

MGYOSZ-ÁLLÁSPONT



Keletről Nyugatra: munkaerő-áramlás Európában

DEMOGRÁFIAI TRENDEK ÉS SZAKPOLITIKAI VÁLASZOK

Az Európai Unióban a kelet-nyugati irányú munkaerőmozgás tartós strukturális kihívást jelent: miközben a fogadó országok gazdaságát erősíti, a kibocsátó tagállamok humán tőkéjét gyengíti. A dokumentum a demográfiai és gazdasági háttér bemutatásával, valamint az MGYOSZ javaslatai alapján vizsgálja, hogyan alakítható ki egy olyan uniós és nemzeti szakpolitikai keret, amely egyszerre támogatja a munkaerő mobilitását és a régiók versenyképességének megőrzését.

BEVEZETÉS

Az Európai Unió egyik legnagyobb vívmánya a munkavállalók szabad mozgásának elve, amely a belső piac és a gazdasági integráció egyik sarokköve. Ez a szabadság ugyanakkor jelentős és aszimmetrikus következményekkel járt: míg a gazdaságilag fejlettebb tagállamok profitálnak a képzett munkaerő beáramlásából, addig a kevésbé fejlett régiók (különösen Közép- és Kelet-Európa országai) humántőkéjük, adóbevételeik és

innovációs kapacitásuk egy részét elvesztik.

A folyamatot a demográfiai változások is súlyosbítják. Az EU munkaképes korú népessége 2015 és 2020 között 3,5 millió fővel csökkent, és 2050-ig további 35 milliós visszaesés várható (EC, 2023). Magyarország esetében ez a csökkenés elérheti a 25%-ot (megközelítőleg 2 millió fő) ugyanebben az időszakban (Besenyei, 2016). A tendenciát erősíti, hogy 2004 és 2019 között több mint 6,7 millió közép-európai munkavállaló települt át más EU-tagállamba (Delikát, 2024).

Ez a munkaerő-áramlás rövid távon hozzájárul a nyugati gazdaságok munkaerőhiányának enyhítéséhez, hosszú távon azonban mélyíti a regionális egyenlőtlenségeket, gyengíti az EU társadalmi és gazdasági kohézióját, és veszélyezteti az Unió globális versenyképességét. Az Európai Bizottság 2023-ban kiadott *Tehetségek hasznosítása az EU régióiban (Harnessing Talent in EU Regions)* című közleménye is hangsúlyozza: a népességfogyás, az előregedés és a fiatal, képzett munkaerő elvándorlása súlyosan érinti a hátrányos helyzetű régiókat, amelyek egyre nehezebben tudják megtartani vagy visszacsábítani a tehetségeket (Európai Bizottság, 2023).

MAGYAR HELYZETKÉP

Magyarország demográfiai folyamatai jól illusztrálják a közép-kelet-európai régió előtt álló kihívásokat. Az elmúlt

két évtizedben a népességszám és a munkaképes korú lakosság trendszerű csökkenése, valamint a fiatalok és képzettek kivándorlása egyszerre gyengítette a gazdasági növekedési potenciált és az ellátórendszerek fenntarthatóságát.

Népességfogyás: 2005 és 2018 között Magyarország lakossága 3,2%-kal csökkent. A prognózis szerint a trend folytatódik, és a következő évtizedekben további mérséklődés várható.

Kivándorlás: A 2004-es EU-csatlakozás óta Magyarországról több százezren költöztek Nyugat-Európába, jellemzően a fiatal és képzett korosztályból. Ez a folyamat közvetlenül hozzájárul az agyelszíváshoz, mivel a hazai oktatási rendszerben megszerzett tudás más ország gazdaságát erősíti.

Munkaerőpiaci hatás: A kivándorlás fokozza a hazai munkaerőhiányt, különösen az egészségügyben, az építőiparban és az informatikában.

Demográfiai előrejelzés: A munkaképes korú (20–64 év) népesség 2050-re várhatóan több mint 25%-kal csökken. Ez hosszú távon súlyos kockázatot jelent a gazdasági növekedésre és a nyugdíjrendszer fenntarthatóságára.

Regionális különbségek: A kivándorlás aránya különösen magas Észak-Magyarországon és a Dél-Dunántúlon, míg Budapest és a nyugati országrészek részben profitálnak a bevándorlásból.



E tendenciák együttesen arra utalnak, hogy Magyarországon (és tágabb értelemben a közép-kelet-európai térségben) a képzett munkaerő elvándorlása nem csupán rövid távú munkaerőpiaci probléma, hanem hosszú távú strukturális kihívás a versenyképesség és a társadalmi kohézió szempontjából.

OKOK – MIÉRT MENNEK EL A KÉPZETT MUNKAÁLLALÓK?

Az agyelszívás jelenségét az EU-ban több, egymással összefonódó tényező hajtja. Ezek közül kiemelkednek a gazdasági különbségek, a társadalmi és szakmai mobilitási lehetőségek, valamint az oktatási és innovációs ökoszisztémák eltérései.

Gazdasági tényezők

A bérek és az életszínvonal közötti különbségek továbbra is a legfontosabb mozgatórugók. A nyugati tagállamokban ugyanazért a munkáért többszörös jövedelem érhető el, mint a keleti régiókban (JRC, 2019).

A fejlettebb országokban stabilabb munkaerőpiac, magasabb foglalkoztatási ráta és kiszámíthatóbb karrierút áll a munkavállalók előtt.

Társadalmi tényezők

A fiatalok számára erős vonzerőt jelent a jobb életminőség: magasabb színvonalú egészségügyi ellátás, erősebb szociális biztonság és fejlettebb közszolgáltatások.

A hosszú távú elvándorlásban szerepet játszanak a kibocsátó országok politikai és intézményi sajátosságai is.

Oktatási és szakmai tényezők

A fejlettebb tagállamok vonzóbb kutatási és innovációs környezetet kínálnak. Ez különösen igaz a felső-oktatási diplomásokra, fiatal kutatókra és egészségügyi szakemberekre.

A pályakezdők és fiatal szakemberek gyakran tapasztalják, hogy a megszerzett szakképesítés költségei (például buszvezetők, egészségügyi dolgozók, vendéglátásban dolgozók esetében) nem térülnek meg a hazai munkaerőpiacon, mert közvetlenül a képzés után külföldön vállalnak munkát (MGYOSZ, 2024).

PUSH-PULL DINAMIKA

Push-faktorok: alacsony bérek, korlátozott szakmai előrelépési lehetőségek, gyengébb intézményi környezet.

Pull-faktorok: magasabb fizetések, jobb munkakörülmények, vonzóbb társadalmi és kulturális környezet a nyugati tagállamokban (Európai Bizottság, 2023).

A KIBOCSÁTÓ ORSZÁGOKRA GYAKOROLT HATÁSOK

Humántőke-vesztesség: A képzett munkaerő elvándorlása csökkenti az innovációs és gazdasági potenciált. Ez különösen súlyos a kisebb és kevésbé fejlett gazdaságok számára, ahol a tehetségek pótlása nehezebb (Eurofound, 2024).

Költségvetési teher: A közpénzből finanszírozott oktatás és képzés költségei gyakran nem térülnek meg, mivel a végzett szakemberek külföldön hasznosítják tudásukat (MGYOSZ, 2024).

Regionális egyenlőtlenségek: A fiatalok és képzettek elvándorlása különösen a vidéki, periférikus és ipari szerkezetváltás alatt álló térségeket sújtja (Európai Bizottság, 2023).

A FOGADÓ ORSZÁGOKRA GYAKOROLT HATÁSOK

Munkaerőhiány enyhítése: Rövid távon a beáramló munkaerő erősíti a gazdaságot, és hozzájárul a társadalombiztosítási rendszerek fenntarthatóságához.

Integrációs terhek: A kelet-európai munkavállalók tömeges beáramlása integrációs kihívásokat is teremt, például a munkaerőpiaci szegregáció vagy a közszolgáltatások leterheltsége terén.

AZ EU EGÉSZÉRE GYAKOROLT HATÁSOK

Kohézió gyengülése: A képzett munkaerő tartós kelet-nyugati irányú áramlása mélyíti a gazdasági és társadalmi szakadékot a keleti és nyugati tagállamok között. Ez veszélyezteti az EU egyik alapvető célját: a gazdasági és társadalmi konvergenciát.

Globális versenyképesség veszélyeztetése: Miközben az EU a globális tehetségversenyben az Egyesült Államokkal és Ázsiával is versenyez, a bel-

ső humántőke-veszteség gyengíti az innovációs és növekedési kapacitásokat (Európai Bizottság, 2023; Eurofound, 2024).

Társadalmi bizalom eróziója: A tartós elvándorlás hozzájárulhat az elégedetlenséghez és a politikai feszültségekhez a kibocsátó országokban, különösen akkor, ha az oktatásba és szakképzésbe fektetett források nem hoznak hazai megtérülést (MGYOSZ, 2024).

Számszerűsíthető hatások: Eurofound számítások szerint Magyarország esetében az elvándorlás miatti veszteség évente a GDP 0,9–1,1%-ára becsülhető. Ez a kiesés elsősorban a közfinanszírozott oktatás és képzés költségeinek „exportálásából”, valamint a nettó adófizetők elvesztéséből fakad.



Összehasonlításban Magyarország hasonló kategóriában szerepel, mint Románia, Bulgária és a balti államok, vagyis a közép-kelet-európai régió tipikus kibocsátó országai. A legnagyobb relatív veszteséget Románia (1,5% GDP felett) és Bulgária (1,3–1,4%) szenved el, míg Magyarország ennél mérsékeltebb, de továbbra is jelentős veszteséget mutat. A fejlettebb nyugati tagállamoknál a mérleg jellemzően nulla közeli vagy enyhén pozitív, mivel ők a beáramló munkaerő hasznélvezői.

DEMOGRÁFIAI KILÁTÁSOK 2060-IG: KEVESEBB, DE KÉPZETTEBB MUNKAERŐ

Az Európai Bizottság Közös Kutatóközpontjának tanulmánya (*Demographic Scenarios for the EU: Migration, Population and Education*, JRC, 2019) szerint Európa jövőjét alapvetően a népesség öregedése, a migráció és az oktatás szintjének változásai határozzák meg.

Kiemelt tényező a népesség előrege-
dése és a munkaképes korú lakosság
csökkenése. A várakozások szerint
2060-ra a 65 év felettiek aránya
jelentősen magasabb lesz, miközben a
munkaképes korosztály létszáma
tovább zsugorodik. Ez kettős kihívást
jelent: kevesebb aktív munkavállalónak
kell eltartania egyre több nyugdíjast,
miközben a gazdasági növekedést is
biztosítani kell.

Ugyanakkor a fiatalabb generációk kö-
rében folyamatosan emelkedik az okta

tási szint. Ennek egyik oka, hogy az elmúlt évtizedekben jelentősen nőtt a felsőoktatásban részt vevők aránya, így a munkaerőpiacra belépő fiatalok körében magasabb lesz a diplomások aránya, mint az előttük járó generációkban. Emellett az élethosszig tartó tanulás és az átképzési programok egyre inkább beépülnek az uniós és tagállami politikákba, különösen a digitális készségek fejlesztése terén.

A munkaerőpiac szerkezete is átalakul: az automatizáció és a digitalizáció csökkenti az alacsony képzettséget igénylő munkakörök arányát, miközben nő a tudásintenzív, magas hozzáadott értékű foglalkozások súlya. A nemek közötti különbségek csökkenése szintén hozzájárul a trendhez: a fiatal nők körében ma már magasabb a felsőfokú végzettség aránya, így a női foglalkoztatás további bővülése emeli az átlagos képzettségi szintet.

Mindezek eredményeként a jövő munkaereje kisebb létszámú, de magasabban képzett, specializáltabb és alkalmazkodóképesebb lesz. Ez lehetőséget teremt arra, hogy a digitalizáció, a zöld átmenet és az innováció területén nagyobb hozzáadott érték jöjjön létre, ugyanakkor új alkalmazkodási stratégiákat is megkövetel a tagállamoktól és az uniós intézményektől.

A szerzők hangsúlyozzák, hogy a migráció és a termékenység növekedése önmagában nem állítja meg a munkaerő zsugorodását. A legnagyobb tartalék a foglalkoztatási ráta emelésében rejlik: a nők, az idősebb munkavállalók és a jelenleg inaktív csoportok munkaerőpiaci részvételének növelése jelentős erőforrást jelenthet. Emellett a nyugdíjkorhatár későbbre tolésa és az élethosszig tartó munkavállalás támogatása is hozzájárulhat egy fenntarthatóbb társadalmi és gazdasági modell kialakításához.



AZ MGYOSZ ÁLLÁSPONTJA

1. Az oktatási rendszerek szerepe és a termelékenység összekapcsolása

Az MGYOSZ szerint a munkaerő-elvándorlás jelenségére hosszú távon az oktatási és képzési rendszerek rugalmas alkalmazkodóképessége adhat választ. Az oktatás színvonalának emelése, valamint a képzési struktúrák igazítása a munkaerőpiac valós igényeihez kulcsfontosságú annak érdekében, hogy a képzett fiatalok hazai perspektívát találjanak.

Ennek központi célja a vállalati és gazdasági termelékenység javítása, amely biztosíthatja, hogy a munkából származó jövedelmek versenyképesek legyenek, és vonzóvá tegyék Magyarországot a munkavállalók számára.

2. Pénzügyi kompenzációs mechanizmus

Rövid távon számos szakmában – például a közlekedésben (busz- és mozdonyvezetők), a vendéglátásban (szakácsok, pincérek, recepciósok), az egészségügyben és a műszaki ágazatokban – az állam és a vállalatok által finanszírozott képzési költségek nem térülnek meg a magyar gazdaság számára. Ennek oka, hogy a fiatal szakemberek a képesítés megszerzése után közvetlenül külföldön vállalnak munkát.

E költségek más tagállamok gazdaságát gazdagítják, miközben Magyarország veszteséget szenved el.

Az MGYOSZ ezért egy európai szintű pénzügyi kompenzációs mechanizmus létrehozását javasolja, amelyben a fogadó országok hozzájárulnának a kibocsátó országok által finanszírozott képzési költségekhez. Fontosnak tartjuk, hogy az így befolyó forrásokat az oktatási rendszerek színvonalának emelésére és a termelékenységet növelő reformok finanszírozására fordítsák.



3. Munkaerő-megtartó intézkedések és kohéziós politika

Az oktatás és képzés mellett javítani kell a munkavégzés és az életminőség feltételeit, beleértve a bérfelzárkózást, a lakhatási támogatásokat és a családbarát intézkedéseket.

A mobilitási programokat nem szabad kizárólag nyugat-európai irányba támogatni: szükség van a régió belüli, belső uniós mobilitás ösztönzésére is. Az MGYOSZ álláspontja szerint a kohéziós politika eszközei és az Európai Bizottság Harnessing Talent kezdeményezése kiegészíthetők egy olyan speciális támogatási mechanizmussal, amely kifejezetten az agy- és „kézel-szívás” negatív hatásait ellensúlyozza, különösen az alacsony állami oktatási ráfordítással működő országokban.

4. Szociális párbeszéd és közös fellépés

Az MGYOSZ szerint az agyelszívás kezeléséhez nemzeti és európai szinten egyaránt szükség van a munkaadói, munkavállalói és kormányzati oldal közös fellépésére.

Csak így biztosítható, hogy az intézkedések széles társadalmi konszenzust élvezzenek, és hosszú távon is fenntartható megoldást jelentsenek.



AGYELSZÍVÁS (BRAIN DRAIN)

Az „agyelszívás” kifejezés a magasan képzett és képzetlen munkaerő elvándorlását jelöli egyik országból a másikba, jellemzően a jobb gazdasági lehetőségek, magasabb bérek, kedvezőbb munkakörülmények vagy jobb életminőség reményében.

Az elvándorlás különösen akkor jelent problémát, ha a kibocsátó ország jelen-

tős közpénzt fektetett az oktatásba és a szakképzésbe, a humán tőke azonban nem otthon hasznosul, hanem más ország gazdaságát erősíti.

Az EU kontextusában az agyelszívás azt a folyamatot írja le, amikor a közép- és dél-európai tagállamok fiatal, képzett munkaereje tartósan Nyugat-Európában helyezkedik el, ezzel növelve a regionális egyenlőtlenségeket.

FELHASZNÁLT IRODALOM

Eurofound (2023): *Human capital, inequality and convergence in the EU*. Publications Office of the European Union. (ef23033en.pdf)

JRC (2019): European Commission, Joint Research Centre: *Demographic Scenarios for the EU: Migration, Population and Education*. Publications Office of the EU.

Európai Bizottság (2023): *Harnessing Talent in EU Regions*. Communication from the Commission, COM(2023) 32 final.

MGYOSZ (2024): *Brain Drain Policy Paper*. BusinessHungary belső anyag. (BRAIN DRAIN PAPER MGYOSZ.pdf; BUSINESSHUNGARY_PROPOSAL_BRAIN DRAIN.docx)

Delikát Zsuzsa (2024): *Az újabb EU-bővítés lenne a munkaerőhiány enyhítésének eszköze?* qubit.hu, 2024. január 31.

Besenyi Lajos (2016): *A munkaerőpiac generációs struktúrájának alakulása a XXI. század első felében*.

IMPRESSZUM

A kiadvány az MGYOSZ kutatási és szakpolitikai munkájára, valamint nemzetközi partnerszervezetei, különösen a BusinessEurope, az IOE és az OECD BIAC szakmai anyagaira és elemzéseire támaszkodik.

A kiadványban megfogalmazott megállapítások az MGYOSZ álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg partnereink vagy bármely hivatalos közintézmény hivatalos álláspontjával.

Készítette: MGYOSZ
<https://mgyosz.hu>
mgyosz@mgyosz.hu

Megjelent: 2026. február

CORE2-101145659



Co-funded by
the European Union



TOVÁBBI SZAKMAI TARTALMAINK a LinkedInen

ELEMZÉSEK, PODCASTOK ÉS GONDOLATOK
A MAGYAR ÉS EURÓPAI GAZDASÁG
JÖVŐJÉRŐL.