

TALENTUM ROVAT

Folyóiratunk alkalmanként megjelenési lehetőséget kíván biztosítani felsőfokú tanulmányaikat folytató vagy éppen befejező hallgatóknak, akik az emberi erőforrás témakörben az átlagnál magasabb színvonalú TDK vagy szakdolgozatot alkottak. E dolgozatok alapján összeállított rövidebb publikációk közzététele reményeink szerint biztatást jelent szerzőjüknek arra, hogy legyenek elkötelezett szakemberei e szép és izgalmas szakmának, illetve bátran vállalkozzanak a jövőben is tudományos igényű cikkek megalkotására. Színvonalas írásművükkel már bizonyították, hogy képesek erre.

Annak érdekében, hogy az olvasók is jobban megismerjék a fiatal szakemberek céljait, motivációját, és hogy mindezt hogyan támogatták egyetemi tanulmányaik, felkértük őket egy rövid bemutatkozásra. Azt külön kértük, hogy ebben emlékezzenek meg olyan tanárukról, mentorukról, aki véleményük szerint meghatározó módon hozzájárult sikerükhöz.

a Szerkesztőség

2023 júniusában végeztem a Budapesti Metropolitan Egyetemen emberi erőforrás szakon. Számomra több szempontból is érdekes volt ennek a témának a kutatása. Amellett, hogy egy 3000 fős japán vállalat emberi erőforrás osztályán dolgozom HR üzleti partnerként, érdekeltségem van egy külföldi munkaerőt közvetítő és szállásoltató cégben is.

Több mint 7 éve dolgozom emberi erőforrás területen, és az elmúlt évek során azt tapasztaltam, hogy a vállalatoknak nehézséget okoz az új munkavállalók felvétele és megtartása. A munkaerőhiány problémája nemcsak az elvándorlás és a népességcsökkenés, hanem a szakképzettséget igénylő fizikai munkák alacsony népszerűsége miatt is tovább fokozódott. Azok a fiatalok, akik továbbtanulnak, inkább más területekre specializálódnak és kevésbé vonzó számukra a fizikai munka. Mindemellett a munkavállalói alapkompétenciák jelentősége megnőtt, így a munkáltatók az alkalmazási folyamat során nagyobb elvárásokat támasztanak a jelentkezőkkel szemben.

Pécsi Barbara

PÉCSI BARBARA

HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK FOGLALKOZTATÁSA, INTEGRÁCIÓJA

Témavezető: dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna mesteroktató

A harmadik országbeli állampolgárok száma az elmúlt évben megnövekedett. Az egyre nagyobb munkaerőhiány miatt a munkáltatók olyan munkavállalókat alkalmaznak, akiknek kultúrája, anyanyelve és munkamorálja eltér a magyarokétól. A különbségek miatt az integrációjuk és megtartásuk is egy új stratégia kidolgozását jelenti a vállalatok számára.

Bevezető

A növekvő munkaerőhiány miatt egyre több vállalkozás kényszerül arra, hogy külföldi munkaerővel stabilizálja állományát. Magyarország kormánya által kidolgozott akcióterv a hiányszakmákban tapasztalt munkaerőhiány orvoslására fókuszál. Ennek érdekében megszületett az úgynevezett „minősített foglalkoztató” státusz, amely kizárólag szigorú engedélyeztetési folyamat során szerezhető meg olyan munkaerő-kölcsönző cégeknek, amelyek garantálni tudják, hogy a hazai vállalatok számára külföldi munkavállalókat biztosítanak könnyített munkavállalási és tartózkodási engedély után. Ennek az intézkedésnek köszönhetően előrelépést várhatunk a magyar munkaerőpiacon, valamint azok a vállalatok, melyek szakemberhiánnyal küzdenek, könnyebben találnak majd megfelelő munkaerőt az elkövetkező időszakban. Ez azonban újabb megoldandó feladatokat generál a munkáltatók és az emberierőforrás-szakemberek számára. A vállalatoknak is fel kell készülniük arra, hogy alkalmazkodjanak a harmadik országbeli dolgozók igényeihez és kihívásaihoz, figyelembe véve a sokszínűséget és a befogadást, valamint a szakmai képzést és betanítást. A külföldi munkaerő integrációja kiemelten fontos a gazdasági növekedés és a munkaerőpiacon való stabilitás szempontjából.

Kutatási feltevéseim:

1. A magyar munkáltatók nem fordítanak elegendő figyelmet a harmadik országbeli munkavállalók integrációjára.
2. Harmadik országbeli munkavállalók megfelelő integráció hiányában nem tudnak beilleszkedni.

Szakdolgozatom főbb kutatási kérdései: Mi motiválja a harmadik országbeli állampolgárokat a Magyarországi munkavégzésre? Miben különbözik a külföldi vendégmunkások szállásoltatása? Ezen kérdéseket fontosnak tartom vizsgálni, hiszen épp olyan fontos a külföldi munkavállalók elégedettsége, jólléte és motiváltsága, mint a magyar munkavállalóé, mert ezek hiányában a dolgozók elégedetlenné válhatnak, ami kihat az elvégzett munkájukra és fluktuációhoz vezethet.

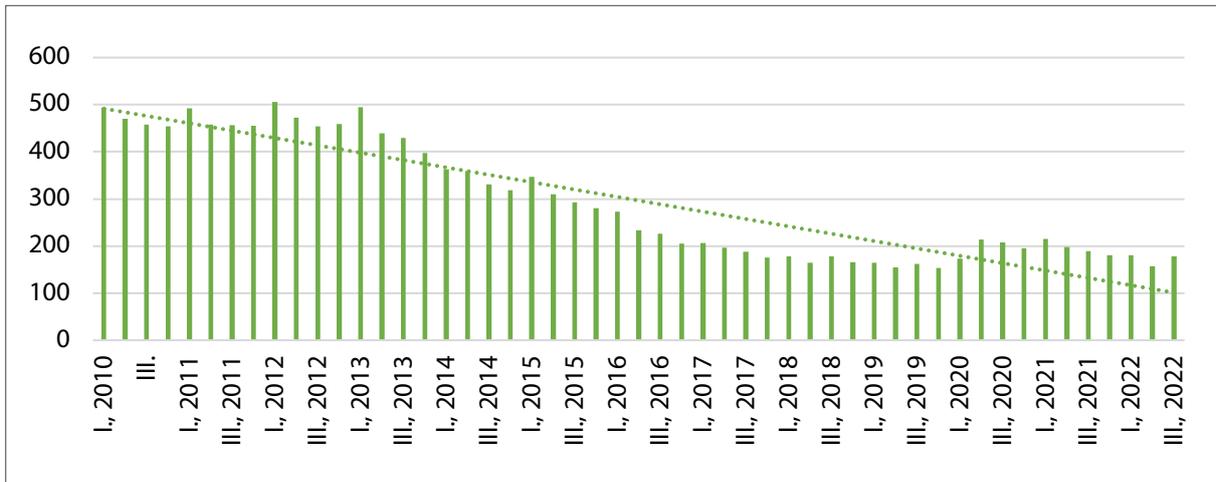
Magyarország munkaerőpiaci helyzete

Áttekintés

Magyarország foglalkoztatási statisztikai mutatói az elmúlt években jelentősen javultak. Az előző évhez képest 2022-ben a foglalkoztatottság tovább bővült: 29 ezer fővel több, 4 millió 706 ezer fő volt. Míg a közszolgáltatásban és a közigazgatásban kisebb visszaesés volt tapasztalható, addig a pénzügyi, műszaki és tudományos területeken létszámbővülés. A munkanélküliségi ráta 3,6%, a munkanélküliek száma 2022 III. negyedévében átlagosan 178 ezer fő volt. Tavaly ugyanezen idő-

szakához képest csökkent a munkanélküliek száma 11 ezer fővel, és csökkent a munkanélküliségi ráta is 0,3 százalékponttal (Központi Statisztikai Hivatal, 2023).

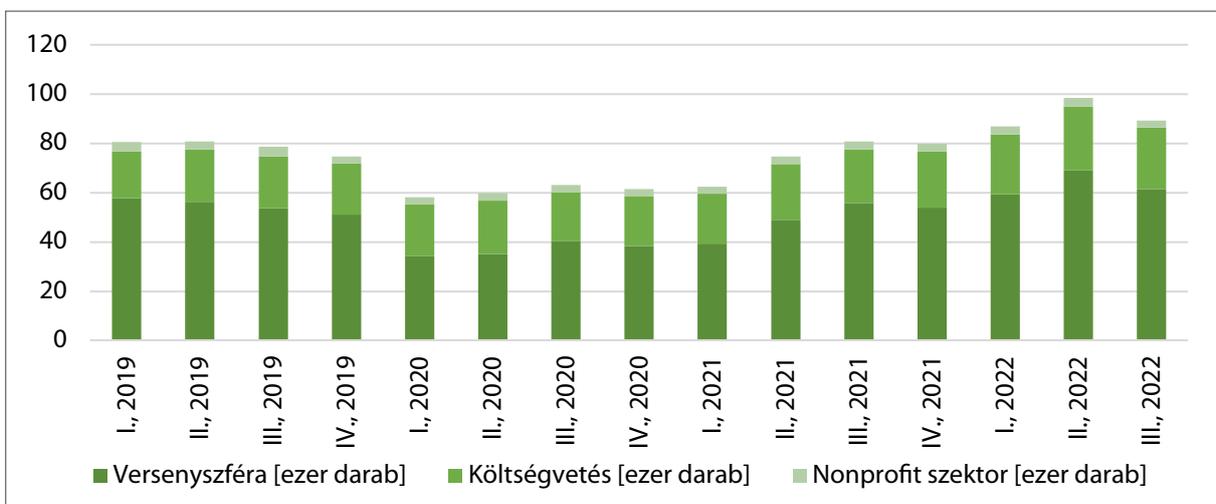
1. ÁBRA: MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMA SZÁMA [EZER FŐ]



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal kiadvány: Munkaerőpiaci folyamatok, 2022. III. negyedév, saját szerkesztés

Az elmúlt öt évben folyamatosan növekedett az üres álláshelyek száma. Míg 2016-ban 80 500 nyitott állás volt, addig 2023-ban már több mint 83 000-re nőtt (Központi Statisztikai Hivatal, 2023). A legtöbb betöltésre váró munkahely felsőfokú vagy képzettséget nem igénylő foglalkozások között van. A feldolgozóiparban 20 935 igény érkezett, ami az igények közel negyede. A potenciális munkaerő-tartalékot az alulfoglalkoztatott, munkanélküli, a rendelkezésre állás kritériumát nem teljesítő, a dolgozni szándékozó, de munkát aktívan nem kereső inaktívak együttesen jelentik. Az elmúlt időszakban ezen csoport létszáma is csökkent. 2022 III. negyedévében átlagosan 280 000 fő volt a potenciális munkaerő-tartalék. 2021 II. negyedévéétől kezdve folyamatosan nőtt a munkaerő iránti kereslet, azonban ezzel párhuzamosan csökkent a munkaerő-tartalék, és még továbbra is több üres álláshely van, mint potenciális munkaerő-tartalék. Amennyiben a munkaerő-kereslet meghaladja a munkaerő-kínálatot, akkor beszélünk munkaerőhiányról (László, 2021).

2. ÁBRA: AZ ÜRES ÁLLÁSHELYEK SZÁMA SZÉKTORONKÉNT



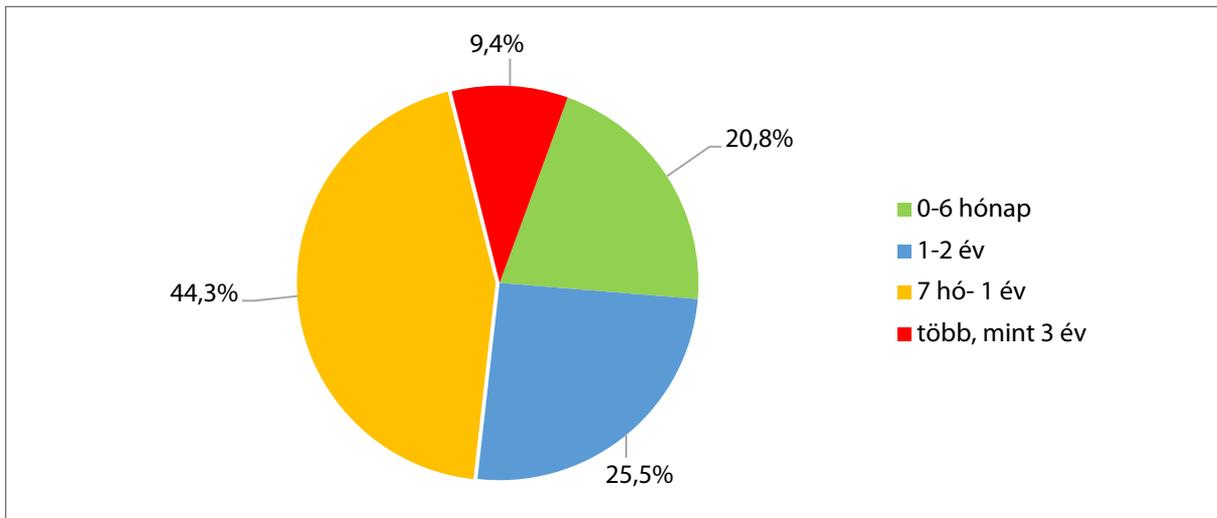
Forrás: Központi Statisztikai Hivatal kiadvány: Munkaerőpiaci folyamatok, 2022. III. negyedév, saját szerkesztés

Kutatási eredmények

Munkavállalói kérdőív elemzése

A Magyarországon munkát vállaló harmadik országbeli állampolgárok számára készült kérdőívet elsősorban férfi munkavállalók töltötték ki. Válaszadóim mindösszesen 7%-a volt nő. Tapasztalataim alapján inkább férfi állampolgárokat keresnek a munkáltatók képgalléros munkakörök betöltésére. Korosztály tekintetében a válaszadók többsége (62,3%) a 25-34 éves korosztályba tartozik. Az 18-24 éves korosztály aránya is meglehetősen magas, hiszen az összes válaszadók harmada (33%) ebből a korosztályból került ki. A 35-44 éves korosztály aránya azonban csak 4,7%, ami számottevően alacsonyabb a többi korosztályhoz képest.

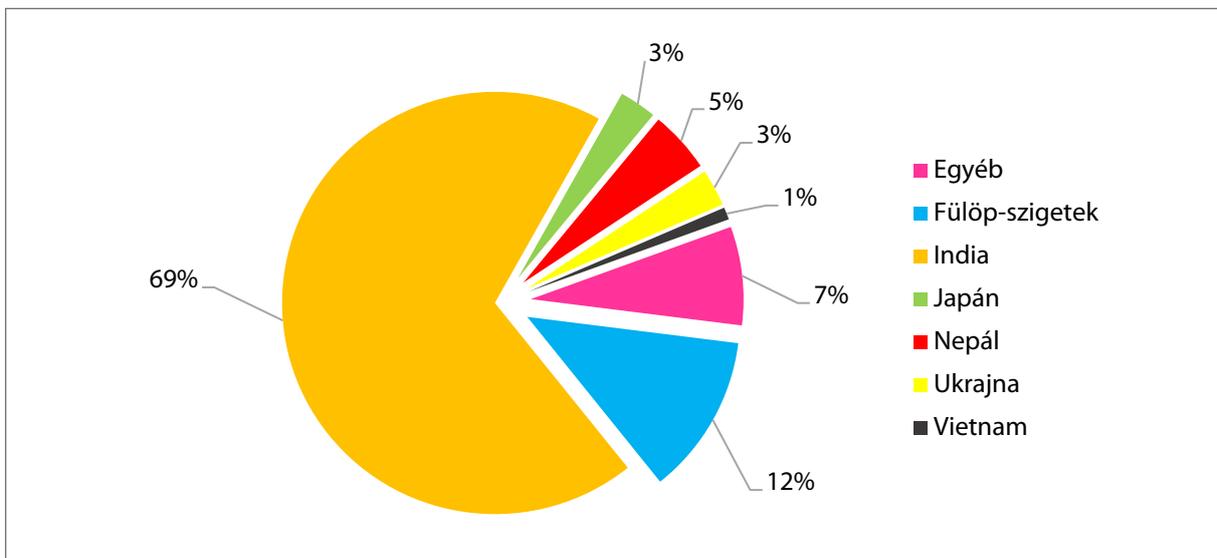
3. ÁBRA: MUNKAVISZONY TARTAMA (MIÓTA DOLGOZIK MAGYARORSZÁGON?)



Forrás: Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Kutatásomban résztvevők 44,3%-a több mint 7 hónapja, de kevesebb mint 1 éve dolgoznak Magyarországon, és 9,4%-a már több mint 3 éve dolgozik az országban.

4. ÁBRA NEMZETISÉGEK SZERINTI ELOSZLÁS (AZ ÖN ÁLLAMPOLGÁRSÁGA?)



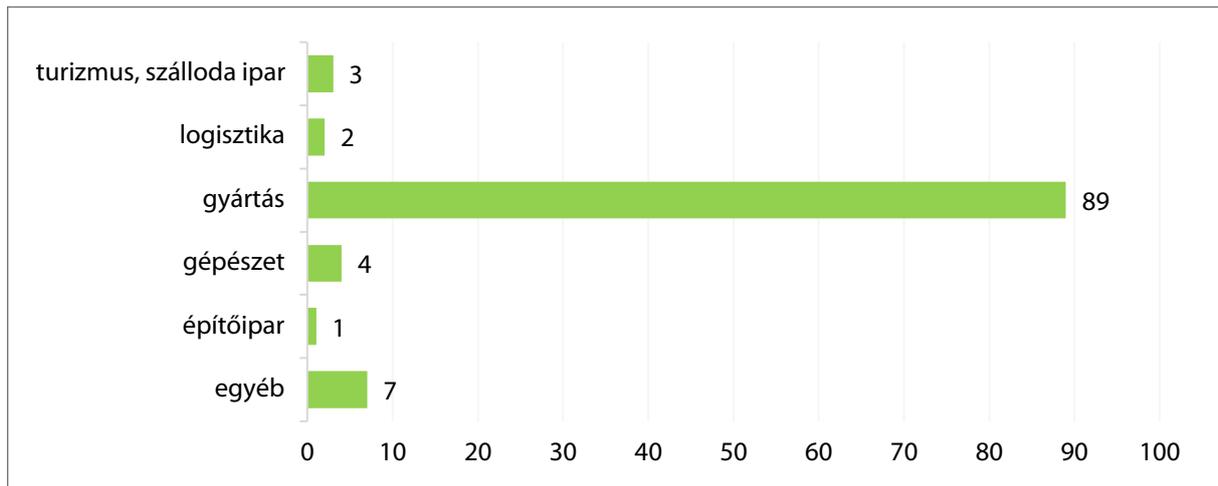
Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK FOGLALKOZTATÁSA, INTEGRÁCIÓJA

A kérdőív kitöltőinek 69%-a Indiából érkezett, ami azt jelenti, hogy ez volt az átfogóan legtöbb válaszadó országa. A második legnagyobb csoportot a Fülöp-szigetéről érkező válaszadók jelentették, akik az összes válaszadó 12%-át tették ki. A japán, nepáli, ukrainai és vietnami válaszadók mind csak kis részt képviseltek az összes választ adók között, mindösszesen 12%-át. Az egyéb országból származó válaszadók aránya pedig 7% volt.

Azt tapasztalom, hogy az indiai és filippin kultúra és életvitel szinte semmilyen módon nem hasonlít a magyar kultúrához, így számukra kiemelten fontos az integráció.

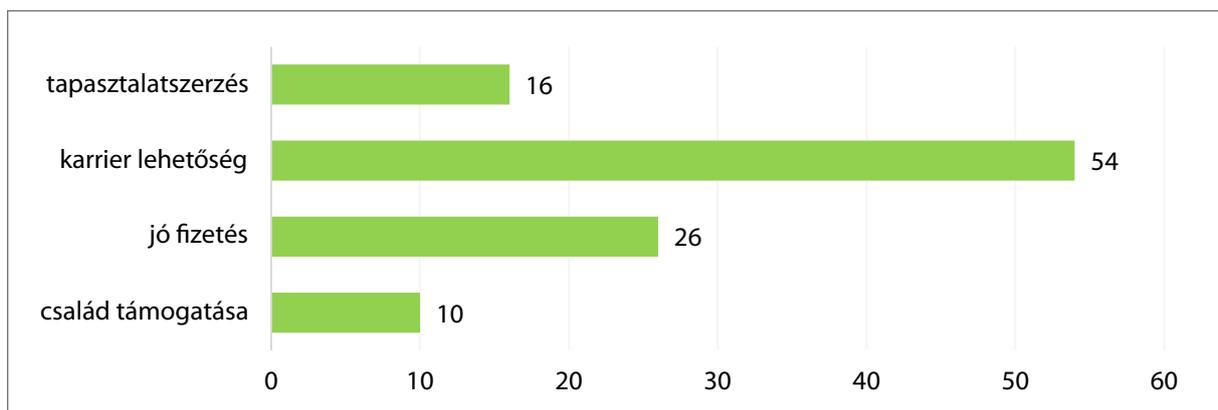
5. ÁBRA: IPARÁG SZERINTI ELOSZLÁS (MILYEN IPARÁGBAN DOLGOZIK?)



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Fontosnak tartottam megvizsgálni, milyen iparágban dolgoznak a kérdőívet kitöltő harmadik országbeli munkavállalók. Legtöbben a gyártás, termelés területén vállaltak munkát, így elmondható, hogy a munkavállalók főképp fizikai állást vállaltak országunkban.

6. ÁBRA: MUNKAVÁLLALÁSI SZÁNDÉK SZERINTI ELOSZLÁS (MIÉRT VÁLLALT MUNKÁT MAGYARORSZÁGON?)

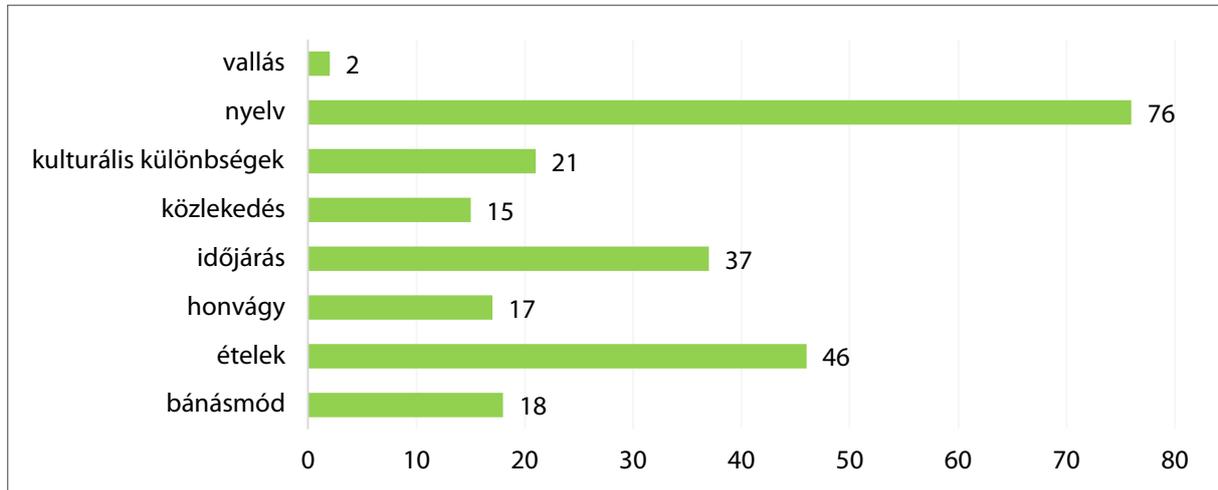


Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Az általam készített kutatás alapján azok, akik munkát vállaltak Magyarországon, leginkább a karrierlehetőséggel, a jó fizetéssel és a tapasztalatszerzéssel indokolták a döntésüket. További kisebb csoportok is vannak, akik a családjuk támogatása miatt vagy más okok miatt is vállalták a munkát. A karrierlehetőségek indoklása arra utalhat, hogy a megkérdezettek hosszútávra terveznek, és szeretnék fejleszteni a szakmai tudásukat, karrierjüket. A jó fizetés indoklása az anyagi biztonságra, a

gazdasági célokra, az életminőség javítására vagy éppen a pénzügyi célok elérésére utalhat. A tapasztalatszerzés indoklása azt sugallhatja, hogy fiatalabb, kezdő munkavállalók szeretnék megismerni a munkavégzés különböző területeit, és ezzel bővíteni a szakmai tapasztalatukat. Összességében tehát elmondható, hogy a megkérdezettek munkavállalási döntését leginkább a hosszútávú karrierlehetőségek, a jó fizetés, a tapasztalatszerzés és a családi kötelezettségek befolyásolták.

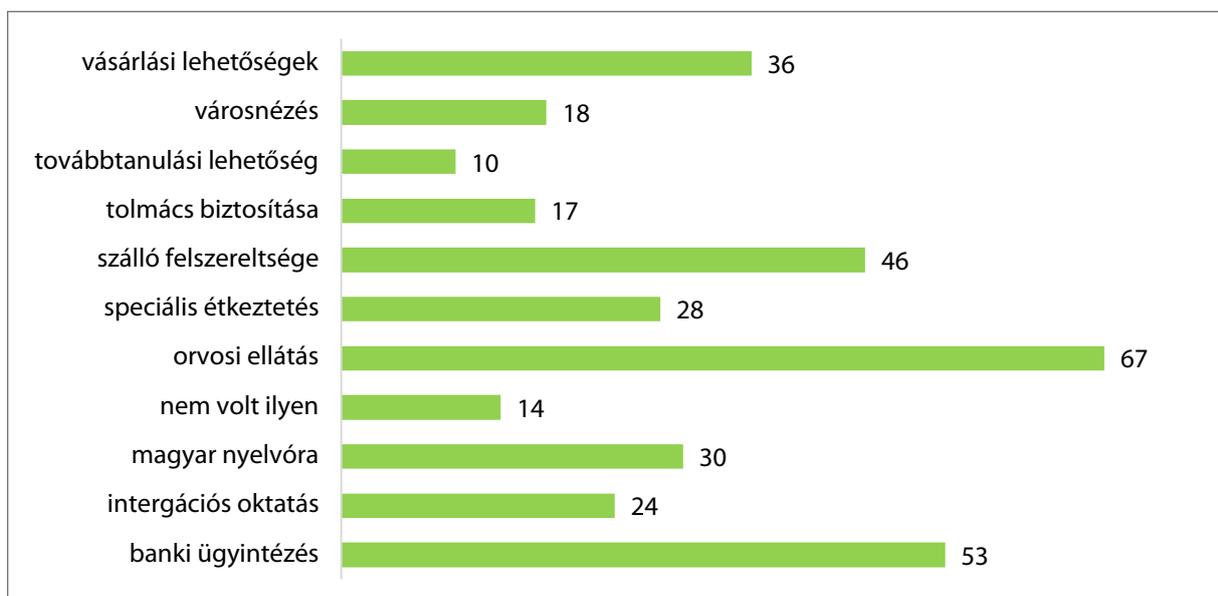
**7. ÁBRA: MUNKAVÁLLALÁSI NEHÉZSÉGEK
(MI OKOZZA A LEGNAGYOBB NEHÉZSÉGET ÖN SZÁMÁRA MAGYARORSZÁGON?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Az adatokból látható, hogy a megkérdezett munkavállalók számára Magyarországon leginkább a nyelvi különbség jelent nehézséget. Emellett jelentős számú válaszadó számára problémát jelent az étkezés és az időjárás, ahogy a bánásmód, a kulturális különbség és a honvág is. A vallási különbség és a közlekedés kevesebb embert érintett. A válaszok alapján látható, hogy a nyelv tanulása és a kulturális alkalmazkodás fontos feladat azoknak, akik külföldről érkeznek Magyarországra.

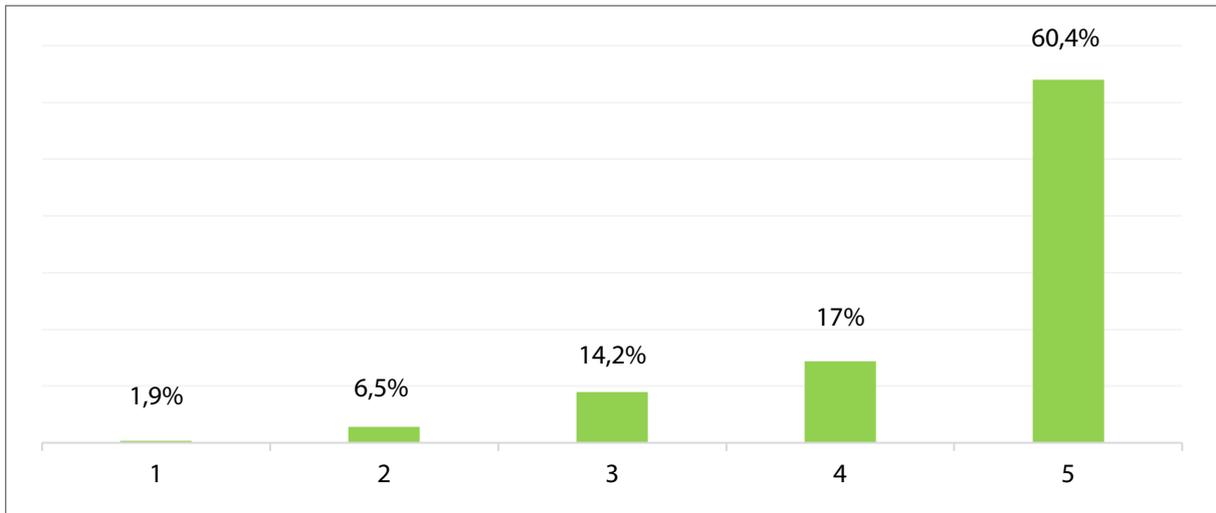
**8. ÁBRA: BEILLESZKEDÉSBEN VALÓ SEGÍTSÉGNYÚJTÁS ELOSZLÁSA
(SEGÍTETTE-E A MUNKAVÁLLALÓJA A BEILLESZKEDÉSBEN A KÖVETKEZŐK VALAMELYIKÉBEN?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Fontosnak tartottam megkérdezni, miben támogatja őket a munkáltató annak érdekében, hogy minél sikeresebben tudjanak integrálódni. Ahhoz, hogy egy merőben más kultúrából érkező állampolgár integrálódni tudjon, a munkáltatónak fontos szerepe van, hiszen a kezdetekben a munkáltatón kívül nincs más kapcsolata az országban. A válaszokat elemezve elsősorban az orvosi ellátásban, banki ügyintézésben, valamint a szállásuk felszereltségében nyújtottak segítséget a külföldi munkavállalók számára, de volt olyan munkáltató, aki semmit nem tett annak érdekében, hogy integrálják munkavállalóit mind a szervezetbe, mind az őket körülvevő környezetbe.

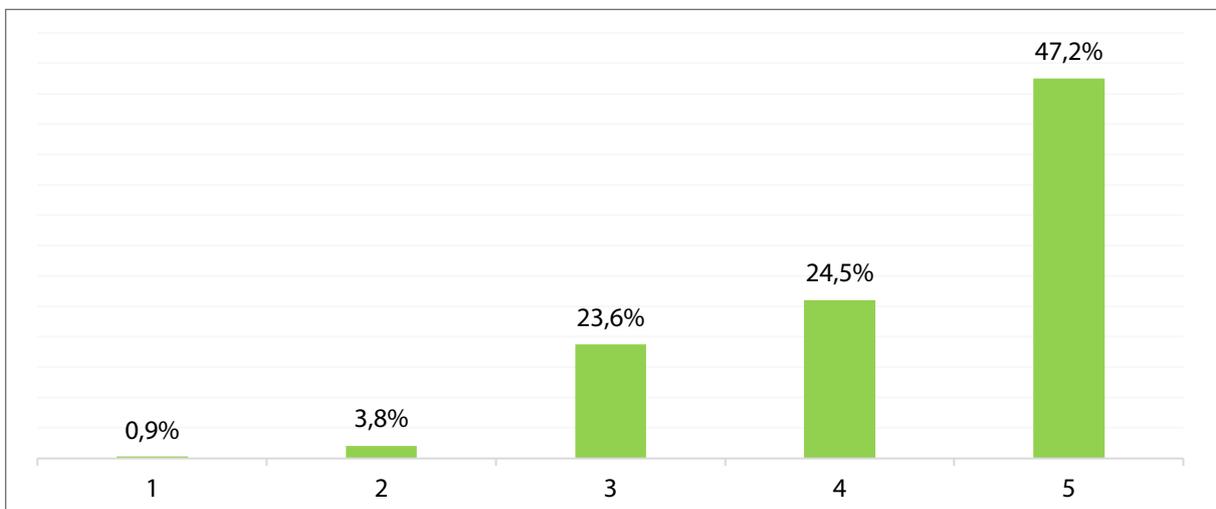
**9. ÁBRA: BEILLESZKEDÉS MÉRTÉKE
(MILYEN MÉRTÉKBEN TUDOTT BEILLESZKEDNI JELENLEGI MUNKAHELYÉN?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Likert-skálán kértem a munkavállalókat, válasszák ki 1-től 5-ig, milyen mértékben tudtak beilleszkedni jelenlegi munkahelyükön, ahol az 1 egyáltalán nem, az 5 pedig teljes mértékben sikeres beilleszkedést jelent. 39,6%-a azt érzi, nem teljesen sikerült beilleszkednie a jelenlegi munkahelyén. Ezen mértékű adatból levonható, hogy az ő esetükben a munkáltató nem megfelelően vagy egyáltalán nem tett lépéseket annak érdekében, hogy a munkavállalót sikeresen integrálja a szervezetbe.

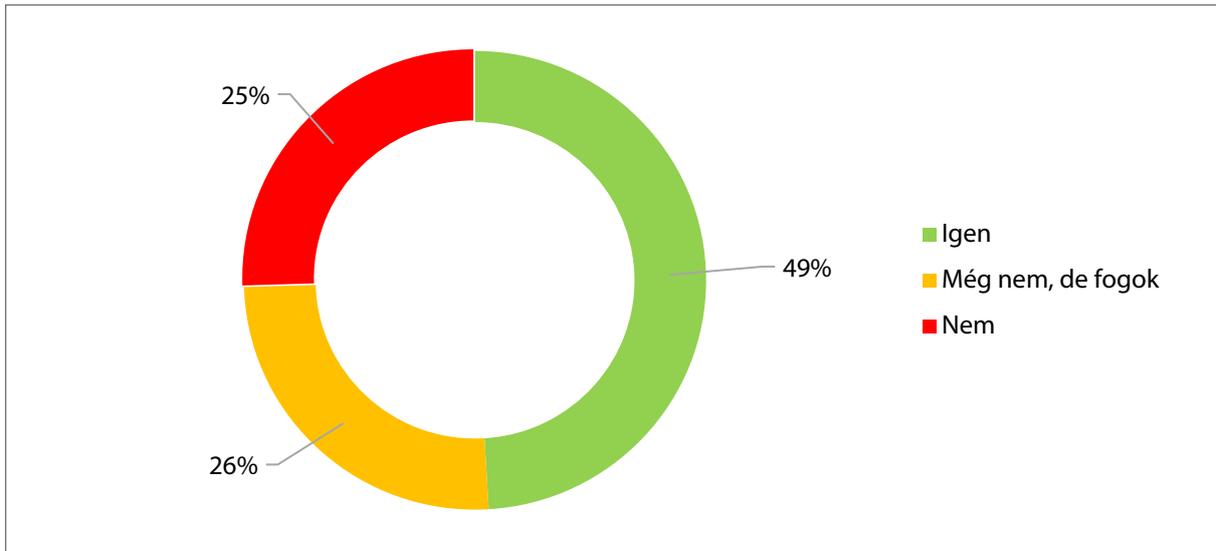
**10. ÁBRA: MUNKAKÖZÖSSÉG BEFOGADÁSI MÉRTÉKE
(MENNYIRE BEFOGADÓ A MUNKAKÖZÖSSÉG AHOL ÖN DOLGOZIK?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Szintén Likert-skálán kértem a munkavállalókat, válasszák ki 1-től 5-ig, milyen mértékben befogadó a jelenlegi munkaközösség jelenlegi munkahelyén, ahol az 1 egyáltalán nem, az 5 pedig teljes mértékben befogadó. Az eredmények azt mutatják, a munkavállalók nem teljes mértékben befogadóak a harmadik országbeli munkavállalókkal szemben. 52,8%-a nem teljes mértékben érzi azt, hogy befogadta volna az a munkaközösség, amiben jelenleg dolgozik. Mindebből megállapítható, hogy a munkáltatók a harmadik országbeli állampolgárok érkezését megelőzően vagy nem megfelelően, vagy csak kismértékben kezdték meg a hazai munkavállalók érzékenyítését a harmadik országbeli munkavállalók befogadásának tekintetében.

**11. ÁBRA: KULTURÁLIS OKTATÁS ARÁNYA
(KAPTÁL BÁRMILYEN OKTATÁST A MAGYAR KULTÚRÁRÓL A MUNKÁLTATÓDTÓL?)**



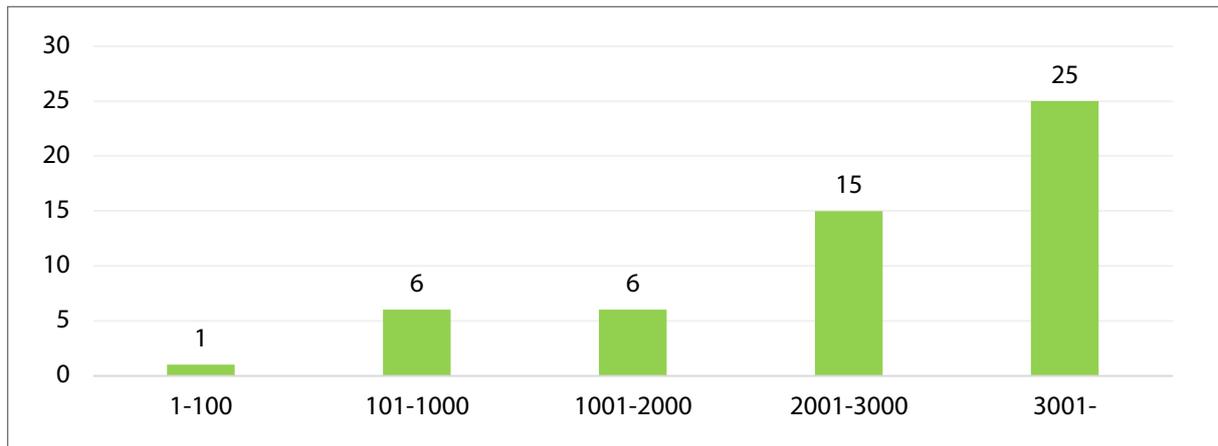
Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=106)

Arra a kérdésekre, hogy kaptak-e bármilyen oktatást a magyar kultúráról, a válaszadók több mint fele azt nyilatkozta, hogy nem, vagy majd a jövőben kapnak. Az ország kultúrájának megismerése fontos a vendégmunkásoknak azért, mert ahhoz, hogy sikeresen integrálódjanak és boldoguljanak az új környezetben, ismerniük kell a helyi szokásokat, értékeket, hagyományokat és normákat. Ez segíthet nekik a kommunikációban és az interakcióban, valamint a munkahelyi kapcsolatokban. A kapott eredmények alapján azonban a munkáltatók nem tartják fontosnak bemutatni az országot, kultúrát és normákat, ahol hosszabb távon munkát vállalnak a vendégmunkások.

Munkáltatói kérdőív elemzése

Munkáltatóknak készült kérdőívvel olyan munkáltatókat céloztam meg, akik foglalkoztatnak harmadik országbeli állampolgárokat. Az elmúlt időszakban egyre több cikk jelent meg, hogy újabb és újabb iparágakba, valamint munkakörökbe érkeznek harmadik országbeli állampolgárok Magyarországra. A kérdőívemet 26 fő férfi és 27 fő nő töltötte ki. 94,3%-a foglalkoztat harmadik országbeli állampolgárokat, 5,7%-a pedig tervezi foglalkoztatásukat.

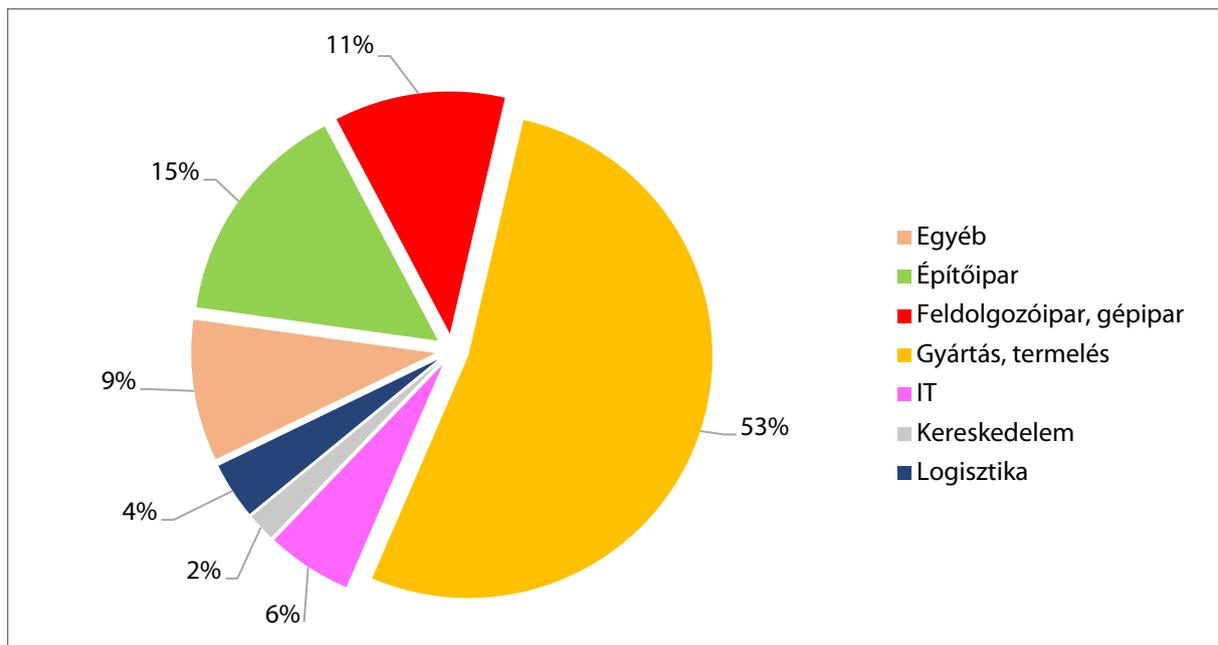
12. ÁBRA: VÁLLALATI LÉTSZÁM (MEKKORA LÉTSZÁMÚ VÁLLALATNÁL DOLGOZIK JELENLEG?)



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

A válaszadóknak 47,2%-a 3001-nél több munkavállalót foglalkoztat, de volt olyan 1-100 fő közötti munkáltatói válaszadó is, aki foglalkoztat harmadik országbeli munkaerőt. Ez arra enged következtetni, hogy akkora mértékű munkanélküliség volt az adott vállalatnál, hogy akár egy kisebb létszámú külföldi munkavállalói csoport is hozzásegítette őket a gazdasági stabilitáshoz

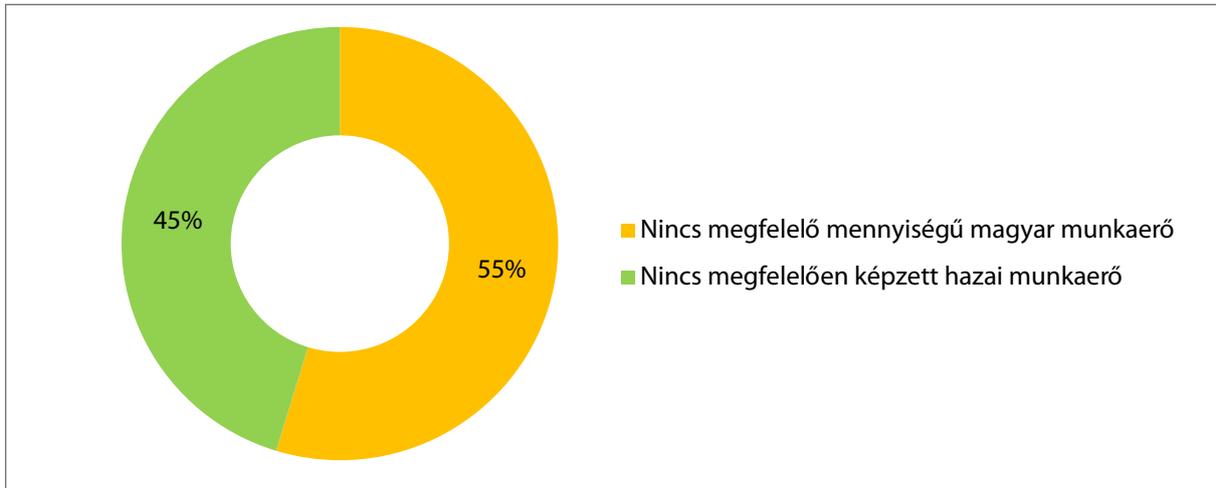
13. ÁBRA: TEVÉKENYSÉG BESOROLÁS ELOSZTLÁSA (MI JELENLEGI MUNKAHELYÉNEK/VÁLLALKOZÁSÁNAK TEVÉKENYSÉG BESOROLÁSA?)



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

A kérdőívekre legtöbbször a gyártás, termelés iparágából válaszoltak. Ahogy szekunder kutatásomban is írtam, a legnagyobb munkaerőhiány a feldolgozóiparban és termelésben található, így nem meglepő, hogy a legtöbb válasz a gyártás, termelés iparágából érkezett.

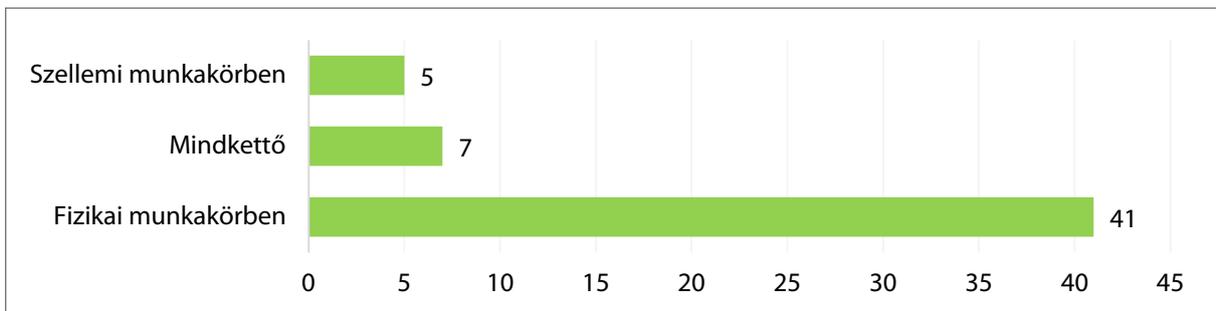
**14. ÁBRA: KÜLFÖLDI MUNKAERŐ FOGLALKOZTATÁS INDOKA
(MIÉRT DÖNTÖTTEK ÚGY, HOGY KÜLFÖLDI MUNKAERŐT FOGLALKOZTATNAK?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

Fontosnak véltem feltenni a kérdést, miért foglalkoztatnak harmadik országbeli állampolgárokat. 55%-a azért döntött úgy, hogy egy másik ország állampolgárait foglalkoztatja, mert nincs elegendő munkaerő a piacon. Ez nem meglepő, hisz évről évre csökken a munkanélküliségi ráta és egyre nő a foglalkoztatottság, valamint egyre több külföldi vállalat kezd beruházásokba Magyarországon, ami még több álláshelyet fog teremteni.

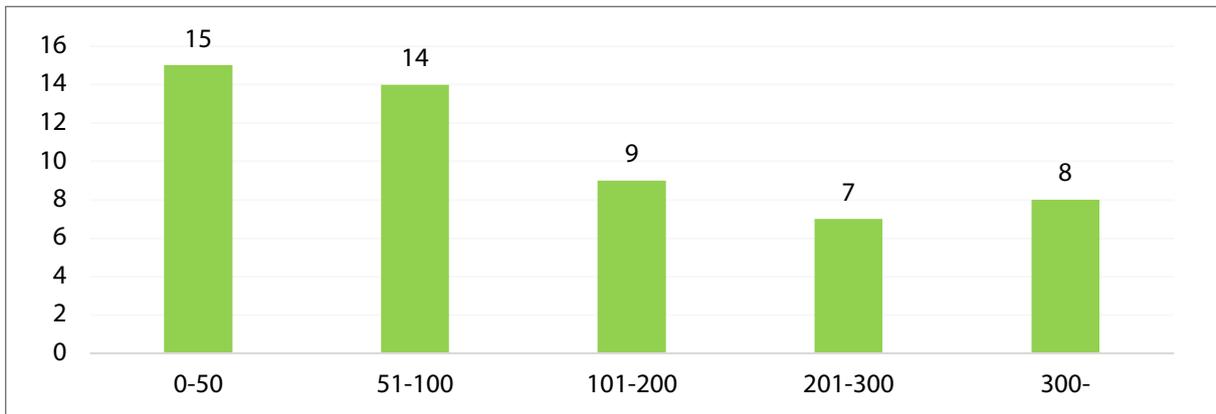
**15. ÁBRA: FOGLALKOZTATÁS MUNKAKÖRÉNEK ELOSZLÁSA
(MILYEN MUNKAKÖRBE FOGLALKOZTATNAK HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓKAT?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

Az eredményekből arra lehet következtetni, hogy a harmadik országbeli munkavállalók többsége fizikai munkakörben dolgozik, ami az általános trendnek megfelel. Az okok között szerepelhet az, hogy fizikai munkakörben kevesebb szükség van nyelvtudásra és szakmai végzettségre. Azonban fontos megjegyezni, hogy a szellemi munkakörben dolgozók száma is növekszik, ami jól mutatja a diverzifikáció és a globalizáció hatásait a munkaerőpiacon. Úgy gondolom, hogy ez a tendencia folytatódni fog, és további növekedést fog mutatni a harmadik országbeli szellemi munkavállalók száma, mivel a globalizáció és az internet korában a szellemi munkaerő keresett és értékes erőforrás. Azonban fontos lehetőségként kell megemlíteni, hogy a fizikai munkát végző munkavállalók hozzájárulnak a vállalati profit alakulásához, ha megfelelően integrálják őket, mivel ők is alapvetően szükségesek a mindennapi élethez és a gazdasági növekedéshez. Úgy gondolom, hogy a munkakörök diverzifikációja és globalizációja folyamatosan megjelenik a munkaerőpiacon, és ez lehetőséget ad arra, hogy a harmadik országból származó munkavállalók szélesebb körben hasznosítsák képességeiket és készségeiket.

**16. ÁBRA: MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁM
(MILYEN LÉTSZÁMBAN FOGLALKOZTATNAK HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓKAT?)**

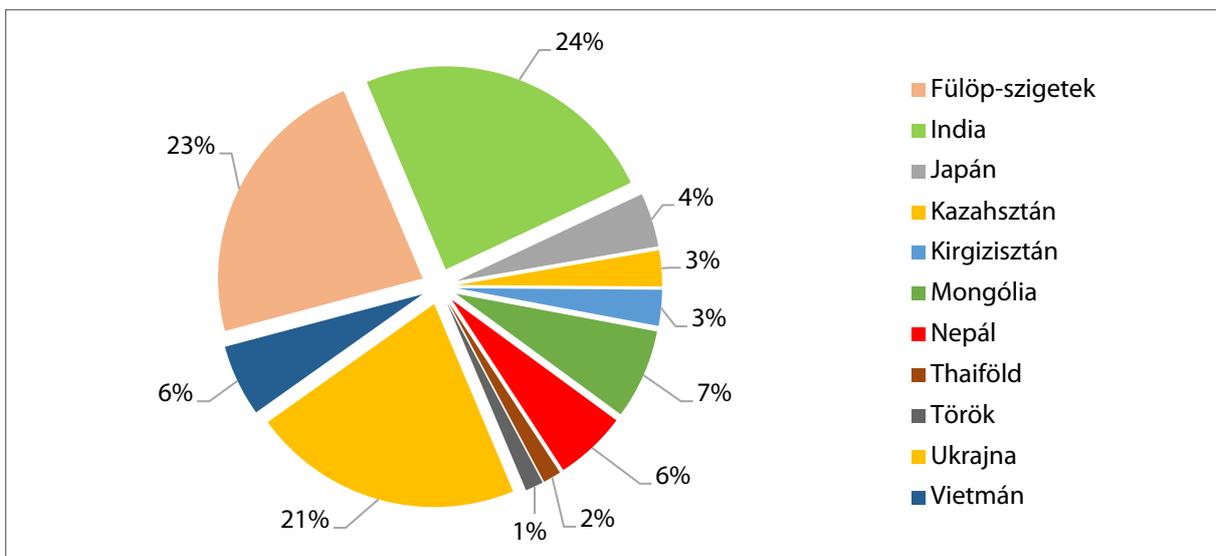


Saját kérdőíves kutatás 2023. (N=53)

A kérdőív eredményei azt mutatják, hogy a válaszadók általánosan kisebb létszámban, azaz 1-100 fő alatti harmadik országbeli munkavállalót foglalkoztatnak. A legtöbb válaszadó 51-100 fő közötti külföldi munkarő-állománnyal rendelkezik, ami azt jelzi, hogy a vizsgált minta nagy része ilyen létszámban foglalkoztat harmadik országbeli állampolgárokat. Mindössze 7 válaszadó mondta azt, hogy a cégnél 201-300 főt alkalmaznak, ami kevesebb, mint a fele azoknak a válaszadóknak, akik 50 fő alatti harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztat. Az adatokból az is látszik, hogy csak kevés cég az, amely 300 főnél több külföldi munkaerőt foglalkoztat, mindössze 8 válaszadó. Összességében a minta eredményei azt mutatják, hogy a vizsgált cégméretetek 51-100 fős harmadik országbeli munkavállalói állománnyal rendelkeznek.

Fontosnak tartottam megvizsgálni, milyen létszámú munkaerőt foglalkoztatnak, és ezáltal milyen létszámú csoportot kellett integrálnia a válaszadó munkáltatóknak. Kisebb létszámú csoportokat – úgy gondolom – egyszerűbb integrálni, mert kisebb csoportban könnyebben kommunikálnak egymással, kevesebb a zaj és a félreértés lehetősége, illetve rugalmasabbak lehetnek, gyorsabban és hatékonyabban reagálhatnak a változó körülményekre.

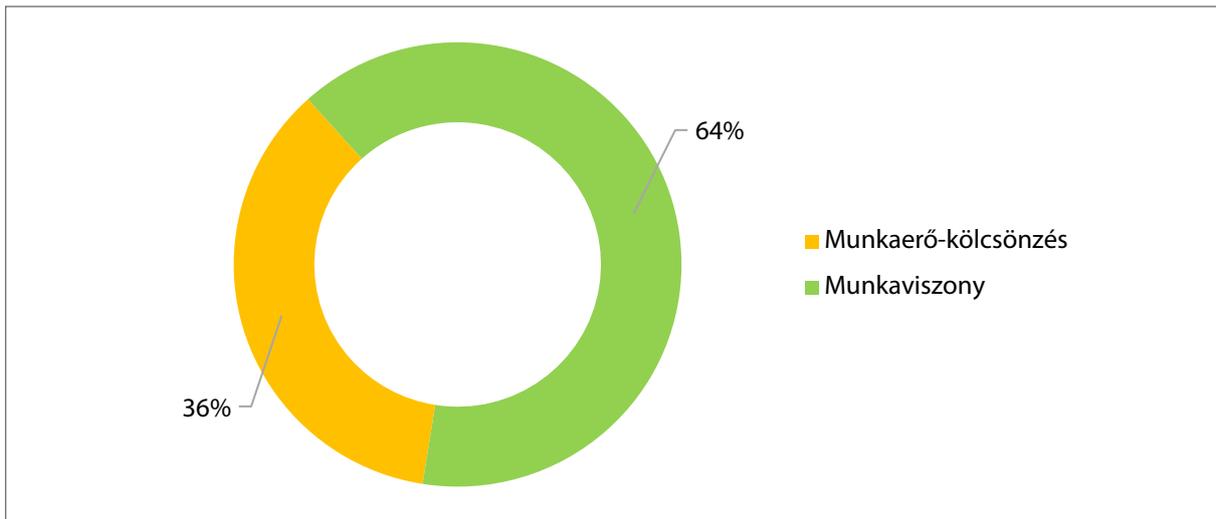
**17. ÁBRA: ELOSZLÁS MUNKAVÁLLALÓK ÁLLAMPOLGÁRSÁGA SZERINT
(MELY ORSZÁG ÁLLAMPOLGÁRAIT FOGLALKOZTATJÁK?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

2016-ban nyitottak a munkáltatók először a harmadik országbeli munkavállalók irányába. Kezdetekben ukrán és szerb munkavállalókat alkalmaztak az országban, majd Magyarország kormánya által kidolgozott akcióterv hatására 2021-től egyre távolabbi országokból érkeztek a munkavállalók. A kutatásomban is látható a jogszabáymódosítás hatása. A válaszadók foglalkoztatnak indiai, török, kirgiz, japán, mongol, filippinó, kazah, vietnámi, török, ukrán és thaiföldi, valamint nepáli állampolgárokat is.

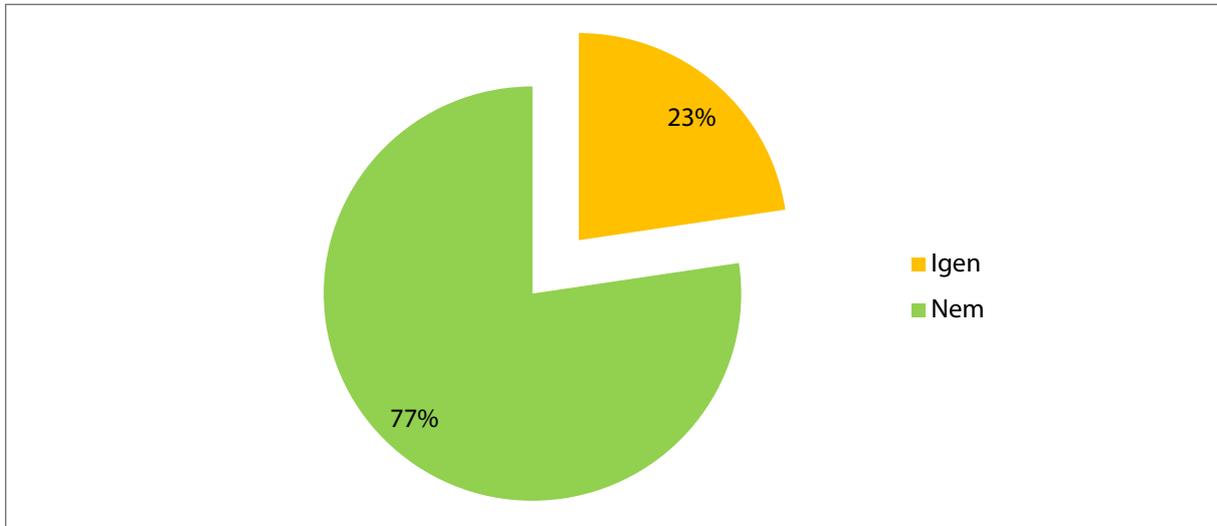
**18. ÁBRA: FOGLALKOZTATÁS JELLEGE SZERINT
(MILYEN FORMÁBAN FOGLALKOZTATJÁK A HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROKAT?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

A foglalkoztatás tekintetében a munkáltatók többsége munkaviszony keretén belül foglalkoztatja a harmadik országbeli állampolgárait, de a kölcsönzött munkaerő száma is magas: a válaszadók 36%-a ezt a formát választotta. A munkaerő-kölcsönzés lehetőséget nyújt a munkáltatóknak arra, hogy gyorsan és könnyen alkalmazzanak új munkavállalókat, akik rugalmasan beilleszthetők a munkafolyamatokba és könnyen igazodnak az átmeneti munkaerőhiányokhoz. A munkaerő-kölcsönzés lehetősége még különösen vonzó lehet azoknak a munkáltatóknak, akik rövid távú projekteken dolgoznak, amikor előnyös az, ha az alkalmazottakat csak egy bizonyos időre veszik fel. Azonban a munkaerő-kölcsönzés keretén belül foglalkoztatott munkavállalók után a munkáltatóknak egy meghatározott díjat kell fizetni. A munkaerő-kölcsönző cégek úgynevezett szolgáltatási szorzót alkalmaznak. Ez a szorzó – tapasztalataim szerint – 1,21 és 1,88 között van, melynek alapja a munkavállaló havi bruttó munkabére, ezért a kölcsönzött munkaerő költsége magasabb a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállalókhoz képest. A munkaviszonyban álló munkavállalókra jellemzőbb a lojalitás, hiszen számukra egy a foglalkoztató és a munkavégzés helyszíne is; ezáltal a fluktuáció csökkenhet.

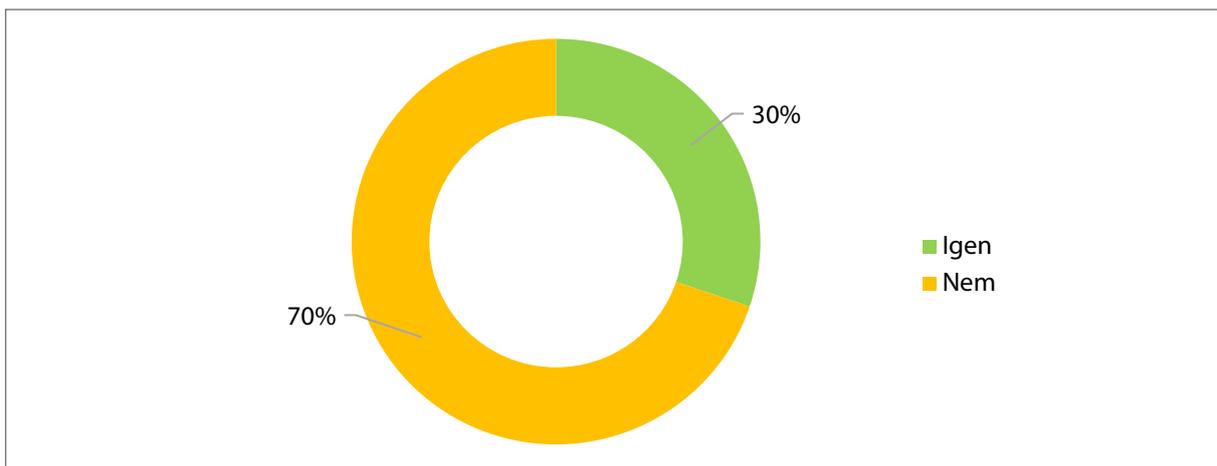
**19. ÁBRA: ELŐZETES KOMMUNIKÁCIÓ ARÁNYA
(A KÜLFÖLDI MUNKAERŐ ÉRKEZÉSE ELŐTT VOLT-E BÁRMILYEN ELŐZETES BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ
ÉRKEZÉSÜKRŐL A MAGYAR MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

A munkáltatók közel háromnegyede nem tartott semmilyen előzetes kommunikációt a külföldi munkavállalók érkezéséről. Azt gondolom, hogy a sikeres beillesztéshez elengedhetetlen a már meglévő munkavállalók előzetes tájékoztatása. Ahogy korábban bemutattam, a munkáltatók azon válaszát, hogy milyen nemzetiségű állampolgárokat alkalmaznak, jól látható, hogy teljesen más kultúrából érkeznek a dolgozók. Az ő szokásaik, napi életvitelük teljes mértékben különbözik a magyar munkavállalókétól, ezért kiemelten fontosnak tartom az előzetes kommunikációt.

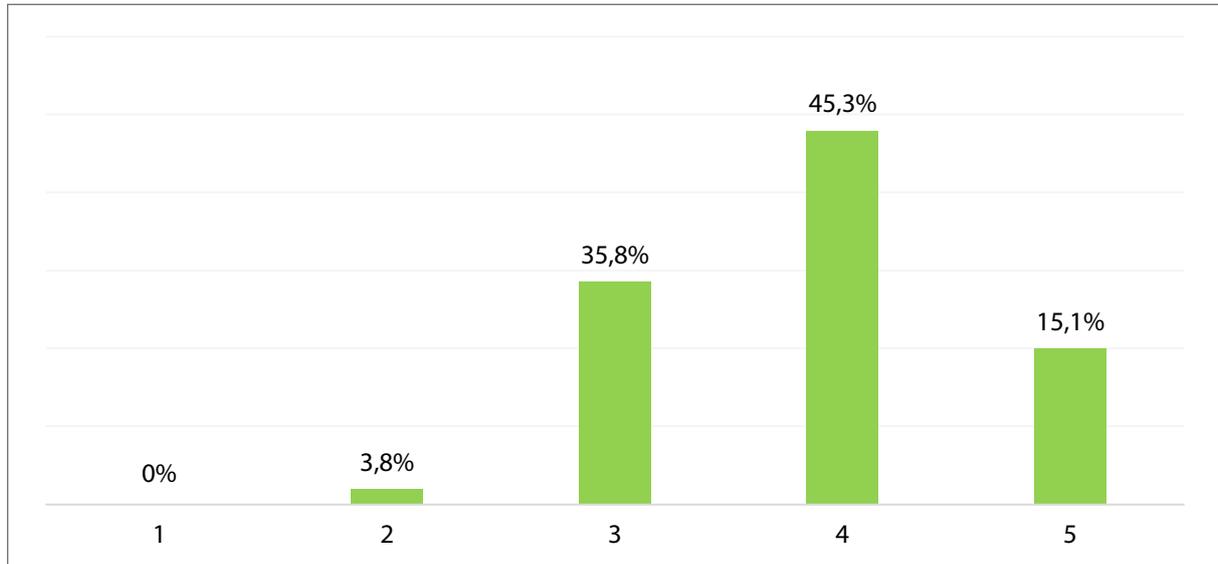
**20. ÁBRA: INTERKULTURÁLIS OKTATÁS ARÁNYA
(TARTOTTAK BÁRMILYEN INTERKULTURÁLIS OKTATÁST A MAGYARORSZÁGRA ÉRKEZŐ
KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

Nemcsak a magyar munkavállalók számára tartom fontosnak az érkező külföldi állampolgárok kultúrájának bemutatását, hanem az érkező harmadik országbeli állampolgároknak is a magyar kultúra megismertetését, mely talán még fontosabb is. Ezen munkavállalói csoportok többsége még nem hagyta el hazáját. Számukra csak az a környezet ismert, ahol eddig éltek. Az ottani munkamorál, nyelv, ételek, közlekedés, életvitel és szokások eltérnek a hazaitól.

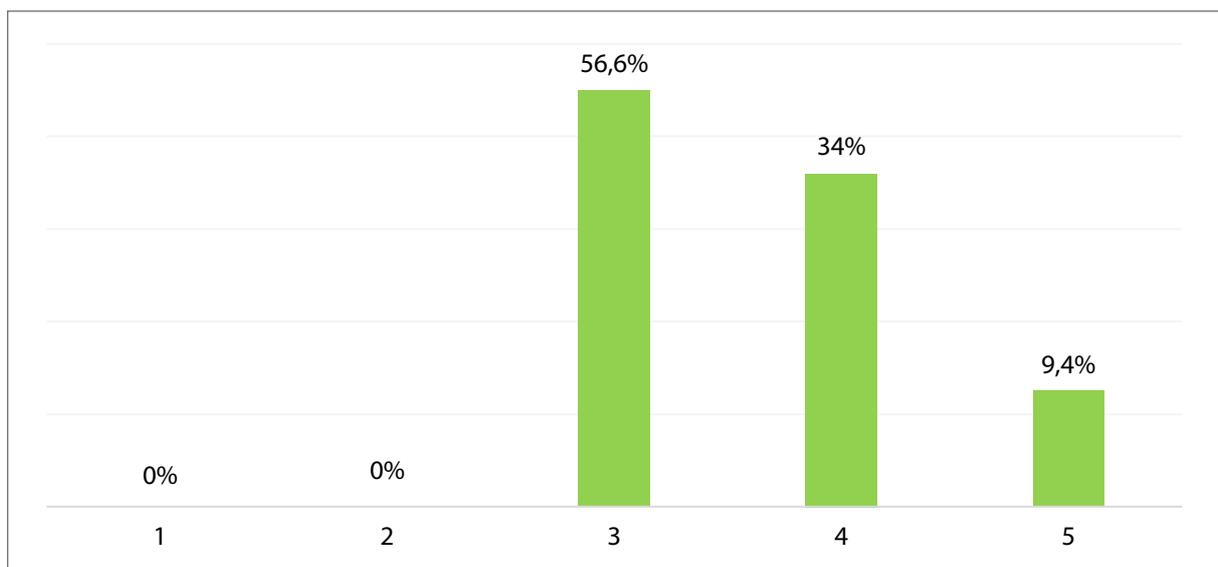
21. ÁBRA: BEFOGADÁS ARÁNYA
(MENNYIRE VOLTAK BEFOGADÓAK A MAGYAR MUNKAVÁLLALÓK
A HARMADIK ORSZÁGBELI KOLLÉGÁKKAL SZEMBEN?)



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

Likert-skálán kértem a munkáltatókat, válasszák ki 1-től 5-ig, milyen mértékben fogadták el az általuk foglalkoztatott munkavállalókat a magyar munkavállalóik, ahol az 1 egyáltalán nem, az 5 pedig teljes mértékben sikeres elfogadtatást jelent. Csupán 15,1%-a válaszolta azt, hogy teljes mértékben befogadóak voltak a magyar munkavállalók a külföldi munkavállalókkal. Az alacsony befogadási aránynak több oka is lehet. Az egyik oka lehet az előzetes kommunikáció hiánya is. Ez azt jelzi, hogy a munkáltatóknak nagyobb hangsúlyt kell fektetniük a kulturális érzékenységre és az interkulturális oktatásra. Véleményem szerint a másik oka az is lehet, hogy a harmadik országból érkező állampolgárok nem szándékoznak beilleszkedni.

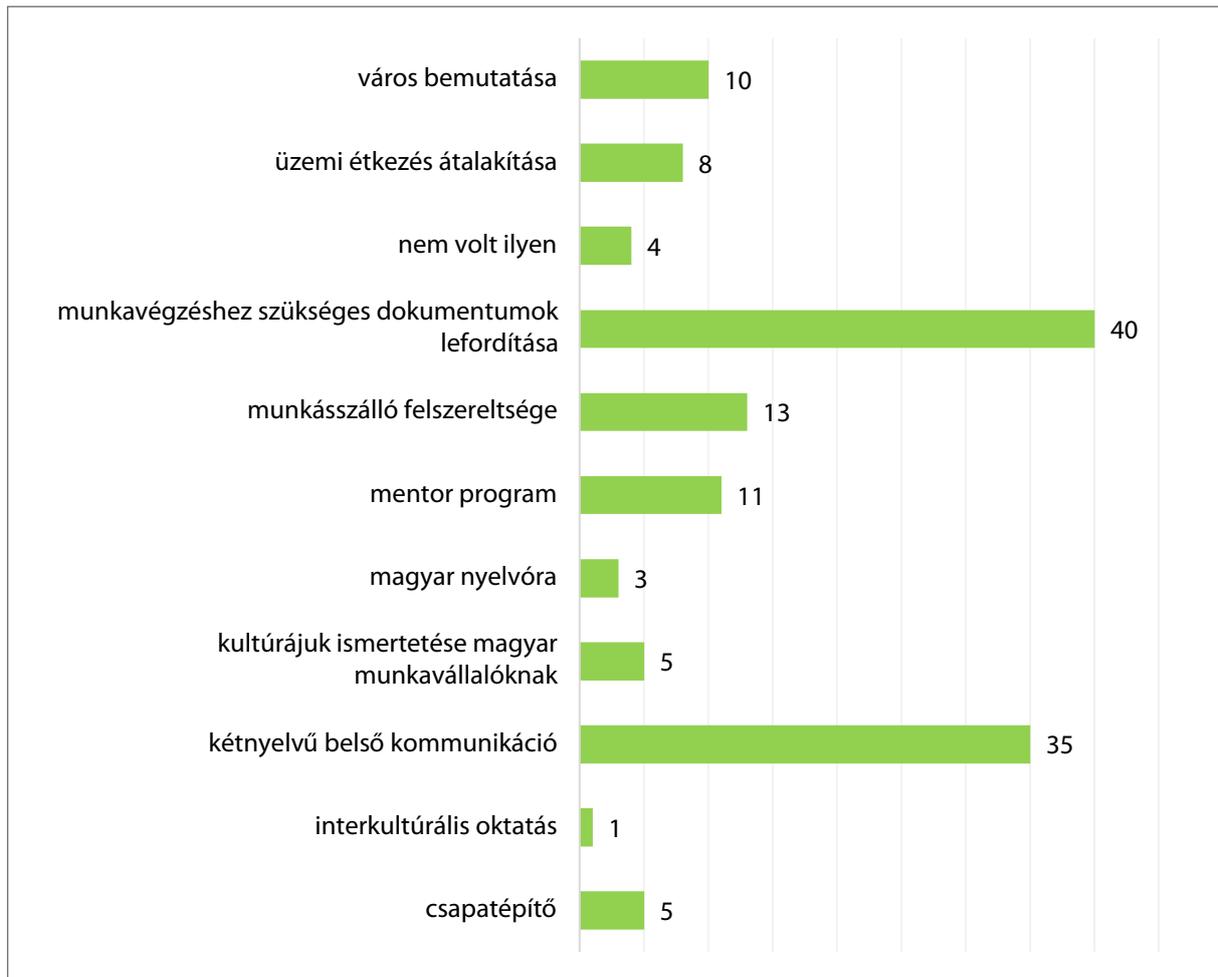
22. ÁBRA: INTEGRÁCIÓ MÉRTÉKE
(MILYEN MÉRTÉKBEN TUDTAK INTEGRÁLÓDNI VÁLLALATUKNÁL
A HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK?)



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

Azon kérdésem, mely a munkavállalók beillesztési sikerességére irányult, Likert-skálán tettem fel. Kértem a munkáltatókat, hogy válasszák ki 1-től 5-ig, milyen mértékben tudtak integrálódni az általuk foglalkoztatott munkavállalók, ahol az 1 egyáltalán nem, az 5 pedig teljes mértékben sikeres integrációt jelent. Az eredmények azt mutatják, hogy teljes mértékben csak a válaszadók 9,4%-nak sikerült integrálni a harmadik országbeli munkavállalóit. 5,6%-a úgy véli, nem teljesen volt sikeres az integráció. Az eredmények alapján megállapítható, hogy nem mondható sikeresnek a külföldi munkavállalók integrációja.

**23. ÁBRA: PLUSZ INTÉZKEDÉSEK SZÁMA
(MILYEN PLUSZ BEILLESZKEDÉSI INTÉZKEDÉSEKET TETTEK/TESZNEK
A KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA?)**



Saját kérdőíves kutatás, 2023 (N=53)

Következő kérdésem az volt, hogy milyen intézkedéseket tettek a harmadik országbeli munkavállalók érdekében. A munkáltatók nagy része, összesen 40 fő válaszolta azt, hogy a munkavégzéshez szükséges dokumentációkat lefordíttatta. 35 fő a kétnyelvű belső kommunikációt választotta. A válaszadók többsége csak a nyelvi különbségekre koncentrált, de volt 4 válaszadó, aki semmilyen lépést nem tett annak érdekében, hogy sikeresen beilleszkedjenek munkavállalóik a szervezetbe. Azt gondolom, nem elegendő csak a nyelvi különbségeket kezelni. A foglalkoztatás megkezdése előtt – véleményem szerint – szükséges lenne megismerni azon munkavállalók országát, szokásait, akiket foglalkoztatni kívánunk. Tapasztalatom azt mutatja, hogy a munkavállalók számára marginális kérdés a munkásszállás, hiszen számukra az az ideiglenes otthonuk. A válaszadók közül azonban csak 13 fő válaszolta azt, hogy változtatott a szálló felszereltségén.

Összefoglalás és javaslatok

Az első kutatási feltevésem, mely szerint a magyar munkáltatók nem fordítanak elegendő figyelmet a harmadik országbeli munkavállalók integrációjára, a kérdőíves kutatásom alátámasztja. A munkáltatók csupán a nyelvi különbségekre koncentráltak, semmilyen más integrációt segítő folyamatot nem vezettek be. Az új külföldi vendégmunkások számára nem tartottak semmilyen interkulturális oktatást, mely nagyban segítené a környezetükbe való beilleszkedést.

Második feltevésem, mely szerint a harmadik országbeli munkavállalók megfelelő integráció hiányában nem tudnak beilleszkedni, a kérdőíves munkáltatói kutatásom bizonyította. A munkáltatókat célzó kérdőívem eredményei azt mutatták, hogy a munkavállalók jelentős része nem tudott teljes mértékben beilleszkedni a szervezetbe. A munkáltatók úgy érzik, a harmadik országbeli munkavállalókat nem fogadták el teljes mértékben a magyar munkavállalók.

Több kutatási kérdést is megfogalmaztam. Az első kérdésem a magyarországi munkavégzést motiváló tényezőkre irányult. A kérdőíves kutatásom és a félig strukturált interjúm is azt bizonyítja, hogy elsősorban a karrierlehetőség, másodsorban a magasabb kereseti lehetőség. Tekintve, hogy bizonyos országok állampolgárai hazájukban nem tudnak elhelyezkedni, kénytelenek más országban munkát keresni és érvényesülni.

Második kérdésem a munkavállalók szállásoltatására irányult. A szállás-szolgáltatást biztosító interjúalanyommal folytatott beszélgetésem során kiderült, hogy merőben más a magyar és a harmadik országbeli állampolgárok életvitele, így szállásoltatásuk is. A lakók hazájukban teljesen más környezethez vannak szokva és ezekhez a szokásokhoz ragaszkodnak. A szállásoltatók számára nagy változásokat hoz a távoli kultúrákból érkezők elszállásoltatása, ezért a jövőben több változtatást szükséges eszközölni.

Az aktív népesség számának csökkenése miatt csökkenhet a termelés és a gazdasági aktivitás. Emellett a kivándorolt munkavállalók által az országban termelt javak és szolgáltatások is külföldre kerülhetnek. Ez pedig az ország GDP-jének csökkenését eredményezheti. A többek közt kivándorlásból eredő munkaerőhiány miatt a vállalatok harmadik országbeli állampolgárokat alkalmaznak, hogy fenntartsák gazdasági stabilitásuk. Azt tapasztalom, hogy az egyik nagy előnye a külföldiek alkalmazásának, hogy munkavállalási szándékkal érkeznek. Ez azt jelenti, hogy nem érdekük a magyar alapellátás részesei lenni, nem akarnak táppénzre menni, hiszen dolgozni jönnek, túlórázni szeretnének és minél több pénzt szeretnének megtakarítani. Azonban hátrányként említhető, hogy évente egy retúrrepülőjegyet és munkásszállást kell biztosítani nekik, és a kulturális beilleszkedésük nehezebb lehet. Gazdasági szempontból pedig nem előnyös, hogy a jövedelmük nagy részét hazautalják, így a fogyasztás nem Magyarországon generálódik.

Én azt tapasztalom, hogy számos cég elsősorban hazai munkaerőt alkalmazna, mivel a külföldi munkavállalók bevonása sok extra költséget jelent az adminisztráció, utaztatás, lakhatás, tolmácsolás terén és számos egyéb alkalommal. Azonban már évek óta vannak olyan területek, ahol egyszerűen nincs több magyar dolgozó, és a külföldi munkavállalók alkalmazása elengedhetetlen a munkaerőhiány kezelésében. Összességében a kutatási eredményeim is arra utalnak, hogy a külföldi munkások szerepe jelenleg is kiemelkedő a magyar munkaerőpiacon, és továbbra is szükség lesz rájuk a munkaerőhiány csökkentése érdekében.

Irodalomjegyzék

Központi Statisztikai Hivatal (2023). *Munkaerőpiaci folyamatok, 2022*. III. negyedév. <https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiacy-folyamatok-2022-iii-negyedev/munkaeropiacy-folyamatok-2022-iii-negyedev.pdf>

László G. (2021). *Foglalkozáspolitikai*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft. <https://doi.org/10.55413/9789632959764>