



Europe
for Citizens

„Képzett munkaerő megtartása
és vonzása a közép- és
kelet-európai országokban”

**Összefoglaló kiadvány az „Európa a Polgárokért” Program
keretében megvalósult testvértelepülési találkozó szakmai
programjainak tematikus megállapításairól, üzeneteiről**

Mórahalom (Magyarország), 2017. szeptember 12-16.



Europe
for Citizens

„Educated work force retention
and drawing in Eastern and
Central European countries”

**Summary publication on professional programmes of the
brotherly meeting, realized within „Europe for Citizens”
Programme, and its thematic findings and messages**

Mórahalom (Hungary), 12th-16th. September 2017

1. Bevezetés

Az Európai Unió közép-kelet-európai országában a gazdasági-társadalmi fejlődés egyik legfontosabb tényezőjét a képzett munkaerő megtartásának és vonzásának képessége jelenti. A képzett munkaerő megtartására irányuló erőfeszítések sikere alapvetően meghatározza az Európai Unió közeljövőjét, a „centrum” és a „periféria” országok közötti gazdasági integráció sebességét és minőségét. E kihívás kezelésében, a nemzeti szintű válaszok mellett, jelentős mértékben felértékelődnek a lokális, a polgárok valós szükségletein és véleményük figyelembevételén alapuló, helyi önkormányzatok által koordinált beavatkozások, program- és projektszintű akciók is.

Az Európai Unió „Európa a Polgárokért” Programja keretében, „Képzett munkaerő megtartása és vonzása a közép- és kelet-európai országokban” címmel, 2017. szeptember 12. és 16. között megvalósult Projekt elérte fő célját: a hasonló problémákkal, ugyanakkor eltérő cél- és eszközrendszerrel rendelkező 6 ország 7 településének polgárai számára biztosította a demokratikus részvétel lehetőségét a munkaerő-elvándorlás témájához kapcsolódó vitákban, tapasztalat-cserékben.

A magyarországi Mórahalom városában megrendezésre került szakmai konferencia, workshop, helyszíni intézményi látogatások, valamint az informális tapasztalatcsere platformjai biztosították azt a résztvevő európai polgárok számára, hogy az Európai Unió döntéshozói számára is hasznosítható, változatos nézőpontok szerinti válaszok, javaslatok kerüljenek megfogalmazásra az országhatárokon átívelő munkaerő-áramlás helyi hatásainak és kezelésének tapasztalatairól. A Projekt megvalósításának helyszínét adó Mórahalom városában az elmúlt évtizedekben olyan sikeres helyi gazdaságfejlesztési programok valósultak meg, melyek a térségi adottságok és hagyományok, valamint az új technológiai megoldások hatékony kombinálásával (pl. megújuló energiaforrások hasznosítása az agráriumban, gyógyfürdőturizmus stb.) jelentős szerepet játszottak a település lakosságszámának és foglalkoztatotti létszámának számottevő növekedésében. A meghívott testvértelepülések képviselőinek lehetőségük nyílt megismerni a mórahalmi eredményeket, valamint – a települési workshop keretében – meg is oszthatták a többi partnerrel a saját tapasztalataikat.

Jelen kiadvány a 2017 szeptemberében megrendezésre került testvértelepülési találkozó szakmai programjának főbb projekt-tevékenységek (kérdőíves felmérés, konferencia, települési workshop, intézmény látogatások) szerinti megállapításait összegzi, valamint a résztvevő polgárok közötti konszenzus alapján deklarált főbb üzeneteket fogalmazza meg.

1. Introduction

One of the most important social and economic development factors of the Eastern and Central European countries of the EU, is the retain and draw capacity of educated and skilled work force. The success of the efforts invested in retaining the educated work force will fundamentally determine the nearest future of European Union, the quality and velocity of economic integration of its central and peripheral countries. In order to address this challenge, and in addition to the state responses, various actions – projects and programmes involving local authorities become considerably valuable, due to their closer understanding of local circumstances.

Within the EU programme „Europe for Citizens”, the project „Educated work force Retention and drawing in the Central and Eastern European countries”, from 12th – 16th September 2017, achieved its main objective: representatives of 6 countries, their 7 cities, with same problems, but other differences, took part in discussion on labor migration issues, as well as in experience exchange, concerning this topic.

Hungarian town of Mórahalom was the host of this profession conference, workshop, local site-seeing, as well as the informative experience exchange platforms, which were provided for the participants, in order to provide a useful summary of responses, suggestions and experiences concerning the labor migration issue, for the purposes of EU decision making bodies. In the town of Mórahalom, the site of the project, successful local economic development programs have been implemented in the past decades, which have played a significant role in combining regional conditions and traditions with new technologies (e.g. utilization of renewable energy sources in agricultural tourism, spa tourism etc.), and as a result population and employment grew. The invited participants from brotherly towns got an opportunity to see the results in Mórahalom, as well as – within the local workshop – to share their experiences with the other partners.

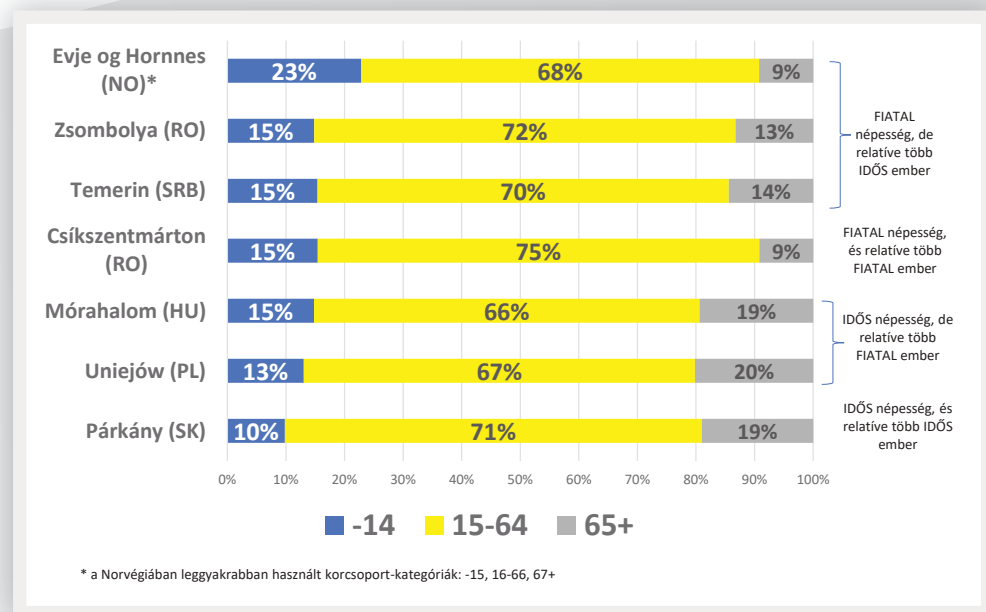
This publication summarizes the findings of the main program activities (questionnaire survey, conferences, municipal workshops, institution visits) of the seminars held in September 2017 and the main messages declared by consensus among participating citizens.

2. Testvértelepülések helyzete a statisztikai adatok tükrében (kérdőíves felmérés)

A Projekt előkészítése során került sor, a Civitas Europica Centralis Alapítvánnyal való szakmai együttműködésben, arra a kérdőíves felmérésre, melynek keretében a résztvevő településeket képviselő önkormányzati vezetők, ügyintézők információkat gyűjtöttek össze és szolgáltatottak a projektszervezőknek saját településük munkaerő-áramlási helyzetéről, másrésztől javaslatokat fogalmaztak meg a konferencia tematikájának pontosítását illetően. Az alábbiakban a felmérés főbb eredményei kerülnek bemutatásra.

A találkozón olyan települések (több településből álló „községek”, kommunák) képviselői vettek részt, melyek népességszám alapján nagyjából azonos méretűek. A 2 ezer és 30 ezer fő közötti lakossággal rendelkező kisvárosoknak, községeknek mások a szempontjaik a munkaerő-vándorlás kapcsán, mint a több millió főnyi lakossággal rendelkező európai metropoliszoknak, és mások a kihívásaik és lehetőségeik, mint a néhány száz fős falvaknak. Az elmúlt nagyjából 10 évben bekövetkezett népességszám-változás kapcsán viszont alapvetően különböznek a partnerek. Mórahalom lakossága több mint 10%-kal növekedett, Evje og Hornnes lakossága is nőtt, de kevesebb mint 10%-kal. Temerin és Csikszentmártoné nagyjából stagnált. Míg Zsombolya, Párkány és Uniejów lakossága kevesebb mint 10%-kal csökkent.

Testvértelepülések főbb korcsoportok szerinti megoszlása (utolsó ismert arányok - % és változás az elmúlt kb. 10 évben)

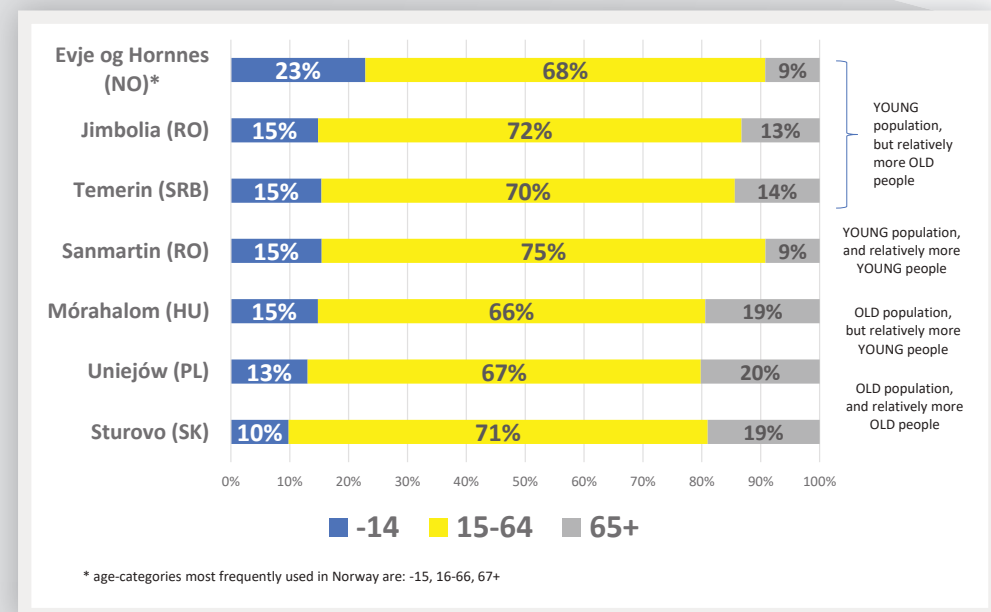


2. Broderly towns situation in the light of statistical data (questionnaire survey)

During the preparation of the project, professional co-operation with the Civitas Europica Centralis Foundation was carried out in a questionnaire survey, in which local government leaders and administrators representing the participating towns collected and provided information to the project organizers about the labor flow situation of their own municipality and, on the other hand, summarized these information for the conference. The main results of the survey are presented below.

The conference was attended by representatives of such towns (towns which consist of several settlements – „villages”, communes), which roughly have the same population number. Small towns with two to thirty thousand people, have different views concerning the labor migration issue, than large European cities with several million people, and they also face different challenges and possibilities, than small villages with a few hundred people. However, concerning the population changes during the past 10 years, the partners are fundamentally different. Population of Mórahalom grew more than 10%, the population of Evje og Hornnes also grew, but in a smaller volume than 10%. Population of Temerin, as well as of Sanmartin stagnated. On the other hand, the population in Jimbolia, Šturovo and Uniejów decreased in a bit less than 10%.

Distribution of main age groups in the brotherly towns (last known ratios - % and changes in the past 10 years)



A „migrációs hajlandóság” szempontjából fontos vizsgálni a települések **főbb korcsoportok szerinti megoszlását**. E tekintetben az látható a partner-települések vonatkozásában, hogy az össz-lakosság **legalább kétharmada** (lásd Mórahalom), **legfeljebb háromnegyede** (lásd Csíkszentmárton) tartozik jelenleg a **munkaképes korú** (15-64, Evje og Hornnes esetében a 16-66 éves) népességbe. A norvégiai partner esetében a legmagasabb, míg a szlovákiai Párkány esetében a legalacsonyabb a gyermekek aránya. Az ún. **öregedési index** alapján az látható, hogy Mórahalom, Uniejów és Párkány települése előregedő, míg a többieké megfiatalodó. Az időbeli változás alapján pedig az mondható el, hogy a 10 évvel ezelőtti állapothoz képest, Csíkszentmárton és Mórahalom esetében arányaiban nőtt a fiatalok aránya, míg a többiek esetében arányaiban több lett az idősek száma.

Az oktatási struktúrák különbözősége miatt a találkozót fő témájához kapcsolódó **képzettség szerinti megoszlás** nehezen hasonlítható össze. A felmérés, a leegyszerűsítés eszközével élve, azt vizsgálta, a jelenlegi népesség kb. hány %-a rendelkezik legfeljebb alapfokú, hány %-a középfokú és hány %-a felsőfokú végzettséggel. Mórahalom esetében a legmagasabb a képzetlenek, vagyis a legfeljebb alapfokú végzettséggel, és ott a legalacsonyabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya. A középfokú végzettséggel rendelkezők aránya átlagosan 50% körül, kicsivel az alatt van. E tekintetben a legmagasabb, 65%-os értékkel Temerin rendelkezik, míg a felsőfokú végzettséggel bírók aránya Párkány esetében a legmagasabb. Ugyanakkor minden partner-településre igaz, hogy az elmúlt 10 évben **nőtt a képzettségi szint, vagyis emelkedett a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők aránya**.

A munkaerő megtartása szempontjából szintén alapvetően fontos **helyi oktatási kínálat**, annak természetesen nem csak a mennyiségi, hanem a minőségi mutatói is. Jelen felmérés fókuszában a mennyiségi értékek, az **intézményekkel való ellátottság** állt. Óvoda és alapfokú iskola mindenhol rendelkezésre áll. Középfokú oktatási intézményből településenként jellemzően 1-1 áll rendelkezésre. Kivéve Mórahalom, ahol egy sem, illetve Párkány, ahol 3 darab is van. A gazdasági versenyképesség szempontjából is fontos kiemelni, hogy felsőfokú oktatást nyújtó intézmény sehol sincs. A **helyi oktatásban jelenleg résztvevő gyermek, illetve tanulói létszámot** vizsgálva az látható, hogy a legnagyobb abszolút kapacitásokkal Temerin, Párkány és Zsombolya rendelkezik. Ha viszont ezeket a kapacitásokat népességszámra vetítjük, akkor a legkedvezőbb helyzetben Evje og Hornnes, Csíkszentmárton és Párkány vannak.

A **helyi foglalkoztatás főbb gazdasági ágazatok szerinti megoszlása** tekintetében kapott válaszok sokfélék (Zsombolya és Uniejów esetében viszont teljesen hiányosak), módszertani értelemben nem összehasonlíthatók. Az viszont egyértelműen látszik, hogy Csíkszentmárton és Mórahalom esetében a mezőgazdaság helyi gazdaságban is munkaerőpiacon betöltött szerepe továbbra is kiemelkedően magas. Párkány esetében az elmúlt évtizedekben jelentős belső szerkezetváltáson átesett ipari ágazatok a meghatározók. Temerin esetében a kereskedelemnek, míg Evje og Hornnes esetében a különböző közszolgáltatásoknak (oktatás, egészségügy stb.) van az átlagosnál kiemelkedőbb helyi munkaerőpiaci jelentősége.

From the „migration affinity”, it is important to examine the **towns’ population distribution according to age group**. With reference to this, it can be seen, that in the case of these brotherly towns, **at least two thirds of population** (see Mórahalom) or **up to two thirds of population** (see Sanmartin), currently belongs to the working age group (15-64, in the case of Evje og Hornnes this age group is between 16-66). In the case of the Norwegian partner, the ratio of children is the largest, and the Slovakian Šturovo has the smallest children number. According to the so called **aging index**, it can be seen, that Mórahalom, Uniejów and Šturovo towns’ population is getting old, and in the other towns it shows that the population is getting younger. According to the changes through a certain time period, it shows that during the past 10 years, in the towns of Sanmartin and Mórahalom grew the share of young people, and in the other towns this number decreased.

Due to differences in educational structure, it is difficult to compare the distribution according to **educational level**. A survey, with the use of simplification tool, investigated the current educational level of the population – approx. how many percent have the primary education level, secondary or a higher degree. The town of Mórahalom has the highest ratio of primary level educated population, i.e. only the primary school degree, and here is also the lowest ratio of the highly educated population. The share of the population with a secondary degree is in average about 50 %, somewhat under this number. According to this criteria, Temerin has the highest share of 65 %, and Šturovo has the highest share of highly educated population. However, every brotherly town shows that the **education level grew, at least the secondary education level share**, in the past 10 years.

For the retention of work force, it is also very significant to see, the **local education possibilities**, not just its quantity, but also the quality indicators. In the focus of this survey were the quantitative values, as well as the **availability of institutions**. Kindergartens and primary schools are available everywhere. Every town has typically one secondary education institution available. The exceptions in this case are Mórahalom, which does not have a secondary school, and Šturovo, which has three. It is also important to emphasize, from the aspect of economical competitiveness, that there is no institution providing tertiary education. Considering the **number of children, i.e. the number of students in the local education**, the largest absolute capacities have Temerin, Šturovo and Jimbolia. If, however, we project these capacities to the population number, it would show that Evje og Hornnes, Sanmartin and Šturovo have the most favourable position.

The survey results on **the distribution of local employment according to the main branches of economy** are multiple (in the cases of Jimbolia and Uniejów are uncomplete), so they cannot be compared in a methodical way. On the other hand, it is clear that in Sanmartin and Mórahalom the role of agriculture in the local economy, and in the labor market is still extremely high. In case of Šturovo, during the past

A munkaerő-áramlás egyik fő típusa az „ingázás”, ami azt az esetet jelöli, amikor adott munkavállaló lakó- és munkahelye nem ugyanazon a településen van. Ennek kapcsán a felmérés 2 dolgot vizsgált. Az egyik, hogy az **össz-foglalkoztatotti létszámon belül hogyan viszonyul egymáshoz a helyben foglalkoztatottak, illetve a máshol** (másik településen, községben) **dolgozók száma**. E tekintetben elég nagy a testvér-települések közötti szórás. Zombolya esetében a legnagyobb a helyben dolgozók aránya. Míg Uniejów és Párkány esetében nagyjából fele-fele arányban oszlik meg a helyben foglalkoztatottak, illetve máshová ingázók aránya. A másik vizsgált szempontot az „ingázási egyenleg” jelentette. A felmérés azt vizsgálta, hogy az **ingázók körében többen vannak-e az adott településen lakó de máshová ingázó vagy a máshol lakó de az adott településen dolgozók száma**. E tekintetben csak Zombolya esetében pozitív az egyenleg, vagyis a városnak jelentős a munkaerőpiaci vonzaskörzete. Mórahalom kapcsán a be- és elingázók száma nagyjából kiegyenlíti egymást. Míg a többi település esetében az ingázási egyenleg negatív, vagyis összességében a közvetlenül más település(ek)hez kapcsolódó munkaerőpiac(ok) gyakorol(nak) nagyobb húzóhatást.

Testvértelepülések kimenő és bejövő munkaerő-migrációjának becsült volumene és az érintett főbb (cél-, forrás) országok

	Kimenő migráció		Migrációs egyenleg	Bejövő migráció	
	főbb célországok	személyek száma, becslés		személyek száma, becslés	főbb forrásországok
Zombolya (RO)	1. DE (n/a), 2. AT (n/a), 3. ES (n/a)	2138	–	n/a	n/a
Temerin (SRB)	1. DE (25%), 2. HU (20%), 3. AT (10%)	2000	–	n/a	n/a
Párkány (SK)	1. HU (60%), 2. CZ (20%)	500	–	100	n/a
Mórahalom (HU)	1. UK (n/a), 2. AT (n/a), 3. DE (n/a)	100	<>	83	1. RO (94%), 2. SRB (6%)
Csikszentmárton (RO)	1. HU (43%), 2. ES (26%), 3. UK (13%)	96	–	2	1. HU (100%)
Uniejów (PL)	1. DE (63%), 2. UK (37%), 3. ES (n/a)	16	–	6	1. UA (100%)
Evje og Hornnes (NO)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

decades, significantly restructured industrial sectors are the most important. Temerin’s case shows that the most important economy sector is the trade, and Evje og Hornnes’s case are different services, such as education, health care, etc. are outstanding in the employment offer.

One of the main types of labor flow is „commuting”, which is the case when a given employee does not have a place of work and a place of living in the same locality. Concerning this, the survey examined two items. The first examined parameter was the **ratio between the locally employed population number, and the commuters number** (people employed in a different town or settlement). In this respect, there is quite a large spread between the brotherly towns. Jimbolia has the largest proportion of locally employed population. The towns of Uniejów and Šturovo show that mainly half of the employed population commutes, and the half is employed locally. The other considered aspect was the „commuting balance”. The survey target was to examine the **ration between the number of commuters going to other towns to work, and the number of commuters coming to that particular town to work**. The results show that only Jimbolia has a positive balance, i.e. the town has a considerable attraction for the work force. These numbers in Mórahalom are roughly the same, the incoming and outgoing commuters number is in balance. However, this balance in the other towns is negative – more commuters go to other places to work, than the number of incoming workers.

Estimation of the incoming and outgoing migration volume in the brotherly towns, with the target and source countries

	Outgoing migration		Migration balance	Incoming migration	
	Main target countries	Number of people, estimation		Number of people, estimation	Main source countries
Jimbolia (RO)	1. DE (n/a), 2. AT (n/a), 3. ES (n/a)	2138	–	n/a	n/a
Temerin (SRB)	1. DE (25%), 2. HU (20%), 3. AT (10%)	2000	–	n/a	n/a
Šturovo (SK)	1. HU (60%), 2. CZ (20%)	500	–	100	n/a
Mórahalom (HU)	1. UK (n/a), 2. AT (n/a), 3. DE (n/a)	100	<>	83	1. RO (94%), 2. SRB (6%)
Sanmartin (RO)	1. HU (43%), 2. ES (26%), 3. UK (13%)	96	–	2	1. HU (100%)
Uniejów (PL)	1. DE (63%), 2. UK (37%), 3. ES (n/a)	16	–	6	1. UA (100%)
Evje og Hornnes (NO)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Hasonlóképpen, jellemzően negatívak a **más országokhoz kapcsolódó „migrációs egyenlegek”** is. A „**kimenő migráció**” kapcsán a felmérés azt vizsgálta, hogy az elmúlt nagyjából 10 évben **külföldi letelepedés céljából hányan hagyták el az adott települést**. E tekintetben Zsombolya és Temerin esetében beszélhetünk kiugróan magas arányról. **Zsombolya esetében a több mint 2 ezer főnyi migrációs veszteséget a jelenlegi kb. 13 ezer főnyi lakossághoz viszonyítva érdemes vizsgálni**. Temerin esetében is megközelíti a kivándorlók aránya a 10%-ot.

A kapott válaszokból az is kiderült, hogy a **hagyományos célországok**, vagyis Németország, Ausztria, Anglia, Spanyolország **mellett, a Magyarországgal szomszédos Temerin, Párkány és Csíkszentmárton esetében Magyarország is fontos célország**. A „**bejövő migráció**” volumene a közép-kelet-európai települések esetében értelemszerűen alacsonyabb, de érdemes kiemelni a rendezvény-sorozat házigazda szerepét betöltő Mórahalom, ahol az elmúlt nagyjából 10 évben viszonylag jelentős számban találtak új otthont azok, akik Romániában vagy Szerbiában születtek. Párkány esetében is viszonylag magas a más országban születettek száma, az ő célország szerinti megoszlásuk azonban nem ismert. További érdekesség, hogy **Csíkszentmártonban is élnek már olyanok, akik Magyarországon születtek, míg Uniejów elsősorban az Ukrajnában születtek számára vonzó külföldi település**.

3. Együttműködés egy térség különböző szintű szereplői között: Csongrád megye és Mórahalom esete (konferencia)

A rendezvényesorozat 1. napján egy olyan nemzetközi, nyilvános szakmai konferencia megrendezésére került sor, amely egyrészt az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájával kapcsolatos ismeretek átadására irányult, másrészt a munkaerő-áramlásról szorosan kapcsolódó, a magyarországi Csongrád megye és Mórahalom városának példáján keresztül bemutatott témákban biztosította az eszmecsere és viták kialakulásának lehetőségét.

A Szegedi Tudományegyetemen működő **Europe Direct** irodavezetője rámutatott, hogy az Európai Unió belső piaca a **4 szabadságjog** (árúk, szolgáltatások, tőke, személyek szabad áramlása) érvényesülésére épül, melyek közül a gyakorlatban a legtöbb vitát nemzeti szinten a szolgáltatások és a személyek szabadsága generálja. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 45. cikke szól a **munkavállalók szabad mozgásáról**, amelyhez számos jog is kapcsolódik. Ennek ellenére az EU 2004-es nagy kibővítését (a „big bang”-et) követően a közép-kelet-európai országokból történő migrációjának fő célországait jelentő Ausztria és Németország élt a 2+3+2 éves korlátozás jogával. Míg Nagy-Britannia, Írország és Svédország azonnal megnyitotta a munkaerőpiacát. A 7 éves időszak azonban lejárt, napjainkban csak az utoljára (2013-ban) csatlakozott Horvátországgal szemben vannak még érvényben korlátozások. A **Brexit** minden bizonnyal hatással bír majd a közép-kelet-európai munkaerő brit munkaerőpiachoz kapcsolódó lehetőségeire. Az elérhető statisztikai adatok nem támasztják alá az aggodalmakat. Nyugat-Európában a „**szociális dömping**” témája folyamatosan napirenden van. E kérdéskört a közép-kelet-európaiak másképp látják. Megközelítésük szerint dömping az, amikor valaki a saját költségeinél alacsonyabb

Likewise, „**migration balances**” related to other countries are also typically negative. Concerning the „**outgoing migration**” the survey was examining, **how many people left the given town, in order to settle somewhere else**, in the past 10 years. Towns of Temerin and Jimbolia have an outstandingly high balance. **Jimbolia shows a loss of more than 2,000 people, what is worth examining, compared to the total of 13,000 population number**. The case of Temerin shows that the ratio of migrants is nearly 10 %, compared to the total population.

The survey also revealed, that next to the **traditional target countries**, such as Germany, Austria, United Kingdom, Spain, **Hungary also became a significant target country for neighbours - Temerin, Šturovo and Sanmartin**. The volume of „**incoming migration**” to the Central and Eastern European countries is understandably lower, but we should point out the host town, Mórahalom, due to the fact that in the past 10 years it became a home for a considerable number of people who were born in Romania and Serbia. Šturovo also has a relatively high number of people who were born in other countries, but their outgoing migration targets are unknown. Further more, in **Sanmartin live people who were born in Hungary, while Uniejów is a quite attractive target destination for the people born in Ukraine**.

3. Collaboration between different actors in one region: the case of Csongrád county and Mórahalom (conference)

On the first day of the event series, an open, national, professional conference was held, which addressed the transfer of knowledge on the EU employment policy, and on the other hand, the example of Hungarian Csongrád county and Mórahalom, in view of labor migration, which provided a discussion and experience exchange possibilities.

The Head of Office of **Europe Direct** at the University of Szeged pointed out that the European Union's internal market is based on the enforcement of the **four freedoms** (goods, services, capital, and free movement of persons), most of which in practice have generated the debate on services and people's freedom at national level. The EU general contract's article 45 describes the **workers free flow and movement**, which is related with numerous rights. Despite this rule, after the EU enlargement („big bang”) in 2004, Austria and Germany, which are the main target countries for migration from Central and Eastern European countries, have enforced the 2 + 3 + 2 year limitation, while Great Britain, Ireland and Sweden immediately opened their labor markets. However, the 7 year period ended, and just concerning the last joined country, Croatia (2013), there are still some limitations. In addition to this, **Brexit** will certainly influence the Eastern and Central European works possibilities and options on the UK labor market. However, the available statistical data, do not support any concerns. In Western Europe, the topic of „**social dumping**” is an ongoing agenda. Central and Eastern Europeans see this issue differently. According to them, dumping is when someone accepts work somewhere else, for the lower wage, than their expenses. Central and

béért vállal másutt munkát. A közép-kelet-európai bérek nem dömping-bérek, egész egyszerűen ebben a térségben ma ez a „gazdasági realitás”. A térség országainak tapasztalatai egyértelműn alátámasztják a migrációs hajlandóság és a gazdasági fejlettségi szint közötti szoros összefüggést. A gazdasági felzárkózás kezdetén – a logikának némiképp ellentmondó módon – nő a kibocsátó országokból elvándorló lakosság száma. Ennek fő magyarázata az, hogy az elinduláshoz, a célországban magasabb ingatlan-bérleti árak, növekvő utazási költségek, magasabb egyéb szolgáltatási díjak miatt is szükséges némi megtakarítás. Magyarországról indult a bérunió kezdeményezés, annak megvalósításának azonban csekély a gazdasági és politikai realitása. Egyrésztől azért mert a foglalkoztatáspolitikai nemzeti hatáskör, az Európai Bizottságnak erre nincs kompetenciája, az uniós kezdeményezések csak kiegészítik a nemzeti programokat. Ugyanakkor az eurozónán belüli gazdasági integráció erősödésével, illetve annak érdekében várható a tagállami szintű foglalkoztatás- és szociálpolitikák jelenleginél szorosabb összehangolása. E kérdéskörben, valamint a „kiküldött munkavállalók” foglalkoztatásával összefüggő uniós direktívák felülvizsgálata kapcsán is várható a közép-kelet-európai országok kormányainak eltérő lesz az álláspontja a nyugat-európai országokétól.

Konferencia-hallgatóság



Magyarországon „szubnacionális” (megyei, járási) szinten több, többnyire uniós forrásokból finanszírozott program, „pályázati lehetőség” áll rendelkezésre a helyi munkahely-teremtésre – derült ki a Csongrád Megyei Önkormányzat Paktumiroda vezetőjének, valamint a Csongrád Megyei Kormányhivatal Mórahalmi Járási Hivatala Foglalkoztatási Osztály vezetőjének előadásából. 2010 és 2017 közepe között Csongrád

Eastern European wages are not dumping-wages, but this is simply „economic reality” in this area. The experiences of the countries in the region clearly support the close link between migration and the level of economic development. At the beginning of economic convergence - the logic is somewhat contradictory - the number of people emigrating from source countries increases. The main explanation for this phenomenon is that some savings are needed to get started in the target country due to higher living costs: more expensive real estate, rental expenses, increasing travel costs and higher service charges. The wage union initiative was launched from Hungary but its realization has little economic and political impact and results. On the one hand, this is because employment policy is a national competence, and the European Commission does not have any authority; EU initiatives only complement national programs. At the same time, closer economic integration within the euro area and in its interest, it is expected to be more closely aligned with employment and social policies at national level. Regarding the review of EU directives related to this issue and the employment of „dispatched workers”, it is also expected that the Central and Eastern European countries governments’ position will differ from the Western European countries.

Conference auditorium



The presentations of the Csongrád County Council Office and Csongrád County Mórahalom Employment Department directors revealed the availability of „subnational” (county, region) EU funded employment programs, for local employment development in Hungary. Between 2010 and 2017, the number of job seekers decreased in Csongrád County by more than 40%, and the number of

megyében több mint 40%-kal csökkent az álláskeresők, és szignifikánsan nőtt a bejelentett álláshelyek száma. Ennek 2 alapvető oka van. Egyrészt, a 2008-2009-es válság viszonylag hamar elmúlt, az erősödő gazdasággal pedig nőtt a cégek foglalkoztatási igénye. Másrészt, erősödött a munkaerő-elvándorlás az ország más részeibe, elsősorban Budapestre, valamint külföldre. Adódik a kérdés: a jelenlegi gazdaság-munkaerőpiaci helyzetben hogyan növelhető tovább a foglalkoztatás? Az igénybe vehető finanszírozási lehetőségeket az ún. operatív programok (GINOP, EFOP, TOP) biztosítják. A megyei szinten, a TOP program keretében megvalósuló „Foglalkoztatási Paktum” képzési és foglalkoztatási (pl. bér-, utazási költségtérítés, önfoglalkoztatóvá válás) támogatásokat nyújt három fő célcsoport (hátrányos helyzetű személyek, inaktívak, közfoglalkoztatásból kilépők) számára. Pontosabban még csak nyújtana, mivel hiába került benyújtásra a támogatási kérelem kb. 1,5 évvel ezelőtt, a támogatási szerződés módosításának elhúzódása miatt, a támogatás-nyújtás még nem kezdődött meg. Járási szinten jelenleg két olyan, szintén uniós (GINOP) forrásokból finanszírozott program fut, melynek célcsoportja nagyjából megegyezik a megyei paktuméval, és amelyek esetében már realizált eredményekről beszélhetünk. Az „Ifjúsági Garancia Program” a képzetlen, régóta állás nélkül lévő fiataloknak nyújt célzott segítséget. 2021 végéig mintegy 7 milliárd forint áll rendelkezésre megyei szinten, melynek felhasználásával közel 6 ezer fő bevonása a cél. Vagyis célcsoport-személyként kb. 1,2 millió Ft a keret. A programba bevonandó létszám nagyjából fele már teljesült, és a bevontak több mint fele már kapott foglalkoztatási ajánlatot. Mórahalom járásban 251 fő került bevonásra, e létszámnak a fele (135 fő) támogatott foglalkoztatásba is lépett. A projektből való kilépés után 6 hónappal foglalkoztatásban levő résztvevők száma azonban mindössze 44 fő volt, vagyis tartósan foglalkoztatásról a bevontak kevesebb mint egyötöde esetében beszélhetünk. A másik, az „Út a munkaerőpiacra” programban megyei szinten kb. 9 milliárd forint áll rendelkezésre. A fő célcsoportot a hátrányos helyzetű munkavállalók, az inaktívak és a közfoglalkoztatásból kilépők jelentik. 2017 augusztus végéig a megyében több mint 3 ezer főt sikerült már bevonni, közülük azonban a 6 hónap elteltét követően végrehajtott hatásvizsgálat szerint mindössze 123 fő volt még állásban.

Mórahalom város alpolgármestere azokat a helyi kezdeményezésű, részben központi állami, részben uniós forrásokból finanszírozott programokat mutatta be, melyek közös célja a hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezkedésének ösztönzése. Az elmúlt nagyjából 3 évben Mórahalmon 80 és 100 fő között alakult a közfoglalkoztatottak létszáma. Érdekes módon a férfiak aránya folyamatosan, a 2015. év végi 56%-ról 2017. szeptember közepére 36%-ra csökkent. A legnagyobb arányban (55-70%-ban) a középfokú végzettséggel rendelkezők vannak jelen, ami azt jelzi, hogy sokaknak olyan szakmája (szakmunkás képesítése) van, amelyre napjainkban már egyáltalán nincs piaci kereslet. Az elsődleges munkaerőpiacra 2016-ban 20, 2017-ben 22 fő tudott visszatérni, de előfordult (2016-ban 2, 2017-ben 5 fő esetében) az, hogy valaki újból visszalépett a közfoglalkoztatásba. Mórahalmon a közfoglalkoztatásból az egyik lehetséges elsődleges munkaerőpiaci út a szociális szövetkezetekbe vezet. A Homok Kincse Szociális Szövetkezet 9 főt (8 fő betanított munkást, 1 fő adminisztrátort) alkalmaz, és zöldségfeldolgozással (pl. saláta-szeleteléssel) foglalkozik. A szövetkezet működését egyelőre Országos Foglalkoztatási Közhasznú (OFA) Nonprofit Kft., „Fókuszban az önkormányzati tagsággal rendelkező

reported jobs vacancies significantly increased. There are two basic reasons for this. The first is: the 2008-2009 economy crisis has expired relatively quickly, and the with the developing economy, the demand for workers increased. The second reason is, that the work force migration increased as well, firstly to other regions in the country, mainly to Budapest, and also abroad. Another question arises: how can employment be further increased in the current economy and labor market situation? The available funding opportunities can be found operational programs (GINOP, EFOP, TOP). At the county level, within the TOP programme realized „Employment Pact” supports and provides education and employment opportunities for the three main target groups (disabled, inactive people leaving the public sector). More precisely, this programme started about 1.5 years ago, but due to an administrative delay, the aid has not been distributed yet. Currently, there are two programmes financed by the EU (GINOP) at the district level; the targets of these programmes are broadly the same as that of the county pact, and in this case, there are some results. The „Youth Guarantee Program” aids and assists unskilled, uneducated young people, who are unemployed for a longer period of time. By the end of 2021, about 7 billion HUF will be available at county level, and these funds should provide employment for 6,000 people, i.e. the budget for one person is about 1.2 million HUF. About half of the target has been reached – and more than the half of the involved people got employment offers. In Mórahalom district, 251 people are included to the programme, and half of them (135) have found employment at the funded positions. However, the number of participants who had been employed for 6 months after leaving the project was only 44, meaning that we can talk about permanent employment for less than one-fifth of those who were involved. The available funds for the second programme, “Way to labor market” on county level is 9 billion HUF. The main target group within this programme are the disabled, inactive people leaving the public sector. By the end of August 2017, more than 3,000 people were already included, but after six months of involvement, only 123 were still employed.

The Vice Mayor of Mórahalom presented programs funded by local initiatives, partly centralized, partly funded by EU funds, with the common goal of encouraging the employment of disadvantaged workers. In the past 3 years, in Mórahalom, the number of public employees has been between 80 and 100 people. It is interesting to point out, that the number of male employees has dropped to 36%, from 56% from the end of 2015 to mid-September 2017. The largest available group of people (55-70%) are with secondary education indicating that many have a profession (skilled worker qualification) for which there is currently no market demand at all. In 2016 20, and in 2017 22 people returned to the primary job market, but in 2016 were 2 and in 2017, 5 people returned to public employment. In Mórahalom, one of the possible primary labor market paths in public employment leads to social cooperatives. The Sand Treasury Social Co-operative (Homok Kincse Szociális Szövetkezet) employs 9 people (8 trained workers and 1 administrator), and deals with vegetable processing (e.g. lettuce slicing). This cooperative is for now, being supported and funded by OFA – National Employment Nonprofit Ltd. within „Focus on supporting social

közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek támogatása” című programja finanszírozza. A **Móra-Kő Betonelem-gyártó Szociális Szövetkezet** tevékenységi körébe a betonelem-gyártás mellett a fűszernövények feldolgozása is beletartozik. Célja **8 fő** (7 fő betanított munkás, 1 fő adminisztrátor) alkalmazása, de ez a projekt még csak előkészítési fázisban van, most zajlik a termelés során használandó eszközök beszerzése. Míg a **Team Work Szociális Szövetkezet** egy olyan nyertes uniós (GINOP) pályázat eredményeként valósul meg 2018-tól, melynek célja a „**foglalkoztatás bővítése a homokháti bivaly szalámi gyártó kisüzem létrehozása és működtetése által**”. Az évek óta működő mórashalmi bivalytelep tulajdonosa és üzemeltetője tehát a turista-látványosságokon túli tevékenységi körben is gondolkodik. Ebben az esetben szintén **8 fő** (1 fő gyesről, ápolási díjról visszatérő, 4 fő alacsony iskolai végzettségű, 3 fő 25 év alatti vagy 50 év feletti személy) tartós foglalkoztatása a cél.

Vállalkozói, egy fő tevékenységként munkaerő-közvetítéssel foglalkozó cég szempontjából világitotta meg a főbb problémákat és lehetséges kiutakat a **HSA Kft.** képviselője. Megközelítése szerint az akut, immáron nem csak Budapest fővárost és agglomerációját, Nyugat-Dunántúlt, hanem egyre inkább **Kelet-Magyarországot is sújtó munkaerőhiány három fő tényezőre vezethető vissza**. Először, a **cégeknek megnőtt a munkaerő-igénye**. Másodsor, a közfoglalkoztatási programban résztvevők egy jelentős részére igaz, hogy inkább a **kisebb erőfeszítéssel járó közfoglalkoztatást** választják, és meg sem próbálnak a verseny-alapú munkaerőpiacon elhelyezkedni. Harmadszor, a **több százezer külföldön dolgozó magyar** munkavállaló szintén hiányzik a magyar gazdaság szabad munkaerő-tartalékából. A munkaerő azonban nem fogyott el teljesen, csak a munkakereslet és munkakínálat idő- és térbeli szerkezete tér el egymástól. Egy vendéglátóhelyen elhelyezett szöveg találoán írja le a jelenlegi helyzetet: „kérjük a kedves vendéget, hogy az alkalmazottal türelmesek legyenek, mert előbb találni vendéget, mint munkaerőt”. Mi lehet a HR-megoldás ebben a helyzetben, hogyan lehet mégis munkaerőt találni? Ennek három alapvető módja lehetséges a megváltozott, **folyamatos alkalmazkodást** igénylő gazdasági környezetben: 1) **új, elsősorban a közösségi médiára épülő toborzási stratégiát** kell kialakítani; 2) **nagyobb hangsúlyt kell fektetni a diákmunkára**, hogy egy fiatal munkavállaló annál a cégnél nőjön – HR-értelemben – fel, ahol gyakornokként elhelyezkedett; 3) olyan **külföldi országokban**, Magyarország esetében elsősorban Ukrajnában és Szerbiában **kell munkaerőt toborozni**, ahol a bérek még a hazaihoz képest is jóval alacsonyabbak. **Munkaerőt pedig csak az a cég lesz képes hosszú távon megtartani, amely „valódi befektetésként” kezeli a dolgozóit, és kellő figyelmet fordít a „munkáltatói márka-építésre” (employer branding).**

cooperatives organized on the basis of public employment with municipal membership” programme. Activities of **Móra-Stone Concrete-Construction Social Cooperative**, also include, beside the concrete items constructions, herbs processing as well. The target is to employ **8 people** (7 trained workers and 1 administrator), but this project is still in the preparational stage; currently they are obtaining the necessary equipment, while **Team Work Social Cooperative** is realizing such winning EU funded (GINOP) programmes from 2018, which goal is „**employment increasing in Homokháti buffalo sausage production plant**”. The owner and operator of the Mórashalom buffalo plant, which has been operating for years, is also considering activities beyond the tourist attractions. In their case, the goal is the permanent employment of **8 people** (1 person returning from pregnancy leave, nursing fee; 4 primary school graduates, 3 people under 25 or over 50).

The **HSA Ltd.** representative pointed out the main problems from the aspect of an employer as well as the possible solutions. According to their analyses, the acute, now not only the capital and agglomeration of Budapest, Western Transdanubia, but also **more and more East-Hungary labor shortages** can be traced back to **three main factors**. First, companies’ demand for workforce increased. Secondly, a significant part of the participants in the public employment program, **tend to chose a less demanding public employment** and they don’t to try to find a competitive job market. Third, the **hundreds of thousands of Hungarian workers working abroad** are also missing from the free labor reserve of the Hungarian economy. The available workforce hasn’t been spent in total, only the balance between work demand and work offers is different. A sign in on the restaurant describes the current situation: „we are asking our dear customers to be patient, because it is much easier to find guests than workers”. What could be the HR solution in this case, how would be possible to find workers? There are three basic ways to achieve this, in changed and **constantly adjusted** demanding economy surroundings: 1) **a new recruitment strategy** based primarily on local media; 2) **student labor should be more emphasized**, so that the young worker would grow and develop within the company – in a HR meaning – where they started their internship; 3) and finally, Hungary should seek workforce **in such foreign countries**, such as Ukraine and Serbia, where the wages are considerably lower than the ones locally. **Only such companies will be able to retain their workforce in a long run, which treat their workers as „real investment”, and pays sufficient attention to „employer branding”.**

4. Munkaerő-mozgásban: közép- és délkelet-európai lokális tapasztalatok (települési workshop)

A rendezvénysorozat 2. napján a résztvevő települések által delegáltak részvételével egy olyan nemzetközi workshop megrendezésére került sor, melynek keretében az egyes települések külön-külön bemutatták a találkozói fő témájához kapcsolódó helyi gazdaságfejlesztési programjait, folyamatban lévő projekteiket és jövőbeli terveiket.

Uniejów önkormányzatának képviselője részletes demográfiai, gazdasági és munkaerőpiaci adatokkal egészítette ki, pontosította az 1. pontban bemutatott kérdőíves felmérés eredményeit. A résztvevők megtudhatták, hogy Uniejów jelenleg 7101 főnyi lakossággal rendelkezik, a **népesség-szám 2002 és 2016 között közel 5%-kal csökkent**. Az **átlag-életkor 43 év**, ami kicsivel magasabb, mint a fiatal korösszetételű nemzet képét mutató lengyelországi átlag. Az „ingázási egyenleg” jelenleg meghaladja a 300 fős veszteséget. A **regisztrált munkanélküliségi ráta** az elmúlt években csökkent, jelenleg **11%** körül van. Az átlagfizetés 3900 zloty, ami nem sokkal (6%-kal) marad el a lengyelországi átlagtól. A helyi gazdaságot az agrárium dominálja: a **foglalkoztatottak 61%-a dolgozik a mezőgazdaságban**, 15% az iparban és építőiparban, 16% a szolgáltatásokban, 16% a pénzügyi-, biztosítási- és ingatlan-szektorban. **A helyi önkormányzat számos intézkedéssel törekszik a munkaerő, elsősorban a fiatalok megtartása érdekében**. Az elmúlt 10 évben mintegy 250 millió euró értékben valósultak meg helyi fejlesztések. A stratégia egyik fő pillérét az **infokommunikációs fejlesztések** jelentik. Ehhez kapcsolódik az a, Lengyelország legnagyobb (3.6 millió zloty-ból finanszírozott) önkormányzati informatikai fejlesztési projektjeként ismert beruházás, melynek keretében minden tanuló számára számítógép került biztosításra, valamint „multimédiássá” váltak a helyi könyvtárak, kulturális központok, irodák. Az **aktív szabadidő-eltöltési lehetőségek bővítése** érdekében több, a helyi lakosok által féláron látogatható, önkormányzat által szervezett sportversenyek lebonyolítására is alkalmas sportlétesítmény (sportcsarnok, úszómedence, nyilvános sportpályák/edzőtermek) kialakítása, felújítása (pl. energetikai korszerűsítése) is megvalósult. **Szociális bérlakás-fejlesztési program** keretében az elmúlt 5 évben közel 100 új lakás épült. **Tervben van egy modern funkciókkal rendelkező óvoda kialakítása**. Az önkormányzat aktív a befektetés-ösztönzés terén is, és rendelkezik az ehhez szükséges kompetenciákkal is. Az új befektetéseknek köszönhetően **2008 óta több mint 500 tartós munkahely jött létre a szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás és rekreációs tevékenységek területén**. **2000 és 2014 között több mint 100-zal nőtt a helyi magánvállalkozások száma**. Szintén a szabadidő-eltöltési tevékenységek növelése a helyi hagyományörzés érdekében az önkormányzat **támogatja a helyi civil szervezeteket is**. **Szoros az együttműködés a tudomány képviselőivel, elsősorban a lódz-i felsőoktatási intézményekkel**. Elsősorban annak érdekében, hogy a frissen végzettek számára a település vonzó munkahelyeket tudjon nyújtani.

4. Workforce in movement: local experiences of Central and Southern Europe (settlement workshop)

On the second day of the event series, the participants delegated their representatives to take place in an international workshop, where they could show their economy development programmes, current projects and future plans.

Uniejów's local authority representative presented detailed demographical, economical and employment data, and supplemented the survey results, described under first point. The participants could learn, that Uniejów has a population number of 7,101, and the **population number between 2002 and 2016 decreased by 5 %**. The average **age is 43 years**, which is slightly higher than the Polish average for the young age-composition nation. The „migration balance” currently exceeds the loss of 300 people. The **registered unemployment rate** decreased in the past years, and is currently around **11%**. The average wage is 3,900 PLN, what is a bit lower than the national average (6%). The dominant local economy branch is agriculture: it **employs 61%**, 15% of the people works in the constructions sector, 16% provide services, 16% is in the financial sector. **The local authorities are developing numerous plans and strategies in order to keep their workforce, especially the young workers**. In the past 10 years, 10 million EUR worth developments were implemented. One of the main pillars of development strategy is the **IT, communication industry development**. This is the largest Polish investment (3.6 million PLN worth funding), for IT development projects; within these projects every student was provided with a computer, and other institutions, such as libraries, cultural centers got their internet access. In order to **improve active free time spending possibilities**, the local authorities are organizing various sport events, and are improving local sport facilities conditions, such as sport halls, swimming pools, gymnasiums, etc. During the last 5 years, nearly 100 new apartments have been built under **social rental housing development**. **There is plan to develop a kindergarten with modern functions**. The municipality is also active in investment promotion and has the necessary competences. Thanks to new investments, **since 2008 more than 500 permanent jobs have been created in the area of accommodation, tourism and recreation**. **Between 2000 and 2014, the number of local private enterprises increased by more than 100**. Also, in order to preserve the free time activities, the local authorities are supporting the local civil organizations. **Cooperation with scientific community is very close, especially with the Lódz higher education institutions**, in order to provide attractive jobs for the fresh graduates.

*Akikért a Projekt elsősorban szól:
fiatal európai polgárok hallgatják a workshop résztvevőit*



Csíksszentmárton község jegyzője elsősorban arra hívta fel a figyelmet, hogy **milyen új jelenségek jellemzik a jelenlegi munkaerő-áramlást**, összehasonlítva a két évtizeddel ezelőtti helyzethez képest. Csíksszentmárton Romániában, Erdély délkeleti részén, az Olt-völgye hármastagolt Csíki-medencéjének „al-csíki felén” található. A 2346 főnyi lakosságból, 1695 fő foglalkoztatott, akik közül **989 fő helyben dolgozik**. Helyben elsősorban a **mezőgazdaság**, valamint a hosszú évszázados hagyományokkal rendelkező, napjainkban kis fűrész-üzemek formájában működő **faipar** biztosít megélhetést. Ugyanakkor a helyi pékség folyamatos fejlődést, növekvő foglalkoztatotti létszámot mutat. A „**természettföldrajzi bezártság**” ellenére az **elmúlt években kb. 100-an hagyták el külföldi munkavállalás céljából**. Helyi megfigyelések szerint a „legújabbkori” munkaerő-elvándorlás különbözik a korábbi időszakokétól. **Két évtizede még konkrétabb célokkal, jellemzően rövidebb időtávra** mentek ki az emberek, és **nem igazán illeszkedtek be** a befogadó ország társadalmába. Napjainkban viszont már **sokan inkább „kétlaki” életmódot folytatnak**, vagyis nem égetik fel sem az otthontól el-, sem az oda visszavezető utakat. Ebben nagy szerepe van a **határok szabadabb átjárhatóságának**, és annak, hogy **olcsóbbá és gyorsabbá vált az utazás**. Kevésbé konkrétak a célok, ma már nem minden a magasabb pénzkereset, a motivációk sokkal összetettebbé váltak, sokakat viszont egyszerűen csak a „**kalandvágy**” ösztönöz. Míg korábban inkább csak középkorú férfiak mentek el, addig az elmúlt években **számtalán megnőtt a nők és a fiatal korosztályokba tartozók aránya**. A technikai fejlődéssel **ma már sokkal könnyebb az otthoniakkal való kapcsolattartás**, az emberek kevésbé kényszerülnek arra, hogy teljesen elszakadjanak az otthoni környezetüktől. **A fiatalok többsége deklarálta, hogy nem a végleges elvándorlás szándékával megy el, fenntartják az itthoni emberi kapcsolataikat**, külföldön nagyon hiányolják az „emberközeli” viszonyokat. Ragaszkodnak a szülőföldjükhöz, annak természeti környezetéhez, kultúrájához, gasztronómiájához.

*The Project targets:
Young European citizens listen to the workshop speakers*



The speaker from **Sanmartin** firstly pointed out the **new characteristics of the current workforce migrations**, comparing them with the situation two decades ago. Sanmartin is located in Romania, situated in the southeastern part of Transylvania, on the „al-csíki side” of the Csíki Basin at the Three Valleys of the Old Valley. Out of 2,346 people, 1,695 people were employed, of which is **989 people are employed locally**. Farming - **agricultural activities** and the **wood industry** in the form of small-scale sawmills with long centenarian traditions, are the primary employers and sources of income for the locals. At the same time, the baking industry shows a constant growth. Despite the „**natural geographic closure**”, in the past years, **100 people left for work abroad**. According to local observations, the „recent” labor migration differs from previous periods. **During the past two decades**, the people went abroad **with clear goals, for a shorter period of time** and they didn't really adjusted to the new environment in the target countries. These days, **a lot of people are choosing the „two locations” living style**, i.e. they do not leave their homes permanently. **The open borders** and also cheaper travelling enables this life style. The targets are now less specific, nowadays is not all in the higher money earnings, but the motivations become more complex, and people are simply attracted by „**adventure**”. While earlier mainly the middle aged men went abroad for work, **a lot of women and young people follow this trend in the past several years**. The technical development **considerably enables the easy communication with the home remaining family**, the people do not have to completely detach from their home. **The majority of young people do not go abroad forever, they maintain their contacts at home**, they miss their „human contacts” in the foreign countries. They are attached and proud of their homeland, and its natural environment, culture, traditions, dishes.

Zsombolya város alpolgármestere elsősorban arra hívta fel a figyelmet, hogy **Európai délkeleti országai** sokkal szegényebbek, nem véletlen, hogy a **térség lakosságának 16%-a elhagyta a szülőföldjét**. A fiatal, szakképzett munkaerő hiánya viszont ellehetetleníti a gazdasági felzárkózás gyorsulását. A kormányok az **elvándoroltak visszatérését, a más országokból történő munkaerő-vonzást, a vállalati termelékenység-javulást, valamint a béremeléseket ösztönző intézkedésekkel** tehetnek elsősorban ez ellen. A **robotizáció, automatizáció** viszont teljes mértékben kiválthatja az alacsony képzettségűek munkáját, akár egész ágazatok megszűnhetnek.

Temerin Önkormányzatának tanácsosa fogalmazta meg, hogy a **„világ egy nagy falu”, még abból a Szerbiából nézve is**, amely még az Európai Uniónak sem tagja. Az elmúlt 5 évben Szerbia munkaerőpiaci mutatói is javultak, de a **hivatalos munkaerőpiaci statisztikai adatokat fenntartásokkal kell kezelni**. Például közel 2-szeresére nőtt a foglalkoztatottak száma, de csak azért, mert a foglalkoztatotti létszámba immáron a fekete- és szürkegazdaságban dolgozókat, például a mostantól bejelentett mezőgazdasági idénymunkásokat is belesámítják. A legutolsó, 2011. évi népszámlálási adatok szerint a megelőző népszámláláshoz képest a főváros, **Belgrád, valamint Vajdaság tartomány székhelye, Újvidék mellett csak Temerinben nőtt a lakosság-szám**. Ezt azt igazolja, hogy a **helyi közösség életképes, még azt is túlélte, hogy a privatizáció során több mint 3000 munkahely szűnt meg**, ennek kb. egyharmada a textiliparban. **Nagy a vállalkozói aktivitás, a magánvállalkozások száma 800-900 körül mozog**. A mezőgazdaságban „napszámost” már senki sem talál, mert **óránként 1-1,5 euróért már senki sem hajlandó dolgozni**. Ezért is vannak előnyben azok a magyarországi „fejvadász” cégek is, melyek Szerbiában, elsősorban Vajdaság tartományban toboroznak munkaerőt. A kevésbé tájékozottak **eljönnek Magyarországra havi 400-500 euróért dolgozni**, a kicsivel tájékozottabbak **1000-1200 euróért Németországba**, a legtájékozottabbak **3000-4000 euróért Angliába**. Kérdéses persze, hogy velük mi lesz a Brexit után. A **községi önkormányzatnak nagyon kevés eszköze van** a helyi munkaerőpiaci helyzet javítására. **Közmunka-program már nincs**, a község költségvetésének mindössze 1,5% (évente 80 000 – 90 000 euró) kerül a munkanélküliség csökkentése érdekében felhasználásra. **Nagy jelentősége van a magyar kormány által nyújtott, jelenleg már 60 milliárd Ft-ra rúgó támogatásoknak**. Eddig ebből a pénzből **6000 kisvállalkozás kapott támogatást, ami 6000 családot jelent**. De ez is csak „csepp a tengerben”, **később derül majd csak ki, hogy segítette-e a „szülőföldön maradási”**. Szintén Magyarországhoz kapcsolódik a **„kettős állampolgárság”** intézménye. Ennek bevezetésének, a kétségtelenül pozitív hatások mellett, az is az egyik következménye lett, hogy a **Szerbiában született magyarok, immáron magyar, azaz „uniós állampolgárként” minden akadály nélkül el tudnak menni Nyugat-Európába dolgozni**.

5. Munkahely-teremtés Mórahalmon, üzleti alapokon (intézményi látogatások)

Végül, a rendezvénysorozat 3. napján a résztvevők bárom olyan helyi üzleti vállalkozást látogattak meg, amelyek jelentős munkahely-teremtő (és -megtartó) szerepet töltenek be Mórahalmon és annak bel- és külföldi

The vice-mayor of Jimbolia pointed out that the **Southeastern European countries** are much poorer, and it is no coincidence that **16% of the population of the region left their homeland**. However, the lack of a young, skilled workforce makes it impossible to accelerate economic improvement and development. Governments can primarily address the return of **migrated workers, from other countries, enterprise productivity improvements, and wage increases**. However, **robotization and automatization** can completely destroy the work of low-skilled people, even entire sectors can be eliminated.

The representative of **Temerin local authority** said that the **„world is a global village”, and it is obvious even from Serbia**, which is not an EU member. In the past 5 years, the **official labor market indicator somewhat improved**, but **official labor market statistics are subject to reservations**. For instance, the number of employees is almost doubled, but only because of the employees in the black and gray economy, such as the seasonal workers, is now included. The latest population counting, from 2011, indicates that only the populations of the **capital city, Belgrade, Vojvodina provinces capital Novi Sad** and the town of **Temerin, have higher population count**. This is proved by the fact that the **local community is viable**, even survived the fact that **more than 3,000 jobs have been lost during the privatization**, of which one third in the textile industry. **The entrepreneurial activity is great, the number of private businesses is around 800-900**. It is almost impossible or very difficult to find seasonal agricultural works, since **nobody wants to work for 1 - 1.5 EUR/h wage**. For this reason, the Hungarian „bounty hunters” also have the advantage of recruiting staff in Serbia, primarily in the province of Vojvodina. The less-informed will **go to Hungary to work for 400-500 Euros per month**, the somewhat better informed will **go to Germany to work for 1,000-1200 euros**, and the best informed will **go to UK to earn about 3000-4000 euros monthly**. The question is, what would happen to them after the Brexit. The **local authorities do not have sufficient resources** to improve the local labor market. **There is no public work program**, the budget of the municipality is only 1.5% (80,000 - 90,000 EUR per year) to be used for unemployment reduction. **The Hungarian government already provided financial support in amount of 60 billion HUF, what is of great significance**. These funds were injected into **6,000 small businesses, what means support for 6,000 families**. But this is only a „drop in the ocean”, the effects of this will be visible later on, if they helped the retention of work force in their „homeland”. The institution of **„dual citizenship”** is also linked to Hungary. Apart from the **undoubtedly positive effects of this introduction**, one of the consequences is that the **Hungarian nationals born in Serbia, became „citizens of the Union”, so they can go to Western Europe without any obstacles or difficulties to work, live, etc.**

5. Employment possibilities opening in Mórahalom, economy based (Institution visits)

At the end of the event series, on the third day, the participants visited three such entities, which have a significant role in new job openings (and retention) in Mórahalom and its domestic and foreign circles.

vonzáskörzetében. A meghívott vendégek körében egyöntetű volt a vélemény, hogy a megismert mórabalmi tapasztalatokat jól fogják tudni hasznosítani a saját településük helyi gazdaságfejlesztési, foglalkoztatási programjai kidolgozása és megvalósítása során.



Látogatóban a Candyfour Kft. üzemében, a Homokhát Térségi Agrár-Ipari Tudományos és Technológiai Parkban

The invited guests, formed a uniform opinion, that these experiences in Mórabalom are quite useful, and that they would be able to use them in their local environments, for employment programmes and economical developments.

Visit to the Candyfour Ltd. plant, in Homokhát Regional Agro-Industrial and Technological Park



Látogatóban Vass Antal gazdálkodó mintagazdaságában

Visit to Vass Antal's farm



Látogatóban Szent Erzsébet** Mórabalmi Gyógyfürdőnél és a Móra-Vital Térségi Egészségmegőrző és Szociális Nonprofit Közhasznú Kft.-nél**

Visit to Szent Erzsébet** Spa in Mórabalom and to Móra-Vital Regional Health-preserving and Social non-profit Ltd.**

