Szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása, ennek okai és jellemzői a magyar-szlovák határmenti régiókban



Kutatási beszámoló

A kutatási program az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával valósult meg.
Projekt azonosító Echo K174/2007. OFA szerződésszám: 5341/59.
A kutatási beszámolót írták:

Branislav Bleha
Domokos Tamás
Mahler Balázs
Dr. Kulcsár László
Ruff Tamás
Dr. Vukovich Gabriella

Az adatfelvétel az Enigma 2001 Kiadó és Társadalomkutató Kft valamint ez Echo Research Center Magyarország Nonprofit Kft végezte a szlovákiai Szövetség a Közös Célokért közreműködésével

H-8000 Székesfehérvár, Forgó u. 15. * Tel: +36 (22) 502-276 * Fax: +36 (22) 379-622
E-mail: projekt@echosurvey.hu, tdomokos@echosurvey.hu

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló …….. **3.o.**

1. Kutatási koncepció …….. **10.o.**

2. A munkaerő migráció gazdasági és társadalmi háttere …….. **23.o.**

3. Szlovákiából Magyarországra irányuló munkaerő migráció makrostatisztikai jellemzői …….. **35.o.**

4. Magyarországi munkavállalás a szlovák munkavállalók szemszögéből …….. **55.o.**

5. Munkaerő migráció a magyar gazdálkodó szervezetek szemszögéből …….. **86.o.**

6. Szakértői tapasztalatok …….. **97.o.**

Hivatkozások …….. **107.o.**

Vezetői összefoglaló

Az EU csatlakozást követően mind Magyarország, mind Szlovákia számára átalakultak a munkaerőmozgás feltételei: a csatlakozás utáni első években a régi tagországok többsége irányába történő mozgás korlátozott maradt, míg a két ország egymás közötti viszonyában a szabaddá vált.

A határmenti régiókban már a csatlakozás előtt egyre fontosabb szerepet játszott a munkaerő-mozgás, ezen belül is az ingázás, és ez a csatlakozás után még erőteljesebbé vált. A két ország EU csatlakozása után több tízezer szlovák állampolgár érkezett munkavállalás céljából.

A határvidékeken tapasztalható munkaerő-piaci problémák megoldásának lényeges előfeltétele a határ menti munkaügyi központok határon átnyúló együttműködések intenzívebbé tétele. Ennek jó példája a Győr–Moson–Sopron megyei és a dunaszerdahelyi munkaügyi szervezetek együttműködése.

A szlovák és a magyar határhoz közeli – sőt még akár Fejér megyéig is benyúló– térségek vállalkozásait alapvetően a helyi munkaerőhiány indította arra, hogy Szlovákiában toborozzanak munkaerőt. Érdekes jelenségnek értékelhetjük, hogy az egyik ilyen munkáltató megkísérelt Magyarország keleti térségeiből munkaerőt toborozni, ám az onnan érkező munkások nem bizonyultak megfelelő munkaerőnek, a Szlovákiából érkezőkkel viszont elégedettek.

A határmenti régiók közötti munkaerő-mozgásban általános tapasztalat, hogy lényegesen nagyobb szerepe van az ingázásnak, mint a szomszédos országba költözésnek. A Szlovákiából ingázók és a későbbiekben Magyarországon munkát vállalni szándékozók döntő többsége (kb. 90 %-a) magyar nemzetiségű.

A 2000-es évtized első és második felében végzett kutatások eredményeinek összehasonlításából leszűrhető, hogy az EU csatlakozás és a Mária-Valéria híd megépítése változást hozott a Szlovákiából Magyarországra irányuló ingázás néhány fontos jellemzőjében. A szlovákiai munkavállalók az 1990-es évek első felében viszonylag kisebb (20 km körüli) távolságból ingáztak, a közelmúltban végzett kutatások ennél nagyobb, akár 100 km-es távolságokból érkező ingázókat is viszonylag jelentős számban találtak.

A szlovákiai munkavállalók korábban főként személyes kapcsolatok révén találtak Magyarországon munkát, az elmúlt 1-2 évben azonban egyre fontosabb szerepet kapnak a térségben működő munkaügyi szervezetek a szlovákiai munkavállalók toborzásában, közvetítésében.

Míg a magyarországi munkavállalásban korábban fontosabb szempontnak tűnt a munkanélküliség elől menekvés, az utóbbi időben a magasabb keresetek lehetősége vált fontosabbá (összhangban egyébként azzal, hogy Szlovákiában gyors csökkenésnek indult a munkanélküliség). Mind az EU csatlakozás előtt, mind az azóta érkező szlovákiai ingázók hosszú távra tervezik a magyarországi munkavállalást. A Magyarországra történő letelepedés általában nem szerepel

szándékaik között, bár egy 2006-ban végzett kutatás azt találta, hogy a Magyarországon munkát vállalni szándékozók között többségbe kerültek azok, akik ingázás helyett legalább részlegesen le is telepednének Magyarországon.

A munkavállalók általában elégedettek a munkavégzés körülményeivel, és hazai munkatársaik részéről is csak enyhe mértékű stigmatizációt tapasztalnak. A munkáltatók is elégedettek a szlovákiai dolgozókkal, szorgalmas, megbízható munkaerőnek tartják őket.

A jövőben több tényező befolyásolhatja a Szlovákiából Magyarországra történő ingázást. Szlovákiában gyorsan és jelentős mértékben csökken a munkanélküliség és bővül a foglalkoztatás is. Ha ezek a folyamatok tartósak maradnak, számítani kell arra, hogy a jövőben kisebb lesz az érdeklődés a magyarországi munkavállalás iránt. A lokális munkaerőpiacok tekintetében azonban nem feltétlenül érvényesülnek a kedvező folyamatok, ezért az országhatár egyre légneműbbé válásával arra is számítani lehet, hogy az országhatárt figyelmen kívül hagyó helyi munkaerőpiacok jönnek létre. A 2007-2013 időszak nemzeti fejlesztési terveiben megfogalmazott célok egy része is ebbe az irányba hat.

Az összes hozzáférhető statisztikai adatforrás azt igazolja, hogy Magyarország a szlovákok számára a munkaerőpiaci migráció szempontjából vonzó ország, a Magyarországon dolgozó szlovákok száma jelentősen megnövekedett. Ezt erősítette az specifikus tényező, mely szerint Szlovákia déli részéről történő munkaerő migrációs esetében a lakosság nagy részénél Magyarország irányába nincs nyelvi akadály. Dél-Szlovákia és különösen Kelet-Szlovákia területe jellemzően elmaradottabb mint az átlag, és ezek jelentős „push faktorok", amelyek Szlovákia lakosait taszítják a külföldi munkavállalás irányába. A magyar-szlovák határ nyugati felénél azonban ennél fontosabbak a „pull tényezők", melyek vonzzák a migráns munkaerőt, elsősorban magasabb bér. Ezt igazolja migráció térbeli eloszlása, és különösen felértékeli a Nyitrai kerület déli járásait és a Dunaszerdahelyi járást, melyek polgárainak igen attraktívak a határtól délre fekvő magyar területek jelentős ipari központként.

A szlovákok Magyarországra való átjárásának további specifikuma, hogy jellemzően napi ingázásáról van szó, de elemzésünk kimutatta, hogy a települési szinten (NUTS V) egy járáson belül is létezhetnek és léteznek kiemelkedő különbségek, elsősorban a távolsággal összefüggésben és a magyar oldalon kínált lehetőségek fényében.

A szakértői becslések szerint várható a szlovák állampolgárságú Magyarországi munkavállalásának csökkenése, részben a regionális különbségek mérséklődése, részben a bérfelzárkózás, részben pedig a két ország gazdasági fejlődési dinamikájának eltéréséből fakadóan. A munkaerőmozgást a jövőben várhatóan nagyban befolyásolja majd az is, hogy Szlovákiában is egyre több multinacionális vállalat jelenik meg, ezek állásajánlatai és az általuk nyújtott bérek közelítik a magyar viszonyokat, így elindul egy visszafele irányuló mozgás is a munkavállalók között.

A munkerőmozgás a szakértők egyöntetű véleménye alapján erősen differenciált a szlovák-magyar határ mentén. A szlovák munkavállalók legnagyobb hányada multinacionális nagyvállalatoknál dolgozik – gyakran akár több ezres létszámban -, a kis- és középvállalkozásoknál dolgozók aránya az összes munkavállalóhoz képest elenyésző, de számosságában azért nem elhanyagolható.

A szlovák állampolgárságú munkavállalók többsége inkább alacsonyan kvalifikált, leginkább betanított, operátori munkakörökben dolgozik az ipari termelésben, nem domináns, hogy magasabb szakmai képzettséghez kötött munkakörökben foglalkoztatják őket, ám ez szektoronként és vállalati méretenként erősen ingadozik. Életkori megoszlásukat tekintve főleg a fiatalok (18-29 évesek) és a középkorúak (30-44 évesek) járnak át Magyarországra dolgozni napi rendszerességgel.

A cégek elsősorban a magyarországi munkaerőhiány miatt foglalkoztatnak szlovák állampolgárokat, a munkavállalók pedig a magasabb jövedelmekért, a munkanélküliség elkerülése érdekében járnak át dolgozni Magyarországra. A munkaerő toborzása jellemzően három módon történik: egyrészt a munkaügyi központok szerveznek rendszeresen állásbörzéket a határ mentén, másrészt a cégek mennek el szlovák térségekbe tájékoztató fórumokat tartani, harmadrészt munkaerő-kölcsönző cégek bevonásával kutatják fel a szükséges munkaerőt.

A jelenség pozitív hatásának tekintik a magyarországi szakértők, hogy a szlovák munkavállalókkal pótolni lehet a magyarországi munkaerőhiányt, a cégek számára biztosított a folyamatos munka és termelés, a munkavállalók pedig biztos megélhetést és egzisztenciát teremthetnek ezzel a lehetőséggel. Negatív hatásként azonban a másik oldalon említették az ingázás következtében megváltozott életmódot a családi struktúrák átalakulását.

Végső soron a munkaerőpiaci migráció a magyar-szlovák határon alapvetően gazdasági kérdés melynek dinamikáját az EU csatlakozás után a területi egyenlőtlenségek rendszere befolyásolja érdemben.

A kutatás során megkérdezett vállalkozások elsődlegesen a munkaerő létszámának hiányát jelölték meg magyarázatként arra, hogy miért alkalmaznak szlovák állampolgárságú munkaerőt. A személyzeti tanácsadók szerint a legtöbb vállalkozásnál direkt humánfejlesztési stratégiák ugyanakkor nem épültek az ilyen típusú munkavállalásra. A nagyvállalatok körében ellenben már megjelenik a szlovák munkaerővel való tervezés, a megkérdezettek 5 százaléka kis létszámban ugyan, de az elkövetkező egy-két évben tervezi alkalmazásukat. A hosszú távú (három-öt év) humánfejlesztési stratégiai tervezés vizsgálatánál már megjelenik az igény nagy létszámú szlovák állampolgárok alkalmazására is.

A megkérdezett vállalatok esetében minden tízedik személyzeti tanácsadó mondta azt, hogy ismer olyan céget a partneri, üzleti ismeretségi körében, akik alkalmaznak szlovák munkavállalót. A szlovák állampolgárokat alkalmazó vállalkozások átlagosan 3,5 éve foglalkoztatják őket, a legrövidebb

idő két hét, míg a leghosszabb 10 év volt a megkérdezettek körében. Az okok, amiért a megkérdezett vállalkozások szlovák állampolgárokat alkalmaznak elsősorban a munkaerő hiánya az érintett térségekben, másodsorban pedig a szakképzett munkaerő deficit. Az alkalmazottak elsősorban és túlnyomó többségben fizikai munkát végeznek és nincs olyan vállalkozás, amely elégedetlen lenne velük.

A munkavállalói kutatás adatai alapján a megkérdezett szlovák állampolgárok 45 százaléka úgy véli, hogy ma Magyarországon a szlovák munkavállalók munkához jutási esélyei ugyanolyanok mint a magyar állampolgároké, 21 százalékuk szerint rosszabbak. A válaszok területileg is mutatnak eltérést, a leginkább pozitív véleményen a Nyitrai kerületből munkát vállalók vannak, míg a keletebbre eső dél-szlovákiai területeken élők negatívabb véleményt alkottak

A pozsonyi kerületből Közép-Magyarországon munkát vállalók szerint egyértelműen jobb a helyzetben vannak mint a magyarok, ugyanakkor ebből a kerületből a nyugati régióban munkát vállalók negatív véleményt alkottak. Hasonló a tendencia a Nyitrai és Nagyszombati kerületből munkát vállalók esetében, csak az index mértéke alacsonyabb. Ugyanakkor a Kassai kerületből nem a Közép-Magyarországra, hanem a keleti területekre migrálók az elégedettebbek.

Arról, hogy mennyire jellemző Magyarországon, hogy a munkáltatók megbecsülik a szlovák állampolgárságú munkavállalók szakmai tapasztalatát, meglehetősen pozitív kép rajzolódik ki a szlovák munkavállalók tapasztalatai szerint. Az idősödő munkavállalók 30 százaléka szerint teljesen, 52 százaléka szerint inkább elismeri főnöke, munkáltatója a munkáját. A fiatalabbaknál, ahol a tapasztalati idő rövidebb ám az általános képzettségi szint magasabb ez az arány magasabb, a 37 százalékuk szerint teljes mértékben megbecsülik a munkájukat a magyarországi vállalatnál, s negatív véleményen csak 17 százalékuk van. Ezek az értékek már önmagában is jelzik, hogy a szlovák munkavállalók alapvetően jól érzik magukat Magyarországon, s a későbbiekben látni fogjuk, hogy a többségüket nem ér semmilyen hátrányos megkülönböztetés sem.

Arra a direkt kérdésre, hogy munkavállaló mennyire eléged a jelenlegi magyarországi munkahelyével az itt dolgozó szlovák állampolgárok 29 százaléka válaszolta, hogy teljes mértékben elégedett, további 55 százalékuk inkább igen. A szlovák munkavállalók elégedettebbek a szolgáltató szektorban, a szakmai munkakörökben és szellemi munkát igénylő pozíciókban.

A szlovák munkavállalók döntő többsége, háromnegyede nem tapasztalt hátrányos megkülönböztetést magyarországi munkahelyén, sem a munkatársaival sem pedig önmagával szemben. Nem meglepő módon a leginkább azok kiszolgáltatottak, akik külföldiként feketén vállalnak munkát Magyarországon. Az azonban már elgondolkodtató, hogy a munkaerő-kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatott munkavállalók körében is hasonlóan magas arányban megélt jelenség a negatív diszkrimináció, 24 százalékuk saját bőrén is megtapasztalta ezt. Jól kirajzolódik, hogy e

tekintetben az átlagnál kiszolgáltatottabb helyzetben vannak a termelő szektorban dolgozó, betanított munkát végző fizikai munkások.

A munkavállalók többsége, 57 százaléka betanított vagy segéd munkát végez, nem pedig szakmai felkészültséget igénylő munkát. A szolgáltatásban sokkal jobb az arány, az ott dolgozó szlovákok 86 százaléka szakmai végzettséget igénylő munkakört tölt be.

A Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok átlagosan heti 44 órát dolgoznak, egyharmaduk (34 százalék) heti 40 órás munkarendben, 10 százalékuk ennél kevesebb óraszámban. 18 százalékuk 48 órát, 11 százalékuk 50 órát, egytizedük pedig ennél is többet dolgozik hetente saját bevallása szerint.

A szlovák munkavállalók többségét közvetlenül a magyarországi cég alkalmazza, de egyre nagyobb arányban jutnak el magyar munkahelyekre munkaerő-kölcsönző cégen keresztül a munkavállalók, jelenleg a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok 27 százaléka (elsősorban) szlovák munkaerő-kölcsönző cégen keresztül dolgozik Magyarországon. A foglalkoztatás jogviszonyát tekintve a szlovák állampolgárok többségét határozatlan idejű munkaszerződés köti a munkáltatójához, egyharmaduk nyilatkozott úgy, hogy határozott időre vállalt munkát. Saját bevallásuk szerint kb. 10-12 százalékuk szerződés nélkül dolgozik Magyarországon, ez becsléseink szerint a survey alapján kb. 1800-2000 főre tehető. Összesítve az óvatos statisztikai becsléseket, a közvetlenül foglalkoztatott, regisztrált munkavállalókat, a munkaerő-kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatott munkavállalókat és a feketén dolgozó szlovák állampolgárok számát, kb. 26 ezer főre tehető a jelenleg Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok száma kutatásunk alapján, vagyis a korábbi 30 ezer fős becslések valószínűleg egy kicsit túlzónak tűnnek.

Települési szinten nézve a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok felét alapvetően négy település és vonzáskörzete vállalkozásai alkalmazzák, ezek pedig Komárom, Győr, Esztergom és Budapest. A lakóhely mérete szerint jellemzően kisebb településekről érkeznek a munkavállalók Magyarországra, 15 ezer főnél nagyobb településről a munkavállalók 27 százaléka érkezett, s a Magyarországon munkát vállalók fele egészen kis dél-szlovákiai településekről járnak át, egyötödük olyan faluból érkezett, ahol a lélekszám még az ezer főt sem éri el.

A szlovák munkavállalók több mint fele napi rendszerességgel ingázik át a határon, 21 százalékuk heti rendszerességgel teszi ezt. Akik nem napi ingázók, azok elsősorban munkásszálláson (38 százalékuk) illetve albérletben laknak (35 százalék), kisebb részben pedig magyarországi ismerősöknél, rokonoknál, barátoknál vagy egyéb helyen oldják meg a lakhatást. A napi ingázás elsősorban a magyar-szlovák határ nyugati szakaszára jellemző nagy tömegben, a közép magyarországi régióban munkát vállalók többsége csak havi rendszerességgel jár haza.

A naponta ingázók 63 százaléka vállalati buszokkal jár át dolgozni, egytizedük a

tömegközlekedést veszi igénybe, 24 százalékuk autóval oldja meg a napi munkába járást. Ezzel szemben a hetente ingázók jellemzően autóval vagy kisebb részt tömegközlekedéssel járnak át a határon, míg a havonta hazalátogatóknál a sorrend fordított, elsősorban tömegközlekedéssel, másodsorban pedig autóval oldja meg a Szlovákiából való munkába járást.

A munkába járás költségeit a munkavállalók 60 százaléka esetében a munkáltató állja, elsősorban a vállalati buszokon keresztül, minden harmadik szlovák munkavállaló saját költségén oldja meg a Szlovákiából való ingázást, s 6 százalékuknak valamilyen más támogató (család, állami, önkormányzati intézmény stb.) segít előteremteni a munkába járás költségeit. Az ingázás jelentős időbeli ráfordítást kíván a munkavállalóktól, ezt jelen kutatásunk is megerősítette. A munkavállalóknak átlagosan kb. 70 percig tart amíg eljutnak a munkahelyükre, de ez nyilván az ingázás gyakoriságától, a munkahely területi elhelyezkedésétől, a lakástól való távolságtól egyaránt változó. A napi ingázók átlagosan 57 perc alatt, a heti ingázók 89 perc alatt jutnak el a munkahelyükre. Ha csak a napi ingázókat nézzük, kerülettől függően 44-70 perc között szóródnak az időráfordítások.

A munkahely és lakóhely közötti átlagos becsült távolság kb. 81 km a szlovák munkavállalók esetében. A pozsonyiak 115, a nyitraiak 59, a nagyszombatiak 77, a besztercebányaiak 98, a kassaiak pedig 117 km-re laknak átlagosan a magyarországi munkahelyüktől.

Területileg kimutatható, hogy a kelet-szlovákiai kerületekből Magyarországon munkát vállalóknál a legfontosabb indok az otthoni munkalehetőség hiánya és csak második helyre szorul az elérhető jövedelem, ellenben a nyugat-szlovákiai kerületekből munkát vállalóknál az itt elérhető magasabb jövedelem a fő motivációs elem a külföldi munkavállalásnál. Az iskolai végzettség is befolyásolta a válaszokat, míg a képzetlen munkavállalók 52 százalékánál a pénz, 36 százalékánál a munkalehetőség játszotta a fő szerepet, addig a diplomás munkavállalók döntéseikben minőségi szempontokat is megjelenítenek, 13 százalékuk kifejezetten a jobb munkakörülmények miatt, 11 százalékuk pedig a kiszámíthatóbb, stabilabb munkahely miatt döntött az ingázás mellett.

Az iskolai végzettség emelkedésével és az életkor növekedésével is párhuzamosan egyre attraktívabbnak látják a magyar munkaerőpiacot a dél-szlovákiai területről Magyarországon munkát vállalók. Az elődeleges munkavállalási motiváció fényében az látható, hogy a hazai munkaerőpiaci helyzetről sokkal jobb véleménnyel vannak azok, akik nem több pénz miatt, hanem jobb munkakörülmények illetve a kiszámíthatóbb, stabilabb munkahelyek miatt döntöttek a magyarországi munkavállalás mellett. A Magyarországi munkavállalást meghatározó négy főkomponens a kiszámíthatóság, a munkakörülmények, a kényelem és a pszichés kondíciók által dominált emberi tényező.

Jövedelmi viszonyaikat vizsgálva kiderült, hogy többségük családjának anyagi helyzete érezhetően javult azzal, hogy valaki a családban Magyarországon vállalt munkát, de egyharmaduknál a

magyarországi munkavállalás nem járt együtt a család anyagi helyzetének javulásával, igaz negatív irányban sem változott.

1. Kutatási koncepció

1.1 A kutatási téma aktualitása

A kutatás témája a szlovák állampolgárságú munkavállalók magyarországi jelenléte a szlovák-magyar határmenti régiókban. A munkaerő migrációval kapcsolatos szakirodalom és igazgatási statisztikák alapján jól ismert, hogy a szlovák állampolgárságú magyarországi munkavállalók létszáma 2000-től dinamikusan növekedik. A Komárom – Esztergom Megyei Munkaügyi Központ adatai szerint például 2001-ben a szlovák állampolgárságú munkavállalók az összes, Magyarországon munkavállalási engedéllyel rendelkező külföldiek még csak 3%-át tették ki, addig 2004-ben már 23%-át adták. 2001 és 2004 között a Magyarországon munkavállalási engedéllyel rendelkező szlovák állampolgárságú munkavállalók száma a 12-szeresére emelkedett. Ez az adat is igazolja az OECD megállapítását, miszerint a régiók közötti munkavállalási lokális migráció a jelenlegi évtized egyik erőteljes tendenciája. Becslések szerint ma a Magyarországi munkahelyekre ingázó szlovák állampolgárok száma 30 ezerre tehető.

A kutatás aktualitását az a tény is fokozza, hogy a 2004. május 1-jei EU csatlakozáskor az újonnan csatlakozott országok munkavállalói számára Magyarország eltörölte a munkavállalási engedélyt, magyarországi foglalkoztatásuk teljesen szabaddá vált, mindössze bejelentési kötelezettsége van a munkáltatóknak, ha ezen országok állampolgárait foglalkoztatják. Az ÁFSZ nyilvántartása szerint 2007. szeptember 30-án 17.278 szlovák állampolgár munkavállalónak volt érvényes regisztrációja Magyarországon, ez az összes érvényes engedéllyel, zöld kártyával vagy regisztrációval rendelkező külföldi munkavállaló 26 százalékát teszi ki. 2006. szeptember 30 és 2007. szeptember 30 közötti időszakban a növekedés 413 fő volt (+2,4 %). év során eddig bejegyzett regisztrálások száma 7413 volt A bejelentési kötelezettség célja a monitorozás és a statisztikai számbavétel. A bejelentési kötelezettséghez azonban nem fűződik szankció, ezért a nyilvántartás nem tekinthető teljeskörűnek. Részben emiatt, részben pedig a Magyarországon általánosan elterjedt fekete munka miatt a szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalásáról csak igen hiányos képpel rendelkezünk. A jelenség nagyságára vonatkozó becslések ellentmondóak, egyes források pl. a The Slovak Spectator c. napilap szerint nagyjából 30 ezer főre tehető a naponta külföldre ingázó szlovák munkavállalók száma, más források (pl. a Kempelen Farkas Társaság kutatása) a Szlovákiából Magyarországra ingázók számát becsülik kb. 30 ezerre.

Ismert, hogy Szlovákiában a magyarországihoz lényegében hasonlóan alacsony a foglalkoztatás (a foglalkoztatási ráta Szlovákiában 57,7 %, Magyarországon 56,9 %), a munkanélküliség lényegesen magasabb (Szlovákiában 13,3 %, Magyarországon 7,5 %), a hosszú távon munkanélküliek aránya Szlovákiában három és félszer olyan magas, mint Magyarországon. Az iparban és

szolgáltatásokban foglalkoztatottak éves átlagkeresete is lényegesen alacsonyabb Szlovákiában: 5 700 €, a magyarországi 7 100 €-val szemben. A magyarországi minimálbér is vonzó lehet a szlovák munkavállalóknak, ez 2005-ben Szlovákiában közel másfészer alacsonyabb volt, mint Magyarországon. A szegények aránya Szlovákiában 1,75-szöröse a hazainak, ezen belül is a magyar határszakasz keleti részein kiemelkedően magas a szegénység és a munkanélküliség, illetve kiemelkedően alacsony a foglalkoztatás. Szlovákia GDP-je az EU-25 átlagának 55 %-a, Magyarországé 61 %-a. Ugyanakkor Szlovákia GDP arányos szociális ráfordításai alacsonyabbak, mint Magyarországé.

Ugyanakkor a szlovák – magyar határ mindkét oldalán a regionális fejlettségbeli különbségek igen nagyok, a természeti, gazdasági és főként emberi erőforrás készletek lényegesen eltérnek egy nyugat – kelet tengely mentén, amely azt is előrevetíti, hogy a szlovákiai munkavállalók helyzetében, motivációiban, stb. területileg is eltérő sajátosságok mutathatók ki.

Mindezek fényében arra kell számítanunk, hogy a magyarországi munkavállalás még jó néhány évig vonzó lesz a szlovákiai munkavállalók számára, bár Szlovákia gazdasági teljesítménye gyors ütemben javul.

1.2 A kutatás célja és hipotézisei

Kutatásunk átfogó célja annak megállapítása, hogy a Magyarországon dolgozó szlovák állampolgárok jelenléte milyen hatással van a határ menti magyar munkaerőpiacra, munkaerőpiaci űrt töltenek-e be, vagy inkább a hazainál olcsóbb munkaerőt jelentenek a magyar munkáltatók számára, esetleg kiszorítják-e a hazai munkaerőt a munkaerőpiacról.

A kutatás során a szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalásának komplex kérdéskörét a lehető legtöbb stakeholder szempontjából vizsgáljuk. A munkáltatók és a szlovákiai, illetve a hazai munkavállalók mellett kitérünk, a hazai megyei kamarák és a szlovák-magyar vegyes kamarák, a szlovák – magyar határmentén szerveződött eurorégiók gazdasági tevékenységére (a Magyarországot érintő Eurorégiók 59%-a a szlovák – magyar határt érinti: Duna Eurorégió; Hármas Duna- vidék Eurorégió; Ipoly Eurorégió; Ister – Granum Eurorégió; Kárpátok Eurorégió; Kassa – Miskolc Eurorégió; Neogradiensis Eurorégió; Sajó – Rima Eurorégió; Vág – Duna – Ipoly Eurorégió; Zemplén Eurorégió), a szlovák-magyar gazdasági együttműködés szervezeteire, a gazdasági kapcsolatokra, a munkaerő-kölcsönzők, az érintett munkavállalók és munkáltatók tapasztalatainak feltárására.

Kutatásunk részletes célja, hogy kvantitatív és kvalitatív adatokat, információkat tárjunk fel a szlovákiai munkavállalók magyarországi munkavállalásával kapcsolatban. Arra keressük a választ, hogy a szlovákiai munkavállalók a határmenti régiókban

- milyen területi megoszlásban,

- milyen ágazatba tartozó, és mekkora foglalkoztatotti létszámkategóriába tartozó vállalkozásoknál,
- milyen munkakörökben,
- milyen foglalkoztatási formákban (határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződés, munkaerő-kölcsönzés, alkalmi munka, idénymunka) dolgoznak

A szlovák munkaerő Magyarországra irányuló migrációjáról hiányoznak az alapvető szocio-demográfiai adatok, melyek nélkül sem a jelenség tudományos vizsgálata, sem pedig az esetleges ágazatai politikai döntések nem készíthetők elő szakmailag megalapozott módon. Ezt felismerve kutatásunk nemcsak a vonatkozó munkaerő mozgás gazdasági okaival és esetleges társadalmi hatásával kíván foglalkozni, hanem azt is vizsgáljuk, hogy milyen a Magyarországon munkát vállaló szlovákiai munkavállalók

- társadalmi, demográfiai összetétele, képzettségi szintje
- milyenek a szubjektív jövedelmi viszonyaik
- melyek a magyarországi munkavállalásuk legfontosabb motivációi,
- milyen távolságra van lakóhelyük a munkahelyüktől,
- mennyi ideig tart a munkába jutásuk, milyen közlekedési eszközöket, illetve formákat vesznek igénybe, milyen gyakorisággal ingáznak
- milyen tapasztalataik vannak a magyarországi munkavállalással kapcsolatban, milyen a kapcsolatuk a magyarországi munkavállalókkal, munkáltatókkal és érdekvédelmi szervezetekkel, tapasztalnak-e diszkriminációt.

Kutatásunk alapvetően leíró jellegű a munkaerő migrációjáról, de a kutatási témakörök és indikátorok meghatározásán túl több előfeltevésünk is van. Hipotézisinek szerint:

- Szlovákiában alacsonyabb a foglalkoztatottság, magasabb a munkanélküliség, alacsonyabbak a keresetek mint Magyarországon, ezért a magyar munkaerőpiac vonzó a szlovák állampolgárok számára.
- Nyugat-Szlovákiában kedvezőbbek a gazdasági és munkaerő-piaci feltételek, és jobb a lakosság iskolai végzettsége, képzettsége, mint Kelet-Szlovákiában, így a határszakasz egyes részein eltérő a munkaerő-kínálat. Ugyanezen okok miatt a szlovák állampolgárok motivációi is eltérőek.
- Míg a határszakasz nyugati részein a szlovákiai foglalkoztatottak jelenléte feltehetőleg inkább a magyarországi munkaerő-hiány enyhítését segíti elő, a határszakasz keleti részén fontos szempont lehet, hogy a szlovákiai munkavállalók alacsonyabb bérért foglalkoztathatók, illetve, hogy őket jobban motiválja a magyar minimálbér, mint a magyarországi munkanélkülieket vagy inaktívakat.
- Tekintettel arra, hogy a határmenti régiók lakossága döntően magyar nemzetiségű, vagy beszél magyarul, a nyelvi korlátok elhanyagolhatók.
- A szlovákiai munkavállalók magyarországi jelenlétéről rendelkezésre álló legrészletesebb adat-összeállítás – a 2001. évi szlovákiai népszámlálás – óta megnőtt a szlovák állampolgárok magyarországi jelenléte.
- A szlovák állampolgárságú munkavállalók többsége napi, kisebb része heti ingázó, és csak elhanyagolható arányban vannak közöttük a Magyarországra települők.
- A szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása a határszakasz különböző részeiben eltérő jellegzetességeket mutat.

- A jelenség ugyanakkor meglehetősen fragmentált, a legális foglalkoztatás mellett jelentős a fekete vagy szürke zónába tartozó foglalkoztatás is, ezek a megjelenési formák pedig eltérő gyakoriságot mutatnak a nyugati és a keleti határszakaszon. A fragmentáltság abban is megnyilvánul, hogy szlovák állampolgárok jelen vannak Magyarországon levő nagy multinacionális vállalatoknál, a közepes és kisebb hazai cégeknél, de a mezőgazdasági idénymunkások között is.

1.3 A kutatási indikátorai

A kutatási kérdések megválaszolásához illetve a kutatási célok eléréséhez szükséges volt meghatározni a vizsgálat legfontosabb indikátorait. A célkitűzéseket, a hipotéziseket illetve a felhívásban közzétett szempontokat figyelembe véve a kutatás legfontosabb indikátorai és az indikátorokhoz rendelt kérdéscsoportok a következők lettek:

Indikátor	Kérdéscsoport
A szlovák munkavállalók objektív munkaerőpiaci helyzete	Foglalkoztatottság Képzettségi szint Jövedelem szint Béren kívüli juttatások
A szlovák munkavállalók szubjektív munkaerőpiaci helyzete	Megbecsültség Vélt munkaerőpiaci előnyök és hátrányok Munkához jutási esélyek
A foglalkoztatás formái	Tipikus és atipikus foglalkoztatási formák Munkaerő-kölcsönzés szerepe, nagysága Munkakör, szektor, munkarend
Munkavállalói ráfordítások	Ingázás hatása a családi kapcsolatokra Anyagi költségek és időráfordítások Kompetencia áldozatok Munkavállalói motiváció
Területi egyenlőtlenségek	A szlovák állampolgárok magyarországi célterületei A kibocsátó település gazdasági és demográfiai helyzete Célterület gazdasági helyzete
Munkáltatói motivációk	Anyagi jellegű előnyök Nem anyagi jellegű előnyök Hátrányok

A kutatási program egy szakértői orientáló workshop szervezésével indult. A workshop és a belső műhelymunka tapasztalatai alapján elkészült vállalati és munkavállalói kérdőíveket, interjúkatalógust és esettanulmány-vezérfonalat teszteltük, tesztelés után javítottuk, pontosítottuk.

Első lépésében a szakirodalomi feldolgozás és a korábbi kutatások legfontosabb tapasztalatait rögzítjük, majd bemutatjuk a szlovákiai munkaerőpiaci migráció legfontosabb jellemzőit, trendjei elsősorban gazdaságstatisztikai és demográfiai adatok másodelemzésével. A kutatási beszámoló ezen részében elsősorban a Szlovák Statisztikai Hivatal 2001-es népszámlálási adatait, a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felvételeit, a szlovák Munkaügyi Hivatal (UPSVAR) és az ÁFSZ valamint az EURES idősoros adatait elemezzük.

A kutatás gerincét két célzott kérdőíves adatfelvétel alkotta, egy munkavállalói kérdőíves adatfelvétel és egy gazdasági szervezetekre vonatkozó vizsgálat. A munkavállalói kutatás során jelenleg Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok megkérdezésével kerestük a válaszokat (n=600) a foglalkoztatásuk jogi, anyagi, szakmai stb. körülményeiről, a magyarországi munkavállalásuk motivációs bázisáról és az ezzel járó áldozataikról, valamint a munkaerő-piaci migrációjuk területi vonatkozásairól.

A munkáltatók oldaláról az alkalmazottakkal rendelkező cégek, vállalkozások körében a humánerőforrásért felelős vezetők körében készítettünk kismintás (n=300) kérdőíves felmérést a szlovák munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalataikról, rövid és középtávú szándékaikról.

A kutatás fontos részét képezte a munkaerőpiaci szakértőkkel, vállalkozásokkal, érdekképviseleti szervezetekkel, kamarákkal készített szakértői interjúk (n=20), munkavállalói interjúk (n=10) és célzott esettanulmányok készítése a határ nyugati, középső és keleti szakaszán a munkaerőpiaci migráció kérdéseiről, meghatározó jelenségeiről (n=5).

1.4 Mintavétel

A mintán alapuló munkavállalói és vállalati szervezeti kutatás terepmunkáját az Echo Research Center Magyarország Nonprofit Kft szakmai irányítása mellett az Enigma 2001. Társadalomkutató Kft. végezte a szlovákiai Szövetség a Közös Célokért hálózat közreműködésével. A munkavállalói kutatást azon felnőtt szlovák állampolgárok körében végeztük, akik jelenleg is Magyarországon dolgoznak vagy az elmúlt egy éven belül volt magyarországi munkahelyük. Munkáltatói kutatás a legalább egy főt foglalkoztató vállalatok körében zajlott a magyar-szlovák határtól délre terjedő kb. 150 km-es sávban.

A szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalásával kapcsolatos munkavállalói kérdőíves adatfelvétel során többlépcsős rétegzett mintavételi eljárással dolgoztunk. Mivel a magyarországi munkahelyükön nehéz elérni a munkavállalókat és a szlovák munkavállalókról személyes információt nem adhatnak ki a regisztrációt végző munkaügyi központok még kutatási célra sem, s munkavállalóknak csak egy része jelenik meg ezekben a hivatalos statisztikákban úgy döntöttünk, hogy nem magyarországi vállalat felül, hanem a munkavállalót „kibocsátó" szlovák település felöl közelítjük meg az alapsokaságot. A szakértői interjúkból és a korábbi kutatási eredményekből[1] egyaránt azt a következtetést lehetett levonni, hogy a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok döntő többségben magyar nemzetiségűnek vallják magukat. Így a survey

[1] Különösen a KSH Népességtudományi Kutatóintézete által végzett „Bevándorlók munkaerő-piaci integrációja Magyarországon" követéses panelvizsgálat adatai voltak meggyőzőek e tekintetben.

alapsokaságaként a dél-szlovákiai kerületekben (Nyitrai, Nagyszombati, Besztercebányai, Kassai) és a Pozsonyi kerületben élő magyarul beszélő, Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárokat definiáltuk.



Első lépésben az öt kerület 46 járásának települését kerület és településnagyság és a magyar lakosság aránya alapján rétegekbe soroltuk. Rétegenként a magyar lakosság számával arányosan határoztuk meg a szükséges sikeres interjúk számát. Ezek után rétegenként véletlen mintákat vettünk a járásokból. A mintába került járásokban a konkrét mintavételi pontok (településeket) számánál (hacsak nem önreprezentáló településről volt szó, vagyis olyan település, amely egyedül alkot egy-egy rétegcsoportot) minimum korlátot határoztunk meg a réteg nagyságától függően. A nagyobb rétegekben érthetően több mintavételi pontot definiáltunk. A kutatás során mindösszesen 120 szlovák településen került sor munkavállalói kérdőívek lekérdezésére olyan felnőttekkel, akik Magyarországon vállalnak munkát.

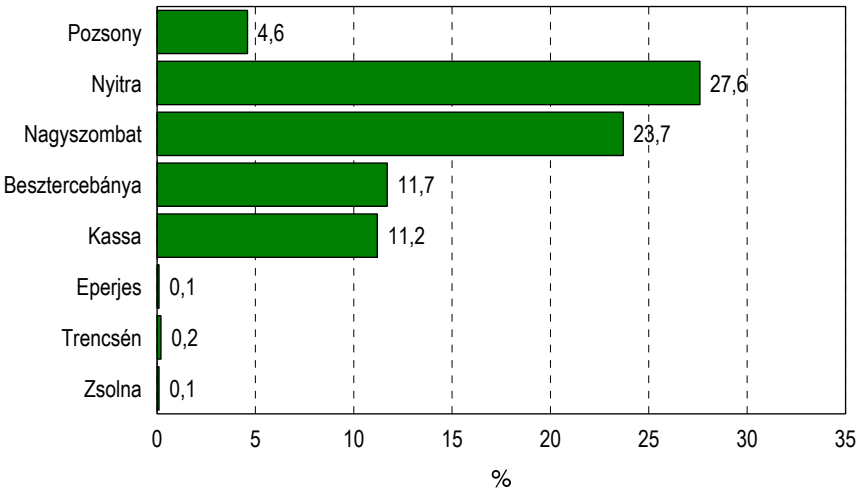
Járás	Minta (fő)
Pozsony város	19
Szenc	12
Dunaszerdahely	109
Galánta	42
Vágselye	22
Komárom	88
Érsekújvár	67
Nyitra	13
Léva	39
Nagykürtös	15
Losonc	23
Rimaszombat	40
Nagyrőce	10
Rozsnyó	22

Kassa	16
Kassa város	10
Tőketerebes	35
Nagymihály	15
	600 fő

Második lépésben a mintába került településeken belül a kérdező az elérhető interperszonális kapcsolati hálón keresztül részben direkt módon, részben pedig un. hólabdás (egyik mintatag a másikat ajánlja a mintába kerülésre) mintavételi eljárással választotta ki a megkérdezendő munkavállalókat. Ez a mintavételi mód tudományos szempontból a nem valószínűségi mintavételi módszerek közé tartozik, és elsősorban a rejtett populációs becslésekre használják, olyan célcsoportok esetében, amelyekről nem érhető el hiteles regiszter. Gyakorlatilag ez azt jelenti, hogy a munkavállalói survey adataiból a megkérdezett válaszadókra levonható következtetések teljes populációra történő becslése esetében a mintavételi hiba nem számítható ki statisztikailag korrekt módon. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a survey adatai csak önreprezentálóak lennének, mivel a viszonylag kis létszámú alapsokaságból (a hivatalos statisztikák szerint kb. 17 ezer, a durva becslések alapján maximum 30 ezer fő) egy nagyobb mintát vettünk kiemelkedően nagyszámú mintavételi pont alkalmazásával, így jelentősen csökkentettük a lánc-minták sajátos összekapcsolódásából fakadó torzulási lehetőségeket. Mivel nem ismertek a rejtett alapsokaság populációs paraméterei (nemi, életkor szerinti, földrajzi stb. összetétele), amihez a mintát utólagos súlyozással igazítani lehetne (hiszen éppen ezen paraméterek meghatározása a kutatás egyik feladata) a mintavétel során előállt adatbázist tisztítás után csak válaszadó szlovákiai lakóhelyére illetve a magyarországi munkahelyére vonatkozó kiegészítő információkkal láttuk el (imputált adatok külső adatbázisokból), de nem súlyoztuk az elemzés során minden rekordot saját súllyal szerepeltettünk.

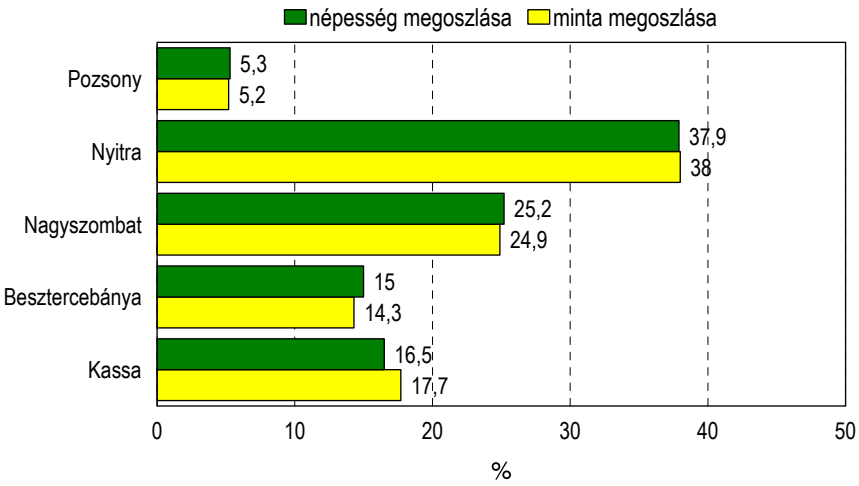
Kutatóintézetünk és partner szervezeteink kérdezőbiztosai a kijelölt 120 településen kiválasztott 600 fő 18 év feletti Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárral készítettek interjút, személyesen, standard kérdőívek segítségével. Az adatfelvételi időszak 2007. október 5-29. között zajlott. Az átlagnál hosszabb adatfelvételi időszaknak az a magyarázata, hogy törekedtünk arra, hogy több hétvége és egy négynapos ünnep is belekerüljön, így azon munkavállalóknak aki nem naponta ingáznak, hanem hetente vagy ritkábban járnak haza Magyarországról szintén esélyük legyen a mintába kerülésre.

Magyar lakosság aránya kerületenként



forrás: Szlovák Statisztikai Hivatal, Népszámlálás 2001

A populáció és a minta megoszlása a dél-szlovákiai kerületekben



forrás: Szlovák Statisztikai Hivatal, Népszámlálás 2001, Echo Survey 2007

Kerület	Mintába került települések	Minta elemszáma (n)
Pozsonyi	Dunaújfalu, Fél, Hegysúr, Magyarbél, Pozsony, Szenc	**30**
Nyitrai	Bátorkeszi, Búcs, Csallóközaranyos, Deáki, Dunamocs, Dunaradvány, Ebed, Érsekújvár, Farkasd, Garamszentgyörgy, Gímes, Ipolyság, Ipolyszalka, Ipolyvarbo, Izsa, Kalász, Kamocsa, Kéménd, Kisújfalu, Révkomárom, Köbölkút, Kürt Léva, Muzsla, Nagycétény, Nagysalló, Nána, Nemesócsa, Nyitra, Ógyalla, Örsújfalu, Őrsújfalu, Palást, Párkány, Oroszka, Udvard, Vágsellye, Vezekény, Zselíz	**221**
Nagyszombati	Albár, Alistál, Bacsfa, Baka, Balázsfa, Bögellő, Bős, Csilizpatas Csilizradvány, Diósförgepatony, Dunakisfalud, Dunaszerdahely, Ekecs, Feketenyék, Felsőszeli, Galánta, Gelle, Imely, Izsap Kulcsod, Lég, Mad, Medve, Nagyabony, Nagymad, Nagymegyer, Nagyszarva, Nagyudvarnok, Nemeshódos, Nyárasd, Padány, Podava, Sárosfa, Somorja, Taksony, Tallós, Vásárút, Vízkelet	**145**
Besztercebányai	Fülek, Fülekpüspöki, Gömörsid, Harkács, Kerekgede, Kisgömöri, Losonc, Lukanénye, Magyarhegymeg, Rimaszombat, Sajószentkirály, Serke, Tornalja	**83**
Kassai	Berzéte, Berzétekörös, Csicser, Deregnyő, Gömörpanyit, Kassa, Kerepec, Királyhelmec, Kisgéres, Kiskövesd, Nagygéres, Nagykapos, Nagykövesd, Nagyráska, Nagyszelmenc, Pelsőc, Rad, Rozsnyó, Solymos, Szalóc, Szepsi, Szilice, Várhosszúrét	**103**
Ismeretlen		**18**
Összesen		**600**

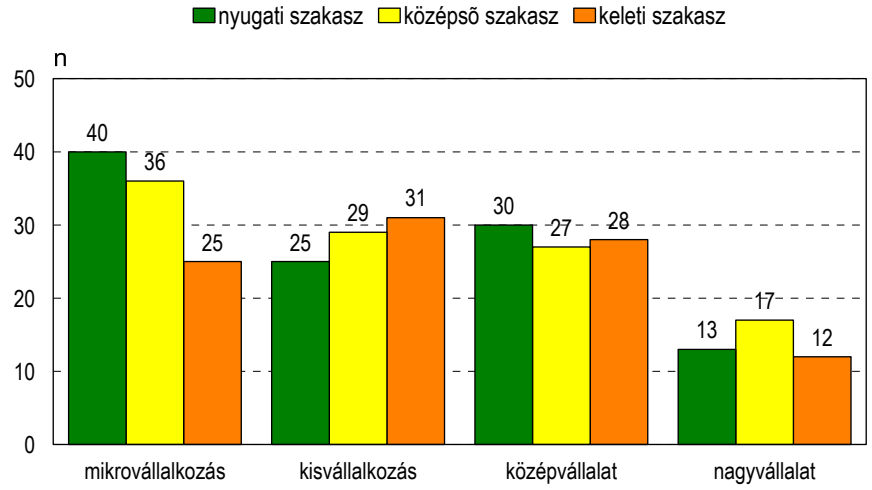
A legalább egy főt foglalkoztató magyarországi cégek, vállalkozások körében a minta kialakításakor a KSH GSZR (Gazdálkodó Szervezetek Regisztere, 2007. október 1-i) adatbázisát vettük alapul. Első lépésben meghatároztuk, hogy földrajzilag mely területeken működő vállalkozásokra terjedjen ki a kutatás. A kutatási koncepcióhoz igazodva, figyelembe véve az interjúk tapasztalatait a szlovák-magyar határhoz közeli megyéket vettük alapul. Ezek az alábbiak lettek: Győr-Moson-Sopron megye, Vas megye, Komárom-Esztergom megye, Fejér-megye, Pest megye , Nógrád megye, Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, Heves megye, Veszprém megye és Budapest. Ezek után a gazdasági forma osztályozási rendszere (GFO kód) alapján további specifikációt tettünk, az alapsokaságból kizártuk a GFO 200-asokat[2] (kkt, pjt, bt, egyéni vállalkozások stb.) kivéve a külföldi székhelyű vállalkozás fióktelepe és a külföldi székhelyű európai gazdasági egyesülés magyarországi telephelye kategóriákat.

Ezek után a fenti területi egységre nézve a működő vállalkozások regiszteréből 10 ezer szervezetet tartalmazó véletlen mintát vettünk. Ezek után a leválogattuk az önfoglalkoztatókat és az EU konform létszámkategória, a terület megoszlás és a szervezeti forma szerinti rétegzett véletlen mintát

[2] Erre azért volt szükség, mert a KSH által gondozott cégregiszterben a vállalkozások által foglalkoztatottakra vonatkozó adatok igen hiányosak, ugyanakkor a gazdálkodási forma adatsora teljes körű. Mivel a GFO és a foglalkoztatotti állomány között igen szoros összefüggés van, tipikusan a GFO 200-299 között kódú jogi formában működő vállalkozások nem rendelkeznek alkalmazottal, logikus volt ezek alapján szűkíteni a mintavételi keretet.

vettünk (n=300 főcím, n=300 pótcím) az átlagnál magasabb válaszmegtagadással számolva. A középső szakasz (Budapest és Pest megye) szándékoltan alulreprezentált lett, míg a keleti és nyugati szakasz felülreprezentált. Ennek az előtorzításnak az elsődleges oka abban keresendő, hogy Magyarországon gazdálkodó szervezetek területileg a közép-magyarországi régióban koncentrálódnak, s egy relatíve kis minta esetében, az interjúk többségét fővárosi illetve pest megyei cégekkel kellett volna lefolytatni. Ez esetben azonban a keleti illetve nyugati régiókban az interjúk száma olyan alacsony volt, hogy önálló vagy komparatív elemzésre nem lett volna alkalmas a minta.

A nyers, elõtorzított vállalati minta réteg szerinti eloszlása



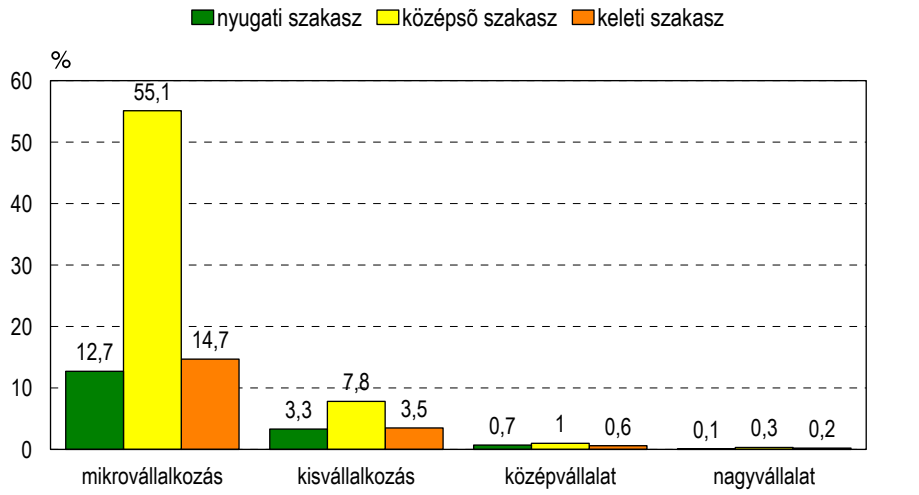
forrás: Echo Survey 2007

Az előtorzításból illetve válaszmegtagadásokból eredő eltéréseket a kérdezés után aztán a szakasz és a létszámkategória szerinti többszempontú matematikai súlyozással korrigáltuk. Az így kapott végső, súlyozott vállalati minta reprezentatív lett a vizsgált szakaszokon működő, alkalmazottal rendelkező vállalkozásokra nézve és kellő számosságban tartalmaz elemeket a központi régión kívüli területekről is .

A vállalati kutatás kérdőíve modul rendszerben épült fel. Azon vállalkozásoknál, amelyek nem foglalkoztatnak szlovák állampolgárságú munkavállalót az alapkérdőívet vettük fel, azon cégeknél, ahol pedig bevallottan dolgozik szlovák munkavállaló egy kibővített kérdőívet rögzítettünk. Ezen cégek a teljes minta alig 6 százalékát tették ki (n=20), ami önmagában olyan alacsony elemszám, hogy statisztikai részelemzésre csak rendkívül nagy hibahatárral lenne alkalmas, így az innen nyert

részadatok erősen tájékoztató jellegűek[3]. Ezek alapján a végső minta arra nem alkalmas, hogy a szlovák állampolgárságú munkavállalók számát pontosan becsüljük. Ennek ellenére a mintába került, szlovákokat is foglalkoztató vállalatok aránya, valamint a vállalaton belüli szlovák/magyar munkavállalói arányok ismeretében rétegspecifikus becslést készítettünk a vállalati önbevallás alapján. Ezek szerint a szlovák állampolgárságú munkavállalók száma az érintett határszakaszokon 15900 és 19400 fő között lehet, vagyis a vállalatok alapvetően a regisztrált szlovák munkavállalói számokat közölték a kérdőíves kutatásban is, s vélhetően a munkaügyi központokban nem regisztrált munkavállalókról a kérdőíves kutatásban is hallgattak.

A súlyozott vállalati minta réteg szerinti megoszlása



forrás: Echo Survey 2007

A kérdőíves adatfelvétel mellett részletes, célzott interjúkat készítettünk a kijelölt határszakaszon az alábbiak szerint.

A szociológiai interjúk háttér adatai

Interjú típusa	Szervezet	Foglalkozása	Település	Dátum
Szakértői	Automotive Playback Modules Hungary Ltd.	HR Generalist	Győr	2007.10.25.
Szakértői	Montávia Kft.	HR felelős	Komárom	2007.10.25.
Szakértői	Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Közgyűlés	Elnök	Miskolc	2007.10.26.
Szakértői	Komáromi multinacionális cég	Toborzási csoportvezető	Komárom	2007.10.26.
Szakértői	Szlovák-magyar Kereskedelmi Kamara	Elnök	Salgótarján	2007.10.19.

[3] A részminta megbízhatóságát tovább rontotta az a tény, hogy a szlovák munkavállalókat közismerten nagy létszámban foglalkoztató vállalatok (pl. dunaújvárosi Hankook vagy a komáromi Nokia) mereven elzárkóztak a kutatásban való részvételtől.

Szakértői	Komáromi Önkormányzat	Polgármester	Komárom	2007.10.20.
Szakértői	Balassagyarmati Önkormányzat	Polgármester	Balassagyarmat	2007.10.26.
Szakértői	Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ	Munkatárs	Budapest	2007.10.24.
Szakértői	Heves megyei Kereskedelmi és Iparkamara	Elnök	Eger	2007.10.24.
Szakértői	Magyar Suzuki Zrt.	Személyzeti osztályvezető helyettes	Esztergom	2007.10.25.
Szakértői	MTA Kisebbségkutató Intézet	Kutató	Budapest	2007.10.10.
Szakértői	Nyugat-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ	Osztályvezető	Győr	2007.10.29.
Szakértői	Miskolci Szlovák Kisebbségi Önkormányzat	Elnök	Miskolc	2007.10.24.
Szakértői	Heves megyei Önkormányzat	Irodavezető	Eger	2007.10.25.
Szakértői	Heves megyei Önkormányzat	Jogász	Eger	2007.10.25.
Szakértői	Esztergomi Munkaügyi Központ	kirendeltségvezető	Esztergom	2007.10.15.
Szakértői	Pro Professione Alapítvány	Ügyvezető	Budapest	2007.10.07.
Szakértői	Timken Ceske	Régió igazgató	Budapest	2007.10.17.
Szakértői	Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara	Elnök	Székesfehérvár	2007.09.14.
Szakértői	Fejér Megyei Hírlap	Gazdasági rovatvezető	Székesfehérvár	2007.10.15.
2 Munkavállalói	Magyar Suzuki Zrt.	Operátor	Esztergom	2007.09.27.
2 Munkavállalói	Hankook Zrt.	Operátor	Dunaújváros	2007.10.02.
2 Munkavállalói	Philips Components	Mérnök	Győr	2007.10.15.
2 Munkavállalói	Alcoa-Köfém Zrt.	Beszerző és operátor	Székesfehérvár	2007.10.25.
Munkavállalói	Sanmina Hungary	Bérszámfejtő	Székesfehérvár	2007.09.17.
Munkavállalói	Polgármesteri hivatal	Referens	Komárom	2007.10.26.

1.5 Adatfeldolgozás

A kérdőívből kinyerhető empirikus adatokat kódolás után számítógépen rögzítettük és ellenőriztük. Az adatelemzést SPSS programmal végeztük.

Egyes kérdéseknél azt kértük a válaszolóktól, hogy értékeljenek állításokat, minősítsenek társadalmi problémákat, intézményeket négy illetve ötfokú skálán. Ezen kérdések esetében a kapott értékeket a könnyebb összehasonlíthatóság érdekében egy százfokú skálára számoltuk át, ahol a százas értéket az jelentette volna, ha az adott kérdésre minden válaszoló egyöntetűen a maximális, a nullát pedig az, ha a minimális pontszámot adja. A határ az ilyen százfokú skálákon az ötven pont. Az ez alatti érték általában negatív véleményt (bizalmatlanságot, elégedetlenséget, elutasítást stb.), míg az e feletti érték pozitív véleményt (elégedettséget, bizalmat, támogatottságot stb.) jelez[4]. Más esetben, amikor pozitív vagy negatív irányú válaszokat kellett adni a kapott értékeket –100 és +100 közötti mérlegindextre vetítettük.

[4] A százfokú skálára átkódolt ordinális mérési szintű skálák természete az átkódolással nem változott meg, továbbra sem tekinthető klasszikus arányskálának, vagyis a két skála érték között csak kisebb nagyobb relációkat lehet tenni de aritmetikai jellegű interpretációt nem tehetünk (pl. nem mondhatjuk, hogy az egyik vagy másik skálaérték pontosan kétszer nagyobb a másiknál).

Az elemzés során a gyakrabban használt egyváltozós elemzési technikák (gyakoriság, átlagok stb.) mellett a rejtett tartalmak, tendenciák vázolására ún. többváltozós matematikai-statisztikai módszereket is használtunk. A leggyakoribb többváltozós elemzési formák a következők voltak:

- A korrelációs elemzés azt mutatja meg, hogy az egyes magas mérési szintű változók megítélése mennyiben hasonló. Ha van köztük hasonlóság (vagyis pozitív korreláció), akkor ezt egy korrelációs együttható fejezik ki, melynek értéke –1 és +1 között lehet. Minél magasabb ez az érték, annál nagyobb a hasonlóság a megítélésben. A megítélési hasonlóságot korrelációs hálózati ábrán ábrázoltuk.
- A faktoranalízis és a főkomponens elemzés arra szolgál, hogy sok változóból (például egy hosszú kérdéssorból) kevesebb, jobban kezelhető egységeket kapjunk. Az eljárás alapja itt is az egyes változók megítélésének hasonlósága, de itt változó-csoportokat, megítélési mintázatokat kapunk végeredményül. Az egyes csoportokba tartozó itemekhez faktorsúlyokat rendel a számítógép (-1 és 1 között), amelyek azt fejezik ki, hogy az adott item, változó vagy állítás mennyire befolyásolja az adott faktor összképét. Minél inkább távol van a nullától ez a szám, annál jelentősebb az adott item befolyása az adott faktorra, (ha negatív ez a szám, akkor az adott item éppen ellenkező előjellel befolyásolja a faktort, mint pozitív faktorsúlyú társai).
- A magas mérési szintű változók (pl. érintettségi index, kapcsolati háló szélessége, stb) alkalmasak arra, hogy egy és többutas ANOVA módszer segítségével teszteljük, hogy melyik független változónak (pl. nem, település, korcsoport, kompetencia, attitűdök) mekkora a magyarázó ereje önmagában illetve közös modellbe építve. Bizonyos alcsoportok (pl. határ szakasz szerinti elkülönülés, szellemi/fizikai munkakör szerinti összevetés, termelő/szolgáltató szektor szerinti dichotomia) válaszai közötti különbségeket általában független mintás t-próbával teszteltük. Alacsonyabb mérési szinten bizonyos kérdések háttér változókkal való összefüggésekor[5] a függetlenséget Chi-négyzet hipotézis tesztelése alapján illetve vonatkozó statisztikai próbák[6] mentén teszteltük.
- A klaszteranalízis nem a változókból, hanem a válaszadókból képez csoportokat (klasztereket), aszerint, hogy egyes kérdéseket, kérdéssorokat mennyire hasonlóan ítéltek meg. Ezzel lehetővé válik, hogy egy-egy témakör (akár viszonylag sok kérdéssel) megítélése szerint csoportosítsuk a válaszadókat, és a csoportokat utána elemezzük akár társadalmi-demográfiai összetételük, akár más kérdésekre adott válaszaik alapján.

[5] Ezek többségében alacsony mérési szintű változók

[6] A CV és a Phi két nominális változó közötti kapcsolat erősségét, a Gamma pedig nominális és ordinális mérési szintű változó közötti kapcsolat erősségét mutatja. Mindkét mutató értéke akkor annál erősebb minél jobban közelít 1-hez abszolút értékben.

2. A munkaerő migráció gazdasági és társadalmi háttere

A külföldi munkavállalással kapcsolatos, a nemzetközi szakirodalomban ismert általános jellegű megállapítások nem egyértelműen alkalmazhatók Magyarország és a térség országaira. A szokásos vonzó és taszító tényezők évtizedeken át nem érvényesülhettek, hiszen a nemzetközi vándorlás – kevés esettípust kivéve – még a szocialista országok között is nagyon korlátozott volt. Ezért a nemzetközi vándorlással, a külföldi munkavállalással kapcsolatos attitűdök, szokások, gyakorlat, ismeretek nem terjedtek el olyan mértékben, mint a nyugat-európai országok lakosságában.

A helyzet érdekessége, hogy mire a külföldi munkavállalás tényleges lehetőséggé vált a közép-kelet európai országok polgárai számára, addigra a vállalkozások – kis túlzással – ugyanolyan mobillá váltak, mint a munkaerő. A munkaerő a változó munkalehetőségekhez kötődik, ugyanakkor helyhez is kötött. A társadalmi, kulturális gyökerek a legtöbb ember számára visszatartó erőként működnek, és megakadályozzák, vagy legalább is nehezítik a külföldi munkavállalást. Manapság a munkáltatók könnyebben és távolabbra tudják helyezni gyártókapacitásaikat, mint ahogy a munkavállalók mozognak (Borók, 2003.).

A XX–XXI. században egyre gyakoribb munkaerő-migrációt közgazdasági szempontból alapvetően a munkaerő-kínálat és –kereslet, illetve a bérek alakulása határozza meg. A migrációs folyamatokat azonban az adminisztratív korlátok vagy ösztönzők is jelentősen befolyásolják. A környező országok közül Csehszlovákiával majd Szlovákiával születtek a határmenti foglalkoztatással kapcsolatos egyezmények. Az önálló Szlovákiával kötött alapszerződés is kitért a tudományos kutatók cseréjére, a végzettséget igazoló okmányok elismerésére. Az Alapszerződés nyomán több kétoldalú megállapodás született – közöttük a kölcsönös foglalkoztatás tárgyában készült egyezmény –, amelyek jelképes 400-400 főben határozták meg az induló keretszámot, amely évente felülvizsgálatra kerülhetett.

Magyarország és Szlovákia esetében az EU csatlakozás következtében átalakultak a munkaerőmozgás feltételei: a csatlakozás utáni első években a régi tagországok többsége irányába történő mozgás korlátozott maradt, míg a két ország egymás közötti viszonyában a szabaddá vált.

Bár a határmenti régiókban fontos szerepet játszik a munkaerőmozgás, ezen belül is az ingázás, a Szlovákiai migráns munkaerőnek azonban nem feltétlenül Magyarország a fő célpontja. A közép-kelet európai országok polgárai számára általában a nyugat-európai munkavállalás sokkal vonzóbb, mint a térség más országaiba vándorlás (GKIeNET, 2006.). A térség országaiba vándorló munkaerő azonban nagyobbrészt a környező országokból érkezik, Magyarország esetében pedig 2004. május 1. után a szlovákiai, elsősorban magyar nemzetiségű munkavállalók beáramlása volt kiugró. A

két ország EU csatlakozása után több mint tízezer szlovák állampolgár érkezett munkavállalás céljából. Ez több mint háromszor annyi szlovák ingázót jelent az ország észak-nyugati részén lévő üzemekben, mint korábban.

Kutatásunk háttér forrásai a legális munkavállalással foglalkoznak, ahogy a mi vizsgálatunk is alapvetően erre koncentrál, hiszen tudományos módszerekkel nagyon nehéz statisztikailag elemezni az illegális munkavállalást. Tudnunk kell azonban, hogy az illegális munkavállalás is jelentős mértékű lehet. Juhász Judit az 1990-es évek első felében úgy becsülte, hogy az illegális munkavállalók kb. 50 százalékot képviselnek a migráns munkavállalók között, és bár a helyzet fokozatosan javul, még mindig jelentős arányt képviselnek a feketén foglalkoztatott külföldiek. Erre utalnak egyéb becslések is, amelyek pl. több ezerre teszik azoknak a külföldieknek a számát, akik bejelentés nélkül dolgoznak Győr–Moson–Sopron megyében (Rimányiné, 2005.). Közismert, hogy a szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalása az EU csatlakozás óta lényegesen könnyebbé vált, nincs szükség sem vízumra, sem munkavállalási sem pedig tartózkodási engedélyre. Statisztikai célok érdekében a szlovák munkavállalókat be kell ugyan jelenteni a helyi munkaügyi központokban, de ennek elmulasztása, mint arra már utaltunk nem jár szankcióval. A szakértői vélemények szerint, azonban ezzel együtt a foglalkoztatás nem feltétlenül szabályos, de inkább csak szürkemunkáról, annak különféle formáiról beszélhetünk és nem klasszikus értelemben vett fekete munkáról. A szakértői interjúkból tudható, hogy a sokan (a kutatási eredményink szerint a munkavállalók közel harmada) elsősorban szlovák, kisebb részt magyar munkaerő-közvetítő cégeken keresztül jön Magyarországra. Ha mint szlovák cég közvetíti Magyarországra a munkavállalót, ezzel meg lehet kerüli a regisztrációs kötelezettségeket, vagyis elvben legálisan vannak itt, de nem regisztráltak. Nem Magyarországon fizetik a közterheket, járulékokat, adóterheket, de itt történik a munkavégzés (Juhász, 2006.).

A szomszédos országok közötti munkaerőmozgások tekintetében általában kitüntetett szerepet játszanak a határmenti régiók közötti mozgások. Ezeket sok esetben a határmenti régiók közötti gazdasági, esetleg egyéb (pl. kulturális) kapcsolatok határozzák meg, a határmenti régiókban azonban jelentős szerepet játszanak azok a mozgások, amelyek a földrajzilag közeli térségek munkaerőpiaci kihívásaira adott válasznak tekinthetők. Az OECD nemzetközi vándorlással foglalkozó két évvel ezelőtti kiadványa (OECD, 2005.) külön fejezetben foglalkozik a régiók közötti lokális migráció jelenségével. A szakértői anyag értelmezésében a „régió” a helyileg egymástól függő gazdaságokat (különösen a szezonális foglalkoztatás révén), a nemzeti országhatároktól független (cross-border) gazdaságok létét vagy a nemzetek közötti hálózatait (a küldő- és a fogadó országok közötti munkaerőpiaci kapcsolatot) jelenti.

A szakirodalom főként a régi tagországok irányába történő mozgások átalakulását vizsgáló kutatások eredményeit közli, és jóval kevesebb tanulmány foglalkozik az új tagországok közötti

munkaerő áramlás elemzésével. A statisztikai adatok és a becslések azonban azt igazolják, hogy az új tagállamok közötti mozgás mértéke jelentősen meghaladja az ezzel kapcsolatos várakozásokat és előrejelzéseket. Különösen igaz ez a határmenti régiókra, ahol sok esetben nyelvi akadályok nélkül bővültek a lakosság munkavállalási lehetőségei. Szlovákia esetében az ilyen munkaerőmozgást megfigyelhetjük a szlovák-magyar, a szlovák-cseh és a szlovák-lengyel határok mentén egyaránt, ám a mozgás mértéke mindhárom határ mentén más méreteket öltött. (Kempelen Társaság, 2005.)

A határvidékeken tapasztalható munkaerőpiaci problémák megoldásának lényeges előfeltétele a már meglévő intézmények megerősített transznacionális együttműködése, a határ menti munkaügyi központok közti határon átnyúló együttműködések intenzívebbé tétele, közös monitoring koncepciók kidolgozása a munkaerőpiacok fejlesztése érdekében. (Bartal és Hardi, 2005.) A közös feladatok megoldása érdekében indokolt a partnerség megerősítése és szakmai tartalommal történő megtöltése az érintett országok határmenti régióiban. Erről ír Rimányiné Somogyi Szilvia is (Rimányiné, 2005), aki vázolja a Győr–Moson–Sopron megyei Munkaügyi Központ és a Dunaszerdahelyi Munkaügyi Hivatal közötti együttműködést, amelyet 2005 áprilisában írtak alá, és amelynek fontosabb célkitűzései:

- a foglalkoztatás növelése és a munkanélküliség csökkentése a határ mindkét oldalán
- új munkahelyek teremtése
- a meglevő munkahelyek megőrzésének támogatása a szükséges szakképzések beindításával
- a feketén történő foglalkoztatás visszaszorítása
- a munkanélküliek és az inaktívak munkaerőpiaci integrációja
- a nők, a pályakezdők, a megváltozott munkaképességű emberek kiemelt segítése
- foglalkoztatási fórum létrehozása.

Egy 2003-ban készült regionális esettanulmány (Schneidewind, 2003.) mindezen tényezők figyelembevételével arra számított, hogy a Bécs–Brno–Pozsony–Győr régióban elsősorban a brnoi és bécsi, a pozsonyi és a bécsi, illetve a győri és a bécsi régiók, illetve agglomerációk között lehet nagyobb arányú mozgásra számítani, a pozsonyi és a győri térség között kevésbé. Ennek legfontosabb magyarázata, hogy a Bécs környékének erős gazdasági potenciálja jelent vonzerőt a többi térség munkavállalói számára, a pozsonyi és a győri térség munkaerőpiaca között viszont nincs túl nagy különbség. Az is fontosnak tűnik, hogy az újonnan csatlakozó országokban általában alacsony a munkaerő mobilitás, ezért egymás közötti viszonylataikban kevesebb mozgásra kell számítani, mint a nagyobb vonzerővel bíró bécsi régió irányába. A másik országban elérhető jövedelmek közötti különbség mértéke is befolyásolja a mozgás intenzitását általában is, de minthogy a mozgás, különösen az ingázás jelentős közlekedési költségekkel is jár, a másik országban elérhető munkabérnek ezt is fedezni kell. A pozsonyi és a győri régió közötti mozgásokra ugyanakkor kedvezően hat, hogy a szlovák oldalon magyar kisebbség él, és hogy a regionális munkaügyi szervezetek között már létezik együttműködés, ami megkönnyíti a munkaerő mozgásának rugalmas kezelését.

A határmenti régiók közötti munkaerő-mozgás kedvezően hat a kis- és középvállalkozások fejlődésére, mivel nagyobb területről tudnak esetleg speciális képzettséggel, készségekkel rendelkező munkaerőt toborozni. Ezzel kapcsolatban azonban a tanulmány felhívja a figyelmet a rugalmas szabályozás fontosságára, mivel főként a sok munkaerőt időszakosan foglalkoztató ágazatokban, illetve tevékenységekben (építőipar, mezőgazdaság, turizmus, háztartási személyes szolgáltatások) ez teszi lehetővé a fekete foglalkoztatás kifehérítését.

A regionális esettanulmány azt is felveti, hogy a vizsgált régiókban egy új közös funkcionális munkaerőpiac is kialakulhat, mivel a képzettségi struktúra tekintetében nincsenek kiugróan nagy különbségek a vizsgált térségekben és hasonló a munkaerő-kereslet és -kínálat struktúrája is.

A határmenti régiók közötti munkaerő-mozgásban nagyobb szerepe van az ingázásnak, mint a szomszédos országba költözésnek. Annak ellenére, hogy nagyobb utazási költségekkel jár – bár mint később látni fogjuk, ez nem feltétlenül igaz, hiszen pl. a szlovákiai munkaerőt nagyobb létszámban foglalkoztató Komárom–Esztergom megyei munkáltatók ingyenesen szállítják naponta munkavállalóikat – a ingázás nem jelenti a gyökerektől, családtól, barátoktól való elszakadást. Létezik azonban a migrációnak és az ingázásnak egy sajátos kombinációja is, ahogy az a kelet-szlovákiai munkavállalók esetében történik, akik a munkahetet egy szlovákiai munkásszálláson – tehát nem lakóhelyükön töltik –, és innen ingáznak naponta magyarországi munkahelyükre. (Estélyi és mások, 2007.) Ez vélhetően azzal is összefügg, hogy a kelet-szlovákiai járásokon kevés a munkalehetőség, ami sokakat indíthat arra, hogy a határon innen keressenek munkát. Mivel azonban az észak-magyarországi régióban szintén kevés a munkalehetőség, így ott csak kevesen találnak munkát a potenciális szlovákiai munkavállalók közül (Radácsi, 2005.).

A határon átnyúló munkavállalás jelentőségét és problémáit az Esztergom–Párkány térség példáján vizsgáló tanulmány (Vári, 2002.) azt találta, hogy már a Mária–Valéria-híd megépítését és a két érintett ország EU csatlakozását megelőző időszakban is jelentős számban alkalmaztak Szlovákiából naponta ingázó munkaerőt Esztergomban. A térség munkáltatóinak egy részét a helyi munkaerő-hiány indította arra, hogy a határon túlról keressenek munkaerőt, Párkány környékén pedig a kiugróan magas, 40 % körüli munkanélküliség indította az embereket arra, hogy a határ túloldalán keressenek munkát.

A vizsgálat azt kutatta, hogy a párkányi térség és Dél-Szlovákia lakosai közül kik, miért és milyen feltételek között vállalják a magyarországi munkahelyre és éppen Esztergomba ingázást. A közvéleményben általában a Suzuki él olyan vállalatként, amely jelentős számban alkalmaz szlovákiai munkaerőt, holott Esztergomban a Suzukihoz hasonlóan nagy létszámú szlovákiai munkaerőt alkalmazott a vizsgálat idején a Philips Components Győr Kft. amely 3400 fős létszámából 770 embert szlovákiai területről alkalmazott. A székesfehérvári IBM Storage Products Kft. kb. 6500 fős létszámában

a hazai munkások mellett 700 külföldi munkavállalóra szóló keretengedéllyel rendelkezett, ebből az akkori vizsgálat idején, 2001 májusában kb. 400 szlovákiai magyart dolgoztattak. A szlovák munkaerő alkalmazásának egyik „iskolapéldája" a Suzuki, ezért érdemes egy kicsit részletesebben is bemutatni, jelen kutatásunkban mi is részletesen tanulmányoztuk.

A Suzuki esetében világos, hogy miért alkalmaznak szlovákiai munkásokat. A helyi munkaerő-kínálat ugyanis kimerült, és bár próbálkoztak kelet-magyarországi munkaerő alkalmazásával, de a kísérlet nem vált be, az esettanulmányokból tudhatók, hogy a munkások nem végeztek megfelelő minőségű munkát, és ezzel esetenként súlyos anyagi kárt is okoztak a cégnek (pl. vissza kellett hívni több száz gépkocsit egy-egy munkás hibája miatt). Annak idején szóba jött erdélyi vagy lengyelországi munkaerőimport is, ezek azonban túl nagy költséggel jártak volna. A költségfelmérés azt mutatta, hogy a magyar munkaerő alkalmazási összköltségét 1-nek véve a szlovákiai 2, az erdélyi 2,5, a lengyel munkaerő költsége pedig 4 lenne. A Suzukinál foglalkoztatott szlovákiai munkavállalók többsége napi ingázó, kisebb részük, kb. egynegyedük hetente ingázik, és az ingyenesen igénybe vehető munkásszállón lakik. A szlovák dolgozók szinte kizárólag magyar nemzetiségűek a Suzukinál. A bejárók közel egyharmada Párkányról és Nánáról, vagyis a közvetlen szomszédságból, több mint kétharmada pedig a Párkánytól sugarasan szétvezető utak mentén fekvő, húsz kilométernél nem távolabbi településekről jár munkába. A távolság és a közlekedési helyzet viszonylag csekély meghatározó erejében az is szerepet játszhat, hogy a Suzuki autóbuszokat bérel, melyekkel ingyen szállítja a dolgozókat, illetve ingyen biztosítja a munkásszállót Esztergomban.

A regionális és esettanulmányok általában viszonylag szűk sugarú körből ingázókat találtak, egy szélesebb körű áttekintés azonban arra utal, hogy az ingázási távolság a lakhelytől akár 100 km-ig is terjedhet. (Estélyi és mások, 2007.) Ez azonban nem feltétlenül jár az utazási költségek emelkedésével, hiszen a Szlovákiából ingázók egy része esetében a magyarországi munkahelyek közelebb fekszenek a munkavállaló lakhelyéhez, mint a legközelebbi hely, ahol Szlovákiában munkát találna. A legtöbben egyszerű és elég elnagyolt, a rádióból vagy ismerőstől hallott, újságból olvasott információk alapján keresett munkát Esztergomban. Az átjövők mindazonáltal nem ismeretlenbe érkeztek, jelentős azoknak a száma, akiknek vannak a magyar oldalon rokonaik.

Ezt támasztják alá egy későbbi kutatás (Dobos, 2007.) és saját vizsgálatunk eredményei is, miszerint a magyarországi munkahelyek iránt érdeklődő szlovákiai magyarok munkakereséssel kapcsolatos információforrásai szerteágazóak és – alighanem kellő mértékű szervezettség híján – alapvetően strukturálatlanok.

A 2002-es kutatásban (Vári, 2002.) a szerző arra a következtetésre jut, hogy bár a Magyarországon elérhető jövedelem magasabb lehet, mint amire Szlovákiában számíthatnának a munkavállalók, a magyarországi munkavállalás oka inkább a szlovákiai munkanélküliség, és az egyéb

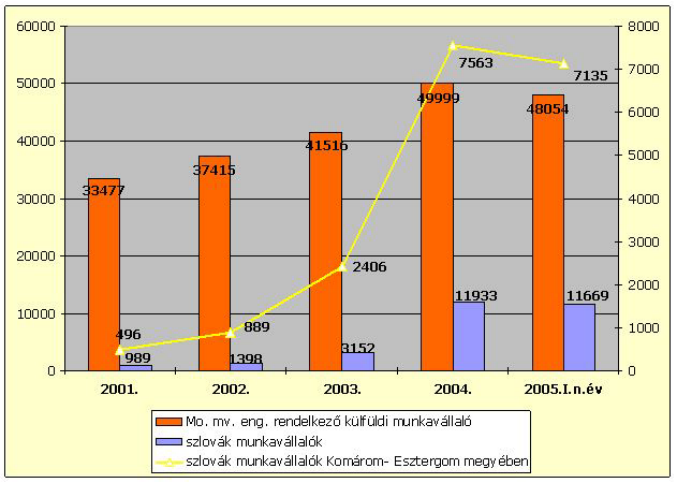
tényezők csak másodlagos szerepet játszanak. Későbbi kutatások ettől eltérő eredményre jutottak (lásd pl. Bartal-Hardi, 2005), (Dobos, 2007) és (Juhász, 2006.), melyek sokkal differenciáltabb okokat tártak fel, pl. felértékelődni látszik a hosszú távú tervek, egzisztencia, karrier megalapozása, illetve a kötöttségektől való szabadulás bizonyos innovatív fiatal munkavállalói csoportokban. A magyarországi munkavállalás tervezett időtartamával kapcsolatban azt lehet látni, hogy a dolgozók hosszú távra tervezik az itt dolgozást. Az áttelepüléssel kapcsolatban azonban a válasz legtöbb esetben erősen bizonytalan, tendenciájában többnyire nemleges volt.

Bár a szlovákiai munkavállalók tapasztalnak enyhe stigmatizációt, ahogy a mi kutatásunk is kimutatta ezt, az, hogy valóban enyhe a stigmatizáció, valószínűleg annak is köszönhető, hogy szemmel láthatóan egyenlő munkáért kapott egyenlő bér jár, és a „hazai" munkások nem látnak vetélytársat a Szlovákiából átjárókban.

A szerzők három alapvető problémát látnak a szlovákiai munkavállalók életében. A Suzuki esetében jellemző és sok nehézséget okoz a dolgozóknak a hihetetlenül intenzív munkatempó, amelyre kivétel nélkül mindenki panaszkodik. Másik jól látható terhe volt a munkásoknak a kutatás idején az ingázás, amellyel kapcsolatban a szerző arra számított, hogy a Mária–Valéria-híd megépítése vélhetően sokat segít. Későbbi kutatások (Bartal-Hardi, 2005.) alátámasztották ezt a feltételezést. A harmadik probléma, amellyel viszont az érintettek nemigen számolnak, az autóipari konjunktúra hullámzása. Dekonjunktúra esetén számítani kell arra, hogy a később alkalmazásba lépőket nagyobb valószínűséggel bocsátják el, ami fokozottabban érintheti a Szlovákiából érkezőket.

A kutatás óta eltelt időszakban a Suzuki szerencsére bővítette gyártását, így még több hazai és szlovákiai munkavállalót foglalkoztat. A konjunktúra hullámzásának veszélye azonban természetesen továbbra is fennáll, igaz nemcsak az autóiparban.

A szlovákiai munkavállalók magyarországi munkavállalását – amint arra számítani lehetett – jelentősen befolyásolta a Mária Valéria híd átadása 2001-ben és a két ország Európai Uniós tagsága 2004-ben. A híd elindította, illetve elősegítette az uniós csatlakozás következtében erősödő nemzetközi ingázást. Az uniós csatlakozással elháruló jogi akadályok a vállalatokat is erőteljesebb hátáron túli munkaerő toborzásra ösztönözte. Magyarországon három megye: Győr–Moson–Sopron, Komárom–Esztergom és Nógrád érintett. A legtöbb szlovák állampolgár Komárom–Esztergom megyében dolgozik, 2004-ben az összes szlovák munkavállaló 64 %-a. 2001 és 2004 között Komárom–Esztergom megyében a munkavállalási engedéllyel rendelkező szlovák állampolgárok száma 15-szörösére, 496-ról 7536-ra emelkedett.



Forrás: (Bartal–Hardi, 2005.)

Komárom-Esztergom megyében a multinacionális vállaltok több ütemben, telepedtek meg a komáromi, esztergomi, dorogi és a nyergesújfalui ipari parkok területén. Esztergomban az első a Magyar Suzuki Rt. volt 1991-ben, majd 1994-ben az AMP (ma TYCO), és 1997-ben a Fotex OPTIKA Kft. Ebben az időszakban ezek a cégek lassan felszívták a térség szabad, olcsó, gyorsan és könnyen betanítható, helyi munkaerő kínálatát. 1998 és 2002 között az ipari parkok fejlesztésével újabb bővítések történtek. Ezek a bővítések részben a már működő cégeknél valósultak meg, részben pedig új üzemek létrehozásával jártak, amelyek olyan mértékű munkaerőigényt támasztottak, amelyet már nem lehetett kielégíteni a helyben rendelkezésre álló munkaerő kínálattal.

Az ingázó szlovákiai munkavállalók száma a határ menti magyar ipari parkokban koncentrálódik, amelyekben a vándorlók 85%-a dolgozik. Az ipari parkokon kívül alkalmazott 15%-nyi ingázó főként ápolónőként, az építőiparban, valamint a fémfeldolgozó iparban keresi a megélhetést. Jelentős még a textiliparban, elektronikai iparban, teherforgalomban és telekommunikációban alkalmazottak száma is. Az ingázók kevés kivétellel a magasabb képzettséget nem igénylő munkaköröket látják el: 98%-uk a gyártószalag mellett vagy alkalmazottként foglalkoztatott, a fennmaradó 2% a középvezetésben dolgozik, a csúcsvezetésben dolgozók száma pedig elenyésző. (Estélyi és mások, 2007.).

A szlovákiai munkaerő leginkább fizikai munkát végez, azt igazolták a saját kutatásaink is, a szellemi munkát végzők csak kisebb arányt képviselnek, jelenleg kb. 24-27 százalékot. Míg korábban főként betanított és segédmunkásokat kerestek a cégek, az elmúlt egy-két évben a szakmunkásokra tevődött a hangsúly, mivel a határ magyar oldalán működő vállalkozások – akárcsak az ország egészében – egyre inkább tapasztalják a szakmunkáshiányt. (GKIeNET, 2006.)

Bartal és Hardi (2005.) kutatása is alátámasztja Vári megállapítását (Vári, 2002.), hogy t.i. a munkáltatókat nem különösen érdekli a szlovákiai (vagy akár a hazai) munkavállalók eredeti

szakképzettsége. Viszonylag jelentős azok aránya, akiknek képzettsége magasabb, mint amire a jelenlegi munkakörében szükség lenne. Azt is tapasztalták a kutatók, hogy a Magyarországon munkát vállaló szlovákiai dolgozók jelentős hányada már otthon sem a képzettségének megfelelő munkát végzett.

Életkor tekintetében elsősorban a fiatalabb vagy fiatal középkorú (24-39 éves) korosztályba tartozó férfiakat várják dolgozni.

A három legnagyobb Komárom-Esztergom megyei, szlovákiai munkavállalókat jelentősebb arányban foglalkoztató nagyvállalathoz elsősorban Párkány - Nána-Muzsla vidékékéről járnak be a szlovák munkavállalók. Ugyanakkor egyfajta területi felosztás is nyomon követhető a három cég között. Az Párkány-Muzsla–Köbölkút körzet településeiről inkább a Suzukiba, a Párkánytól észak-nyugatra fekvő településekről a Sanyo-ba, az Ipoly-mente vidékéről pedig a Tyco-ba ingáznak a szlovák munkavállalók.

Számos kutatás, köztünk a miénk is igazolta, hogy a szlovákiai munkavállalók alapvetően elégedettek magyarországi állásukkal, és hosszabb távra tervezik a magyarországi munkavállalást.

A munkaadók többsége ezt saját kutatásunk alapján is állíthatjuk nem lát lényegi különbséget a szlovákiai és magyarországi munkaerő között. (Bartal és Hardi 2005., GKIeNET 2006.) A Szlovákiából érkezők javára szól, hogy rugalmasabbak, szorgalmasabbak és kevesebb gondot jelent számukra az éjszakai vagy hétvégi munkavállalás, ami minden bizonnyal a bérekkel való magasabb elégedettségnek is köszönhető.

A külföldiek munkavállalásával kapcsolatban általában (hazánkban és más országokban is) általánosan elterjedt sztereotípia, hogy a hazainál alacsonyabb bérezésért dolgoznak. Kutatásunk szerint a nagy multinacionális vállalatoknál azonban ez a vélekedés nem állja meg a helyét. Kisebb cégeknél és idénymunkát végzők esetében feltehető, hogy több külföldi dolgozik a hazainál alacsonyabb bérekért.

Érdemes megvizsgálni, hogy milyen módon, milyen csatornákon jutnak a magyarországi munkalehetőséggel kapcsolatos ismeretek birtokába a szlovákiai munkavállalók. Mind az egyéni munkahely keresés, mind a formális (cégtoborzás, munkaügyi hivatal, munkaközvetítő szervezetek), mind az informális csatornák (családi, rokoni, baráti információk, segítségek) fontos szerepet játszanak a szlovákiai munkavállalók esetében. Egy közelmúltbeli kutatás (Dobos 2007.) azt találta, hogy az összes válaszadó közel azonos arányban vette igénybe munkahelyének megtalálásakor a formális csatornákat (38%) és az egyéni munkahely keresés (36%) lehetőségeit. A formális csatornák közül a munkaügyi központok munkaerő-közvetítő szerepe sokkal hatékonyabbnak tűnik, mint a cégtoborzások. Korábbi kutatások ettől valamelyest eltérő arányokat találtak, fontosabbnak tűntek az informális csatornák.

Bár a toborzás területén nagyon aktívak a munkaügyi központok, a szlovák-magyar határ mentén létrejövő munkaerő-ingázás azonban az utóbbi években növekvő arányban történik munkaerő-kölcsönző cégeken, ezen belül részben szlovákiai kölcsönző cégeken keresztül (GKIeNET 2006., Estélyi és mások 2007). A szlovákiai munkaerő-kölcsönzők tevékenysége ugyan még nem nagyon kiterjedt Magyarországon, a társadalmi elfogadottság szempontjából ez tűnik kétségesebbnek. A munkavállaló ugyanis ez esetben a szlovákiai kölcsönző cég alkalmazottja, így a közterheket Szlovákiában fizeti. Igaz ugyanakkor, hogy a járulékfizetéshez kötött szolgáltatásokat is ott veszi igénybe.

A szlovákiai munkavállalók motivációját tekintve Vári (2002.) korábbi kutatásához képest, amely a szlovákiai munkanélküliséget jelölte meg fő motivációként, Bartal és Hardi (2005.) három-négy évvel később úgy találta, hogy a Magyarországon elérhető magasabb kereset fontosabb szerepet játszik, mint a szlovákiai magasabb munkanélküliség. Ezt támasztja alá a Kempelen Farkas társaság 2005. évi kutatása is. (Kempelen Társaság, 2006.) A kép azonban ennél árnyaltabb, ha a munkavállalók életkorát is tekintjük: a fiatalabbakat elsősorban a jobb kereseti lehetőség, a középkorúakat pedig a szlovákiai munkanélküliség előli menekülés motiválja.

Az egyik legfrissebb és meglehetősen átfogó kutatás a szlovákiai munkavállalókról a közelmúltban készült (Dobos, 2007.). Bár maga a kutatás nem tekinthető reprezentatívnak statisztikai értelemben, a megállapításai mindenképpen orientáló jellegűek. Ennek a kérdőíves kutatásnak a keretében 11 településen: Pozsony, Dunaszerdahely, Komárom, Érsekújvár, Galánta, Zselíz; Losonc, Rimaszombat, Rozsnyó, Kassa, Királyhelmec, összesen közel 900, döntően magyar nemzetiségű felnőttet kérdeztek meg. A kérdezés 2006. májusa és szeptembere között zajlott. A kutatás a magyarországi munkavállalás különböző szociológiai aspektusaira tért ki, és a felvidéki magyarság munkaerő-migrációjával kapcsolatban a következő fontosabb kérdéseit érintette: a magyarországi munkavállalással kapcsolatos információs forrásokhoz való viszony; a munkaközvetítő intézményrendszerhez való viszony; a potenciális munkavállalók interperszonális kapcsolati tőkéje; a potenciális munkavállalók háttérokai és indítékai; a Magyarországon való munkavállalás tervezett időtartama; a Magyarországon való munkavállalás tervezett (területi) irányai; a Magyarországon való munkavállalás feltételeihez való viszony; a magyarországi munkából származó bérekkel kapcsolatos várakozások; a magyarországi munkavállalásból származó (leendő) jövedelem felhasználásával kapcsolatos tervek; értékrend-struktúrák a Magyarországon munkát vállalni szándékozó felvidéki magyarság körében.

A kutatás megállapította, hogy a magyarországi munkavállalás iránti érdeklődés intenzitása a szlovákiai magyarság legaktívabb rétegeiben – a munkavégzési aktivitás terén legnagyobb erőforrással rendelkező középkorosztály tagjai, a férfiak, illetve a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők

között – a legerősebb. Utóbbiak közül az érettségivel rendelkezők csaknem kétszer, a diplomások pedig háromszor többen érdeklődnek a magyarországi munkavállalás iránt, mint amekkora arányt a népességben képviselnek.

Ugyanakkor a magyarországi munkavállalás iránt érdeklődők között a szakmunkások képviselik a legnagyobb, 28,6 %-os arányt, őket a felsőfokú végzettségű, magasan kvalifikált szellemi foglalkozásúak követik 13,2 %-os aránnyal. Utóbbi adat meglehetősen kedvezőtlen a határon túli magyarság szempontjából, mivel a felsőfokú képzettségűek arányát tekintve amúgy is rosszabb helyzetben levő szlovákiai magyarság helyzete tovább romolhat a műszaki, illetve humán értelmiségének magasan átlag fölötti arányú tervezett munkaerő migrációja következtében.

A magyarországi munkát kereső szlovákiai magyarok között a munkanélküliek részaránya 33,5%-ot tesz ki, a fiatal korcsoportokban ennél lényegesen magasabb, közel 50 %-os. Az érdeklődők többségének (66,5 %) azonban a kérdezés időpontjában volt munkahelye. Ugyanakkor a munkanélküliség elkerülése azonban az ő esetükben is fontos szempont, kétharmaduk ugyanis volt már – hosszabb-rövidebb ideig – munkanélküli. Helyzetüket tehát saját tapasztalataik és a környezetükben tapasztalható munkanélküliség alapján bizonytalannak ítélik. A közvetlen anyagi okok inkább az alacsonyabb képzettségűek esetében jelentenek fontosabb motivációt. A magyarországi munkát vállalni szándékozók döntő többsége magyar nemzetiségű, a szlovákok 6,3 %-ot, a cigányok 3,4 %-ot, az egyéb nemzetiségűek 0,7 %-ot tesznek ki.

A kutatás azt is vizsgálta, hogy a magyarországi munkavállalás iránt érdeklődők mekkora hányada dolgozott már korábban külföldön, de nem Magyarországon. Azt találták, hogy a diplomások közel 9, a szakmunkások közel 8 %-ának volt már harmadik országbeli munkavállalási tapasztalata.

A kutatás egyik váratlan új eredménye, hogy míg a jelenleg Magyarországon dolgozó szlovák állampolgárok döntő többsége ingázó, a munkát vállalni szándékozók között többségben vannak azok, akik szívesebben letelepednének Magyarországon, mint hogy ingázzanak szlovákiai lakóhelyük és magyarországi munkahelyük között. Említésre érdemes változásként tarthatjuk tehát számon, hogy a felvidéki magyar munkaerő-migrációban érdekeltek újabb hulláma (a napjainkban munkát keresők) már inkább a Magyarországon való részleges letelepedés/tartózkodás alternatíváját választaná. Regionális metszetben azonban a kép nem ennyire egyértelmű: a nyugat-szlovákiai megkérdezettek közül kétharmados arányt képviseltek azok, akik inkább ingáznának, nem szeretnének részlegesen sem áttelepülni Magyarországra. Egy esetleges magyarországi munkavállalás esetére a nyugat-szlovákiaiak kevésbé hajlandónak eddigi életkörülményeik megváltoztatására, míg a keletebbre fekvő régióban élő munkakeresők, elsősorban a közép-szlovákiaiak inkább hajlandóak a korlátozó feltételek – közöttük a lakóhelytől, a családtól és a közvetlen környezettől való tartós távollét – elfogadására.

A kutatás kitért a bérviszonyokkal kapcsolatos várakozásokra is. A válaszadók vélekedése arról, hogy mekkora bérre számíthatnak Magyarországon átlagosan 1,4-szeresen haladta meg a tényleges magyarországi átlagbéreket. Azt a határt pedig, ami alatt nem dolgoznának Magyarországon, a tényleges nettó minimálbérnél 1,2-szer magasabban húzták meg.

A munkaerő határon át történő mozgásának jövőbeli alakulására minden bizonnyal hatással lesz a második Nemzeti Fejlesztési Terv (2007-2013), a közös Szlovák-Magyar Regionális Operatív Program illetve valamint az Észak-Magyarországi, Nyugat-Magyarországi és Közép-Dunántúli Regionális Operatív programja is (NFÜ, 2007.)

Az ÉMOP ugyan explicit célként nem határozza meg a határt átlépő munkaerő-mozgás ösztönzését, implicite azonban tartalmaz olyan fejlesztési célkitűzéseket, amelyek végső soron együtt járnak a munkaerő határt átlépő mozgásával, méghozzá mindkét irányban. Az Operatív Program általános célja – a Magyarország–Szlovákia Európai Területi Együttműködési Programmal összhangban – a határtérség szociális és társadalmi integrációjának a fokozása. Ezen belül kiemelt, specifikus célokként jelenik meg

- a határtérség gazdasági versenyképességének a fokozása
- a lakosság és a társadalmi közösségek szociális és kulturális kohéziójának erősítése
- a határtérség elérhetőségének és kommunikációjának fokozása
- a természeti értékek védelme.

E célok megvalósulása a foglalkoztatás bővítését is jelenti az érintett térségekben, de a munkaerő-mozgás tekintetében talán még fontosabb a határon átnyúló közösségi és kulturális kapcsolatok erősödése, a társadalmi kohézió határon átnyúló erősödése. Ugyanakkor bővülnek az érintett lakosság ismeretei a határ mindkét oldalán meglevő körülményekről, így a munkavállalási lehetőségekről is.

A régió fejlődése szempontjából fontos, hogy bővüljenek a közlekedési kapcsolatok a határtérségben, pl. az Ipolyon átívelő hidak építésével, illetve a Schengeni egyezmény alkalmazása után új határszakaszok megnyitásával.

A kapcsolatok fizikai közelségének javításán túl fontos, hogy a határtérségben kellő információval rendelkezzenek a vállalkozások és a munkavállalók az egységes munkaerőpiac kialakításáról, ennek előnyeiről és hátrányairól, a kölcsönös gazdasági előnyökről.

A felsőfokú képzések és a tudományos kutatások területén a gazdasági kapcsolatok meghatározó elemét alkothatja a térség és különösen Miskolc és Kassa felsőoktatási, kutatás-fejlesztési intézményeinek együttműködése. A gazdaság számra további fontos fejlesztés az Ipoly mentén, illetve Aggtelek térségében közös természeti értékekben gazdag területek turisztikai fejlesztése, határon átnyúló natúrparkok kialakítása. Ugyan a szlovák határ menti területeken nagy arányban élnek magyar

ajkúak, fontos a térség számára személyek, civil szervezetek, intézmények közti kapcsolatok elmélyítése tartós együttműködések kialakítása és tapasztalatcsere céljából.

A munkavállalók mozgására ösztönzőleg hathat, ha megvalósulnak a két ország határmenti térségeinek közös egészségügyi és prevenciós intézmények, amelyek mindkét ország térségben lakó polgárainak nyújtanak szolgáltatásokat. Hasonlóképpen a környezetvédelmi infrastrukturális beruházások is élénkíthetik a határon át megvalósuló munkaerő-mozgást.

3. Szlovákiából Magyarországra irányuló munkaerő migráció makrostatisztikai jellemzői

3.1 Bevezetés

A lakosság térbeli mobilitásán belül napjaink egyik legaktuálisabb témája a munkaerő migrációjának kérdése. Tágabb régiónk a V4 országai sajátos térséget alkotnak közép-kelet Európában. Ezek az országok jelenleg (és a múltban is) az Európai Unióhoz újonnan csatlakozott tagállamok közül a legfejlettebbek közé tartoznak, ugyanakkor léteznek olyan különbségeik melyek megteremtik a határ menti munkaerő migráció társadalmi és gazdasági feltételeit. Mára hagyományosan sok szlovák állampolgár a Cseh Köztársaságban keres munkalehetőséget, a határhoz közeli térségekből sokan napi rendszerességgel járnak el. Hasonló jelenség megfigyelhető a lengyel-szlovák, osztrák-szlovák és a magyar-szlovák határon is.

Makrostatisztikai elemzésünk során abból az egyszerű feltételezésből indulunk ki, hogy a munkaerőpiaci migrációt a kereslet és kínálat kölcsönös viszonya határozza meg. Erre az egyensúlyra pedig csak minimális befolyással vannak az olyan tényezők mint például a hivatalos adminisztrációs intézkedések vagy a természeti és földrajzi korlátok. A Magyarországgal határos dél-szlovákiai területek jellegzetes problémával terheltek mind társadalmi mind pedig gazdasági téren, Szlovákián belül elmaradott térségnek számítanak, szociálisan leszakadó belső perifériákkal. Ez alól csak néhány szigetszerű terület képez kivételt, mint pl. Kassa és néhány olyan dél-szlovákiai település mint Dunaszerdahely vagy Komárom. Mivel a régiók tartalmazzák ezeket a járásokat is és ezek nagyrészt átlagon aluli fejlettségű területek (közép Szlovákia déli részei és kelet Szlovákia), ezért szükséges elemezni e területek kiinduló társadalmi és gazdasági jellemzőit is. Mivel azt feltételezzük (és a kezdeti adatok is ezt igazolják), hogy jelentős kapcsolat van a kereslet és kínálat közt a konkrét régiókban, azért ez az interregionális szintű megközelítés is elkerülhetetlen. A magyar-szlovák közös határszakasz magyar oldalán különböző erősségű ipari régiók vannak, ezek nagyrészt nagyobb városok funkcionális területei.

A makrostatisztikai elemzések korlátját mindig az elérhető adatbázisok validitása és részletessége határozza meg. Esetünkben is így van ez, a fő problémákat a következőkben látjuk:

1) Több intézmény létezik, melyek másként gyűjtik az adatokat, másként értelmezik és határozzák meg a migráns munkavállalókat, illetve azt hogy kire terjed ki egy-egy célzott statisztikai adatgyűjtés.
2) Problémát jelent hozzáférni az egyes idősorokhoz, különösen olyanokhoz melyek egyszerre több dimenzióban is közölnek adatokat.

3) Sok strukturális jellemző (pl. iparági adatok és hasonlók) csak egész Szlovákia vagy Magyarország területére érhetők el, néhány jellemző csak kerületekre (NUTS III) és csak nagyon kevés minőségi adat érhető el a járások, illetve kistérségek szintjén (NUTS IV). Az adatok közt valószínűleg jelentős különbségek léteznek, emellett a munkaerő migrációs folyamata egyértelműen térbeli jellemzőit tekintve egyenlőtlenül van elosztva.

Szlovákia felől közelítve napjainkban nyilvánvalóan nagyobb súlyt kell fektetni a kifelé irányuló migrációra (OUT migration), mert a külföldön dolgozó szlovák lakosok száma jelentősen nagyobb, mint a Szlovákián dolgozó idegen állampolgárok száma (a 2005-ös év végen a Szlovák Munkaügyi és Szociális Központ az UPSVAR szerint mindössze 7000 fő). Azonban feltételezhetjük, hogy a növekvő gazdaságnak köszönhetően Szlovákia egyre vonzóbb lesz a munkaerőpiaci migráció szempontjából mint befogadó ország is. A hivatalos előrejelzések, központi prognózisok is azt feltételezik, hogy a bevándorlók száma növekedni fog, miközben jelentős részük migráns munkavállaló lesz.

A jelenleg Szlovákiába beáramló külföldi munkaerő nagyrészt ideiglenes munkásokat, idénymunkára szerveződött csoportokat jelent (Románok, Ukránok és mások), akiket különböző kisebb cégek alacsonyabb munkakörben alkalmaznak. Mindkét oldal a bér költségből fakadó előnyöket használja ki, és ezt egyelőre csak növelik a beszűkült munkaerőpiaci, a munkahelyek hiánya az említett országokban.

Az ismert szakirodalomban néhány szlovák szerző kifejezetten ezzel a problematikával foglalkozik. Több cikket publikált ebben a témakörben például Divinský, (Divinský a Popjaková 2007), továbbá a cseh - szlovák munkamigráció témáját dolgozta fel Halás (Halás et. al. 2006) és néhány általános trendet modellezett Kellenbergová (Kellenbergová 2006).

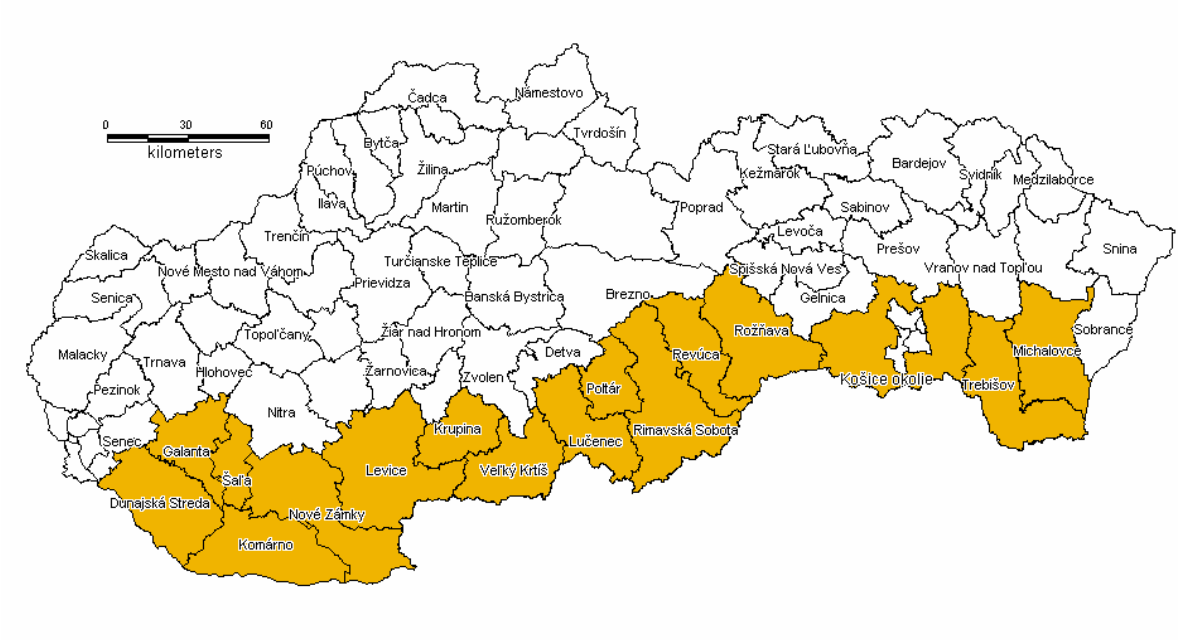
3.2 A vizsgált terület meghatározása

A Magyarországra irányuló szlovák munkaerő migráció szempontjából az érintett kibocsátó területeket közvetlenül azok a járások alkotják, melyek Magyarországgal határosak, közvetetten azonban az egész kerület. Mivel bizonyos adatok csak az egész kerületek szintjén vagy még rosszabb esetben csak egész Szlovákia szintjén érhető el, ezért az elemzésben gyakori, hogy ezek a különböző területi egységek sajnos keverednek. Az országos szint abból a szempontból fontos, hogy lehetővé teszi a folyamatok, trendek intenzitásának és minőségének összehasonlítását bizonyos kérdésekben Szlovákia és a vele szomszédos országok, jelen esetben elsősorban Magyarország között. Ahol mód van rá, ott az elemzésben a lokális szintet is igyekszünk érinteni – város és vidéki járások szintjét

(NUTS IV). Erre példa a 2001-es szlovák népszámlálási adatbázis, melyben megtalálhatók az adatok járási szinten, de ezt már más forrásokról nem igen lehet elmondani, sajnos a szlovákiai területi statisztikában a kistérségi (járási) szinten meglehetősen kevés adat található.

A magyar–szlovák határon közvetlenül 16 járás található a szlovák oldalon, mely 16 térség olyan földrajzi területet képez, melyeken a magyar-szlovák munkaerő áramlás szempontjából kölcsönhatás mértéke potenciálisan a legnagyobb, Galánta, Vágsellye, Poltár és Nagymihály kivételével az összes járás határos Magyarországgal. A nevezett járásokban azonban szintén viszonylag magas szintű interakciót lehet feltételezni, annak ellenére hogy nem határosak Magyarországgal, a határhoz viszonylag közel fekszenek, ill. olyan gazdaságilag különösen vonzó magyarországi régiókkal szomszédosak, melyek attraktívak a szlovák munkavállalóknak.

1. térkép: A vizsgált terület meghatározása (NUTS IV körzetek)



Az összes határmenti járás lakossága nemzetiség szerint vegyes megoszlású. A Dunaszerdahelyi és a Komáromi járásban a magyar nemzetiségű lakosság határozott többséget alkot (70-80 százalék) és Poltár kivételével az összes többi járásban is a magyar nemzetiségű lakosság a népesség szignifikáns hányadát alkotja, átlagosan 29 százalékát teszik ki a népességnek, a terjedelem jellemzően 25 és 50 százalék között mozognak. A határ két oldalán a potencális munkaerőpiaci kölcsönhatás mértékét jelentősen növeli a gond nélküli kommunikációs helyzet, a magyar nyelv ismerte. Ezzel a helyzettel paralel a Csehországba irányuló szlovák migránsok helyzete, ők is rendelkeznek egyfajta helyzeti előnnyel a két nyelv hasonlóságának köszönhetően. De az objektivitás

kedvéért meg kell említeni azt is, hogy a nyelvi akadályok a szlovákok és a lengyelek, ill. ukránok közt is viszonylag alacsonyak. Ebből a szempontból legnehezebb helyzetben azon szlovák munkavállalók vannak, akik Ausztriában terveznek munkát vállalni, itt a német nyelv nem ismerete komoly korlátozó tényező.

Jelen részletes statisztikai elemzésben nem vontuk be például a Szenc járást, ahol ugyan magas a magyar nemzetiségű lakosok aránya, de úgy véljük Pozsony közelsége eliminálja a határon átnyúló munkaerőpiaci migrációt és úgyszintén Kassa városát, de kiterjedt a Kassai járásra. A survey típusú adatfelvételbe ezen területek is beemeltük, éppen a fenti hipotézis tesztelése érdekében.

3.3 A határmenti régiók szociális és gazdasági színvonala

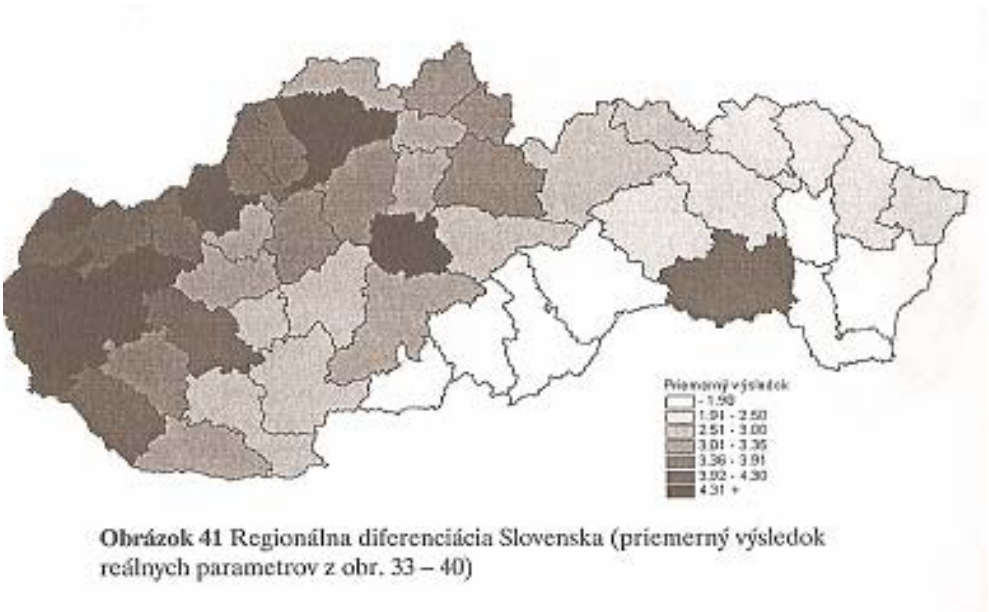
A kérdéses területek szociális és gazdasági színvonalának áttekintése egyrészt fontos elme az makrostatisztikai elemzésnek, másrészt viszont úgy tűnik, mintha a szabad munkahelyek hiánya és a határmenti szlovák lakosság alacsony életszínvonala veszítene jelentőségéből a munkaerő migrációja szempontjából. Paradoxnak számít, hogy azokban a régiókban ahol a legnagyobb a munkanélküliség, a cégeknek problémát jelent megfelelő munkaerőt találni[7]. Már nem csak arról van szó, hogy nincs elég szakképzett munkás, hanem egész egyszerűen arról van szó, hogy a térségbeli szlovák cégek mint munkahely kínálat nem elég vonzóak, nincs kereslet a szabad munkahelyek irányt. Feltételezzük, hogy ez részben az alacsony munkabérek és a párosuló magas követelmények következménye.

Korec (2005) részletes elemzése szerint, a szlovák-magyar határszakaszon lévő dél-és kelet-szlovákiai térségek döntő hányada Szlovákia átlagon aluli fejlettségű területeihez tartozik. Az szerző részletes összegző mutatókat használt, melyek több kvantitatív kritériumot is figyelembe vesznek. Annak ellenére, hogy a hivatkozott elemzés az 1996 előtt érvényben lévő járásokon végezte vizsgálatát a mi szempontrendszerünkhöz is jó támpontot nyújt, ugyanis az 1996-os változások mindössze néhány dél-szlovákiai határmenti járás területére terjedt ki. Közép-Szlovákia déli részei és a zempléni területek Szlovákia legkevésbé fejlett régiói közé tartoznak. Az országos átlaghoz közelebb álnak a dél-szlovákiai járások. Kivételt ezek közül a Dunamenti-Alföldon fekvő járások közül mindössze Dunaszerdahely képez. Az említett „push" vagyis taszító tényezők potenciálisan növelik a munkaerőpiaci migrációt a térségben.

[7] Példaként Tornalja városát említhetjük, ahol a munkanélküliség nagyon magas, és annak ellenére, hogy az ottani ruhagyár (Ozeta) emberek százainak mondott fel, az új beruházók akik munkaerő igénnyel léptek fel még nem találták meg a szükséges munkavállalók felét sem. Megnyilvánul a magyarországi munkahelyek közelségének hatása?

Most vessünk egy pillantást a „pull” vagyis vonzás tényezőire, nézzük meg milyen magyar-szlovák határ mentén a magyar régiók színvonala. Mivel azt feltételezzük, hogy főként napi rendszerességgel történő ingázásról van szó, ismerve a szlovák munkaerő elsődleges célterületét a magyarországi terület szempontjából elsősorban fejlettebb területek az érdekes, Az északi határ menti megyék közül a legjobb pozíciója Győr-Moson-Soporon és Komárom-Esztergom megyének van. Viszonylag a közel fekszik a határhoz legjobban teljesítő Pest megye, ill. maga az ország fővárosa is, Budapest. A szlovák-magyar határ kelet szakaszán a helyzet jelentősen rosszabb. Ha megnézzük a bruttó hazai terméket értékét, akkor a legjobb pozíciója a központi és nyugati régiónak, s ebből a szempontból legrosszabb pozíciója az északi területeknek van (az EU-s átlaghoz képest kevesebb mint 40% az EUROSTAT adatai szerint). Kedvező munkalehetőségeket az északi határ közeli nagyobb városok nyújtanak, például Győr, Tatabánya, Komárom, Esztergom. Ezeken a településeken főként elektrotechnikai és az autóipari cégek illetve beszállítóik adják a húzó ágazatot. Első ránézésre tehát a nyugat-magyarországi határmenti régiók jobb adottságokkal rendelkeznek a határon túli munkaerő migrációjához. Annak ellenére, hogy az ezekkel a Magyarországi területekkel határos szlovák járások nem tartoznak a legelmaradottabb szlovák térségek közé, nincsenek olyan jó gazdasági helyzetben mint például Pozsony vagy Nagyszombat és Trencsén környéke. Lényeges, viszont, hogy a magyar oldalon jó munkalehetőségek vannak. Kelet-Szlovákia a legelmaradottabb szlovák területek közé tartozik és a szemben lévő magyar oldalon is korlátozottabbak a munkalehetőségek.

Kép 2: Szlovákia regionális különbségei (Korec 2005)



Obrázok 41 Regionálna diferenciácia Slovenska (priemerný výsledok reálnych parametrov z obr. 33 – 40)

3.4 Adatminőségi és definíciós problémák a migrációs adatokban

Mint az első fontos adatforrást az legfrissebb, 2001-es népszámlálást kell előre vennünk az elemzésben. E népszámlálás eredményei alapján több részelemzés készült már, látványos térképekkel, és grafikonokkal. Néhány szembetűnő aránytalanság ellenére ez a népszámlálás hiteles adatforrásnak számít. A migrációs vonatkozásában több részadat az egyetlen és nagyon értékes információ forrás számunkra is. 2001-ben részletesen vizsgálták ugyanis a migráns munkavállalókat is. A külföldre irányuló népmozgásról kataszter készült (mennyi munkavállaló, mely járásokból ingázik stb.) azonban a migráció iránya nem kerültek pontosan rögzítésre (pl. mennyi munkás mely országba). Úgyszintén nem volt teljesen egyértelműen specifikálva a mozgás periodicitása. Többnyire persze napi rendszerességgel történő ingázásról van szó, de kutatásaink alapján nem elhanyagolható a hetente vagy havonta ingázók száma sem. A következőkben ennek ellenére az elérhető adatok miatt azzal a feltételezéssel élünk, hogy a migráns munkavállalók rendszeresen, ill. napi rendszerességgel eljárnak dolgozni a szomszédos régiókba.

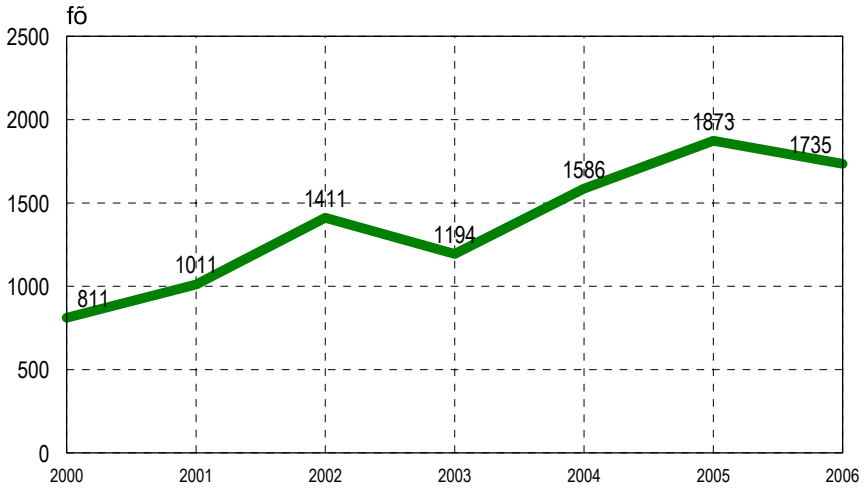
A tízévenként ismétlődő népszámlálás adatain kívül a Szlovák Központi Statisztikai Hivatal rendszeresen készít ún. migráns munkaerők szelektált elemzését. Ez Tulajdonképpen egy sajátos mikrocenzus adatfelvétel. Az eredményei ötévenként állnak rendelkezésre de a legfontosabb előnye talán az, hogy viszonylag hosszú időszakaszra visszamenőleg léteznek. Divinský és Popjaková (2007) szerint ugyan limitált információkat nyújtanak, de viszonylag jó színvonalú, megbízható adatforrás.

Az említett szerzők elemeztek más potenciális adatforrást is a munkaerő migrációval kapcsolatban. A legkevésbé kielégítő eredményeket a migránsok rendszeres nyilvántartása (a Szlovák Statisztikai Hivatal adatai ezek is) nyújt. Ki kell emelni, hogy ez az átalakuló kelet-európai tagállamok nagy részében nehezen hozzáférhető terület, problémásak a nyilvántartások. A nyugati országokban nyilvántartott külföldi munkavállalók száma pl. véletlenül sem egyezik azokkal a számokkal, melyeket a nemzetei hivatalok tartanak nyilván. Holá (2005) szerint az EUROSTAT adatbázisa alapján a különbözet gyakran akár 100%-osak is lehetnek vagy tízszeres aránytalanságok is előfordulhatnak (egy nyilvántartott személy a kiküldő országban, tíz vagy akár több a célországban). Holá (2007) többek közt ezen aránytalanságok fő okait a következőkben látja: a lakosság fegyelmezetlensége, szabad népmozgás, eltérő regisztrációs jogszabályok, törvények.

Az említett forrás szerint hivatalosan évente kevesebb mint 2000 szlovák állampolgár költözik külföldre állandó lakhelyet létesítve. Annak ellenére, hogy a 2002-es évben az ilyen lakosok kétharmados növekedése elég szembetűnő, nem lehet pl. ezt az adatot teljesen hitelesnek elfogadni. Ugyanakkor elemzésünk szempontjából ezek lakosok közül sokat éppen a kedvezőbb munkalehetőségek miatt költöznek el. Divinský (2005) szerint Szlovákia tartósan körülbelül 15-20 ezer

lakost veszít évente. Persze nem minden külföldön dolgozó szlovák munkavállaló változtatja meg a lakóhelyét, hiszen épp a számunkra legérdekesebb ingázó lakosok nem szerepelnek ebben a statisztikában. Magyarország esetében a véglegesen elköltözöttek problémája nem olyan feltűnő, mivel elsősorban ideiglenes népmozgásról (a munkavállalás idejére szóló migráció) van szó és csak kisebb mértében kivándorlásról.

Állandó lakóhelyet külföldire változtató (emigráns) szlovákok számának alakulása



forrás: www.infostat.sk/slovakpopin, osoby ktoré sa odhlásili z trvalého pobytu v SR

Szlovák migráns munkavállalókkal kapcsolatos legfrissebb elérhető adatforrás az EURES adatbázisa. Ez a rendszer munkát közvetít nem csak az EU tagállamok lakosainak, hanem a többi EEA ország lakosainak is. Divinský és Popjaková (2007) szerint az adatok minősége jelentősen korlátozott azok heterogenitása miatt és amiatt is, hogy az egyes országok adatgyűjtési módszerei nem teljesen kompatibilisek egymással. (Némely ország ezeket az adatokat egyáltalán nem tartja nyilván, vagy csak különböző idősorokban vannak meg). Szlovákián az EURES adatbázist a Központi Munkaügyi Hivatal gondozza (UPSVAR).

A klasszikus statisztikai adatforrásokon kívül, szeretünk volna egy rövid szakértői becslésre felkérni az érintett települések vezetőit is. Az kérdéses határszakasz melletti területen 18 város polgármesterét szólítottunk meg, szerettük volna megtudni az ő egyéni véleményüket és egy becslést a migráns munkavállalókról számáról. Sajnálatos módon mindössze csak 3 értékelhető választ kaptunk és egy polgármesteren[8] kívül senki sem merte megbecsülni a külföldön munkát vállaló lakosaik számát.

Az eltérő statisztikai adatokon kívül szólni kell a migráns munkavállalók meghatározás definíciós problémájáról is. E téren nagy a káosz a nemzetközi intézmények, szervezetek, adatgazdák

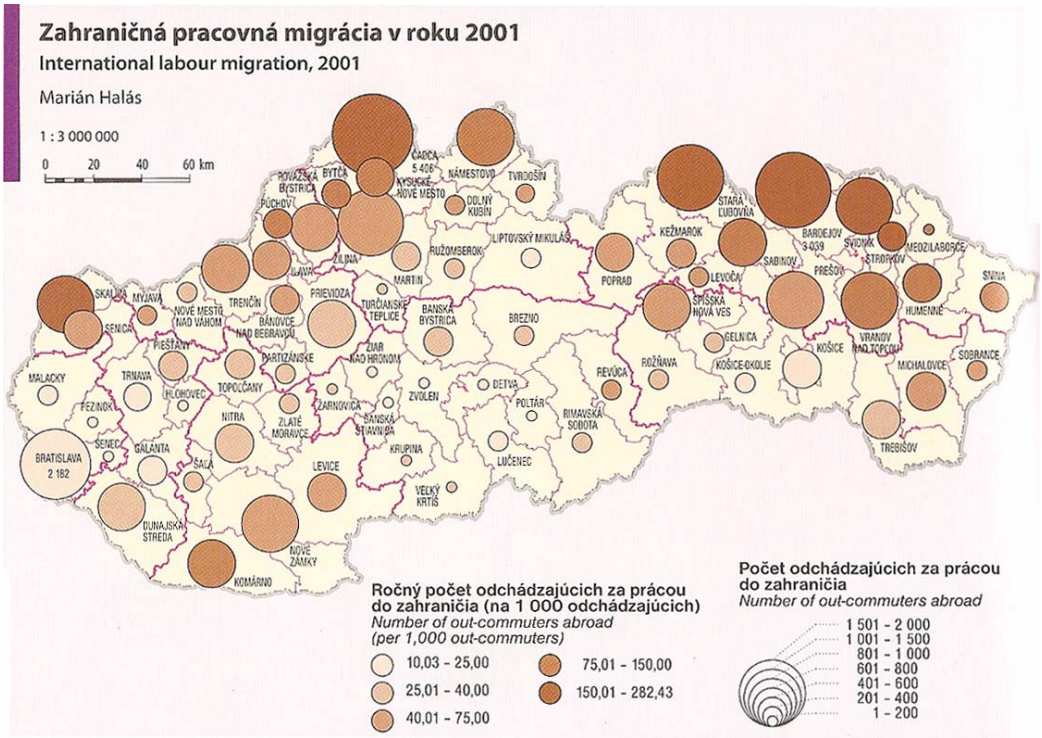
[8] Párkány polgármestere becslése szerint körülbelül 2000 lakos jár át dolgozni Magyarországra.

fogalomhasználatában. Különbség van például a napi rendszeresség illetve a hosszabb időszakra nyúló népmozgás meghatározásában is. Az ENSZ statisztikai adatai megkülönbözteti ugyan a rövidtávú (3-tól 12 hónapig terjedő időszakos) és a hosszú távú (több mint egy év) migrációt, de a nyilvántartásba már nem érti bele azokat a munkavállalókat akik naponta lépik át a határt.

Az angol szakirodalomban a migráns munkavállaló fogalmának használata sokkal elterjedtebb mint pl. a szlovák irodalomban, itt ugyanis berögzült modell, hogy a népmozgást az állandó lakhely megváltoztatásához kötik, ezért a külföldi munkavállalók fogalma is szinte ismeretlen volt. Csak az utóbbi időben került ez a fogalom előtérbe Szlovákiában is, főként abban az időszakban mikor a külföldre irányuló mozgás növekedni kezdett. Ebben az új nyilvántartásban már fontos besorolni (ugyanúgy ahogy az ENSZ is teszi) az idénymunkásokat és az ideiglenes munkásokat is. A naponta ingázó munkásokat nehéz a migránsok nyilvántartásában rögzíteni, de a motiváció szempontjából mindkét térmozgás közel áll egymáshoz és egy csoportként kell(ene) rájuk tekinteni. Márcsak azért is, mert az egyes nyilvántartások csak ritkán különböztetik meg az időtartamot és a periodicitást. Ráadásul a munkaerőpiaci migrációnál megadott 3 hónapos határ alaptalan, mert ideiglenes munkavállalásról van szó akkor is ha a munkás 5 hónapot tölt az idegen országban és akkor is ha csak egyet. Az a lényeges, hogy migráns munkavállalóról van szó és egyidejűleg nem napi rendszerességgel utazik.

3.5 Munkaerőpiaci migráció a szlovák-magyar határon

A legegyszerűbb mutató melyet az utolsó, 2001-es népszámlálásból lehet meg tudni az a külföldre irányuló munkavégzési célú migránsok száma. Ezek az adatok alapján Halás (2006) készített migrációs térképeket. *(Forrás: Szlovákia népességi atlasza, szerző Halás)*



Ahogy a fenti térképről egyértelműen látni lehet, a legintenzívebb munkarőpiaci népmozgás abszolút számokban és relatív arányokban is észak és észak-kelet Szlovákiában van. Ezek a területek (főként Kysuce - Csaca) hagyományosan a Morvai ipari területekre irányuló munkaerőpiaci migrációval rendelkeznek. Hasonló a helyzet nyugaton (Szakolca) is. Szekély (2006) feltételezése szerint észak-kelet Szlovákia lakossága (főként a férfiak) a kevés munkalehetőség miatt hajlandóak nagyobb távolságra is lemenni, ez érhető itt tetten.

Első pillantásra az adatok alapján a munkaerőpiaci migráció nem túl jelentős. Alapjába véve három területet lehet lehatárolni. Az első Dunaszerdahelytől Léváig nyúlik el, az abszolút számok (és kisebb kivétellel) a relatív arányok is itt a legmagasabbak. A második területet a Nagymihályi és a Tőketerebesi járások képezik, a harmadik pedig Nagykürtöstől Kassáig terjed. A migrációs folyamatok erőssége alacsonyabb. A legtöbb migráns munkás a térségben – abszolút számokban - a nagyobb járásokban van Dunaszerdahely, Komárom és Érsekújvár és bár magas értékekről van szó, még mindig kisebbek mint az abszolút számok észak-nyugat és észak-kelet Szlovákián.

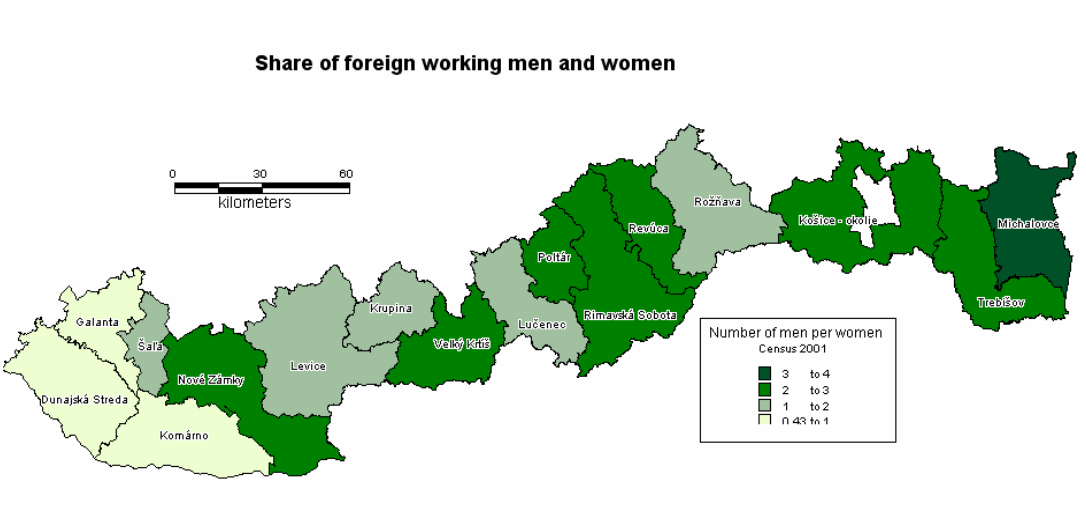
A külföldön dolgozó szlovák munkavállalók száma nem olyan függ olyan nagy mértékben az országhatártól való távolságától, mint ahogy azt elsőre gondolnánk. A határtól messzebb fekvő Kelet-Szlovák járások is viszonylag magas értékekkel rendelkeznek és ezek az értékek magasabbak mint a határhoz közelebb fekvő Közép-Szlovákia déli területei. Legalacsonyabb értékei a Besztercebányai járásnak vannak.

A népszámlálás eredményei lehetővé teszik néhány strukturális jellemző meghatározását a vizsgált terület járásaira nézve. A határmenti járások munkaerőpiaci migráció tekintetében heterogén területet alkotnak. Kivételt csak a Nagymihályi (a férfiak négyszeres többségben vannak) és a Dunaszerdahelyi járások (kétszeres női fölény) képeznek. Ez a térbeli mozaik túlságosan színes ahhoz, hogy le lehessen egyszerűsíteni a képet. Az azonban megállapítható. hogy három nyugati járásban női fölény van, de a szomszédos Komáromi járásban már a férfiak többsége elég jelentős. Kelet-Szlovákiában pedig egyértelmű a férfiak dominálnak a munkaerőpiaci migrációban a statisztikai adatok alapján.

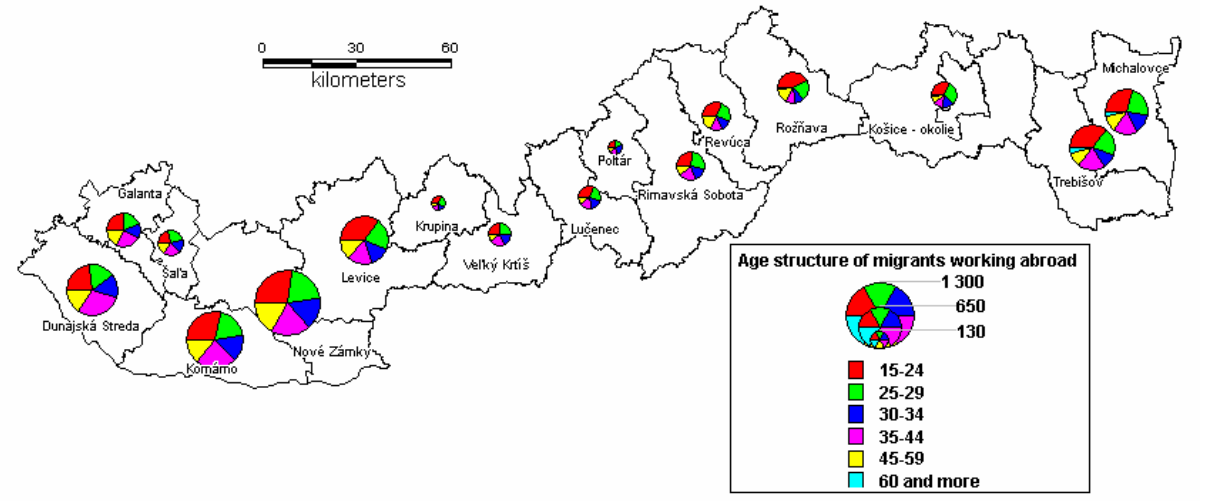
A térkép utáni következő ábra a munkaerőpiaci migránsok kor szerinti megoszlását mutatja. Ezek alapján a fiatalabb, produktív korosztályok dominálnak, bár az adatok értelmezését kissé torzítja a megadott korosztályok különböző intervalluma. A legfiatalabb, 15-24, korosztály a Rozsnyói járásban dominál és az összes járásban a 45-59 éveseknek képezik a legkisebb részt a migráns populációból. A Népszámlálási adatok megerősítik azt az általánosan elfogadott trendet, hogy a fiatalabb

korosztályoknak általában nagyobb a mobilitása. Ha csak a hosszabb időtávú rendszertelen mozgásról volna szó (a rendszeres hazatérés nélkül, naponta vagy hétvégente), akkor a fiatalabb korosztályok fölénye még nagyobb lenne.

Munkaerőpiaci migránsok nemi összetétele (2001)



Külföldi munkaerőpiaci migránsok kor szerinti megoszlása (2001)

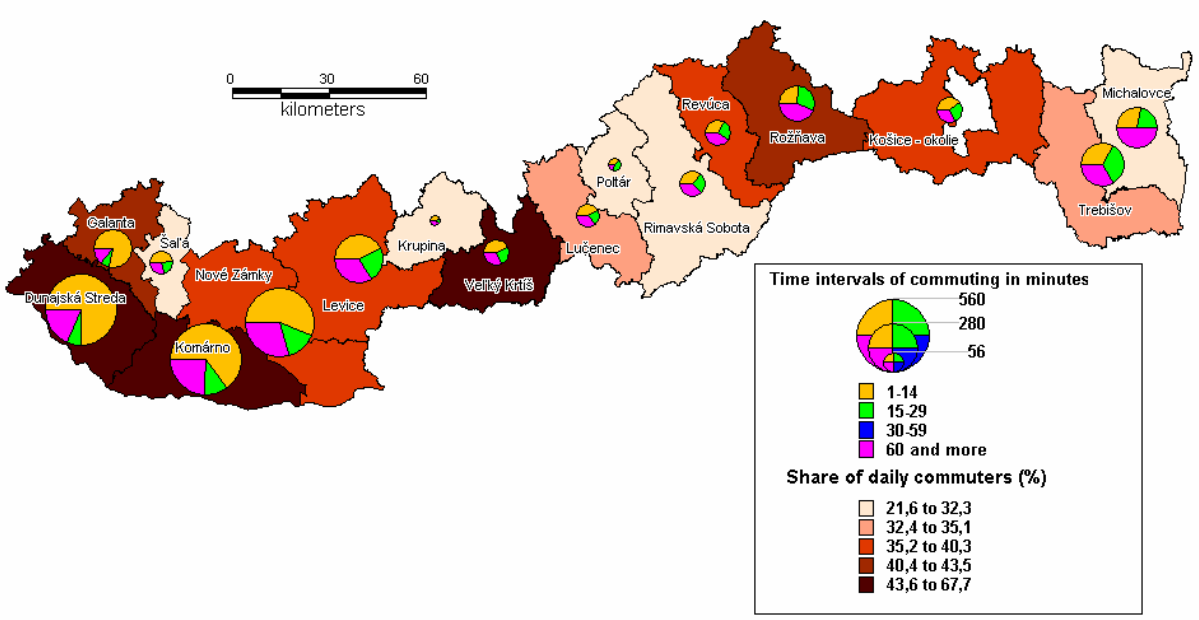


A következő ábra a naponta bejárókat és a többi, nem napi bejárókat, valamint a napi beérkezések időtartama szerinti alapfelosztást szemlélteti. Naponta átjárók aránya 20 százaléktól csaknem 70 százalékig váltakozik. Legmagasabb azokban a járásokban amelyek közvetlenül a

határvonalon terülnek el, a legalacsonyabb pedig azokban a járásokban, amelyek közvetlenül nem határosak Magyarországgal vagy egy részük félreesőbb a határtól. Feltételezzük, hogy az időbeli távolság ezekben az esetekben meghaladja a napi ingázás szempontjából még elfogadható értékeket. A Vágsellyei, Korponai, Poltári, Nagymihályi és a Rimaszombati járás északi részéről van szó. A legnagyobb részben ismét a két délnyugati járás érintett – Komárom és Dunaszerdahely - valamint Közép–Szlovákia déli részében Nagykürtös. Nagyon érdekes jelenség a munka miatti utazás napi időtartama az adott célvárosba. Az összegyűjtött számlálási adatok négy intervallumot határoztak meg, de megfigyelhető azonban bizonyos területi differenciálódás is. 15 perces időtartamot, 50 százalék feletti arányban a Dunaszerdahelyi, Komáromi és az Érsekújvári járásokból ingázóknál van. E tekintetben kétségesnek csak a Galántai és Vágsellyei járások adatai mondhatók, ahol a 15 perces időtartam elérése a legközelebbi helységből a határig gyakorlatilag igen nehéz vagy egyáltalán nem lehetséges.

Az ingázás időtartama és a napi ingázók aránya az összes munkaerőpiaci ingázó arányában (2001)

Szerző: Branislav Bleha, 2001-es számlálás átszámolt adatai

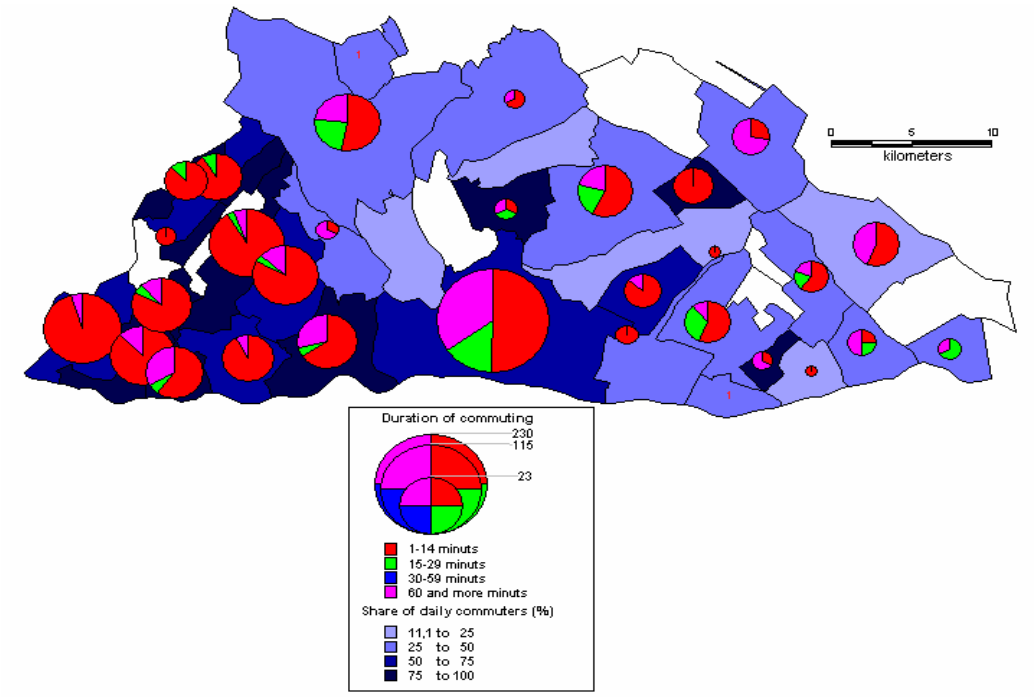


A legrészletesebb elérhető szelvényt munkaerőpiaci migrációról a napi ingázás adja meg, éppen az egyes települések szintjén. Elemzésünkben mintaterületként a Komáromi járást választottuk, ahol a Magyarországra irányuló munkaerőpiaci migráció a Dunaszerdahelyi járással együtt nyilvánvalóan a legmagasabb. A következő ábrán megfigyelhetjük a napi ingázók arányát az összes ingázó munkavállaló tekintetében és a szükséges napi időráfordítást. Fehér kataszterként jelölt helységekből nincs ingázó munkaerő. Az ábra alapján megfigyelhető bizonyos összefüggés a napi ingázás és a bejárás időtartamának percben megadott aránya közötti értékeknél. Komáromban kialakult

a egyfajta sajátos koncentráció a délnyugati részben, átlag napi 15 perces ingázási idővel. Mi lehet az oka annak, hogy ilyen koncentráció nem létezik a Komáromi járás délkeleti részén? Egyértelműen azon szlovák településekről van szó, melyek többé-kevésbé Győr közelségében helyezkednek el. Megállapíthatjuk hogy a feltételezésünk a „p*ush-pull"* teória alapján igazolódni látszik (a teória alapjaot lásd Lee 1972, de részletesen hivatkozza Divinský 2005). A magyar-szlovák határ nyugati szakaszán a „push-pull" relációban a *pull* faktor szerepe tekinthető elsődlegesnek, vagyis vélhetően nagyobb a magyar területek vonzó ereje mint a szlovák település taszító hatása a határmenti munkaerő migrációs tekintetében. A délkeleti részben nem létezik olyan „erős" munkalehetőséget kínáló város mint pl. Győr a járás délnyugati részéhez közel. Ehhez hasonló modell szerint működhet, még ha kiterjedésben és gazdasági erejében nem is olyan nagy mértékben Párkány–Esztergom, Révkomárom–Komárom és Nagykörtös, Losonc, Fülek – Salgótarján körzetek is, ahol nagyobb határközeli helységekben nagyobb a munkahelyükre a naponta ingázók aránya. Ez a közelség, a jó útinfrastruktúra, az alacsony szociális és gazdasági szint kombinációja a szlovák oldalon, valamint az eltérő lehetőségeké a magyar oldalon. Feltételezhető, hogy az ingázás nemcsak a nagyobb városokba, mint Győr vagy Tatabánya, hanem a kisebb határmenti településeket is érinti, bár a saját lakossági adatfelvételünk ezt nem erősítette meg kellően.

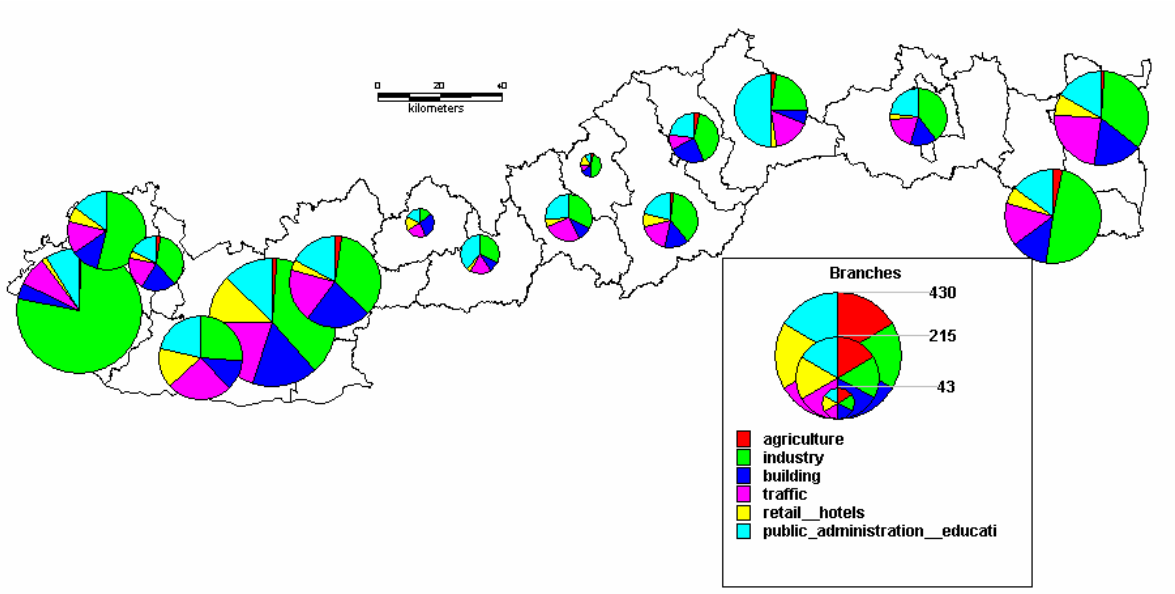
A népszámlálási adatok alapján a határtól növekedő távolsággal a munkahelyükre naponta ingázók aránya csökken és egy bizonyos távolságtól a napi bejárás szinte megvalósíthatatlan. Nem léteznek pontos adatok, de feltételezhető, ahogy a kérdőíves kutatásunk is kimutatta hogy a napi ingázáson kívül bizonyos területeken domináns a heti rendszerességű bejárás is.

Az ingázás időtartama és a napi ingázók aránya az összes munkaerőpiaci ingázó arányában Komárom járásban(2001)



A népszámlálási adatokból készített utolsó ábra a munkájuk miatt a településükről naponta eljárók összetételét mutatja azon ágazatok szerint amelyekben dolgoznak [9]. A járások többségében meghatározó az iparba való „bejárás", elsősorban ez a Dunaszerdahelyi, Vágsellyei, Tőketerebsi járásokban észlelhető. Négy járásban (Rozsnyó, Korpona, Nagykürtös, Poltár) nem létezik domináns ipari pozíció. A naponta ingázók ágaztok szerinti megoszlása túlnyomórészt a határ magyar oldalán elérhető feltételektől függ. Például a kifejező ipari dominancia napi migrációban a Dunaszerdahelyei járásban egyértelműen Győrre vonatkozik.

Településükről naponta eljárók összetétele ipari ágazatok szerint (2001)



3.6 Munkaerőpiaci migráció elemzése a Munkaerő Felmérés alapján (LFS)

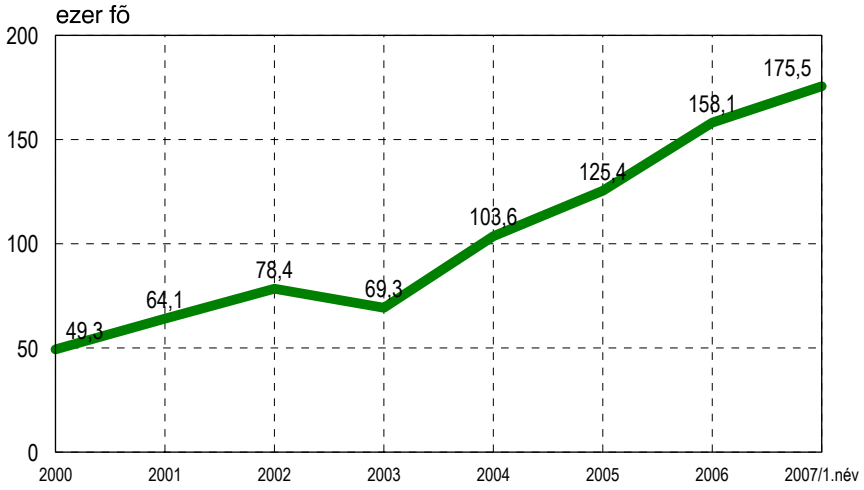
Ahogyan arra már korábban utaltunk, a következő felszanálható forrás a szlovák-magyar határ menti munkarő migráció jellemzésekor a Szlovák Statisztikai Hivatal által rendszeresen felvett munkaerő survey (angolul LFS, szlovákul VZPS). Ebből az adatbázisból nemcsak közvetett, hanem közvetlen becslések is adható a határon túli migráns munkaerőre vonatkozóan, ám ennek korlátja, hogy mintán alapuló felvétel, így bizonyos területi szint alatt (kerület) nem ad statisztikailag megbízható információt. A munkaerő survey az ILO szabálya szerinti módszereket, ajánlásokat alapul véve dolgozik, az adatokat negyedéves periódusokban veszik fel.

[9] A kartodiagrammon nincs feltüntetve az egyéb és a nem megállapított kategória, amely minden járásban a legnagyobb részt alkotja.

Az általános áttekintés alapján az első a szembetűnik, hogy a külföldön dolgozók száma folyamatosan növekszik Szlovákiában. Ha a növekedés ütemét nézzük a legerőteljesebb éppen a 2004-es évben volt, amikor az ország csatlakozott EU-hoz és megszűnt több, munkaerőpiaci migráció szempontjából célországban (így Magyarországon is) a munkavállalási engedély kényszere, helyette csak statisztikai célú regisztrációs kötelezettség keletkezett. A csatlakozást következő két évben mérséklődött a ugyan a növekedés üteme de ennek ellenére évente átlagosan kb. 20 százalékkal növekszik a külföldön munkát vállaló szlovák állampolgárok száma.

Nemi bontásban nézve az adatokat, megállapítható, hogy nők aránya nagyobb mértékben növekedik, ma kb. egyharmada az összes külföldön dolgozó szlováknak nő, míg 2000-ben ez nem egész 28 százalék volt. Ágazatok szempontjából egyértelmű az ipar és az építőipar dominanciája, melyekben a 2006-os évben csaknem 105 000 szlovák munkavállaló dolgozott külföldön Divinský és Popjaková (2007) azon a véleményen vannak azonban, hogy ez alulbecsli a jelenség nagyságát, és legalább 25 százalékkal többen dolgoznak külföldön mint amire az LFS adatokból következtetni lehet.

A külföldön munkát vállaló állampolgárok számának alakulása



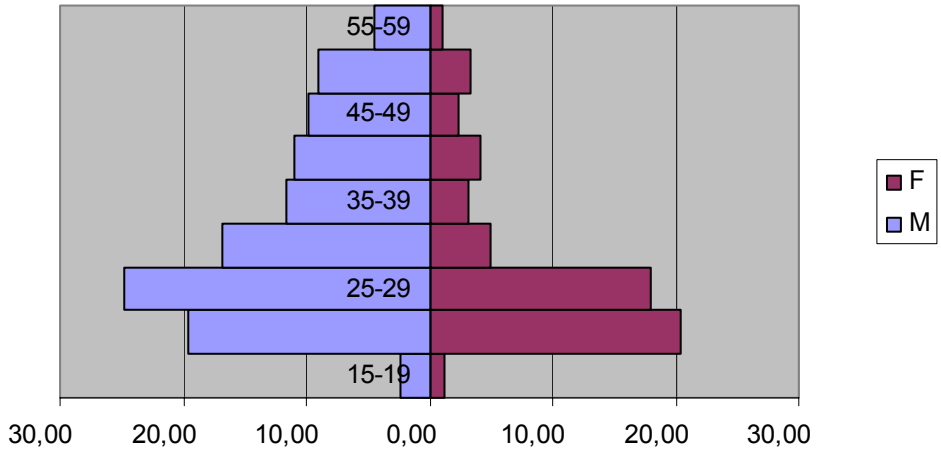
forrás: Szlovák Statisztikai Hivatal - Munkaerõ Felvétel

A kor és nem szerinti megoszlást a migráns munkaerő korfáján együttesen szemlélve országos szinten férfiak vannak többségben, számosságát tekintve pedig főként a 20-35 év közötti korosztály a

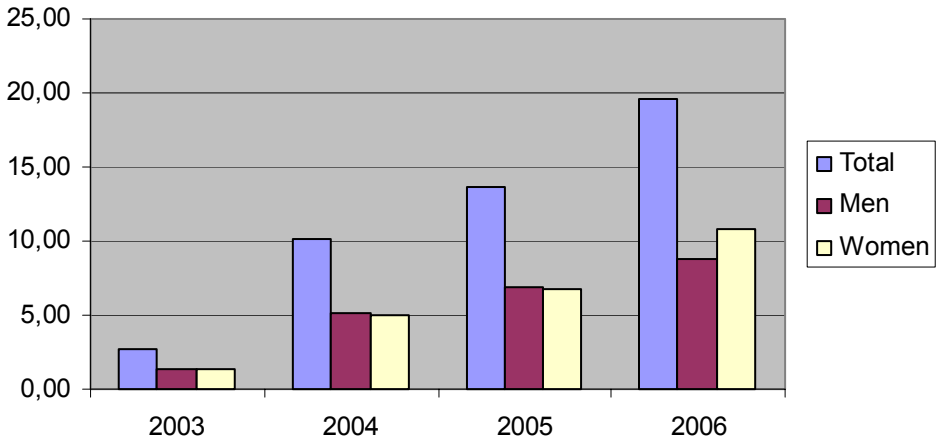
domináns. Jellemző az is, hogy a nemek aránya sokkal kiegyenlítettebb a fiatalabb korcsoportokban, mint az idősebb munkavállalóknál, ahol szinte alig találni női migráns munkaerőt.

A Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok száma hasonlóan az országos átlaghoz szintén növekedő tendenciát mutat, de növekedés üteme dinamikusabb mint az átlag. További fontos különbség, hogy az országos szintű összesítéstől különbözően a Magyarországon dolgozó szlovákok nemi aránya lényegében kiegyenlített[10]. Ezzel egybevágó a lakossági kérdőíves adatfelvételünk eredménye is, mint azt a későbbiekben látni fogjuk.

A migráns munkaerő korfája 2006-ban az LFS (VZPS) becslése alapján százalékos megoszlásban

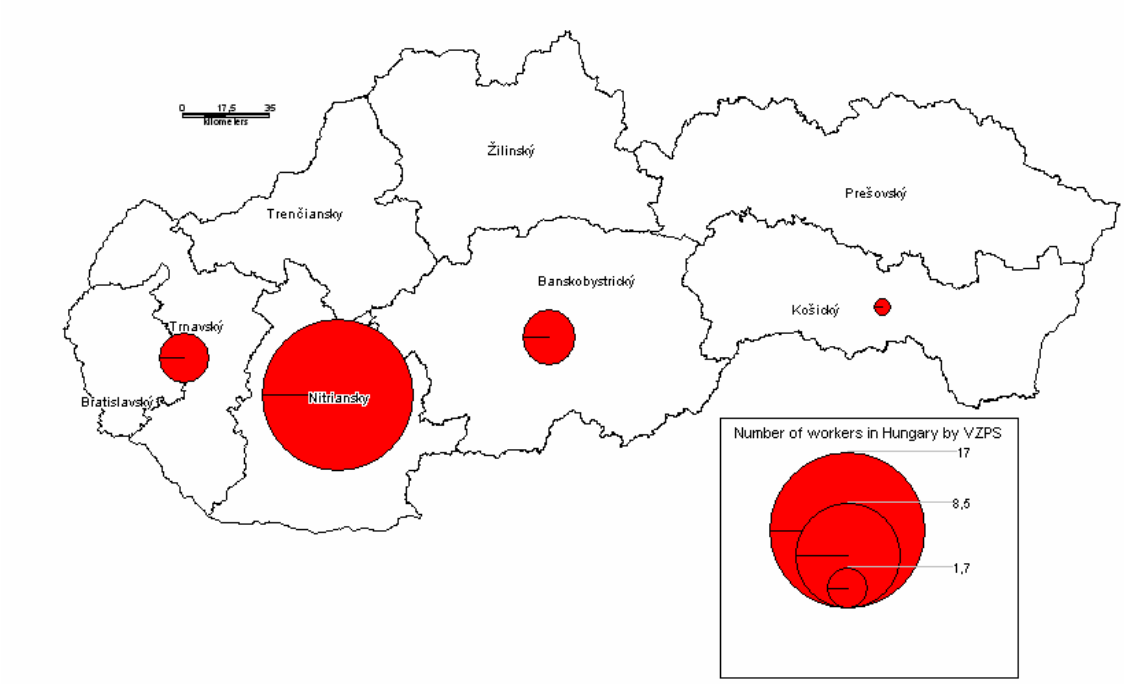


Szlovák munkavállalók Magyarországon az LFS (VZPS) becslése alapján, adott év utolsó negyedéves adatai alapján ezer főben kifejezve



[10] Pozitívan hat a migráció növekedésére a vállalati buszokkal történő utaztatása a magyar gyárakba.

Szlovák munkavállalók Magyarországon az LFS (VZPS) becslése alapján 2007/2 negyedéves adatai alapján ezer főben kifejezve kerületenként (NUTS III)



A fenti térképet megnézve a 2001-es népszámlás adatbázisán végzett járási szintű elemzések regionális kihatása igazoldóik vissza[11]. Az LFS adatai szerint a nyolc kerületből csak négy kerületben vannak olyan munkavállalók, akik Magyarországon dolgoznak. Ezt a saját kutatásunk némileg módosítja azzal, hogy ott a Pozsonyi kerület egyes településeiről is kimutathatunk érdemi munkaerő migrációt Magyarország irányába. A Nyitrai kerület dominanciája az LFS adatai szerint is nyilvánvaló, az adott járás adja az összes Magyarországra migráló munkavállaló közel kétharmadát Hozzávetőleg kiegyenlített, de jóval alacsonyabb számokat mutat a Nagyszombati és Besztercebányai kerület és az LFS adatai szerint lényegében csak néhány százast számlál a Kassai kerületből Magyarországra ingázók száma, holott ez a Magyarországgal határos leghosszabb határrész. Ez esetben is igazolódnak azok a feltevések, amelyek a „pull" tényező hatását teszik erősebbnek, a keleti határszakaszon nincs attraktív vonzó erő, a munkavállalóknak távolabb (pl. Budapestre) kell ingázniuk ez viszont jelentős időráfordítással jár s gyakran az életvitel teljes megváltoztatását hozza magával.

3.7 Munkaerőpiaci migráció az EURES adatai alapján

EURES adatbázis további lehetőséget ad az elemzésre, de ahogyan azt Divinský és Popjaková (2007) kimutatta ennek vannak bizonyos korlátai. Ennek ellenére a többi adatforráshoz viszonyítva értékes lehetőségeknek kell tekinteni. Az OECD adatok is növekedést mutatnak az 1996-ban mért

[11] NUTS IV járások adatai nem álltak rendelkezésre.

elhanyagolható 0,4 ezerről 2006-ra közel 20 ezerre emelkedett a vonatkozó adatsor (OECD 2006 in Divinský és Popjaková 2007). A külföldi célterületek rangsorában így Magyarország Csehország és Anglia után Írországgal együtt a harmadik helyen van a Szlovák munkavállalók külföldi munkavállalási célú migrációs területei között. A Magyarországon dolgozó általános vélekedés (szakértői becslések) 30 ezer, munkaviszonyban lévő szlovák állampolgárról szólnak, ezek közül a napi ingázók számát körülbelül 13 ezerre teszik.

3.8 A szlovákok Magyarországi munkavállalása a magyar ÁFSZ adatok szerint

Magyarországon 2004. május 1. óta munkavállalási engedély nélkül foglalkoztathatók az Egyesült Királyságból, Írországból és Svédországból érkező munkavállalók viszonossági alapon. Ezen országok a csatlakozás után azonnal szabad munkavállalást biztosítottak a magyar munkavállalóknak. Ugyanez vonatkozik a Magyarországgal együtt csatlakozó országok közül Málta és Ciprus polgáraira. A többi új tagállamból érkező munkavállalókat a magyar munkáltató köteles bejelenteni, azaz regisztráltatni, de munkavállalási engedély számukra sem szükséges.

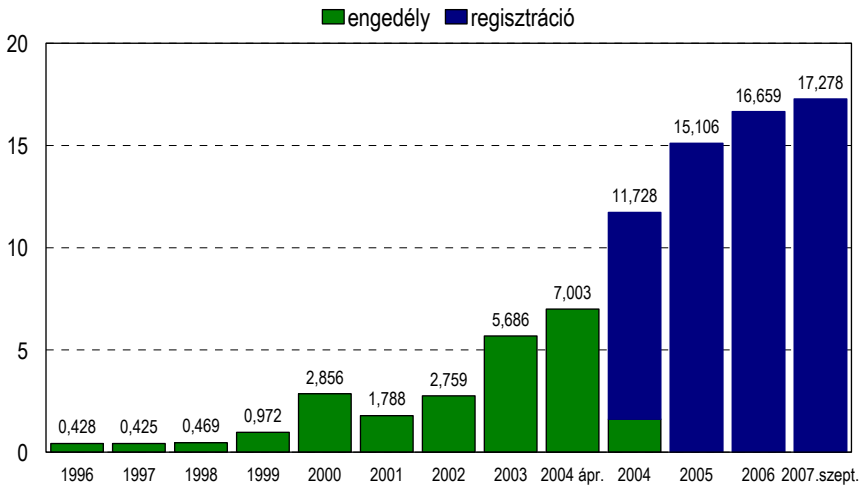
Az ÁFSZ nyilvántartása szerint jelenleg (2007. szept.) 17 ezer szlovák állampolgárt tartanak nyilván a regisztrációk, melyek azonban nem tartalmazzák a munkaerő-kölcsönző cégen keresztül alkalmazott munkavállalókat. A számszerű adat mellett érdekes a dinamikája a folyamatnak.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (és jogelődjei) nyilvántartásában szereplő külföldi munkavállalók száma a 90-es évek második felétől kezdve folyamatosan nőtt, köztük a szlovák munkavállalók száma is. 1996-ban összesen 20.296 munkavállalási engedélyt adtak ki, 2005-ben pedig már több mint 53 ezret, ezen felül a bejegyzett regisztrálások és zöldkártya igazolások száma megközelítette a 20 ezret. A csatlakozás előtti napon 55.710 külföldi munkavállaló rendelkezett érvényes engedéllyel. Az év végére számuk alig csökkent, ezen felül az érvényes regisztrációval rendelkezők száma meghaladta a 10 ezer főt. Ez utóbbi csoport kizárólag szlovák állampolgárok voltak. Ez a tendencia most is érvényes, a jogosultak közül túlnyomórészt a szlovákiai munkavállalók használják ki a kötöttségektől mentes munkavállalási lehetőséget.

A 2007 szeptember 30-án érvényes szlovák állampolgárok engedélyek, regisztrálások és zöldkártyák együttes száma alapján összességében csaknem ugyanannyi szlovák munkavállaló van jelen a magyar munkaerőpiacon, mint 2006-ban, egy kicsit nőtt a számuk, de a növekedés üteme az előző évekhez képest jelentősen lelassult.

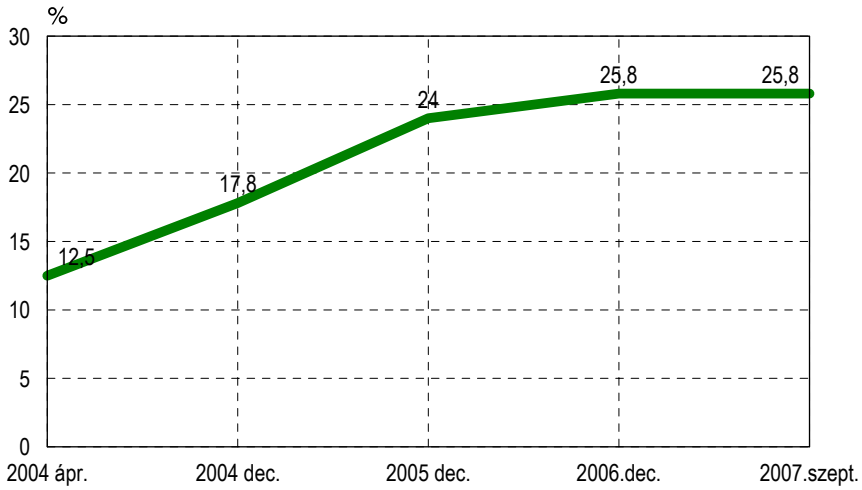
Az összképhez hozzátartozik, hogy a teljes létszámon belül a román állampolgárságú munkavállalók aránya a legmagasabb, 43 százalék, a szlovákoké 26, az ukránoké pedig 13 százalék. A szlovák munkavállalók részesedése 2004 és 2005 között nőtt meg, azóta folyamatosan 24-26 százalék körül volt minden évben.

Érvényes engedélyek és regisztrációk számának alakulása a szlovák munkavállalók részére (1996-2007)



forrás: ÁFSZ

Szlovák munkavállalók aránya a külföldi munkavállalók közül (2004-2007)



3.9 Várható trendek

Patzwald (2004) Csehországot és Magyarországot olyan országként határozza meg, amelyek un. inmigrációs országokká váltak Közép és Kelet-Európa valamint Ázsia kevésbé fejlett országainak munkaerőpiaca szempontjából. Valóban léteznek vitathatatlan bizonyítékok arra, hogy ezekben az országokban a szomszédos vidékről jelentős és egyre növekvő számú migráns munkaerő dolgozik. Ha Szlovákiát nézzük, Csehország Szlovákia lakosságának kiemelkedő munkáltatója. 2006 végén az

EURES adatok szerint Csehországban csaknem 100 ezer szlovák dolgozott, ötször annyi mint Magyarországon. Magyarország pozíciója Csehországgal szemben szlovákok foglalkoztatása szempontjából azonban specifikus. Közös határszakasz jóval nagyobb, és míg Csehországban Szlovákia minden térségéből munkát vállalnak, Magyarországon vonatkozásában ez a csak a déli határrész lakosait, illetve a nem túl távol eső járásokban lakókat érintik. Ebben Magyarország eltér a többi országtól, ahol szlovákok dolgozni járnak át. Írországban, Angliában vagy Ausztriában szükséges (előnyös) megtanulni a nyelvet, Csehországban és többé-kevésbé Lengyelországban is a szlovák megértetik magukat. Magyarország ilyen komparatív előnnyel nem rendelkezik, így a migráns munkaerő merítési bázisa limitált és a magyar nemzetiségű kisebbségre korlátozódik. A másik oldalról ugyanakkor nekik kétségtelen előnye Magyarországnak a munkaerőpiaci migrációs relációban hogy kb. 500 ezer lakos a magyar nyelvet tudja, ebből legalább 200 ezer potenciális munkavállaló. A másik oldalon ugyanakkor azt is tudni kell, hogy az életkor szemszögéből ez a populáció demográfiailag öregedő és szlovák átlag feletti az öregedési mutatójuk.

Feltételezzük, hogy a szlovák munkavállalók magyarországi növekedése a jövőben már nem lesz olyan átütő és idővel eléri a telítettség határát. Ennek egyik oka, hogy a magyar munkapiac lehetőségei a gazdasági növekedés ellenére sem korlátlanok. Másrészt növekszik a szlovák gazdaság teljesítménye is, dinamikusabban mint a magyar gazdaságé. Még ha a különbségek a régiók között meg is maradnak Szlovákia déli részén a munkahelyek száma növekszik és idővel a szlovák befektetők kénytelenek lesznek a bérek szintjét is emelni, máskülönben nem fognak munkavállalót találni. Harmadrészt nem feltételezhető, hogy Dél-Szlovákiában az elmúlt években a lakosságnak problémát okozott volna Magyarországon munkát szerezni az EURES elindítása, illetve az EU-ba való belépés óta. A munkaerő mobilitása Szlovákiában azonban nagyon alacsony, ami a progresszív fejlődésre nem hat jól. Negyedrészt pedig bizonytalanságot visz a feltételezésekbe a befektetők dinamikája. Az egységes európai gazdasági térben a befektető a határ északi vagy déli felére is viheti beruházását és ez a tény önmagában meghatározhatja a munkaerőpiaci migrációs folyamatokat, akár meg is fordíthatja. A nagy befektetők Szlovákia és Magyarország kétségtelen bérelőnyét már csak néhány évig tudják kihasználni, így a további hatalmas számú „olcsó“ munkahely létrejötte a termelésben aligha feltételezhető.

Feltételezzük tehát, hogy a közeljövőben a szlovák munkavállalók száma Magyarországon stabilizálódik, hosszabb távlatban pedig csökkenni kezdhet. Esetleg bizonyos átrendeződés történhet a régiók között, ha csökken a régiók közötti területi egyenlőtlenség.

A szakértői vélemények szerint csak idő kérdése, hogy mikor lesz mindkét országnak szüksége az ázsiai, román, ukrán stb. munkaerőre a saját munkaerőpiaci igényei kielégítése érdekében. Már most sok román, ukrán dolgozik mind Szlovákiában mind pedig Magyarországon és a szükséglet még

emelkedni fog, de a keresletet túlnyomórészt a szegényebb ázsiai országok képesek csak kielégíteni (márcsak a bérek miatt is).

Ugyanakkor nehezen képzelhető el, hogy a magyar munkaadók képesek hosszútávon megtartani szlovákok számára a bérelőnyöket, de amíg fennmaradnak a határon keresztül átívelő regionális különbségek a munkaerő észak-déli mozgása nem szűnik meg.

4. Magyarországi munkavállalás a szlovák munkavállalók szemszögéből

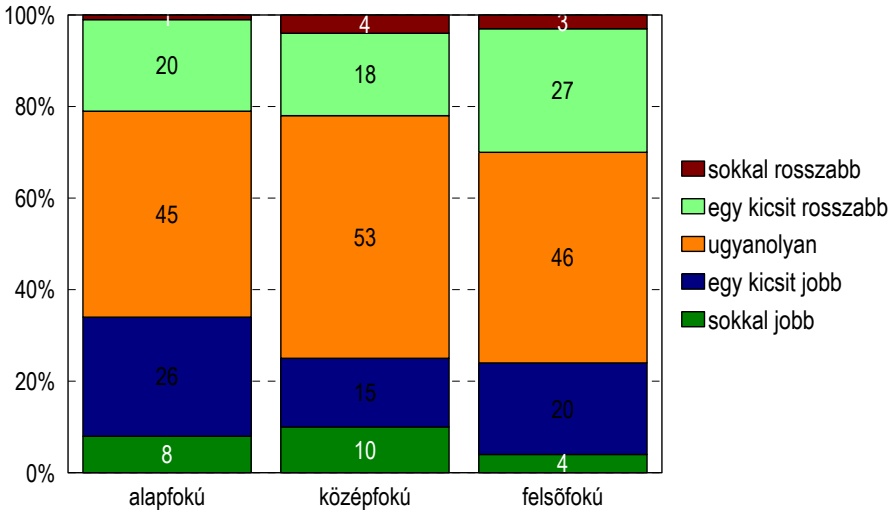
4.1 Munkához jutási esélyek

A szakirodalom alapján a külföldi állampolgárok munkához jutási esélyei általában rosszabbak, mint a fogadó ország állampolgárainak esélye, hiszen a munkavállalás általában komolyabb terheket ró a munkavállalóra (adminisztrációs terhek, anyagi áldozatok, életmódváltás, nyelvi problémák, saját munkaerőpiac védelme miatti hátrányok stb.). A jelenleg Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok körében végzett 600 fős munkavállalói kérdőíves kutatásunkban kíváncsiak voltunk arra, hogy ebből mit érzékelnek az érintettek, ők maguk hogyan élik meg, milyen e probléma társadalmi szintű percepciója. A munkavállalói kutatás adatai alapján a megkérdezett szlovák állampolgárok 45 százaléka úgy véli, hogy ma Magyarországon a szlovák munkavállalók munkához jutási esélyei ugyanolyanok mint a magyar állampolgároké, 21 százalékuk szerint rosszabbak a szlovák állampolgárok munkához jutási esélyei Magyarországon, mint a magyar állampolgároké, ellenben egynegyedük szerint éppen a migráns munkaerő van kedvezőbb helyzetben. E mögött a pozitív vélekedés mögött nyilván az egyéni, szubjektív munkaerőpiaci helyzet áll, illetve annak a társadalmi-gazdasági mikroklímának az ismerete, amely vonatkoztatási rendszerként áll előttük, mint a magyar munkaerőpiacon sikeresen munkát vállaló külföldi állampolgár előtt. Ezt támasztja alá az is, hogy azon válaszadók, akik munkaerő-kölcsönző cégen keresztül vállalnak munkát Magyarországon kicsit pesszimistábbak, mint azok akik közvetlenül a magyarországi cégnél kötöttek szerződést, előbbi értéke mérleg indexen -4, utóbbié +8 pont.

A válaszok területileg is mutatnak eltérést, a leginkább pozitív véleményen (+14 pont) a Nyitrai kerületből munkát vállalók vannak, míg a keletebbre eső dél-szlovákiai területeken élők negatívabb véleményt alkottak, -5 illetve -6 pont az index értéke mérleg indexen esetükben, ami azt jelenti, hogy többségük szerint a munkavállalási feltételeik ugyanolyanok vagy egy kicsit rosszabbak mint a magyar állampolgároké. E kérdésben egyébként majd mindenki véleményt tudott formálni, a bizonytalan válaszok aránya alig 10 százalék volt.

Ennél élesebb különbség rajzolódik ki a véleményekben a munkát vállalók iskolai végzettsége mentén. Míg az alapfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók harmada úgy véli ma Magyarországon a szlovák állampolgárságú munkavállalók munkához jutási esélyei a magyar állampolgárokéhoz képest jobbak, addig a középfokú végzettségűek nem látnak érdemi különbséget, a diplomások munkavállalók pedig inkább arra az álláspontra hajlanak inkább, hogy szlovákok munkához jutási esélyei Magyarországon a magyar állampolgárokéhoz képest egy kicsit rosszabbak.

A szlovákok munkához jutási esélyei Magyarországon a magyar állampolgárokhoz képest a szlovák munkavállalók szerint a válaszoló végzettsége mentén

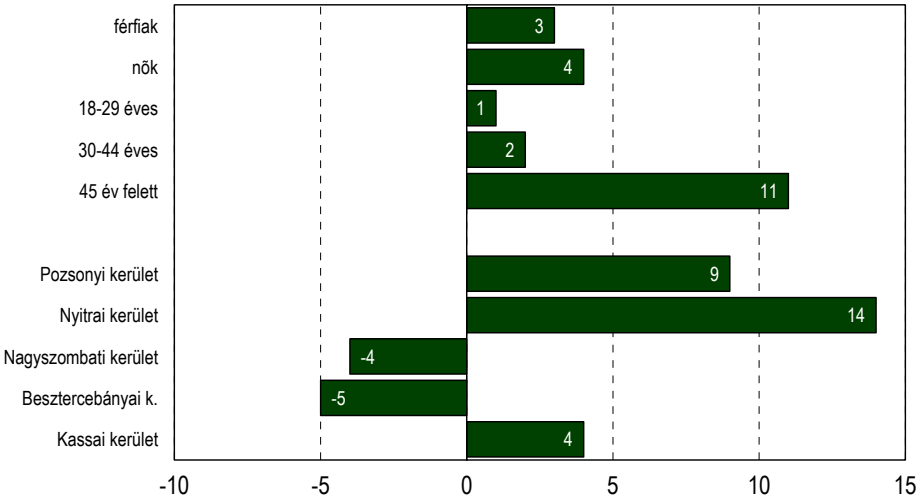


Az adatokat mérleg indexre számítva +4 pontos átlagot kapunk, ami önmagában még nem informatív, viszont, ha azt nézzük, hogy míg a 30 év alatti munkavállalók esetében +1, a 30-45 éveseknél pedig +2 pont az index értéke addig az idősödő munkavállalók esetében már +11 pontot lehet mérni, ami rávilágít az elégedettség demográfiai vetületére is.

Nemi bontásban vizsgálva a véleményeket nincs igazából statisztikailag értékelhető eltérés a nők válasza kicsit heterogénebb, az viszont kimutatható, hogy a nagyvállalatoknál (250 fő feletti cég) dolgozók a legelégedettebbek (+8 pont), a mikrovállalkozásoknál (10 fő alatti cégek) dolgozók pedig a legkritikusabbak (-4 pont), de a relatív többség itt is azon a véleményen van, hogy az esélyek nagyjából ugyanolyanok. A jelenlegi munkahely területi elhelyezkedése is befolyásolja a véleményeket, a fővárosban és Pest megyében munkát vállalók körében magasabb az elégedettség, mint a keleti vagy a nyugati határszakaszon.

Ha megnézzük a relatív munkaerőpiaci helyzetértékelést a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok véleménye szerint a magyar állampolgárokéhoz képest a migráció kibocsátó régiója (munkavállaló lakóhelye) és a munkaerőpiaci megjelenése (befogadó régió, ahol a munkavégzés történik) tovább differenciálódik a vélemény struktúra.

A szlovák munkavállalók magyar munkához jutási esélyeinek megítélése a magyarokhoz képest mérleg indexen az egyes szlovák alcsoportokban



mérleg-index pontszám -100 és +100 között

A pozsonyi kerületből Közép-Magyarországon munkát vállalók szerint egyértelműen jobb a helyzetben vannak mint a magyarok, ugyanakkor a ebből a kerületből a nyugati régióban munkát vállalók negatív véleményt alkottak. Hasonló a tendencia a Nyitrai és Nagyszombati kerületből munkát vállalók esetében, csak az index mértéke alacsonyabb. Ugyanakkor a Kassai kerületből nem a Közép-Magyarországra, hanem a keleti területekre migrálók az elégedettebbek.

Relatív munkaerőpiaci helyzetértékelés a kibocsátó és a befogadó régió mátrixában

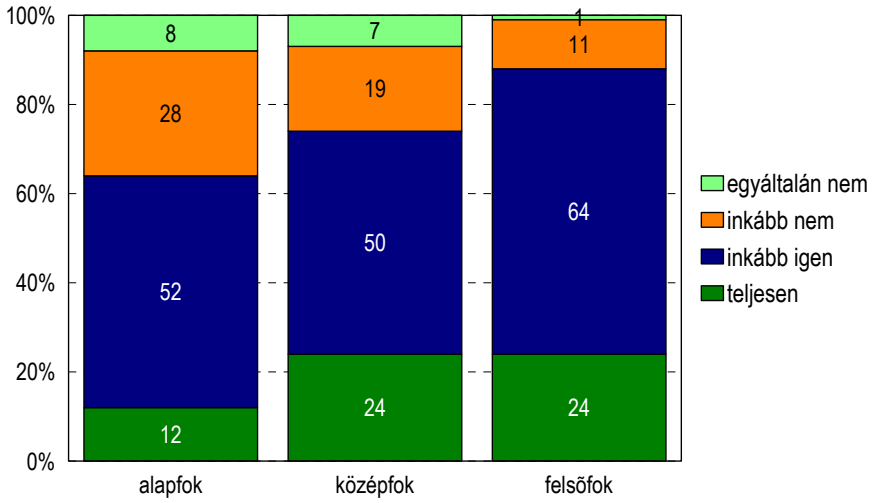
	Nyugat-Magyarországra	Közép- Magyarországra	Kelet- Magyarországra
Pozsonyi kerületből	-19	+30	-
Nyitrai kerületből	+12	+26	-
Nagyszombati kerületből	-6	+3	-
Besztercebányai kerületből	-13	+2	-10
Kassai kerületből	-	-2	+8

pontszám mérleg-indexen

Arról, hogy mennyire jellemző Magyarországon, hogy a munkáltatók megbecsülik a szlovák állampolgárságú munkavállalók szakmai tapasztalatát, munkáját kevésbé oszlanak meg a vélemények, meglehetősen pozitív kép rajzolódik ki a szlovák munkavállalók tapasztalatai szerint. A bizonytalan válaszoktól eltekintve (kb. 10 százalék) a munkavállalók 22 százaléka teljes mértékben, további 53 százaléka inkább egyetértett abban, hogy megbecsülik a magyar munkaadók a szlovák állampolgárok

munkáját a magyarországi vállalkozásoknál. Az alapfokú végzettséggel rendelkezők 64, a középfokú végzettségű munkavállalók 74, a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók pedig 88 százalékban fogalmaztak meg inkább pozitív véleményeket a kérdéssel kapcsolatban. Százfokú skálára számolva az egyetértés mértéke 64 pont. Ezzel együtt jellemző, hogy azok a Közép-Magyarországi régióban dolgoznak e kérdésben is magasabb elégedettségről számoltak be (68 pont szemben a két másik szakasz 62-63 pontjával). A munkahely nagysága e tekintetben nem differenciálta a válaszokat, s az életkor szerint sincs szignifikáns eltérés. A fontosabb demográfiai változók közül a válaszadó nemének volt még kis mértékű hatása, a nők kritikusabbak.

A szlovák munkavállalók munkájának vélt megbecsültsége Magyarországon a válaszoló képzettsége mentén

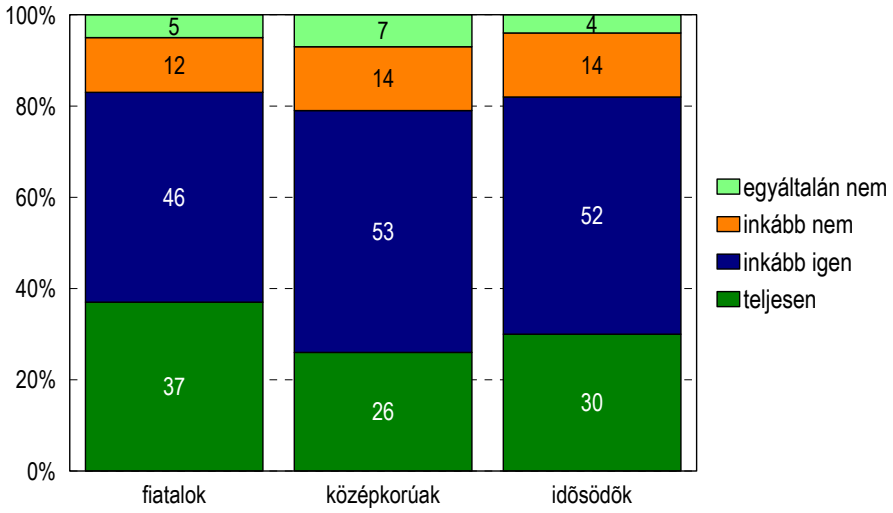


Ha a szlovák állampolgárok munkatapasztalatának, munkájának magyar munkaadók általi megbecsültségét, elismertségét nem általánosságban vizsgáljuk, hanem a munkavállaló saját élethelyzetére, a jelenlegi munkahelyére vonatkoztatjuk, akkor még pozitívabb képet kapunk mindhárom korcsoportban, különösen a fiataloknál. Az idősödő munkavállalók 30 százaléka szerint teljesen, 52 százaléka szerint inkább elismeri főnöke, munkáltatója a munkáját. A fiatalabbaknál, ahol a tapasztalati idő rövidebb ám az általános képzettségi szint magasabb ez az arány magasabb, a 37 százalékuk szerint teljes mértékben megbecsülik a munkájukat a magyarországi vállalatnál, s negatív véleményen csak 17 százalékuk van. Ezek az értékek már önmagában is jelzik, hogy a szlovák munkavállalók alapvetően jól érzik magukat Magyarországon, s a későbbiekben látni fogjuk, hogy a többségüket nem ér semmilyen hátrányos megkülönböztetés sem.

Mindez százfokú skálán kifejezve 69 pont. Ez független a válaszadó nemétől, ugyanakkor erősen befolyásolja az értéket a munkakör, a szakmaiság és végzettség. Míg a szellemi munkakörben

dolgozóknál 77 pont, addig a fizikai munkakörben alkalmazott szlovák állampolgároknál 66 pont az vélt munkáltatói elismertség indexe, s ehhez hasonlóan a szakmai végzettséget igénylő munkakörben is magasabb, mint a betanított vagy segédmunkát igénylő munkaköröknél. Az adatok alapján úgy tűnik a munkáltatók a szolgáltató szektorban jobban megbecsülik a szlovákokat mint a termelő vállalatoknál, de valószínűleg ez a szektorok általánosságban eltérő munkaerőigényével magyarázható. A konkrét munkáltatói elismertséget a variancia elemzés szerint legerősebben az iskolai végzettség határozza meg. A szlovák munkavállalók esetében az iskolai végzettség önmagában 5 százalékot magyaráz az elismertség heterogenitásából. Míg az alapfokú végzettséggel rendelkezők esetében 57, a középfokúaknál pedig 69 pont, addig a diplomás szlovák munkavállalóknál 77 pont ez az index érték.

A válaszadó munkájának munkáltatói megbecsültsége



Szubjektív munkahelyi megbecsültség index

		Általában a szlovák munkavállalók munkájával	Konkrétan a válaszoló munkájával
Munkakör	Szellemi	72	77
	Fizikai	61	66
Feladat	Betanított	61	64
	Szakmunka	68	75
Szektor	Szolgáltatás	71	78
	Termelés	61	65
Iskolai végzettség	Alapfok	56	57
	Középfok	64	69
	Felsőfok	70	77
Életkor	Fiatal	65	71
	Középkorú	62	66
	Idősödő	64	69
Határ szakasz	Nyugati	63	65
	Középső	68	78
	Keleti	62	70

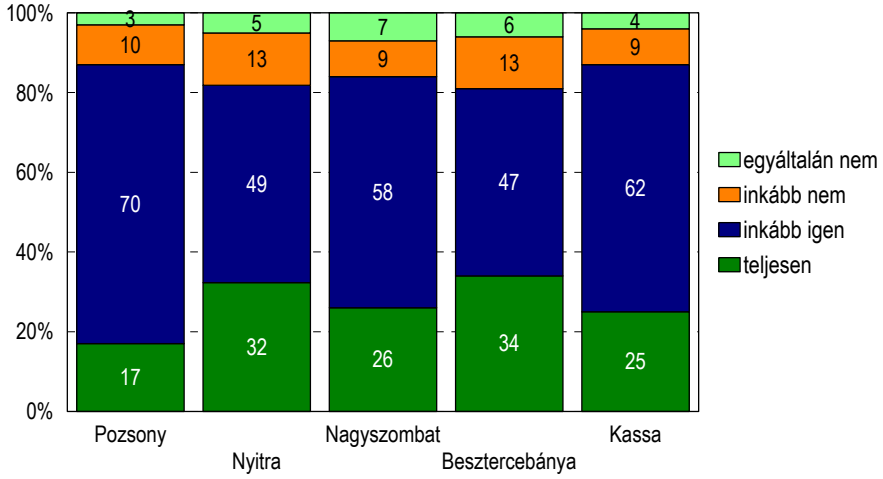
pontszám százfokú skálán

A fenti összehasonlító adatsorból jól látszik, hogy azok a szlovák állampolgárok, akik Magyarországon dolgoznak a saját munkáltatójukkal kapcsolatban rendre magasabb elégedettségről számolnak be, mint amit feltételeznek általában a szlovákokat foglalkoztató munkáltatókról, de az is látható, hogy ez a fajta vélt munkáltatói elégedettség mintázata nem különbözik az általános tendenciáktól, vagyis nemigen mutat specifikus, csak a szlovák munkavállalókra vonatkoztatható eltérést.

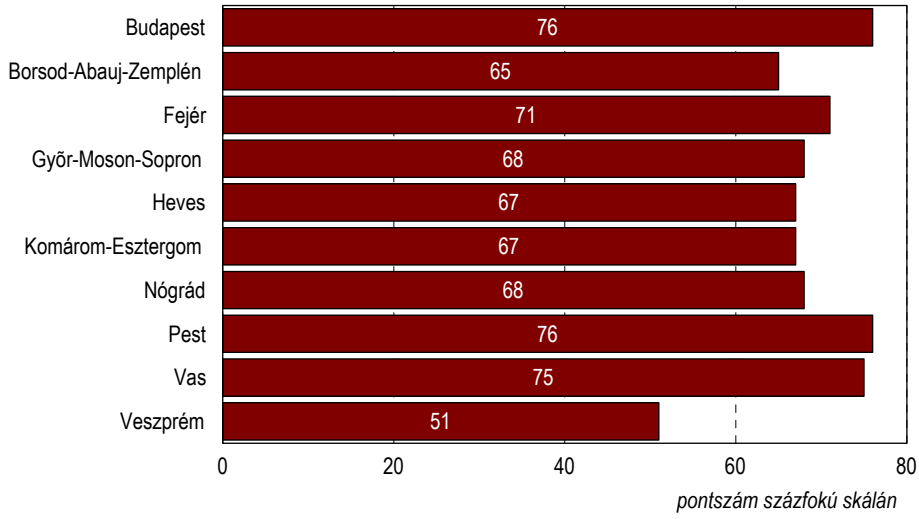
A szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalását, a hazai munkaerőpiacon való hosszabb távon történő egyéni berendezkedés terveket befolyásolják a jelenlegi munkahellyel való elégedettség illetve az esetlegesen előforduló negatív diszkriminációk, de ezen kérdések tanulmányozása nem haszontalan a munkaerőpiaci mobilitást mögötti egyéni döntések megértéséhez sem.

Arra a direkt kérdésre, hogy munkavállaló mennyire elégedett a jelenlegi magyarországi munkahelyével az itt dolgozó szlovák állampolgárok 29 százaléka válaszolta, hogy teljes mértékben elégedett, további 55 százalékuk inkább igen, 11 százalékuk inkább nem, s mindössze minden huszadik megkérdezett mondta, hogy egyáltalán nem elégedett. Jellemző módon bizonytalan válaszadó nemigen volt, e kérdésben szinte mindenki véleményt tudott alkotni. Kerületenként tapasztalható némi eltérés, ami inkább csak tájékoztató jellegű adatsor, s a magyarországi cég területi elhelyezkedésével együtt érdekes. Ez utóbbiból jól látszik a fővárosi és Pest megyei cégekkel való átlagon felüli elégedettség.

Szlovákok elégedettsége a magyarországi munkahelyével kerületenként



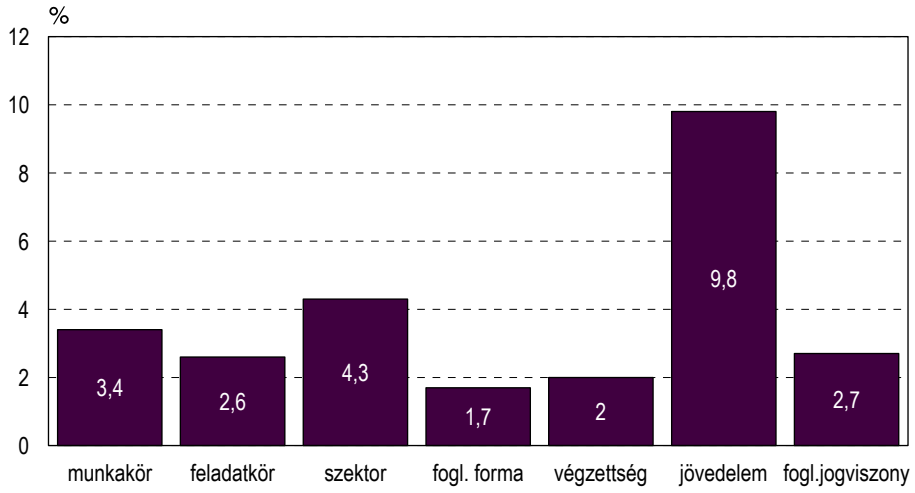
Szlovákok elégedettsége a magyarországi munkahelyével százfokú skálán a foglalkoztató cég elhelyezkedése szerint



A munkahellyel való elégedettség teljesen független statisztikai értelemben a vállalkozás nagyságától, ellenben az ágazat, a szektor, a munkakör jelentősen befolyásolja. Jellemző módon a korábban már látott tendencia itt is megerősítést nyert, a szlovák munkavállalók elégedettebbek a szolgáltató szektorban, a szakmai munkakörökben és szellemi munkát igénylő pozíciókban. Érdekes módon a legfontosabb demográfiai jellemzők (iskolai végzettség, nem, életkor) e tekintetben nem bírnak magyarázó erővel. Természetesen az elégedettséget szlovák munkavállalók esetében (is) leginkább a

jövedelem, illetve a magyarországi munkavégzés következtében bekövetkezett jövedelem változás határozza meg legerősebben. Az egyutas variancia elemzés során összes válasz heterogenitásából az elérhető jövedelem 10 százalékot magyaráz, ami igen magas magyarázó erő, figyelembe véve, hogy a munkakörülmények, ágazat, feladatkör stb. maximum 3-5 százalékos magyarázó erővel bír csupán.

A munkahelyi elégedettséget meghatározó objektív tényezõk magyarázó ereje



egyutas ANOVA elemzés, R-négyzet értékek

A munkahellyel való elégedettség, a munkavállaló munkáltató általi megbecsülése és a szlovák munkavállalók munkához jutási esélyeiről alkotott vélemények nem függetlenek egymástól, a korrelációs elemzés igazolta, hogy ezek egymást erősítik az állampolgárok tudatában (r=0,57, r=0,62).

Az elégedettséget meghatározó tényező az esetleges negatív diszkrimináció. A szlovák munkavállalók döntő többsége, háromnegyede nem tapasztalt hátrányos megkülönböztetést magyarországi munkahelyén, sem a munkatársaival sem pedig önmagával szemben.

Munkahelyén hátrányos megkülönbözetést tapasztaltak aránya foglalkoztatási kategóriák szerint

		Saját maga tapasztalata	Munkatársaival szemben tapasztalta	Összesen
Munkakör	Szellemi	7,4	5,5	12,9
	Fizikai	15,5	16,4	31,9
Feladat	Betanított	15,8	15,2	31
	Szakmunka	10,4	8,1	18,5
Szektor	Szolgáltatás	6,2	4,5	10,7
	Termelés	16,4	15,2	31,6

Iskolai végzettség	Alapfok	13,3	15,6	28,9
	Középfok	15,1	12,1	27,2
	Felsőfok	8,2	6,6	14,8
Életkor	Fiatal	11,9	10,4	22,3
	Középkorú	15,0	9,8	24,8
	Idősödő	12,2	17,0	29,2
Fogl. Formája	Feketén	26,9	11,9	38,8
	Határozatlan idejű msz.	12,9	8,8	21,7
	Határozott idejű msz.	15,4	19,0	34,4
	Megbízási szerz.	3,3	3,3	6,6
	Munkaerő kölcsönzőn	24,1	17,7	41,8
Átlag		**13,4**	**11,9**	**25,3**

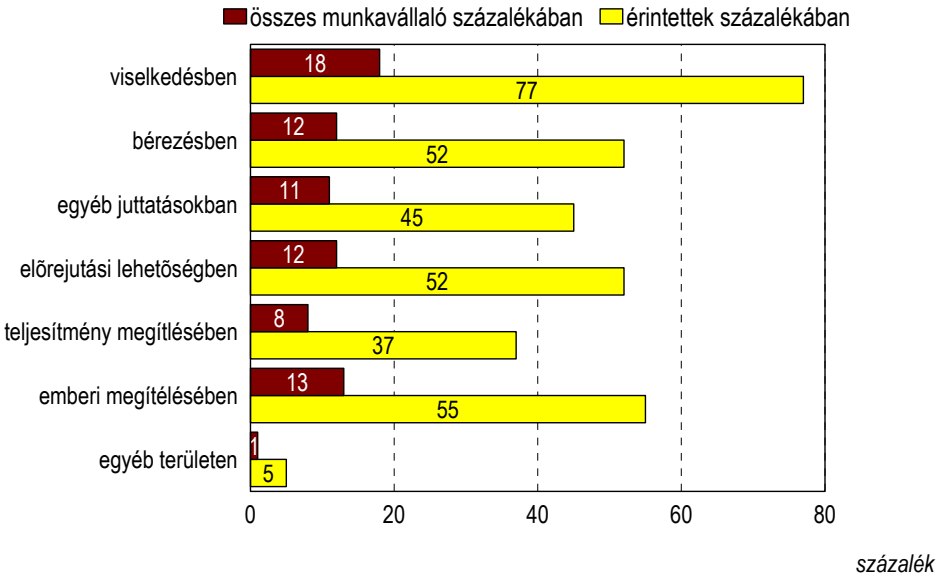
Százalék

A fenti táblázatra pillantva könnyen beazonosíthatók azok a foglalkoztatási formák, státuszok, ahol az átlagnál nagyobb arányban tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést a szlovák állampolgárok a magyarországi munkahelyükön. Nem meglepő módon a leginkább azok kiszolgáltatottak, akik külföldiként feketén vállalnak munkát Magyarországon, körükben 27 százalék személyesen tapasztalta meg, további 12 százalékuk kollégájuknál észlelt ilyen problémát. Az azonban már elgondolkodtató, hogy a munkaerő-kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatott munkavállalók körében is hasonlóan magas arányban megélt jelenség a negatív diszkrimináció, 24 százalékuk saját bőrén is megtapasztalta ezt valamely magyarországi munkahelyen. Jól kirajzolódik, hogy e tekintetben az átlagnál kiszolgáltatottabb helyzetben vannak a termelő szektorban dolgozó, betanított munkát végző fizikai munkások.

A negatív diszkrimináció leggyakoribb területe az emberi viselkedésben nyilvánul meg, ennek vélt okaként a megkérdezett munkavállalók a szlovák állampolgárságukat jelölték meg. Az összes munkavállaló 18 százaléka, a személyesen érintettek 77 százaléka az emberi viselkedésben élt át, tapasztalt hátrányos megkülönböztetést. Ezzel összefüggésben emberi megítélésében 13 százalékukat érte sérelem munkahelyén.

A bérezésben, a béren kívüli juttatásokban illetve az előrejutási lehetőségekben az összes szlovákiai munkavállaló 11-12 százaléka tapasztalt negatív diszkriminációt magyarországi munkahelyén s azzal is szembe találta magát 8 százalékuk, hogy a teljesítmény megítélésekor érte őket hátrányos megkülönböztetés. Területileg leginkább a Komárom-Esztergom illetve Borsod-Abaúj-Zemplén megyében munkát vállaló szlovákok számoltak be ilyen problémákról, legkevésbé pedig a budapesti illetve győri munkavállalók.

Hátrányos megkülönböztetés területei



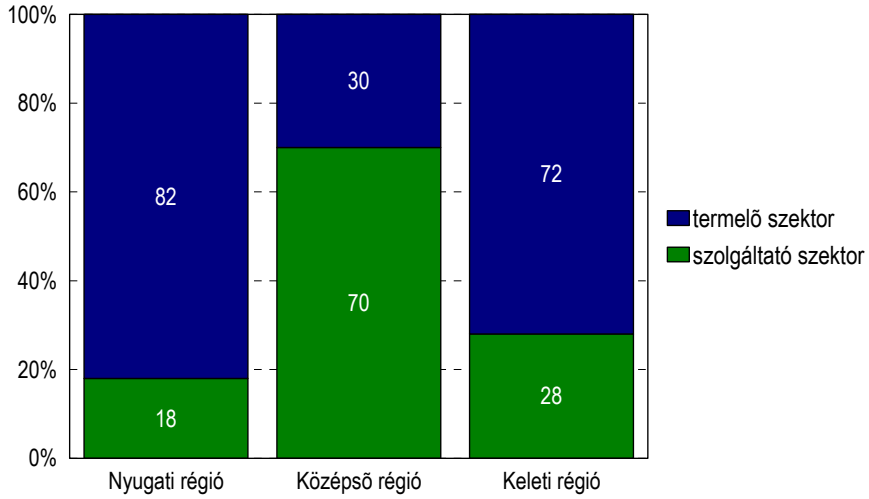
4.2 Munkahely és a foglalkoztatás formája

A Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárokkal kapcsolatban a létszámuk és területi elhelyezkedésük mellett talán a legfontosabb kérdés annak becslése, hogy milyen szektorban, milyen foglalkoztatási formában, milyen vállalatoknál helyezkednek el. Figyelembe véve, hogy az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál a Munkaügyi Központokon keresztüli regisztrációs kötelezettség nem vonatkozik mindenkire és ráadásul ennek elmulasztása nem is jár különösebb szankcióval a szlovák munkavállalók munkahelyekre vonatkozó másodlagos információs forrása a munkavállalói survey. A 600 munkavállaló megkérdezésével zajló kérdőíves kutatásunkban e kérdésekre is kerestük a válaszokat.

Kutatásunk megerősítette azt, hogy a Magyarországon dolgozó szlovák állampolgárságú munkavállalók többsége valamilyen termelő ágazatban működő vállalatnál dolgozik, egészen pontosan a megkérdezettek 70 százaléka. Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy termelő szektor mellett az utóbbi években egyre több szolgáltató cégnél találnak munkát szlovák munkavállalók. Ez utóbbi különösen igaz a fővárosra, azon szlovák munkavállalók, akik Budapestre vagy Pest megyébe járnak dolgozni többségében, 70 százalékban a szolgáltató szektorban tevékenykednek, míg a nyugati szakasz megyéiben munkát vállalók (elsősorban Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom, Fejér megyék) 81, a keleti országrészben (elsősorban Nógrád, Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves megyék) 72 százalékuk dolgozik a termelő iparban. A termelő szektorban a szlovák munkavállalók 36 százalékát munkaerő-kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatja a magyar vállalat, a szolgáltató iparban ez az arány szinte

elhanyagolható, nem éri el az 7 százalékot sem. Ez utóbbi szektorban egyébként megjelenik a megbízási szerződéssel történő munkavállalás is, bár kétségtelen, hogy elsősorban itt is, csakúgy mint a termelő ágazatokban a határozatlan idejű munkaszerződések dominálnak.

A szlovák munkavállalók foglalkoztatásának megoszlása gazdasági szektor szerint



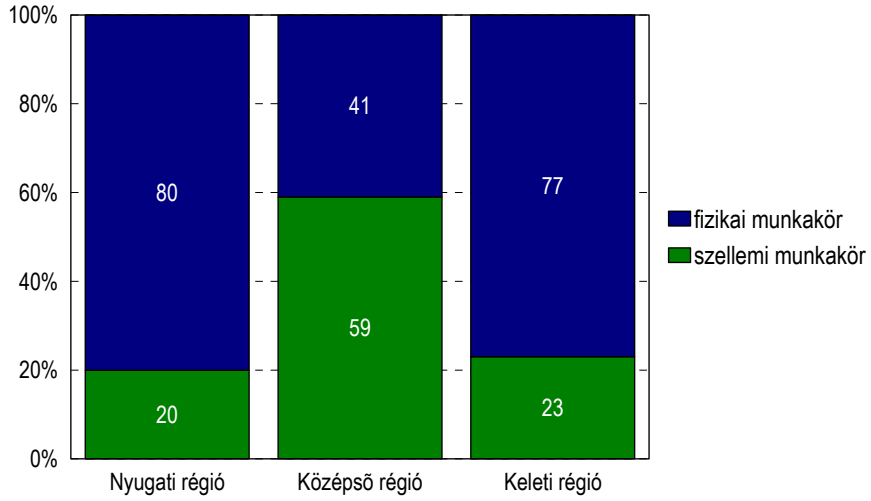
Demográfiai tényezőket is vizsgálva a szolgáltató ágazatokban foglalkoztatott szlovák állampolgárok közel fele felsőfokú végzettséggel rendelkezik, míg a termelő szektorban dolgozók 21 százaléka alapfokú, 71 százaléka középfokú végzettséggel bír. Érdekes módon a szolgáltató szektorban egy kicsit több férfi (54 százalék), a termelő szektorban pedig egy kicsit több nő (53 százalék) dolgozik a szlovák munkavállalók között.

A szlovák munkavállalókat tipikusan fizikai munkakörben alkalmazzák a magyarországi vállalkozások, a válaszadók 72 százaléka így nyilatkozott a munkavállalói kérdőíves kutatás során. A fizikai munkakörben dolgozó szlovák állampolgárok 21 százaléka alapfokú, 76 százaléka középfokú végzettséggel rendelkezik, de akad közöttük diplomás is 3 százalékban. A szellemi munkakörök jellemzően a felsőfokú végzettségű külföldi munkavállalóknak érhető el, ezen munkakörben dolgozó szlovákok 68 százaléka felsőfokú végzettséggel bír, a többiek pedig középfokú papírral rendelkeznek.

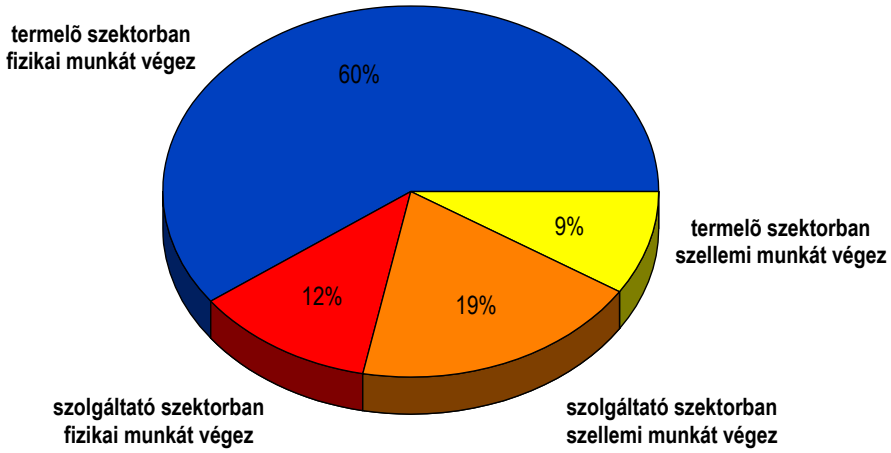
Közvetetten a Felvidéki munkavállalók általános képzettségi szintjének emelkedésre is utal az a tény, hogy a fiatalok iskolázottabb munkaköröket tudnak betölteni Magyarországon is. A szellemi munkakörökben alkalmazott szlovák munkavállalók 47 százaléka 30 év alatti, míg a fizikai munkavállalók között csak 29 százalék az arányuk.

Természetesen az elérhető munkakör szorosan együtt jár az ágazattal, illetve a szektorral is, érthetően a termelő szektorban túlnyomó részt fizikai munkakörben tudják alkalmazni a határon túli munkavállalókat is.

A szlovák munkavállalók foglalkoztatásának megoszlása munkakör szerint



A szlovák munkavállalók foglalkoztatásának megoszlása munkakör és szektor szerint



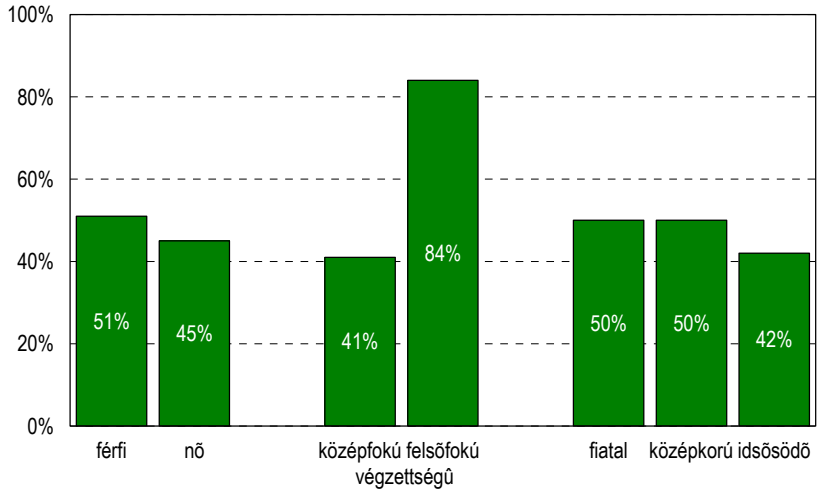
Érdemes megnézni hogyan alakul magyarországi szlovák munkavállalók munkakör és szektor szerinti együttes eloszlása. A kutatási eredmények alapján a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok 60 százaléka fizikai munkát végez a termelő szektorban, 9 százalékuk pedig ugyanitt szellemi munkát. Azok aránya akik a szolgáltató szektorban végeznek fizikai munkát 12 százalék, s 19 százalék ugyanitt szellemi munkát végez.

A munkavállalók többsége, 57 százaléka betanított vagy segédmunkát végez, nem pedig szakmai felkészültséget igénylő munkát. Az iparban munkát vállaló szlovák munkavállalók 73 százaléka végez betanított munkát s mindössze 27 százaléka szakmunkát. A szolgáltatásban sokkal jobb az

arány, az ott dolgozó szlovákok 86 százaléka szakmai végzettséget igénylő munkakört tölt be. Azok, akik szakmai végzettséget igénylő munkakörben dolgoznak, döntő többségük (89 százalék) a Magyarországi munkahelyükön is az eredeti képzettségüknek megfelelő munkakört töltenek be. Jellemző az is, hogy a fizikai munkakörben dolgozók többsége, 64 százaléka nem a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak, hanem többségében betanított munkát végeznek.

A fiatalok 49 százaléka betanított munkát végez, a középkorúaknál ez az arány már 53 százalék, az idősödő (45 éven felüli munkavállalók) esetében pedig még magasabb, 70 százalék. Ez az adatsor jól mutatja hogy az eltérő szlovák korosztályok eltérő munkaerőpiaci pozícióban vannak a magyarországi munkavállalás tekintetében is, míg a migráns fiatal és a 30-44 év közötti munkavállalók fele talál magának szakmai munkát és ők jellemzően az eredeti képzettségüknek megfelelő munkát végezhetnek Magyarországon, addig a középkorú munkavállalók többsége nem a szakmájában dolgozik és 70 százalékban nem is szakmai végzettséget igénylő munkát végeznek. (Igaz alacsonyabb is a korosztályon belül a szakmai végzettséggel rendelkezők aránya.)

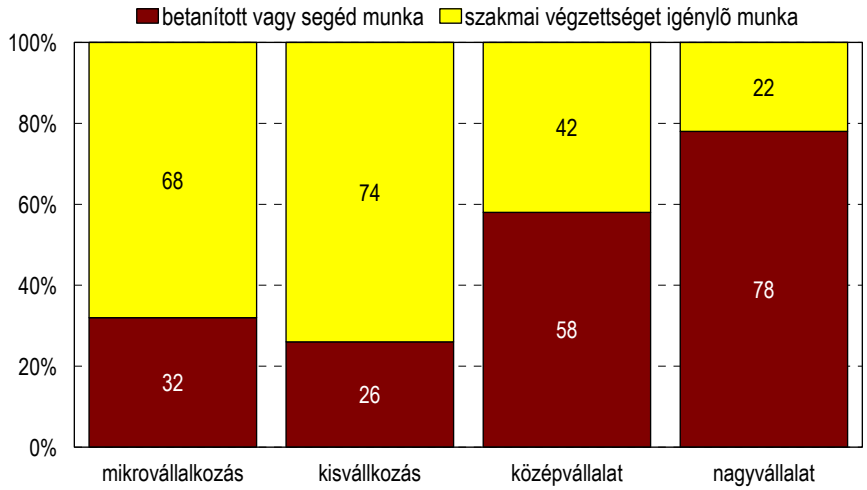
Azok aránya a szlovák munkavállalók között, akik az eredeti képzettségüknek megfelelõ munkát végeznek Magyarországon is



Szlovák állampolgárok a magyarországi mikrovállalkozásoknál (1-9 alkalmazott), kisvállalkozásoknál (10-49 fős), közép- (50-249 fő) és a 250 fő feletti nagyvállalatoknál egyaránt megtalálhatók, többségük természetesen valamilyen termelő nagyvállalatnál dolgozik. A kutatásunk során megkérdezett munkavállalók 13 százaléka valamilyen mikrovállalkozásnál talált munkát, jellemzően a szolgáltató szektorban, 21 százalékuk a kisvállalkozásoknál, 66 százalékuk a közép vagy nagyvállalatoknál tipikusan az ipari termelésben dogozik.

Az adatok alapján jellemző trend, hogy míg az 50 fő alatti kisvállalkozások a szlovák munkaerőnek elsősorban valamilyen szakmunkát kínálnak a hiányzó itthoni szakmunkás munkavállalói réteg pótlására bizonyos szakmákban (a kisvállalkozásoknál dolgozó szlovák állampolgárok 68-75 százaléka szakmunkát végez), addig a nagyvállalatok tipikusan a munkaerő mennyiséget pótolják, 78 százalékban betanított munkát adnak a migráns munkaerőnek. Ezzel párhuzamosan igaz az is, hogy a magyar nagyvállalatoknál tipikusan nem az eredeti tanult szakmában dolgoznak a szlovák munkavállalók, ezt kevesebb mint egyharmaduk mondhatja el magáról, a középvállalatoknál már jobb az arány, itt 40 százalékukra igaz ez, az 50 fő alatti kis illetve mikrovállalkozásoknál elhelyezkedett szlovák állampolgárok többsége azonban nemcsak, hogy szakmai végzettséget igénylő munkakörben van, hanem ez egybevág a tanult szakmájával is.

A szlovák munkavállalók által Magyarországon végzett munka megoszlása a munkahely nagysága* szerint



** A kategóriák az EU által alkalmazott besorolás alapján képzõdtek*

A vállalkozás mérete azt is meghatározza, hogy milyen módon toboroznak külföldi munkavállalókat. A kis és középvállalkozásoknál dolgozó szlovák állampolgárok elenyésző hányadát alkalmazzák munkaerő-kölcsönző cégen keresztül (10-12 százalék körül), míg a közepes vállalkozásoknál 22, a nagyvállalatoknál pedig 45 százalékukat alkalmazzák magyar vagy szlovák kölcsönző cégen keresztül.

A szlovák munkavállalókat foglalkoztató vállalatok mérete és földrajzi elhelyezkedése között is van szignifikáns összefüggés, részben leképezve a hazai gazdaságföldrajzi viszonyokat. A szlovákokat alkalmazó mikrovállalkozások a szlovák-magyar határ keleti, középső és nyugati szakaszán nagyjából egyenletesen oszlanak el, a kis- és középvállalatoknak már háromnegyede Magyarország nyugati vagy középső határszakaszához közel helyezkedik el (Győr, Komárom, Pest megyék és Budapest), a

migráns szlovák állampolgárokat alkalmazó nagyvállalatok pedig döntően a szlovák-magyar határ nyugati szakaszán vannak, a 250 fő feletti vállalatoknál munkát vállaló szlovákok 81 százaléka ebben a két megyében áll alkalmazásban.

A Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok átlagosan heti 44 órát dolgoznak, egyharmaduk (34 százalék) heti 40 órás munkarendben, 10 százalékuk ennél kevesebb óraszámban. 18 százalékuk 48 órát, 11 százalékuk 50 órát, egytizedük pedig ennél is többet dolgozik hetente saját bevallása szerint. Az átlag azonban elfedi azt a tényt, hogy szellemi munkát végzők és a szakmai végzettséget igénylő munkakörökben dolgozó, képzettebb valamint ezzel összefüggésben a korábbiak alapján látható módon a kisebb vállalkozásoknál munkát vállaló szlovákok az átlagnál kevesebbet (heti 40-42 órát), a termelésben részt vevő, alacsonyabban képzett, betanított vagy segédmunkát végző munkavállalók pedig többet dolgoznak (átlag heti 45 órát).

Heti ledolgozott munkaóra átlaga és szórása

		Átlag	Szórás
Munkakör	Szellemi	41,0	7,4
	Fizikai	45,1	7,6
Feladat	Betanított	45,3	7,2
	Szakmunka	42,4	8,0
Szektor	Szolgáltatás	41,6	9,4
	Termelés	44,9	6,6
Nem	Férfiak	44,7	7,2
	Nők	43,2	8,1
Iskolai végzettség	Alapfok	45,5	7,5
	Középfok	44,6	7,8
	Felsőfok	40,8	6,9
Életkor	Fiatal	42,7	8,0
	Középkorú	44,5	6,7
	Idősödő	44,7	8,7
Határ szakasz	Nyugati	44,6	6,5
	Középső	42,8	8,5
	Keleti	43,3	9,6
Vállalkozás mérete	Mikrovállalkozás (10 fő alatt)	39,8	9,9
	Kisvállkozás (10-49 fő)	43,4	8,2
	Középvállalat (50-249 fő)	45,2	6,7
	Nagyvállalat (250 fő felett)	45,3	6,3
Átlag		**43,9**	**7,7**

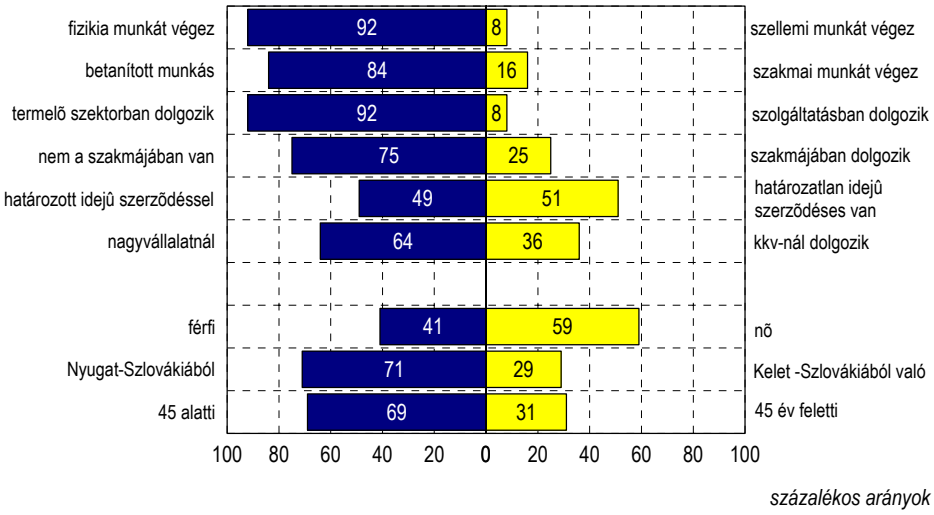
óra/hét

A szlovák munkavállalók többségét közvetlenül a magyarországi cég alkalmazza, de egyre nagyobb arányban jutnak el magyar munkahelyekre munkaerő-kölcsönző cégen keresztül a

munkavállalók, jelenleg a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok 27 százaléka (elsősorban) szlovák munkaerő-kölcsönző cégen keresztül dolgozik Magyarországon. Ezek az adatok szerint az országban legalább 6-7000 ilyen munkavállaló dolgozik.

A munkaerő-kölcsönző cégen keresztül munkát vállalók döntő többsége, 74 százaléka naponta ingázik, 92 százalékuk fizikai munkát végez, a termelő szektorban dolgozik. Ahogy korábban már írtuk, többségük nagyvállalatnál van jelenleg. Érdekes a demográfiai összetételük is, egy kicsit több a körükben a nő, jellemzően Nyugat-Szlovákiából (Nyitra és Nagyszombati kerületek) járnak át dolgozni Magyarországra elsősorban vállalati busszal (70 százalékban), melynek költségét a munkáltató állja. A szlovák-magyar határ keleti szakaszán az eltérő gazdasági szerkezet és elérhető munkahelyek struktúrája miatt ez a jelenség sokkal kevésbé elterjedt, a munkaerő-kölcsönző cégen keresztül munkát vállalóknak csak 21 százaléka dolgozik a Nógrád, Borsod, Heves megyei keleti szakaszon.

Munkaerõ-kölcsönzõ cégen keresztül munkát vállalók pozicionálása
(a szlovák munkavállalók 27 százaléka)



A foglalkoztatás jogviszonyát tekintve a szlovák állampolgárok többségét határozatlan idejű munkaszerződés köti a munkáltatójához, egyharmaduk nyilatkozott úgy, hogy határozott időre vállalt munkát. E mögött valószínűleg az aktuális munkajogi szabályozás viszonyrendszere húzódik meg, függetlenül attól, hogy közvetlenül a magyar munkáltatóval kötött munkaszerződést vagy a munkaerő-kölcsönző céggel. Arra is van példa hogy megbízási szerződéssel dolgozik Magyarországon szlovák munkavállaló (4-5 százalékuk) és saját bevallásuk szerint kb. 10-12 százalékuk szerződés nélkül dolgozik Magyarországon, ez becsléseink szerint a survey alapján kb. 1800-2000 főre tehető. Összesítve az óvatos statisztikai becsléseket, a közvetlenül foglalkoztatott, regisztrált munkavállalókat, a munkaerő-kölcsönző cégen keresztül foglalkoztatott munkavállalókat és a feketén dolgozó szlovák

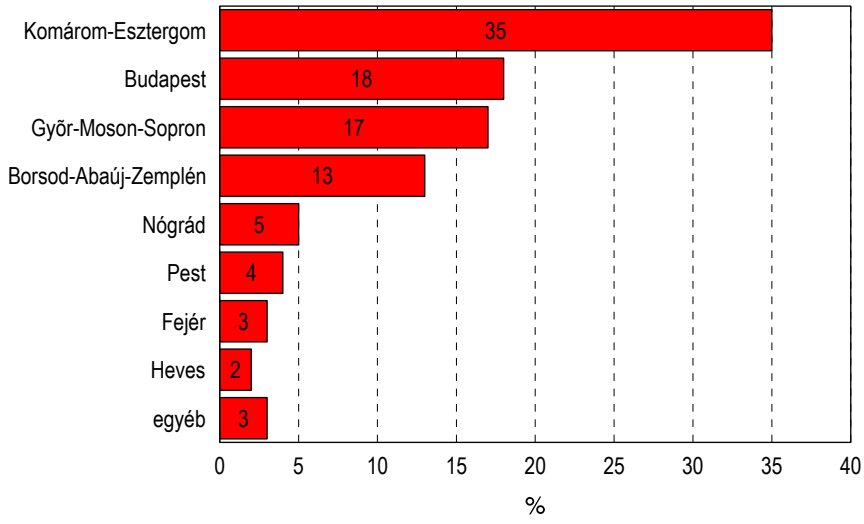
állampolgárok számát, kb. 26 ezer főre tehető a jelenleg Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok száma kutatásunk alapján, vagyis a korábbi 30 ezer fős becslések valószínűleg egy kicsit túlzónak tűnnek.

A foglalkoztatás formája között egy illegális munkavállalással kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a jelenleg megkérdezett munkavállalók 14 százaléka ügy nyilatkozott, hogy élete során már dolgozott Magyarországon szerződés nélkül, 12 százalékuk most is ismer olyan szlovák állampolgárt a közvetlen környezetében, aki szerződés nélkül dolgozik Magyarországon. Ebből 7 százalékuk 1-3 főről tud, 5 százalékuk ennél több illegális munkavállalót ismer.

4.3 Ingázás

A kutatás során megkérdezett szlovák munkavállalók igazolva a makrostatisztikai tapasztalatokat elsősorban a határmenti megyékben vállnak munkát. Települési szinten nézve a Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok felét alapvetően négy település és vonzáskörzete vállalkozásai alkalmazzák, ezek pedig Komárom, Győr, Esztergom és Budapest. Ezeken a településeken túl számottevő szlovák munkavállaló dolgozik Sátoraljaújhelyen, Putnokon, Mosonmagyaróváron, Vácon, Székesfehérváron, Miskolcon, Salgótarjánban, Tatabányán, Dunaújvárosban és Dorogon is, vagyis elsősorban a gazdaságilag fejlettebb, alapvetően a nyugat-magyarországi és a közép-dunántúli ipari központokban.

Szlovák munkavállalók magyarországi munkahelyének megoszlása

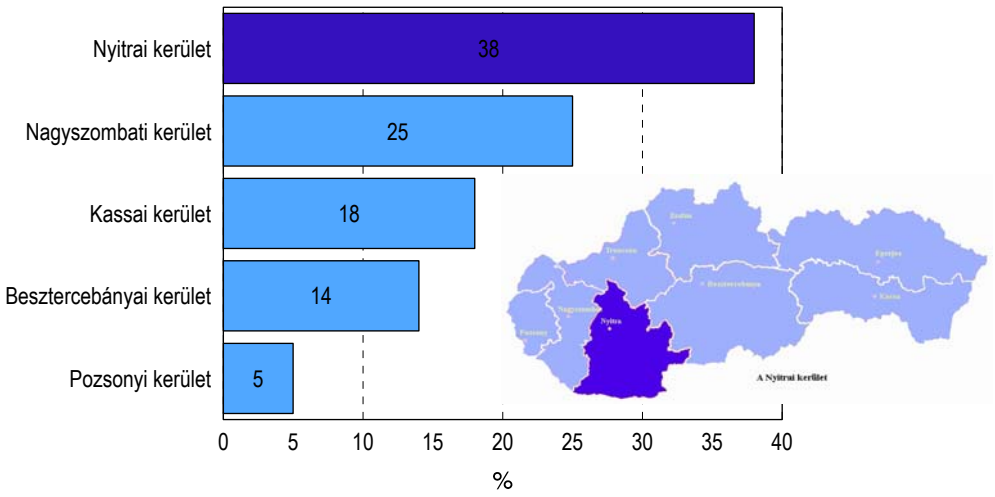


százalékos megoszlás

A kibocsátó település oldalról nézve a munkaerő migrációt, jól kimutatható, hogy elsősorban a gazdaságilag fejlettebb területekhez közeli szlovák kerületekből áramlik a munkaerő Magyarországra, így a elsősorban a Nyitrai kerület járásaiból (Aranyosmaróti járás, Érsekújvári járás, Komáromi járás,

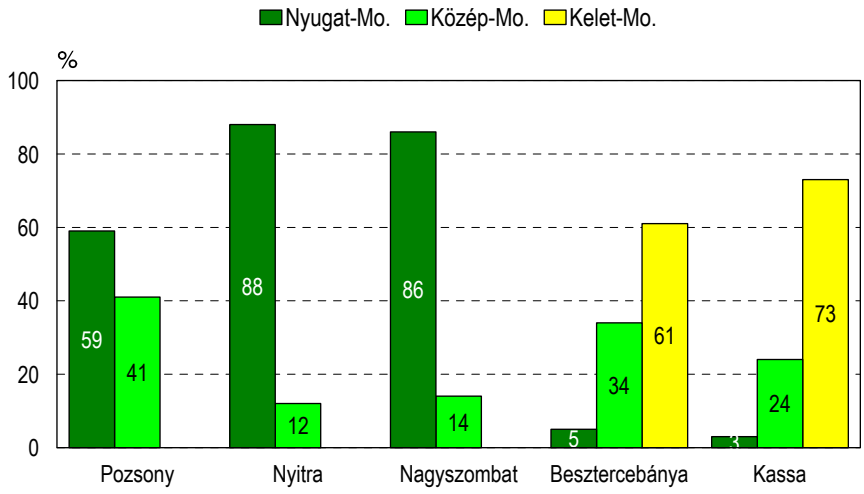
Lévai járás, Nagytapolcsányi, Nyitrai járás, Vágsellyei járás) valamint a Nagyszombati kerület járásaiból (Szakolcai járás, Szenicei járás, Nagyszombati járás, Pöstyéni járás, Galgóci járás, Galántai járás, Dunaszerdahelyi járás), a összes megkérdezett közel kétharmada ebből a két kerületből került a mintába.

Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok lakóhely szerinti megoszlása



százalékos megoszlás

A Szlovák munkavállalók magyarországi célterülete



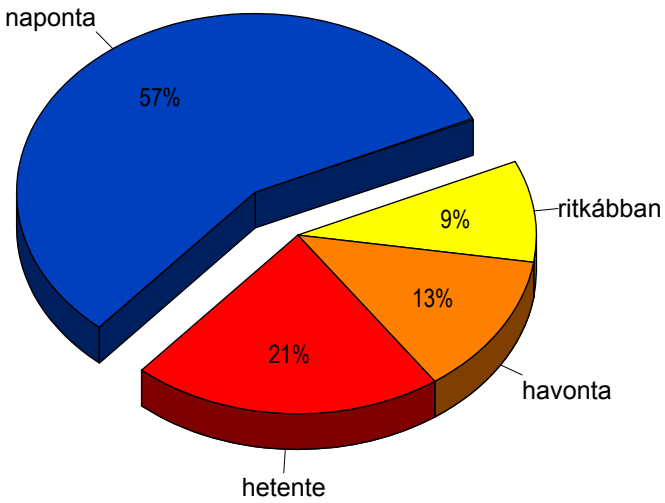
százalékos megoszlás

A lakóhely mérete szerint jellemzően kisebb településekről érkeznek a munkavállalók Magyarországra, 15 főnél nagyobb településről (Dunaszerdahely, Pozsony, Kassa, Nyitra, Érsekújvár,

Komárom, Léva, Losonc, Rimaszombat, Vágsellye, Dunaszerdahely, Rozsnyó, Galánta) mindössze a munkavállalók 27 százaléka érkezett, 5-15 ezer fő közötti településről (Szenc, Somorja, Párkány, Fülek, Nagykapos, Szepsi, Királyhelmec, Nagymegyer, Zselíz, Tornalja, Ógyalla, Ipolyság, Udvard, Bős) további 22 százalék. A Magyarországon munkát vállalók fele ennél is kisebb dél-szlovákiai településekről járnak át, egyötödük olyan faluból érkezett, ahol a lélekszám még az ezer főt sem éri el. Ezeken a településeken rendkívül beszűkült a munkalehetőség s az alacsonyan képzett embereknek a magyarországi ipari termelésben betanított munkát vállalni kitörési lehetőség.

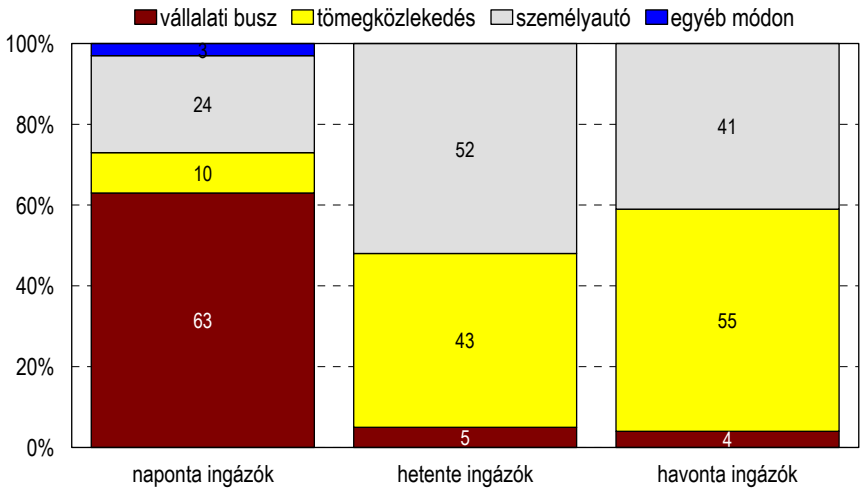
A szlovák munkavállalók több mint fele napi rendszerességgel ingázik át a határon, 21 százalékuk heti rendszerességgel teszi ezt. Akik nem napi ingázók, azok elsősorban munkásszálláson (38 százalékuk) illetve albérletben laknak (35 százalék), kisebb részben pedig magyarországi ismerősöknél, rokonoknál, barátoknál vagy egyéb helyen oldják meg a lakhatást. A napi ingázás elsősorban a magyar-szlovák határ nyugati szakaszára jellemző nagy tömegben, a közép magyarországi régióban munkát vállalók többsége csak havi rendszerességgel jár haza. A keleti szakaszon dolgozó szlovák munkavállalók is többsége naponta jár át dolgozni, de számosságuk elmarad a nyugati határszakaszon tapasztalt ingázás méretétől.

Munkavégzés céljából Magyarországra történõ utazás gyakorisága



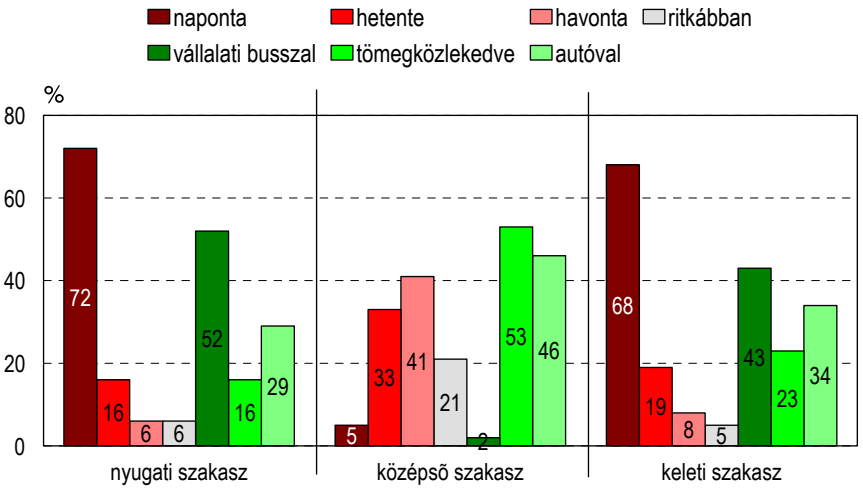
A naponta ingázók 63 százaléka vállalati buszokkal jár át dolgozni, egytizedük a tömegközlekedést veszi igénybe, 24 százalékuk autóval oldja meg a napi munkába járást. Ezzel szemben a hetente ingázók jellemzően autóval vagy kisebb részt tömegközlekedéssel járnak át a határon, míg a havonta hazalátogatóknál a sorrend fordított, elsősorban tömegközlekedéssel, másodsorban pedig autóval oldja meg a Szlovákiából való munkába járást.

Az átjárás közlekedési eszközének megoszlása a Szlovákiából való ingázás gyakorisága mentén



Az ingázás gyakorisága természetesen nem független a munkahelytől és munkakörtől sem, a termelő szektorban dolgozók többségét, 69 százalékát érinti, s ennek megfelelően inkább a betanított fizikai munkások kényszerülnek naponta átjárni, melynek legfontosabb eszköze az ingyenes vállalati busz. A szolgáltatásban munkát vállaló felvidéki munkavállalók körében a heti ingázás a leggyakoribb relatíve, s részben ennek megfelelően a szellemi munkát végzők is inkább csak heti rendszerességgel ingáznak.

Az ingázás gyakorisága és az átjárás közlekedési eszköze Szlovákiából az egyes régiókban

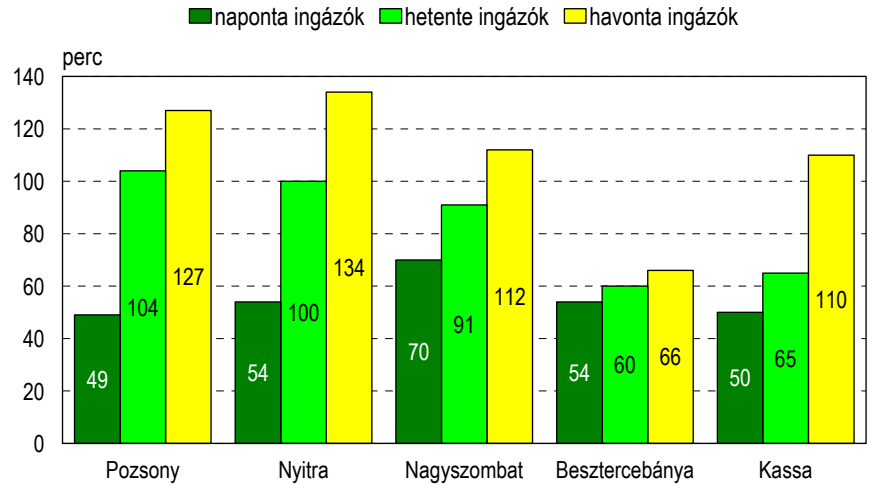


százalékos megoszlás

A munkába járás költségeit a munkavállalók 60 százaléka esetében a munkáltató állja, elsősorban a vállalati buszokon keresztül, minden harmadik szlovák munkavállaló saját költségén oldja meg a Szlovákiából való ingázást, s 6 százalékuknak valamilyen más támogató (család, állami, önkormányzati intézmény stb.) segít előteremteni a munkába járás költségeit.

Az ingázás jelentős időbeli ráfordítást kíván a munkavállalóktól, ezt jelen kutatásunk is megerősítette. A munkavállalóknak átlagosan kb. 70 percig tart amíg eljutnak a munkahelyükre, de ez nyilván az ingázás gyakoriságától, a munkahely területi elhelyezkedésétől, a lakástól való távolságtól egyaránt változó. A napi ingázók átlagosan 57 perc alatt, a heti ingázók 89 perc alatt jutnak el a munkahelyükre. Azok akik nem ingáznak, hanem életvitelszerűen tartózkodnak Magyarországon sincsenek sokkal jobb helyzetben mint a napi ingázók, nekik a napi munkába eljutási idő átlagosan 57 perc (ők jellemzően Budapesten dolgoznak). Aki vállalati busszal jár munkába azoknak átlagosan 58 perc az eljutási idő, akik autóval mennek 71 perc alatt érnek munkába a lakóhelytől, akik pedig tömegközlekednek már másfél órát kell az odaútra számolniuk. Területi szempontból a besztercebányaiak vannak a legkedvezőbb helyzetben, nekik „csak" 48 perc az ingázás, a nyitrai kerületből átjáróknak már 67 percet, a kassaiaknak 69-et, a nagyszombatiaknak pedig 81 percig tart átlagosan amíg munkába érnek. A legrosszabb helyzetben a pozsonyi kerületből ingázók vannak, nekik átlag 92 perc, amíg eljutnak a magyarországi munkahelyükre. Ha csak a napi ingázókat nézzük, kerülettől függően 44-70 perc között szóródnak az időráfordítások. Jellemző, hogy akinek hosszabb ideig tart a munkába bejárni, azok ritkábban ingáznak, inkább csak heti vagy havi rendszerességgel mennek haza.

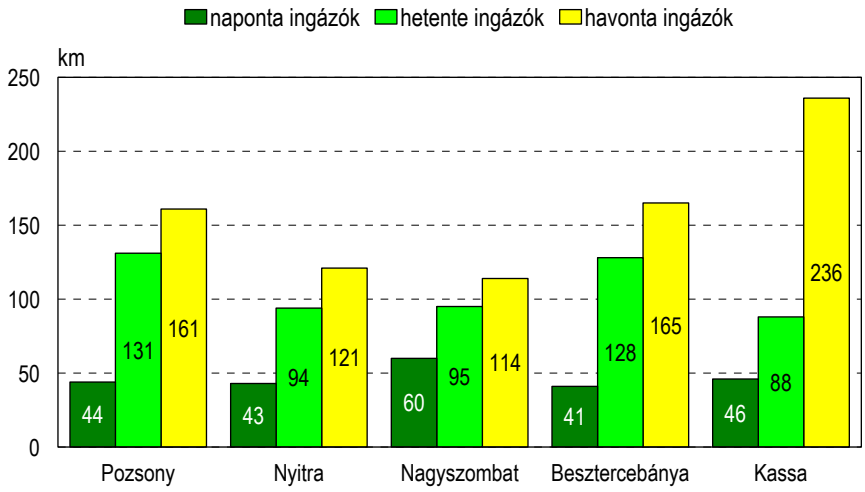
A munkába járásra fordított idõ a lakóhelytõl számítva



perc/út

A munkahely és lakóhely közötti átlagos becsült távolság kb. 81 km a szlovák munkavállalók esetében. A pozsonyiak 115, a nyitraiak 59, a nagyszombatiak 77, a besztercebányaiak 98, a kassaiak pedig 117 km-re laknak átlagosan a magyarországi munkahelyüktől. A munkahelytől való távolság és az ingázáshoz szükséges idő természetesen szorosan összefügg (r=0,64).

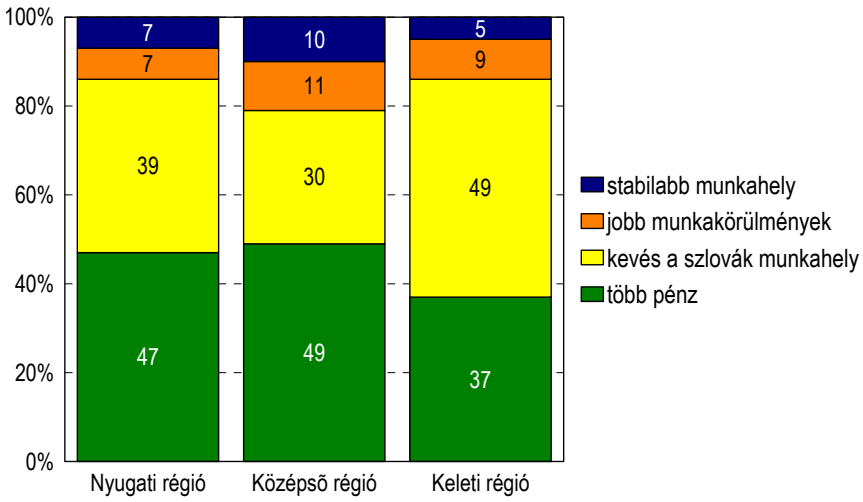
A munkahely és lakóhely becsült távolságának átlaga



4.4 A magyarországi munkavállalás motivációi

Több kutatás kimutatta, hogy szlovák állampolgárságú munkavállalók magyarországi munkavállalásának legfontosabb motivációja az itthoni munkahelyek szűkös kínálata és az Magyarországon elérhető magasabb jövedelem. E kettő relációjában kutatásunk alapján fontosabb motiváció, hogy itt többet keresnek, mint az hogy odahaza egyébként szűkösebb a munkalehetőség. Arra a kérdésre, hogy mi volt ez elsődleges oka annak, hogy Magyarországon vállalt munkát, a megkérdezett szlovák állampolgárok 45 százaléka egyértelműen azt jelölte meg, hogy itt több pénzt keres. A kevés szlovákiai munkalehetőséget 40 százalékuk jelölte meg elsődleges okként. A munkakörülmények vagy a kiszámítható, stabilabb munkahely 8 illetve 7 százalékuk migrációs döntésében bírt elsődleges jelentőséggel. Ezek alapján bár differenciált a külföldi munkavállalás oka, a döntést alapvetően a fenti két tényező (elérhető munkalehetőség és elérhető bér) határozza meg.

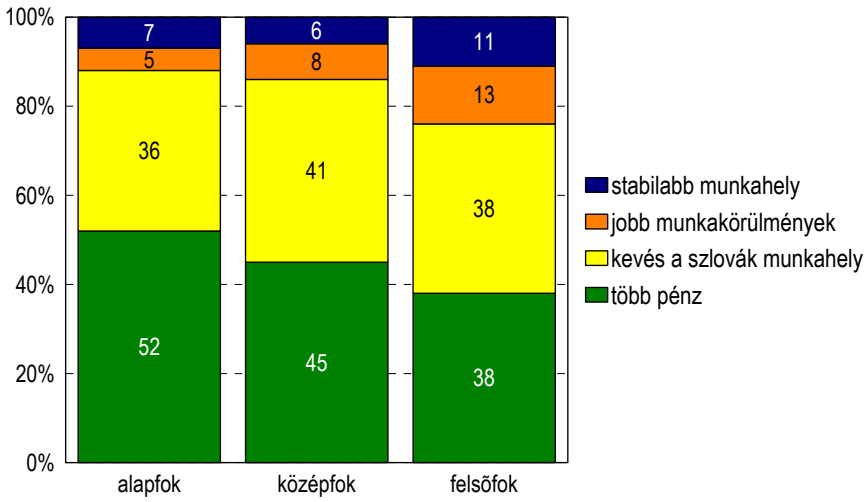
A magyarországi munkavállalás elsõdleges oka régiónkénti bontásban



Területileg kimutatható, hogy a kelet-szlovákiai kerületekből Magyarországon munkát vállalóknál a legfontosabb indok az otthoni munkalehetőség hiánya és csak második helyre szorul az elérhető jövedelem, ellenben a nyugat-szlovákiai kerületekből munkát vállalóknál az itt elérhető magasabb jövedelem a fő motivációs elem a külföldi munkavállalásnál. Ugyanez a tendencia kimutatható a munkavállalás helyszínének vizsgálatakor, a nyugati határszakaszon munkát vállalók 47 százaléka a több pénz miatt ingázik, a keleti szakaszon viszont 49 százalék egyáltalán a munkalehetősége miatt.

Az iskolai végzettség is befolyásolta a válaszokat, míg a képzetlen munkavállalók 52 százalékánál a pénz, 36 százalékánál a munkalehetőség játszotta a fő szerepet, addig a diplomás munkavállalók döntéseikben minőségi szempontokat is megjelenítenek, 13 százalékuk kifejezetten a jobb munkakörülmények miatt, 11 százalékuk pedig a kiszámíthatóbb, stabilabb munkahely miatt döntött az ingázás mellett. Ez utóbbi két szempont különösen felértékelődni látszik a Budapesten illetve Pest megyében munkát vállalóknál.

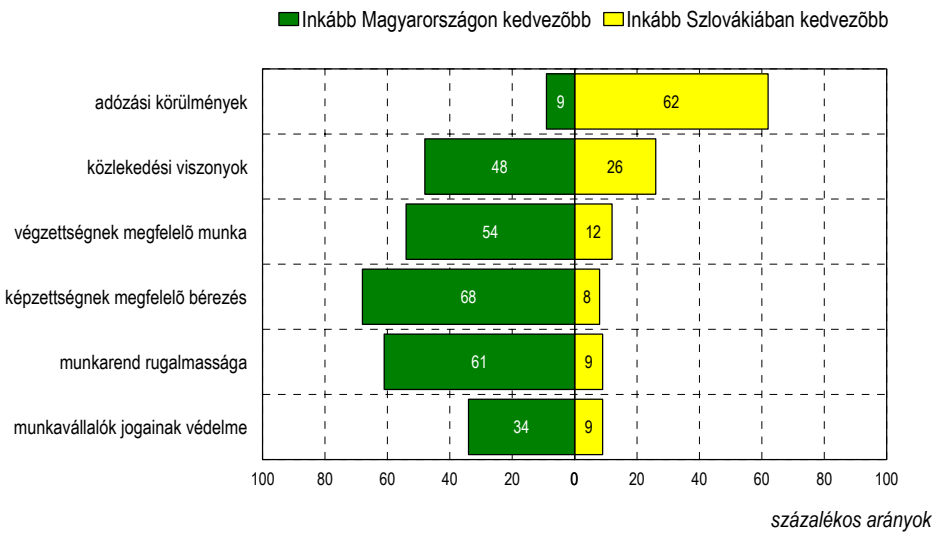
A magyarországi munkavállalás elsõdleges oka iskolai végzettség szerint



A motivációs háttér megismerésénél fontos szempont volt a kutatás indikátorai között annak vizsgálata, hogy a magyarországi munkát vállaló szlovák állampolgárok munkaerőpiaci percepciója milyen a magyarországi és szlovákiai helyzet tekintetében, ugyanis feltételezhető, hogy az itthoni helyzet a komparatív előnyök tükrében válik attraktívvá a magyar-szlovák határ másik oldalán élő polgároknak. Ennek vizsgálatára arra kértük a válaszolókat, hogy egy képzeletbeli mérleg segítségével döntsék el, hogy adott munkaerőpiaci jellemzők inkább Szlovákiában vagy inkább Magyarországon kedvezőbbek a munkavállalóknak. A megítélendő területek az alábbiak voltak: adózási körülmények, közlekedési viszonyok, végzettségnek megfelelő munkához jutás lehetősége, képzettségnek megfelelő bérezés, munkarend rugalmassága, munkavállalók jogainak védelme.

Ezen dimenziók közül elsőként az a feltűnő, hogy a igen magas volt a bizonytalan válaszolók aránya, itemenként átlagosan 25-30 százalékuk nem tudott véleményt alkotni. Különösen a munkavállalók jogainak védelme tekintetében volt nagy a tanácstalanság, a Magyarországon munkát vállaló szlovák munkavállalók 58 százaléka nem tudta értékelni a kérdést, holott vélhetően mindegyiküknek volt már magyar és szlovák munkahelye is. E mögött részben általános tájékozatlanságot feltételezhetünk, részben pedig a munkaerő-kölcsönzőkön keresztüli foglalkoztatás sajátosságából fakadóan a szlovák munkaerő-kölcsönző céggel munkaviszonyban álló munkavállalókra a magyar munkavállalók jogait védő szabályok csak korlátozottan alkalmazandók.

Melyik országban kedvezõbb a munkavállalók szempontjából...

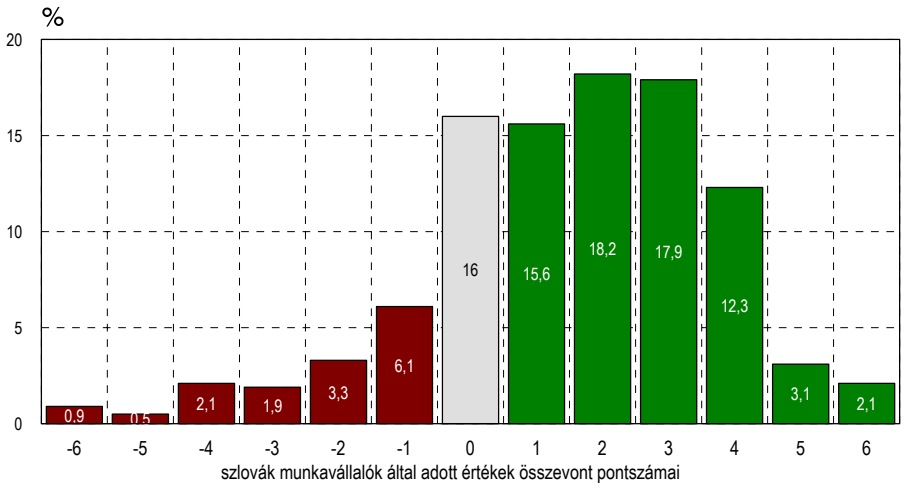


Mindezzel együtt a migráns munkavállalók összességében az adózási körülmények tekintetben vélik úgy, hogy Szlovákiában kedvezőbb a helyzet a munkavállalók szempontjából (is), a többi dimenzióban inkább Magyarország felé billent a mérleg.

Az egyszerűbb kezelhetőség miatt a hat kategóriát összegeztük egy összevont indexben, melyet komparatív munkaerőpiaci környezeti indexnek neveztünk el és úgy számoltuk ki, hogy minden olyan jellemző esetében, amelynél Magyarországot tekintik kedvezőbbnek a válaszolók +1 pontot, minden olyan jellemzőnél pedig ahol Szlovákiát tartják kedvezőbbnek -1 pontot adtunk. Az így összegzett index tartománya -6 és +6 pont között alakult,melynek átlaga +1,4 pont a mérleg indexen.

Az index értéke az egyes társadalmi csoportokban némileg eltérő. Az iskolai végzettség emelkedésével és az életkor növekedésével is párhuzamosan egyre attraktívabbnak látják a magyar munkaerőpiacot a dél-szlovákiai területről Magyarországon munkát vállalók.

Magyarország vélt munkaerõpiaci környzeti indexének megoszlása



százalékos arányok

A vélt munkaerőpiaci környezeti index átlaga és szórása

		Átlag	Szórás
Munkakör	Szellemi	1,9	2,0
	Fizikai	1,3	2,3
Feladat	Betanított	1,1	2,2
	Szakmunka	1,9	2,2
Szektor	Szolgáltatás	2,0	2,0
	Termelés	1,2	2,3
Nem	Férfiak	1,4	2,2
	Nők	1,6	2,2
Iskolai végzettség	Alapfok	1,2	2,1
	Középfok	1,5	2,3
	Felsőfok	1,7	2,0
Életkor	Fiatal	1,4	2,2
	Középkorú	1,5	2,2
	Idősödő	1,6	2,3
Határ szakasz	Nyugati	1,5	2,1
	Középső	1,8	2,4
	Keleti	1,1	2,4
Vállalkozás mérete	Mikrovállalkozás (10 fő alatt)	1,6	1,6
	Kisvállalkozás (10-49 fő)	2,0	2,2
	Középvállalat (50-249 fő)	1,3	2,4
	Nagyvállalat (250 fő felett)	1,2	2,2
Átlag		**1,4**	**2,2**

-6 és +6 közötti átlagértékek

Az is látható, hogy az ország középső részén munkát vállalók, valamint a szellemi munkát végzők, a kvalifikáltabb munkakört betöltők és a szolgáltató szektorban dolgozók átlagosan magasabb

pontszámokat adtak, vonzóbbnak tartják a magyar munkaerőpiacot mint többiek.

Az elsődleges munkavállalási motiváció fényében az látható, hogy a hazai munkaerőpiaci helyzetről sokkal jobb véleménnyel vannak azok, akik nem több pénz miatt, hanem jobb munkakörülmények illetve a kiszámíthatóbb, stabilabb munkahelyek miatt döntöttek a magyarországi munkavállalás mellett. Körükben az index értéke +1,8 pont szemben az a +1,4-es értékkel. A variancia elemzés alapján az index értékét egyébként leginkább az határozza meg, hogy megváltozott-e a család anyagi helyzete mióta Magyarországon munkát vállalt (R^2 =0,12).

A munkaerőpiaci helyez megítélésével kapcsolatban arra kértük a munkavállalókat, hogy 12 kijelentéssel kapcsolatban határozzák meg mennyire áll hozzájuk közel, mennyire értenek vele egyet. Ettől azt reméltük, hogy a motivációik és a külföldi munkavállalással kapcsolatos attitűdjeik pontosabban azonosíthatók lesznek.

Egyes munkaerőpiaci kijelentésekkel való egyetértés mértéke százfokú skálán

	n	Pontszám százfokú skálán	Szórás Százfokú skálán	Nem tudom válaszok aránya (%)
Magyarországon magasabbak a bérek.	579	71	29	2
Magyarországon jobb dolgozni.	564	68	30	4
Szlovákiában kevés a munkalehetőség.	553	65	33	6
Jobbak a magyarországi munkakörülmények.	545	62	29	7
A Magyarországon dolgozók több fizetésen kívüli juttatást kapnak.	533	62	33	9
A magyarországi munkahelyeken kedvezőbbek az előrejutási lehetőségek.	485	52	31	16
Szlovákiában nem lehet tartósan egy munkahelyen dolgozni.	519	51	33	11
A Magyarországon dolgozók jobban tudják tervezni a jövőjüket.	503	50	31	14
A magyarországi munkahelyek könnyen megközelíthetők.	521	48	31	11
A szlovákiai munkahelyek stresszesebbek.	467	48	33	21
A magyarországi munkák könnyebben elvégezhetőek.	531	42	33	9
A szlovákiai munkahelyek szakmailag kevésbé érdekesek.	438	38	30	26

Ezek alapján a legmagasabb egyetértést azzal kapcsolatban mértünk, mely szerint Magyarországon magasabbak a bérek, százfokú skálán 71 pont. Ezen túlmenően a többség abban is egyetértett, hogy a Magyarországon dolgozók több fizetésen kívüli juttatást kapnak, jobbak a magyarországi munkakörülmények, hogy Szlovákiában kevés a munkalehetőség és összességében Magyarországon jobb dolgozni. Az egyetértés mértéke százfokú skálán 62-68 pont. Igen megosztottak azonban abban a munkavállalók, hogy a magyarországi munkahelyeken kedvezőbbek az előrejutási lehetőségek, hogy lehet-e Szlovákiában tartósan egy munkahelyen dolgozni, de vitatott volt annak a

megítélése is, hogy a Magyarországon dolgozók jobban tudják-e tervezni a jövőjüket. A többség elutasította ugyanakkor azt a kijelentést, hogy a szlovákiai munkahelyek stresszesebbek lennének, hogy magyarországi munkák könnyebben elvégezhetőek, de azzal sem értenek egyet, hogy a szlovákiai munkahelyek szakmailag kevésbé érdekesek lennének.

A vélemények mögött meghúzódó struktúrák feltárására a 12 különböző kijelentést főkomponens elemzéssel[12] négy változóra redukáltuk, melyek az alábbi faktorstruktúrát eredményezték. A négy új változó az eredeti 12 változó információtartalmának több mint 50 százalékát megőrizte.

Főkomponensek mátrix értéke[13]

	1. faktor Kiszámíthatóság	2. faktor Körülmények	3.faktor Kényelem	4.faktor Emberi tényező
Szlovákiában kevés a munkalehetőség.	,005	,128	,100	,120
Magyarországon magasabbak a bérek.	,258	,611	,213	,098
A magyarországi munkák könnyebben elvégezhetőek.	,116	,170	,648	,144
A magyarországi munkahelyek könnyen megközelíthetők.	,336	,172	,564	,193
Jobbak a magyarországi munkakörülmények.	,307	,586	,396	,100
Szlovákiában nem lehet tartósan egy munkahelyen dolgozni.	,054	,238	,404	,408
A magyarországi munkahelyeken kedvezőbbek az előrejutási lehetőségek.	,615	,420	,184	,214
A Magyarországon dolgozók jobban tudják tervezni a jövőjüket.	,740	,143	,336	,155
A Magyarországon dolgozók több fizetésen kívüli juttatást kapnak.	,559	,281	,017	,145
A szlovákiai munkahelyek stresszesebbek.	,156	,213	,109	,696
A szlovákiai munkahelyek szakmailag kevésbé érdekesek.	,330	,026	,192	,552
Magyarországon jobb dolgozni.	,241	,606	,086	,219

A Magyarországi munkavállalást meghatározó négy főkomponens a kiszámíthatóság, a munkakörülmények, a kényelem és a pszichés kondíciók által dominált emberi tényező elnevezésű faktor lett a modellben. A demográfiai tényezőket vizsgálva megállapítható, hogy a szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalásával kapcsolatos attitűdök alapvetően függetlenek a nemtől és a kortól, ellenben az iskolai végzettségnek, a jövedelmi helyzetnek és a földrajzi elhelyezkedésnek van magyarázó ereje. Statisztikailag kimutatható, hogy a magyarországi munkahely által nyújtott kiszámíthatóság szignifikánsan fontosabb magasabban iskolázott szlovák munkavállalóknak. Az is megállapítható, hogy a nehezebb anyagi helyzetben lévő családokban a kiszámíthatóság és a munkakörülmények kevésbé fontosak, mint a jobb módú családokban élőknél. Területileg is érdekesen

[12] Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization KMO=0,846

[13] Komponens mátrix értéke azt mutatja meg, hogy melyik változó milyen súllyal vesz részt az adott főkomponens értékének meghatározásában

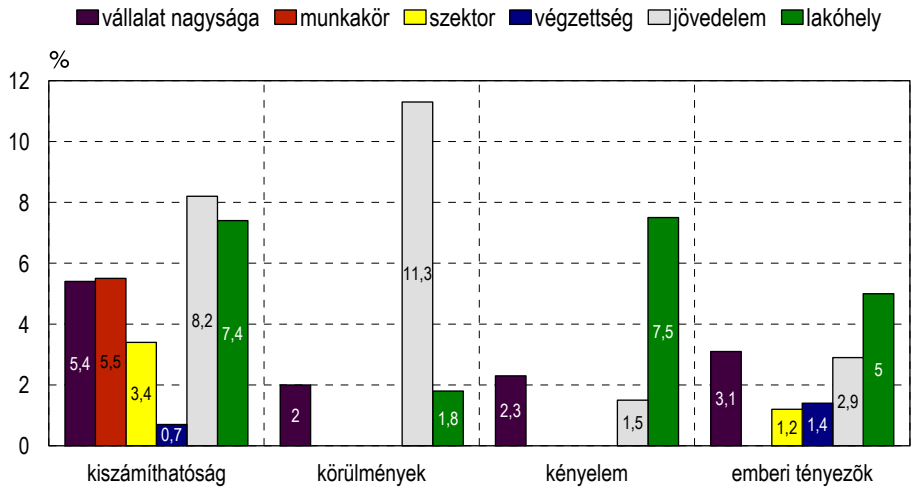
alakulnak az adatok. A Pozsonyi kerületből munkát vállalók számára az átlagnál fontosabbnak tűnik a kényelem, a Nyitrai kerületből ingázók attitűdjeit a kiszámíthatóság és a munkakörülmények határozzák meg jobban, a kelet-szlovákiai Kassai kerületben élők motivációs bázisában pedig a munkavállaláshoz kapcsolódó emberi tényezők (pl. stressz-mentesség, érdekesség stb.) szerepelnek az átlagnál nagyobb súllyal.

Főkomponens szkórok átlaga[14] kerületenként

	1. faktor Kiszámíthatóság	2. faktor Körülmények	3.faktor Kényelem	4.faktor Emberi tényező
Pozsonyi kerület	0,165	-0,280	0,339	-0,120
Nyitrai kerület	0,224	0,112	0,240	0,070
Nagyszombati kerület	-0,320	-0,009	-0,185	-0,121
Besztercebányai kerület	0,101	-0,141	-0,190	-0,237
Kassai kerület	-0,197	0,023	-0,154	0,271

A főkomponensekre történő redukció lehetőséget biztosított arra, hogy egyszerűen teszteljük a független változók hatását a magyarországi munkavállalással kapcsolatos attitűdökre. Varianacia-analízis segítségével kimutatható, hogy melyik változónak van szignifikáns hatása és azon belül melyiknek van legnagyobb önálló magyarázó ereje. Az alábbi diagramból leolvasható, hogy lakóhely és a jövedelem mellett, a vállalat nagysága és bizonyos esetben a munkakör is hatással van.

A magyarországi munkavállalást meghatározó attitûdöket befolyásoló tényezõk magyarázó ereje



egyutas ANOVA elemzés, R-négyzet értékek, csak a szignifikáns eseteket mutatva

[14] Mivel az eredeti változók százfokú skálán mérték az egyes dimenziókban az elégedettséget és a nagyobb értékek fejezték ki a magasabb elégedettségi szintet a transzformáció után kapott főkomponens átlagoknál is a nagyobb értékek fejezik a magasabb elégedettséget, csupán a skála már standardizált értékekből áll.

2007. december 21-én a magyar szlovák határon megszűnik a forgalomellenőrzés. Ennek várhatóan hatása lesz a két ország közötti migrációs folyamatokra is. A jövőre vonatkozó várakozások tekintetében megkérdeztük a szlovák állampolgárságú munkavállalókat, hogy mit gondolnak, a határforgalmi ellenőrzés megszüntetése hatással lesz-e a munkavállalási lehetőségeikre.

A válaszok alapján azt lehet mondani, hogy meglehetősen nagy a bizonytalanság a kérdésben, a migráns munkavállalók 26 százaléka nem tudja, hogy hatással lesz-e határforgalmi ellenőrzés megszüntetése a saját életére nézve. A relatív többség (48 százalék) szerint rájuk nézve, illetve a munkavállalási lehetőségeikre nem lesz hatása határforgalmi ellenőrzés megszüntetésének. Az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan csökken a bizonytalanok aránya és polarizálódnak a vélemények is. Jellemző, hogy leginkább a keleti határszakaszon munkát vállalók várnak változást (37 százalékuk), különösen a kisvállalkozásoknál dolgozók. A rendszeresen ingázók (naponta vagy hetente) és a vállalati busszal vagy tömegközlekedéssel átjáró munkavállalók szerint a határforgalmi ellenőrzés megszüntetése nem lesz hatással a munkavállalási lehetőségeikre, számukra valószínűleg eddig sem okozott ez semmilyen problémát, elsősorban a szervezettség miatt. Akik egyénileg oldották meg az ingázást, azok némi könnyebbséget várnak majd.

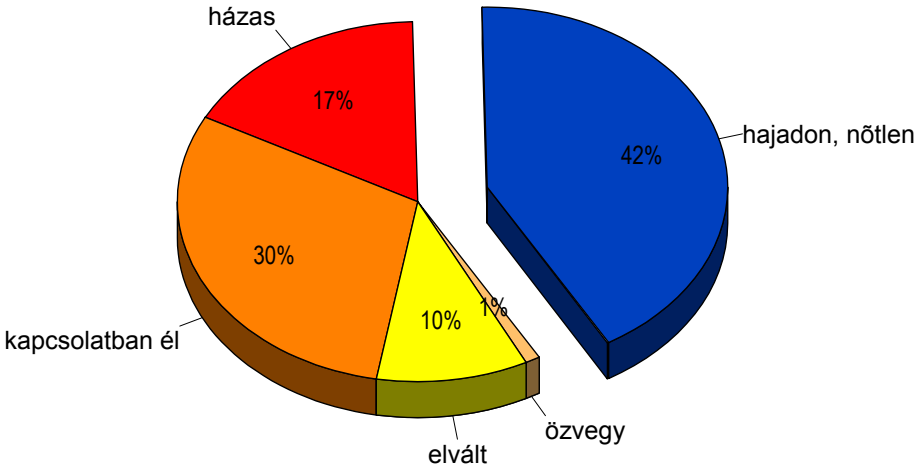
4.5 A munkavállalók főbb demográfiai jellemzői

A szlovák-magyar határszakaszon érintett munkaerő migráció bemutatása nem lenne teljes az ingázó munkavállalók fontosabb demográfiai háttérjellemzőik ismertetése nélkül. A kérdőíves kutatásban résztvevő munkavállalók nemi megoszlása teljesen kiegyenlített volt, a férfiak aránya 49, a nőké 51 százalék.

Életkor szerint három korcsoportot alkottunk, fiatalokat (30 év alattiak), középkorú munkavállalók (30-44 évesek) és idősödő munkavállalók (45 év felettiek). A fiatalok teszik a Magyarországon dolgozó szlovák állampolgárok 35 százalékát, 40 százalékuk középkorú, s az idősödő munkavállalók az ingázók 25 százalékát teszik ki.

Családi állapotukat tekintve többségében hajadon, nőtlen munkavállalókról van szó, jellemzően egyedülálló 53 százalékuk. A házasok aránya 17, az élettársi kapcsolatban, párkapcsolatban élők aránya további 10 százalék. Ezekből az adatokból messzemenő következtetést nem érdemes levonni, hiszen a házasság intézményének megítélése jelentősen átalakulóban van szerte Európában, az u. második demográfiai átmenet sajátossága a házasságok későbbre tolódása vagy éppen elmaradása a párkapcsolatokban.

A Magyarországon munkát vállaló szlovák állampolgárok családi állapota



A Magyarországon munkát vállaló szlovákok 42 százaléka gyermektelen, arányuk még a középkorú csoportban is 27 százalék. Az egy gyermekes munkavállalók 17, a kétgyermekesek 30 a három vagy több gyermekes nagycsaládok fenntartói pedig 10 százalékban vannak jelen a migráns munkavállalók között.

Iskolai végzettségüket tekintve jellemzően középfokú végzettséggel keresnek magyarországi munkát (64 százalék), a diplomások aránya 21, az alapfokú végzettséggel rendelkezőké 16 százalék. Jövedelmi viszonyaikat vizsgálva kiderült, hogy többségük családjának anyagi helyzete érezhetően javult azzal, hogy valaki a családban Magyarországon vállalt munkát, 66 százalékuk így nyilatkozott, de ez nem igaz mindenkire. Egyharmaduknál a magyarországi munkavállalás nem járt együtt a család anyagi helyzetének javulásával, igaz negatív irányban sem változott. Mindent összevetve saját bevallásuk alapján a szlovák munkavállalók családjának negyedének nincsenek anyagi problémák, 43 százalékuk úgy foglalt állást, hogy ügye beosztással, megszorításokkal kijönnek a keresetből. 22 százalékuknál néha vannak anyagi problémák, s minden tizedik munkavállalónál gyakran vannak anyagi gondok a külföldi munkavállalás ellenére is.

5. Munkaerő migráció a magyar gazdálkodó szervezetek szemszögéből

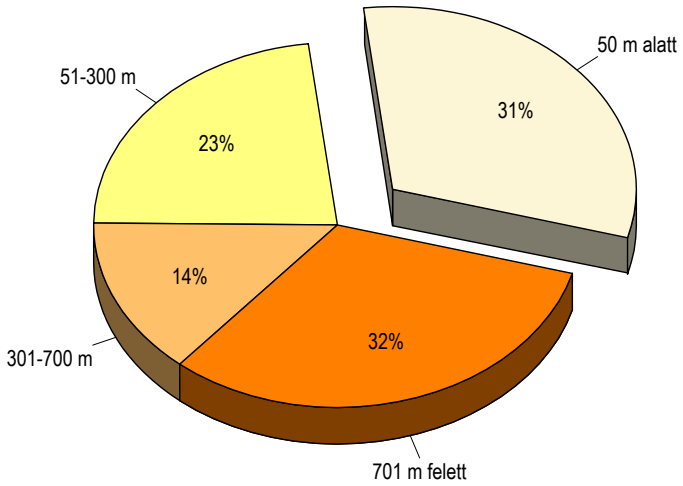
5.1 A jelenlegi foglalkoztatási formák

A vállalati kutatás során mindösszesen 300 magyarországi munkáltatót kérdeztünk a szlovák állampolgárságú munkavállalókkal kapcsolatosan elsősorban arra a kérdésre helyezve a hangsúlyt, hogy számolnak-e, terveznek-e a hazai vállalatok a szlovák munkavállalókkal, illetve amennyiben jelenleg is alkalmaznak migráns munkaerőt annak milyen tapasztalatai vannak számukra. A mintába 20 olyan vállalat is belekerült melyek ténylegesen is alkalmaznak jelenleg szlovák állampolgárokat, őket egy kis létszámú „szakértői almintán" külön is tanulmányoztuk nem statisztikai igénnyel. A részletes mintavételi módszertant az első fejezet tárgyalja.

Területi elhelyezkedésük tekintetében a mintavételből kifolyólag a súlyozás után nagyjából egyenlő arányban szerepeltek a vállalkozások Magyarország szlovák-magyar határ menti keleti, középső és nyugati feléből.

A vállalati kutatás során megkérdezett cégek egyharmada 50 millió Ft alatti árbevételt könyvelt el az elmúlt évben, 23 százalékuk 51-300 millió Ft közöttit, 14 százalékuk 301-700 millió Ft közöttit, míg 32 százalékuk 701 millió Ft felett gazdálkodott. Létszám kategória szerint harmada mikro vállalkozás, azaz 10 fő alatti munkavállalót alkalmaz, 27 százalékuk az EU foglalkoztatottsági kategóriák szerint kisvállalkozó, azaz 10-49 főt foglalkoztat, 28 százalékuk 50-249 főt foglalkoztat, míg nagyvállalatok, melyek 250 fő felett foglalkoztatnak 11 százalékban kerültek a mintába.

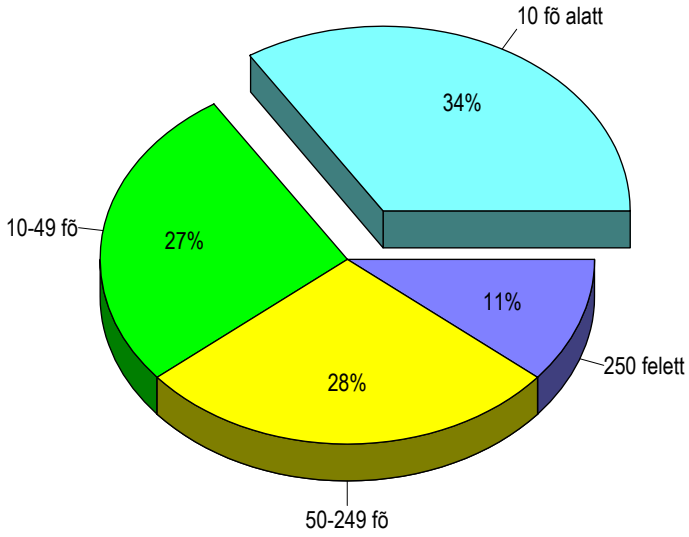
Árbevétel kategóriák megoszlása a vállalati kutatásban (2006)



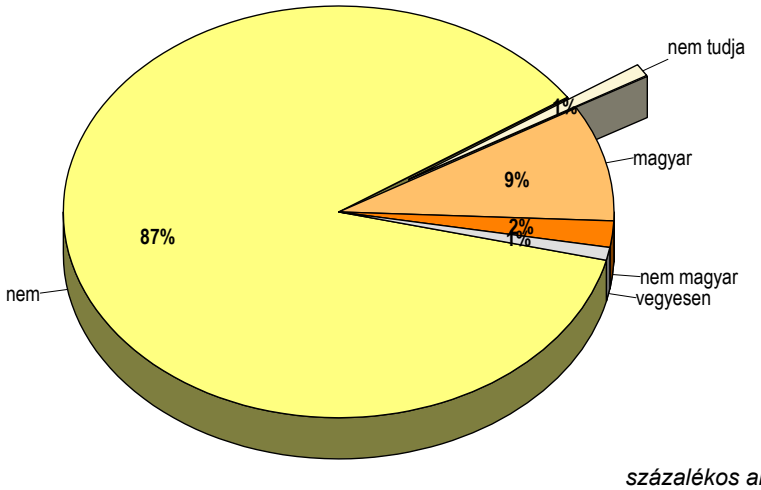
A magyar vállalkozások döntő többsége nem áll kapcsolatban munkaerő kölcsönző cégekkel, ugyanakkor az figyelemre méltó adat, hogy határ menti régiókban működő gazdálkodó szervezetek

egytizede magyar munkaerő-kölcsönzők szolgáltatásait már igénybe veszi, 2 százalékuk pedig nem magyar munkaerő kölcsönzőkkel áll kapcsolatban, míg 1 százalékuk vegyesen, azaz magyar és nem magyar cégekkel is kapcsolatban áll.

A vizsgált vállalatok létszámkategória szerinti megoszlása



Kapcsolatban áll-e munkaerõ-kölcsönzõ cégekkel?

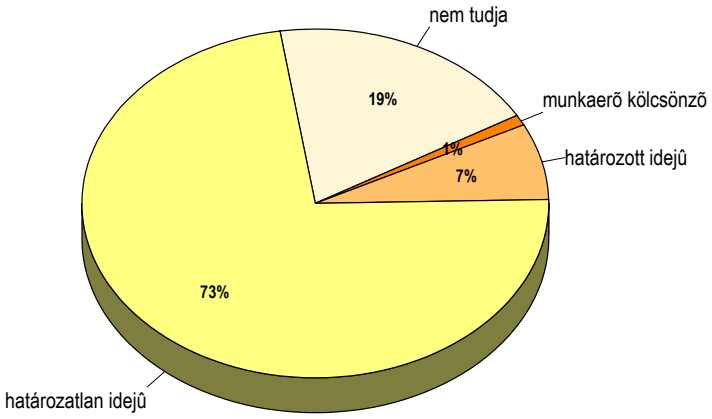


százalékos arány

A magyar-szlovák határmenti megyékben működő cégek többsége munkavállalóikat általában határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazza (73 százalék), 7 százalékuk határozott idejű munkaszerződéssel, míg 1 százalékuk munkaerő kölcsönző cégeken keresztül ad munkát az

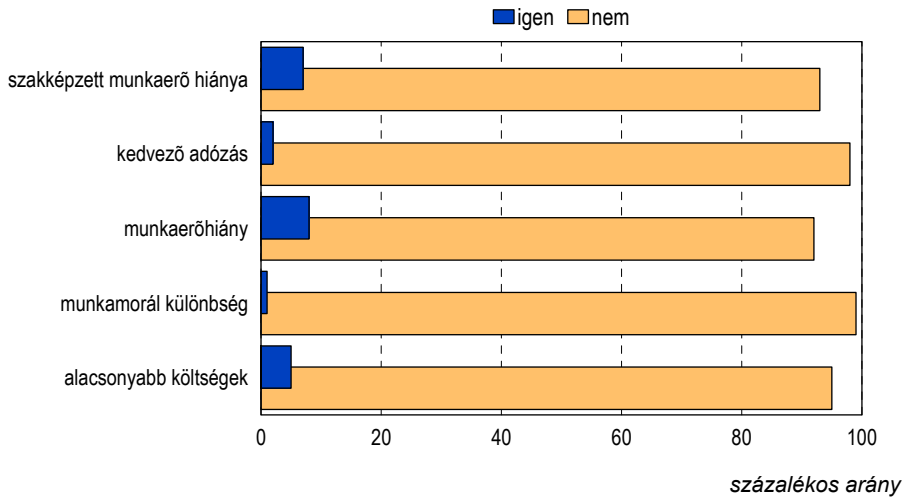
embereknek. 19 százalékuk nem tudott preferenciát felállítani vagy pedig többféle foglalkoztatási forma is megtalálható vállalatuknál.

Milyen munkaviszonyban foglalkoztatja munkavállalóit?



Arra a kérdésre, miszerint gondolkodtak-e már azon, hogy szlovák állampolgárságú munkaerőt alkalmaznak, és ha igen, akkor milyen okból, az érintett határszakaszon működő cégek humánerőforrásért felelős vezetői elsődlegesen a munkaerő létszámának hiányát jelölték meg magyarázatként. Mindazonáltal nem jellemző, hogy a cégek humánerőforrás-fejlesztő stratégiájukat úgy építenék fel, hogy elsődlegesen szlovák munkaerőt keresnek, mégis a válaszok között első helyen a munkaerő létszámának hiánya szerepel. Másodsorban a szakképzett hazai munkaerő hiánya az, ami miatt a szlovák állampolgárságú munkavállalók felé fordul egy vállalat, az alacsonyabb foglalkoztatási költségek csak harmadik helyen szerepelnek.

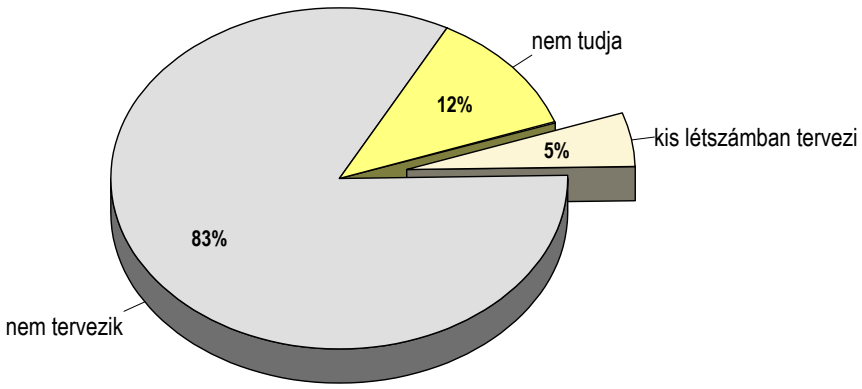
Milyen okból gondoltak arra, hogy szlovák állampolgárságú munkaerõt alkalmazzanak?



5.2 A vállalatok jövőre vonatkozó tervei szlovákok foglalkoztatásáról

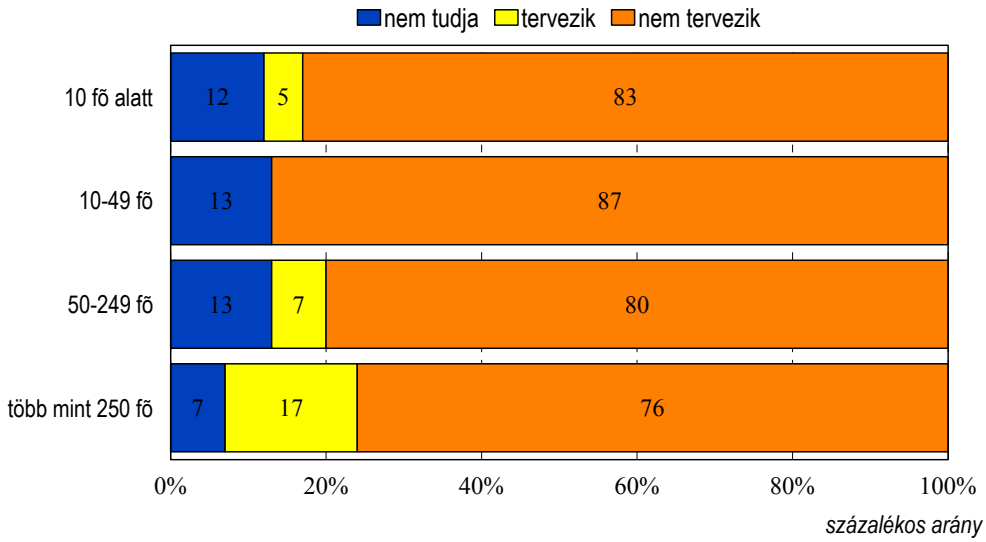
A vállalkozásokat megkérdeztük arról tervezik-e, hogy rövidtávon (egy-két éven belül) szlovák állampolgárságú munkavállalót alkalmaznak, azaz humánfejlesztési stratégiájukba beépült-e már egy ilyen típusú tervezés. Mint ahogy az a korábbiakból is kitűnik, direkt stratégiák a vállalkozások többségénél nem épülnek a szlovák állampolgárságú munkavállalókra, 85 százalékuk nem tervezi, hogy rövidtávon alkalmazná őket. A megkérdezettek 12 százaléka nem tudott választ adni a kérdésre, ők elsősorban a kis és középvállalkozások, ahol sok esetben eleve ad hoc módon történik a humánfejlesztés. A nagyvállalatok körében, azonban már megjelenik a szlovák munkavállalókkal való tervezés, a megkérdezettek nagyfoglalkoztatók humán vezetőinek 5 százaléka kis létszámban ugyan, de rövidtávon a jövőben (is) alkalmazni fog szlovák állampolgárokat. Az eredmények jól láthatóan mutatják azt is, hogy a nagyvállalkozások a tervezésben kizárják a véletlen tényezőt, sokkal kisebb a bizonytalan válaszok aránya.

Tervezik-e, hogy 1-2 éven belül szlovák állampolgárokat alkalmaznak vagy a meglévõ létszámot bõvítsék?

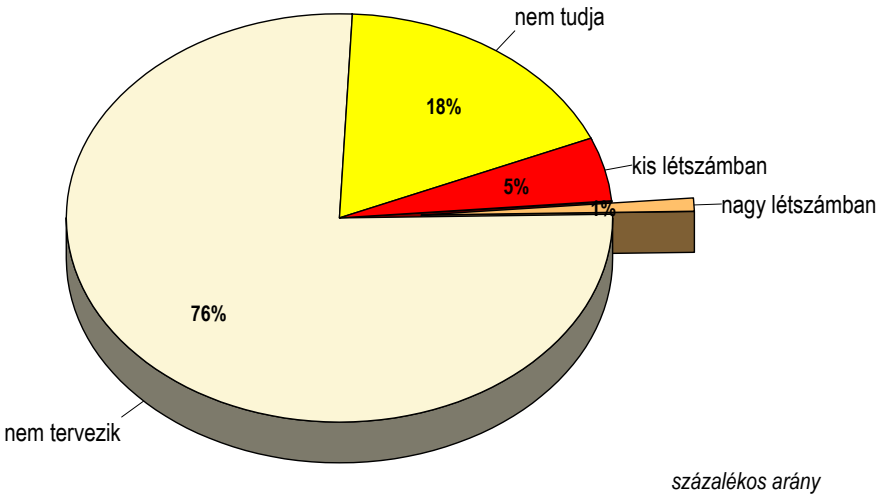


A hosszú távú (három-öt év) stratégiai tervezés vizsgálatánál már valamelyest eltérő válaszokat kaptunk. Egyrészt megjelent az igény nagy létszámú szlovák állampolgárságú munkavállaló alkalmazására (a vállalatok 1 százalékában), a kis létszámot foglalkoztatók aránya változatlan maradt (5 százalék), ugyanakkor csökkent azok száma, akik nem terveznek a szlovák munkavállalókkal. A bizonytalanok aránya ugyanakkor megnőtt (18 százalék), ami jelzi a hosszabb távú tervezés bizonytalanságát a humánerőforrás fejlesztés esetében. További fontos szempont az is, hogy itt már nem fedezhetők fel szignifikáns különbségek a kis- és közép, illetve a nagyvállalatok személyzeti vezetőinek válaszai között.

Tervek a szlovák állampolgárok foglalkoztatására 1-2 éven belül a cég mérete mentén



Tervezik-e, hogy 3-5 éven belül szlovák állampolgárokat alkalmaznak?



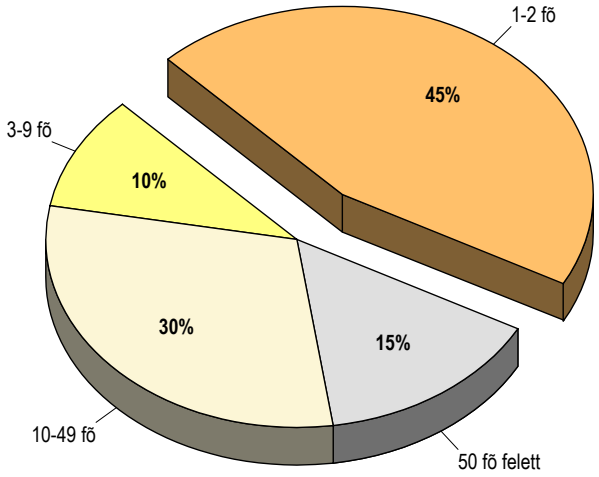
5.3 A szlovák állampolgárokat foglalkoztatók tapasztalatai

A megkérdezett vállalatok esetében minden tizedik személyzeti vezető mondta azt, hogy ismer olyan céget a partneri, üzleti környezetében, akik alkalmaznak szlovák állampolgárságú munkavállalót. Ez a számadat jelzi azt, hogy egyre több vállalkozás él a lehetőséggel és a tapasztalatok az üzleti körben terjednek.

Az általunk vizsgált határszakaszon megkérdezett, szlovák állampolgárokat (is) foglalkoztató vállalkozások átlagosan 3,5 éve alkalmaznak szlovák munkavállalókat, a legrövidebb idő két hét volt, míg a leghosszabb 10 év. Ezen vállalatok már jól ismert ismertet a szlovák-magyar határközi egyezmény idején „léptek”, ami jól mutatja, hogy a munkaerőpiaci migráció nem új keletű ezen a szakaszon.

A megkérdezett vállalkozások döntő többsége ugyanakkor csupán 1-2 szlovák állampolgárt alkalmaz (45 százalék), egytizedük 10-nél kevesebbet, egyharmaduk 10-49 fő között, míg 15 százalékuk 50 fő felett. Az értelmezéshez fontos háttéradat az is, hogy a szlovák munkavállalók száma lényegében független a magyar munkavállalók számától egy-egy vállalatnál, azaz nem lehet azt mondani, hogy ahol több magyar állampolgár dolgozik, ott több a szlovák munkavállaló is vagy éppen fordítva.

Szlovák állampolgárságú foglalkoztatottak száma szerinti megoszlás az érintett vállalatok körében



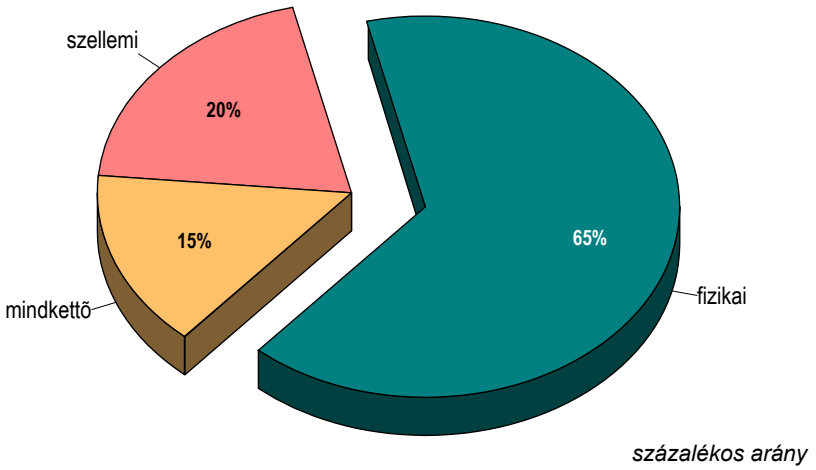
százalékos arány

A szlovák állampolgárok elsősorban és túlnyomó többségben fizikai munkát végeznek a megkérdezett vállalkozásoknál (65 százalék), mindösszesen 20 százalékuk végez szellemi munkát. Ezek az adatok nagyban összecsengenek a munkavállalói kérdőíves kutatás tapasztalataival. (A cégek 15 százalékánál mindkét típus jellemző.)

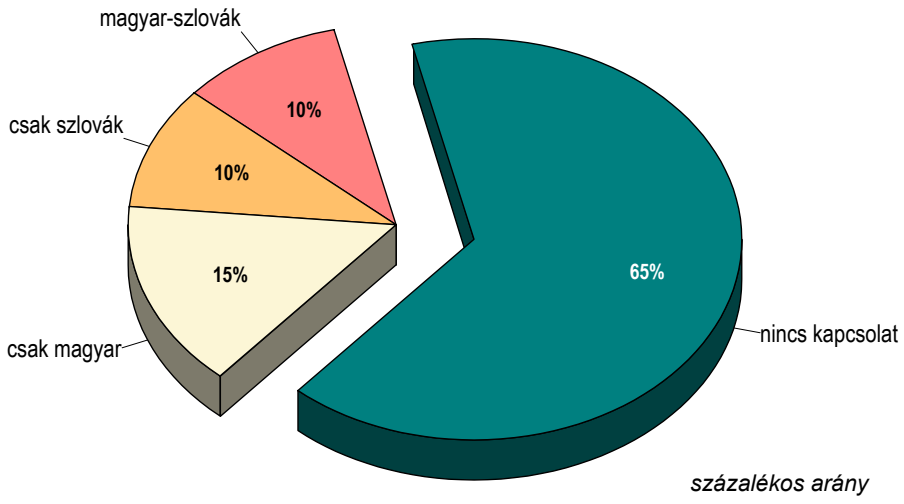
Ahogy a munkavállalók esetében, a munkáltatói kutatásban is megkérdeztük, hogy milyen típusú végzettséget igénylő munkát végeznek a szlovák állampolgárok. A telefonos kutatás válaszai alapján a cégek 60 százalékánál középfokú szakmai végzettség szükségeltetik, 40 százalékuknál

azonban nincs ilyen kritérium. Ez az eredmény részben érzékelteti a szakember hiány meglétét az érintett térségekben, de nem teljesen fedi a munkavállalói survey tapasztalatait.

Milyen típusú munkát végeznek a szlovák állampolgárságú munkavállalók



Kapcsolat a munkaerõ-kölcsönzõ cégekkel

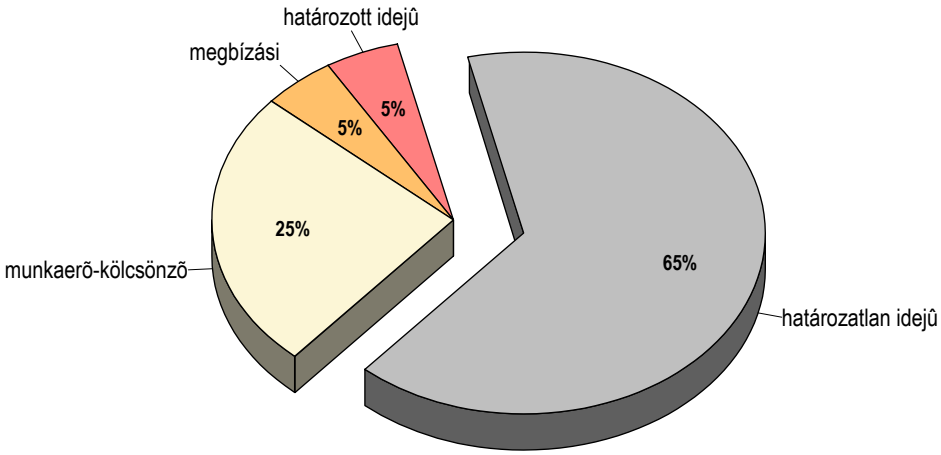


A munkaerő kölcsönző cégekkel való kapcsolat kiemelt fontosságú a kutatás tárgyát illetően. A szlovák munkaerő-kölcsönző cégek olyan megoldásokat tudnak nyújtani jelen pillanatban a magyar vállalkozásoknak, melyek költségkímélőbbek, mint ha direkt módon alkalmaznák a munkavállalót. A megkérdezett, szlovák munkavállalókat is foglalkoztató vállalkozások egytizede magyar és szlovák

munkaerő-kölcsönző cégekkel is kapcsolatban áll, további egytizedük csak szlovák, míg 15 százalékuk csak magyar cégekkel áll kapcsolatban. A válaszadók 65 százaléka, a kisebb cégek elsősorban, nem állnak üzleti kapcsolatban munkaerő-kölcsönző partnerekkel, a szlovák munkavállalóikat közvetlenül alkalmazzák.

Ehhez kapcsolódó fontos kérdés, hogy a szlovák munkavállalókat milyen munkaviszonyban foglalkoztatják. Leggyakoribb a határozatlan idejű munkaszerződéses jogviszony, ez a cégek 65 százalékára érvényes, 5-5 százalékuk határozott idejű, vagy megbízásos jogviszony keretében foglalkoztatja az ingázókat míg egynegyedük munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásait veszi igénybe.

Milyen munkaviszonyban foglalkoztatják a szlovák munkavállalókat?

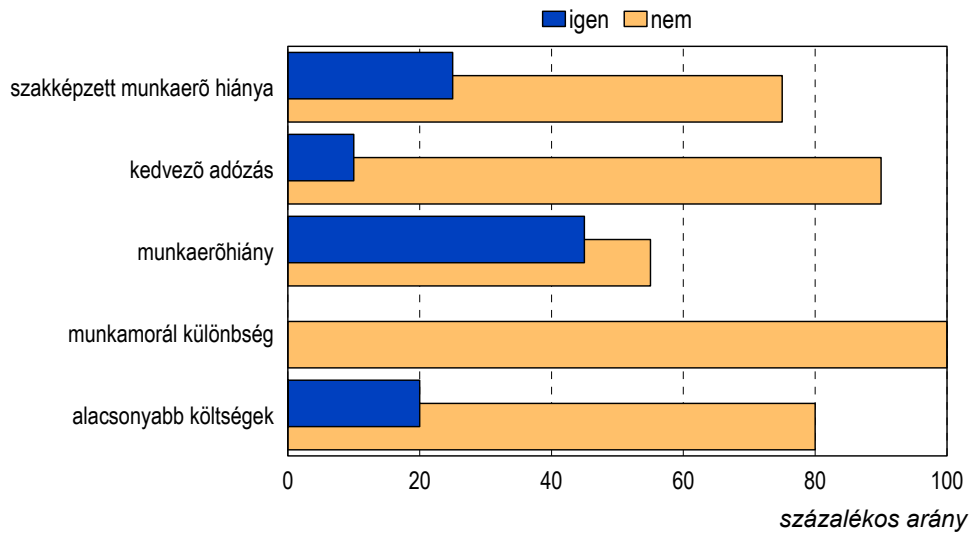


A következő ábra jól mutatja a magyarországi munkaerő piaci struktúra visszásságait. Az okok, amiért a megkérdezett vállalkozások szlovák állampolgárokat alkalmaznak az elsősorban a munkaerő hiánya az érintett térségekben (45 százalék) másodsorban pedig a szakképzett munkaerő-deficit (25 százalék). Az alacsonyabb költségek okként csak a vállalkozások 20 százalékánál merültek fel, míg a kedvezőbb adózási feltételeket mindössze 10 százalékuk emelte ki. Látszik az is, hogy munkamorál ebben az esetben nem tényező, nyilván a szlovák és magyar állampolgárok között ilyen különbség nem is igen tapasztalható(bár pl. a Suzukinál készült esettanulmány ennek részben ellentmond).

Ez utóbbi megállapítást látszik megerősíteni az is, hogy kérdésünkre, miszerint azonos munkakör esetén van-e különbség a magyar és a szlovák állampolgárok között, gyakorlatilag minden megkérdezett azt mondta, hogy nincs. Sem bérezés, egyéb juttatások, illetve sem szakértelem, vagy különböző emberi tulajdonságok, mint pl. megbízhatóság, termelékenység, terhelhetőség, esetleg kiszámíthatóság tekintetében nem különbözik a két csoport egymástól. Az okok ennél sokkal

racionálisabb, gazdaságiak, mégpedig a korábban már említett regionális munkaerő piaci szerkezet sajátosságaira vezethetők vissza.

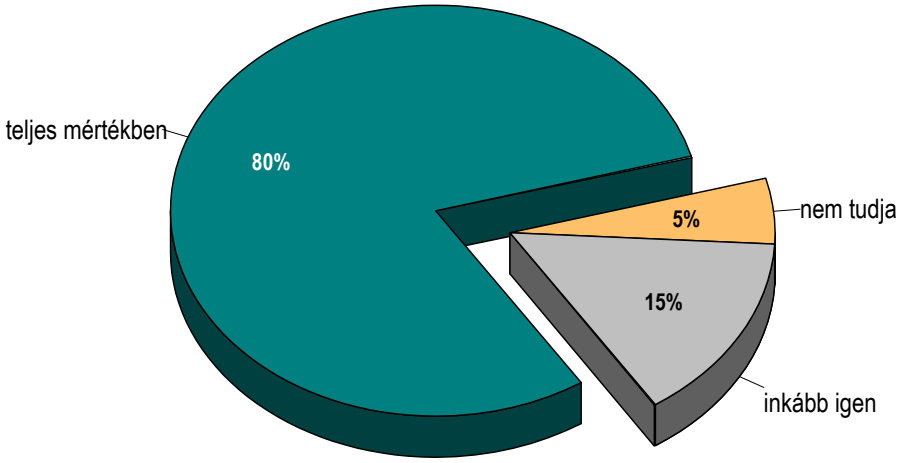
Milyen okból gondoltak arra, hogy szlovák állampolgárságú munkaerõt alkalmazzanak?



A szlovák munkavállalók esetében nagyon fontos elem a mobilizálhatóság, illetve a lakóhely és munkahely közötti távolság leküzdése. Az általunk közvetlenül is vizsgált, szlovákokat foglalkoztató vállalkozások 25 százaléka vállalati buszokkal, vagy valamilyen egyéb, de szervezett módon próbálja meg munkahelyükre eljuttatni a dolgozókat, 55 százalékuk az egyéni közlekedést preferálja, azaz nem segít ilyen értelemben a munkavállalóknak, míg 20 százalékuk egyéb módon oldja meg az ingázást.

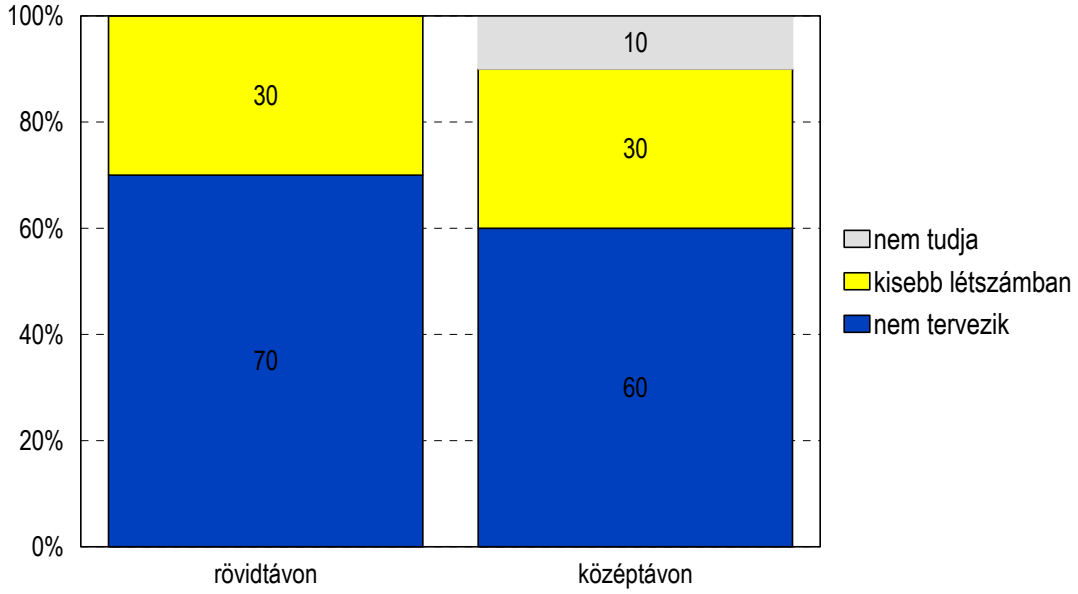
Összességében nincs olyan vállalkozás, amely elégedetlen lenne szlovák munkavállalóival, a megkérdezetteknek mindössze 5 százaléka volt bizonytalan a kérdésben, és nem tudta eldönteni. 15 százaléka a munkaadóknak inkább elégedett volt a munkavállalókkal, míg 80 százalékuk teljes mértékben meg volt elégedve szlovák dolgozóikkal. Jelzi ezt az az eredmény is, hogy ha leépítésre kerülne a sor, akkor a munkaadók döntő többsége (89 százalék) nem tudná eldönteni, hogy magyar, vagy szlovák állampolgár munkavállalójától váljon meg előbb, ráadásul 11 százalékuk inkább magyar dolgozójától válna meg először.

Mennyire elégedettek a szlovák munkavállalókkal?



A rövid- (egy-két év) és középtávú (három-öt év) terveket vizsgálva és összehasonlítva azt a megállapítást tehetjük, hogy a szlovákokat jelenleg alkalmazó vállalkozások harmada kisebb létszámban ugyan, de tervezi azt, hogy további szlovák állampolgárságú munkavállalókkal bővíti alkalmazottai körét. A vállalkozások kétharmada nem tervez bővítést, ugyanakkor 10 százalék esetében a középtávú terveik között már szerepelhet ilyen irányú alkalmazotti bővítés.

Rövid- és középtávú tervek a szlovákok foglalkztatására



6. Szakértői tapasztalatok

6.1 Az interjúk és esettanulmányok szempontjai

A kutatási program keretében célzott interjúkat készítettünk vállalatok, munkaerő-kölcsönzők, a közigazgatás és az illetékes kereskedelmi kamarák munkatársaival, azzal a céllal, hogy részletesebb háttérinformációkat nyerjünk a jelenségről, illetve kulcsinformációkat szerezzünk olyan szakemberektől, akik munkájuk során közvetlen módon is kapcsolatba kerülnek a kutatási témával. Az interjúk standard interjúkatalógus alapján készültek, az esettanulmányokat specifikált útmutatók szerint kellett elkészíteni. Ezt a módszert azért választottuk, hogy az elemzés során a vélemények így összehasonlíthatóak legyenek és az azonos kérdésekre adott különböző szempontú válaszok segítségével közelebb jussunk a jelenség teljességéhez.

Az interjúkat az alábbi három szempont alapján építettük fel:

1. A szlovák munkavállalók jellemzői
   - A határ menti munkaerőmozgás mértéke és iránya
   - A munkaerőmozgás okai és a mögötte rejlő motivációk
   - Területi differenciálódás
   - Az ingázás jellemzői

2. A munkaerőmozgás a foglalkoztatók szempontjából
   - A szlovák állampolgárságú munkavállalókkal való elégedettség
   - Toborzási rendszerek jellemzői
   - A foglalkoztatottság jogi, adminisztratív háttere
   - Munkaerőpiacra való hatás

3. A munkaerőmozgás policy oldalról
   - Gazdasági, társadalmi hatások
   - Szabályozások szükségessége
   - Intézmények, szervezetek szerepe
   - Pozitív, negatív hatások

Az elemzés során a vélemények a fenti szerkezet alapján összesített formában kerülnek feldolgozásra, külön jelezzük, ahol véleménykülönbségek vannak, és ebben felfedezhető valamilyen tipikus jellemző.

6.2 A határ menti munkaerőmozgás szakértői szemmel

Az interjúalanyok egyöntetű véleménye szerint a szlovák-magyar határ menti munkaerőmozgás mértékét tekintve differenciált. A határ mentén vannak gócpontok, ahonnan nagyobb arányban érkeznek a szlovákiai munkavállalók, és vannak a határnak olyan részei, ahol a munkaerőmozgás intenzitása csekély. Egyértelműen kimutatható, hogy az ország nyugati felében – főleg Komárom-

Esztergom és Győr-Moson-Sopron megyében – magasabb arányban vállalnak munkát szlovák állampolgárok, mint az ország keleti felében. Ez a differenciáltság több okra vezethető vissza.

Meghatározza mindkét ország gazdasági, foglalkoztatottsági helyzete, illetve ezek területi differenciálódása. Mindkét ország nyugati és keleti részében párhuzamosságok fedezhetőek fel fejlettség szintjén. Magyarország Dunától nyugatra lévő területei gazdasági szempontból, a cégek jelenléte és foglalkoztatottság szempontjából fejlettnek mondható, míg a Dunától keletre eső területeken a nagyobb munkaerő-szükségletet igénylő vállalatok jelenléte kisebb, a gazdasági, infrastrukturális fejlettségi szint alacsonyabb. Szlovákiában a folyamatot főleg a foglalkoztatottsági helyzet határozza meg, a munkanélküliek az otthoni munkahelyek híján külföldön keresnek munkát, illetve sok munkavállaló a magasabb bérekért vállalja a határon túli munkavállalást.

A folyamatot szintén nagyban meghatározza az, hogy a cégek valódi munkaerőhiánnyal küzdenek, vagy nem találnak megfelelő számú munkaerőt bizonyos munkakörökre, vagy a térség nem rendelkezik megfelelő képzettséggel rendelkező szakemberrel, és ezért rá vannak kényszerítve arra, hogy más, gyakran szlovák területekről pótolják ezeket a hiányokat.

A komáromi ipari parkban lévő egyik nagy multinacionális vállalat képviselője szerint csak náluk kb. 2000-2500 szlovák állampolgár dolgozik, illetve a komáromi önkormányzat munkatársa az egész ipari park tekintetében körülbelül 5000 főben határozta meg a szlovák munkavállalók számát. A kis- és középvállalkozásoknál ez a szám természetes kisebb, körülbelül 20-50 főt foglalkoztatnak vállalkozásokként Szlovákiából.

A határ menti munkaerőmozgás irányát tekintve a legtöbb interjúalany egyirányú mozgást vél felfedezni Szlovákiából Magyarország felé, azonban megjelentek más vélemények is a kérdés kapcsán. Egy multinacionális vállalat toborzási csoportvezetője új folyamatot is lát a munkaerőmozgásban. Véleménye szerint egyre többen mennek vissza Szlovákiába dolgozni a következő alapvető okok miatt: A korona-forint árfolyam miatt nem jól jönnek ki a forintban kapott fizetésük koronára való visszaváltásával, másrészt ott alacsonyabb az adó, harmadrészt, ha külföldön dolgoznak, a nyugdíjbiztosításukat nem fizetik, azt még a saját keresetéből kell fizetnie. Ha egy szlovák munkavállaló Szlovákiában dolgozik, akkor a nyugdíjbiztosítása, az egészségbiztosítása fizetve van. Emellett Szlovákiában is megjelennek a nagy nemzetközi cégek, indítják meg a tevékenységüket, keresnek munkavállalókat, egyre több a lehetőség, a versenyképes fizetés, és ezek után nem éri meg átutaznia, ha Szlovákiában is talál munkát.

A Szlovákiából jövő munkavállalók elsősorban a Komárom, Esztergom, Győr, Mosonmagyaróvár körüli ipari parkokban helyezkednek el, az ezekben lévő – sokszor multinacionális cégek – szívják fel az ilyen típusú munkaerő nagy részét, míg az ország keleti felében inkább kis- és középvállalkozásoknál keresnek munkát, főleg azért is, mert azokban a térségekben kevés a nagyvállalat. A keleti

országrészben gyakran szezonális jelleggel dolgoznak, bizonyos mezőgazdasági, vasútépítési, építőipari munkákban.

A munkaerőmozgás területi megoszlásában – ugyan nem elsődleges meghatározó tényező – a közlekedési viszonyok is. A nyugati országrészben minden „céltelepülésen" akadálytalan az átkelés, a Dunán vannak hidak, nem kell nagy kerülőket tenni ahhoz, hogy átjöjjenek a határon. Esztergom esetében például ez a múltban gond volt, míg a Mária Valéria hidat nem építették meg, a kompok nem igazodtak a vállalati műszakokhoz, így Komáromig kellett elmenni, hogy átjussanak a határon. A híd megépítése és átadása nagyban befolyásolta szlovák oldalon a magyarországi munkavállalási kedvet.

Ezen túlmenően nagy hatással van a munkaerőmozgásra a földrajzi távolság is az otthon és a munkahely között. Az interjúalanyok többsége szerint van egy lélektani határ, kb. 50-60 km, egy-másfél óra utazási idő egy útra, amit vállalnak még a napi ingázók a munka érdekében, ennél nagyobb távolságokra csak ritka esetekben vállalkoznak. Legtöbbször az átlagos távolság 30 km, ahonnan átjárnak Szlovákiából dolgozni.

6.3 A munkaerőmozgás okai és a mögötte rejlő motivációk

Az interjúalanyok és az esettanulmányok tapasztalatai alapján a legtöbb esetben a munkanélküliség miatt vagy annak elkerülése érdekében jönnek Magyarországra dolgozni a szlovák állampolgárok. Megszűnt a munkahelyük, otthon nem találnak munkát, és a család fenntartása, saját egzisztenciájuk miatt Magyarországon vállalnak munkát.

Több munkavállaló nem a munkanélküliség kényszerítő helyzete miatt, hanem az ígéretesebb jövő, a magasabb fizetés miatt választja, hogy magyarországi vállalatoknál vállal munkát. A fenti két ok mellett további szempontként jelent meg a nemzetiségi kérdés is. A nyers gazdasági motivációk mellett mivel, magyar származásúak, többeknél nagyon fontos a magyar nemzetiségi tudat, ezért preferálják ha magyar cégeknél dolgozhatnak, használhatják a nyelvet, kapcsolatokat építhetnek ki. Az EU csatlakozás előtt is dolgoztak hazánkban szlovák munkavállalók - kisebb létszámban a kvótás munkaerő-piaci megállapodások keretében -, és sokan ezen tapasztalatok alapján is inkább Magyarországot választják munkahelyként. Többekben élhet még egy romantikus kép a befogadó Magyarországról, azonban az egyik interjúalany szerint sokan már csalódnak ebben egy idő után. Tud olyan multinacionális vállalatról, ahol ebédidőben szétültetik az egy településről származó munkásokat, és gyakran szembesülnek azzal, hogy a magyarok nem olyan kedvesek, befogadóak, mint azt várták. Véleménye szerint nemcsak ez a romantikus kép foszlik szét, hanem amikor megkapják a fizetésüket, sokan elgondolkodnak azon, hogy ennyi pénzért van-e értelme vállalni a napi több órai ingázást, a családtól való távollétet, és az ezekkel járó hosszú távú hatásokat.

Az egyik Észak-Magyarországi Kereskedelmi és Iparkamara főtitkára szerint a térségben elsősorban csak az alacsonyan kvalifikált munkaerő mobilizálható, mivel a jó szakemberek vagy saját országukban, vagy nyugat-európai országokban dolgoznak, ők megtalálják a saját optimális helyüket a munkaerőpiacon. A határ keleti szakaszán az alulképzett, kiszolgáltatott munkaerő mozgósítható csak, és úgy látja, hogy a magyar munkaerő-piaci réseket ezzel a réteggel próbálják feltölteni a magyar munkáltatók.

A határ menti munkaerőmozgás felgyorsulását több szakértő az Európai Uniós csatlakozás dátumához köti. Ehhez azonban hozzátartozik az is, hogy a csatlakozás előtt is volt ilyen irányú munkaerőmozgás a határ mentén. 1999-től kormányközi egyezmény keretében történt a foglalkoztatás. A két ország között fennálló államközi megállapodások alapján volt lehetőség a két ország állampolgárainak egymás országaiban munkát vállalni, ez kvóta rendszerben működött. A megállapodás megkötésekor a munkavállalási lehetőség két formára vonatkozott, egyrészt szezonális jellegű munkavállalást engedélyeztek, másrészt egy éves munkaszerződésre volt lehetőség 400 fővel, s mivel a szezonmunka iránt nem volt érdeklődés, így összevonták az egy éves munkavállalási szerződés alá a két formára vonatkozó létszámot. Az egy időben (2004. május 1.) való EU-ba való belépésünk óta kölcsönösen szabadon vállalhatunk munkát egymás országaiban. Jelenleg a munkáltatónak statisztikai célú bejelentési kötelezettsége van, erre a problematikára már többször utaltunk. A szlovák munkaerő-kölcsönző cégek által Magyarországra kölcsönzött szlovákoknak jelenleg nem kell regisztráltatniuk magukat, arra csak becslések vannak, hogy összességében milyen létszámban dolgoznak Magyarországon.

Az interjúk során kíváncsiak voltunk arra, hogy a másik irányba Magyarországról Szlovákiába irányuló munkaerőmozgás is van-e, vagy valóban csak egyirányú folyamat figyelhető meg. Míg a nyolcvanas években több magyar területről jártak át Szlovákiába dolgozni (pl. kassai vasműbe, kavicsbányákba) addig napjainkban ez nem igazán jellemző. A dél-szlovákiai területek gazdaságilag elmaradottnak számítanak, az ottani cégek felszívják a helyben lévő munkaerőt, így nem alakulnak ki olyan munkaerő-piaci igények és folyamatok, mint az ellenkező irányban. Egy gazdasági szempontból fontos folyamat azonban megfigyelhető: magyar cégek települnek ki Szlovákiába, ott jegyeztetik be magukat a kedvező adózási és működési feltételek miatt, és munkavállalóik között sokszor magyar és szlovák állampolgárokat is lehet találni. Erre reagáltak már a munkaerő-kölcsönző cégek is. Kialakulóban van azonban egy másik sajátos reakció, magyarországi munkavállalók szlovák munkaerő-kölcsönző cég alkalmazásába lépnek, akik megfizetik utánuk a szlovák közterheket, járulékokat és a cég visszakölcsönzi őket Magyarországra.

6.4 A szlovák állampolgárságú munkavállalók

A munkavállalók elsősorban alacsony kvalifikáltsághoz kötött betanított, operátori feladatkörökben dolgoznak, a nagy multinacionális vállalatoknak is elsősorban ilyen jellegű munkakörökre van nagy munkaerő-szükségletük. A cégek képviselői és más szakértők is megerősítették, hogy magasabb pozíciójú állásokban ritkán fordulnak elő szlovák állampolgárságú munkavállalók. Emögött többek között az is meghúzódik, hogy a szakképzett, magasan kvalifikált szlovák munkaerő nem keres munkát Magyarországon, mivel ők saját hazájukban is találnak munkát képzettségüknek köszönhetően.

A szlovák munkavállalók természetes módon nemcsak az elektronikai, autóipari területen tevékenykedő multinacionális vállalatoknál jelennek meg, hanem az építőipar, a mezőgazdaság, a könnyűipar (pl. varrodák) és az egészségügy (pl. ápolónők) területén is, bár kisebb létszámban és főleg az ország keleti részein.

Demográfiai szempontból alapvetően a fiatalok (18-30 évesek) és a középkorú korosztály (31-45 évesek) jár Magyarországra dolgozni. Több interjúalany meglátása szerint a fiatalok közül többen „ugródeszkának" tekintik a magyarországi munkavállalást, mivel ők hosszútávon Nyugat-Európában kívánnak dolgozni, illetve ők egyedülállóak, kevesebb kötöttséggel rendelkeznek, mint idősebb társaik. A középkorosztályba tartozó munkavállalók elsősorban a családfenntartás miatt választják ezeket a munkákat, jobban fizetnek, és valamivel könnyebben tudják biztosítani a családjuknak a megélhetést. Itt azonban meg kell jegyezni – ahogy több interjúalany is felhívta a figyelmet -, ezek sokszor illúziók, hiszen az ilyen típusú munkavállalásnak vannak negatív hatásai is elsősorban a családi háttérre.

Nemi eltérések tevékenységi területen lehetnek a munkakörből adódóan, például építőipari munkával foglalkozó cégnél csak férfi szlovák állampolgárságú munkavállaló található, míg a könnyűiparban, varrodai cégeknél pedig a nők jelennek meg nagyobb arányban.

A munkába járást alapvetően kétféle módon oldják meg. A multinacionális vállalatok mindegyike bérelt buszokkal hozza munkásait, ez általában az észak-dunántúli térségben jellemző, míg az ország keleti részében ez nem jellemző, ott egyénileg vagy csoportosan oldják meg saját autókkal, ezeket alátámasztják empirikus kutatási eredményeink is.

6.5 A szlovák munkavállalókkal való elégedettség

A munkáltatók képviselői szerint a cégek általában elégedettek a szlovák állampolgárságú munkavállalókkal. A legtöbb cég képviselője azt mondta, hogy ugyanolyan munkaerő, mint a magyar állampolgárságú munkavállalók, semmilyen különbség nem állapítható meg köztük. Egy komáromi multinacionális cég képviselője így nyilatkozik ebben a témában:

„Én azt gondolom, hogy egyéne válogatja. Nem elégedettebbek, mint a magyarokkal. Amit én tudok mondani, hogy volt egy időszak, mikor sok szlovák technikust felvettünk. A szlovák technikusok képzettsége megütötte a magyarok szintjét, nem volt különbség. Ebben az időszakban, 2001-2003, a szlovákok sokkal elkötelezettebbek voltak, mint a magyarok, mert nekik nagy értéket jelentett az, hogy Magyarországon, jó fizetésért dolgoznak. Messze lojálisabbak voltak a céghez, mint a magyarok. Ez meglátszott az állomány lemorzsolódásában is. Ahogy nőtt a szlovák munkavállalók száma, csökkent a lemorzsolódás is."

A nem munkáltatói oldalt képviselő szakértők véleménye szerint a cégek nem alkalmaznák a szlovák állampolgárságú munkavállalókat, ha nem lennének elégedettek munkájukkal. Többen megerősítették, hogy visszajelzések alapján jobban ragaszkodnak a munkájukhoz, mint a magyarok, hiszen sokszor kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, és nagy szükségük van a biztos munkahelyre. Sokan nagy lehetőségeket látnak a jövőjükre vonatkozóan, hogy Magyarországon dolgoznak.

A kérdésnek van egy munkáltatói oldala is, mégpedig az, hogy sok cég saját érdeke, hogy szlovák munkaerőt alkalmazzon. A magyarországi nyugati megyékben a magas foglalkoztatottság és az alacsony munkanélküliségi ráta mellett egyszerűen nem lenne elég magyar munkavállaló, akik kielégítenék a vállalatok szükségleteit, így a cégek a szlovák munkaerőpiacról pótolják ezt a hiányt.

Előfordul ezen kívül olyan munkáltatói szempont is – ami erősíti a munkavállalókkal szembeni elégedettséget -, hogy határ menti cégek speciális eszközöket, munkagépeket Szlovákiából hoznak be, és az ezekhez szükséges szaktudással a szlovák állampolgárságú dolgozók rendelkeznek, így nem kell a cégeknek külön költségeket fordítani az átképzésekre, betanulási időszakokra.

A fenti szempontokon kívül a munkáltatókat nagyban motiválja a foglalkoztatásban az, hogy alacsonyan tarthatóak a bér és egyéb juttatási költségek. Sok cégnél minimálbéren foglalkoztatják a szlovák állampolgárságú munkavállalókat, egyéb költségtérítéseket nem kell fizetni. Az egyik interjúalany szerint motiváció a cégek részéről az, hogy ezek a munkások nem szervezettek, nem tömörülnek szakszervezetekbe, érdekképviseleti szempontból kiszolgáltatottak, azaz a munkáltatónak ilyen téren nagyobb mozgástere van a munkavállalókkal szemben. Ezt erősíti továbbá az is, hogy az átjáró munkavállalók nagy része nem hosszú ideig dolgozik Magyarországon, nem kell velük több évre vagy határozatlan időre szóló munkaszerződéseket kötni.

6.6 A szlovák munkaerő toborzása

A megfelelő munkaerő felkutatása és kiválasztása alapvetően háromféle módon zajlik a határ menti térségekben.

Egyrészt a munkaügyi központok segítségét is igénybe veszik a cégek. A határ menti kirendeltségek állásbörzéket szerveznek, ahol van lehetőség a térség munkáltatóinak saját tevékenységük és álláslehetőségeik bemutatására, és amelyre a magyar és szlovák oldalról egyaránt

érkeznek érdeklődők. Ezt a folyamatot segíti az Európai Unió munkaerő-piaci szervezete (EURES), ennek van egy határ menti szervezete is. A magyar-szlovák határ mentén kijelöltek bizonyos térségeket, amelyek összességben alkotják az EURES-T-t és gyakorlati szempontból kívánják a munkaerőmozgást elősegíteni, felmérik a munkaerő-szükségletet, és odairányítják a munkaerőt, ahol munkaerőhiány van. Másrészt pedig a térséget külön módon fejlesztik, tehát nem csak a munkaügyi szervezetek vannak az EURES-T-ben, hanem önkormányzatok, a munkaadók képviselői, a munkavállalók, szakszervezetek képviselői is, és közösen próbálják meg egyeztetni céljaikat, illetve ezek alapján fejlesztő programokat generálni. Például ha Dél-Szlovákiában épül egy beruházás, felmérik közösen a cégekkel és egyéb szereplőkkel, hogy milyen munkaerőre lesz szükség abban a térségben, honnan lehet őket toborozni, és a jövőben esetleg közösen képzik ezt a munkaerőt. Ez a szervezet még csak 2007 áprilisa óta lett felállítva, azaz a közös munka most kezdődött.

A munkaerő toborzásának másik fajtája, amikor a vállalatok saját maguk végzik ezt a tevékenységet. Több cég tart különböző tájékoztató, ismertető fórumokat szlovák városokban és falvakban. Ilyenkor bemutatják a vállalat tevékenységét, milyen munkakörökbe keresnek dolgozókat, és akár ott a helyszínen kitöltetnek az érdeklődőkkel teszteket, és így megkezdődik a kiválasztás első fázisa. Sok cég a szlovák újságokban, rádiókban, helyi médiumokban hirdeti álláslehetőségeit, és a jelentkezőknek a cégek székhelyén kell jelentkezni az álláshirdetésen, ahol szintén tesztet töltetnek ki vagy interjút készítenek velük, a magyar állampolgárságú munkavállalókhoz hasonlóan.

A harmadik formája a munkaerő keresésnek, amikor a vállalatok külső cégek, sokszor munkaerő-kölcsönző cégek bevonásával szerzik meg munkavállalóikat. A munkaerő-kölcsönzés egy olyan szolgáltatás, amelynek során a kölcsönbeadó cég a vele munkajogi viszonyban lévő alkalmazottait ellenérték fejében kölcsönbe adja a kölcsönbevevő cég számára. Ez a szolgáltatás a kölcsönbevevő cégek számára sok előnnyel bír. Az alkalmazottakkal nem kell munkaszerződést kötni, hiszen azok a kölcsönbeadó cégekkel állnak munkaviszonyban, ennél fogva nem kell a cégnek bér- és járulékköltségeket, munkáltatói járulékokat fizetni, hiszen ezeket a kölcsönbeadó cég adminisztrálja és fizeti ki. A kölcsönbeadó cég szolgáltatásáért számlát nyújt be a kölcsönbevevő cégnek, amely ezt költségként el tudja számolni. Ezt a rugalmas szolgáltatást a nagyvállalatok egyre szívesebben veszik igénybe, saját munkaerejük ideiglenes pótlására (szabadságok, betegségek idején) vagy kiegészítésére nagyobb megrendelések idején. A munkaerő-kölcsönző cégek között vannak magyar és szlovák alapításúak is, ezek tevékenysége ebben a témában a két ország szempontjából nem mellékes, hiszen nem mindegy, hogy melyik országba fizetik a munkavállalók utáni adókat és járulékokat.

A három toborzási formán kívül többen említettek egy negyediket is – bár ez a többihez képest elenyésző mértékű -, amikor a szlovák állampolgárságú munkavállalók önmaguk keresnek munkalehetőséget magyarországi családi és baráti kapcsolataikon keresztül. Ez főleg az ország keleti

felében, eseti jellegű munkák (pl. mezőgazdasági) esetében fordul elő, és inkább a feketegazdaságon belül jellemző.

6.6 A szlovák munkavállalók foglalkoztatásának adminisztratív háttere

Az interjúalanyok többsége szerint a foglalkoztatásnak nincsenek jogi és adminisztratív akadályai, különös tekintettel az európai uniós csatlakozást követően. A csatlakozással megnyíltak a határok a munkavállalás előtt is, mindenki szabadon vállalhat munkát a másik országban. Amíg egyik ország sem volt uniós tagország, a szlovák munkavállalóknak munkavállalási engedélyt kellett kiváltaniuk, most már erre sincsen szükség. A munkáltatóknak be kell jelenteni, regisztráltatni kell szlovák munkavállalóikat, azonban ez csak statisztikai célú regisztrálás, amelynek az a célja, hogy számszerű adatok legyenek arról, hogy hány szlovák állampolgár dolgozik Magyarországon. Ez kötelezően elő van írva a munkaadóknak, nekik kell gondoskodniuk arról, hogy bejelentsék a náluk dolgozó szlovák munkaerőt, de ez nem feltétele a munka megkezdésének - mint régen a munkavállalási engedély -, elkezdheti foglalkoztatni őt, de közben el kell ezt a regisztrációs folyamatot indítani. Ennek a regisztrációnak nem minden munkaadó tesz eleget, annál is inkább, mert ennek elmulasztása nem von maga után semmilyen szankciót vagy büntetést. Mindezek fényében a munkaügyi hivataloknál lévő statisztikák nem teljeskörűek.

Egy nagyvállalat munkatársa említette az adókártya problémáját, mint adminisztratív problémát. Minden szlovák munkavállalónak adókártyát kell kérni, és ennek intézése gyakran nagyon lassú, akár több hétbe is telik, amíg megküldik nekik. Általában az nem probléma, hogy megkapják, hanem a várakozás ideje okoz gondot, hiszen addig nem lehet őket hivatalos állományba venni.

A munkavállalókat érintő negatívum az is, hogy nekik nem éri meg, hogy Magyarországon fizetnek nyugdíjjárulékot, mert így Szlovákiában nem lesz nyugdíjjogosult.

Az interjúalanyok többsége szerint a szlovák állampolgárok magyarországi munkavállalásának előnyei közé tartozik, hogy a magyarországi hiányzó munkaerőt lehet pótolni, sok térségben valódi gondot okoz, hogy nincsen megfelelő számú magyar munkavállaló. Kölcsönös előnyök is vannak, hiszen nemcsak a magyar vállalatoknak jó működés szempontjából, hanem a szlovák állampolgárságú munkavállalóknak biztosítva van a megélhetés, a munkalehetőség, és sok esetben ezért munkáját is precízen, pontosan végzi, illetve lojális munkáltatójához. Több polgármester hangsúlyozta, hogy településeik szempontjából is előnyös a szlovák munkavállalók jelenléte, hiszen sokan itt vásárolnak be, itt költik a pénzüket, és így a helyi kereskedők, s közvetve az önkormányzat is jól jár. Egyesek nemcsak gazdasági előnyét látják a kérdésnek, hanem érzelmi, kulturális vonzatát is. Véleményük szerint ezek lesznek azok az emberek, aki valóban „le fogják bontani" a határokat, akik összekapcsolják a két országot a határ mentén, hiszen életükben mindkét ország komoly szerepet játszik.

Sokszor a szlovák állampolgárságú munkavállalók csalódnak munkahelyükben, munkakörülményeikben, nem találják meg számításaikat, elveszítik céljaikat, vágyaikat, és kiábrándultak, csalódottak lesznek, és visszamennek inkább Szlovákiába.

Volt olyan munkaadó, aki nyelvi nehézséget is említett mint hátrány, hiszen sok magyar származású munkavállaló is szlovák iskolába járt, és a felvételi eljárás során több feladatot (pl. tesztírásnál) nem tudnak értelmezni, mivel nem magyar iskolába jártak. Ez nemcsak a felsőbb szintű képzésben résztvevőknél szokott gondot okozni, hanem a nyolc általánost végzett munkavállalóknál is. Hosszú távú hátrányként lett megemlítve az, hogy ha a jövőben Szlovákiába is nagyobb számban fognak megtelepülni nagyvállalatok, nem biztos, hogy versenyképes állást és jövedelmet fognak tudni adni a hazai foglalkoztatók, és így a szlovák munkaerő kivonul a magyar munkaerőpiacról, otthon fog dolgozni.

6.7 A szlovákiai munkaerőmozgás munkaerő-piaci, térségi hatásai

A két ország munkaerőpiacára a legtöbb vélemény szerint pozitív hatással bír a jelenség, hiszen szlovák oldalon sokan elkerülik a munkanélküliséget, nem kell nekik fizetni a munkanélküli ellátást, mind anyagi, mind szociális értelemben a munkavállalóknak is jó, hogy elkerülik ezeket az élethelyzeteket. A magyar munkaerőpiac is profitál abból, hogy Szlovákiából érkezik munkaerő, hiszen ők töltik be azt a munkaerőhiányt, amellyel több térség küzd. Az interjúalanyok szerint a magyar munkavállalók esélyeit nem rontja ez a folyamat, főleg azért, mert a legtöbb esetben ezek főleg lokális folyamatok.

Több térségben jelezték, hogy a térség gazdasági kapcsolataira, jövőbeni közös együttműködések, projektek szempontjából pozitív hatása van a határ menti munkaerőmozgásnak. Kis számban megjelentek közös érdekeltségű vállalatok is, szakmai találkozókra, kölcsönös tapasztalatcserére is voltak már alkalmak, kezdeményezések. A gazdasági hatáson kívül kulturális hatása is van a jelenségnek, egymás rendezvényein való részvétellel, egymás településeinek megismerésével gyarapodnak a kulturális kapcsolatok és együttműködések.

Az interjúalanyok abban megosztottak voltak, hogy ezt a munkaerőmozgást a jövőben kellene-e befolyásolni valamivel. A gazdasági élet szereplői óvnak attól, hogy bármilyen intézkedéssel ezt a folyamatot befolyásolják, egyrészt ez ellent mondana az uniós szabad munkaerő-áramlás elvének, másrészt pedig úgy látják, hogy mindezt a piac törvényei szabályozni fogják. Ha például Szlovákiában is megjelennek jó lehetőségeket nyújtó vállalatok, akkor a piac törvényei szerint módosulhatnak majd a munkaerő-piaci helyzetek.

Az állami vagy önkormányzati szférát képviselők azonban szorgalmaznak ilyen intézkedéseket. Egyesek infrastrukturális fejlesztést igyekeznek indukálni, ezzel előmozdítva a két ország közötti mobilitást, és az elzárt országrészek könnyebb elérhetőségét.

Mások szerint az áttelepülés és a munkavállalás feltételeinek javítására lenne szükség, akár támogatási rendszer kialakításával vagy infrastrukturális beruházással (pl. munkásszállások építése). Állami szinten továbbá a kedvezőbb adózási feltételek megteremtésében látják a határ menti gazdasági kapcsolatok és munkaerőmozgás élénkítését.

Több interjúalany az eurorégiókra gondolt, mint olyan szervezeti háttérre, amely tudná ezeket a munkaerő-piaci folyamatokat elősegíteni. Egyesek azonban ebben kétségüket fejezték ki, mivel az eredeti célokat nem látják megvalósulni, az operatív háttér nem biztosított és politikai találkozók lehetőségét látják csak bennük.

A határon átnyúló területfejlesztési programok, gazdasági és társadalmi együttműködések keretei alapvetően megváltoznak 2008-tól, több lehetőséget is megnyitva a határ menti térségek számára. Közismert, hogy szlovák-magyar határ melletti kistérségekben működő önkormányzatok és társadalmi partnereik többsége számára gondot jelent a fejlesztési programjaik, gyakran még működésük finanszírozása is. A hazai források e tekintetben végesek, a régióba érkező támogatások messze elmaradnak az igényektől. Könnyű belátni, hogy ez hosszabb távon sem fog változni, de ugyanakkor azt is jó tudni, hogy 2007-2013 között a határ menti együttműködések támogatására a korábbi eurorégiókat felváltó térségi szintű intézmény került kialakításra az Európai Területi Együttműködési Csoport (EGTC). Az EGTC olyan alulról szerveződő, helyi összefogással létrehozott speciális határmenti társulás, új jogi forma, melynek tagjai helyi fejlesztéseik finanszírozásához új európai uniós alapok segítségét vehetik igénybe akár az integrált munkaerőpiac kialakítására is.

Hivatkozások

Bartal Anna Mária dr. – Hardi Tamás dr (2005) .: Kialakuló egységes gazdasági térség: felmérés a gazdasági társaságok körében: szlovákiai munkavállalók Esztergom és Dorog multinacionális vállalatainál. (2005.) http://www.istergranum.hu

Borók György (2003) : A határon túli magyarok munkavállalása Magyarországon a csatlakozás előtt és után. ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2003. **http://www.ajk.elte.hu/TudomanyosProfil/kiadvanyok/elektronikus/themis/2003/BorokGyorgy-HataronTuliMagyarokMunkavallalasa.pdf**

DIVINSKÝ, B. (2005) Zahraničná migrácia v Slovenskej republike - Stav, trendy, spoločenské súvislosti (International migration of the Slovak republic - situation, trends, societal connections, Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava, 216 p.

DIVINSKÝ, B., POPJAKOVÁ. D. (2007). Koľko Slovákov pracuje v zahraničí? (How many Slovaks are working abroad?), Forum Statisticum Slovacum, SŠDS Bratislava, pp. 70-76

Dobos Ferenc (2007): Munkaerő-migráció a szlovák-magyar határmenti régióban. Kérdőíves felmérés, 2006 május – szeptember. Kutatási jelentés. Szövetség a közös célokért, Komárom–Komárno, 2007.

Estélyi Krisztina–Keszegh Béla–Kovács Péter–Mikóczy Ilona (2007): Munkaerőmozgás a szlovák–magyar határ mentén. *Polgári Szemle*, 2007. szeptember, 3. évf. 9. sz.

Fóti János, Lakatos Miklós (2004): Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 1. kötet: A munkaerőpiac múltja és jelene. Országos Foglalkoztatási Alapítvány, 122 old.

GKIeNET (2006): Kutatás a munkavállalók mobilitásával kapcsolatban Magyarországon. Az IBM Magyarország megbízásából – az Infonia alapítvány közreműködésével – készítette a GKIeNET KFT. Copyright: GKIeNET KFT., 2006.

HALÁS, M. (2006). Zahraničná pracovná migrácia (International labour migration) -map, IN: Population Atlas of Slovakia, Faculty of natural sciences, Bratislava.

Halás, M., Spišiak P, Horňák, M. (2006). Trans-border Population Migrations. IN: Természettudományi Közlemények, editor Kokái, S., Nyíregyháza. pp. 205-216.

Juhász Judit (2006.) Migráció és feketemunka Európában - Migration and Irregular Work in Europe (MIGIWE) Zárótanulmány 2006. http://www.pantharei.hu

Kempelen Társaság (2006) Munkaerőmozgás a szlovák–magyar határ mentén. In: Gazdasági váltás Szlovákiában. KFT Könyvek. Kempelen Farkas Társaság, Komárom–Komárno, 2006. **http://www.kft.sk**

Korec, P. (2005). Regionálny rozvoj Slovenska v rokoch 1989 -2004 (Regional development of Slovakia 1989-2004). Geografika, Bratislava, 227 p.

Laky Teréz (2004): A magyarországi munkaerőpiac, 2004. Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 153 old.

NFÜ, (2007.) Új Magyarország Fejlesztési Terv 2007-2013, Észak-Magyarországi Operatív Program. **http://www.nfu.hu/umft_operativ_programok**

OECD (2005.) Trends in International Migration. SOPEMI - 2004 Edition. OECD Publishing, Paris, 2005.**Patzwaldt, K. (2004).** Labour migration in Eastern Europe and Central Asia: Current Issues and next political steps. UNESCO series of country reports on The ratification of the UN convention on migrants.

Radácsi Imre (2005) : Regionális együttműködések a határ mentén. Egy magyar–szlovák határmenti térség esete. *Kisebbségkutatás*, 2005. évi 1. sz.

Rimányiné Somogyi Szilvia (2005): Győr–Moson–Sopron megyei tapasztalatok az EU csatlakozás óta a szlovák-magyar közös határ mentén. *Munkaügyi Szemle*, 2005. évi 12. sz.

Schneidewind, Peter (2003): Impact of Economic and Social Integration on Employment in the Context of Enlargement. Regional Case Study: Wien – Bratislava – Brno – Győr. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/impact_en.htm

ŠÚ SR (2001). SODB 2001 - Dochádzka za prácou (Census 2001 - commuting results), Bratislava.

ŠÚ SR (Statictical Office of the Slovak republic, 2006). Výsledky výberového zisťovania pracovných síl (Labour survey - results). Bratislava.

Szekély (2006). Commutting. IN: Demogeographical analysis of Slova kia, pp.81-83.

Vári András (2002): A határon átnyúló munkavállalás jelentősége és problémái az Esztergom–Párkányi régió példáján. In: *Kovács Nóra – Szarka László* (szerk.): Tér és Terep. Tanulmányok az etnicitás és az identitás kérdésköréről. Az MTA Kisebbségkutató Intézetének évkönyve I. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2002.