegi helyzetet, elemezve a kutatási eredményeket, hogyan lehetne valós scenáriókat felállítani. Ma, amikor arról beszélünk, hogy a vállalatok közötti különbséget a munkaerő minősége és annak megfelelő menedzselése jelenti, akkor a földrajzilag mobilizálható munkaerő alapkérdéssé válik országhatáron belül. Sok esetben ez önmagában nemcsak vállalati, hanem társadalompolitikai kérdés is.

Az értekezés hangsúlyozottan a földrajzi mobilitást vizsgálja, és részleteiben nem tér ki a társadalmi mobilitás kérdéskörére.

⁴ <http://www.ilo.org/global/standards/international-labour-standards-policy/lang--en/index.htm>

2. AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

A kutatási téma – illetve kérdések – felvetésénél inkább a kutatói kíváncsiságom vitt előre, mintsem azon információk birtoklása, hogy a munkaerő-piaci mobilitás térbeli problémái milyen hazai szakirodalommal és gyakorlati, összehasonlító kutatásokkal rendelkeznek. A kutatás megkezdését az ide vonatkozó szakirodalom gyűjtésével és tanulmányozásával kezdtem. A szekunder anyagok begyűjtése során azt tapasztaltam, hogy a téma szakirodalma nem túl széles körű, inkább a témakört alkotó egyes fogalmakra vonatkozóan található széles szakirodalom, mint például a teljesség igénye nélkül:

- Magyarország területi különbségei (Enyedi Gy. 1996., 2004, Nemes Nagy J. 2009, Faluvégi A. – Tipold F. 2012; Csatári B. 2010; Péntzes J. 2011; Bakos N. - Hidas Zs. - Kezán A. 2011; Obádovics Cs. - Bruder Emese - Kulcsár L. 2011; Tésits R. - Alpek L. 2013; Németh Á. - Vercse T. - Dövényi Z. 2014).
- Munkaerőpiac (Polónyi I. 2002, Galasi P. 1982, Szellő J. 2010; Csoba J. 2006).
 - Foglalkoztatottság (Ignits Gy. - Nagy Á. - Zsámboki K. 2014; Adler J. 2012; Dávid J. 2007).
 - Munkanélküliség (Orgoványi E. 1997; Ignits Gy. - Nagy Á. - Zsámboki K. 2014).
- Migráció (Baumann 2002; H. De Haas 200.; Tóth J. 2001-2002; Németh Zs. 2011; Dövényi Z. 2009; Hárs Á. 2011).
- Ingázás (Bartus T. 2012; Illés S. 2009).
- Ingatlanpiac (Hegedűs J. 2003; Hegedűs J. - Somogyi E. 2013).
- Jövedelmi különbségek (Péntzes J. 2013; Ignits Gy. - Nagy Á. - Zsámboki K. 2014).

Az elméleti háttér a szakirodalom áttekintése és a statisztikai adatok elemzése adja, melyeket részletesen a PhD-értekezésem második és harmadik fejezetei tartalmazznak.

A kutatásom témája elsősorban Magyarországra vonatkozik, de mindezek mellett fontosnak tartottam a nemzetközi kitekintést, ezért a külföldi szakirodalom felkutatásánál elsődleges céloom nem az egyes kontinensek, vagy országok munkaerő-piaci mobilitás sajátosságainak bemutatása, hanem a munkaerő térbeli mobilitásának bemutatása Európában és az Egyesült Államokban, összehasonlító adatok feltárása, amelyben Magyarország adatai is szerepelnek.

Az empirikus kutatás során, strukturálatlan kérdőív alkalmazása mellett, szekunder elemzést is folytattam, ami beavatkozás-mentes módszer. A kérdőív segítségével információkat gyűjtöttem a vállalatok első számú vezetőitől és HR szakembereitől a munkaerő-piaci mobilitás minőségéről, a munkáltatók által biztosított eszközök használatáról. Lehetőségeim szerint, néhány cégvezetővel interjú is készült a mélyebb összefüggések és a sajátos helyi területi problémák feltárása érdekében.

Az adatok elemzése kvalitatív és kvantitatív módszerekkel történt, felhasználva a Központi Statisztikai Hivatal által rendelkezésemre bocsájtott adathalmazokat, illetve a Nemzeti Munkaügyi Hivatal és az Eurostat hivatalos honlapján található adatokat is.

Dolgozatomat az alábbi feladatok mentén építettem fel:

- felvázolom a kiindulási alapokat, amelyeket meg kell ismernünk, hogy értsük a földrajzi értelemben vett mobilitás kérdéskörét;
- a jelenleg rendelkezésemre álló, a témában eddig meglévő kutatások alapján felvázolom az aktuális helyzetet;
- bemutatom a saját kutatásomat, ahol a vállalati oldal véleményét vizsgálom a témával kapcsolatban,
- elemzem a saját kutatásomból kinyerhető eredmények alapján a jelenlegi Magyarországi térbeli mobilitási képességet,
- javaslatot teszek a jelenlegi földrajzi mobilitási szint továbbfejlesztésére.

Az általam végzett kutatásban 119 vállalat vett részt, ahol a 2013. évi statisztikai létszámadatok alapján közel 150 ezer főt foglalkoztatnak összesen. A kérdőívek kiküldése és bekérése 2014. február 15. és 2014. április 30. között történt.

A kutatás során a Microsoft Word-öt, a Microsoft Excel-t, illetve SPSS 20.0 adatbázis kezelőt alkalmaztam, mind az elemzés, a térbeli ábrázolás során, valamint a térképek készítésénél Idrisi geoinformatikai program alkalmazására került sor.

Területi egyenlőtlenségek

A területi egyenlőtlenségek koronként, országonként, régióként változó okainak és következményeinek vizsgálata örök témája a regionális kutatásoknak (Nemes Nagy J. 2009). Magyarországot is területi egyenlőtlenség jellemzi, amelyek eltérő intenzitású társadalmi és gazdasági változások következményei.

Az egyenlőtlenségen nem kizárólag a gazdagságot vagy a szegénységet értjük, hanem egy régió természeti környezetét és történelmileg formálódó településhálózatát is kifejezik, ilyen módon kulturális értékeknek is hordozói. Egy régió versenyképességét három tényező határozza meg: a terület természeti erőforrásai, a földrajzi fekvése és a terület humánerőforrás ellátottsága. A három tényező közül csak a társadalmi értékek változása folyamatos (Enyedi Gy. 1996).

Nemes Nagy J. szerint Magyarország területi egyenlőtlenség vizsgálatánál számos szempontot kell figyelembe venni és számos indikátor (jelzőszám) van. Az alábbi területek együttes vizsgálata nyújtana teljes képet:

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

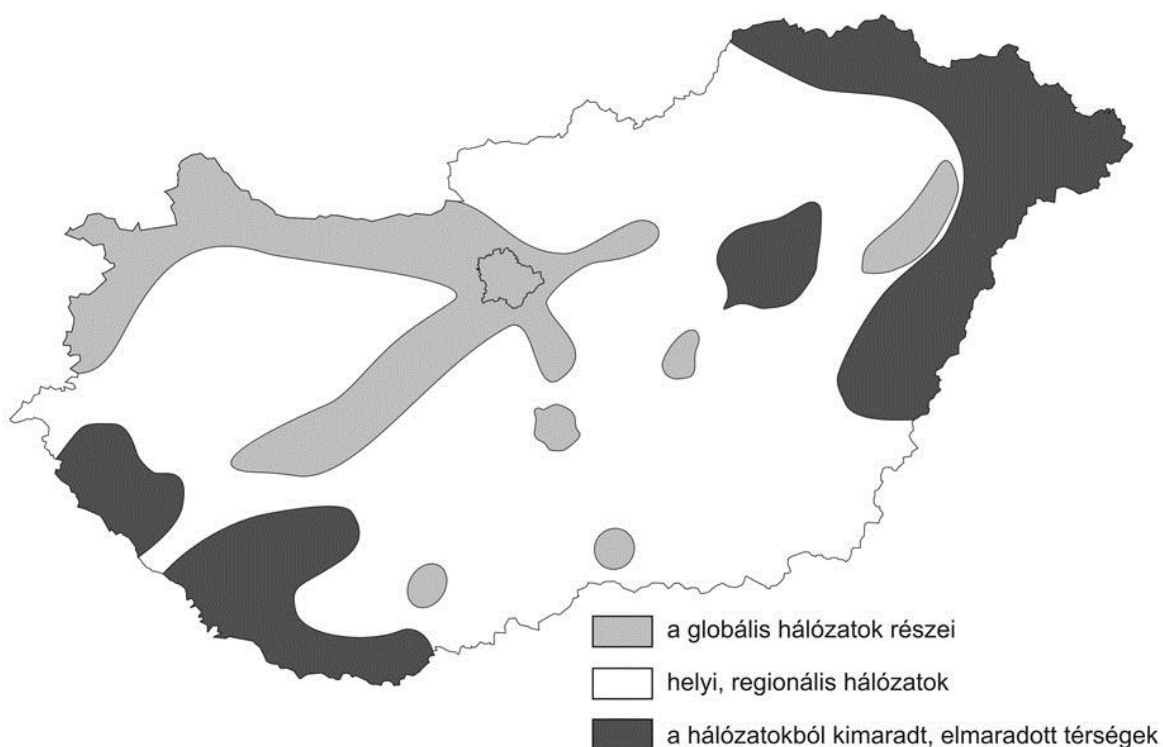
A területi egyenlőtlenségek megléte egy természetes állapot, hiszen nincs két olyan terület, melynek minden adottsága, jellegzetessége és mutató számai is azonosak lennének. Ahhoz, hogy valós képet kapjunk, a területi egyenlőtlenségeket több dimenzióban kell vizsgálni (Nemes Nagy J. 1998) (1. ábra)

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

1. ábra: A településrendszer két pólusa a területi egyenlőtlenségi dimenziórendszerben, Forrás: Nemes Nagy J. (1998): *A tér a társadalomtudományban*, 17. o. alapján újra szerkesztve

A hét dimenzió nem független egymástól, de kapcsolatuk nem is függvényszerű, sokkal inkább sztochasztikus. Fontos, hogy területi kutatások során egyenlőtlenségeket vizsgálva minél több dimenzióban igyekezzünk feltárni a helyzetet, annak érdekében hogy átfogó képet kapjunk.

Enyedi György felfogása szerint, a nagy esélykülönbség nem a településrendszer különböző szintjei között, hanem a hálózat elemei és a hálózatokból kirekedt települések (térségek) között alakult ki. A területfejlesztés nagy kérdései: mi lesz a hálózatokból kirekedt térségek/települések gazdaságával és ott élő lakossággal? Képesek-e önfenntartó helyi gazdaságot kifejleszteni? A hálózatok megjelentek a magyar gazdaság térszerkezetében (2. ábra) is, amely hármass osztatú (Enyedi Gy. 2004).



2. ábra: Magyarország hármass térszerkezete, Forrás: Enyedi Gy. (2004): *Regionális folyamatok a posztoszocialista Magyarországon*, Magyar Tudomány, 2004/9, 935.o.

Az első szintet a globális hálózatok részeként a budapesti nagyvárosi régió, valamint a régiót a Béccsel, a Balatonnal és talán Szegeddel összekötő tengelyek alkotják. A legfontosabb térelem a főváros, amely tagja az európai metropoliszok hálózatának.

A második szintet a kisebb kiterjedésű regionális hálózatok jelentik, az országon belül és a határon kis távolságra átnyúlva.

A harmadik szintet a hálózattól kimaradó, többnyire elmaradó falusi térségek jelentik. Ezek az ország minden részén előfordulnak, a legnagyobb kiterjedésben a Tiszántúlon, illetve Észak-Magyarországon és a Dél-Dunántúlon. Az egyenlőtlenség vizsgálatánál a köztudatban legelterjedtebb mérőszám a gazdasági teljesítőképesség mérésére (GDP-re) koncentrálódott, viszont a piacgazdaság viszonyai között nagyon megnöttek a lakosság által erősen érzékelhető társadalmi különbségek: a jövedelmek, foglalkoztatás, az egészségügyi ellátás területi különbségei. Ezért nagy figyelmet fordítottunk a gazdasági teljesítőképesség mellett a társadalmi mutatókra: jövedelmek, iskolázottság, munkanélküliség, népmozgalom adataira vagyis az emberi erőforrás index (Human Development Index – HDI) adataira (Enyedi Gy. 2004).

Faluvégi Albert és Tipold Ferenc (2012) kutatásában 30 mutatóból álló szempontrendszert dolgoztak ki, amelyet 5 csoportra osztottak fel, ahol hangsúlyt kaptak a társadalmi és szociális szempontok. A kutatás régió szintű eredménye alapján (3. ábra) jól látható, hogy a négy legkedvezőtlenebb mutató két régióban van jelen, az észak-magyarországi és észak-alföldi régióban.

A régiók településeinek néhány jellemző mutatója, 2010

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

3. ábra: Régiók településeinek néhány jellemző mutatója. Forrás: Faluvégi A. – Tipold F. (2012), *Területi Statisztika*, 2012/3., KSH (a számok jelölése saját szerkesztés)

A legfejlettebb régió Közép-Magyarország, ahol mind a négy legjobb értéket elérő mutatószám ehhez a megyéhez kötődik:

- a kedvezményezett települések száma a legalacsonyabb, 5,3%
- a kedvezményezett településeken élők száma a legalacsonyabb, 0,6%
- a települések fejlettségének a mérőszáma itt mutatja a legmagasabb értéket, 7,49%
- a munkanélküliségi aránya a legalacsonyabb a régiók között, 4,46%.

3. KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK, KUTATÁSI PÁRHUZAMOK

Dolgozatom előkészítése során hosszasan kutattam olyan korábban készült elemzéseket, tanulmányokat, amelyek az általam készített témához kapcsolódnak, megfelelő kiindulópontot adnak, illetve kutatási eredményei összevethetőek az általam várt adatokkal, lehetővé téve további következtetések levonását, az értekezés keretein túlmutató megállapítások megfogalmazását. Megkerestem számos, a területhez valamilyen szinten kapcsolódó kutatót – többek között Cseres-Gergely Zsombort, Michalkó Gábort, Németh Zsoltot, Hegedűs Henriket -, hogy van-e látókörükben olyan kutatás, mely alapul szolgálhatna az összehasonlításra, vagy a téma más oldalú bemutatására. Azt tapasztaltam, hogy a magyarországi munkaerő-piaci mobilitás térbeli vonatkozásában olyan típusú kutatási eredmény nem lelhető fel, ahol hasonló kérdéseket foglalmaztak volna meg a munkáltatók felé. Az egyetlen – többé-kevésbé – kivétel az IBM Magyarország megbízásából az INFONIA Alapítvány közreműködésével a GKIE.NET Kft. által készített kutatás⁵, amelynek egyes eredményei részben lehetőséget biztosítanak összehasonlító megállapítás megfogalmazására. Az IBM Magyarország kutatása kétirányú volt, egyrészt 1000 fő 18 év feletti magyarországi lakost kérdeztek meg a költözési hajlandóságáról; az átképzésekben, továbbképzésekben való részvételükről; az ingázási szokásaikról; távmunka lehetőségeikről. Másrészt 500 olyan vállalatot kérdeztek meg, ahol a foglalkoztatottak száma több, mint 50 fő, így mintegy 1,2 millió főre vonatkozóan kaptak releváns információkat. Összehasonlítva azonban az IBM Magyarország kutatási kérdéseit az általam megfogalmazott kutatási kérdőív kérdéseivel, csak a munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szokásait, illetve a mobilitás támogatására vonatkozó egy-egy aspektust tudtam összevetni és következtetéseket levonni.

Itt kell megemlítenem a Kelly Global Workforce Index évente készülő felméréseit, ami a munkával és a munkahellyel kapcsolatos elképzeléseket, véleményeket vizsgálja generációs szempontból. A felmérésben mintegy 122000 munkavállaló vesz részt az amerikai kontinensről, az ún. APAC államokból (Ázsia, a csendes-óceáni térség, Ausztrália és Kína), valamint az ún. EMEA régió (Európa, Közel-Kelet és Afrika) országaiból. Az online felmérést a Kelly Services megbízásából az RDA Group készíti. Az eredmények 2014 során folyamatosan jelennek meg olyan változatos témákban, mint például a karrierfejlesztés és

⁵ IBM Magyarország – GKIE.NET Kft. (2006): Kutatás a munkavállalók mobilitásával kapcsolatban Magyarországon

tudásbővítés, a munkaerő megtartása, a közösségi média és a mobilitás. Munkaerő-piaci mobilitás témakörével kapcsolatosan két kutatás is készült:

- 2007/2008 a felmérésben 115000 fő vett részt, melyből 4400 fő magyar munkavállaló volt;
- 2010/2011 a felmérésben 97000 fő vett részt, melyből 7500 fő magyar munkavállaló volt.

A felmérésből megállapítható (4. ábra), hogy a magyar munkavállalók mobilitási hajlandósága 2007/2008 évről 2010/2011 évre 50%-kal nőtt, azaz 50%-ról 75%-ra. A kutatási eredmény ad pontos választ arra, hogy a költözési hajlandóság és/vagy az ingázási hajlandóság nőtt-e meg, vagy éppen mindkettő. Ugyanakkor a felmérés külön rákérdez a külföldre költözés szándékára, ami egyértelműen csökkent 5%-kal. Ami talán meglepőbb, hogy a Magyarországon belüli költözés hajlandósága 21%-kal csökkent. A legmobilabb réteg az „Y” generáció (80%-83%), ugyanakkor mindkét nem mobilitási hajlandósága növekedett. A mobilitás akadályozó erők, mint pl. a család, barátok, azaz a szociális kapcsolatok 68%-ról 56%-ra csökkent, ami azt jelent, hogy egyre nyitottabbá válik a magyar munkaerő. Ezt támasztja alá, hogy már sem a nyelvi korlátok – ami érthető az új generációnál, hiszen ők már beszélnek idegen nyelveket -, sem pedig a kulturális különbségek egyre kevésbé lesznek dominánsak a visszatartó erők között.

A magyar munkaerő mobilitása 2007-2010.		
	2007/2008	2010/2011
Válaszok száma:	4400	7500
Mobilitási hajlandóság:	50%	75%
Más országba költözni:	50%	45%
Más városba költözni:	50%	29%
Férfiak mobilitási hajlandósága:	71%	78%
Nők mobilitási hajlandósága:	53%	69%
Legmobilabb generáció: „Y”	80%	83%
Visszatartó erő:		
▪ Család, barátok	68%	56%
▪ Nyelvi korlátok	41%	20%
▪ Kulturális különbség	22%	5%

4. ábra: A magyar munkaerő mobilitása 2007-2010. Kelly Global Workforce Index⁶

⁶ <http://kellyservices.hu/HU/Cegunkrol/Kelly-Global-Workforce-Index/#.VArL6aOy61s>

A nemzetközi szakirodalomban is inkább a mobilitással foglalkozó tanulmányok lelhetők fel nagyobb arányban és elsősorban a munkavállalói oldalt, vagy az ország lakosságát vizsgálja. Lück - Schneider (2008) kutatása 6 országra terjedt ki, amelyben 7220 fő vett részt. A tanulmány fókuszában három téma állt:

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

A felmérésből az alábbi következtetéseket állapították meg társadalmi és demográfiai megközelítésben:

- A fiatalok (35 év alatt) mobilisabbak és inkább az áttelepülést részesítik előnyben, míg az idősebbek az ingázást preferálják.
- A diplomások rendkívül mobilak, ezzel szemben a végzettség többi szintjén nincsenek mobilitási különbségek (pl. a mértékében), viszont a mobilitás típusaiban eltérések mutatkoznak. A magasabb iskolázottságúak szívesebben költöznek el, mint az alacsonyabb képzettségűek, akik inkább az ingázást választják.
- Az emberek a bizonytalan foglalkoztatási helyzetekben különösen mobilisak a mobilitás visszatérő formáiban (az ingázásban).
- A nők a költözésre, a férfiak az ingázásra hajlamosak.

A fenti kutatási eredmények alátámasztják Limmer (2005) gondolatait is, amely szerint minél idősebb az egyén és minél nagyobb háztartása van, annál kevésbé mutat költözési hajlandóságot.

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

4. KUTATÓI HIPOTÉZISEK

A kutatás célja annak feltérképezése, hogy vállalkozások vezetői hogyan gondolkodnak a munkaerő-piaci mobilitásról, milyen eszközökkel támogatják a munkavállalókat az ingázás, vagy éppen lakhelyváltoztatás tekintetében, mennyiben élik meg problémaként a magyar népesség mobilitási hajlandóságának meglehetősen alacsony szintjét. Empirikus kutatásomat az alábbi hipotézisek igazolása motiválta:

Feltételezem, hogy

- a munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat, a probléma mértékének megítélésében a Magyarország keleti és nyugati területén működő vállalkozások esetében különbség tapasztalható;
- a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől. A speciális szakemberek hiánya nagyobb problémát jelent, ezzel szemben – pl. a mezőgazdasági vállalkozások esetében - a képzetlenebb munkaerő szükséglet könnyebben kielégíthető;
- a vállalati munkavállalói létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is;
- a munkaerő-piaci mobilitás mértéke, területi heterogenitása mellett ágazati egyenlőtlenségek is fennállnak;
- a munkaerő mobilitásának alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást;
- a munkaadók a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit.
- a munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös (egyrészt saját pénzügyi korlátaik miatt, másrészt az állam által biztosított lehetőségek is igen korlátozottak és nehezen elérhetőek);

minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.

5. ALAPSOKASÁG, MINTAVÉTEL, KUTATÁSI FELVETÉSEK MEGFOGALMAZÁSA

A kutatás által vizsgálni kívánt alapsokaságot a magyarországi vállalatok jelentették. Számos kiindulásképpen használható statisztika létezik, a vállalati struktúrával, térbeli

elhelyezkedésükkel, tevékenységükkel, tulajdonviszonyaikkal, a foglalkoztatott munkavállalók számával kapcsolatosan. A gazdasági szereplőkre vonatkozó információö-zön egyben rávilágított a kutatás során arra a tényre, hogy a témának több megközelítési módja lehetséges.

A teljes alapsokaság vizsgálata nyilván nem lehetséges, az alapsokaságból vizsgálni kívánt minta kiválasztása többféle módon történhet. Véletlenszerű mintavétel esetében a vizsgálni szándékozott alapsokaság elemei mintegy „sorsolással” kerülnek a mintába. Ebben az esetben a kutatási adatok statisztikai megbízhatóságát a minta úgynevezett sztenderd hibájával, másképpen konfidencia-intervallumával szokás jellemezni. A konfidencia-intervallum értékét úgy kell értelmezni, hogy az adott mintanagyság mellett elvégzett vizsgálat révén kapott adatok 95%-os valószínűséggel maximum ennyivel térnek el attól a hipotetikus eredménytől, amit akkor kaptunk volna, ha a kutatni kívánt célcsoport – esetünkben a vállalkozások egészét – összes tagját megkérdeztük volna.

A konfidencia intervallum értéke elsősorban a mintanagyságtól és nem a célcsoport nagyságától függ, pld. egy 1000 fős minta mérésekor a megállapított érték esetében ez 3,2%-os eltérést jelenthet a – nem ismert – valós értékhez képest. Háromszáz főnél kisebb minták esetén már radikálisan nő a mintavételi hiba lehetősége, ez alatti minta alkalmazása módszertanilag nem javasolt. Mindezeket figyelembe véve a kutatásban végül 119 vállalat adatait sikerült összegyűjteni, tulajdonképpen véletlenszerű mintavétellel, közvetlen megkeresés útján. A minta reprezentativitását, a mintavétel rétegzettségével érhettem volna el, nyilván ügyelve arra, hogy a rétegzés szempontjai relevánsak legyenek a kutatás témájával, a megközelítés irányjaival.

A munkámat leginkább pilot projektként értelmezem, amelynek célja a kialakított mérőeszközök vizsgálata, a mérési adatok használhatóságának validálása, a továbblépés/továbbfejlesztés kereteinek meghatározása.

Az adatokat SPSS-es adatbázisban (is, és Excelben) rögzítettem és a program segítségével számos táblázatot és számítást végeztem, de a kapott adatok megbízhatóságának, szignifikanciájának (pl. korreláció vizsgálata esetén) mértéke nem éri el a statisztikai elvárásokkal kapcsolatos határértéket. Ezért a feldolgozás során meg kellett elégednem az eloszlási táblázatokkal, az egyszerűbb keresztábrákkal, átlagok számításával. Az adatok

értelmezésével nem a munkavállalói mobilitást vizsgáltam a kutatással, hanem az ezzel kapcsolatos véleményt.

A kutatásban részt vevő társaságok ismérveinek bemutatása

A KSH által meghatározott 19 ágazati besorolás alapján 18 ágazatban oszlik el a kutatásban részt vettek száma. Kiemelkedő mértéket mutat a szállítás területén működő társaságok részvételi aránya, amely 22,7 %, ezt követően a feldolgozóipar 16,8 %-kal, a harmadik az egyéb szolgáltatások kategóriájába tartozik 13,4 %-kal, majd negyedik és ötödik helyen a villamos energia ipar és kereskedelem helyezkedik el 7,6 – 7,6 %-os arányban. 5 %-ot elérő mértéket ezen felül az építőipari, illetve a vízellátással foglalkozó cégek értek el. Az első 3 ágazat a kutatás által „érintett” foglalkoztatottak $\frac{3}{4}$ -ét adja, az említett négy további ágazattal együtt ez meghaladja a 94%-ot. A munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos kutatási eredményeim ágazati megközelítésben tehát leginkább ezekre a területen érvényes állapotokra vonatkoztathatóak.

A kutatásban résztvevő társaságok többségi tulajdonviszonyát és a hozzájuk tartozó foglalkoztatottsági adatokat megfigyelve, a megoszlás nem arányos. A mintába került önkormányzati tulajdonú társaságok száma olyan alacsony (2 db, 1. táblázat), hogy az egyszerűsítés kedvéért, a későbbiekben az állami tulajdonú társaságokkal együtt kezelem őket.

Tulajdonviszony szerinti besorolás	Kutatásban részt vevők száma (db)	%-os megoszlásuk	Összesen foglalkoztatottak létszáma (fő)	%-os megoszlásuk
állami	68	57,1	104910	70,08
önkormányzati	2	1,7	788	0,53
nemzetközi	26	21,8	41731	27,88
magyar magán	23	19,3	2270	1,52
Összesítő sor	119	100,0	149699	100,00

1. táblázat: A vállalkozások tulajdonviszony szerinti megoszlása

A kutatásban túlnyomó többségben nemzeti vállalatokat sikerült bevonni, a mintába bekerült cégek 58,8%-a, adják a közvetetten érintett munkavállalók 70,08 %-át. A 21,8%-nyi, második legjelentősebb tulajdonosi kategóriát adó nemzetközi vállalatok is arányukon felüli munkavállalóval rendelkeznek, 27,88 %-os foglalkoztatással.

Annak ellenére, hogy a magyar magántulajdonban lévő vállalkozások 19,3 %-os arányt képviselnek a résztvevők körében, az általuk foglalkoztatottak létszámának aránya mindössze 1,52 %. Közülük került ki a mikro- és kisvállalkozás mintába bekerült többsége (mintegy kétharmada) és mindössze egy magyar magántulajdonú vállalat sorolható a nagyvállalatok közé. A mikro- és kisvállalkozásokat – hasonlóan az önkormányzati és állami kategóriákhoz – szintén együtt kezeltem (2. táblázat), a mikrovállalkozások közül mindössze 3 vállalkozás került be a mintába.

Cégméret	Vállalatok száma (db)	megoszlása (%)	Foglalkoztatottak száma (fő)	% a mintában
mikro- és kisvállalat	22	18,49	491	0,33
középvállalat	37	31,09	6779	4,53
nagyvállalat	60	50,42	142429	95,14
összesen	119	100,00	149699	100,00

2. táblázat: A vállalkozások cégméret szerinti megoszlása

A vállalatok méret alapján történő besorolását javíthatjuk, ha nem a statisztikai kategóriákra hagyatkozunk, hanem magunk alkotunk újabb változókat a foglalkoztatottak statisztikai számaiból.

A fentebbi gondolatokat figyelembe véve így az alábbi eloszlást kapjuk (3. táblázat)

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

3. táblázat: Statisztikai foglalkoztatott létszám 2013-ban

6. A KUTATÁS ÖSSZEFOGLALÁSA

A kutatás összefoglalásaként a hipotéziseim áttekintése előtt néhány megjegyzést érdemes tennem, illetve megerősítenem. A kutatásom a hipotézisek megalkotását követően pilot kutatássá vált, elsősorban mindazon szakirodalmi kapaszkodók hiánya miatt, amelyek a

témával kapcsolatosan segítséget adhattak volna. A fő célom az volt, hogy egyrészt ellenőrizzem a kutatásban használt kérdőívem témával kapcsolatos relevanciáját, másrészt a tapasztalatok leszűrésével továbbfejleszthessem és megalapozzam egy nagyobb lélegzetvételű kutatás elindítását. A további munka megalapozására jelen kutatásomat mindenképpen alkalmasnak tartom, mert a kutatásba beemelt független változók releváns módon kapcsolódtak a függő változókhoz, minden esetben értelmezhető kapcsolatot teremtve köztük. Az eredményeim kiterjesztésével kapcsolatos korlátokat elsősorban a mintába bevont vállalatok viszonylag alacsony száma, valamint a mintavétel módja okozza, azonban a megfigyelt tendenciák mindenképpen figyelemre érdemesek.

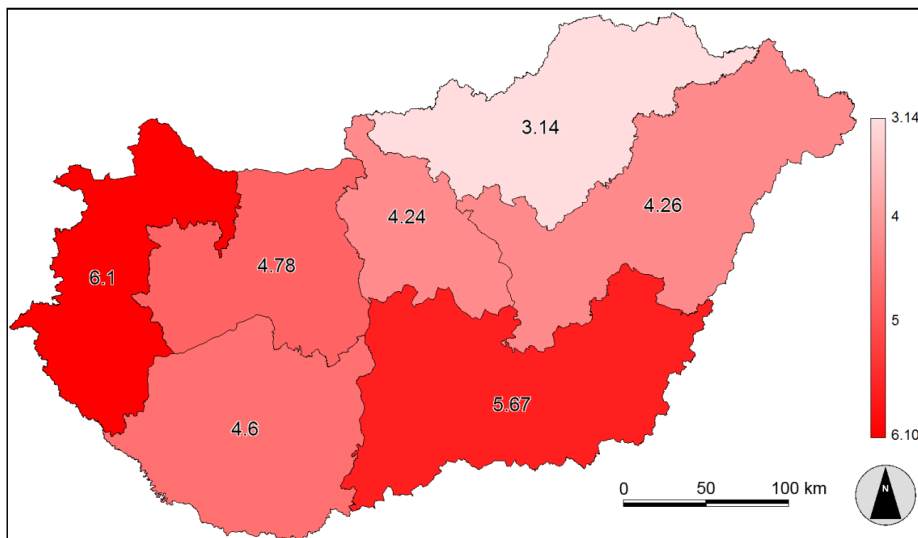
A kérdőívemben felsorolt programok esetében szűkítés és bővítés egyaránt lehetséges, fontos lenne kitérni a bérezés kérdésére, amely például egészen nyilvánvalóan a külföldi migráció egyik fő mozgatóereje. Határozottabb különbségtételt kell tenni a migráció és ingázás között, ezt a kérdezés során is célszerű tudatosítani. A munkacsoportok esetében tovább lehet lépni a konkrét munkakörök felé, ha a munkaerő-hiányról kutatunk, mert az eredmények felhasználhatóságát ez jelentősen megnövelheti. A programok egyéb céljaival kapcsolatosan szűkíthetők a kérdések, ahogy csökkenthető a távolsággal kapcsolatos kérdéskör is. Érdemes azonban a mobilitás hiányának következményeire rákérdezni, akár nyitott kérdések formájában is, illetve konkrét példákon keresztül az egyéni megoldási módokra (erre például kiválóan alkalmas az interjú). A területi különbségek esetében a régiós felosztás finomítható, akár kisebb területi egységekre (kistérségekre, városokra és vonzáskörzetükre) is lebontható, nyilván kellő vállalkozás bevonását követően. Érdemes átgondolni az ágazatonkénti felosztást és valamilyen módon szűkíteni azt. A lehetőségek sokrétűek, a mobilitás hiánya, amely a magyar munkaerő-piac egyik jellegzetes problémája pedig kiemelt figyelmet érdemel és természetesen megfogalmazott megoldási javaslatokat.

7. KÖVETKEZTETÉSEK, EREDMÉNYEK ÖSSZEGZÉSE

- *Feltételeztem, hogy a munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat, a probléma mértékének megítélésében a Magyarország keleti és nyugati területén működő vállalkozások esetében különbség tapasztalható.*

A kutatás eredménye: munkaadói oldalról sikerült igazolnom, a munkaerő-piaci oldalról részben sikerült igazolnom, hogy különbség van a munkaerő mobilitása között attól függően,

hogy az ország mely régiójában illetve keleti vagy nyugati területen élőket vizsgálunk (5. ábra).



5. ábra: Munkaerő-piaci mobilitás szint régiók szerint, Szerk. Sebők M.

A hipotézisemet részben sikerült igazolnom, mert a mobilitást csak munkaadói oldalról és közvetetten értelmeztem, a mobilitás mértéke által okozott probléma eltér a különböző helyzetben levő régiók között, kisebb a probléma ott, ahol magasabb a munkanélküliség, ez viszont nem feltétlenül jelenti azt, hogy ezeken a területeken nagyobb a mobilitása az embereknek, legfeljebb utal rá és újabb vizsgálatokat tesz szükségessé. Amennyiben a társaságok többségi tulajdonosa szempontjából vizsgáljuk a kérdést, akkor megállapítható a munkaerő-piaci mobilitás alacsony szintjét 4,51 százalados átlag értéken értékelik, 1 - 10-ig terjedő értékskálán. Régiók szerinti bontásban a mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát a Nyugat-Dunántúlon (6,1) és a Dél-Alföldön (5,67) jelenti, ezzel szemben észak-magyarországi régióban alig jelentkezik (3,14).

- *Feltételeztem, hogy a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől. A speciális szakemberek hiánya nagyobb problémát jelent, ezzel szemben – pl. a mezőgazdasági vállalkozások esetében - a képzetlenebb munkaerő szükséglet könnyebben kielégíthető.*

A kutatás eredménye: az adatok mennyisége miatt megerősítésre vár ez a hipotézis, az ágazatonkénti vizsgálat esetében természetesen találhatóak ezt alátámasztó adatok, de a kérdés értelmezésénél szükséges a továbbiakban a vállalatok sajátosságait (oktatási rendszer, konkrét tevékenységek) is rögzítő kérdőív szerkesztése.

- *Feltételeztem, hogy* hogy a vállalati munkavállalói létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is.

A kutatás eredménye: ezt a hipotézist (a vállalat mérete befolyásolja a mobilitás mértékének megítélését) úgy tudtam igazolni, hogy megváltoztatásra került (SPSS rendszerben) a hagyományos statisztikai kategóriák (a vállalati méretek helyett létszám szerint történt a tipizálás), amely alapján bebizonyosodott, hogy a nagyobb vállalatokat jobban érinti a mobilitás hiánya, mint a kisebb vállalkozásokat (4. táblázat).

Statisztikai foglalkoztatott létszám 2013-ban csoportosítva	átlag	db	szórás
1-50	4,09	22	2,369
51-250	4,73	37	2,567
251-1000	4,00	36	2,378
1001-2000	5,00	11	1,342
2000-nél több	5,62	13	2,256
Összesen	4,51	119	2,375

4. táblázat: Munkaerő-piaci mobilitási szint értékelése, statisztikai létszám tipizálása alapján

Minél nagyobb létszámú egy vállalkozás, annál strukturáltabb, annál több típusú szakemberre van szüksége, és szinte törvényszerűvé válik a szervezetben a toborzás-kiválasztás folyamatos jelenléte.

- *Feltételeztem, hogy* a munkaerő-piaci mobilitás mértéke, területi heterogenitása mellett ágazati egyenlőtlenségek is fennállnak.

A kutatás eredménye: az ágazatok szerinti mobilitási mérték eredményeinek vizsgálata alapján egyértelműen kimutatható az ágazatok különbsége, ennek ellenére a mennyiségi adatok, ágazati szintű eltérése miatt további megerősítést igényel.

A társaság főtevékenysége ágazati besorolás szerint	átlag	db	szórás
Feldolgozóipar	5,55	20	2,350
Villamos-energia, gőzellátás, légkondicionálás	4,44	9	2,404
Építőipar	6,29	7	1,254
Kereskedelem, gépjárműjavítás	4,67	9	2,598
Szállítás, raktározás	3,63	27	2,169
Vízellátás	4,50	6	2,588
Egyéb szolgáltatás	4,13	16	2,306
Összevont egyéb	4,36	25	2,481
Összesen	4,51	119	2,375

5. táblázat: Munkaerő-piaci mobilitási szint értékelése, ágazatok szerint

A felmért mintában (5. táblázat), legnagyobb számban a szállítás, raktározási kategóriában lévő vállalkozások kerültek (27 társaság), ezt a feldolgozóiparban tevékenykedő társaságok (20), majd az egyéb szolgáltatás kategóriába tartozók (16) követik. A villamos-energia, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás kategóriát összevontam a vízellátás besorolási kategóriával (5) – így a felmérték között összesen 15 ilyen tevékenységű társaság szerepel –, tekintettel arra, hogy mindezen tevékenységek a közműszolgáltatások közé tartoznak. Az általam kiemelt ágazatokban a kutatásban részt vett cégekből 78 társaság e négy iparágban tevékenykedik, ami 65,5%-os arányt jelent. A négy ágazatban a foglalkoztatottak létszáma is igen meghatározó, a kutatásban részt vevő munkaadók által foglalkoztatottak 83,94%-a tartozik ide. Az ágazatok között lényeges különbségek mutatkoznak. Az ágazat szerinti vizsgálatnál, a mobilitás alacsony szintje a feldolgozóipar számára (5,55), míg cégméret alapján a közép-vállalkozásoknál (4,97) jelenti a legnagyobb problémát.

- *Feltételeztem, hogy a munkaerő mobilitásának alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást;*

A kutatás eredménye: ez a felvetés, hogy a mobilitással kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek ezt előmozdítják részben igazolódott, mert az ezzel kapcsolatos korrelációs vizsgálat megbízhatóságát az adatok mennyisége elbizonytalanítja, egyéb összefüggések viszont (pl. a bevezetett programok legfontosabb célja a munkaerő pótlása volt) alátámasztják (6. táblázat).

PROGRAMOK	cégek száma, ahol van támogatás, db	munkaerő-igény kielégítése	szociális juttatások körében meghatározó elemként	munkavállalói lojalitás erősítésére	munkáltatói image erősítésére	egyéb	I. vagy M.*
bérlettámogatás	94	52	58	27	6	10	I
szolgálati autó	88	27	10	49	31	23	I
gépjármű támogatás	78	47	30	26	4	13	I
atipikus foglalkoztatási formák	69	51	3	34	7	16	E
hétvégi hazautazás térítése	48	27	25	7	3	11	MK
kamatmentes lakásvásárlási hitel	40	5	25	28	7	3	M
saját, vagy bérelt buszjárat biztosítása	39	27	16	11	5	3	I
munkásszálló biztosítása	25	23	6	7	4	2	I
albérlet támogatás (pénzben)	24	18	6	6	2	3	M
szolgálati lakás biztosítása	18	10	2	5	2	5	MK
egyéb	15	7	10	8	4	3	MK
óvoda/bölcsőde működtetése	8	2	1	3	2	3	MK
letelepedési támogatás	4	1	0	2	0	1	M
Összesen	550	297	192	213	77	96	

*Jelmagyarázat: A támogatási eszközök a mobilitás melyik fajtáját támogatja: I – ingázást, M – migrációt, MK – Mindkettőre igaz (ingázásra és a migrációra is), E – Egyikre sem értelmezhető.
6. táblázat: A különböző mobilitási támogatások aránya és motivációja

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

A kutatás eredménye: ez a feltételezésem összességében helytálló, ugyanakkor az egyes munkakör kategóriák vizsgálata alapján a szakembereknél nem egyértelmű 50-50%, az „igen” és „nem” válaszok aránya), a közép- és felsővezetőknel viszont egyértelműen nem igazolódott a feltételezésem (7. táblázat).

Összesített (119 db)	válaszadók		Válaszadó összesen	Össz. cégek/válaszadó %	igen	nem
	Igen	Nem			% -os aránya	
Segéd munkás	56	30	86	72,3	65,1	34,9
betanított munkás	63	29	92	77,3	68,5	31,5
szakmunkás	68	37	105	88,2	64,8	35,2
adminisztrátor	62	48	110	92,4	56,4	43,6
szakember	56	56	112	94,1	50,0	50,0
közép-, felsővezető	43	67	100	92,4	39,1	60,9
minden munkakör	35	67	102	85,7	34,3	65,7

7. táblázat: Munkaadók véleménye a jelölt lakhelyének távolságáról, besorolási kategóriák szerint

- *Feltételeztem, hogy a munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös (egyrészt saját pénzügyi korlátaik miatt, másrészt az állam által biztosított lehetőségek is igen korlátozottak és nehezen elérhetőek).*

A kutatás eredménye: a feltételezésem beigazolódott, mert a munkaadók által nyújtott támogatások mennyisége a lehetőségekhez képest nem mondható kihasználtnak (12 program elemből 2/3 arányban 50% alatt van a kihasználtság), mert a munkaadók többsége az egyes mobilitást támogató programokat (pl. hétvégi hazautazás, kamatmentes lakásvásárlási hitel, buszjáratok biztosítása, albérlet támogatás, munkásszálló biztosítása stb.), egyáltalán nem alkalmazzák, vélhetően a vállalat pénzügyi korlátai miatt. Valamint a munkaerő-piaci támogatások igénybevételének rákérdezése során a munkaadók egyöntetű „nem”-leges válaszuk alapján az feltételezésem beigazolódott, miszerint az állam által biztosított lehetőségek korlátozottak és/vagy nehezen elérhetőek (pl. információ hiány miatt, vagy az igénybevétel feltételei korlátot szabnak).

- *Feltételeztem, hogy minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.*

A kutatás eredménye: utolsó megállapítás, mely szerint minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók regionális szinten igazolódott, a további kutatásoknak – ahogy már említettem – kisebb területi egységekre kell irányulnia, erősítve a területi összefüggések feltárását (8. táblázat).

A vállalat székhelyének régiója	átlag	db	szórás	Munkanélküliségi ráta % ⁷
Dél-Alföld	5,67	9	2,872	10,1
Dél-Dunántúl	4,6	10	2,221	7,7
Észak-Alföld	4,26	23	2,158	12,7
Észak-Magyarország	3,14	7	1,069	9,3
Közép-Dunántúl	4,78	9	2,682	6,2
Közép-Magyarország	4,24	51	2,446	7,3
Nyugat-Dunántúl	6,1	10	1,912	5,1
Összesen	4,51	119	2,375	8,3

8. táblázat: Munkaerő-piaci mobilitási szint értékelése és munkanélküliségi ráta, régiók szerint

8. KUTATÁS TOVÁBBI IRÁNYAI

Ebben a dolgozatban és az ezt megalapozó kutatásban azt vizsgáltam, hogy mi a jelenlegi kiindulási alap a munkaerő-piaci mobilitás oldaláról, térbeli szempontból, a munkaadók tekintetében. Mindezek tükrében, a jövőre nézve az alábbi lehetséges kutatási irányok fogalmazódtak meg bennem, amelyek egyben a saját kutatási területem kereteit is körberajzolják.

Az egyik kutatási irány továbbra is a munkaadói oldalon maradna, ahol:

- a) a jelen értekezésem pilot kutatását reprezentatív mintavétel mellett kiterjeszteni szélesebb vizsgálati körre, melyből fakadó eredmények még pontosabb megállapítások megfogalmazását tenné lehetővé. Ezen kutatási elvek mentén lehetőség válna szignifikánsabb különbségek kimutatására az országon belüli területi egységek tekintetében.
- b) a jelen értekezésem pilot kutatási módszerét (reprezentatív mintavétellel) kisebb területi egységen (kistérségek, városokra és vonzáskörzetükre) megvalósítani.

⁷ Munkanélküliségi ráta, 2014. január - március KSH, Gyorstájékoztató, Elérhető: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun21403.pdf>, letöltés időpontja: 2014. 09.03.

A másik kutatási irány a munkavállalói oldalra irányulna, ahol:

- c) az eddigi kutatásban részt vett 119 társaság munkavállalóit vonnám be a felmérésbe, ezáltal teljes képet kaphatnánk mind a munkaadói és mind a munkavállalói oldalról. Párhuzamot vonhatnánk mindkét munkaerő-piaci szereplő véleményéről, amely hozzásegíthet a pontosabb és teljes körű megállapítások megfogalmazásához. Hiszen az egyének (a munkavállalók) motivációja sokkal sokrétűbb és más tényezők mentén mozognak.

Itt szeretnék visszautalni a munkaerő-piaci mobilitás keretrendszerére, ahol a munkaerő keresleti és kínálati viszonyok egyensúly megteremtésének két fő szereplője van: a munkaadók és a munkavállalók. Ezért a teljes körűség megteremtése érdekében mindkét fél empirikus vizsgálata szükséges a munkaerő-piaci mobilitás megértéséhez, elemzéséhez és további fejlesztési javaslatok megfogalmazásához.

9. PUBLIKÁCIÓK

A disszertáció alapjául szolgáló publikációk:

- 1) SEBŐK M. 2014: Commuting and employee mobility in the light of the characteristics of the Hungarian society. Tradecraft review periodical of the scientific board of military security office 2014/2., pp. 103-111.
- 2) SEBŐK M. 2014: Mobility readiness of Hungarian employees in light the housing policy. Tudásmenedzsment XV. évfolyam (1. különszám), pp. 102-108.
- 3) SEBŐK M. 2014: A magyar munkavállalók ingázási hajlandósága. HR and Munkajog 5. évfolyam, 2024/4. szám pp. 34-39.
- 4) SEBŐK M. 2014: Innovációk az emberierőforrás-fejlesztésben: Jó gyakorlatok a Magyar Nemzeti Vagyonkezelői Zrt.-nél. Hadtudomány, a Magyar Hadtudományi Társaság folyóirata 2014/1-2., pp. 44-53.
- 5) SEBŐK M. 2013: A társadalmi mobilitás elősegítése a munkaerő-piaci mobilitás támogatásán keresztül. Humánpolitikai Szemle 2013/7-8., pp. 40-48.
- 6) SEBŐK M. 2013: Vízválasztó a HR tudás. Munkaügyi Szemle, 57/3., pp. 41-49.
- 7) SEBŐK M. 2012: Az emberi természet és a gazdasági etika. Tudásmenedzsment 2012/2, pp. 69-78.

- 8) SEBŐK P. – SEBŐK B. – SEBŐK M. 2005: Hidrological impacts on the social and economic processes over the Dráva flood plain. Földrajzi Közlemények CXXIX:(LIII), pp. 67-72.

Elbírálás alatt álló publikációk

- 1) SEBŐK M. 2014: Workforce mobility in Hungary, employers' attitude to workforce mobility. Hungarian Geographical Bulletin, 15 p.

Egyéb megjelenés:

- 1) SEBŐK M. 2013: Mobilizáljuk a munkaerőt. Munkajog.hu oldalon jelent meg, megjelenés dátuma: 2013.10.11. 7:00
Elérhető: <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkaber/mobilizaljuk-a-munkaerot>
- 2) SEBŐK M. 2013: A társadalmi mobilitás elősegítése a munkaerő-piaci mobilitással. Munkajog.hu oldalon jelent meg, megjelenés dátuma: 2013.10.21. 7:00
Elérhető: <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-tarsadalmi-mobilitas-elosegitese-a-munkaero-piaci-mobilitassal>

Előadóként, konferenciákon való részvétel:

- 1) XXIII. Országos HR Konferencia, Siófok: 2013.06.05-06.
Konferencia címe: A humán tőke ereje
Előadás címe: A munkajog kérdései (kerekasztal beszélgetés)
Elérhető: <http://www.ohe.hu/xxiii-orszagos-hr-konferencia/>
- 2) Közszolgálati Egyetem és HSZOSZ közös konferenciája, Budapest: 2013.10.31.
Konferencia címe: „A személyügyi tevékenység kihívásai a közszolgálatban”
Előadás címe: Innovációk az emberierőforrás-fejlesztésben: Jó gyakorlatok a Magyar Nemzeti Vagyonkezelői Zrt.-nél
Elérhető: <http://www.hszosz.hu/konferenciak>
- 3) MNV Tudásklub 2013
I. MNV Tudásklub, Budapest – 2013. május 30.
Előadás címe: A Tudásklub, mint műfaj – célja, feladata
Elérhetőek: http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20130530_2.html
II. MNV Tudásklub, Pécs – 2013. július 18.
Előadás címe: A motiváció ereje

http://www.feek.pte.hu/hir/A_nemzeti_tarsasagok_vezetoit_kepeztek_a_II_Tudasklubon_

III. MNV Tudásklub, Budapest – 2013. november 7.

Előadás címe: A Tudásklub mögött meghúzódó Network

Elérhető: <http://www.hirszemle.net/nagyvilag/vezerigazgatok-talalkozoja-iii-mnv-tudasklubban>

4) Napi Gazdaság konferenciája 2014. május 14., Budapest

Konferencia címe: A jó gazda – Állami vagyongazdálkodás a gyakorlatban

Előadás címe: Tudásmegosztás a nemzeti vállalatok vezetőinek körében

Elérhetőség: <http://www.napigazdasag.hu/konferenciak/4/>