

OTDK-dolgozat

2025

**DEBRECENI EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**



**A HARMADIK ORSZÁGBÓL ÉRKEZŐ MUNKAVÁLLALÓK
INTEGRÁCIÓS KIHÍVÁSAI**

**INTEGRATION CHALLENGES OF WORKERS FROM THIRD
COUNTRIES**

Szabó Réka

Konzulensek: Prof. Dr. Dajnoki Krisztina, Dr. Czine Péter

Kézirat lezárásának dátuma: 2024. október 28.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS.....	1
1. TÉMAFELVETÉS.....	2
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	4
2.1 Nyugat- és Kelet-Magyarország munkaerőpiaci helyzete.....	4
2.2 Posztszovjet országok és etnikai kisebbségek munkaerőpiaca.....	9
2.3 Munkaerőimport Magyarországon; a harmadik országbeliek integrációja.....	11
2.3.1 Idegenek Magyarországon: Történeti perspektíva.....	11
2.3.2 Harmadik országbeliek megítélése és a járvány hatása.....	11
2.3.3 Az eredményes integráció alapfeltételei – társadalmi és gazdasági érvek.....	12
2.3.4 Harmadik országbeliek munkaerőpiaci integrációjának kihívásai.....	15
2.3.5 Az integráció akadályai Magyarországon.....	19
3. ANYAG ÉS MÓDSZER.....	21
3.1 A kutatás előzményei, folyamata.....	21
3.2 A kutatás módszerei.....	22
3.2.1 A kérdőíves kutatás bemutatása.....	22
3.2.2 Interjú alapú primer kutatás bemutatása.....	24
4. EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE	26
4.1 A kérdőíves kutatás eredményeinek elemzése.....	26
4.1.1 A demográfiai adatok ismertetése.....	26
4.1.2 A munkaerőhiány okainak elemzése.....	28
4.1.3 A migráns fogalom ismeretére és használatára vonatkozó eredmények.....	29
4.1.4 A harmadik országbeli munkavállalók jellemzőire vonatkozó elemzések.....	32
4.1.5 Xenofóbia alapú klaszterelemzés eredményei.....	34
4.1.6 A harmadik országbeli munkavállalók támogatásával kapcsolatos eredmények.....	46
4.1.7 Harmadik országbeli munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatok.....	48
4.2. Az interjú tapasztalatainak elemzése.....	50
4.2.1 Az interjú alanyok és a szervezetek bemutatása.....	50
4.2.2 Munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó általános tapasztalatok ismertetése.....	51
4.2.3 Az interjúk zárása, a gyakorlati megvalósítás kihívásai.....	54
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	56
ÖSSZEFOGLALÁS	59
SZAKIRODALMI JEGYZÉK.....	60
MELLÉKLETEK	65

BEVEZETÉS

Magyarországon a munkaerőpiaci helyzet az idők előrehaladtával folyamatosan változott; újabbnál újabb munkalehetőségek jelentek meg, ezzel egyidejűleg a gazdaságilag aktív és dolgozni vágyó munkaerő összetétele is módosult. A koronavírus járvány után – a gazdaság élénkítése és a válságkezelés érdekében – egyfajta iparosodási hullám indult el, ennek köszönhetően számos beruházó vállalat érkezett hazánkba (Szeiner et. al., 2023).

A HR szakemberek egyre több problémába ütköznek a kiválasztási folyamat során. De mégis hogyan és honnan érdemes szakképzett munkaerőt szerezni? Nyugat- és Kelet- Magyarország teljesen más aspektusból közelíti meg a helyzetet; ennek hátterében valószínűleg az áll, hogy a tudás a két területen másképp specializálódott, illetve különböző tényező gyakorolt hatást.

A helyi munkaerőpiac kimerítését követően a munkáltatóknak más opciót volt szükséges figyelembe venni. Elsőkörben a posztszovjet országok és az etnikai kisebbségek munkaerőpiaca bizonyult jó megoldásnak, ám a tanult tehetetlenség, az alapvető kompetenciák hiánya (Szüle, 2024) és a funkcionális analfabetizmus problémái újabb megoldást igényeltek. Ekkor merült fel először a harmadik országbeliek foglalkoztatása. Az úgynevezett jóléti államok működése már lényegében elképzelhetetlen munkaerőimport nélkül (Tálas et. al., 2021).

A harmadik országból érkező munkavállalók integrációja napjainkban egyre jelentősebb kérdéssé válik a magyar munkaerőpiacon, különösen Debrecen és környéke gyors gazdasági fejlődése miatt. Az ipari beruházások számának növekedése, köztük számos német és keleti vállalat megjelenése, megnövelte a térség munkaerőigényét, amelyet a helyi munkaerő nem tud teljes mértékben kielégíteni. A hazai munkaerőhiány sürgeti a harmadik országból érkező munkavállalók alkalmazását, ám beilleszkedésük számos jogi, gazdasági és társadalmi kihívást vet fel.

Jelenleg a foglalkoztatási ráta Magyarországon: 75,2%, míg a munkanélküliség ráta 4,5% (KSH, 2024). A társadalom egész nagy arányban tehát foglalkoztatva van. De találkozik-e a kereslet és a kínálat? A jelenleg elérhető nyitott pozíciók mennyire alkalmasak az aktuális álláskereső számára? Honnan és milyen jellegű munkaerőt érdemes importálni? Asszimilálódás; hogyan tudnak a harmadik országbeliek alkalmazkodni? Kulturális és jogi különbségek kiéleződése; működik-e az arany középut? Dolgozatomban az alábbi kérdéseket

kívánom megerősíteni/elutasítani az eredmények függvényében, az aktuális helyzetképet felmérve a munkaerőpiacon.

1. TÉMAFELVETÉS

Napjainkban egyre nagyobb figyelmet kap a harmadik országokból érkező munkavállalók szerepe a munkaerőpiacon. Számomra ez a téma különösen fontos és személyes jelentőséggel bír, hiszen jelenlegi és korábbi munkámból adódóan kínai tulajdonú cégnél dolgozom, ahol mindennap szembesülök a harmadik országbeli munkavállalók integrációjának pozitív és negatív hatásaival, zöldmezős beruházás keretein belül. Munkámból fakadóan számos fejvadász céggel, minősített foglalkoztatóval, vállalattal napi szintű kapcsolatban vagyok, akiktől – az együttműködésnek köszönhetően – tanulhatok, megismerhetem általuk a gyakorlatban is használt módszereket

Ezek a tapasztalatok motiváltak arra, hogy a témát tudományos alapossággal is megvizsgáljam, így nemcsak szakmai érdeklődésem részeként, hanem a mindennapi munkavégzésem velejárójaként is foglalkozzak vele.

Az elmúlt években ez a téma egyre aktuálisabbá vált, hiszen a magyar munkaerőpiacon fokozódó munkaerőhiány, különösen Debrecen és környékén, szükségessé teszi a külföldi munkaerő bevonását. Az egyre több ipari beruházás miatt már a HR fórumok is rendszeresen foglalkoznak a külföldi munkavállalók beilleszkedési lehetőségeivel, a jogi és társadalmi kihívásokkal, illetve a különböző kulturális háttérű munkavállalókkal való együttműködés megoldási lehetőségeivel.

Kutatásom célja hazai és nemzetközi szakirodalmak alapján, a munkaerőpiaci helyzetet értékelve megállapítást tenni a munkaerőimport szükségletére és az integrációs folyamat eredményességére. Kutatásom során áttekintem a munkaerőpiaci integrációval kapcsolatos eredményeket és tendenciákat, különösen arra fókuszálva, hogy hogyan támogatható a harmadik országbeli munkavállalók hatékony beilleszkedése. A célkitűzések megvalósítása érdekében kvantitatív és kvalitatív módszereket alkalmaztam: megvizsgáltam a xenofóbia munkaerőpiacra és szervezeti kultúrára gyakorolt lehetséges hatásait, illetve feltártam, hogy a harmadik országbeli munkavállalók és a magyar munkáltatók közötti együttműködést elősegítő szervezetek miként értékelik a munkaerőimport jelentőségét, illetve az integráció hatékonyságát és megvalósíthatóságát.

A kutatás végső célja a harmadik országbeliek munkavállalókra vonatkozó elvárási tényezőket figyelembe véve olyan következtetéseket levonni és javaslatokat tenni, melyek a gyakorlatban is hasznosíthatók.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A fejezet célja, hogy részletesen bemutassa a kelet- és nyugat-magyarországi munkaerőpiaci trendeket, kiemelve az iparági különbségeket és a régiós sajátosságokat. A fő kérdés az, hogy valóban szükséges-e a harmadik országbeli munkavállalók importálása a magyar munkaerőpiacra, és azok integrációja milyen társadalmi és gazdasági tényezők mentén valósulhat meg sikeresen, illetve milyen kihívásokat rejt az eltérő kulturális háttér beillesztése a magyar munkaerőpiacra.

2.1 Nyugat- és Kelet-Magyarország munkaerőpiaci helyzete

Az alfejezet Magyarország egyes régióit érő történelmi hatásait, időbeli tényezőit taglalja. Fontosnak tartottam megvizsgálni a két országrészre vonatkozó szempontokat is. Mindemellett az alfejezet kitér hazánk gazdasági háttérére, illetve a munkaerőpiac sajátosságaira.

„Magyarország mai területének településhálózata nagyjából változatlan a 19. század óta. A települési szövetben jelentős különbségek figyelhetők meg az ország két nagy területe, a Dunántúl és az Alföld között: utóbbin száz négyzetkilométerre 1,4 település jut, míg a Dunántúlon ugyanez az érték ötször magasabb” (KSH, 2024, p.3.). Értelemszerűen ezen tényezők hatással vannak az ipar fejlődésére és a foglalkoztatásra egyaránt. Az ipar területi elhelyezkedése ugyanis okozhat regionális egyenlőtlenségeket (Hegyi-Kéri, 2013).

Az eltérések azonban nem gazdasági aspektusra, hanem természeti tényezőkre és történelmi okokra vezethetők vissza. Míg a Dunántúlon a természeti környezet (hegység, dombság), a felszínformák adta keretek voltak a benépesedés fő meghatározói, addig az Alföld esetében a történelmi tényezők szerepe volt jelentős, ugyanis a török hódoltságot követően nem alakult újra a korábbi településstruktúra, hanem egy sajátos mezővárosi-óriásfalvas hálózat jött létre. (KSH, 2024). Az emberek ezen területen a különböző iparágak helyett a primer szektor tevékenységeire rendezkedtek be. Fontos kiemelni, hogy az alföldi régióban a tudás nem alacsonyabb, hanem más tényezőkre specializálódott az évek során nyugathoz képest. Már a 16. század derekán Várad, Debrecen vagy (Nyír)bátor, mint alföldi mezővárosoknak gazdasági fejlődése abban gyökerezett, hogy a marhafelvásárlás és a hajtás szempontjából kedvező helyen feküdtek (Tózsá-Rigó, 2020). Ezek mellett az előbb említett mezőgazdaság szintén fontos szerepet töltött be a térség gazdasági életében, illetve tölt be mai napig. A

későbbi gazdaságra hatással volt többek között az ipari forradalom, ám az urbanizáció folyamata kevésbé jelentős.

A rendszerváltozást követő transzformációs recesszió egyik következményeként a monostrukturális gazdasági szerkezet viszonylag rövid időn belül átalakulni kényszerült (Hegyi-Kéri, 2013). Magyarország 1990-es átmenete során jelentős reformokat hajtott végre, amelyek célja a piacgazdasági rendszer kiépítése volt. A piacgazdaság bevezetéséhez átfogó jogi és intézményi reformokra volt szükség (Hare et al., 1992).

Az utóbbi években viszont az Alföldön megjelent cégek iparosodási hullámot generáltak, melynek köszönhetően a tendenciák bizonyos mértékig változtak a munkaerőpiacon. Az iparosodás magával hozta a technológiai fejlődést, mely nemcsak munkahelyi változásokat okoz, hanem új készségeket is követel, mivel sok munka, illetve feladatkör automatikussá válik (World Economic Forum, 2023).

Nyugat- Magyarország gazdaságát tekintve érezhető Ausztria közelsége. Az emberek tudása az ipari igényekhez igazodott, ezen régiókban magasabb a szakképzett munkaerő aránya. A megjelent autóipari cégek vonzó munkáltatóknak számítottak ezen régióban. Az ipari foglalkoztatottak aránya kiemelkedően Közép- és Nyugat-Dunántúl régiókra koncentrálódik, ami erőteljes foglalkoztatás bővülést eredményezett ezekben a területekben (China-CEE Institute, 2023). Például a gépkezelők, összeszerelők és járművezetők főcsoport alapján a dunántúli vármegyék specializáltsága kiemelkedő, ahol az alkalmazottaknak nagy száma rendre ebben a főcsoportban tevékenykedik, melyben az autóipar is kiemelkedő méreteket ölt (Szakálné et al., 2022).

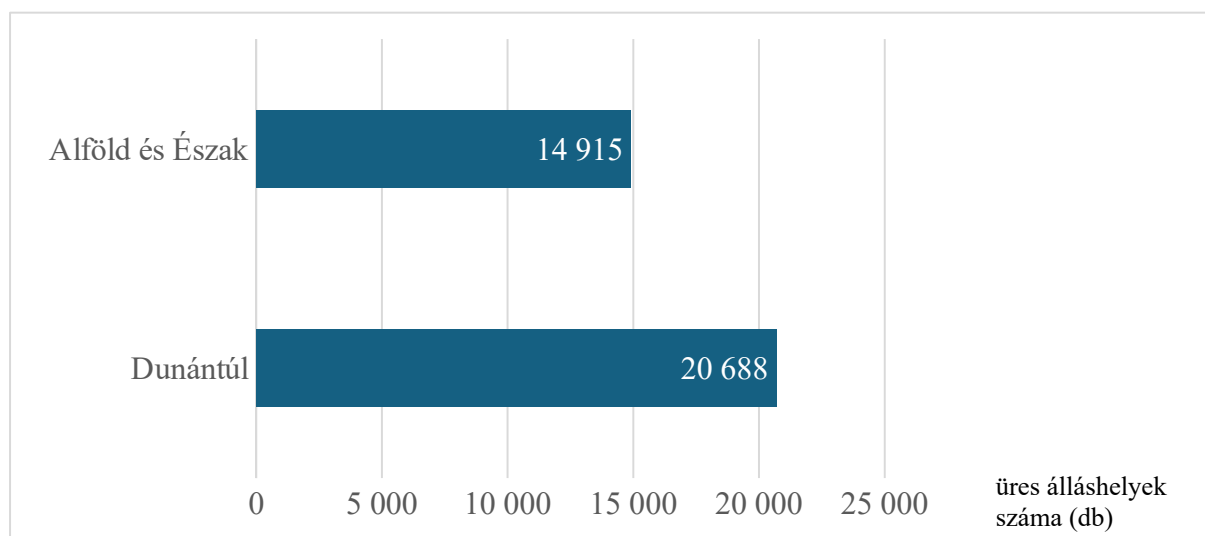
Magyarországon tehát jellemzően Közép- és Nyugat- Dunántúlon ment végbe az ipari foglalkoztatottak erőteljes koncentrációja. Szanyi (2011) megállapította, hogy az ipari és piaci koncentráció pozitív hatást gyakorol a termelési növekedésre az országban, ami különösen a befektetés-vezérelt regionális fejlődést támogatja.

Hegyi-Kéri szerint Észak-Magyarország és az Alföld az ipari foglalkozottak arányának koncentrálódása miatt nem tudta erőteljesen növelni a foglalkoztatottak arányát, azaz a csökkenő ütemű munkahelyteremtés, a lokális, illetve más ágazati tényezők visszaszorulására vezethető vissza. Ilyen egyéb tényező lehet a képzettségbeli lemaradás is, amely az északkeleti országrészben jelentősen megmutatkozik (Egyensúly Intézet, 2023).

Az EURES (2023) jelentése is megerősíti, hogy Magyarországon a legnagyobb pótlólagos munkaerő-kereslet általában Budapest és a Dunántúli régiók vállalatainál figyelhető meg. Ezek a régiók vonzzák a legtöbb új munkaerőt az ipari szektor folyamatos bővülése miatt.

A területen viszont sokkal magasabb az üres munkahelyek száma, mely indikátor gyakran a munkaerőpiac kihívásainak és az adott gazdasági környezet munkaerőpiaci állapotának elemzésére alkalmas. Magas üres álláshely szám esetén előfordul, hogy a gazdaságban munkaerőhiány van, különösen bizonyos iparágakban. Ebben az esetben, mikor sok üres álláshely van, a munkavállalók jobb alkupozícióban vannak, ami bérnövekedést eredményezhet, gazdasági fellendülést okozva.

Az ország nyugati részében több a betöltetlen pozíciók száma (1. ábra). 2023-ban a Dunántúlon majdnem 6000-rel több üres álláshely van, mint az Alföld és Észak régióban. Ez jelentős különbséget mutat a két nagyrégió között. Az állapot létrejöttének számos oka lehet, de a legfőbb az, hogy valószínűleg nem találkozik a munkaerő kereslet és kínálat a piacon. A Dunántúl számos üres álláshelyet kínál, mely jelentheti azt, hogy ebben a régióban nagyobb a munkaerő-kereslet, vagy nagyobb a hiány a pozíció betöltéséhez szükséges munkaerőből. A munkáltatók hiába várják a szakképzett munkavállalók jelentkezését, akár több nyitott pozícióban, sajnos azon helyzet áll fenn a munkaerőpiacon, hogy nem azon képességekkel rendelkező egyének keresnek állást, akiket a munkáltatók tárt karokkal várnának.



1. ábra: Üres álláshelyek száma a két nagyrégió szerint (2023)

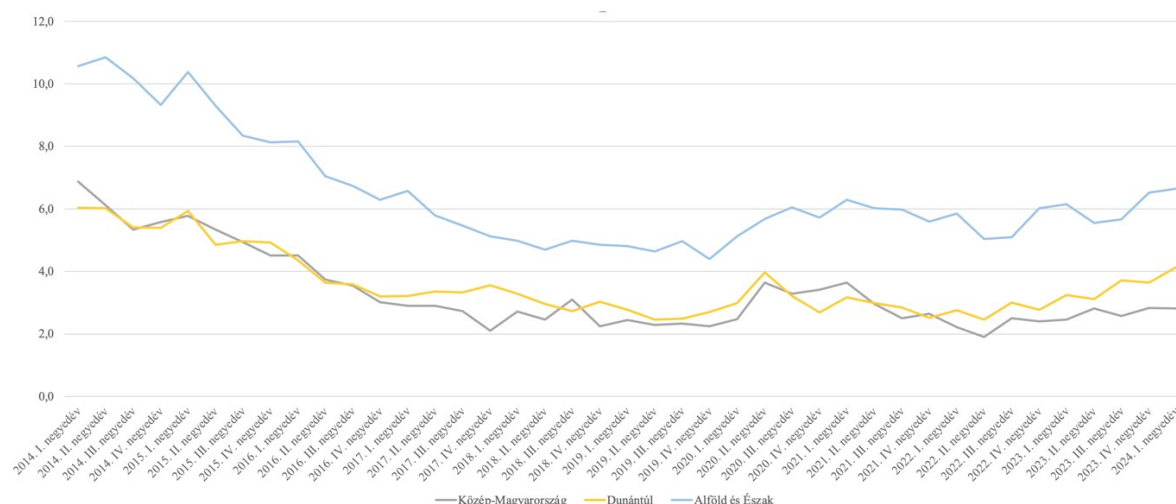
Forrás: KSH (2024) adatai alapján, saját szerkesztés

Az üres álláshelyek számával kapcsolatos eltérés rávilágíthat arra is, hogy a gazdasági aktivitás vagy a munkaerőpiaci dinamikák, tendenciák különbözőek a két régióban (beruházások, iparágazati sajátosságok).

Fontos megjegyezni továbbá, hogy a potenciális munkaerő-tartalék területi különbségei összhangban vannak a munkanélküliek területi eloszlásával. A kínálat közel negyede

Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében élt, de hasonlóan nagy tömeg állt rendelkezésre Budapesten és Pest vármegyében is. Ezzel szemben a nyugat-dunántúli országrészben a munkaerő-tartalék relatíve alacsony volt.

A2. ábra az elmúlt 10 év munkanélküliségi rátáját mutatja negyedéves lebontásban, a három nagyrégióban. A Közép-Magyarországi nagyrégió szemléltetés és viszonyítás céljából került fel a diagramra.



2. ábra: **Munkanélküliségi ráta alakulása a nagyrégiókban az elmúlt 10 évben**

Forrás: KSH (2024) adatai alapján, saját szerkesztés

Az adatok alapján Alföld és Észak nagyrégióban mutatja a legmagasabb munkanélküliségi rátát az egész időszakban. Minden régióban megfigyelhető egy általános csökkenés a munkanélküliségi rátában 2014-től 2019-ig, ami után egy emelkedés következett be, feltehetően a COVID-19 járvány gazdasági hatásai miatt. 2021-től kezdve az értékek stabilizálódni látszanak, de a legutóbbi adatok szerint mindhárom nagyrégióban újra enyhe növekedés tapasztalható.

A régiók közötti munkanélküliségi ráták eltérései egyértelműen tükrözik az országon belüli gazdasági fejlettségi különbségeket. Közép-Magyarország, mint viszonyítási gazdasági központ, rendelkezik a legstabilabb és legvonzóbb munkaerőpiaccal. Az Alföld és Észak nagyrégió munkanélküliségi rátájának magas szintje arra enged következtetni, hogy ezek a területek további munkaerőpiaci támogatást és fejlesztést igényelnek a gazdasági növekedés érdekében.

Mindezek alapján a foglalkoztatottság és a területek specializációjának kiemelt kérdésköre a területi különbségek tudományos elemzése mellett logikusan a fejlesztési szakpolitika oldaláról is előtérbe került (Szakálné et al., 2022).

Fazekas (1997) a magyarországi munkanélküliség regionális különbségeit vizsgálva három alapvető jellemzőt talált, mely közül az egyik legfontosabb, hogy a munkanélküliség regionális különbségei viszonylag nagyok. A kérdés az, hogy ezen megállapítás megoldása lehet-e a harmadik országbeliek importja a magyar munkaerőpiacra. Az IMF (2024) legutóbbi elemzése kiemeli, hogy Magyarország regionális szinten jelentős egyenlőtlenségekkel néz szembe, különösen az iparban és a munkaerőpiacon mutató területi különbségek szempontjából. A közép-magyarországi és dunántúli régiók, különösen Budapest, egyértelműen az ország gazdasági motorjai, míg az északi és keleti régiók alacsonyabb munkaerőpiaci eredményekkel rendelkeznek.

Florida (2002) szerint a diverzifikált munkaerő kritikus szerepet játszik az innováció előmozdításában, mivel különböző háttérrel, szemléletmóddal és tapasztalattal rendelkező emberek csoportjai olyan új ötleteket és perspektívákat képesek létrehozni, amelyek sokkal inkább vezethetnek áttörést hozó innovációkhoz.

Ennek növelésében a harmadik országbeliek importja majd integrációja jelentős szerepet játszhat. Ahhoz, hogy a magyar gazdaság és a régiók versenyképesek maradjanak, elengedhetetlen a magasan képzett, innovatív munkaerő bevonása és megtartása. A harmadik országbeliek bevonása nem csupán a munkaerőhiányt orvosolhatja, hanem új lendületet is ad az innovációknak és a hozzáadott érték növelésének, amely a modern gazdaság egyik alapvető mozgatórugója (Szakálné et al., 2022).

A különböző nációk speciális tudással és technológiai ismeretekkel rendelkeznek, amely a munkaerőpiacon felmerülő kereslet kínálat találkozása mellett hozzájárulhat az innovációs kapacitás, a K+F és a GDP növeléséhez egyaránt, illetve erősíti a régiók versenyképességét, különösen a fejlett iparágakban (Porter, 1990). Ezek a tényezők együttesen biztosítják azokat az alapokat, amelyekkel a régió vagy ország globálisan is helytállhat.

A harmadik országbeliek bevonása hosszú távon hozzájárul a munkahelyi kultúra és az üzleti szemléletmód diverzifikálásához. A különböző kulturális hátterű munkavállalók újfajta nézőpontot hoznak be, amelyek új megközelítésekhez és ötletekhez vezethetnek, bővítve a potenciális munkaerő tartalékot (Peri, 2014).

Az Alföldi régiókban, ahol a gazdasági fejlődés időről időre lemaradt, a harmadik országbeliek bevonása – mint egyfajta új mechanizmus – segít fellendíteni a helyi gazdaságot. Ez a stratégia hosszú távon hozzájárulhat a munkanélküliség és a regionális egyenlőtlenségek csökkentéséhez, Magyarország gazdasági növekedéséhez, valamint a globális gazdasági versenyben való helytálláshoz (Lukács et al., 2015).

2.2 Posztszovjet országok és etnikai kisebbségek munkaerőpiaca

A következőkben áttekintem az elsődleges alternatívát, a második országból érkező munkavállalók alkalmazásának lehetőségét, és az ezzel összefüggő adatokat.

A munkavállalási engedélyek száma 2006-ig nőtt. Ukrajna, Kína, Szerbia vált a legfontosabb küldő állammá. Fontos megjegyezni, hogy bizonyos „keleti” államok (Románia és Ukrajna) voltak azok, ahol az alacsony iskolai végzettségű munkások, alacsony szakképzettséget igénylő állásokkal többségben voltak (Melegh, 2011).

Hovatartozásukat tekintve igen vegyes képet láthatunk a külföldiek Magyarországon történő tartózkodásáról, hiszen vannak a környező országokból, az Európai Unió többi tagországból, illetve jelentős számú külföldi állampolgár érkezett Ázsia egyes országaiból is (Lados – Brucker, 2023).

1. táblázat: **Magyarországon élő külföldiek száma**

Állampolgárság szerint		Születési ország szerint	
Ukrajna	22 821	Románia	116 647
Románia	13 053	Ukrajna	45 679
Kína	11 171	Szerbia	24 382
Szlovákia	9 607	Szovjetunió	17 857
Németország	7 340	Németország	15 119
Vietnam	5 004	Kína	10 890
Indonézia	2 850	Szlovákia	9 303

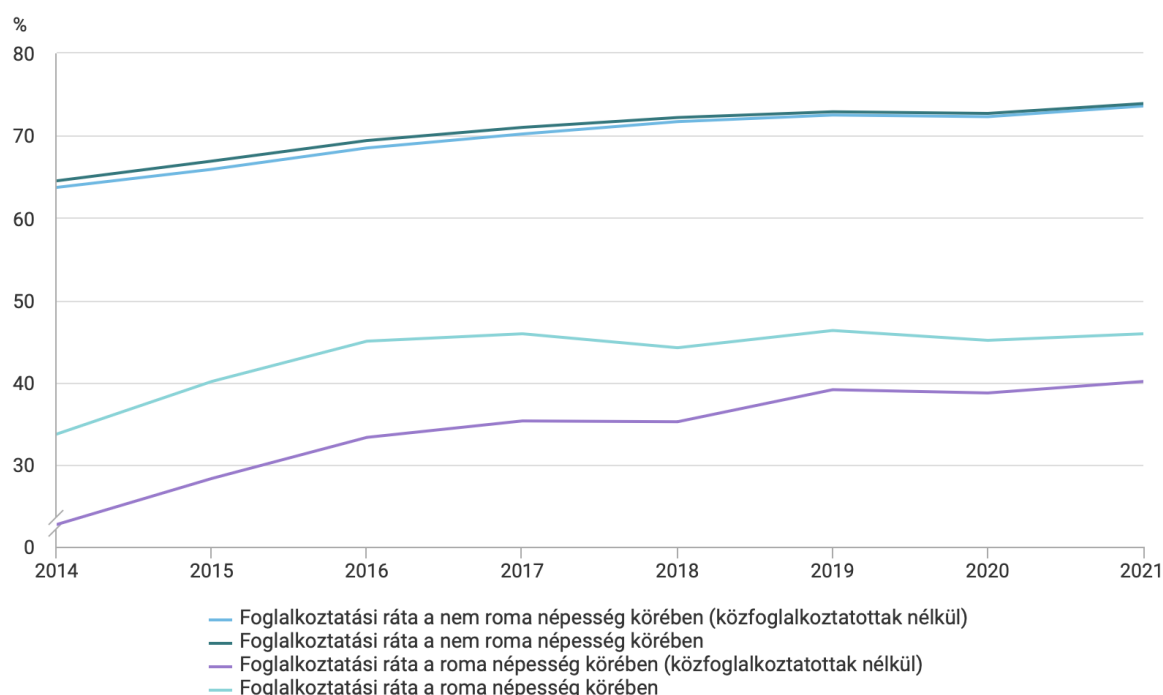
Forrás: KSH (2024) alapján, saját szerkesztés

Az 1. táblázat adatai alapján a posztszovjet országokból érkező külföldiek csoportját különösen érdemes kiemelni, mivel ezek jelentős részt képviselnek a Magyarországon élő külföldiek körében.

Az Ukrainából és a Szovjetunióból származó személyek esetében látható, hogy sokan születési helyükhöz képest más állampolgárságot szereztek, ami főként a vándorlással magyarázható. Sokan, akik az egykori Szovjetunió területén születtek, később magyar állampolgárrá váltak. Ezek mellett nagy arányban vannak jelen románok, illetve kínaiak. Esetükben számtalan alkalommal megjelent a tanult tehetetlenség és a funkcionális analfabétizmus (Mandel, 2016).

Összességében a posztszovjet térségből és Romániából érkező külföldiek jelentős csoportot alkotnak Magyarországon, és jelenlétük történelmi, politikai és gazdasági okokra vezethető vissza.

A romák jelentős része az ország kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű térségeiben és/vagy rossz közlekedési kapcsolat jellemezte községekben él, ahol nemcsak a helybeni munkalehetőség kevés, de ingázási távolságban sincs érdemi munkahelykínálat. 2021-ben a roma lakosság döntő többsége, csaknem 10%-a Észak-Magyarországon élt, míg a legkevesebben közülük Nyugat-Dunántúlon és Pest régióban laktak (KSH, 2022).



3. ábra: A roma népesség foglalkoztatási aránya a nem roma népességhez képest (2014-2021)

Forrás: KSH (2024) adatai alapján, saját szerkesztés

A roma népesség – akiknek közel négyötöde legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezik, szemben a nem romákat jellemző kevesebb, mint egyötöddel – az átlagosnál kisebb arányban és kevésbé előnyös pozíciókban van jelen a munkaerőpiacon (3. ábra). Az alacsony foglalkoztatási rátához az iskolai végzettség szerinti összetételen túl hozzájárul a roma népesség területi megoszlása (KSH, 2022). A roma etnikai kisebbség ezen tényszerű információk alapján szintén a diszkrimináció problémájával küzd, hasonlóan a harmadik országbeli munkavállalókhoz, de fontos kiemelni, hogy az okok eltérőek. Míg a romák

esetében az alacsonyabb képzettség és a diszkrimináció gátolják az előrelépést, a bevándorlók gyakran speciális készségekkel érkeznek, de az elismertetés és az engedélyek megszerzése okoz nehézségeket. Mindkét csoport esetében fontos a megfelelő oktatás és támogatás biztosítása a teljes munkaerőpiaci integráció érdekében.

2.3 Munkaerőimport Magyarországon; a harmadik országbeliek integrációja

Magyarország alkalmas eset a bevándorlókkal szembeni attitűdök vizsgálatára, mivel 2024-ben a migráns és bevándorlóellenes érzelmek még mindig markánsak és elterjedtek (Farkas et al., 2024).

2.3.1 Idegenek Magyarországon: Történeti perspektíva

Hazánk történelme során többször is megélt nagy külső nyomást, mint például a török megszállás, illetve a Habsburg és a szovjet uralom alatt eltöltött időszakok. Ezek az emlékek mély nyomot hagytak a nemzeti identitásban, és fokozzák az idegen hatásoktól való félelmet. Mindezek mellett viszonylag homogén etnikai összetételű országban élünk, és a lakosság egy része tart attól, hogy a bevándorlás megváltoztatná az ország kulturális identitását, így elutasítja a menekültek befogadását (Farkas et al., 2024). A kormány gyakran hivatkozik arra, hogy meg kell védeni Magyarország keresztény kultúráját és hagyományait. A 2015-ös migrációs válság idején például Magyarország elutasította az EU által javasolt kötelező kvótarendszert a menekültek elosztására, és azóta is határozottan ellenáll bármiféle közös európai migrációs politika kialakításának (Borbély T. – Borbély A., 2015). Ebből kifolyólag számos forrás Magyarországot a szélsőségesen bevándorlásellenes attitűdökkel teli országgént azonosítja (Farkas et al., 2024).

2.3.2 Harmadik országbeliek megítélése és a járvány hatása

Helbling és Kriesi (2014) szerint Svájcban a magasan képzett őslakosok ellenzik az alacsonyan képzett bevándorlókat, mert úgy vélik, hogy a bevándorlók aránytalanul nagy arányban veszik igénybe a közszolgáltatásokat, például az egészségügyi ellátást. Nemzetközi szinten ez a probléma más országokban is jelen van, különösen a fejlett államokban, ahol az egészségügyi és szociális ellátórendszerek fejlettek és költségesek. A magasan képzett őslakosok ellenérzései részben kognitív disszonanciából is fakadhatnak. Az Amerikai Egyesült Államokban, ahol magasabb volt a bevándorlók száma, csökkentek a juttatások (Farkas et al., 2024).

A szellemi munkát végzők miközben a globalizáció előnyeit élvezik világszerte, például a nemzetközi mobilitást és a gazdasági előnyöket, ugyanakkor aggódnak a bevándorlás negatívnak vélt hatásai miatt.

Továbbá az is figyelmet érdemel, mennyire jellemző, hogy a bevándorlók inkább az alacsony bérekkel, rossz munkakörülményekkel, nagyfokú bizonytalansággal és a mobilitási lehetőségek hiányával jellemzett szekunder munkaerőpiacon vannak jelen, vagy az etnikai vállalkozások (illetve az önfoglalkoztatás) által biztosított megélhetést választják (Huszár, 2019).

A COVID-19 világjárvány miatt sok migráns elvesztette állását a célországban, és vissza kellett térnie a származási országába (ILO, 2024). Ez a jelenség több szempontból is fontos társadalmi és gazdasági következményekkel járt mind a célországok, mind a származási országok számára. A harmadik országbeli munkavállalók általában olyan ágazatokban dolgoznak, amelyek a világjárvány idején különösen érzékenyek voltak a gazdasági visszaesésre, mint például a vendéglátás, turizmus, építőipar, mezőgazdaság, és a háztartási munka (Európai Bizottság 2020). Ezek az ágazatok a szekunder munkaerőpiacon jelen levő munkaköröket kínálják, amelyek a válság hatására gyorsan megszűntek. A társadalmi integrációs nehézségek és a munkanélküliség fokozott stresszt és bizonytalanságot okoztak. A járvány rávilágított arra, hogy a nemzetközi migrációval kapcsolatos kérdéseket nemzetközi együttműködés keretében kell kezelni, különösen válsághelyzetekben. Az érintett országok közötti koordináció hiánya súlyosbíthatta a problémákat (Európai Parlament, 2020).

2.3.3 Az eredményes integráció alapfeltételei – társadalmi és gazdasági érvek

Magyarország magasabb fokú individualizmusa a személyes teljesítmények és az önállóság hangsúlyozását tükrözheti. Állítja Laurisz (2024) a *The other side of the coin* című cikkében. Természetesen gazdaságilag fontos, hogy elsősorban a magyar munkavállalók legyenek foglalkoztatva, hiszen az általuk elért eredmények kitüntetésével hosszú távon lojálisabb munkavállalókat teremtünk. Egészen érdekes témára tér ki Gödri (2024) cikkében, mely szerint főként akkor várható a bevándorlók sikeres integrációja és a bevándorlás pozitív munkapiaci, gazdasági hatása, ha a bevándorlók szakképzettség szerinti összetétele megfelel a fogadó ország munkaerőpiaci igényeinek. A bevándorlók (ennek értelmében) gyakran olyan munkákat végeznek, amelyeket a helyi lakosok kevésbé szívesen vállalnak el, így kiegészítik a munkaerőpiacot. A jelenleg hatályban levő jogszabályok korlátozzák a „vendégmunkások” időbeli tartózkodását az adott fogadó országban. Így annak esélye, hogy a különböző nációk hazánkban hosszú ideig maradjanak munkavégzés gyanánt, csekély. A jogi háttér pedig

biztosítja, hogy csak olyan esetben van lehetőség harmadik országbeli munkaerő importra, amely pozíciók régóta betöltetlenek, hiányszakmák Magyarországon.

Számos tulajdonság van azonban, amelyek miatt egy munkáltató dönthet a külföldi munkaerő mellett. Ezen tényezőket a következő táblázat tartalmazza. Lényeges megjegyezni, hogy a tulajdonságok nációnként eltérőek lehetnek, a táblázat egyfajta általánosítás.

2. táblázat: **Hazai és külföldi munkaerő sajátosságai**

Külföldi menedzserek, munkavállalók alkalmazásának előnyei
A külföldi menedzserek műszaki és vezetői tapasztalatokkal rendelkeznek.
A külföldi menedzserek alkalmazása elősegíti az anya-és leányvállalat közötti kapcsolattartást.
A külföldiek jelenléte előnyös a külföldi vállalat arculatának.
A külföldi menedzserek megbízása része a fejlesztési programnak, elősegíti a vezetői döntéshozatalt.
A hazaiak alkalmazásának előnyei
A helyi alkalmazottak fizetése általában jóval kevesebb, mint a külföldieké.
A helyi alkalmazottaknak nem kell alkalmazkodniuk saját kulturális környezetükhöz.
Helyi alkalmazottaknál az előléptetés elvei nem különböznek más vállalatokétól.
Helyi alkalmazottak esetében nincs szükség munkavállalási engedélyre.
Helyi alkalmazottak helyett külföldiek alkalmazása, akiknek különleges munkavállalási engedély szükséges, akadályozhatja a helyiek előléptetését, ezért ütközik a helyiek egyenlő alkalmazásának lehetőségével.

Forrás: MeRSZ.hu (2024) adatai alapján, saját szerkesztés

A 2. táblázat alapján a külföldi menedzserek alkalmazása sok esetben része egy vállalat globális stratégiájának, ahol a cél az, hogy a cég nemzetközi szinten egységes arculatot, minőséget és vezetési stílust képviseljen. Ezek a munkavállalók főként felsővezetők, menedzserek, akik tapasztalatukból fakadóan jobban megértik a nemzetközi piacok igényeit, és kapcsolatban állhatnak más országokban működő leányvállalatokkal vagy partnerekkel. A helyi alkalmazottak előnyei főként a költséghatékonyságban, a kulturális összhangban, valamint az egyszerűbb jogi keretek között rejlik. Helyi munkavállalók esetében nincsenek integrációs kihívások és jogi akadályok, ami gyorsabb és zökkenőmentesebb beilleszkedést biztosít, valamint az adott országra vonatkozó törvényekhez és szabályokhoz is már alkalmazkodtak. Ők azok, akik – külföldi munkavállalók foglalkoztatása esetén – felelősek lehetnek az integrációs folyamat működéséért, a kollégák egyenlő elfogadásáért. Egy vállalat, amely képes kombinálni a külföldi és helyi munkaerő előnyeit, versenyelőnyt szerezhet a piacon, mivel képes lesz mind a globális, mind a helyi szinteken hatékonyan működni. Ezek mellett lehetősége van különböző nézőpontok figyelembevételével következtetéseket levonni majd felkészülni a jövőbeni gazdasági nehézségekre.

A magyarországi népességsökkenés és idősödés miatt évente körülbelül 50 ezer fővel lecsökken a munkaképes korúak létszáma (15–64 évesek) (KSH, 2023). Sok fejlett országban a népesség öregedése komoly probléma. A migráció hozzájárulhat a fiatalabb népesség arányának növeléséhez, ami fontos akár a nyugdíjrendszerek fenntarthatósága szempontjából. Baksay Gergely hozzátette, hogy a kelet-közép-európai régióban vége az „olcsó munkaerő” korszakának” (MKT, 2024). Az utóbbi években egyre inkább megfigyelhető tendencia a munkaerőpiacon, hogy a munkavállalók bérigénye jelentősen megnövekedett. Ezen tény több okra is visszavezethető; az egyik legfontosabb ok, hogy az ország számos szektorában, iparágában munkaerőhiány alakult ki, különösen a szakmunkák és a specifikus képzettséget igénylő területeken. Egy-egy pozícióhoz szükséges kiválasztási folyamat sokszor emiatt hónapokig elhúzódhat. A munkaerőhiány következtében a munkáltatók kénytelenek versenyezni a rendelkezésre álló munkaerőért, ami felhajtja a béreket.

Ezek mellett a magyar gazdaságban tapasztalható az életszínvonal emelkedése, mely szintén hozzájárult ahhoz, hogy a munkavállalók egyre magasabb béreket várnak el. A fogyasztói árak növekedése és az infláció is közrejátszik abban, hogy a munkavállalók magasabb fizetést követelnek, hogy fenntarthassák életszínvonalukat (GKI, 2023). Az elmúlt években egyre inkább a bérek konvergenciája figyelhető meg a fejlettebb nyugat-európai országokhoz képest. Bár hazánkban a bérek még mindig elmaradnak a nyugat-európai szinttől, a különbség csökkent, és a munkavállalók is egyre inkább olyan fizetést várnak el, amely közelebb áll az európai átlaghoz (MNB, 2023). Figyelembe véve az egyre magasabb elvárással rendelkező magyar munkaerőt jogosan dönthet a munkáltató külföldi szakember foglalkoztatása mellett.

A foglalkoztatás Magyarországon a globális trendekkel megegyezően alakult, viszont a munkaerőpiacon már kevés a tartalék, így munkaerőimportra lehet szükség a munkaerő-kereslet kielégítésére. A feszes munkaerőpiac miatt középtávon valószínűleg alacsonyabb növekedéssel kell számolni, mint az ezt megelőző évtizedben (Laczkó, 2024). A feszes munkaerőpiac közvetlen hatása az, hogy a vállalkozások nehezebben tudnak bővíteni, nem áll rendelkezésre elegendő munkaerő. Ez a jelenség értelemszerűen lassítja a gazdasági növekedést.

A gazdasági tényezők mellett érdemes figyelembe venni a migrációt érintő társadalmi problémákat is. A nők különböző csoportjai esetében is érezhető a kulturális különbség, mely a migráció körülményeivel, motivációival összefüggő okokkal magyarázható (Gödri, 2024). Ezekben a társadalmakban a nők szerepe gyakran a családi és háztartási feladatokra korlátozódik, ami megnehezíti számukra a munkaerőpiacon való elhelyezkedést és a társadalomba való integrációt a fogadó országban. A háború elől menekülő szíriai nők

esetében a migráció gyakran kényszerített, és elsősorban a túlélés motiválja őket. Ezzel szemben egyes norvég vagy dél-koreai nők esetében a migráció motivációja inkább a jobb gazdasági lehetőségek keresése.

2.3.4 Harmadik országbeliek munkaerőpiaci integrációjának kihívásai

Bár a bevándorlás szerepe a munkaerőpótlásban és ezáltal a gazdasági növekedésben gyakran emlegetett érv a bevándorlás mellett, világos, hogy mindez csak akkor válik valóra, ha a bevándorlók sikeresen integrálódnak a munkaerőpiacon. Részletezi Gödri (2024) nemzetközi migráció, a bevándorlókkal szembeni attitűdök kutatója.

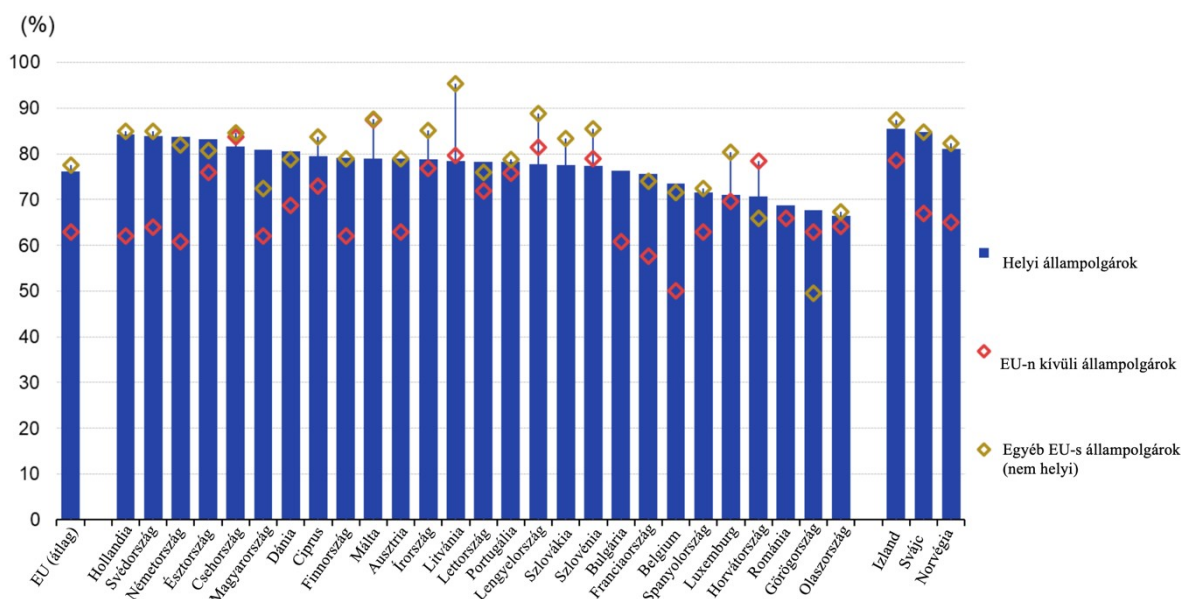
Az integráció egy kétirányú folyamat, amely a befogadó társadalomtól és a bevándorlótól is nyitottságot, együttműködést és türelmet igényel. Sikerességét azonban számos tényező befolyásolja: egyfelől a fogadó ország intézményi feltételei (migrációs és munkaerőpiaci szabályozása), általános gazdasági, munkaerőpiaci és társadalmi körülményei, integrációs politikája vagy éppen annak hiánya; másfelől viszont a bevándorló népesség összetétele, a migráció okai, körülményei, valamint az adott bevándorló (etnikai) közösség jelenléte és helyzete a fogadó országban (Gödri, 2024). Ezek mellett a nyelvi akadályok leküzdése kulcsfontosságú a sikeres integrációhoz. A helyi nyelv elsajátítása megkönnyíti a munkaerőpiaci belépést, a társadalmi kapcsolatok kialakítását és az esetleges oktatásban való részvételt (Smith, 2022). Közösségi alapú programok, mint például kulturális fesztiválok, sportesemények és önkéntes munka, segítenek a bevándorlóknak abban, hogy kapcsolatokat építsenek a helyi lakosokkal és jobban beilleszkedjenek a társadalomba. A kapcsolatépítés mellett ugyancsak meghatározó a fogadó országban töltött idő: ennek növekedésével a munkaerőpiaci mutatók többnyire javulnak, ami az úgynevezett országspecifikus készségek elsajátításával, a nyelvismeret javulásával is összefügg (Európai Migrációs Hálózat 2022).

Bár a bevándorlók – főként a kevésbé fejlett harmadik országokból érkezettek – fogadó népes-

séghez képest rosszabb munkaerőpiaci helyzete az európai országok többségében megfigyelhető (OECD, 2021). Ez a jelenség jól kirajzolódik az Eurostat 2023-as adataiból is (4. ábra), amely az Európai Unió és néhány kapcsolódó ország (Izland, Svájc, Norvégia) 20-64 éves korosztályának foglalkoztatási rátáit vizsgálja tagállamok szerint.

A piros rombuszok a nem EU-s állampolgárok foglalkoztatási rátáját jelzik az ábrán. Az adatok alapján a foglalkoztatási ráta jelentős eltéréseket mutat a különböző állampolgársági csoportok között. A nem EU-s állampolgárok általában alacsonyabb foglalkoztatottsággal rendelkeznek, ami arra utal, hogy ezekben az országokban nehezebb a munkaerőpiaci

integrációjuk. Az EU-s állampolgárok esetében a foglalkoztatási arány közelebb áll a helyi lakosokéhoz, hiszen az EU-n belüli szabad mozgás megkönnyíti a munkaerőpiaci részvételt.



4. ábra: Foglalkoztatási ráta az EU-ban tagállamonként 2023-ban

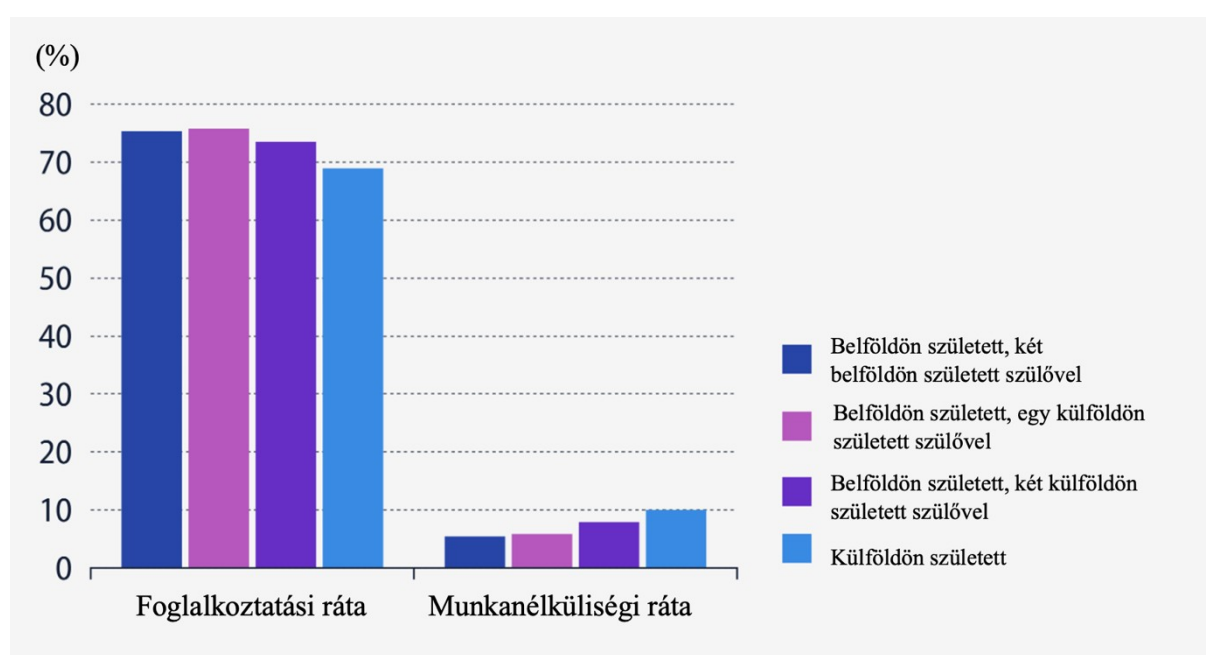
Forrás: Eurostat (2024) adatai alapján, saját szerkesztés

A képzettségi szint hasonlóan nagy hatással van a bevándorlókkal kapcsolatos attitűdökre. Különös dologra lett figyelmes Farkas (2024), megállapította, hogy az alacsony képzettségű állampolgárok általában nem kedvelik a vendégmunkásokat, a magasan képzett munkakörökben dolgozók pedig inkább támogatják a bevándorlást és a vele járó integrációt. Ennek egyik oka, hogy a magasan képzettek úgy vélik, hogy a munkaerőpiacon nem kell versenyezniük a bevándorlókkal, mivel az ő munkaerőpiaci szegmensükben kisebb a verseny. Ezért a „fehér galléros”, szellemi munkavállalók sok esetben nyitottabbak az integrációra. A másik, hogy az alacsonyabb képzettségű munkavállalók gyakran érzik, hogy a bevándorlók veszélyt jelentenek számukra, mivel ugyanazon munkahelyekért versenyeznek, ami nyomást gyakorolhat a bérekre és a foglalkoztatási lehetőségekre. Ezen versenyhelyzet növelheti a feszültséget és az integráció elleni megítéléseket adott országon belül. Fontos megjegyezni, hogy a bérezésre gyakorolt hatás, illetve a szellemi foglalkoztatottak harmadik országbeliekről alkotott véleménye régióként és iparáganként változó.

Egyes gazdasági tanulmányok (Borjas, 2015) azt mutatják, hogy a bevándorlás akár pozitív hatással is lehet a bérekre, különösen a magasabb képzettséget igénylő területeken, ahol a bevándorlók hozzájárulhatnak a GDP növekedéséhez, az innovációhoz és a termelékenység növekedéséhez (Delgado-Prieto 2024). Ugyanakkor az alacsonyabb képzettséget igénylő

szektorokban nagyobb valószínűséggel merülnek fel olyan aggályok, hogy a bevándorlás lefelé nyomhatja a béreket, különösen ott, ahol a munkaerőpiac már eleve telített.

A munkaerőpiaci integrációt leggyakrabban a foglalkoztatási ráta és munkanélküliségi ráta alapján mérik (Gödri, 2024). Az 5. ábra a 20 és 64 év közötti emberek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátáit mutatja különböző csoportokban az Európai Unió tagállamaiban. Az adatok különböző háttérű embereket hasonlítanak össze, mint a hazai születésűek, akiknek szülei szintén hazai születésűek, sötétkék jelzéssel. Hazai születésűek, akiknek az egyik szülője külföldön született (lila), hazai születésűek, akiknek mindkét szülője külföldön született (sötétlila), külföldön született emberek (világoskék).



5. ábra: Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta az EU-ban, 2021-ben

Forrás: Eurostat (2024) adatai alapján, saját szerkesztés

A foglalkoztatási arány mind a négy csoportban egészen magas, 70% fölötti, de észrevehető bizonyos különbség. A hazai születésűek (mindkét szülő hazai) és az egyik szülő külföldön született csoportjai közel azonos foglalkoztatási rátával rendelkeznek. A külföldön születettek foglalkoztatási aránya valamivel alacsonyabb, de még mindig közel 70% körül van. Az alacsony foglalkoztatottság adódhat abból, hogy a bevándorlók egy része diszkriminatív helyzetbe kerül, így nehezebb a munkaerőpiaci integráció (Card, 1990).

A hazai születésűek két hazai szülővel rendelkezők munkanélküliségi rátája a legalacsonyabb. Ezzel ellentétben a külföldön születettek csoportjában a munkanélküliségi arány a legmagasabb. Ez azt jelzi, hogy ezek az emberek nagyobb kihívásokkal szembesülnek a

munkaerőpiacon, például diszkriminációval, a végzettségük el nem ismerésével, vagy nehezebben találnak olyan munkát, amely megfelel a képesítéseiknek. A fogadó országban további támogatásra lenne szükségük ahhoz, hogy teljes mértékben integrálódjanak a munkaerőpiacra, mint például képesítésre, elismerésre méltó képzési programokra vagy karrier-tanácsadásra. Összességében a diagram alapján megállapítható, hogy bár a migránsok és azok leszármazottai nagyrészt sikeresen integrálódnak a munkaerőpiacra, még mindig vannak különbségek, amelyek kezelése további erőfeszítéseket igényelhet. A külföldi születésű népesség munkaerőpiaci mutatói általában rosszabbak (Eurostat, 2024).

A foglalkoztatottak esetében az integráció további fontos mutatója lehet a túlképzettség (foglalkozásukhoz képest magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők aránya) (Aydemir – Robinson, 2008). A külföldön szerzett diplomákat és képesítéseket ugyanis nem mindig ismerik el teljes mértékben a fogadó országban, ami azt eredményezi, hogy a bevándorlók olyan munkát kénytelenek vállalni, amely nem felel meg a képzettségi szintjüknek. Például egy mérnök vagy orvos, aki hazájában megszerezte a diplomáját, csak alacsonyabb szintű, nem szakmai munkát talál a fogadó országban, ha képesítéseit nem ismerik el.

„Nem szabad figyelmen kívül hagyni a külföldiek által előidézett társadalmi konfliktusokat, de azokat kellő objektivitással és a téma alapos körbejárásával szükséges kezelni” (Lados – Brucker, 2023, p. 61.).

A migránsok és a befogadó közösségek közötti kulturális különbségek gyakran vezethetnek félreértésekhez, bizalmatlansághoz és feszültségekhez. Ezek a különbségek megjelennek a mindennapi élet különböző területein, az értékrendben, a vallási szokásokban, vagy akár a munkahelyi és szociális normákban. A migránsokkal szembeni előítéletek és sztereotípiák gyakran túlzottan felerősítik a valóságban létező problémákat, és fokozzák a társadalmi feszültségeket.

Az előbbieket alapján, véleményem szerint az integrációs politikák hatékonyságának elemzése elengedhetetlen. Azok az országok, amelyek sikeresen integrálják a bevándorlókat, általában kevesebb társadalmi konfliktussal szembesülnek. Az alapos vizsgálatnak ki kell terjednie arra, hogy milyen integrációs intézkedések működnek jól, és hol van szükség további fejlesztésre.

A harmadik országból érkező munkaerő alkalmazása Magyarországon és Európában is egyre nagyobb teret nyer, ugyanakkor a közbeszéd és a média gyakran negatív fényt vet erre a jelenségre. Az utóbbi időszakban több olyan publikáció is megjelent, amelyek különösen az ázsiai és afrikai országokból érkező munkavállalókat kritizálják, nem csupán munkavállalásuk, hanem jelenlétük által keltett állítólagos társadalmi és gazdasági hatások miatt is. Kahanec – Zimmermann (2010) rávilágít arra, hogy a külföldi munkavállalók

jelenléte kapcsán megjelenő társadalmi ellenállás sokszor előítéleteken alapul, és a migrációs kérdéskör gyakran összekapcsolódik a kultúrák közötti különbségekből fakadó feszültségekkel. Az ázsiai és afrikai munkaerővel kapcsolatos negatív cikkek az elérhető statisztikai adatok és gyakorlati tapasztalatok tükrében azonban sok esetben nem feltétlenül mutatnak reális képet (Dustmann – Frattini, 2014).

E munkaerőpiaci jelenséget különböző aspektusból lehet megközelíteni: egyrészt figyelembe kell venni a gazdasági szükségszerűségeket és a munkaerőhiányt, másrészt fontos kiemelni a kulturális és társadalmi szempontokat, amelyek szintén hatással vannak a munkaerőimport megítélésére.

2.3.5 Az integráció akadályai Magyarországon

A külföldi munkaerő integrációja és társadalmi megítélése Nyugat- és Kelet-Magyarországon szintén eltérő. A nyugat-magyarországi régiókban, ahol a helyi munkavállalók aránya magasabb, kevesebb interakció van a harmadik országbeli munkavállalókkal, ami alacsonyabb szintű társadalmi feszültséget eredményez (Fóti, 2017). Emellett a magasabb életszínvonal, a gazdasági stabilitás és a közeli osztrák munkalehetőségek miatt a közvélemény a külföldi munkaerőt kevésbé érzékeli fenyegetésként. Kelet-Magyarországon viszont a külföldi munkavállalók megjelenése erősebben érződik, és ezzel együtt a társadalmi feszültségek is fokozódnak, különösen a kulturális különbségekből fakadóan (Papp – Zsarnai, 2018). Míg a helyi munkaerőre egyre inkább az iparhoz kapcsolódó feladatok hárulnak, a külföldiek megjelenése új helyzetet teremt, amit sokan fenyegetésként értékelnek.

Lados – Brucker (2023) arra is rámutat, hogy a külföldi munkaerő megítélése nem minden esetben tükrözi a tényleges munkaerőpiaci szükségleteket. A közvéleményben megjelenő félelmek, amelyek a munkahelyek elvételére és a kulturális különbségek miatti társadalmi feszültségekre vonatkoznak, gyakran alaptalanok. Az ilyen előítéletek elsősorban a kevés interakcióból és a megfelelő tájékoztatás hiányából fakadnak, hiszen a külföldi munkavállalók integrációja nem célja a hazai munkaerő kiszorításának, hanem az ipari kapacitások fenntartását és a gazdasági növekedés előmozdítását szolgálja. Nyugat-Magyarországon a külföldi munkaerő alkalmazása még mindig kevésbé elterjedt, míg Kelet-Magyarországon, ahol a gazdasági növekedés erőteljesebb és a munkaerőhiány akutabb, elengedhetlenné vált a külföldi munkaerőre való támaszkodás.

A külföldi munkaerő alkalmazása gazdasági szempontból elkerülhetetlen következménye annak, hogy a hazai munkaerőpiac számos szektorban nem képes kielégíteni a keresletet. Az ázsiai és afrikai munkavállalók beáramlása így nemcsak rövid távú gazdasági előnyöket kínál,

hanem hozzájárulhat a hosszú távú fejlődéshez is, mivel olyan munkahelyeket töltenek be, amelyekre a hazai munkaerő nem elérhető vagy nem megfelelően képzett (Kozma, 2020). Az említett régiók munkavállalói szívesen vállalják azokat a fizikai és betanított munkákat, amelyeket a magyar munkaerő szűkössége miatt nehéz lenne más módon betölteni.

A gazdasági szükségszerűségek ugyanakkor nem egyenlítik ki a társadalmi megítélés problémáit. Az ázsiai és afrikai országokból érkező munkavállalók jelenlétével kapcsolatos előítéletek, valamint a kulturális különbségek miatti társadalmi feszültségek kezelése további figyelmet igényel (Kiss, 2019).

Összességében a vizsgált szakirodalmak alapján megállapítható, hogy a jelenlegi magyar munkaerőpiac helyzete összetett és kihívásokkal teli. Az országban egyre nagyobb szükség van munkaerőimportra, különösen a gazdasági növekedés fenntartása és a munkaerőhiány enyhítése érdekében. A szakirodalmak bemutatták, hogy bár a harmadik országbeli munkavállalók alkalmazása nélkülözhetetlen a magyar munkaerőpiac számára, fontos, hogy a közvélemény támogatását is elnyerje ez a folyamat. Az integráció sikerességéhez elengedhetetlen a munkáltatók és a helyi közösségek közötti kapcsolatok erősítése, valamint a megfelelő nyelvi és kulturális akadályok kezelésének elősegítése

Az elemzések szerint a külföldi munkaerő bevonása hozzájárulhat a munkaerőpiaci igények kielégítéséhez és a gazdasági növekedés fenntartásához.

3. ANYAG ÉS MÓDSZER

A fejezet célja, hogy bemutassa a kutatás alapjait, a vizsgálat körülményeit, valamint az alkalmazott elemzési módszereket.

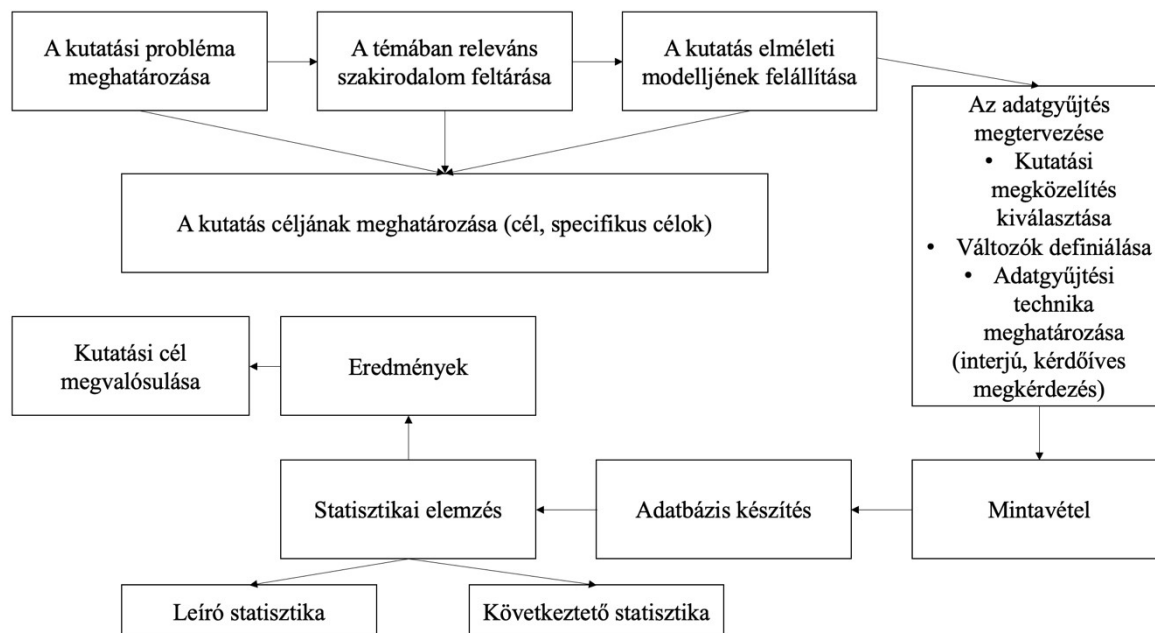
Először áttekintem a kutatás előzményeit és teljes folyamatát, majd részletesen ismertetem az általam használt különféle módszereket. Az eredmények értékelésekor figyelembe vett tényezőket és az alkalmazott statisztikai számításokat is bemutatom.

3.1 A kutatás előzményei, folyamata

A magyar munkaerőpiacon az elmúlt években egyre súlyosabb munkaerőhiány tapasztalható. A gazdaság növekedésének és versenyképességének fenntartása érdekében egyre inkább szükségessé válik a harmadik országbeli munkavállalók bevonása, mivel a hazai munkaerő nem tudja kielégíteni a növekvő keresletet. Ezzel együtt felmerül a kérdés, hogy a harmadik országbeli munkavállalók integrációja milyen mértékben sikeres, és hogyan hatnak ezek a folyamatok a munkaerőpiaci viszonyokra.

A saját kutatás folyamatát Boncz (2015) alapján készítettem el, melyet a 6. ábra szemléltet. Első lépésként az adott téma pontos és releváns kutatási problémáját határoztam meg. Ez a lépés rendkívül fontos, mert véleményem szerint megmutatja a teljes kutatás irányát. Ezt követően a meglévő szakirodalom elemzése és áttekintése következett. Ezzel biztosítottam, hogy a kutatás megalapozott legyen, és az elméleti ismeretekre épüljön. Az összegyűjtött szakirodalom és meglévő ismeretek alapján kialakítottam a kutatás elméleti keretét, amely segít a kutatás során vizsgált változók és összefüggések megértésében.

A kutatás pontos célját és specifikus célkitűzéseit ezek alapján megfogalmaztam, hogy világos legyen, mit kívánok elérni a kutatással. Majd a következő lépésben meghatároztam a kutatási megközelítést és kutatásom kulcsváltozóit, amit az interjú struktúrájának és a kérdőívnek az összeállítása követett. Az adatok statisztikai elemzése során leíró és következtető statisztikai elemzéseket is végeztem. Az eredmények értékelésén keresztül fogalmaztam meg kutatásom következtetéseit és javaslatait, értékelve ezáltal kutatási célom megvalósulását. Ezen eredményt a következő fejezet tartalmazza. Végül összegzem, hogy a kutatás során elért eredmények hogyan járultak hozzá a kitűzött kutatási célok eléréséhez.



6. ábra: A dolgozat kutatási folyamata

Forrás: Boncz (2015) alapján, saját szerkesztés

3.2 A kutatás módszerei

A kutatás során kvantitatív és kvalitatív módszereket alkalmaztam. A lakossági és munkavállalói kérdőíves adatgyűjtés mellett célom vezetői interjúk készítése harmadik országbeli munkavállalókkal foglalkozó szakemberekkel.

3.2.1 A kérdőíves kutatás bemutatása

A kérdőív tartalmát Balázs-Földi (2018), valamint Olonisakin – Adebayo (2021) kérdései alapozták meg, illetve azok kerültek átalakításra. A kérdőív az értekezésben szereplő szervezeti kérdőív struktúráját és kérdéslogikáját adaptálta a harmadik országbeli munkavállalókra vonatkozó attitűdök mérésére.

A kérdőívem összeállításához elsősorban szakirodalmi áttekintést végeztem, ami alapjaiban meghatározta a kérdőív felépítését. A kérdőív első részében feltérképeztem a magyar lakosság véleményét a munkaerőhiánnyal kapcsolatban és megvizsgáltam hozzáállásukat a külföldi munkavállalók munkahelyi befogadásával és a társadalmi elfogadással kapcsolatban. A kérdőív struktúrája ennek értelmében a következő részeket foglalta magában: (1) munkaerőpiaccal kapcsolatos észrevételek, (pl. Valóban azért van-e Magyarországon

munkaerőhiány, mert alacsonyak a bérek?), (2) a harmadik országbeliekre vonatkozó asszociáció vizsgálata (pl. Melyik az a 3 szó, ami eszébe jut, amikor meghallja a "harmadik országbeli" kifejezést?), (3) a xenofóbiához kapcsolódó attitűdök vizsgálata (pl. A harmadik országból érkezők vajon elveszik-e a munkát a helyiektől?) (4) integrációt elősegítő szervezeti és személyes tevékenységek felmérése (pl. Harmadik országból érkező kollégáját invitálta már valamilyen munkahelyen kívüli eseményre?). A kérdőívem végén a (5) demográfiai adatok felvételére került sor. (nem, életkor, végzettség, munkavégzésre irányuló kérdések).

Az adatgyűjtés online kérdőív segítségével történt hólabda módszerrel, a válaszadók között a lakosságon belül a különböző szervezeti méretű és típusú vállalatok munkavállalói is jelen voltak a felmérésben. A mintavétel választott technikájából adódóan természetesen sem a reprezentativitás, sem pedig a véletlenszerűség kritériumait nem teljesíti a mintám, így elemzésem következtetései sem általánosíthatók.

A megfelelő szűrés és szelektálás után a dolgozatban 152 fő válasza került feldolgozásra. A célcsoport a magyarországi lakosság köréből került ki, lehetővé téve, hogy a válaszadók között helyi, kisebb cégeknél és multinacionális vállalatoknál dolgozó munkavállalók is szerepeljenek. Ezáltal az eredmények különböző szervezeti méret és kultúra szempontjából egyaránt értékelhetők.

Kérdőívem elemzése során mind leíró statisztikai számításokat, mind pedig következtetési statisztikán alapuló hipotézisteszteléseket végeztem. Előbbi során elsősorban megoszlási viszonyszámokat kalkuláltam, utóbbi esetében pedig nem-paraméteres teszteket végeztem. A független kétmintás t-próba nem-paraméteres verzióját, a Mann-Whitney tesztet alkalmaztam azokban az esetekben, amikor azt vizsgáltam, hogy mutatkozik-e szignifikáns eltérés egy nominális mérési szintű változó (amely mindössze két kategóriával rendelkezik) kategóriái alapján képzett csoportok között, egy adott ordinális/skála változó függvényében. A teszt nullhipotézise (H_0) a csoportok közötti szignifikáns differencia hiányát feltételezi. Pearson-féle χ^2 próbát végeztem abban az esetben, amikor két alacsony mérési szintű (maximum ordinális szintű) változó között vizsgáltam az összefüggést. A χ^2 -próba egy ún. tapasztalati és egy elmélet/feltételes gyakorisági tábla között vizsgálja a szignifikáns eltérés meglétét, melyek közül előbbi a valós/mért adatok gyakoriságait reprezentálja, míg utóbbi egy olyan hipotetikus helyzetet, amikor a két változó független egymástól. A próba nullhipotézise (H_0) szerint nincs szignifikáns eltérés a két gyakorisági tábla között, tehát nincs összefüggés a vizsgált változók között sem (Field, 2009). Elemzésem során többváltozós statisztikai eljárást is alkalmaztam annak érdekében, hogy megvizsgáljam a xenofóbia szintjében lévő

heterogenitás lehetséges forrásait, illetve hatását a munkaerőpiacra és a szervezeti kultúrára. Ehhez az ún. kétlépcsős klaszteranalízist alkalmaztam, amely számos előnyös tulajdonsággal rendelkezik a tradicionális klaszterezési módszerekhez (például hierarchikus és k-means klaszterezés) képest. Egyfelől képes kezelni nagy adatbázisokat és lehetővé teszi a kategorikus és folytonos változók szimultán történő alkalmazását az elemzés során. Másfelől pedig egy kiválóan működő optimális klaszterszám kereső algoritmussal rendelkezik (lásd Chiu et al., 2001-es kutatását, akik megállapították, hogy a tesztelt adatbázisok esetében az algoritmus 98%-ban helyesen találta meg az optimális klaszterszámot), ami segít kiküszöbölni a kutató által hozott (részben vagy egészben) szubjektív döntéseket. A módszer alkalmazása során az optimális klaszterszám kiválasztását a BIC (bayesian information criterion) információs kritériumra alapoztam. A kétlépcsős klaszterelemzés és a további vizsgálatok elvégzéséhez az IBM SPSS Statistics 22 programot használtam (IBM, 2013). Hipotézisvizsgálataim során az elsőfajú hiba elkövetésének valószínűségét 5%-ban maximalizáltam ($\alpha=5\%$).

3.2.2 Interjú alapú primer kutatás bemutatása

Az interjúk során három munkaerőpiaci szolgáltató szervezet vezetőjével, döntéshozóival készítettem szakértői interjút. A strukturált interjú vezérfonalát előre meghatároztam, és minden résztvevővel azonos struktúra szerint jártam el, így biztosítva az adatgyűjtés egységességét (2. sz. melléklet). Az interjúk során az alábbi főbb témákat érintettük:

- a munkaerőpiaci helyzet jelenlegi állapota,
- munkaerőimport szükségessége és tapasztalatok,
- a jövőkép a harmadik országbeli munkavállalókkal kapcsolatban.

Az interjúk 2024 szeptemberében és októberében zajlottak le, mindhárom résztvevő eltérő méretű, ám hasonló tevékenységi körű vállalatot képviselt, ami lehetővé tette a különböző perspektívák összehasonlítását és a kutatási kérdések többoldali vizsgálatát.

Az első interjú alanyom Vitos Albert ügyvezető igazgató, a HSA Group cégcsoport képviselőjében. Relokációban és toborzásban szerzett több éves tapasztalata miatt tartottam relevánsnak az ő véleményét megkérdezni a témában.

A második interjú alanyom Bikádi Andrea, a Menton Jobs minősített foglalkoztató vállalat Kelet-Közép-Magyarországiért felelős regionális vezetője. Andrea részt vett az egyik első

Magyarországra érkező harmadik országbeliek munkavégzésének ellátásában, és azóta is aktívan ezen területen tevékenykedik.

A harmadik interjú alany Marosi Patrik, egy adózás- és munkaügyi szolgáltató cégnél, az Ernst & Young Tanácsadó Kft. egyik vezetői pozícióban dolgozó munkavállalója, aki immár 5 éve számos integrációval segítette a munkáltatókat illetve a munkavállalókat.

4. EREDMÉNYEK ÉS AZOK ÉRTÉKELÉSE

A következőkben az előbb bemutatott felmérések alapján ismertetésre kerülnek az eredmények és azok értékelése. Az összegyűjtött adatok elemzése rávilágít arra, hogy a kérdőíves válaszadók és interjú alanyok véleménye és tapasztalatai alapján hogyan vélekednek a harmadik országbeli munkavállalók munkaerőpiaci helyzetéről.

4.1 A kérdőíves kutatás eredményeinek elemzése

A kérdőíves kutatás során leíró statisztikai elemzést és hipotézisvizsgálatokat alkalmaztam annak érdekében, hogy átfogó képet kapjak a munkaerőpiaci helyzetről és az integráció lehetséges megítéléséről Magyarországon. A leíró statisztika különböző eszközeinek segítségével összegyűjtöttem és elemeztem a válaszadók véleményét. A vizsgálat során gyakorisági táblákat készítettem, amelyek révén részletesebben feltérképeztem a válaszadók közötti különbségeket és a társadalmi attitűdöket. Ezen statisztikai elemzés lehetővé tette a válaszok kategóriák szerinti osztályozását, így átfogóbb képet kaptam a domináns nézetekről. Mindemellett többváltozós statisztikai elemzést is végeztem. Klaszterelemzést hajtottam végre annak érdekében, hogy válaszadóim eltérő attitűdökkel rendelkező csoportjait tudjam azonosítani. A módszertan hozzájárult ahhoz, hogy a kvantitatív adatok alapján objektív megállapításokat tegyek a munkaerőhiány problémájáról, és rávilágított a társadalom általános nézeteire is.

4.1.1 A demográfiai adatok ismertetése

A mintára vonatkozó részletes adatokat a *3. táblázat* foglalja össze. A minta 152 főből áll, amelynek demográfiai jellemzőit az alábbiakban ismertetem.

Megállapítható, hogy a kérdőívet nagyobb arányban töltötték ki a nők (58,5%), mint a férfiak (41,5%). A minta legnagyobb része a fiatalabb korosztályból, vagyis a 14–28 évesek közül kerül ki (45,4%). Az idősebb korcsoportok aránya alacsonyabb: a 29–43 évesek 19,7%-ot, a 44–58 évesek 26,3%-ot, míg a 59–77 évesek 8,6%-ot tesznek ki.

Az iskolai végzettséget tekintve a legtöbben (43,7%) egyetemi diplomával rendelkeznek. Jelentős még az érettségivel rendelkezők aránya is (42,9%).

A háztartások mérete szerint a résztvevők többsége 3-5 fős háztartásban él (55,3%). A kisebb, 1-2 fős háztartások aránya 42,1%. Azok, akik 1-2 fős háztartásban élnek, nagyobb

valószínűséggel tartoznak a fiatalabb, 14–28 év közötti korosztályhoz, hiszen ebben a korosztályban gyakori, hogy még nincsenek saját családjuk, vagy egyedül élnek.

3. táblázat: A minta demográfiai alapú bemutatása

Változó	Minta (n=152)
<i>Nem (%)</i>	
Nő	41,5
Férfi	58,5
<i>Életkor kategória (%)</i>	
14-28	45,4
29-43	19,7
44-58	26,3
59-77	8,6
<i>Legmagasabb iskolai végzettség (%)</i>	
Egyetemi képzés	43,7
Felsőfokú	0,7
Főiskola	1,4
Szakközépiskola	9,9
Technikus	0,7
Általános iskola	0,7
Érettségi	42,9
<i>Egy háztartásban élők száma (%)</i>	
1-2 fő	42,1
3-5 fő	55,3
6 vagy több	2,6
<i>Háztartás életszínvonala (%)</i>	
Nagyon nehezen élünk	1,4
Nehezen élünk	6,1
Semleges	38,3
Jól élünk	40,9
Nagyon jól élünk	13,3
<i>Munkaerőpiaci státusz (%)</i>	
Aktív, dolgozik	71,7
Passzív, nem dolgozik	28,3

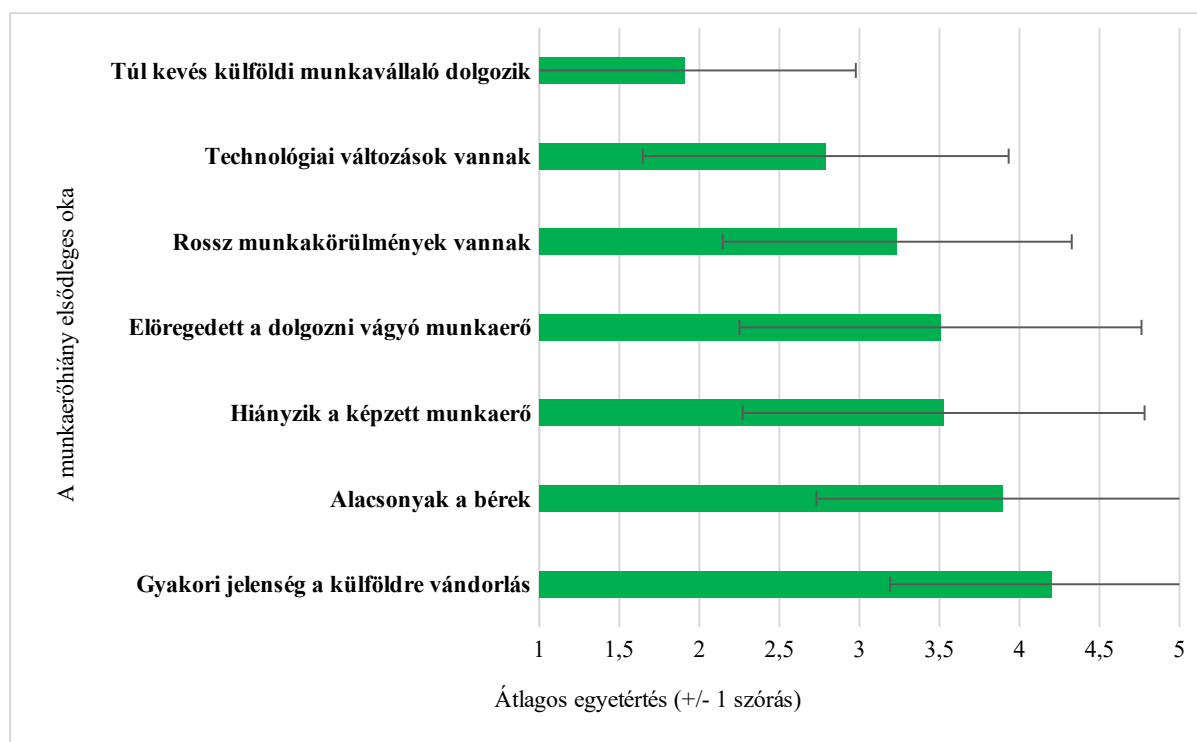
Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Az életszínvonal megítélésében a válaszadók többsége középszintű elégedettséget mutat, míg 13,3% mondja magát nagyon jól élőnek. A legtöbben dolgoznak (71,7%), ami arra utal, hogy a foglalkoztatottság szintje hatással lehet a háztartások stabilitására és általános elégedettségére. A munkavégzés helyszíne alapján a legtöbben Észak-Alföldön (31,58%) dolgoznak, jelentős arányban Budapest (15,13%) és Észak-Magyarország (15,13%) is

szerepel. Összességében a minta jellemzői alapján elmondható, hogy a résztvevők többsége fiatalabb nő, akik egyetemi végzettséggel rendelkeznek, jellemzően 3-5 fős háztartásokban élnek, és nagy részük dolgozik. Az életszínvonaluk többségük szerint jónak mondható.

4.1.2 A munkaerőhiány okainak elemzése

Ebben az elemzésben a munkaerőhiány okait mutatom be a 7. ábrán látható tényezők alapján. A munkaerőpiaci hiány egy összetett probléma, amelyet számos tényező befolyásol. Az ábra segítségével bemutatom, hogy a válaszadók hogyan vélekedtek ezekről az okokról, és mely tényezőket tartották a legjelentősebbnek a munkaerőhiány kialakulásában. Az egyes tényezőket részletesen is elemzem, külön kitérve arra, hogyan viszonyulnak egymáshoz, és milyen mértékben járulnak hozzá a munkaerőpiac jelenlegi kihívásaihoz.



7. ábra: Összevont kutatási eredmény a munkaerőhiány okairól

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A 7. ábra adatai alapján a munkaerőhiányra legnagyobb hatást a külföldre vándorlás gyakorolja. A válaszadók átlagosan magas egyetértést mutattak azzal a kijelentéssel, hogy a külföldi munkavállalás jelentősen hozzájárul a munkaerőhiányhoz. Az eredmények azt mutatják, hogy a válaszadók több mint fele (51,3%) teljesen egyetért azzal, hogy a külföldre vándorlás széleskörű jelenség Magyarországon. Ez arra utal, hogy sokan keresnek munkát külföldön, ahol jobb lehetőségeket és magasabb fizetést találhatnak. Az elvándorlás

következménye, hogy a hazai munkaerőpiacon egyre több a hiány olyan szakterületeken, amelyek versenyképessége szempontjából elengedhetetlenek, mint az egészségügy, az informatika vagy a mérnöki szakmák.

A másik fontos tényező az alacsony bérek problémája volt, amely szintén magas egyetértési szintet kapott. Az eredmények szerint a megkérdezettek 68,4%-a (4-es és 5-ös skálajelöléssel) egyetért azzal az állítással, hogy az alacsony bérezés munkaerőhiányt eredményez Magyarországon. Úgy tűnik, hogy a hazai bérezés nem mindig versenyképes, és ez szintén az elvándorlás irányába tereli a munkavállalókat, vagy arra készíti őket, hogy inkább ne vállaljanak el bizonyos állásokat. Ezen kívül megállapítható, hogy az alacsony bérek hátrányosan érintik a gazdaság fejlődését is, mivel kevesebb pénz marad a dolgozónál a hazai fogyasztásra. Így a munkaerő megtartása és a versenyképes bérezés megteremtése kulcsfontosságú tényezők lehetnek a munkaerőhiány mérséklésében. Emellett a képzett munkaerő hiánya is fontos szerepet játszik; sok álláshelyet nem lehet betölteni, mert nincs megfelelő képzettségű munkaerő, és ez különösen a technológiai vagy szakmai területeken jelenthet problémát. Az előregedett munkaerő szintén hozzájárul a munkaerőhiányhoz, bár kisebb mértékben, mivel az idősebb munkavállalók gyakran kevésbé alkalmazkodóképesek a változó piaci igényekhez, különösen a technológiai újításokhoz. A rossz munkakörülmények is szerepet játszanak; bár kevésbé meghatározó tényező, de hozzájárulhat a munkavállalók elégedetlenségéhez és fluktuációjához. A technológiai változások megjelenése szintén befolyásolja a munkaerőhiányt, mivel új készségeket igényel, amelyekkel nem minden munkavállaló rendelkezik. Végül a külföldi munkavállalók alacsony aránya kevésbé tűnik meghatározónak. Az állítással kapcsolatban 46,1% egyáltalán nem ért egyet, míg a skála végén lévő, teljes egyetértést mutató válaszok aránya alacsony. Mindez arra utalhat, hogy a válaszadók szerint jelenleg nem ez a legfőbb megoldás a hazai munkaerőhiány problémájára. Ennek hátterében az is állhat, hogy a társadalomban nagyobb az igény a helyi munkaerő foglalkoztatására, és kisebb mértékben van jelen a külföldi munkavállalók iránti nyitottság.

4.1.3 A migráns fogalom ismeretére és használatára vonatkozó eredmények

A migráns szó fogalmával kapcsolatban a válaszadók jelentős része – 86,2% – úgy érzi, hogy tisztában van a pontos definícióval, sőt, a harmadik országbeli munkavállaló helyes meghatározást is magas arányban választották ki (4. táblázat). Mindez arra enged következtetni, hogy a válaszadók tudatosan használják a kifejezést, ismerik a fogalom társadalmi és gazdasági kontextusait, és pontosan értik annak jelentését.

4. táblázat: **Migráns szó fogalmára vonatkozó ismeretek megítélése**

Megítélése szerint ismeri-e a migráns szó fogalmát?	Gyakoriság	Százazék	Kumulált százalék
Tisztában vagyok a fogalmával, annak tartalmával.	131	86,184	86,184
Vannak elképzeléseim, ötleteim, hogy mit jelent, de részleteket nem tudok.	21	13,816	100,000
Hiányzó adat	0	0.000	
Összesen	152	100,000	

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A migráns kifejezés körüli tudatosság és ismeret szintén hozzájárul a társadalmi diskurzushoz, mivel az emberek jobban megértik a migráció és a munkaerőpiac közötti összefüggéseket, például, hogy milyen hatása lehet a migráns munkaerő bevonásának a helyi munkaerőpiaci helyzetre. Ez egyben azt is mutatja, hogy a válaszadók informáltak a fogalom használatában, ami segítheti az integrációt is, hiszen pontosabb képük van arról, hogy kit is tekintenek migránsnak.

5. táblázat: **Harmadik országbeli munkavállaló definíciójának megítélése**

Kérem, válassza ki az alábbi definíciók közül, hogy Ön szerint melyik a harmadik országbeli munkavállaló helyes meghatározása!	Gyakoriság	Százalék	Kumulált százalék
Az az EGT-n belüli munkavállaló, aki az Európai Unión belül mozog, és minden országban egy rövid időre vállal munkát	17	11,184	11,184
Olyan migráns, aki egy másik országba költözött dolgozni, de a munkája még mindig a hazájában van.	4	2,632	13,816
Olyan migráns, aki egy nem EU-s országból érkezett, és az Európai Unióban vagy az Európai Gazdasági Térségben dolgozik	105	69,079	82,895
Olyan migráns, aki már az EU-ban született, de másik EU-s országba költözött munkavállalási céllal.	3	1,974	84,868
Olyan személy, aki rendszeresen ingázik egy harmadik országba dolgozni, de nem él ott tartósan.	23	15,132	100,000
Hiányzó adat	0	0.000	
Összesen	152	100,000	

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A kutatás rávilágít arra is, hogy a válaszadók közel fele (49%) teljesen más fogalomként tekint a migráns és a harmadik országbeli munkavállaló kifejezésekre, míg egy részük (31,6%) hasonlónak véli őket (6. táblázat). A harmadik országbeli munkavállalókat a

válaszadók egyértelműen elkülönítik a migránsoktól, és a munkavállalói céllal érkezőket tudatosan más csoportként kezelik.

6. táblázat: A harmadik országbeli munkavállaló, mint migráns megítélése

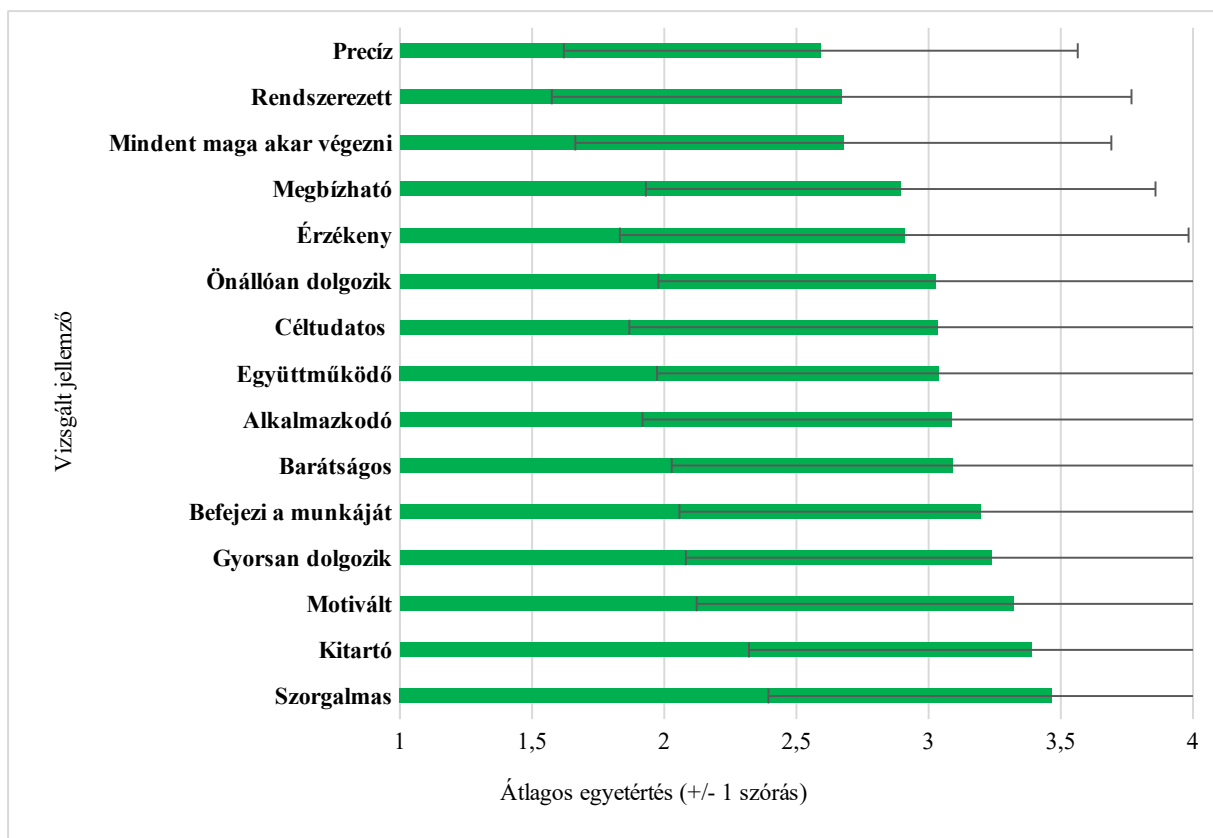
Hogyan vélekedik a következő állításról?	Gyakoriság	Százalék	Kumulált százalék
Egyéb	4	2,632	2,662
Egymás szinonímái	5	3,289	5,298
Hasonlóak	48	31,579	37,748
Megegyezik	11	7,237	45,033
Nem tudom	9	5,921	50,993
Teljesen más	74	48,684	100,000
Hiányzó adatok	1	0,658	
Összesen	152	100,000	

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Ez a különbségtétel azt jelzi, hogy a migráció fogalma sokak számára a gazdasági céloktól eltérő – például politikai vagy humanitárius – indítékokat sugall. A válaszadók tudatosan kezelik külön fogalomként a két csoportot, ami azt mutatja, hogy társadalmi szinten is kialakult az a különbségtétel, hogy a gazdasági céllal érkező harmadik országbeli munkavállalók nem tartoznak feltétlenül azon migráns kategóriába, amit legtöbbször az illegális bevándorlással kötnék össze.

A válaszadók véleményét kikértem arról is, hogy mi jut eszükbe, amikor a „harmadik országbeli” kifejezést hallják. A leggyakrabban említett szavak bekerültek egy szófelhőbe, mely a 8. ábrán látható.

A legnagyobb méretű szavak, mint a "külföldi" és "szegénység," arra utalnak, hogy a megkérdezettek többsége a külföldi munkavállalókhoz gyakran társítja a gazdasági nehézségeket és a társadalmi hátrányokat. Az olyan kifejezések, mint "migráns," "menekült," "vendégmunkás," valamint a földrajzi megjelölések – például "afrika," "ázsia," és "kínai" – azt jelzik, hogy a válaszadók a migráció nemzetközi aspektusaira gondoltak, amikor erről a fogalomról beszéltek.



9. ábra: Harmadik országbeliek munkavállalókra vonatkozó, vizsgált tulajdonságok

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A vízszintes tengelyen az egyetértés átlagos mértéke látható 1-től 5-ig, míg a függőleges tengelyen az értékelt tulajdonságokat soroltam fel.

A legkiemelkedőbb tulajdonság a „szorgalmas” volt, amely a legmagasabb értéket kapta, jelezve, hogy a válaszadók szerint ez az egyik legjobban a harmadik országbeliekre vonatkozó jellemző. A szorgalom mellett a „kitartó” és a „motivált” tulajdonságok is magas értékeket értek el, ami arra utal, hogy a résztvevők nagyra értékelik a harmadik országbeliek munkamorálját és munka iránti elkötelezettségét, amely kedvezően befolyásolhatja a hazai munkaerőpiacot, és megteremtheti az alapot a hosszú távú integrációs lehetőségek és stratégiák kidolgozására.

A válaszadók 37,5%-a teljes mértékben egyetértett azzal, hogy a külföldi munkavállalók szorgalmasak, míg a kitartást 36,8% értékelte teljes egyetértéssel.

Az, hogy a harmadik országból érkező gyorsan dolgozik és befejezi a munkáját, valamivel a válaszadók szintén mérsékelt egyetértést mutattak, 30,9%-uk magas értékelést adott erre, de az arány nem érte el a szorgalom és kitartás terén mutatott eredményeket.

Az „alkalmazkodó” és „együttműködő” tulajdonságok szintén viszonylag magas pontszámot kaptak, ami arra mutat, hogy a válaszadók a csapatmunkát és az együttműködési készséget alapvetőnek tekintik egy munkahelyi környezetben harmadik országból érkező kollégával. A „barátságos” hozzáállás is viszonylag magas egyetértést mutat, bár ez kevésbé hangsúlyos, mint a korábban említett munkateljesítménnyel kapcsolatos tulajdonságok.

A „célorientált” és „önállóan dolgozik” jellemzők közepes szintű egyetértést kaptak, ami azt jelzi, hogy ezek is megjelennek a harmadik országbeliek körében, de talán nem annyira alapvetőek, mint a kitartás és a szorgalom. Ezzel szemben a „precíz” és „rendszeres” tulajdonságok viszonylag alacsonyabb gyakorisági szinttel rendelkeznek, ami arra utalhat, hogy bár ezek a tényezők is hasznosak, nem annyira kritikusak a harmadik országbeli munkaerő értékelése során. A „mindent maga akar végezni” és az „érzékeny” jellemzők pedig a legalacsonyabb egyetértési szintet kapták, ami arra enged következtetni, hogy a válaszadók úgy gondolják nem jellemző a harmadik országbeliekre, munkahelyi környezetben.

Összességében elmondható, hogy a válaszadók leginkább a szorgalom, kitartás és motiváció tulajdonságokkal azonosítják a harmadik országbeli munkavállalókat míg az egyéni, kevésbé csapat-orientált tulajdonságokat, mint például az „érzékeny” vagy „mindent maga akar végezni,” kevésbé tartják jellemzőnek.

4.1.5 Xenofóbia alapú klaszterelemzés eredményei

Elemzésem következő szakaszában a megkérdezettek xenofóbiával kapcsolatos attitűdjeire alapozva kétlépcsős klaszteranalízist végeztem annak érdekében, hogy a kitöltők eltérő véleménnyel rendelkező csoportjait tudjam azonosítani. A klaszteranalízis bemeneti változói öt témakör mentén kerültek kialakításra, összesen 16 állítást soroltam fel a kérdőívben az alábbiak szerint:

Attitűdök a harmadik országbeliekkel kapcsolatosan:

- A harmadik országbeli munkavállalók jelenléte káros a gazdaságra.
- A harmadik országból érkezők elveszik a munkát a helyiektől.
- A külföldi munkavállalók hozzájárulnak a gazdasági fejlődéshez.
- A harmadik országbeli bevándorlók több problémát okoznak, mint hasznot hoznak.

Személyes érzések a külföldiekkel kapcsolatban

- Zavarónak találom, ha egy harmadik országbeli személy a szomszédom lenne.
- Szívesen dolgoznék együtt harmadik országbeli munkavállalókkal.

- Kényelmetlenül érzem magam, ha egy harmadik országbeli személy a munkahelyemen van.

Kulturális és társadalmi hatások megítélése

- A harmadik országbeli bevándorlók veszélyeztetik a magyar kulturális identitást.
- A harmadik országból érkező emberek gazdagítják a magyar kultúrát.
- A harmadik országbeliek nem hajlandók alkalmazkodni a magyar társadalom normáihoz.

Kormányzati intézkedések és bevándorlás szabályozása

- A kormánynak szigorítania kellene a harmadik országbeli munkavállalók bevándorlási szabályain.
- A harmadik országbeli bevándorlók számát csökkenteni kellene.
- A harmadik országbeli munkavállalók jelenléte megoldást nyújthat a munkaerőhiányra.

Bizalom és biztonságérzet

- A harmadik országbeliek jelenléte miatt kevésbé érzem magam biztonságban.
- Nem bízom meg a harmadik országbeli munkavállalókban.
- A külföldi munkavállalók tisztességesen végzik a munkájukat.

A kétlépcsős klaszteranalízis optimális klaszterszám kereső algoritmus a két klaszteres megoldást javasolta, amely döntést az ún. sziluett mérőszám értéke is alátámasztott (0,0 feletti Norusis, 2011 alapján). További részletek a választott modell információs kritériumairól a 7. táblázatban láthatók.

7. táblázat: A különböző klaszterszámú megoldások információs kritériumai

Klaszterek száma	Bayesi információs kritérium (BIC)	A BIC változása az előző klaszterszámú megoldáshoz képest	A BIC változásának aránya	A távolságmérések aránya
Egyklaszteres megoldás	1 838,49	-	-	-
Kétklaszteres megoldás	1 578,92	-259,57	1,00	3,55
Háromklaszteres megoldás	1 621,31	42,39	-0,16	1,69

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A következő lépésben meghatároztam a kétklaszteres megoldás esetében az input változók átlagos rangértékeit és Mann-Whitney teszten keresztül vizsgáltam a klaszterek között mutatkozó szignifikáns eltérést. Az eredményeket a 8. táblázat ismerteti.

8. táblázat: Átlagos rangértékek és eltéréselemzések a klaszterek között

Állítás	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nyitottak)	z-érték	p-érték
1. állítás	3,55	2,24	-6,99	<0,01
2. állítás	3,84	2,47	-6,69	<0,01
3. állítás	2,41	3,73	-7,22	<0,01
4. állítás	3,81	2,43	-7,57	<0,01
5. állítás	3,86	2,03	-7,73	<0,01
6. állítás	2,16	3,52	-6,82	<0,01
7. állítás	3,19	1,79	-6,69	<0,01
8. állítás	3,59	2,31	-5,61	<0,01
9. állítás	1,69	2,80	-5,37	<0,01
10. állítás	3,97	2,77	-5,96	<0,01
11. állítás	4,45	2,79	-8,30	<0,01
12. állítás	4,29	2,54	-8,66	<0,01
13. állítás	2,07	3,35	-6,36	<0,01
14. állítás	3,74	2,11	-7,17	<0,01
15. állítás	4,05	2,14	-8,68	<0,01
16. állítás	2,72	3,49	-4,94	<0,01
<i>Szegmens mérete</i>				
n = 152	58	94		
Összesen (%)	38,20	61,80		

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Megjegyzés: Félkövérrrel kiemelve a magasabb átlagos rangérték (egyetértés) látható az állítások esetében. Az állítások részletei az alfejezet elején kerültek bemutatásra.

A 8. táblázat adatai alapján megállapítható, hogy mind a 16 állítás megítélésében szignifikáns eltérés mutatkozott a klaszterek között. Az állítások értelmezését követően azt a megállapítást tehetjük, hogy az első klaszter szignifikánsan nagyobb egyetértést mutat azokkal az állításokkal kapcsolatosan, amelyek a harmadik országbeli munkavállalókhoz negatívan állnak hozzá (például “A harmadik országbeli munkavállalók jelenléte káros a gazdaságra.”, “A harmadik országból érkezők elveszik a munkát a helyiektől.”). Ebből kiindulva az 1. klasztert “Idegenellenesek”-nek nevezhetjük el. A második klaszter tagjai már szignifikánsan pozitívabban állnak a harmadik országból érkező munkavállalókhoz (szignifikánsan jobban egyetértettek például az olyan állításokkal, mint “A külföldi munkavállalók hozzájárulnak a

gazdasági fejlődéshez.”, és a “Szívesen dolgoznék együtt harmadik országbeli munkavállalókkal.”), ebből kiindulva ezt a klasztert “Nytottak”-nak neveztem el.

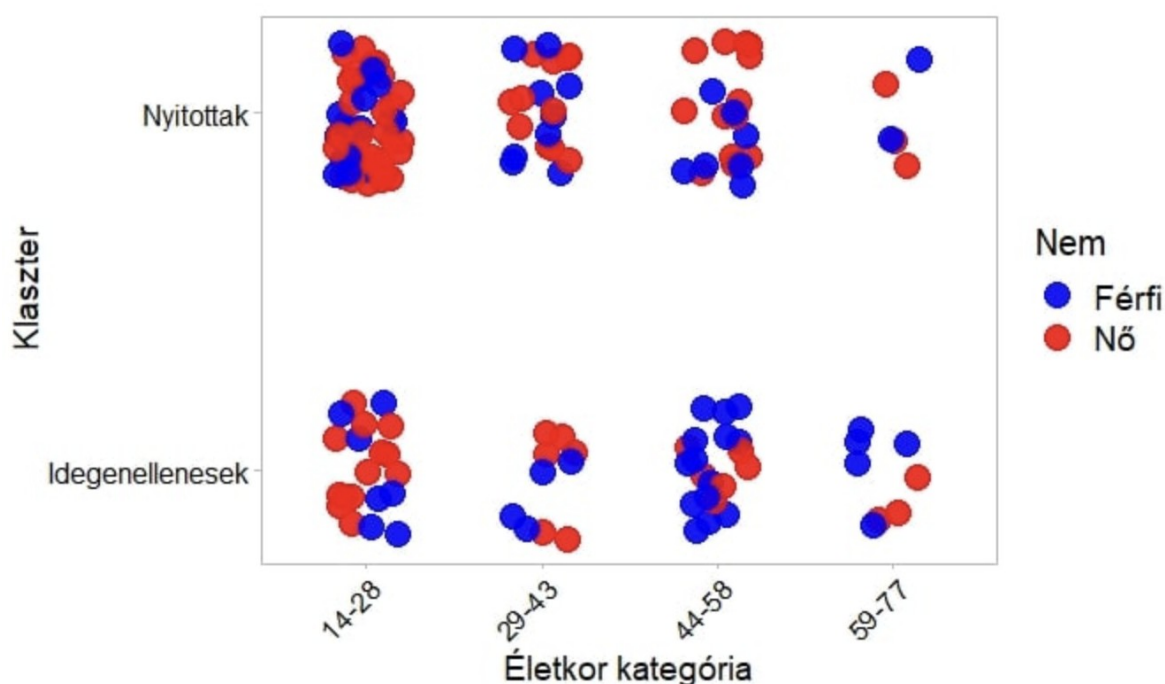
9. táblázat: A klaszterek jellemzői

	Idegenellenesek	Nyitottak	χ^2	p-érték
Nem (%)				
Férfi	47,6 (2,0)	52,4 (-2,0)	4,08 df=1 Cramer V=0,16	0,04
Nő	31,5 (-2,0)	68,5 (2,0)		
Életkor kategória (%)				
14-28	29,0 (-2,1)	71,0 (2,1)	8,15 df=3 Cramer V=0,23	0,04
29-43	33,3 (-0,6)	66,7 (0,6)		
44-58	50,0 (1,8)	50,0 (-1,8)		
59-77	61,5 (1,8)	38,5 (-1,8)		
Diploma (%)				
Diplomás	31,9 (-1,5)	68,1 (1,5)	2,11 df=1	0,18
Nem diplomás	43,4 (1,5)	56,6 (-1,5)		
Egy háztartásban élők száma (%)				
1-2 fő	37,5 (-0,1)	62,5 (0,1)	0,02 df=1	1,00
3 fő vagy több	38,6 (0,1)	61,4 (-0,1)		
18 év alattiak száma a háztartásban (%)				
Nincs gyermek	38,2 (0,0)	61,8 (0,0)	<0,01 df=1	1,00
Van gyermek	38,1 (0,0)	61,9 (0,0)		
Életszínvonal (%)				
Nehezen élnek meg	72,7 (2,4)	27,3 (-2,4)	5,92 df=2	0,05
Megélnek	36,2 (-0,4)	63,8 (0,4)		
Jól megélnek	35,4 (-0,8)	64,6 (0,8)		
Dolgozik-e (%)				
Igen	39,4 (0,5)	60,6 (-0,5)	0,27 df=1	0,71
Nem	34,9 (-0,5)	65,1 (0,5)		

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Megjegyzés: A százalékos megoszlások alatt zárójelben a korrigált Pearson-féle maradékok értékei láthatók. A Cramer-féle asszociációs együttható értéke mindössze a szignifikáns esetekben került feltüntetésre.

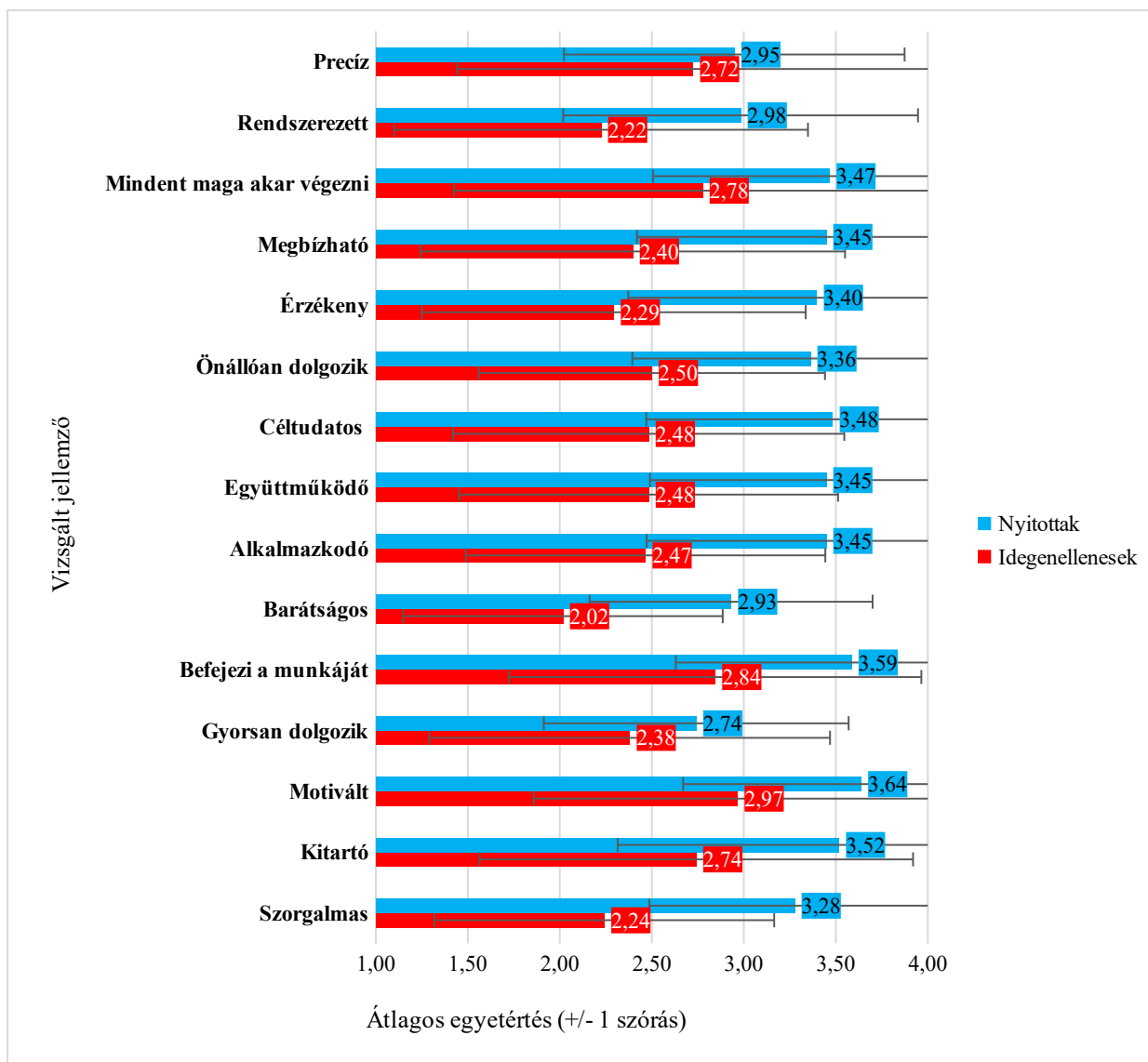
A 9. táblázat eredményei alapján megállapítható, hogy két változó esetében mutatkozott szignifikáns összefüggés a klaszterekkel. A nemek esetében azt a következtetést vontam le, hogy az első klaszterbe („Idegenellenesek”) szignifikánsan több férfi és kevesebb nő került. Ebből tehát arra következtethetünk, hogy amíg a nők nyitottabbak és elfogadóbbak a harmadik országból érkező munkavállalókkal kapcsolatosan, addig a férfiak esetében ellenállás figyelhető meg. Az életkor esetében azt a következtetést tettem, hogy szignifikánsan több 14 és 28 év közötti megkérdezett került a „Nyitottak” klaszterbe, míg szignifikánsan kevesebben vannak ebből a korosztályból az „Idegenellenesek” csoportban. A szignifikáns következtetéseket a 10. ábra szemlélteti.



10. ábra: A klaszterek életkor és nemek szerinti jellemzői

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Megvizsgáltam a klaszterek eltérő megítélését a korábban már ismertetett harmadik országból érkező munkavállalókkal szembeni jellemzőkkel kapcsolatosan (11. ábra). Az eredmények alapján megállapítható, hogy minden jellemzőt illetően nagyobb átlagérték szerepel a „Nyitottak” csoport mellett, míg kisebb az „Idegenellenesek”-nél.



11. ábra: A harmadik országból érkező munkavállalókkal kapcsolatos jellemzők megítélése klaszterek szerint

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Elemzésem következő szakaszában azt vizsgáltam meg, hogy mutatkozik-e szignifikáns eltérés a klaszteranalízis eredményeként azonosított csoportok között olyan kérdések megítélésében, melyek a munkaerőpiaccal kapcsolatosak. Elsőként a következő hét állítással való egyetértést vizsgáltam meg.

- Alacsonyak a bérek.
- Rossz munkakörülmények vannak.
- Hiányzik a képzett munkaerő.
- Gyakori jelenség a külföldre vándorlás.

- Technológiai változások vannak.
- Előregedett a dolgozni vágyó munkaerő.
- Túl kevés külföldi munkavállaló dolgozik.

Az eltéréselemzések vizsgálatára Mann-Whitney próbát alkalmaztam, melynek eredményeit a 10. táblázat ismerteti. Az eredmények alapján szignifikáns eltérés mutatható ki a klaszterek között mindössze egy állítás megítélésében mutatkozott. Itt azt a következtetést vontam le, hogy a „Nyitottak” klaszterbe tartozók szignifikánsan nagyobb egyetértést mutatnak azzal az állítással kapcsolatban, hogy „Túl kevés külföldi munkavállaló dolgozik”.

10. táblázat: **Mann-Whitney teszt a klaszterek közötti eltérés vizsgálatára**
(munkaerőpiacra kapcsolatos vélemények)

	Átlagos rangérték		z-érték	p-érték
	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nyitottak)		
Alacsonyak a bérek.	79,45	74,68	-0,68	0,50
Rossz munkakörülmények vannak.	74,53	77,71	-0,45	0,65
Hiányzik a képzett munkaerő.	82,75	72,64	-1,42	0,16
Gyakori jelenség a külföldre vándorlás.	73,61	78,28	-0,69	0,49
Technológiai változások vannak.	76,57	76,46	-0,02	0,99
Előregedett a dolgozni vágyó munkaerő.	81,39	73,48	-1,11	0,27
Túl kevés külföldi munkavállaló dolgozik.	65,60	83,22	-2,57	0,01

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Megjegyzés: Az állítások esetében az 1-es érték jelentette az „Egyáltalán nem értek egyet”, míg az 5-ös érték a „Teljes mértékben egyetértek” véleményt.

Ugyancsak megvizsgáltam azt, hogy a klaszterek szerinti elhatárolódásnak, azaz a harmadik országbeli munkavállalók szembeni xenofób attitűdöknek van-e összefüggése azzal, hogy a kitöltők dolgoztak-e már korábban ilyen munkavállalókkal. Az összefüggés vizsgálatára Pearson-féle χ^2 próbát alkalmaztam. Az eredmények a 11. táblázatban láthatók.

11. táblázat: A klaszterek és a korábbi munkatapasztalat közötti összefüggés

	1. klaszter (Idegen- ellenesek)	2. klaszter (Nytítottak)	Összesen (fő)
Dolgoztam korábban harmadik országbeli munkavállalóval.	16 [-0,8]	32 [0,8]	48
Nem dolgoztam korábban harmadik országbeli munkavállalóval, de nem zárkoznék el tőle.	16 [-4,0]	57 [4,0]	73
Nem dolgoztam korábban harmadik országbeli munkavállalóval, de nem is szeretnék.	26 [5,9]	5 [-5,9]	31
Összesen (fő)	58	94	n=152

Megjegyzés: A gyakoriságok alatt szögletes zárójelben a Pearson-féle maradékok értékei láthatók.

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A változók (klaszterek, korábbi munkatapasztalat harmadik országból érkező munkavállalóval) közötti kapcsolatot Pearson-féle Khi2 próbán keresztül megvizsgálva arra jutottam, hogy a klaszterek és a korábbi munkatapasztalat között szignifikáns összefüggés van (Számított Khi2-érték=36,08; df=2; p-érték<0,01; Cramer's V=0,49).

A Pearson-féle maradékok elemzésén keresztül megállapítható, hogy a „Nytítottak” klaszterében szignifikánsan gyakoribbak azok, akik, habár még korábban nem dolgoztak harmadik országból érkező munkavállalóval, nem zárkoznának el tőle. Mindemellett az „Idegenellenesek” klaszterben szignifikánsan gyakoribbak azok, akik korábban nem dolgoztak harmadik országból érkező munkavállalóval, de nem is szeretnék ezt kipróbálni a jövőben sem.

Szintén Pearson-féle Khi2 próbán keresztül vizsgáltam meg azt, hogy van-e összefüggés a klaszterek és aközött, hogy vajon képesek-e a magyar munkavállalók együtt dolgozni harmadik országból érkező munkavállalóval. Az eredmények a 12. táblázatban láthatók.

12. táblázat: A klaszterek és a harmadik országbeli munkavállalókkal való közös munka közötti összefüggés

	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nyitottak)	Összesen (fő)
Képesek a magyar munkavállalók együttesen munkát végezni harmadik országból érkező munkavállalóval.	21 [-5,6]	76 [5,6]	97
Nem képesek a magyar munkavállalók együttesen munkát végezni harmadik országból érkező munkavállalóval.	22 [4,6]	7 [-4,6]	29
Nem tudom	15 [2,3]	11 [-2,3]	26
Összesen (fő)	58	94	n=152

Megjegyzés: A gyakoriságok alatt szögletes zárójelben a Pearson-féle maradékok értékei láthatók.

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A változók (klaszterek, magyar és harmadik országból érkező munkavállalók közös munkavégzése) közötti kapcsolatot Pearson-féle χ^2 próbán keresztül megvizsgálva arra jutottam, hogy a klaszterek és a korábbi munkatapasztalat között szignifikáns összefüggés van (Számított χ^2 -érték=32,88; df=2; p-érték<0,01; Cramer's V=0,47).

A Pearson-féle maradékok elemzésén keresztül megállapítható, hogy a „Nyitottak” klaszterében szignifikánsan gyakoribbak azok, akik szerint képesek a magyar és a harmadik országból érkező munkavállalók a közös munkára. Mindazonáltal az „Idegenellenesek” csoport már bizonytalan e téren, tehát szignifikánsan gyakoribbak esetükben azok, akik nem tudják azt, hogy sikeresen kivitelezhető lenne-e, illetve szintén szignifikánsan nagyobb számban vannak azok, akik szerint egyértelműen nem lennének képesek együtt dolgozni a magyarok és a harmadik országból érkező munkavállalók.

Elemzésem következő szakaszában azt vizsgáltam meg, hogy van-e szignifikáns összefüggés a klaszterek és aközött, hogy a kitöltők véleménye alapján kell-e támogatni a harmadik országbeli munkavállalókat. Az eredmények a 13. táblázatban láthatók.

13. táblázat: A klaszterek és a harmadik országbeli munkavállalóknak irányuló támogatás szükségessége közötti összefüggés

	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nyitottak)	Összesen (fő)
Szükséges támogatni őket.	9 [-6,1]	62 [6,1]	71
Nem szükséges támogatni őket.	43 [7,0]	16 [-7,0]	59
Nem tudom.	6 [-1,1]	16 [1,1]	22
Összesen (fő)	58	94	n=152

Megjegyzés: A gyakoriságok alatt szögletes zárójelben a Pearson-féle maradékok értékei láthatók.

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A változók (klaszterek, a harmadik országbeli munkavállalóknak irányuló támogatás szükségessége) közötti kapcsolatot Pearson-féle χ^2 próbán keresztül megvizsgálva arra jutottam, hogy a klaszterek és a támogatás szükségessége között szignifikáns összefüggés van (Számított χ^2 -érték=50,79; df=2; p-érték<0,01; Cramer's V=0,58).

A Pearson-féle maradékok elemzésén keresztül megállapítható, hogy a „Nyitottak” klaszterében szignifikánsan gyakoribbak azok, akik szerint szükséges támogatni a harmadik országból érkező munkavállalókat. Az „Idegenellenesek” ezzel ellentétben meg vannak győződve arról, hogy nem szükséges támogatni őket.

Elemzésem következő szakaszában a *xenofóbia munkahelyi kultúrára gyakorolt hatására* helyeztem a hangsúlyt.

Választ kerestem arra, hogy van-e szignifikáns összefüggés a klaszterek és aközött, hogy befolyásolják-e a harmadik országból érkező munkavállalók a magyar munkahelyi kultúrát. Az eredmények a 14. táblázatban láthatók.

14. táblázat: A klaszterek és a harmadik országbeli munkavállalók munkahelyi kultúrára gyakorolt hatása közötti összefüggés

	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nytottak)	Összesen (fő)
Befolyásolják.	22 [1,6]	47 [-1,6]	69
Nem befolyásolják.	9 [-0,6]	30 [0,6]	39
Nem tudom.	1 [-1,6]	12 [1,6]	13
Összesen (fő)	58	94	n=152

Megjegyzés: A gyakoriságok alatt szögletes zárójelben a Pearson-féle maradékok értékei láthatók.

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A változók (klaszterek, a harmadik országbeli munkavállalók munkahelyi kultúrára gyakorolt hatása) közötti kapcsolatot Pearson-féle χ^2 próbán keresztül megvizsgálva arra jutottam, hogy a klaszterek és a harmadik országbeli munkavállalók munkahelyi kultúrára gyakorolt hatása között nincs szignifikáns összefüggés (Számított χ^2 -érték=3,63; df=2; p-érték=0,16).

A következő lépésben azt vizsgáltam meg, hogy van-e szignifikáns összefüggés a klaszterek és aközött, hogy bármiféle bizonytalanság vagy félelem merülne fel egy harmadik országból érkező kollégával szemben. Az eredmények a 15. táblázatban láthatók.

15. táblázat: A klaszterek és a harmadik országból érkező munkavállalókkal szemben felmerülő lehetséges aggályok közötti összefüggés

	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nytottak)	Összesen (fő)
Érezne félelmet.	8 [1,7]	11 [-1,7]	19
Nem érezne félelmet.	15 [-2,8]	66 [2,8]	81
Nem tudja.	9 [1,9]	12 [-1,9]	21
Összesen (fő)	32	89	n=121

Megjegyzés: A gyakoriságok alatt szögletes zárójelben a Pearson-féle maradékok értékei láthatók.

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A változók (klaszterek, a lehetséges bizonytalanság vagy félelem egy harmadik országból érkező kollégával szemben) közötti kapcsolatot Pearson-féle χ^2 próbán keresztül megvizsgálva arra jutottam, hogy a klaszterek és a harmadik országból érkező munkavállalókkal szemben felmerülő lehetséges aggályok között szignifikáns összefüggés van (Számított χ^2 -érték=7,92; df=2; p-érték=0,02; Cramer's V=0,26).

A Pearson-féle maradékok elemzésén keresztül megállapítható, hogy a „Nyitottak” klaszterében szignifikánsan gyakoribbak azok, akik nem éreznének semmiféle aggályt akkor, ha egy harmadik országból érkező személy lenne a kollégájuk.

A kutatás során választ kerestem arra is, hogy van-e szignifikáns összefüggés a klaszterek és aközött, hogy (a kitöltők véleménye alapján) hogyan (milyen irányba) hatnak a harmadik országból érkező munkavállalók a munkahelyi kultúrára. Az eredmények az 16. táblázatban láthatók.

16. táblázat: A klaszterek és a harmadik országbeli munkavállalók hatásának iránya közötti összefüggés

	1. klaszter (Idegenellenesek)	2. klaszter (Nyitottak)	Összesen (fő)
Pozitív irányba hatnak.	0 [-2,7]	17 [2,7]	17
Negatív irányba hatnak.	10 [3,7]	7 [-3,7]	17
Semlegesek.	9 [-0,8]	33 [0,8]	42
Összesen (fő)	19	57	n=76

Megjegyzés: A gyakoriságok alatt szögletes zárójelben a Pearson-féle maradékok értékei láthatók.

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

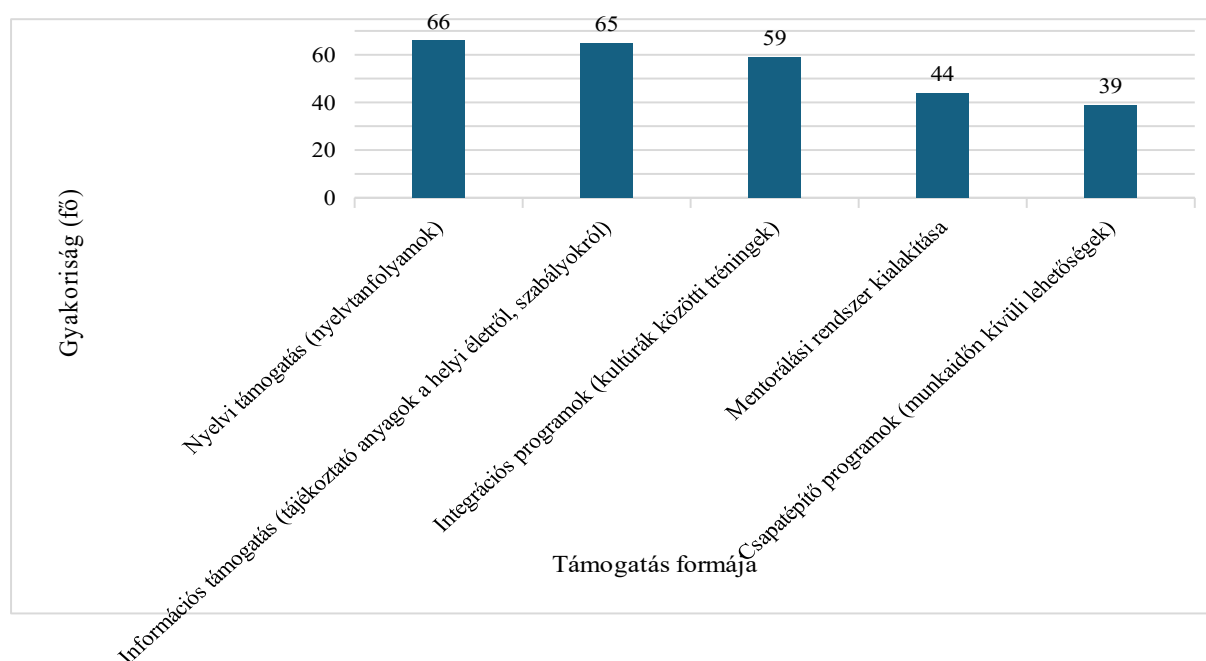
A változók (klaszterek, a harmadik országból érkező munkavállalók hatásának iránya) közötti kapcsolatot Pearson-féle χ^2 próbán keresztül megvizsgálva arra jutottam, hogy a klaszterek és a harmadik országból érkező munkavállalók hatásának iránya között szignifikáns összefüggés van (Számított χ^2 -érték=16,33; df=2; p-érték<0,01; Cramer's V=0,46).

A Pearson-féle maradékok elemzésén keresztül megállapítható, hogy a „Nyitottak” klaszterében szignifikánsan gyakoribbak azok, akik úgy érzik, hogy a harmadik országból érkező munkavállalók pozitív irányba hatnak a munkahelyi kultúrára. Mindemellett az 1.

klaszter tagjai között már gyakoribbak azok, akik szerint itt egyértelműen a negatív irány érvényesül.

4.1.6 A harmadik országbeli munkavállalók támogatásával kapcsolatos eredmények

A kutatás során választ kerestem arra is, hogy mit gondolnak a válaszadók, milyen tevékenységekkel lehetne a leghatékonyabban támogatni a harmadik országbeli munkavállalók beilleszkedését (12. ábra). A válaszadóknak több lehetséges opció közül lehetett választaniuk, és akár több választ is megadhattak, hogy kifejezzék, mely támogatási formákat tartják a legfontosabbnak.



12. ábra: Harmadik országbeliek támogatására irányuló tevékenységek

Forrás: Saját szerkesztés (2024)

Az eredmények alapján a legnagyobb igény a *nyelvi támogatásra* (66 válasz) és az *információs támogatásra* (65 válasz) mutatkozott. A megkérdezettek szerint ezek a nyelvi akadályok leküzdésében és a helyi élet szabályainak, szokásainak megértésében segítenének, ami elengedhetetlen a gördülékeny integrációhoz. Az integrációs programok (59 válasz), amelyek kulturális tréningekkel támogatnák a közösségek közötti megértést, szintén kiemelt figyelmet kaptak.

Ezen kívül jelentős támogatottságot élvezett a mentorálási rendszer kialakítása lehetőség (44 válasz), ami személyes iránymutatást nyújtana az új munkavállalóknak. Bár a csapatépítő

programok (39 válasz) valamivel kisebb érdeklődést kaptak, mégis fontos szerepet játszhatnak a munkahelyi kapcsolatok és a közösségi integráció erősítésében.

Az integrációs sikerességét a munkahelyi kultúra kontextusában vizsgálva arra az eredményre jutottam, hogy a válaszadók 63,8%-a úgy véli, hogy a magyar és a harmadik országbeli munkavállalók képesek együtt dolgozni, ami arra utal, hogy a társadalom nyitott az integrációs folyamatokra, és bizalommal tekint a közös munkavégzésre (17. táblázat).

17. táblázat: **Magyar és harmadik országbeli munkavállalók együttes munkavégzése**

Ön szerint képesek-e a magyarországi munkavállalók és a harmadik országbeli személyek együttesen munkát végezni?	Gyakoriság	Százalék	Kumulált százalék
Igen	97	63.816	63.816
Nem	29	19.079	82.895
Nem tudom	26	17.105	100.000
Hiányzó adat	0	0.000	
Összesen	152	100.000	

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Szintén ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódóan megkérdeztem a kitöltőimet, hogy invitálták-/invitálnák-e külföldi kollégájukat munkahelyen kívüli eseményre (18. táblázat). A válaszadók 38,8%-a meghívta már külföldi kollégáját munkahelyen kívüli eseményre, ami szorosabb társasági és munkahelyi kapcsolatok kialakulására utal.

18. táblázat: **Munkahelyen kívüli események**

Harmadik országból érkező kollégáját invitálta már/invitálná valamilyen munkahelyen kívüli eseményre (fesztyvál, sportesemény stb.)?	Gyakoriság	Százalék	Kumulált százalék
Igen	59	38.816	48.760
Nem	36	23.684	78.512
Nem tudom	26	17.105	100.000
Hiányzó adat	31	20.395	
Összesen	152	100.000	

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

Utolsóként azt vizsgáltam meg, hogy összességében mit gondolnak a válaszadók, vajon van-e hatása a harmadik országból érkező munkavállalóknak a munkahelyi kultúrára (19. táblázat).

19. táblázat: **Munkahelyi kultúra befolyásolása**

Ön szerint befolyásolják-e a harmadik országbeli munkavállalók a meglévő magyar munkahelyi kultúrát?	Gyakoriság	Százalék	Kumulált százalék
Igen	69	45.395	57.025
Nem	39	25.658	89.256
Nem tudom	13	8.553	100.000
Hiányzó adat	31	20.395	
Összesen	152	100.000	

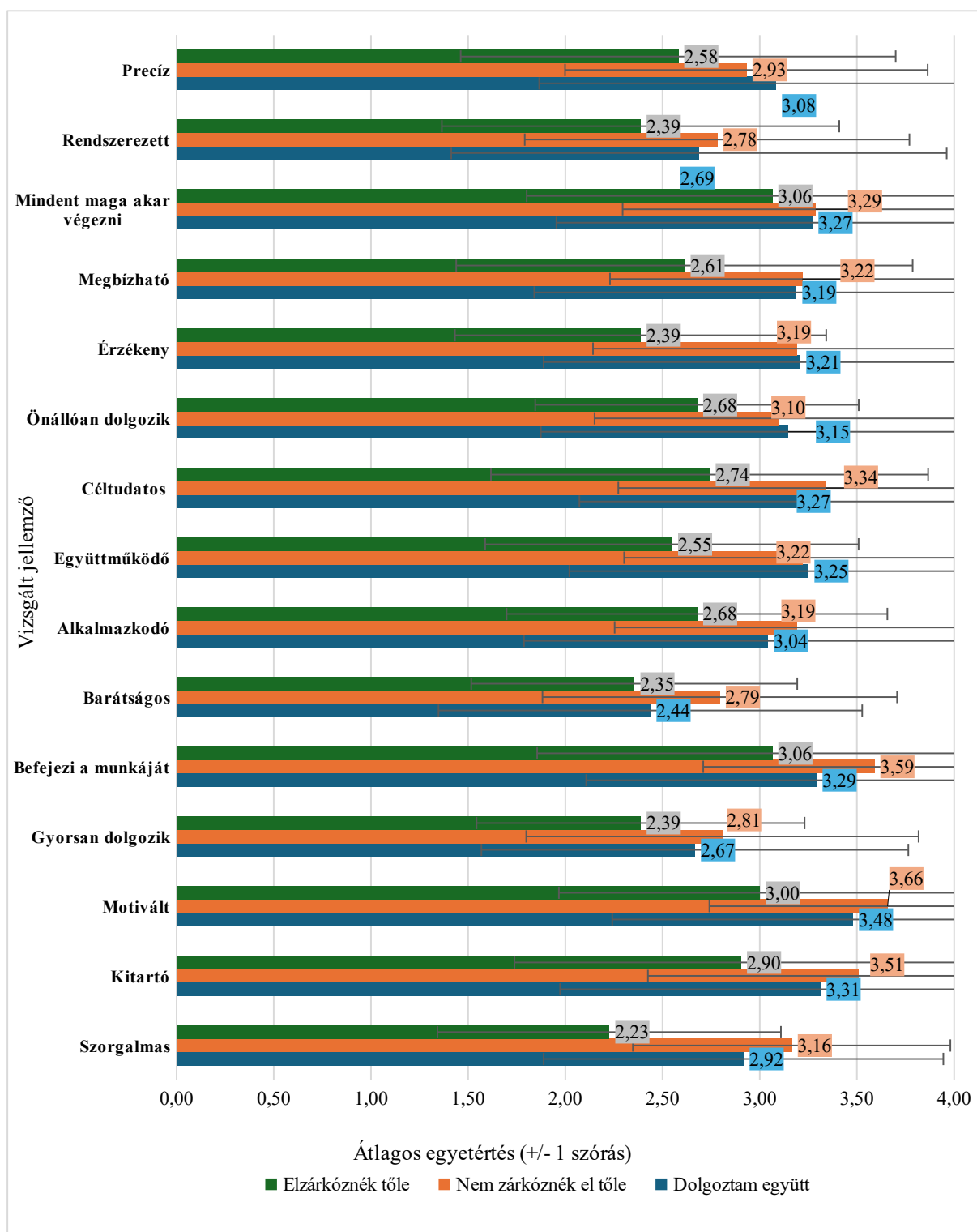
Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A válaszadók 45,4%-a úgy véli, hogy a külföldi munkavállalók hatással vannak a magyar munkahelyi kultúrára. Ez a magas arány mutatja, hogy a harmadik országbeli munkavállalók nem csupán szakmai, hanem kulturális szempontból is alakítják a munkahelyi környezetet, ami hosszú távon befolyásolhatja a vállalati kultúrát és a csapatszellemet (19. táblázat).

4.1.7 Harmadik országbeli munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatok

A felmérésből kiderül, hogy a válaszadók 31,6%-a már dolgozott harmadik országbeli munkavállalókkal, míg további 48% nem zárkózna el ettől a lehetőségtől. Ez az arány figyelemreméltó, mivel azt jelzi, hogy a társadalom nagy része nyitott a nemzetközi munkaerőre, és kedvező véleménnyel van a külföldi kollégákkal való együttműködésről. A korábban már ismertetett jellemzők megítélésének vizsgálatát végeztem el az ezen kérdésre adott válaszok alapján történő bontásban (13. ábra). Az eredmények azt mutatják, hogy minden jellemző esetében a korábban harmadik országból érkező munkavállalóval már együtt dolgozó vagy a nyitott (nem zárkózna el) személyek képviselnek nagyobb átlagos értéket. A két csoport között azonban már több eltérés is megfigyelhető. Például a precizitással a korábban már együtt dolgozó válaszadók értenek egyet inkább, míg a rendszerezettel a nyitottak (nem zárkózna el).

Ez a nyitottság kedvezhet a külföldi munkavállalók hazai integrációjának, és lehetőséget nyújt arra, hogy a harmadik országbeli munkaerő is hozzájáruljon a munkaerőhiány megoldásához.



13. ábra: A harmadik országból érkező munkavállalókkal kapcsolatos jellemzők megítélése nyitottsági csoportok szerint

Forrás: Saját vizsgálat, n=152

A fejezet összefoglalásaként megállapítható, hogy a harmadik országból érkező munkavállalók megítélése megosztó a kitöltők körében. Egy csoport teljesen elutasítónak minősíthető, míg egy másik csoport már jóval nyitottabb az irányukba. Ez a fajta attitűd azonban csak részben köthető szociodemográfiai jellemzőkhöz, statisztikailag jelentős hatást mindössze a nem és az életkor képvisel. A xenofóbia hatása mindemellett jelentős a munkaerőpiaccal kapcsolatos vélekedéseket és a munkahelyi kultúrát illetően is. Az elutasítóbb csoport szerint a harmadik országból érkező munkavállalókból már jelenleg is több dolgozik, mint kellene. Többségük nem szeretné megtapasztalni a velük történő együttes munkavégzést, illetve nem is gondolják, hogy a magyar munkavállalók képesek lennének együttes munkára a harmadik országból érkező munkavállalókkal. Végül pedig szilárd meggyőződésük van arról, hogy nem szükséges támogatni őket, illetve a munkahelyi kultúrára negatív hatást gyakorolnak.

4.2. Az interjú tapasztalatainak elemzése

A fejezet célja bemutatni a szakmai interjúk tapasztalatai alapján levont főbb következtetéseket. Ebben a részben kerül sor a vezérfonal fő témaköreinek összefoglalására, amelyek az interjúk elemzésének alapját képezik. Ennek részeként felvázolom a kutatás szempontjából releváns kérdéseket, feltárva a válaszadók által megfogalmazott kihívásokat, lehetőségeket, illetve az interjúk alapján kirajzolódó trendeket. Céлом, hogy bemutassam, hogyan járulnak hozzá ezek az információk a kutatás fókuszának mélyebb megértéséhez, és hogyan segítenek az eredmények hiteles és megalapozott következtetések levonásában.

4.2.1 Az interjú alanyok és a szervezetek bemutatása

Az alábbiakban bemutatásra kerül az általam választott szakmai interjú alanyok tevékenységi köre, illetve munkássága a harmadik országbeliekkel kapcsolatban.

Az első interjú alanya Vitos Albert volt, aki egy közepes méretű vállalat, a HSA ügyvezető igazgatója, amely elsősorban relokációs szolgáltatásokat, valamint fehérgalléros és vezetői munkaerő-közvetítést kínál. Informatikus végzettséggel rendelkezik, ami gyakorlati és technikai látásmódot biztosít számára, többéves vezetői tapasztalattal. Az irányítása alatt álló szervezeti egységben 12 fő dolgozik, akik között vezetői és szellemi munkakörök egyaránt megtalálhatóak. A megkérdezett vezető kiemelten foglalkozik a szervezet növekedésével és a

belső folyamatok hatékonyságával, és hangsúlyt fektet a gyakorlati megközelítésekre, így interjúja során erősen a vállalat operatív működésére és az ehhez kapcsolódó kihívásokra helyezte a hangsúlyt.

A második interjú alanya Bikádi Andrea, aki egy kelet-magyarországi régióvezetői pozíciót tölt be egy országos kiterjedésű, több mint 2000 főt foglalkoztató minősített munkaerő-kölcsönző cégnél a Menton Jobsnál. Pályafutása során számos különböző területen dolgozott, kezdve az egészségügyi szektortól a távközlési iparágon át egészen a munkaerő-kölcsönzési tevékenységig. Interjú alanyom HR-közgazdász diplomával rendelkezik, és korábbi tapasztalatai közé tartozik a szervezetfejlesztés, a belső kommunikáció és a munkaerő-kölcsönzés minőségi oldalának irányítása. Különösen érdekessé teszi interjúját, hogy az egyik első hazai projektben harmadik országbeli, filippínó munkavállalókkal dolgozott együtt, ami révén az integrációs kihívásokról és a nemzetközi munkaerőkezelés részleteiről is mélyreható betekintést nyújtott. Jelenlegi szerepkörében felelős a toborzás vezetéséért és a kirendelt munkavállalók irányításáért.

A harmadik interjú alanya Marosi Partik adótanácsadó menedzser volt a Big4 cégtől, aki a migrációs folyamatok lebonyolításáért felelős az Ernst & Young-nál (továbbiakban: EY). A Budapesti Corvinus Egyetemen végzett gazdálkodási és menedzsment szakon, és 2019 óta foglalkozik adótanácsadással, különös tekintettel a harmadik országbeli munkavállalók ügyeire. Ő a cég migrációs szolgáltatások területén szerzett tapasztalatait osztotta meg, különös hangsúlyt helyezve a személyes és szakmai tanácsadás folyamatára, valamint az adótanácsadás és bevándorlási tanácsadás összefonódásaira. A cég, ahol dolgozik, mintegy 1000 főt foglalkoztat több különálló üzletági egységben, többek között könyvelési, adótanácsadási és auditálási tevékenységekkel. Az interjú alanyom számára különösen fontos, hogy munkája során támogassa azokat a nemzetközi munkáltatókat, akik Magyarországon keresnek lehetőséget és adózási tanácsadási szolgáltatásokra szorulnak.

4.2.2 Munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó általános tapasztalatok ismertetése

A globális munkaerőpiac változásai, különösen a magyar munkaerőpiac szűk keresztmetszetei, fokozódó figyelmet fordítanak a külföldi munkaerő bevonására. Az interjúalanyok egyetértenek abban, hogy a harmadik országbeli munkavállalók nélkül a gazdasági növekedés és a munkahelyek fenntartása nehézkessé válna.

Az interjúalanyok részletes és átfogó betekintést nyújtottak a magyar gazdaság különböző szektorainak munkaerő-igényéről, a munkaerőhiány kiváltó okairól, valamint az integráció során felmerülő kihívásokról és megoldási lehetőségekről.

Az interjúkban kifejtett információkat, meglátásokat és tapasztalatokat három fő kategóriára strukturáltam, hogy világosan és átfogóan mutathassam be az interjúalanyok véleményét az a kérdésekben: a munkaerőimport jelentősége, az integráció megvalósíthatósága és hatékonysága, valamint az integráció kihívásai.

A munkaerőimport jelentősége kapcsán a hazai munkaerőpiac szükségletei, a harmadik országbeli munkaerő szerepe, valamint a különböző ágazatok igényeire térünk ki.

Az interjú alanyai alapján a magyar munkaerőpiac helyzete több tényező miatt is kihívásokkal küzd. Vitos Albert ügyvezető igazgató és Bikádi Andrea régióvezető szerint a külföldi munkavállalók bevonása nélkülözhetetlen, mivel a hazai munkaerő nem képes kielégíteni az ipari és szolgáltatói szektor növekvő igényeit. A HSA vezetője kiemelte, hogy a kereslet és kínálat találkozási aránya igen alacsony, ami arra kényszeríti a vállalatokat, hogy aktívan keressék megfelelő képzettséggel rendelkező munkaerőt. A mezőgazdasági és gyártási szektorban is kialakult munkaerőhiány egyre nyilvánvalóbb, különösen a keleti régiókban, ahol a helyi munkaerő csekély mértékben áll rendelkezésre.

A Menton Jobs kelet-magyarországi Régió vezetője hangsúlyozza az autóipar és a gyártás szerepét, ahol a külföldi munkavállalók bevonása elengedhetetlen a folyamatos termelés fenntartásához. A Debrecen és környékén megvalósuló beruházások például jelentős munkaerő-igényt generálnak, amelyet csak külföldi munkavállalók bevonásával lehet kielégíteni. Andrea szerint a harmadik országbeli munkavállalók különösen értékesek a kétkezi munkát igénylő területeken, mivel hajlandóak olyan feladatokat is vállalni, amelyek iránt a helyiek érdeklődése csökken.

Marosi Partik, az EY szakértője más aspektusból vizsgálta a helyzetet. Ő úgy véli, hogy a magyar társadalom elöregedése és a fiatalok külföldre áramlása miatt mind a szakképzett, mind az alacsonyabb végzettségű munkaerő hiánycikké vált, ami hosszú távon szükségessé teszi a külföldi munkavállalók bevonását.

Összegezve az interjúk alapján megállapítható, hogy a munkaerőimport nem csupán egy lehetőség, hanem elengedhetetlen tényező a magyar gazdaság fejlődése érdekében, különösen a technológia- és munkaintenzív ágazatokban.

Az integráció hatékonysága és megvalósíthatósága témakör mentén a jelenlegi integrációs mechanizmusokra és a munkaadók gyakorlati megoldásaira helyeztem hangsúlyt.

Az interjúalanyok véleménye a vizsgált témában eltérő volt. A HSA vezetője úgy véli, hogy az integráció nem kellően szervezett; a munkahelyeken gyakran hiányzik egy átfogó mechanizmus, és az új munkavállalók integrációja gyakran improvizációval történik. A kultúrához és valláshoz közelebb álló külföldiek bevonását javasolja, mivel véleménye szerint ez megkönnyítheti a beilleszkedést.

A Menton Jobs régióvezetője ezzel szemben pozitív példaként hozza fel jelenlegi cégét, ahol egy jól kidolgozott integrációs rendszert alkalmaznak. Itt a harmadik országbelieket külön projektvezetők segítik mind a munkahelyi, mind a hétköznapi tevékenységek terén. Elmondási szerint az ilyen támogatási formák nemcsak a munkahelyi hozzáállás pozitivitását növelik, hanem a helyi közösségben való beilleszkedést is elősegítik. Andrea szerint az "egyenlő bánásmód" elve is fontos, amely biztosítja, hogy a különböző származású munkavállalók azonos feltételekkel dolgozhassanak.

Az EY menedzsere az integráció sikerét alapvetően alacsonynak tartja, és úgy véli, hogy Magyarországon a társadalmi és politikai környezet nehezíti az integrációs folyamatokat. Az általános társadalmi hozzáállás sok esetben negatív a külföldi munkavállalókkal szemben, amit a "migráns" szó negatív megítélése is tükröz. Szerinte az integráció sikerességéhez átfogóbb társadalmi támogatásra és szervezett programokra volna szükség, amelyek segítenének áthidalni a kulturális különbségeket.

Az integráció kihívásai témakör kapcsán a kulturális, nyelvi és társadalmi akadályok elemzésére fókuszáltam, melyek befolyásolják az új, harmadik országból érkező munkavállalók beilleszkedését.

Az integrációval kapcsolatos kihívások között fontos helyet foglalnak el a kulturális, vallási és nyelvi különbségek. Ezen feltevés a kérdőív elemzése során is egyértelművé vált. A HSA és a Menton Jobs vezetői egyaránt hangsúlyozták a kulturális eltérésekből fakadó problémákat, különösen a munkavégzés terén. Albert elmondja, hogy néhány harmadik országbeli munkavállaló eltűnik, mielőtt munkába állna, ami komoly logisztikai problémát jelent a munkaadók számára. Ez a jelenség gyakran előfordul azokkal, akik elsődlegesen nem a beilleszkedést, hanem a pénzszerzést tekintik céljuknak. A kulturális különbségeket illetően Andrea egy konkrét esetet is említ, ahol egy munkavállaló vallási okokból kifolyólag visszautasította a sertéshúst, amit egyik kollégája ajándékként szánt neki.

Patrik véleménye szerint a munkaerő-integráció egyik legfőbb akadálya a társadalmi előítéletekben gyökerezik, amelyek miatt a harmadik országbeli munkavállalók sok esetben nem érzik magukat szívesen látottnak. Rámutat arra is, hogy az oktatás és képzés hiánya miatt a harmadik országbeli dolgozók gyakran nem rendelkeznek a megfelelő kompetenciákkal, és az adminisztrációs feladatokban is gyakran segítségre szorulnak. Ezen tényezőkkel a munkaerőpiacon gazdaságilag aktív munkavállalói réteg is egyetértett a kérdőíves felmérés eredményeit tekintve. Az integrációs kihívások közül Patrik továbbá kiemeli a munkaadó és munkavállaló közötti bizalomépítést, amely fontos szerepet játszik abban, hogy a harmadik országbeli dolgozók hosszabb távon is motiváltak maradjanak.

4.2.3 Az interjúk zárása, a gyakorlati megvalósítás kihívásai

Az interjúk végén a harmadik országbeli munkavállalókra vonatkozó integráció gyakorlati alkalmazására tértünk ki, valamint a konkrét példák és megoldások bemutatására, illetve arra is kíváncsi voltam, mi várható, mire számítanak az alanyok a jövőben a harmadik országbeliek foglalkoztatására vonatkozóan, mi a sikeres integráció kulcsa.

A gyakorlati példák bemutatása előtt fontos megemlíteni azon jogszabályt, mely a külföldi munkaerő forrásországait szigorúan meghatározza. Csak bizonyos országokból érkehetnek munkavállalók, ami kizárólagos jogi korlátozást jelent a munkaerő-kölcsönzés terén. Az elfogadott országok közé tartozik többek között Belarusz, Bosznia-Hercegovina, Észak-Macedónia, Fülöp-szigetek, Indonézia, Kazahsztán, Mongólia, Montenegró, Vietnam, Brazília, Grúzia, Kirgizisztán, Kolumbia, Oroszország és Venezuela. Ennek az előírásnak az a célja, hogy a külföldi munkaerő beáramlása kontrollált környezetben, a magyar munkaerőpiac és gazdaság érdekeit szem előtt tartva valósuljon meg.

A munkaerőimport gyakorlati megvalósítása során több konkrét tapasztalat és példa is felmerül, amelyek rávilágítanak a külföldi munkavállalók beilleszkedésének előnyeire és hátrányaira. Vitos Albert és Marosi Patrik vezetők szerint fontos lenne a külön mentorálási rendszerek kiépítése, amelyek segítenék a harmadik országbeli dolgozókat az alapvető munkafolyamatok megértésében. Albert tapasztalatai szerint a harmadik országbeliek közül sokan funkcionális analfabéták, így a biztonsági előírásokat vagy a munkafolyamatokat gyakran nem értik meg teljesen, ami növelheti a munkahelyi balesetek kockázatát.

Marosi Patrik adótanácsadó vezető egy pozitív példát is említett az ukrán munkavállalók integrációjáról, ahol a nyelvi akadályok miatt a munkaadók kénytelenek voltak az utasításokat ukrán nyelvre is lefordítani. Ez a lépés jelentős javulást hozott a munkavégzés

hatékonyságában, és csökkentette a hibák számát. Az interjúalanyok mindhárman úgy vélik, hogy a kulturális különbségek áthidalására szánt intézkedések, például közös tréningek és programok, jelentősen hozzájárulhatnak a sikeres integrációhoz.

Az integráció sikere nagyban függ attól is, hogy a munkáltatók milyen mértékben hajlandóak részt venni a munkavállalók támogatásában. Bikádi Andrea regionális vezető rámutatott arra, hogy azok a cégek, amelyek támogatják a munkavállalók beilleszkedését, például nyelvi kurzusokat és mentorálást biztosítanak, sikeresebbek lehetnek a harmadik országbeliek hosszú távú megtartásában. Marosi Patrik kiemeli a pozitív diszkrimináció esetét is, ahol a külföldi dolgozók lakhatási és étkezési támogatást kaptak, míg a magyar kollégáiknak ezt saját jövedelmükből kellett fedezniük. Bár ez segítette az integrációt, a magyar munkavállalók szemében ez igazságtalanságnak tűnhet.

A primer kutatás tapasztalatai alapján összességében megállapítható, hogy a külföldi munkaerőintegráció sikeressége Magyarországon összetett, több tényezőtől függő kérdés. A munkaerőimport jelentősége vitathatatlan, különösen az ipari és gyártási szektorban, ahol a hazai munkaerő nem tudja kielégíteni a folyamatosan növekvő igényeket. Az integráció megvalósítása és hatékonysága azonban változó, a cégek eltérő mértékben fektetnek energiát a harmadik országbeli munkavállalók beilleszkedésének elősegítésére. A kulturális és nyelvi különbségek áthidalása fontos szerepet játszik, és az interjúalanyok szerint szükség lenne olyan átfogó programokra, amelyek célja a harmadik országbeliek sikeres integrációjának elősegítése.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A harmadik országbeli emberek integrációja a munkaerőpiacon kulcsfontosságú téma, mivel a globális migrációs trendek és a munkaerőhiány új kihívásokat jelentenek a gazdasági fejlődés szempontjából. A dolgozatom elkészítése során szakirodalmi áttekintést, kérdőíves felmérést és interjúkat végeztem annak érdekében, hogy megértsem a harmadik országbeliek integrációs folyamatait és akadályait. Az alábbiakban a legfontosabb eredményeket foglalom össze.

A szakirodalom áttekintés alapján átfogó képet kaptam a külföldi munkaerőimport szükségességéről, melyet a kérdőív kitöltői és az interjú alanyok is alátámasztottak. A harmadik országból érkező munkavállalók munkaerőpiaci kihívásait értékelve számos különböző vélemény született, azonban mindannyian egyet értettek abban, hogy a jövőbeni gazdasági növekedéshez az integráció szükséges és nélkülözhetetlen.

A kutatás során arra kerestem a választ, hogy találkozik-e a kereslet és a kínálat. Az eredmények alapján megállapítottam, hogy nem minden esetben találkozik. Bár számos nyitott pozíció áll rendelkezésre a munkaerőpiacon, a jelentkezők és a munkáltatók igényei gyakran eltérnek egymástól. Fontos kérdés volt, hogy honnan és milyen jellegű munkaerőt érdemes importálni, valamint, hogy a harmadik országbeliek miként tudnak alkalmazkodni a helyi környezethez. Végül arra a következtetésre jutottam, hogy a munkaerőimport szempontjából a legnagyobb potenciált azok az országok képviselik, amelyek hasonló kulturális és nyelvi háttérrel rendelkeznek. Így az integrációban kulcsszerepet játszik a nyelvi készségek fejlesztése. Ez számukra lehetővé teszi a hatékony kommunikációt és a társadalmi kapcsolatok kialakítását. Ezen kívül eredményeim kimutatták, hogy a helyi kultúra és munkahelyi normák megértése is elengedhetetlen a sikeres beilleszkedéshez. Az integráció elősegítésére szolgáló programok, mint például a nyelvtanfolyamok és a kulturális orientációs tréningek, hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a harmadik országbeli munkavállalók könnyebben alkalmazkodjanak a helyi környezethez, ezáltal erősítve a munkaerőpiacon betöltött szerepüket.

A dolgozat eredményei alapján a harmadik országbeli munkavállalók integrálása elengedhetetlen a munkaerőpiac stabilizálása és a versenyképesség megtartása és növelése szempontjából.

Az interjúk és kérdőíves felmérések egyaránt megerősítették, amit a szakirodalomban sokan hangsúlyoznak: a munkaerő-import szükséges és elkerülhetetlen lépés Magyarország

gazdasági versenyképességének fenntartása érdekében. A xenofóbia felmérés rávilágított arra, hogy a lakosság egy része nyitott a harmadik országbeli munkavállalók munkaerőpiacra történő elhelyezkedésére, viszont bizonyos része teljesen elzárkózik az integráció gondolatától.

Továbbá a kérdőíves kutatás eredményei alapján kiderült, hogy az alacsony iskolai végzettségű, kevésbé szakképzett munkaerő iránti kereslet folyamatosan növekszik, mely észrevételre Melegh (2011) is utalt. Ezen tényezőt ő különösen azokban a szektorokban figyelte meg, ahol a fizikai munkát igénylő állások dominálnak. A Menton Jobs regionális vezetője, az egyik interjúalanyom, kiemelte, hogy ez a munkaerőpiaci igény nemcsak elméletben, de a gyakorlatban is igazolható.

Kérdőíves eredményeim alapján a magyar válaszadó lakosság egy jelentős része nyitott a harmadik országbeli munkavállalók iránt, és szívesen dolgozna együtt velük. Farkas (2024) megállapította, hogy bár a migránsokkal és bevándorlókkal szembeni ellenérzések még mindig erősek Magyarországon, ez a tendencia a klaszteranalízis alapján főként azokra az emberekre jellemző, akik "idegenellenesek" és általánosságban elutasítják az ismeretlent.

A lakosság ezen része nem nyitott a harmadik országbeli munkavállalók iránt, és idegenellenes nézeteket vall. Ezek a személyek gyakran a félelem és a bizonytalanság érzései miatt elutasítják a migránsokat, mivel úgy vélik, hogy a bevándorlók versenyeznek a helyi munkavállalókkal és fenyegetik a kultúrájukat. A magyar társadalomban megjelent kettősség rávilágít arra, hogy a munkaerőpiaci integrációs folyamatokhoz szükség van a nyitottság előmozdítására, valamint az előítéletek leküzdésére. A harmadik országbeli munkavállalók sikeres beilleszkedése érdekében fontos, hogy kommunikációt indítsunk a társadalom más rétegeivel, a sokszínűség elfogadása érdekében.

Interjúalanyaim tapasztalatai megerősítették, hogy a román és kínai származású munkavállalók munkaerőpiaci beilleszkedési esélyeit jelentősen befolyásolják a tanult tehetetlenség és a funkcionális analfabétizmus jelenségei. E tényezők súlyos hatással vannak arra, hogy ezen csoportok mennyire képesek integrálódni a helyi munkaerőpiacra. Mandel (2016) is rámutat, hogy a román és kínai származású munkavállalók aránya különösen magas, azonban sok esetben ők is szembesülnek a fent említett problémákkal, amelyek erősen meghatározzák beilleszkedési esélyeiket.

A primer kutatás eredményei alapján megfogalmazott javaslataimat az alábbiakban ismertetem.

A kérdőíves felmérés által és szakmai interjún kapott eredmények alapján indokolt egy *átfogó támogatási program kidolgozása*, amely többféle eszközzel segítené a harmadik országbeli munkavállalók sikeres beilleszkedését a magyar társadalomba. A legfontosabb elemek közé tartoznak az alábbiak:

- *Nyelvi fejlesztés*: Nyelvtanfolyamok és egyéb nyelvi támogatási programok, amelyek segítenek a nyelvi akadályok leküzdésében.
- *Kulturális integráció*: Olyan programok, amelyek segítik a migránsok és a helyi lakosok közötti kapcsolatépítést, valamint a kulturális különbségek megértését. Ezek lehetnek például interkulturális tréningek vagy csapatépítő programok.
- *Gyakorlati tájékoztatás*: Információs támogatás, amely tájékoztatja a munkavállalókat a helyi életvitelről, szabályokról, jogokról és kötelezettségekről.
- *Mentorálási rendszerek*: Személyre szabott mentorálási programok kialakítása, ahol a munkavállalóknak folyamatos támogatást nyújtanak, akár a munkáltatók és oktatási intézmények bevonásával.
- *Előítéletek csökkentése, érzékenyítő tréningek*: Információs kampányok, oktatási és tréning programok, amelyek bemutatják a külföldi munkaerő gazdasági jelentőségét és pozitív hozzájárulását a magyar gazdasághoz, valamint eredményes vállalati gyakorlatokat, példákatt.
- *Fejlesztési politika kialakítása*: Az országos és nemzetközi szintű együttműködés megerősítése, hogy a migráció menedzselése és a munkaerőpiaci igények összehangolása hatékonyabb legyen.

Mindezek mellett fontos lenne egy *állandó integrációs stratégia kiépítése*, hogy a harmadik országbeliek nagyobb eséllyel találjanak a képzettségüknek megfelelő munkát. Ezen kívül olyan programok kialakítása is szükséges, amelyek segítik a migránsokat a helyi munkaerőpiacon való eligazodásban és a szakmai hálózatokba való bekapcsolódásban.

ÖSSZEFOGLALÁS

A dolgozat a harmadik országból érkező munkavállalók magyarországi foglalkoztatási helyzetét és integrációját helyezi fókuszba, amely egyre aktuálisabb téma a magyar munkaerőpiaci kihívások miatt. A külső gazdasági hatások és az iparosodás erősödése következtében több ágazatban alakult ki munkaerőhiány.

A szakirodalom feldolgozás által átfogó képet kaptam arról, hogy Nyugat- és Kelet-Magyarország eltérő gazdasági jellemzői miatt különböző mértékben támaszkodnak a külföldi munkaerőre. A munkaerőhiány a külföldi munkavállalók iránti érdeklődést növeli, ami a posztsovjeti térségből, Ázsiából és Afrikából érkező dolgozókra irányul. A szakirodalom alapján megállapítottam, hogy a harmadik országbeli munkavállalók esetében az integráció külön kihívásokat jelent Magyarországon, főként kulturális különbségek miatt, így számos hatást gyakorol társadalmi és gazdasági szempontból.

Vizsgálatom során kvantitatív és kvalitatív módszereket alkalmaztam. A lakossági és munkavállalói kérdőíves adatgyűjtés és xenofóbia vizsgálat mellett vezetői interjúkat készítettem harmadik országbeli munkavállalókkal foglalkozó szakemberekkel.

A kérdőíves felmérés és az interjú módszerekkel feltárt eredményeim igazolták, hogy a munkaerőimport kiemelkedő jelentőséggel bír, hiszen a hazai munkaerő nem képes teljes mértékben kielégíteni az egyre növekvő igényeket. A kérdőívet kitöltők körében a harmadik országból érkező munkavállalók megítélése megosztó. A xenofóbia hatása mindemellett jelentős a munkaerőpiaccal kapcsolatos vélekedéseket és a munkahelyi kultúrát illetően is.

A szakmai interjúk alapján megállapítható, hogy az interjú alanyai közel azonosan vélekednek a harmadik országbeli munkavállalók szükségszerűségét illetően. Az elfogadás egyértelműen megjelent mindhárom vezető kapcsán, ugyanakkor az integrációt tekintve már kisebb ellentmondások mutatkoznak. A HSA ügyvezetője szerint igény volna integrációs mechanizmusok bevezetésére, mindazonáltal a Menton Jobs regionális vezetője már úgy gondolja, hogy ezen tevékenység minősített foglalkoztatók feladata. Végül soron a harmadik országbeli munkavállalók alkalmazása nemcsak a munkaerőhiány megoldásában, hanem a magyar gazdaság versenyképességének növelésében és az iparági innováció megtartásában is szerepet játszik. A munkaerőpiaci integráció a következő eszközökön keresztül valósítható meg nyelvi fejlesztés, kulturális integráció, gyakorlati tájékoztatás, mentorálási rendszerek, érzékenyítő tréningek, fejlesztési politika kialakítása.

SZAKIRODALMI JEGYZÉK

Folyóiratcikk

1. Aydemir, A. – Robinson, C. (2008): Globalization, economic integration, and the labor market: Evidence from the Canadian experience. Canadian Journal of Economics. Volume 41. Issue 3. pp. 1034-1061.
2. Balangue C. L. – Bene Á. (2023): Az AGE Barometer 2023 áttekintése: Az idősebbek munkaerőpiaci helyzete, kritikák és az EU tagállamok jó gyakorlatai - Magyarország esete. Magyar Gerontológia. 15. évf. 42. sz. pp. 15-24.
3. Blahó A. – Czakó E. – Poór J. (2016): Nemzetközi menedzsment. Akadémiai Kiadó.
4. Boncz I. (2015): Kutatásmódszertani alapismeretek. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar, Pécs, 283 p.
5. Borbély A. – Borbély T. Az EUfóriától az EUnáziáig?. Gazdasági és társadalmi tudományos folyóirat. pp 505.
6. Card, D. (1990): The impact of the Mariel boatlift on the Miami labor market. Industrial and Labor Relations Review. Volume 43. Issue 2. pp. 245-257.
7. China-CEE Institute (2023): Hungary social briefing: Hungarian labor market in autumn 2023. <https://china-cee.eu/2023/10/09/hungary-social-briefing-hungarian-labor-market-in-autumn-2023/> (letöltve: 2024.09.20.)
8. Chiu, T. – Fang, D. – Chen, J. – Wang, Y., – Jeris, C. (2001): A Robust and Scalable Clustering Algorithm for Mixed Type Attributes in Large Database Environment. pp. 263-268. In: Proceedings of the 7th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining 2001
9. Delgado-Prieto, L. (2024): Immigration, wages, and employment under informal labor markets. Journal of Population Economics. Volume 37. Issue 2. pp. 55.
10. Dustmann, C., – Frattini, T. (2014): The Effect of Immigration on Local Labor Markets: Evidence from the UK. The Economic Journal. Volume 124. Issue 577. pp. 593-643.
11. Elek B. (2018): Harmadik országbeli állampolgár jogellenes foglalkoztatása (Btk. 356. §) In: Elek, B. (szerk.), Debrecen, pp. 210-213.
12. Előd Á. – Kovács G. (2020): A Magyar Máltai Szeretetszolgálat harmadik országbeli állampolgárokat támogató munkapiaci tapasztalatai. Máltai Tanulmányok. A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Tudományos Folyóirata. 2. évf. 2. sz. pp. 203-219.

13. Egyensúly Intézet (2023): Hogyan legyen mindenkinek munkája? <https://www.eib.hu> (letöltve: 2024.08.12.)
14. Európai Migrációs Hálózat (2022): Bevándorlás és integráció az EU-ban: helyzetjelentés. <https://emnb.eu> (letöltve: 2024.09.10.)
15. Európai Parlament (2020): Határozat az EU értékeinek védelméről Magyarországon és Lengyelországban. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0243_HU.html (letöltve: 2024.09.05.)
16. European Commission 2024: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/home.jsp> (letöltve: 2024.09.01.)
17. European Employment Services (EURES) (2023): Labour market information: Hungary. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-hungary_en (letöltve: 2024.09.02.)
18. EUROSTAT (2021): Munkaerőpiaci mérőszámok az Európai Unióban. <https://ec.europa.eu/eurostat> (letöltve: 2024.08.05.)
19. EUROSTAT (2023): Foglalkoztatási ráta az EU-ban tagállamonként. <https://ec.europa.eu/eurostat> (letöltve: 2024.08.26.)
20. Farkas A. – Kovarek D. – Farkas E. (2024): Last place aversion, labour market competition or welfare state model? Explaining anti-immigrant sentiment in Hungary with a conjoint experiment. Political research exchange.
21. Field A. (2009): Discovering statistics using SPSS. Sage publications.
22. Florida R. (2019): The rise of the creative class. Basic books.
23. Fóti K. (2017): *Regional differences in perceptions of migration in Hungary. Regional Studies*. Volume 51. Issue 6. pp. 921-934.
24. Gellérné L. É. – Gyeney L. – Kovács G., – Illés S. (2015). Third-country nationals in the Hungarian public health care sector.
25. GKI Gazdaságkutató Zrt. (2023): Piackutatási jelentés 2023. <https://www.gki.hu> (letöltve: 2024.09.25.)
26. Gödri I. (2024): The Challenges of Labor Market Integration for Migrants in Hungary. *Hungarian Journal of Economics*. Volume 12. Issue 1. pp. 45-60.
27. Hare, P., – Revesz, T. (1992): Hungary's transition to the market: The case against a 'big-bang'. *Economic Policy*. Volume 7. Issue 14. pp. 227-264.
28. Helbling, M., – Kriesi, H. (2014): Why Citizens Prefer High- Over Low-Skilled Immigrants. *Labor Market Competition, Welfare State, and Deservingness. European sociological Review*. Volume 30. Issue 5. pp. 595–614.

29. Hegyi-Kéri Á. (2013): Az ipar- és a foglalkoztatáspolitikai kapcsolata regionális aspektusból. <http://www.irisro.org/gazdasagtan2013januar/G651HegyiKeriAgnes.pdf> (letöltve: 2024.09.20.)
30. Huszár Á. – Sik E. (2019): Szegmentált munkaerőpiac Magyarországon az 1970-es években és napjainkban. Statisztikai Szemle. 97 évf. 3 sz. pp. 288-309.
31. IBM Corp. Released (2013): IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0. Armonk, NY: IBM Corp.
32. Kahanec, M., – Zimmermann, K. F. (2010): High-skilled migration and its impact on the labor market: A global view. International Journal of Manpower. Volume 31. Issue 4. pp. 431-444.
33. Kártyás G. (2021): Külföldi kölcsön: A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés Magyarországon, különös tekintettel a harmadik országok állampolgárainak foglalkoztatására. Pro Futuro. 11. évf. 2. sz. pp. 43-60.
34. Kiss T. (2019): Integration of Migrants into the Labor Market: Opportunities and Challenges. *Economic Review*. Volume 67. Issue 2. pp. 78-92.
35. Kozma T. (2020): Labor Market Challenges in Hungary: The Role of Immigration. International Journal of Human Resource Management. Volume 31. Issue 3. pp. 309-330.
36. KSH (2006): A foglalkoztatás és a munkanélküliség területi különbségei az elmúlt 55 évben. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regio/miskolcfoglalkoztatasi.pdf> (letöltve: 2024.08.30.)
37. KSH (2022): Romák foglalkoztatottsága Magyarországon. <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/4-2> (letöltve: 2024.08.20.)
38. KSH (2023): A magyar népesség alakulása és a munkaképes korúak létszáma. <https://www.ksh.hu/nemzetgazdasag> (letöltve: 2024.09.02.)
39. KSH (2024): Aktuális gazdasági mutatószámok. <https://www.ksh.hu/> (letöltve: 2024.09.20.)
40. KSH (2024): Fontosabb gazdasági mutatók. <https://www.ksh.hu> (letöltve: 2024.09.10.)
41. KSH (2017): Munkaerőpiaci helyzetkép. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/munkakor17.pdf> (letöltve: 2024.09.05.)
42. KSH (2024): Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok, az állampolgárság országa és nem szerint. https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0023.html (letöltve: 2024.08.05.)
43. Laczkó T. (2024): Beszámoló az Előrejelzők Fórumáról. Magyar Közgazdasági Társaság, Budapest. Közgazdasági szemle. 71. évf. 4. sz. pp. 464-476.

44. Lados G. – Brucker B. (2023): Az Európai Unió belüli és harmadik országbeli migráció Magyarországon. Területi riport. pp. 41-63.
45. Laurisz N. – Gáspár T. – Gałat W. – Juhász T. (2024): The other side of the coin: expectations of Polish and Hungarian students on soft skills in the labour market—a futures perspective. *European Journal of Futures Research*. 12. évf. 1.sz. pp. 13.
46. Le-Dai, B. – Koncz, G. – Hajdú, D. – Lipták, K. (2023): The role and territorial characteristics of adult training on the integration of registered jobseekers into the labour market in Szabolcs-Szatmár-Bereg county (Hungary), 2010–2020.
47. Lipták K. – Musinszki Z. (2021): Local employment development and sustainable labour market in Northern Hungary since the regime change. *Visegrad Journal on Bioeconomy and Sustainable Development*. 10. évf. 2. sz. pp. 56-61.
48. Magyar Nemzeti Bank. (2023): Gazdasági jelentés 2023. <https://www.mnb.hu> (letöltve: 2024.09.20.)
49. Mandel K. M. (2016): Kihívások. Középpontban a székelyföldi oktatás kérdései (No. 41). Gondolat Kiadó.
50. Melegh A. (2011): A globalizáció és migráció Magyarországon. *Educatio*. 20 évf. 2 sz. pp. 166-180.
51. OECD (2020): *Employment Outlook 2020: Navigating the COVID-19 Crisis*. <https://www.oecd.org/> (letöltve: 2024.09.10.)
52. OECD. (2021): Recruitment of Immigrant Workers: A Comparative Analysis. <https://www.oecd.org/migration/recruitment-immigrant-workers.htm> (letöltve: 2024.09.05.)
53. Panton, A. J. (2024): Regional Disparities in Hungary: Drivers and Implications of the Digital and Green Transitions.
54. Papp Z. – Zsarnai M. (2018): The integration of foreign workers in Hungary: Challenges and opportunities. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Volume 38. Issues 1-2. 84-98.
55. Peri, G. (2016): Immigrants, productivity, and labor markets. *Journal of economic perspectives*. Volume 30. Issue 4. pp. 3-30.
56. Rosini, S. – Markiewicz, R. (2020): Efficiency allocation of EU movers and third country nationals in the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/963068> (letöltve: 2024.08.26.)
-
58. Smith, R. (2022): Language Barriers and Labor Market Integration of Immigrants. *Journal of Migration Studies*. Volume 15. Issue 2. pp. 123-145.

- 59.Szabó A. (2021): Lehet-e szerepe az önkormányzatoknak a harmadik országbeli személyek integrációjában? Esély: Társadalom és Szociálpolitikai Folyóirat. 32. évf. 3 sz. pp. 115-131.
60. Szanyi, M. – Iwasaki, I., – Lengyel, B. (2011): Industrial concentration, regional employment and productivity growth-evidence from the late transition period of Hungary (No. 195). Institute for World Economics-Centre for Economic and Regional Studies.
- 61.Szeiner Zs. – Poór J. – Juhász T. – Balázs K. (2023): Kilábalás a COVID-válságból–Empirikus bizonyítékok és tapasztalatok Magyarországról és Szlovákiából= Recovery from the covid crisis–empirical evidence and experiences from Hungary and Slovakia. Vezetéstudomány. 54. évf. 10. sz. pp. 40-53.
- 62.Szüle M. (2024): New Year, New Challenges? Munkaerőpiaci megoldások a kihívásokkal teli gazdasági környezetben. Autóipari online HR Fest, 2024.02.15.
- 63.Tálas P. – Csiki Varga T. – Etl A. – Berzsenyi D. (2021): A globalizált világ kihívásai. Ludovika Egyetemi Kiadó.
- 64.Tózsá-Rigó A. (2020): A Kárpát-medence a (közép-) európai gazdasági rendszerben a kora újkor első felében. https://real.mtak.hu/121714/1/arkadia_kora_ujkor_112-130_tozsa_rigo.pdf (letöltve: 2024.08.25.)
65. World Economic Forum (2023): Future of jobs report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (letöltve: 2024.09.01.)

MELLÉKLETEK

1.sz. melléklet

KÉRDŐÍV - HARMADIK ORSZÁGBELIEK FOGLALKOZTATÁSA

Harmadik országbeliek foglalkoztatása

Tisztelt Kitöltő!

A nevem Szabó Réka, és jelenleg a harmadik országbeliek foglalkoztatásával és integrációjával kapcsolatos kutatást végzek. **Kutatásom célja**, hogy jobban megértsük ezen csoportok munkaerőpiac helyzetét és az őket alkalmazó szervezetek tapasztalatait, hogy ezzel elősegíthessük a hatékonyabb integrációt.

A kérdőív kitöltése teljesen **anonim módon** történik, és az adatok feldolgozása kizárólag statisztikai célokat szolgál. A válaszadás mindössze **6-8 percet vesz igénybe**, és jelentős mértékben hozzájárul kutatásom sikeréhez.

A kérdőív **négy szakaszból** áll:

1. Munkaerőpiaci tapasztalatokra vonatkozó kérdések
2. Személyes tapasztalatok
3. Szervezetre vonatkozó kérdések
4. Demográfiai adatok

Kérem, szánjon néhány percet a kitöltésre, és segítsen munkám előrehaladásában. Előre is köszönöm értékes hozzájárulását.

Köszönettel:

Szabó Réka

* Kötelező kérdés

1. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal? (Ahol 1= egyáltalán nem, 5= teljes mértékben) *
- Magyarországon azért van munkaerőhiány, mert ...

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5
alacsonyak a bérek.	☐	☐	☐	☐	☐
rossz munkakörülmények vannak.	☐	☐	☐	☐	☐
hiányzik a képzett munkaerő.	☐	☐	☐	☐	☐
gyakori jelenség a külföldre vándorlás.	☐	☐	☐	☐	☐
technológiai változások vannak.	☐	☐	☐	☐	☐
előregedett a dolgozni vágyó munkaerő.	☐	☐	☐	☐	☐
túl kevés külföldi munkavállaló dolgozik.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Megítélése szerint ismeri-e a migráns szó fogalmát? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Tisztában vagyok a fogalmával, annak tartalmával.
- ☐ Vannak elképzeléseim, ötleteim, hogy mit jelent, de részleteket nem tudok.
- ☐ Nem igazán tudom, mit is jelent.
- ☐ Sosem hallottam ezt a kifejezést.

3. Kérem, válassza ki az alábbi definíciók közül, hogy Ön szerint melyik a harmadik országbeli munkavállaló helyes meghatározása!

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Olyan migráns, aki egy másik országba költözött dolgozni, de a munkája még mindig a hazájában van.
- ☐ Az az EGT-n belüli munkavállaló, aki az Európai Unión belül mozog, és minden országban egy rövid időre vállal munkát.
- ☐ Olyan migráns, aki egy nem EU-s országból érkezett, és az Európai Unióban vagy az Európai Gazdasági Térségben dolgozik.
- ☐ Olyan személy, aki rendszeresen ingázik egy harmadik országba dolgozni, de nem él ott tartósan.
- ☐ Olyan migráns, aki már az EU-ban született, de másik EU-s országba költözött munkavállalási céllal.

4. Hogyan vélekedik a következő állításról? *

A harmadik országbeli munkavállaló egyenlő a migránssal.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Megegyezik
- ☐ Teljesen más
- ☐ Egymás szinonímái
- ☐ Hasonlóak
- ☐ Nem tudom
- ☐ Egyéb: _____

5. Melyik az a 3 szó, ami eszébe jut, amikor meghallja a "harmadik országbeli" kifejezést? *

A harmadik országbeli munkavállaló olyan munkavállaló, aki nem EU-s országból érkezett, és az Európai Unióban vagy az Európai Gazdasági Térségben dolgozik.

6. Mennyire ért egyet a következő állításokkal? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	Abszolút nem érték egyet	Nem érték egyet	Semleges	Egyetérték	Teljesen egyetérte
A harmadik országbeli munkavállalók jelenléte káros a gazdaságra.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országból érkezők elveszik a munkát a helyiektől.	☐	☐	☐	☐	☐
A külföldi munkavállalók hozzájárulnak a gazdasági fejlődéshez.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országbeli bevándorlók több problémát okoznak, mint hasznot hoznak.	☐	☐	☐	☐	☐
Zavarónak találom, ha egy harmadik országbeli személy a szomszédom lenne.	☐	☐	☐	☐	☐
Szívesen dolgoznék együtt harmadik országbeli munkavállalókkal.	☐	☐	☐	☐	☐
Kényelmetlenül érzem magam, ha egy harmadik országbeli személy a munkahelyemen van.	☐	☐	☐	☐	☐

A harmadik országbeli bevándorlók veszélyeztetik a magyar kulturális identitást.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országból érkező emberek gazdagítják a magyar kultúrát.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országbeliek nem hajlandók alkalmazkodni a magyar társadalom normáihoz.	☐	☐	☐	☐	☐
A kormánynak szigorítania kellene a harmadik országbeli munkavállalók bevándorlási szabályain.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országbeli bevándorlók számát csökkenteni kellene.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országbeli munkavállalók jelenléte megoldást nyújthat a munkaerőhiányra.	☐	☐	☐	☐	☐
A harmadik országbeliek jelenléte miatt kevésbé érezem magam biztonságban.	☐	☐	☐	☐	☐
Nem bízom meg a harmadik országbeli munkavállalókban.	☐	☐	☐	☐	☐
A külföldi munkavállalók tisztességesen végzik a munkájukat.	☐	☐	☐	☐	☐

7. Véleménye szerint mennyire igazak az alábbi állítások a harmadik országból érkező munkavállalókkal kapcsolatban?

Kérem értékelje véleményét 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol 1= egyáltalán nem, 5= teljes mértékben.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5
megbízható	☐	☐	☐	☐	☐
motivált	☐	☐	☐	☐	☐
szorgalmas	☐	☐	☐	☐	☐
mindent maga akar végezni	☐	☐	☐	☐	☐
kitartó	☐	☐	☐	☐	☐
precíz	☐	☐	☐	☐	☐
együttműködő	☐	☐	☐	☐	☐
barátságos	☐	☐	☐	☐	☐
befejezi a munkáját	☐	☐	☐	☐	☐
önállóan dolgozik	☐	☐	☐	☐	☐
céltudatos	☐	☐	☐	☐	☐
alkalmazkodó	☐	☐	☐	☐	☐
gyorsan dolgozik	☐	☐	☐	☐	☐
rendszerezett	☐	☐	☐	☐	☐
érzékeny	☐	☐	☐	☐	☐

8. Ön szerint képesek-e a magyarországi munkavállalók és a harmadik országbeli személyek együttesen munkát végezni?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem tudom

9. Véleménye szerint kell-e támogatni a harmadik országbeli munkavállalót? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem tudom

10. Amennyiben igen, meglátása szerint milyen tevékenységgel szükséges támogatni?

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Nyelvi támogatás (nyelvtanfolyamok)
☐ Integrációs programok (kultúrák közötti tréningek)
☐ Információs támogatás (tájékoztató anyagok a helyi életéről, szabályokról)
☐ Mentorálási rendszer kialakítása
☐ Csapatépitő programok (munkaidőn kívüli lehetőségek)
☐ Egyéb: _____

11. Dolgozott-e már harmadik országbeli munkavállalókkal? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem, de nem zárkóznék el előle
- ☐ Nem, nem is szeretnék *Ugrás a(z) 18. kérdésre*

Szervezetre vonatkozó kérdések

12. Munkáltatója biztosított/biztosítana előzetes kommunikációt harmadik országbeli kollégá érkezése előtt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen, érkezés előtt egyszer
- ☐ Igen, érkezés előtt több alkalommal
- ☐ Igen, amikor megérkeztek
- ☐ Nem
- ☐ Nem tudom

13. Harmadik országból érkező kollégáját invitálta már/invitálná valamilyen munkahelyen kívü eseményre (fesztivál, sportesemény stb.)?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Nem tudom

14. Tapasztalt/tapasztalna megkülönböztetést a munkahelyén harmadik országbeli munkavállaló javára?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem tudom

15. Ön szerint befolyásolják-e a harmadik országbeli munkavállalók a meglévő magyar munkahelyi kultúrát?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem tudom

16. Érzett/érezne bármilyen félelmet vagy bizonytalanságot az új, harmadik országból érkező kollégájával kapcsolatban?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
☐ Nem
☐ Nem tudom

17. Amennyiben igen, Ön szerint a harmadik országbeli munkavállalók hogyan hatnak a munkahelyi kultúrára?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Pozitív
- ☐ Semleges
- ☐ Negatív
- ☐ Nem tudom

Demográfiai adatok

18. Mi az Ön neme? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Nő
- ☐ Férfi
- ☐ Egyéb: _____

19. Kérem sorolja be az alábbi korcsoportokba életkorát! *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 14–28 év közötti
- ☐ 29–43 év közötti
- ☐ 44 és 58 év közötti
- ☐ 59–77 év közötti
- ☐ 78-nál több

20. Mi az Ön végzettsége? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Általános iskola

☐ Szakközépiskola

☐ Érettségi

☐ Egyetemi képzés

☐ Egyéb: _____

21. Hányan élnek az Ön háztartásában? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 1-2 fő

☐ 3-5 fő

☐ 6 vagy több

22. Ebből hány fő 18 év alatti? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ 0

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4 vagy több

23. Hogyan értékelné háztartása életszínvonalát?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5
Nag	☐	☐	☐	☐	☐
	Nagyon jól megélünk				

24. Dolgozik Ön jelenleg? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen *Ugrás a(z) 25. kérdésre*

☐ Nem

Amennyiben dolgozik...

25. Melyik régióban dolgozik Ön? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Észak- Magyarország

☐ Észak-Alföld

☐ Dél-Alföld

☐ Pest

☐ Budapest

☐ Közép-Dunántúl

☐ Nyugat-Dunántúl

☐ Dél-Dunántúl

26. Milyen formában végzi munkáját? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Személyes jelenlét
- ☐ Home office, távmunka, otthoni munkavégzés
- ☐ Hibrid
- ☐ Egyéb: _____

27. Kérem jelölje meg szervezetének foglalkoztatotti létszámát (gondoljon az elmúlt egy évre)

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 1-9 fő között
- ☐ 10-49 fő között
- ☐ 50-249 fő között
- ☐ 500-1999 fő között
- ☐ 2000 fő felett

28. Melyik szektorban dolgozik? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Egészségügy
- ☐ Oktatás
- ☐ Információs technológia (IT)
- ☐ Vendéglátás és turizmus
- ☐ Építőipar
- ☐ Pénzügyi szolgáltatások
- ☐ Kereskedelem
- ☐ Mezőgazdaság
- ☐ Gyártás és ipar
- ☐ Szolgáltatások (pl. jogi, marketing, tanácsadás)
- ☐ Egyéb: _____

29. Milyen jellegű az Ön által betöltött pozíció? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Felsővezetői
- ☐ Szellemi
- ☐ Fizikai

30. Milyen beosztásban dolgozik? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Vezető
- ☐ Menedzser
- ☐ Szakértő
- ☐ Adminisztratív munkatárs
- ☐ Technikai munkatárs
- ☐ Eladó / értékesítő
- ☐ Szakmunkás
- ☐ Betanított munkás
- ☐ Gyakornok
- ☐ Egyéb: _____

31. Milyen az Ön foglalkoztatási jogviszonya? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Saját állományú
- ☐ Kölcsönzött
- ☐ Nem tudom
- ☐ Egyéb: _____

AZ INTERJÚ VEZÉRFONALA

Interjú alany megismerésére vonatkozó kérdések:

- végzettség, tapasztalat, munkakör, stb.

Szervezetre vonatkozó kérdések:

- tevékenység, működési terület, méret, stb..

Munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó általános kérdések:

- **Helyzetkép** – Hogyan látja a hazai munkaerőpiacot? Milyen keresleti-kínálati viszonyok jellemzőek tapasztalata szerint a jelenlegi munkaerőpiacon? Milyen tényezők indokolják a munkaerőimport szükségességét?
- **Kelet-és Nyugat -Magyarország.** Milyen jellegű munkaerőre van szükség a két különböző területen?
- **Kereslet- kínálat** – Találkozik e szerinted a megüresedett álláshelyek a munkát kereső emberek profiljával?
- **Tapasztalatok.** Mennyire sikeres az integráció most, 2024-ben Magyarországon? Van-e erre kidolgozva bármilyen jellegű folyamat/ mechanizmus?

Munkaerő importra vonatkozó kérdések:

- **Honnan és milyen** jellegű munkaerőt érdemes importálni a magyar munkaerőpiacra? Milyen munkakörökbe keresik a legtöbb munkaerőt?
- Milyen kihívások, problémák jelentek vagy jelennek meg napjainkban munkaerőközvetítői oldalon?
- Mi a helyzet a második országbeliek piacán?
- Harmadik országbeliek megítélése szervezeti szinten (munkáltatók és munkavállalók által). Mik a tapasztalatok (pl. kulturális különbségek kezelése, diverzitás, diszkrimináció, szegregáció, konfliktusok, stb ? Milyen konkrét példákat tudna említeni (akár cégek megnevezése nélkül)?
- **Tanult tehetetlenség, funkcionális analfabetizmus.** Előfordult, hogy találkozott valamilyen jelenséggel? (akár még régebben második országbeli esetén)

Záró kérdések kérdések:

- Mi várható a jövőben a harmadik országbeliek foglalkoztatására vonatkozóan? Milyen scenario van a fejében?