

Business, Arts and Culture

METROPOLITAN SCHOLAR



**TAPASZTALATOK A KÜLFÖLDI MUNKAERŐ
FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN
A MAGYARORSZÁGI SZERVEZETEK BEN**

METROPOLITAN SCHOLAR

Business, Arts and Culture

**Póór József – Szabó Szilvia – Kovács Ildikó Éva –
Gyurián Norbert – Tóth Arnold – Dajnoki Krisztina (szerk.)**

Kópházi Andrea – Sztranyák József (lektorok)

**Tapasztalatok a külföldi munkaerő foglalkoztatásával kapcsolatban
a magyarországi szervezetekben**

Budapest, 2025

METROPOLIAN SCHOLAR – Business, Arts and Culture
könyvsorozat / book series

Szerkesztők: Poór József – Szabó Szilvia – Kovács Ildikó Éva –
Gyurián Norbert – Tóth Arnold – Dajnoki Krisztina

Lektorok: Kópházi Andrea – Sztranyák József

© Csehné Papp Imola, Dajnoki Krisztina, Gyurián Norbert, Karácsony Péter, Kovács Ildikó Éva, Malatyinszki Szilárd, Kálmán Botond, Konczosné Szombathelyi Márta, Poór József, Szabó Szilvia, Tóth Arnold, Verő Barbara, 2025

Támogatók:



**BUDAPESTI
KERESKEDELMI
ÉS IPARKAMARA**

Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK)
Gazdasági Szolgáltató Tagozat (GSZT)
XX-as Tanácsadás Osztály



**Humán Szakemberek
Országos Szövetsége**

Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ)
e-mail: poorjf@t-online.hu
Telefon: +36-20-464-9168
www.hszosz.hu

Copyright: Jelen kiadvány szabad hozzáférésű a Creative Commons „CC BY” licensznek megfelelően. /
This publication is Open Access according to the Creative Commons „CC BY” licence scheme.

ISBN: 978-615-5459-49-8 (pdf)

Kiadó / Publisher: Budapesti Metropolitan Egyetem,
1148 Budapest, Nagy Lajos király útja 1–9.
www.metropolitan.hu

Felelős kiadó / Published by: a Budapesti Metropolitan Egyetem rektora /
Rector of Budapest Metropolitan University

Tartalomjegyzék

A kötet létrehozásában résztvevők bemutatása.....	5
<i>Nagy Elek</i> Előszó „1”	7
<i>Czita István</i> Előszó „2”	9
<i>Poór József – Csehné Papp Imola – Tóth Arnold – Malatinszky Szilárd – Konczosné Szombathelyi Márta – Szabó Szilvia – Kovács Ildikó – Karácsony Péter</i> Vezetői összefoglaló	12
1. FEJEZET: <i>Csehné Papp Imola – Gyurián Norbert – Poór József</i> Elméleti alapok	15
2. FEJEZET: <i>Poór József</i> A kutatás bemutatása	39
3. FEJEZET: <i>Tóth Arnold</i> Munkaerőhiány és hatásai	42
4. FEJEZET: <i>Malatinszky Szilárd – Kálmán Botond</i> Külföldiek foglalkoztatása.....	48
5. FEJEZET: <i>Konczosné Szombathelyi Márta – Dajnoki Krisztina</i> Külföldiek megtalálása és foglalkoztatás	54
6. FEJEZET: <i>Karácsony Péter – Poór József</i> Külföldieket nem foglalkoztatók	68
7. FEJEZET: <i>Szabó Szilvia – Verő Barbara</i> A vizsgált szervezetek és válaszadók jellemzői.....	75
8. FEJEZET: <i>Kovács Ildikó Éva</i> Kutatással kapcsolatos hipotézisek.....	84

A KÖTET LÉTREHOZÁSÁBAN RÉSZTVEVŐK BEMUTATÁSA

Szerzők:

Csehné dr. habil Papp Imola, PhD, egyetemi docens, ELTE, Budapest (Vezetői összefoglaló, 3. fejezet)

Prof. Dr. Dajnoki Krisztina, egyetemi tanár, Debreceni Egyetem, HSZOSZ vezetőségi tagja, Debrecen (5. fejezet)

Gyurián Norbert, PhD, egyetemi adjunktus, Selye János Egyetem, Komárom (Szlovákia) (Vezetői összefoglaló, 3. fejezet)

Dr. habil Karácsony Péter, egyetemi tanár, Óbudai Egyetem, Budapest (Vezetői összefoglaló, 6. fejezet)

Kovács Ildikó Éva, PhD, senior kutató (Vezetői összefoglaló, 6. fejezet)

Dr. Malatyinszki Szilárd, PhD, egyetemi docens, Kodolányi János Egyetem, Budapest (Vezetői összefoglaló, 4. fejezet)

Dr. Kálmán Botond, PhD, egyetemi docens, Kodolányi János Egyetem, Budapest (4. fejezet)

Dr. Konczosné Prof. Dr. Szombathelyi Márta, egyetemi tanár, Széchenyi István Egyetem, Győr (Vezetői összefoglaló, 5. fejezet)

Prof. Dr. Poór József, DSc, CMC, professor emeritus, kutató professzor, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE), BKIK Szolgáltatói Tagozat alelnöke, HSZOSZ elnöke, Budapest (Vezetői összefoglaló, 2., 3. és 6. fejezet)

Dr. habil Szabó Szilvia, PhD, főiskolai tanár, Budapesti Metropolitan Egyetem, Budapest, HSZOSZ alelnöke (Vezetői összefoglaló, 7. fejezet)

Dr. Tóth Arnold, PhD, egyetemi docens, Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem és Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest (Vezetői összefoglaló, 3. fejezet)

Verő Barbara, oktató, Budapesti Metropolitan Egyetem, Debreceni Egyetem PhD hallgató (7. fejezet)

Lektorálták:

Dr. Kópházi Andrea, egyetemi docens, Soproni Egyetem

Dr. Sztranyák József, BKIK GSZT elnöke

Előszó

Nagy Elek, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) és a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK) elnöke

Czita István, JOBKER üzletfejlesztési vezetője

ELŐSZÓ „1”

NAGY ELEK

Az elmúlt évek alatt jelentősen átalakult a munkaerőpiac hazánkban, megváltozott a munkavállalóknak a munkáltatókhoz való viszonya. A korábbi években még jellemző volt az egész életen át egy cégnél vagy egy szervezetnél eltöltött munkavállalás. Mára ez a múlté. Napjaink egyik kulcskérdése hazánkban a jelentősen megnövekedett munkaerőhiány, amelynek kialakulását különböző tényezők befolyásolták, többek között a rendszerváltozás utáni elvándorlás, a kedvezőtlen demográfiai tényezők, a gazdasági válság és az Európai Unión belül fennálló fizetési különbségek. A 2008-as pénzügyi világválság után hazánkban is egyre inkább nyilvánvalóvá vált az előzőleg leírt okok miatti munkaerőhiány.

A fejlett világ országai már több évtizeddel ezelőtt szembesültek a drasztikus munkaerőhiány problémájával. Ez a helyzet a nagy emberveszteséget okozó II. világháború után következett be. Akkor főleg először Németországban pótolták külföldi országokból a hiányzó 10 millió főt. Ide akkor a dél-európai országokból és a kelet-európai Jugoszláviából érkeztek vendégmunkások. Az előbb említett munkaerőhiány, a háború utáni újjáépítés és a Marshall-terv nyomán bekövetkezett újjáépítés szintén jelentősen hozzájárult a többi nyugat-európai országban a külföldi vendégmunkások megjelenéséhez.

Ez a kutatás is azt támasztja alá, hogy a hazánkban foglalkoztatott külföldi munkaerő számos ágazatban jelen van Magyarországon. A rendszerváltás után először főleg a környező országokból – Szlovákia, Románia és Szerbia – érkeztek külföldi munkavállalók magasabb és alacsonyabb végzettségű kategóriákban. Ehhez a csoporthoz később csatlakoztak az ukrán munkavállalók, akik száma az orosz-ukrán háború kirobbanása után jelentősen növekedett. A hazai szabályozás (2017) jelentős megváltozásával egyre több harmadik országbeli munkavállaló érkezik hazánkba. Az említettek száma napjainkban meghaladja a százezer főt.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) és a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK) mindig is élénk figyelemmel kísérte a különböző munkaerőcsoportok foglalkoztatásának kérdéskörét. Ezért

is üdvözlendő, hogy a BKIK támogatásával hét hazai és egy szlovákiai egyetem kutatóinak összefogásával megvalósult a külföldi munkaerő hazai foglalkoztatását vizsgáló kutatás.

Ez a kutatás megerősítette, hogy a hazai munkaerőhiány kezelésében fontos erőforrásnak számítanak a külföldi munkavállalók. Fontos üzenete a kutatásnak, hogy pozitív a kép az ilyen munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban, de rendkívül nagy hangsúlyt kell fektetni az integrációjukra.

Nagy Elek

*a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK)
és a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara (BKIK) elnöke*

ELŐSZÓ „2”

CZITA ISTVÁN

A külföldi munkaerő foglalkoztatása nemcsak egy aktuális gazdasági kérdés, hanem egy olyan téma, amely napjainkban Magyarország és a régió országainak mindennapos kihívást jelent. A munkaerőhiány, a demográfiai változások és a globalizáció hatásai egyre inkább ráirányítják a figyelmet arra, hogy a hazai és határon átnyúló munkaerőpiacok hogyan tudják magukba integrálni a külföldi munkavállalókat.

A globalizáció és a munkaerőhiány hatásai miatt számos vállalat kénytelen külföldi munkaerő bevonásával pótolni a belső piac hiányosságait. Ez a tendencia nemcsak lehetőségeket rejt magában, hanem komplex kihívásokkal is jár, amelyek megoldása nélkülözhetetlen a fenntartható növekedés és a versenyképesség megőrzése szempontjából.

A külföldi munkaerő alkalmazásának fő akadályai – a jogszabályok bonyolultsága, a nyelvi akadályok, a kulturális különbségek és az adminisztratív terhek – gyakran lelassítják a folyamatokat és növelik a vállalatok terheit. Ugyanakkor a megfelelő stratégiával vagy külső HR szolgáltató partner bevonásával ezek a korlátok átléphetők.

A megoldás kulcsa a szakértelmen alapuló HR-megközelítésben rejlik. A külsős HR-szolgáltatók – akár recruitment, munkaerő-kölcsönzés, EOR (Employer of Record) vagy onboarding területén is – jelentős segítséget nyújthatnak a hatékony nemzetközi munkaerő-ellátásban.

Bár a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adminisztratív adatai szerint (<https://nfsz.munka.hu/>) a nyilvántartott álláskeresők létszáma 2025 február végén 232 ezer fő, Magyarországon továbbra is a munkaerőhiány dominál, különösen a szakmunkások és az IT-szakemberek hiánya érezhető. Képzésekkel és mentorálással ezen álláskeresők köréből is betölthetők lehetnek a hazai munkahelyek, de ez hosszú távú folyamat, a vállalatoknak pedig azonnali megoldásra van szükségük.

Ha a vállalatok nem találhatnak megoldást a munkaerőhiányra, az a gazdaságot is hátrányosan érintheti: a megrendelések teljesítésének nehézségei mérsékelhetik a növekedési potenciált. Ebben a környezetben

egyre hangsúlyosabbá válik a HR-szolgáltatók szerepe, akik nemcsak az adminisztratív terheket csökkentik, hanem stratégiai partnerekké válnak a munkaerőpiaci kihívások kezelésében.

HR szolgáltatói tapasztalattal elmondhatom, hogy a külföldi munkaerő beillesztésére formált vállalati stratégiák az elmúlt években még inkább felerősödtek. A külföldi munkaerő foglalkoztatása és a határmenti munkaerő-vándorlás nem idegen téma. Több éves fennállásunk alatt számos esettel szembesültünk, amelyek során a külföldi munkavállalók bevonása nemcsak a munkaerőhiány enyhítését szolgálta, hanem új perspektívákat és lehetőségeket is nyitott a vállalatok számára, hogy béreket vagy teljesítményt optimalizáljanak.

A határmenti régiókban, ahol jelentős a Magyarország és Szlovákia közötti munkaerő-áramlás, kiemelten fontos a rugalmas és hatékony munkaerő-kölcsönzési megoldások alkalmazása. Ezek a folyamatok az elmúlt 15 évben folyamatosan változtak, a munkaerőpiac pedig azonnal reagált is rájuk, ez pedig kellő visszajelzésként szolgált, hogy a külföldi munkaerő integrációja nemcsak gazdasági szükséglet, hanem stratégiai előny is lehet, ha megfelelően kezeljük.

Saját tapasztalataim alapján kiemelném, hogy a külföldi munkaerő foglalkoztatása nem egyszerűen technikai kérdés, hanem egy olyan folyamat, amelyhez szükség van a vállalati kultúra megváltoztatására, a kommunikáció fejlesztésére és a munkavállalók közötti összhang megteremtésére. Különösen a határmenti régiókban, ahol a különböző jogrendszerek, nyelvi és kulturális különbségek is szerepet játszanak, a munkaerő-kölcsönzési folyamatok még inkább megkövetelik a precíz tervezést és a rugalmasságot. Külsős HR szolgáltató partner bevonása a folyamatokba sokszor a legköltséghatékonyabb és legkézenfekvőbb megoldás.

Ez a könyv, amely kiváló szakértők közreműködésével készült, nemcsak elméleti alapokat kínál, hanem gyakorlati útmutatást is ad azoknak a vállalatoknak és szervezeteknek, amelyek számára a külföldi munkaerő foglalkoztatása már napjainkban is kihívást jelent. A szerzők részletesen bemutatják a külföldi munkavállalók bevonásának okait, a folyamat során felmerülő akadályokat, valamint azokat a módszereket, amelyekkel sikeres integráció érhető el. A könyvben található esettanulmányok és kutatási eredmények pedig segítenek abban, hogy a vállalati döntéshozók jobban megértsék a külföldi munkaerőpiac dinamikáját, és ennek alapján hatékonyabb stratégiákat dolgozzanak ki.

Végül, de nem utolsósorban, szeretnék köszönetet mondani a szerzőknek és szerkesztőknek, akikkel együtt dolgozhattam, és akik hozzájárultak ahhoz, hogy ez a könyv létrejöhessen. Remélem, hogy az olvasók számára hasznos és inspiráló lesz ez a szakmai anyag, és segíteni fog abban, hogy a külföldi munkaerő foglalkoztatása ne csak kihívást, hanem lehetőséget is jelentsen a vállalataik számára.

Kellemes olvasást kívánok!

Czita István
a JOBKER üzletfejlesztési vezetője

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

POÓR JÓZSEF – CSEHNÉ PAPP IMOLA –
TÓTH ARNOLD – MALATINSZKY SZILÁRD –
KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI MÁRTA –
SZABÓ SZILVIA – KOVÁCS ILDIKÓ – KARÁCSONY PÉTER

A kutatásunkkal kapcsolatos legfontosabb következtetések az alábbiakban foglalhatók össze:

A 2024-es év második felében hazai egyetemek kutatóinak közreműködésével lefolytatott kutatás szerint a hazánkba érkezett és itt foglalkoztatott külföldi dolgozók száma jóval százezer fő fölött van, akiknek közel 40 százaléka már nem a szomszédos országokból, hanem harmadik országból érkezett hozzánk. A 195 hazai szervezet (vállalat és intézmény) válasszaira alapozott kutatásunk segít abban, hogy javuljon a tisztánlátás ezen új kihívásokat jelentő szakterületen.

A külföldi munkaerő széles ágazati spektrumban jelen van, de különösen meghatározó a feldolgozóiparban, a közigazgatásban, a kereskedelemben és az építőiparban. Pénzügyi szempontból a foglalkoztató cégek jelentős része kisebb vagy közepes tőkével rendelkezik, és bár a nagyvállalatok is szerepet játszanak, a munkaerőpiac ezen szegmense nem kizárólag az ő dominanciájuk alatt áll. Az adatok összességében arra utalnak, hogy a külföldi munkavállalók alkalmazása Magyarországon nem csupán a multinacionális vállalatok privilégiuma, hanem a kisebb, hazai tulajdonban lévő vállalkozások számára is egyre inkább elterjedt gyakorlat. A vállalkozások *csak 24,1%-a minősített vagy kiemelt foglalkoztató vagy beruházó*, ami arra utal, hogy a külföldi munkavállalók alkalmazása nem kizárólag a stratégiai- vagy nagyvállalatokhoz kötődik. A legtöbb külföldi munkavállalót foglalkoztató cég hagyományos piaci szereplőként működik, és nem élvez különleges gazdasági vagy szabályozási kedvezményeket.

A munkavállalási mobilitás jelentős emelkedésével – az áru- és pénzpiac után – az elmúlt másfél évtizedben egyre inkább jellemzővé vált a munkaerőpiac globalizálódása is. Ez a folyamat egyfelől a munkaerő fizikai mozgásában nyilvánul meg, azáltal, hogy a képzett munkaerő egy része a fejlett gazdaságokba vándorolt a kelet-közép-európai régióból; másfelől a digitalizáció következtében egyre szélesedik azoknak a

munkavállalóknak a száma, akik munkájukat az interneten keresztül végzik. Az EU tagállamai, így Magyarország számára is gazdasági, társadalmi és politikai kihívás a munkavállalással összefüggő migráció kezelése. A bevándorlók társadalmi beilleszkedésének kiindulópontja és alapfeltétele a munkaerőpiaci integráció.

A munkaerőpiacon világszinten, de Magyarországon is jelentős problémát jelent a munkaerőhiány, ami ezen a területen bekövetkező változásoknak köszönhető. Több ágazatban erőteljesebben tapasztalható a jelenség, így különösen érinti a feldolgozóipart, az egészségügyi intézményeket, a mezőgazdaságot, az építőipart. A hazai munkaerőhiány mögött több tényező is meghúzódik, így háttérben többek között fellelhetők a gazdasági egyenlőtlenségből eredő problémák, demográfiai tényezők, regionális különbségek, a szakképzettségből adódó különbségek. A munkaerőpiaci kihívásokat foglalkoztatáspolitikai eszközökkel is igyekszik kezelni a kormányzat, de a vállalatoknak is reagálniuk kell azokra. A kutatócsoportunk által megkérdezett szervezetek legnagyobb része úgy gondolta, hogy a munkaerőhiány valamilyen mértékben érinti tevékenységét, legtöbbször már 2020 után tapasztalták a jelenséget. A munkaerőhiány kialakulásához vezető okok között szerepeltek a túl alacsony bérek, a versenytársak munkaerő-elszívó hatása, a munka és magánélet összehangolásának nehézsége, továbbá a szakképzett munkaerő hiánya.

A vállalatok részéről a külföldi munkavállalók megtalálásuk módjaként a válaszadók nagyobb része a hazai vagy külföldi munkaerő-közvetítő ügynökségeket és az internetet/digitális platformokat nevezte meg. A külföldi munkaerő foglalkoztatásának időtartama a válaszadók körében tipikusan hosszú távú: három vagy annál több év. Esetükben az 1 hónapnál rövidebb időtartamra ritkábban kerül sor. Bérezésükben a válaszadók többsége a versenyképes fizetést alkalmazza, amelyen belül szakmai tapasztalat és képzettség alapján is differenciál. A bérkiegészítő tételek között a szállás- és utazási támogatás, illetve nyelvtanulási lehetőségek a gyakoribbak.

Foglalkoztatásukkal kapcsolatos tapasztalatok alapján összességében pozitív kép rajzolódik ki a munkához való hozzáállásuk, illetve tulajdonságaik megítélése kapcsán, miszerint szorgalmas és elkötelezett munkavállalók, gyorsan betanulnak a munkaköri feladatokba, megbízhatóan és becsületesen elvégzik a rájuk bízott munkát. A külföldiek olcsóbb és költséghatékonyabb foglalkoztatásával a válaszadók többsége nem értett egyet, sőt harmaduk véleménye szerint foglalkoztatásuk kifejezetten magas költségekkel jár.

A külföldiek foglalkoztatása Magyarországon az elmúlt időszakban négy fő szektorra koncentrált: építőipar, feldolgozóipar, mezőgazdaság és a szolgáltatások (főként vendéglátás és logisztika). Beilleszkedésük legjelentősebb kihívásai a nyelvi és kulturális különbség. A munkáltatók foglalkoztatásának legjelentősebb oka nem a munkaerőhiány, hanem az olcsóbb foglalkoztatás, a gyors tanulási képesség, még kevésbé szívesen vállalt munkákra is bevonhatók – főként a feldolgozóiparban.

A mintában szereplő szervezetek válaszádnál a kulturális különbségek miatti problémák kevésbé jelennek meg. A legnagyobb egyetértés abban mutatkozott, hogy a munkáltatóknak egységes munkafeltételeket kell biztosítaniuk a külföldi és a helyi munkavállalók számára egyaránt, valamint pártatlan és megkülönböztetésmentes bánásmódot kell nyújtani valamennyi külföldi munkavállaló számára. A válaszadó szervezetek nagy része véli úgy, hogy megfelelően felkészült külföldi munkavállalók fogadására. Emellett fontos szerepet töltenek be a foglalkoztatás során az egészségügyi szűrések országos eljárásai és lebonyolítása, mely hatékonyan csökkenti a fertőző betegségek kockázatát a külföldi munkavállalók körében. A szervezetek biztosítják, hogy a munkavállalók megértsék az általuk aláírt munkaszerződésben meghatározott kötelezettségeiket, illetve a szervezeteknél működő szakszervezet(ek) hozzáállása pozitív a külföldi munkavállalók iránt.

A külföldi munkavállalók alkalmazásának akadályai a szervezetek számára komplexen vizsgálendő kérdések, amelyek elsősorban gazdasági, kulturális, jogi és társadalmi tényezők kombinációjára vezethetők vissza. Bár a külföldiek foglalkoztatásának előnyei gyakran vonzóak, azonban a szervezeteknek számos nehézséggel kell szembenézniük, amikor külföldi alkalmazása mellett döntenek, pl. költségek, munkahelyi kulturális sokszínűségből adódó konfliktusok, valamint politikai-társadalmi hatások terén.

1. FEJEZET: ELMÉLETI ALAPOK

CSEHNÉ PAPP IMOLA – GYURIÁN NORBERT – POÓR JÓZSEF

1.1. Külföldiek foglalkoztatásának elméleti alapjai (Csehné Papp Imola)

1.1.1. Bevezetés

A napjainkban különösen megnövekedett vándorlási kedv magyarázatának sok összetevője van, melyek közül kiemelkedik a munkavállalás céljából történő migráció. A munkavállalási mobilitás jelentős emelkedésével – az áru- és pénzpiac után – az elmúlt másfél évtizedben egyre inkább jellemzővé vált a munkaerőpiac globalizálódása is. Ez a folyamat egyfelől a munkaerő fizikai mozgásában nyilvánul meg, azáltal, hogy a képzett munkaerő egy része a fejlett gazdaságokba vándorolt a kelet-közép-európai régióból; másfelől a digitalizáció következtében egyre szélesedik azoknak a munkavállalóknak a száma, akik munkájukat az interneten keresztül végzik. A munkavégzéshez kapcsolódó élettér minősége fontos versenyképességi tényező, amelyben Magyarország nyitott gazdaság, így a globalizáció trendjeinek azonosítása, valamint az abból adódó kihívások és lehetőségek helyes feltérképezése a jövő versenyképességének egyik kulcsa lehet.

Magyarország nincs jelentős migrációs hatásnak kitéve, de a kilencvenes évek során célszámmá vált a külföldi munkavállalók számára, elsősorban a szomszédos országokat tekintve. Az azóta eltelt évtizedekben érdekes gazdasági változások történtek, különösen a külföldi munkavállalás legalizálása terén: több ország megnyitotta munkaerőpiacát a külföldi munkavállalók előtt, és ez hozzájárult ahhoz, hogy a foglalkoztatás céljából külföldre vándorlók számára a határok átlépése könnyebbé és magától értetődőbbé váljon. Az EU tagállamai, így Magyarország számára is gazdasági, társadalmi és politikai kihívás a munkavállalással összefüggő migráció kezelése. A munkaerőpiaci integráció a bevándorlók társadalmi beilleszkedésének kiindulópontja és alapfeltétele. Magyarország helyzete azért is sajátos, mert az elmúlt évtizedekben a legtöbb bevándorló határon túli magyar volt, ami az integráció szempontjából kedvező

lehetőséget kínált. Mára a helyzet megváltozott, Magyarország kulturális sokszínűségét és a magyar munkaerőpiac sokrétűségét jelzi, hogy a külföldi munkavállalók a származási országokat tekintve nagyon sok nemzet polgáraiból tevődnek össze (Cseh Papp et al., 2019).

1.1.2. Fogalmak

A világviszonylatban hirtelen bekövetkezett népességrobbanás eredményeképpen a XX. század második felében különösen megnövekedett nemzetközi migráció kihívás elé állította a döntéshozókat (Sík, 2012). Olyan trendről beszélhetünk, amelynek specifikumai egyrészt a globális makró tényezőktől, másrészt az egyes országokra, térségekre jellemző társadalmi-kulturális jellemzőktől függően alakulnak. A migráció kutatásának és fogalmi megközelítésének számos változata van, de abban egyetértenek a szakemberek, hogy középpontjában az emberi lakóhelyváltogatás áll.

Az országhatárokat átlépő mozgásokat a hagyományos szakirodalom *nemzetközi vándorlásnak*, *migrációnak* nevezi, napjainkban azonban az Európai Unió szóhasználatában migráción az integráció határait átlépő mozgásokat is értik.

A *cirkuláris migráció* az egyes országok közötti, oda-vissza történő mozgásokat jelenti. Az egységes európai uniós munkaerőpiacon ez a típusú migráció elterjedt és egyre gyakoribbá váló jelenség. A cirkuláris migrációnak egyik új formája az üzleti migráció, amelynek résztvevői a külföldi befektetők, multinacionális vállalatok igazgatói, menedzsmentje és speciális szaktudással rendelkező szakemberei (Csehné Papp et al., 2019).

A migráció tartós, de nem feltétlenül végleges jellegét emeli ki Fleischer (2017), amikor az egyének helyváltogatását a költöző madarak szezonális vándorlásához hasonlítja. Eszerint a migráció magyar megfelelője a *vándorlás*.

A kelet-európai térségben a globalizáció korát leginkább a határokon átnyúló gazdasági/társadalmi/kulturális folyamatok jellemzik, amelyek lehetővé teszik, hogy bárki szülőföldjétől távol keressen munkát, ott, ahol saját megítélése, elképzelése, tervei, lehetőségei szerint jobb körülményeket talál (Bodó, 2016). A *transznacionális vándorlás* minimum két, egymástól független államot érint. Napjaink értelmezésében a migráns a kibocsátó országtól nem szakad el véglegesen, a befogadó államhoz viszont

munkája, lakhatása és egyéb tevékenységei révén kapcsolódik (Illés, & Kincses, 2009).

Sayfo (2023) elgondolása alapján a *vendégmunkás* az a személy, aki jellemzően előzetesen megkötött szerződéssel, meghatározott időre, munkavállalás céljából érkezik a befogadó országba.

1.1.3. Asszimiláció és integráció

A migráció sok szakmai vitát vált ki, de abban egyetértenek a szakemberek, hogy a bevándorlók társadalmi és gazdasági integrációja elengedhetetlen. Az integráció fogalmának elméleti megközelítése legkorábban a Park (1928) nevéhez kötődő *asszimilációs modell*. Eszerint a bevándorlók (etnikai kisebbségek) beolvadása a többségi társadalomba egy lineáris és visszafordíthatatlan folyamat. A fogadó társadalomra egy domináns többségi kultúra jellemző, amelybe a bevándorlók – nyelvük és kulturális szokásaik feladásával – előbb-utóbb beleolvadnak. Gordon (1964) felismerte, hogy az asszimilációs folyamat különböző szakaszokból áll. Megkülönböztette a kulturális asszimilációt, mely a fogadó társadalom kulturális mintáinak átvételét jelenti, a strukturális asszimilációt, mely a fogadó társadalom intézményeibe és társadalmi struktúráiba való beépülést feltételezi, valamint az azonosulási asszimilációt, ami a többségi társadalommal való azonosulást okozza.

Az *integrációs modellek* követői (Barth, & Noel, 1972; Bijl et al., 2008) kihangsúlyozták, hogy az kulturális szempontból kétirányú folyamat, melynek során a bevándorlók úgy válnak a fogadó társadalom tagjává, hogy közben maguk is alakítják annak kulturális arculatát, megőrizve ugyanakkor saját etnikai, kulturális identitásukat. Az integráció politikai koncepciója uniós megfogalmazásban (Európai Bizottság, 2003) a kölcsönös jogokon és kötelezettségeken alapuló kétirányú folyamat, mely a bevándorló számára teljes részvételt biztosít. A migránsok integrációjának ellentéte a szegregáció, illetve a társadalmi kirekesztés.

A *társadalmitőke-elmélet* kiemelt jelentőségű a társadalmi integráció, illetve a társadalmi hálózatok működésének magyarázata szempontjából. A társadalmi integráció két úton valósulhat meg: egyrészt az értékek hasonlósága alapján, másrészt a hatalmi–gazdasági–munkamegosztási viszonyokból származó érdekek alapján (Pásztor, 2023). A beilleszkedés „sikeressége” a bevándorlók számára azon is múlik, hogy a társadalom, illetve a munkaerőpiac melyik szegmensébe integrálódnak (Csehné Papp,

2021). A társadalmi-gazdasági integráció sikerességéről akkor beszélünk, ha a különböző területeken – mint a munkaerőpiac, az oktatás, a lakhatás – a bevándorlók mutatói nem rosszabbak, mint a fogadó társadalomé. A bevándorlók integrációja a fogadó társadalomba tehát egy komplex, többdimenziós folyamatként értelmezhető, amely során a bevándorlók beépülnek a fogadó ország gazdasági, társadalmi, politikai struktúráiba, és alkalmazkodnak annak kulturális-, érték- és normarendszeréhez (Éberhardt, 2023; Kováts, 2013).

1.1.4. Gazdasági hatások

A migráció gazdasági-társadalmi életre gyakorolt befolyása egyrészt az, hogy megváltoztatja a demográfiai jellemzőket, a munkaerő nagyságát, szerkezetét, és ezáltal a termelékenységét, másrészt megváltoztatja az otthonmaradt munkavállalók és munkáltatók viszonyát is.

Az elvándorlással és a bevándorlással kapcsolatban több téves gondolat is forog a köztudatban (Erdélyi et al., 2024; Fleischer, 2017). Az egyik az, hogy a bevándorlók kiszorítják a hazai munkaerőt, és ezáltal munkanélküliséget okoznak. A másik hamis feltételezés szerint a bevándorlók képesek az elvándorlókat pótolni, holott nem jellemző, hogy egy felzárkózó ország egyszerre tudna kibocsátó és befogadó is lenni. Az általános trend az, hogy azok az országok, amelyekből sokan távoznak, nem vonzóak a betelepülők számára sem; illetve hogy a migránsokat erősen vonzó országokból kevesen emigrálnak.

Általában véve a bevándorlás munkaerőpiacra gyakorolt befolyása nagymértékben függ a migránsok készségeitől, a meglévő munkavállalók szaktudásától és készségeitől, valamint a fogadó ország gazdasági jellemzőitől. A bevándorlás hatásai ezért mindig az adott időre és az adott helyszínre jellemzőek (Sík, 2022).

A bevándorlás rövid távú befolyása a hazai munkavállalók munkapiaci helyzetére igen csekély. Az, hogy mely csoportokra, hogyan és milyen mértékben hat, elsősorban attól függ, hogy milyen a bevándorlók szakmai és nyelvi tudása. A bevándorlás középtávon már semleges vagy pozitív hatást gyakorol a hazai munkavállalók munkapiaci helyzetére. Ez két folyamatnak tudható be. Egyrészt a vállalatok alkalmazkodnak a bevándorlás következtében kialakuló munkakínálat-növekedéshez, és az alacsony képzettséget igénylő olcsóbb technológiákra váltanak. Másrészt a bevándorlók által betöltött egyszerűbb tevékenységeket kiegészítő

munkakörök relatív értéke megnövekszik, és a hazai munkavállalók ezeket foglalják el (Bördös et al., 2016).

1.1.5. Előzmények

Korábbi kutatási eredmények szerint a Magyarországon élő bevándorlók a magyar társadalomhoz képest fiatalabb korszerkezetűek, magasan iskolázottak és gazdasági aktivitásuk is magasabb, mint a hazai társadalomé (Illés, & Kincses, 2009; Hárs, 2010). Ugyancsak kimutatható, hogy jelentős számban voltak szerződéses kvalifikálatlan munkavállalók, de nagyobb számban megjelentek a jól kvalifikált, úgynevezett átmeneti szakképzett migránsok (Melegh et al., 2010). A migránsok területi elhelyezkedése és koncentrációja Budapesten és környékén volt a legjellemzőbb, és megfigyelhető a nők egyre fokozottabb részvétele a nemzetközi migrációs folyamatokban. Örkény és Székelyi (2010) kutatása szerint a bevándorló csoportok nagy létszámú kapcsolathálóval rendelkeznek. E kapcsolathálók azonban 40-60 százalékban családtagokból, rokonokból állnak, és a bevándorlók barátainak döntő része saját etnikai csoportjuk tagja, magyarokkal (a határon túli magyarok kivételével) csak elvétve barátkoznak. Gödri (2010) a szomszédos országokból érkező bevándorlók vizsgálatakor hasonló eredményeket kapott, hangsúlyozva a migráció hálózati megalapozottságát.

A Magyarországon élő bevándorlók munkaerőpiaci integrációját Gödri (2017) a zaragozai indikátorok mentén vizsgálja. Tanulmányának fontos megállapítása, hogy a Magyarországon élő bevándorlók magasabb foglalkoztatottsága elsősorban összetételüknek és területi elhelyezkedésüknek köszönhető, ugyanakkor származási országok és érkezési idő szerinti jelentős eltérések, valamint nemek közötti esélykülönbségek is kimutathatók.

1.2. Külföldiek foglalkoztatásának okai és gyakorlata a világban (Poór József – Gyurián Norbert)

A különböző szakirodalmi források szerint a külföldiek foglalkoztatásának vannak hagyományos és ún. újszerű okai. Ahogy már az előző alpontban is jeleztük, a külföldi vendégmunkások foglalkoztatása az iparban, a kereskedelemben és a gazdasági élet egyéb területein régi keletű, de nagymérvű elterjedése a 20. század közepére tehető.

1.2.1. Korabeli megoldások

Angliában a bevándorlók hivatalos fogadtatása olykor nagyon kedvező volt, különösen a 14. században, miután a pestis, a Fekete Halál miatt az 1340-es évek végén annyi ember halt meg, hogy komoly munkaerőhiány alakult ki az országban. Ebben az időben a bevándorlókat szívesen látták, hogy kitöltsék a hiányt.

1.2.2. 20. és 21. századi gyakorlatok

Számos szakember úgy véli, hogy a második világháború után bekövetkezett nyugat-európai gazdasági boom (1945–1975) egy fontos hajtóereje volt a külföldi munkaerő importja (Kindleberger, 1967). Az 1973-ban bekövetkezett nemzetközi olajválság nyomán kibontakozó gazdasági válság és más befolyásoló tényezők hatására sokat változott a külföldi munkaerő fogadásával és importjával összefüggő nyugat-európai magatartás. A jelzett változások inkább az elzárkózás és a bezárkózás irányába mutattak. Csak később ismerték fel, hogy a hosszú távú fejlődés számos ok miatt igényel külföldi munkásokat. A múlt század 90-es éveiben bekövetkező erőteljes globalizáció, az EU bővítése, az ellátási láncok közeli és távoli kiszervezése (near and far outsourcing) egy újabb jelentős lökést adott a külföldi munkaerő nyugat-európai foglalkoztatásának (Castles, 2006).

1.2.2.1. Nyugat-Európa

Németországban a vendégmunkás, azaz a „Gastarbeiter” terminológia azokra a külföldi munkavállalókra vonatkozik, akik 1955 és 1973 között a munkaerő-biztosítási megállapodások (Recruitment Agreement) alapján érkeztek különböző országokból (Olaszország, Spanyolország, Görögország, Törökország, Jugoszlávia, Marokkó és Tunézia) az akkori Német Szövetségi Köztársaság területére. A külföldi vendégmunkások száma a 70-es évek elejére elérte a közel négymillió főt (Rieder).

Németországban sokáig a külföldről érkezett munkásokat, inkább ideglenesen ottélőknek és dolgozóknak tekintették. A későbbi években változott meg az előbb jelzett felfogás (Rist, 1979).

Más országokban is voltak hasonló programok: Hollandiában és Belgiumban „gastarbeider” programnak hívták; Svédországban, Dániában és Norvégiában alkalmazták ezt a rendszert.

A belga kormány közvetlenül a második világháború után megkezdte a külföldi munkaerő toborzását az úgynevezett kontingensrendszeren keresztül. A külföldi munkásokat dél-európai országokkal, főleg Olaszországgal kötött kétoldalú megállapodások alapján hozták be Belgiumba (Castles et al., 1986).

Ausztria is kötött államközi megállapodást Spanyolországgal vendégmunkások befogadására, de az ausztriai bérek nem voltak annyira kedvezőek, hogy a spanyolországi munkavállalók nagyobb számban jelenjenek meg az osztrák munkaerőpiacon.

Az Egyesült Királyságban jelenleg nincs a németországiéhoz hasonló külön vendégmunkás-program az alacsonyan képzett munkavállalók számára. Az ideiglenes munkavállalók Egyesült Királyságba történő beléptetését a pontalapú bevándorlási rendszer biztosítja, és a következő hat kategória bármelyikébe tartozó munkavállalók számára nyitva áll a brit munkaerőpiac:

- kreatív foglalkozások és sporttevékenység;
- jótékonyági dolgozók;
- vallási munkások;
- kormány által engedélyezett csereprogramok;
- nemzetközi megállapodások;
- ifjúsági mobilitási program.

Érdekes volt megfigyelni, hogy európai és nem-európai eredetű emberek lényegesen nagyobb számban telepedtek le a nyugat-európai országokban. A nagy számban érkezettek arra ösztönözték a kormányokat, hogy sokrétű integrációs programokat dolgozzanak ki a számukra, és vegyenek részt azokban a programokban (Apor, 2017). Csak közbevetőleg jegyezzük meg, hogy az ilyen programok szervezése nem volt tipikus a szocializmus idején Kelet-Európában.

1.2.2.2. USA

Az Egyesült Államok alkotmányának 1865-ben ratifikált 13. kiegészítése (13th Amendment to the U.S. Constitution) eltörölte a rabszolgaságot és az ún. szolgaságot. Ezzel az amerikai földbirtokosokat, gyártulajdonoso-

kat olyan helyzetbe hozta, hogy keresni kellett egy másik fajta olyan forrást, amivel biztosítható az olcsó és könnyen kizsákmányolható munkaerő.

A vendégmunkás-programok intézményesültek az USA-ban a Mexikóval kötött Bracero-program keretében, amely 1942-től 1964-ig tartott, valamint a Brit Nyugat-Indiák Ideiglenes Vendégmunkás Munkaügyi Programja által, amely 1943-ban indult. Mindkét említett programot az ún. Mezőgazdasági Munkaerő Biztosításának Vészhelyzeti Programja (Emergency Farm Labour Supply Program) keretében hozták létre a második világháború idején a mezőgazdaságban tapasztalt valós és vélt munkaerőhiány kezelésére. Mindkét említett program szerkezetileg hasonló volt azokhoz a programokhoz, amelyeket gyarmati munkavállalók, elsősorban puerto ricoiak behozatalára alkalmaztak az Egyesült Államok mezőgazdaságában. Bár a II. világháború háború alatt az Egyesült Államok Munkaügyi és Mezőgazdasági Minisztériuma felügyelte az említett programok működését, a vendégmunkások munkavégzésének és alkalmazási feltételeinek ellenőrzése a háborút követően egyre inkább átkerült munkáltatóik és munkáltatói szövetségek felügyelete alá (Griffith, 2022). Az említett program keretében évente 300.000–400.000 külföldi vendégmunkást foglalkoztattak az USA-ban.

Az amerikai képviselőház vizsgálata szerint ezek a programok jelentősen csökkentették a jelzett időszakban az illegális migráció keretében történő munkavállalást (CRS, 2012).

A korábban már említett Bracero-programhoz hasonlóan az Egyesült Államok kormánya a háború éveiben kormányközi megállapodásokat kötött a karibi nemzetekkel, vállalva a munkáltatói szerepet, de a háborút követően fokozatosan visszavonta az abban való részvételét.

A bevándorlási és állampolgársági törvény elfogadása után H-osztályú 1-3 típusú munkavállalói vízumot adtak ki az Egyesült Államokban vendégmunkásként dolgozó külföldi állampolgároknak. Ezt viszont nem biztosították a korábban említett Bracero-program keretében érkező mexikói munkavállalóknak.

Az előbb jelzett programokkal kapcsolatosan több negatív vélemény is megfogalmazódott. Így többek között a vendégmunkások fizetéséből levont biztosítási és egyéb díjakat a külföldi kormányok nem adták át a hazatérő vendégmunkásoknak vagy azok rokonainak. Az amerikai munkaadók esetében számos, igen kirívó hiányosságot (pl. a megállapítottnál

hosszabb munkaidő, kialkudott bérek visszatartása, a beígért szállások alacsonyabb szinten történő biztosítása stb.) is megállapítottak.

Napjainkban több típusa van az ún. H-típusú vendégmunkás-vízumoknak és programoknak. A felső-kategóriás, magasabban képzett munkások és alkalmazottak inkább Ázsiából, az alsó-kategóriás munkások, az alacsonyabban képzettek pedig Latin-Amerikából és a Karib-térségből érkeznek az USA-ba.

1.2.2.3. Ázsia

Izrael, Japán és Dél-Korea a bevándorlási politikájukba beépítik az etnikai honfitársaik előnyben részesítését. Dél-Korea H-2 vízumot ad a külföldi állampolgárságú koreaiak számára. A nem hivatásos E-9 vízummal rendelkező, nem etnikumú koreaiakhoz képest a H-2 címzettek mind az állandó lakhelyhez vezető nagyobb esélyt, mind a családtagok meghívásának lehetőségeit élvezhetik, munkaviszonyuktól függően.

1.2.2.4. Arab országok

Az arab államok világszerte a migráns munkavállalók egyik fő célterületei, és számuk az elmúlt években jelentősen megnőtt. A migránsok helyi munkavállalókhoz viszonyított aránya itt a legmagasabb a világon. Ez a tendencia nem most kezdődött. Már az ILO 2010-ben kiadott jelentése is a külföldi munkaerő legmagasabb arányát az Öböl-menti olajországokban, konkrétan Kuvaitban jelezte.

Az ILO 2021-es nemzetközi migráns munkavállalókra vonatkozó globális becslése szerint 2019-ben több mint 24 millió migráns munkavállaló volt az arab államokban, akik közül 19,9 millió férfi és 4,2 millió nő volt, ami a világ 169 millió migráns munkavállalójának 14,3 százaléka.

1.2.2.5. Kelet-Európa és hazánk

Szemben a szocializmus korábbi évtizedeivel, amikor Ázsia és Afrika fejlődő országaiból leginkább csak tanulni akaró diákok jöttek ezekbe az országokba, az 1970-es évek közepétől a szocialista mobilitás új fajtája jelent meg ebben a régióban. A jelzett időszakban a fejlődő világból, elsősorban Kubából és Vietnámból kezdtek ide munkaerőt toborozni.

Kelet-Európában inkább a „fajok” közti egyenlőség szocialista paradoxonja más megoldásokra ösztönözte a szocialista kormányokat. Itt nem voltak tipikusak az integrációs programok.

A magyar vállalatok kevésbé voltak nyitottak – szemben a csehszlovák és NDK-s partnereikkel – külföldi vendégmunkások fogadására (Apor, 2017). Hazánkba is nagy számban érkeztek főleg kubai vendégmunkások, akiknek sok esetben voltak beilleszkedési gondjaik.

Azt is érdemes megemlíteni, hogy hazánkból is mentek államközi megállapodással a Szovjetunióba és a volt NDK-ba vendégmunkások. Az utóbbi ország esetében kisebb számban, főleg diákok és szezonmunkák esetében gyakran előfordult az egyéni kezdeményezésre történt munkavállalás is.

1967-ben Magyarország és az NDK államközi egyezményt kötött, aminek keretében 1967 és 1983 között több tízezer, egyes vélemények szerint közel 50 ezer magyar munkavállaló dolgozott ottani gyárakban, építkezéseken és a kereskedelemben egyaránt. Az ottani magyar vendégmunkásokat szerződéses munkavállalónak (Vertragsarbeiter) hívták. NDK oldalról viszont az említett magyarokénál jóval kevesebb vendégmunkás érkezett hazánkba (Wikipedia, 2025).

Oroszország egyes vélemények szerint 2012-ben 9,1 millió vendégmunkást foglalkoztatott, főként a volt szovjet tagköztársaságokból. Ez a szám 11,6 millióra emelkedett napjainkra. A legfontosabb vonzerő a volt szovjet tagköztársaságok állampolgárai számára a kétszer vagy háromszor magasabb oroszországi munkabér (Jayaprakash, 2024).

1.2.3. EU hatása

Az Európai Unió 2004-es bővítése jelentősen megnövelte a külföldiek egyes tagországokon belüli foglalkoztatását. Ezt a trendet a 2008–2009-es pénzügyi világválság, valamint az ezen évtized elején lezajlott Covid-19 világjárvány valamelyest csökkentette. 2022-ben az egész EU-ban az Unión belüli és azon kívüli állampolgárok száma 37,7 milliót ért el, akiknek közel 30 százaléka számított munkavállalónak (Lados, & Brucker, 2023).

Egy nemrégien megjelent kutatási jelentés szerint az EU-n belül „A technológia átvétele és a migránsok foglalkoztatása közötti kapcsolat összetett, és ágazatonként, foglalkozásonként és iskolai végzettségenként változó” (Barišić, 2024 p.17).

1.2.4. Külföldi munkaerő foglalkoztatása Lengyelországban, Csehországban és Szlovákiában

1.2.4.1. Általános munkaerőpiaci trendek az elmúlt évtizedekben

A vasfüggöny leomlását követően megnyíltak a határok a jobb kereseti lehetőségek felé. Ezt a lehetőséget kihasználva sok helyi munkavállaló Nyugat-Európába vándorolt. Az 1990-es években és a 2000-es évek elején Lengyelország, Csehország és Szlovákia munkavállalói kibocsátó országok voltak. Az EU-s csatlakozás után, melyre 2004-ben került sor, mindhárom ország egyre inkább munkaerő-befogadóvá vált a gazdasági növekedés és a munkaerőpiaci kereslet növekedése miatt (Stojarová, 2019). Egyre több külföldi munkavállaló érkezett Ukrajnából, Oroszországból, Vietnámból és más ázsiai országokból. A lengyel, valamint a régió többi munkaerőpiaca az elmúlt két évtizedben jelentős átalakuláson ment keresztül (Gomółka et al., 2023). Az elmúlt évek egyik legmeghatározóbb tényezője a régió munkaerőpiaci fejlődésének az orosz-ukrán háború, mely 2022-ben tört ki. Mindhárom ország – Lengyelország, Csehország és Szlovákia – földrajzi megközelítésben közel helyezkedik el Ukrajnához. A háborús konfliktus kirobbanását követően nagyszámú ukrán menekült talált menedékre, majd munkalehetőségre az említett államokban (Duszczyk et al., 2022). Mára kulcskérdéssé vált a külföldi bevándorlók integrációja Európa-szerte, mely egyre vitatottabb kérdéseket generál a médiában, valamint a politikai diskurzusban (Joppke, 2017).

1/1. táblázat. Főbb trendek/jellemzők Lengyelország, Csehország és Szlovákia munkaerőpiacán

Ország	Külföldi munkavállalók fő forrásai	Domináns ágazatok	Főbb trendek/jellemzők
Lengyel-ország	Ukrajna, Fehér-oroszország, Orosz-ország, Ázsia	Mezőgazdaság, építőipar, logisztika, IT	Az egyik legnagyobb munkaerőpiac a régióban, az ukrán munkaerő dominanciája
Csehország	Szlovákia, Ukrajna, Vietnám, Mongólia	Autóipar, építőipar, vendéglátás	Munkaerőhiány miatt egyre több külföldi munkás, nagy az ipari függőség
Szlovákia	Románia, Szerbia, Ukrajna, Vietnám	Autóipar, építőipar, egészségügy	Az autóipar domináns szerepe, az adminisztratív akadályok csökkentése

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Lengyelország, Csehország és Szlovákia munkaerőpiacának főbb jellemzői láthatók az *1/1. táblázatban* a külföldi munkaerő foglalkoztatása szemszögéből. Lengyelország a régió legmeghatározóbb munkaerőpiaca (Zabielska, 2024), mely esetén a külföldi munkaerő leglátványosabb növekedése 2014 után következett be. Ennek az egyik fő mozgatórugója az ukrajnai konfliktus volt. Lengyelország gazdaságában fontos szerepet tölt be a mezőgazdaság (Matuszczyk, 2024), amelyben ukrajnai és fehérorosz munkások jelentős számban dolgoznak. A logisztika és IT területén a kelet-európai munkavállalók mellett az ázsiaiak száma nőtt leginkább. A vendéglátás terén vietnámi és ázsiai munkások növekvő aránya figyelhető meg. Az elmúlt évek példáján elmondható, hogy az Ukrajnából és Fehéroroszországból érkező több millió bevándorló mellett Lengyelország munkaerőpiaca egyre nagyobb mértékben vonz munkaerőt Grúziából, Bangladesből és Vietnamból (Kusek, 2024).

Csehországban szintén sok ukrán és vietnámi munkaerőt alkalmaznak. A külföldi munkaerő egyik legmeghatározóbb csoportját viszont a szlovák munkaerő képezi (Lid'ák, 2016), köszönhetően a közös történelmi múltnak. A külföldi munkavállalók aránya leginkább a 2010-es években ugrott meg, köszönhetően a gazdasági növekedésnek és a munkaerőhiánynak, mely többek közt a cseh munkavállalók nyugat-európai államokban történő munkavállalásának is köszönhető. Az autóiparban jelentős számú ukrán és szlovák, a vendéglátásban vietnámi és mongol, az építőiparban pedig ukrán és orosz munkavállaló dolgozik.

Szlovákia hosszú éveken át nem tartozott a tipikus bevándorlási országok közé a régió többi országához képest (Přivara, & Rievajová, 2021). Az ukránok alkották a külföldiek legnagyobb csoportját már az orosz-ukrán háború előtt (Baleha, 2024), az integrációs kérdésre viszont az állam még ekkor nem fordított kellő figyelmet (Štefančík et al., 2022). Szlovákia munkaerőpiacán az ukránok mellett jelentős számban találunk vietnámi, román és szerb munkavállalókat. A külföldiek alkalmazása terén a legnagyobb mértékű növekedés 2017–2023 között következett be. Ennek okai azonosak voltak, mint a cseh munkaerőpiacon, vagyis a fellendülő gazdaság és a meglévő munkaerő egy nyugatabbra eső államba történő vándorlása. Szlovákia gazdaságának jelentős mozgatója az autóipar, melyben jelentős a román és vietnámi munkavállalók szerepe. Az egészségügyben és szolgáltatóiparban pedig egyre nagyobb az érdeklődés az ukrán, valamint az ázsiai munkaerő iránt.

A munkajogi szabályozások nagyon szigorúak voltak Lengyelországban, Csehországban és Szlovákiában a 2000-es évek elején. A folyamatosan növekedő munkaerőhiány rákényszerítette az állami szabályozást a külföldi munkaerővel szemben támasztott korlátok lazítására. A munkaerőhiány ellensúlyozása egyre nagyobb problémává vált az összes említett államban. Az orosz-ukrán háború kitörését követően pl. Lengyelország gyorsan engedélyezte az ukrán munkavállalók belépését és munkavállalását. Csehország vízumprogramokat vezetett be, főként az ukrán és vietnámi munkavállalók számára. Szlovákia a leglassabban reagált a külföldi munkaerő szabályozását és korlátok enyhítését illetően a két másik államhoz képest. A bürokratikus akadályok miatt nehezebb volt külföldi munkaerőt alkalmazni, de a 2020-as években könnyítettek a szabályokon.

A külföldi munkaerő alkalmazásának jövőbeni kihívásai a következők:

- munkaerőhiány, melyet az előrejedő lakosság egyre inkább tetőz;
- migrációs szabályozások – pl. az ukrán háború miatt továbbra is kérdéses, hogy az ideiglenes munkavállalók tartósan maradnak-e az érintett országokban (Gomólka et al., 2023);
- integrációs problémák – kérdéses, hogy a külföldről érkezők mennyire fognak hajlandóságot mutatni a kulturális integrációra.

1.2.4.2. Eddigi tapasztalatok a külföldi munkaerő alkalmazásában

Szükséges figyelembe venni azt a tényt, hogy a közép-kelet-európai régió országai több évtizeden át a kevésbé átjárható határok mellett fejlődtek. Ez a tény nemcsak az állami gazdaságokra, de a kultúra fejlődésén is nyomott hagyott. A vasfüggöny leomlása, az EU-ba történő belépés kinyitotta az említett országok kapuit a globalizálódó világ felé. A külföldiek alkalmazása eleinte szinte lehetetlennek számított, mivel a 90-es évek nagy munkanélküliség jegyében teltek. A kinevelt fiatal munkaerő folyamatos távozása és az állami gazdaságok fejlődése megfordította a helyzetet, és mára egyre nagyobb problémát jelent a munkaerőhiány. Az egyes államokban számos intézkedést és megoldást vezettek be a helyzet javítása és a külföldi munkaerő hatékonyabb kihasználása érdekében.

Lengyelországban leegyszerűsítésre került a munkavállalási engedélyek és vízumok megszerzésének folyamata a külföldi munkavállalók számára. Ebben közrejátszott az orosz-ukrán háború, vagyis az ukrán munkavállalók érdekeit figyelembevéve volt a legtöbb döntés meghozva.

Bizonyos kutatások kitérnek arra is, hogy az adminisztratív gyakorlatok miként erősíthetik meg a kirekesztést vagy segíthetik elő az exkluzivitást (Klakla, 2024). Rövid és hosszú távú munkavállalási vízumokat vezettek be. A külföldi munkavállalók lehetőségeit növelte a külföldiek számára kiadható munkavállalási engedélyek számának növelése, valamint a külföldi munkavállalók foglalkoztatásának ösztönzésére vonatkozó programok és támogatások köre, melyek a munkaadókat a foglalkoztatással kapcsolatos költségek fedezésében segítik. Bizonyos kutatás rámutat az intézkedések további pontosabb beállításának szükségességére, amely jelentősen megkönnyítené a külföldiek letelepedését (Gońda, 2024).

Csehországban több állami intézkedés született a külföldi munkavállalók alkalmazásának megkönnyítése céljából. Elsősorban a külföldiek foglalkoztatásáról szóló törvényt módosították a külföldiek könnyebb belépésének és lehetőség szerinti hosszabb maradásának érdekében. Leegyszerűsítették a munkavállalási vízum megszerzésének folyamatát. Nem utolsósorban a kormány és civil szervezetek programokat indítottak a külföldi munkavállalók számára, hogy könnyebben tudjanak integrálódni a cseh társadalomba, így a munkaerőpiacba is. Kutatások viszont rámutatnak arra, hogy a külföldiek Cseh Köztársaság területén történő foglalkoztatásához szükséges tartózkodási-, illetve munkavállalási engedély kiadása továbbra is hosszú időt vesz igénybe. Ennek következtében továbbra is növekszik az illegálisan munkát végzők száma (Komendová, 2024).

Szlovákia esetében szintén egyszerűsítésre került a jogi szabályozás, lehetővé téve a külföldiek zökkenőmentesebb alkalmazását a munkaerőpiacon. Itt is az orosz-ukrán háború a legfőbb ösztönzője az elfogadott intézkedések körének. Szlovákia különböző típusú munkavállalási vízumokat és programokat hozott létre (Seresová, & Štefančík, 2024), támogatva a külföldi munkavállalók integrációját a társadalomba, valamint a gyorsabb és egyszerűbb alkalmazást (Seberíni et al., 2024). Nem utolsósorban kormányprogramokat vezetett be külföldieket foglalkoztató munkaadók támogatására, beleértve az adminisztratív tanácsadást is.

1.3. Magyarország

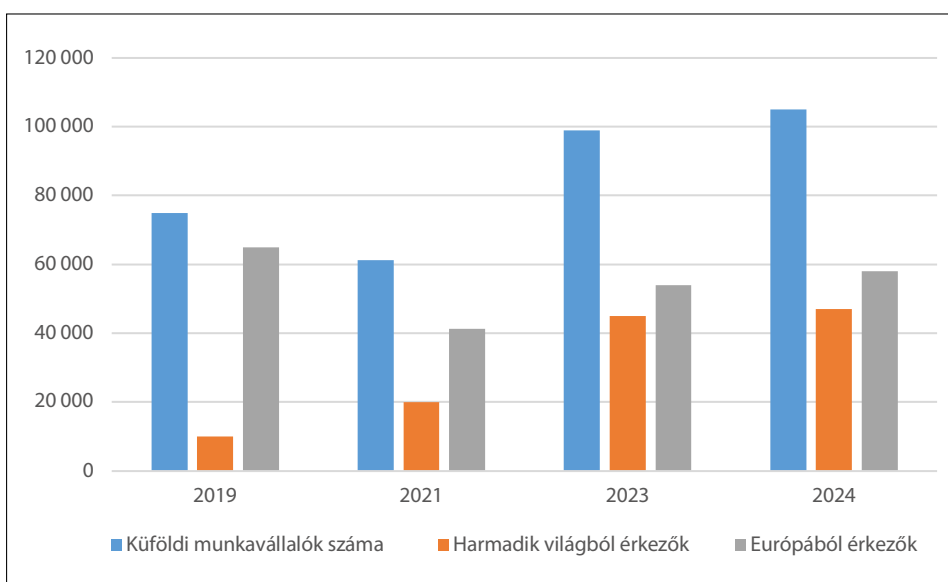
Hazánkban 2017-től vált szabaddá az ún. hiányszakmákban a szomszédos és a harmadik országokból érkező külföldi munkavállalók számára a magyar munkaerőpiac. A hazai munkaerőpiacon külföldi munkaerő foglalkoztatása tekintetében a legjelentősebb változást a 2023. évi

XC. törvény jelentette. A jelzett változások hatására közel 10 év alatt napjainkban a külföldi vendégmunkások száma Magyarországon elérte a 100.000 főt (Makó et al., 2024).

Az elmúlt években jelentősen átalakult a hazánkban foglalkoztatottak száma és országeredete:

- A legtöbb külföldi munkavállaló még mindig Ukrajnából és Romániából érkezik (Szabó-Morvai, & Lengyel, 2021).
- Őket követik a Fülöp szigeteki és az indiai vendégmunkások.

1/1. ábra: Külföldi munkavállalók száma Magyarországon



Forrás: KSH (2024), Szerzők saját szerkesztése

A szomszédos országokat (Ukrajna és Szerbia) leszámítva a legtöbb munkavállalási engedélyt Fülöp szigeteki munkavállalók számára adtak ki hazánkban 2023-ban (NFSZ, 2023).

Azt látni kell, hogy a nem-gazdasági célból (non-economic) érkezett migránsok között is vannak munkát keresők és munkát vállalók.

Ezen alpont zárásaként – a teljesség igénye nélkül – érdemes arról is beszélni, hogy hány magyar vállalat ma munkát külföldön, szemben az itt dolgozó külföldiekkel összevetve.

- Az elmúlt évtized közepén (2015) közel 200.000 fő magyar dolgozott külföldön, akiknek fele élt 12 hónapnál rövidebb ideig a fogadó országban (Pénzcentrum, 2025). Míg más becslések az Eurostat adataira hivatkozva ennél még magasabb értéket prognosztizáltak 2018-ban: a 20-64 éves magyar munkaképes lakosság 5 százalékát, azaz 339.000 főt (Veress, 2018). Ugyanebben az időszakban 100.000 főnél kevesebb külföldi dolgozott nálunk, akiknek a kétharmada a szomszédos országokból érkezett (Lakatos, 2015).
- Napjainkban a külföldön dolgozó magyarok számára vonatkozóan nagyon eltérő adatok állnak rendelkezésünkre. Egy tavalyi évben készült felmérés becslése szerint a külföldre Magyarországról érkezett munkavállalók száma meghaladja a 300.000 főt (Sipos, 2024). Ennél nagyobb értéket, 400-450.000 főt – határmenti ingázókkal együtt – jelez egy másik tanulmány (Willin-Tóth, 2025).

Az előzőekben bemutatott összevetés eredményét abból a szempontból érdemes külön kiemelni, hogy a ki- és a beáramló vendégmunkások mérlege nagyon negatív hazánk számára.

1.4. Legújabb globális trendek

A munkaerő-migránsok befogadásának nemzeti rendszerei jelentősen eltérnek egymástól, de nagyjából három fő kategóriába sorolhatók: keresletvezérelt, kínálatvezérelt és hálózat-/kapcsolatorientált:

- A kínálatvezérelt rendszerekben maguk a migránsok indítják el a befogadási folyamatot. Például Kanadában és Ausztráliában a pontrendszerek az iskolai végzettséget, a készségeket, a nyelvtudást és más olyan jellemzőket tesztelik, amelyek ezekben az országokban a sikeres integrációt elősegítik. Bár az új országhoz fűződő egyéb kapcsolatokért, például családtagokért is adhatók pontok, a pontrendszerek elsősorban a valószínű gazdasági siker tesztelésére irányulnak. Az a pályázó, aki megfelel ezeknek a követelményeknek, felvételt nyer és munkavállalási engedélyt kap.
- A keresletvezérelt rendszerekben a munkaadók engedélyt kérnek külföldi munkavállalók felvételére, ezáltal döntés születik a migráns befogadásáról. A kormányok néha megkövetelik, hogy a munkaadók igazolják, hogy a külföldi munkavállaló nem fogja kiszorítani a bennszülött munkavállalókat a munkahelyükről, és

nem befolyásolja hátrányosan a béreket és a munkakörülményeket. Sok ország kétoldalú megállapodásokat köt más országokkal a munkaerő-migránsok mozgásának szabályozására. A célország összeállítja a szükséges foglalkozások listáját, a forrásország pedig felveszi és kiszűri a munkavállalókat ezekre a pozíciókra.

- A kapcsolat- vagy hálózatorientált vendégmunkás a család, a rokonok vagy ismerősök információi alapján indul el a kiválasztott célországba.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization) szerint a külföldi vendégmunkásokkal kapcsolatban érdemes a következő aktuális mutatókat és tendenciákat figyelembe venni (ILO, 2024):

- Számuk a világon a 2010-es 105,4 millióról (ILO, 2010) 2022-re elérte 168 millió főt, amely a világ munkaerő-állományának 4,7 százalékát alkotja. Az ilyen munkaerő kétharmada férfi és egyharmada nő.
- A vendégmunkás munkavállalók többsége a 25-54 éves kategóriába tartozik.
- A magas- és a felső-közepes jövedelmű országok (Nyugat- és Észak-Európa, Észak-Amerika és az Arab országok) továbbra is elsődleges célpontjai a nemzetközi vendégmunkás munkavállalóknak.
- Az általuk megkapott fizetség átlagosan 25%-kal kevesebb, mint a normál hazai munkavállalók esetében jellemző.
- A vendégmunkás munkavállalók a helyiekkel összehasonlítva átlagosan háromszor veszélyesebb munkát végeznek.

A külföldi eredetű munkavállalók aránya 2019-re 16,4 százalékra növekedett a nyugat-európai országokban. Összességében megállapítható, hogy a külföldről érkező munkavállalók jelenléte hosszabb távon nem befolyásolja jelentősen a helyi munkavállalók lehetőségeit (Edo, & Özgüzel, 2023).

Az Európai Unió munkaerőpiacáról készített tanulmány szerint az európai közösségen belül nem valósult meg olyan mérvű munkaerőáramlás, mint például az Egyesült Államokon belül tapasztalható (Erdélyi, 2024).

1.5. Irodalomjegyzék az 1. fejezethez

- Apor P. (2017). Szocialista migráció, posztkolonializmus és szolidaritás: Magyarország és az Európán kívüli migráció. *antro-pólus*, 2(2), 26-44.
- Baleha, A. (2024). Integration processes of Ukrainian refugees in the Slovak Republic. *Trends, Challenges, Perspectives*, 27.
- Barišić, A., Ghodsi, M., Landesmann, M., Sabouniha, A., & Stehrer, R. (2024). New technologies, migration and labour market adjustment: An intra-European perspective. *Policy Notes and Reports*, 77. The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw), Vienna.
- Barth, E. A. T., & Noel, D. L. (1972). Conceptual Frameworks for the Analysis of Race Relations: An Evaluation. *Social Forces*, 50(3), 333-348.
- Bijl, R. V., Zorlu, A., Jennissen, R. P. W., & Blom, M. (2009). The integration of migrants in the Netherlands monitored over time: Trend and cohort analyses. In: *International Migration in Europe*, 2008, p. 199.
- Bodó J. (2016). Határátlépések, térbeélések. Migránsok a transznacionális térben. *Iskolakultúra*, 26(1), 20-30.
- Bodor K. (2024). *Külföldi munkavállalók Magyarországon – Tények és munkaerőpiaci kihívások*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest.
- Bördös K., Csillag M., & Orosz A. (2016). A bevándorlás hatása a hazai munkavállalók munkapiaci helyzetére Európában – Összefoglaló az empirikus eredményekről. In: *Munkaerőpiaci Tükör, 2015*, (pp. 141-149). MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.
- Castles, S. (2006). Guestworkers in Europe: A Resurrection? *The International Migration Review*, 40(4), 741-766.
- Castles, S. (1986). The Guest-Worker in Western Europe – An Obituary. *The International Migration Review*, 20(4), 761-778. <https://doi.org/10.2307/2545735>
- Csehné Papp I., Bilan, S., & Dajnoki K. (2019). Globalization of the labour market – Circular migration in Hungary. *Journal of international studies*, 12(2), 182-200.

Csehné Papp I. (2021). *A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

Duszczyk, M., & Matuszczyk, K. (2022). Non-salary employment conditions as a factor shaping migration decision-making: an example of workers from Ukraine in Poland. *Migration Letters*, 19(6), 933-942.

Éberhardt G. (2023). A migráció szociológiája 3.0. *Belügyi Szemle*, 71(2), 335-341.

Edo, A., & Özgüzel, C. (2023). *Immigration and employment dynamics in European regions*. OECD, Paris.

Experiences of immigrants in the Medieval era – OCR A. <https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/z3nvxsg/revision/3> (Letöltve: 2025. február 16.)

Erdélyi T., Molnár A., & Pirisi K. (2024). A migráció szerepe a demográfiai kihívások kezelésében. *Opus et Educatio*, 11(1), 2-13.

Erdélyi D. (2024. január 29). *A munkaerő-áramlás 20 éve Magyarországon és az EU-ban*. <https://www.oeconomus.hu/irasok/a-munkaero-aramlas-20-eve-magyarorszagon-es-az-eu-ban/> (Letöltve: 2024. március 06.)

Fleischer T. (2017). A migráció és társadalmi-gazdasági összefüggései: az MTA KRTK vándorszemináriuma. *Tér és Társadalom*, 31(1), 147-157.

Gödri I. (2017). Az integráció mutatói és esélykülönbségei a Magyarországon élő bevándorlók: Bevándorlók munkaerő-piaci integrációja Magyarországon – népszámlálási helyzetkép. In: *Munkaerőpiaci Tükör, 2015*. (pp. 121-134). MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.

Gödri I. (2010). Bevándorlás és etnicitás – összefüggések nyomában. In: Hárs Á., & Tóth J. (szerk.), *Változó migráció – változó környezet* (pp. 87-124). MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest.

Gomółka, K., Gawrycka, M., & Kuc-Czarnecka, M. (2023). The employment of Ukrainians as an opportunity to fill the labour market in Poland – selected issues. *Studia Europejskie-Studies in European Affairs*, 27(2), 135-153.

Gońda, M. (2024). *Settlement Intentions of Ukrainian Pre-War and Forced Migrants in Poland: Challenges for Migrant Integration Policy*

at the Local Level. Journal of International Migration and Integration (2024), pp. 1-29.

Gordon, M. M. (1964). *Assimilation in American Life*. Oxford University Press, New York.

Griffith, D. (2022. június 20). *Guest Workers in U.S. History*. *Oxford Research Encyclopedia of American History*. <https://oxfordre.com/americanhistory/view/10.1093/acrefore/9780199329175.001.0001/acrefore-9780199329175-e-858>. (Letöltve: 2025. február 16.)

Hahamovitsh, C. (2003). Creating Perfect Immigrants: Guestworkers of the World in Historical Perspective. *Labor History*, 44(1), 69-94.

Hárs Á. (2010). Migráció a harmadik országokból a statisztikai adatok tükrében. In: Örkény A., & Székelyi M. (szerk.), *Az idegen Magyarország – Bevándorlók társadalmi integrációja* (pp. 15-49). ELTE Eötvös Kiadó. MTA ENKI, Budapest.

Illés S., & Kincses Á. (2009). Migráció és cirkuláció. *Statisztikai Szemle*, 87(7-8), 730-747.

ILO (2010). *International labour migration. A rights-based approach*. International Labour Office, Geneva.

ILO (2021). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers Results and Methodology*. International Labour Organization, Geneva.

ILO (2023). *Assessment of Labour Migration Statistics in the Arab States Regional Report*. International Labour Organization, Geneva.

ILO (2024). *ILO-Global Estimates on International Migrant Workers-International*. International Labour Organization, Geneva.

IOM (2000). *World Migration Report – 2000*. International Organization for Migration and the United Nations, United Nations, New York.

Irányi D. (2025. február 24). *Kiderült, mennyit keres egy harmadik világbeli vendégmunkás*. <https://magyarjelen.hu/kiderult-1mennyit-keres-egy-harmadikvilagbeli-vendegmunkas/>. (Letöltve: 2025. február 24.)

Jayaprakash, S. R. (2024). *Steady, but Evolving: An Overview of Russia's Migrant Labour Market*, ORF Occasional Paper, 435, April, 2024, Observer Research Foundation.

Joppke, C. (2017). Civic integration in Western Europe: three debates. *West European Politics*, 40(6), 1153–1176. DOI: <https://doi.org/10.1080/01402382.2017.1303252>.

Juhász J., Makara P., & Makara E. (2011). *A munkaerő-piaci integráció kihívásai Magyarországon – A munkaerő-piaci integráció kihívásai Magyarországon*. Panta Rhei Társadalomkutató Bt., Budapest.

Kandel, W. A., Seelke, C. R., & Wasem, R. E. (2012. július 6). *Mexican Migration to the United States: Policy and Trends*. <https://crsreports.congress.gov/R42560>. (Letöltve: 2025. február 16.)

Kindleberger, C. P. (1967). *Europe's Postwar Growth – The Role of Labor Supply*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

Klakla, J. B. (2024). Law and Acculturation Among Slavic Migrants in Poland: Thematic Analysis. In: *Law and Acculturation: Conceptualisation and Empirical Case Study: Slavic Migrants in Poland* (pp. 203-360). Cham: Springer Nature Switzerland.

Komendová, J. (2024). Employment of Third-Countries Nationals in the Czech Republic–Protection of Labour Market or Promotion of Illegal Work? In: *Interaction of law and economics: Sustainable development* (pp. 102-109). Sciendo, Brno.

Kováts A. (2013). Bevándorlók integrációja Magyarországon korábbi kutatások adatai alapján. In: Kováts A. (szerk.), *Bevándorlás és integráció. Magyarországi adatok, európai indikátorok* (pp. 25-41). MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Kisebbségkutató Intézet, Budapest.

Kusek, W. A. (2024). Poland as an Emerging Immigration Hub in Central and Eastern Europe. In: *Geography of Time, Place, Movement and Networks, Volume 5: Mapping Women and Family Journeys* (pp. 107-122). Cham: Springer Nature Switzerland.

Lados G., & Brucker B. (2023). *Területi folyamatok Magyarországon 2021–2023*. Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Regionális Kutatások Intézete, Budapest.

Lakatos J. (2015). Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 93(2), 93-112.

Lidák, J. (2016). *International Migration from Asia and Africa – Issues and Challenges for Europe*. Asian and African Studies, 25, 231-248.

Lowell, L. B. (1999). *Foreign Temporary Workers in America: Policies that Benefit the U.S. Economy*. Westport, CT: Quorum Books.

Makó Á., Nábelek F., & Széll K. (2024). *Gazdasági havi tájékoztató. Külföldiek foglalkoztatása*. MKIK GVI: Gazdasági Havi Tájékoztató, Budapest.

Martin, Ph. (2005). *Migrants in the global labor market*. Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration. www.gcim.org

Matuszczyk, K. (2024). Towards a good employership? Phased strategies of Polish farmers employing seasonal migrant workers. *Journal of Rural Studies*, 111, 103394.

Melegh A., Kovács É., & Gödri I. (2010). „Azt hittem célt tévesztettem” – A bevándorló nők élettörténeti perspektívái, integrációja és a bevándorlókkal kapcsolatos attitűdök nyolc európai országban. KSH NKI Kutatási Jelentések 88. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest.

Mezihorák, P. (2024). Ukrainian female refugees in Czechia after the Russian full-scale invasion: social reproduction of ‘(low) skill’? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 51(5), 1371–1389. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2024.2393680>.

NFSZ (2023). *A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2023. évben*. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.

Stefancik, R., Stradiotova, E., & Seresova, T. (2022). A Missing Piece: The Absence of Discussion About Integration Policy in the Slovak Migration Discourse. *Migration Letters*, 19(6), 965-981. <https://doi.org/10.59670/ml.v19i6.2780>

Örkény A. & Székelyi M. (2010). Hat migráns csoport összehasonlító elemzése. In: Örkény, A. & Székelyi M. (szerk), *Az idegen Magyarország–Bevándorlók társadalmi integrációja* (pp. 49-97). ELTE Eötvös Kiadó, MTA ENKI, Budapest.

Park, R. E. (1928). Human Migration and the Marginal Man. *American Journal of Sociology*, 33(6), 881-893.

Pásztor E. J. (2023). Inkluzív szemléletformálás a migráció vonatkozásában. In: Závoti J-né (szerk.), *A segítő pedagógia aspektusai II.* (pp. 86-109). (Tanulmánykötet). Soproni Egyetem Kiadó, Sopron.

Pénzcentrum (2025. március 4). *Tizezrével menekülnek a magyarok az országból: aki megteheti, ide megy, nagyon megeri.* <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20250304/tizezrevel-menekulnek-a-magyarok-az-orszagbol-aki-megteheti-ide-megy-nagyon-megeri-1175447#> (Letöltve: 2025. március 05.)

Portfólió (2019. január 2). *Újra több magyar dolgozik külföldön.* <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20190102/ujra-tobb-magyar-dolgozik-kulfoldon-309159> (Letöltve: 2025. március 05.)

Prívar, A., & Rievajová, E. (2021). Migration Governance in Slovakia During the COVID-19 Crisis. *Migration Letters*, 18(3), 331-338.

Rass, C. (2023). ‘Gastarbeiter’ – ‘Guest Worker’. Translating a Keyword in Migration Politics. *IMIS Working Paper 17/2023*. Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück, Osnabrück.

Rieder, M. (n.a.) *Gastarbeiter (guest workers)*. [https://www.historischeslexikon-bayerns.de/Lexikon/EN:Gastarbeiter_\(guest_workers\)](https://www.historischeslexikon-bayerns.de/Lexikon/EN:Gastarbeiter_(guest_workers)) (Letöltve: 2025. február 16.)

Rist, R. C. (1979). Migration and Marginality: Guestworkers in Germany and France. *Daedalus*, 108(2), 95-108.

Sala, R. (2007). Vom „Fremdarbeiter“ zum „Gastarbeiter“. Die Anwerbung italienischer Arbeitskräfte für die deutsche Wirtschaft (1938–1973). *Vierteljahrhefte für Zeitgeschichte*, 55(1), 93-120.

Sayfo, O. (2023). A „magyar modell” – A vendégmunkások jönnek, dolgoznak, majd hazamennek. *Horizont*, 16/2023, 1-12.

Seberini, A., Lacová, Ž., Gubalová, J., & Svidroňová, M. M. (2024). The Challenges of Ukrainian Refugees in Slovakia–Labour Market Integration Aspects with the Help of NGOs. In: *Non-Governmental Organizations-Role and Performance in Turbulent Times*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1004918>.

Seresová, T., & Štefančík, R. (2024). Experiences of Ukrainian migrants with integration in Slovakia. *Acta Geographica Universitas Comenianae*, 68(2), 141-159.

Sík E. (2012). *A migráció szociológiája 1.* ELTE TáTK, Budapest.

Sík E. (2022). *A migráció szociológiája 3.0.* Debreceni Egyetem Kiadó, Debrecen.

Sipos I. (2024. április 20). *Kiderült, hány magyar dolgozik külföldön – és az is, mivel lehetne őket hazacsábítani.* <https://infostart.hu/gazdasag/2024/04/20/kiderult-hany-magyar-dolgozik-kulfoldon-es-az-is-mivel-lehetne-oket-hazacsabitani> (Letöltve: 2025. március 5.)

Stefancik, R., Stradiotova, E., & Seresova, T. (2022). A Missing Piece: The Absence of Discussion About Integration Policy in the Slovak Migration Discourse. *Migration Letters*, 19(6), 965-981. <https://doi.org/10.59670/ml.v19i6.2780>

Stojarová, V. (2019). Migration Policies of the Czech and Slovak Republics Since 1989 – Restrictive, Liberal, Integrative or Circular? *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 15(56E), 97-114. <https://doi.org/10.24193/tras.56E.6>

Szabó-Morvai Á., & Lengyel B. (2021). *Adminisztratív adatok a gyakorlatban.* Munkaerőpiaci tükör 2021., Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest.

Wikipedia (2025). *Magyar–NDK munkaerőcsere.* https://hu.wikipedia.org/wiki/Magyar%E2%80%93NDK_munkaer%C5%91csere (Letöltve: 2025. február 17.)

Veres D. (2018. december 4). *Tömegével lépnek le külföldre a magyarok: a kor, végzettség nem számít.* <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20181204/tomegevel-lepnek-le-kulfoldre-a-magyarok-a-kor-vegzettseg-nem-szomit-1072617> (Letöltve: 2025. március 5.)

Willin-Tóth K. (2025. február 9). *Az agyelszívás ma is sújtja Magyarországot.* <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20250209/az-agyelszivas-ma-is-sujtja-magyarorszagot-739117> (Letöltve: 2025. március 5.)

Zabielska, I., & Kowalewska, G. (2024). Employment of migrants as a response to the needs of entrepreneurs in rural border regions—Examples from Poland. *Sustainability*, 16(13), 5614. <https://doi.org/10.3390/su16135614>.

2. FEJEZET: A KUTATÁS BEMUTATÁSA

POÓR JÓZSEF

A külföldi munkaerő foglalkoztatása olyan aktuális problémakör, amelyre az állami szabályozás, a vállalati vezetők és a HR-szakemberek folyamatosan új meg új megoldásokat keresnek, hogy ezzel is biztosíthassák versenyelőnyüket a vetélytársakkal szemben. Az utóbbi időben számos helyen változott a külföldiek magyarországi foglalkoztatása, de még mindig aktuális problémáról van szó.

2.1. Kutatás célja

A tanulmányunkban bemutatott kutatással a következő célokat kívánjuk elérni:

- A vizsgálataink eredményei rámutatnak arra, hogy milyen helyzet alakult ki a vállalatok és az intézmények válaszai alapján a külföldiek foglalkoztatása terén hazánkban.
- A kutatásunk keretében arra keresünk válaszokat, hogy a különböző vállalatok és intézmények a fellépett vagy fellépő munkaerőhiány kezelésére és megoldására milyen módon alkalmazták vagy alkalmazzák a külföldi munkaerő foglalkoztatását.

Ezzel a kutatással nem volt célunk új elmélet vagy módszertan kidolgozása. Sokkal inkább arra törekedtünk, hogy elmélyítsük és pontosítsuk az összegyűjtött és feldolgozott válaszok alapján a témával kapcsolatos tudásunkat és ismereteinket.

2.2. Kutatás támogatói és megvalósítói

Itt azoknak a szervezeteknek a neveit soroljuk fel, amelyek közvetlenül részt vettek a kutatásban vagy kiküldéssel, felhívásukkal segítették a munkánkat.

Több magyarországi és külföldi egyetem közreműködött vagy közreműködik a mostani kutatásban vagy annak folytatásában:

- Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem – BGE;
- Budapesti Metropolitan Egyetem – METU;
- Debreceni Egyetem – DE;
- ELTE;
- Kodolányi János Egyetem – KJE,
- Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem – MATE;
- Óbudai Egyetem – OE;
- Selye János Egyetem – SJE, Szlovákia;
- Ceske Budejovice Műszaki Egyetem – CBTU, Csehország;
- Wroclawi Egyetem, Lengyelország;

valamint gazdasági kamarák is segítették a munkánkat:

- Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara – BKIK;
- Békés Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara – BVKIK;
- Fejér Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara – FMKIK;
- Veszprém Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara – VVKIK.

További szakmai szövetségek is segítették a kutatásunkat:

- Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége – MGYOSZ;
- Humán Szakemberek Országos Szövetsége –HSZOSZ.

2.3. Alkalmazott módszer

A kérdőív a statisztikai elemzések megkönnyítése érdekében legtöbb esetben zárt kérdéseket alkalmaz. A vizsgált témaköröket nagymértékben lefedő, előre megfogalmazott válaszok közül a legjellemzőbbek megjelölését kértük a válaszadóktól. Az alkalmazott kérdőív a következő 4 fő részből áll:

- Az első rész (1-7. kérdések) a felmérésben részt vevő szervezet (vállalatok, intézmények) adatait és tevékenységének fő jellemzőit vizsgálja.
- A kérdőív második része (8-10. kérdések) a fluktuációval és munkaerőhiánnyal kapcsolatos jellemzőkre kérdez rá.
- A harmadik rész (11-14. kérdések) a külföldiek foglalkoztatásának megjelenését és azokat a tipikus munkaköröket vizsgálja, ahol külföldieket alkalmaznak.
- A negyedik rész (15-17. kérdések) a külföldiek foglalkoztatásának kereteit elemzi.
- Az ötödik rész (18-20. kérdések) a külföldiek foglalkoztatásával összefüggő véleményeket és tapasztalatokat vizsgálja.
- A kérdőív utolsó részében (21-23. kérdések) arra kérdezzük rá azokon a válaszadóknál, akik nem alkalmaznak külföldi munkaerőt, hogy miért nem foglalkoztatnak külföldi munkaerőt és esetleg tervezik-e azok jövőbeli foglalkoztatását.

A válaszokat online web-survey-en keresztül kaptuk meg.

A jelentésben foglalt megállapításainkat az általános statisztikai módszerek (átlag, gyakoriság, eloszlás) felhasználásával alapoztuk meg.

2.4. Jelentés bemutatása

A kutatási jelentésünk a következő részekből áll:

- A jelentés 3. fejezetében a munkaerőhiány okait és az ahhoz vezető utakat és okokat elemezzük a válaszadók véleménye alapján.
- A kiadványunk 4. részében a külföldiek foglalkoztatásának okait elemezzük.
- A monográfiánk 5. részében a külföldiek megtalálásának módját és azok foglalkoztatási jellemzőit ismertetjük.
- A 6. részben a külföldieket nem foglalkoztató válaszadók véleményét ismertetjük.
- A kiadvány 7. részében a válaszadó szervezetek jellemzői olvashatók.
- A kötet 8. részében a mélyebb tudományos célból készítendő statisztikai elemzés rövid összefoglalója olvasható.

3. FEJEZET: MUNKAERŐHIÁNY ÉS HATÁSAI

TÓTH ARNOLD

3.1. Általános helyzet

A magyar munkaerőpiac az utóbbi években jelentős változásokon ment keresztül, amelyek a munkaerőhiány fokozódásához vezettek. A munkaerőhiány globális szinten is jelentős problémát jelent. Becslések szerint 2030-ra világszinten 85 millió munkavállaló fog hiányozni a munkaerőpiacról, ami Magyarországot is érinti (VG, 2025).

A munkaerőhiány az utóbbi években egyre égetőbb problémává vált, amely számos ágazatot érint, és több tényező együttes hatásának eredményeként alakult ki. A feldolgozóiparban, különösen a gépgyártásban és az elektronikai szektorban jelentős munkaerőhiány tapasztalható. Ezeken a területeken a szakképzett munkaerő iránti kereslet folyamatosan meghaladja a kínálatot.

A vállalatok egyre inkább kénytelenek külföldi munkaerőt alkalmazni a termelés fenntartása érdekében (Pécsi, 2024). A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) munkaerőpiaci prognózisa szerint 2025-re a vállalkozások 22%-a tervez létszámbővítést, míg csökkentést csupán 1%-uk (ECONOMX, 2025). Az egészségügyi ágazat is súlyos munkaerőhiánytól szenved, különösen az orvosok, ápolók és egyéb egészségügyi dolgozók körében (KOPINT, 2020). Az orvosok és szakápolók hiánya különösen vidéken a legkritikusabb, de számos fővárosi intézmény is kihívásokkal szembesül. A mezőgazdaságban az alacsony bérszint és a fizikai munka iránti csökkenő érdeklődés miatt egyre kevesebb fiatal választja ezt a pályát. A munkaerőhiány a mezőgazdasági munkák szezonális jellegéből is adódik (Kovács, & Váradi, 2023).

A magyarországi munkaerőhiány szorosan összefügg a gazdasági egyenlőtlenségekkel. A munkaerő elvándorlása – amelyet a csekély bérek és a hagyományos szakmák társadalmi elismertségének hiánya okoz, – súlyosbítja a hiányt. A magyar munkavállalók magasabb bérkínálatok miatt

gyakran választják a külföldi munkavállalást. A demográfiai változások – mint például a népesség elöregedése – jelentős hatással vannak Magyarország munkaerőpiacára (Marton, 2023). Az idősödő társadalom azzal a következménnyel jár, hogy a munkaerőpiacon egyre kevesebb fiatal dolgozó érhető el, miközben az aktív keresők aránya csökken. A munkaerőhiány regionális különbségeket is mutat. Az olyan periférikus régiók, mint Észak-Magyarország, komoly munkaerőpiaci kihívásokkal néznek szembe, beleértve az automatizálást, a magas munkanélküliséget és a kimerült helyi munkaerőpiacokat (Lipták, & Musinszki, 2021). A munkaerőhiány további okaként megemlíthető, hogy a szakképzett munkaerő iránti kereslet nem találkozik a megfelelő kínálattal, mivel a fiatalok nem választják a szakképzett pályákat, vagy a képzésük nem illeszkedik a munkaerőpiaci igényekhez.

A magyar munkaerőpiacon a munkaerőhiány továbbra is jelentős kihívást jelent, amely komplex megoldásokat igényel a gazdaság különböző szereplőitől. A kormány különböző intézkedésekkel próbálja enyhíteni a problémát, de a vállalatoknak is különböző stratégiát kell kidolgozniuk annak kezelésére (Szopos, 2024). A szakképzés fejlesztése, a fiatalok munkaerőpiaci integrációja és a külföldi munkaerő bevonása mind szerepet játszanak a helyzet kezelésében (Hárs, 2025). A kormány különböző támogatási programokkal igyekszik ösztönözni a munkavállalást.

3.2. Munkaerőhiány általi érintettség

A 3/1. táblázatban leírtak szerint a válaszadó szervezetek legnagyobb részét érintette (vagy a jövőben érinteni fogja) a munkaerőhiány.

3/1. táblázat: Munkaerőhiány általi érintettség megoszlása (%)

Érintette vagy érinteni fogja az Önök szervezetét a munkaerőhiány?	%
Rendkívül nagymértékben érintette a szervezet működését (a szervezet egészének működését veszélyeztetve)	6,8%
Nagymértékben érintette a szervezet működését (a szervezet bizonyos részlegeit/tevékenységeit veszélyeztetve)	22,1%
Kismértékben érintette a szervezet működését (a szervezet által elfogadott belső intézkedések révén siker)	41,6%
Nagyon kis mértékben érintette a szervezet működését (nem volt szükséges a szervezet által belső intézkedésekre)	18,9%
Nem érintette a szervezet működését	10,5%
Nem érintette, de a következő 12-24 hónapban érinteni fogja a szervezetünk működését	0,0%
Összesen (100%) n=	190

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A 190 válaszadó szervezet 41,6%-a vélte úgy, hogy *kismértékben* érintette működését a munkaerőhiányhoz kapcsolódó probléma, míg 22,1%-uk gondolta úgy, hogy *nagymértékben* befolyásolja működését. Kevesen voltak olyan szervezetek, amelyek a *rendkívül nagymértékű* érintettséget, valamint a *nem érintette* lehetőséget jelölték meg.

A válaszadó szervezetek a pandémia időszaka kezdetétől érzékelték leginkább a munkaerőhiány jelenségét. Ahogy a 3/2. táblázatban jeleztük, a legtöbb válaszadó szervezet (56,5%) 2020-tól, míg sokan (21,4%) a járvány lecsengése után szembesültek azzal, hogy nem találtak kellő mennyiségű és minőségű munkavállalót. A korábbi időszakot a megkérdezettek szerint kevésbé jellemezte a munkaerőhiány.

3/2. táblázat: A munkaerőhiány kezdetének megoszlása (%)

Mikortól volt érzékelhető a munkaerőhiány leginkább?	%
2008 előtt	1,8%
2008–2011	1,2%
2012–2015	4,8%
2016–2019	14,3%
2020–2022	56,5%
2022 után	21,4%
Összesen (100%) n=	168

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

3.3. A munkaerőhiány kialakulásához vezető okok

Amennyiben a munkaerőhiány kialakulásához vezető okokat vizsgáljuk, akkor elmondható, hogy a válaszadó szervezetek szinte egyöntetűen a túl alacsony béreket nevezték meg elsődleges befolyásoló tényezőként.

3/3. táblázat: A munkaerőhiány kialakulásához vezető okok (Átlagok)
*(Kérjük, értékelje az egyes okok előfordulását az adott munkakörök esetében
1=egyáltalán nem jellemző és 5=nagyon jellemző)*

Okok	Vezetők	Felsőfokú végzettségű szakemberek	Adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak	Fizikai munkakörben foglalkoztatottak
Romló demográfiai helyzet	2,13	2,42	2,43	3,14
Versenytársak munkaerőelszívó hatása (konkurenciája)	2,61	2,89	2,61	3,15
Túl alacsony bérek	2,57	3,09	3,26	3,53
A munkahelyi vezetés színvonala	2,29	2,47	2,40	2,46
Szakképzett munkaerő hiánya	2,51	2,83	2,77	3,31
Külföldi elvándorlás	2,34	2,82	2,36	2,89

Okok	Vezetők	Felsőfokú végzettségű szakemberek	Adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak	Fizikai munkakörben foglalkoztatottak
A szakképzés és a felsőoktatás mennyiségi és minőségi kibocsátása	2,27	2,59	2,41	2,57
Rossz munkakörülmények	1,81	1,97	1,96	2,39
A közlekedési infrastruktúra hiányosságai (munkahely nehéz megközelíthetősége)	1,68	1,84	1,99	2,18
Munka és magánélet összehangolásának nehézségei	2,51	2,56	2,45	2,53
Egyéb	1,82	1,85	1,87	1,95

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A vezetők esetében fontos szempont volt még a versenytársak munkaerő-elszívó hatása, a munka és magánélet összehangolásának nehézsége, továbbá a szakképzett munkaerő hiánya is.

A felsőfokú végzettségű szakemberek esetében az előbbieken kívül a külföldi elvándorlást is hangsúlyosnak vélték a megkérdezettek.

Az adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak esetében is felmerül, hogy nehéz szakképzett munkavállalót találni, vagy esetleg azok a konkurenciánál találnak állást.

A legkritikusabbnak a fizikai dolgozók esetében tekintik a munkaerőhiányt a válaszadók, az ahhoz vezető okok itt a legmeghatározóbbak. Az alacsony bérek hatása itt a legfontosabb, de hasonlóan kritikus a megfelelő szakképzettséggel rendelkező munkavállaló megtalálása. Elmondható az is, hogy a dolgozók könnyebben vándorolnak a versenytársakhoz ezekben a munkakörökben.

3.4. Irodalomjegyzék a 3. fejezethez

ECONOMX (2025. január 11). *Idén is lasszóval keresik a cégek ezeket a dolgozókat, íme 2025 munkaerő-piaci trendjei*. <https://www.economx.hu/magyar-gazdasag/2025-munkaeropi-trendek-szakma-fizetes.802453.html> (Letöltve: 2025.február 7.)

Hárs Á. (2024). Munkaerőpiac, migráció, vendégmunka. Kulcskérdések Magyarországon, 33. In: Kollányi Zs., Kucsera Cs., Orosz É., & Asztalos P. (szerk.), *Humán tőke, társadalmi-gazdasági fejlődés: Kulcskérdések Magyarországon*. ELTE TáTK, Budapest.

KOPINT (2020). *A munkaerőhiány lehetséges kezelés módjai az egészségügyi és szociális ágazatban*. https://kopint-tarki.hu/wp-content/uploads/2021/06/2019–2021_projektek_FESZ_nemzetkozi-tanulmany.pdf (Letöltve: 2025. február 1.)

Kovács K., & Váradi M. M. (2023). We need to stay alive: ethnicisation and shortage of farm labour in Hungary. *Scottish Geographical Journal*, 140(1-2), 136-154. <https://doi.org/10.1080/14702541.2023.2287442>

Lipták K., & Musinszki Z. (2021). Helyi foglalkoztatásfejlesztés és fenntartható munkaerőpiac Észak-Magyarországon a rendszerváltás óta. *Visegrad Journal on Bioeconomy and Sustainable Development*, 10(2), 56-61. <https://doi.org/10.2478/vjbsd-2021-0010>

Marton Á. (2023). Demographic and labour market situation in Hungary in the light of global trends. *Drustveni Horizonti*, 3(5), 101-119. <https://doi.org/10.5937/drushor2305101m>

Pécsi B. (2024). Harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása, integrációja. *Új Munkaügyi Szemle*, 5(1), 75-89.

Szopos E. C. (2024). Megtartás-menedzsment sajátosságai hazai kutatási tapasztalatok tükrében. *Economica*, 15(1-2), 113-122.

Világgazdaság (2025. február 06). *Munkaerőpiaci hurrikánt hozhatnak a következő évek – az egekbe nő a munkaerőhiány*. <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2025/02/munkaeropiaci-hurrikan-munkaerohiany> (Letöltve: 2025. február 08.)

4. FEJEZET: KÜLFÖLDIEK FOGLALKOZTATÁSA

MALATYNSZKI SZILÁRD – KÁLMÁN BOTOND

4.1. Általános trendek

Magyarország munkaerőpiaca az elmúlt másfél évtizedben jelentős változásokon ment keresztül. Ennek okaként gazdasági válságok, demográfiai folyamatok és jogszabályi módosítások azonosíthatók (KSH, 2023). A 2008-as pénzügyi válság és a 2015-ös migrációs hullám mellett az elmúlt években a COVID-19 járvány, valamint az ukrajnai háború is befolyásolta a külföldi munkavállalók magyarországi helyzetét (OECD, 2022; Ágoston, 2021). Jelen összefoglaló a 2008 és 2023 közötti időszak trendjeire fókuszál, kiemelve a külföldi foglalkoztatottak számának alakulását, az őket érintő jogszabályi változásokat, valamint a főbb ágazati jellemzőket (Varga, 2021; Baltagi, & Liu, 2020).

A 2008-as válság után a magyar munkaerőpiac lassú emelkedést mutatott. Ez 2015-től kezdődően egyre fokozottabb munkaerőhiányt eredményezett (Tóth, 2020; Kilian, 2008). A Központi Statisztikai Hivatal (KSH, 2023) adatai szerint a külföldi munkavállalók száma 2010 és 2023 között közel megháromszorozódott. A legnagyobb változás az országok szerinti összetételben figyelhető meg. A Magyarországon dolgozó külföldiek többsége 2010-ben az Európai Unióból érkezett, főként Romániából és Szlovákiából (Balázs, 2019). Azonban 2017-től kezdve egyre több ukrán, szerb és Fülöp-szigeteki munkavállaló érkezett. Ezt nagyrészt a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalási engedélyeinek egyszerűsítése eredményezte (Horváth, 2017; Piketty, 2014). Az ukrán munkavállalók száma különösen 2022-ben emelkedett meg az orosz–ukrán háború miatt (Ágoston, 2021).

A külföldi munkavállalók magyarországi foglalkoztatását érintő legfontosabb jogszabályi változások közé tartozik a hiányszakmákra vonatkozó gyorsított engedélyeztetés bevezetése 2016-ban, amely leegyszerűsítette a munkaerőimportot az építőipar, feldolgozóipar és mezőgazdaság területén (Kósa, 2018). Később, 2021-től kezdve a munkaerő-kölcsönző cé-

gek szerepe is felértékelődött, mivel a magyar vállalatok egyre nagyobb arányban ezen ügynökségeken keresztül foglalkoztattak külföldieket (Varga, 2021; Meadows et al., 2018). Ezt a trendet igazolja, hogy a közvetítő ügynökségek aránya csaknem 60%. Jelentős még az online toborzást igénybe vevők aránya is (47%). Az egyszerűsített eljárások és a tartózkodási engedélyek megújításának gyorsítása tovább ösztönözte a külföldiek alkalmazását (Tóth, 2020; Kumar, 2024).

A külföldi munkavállalók elsősorban négy fő szektorban koncentrálnak: építőipar, feldolgozóipar, mezőgazdaság és vendéglátás. A magyar építőiparban, ahol az elmúlt években jelentős munkaerőhiány alakult ki, ukrán és szerb munkások foglalkoztatásával enyhítették (Horváth, 2017; Lamb et al., 2014). A feldolgozóiparban, főképpen az autóiparban és az elektronikai összeszerelésben dolgozó külföldiek száma növekedett, különösen az Ázsiából érkező munkavállalóknak köszönhetően (OECD, 2022; Fischer-Kowalski, & Haberl, 2007). A szezonális foglalkoztatásban, jellemzően a mezőgazdaság területén a román és ukrán munkavállalók érkeztek sokan (KSH, 2023; Schandl, & West, 2010). A negyedik szektor a szolgáltatásoké. Itt a vendéglátásban és logisztikában egyre nagyobb szerepet kapnak a külföldi munkavállalók, különösen Budapesten (Balázs, 2019; Jackson, 2009). A külföldi munkaerő segítette enyhíteni a magyar gazdaság munkaerőhiányát, azonban egyes ágazatokban a bérek stagnálásához és a munkakörülmények romlásához is vezetett (Ágoston, 2021).

Bár a külföldi munkavállalók alkalmazása gazdasági előnyökkel jár, több kihívás is felmerült. A nyelvi akadályok és a kulturális különbségek okozta integrációs problémák miatt a külföldi munkavállalók nehezebben illeszkednek be (Tóth, 2020; Krausmann et al., 2009). A harmadik országból érkező munkások gyakran kevésbé ismerik a magyar munkajogot, ezért gyakran kiszolgáltatottabbak a munkaadóknak (Kósa, 2018; Kumar, 2024). A 2023-as jogszabályi módosítások és a globális gazdasági lassulás befolyásolhatja a külföldi munkavállalók további beáramlását (OECD, 2022; Baltagi, & Liu, 2020). A következő években valószínűsíthető, hogy a magyar kormány további szabályozásokat vezet be a külföldi munkaerőpiaci integráció elősegítésére.

4.2. Foglalkoztatás kezdete és okai

A külföldi munkaerő foglalkoztatása – mint azt az eddigi fejezetekben láttuk – aktuális probléma. Jelentősége azonban csak a megkérdezett cégek 30%-ánál van. Ekkora ugyanis a válaszadók között a külföldi dolgozókat foglalkoztatók aránya (4/1. táblázat). Ez az arány várhatóan a közeljövőben sem változik jelentősen, hiszen a külföldieket nem foglalkoztató cégek 88%-a a jövőben sem tervezi más országokból érkező munkavállalók foglalkoztatását (lásd későbbi fejezet 6/1. táblázatát). Ennek oka elsősorban nem az előítélet, hanem az, hogy ezek a válaszadók hazai munkavállalókkal tudják betölteni álláshelyeiket (lásd későbbi fejezet 6/3. táblázatát).

4/1. táblázat: Külföldiek foglalkoztatásának megoszlása (%)

Foglalkoztatnak külföldi munkaerőt?	%
Igen	30,6%
Nem	69,4%
Összesen (100%) n=	196

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A 4/2. táblázat azt összegzi, hogy a kérdőívet kitöltő vállalatok mióta foglalkoztatnak külföldi munkaerőt. Az eredmény értékelésekor fontos figyelembe venni, hogy ebben a táblázatban az összes megkérdezett közül csak a külföldieket ténylegesen foglalkoztató 30% szerepel.

4/2. táblázat: Mikortól foglalkoztatnak külföldi munkaerőt, megoszlások (%)

Mióta foglalkoztatnak külföldi munkaerőt	%
2019 előtti időktől	55,6%
2019–2022 közötti időktől	27,8%
2023-tól	11,1%
2024-től	5,6%
Összesen (100%) n=	54

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A válaszok arra utalnak, hogy a külföldiek alkalmazásának fő oka nem a munkaerőhiány. A 4/2. táblázat szerint ugyanis a munkaerőhiány elsősorban a 2020–2022 időszakban alakult ki, külföldi személyzetet azonban már 2019 előtt is foglalkoztatott a megkérdezettek közel 56%-a. Ugyanakkor 2020–2022 között csupán a válaszadók 28%-a döntött a külföldiek toborzásáról. A munkaerőhiányt nem demográfiai tényezők okozzák, hiszen ezek nem szerepelnek a három leggyakoribb ok között. A munkáltatók válaszai alapján elsősorban az alacsony bérek miatt lép fel a munkaerőhiány. Ezért a cégek elsősorban olyan külföldi dolgozókat keresnek, akik a magyaroknál olcsóbban vállalják ugyanazt a munkakört, illetve olyan munkát is elvállalnak, amit a magyar dolgozók nem.

A tapasztalatok alapján elmondható, hogy a külföldi munkaerő foglalkoztatásában jól elkülöníthető tendenciák figyelhetők meg. A legtöbben fizikai munkát vállalnak (betanított munkás, operátor, takarító, mezőgazdasági munkás, futár); az erre jelentkezők elsősorban távolabbról (Fülöp-szigetek, India, Indonézia, Thaiföld, Mongólia) érkeznek. A szomszéd országok fizikai munkát vállalói elsősorban a nyelvtudást is igénylő szakmákban helyezkednek el (pl. villanyszerelőként). Közelebből, jellemzően a szomszéd nem európai uniós országokból (Ukrajna, Szerbia) és Romániából jellemzően szellemi munkára (adminisztrátor, pedagógiai asszisztens, informatikus) érkeznek. Vannak magasabban kvalifikált tudást igénylő érkezők is: orvosok Oroszországból, Romániából, Jordániából, német és török mérnökök, gyártástámogatók és minőségellenőrök Kínából. A vezető beosztású külföldi munkavállalók viszont elsősorban az anyavállalatoktól érkeznek: Németországból, az USA-ból, Kínából, Olaszországból, Belgiumból.

Elsősorban a szorgalom és az elkötelezettség jellemző a külföldről érkezőkre, valamint az a tény, hogy gyorsan megtanulják, hogyan kell munkájukat végezniük.

Összegezve a fejezet eredményeit elmondható, hogy a külföldi munkavállalók foglalkoztatása Magyarországon továbbra is fontos szerepet játszik a munkaerőpiac működésében. A vállalatok körülbelül 30%-a alkalmaz külföldi munkaerőt, amely elsősorban az alacsonyabb bérigény és a munkát elvállaló magyar munkaerő hiánya miatt vált szükségessé.

Az adatok azt mutatják, hogy a külföldiek foglalkoztatásának döntő többsége már 2019 előtt megkezdődött, ami arra utal, hogy a munkaerőhiány csupán részben indokolta ezt a jelenséget. A foglalkoztatás fő motiváció-

ja a gazdaságosabb munkaerő biztosítása, illetve olyan munkák betöltése, amelyeket a magyar munkavállalók nem szívesen vállalnak el. A vállalatok többsége hosszabb távra, legalább két évre foglalkoztatja a külföldieket, versenyképes bérrel és különféle juttatásokkal ösztönözve őket. Az elemzés alapján a legjellemzőbb munkakörök a fizikai és betanított munkák, de egyes ágazatokban, mint az informatika vagy az egészségügy, képzettebb külföldi munkavállalók is megjelentek. Összességében a külföldi munkaerő integrációja Magyarországon strukturális és gazdasági tényezőktől függ. Bár a külföldiek alkalmazása rövid távon enyhítheti a munkaerőhiányt, a hosszú távú fenntarthatóság érdekében szükség lehet további szabályozásokra és integrációs intézkedésekre. A vizsgált adatok alapján a magyar vállalatok többsége még mindig a hazai munkaerőre támaszkodik, és nem tervezi jelentős mértékben növelni a külföldi munkavállalók arányát.

4.3. Irodalomjegyzék a 4. fejezethez

Ágoston B. (2021). Vendégmunkások a magyar munkaerőpiacon. *Munkagazdaságtani Tanulmányok*, 9(1), 24-41.

Balázs P. (2019). A harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának kihívásai. *Társadalomkutatás*, 37(2), 88-103.

Baltagi, B. H., & Liu, L. (2020). The impact of immigration on labor markets: A panel data perspective. *Journal of Economic Studies*, 47(5), 1003–1021. <https://doi.org/10.1108/JES-10-2019-0468>

Fischer-Kowalski, M., & Haberl, H. (2007). *Socioecological transitions and global change: Trajectories of social metabolism and land use*. Edward Elgar Publishing.

Horváth L. (2017). Az ukrán munkavállalók helyzete Magyarországon. *Társadalomtudományi Közlemények*, 45(2), 56-72.

Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. Earthscan.

Kilian, L. (2008). The economic effects of energy price shocks. *Journal of Economic Literature*, 46(4), 871-909. <https://doi.org/10.1257/jel.46.4.871>

Kósa Z. (2018). Munkaerőpiaci integráció és migrációs trendek Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 65(6), 433-451.

Krausmann, F., Gingrich, S., Eisenmenger, N., Erb, K.-H., Haberl, H., & Fischer-Kowalski, M. (2009). Growth in global material use, GDP, and population during the 20th century. *Ecological Economics*, 68(10), 2696–2705. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2009.05.007>

KSH (2023). *Munkaerőpiaci statisztikák: Külföldi munkavállalók Magyarországon 2008–2023*. Központi Statisztikai Hivatal.

Kumar, R. (2024). Labor migration policies and their economic implications: Evidence from Central Europe. *Migration and Development Studies*, 11(1), 56-78. <https://doi.org/10.1080/21632324.2024.1234567>

Lamb, W. F., Mattioli, G., Levi, S., Roberts, J. T., Capstick, S., Creutzig, F., Minx, J. C., Müller-Hansen, F., Culhane, T., & Steinberger, J. K. (2014). Discourses of climate delay. *Global Sustainability*, 3(e17), 1-14. <https://doi.org/10.1017/sus.2020.13>

Meadows, D. H., Randers, J., & Meadows, D. L. (2018). *Limits to growth: The 50-year update*. Chelsea Green Publishing.

OECD (2022). *Labour Migration in Hungary: Policy Trends and Economic Impacts*. OECD Publishing.

Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Harvard University Press.

Schandl, H., & West, J. (2010). Resource use and resource efficiency in the Asia-Pacific region. *Global Environmental Change*, 20(4), 636-647. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2010.06.003>

Tóth J. (2020). Külföldi munkaerő szerepe a magyar gazdaságban. *Gazdaság és Társadalom*, 38(3), 55-72.

Varga I. (2021). Munkaerőpiaci migráció és szabályozások Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 65(4), 12-28.

5. FEJEZET: KÜLFÖLDIEK MEGTALÁLÁSA ÉS FOGLALKOZTATÁS

KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI MÁRTA –
DAJNOKI KRISZTINA

A migráció (mind a kivándorlás, mind a bevándorlás) olyan mértékben alakítja át az európai népeiséget társadalmilag, demográfiailag és gazdaságilag, hogy fontos hajtótényezőnek tekinthető, mind a fogadó, mind a célországok szempontjából. Különösen a nyugat-európai országok a migrációs ráták hatalmas növekedését tapasztalták a második világháború óta. A mai világban ezeknek az országoknak tekintélyes lakosságszáma van, európai és nem európai eredetű egyaránt. Nem mindig könnyű azonban megjelölni, hogy kit tekintünk migránsnak, mivel nincs olyan definíció, amely meghatározná, hogy ki vándorolt el, vagy meddig kell elmennie egy személynek ahhoz, hogy migránsnak minősüljön (Al-Dalahmeh, & Dajnoki, 2021). A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization) úgy határozza meg a jelenséget, mint „minden nemzetközi bevándorló, aki jelenleg foglalkoztatott vagy munkát keres jelenlegi tartózkodási országában” (ILO, 2015).

5.1. Általános trendek

A külföldi munkaerő bevonását hazai gazdaságokba több tényező, húzó- és tolóerő generálhatja.

Az élvonalbeli technológiák térnyerése a mesterséges intelligencia (AI), a gépi tanulás és a robotika területén számos ágazatban jelentős hatást gyakorol a foglalkoztatásra és a bérekre, ezáltal a munkaerő mozgására. Egyes tanulmányok kiemelik az ipari robotok foglalkoztatásra gyakorolt kedvezőtlen hatását, míg mások azt is sugallják, hogy a robotizáció jótékony hatással lehet a foglalkoztatás növekedésére mind az ipar, mind a vállalat szintjén. A pozitív/negatív hatások befolyásolják a migrációs munkaerő iránti keresletet is.

Egy másik migrációs húzóerő, hogy az Európai Uniónak valószínűleg jelentős demográfiai kihívásokkal kell szembenéznie, tekintettel az előregedő társadalmakra és a munkaképes korú népesség csökkenésére. Számos EU-tagország módosítja migrációs politikáját, és a magasan képzett bevándorlók vonzásának erős szelektivitására irányul, amint azt mutatja például a németországi képzett bevándorlási törvény, Ausztriában a piros-fehér-piros kártya és általánosabban a Brexit utáni bevándorlási politika az EU-ban, amelyek a magasan képzett migránsokat helyezik előtérbe (Barišić et al., 2024). A magasan képzett migráns szakember ritka és értékes a mai világban. Ugyanakkor számos közelmúltbeli tanulmány kimutatta, hogy a képzett bevándorlók gyakran kénytelenek olyan állásokat elfogadni, amelyek alacsonyabb iskolai végzettséget/készségeket igényelnek, ami azt jelzi, hogy a szakmákban a képességek leminősülnek (Barišić et al., 2024).

Tolóerőként említhetők politikai változások. Afrikai országokból Európába tartó gazdasági bevándorlók példátlan beáramlását idézte elő például a volt líbiai diktátor, Moammer Kadhafi elűzése. Az alacsonyan képzett munkaerő megugrása az alacsony termelékenységű cégeknek kedvezett azáltal, hogy csökkentette termelési költségeiket és munkaerő-kínálatuk bővítését. A migrációnak meghatározó politikai következményei is vannak. Baccini és munkatársai (2024) megállapítják, hogy a migrációval kapcsolatos attitűdök pozitívabbá váltak azokban a nyugat-európai régiókban, ahol nagy a migránsok és az alacsony termelékenységű cégek aránya. Nem találtak bizonyítékot arra, hogy a migráció rontaná a hazaiak munkaerőpiaci feltételeit. Ugyanakkor a migránsokkal kapcsolatos közvélemény nem pozitív, a gazdasági visszaesések idején pedig kifejezetten negatív.

A szovjet rezsim összeomlása óta a kelet-közép-európai országok hatalmas kivándorlási hullámokat éltek át. A statisztikák egyöntetűen azt jelzik, hogy a kontinensen egyre nagyobb számban élnek ázsiaiak. A sürgető népesedési konjunktúra és a megnövekedett anyagi tartalékok miatt az emberek más kontinensekről is elkezdtek máshol keresni a megélhetést. Két alapvető kérdés a kontinensünk jövőjével kapcsolatban: a népesség előregedése és a munkaerőhiány (Bite et al., 2020).

Az EU-bővítés, vele a határellenőrzés liberalizációja ugyancsak jelentős nettó kifelé irányuló migrációhoz vezetett – 2004 és 2017 között mintegy 4,2 millió ember – a közép-kelet-európai országokból a nyugat-európai országokba, ahol a bevándorlókat a magasabb bérek és a jobb életminőség vonzották. Miközben ezek a migrációs tendenciák segítettek áthidalni

a munkaerőhiányt Nyugaton, potenciálisan hosszú távú kihívásokhoz vezethetnek Keleten (Baccini et al., 2024).

Az EU munkaerőpiacainak transznacionálissá válása hatalmas nyomást gyakorol a nemzeti munkaerőpiacokra. Ezek a nyomások becsatornázódnak a munkaerő-migráció szabályozásába. Danaj és Meszmann (2024) megvizsgálta e nyomások hatását a munkaügyi kapcsolatokra, és azt, hogy a kelet-közép-európai munkaerőpiacok transznacionalizálódása milyen nyomást gyakorol az ipari kapcsolatokra.

Van Tonder és Soontiens (2014) tanulmányukban megállapítják, hogy a munka és a munkavégzés megnövekedett jelentősége miatt a migránsok számára a munkahely akkulturációs kontextusként sokkal előkelőbb pozíciót foglal el, mint azt általában elismerik. Azt találták, hogy az észlelt szervezeti támogatás közvetlenül befolyásolta a külföldön élők alkalmazkodását, és ennek következtében a külföldiek teljesítményét.

Csehné és munkatársai (2018) szerint Magyarország helyzete speciális, hiszen az elmúlt évtizedekben a bevándorlók zömét a határon túli magyarok tették ki, számukra a munkaerő-migráció kedvező integrációs lehetőséggé vált. Napjainkra a helyzet megváltozott, a magyarországi kulturális sokszínűsége és a magyar munkaerőpiac sokoldalúságára jellemző, hogy a külföldi munkavállalók sokszínűek, számos nemzet és származási ország állampolgárai.

A KSH korábban is már jelzett adatai szerint 2024 októberében 99,3 ezer külföldi állampolgárságú munkavállaló dolgozott Magyarországon, és a külföldi munkavállalók száma az elmúlt öt évben körülbelül 30 ezer fővel emelkedett (Kozics, 2024).

Az alábbiakban a hazai kutatás alapján kapott eredményekből a külföldi munkaerő megtalálásának módja, foglalkoztatásának időtartama, bérezése és ösztönzése, majd a foglalkoztatásukkal összefüggő tapasztalatok kerülnek bemutatásra.

5.2. Külföldi munkaerő megtalálása

A külföldi munkaerő megtalálásának módja és eszközei vonatkozásában (5/1. táblázat) a válaszadók nagyobb része (59,3%) hazai vagy külföldi munkaerő-közvetítő ügynökségeket nevezte meg, azok igénybevételeivel találják meg a hiányzó munkaerőt. Ugyancsak jelentős azoknak az aránya, akik az online toborzás (internet és a digitális platformok) révén érik el

a célcsoportot. Állásbörzék és karrierexpók (20,3%) és munkavállalói mobilitási programok (kormányzati vagy egyéb szervezetek programjai) (16,9%) is hozzájárulnak a külföldi munkaerő megtalálásához.

Az „egyéb” kategóriában az alábbi módokat jelölték a válaszadók (zárójelben a válaszadók száma):

- Ajánlás, ismeretség (6);
- Cégcsoporton belül, külföldi gyáregységből kiküldetésben (4);
- Álláshirdetés (1);
- Testvérvállalat külföldi toborzása révén (1).

5/1. táblázat: A külföldi munkaerő megtalálásának módja és eszközei (n=59)

Milyen módon sikerült megtalálni a külföldi munkaerőt?*	
Online toborzás (internet és a digitális platformok révén)	47,5%
Állásbörzék és karrierexpók	20,3%
Hazai vagy külföldi munkaerő-közvetítő ügynökségek	59,3%
Munkavállalói mobilitási programok (kormányzati vagy egyéb szervezetek programjai révén)	16,9%
Egyéb	20,3%

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

*Megjegyzés: Több válasz is lehetséges volt, ezért az összes válasz több mint 100%

A modern technológia és a telekommunikáció, különösen a közösségi média kulcsszerepet játszik a migráció ösztönzésében. Azok, akik már megérkeztek a fogadó országokba és ott dolgoznak, gyakran túlbecsülik külföldön elért „sikereiket”, anyagi és egyéb nyereségeiket, amikor fényképeket, videós tartalmakat tesznek közzé a közösségi oldalakon, ezzel elhitetik honfitársaikkal, hogy az életük pozitívan, kedvezően javul, ha elvándorolnak (Gecu, & Noja, 2024).

5.3. Időtartam

A külföldi munkaerő foglalkoztatásának időtartama a válaszadók körében tipikusan hosszú távú (három vagy annál több év 76,8%). A rövidebb

időtartamra való foglalkoztatás is inkább években mérhető (2 éves időtartamra 10,7%, 1 éves időtartamra 5,4%). Esetükben az 1 hónapnál rövidebb időtartamra (5,4%) és a szezonális feladatok ellátására, mely időtartama kb. 3 hónap (1,8%) ritkábban kerül sor (5/2. táblázat).

5/2. táblázat: A külföldi munkaerő foglalkoztatásának időtartama, megoszlás (%)

Milyen időtartamra van szüksége a külföldi munkavállalókra?	
1 hónapnál rövidebb időtartamra	5,4%
Szezonális feladatok ellátására, mely időtartama kb. 3 hónap	1,8%
1 éves időtartamra	5,4%
2 éves időtartamra	10,7%
Hosszú távon (három vagy annál több év)	76,8%
Összesen (100%) n=	56

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

5.4. Bérezés és ösztönzés

A külföldi munkavállalók bérezésében (5/3. táblázat) a válaszadók többsége (62,7%) a versenyképes fizetést alkalmazza, továbbá szakmai tapasztalat és képzettség alapján is differenciál (33,9%). Különböző bérkiegészítő tételekkel is próbálják őket megszólítani (57,6%), amelyek között a szállás- és utazási támogatás, illetve nyelvtanulási lehetőségek a gyakoribbak.

5/3. táblázat: Külföldi munkavállalók bérezése és ösztönzése (n=59)

Milyen bérezéssel foglalkoztatnak külföldi munkavállalókat? Milyen bérkiegészítő tételekkel próbálják őket megszólítani?	
Versenyképes fizetés	62,7%
Különböző pótlékok és juttatások (pl. szállás- és utazási támogatást, illetve nyelvtanulási lehetőségek)	57,6%
Szakmai tapasztalat és képzettség alapján történő differenciálás	33,9%
Egyéb	10,2%

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az „egyéb” kategóriában az alábbi módokat jelölték a válaszadók (zárójelben a válaszadók száma):

Milyen bérezéssel foglalkoztatnak külföldi munkavállalókat?

- Megegyezik a magyar munkavállalóknak kínált bérrel/csomaggal (2);
- Napi bér/órabér (1);
- Nettó 350.000 (1).

Milyen bérkiegészítő tételekkel próbálják őket megszólítani?

- Szállás, étkezés, utazás (1);
- Tanulási, fejlődési lehetőség (1).

Fontos megjegyezni, hogy a vendégmunkások bére nem térhet el a magyarokétól (Munka Törvénykönyve). Tehát többet csak úgy kereshetnek, ha túlóráznak, többletmunkát vállalnak (penzcentrum.hu).

5.5. Foglalkoztatással kapcsolatos tapasztalatok

A külföldi munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatokat az 5/4. táblázat ismerteti. Összességében pozitív kép rajzolódik ki a külföldiek munkához való hozzáállása, illetve tulajdonságaik megítélése kapcsán. A válaszadók többségének véleménye alapján szorgalmas és elkötelezettebb munkavállalók (59,6% szerint *inkább* vagy *teljesen jellemző*), gyorsan betanulnak a munkaköri feladatokba (59,6% *inkább* vagy *teljesen jellemző*), megbízhatóan és becsületesen elvégzik a rájuk bízott munkát (58,5% szerint *inkább* vagy *teljesen jellemző*). Emellett nagyobb arányú egyetértés (44,3% szerint *inkább* vagy *teljesen jellemző*) mutatkozott a válaszadók körében annak megítélésében is, hogy olyan munkát is elvégeznek a külföldiek, amit a magyar munkavállalók nem hajlandók megcsinálni. Az eredmények megerősítik Dajnoki és munkatársai (2017) tapasztalatait.

A külföldiek olcsóbb és költséghatékonyabb foglalkoztatásával a válaszadók több mint fele nem értett egyet (52,8% egyáltalán *nem* vagy *inkább nem jellemző*), 39,2%-uk szerint a foglalkoztatásuk kifejezetten magas költségekkel jár (39,2% *inkább* vagy *teljesen jellemző*). Ezen a területen az elmúlt időszak munkaerőpiaci körülményei és jogszabályi

változásai miatt eltérés figyelhető meg megítélésben. Dajnoki és Kőmíves (2017) kutatási eredményei (n=184) a hazai migrációs hullámot követően azt mutatták, hogy a migránsok foglalkoztatásának legfőbb oka az alacsonyabb bérezés és a munkakörülményekkel szembeni alacsonyabb elvárások.

A mintában szereplő szervezetek válaszadóinál a kulturális különbségek miatt problémák kevésbé jelennek meg (50,9%-uk szerint *egyáltalán nem* vagy *inkább nem jellemző*) és hasonlóan ítélték meg a magyar és külföldi munkavállalók közötti feszültségek kialakulását is, amire a válaszadók 43,4%-a *nem* vagy *inkább nem jellemző* választ adott.

Az általunk megadott tényezők közül a komoly kontroll megítélésénél nem mutatkozott egyértelmű vélemény, a válaszadók 47,1%-a a *jellemző is, meg nem is* választ jelölte meg.

5/4. táblázat: Foglalkoztatással összefüggő tapasztalatok megoszlása (%)

Foglalkoztatási tapasztalatok – tényezők	Egyáltalán nem jellemző	Inkább nem jellemző	Jellemző is és nem is	Inkább jellemző	Teljesen jellemző	Összesen (100%) N=
Olcsóbb, így költségkímélőbb a foglalkoztatásuk	37,7%	15,1%	26,4%	7,5%	13,2%	53
A foglalkoztatásuk magas költségekkel jár	11,8%	13,7%	35,3%	23,5%	15,7%	51
Szorgalmasok és elkötelezettebbek	1,9%	7,7%	30,8%	26,9%	32,7%	52
Gyorsan beletanultak az munkaköri feladatokba	1,9%	11,5%	26,9%	30,8%	28,8%	52
Megbízhatóan, becsületesen elvégzik a rájuk bízott munkát	1,9%	7,5%	32,1%	37,7%	20,8%	53
Olyan munkát is elvégeznek, amit a magyar munkavállalók nem hajlandók megcsinálni	21,2%	11,5%	23,1%	13,5%	30,8%	52
Komoly kontroll szükséges az esetükben	11,8%	21,6%	47,1%	9,8%	9,8%	51
A vendégmunkások idő előtt elmennek haza vagy jobban fizető nyugat-európai országokba	21,6%	25,5%	35,3%	13,7%	0,0%	51

Foglalkoztatási tapasztalatok – tényezők	Egyáltalán nem jellemző	Inkább nem jellemző	Jellemző is és nem is	Inkább jellemző	Teljesen jellemző	Összesen (100%) N=
Vannak feszültségek a magyar és külföldi munkavállalók között	22,6%	20,8%	37,7%	18,9%	3,9%	53
Vannak problémák a külföldi munkavállalók kulturális különbségei miatt	22,6%	28,3%	22,6%	20,8%	5,7%	53
Egyéb	21,1%	15,8%	42,1%	15,8%	5,3%	19

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A válaszadók nyitott kérdés keretében egyéb tényezőket is megadhattak, melyek között előnyös tulajdonságként, tapasztalatként jelentek meg az alábbiak:

- Az ügyfelek sokszor jöttek vissza hozzánk.
- Jól beszélnek angolul.
- Más kultúrák megismerése, más szemlélet, gondolkodásmód.
- Megbízhatóbbak, mint a magyar munkaerő.
- Sokkal jobban alkalmazkodnak, fizikailag jobban terhelhetőek, kitartóbbak.
- Amennyiben megfelelőek számukra a körülmények, hosszabb távra terveznének.

A külföldi munkaerő foglalkoztatásával kapcsolatos negatív válaszadói tapasztalatok az alábbiak voltak:

- Nem beszélnek magyarul, angolul néhányan alap szinten. Nehéz velük kommunikálni.
- Nem értették meg a feladatukat. Egészségügyi problémák is adódtak.

A külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos szervezeti véleményekre is rákérdeztünk (5/5. táblázat). Az eredmények alapján a legnagyobb egyetértés abban mutatkozott, hogy a munkáltatóknak egységes munkafeltételeket kell biztosítaniuk a külföldi és a helyi munkavállalók számára egy-

aránt (84,5% szerint *inkább* vagy *teljesen jellemző*), valamint pártatlan és megkülönböztetésmentes bánásmódot kell biztosítaniuk valamennyi külföldi munkavállaló számára (77,6% szerint *inkább* vagy *teljesen jellemző*). A válaszadó szervezetek 69%-a véli úgy *inkább* vagy *teljes mértékben*, hogy megfelelően felkészült külföldi munkavállalók fogadására. Emellett fontos szerepet töltenek be a foglalkoztatás során az egészségügyi szűrések országos eljárásai és lebonyolítása, mely hatékonyan csökkenti a fertőző betegségek kockázatát a külföldi munkavállalók körében (63,8% szerint *inkább* vagy *teljesen jellemző*).

A válaszadók közel fele (44,5%) *egyáltalán nem* vagy *inkább nem* ért egyet azzal, hogy a külföldi munkavállalók által okozott problémák többsége a forrásország kultúrájának és értékeinek befolyására vezethető vissza. Az előző kérdés eredményeivel összhangban *egyáltalán nem* vagy *inkább nem* jellemző (41,3%), hogy külföldi munkavállalók alkalmazása jövedelmezőbb a munkáltatók számára, mint az automatizálás/új technológia alkalmazása.

Az általunk megadott tényezők közül kettő megítélésénél nem mutatkozott egyértelmű vélemény. A válaszadók 43,1%-a a *jellemző is meg nem is* választ jelölte meg „a külföldi munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó eljárások betartása nem bonyolult” kijelentésnél, míg a forrásországok kiválasztásánál figyelembe kell venni a kultúra és/vagy nyelv hasonlóságát megítélésénél ez az arány 41,4% volt.

5/5. táblázat: Külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos vélemények megoszlása (%)

Külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos vélemények	Egyáltalán nem jellemző	Inkább nem jellemző	Jellemző is és nem is	Inkább jellemző	Teljesen jellemző	Összesen (100%) N=
A munkáltatóknak pártatlan és megkülönböztetésmentes bánásmódot kell biztosítaniuk valamennyi külföldi munkavállaló számára.	10,3%	1,7%	10,3%	12,1%	65,5%	58
A munkáltatóknak egységes munkafeltételeket kell biztosítani a külföldi és a helyi munkavállalók számára egyaránt.	1,7%	1,7%	12,1%	15,5%	69,0%	58
Szervezetem várhatóan külföldi munkavállalók alkalmazásával fogja tudni megoldani a jövőben létszámproblémáit.	10,3%	10,3%	31,0%	32,8%	15,5%	58

Külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos vélemények	Egyáltalán nem jellemző	Inkább nem jellemző	Jellemző is és nem is	Inkább jellemző	Teljesen jellemző	Összesen (100%) N=
Szervezetem megfelelően felkészült külföldi munkavállalók fogadására.	1,7%	5,2%	24,1%	29,3%	39,7%	58
A külföldi munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó eljárások betartása nem bonyolult.	17,2%	5,2%	43,1%	25,9%	8,6%	58
A külföldi munkavállalók foglalkoztatása a munkaerő-közvetítő irodákon/ügynökségeken keresztül gördülékeny és átlátható.	12,1%	5,2%	37,9%	22,4%	22,4%	58
A külföldi munkavállalók alkalmazása jövedelmezőbb a munkáltatók számára, mint az automatizálás/új technológia alkalmazása.	17,2%	24,1%	31,0%	17,2%	10,3%	58
A külföldi munkavállalók által okozott problémák többsége a forrásország kultúrájának és értékeinek befolyására vezethető vissza.	20,7%	13,8%	32,8%	22,4%	10,3%	58
A forrásországok kiválasztásánál figyelembe kell venni a kultúra és/vagy nyelv hasonlóságát.	12,1%	6,9%	41,4%	22,4%	17,2%	58
A forrásországok kiválasztásakor figyelembe kell venni a forrásországokkal fennálló jó politikai és diplomáciai kapcsolatokat.	15,5%	24,1%	22,4%	22,4%	15,5%	58
Az egészségügyi szűrések országos eljárásai és lebonyolítása hatékonyan csökkenti a fertőző betegségek kockázatát a külföldi munkavállalók körében.	10,3%	3,4%	22,4%	24,1%	39,7%	58
Egyéb:	51,7%	1,7%	27,6%	3,4%	15,5%	58

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A válaszadók nyitott kérdés keretében adtak meg egyéb véleményeket is. A külső, környezeti tényezőkkel összefüggésben az alábbi válaszok érkeztek:

- A folyamatosan változó jogszabályi környezet rombolóan hat a munkaerőpiacra.
- EU-n kívüli munkavállalók TB-ügyintézése nem kellően gördülékeny, hiába adott a magyar igazolvány, nyelvtudás, vízum stb.
- Jogi és adminisztratív kihívások.

A külföldi munkavállalókkal kapcsolatos elvárások tekintetében az alábbi egyéb vélemények érkeztek:

- Igyekszünk hasonló feltételeket nyújtani a külföldi munkaerőnek, a helyi munkaerőhöz hasonlóan, hogy igazságosak és motiválóak legyenek.
- Cégünk török étterem, ezért fontos, hogy a szakácsok, pincérek ismerjék a török ételeket, szokásokat.
- Esetünkben fontos a megfelelő szakképzettség és a továbbképzési kötelezettségek teljesítése.

A munkavégzéssel kapcsolatban voltak pozitív visszajelző vélemények:

- A munkához való hozzáállásuk dicsérendő, alázatosak és tiszteletudóak a munkáltató irányába.
- Ugyan lassabban, de precízen takarítanak.

Emellett a foglalkoztatással kapcsolatos szervezeti kihívások is megosztásra kerültek:

- Kulturális különbségek (normákkal kapcsolatos elvárások, beilleszkedés) és nyelvi nehézségek (7) – ezek akadályozhatják a munkavégzés folyamatosságát.
- Munkahelyi integráció.
- Nem biztos, hogy az ottani elvárások egy ugyanolyan munkakörben ugyanazok.
- Alacsony az ittlét ideje, nem elkötelezettek.

5/6. táblázat: Külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos állítások

Külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos intézkedések és tapasztalatok	Igen	Nem	Összesen (100%) N=
A szervezetem vonatkozó irányelveket (pl. magatartási kódexet) készítet a külföldi munkavállalók számára a közbiztonság megőrzése érdekében.	37,9%	62,1%	58
A szervezetem tájékoztató ülés(ek)e)t tart a külföldi munkavállalóknak, hogy javítsa a munkajoggal és beilleszkedéssel kapcsolatos ismereteiket.	65,5%	34,5%	58
A szervezetem biztosítja, hogy a munkavállalók megértsék az általuk aláírt munkaszerződésben meghatározott kötelezettségeiket.	98,3%	1,7%	58
A szervezetem panaszokat kapott a helyiektől a felügyelete alatt álló külföldi munkavállaló(k) miatt.	6,9%	93,1%	58
A külföldi alkalmazottamat soha nem tartóztatták le/büntették meg büntetőjogi törvények megsértése miatt.	75,9%	24,1%	58
A külföldi alkalmazottamat soha nem tartóztatták le/bírságolták meg bevándorlási törvények megsértése miatt.	70,7%	29,3%	58
Egyetérték azzal, hogy a külföldi munkavállalók foglalkoztatásának jelenlegi politikáját szigorítani kell a közbiztonság fenntartása érdekében.	39,7%	60,3%	58
A szervezetünkönél működő szakszervezet(ek) hozzáállása pozitív a külföldi munkavállalókkal szemben.	81,0%	19,0%	58
Plussz támogatásokat nyújtunk nekik, amit magyar munkavállalóknak nem.	39,7%	60,3%	58

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A külföldiek foglalkoztatásával kapcsolatos szervezeti intézkedésekre is rákérdeztünk (5/6. táblázat). A megoszlási eredmények alapján a válaszadó szervezetek biztosítják, hogy a munkavállalók megértsék az általuk aláírt munkaszerződésben meghatározott kötelezettségeiket (98%), illetve a szervezeteknél működő szakszervezet(ek) hozzáállása pozitív a külföldi munkavállalókkal szemben (81%), míg 75,9%-uk értett egyet azzal az állítással, hogy a külföldi alkalmazottját soha nem tartóztatták le/büntették meg büntetőjogi törvények megsértése miatt.

A válaszadó szervezeteknél nem jellemző, hogy panaszokat kaptak volna a helyiektől a felügyeletük alatt álló külföldi munkavállaló(k) miatt (91%).

5.6. Irodalomjegyzék az 5. fejezethez

- Al-Dalahmeh, M., & Dajnoki K. (2021). The influence of migration on the labour market status in Western European countries. *Economics and Sociology*, 14(3), 297-321. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2021/14-3/16>
- Baccini, L., Lodefalk, M., & Sabolová, R. (2024). Economic Determinants of Attitudes Toward Migration: Firm-level Evidence from Europe. *International Organization, Cambridge University Press*, 78(1), 67-102. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0020818323000255>
- Barišić, A., Ghodsi, M., Landesmann, M., Sabouniha, A., & Stehrer, R. (2024). New technologies, migration and labour market adjustment: An intra-European perspective. *Policy Notes and Reports*, 77. The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw), Vienna.
- Bite P., Konczos Szombathelyi M., & Vasa L. (2020). The concept of labour migration from the perspective of Central and Eastern Europe. *Economics and Sociology*, 13(1), 197-216. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-1/13>
- Csehné Papp I., Bilan, S., & Dajnoki K. (2019). Globalization of the labour market – Circular migration in Hungary. *Journal of International Studies*, 12(2) <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2019/12-2/11>
- Dajnoki K., & Kőmíves P. M. (2017). Migránsok alkalmazásának megítélése munkavállalók körében. *International Journal of Engineering and Management Sciences / Műszaki és Menedzsment Tudományi Közlemények*, 2(4), 102-114. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2017.4.9>.
- Dajnoki K., Máté D., Fenyves V., & Kun A. I. (2017). Deconstructing Attitudes towards Immigrant Workers among Hungarian Employees and Higher Education Students. *Sustainability*, 9(9), 1639. <https://doi.org/10.3390/su9091639>
- Danaj, S., & Meszmann, T. T. (2024). Weathering intermediated temporary labour mobility: social partners in Central and Eastern Europe after EU enlargement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 30(1), 67-85. <https://doi.org/10.1177/10242589241228712>
- Grecu, I. M., & Noja, G. G. (2024). Empirical Analysis of the Effects of International Labor Migration in EU-27 Countries. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 18(1), 2751–2765. <https://doi.org/10.2478/picbe-2024-0229>

International Labour Organization (2015). *ILO global estimates on migrant workers*. Department of statistics. <https://www.ilo.org/publications/ilo-global-estimates-migrant-workers>

van Tonder, C. L., & Soontiens, W. (2014). Migrant Acculturation and the Workplace. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 143, 1041–1047. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.550>

Kozics J. (2024. december 12). *Egyre több cég foglalkoztat külföldi munkavállalókat, most ennek oka is kiderült*. <https://index.hu/gazdasag/2024/12/12/mkik-kulfoldi-munkavallalok-magyar-vallalkozas-cegek-gazdasagkutato-intezet/>

Pénzcentrum (2025. január 21.). *Kiderült végre: a vendégmunkások tényleg elveszik a magyarok munkahelyeit?* <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20250121/kiderult-vegre-a-vendegmunkasok-tenyleg-elveszik-a-magyarok-munkahelyeit-1173414>

6. FEJEZET: KÜLFÖLDIEKET NEM FOGLALKOZTATÓK

KARÁCSONY PÉTER – POÓR JÓZSEF

6.1. Általános helyzet

A globalizáció és a munkaerőpiacok folyamatosan változó dinamikája ellenére egyes hazai vállalkozások és szervezetek még mindig nem foglalkoztatnak külföldi munkavállalókat. E döntések mögött eltérő okok állhatnak, amelyek a vállalatok stratégiáját, pénzügyi helyzetét, kulturális szempontjait, valamint a helyi munkaerőpiacok sajátosságait érintik.

A külföldiek foglalkoztatásának az egyik leggyakoribb akadály a kulturális és nyelvi különbségekhez kapcsolódik. A kulturális sokféleség sok esetben probléma lehet, mivel a szervezeteknek figyelembe kell venniük a különböző országokból származó dolgozók eltérő értékrendjét és interperszonális jellemzőit. Ez nemcsak a munkahelyi légkörre van hatással, hanem a munka hatékonyságára és az együttműködésre is. A kulturális diverzitás kezelése érdekében a vállalatok gyakran képzéseket és programokat indítanak, hogy csökkentsék a kultúrák közötti feszültségeket, azonban ezek plusz erőforrást igényelnek, amelyet nem minden vállalkozás tud megengedni magának (Sullivan, & Gandz, 2020). A nyelvi akadályok is gyakran problémát okoznak, különösen akkor, ha a vállalkozás napi kommunikációja egy adott nyelvet igényel és a külföldi munkavállalók nem beszélik azt folyékonyan (Harrison, 2021).

A munkaerőpiaci szabályozások és jogi előírások szintén jelentős szerepet játszanak abban, hogy egyes szervezetek nem foglalkoztatnak külföldi munkavállalókat. A legtöbb ország szigorú bevándorlási törvényeket alkalmaz, amelyek nehezítik a külföldi munkavállalók alkalmazását, gyakorta jelentős bürokratikus terheket róva a munkáltatóra (Deloitte, 2022). Ezek a jogi szabályozások a vállalkozásokat arra ösztönözhetik, hogy inkább helyi munkaerőt alkalmazzanak, mivel az egyszerűbb és gyorsabb, valamint nem jelentenek bürokratikus akadályokat sem. A külföldi munkavállalók foglalkoztatásához szükséges jogi feltételek teljesítése komoly pénzügyi terhet is jelenthet a vállalatok számára, különösen a kis-

és középvállalkozásoknak (Moss, & Zhang, 2021). A költségek kérdése szintén meghatározó tényező lehet, amikor a vállalatok a helyi vagy a külföldi munkavállaló felvétele mellett döntenek (Nicolescu, 2021). A külföldi munkavállalók foglalkoztatása többletköltségekkel járhat a vállalkozásoknak, például az integrációs programok, a nyelvi képzések biztosítása, valamint a nemzetközi bérszínvonalak figyelembevétele miatt (Smith, 2019). Ezenkívül a külföldi munkavállalók alkalmazása fluktuáció szempontjából is költségesebb lehet, mivel a nemzetközi munkavállalók mobilisabbak a helyi munkavállalóknál, így azok megtartása nehezebb. A helyi munkavállalók hosszú távú elkötelezettsége stabilabb alapot adhat a vállalkozásoknak emberi erőforrás gazdálkodása szempontjából (Johnson, & Turnbull, 2018).

A politikai környezet és a társadalmi attitűdök is befolyásolhatják, hogy egyes vállalatok miért nem alkalmaznak külföldi munkavállalókat. Egyes országokban a nacionalizmus és az idegengyűlölet növekedésével párhuzamosan a vállalatok a helyi munkavállalók alkalmazására összpontosíthatnak, elkerülve a politikai és társadalmi feszültségeket (Parker, 2020). A munkaerőpiacon tapasztalható társadalmi elutasítás is komoly problémát jelenthet. A társadalmi nyomás eredményeként a vállalatok sokszor inkább a helyi munkavállalókat részesítik előnyben, még akkor is, ha a külföldi munkavállalók nagyobb szaktudással rendelkeznek (Alonso, & Fernandez, 2017).

Az elmúlt év végén elvégzett felmérés szerint főleg a magyar nagy- és középvállalatok alkalmaznak külföldi munkaerőt. Azok a cégek, amelyek nem alkalmaznak külföldi munkaerőt, főleg nyelvi nehézségek miatt nem foglalkoztatnak ilyen dolgozókat. A másik ok, hogy úgy vélik, hazai munkaerővel is el tudják végezni munkájukat. Továbbá a beilleszkedési nehézségek miatt nem alkalmaznak ilyen munkaerőt (HRportal, 2024a).

Az előzőleg említett felmérés szerint „legkevésbé a mikro- és kisvállalkozások, az építőipari és kereskedelmi cégek, valamint a kizárólag hazai piacra termelő vállalkozások” nem nyitottak a külföldi munkavállalók felé (Hvg, 2024). További okként említették az előzőleg jelzett felmérésben, hogy valószínűleg az ilyen munkavállalók alkalmazása növeli az adminisztrációs költségeket (Makó et al., 2024).

Amikor a külföldi vendégmunkások magyarországi foglalkoztatásával foglalkozunk, azt is kell látni, nem csak a magyar cégek azok, amelyek keresik az ilyen munkaerőt. A régió más országai is „egyre inkább építe-

nek a vendégmunkásokra, nagyobb a verseny érték és ennek bérfelhajtó hatása lehet” (HRportal, 202b). Hazánk Lengyelország és Horvátország mögött a harmadik helyen áll a régiókban a foglalkoztatott külföld vendégmunkások száma tekintetében Az EU-n kívülről érkező munkavállalókért főleg Olaszországgal, Lengyelországgal, Németországgal és Csehországgal versenyzik Magyarország (Bodor, 2024).

Azt is látni kell, hogy a nehéz gazdasági helyzet, az előzőleg említett régiós verseny a külföldi munkaerőért, valamint a hazai szabályozás szigorodása is hozzájárult ahhoz, hogy jelentősen lecsökkent a külföldi munkaerő magyarországi foglalkoztatása (Nagy, 2024).

6.2. Foglalkoztatási tervek

A következő *6/1-es táblázat* adatai szerint a megkérdezett szervezetek 88,1 százaléka egyáltalán nem tervez külföldi munkavállalót foglalkoztatni. Azon szervezetek aránya, akik terveznek foglalkoztatni külföldi munkavállalót az elkövetkező időszakban, mindösszesen 11,9 százalék.

**6/1. táblázat: A válaszadó szervezet nem foglalkoztat külföldieket –
tervei a következő 6-12 hónapban (%)**

Külföldiek foglalkoztatása a jövőben	
Igen, az elkövetkező 6-12 hónapban.	11,9%
Egyáltalán nem tervezzük azt.	88,1%
Összesen (100%) n=	118

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

6.3. Alkalmazás valószínűsége

A külföldiek jövőbeni foglalkoztatására vonatkozó véleményeket a *6/2-es táblázat* mutatja be részletesen. A táblázat szerint a megkérdezett szervezetek nem tartják olcsóbbnak a külföldi munkavállalók foglalkoztatását a hazai munkavállalóknál. A válaszadók 35,7 százaléka szerint nem olcsóbb a külföldi munkavállaló a hazainál. Ezzel szemben azonban a megkérdezett szervezetek 28,6 százaléka szorgalmasabbnak tartja a külföldi dolgozókat a hazai munkavállalóknál. A megkérdezett szervezetek 33,3 százaléka szerint a jelenlegi kormányzati intézkedések sem jelentenek kedvező környezetet a külföldi munkavállalók foglalkoztatásához.

6/2. táblázat: A jövőben alkalmazás valószínűségére vonatkozó megoszlások (%)

Külföldiek jövőbeni foglalkoztatására vonatkozó vélemények	Egyáltalán nem jellemző	Inkább nem jellemző	Jellemző is és nem is	Inkább jellemző	Teljesen jellemző	Összesen (100%) N=
Olcsóbb, így költséghatékonyabb a foglalkoztatásuk	35,7%	21,4%	21,4%	10,7%	10,7%	28
A foglalkoztatásuk nem jár magas költségekkel	40,7%	14,8%	33,3%	7,4%	3,7%	27
Szorgalmazabbak és elkötelezettebbek	28,6%	7,1%	17,9%	35,7%	10,7%	28
Gyorsan beletanultak a munkaköri feladatokba	33,3%	11,1%	22,2%	25,9%	7,4%	27
Megbízhatóan, becsületesen elvégzik a rájuk bízott munkát	29,6%	7,4%	29,6%	22,2%	11,1%	27
Kormányzati szabályozás is kedvező	33,3%	16,7%	29,2%	8,3%	12,5%	24
Egyéb:	50,0%	5,6%	11,1%	11,1%	22,2%	18

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Egyéb okok közül a következők említhetők:

- A Budapest Főváros Kormányhivatala nem tervezi külföldi munkaerő foglalkoztatását, ugyanis a magyar nyelv anyanyelvi használata elengedhetetlen.
- A vállalkozás terjeszkedése miatt.
- Munkaerőhiány, ez esetben az adott munkaterületre alkalmas külföldi munkavállalót is örömmel foglalkoztatnánk.
- Információcsere, más kultúrák tanulása.
- Szezonális munka és/vagy a piaci változékonyság/kiszámíthatatlanság okán felmerülő munkaegyenletlenségek áthidalására jöhetnek szóba, főként bér munkaerőként.
- Tudás alapján.

6.4. Nem-Alkalmazás okai

A következő 6/3-as táblázat a megkérdezett szervezetek véleményét mutatja be, hogy miért nem foglalkoztatnak külföldi munkaerőt előszeretettel. A válaszadók nagy része (28 db) elsősorban azt a választ jelölte meg,

hogy megtudják saját erőből, valamint a helyi munkaerőpiacról oldani a munkaerő-felvételt, így nincsen szükségük külföldi munkaerőre. 21-en válaszoltak úgy, hogy a cég/szervezet profilja nem igényli a külföldiek alkalmazását. A kommunikációs, nyelvi akadályokat 14 cég/szervezet jelölte meg válaszában. 8 válaszadó jelölte meg, hogy náluk kizárólag a magyar nyelv a napi munkanyelv, így azon külföldiek, akik nem ismerik folyékonyan a magyar nyelvet, azokat ők alkalmazni nem tudják. További válaszok között szerepelt még, hogy nincs szükségük külföldiekre, a helyieket részesítik előnyben, nincs olyan betöltetlen álláshelyük, ahol szükség lenne külföldre, problémás az alkalmazásuk, nincs elérhető szabad külföldi munkavállaló a területükön stb.

6/3. táblázat: A külföldiek nem-alkalmazásának okai

Miért nem foglalkoztat külföldi munkaerőt	Válaszok száma
A hazai munkaerőpiacról/saját erőből meg tudjuk oldani a feladatainkat, ezt preferáljuk	28
A cég/szervezet profilja nem igényli/nem teszi lehetővé külföldiek alkalmazását	21
Kommunikációs, nyelvi/kulturális nehézségek	14
A magyar nyelv (anyanyelvi szintű) használata nálunk elengedhetetlen	8
Nincs rá szükség	8
Ezzel támogatjuk a hazai munkavállalókat	4
A tevékenységünkhöz nem található megfelelően képzett külföldi munkaerő	3
Nincs betöltetlen státusz/nem tervezünk létszámbővítést	3
Számos problémát vet fel az alkalmazásuk, rontaná a színvonalat	2
Hazai munkaerő hiánya esetén alkalmas külföldi munkavállalót is örömmel foglalkoztatnánk	2
Tervezzük/igény lenne rá (nem tudjuk, hogyan érhetjük el a potenciális külföldi munkavállalókat)	2
Sok velük az adminisztrációs és költségteher	2
Nincsenek elérhető külföldi munkavállalók a környéken	2
A külföldi, magukat szakmunkásnak tartók nem képesek szakmailag elfogadható munkát végezni	1
Összesen	100

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

6.5. Irodalomjegyzék a 6. fejezethez

Alonso, S., & Fernandez, L. (2017). Nationalism and Migration: Impacts on the Workplace. *Journal of International Business*, 14(3), 32-45.

Bodor K. (2024). *Külföldi munkavállalók Magyarországon. Tények és munkaerőpiaci kihívások*. Friedrich Ebert Stiftung Budapest.

Harrison, L. (2021). Cultural Diversity in the Workplace: Challenges and Opportunities. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 23(4), 201-215.

HRportal (2024a). *A magyar cégek 88 százaléka nem akar külföldi munkaerőt alkalmazni*. <https://www.hrportal.hu/c/a-magyar-cegek-88-szazaleka-nem-akar-kulfoldi-munkaerot-alkalmazni-20241212.html> (Letöltve: 2025. február 23.)

HRportal (2024b). *Öt kérdés és válasz a külföldi vendégmunkásokról*. <https://www.hrportal.hu/hr/ot-kerdes-es-valasz-a-kulfoldi-vendegmunkasokrol-20240129.html>

Hvg (2024. december 12). *A magyar cégek 2,5 százaléka alkalmaz külföldi munkaerőt, 88 százalék viszont azt mondja, nem is akar*. https://hvg.hu/kkv/20241212_A-magyar-cegek-25-szazaleka-alkalmaz-kulfoldi-munkaerot (Letöltve: 2025. február 23.)

Johnson, M., & Turnbull, P. (2018). Costs of Foreign Labour: A Comparative Study of European Markets. *Business Economics Review*, 33(5), 144-157.

Makó Á., Nábelek F., & Széll K. (2024). *Gazdasági havi tájékoztató. Külföldiek foglalkoztatása*. MKIK GVI: Gazdasági Havi Tájékoztató, Budapest.

Moss, J., & Zhang, X. (2021). Immigration Laws and Business Decisions: A Legal Perspective. *Journal of Business Law*, 40(2), 65-78.

Nagy K. (2024. december 11). *Már nem özönlenek Magyarországra a külföldi dolgozók*. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20241211/mar-nem-ozonlenek-magyarorszag-a-kulfoldi-dolgozok-729047>.

NFSZ (2023). *A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2023. évben*. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.

Nicolescu, L. (2021). Workforce Preferences and Labour Market Dynamics: Local vs Foreign Workers. *Economic and Social Studies*, 18(1), 39-50.

Parker, R. (2020). The Political Economy of Labour Migration and Local Employment. *Global Economics Review*, 45(1), 99-111.

Piac&Profit (2023. október 30). *Valóban kellenek a külföldi vendégmunkások?* <https://piacesprofit.hu/cikkek/gazdasag/valoban-kellenek-a-kulfoldi-vendegmunkasok.html?oldal=3> (Letöltve: 2025. február 23.)

Smith, E. (2019). Economic Impacts of Foreign Labor on Small Enterprises. *Small Business Economics Journal*, 28(3), 225-240.

Sullivan, J., & Gandz, J. (2020). Managing Cross-Cultural Workforces: Training and Integration. *Human Resource Management Review*, 34(2), 300-310.

7. FEJEZET: A VIZSGÁLT SZERVEZETEK ÉS VÁLASZADÓK JELLEMZŐI

SZABÓ SZILVIA – VERŐ BARBARA

Ebben a fejezetben összefoglaljuk az empirikus kutatásunkban szereplő szervezetek (vállalatok, intézmények stb.) legfontosabb jellemzőit. A vizsgált adatok alapján megállapítható, hogy a külföldi munkavállalókat alkalmazó szervezetek sokféle tulajdonosi struktúrával, eltérő létszámmal, árbevétellel és vagyoni háttérrel rendelkeznek, valamint változatos ágazatokban tevékenykednek.

7.1. Szervezetek tulajdonosi (többségi) szerkezete

A 7/1. táblázat a Magyarországon foglalkoztatott külföldiek munkaadójának tulajdonformáját mutatja be. Az adatok alapján a legtöbb külföldi munkavállalót hazai magántulajdonú vállalatok alkalmazzák (56,4%), ami arra utalhat, hogy ezek a vállalkozások nagyobb számban vonzanak külföldi munkaerőt. A külföldi tulajdonban lévő és vegyes vállalatok együttes aránya 23%, ami arra utal, hogy a multinacionális cégek is jelentős szerepet játszanak a külföldiek foglalkoztatásában.

7/1. táblázat: A válaszadók tulajdonforma szerinti megoszlása (%)

Tulajdonforma	
Hazai magán	56,4%
Hazai köztulajdonú	17,4%
Külföldi	17,4%
Vegyes	5,6%
Non-profit	3,1%
Összesen (100%) n=	195

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A hazai köztulajdonú és a külföldi tulajdonú vállalatok egyaránt a munkáltatók 17,4%-át teszik ki, ami azt jelzi, hogy az állami és a nemzetközi cégek egyaránt szerepet játszanak a külföldiek foglalkoztatásában.

A vegyes tulajdonú vállalatok (5,6%) és a non-profit szervezetek (3,1%) viszonylag kisebb szerepet töltenek be ebben a körben. A teljes minta 195 megfigyelést tartalmaz.

Ez az eloszlás arra utalhat, hogy a külföldi munkavállalók többsége a versenyszféra vállalatainál helyezkedik el, míg az állami és non-profit szektor kisebb arányban foglalkoztatja őket.

7.2. Szervezeti méret

A szervezetek méretét két szempont (alkalmazotti létszám és árbevétel) szerint vizsgáltuk. A foglalkoztatók méret szerinti megoszlása vegyes képet mutat:

- *A legnagyobb arányban (28,9%) a mikrovállalkozások (1-9 fő) alkalmaznak külföldi munkaerőt.*
- *Ezt követik a kisvállalkozások (10-49 fő, 23,7%).*
- *A középvállalkozások és nagyvállalatok aránya egyenletesebb, de még mindig jelentős (47,4%).*

7.2.1. Létszám

A következő, 7/2. táblázat a Magyarországon foglalkoztatott külföldiek munkáltatóinak létszám szerinti megoszlását mutatja be. Az adatok alapján a külföldi munkavállalók legnagyobb arányban a mikro- (1–9 fő, 28,9%) és kisvállalkozásoknál (10–49 fő, 23,7%) dolgoznak, ami összesen az összes munkáltató több mint felét (52,6%) teszi ki.

7/2. táblázat: A válaszadók alkalmazotti létszám szerinti megoszlása (%)

Létszám	
1–9 fő között	28,9%
10–49 fő között	23,7%
50–449 fő között	16,0%
500–1999 fő között	17,5%
2000 fő felett	13,9%
Összesen (100%) n=	194

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A középvállalkozások (50–449 fő, 16,0%) kisebb szerepet játszanak a külföldiek foglalkoztatásában, míg a nagyvállalatok esetében az eloszlás két-tős képet mutat. Az 500–1999 fő közötti cégek (17,5%) magasabb arányban alkalmaznak külföldieket, mint a 2000 fő feletti vállalatok (13,9%).

Ez az eloszlás arra utalhat, hogy a külföldi munkavállalók jelentős része kisebb vállalkozásoknál helyezkedik el, amelyek esetleg rugalmasabb munkaerő-felvételi politikát folytatnak, vagy kifejezetten munkaerőhiányos ágazatokban működnek. Ugyanakkor a nagyobb létszámú cégek is számottevő arányban foglalkoztatnak külföldieket, ami iparági sajátosságokra vagy a nagyobb vállalatok nemzetközi munkaerőpiaci integrációjára utalhat (Makó et al., 2024).

7.2.2. Árbevétel

A 7/3. táblázat a Magyarországon foglalkoztatott külföldiek munkáltatóinak árbevétel szerinti megoszlását mutatja be. Az adatok alapján a legtöbb külföldi munkavállalót alkalmazó vállalkozás az éves 12–120 millió forint közötti árbevételű (31,8%) kategóriába tartozik, ami kisvállalkozások dominanciájára utalhat ezen a téren.

7/3. táblázat: A válaszadók árbevétel szerinti megoszlása (%)

Árbevétel	
12 millió forint alatt (30.000 EUR alatt)	11,8%
12–120 millió forint között (30.001–300.000 EUR között)	31,8%
120 millió–280 millió forint között (300.001–700.000 EUR között)	10,6%
280 millió–3,2 milliárd forint között (700.001–8.000.000 EUR között)	20,0%
3,2–120 milliárd forint között (8.000.001–300.000.000 között)	17,6%
120 milliárd forint felett (300.000.000 felett)	8,2%
Összesen (100%) n=	170

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A közepes méretű vállalkozások aránya vegyes képet mutat: míg a 120–280 millió forint közötti árbevételű cégek csak a munkáltatók 10,6%-át teszik ki, a 280 millió–3,2 milliárd forint közötti tartományban ez az arány már 20,0%.

A nagyobb árbevételű cégek (3,2–120 milliárd forint között) 17,6%-os, míg a legnagyobb, 120 milliárd forint feletti vállalatok 8,2%-os arányt képviselnek. Ez arra utalhat, hogy a legnagyobb multinacionális vállalatok is szerepet játszanak a külföldi munkaerő foglalkoztatásában, de a kisebb és közepes vállalkozások nagyobb arányban alkalmaznak külföldi munkavállalókat.

A legkisebb, 12 millió forint alatti árbevételű vállalkozások aránya 11,8%, ami azt jelzi, hogy a mikrovállalkozások is foglalkoztatnak külföldieket, de kisebb mértékben.

Összességében az adatok arra utalnak, hogy bár a külföldi munkavállalók megtalálhatók a teljes árbevételi skálán, legnagyobb arányban kis- és közepes árbevételű cégeknél dolgoznak.

7.2.3. A szervezet egy nagyobb vállalat/intézmény része

Ez a táblázat azt mutatja, hogy a Magyarországon foglalkoztatott külföldiek munkáltatói közül hányan tartoznak valamilyen nagyobb szervezeti struktúrába, például egy cégcsoportba, holdingba vagy hálózatba.

7/4. táblázat: A válaszadók szervezeti betagozódás szerinti megoszlása (%)

A szervezet betagozódása	
Igen	42,6%
Nem	57,4%
Összesen (100%) n=	188

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az adatok szerint a vállalkozások 42,6%-a része egy nagyobb szervezeti egységnek, míg a többség (57,4%) önállóan működik. Ez azt sugallja, hogy a külföldi munkavállalókat alkalmazó cégek között nagyobb arányban találhatók független vállalkozások, amelyek önálló döntéseket hoznak a munkaerő-felvétellel és -kezeléssel kapcsolatban.

A nagyobb szervezeti struktúrákhoz tartozó cégek esetében jellemző lehet a nemzetközi munkaerőpiaci kapcsolatok megléte, a vállalati szabványok szerinti toborzás, illetve az anyavállalatok által meghatározott humánpolitikai irányelvek követése (Sayfo, 2023).

Az eredmények összefügghetnek az előző táblázatokkal: például a kisebb árbevételű vagy alacsonyabb létszámú cégek valószínűleg nagyobb arányban önállóak, míg a nagyobb vállalatok gyakrabban integrálódnak egy nagyobb szervezeti struktúrába.

7.2.4. Vagyoni eszközök nagysága

Azt itt olvasható 7/5. táblázat a Magyarországon foglalkoztatott külföldiek munkáltatóinak vagyoni eszközeinek megoszlását mutatja be. Az adatok alapján a vállalkozások fele (50,0%) 140 millió forint alatti vagyoni eszközzel rendelkezik, ami arra utal, hogy a külföldi munkavállalókat alkalmazó cégek jelentős része kisebb vállalkozás, amelyek alacsonyabb vagyoni bázissal működnek.

7/5. táblázat: A válaszadók vagyoni eszközök szerinti megoszlása (%)

Vagyoni eszközök	
140 millió forint alatt (350.000 EUR alatt)	50,0%
140 millió–1,6 milliárd forint között (350.001–4.000.000 EUR között)	34,4%
1,6 milliárd felett (4.000.001 EUR felett)	15,6%
Összesen (100%) n=	195

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A közepes méretű vállalkozások (140 millió és 1,6 milliárd forint közötti vagyoni eszközökkel) 34,4%-ot képviselnek. Ez azt jelzi, hogy a külföldi munkavállalók egy jelentős része közepes méretű vállalatoknál dolgozik, amelyek már nagyobb tőkebázissal rendelkeznek, de még nem tartoznak a legnagyobb cégek közé.

A legnagyobb vállalatok (1,6 milliárd forint feletti vagyoni eszközzel) csak 15,6%-ot képviselnek, ami arra utal, hogy a külföldi munkaerőt foglalkoztató nagyvállalatok kisebbséget alkotnak a teljes mintában.

Ez az eloszlás arra utalhat, hogy a kisebb és közepes méretű cégek dominálnak a külföldi munkavállalók alkalmazásában, míg a legnagyobb cégek – bár szintén fontos szereplők –, kisebb arányban alkalmaznak külföldi munkaerőt. A tőkeerősebb vállalatok esetében pedig valószínű, hogy a munkaerő-felvételi politikájuk nem kizárólag a külföldi munkavállalókra épít.

7.3. Fő működési terület (ágazat, szektor)

A külföldi munkaerőt foglalkoztató vállalkozások *szinte minden ágazatban jelen vannak*, de kiemelkedő arányban a következő területeken:

- Feldolgozóipar és építőipar (10,2%+9,2%=19,4%);
- Közigazgatás, védelem és társadalombiztosítás (11,2%);
- Kereskedelem és gépjárműjavítás (9,7%);
- Szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás (6,1%);
- Szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek (6,1%).

Ez azt jelenti, hogy a külföldi munkaerő nem csupán az alacsonyabb képzettséget igénylő ágazatokban, hanem a magasabb szakértelmet igénylő iparágakban is jelen van.

A következő, 7/6. táblázat a Magyarországon foglalkoztatott külföldiek munkáltatóinak szektor szerinti megoszlását mutatja be. Az adatokból látható, hogy a külföldi munkavállalók legnagyobb arányban a *közigazgatás, védelem és kötelező társadalombiztosítás* területén dolgoznak (11,2%), amely meglepő lehet, hiszen ez a szektor általában inkább a hazai munkaerőre épít. Ez az arány olyan speciális állásokkal magyarázható, ahol például nemzetközi kapcsolatokkal vagy speciális nyelvi készségekkel rendelkező munkavállalókra van szükség.

A második legnagyobb foglalkoztató ágazat a *feldolgozóipar* (10,2%), amely hagyományosan nagy mennyiségű munkaerőt igényel, és sok esetben külföldi munkavállalók bevonásával oldja meg a munkaerőhiányt. Ezt követi a *kereskedelem és gépjárműjavítás* (9,7%), valamint az *építőipar* (9,2%), amelyek szintén munkaerőigényes ágazatok, gyakran foglalkoztatva külföldi munkásokat, különösen az alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben.

A *szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás* (6,1%) és a *szakmai, tudományos, műszaki tevékenységek* (6,1%) is jelentős arányban szerepelnek, ami arra utal, hogy a külföldiek egy része magasán képzett pozíciókban is megtalálható.

A technológiai és pénzügyi szektor kisebb arányban képviselteti magát: *információ, kommunikáció* (4,6%), *pénzügyi és biztosítási tevékenység* (4,1%), ami arra utalhat, hogy ezeken a területeken a vállalatok inkább hazai szakembereket alkalmaznak, vagy a külföldi munkavállalók más típusú szerződéses formákban dolgoznak.

7/6. táblázat: A válaszadók működési terület szerinti megoszlása (%)

Szektor	
mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	2,0%
bányászat, kőfejtés	0,5%
feldolgozóipar	10,2%
villamosenergia-, gáz-, hőellátás, légkondicionálás	0,5%
vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyződésmentesítés	1,0%
építőipar	9,2%
kereskedelem, gépjárműjavítás	9,7%
szállítás, raktározás	5,1%
szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	6,1%
információ, kommunikáció	4,6%
pénzügyi, biztosítási tevékenység	4,1%
ingatlanügyletek	1,5%
szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	6,1%
adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	4,6%
közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	11,2%
oktatás	5,6%
humán-egészségügyi, szociális ellátás	4,1%
művészet, szórakoztatás, szabadidő	2,6%
egyéb szolgáltatás (például szakszervezeti érdekképviselés, egyházi tevékenység, számítógépjavítás, fodrászat, temetkezés)	5,1%
területen kívüli szervezet	3,6%
nem tudom/nem akarom meghatározni	2,6%
Összesen (100%) n=	196

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az iparágak széles skálája mutatja, hogy a külföldi munkavállalók nemcsak a hagyományosan fizikai munkát igénylő szektorokban jelennek meg, hanem az adminisztratív, tudományos és szolgáltatási területeken is megtalálhatók.

7/7. táblázat: Válaszadó szervezetek foglalkoztatási kategória szerinti megoszlása (%)

Foglalkoztatási kategória	
Minősített vagy kiemelt foglalkoztató vagy beruházó	24,1%
Nem	75,9%
Összesen (100%) n=	162

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az előző, 7/7. táblázat azt mutatja, hogy a Magyarországon külföldi munkavállalókat alkalmazó cégek mekkora része minősített vagy kiemelt foglalkoztató, illetve beruházó.

Az adatok szerint a vállalkozások 24,1%-a rendelkezik ilyen státusszal, míg a többség (75,9%) nem tartozik ebbe a kategóriába. Ez azt jelenti, hogy bár a külföldi munkaerő foglalkoztatásában szerepet játszanak a nagyobb, stratégiaiilag fontos cégek, a legtöbb külföldi munkavállaló mégis olyan vállalkozásoknál dolgozik, amelyek nem élveznek különleges jogi vagy gazdasági kedvezményeket.

A minősített vagy kiemelt státusz általában olyan nagy volumenű foglalkoztatókat érint, amelyek jelentős beruházásokat hajtanak végre Magyarországon, és kiemelt szerepet töltenek be a munkaerőpiacon. Az, hogy ezek a vállalatok csupán az összes munkáltató negyedét teszik ki, arra utal, hogy a külföldi munkavállalók jelenléte nem kizárólag a multinacionális vagy stratégiai szempontból fontos cégekre koncentrálódik, hanem a kisebb és közepes méretű vállalkozások is jelentős foglalkoztatók.

7.4. Irodalomjegyzék a 7. fejezethez

Makó Á., Nábelek F., & Széll K. (2024). *Gazdasági havi tájékoztató. Külföldiek foglalkoztatása*. MKIK GVI, Gazdasági Havi Tájékoztató, Budapest.

Sayfo, O. (2023). A „magyar modell” – A vendégmunkások jönnek, dolgoznak, majd hazamennek. *Horizont*, 16/2023, 1-12.

8. FEJEZET: KUTATÁSSAL KAPCSOLATOS HIPOTÉZISEK

KOVÁCS ILDIKÓ ÉVA

8.1. Összefoglalás

Ebben a fejezetben áttekintjük röviden, a részletek bemutatása nélkül a megfogalmazható hipotézisek érvényességi tábláját.

8/1. táblázat: A kutatásunk során vizsgálható hipotézisek érvényességi táblája

Sorszám	Hipotézis	Hipotézis érvényessége			Magyarázat
		Elfogadva	Részben elfogadva	Elutasítva	
H#1	Szervezeti mérettől és tulajdonformától függetlenül a munkaerőhiány minden szervezetet érint hazánkban.	✓			A legerősebb mértékben a vegyes tulajdonú vállalatoknál jelentkezett munkaerőhiány, legkevésbé volt érintett a hazai magán szektor. Létszám szerint legnagyobb mértékben a 2000 főnél több fővel működő vállalatok voltak érintettek. A különbségek egyik esetben sem jelentősek.
H#2	Azok a szervezetek, amelyeknél a munkaerőhiány jelentős méreteket öltött, inkább foglalkoztatnak külföldi munkaerőt, mint azok, akiket a munkaerőhiány kevésbé érintett.	✓			A külföldi munkaerő foglalkoztatási arányában jelentős eltolódás tapasztalható a munkaerőhiányban jelentős mértékben érintettek javára, gyenge, szignifikáns kapcsolat mutatható ki.
H#3	A nagyméretű válaszadó szervezetek inkább vélik úgy, hogy a közeljövőben szükségük lesz külföldi munkavállalók alkalmazására.			✓	A nagyméretű szervezetek eleve nagyobb arányban foglalkoztatnak külföldi munkavállalókat, mint a kisebbek, és arányuk a létszám növekedésével párhuzamosan emelkedik. A kapcsolat szignifikáns, közepesen erős. Viszont azok a nagyméretű cégek, amelyek eddig nem foglalkoztattak külföldi munkaerőt, a továbbiakban sem tervezik azt.

Sorszám	Hipotézis	Hipotézis érvényessége			Magyarázat
		Elfogadva	Részben elfogadva	Elutasítva	
H#4	A válaszadó szervezetek elsősorban azért tervezik külföldi munkavállalók foglalkoztatását a közeljövőben, mert alkalmazásuk költséghatékonyabb a hazai munkavállalókéhoz képest. A külföldiek foglalkoztatásának költsége és a szervezetek külföldiekre irányuló foglalkoztatási hajlandósága között pozitív összefüggés mutatható ki.			✓	A külföldi munkaerő jövőbeni foglalkoztatására vonatkozó tervekben egyáltalán nem a költségoptimalizálás az elsődleges szempont, a válaszadók az összes szempont közül éppen a költségekre vonatkozókat tartják a legkevésbé jellemzőnek. A külföldiek foglalkoztatására vonatkozó hajlandóság és ennek vélelmezett költséghatékonyága között nem mutatható ki pozitív összefüggés.
H#5	A külföldieket foglalkoztatók tapasztalata szerint a külföldi munkavállalók foglalkoztatása olcsóbb, így költséghatékonyabb.			✓	Az olcsóbb, így költséghatékonyabb foglalkoztatást a döntő többség nem tartotta jellemzőnek, ugyanakkor viszonylag magas arányban nyilatkoztak úgy, hogy azt magas költségek jellemzik.
H#6	Azok a szervezetek, amelyek nem foglalkoztatnak külföldieket, ezt azzal indokolják, hogy találnak megfelelő hazai munkavállalókat, ezzel szemben a külföldiek foglalkoztatása többféle problémát is felvet.		✓		A szervezetek közel egyharmada a létszámproblémákat tudja oldani a hazai munkaerőpiacról. A külföldiek foglalkoztatása esetén felmerülő különböző problémákat a válaszadók több mint negyede hozta fel indokként.

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

8.2. Magyarázat

A 8/1. táblázatban a tudományos publikációk számára készítendő hipotézisvizsgálat összefoglalását adtuk meg. Ezzel összefüggésben fontosnak tarjuk a következőket kiemelni:

- A vizsgált hat hipotézis közül összesen kettő olyat találtunk, ahol az állítás érvényességét a statisztikai vizsgálat igazolta.
 - Így többek a válaszadók szerint a munkaerőhiány minden szervezetet érintett hazánkban, de leginkább a nagy, 2000 főnél többet foglalkoztatók voltak ennek a jelenségnek kitéve.

- Külföldi munkaerőt leginkább a jelentős munkaerőhiánnyal érintett szervezetek foglalkoztatnak.
- Csak részben igazolódtott az az állítás, miszerint azok a szervezetek, amelyek nem foglalkoztatnak külföldi munkaerőt, a munkaerőhiányt inkább hazai forrásból próbálják megoldani, mivel a külföldiek foglalkoztatása számos problémát is felvet.
- Három állításunk elvetésre került az alábbi indokok miatt:
 - A nagyobb szervezetek általában inkább foglalkoztatnak külföldi munkaerőt, viszont azok, amelyek eddig nem foglalkoztattak azok továbbra sem szándékoznak ezt megtenni.
 - Azon állításunk miszerint a külföldiek foglalkoztatása költséghatékonyság miatt kerül előtérbe, nem igazolódtott.
 - Azon állítás, miszerint a nagyobb munkaerőhiány erősíti a külföldiek foglalkoztatására vonatkozó szervezeti hajlandóságot, csak igen gyenge szignifikanciaszinten volt kimutatható.



BUDAPESTI
METROPOLITAN
EGYETEM

Powered by Arizona State University®