

SZAKDOLGOZAT

**Budapest
2024.**



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Emberi erőforrások alapképzési szak

A különböző generációk külföldi munkavégzését befolyásoló tényezők vizsgálata

**Belső konzulens: Dr. Bajkai-Tóth Katinka PhD
egyetemi adjunktus**

**Belső konzulens
intézete/tanszéke: Agrár- és Élelmiszergazdasági
Intézet, Agrármenedzsment és
Vezetéstudományi Tanszék**

**Készítette: Kovács Edit Viktória
(C0PL80)
Emberi erőforrások (BA)
Levelező tagozat**

Budai Campus

2024.

„Minden generáció intelligensebbnek képzei magát az elődnél, és bölcsőbbnek
az utódnál”.

(George Orwell)

Tartalom

1. Bevezetés	3
2. Szakirodalom bemutatása	4
2.1. Az Európai Unió	4
2.2. Hazánk munkaerőpiaca az Uniós csatlakozás előtt és után.....	6
2.3. Külföldi munkavállalók Magyarországon 2004 után.....	9
2.4. Közös szabályozás.....	10
2.5. A generáció fogalma és a munkaerőpiacon megtalálható generációk bemutatása	11
2.5.1. <i>A Baby boomer generáció (1946-1964)</i>	12
2.5.2. <i>Az X generáció (1965-1979)</i>	13
2.5.3. <i>Az Y generáció (1980-1994)</i>	14
2.5.4. <i>A Z generáció (1995-2009)</i>	15
2.6. A munkahelyváltás lehetséges okai	15
2.7. A munkavállaló megtartásának lehetőségei.....	17
2.8. A külföldi munkavállalás húzó és taszító erői	18
2.9. A külföldi munkavállalás érzelmi hatásai.....	19
3. Saját kutatás bemutatása.....	21
3.1. A kutatás célja.....	21
3.2. A kutatás hipotéziseinek bemutatása	22
3.3. Vizsgálati minta és módszer bemutatása (demográfiai adatok feldolgozása)	23
3.4. Eredmények.....	26
3.4.1. <i>Hipotézist kérdőívvel eldöntő eredmények</i>	30
3.4.2. <i>Hipotézist interjúval eldöntő eredmények</i>	43
3.5. Kiértékelés (következtetések és javaslatok)	47
4. Összefoglalás	50
5. Irodalomjegyzék	53

5.1.Egyéb irodalom	55
5.2. Táblázatjegyzék.....	56
5.3. Ábrajegyzék	56
6. Mellékletek	59
1. számú melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív	59
2. számú melléklet: Az interjú kérdései.....	60
7. Függelék	61
7.1. Konzulensi nyilatkozat	61
7.2. Hallgatói nyilatkozat	62

1. Bevezetés

A külföldi munkavállalás része a modern gazdaságok munkapiacainak, a migráció elválaszthatatlanul összefügg a globalizálódás folyamatával. Az Európai Unió számára a munkapiaci alkalmazkodás fontos elemeként fogalmazódik meg a migráció, a mobilitás ösztönzése az Uniós politikák fontos része. Magyarországon a migráció szerepe és jelentősége nem fogalmazódik meg explicit módon és a hazai munkapiaci-, oktatási- és egyéb politikákban sem jelenik meg hangsúlyosan. A migrációval kapcsolatos diskurzusokban inkább a bevándorlás, mint az elvándorlás kérdése jelenik meg, miközben a külföldi munkavállalás nem elhanyagolható nagyságrendű népességet érint és folyamatosan nő (Hárs, 2011).

Témaválasztásomat egyértelműen befolyásolta a jelenlegi munkaerőpiaci helyzet. Amíg azt tapasztaljuk, hogy honfitársaink nagy létszámban hagyják el Magyarországot és keresnek más, leginkább nyugati országban munkát, addig hazánkban megszorodtak a külföldi, jellemzően keletről és a Fülöp-szigetektől érkező munkavállalók.

Szakedolgozatom egyik célja annak kutatása, hogy a különböző generációk tagjaira, hogyan hatnak a külföldi munkavállalást húzó és taszító erők, ezek mérhető módon különböznek-e egymástól.

A munkaerő „nyugatra”, az uniós országokba történő szabad áramlását, hazánk 2004-es Európai Unió csatlakozása tette lehetővé. Harmadik országbeli állampolgárok munkavállalása hazánkban és az EU-ban is szigorú szabályozás alá esik, ennek ellenére figyelhető meg ezen államok munkavállalóinak megemelkedett létszáma.

Mivel az élet minden területén megfigyelhetőek a generációk közötti különbségek, és a mai modern társadalomban nagy hangsúlyt fektetnek erre, kíváncsivá tett, hogy a migráció vizsgálatakor érzékelhető-e szignifikáns eltérés a különböző generációk között. Illetőleg vizsgálatomban kitérnek még a külföldi munkavállalás során tapasztalható húzó és taszító erőkre.

Dolgozatom szakirodalmi részét az Európai Unió bemutatásával kezdem. Érintem hazánk munkaerőpiaci helyzetét a rendszerváltástól az EU-s csatlakozásig és az azóta eltelt éveket. A szakirodalmi rész második szakaszában a generációkat fogom bemutatni. A fogalmi meghatározással kezdem, majd a mai munkaerőpiacon megtalálható korcsoportok bemutatásával folytatom. Ismertetem a különbségeket az egyes korcsoportok között, illetve rávilágítok arra, hogy a generációk hogyan kapcsolódnak össze a munka világával. Ezután néhány mondatban bemutatom a külföldi munkavállalás, általam vizsgált húzó és taszító erőit, és néhány gondolatban kifejtem a munkahelyváltás lehetséges okait. Dolgozatom második

felében bemutatom saját kutatásomat, melynek célja a generációk munkaerőpiaci rugalmasságának vizsgálata, külföldön történő munkavállalási hajlandóság elemzése, amit a témával kapcsolatban levont következtetések kísérnek.

2. Szakirodalom bemutatása

2.1. Az Európai Unió

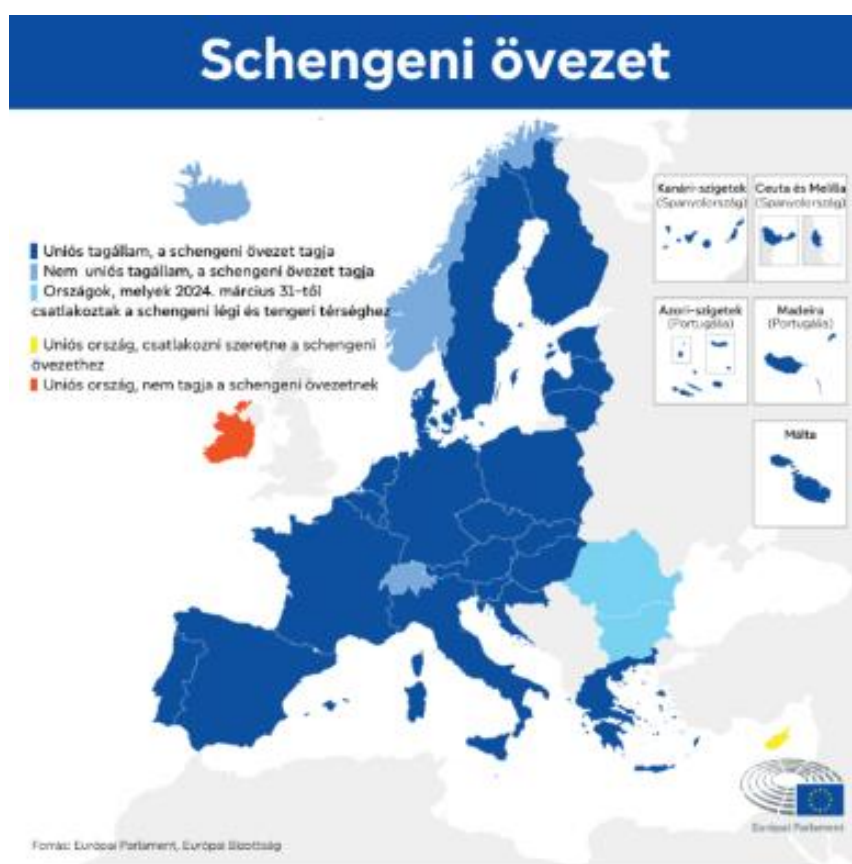
Az Unió elődjének, az 1951-ben létrehozott Szén és Acélközösség tekinthető, mely az első lépés volt az európai országok közötti békekötésre. Ezt követte az 1957-es Római szerződés, mellyel létrehozták az EGK-t (Európai Gazdasági Közösséget), mely szorosabbra fűzte néhány ország kapcsolatát. A fejlődést a hidegháború, mintegy 40 évre lelassította. Az 1992. február 7-én aláírt maastrichti szerződéssel, 1993. november 1-én, 12 tagországgal létrejött az Európai Unió. Az Európai Unió jelmondata, „United in diversity” mely magyarul így hangzik: „Egyesülve a sokféleségben” (Union, 2000).

Az Európai Unió kialakítása egy integrációs kísérlet Európában a különböző fejlettségi szintű és különböző kultúrájú európai államok közös értékrend alapján történő összefogására úgy, hogy közös szervek és közös szabályok irányítanak. Volt egy vizionálási cél: Európa államainak gazdasági erejét egységes piac létrehozásával kell növelni, hogy szabadon áramolhassanak a működéshez szükséges áruk, szolgáltatások, tőke és a munkaerő. Ez a munkaerő szabad vándorlásának az össz-nemzetgazdasági érdeke. A másik tényező a szabad munkaerő mozgás mivoltában az önkifejezés és önmegvalósítás, azaz az egyének jóléti érdeke. Ezáltal elérhető, hogy a személyek a képzettségüknek és igényeiknek megfelelő legjobb munkahelyet megtalálhassák állampolgárságuktól függetlenül egy sokkal nagyobb munkaerőpiacon (Borbély, 2002).

Az 1995-ös Schengeni egyezményvel megszüntették az Európai Unió országainak belső határellenőrzését, a külső határok ellenőrzését pedig megerősítették. Ezek után az Unió állampolgárait megillette a szabad mozgáshoz való jog. Ez azt jelenti, hogy az unió országaiban bárhol élhetnek, dolgozhatnak, tanulhatnak. Először a munkavállalókra, azok családtagjaira vonatkozott, aztán kiterjesztették a nyugdíjasokra, a diákokra, majd a vállalkozókra is. A Schengeni övezetnek nem minden Uniós ország tagja, illetve vannak nem Uniós tagjai is. Az alapító atyák szeme előtt egy gazdasági unió létrehozása lebegett (Gyulavári-Könczei, 2000). Az övezetben a tagállamok dönthetnek az ideiglenes határellenőrzések visszaállítása mellett is. Ilyenre, többek között 2015-ben volt példa, amikor az Európai Bizottság aggályát fejezte ki az újbóli határellenőrzés bevezetésével. Azóta a migráció, a biztonság és más fenyegetésként megfogalmazott okok részbeni határellenőrzésekhez vezettek. A Bizottság 2015-ös

véleményének kihirdetése óta, mintegy 400 alkalommal vezettek be ellenőrzést az Európai Unió tagállamai között. A Bizottság állásfoglalása alapján a határellenőrzéseknek, ideiglenesnek és arányosnak kell lenniük. A 2020-as Covid-19 járvány miatt, 18 tagállam vezette be az ideiglenes ellenőrzést. A Schengeni övezet létrehozása óta ez volt a legmagasabb szám. Jelenleg, azaz 2024-ben 10 tagállam ellenőrzi a határokat, a terrorizmus és az illegális migráció megfékezése érdekében. A következő ábrán az övezethez tartozó országok láthatóak, különböző színekkel jelölve, attól függően, hogy Uniós tagállamok-e, vagy sem (EU, 2024).

1. ábra Schengeni országok (forrás: <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20190612STO54307/schengen-utmutato-a-hatarok-nelkuli-europai-terseghez>)



1. ábrán az Unióba és a Schengeni övezetbe tartozó országok láthatóak. A különböző színek segítenek, megkülönböztetni, hogy adott ország tagja-e az Uniónak és az övezetnek, vagy csak az övezetnek tagja, vagy csak az Uniónak.

Az egységes piac, melyet később belső piacként emlegettek az uniós összevonás legnagyobb újítása. Az Unió belső piaca azt jelenti, hogy az egész EU-ban, a tagállamok között szabadon, a tagállamok beavatkozásától mentesen szabad a mozgás. Az egyes gazdasági tényezőknek a tagállamok közötti szabad mozgását nevezzük alapszabadságoknak. A Szerződés megfogalmazása szerint „a belső piac egy olyan, belső határok nélküli térség, amelyben a

Szerződések rendelkezéseivel összhangban biztosított az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgása” (Az Unió működéséről szóló szerződés, 26. cikk 2 bekezdés). A négy alapszabadság a következő: a tőke szabad mozgása, a személyek szabad mozgása, (mely eleinte, csak a munkavállalókra terjedt ki), a szolgáltatásnyújtás szabadsága és az áruk szabad mozgása. A négy alapszabadság sem fejlődött olyan látványosan, mint a munkaerő szabad áramlása. A személyek szabad mozgásának kiteljesedésében meghatározó szerepe volt az Európai Unió Bíróságának, hiszen egy egységes, közösségi jogi keretre volt szükség ahhoz, hogy a négy tényező áramlása biztosított legyen (Aszódi-Molnár, 2004).

A személyek szabad áramlása a legáltalánosabb értelemben véve nem más, mint az, hogy meghatározott személyi kör szabadon, formalitásoktól mentesen léphesse át az egyes államok határait, illetve milyen feltételekkel van lehetőség arra, hogy a másik tagállamban letelepedjen, munkát végezzen (Gellérné, 2003).

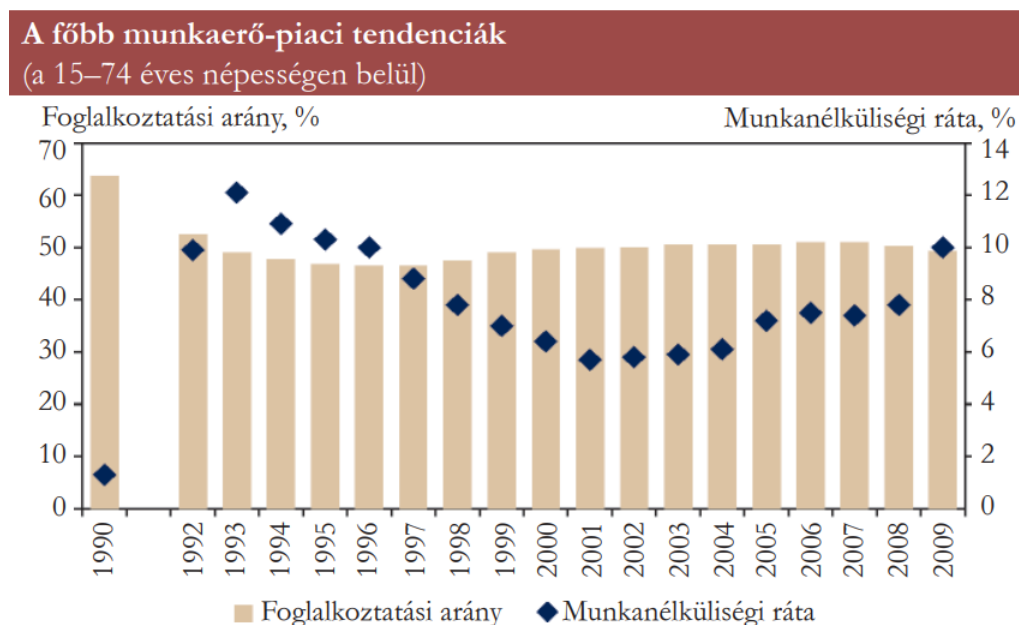
2.2. Hazánk munkaerőpiaca az Unió csatlakozás előtt és után

Az 1989-es rendszerváltás után hazánkban kikiáltották a népköztársaságot, politikai élete átalakult. Megszűnt az addigi diktatórikus rendszer, a szocializmust a többpártrendszer váltotta fel (Levéltár, 2021). Ezen változások hatással voltak a munkaerőpiacra is. Új szabályozások léptek életbe. Kiegészítették a régi Mt.-t a kollektív szerződések rendszerével. Ez az Mt. után a második legfontosabb jogforrás, amely a munkavállalóra és munkáltatóra vonatkozó jogokat és kötelezettségek tartalmazta. Külön törvényben rendezték a sztrájkhoz való jogot. Ezenkívül törvénnyel szabályozták a munkanélküli-segélyt, a munkaerőközvetítést, a képzéseket, valamint bevezették a végkielégítés rendszerét (Nemzeti Jogszabálytár, 2024).

Elmondható, hogy a rendszerváltás komoly hatással volt a munkaerőpiacra is. Megszűnt a teljes foglalkoztatás és addig sosem látott mértékben nőtt a munkanélküliek száma. A KSH adatai szerint a foglalkoztatottság nagy mértékben visszaesett. A munkanélküliség elkerülése érdekében a különböző korosztályok, más és más stratégiát alkalmaztak. Megnőtt a nyugdíj és nyugdíjszerű ellátások iránt benyújtott igények száma, „divat” lett a rokkantság, illetve a fiatalok a magasabb végzettséggel elérhető jobb és biztosabb állások reményében inkább az iskolapadban maradtak, bízva abban, hogy könnyebben el tudnak majd helyezkedni. A rendszerváltást követően újra bevezették a közmunka programot, melyet a munkaügyi kirendeltségek szerveztek és működtették a regisztrált munkanélküliek kiközvetítésével. Ennek ellenére a statisztikai adatok szerint, a munkanélküliség az 1993-as évben tetőzött, közel

félmillióan voltak munka nélkül, a munkanélküliségi ráta¹, pedig 12% fölé kúszott. A következő ábrán láthatjuk hazánk munkaerőpiaci tendenciáját.

2. ábra Hazánk munkaerőpiaci tendenciája 1990-2009 (forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf)



Megjegyzés: Az 1990. évi adat szakértői becslés. A munkaerő-felmérés adatai 1992-től állnak rendelkezésre.

A 2. ábrán hazánk közel 20 évnyi adatát láthatjuk, melyről leolvasható 1990-től a foglalkoztatási arány és a munkanélküliségi ráta (2024).

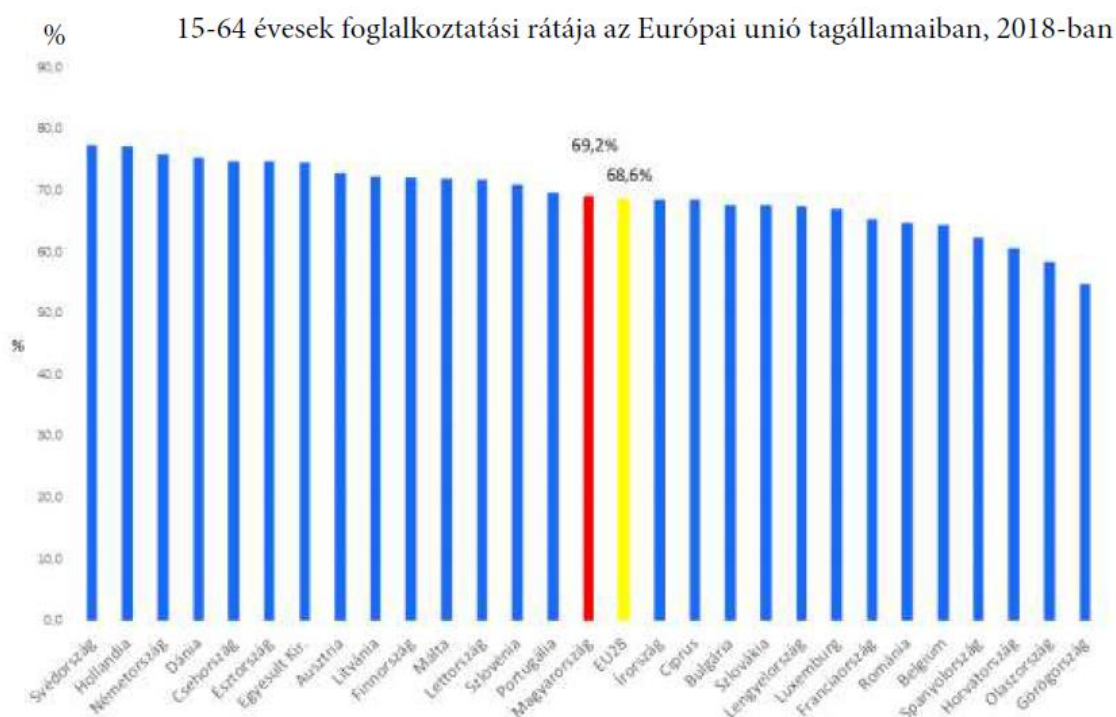
Magyarországon a 2000-es évek első évtizedében a foglalkoztatási ráta², a 2004-es Európai Unió csatlakozása ellenére is, a utolsók között volt az Unióban. Ez a szám a 2008-as világválság hatására mégjobban csökkent, így a 2009-es, 2010-es évben a magyar foglalkoztatási ráta volt a legalacsonyabb az Európai Unióban. A helyzet megoldásaként különböző kormányzati döntések születtek, mellyel a foglalkoztatást kívánták elősegíteni. A közmunkát, 2009-től a közcélú foglalkoztatás váltotta fel. A kormány meghirdette „Az út a munkához” programot, amelyre az igényelhető forrásokat felülről nyitottá tették. Emellett megemelték a központi támogatást is. 2011-től egységes közfoglalkoztatási rendszerről beszélhetünk, az új rendszerben a munkaügyi kirendeltségek által kiközvetített álláskeresőknél vesznek részt, és rendeleti úton meghatározott közfoglalkoztatási bérben részesülnek.

¹ munkanélküliségi ráta: közgazdasági szempontból a munkaerőpiacon a munkanélküliek és a foglalkoztatottak vannak jelen, őket nevezzük munkaerő-állománynak. A munkanélküliségi ráta a munkanélküliek és a munkaerő-állománynak a hányadosa, százalékos formában kifejezve. Munkanélküliek/munkaerő-állomány

² foglalkoztatási ráta: azt mutatja meg, hogy a munkaképes korúak hány százaléka dolgozik

A következő években a foglalkoztatás emelkedni kezdett. Eleinte a fellendülő termelésnek köszönhetően, majd ebben az emelkedésben fontos szerepe lett a külföldi munkavállalásnak is. Ezzel, 2018-ra az Európai Unió sereghajtói közül, a középmezőnybe kúszott Magyarország. Az alábbi 3-as számú ábra ezen adatokat tartalmazza (Eurostat, 2024):

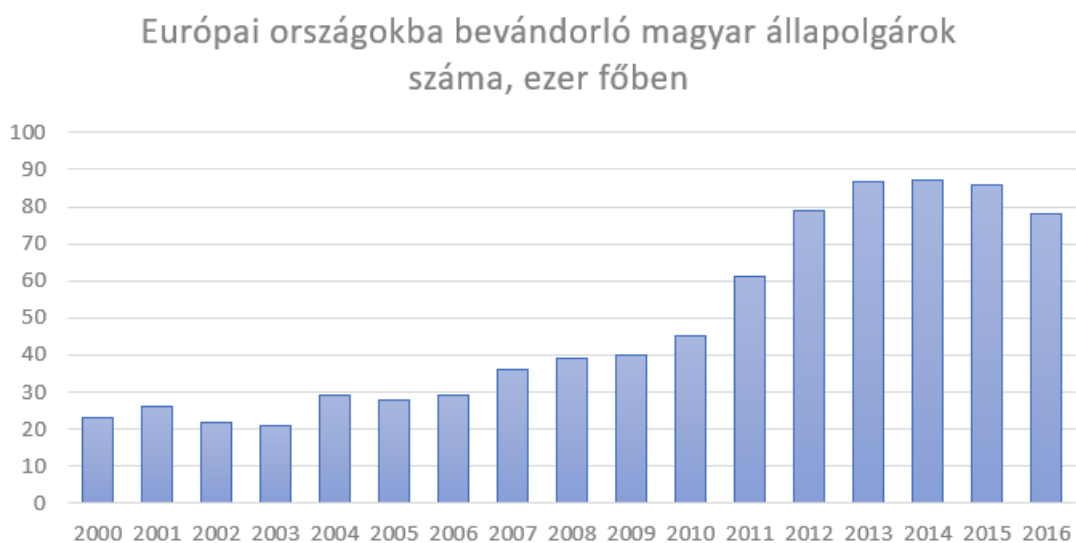
3. ábra Foglalkoztatási ráta 2018-as adatok alapján (Forrás: Eurostat, *Employment rates by sex, age and citizenship*)



A 3. ábrán az Unió 2018. évi foglalkoztatási rátája láthaó, hazánk a középmezőnyben, pirossal jelölve látható.

A következő 4. ábráról leolvasható, az Unióba bevándorló magyar állampolgárok száma.

4. ábra Európai országokba bevándorló magyar állampolgárok száma (Forrás: saját szerkesztés, *demográfia.hu* kiadványok adatai alapján)



Fenti, 4. ábrán jól látható, a növekedési tendencia, ami hazánk állampolgárainak kivándorlására volt jellemző a 2000-es éveket követően. Az emelkedés, a 2008-as gazdasági válság után rohamosan megnőtt és egész 2014-ig emelkedést mutatott.

Amennyiben a magyar állampolgárok külföldi munkavállalási szokásait, a rendszerváltás utáni időszakról vizsgáljuk, akkor összességében elmondható, hogy állandó növekedésben van. Volt ugyan, egy-egy meghatározó időszak, pl a Brexit, vagy a Covid-19 járvány, melyek politikai szabályozás útján mérsékeltek az elvándorlást. Anglia, Unióból történő kilépésekor sokan azt gondolták, hogy a kívül élő és dolgozó magyar állampolgárok hazajönnek, ám ez a szám elenyésző volt, százezer feletti volt az Angliában letelepedési engedélyért folyamodó magyar állampolgárok száma (Szent-Iváni, 2020). A KSH adatai szerint, napjainkban párszázezer magyar dolgozik külföldön, aminek ellentmond a Boston Consulting Group (BCG), valamint a Profession.hu közös globális tanulmánya (Profession, 2023). A 2023-ban készült tanulmány szerint a magyarok 15%-a keresett külföldön munkát, ami a 2020-as adatot 6%-kal múlta felül. A növekvő tendencia valószínűleg nem fog megállni, vagy csökkenni, a felmérés adatai alapján, minden második diák, külföldön szeretne munkát vállalni.

2.3. Külföldi munkavállalók Magyarországon 2004 után

Röviden szeretnék kitérni a külföldiek Magyarországon történő munkavállalásának szabályaira. Mint már említettem, ez a folyamat bonyolult és több jogszabályhoz is kötött. Secunder kutatásom részeként sok tanulmányt és korábbi kutatást olvastam ebben a témában is, de végül a Nemzetgazdasági Minisztérium által közzétett tanulmány volt segítségemre a folyamat megértéshez. A kiadvány hosszan elemzi, grafikonokkal és táblázatokkal illusztrálja 2023. december 31-i állapotot. Úgy, mint a kiadott munkavállalási engedélyek adatai (terület szerinti eloszlása, életkor, végzettség szerinti eloszlás, nemzetgazdasági ágazatok szerinti eloszlás). Illetőleg kitér a foglalkoztatók által bejelentett külföldi állampolgárok adataira is (Minisztérium, 2023).

Összefoglalva, a külföldiek munkavállalása Magyarországon engedélyekhez kötött. 2019. júniusáig ezen engedélyezési eljárásokat, összevont eljárásban a Bevándorlási és Menekültügyi hivatal folytatta le. Később ezt az eljárást átvette az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság. 2017-től, bizonyos hiányszakmákban lehetőség nyílt harmadik országbeli állampolgárok egyszerűsített foglalkoztatására. Ebben az esetben a foglalkoztatásuk ugyan engedélyköteles, de szakhatósági vizsgálatra, amely azt vizsgálja, hogy van-e az adott álláshelyre hazai

munkaerő, nincs szükség. Ennek hatására hazánkban az ukrán és szerb munkavállalók száma eléri az 50.000 főt.

A Magyarországra való áramlásra nem csak a jogszabályok voltak és vannak hatással. A COVID-19 járvány idején számos hazai és nemzetközi kutatás és megfigyelés született. A járvány kitörése miatt számos utazási korlátozást vezettek be, melyek akadályozták a globális mobilitást (Migration, 2024).

2022-ben a Külgazdasági és Külügyminisztérium kiadott egy közleményt, melyben további 15, harmadik országbeli országot jelöltek meg, amely állampolgárai esetében engedélymentessé vált a foglalkoztatás; amennyiben hiányszakmában, minősített munkaerőkölcsönzőn keresztül valósul meg a foglalkoztatás. A következő 5. ábrán a kiadott engedélyek csoportosítását láthatjuk (NFSZ, 2022).

5. ábra Magyarországon kiadott munkavállalási engedély száma (forrás: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/4/0/4/9/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszag_i_munkavallalasarol_2023_evben.pdf)



Az 5. ábráról leolvasható, hogy a legtöbb engedélyt, közel 40.000 engedélyt Európán kívüli országok állampolgárai kapták meg. Ezután a nem EU-tag európai országok állampolgárai következtek, legvégül alig 200 db engedélyt szomszédos harmadik országok állampolgárai kaptak.

2.4. Közös szabályozás

A munka világában vannak egyértelműen lefektetett szabályok, melyek országonként különbözőek, de vannak olyan szabályok is, melyek nemzetközi egyezményekhez, intézményhez köthetőek. Ezen intézmény az ILO, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

(International Labour Organization). Hazánk 1922 óta tagja az intézménynek és napjainkban 185 tagországot számlál. Fő céljait, az 1944-ben elfogadott *Philadelphiai Nyilatkozat* határozza meg. A Szervezet eleinte, többek között a következő területekkel foglalkozott: munkaidő szabályozása, a gyermekek, a fiatalok és a nők védelme, a szakszervezeti szabadság elvének elismerése, az „egyenlő munkáért, egyenlő bér” elvének valóra váltása. Később az alapelv további nyilatkozatokkal egészült ki. Az 1998-as, 2008-as és a 2009-es nyilatkozatok részletesen fogalmazzák meg a Szervezet alapelveit. Összességében az ILO meghatározza a munka világának teljes spektrumában az alapvető munkavállalói jogok minimális szintjét. Ezen felül számos területen, pl. szakképzés, vezetőképzés, szociális biztonság stb. nyújt technikai segítséget tagállamainak (Pénzügyminisztérium, 2024).

2.5. A generáció fogalma és a munkaerőpiacon megtalálható generációk bemutatása

A generáció szó, ma divatos szónak számít, hiszen az élet sok területén használjuk. Nézzük mit is jelent a szó, jelen tanulmány tekintetében.

A generáció szó a latin eredetű *generatio* főnévből származik, jelentése: eredet, nemzedék. Az alapokat a szó biológiai alapja adja, hiszen a szülők és gyermekük születése között eltelt időintervallumot határozza meg. Kezdetben ez a megközelítés még helytálló is volt, hiszen, általában a szülők 20-25 éves korukban vállaltak gyermeket. De mára már több tudományos kutatás és megközelítés is létezik, többek között Nemes O. (Nemes, 2019) írásában kiemeli Mannheim K. filozófus, szociológus 1928-as tanulmányát miszerint egy generációhoz tartoznak az azonos időszakban született személyek, akiknek közös a földrajzi elhelyezkedésük. Egy 1990-es évek előtti publikáció többféle módon értelmezte a generációkat, úgymint: rokonsági származás és történelmi korszak. Egy másik elmélet szerint négy, egyenként 20 évet felölelő életszakasz váltja egymást (Strauss-Howe, 1991). Ezt az elméletet később elutasították, arra való hivatkozással, hogy ha vannak is visszatérő generációs jegyek nem mondhatóak állandónak és ismétlődőnek. Az ő tanulmányukban jelent meg elsőként az „Alfa generáció”, akik 2010 után születtek. Dolgozatomban Steigervald K. generációkutató „születési év alapú besorolás” szerint fogom a generációkat bemutatni és vizsgálni, melyet lenti táblázatban foglaltam össze, és a Központi Statisztikai Hivatal oldalán is megtalálható adatokkal egészítettem ki.

1. táblázat: Magyarországon élők száma generációs bontásban (forrás: saját szerkesztés, <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html> alapján)

Generáció	Született	Hány éves 2024-ben	Hány fő él ma Magyarországon (2024)
Baby boomer	1946-1964	minimum 60 évesek	1 658 013 fő
X	1965-1979	45-59 évesek	2 044 421 fő
Y	1980-1994	30-44 évesek	1 923 966 fő
Z	1995-2009	15-29 évesek	1 536 473 fő

Az 1. tábláról leolvasható, hogy melyik korosztály, azaz generációból hány fő él ma Magyarországon. Jól látható, hogy az X generáció tagjai vannak a legtöbben, majd az Y generáció következik, a Z generáció tagjainak száma már jócskán elmarad az előző generációktól. A BB korosztály létszáma is meghaladja az általam vizsgált legifjabbak számát. A munkaerőpiacon ma több generáció dolgozik együtt. Mindegyikük más és más értéket képvisel. Ez a változatosság hordozhat pozitív értékeket is, mind például az innováció, a fejlődés, de pont ugyanannyi veszélyt is rejt magában.

2.5.1. A Baby boomer generáció (1946-1964)

Az 1946-1964 között születettek elnevezése a baby boomer generáció. Az Z-k és az Alfák előszeretettel használják a „boomer” szót, pejoratív értelemben, akkor, ha egy náluk idősebb ember nem érti a szlengjüket, vagy nem tudnak lépést tartani a technológia fejlődésével. A baby boomer megnevezés a második világháború utáni, világszinten drasztikus népesség növekedésből származik. Magyarországon „Ratkó gyerekek” -nek is szokták őket hívni, mert ebben az időszakban tilos volt az abortusz és gyermektelenségi adót is fizetnie kellett, akinek nem volt gyermeke. Egy olyan világ szülötteiről van szó, ahol még javában zajlott a háború utáni „felállás”, mégis állandó volt a rejtett fenyegetettség, ami komoly befolyást gyakorolt az alapélményeikre, olvasható Steigervald (2020) könyvében.

Ezen generáció tagjai még megtalálhatók a munkaerőpiacon, úgyis mint nyugdíj melletti munkavállalók és még körülbelül 5 évig aktív munkavállalóként is jelen lesznek. Ők egy olyan világban nőttek fel, ahol korlátozva voltak a lehetőségek, az állandóság kiszámítható volt, de korlátozottság jellemezte a mindennapokat. Ebben az időszakban a hiánygazdaság volt a

jellemző, így megtanultak spórolni, megelégedni azzal, ami éppen van és saját erőből megszerezni a tudás. A rendszerváltás hozta újdonságokat, ők sínylették meg a legjobban. Az addig megbecsült szakmunkát felváltotta a szellemi munka. Az országba beáramló multinacionális cégeknél, csak azok tudtak elismerésre méltó pozíciókat megnyerni, akiknek lehetősége volt tanulni, tovább képeznie magát és az oroszok kívül rendelkeztek más nyelvismerettel is. Ezen generáció tagjaira jellemző, a tisztelet, az alázat és a hierarchia. Korukból kifolyólag kimagasló tudással és szakmaisággal rendelkeznek, sokan vezető pozíciót töltenek be. Szeretnek és tudnak is csapatban dolgozni. A változásokat ritkán fogadják jól, annak ellenére, hogy az ő életükben egy sarkalatos változás ment végbe. A technikai újdonságok és azok használata időként problémás, jobban szeretik a jól bevált módszereket. Fő motivációjuk a rang és a fizetés (Steigervald, 2020). Munkaerőpiaci helyzetüket összefoglalva a lojalitás és a hosszú távú elköteleződés jellemzi őket, számukra nem szokatlan a hierarchia. A technológia fejlődéssel időként nehezen tudnak azonosulni.

2.5.2. Az X generáció (1965-1979)

Az elnevezés R. Capa magyar fotóművéstől származik, aki 1952-ben használta a kifejezést a háború utáni fiatalokra. Az X az ismeretlent jelöli (Puskár, 2020). Ezen megállapítást erősíti a következő vélemény, miszerint „Őket a szociológusok „határozatlan, elidegenedett” nemzedéknek tekintik, akik túl későn születtek ahhoz, hogy a lázadó időkben tevékenyen részt vegyenek, viszont túl korán ahhoz, hogy ők legyenek a digitális forradalom motorjai” (Göbölös, 2015). Az elnevezés végül D. Coupland kanadai író „X generation” (Coupland, 2007) című könyve által terjedt el a köztudatban.

Az X generáció eszes, gyakorlatias és jó ítélőképességű (Strauss, és Howe, 1997). Az X generáció jelentős részét képezi a mostani munkaerőpiacnak (Zombainé, 2019). Jellemzően pályájuk csúcsán vannak, az előző generációnál általában iskolázottabbak a technikai vívmányokat jól kezelik. Képesek alkalmazkodni az új technológiákhoz, jól használják a digitális eszközöket. Ők azok az emberek, akik a fekete-fehér TV-k világából pár év leforgása alatt az okostelefonok és okos TV-k világába kerültek. Marc Prensky művében (Prensky, 2001) digitális bevándorlókként aposztrofálja ezt a nemzedéket. Hatalmas technológia fejlődésen ment keresztül a világ az ő fiatalságuk alatt, ezért elmondható róluk, hogy jól eligazodnak a digitális világban, azonban napjaink fejlődésével nem minden esetben tudnak/akarnak lépést tartani. Általános nézet, hogy náluk első helyen a karrier, a státusz és a pénz, a fő motiváló erő.

Önérvényesítők, nem fontos számukra a hierarchia, gyakran váltanak munkahelyet, keresve a fejlődés és a tapasztalatszerzés lehetőségét. Összefoglalva, ők már nem feltétlenül tisztelik az idősebb, vagy magasabb szinten állókat. Munkájukban önállóak, jól alkalmazkodnak a technológia fejlődéséhez.

2.5.3. Az Y generáció (1980-1994)

Az elnevezés eredetét vitatott, Zombainé (2019) szerint sokan az angol „young” (fiatal) szó rövidítésének gondolják, míg mások „egyszerűen az X betű követője az abc szerint az Y”. De hívják még őket digitális bennszülöttnak is, illetve eleinte a Millenáris, azaz ezredfordulós generáció megnevezés volt elterjedve, amit N. Howe és W. Strauss (Strauss-Howe, 1991) használt egy általuk megírt generációs könyvben. Talán a legszínesebb generáció. Az elsősültek még a szocializmusban születtek, de gyermekkoruk nagy részét már demokráciában töltötték. A nyolcvanas évek szülötteinek még analóg gyermekkoruk volt, fiatal felnőttként érte őket a technikai forradalom. Így elmondható róluk, hogy nyitottak a fejlődésre, gyorsan és könnyedén reagálnak a változásokra. Tisztában vannak értékeikkel, rugalmasak, könnyen váltanak munkahelyet, *kevésbé ragaszkodóan állnak a cégekhez* (Tari, 2010). Míg elődjeiknek fontos volt a kiszámíthatóság és a biztos, életen át tartó munkahely, addig az Y generáció tagjai már el sem tudják képzelni, hogy egész életükben ugyanazon a munkahelyen dolgozzanak (Steiervald, 2020). Lazábban, öntudatosabban kezelik a munkájukat, mint az előző generációk. Főbb munkahelyi értékeik: magabiztosság, asszertivitás, tolerancia, versenyszellem, praktikusság, spiritualitás, azonnal akarás, törekvés, technológiában jártasság (Meretei, 2017). Fontos számukra a munka – magánélet – szabadidő egyensúlya. A fogyasztói társadalom kulcsszereplői, általában már jó egzisztenciával rendelkeznek. De ha nem, akkor is fontos számukra a szórakozás, a társadalmi élet. Mindig minden körülmények között elérhetőek, a digitális világ fontos számukra, ez határozza meg mindennapjaikat. A szakirodalom fordított szocializációs generációnak is nevezi őket, ami annyit jelent, hogy amíg az előttük lévő generációk a szüleiktől, nagyszüleiktől tanulták meg az élet dolgait, tapasztalati tudást, és alapjául szolgált arra, hogy ezen tudásáért tiszteljék az előző generációkat. Ez a fordított szocializációs nemzedék azonban a legfontosabb tudást, amely a digitális újkorban szükséges nem az előző generációktól szerzi meg, hanem saját maga által és kortársaitól. Valamint ők tanítják az előző generációkat a digitális világ eszközeinek használatára.

Munkaerőpiaci helyzetüket összefoglalva nekik már a rugalmasság a fontos, az magánélet-munkahely egyensúly, ezért képesek kockázatot vállalva, munkahelyet váltani is.

2.5.4. A Z generáció (1995-2009)

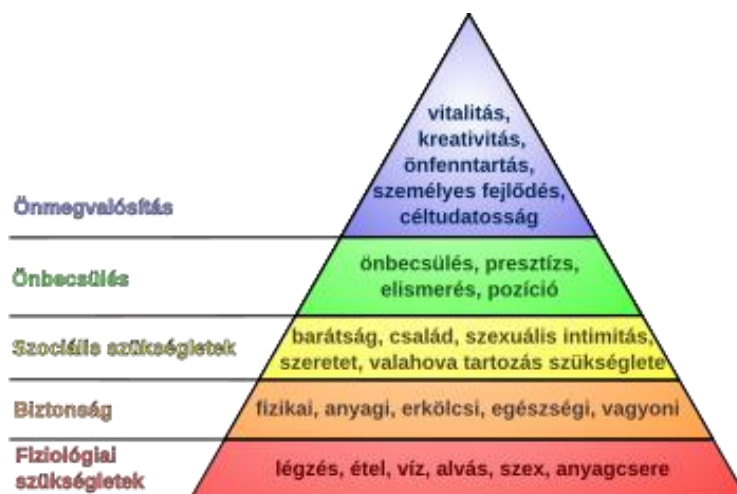
Ők már a digitális világba születtek, ahogy mondani szokás „telefonnal a kezükben születtek”. Abszolút nem okoz nekik gondot az elektronikus készülékek működtetése, egy pillanatra sem jönnek zavarba az „újtól”, nem ijeszti meg őket a változás, a fejlődés, hiszen születésük óta ez, a folyamatosan változó, információban gazdag világ veszi őket körül. Ők a világ első globális nemzedéke. Számukra természetes dolog az állandó digitális jelenlét, mindig elérhetőek az online térben. Számukra már nincsenek fejlett, nyugatról érkező trendek, mindent azonos időben élnek meg a világ más polgáraival. Ugyanazokat a zenét hallgatják, ugyanazok a videók elérhetőek számukra a közösségi platformokon keresztül. Számukra teljesen természetes a modern technológia, ebből adódik, hogy gyorsak, inkább a sebességet preferálják, mint a pontosságot és információéhségük csillapíthatatlan. Párhuzamos munkavégzésben gondolkoznak, és jelentős szerepe van az életükben a multitasking-nak, ami az egy időben többféle feladat ellátását jelenti. Ebből adódóan problémát jelent számukra a hosszú távú memorizálás és a koncentrált odafigyelés (McCrindle-Wolfinger, 2010). A munkaerőpiacon a számuk még nem jelentős, de már így is megfigyelhető, mennyire különböznek az előző generációktól. Projektfeladatokban gondolkodnak, a lojalitást hírből sem ismerik és gond nélkül váltanak munkahelyet, ha úgy érzik, hogy a munkahelyük nem tud velük fejlődni, már nem elégíti ki gyorsan változó igényeiket. Ők a munkaerőpiac igazi kihívásai, ők együttesen várják a munkaadóktól, amit az előző generációk egyesével. Nem lojálisak, gyorsan és viszonylag könnyen váltanak munkahelyet, amíg meg nem találják azt, ahol kedvük szerint fejlődhetnek.

2.6. A munkahelyváltás lehetséges okai

Az előző fejezetekben bemutattam az Európai Unió területén a munkaerő szabad áramlásának feltételeit, a harmadik országból érkező munkavállalás szabályait, illetőleg a munkaerőpiacon megtalálható generációkat, főbb jellemzőjükkel és a munkához való, generációjukra általában jellemző hozzáállással. Ebben a részben szeretném röviden bemutatni, hogy milyen okokból dönthet valaki a munkahelyváltás mellett.

A „munka” önmagában nem képes megjelenni a piacon, hiszen nem elválasztható az embertől, aki magában hordozza a munkavégző képességet (Vámosi, 2013). Tehát a munka külső, vagy belső cél érdekében, célorientáltan szervezett tevékenység, amely saját emberi szükségletek kielégítésére irányul. Csúcsán az önmegvalósítás áll. Munkát ellenszolgáltatásért cserében vállalunk, ezzel elégítjük ki szükségleteinket. Az alábbi szükséglet-elméletek bemutatják, hogy milyen szükségleteinek vannak, azok milyen sorrendben követik egymást, illetve rávilágítanak a munkahely-váltás mértékére is. Az egyének belső motivációjának bemutatására a legmegfelelőbb szemléltető eszköz az A. Maslow amerikai pszichológus által 1954-ben publikált, szükséglet-hierarchia modell, amelyet Maslow piramisnak is neveznek (Tóth, 2024). A piramis alján helyezkednek el az alapvető fiziológiai szükségletek, amelyek alapján véve határozzák meg életünket. Ahogy megyünk feljebb a piramis szintjein, úgy egyre inkább már az érzelmi és szellemi tényezők a meghatározóak. A piramis szintjei hierarchiát alkotnak. Nyilvánvaló, hogy már a fiziológiai szükségletek kielégítéséhez is szükségünk van pénzre, amelyet jellemzően a munkabér segítségével teremthetünk elő. Lenti ábrán a híres Maslow piramis látható, melyen jól követhetőek az egymás utáni kielégítésre váró szükségletek.

6. ábra Maslow piramis (forrás: <https://hu.wikipedia.org/wiki/Maslow-piramis>)



6. ábrán a piramis összefoglalása is megjelenik, miszerint először a fiziológiás szükségleteinket kell kielégítenünk, majd jön a biztonság, a szociális szükségletek, az önbecsülés a csúcson az önmegvalósítás áll.

Matiscsákné (Matiscsákné, 2016.) véleménye szerint, a XX. század elején élt, a tudományos menedzsment iskola alapítója Taylor, úgy gondolta, hogy az embereket csak a pénz érdekli és olyan munkabér felel meg nekik, ami a teljesítménytől függ. Taylorizmusnak is nevezik, azt az elméletet, amely szerint csak az anyagi ösztönzés számít. Ennek ellenkezőjét hirdette Mayo a XX. század közepén. Mayo híres kutatásai közé tartozik a Hawthorne (Berzaczy, 2024)

kísérletek, amelyek során felfedezte, hogy a munkavállalók teljesítményét a pszichológiai és szociális tényezők is befolyásolják. Így tehát nem jelenthető ki, hogy a munkavállalókat csak a munkabér érdekli, szükségleteik kielégítésekor.

A tanulmány végére talán kiderül, mi igaz a ma élő munkavállalókra.

2.7. A munkavállaló megtartásának lehetőségei

Előző fejezetemben kifejtettem, hogy a munkavállalókat mi készíti munkahelyváltásra, milyen tényezők befolyásolják döntéseiket. A következőkben pedig azt fogom taglalni, tudományos kutatások és szakirodalmi megállapítások alapján, hogy a munkáltató mit tehet azért, hogy hosszú távon megtartsa a munkavállalókat.

Egy-egy munkakör tervezésénél eldől, hogy milyen bért képes és hajlandó érte fizetni a munkáltató. A legtöbb vállalat alkalmazza a HAY féle munkakör besorolást, még ha nem is pontosan ezzel a megnevezéssel, de a munkaköröket már definiálják és munkaköri tapasztalat alapján kategorizálják (Juhász-Matiscsákné, 2013). Azonban a bér csak egy eszköz a sok közül, a munkavállaló megtartására. Egy nemzetközi munkaerő-toborzással és kiválasztással foglalkozó szervezet az alábbi területeket emelte ki a munkaerő megtartása érdekében. A felsorolás nem fontossági sorrendben van, hiszen ezen tényezők mindenkinél más-más erősséggel jelennek meg.

- A munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása ma már nagyon fontos tényező. Hiszen mindenkinek szüksége van arra, hogy pihenhessen, családjá, barátai körében tölthesse szabadidejét.
- Az egyértelműen meghatározott feladatok, hiszen, ha a munkavállaló nem érti, mit miért csinál, könnyen elveszítheti motivációját, ami munkahelyváltás felé sodorhatja. Illetve, egy-egy értékelési folyamatnál könnyebb mérni is az elért eredményeket.
- A fejlődési lehetőségek, hiszen ez mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló oldaláról tekinthetjük befektetésnek. Az a munkavállaló, akinek lehetősége nyílik a tanulásra, képességei fejlesztésére, annak nő az önértékelése, ezáltal sokkal motiváltabb lesz és elégedett a munkájával.
- Az erőfeszítések értékelése, sem elhanyagolható, azonban sok munkáltató még mindig nem értékeli azokat az erőfeszítéseket, amelyeket a munkavállalók a nem tervezett célok elérése miatt tesznek. Ha egy cégnél nincs meg a kisebb eredmények értékelésének kultúrája, akkor a munkavállalók demotiváltá válnak és a következő lépésük a munkahelyváltás lesz.

- A mai gyorsan rohanó világban talán a legnagyobb kincs a rugalmas munkaidő. A munkaidő egyénhez és feladatokhoz való igazítása nagyban növeli a munkavállalók elégedettségét és a munka hatékonyságát (HAYS, 2024).

Fenti okok egyesével is, illetve együtt is megjelenhetnek, de ezeken kívül még rengeteg olyan tényező van, ami befolyásolhatja a munkavállalók döntéseit. Valakinek, ahhoz, hogy jól érezze magát a munkahelyén elég egy vallon veregetés, másnak a kollégák előtti dicséret kell, amíg megint másoknak az számít, hogy mennyire segítőkészek a kollégái és a vezetője. A munkavállalók megtartásának, illetve megnyerésének eszközei lehetnek még a nem bér jellegű juttatások is. Ezen juttatások mindkét félnek, a munkáltatónak és a munkavállalóknak is fontosak. A munkáltatók béren kívüli juttatásokat adnak a dolgozók vonzására, megtartására, morál növelésére és a termelékenység javítására. Ezen juttatások lehetnek, például óvodai, - bölcsődei hozzájárulás, kamatmentes munkáltatói kölcsön, színház és sporteseményekre szóló kedvezményes belépők, étkezési hozzájárulás. Ezen juttatások segíthetik a munkavállalóknak javítani az egészségügyi állapotukat és jólétüket, valamint megteremthetik a munka magánélet közötti egyensúlyt (Safira, 2023).

2.8. A külföldi munkavállalás húzó és taszító erői

Az emberek külföldi munkavállalásának számos oka lehet. A migrációt kiváltó tényezőket két csoportra oszthatjuk; húzó és taszító.

A pull, azaz húzó (vonzó) tényezők az elvándorlást idézik elő. Ezek lehetnek a magasabb fizetés, jobb életkörülmények, az egyén által beszélt idegennyelv(ek), vagy már a külföldön élő családtagok (Gyulai, 2011).

Dolgozatomban a push, azaz taszító tényezőket arról az oldalról közelítettem meg, hogy miért nem vállalnak az emberek külföldön munkát. Ez lehet nyelvismeret, hiánya, a hazához való lojalitás, vagy a családhoz való ragaszkodás.

A Magyarországról kivándorlók általában a jobb élet reményében hagyják el Magyarországot. A 2008-as gazdasági válság után, jelentősen megnőtt a kivándorlók száma. Ugyanakkor a jelenlegi politikai helyzet és az ország kritikus megítélése is szerepet játszik a fiatalabb generációk elvándorlásában (Siskáné et al., 2017).

Azon állampolgárok, akikre inkább a taszító erők, hatnak sokféle szempontból vizsgálhatók. Vannak köztük, akik elégedettek jelenlegi életükkel, fizetésükkel és karrierjükkel, szeretik és ragaszkodnak hazájukhoz. Míg másokban a nyelvismeret hiánya kelt félelmet. Felmérések

alapján azonban a maradás legmagasabb ösztönzője az itthon maradó családhoz, barátokhoz való ragaszkodás (Kiss-Kozma, 2022).

A korábban ismertetett generációs jellemzőket figyelembe véve, generációkat külön-külön megvizsgálva a külföldi munkavállalás húzó és taszító tényezőit illetően, az alábbi megállapításokat tehetjük.

A baby boomer generációnál a külföldi munkavállalás elsődleges húzó tényezője a már külföldön élő család lehet, amíg a külföldi munkavállalás taszítója az idegennyelv hiánya és az ebből adódó beilleszkedés hiánya lehet.

Az X generációnál a húzó tényező, szintén lehet, a külföldön élő család, ami leginkább a külföldön tanuló gyermeket jelentheti, de számukra vonzó lehet még a karrier, illetve a magasabb kereseti lehetőség is. Taszító tényező náluk, a baby boomerekhez hasonlóan a nyelvismeret hiánya, illetve az itthon lévő család.

Az Y generáció esetében húzó erőnek elsősorban a jobb anyagi és karrierlehetőséget említeném, amíg náluk taszító az itthon lévő, jellemzően kiskorú, hazai oktatási intézményekben tanuló gyermekek.

A Z generációnál már korántsem ilyen egyszerű a helyzet. Náluk bármi lehet húzó is és taszító is. Hiszen jellemzően fiatal felnőttek, akiknek még nincs saját gyermekük, viszont már az önálló életre törekednek, ami nagyrészüknél mindegy, hogy hol van földrajzilag. A nyelvismeret hiánya náluk szintén nem jelentős, illetve az integrációs képességük a legmagasabb a generációk között (HRPortal, 2023).

2.9. A külföldi munkavállalás érzelmi hatásai

Egy idegen országban történő letelepedés és munkavállalás során nem csak honvágya alakul ki az embereknek, hanem az úgynevezett kulturális sokk is. A fogalmat, K. Oberg (Oberg, 1954) fogalmazta meg először. Tanulmányában kifejtette, hogy a kulturális sokk akkor alakul ki, amikor az emberek, számukra idegen kultúrában próbálnak helytállni, az új kultúrába történő beilleszkedés nehézségeiből ered. A kulturális sokk érzelmekben mutatkozik meg, melyek a következők lehetnek: aggodalom, kétely, meglepetés, tájékozódási zavar. A beilleszkedésig az ember több csúcs és mélypontot is megél Oberg (1954) tanulmányában bemutatott kulturális sokk négy szakaszából.

- turista-vagy nászutasszakasz: Ebben az időszakban minden új és érdekes. Az egyénre az izgatottság és motiváltság a jellemző. Itt még a hazánk és a befogadó ország közötti hasonlóságokra helyezük a hangsúlyt, a különbségeket pedig értékeljük.

- dezorientációs szakasz: Ebben a szakaszban a „valami nem stimmel”, diszkomfort érzés a jellemző. A korábban még értékelt különbségek felerősödnek és már akadályként tekintünk rájuk.
- alkalmazkodás szakasz: Ebben az időszakban, megváltozik a hozzáállásunk. Új szokások alakulnak ki, megszűnik az elszigetelődés érzése.
- adaptációs szakasz: Ebben a szakaszban elkezdjük megérteni az idegen kultúrát, nyitottak és befogadó leszünk a közegre. Megnö a pszichés állóképesség, visszatér a régi magabiztosság, végül elkezdjük otthon érezni magunkat.

A kulturális sokk kezelése részben személyiség függő, mivel a nyitott személyiségű emberek könnyebben alkalmazkodnak az új környezethez. A kulturális sokk akár meg is előzhető, de mindenképp könnyebben kezelhető, ha valaki tudatosan készül rá (Holló, 2019). A felkészülés alatt az idegen kultúra tanulmányozását és megismerését értjük. Az adott ország nyelvének ismerete is fontos tényező a sokk minimalizálásában.

3. Saját kutatás bemutatása

3.1. A kutatás célja

Napjainkban az Unió jogszabályoknak köszönhetően, hazánk állampolgárainak külföldi munkavállalása kevés egyénen kívüli akadályba ütközik, míg a harmadik országból érkező munkavállalóknak a jogszabályok által szabott feltételeknek is meg kell felelniük.

A külföldön történő munkavállalás melletti, illetve elleni döntést sokfajta tényező befolyásolja, ezen tényezők figyelembevételével készítettem el saját vizsgálataimat. Az alábbiakban néhány, külföldön történő munkavállalással kapcsolatos fontos húzó és taszító erőt ismertetek, amelyek a munkavállalók döntéseit befolyásolhatják (Honvári, 2014).

Húzó Erők:

- **Anyagi lehetőségek:** Magasabb fizetés és jobb juttatások,
- **Karrier lehetőségek:** Jobb karrierfejlődési lehetőségek, előléptetések, szakmai fejlődés.
- **Tapasztalatszerzés:** A külföldi munkavállalás során új készségeket és tapasztalatokat szereznek, amelyek növelhetik a versenyképességet.
- **Nyelvtanulás:** A nyelvtudás fejlesztése és új nyelvek elsajátítása, ami jövőbeni karrier lehetőségeket is megnyithat.

Taszító Erők:

- **Család és barátok elvesztése:** A családi kötelékek és baráti kapcsolatok meggyengülése, esetleg elvesztése ez érzelmi megterhelést jelenthet.
- **Kulturális, integrációs különbségek:** Sokan szívesebben élnek a megszokott környezetükben, ahol ismerik a kulturális értékeket és szokásokat. Félelmet kelthet még az új helyen való beilleszkedés, különösen, ha egyedül érkezik valaki.
- **Nyelvi akadályok:** A nyelvi nehézségek, amelyek megnehezíthetik a mindennapi életet és a munkahelyi kommunikációt.
- **Patriotizmus:** A hazához való lojalitás, a szülőföld és a hagyományok tisztelete, szeretete.

Empirikus kutatásomban arra kerestem a választ, a húzó és taszítóerők vizsgálatának segítségével, vajon van-e eltérés a különböző generációk munkaerőpiaci rugalmassága között. Egyes generációkat mi vonzza és taszítja, a külföldi munkavállalásuk során. Megfigyelhető-e

különbség a hazánkba érkező munkavállalókat befolyásoló tényezők és a hazánkból elvándorló munkavállalókra ható erők között, mindezt életkori összetételre vetítve.

3.2. A kutatás hipotéziseinek bemutatása

Hipotézisem bizonyítására vagy cáfolatára vizsgálati módszernek kérdőívet és interjút választottam. A generációk rugalmasságát, költözési és külföldön történő munkavállalási hajlandóságát, kvantitatív módszerrel, kérdőívvel vizsgálatam, amit közösségi platformon különböző csoportokban, illetve családi és baráti körben osztottam meg.

A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásával kapcsolatos hipotézisemet kvalitatív módszerrel vizsgáltam, interjút készítettem, egy hazai, országos lefedettségű külföldi munkaerőközvetítésre is regisztrált munkaerőközvetítő cég HR vezetőjével.

H1: A Z generáció külföldön történő munkavállalási hajlandóságát nem befolyásolják az általam felsorolt taszító tényezők. Ezen hipotézis vizsgálatára a kérdőív alábbi kérdései vonatkoztak:

- Fontos önnek a napi, személyes kapcsolattartás a családjával?
- A barátaival inkább személyesen, vagy online tartja a napi kapcsolatot?
- Az élet bármely területén ütközött nehézségekbe nyelvi hiányosságok miatt?
- Ön átélt-e kulturális sokkot?
- Amennyiben nem találná meg számításait adott külföldi országban, haza jönne, vagy másik uniós országban próbálna?
- Ön lokálpatriótának tartja magát?

H2: Az X, Y generáció nem a jobb anyagi lehetőségek miatt dönt az elvándorlás mellett Ezen hipotézis vizsgálatára a kérdőív alábbi kérdései vonatkoztak:

- Mi fontosabb Önnek az elismerés, kedvezmények, vagy a béremelés?
- Mi a legfőbb oka annak, hogy külföldön vállalt/vállalna munkát? (több válasz is lehetséges)
- Külföldi munka esetén milyen béren kívüli juttatásokat várna el a cégtől?
- Mennyire fontos Önnek a személyes fejlődés és tapasztalatszerzés egy másik országban?
- Ön szerint a külföldön szerzett munkatapasztalattal nagyobb esélye van az itthoni munkaerőpiacon?

H3: Hazánkba az Európai Union kívülről érkező munkavállalók leginkább a magasabb fizetések miatt érkeznek. Ezen hipotézis vizsgálatára interjút készítettem, az alábbi kérdések feltevésével:

- Melyek azok az országok, amelyekkel kapcsolatban állnak?
- Mi motiválja a külföldieket, hogy Magyarországon vállaljanak munkát?
- Melyik korosztály képviselteti magát leginkább a jelentkezők között?
- Van-e olyan munkavállaló, aki „nem bírja” és idő előtt haza megy? Ha igen, melyik korosztályra jellemző és mi az ok, amiért hazamegy?

H4: A hazánkban munkát vállaló külföldiek nagy részének a magyar nyelvismeret hiánya nem befolyásolja a magyarországi munkavállalást. Ezen hipotézis vizsgálatára interjút készítettem, az alábbi kérdések feltevésével:

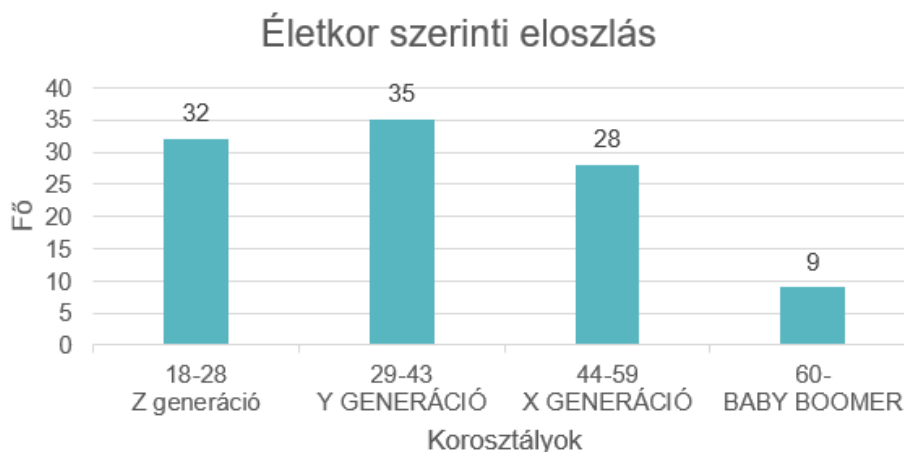
- Toborzás során milyen szűrőket használnak?
- Kapnak-e támogatást vagy segítséget a külföldi munkavállalók nyelvtanulás terén?
- Milyen típusú munkakörben dolgoznak a külföldi munkavállalók? Szükséges ehhez a magyar nyelv ismerete?
- Van-e olyan munkavállaló, akinek segíteni kell az integrációját?

3.3. Vizsgálati minta és módszer bemutatása (demográfiai adatok feldolgozása)

Vizsgálati módszerként kérdőívet és interjút is alkalmaztam. Kérdőívem kitöltői között minden generáció megtalálható, továbbá, sikerként könyveltem el, hogy az Európai Unióban élő és munkát vállaló ismerősöm továbbításával, jelentős számú, jelenleg is külföldön dolgozó töltötte ki a „Google Form” segítségével elkészített, 21 kérdésből álló kérdőívet, mely megtalálható a mellékletek között. A kérdőívre alig két hét alatt érkezett meg a 104 válasz. A vizsgálati módszer tekintetében nem beszélhetünk reprezentatív mintavételről. A kérdőív kiértékeléséhez a MS Excel programot hívtam segítségül, így készültek el a különböző diagrammok. Néhány adat összevetésénél egyszerű statisztikai számításokat is végeztem. Az interjút 2024. április 24-én készítettem a budapesti székhelyű, munkaerő toborzással foglalkozó cég HR igazgatójának irodájában.

A kérdőív elején demográfiai kérdéseket tettem fel. A 104 kitöltő közül, 70 fő nő, 34 fő férfi volt. Mivel dolgozatom a generációkra épül, így fontos az életkor szerinti eloszlást is megvizsgálni, melyet a következő ábrán mutattam be.

7. ábra életkor szerinti eloszlás (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 7. ábrán látható, hogy a válaszadók alábbi generációs eloszlásban vannak: 9 fő Baby Boomer (8,65%), 28 fő X generáció (26,92%), 35 fő Y generáció (33,65%), 32 fő Z generáció (30,76%).

A mintám adatait összevetettem a KSH korosztályonkénti népességarányával (melyet a 1. táblázatban már bemutatam) és torzítás fedezhető fel. Az eltérés lenti táblázatban látható.

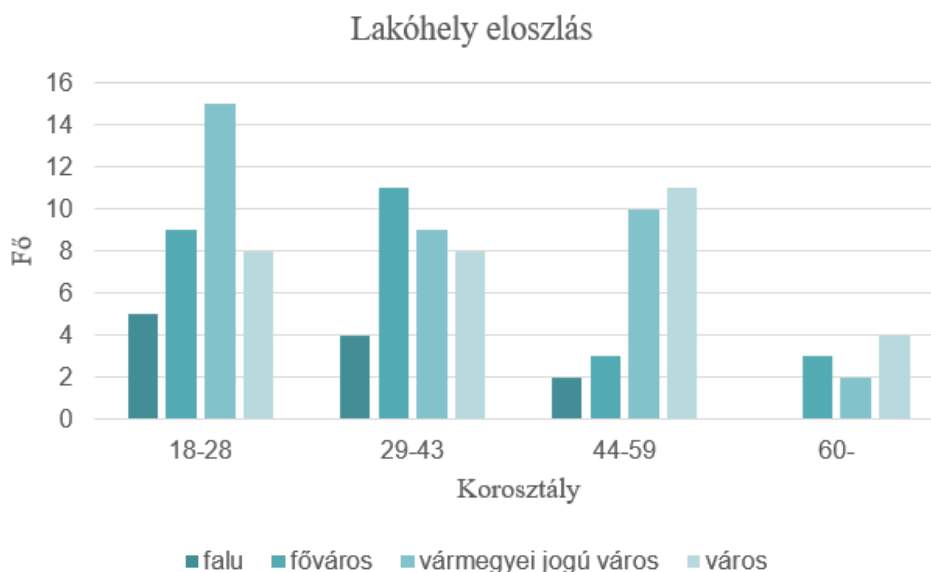
2. táblázat: torzítás bemutatása (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján és a KSH oldalán szereplő adatokból)

Generáció	Saját kutatásból származó adatok	KSH által közzétett adatok
Baby boomer	8,65%	6,90%
X	26,92%	21,30%
Y	33,65%	20,10%
Z	30,76%	16,03%

A 2. táblázat adataiból leolvasható generációnkénti bontásban, a KSH által közzétett összlakosság számban képviselt százalékuk, illetve a mintámban szerelő arányuk. Jól látható, hogy mintám arányai magasabbak, illetőleg helyenként jóval magasabbak, mint a KSH által közzétett adatok.

A következő ábra, a válaszadók korcsoportonkénti bontásában mutatja a lakóhely szerinti eloszlást.

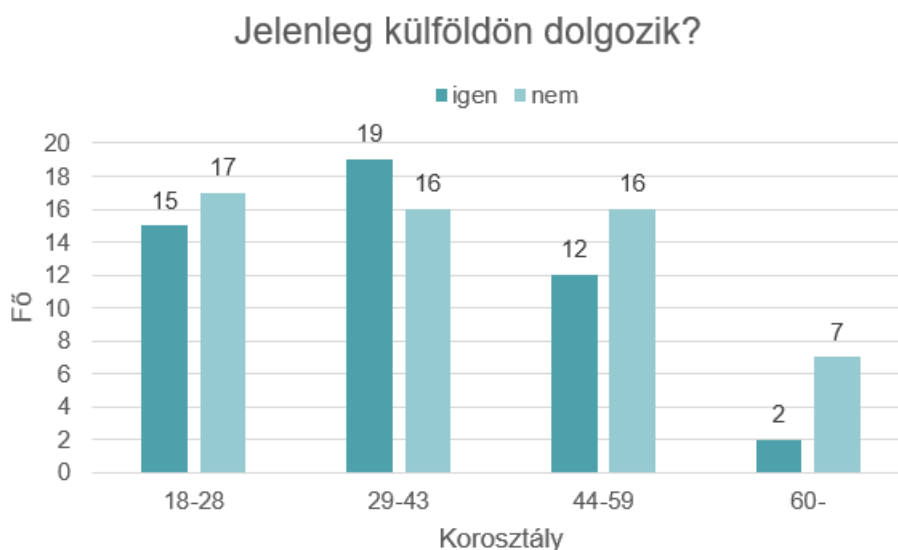
8. ábra Lakóhely szerinti eloszlás, korcsoportonkénti bontásban (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 10. ábráról leolvasható, hogy a legtöbben vármegyei jogú városban élnek, a második helyen a városok állnak, majd a főváros következik, legkevesebben falvakban élnek. A városi élet sajátossága, a nagyobb mobilitás, rugalmasság. Elképzelhető a nagyobb távolság a családtól, barátoktól. A mindennapi városi élet nagyobb alkalmazkodási képességet is követel.

Következő kérdéssel arra voltam kíváncsi, hogy hányan dolgoznak jelenleg is külföldön. Az összes kitöltő közül jelenleg 48 fő, igen választ adók, dolgozik külföldön, az alábbi életkor szerinti eloszlásban.

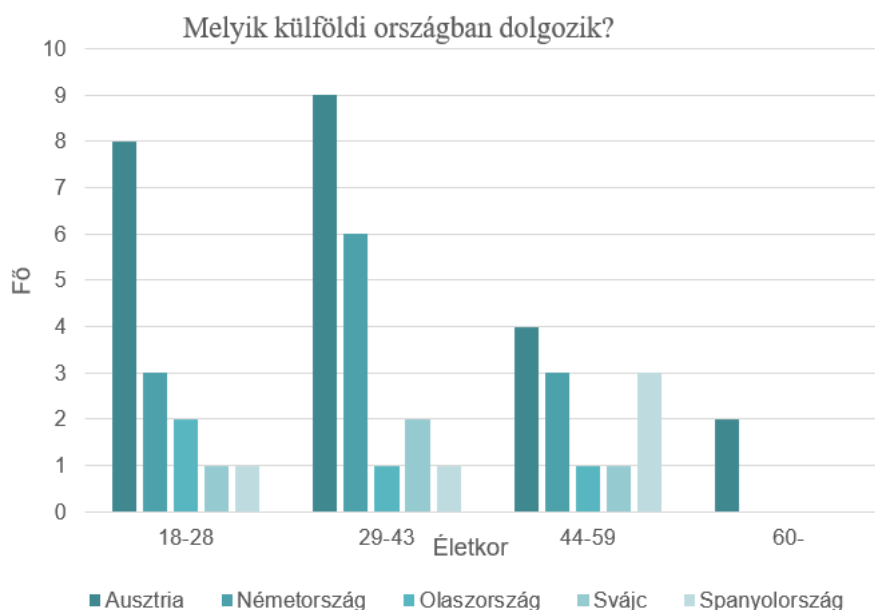
9. ábra Külföldön dolgozók száma életkor szerint (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 8. ábráról leolvasható, hogy a válaszadók közül, a Z generáció tekintetében, közel 50%-uk külföldön dolgozik, míg ez az arány az Y generációnál meghaladja az 50%-ot. Az X generáció és a Baby Boomereknél a külföldön dolgozók aránya elmarad az itthon munkát vállalókéétól.

A jelenleg is külföldön munkát vállalóknak még arra a kérdésre is válaszolniuk kellett, hogy melyik országban végeznek munkát. A következő ábra a válaszokat szemlélteti.

10. ábra Melyik külföldi országban dolgozik? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 9. ábráról leolvasható, hogy összességében Ausztriában dolgoznak a legtöbben, a Z generáció tagjai közül 8 fő, az Y generációból 9 fő, az X generáció 4 fővel képviselteti magát, míg a BB mind a két külföldön munkát vállaló válaszadója, Ausztriában dolgozik. Németországban összességében 12 fő dolgozik, a Z generáció tagjai közül 3 fő, az Y generációból 6 fő, az X generációból 3. Olaszországban összesen 4 fő vállalt munkát az Z generációból 2 fő, az Y és az X tagjai közül 1-1 fő. Svájcban is 4 fő dolgozik, ott a Z és X generációból 1-1 fő, míg az Y generációból 2 fő. Végül, de nem utolsó sorban Spanyolországban 5 fő dolgozik. Az Z és Y generációból 1-1 fő, az X generáció tagjai közül 3 fő választotta a déli országot.

3.4. Eredmények

A következő 3. számú táblázatban foglaltam össze a kérdőívem azon kérdéseit, melyek arra keresték a választ, hogy hányan és milyen idegennyelven beszélnek, a foglalkoztatók besorolását, a kitöltők iskolai végzettségét, illetve a betöltött munkakört. Ez azért is volt fontos, mert az idegennyelv tudás hiánya, akár taszító erőként is hathat a külföldi munkavállalás során.

Az integrációs képességre, pedig hatással van, hogy ki milyen munkakörnyezetben dolgozik jelenleg. Aki egyedül, vagy viszonylag kislétszámú cégnél dolgozik, valószínűsíthetően nehezebben alkalmazkodna egy új, idegen környezethez. Amíg ez egy multinacionális, folyamatosan változó, globális cég munkavállalójáról már nem mondható el.

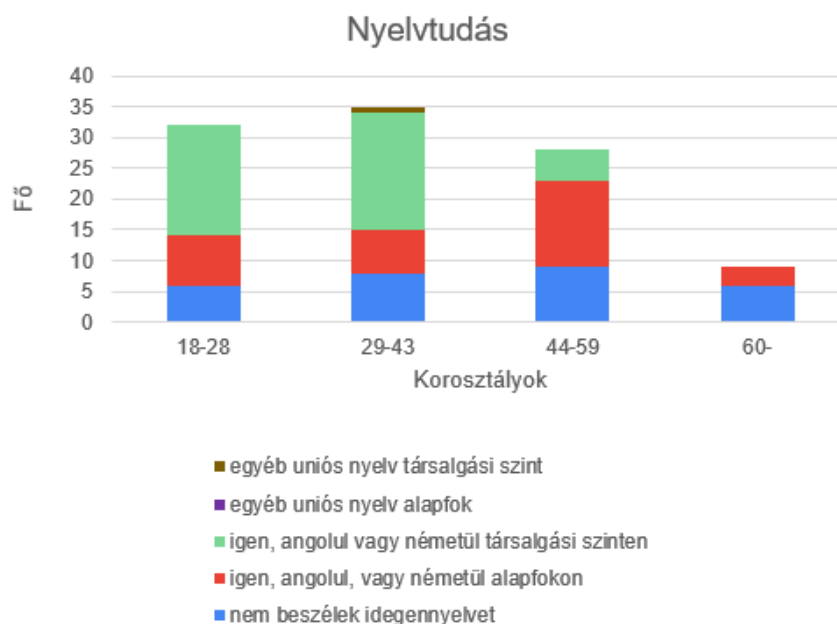
3. táblázat: iskolázottság, beszélt nyelv, munkahely (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

Válaszadók iskolázottsága, munkahelye, beszélt nyelv, betöltött munkakör	Abszolút gyakoriság (fő)	Relatív gyakoriság (%)
Iskolai végzettség		
általános iskola	7	6,80
középiskola/gimnázium	30	28,800
főiskola/egyetem	46	44,200
OKJ	21	20,200
Beszélt idegennyelv		
nem beszél idegennyelvet	25	24,03
angol, vagy német alapfokon	29	27,88
angol, vagy német társalgási szint	38	36,54
egyéb uniós nyelv	12	11,54
Munkahely		
vállalkozó	16	15,38
magyar tulajdonú KKV	18	17,31
magyar tulajdonú nagyvállalat	13	12,5
állami cég	29	27,88
multinacionális vállalat	28	26,92
Munkakör		
szellemi	74	71,15
fizika	30	28,85

A 3. táblázat adataiból láthatóan válaszadóim jórésze magasan kvalifikált, főiskolai, vagy egyetemi végzettséggel rendelkezik, és a legtöbben a szellemi állományhoz tartoznak. A kitöltők több, mint fele állami, illetve multinacionális cégnél dolgozik, ami arra enged következtetni, hogy az integrációs képességük magas. A kitöltők közül 24,03% nem beszél semmilyen idegennyelvet, míg 75,97%-uk igen, ebből 36,54% legalább társalgási szinten az Európai Unió, két legnépszerűbb nyelve, az angol és a német közül az egyiket.

A nyelvtudást, vagy annak hiányát, mint az általam vizsgált külföldi munkavállalási hajlandóság taszító erejét korosztályonkénti bontásban az alábbi diagramon is vizsgáltam.

11. ábra Nyelvismeret generációs bontásban (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



Jól látszik, hogy a Z generáció több, mint fele angolul, vagy németül beszél társalgási szinten, ami nagyban megkönnyíti a külföldön történő munkavállalásukat, azaz nálunk a nyelvismeret hiánya, mint taszító erő nem jellemző. Ugyanez mondható el a Y generáció szülötteiről, jellemzően ők is jól beszélnek a két népszerű idegennyelvet, de náluk már megjelenik az egyéb uniós nyelv ismerete is. Az Y generáció idősebb tagjai, hazánk Uniós csatlakozásakor fiatal felnőttek, egyetemről kikerülő álláskeresőek voltak, akik Európa számos országában szerencsét próbálhattak. Jellemzően Ausztriát célozták meg, népszerűek voltak az alpoki síparadicsomok, ahol az olasz nyelvet is könnyen elsajátíthatták. Az X és a BB generáció tekintetében már magasabb a nem, vagy csak alapfokon beszélnek idegennyelvet, ami megnehezíti a szellemi munkakörben történő elhelyezkedést. Ők az iskolákban jellemzően még az orosz nyelvet tanulták kötelezően, ezért aki esetleg beszél angolul, vagy németül nagy valószínűséggel saját erőből tanulta meg.

A következő kérdés a háztartásokban együtt élők számát vizsgálata, ami fontos tényező lehet, a költözési hajlandóságban, hiszen megjelenik az általam vizsgált kérdéskörben, mint a külföldi munkavállalással kapcsolatos taszító tényező.

,

4. táblázat: Háztartásokban együtt élők száma (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

életkor	együtt élők száma (fő)	válaszadók száma (db)
Z (18-28)	1	5
	2	11
	3	10
	4	6
Y (29-43)	1	6
	2	11
	3	12
	4	4
	5	2
X (44-59)	1	5
	2	8
	3	6
	4	8
	5	1
BB (60-)	1	2
	2	7

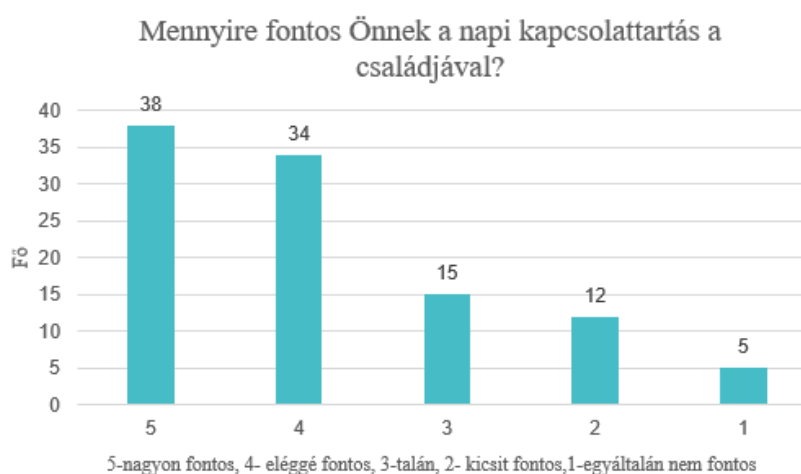
A 4. táblázatról jól leolvasható, hogy a legtöbb generációban vannak egyedül élők, de az ő arányuknál magasabb a családban élők száma. A Z generáció tagjai közül 5 fő él egyedül, míg 27 fő 2, vagy több tagú családban. Ez az arány az Y generációnál, 6 fő él egyedül, míg 29-en családban élnek. Az X generációnál az egyedül élők száma 5 fő, a családban élőké 22 fő. A baby boomerek közül ketten élnek egyedül, heten pedig családban. Elmondható, hogy a válaszadóim nagy része családban él, tehát náluk valószínűsíthetően szerepet játszik a fent említett taszító tényező. Hiszen a család távolsága, hiánya megnehezíti a mindennapokat. Az egyénnek, aki családban szocializálódott stresszes helyzetekben, például egy idegen országban történő munkavállalás, megnyugtató lenne a család közelsége.

3.4.1. Hipotézist kérdőívvel eldöntő eredmények

Egyes számú hipotézisemre, miszerint **A Z generáció külföldön történő munkavállalási hajlandóságát nem befolyásolják az általam felsorolt taszító tényezők** több kérdést feltéve kerestem a választ. Először azt próbáltam kideríteni, hogy saját bevallásuk szerint, mennyire fontos nekik a napi kapcsolattartás a családjukkal? Kérdőívem e kérdésénél 5 fokozatú Likert-skálát használtam. (1- egyáltalán nem, 5- teljes mértékben).

Először megvizsgáltam a nagy összesség válaszait, ami a következő diagramon látható.

12. ábra Mennyire fontos Önnek a napi kapcsolattartás a családjával? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 12. ábrán jól látható, hogy a válaszadók 36,53 %, azaz 38 fő választotta a skála 5-ös fokozatát, 32,69%, azaz 34 fő a 4-es fokozatot, 14,42, azaz 15 fő helyezte el magát a skálán középen a 3-as fokozat választásával, azaz a talán-talán kategóriában. 11,53%, azaz 12 fő, a kicsit fontos választ adta a 2-es fokozattal, míg 0,48%, azaz 5 fő az egyáltalán nem fontos lehetőséget választotta, az 1-es fokozat jelölésével. Jól látszik, hogy a generációknak összességében fontos a napi kapcsolattartás a családjukkal. Úgy gondolom, hogy a legtöbb embernek fontos a családja, a velük való kapcsolattartás, annak módjától függetlenül. Hiszen a család egy támogató, biztonságot adó közeg, amire mindenkinek szüksége van.

Ezután részleteibe menően külön-külön kielemeztem a generációk válaszait, melyet a következő táblázat tartalmaz.

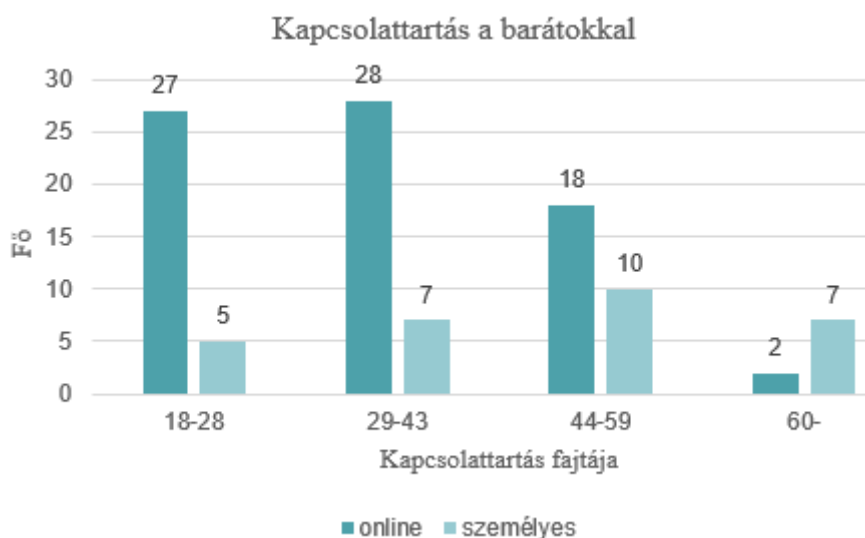
5. táblázat Kapcsolattartás Likert-skálával mért eredménye (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

Generáció	Likert-skála értéke	fő
Z (18-28)	1	1
	2	7
	3	9
	4	6
	5	9
Y (29-43)	1	2
	2	3
	3	3
	4	11
	5	16
X (44-59)	1	1
	2	1
	3	2
	4	14
	5	10
BB (60-)	1	1
	2	1
	3	1
	4	3
	5	3

Az 5. tábla eredményéből kiolvasható, hogy napjaink munkaerőpiacán fellelhető összes generáció közül a Z generáció az, akinek a legkevésbé fontos a napi kapcsolattartás a családdal. A Z generáció összes válaszadója közül, ami 32 fő, 9-en választották a Likert skála 5-ös fokozatát, az X, Y és BB generáció tagjainál egyértelműen a nagyon fontos, illetve fontos felé billenik a mérleg nyelve. Jelen adatok a generációs jegyekből valamelyest kikövetkeztethetőek voltak, hiszen a Z generáció életkori sajátosságai miatt is inkább a barátokhoz vonzódik, mint a családhoz. A többi, idősebb korosztályoknál már megmutatkozik, hogy fontos a család által nyújtott biztonság, megértés és támogatás.

Következő kérdésem a baráti kapcsolattartás módjára vonatkozott. Kíváncsi voltam, hogy melyik generáció milyen választ ad. Saját példamból (Y generációs vagyok) kiindulva, az online kapcsolattartás hódított teret, a mai rohanó világban. Az alábbiakban láthatjuk, válaszadóim, hogy nyilatkoztak.

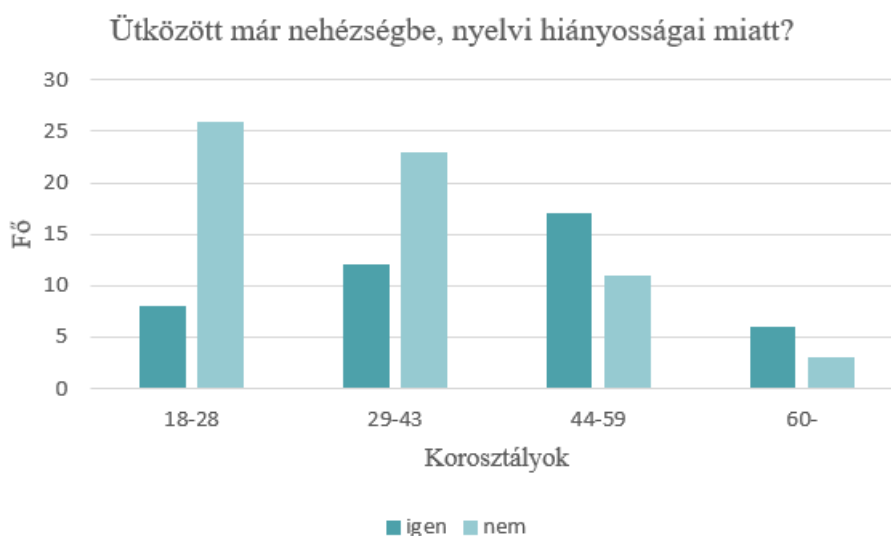
13. ábra Kapcsolattartás vizsgálata a baráti körben (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 13. ábrán egyértelműen látszik, amit feltételeztem is, illetve generációs jellemző, hogy a Z generáció tagjai inkább az online kapcsolattartást részesítik előnyben. Az én generációmra is inkább az online kapcsolattartás jellemző, amíg a másik két korosztálynál, mint az X generáció tagjainál, már csak kicsivel több, mint a válaszadók fele választotta az online kapcsolattartást, a BB tagjai pedig a baráti kapcsolattartásnál inkább a személyes találkozásokat részesítik előnyben.

A következő kérdéssel áttértem a nyelvi akadályokra, mint a külföldi munkavállalás taszító elemére. A kérdőívemben, már vizsgáltam a nyelvtudást, ennél a kérdésnél azt vizsgáltam, hogy válaszadóim közül, ütközött-e már valaki, az élet bármely területén nehézségbe, nyelvi hiányosság miatt.

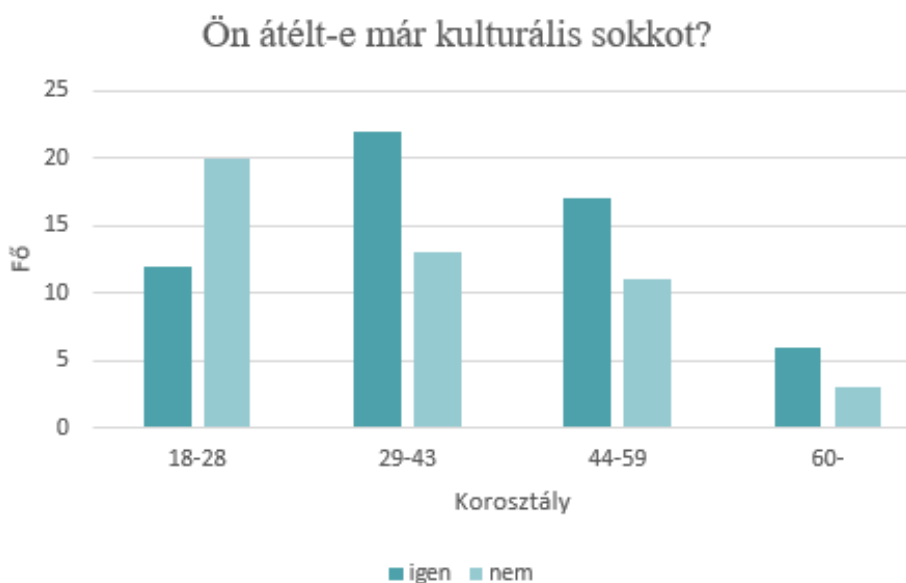
14. ábra Ütközött már nehézségbe, nyelvi hiányosságai miatt? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



Mint az a 14. diagramon is jól látszik, a Z generáció nagyon kis hányadának okozott már problémát az életében, a nyelvi hiányosság. Ezen arány, az életkor előrehaladtával egyre inkább nő, amit generációs jellemzőnek is betudhatunk. Hiszen, mint a dolgozatom elején említettem a fiatalabb generációk már rugalmasak, jól alkalmazkodnak a változásokhoz, nehezen lehet őket zavarba hozni, hiszen a mobiltelefonjukkal minden tudás a zsebükben van. Az idegennyelvek, mint nehézség nem jelent problémát, hiszen mobil eszközeik segítségével könnyedén lefordítanak bármit.

A külföldi munkavállalás és élet során, vagy a hosszabb ideig külföldön történő tartózkodás utáni hazatéréskor általában minden egyén megtapasztalja a kulturális sokknak nevezett érzést. Egyéntől függ, hogy kit mennyire érint mélyen, egyáltalán észreveszi-e, hogy éppen azt éli át. Következő kérdéssel azt vizsgáltam, hogy válaszadóim éltek-e már át valaha, az életük során illet.

15. ábra Kulturális sokk átélésének vizsgálata (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 15. ábráról leolvasható, hogy a Z generáció az, akit a legkevésbé érint a kulturális sokk. Valószínűleg náluk életkori sajátosság, ők azok, akik, már nem ragaszkodnak annyira a hagyományokhoz, rugalmasan kezelnek mindent és gyorsan alkalmazkodnak a változásokhoz. Az Y, az X és a BB generáció tagjairól ez már nem mondható el, náluk nagyobb számban vannak, akik már megtapasztalták az érzést. A *nem* választ jelölők, valószínűleg még az első fázisban vannak, és nem tudják, hogy ezt élik át.

A következő kérdéssel az integráció által keltett félelmet próbáltam feltérképezni. Ez is megjelenik a külföldi munkavállalást taszító erőknél. A külföldön történő boldogulás vizsgálatára szánt kérdésre adott válaszokat táblázatos formában kívánom bemutatni.

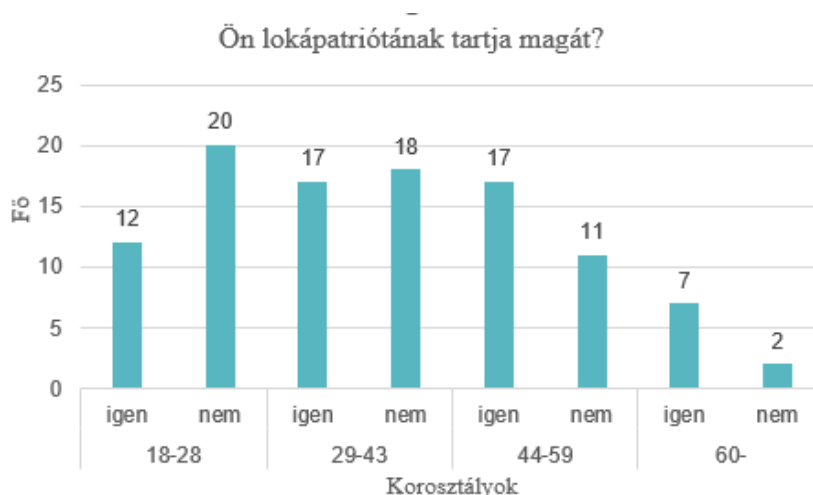
6. táblázat A külföldön történő boldogulást vizsgáló kérdés (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

	Abszolút gyakoriság (fő)		Relatív gyakoriság (%)	
	hazajönnék	másik uniós országban próbálkoznék	hazajönnék	másik uniós országban próbálkoznék
Amennyiben nem találná meg számításait adott országban, hazajönné, vagy másik uniós országban próbálkozna?				
18-28	15	17	46,88%	53,13%
29-43	21	14	60,00%	40,00%
44-59	19	9	67,86%	32,14%
60-	7	2	77,78%	22,22%

A 6. táblázatban jól látszik, hogy a Z generáció több, mint fele, nem riadna vissza attól, hogy másik uniós országban próbálja megtalálni önmagát. A többi generáció tagjai inkább hazajönnének, ha adott külföldi országban nem találnák meg a számításaikat. Talán ezek a válaszok sem meglepőek, hiszen a globalizáció inkább a fiatalabb korosztályra van hatással. Megnyíltak a határok, az új megismerése izgalmasabb, mintsem, hogy féljenek tőle. Nekik az integráció nem okoz problémát, hiszen nagyrészüknél nyelvi nehézségei sincsenek. A többi vizsgált generáció tekintetében az inkább hazajönnék válasz volt többségben. Rájuk valószínűleg jobban hatnak a taszító erők, illetve nehezebben küzdenek meg a kulturális sokk lépcsőfokaival. Az idősebb generációkra összességében elmondható, hogy fontos számukra a társadalmi felelősségvállalás, jobban elkötelezettek hazájuk iránt és kiemelt helyen áll náluk a családi kötelék és kapcsolattartás.

Az egyes számú hipotézisem vizsgálatát egy olyan kérdéssel zártam, mellyel arra voltam kíváncsi, hogy melyik generáció mennyire ragaszkodik a hazájához. Mennyire fontos a hagyományok tisztelete és ápolása. Mennyire tartják fontosnak a környezetük ápolását, közösségük támogatását. Erre egy célzott kérdést tettem, fel, melyre igen/nem válaszlehetőség volt. A kérdés így hangzott: Ön lokálpatriótának tartja magát?

16. ábra Ön lokálpatriótának tartja magát? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 16. ábráról leolvasható, hogy az általam vizsgált külföldi munkavállalást taszító tényezők közül a lokálpatriotizmus legkevésbé a Z generáció tagjaira hat. Közülük 20 fő nem tartja fontosnak hazája kultúrájának és hagyományainak ápolását. Nem lojálisak szülőföldjükhöz. Náluk egészen más értelmet nyer a szó. A globalizációnak köszönhetően náluk már nem válik el a fizikai és a digitális világ. Ők inkább az online térben ápolják szűk környezetük értékeit. Az Y generációnál is többen vannak, akiknek fenti emberi értékek nem fontosak. Mivel ők is inkább már az online világ felé húznak, náluk is megfigyelhető, hogy a határok összemosódnak. Az X és a Baby Boomer generációk tagjainak többsége, tiszteli hazája hagyományait és fontos az értékek megőrzése. Náluk többségében még a hagyományos értelemben vett lokálpatriotizmus érvényesül. Sokan még szülővárosukból sem költöznek el, ennek hála erős családi és baráti kötelékekkel rendelkeznek és együtt tesznek a hagyományok megőrzéséért.

A következő kérdések, már a kettes számú hipotézisem alátámasztására, illetve cáfolatára szolgáltak. Itt az elvándorlás okaira kerestem a választ a X, és Y generációra fókuszálva. Az általam felsorolt húzó erők között az első helyen a jobb anyagi lehetőségek áll. Ezen erő hatását vizsgáltam a fenti két generációra fókuszálva.

Az első kérdést, direkt kérdésnek is nevezhetném, hiszen egyértelműen ki kell választani két lehetőség közül, azt, amit fontosabbnak tart a válaszadó. A kérdés így hangzott: Mi fontosabb Önnek az elismerés, kedvezmények, vagy a béremelés? A válaszokat itt is korcsoportonként elemeztem, hogy a hipotézisemet minél jobban alá tudjam támasztani, vagy meg tudjam cáfolni. A Z és BB generációk tekintetében nem készítettem diagramot, hiszen ezen feltételezés fókuszában nem ők álltak. Az általuk megadott válaszok a következők voltak. Z generációnál 73,54% mondta, hogy fontosabb a bér, mint az egyebek. A baby boomereknél, mint ahogyan az

a generáció jellemzői miatt várható volt, fordított volt az arány, náluk 83.52% azt mondta, hogy fontosabbak a különböző juttatások.

A következő ábrán, a két vizsgált generáció tagjainak válaszai láthatóak.

17. ábra Külföldi munkavállalás során mi fontosabb Önnek az elismerés, kedvezmények, vagy a béremelés (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

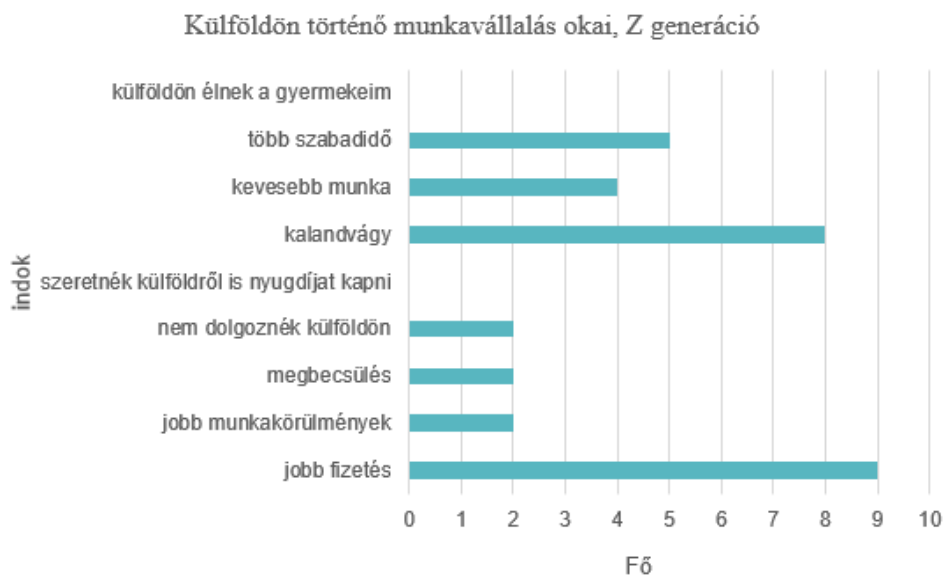


A 17. ábrán a kettes számú hipotézissel vizsgált X és Y generáció véleményét tudhattuk meg, miszerint az elismerés részesítik előnyben. Ebből a válaszból erősen lehet következtetni, hogy a külföldi munkavállalásuk során sem a bért részesítenék előnyben. Az X generáció számára fontos a lojalitás a hosszú távú karrierépítés és a megbecsülés. Az Y generáció már picit szabadabb elvű fentiekén kívül ők még előtérbe helyezik a rugalmas munkaidőt, a magánélet-munka egyensúlyát is. A munkájuk során a fejlődést és kihívásokat keresik.

A vizsgálatot, egy olyan kérdéssel folytattam, ahol kiválaszthatták a válaszadók, a legfőbb okot, amiért külföldön vállalnának munkát. Kulcsszavakra kérdeztem és kiválogattam a legjellemzőbbeket, azokat használtam fel az elemzéshez.

A lenti ábrák, válaszadóim korcsoportonkénti bontásában mutatják, miért vállalnának külföldön munkát. Elsőként a Z generáció válaszait elemeztem.

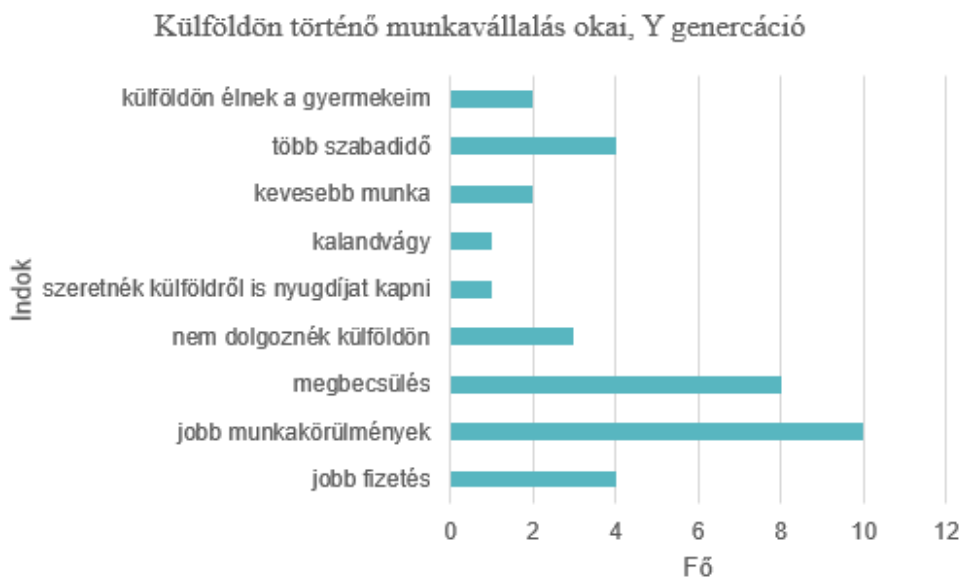
18. ábra A Z generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 18. ábrán a legfiatalabbakat jól láthatóan a jobb fizetés és a kalandvágy hajtja, azonban fontos számukra még a több szabadidő is. A megbecsülést és a jobb munkakörülményeket még csekély számban választották.

A következő generáció, akinél megvizsgáltam a külföldi munkavégzés esetén elvárt béren kívüli juttatásokat, az Y volt, akinek válaszait alábbi diagramban láthatjuk.

19. ábra Az Y generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

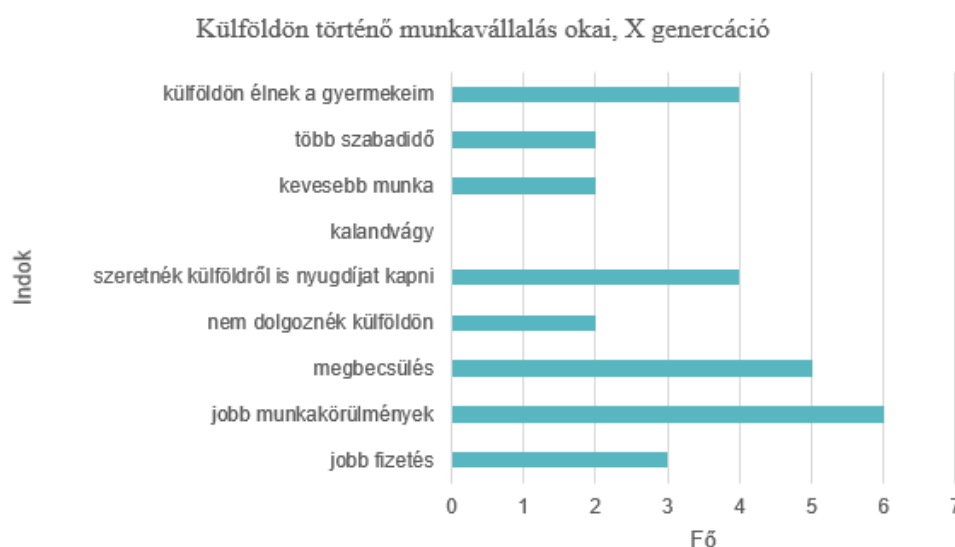


A 19. ábrán láthatjuk, hogy ennél a korcsoportnál már kiütközik, hogy leginkább a jobb munkakörülmények és a megbecsülés, ami számukra nagyon fontos. Ezeket követik a több szabadidő és a jobb fizetés. A többi lehetőséget, alig pár fő választotta. A technika vívmányainak

is köszönhetően ezen generáció tagjai előnyben részesítik a rugalmas munkavégzést, kevésbé vonzó számukra a hagyományos munkarend. Ennek jelentősége rendkívüli mértékben megnőtt a COVID-19 járvány idején, hiszen akkor sokan megtapasztalhatták és azóta is élvezik a home office adta lehetőségeket.

A következő ábrán a kettes számú hipotézis szempontjából másik fontos generáció, az X válaszait láthatjuk.

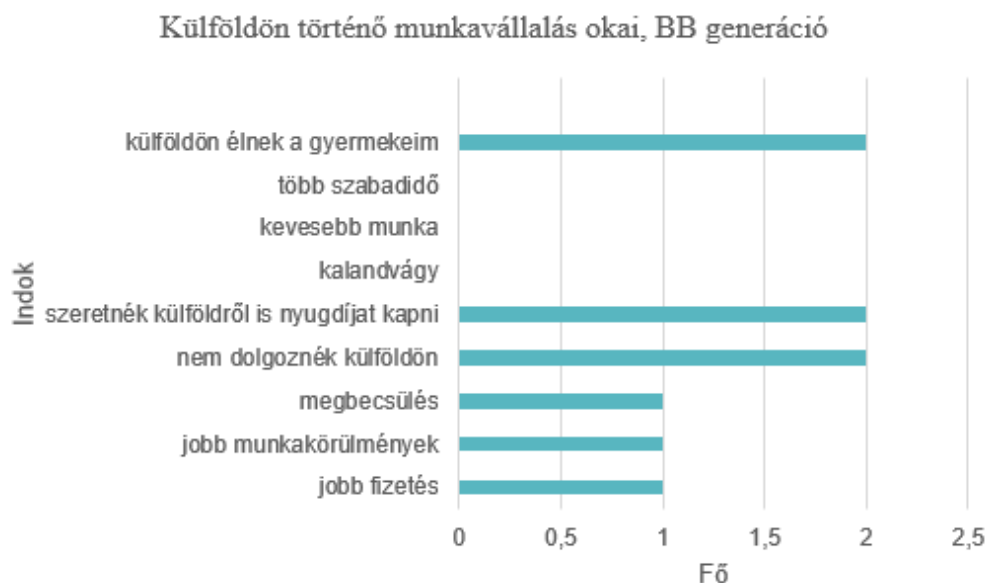
20. ábra X generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 20. ábráról leolvasható, hogy ők, az Y generációhoz hasonlóan a jobb munkakörülményekre és a megbecsülésre szavaztak leginkább. Náluk már fellelhető a külföldről is szeretnék nyugdíjat kapni, illetve a külföldön élnek a gyermekeim potenciális válaszok is. A válaszadóim X generációba tartozó egyedeit a kalandvágy nem ösztönzi, külföldi munkavállalás terén. Az X generáció tagjai még hisznek az elköteleződésben és abban, hogy a kemény munka vezet sikerhez. Talán ezért is kiemelkedően fontos nekik, hogy milyen munkakörnyezetben dolgoznak és erőfeszítéseiket mennyire értékelik. Sokan vezető szerepet töltenek be, ahol saját értékrendjeiket képviselik. Úgy, mint lojalitás és elköteleződés. Ezen értékrendeket viszont az őket követő generációk már nem tartják szem előtt.

Végül, a legidősebb korosztály válaszait elemeztem.

21. ábra BB generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



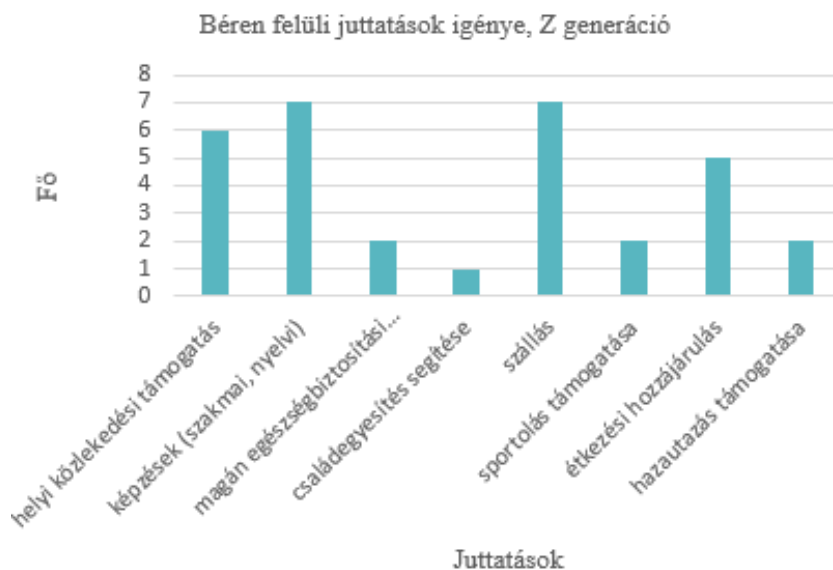
A 21. ábrán jól látszik, hogy a legidősebb korosztály már az előző generációnál is megjelenő, de még nem vezető pozícióban lévő, külföldről is szeretnék nyugdíjat kapni, a külföldön élnek a gyermekeim, illetve a nem dolgoznék külföldön válasza esett leginkább a választás. A több szabadidő, kevesebb munka és a kalandvágy lehetőséget senki nem választotta. Mivel ezen generációra jellemző a stabilitás, az élethosszig tartó karrier nem jellemző a munkahelyváltás, így a külföldön történő munkavégzés sem. Esetlegesen a jobb anyagi lehetőségek vonzzák őket, a családdegysítés mellett.

A diagramokból leolvasható, hogy a generációkat más-más okok motiválják a külföldön történő munkavállalásra. A legfiatalabb generációt első helyen a jobb fizetés vonzza, míg második helyen a kalandvágy hajtja őket. Az Y generációnak fontosabb a jobb munkakörülmény, és a megbecsülés, mint a jobb fizetés. Az X generációnak hasonlóan az Y-okhoz, fontos a jobb munkakörülmény és a megbecsülés, valamint náluk már szerepet kap a külföldön élő gyerekekkel a családdegysítés is. A Baby Boomerek szintén a családdegysítés és külföldről kapott nyugdíj miatt vállalnának leginkább munkát külföldön. A dolgozatom elején bemutatott generációs jellemzők ezen adatokból is jól megfigyelhetők.

A következő kérdéssel a külföldi munkaadókkal szemben támasztott, béren kívüli juttatások igényét vizsgáltam, generációs bontásban.

Z generáció béren felüli juttatások igényei az alábbi módon alakultak.

22. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, Z generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)



A 22. ábra jól olvasható, a Z generáció elsősorban a napi szinten anyagi kiadással járó elemeket szeretné béren felül megkapni. Ilyen például a szállás, és a különböző képzések, illetőleg a helyi közlekedés és az étkezési hozzájárulás. A munkaerőpiacon a legifjabbaknak elsődleges, hogy mit kínál a munkáltató béren felüli juttatásként. A rugalmas munkaidő mellett, válaszadóimnak egy-egy pozíció elfogadásakor az anyagi és kényelmi funkciókat nyújtó elemek lennének fontosak.

Az Y generáció az alábbi válaszokat adta.

23. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, Y generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)

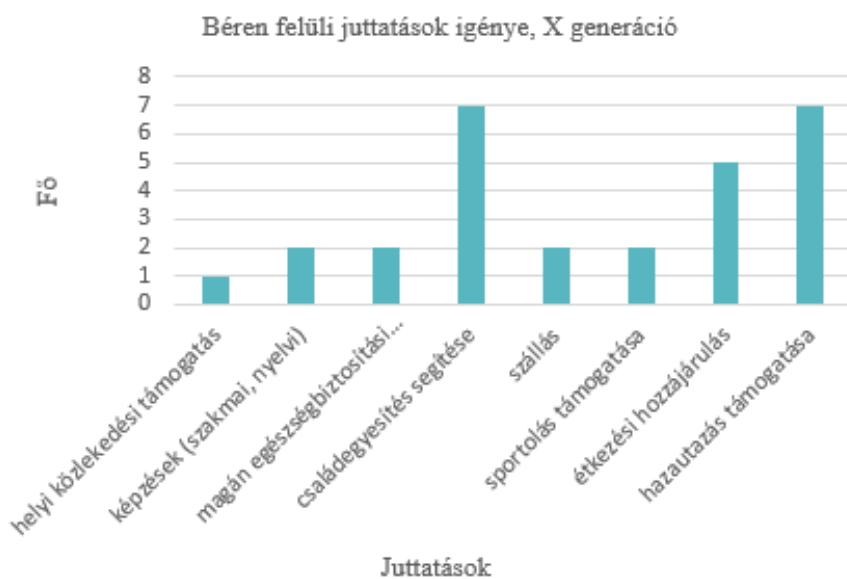


alapján.)

A 23. ábrán az látszik, hogy ez a generáció már inkább a családegyesítést és a hazautazási támogatást várna el a külföldi munkáltatótól, harmadik helyen áll a magánegészségügyi szolgáltatások finanszírozása. Őket követik a szállás, a helyi közlekedés támogatása, az étkezési hozzájárulás és végül a sportolás támogatása.

A következő diagram az X generáció válaszait szemlélteti a tekintetben, hogy milyen béren kívüli juttatásokat várnak külföldi munkavállalás esetén.

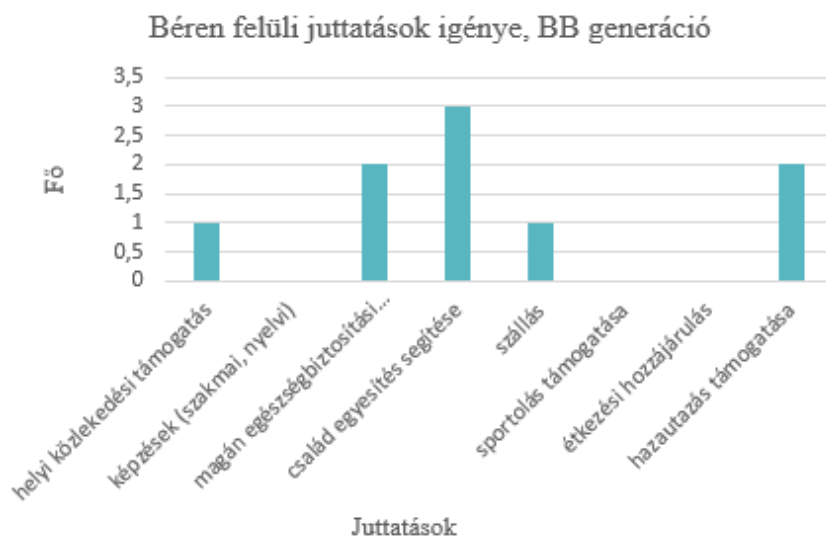
24. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, X generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)



A 24. ábra azt mutatja, hogy az X generációnál is jól látszik, hogy nem a napi szintű anyagi kiadásokat kiváltó elemek érdeklik őket leginkább, hanem a családegyesítés, illetve a hazautazás segítése. Erre a kérdésre, az előre várt válaszok érkeztek, hiszen ezen generációnak is fontos a család, a megszokott háttér.

Végül a 25. ábrán nézzük, a BB tagjai milyen igényeket támasztanak béren kívüli juttatások vonatkozásában.

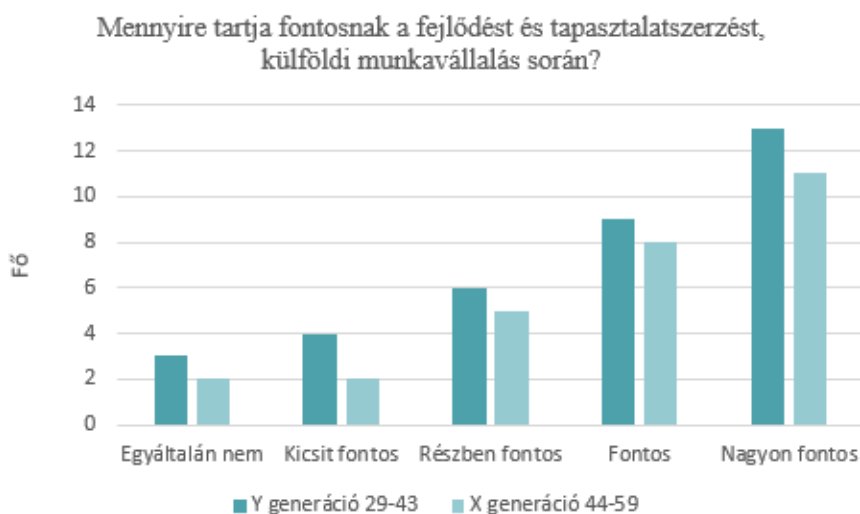
25. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, BB generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)



A 25. ábra azt mutatja, ami várható volt, a legidősebb korosztályt sem a napi kiadásokat kiváltó juttatások érdeklik. Fő fókuszban náluk is a családegyesítés segítése áll. Esetükben senki nem választotta a képzéseket, a sportolás támogatását, illetve az étkezési hozzájárulást.

Hipotézisem vizsgálatához a következő kérdéssel arra kerestem a választ, hogy az X, Y generáció tagjai mennyire tartják fontosnak a fejlődést és tapasztalatszerzést, a külföldi munkavállalás során. A válaszokat 5 fokozatú Likert-skálán jelölhették. (1- egyáltalán nem, 5- nagyon fontos). Az alábbi 26. ábrán, csak a két, fókuszban lévő generáció válaszai láthatóak.

26. ábra A fejlődés és a tapasztalatszerzés fontossága, külföldi munkavállalás során az X és az Y generáció válaszai alapján (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)

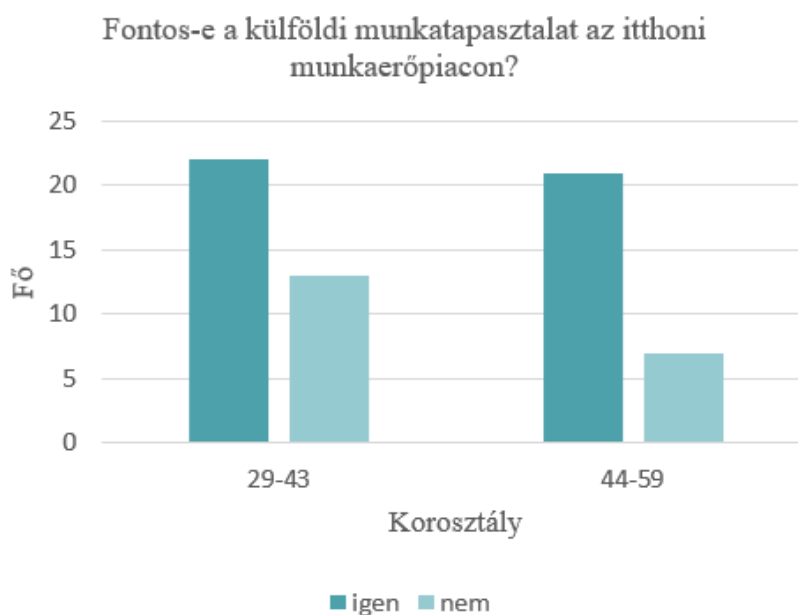


Válaszadóim a 26. ábrán látható fontossági sorrendet állították fel. Mindkét generáció tagjai közül a legtöbben a 4-es és az 5-ös fokozatot, azaz a fontos és nagyon fontos választ jelölték

meg. A skála 1-3 fokoztatát, azaz az egyáltalán nem fontostól a részben fontosig korcsoportonkénti bontásban is csak 1-2%-uk választotta. Elmondható tehát, hogy a vizsgált korosztályoknak fontos, illetve nagyon fontos, hogy külföldi munkavégzésük során fejlődjenek és tapasztalatot szerezzenek.

A vizsgálatot egy olyan kérdéssel folytattam, mely talán választ adhat, arra, hogy a fókuszban lévő két generáció (X, Y) miért dönt a külföldi munkavállalás mellett.

27. ábra Ön szerint a külföldön szerzett munkatapasztalattal nagyobb esélye van a munkaerőpiacon? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)



A 27. ábrán látható válaszokból arra lehet következtetni, hogy a külföldi tapasztalatszerzést fontosnak tartják, a munkaerőpiacon teljes létszámmal jelen lévő generációk. Valószínűsíthető, hogy külföldi munkavállalásuk oka, többek között a tapasztaltszerzés, idegennyelvi ismeretek fejlesztése, melyekkel jobb karrierlehetőségek várnak rájuk.

3.4.2. Hipotézist interjúval eldöntő eredmények

Ahogy a kérdőívemben is vizsgáltam a külföldön történő munkavégzéssel kapcsolatos pozitív és negatív, azaz húzó és taszító erőket, úgy a strukturált interjút is erre építettem. Az interjú alanyom egy országos munkaerőkövetítő cég vezetője. Sem a cég, sem az ő nevének nyilvános felhasználásához nem járultak hozzá, titkosítással sem. Név hiányában, titulussával való hivatkozással fogok rá utalni. Vezető, közgazdasági diplomával, valamint munkajogi szakokleveles tanácsadói végzettséggel rendelkezik. Adott cégnél 20 éve dolgozik, itt kezdte a pályafutását. A cég országos humánszolgáltató, munkaerőkölcsönző cég, 2017 óta foglalkoznak

külföldi munkavállalók közvetítésével. A cég a nemzetközi szabályozásnak megfelel, rendelkeznek regisztrációval, ami a Fülöp-szigeteki munkavállalók alkalmazásához elengedhetetlen. Kifejtette, hogy az engedélyezési eljárás bonyolult, az a magyar cég, amely filippínó vendégmunkásokat toborozna, csak akkreditált Fülöp-szigeteki partnerrel együtt teheti meg és magát is akkreditáltatnia kell. Erről a Milánóban működő Migrant Workers Office (MWO, korábbi nevén POLO) dönt. Mivel az országban elsők között volt a cég, aki elkezdett ezzel foglalkozni, viszonylag jó kapcsolati hálóval rendelkeznek. Eleinte, csak Ukrajnában toboroztak, tolmácsok segítségével, művelődési házakban toborzónapokat tartottak, később kinyílt a piac és megcélolták a keletebbre fekvő országokat is. Jelen pillanatban Ukrajna mellett, Kazahsztánnal, Kirgizisztánnal és a Fülöp-szigetekkel állnak kapcsolatban. Utóbbi országokban, alvállalkozó segíti a toborzást és a Fülöp-szigetek és a Magyar Kormány közötti megállapodást is figyelembe kell venniük. Ez annyit jelent, hogy jogszabályban foglalat időtartamra köthetnek szerződést, megegyezés szerinti bért kell fizetni, a béren felül étkezési hozzájárulást is biztosítani kell, valamit a szállást a munkaerőt alkalmazó vállalat fizetni. A munkavállalók iránt támasztott követelmény az angol nyelvtudás.

Hármas számú hipotézisemre miszerint **hazánkba az Európai Union kívülről érkező munkavállalók leginkább a magasabb fizetések miatt érkeznek**, elmondta, hogy minden országra más-más jellemző. Mind korukat, mind pedig a motivációjukat tekintve.

Kazahsztánból és Kirgizisztánból leginkább a fiatal, 30 év alattiak munkavállalók jönnek, őket a kalandvágy, tapasztalatszerzés hajtja. Ha az adott körülmények mégsem felelnek meg az elvárásaiknak, (pl. női vezető) mindennek hatát fordítva hazamennek. Náluk egyértelműen érvényesül a külföldi munkavállalás taszító elemei közül a kulturális és integrációs különbségek. Viszont nyitottak a visszatérésre, sokan más munkáltatóhoz jönnek vissza. Őket a bérek nem motiválják, ezen országok nem tartoznak a szegényebb országok közé, az ide érkező munkavállalók bérigénye magasabb az átlagnál, amennyiben nem tartják megfelelőnek a felkínált bért, nem vállalják a munkát. Esetükben elmondható, hogy a külföldi munkavállalás általam felsorolt húzó hatásai közül a tapasztalatszerzés érvényesül, a taszítók közül, pedig a kulturális különbség játszik szerepet a hazatérésükben.

A háború kitöréséig, Ukrajna minden generációja képviseltette magát, azóta politikai okok miatt, csak meghatározott réteg lépheti át a határt. A Magyar Kormány a fegyveres konfliktus elől menekülő családokat támogatja, lakhatási és munkalehetőséggel. Összességében elmondható, hogy 2022. februárja előtt Magyarországon munkát vállaló Ukrán állampolgárok

közül a fiatalabbak leginkább tapasztalatszerzés miatt érkeztek, de számukra is vonzó volt a Magyarországon elérhető bérek nagysága. Az X és Y generáció tagjait egyértelműen a jobb kereseti lehetőség vonzotta, a biztos anyagi háttér megteremtése. A magyarországi bérek sokszorosa az Ukrajnában elérhető fizetéseknek. A magasan kvalifikált, magyarul is jól beszélő munkaerőt leginkább tolmács munkakörben alkalmazták, függetlenül eredeti végzettségüktől. Az idősebb generáció pedig leginkább azért jött, mert a családját „kísérte”. Ezen náció esetében két időszakot tudunk vizsgálni. 2022 februárjáig, azaz a háború kitörése előtt időszakban kijelenthető, hogy a fenti húzó erők közül, több is hatot külföldi munkavállalási hajlandóságukra, pl, a magasabb fizetés, a tapasztalatszerzés. A taszítóerők hatásai viszonylag ritkán volt esetükben látható.

A háború kitörése óta, megváltozott a motiváció, nem az általam felsorolt húzó és taszító erők hatására döntenek az emberek az elvándorlás mellett. Így dolgozatomban az ő esetükben, a 2022 előtti állapotot vizsgálom.

A Fülöp-szigeteken élőknel más a helyzet. Több, mint 120 millió lakosú, szegény ország. Generációk élnek együtt, ezzel segítve egymást. A hazánkban munkát vállalók általában 45 év alattiak. Az idősebb korosztály otthon marad, és gondoskodik a gyerekekről. Ők is egyértelműen a magasabb bérek miatt jönnek hazánkba dolgozni. Szabott bérek van, az alaphétük a magyar minimálbér 120%-a és lakhatásról is a munkaadók gondoskodnak. Cafeteria keretében általában napi egyszeri melegétkezést kapnak. Így viszonylag kevés a kiadásuk, spórolnak, mivel jogszabályban meghatározott ideig maradhatnak csak hazánkban, így minél több pénzt szeretnének félretenni, amivel a későbbiekben a hazájukban boldogulni tudnak. Elmondhatjuk tehát, hogy a Fülöp-szigeteki munkavállalóknál a húzóerő a jobb fizetés, taszító erő, még ha van is, például a család, barátok hiánya, nem erősebb a húzóerőnél, sokan szeretnének tovább maradni, mint, amire a jogszabály lehetőséget biztosít számukra.

A négyes számú hipotézisemre áttérve, miszerint **A hazánkban munkát vállaló külföldiek nagy részének a magyar nyelvismeret hiánya nem befolyásolja a magyarországi munkavállalást** kérdéseimre az alábbi választ kaptam.

Általában fizikai, gyártósori, összeszerelő munkakörbe foglalkoztatják a külföldi munkavállalókat. A külföldről érkező munkavállalókat országonként, kultúránkként tömörítve helyezik el szállásokon, így az azonos érdeklődési körű embereknek nincs problémája az integrációval, közösen élik meg a változást, ami így sokkal könnyebb, de a felvételnél biztosítják őket, amennyiben szükséges, kérhetik szakember segítségét. A kulturális sokk és az

idegen országban történő munkavállalás húzó és taszító tényezői természetesen minden igyekezet ellenére náluk is megfigyelhető. Kérdésekre elmondta, melyik ország munkavállalóira mi jellemző, milyen ösztönző erők hatnak rájuk és mi az ami taszítja őket a külföldön történő munkavállalás során.

A Kazahsztánból és Kirgizisztánból érkező munkavállalók jól beszélnek oroszul, velük tolmácsok útján kommunikálnak. Mivel őket a kalandvágy és a tapasztalatszerzés hajtja, a magyar nyelv ismeretének hiánya nincs hatással munkavállalásukra. Mivel ők nagy többségében muzulmán vallásúak, ezért nem fogadják el a női vezetőket.

Az Ukrán munkavállalókkal más a helyzet. A Kárpátaljáról érkezők nagyrésze jól beszél magyarul, a többiek tolmács segíti. Illetőleg a magasan kvalifikált munkavállalók általában jól beszélnek még angolul is, így ők a magyar nyelv ismerete nélkül is jól boldogulnak hazánkban.

A Fülöp-szigetéről ideérkező munkavállalók jellemzően szorgalmasak, jó a munkamoráljuk, tisztelettudóak, könnyű velük együtt dolgozni. Alkalmazásuknak feltétele az angol nyelv kommunikációs szintű ismerete. Ezt a toborzás során szűrik, így csak azok kapnak munkalehetőséget, akik ezen feltételnek megfelelnek. Így esetükben is kijelenthető, hogy a magyar nyelvi ismeretének hiánya nem befolyásolja magyarországi munkavállalásukat.

A következő, 7. számú táblázatban összefoglalva, országonként láthatjuk a hipotézisek eredményeit.

7. táblázat H3, H4 országokénti eredménye (forrás: saját szerkesztés, az interjú kérdéseire adott válaszok alapján)

Vizsgált munkavállalók anyaországa	H3	H4
Kirgizisztán, Kazahsztán	nem igazolt	igazolt
Ukrajna	igazolt (2022 előtti időszakot vizsgálva)	igazolt
Fülöp-szigetek	igazolt	igazolt

A 7. táblázatból leolvasható, hogy Kirgizisztán és Kazahsztán esetén H3 nem igazolt, míg Ukrajna és a Fülöp-szigetek tekintetében H3 igazolást nyert. H4 vizsgálata mind a négy vizsgált ország tekintetében igazolva eredménnyel zárult.

Mindkét vizsgálati módszer tekintetében elmondható, hogy mivel a minta nem reprezentatív, általános véleményt nem lehet ezekből leszűrni, ugyanakkor az eredmény jelen esetben;

H1-nél, arra mutatott rá, hogy a legfiatalabb generációra az általam felsorolt, külföldi munkavállalást taszító erők közül egyik sem hat.

H2-nél, a kérdőívet kitöltők válaszai arra mutattak rá, hogy az vizsgált X, Y generáció nem a jobb anyagi lehetőségek miatt dönt a külföldi munkavállalás mellett. Sokkal inkább fontosabb a tapasztalatszerzés, a karrierépítés, a megbecsülés és a jobb munkakörülmények.

H3-nál az interjú során az interjú alanyom rávilágított arra, hogy a hazánkba érkező külföldi munkavállalók motivációja nációként eltérhet.

H4-nél pedig arra mutatott rá az interjú, hogy nálunk munkát vállaló külföldiek nem ütköznek a nehézségekbe, a magyar nyelv ismerete nélkül sem.

3.5 Kiértékelés (következtetések és javaslatok)

A vizsgálatom eredményeinek értékelése során, hipotéziseimmel kapcsolatban az alábbi következtetésekre jutottam:

H1: A Z generáció külföldön történő munkavállalási hajlandóságát nem befolyásolják az általam felsorolt taszító tényezők. Ezen hipotézisemet, több kérdéskörrel vizsgálva, statisztikai mutatókkal alátámasztva, **igazoltnak tekintem.** A fiatal generációra jellemző a globális gondolkodás, ők rugalmasak a költözések tekintetében, nem ragaszkodnak munkahelyekhez, munkakörökhöz. Leginkább projektfeladatokban látják önmagukat, és nem elégti ki őket a magyarországi munkáltatók által kínált bérek. Az internet segítségével országokon átívelő kapcsolatokkal és információkkal rendelkeznek és a jogszabályok is lehetővé teszik számukra az idegen országban történő munkavállalást, ami pedig megkönnyíti a letelepedést. A Z generáció tagjainak nem fontos a napi kapcsolattartás a családdal, barátaikkal leginkább online tartják a kapcsolatot, így teljesen mindegy, hogy földrajzilag mennyire vannak egymástól távol. Nyelvi nehézségekbe sem ütköznek, így ez sem befolyásolja őket a külföldi munkavállalás során. Szülő hazájuk hagyományainak őrzése, tisztelete kis mértékben fontos csak számukra, ez sem tartja őket vissza attól, hogy külföldön vállaljanak munkát.

H2: Az X, Y generáció nem a jobb anyagi lehetőségek miatt dönt az elvándorlás mellett Ezen hipotézisemet is több irányból megközelítve vizsgáltam, és az eredmények tekintetében kijelenthetjük, hogy ezen hipotézisem **igazoltnak tekinthető.** Mindkét generáció tekintetében

nem az első helyen áll a jobb fizetés, mint ok az elvándorlásnál. Valószínűsíthető, hogy ezen korosztály tagjai, már részben megteremtették egzisztenciális hátterüket és válaszadóim a generációra jellemzően a megbecsülést és a jobb munkakörülményeket tartják, fontosabbnak a bérnél. Béren kívüli juttatásoknál sem a napi kiadásokkal járó elemeket választották, inkább a családdegysítés, hazautazás támogatás számukra a fontos. Elvándorlási okként náluk, fontosabb a béren felüli és egyéb juttatások, mint a jó fizetés. Ezen korosztály tagjai a külföldön történő munkavégzésre mondhatjuk, hogy befektetésként tekintetnek, hiszen számukra nagyon fontos az itt szerzett munkatapasztalat.

H3: Hazánkba az Európai Union kívülről érkező munkavállalók leginkább a magasabb fizetések miatt érkeznek. Ezen hipotézisem vizsgálata során kiderült, hogy **sem igazolni sem elvetni** nem tudom a hipotézist. Ugyanis ez attól függ, hogy melyik ország állampolgárait nézzük. Nagybán befolyásolja döntéseinket, hogy hol élünk, éppen mi zajlik körülöttünk (pl. háború), milyen az anyaország gazdasági helyzete. Amennyiben gazdag, jobb módú ország állampolgárait nézzük, őket inkább a kalandvágy és tapasztalatszerzés motiválja, míg a szegény országból érkező munkavállalók egyértelműen a magasabb fizetésért jönnek.

H4: A hazánkban munkát vállaló külföldiek nagy részének a magyar nyelvismeret hiánya nem befolyásolja a magyarországi munkavállalást. Ezen hipotézisemet az interjú során kapott válaszok alapján, Vezető által képviselt, munkaerőkölcsönzőnél alkalmazott munkavállalók tekintetében **igazoltnak tekintem**. Tolmácsok alkalmazása, illetőleg az angol, mint világnyelv, ismerete elegendő ahhoz, hogy hazánkban a külföldi munkavállalók boldoguljanak, így a magyar nyelv ismeretének hiánya nincs hatással munkavállalásukra.

Véleményem szerint minden munkáltatónak figyelembe kellene venni a generációk sajátosságait és az alapján igyekezni betölteni a nyitott pozíciókat, természetesen nem kizárva az esetlegesen más generációhoz tartozó, de minden szempontból megfelelő munkavállalókat. Hiszen minden generációnak megvannak a maga előnyei és hátrányai, amivel, ha tisztában vagyunk, mint munkáltatók, akkor ki tudjuk hozni a munkavállalóinkból a legtöbbet, mindamelltt a munkavállalók is jól éreznék magukat, hiszen mindenki olyan szerepben lenne, ami testhez álló. Mint, ahogy Mayo tesztjéből megtudtuk, a munkavállalóknak fontos, hogy törődjenek velük, felmérjék igényeiket és érezzék, hogy fontosak.

A másik tényező, ami véleményem szerint egyik alapja a munkaerő megtartásának, azon túl, hogy figyelembe vesszük a generációs különbségeket, illetőleg talán megakadályozható lenne az elvándorlás, az a technológiai újdonságok adta lehetőségek kiaknázása. Napjainkban az élet egyre több területén tör utat magának a mesterséges intelligencia, ez alól a HR sem kivétel. Meglátásom szerint az önéletrajzok szűrésénél és a különböző alkalmassági tesztek kiértékeléséhez már minden munkaadónak alkalmaznia kellene ezt a technológiát, hiszen ezzel rengeteg időt tudunk megspórolni a kollégáknak és nem utolsó sorban az AI elfogulatlanul és hiba nélkül szűri a pályázók által benyújtott dokumentumokat. Sok esetben tapasztalhatjuk azt, hogy egy-egy rosszul kiválasztott kollégának mekkora törést tud okozni a munkahely. A kutatásom is arra mutatott rá, hogy a munkaerőpiacon legnagyobb létszámmal jelenlévő generációknak fontos, a megbecsülés, az elismerés. Ha rosszul választunk ki egy kollégát, valószínűleg sem megbecsülésben, sem pedig elismerésben nem lesz része, talán erre is használható lenne az AI.

4. Összefoglalás

A munkaerőpiacon jelenleg négy generáció van jelen. A legfiatalabb Z generáció, akik 15-28 évesek, az Y generáció, ők 29-43 évesek, az X generáció, akinek tagjai 44-59 évesek, és végül a Baby Boomer generáció, akik 60 év felettiek. Teljes létszámmal az Y és az X generáció van jelen a munkaerőpiacon, életkoruk okán a Z és a BB generáció csak egy része képviselteti magát. A vizsgálat középpontjában a különböző generációk külföldön történő munkavállalásának húzó és taszító erejének vizsgálata állt.

A szakirodalom első részében bemutattam az Uniót a megalakulásától, kezdve napjainkig, kiemelve a munkavállalás jogi szabályozását. Majd bemutattam hazánk munkaerőpiaci fejlődését a rendszerváltástól számítva. A szakirodalmi rész második felében a négy generáció jellemzőit gyűjtöttem össze, és bemutattam a munkaerőpiachoz való viszonyulásukat. Elemeztem a munkavállalókra ható húzó és taszító erőket, melyek befolyásolhatják a külföldi munkavállalásukat, valamint bemutattam a kulturális sokk fogalmát, mely minden hazájától távol élő embert érint.

A szakirodalmi ismertető után felállítottam a hipotéziseimet, valamint az azok vizsgálatára szolgáló kutatási módszereket. Ami az első két hipotézis esetében kérdőíves vizsgálat volt, míg az második két hipotézis esetében interjút készítettem. A mintámat diagramokon és statisztikai számításokat tartalmazó táblázatokban mutattam be és az eredmények birtokában állapítottam meg, hogy hipotézisemet igazolni tudom-e.

Az első két hipotézisem tekintetében az eredmények jól tükrözik a szakirodalomban olvasottakat, a generációs jegyek erősen megjelentek a mintában is. Az egyes számú hipotézisem, a várt eredményt hozta, miszerint a Z generációt az általam felsorolt taszító tényezők nem befolyásolják abban, hogy külföldön vállaljanak munkát. Kiemelném a ma oly sokszor emlegetett tényt, miszerint minden második fiatal menne külföldre az iskolái befejeztével. Náluk a legfontosabb a bérezés, ezért úgy gondolom, hogy ezzel komolyan kell foglalkoznia a törvényhozóknak, hiszen a szabad munkavállalás joga kiterjed a családokra is, így félő, hogy az ország lakosságának száma drasztikusan csökkenni fog és nem csak az alacsony születésszámnak köszönhetően. Gazdaságilag is hatása lesz a fiatalok elvándorlásának, hiszen egy öregedő társadalom már termelni sem tud elegendő mértékben, és sokkal magasabb a munkaerőpiacról kilépő, nyugdíjra jogosultak száma, mint annak a korosztálynak a száma, akiknek ki kell termelnie az ő nyugdíjukat is.

A másik kérdéskör, ami vélemény szerint szemléletformálásra vár, azok a munkakörülmények. A munkaerőpiacon magát teljes létszámmal képviselő X és Y generációnak a munkabéren kívül fontos a munka-magánélet egyensúlya, a megbecsülés, a jobb munkakörülmények. A húzó és taszító erők segítségével, azt vizsgáltam a kettes számú hipotézisemben, hogy ezen generáció tagjait, vajon mi ösztönzi arra, hogy külföldön vállaljanak munkát. A mintám válaszai alapján igazolódott a hipotézis, miszerint elsősorban nem a jobb anyagi lehetőségek miatt mennek külföldre. A munkáltatóknak nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a generációk megismerésére, felmérni igényeiket és próbálni minél inkább kielégíteni azokat. Nehéz helyzetben vannak a munkaadók, hiszen a legtöbb helyen vezető pozíciókban még mindig a másként szocializálódott és más értékrenddel bíró BB generáció tagjai vannak, akik nem értik meg az alattuk lévő generáció igényeit és ez feszültséghez vezet. Ezt hívják generációs különbségnek.

A kutatásaim alapján arra jutottam, hogy ma is érvényes, mind Taylor, mind pedig Mayo elmélete.

A harmadik és negyedik hipotézisem kutatásakor és az interjú készítésekor rengeteg új információra és tudásra tettem szert. Érdekes volt hallgatni, hogy a generációs különbségeken túl, a faji, vallási hovatartozás is befolyásolja a munkaerőpiacon történő megjelenést. Hiszen, az ember azt gondolná, hogy ha valaki hazánkban szeretne munkát vállalni, akkor tisztában van a feltételekkel és megpróbál alkalmazkodni a nálunk hatályban lévő szabályozáshoz, megpróbál beilleszkedni. A kulturális sokk ebben az esetben is megmutatkozik. Megfigyelhető, hogy minél távolabbi kultúrából érkezik valaki hazánkba, annál nehezebb megküzdnie a jelenséggel, még akkor is, ha tisztában van vele, hogy előre meghatározott időről van csak szó. Mivel Magyarországon még gyerekcipőben jár a multikulturalizmus, így azt tapasztalom, hogy az elfogadás tekintetében is vannak generációs különbségek. A fiatalabb generáció jól reagál mindenre, ami más, mint ők, de az idő előrehaladtával, már kevésbe elfogadóak az emberek.

HR szakos hallgatóként mindennapi problémának tartom a témát, hiszen a munkaerő megtartása szempontjából fontos, hogy milyen eszközöket vet be a munkáltató. Meg kell ismerni a generációk jegyeit, felmérni, hogy az előre jól definiálható igényeknek meg tud-e, meg akar-e felelni a munkáltató. A harmadik országbeli munkavállalók alkalmazása előtt tájékozódni kell, elsősorban az adott ország munkavállalóinak jellemzőiről és arról, hogy illeszthetőek be a meglévő csoportokba.

A mintám száma kevés ahhoz, hogy messzemenő következtetéseket lehessen levonni belőle, de azt gondolom, hogy egy kisebb közösségben kiinduló pontja lehet a munkaerő megtartásának vizsgálatakor.

5. Irodalomjegyzék

- Aszódi-Molnár, 2004. *Európai uniós jogi alapismeretek*. Budapest, Perfekt. 89-90. o.
- Berzaczy, 2024. *Hawthorne-hatás* <https://iacmacademy.com/2024/01/30/hawthorne-hatas-mayo-kiserlet/> [Letöltés ideje: 2024.06.26.]
- Borbély, 2002. *A személyek szabad mozgása az Európai Unióban*. Budapest, Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma
- Coupland, D., 2007. *X Generáció (fordította: M. Nagy Miklós)* Budapest, Európa Könyvkiadó
- EUobserver <https://euobserver.com/migration> [Letöltés ideje: 2024.06.25.]
- Európai Foglalkoztatási Szolgálat <https://eures.munka.hu>. [Letöltés ideje: 2024.06.25.]
- Európai Tanács Az Európai Unió Tanácsa 2024
- <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/schengen-area/> [Letöltés ideje: 2023.12.18.]
- Európai Unió hivatalos oldala <https://european-union.europa.eu/principles-countries-history> [Letöltés ideje: 2023.12.03.]
- Európai Foglalkoztatási Szolgálat
- https://eures.munka.hu/Lapok/eures_mediatar/eures_mediatar_tanulmanyok/content/ak_euegt_eloadasok_magyarok_kulfoldon.pdf [Letöltés ideje: 2024.06.25.]
- Gellérné, 2003. *Személyek szabad áramlása az Európai Unióban* 2018. Budapest, Tézisek
- Göbölös, 2015.02.07. *A baby boomerek alkonya (Göbölös N. László)*, https://nepszava.hu/1048588_a-baby-boomer-ek-alkonya [Letöltés ideje: 2024.07.26.]
- György, G. T. – K., 2000; *Európai Szociális Jog*. Budapest: Osiris Kiadó 86. o.
- Gyulai, 2011.. *Külföldiek Magyarországon*, <https://helsinki.hu/wp-content/uploads/Kulfoldiek-Magyarorszagon-Magyar-Helsinki-Bizottsag> [Letöltés ideje: 2024.04.26.]
- Gyulavári-Könczei, 2000. *Európai szociális jog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Hárs, 2011. *Magyarok külföldi munkavállalása*.
- https://eures.munka.hu/Lapok/eures_mediatar/eures_mediatar_tanulmanyok/content/ak_euegt_eloadasok_magyarok_kulfoldon. [Letöltés ideje: 2024.06.22.]
- HAYS, 2024. *Hogyan tartsuk meg a munkavállalókat?*
- <https://www.hays.hu/blog/insights/hogyan-tartsuk-meg-a-munkavallalokat> [Letöltés ideje: 2024.06.22.]
- Holló, 2019. *Értsünk szót! Kultúra, kommunikáció, nyelvhasználat, nyelvtanítás*. Budapest, Akadémia Kiadó.
- Honvári, 2014.. *A nemzetközi munkaerő-migráció elmélete*, Budapest: BGF-PSZK Közgazdasági Tanszéki Osztály.

HRPortal, 2023. <https://www.hrportal.hu/c/a-magyar-z-generacios-fiatalok-kozel-fele-kulfoldre-menne-dolgozni-20230612.html> [Letöltés ideje: 2024.06.29.]

Juhász-Matiscsákné, 2013. *Emberi erőforrás-gazdálkodás*. Eger: Eszterházy Károly főiskola.

Kiss-Kozma, 2022. *Mobilis fiatalok?* <https://corvinak.hu/velemen/2022/01/03/mobilis-fiatalok>: MCC Alapítvány. [Letöltés ideje: 2024.07.03]

Központi Statisztikai Hivatal 2024 <https://www.ksh.hu/> [Letöltés ideje: 2024.03.17.]

Magyar Nemzeti Levéltár
http://mnl.gov.hu/mnl/ol/virtualis_kiallitas/a_rendszervaltas_evei_magyarorszagon [Letöltés ideje: 2024.01.26.]

Mannheim, K., 1928. *Das problem der generationen*

Matiscsákné, 2016.. *Emberi erőforrás gazdálkodás*, Wolters Kluwer Kft.

McCrindle M.-Wolfinger E. *Az xyz ábécéje, a nemzedékek meghatározása, 2010*. Korunk 13-20.o.

Meretei, 2017. *GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK A MUNKAHELYEN*, https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3083/1/VT_2017. [Letöltés ideje: 2024.07.04]

IOM migration, W., 2024. <https://www.iom.int> [Letöltés ideje: 2024.06.05.]

Nemzetgazdasági Minisztérium, *A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának sajátosságai a 2023. évben*. Budapest, NGM
https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/4/0/4/9/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszag_i_munkavallalasarol_2023_evben.pdf [Letöltés ideje: 2024.06.05.]

Nemzetgazdasági Minisztérium, https://nfsz.munka.hu/cikk/1620/Mobilitasi_tamogatasok [Letöltés ideje: 2024.06.05].

Oberg, 1954. <https://www.longwood.edu/studyabroad/preparing-for-departure/cultural-adjustment/> [Letöltés ideje: 2024.07.05].

Pénzügyminisztérium, 2024. <https://ngmszakmaiterulek.kormany.hu>.
<https://ngmszakmaiterulek.kormany.hu/az-ilo-megalakulasanak-tortenete-es-mukodesenek-celjai> [Letöltés ideje: 2024.06.15.]

Prensky, 2001. www.marcprensky.com. <https://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> [Letöltés ideje: 2024.07.10.]

Profession, 2023. <https://www.profession.hu/hrfeed> [Letöltés ideje: 2024.03.16.]

Puskár Ildikó 2020. <https://puskarildiko.hu/robert-cap-a-es-az-x> [Letöltés ideje: 2024.03.07.]

Safira, 2023. *Employment Law Review*. <https://www.employmentlawreview.co.uk/fringe-benefits-what-are-they-and-can-i-be-taxed-for-it/> [Letöltés ideje: 2024.06.29.]

Siskáné-Halász-Gál-Szabó, 2017. *A magyar fiatalok erősödő kivándorlási szándékának kiváltó okai és jellemzői*, <https://real.mtak.hu/74060/1/2885-9904-1-PB.pdf>: Tér és Társadalom.

Steigervald, 2020. *Generációk harca, hogyan értsük meg egymást*. Budapest: Partvonal Könyvkiadó.

Strauss-Howe, 1991. *Generations*. New York: William Morrow and Company.

Szent-Iváni G. 2020. <https://ukandeu.ac.uk/hungary-and-brexite-limited-interest> [Letöltés ideje:2024.04.10.]

Tari, 2010. *Y generáció*. Budapest: Jaffa Kiadó.

Tóth Nikolett 2024. <https://marketingblogger.hu/maslow-piramis> [Letöltés ideje:2024.06.14.]

Union Europe., 2000. https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/symbols/eu-motto_en [Letöltés ideje:2023.11.20.]

Vámosi, 2013. *Munkaerő-piaci ismeretek*, Pécs: PTE FEEK.

Zombainé, 2019. *Generációk összehasonlítása - különös tekintettel a Z generáció és tanáraik között fellelhető különbségekre*, Budapest: GlobeEdit 14-16.o.

5.1.Egyéb irodalom

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről <https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00>

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről <https://njt.hu/jogszabaly/1992-22-00-00>

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény <https://njt.hu/jogszabaly/1991-4-00-00>

2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról <https://njt.hu/jogszabaly/2007-2-00-00>

1989. évi VII. törvény a sztrájkokról <https://njt.hu/jogszabaly/1989-7-00-00>

Az Unió működéséről szóló szerződés (26. cikk 2 bekezdés)

5.2. Táblázatjegyzék

1. táblázat: Magyarországon élők száma generációs bontásban (forrás: saját szerkesztés, https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html alapján)	12
2. táblázat: torzítás bemutatása (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján és a KSH oldalán szereplő adatokból).....	24
3. táblázat: iskolázottság, beszélt nyelv, munkahely (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján).....	27
4. táblázat: Háztartásokban együtt élők száma (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján).....	29
5. táblázat Kapcsolattartás Likert-skálával mért eredménye (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	31
6. táblázat A külföldön történő boldogulást vizsgáló kérdés (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	34
7. táblázat H3, H4 országokénti eredménye (forrás: saját szerkesztés, az interjú kérdéseire adott válaszok alapján).....	46

5.3. Ábrajegyzék

1. ábra Schengeni országok (forrás: https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20190612STO54307/schengen-utmutato-a-hatarok-nelkuli-europai-terseghez)	5
2. ábra Hazánk munkaerőpiaci tendenciája 1990-2009 (forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo1989_2009.pdf	7
3. ábra Foglalkoztatási ráta 2018-as adatok alapján (Forrás: Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship).....	8
4. ábra Európai országokba bevándorló magyar állampolgárok száma (Forrás: saját szerkesztés, demográfia.hu kiadványok adatai alapján).....	8
5. ábra Magyarországon kiadott munkavállalási engedély száma (forrás: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/4/0/4/9/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszagi_munkavallalasarol_2023_evben.pdf	10
6. ábra Maslow piramis (forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/Maslow-piramis)	16
7. ábra életkor szerinti eloszlás (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	24

10. ábra Lakóhely szerinti eloszlás, korcsoportonkénti bontásban (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	25
8. ábra Külföldön dolgozók száma életkor szerint (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	25
9. ábra Melyik külföldi országban dolgozik? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	26
11. ábra Nyelvismeret generációs bontásban (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	28
12. ábra Mennyire fontos a napi kapcsolattartás a családdal (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	30
13. ábra Kapcsolattartás vizsgálata a baráti körben (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	32
14. ábra Ütközött már nehézségbe, nyelvi hiányosság miatt? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	32
15. ábra Kulturális sokk átélésének vizsgálata (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	33
16. ábra Ön lokálpatriótának tartja magát? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	35
17. ábra Külföldi munkavállalás során mi fontosabb Önnek az elismerés, kedvezmények, vagy a béremelés (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	36
18. ábra A Z generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	37
19. ábra Az Y generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	37
20. ábra X generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	38
21. ábra BB generáció ösztönzői a külföldi munkavállalás során (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján)	39
22. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, Z generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)	40
23. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, Y generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)	40
24. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, X generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)	41

25. ábra Külföldi munkavállalás esetén, béren felüli juttatások igénye, BB generáció (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján.)	42
26. ábra A fejlődés és a tapasztalatszerzés fontossága, külföldi munkavállalás során az X és az Y generáció válaszai alapján (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján).....	42
27. ábra Ön szerint a külföldön szerzett munkatapasztalattal nagyobb esélye van a munkaerőpiacon? (forrás: saját szerkesztés, a kérdőív adatai alapján).....	43

6. Mellékletek

1. számú melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

A különböző generációk külföldi munkavégzését befolyásoló tényezők vizsgálata

Kedves Kitöltő!

A kérdőív a címben is látható kérdéskört vizsgálja, a különböző generációk tekintetében.

A jelenlegi kutatást a diplomamunkában fogom felhasználni és elemezni. A kérdőív anonim, válaszait kizárólag statisztikai adatként használom fel.

A kérdőív kitöltése ~5 percet vesz igénybe.

Köszönöm, hogy a kérdőív kitöltésével támogatja tanulmányaimat és munkámat!

Kovács E. Viktória

1. Az Ön neme (férfi, nő)
2. Az Ön kora (18-28, 29-43, 44-59, 60-)
3. Az Ön lakóhelye (főváros, vármegyei jogú város, város, falu)
4. Az Ön végzettsége? (általános iskola, középiskola/gimnázium, főiskola/egyetem, OKJ)
5. Hol dolgozik? (multi, államicég, magyar tulajdonú nagyvállalat, magyar tulajdonú kisvállalkozás, egyéni vállalkozó)
6. Az Ön munkaköre? (szellemi, fizikai)
7. A háztartásában együtt élők száma (1,2,3,4,5,6,7)
8. Fontos önnek a napi, személyes kapcsolattartás a családjával? (5 fokozatú Likert skála)
9. A barátaival inkább személyesen, vagy online tartja a napi kapcsolatot? (személyes/online)
10. Az élet bármely területén ütközött nehézségekbe nyelvi hiányosságok miatt? (igen/nem)
11. Ön átélt-e kulturális sokkot? (igen/nem)
12. Beszél ön idegennyelvet/nyelveket? (nem beszélek idegennyelvet, angol/német alapfok, angol/német társalgási szint, egyéb uniós nyelv)
13. Ön lokálpatriótának tartja magát? (igen/nem)
14. Ön jelenleg külföldön dolgozik? (igen/nem)
15. Melyik külföldi országban dolgozik? (saját válasz)
16. Mi a legfőbb oka annak, hogy külföldön vállalt/vállalna munkát?

17. Amennyiben nem találja/találná meg számításait adott külföldi országban, haza jönne, vagy másik Uniós országban próbálna? (hazajönnék/másik Uniós országban próbálnék)
18. Külföldi munka esetén milyen béren kívüli juttatásokat várna el a cégtől? (helyi közlekedési támogatás, képzések (szakmai, nyelvi), magán egészségbiztosítási csomagok, család egyesítés segítése, szállás, sportolási lehetőségek, étkezési hozzájárulás, hazautazás támogatása)
19. Mi fontosabb Önnek az elismerés, kedvezmények vagy a béremelés?
20. Mennyire fontos Önnek a személyes fejlődés és tapasztalatszerzés egy másik országban? (5 fokozatú Likert skála)
21. Ön szerint a külföldön szerzett munkatapasztalattal nagyobb esélye van a hazai munkaerőpiacon? (igen/nem)

2. számú melléklet: Az interjú kérdései

1. Interjú alany bemutatása (végzettség, szakmai háttér, tapasztalat az adott területen)
2. A cég bemutatása, hány éve és mivel foglalkozik
3. Munkaerőkölesöngzés külföldről (folyamata, szabályozási háttére)
4. Melyek azok az országok, akikkel kapcsolatban állnak?
5. Mi motiválja a külföldieket, hogy Magyarországon vállaljanak munkát?
6. Toborzás során milyen szűrőket használnak?
7. Melyik korosztály képviselteti magát leginkább a jelentkezők között?
8. Milyen időtartamra kötnek szerződést a külföldi munkaerővel?
9. Van olyan munkavállaló, aki „nem bírja” és idő előtt haza megy? Ha igen, melyik korosztályra jellemző és mi az ok, amiért hazamegy?
10. Kapnak-e támogatást vagy segítséget a külföldi munkavállalók nyelvtanulás terén?
11. Milyen típusú munkakörben dolgoznak a külföldi munkavállalók? Szükséges ehhez a magyar nyelv ismerete?
12. Van-e olyan munkavállaló, akinek segíteni kell az integrációját?

7. Függelék

7.1. Konzulensi nyilatkozat

NYILATKOZAT

Kovács Edit Viktória (név) (hallgató Neptun azonosítója: C0PL80) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: Budapest, 2024. október 27.


belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

7.2. Hallgatói nyilatkozat

NYILATKOZAT

a szakdolgozat¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve:	Kovács Edit Viktória
A Hallgató Neptun kódja:	C0PL80
A dolgozat címe:	A különböző generációk külföldi munkavégzését befolyásoló tényezők vizsgálata
A megjelenés éve:	2024.
A konzulens intézetének neve:	Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
A konzulens tanszékének a neve:	Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

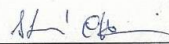
Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumba. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumban.

Kelt: Székesfehérvár, 2024. október 27.


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.