

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM

Természettudományi Kar

Földrajzi Intézet

Földtudományok Doktori Iskola

Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon

PhD-értekezés tézisei

SEBŐK MARIANNA

Témavezető:

DR. DÖVÉNYI ZOLTÁN

egyetemi tanár, D.Sc.

Pécs, 2015

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

Az elmúlt évtizedek újszerű kihívása Magyarország munkaerő-piaci mobilitásának növelése, annak tükrében, hogy az eltérő földrajzi területen megjelenő munkaerő-piaci kereslet és kínálat egymásra találjon, növelve ezzel a foglalkoztatást és a vállalkozások működésének hatékonyságát. Vajon van-e erre hatékony megoldás? Eme egyszerűnek tűnő, de nagyon összetett kérdés megválaszolására teszek kísérletet e tudományos értekezésem keretén belül.

Elfogadott tény, hogy „vannak szegény és gazdag térségek, s az ezek közötti különbség folyamatosan növekszik. A gazdasági fejlettség a Föld bizonyos térségeiben koncentrálódik, s ezt a gazdaság és társadalom térbeli folyamatai alakítják ki” (HARDI T. – SZÖRÉNYINÉ KUKORELLI. I. ONLINE 2006, 3. o.). Magyarországot is területi egyenlőtlenség jellemzi, melyek eltérő intenzitású társadalmi és gazdasági változások következményei. Máig 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 aktivitása (pl. vállalkozások és foglalkoztatottság magasabb aránya), a területi ellenspólusok 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. 2003). Trianont követően Budapest Magyarország térszervező központja, az addigi régiócentrumok (Pozsony, Kassa, Munkács, Nagyvárad, Arad, Temesvár, Kolozsvár, Brassó) a határokon kívül rekedtek.

Az Európa Unió csatlakozást (2004) követően Magyarországon, a határok elválasztó szerepének csökkenésével megindult a határon átnyúló régiók kialakulása, napjainkra a határok 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. Az uniós polgárok jóval könnyebben tartózkodhatnak és vállalhatnak munkát más európai országokban. Kezdetben a külföldi munkavállalást az idegennyelvtudás hiánya nehezítette. Ennek hatása ma már kisebb mértékben érezhető, hiszen a nyelveket beszélő Y generációba tartozó fiatalok számára egyre inkább vonzó a külföldi munkavállalás. A hazánkba irányuló migráció egyik sajátossága, hogy elsősorban a környező országok magyar nemzetiségű állampolgárai közül kerülnek ki.

A mobilitási kérdés vizsgálatánál a nyelvhasználat szempontja mellett legalább ekkora fontossággal bír a magyaroknak az európai átlagtól lényegesen eltérő, ingatlan tulajdonláshoz való viszonya. A KSH 2010 évi adatai alapján, míg Európában (EU-27) a saját lakásban élő háztartások aránya 71% körül mozog, addig Magyarországon ez az arány 90% felett van. A migrációs hajlandóságot a saját lakás birtoklása mellett a területi egyenlőtlenségekből fakadó nagymértékű lakásár-különbségek is visszafogják.

A munkavállalók a családjukhoz, saját tulajdonukhoz, megszokott lakáshelyzetükhöz és lakókörnyezetükhöz ragaszkodva inkább vállalják az ingázás mindennapos fáradalmait, mintsem hogy lakóhelyet változtassanak.

1.1. A téma aktualitása, a témaválasztás indoklása

A térbeli mobilitás a XX. század második felétől a gazdasági, politikai folyamatok meghatározó eleme lett, és változó jellege miatt bekerült az érdeklődés központi körébe (LANGERNÉ RÉDEI M. 2010). A globalizáció világában a térbeli mobilitásra való hajlandóság alapképességgé kell, hogy váljon. Nagy területű és változatos népesség-összetételű országokban a térbeli mobilitás kérdésköre nem úgy merül fel, mint Magyarországon – azaz, hogy van vagy nincs –, hanem inkább abban a kontextusban, hogy mi az iránya. (Gondolok itt az USA-ra, vagy Indiában a Bangalore körül kialakult „Szilícium-völgy” munkaerő-piaci telítettségére.) Európai szinten is tapasztalható egy eddig jellemzően „németországi központosság” a multinacionális vállalatok tekintetében, amely a felsővezetőket, valamint a speciális szaktudással rendelkező munkavállalói kört térbeli mobilitásra kényszeríti. Ebben a célcsoportban van erőteljes mobilitási hajlandóság a magyarok tekintetében is. Ma jellemzően jelentős ipari foglalkoztatási gócpontok alakulnak ki országszerte, amelyeknek nagy a munkaerő vonzása is (pl. Győr, Kecskemét), itt biztosan elmondható, 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 Komáromban). Ilyen esetben ez több ezer képzett munkaerő felszabadulását jelenti, amelyet a környék biztosan nem tud rövid idő alatt felszippanítani. Így tehát a cél ebben az esetben az, hogy mobil attitűdű munkaerővel rendelkezzen az adott vállalat, mert könnyebben lesz kezelhető a hirtelen megjelenő munkaerő kereslet – kínálat egyensúlytalansága.

A 2013. évi SBA-tájékoztató alapján a hazánkban működő vállalkozások 99,9 százaléka kis- és középvállalkozásokból áll, akik Magyarországon a munkát vállalók 71,2 százalékát foglalkoztatják és a nemzeti össztermék 53,2 százalékát állítják elő. Munkám során gyakran találkoztam 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, releváns tapasztalatokkal rendelkező és idegen nyelveket beszélő vezetők, és a vidéki településen lévő közösségi helyek hiánya sem vonzó a leendő munkavállalók számára”. Nagy nehézséget okoz a vezetőknek a hasonló jellegű problémák megoldása, mert az egyszerűnek tűnő feladat mögött komoly gazdasági és társadalmi kérdések húzódnak meg.

Ahhoz, hogy a munkáltatók megnyerjenek egy jó szakembert, hogy az otthonától távol végezzen munkát, a munkáltatónak vonzó jövedelmi kereteket és legalább változatlan, vagy jobb életkörülményeket kell felajánlania a munkavállaló részére, mint amit a korábbi

munkahelye biztosítani tudott. Kérdésként merül fel, hogy hol van az a határ, amikor mind a két fél megelégedettségére szolgál a rendelkezésre álló 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) ajánlása szerint statisztikai szempontból a munkaerőköltség fogalmkörébe tartoznak a munkavállalóknak nyújtott lakástámogatások, valamint a dolgozók munkába járási költségeinek megtérítése is, amely növeli a humán erőforrás költséget.

Jelen értekezés lényege, hogy megértve a történelmi alapokon nyugvó jelenlegi helyzetet, elemezve a kutatási eredményeket, hogyan lehetne valós, megoldási scenáriókat felállítani. Amikor arról beszélünk, hogy a vállalatok közötti egyik különbséget a munkaerő minősége és annak megfelelő menedzselése jelenti, akkor a földrajzilag mobilizálható munkaerő alapkérdés országhatáron belül, ami vállalati, egyben társadalompolitikai kérdés is.

Érdeklődésem központjában olyan megoldások keresése áll, amely növeli a foglalkoztatást és egyben elősegíti a vállalkozások hatékonyabb működését. Meggyőződésem, hogy a földrajzi mobilitás vizsgálata és mélyebb megismerése elősegítheti a kutatók, gazdasági szakemberek munkáját, hogy olyan programokat dolgozzanak ki a politikai döntéshozók számára, mely a társadalmi- és gazdasági aktivitást növeli.

2. Kutatási kérdések - hipotézisek felállítása

A kutatásomat számos kérdés megválaszolása motiválta, amely nemcsak kutatói érdeklődéséből fakadt, hanem a szakmai érintettségem is befolyásolta. Az emberi erőforrás tervezés és gazdálkodás mindennapi kérdése, hogy egy gazdálkodó szervezet életében, a legjobb kompetenciákkal rendelkező munkavállalót nyerve meg a mindkét fél számára kedvező jövedelmi csomag ellenében.

Hipotéziseimet az alábbi kérdések mentén fogalmaztam meg:

- Miért van ilyen nagymértékű munkaerő-piaci egyenlőtlenség? Míg az egyik régióban/megyében munkaerő-túlkínálat van, addig egy másik régióban/megyében munkaerőhiánnyal találkozhatunk?
- Miért van az, hogy a rendszerváltás után kialakult foglalkoztatási probléma alakulásában nincs számottevő változás? Gondolok itt pl. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyére, ahol a munkanélküliségi ráta nemcsak ma, hanem 25 évvel ezelőtt is az egyik legmagasabb volt (a KSH adatai szerint) az országban.

- Mik a mobilitás főbb gátló tényezői, amiért a köznyelvben „röghöz kötött” társadalomként is emlegetik a magyar népet, holott ezt sem hazánk földrajzi távolságai, sem demográfiai mutatói nem indokolnák!?
- Hogyan lehetne elősegíteni a munkaerő-piaci egyensúlyt ma Magyarországon? Mi a munkáltatók véleménye ma erről a kérdésről és milyen intézkedésekkel segíti a kormány a fennálló jelenség megszüntetését? Van-e olyan megoldás, amely részben vagy egészben javíthatja a munkaerőpiac egyensúlyát?

A kutatás célja a munkaadókra irányult. Célom volt annak feltérképezése, hogy:

- a vállalkozások vezetői hogyan gondolkodnak a munkaerő-piaci mobilitásról,
- milyen eszközökkel támogatják a munkavállalókat az ingázás, vagy éppen lakhelyváltoztatás tekintetében,
- milyen mértékben élik meg problémaként a magyar népesség mobilitási hajlandóságának meglehetősen alacsony szintjét,
- a foglalkoztatási politika hogyan és milyen eszközökkel támogatja a munkaadókat.

Hipotéziseim szerint:

- a munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat.
- a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől.
- a vállalati munkavállalói létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is.
- a munkaerő mobilitásnak 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.
- minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.

3. Az alkalmazott módszerek

A munka alapja az empirikus kutatás, melynek segítségével gyűjtöttem (kvantitatív kutatás) és generáltam (kvalitatív kutatás) adatokat.

A kutatást az ide vonatkozó dokumentumelemzéssel kezdtem. A szekunder anyagok begyűjtése során azt tapasztaltam, hogy a munkaerő-piaci mobilitás témaköre viszonylag kevés szakirodalommal rendelkezik, ami megnehezítette a kutatás elméleti és gyakorlati keretrendszerének felállítását. Ezzel szemben széles spektrumú szakirodalom áll rendelkezésre a munkaerő-piaci mobilitás tényezői és peremfeltételei vizsgálatára, mint pl.: Magyarország területi különbségei; munkaerőpiac; migráció; ingázás; ingatlanpiac; jövedelmi különbségek.

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, összehasonlító adatok feltárása volt.

A primer adatok generálása során strukturált kérdőívet alkalmaztam, melyet egy kisebb csoport tekintetében mélyinterjúkkal egészítettem ki. A felmérés során információkat kértem a munkaerő-piaci mobilitás minőségéről, a munkáltatók által biztosított eszközök használatáról.

Az adatok elemzése során felhasználtam a Központi Statisztikai Hivatal, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, valamint Eurostat és az OECD a kutatásomhoz kapcsolódó adatait is.

Az adatokat Excel táblákba rendeztem, elemzésük SPSS 20.0 rendszerben történt, a térbeli ábrázolás során az IDRISI geoinformatikai programot alkalmaztam.

4. A kutatás érvényessége és megbízhatósága

A megbízhatóság érdekében figyelembe vettem Earl Babbie (2001) által megfogalmazottakat, amely szerint, amikor megkérdezzük embereket, csakis olyat kérdezzünk, amire a megkérdezett feltehetően tudja a választ. A kutatás során összeállított kérdőívek kitöltésére minden esetben azokat kértem fel, akik a legkompetensebbek voltak az adott szervezetnél e témakörben. Ez az első számú vezető és/vagy a HR terület vezetője, valamint gazdasági terület vezetője (pl. éves statisztikai létszám, támogatási formák létszámmegoszlása). A kérdőívek kiküldését megelőzte egy tesztelési fázis. A kérdőívek tartalma összetett és kényes pontokat érintett, emiatt is – de talán a felfokozott és szinte mindennapos adatkérések miatt is – a munkaadók nem szívesen szolgáltatnak adatokat. A 2014. évi kutatásomból ismertem, hogy a kérdőíveket melyik cég töltötte ki, megjelölve kapcsolattartó nevével és elérhetőségével. Itt manuális adatfeldolgozás történt, így volt alkalmam visszakérdezni, ha bármelyik kérdésre nem volt egyértelmű a válasz (mint pl.: egy válaszadási kérés helyett többet jelöltek be). A 2015. évi kutatás esetében a kerdoivem.hu szoftvert használtam, ahol a program lehetőséget adott szabályok felállítására, így a hibalehetőségek számát minimálisra, egyes esetekben nullára sikerült csökkentenem.

Babbie (2001, 169. o.) szerint, „a megbízhatóság azt jelenti, hogy konzisztens eredményt ad a mérésünk, az érvényesség azt, hogy a mérendő fogalmat hitelesen tükröző eredményt kapunk”

A kutatás megbízhatóságát támogatja az a tény, hogy a kutatási adatok tipizálhatóak, az alábbi kategóriák szerint:

- szubjektív adatok, mint pl. a munkaadók véleménye, a cégvezetők vagy humánvezetők értékelése a munkaerő-piaci mobilitás szintjéről;

- objektív adatok, mint pl. közel 150.000 fő munkavállaló esetében a létszám megoszlások típusa az alkalmazási mód szerint, illetve az atipikus foglalkoztatási adatok tekintetében;
- egyéb adatok és információk, amelyek nem létszámfüggőek, pl. vélemények, tapasztalatok, javaslatok a munkaerő-piaci mobilitás serkentésére.

A kutatás megbízhatóságát erősíti, hogy tizennyolc vezetővel (akik részt vettek a 2014. évi kutatásban is) készítettem interjút, a kapott eredmények mélyebb megértése érdekében.

5. Az értekezés felépítése

Az értekezést – figyelembe véve a tudományos tartalmi és formai követelményeket – a bevezető és befejező rész kivételével, négy fő fejezetre tagoltam.

Az első fejezetben foglalkozom a munkaerő-piaci mobilitás témaköréhez kapcsolódó fogalmak áttekintésével, a kutatási terület tudomány-rendszertani helyének bemutatásával. Megfogalmazom a munkaerő-piaci mobilitás keretrendszerét, kitekintést teszek a nemzetközi szakirodalom feldolgozásával a munkaerő térbeli mobilitására, elsősorban a kontinensek és az európai országok összehasonlításával.

A második fejezetben, a munkaerő-piaci mobilitás tényezőire és peremfeltételeire helyeztem a hangsúlyt. Itt olyan témák kifejtése történik, amelyek meghatározzák és egyben befolyásolják a munkaerő-piaci mobilitás jelenlegi helyzetét és működését (pl.: Magyarország területi különbségeinek felvázolása; körkép a jelenlegi munkaerőpiacról, migrációról, ingázásról és jövedelmi különbségekről). Felvázolom a kormányzati támogatásokat és a területfejlesztési politika e témához kapcsolódó irányait. Bemutatásra kerül a munkáltatók által, a vonatkozó jogszabályok betartása mellett rendelkezésre álló támogatási rendszer, valamint esettanulmányok, melyek példák a munkaerő-piaci mobilitás elősegítésére.

A harmadik fejezetben mutatom be részletesen az empirikus kutatás eredményét. Ez tükrözi a hazai munkaadói véleményeket a munkavállalók mobilitási hajlandóságáról, illetve a mobilitást segítő támogatások rendszeréről. Részletesen elemzem és véleményt formálok a kétfázisú kutatásról, mely időben és földrajzi mértékben eltérő: az első országos szintű felmérés, melyet 2014-ben végeztem, a második megyei szintű (Jász-Nagykun-Szolnok megye vonatkozásában), amely 2015-ben készült.

A negyedik fejezetben, a kutatás eredményeként lehetséges scenáriókat fogalmazok meg a munkaerő-piaci mobilitás szereplői részére, amelyek megoldásként előmozdíthatják a hazai térbeli munkaerő kereslet-kínálat egyensúlyát.

6. A munkaerő-piaci mobilitás peremfeltételeinek és tényezőinek összefoglalása

A munkaerő-piaci mobilitást számos peremfeltétel határozza meg, intenzitását számos tényező befolyásolja, melyek eltérő mértéket és hatást mutatnak. Ezen tényezők egymásra

kölcsönhatással vannak, hiszen a munkavállaló döntésének szempontja/i kihatással van számos más tényezőre. Ezalatt azt értem, hogy ha a munkavállaló Magyarország gazdaságilag egyik legfejlettebb területén vállal munkát (pl. Borsodból átköltözik Győrbe), akkor az kihatással lesz a jövedelmére, a lakhatási feltételeire, családtagjainak életkörülményeire. Egy másik példát említve, ha a fővárosban dolgozó és lakó szakember kiköltözik a budapesti agglomerációba, akkor attól a pillanattól fogva ingázóvá válik.

A munkaerő-piaci mobilitás határait azok a peremfeltételek jelölik ki, amelyek behatárolt mozgásteret biztosítanak a jelenség vizsgálatánál, míg a tényezők a peremfeltételek által kijelölt mozgástéren belüli mutatók, események összessége.

Magyarország területi egyenlőtlensége egy olyan peremfeltétel, amely az elmúlt 25-30 évre visszatekintve jelentősen nem változott, annak ellenére, hogy a mindenkori kormányok minden igyekezetükkel megpróbálták csökkenteni e különbséget. Az elmúlt 30 évben kisebb-nagyobb eltérésekkel, de valamennyi az adott területet meghatározó gazdasági mutatóban a legkedvezőbb helyzetben Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl volt, a legkedvezőtlenebb pozícióban pedig Észak-Magyarország és Észak-Alföld. Budapest kiemelkedő ereje mellett, a megyei adatokat tekintve a legkedvezőbb mutatókkal Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom és Pest megye, a legkedvezőtlenebbekkel pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye rendelkezett.

Magyarországon a rendszerváltozáskor jelent meg a munkanélküliség, melynek a mértéke az idők során változott, de a területi egyenlőtlensége állandósult. A nyilvántartott álláskereső aránya Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön a legmagasabb (ezen belül is kiemelkedik Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye). A legkedvezőbb értékeket Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon találjuk (a munkanélküliség Győr-Moson-Sopron megyében legkisebb). Meg kell említeni, hogy bár Magyarországon a munkanélküliségi ráta sokkal kedvezőbb, mint az Európai Unió átlaga, azonban árnyalja a képet, hogy az aktivitási ráta Magyarországon lényegesen alacsonyabb.

A hazai lakosság migrációjának alacsony szintjére a rendszerváltozás sem gyakorolt hatást, mert az állandó vándorlások száma az 1980-as évek elejétől kisebb hullámzásokkal 200 ezer körül van, 2013-ban egyfajta mélypontként már csak 192 ezer állandó vándorlást regisztrált a statisztika. A munkaerő-piaci mobilitás szempontjából még kifejezőbb az úgynevezett teljes vándorlási arányszám, melynek mértéke a rendszerváltozás után átmenetileg csökkent, azonban ma ismét az 1990-es mérték közelében van.

A magyar munkavállalók ingázási hajlandósága az elmúlt 30 évben jelentős mértékben növekedett (26,2%-kal), ezen belül is különösen a női munkavállalóké, mely 48%-kal emelkedett. Több mint 80 ezer foglalkoztatott, legalább napi 90 percet tölt utazással, mely éves szinten 47,1 munkanapnyi többletráfordítást jelent. A munkaerő-piac legmobilabb korosztálya az „Y” generáció (jól képzettek, idegen nyelvet beszélnek és többségükben egyedülállóak) melynek több mint 50%-a külföldre is hajlandó költözni az ideális munkahely elérése céljából.

A lakások magas magántulajdoni arányát a migráció akadályának is nevezhetjük. Ezt a minősítést csak tovább fokozták a 2008 után nagymértékben csökkenő lakásárak, mely különösen az elmaradott térségekben éreztetik hatásukat. Ezen gátló tényező feloldására a szociális bérlakás-program nyújthatna segítséget, azonban a nem megfelelő mértékű kormányzati támogatás hiányában sem az önkormányzatoknak, sem a vállalkozásoknak nincs erre lehetőségük.

A magyar munkavállalók jövedelmi viszonyai jelentős különbséget mutatnak, a legmagasabb átlagkeresetet a budapesti munkavállalók kapják, mely 2013-ban majdnem elérte a 300 ezer forintot, míg másik végletként Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 170 ezer forintot sem kerestek a munkavállalók. Régiók szintjén a legkedvezőbb helyzetben a közép-magyarországi, míg a legkedvezőtlenebb helyzetben az észak-alföldi foglalkoztatottak vannak. A jövedelmi különbségek nemcsak térbeli különbséget mutatnak, hanem végzettség és szakmák közötti eltéréseket is. Az egyetemen végzettek lényegesen jobban keresnek az alacsonyabb iskolai végzettségűekkel szemben. A legjobban keresők a pénzügyi, informatikai és energetikai ágazatban dolgoznak, ezzel szemben a legrosszabbul keresők a vendéglátásban, a mezőgazdaságban és az egészségügyben.

A hazai munkavállalók elsődleges motivációja a munkaerő-piaci migráció tekintetében a jobb életkörülmények biztosítása saját maguk és családjuk részére. Megvizsgálva a munkaerő-piaci mobilitást befolyásoló peremfeltételeket és tényezőket, azt a megállapítást tehetjük, hogy nem adottak a körülmények, hogy nagyszámú migrációs döntések születhessenek. A budapesti jövedelmi viszonyoktól eltekintve a magyarországi bérek között nincs oly mértékű különbség (jelentős pozícióváltás nélkül), mely tisztán anyagi oldalról megalapozna egy költözést. Annak ellenére, hogy a budapesti bérek jelentősen meghaladják a bármely régióban elérhető munkabéreket, az ingatlanárak közötti különbség erőteljes gátló tényezőt jelent. (Egy jó állapotú vidéki családi ház árért Budapest legfeljebb egy közepes méretű lakótelepi lakást lehet vásárolni, mely egy középkorú házaspárt nem motivál.) Éppen ezért a migrációra leghajlamosabb réteg az egyedülálló, ingatlantulajdonnal nem rendelkező, jól képzett fiatal. Meg kell említeni, hogy a magyarországi migrációt számtalan gazdasági, adminisztratív, humán és pszichológiai akadály nehezíti. Ezen akadályok miatt a magyar munkavállalók inkább vállalják a jelentős szabadidő feláldozását és naponta ingáznak, mintsem hogy végleges lakhelyváltás mellett döntsének.

7. Kutatási előzmények – Mintavétel, kutatási minta alapeloszlása

Kutatásom kiindulópontja a 2014. évi országos felmérés, melynek mentén felállítottam a kutatói hipotéziseimet. A kutatási kérdőívek feldolgozása alapján kapott eredményeket vezetői interjúkkal egészítettem ki, amely tovább erősítette és mélyítette a kutatás eredményét. A szakirodalomban nem találtam kiindulási pontot a kutatásom felépítésére, mert a magyarországi Munkaadók munkaerő-piacról alkotott véleményét nem vizsgálták. Nemzetközi mobilitási kutatásokat is áttanulmányozva, hasonló kérdéseket tartalmazó

kutatási módszert nem ismertem meg. Ezáltal, a 2014. évi kutatási módszerem felállítását követően további kontrollkutatást végeztem 2015-ben, annak megvizsgálása érdekében, hogy a 2014-es vizsgálat során kialakított mérőeszköz mennyiben alkalmas egy területi (megyei) szintű vizsgálat lebonyolítására, a kapott eredmények pedig mennyiben erősítik, illetve gyengítik megállapításaimat a felállított hipotézisekkel kapcsolatban.

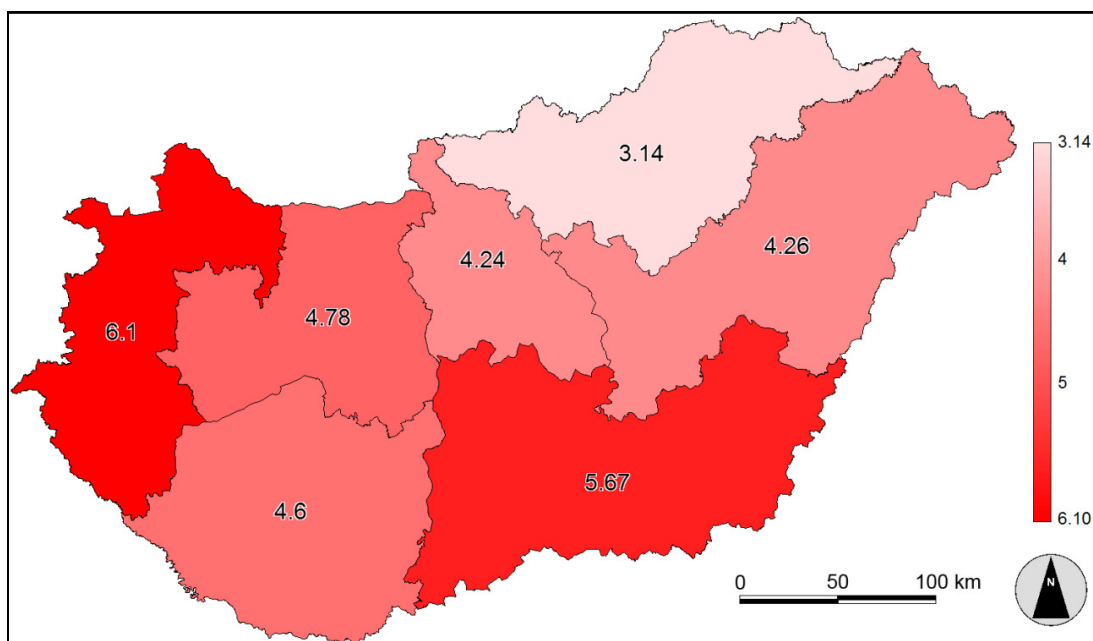
A 2014. évi kutatásomban 119 társaság vett részt, ahol közel 150 ezer főt foglalkoztatnak összesen a 2013. évi statisztikai létszámadatok alapján. A 2015. évi kontrollkutatásban 89 társaság vett részt, ahol a végleges minta eltéréseket mutat az országos vizsgálattól. Legfontosabb különbségnek a felmért vállalatok között a statisztikai létszámukban, azaz méretükben van. Az első vizsgálat esetében a mintába került szervezeteknél az átlagos vállalati létszám több mint 1250 fő volt, a megismételt kutatásnál ez szám mindössze 193 fő (a 2015. évi kutatás 17 224 munkavállalót érintett közvetve).

Az adatok áttekintését követően a kutatási kérdőívek feldolgozását, az adatok vizsgálatát az alábbi független változók mentén határoztam meg:

- a vállalat tulajdonviszonya (önkormányzati; állami; magyar magán; nemzetközi),
- a cég mérete (mikro- és kisvállalat; középvállalat; nagyvállalat),
- a vállalat tevékenységének ágazata (a KSH által használt besorolás alapján),
- a vállalat földrajzi elhelyezkedése, regionális megközelítésben.

8. Összegzett következtetések, új tudományos eredmények, további kutatást igénylő területek

A kutatásom során sikerült igazolnom, a vállalkozók véleményének tükrében, hogy különbség van a munkaerő mobilitása között attól függően, hogy az ország mely régiójában illetve keleti vagy nyugati területen élőkét vizsgálunk.



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

A feltételezésem beigazolódott, hogy a munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat a probléma mértékének megítélésben. A mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát a Nyugat-Dunántúlon (6,1) jelenti, ezzel szemben észak-magyarországi régióban alig jelentkezik (3,14), a leírtakat az 1. ábra jól szemlélteti.

Kapcsolat fedezhető fel abban, hogy minél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a munkaadók a mobilitás hiányát (1. táblázat). A nyugat-dunántúli régióban jelenti a legnagyobb problémát a munkaadóknak a munkaerőforrás alacsony kínálata, ahol a munkanélküliségi ráta a legalacsonyabb. Ezzel szemben azokban a régiókban, ahol magasabb a munkanélküliségi ráta, kevésbé jelent problémát a megfelelő munkavállaló megtalálása a felmért munkaadók körében. Természetesen az eredményeket befolyásolja, hogy mely ágazatokat vizsgáljuk és milyen speciális szakembereket kíván meg az adott területi egységen elhelyezkedő vállalat, valamint, hogy a mintába került vállalatok mely ágazatokból kerültek ki. Azt, hogy a vállalat mérete befolyásolja a mobilitás mértékének megítélését, úgy tudtam igazolni, ha megváltoztattuk (SPSS rendszerben) a hagyományos statisztikai kategóriákat (a vállalati méretek helyett létszám szerint került tipizálásra), amely alapján bebizonyosodott, hogy a nagyobb vállalatokat jobban érinti a mobilitás hiánya, mint a kisebb vállalkozásokat.

<i>A vállalat székhelyének régiója</i>	<i>átlag</i>	<i>db</i>	<i>szórás</i>	<i>Munkanélküliségi ráta %¹</i>
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

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

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 kutatásban résztvevő társaságok körében a feldolgozóipar területén (5,55) mutat a mobilitás hiánya nagyobb problémát, mert a kapott

¹ Munkanélküliségi ráta, 2014. január - március KSH, Gyorstájékoztató, Elérhető: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun21403.pdf>, letöltés időpontja: 2014. 09.03.

érték jóval meghaladja az átlagot (4,51), ezzel szemben a mobilitás hiánya a szállítás, raktározás ágazatában jelent a legkevésbé problémát, a kapcsolódó érték alapján (3,63).

8.1. A 2014. évi kutatás hipotéziseinek igazolása

Feltételeztem, hogy:

- a munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat.

A feltételezésem beigazolódott, mert a régiók szerinti bontás alapján jól látható a területi egyenlőtlenség (1. táblázat és 1. ábra). A mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát a Nyugat-Dunántúlon (6,1) és a Dél-Alföldön (5,67) jelenti, ezzel szemben az észak-magyarországi régióban alig jelentkezik (3,14), és az ebben az esetben mért szórásérték alapján pedig szinte azonosan megfogalmazott véleményről van szó.

- a mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől.

A feltételezésem részben igazolódott be, mert az adatok mennyisége (vannak olyan ágazatok, ahol csak egy-két társaság került be a mintába) miatt megerősítésre vár a hipotézis. Az ágazatonkénti vizsgálat esetében természetesen találhatóak ezt alátámasztó adatok, pl. a feldolgozóipar, szállítás-raktározás és egyéb szolgáltatási ágazat csak részben, míg a villamos-energia ipar és építőipar inkább elégedett a rendelkezésre álló munkaerő csoportok kínálatával. A rákérdezett munkaerő kategóriák: segédmunkás, betanított munkás, szakmunkás, adminisztrátor, felsőfokú végzettségű szakember, közép- és felsővezető.

- a vállalati munkavállalói létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is.

A feltételezésem beigazolódott, mert a nagyvállalatoknak lényegesen súlyosabb mobilitási problémákkal kell megküzdeniük, mert minél nagyobb egy vállalkozás, annál strukturáltabb, annál több típusú szakemberre van szüksége. A 2013. évi statisztikai létszám egyéni tipizálása alapján az 1-50 főt foglalkoztató vállalkozások esetében 4,09 a mobilitási mérték átlaga, addig az 1000-2000 fő között foglalkoztató vállalatok esetében már átlagon felüli (5,0), az utolsó kategóriában a 2000 fő felettieket foglalkoztatóknál pedig a legmagasabb a mobilitási probléma (5,62).

- a munkaerő mobilitásnak alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást.

A feltételezésem a komplex kérdéskör tekintetében részben beigazolódott, mert az ezzel kapcsolatos korrelációs vizsgálat megbízhatóságát az adatok mennyisége elbizonytalanítja, ugyanakkor ha a kérdéskört részleteiben vizsgálom, akkor vannak olyan vizsgálati aspektusok, ahol az állításom beigazolódott. A bevezetett programok elsődleges motivációja a munkaerőigény kielégítése volt, magasan a legnagyobb arányszámot érte el ez a kategória. Az ágazati vizsgálat szerint a legmagasabb értéket a villamos-energia és vízellátási összevont ágazatok esetén kaptuk, ahol a támogatási érték 6,87, amíg az átlag érték 4,62, ezzel szemben az ágazatban a mobilitási szint értéke átlag (4,51) alatti, 4,44 és 4,5, mely értékek összehasonlítása jól mutatja, hogy ahol a támogatási mérték magas, ott a mobilitás szint értéke átlag alatti.

A munkaadók 67,2%-a szívesen osztotta meg a tapasztalataikat a programjaikkal kapcsolatban (a kérdőív 4. kérdés), mert az erre irányuló kérdésre 80 vélemény érkezett.

A vélemények megismerését követően az alábbi összegző megállapítások fogalmazódtak meg bennem:

- a programok ösztönzik a térbeli mobilitást;
- a programok növelik a munkavállalók elégedettségét;
- mind a munkaadó mind a munkavállaló szempontjából ismert, elfogadott és szívesen használt motivációs eszközök, de ugyanakkor számos kritikát is megfogalmaznak a Munkaadók, amely az adókedvezmények alacsony mértékére vagy hiányára utal.

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

A feltételezésemre az egyes munkakör kategóriánként eltérő eredményt kaptam, egyértelműen beigazolódott, hogy a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit az alábbi munkakörökben: segédmunkások, betanított munkások, szakmunkások, adminisztrátorok. A közép- és felsővezetők tekintetében nem veszik figyelembe a mobilitás költségeit a Munkaadók, de ennek jelentősége az alacsony létszámot tekintve, nem releváns. A magyar magán cégek esetében az első számú vezető – általában – maga a tulajdonos, vagy mikro- és kisvállalkozások tekintetében társaságonként egy-egy fő érdekelt ebben a kategóriában. A felsőfokú szakemberek esetében pedig az 50-50 %-os válaszadási arány azt jelzi, hogy habár nem közömbösek a mobilitási költségek nagyságára, de képesek áldozatot hozni a cégük hatékonyabb működése érdekében és többet áldozni egy jó szakember megnyerésére.

- a munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös.

A feltételezésem beigazolódott, mert a munkaadók által nyújtott támogatások mennyisége a lehetőségekhez képest nem mondható kihasználtnak (a program elemek 2/3-a még az 50%-os kihasználtságot sem éri el), mert a munkaadók többsége az egyes mobilitást támogató programokat (pl. hétfélig hazautazás, kamatmentes lakásvásárlási hitel, buszjáratok biztosítása, albérlet támogatás, munkásszálló biztosítása stb.), egyáltalán nem alkalmazzák, vélelmezhetően a vállalat pénzügyi korlátai miatt. Továbbá a támogatások igénybevételének rákérdezése során a munkaadók egyöntetű „nem”-leges válaszuk alapján a feltételezésem beigazolódott, miszerint az állam által biztosított lehetőségek korlátozottak és/vagy nehezen elérhetőek (pl. információ hiány miatt, vagy az igénybevétel feltételei korlátot szabnak).

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

A feltételezésem regionális szinten beigazolódott: az 1-es táblázat jól mutatja, hogy minél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a munkaadók a mobilitás hiányát.

8.2. A 2014. és 2015. évi kutatási párhuzamok

A kontrollkutatás megerősítette a 2014-es kutatás felméréseit, az adatok párhuzamba állíthatóak:

S.sz.	2014.évi feltételezések	2014. évi kutatás eredményei (országos, régiók szerint)	2015. évi kutatás eredményei (Jász-Nagykun-Szolnok megye)	A kontroll kutatás erősítette (+) vagy gyengítette (-) a hipotézisek igazolását
1.	A munkaerő-piaci mobilitás mértéke területi egyenlőtlenségeket mutat.	A feltételezés beigazolódt, mert a mobilitás alacsony szintje a legnagyobb problémát a legfejlettebb régiókban Nyugat-Dunántúlon (6,1) és a Közép Magyarországon (4,78), valamint Dél-Alföldön (5,67) jelenti, ezzel szemben az észak-magyarországi régióban (3,14) alig jelentkeznek.	A megyei vizsgálat eredménye (5,24) magasabb volt, mint az Észak-Alföldi régióé (4,26). A kitöltött kérdőívek többsége a legfejlettebb területekhez kapcsolódott.	(+)
2.	A mobilitás megítélése függ a vállalat fő tevékenységétől.	A rendelkezésre álló minta alapján a feltételezésem beigazolódt. Az értékelhető mértékű ágazatok esetében (feldolgozóipar, szállítás-raktározás és egyéb szolgáltatási ágazat csak részben, míg a villamos-gáz ipar és építőipar inkább elégedett a rendelkezésre álló munkaerő csoportok kínálatával) mérhető különbségeket találtam.	A rendelkezésre álló minta alapja, az értékelhető mértékű ágazatok esetében hasonló különbségeket találtam (a legsúlyosabb helyzetben az építőipari vállalkozások, míg a szállítás, raktározással foglalkozók a legelégedettebbek a munkaerő kínálatával).	(+)
3.	A vállalati munkavállalói létszám növekedésével növekszik az immobilitásból fakadó problémák mértéke is.	A feltételezésem beigazolódt, mert a nagyvállalatoknak lényegesen súlyosabb mobilitási problémákkal kell megküzdeniük.	Legnehezebb dolga továbbra is a magyar közepes vagy nagyvállalatoknak van.	(+)
4.	A munkaerő mobilitásnak alacsony szintjével kapcsolatos problémák ösztönzőleg hatnak olyan vállalati programok elindítására, amelyek előmozdítják a mobilitást.	A rendelkezésre álló minta alapján a feltételezésem beigazolódt. A bevezetett programok elsődleges motivációja a munkaerőigény kielégítése volt.	A rendelkezésre álló minta alapján, a cégek méretének növekedésével egyre több mobilitást elősegítő intézkedés bevezetése történt.	(+)
5.	A munkaadók a kiválasztás, toborzás során figyelembe veszik a mobilitás költségeit.	A feltételezésem beigazolódt, mert a segédmunkások, betanított munkások, szakmunkások és adminisztrátorok esetében figyelembe veszik a mobilitás költségeit.	A kérdésre válaszoló munkaadók többsége, a munkaerő árának drágulását jelölte meg a legfontosabb okként, a legkisebb (0- 25 km) toleranciahatárral.	(+)
6.	A munkaadók támogatási rendszere nagyon szűkös.	A feltételezésem beigazolódt, mert a munkaadók által nyújtott támogatások mennyisége alacsony.	Még a 2014. évi mérésnél is alacsonyabb a megyei támogatások mértéke.	(+)
7.	Minél alacsonyabb a munkanélküliség egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a mobilitás hiányát a munkaadók.	A feltételezésem regionális szinten beigazolódt, minél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta egy adott területen, annál nagyobb problémaként élik meg a munkaadók a mobilitás hiányát.	A kutatás egy területi egységre vonatkozott, így összehasonlításra nem volt alkalom.	nem értelmezhető

2. táblázat: 2014. évi és 2015. évi kutatás eredményeinek párhuzama

Az 2. összefoglaló táblázat alapján jól látható, hogy a kifejlesztett mérőeszközök relevánsak voltak a témával kapcsolatosan, mert a 2014. évi kutatási eredményeimet a 2015. évi kontrollkutatás tovább erősítette. Az eredmények tükrében racionális alapokon nyugszik a kutatási módszer továbbfejlesztése, mert jól kifejezi a munkaadó szemszögéből a munkaerő-piaci mobilitás a valós mértékét.

9. A kutatás további irányai

A tudományos értekezésem eredményét tekintve akkor lehetek igazán elégedett, ha az abban foglaltak egy állomást jelentenek egy olyan folyamatban, amely a munkaerő-piaci mobilitás fejlődését támogatják Magyarországon. Azaz egy olyan tanulmánynak lesz tekinthető, amely egy folyamat végét és egy másiknak a kezdetét is kijelöli egyben.

Mindezek tükrében, a jövőre nézve az alábbi lehetséges kutatási irányok fogalmazódtak meg bennem:

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

- a) a jelen értekezésem kutatását reprezentatív mintavétel mellett kiterjeszteném szélesebb vizsgálati körre, melyből fakadó eredmények még pontosabb és mélyrehatóbb megállapítások megfogalmazását tenné lehetővé. Ezen kutatási elvek mentén lehetővé válna szignifikánsabb különbségek kimutatására az ország területi és gazdasági heterogenitása tekintetében, ami meghatározó eleme a munkaerő-piaci mobilitás kérdéskörének.
- b) a jelen értekezésem kutatási módszerét alkalmazva kisebb területi egységeken (pl. megyék, kistérségek tekintetében) a munkaerő-piaci mobilitás felméréseinek folytatása, összehasonlítások végzése, melyhez jó alapot nyújt a Jász-Nagykunszolnok megyei kutatás adatbázisai, megállapításai.

A másik kutatási irány a munkavállalói oldalra irányulna, ahol:

- c) az eddigi kutatásban részt vett 119 társaság munkavállalóit vonhatnánk be a felmérésbe, ezáltal teljes képet kaphatnánk mind a munkaadói, 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 utalni 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.

10. Új tudományos eredmények összefoglalása

A kutatásom által az alábbiak szerint foglalom össze azon eredményeimet, melyek hozzájárulnak a munkaerő-piaci mobilitás témakör tudományos fejlődéséhez:

- 1) Összegyűjtöttem és rendszereztem a hazai munkaerő-piaci mobilitás aspektusait, tényezőit és peremfeltételeit. Bemutattam a munkaerő-piaci mobilitás keretrendszerét.
- 2) Bővítettem a szakirodalmi tárházat a munkaerő-piaci mobilitás témakörében megjelent publikációimmal és a kutatási eredményeimmal.
- 3) A hazai munkaerő-piaci mobilitás vizsgálatára 2014. évben országosan, valamint 2015. évben megyei szinten végeztem kutatást, ahol a vállalkozások gyakorlatáról és véleményéről gyűjtöttem adatokat, melyek alapul szolgálhatnak további kutatási eredmények összehasonlítására.
- 4) Megalkottam egy olyan kutatási mérőeszközt, mely alkalmasnak bizonyult arra, hogy tudományos következtetéseket vonjunk le a munkaerő-piaci mobilitásáról.
- 5) Szenáriókat fogalmaztam meg, mely elősegítheti a munkaerő-piaci mobilitás serkentését a hazai munkaerő-piacon.
- 6) További kutatási irányok megjelölésével biztosítottam a kutatás folytonosságát és életszerűségét.

Publikációk

A disszertáció alapjául szolgáló publikációk:

- GYENIZSE, P. – SZABÓ-KOVÁCS B. – **SEBŐK M. 2005:** Hidrological impacts on the social and economic processes over the Dráva flood plain. FÖLDRAJZI KÖZLEMÉNYEK CXXIX:(LIII) pp. 67-72. (2005)
- **SEBŐK M. 2012:** Az emberi természet és a gazdasági etika, TUDÁSMENEDZSMENT, XIII.évf. 2. szám, pp. 69-78.
- **SEBŐK M. 2013:** Vízválasztó a HR tudás, MUNKAÜGYI SZEMLE 57 évf. 2013.III. pp. 41-49.
- **SEBŐK M. 2014:** Innovációk az emberierőforrás-fejlesztésben: Jó gyakorlatok a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.-nél, HADTUDOMÁNY XXIV. évf., 2014/1-2. pp. 44-53.
- **SEBŐK M. 2014:** A társadalmi mobilitás elősegítése a munkaerő-piaci mobilitás támogatásán keresztül, HUMÁNPOLITIKAI SZEMLE 2013:(7-8) pp. 40-48.
- **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 (2) pp. 103-111. (2014)
- **SEBŐK M. 2014:** A magyar munkavállalók ingázási hajlandósága, HR&MUNKAJOG 2014. április V. évf., 4 szám pp. 34-39.
- **SEBŐK M. 2014:** Mobility readiness of Hungarian employees in light the housing policy TUDÁSMENEDZSMENT XV. évfolyam:(1. különszám) pp. 102-108.
- MEGJELENÉS ALATT
SEBŐK M. 2015: Workforce mobility in Hungary, employer's attitude to workforce mobility, Hungarian Geographical Bulletin (HGB). Várható megjelenés: 2015. II. évfolyam. Igazolás csatolva!

Online megjelenések:

- **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>
- **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>