

„Határ menti munkaerőpiaci kutatások és tanulmányok”

Horvátország - Szlovénia és Magyarország közös határ menti térsége



KONSZENZUS ALAPÍTVÁNY BUDAPESTI SZERVEZETE

2018. június

TARTALOM

I	Bevezetés	3
I.1	Az előző fázis eredményei és a jelen adatfelvétel áttekintése.....	3
I.2	A kutatás céljai és módszertana	4
II	Összefoglalók.....	7
II.1	Vezetői összefoglaló.....	7
II.2	Executive Summary	11
III	A vizsgált szomszédos ország munkaerőpiacának bemutatása a határ menti munkaerőpiacok szemszögéből	15
III.1	Foglalkoztatottsági és munkanélküliségi ráták alakulása az elmúlt 10 évben a vizsgált országokban.....	16
III.2	A külföldi ingázás általános trendjei az EU-ban.....	19
III.3	Magyarországra ható tényezők	23
III.4	Horvátországra ható tényezők.....	26
III.5	Szlovéniára ható tényezők.....	28
IV	A vizsgált határrégió munkaerőpiacának összehasonlítása a kutatás többi határrégiójával.....	29
IV.1	Osztrák-magyar határrégió.....	29
IV.2	Román-magyar határrégió.....	31
IV.3	Szlovák-magyar határrégió	31
V	A vizsgált határszakasz munkaerőpiacának földrajzi felosztási lehetősége az adatok tükrében.....	33
VI	Javaslat munkaerőpiaci indikátorrendszer kialakítására	35
VI.1	Munkaerőpiaci indikátorrendszer elméleti kerete	35
VII	A vizsgált határszakasz perspektívái munkaerőpiaci szempontból.....	39
VII.1	Fejlődési lehetőségek a gyűjtött adatok tükrében - összefoglalás.....	39
VII.2	A határrégió lehetséges fejlődési irányjai a gyűjtött adatok tükrében.....	40
VII.3	Horvát közlekedési fejlesztési stratégia	69
VIII	Javaslat a vizsgált határrégióban kialakítható munkaerőpiaci együttműködésre	70

I Bevezetés

I.1 Az előző fázis eredményei és a jelen adatfelvétel áttekintése

Az előző tanulmány átfogó leírást nyújtott a horvát-szlovén-magyar határ régió munkaerőpiacáról. Összességében elmondható, hogy mindhárom országban kedvezőtlenebb a határ menti régió helyzete, mint az országos szinteké, akár gazdasági, akár végzettség szerinti, akár munkaerőpiaci szempontból vizsgáljuk azt. Fontos a régióban a három határ, Ausztria közelsége, és a régiók eltérő helyzete is. Ezenkívül a survey alapján az is látszik, hogy a munkaerő preferenciája szempontjából eltérő a határ két oldala: a magyarok jobb és kiszámíthatóbb munkahelyet, míg a határ túloldalának álláskeresői inkább előrejutást biztosító munkapiacot részesítenek előnyben. Bár a térségben két INTERREG program is működik, ezek nem a munkaerőpiac problémáira fókuszálnak, így annak helyzetét inkább közvetve javíthatják csupán. A nemzetközi együttműködések nem újkeletűek a határ régió potenciális partnerszervezetei számára, ám a leterheltség és az átszervezések miatt az ilyen együttműködésekre viszonylag kevés kapacitás jut, emiatt azok hatékonyságával sincsenek teljes mértékben megelégedve a szervezetek; kérdéses továbbá az is, hogy a határ régió lehetséges szinergiáit milyen mértékben hasznosítják ezek a programok. A munkavállalók, munkáltatók válaszai és a szakértői interjúk alapján elmondható, hogy a határ régió mindhárom oldalán jelentős a külföldi munkavállalás, ám ezek a munkavállalók inkább a nyugat-európai országok felé orientálódnak; Ausztria és Németország, illetve Anglia munkaerő-elszívó hatása erősen érvényesül (Ausztria jelentős szerepe miatt érdemes megfontolni, hogy az együttműködések, fejlesztések legalább egy részébe az osztrák partnerek is kerüljenek bevonásra). A szakértői interjúk és a munkavállalói prioritások alapján ez addig nem is fog változni, amíg a térségben létre nem jön egy olyan nagyberuházás, ami képes a kívánt bérszínvonalhoz közeli fizetéseket nyújtani, így vonzó alternatívát adhat. A munkavállalóknak a külföldi munkavállaláshoz a legerősebb ösztönzőt a bér, a legnagyobb akadályozó tényezőt pedig a család jelenti. Gyakran felmerülő problémák a nyelvi akadályok és az adminisztrációs nehézségek, illetve az infrastruktúra fejletlensége.

A második hullámra Ausztria munkaerő-elszívó ereje továbbra is erős maradt, a külföldi munkavállalás ösztönzői és akadályozó tényezői nem változtak. Az adatfelvétel alapján úgy tűnik, hogy a magyar oldal munkaerőpiaci szereplői kevésbé nyitottak a külföldiek munkavállalása felé, ami a terület vidékies jellegéből, a cégek kis méretéből is adódhat, illetve általánosabb okból, a külföldi munkavállalókkal szembeni fenntartásokból szintén eredhet. Az EURES-hálózat továbbra is kevésbé ismert, a magyar oldalon a határokon átnyúló munkavállalást elősegítő projektekben való részvételre alacsony hajlandóság mutatkozik, az EURES szolgáltatásokra pedig nincs túl nagy igény.

I.2 A kutatás céljai és módszertana

Kutatásunk célja feltáró, elemző és összehasonlító kutatás elvégzése; továbbá összefoglaló, javaslattevő, iránymutatást adó tanulmány megírása Magyarország és Horvátország, illetve Szlovénia közös határ menti térségeinek munkaerőpiaci helyzetéről és munkaerőpiaci mobilitásáról, illetve annak támogatását segítő lehetőségekről.

A kutatást statisztikai adatok másodelemzésén túl három **célcsoport** bevonásával végeztük:

- **Álláskeresők a határ mindkét oldalán:** az elfogadott munkaügyi definíció szerinti regisztrált álláskeresők helyett azokat a személyeket tekintjük álláskeresőknek, akik a következő 5 év során valószínűnek vagy inkább valószínűnek tartják a munkahely váltását, továbbá azokat a személyeket, akik a kérdés pillanatában aktívan állást keresnek. Az újradefiniálás oka az, hogy több szomszédos ország viszonylatában a regisztrált álláskeresők nagyon szűk csoportot képeznek és a határon átnyúló munkaerőpiaci mobilitás szempontjából nem is tekinthetők a legjelentősebb csoportnak, mivel több tényező alapján (alacsony iskolai végzettség, magasabb átlagéletkor) alacsony migrációs hajlandósággal jellemezhetők.
- **Vállalkozások a határ mindkét oldalán:** azokat a vállalkozásokat tekintjük kutatásunk alanyának, amelyeknek a vizsgált régióban van a székhelye és legalább 5 főt foglalkoztatnak. A székhely szerinti megszorítást az a praktikus szempont indokolja, hogy telephely szerinti céglistát nem lehet elérni, e nélkül pedig a mintavétel lényegében nem oldható meg. A méret szerinti megszorítást az indokolja, hogy a kisebb cégek számára a munkaerővel kapcsolatban feltett kérdések irrelevánsak, így jellemzően hasonló tartalmú kérdőívekre kisebb arányban válaszolnak.
- **Az állami foglalkoztatási szolgálatok, illetve (potenciális) partnereik a határ mindkét oldalán:** e célcsoportnak nincs előzetesen meghatározott pontos definíciója.

A kutatás részletes céljai:

- az egyes határszakaszok speciális helyzetének figyelembevételével kvantitatív és kvalitatív kutatási módszerek alkalmazása, a munkaerőpiaci szereplők és folyamatok bemutatása, illetve a mobilitást befolyásoló tényezők azonosítása;
- a lehatárolt területi egységek jellegzetességeinek bemutatása és összevetése más uniós határ menti régiókkal (erre elsősorban a jelen megalapozó tanulmányt követő második tanulmányban kerül majd sor);
- javaslatok megfogalmazása a munkaerőpiaci problémák enyhítésére (amennyiben a feltárt adatok alapján ilyen javaslatok megfogalmazhatók);
- ajánlások megfogalmazása a magyarországi EURES Hálózat és más munkaerőpiaci szereplők közötti együttműködések kialakítására és fejlesztésére;
- javaslatok megfogalmazása a határ menti térségek foglalkoztatási helyzetének és munkaerőpiaci mobilitásának rendszeres mérésére vonatkozó módszertanra (e javaslatok megfogalmazására a második, elemző tanulmányban kerül majd sor);
- rövid és középtávú munkaerőpiaci trendek megfigyelése és bemutatása, a hazai munkaerőpiacra gyakorolt hatások leírása.

A kutatás második fázisában az adatok újrafeldolgozása mellett adatfelvételt is végeztünk. A kvantitatív adatfelvételre mindhárom korábban jelzett célcsoport körében sor került. Egyrészt mintavételen alapuló rövid zárt kérdéseket tartalmazó kérdőíves kutatás a határregió mindkét oldalán az álláskeresők körében (határszakaszonként legalább 500 fős minta vételét tűztük ki célként). A mintavételhez úgynevezett szűrőkérdőíves módszert alkalmaztunk, mivel nem rendelkezünk (nem is rendelkezhetünk) listával a célcsoportról (úgynevezett nehezen körülhatárolható célcsoport). A módszer lényege, hogy a 18-64 éves népességre reprezentatív véletlen mintát alakítunk ki, amelyen egy szűrőkérdőívet kérdeztünk le a definíció alapján. A kutatás teljes kérdőívét már csak azoktól kérdeztük, akik a definíciónak megfelelnek. Az alampintát addig egészítettük ki (a reprezentativitás és a véletlen mintavétel elveinek megfelelően), ameddig a szükséges kiszűrt mintaelemszámot el nem értük. Mivel az így kialakított minta egy véletlen minta almintája, a célcsoportra vonatkozóan lehetővé teszi a torzítatlan és hatékony becsléseket. A gyűjtött adatok köre a következő: mobilitási hajlandóság a határon túlra, elvárt anyagi és nem anyagi feltételek. A lebonyolításra telefonos adatfelvétel segítségével került sor.

A munkaadók körében a régióban működő cégektől megvásárolt, a regisztrált és ténylegesen működő cégekből véletlen kiválasztással létrehozott listán rövid online kérdőíves vizsgálatot végeztünk 100 cég bevonását célul kitűzve.

Ebben a körben a gyűjtött adatok a következők voltak:

- alkalmazott külföldi (külföldön: magyar) állampolgárságú vagy lakhelyű munkavállalók száma a cégben;
- további külföldi (külföldön: magyar) állampolgárságú munkavállalók alkalmazásának igénye, lehetősége a cégeknél;
- az alkalmazás területe, körülményei;
- munkaerőszükséglet;
- a külföldi munkavállalók munkavállalásával kapcsolatos vélt, illetve tapasztalt problémák.

A munkaerőpiac további szereplői (a partner állami foglalkoztatási szolgálatok, önkormányzatok, érdekképviseletek) körében online kérdőíves adatfelvételt végeztünk, melynek főbb témái a következők voltak:

- álláskeresők határon túli munkavállalással kapcsolatos érdeklődése, igényei;
- külföldi munkaerő jelenléte a térségben;
- munkaerőigény és annak összetétele a térségben;
- külföldiek munkavállalásával kapcsolatosan felmerülő problémák.

A kutatás időbeli dimenzióját a retrospektív kérdéseken túl elsősorban a hazai és szomszédos országbeli statisztikai hivatalok, illetve foglalkoztatási szolgálatok adatai, valamint az EUROSTAT adatai és ezek elemzése adta, amely alapján az érintett határszakasz munkaerőpiacának statisztikai, gazdasági, földrajzi jellemzői kerülnek bemutatásra az elérhető legfrissebb adatok segítségével.

A kutatás második fázisának célja az első szakasz során összegyűjtött információk újrafeldolgozása és javaslatok kidolgozása.

- Elemzésünk első fejezete a jelen bevezető fejezet, amelyben összefoglaltuk az előző elemzés eredményét és bemutatjuk a jelen elemzés céljait és módszerét.
- A második fejezetben összefoglaljuk az elemzés főbb eredményeit magyar és angol nyelven.
- A harmadik fejezetben a horvát és szlovén munkaerőpiac helyzetét mutatjuk be.
- A negyedik fejezetben összevetjük a horvát-szlovén-magyar határ régiót a többi vizsgált határ régióval.
- Az ötödik fejezetben megvizsgáljuk a határ régió földrajzi felbontásának lehetőségét.
- A hatodik fejezetben javaslatot teszünk a határ régióban alkalmazható indikátor rendszerre.
- A hetedik fejezetben megkíséreljük a határ régióban várható tendenciák bemutatását.
- Végül a nyolcadik fejezetben javaslatokat teszünk a határ régióban kiépíthető együttműködésre.

II Összefoglalók

II.1 Vezetői összefoglaló

Mindhárom ország esetében a munkaerőpiaci mutatók javulásának lehetünk szemtanúi, bár az ütem és a kiinduló helyzet eltérő. Az elkövetkezendő körülbelül egy évre mindhárom országban gazdasági növekedést vetít előre az Európai Bizottság; továbbá a munkaerőpiac szűkülése, munkaerőhiány és a külföldre áramló munkaerő-migráció lassulása várható. A szűkülés és a munkaerőhiány miatt a bérszínvonal emelkedésére lehet számítani. Kérdéses azonban, hogy a határ régióban ez hogyan fog megjelenni, ugyanis mindhárom ország esetében kedvezőtlenebb a határ menti régiók munkaerőpiaci helyzete. Ausztria munkaerőt elszívó ereje elsősorban a magasabb bérek miatt érvényesül, és még az előre jelzett béremelkedések sem biztos, hogy elegendőek lennének ahhoz, hogy ellensúlyozni lehessen ezt a hatást.

A munkaerőpiac szereplőinek hozzáállása egy határokon átívelő foglalkoztatást segítő projekt létrehozására nagyrészt kedvező, ez alól kivételt képeznek a magyar oldal munkaadói és önkormányzatai. Az EURES hálózat ismertsége alacsony, pedig szolgáltatásait alapvetően minden munkaerőpiacon részt vevő fél igénybe tudná venni.

A határ régió földrajzi felosztása észak-déli tengely mentén elképzelhető. Az északi részbe tartozna a szlovén oldal határterülete, és magyar oldalról Zala és Vas megye járásai. A déli részen Somogy és Baranya megye járásai, illetve a horvát oldal megyei szerepelhetnének. Az északi részen a földrajzi közelség miatt erősebb Ausztria szívóereje, a délebbi részen a nem megfelelő közlekedési infrastruktúra és horvát részről a többszörös határátlépés szükségessége olyan tényezők, amik csökkentik ezt a szívóhatást. Ha a felosztás déli részén valósulnának meg nagyobb beruházások, az – a bérek nagymértékű emelkedése esetén – elősegíthetné az osztrák hatás csökkentését. A déli részen Pécs és környéke, északabbra pedig Nagykanizsa és környéke szolgálhatnak városias központtal a jövőbeli fejlesztéseknek.

A térségben alapvetően háromoldali együttműködés megvalósításában lenne érdemes gondolkodni. A rendszerszemlélet megjelenítése az együttműködés megtervezésekor kifejezetten hasznos lehet. A határ menti munkaerőpiaci helyzet javításának fontos tényezői a következők:

- a magyar munkaadói és önkormányzati oldal külföldiek foglalkoztatásához való viszonyának javítása;
- közlekedési és adminisztrációs infrastruktúra fejlesztése;
- képzések, képzettségek elfogadásának összehangolása az országok között;
- nagyobb, potenciálisan több embert foglalkoztatni tudó beruházások bevonása a térségbe.

A felsorolt intézkedések természetesen összefüggenek, és egymást elő is segíthetik (például a közlekedési infrastruktúra fejlesztése új munkahelyeket generál).

A horvát-szlovén-magyar határ régióban nem ismeretlen az együttműködés, jelenleg is zajlik mindkét részen közös uniós projekt (noha ezek nem konkrétan munkaerőpiaci jellegű projektek, a munkaerőpiacra közvetett hatást gyakorolhatnak). Ezen kívül az elkövetkezendő időszakban Horvátország részéről várható a közlekedési infrastruktúra fejlesztése, ami az együttműködés szempontjából nagyon kedvezőnek bizonyulhat. A fejlesztési stratégia célkitűzései között szerepel

a nemzetközi közlekedési infrastruktúra fejlesztése is, külön hangsúlyt fektetve a szomszédos országokkal való összehangolt fejlesztésekre.

Jelen tanulmány egyik célja volt a határ menti munkaerőpiac állapotának és változásainak nyomon követésére kialakítandó indikátorrendszerre történő javaslattétel. A határ menti munkaerőpiaci indikátorrendszer (HMI) kialakításakor figyelembe vettük az indikátorrendszerek céljait, és szem előtt tartottuk az EUROSTAT harmonizált indikátorok kialakítását támogató ajánlását is, a határrégió szempontjából kiemelt fontosságúként kezelve az összehasonlíthatóságot, az adatok hozzáférhetőségét, a költséghatékonyságot és mérhetőséget, illetve a trendek követhetőségét.

Ezen szempontokat szem előtt tartva, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) munkaerőpiaci kulcsindikátor rendszerén alapuló HMI javaslat áttekintése látható a következő táblázatban.

	indikátor	mit takar	területi bontás	felmerülő probléma	relevancia
munkaerőpiaci részvétel	KILM1	munkaerőpiaci részvételi arány	NUTS3	részletesebb területi bontás országonként eltérő mértékben lehetséges	használandó
	KILM2	foglalkoztatási arány	NUTS3		
foglalkoztatás formája	KILM3	foglalkoztatási státusz	NUTS2	nincs elég részletes területi bontás	használatára országonkénti mérlegelést igényel
	KILM4	ágazati foglalkoztatás	NUTS2		
	KILM5	foglalkozási kategória	NUTS2		
	KILM6	részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottakhoz képest	NUTS2		
munka minősége	KILM7	heti munkaórák száma	NUTS2		másodlagos
	KILM8	informális gazdaságban végzett munka aránya	NUTS2		
munkanélküliség és inaktivitás	KILM9	munkanélküliségi arány	NUTS3 vagy finomabb	nemzetközi viszonylatban nem elérhető; közelítéssel helyettesíthető	használandó
	KILM10	pályakezdő munkanélküliségi arány	NUTS3 vagy finomabb		
	KILM11	hosszú távon munkanélküliek aránya	NUTS3 vagy finomabb		
	KILM12	alulfoglalkoztatottsági arány	NUTS3 vagy finomabb		
	KILM13	inaktivitási arány	NUTS3 vagy finomabb		
foglalkoztatást befolyásoló tényezők	KILM14	munkaerő és munkanélküliek legmagasabb iskolai végzettségének megoszlása	NUTS2 csak népszámláláskor	problematis elérés	használatára országonkénti mérlegelést igényel
	KILM15	munkabérek termelékenysége	ország		
	KILM16	munkaerő termelékenysége	NUTS3		
határreégióra specifikus indikátorok	SPEC1	a határreégióban foglalkoztatott külföldiek aránya	Magyarországon NUTS3	külföldi foglalkoztatott aluldefiniáltsága, adatok elérhetősége más országokban	használandó
	SPEC2	szomszédos országból származó foglalkoztatottak aránya a határreégióban foglalkoztatott külföldiek között	Magyarországon NUTS3		

1. táblázat: A határreégió munkaerőpiacát leíró indikátorrendszer

A határrégiók vizsgálatakor kiemelt fontosságú a vizsgált mutatók területi bontásának részletessége. A legtöbb mutató legalább NUTS2 szinten biztosan elérhető, de ez a bontás nem megfelelően részletes a határszakaszok vizsgálatához. A környező országok esetében legalább NUTS3 szintű bontásra lenne szükség, a magyar adatok tekintetében pedig még ennél is finomabb adatok kellenek. A Központi Statisztikai Hivatal sok esetben közzétesz ilyen részletezettségű releváns adatokat, és a SURS honlapján is lehetőség van a kellő bontású táblákat létrehozni és exportálni a rendelkezésre álló adatokból. A CROSTAT esetében problémásabb a hozzáférhetőség, illetve az elérhető adatok sem mindig aktuálisak.

A megfelelő részletezettségű adatok rendelkezésre állása kifejezetten fontos a horvát-szlovén határrégió szempontjából, mert már a megyei szintre aggregált adatok is elfedik a határ melletti járások valós helyzetét, főként az északi megyéknél, ahol Ausztria közelségének gazdasági hatásai erősen érezhetőek.

II.2 Executive Summary

Each country shows improving labour market statistics, although the pace and the initial state of the markets differ. Forecasts for the next year from the European Commission predicts economic growth, the tightening of the countries' labour markets, labour shortages and the slow-down of work-related migration. Labour market tightening and labour shortages bring about a rise in wage levels. It is not clear though how these factors will affect the labour market in the border area, especially because the conditions of these markets are in a worse state than those of the national averages. The strong pull factor of the Austrian labour market is present mainly because of its considerably higher wage levels. The forecast wage level rise in the countries examined will not necessarily be enough to counteract this effect.

The attitudes towards creating a project to encourage cross-border employment are mostly positive. Hungarian employers and local councils are an exception from this. Awareness about the EURES network is low, although its services could be used by all actors.

It would be desirable to achieve a trilateral cooperation in the area. Using a system approach in planning this cooperation could prove to be very useful. The important factors in improving the state of the border area labour market are as follows:

- improving the attitudes of Hungarian employees and local councils
- improving transportation and administrative infrastructure in the area
- trainings, improving the acceptance of employees' foreign qualifications
- attracting larger investments that could potentially employ more people

These factors are interconnected and can amplify each other (for instance a transportation development project could potentially generate new jobs).

Cooperation has some history in the Croatian-Slovenian border area, there are some shared EU projects running as of now, although these are not directly for labour market development, they can have an indirect effect. Besides those, Croatia developed the strategy for transportation infrastructure development until 2030, which could prove fruitful in terms of cooperation. Among its targets is international transportation infrastructure improvements, with emphasis on harmonising development with the neighbouring countries.

The border area could be divided into two sub-areas based on the counties' proximity to Austria. The Northern sub region would include the district of counties Zala and Vas, alongside the one Slovenian county in the border area. The Southern sub region would include districts of counties Somogy and Baranya, and the counties of the Croatian side of the border. Because of Austria's proximity in the Northern sub region, the pull factor of its labour market is very strong, while as of the Southern sub region, this factor is somewhat weaker because of insufficient transportation infrastructure and - in the case of the Croatian counties - the need to cross the border multiple times in order for one to be able to work there. If larger developments took place in the Southern sub region, combined with a notable rise of the wage level, Austria's effects could potentially be counteracted. In the Southern sub region the area of Pécs could act as an urban centre for future developments, while in the North Nagykanizsa could act as such.

One of the goals of this study was to propose an indicator system that can track the status and changes in the border area labour market. In doing so, we took the goals of such a system and the EUROSTAT guidelines for the establishment of harmonised indicators into account. In terms of the border area, comparability, availability, cost effectiveness, measurability and trackability of the trends was especially important.

With these factors in mind, we propose the following indicator system, based on the International Labour Office's Key Indicators of Labour Market.

	indicator	content	available area breakdown	potential problems	relevance	
labour market participation	KILM1	labour market participation	NUTS3	more detailed breakdown availability differs by country	should be used	
	KILM2	employment rate	NUTS3			
form of employment	KILM3	employment status	NUTS2	available area breakdown not detailed enough	usage should be based on country specific assessment	
	KILM4	employment sector	NUTS2			
	KILM5	employment category	NUTS2			
	KILM6	ratio of part time employees to all employed	NUTS2			
labour quality	KILM7	number of weekly working hours	NUTS2		secondary	
	KILM8	ratio of labour in informal economy	NUTS2			
unemployment and inactivity	KILM9	unemployment rate	NUTS3 smaller	or	not available for other countries; can be estimated	should be used
	KILM10	career starter unemployment rate	NUTS3 smaller	or		
	KILM11	ratio of long term unemployment	NUTS3 smaller	or		
	KILM12	underemployment rate	NUTS3 smaller	or		
	KILM13	inactivity rate	NUTS3 smaller	or		
factors of employment	KILM14	distribution of level of highest education among the employed and unemployed	NUTS2, only for census periods	problematic availability	usage should be based on country specific assessment	
	KILM15	productivity of wages	countries			
	KILM16	productivity of labour force	NUTS3			
indicators specific to the border area	SPEC1	ratio of foreigners employed in the border area	NUTS3 Hungary	for	underdefined concept of „foreigners employed”; problematic availability for other countries	should be used
	SPEC2	ratio of employees from neighbouring countries to all foreigners employed in the border area	NUTS3 Hungary	for		

2. táblázat: Recommended system of indicators describing the labour market of the border area

When researching the border area, it is vital that the data needed for the indicators is available in adequate detail. Most of the proposed indicators is available in at least NUTS2 breakdown, which does not provide the necessary detail level. At least NUTS3 breakdown is necessary for the neighbouring countries, while for Hungary an even more detailed version of the data would be desirable. KSH offers such data in many cases, and one could build suitable tables from the data available on the SURS website. In the case of the Croatian data, however, availability and the up-to-date nature of the data is potentially problematic.

The availability of adequately detailed data is of high importance in the Croatian-Slovenian border area, as on the Hungarian side, even data aggregated to NUTS3 level masks the real situation of the districts next to the border. This problem is most pronounced in the case of districts from the northern counties, as the proximity and pull effect of Austria are the most prevalent here.

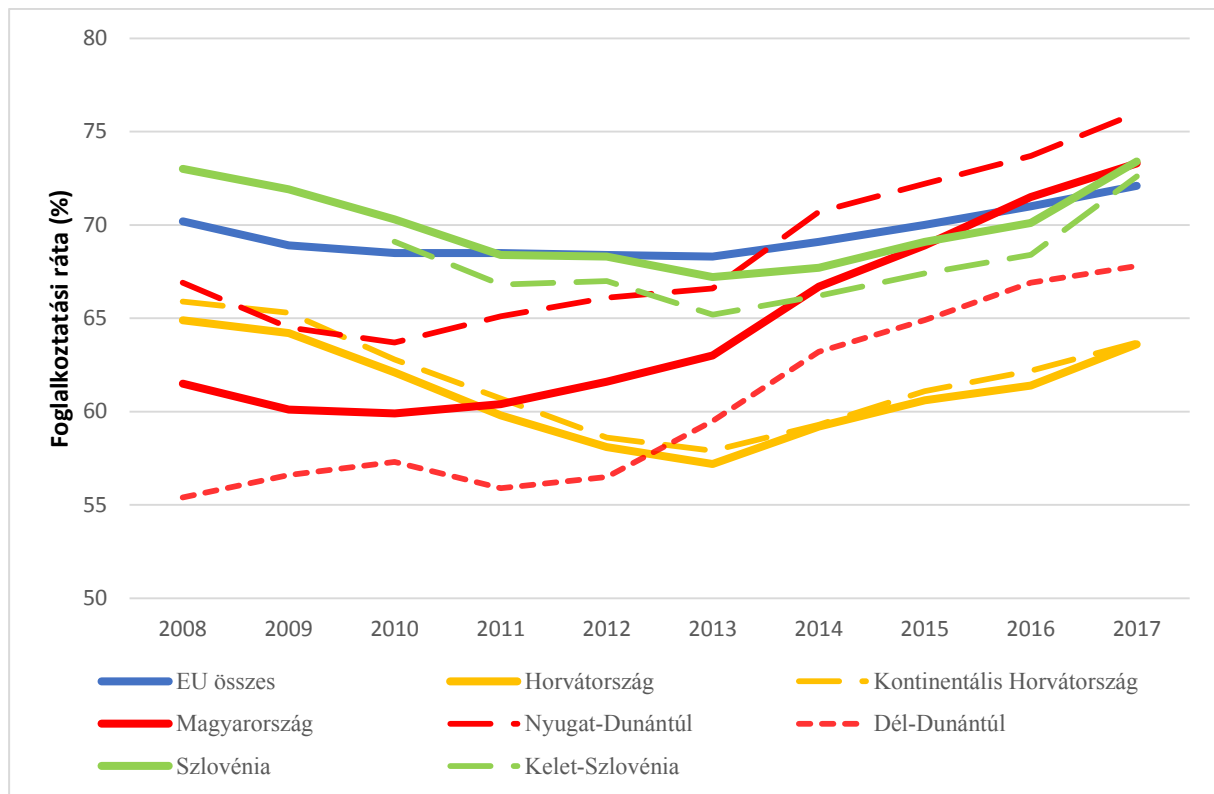
III A vizsgált szomszédos ország munkaerőpiacának bemutatása a határ menti munkaerőpiacok szemszögéből

A fejezet először áttekinti az elmúlt tíz évben a térség foglalkoztatási és munkanélküliségi rátáinak alakulását NUTS2 szintű bontásban. Ezután rövid összefoglalás következik a határon átívelő munkavállalás és ingázás trendjeiről az EU-ban, majd külön alfejezetekben a határrégió országaira ható tényezők (és előrejelzések) leírása továbbá azok határrégióra való potenciális hatásának leírása következik.

A munkaerőpiac két fontos indikátora, a foglalkoztatottság és a munkanélküliség szempontjából is elmondható, hogy a három ország közül Horvátország volt a legkedvezőtlenebb, Szlovénia pedig a legkedvezőbb helyzetben. Szlovénia gazdasági helyzete egyébként is az európai uniós átlag szintjéhez közelít. Az elmúlt tíz évben a gazdasági válság hatása mindkét mutatón meglátszik, mindhárom ország esetében, de az is látható, hogy eltérő mértékű terhelést jelentett az egyes gazdaságok számára. Szlovénia jobb kiinduló helyzetből mára sikeresen elérte a tíz évvel ezelőtti szinteket, és valamelyest javított is azokhoz képest. A válság után Magyarország munkaerőpiaca mutatta a leggyorsabb ütemű javulást, a válság előtt a mutatók az EU-s szinthez képest kedvezőtlenebbnek mutatkoztak, mára azonban mindkét mutató valamivel kedvezőbb annál. Horvátország indult a legkedvezőtlenebb helyzetből, a válság itt nagyon éreztette hatását a munkaerőpiacra, az elmúlt évre a kiinduló szinteket csak megközelíteni vagy elérni sikerült.

Horvátország és Szlovénia esetében a határrégió megyéit tartalmazó NUTS2 régiók kissé kedvezőtlenebb helyzetben voltak végig, mint az őket tartalmazó országok összességében. Magyarországon a Dél-Dunántúl helyzete kedvezőtlenebb, míg a Nyugat-Dunántúl helyzete kedvezőbb az országosnál. Az előző tanulmányból azonban kiderül, hogy ez nem elég részletes területi bontás, a kedvezőbb helyzetű nyugat-dunántúli rész határ menti járásainak helyzete perifériális.

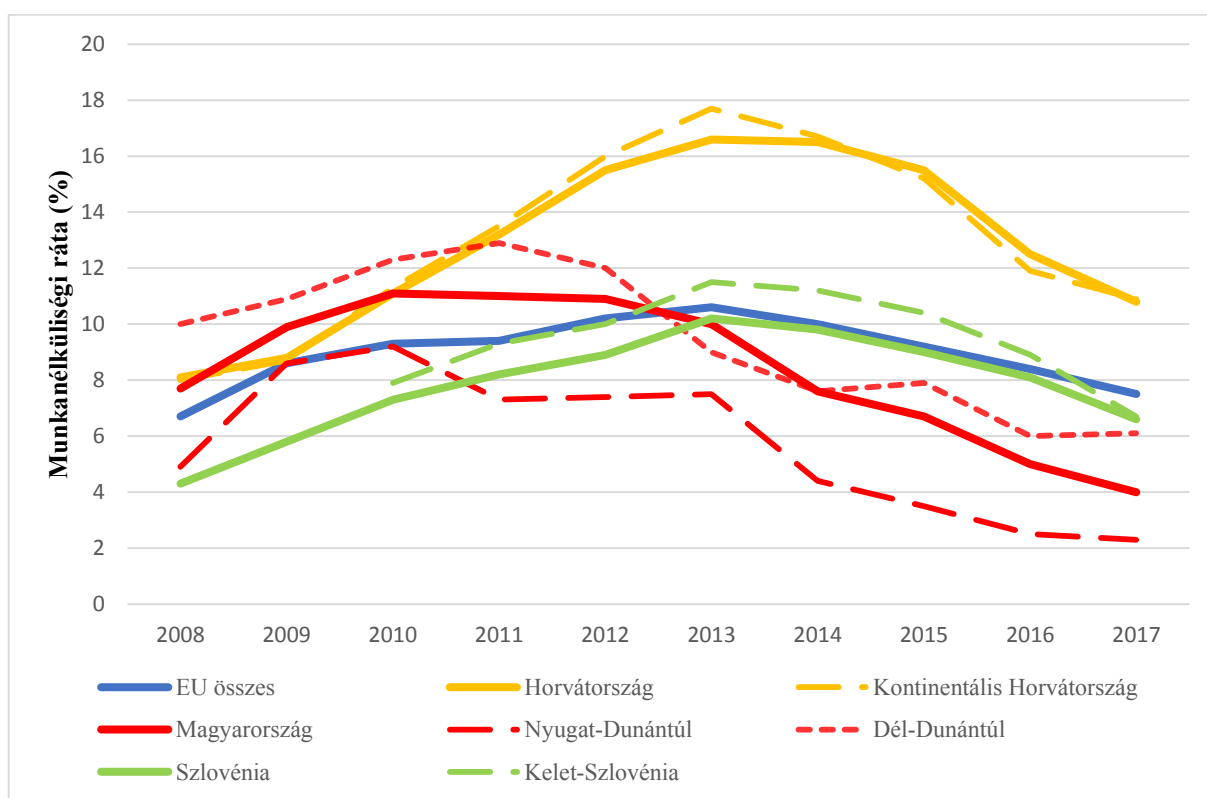
III.1 Foglalkoztatottsági és munkanélküliségi ráták alakulása az elmúlt 10 évben a vizsgált országokban



1. diagram: A foglalkoztatási ráták alakulás az elmúlt 10 évben.
Saját szerkesztés, adatok forrása: EUROSTAT

A fenti diagramon a foglalkoztatottsági ráták alakulását láthatjuk a három vizsgált országban és az EU-ban összesen, illetve a határ régióba tartozó NUTS2 régiókban, az EUROSTAT idősoros adatai alapján, a 20-64 éves lakosság körében. A vizsgált 10 éves időszakban egyszer sem csökkent 50% alá a foglalkoztatottság egyik helyen sem. A diagramon látható, hogy mind Horvátország, mind Szlovénia esetében az időszak elején csökkenés figyelhető meg, és egy 2013-as mélypontot követően a ráta újra növekedésbe kezd. Bár a tendencia hasonló, a nagyságrend eltérő. Szlovénia mutatója az EU-s szint fölöttől indulva kissé az alá csökken (úgy, hogy maga az EU-s szint is csökkenést mutat), ám az időszak végére újra fölé kapaszkodik, és saját kiinduló szintje fölé jut. A határ régióba tartozó Kelet-Szlovénia NUTS2 régió végig az országos szint alatt, de azzal együtt mozog, az időszak végére sikerül átlépnie az EU szintet, és megközelítenie az országost. Horvátország az időszak elején Magyarországnál jobb helyzetből indított, ám a 2013-as mélypont itt nagyon mélyen volt, az utána meginduló növekedés pedig túl lassú még ahhoz is, hogy a kiinduló szintet elérje az időszak végére. Magyarország esetében a tendencia nagyon eltérő, és a két, határ régióba tartozó NUTS2 régió helyzete is igen eltérő. A Nyugat-dunántúli régió foglalkoztatottsága végig az országos szint fölött volt, a csökkenések és az emelkedések üteme nagyjából megegyezett azzal. A Dél-dunántúli régió esetében azonban ez nem mondható el. Végig alacsonyabb szinten mozog a ráta, mint az országos, és az időszak elején még növekedő tendencia 2010 és 2012 között hullámvölgybe kerül. Ezután hosszabb

növekedés következik, de ennek a végén sem éri el az országos szintet a foglalkoztatottság, az időszak végére pedig lelassul a növekedés mértéke, és újra távolodik a két mutató egymástól. Összességében olyan, mintha a Dél-Dunántúlon ugyanazok a hatások időben eltolódva jelentkeznének.



2. diagram: A munkanélküliségi ráták alakulás az elmúlt 10 évben.
Saját szerkesztés, adatok forrása: EUROSTAT

A fenti diagramon a munkanélküliségi ráták alakulását láthatjuk a három vizsgált országban és az EU országaira összesítve, az EUROSTAT idősorai alapján a 2008-2017-ig terjedő időszakban, a 20-64 éves lakosság körében. Látható, hogy Horvátország munkanélküliségi rátája jóval magasabb a határrégió másik két országáénál és az EU országaiénál is, bár 2014 óta meredeken csökken. 2014 elején a magyar munkanélküliségi ráta a szlovén alá csökkent, egy hosszabb, többé-kevésbé stagnálást mutató időszak után. Ettől az évtől Szlovéniában is csökkenő tendenciát mutat a munkanélküliség, ám a csökkenés üteme lassabb, több felfelé ívelő szakasszal. Az EU28-hoz képest azt látjuk, hogy Szlovénia munkanélküliségi rátája mindvégig az összesített alatt marad, Magyarorszáé 2012-ben csökkent ez alá a szint alá, Horvátorszáé viszont a vizsgált 10 évben végig az övezet összesített értéke fölött marad.

A magyar idősort vizsgálva láthatjuk, hogy a munkanélküliségi adatok összecsengenek a foglalkoztatottsági adatokkal. A Nyugat-dunántúli régióban mindvégig az országos szint alatti ráták figyelhetőek meg, míg a Dél-Dunántúlon egy rövidebb átmeneti időszakot leszámítva az országos szint fölötti munkanélküliségi rátákat látunk. Az előző tanulmány alapján tudjuk, hogy

a határ menti megyék munkanélküliségi rátái Vas és Zala megye kivételével magasabbak a régiós szintnél. Vas megye mutatói végig kedvezőbben alakulnak, míg Zala megyében a munkanélküliségi ráta meglehetősen ingadozó, az időszak végére a régiós szinthez közeli értéket ér el.

A horvát és a Horvátország kontinentális régiójának mutatója együtt mozog, az EU-s szinthez közeli kiindulóponttól nagyon magasra kúszik. A vizsgált időszakban legmagasabb értéket, mintegy 18%-ot, ebben a régióban figyelhetünk meg. Bár 2013-2014-től csökken a mutató, korántsem elég gyorsan ahhoz, hogy elérje az EU átlagot. Az előző tanulmányból tudjuk, hogy a horvát határrégió megyéi közül egyedül Medimurska marad az országos átlag alatt, illetve Koprivnicko-Krizevacka nagyjából egy szinten mozog vele. Viroviticko-Podravska és Osječko-Barajanska megyék végig követik az országos trendet, de annál magasabb szinten maradnak.

Szlovénia munkanélküliségi rátája meglehetősen alacsony szintről indulva 2014-re eléri az EU-s szintet, de azt nem haladja meg; az időszak végére pedig úgy tűnik, gyorsabb csökkenést mutat annál. Kelet-Szlovénia helyzete azonban kedvezőtlenebb, a vizsgált időszakban majdnem végig az országos szint fölött van a munkanélküliségi ráta. 2017-re azonban úgy tűnik, sikerült az országos szintre csökkenteni a mutatót. Az előző tanulmány alapján elmondható, hogy a határrégió megyéi közül Pomurska megye a szlovén mutatóhoz képest meglehetősen kedvezőtlen helyzetben van, a vizsgált időszakban végig legalább 10%-kal magasabb itt a munkanélküliségi ráta, és csökkenni is az országos szintnél később, csupán 2015 után kezdett el.

III.2 A külföldi ingázás általános trendjei az EU-ban

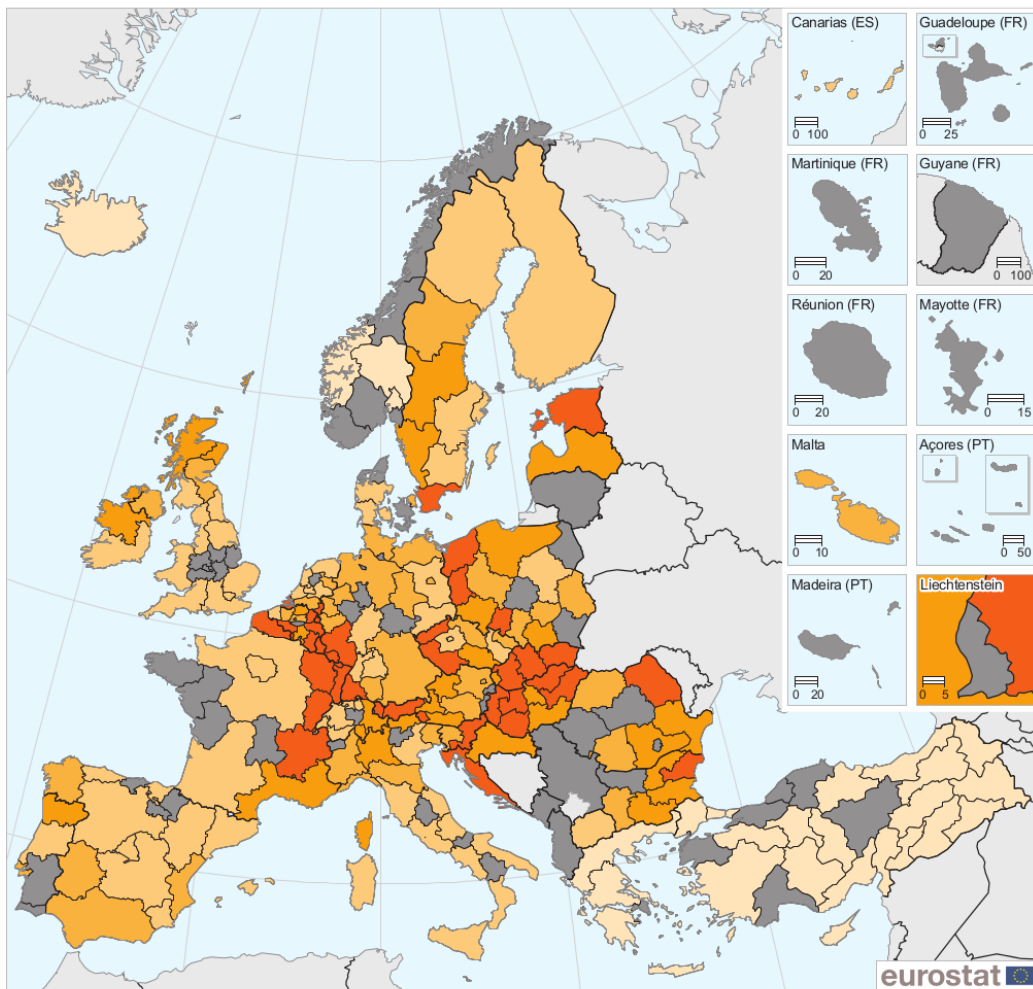
Az előző tanulmány során összegyűjtött tapasztalatok azt mutatják, hogy a vizsgált országok munkaerőpiacain megfigyelhető egyfajta koncentrálttság, a munkalehetőségek és a jobb infrastruktúra az országok középső területén összpontosul. A határvidék régiói perifériálisnak tekinthetők olyan szempontból, hogy itt magasabb az idősebbek és az alacsonyabb iskolai végzettségűek aránya, ezen kívül kevesebb is az elérhető munkahely. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy a betöltetlen álláshelyek megszerzéséhez nem megfelelő a potenciális munkavállalók végzettsége, képesítése.

Az EUROSTAT 2016. évi régiós évkönyve alapján íródott cikk bemutatja az EU-ban jellemző régiós ingázási mintázatokat, NUTS2 szintre bontva. A cikk szerint 2015-ben a munkavállalók túlnyomó többsége, 91,9 %-a ugyanabban a régióban dolgozott, ahol élt. A maradék 8,1%-ból 7,2% saját országán belül ingázott más régióba, és csak kevesebb, mint 1% dolgozott az országhatárán túl. Alapvetően elmondható, hogy a fejlődő infrastruktúrának köszönhetően nőtt a munkavállalók és a munkáltatók földrajzi rugalmassága, az árut és szolgáltatásokat könnyebb szállítani, a munkavállalók pedig bátrabban vállalhatnak hosszabb utazással járó munkát. Új fejlemény, hogy a posztindusztrialitás egyre inkább tolódik a munkaerőpiacon, az otthon és a munkahely közötti viszony megváltozott, a munkavállalók fizikai jelenléte már nem feltétlenül szükséges ahhoz, hogy el tudják végezni feladataikat. Így egyre többször figyelhető meg a legalábbis részben otthonról történő munkavégzés. Tekintettel a vizsgált határregióban élő potenciális és jelenlegi munkavállalók életkori és végzettségi összetételére, az előbbi trendek közül a közlekedési – és szállítási infrastruktúra fejlesztése gyakorolhat inkább hatást a munkaerőpiacra rövid- és középtávon.

Alapvetően elmondható, hogy a gazdaságilag fejlettebb régiókban (például: Egyesült Királyság, Ausztria) gyakoribb a másik régióba történő ingázás, míg az izoláltabb, gyéribben lakott területeken kevésbé figyelhető meg. Az EU-ban a régiók között ingázók 80%-a az Egyesült Királyságból, Németországból, Franciaországból, Hollandiából és Belgiumból kerül ki.

A határokon átívelő ingázás tekintetében erős aszimmetria figyelhető meg: minél nagyobb a különbség két régió átlagkeresetei és a betölthető munkahelyek száma között, annál nagyobb a valószínűsége annak, hogy a kedvezőbb munkaerőpiaci feltételekkel rendelkező régió elszívja a határokon át ingázók nagy részét. Magas ingázási aránnyal rendelkezett 2015-ben Szlovákia, a munkavállalók 6,1%-a határokon át ingázott, főként Ausztria és Csehország irányába. A legtöbb országon kívülre ingázó Franciaország, Németország, Lengyelország, Szlovákia, Olaszország, Románia, Magyarország és Belgium területén volt megfigyelhető, az EU-ban a határokon át ingázók 75%-a ezekből az országokból származott. A francia és benelux határokon átívelő ingázási vonalon kívül egy hasonló vonal volt megfigyelhető Szlovákia, Magyarország, Szlovénia és Horvátország vonalában.

Share of total employment commuting across national borders, by NUTS 2 regions, 2015 ⁽¹⁾
(% of total employment)

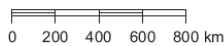


(% of total employment)

EU-28 = 0.9



Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat
Cartography: Eurostat — GISCO, 05/2016



(¹) Bayern, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen (Germany), Voreia Ellada, Kentriki Ellada (Greece), Bassin Parisien, Sud-Ouest, Méditerranée (France), Noord-Nederland (the Netherlands), Region Północny (Poland), Manner-Suomi (Finland), North East, North West, Yorkshire and The Humber, East of England, London, South East, South West, Wales (the United Kingdom) and Ege (Turkey): NUTS level 1. Yugozapaden (Bulgaria), Calabria, Sardegna, Marche (Italy), Sud_vest Oltenia (Romania), East of England, North Eastern Scotland, Highlands and Islands (the United Kingdom), Région lémanique and Espace Mittelland (Switzerland): 2014. Mecklenburg-Vorpommern (Germany), Utrecht (the Netherlands), Kärnten (Austria) and Eastern Scotland (the United Kingdom): 2013. Prov. Namur (Belgium), Wales and South Western Scotland (the United Kingdom): 2012. Includes data of low reliability for some regions.

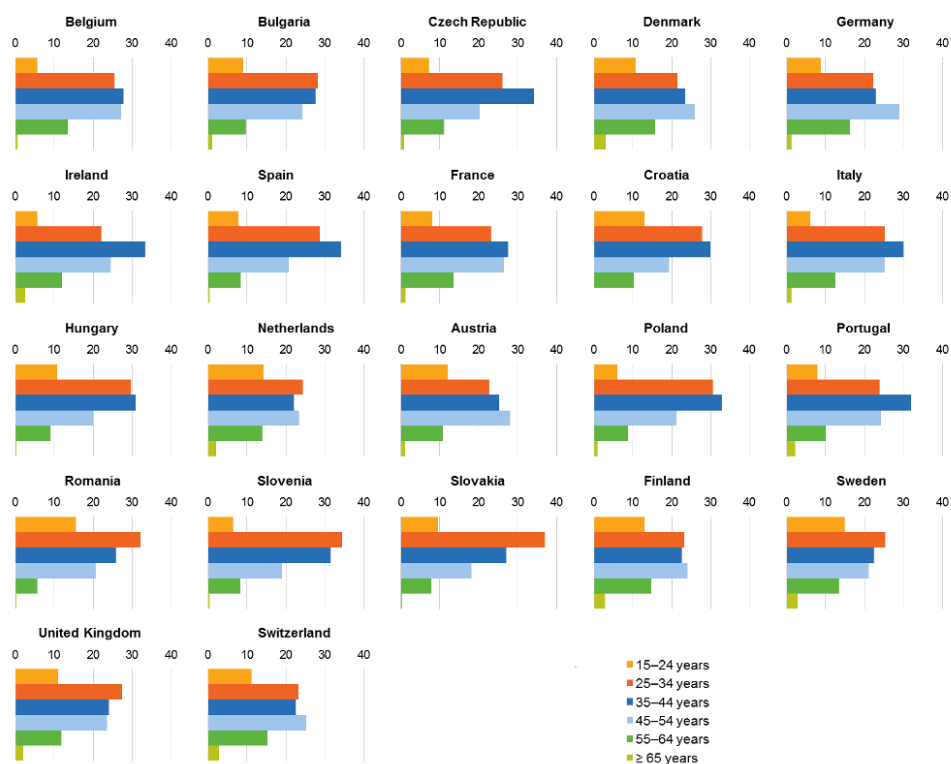
Source: Eurostat (online data codes: [lfst_r_lfe2ecomm](#) and [lfst_r_lfe2emp](#))

1. térkép: Határokon átlépő foglalkoztatás aránya NUTS2 bontásban.
Forrás: EUROSTAT.¹

¹http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/7/76/Share_of_total_employment_commuting_across_national_borders%2C_by_NUTS_2_regions%2C_2015_%28%29_%28%25_of_total_emp

Bizonyos példák azt támasztják alá, hogy a határokon átívelő foglalkoztatás fellendül, amikor nagyobb infrastrukturális fejlesztések történnek egy régióban; ilyenek voltak például a gyorsvasút-építések (például Eurostar), mert ilyenkor a korábbihoz képest könnyebbé válik a nagyobb távolságokra történő ingázás.

Demográfiai jellemzőket tekintve elmondható, hogy a férfiak aránya szisztematikusan magasabb az egyes országokból máshová ingázók között, a legnagyobb különbségek pedig a legtöbb ingázóval rendelkező országoknál voltak megfigyelhetőek. A kor is meghatározó eleme az ingázásnak. Általánosságban a fiatalabbak hosszabb ideig tartó és távolabbra történő ingázást vállalnak, mint az idősebbek.

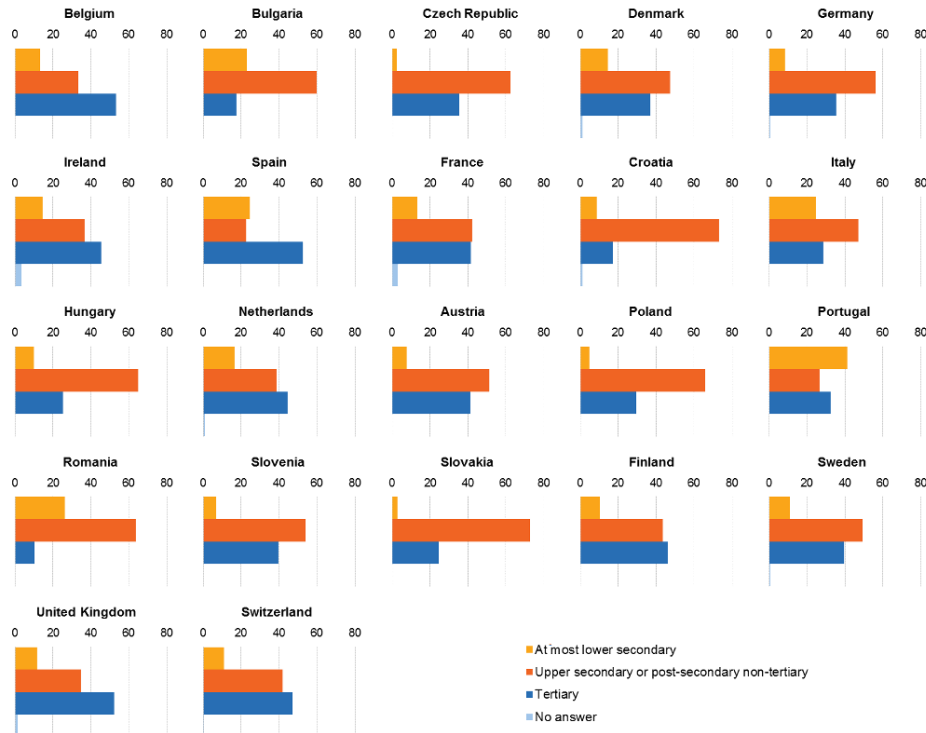


(*) Refers to national and international commuter flows. Estonia, Greece, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Iceland, Liechtenstein, Norway, Montenegro, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Albania, Serbia and Turkey: not available.

3. diagram: Határokon túl munkát vállalók életkor szerinti megoszlása.
Forrás: EUROSTAT²

A fenti ábrán látható, hogy a magyar, horvát és szlovén ingázók korösszetétele hasonló, az ingázók körülbelül 60%-a a 25-34 és 35-44 év közöttiek közül kerül ki, a többi korcsoportnál jóval magasabb arányú az előfordulásuk. A kor szerinti eloszlások részben az egyes országok kor szerinti megoszlását is tükrözhetik, azonban a három vizsgált országban egyértelműen megfigyelhető a tendencia.

²http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/a/ab/Distribution_by_age_group_of_persons_commuting_out_of_NUTS_2_regions%2C_2015_%28%29_%28%25_of_commuters%29_RYB20



(*) Refers to national and international commuter flows. Estonia, Greece, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Iceland, Liechtenstein, Norway, Montenegro, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Albania, Serbia and Turkey: not available.

4. diagram: Határokon túl munkát vállaló végzettség szerinti megoszlása.
Forrás: EUROSTAT³

Míg a nyugat-európai országokra inkább jellemző, hogy az ingázók között nagyobb arányban fordulnak elő a magasabb végzettségűek, addig a vizsgált három országban a határon túlra ingázók nagy részét a középfokú végzettséggel rendelkezők teszik ki. A három országból a legjobb gazdasági helyzetben lévő Szlovénia esetében a felsőfokú végzettségűek aránya a határon túlra ingázók között jelentősen magasabb, mint Horvátország vagy Magyarország esetében, eléri a 40%-ot.

Mind Magyarország, mind Szlovénia esetében jellemzően a szolgáltatásokban és az iparban dolgoznak az ingázók; a szolgáltatás mintegy 60%-át, az ipar pedig 20-25%-át adta az ingázók munkahelyeinek. Az ágazati eloszlás nagyban tükrözi a gazdaságok struktúráját, az összes EU tagállamban a szolgáltatási szektor a legjelentősebb, ezt pedig az ipar követi. Bulgária és Románia esetében azonban nem ismétlődött meg ez a mintázat, nagyobb arányban jelentek meg itt az ingázók között az építőiparban dolgozók, illetve Románia esetében a mezőgazdasági szektor munkavállalói.⁴

³http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Distribution_by_educational_attainment_of_persons_commuting_out_of_NUTS_2_regions%2C_2015_%28%29_%28%25_of_com

⁴ EUROSTAT (2016). Statistics on commuting patterns at regional level. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_commuting_patterns_at_regional_level (utolsó elérés: 2018.06.05.)

III.3 Magyarországra ható tényezők

Az Európai Bizottság közgazdasági előrejelzése szerint 2018-19-ben az ország gazdasági növekedése lassulni fog a fogyó munkaerő-kapacitás miatt. Bár a minimálbér emelésének hatására megnő a fogyasztás, ez is csak átmeneti hatást jelent. A munkaerőpiac szűkülése és a munkaerőhiány miatt a bérek növekedése várható. Ez azt jelenti, hogy a munkaerő többre fog kerülni, ez néhány szektorban már megmutatkozni látszik, ilyen például az ingatlanszektor. 2019-re 3%-os infláció várható az előrejelzések szerint.⁵ A határrégió munkaerőpiacának szempontjából nem egyértelmű, hogy ezeknek a trendeknek milyen hatása lehet. Amennyiben a határ túloldalán az országban hiányszakmának számító (és ezért emelkedő béreket kínáló) foglalkozásuk munkavégzéshez szükséges végzettségét elismernék az országban, és infrastrukturálisan is kedvező változások mennének végbe, elképzelhető lenne a határon túli munkaerő bevonása a munkaerőpiaci hiány enyhítésére.

A határrégió magyar oldalán a járások igen eltérő képet mutatnak az előregedés szempontjából az őket tartalmazó megyék szintjéhez hasonlítva, de alapvetően mind egyenletesen növekvő trendet mutatnak. Baranya megyében a járási szintek együtt mozognak a megyei szinttel, helyzetük a megyeihez képest csak némileg tér el. A megyében a Mohácsi járás van a legkedvezőtlenebb helyzetben, itt 2016-ra az előregedési ráta túllépte a 150%-ot. Bár a többi járás 2008-ban még 100%-alatti értékeket mutatott, 2016-ra mind elérte vagy túllépte azt, azaz mindenütt több a 65 éven felüli lakos, mint a 14 éven aluli.

Vas megyében a Körmentői és a Szentgotthárdi járások azok, amelyek a megyei szintnél jóval magasabb előregedési rátával rendelkeznek, de a Szentgotthárdi járásban az előregedés üteme valamelyest csökkenni látszik. A megye járásai közül már 2010-ben mindegyikben több idős lakott, mint 14 éven aluli fiatal.

Zala megye rendelkezik a vizsgált megyék közül a legkedvezőtlenebb mutatóval, a kiinduló 2008-as évben a ráta 130%-on állt, míg a többi megye ezt a szintet csak 2016-ra érte el. A kedvezőtlen megyei mutatóhoz képest is kiemelkedően magas három határ menti járásból kettő, a Lenti és a Letenyei járás értéke, ráadásul a Letenyei járásban 2014-ről 2016-ra gyorsult is az előregedés.

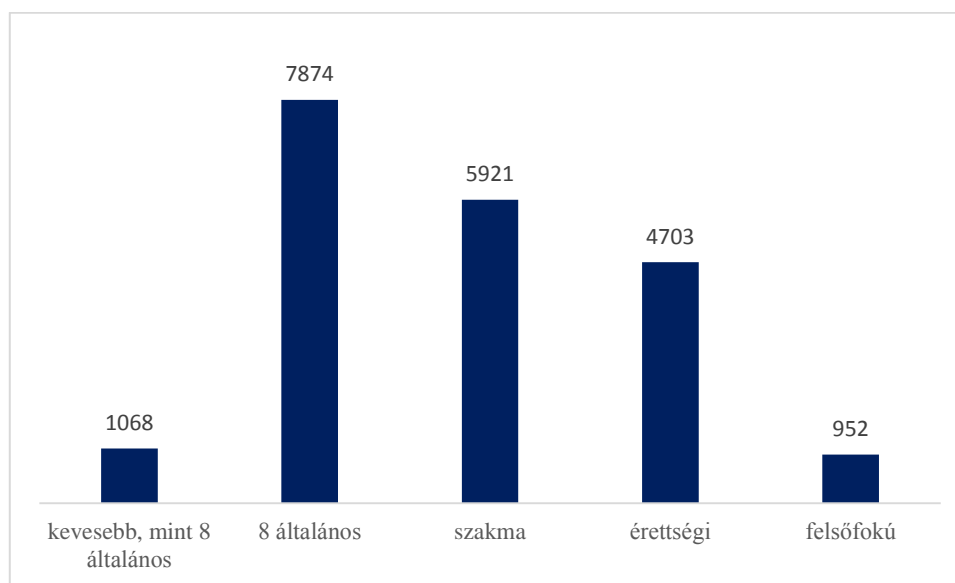
Somogy megyében a két határ menti járás meglehetősen hűen követi a megyei trendet, 2016-ban mindkettő valamivel a megyei szint alatt áll, a Pécsi járás egy szinten mozog vele, a Barcsi pedig 2016-ra megközelíti azt.

A horvát oldalon a határrégió megyei együtt mozognak az ország átlagos trendjével, az idős népesség aránya növekszik. Ezek a megyék azonban mind a horvát mutató alatt maradnak, Muraközben pedig a 100%-ot sem éri el. Ezt a megyét kivéve, a horvát mutatók hasonlóan alakulnak, mint Baranya és Vas megyében, azonban a hasonló kiindulási szinthez képest lassabb a növekedés.

⁵ European Commission (2018). Economic forecast for Hungary. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/hungary/economic-forecast-hungary_en (utolsó elérés: 2018. június 5.)

Szlovénia előregedési rátája hasonló, mint a horvát és magyar szinteké, de a növekedése lassabb. A határ menti Pomurska megye azonban nem illeszkedik az országos trendbe, az előregedés mértéke itt meglehetősen magas, ráadásul üteme is gyorsabb.

A közös határrégió demográfiai helyzete tehát nem túl kedvező: a népesség gyorsabb tempóban fogy, mint az országos szinteken, és a régió túlnyomó részében jelentős az előregedés mértéke is.



5. diagram: A határrégió álláskeresőinek végzettség szerinti eloszlása 2016-ban.
Forrás: KSH, saját szerkesztés

A fenti diagramon látható, hogy a határrégióban 2016-ban a legfeljebb 8 általánost végzettek voltak a legnagyobb számban jelen, utánuk a szakmával rendelkezők következtek.⁶

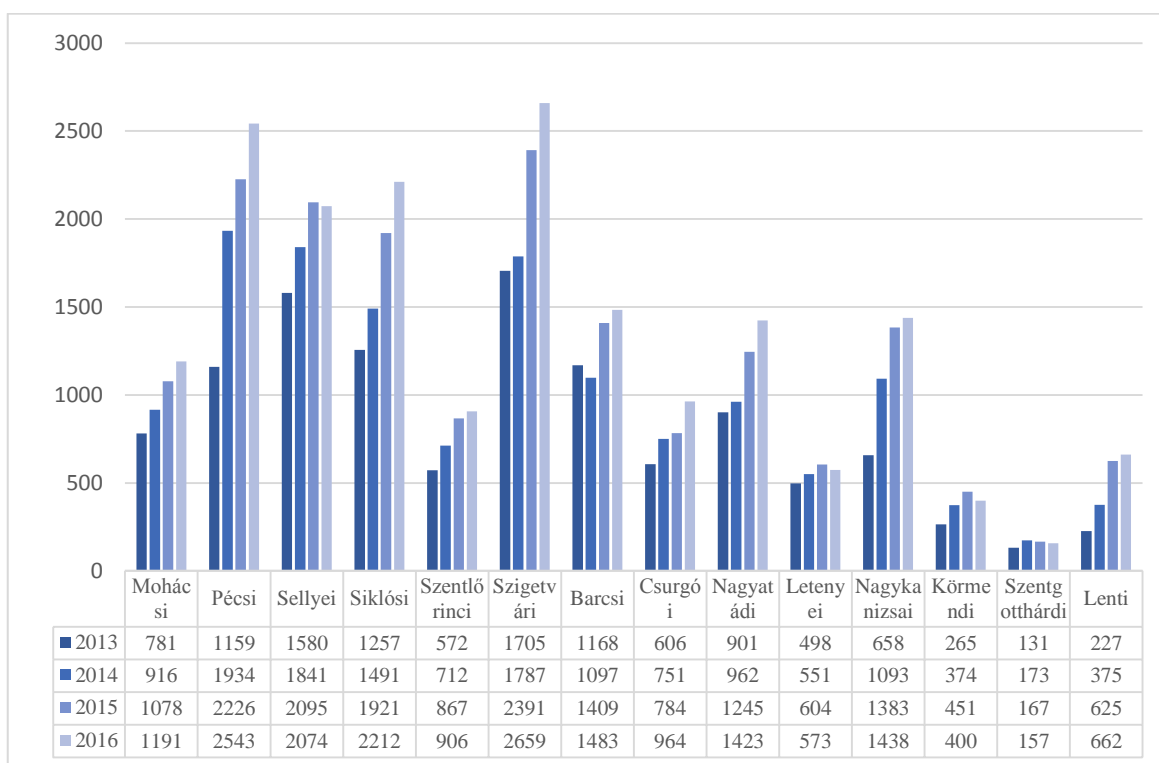
A népesség előregedése az egész EU-ban problémaként jelentkezik, az Európa 2020 célok a 20-64 éves lakosság körében a foglalkoztatási ráta legalább 75%-ra emelését tűzték ki célul. A ráta azért fontos indikátor, mert az EU-ban végbemenő demográfiai változások, főként a népesség idősödése következtében az EU szociális modelljének fenntarthatósága ezen múlik. Ahogy több más tagállam, úgy Magyarország számára is az egyik intézkedés a cél elérésének érdekében a nyugdíjkorhatár fokozatos emelése. Ettől rövid- és középtávon a vizsgált határrégió szempontjából az várható, hogy legalábbis stagnál a hosszú ideje munkát keresők aránya, hiszen ők nem lépnek át a nyugdíjas ellátásba, és idősebb koruk, illetve a határrégióban megfigyelhető jellemző alacsonyabb végzettség miatt az sem valószínű, hogy ők munkát találnának a megemelt nyugdíjkorhatár eléréséig. Emellett pedig ismert tendencia, hogy minél hosszabb időt tölt el valaki munka nélkül, annál nehezebben tér vissza a munkaerőpiacra. Az országos statisztikában a nyugdíjkorhatár emelésével a korosztályos aktivitási ráta emelkedése várható (illetve már 2017-ben is megjelent).

⁶ „Határ menti munkaerőpiaci kutatások és tanulmányok”

Horvátország - Szlovénia és Magyarország közös határ menti térsége. Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezete. 2017.

Az idősebb korosztály munkaerőpiacra való visszavezetését célzó intézkedésként jelent meg az elmúlt évben a nyugdíjas szövetkezetek létrehozása. Bár ezek az intézmények már létrejöttek, és valószínű, hogy jelentős hatással lehetnek a korosztály foglalkoztatására, nem világos, hogy milyen formában fognak pontosan működni, és hogy a tevékenységükből származó bevételek hogyan fognak megoszlan a részt vevő három szereplő – a munkát vállaló nyugdíjasok, a munkaadók és az állam – között. Alapvetően a több szektorban megfigyelhető munkaerőhiányra kívánnak választ adni ezek a szervezetek, ám a határrégió szempontjából nem egyértelmű, hogy hogyan fog ez megvalósulni. Egyrészt elképzelhető, hogy az olyan szektorokban, mint például az oktatás, átmeneti enyhülést hozhat a nyugdíjasok reintegrációja a munkaerőpiacra, azonban nem biztos, hogy a nagyobb fizikai megterheléssel járó munkák elvégzéséhez a nyugdíjasok egészségügyi állapota és teherbírása megfelelő lenne. Az előző tanulmány potenciális partnerszervezetei között készített felmérés alapján pedig úgy tűnik, hogy sok hiányfoglalkozás ilyen megterheléssel járna (például mezőgazdasági, gépkezelői, ipari, építőipari foglalkozások).⁷

Másik fontos fejlemény volt 2017-ben a minimálbérek növekedése. Nem egyértelmű, hogy az intézkedésnek milyen hatása lesz a vizsgált határrégióra, hiszen itt jelentős szerepet játszott a foglalkoztatásban a közmunkaprogram.



6. diagram: A közmunkaprogramban résztvevők száma a határrégió járásaiban.
Forrás: KSH, saját szerkesztés

⁷ Eurofund. (2017). Living and Working in Hungary. <https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary#highlights-working-life-in-2017> (utolsó elérés: 2018. június 5.)

Fontos megemlíteni, bár nem új fejlemény, hogy a közfoglalkoztatás folyamatos felszámolása, mint cél jelenik meg a munkaerőpiaci intézkedések sorában. Bár az országban csökkent a közfoglalkoztatottak száma, látható, hogy a vizsgált régióban lassuló növekedés figyelhető meg.

Bár összességében az ország munkaerőpiacát javuló tendenciák jellemzik, ezen belül a területi egyenlőtlenségek továbbra is viszonylag nagynak mondhatók. Ez a vizsgált határrégiót magában foglaló térséget is kedvezőtlenül érinti. A foglalkoztatottak száma nőtt, emellett a munkanélküliségi ráta, illetve a közfoglalkoztatottak száma is csökkent, azonban a munkanélküliek között továbbra is 40% fölötti a tartósan, egy évnél régebb óta munkát keresők aránya. Fontos tendencia, hogy bár bővül a munkaerőpiac, ez alapvetően az alapfokúnál magasabb végzettségűeknek kedvez, és a közmunkaprogram fokozatos kivezetésére tett intézkedések miatt egyelőre azt látjuk, hogy az abban résztvevők között nő a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya. Ez a későbbiekben gondot okozhat a vizsgált határrégióban, mert az országoshoz képest itt magasabb volt az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők aránya. Ami még biztató lehet, az az, hogy a bővülésben nagy szerepet játszanak a járműgyártó vállalatok, illetve, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) adatai szerint egyes megyékben (ami nem a vizsgált határrégió megyéje, de elképzelhető terjedés) megnőtt a kereslet az egyszerű ipari foglalkozásúak, a termék-összeszerelők, és egyéb egyszerű szolgáltatási és szállítási foglalkozásúak iránt.⁸

III.4 Horvátországra ható tényezők

Az Európai Bizottság előrejelzése szerint Horvátország jó úton halad afelé, hogy 2019-re gazdasága visszaálljon a válság előtti szintre. A foglalkoztatottság növekedése és a munkanélküliség csökkenése várható, ebben viszonylag nagy szerepet játszik a szezonon kívüli turizmus volumenének növekedése, ami a szállásadói szektorban az elmúlt néhány évben történt nagyobb befektetésnek köszönhető. A bérek növekedése is megfigyelhető és az előrejelzés szerint folytatódik, ez pedig lelassíthatja a kifelé áramló migrációt. Emellett idén érezteti majd a hatását a közszférában történt béremelés is. Ezen tényező, valamint a turizmus és építés szektorban jelentkező munkaerőhiány együttesen a bérek további stabil ütemű növekedéséhez vezethet, ami a foglalkoztatás árának stabilizálásához vezet. Kisebb mértékű növekedést jeleznek előre az inflációban 2019-ben.⁹ A határrégió munkaerőpiacának szempontjából ez azt jelentheti, hogy a most megfigyelhető, viszonylag magas külföldi munkavállalási kedv alábbhagyhat, illetve a határon túlra történő ingázás egy részét a belföldi ingázás veheti át (főként a tengerpart és a turizmust vonzó helyek felé irányulva).

A munkaerőpiaci szabályozás legfontosabb változása a foglalkoztatási mediációról és a munkanélküliek jogairól szóló törvény elfogadása és a foglalkoztatási kezdeményezésekről szóló törvény módosítása volt. Az előbbi azt a tényt igyekszik orvosolni, hogy a munkanélküliek egy része nem hajlandó olyan munkát elvállalni, ami nem a lakóhelyén helyezkedik el, igyekeznek őket az ingázásra buzdítani. Utóbbi a munkatapasztalat nélküli munkanélküliek foglalkoztatása

⁸ KSH. (2018. március 29.). Statisztikai Tükör. Munkaerőpiaci folyamatok, 2017 I-IV. negyedév.

<https://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiC48y9srvbAhWHKVAKHRzIBpkQFgg3MAE&url=http%3A%2F%2Fwww.ksh.hu%2Fdocs%2Fhun%2Fxfp%2Fidoszaki%2Fmpf%2Fmpf1712.pdf&usq=AOvVaw242iN5rlz4y5YO4es1jaro> (utolsó elérés: 2018. június 5.)

⁹ European Commission (2018). Economic forecast for Croatia. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/croatia/economic-forecast-croatia_en (utolsó elérés: 2018. június 5.)

pénzügyi ösztönzésének visszaszorítására irányul, illetve újradefiniálja a hosszú ideje álláskeresőnek számító személyek fogalmát, illetve a munkanélküliek célcsoportját. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a hosszú ideje munka nélkül lévőkől támogatásokat von meg, ezzel próbálja ösztönözni a munkavállalást. Szabályozza a szakképzésben részt vevők, de mellette munkát nem végzők helyzetét, és lehetővé teszi az állandó jelleggel szezonális munkát vállalók részére az anyagi támogatás igénybevételét.

A közbeszéd része volt az országban továbbá a megnövekedett igény a külföldi munkaerőre. A folyamatok eredményeként a külföldi munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó munkavállalási engedélyek éves mértékéről szóló határozatot kiegészítették a külföldi munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó éves engedélyköteles engedélyek meghatározásáról szóló határozat módosításairól szóló határozattal. Ezzel az építőipari szektorban a külföldiek részére kiadható munkavállalási engedélyek számát megduplázták, 2080-ról 4133-ra.

Ezek a fejlemények a határ mindkét oldaláról elősegíthetik a határ menti munkaerőpiacok fellendítésére létrehozandó együttműködéseket. A horvát munkavállalók számára incentivát nyújt az ingázásra, illetve kényszerítő erővel hat a munkavállalás felé; a határ magyar oldalán élő álláskeresők számára pedig jó hír lehet, hogy az építőipari szektorban nőtt a kiadható munkavállalási engedélyek száma, hiszen itt potenciálisan foglalkoztathatóak alacsonyabb végzettségűek is. Ez azért jó, mert - mint az az előző tanulmányból kiderült, és fentebb is látható - ugyan annak ellenére, hogy minden végzettségi szinten, minden járásban csökkent az álláskeresők száma, mind a két vizsgált évben (2011 és 2016) az általános iskola 8. osztályát és a szakmunkásképzőt végzettek vannak a legtöbben. Jelentős számban vannak még rajtuk kívül a 8 általánosnál kevesebb osztályt végzettek.

Fontos lehet a mi szempontunkból az is, hogy a munkáltatók túl bonyolultnak érzik a munkaerőpiaci szabályozásokat, főleg a munkaidőre vonatkozókat, és úgy gondolják, hogy ez felesleges terheket ró rájuk. Miközben a munkáltatók a szerződések és a munkatörvény rugalmasságáért lobbiznak, a horvát szakszervezetek ellenzik a szabályozások megváltoztatását (a munkavállalók jogainak csorbulásától tartva). Az adminisztratív terhek akadályozhatják a külföldiek alkalmazását. Azonban a túlzottan rugalmas munkajog sem feltétlen segítené a határ menti régiók munkaerőpiacának ügyét: azon kívül, hogy a munkavállalók jogai ténylegesen csorbulhatnak, kevésbé vonzó feltételeket teremthet, ami incentivá lehet a nyugat-európai országokban történő munkavállaláshoz.¹⁰

¹⁰ Eurofund. (2017). Living and Working in Croatia. <https://www.eurofound.europa.eu/country/croatia> (utolsó elérés: 2018. június 5.)

III.5 Szlovéniára ható tényezők

A határrégió három országa közül Szlovénia gazdasági helyzete a legkedvezőbb. Az Európai Bizottság előrejelzése szerint 2018-ban és 2019-ben is folytatódik gazdasági növekedése. A gépek és berendezések gyártásába való befektetések várhatók. A munkaerőpiaci kapacitás kihasználtsága magas, a munkaerőpiac szűkül. Erre megoldást jelenthetnek a befektetések, amikre úgy tűnik, a vállalkozásoknak van lehetőségük, mert jó helyzetükön kívül a hitelfelvételi feltételek is kedvezően változtak. A gépek és berendezések gyártása után az építőipar erősödése várható. 2018-ban és 2019-ben a különböző uniós projektekre elnyert támogatások mértéke is növekedni látszik. Eddig az egységnyi munkaerőköltség stabil volt, a Bizottság szerint ez emelkedni fog. Szlovénia exportja előreláthatóan emelkedni fog, a költségvetési többlet pedig csökkenni. Alapvetően nem fenyegeti kockázat az ország gazdasági növekedését. A hitelekhez való jobb hozzáférés a növekedést elősegítheti, de a munkaerőhiány a vártnál nagyobb mértékben lassíthatja a növekedést.

A foglalkoztatottság növekedése várható az elkövetkezendő években, egyre fokozódó munkaerőhiánnyal. A probléma orvoslásában segíthet a növekvő munkaerőpiaci részvételi arány, illetve a külföldi munkaerő alkalmazása. A munkanélküliségi ráta 2019-re 5,4% alá csökkenhet, ami megközelíti a 2007-2008-as szintet. Mindez a bérek emelkedésének irányába hat.¹¹

A határrégiós együttműködés szempontjából a gazdasági stabilitás jó hír lehet, hiszen az együttműködésre kedvezően hat, ha a partnerországgal hosszú távra lehet tervezni. Csupán a gazdasági helyzetet tekintve úgy tűnik, hogy a szlovén munkavállalóknak nem igazán adódik motivációja a külföldre történő ingázásra, az emelkedő bérek pedig szintén a hazai munkavállalás felé hatnak. A munkaerőhiány, az emelkedő bérek, a külföldi munkavállalók alkalmazására való hajlandóság afelé hathat, hogy mind Magyarországról, mind a Szlovéniával hosszú közös határszakasszal rendelkező Horvátországból munkaerő-elszívás történjen.

A szlovén munkaerőpiaci szabályozások hangsúlyos törekvése az elmúlt időszakban a munkanélküliek visszavezetése a munkaerőpiacra. Emellett az új szabályozások a munkavállalók jogainak törvényi védelmét igyekeznek erősíteni. Ennek keretében a külföldi munkavállalók jogait is szem előtt tartják, illetve igyekeznek a családi élet minőségét fokozni. Az elmúlt évben erősödött a párbeszéd a szociális és az állami szektor között, továbbá tárgyalások folytak a Kereskedelmi Kamara és a szakszervezetek szövetségének létrehozására. Úgy tűnik, hogy ezek a tárgyalások sikereket értek el, egy új együttműködési modell kialakítását tűzték ki célul. Emellett úgy tűnik, a szlovén szakszervezetek gyengülnek, befolyásuk csökken (talán emiatt is tartják szükségesnek az új modell kialakítását).¹² A határrégióban megvalósuló munkaerőpiaci együttműködések szempontjából ez utóbbi fejlemény hátráltató tényezőt jelenthet, hiszen a szakszervezetek is potenciális partnerszervezetek. Az új együttműködési modell azonban hatással lehet a külföldi munkavállalókkal és a külföldön munkát vállaló szlovénokkal kapcsolatos szabályozásokra, egyelőre azonban nem lehet megmondani, hogy milyen hatást gyakorolhat rá.

¹¹ European Commission (2018). Economic forecast for Slovenia. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-performance-and-forecasts/economic-performance-country/slovenia/economic-forecast-slovenia_en (utolsó elérés: 2018. június 5.)

¹² Eurofund. (2017). Living and Working in Slovenia. <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia> (utolsó elérés: 2018. június 5.)

IV A vizsgált határrégió munkaerőpiacának összehasonlítása a kutatás többi határrégiójával

A következő fejezet áttekinti az osztrák-magyar, a román-magyar és a szlovák-magyar határrégió helyzetét a horvát-szlovénhoz képest. Az osztrák határrégió azért is kiemelten fontos, mert az osztrák munkaerőpiac munkaerő-elszívó hatása a vizsgált határszakaszon is erősen érvényesül. A vizsgált határszakasz szereplőinek olyan bérekkel kellene felvenniük a versenyt, amik jobb esetben is csak az országok központi (illetve Horvátország esetében a turizmus miatt a tengerparti) részein fordulnak elő nagyobb eséllyel. A szlovák határrégióra pedig azért érdemes kicsit jobban kitérni, mert helyzete kicsit hasonló a vizsgálthoz: az osztrák pull faktor itt is érvényesül, hasonló hiányszakmákat és problémákat teremtve az érintett térségekben.

IV.1 Osztrák-magyar határrégió

Az összehasonlításban kiemelt szerepet kap Ausztria, hiszen nem csak Magyarországnak, hanem Szlovéniának is hosszú közös határszakasza van ezzel az országgal, és az osztrák munkaerőpiac szívóhatása a potenciális szlovén partnerszervezetek válasza alapján ott is ugyanúgy érvényesül. Az ausztriai határvidéken élő álláskeresőkkel készült survey adatai egybevágóan a horvát-szlovén határrégióban élőkével: a válaszadók több mint fele vállalna munkát külföldön, amennyiben most kellene döntenie, a fő pull-faktorok anyagi jellegűek, átlagosan 400 000 forint feletti nettó fizetésért vállalnák az emberek a külföldi munkát, és a kiköltözés helyett az ingázást preferálnák. A külföldi munkavállalás akadályai mindkét esetben főként érzelmi jellegűek, emellett szerepet kap a nyelvtudás hiányossága, illetve mindkét esetben a válaszadók körülbelül harmada szerint a magyar munkavállalókat érő hátrány a külföldi munkakeresés, munkavállalás során. Nem meglepő, hogy az osztrák munkavállalóknak csak kis része vállalna munkát külföldön, éppen azon okokból, amik miatt a magyar munkavállalók elvállalnák a külföldi munkát (főként a fizetés nagysága és a biztonságos állás hiánya miatt). A horvát munkavállalók többsége szintén vállalna külföldön munkát, és forintban kifejezve átlagosan ők is jóval 400 000 forint feletti fizetést tartanának elfogadhatónak. A külföldi munkavállalást hátráltató tényezők ugyanúgy főként lelki okok, ilyen például a család távolléte. A magyar álláskeresőkhöz hasonlóan a horvát válaszadók harmada vélekedik úgy, hogy a külföldi munkavállalás során hátrány érné őket.

A magyar munkaadók a horvát-szlovén és az osztrák határszakaszon egybevágóan nyilatkoztak a külföldiek foglalkoztatásáról: alapvetően nem túl nyitottak az ötletre, az EU országaiból származó munkavállalókhöz kicsit pozitívabb viszonyulással. Arra a kérdésre, hogy miért nem alkalmaznának szívesen külföldi munkavállalót, legtöbbször az adminisztrációs terhek nagyságát említették, valamint a nyelvi és beilleszkedési nehézségeket, továbbá az utazással/lakhatással járó költségeket.

Az előző hullám kérdőíves felmérésében részt vevő osztrák munkáltatók attitűdjei hasonlóak a magyar munkáltatókéhoz, igaz, némiképp megengedőbbek, ami a külföldiek munkavállalását illeti, ugyanakkor közöttük is többségben vannak azok, akik betöltetlen álláshely esetében osztrák munkavállalót alkalmaznának szívesebben a vállalatuknál. Betöltetlen pozíció esetén a válaszadók 66,7 százaléka venné fontolóra az Európai Unióból vagy más EGT országból érkezők alkalmazását, azonban EU és EGT országokon kívülieket egyetlen válaszadó sem venne

számításba, ugyanakkor kimondottan nem keresne sem EU sem EGT sem pedig azokon kívülről érkező munkavállalót a munkáltatók 16,7 százaléka. Az előző hullám osztrák válaszadói között is megjelent az a fenntartás, ami a mostani hullám magyar cégeinél is előjönni látszik: a munkáltatók attól tartanak, hogy az eltérő munkahelyi szokások miatt nem fog tudni beilleszkedni a külföldi munkaerő. Az osztrák cégeknél annak ellenére is így van ez, hogy az előző hullámban foglalkoztatott külföldi munkaerővel az elégedettségi szempontok közül az együttműködéssel nem volt gond.

A horvát és szlovén cégek többsége nem zárkózik el a külföldi munkavállalók felvételétől, több, mint 2/3-uk fontolóra venné EU/EGT tagállamok polgárait, és majdnem a cégek fele nyitott lenne ezen kívüli országokból származó munkavállalók alkalmazására is. 14%, azaz 7 cég mondta azt, hogy nem venné fontolóra külföldi munkavállalók alkalmazását. Ennek okaiként leggyakrabban az adminisztrációs nehézségeket említik (4 említés), emellett megjelennek még beilleszkedési nehézségek és eltérő munkahelyi szokások, illetve a lakhatási költségek (1-1 említés).

A horvát és szlovén munkaadóknál az előző és a mostani hullámban is megjelentek magyar munkavállalók, akik az ingázást választották. Az előző hullám adataiból kiderül, hogy alapvetően elégedettek a cégek külföldi munkavállalóikkal, és hogy foglalkoztatásukkal kapcsolatosan leginkább adminisztrációs problémák jelentkezhetnek.

A horvát és a szlovén cégek az idei hullámra sem változtattak alapvetően nyitott hozzáállásukon, és jellemző, hogy az elmúlt egy évben történt új munkaerő-felvétel, illetve tervezik a további bővítést is.

A horvát-szlovén határszakaszon készült survey tanulsága szerint a nemzetközi együttműködések nem újkeletűek a határrégió potenciális partnerszervezetei számára, ám a leterheltség és az átszervezések miatt az ilyen együttműködésekre viszonylag kevés kapacitás jut, emiatt azok hatékonyságával sincsenek teljes mértékben megelégedve a szervezetek, kérdéses az is, hogy a határrégió lehetséges szinergiáit milyen mértékben hasznosítják ezek a programok. A munkavállalók, munkáltatók válaszai és a szakértői interjúk alapján elmondható, hogy a határrégió mindhárom oldalán jelentős a külföldi munkavállalás, ám ezek a munkavállalók inkább a nyugat-európai országok felé orientálódnak, Ausztria és Németország, illetve Anglia munkaerő-elszívó hatása erősen érvényesül. A szakértői interjúk és a munkavállalói prioritások alapján ez addig nem is fog változni, ameddig a térségben létre nem jön egy olyan nagyberuházás, ami képes a kívánt bérszínvonal közelében lévő fizetéseket nyújtani, így vonzó alternatívát adhat.

Ezzel az osztrák határrégió mentén egybevágó vélemények születtek, az interjúk tanulsága, hogy az osztrák bérszínvonal 80%-ának elérése lenne elegendő megtartó erő. Az utóbbi években jelentkező trend, hogy amíg korábban a fiatalabb korosztályokra volt jellemző a külföldi munkavállalás, addig a közelmúltban a középkorúaknál a kinti letelepedés, az idősebbek között pedig az ingázás jelent meg. Ezen kívül fontos lenne az infrastruktúra, a közlekedési lehetőségek fejlesztése az ingázó munkavállalás megkönnyítésének érdekében, illetve a nyelvtudás fejlesztésének elősegítése, ehhez kapcsolódóan fordítási, tolmácsolási szolgáltatások nyújtása (a nyelvi nehézségekből fakadóan sokszor ügyvédeknek fizetnek, hogy a különböző igényléseket és munkaügyeket a célország nyelvén el tudják intézni). Az EURES szolgáltatásai között szerepel

ilyen jellegű tanácsadás is, de mivel csak korlátozott mértékben ismerik a szervezetet a munkaerőpiac szereplői, így a szervezet valamilyen módon történő népszerűsítése is kívánatos.

IV.2 Román-magyar határrégió

A román határszakaszon a hiányszakmák hasonlóak mindkét oldalon, illetve az általunk vizsgált határszakaszhoz is (ilyen például az egészségügy és az építőipar). Emellett ebben a határrégióban kisebb a munkaerő áramlása, mert nincsenek olyan jelentős bérkülönbségek. A határ menti munkaügyi együttműködések itt is csupán projektjellegűek, a külföldi munkavállalás ösztönzői és korlátai is egyeznek a horvát-szlovén szakaszéval (elsősorban fizetékülönbség miatt vállalnának külföldi munkát, és itt is a család távolsága a visszatartó erő). A határon átívelő foglalkoztatást az is hátráltatja, hogy mindkét ország abban érdekelt, hogy a saját munkavállalóit foglalkoztassa a saját országában. Ez talán a horvát-szlovén határrégiónál nem jelenik meg ilyen hangsúlyosan, az osztrák határnál pedig nem ez a helyzet jellemző. A jelentkező problémák között az anyagi jellegűeken kívül megjelennek adminisztrációs nehézségek (a szaktudást igazoló dokumentumokat nem ismerik el a másik országban), és emberi tényezők, mind munkavállalói (nyelvtudás hiánya, integrációs problémák), mind a munkaadói (zárt hazai munkáltatói attitűd) oldalról.

Hajdú-Bihar megye esete kicsit eltérő a debreceni Új Főnix fejlesztési program miatt, de alapvetően ez a megyéből képes felszívni valamennyi munkaerőt, a határon túlról infrastrukturális (közlekedési és szociális) okok miatt kevésbé. Hiányzó képzettségnek/ismeretnek az informatikai és az azon alapuló összeszerelő, illetve a nyelvtudást látják. Ezen a határszakaszon is probléma, akárcsak az eddig tárgyaltakon, hogy a végzettségek különböző rendszerei nem összeegyeztethetőek (azaz például egy itthoni szakképesítést nem tudnak elfogadtatni külföldön a munkavállalók), illetve ezen a határszakaszon problémaként jelentkezik még az eltérő foglalkoztatási kultúra, azaz az eltérő jogalkotás, felfogás, foglalkoztatási rendszer. Ezen a határszakaszon úgy érzékelik, hogy az ország egyes szociális problémáit a foglalkoztatáson keresztül szeretne orvosolni, de nem a foglalkoztatási szervek irányításával, hanem a gazdasági szereplőkre hárítva a feladatot.

IV.3 Szlovák-magyar határrégió

A szlovák határrégió nagyon hosszú, de jól elkülöníthető nyugati és keleti részre. A gazdaságot tekintve a határ szlovák oldala teljesített jobban 2008 és 2015 között, a NUTS 3 (megyei) szintű vizsgálatokra tekintve. Azonban, ha ennél finomabb bontást (járások) alkalmazunk, azt látjuk, hogy a határrégió két oldala nagyon hasonló, a vizsgált időszak végére nagyobb mértékű szlovák javulással, ami pull faktorként működhetett. A határszakasz keleti részén ez a hatás még erősebben jelentkezett. A regisztrált álláskeresők szempontjából is a keleti határszakasz magyar oldala teljesített a leggyengébben, kiemelkedően magas aránnyal az olyan járások körében, amelyek megközelíthetősége rossz, és nem rendelkeznek jelentősebb városi központtal sem.

A nyugati határrészen ezen tényezők és az itt is megjelenő osztrák szívóhatásnak köszönhetően nem jellemző a határon átnyúló munkavállalás. Az álláskeresők és munkaadók vizsgálata alapján elmondható, hogy az előző hullám idején a határszakasz helyzete ebből a szempontból elég hasonló volt a horvát-szlovén részhez. A magyar munkaadók jórészt elzárkóznak a külföldiek foglalkoztatásától, pedig a határ túloldalán lenne hajlandóság a munkavállalásra. A magyar

álláskeresők hajlandóak lennének a határ túloldalán munkát vállalni, és a szlovák cégek a horvát és szlovén cégekhez hasonlóan kedvezően fogadnák a külföldről érkezett munkaerőt. Mindkét irányú mozgásnál akadályt jelent azonban az elvárt bérszínvonal: bármelyik oldalon a jelenleg elérhető béreknél jóval magasabbért vállalnák az álláskeresők a külföldi munkát. Emiatt az ingázásra, külföldi munkavállalásra hajlandó álláskeresők számára kézenfekvő megoldásként kínálkozik Ausztria megcélzása.

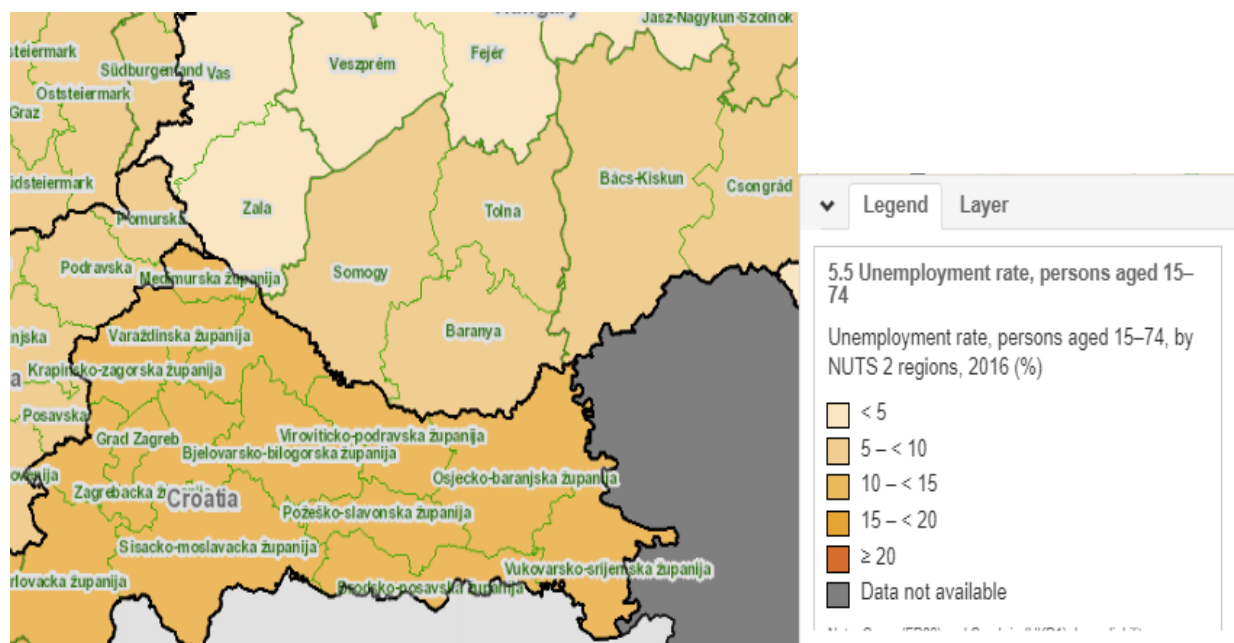
A szlovák határrégió két oldalának és Ausztriának a hiányszakmái hasonlóak, így az ezekben a foglalkozásokban dolgozókat jórészt Ausztria szívja el. Az egyes országokban megszerzett képesítések más országokban való elfogadása nem megoldott, így kívánatos lenne három oldali közös oktatási programokat létrehozni és összehangolni a képzést a határ túloldalán jelentkező munkaerő-szükséglettel. Itt nem feltétlen a pillanatnyi gazdasági szükségleteknek érdemes csak megfelelni, valamely módon érdemes lenne a hosszú távon is felhasználható tudás, képzés, képességek megszerzésére is hangsúlyt fektetni. Ez utóbbi pont egy olyan általánosabb probléma, amivel minden ország küzd valamilyen szinten, tehát nincs még rá bevett gyakorlat.

Alapvetően a munkaerőpiaci beavatkozásokat az előző hullám határszakaszról készült tanulmánya kifejezetten rendszerszemléletben tartja megvalósíthatónak. Ez a szorosán vett foglalkoztatáspolitikán túlmenő javaslatokat is jelent (például a fenti, felnőttoktatási irány). A helyi szereplők, civil szervezetek és önkormányzatok bevonása a fejlesztési projektekbe, illetve a köztük kialakítandó hatékony kommunikáció jelennek még meg fontos tanulságként.

V A vizsgált határszakasz munkaerőpiacának földrajzi felosztási lehetősége az adatok tükrében

Alapvetően két részre lenne érdemes osztani a határszakaszt: az egyik rész, ahol Ausztria elszívó hatása érvényesül, itt magyar oldalról Zala és Vas megyék járásairól lehet szó, illetve a szlovén oldalról. A másik rész, ahol már nem érvényesül annyira ez a szívóhatás, a magyar oldalon Somogy és Baranya megye járásai, és a horvát oldal. A szívóhatás itt sem elhanyagolható, de a földrajzi távolságon kívül a horvát oldalon további akadályként jelentkezik, hogy az Ausztriában történő munkavállaláshoz legalább kétszer át kellene lépni a határt. Ez ingázásnál elég nagy akadályt jelenthet, bár a survey adatai azt mutatják, hogy viszonylag nagy hajlandóság mutatkozik a külföldi munkavállaláshoz kapcsolódóan a kitelepülésre is.

A felosztás azért is praktikus, mert a három ország gazdasági és munkaerőpiaci szempontból eltérő helyzetben van, a munkaerőpiaci szereplőkre eltérő helyi törvényi szabályozások vonatkozhatnak.

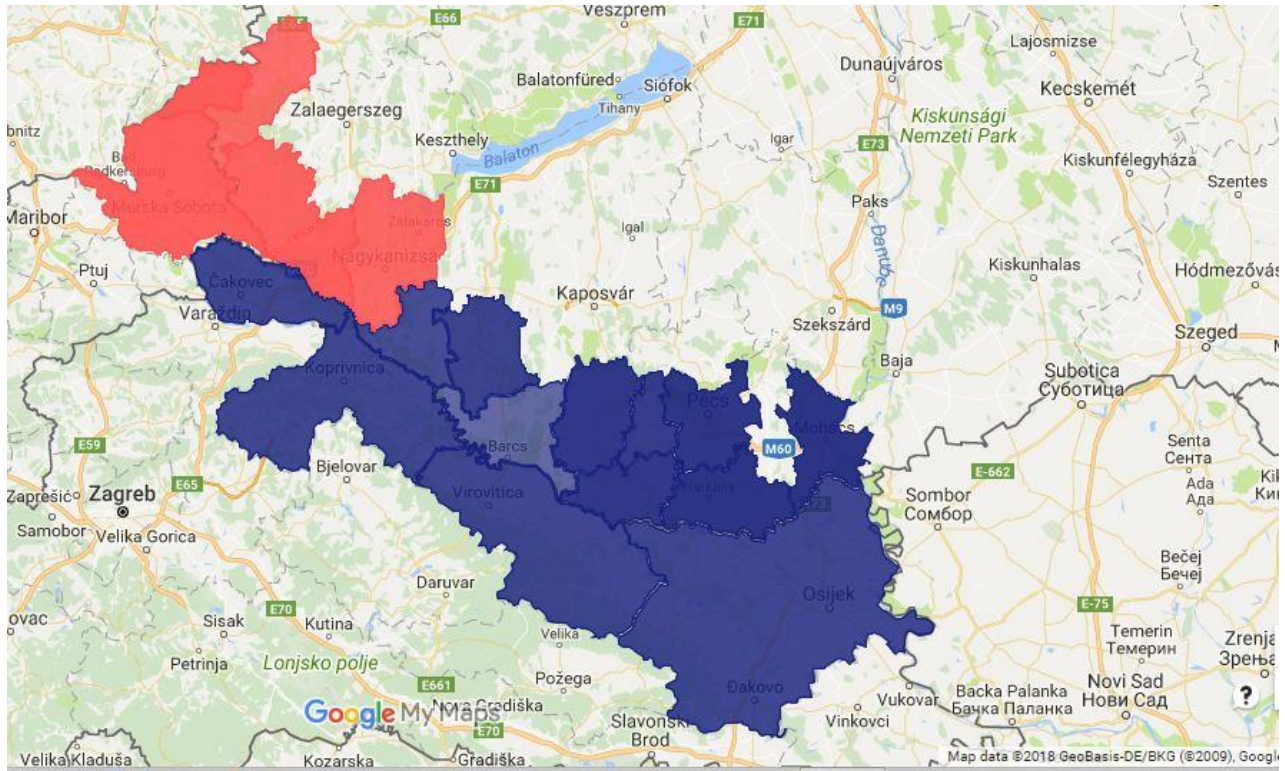


2. térkép: Munkanélküliségi ráta NUTS2 régiós bontásban a határ régióban.
Forrás: EUROSTAT¹³

A fenti ábrán látható, hogy a munkanélküliségi ráta szempontjából is nagyjából elkülöníthetők ezek a javasolt területek, bár ez NUTS2 régiókra vetít, és a határ régió szempontjából érdekesebb finomabb, járási szintű bontást alkalmazni.

¹³ <http://ec.europa.eu/eurostat/statistical-atlas/gis/viewer>

A határrégió két szakasza tehát így különülne el:



3. térkép: A magyar-horvát-szlovén határrégió ketté bontva
Forrás: Saját ábra, Google Maps, GDM, OpenStreetMap, borders

VI Javaslat munkaerőpiaci indikátorrendszer kialakítására

VI.1 Munkaerőpiaci indikátorrendszer elméleti kerete

A határ menti munkaerőpiaci indikátorrendszer (HMI) kialakítása előtt fontosnak tartjuk leszögezni az indikátorrendszer céljait. Bukodi Erzsébet nyomán általában négy pontban határozható meg az indikátorrendszerek célja:

- leírás (jelenségek és tendenciák megfigyelése),
- előrejelzés,
- célkijelölés (lehetséges alternatívák felvázolása), és
- hatásmérés (egyes döntések, beavatkozások társadalmi hatásainak értékelése)¹⁴.

Az általunk javasolt indikátorrendszer elsődleges célja a fentiek figyelembevételével a határ menti munkaerőpiaci folyamatok (I) és az azt befolyásoló tényezők (II) lehető legnagyobb földrajzi felbontású bemutatása. Az indikátorrendszer másodlagos céljai: rövid távú és középtávú prognózis kialakítása a munkaerőpiacon (III), a munkaerőpiaci szereplőkkel kapcsolatos lehetőségek és veszélyek azonosítása (IV).

Az EUROSTAT harmonizált indikátorok kialakítását támogató kézikönyve (EUROSTAT, 2014)¹⁵ az indikátorok kiválasztásával kapcsolatban a következő minőségi követelményeket fogalmazza meg (hivatkozva az Európai Statisztikai Rendszerre):

- Relevancia és hasznosság a felhasználók számára:
 - az indikátorok biztosítsanak reprezentatív képet az adott jelenségről;
 - az indikátorok reagáljanak az időbeli változásokra és policy indikátorok esetén a beavatkozásokra;
 - az indikátorok tegyék lehetővé az időbeli és országok közötti összehasonlítást;
 - az indikátorok legyen érthetőek a döntéshozók és a teljes közösség számára.
- Módszertani megalapozottság:
 - az indikátoroknak robusztusnak és statisztikai szempontból ellenőrzöttnek kell lenniük;
 - az indikátoroknak a lehető legnagyobb mértékben a létező elfogadott definíciókon, osztályozásokon, standardokon, ajánlásokon és jó gyakorlatokon kell alapulniuk;
 - az indikátorok módszertani hátterét megfelelően kell dokumentálni és elérhetővé kell tenni.
- Mérhetőség:
 - az indikátoroknak költséghatékonyan és praktikusán mérhetőnek kell lenniük;
 - az indikátorokat rendszeresen frissíteni kell;
 - az indikátoroknak értelmes trendelemzést kell lehetővé tenniük.
- Kritériumok az indikátorrendszerekre:
 - az indikátorok legyenek konzisztensek és egymást kiegészítők;
 - az indikátorok száma legyen a lehető legkisebb elégséges szám.

¹⁴ Bukodi Erzsébet (2001): Társadalmi jelzőszámok – elméletek és megközelítések. Szociológiai Szemle tematikus száma 2001/2

¹⁵ EUROSTAT (2014): Towards a harmonised methodology for statistical indicators — Part 1: Indicator typologies and terminologies - 2014 edition, EUROSTAT Manuals and Guidelines, 2014

Az itt leírt elvek mindegyikét alkalmazzuk a jelen dokumentumban leírt indikátorok esetén, azonban egyes elveket a határ menti régió indikátorrendszere szempontjából kevésbé tartunk fontosnak, míg mások döntő jelentőségűek lehetnek. Fontos szempontnak tartjuk a jelen elemzés szempontjából az összehasonlíthatóságot, az adat elérhetőségét, a költséghatékony és praktikus mérhetőséget, illetve a trendek követhetőségét. Törekszünk ugyanakkor a minimális számú, de minden területet kellőképpen leíró indikátor meghatározására. Különösen fontos szempont a határrégiók vizsgálata szempontjából a területi bontás. Az európai uniós standardként alkalmazott NUTS régiók nem adnak minden esetben elegendően részletes képet a határrégiók vizsgálatához, az azonban leszögezhető, hogy Magyarország és a környező országok esetén minimum NUTS 3 (Magyarországon megyei) bontású adatok szükségesek ahhoz, hogy legalább közelítőleg a határrégióról lehessen képet adni, azonban ez a bontás is igen eltérő országoként. A NUTS 3 bontású adatok csoportosítva elérhetők az EUROSTAT honlapján¹⁶, ezen a honlapon az adatok egy része egyúttal térképes vizualizáció formájában is megtekinthető¹⁷.

A javasolt határ menti munkaerőpiaci indikátorrendszer alapját a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) munkaerőpiaci kulcsindikátor rendszere adja (Key Indicators of the Labour Market)¹⁸. Az ILO rendszere 17 kulcsindikátorból áll, amelyek egy részét nem tudjuk vagy nem tartjuk célszerűnek integrálni a határ menti munkaerőpiaci indikátorrendszerbe, míg vannak olyan területek (elsősorban a munkaerőpiacot befolyásoló tényezők), amelyeket az ILO indikátorrendszere nem fed le (itt elsősorban az célszerűség és elérhetőség szempontjai alapján teszünk javaslatot).

Az alfejezet további részében áttekintjük az ILO kulcsindikátorait, értékelve azokat a stratégiai szempontok szerint, majd javaslatot teszünk a megtartandó indikátorokra és leírjuk azokat a területeket, amelyeket az indikátorok nem fednek le.

Az ILO kulcsindikátorai közül az első csoport a munkaerőpiaci részvételre vonatkozik. Két indikátor tartozik ide: a KILM1 a munkaerőpiaci részvételi arány, ami a hazai szóhasználatban az aktivitási aránynak felel meg a munkaképes korú lakosság esetén; a másik indikátor a KILM2 a munkaképes korú lakosság foglalkoztatási aránya. Mindkét mutató megfelel a kiválasztási elveknek és a rögzített céloknak, elérhetőségük NUTS3 szinten általában nem okoz problémát (többnyire a Labour Force Survey alapján elérhető az EUROSTAT-nál). Az ennél részletesebb területi bontás országoként már eltérő mértékben lehetséges.

A következő csoport a foglalkoztatás formáját írja le: a KILM 3 a foglalkoztatási státuszt (munkavállaló / önfoglalkoztató – ezen belül további alcsoportok) írja le, a KILM 4 az ágazati foglalkoztatást (ISIC kódokkal), a KILM 5 a foglalkozási kategória (occupation) szerinti foglalkoztatást (employment) írja le, végül a KILM 6 a részmunkaidőben (definíció szerint nem teljes munkaidőben) foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva. Ezek az indikátorok segítenek a munkaerőpiac mélyebb megértésében és szükség esetén a célzott beavatkozásban, így ezek használata is kívánatos volna, azonban ezek az indikátorok legfeljebb NUTS 2 szinten érhetőek el az EUROSTAT-nál, így országokénti mérlegelést igényel az alkalmazásuk a határrégiók vizsgálatában.

¹⁶ Rural development, NUTS 3 level data <http://ec.europa.eu/eurostat/web/rural-development/data>

¹⁷ pl.: Eurostat regional yearbook 2017 <http://ec.europa.eu/eurostat/statistical-atlas/gis/viewer/>

¹⁸ KEY INDICATORS OF THE LABOUR MARKET, 9th edition, 2015 Internet: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>

A következő indikátorcsoport a munka minőségét mutatja be: a KILM 7 a heti munkaórák számát, a KILM 8 az informális gazdaságban végzett munka arányát adja meg. Ez a két indikátor megítélésünk szerint elsősorban nemzeti szinten fontos, a határrégiók vizsgálatában másodlagos szerepű (NUTS3 szinten sem érhető el).

A következő fontos csoport a munkanélküliség és inaktivitás méréséhez kapcsolódik: a KILM 9 a munkanélküliségi arány, a KILM 10 pályakezdő (fiatal) álláskeresők aránya, a KILM 11 a hosszú távon (több, mint egy évig) munkanélküliek aránya (eltérő vetítési alapokkal), a KILM 12 az alulfoglalkoztatottsági arány (azok aránya, akik hosszabb munkaidőt vállalnának), a KILM 13 inaktivitási arány. Ezek a mutatók kulcsfontosságúak a közvetlen állami ellátás szempontjából, általában nemzeti szinten rendelkezésre is állnak részletes területi bontásban (Magyarországon járási szinten), azonban nemzetközi viszonylatban gyakran nem elérhetőek, így kevésbé lehet számolni velük indikátorként. Ugyanakkor a rendelkezésre álló foglalkoztatási ráta alapján számolható nem foglalkoztatotti arány jó közelítés lehet a stratégiai elemzéshez (ennek korcsoportos bontása pedig a fiatalok munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatához) ezek az adatok NUTS 3 szinten rendelkezésre állnak.

Az ILO kulcsindikátorainak utolsó csoportja a foglalkoztatást befolyásoló tényezőket tartalmazza: a KILM 14 a munkaerő, illetve a munkanélküliek legmagasabb iskolai végzettségének megoszlása, a KILM 15 a munkabérek, a KILM 16 a munkaerő termelékenysége (egy főre, illetve egy munkaórára eső GDP). A foglalkoztatást befolyásoló említett indikátorok elérése is részben problematikus. Az iskolai végzettségi adatok általában csak a népszámlálási évekre vonatkozóan állnak rendelkezésre NUTS 2 részletezettséggel, a munkabér adatok általában csak ország szinten állnak rendelkezésre, míg a termelékenységi adatok (egy főre eső GDP) NUTS 3 részletezettséggel érhetőek el. Véleményünk szerint a kategóriában felsorolt indikátorok stratégiai szempontból fontosak, a problematikus elérés miatt azonban országonként kell döntést hozni az egyes indikátorok szerepeltetéséről a határrégió munkaerőpiaci indikátorai között, elsősorban az elérhetőség alapján. Ugyanakkor az indikátorok e csoportját véleményünk szerint érdemes kiegészíteni néhány további, a munkaerőpiacot befolyásoló indikátorral. Elsősorban a munkaerő kínálat és kereslet alakulását befolyásoló indikátorokat tartanánk fontosnak bevonni. A mutatók közül a munkaerő-kínálat jövőbeni alakulására lehet következtetni a fiatalkori függőségi rátából, így ezt dinamikus vizsgálatokhoz is lehet használni. A keresleti oldal alakulására lehet következtetni a cégdemográfiai adatokból, ez utóbbi statisztikák a foglalkoztatotti létszámmal kombinálva is elérhetőek (például a korábban idézett három évvel az alapítás után működő cégeknél dolgozók száma, ami a foglalkoztatottak arányában jó közelítő mutatója lehet a munkaerőpiac rugalmasságának). Végül a harmadik javasolt indikátor a munkaerő nem munka típusú terhelését jellemezheti: a teljes korfüggőségi ráta, amely a nem aktív korúak arányát mutatja meg az aktív korúakhoz viszonyítva – ezt a mutatót általában makró szinten az állami újraelosztás és elsősorban nyugdíjrendszer kérdésének vizsgálatánál szokták figyelembe venni, ugyanakkor a foglalkoztatás szempontjából ez a ráta megmutatja azt is, hogy milyen arányban vannak azok a fiatalok és idősek, akik az aktív korúak gondoskodására szorulnak.

A vizsgált általános mutatók után további, a határrégióra specifikus mutatókra teszünk javaslatot: a határrégióban foglalkoztatott külföldiek, ezen belül szomszédos országból származók aránya és alapvető mutatók (elsősorban iskolai végzettség és kor) szerinti megoszlása. Ez az adat

Magyarországon belső forrásból elérhető NUTS 3 bontásban, a szomszédos országokban az elérhetőségét vizsgálni kell – azonban meg kell jegyezni, hogy problémát okozhat, hogy ilyen esetben kit tekintünk külföldi foglalkoztatottnak. A rendelkezésre álló statisztikák általában állampolgársági alapon készülnek, ez azonban a határon túli magyarok esetén problémát okozhat, illetve abban az esetben is, ha a tartós külföldi foglalkoztatás következtében – egyéb követelmények teljesítése mellett – a külföldi foglalkoztatott állampolgárságot szerez a foglalkoztató országban.

VII A vizsgált határszakasz perspektívái munkaerőpiaci szempontból

VII.1 Fejlődési lehetőségek a gyűjtött adatok tükrében - összefoglalás

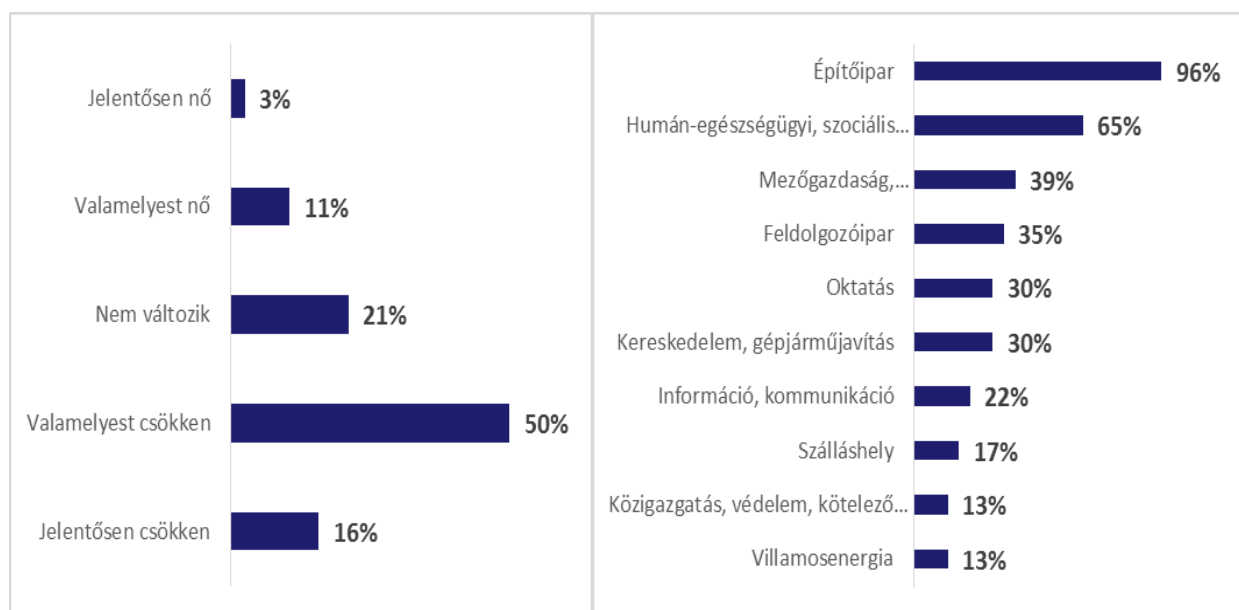
Az adatfelvétel tanulsága, hogy bár a horvát oldal munkavállalói nyitottak lennének a külföldi munkavállalásra, és ezért akár még azt is vállalnák, hogy kiköltözzenek a célországba, a határrégió magyar cégeinek méretbeli és ágazati összetételükből kifolyólag nincs kifejezetten szüksége a külföldi munkaerőre. A határrégió magyar oldalán jelenleg alig foglalkoztatnak külföldi munkaerőt, és a jövőbeli ezirányú bővítésektől is elzárkóznak. Az önkormányzatok és a cégek válaszai alapján kirajzolódó kép azt mutatja, hogy nem csak a külföldiek foglalkoztatásának „fizikai” akadályaitól tartanak (értjük ez alatt például az adminisztrációs terheket, a lakhatási és utazási költségeket stb.), hanem erősen megjelennek a külföldi munkavállalók beilleszkedésével kapcsolatos fenntartások is. Bár a horvát álláskeresők nyelvtudása kifejezetten biztatónak mondható, nem biztos, hogy ezzel a magyarországi munkavállaláskor esetlegesen felmerülő nyelvi nehézségeket el tudják kerülni: előfordulhat ugyanis, hogy a munkaadó fél nem beszéli a horvát munkavállalók által beszélt nyelvek egyikét sem (ezek főként az angol és a német a horvát mellett). A horvát álláskeresők úgy látják, hogy aki külföldön vállal munkát, az inkább Nyugat-Európa felé indul el az országukból (a nyelvtudásuk erre viszont kifejezetten alkalmas). A horvát munkavállalók Magyarországról alkotott képe közepesnek mondható: közepesen bonyolultnak ítélik meg a munkavállalással kapcsolatos hivatali ügyintézését, és majdnem 40% gondolja úgy, hogy túlságosan megnehezítik az uniós állampolgárok munkavállalását. 4-8% között mozog azoknak a munkavállalóknak az aránya, akiknek volt saját rossz tapasztalata magyarországi munkavállalás során, de a túlnyomó többség alapvetően úgy gondolja, hogy nem éri hátrány az országban a horvát munkavállalókat. Nagyon fontos számukra az elérhető fizetés nagysága is, átlagosan minimum 500 000 forint körüli havi nettó fizetésekkel lennének elégedettek. A minta többsége alacsony végzettségű, legfeljebb 8 általánossal rendelkezik, életkort tekintve pedig a 26-49 évesek felülreprezentáltak. Ez pont az az életkori csoport, akik az EUROSTAT elemzése szerint hajlandóak hosszabb ideig tartó és messzebbre történő ingázást vállalni, illetve a határok átlépésével járó ingázásra is hajlamosabbak.

VII.2 A határregió lehetséges fejlődési irányai a gyűjtött adatok tükrében

Önkormányzatok

A határregió önkormányzatai közül 39 töltötte ki a kérdőívet. Ez elég alacsony elemszám, így a szűkítések miatt egyes kérdéseknél a diagramokon százalék helyett elemszám található. Az alacsony elemszám ellenére az önkormányzatok válaszai nagyon értékesek, hiszen kvalitatívan képet ad arról, hogy milyennek látják a munkaerőpiac helyzetét, illetve, hogy mennyire jellemző a bárminemű korábbi vagy jelenlegi tapasztalat az ilyen együttműködések terén.

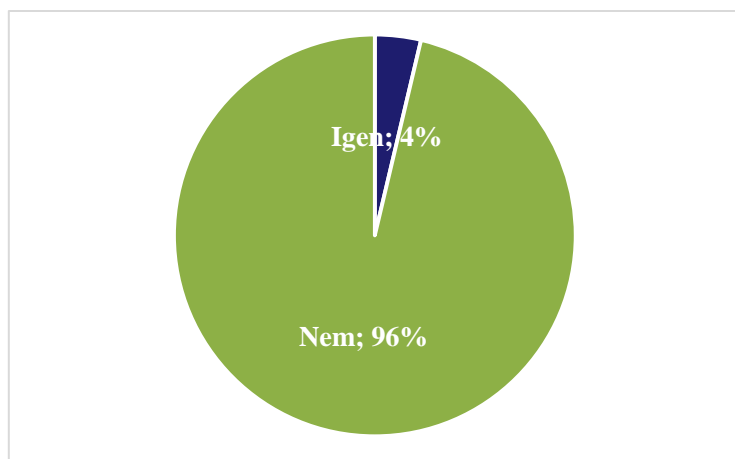
A kutatásba bevont önkormányzatok havonta átlagosan 199 ügyféllel állnak kapcsolatban, 1-1520-ig terjedő ügyfélszámmal rendelkeznek, de a leggyakrabban említett szám az 50. Az egészen kicsi, 5 fős önkormányzattól az egészen nagy, 474 főt foglalkoztató önkormányzat is került a válaszadók közé.



7. diagram: Ön szerint hogyan fog változni az elkövetkezendő 1-2 évben az álláskereső aránya a munkaképes korú népesség körében?
Milyen ágazatokban várható munkaerőhiány a következő 1-2 évben?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Az önkormányzatok több, mint 2/3-a szerint valamelyest vagy jelentősen csökkenni fog az álláskereső aránya a munkaképes korúak körében az elkövetkezendő években, és egybehangzóan az építőipart nevezik meg, mint a munkaerőhiány várományosát. Ezen kívül nagy arányban megjelenik még a humán-egészségügy, a szociális ellátás, a mezőgazdasági ágazatok, a feldolgozóipar, az oktatás, a kereskedelem és gépjárműjavítás is. A fentebb említett nyugdíjas-szövetkezetek ezek közül az ágazatok közül többen is sikeresen enyhíthetnék a

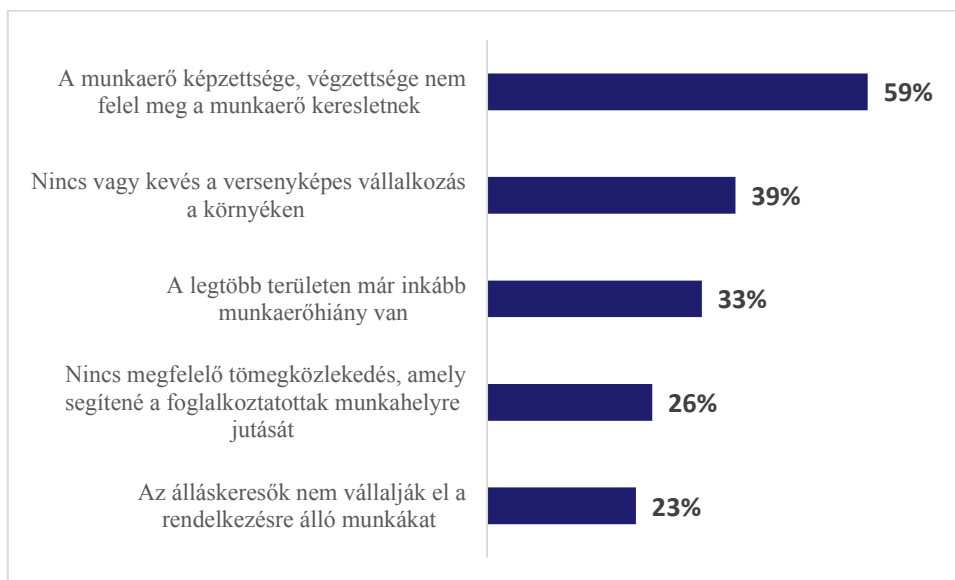
munkaerőhiányt, már feltéve, hogy az adott korcsoport körében rendelkezésre áll a megfelelő végzettségű és egészségi állapotú munkavállaló.



8. diagram: Ön szerint a megyéjében várható jelentős munkaerő többlet a következő 1-2 évben?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A megyék elenyésző része szerint várható az elkövetkezendő 1-2 évben jelentős munkaerő-többlet.



9. diagram: Az Ön megyéjében véleménye szerint mi a foglalkoztatás bővülésének fő akadályai?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A megyék nagy része úgy látja, hogy a foglalkoztatás bővülésének fő akadályai a munkaerő nem megfelelő képzettsége vagy végzettsége. Ez egybevágh az előző tanulmányok szakértői interjúiból kirajzolódó véleményekkel, illetve összekapcsolódik a harmadik leggyakrabban említett okkal, nevezetesen azzal, hogy inkább munkaerőhiányt vélnék felfedezni a területen. A következő fő gond a versenyképes vállalkozások hiánya a környéken. Ez a probléma sem meglepő, hiszen a

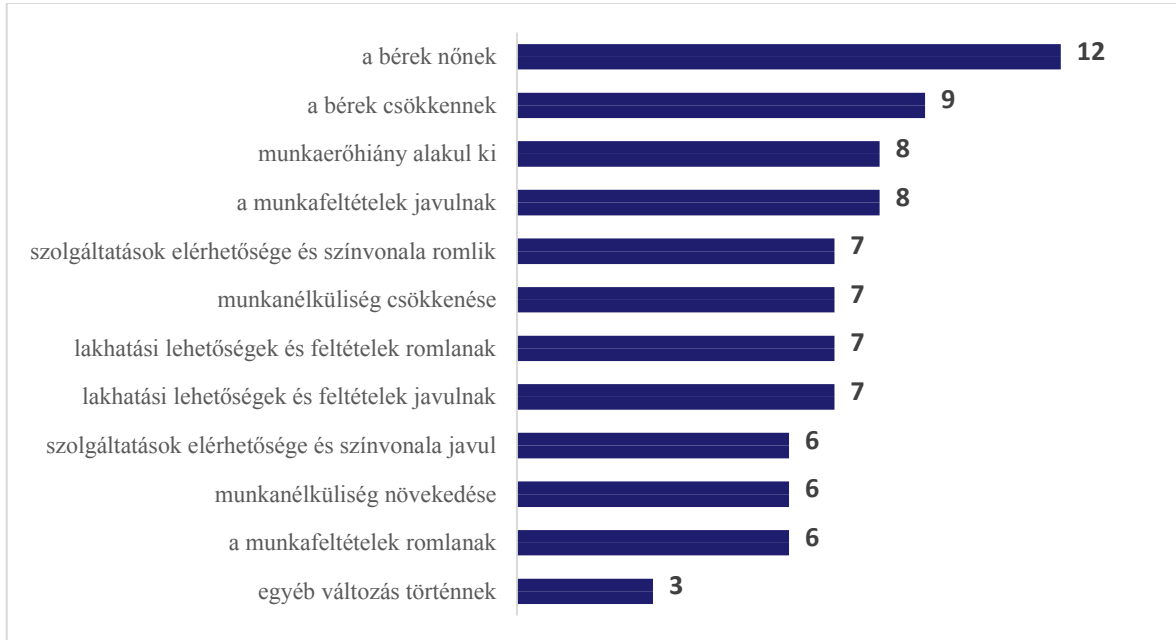
környék nagyrészt nem városias, és a régió közlekedési, illetve információs infrastruktúrája sem jó minőségű, így a vállalkozások számára már csak emiatt is többletköltséggel járna, ha itt tartanának fenn telephelyeket. A megfelelő tömegközlekedés hiánya is ehhez a ponthoz kapcsolódik, ezt is egészen nagy arányban említették.



10. diagram: Mit gondol, mennyire jellemzőek az alábbi külföldi munkavállalókkal kapcsolatos problémák a következő szempontokból?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A külföldi munkavállalókkal kapcsolatban jelentkező problémák közül leggyakrabban az általános társadalmi beilleszkedési nehézségeket említették a megyék. Emellett a három leggyakrabban említett ok között szerepelt még, hogy a munkáltatók nem szívesen alkalmaznak külföldi munkaerőt, és hogy a külföldi munkaerő nem tud beilleszkedni a hazai munkavállalók közé. Az anyagi, infrastrukturális, adminisztrációs problémákat ritkábban említik a válaszadó megyék.



11. diagram: Ön szerint mennyire jellemző az Ön járásának munkaerőpiacára a külföldiek foglalkoztatásának következtében, hogy ...?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Az önkormányzatok úgy gondolják, hogy járásukban átlagosan a munkavállalók 3%-a külföldi állampolgár. A legmagasabb becsült arány a 10% volt a mintában. Ennek az átlagosan 3%-nak átlagosan 15%-át gondolják Magyarországgal szomszédos határterületről érkezőnek.

A külföldiek foglalkoztatásának következményei között leggyakrabban a bérek növekedését és csökkenését említik az önkormányzatok. A továbbiakban is ellentmondó válaszok születtek, de ez az alacsony elemszámnak is betudható. Ebből nem lehet általánosítani, de ezek az ellentmondó válaszok rámutatnak arra, hogy mennyire eltérő megítélés alá esik a határrégióban a külföldiek foglalkoztatása.

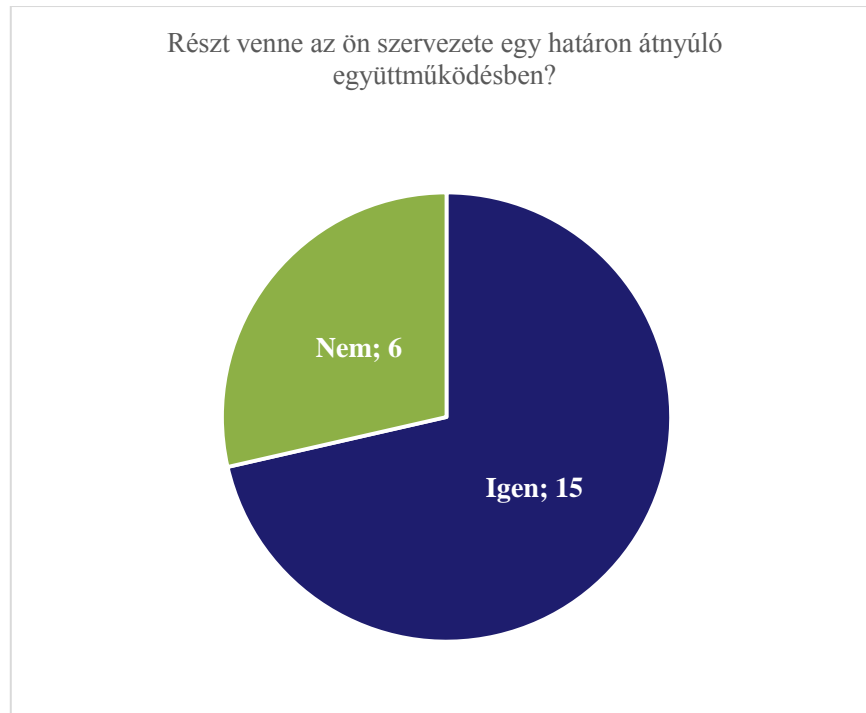


11. diagram: Ön szerint mennyire jellemző az Ön járásának munkaerőpiacára az elvándorlás hatására...?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A válaszadó önkormányzatok úgy gondolják, hogy átlagosan a járásuk munkavállalóinak 23%-a vállal külföldön munkát. Ennek a 23%-nak csupán átlagosan 17%-áról gondolják úgy, hogy hazánkkal határos országok határterületein vállalnak munkát. A naponta ingázók számára 0-tól 600-ig érkeztek becslések, átlagosan 122 főre teszik létszámukat, ám a leggyakoribb válasz az volt, hogy nincs ilyen munkavállaló a járásban. A határ túloldalára egyéni szolgáltatásokat nyújtók számát átlagosan 30-ra becsülik a válaszadók saját járásukban, a leggyakrabban előforduló érték azonban itt is a 0. A fenti diagramon látható, hogy a magyarok külföldi munkavállalásának hazai munkaerőpiacra gyakorolt hatásának megítélése is erősen ambivalens.

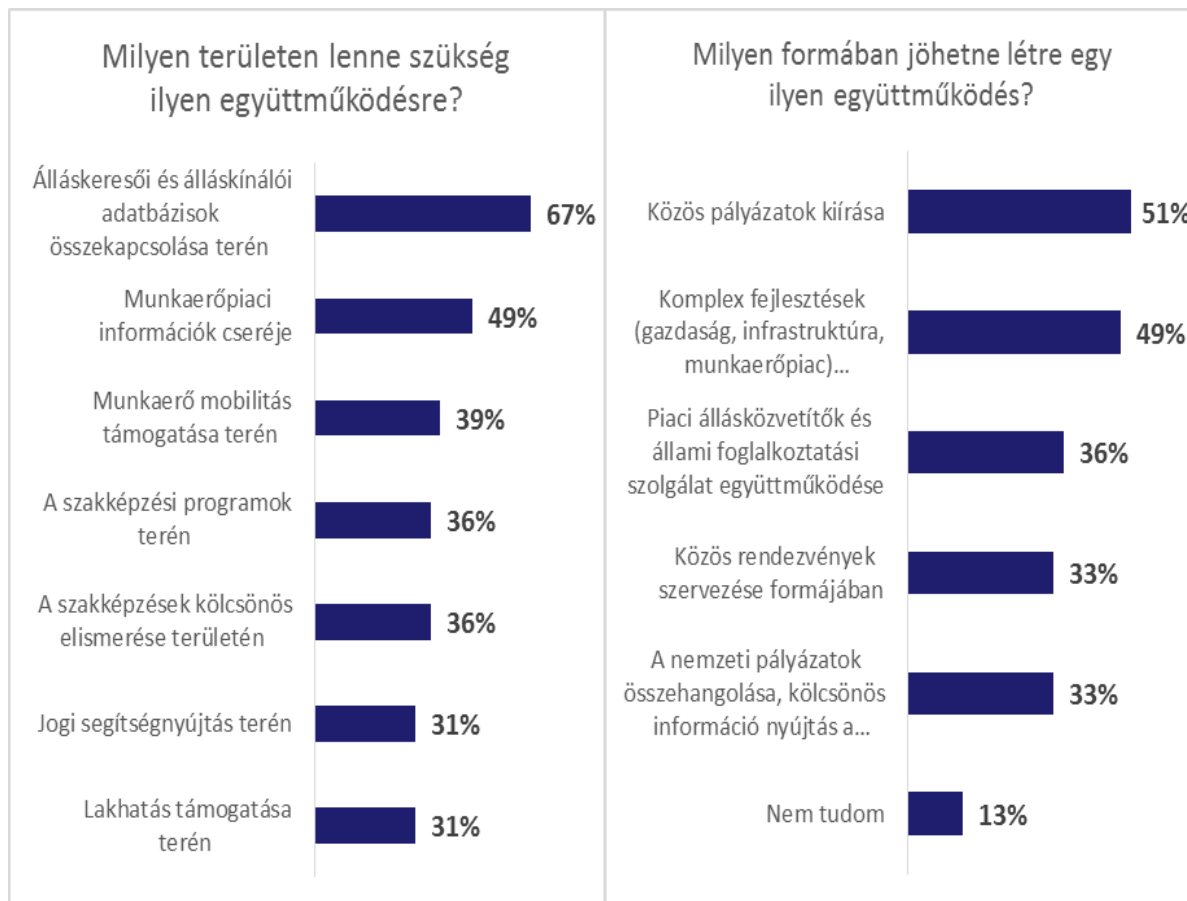
A megkérdezett önkormányzatok túlnyomó többsége még soha nem állt kapcsolatban a környező országokban működő munkaügyi szervezetekkel. Saját vagy szomszédos országban működő, munkaerőpiaci folyamatokat támogató szervezettel is mindösszesen 2 válaszadó állt kapcsolatban.



12. diagram: Amennyiben egy határon átnyúló együttműködés jönne létre a munkavállalás, munkaerőpiac támogatására az Önök szervezete részt venne benne?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Alapvetően nem mondhatók elzárkózónak az önkormányzatok egy határon átnyúló együttműködésben való részvétellel szemben, ugyanakkor az alacsony elemszám miatt nem lehet általánosítani. A válaszadó önkormányzatok között mindenesetre minden jel arra utal, hogy nagyrészt pozitívan állnának egy ilyen kezdeményezéshez, de nincs korábbi tapasztalatuk ilyen programok lebonyolításában, és nem is tudnak visszaemlékezni semmi ilyesmire, így arra következtethetünk, hogy amennyiben partnerszervezetként részt is vennének egy létrejövő együttműködésben, nem az önkormányzatok töltenék be a vezető szerepet.



13. diagram: Ön szerint milyen területen lenne szükség ilyen programra? Több területet is megjelölhet!
Milyen formában működhetne egy ilyen együttműködés? Több választ is megjelölhet!

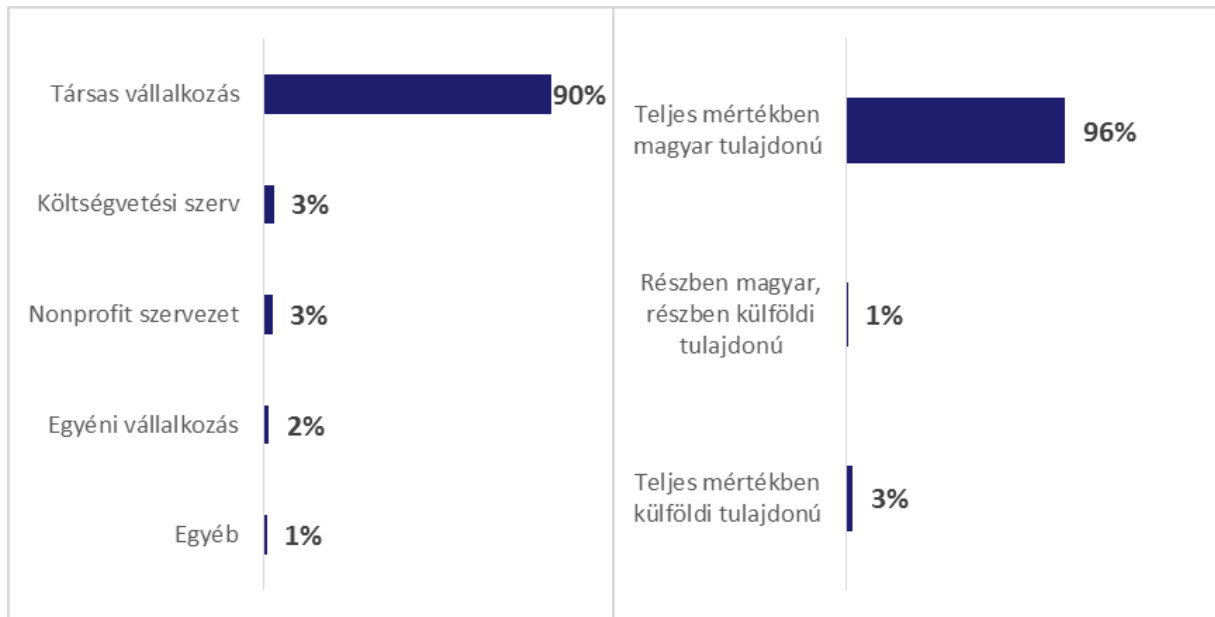
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Az együttműködést leginkább az álláskeresői és az állás kínálói adatbázisok összekapcsolásának területén tartanak a legszükségesebbnek. Ez azért jó, mert az EURES program működési céljai közül ez az egyik, kifejezetten fontos cél. Ehhez kapcsolódóan megjelenik az információk cseréjének szükségessége. Alacsonyabb, de továbbra is jelentős arányban a mobilitás támogatása, szakképzési programok, a szakképzések országok közötti elismerése, a jogi segítségnyújtás és a lakhatási támogatás jelenik meg. Az együttműködés megfelelő formájának látják a közös pályázatok kiírását, és ehhez nagyon jól kapcsolhatóan a komplex fejlesztéseket. A két leggyakrabban említett forma után a piaci állásközvetítők és az ÁFSZ-ek együttműködése következik, illetve a nemzeti pályázatok összehangolása, információcseréje.

Magyar cégek

A megkérdezett magyar cégektől 81 válasz érkezett erről a határszakaszról.

A cégek összetétele a következő:



14. diagram: Mi az Ön cégének gazdálkodási formája? Milyen a cég tulajdonosi szerkezete?

Forrás: Survey adatfelvétel, saját szerkesztés

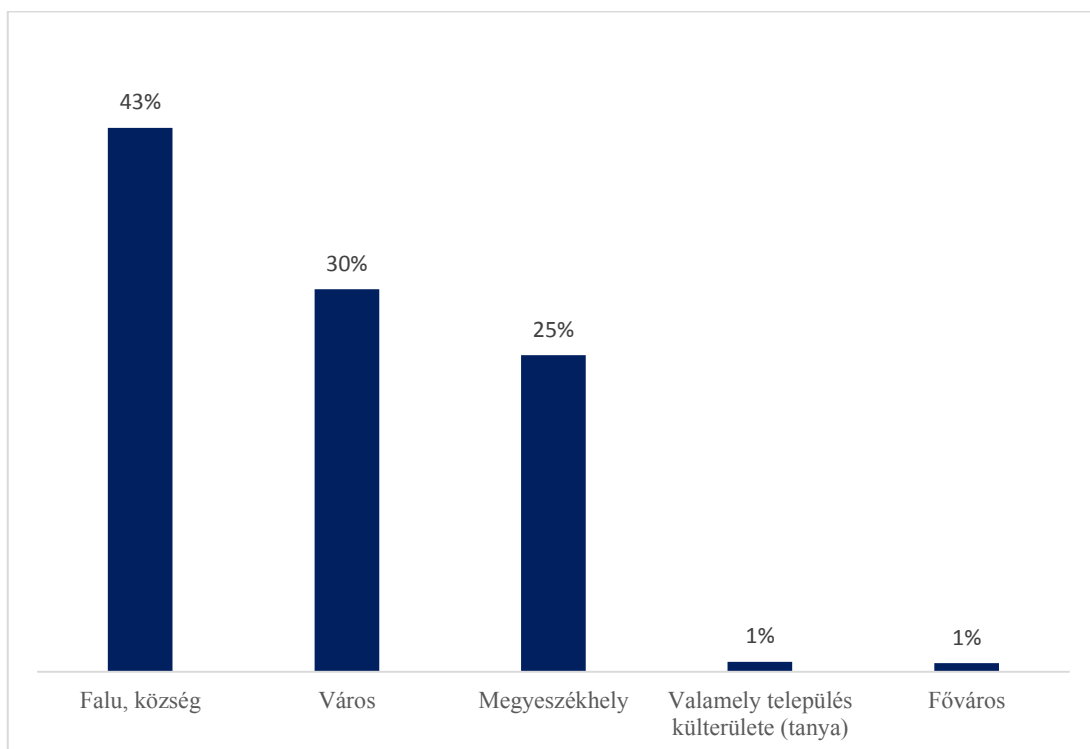
A megkérdezett cégek túlnyomó többsége magyar tulajdonú társas vállalkozás volt.



15. diagram: Milyen gazdasági területen végzi fő tevékenységét az Ön cége?

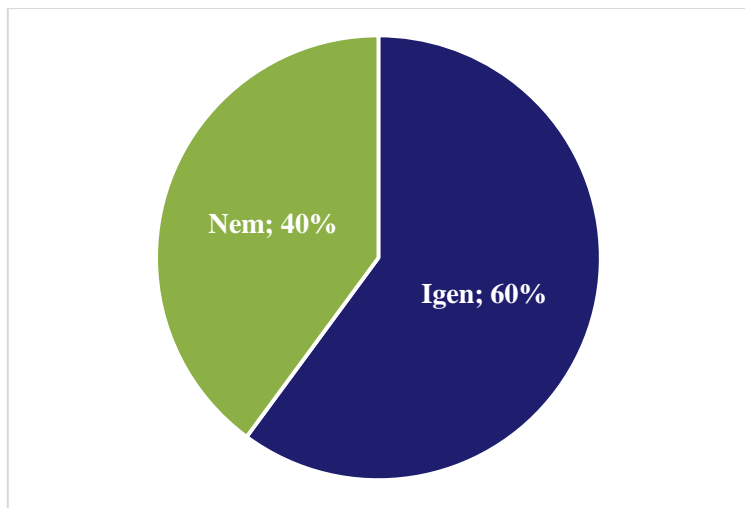
Forrás: Survey adatfelvétel, saját szerkesztés

A legtöbb megkérdezett cég a mezőgazdasági és a kereskedelmi, gépjárműjavítási területen végzi fő tevékenységét (az önkormányzatok több mint 30%-a említette mindkét területet olyanként, amiben munkaerőhiányra lehet számítani az elkövetkező 1-2 évben). A legtöbb kérdezett cég székhelye Baranya megyében található, 5-5 Vas és Somogy megyében, illetve 1 fővárosú székhelyű cég is bekerült a mintába.



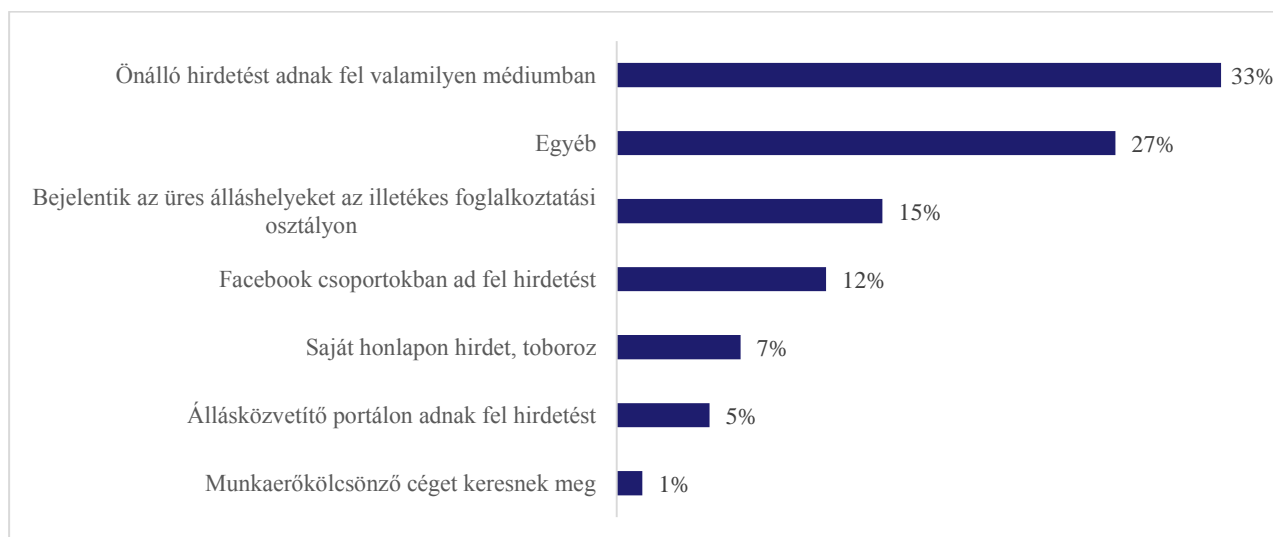
16. diagram: A cég székhelyének településtípusa.
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A legtöbb cég székhelye falu vagy község. Ez nem meglepő az átlagos statisztikai állományi létszámot tekintve: bár az átlag 17, egy nagyvállalat került csak a mintába. A leggyakrabban 2 fős vállalatok fordultak elő. Ha azt is figyelembe vesszük, hogy a cégek nagy része mezőgazdasági területen végzi tevékenységét, akkor a következő képet kaphatjuk: a határregió megyéiben működik néhány közepes vállalat, nagyvállalat csak elvétve akad. Egy tipikus határ menti cég székhelye falun van, 2-en dolgoznak benne, és mezőgazdasági munkát végeznek.



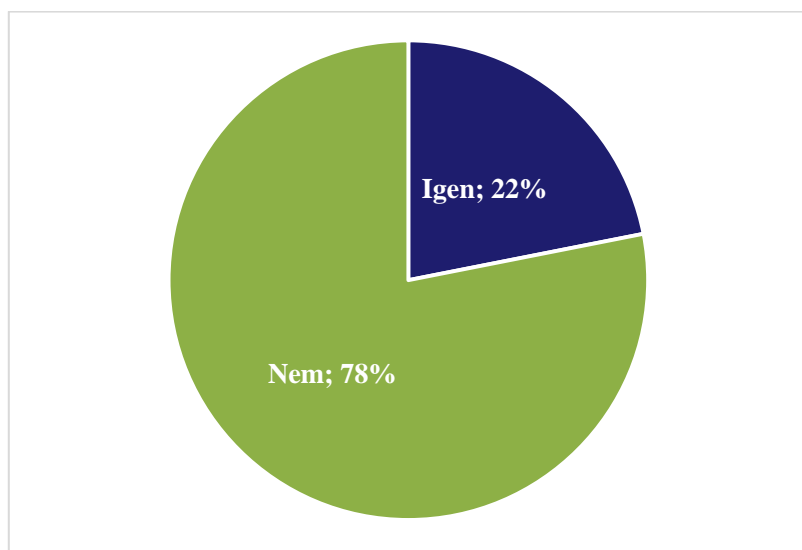
17. diagram: Az elmúlt egy évben vettek-e fel új munkavállalót a céghez?
Forrás: Survey adatfelvétel, saját szerkesztés

A cégek többsége vett fel új munkavállalót az elmúlt évben, átlagosan 4 főt, de a valóságban nem ilyenek a jellemző létszámok: az egyetlen nagyvállalat 100 embert vett fel, a többi cég leggyakrabban 1 munkavállalót vett fel az állományába, még hozzá hazait (egyetlen cég vett fel egyetlen külföldi állampolgárságú munkavállalót).



18. diagram: Milyen toborzási eszközöket használ a cég?
Forrás: Survey adatfelvétel, saját szerkesztés

A leggyakrabban alkalmazott toborzási módszer az önálló hirdetés feladása valamilyen médiumban. A második helyen az „Egyéb” opció szerepel, itt az előző tanulmányhoz hasonlóan az ismerős, jelenlegi munkavállaló ajánlása a leggyakrabban említett ok. Ezen kívül megjelenik még a toborzás szakmai körből (a képzés helyeiről, nyári gyakornokok közül, belső adatbázisból), illetve a helyi hirdetőtáblákon való hirdetés is.

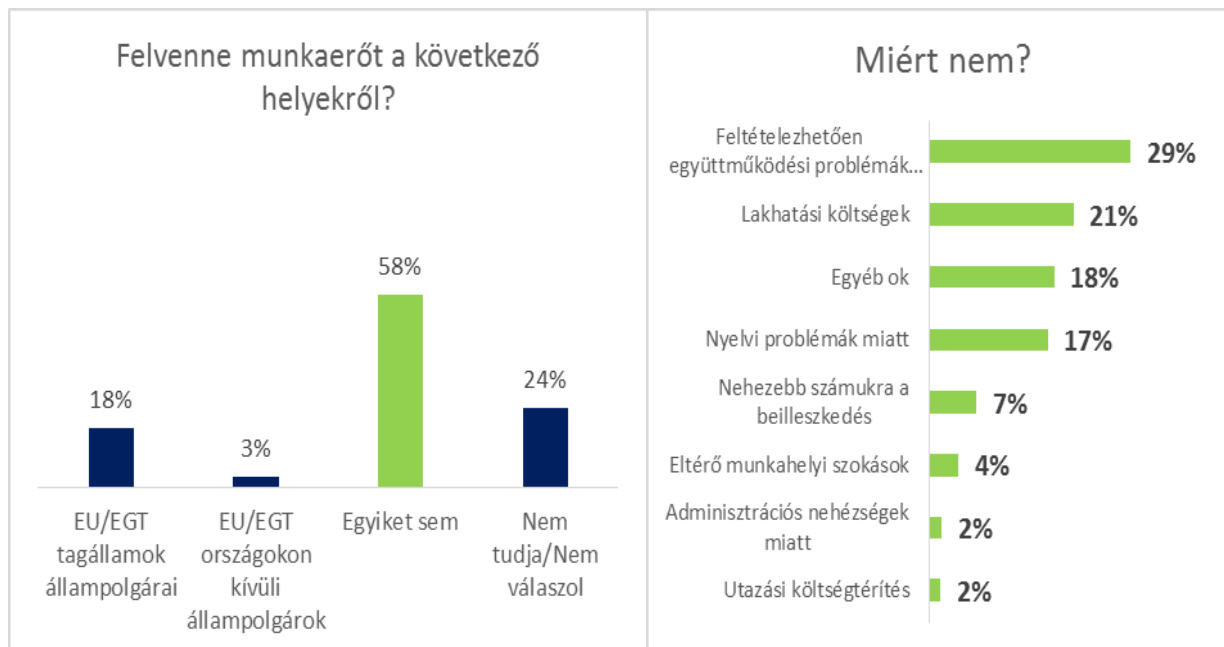


19. diagram: Van-e jelenleg tartósan betöltetlen álláshely az Ön cégénél?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Ezzel a munkaerő-felvétellel a legtöbb cég be is töltötte a kapacitását, csak valamivel több, mint a cégek egyötödénél van tartósan üres álláshely. Ezek a státuszok többnyire azért maradnak betöltetlenek, mert elegendő a jelenlegi létszám, ritkább esetben a megrendelések hiánya vagy csökkenése miatt.

Átlagosan még 3 fővel tervezik a cégek növelni foglalkoztatottaik számát. Jelenleg az összes megkérdezett cégnél 8 külföldi munkavállaló dolgozik.

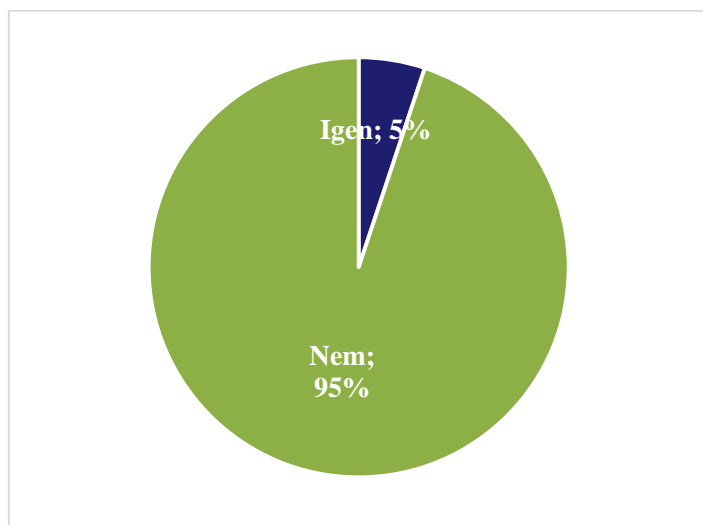
A cégek körében a külföldiek foglalkoztatásának ötlete nagyon erős ellenállásba ütközik.



20. diagram: Felvenne külföldieket a következő helyekről? Miért nem venne fel külföldi állampolgárságú munkavállalót?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

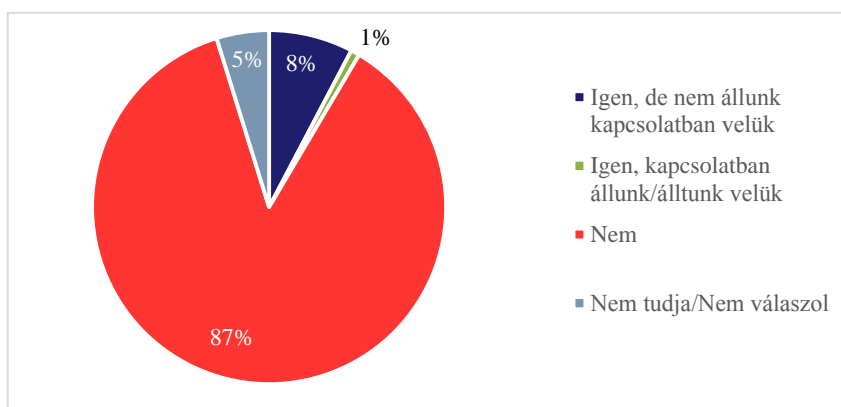
A válaszadó cégek több, mint a fele nem venne fel munkaerőt még az EU/EGT tagállamok állampolgárai közül sem. Az önkormányzati válaszokkal egybecsengően leggyakrabban a feltételezett együttműködési problémákat említik ennek okaként (mint láthattuk, a legtöbb cég nem foglalkoztat külföldi munkavállalót). A második leggyakrabban említett ok a lakhatási költség. Emellett majdnem a minta negyedét teszik ki azok a cégek, akik bizonytalannak tekinthetők a kérdésben (nem tudja/nem válaszol).



21. diagram: Szembesült-e már valaha problémákkal külföldi munkavállalók foglalkoztatásából adódóan?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

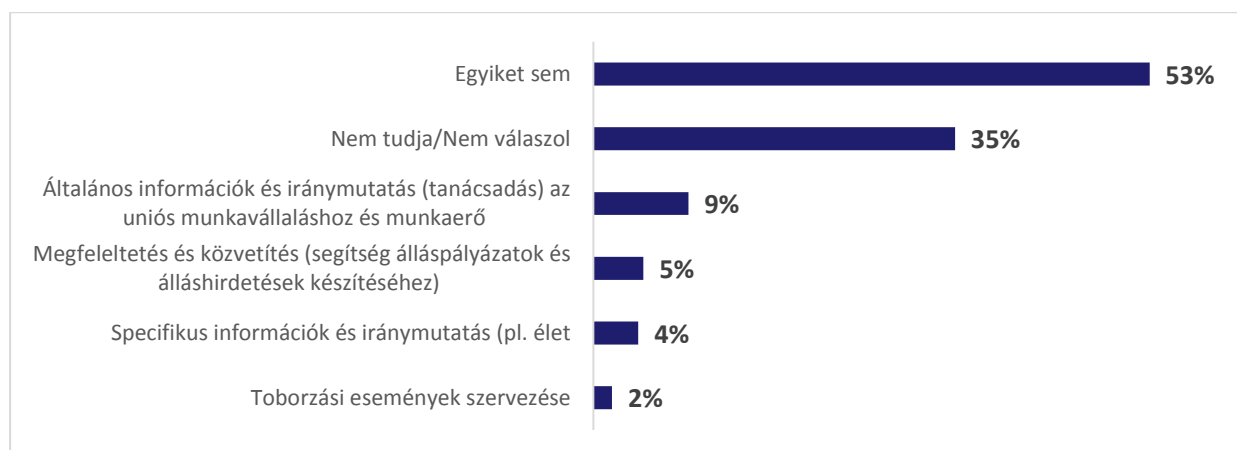
Annak ellenére ilyen elutasítóak, hogy a cégek túlnyomó többsége még soha nem szembesült külföldi munkavállalók foglalkoztatásából adódó problémával. Akik szembesültek ilyen jellegű gondokkal, azok a következőket említették: nyelvi problémák, adminisztrációs nehézségek, lakhatási költségek, eltérő munkahelyi szokások, beilleszkedési nehézségek.



22. diagram: Ismeri-e az EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) hálózatot?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A legtöbb cég nem ismeri az EURES hálózatot, egyetlen cég volt, ami kapcsolatban állt vagy áll vele. Az a néhány cég, amelyik hallott már a hálózatról, az EURES portálról és hirdetésből ismerték meg az EURES-t.



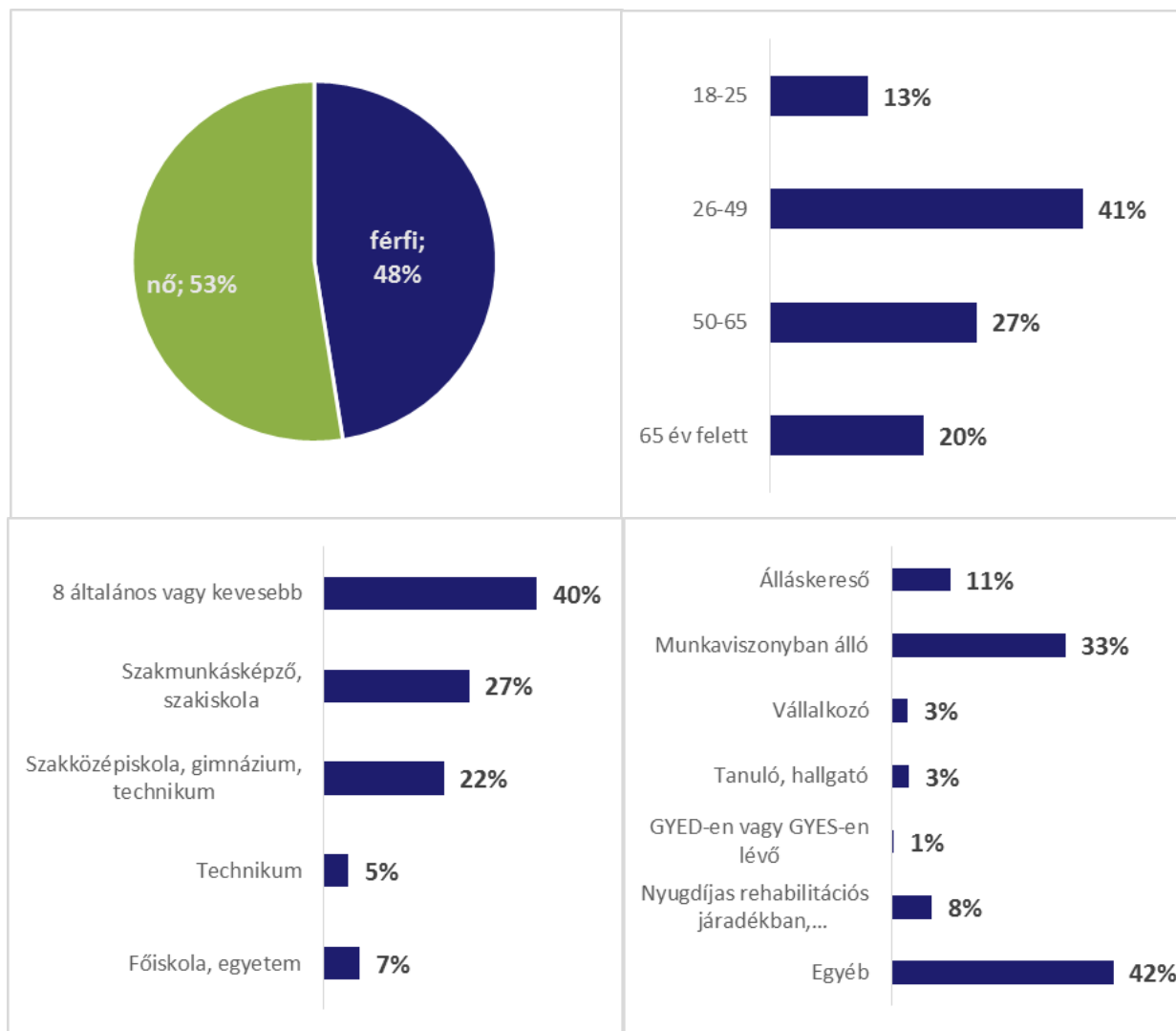
23. diagram: Milyen EURES szolgáltatásokat venne igénybe?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A legtöbb cég nem venné igénybe a hálózat szolgáltatásait, annak ellenére, hogy ezek között nem kifejezetten csak nemzetközi munkavállalást segítő dolgok szerepelnek.

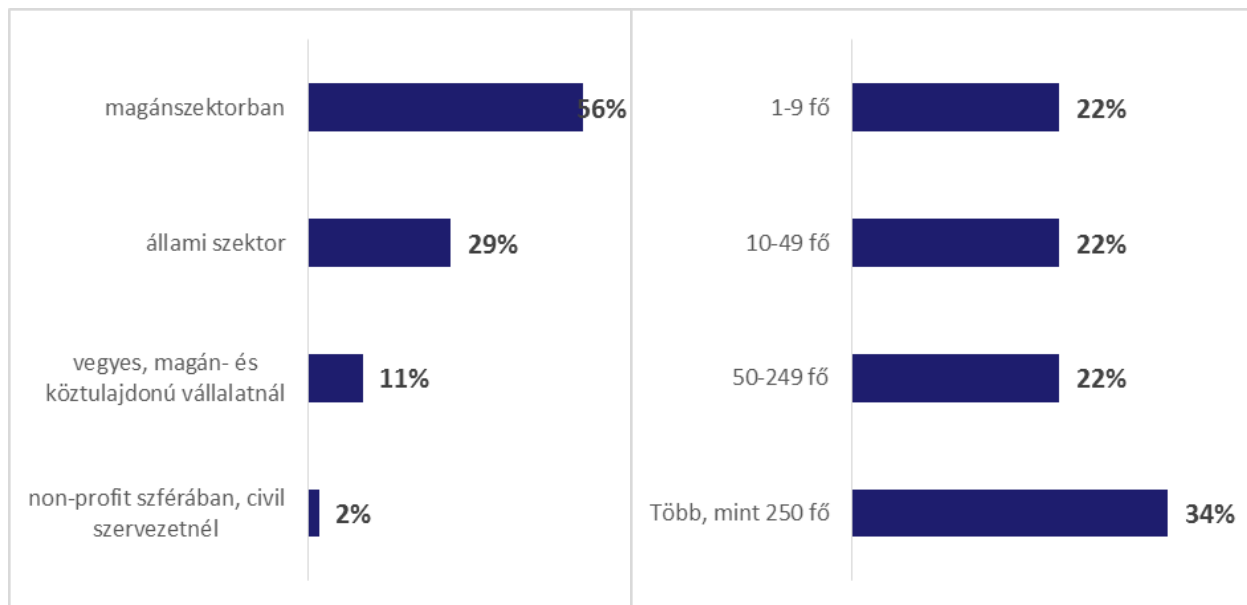
A magyar cégek eredményeivel érdemes a horvát álláskereső eredményeit összevetni, így képet kaphatunk arról, hogy hogy viszonyul egymáshoz ez a két oldal.

Horvát álláskeresők



24. diagram: Nem, korcsoport, végzettség, munkaerőpiaci státusz.
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

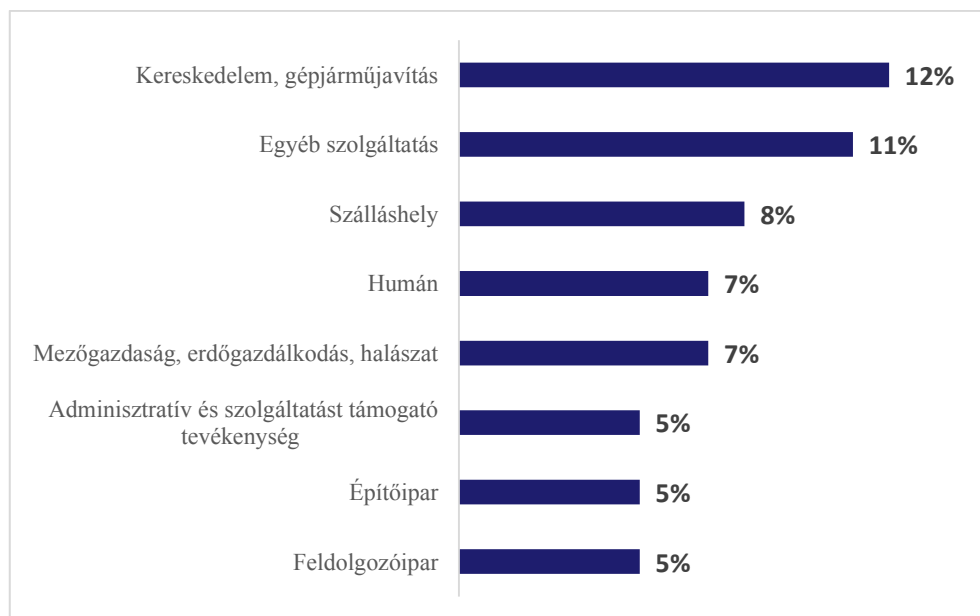
A fenti diagramon képet kaphatunk a horvát álláskeresők összetételéről. A nemek aránya nagyjából kiegyenlített, a leggyakrabban előforduló életkori csoport a 26-49 évesek csoportja. Ez majdnem teljesen egybevág azzal a korcsoporttal, amely az EUROSTAT szerint a legnagyobb valószínűséggel vállal külföldön munkát, illetve vállalja az ingázást. A határ menti régió térségeinek trendjeibe illeszkedve látszik, hogy a mintában felülreprezentáltak a 8 osztályos vagy annál alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők. További mintegy 1/4-nek van szakmája, és 1/5-nek érettségije. Az ennél magasabb végzettségűek aránya alacsonynak mondható. A minta harmada munkaviszonyban áll (az álláskereső definíciójába a potenciálisan munkát váltók is beletartoztak). A mintába 11% munkanélküli státuszú került. Az egyéb kategóriában túlnyomórészt a nyugdíj szerepel, és megjelenik még a háztartásbeliség is. A minta 5%, 18 ember dolgozott külföldön a kérdés időpontjában, de ők sem Magyarországon.



25. diagram: Jelenlegi vagy legutóbbi munkahelye esetén milyen területen dolgozott? Jelenlegi vagy legutóbbi munkahelyén összesen hányan dolgoztak?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

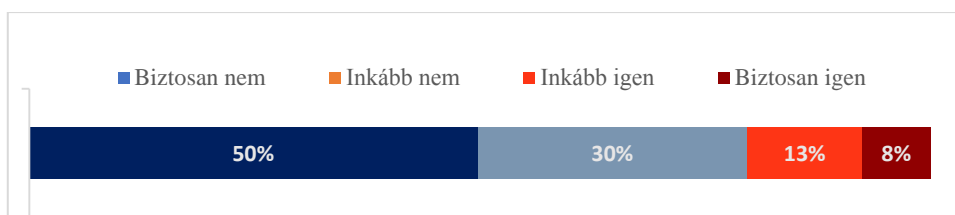
A munkavállalók nagy része a magánszektorban dolgozott, nagyvállalatoknál. A minta mintegy harmada az állami szektorban dolgozott, és további 11% vegyes tulajdonú vállalatnál. A nagyvállalatokon kívül a mikro- kis és középvállalkozások aránya megegyezik.



26. diagram: Jelenlegi vagy legutóbbi munkahelye milyen gazdasági területen végzi/végezte fő tevékenységét?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

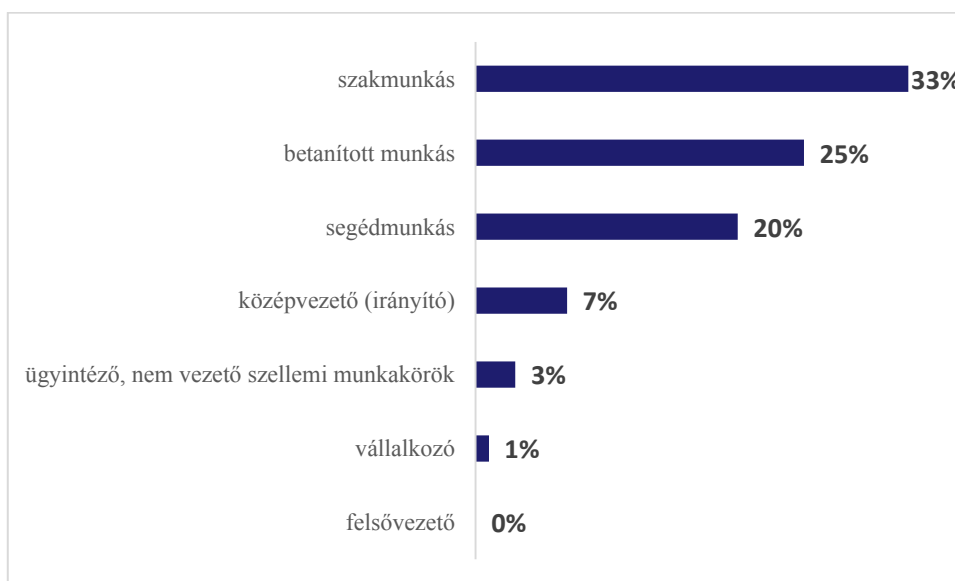
Ágazatok szerint a legjelentősebb a kereskedelem, gépjárműjavítás és az egyéb szolgáltatások ágazata. Ezen kívül megjelent még többek között a szálláshely és a humán ágazat, illetve a mezőgazdaság is.



27. diagram: A következő 5 évben szándékában áll munkahelyet váltani?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

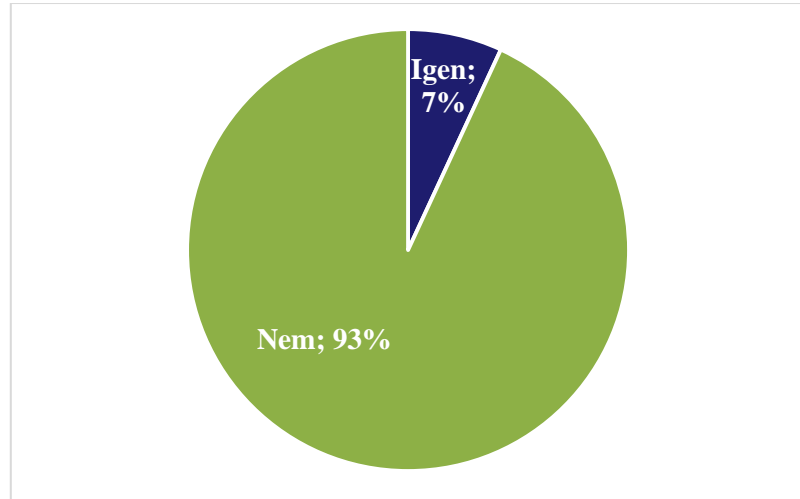
A válaszadóknak csak kis hányada, valamivel több, mint az ötöde tervezi, hogy a következő öt évben munkahelyet fog váltani.



28. diagram: Jelenlegi vagy legutóbbi munkahelyén milyen munkakört töltött be?

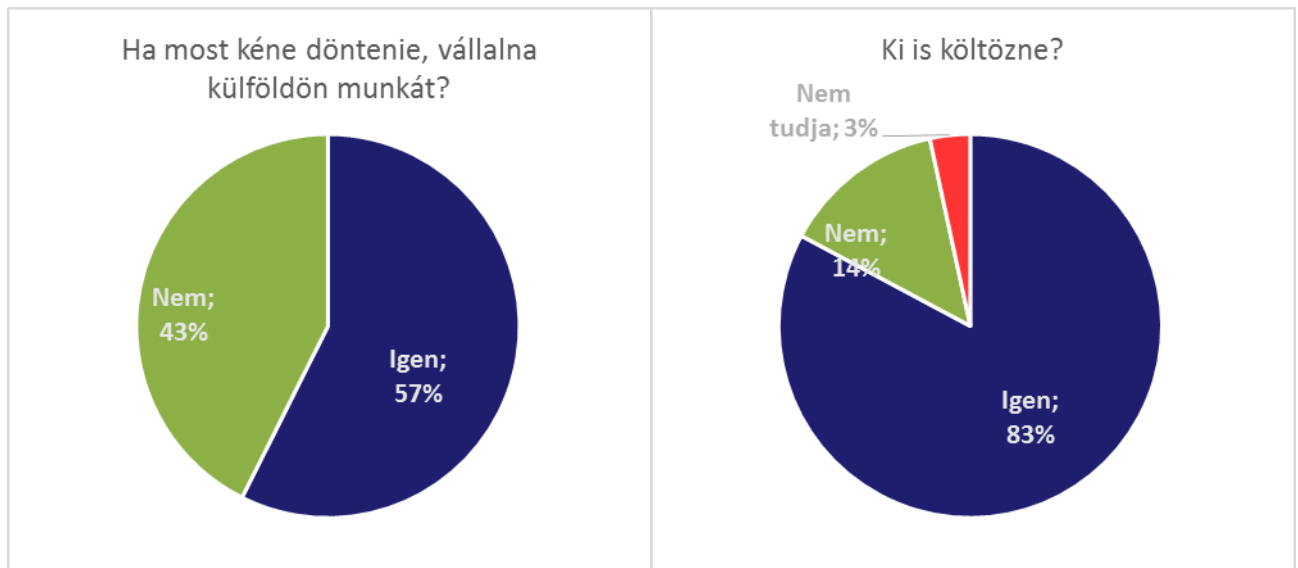
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A válaszadók harmada szakmunkás munkakört töltött be, további egynegyed betanított munkásként dolgozott, egyötöd pedig segédmunkásként. Ehhez képest a vezetői és vállalkozói pozíciók csak alacsony arányban vannak jelen.



29. diagram: Dolgozott az elmúlt 5 évben külföldön?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A válaszadóknak csak kisebb része dolgozott külföldön az elmúlt öt évben. Átlagosan 8,6 hónapot töltöttek külföldi munkával a válaszadók, a legtovábbi ilyen munkavállalás 2 év volt.



30. diagram: Ha most kéne döntenie, vállalna külföldön munkát? Ki is költözne?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A válaszadók többsége vállalna külföldön munkát, amennyiben most kellene döntenie, és azok, akik vállalnák, túlnyomórészt ki is költöznének ezen okból külföldre.

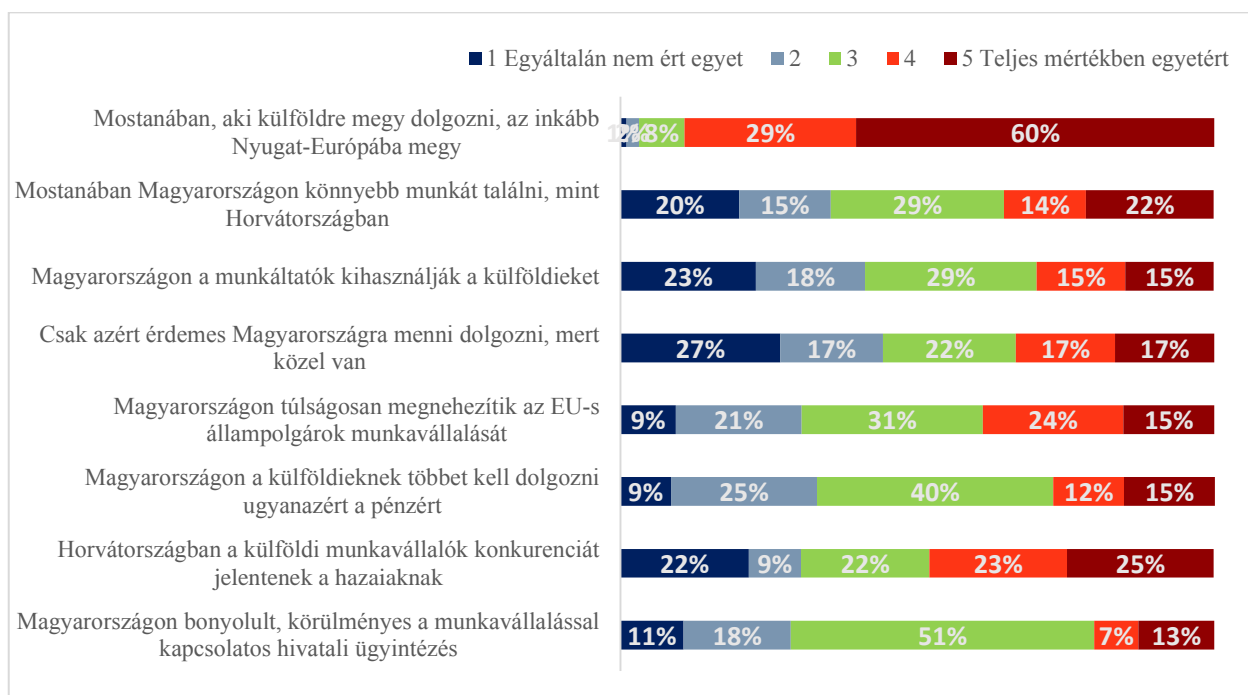
Az átlagos havi nettó jövedelem, amiért vállalnák a válaszadók a határon túli munkát 11 675 kuna, azaz körülbelül 505 700 forint. A legalacsonyabb érték, amit említettek, 5 000 kuna volt (216 600 forint), de leggyakrabban 10 000 kunát (433 200 forintot) említettek.



31. diagram: Miért nem vállalna külföldön munkát?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

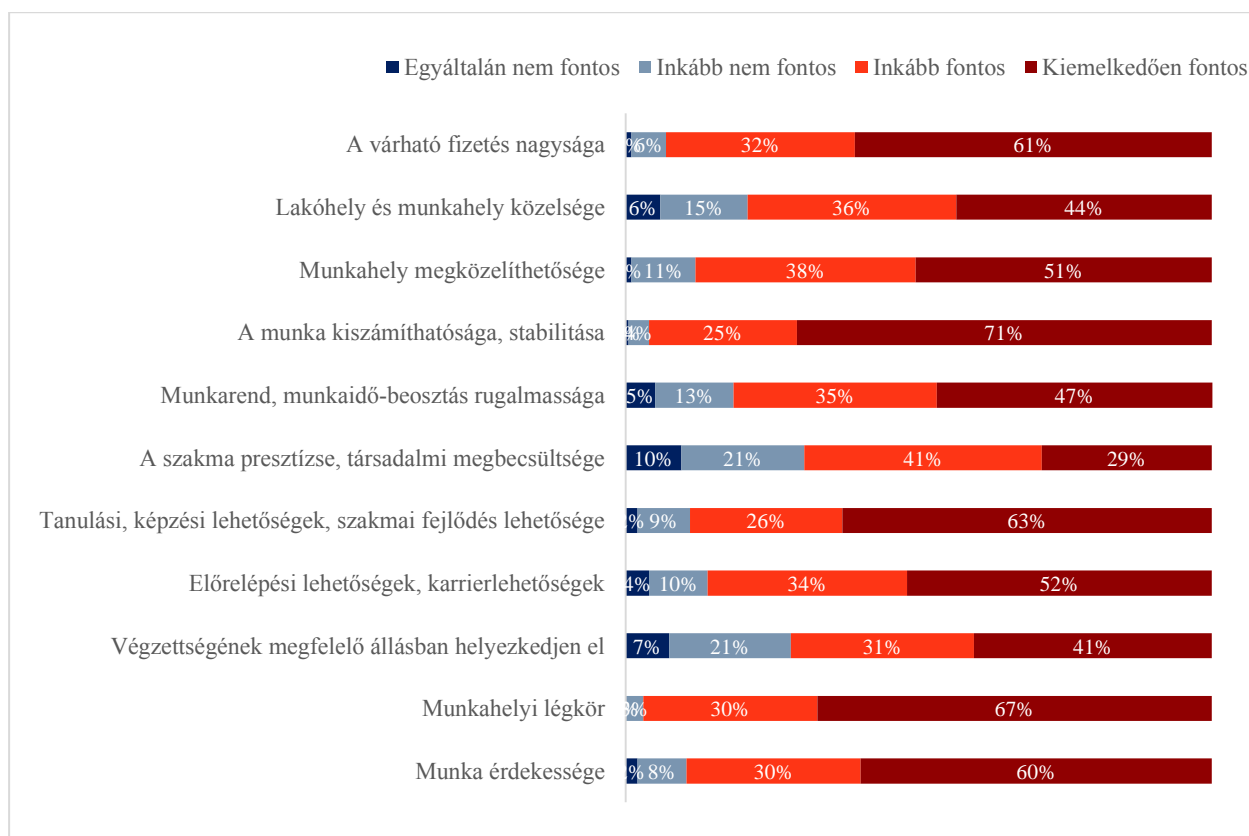
A legnagyobb akadálya a külföldi munkavállalásnak a család távolsága és a honvágy, tehát érzelmi okok. Praktikus okként megjelennek a nyelvi nehézségek. Az egyéb válaszok között leggyakrabban az fordult elő, hogy a válaszadó nem szívesen hagyná el a hazáját, de ezen kívül a kor és az egészségügyi állapot is akadályozó tényezőként szerepelt.



32. diagram: Mennyire ért egyet a következő állításokkal?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

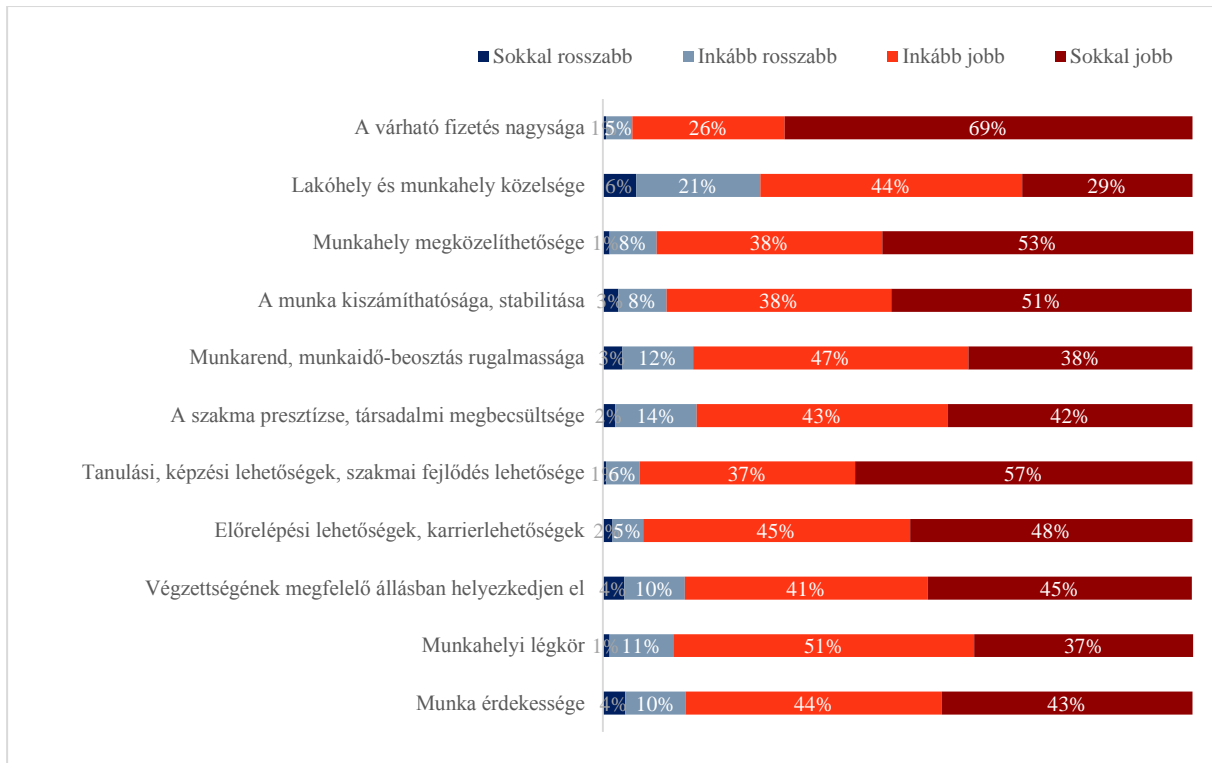
A horvát álláskereső úgy gondolják, hogy a külföldön munkát vállalók inkább Nyugat-Európában próbálnak szerencsét. A magyarországi munkavállalást túl nehéznek találják az uniós tagállamok állampolgárai számára, illetve úgy gondolják, hogy a külföldi munkavállalók Horvátországban konkurenciát jelentenek a hazaiaknak. Érdekes azonban, hogy nem gondolják túlságosan bonyolultnak, körülményesnek a munkavállalással kapcsolatos hivatali ügyintézését Magyarországon.



33. diagram: Mennyire fontosak Önnek a következő szempontok munkavállaláskor?

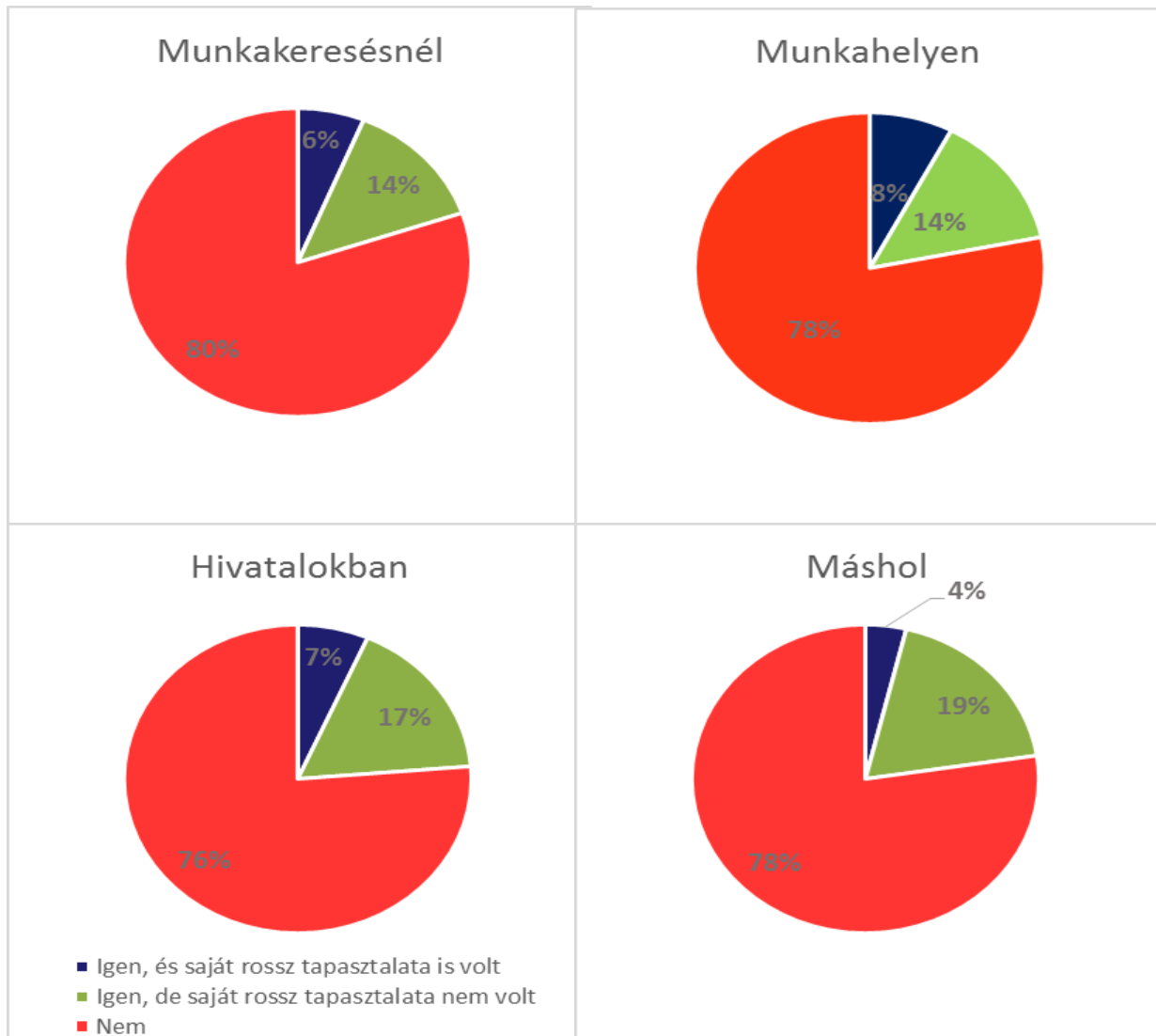
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A horvát munkavállalók számára a legfontosabb szempontok egy munkahellyel kapcsolatban a munka kiszámíthatósága, stabilitása, a munkahelyi légkör, a várható fizetés nagysága és a tanulási, képzési lehetőségek, szakmai fejlődési lehetőségek. A válaszadók a legkisebb arányban a szakma presztízst és a végzettségnek megfelelő állást tartották fontosnak, vagy „inkább fontos”-nak (de az arány itt is 70% körül mozog).



34. diagram: Milyennek ítéli meg a magyarországi munkavállalást a horváthoz képest?
 Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A horvát álláskeresők alapvetően minden felsorolt szempontból jobbnak tartják a magyar munkaerőpiacot a horvátnál. Legnagyobb különbséget a várható fizetés nagyságában látnak, ezután a tanulási, képzési lehetőségek következnek, majd a munkahely megközelíthetősége.

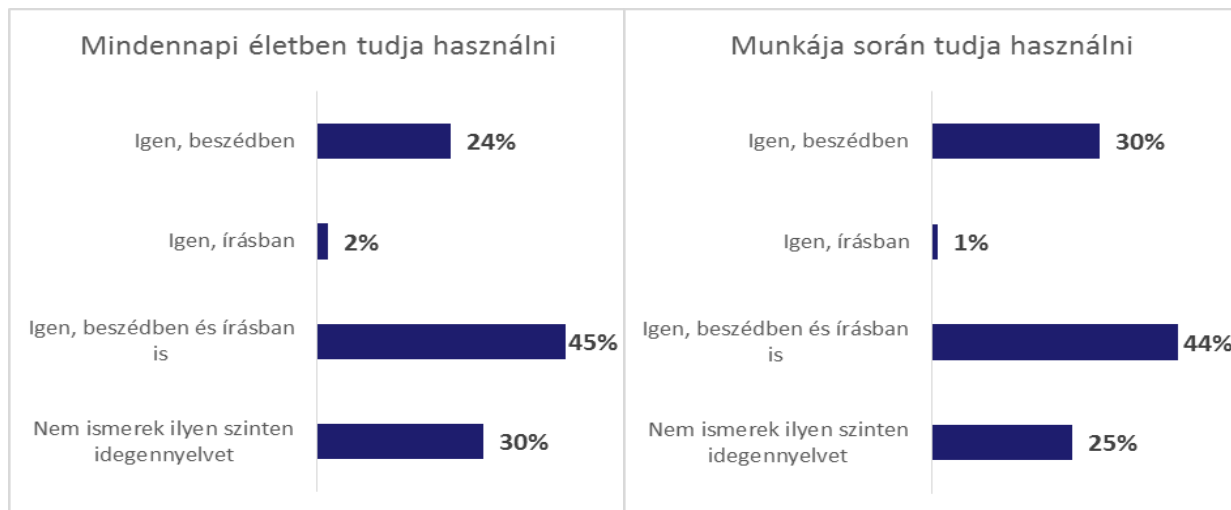


35. diagram: Mit gondol, éri hátrány Magyarországon a külföldi munkavállalókat a következő szituációkban?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A horvát álláskeresők több, mint $\frac{3}{4}$ -e úgy gondolja, egyik területen sem éri hátrány a horvát munkavállalókat Magyarországon. Az arányok körülbelül minden felsorolt területnél ugyanúgy oszlanak meg.

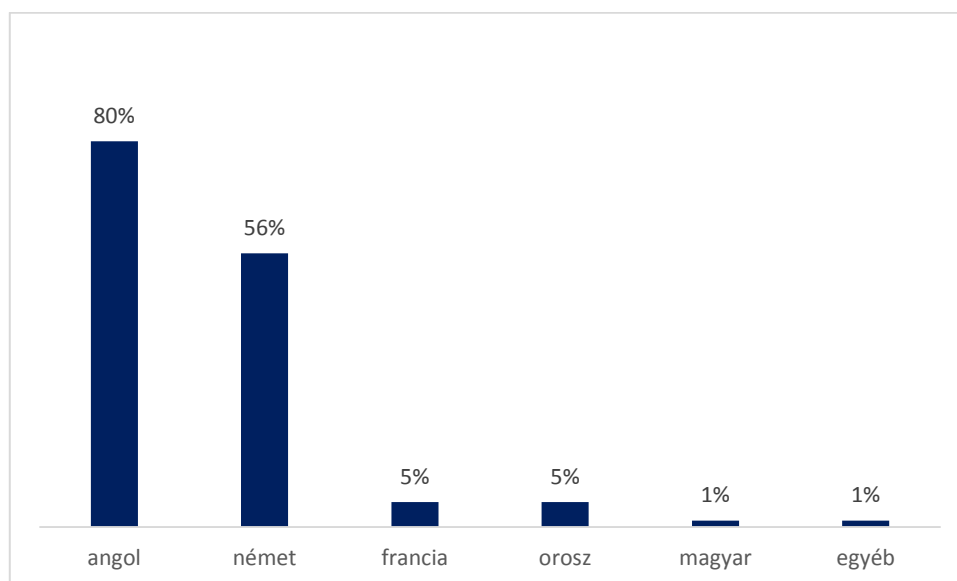
A külföldi munkavállalás kruciális pontja a nyelvtudás, anélkül a kommunikáció nagyon nehézkessé, az ügyintézés pedig gyakorlatilag lehetetlenné válik.



36. diagram: Milyen szinten ismer idegen nyelveket?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A mindennapi életben és a munkában használható nyelvtudás megoszlása nagyjából egyezik, a munka során nagyobb arányban érzik úgy, hogy beszédben elégségesen ki tudják fejezni magukat, és kisebb arányban érzik úgy, hogy nem ismernek ehhez megfelelő szinten idegen nyelvet. Azoknak az aránya, akik csak írásban tudják magukat kifejezni, mindkét esetben elenyésző. A horvát álláskeresőknél nagyobb része beszédben és írásban is ki tudja magát fejezni elég jól idegen nyelven ahhoz, hogy tudja azt használni a mindennapi életben és a munkája során is.



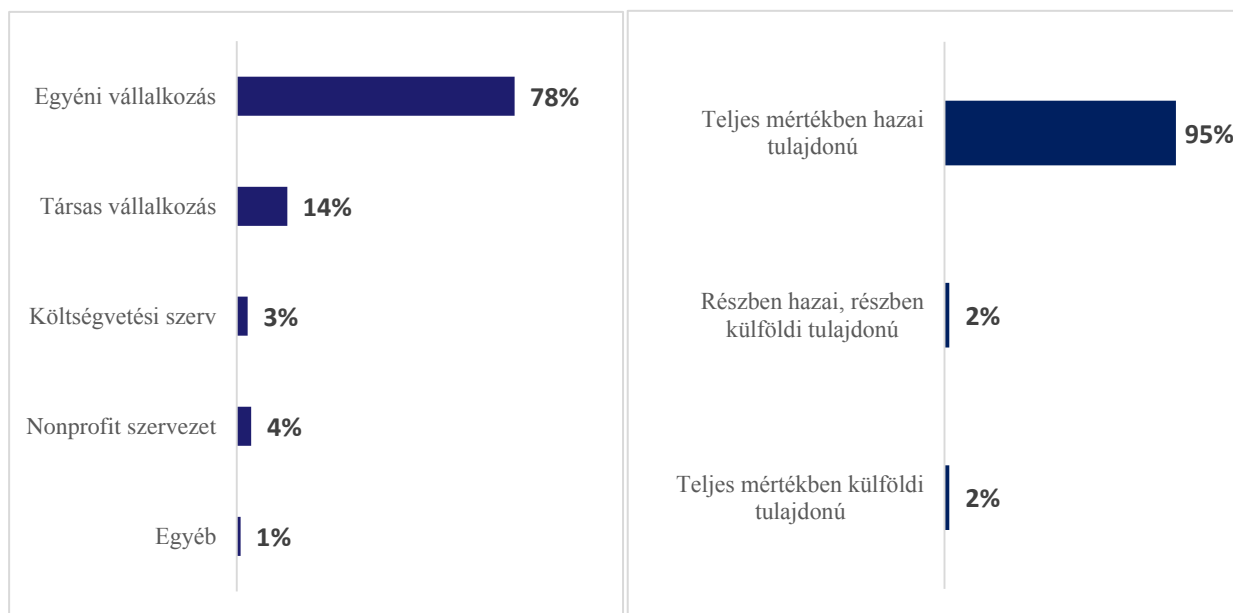
37. diagram: Milyen nyelveken beszél?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A horvát munkavállalók nagy többsége angolul és németül tud, ezen kívül megjelenik a francia és az orosz is. A magyar és egyéb nyelvek csak elenyésző arányban vannak jelen a mintában.

Horvát és szlovén cégek

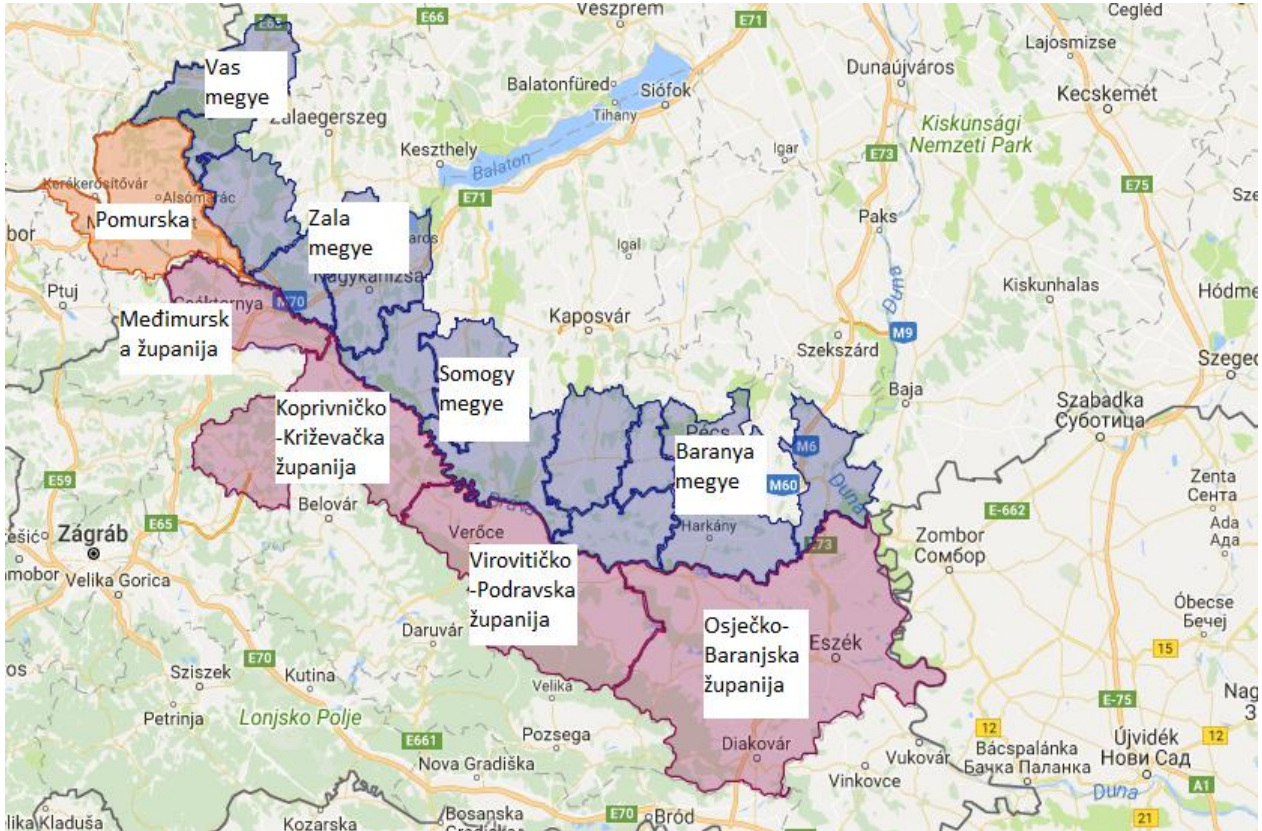
A határ másik oldalán lévő cégek gazdálkodási forma és tulajdonosi szerkezet szerinti összetétele a következő:



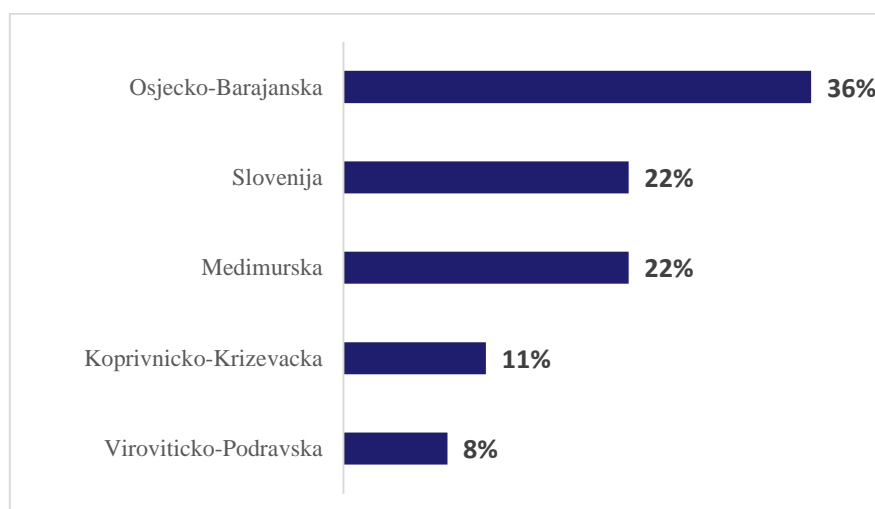
38. diagram: Mi a cég gazdálkodási formája? Milyen a cég tulajdonosi szerkezete?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A horvát és szlovén mintába főként egyéni vállalkozások kerültek (a magyar cégek nagy része társas vállalkozásként működött), összesen 99 vállalat adott választ a kérdéseinkre. Túlnyomó többsége ezeknek a cégeknek teljesen hazai tulajdonú. Működési területük a következő ábrán kerül szemléltetésre.

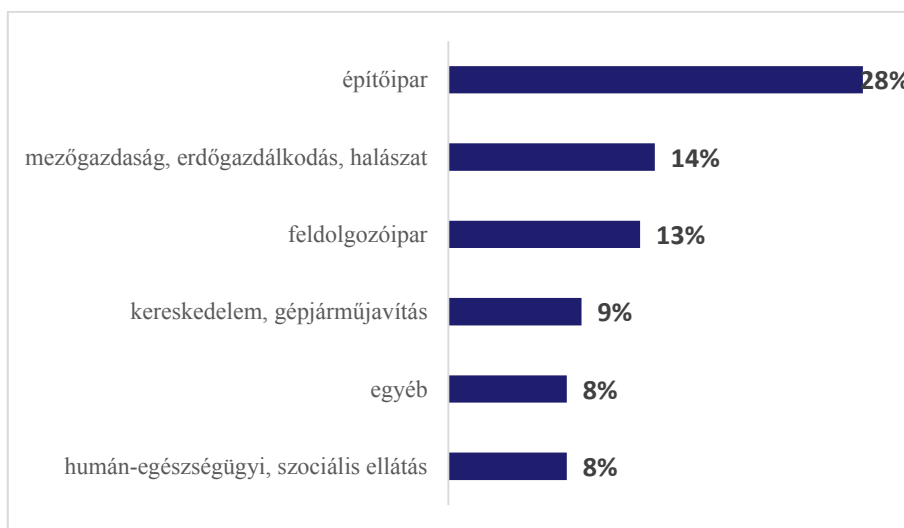


4. térkép: A magyar-horvát-szlovén határrégió
Forrás: Saját ábra, Google Maps, GDM, OpenStreetMap, borders



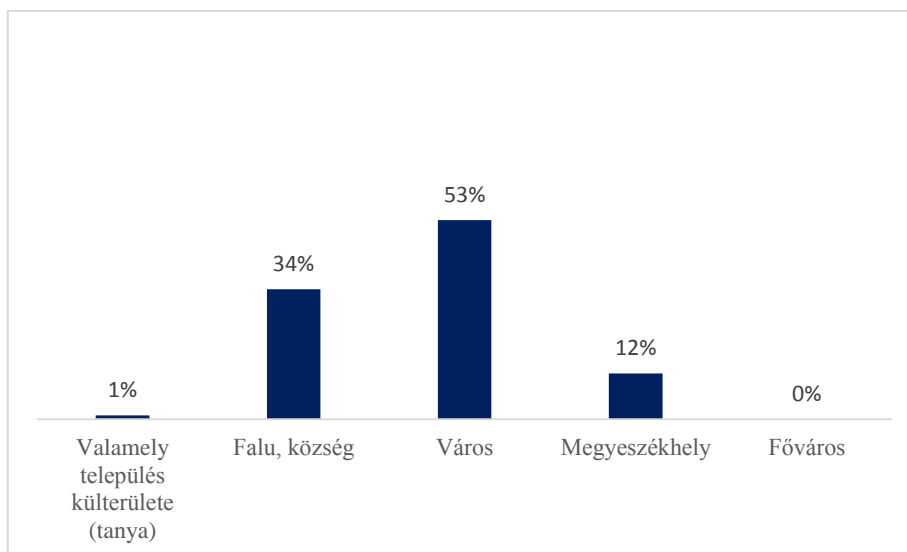
39. diagramm Milyen régióban működik a cég?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Mivel csupán 22 cég működött Szlovénia területén, így az országok szerinti bontásban való vizsgálathoz túl alacsony lett volna az elemszám. A fenti ábrán és diagramon látszik, hogy a legtöbb válasz a legdélebbi megyéből érkezett.



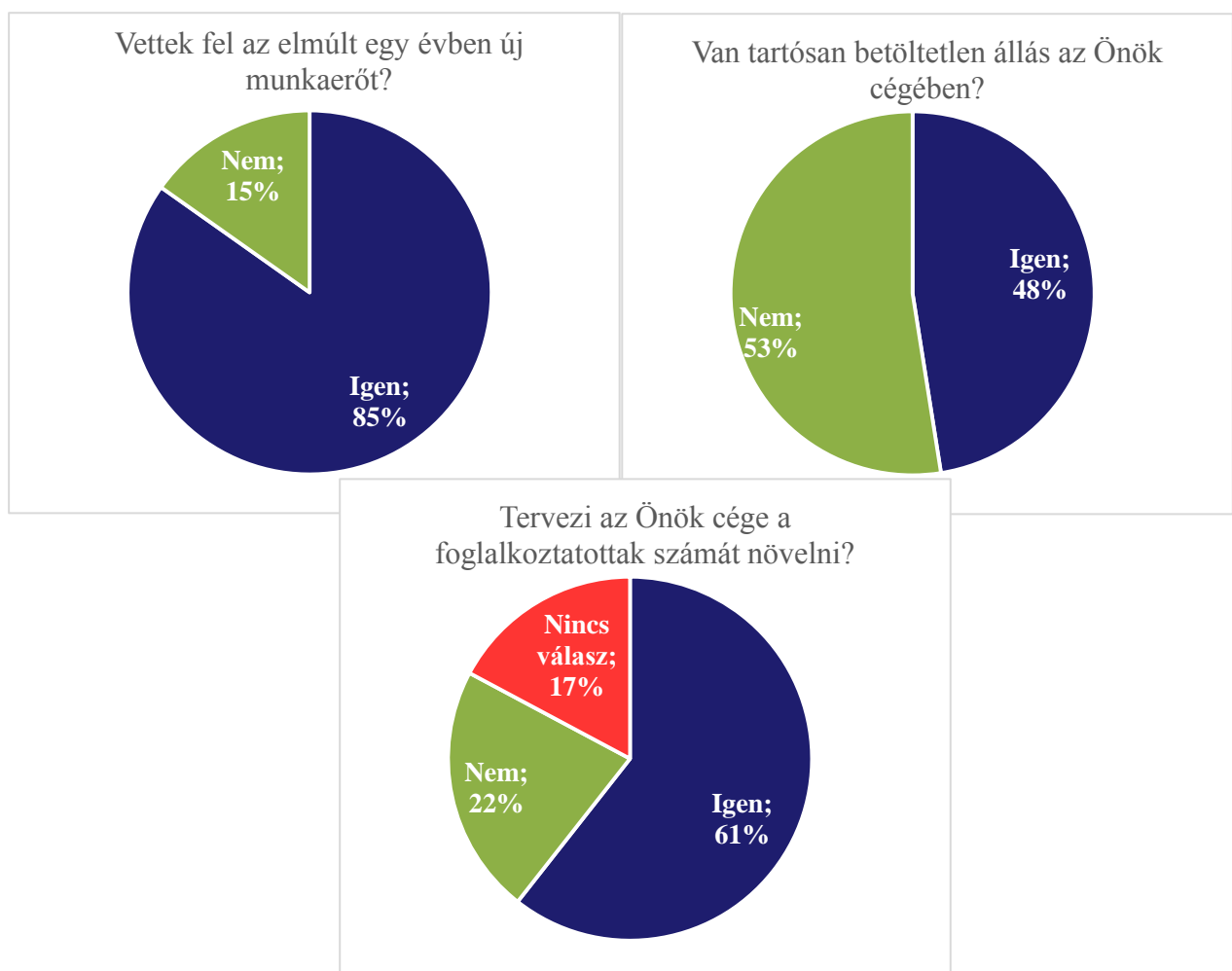
41. diagram: Milyen gazdasági területen végzi fő tevékenységét az Ön cége?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Látszik, hogy a kérdezett cégek közül a legnagyobb arányban az építőiparban végzik tevékenységüket, ez egybevág a III. fejezetben említett, Horvátországban az utóbbi időszakban gyakoribbá váló ingatlanfejlesztési, építési beruházások megszaporodásával. Jelentős még a mezőgazdaság, feldolgozóipar és kereskedelem is a kérdezett cégek tevékenységei ágazatai között. Ez pedig megfelel annak a képnek, ami az első tanulmányban kirajzolódott a határregió gazdasági szerkezetével kapcsolatban (ti. inkább mezőgazdasági jellegű területek).



42. diagram: A cég székhelyének településtípusa.
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

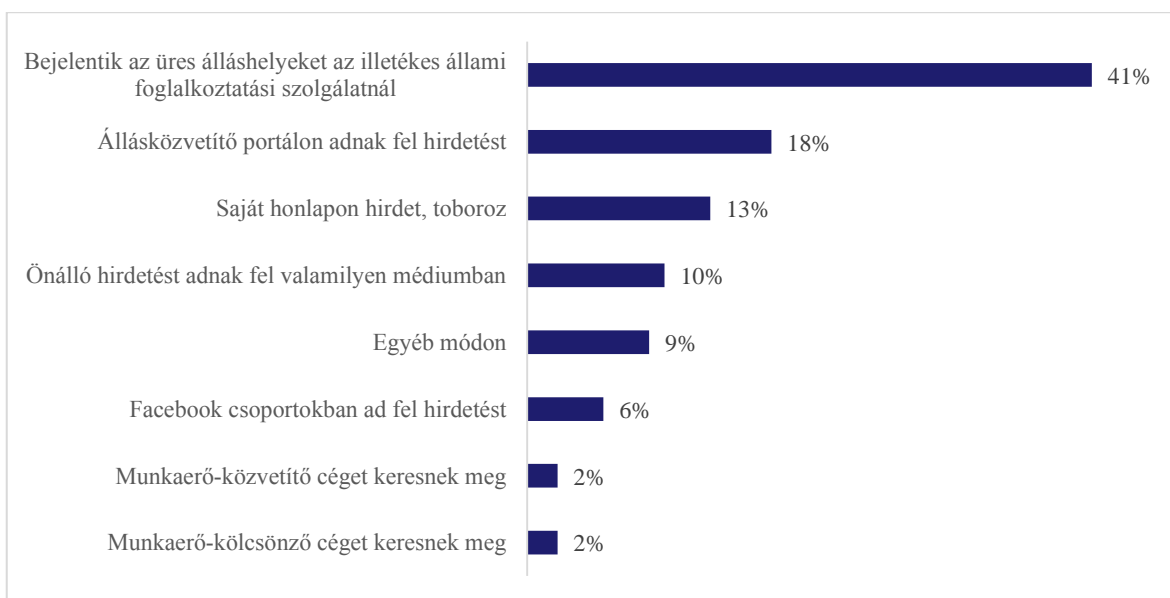
A vizsgált cégek többségének székhelye városban vagy megyeszékhelyen van (összesen 65%), a magyar mintával ellentétben a falvakban, községekben bejelentett cégek aránya 34%. Ez az adat nem meglepő annak fényében, hogy átlagosan 40 fő a cégek bejelentett statisztikai állománya, a magyar mintával ellentétben azonban nem tolódik olyan erősen a minta a mikrovállalkozások irányába. A határ túoldaláról vett cégmintában tehát a tipikus vállalat egy hazai vállalkozó egyéni építőipari vállalkozása, amelynek keretében foglalkoztat is néhány főt. Ebben a mintában megjelentek közepes cégek is, illetve egy óriáscég is (1500 fős statisztikai állománnyal).



43. diagram: Vett fel az Önök cége az elmúlt 1 évben új munkaerőt?
Van tartósan betöltetlen állás az Önök cégében?
Tervezi az Önök cége a foglalkoztatottak számát növelni?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A munkaerő felvételével kapcsolatos kérdésekre adott válaszok megoszlása egybecseng a III. fejezetben a két ország gazdasági fejlődéséről és a várható munkaerőhiánnyról leírtakkal: az elmúlt évben volt munkaerő-felvétel, és a cégek többsége tervez további bővítést is, a mintába került vállalatok mintegy felében van tartósan betöltetlen álláshely. Akik nem terveznek bővítést,

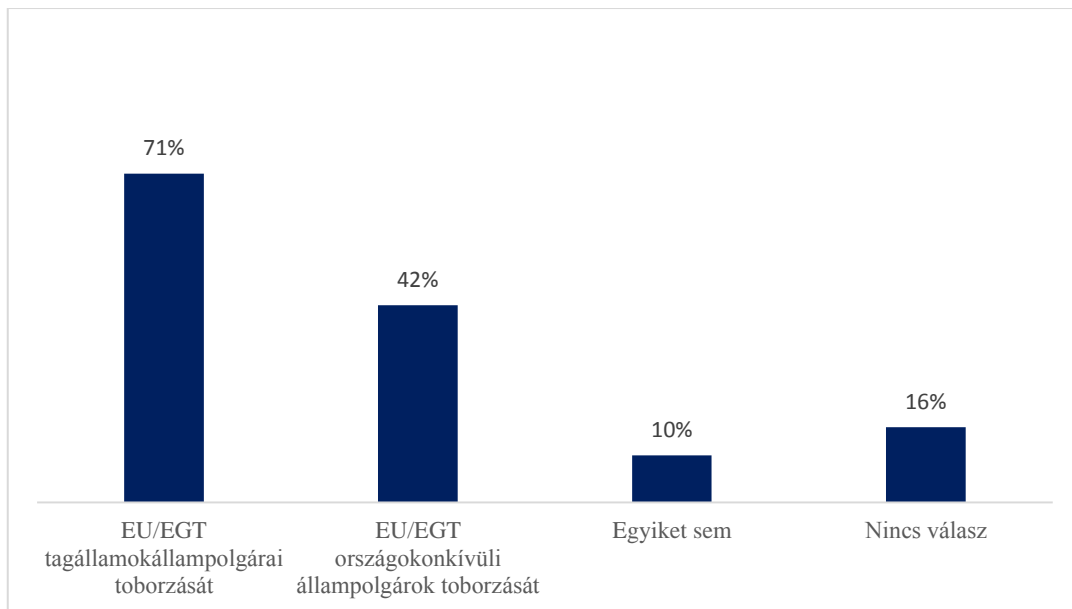
az elegendő munkaerőt és a forráshiányt említették magyarázatként. A cégek átlagosan 4 új tagot vettek fel (a leggyakrabban előforduló érték 2 volt, a legmagasabb pedig 94), ebből egyik sem volt külföldi (legmagasabb érték 5). A cégeknél átlagosan 3 betöltetlen álláshely van, és átlagosan 4 fővel tervezik bővíteni a létszámot (maximum értékek sorrendben 10 és 15). Egy nagy cégnél foglalkoztattak csupán külföldieket, méghozzá 25 főt, ebből 23 fő érkezett Magyarországról, és 2 fő naponta, 2 fő pedig hetente ingázik a határszakasz túloldaláról.



44. diagram: Milyen toborzási módszereket használ a cég?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

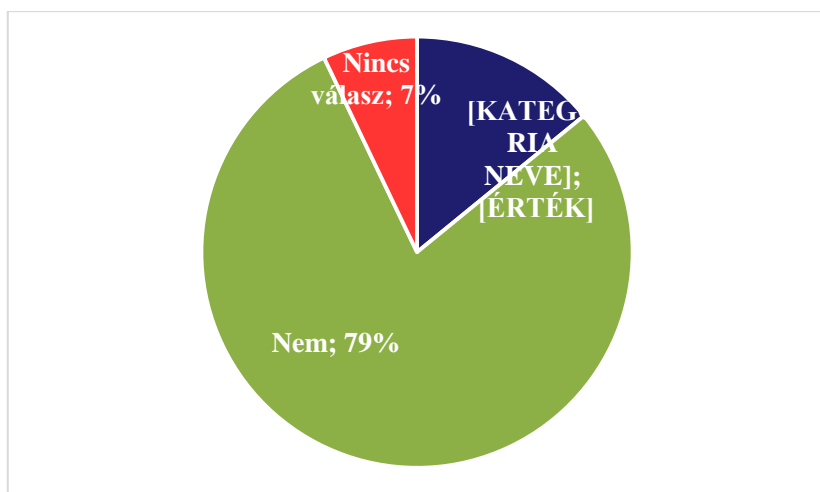
A határrégió külföldi cégeinél a toborzás máshogy zajlik, mint a magyar oldalon. A cégek legnagyobb része a szabad álláshelyet bejelenti az illetékes állami foglalkoztatási szolgálatnál. Ezen kívül hirdetéseken keresztül igyekeznek elérni a potenciális munkavállalókat, állásközvetítő portálokon, a cég saját honlapján és önálló hirdetéseken valamilyen más médiumban. Ebben a mintában – bár csak ritkán - megjelenik a közösségi média is, mint a toborzás potenciális helyszíne.



45. diagram: Alkalmazna munkavállalókat a következő helyekről?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

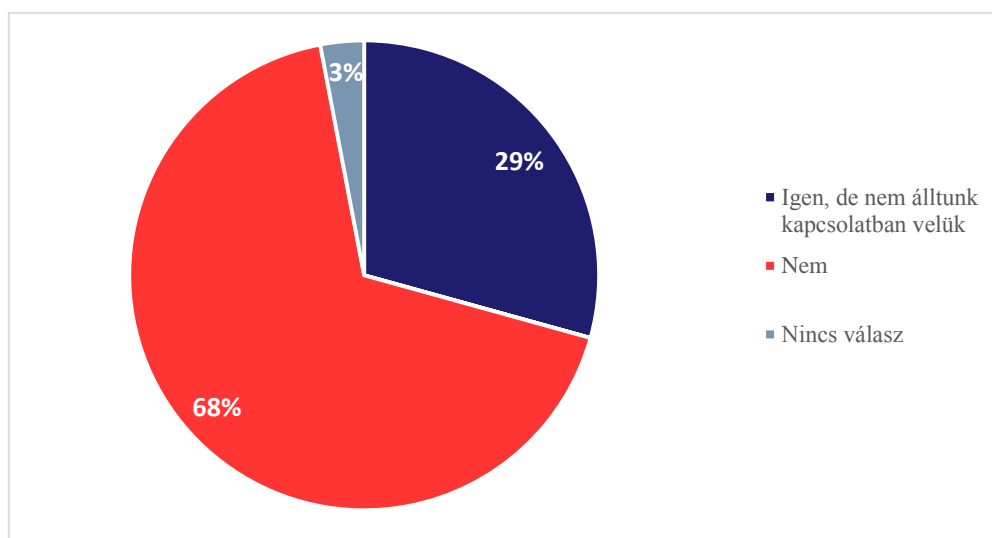
Ezek a cégek sokkal nyitottabbak a külföldi munkavállalók felé, és nem csak az EU/EGT tagállamok polgárait, de az azon kívüli államok polgárait is egész magas arányban lennének hajlandók foglalkoztatni. Ebben az is szerepet játszhat, hogy – mint ahogy a III. fejezetben azt láthattuk – mindkét ország munkaerőhiány enyhítésére tett lépései között szerepel a potenciális külföldi munkaerő bevonása az ország munkaerőpiacára. Emiatt valószínű, hogy a közbeszédben jobban jelen van az ötlet, és mivel, mint megoldás jelenik meg, kedvezőbb fényben tűnik fel.



46. diagram: Szembesült-e már valaha problémákkal külföldi munkavállalók foglalkoztatásából adódóan?

Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A cégek nagy többsége nem szembesült a külföldi munkavállalók foglalkoztatásából adódó problémákkal. A leggyakrabban említett akadály az adminisztrációs nehézség volt, ezen kívül előfordultak még nyelvi, beilleszkedési és lakhatási problémák is. Ez utóbbi három valószínűleg sokszor együtt jelenik meg.



46. diagram: Ismeri-e az EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) hálózatot?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

A cégek mintegy harmada ismeri az EURES hálózatot, de nem állnak vele kapcsolatban. A túlnyomó többség azonban nem ismeri a szervezetet. Akik ismerik, azok leggyakrabban az állami foglalkoztatási szolgálatok által értesültek róla, ezen kívül az EURES portálon és hirdetésekben találkoztak vele.



40. diagram: Milyen EURES szolgáltatásokat venne igénybe?
Forrás: Survey adatok, saját szerkesztés

Az EURES szolgáltatások igénybevételével kapcsolatos kérdésre adott válaszokból úgy tűnik, hogy viszonylag gyakori, hogy a cégeknek nincs szükségük speciális segítségre, vagy nem tudják eldönteni, milyen célzott segítségnyújtást tudnának igénybe venni, de lenne igény a hálózat nyújtotta szolgáltatásokra. Legnagyobb arányban az általános információkat és tanácsadást jelölték a cégek; a megfeleltetés, a közvetítés és a specifikus információk nyújtása is igényként merült fel a cégek több mint 1/5-nél. A toborzási események szervezésére azonban nem mutatkozik túl nagy kereslet részükről.

VII.3 Horvát közlekedési fejlesztési stratégia

A határregió térségére hatással lehet Horvátország közlekedésfejlesztési stratégiája 2017 és 2030 között. A stratégia kialakítása 2013-ban kezdődött, funkcionális és szektorális alapokon. A funkcionális alap számunkra kifejezetten fontos lesz, mert a stratégia kialakítása során a valós mobilitási interakciók figyelembevételével alakítottak ki funkcionális régiókat, nem pedig a megye- vagy országhatárookra támaszkodva (ettől függetlenül van átfedés a kétféle régiófelosztás között). A stratégia célja, hogy az európai stratégiákkal és előírásokkal összhangban felmérje és definiálja a jövőbeli intézkedéseket a nemzetközi és belföldi közlekedéssel kapcsolatban, minden közlekedési szegmensben (földi, vízi, légi), a finanszírozó forrástól függetlenül.

A stratégia tartalmazza a fejlesztések közép- és rövidtávú célkitűzéseit. Általános célkitűzés a közlekedési rendszer és infrastruktúra minőségének javítása. Általános célkitűzésként szerepel a stratégiában a fejlesztések közösségi közlekedés javára történő kialakítása. Fontos célkitűzés a környezetvédelmi és gazdasági fenntarthatósága a rendszernek, a jelenlegi környezeti terhelés csökkentése, a közlekedésbiztonság javítása, a különböző szegmensek (közösségi, vasút, közút, tengeri, folyami és légi) jobb összehangoltsága és integráltsága. Különleges célkitűzésként szerepel a közlekedési rendszer harmonizálása a szomszédos országokéval, ebbe Szlovénia és Magyarország is beletartozik, ezen kívül a turizmus szektor növekedésének figyelembevétele a megfelelő közlekedési fejlesztések alkalmazásával. Különleges cél még a kieső területek jobb megközelíthetősége (például a szigetekről van itt szó), a fő logisztikai központok további fejlesztése (ilyen például Osijek, mint folyami közlekedési központ, ez a város a vizsgált határregióban helyezkedik el). Megjelenik még a szezonális figyelembevétele mint cél, illetve a közösségi közlekedés és a nulla kibocsátású közlekedési módok fejlesztése.¹⁹

¹⁹ Croatian Ministry of the Sea, Transport and Infrastructure (2017): Transport Development Strategy of the Republic of Croatia (2017 - 2030). http://www.kormany.hu/download/9/9f/11000/00_HR_kozlekedesfejlesztési_strategia_EN.pdf (utolsó elérés: 2018. június 5.)

VIII Javaslat a vizsgált határrégióban kialakítható munkaerőpiaci együttműködésre

A horvát-szlovén-magyar határrégióban nem ismeretlen az együttműködés, jelenleg is zajlik mindkét részen közös uniós projekt (noha ezek nem konkrétan munkaerőpiaci jellegű projektek, a munkaerőpiacra közvetett hatást gyakorolhatnak). Ezen kívül az együttműködés felé mutató tendenciák figyelhetők meg mindkét vizsgált országban: a munkavállalók nyitottak külföldiek foglalkoztatására, részt vennének határokon átnyúló foglalkoztatást elősegítő projektekben, a külföldön történő munkavállalásra pedig hajlandóak az álláskereső. Mind Szlovénia, mind Horvátország nyit a külföldről érkező munkavállalók felé a munkaerőhiány csökkentésének érdekében, ez alapja lehet a nemzetközi együttműködéseknek. Ezen kívül Horvátország 2030-ig tartó közlekedési fejlesztési stratégiájában célkitűzésként szerepel a nemzetközi közlekedési infrastruktúra javítása is, együttműködve a szomszédos országokkal, ez szintén egy potenciális kapcsolódási pont lehet. Ezen kívül Szlovéniának és Horvátországnak is van közös határa. Így az elsődleges javaslatunk, hogy két külön bilaterális együttműködés helyett egy háromoldali projektet lenne érdemes életre hívni. Ebben az együttműködésben a rendszerszemlélet jegyében a szigorúan vett foglalkoztatáspolitikán kívül más területek is megjelenhetnek: például a közlekedési infrastruktúra fejlesztése arra ösztönözheti a munkavállalókat, hogy hosszabb, messzebbre történő ingázást is vállaljanak. Az együttműködés keretein belül egy, a három ország helyi szabályozásának megfelelő, de minél egységesebb adminisztrációs séma is létrejöhetne, ami csökkentené a külföldieket foglalkoztató cégekre és a külföldön munkát vállalókra nehezedő adminisztrációs terheket. Az adminisztrációs terhek csökkentése és a munkaerő-kereslet és – kínálat összeegyeztethetősége érdekében érdemes lenne fontolóra venni a végzettségek, képzettségek országok közötti hordozhatósági rendszerének kialakítását is. Ez talán valamennyi előnyt is jelenthetne Ausztria szívérejelével szemben. A rendszerszemlélet jegyében az együttműködés keretében megvalósulhatnának olyan képzési programok, amik javítanák az alacsonyabb végzettségű munkavállalók munkaerőpiaci helyzetét. Ilyen képzés lehetne például a digitális alapkészségeket oktató program, illetve nyelvi tanfolyamok, ezek akár az idősebb munkavállalóknak is perspektívát nyújthatnak. Konkrét példával élve, amennyiben egy munkavállaló ért az MS Excelhez felhasználói szinten, akkor alacsonyabb végzettsége ellenére is könnyebben el tud helyezkedni.

Az együttműködésbe a magyar munkaadók csoportját lehetne a legnehezebben bevonni a kérdőívekre adott válaszok alapján, így érdemes lehet külön hangsúlyt fektetni az ő elérésükre, az elutasító attitűdök enyhítésére, és a külföldiek alkalmazásával kapcsolatban bizonytalanok megnyerésére.

Végezetül érdemes lehet hangsúlyozni, hogy a kialakítandó együttműködés során érdemes lenne a magyar feleknek a többi határ menti együttműködés közül a szlovák és az osztrák projektek magyar résztvevőivel fenntartani egyfajta információcserét (az osztrákkal a szívéhatás miatt, a szlovákkal pedig azért, mert az a régió hasonló helyzetben van, mint a horvát-szlovén).