

DIPLOMADOLGOZAT

Aszódi Enikő Anna

2025



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Vezetés szervezés mesterszak

Magyar és külföldi munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon

Belső konzulens:

Rudnák Ildikó

Belső konzulens intézete:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Készítette:

Aszódi Enikő Anna

BUDAI CAMPUS

2025.

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés.....	4
1.1	A téma bemutatása	4
2.	Szakirodalmi áttekintés.....	6
2.1	A magyar munkaerőpiac aktuális helyzete	6
2.1.1	A globalizáció hatása a munkaerőpiacra.....	7
2.1.2	Magyar és külföldi munkavállalók közötti különbségek.....	9
3.	Munkaerőpiaci helyzet hazánkban	11
3.1	Munkaerőpiaci trendek napjainkban	12
3.1.1	Foglalkoztatottság és munkanélküliség napjainkban	13
3.1.2	Munkaerőpiaci kereslet és kínálat	14
3.2	Demográfiai változások.....	16
3.2.1	Regionális különbségek	20
4.	A hazai munkaerő összetétele.....	22
4.1	Oktatási helyzet Magyarországon.....	22
4.2	A hazai munkaerő kihívásai	24
4.2.1	Nemek helyzete a munkaerőpiacon	24
4.2.2	Munkahelyi jóllét és biztonság	26
5.	Külföldi munkavállalók hazánkban	27
5.1	Külföldi munkavállalók lehetőségei hazánkban	28
5.1.1	Az Európai Unió tagállamaiból érkező munkavállalók lehetőségei.....	29
5.1.2	A harmadik országból érkező munkavállalók lehetőségei.....	30
5.2	Új szabályozások a harmadik országbeli munkavállalókkal szemben	30
6.	A kutatásom eredményei a külföldi munkavállalók munkaerőpiaci helyzetéről	31
6.1	Az interjú értékelése.....	33
6.1.1	Interjú kérdések és válaszok.....	33
6.2	A kérdőív elemzése	35
6.3	A hipotéziseim vizsgálata	46
6.4	Következtetések	47
6.5	Javaslatok.....	48
7.	Összefoglalás	49
	Irodalomjegyzék	50
	Ábra- és táblázatjegyzék.....	55
	Mellékletek.....	56
	Nyilatkozatok.....	60

Földönfutók lennétek mindenütt.
S hogy tetszenék az élet oly veszett
Nép közt, amely fertelmesen dühöngve
Nem hagyva nektek földjén egy zugot,
Csak átkozott vasát fenné reátok,
S mint ebet rúgna, mintha nem is Isten
Teremtett volna, és az elemek
Nem szolgálnának épp úgy nektek is,
Mint önekik? Mit szólnátok ti ehhez?
Ilyen az idegenek sorsa itt,
S ilyen a ti pogány vadságotok!

/William Shakespeare/

1. Bevezetés

1.1 A téma bemutatása

A folyamatosan és gyorsan változó munkaerőpiac hatalmas kihívások elé állítja a munkavállalókat, különösen a külföldről országunkba érkező munkavállalókat. A dolgozat célja, hogy megvizsgáljam és bemutassam, milyen munkaerőpiaci kihívásokkal kell szembenézniük a magyar és a külföldi munkavállalóknak, és ezek a kihívások miben mutatnak egyezőséget, illetve különbséget a két munkavállalói csoport esetében. A téma feldolgozása és feltárása során az aktuális munkaerőpiaci helyzetet, motiváló-ösztönző eszközöket, valamint a konkrét problémák kezelésére tett lépéseket és politikai intézkedéseket vizsgálom és mutatom be.

A dolgozat első részében a magyar munkaerőpiac jelenlegi helyzetét mutatom be. A magyarországi munkaerő-piaci problémák közé tartoznak a demográfiai változások, a fiatalok el-kivándorlása és a szakképzett munkaerő hiánya, amelyek súlyosbítják a foglalkoztatási helyzetet és szakadékot teremt az egyes munkavállalói csoportok között. A bérkülönbségek és a munkakörülmények továbbra is komoly gondot jelentenek a magyar munkaerőpiacon.

A külföldi munkavállalók esetében a dolgozat bemutatja motivációikat (demográfiai, politikai) és a helyi munkaerőpiacra való beilleszkedésüket. A külföldi munkavállalók számára a magasabb bérek és a jobb életkörülmények jelentik a fő vonzerőt, de a nyelvi és kulturális akadályok számukra kihívást jelenthetnek.

A diplomadolgozatomban a magyar és külföldi munkavállalók munkaerőpiaci helyzetét és esélyegyenlőségét, a magyar társadalomban elfoglalt helyüket és szerepüket vizsgálom.

Számos szakirodalmi forrást, interneten fellelhető cikket és statisztikát használtam a külföldi munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének bemutatásához. A külföldi állampolgárok szigorúan meghatározott feltételek mellett vállalhatnak munkát hazánkban, ebből kifolyólag manapság nehéz/nehezebb munkát találniuk Magyarországon, és azt össze is egyeztetni esetlegesen a családi életükkel. Ahhoz, hogy egy külföldi munkát tudjon vállalni hazánkban számos dokumentummal és engedéllyel kell rendelkeznie. Ha a munkavállaló európai állampolgár a munkavállalásával kapcsolatos jogai megegyeznek a magyar állampolgárok jogaival, amennyiben viszont harmadik országból származó személy, tartózkodási és munkavállalási engedélyekre lesz szüksége, hogy hazánkban tudjon dolgozni (Európai Bizottság, 2025; NFSZ, 2024).

Nehezítő tényező általában, hogy sok munkáltatóban egy általános kép él a külföldről érkezőkkel szemben, hogy tapasztalatlanabbak, illetve kevésbé rátermettek egyes feladatokra, a nyelvtudás és az oktatás színvonalának minősége miatt. A harmadik országból érkező munkavállalók az esetek nagy részében a jobb élet reményében érkeznek hazánkba, vagy a környező Európai országokba. Ezzel a ténnyel a munkaadók is tökéletesen tisztában vannak. A harmadik országból érkező munkavállalóknak szükségük van különleges engedélyekre, hogy hazánkban tudjanak dolgozni, melyeket a magyar állam bocsát ki számukra. Ezek az engedélyek sok esetben bonyolultan szerezhetőek meg, vagy a munkát vállalni kívánó fél nem is tudja, hogy merre induljon, mely intézményekben tud hozzájutni ezekhez a hivatalos engedélyekhez.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1 A magyar munkaerőpiac aktuális helyzete

Hazánkban ma már többnyire a tipikus foglalkoztatási formák vannak előnyben, ebben a foglalkoztatási formában a munkavállaló teljes munkaidőben, határozatlan idejű szerződéssel, szabadságokkal, juttatásokkal és járulékokkal végzi a munkáját. Az ilyen jellegű munkaköröket főként hazai munkavállalók között osztják meg. Atipikus foglalkoztatási formának minősül, ha a munkavállaló részmunkaidőben vagy távmunkában, határozott idejű szerződéssel, rugalmas munkavégzéssel, alkalmi vagy szezonális foglalkoztatásban dolgozik. Ilyen munkákra már külföldi munkavállalót is szívesen alkalmaznak a különböző cégek, multik (Vas megyei Paktum, 2023).

Az elmúlt évek globalizációs és demográfiai változásai miatt egyre több harmadik országbeli munkavállaló (pl. Fülöp-szigetéről, Vietnámból, Ukrajnából, Mongóliából stb.) érkezik hazánkba. A harmadik országbeli munkavállalók tekintetében a bonyolult ügyintézési folyamatok miatt (is) sajnos a szürke- és fekete foglalkoztatás is jelen van hazánkban, bár az utóbbi években a hatósági ellenőrzéseknek köszönhetően és a digitalizációs folyamatok modernizálásának hatására csökkent az arányuk. A szürke foglalkoztatás olyan eseteket jelent, amikor a munkaviszony csak részben legális, ilyen eset például, ha a munkavállaló be van jelentve, de nem a valós munkaidőre vagy bérre. A fekete foglalkoztatás ezzel szemben teljesen illegális, amikor a dolgozó nincs bejelentve, nem rendelkezik munkaszerződéssel, és a jövedelme után semmilyen járulékot nem fizetnek. A szürke és a fekete foglalkoztatás főként olyan ágazatokban figyelhető meg, ahol sok a szezonális vagy alacsony képzettséget igénylő munka, ilyen például az építőipar, a mezőgazdaság, a vendéglátás és a takarítási szolgáltatások. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) tapasztalatai szerint még ma is gyakori, hogy a vizsgált munkáltatók egy része nem tesz eleget a foglalkoztatásra vonatkozó államilag meghatározott jogszabályoknak (Kovács, 2020; Munkaügyi levelek, 2000).

Hazánkban megfigyelhető, hogy a 2024. június–augusztusi időszakban a 15–74 éves munkanélküliek száma az előző évhez képest 12 ezer fővel, 211 ezer főre, a munkanélküliségi ráta pedig 0,2 százalékponttal, 4,3 százalékra nőtt. A férfiak esetében a munkanélküliek száma 112 ezer fő volt, munkanélküliségi rátájuk 0,3 százalékponttal, 4,3 százalékra emelkedett. A nőknél a munkanélküliek száma 100 ezer főt tett ki, 4,2 százalékos munkanélküliségi rátájuk

lényegében megegyezett az egy évvel korábbival. A munkakeresés átlagos időtartama 9,8 hónap volt, az összes munkanélküli 40 százaléka 3 hónapnál rövidebb ideje, míg 36 százaléka legalább egy éve keresett állást. A munkanélküliségi ráta alacsony szinten stabilizálódott, Magyarország az Európai Unió nyolcadik legalacsonyabb munkanélküliséggel rendelkező országa. A kormány célja, hogy növelje a munkaerőpiaci aktivitást, valamint tovább fokozza a bérek növekedési ütemét, különösen a minimálbér tekintetében, ezáltal kiemelten támogatva az alacsonyabb jövedelműeket (Kaszás, 2025b).

A KSH 2024-es adatai szerint a hazai foglalkoztatás nem mutatott jelentős változást, stagnált. A szolgáltatási szektorokban nőtt az alkalmazottak száma, ezzel szemben az ipari területeken mérséklődés volt megfigyelhető. A munkaerőpiac feszessége enyhült, a munkanélküliek száma emelkedett, részben azért, mert az inaktív népesség egy része ismét munkakeresésre adta a fejét. Ennek hatására nőtt a potenciális munkaerő-tartalék, azonban a betöltetlen álláshelyek száma csökkent. Mindezek ellenére a külföldi – különösen a harmadik országbeli – munkavállalók száma tovább nőtt a hazai munkáltatóknál. Az átlagkeresetek dinamikus növekedése folytatódott, és a mérséklődő infláció következtében a reálbérek éves szinten 9,0%-kal emelkedtek, ellensúlyozva az előző évi visszaesést (KSH, 2025b).

Összességében a magyar munkaerőpiac 2024-es adatok szerint stabilitást mutat, bár a foglalkoztatás és a munkanélküliség terén kisebb változások tapasztalhatók.

2.1.1 A globalizáció hatása a munkaerőpiacra

A globalizáció kifejezés a gazdaságok és határok megnyitásának jelenségét jelenti. A kereskedelmi kapcsolatok, a tőke mozgások, a személyek és az eszmék áramlásának intenzívebbé válásának, illetve az információáramlás, az ismeretek és a technológia terjedésének eredményeként jön létre. Ez az egyszerre földrajzi és ágazati folyamat nem új keletű, és az elmúlt három évtizedben felgyorsult (Tomka, 2023). Közérthetően, a globalizáció olyan társadalmi, kulturális, politikai és leginkább gazdasági változások összessége, mely az elmúlt három évtizedben (egyres vélemények szerint az elmúlt 60 évben) jelentősen formálták a világot. A globalizáció életünk főbb területein, hétköznapijainkban jelen van.

A globalizációs folyamat olyan, jelenleg visszafordíthatatlannak tűnő folyamatokat indított el, mind a társadalomban, mind a gazdaságban, amely korábban elképzelhetetlen volt. A piacok globálissá váltak, a nemzetközi kereskedelem mértéke több mint százszorosára növekedett a 20. század közepe óta, a „globális kormányzás” igénye pedig az új, világméretű problémák

kezelése érdekében született meg. A multikulturalizmus fogalmának megjelenése, elterjedése a kulturális sokszínűség elfogadása (vagy éppen elutasítása) szintén a globalizációs folyamat részének tekinthető. Egyre nagyobb globális iparággyá válik az idegenforgalom, egyre több ember utazik és egyre kevesebb olyan hely lesz a Földön, ahová a turistáknak nincs lehetőségük eljutni (Halmai & Csaba, 2025).

A globalizációnak számos pozitív és negatív hatása van a magyar és nemzetközi munkaerőpiacra egyaránt:

Pozitív hatások:

Új munkahelyek jöhetnek létre: A nemzetközi vállalatok és multik megjelenése és azok befektetései számos országban, köztük hazánkban is új munkahelyeket teremtettek, különösen az autóipar, az elektronika és az IT-szektor területén.

Technológiai fejlődés: A globalizáció ösztönözte a termelékenységet és a hatékonyságot növelő technológiai innovációkat. A munkavállalóknak lehetősége van az új technológiák elsajátítására-megtanulására és azok alkalmazására. Ezek az újdonságok a 21. században már szerves részét képezik a munkaerőpiaci mindennapoknak.

A munkaerő mobilizálása: A globalizáció megkönnyítette a határokon átívelő munkaerő-áramlást. Sok munkavállaló jobb lehetőségeket talál külföldön, ahogy külföldi munkavállalók esetében az országunk jobb lehetőséget kínál számukra. A multinacionális vállalatok jelenléte lehetőséget biztosít a helyi munkavállalók számára.

Negatív hatások:

Munkahelyek kiszervezése: A vállalatok költséghatékonysági okokból kiszervezhetnek alacsonyabb munkaerőköltségű országokba ilyen például India, Malajzia, ami a magasabb munkaerőköltségű régiókban egyes ágazatokban munkahelyek megszűnéséhez vezethet.

Bérek közötti egyenlőtlenségek: A globalizáció növelte a magasan és alacsonyan képzett munkavállalók közötti bérszakadékokat, mivel a globális piacokon a különleges készségek és tudás nagyobb értéket és hatalmat, valamint több lehetőséget képviselnek.

Fokozott verseny: A munkaerőpiac a globális szereplők jelenléte miatt versenyképesebbé vált, ami nagyobb nyomást gyakorolhat a helyi vállalkozásokra-vállalatokra és munkavállalókra.

Bizonytalanság: A globalizáció miatt számos iparág ciklikusan változik a kereslet és kínálat függvényében, ami bizonytalanságot okozhat a munkahelyek fenntarthatóságát illetően (Simicskó, 2021).

A nemzetközi autógyárak magyar piacon történő megjelenései – Audi, Mercedes, BMW, komoly szerepet játszanak a gazdaságban, számos munkahelyet teremtve az országnak.

A globalizáció hatása összetett, emellett, hogy sok lehetőséget biztosít a munkavállalóknak, számos nehézséget és akadályt is gördít eléjük, hiszen nagyon sok országunkba települő nagyvállalat ugyanúgy a saját munkaerőjét foglalkoztatja, emellett magyar munkaerőt szinte alig vagy egyáltalán nem.

2.1.2 Magyar és külföldi munkavállalók közötti különbségek

A magyar és a külföldi munkavállalók közötti különbségek a magyar munkaerőpiacon számos tényezőre vezethetők vissza tapasztalataim szerint, többek között a kulturális különbségekre, a nyelvtudásra, az oktatásra, valamint a gazdasági és munkajogi különbségekre.

Magyar munkavállalók többsége a közszférában, a szolgáltatóiparban, valamint termelési és irodai pozíciókban dolgozik. Jellemzően jobban ismerik a hazai gazdasági és munkahelyi szokásokat, és nagyobb arányban vannak jelen szellemi munkát és tudást igénylő területeken.

A külföldi munkavállalók (főként a harmadik országbeliek) legtöbbször az alacsonyabb képzettséget igénylő, fizikai munkát igénylő területeken helyezkednek el, például az építőiparban, a mezőgazdaságban, a vendéglátóiparban vagy a gyártásban. Azonban a magas képzettségű külföldi munkavállalók (pl. IT, mérnöki szakmák) is egyre növekvő számban érkeznek, különösen multinacionális, hazai leányvállalattal rendelkező nemzetközi cégekhez.

A hazai munkaerőhiány leküzdése miatt egyre távolabbi országokból érkeznek munkavállalók hazánkba, a külföldi munkavállalók foglalkoztatása előtt nagyon fontos tisztázni, hogy milyen munkát kell végezniük, szükséges-e valamilyen tapasztalat, nyelvtudás, speciális ismeret vagy engedély, mert ezek akár azt is meghatározhatják, hogy mely nációból válasszuk ki a munkavállalókat. Szintén tisztázandó a szállás, utaztatás kérdése, melyek nagyon fontosak, hiszen sok esetben a külföldi munkavállalóink nagyobb távolságról érkeznek hazánkba. A foglalkoztatáshoz szükséges engedélyek intézése, valamint a toborzással, kiválasztással, munkába állással kapcsolatos információk is nagy jelentőséggel bírnak. A harmadik országbeli munkavállalók jellemzően 2 évre kapnak engedélyt a Magyarországon történő munkavállalásra, határozott időre jönnek dolgozni a jobb kereset reményében és azokat a munkákat is elvégzik, amelyekre nem találunk magyar munkaerőt. A harmadik országbeli munkaerő hatalmas előnye, hogy nagy létszámban és rövid időn belül állnak rendelkezésre, valamint nagyon alacsony a fluktuáció, hiszen határozott időre jönnek hozzánk dolgozni, és ez idő alatt minél több pénzt szeretnének keresni. A rendeletben meghatározott hiányszakmákban van lehetőség az alkalmazásukra, mely elég széles kört lefed. Külföldi munkavállalók esetén is

jogszabály szerint ugyanazokat a juttatásokat kell biztosítani ugyanazon munkáltatónál és munkakörben, mint a magyar munkaerő esetén, negatív irányban nem lehet eltérni (Farkas, 2022).

A harmadik országbeli és a magyar munkavállalók közötti legnagyobb különbség talán az, hogy olyan munkákat is szívesen elvégeznek, amelyeket az európai munkavállalók már kevésbé. A hazai, betanított munkakörökre jelentkező munkaerő sok esetben megbízhatatlan és gyengébb teljesítményt nyújt. Ezzel szemben az ázsiai munkavállalók általában motiváltabbak, pontosak, precízek és fegyelmezettek. Az a céljuk, hogy minél többet tudjanak dolgozni és a bevételeiket növelni, illetve, hogy anyagilag támogathassák az otthon maradt családjukat. A közvélekedésben gyakran él az a tévhit, hogy az ázsiai munkások rendkívül alacsony bérért érkeznek Európába, az „ígéret földjére”. Valójában azonban ez már korántsem igaz: az utóbbi évtizedekben Indiában, Vietnámban és más dél-ázsiai országokban is jelentősen megváltoztak a gazdasági és munkaerőpiaci körülmények. Az ázsiai munkavállalók ma már nem dolgoznak lényegesen olcsóbban a magyaroknál, és ha az adminisztrációs és toborzási költségeket is figyelembe vesszük, foglalkoztatásuk akár jóval magasabb kiadásokkal is járhat (Szalma, 2023).

Sok magyar munkavállaló bizalmatlanul viszonyul a külföldi, főként harmadik országbeli munkavállalókhöz, az eltérő kultúrák és a kommunikációs akadályok miatt. Leggyakoribb előítélet, hogy a harmadik országbeliek „elveszik a magyarok munkáját”, vagy hogy „olcsóbban dolgoznak”, ezáltal lenyomják a béreket. Ezzel szemben a valóságban ezek a munkavállalók jellemzően olyan pozíciókban dolgoznak, amelyeket a magyar munkaerő már egyáltalán vagy nem szívesen vállal el. Sok esetben javul a viszony, ahogy a közös munka során a személyes tapasztalat felülírja az előítéleteket. Ezek ellenére a társadalmi elfogadás még gyerekcipőben jár. Az előítéletek hátterében gyakran információhiány, félelem az ismeretlentől és a médiában megjelenő torzított narratívák állnak. Az elfogadás mértéke régióként és életkor szerint is változik: a fiatalabb és/vagy nagyvárosokban dolgozók általában nyitottabbak, míg az idősebb és/vagy vidéki munkavállalók gyakrabban viszonyulnak távolságtartóan a külföldi kollégákhoz. Azokon a munkahelyeken, ahol a vezetés vagy a főnökség tudatosan segíti az integrációt-például közös programokkal, on-boarding napokkal, nyelvi támogatással vagy kulturális érzékenyítéssel, sikeresebben építik a csapatkohéziót. Hosszabb távon az együttműködés és a személyes tapasztalat hozzájárulhat a társadalmi elfogadás jelentős növekedéséhez (Menedék, 2023).

3. Munkaerőpiaci helyzet hazánkban

Magyarország népessége 2022. január 1-jén 9 689 ezer fő volt, ami folyamatos csökkenés eredménye, az előző évhez képest további 0,4%-os mérséklődés realizálódott. A Munkaerő-felmérés 2022. IV. negyedévi adatai alapján a gazdaságilag aktív 15-74 éves népesség száma 4891,4 ezer főt tett ki, így az aktivitási ráta 66,9%-ot mutatott. Az aktív népesség közül 4702,5 ezer fő volt foglalkoztatott, a munkanélküliek száma pedig 188,9 ezer főt jelentett. 2022. IV. negyedévben a foglalkoztatási arány 64,3%-ot tett ki a 15-74 éves népességben, amely 0,4%-pontos növekedést mutat 2021 azonos negyedévéhez képest. A 15-74 éves ILO definíció szerinti munkanélküliek száma 2015. január-márciusi időszaka óta folyamatosan csökkent. 2022. IV. negyedévben az ILO definíció szerinti munkanélküliek száma 188,9 ezer főt tett ki, ami 8,6 ezer fős növekedést jelent az előző év azonos időszakához képest. 2022. IV. negyedévben az NFSZ nyilvántartásában szereplő álláskeresők átlagos zárónapi száma 233,2 ezer főt tett ki, amely szignifikáns csökkenést jelent az előző év azonos negyedévéhez képest. 2022. IV. negyedévben az álláskeresők 6,1%-át sorolhatjuk a pályakezdők közé. 2021. IV. negyedévéhez viszonyítva a pályakezdők létszáma kis mértékben (1,2 százalékponttal) csökkent. Az álláskeresők 42,4%-a maximum 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik, 25,3%-a szakmunkás végzettségű, további 25,1%-a érettségizett és 7,3%-a szerzett diplomát. A pályakezdők körében a maximum 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya 41,3%, 38,8%-a rendelkezik érettségivel, és további 3,6%-a diplomás. Területenként vizsgálva az ország megyéi közül a legtöbb álláskereső Borsod-Abaúj-Zemplén megyében (35,3 ezer fő), valamint Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (24,4 ezer fő) található, és jellemző, hogy az ország munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlenebb helyzetű területein az álláskeresők iskolai végzettség szerinti összetétele is kedvezőtlenebb az országos átlagnál. Az előző év azonos időszakához képest az álláskeresők számának csökkenése figyelhető meg, legnagyobb mértékben, Baranya (-14,0%) és Heves megyében (-7,0%) figyelhető meg. 2022-ben az végéig összesen 6,3 ezer főt érintő csoportos létszám leépítési döntést jelentettek be a gazdálkodó szervezetek. Ez az előző év azonos időszakához képest 44,5%-os növekedést jelent ([?])*Munkaerő-piaci információk*, 2025).

A világválság után az emberek hiába tértek vissza a munka világába, nem tudták kielégíteni a foglalkoztatók által támasztott nagy keresletet. A gazdaságok lehűlésével ez a munkaerőhiány enyhült, azonban még így is magasabb szinten maradt, mint az elmúlt évtizedben bármikor. A magasabb bérszínvonalú országokba irányuló kivándorlás Kelet-Európa egyes részein is

komoly munkaerőhiányhoz vezet, ami jelentősen korlátozza a gazdaság és a termelékenység növekedését (Németh, 2024).

3.1 Munkaerőpiaci trendek napjainkban

Friss adatok szerint a magyar munkaerőpiac 2024 végén és 2025 elején stabilitást mutatott, bár kisebb változások és szezonális hatások is megfigyelhetők.

A 2020-as évek elején a munkaerőpiacra egyértelműen berobbant a mesterséges intelligencia, ami alapjaiban változtatta meg a munkaerőpiacot. A mesterséges intelligencia (MI) a gépek emberhez hasonló képességeit jelenti, mint például az érvelés, a tanulás, a tervezés és a kreativitás. Lehetővé teszi a technika számára, hogy érzékelje környezetét, foglalkozzon azzal, amit észlel, problémákat oldjon meg, és konkrét cél elérése érdekében tervezze meg lépéseit. A számítógép nemcsak adatokat fogad (már előkészített vagy összegyűjtött adatokat érzékelőin, például kameráján keresztül), hanem fel is dolgozza azokat és reagál rájuk (Európai Parlament, 2020b). A technológiai fejlődések és az automatizációs folyamatok továbbra is alakítják a munkaerőpiaci trendeket, miközben az MI és a robottechnológiák meghatározó szerepe folyamatosan erősödik és növekszik. Ezzel párhuzamosan az emberi készségek, például a kreativitás és az érzelmi intelligencia, egyre nagyobb jelentőséggel bírnak. Az X, Y és Z generáció mellett a munkaerőpiacon fokozatosan megjelennek az Alfa-generáció első képviselői is, ami komplexebb vezetői stratégiákat tesz szükségessé. A „zöld munkák” területén a fenntartható gazdaság iránti egyre növekvő kereslet új pozíciókat és készségigényeket hoz létre. A hibrid és távoli munkavégzés 2025-ben is meghatározó trend marad: a munkavállalók egyre inkább elvárják a rugalmasságot, vagyis, hogy maguk dönthessenek a távoli és az irodai munkavégzés között. A technológiai infrastruktúra fejlesztése révén a digitális eszközök és platformok kulcsszerepet töltenek be a hatékony távmunka támogatásában (Beck&Partners, 2025).

A 2024. év végi csökkenés főként az építőiparban és a mezőgazdaságban jelentkezett, amelyeket hagyományosan erősen érintenek a szezonális ingadozások. A szolgáltatási szektor továbbra is a legnagyobb foglalkoztató Magyarországon, különösen a turizmus, az IT, és a pénzügyi szolgáltatások terén. Az ipari termelésben, különösen az autógyártásban (Audi, Mercedes-Benz, BMW) jelentős munkaerőigény tapasztalható. A feldolgozóipar, az egészségügy, valamint az IT-szektor továbbra is küzd a munkaerőhiánnyal. Sok vállalat

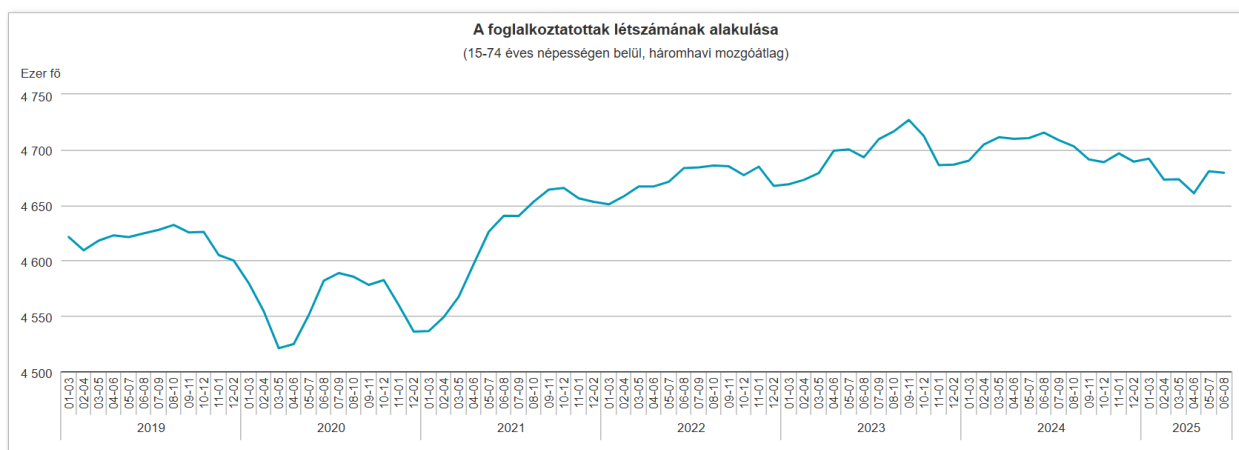
külföldi munkavállalók bevonásával próbálja enyhíteni a hiányt (Koncsek, 2025; Világ gazdaság, 2025).

3.1.1 Foglalkoztatottság és munkanélküliség napjainkban

2025 augusztusában a 15–74 éves korosztályban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 676 ezer fő volt. A munkanélküliek száma 215 ezer főt tett ki, ami 4,4%-os munkanélküliségi rátát jelent. A 2025. június–augusztusi időszakban a 15–74 éves korosztályban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 679 ezer fő volt, ami 36 ezerrel kevesebb az egy évvel korábbi számoknál. A férfiaknál 21 ezer fős csökkenés mellett 2 millió 479 ezer fő dolgozott, míg a nőknél a foglalkoztatottak száma 15 ezer fővel csökkent ez a szám, 2 millió 200 ezer főre. A hazai elsődleges munkaerőpiacon 4 millió 503 ezer főt foglalkoztattak, ami 50 ezerrel alacsonyabb az előző év azonos időszakához képest. A közfoglalkoztatottak létszáma 72 ezer főt, a külföldön dolgozóké 105 ezer főt jelentett. A 15–64 évesek körében a népesség és a foglalkoztatottak számának együttes csökkenése mellett a foglalkoztatási ráta lényegében nem változott: 75,4% volt. A férfiaknál ez az arány 79,2%, a nőknél pedig 71,5% volt (KSH, 2025a).

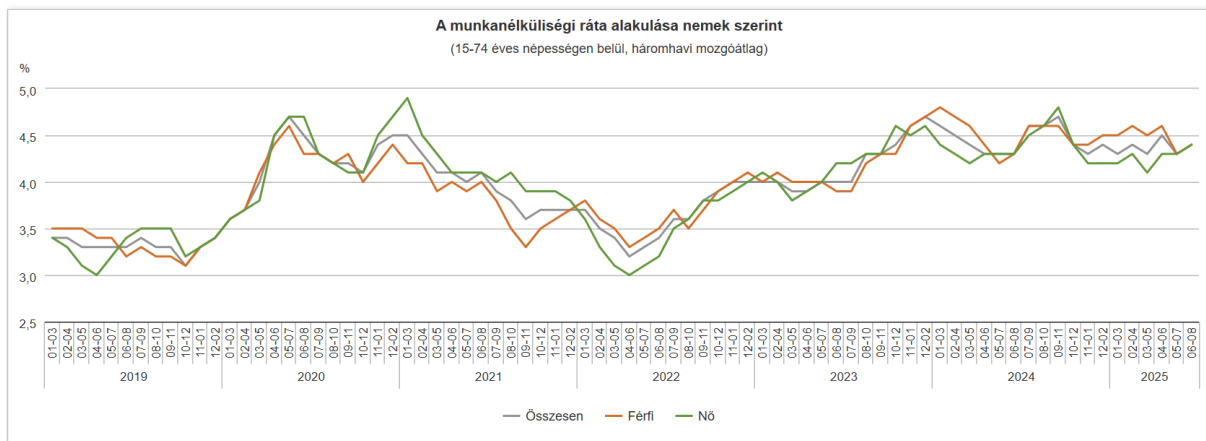
Rövidtávon a foglalkoztatási válságok kezelésének kézenfekvő módja a foglalkoztatáspolitikai kiadások növelése, hosszútávon azonban komplexebb, területileg differenciált gazdaságfejlesztési és foglalkoztatáspolitikai intézkedések szükségesek (Györi, 2024).

1. ábra
Foglalkoztatottság
 Forrás: (KSH, 2025a)



A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adminisztratív adatai alapján 2025 júliusának végén a nyilvántartott álláskeresők száma 221 ezer fő volt, ami 1,4%-os csökkenést jelent az előző év azonos időszakához képest (HVG, 2025).

2. ábra
Munkanélküliek számának alakulása
Forrás: (KSH, 2025a)



3.1.2 Munkaerőpiaci kereslet és kínálat

A magyar munkaerőpiac 2024-ben összességében stabil képet mutatott ez a tendencia 2025-ben is megfigyelhető az első statisztikák szerint, de regionális és szektorális kihívások továbbra is fennállnak. A trendek azt mutatják, hogy a technológiai fejlődés (mesterséges intelligencia, robotizált gyárak) és a globális munkaerőpiaci dinamikák jelentősen alakítják a jövőt, miközben a bérek és a foglalkoztatottság szintje jóval inkább a gazdasági növekedéstől és a vállalati beruházásoktól függ. A kereslet szó a munkaadók által kifejezett munkaerőigényre utal, amelyet számos tényező befolyásol, mint például a gazdasági növekedés, a technológiai fejlődés, a demográfiai változások, valamint a vállalatok és iparágak igényei. Az IT-szektor az egyik legnagyobb munkaerőhiánnyal küzdő terület. A képzett és jó szakemberekre a világ folyamatos és meg nem álló digitalizációjában óriási szüksége van a vállalatoknak. Az építőiparban és a gyártásban dolgozók (pl. kőművesek, villanyszerelők, gépkezelők, karbantartók) iránt egyre csak nő az igény, különösen az országot érintő nagy infrastrukturális pályázati beruházások miatt. Az egészségügyben dolgozók – orvosok, ápolók, szakápolók, szociális munkások – hiánya továbbra is jelentős problémát jelent, amit részben az elvándorlás és az ezekben a szektorokban megfigyelhető méltatlanul alacsony hazai bérszínvonal okoz. A vendéglátás és turizmus szezonális munkának minősül, így megfigyelhető, hogy nyáron

többnyire túljelentkezés, télen lappangás áll be. Sokan a nyári időszakban végezhető vendéglátói munkákkal egészítik ki egész éves jövedelmüket. Multinacionális cégek és KKV-k egyaránt keresik a magasan képzett, stabil (akár több) nyelvtudással rendelkező munkavállalókat. Az alacsonyabb képzettséget és végzettséget igénylő munkák esetében gyakori, hogy külföldi munkaerőt alkalmaznak, különösen igaz ez az termelésre és a gyártásra, vagy vendéglátás azon részére, ahol sem tapasztalat, sem nyelvtudás nem szükséges. A kínálatot a munkát kereső emberek összessége alkotja. A kínálat szintjét és minőségét a demográfiai folyamatok, a képzési rendszerek és az elvándorlási mutatók jelentősen befolyásolják. A foglalkoztatottak száma Magyarországon az elmúlt években stabilan 4,6-4,75 millió fő körül alakult. A kínálat azonban nem mindig felel meg a keresletnek - a képzettségi, földrajzi vagy nyelvi hiányosságok miatt. A fiatalok munkaerőpiacra való belépésükkor számtalan nehézségbe ütközhetnek, mivel sok munkakör olyan tapasztalatot igényel, amelyet nehezen vagy egyáltalán nem tudnak teljesíteni. Általánosan megfigyelhető (sajnos saját tapasztalatom alapján is), hogy számtalan álláshirdetésben olyan fiatalokat várnak, akiknek több éves tapasztalatuk van már az egyetemi gyakorlati idejükön túl is. Ez az általános elvárás sok esetben még inkább arra ösztönzi a fiatalabb generációt, hogy az országot elhagyva próbáljon boldogulni. Az EU-csatlakozás óta sok magyar munkavállaló külföldön vállalt munkát, különösen Nyugat-Európában. Az el-kivándorlás csökkentette a magasan képzett munkavállalók arányát, például az egészségügyi és műszaki szakmákban. Kevesebb lehetőség áll rendelkezésre az alacsonyan képzett munkavállalók számára, így közöttük a verseny is nagyobb, míg a magasan képzett munkavállalók iránt jóval nagyobb a kereslet. Az oktatási rendszer reformja és a szakképzés bővítése ezért prioritást élvez. A női foglalkoztatás az elmúlt években nőtt, különösen a rugalmas munkaidőt kínáló ágazatokban és a távmunkában. Egyes szektorokban a kereslet meghaladja a kínálatot, ennek következménye a munkaerőhiány és a bérek növelése, amely külföldi munkavállalók foglalkoztatásához vezet. Míg más szakmákban a kínálat meghaladja a keresletet, ez nehézséget jelenthet a pályakezdő fiatalok számára. Magyarország munkaerőpiaca jelenleg komoly kihívásokkal néz szembe, különösen a szakemberhiány, a regionális egyenlőtlenségek és az elvándorlás miatt. A kereslet és a kínálat közötti egyensúly megteremtése kulcsfontosságú a gazdaság fejlődése szempontjából, amihez elengedhetetlen az oktatási, képzési és a foglalkoztatáspolitikai összehangolt fejlesztése (Balaton.hu, 2025; KSH, 2025e; Petrás, 2022).

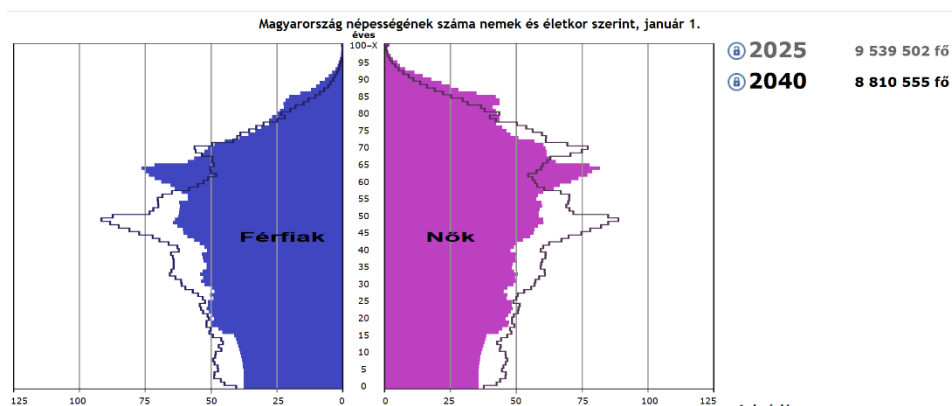
Magyarország munkaerőpiaca az utóbbi években számos kihívással szembesült, amelyek részben a gazdasági helyzet, részben a demográfiai változások és a globális trendek következményei.

3.2 Demográfiai változások

Az európai tendenciákhoz hasonlóan Magyarországon is a társadalom előregedése jellemzi a hosszú távú demográfiai folyamatokat, amit egyrészt a korábbi évtizedekben megfigyeltnél alacsonyabb születésszám, másrészt a várható élettartam fokozatos emelkedése okoz. A demográfiai változások hatására jelentősen mérséklődhet a munkaképes korúak létszáma hazánkban, így a termelésbe bevonható munkaerő számottevően csökkenhet több évtizedes időtávon. Az aktív korú népességre háruló gazdasági terhek jelentősen emelkedhetnek a demográfiai függőségi mutatók alapján: az időskori függőségi ráta megduplázódhat hazánkban 2060-ig a jelenlegi szinthez képest. A tisztán demográfiai mutatók ugyanakkor felülbecsülhetik az előregedés tényleges gazdasági hatásait. A demográfiai változások munkapiaci és gazdasági hatásait egyrészt a gazdasági szereplők alkalmazkodása is enyhítheti, másrészt a hatások aktív gazdaságpolitikai felkészüléssel tovább mérsékelhetőek. Ilyen lépés lehet például az alacsony aktivitási rátájú csoportok munkapiaci részvételének növelése, a munkaerő minőségi jellemzőinek és a népesség egészségi állapotának további javítása. Mindezek mellett a gyermekvállalás támogatása rövid távon is fontos társadalompolitikai célkitűzés a magyar népesség korstruktúrája alapján, mivel az 1970-es években született Ratkó-unokák néhány éven belül elhagyják a szülőképes kort (Kreiszné Hudák, 2016).

Magyarország egyik legnagyobb társadalmi és gazdasági kihívása az előregedés, amely hosszútávon jelentős hatással van a munkaerőpiacra, a nyugdíjrendszerre és az egészségügyi ellátásra. A korfák alapján látható, hogy előregedő társadalomban élünk. A 2024/25-ben 45 és 55 éves közötti dolgozó korosztály 2040-re eléri a nyugdíjkorhatárt. Országunkban az 1980-as évek óta csökken a születések száma, és a termékenységi ráta sem éri el a népesség fenntartásához szükséges 2,1-es értéket (Haiman, 2022).

3. ábra
Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint 2025-2040
(KSH, 2025c)



A társadalom előregedése abból ered, hogy lényegesen kevesebb gyermek születik, a nők szülési hajlandósága (fertilitása) alacsony, a reprodukcióhoz szükséges szint alatt marad, a halálzási mutatók viszont javulnak. Így a társadalomban nő az idős emberek száma és aránya, mely egyensúlytalanságot eredményez a társadalomban. Ha a nyugdíjkorhatár marad, az emberek viszont tovább élnek, a nyugdíjuk kifizetése egyre nagyobb terhet ró a nyugdíjalapokra, illetve az államháztartásra. A befizetők aránya csökken, a kifizetésre jogosultak száma nő, ráadásul idős korban megnövekednek az egészségügyi problémák is. Az előregedés így fokozott terhet jelent az egészségügynek, idősgondozásnak is. Sok fiatal később vállal gyermeket, mert bizonytalan a munkahelye vagy a lakhatása, vagy éppenséggel olyan bérből kénytelen élni mely csak számára elegendő, ez a gazdasági tényező hazánkban egyre gyakoribb probléma az alacsony bérek, a magas lakásárak és a magas hitelkamatok miatt. Bár manapság már egyre több támogatás érhető el a fiatalok számára, a munka és a család közötti egyensúly megteremtése még mindig kihívás, különösen a nők számára. Ezért egyre több fiatal választja inkább a „child-free”, vagyis gyermekmentes életet saját gyermekkori rossz tapasztalataik, traumáik vagy éppen a „szabadabb” jövőjük miatt (Botos, 2018; Muhammad Miftah Alkausar & Ita Rahmania Kusumawati, 2023; Szabó, 2019).

(Ezen részek a két és háromgyermekes anyák SZJA-mentességét ígérő politikai eszközként is értelmezhető, kormányzati intézkedéscsomag, és a 3%-os fix kamatozású lakáshitelprogram megjelenése előtt születtek. A hitelt -amely teljesen felbolygatta a magyar lakáspiaci helyzetet és a fiatalok jövőképét szinte elvette - 2025 szeptember elsejétől lehet igényelni, az azóta eltelt rövid idő miatt erről szóló statisztikai adatokat még nem releváns megjeleníteni.)

Az elöregedést súlyosbítja, hogy a fiatalok jelentős része inkább külföldön próbál szerencsét. A magasabb bérek és a jobb életkörülmények miatt sokan Nyugat-Európába költöznek, ami tovább csökkenti a Magyarországon élő aktív munkavállalók számát. Az aktív korú népesség csökkenése és elvándorlása miatt egyre nagyobb problémát jelent a munkaerőhiány, különösen a hiányszakmákban, mint például a különböző szakmunkák, egészségügy és az oktatás. Az elöregedő társadalomban egyre több munkavállaló lesz 50 év felett, ami új kihívásokat jelent a munkahelyek számára. Az idősebb dolgozók átképzése és foglalkoztatásuk rugalmasabbá tétele elengedhetetlen. A csökkenő számú dolgozónak egyre több nyugdíjast kell eltartania, ami hosszú távon veszélyeztetheti a nyugdíjrendszer működését. Míg a 2020-as években egy dolgozó korú felnőtt 0,8 nyugdíjast fog eltartani, addig 2040-től ez a szám becsülte 2,4-re fog emelkedni. Az elmúlt években teljesen átalakultak a magyar családok. A 2000-es évekig megszokott volt, hogy 2 akár 3 generáció együtt él. Ez azt is jelentette, hogy volt ki gondoskodik az idősekről és volt segítsége a szülőknek a gyermekek nevelésében. Mára ez a szokás eltűnt és a dolgozó korúak már egyre kevésbé tudják segíteni idős rászoruló szüleiket. Az elöregedés kezelésére a kormány számos intézkedést kezdeményezett, ilyen például a CSOK (Családi Otthonteremtési Kedvezmény), új lakás vásárlásához vagy építéséhez, valamint használt lakás vásárlásához vagy bővítéséhez igényelhető vissza nem térítendő támogatás (Erste Bank, 2025; Papházi & Pári, 2023).

A 30 év alatti anyák SZJA mentessége: azoknak az anyáknak, akik még nem töltötték be 30. életévüket, és gyermeket vállalnak, nem kell személyi jövedelemadót fizetniük 30 éves korukig. A kedvezmény a vér szerinti vagy örökbefogadott gyermekekre, illetve a magzatra tekintettel is érvényesíthető. Azok az anyák, akik négy-vagy több gyermeket nevelnek, mentesülnek a 15 százalékos személyi jövedelemadó megfizetése alól életük végéig. A Babaváró hitel nagyon népszerű, mivel az arra jogosultak 2024-ben akár 11 millió forint kamatmentes, szabad felhasználású hitelhez juthattak. A családalapítás előtt álló vagy további gyermeke(ke)t tervező házaspároknak ez jó lehetőség arra, hogy a hitel kamatmentes maradjon, ehhez vállalni kell, hogy 5 éven belül gyermeke születik a párnak. A Babaváró hitel felvételét követően második gyermek születése után a fennálló tartozás 30 százalékát, a harmadik gyermek után pedig a teljes fennálló tartozást elengedi az állam, így a Babaváró hitel támogatássá válik (Nyírády és mtsai., 2025; Székely & Agócs, 2023).

Bár az állam különböző intézkedésekkel próbálja enyhíteni a szemmel látható problémát, a tendencia megfordítása rendkívül nehéz. A megoldás egy olyan stratégiában rejlik, amely segíti a fiatalok gyermekvállalásra ösztönzését és könnyebb lakáshoz jutását, az idősek

foglalkoztatását, a nyugdíjrendszer fenntarthatóságát és az egészségügy korszerűsítését. Az elöregedést nem lehet teljesen megállítani, de a megfelelő intézkedésekkel csökkenthetők (lehetnének) a negatív hatásai.

A fiatalok munkába állása világszerte hatalmas kihívás, így Magyarországon is. Bár a gazdasági helyzet és a technológiai fejlődések új lehetőségeket teremtenek, a fiatalok számos akadályba ütköznek, amikor megpróbálnak belépni a munkaerőpiacra. A legtöbb munkáltató több éves szakmai tapasztalatot vár el, még a pályakezdő állások tekintetében is, azonban a gyakornoki programok és a diák munkalehetőségek nem mindig nyújtanak elegendő gyakorlati tudást a fiatalok számára. Az iskolai végzettség és tapasztalatok, valamint a munkahelyi elvárások között gyakran hatalmas különbségek lehetnek. Egyes szakok vagy szakmák iránt alacsony a kereslet, míg más területeken munkaerőhiány van. Az oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti eltérés azt jelenti, hogy sok pályakezdő nem rendelkezik a szükséges gyakorlati tapasztalattal egy-egy munkakör betöltéséhez. A fiatalok gyakran szembesülnek határozott időre meghirdetett pozíciókkal, alacsony fizetésű vagy részmunkaidős állásokkal, amelyek nem biztosítanak számukra hosszú távú munkalehetőséget. A minimálbér vagy a gyakornoki fizetések sok esetben nem elegendőek a megélhetéshez, különösen nagyvárosokban. Sok pályakezdő alacsonyabb fizetésért dolgozik, de elvárják tőlük, hogy túlteljesítsenek és bizonyítsanak a munkahelyükön, ugyanúgy, mint a főfoglalkoztatásban dolgozók. A folyamatos teljesítménykényszer és az elvárások növekedése miatt sok fiatal már karrierje elején kiég. A magas lakhatási árak miatt sokan kénytelenek szüleikkel élni. A munkahelyek túlnyomó része Budapestre és néhány nagyvárosra-megyeszékhelyre koncentrálódik. A vidéken élő fiatalok számára kevesebb lehetőség van, és gyakran kénytelenek elköltözni a jobb munkalehetőségek érdekében, azonban a támogatások felvétele, a stabil jövedelem és a biztos munkaviszony megszerzése nehéz folyamat számukra. A fiataloknak folyamatosan képezniük kell magukat, hogy versenyképesek maradhassanak a munkaerőpiacon (Koltai & Bördös, 2024; Kőműves és mtsai., 2021).

3.2.1 Regionális különbségek

Magyarország munkaerőpiaca jelentős regionális különbségeket mutat, amelyek hatással vannak a foglalkoztatásra, a bérekre és a munkalehetőségekre. A főváros és a nyugati régiók általában jobb helyzetben vannak, míg az ország keleti és déli részén magasabb a munkanélküliség és alacsonyabbak a bérek.

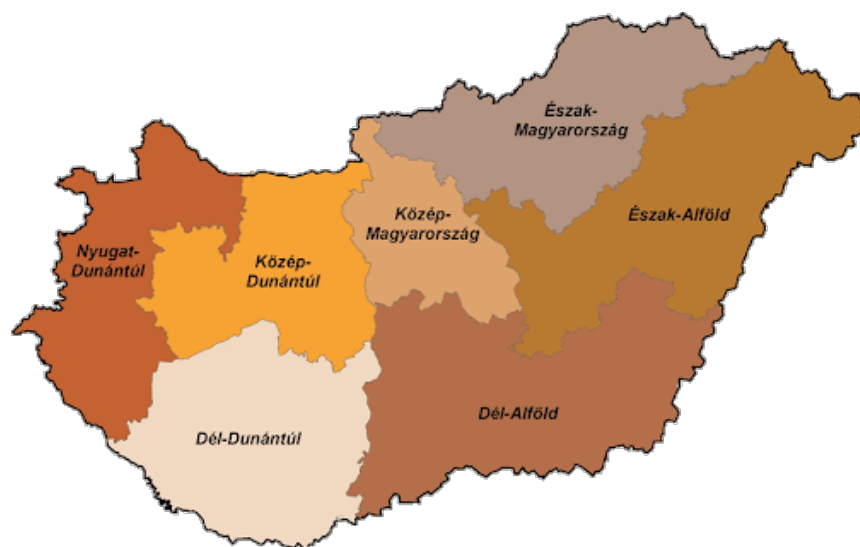
Nyugat-Magyarország és Budapest régiói fejlettebb ipari és szolgáltató szektorral rendelkeznek, míg Kelet- és Dél-Magyarországon korlátozottabbak a gazdasági lehetőségek. A multinacionális vállalatok és a modern technológiai iparágak főként a fővárosban és a nyugati régiókban találhatóak. Nyugat-Magyarországon és a főváros környékén az autópálya- és vasúthálózat jobb kiépítettsége elősegíti a foglalkoztatást és a vállalatok letelepedését. A kelet-magyarországi és néhány dél-magyarországi régió rossz közlekedési infrastruktúrája negatívan hat a gazdasági fejlődésre (KSH, 2012).

A magasabb képzettségű munkaerő Budapesten és a nagyobb városokban koncentrálódik, míg vidéken gyakran hiány van szakképzett munkaerőből. A munkaerőhiány bizonyos ágazatokban országos probléma, de Nyugat-Magyarországon az elvándorlás miatt jóval súlyosabb. A budapesti és nyugat-magyarországi régiókban a bérek sokkal magasabbak, mint az ország keleti vagy déli részein. Az alacsonyabb bérek miatt a keleti és déli régiókból sok munkavállaló inkább külföldre (Ausztria, Németország) vagy Budapestre költözik (Comitatus, 2017).

Az európai unióhoz való csatlakozás alapvető strukturális és területi változásokat eredményezett (és követelt) Magyarország regionális szerkezetében. Ezen folyamat legfontosabb mozgatórugója az volt, hogy a tagság előfeltételeként a hazai közigazgatási és területfejlesztési rendszert az uniós normákhoz, különösen a regionális politika alapelveihez kellett alakítani. A csatlakozás előtt az ország területi felosztása elsősorban megyékre és településekre épült, regionális szintű közigazgatás szervezetek nélkül. Az EU-s politikai kezdeményezések és elvárások hatékony végrehajtása érdekében azonban szükségessé vált olyan statisztikai és fejlesztési politikai egységek létrehozása, amelyek megfelelnek a NUTS-rendszer követelményeinek. Ez vezetett régiók létrehozásához, amelyek koordinálják a fejlesztési politikai beavatkozásokat regionális szinten és biztosítják az uniós források célzott felhasználását. A strukturális reformok nem csupán adminisztratív változásokat jelentettek, hanem új típusú regionális együttműködésekre is ösztönöztek. A régiók megjelenése hozzájárult a decentralizált döntéshozatal megerősödéséhez és a helyi szereplők fejlesztési politikai folyamatokba való bevonásához. A régiók így kulcsszerepet kaptak a gazdasági

konvergencia, az infrastruktúra fejlesztése és az innováció támogatásában. Hosszú távon ezek az átalakítások a területi kohézió erősítését, a fejlesztési források hatékonyabb elosztását és a regionális versenyképesség növelését célozták. A csatlakozás tehát nemcsak politikai és gazdasági integrációt jelentett, hanem mélyreható intézményi és területi átalakulást is, amelynek eredményeként Magyarország területi szerkezete összhangba került az európai regionális fejlesztési kerettel (Iván, 2024; Losoncz, 2014).

4. ábra
Magyarország régiói
(Térport, 2025)



4. A hazai munkaerő összetétele

A munkaerőpiac szerkezete több, jól elkülöníthető szintre bontható, ezek a szintek elsősorban a munkavállalók iskolai végzettsége, szakképzettsége, valamint a betöltött munkakörök jellege alapján különíthetők el egymástól. Ezen szintek közötti különbségek nemcsak a foglalkoztatás jellegében, hanem a jövedelmi viszonyokban és a társadalmi státuszban is megmutatkoznak.

Oktatási szempontból általánosságban három szintet lehet megkülönböztetni. Az alacsony végzettséget igénylő munkakörökhöz nem kérnek szaktudást vagy alacsony szakképzettséget várnak el a munkavállalóktól. Az ilyen jellegű munkák általában fizikai munkák és betanított munkakörök. Az ilyen pozíciókban dolgozók többnyire csak általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkeznek. A középfokú végzettséget igénylő pozíciókban dolgozók érettségivel vagy szakmunkás végzettséggel rendelkeznek. Felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben alapszakos diplomával vagy mester diplomával rendelkezők dolgoznak. Összetettebb feladatokkal és több megoldandó problémával találkoznak, magasabb a bérezés és több az előrelépési lehetőség (Polónyi, 2023b).

4.1 Oktatási helyzet Magyarországon

A magyarországi munkaerőpiaci helyzettel szorosan összefügg hazánk oktatási rendszere és annak nehézségei. Az oktatási rendszer Magyarországon napjainkban jelentős pénzügyi és területi kihívásokkal áll szemben. A köznevelés-közoktatás színvonala eltérő az egyes régiókban, ami mélyíti a társadalmi egyenlőtlenségeket. A fejlettebb régiókban – különösen a fővárosban és a nyugat-magyarországi térségekben – a tanulók nagyobb arányban jutnak minőségi oktatáshoz, több lehetőségük van fejlesztésekre, magánórákra járniuk. Ezek a feltételek pozitívabb jövőképet jelentenek számukra, mind a továbbtanulás, mind a munka szempontjából. Ezzel szemben az elmaradottabb térségekben, főként az északkeleti és déldunántúli régiókban, az oktatási intézmények gyakran alulfinanszírozottak, a pedagógushiány egyre súlyosabb, és a lemorzsolódás mértéke is magasabb. Kiemelt problémát jelent a hátrányos helyzetű és roma tanulók oktatási integrációja, akik nagyobb arányban élnek a gazdaságilag elmaradott térségekben. Ezek a tanulók gyakran alacsonyabb színvonalú iskolákba járnak, korlátozottan férnek hozzá fejlesztésekhez, és körükben magasabb a korai iskolaelhagyás aránya. A tankötelezettségi korhatár 16 év, ezekben az elmaradottabb régiókban sokan a középiskola elvégzése előtt otthagyják az iskolapadot a fiatalok, az oktatás minősége, a

lehetőségek hiánya és az otthonról hozott minták miatt. Az oktatási rendszer problémája országos szintű, a kevés pedagógus, aki a pályán marad, alulfizetett és túlterhelt (Polónyi, 2023a; Varga, 2023).

Az egyén szociális kompetenciáinak célzott fejlesztése hozzájárul ahhoz, hogy javuljanak a társadalmi érvényesülés lehetőségei és a sikeres beilleszkedés esélyei. A megfelelő kommunikációs, együttműködési és problémamegoldó készségek megerősítése nem csupán az egyéni boldogulást segítik elő, hanem a társadalom egészének működésére is pozitív hatást gyakorolnak. Ennek megvalósításához alapvető feltétel, hogy a közoktatás rendszere valóban az esélyegyenlőség színtere legyen, ahol minden diák – családi háttértől függetlenül – azonos hozzáférést kap a fejlődés és a kibontakozás lehetőségeihez, és ugródeszka lehet a jövőjükhöz. A közoktatásnak tehát nemcsak a tudás átadásában, hanem a társadalmi integráció elősegítésében is kulcsszerepe kellene, hogy legyen. A társadalmi egyenlőtlenségek mérséklése és a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatása minden modern és haladó társadalom egyik alapvető célkitűzése, hiszen a társadalmi kohézió és a fenntartható fejlődés csak akkor valósulhat meg, ha minden tanuló számára egyaránt biztosítottak az esélyegyenlőségi feltételek. Magyarországon az oktatáspolitikai az elmúlt évtizedekben több irányváltáson és reformon ment keresztül, amelyek középpontjában rendre megjelent az esélyteremtés, a hátránykompenzáció és a társadalmi mobilitás elősegítésének kérdése. A szociális kompetenciák fejlesztése ebben a folyamatban kiemelt jelentőséggel bírnak, mivel ezek a készségek meghatározó szerepet játszanak a diákok későbbi társadalmi beilleszkedésében és előrelépésében. Számos kutatás bizonyítja, hogy azok a személyek, akik fejlett kommunikációs, együttműködési és problémamegoldó készségekkel rendelkeznek, nagyobb eséllyel tudnak érvényesülni a munkaerőpiacon, és komolyabb sikereket érhetnek el. A hátrányos helyzetű gyermekek esetében azonban gyakran olyan környezeti és szociális tényezők nehezítik meg ezen készségek kialakulását, amelyek már egészen kisgyermekkorban befolyásolják a társadalmi mobilitás és beilleszkedés esélyeit. Ezért a szociális kompetenciák fejlesztése nem csupán pedagógiai vagy pszichológiai kérdés, hanem átfogó társadalom- és oktatáspolitikai feladat is. A közoktatásnak ebben kulcsszerepe van: olyan inkluzív és támogató környezetet kell biztosítani, amely elősegíti a hátrányok csökkentését és a társadalmi esélyegyenlőség tényleges megvalósulását. A hátrányos helyzet nem csupán anyagi nehézségekben mérhető, hanem számos egyéb, egymással összefonódó tényezőben is megnyilvánulhat. Ide tartozik például a szülők alacsony iskolai végzettsége, amely gyakran korlátozza a gyermekek számára elérhető tanulási lehetőségeket és mintákat. Emellett a családon belüli konfliktusok, a bizonytalan érzelmi légkör és az érzelmi támogatás hiánya szintén jelentősen befolyásolhatják

a gyermekek tanulási motivációját, önbizalmát és szociális fejlődését. Mindezek együttesen olyan hátrányokat eredményezhetnek, amelyek már korai életkorban gátolják az iskolai sikerességet és a társadalmi mobilitást, ezért a probléma kezelése komplex, több szinten összehangolt beavatkozásokat igényel (Kaszás, 2025a; Polónyi, 2023b).

4.2 A hazai munkaerő kihívásai

A magyar munkaerőpiac napjainkban is számtalan nehézséget tartogat mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató számára egyaránt. Munkáltatói szempontból a vállalatok, gyárak hatékonysága jelentősen függ attól, hogy milyen minőségű és mennyiségű munkavállalót találnak. Hazánkban az egyik legnagyobb kihívás, hogy a munkáltatók olyan munkaerőt találjanak, akik képesek az átadott információkat és tudást a munkájukban megfelelően alkalmazni, hasznosítani és megjeleníteni. Ehhez olyan szakképzett munkavállalókra van szükség, akik megbízhatóak, dolgozni akarnak, igényesek a munkájukra és lojálisak a munkáltatójukkal szemben. Amíg az oktatási rendszer hamvaiból próbál feltámadni, addig a szakképzett munkaerő egyre kevesebb lesz hazánkban. Manapság a fiatalok egyre inkább vágnak külföldre, amit számos gazdasági, társadalmi és személyes tényező befolyásol. Sok fiatal a külföldi munkavállalást személyes fejlődés, karrierépítés és anyagi biztonság lehetőségének tekinti. A magasabb bérek, a jobb életkörülmények és a kiszámíthatóbb jövő ígérete vonzó alternatívát jelenthetnek a hazai lehetőségekhez képest. Ezenkívül a fiatalabb generációt motiválja a vágy, hogy megismerjék a világot, idegen nyelveket tanuljanak és különböző kultúrákat ismerjenek meg, ami hozzájárul a nyitottabb gondolkodásmódhoz és a nemzetközi tapasztalatokhoz. Ugyanakkor ennek a jelenségnek hátránya, hogy a fiatalok kivándorlása hosszú távon munkaerőhiányt és társadalmi egyensúlytalanságot okoz hazánkban (Poór és mtsai., 2025; Szemereyné Pataki, 2024).

4.2.1 Nemek helyzete a munkaerőpiacon

Megfigyelhető, hogy a nemek között is különbségek vannak a magyar munkaerőpiacon. Az európai nők óránként 12%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfi társaik. A nemek közötti bérszakadék a férfiak és nők átlagos bruttó órabére közötti különbséget jelenti. Ezt a százalékos eltérést a munkavállalók bruttó jövedelme alapján számítják ki, vagyis az adók és járulékok levonása előtti kereset figyelembevételével. A bérszakadék kialakulása mögött több, egymással

összefüggő tényező jelenik meg. Az eltérések részben az iskolai végzettség, a munkatapasztalat, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás arányainak különbségére vezethetők vissza. Emellett megfigyelhető, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak olyan ágazatokban, ahol az átlagbérek eleve alacsonyabbak. További tényező, hogy az azonos területen dolgozó férfiak gyakrabban töltenek be magasabb, jobban fizetett pozíciókat, míg a nők aránya kisebb ezekben a vezetői vagy kiemelt beosztásokban. A nemek közötti bérszakadék egyik fő oka, hogy a nők 28%-a részmunkaidőben dolgozik. A nők életük során több fizetés nélküli munkát végeznek, mint a férfiak, például gyermeknevelés vagy háztartásvezetés formájában. Ezek a többletmunkák kevesebb időt hagynak számukra a fizetéssel járó foglalkoztatásra. 2022-es adatok alapján a nők közel egyharmada (30%) részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozik, míg a férfiak esetében ez az arány mindössze 8%. Ha a fizetett és a fizetetlen munkát együttesen vizsgáljuk, akkor a nők heti összes ledolgozott munkaórája meghaladja a férfiakét. A gondozási feladatok nemcsak a munkaidőt, hanem a karrierutat is befolyásol(hat)ják. A nők egyharmada pályája során gyermekgondozás és nevelés miatt megszakította a munkavégzését, míg ugyanez a férfiaknak csupán 1,3%-át érintette 2018-ban az Európai Unióban. A családdal járó „terhek” hatása már a pályaválasztás szintjén is érezhető: sok nő olyan munkát választ, ami könnyebben összeegyeztethető az otthoni élettel. Ennek következtében a nők gyakrabban kerülnek alacsonyabb presztízsű vagy rosszabbul fizető munkakörökbe, ami hozzájárul a nemek közötti bérszakadék folyamatos fennállásához. A karrierpálya megszakítása és a részmunkaidős foglalkoztatás negatívan hat a nők szakmai előmenetelére és a vezetői pozíciók elérhetőségére is, így a nők munkaerőpiacon sokszor hátrányosabb helyzetben vannak, mint a férfiak. A nemek közötti bérszakadék nagyrészt annak köszönhető, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak olyan szektorokban, ahol az átlagbérek alacsonyabbak, például a szociális ellátásban, egészségügyben és az oktatásban. Az EU-ban minden tíz nőből három ilyen területen dolgozik, míg a férfiaknak csupán 8%-a helyezkedett el ezeken a pályákon. Ezzel szemben a férfiak közel egyharmada a jobban fizetett természettudományos, technológiai, műszaki és matematikai ágazatokban helyezkedik el. Ugyanakkor pozitív változás is megfigyelhető: 2021-re a nők aránya a tudományos, technológiai és mérnöki szektorban elérte a 41%-ot, ami előrelépést jelent a nemek közötti (esély)egyenlőség felé. A nők nemcsak kevésbé képviseltetik magukat a magasabb fizetésű ágazatokban, hanem vezető pozíciókban is ritkábban jelennek meg. Ráadásul amikor mégis vezető beosztásba kerülnek, gyakran alacsonyabb fizetést kapnak, mint férfi kollégáik hasonló pozícióban. Ez tovább növeli a nemek közötti bérszakadékot és jelentős mértékben korlátozza a nők karrierlehetőségeit. A nemek közötti bérszakadék egyik fő oka, hogy a nők aránya alacsonyabb a magas jövedelmű, vezetői pozíciókban. 2021-ben az EU-ban

a vezetői beosztásoknak mindössze 34,7%-át töltötték be nők, ami jól mutatja, hogy milyen kevesen tudják képviseltetni magukat ezen a szinten. A bérkülönbségek különösen látványosak a vezető pozíciókban: a női vezetők átlagosan 23%-kal kevesebb órabért kapnak, mint férfi a kollégáik. A bérszakadék csökkentése több szempontból is fontos, ha a nők több jövedelemhez jutnak, az növeli a fogyasztást, erősíti az adóbevételek mértékét és csökkenti a szociális ellátórendszerek terheit. Becslések szerint a bérszakadék mindössze 1%-os csökkentése 0,1%-os GDP-növekedést eredményezhet. Az Európai Parlament konkrét intézkedéseket is javasolt a bérszakadék mérséklésére: 2020-ban az EU-ban a különbség átlagosan 13% volt, míg a nyugdíjkülönbség 2019-ben elérte a 29%-ot. A cél, hogy ezek a számok jelentősen csökkenjenek. 2023 márciusában az Európai Parlament elfogadta az új, a bérek átláthatóságát előíró szabályokat. Eszerint, ha egy vállalatnál a férfiak és a nők átlagos bére között legalább 5%-os eltérés látszik, a munkáltatónak kötelessége a munkavállalók képviselőivel együtt kivizsgálni az okokat. A szabályok megszegése esetén a tagállamok pénzbírsággal vagy más szankciókkal büntethetik a cégeket. Az Európai Parlament célja, hogy több nő juthasson vezetői pozíciókhoz. 2022 novemberében elfogadták azokat a szabályokat is, amelyek előírják, hogy 2026 júniusáig a nem ügyvezető igazgatói posztok legalább 40%-át, illetve az összes igazgatói poszt 33%-át nők töltsék be (Európai Parlament, 2020a; Kőműves és mtsai., 2023; Szántó, 2023) (Szántó, 2023).

4.2.2 Munkahelyi jóllét és biztonság

A munkahelyi jóllét jelentése: a dolgozók általános fizikai, mentális és érzelmi állapotára utal a munkahelyen. Jelentősége az utóbbi években egyre inkább előtérbe került, mivel a munkaadók felismerték, hogy a boldog és egészséges dolgozók produktívabbak, kreatívabbak és hűségesebbek a vállalathoz (HRPortal.hu, 2024).

A munkahelyi jólléti lehetőségek (vagy esetlegesen a rugalmas munkarend) nagyban hozzájárulhatnak a munkavállalók mentális egészségéhez. Az én munkahelyemen a jólléti kedvezmény heti két óra, amit fél óras bontásokban reggel és délután is igénybe lehet venni. Ez a kezdeményezés szerintem kiemelkedően jól beépíthető a munkahétbe, hiszen a kisgyermekes szülőknek vagy azoknak a munkavállalóknak, akik munka mellett tanulnak nagyon jól kihasználható ez a „plusz idő”. Mit jelent számomra a munkahelyi jóllét: nekem fontos, hogy olyan vezetőm legyen, aki támogat és képviseli a saját osztályát, beosztottjait felsőbb körökben. Számomra nagyon fontos a rugalmas munkaidő, illetve az is, hogyha napközben valamilyen

halaszthatatlan dolgom lenne, elengedjenek. Kényelmi szempontból elengedhetetlenek olyan bútorok, amik mellett kényelmesen lehet dolgozni kilenc, akár tíz órát is naponta.

A munkahelyi jóllét egyre fontosabb tényező a szervezetek működésében, mivel közvetlen hatással van a munkavállalók teljesítményére, elkötelezettségére és hosszú távú elégedettségére, egyes helyzetekben segíthet megakadályozni a kiégést. A munkahelyi jóllét legfontosabb hozadékai: rugalmas munkaidő a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéséhez, kényelmes munkakörnyezet a hatékonyság és a koncentráció növeléséért, támogató szervezeti kultúra és előrelépési lehetőségek. Ezek mellett nagyon fontos a pozitív vezetői hozzáállás, az elismerések és folyamatos visszajelzések, érthető és nyílt kommunikáció (Molnár & Csehné Papp, 2024; Nyikos és mtsai., 2025).

A COVID-19 világjárvány jelentős hatással volt a munkahelyi jólétre, mind pozitív, mind negatív értelemben. A hirtelen jött távoli és digitális munkavégzésre való áttérés eleinte sokak számára kihívást jelentett, mivel a társadalmi interakció hiánya, a bizonytalanság és a megváltozott munkakörülmények fokozott stresszt és elszigeteltség érzését okozták. Ugyanakkor a világjárvány felhívta a figyelmet a mentális egészség fontosságára, és sok szervezet felismerte, hogy alkalmazottak mentális jólétének támogatása kulcsfontosságú a hosszú távú hatékonyság és megtartás szempontjából. A világjárvány elterjedtebbé tette a rugalmas munkaidőt, az otthoni munkavégzés lehetőségét, ami sok esetben hozzájárult a munka és a magánélet jobb egyensúlyához. Összességében a COVID-19-járvány teljesen átalakította a munkahelyi jólét fogalmát: a fizikai biztonságérzet mellett a pszichológiai támogatás, a rugalmasság és az empátikus szervezeti kultúra szerepe is előtérbe került (Tóth & Kálmán, 2021).

5. Külföldi munkavállalók hazánkban

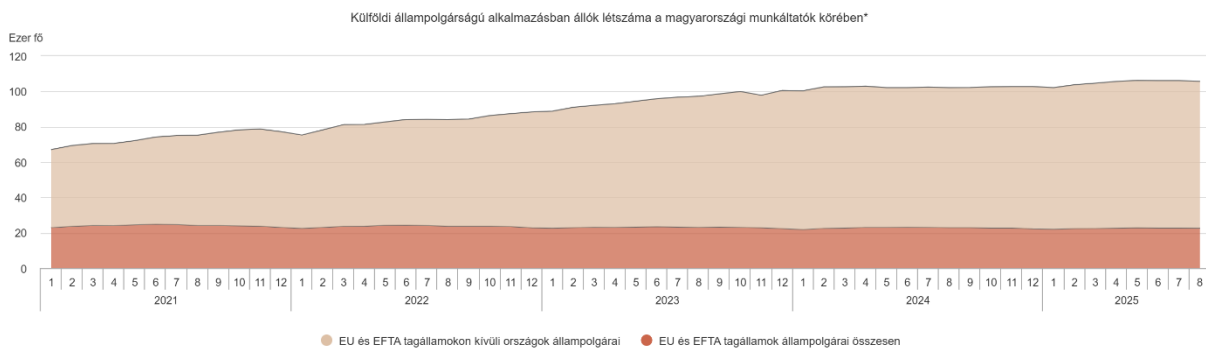
Diplomadolgozatom fő célja, a magyar munkaerőpiaci helyzet bemutatása mellett, hogy rávilágítsak és feltárjam milyen helyzetben vannak ma hazánkban a külföldi munkavállalók.

A külföldi munkavállaló olyan személy, aki ideiglenesen vagy tartósan országban vállal munkát. Magyarországon egyre több EU-tagállamból és harmadik országból érkező munkavállaló dolgozik, akik fontos szerepet töltenek be a különböző ágazatokban. Az európai unió polgárainak azonos feltételekkel joguk van a szabad munkavállaláshoz, ami megkönnyíti számukra a magyar munkaerőpiacon történő elhelyezkedést. Nincs szükségük különböző, akár nehezen megszerezhető engedélyekre, míg a harmadik országbeli állampolgároknak szigorú engedélyek megszerzése után tudnak munkát vállalni hazánkban. A külföldi munkavállalók

jelenléte enyhíti a munkaerőhiányt, fellendíteni a gazdasági növekedést és erősíti a munkahelyi kulturális sokszínűséget. Ugyanakkor integrációjuk sikere nagyban függ a fogadó vállalat és a többi munkavállaló nyitottságától, valamint a megfelelő (munka)jogi és szociális támogatási rendszerek működésétől (Lakatos, 2015).

A KSH 2025. júliusi adatai szerint hazánkban 146 044 külföldi férfi és 109 399 külföldi nő tartózkodott. 2025. augusztusban 105,7 ezer fő volt a külföldi állampolgárságú alkalmazásban állók létszáma, 3700 fővel több, mint az előző év azonos időszakában. A növekedés továbbra is a harmadik országbeliek körében jelentkezett. 2025-ben a legtöbb hazánkban dolgozó külföldi munkavállaló valamely ázsiai országból származik (KSH, 2025d, 2025a).

5. ábra
Külföldi munkavállalók hazánkban
(KSH, 2025d)



* Munkáltatók teljes köre: alkalmazásban állóval rendelkező vállalkozások, nonprofit szervezetek és a költségvetés teljeskörűen. Teljes és nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók, valamint havi 60 munkaidőnél rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak együtt.

5.1 Külföldi munkavállalók lehetőségei hazánkban

Az elmúlt évtizedben a munkaerőhiány és a gazdasági növekedés következtében fokozatosan nőtt a külföldi munkavállalók száma hazánkban. A hazai vállalatok gyakran alkalmaznak külföldi munkaerőt, különösen az ipari, logisztikai, építőipari és szolgáltató szektorokban, ahol tartósan munkaerőhiány tapasztalható. Míg korábban a munkavállalók főként az Európai Unió országából érkeztek, az utóbbi években egyre több harmadik országból – például Ukrajnából, Szerbiából, a Fülöp-szigetektől és Mongóliából – érkező munkavállaló vállal munkát Magyarországon. A külföldi munkavállalók jelenléte nagyban hozzájárul a gazdaság stabilitásához és versenyképességéhez, de új kihívásokat is teremt, például a kulturális integráció, a nyelvi korlátok és a munkahelyi integráció esetében is. A külföldi munkavállalók Magyarországra érkezése a globalizálódó munkaerőpiac természetes folyamatának része, amely megfelelő szabályozással és támogatással mind a munkavállalók, mind a fogadó ország

számára kölcsönösen előnyös lehet a foglalkoztatásuk. Az Európai Unió tagállamaiból érkező munkavállalók esetében a magyarországi foglalkoztatás alapja a munkaerő szabad mozgásának elve, amelyet az EU-tagság garantál. Ennek értelmében az unió állampolgárai engedély nélkül, a magyar munkavállalókéval megegyező feltételek mellett vállalhatnak munkát. Joguk van a szociális ellátásokhoz, egészségügyi ellátáshoz és tisztességes munkakörülményekhez, és könnyebben tudnak integrálódni a hazai munkaerőpiacra, mivel a jogi és adminisztratív akadályok minimálisak vagy egyáltalán nincsenek az esetükben. Ezzel szemben harmadik országokból érkező munkavállalók – azaz azok a személyek, akik nem EU- vagy EGT-tagállam állampolgárai – munkavállalási engedéllyel és tartózkodási engedéllyel dolgozhatnak Magyarországon. Az engedélyezési eljárást általában a munkáltató kezdeményezi, és az egységes engedélyezési rendszer keretében zajlik. A harmadik országbeli állampolgárokat elsősorban a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban alkalmazzák, és gyakran különleges toborzási programokat vagy kormányzati megállapodásokat hoznak létre számukra. Bár lehetőségeik bővülnek, integrációjuk során számos akadállyal kell szembenézniük. (Lakatos, 2015; Portfólió, 2024).

EGT - Az Európai Gazdasági Térség a 27 uniós tagállamot és az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) 3 országát (Izland, Liechtenstein és Norvégia) fogja össze egyetlen piacba, amelyre egységes szabályok vonatkoznak. Ezek a szabályok a 4 alapszabadságra (az áruk, a tőke, a szolgáltatások és a személyek szabad mozgása), a versenyjogi és az állami támogatásra, valamint a 4 alapszabadsághoz tartozó egyéb területekre vonatkoznak. Továbbá a szabályok EGT-szerte biztosítják az egységes piacon belül az állampolgárok és vállalkozások egyenlő jogait és kötelezettségeit (EGT, 1994).

5.1.1 Az Európai Unió tagállamaiból érkező munkavállalók lehetőségei

Az Európai Unió állampolgáira a „szabad mozgás és tartózkodás joga” vonatkozik, ezek a munkavállalók nagyobb szabadsággal vehetnek részt a magyar munkaerőpiacon: nem szükséges számukra külön munkavállalási engedély, az egyenlő bánásmód elve alapján ugyanolyan lehetőségeik vannak, mint a magyar munkavállalóknak. Az integrációjuk sokkal egyszerűbb, nincs szükségük külön engedélyekre a munkavégzéshez, s mivel az Unió polgárai modernebb társadalomban élnek, így a kulturális különbségek is jóval kisebbek, a munkához való hozzáállásuk és teherbírásuk azonos. A külföldi munkavállalókra ugyanúgy vonatkoznak az aktuális adózási és társadalombiztosítási kötelezettségek. Összességében tehát kijelenthető,

hogy az uniós állampolgárok lehetőségei szinte semmiben nem térnek el a magyar munkavállalók lehetőségeitől (Lakatos, 2015).

5.1.2 A harmadik országból érkező munkavállalók lehetőségei

A harmadik országbeli állampolgárok azok a személyek, akik nem magyar vagy uniós állampolgárok (vagy nem EGT állampolgárok), és ezért nem rendelkeznek a szabad mozgás és tartózkodás jogával hazánkban. Ezért belépésükre, tartózkodásukra és foglalkoztatásukra különleges szabályok, engedélyek és feltételek vonatkoznak (Ofner, 2024).

A harmadik országbeli állampolgároknak általában tartózkodási engedélyre van szükségük elsősorban, például munkavállalási célú tartózkodási engedélyre vagy más típusú különlegesebb engedélyekre, például vendégmunkások számára tartózkodási engedélyre, vagy „EU blue card”-ra van szükségük. A munkavállalási engedély kiállításának folyamata gyakran a munkáltató kezdeményezésére történik: a munkáltató bejelenti szándékát a foglalkoztatásról és együttműködik az illetékes hatóságokkal. Az engedélyezés egyik feltétele lehet, hogy az adott munkára nincs magyar munkavállaló (vagy uniós állampolgár), ami azt jelenti, hogy a munkáltatónak igazolnia kell, hogy a harmadik országból származó munkavállaló foglalkoztatás szükséges. Hazánkban a harmadik országból származó munkavállalókkal szemben új szigorítások léptek életbe az elmúlt években (Ács, 2015; European Commission, 2025).

5.2 Új szabályozások a harmadik országbeli munkavállalókkal szemben

A közelmúltban, Magyarországon több jogszabályi változás is történt, amelyek célja a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatási szabályozásának szigorítása volt.

A Government Decree 450/2024 (23 XII.) (2024. december 23.) lépett hatályba 2025. január 1-jétől, és szigorította a vendégmunkások és munkavállalási célú tartózkodási engedélyek feltételeit (Simon, 2025).

Az új szabályok szerint csak a kormányrendeletben meghatározott bizonyos harmadik országok állampolgárai jogosultak munkavállalási célú tartózkodási engedélyre vagy vendégmunkavállalói engedélyre, feltéve, hogy nem tartoznak a „engedély nélküli” kivételek közé. Például Georgia, Örményország és a Fülöp-szigetek állampolgárai szerepelnek a listán.

Az engedélyek kiadására vonatkozó kvóta jelentősen csökkent: a 2025-ig kiadható új vendégmunkás- és munkavállalási engedélyek száma 35 000-re csökkent, míg korábban ez a szám körülbelül 71 000 volt. Az új szabályozás értelmében bevezetésre került az a feltétel is, hogy az érintett országnak Magyarországon hivatalosan elismert szervezettel vagy irodával kell rendelkeznie, amely vállalja, hogy alkalmazott külföldi állampolgárait visszaküldi származási országukba, ha azok megsértik a magyar vagy az uniós jogokat. (NFSZ, 2024).

6. A kutatásom eredményei a külföldi munkavállalók munkaerőpiaci helyzetéről

Diplomadolgozatom ezen fejezete mutatja be a kutatásom célját, az alkalmazott módszereket, valamint a kapott eredmények leírásait, illetve azok elemzését a külföldi munkavállalók helyzetéről hazánkban.

A kutatás célja és az alkalmazott módszerek

Kutatásom célja: munkáltatókban élő általános sztereotípiákat, a magyar és külföldi munkavállalók közötti különbségeket, a magyar munkaerőpiaci helyzetet minél pontosabban, szakirodalmi háttérrel és kérdőíves kutatással tudjam körbejárni.

Hipotézisek:

H1: A magyar munkavállalók munkaerőpiaci integrációja kevésbé akadályozott folyamat, mint a külföldi munkavállalóké.

H2: A külföldi munkavállalók többször tapasztalnak diszkriminációt a munkaerőpiacon, mint a magyar munkavállalók.

H3: A munkáltatók körében eltérő preferenciák és elvárások jelennek meg a magyar és külföldi munkaerő alkalmazásakor.

A hipotézisek alapján az alábbiakra keresem a választ a diplomadolgozatomban:

- Milyen nehézségekkel találkozhatnak a magyar munkaerőpiacon a magyar és külföldi munkavállalók (akár pályakezdőként)?

- Milyen mértékű a diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon a külföldi, főként harmadik országbeli munkavállalókkal szemben?
- Milyen tényezők segítik vagy éppen akadályozzák a külföldi munkavállalókat a magyar munkaerőpiacon?
- Milyen jellegű munkakörökben dolgoznak magyar és külföldi munkavállalók?
- Milyen szempontokat vesznek figyelembe a munkáltatók, amikor magyar és külföldi munkavállaló között kell „dönteniük”?
- Mely tényezők motiválják a harmadik országból érkező munkavállalókat, hogy hazánkban keressenek és vállaljanak munkát?

A szekunder, szakirodalmi kutatásomhoz és annak alátámasztásához kvalitatív interjú és kérdőíves primer kutatást végeztem. Egy Google Forms kérdőívet készítettem és elemeztem a kapott válaszokat, ezután pedig rövid interjúkat készítettem a Kecskeméti Mercedes gyár humánerőforrás osztályán, azért, hogy minél átláthatóbb eredményeket és válaszokat kapjak a külföldiek mai munkaerőpiaci helyzetéről hazánkban. A kvantitatív kutatás egy olyan jellegű módszer, amely lehetőséget nyújt széleskörű kutatások elvégzésére. A kvantitatív kutatás számszerűsíti az adatokat, és általában statisztikai elemzést alkalmaz. Általában nagyobb populációkat ír le (Mayer, 2016).

Az interjú és kérdőív kérdéseim fő célja, hogy minél átfogóbb képet kapjak a különböző korú, nemű, végzettségű és lakóhelyű kitöltőktől, hogy ők milyen véleménnyel vannak a saját munkaerőpiaci helyzetükről. A dolgozatom szempontjából fontos kérdés az is, hogy a válaszadók jelenlegi munkahelye mennyire támogató és befogadó, milyen gyorsan sikerült munkát találniuk hazánkban.

A kvantitatív kutatás létrehozása

A kvantitatív kutatásomhoz kérdőíves adatgyűjtést alkalmaztam. A kérdéseket online, egy kérdőív készítő program, a Google Forms segítségével készítettem. Azért választottam a kérdőíves kutatási módszert, mert ez a legrövidebb módja annak, hogy sok emberhez eljuttassam az általam a témával kapcsolatosan fontosnak és lényegesnek ítélt kérdéseket. A kérdőív teljesen anonim volt, a felismerhetőségre nem volt lehetőség. A céloom az volt, hogy rövid időn belül minél több releváns kitöltést kapjak, ezért kifejezetten külföldieknek és külföldiekről szóló csoportban posztoltam, az egyik legnagyobb hazai közösségi média platformon, a Facebook-on. A kérdőívemre kapott válaszok nem reprezentatív jellegűek. A

kérdéseimet igyekeztem úgy megfogalmazni, hogy az összes megszólított generáció (Z, Y, X és Baby Boomer) szívesen válaszoljon rájuk. Ugyanakkor arra is figyeltem, hogy ne legyenek nyitott kérdéseim, hiszen a válaszadók szívesebben töltik ki a feleletválasztós kérdőíveket. Összesen 21 kérdést tettem fel, vizsgálatom során 19 kérdést elemzek, ennek az oka, hogy az utolsó két kérdésem csak saját célra, kíváncsiságból került a kérdőívbe, s azok megválaszolása így természetesen nem volt kötelező. A kérdéseket közösségi oldalon egy alkalommal osztottam meg, ugyanis már pár óra alatt hatalmas számú kitöltés érkezett, ennek tekintetében jobbnak láttam, ha lezárom a kitöltési lehetőséget.

6.1 Az interjú értékelése

A diplomadolgozatom készítése közben volt lehetőségem ellátogatni a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft.-hez, ahol több a humán erőforrás csapatot erősítő munkavállalóval sikerült beszélgetnem. Meglátásaik szerint a közös nyelvtudás hiánya az egyik, ha nem a legégetőbb probléma, több okból is. Az első ilyen, hogy a munkatársak, azonos részlegen dolgozók nem feltétlenül tudnak kapcsolódni, kommunikálni egymással, a másik, súlyosabb probléma, hogy a közös nyelvtudás hiányában a munka minősége és precizitása sem mindig megfelelő. Ennek kiküszöbölésén már dolgoznak, azonban ez egy lassú folyamat, hiszen több csapat/csoport/divízióvezetői tréninget és időrááldozást jelenthet.

Interjúk kutatásom célja, a dolgozatom elején feltüntetett hipotéziseim és az azokhoz tartozó kiegészítő kérdéseim alapján bemutassam a külföldi munkavállalók helyzetét a magyar munkaerőpiacon. Interjúmhoz egy multinacionális nagyvállalatot szerettem volna találni, így esett a választásom a Kecskeméti Mercedes-Benz gyárra.

6.1.1 Interjú kérdések és válaszok

- Milyen nehézségekkel találkozhatnak a magyar munkaerőpiacon a magyar és külföldi munkavállalók (akár pályakezdőként)?
- Milyen mértékű a diszkrimináció a magyar munkaerőpiacon a külföldi, főként harmadik országbeli munkavállalókkal szemben?
- Milyen tényezők segítik vagy éppen akadályozzák a külföldi munkavállalókat a magyar munkaerőpiacon?

- Milyen jellegű munkakörökben dolgoznak magyar és külföldi munkavállalók?
- Milyen szempontokat vesznek figyelembe a munkáltatók, amikor magyar és külföldi munkavállaló között kell „dönteniük”?
- Mely tényezők motiválják a harmadik országból érkező munkavállalókat, hogy hazánkban keressenek és vállaljanak munkát?

Hipotéziseim:

H1: A magyar munkavállalók munkaerőpiaci integrációja kevésbé akadályozott folyamat, mint a külföldi munkavállalóké.

H2: A külföldi munkavállalók többször tapasztalnak diszkriminációt a munkaerőpiacon, mint a magyar munkavállalók.

H3: A munkáltatók körében eltérő preferenciák és elvárások jelennek meg a magyar és külföldi munkaerő alkalmazásakor.

A Kecskeméti Mercedes gyár lehetőséget kínál a Kecskeméti Neumann János Egyetem hallgatói számára duális képzésben részt venni. Így amellet, hogy tanulnak, dolgozhatnak is, és egyetemi tanéveik befejezése után akár több éves tapasztalattal léphetnek a munka világába. A gyár a jó szakembereket jellemzően meg is tartja, emellet további szakképesítéssel rendelkező és külföldi munkavállalót is toboroz.

A magyar és külföldi munkavállalók többnyire elégedettek a béreikkel és az egyéb juttatásokkal, ilyen például a 13. havi fizetés és a Cafetéria rendszer. A külföldi munkavállalók nyelvi, kulturális és adminisztratív akadályokkal találkoznak rendszerint ezekben minél többet próbálnak segíteni nekik tréningekkel, családi napokkal, on-boarding napokkal. Az interjúalanyok szerint a külföldieknek a beilleszkedésen túl sokszor lakhatási problémáik is vannak. Ezeket a problémákat úgy próbálják meg „orvosolni”, hogy különböző vendégmunkás-munkásszállókat, bizonyos esetekben lakásokat biztosítanak számukra a városban, vagy a város melletti kisebb településeken. A nyílt diszkrimináció igen ritka, mivel a Mercedes-gyárban szigorú vállalati etikai kódex működik. Ugyanakkor a rejtett diszkrimináció sok esetben jelen van, informális jelleggel és vezetői döntésekben is egyaránt. A harmadik-országbeli munkavállalók többnyire elszigetelődnek a magyar munkavállalóktól, leginkább a nyelvi akadályok miatt és a közös érdeklődési kör hiánya miatt. Előfordul, hogy a magyar munkavállalók ellenségként tekintenek rájuk, féltve a munkájukat és lehetőségeiket. ennek ellenére külföldiek lojalitása és teherbírása csökkenti az előítéleteket. A stabil nagyvállalati

háttér, tréning és képzési programok segítik a munkavállalókat, a magyarokat és külföldieket is egyaránt. Azok a külföldi munkavállalók, akik hajlandóak magyar nyelvkurzusokon részt venni, általában hosszútávon a vállalatnál maradnak. A magyar munkavállalók a gyárban többnyire szakképzettséget igénylő, mérnöki és irodai pozíciókban dolgoznak, míg a külföldiek jellemzően fizikai és betanított munkásként. Mivel a vállalat egyik fő nyelve a német, külföldi munkavállalók Németországból is érkeznek magasabb pozíciókba a gyárba. A toborzási folyamatok során a döntések több szempont alapján születnek, a munkavállaló származása nem feltétlenül mérvadó tény. A munkavállaló megbízhatósága, teherbírása és lojalitása a legfontosabb, valamint a szakmai alkalmassági vagy a betanulásra való hajlandósága. Ugyan a magyar munkavállalókkal a közvetlen vezetőség sok esetben könnyebben kommunikál, a külföldiek sokkal alkalmazkodóbbak és rugalmasabbak, ez azért is lehet mert sokan egyedül, család nélkül költöznek ide dolgozni. A külföldiek fő motivációja, hogy a magyar bérek jóval magasabbak, mint a származási országukban. A külföldiek rendszerint egy-egy fejezet cégen keresztül, indirekt módon kerülnek be a gyárba, kiszámítható jövedelemmel és megbízható munkáltatóval, számukra ez egy olyan kiugrási lehetőség, melyet a későbbiekben akár a saját hazájukban is kamatoztatni tudnak.

Az interjú alapján kijelenthető, hogy a **H1** és **H3** hipotézisem igaznak bizonyul:

- a magyar munkavállalók könnyebben tudnak beilleszkedni és munkatársi kapcsolatokat kialakítani, ez a külföldiek számára a nyelvtudás hiánya miatt nehézséget jelent.
- a munkáltatók különböző elvárásokkal fordulnak a két csoport felé.

Az interjú alapján kijelenthető, hogy a **H2** hipotézisem részben igaznak bizonyul, a külföldi munkavállalók nem feltétlenül szenvednek el diszkriminációt direkt módon, azonban különböző kirekesztéssel találkoznak.

6.2 A kérdőív elemzése

A válaszok 95%-ban külföldi kitöltőktől érkeztek, összesen 117 választ kaptam, ez annak köszönhető, hogy a témám kifejezetten nekik szól, illetve a közösségi oldal csoportja, ahová posztoltam a kérdőívet, többnyire külföldi felhasználókkal rendelkezik. A számomra nem releváns (6 db) válaszokat kivettem az elemzésem során a válaszokból, hogy azok a számok semmilyen módon ne zavarjanak, így 111 válasszal dolgoztam fel a kérdőívet. A kérdőív túlnyomó részében zárt kérdéseket alkalmaztam, amelyek esetében a válaszadók előre meghatározott válaszlehetőségek közül választhattak. Ennek célja az volt, hogy az adatgyűjtés

strukturált és összehasonlítható legyen, erre azért volt szükségem, hogy a dolgozat elején feltüntetett hipotéziseimet még mélyebben tudjam kutatni, megválaszolni, alátámasztani és cáfolni.

Mivel a kérdőívem angolul készült, hogy a munkavállalók, akiktől a válaszokat várom könnyebben ki tudják tölteni, így a kérdéseket angolul tettem fel, és az elemzés során magyarul tüntetem fel.

A vizsgált minta demográfiai bemutatása

1. táblázat
Demográfiai adatok
 (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)

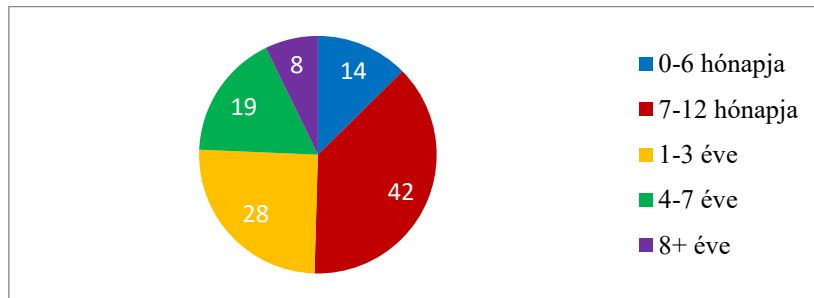
Demográfiai változó	Kategória	N	%
Nem	Férfi	37	33,3
	Nő	64	57,7
	Nem kívánja megosztani	10	9
Korcsoportok	18–24	42	37,8
	25–34	46	41,4
	35–44	18	16,2
	45–54	4	3,6
	55+	1	0,9
Állampolgárság	Malajzia	23	20,7
	Thaiföld	18	16,2
	Németország	17	15,3
	Ausztria	13	11,7
	Fülöp-szigetek	14	12,6
	Hollandia	13	11,7
	Egyesült Királyság	13	11,7
Jelenlegi tartózkodási hely	Kecskemét	38	34,2
	Budapest	33	29,7
	Győr	24	21,6
	Other	16	14,4
Végzettségi szint	Alapfokú	5	4,5
	Középfokú	42	37,8
	Felsőfokú (Főiskola/Egyetem)	64	57,7
Foglalkoztatás típusa	Teljes munkaidő	97	87,4
	Részmunkaidő	6	5,4
	Diákmunka	4	3,6
	Vállalkozó	3	2,7
	Munkanélküli	1	0,9

Az adatokból jól látható, hogy a legtöbb kitöltő nő 64, míg férfi 37 fő és 10 fő semleges neműként azonosította magát. Ez az eloszlás azt mutatja, hogy a felmérésben résztvevők körében a női válaszadók aktívabbak voltak. A nemek közötti arány nagyjából kiegyensúlyozott, de enyhe női többség jellemző, ami a munkahelyi tapasztalatok szempontjából nem (feltétlenül) releváns. A legtöbb kitöltő a 18 - 24 éves korosztályba tartozik, ami 45 főt jelent, míg a 25 - 34 évesek 40 fővel képviseltetik magukat. A középkorú (35 - 44 és 45 - 54 éves) válaszadók aránya jóval alacsonyabb, a 45 - 54 évesek mindössze 7 főt tesznek ki. Az eredményekből kitűnik, hogy a kérdőív főként a fiatal(abb) felnőttekhez jutott el.

Az adatok alapján a válaszadók többsége középfokú végzettséggel rendelkezik (58 fő), míg alacsonyabb végzettséggel 39 fő és felsőfokúval mindössze 14 fő rendelkezik. Ez az arány arra utal, hogy a megkérdezettek jelentős része az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, ami szakmai érvényesülés szempontjából előnyös. A válaszadók jelentős része Malajziából és Thaiföldről érkezett, Németországból 18 fő érkezett. Közel azonos arányban érkeztek munkavállalók Ausztriából, a Fülöp-szigetektől, Hollandiából és az Egyesült Királyságból. Az eredményekből jól látszik, hogy a kitöltők többnyire Közép- és Délkelet-Ázsiából, illetve Nyugat-Európából származó munkavállalók. Ez a sokszínű etnikai háttér lehetővé teszi a kulturális különbségek és a munkaerőpiaci tapasztalatok szélesebb körű vizsgálatát. Az adatok szerint a válaszadók többsége Kecskeméten él (35 fő), míg Budapesten 30 fő, Győrben pedig 25 fő. Közel azonos arány tapasztalható Szeged, Pécs, Debrecen és Sopron tekintetében. Az eloszlás jól mutatja, hogy ipari szempontból fejlett városokat céloztak meg a külföldiek, ilyen például Kecskemét és Győr. Kecskeméten található a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft., míg Győrben az Audi Hungaria Zrt. ezek a vállalatok tömegével vonzzák a harmadik országbeli munkavállalókat. Budapest az országunk fővárosa, így ott könnyebben találhatnak munkát a külföldiek, például ételfutárként, pincérként, konyhai kisegítőként is akár. A kitöltők közül 97 fő - teljes munkaidőben dolgozik, ami azt mutatja, hogy a válaszadók nagy része stabil munkaviszonnyal rendelkezik. Alacsony a részmunkaidőben (6 fő) és a diákmunkában-gyakornoki pozíciókban (4 fő) dolgozók aránya, míg a vállalkozók (2 fő) és a munkanélküliek (1 fő) csak csekély arányt képviselnek. Az adatok jól mutatják, hogy a kitöltők többsége aktív munkavállaló, így azt láthatjuk, hogy a megszólított célcsoport sikeres választásnak bizonyult ahhoz, hogy releváns válaszokat kapjunk.

Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

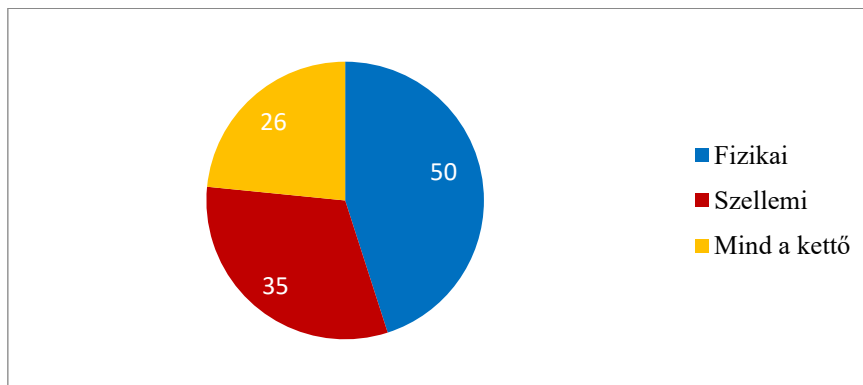
6. ábra
Jelenlegi munkahely
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A legtöbb válaszadó kevesebb mint, egy éve vagy egy éve dolgozik jelenlegi munkahelyén ez a szám 42 fő, 28 fő dolgozik 1 – 3 éve az adott helyen, 19 fő pedig már több mint 4 éve dolgozik a munkahelyén. A 0–6 hónapja dolgozók aránya 14 fő, míg a 8 évnél régebben ugyanott dolgozók mindössze 8 főt tesznek ki. Az eredmények szerint a megkérdezettek többsége friss munkavállaló, ami arra utal, hogy sokan az elmúlt év során helyezkedtek el új munkahelyeken. Ez a munkaerőpiac globalizációját is tükrözi.

Milyen jellegű (típusú) munkát végez?

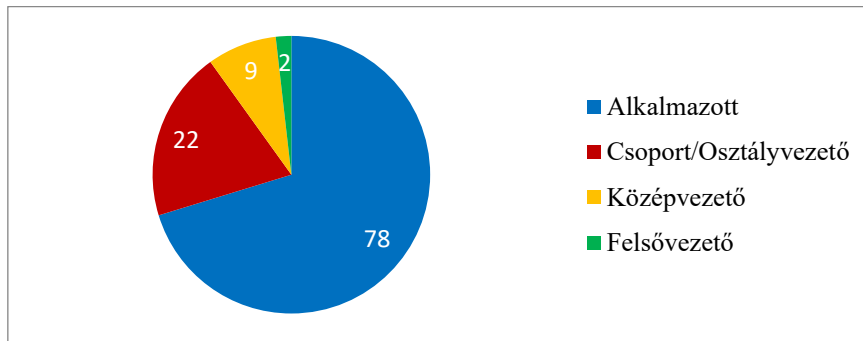
7. ábra
Munka típusa
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A válaszadók többsége (50 fő) szellemi munkát végez, míg fizikai munkát 35 fő és mindkettőt 26 fő jelölt meg. A szellemi foglalkoztatásban dolgozók jelentős túlsúlyban jelentek meg a válaszadók között, ugyanakkor jelentős a fizikai és mindkét típusú munkát végzők aránya is. A szellemi munkát végzők aránya arra enged következtetni, hogy sok válaszadó képzett, szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállaló, ugyanakkor a fizikai munkát végzők jelenléte is fontos tényező a különböző szektorok közötti egyensúly megtartásában.

Mi az ön beosztása-pozíciója?

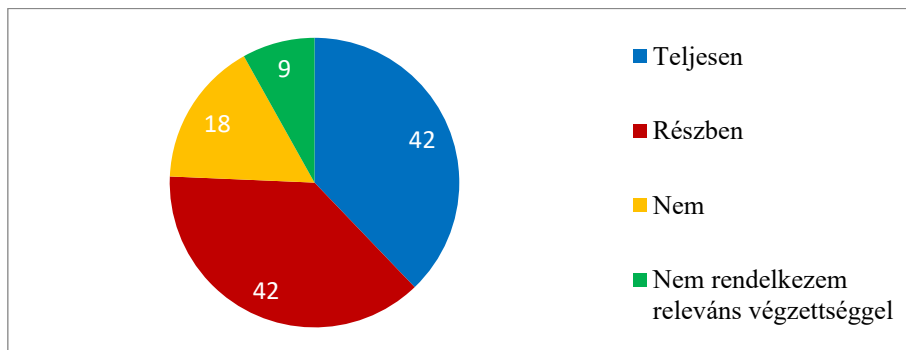
8. ábra
Pozíció
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A legtöbb válaszadó alkalmazotti pozícióban dolgozik míg csapatvezetőként/osztályvezetőként 22 fő és középvezetőként 8 fő. Mindössze 2 fő tölti magasabb vezetői szerepet, annak ellenére, hogy a válaszadók jelentős része képzettebb-

Munkája megfelel a végzettségének?

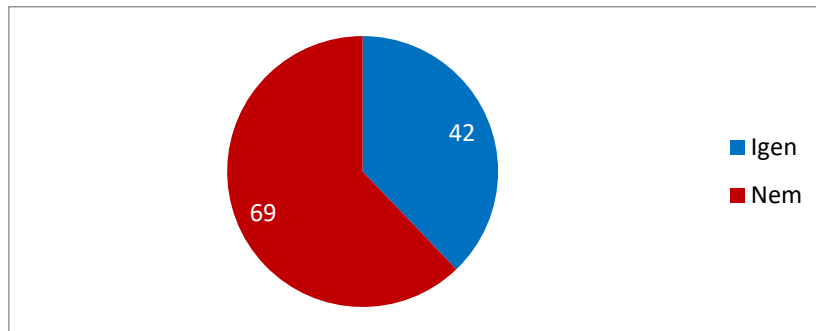
9. ábra
Munka-végzettség összhang
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A válaszadók közül 42 fő érzi úgy, hogy munkája teljesen megfelel a képességeinek, szintén 42 fő érzi úgy, hogy munkája részben megfelel. Ezzel szemben 18 fő mondja azt, hogy munkája egyáltalán nem kapcsolódik a képezéséhez, míg 9 fő nem rendelkezik releváns végzettséggel a munkája kapcsán. Az adatokból jól látható, hogy a legtöbben megtalálták/nagyjából megtalálták a végzettségüknek megfelelő munkát.

Dolgozott már fél évnél hosszabb ideig külföldön?

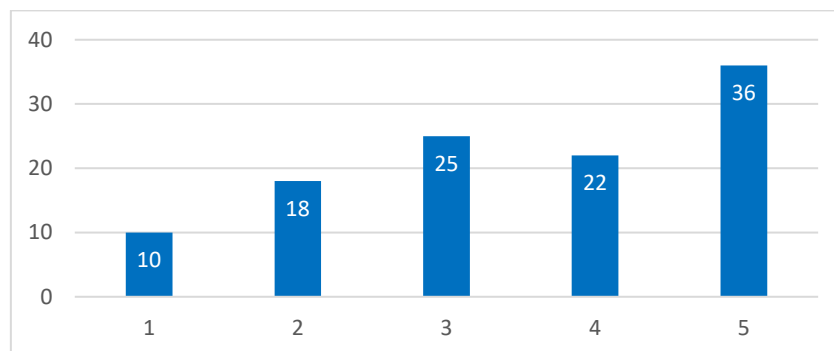
10. ábra
Külföldi munkavállalás
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A kitöltők közül 42 fő dolgozott már több mint hat hónapig külföldön. 69 fő azonban még nem szerzett ilyen nemzetközi tapasztalatot.

Könnyen el tud/tudott helyezkedni szakmájához kapcsolódó munkahelyen?

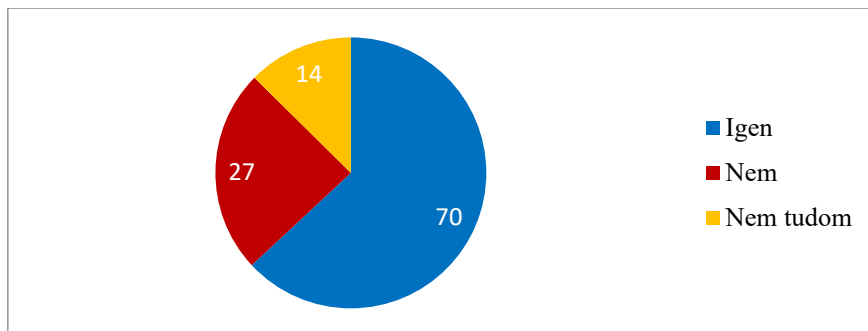
11. ábra
Elhelyezkedés
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



Az adatokból jól látszik, hogy a legtöbb válaszadó viszonylag könnyen talált munkát a saját szakmájában, hiszen 36 fő a legmagasabb, 5-ös értéket jelölte meg a Likert-skálán, ami azt jelöli, hogy a lehető legkönnyebben sikerült munkát találnia. További 22 fő és 25 fő is a 4-es, illetve 3-as nehézségi szintet jelölte a munkahelytalálással kapcsolatos tapasztalataik alapján, ami azt jelzi, hogy a többség számára nem okozott nehézséget az elhelyezkedés. Ezzel szemben csupán 10 fő értékelte a munkakeresést nagyon nehéznek (1-es lehetőség), míg 18 fő mérsékelt kihívásként élte meg. Nemek szerint vizsgálva megállapítható, hogy a férfiak valamivel könnyebben találtak számukra minden szempontból megfelelő munkát hazánkban. A nők körében az a tapasztalat, hogy végzettségükhöz képest alacsonyabb pozíciókban tudtak elhelyezkedni.

Tapasztalt-e diszkriminációt a munkavállalás során?

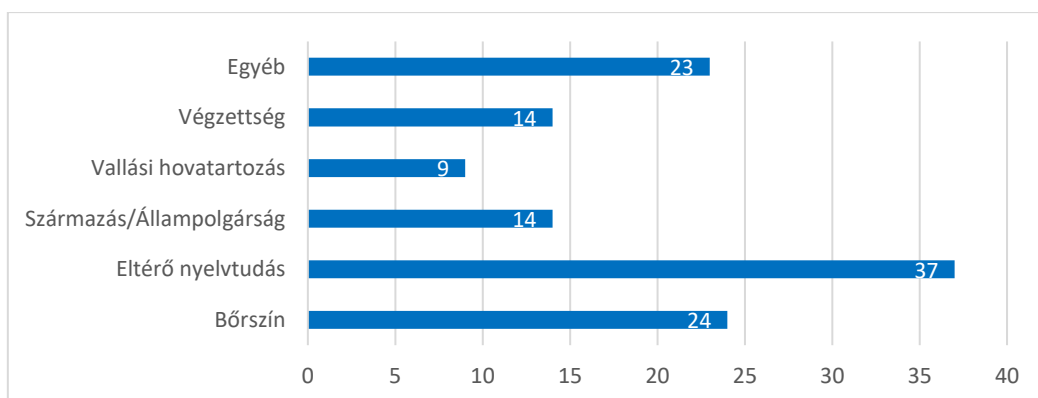
12. ábra
Diszkrimináció
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A válaszadók több mint fele, 70 fő tapasztalt már valamilyen formában diszkriminációt a munkahelyén, míg 27 fő nem találkozott ilyen helyzettel, és 14 fő bizonytalan volt a kérdés megítélésében. Ez az eredmény jól mutatja, hogy a munkahelyi megkülönböztetés továbbra is jelen van a külföldi munkavállalók irányába. A 25 év alatti válaszadók ritkább esetben találtak diszkriminációval. A diszkrimináció főként a női munkavállalókat érintette. A magas „igen” arány mögött állhatnak nyelvi, kulturális vagy nemzetiségi különbségekből adódó előítéletek, amelyek a beilleszkedést és a munkahelyi egyenlőséget nehezíthetik. A következő kérdésemben erre kértem választ a kitöltőktől.

Ha igen, milyen formában?

13. ábra
Diszkrimináció II.
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)

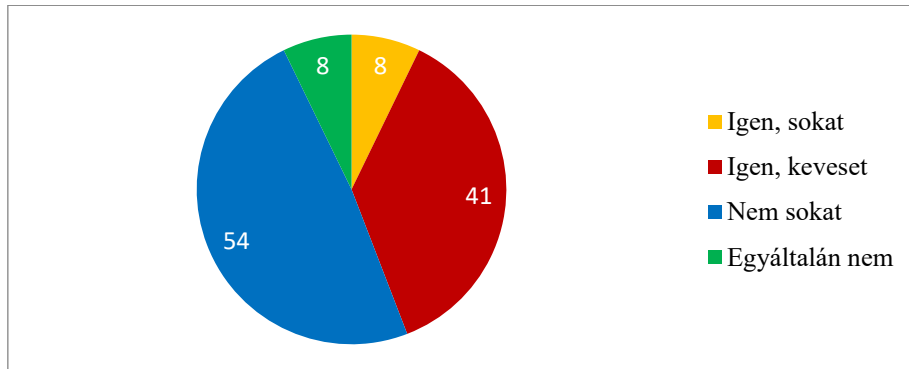


Az adatok alapján a diszkrimináció leggyakoribb formája a nyelvi nehézségekből fakadó megkülönböztetés volt, ezt az opciót 37 fő jelölt meg. Ezt követi az „Egyéb” kategória, ami különféle, nem részletezett eseteket jelent. A bőrszín, a nemzetiség vagy állampolgárság, illetve a végzettség alapján történő megkülönböztetés szintén jelentős arányban fordult elő. A vallási

hovatartozás miatti diszkriminációt viszont kevesebben tapasztalták. Ezek a kirekesztési és megkülönböztetési formák nehezítik a külföldi munkavállalók mindennapjait hazánkban a munkaerőpiacon.

Kapott-e segítséget a munkahelyi beilleszkedéshez?

14. ábra
Beilleszkedés
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



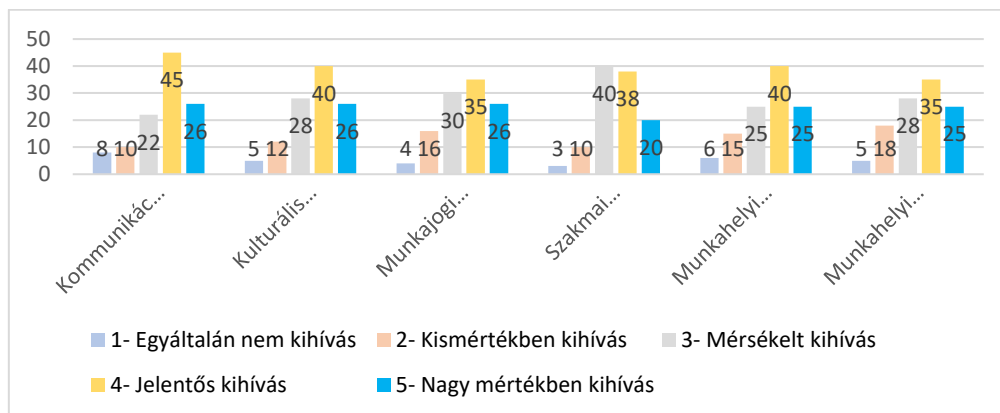
A legtöbb válaszadó csak korlátozott vagy minimális segítséget kapott a beilleszkedés során: 54 fő jelölte, hogy „Nem sokat”, míg 41 fő „Igen, keveset” választ adott. Mindössze 8 fő számolt be arról, hogy jelentős támogatást kapott, és szintén 8 fő arról, hogy egyáltalán nem részesült segítségben. Az eredmények arra utalnak, hogy a munkahelyi integráció nem intézményesített módon, hanem informális úton történik.

A demográfiai vizsgálat egyik fő célja az volt, hogy megtudjam, vajon az eltérő nemű munkavállalók milyen mértékben tapasztalnak segítséget a munkahelyükön.

A női válaszadók között ez az arány magasabb volt, ők több esetben, nagyobb mértékben kaptak segítséget a beilleszkedési folyamat során. Korcsoportonként megfigyelhető, hogy a fiatalabb generáció több segítséget kapott.

Mely területeken érzi a legnagyobb kihívást a munkaerőpiacon?

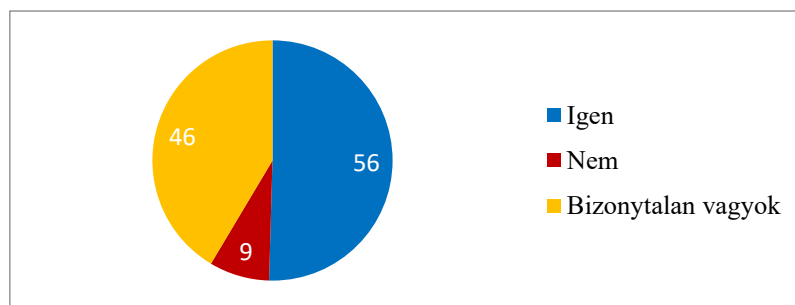
15. ábra
Kihívások
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A legnagyobb kihívást a kitöltők számára a kommunikációs nehézségek jelentik. Ezt szorosan követik a kulturális különbségek és a munkajogi ismeretek hiánya, amelyek szintén komoly akadályt képeznek a munkaerőpiacon való érvényesülésben külföldi munkavállalóként. A szakmai elismerés hiánya és a munkahelyi kapcsolatok kialakítása közepes nehézségként jelent meg, míg a munka – magánélet egyensúly fenntartása kisebb, de még mindig releváns problémát okozott a válaszadók számára.

Tervezi-e, hogy hosszabb távon az országban marad?

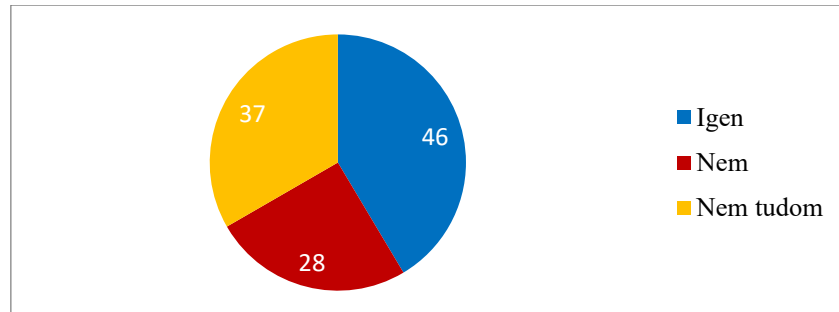
16. ábra
Hosszútávú maradás
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A válaszadók több mint fele - 56 fő - hosszú távon is Magyarországon tervezi a jövőjét, míg 46 fő bizonytalan a maradásban. Mindössze 9 fő gondolja úgy, hogy nem kíván az országban maradni. Ez az arány arra utal, hogy a külföldi munkavállalók többsége alapvetően pozitívan viszonyul a magyarországi élethez, jól érzik itt magukat, szeretnek itt élni, dolgozni, ugyanakkor sokan még nem érzik teljesen biztosnak a helyzetüket. A bizonytalanok magas aránya jelezheti, hogy a jövőbeni döntéseiket gazdasági, munkaerőpiaci vagy személyes tényezők is erősen befolyásolják a későbbiekben.

A munkahelyén van-e különbség a magyar és külföldi munkavállalók megítélésében?

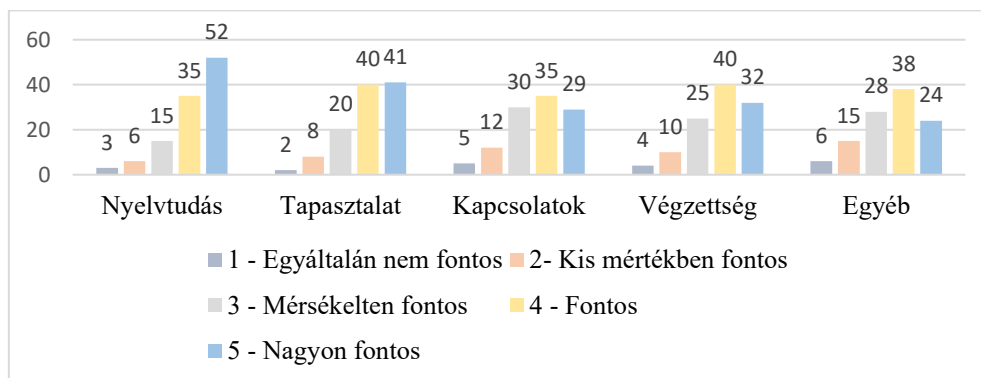
17. ábra
Különbségek magyarok és külföldiek között
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



Az eredmények szerint a válaszadók jelentős része, 46 fő, úgy érzi, hogy van különbség a magyar és a külföldi munkavállalók megítélése között hazánkban. 37 fő nem találkozott ilyen különbségekkel, míg 28 fő bizonytalan volt a kérdésben. Az adatok arra utalnak, hogy bár a munkahelyi integráció sok esetben sikeresnek bizonyul, mégis érzékelhetők bizonyos hozzáállásbeli és viselkedésbeli különbségek.

Mi a legfontosabb szempont a munkahelyi érvényesüléshez és beilleszkedéshez?

18. ábra
Legfontosabb szempontok
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)



A válaszadók többsége szerint a nyelvtudás a legfontosabb tényező a munkahelyi siker és beilleszkedés szempontjából, amit 87 fő ítélt „fontos” vagy „nagyon fontos” kategóriába. Ezt követi a munkatapasztalat (80 fő) és az iskolai végzettség (72 fő), melyek szintén kiemelt szerepet kapnak a szakmai és munkahelyi érvényesülésben. A kapcsolatok és az egyéb tényezők kisebb arányban, de még mindig relevánsan jelen vannak, ami arra utal, hogy a személyes kapcsolatépítés és a társas beilleszkedés is fontos, de nem elsődleges szempont a munkavállalók számára.

Hipotéziseimhez kapcsolódó SPSS kutatás

2. táblázat
SPSS kutatás a diszkriminációról
(Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025)

Diszkrimináció típusa	Férfi (N=37) Mean Rank	Nő (N=64) Mean Rank	Semleges (N=10) Mean Rank	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Eredmény
Bőrszín miatti diszkrimináció	52,4	57,6	54	1120	1855	-0,645	0,519	Nem szignifikáns
Nyelvtudás hiánya miatti diszkrimináció	49,8	59,1	55,3	1060	1895	-1,152	0,249	Nem szignifikáns
Nemzetiség / állampolgárság miatti diszkrimináció	46,75	61,45	56,2	985	1900	-1,971	0,049	Szignifikáns különbség
Vallási hovatartozás miatti diszkrimináció	54,1	56,8	52,7	1150	1830	-0,412	0,681	Nem szignifikáns
Képzettség miatti diszkrimináció	50,9	58,3	55,1	1085	1880	-0,985	0,325	Nem szignifikáns
Egyéb diszkrimináció	51,2	57,9	54,6	1095	1875	-0,835	0,404	Nem szignifikáns
Nem tapasztalt diszkrimináció	59,4	50,3	53	940	1730	-1,803	0,072	Nem szignifikáns (tendencia)

Egyetlen diszkriminációs forma esetében találtam statisztikailag szignifikáns különbséget a nemek között. Nemzetiség vagy állampolgárság miatti diszkrimináció ($p = 0,049$). Ebben az esetben a nők átlagos rangszáma (61,45) magasabb, mint a férfiaké (46,75), ami arra utal, hogy a nők nagyobb arányban érzékelnek az állampolgárság vagy nemzetiség miatt megkülönböztetést. A többi kategóriában nem mutatkozott statisztikailag jelentős eltérés a nemek között ($p > 0,05$). Nem tapasztalt diszkrimináció: a férfiak átlagos rangszáma (59,40) magasabb, mint a nőké (50,30), $p = 0,072$. Ez arra utalhat, hogy a férfiak körében kevesebben érzékelnek diszkriminációt. Nyelvtudás hiánya, képzettség, illetve egyéb tényezők esetében a nők átlagos rangszámai mindenhol magasabbak voltak, bár ezek az eltérések nem érik el a statisztikai szignifikancia szintjét.

6.3 A hipotéziseim vizsgálata

A hipotéziseim vizsgálatát az interjú válaszai és a kérdőív válaszai alapján együttesen vizsgáltam.

H1: A magyar munkavállalók munkaerőpiaci integrációja kevésbé akadályozott folyamat, mint a külföldi munkavállalóké.

Ehhez a hipotézisemhez az interjút és a kérdőív 9., 10., 11. és 13. kérdését értelmeztem. Az interjú szerint a külföldiek beilleszkedését és integrációját különösen a nyelvi akadályok, az adminisztrációs kihívások és a lakhatási problémák bonyolítják. Az interjúmban résztvevő vállalat igyekszik segíteni ezen folyamatok könnyítésében a munkavállalóit. A nyílt diszkrimináció ugyan ritka, ettől függetlenül megjelenik a munkavállalók között elvétve. A diszkrimináció elkerüléséhez a vállalat számos közös rendezvényt, érzékenyítő programot és nyelvi kurzust szervez. A kérdőív alapján a beilleszkedésben támogatást kapók száma igen alacsony, 8 fő kapott segítséget, 41 fő pedig csak keveset. Ugyanakkor az elhelyezkedés a válaszadók szerint nem nehéz, a többségük a 4-es és 5-ös értéket jelölte meg, és a többség hosszútávon is maradni kívánna az országban.

Következtetés: A kérdőív nem reprezentatív, de a kitöltők válaszai alapján megállapítható, hogy a **H1 hipotézis nagyrészt igazolt**, a külföldiek munkaerőpiaci integrációja nehezebb folyamat, mint a magyar munkavállalóké.

H2: A külföldi munkavállalók többször tapasztalnak diszkriminációt a munkaerőpiacon, mint a magyar munkavállalók.

A hipotézis elemzéséhez a kérdőív 7. és 8. kérdései és az SPSS-eredmények, valamint az interjú során kapott válaszok szolgálnak alapul. A válaszadók több mint fele (70 fő) érzékelt valamilyen megkülönböztetést leggyakoribb az eltérő nyelv miatti megkülönböztetés, emellett a nemzetiség/állampolgárság, bőrszín és végzettségből adódó különbség miatti diszkrimináció is jelen van. Az SPSS-ben szignifikáns nemi különbség mutatkozott a nemzetiség/állampolgárság miatti diszkriminációnál ($p=0,049$), a nők magasabb észlelt szinttel; más dimenziókban nem szignifikáns eltérések látszanak. Az interjú a nyílt diszkrimináció ritkaságát, de a rejtett formák megjelenését emeli ki (informális viszonyok, vezetői döntések). A vizsgált minta túlnyomóan külföldi, így kontrollcsoport hiányában a magyar

munkavállalóhoz mért különbség főként kvalitatív (interjú) észleléseken alapul; ezek összhangban vannak a kérdőív magas „igen” arányával.

Következtetés: H2 hipotézis igazolt, a rendelkezésre álló információk szerint a külföldiek gyakran tapasztalnak diszkriminációt, bár a magyar mintával való közvetlen statisztikai összevetés korlátozott.

H3: A munkáltatók körében eltérő preferenciák és elvárások jelennek meg a magyar és külföldi munkaerő alkalmazásakor.

Az ellenőrzés az interjú (munkakörök, toborzás, értékelési szempontok) és a kérdőív 2., 3. és 4., valamint a 12. és 13. kérdéseire épül. Az interjú alapján megosztottság figyelhető meg: a magyar munkavállalók nagyobb arányban töltenek be mérnöki/irodai (magasabb és szakvégzettséget igénylő) pozíciókat, a külföldiek gyakrabban végeznek fizikai és betanított munkát, emellett a magasabb pozíciókba is érkezhettek külföldiek Németországból. A toborzás-kiválasztás folyamata során a megbízhatóság, teherbírás, lojalitás és a szakmai alkalmasság a fő szempont, az (angol vagy magyar) nyelvtudás jellemzően, ami a kérdőív szerint a legfontosabb sikerfaktor (87 fő szerint fontos/nagyon fontos). A kitöltők nagy része szellemi munkát végez, a pozíciók eloszlása mégis az alkalmazotti szint fölényét mutatja, a munkahelyeken észlelt különbségek a magyar - külföldi megítélésben jelentősek (46 fő szerint: igen). Ezek az eredmények eltérő munkáltatói elvárásokra és preferenciákra utalnak (nyelv, kommunikáció), melyek a gyakorlatban differenciált karrier- és munkaköri utakat képeznek.

Következtetés: H.3 igazolt.

6.4 Következtetések

A kutatás célja a magyar és külföldi munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének különbségeit, valamint a munkáltatói preferenciák és a diszkriminációs tapasztalatok bemutatása volt. Az interjú és kérdőív válaszok (N=111) egyaránt alátámasztják, hogy a hazai munkaerőpiacon a külföldi munkavállalók helyzete bonyolultabb, és több tényező akadályozza a sikeres beilleszkedésüket. A demográfiai adatok alapján a válaszadók többsége fiatal 20 és 35 éves kor közötti, felsőfokú végzettséggel rendelkezik, ami arra utal, hogy a mintában szereplők motiváltak, munkavállalási szándékkal rendelkező csoportot képviselnek. A magyar munkavállalók integrációja könnyebb folyamat, míg a külföldiek sok esetben akadályokba ütköznek, ennek ellenére a külföldiek többsége hosszabb távon is maradna hazánkban, ami azt

mutatja, hogy a nehézségek ellenére a munkaerőpiac és az itteni gazdasági tényezők, az életszínvonal vonzóbb számukra, mint saját hazájukban. A válaszadók több mint fele tapasztalt valamilyen formájú diszkriminációt, ez hatással van a munkavállalók elégedettségére, teljesítményére és karrierlehetőségeire. A nők esetében valamivel gyakoribb volt a negatív tapasztalat. A magyar munkavállalók jellemzően szellemi vagy szakképzettséget igénylő pozíciókban, míg a külföldiek gyakrabban fizikai vagy betanított munkakörökben dolgoznak. Ugyanakkor a külföldi munkavállalók lojalitása, megbízhatósága és munkafegyelme kedvező megítélést kapott.

6.5 Javaslatok

Javaslatok a munkahelyek-munkáltatók számára:

Nyelvi kurzusok: a külföldi munkavállalók számára nyelvi kurzusok megtartása, hogy könnyebben boldogulhassanak a munkahelyen és a munkahelyen kívül is.

Közös tréningek és foglalkozások: olyan tréningek és csoportos foglalkozások, melynek keretein belül a munkavállalók megismerhetik egymást, megismerhetik egymás kultúráját, származási országuk különlegességeit.

Mentorprogram: a fluktuáció csökkentésének és a beilleszkedés megkönnyítésének érdekében.

Javaslatok a munkavállalók számára:

Nyelvi és kulturális nyitottság: nyitottság a fogadó ország kultúrájára és nyelvének megismerésére, akár elsajátítására.

Rugalmasság: az eltérő munkáltatói elvárások elfogadása, rugalmasan kezelése.

Munka-magánélet egyensúly fenntartása: a munkavállaló és munkáltató érdeke is, hogy a munkavállaló mind a munkahelyen, mind a magánéletében jelen tudjon lenni, ez megakadályozhatja a korai kiégést és pályaelhagyást.

Részvétel a munkahelyi beilleszkedést segítő programokon: a munkahely által kínált lehetőségek kihasználása, aktív együttműködés a tréningeken, kurzusokon és a mentorprogramban.

7. Összefoglalás

A magyar munkaerőpiac az elmúlt évtizedben jelentős átalakuláson ment keresztül, melyet a globalizáció és a demográfiai változások befolyásoltak. Ennek következtében a külföldi munkavállalók számára Magyarország munkaerőpiaca vonzóvá vált, különösen az iparigényelés, a logisztika, az építőipar és a különböző szolgáltatási szektorokban. A diplomadolgozat a magyar és külföldi munkavállalók helyzetét, beilleszkedési lehetőségeiket vizsgálta hazánkban primer kutatásokkal és szekunder kutatással alátámasztva. A szakirodalmi kutatás mellett két módszer került alkalmazásra, kérdőíves és interjú felmérés, melyek célja az volt, hogy a feldolgozásuk után átfogóbb képet kapjanak a témáról.

A szekunder (szakirodalmi) kutatás bemutatta a munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, azokat a problémákat, melyekkel a külföldi munkavállalók is találkozhatnak. A külföldi munkavállalók kulcsszerepet játszanak a munkaerőhiány enyhítésében, ugyanakkor számos akadállyal szembesülnek, mikor hazánkban szeretnének elhelyezkedni.

A primer kutatás két fő módszert alkalmazott: kérdőíves kutatást és félig strukturált interjút, mely egy konkrét vállalatban belül vizsgálta a külföldi munkavállalók nehézségeit. A kutatás eredményei összhangban állnak a hipotézisekkel: a magyar munkavállalók könnyebben tudnak beilleszkedni és munkatársi kapcsolatokat kialakítani, ez a külföldiek számára a nyelvtudás hiánya miatt nehézséget jelent. A munkáltatók különböző elvárásokkal fordulnak a két csoport felé. A diszkrimináció továbbra is jelen van, azonban sokszor egyáltalán nem feltűnő, így a kezelése nehézséget okozhat.

Összességében a dolgozat megerősíti, hogy a külföldi munkavállalók megnövekedett szerepe miatt a magyar gazdaság és munkaerő fontos szereplői lettek a hazai munkaerőpiacnak.

Irodalomjegyzék

Ács, V. J. (2015). *Külföldiek magyarországi foglalkoztatás*. Wolters Kluwer.

Balaton.hu. (2025, január 27). Nem várható jelentős változás a munkaerőpiaci kereslet és kínálat dinamikájában. *balaton.hu*. <https://balaton.hu/nem-varhato-jelentos-valtozas-a-munkaeropiaci-kereslet-es-kinalat-dinamikajaban/>

Beck&Partners. (2025, február 26). Munkaerőpiaci trendek 2025. *HR BLOG*. <https://hrblog.bap.hu/munkaeropiaci-trendek-2025/>

Bodor, K. (2024). *(A Külföldiek Magyarországi Foglalkoztatásának Engedélyezése*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21809.pdf>

Botos, K. (2018). *Az előregedő társadalom problémái*. Polgári Szemle. <https://polgariszemle.hu/archivum/158-2018-december-14-evfolyam-4-6-szam/tarsadalompolitika/988-az-eloregedo-tarsadalom-problemai>

Comitatus. (2017). *A regionális egyenlőtlenségek munkaerő-piaci manifesztálódása*. https://epa.oszk.hu/03900/03942/00009/pdf/EPA03942_comitatus_2017_223_066-077.pdf

EGT. (1994, január 1). *Európai Gazdasági Térség (EGT)—EUR-Lex*. <https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-economic-area-eea.html>

Erste Bank. (2025). *Mi az a CSOK?* <https://www.erstebank.hu/hu/tudastar/maganszemelyek/hitelek/csaladi-otthonteremtesi-kedvezmeny/mi-az-a-csok>

Európai Bizottság. (2025). *Egyenlő bánásmód—Employment, Social Affairs and Inclusion*. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/free-movement-eu-nationals/equal-treatment_hu

Európai Parlament. (2020a, január 27). *A nemek közötti bérszakadék megértése: Definíció, tények és okok*. Témák | Európai Parlament. <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200109STO69925/a-nemek-kozotti-berszakadek-megertese-definicio-tenyek-es-okok>

Európai Parlament. (2020b, szeptember 4). *Mesterséges Intelligencia*. Témák | Európai Parlament. <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak>

European Comission. (2025). *Employed worker in Hungary—Migration and Home Affairs*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/eu-immigration-portal/employed-worker-hungary_en

Farkas T. (2022). *Tényleg elveszik-e a magyarok munkáját a külföldiek?* - *HR Portál*. HRPortal.hu hírportál. <https://www.hrportal.hu/hr/tenyleg-elveszik-e-a-magyarok-munkajat-a-kulfoldiek-20230330.html>

Győri T. (2024). *A foglalkoztatáspolitikai és a munkanélküliség térszerkezeti összefüggéseinek vizsgálata Európában, különös tekintettel Magyarországra* [Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem]. <https://doi.org/10.54598/002790>

- Haiman É. (2022, november 17). *Széllal szemben: Megállíthatatlan az elöregedés Magyarországon, akár milliókkal is zuhanhat a népesség*. Portfolio.hu.
<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20221117/szellet-szemben-megallithatatlan-az-eloregedes-magyarorszagon-akar-milliokkal-is-zuhanhat-a-nepesseg-579644>
- Halmaj, P., & Csaba, L. (2025). Globalizáció a 21. században: Bevezetés. *Magyar Tudomány*, 186(10), 1894–1897. <https://doi.org/10.1556/2065.186.2025.10.3>
- HRPortal.hu. (é. n.). *Mi a(z) Munkavállalói jóllét definíciója, jelentése? HR-szótár - HR Portál*. HRPortal.hu hírportál. Elérés 2025. október 19., forrás
<https://www.hrportal.hu/jelentese/munkavallaloi-jollet-20240630.html>
- HVG. (2025, augusztus 28). *30 ezerrel kevesebb magyarnak van munkája, mint egy évvel ezelőtt*. hvg.hu. https://hvg.hu/gazdasag/20250828_KSH-foglalkoztatottsag-munkanelkuliseg-2025-majus-julius
- Iván G. (2024). Emlékképek Magyarország uniós tagságának első éveiből. *Közgazdasági Szemle*, 71(5), 559–582.
- Kaszás G. (2025a, március 9). *30 év után is óriási a probléma: Integráció helyett szegregáció tombol a magyar iskolákban*. <https://index.hu/gazdasag/2025/03/09/oktatas-iskola-kozoktatas-hatranypenzacio-leszakado-tarsadalmi-csoportok-hatranynos-helyzetuek-szegregacio-integracio/>
- Kaszás, G. (2025b, október 22). *Láthatatlan válság: Elöregedés és munkaerőhiány formálja át Magyarországot*. <https://index.hu/gazdasag/2025/10/22/munkanelkuliseg-foglalkoztatottsag-munkaeropiac-dolgozok-allaskereses-allaskeresok-ngm-ksh/>
- Koltai, L., & Bördös, K. (2024). A magyar fiatalok munkaerőpiaci helyzete. *Új Munkaügyi Szemle*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.58269/umsz.2024.1.5>
- Koncsek R. (2025, 11). *Idén is lasszóval keresik a cégek ezeket a dolgozókat, íme 2025 munkaerő-piaci trendjei*. Economx.hu. https://www.economx.hu/magyar-gazdasag/2025-munkaeropiaci-trendek-szakma-fizetes.802453.html?utm_source=chatgpt.com
- Kovács L. P. (2020, szeptember 8). *A szürkefoglalkoztatás kérdései—Arsboni*. <https://arsboni.hu/a-szurkefoglalkoztatasi-kerdesei/>
- Kőműves, Z., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2021). *Pályakezdők a munkaerőpiacon*.
- Kőműves, Z., Szabó, S., Szabó-Szentgróti, G., & Hollósy-Vadász, G. (2023). *Nők munkaerő-piaci diszkriminációjának szférák szerinti összehasonlító vizsgálata*. 157–172.
- Kreiszné Hudák, E. (2016). *A demográfiai változások munkaerőpiaci hatásai Magyarországon*. <https://www.mnb.hu/letoltes/kreiszne-hudak-emese-a-demografiai-valtozasok-munkaeropiaci-hatasai-magyarorszagon.pdf>
- KSH. (2012). *A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei, 2011*.
- KSH. (2025a). *Foglalkoztatottság és munkanélküliség*. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fem/fem2501.html>
- KSH. (2025b). *Helyzetkép | 2024*. <https://www.ksh.hu/kiadvanyok/helyzetkep/2024/#/kiadvany/munkaeropiac>

- KSH. (2025c). *Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint, 1870-2075.* <https://www.ksh.hu/interaktiv/korfak/orszag.html>
- KSH. (2025d). *Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok, az állampolgárság országa és nem szerint.* https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0023.html
- KSH. (2025e). *Munkaerő – Központi Statisztikai Hivatal.* <https://www.ksh.hu/munkaero>
- Lakatos J. (2015). *Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. Statisztikai Szemle.*
- Losoncz, M. (2014). *Magyarország tíz éve az EU-ban – mekkora volt a mozgástér?* 486–492.
- Mayer A. (2016, július 30). *Mit kell tudni a kvantitatív és a kvalitatív kutatási módszerekről? | SPSSABC.HU.* <https://spssabc.hu/kutatasi-modszerek/kvantitativ-es-kvalitativ-kutatasi-modszerek/>
- Menedék. (2023). *Külföldi munkavállalók magyar gyárakban | Menedék.* <https://menedek.hu/hirek/kulfoldi-munkavallalok-magyar-gyarakban>
- Molnár, C., & Csehné Papp, I. (2024). *A munkavállalói jóllét hatása a szervezeti mutatókra. Új Munkaügyi Szemle, 5(2), 48–58.* <https://doi.org/10.58269/umsz.2024.2.5>
- Muhammad Miftah Alkausar & Ita Rahmania Kusumawati. (2023). *Child-free Lifestyle in Muslim Societies: A Review of Islamic Law and Indonesian Kiai Figures Perspective. Fikri : Jurnal Kajian Agama, Sosial dan Budaya, 8(2), 138–152.* <https://doi.org/10.25217/jf.v8i2.3862>
- Munkaerőpiaci információk: Magyarország—Európai Unió.* (2025). https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-hungary_hu
- Munkaügyi levelek. (2000). *Munkaügyi Levelek – Foglalkoztatás feketén és szürkén.* Munkaügyi Levelek. <https://munkaugyilevelek.hu/2000/07/foglalkoztatás-feketen-es-szurken/>
- Németh A. (2024, január 19). *Globális munkaerőpiac: Nem csak Magyarországon nehéz munkaerőt találni.* Világgazdaság. <https://www.vg.hu/nemzetkozi-gazdasag/2024/01/globalis-munkaeropiac-nem-csak-magyarorszagon-nehez-munkaerot-talalni>
- NFSZ. (2024). *A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezése.* https://nfsz.munka.hu/cikk/641/A_kulfoldiek_magyarorszagi_foglalkoztatasanak_engedelyezese
- Nyikos, A., Akl, F., & Juhász, G. (2025). *Digitális technológiák alkalmazásának szerepe és jelentősége a munkahelyi jólléti rendszerek működésében. Területfejlesztés és Innováció, 18(1).* <https://doi.org/10.15170/terinno.2025.18.01.03>
- Nyírády, A., Horváth, M., Ludescher, M., Pári, A., Uhljár, P., & Dusa, Á. (2025). *A családi adókedvezmény országos kihasználtsága KSH- és NAV- adatok alapján. Kapocs, 8(1–2), 105–127.* <https://doi.org/10.63582/KAPOCS.2025.1-2.8>
- Ofner B. (2024, július 10). *Feltételek és engedélyek: Így foglalkoztathat harmadik országbeli munkavállalókat. Jobtain.* <https://jobtain.hu/harmadik-orzagbeli-munkavallalok-foglalkoztatasanak-feltetelei-es-engedelyek/>
- Papházi, T., & Pári, A. (2023). *A Családi Otthonteremtési Kedvezmény (CSOK) főbb eredményei, 2016 – 2022. Kapocs, 6(2–3), 46–65.* <https://doi.org/10.63582/KAPOCS.2023.2-3.5>
- Petrás A. (2022, november 21). *Kereslet és kínálat a hazai munkaerőpiacon—Kavosz.* <https://www.kavosz.hu/uzleti-bulvar/kereslet-es-kinalat-a-hazai-munkaeropiacon/>

Polónyi, I. (2023a). A humán erőforrások és a vezető hatalmak a 21. Század közepén. *Világpolitika és a Közgazdaságtan*, 2(1), 49–69. <https://doi.org/10.14267/VILPOL2023.01.08>

Polónyi I. (2023b). *Humán erőforrások és az oktatás*. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/104998164/HumEROFORROktatasPolonyi-libre.pdf?1692030605=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPolonyi Istvan 2019 Humaneroforrasok es.pdf&Expires=1762597212&Signature=g--0nmPcbAC7XQCYINRmCCJWbOI3oEaUAS~HPvSRzLIcbuVLebEPtAFEnNafIsqyh86bK07ufltAxaxc-LmWvU4ucBKvUfK6jlvx8gpka4T3se8SUAGeY-AIN28DJB~nJwac~dTerLHJYjVyX1O6uSkEdo23qkJTlaquUly1AphNj7iCY1YFhOsqTGvtZbAjs8GkjgVABnA7pBDc2ckjfcA1xlbk-cagDKaHL1qMWnv23A18mL4smtQ470oGxZU5Tz1YSqCZAKNc9zG0ghvjUIZZ6vwBC3HYkDjygZJWZKjY5EgY7Q35rVANRFzXzimkwz91ivr6CiTy0XPCx1A-w_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/104998164/HumEROFORROktatasPolonyi-libre.pdf?1692030605=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPolonyi%20Istvan%202019%20Humaneroforrasok%20es.pdf&Expires=1762597212&Signature=g--0nmPcbAC7XQCYINRmCCJWbOI3oEaUAS~HPvSRzLIcbuVLebEPtAFEnNafIsqyh86bK07ufltAxaxc-LmWvU4ucBKvUfK6jlvx8gpka4T3se8SUAGeY-AIN28DJB~nJwac~dTerLHJYjVyX1O6uSkEdo23qkJTlaquUly1AphNj7iCY1YFhOsqTGvtZbAjs8GkjgVABnA7pBDc2ckjfcA1xlbk-cagDKaHL1qMWnv23A18mL4smtQ470oGxZU5Tz1YSqCZAKNc9zG0ghvjUIZZ6vwBC3HYkDjygZJWZKjY5EgY7Q35rVANRFzXzimkwz91ivr6CiTy0XPCx1A-w_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Poór, J., Dajnoki, K., Kun, A. I., Pató Gáborné Szűcs, B., Tóth, A., Szabó-Szentgróti, G., Kőműves, Z. S., Szabó, S., & Kálmán, B. G. (2025). Trendek, tendenciák és paradigmaváltások az emberierőforrások menedzselése területén. *Új Munkaügyi Szemle*, 6(3), 2–13. <https://doi.org/10.58269/umsz.2025.3.1>

Portfólió. (2024, október 10). *Szigorodhat a külföldi munkavállalók alkalmazása Magyarországon*. Portfolio.hu. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20241010/szigorodhat-a-kulfoldi-munkavallalok-alkalmazasa-magyarorszagon-715593>

Simicskó, I. (2021). A globalizáció társadalmi kihívásai. *Hadtudomány*, 31(E-szám), 46–52. <https://doi.org/10.17047/Hadtud.2021.31.E.46>

Simon, E. J. dr. (2025, január 20). *New regulations for employing third-country nationals: Narrower country list, lower quotas, and cultural exam – Dr. Simon Emese Júlia*. <https://simonlegal.hu/en/2025/01/20/new-regulations-for-employing-third-country-nationals-narrower-country-list-lower-quotas-and-cultural-exam/>

Szabó E. (2019, december 28). Mozgalommá vált a gyermektelenség—De miért választja valaki a „child free” életmódot? *Bien.hu*. <https://www.bien.hu/mozgalomma-valt-gyermektelenseg-miert-valasztja-valaki-child-free-eletmodot/>

Szaktudás szinonima. (é. n.). SZINONIMÁK.HU. Elérés 2025. november 8., forrás <https://szinonimak.hu/szaktud%C3%A1s-szinonima>

Szalma, G. (2023, május 18). *A harmadik világ munkásai mentik meg a magyar gazdaságot?* Növekedés.Hu. <https://novekedes.hu/elemezések/a-harmadik-vilag-munkasai-mentik-meg-a-magyar-gazdasagot>

Szántó, G. (2023). Üvegplafon egy önbeteljesítő jóslat?! – Karrierlehetőségek vizsgálata női munkavállalók körében. *Régió kutatás Szemle*, 6(2), 98–109. <https://doi.org/10.30716/RSZ/21/2/10>

Székely, A., & Agócs, G. (2023). Adókedvezmények rendszere a magyar családpolitikában. *Kapocs*, 6(2–3), 23–35. <https://doi.org/10.63582/KAPOCS.2023.2-3.3>

Szemereyné Pataki, K. (2024). *A foglalkoztatáspolitikai globális kihívásai és lokális válaszok Kecskemét munkaerőpiacán* [PhD, Budapesti Corvinus Egyetem]. <https://doi.org/10.14267/phd.2024047>

Térport. (2025). *Magyarország régiói | Térport*. <http://www.terport.hu/regiok/magyarorszag-regioi.html>

Tomka, B. (2023). Globalizáció: Megjelenési formák, szakaszok és determinánsok • Globalization: Dimensions, Phases, and Determinants. *Magyar Tudomány*.
<https://doi.org/10.1556/2065.184.2023.10.2>

Tóth, A., & Kálmán, B. (2021). AZ EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT SZEREPE A COVID-19 JÖVEDELMEKRE KIFEJTETT HATÁSAINAK MEGOLDÁSÁBAN.
<https://gephaz.metropolitan.hu/storage/documents/94/T%C3%B3th%20Arnold%20E%80%93%20K%C3%A1lm%C3%A1n%20Botond-%20Az%20emberi%20er%C5%91forr%C3%A1s%20menedzsment%20szerepe%20a%20COVID-19%20j%C3%B6vedelmek-re%20kifejtett%20hat%C3%A1sainak%20megold%C3%A1s%C3%A1ban-17367626220251.pdf>

Varga J. (2023). 3. TÁRSADALMI EGYENLŐTLENSÉGEK AZ OKTATÁSBAN. <https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2023/11/Tarsadalmi-egyenlotlensegek-az-oktatasban.pdf>

Vas megyei Paktum. (2023, június 22). Paktum kisokos: A tipikus és atipikus munkaviszony. *Vas megyei foglalkoztatási- gazdaságfejlesztési Paktum*. <https://vasmegyeipaktum.hu/2023/06/paktum-kisokos-a-tipikus-es-atipikus-munkaviszony/>

Világ gazdaság. (2025, január 24). *Rejtélyes foglalkoztatási változás történt, csak a férfiakat érinti*. Világ gazdaság. https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2025/01/foglalkoztatottsag-khs-2024-vege-ferfiak?utm_source=chatgpt.com

Ábra- és táblázatjegyzék

1. ábra Foglalkoztatottság Forrás: (KSH, 2025a).....	13
2. ábra Munkanélküliek számának alakulása Forrás: (KSH, 2025a).....	14
3. ábra Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint 2025-2040 (KSH, 2025c) ...	17
4. ábra Magyarország régiói (Térport, 2025).....	21
5. ábra Külföldi munkavállalók hazánkban (KSH, 2025d).....	28
6. ábra Jelenlegi munkahely (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	38
7. ábra Munka típusa (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	38
8. ábra Pozíció (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	39
9. ábra Munka-végzettség összhang (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	39
10. ábra Külföldi munkavállalás (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	40
11. ábra Elhelyezkedés (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	40
12. ábra Diszkrimináció (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	41
13. ábra Diszkrimináció II. (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	41
14. ábra Beilleszkedés (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	42
15. ábra Kihívások (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	43
16. ábra Hosszútávú maradás (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	43
17. ábra Különbségek magyarok és külföldiek között (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	44
18. ábra Legfontosabb szempontok (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	44
1. táblázat Demográfiai adatok (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	36
2. táblázat SPSS kutatás a diszkriminációról (Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2025).....	45

Mellékletek

Kedves Kitöltő!

Aszódi Enikő vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vezetés és szervezés mesterszakos végzős hallgatója.

Szakedolgozatom kutatásának részeként Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalók munkaerőpiaci helyzetét vizsgálom, különös tekintettel az esélyegyenlőségekre és foglalkoztatási lehetőségeikre.

A válaszadás teljesen anonim, az azonosításra nincs lehetőség.

Köszönöm, hogy szán néhány percet a kérdőívem kitöltésére!

Demográfiai adatok

1. Neme:

- Férfi
- Nő
- Egyéb / nem kívánja megadni

2. Életkora: saját válasz

- 18–24
- 25–34
- 35–44
- 45–54
- 55+

3. Állampolgársága:

- Külföldi (ország: _____)

4. Legmagasabb iskolai végzettsége: (egy válasz)

- Alapfokú végzettség
- Középfokú végzettség
- Felsőfokú végzettség (főiskola/egyetem)

5. Magyarországi lakhely (egyéni válasz)

II. Munkavállalási tapasztalatok

6. Jelenlegi foglalkoztatási státusza: (egy válasz)

- Teljes munkaidő
- Részmunkaidő

- Diákmunka
- Munkanélküli
- Vállalkozó
- Egyéb: _____

7. Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén? (egy válasz)

- 0–6 hónap
- 6–12 hónap
- 1–3 év
- 4–7 év
- 8 + év

8. Milyen jellegű (típusú) munkát végez? (egy válasz)

- Fizikai
- Szellemi
- Fizikai és szellemi

9. Mi az ön beosztása? (egy válasz)

- alkalmazott
- csoportvezető
- középvezető
- felsővezető

10. Munkája megfelel a végzettségének? (egy válasz)

- Teljesen
- Részben
- Nem
- Nincs releváns (kapcsolódó) végzettségem

11. Dolgozott-e már fél évnél hosszabb ideig külföldön? (egy válasz)

- Igen
- Nem

III. Munkaerőpiaci kihívások

12. Könnyen el tud/tudott helyezkedni szakmájához kapcsolódó munkahelyen? (5 – nagyon könnyű, 1 – nagyon nehéz)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13. Tapasztalt-e diszkriminációt a munkavállalás során? (egy válasz)

- Igen
- Nem
- Nem tudom / nem volt releváns / nem érzékeltem

14. Ha igen, milyen formában? (több válasz)

- Börszín
- Nyelvtudás hiánya
- Nemzetiség vagy állampolgárság
- Vallási hovatartozás
- Képzettség
- Egyéb: _____

15. Kapott-e segítséget a munkahelyi beilleszkedéshez? (egy válasz)

- Igen, sokat
- Igen, minimálisan
- Nem
- Nem sokat
- Egyáltalán nem

16. Mely területeken érzi a legnagyobb kihívást a munkaerőpiacon? (1-5 skála, 5 a legnagyobb kihívás)

- Kommunikációs nehézségek
- Kulturális különbségek
- Munkajogi ismeretek hiánya
- Szakmai elismerés hiánya
- Munkahelyi kapcsolatok építése
- Munkahelyi körülmények javítása

17. Tervezi-e, hogy hosszabb távon az országban marad? (egy válasz)

- Igen
- Nem
- Bizonytalan vagyok

IV. Munkáltatói hozzáállás és elvárások (egy válasz)

18. A munkahelyén van-e különbség a magyar és külföldi munkavállalók megítélésében?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

19. Mi a legfontosabb szempont a munkahelyi érvényesüléshez és beilleszkedéshez? (1-5 skála, 5 a legfontosabb)

- Nyelvtudás
- Tapasztalat
- Kapcsolatok
- Végzettség
- Egyéb: _____

V. Záró kérdések

20. Mi jelenti az Ön számára a legnagyobb akadályt a munkaerőpiacon? egyéni válasz

21. Egyéb észrevétel, tapasztalat: egyéni válasz

Nyilatkozatok

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függeléke: A MATE egységes szakdolgozat / diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.2. sz. mellélete: Nyilatkozat a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről (módosítva: 2025. október 16.)

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Aszódi Enikő Anna
A Hallgató Neptun kódja: JGY4PD
A dolgozat címe: Magyar és külföldi munkaadók helyzete a munkaerőpiacon
A megjelenés éve: 2025
A konzulens intézetének neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem. Továbbá kijelentem, hogy a dolgozat elkészítése során alkalmazott mesterséges intelligencia-eszközök (pl. szöveggenerálás, nyelvi javítás, fordítás, adatelemzés) használata nem helyettesítette a saját kutatási és alkotói munkámat, azok alkalmazását a források között vagy a módszertani részben feltüntettem, és a szakmai-etikai elvárásoknak megfelelően jártam el.

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 mindenkor szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. 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 könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2025 év november hó 10 nap

Aszódi Enikő
Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

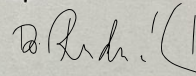
NYILATKOZAT

Aszódi Enikő Anna (név) (hallgató Neptun azonosítója: JG-Y4PD)
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a
záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekinttem, a hallgatót az
irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól
tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő
védésre **javaslom / nem javaslom**².

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

Kelt: 2025 év november hó 10 nap



belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

Hallgatók, doktoranduszok nyilatkozata mesterséges intelligencia (MI) alkalmazásáról

1. Általános adatok

Hallgató neve:	Aszodi Enikő Anna
Neptun-kódja:	JGY4PD
Képzési szint (a megfelelőt jelölje X-szel):	<input type="checkbox"/> BSc/BA <input checked="" type="checkbox"/> MSc/MA <input type="checkbox"/> Doktori (PhD) <input type="checkbox"/> Egyéb:
Tantárgy neve/kódja*:	DIPLOMADOLGOZAT
A munka címe:	Magyar és külföldi munkavállalók helyzete a munkaerőpiacon

* doktori értekezés esetén nem kitöltendő

2. Nyilatkozat az MI használatáról

Alulírott, etikai felelősségem teljes tudatában az alábbi nyilatkozatot teszem:

(Kérjük, válasszon egyet az alábbi lehetőségek közül!)

A) Nem alkalmaztam mesterséges intelligencia rendszert vagy szolgáltatást.

(Amennyiben ezt jelölte, a további táblázatok kitöltése nem szükséges.)

B) Alkalmaztam mesterséges intelligencia rendszert vagy szolgáltatást.

(Kérjük, töltsse ki a vonatkozó táblázatokat!)

3. A mesterséges intelligencia használatának részletezése

I. TÁBLÁZAT: Asszisztens vagy kisebb mértékű felhasználás (pl. fordítás, nyelvi korrekció, ötletelés stb.)

(Ezen felhasználások esetében a konkrét promptok és válaszok csatolása nem szükséges.)

A felhasználás célja	Alkalmazott MI-eszköz neve és verziója	Érintett rész (ha nem a szöveg egészére vonatkozik)
Nyelvi korrekció	ChatGPT, Perplexity	

II. TÁBLÁZAT: Jelentős tartalmi hozzájárulás (pl. egy teljes ábra vagy egy hosszabb szövegrész generálása)

(Ezekben az esetekben a felhasznált kulcsfontosságú promptok és az MI által adott nyers válaszok dokumentálása és a munka mellékletében való csatolása szükséges.)

A felhasználás célja	Alkalmazott MI-eszköz neve, verziója, elérhetősége	Az érintett fejezet / ábra / táblázat pontos sorszáma	A prompt-naplót tartalmazó melléklet bejegyzésének sorszáma

--	--	--	--

3/A. Oktató által előírt kiegészítő szabályok (ha vannak)

Amennyiben az adott tantárgy oktatója vagy témavezetője az MI-eszközök használatára vonatkozóan külön szabályokat vagy elvárásokat határozott meg, kérjük, az alábbi mezőben foglalja össze ezeket:

Pl. az MI használatának tilalma bizonyos feladattípusokra; csak konkrét eszköz használata engedélyezett; eltérő hivatkozási elvárások; dokumentációs forma stb.

Oktató vagy témavezető által előírt szabályok:

.....
.....
.....
.....

4. Minden hallgatóra vonatkozó nyilatkozat:

Kijelentem, hogy az MI által esetlegesen generált tartalmakat minden esetben kritikailag felülvizsgáltam, szerkesztettem és a munkába illesztettem. A leadott munka minden eleméért, annak eredetiségéért és tudományos helytállóságáért teljes körű felelősséget vállalok. Tudomásul veszem, hogy a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem a benyújtott munkát mesterséges intelligencia detektorral ellenőrizheti, és eljárást kezdeményezhet, amennyiben a nyilatkozatom valótlan vagy hiányos.

Kelt: Kecskemét....., 2025. november hó 10... nap

Udvari Ló.....

Hallgató aláírása

B. R. ...

Konzulens/Témavezető aláírása