



A hazai munkaerőhiány és a harmadik országból érkező migráns munkavállalók iránti uniós szükséglet meghatározása

Magyarország

2015



**Az Európai Unió Menekültügyi, Migrációs és
Integrációs Alap társfinanszírozásával**



BELÜGYMINISZTERIUM

Cím: A hazai munkaerőhiány és a harmadik országból érkező migráns munkavállalók iránti uniós szükséglet meghatározása (2015)

(2015)

Tagállam: MAGYARORSZÁG

Év: 2015

A projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. A kiadvány kizárólag a szerző nézeteit tükrözi, az Európai Bizottság nem felel a benne foglalt információk további felhasználásáért.



Az Európai Migrációs Hálózatot az Európai Bizottság koordinálja a tagállamokban és Norvégiában létrehozott Nemzeti Kapcsolattartó Pontokkal együttműködésben.



Az Európai Unió Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap társfinanszírozásával

EMH FÓKUSZTANULMÁNY 2015

A hazai munkaerőhiány és a harmadik országból érkező migráns munkavállalók iránti uniós szükséglet meghatározása

Összefoglaló adatlap

A magyar munkaerő bevándorlással kapcsolatos politika jelenleg csak közvetetten kapcsolódik a hiányszakmákhoz. A munkaerőpiaci vizsgálat alkalmazásának eszköze, valamint az ez alóli mentesítés e tekintetben tehát közvetett összefüggésben áll a hiányszakmákkal. Az adott állásra elérhető magyar vagy uniós munkaerő ellenőrzése alapján feltételezhető ugyanis, hogy külföldi munkaerő elsődlegesen olyan szakmákban vállal munkát Magyarországon, amelyek tekintetében hosszútávon nincs megfelelő nemzeti munkaerő. Mindazonáltal Magyarország tervezi annak megvizsgálását, hogy vajon létesíthető-e közvetlenebb kapcsolat a hiányszakmák és a munkaerő migráció között a jövőben. A munkaerőpiaci vizsgálat alkalmazása, valamint az engedélyhez kötött foglalkoztatott harmadik országbeli munkavállalókra vonatkozó kvóták 2015-ös ismételt bevezetésének terve azon jelenlegi politikai szándékot tükrözi, amely a külföldi munkaerő beáramlásának csökkentésére törekszik.

Magyarországon több szempontot is vegyít a harmadik országbeli állampolgárok beáramlásának és az EU-n belüli munkaerőmozgásnak a nemzeti munkaerő-piaci álláshelyek betöltésében játszott szerepe. Egyrészt, Magyarországon erős törekvés mutatkozik arra, hogy a munkaerő-piaci kihívásokat úgy oldják meg, hogy a diákokat és a végzett orvosokat hiány-szakképzések megszerzésére ösztönözzék. Széles körű ösztöndíjprogram létezik e politika alapján. Emellett új vagy újra életre hívott képzési lehetőségeket ajánlanak, erre jó példa a szakképzési rendszer 2011-ben bekövetkezett átalakítása, amelynek célja a szakképzés és a munkaerőpiac valós igényei közti lehető legszorosabb kapcsolat kialakítása; továbbá megváltoztatták az ápolóképzés szakképzési szintjét és curriculumát, mert az ápolók az egyik fontos csoportját képezik a munkaerőhiány által érintett egészségügyi foglalkozásoknak. Másrészt, az úgynevezett brain-gain (az agyelszívás ellentéte, annak ösztönzése, hogy hazacsábítsák a migránsokat a nemzeti munkaerő-piacra) is egy fontos, elérhető opció. Az alkalmazott módszerek terén (pl. visszacsábítás, újrafoglalkoztatás, itt-tartás, visszaintegrálás) a nemzeti megoldások nagy változatosságot mutatnak. A szakirodalom szerint azok az országok, amelyek inkább kibocsátó, mintsem befogadó országok – mint Magyarország is – ezáltal „azokat a negatív következményeket kívánják orvosolni, amelyeket a korábbi kivándorlások okoztak, és amelyek eredményei voltak a kelet és nyugat között fennálló bérkülönbségeknek”.¹ Ezek a visszaáramlás lehetséges gazdasági előnyeire helyezik a hangsúlyt, úgy mint a versenyképesség növelésére. A Magyar Kormány politikái is támogatják az arra irányuló törekvéseket, hogy a migránsok visszatérjenek, az egyik ilyen példa a 'Lendület' program. A program fő célja a visszacsábítás és az itthon tartás. Tehetséges fiatal kutatókat célzó kiválósági programról van szó (akik például külföldön élnek) vagy akiknek elvándorlását kívánják megakadályozni. 2009 óta támogatja a

1 Kovács et al (2013) page 65.

program a tehetséges kutatókat és kutatócsoportokat, akiket 'lendület kutató csoportnak' hívnak. 2014-ben összesen 18 fiatal tudós kapta meg az ösztöndíjat a biológia, fizika, kémia és csillagászat területén.² A cirkuláris migrációval is foglalkozni kell. A szakirodalom szerint a külföldiek huzamos cirkulációja (többszörös mobilitása) tömeges jelenség Magyarországon, mint fogadó államban. „A Magyarországra érkező jogszerű bevándorlók több mint 14 %-a korábban, 2006 és 2008 között már huzamosan cirkuláló migráns (long-term circular) volt. Ezen regisztrált személyek közül 75,9 % már másodszor érkezett az országba, 21,6 % harmadszor, és 2.5 % pedig negyedszer”.³

Magyarországon a hiányszakma helyett a hiány-szakképesítés kifejezést alkalmazzák. Hiány-szakképesítés az a szakképesítés, amelyhez a helyi munkaerő-piaci és gazdasági szempontok alapján a helyi igényeknek megfelelő szakképzett munkaerő nehezen biztosítható a munkáltatók számára. A hiány-szakképesítések vonatkozásában két területen vezettek be különleges intézkedéseket, a szakképzés terén és egy egészségügyi szektorban.

A hiány-szakképesítések megállapításának folyamata nagyon összetett és az érintett szervezeteket a lehető legszélesebb körben bevonja. A hiány-szakképesítések tekintetében érvényes eljárást a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény szabályozza. A Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottságok (a továbbiakban MFKB) jelenítik meg a legfontosabb előkészítési szintet. Az MFKB a szakképzés fejlesztése szempontjából konzultációs, javaslattevő, véleményező és tanácsadó megyei testületként működik. Ez egy hétagú testület, amelybe tagot delegálhatnak az érdekképviseleti szervek, a megyei kormányhivatal munkaügyi központja és oktatási főosztálya, valamint a megyei közgyűlés. Az MFKB-k eljárása általában azzal indul, hogy a munkaügyi központ tesz egy javaslatot a hiány-szakképesítések listájára a helyi munkaerőpiaci statisztikák alapján. Emiatt a hiány-szakképesítések kiválasztásának kritériuma leginkább azokhoz a bejelentett üres álláshelyekhez kapcsolódik, amelyeket a munkáltatók hivatalosan jelentenek a helyi munkaügyi központnak, és amelyeket nem lehet betölteni, mert nem áll rendelkezésre megfelelően képzett helyi munkakereső. A javaslatához a többi tag észrevételeket tesz, különösen a helyi kereskedelmi kamaráknak leginkább a helyi ipar képviselőitől szerzett információi (pl. beruházások tervezése) alapján. Az MFKB-k az elfogadott listákat megküldik az állami szakképzési és felnőttképzési szervnek, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalnak (a továbbiakban: NSZFH). Hasonló tartalmú javaslatot tesz a munkaerő-piaci relevanciával nem rendelkező művészeti, kulturális, kézműves, hagyományőrző szakképesítések tekintetében az Emberi Erőforrások Minisztériuma (a továbbiakban: EMMI). Következő lépésként az MFKB-k és az EMMI javaslatai alapján a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ tesz javaslatot a keretszámoknak a megyéken és a fővároson belüli, fenntartók közötti elosztására. Ezzel párhuzamosan a Földművelésügyi Minisztérium ugyanilyen javaslatot tett az agrágázathoz tartozó szakképesítésekre vonatkozóan. Az NSZFH feladata a Kormány hiány-szakképesítéseket érintő döntésének előkészítése. A kompetens minisztérium (jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium) az egész országra kiterjedő információk rendelkezésre állása és elemzése után előterjesztést készít a Kormány részére, amelynek a tervezete közigazgatási egyeztetésre és ezzel egyidőben társadalmi véleményezésre kerül. A társadalmi véleményezés keretében beérkező vélemények és az érintett tárcák álláspontjának figyelembevételével készül el a végleges előterjesztés. A folyamat végeredménye a 2014/2015. tanévre vonatkozó hiány-szakképesítést érintő 562/2013. (XII. 31.) Korm. rendelet (amelynek alapján a jelenleg futó ösztöndíjprogramok zajlanak), illetve a 2015/2016. tanévre vonatkozó hiány-szakképesítést érintő 13/2015. (II. 10.) Korm. rendelet (amelynek alapján az új tanév (2015/2016) beiskolázásai fognak elindulni). A lista tehát évenként frissítésre kerül. A Kormány ebben a rendeletben nemcsak magukra a hiány-szakképesítésekre vonatkozóan hoz döntést, hanem a támogatások formáiról is rendelkezik. Három kategóriát különböztetnek meg: a) korlátozás nélkül támogatott, b) költségvetési hozzájárulás korlátozott keretszámok alapján igényelhető, c) költségvetési hozzájárulás nem igényelhető. A két

2 http://mta.hu/lendulet/?node_id=26603 (nyertes pályázatok)

3 Illés (2015).

támogatott kategórián belül a rendelet nevesítetten meghatározza a támogatást és a kvótákat megyénként és szakképzési intézményenként vagy fenntartóként. A hiány-szakképesítéseket érintő egyéni szakiskolai tanulmányi ösztöndíj biztosítását és elvonását érintő szabályokat a 328/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet fekteti le.

Az egészségügyi hiány-szaktám megállapításánál az emberi erőforrások minisztere az elérhető statisztikai adatokra és a közfinanszírozott egészségügyi intézmények által leadott jelentésekre támaszkodik. Az egészségügyben a hiány-szakképesítések meghatározásáról kizárólag a szakorvosképzéshez kapcsolódóan rendelkezik jogszabály. Hasonlóan a szakképzési rendszerben érvényesülő logikához, a hiány-szakképesítés minősítés a jelenlegi szabályozás alapján azzal jár együtt, hogy a hiányszakmában a szakorvosi képzésbe belépők havonta pénzügyi juttatást (egyfajta „ösztöndíjat”) kapnak. Az állam azoknak nyújt ösztöndíjat, akik hiány-szakképesítésnek minősített területen szakorvosjelöltek. A hiányszaktámok a következők: aneszteziológia és intenzív terápia; csecsemő- és gyermekgyógyászat; gyermekfogászat; gyermek- és ifjúságpszichiátria; igazságügyi orvostan; infektológia; megelőző orvostan és népegészségtan; neurológia; nukleáris medicina; orvosi laboratóriumi diagnosztika; orvosi mikrobiológia; ortopédia-traumatológia; oxológia és sürgősségi orvostan; patológia; pszichiátria; radiológia, sugárterápia; transzfiziológia; tüdőgyógyászat. Az állami támogatás először a képzésüket 2010-ben megkezdők számára került folyósításra, összege a mindenkori diplomás minimálbér 50%-a (2015-ben bruttó 69.750 Ft). A támogatott rezidensi helyektől független másik támogási eszközt jelentenek a különböző állami ösztöndíjak. Ezeket az ösztöndíjakat az Egészségügyi Nyilvántartási és Képzési Központ (ENKK) hirdeti meg, és a pályázatokat is ide kell benyújtani. A friss közzététel alapján 2015-ben 818 fő nyerte el a szakorvosjelölti és 19 fő a szakgyógyszerész jelöltek számára meghirdetett támogatásokat.⁴ Az Ösztöndíjprogram keretében a szakorvos jelöltnak, illetve szakgyógyszerész jelöltnak vállalnia kell az ún. jövőbeni munkavállalási feltételt. Eszerint a szakképesítése megszerzése után legalább annyi ideig, ameddig részére az ösztöndíj folyósításra került, Magyarországon fog dolgozni, mégpedig a társadalombiztosítás által finanszírozott egészségügyi szolgáltatónál és főállásban (vagy arányosan meghosszabbított részmunkaidőben). Fontos eleme az ösztöndíjnak, hogy az érintett vállalja, hogy az általa nyújtott egészségügyi szolgáltatással összefüggésben semmilyen formában nem fogad el hálapénzt. Ennek fejében havi nettó 100.000 Ft ösztöndíjra jogosult a szakképzési ideje alatt.

A jogszabály szintjén nem különböztetünk meg rövid távú, hosszú távú, ciklikus vagy strukturális hiányszaktámokat. Ugyanakkor, a hiány-szakképesítések szakképzési törvény (a továbbiakban: Szt.) szerinti meghatározásának folyamatában az MFKB a javaslatának meghozatalához tekintetbe veszi „a gazdaság igényeit és a munkaerő-piaci kereslet adatait, valamint az országos, regionális, fővárosi és megyei beiskolázásait” (az Szt. 81. §-ának (3) bekezdése szerint). Az analízis szintje teljes mértékben Magyarország megyei területi megosztásához igazodik, emellett a főváros, Budapest külön jelenik meg, következésképpen az analízisnek van egy szigorú regionális dimenziója. Az egészségügyi szaktámok terén más a jogalap és mások a vizsgálati szempontok is. A vizsgálat legfőbb szempontja a szektor (egészségügy), a megközelítés tehát szektor-specifikus. Emellett a hiányszaktám megállapítása során elsődleges a foglalkozás, mert a megállapítás a már végzett egyetemi hallgatók által választható speciális szakirányhoz kapcsolódik (szakorvosok). A lista általános megnevezése ‘szakorvosi hiányszaktámok listája’, ami jól tükrözi a megközelítés lényegét.

Az előrejelzések és a munkáltatói felmérések értékes adatokat szolgáltatnak, amelyek becsatornázódnak a hiány-szakképesítések listáját és a hozzá kapcsolódó ösztöndíjprogramot meghatározó folyamatba. A hiány-szakképesítések beazonosításában fontos szerepet játszanak a kormányhivatalok statisztikai és előrejelzései (ún. munkaerő-piaci prognózisai). Emellett a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) 2014-ben kérdőíves projektben kereste meg a

⁴ <http://www.eekh.hu/index.php/hun/koordinacios-foosztaly/rezidens/osztondijak/oesztoendij-palyazatok-eredmenye>

foglalkoztatókat, hogy itt már konkrétan a hiány-szakmákról bővebb információhoz jusson. A felmérés eredményeit, amely nemcsak a hiánnyal, hanem a túlkínálattal is foglalkozik, egy részletes tanulmány (MKIK-GVI tanulmány, 2014) foglalja össze.⁵ A tanulmány szerint a három éven túli, de négy éven belüli kínálati és keresleti becslések alapján a legjelentősebb kínálati hiányt a gyártósori gépbeállító, a karosszerialakatos, az ipari gépész, az épület- és szerkezetlakatos és az erdészeti gépésztechnikus mutatja. A felmérés szerint összesen 24 szakma jelez 2000 főnél nagyobb várható kínálati hiányt, ide sorolható még a virágbolti eladó, virágkötő, vendéglős és sommelier, illetve a gyógyászati segédeszköz-forgalmazó is.

Létezik egy formalizált mechanizmus az érdekképviseltek és gazdasági kamarák álláspontjának figyelembe vételére. Az érdekképviseltek és az egyéb érintett szervezetek közül a gazdasági kamarák tehát jogszabály alapján vesznek részt a döntéshozatalban. A hét fős MFKB-ben e két érintett szervezetnek, tehát az ún. nem kormányzati oldalnak egyszerű többsége van. Amennyiben tehát ezen szervezetek úgy látják, hogy szükséges migráns munkaerővel pótolni a munkaerőpiacon fennálló hiányt, ezt az információt az MFKB-n és az NGTT-n keresztül is a kormányzati szervek tudomására hozhatják.

Az egészségügyi szektorban is részt vesznek a szakmai kamarák a hiány-szakképesítések megállapításában. Az egészségügyben működő szakmai kamarákról szóló 2006. évi XCVII. törvény 2. §-ában szabályozottak szerint a szakmai kamara „d) véleményezési jogot gyakorol... dc) feladatkörének megfelelően a képzés, a szakképzés, a szakmai továbbképzés követelményszintjének meghatározása, valamint a felvételi és képzési szakmankénti keretszámok meghatározása, a szakképesítések hiányszakmának való minősítése tekintetében”. Az egészségügy területén szakmai kamaraként a Magyar Orvosi Kamara, a Magyar Gyógyszerészi Kamara és a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara működik. A lista gyakorlatilag nem változik, ahogy ez már korábban kifejtésre került, kritika sem éri az érdekképviseltek szervek részéről, tehát konszenzust élvezőnek tekinthető. Egyébiránt, az érdekképviseltek körében a migrációs kérdéskör ritkán merül fel kiemelt kezdeményezésként. 2014-ben egyetlen olyan figyelemre méltó projektet lehet említeni, amelynek az eredményei nyilvánosan elérhetőek, és amelyben a LIGA szakszervezetek aktívan részt vettek. Ennek témaköre a migráns munkavállalók kérdésköre volt.⁶ Ugyanakkor, a projekt nem harmadik országbeli migránsokat, hanem uniós polgár állás keresőket és munkavállalókat tárgyalta.

A foglalkozások és munkaadók vonatkozásában meg kell említeni a közszférát érintő állampolgársági korlátozásokat is. A foglalkoztatás csak abban az esetben kötött magyar állampolgársághoz, ha a munkakör nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött, vagy a foglalkoztató feladatköre ezt indokolja. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény alapján kormányzati szolgálati jogviszony is csak magyar állampolgárral létesíthető, de e feltétel alkalmazása alól felmentés adható. Ezzel szemben kormányzati vagy közszolgálati ügykezelői munkakörre jogviszony magyar állampolgáron túlmenően megfelelő magyar nyelvtudással rendelkező szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgárával is létesíthető.

⁵ MKIK-GVI A szakképző iskolát végzettek iránti kereslet és kínálat várható alakulása – 2014 (Budapest)

⁶ LIGA projekt a migráns munkavállalókról <http://www.liganet.hu/page/88/artID/7523/html/budapesti-nemzetkozi-eszmecsere-a-migrans-munkavallalok-helyzeterol.html>

1. Fejezet: A nemzeti munkaerő-piaci politika és a munkavállalás célú migrációról folytatott jelenlegi köz- és politikai vita általános áttekintése

Q1. A magyar nemzeti munkaerő bevándorlási politika működésének rövid bemutatása

Q1 (a). A harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó nemzeti feltételek összefüggésben állnak-e a hiányszakmákkal?

Q1 (b). A gazdasági célú migráció irányítására vonatkozóan Magyarországon alkalmazott eszközök (kvóták, munkaerőpiaci vizsgálat, pontrendszer, egyéb eszközök) és a munkaerőhiánnyal való összefüggés.

Q1. (c) Mennyiben tekinti Magyarország a bevándorlást a munkaerőhiány kezelésének eszközeként? Milyen átfogó szerepet szán a magyar politika a migrációnak a munkaerőhiány kezelésében?

Az 1698/2013. (X. 4.) Korm. határozattal elfogadott Migrációs Stratégia és az azon alapuló, az Európai Unió által a 2014-2020. ciklusban létrehozásra kerülő Menekültügyi és Migrációs Alaphoz kapcsolódó hétéves stratégiai tervdokumentum (a továbbiakban: Migrációs Stratégia) III/B. fejezete a jelenlegi helyzetértékelést, valamint a jövőképet is bemutatja a harmadik országbeli állampolgárok legális migrációjára vonatkozóan. A munkaerő bevándorlással kapcsolatban rögzíti, hogy bár továbbra is fontos a magyar munkaerő védelmének biztosítása, hazánk gazdasági és munkaerő-piaci igényeit alapul véve, ugyanakkor, különös tekintettel a magyar munkaerő egyes szektorokban fokozottabban jelentkező kivándorlására, szükséges további migráns munkaerő fogadása. Ez főként a szakképzett és szakképzetlen fizikai, valamint a felsőfokú szellemi munkaköröket érinti, ezekben a szegmensekben mutat növekvő tendenciát az egyes munkaerő-piaci szektorokban fellépő tartós hiány.

A Migrációs Stratégia szerint a hazai munkaerő-piac élénkítése érdekében a keresőtevékenység folytatása céljából érkezők motiválása elsősorban a foglalkoztatási szabályok egyszerűsítésén, könnyítésén keresztül, és ennek támogatása érdekében a külföldiekre vonatkozó beutazási és tartózkodási szabályok folyamatos – mindig az aktuális munkaerő-piaci helyzethez mért – felülvizsgálata és átalakítása révén biztosítható. Ennek megfelelően szükséges a megyei fejlesztési és képzési bizottságok által meghatározott hiányszakmákban a nemzetgazdasági és munkaerő-piaci igények figyelembe vétele, valamint az igények alapján meghatározott munkakörökben a külföldi munkavállalók bevonási lehetőségeinek kialakítása.

A gyakorlatban Magyarország munkaerőpiaci vizsgálatot alkalmaz a munkaerő bevándorlásának irányítása érdekében, amely közvetett kapcsolatot biztosít a magyarországi hiányszakmákkal. Ami a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalásának engedélyezését illeti, a jelenlegi szabályok szerint a munkáltatónak munkaerőigény bejelentést kell tennie, amelynek eredményeként munkaerő-piaci vizsgálatot folytat le az illetékes munkaügyi hatóság 15 nap alatt. Bizonyos munkavállalók mentességet élveznek a munkaerő-piaci teszt lefolytatása alól (pl. kulcsszemélyzet), vagy maga a foglalkoztatásuk engedélymentes (pl. menekültek, oltalmazottak, bevándorolt vagy letelepedett harmadik országbeli állampolgárok). Ez utóbbi esetben, amikor nincs szükség a munkaügyi hatóságok hozzájárulására, a munkáltatónak a foglalkoztatás tekintetében bejelentési kötelezettsége áll fenn. Az összevont engedély iránti kérelmet az illetékes hatóságok 90 nap alatt bírálják el, amin belül a BÁH eljárása 21 napot vesz igénybe, így amennyiben nincs szükség a munkavállalás engedélyezésére, a döntést 21 nap alatt hozza meg a hatóság.

A munkaerő-piaci teszt eszközeinek használata, illetve meghatározott esetekben az ez alóli mentesítés közvetett kapcsolatot biztosít a hiányszakmákkal, mivel az adott munkakörben rendelkezésre álló magyar vagy uniós szabad munkaerő keresése alapján feltételezhető, hogy külföldi munkaerő alkalmazása elsősorban olyan szakmák esetében kerül engedélyezésre, amelyek tekintetében nincs tartósan elérhető/rendekezésre álló magyar munkaerő.

Meg kell jegyezni továbbá, hogy a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 7. § (6) bekezdése a) pontja a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert hatalmazza fel arra, hogy - a szabályozással érintett foglalkozás szerint feladatkörrel rendelkező

miniszterekkel egyetértésben - rendeletben határozza meg a Magyarországon egyidejűleg, összesen, valamint az egyes állami foglalkoztatási szervek illetékességi területén, továbbá az egyes foglalkozásokban foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok - ideértve a meghatározott engedély alapján foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítő harmadik országbeli állampolgárokat is - legmagasabb számát. A 2014. január 1-je óta hatályos rendelkezések szerint nincs jogszabályban rögzítve a Magyarországon egyidőben foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok maximális száma meghatározásának módja, azonban felmerült ezzel kapcsolatos jogalkotói szándék. Ugyanakkor, 2015-ben várható az engedéllyel foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok maximális számára vonatkozó kvóta meghatározása.

A kvóták bevezetésének terve összhangban van a 2014. január 1-je előtt hatályban lévő rendelkezésekkel, mivel a tervek szerint a Magyarországon egyidejűleg engedéllyel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesített, valamint foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében munkát végző harmadik országbeli állampolgárok száma nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző évben bejelentett munkaerőigények havi átlagát. Fontos megjegyezni, hogy az e számítási mód alapján meghatározott maximális számú munkaügyi engedélyezés többszöröse volt a tényleges engedélyezéseknek. Ennek megfelelően⁷ az így megállapított plafonérték semmilyen korlátozást nem jelentett a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása tekintetében, és így várhatóan a jövőben bevezetendő szabályozás sem fog. Ezt a rendelkezést inkább politikai, mintsem gyakorlati munkaerő bevándorlást szabályozó elemnek kell tekinteni.

A munkaerő-piaci vizsgálat, illetve az engedéllyel foglalkoztatott harmadik országbeliekre vonatkozó kvóták ismételt bevezetése tükrözi a munkaerő bevándorlás csökkentésére vonatkozó jelenlegi politikai akaratot, mivel a magyar kormány szerint Magyarország elsődlegesen a nemzeti munkaerő aktivizálásával és a magyar családok támogatásával kívánja megoldani a munkaerő-piaci kihívásokat. A magyar munkaerő bevándorlási politika csupán közvetetten van összefüggésben a magyarországi hiányszakmákkal jelenleg, ugyanakkor a tervek szerint szükséges megvizsgálni egy közvetlen kapcsolat kialakítását a jövőben.

Q2. Néhány közelmúltbeli köz- és politikai vita a munkavállalási célú migrációról, különös tekintettel a munkaerő bevándorlás hasznosítására a munkaerő-piaci hiányok kezelése céljából

Tekintettel arra, hogy a Magyar Kormány szerint társadalmi támogatás szükséges a bevándorlási politika területén való változások véghezviteléhez, ezért a Kormány tizenkét kérdést tesz fel a bevándorláshoz, megélhetési bevándorláshoz, és részben a terrorizmushoz kapcsolódó nemzeti konzultáció keretei között, amelyre 2015. július 1-jéig várják az állampolgárok választát.⁸ A több mint 8 millió kérdőívet 2015. május elejétől kezdik kézbesíteni, a kabinet becslése szerint mintegy 960 millió forintba kerül majd a konzultáció, de a végleges költségekről később teljes tájékoztatást adnak. A kérdések egyebek mellett kiterjednek arra is, hogy az uniós tiltás ellenére lehetővé tegyék-e az illegális bevándorlók 24 óránál tovább tartó őrizetben tartását. A kormány választ vár arra is, hogy azonnal vissza lehessen-e fordítani azokat, akikről egyértelműen a kezdeteknél bebizonyosodik, hogy csak kihasználják az „illegális migrációra bátorító” európai szabályokat. Az állampolgárok elmondhatják továbbá azt is, hogy egyetértenek-e azzal, hogy a Magyarországra érkező illegális bevándorlók vegyék ki a részüket az általuk generált költségek előteremtéséből.

A nemzeti konzultáció kérdései⁹ elsősorban a terrorizmus, az illegális bevándorlás és a „megélhetési bevándorlók” tekintetében alkalmazandó eszközök, fellépések körében kérdezi a magyar állampolgárok véleményét. A konzultációs kérdéssor utolsó, 12. eleme ugyanakkor a bevándorlás szükségességének általános megítélésére vonatkozik: *„Egyetért-e Ön a magyar kormánnyal abban, hogy a bevándorlás helyett*

⁷ 2012-ben 85.000 (munkavállalási engedéllyel és EU Kék Kártyával foglalkoztatott harmadik országbeliek együttes maximális száma)

2013-ban 76.000 (munkavállalási engedéllyel és EU Kék Kártyával foglalkoztatott harmadik országbeliek együttes maximális száma)

2014-ben: nincs ilyen adat

⁸ Ezt Kovács Zoltán kormányzóvivő közölte 2015. április 24-én, Budapesten tartott sajtótájékoztatóján azt követően, hogy Orbán Viktor miniszterelnök reggel a Kossuth Rádió 180 perc című műsorában elmondta, jóváhagyta az illegális határátlépőkkel kapcsolatos nemzeti konzultáció kérdéseit. <http://www.kormany.hu/hu/a-kormanysozivo/hirek/elo-kozvetites-kormanysozivoi-sajtotajekoztato-konzultacio>

⁹ http://www.kormany.hu/download/b/33/50000/nemzeti_konz_2015_krea12.pdf

inkább a magyar családok és a születendő gyermekek támogatására van szükség?” A kérdés tehát magában hordozza a Magyar Kormány álláspontját is, amely szerint elsődlegesen nem a bevándorlással szükséges megoldani Magyarország jelenlegi munkaerő-piaci és népesedési kihívásait.

A nemzeti konzultáció kérdései már azok kézhezvételét megelőzően vitát generáltak Magyarországon. 2015. április 29-én 56 migrációval foglalkozó kutató és szakember levélben fordult Orbán Viktorhoz, kérve a migrációs ügyben kezdeményezett nemzeti konzultáció tervének elvetését, és a konzultáció keretében „Magyarország kormányát a kampány leállítására”.¹⁰

2. Fejezet: A jelenlegi és jövőbeni munkaerő- és készséghiányok beazonosítására és a munkavállalási célú bevándorlás szükségességének előzetes jelzésére használt eszközök áttekintése

Ennek a fejezetnek az a célja, hogy megvizsgálja a tagállamokban létező olyan eszközöket és megközelítéseket, amelyeket a tagállamban a jelenlegi és jövőbeni munkaerőhiány, illetve a migráns munkaerő esetleges hiányának azonosítására használnak. Az első kérdés a munkaerőhiány definícióját érinti nemzeti szinten (Q3), majd a munkaerőhiány különböző fajtáinak megkülönböztetését vizsgálja (Q4). Másrészt, ez a fejezet foglalkozik a konkrét eszközökkel is, a migráns munkaerő szükségességével a nemzeti munkaerő-piaci hiányok betöltése vonatkozásában (Q5). A fejezet a szociális partnerek és egyéb nemzeti szinten fontos partnerek részvételére is kitér a folyamatban (Q6). Végül, egyfajta összefoglalást is nyújt a fejezet az azonosított eszközök eredményeiről.

Q3. A munkaerőhiány definíciója és osztályozása

Q3.(a) Hogyan definiálják, azonosítják és csoportosítják a munkaerőhiányokat Magyarországon?

Magyarországon a hiányszakma helyett a hiány-szakképesítés kifejezést használják. A hiány-szakképesítések vonatkozásában két területen vezettek be különleges intézkedéseket, a szakképzés terén és egy egészségügyi szektorban.

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény 81-84. §-ai határozzák meg a szakképzésben hiány-szakképesítések megállapítására vonatkozó szabályokat. Hiány-szakképesítés az a szakképesítés, amelyhez a helyi munkaerő-piaci és gazdasági szempontok alapján a helyi igényeknek megfelelő szakképzett munkaerő nehezen biztosítható a munkáltatók számára. Azokhoz a szakképesítésekhez, amelyek tekintetében hiány tapasztalható, egy országos szinten koordinált és finanszírozott ösztöndíjprogram kapcsolódik. Mivel a hiány-szakképesítések listájának természetes kapcsolata van szakképzéssel, vagyis az oktatással, a listát tanévekre és nem naptári évekre vonatkozóan hozzák nyilvánosságra.

A hiány-szakképesítések megállapítása és a szakképzéshez kötött ösztöndíj-rendszer mellett a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat országos adatbázisa alapján azonosítani tud néhány olyan további foglalkoztatási csoportot, amelyekben – foglalkoztatói megkeresés alapján – nehezen tud munkaerőt közvetíteni, illetve amelyek esetében a munkáltatók tartós munkaerőhiánnyal szembesülnek. Ezek főként egyes szakmák, azonban ezek hivatalosan nincsenek hiányszakmának minősítve. Természetesen, amikor a MFKB meghozza döntését a megyei hiány-szakképesítésekről, a grémium támaszkodhat erre a tudásra, mert abban helyet foglal a megyei kormányhivatal munkaügyi központjának képviselője is.

Egy másik terület, amelyen a hiány-szakképesítéseket folyamatosan gyűjtik és monitorozzák, az egészségügy. Magyarországon az egészségügyi szakdolgozói réteg a közszférán belül a legnépesebb csoportot jelenti 19%-os aránysodással, létszámuk összesen több mint 100 000 főt tesz ki, és közel 30 egészségügyi szakdolgozói munkakört ölel át. Az egészségügyi szakdolgozói réteg egy heterogén végzettségű és szakképzettségű társadalmi réteg. Magyarországon 35 000 aktív munkavállaló orvos praktizál, közülük mintegy 10 000-en 60 év feletti.

¹⁰ <http://artemisszio.blog.hu/>

Az egészségügyben a hiány-szakképesítések meghatározásáról kizárólag a szakorvosképzéshez kapcsolódóan rendelkezik jogszabály. Az orvosi hiányszakmák listáját 2010 óta teszi közzé az egészségügyért felelős miniszter. Hasonlóan a szakképzési rendszerben érvényesülő logikához, a hiányszakképesítéssé minősítés a jelenlegi szabályozás alapján azzal jár együtt, hogy a hiányszakmában a szakorvosi képzésbe belépők havonta pénzügyi juttatást (egyfajta „ösztöndíjat”) kapnak. Pontosítás végett jegyezzük meg, hogy azok az egészségügyinek tekintett szakmák, amelyek szakképzési alapúak (pl. ápolók, csecsemő- és gyermekápoló, fogtechnikus, gyógy- és sportmasszőr) természetesen a fent részletezett rendszerben hiány-szakképesítésnek minősíthetők.

Q3.(b) Milyen szempontok szerint végzik az elemzést (pl. szektorok, foglalkozások, képzettségek vagy készségek szerint)?

Q3.(c) A hiányok csoportosítása jogszabályokban vagy a puha jog eszközeivel történik-e, és ha igen, melyek ezek?

Q3.(d) Az elemzés milyen mértékben érint regionális/helyi szintű analízist?

A szakképzési tanulmányi ösztöndíjprogram célja kettős. Egyrészt célja, hogy a diákok számára vonzóvá tegye a szakképzésben és gyakorlati oktatásban való részvételt a hiány-szakmákban, ösztönözze őket arra, hogy ezeket, és ne más szakmákat tanuljanak. Másrészt, mivel az ösztöndíj program meghatározott foglalkozásokat támogat, azt várják tőle, hogy enyhülni fog a valós vagy vélt hiány ezeken a területeken.

Az MFKB megyénként legfeljebb 10 (a 2016/2017. tanév vonatkozásában 25) hiány-szakképesítést azonosít be és ezekre tesz javaslatot, és ennek alapján – második fázisként - a Kormány évente rendeletben határozza meg a támogatható szakképesítések országos listáját. A lista meghatározása a hiány-foglalkozásból indul ki, amely szorosan kapcsolódik a gazdasági szektorhoz. A lista maga ugyanakkor konkrét szakképesítéseket jelenít meg. Azt lehet tehát következtetésként levonni, hogy a magyar megközelítés a foglalkozásból indul ki és egy szakképesítés alapú tevékenységet (ösztöndíj-megítélés) eredményez.

A hiány megállapításának beazonosítása megjelenik mind politikai stratégiai anyagokban, mind jogszabályokban. A Nemzetgazdasági Minisztérium 2011-ben elfogadta a „Konceptió a szakképzési rendszer átalakítására, a gazdasági igényekkel való összehangolására” c. dokumentumot.

Ezen stratégia mentén fogadták el a szakképzésről szóló 2011. évi CXXXVII. törvényt, amely kapcsolatot kíván teremteni a valós gazdasági igények és a szakképzés között. A 2014/2015. tanévre vonatkozó hiány-szakképesítéseket érintő döntést az 562/2013. (XII. 31.) Korm. rendelet, a 2015/2016. tanévre vonatkozó hiány-szakképesítéseket érintő döntést pedig a 13/2015. (II. 10.) Korm. rendelet tartalmazza. A hiány-szakképesítéseket érintő szakiskolai tanulmányi ösztöndíj biztosítását és elvonását érintő szabályokat a 328/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet fekteti le.

Az analízis szintje teljesen Magyarország megyei területi megosztásához igazodik, emellett a főváros, Budapest külön jelenik meg, következésképpen az analízisnek van egy szigorú regionális dimenziója.

Az egészségügyi szakmák terén más a jogalap és mások a vizsgálati szempontok is. A vizsgálat legfőbb szempontja a szektor (egészségügy), a megközelítés tehát szektor-specifikus. Emellett a hiányszakmák megállapítása során elsődleges a foglalkozás, mert a megállapítás a már végzett egyetemi hallgatók által választható speciális szakirányhoz kapcsolódik (szakorvosok). A lista általános megnevezése 'szakorvosi hiányszakmák listája', ami jól tükrözi a megközelítés lényegét. A jogalapot az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről szóló 122/2009. (VI. 12.) Korm. rendelet 10. § adja. A jelenleg hatályos szöveg szerint az emberi erőforrások minisztere meghatározza, és minden év december 15-ig megyénkénti bontásban közzéteszi a hiányszakmák körét. Itt jelezzük, hogy a miniszter megyei bontásban nevezi meg a hiányszakmákat a www.enkk.hu web oldalon megjelenő évenkénti tájékoztatás formájában.¹¹ A hiányszakmák a következők: aneszteziológia és intenzív terápia; csecsemő- és gyermekgyógyászat; gyermekfogászat; gyermek- és ifjúságpszichiátria; igazságügyi orvostan; infektológia; megelőző orvostan és népegészségtan; neurológia; nukleáris medicina; orvosi laboratóriumi diagnosztika; orvosi mikrobiológia; ortopédia-traumatológia; oxológia és sürgősségi orvostan; patológia; pszichiátria; radiológia, sugárterápia; transzfiziológia; tüdőgyógyászat.

¹¹ http://www.eekh.hu/documents/koordinacio/2015_kereszamok.pdf

A területi szempontok tehát megjelennek a hiányszakmák meghatározása terén (ugyanakkor megyénkénti eltéréseket az eddigi évek folyamán nem lehetett észlelni, a tájékoztatás szövege szerint a hiányszakmákat 'valamennyi megye' vonatkozásában adta meg a miniszter). A lista frissítése évente megtörténik, ugyanakkor, a gyakorlatban tapasztaltak alapján elmondható, hogy a 2010-ben közzétett hiány-szakma lista az elmúlt években jelentősen nem változott. 2012-ben kiegészült a lista két szakképesítéssel - a gyermekfogászattal és a gyermek- és ifjúságpszichiátriával -, amely jelen pillanatban összesen 19 tételt tartalmaz. A hiányszakmára tekintettel állami támogatás jár a szakorvos jelölteknek. Az állami támogatás először a képzésüket 2010-ben megkezdők számára került folyósításra, összege a mindenkori diplomás minimálbér 50%-a (2015-ben bruttó 69.750 Ft).

A miniszteri közlemény (tájékoztatás) a négy nagy orvostudományi kutató egyetem és vonzáskörzete szempontjából (Budapest, Pécs, Szeged, Debrecen) külön is meghatározza a szakorvosjelölti keretszámokat, amelyek azért fontosak, mert a költségekhez az állam a fent említett összeggel hozzájárul. Itt is érvényesülnek területi szempontok. A támogatott rezidensi keretszám, amelyeket az egyes orvosképző egyetemek évente felhasználhatnak, évek óta évi 928 főben van meghatározva, és az egyes intézmények közti eloszlási arány is állandó. A foglalkoztatási jogviszony az egészségügyi szolgáltatóval jön létre, ő fizeti a munkabért, az állami támogatás egyfajta plusz kifizetésként értelmezhető.

A támogatott rezidensi helyektől független másik támogatási eszközt jelentenek a különböző állami ösztöndíjak: a Markusovszky Lajos ösztöndíj, a Than Károly ösztöndíj, a Gábor Aurél ösztöndíj és a Méhes Károly ösztöndíj. Ezeket az ösztöndíjakat az Egészségügyi Nyilvántartási és Képzési Központ (ENKK) hirdeti meg, és a pályázatokat is ide kell benyújtani. A friss közzététel alapján 2015-ben 818 fő nyerte el a szakorvosjelölti, és 19 fő a szakgyógyszerész jelöltek számára meghirdetett támogatásokat.¹² Az Ösztöndíjprogram keretében a szakorvos jelöltnek, illetve szakgyógyszerész jelöltnek vállalnia kell az ún. jövőbeni munkavállalási feltételt. Eszerint a szakképzése megszerzése után legalább annyi ideig, ameddig részére az ösztöndíj folyósításra került, Magyarországon fog dolgozni, mégpedig a társadalombiztosítás által finanszírozott egészségügyi szolgáltatónál és főállásban (vagy arányosan meghosszabbított részmunkaidőben). Fontos eleme az ösztöndíjnak, hogy az érintett vállalja, hogy az általa nyújtott egészségügyi szolgáltatással összefüggésben semmilyen formában nem fogad el hálapénzt. Ennek fejében havi nettó 100.000 Ft ösztöndíjra jogosult a szakképzési ideje alatt.

A szakképzés költségvetési forrásának a kezelését és az ezzel összefüggő adminisztrációs feladatokat az ENKK végzi.

Q4. Magyarország megkülönböztet-e különböző fajta munkaerőhiányt, mint például rövid vagy hosszú távú, ciklikus vagy strukturális hiányt?

Jogsabályi szinten nem különböztetünk meg rövid távú, hosszú távú vagy ciklikus hiányszakmákat. Ugyanakkor, a hiány-szakképesítések az Szt. szerinti meghatározásának folyamatában a döntéshozók mindhárom tényezőt figyelembe veszik. A Szt. 81. §-ának (3) bekezdése szerint a MFKB a javaslatának meghozatalához tekintetbe veszi „a gazdaság igényeit és a munkaerő-piaci kereslet adatait, valamint az országos, regionális, fővárosi és megyei beiskolázásait”. Az MFKB-knak tehát horizontális megközelítést kell alkalmazniuk, amely egyébiránt a 2014-ben publikált évkönyvből nyomon is követhető. Eszerint a hiány-szakképesítéseket érintő döntés alapjául szolgáló, az MFKB-k által követett, összefoglalt fő szempontok az alábbiak voltak (15-16. oldalak)

1. A gazdasági szükségletek szem előtt tartása szükségszerűen a folyamatosság elvének alkalmazását is jelenti, amely kizárja egy-egy szakképzés rövidtávon történő hirtelen átkategorizálását.

2. A javaslatok kidolgozása során a munkaerő-piaci és gazdasági szempontoknak kell dominálni, ezért nem vehetik figyelembe megfelelő mérlegelés nélkül az intézmények fenntartóinak, ill. az iskoláknak a kívánságait. Az MFKB-nak független szakmai szervezetként kell eljárnia, nemcsak az előbbieket kell megfontoltan figyelembe vennie, hanem a tanulók körében megjelenő, „divat-szakmák” iránti keresletet is. A tanulóknak jogos igénye, hogy olyan szakmákat tanulhassanak, amelyekkel jó esélyeik vannak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Fontos vezérelvként jelenik meg az MFKB-k döntéshozatala során, hogy azon szakképzéseket, amelyekkel kapcsolatban nem volt egyértelmű gazdasági prognózis, ne kerüljenek törlésre a listáról.

¹² <http://www.eekh.hu/index.php/hun/koordinacios-foosztaly/rezidens/osztondijak/oesztoendij-palyazatok-eredmenye>

3. Az utánpótlás képzésére is tekintettel kellett lenni, főleg a társadalom számára alapszolgáltatásokat biztosító szakképesítések tekintetében, vagyis az olyan szakmák esetében, amelyekre folyamatos, állandó igény van, függetlenül a döntést meghatározó munkaerő-piaci és gazdasági helyzetétől (pl. mindenhol szükség van adott számú fodrászra vagy villanyszerelőre, ezért a megfelelő számú utánpótlás biztosítása érdekében egy adott képzési kapacitást szükséges és javasolt fenntartani).

4. Emellett figyelembe szükséges venni a megyében már kiépített, jó színvonalon meglévő szakképzési kapacitásokat és infrastruktúrát, mert el kell kerülni a szakképzés megfelelő indok nélküli kihasználatlanná válását vagy megszüntetését, különösen az olyan szakképesítések esetén, amelyek jelentős szakmai gyakorlathoz kötöttek.

A strukturális hiány kérdése is megjelenik tényezőként, amikor a hiány-szakképesítésekről beszélünk. Néhány helyi önkormányzat például saját ösztönző intézkedéseket vezetett be. Zalaegerszeg és Győr városai például – amely utóbbi város Magyarország legiparosodottabb vidéki városa – 2008-ban és 2010-ben saját speciális ösztöndíj programokat vezettek be. Ezeknek a célja, hogy meghatározott szakképzési oktatásba több diákot vonzzanak, annak érdekében, hogy kielégítsék a helyi munkaerőpiac, kifejezetten a helyi ipar munkaerő igényeit. Ezeket a helyi ösztöndíjakat általában egyfajta különbözetként fizették ki az országos ösztöndíjak mellett.

Emellett példaként említhető a heves megyei MFKB határozata a 2016/2017-es tanévi hiány-szakképesítési lista megállapításáról. Az ülés során kifejezett utalás történt a helyi strukturális fejlesztési szempontokra, miszerint „*Gyakorló csecsemő és gyermekápolót és a kereskedőt venni ki, helyette az erdészeti szakmunkást és számítógép szerelőt javasoljuk az IT fejlesztések érdekeit szolgálva*”.

Az egészségügyi szakdolgozói hiány minőségi kérdéseinek és számszerűsítésének vonatkozásai folyamatos kihívásként jelennek meg, amelyek nemcsak Magyarország számára fontos kérdések. Ezt az is mutatja, hogy az Európai Bizottság zöld könyvet fogadott el az európai egészségügyi dolgozókról 2008-ban (Green Paper on European Workforce for Health). A Zöld Könyv az alábbi kulcsfontosságú kihívásokat azonosítja, amelyek az összes tagállamban közzesek: a demográfiai kérdéskör (öregedő globális népesség és öregedő egészségügyi dolgozók), ami azt jelenti, hogy az egészségügyi rendszerbe nem lép be elegendő fiatal pályakezdő ahhoz, hogy helyettesítse a kilépőket; az egészségügyi dolgozók sokfélesége, képzési és továbbképzési nehézségek a gyors technikai fejlődés tükrében; az egészségügyi és népegészségüggyel kapcsolatos munkahelyek csekély vonzereje a fiatal nemzedékek számára; az egészségügyi szakemberek EU-n belüli és EU-n kívülre irányuló vándorlása. A határon átnyúló betegjogok érvényesítéséről szóló irányelv hatályba lépésével az EU szintjén megjelenő hatások még fontosabbá váltak.¹³ Az egészségügyi szakemberek rendelkezésre állásának tervezhetősége olyan alapvető elvárások és igények az EU-ban is, amelyek vizsgálatához, a közös gondolkodáshoz az Európai Unió is folyamatosan támogatást nyújt.¹⁴ Az *egészségügyi munkaerő tervezése és előrejelzése* címet viselő közös akcióban az adatok előrejelzésével kapcsolatos, rendkívül fontos munkacsoportot (Joint Action on Health Workforce Planning and Forecasting) jelenleg Magyarország vezeti. A 4. munkacsomag (WP4 – work package 4) fókuszában az adatok állnak. Az úgynevezett mobilitási tevékenység 4. munkacsomagja feltárja és összefoglalja az egészségügyi munkaerő mobilitását érintő adatok helyzetéről rendelkezésre álló jelenlegi tudást, miközben a mobilitással kapcsolatos terminológia az adatok és elérhetőségük terén jelentkező hiányokra összepontosít. Megvizsgálja a jelenleg már létező, az egészségügyi munkaerő mobilitása szempontjából releváns javaslatokat, és kitér a létező uniós és más nemzetközi eszközök használatának és fejlesztésének lehetőségére is. Javaslatot tesz arra, hogy milyen mobilitási indikátorokat lehetne javasolni a nemzetközi adatgyűjtéshez.

Magyarországon számos szerv és hatóság gyűjt adatokat az egészségügyi szakdolgozók helyzetéről. Legfontosabb ilyen szerv a Központi Statisztikai Hivatal (KSH), kiemelten az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Program (OSAP) keretében, az ENKK (amelynek jogelődje az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal), de vannak fontos adatai a Magyar Orvosi Kamarának (MOK), a Magyar Rezidens Szövetségnek, illetve a Magyar Orvostársaságok és Egyesületek Szövetségének (MOTESZ), a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamarának (MESZK) és a Magyar Ápolási Egyesületnek (lásd ezeket részletesen az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala (AJBH) hivatkozott 2012-es jelentésében).¹⁵

¹³ Gellérné – Gyeney (2014).

¹⁴ http://www.euhwforce.eu/web_documents/JAHWF_130411_02_RYS_Presentation_KickOff_Plenary_Health_Workforce_In_EU_Policies.pdf Presentation of Andrzej Rys, Director, Health Systems and Products, 11 April 2013.

¹⁵ <http://www.ajbh.hu/documents/10180/111959/201203927.pdf>

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Az adatok különbözősége ellenére abból lehet kiindulni, hogy - különböző okokra visszavezethetően - 2012-ben az volt a helyzet Magyarországon, hogy több mint 1900 orvosi és 3630 egészségügyi szakdolgozó álláshelyet jelentettek betöltetlen álláshelyként az egészségügyi szolgáltatók (OSAP1019 Központi Statisztikai Hivatal felmérései alapján).

Az ENKK adatai szerint 2013-2014 folyamán évente megközelítőleg 1950 magyar egészségügyi dolgozó kért hivatalos igazolást szakképesítéséről, amely a más tagállami elismerés feltétele. Ők potenciálisan külföldre távozhatnak azzal, hogy ott munkavégzést folytassanak. Továbbá, a MOTESZ véleménye szerint az orvosegyetemek hallgatóinak nagy része is külföldi állampolgár, akik tanulmányaik sikeres befejezését követően visszatérnek származási országukba.

A beérkező egészségügyi dolgozók száma, jobban mondva azok száma viszont, akik kérték egészségügyi szakképesítésük elismerését Magyarországon, évek óta alacsony, messze alatta marad azoknak, akik távozási szándékot mutatnak. Az alábbi táblázat 2007-től szemlélteti a folyamatokat. A kérelmek szintjén azt a következtetést lehet levonni, hogy 2013-ban 167 fő befelé irányuló kérelemmel szemben 1950 kifelé irányuló kérelem került dokumentálásra, 2014-ben pedig 135 befelé irányuló kérelem állt szemben a közel 1943 kifelé irányulóval.¹⁶

Elismerést kérők száma 2007-2014.

	2007	2008	2009	2010	2010	2012	2013	2014
Orvos	116	57	43	36	49	47	81	49
Fogorvos	17	10	18	22	19	22	19	31
Gyógyszerész	3	8	8	7	4	4	11	6
Klinikai végzettségű	0	1	0	0	0	0	0	0
Szakdolgozó	54	52	47	54	54	52	56	49

Forrás: AJBH jelentés, 9. oldal, ENKK adatsorok (www.enkk.hu) alapján összeállította a szerző.

Jelzem, hogy a befelé irányuló migráció a 2013-as összesített adatokat tekintve (167) 5 fő volt, ukrán (3), szerb (1) és mongol (1) állampolgár, a 2014-es összesített adatról (135) pedig mindösszesen 1 fő afgán állampolgár volt (és nem magyar vagy valamely uniós ország állampolgára).

Az egészségügyi dolgozói hiányszakmák megítélésénél – fentiek miatt - abból lehet kiindulni, hogy a hiány mind rövidtávon, mind hosszútávon fennáll, és strukturális jellegű. Ugyanakkor földrajzi területenként, de szakmánként is változó képet mutat. Abszolút hiány a jellemző Közép-Magyarország, ill. Dunántúl egészségügyi intézményeiben, azaz a rendelkezésre álló álláshelyeket nem lehet megfelelő végzettségű szakemberrel betölteni. Ennek oka, hogy több egészségügyben dolgozó munkavállaló talált állást a közeli Ausztriában, illetve Németországban, Nagy-Britanniában, Svédországban (mint a magyar kivándorlás tipikus célországai). A Magyar Ápolási Igazgatók Egyesületének elnöke szerint – idézi AJBH jelentés 11. oldal) – nemcsak abszolút hiány a jellemző, hanem relatív szakdolgozói hiány is szinte valamennyi egészségügyi intézményre jellemző. Ez azt jelenti, hogy az álláshelyek ugyan betöltöttek, de a feladat ellátáshoz nagyobb számú munkaerőre lenne szükség. Különösen igaz ez az ápolókra, csecsemő- és gyermekápolókra, mentőápolókra, labor asszisztensekre, amely szakképesítések szinte az egész országban hiányszakképesítésnek minősülnek a 13/2015. (II. 10.) Korm. rendelet melléklete szerint.

Az adatok tekintetében jelezzük, hogy az Általános Jogok Biztosa fent hivatkozott jelentésében megállapította (21. oldal), hogy „A megkeresett szervek válaszaiból az is kitűnik, hogy a hazai egészségügyi humánerőforrás helyzet feltérképezését nehezíti, hogy ugyan a legtöbb adat statisztikailag mérhető, azonban a külföldi munkavállalás mértéke statisztikai eszközökkel nehezen megfogható. Az elvándorló orvosok, szakorvosok számának meghatározását ugyanis nagymértékben nehezíti, hogy az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal által az adott évben kiadott egészségügyi szakképesítés külföldi elismertetéséhez szükséges hatósági bizonyítványok számadataiból csak becsülhető a migráció mértéke.” Továbbá (22. oldal) „Ugyanakkor a szakember utánpótlás, erőforrás krízis kezelése szempontjából elengedhetetlen lenne egy, a migráció tényleges mértékét mutató felmérés.”

¹⁶ http://www.enkk.hu/documents/statisztika/2014/hatbiz_2014_osszes_db_eves.pdf

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Q5. A magyarországi munkaerőhiány és a migráns munkaerő iránti szükséglet meghatározására használt eszközök.

A munkaerőpiaci hiány és a migráns munkaerő iránti szükség meghatározására használt eszközök	Ezt az eszközt használja Magyarország? (Igen/Nem)	Ezt az eszközt a migráns munkaerő meghatározása céljából használja Magyarország? (Igen/Nem) Ha igen, az eszköz (a) kizárólag csak a migráns munkaerő iránti szükséglet meghatározására fókuszál, vagy (b) alkalmazásának célja a teljes munkaerő (beleértve a nemzeti és az uniós munkaerőt is) tekintetében a hiányok meghatározása, és ezen belül van a migrációra fókuszáló elem?	Az adott eszköz rövid leírása és a migráns munkaerő iránti szükséglet számításának módszertana	(1) Az adott eszközzel végzett elemzés szintjének leírása (azaz képességek, foglalkozások, szektorok, szakmák, képzettségek szintje, egyéb) (2) A szakmák nemzetközi (pl. ISCO-08) vagy nemzeti osztályozását használja Magyarország	Mely nemzeti szervezetek használják az adott eszközt a képességhiányokra vonatkozó információk megszerzésére?	Mi az adott eszköz alkalmazásának földrajzi szintje (pl. nemzeti, regionális, községi)?	Egyéb észrevételek
Hiányszakmák listája	Igen	Nem	A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (Szt.) 81-84. §-ai határozzák meg a szakképzésben hiány-szakképesítések megállapítására vonatkozó szabályokat.	A hiány-szakképesítések kiválasztásának kritériuma leginkább a bejelentett üres álláshelyekhez kapcsolódik. A lista meghatározása a hiány-foglalkozásból indul ki, amely szorosan	Az MFKB megyénként legfeljebb 10 (a 2016/2017 tanév vonatkozásában 25) hiány-szakképesítést azonosít be és ezekre tesz javaslatot, és ennek alapján – második fázisként – a	Az analízis szintje teljesen Magyarország megyei területi megosztásához igazodik, emelett a főváros, Budapest külön jelenik meg, következésképpen az analízisnek van egy szigorú regionális dimenziója.	

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			<p>Hiány- szakképesítés az a szakképesítés, amelyhez a helyi munkaerő-piaci és gazdasági szempontok alapján a helyi igényeknek megfelelő szakképzett munkaerő nehezen biztosítható a munkáltatók számára. A terminológia tükrözi azt az addicionális cél, hogy azokhoz a szakképesítése khez, amelyekben hiány tapasztalható, egy országos szinten koordinált és finanszírozott ösztöndíj program kapcsolódik. Mivel a hiány- szakképesítések listájának természetes kapcsolata van</p>	<p>kapcsolódik a gazdasági szektorokhoz, a lista maga ugyanakkor konkrét szakképesítéseket jelenít meg. Azt lehet tehát következtetésként levonni, hogy a magyar megközelítés a foglalkozásból indul ki és egy szakképesítés alapú tevékenységet (ösztöndíj megítélés) eredményez.</p>	<p>Kormány évente rendeletben határozza meg a támogatható szakképesítések országos listáját.</p> <p>Az MFKB-k eljárása általában azzal indul, hogy a munkaügyi központ tesz egy javaslatot a hiány- szakképesítések listájára a helyi munkaerőpiaci statisztikák alapján. A javaslathoz a többi tag észrevételeket tesz, különösen a helyi kereskedelmi kamarák leginkább a helyi ipar képviselőitől szerzett információ (pl. beruházások tervezése) alapján. A lista ezáltal változhat, amelyet az MFKB ülése legalább</p>	
--	--	--	---	--	---	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			<p>szakképzéssel, vagyis az oktatással, a listát tanévekre és nem naptári évekre hozzák nyilvánosságra. Az Szt. 81. §-ának (3) bekezdése szerint a MFKB a javaslatának meghozatalához tekintetbe veszi „a gazdaság igényeit és a munkaerő-piaci kereslet adatait, valamint az országos, regionális, fővárosi és megyei beiskolázásait”, az MFKB-knak tehát horizontális megközelítést kell alkalmazniuk.</p>		<p>egyszerű többségi (gyakran egyhangú) döntéssel hagy jóvá. Az MFKB-k az elfogadott listákat megküldik az állami szakképzési és felnőttképzési szervek, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalnak (a továbbiakban: NSZFH). Hasonló tartalmú javaslatot tesz a munkaerő-piaci relevanciával nem rendelkező művészeti, kulturális, kézműves, hagyományőrző szakképesítések tekintetében az Emberi Erőforrások Minisztériuma. Következő lépésként az MFKB-k és az EMMI javaslatai alapján a Klebelsberg</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

					<p>Intézményfenntartó Központ tesz javaslatot a keretszámoknak a megyéken és a fővároson belüli, fenntartók közötti elosztására. Ezzel párhuzamosan a Földművelésügyi Minisztérium ugyanilyen javaslatot tett az agrágázathoz tartozó szakképesítések re vonatkozóan. Az NSZFH feladata a Kormány hiányszakképesítések et érintő döntésének előkészítése. A kompetens minisztérium (jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium) az egész országra kiterjedő információ rendelkezésre állása és elemzése után</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

					előterjesztést készít a Kormány részére, amelynek a tervezete közigazgatási egyeztetésre és ezzel egyidőben a társadalmi véleményezésre kerül. A társadalmi véleményezés keretében beérkező vélemények és az érintett tárcák álláspontjának figyelembevételével készül el végleges előterjesztés.		
Szektoranalízis	Igen	Nem	A hiányszakképesítések folyamatosan gyűjtik és monitorozzák az egészségügy területén. Az egészségügyben a hiányszakképesítések meghatározásáról kizárólag a	A vizsgálat legfőbb szempontja a szektor (egészségügy), a megközelítés tehát szektor-specifikus. Emellett a hiányszakmák megállapítása során elsődleges a foglalkozás, mert a megállapítás már végzett egyetemi	Az emberi erőforrások minisztere meghatározza, és minden év december 15-éig megyénkénti bontásban közlésezi a hiányszakmák körét. Az egészségügyi hiány-szakmák megállapításánál az emberi	A miniszter megyei bontásban adja meg a hiányszakmák körét a www.enkk.hu weboldalon megjelenő évenkénti tájékoztatás formájában. A miniszteri közelmény (tájékoztató) a négy nagy orvostudományi kutató egyetem és vonzáskörzete szempontjából (Budapest, Pécs, Szeged, Debrecen) külön is meghatározza a szakorvosjelölti keretszámokat, amelyek	

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			<p>szakorvosképzéshez kapcsolódóan rendelkezik jogszabály, az orvosi hiányszakmák listáját 2010 óta teszi közzé az egészségügyért felelős miniszter. Az általános megnevezése a listának 'szakorvosi hiányszakmák listája', a jogalapot az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzési rendszerről szóló 122/2009. (VI. 12.) Korm. rendelet 10. § adja.</p>	<p>hallgatók által választható speciális szakirányhoz kapcsolódik (szakorvosok). Az általános megnevezése a listának 'szakorvosi hiányszakmák listája', ami jól tükrözi a megközelítés lényegét.</p>	<p>erőforrások minisztere az elérhető statisztikai adatokra és a közfinanszírozott egészségügyi intézmények által leadott jelentésekre támaszkodik.</p> <p>Magyarországon számos szerv és hatóság gyűjt adatokat az egészségügyi szakdolgozók helyzetéről. Legfontosabbként a Központi Statisztikai Hivatal (KSH), kiemelten az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Program (OSAP) keretében, az ENKK (amelynek jogelődje az Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal), de vannak fontos adatai a Magyar Orvosi Kamarának</p>	<p>azért fontosak, mert a költségekhez az állam a fent említett összeggel hozzájárul.</p>	
--	--	--	---	--	---	---	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

					(MOK), a Magyar Rezidens Szövetségnek, illetve a MOTESZ-nek (Magyar Orvostársaságok és Egyesületek Szövetsége), a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamarának (MESZK) és a Magyar Ápolási Egyesületnek.		
Munkaadói felmérések	Igen	Nem	A hiány-szakképesítések megállapítása és a szakképzéshez kötött ösztöndíj-rendszer mellett a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat országos adatbázisa alapján azonosítani tud néhány olyan további foglalkoztatási csoportot, amelyekben -				

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			<p>foglalkoztatói megkeresés alapján - nehezen tud munkaerőt közvetíteni, illetve amelyek esetében a munkáltatók tartós munkaerőhiánnyal szembesülnek. Ezek főként egyes szakmák, azonban ezek hivatalosan nincsenek hiányszakmának minősítve. Természetesen, amikor a megyei fejlesztési és képzési bizottság (a továbbiakban MFKB) meghozza döntését a megyei hiányszakképesítéséről, a grémium támaszkodhat erre a tudásra, mert abban helyet foglal a megyei</p>			
--	--	--	--	--	--	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			kormányhivatal munkaügyi központjának képviselője is.				
Előrejelzés	Igen	Nem	A hiány- szakképesíté- s beazonosításáb- an a fontos szerepet játszanak a kormányhivatal- ok statisztikai és előrejelzései (ún. munkaerőpiaci prognózisai), amelyet az állami szerv - 2014-ig a Nemzeti Munkaügyi hivatal (a továbbiakban: NMH) - készített el, 2015-től a feladat ellátásáért felelős a Nemzetgazdasá- gi Minisztérium.	A felmérés inkább horizontális, gazdasági megközelítésű, célja a munkaerőpiacon aktív vállalkozások üzleti várakozásainak, ezáltal várható munkaerő- felszívó képességének globális monitorozása.	2014-ig a Nemzeti Munkaügyi hivatal (a továbbiakban: NMH) készített el, 2015-től a feladat ellátásáért felelős a Nemzetgazdasá- gi Minisztérium.		
Kvalitatív tanulmányok/felmérések	Igen	Nem	A felmérések elkészítésében a nem állami szervezetek is fontos szerepet	Az MKIK által végzett felmérés egy egységesen koordinált projekt, a lekérdezés	A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) 2014- ben is kérdőíves		

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			<p>játszának. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) 2014-ben is kérdőíves projektben kereste meg a foglalkoztatókat, hogy itt már konkrétan a hiány-szakmákról bővebb információhoz jusson. Az adatgyűjtés azt célozta, hogy ezáltal segítsék a megyei MFKB-ok munkáját.</p> <p>A felmérés 2008-2014 közötti, évenkénti elvégzésével összehasonlításra is alkalmas adatok szerezhetőek, ezek alapján előre lehet jelezni a munkaerőpiacón releváns folyamatokat: a rövidtávú tervezés</p>	<p>módszertana 2008 óta ugyanaz. 2014-ben újdonságot jelentett, hogy a vállalkozásokon kívül lekérdezéseket végeztek a közsféra és a pályakezdő fiatalok körében is. A felmérés becslésen (előfeltevésen) alapult, amely mind hiányt, mind túlkínálatot jelzett a magyar munkaerőpiacon.</p>	<p>projektben kereste meg a foglalkoztatókat, hogy itt már konkrétan a hiány-szakmákról bővebb információhoz jusson. Az adatgyűjtés azt célozta, hogy ezáltal segítsék a megyei MFKB-ok munkáját. Kizárólag a kereskedelmi és iparkamarák munkatársai végezték a részben személyes megkérdezésen alapuló kérdőíves felmérést.</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			<p>mellett közép- és hosszútávú előrejelzések felvázolására is lehetőség adódik, melynek fókuszában a szükségletek állnak.</p> <p>A Manpower nemzetközi felmérése is foglalkozott Magyarországgal.</p> <p>Mind a rövidtávú munkaerőpiaci prognózis, mind a hiányszakképesítésekről szóló tanulmányok nyilvánosak, elérhetőek minden érintett számára. Továbbá, ezek becsatornázódnak abba a fő folyamatba, amelynek célja a szakképzés és a munkaerőpiac valós igénye közötti lehető legszorosabb kapcsolat</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

			kialakítása.				
Egyéb eszközök	Nem						

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Q6. A hiányszakmák listájával kapcsolatban:

- a) a hiányszakmák meghatározásának eljárása
- b) a hiányszakmák kiválasztásának feltételei
- c) a hiányszakmák meghatározásában szerepet játszó szervezetek
- d) a hiányszakmák listájának frissítési gyakorisága

A hiány-szakképesítések tekintetében érvényes eljárást a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény szabályozza (Szt.). Az MFKB-k jelenítik meg a legfontosabb előkészítési szintet. Az MFKB a szakképzés fejlesztése szempontjából konzultációs, javaslattevő, véleményező és tanácsadó megyei testületként működik. Ez egy héttagú testület, amelybe tagot delegálhatnak az érdekképviseleti szervek, a megyei kormányhivatal munkaügyi központja és oktatási főosztálya, valamint a megyei közgyűlés. Az MFKB-k koordinátora a megyei kereskedelmi és iparkamara által kijelölt személy.

Az MFKB-k eljárása általában azzal indul, hogy a munkaügyi központ tesz egy javaslatot a hiány-szakképesítések listájára a helyi munkaerőpiaci statisztikák alapján. Emiatt a hiány-szakképesítések kiválasztásának kritériuma leginkább azokhoz a bejelentett üres álláshelyekhez kapcsolódik, amelyeket a munkáltatók hivatalosan jelentenek a helyi munkaügyi központnak, és amelyeket nem lehet betölteni, mert nem áll rendelkezésre megfelelő képzett helyi munkakereső.

A javaslatához a többi tag észrevételeket tesz, különösen a helyi kereskedelmi kamarák leginkább a helyi ipar képviselőitől szerzett információ (pl. beruházások tervezése) alapján. A lista ezáltal változhat, amelyet az MFKB ülése legalább egyszerű többségi (gyakran egyhangú) döntéssel hagy jóvá. Az ülések jegyzőkönyveit általában le lehet tölteni az internetről az érintett iparkamara weboldaláról. Például a Jász-Nagykun-Szolnok megyei MFKB például módosította a 2014/2015 tanév hiány-szakképesítés listáját, az ács helyére a női szabó szakma került be, majd egyhangú döntéssel jóváhagyták az indítványt. A hiány-szakképesítések megyei listáját az MFKB-k tárgyalják meg és az adott év március 31-ig fogadják el.

Az MFKB-k az elfogadott listákat megküldik az állami szakképzési és felnőttképzési szervnek, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatalnak (a továbbiakban: NSZFH). Hasonló tartalmú javaslatot tesz a munkaerő-piaci relevanciával nem rendelkező művészeti, kulturális, kézműves, hagyományőrző szakképesítések tekintetében az Emberi Erőforrások Minisztériuma. Következő lépésként az MFKB-k és az EMMI javaslati alapján a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ tesz javaslatot a keretszámoknak a megyéken és a fővároson belüli, fenntartók közötti elosztására. Ezzel párhuzamosan a Földművelésügyi Minisztérium ugyanilyen javaslatot tesz az agrágázathoz tartozó szakképesítésekre vonatkozóan. Az NSZFH feladata a Kormány hiány-szakképesítéseket érintő döntésének előkészítése. A kompetens minisztérium (jelenleg a Nemzetgazdasági Minisztérium) az egész országra kiterjedő információk rendelkezésre állása és elemzése után előterjesztést készít a Kormány részére, amelynek a tervezete közigazgatási egyeztetésre és ezzel egyidőben társadalmi véleményezésre kerül. A társadalmi véleményezés keretében beérkező vélemények és az érintett tárcák álláspontjának figyelembevételével készül el végleges előterjesztés. A folyamat végeredménye a 2014/2015. tanévre vonatkozó hiány-szakképesítést érintő 562/2013. (XII. 31.) Korm. rendelet (amelynek alapján a jelenleg futó ösztöndíj programok zajlanak), illetve a 2015/2016. tanévre vonatkozó hiány-szakképesítést érintő 13/2015. (II. 10.) Korm. rendelet (amelynek alapján az új tanév (2015/2016) beiskolázásai fognak elindulni). A listát tehát éveként frissítésre kerül. A Kormány ebben a rendeletben nemcsak magukra a hiány-szakképesítésekre vonatkozóan hoz döntést, hanem a támogatások formáiról is. Három kategóriát különböztetnek meg: *a)* korlátozás nélkül támogatott, *b)* költségvetési hozzájárulás korlátozott keretszámok alapján igényelhető, *c)* költségvetési hozzájárulás nem igényelhető. A két támogatott kategórián belül a rendelet meghatározza nevesítetten a támogatást és a kvótákat megyénként és szakképzési intézményenként vagy fenntartónként. A hiány-szakképesítéseket érintő egyéni szakiskolai tanulmányi ösztöndíj biztosítását és elvonását érintő szabályokat a 328/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet fekteti le.

Az egészségügyi hiány-szakmák megállapításnál az emberi erőforrások minisztere az elérhető statisztikai adatokra és a közfinanszírozott egészségügyi intézmények által leadott jelentésekre támaszkodik.

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Q7. Az 5. kérdésben megjelölt összes, a munkaerőpiaci hiányok meghatározására használt eszköz tekintetében a politikai célok elérésének módja, valamint a keletkezett információk terjesztésének esetleges formális mechanizmusa.

Részletesen foglalkozunk a foglalkoztatói vélemények becsatornázásával és az előrejelzéssel (amelyek a foglalkoztatói felmérés és előrejelzés címszavak a Q5 táblázatban). A hiány-szakképesítések beazonosításában fontos szerepet játszanak a kormányhivatalok statisztikai és előrejelzései (ún. munkaerőpiaci prognózisai), amelyeket az állami szerv - 2014-ig a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (a továbbiakban: NMH) - készített el, 2015-től a feladat ellátásáért a Nemzetgazdasági Minisztérium felel. A rövidtávú, 2014-re vonatkozó munkaerő-piaci prognózis felmérés során az NMH és a felkért cég munkatársai pl. 7108 cég vezetőjét kérdezték meg a munkaerő iránti jelenlegi és várható keresletükről. A felmérés azonban inkább horizontális, gazdasági megközelítésű, célja a munkaerő-piacon aktív vállalkozások üzleti várakozásainak, ezáltal várható munkaerő-felszívó képességének globális monitorozása.

Emellett a felmérések elkészítésében a nem állami szervezetek is fontos szerepet játszanak. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) 2014-ben is kérdőíves projektben kereste meg a foglalkoztatókat, hogy itt már konkrétan a hiány-szakmákról bővebb információhoz jusson. Az adatgyűjtés azt célozta, hogy ez által segítsék a megyei MFKB-ok munkáját.

Az MFKB-k 2014. évi évkönyve szerint¹⁷ ez egy egységesen koordinált projekt, a lekérdezés módszertana 2008 óta ugyanaz. 2014-ben újdonságot jelentett, hogy a vállalkozásokon kívül lekérdezéseket végeztek a közszféra és a pályakezdő fiatalok körében is. Az interjúk száma 2014-ben is 6000 volt, ami 2500 gazdálkodó szervezet és 3500 pályakezdő megkeresését jelentette. Kizárólag a kereskedelmi és iparkamarák munkatársai végezték a részben személyes megkérdezésen alapuló kérdőíves felmérést. A felmérés becslésen (előfeltevésen) alapult, amely mind hiányt, mind túlkínálatot jelzett a magyar munkaerőpiacon.

Megállapításait, amelyek ezért nemcsak a hiánnyal, hanem a túlkínálattal is foglalkoznak, egy részletes tanulmány (MKIK-GVI tanulmány, 2014) foglalja össze.¹⁸ A legfontosabb megállapítások az alábbiak (11. oldal). A tanulmány szerint a három éven túli, de négy éven belüli kínálati és keresleti becslések alapján a legjelentősebb kínálati hiányt a gyártósori gépbeállító, a karosszerialakatos, az ipari gépész, az épület- és szerkezetlakatos és az erdészeti gépésztechnikus mutatja. A felmérés szerint összesen 24 szakma jelez 2000 főnél nagyobb várható kínálati hiányt, ide sorolható még a virágbolti eladó, virágkötő, vendéglős és sommelier, illetve a gyógyászati segédeszköz-forgalmazó is. Jelentős viszont a túlkínálat a szakács, a logisztikai ügyintéző, a pénzügyi-számviteli ügyintéző, a szociális gondozó, valamint a pincér szakképesítések vonatkozásában. A felmérés 2008-2014 közötti, évenkénti elvégzésével összehasonlításra is alkalmas adatok szerezhetőek be, amelyek alapján előre lehet jelezni a munkaerő-piacon releváns folyamatokat: a rövidtávú tervezés mellett közép- és hosszútávú előrejelzések felvázolására is lehetőség adódik, amelynek fókuszában a szükségletek állnak.

A Manpower nemzetközi felmérése is foglalkozott Magyarországgal.¹⁹ A két tanulmány szerint a munkaerőhiány Magyarországon a megkérdezett vállalkozások 35%-a számára okozott problémát 2012-ben, míg 38 %-uk számára 2013-ban. A tanulmány fő megállapítása, hogy a hiányok a jelentkezők hiányzó munkatapasztalatából (40 %-a a problémás eseteknek), a megkívánt technikai és szakmai tudás hiányából (34 %-ban) vagy a jelentkezőknek az ajánlott fizetéshez képest elvárt, magasabb fizetési igényeiből (az esetek 28 %-a) fakadtak.

Mind a rövidtávú munkaerő-piaci prognózis, mind a hiány-szakképesítésekről szóló tanulmányok nyilvánosak, elérhetőek minden érintett számára. Továbbá, ezek becsatornázódnak abba a fő folyamatba, amelynek célja a szakképzés és a munkaerő-piac valós igénye közti lehető legszorosabb kapcsolat kialakítása.

¹⁷ Az MFKB-k feladatai és tevékenysége, 2014. (9-11. oldalak).

¹⁸ MKIK-GVI A szakképző iskolát végzettek iránti kereslet és kínálat várható alakulása – 2014 (Budapest)

¹⁹ ManPower Group (2014) Talent Shortage Survey.

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Q8. Bármely, a fentiekben megjelölt, a munkaerőpiaci hiányok meghatározására használt eszköz (pl. hiányszakmák listája, munkaadói szükségletek vizsgálata, felmérések, előrejelzések, stb.) a gazdasági célú migráció menedzselésének valamely politikai eszközének (kvóták, munkerőpiaci vizsgálat, pontrendszer, stb.) meghatározására is használják?

Nem. A folyamatnak nincsen releváns kapcsolata a gazdasági migráció szabályozásával.

Q9. Léteznek-e Magyarországon a nemzeti munkaerő-piaci üresedések betöltése céljából az Unión belüli munkaerő-áramlás keretében érkezők vagy más tagállamba munkavállalás céljából Magyarországot elhagyók tekintetében e folyamatokat nyomon követő mechanizmusok vagy eszközök?

Magyarországon több szempontot is vegyít a harmadik országbeli állampolgárok beáramlásának és az EU-n belüli munkaerőmozgásnak a nemzeti munkaerő-piaci álláshelyek betöltésében játszott szerepe. Egyrészt, Magyarországon erős törekvés mutatkozik arra, hogy a munkaerő-piaci kihívásokat úgy oldják meg, hogy a diákokat és a végzett orvosokat hiány-szakképesítések megszerzésére ösztönözzék. Széles körű ösztöndíjprogram létezik ezen politika alapján. Emellett új vagy újra életre hívott képzési lehetőségeket ajánlanak, erre jó példa a szakképzési rendszer 2011-ben bekövetkezett átalakítása, amelynek célja a szakképzés és a munkaerő-piac valós igénye közti lehető legszorosabb kapcsolat kialakítása; továbbá megváltoztatták az ápolóképzés szakképzési szintjét és curriculumát, mert az ápolók az egyik fontos csoportját képezik a munkaerőhiány által érintett egészségügyi foglalkozásoknak. Másrészt, az úgynevezett brain-gain (az agyelszívás ellentéte, annak ösztönzése, hogy hazacsábítsák a migránsokat a nemzeti munkaerő-piacra) is egy fontos, elérhető opció. Az alkalmazott módszerek terén (pl. visszacsábítás, újrafoglalkoztatás, itt-tartás, visszaintegrálás) a nemzeti megoldások nagy változatosságot mutatnak. A szakirodalom szerint azok az országok, amelyek inkább kibocsátó, mintsem befogadó országok – mint Magyarország is – ezáltal „azokat a negatív következményeket kívánják orvosolni, amelyeket a korábbi kivándorlások okoztak, és amelyek eredményei voltak a kelet és nyugat között fennálló bérkülönbségeknek”.²⁰ Ezek a visszaáramlás lehetséges gazdasági előnyeire helyezik a hangsúlyt, úgy, mint a versenyképesség növelésére. A Magyar Kormány politikái is támogatják azokat a törekvéseket, hogy a migránsok visszatérjenek, az egyik ilyen példa a 'Lendület' program. A program fő célja a visszacsábítás és az itthon tartás. Tehetséges fiatal kutatókat célzó kiválósági programról van szó (akik például külföldön élnek) vagy akiknek elvándorlását kívánják megakadályozni. 2009 óta támogatja a program a tehetséges kutatókat és kutatócsoportokat, akiket 'lendület kutató csoportnak' hívnak. 2014-ben összesen 18 fiatal tudós kapta meg az ösztöndíjat a biológia, fizika, kémia és csillagászat területén.²¹ Ezt az érvelési irányt támasztja alá a nemzetgazdasági miniszter nyilatkozata is, amely szerint a Kormány prioritást helyez a külföldön dolgozó emberek visszatérésére, mert „ezek a jó munkások a mi rejtett nemzeti kincsünk”.²² A cirkuláris migrációval is foglalkozni kell. A szakirodalom szerint a külföldiek huzamos cirkulációja (többszörös mobilitása) tömeges jelenség Magyarországon, mint fogadó államban. „A Magyarországra érkező jogszerű bevándorlók több mint 14 %-a korábban, 2006 és 2008 között már huzamosan cirkuláló migráns (long-term circular) volt. Ezen regisztrált személyek közül 75,9 % már másodszor érkezett az országba, 21,6 % harmadszor, és 2.5 % pedig negyedszer”.²³ Statisztikai adatokat a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal, a Nemzetgazdasági Minisztérium és az Országos Egészségbiztosítási Pénztár tudnak nyújtani (az utóbbi azokról a munkavállalókról tud adatot adni, akik a magyar szociális biztonsági rendszerhez csatlakoztak).

Q10. A szociális partnerek és más érdekelték szerepe a migráns munkaerő iránti szükséglet meghatározásában. Van-e formalizált mechanizmus vagy ad-hoc alapon történő együttműködés a

20 Kovács et al (2013) page 65.

21 http://mta.hu/lendulet/?node_id=26603 (nyertes pályázatok)

22 Napi Gazdaság, 21 February 2013.

23 Illés (2015).

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

szociális partnerekkel való konzultációra a migráns munkaerő iránti várható szükséglet meghatározásában?

A megyei hiány-szakképesítésekre a NIVE számára javaslatot tevő MFKB-k hét tagból állnak, ezek meg vannak határozva az Szt.83. §-ának (2) bekezdésében. Eszerint a bizottság a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban (a továbbiakban NGTT) képvisellel rendelkező országos munkaadói, munkavállalói szövetségek, illetve azok szervezetei (kettő fő), a területi gazdasági kamarák (kettő fő), a kormányhivatal (egy fő a foglalkoztatási, egy fő a köznevelési feladatellátás tekintetében), valamint a megyei közgyűlés (egy fő) képviselőiből áll. Az érdekképviselők és az egyéb érintett szervezetek közül a gazdasági kamarák tehát jogszabály alapján vesznek részt a döntéshozatalban. A hét fős MFKB-ben e két érintett szervezetnek, tehát az ún. nem kormányzati oldalnak egyszerű többsége van. Az a kitétel, hogy az NGTT-ben képvisellel rendelkező országos munkaadói és munkavállalói szövetségek delegálhatnak tagot, azt jelenti, hogy az a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról szóló 2011. évi XCIII. törvény szerinti olyan szakszervezet vagy munkáltatói érdekképviselői szerv delegálhat tagot, amely tevékenységét országosan szervezi. Jelenleg az NGTT-ben 12 gazdasági oldalt képviselő szervezet van (köztük a munkáltatói érdekképviselők) és hat szakszervezet rendelkezik tagsággal. A megyei MFKB-ba ezen országos szintű szervezetek helyi szervezetei delegálnak általában tagot. Az MFKB-k koordinátorai mind az MKIK megyei szervezeteihez kötődnek, beleértve a költségek biztosítását. Az MFKB tagjainak megbízatása három évre szól.

Létezik tehát egy formalizált mechanizmus az érdekképviselők és gazdasági kamarák álláspontjának figyelembe vételére. Amennyiben tehát ezen szervezetek úgy látják, hogy szükséges migráns munkaerővel pótolni a munkaerőpiacon fennálló hiányt, ezt az információt az MFKB-n és az NGTT-n keresztül is a kormányzati szervek tudomására hozhatják.

Egyébiránt, az érdekképviselők körében a migrációs kérdéskör ritkán merül fel kiemelt kezdeményezésként. A 2014-es évet tekintve egyetlen olyan figyelemre méltó projektet lehet említeni, amelynek az eredményei nyilvánosan elérhetőek, és amelyben a LIGA szakszervezetek aktívan részt vettek. Ennek témaköre a migráns munkavállalók kérdésköre volt.²⁴ Ugyanakkor, a projekt alanyai nem harmadik országbeli migránsok, hanem uniós polgár állásukeresők és munkavállalók voltak.

Az egészségügyben is részt vesznek a szakmai kamarák a hiány-szakképesítések megállapításában. Az egészségügyben működő szakmai kamarákról szóló 2006. évi XCVII. törvény 2. §-ában szabályozottak szerint a szakmai kamara „d) véleményezési jogot gyakorol ... dc) feladatkörének megfelelően a képzés, a szakképzés, a szakmai továbbképzés követelményszintjének meghatározása, valamint a felvételi és képzési szakmankénti keretszámok meghatározása, a szakképesítések hiányszakmának való minősítése tekintetében”. Az egészségügy területén szakmai kamaraként a Magyar Orvosi Kamara, a Magyar Gyógyszerészeti Kamara és a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara működik. Mivel a hiány-szakképesítések listája a szakorvosokat érinti, leginkább a MOK-ra hárul a véleményezési jog gyakorlása. Emellett az Egészségügyi Szak- és Továbbképzési Tanácsnak volt jogköre a hiányszakmákra javaslatot tenni, ebben az egyetemen képviselői, a MOK, a MOTESZ, a Magyar Kórházszövetség, a Magyar Rezidens Szövetség és a Szakmai Kollégium is helyet kapott. A lista gyakorlatilag nem változik, ahogy ez korábban kifejtésre került, kritika sem éri az érdekképviselői szervek részéről, az úgy tekinthető, hogy konszenzust élvez. Különösen fontos, hogy ez által az egészségügyi ágazat további forrásokhoz tud jutni, amely az érdekképviselőknek is fontos érdeke.

Q11. A munkaerő szükségletek és a migráns munkaerő iránti igény meghatározására használt nemzeti eszközök utóbbi éveiben elért hatásainak rövid bemutatása.

Az alábbi táblázat mutatja azoknak a számát, akik 2010-2012 között ösztöndíj-támogatásban részesültek, illetve feltünteti a kifizetett ösztöndíjak egyesített összegét.

²⁴ LIGA projekt a migráns munkavállalókról <http://www.liganet.hu/page/88/artID/7523/html/budapesti-nemzetkozi-eszmeccsere-a-migrans-munkavallalok-helyzeterol.html>

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

	Ösztöndíjban részesülők száma	Nettó kifizetett összeg (Ft/év)
2010	21.867	HUF 2.059.891.042 (7 mEUR)
2011	26.059	HUF 3.289.846.296 (11 mEUR)
2012	31.010	HUF 3.914.917.092 (13 mEUR)

Forrás: VET country report – Hungary, 43. oldal.

Ez az adat tekinthető az első kézzelfogható eredménynek, amely mutatja, hogy az ösztöndíj-rendszer növelte azoknak a számát, akik a hiányszakmákban helyezkedtek el.

Ahogy korábban jeleztem, egyre nagyobb problémát jelent Magyarországon az egészségügyi szakemberek, köztük az orvosok elvándorlása. Ebből kifolyólag Magyarországon konstans szakember hiányról lehet beszélni ezen a területen, amelynek enyhítésére a Magyar Kormány számos intézkedést fogadott el. A Q3 pontban kifejtett anyagi támogatást jelentő ösztöndíj-rendszer mellett többszöri bérrendezésre is sor került az ágazatban, illetve az egészségügyben dolgozók képzését, továbbképzését segítő intézkedéseket fogadtak el. Az ápolóképzés kezdetét pl. visszavitték a szakközépiskolákba, továbbá a képzés minőségbiztosításának érdekében ápoló csak iskolarendszerben képezhető, illetve az orvosok és szakdolgozók egy kötelező elméleti továbbképzésének költsége államilag támogatottá vált. Egyéb, a magyar egészségügyi rendszer megtartó erejét célzó intézkedések is bevezetésre kerültek.²⁵

A kormányzati lépések eredményei tükröződtek az ENKK statisztikáiban is. Az orvosok esetében 2012-től kezdve csökken a hatósági bizonyítványt kérő orvosok száma. 2013-ban 14 százalékkal kevesebb orvos (955 fő) kért külföldi munkavállaláshoz hatósági bizonyítványt, mint 2012-ben (1108 fő). Az Európai Unióhoz való csatlakozás óta először 2012-ben csökkent a kérelmezők száma.²⁶

A statisztikai adatok szerint az aktív orvosok arány az elmúlt három évben növekedett, így a 10 ezer lakosra jutó orvosok aránya is.

ÉV	Dolgozó orvosok a nyilvántartás szerint	Arány 10ezer lakosra %	Dolgozó orvosok száma	Aránya tízezer lakosra %	Engedélyezett orvosi állások száma	Betöltött	Betöltetlen állások száma	Üres állások aránya %
2012	56889	57,1	34736	34,9	41145	39365	1780	4,3
2013	57713	58,2	36250	36,6	41128	39227	1902	4,6
2014	60176	60,9	37711	38,2	42074	40157	1917	4,6

Forrás: KSH egészségügyi statisztikai évkönyv 2013, 78. oldal

Q12.(a) A munkaerő szükségletek és a migráns munkaerő iránti igény meghatározására használt nemzeti eszközök alkalmazása során Magyarországon felmerült kihívások és kockázatok.

Q12.(b) Létezik-e olyan hiányszakma, amelyet nem kínálnak fel a munkavállalás céljából érkező migránsoknak (például politikai aggodalmak, a munka érzékenysége, egyéb okok miatt). Ha igen, hogyan kerülnek ezek meghatározásra?

A Magyarországon legálisan tartózkodó migráns munkavállalók esetében alkalmazandó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.). E törvény 8. § d)-e) pontjai értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt nemzetisége, vagy nemzetiséghez való tartozása miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más,

²⁵ Lásd pl. AJBH 2012-es jelentés. Sok részletinformáció megtalálható az eredményekről az Európa Tanácsnak megküldött 5. jelentésben (2015)

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Hungary5rev_en.pdf

²⁶ <http://www.origo.hu/itthon/20140819-kevesebb-orvos-megy-kulfoldre-de-meg-mindig-nagy-a-baj.html>

összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. A 8. § a), b) és i) pontjai védett tulajdonságként nevesítik a nemi hovatartozást, faji hovatartozást és a vallási, világnézeti meggyőződést is.

Az Ebktv. 9. §-a tartalmazza a közvetett hátrányos megkülönböztetés törvényi tényállását, amely a fentiekben jelzett védett tulajdonságokkal, vagy azok egyikével rendelkező egyes személyek vagy csoportok diszkriminációját ugyancsak tiltja. Az Ebktv. III. fejezet 21-23. §-a az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén történő érvényesítéséről szól, az 5. § d) pontja pedig külön nevesíti a munkáltatót a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személyt a munkavégzésre irányuló jogviszony tekintetében az egyenlő bánásmód követelményének betartására kötelezettek között.

A foglalkozások és munkaadók vonatkozásában meg kell említeni a közszférát érintő állampolgársági korlátozásokat is. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 20. § (2) bekezdés c) pontja alapján fő szabály szerint közalkalmazotti jogviszony szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett személlyel is létesíthető.

A főszabály alól a törvény 20. § (3) bekezdése alapján végrehajtási rendelettel el lehet térni, és ezekben a jogszabályokban feltételként előírható a magyar állampolgárság megléte.

A jelenleg hatályos végrehajtási rendeletek alapján magyar állampolgárság az alábbi esetekben szükséges:

- A rendészetért felelős miniszter ágazati irányítása alá tartozó fegyveres szerveknél egészségügyi tevékenység ellátására csak azzal a személlyel létesíthető közalkalmazotti jogviszony, aki rendelkezik magyar nyelvtudással. A magyar állampolgárság pedig a nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkakörök esetében kötelező feltétel. (356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet 17. § b) pont)
- A honvédelmiért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben is csak magyar állampolgársággal rendelkező személy tölthet be nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkakört. (356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet 18. §).
- Levéltárban történő foglalkoztatás esetén közalkalmazotti jogviszony csak magyar állampolgárral létesíthető. Közgyűjteményben csak magyar állampolgárral tölthető be a vagyonvédelmi-biztonsági munkakör. A honvédelmi ágazathoz tartozó közgyűjteményi intézményeknél a külön jogszabályban meghatározott nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkaköröket szintén csak magyar tölthet be (150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelet 2. § (1)-(2)).
- A honvédelmi ágazathoz tartozó intézményeknél csak magyar állampolgárral, illetve magyar nyelvtudással rendelkező nem magyar állampolgárral létesíthető közalkalmazotti jogviszony. Nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkakört ebben az esetben is csak magyar állampolgár tölthet be. (27/2008. (XII. 31.) HM rendelet 2. §).
- A felsőoktatási intézményekben kizárólag magyar állampolgárral tölthető be a nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkakör (53/2006. (III. 14.) Korm. rendelet 1/A. §).
- A polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál pedig közalkalmazotti munkakörben csak magyar állampolgár foglalkoztatható (4/2008. (XII. 31.) TNM rendelet 3. §).

A fent kifejtettek alapján a foglalkoztatás csak abban az esetben kötött magyar állampolgársághoz, ha a munkakör nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött, vagy a foglalkoztató feladatköre ezt indokolja.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) alapján kormányzati szolgálati jogviszony is csak magyar állampolgárral létesíthető, de e feltétel alkalmazása alól felmentés adható. Ezzel szemben kormányzati vagy közszolgálati ügykezelői munkakörre jogviszony magyar állampolgáron túlmenően megfelelő magyar nyelvtudással rendelkező szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személlyel, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban résztvevő államok állampolgárával is létesíthető.

3. Fejezet: A munkaerő-piaci politika hiányszakmákkal kapcsolatos eredményeinek figyelemmel kísérése

Q13. A munkaerő migrációra vonatkozó politika eredményét a hiányszakmákkal kapcsolatosan figyelemmel kísérik-e Magyarországon? Ha igen,

(a) Milyen megfigyelési rendszert alkalmaznak (pl. munkaerő analízist, a kiadott munkavállalási engedélyek típusának és számának elemzését, szektoranalízis eszközét, foglalkoztatókkal folytatott egyeztetést)? Van-e formális mechanizmus a bevándorlás munkaerő-piacra gyakorolt hatásainak elemzésére Magyarországon, vagy ez ad-hoc alapon történik?

(b) Milyen szinten kísérik figyelemmel a munkaerő bevándorlási politika eredményeit (pl. munkaerő, szektorok, képzettség, foglalkozások tekintetében)?

(c) Mely szervezetek végzik ezt a figyelemmel kísérést? Például nemzeti ügynökségek, egyetemek vagy nem kormányzati szervek végzik-e?

(d) Az ellenőrzésre vonatkozó szabályokat jogi vagy puha jogi eszközök fektetik le?

A munkaerő migrációra vonatkozó politika eredményét a hiányszakmákkal kapcsolatosan nem kísérik figyelemmel Magyarországon. a Q6. és Q7. pontokban kifejtett általános monitoring mechanizmust alkalmazzák, és ha felmerül ennek szükségessége, ez alkalmas arra, hogy említést tegyenek a migráns munkaerő helyzetéről, illetve becsatornázzák az ő szempontjukból releváns megállapításokat a nemzeti döntéshozatalba.

Q14. A munkaerő migrációval kapcsolatos politika hiányszakmákhoz kötődő eredményeit figyelemmel kísérő eszközök használatának rövid bemutatása, valamint az esetleges formális mechanizmusok az ellenőrzési mód eredményeinek közzétételére.

Lásd a Q13-nál adott választ.

Q15. A szociális partnerek (beleértve a munkavállalók és munkáltatók szervezett képviselőit) és egyéb érdekelték szerepe a munkaerő migráció munkaerő-piacra gyakorolt hatásainak vizsgálatával kapcsolatban, továbbá a formalizált vagy ad-hoc alapú bevonásuk módja.

Lásd a Q13-nál adott választ.

Q16. A munkaerő migrációval kapcsolatos politika hatásainak figyelemmel kísérése a hiányszakmákkal kapcsolatban Magyarországon, illetve a a munkaerő migráció munkaerő-piacra gyakorolt hatása általánosságban.

Lásd a Q13-nál adott választ.

Statisztikai melléklet

A1. Meghatározott területen foglalkoztatott munkavállalók és a betöltetlen állások becsült száma 2014-ben

1. Táblázat: Meghatározott területen foglalkoztatott munkavállalók és a betöltetlen állások becsült száma 2014-ben

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Megadott foglalkozások	Teljes foglalkoztatás*			EU állampolgárok foglalkoztatás más tagállamokból*			Harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása**			a megadott foglalkozásra tartózkodási engedély száma harmadik országbeli állampolgárnak**			Betöltetlen álláshelyek	Megjegyzés
	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes	Férfi	Nő	Összes		
Egészségügyi foglalkozások (22)	19304	38431	57735	299	219	518	31	24	55	5	7	12	104	
<i>ebből orvos (221)</i>	<i>11850</i>	<i>12782</i>	<i>24633</i>	<i>299</i>	<i>219</i>	<i>518</i>	<i>7</i>	<i>5</i>	<i>12</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>44</i>	
<i>ebből ápoló és szülésznő (222)</i>	<i>412</i>	<i>6141</i>	<i>6553</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>46</i>	
Szociális gondozó (53)	8586	51599	60185	44	72	116	19	15	34	6	2	8	609	
<i>ebből csecsemő- és gyermekgondozó (5311)</i>	<i>404</i>	<i>30470</i>	<i>30874</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>13</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>355</i>	
<i>ebből egészségügyi ápoló (5321)</i>	<i>5287</i>	<i>2778</i>	<i>8065</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>108</i>	
<i>ebből házi segítségnyújtó (5322)</i>	<i>546</i>	<i>10705</i>	<i>11250</i>	<i>44</i>	<i>72</i>	<i>116</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>62</i>	
Szolgáltatási ágazat (51)	62260	100395	162655	212	243	455	1588	914	2502	258	132	390	4365	
<i>ebből szakácsok (5120)</i>	<i>21207</i>	<i>13635</i>	<i>34842</i>	<i>212</i>	<i>0</i>	<i>212</i>	<i>1540</i>	<i>660</i>	<i>2200</i>	<i>257</i>	<i>109</i>	<i>366</i>	<i>1307</i>	
<i>ebből pincérek (5131)</i>	<i>16949</i>	<i>21318</i>	<i>38267</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>9</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>364</i>	
<i>ebből takarítás és házvezetés, hotelek, egyéb vendéglátóhelyek (5151)</i>	<i>387</i>	<i>238</i>	<i>625</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>13</i>	
<i>ebből háztartásban segítő (5152)</i>	<i>1037</i>	<i>699</i>	<i>1736</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>6</i>	
Szakképzett mezőgazdasági, erdészeti és halászati munkavállaló (6)	70937	26802	97739	102	23	125	53	7	60	28	0	28	3185	
<i>Ebből: szántóföldi növénytermesztő és zöldségtermelő (6111)</i>	<i>13307</i>	<i>5345</i>	<i>18653</i>	<i>0</i>	<i>23</i>	<i>23</i>	<i>41</i>	<i>0</i>	<i>41</i>	<i>22</i>	<i>0</i>	<i>22</i>	<i>1970</i>	

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Ebből: kertész; kertészeti és faiskolai termelő (6113)	12764	9083	21847	20	0	20	0	0	0	0	0	0	1190
Ebből: állattenyésztő és a tejtermelő (6121)	10093	3527	13620	0	0	0	9	0	9	4	0	4	288
Információs és kommunikációs technológiával kapcsolatos szakmák (25)	42559	5779	48338	1054	266	1320	271	49	320	119	25	144	310
Ebből: szoftver és alkalmazásfejlesztő és -elemző (251)	28812	5281	34092	788	266	1054	229	32	261	94	21	115	222
Ebből: adatbázis és hálózati szakember (252)	13747	499	14246	266	0	266	44	15	59	25	4	29	88
Pedagógus (23)	45993	160765	206758	64	468	532	16	44	60	0	21	21	357
Műszaki szakember (kivéve elektrotechnológia) (214)	38341	9263	47604	295	0	295	383	37	420	114	21	135	4050
Építész, tervező, földmérő és formatervezők (216)	17199	7995	25194	0	133	133	18	0	18	11	0	11	84
Könyvelők (2411)	5303	8725	14028	383	0	383	26	0	26	8	0	8	31

* Magyar munkaerő-felmérésen alapulón.

** A 2014. december 31-én érvényes munkavállalási engedélyek számán alapulón.

***Az érvényes összevont engedélyek számán alapulón.

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

A2. A hiányszakmák listájában az első 15 helyen szereplő szakma 2014-ben

2. Táblázat: A hiányszakmák listájára vonatkozó statisztikai adatok

ISCO-08 (4 számjegy szint)				Egyenértékű nemzeti foglalkozási osztályozás			
A hiányszakmák listájában szereplő foglalkozás *	Van-e olyan meghatározott számadat, amely mértékéig harmadik országból érkező bevándorló munkaerővel kell betölteni az állásokat? (Igen/Nem) Ha igen, kérem, adja meg a számadatokat **	Vannak-e speciális feltételek a hiányszakmákban munkát vállalni kívánó harmadik országbeli migránsokra vonatkozóan? (Igen/Nem) Kérem, írja le a harmadik országbeli állampolgárokkal szemben támasztott feltételeket, és további követelményeket, amelyek befolyásolhatják a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatását (például szabályozott szakmák, vagy kizárólag magyar állampolgárok számára fenntartott szakmák)***	Forrás és további információ	A hiányszakmák listájában szereplő foglalkozás	Van-e olyan meghatározott számadat, amely mértékéig harmadik országból érkező bevándorló munkaerővel kell betölteni az állásokat? (Igen/Nem) Ha igen, kérem, adja meg a számadatokat	Vannak-e speciális feltételek a hiányszakmákban munkát vállalni kívánó harmadik országbeli migránsokra vonatkozóan? (Igen/Nem) Kérem, írja le a harmadik országbeli állampolgárokkal szemben támasztott feltételeket, és további követelményeket, amelyek befolyásolhatják a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatását (például szabályozott szakmák, vagy kizárólag magyar állampolgárok számára fenntartott szakmák)	Forrás és további információ
1	9311	74	Nem	NGM	9310	Nem	NGM
2	8219	2	Nem	NGM	8219	Nem	NGM
3	8211	12	Nem	NGM	8211	Nem	NGM
4	9211	4	Nem	NGM	9331	Nem	NGM
5	8332	299	Nem	NGM	8417	Nem	NGM
6	5223	1	Nem	NGM	5113	Nem	NGM
7	6210		Nem	NGM	6211	Nem	NGM
8	9629	3	Nem	NGM	9239	Nem	NGM
9	9321	13	Nem	NGM	9225	Nem	NGM

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

10	8142	2	Nem	NGM	8135		Nem	NGM
11	9333	4	Nem	NGM	9223		Nem	NGM
12	8141		Nem	NGM	8136		Nem	NGM
13	7222		Nem	NGM	7321		Nem	NGM
14	7212	4	Nem	NGM	7325		Nem	NGM
15	8122	5	Nem	NGM	8152		Nem	NGM

***A munkaerőpiaci előrejelzés adatain alapulóan.**

**** A munkaerőpiaci előrejelzés adatain alapulóan.**

*****Alább a leírás.**

További információ

Az összevont engedély kiadására, illetve meghosszabbítására irányuló összevont kérelmezési eljárásban – az illetékes idegenrendészeti hatóság kérésére – a munkaügyi központ szakhatósági véleményt ad arról, hogy támogatja-e vagy sem az adott harmadik országbeli állampolgárnak az előzetes megállapodás szerinti foglalkoztatását (a továbbiakban: előzetes megállapodás) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény szerint (Flt.) (7. § (7) bekezdés alapján).

Ha a szakhatósági állásfoglalást a munkaerő-piac vizsgálatát követően kell kiadni, a kormányhivatal abban az esetben támogatja a harmadik országbeli állampolgárnak az előzetes megállapodásban meghatározott munkakörben történő magyarországi munkavállalását, ha

- a) a harmadik országbeli állampolgár az előzetes megállapodásban meghatározott munkakörhöz szükséges szakmai képesítéssel rendelkezik (a harmadik országbeli állampolgárnak a képzettségére vonatkozó dokumentum hiteles másolatát és annak hiteles magyar fordítását mellékelnie kell),
- b) a foglalkoztató a harmadik országbeli állampolgár által ellátandó tevékenységre vonatkozóan érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett (ezt a munkaerő-igény bejelentést a munkáltató teszi meg),
- c) a munkaerőigény benyújtásától kezdődően nem közvetítettek ki részére olyan kiközvetíthető munkaerőt, akit az Flt. és a végrehajtására kiadott jogszabályok alapján álláskeresőként tartanak nyilván, és aki rendelkezik a jogszabályban előírt, valamint a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételekkel, és
- d) a harmadik országbeli állampolgár megfelel a jogszabályban előírt, valamint a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételeknek (a harmadik országbeli állampolgárnak igazolnia kell az alkalmazási feltételeket hiteles másolatokkal és azok hiteles magyar fordításával, valamint az előzetes megállapodás eredeti példányát).

Az előzetes megállapodásnak a következőket kell tartalmaznia:

- a harmadik országbeli állampolgár által végzendő munkakör (FEOR számmal is megjelölve)
- a munkakör betöltéséhez szükséges képzettségek,
- a munkakör betöltéséhez szükséges további foglalkoztatási feltételek megjelölése,
- munkabér
- a foglalkoztatás jogi minősítése,
- a foglalkoztatás hossza,
- további javasolt elemek: arra vonatkozó hivatkozás, hogy az előzetes megállapodást a 445/2013. Korm. rendeletben meghatározott mely eljárás szerinti munkaügyi engedélyezés szerinti eljáráshoz szeretnék felhasználni: 3. § szerinti általános szabályok szerint, munkaerőpiaci vizsgálatot is lefolytatva, 9. § (1) bekezdés szerint munkaerőpiaci vizsgálat nélkül, 15. § (1) bekezdés szerint munkaügyi engedélyezés nélkül.

Amennyiben a jogszabályi feltételek fennállnak és az előzetes megállapodás is megfelelő, az illetékes kormányhivatal pozitív szakhatósági állásfoglalást ad.

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries**Irodalomjegyzék**

- <http://www.kormany.hu/hu/a-kormanysozivo/hirek/elo-kozvetites-kormanysozivoi-sajtotajekoztato-konzultacio>
- http://www.kormany.hu/download/b/33/50000/nemzeti_konz_2015_krea12.pdf
Üres álláshelyek aránya 2008-2014 (KSH)
- https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli044a.html
Üres álláshelyek (KSH tanulmány)
- <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/fmf/fmf21112.pdf>
Üres orvosi álláshelyek <http://www.ksh.hu/szamlap/hosszuel.html>
- Tájékoztató az OGY Egészségügyi bizottsága részére az egészségügyben dolgozók létszámhelyzetének alakulásáról (2009)
<http://www.medicalonline.hu/download.php?id=51>
- Az alapvető jogok biztosának Jelentése az AJB-3927/2012 számú ügyben
<http://www.ajbh.hu/documents/10180/111959/201203927.pdf>
- Tájékoztató – SOTE – a 2012- évi rezidensi keretszámokról és hiányszakmákról
http://semmelweis.hu/aok/files/2012/02/hiany_keret3.pdf
- Green Paper on the European Workforce for Health (COM(2008)725 final)
http://ec.europa.eu/health/ph_systems/docs/workforce_gp_en.pdf
- Dr. Balogh Zoltán miniszter előadása, 2013. május 31. „ Az orvosok és szakdolgozók elvándorlásának hatása az egészségügyi ellátás színvonalára”
http://www.weborvos.hu/adat/files/2013_majus/Balogh.pdf
- Gellérné Lukács Éva - Gyeney Laura: A határon átnyúló egészségügyi ellátásra vonatkozó betegjogok érvényesítéséről szóló 2011/24/EU irányelv analízise, Külgazdaság, 58. évf. 7-8. sz. / 2014/ 61-82. o
- Illés, Sándor – Kincses, Áron (2012) Hungary as a receiving country for circulars. *Hungarian Geographical Bulletin*, vol. 61. no. 2. pp. 197-218.
- Illés Sándor (2007) Polgármesteri szemmel a turizmusról és a migrációról. *Comitatus*, évf. 17. sz. 10. pp. 50-66.
- Sándor Illés, Circular human mobility in Hungary Migration Letters, Volume: 12 (2015), No: 2, pp. 152 – 161.
- KOVÁCS, Z. – BOROS, L. – HEGEDŰS, G. – LADOS, G. 2013: Returning People to the Homeland: Tools and Methods Supporting Remigrants in a European Context. – In: LANG, T. (ed.): Return migration in Central Europe: current trends and an analysis of policies supporting returning migrants. Leibniz-Institut für Länderkunde, Leipzig. pp. 58-94. http://www.human.geo.u-szeged.hu/files/c/hegedus/ifl_21_returning.pdf
- Ágnes Tóttós, Legal Issues of Harmonizing European Legal Migration, In: Hungarian Yearbook of International Law and European Law 2014, Eleven International Publishing, 2015, pp. 343-367.
- Rövidtávú munkaerő-piaci prognózisok (NFSZ)
http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_afsz_rovidtavu_prognozisok_oldal
- Az MFKB-k feladatai és tevékenysége, 2014. www.mkik.hu/hu/.../az-mfkb-k-feladatai-es-tevekenysege-2014-12087
- Jász-Nagykum-Szolnok megyei MFKB 2014. március 27-i ülésének jegyzőkönyve
<http://jnszmkik.hu/MFKB-cikk-445.html> (MFKB ülések, 2014. évi 2. ülés file)
- Heves Megyei MFKB 2015. március 26-i ülésének jegyzőkönyve
<http://www.hkik.hu/hu/hmfkb/cikkek/heves-megyei-fejlesztési-es-kepzesi-bizottsag-mukodese-ulesei-61230>
- (HMFKB_20150326_ules_jzk_szakmaszerkezeti_arany_irany_2016_2017 pdf file)
- Spotlight on VET-Hungary, www.cedefop.europa.eu/files/8081_en.pdf
- VET - country report, Hungary (2013) http://www.observatory.org.hu/wp-content/uploads/2013/04/HU_2012_CR_EN_FINAL.pdf

Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries

Nemzetgazdasági Minisztérium (Ministry for National Economy) (2011). Koncepció a szakképzési rendszer átalakítására, a gazdasági igényekkel való összehangolására. [Concept for reforming the VET system and harmonizing it with economic needs]. Budapest: May 2011.

https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=340:koncepcio-a-szakkepzesi-rendszer-atalakitasara-a-gazdasagi-igenyekkel-valo-osszehangolasara&catid=10:hir-fj&Itemid=166 [accessed 30.11.2012]

NSZFH tájékoztató a 2016/2017-es szakmaszerkezeti döntésről
https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=567

MKIK-GVI A szakképző iskolát végzettek iránti kereslet és kínálat várható alakulása – 2014 (Budapest)

http://www.mkik.hu/upload/mkik/szakkepzes/kopeczi/szakiskola2014/szakiskola_2014_vallalatok_tanulmany_140317_1140.pdf

Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács tagjai (és egyéb információk)
<http://www.ngtt.hu/tagok.html>

LIGA projekt a migráns munkavállalókról
<http://www.liganet.hu/page/88/artID/7523/html/budapesti-nemzetkozi-eszmeccsere-a-migrans-munkavallalok-helyzeterol.html>

dr. Tóth Judit, Project on developing information for migrant workers through transnational trade union cooperation - VS/2013/0204 - Country Report - Hungary
http://site94.rootor.com/img/20292/hungary_report_en.pdf

'Lendület' MTA pályázati programok bemutatása
http://mta.hu/lendulet/?node_id=26603

ManPower Group, The Talent Shortage Continues (2014)
http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/0b882c15-38bf-41f3-8882-44c33d0e2952/2014_Talent_Shortage_WP_US2.pdf?MOD=AJPERES

Európa Tanácsnak megküldött 5. jelentés, Európai Szociális Karta (2015)
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Reporting/StateReports/Hungary5r_ev_en.pdf