



ÓBUDAI EGYETEM

**Keleti Károly Gazdasági Kar
Módszertani és Menedzsment Intézet**

SZAKDOLGOZAT

**ÓE-KGK
2023**

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

**Berényi Péter Adrián
T007510/FI1290**



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Módszertani és Menedzsment Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Berényi Péter Adrián

Szakedolgozat száma: SZD2309111506078788

Törzskönyvi száma: T007510/FI12904/G

Neptun kódja:

Szak: Műszaki menedzser (BSc)

Specializáció: Vállalatirányítás specializáció
Irányítási rendszerek specializáció

A dolgozat címe: Külföldön dolgozó magyarok munkavállalási szokásainak elemzése

A dolgozat címe angolul: Analysis of the habits of Hungarians working abroad

A feladat részletezése: 1. Végezzen szakirodalmi kutatást hazai és külföldi források felhasználásával a külföldi munkavállalásra, valamint a külföldön dolgozók magyar munkavállalók jellemzőire!

2. Dolgozza ki a kutatás módszertanát, valamint végezze el az empirikus vizsgálatokat!

3. Elemezze a kapott adatokat statisztikai módszerekkel! A kapott eredményeket vesse össze a szakirodalomban leírtakkal!

4. Vonjon le következtetéseket a kapott eredmények alapján, valamint adjon meg további kutatási irányokat a témát illetően!

Intézményi konzulens neve: Dr. Karácsony Peter

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakedolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 10. 31



A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

belső konzulens

Intézetigazgató

külső konzulens



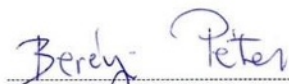
ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Berényi Péter Adrián (Neptunkód [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023.11.07.


hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
1.1.	Kutatásom célja és a hipotézisek felállítása	2
2.	SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	3
2.1.	A migráció fogalma és meghatározása	3
2.2.	A migráció típusai	5
2.2.1.	Külső vagy belső migráció	5
2.2.2.	Kivándorlás vagy bevándorlás.....	6
2.2.3.	Egyéni vagy többes (csoportos, tömeges) migráció	7
2.2.4.	Önkéntes vándorlás vagy kényszer szülte menekülés	8
2.2.5.	Ideiglenes vagy tartós migráció	9
2.2.6.	Gazdasági, politikai, ökológiai vagy kulturális migráció	10
2.2.7.	Legális vagy illegális migráció	12
2.3.	A migráció hatása a kiinduló és a célországokra	13
2.4.	A migráns munkavállalók jogai és helyzete az EU-n belül és azon kívül	15
2.5.	A magyar migráció története.....	18
3.	KUTATÁSI MÓDSZERTAN ÉS AZ EMPIRIKUS VIZSGÁLAT	21
3.1.	A kérdőíves kutatás eredménye	21
3.2.	Hipotézisvizsgálat	33
3.2.1.	Nyelvismeret és a munkahelyi elégedettség vizsgálata korcsoportonként.....	33
3.2.2.	A munkahely és a nyelv ismeretének a vizsgálata végzettség szerint	35
3.2.3.	A motivációs tényezőknek a vizsgálata	37
3.3.	A hipotézisek eredményének és a szakirodalomnak az összevetése.....	39
4.	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK, JÖVŐBELI KUTATÁSOK	41
4.1.	Következtetések	41
4.2.	Javaslatok	43
4.3.	Jövőbeli kutatási irányok.....	44
5.	ÖSSZEFOGLALÁS	46
IRODALOMJEGYZÉK		50
Tanulmányok, folyóiratcikkek.....		50
Elektronikus hivatkozások		51
MELLÉKLETEK.....		I
Online kérdőív		I
A kérdőívben szereplő kérdések:		I
A kérdőív eredménye:.....		IX
TARTALMI KIVONAT.....		XIX
SUMMARY		XIX

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A kivándorolt magyar állampolgárok száma évek szerint.....	19
2. ábra: Az említett országokban élő magyar állampolgárok száma	20
3. ábra: A különböző korcsoportok nyelvtudása	33
4. ábra: A korcsoportok munkahelyi elégedettsége	34
5. ábra: Az egyes végzettségi kategóriák nyelvtudásának átlaga	35
6. ábra: Az egyes végzettségi kategóriák munkahelyi elégedettségének az átlaga	36

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: Melyik külföldi országban dolgozik	22
2. táblázat: A korcsoportok nyelvtudásának összehasonlítása, variancia-analízis	34
3. táblázat: A korcsoportok munkahelyi elégedettségének összehasonlítása, variancia-analízis	35
4. táblázat: A végzettségi kategóriák nyelvtudásának összehasonlítása, variancia-analízis	36
5. táblázat: A végzettségi kategóriák munkahelyi elégedettségének az összehasonlítása, variancia-analízis	37
6. táblázat: A motivációs tényezők faktor-analízise	38
7. táblázat: A faktor-analízis megbízhatósága	38
8. táblázat: A hipotézisvizsgálat eredménye	39

1. BEVEZETÉS

A szakdolgozatom témájaként a Külföldön dolgozó magyarok munkavállalási szokásait választottam, melyben a ma már külföldön dolgozó magyarok munkavállalási szokásait és motivációját fogom elemezni. Tulajdonképpen tehát azt, hogy miért fordít hátat egyre több magyar a munkavállalást tekintve Magyarországnak és vállal munkát külföldön oda kiköltözve vagy rendszeresen ingázva.

A munkaerő-migráció, azaz a munkaerő kiáramlása külföldre az a folyamat, ami következményeképpen az emberek elhagyják saját országaikat és más országokba távoznak (esetünkben a magyar állampolgárok Magyarországot), hogy ott munkát vállaljanak és dolgozzanak. (Hárs 2004) Ez egy globális, természetesen nem csak hazánkra jellemző folyamat, számos másik kelet-közép-európai országnál is megfigyelhető a jelenkor egyik nagy problémája, a keletről-nyugatra történő áramlása a munkaerőnek, amelynek értelmében az emberek elvándorolnak szülőföldjükről és a nyugatibb országokban próbálják meg a céljaikat elérni. (European Union 2023) Ez egy igencsak jelentős gazdasági és társadalmi jelenség, ami számos ok miatt megvalósulhat, ezenkívül fontos előnyökkel és hátrányokkal hat mindkét országra, tehát arra, ahonnan elvándorolnak és arra is, ahová a munkaerő megy. Magyarország tekintetében az innét történő jelentős munkaerő elvándorlás a 2000-es évektől volt legkorábban megfigyelhető, köszönhetően elsősorban a schengeni egyezményhez való csatlakozásnak 2007-ben, illetve a gazdasági válságnak 2008-ban. (Blaskó-Gödri 2014) Azóta ez a folyamat annyira felgyorsult, hogy a statisztikák szerint a világon ma már több, mint 110.000 magyar dolgozik külföldre ingázva és több mint 700.000 fő azoknak a létszáma, aki hazánkban született, de ma már nem itt él. (Szalai 2023) Tehát mindenképpen mondhatjuk azt, hogy ez egy igencsak napjainkat is befolyásoló téma, ami inkább a fiatalabb korosztályra jellemző. Ők azok, akik bátrabbak és indulnak szerencsét próbálni a nyugati országokba, hogy ezáltal a saját és a családjuk jobb megélhetését biztosítani tudják. A végzettségüket általában ők még hazánkban szerzik meg, de azt itthon egyáltalán nem, vagy csak rövidebb ideig alkalmazzák és ezekután a sikereiket már külföldön érik el. Ez mindenképpen egy nagy veszteség gazdasági szempontból az országunk számára, valamint ennek egyik jelentős következménye a munkaerőhiány is. (Obádovics 2020)

1.1. Kutatásom célja és a hipotézisek felállítása

A téma kiválasztását nagy mértékben befolyásolta az a tény, hogy Sopronban lakom születésem óta és az ausztriai határhoz való közelség miatt nagyon sok rokonom, ismerősöm is a szomszédos országban él vagy ingázik ausztriai munkahelyére napi szinten. Emellett fiatal korom ellenére sok országban jártam már Európában és azon kívül, ezáltal lehetőségem is adódott beszélni az ott élő magyarokkal, így sikerült jobban belemélyednem az ott élők tapasztalataiba, költözésüknek okára, szokásaikra és beilleszkedési nehézségeikre. Ezen okokból adódóan elhatároztam magamban, hogy ezt a témát érdemes lehetne jobban, mélyebben megvizsgálni és utánajárni, hogy milyen tényezők állnak valójában a döntésük hátterében.

A kutatásom céljai:

- C1. Beazonosítani a magyar munkavállalók motivációit és ezáltal azokat a tényezőket, amelyek leginkább befolyásolták azt, hogy az utóbbi években újra egyre több magyar döntött úgy, hogy külföldön vállal munkát. Tehát vizsgálni azt, hogy mennyire fontos számukra például a bérezés, a munkakörnyezet, a nyelvtudás, a család közelsége vagy a szakmai fejlődés lehetősége
- C2. Felmérni, hogy a jelenleg külföldön dolgozók közül hányan tervezik a hazajövetelt és a döntés meghozatalában milyen tényezők fontosak számukra
- C3. Megvizsgálni, hogy a külföldön dolgozók mennyire elégedettek a munkájukkal, hogyan érzik magukat új lakhelyükön és mennyire sikerült beteljesíteniük azt, amit előzetesen elterveztek

A kutatási témámhoz kapcsolódó hipotézisek:

- H1. A fiatalabb korosztályok jobban ismerik a nyelvet és elégedettebbek munkahelyükkel, mint az idősebbek
- H2. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők jobban ismerik a nyelvet és jobb munkahelyeken dolgoznak, ezért elégedettebbek is munkahelyükkel, mint az alacsonyabb végzettségűek.
- H3. A külföldre költözést leginkább az anyagi helyzet és a munkakörülmények javulásának vágya motiválja.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A szakdolgozatom ezen fejezetében ismertetem a választott témámhoz kapcsolódó szakirodalmi részt, amelyben bővebben a migráció fogalmát, típusait, jelentőségét, különböző hatásait, a munkavállalói jogokat és a magyar állampolgárok migrációs jellemzőit mutatom be. Az áttekintés következményeképpen pedig remélem, hogy sikerül megfelelően összefoglalnom a munkaerő-migrációt és annak gazdasági, társadalmi, emberi, jogi és politikai szempontjait.

2.1. A migráció fogalma és meghatározása

A migráció szó latin eredetű, a migratio -költözés, elmenés- szóból származik, aminek a magyar jelentése a vándorlás, lakóhely megváltoztatása, betelepülés egy másik területre. A népesség vándorlása tehát az a folyamat, amikor az emberek egyénileg vagy csoportosan útnak indulnak és más városokba, országokba vagy akár sok esetben más kontinensre költöznek. Döntésük hátterében különböző okok állnak, ami lehet munkaügyi, családi, politikai, vallási vagy háborús eredetű. (Lukács-Király 2001)

A migráció szó hallatán először sokan biztosan a 2015-ben induló nagy európai migrációs válságra vagy másik nevén az európai menekültválságra gondolnak, amikor több százezer menekült és bevándorló érkezett az Európai Unió területére főként Afrikából, Közel-Keletről, Balkánról és Közép-Ázsiából. Ennek fő oka elsősorban a Szíriában, Irakban és az Észak Afrikában zajló fegyveres konfliktusok voltak, amelynek következményeképpen az emberek többsége a Földközi-tengeren áthajózva, először is Görögországban és Olaszországban kikötve, majd innen a különböző menekültútvonalatokat használva próbált meg eljutni a nyugati országokba kisebb-nagyobb sikerrel. Ez az Európai Unió tagállamai számára komoly gazdasági, politikai, és társadalmi nehézségeket eredményezett és közöttük számos vita kialakult. A probléma megoldásaként az EU bizottsága elsősorban szigorított a migrációs politikáján, valamint próbált egyezségeket kötni a harmadik országokkal a migrációs áramlások kezelésének érdekében. Az emberek véleménye a kialakult helyzetről többségében negatív töltetű volt és azt hiszem a migráció kapcsán még ma is sokakban előjönnek azok a hátborzongató, elszörnyülkөdttető hírek és képsorok, amiket akkor a médiában és a mindennapos életben láthattak és átélhettek. Azonban ez csak az általános kép a migráció kapcsán, amivel nem

mindenki ért egyet. (Tálas 2016) Több perspektívából is megvizsgálva a kialakult helyzetet, különböző állaspontok alakultak ki. Néhányan támogatták a folyamatot, hiszen a bevándorló emberek betölthették az üres pozíciókat, ezáltal csökkentve a munkaerőhiányt és javítva gazdaság helyzetét. Emellett humanitárius okokból is fontos volt, hogy őket befogadjuk és segítséget nyújtsunk számunkra, noha a kockázat fent állt, hogy azzal visszaélnek. Az ellenző vélemények középpontjában az állt, hogy a menekültáradat rengeteg kockázatot hordoz magában, elsősorban a nemzetbiztonságra és a közrendre, de a társadalmat és a szolgáltatások igénybevételét is csak terheli, valamint jelentős változásokat eredményezhet a helyi kultúrákban és az identitásban. A harmadik véleményű csoport valahol az említett másik kettő között foglalt véleményt, tehát a középúton és az egyensúlyt keresték a támogató és az elutasító migrációs politikák között. Összességében elmondható, hogy legtöbb esetben a megítélés az adott ország vagy régió migrációs helyzetétől függött. (Vajkai 2017)

Noha a 2015-ös eseményekből is kiindulva sokan azt gondolják, hogy a migráció a jelenkor egyik nagy kérdése, valamelyest tévednek, hiszen a szó latin eredetéből is arra következtethetünk, hogy ez a jelenség már a régebbi korokban is egy létező dolog volt. A történelemben korábban már számos olyan időszakot találunk, ahol fontos szerepe volt a népvándorlásnak. Kezdve az ősembertől, aki elkezdte a Föld benépesítését, folytatva az ázsiai és afrikai kivándorlásokkal más kontinensekre, a nomád népek migrációjával, az európai felfedezések korával, az ipari forradalom során az Európába és Észak-Amerikába érkező munkaerő-migrációval vagy a hadászati migrációval is, amikor az emberek otthonukat hátrahagyva elmenekültek a háborús övezetektől. Tehát teljes mértékben kijelenthető az a tény, hogy a migráció mindig is egy meghatározó tényező volt az emberiség történelmében és nagy mértékben járult hozzá a különböző kultúrák és társadalmak kialakulásában. (Harmat 2015)

2.2. A migráció típusai

Az emberek vándorlását különböző szempontok mérlegelése alapján, többféle módon is lehet csoportosítani. Azonban ez korántsem egy egyszerű feladat, hiszen sok esetben egyes típusok keverednek egymással, valamint léteznek olyan esetek is, amikor az államhatárok megváltoztatása, államok megszűnése vagy újak létrejötte befolyásolja a bekategorizálást. A migráció megítéléséhez, támogatásához és a segítség nyújtáshoz kifejezetten fontos annak az okának a megértése, hiszen a hatékony kezelése és a megfelelő megoldás megtalálása csak így lehetséges. A téma komplex, de kifejezetten fontos a 21. századi világban.

2.2.1. *Külső vagy belső migráció*

Ez az egyik legfontosabb típus szerinti csoportosítása a migrációnak, amely azt vizsgálja, hogy a migráció térben hogyan valósul meg. A belső migráció vagy másik nevén az országon belüli vándorlás során az emberek saját országukon belül változtatják meg lakóhelyüket és az országhatár átlépése nélkül költöznek az egyik régióból vagy városból a másikba. Ennek leggyakoribb változatai a vidékről a nagyobb városokba, fővárosba történő felköltözés, vagy pedig a fővárosból az annak az agglomerációjába való kiköltözés. Okuk változatos lehet, de többnyire a régiók közötti gazdasági fejlettségben és ezáltal a foglalkoztatottsági lehetőségekben és munkakörülményekben keresendők. Az országok többsége lehetővé teszi polgárai számára az országon belüli szabad, kötetlen helyváltoztatást, de természetesen akadnak kivételek is. Például Kínában a népesség aránytalan eloszlása miatt igyekeznek az országon belüli költözést a lehető legjobban szabályozni, de lehetnek országon belül olyan zárt területek is, ahová a belépés biztonsági okok miatt engedélyköteles lehet. A külső migráció vagy másik nevén a nemzetközi migráció alapja ezzel szemben pont az országhatáron való átlépés, azonban nem minősül annak például a turisztikai, diplomáciai vagy tanulmányi utazás miatti határátlépés. Ez a belső vándorláshoz képest jogilag bonyolultabb, hiszen egyes országok az oda való belépést külföldiek számára feltételekhez köthetik és annak a betartása, megléte nélkül visszautasíthatják azt. Kevés ilyen ország létezik és a legtöbb esetben biztosítva van az emberek számára a lehetőség (a szükséges okmányok meglétével), hogy egy ország területére beléphessen, elhagyhatja azt vagy csak átutazhasson rajta. Bizonyos esetekben

fent áll annak az eshetősége is, hogy egyes országhatárok átlépésekor nem kerül az utazó más kulturális, nyelvi közegbe. Például, amikor az erdélyi magyarok visszatérnek az anyaországba. (Tóth 2001)

Kérdésként felmerülhet, hogy az Európai Unió (EU) tagállamai közti vándorlás belső vagy külső migrációnak minősítendő-e? Noha országhatárok átlépése által térhetünk be egy másik tagállamba, de az „európai uniós szabad mozgás” elve lehetőséget biztosít az EU polgárok számára a munkavállalásra, lakhatására vagy utazásra más EU-s tagállamba, bármiféle engedély bemutatása nélkül. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 21. cikkének 1. bekezdése vonatkozik a szabad belépésre: „A Szerződésekben és a végrehajtásukra hozott intézkedésekben megállapított korlátozásokkal és feltételekkel minden uniós polgárnak joga van a tagállamok területén való szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz”, valamint a 45. cikkének 1. bekezdése a munkavállalásra az EU-n belül: „Az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását”. (EUR-LEX 2012)

2.2.2. Kivándorlás vagy bevándorlás

A migráció megkülönböztethető az irányok alapján is, amely szerint az emberek helyváltoztatása lehet kifelé és befelé irányuló. Így definiálhatjuk a ki és a bevándorlást, amik szorosan összefüggenek és nem léteznek egymás nélkül, hiszen az egyik bekövetkezéséhez előbb a másiknak meg kell történnie. Kivándorlás esetén a vándorló átlépi országa határát és kikerül annak hatása alól, azonban ezzel egyidejűleg bevándorlást követ el, hiszen egy másik országba lép be. Az utóbbi azért fontosabb, mert ezután a tranzit vagy célországnak a bevándorlásból eredő következményeket meg kell oldania, emellett szabályoznia is kell a migrációt. Ez a megállapítás viszont nem egyenlő azzal, hogy a kivándorlás a forrásország számára pozitív eredetű lenne, sőt az ebből fakadó problémákra és hátrányokra megoldást kell találnia. A kivándorlás megakadályozására hatásos módszer lehet a közgazdaságnak és az iparnak a fejlesztése, de a legfontosabb az, hogy az aktuális kormány felismerje a lemaradást és mindent elkövessen azért, hogy minél jobb állapotot és körülményt tudjon előállítani az országban. „Push-faktornak” vagy tolóerőnek nevezzük azokat a tényezőket vagy körülményeket, amik miatt a népesség tagjai elhagyni kívánják lakhelyeiket és a kivándorlás mellett döntenek. Ezek a faktorok mind negatívan hatnak az ott élő emberek életminőségére és

biztonságára, akik a jobb körülmények reményének érdekében keresnek máshol menedéket. A legtöbben úgy hagyják el otthonukat, hogy oda egyszer majd reményeik szerint még visszatérnek, azonban akiknek távozási szándéka mögött gazdasági ok áll, ők többségében már nem térnek vissza és letelepednek a célországban. A kivándorlást befolyásoló tényezők például a munkanélküliség, a szegénység, a háborús helyzet, a politikai instabilitás vagy akár természeti katasztrófa is lehet. A kivándorlás elkerülésének érdekében ezeket a faktorokat mérsékelni kell. Ezek közül is leginkább az elmaradottabb és ezáltal szegényebb területek fejlesztése lehet a legjobb és leghatékonyabb módszer a migráció mértékének csökkentésére. (Bodnár-Szabó 2014)

Ennek ellentéte a „Pull - faktor” vagy másik nevén a vonzóerő, amik olyan tényezők vagy körülmények, amelyek ösztönzik más területen vagy országban élő embereket arra, hogy elhagyják otthonaikat és hajlandók legyenek oda bevándorolni. A vándorlók természetesen olyan célországot keresnek maguknak, ahol a körülmények sokkal pozitívabbak és egy jobb életminőséget tudnak biztosítani saját maguk és családjuk számára. Leginkább a kedvezőbb gazdasági lehetőségek reményében indulnak útnak, de motivációs tényező még a jobb munkakörülmények, kedvezőbb életszínvonal, háborúmentesség, rangosabb egyetemeken való továbbtanulás vagy más társadalmi körülmények. Kezdetben a bevándorló átmeneti státuszban tartózkodik a célországban, majd az idő előrehaladtával ez a helyzet véglegessé válhat és a letelepedési jogot kaphat, aminek következményeképpen beleolvad a helyi közösségbe. Így alakulnak ki különböző etnikai kisebbségek a helyi népességben belül, akik a társadalom életében egyre aktívabban vesznek részt, majd végezetül beolvadnak oda és ők is honos emberekké válnak. Gyakran azonban ez a folyamat nem ilyen egyszerűen valósul meg és a különböző nemzetiségű csoportok együttéléséből és keveredéséből több probléma is kialakul, amit mind a befogadó országnak kell orvosolnia akár költségáfordítással vagy a további bevándorlás megakadályozásával. (Honvári 2014)

2.2.3. Egyéni vagy többes (csoportos, tömeges) migráció

A migrációt bekezelizálni az azt végző emberek létszáma szerint is lehetséges, így különböztethető meg az egyéni vagy a többes (csoportos, tömeges) vándorlás. Azonban fontos azt tisztázni és megjegyezni, hogy a migráció az egyén egyéni döntésén alapul, aminek célja a saját szükségleteinek kielégítése. Ez megvalósulhat úgy, hogy a

migrációban egyszerre csak egy vagy egyszerre több személy vesz részt ugyanabban az időben és közel azonos térben. Az egyéni migráció esetén az egyén önállóan, saját maga hozza meg a döntést a migrációra és azt egyedül is hajtja végre. Noha útja során találkozhat hasonló elgondolású emberekkel és fonódhat össze útjuk kisebb-nagyobb ideig, igazából a törekvés végig önállóan, másokhoz szorosan nem kapcsolódva valósul meg. (Rédei 2007). A többes migráció ennek az ellentétje, itt olyan cselekedetek zajlanak a vándorlás kezdetétől fogva, ami mindegyik egyénnek az érdeke. Az útnak induló csoportokat nagy százalékban rokonok, ismerősök alkotják, akik közösen vándorolnak a céljuk elérésének érdekében. Ide sorolható még az is, amikor egyszerre többen indulnak el egy helyről, mert azt egy természeti katasztrófa sújtotta és ott élni kockázatos már a továbbiakban. (Lipták-Matiscsákné 2017)

2.2.4. Önkéntes vándorlás vagy kényszer szülte menekülés

A migráció megkülönböztetésének egy újabb típusa szerint a vándorlási cselekedetet eredményezheti a szabad akarat, vagy pedig olyan negatív történések és körülmények sorozata, amelyeknek hatására a migrációra vállalkozó egyénnek nem marad más választása, mint a lakhelyének az elhagyása. Az önkéntes vándorlás vagy másik nevén a szabad akaratlan alapuló migráció akkor következik be, amikor a migráns a szabad mozgás jogával él és egy új területet keres magának letelepedési és munkavállalási szándékkal. E típus bekövetkezésének oka általában a különböző területek és országok közti gazdasági különbségében és az ebből fakadó érdekekben keresendő, tehát tulajdonképpen a tranzitország vonzóerejében. Ez akkor következik be, amikor a váltással a vándor saját elképzeléseit és érdekeit jobban ki tudja elégíteni a munkavállalás, vállalkozás és egyéb a szociális jogok szempontjából azon a másik helyen. A kényszer szülte menekülés vagy másik nevén a kényszerszermigráció az előbb említett típus szöges ellentéte, a különbség leginkább az okban keresendő, hiszen itt nem a saját érdek és a kedvezőbb gazdasági, munkalehetőségi és szociális körülmények vannak a középpontban, hanem mint az a nevében is szerepel, a kényszer. A kiváltó okok azok a kritikus körülmények, amik a leendő vándornak nem igazán hagynak választási és döntési opciókat arra, hogy elkerülje az elmenekülést. Ezek az okok lehetnek társadalmi, természeti eredetűek vagy egy olyan háborús helyzet, amelyek hatására a „normális” élet lehetetlenné válik és egy méltóságos élet reményében -ahol az emberi jogok viselhetőek-

nem marad más opció, mint a lakóhely elhagyása és egy jobb keresése. A kényszmigrációt jobban elemezve azt még két altípusra bonthatjuk, hogy a kényszer még saját döntés eredményezte vagy az már erőszakkal (elhurcolás, deportálás) valósult meg. Összeségében elmondható, hogy lényegtelen az, hogy a migráció önkéntes alapú vagy azt a kényszer szülte meg, minden döntés meghozatala előtt van lehetőség a választásra. Még akkor is, ha az sok esetben nagyon nehéz és a megoldás nagyon távolinak és szinte reménytelennek tűnik. Az viszont biztos, hogy a jó döntés meghozatala időigényes és hosszabb utánajárást és mérlegelést igényel, valamint annak költségeit a migránsnak tudnia kell finanszírozni. (Cseresnyés 1996)

2.2.5. *Ideiglenes vagy tartós migráció*

Nem csak térben (noha ez az elsődleges viszonyítási alap a migráció kapcsán) vizsgálható a vándorlás, hanem annak az időintervalluma, hossza alapján is, amely alapján határozhatjuk meg a rövid, ideiglenes, időszakos migrációt és ennek az ellentétjét a tartós, hosszabb idejű, majd a hazatéréssel vagy akár örökös letelepedéssel végződő távozást. A külső migráció jellemzésekor már említettem a turisztikai, diplomáciai vagy tanulmányi ok miatti külföldön való tartózkodást, azonban ezek az utazások itt is kiemelt szerepet kapnak. Jelen esetben ezek nem minősülnek hosszabb időjűnek abban az esetben, amennyiben a kint tartózkodás korlátozott időtartamú, tehát már a kiutazáskor pontosan tudni lehet a visszatérés körülbelüli dátumát. Nem megállapítható az az időintervallum, ami a váltópontot jelenti a két típus között. Az ideiglenes mozgás átmeneti, amely értelmében a vándor általában rövidebb ideig egy másik helyen él és tartózkodik ott elsősorban munkavállalás miatt, de később visszatér szülőhelyére. Tekinthető ez egyfajta folyamatnak is, amely a rendszeres mozgást feltételezi a két hely között. Ide sorolandóak elsősorban a szezonális mezőgazdasági, építőipar vagy vendéglátási munkák, de mint azt az imént említettem azok a diákok is, akik külföldön tanulnak. A munkahely és a lakhely közötti rendszeres utazás, vagyis az ingázás is ide tartozik, aminek hosszúságát tekintve két általános fajtája is van. Egyesek minden nap utaznak a két hely között, többségében autóval, de akár vonattal, busszal, metróval, repülővel vagy bármilyen más közlekedési eszközzel, míg mások csak időszakosan, hétvégénként, havonta, negyedévente, félévente vagy évente térnek vissza munkahelyükről otthonukba. Ez rendszerint komoly terhek és kihívások leküzdése árán valósul meg, mint például az utazási idő vagy annak a költségei,

de sok esetben ez az egyetlen opció arra, hogy bizonyos állások betöltésére lehetőség legyen, mert azok nincsenek vagy nem adóttak a vándor eredeti lakóhelyének a közelében. (Dustmann 2000). A tartós migráció állandó célú elvándorlást jelent, amely értelmében az emberek hosszabb időre vagy véglegesen hagyják el lakhelyeiket és költöznek egy új helyre, majd ott életvitelszerűen élnek tovább. A bekategorizálást a két fő típusba nehezíti és egyben befolyásolja az a tényező is, hogy országoként eltérőek a migrációra vonatkozó jogszabályok, így az is ki és mikortól minősül migránsnak. Ennek oka pedig nem más, mint hogy a menedékjog iránti kérelemnek az elbírálása egy hosszadalmas folyamat, amelynek az időtartama több tényezőtől és körülménytől is függhet. Ilyen például, hogy a feldolgozás alatt az erre specializálódott szerveknek részletesen minden apró személyes információt meg kell vizsgálnia a kérvényt benyújtó személyről és az ő jogosultságáról, valamint függhet a beadott kérelmek mennyiségétől, összetettségétől és feldolgozásuknak a hatékonyságától is. A más államban való lét külföldi állampolgárként azonban sok esetben nem igényel külön engedélyt és a vándor élve jogával szabályosan tartózkodik azon a helyen. (Joyce-Katrina-Valerie 2016)

2.2.6. Gazdasági, politikai, ökológiai vagy kulturális migráció

A megkülönböztetés legegyszerűbb fajtája, aminek hátterében a kiváltó ok áll. Fontos megjegyezni, hogy ezek a típusok átfedhetik egymást és önmagukban nem is kizáró tényezői egymásnak, hiszen az emberek a döntésüket több tényező együttes bekövetkezésének következményeképpen is meghozhatják. Természetesen ezek között lehetnek domináns és kevésbé domináns okok is, de ezek együttesen vezetnek a migrációhoz. A gazdasági migránsok azok az emberek, akik annak reményében indulnak útnak egy másik ország vagy régió felé, mert remélik, hogy ott jobb gazdasági feltételeket találnak. Ennek eredményeképpen magasabb fizetést kapnak és jobb életkörülményeket tudnak biztosítani maguk és a családjuk számára, valamint így könnyebben meg tudják valósítani céljaikat. Motivációjuk nem kényszerítésen alapul, hanem ők döntöttek arról saját akaratuknál fogva, hogy a jobb élet reményében váltanak és hátra hagyva a kedvezőtlenebb gazdasági lehetőségekkel rendelkező otthonukat, elvándorolnak onnan. A tranzitország és a küldőország gazdaságában is látható hatást eredményez ez gazdaságilag, politikailag és társadalmilag, amit mindenképpen meg kell oldania az országoknak a komolyabb problémák megelőzésének érdekében. Egyrésztől jelentősebb

munkaerőhiány figyelhető meg a fejlettebb, valamint ennek az ellentéte, tehát munkanélküliség az iparilag fejletlenebb területeken. Megfigyelhető sajnos egy tendencia, amely szerint a Föld országai között egyre nagyobb lesz az eltérés a fejlődést és a fejlettséget tekintve, amit csak felerősítenek azok a tények is, hogy egyre többen beszélnek különböző nyelveket vagy a különböző közlekedési eszközökkel manapság már bármelyik ország könnyen elérhető és ezáltal könnyen eljuthat a vándor a célországába. Emellett nem elhanyagolható az a tény sem, hogy hatására tulajdonképpen a migráció már egyfajta üzletté alakult és már több állam, szervezet is foglalkozik legálisan irányított emberáramlással, viszont léteznek sajnos illegális, internacionális embercsempészettel foglalkozó hálózatok is. Ezek létezését és terjeszkedését mihamarabb meg kell akadályozni! A politikai migráció esetében a kiváltóok politikai eredetű, amely során az emberek politikai üldöztetés, fegyveres konfliktusok és háborúk elől menekülnek el vagy csupán nem értenek egyet származási országuk politikájával és emiatt újat keresnek maguknak. A törtélem során láhattunk már arra pár példát, hogy újságíróknak, aktivistáknak, politikusoknak, vezetőknek a politikai cselekedeteik miatt menekülniük kellett és másik országban kérvényeztek menekültjogot, hiszen fenyegetve érezték magukat hazájukban. A megvalósulásnak különböző formái léteznek, lehet az deportálás, be-, ki- vagy áttelepítés. A politikai migránsokat menedékkérőknek is nevezhetjük, hiszen a biztonságra és a védelemre joguk van az ENSZ 18. cikkének, a menedékjogban megfogalmazottak szerint. A harmadik típusnak a környezet változásához van köze. Az ökológiai migráció az éghajlat megváltozása, természeti katasztrófák, éhínség és vízhiány bekövetkezésének következményeképpen történik meg. Az embereknek kötelességük elhagyni lakhelyeiket, hiszen azok nem biztonságosak és amennyiben ott maradnának továbbra is, nagy mértékben veszélyeztetnék az életüket. A katasztrófa bekövetkezését gyakran még csak nem is sejtik, ezért hamar kell megoldást találniuk a bekövetkezett problémára az érintetteknek. Megelőzésére és erősségének csökkentésére folyamatosan keresik a megoldásokat, viszont jelenleg még azok nem részesülnek máshol menedéjjel a nemzetközi jogrendszer alapján, akik valamilyen természeti katasztrófa következményeképpen kénytelenek elhagyni otthonukat. Ez akár a közeljövőben változhat is. A szegmensnek a legkülönlegesebb része a kulturális vándorlás, ami emberek ezreit mozgatja meg napi szinten egyik helyről a másikra különböző ideig. Noha léteznek nagyon hasonló kultúrák is egymáshoz a világon, de még

a hasonlók között is lehet apró különbségeket észrevenni, ami nem probléma. A világ kulturális sokszínűségének oka, hogy az emberek vándorlásával egyidejűleg azok szokásai is velük együtt mozognak, így jutnak el azok másik kontinensekre, országokba és régiókba. Egy-egy terület kultúrája is lehet olyan tényező a migráció során, amely befolyásoló tényező és azért dönt a vándor egyik vagy másik terület mellett, mert úgy érzi, hogy az közelebb áll hozzá és jobban kötődik ahhoz, mint a sajátjához. Kulturális migránsnak tekinthetők azok, akik azért költöznek el, mert családjuk, barátaik máshol élnek, vagy akik máshol erősítenék meg saját identitásukat, vagy akik valamilyen kulturális esemény (koncert, kiállítás) miatt átmenetileg vagy tartósan máshová utaznak, vagy azok a művészek is, akik máshol keresnek új inspirációt új alkotásukhoz. (Hautzinger-Hegedüs-Klenner 2014)

2.2.7. Legális vagy illegális migráció

A migráció jogi alapon is vizsgálható, mivel nem minden migránsnak van joga egy ország határát átlépni, fennhatósága alá tartozni és akár ott letelepedni. Ehhez teljesíteniük kell bizonyos feltételeket, amelyeket a befogadó ország saját törvényei és különböző kritériumok határoznak meg. Más jogszabályozás vonatkozik azokra a menekültekre, akiket visszafordítani nem lehet és a menedékjogi kérelmüket el kell bírálni. Jogilag akkor legális az utazó, ha érvényes utazási okmányokkal rendelkezik és az a birtokában is van a határ átlépésekor. Ha nem, ez esetben illegálisnak minősül, mert nem rendelkezik a beutazáshoz szükséges dokumentumokkal. Ilyen esetekben gyakran mindent megtesznek annak érdekében, hogy megtevésszék a hatóságokat és belépjenek a célországba, például hamis személyazonosító okmányok bemutatásával vagy az utazási eszközben elbújva próbálják megkísérelni a határ átlépését. Ezt kihasználva jöttek létre különböző emberkereskedő hálózatok, de némelyik ország a gazdasági helyzetének javulása érdekében „szemet huny” az engedélyek felett és dolgoztatja országukban az illegális bevándorlókat. (Karoliny-Mohay 2009)

2.3. A migráció hatása a kiinduló és a célországokra

A migrációval kapcsolatban fontos azt a dolgot is megvizsgálnunk, hogy az miként hat a kiindulási és a célországra. Ahogyan azt már szakdolgozatom egy korábbi részében is említettem, a folyamat hozadékaként egyaránt pozitív és negatív következményeket is fel tudunk sorolni mindkét oldalon és ebből adódóan a hatásai is eltérőek lehetnek országoként. Ezeket különböző tényezők befolyásolják. Megállapítható az a tény, hogy a migráció előnyeinek hozadéka a célországoknál, míg ezzel egyidejűleg a hátránya a kiinduló országoknál tapasztalható meg inkább.

A kiindulási országoknál felmerülő legnagyobb migráció okozta veszteség az, hogy ezáltal csökken azoknak az embereknek a száma, akik a potenciális, aktív munkavállalói réteget alkotnák és az ő elvándorlásuk következményeképpen munkaerőhiány alakul ki. Ezt leginkább a területi, időbeli, gazdasági és demográfiai tényezők befolyásolják. Elsősorban ez a tendencia a fiatalabb korosztálynál figyelhető meg, akik ugyan még itthon szerzik meg végzettségüket, azonban sikereiket már másik országban aratják, ezáltal befolyásolva mindkét ország népességének átlagéletkorát és az elidősödésének a folyamatát. Emellett a szakértelem elvesztése a tudásalapú ágazatokban is komoly gondot okozhat a későbbiekben, ezáltal egy negatív hatást és munkaerőhiányt generálva a gazdaságnak. Jelentős pénzhiányt is eredményez az államkasszában, hiszen az állam így elesik az elvándorolt személy adójától, aki adóját majd már az új lakhelyén fogja befizetni keresete után az ottani államkasszába. A migráció folytán családok szakadhatnak szét, hiszen előfordulhat az az eshetőség is, hogy nem mindenki dönt a külföldre költözés és munkavállalás mellett és csak egy vagy néhány családtag emigrál. Ez azonban érzelmileg olyan megterhelő és stresszes az egész család számára, hogy többségében ezt az állapotot és az egymástól való nagy távolságot hamar beszüntetik és vagy az emigrált személy tér haza kis időn belül vagy a többiek követik őt a másik országba. Azonban, ha ez nem így történik és marad a távolság közöttük, az pozitív hatást eredményezhet mind az otthon maradt családra, de ezáltal az otthoni gazdaságra és ezáltal a kibocsátó országra is. Ennek oka, hogy a külföldön dolgozó családtag anyagilag támogatja az otthon maradtakat és gyakran utal nekik haza pénzt (remittancia), amit aztán ők a hazai boltokban költenek el. Megfigyelhető néhány ország esetében az is, hogy számukra előnyös az, ha valaki elemigrál, hiszen ezáltal ő enyhíti az ottani munkaerőpiacon észlelhető telítettséget. A

kiinduló országok összességében megpróbálják különböző intézkedésekkel befolyásolni a migrációs szándékokat és igyekeznek ösztönzi a népességet az otthoni munkavállalásra. (Hárs 2020) A célországok helyzetét megvizsgálva megállapítható, hogy a migráció okozta hatások különböző eredetűek lehetnek, de összességében inkább előnyt jelentenek. Ahogyan a kibocsátó országok esetében is, úgy jelen esetben is a legnagyobb jelentősége a munkaerőpiacon keresendő. A fejlettebb gazdaságok vonzzák mind minőségben és mennyiségben is a munkaerőt, ami mindkét fél számára kifejezetten előnyös. A migráns számára azért, mert a fejlett gazdaságnak köszönhetően bőven van lehetősége válogatni az állások között és elfogadhatják azokat, amiket a helyiek nem akarnak. A gazdaság számára is előnyös, hiszen a választási lehetőség sokkal tágabb és azáltal, hogy a munkaerő bevándorolt, nem kell annak a képzésével foglalkoznia és finanszíroznia azt. Az adót tekintve is előnyös az ország helyzetét figyelembe véve, hiszen a jövedelme utáni adózással növeli az államkasszát. A hétköznapi életben is változásokat eredményez, új kultúrák és hagyományok érkezésével sokszínűbb, sokkal gazdagabb lesz a társadalom, ami népesség összetételében és az átlagéletkorában is megmutatkozik. Ennek megfelelően az adott migráns csoportok a saját nyelvükön beszélnek, azonban a nyelvi meg nem értés nehézségeket eredményezhet több területen is. Pont ezért fontosok azok az intézkedések a befogadó ország részéről, amik a sikeresebb és gördülékenyebb beilleszkedést eredményezik. Sajnos a mai világban erre egyre több negatív ellenpéldát találunk, amikor egyeseknek nem sikerült a beilleszkedés és ennek hangot adva különböző terrorcselekményeket követnek el. Természetesen ez a helyi közösségeket rettenetesen megijeszti és különböző politikai kérdéseket vet fel bennük a bevándorlási politikával, menedékjoggal és a határellenőrzések visszavezetésével kapcsolatban. Negatív véleménnyel vannak a migránsokról azért is, mert általuk a szociális és egészségügyi ellátó intézmények még inkább leterhelve lettek és a migránsoknak az ott való ellátását a helyiek kötelesek megfizetni. Összefoglalva a befogadó országok helyzetét (ahol lehet akár nagy, de akár alacsony létszámú is a migránsok száma) a migráció hatásai és következményei különböző hatást eredményezhetnek, de a gazdaság helyzetét tekintve mindenképpen pozitívak. (dr. Lőrincz 2013)

2.4. A migráns munkavállalók jogai és helyzete az EU-n belül és azon kívül

A fogalmat, ahogyan azt a rész címében is meghatározva van, két részre bontva taglalnám: külön a migráns munkavállalók jogait az Európai Unió (EU) belül és azon kívül. Mindenekelőtt fontos meghatározni azt, hogy kik azok az emberek, akiket migráns munkavállalók alatt értünk. Ők azok az állampolgárok, akik nem a saját hazájukban, hanem a világ valamelyik más országában munkavállalók és ott pénzt kereső, dolgozó, adózó emberek. (Ember 2009)

A jogok meghatározása az EU-n belül valamelyest egyszerűbb, hiszen minden európai állampolgár jogszerűen tartózkodhat három hónapot túlnyúlóan és vállalhat munkát egy másik EU-n belüli tagországban anélkül, hogy bármilyen feltételt teljesítenie vagy papírt bemutatnia kellene az ott létének jogszerűségéhez. (Molnár 2019) Erre nekik a szabad jogot az EU szabad mozgás irányelvének 7. cikke biztosítja, amely alapján a tagállamok között ugyanazok a törvények érvényesek az oda érkező munkavállalókra, mint a helyiekre függetlenül attól, hogy melyik államból valók. (Ottavio 2023) Itt jegyezném meg azt, hogy más szabályok vonatkoznak azokra és ide nem értendők azok a bevándorlók, akik ugyan egy EU-s országban munkavállalók, viszont nem EU-s ország állampolgárai. Az európai migráns munkavállalók tekintetében elsősorban a nyugati és északi irányba való vándorlás jellemző, amely értelmében a gazdaságilag és szociálisan fejlettebb területek felé nagyobb méretű tömeg áramlik és próbálja ott meg kihasználni a kedvezőbb lehetőségeket és munkakörülményeket. A helyiekben viszont gyakran nem ez, hanem egy másik indok fogalmazódik meg először az országba érkező munkavállalók kapcsán, mégpedig az, hogy kedvezőbb szociális ellátásban akarnak ezáltal részesülni. Aggodalmaik azonban alaptalanok, hiszen a szociális ellátás nem jár nekik alanyi jogon, azt „ki kell érdemelni”. Elégedettség szempontjából vannak, akik megvalósítják előzetes céljaikat és elvárásaiknak, képzettségüknek megfelelő, jól fizető állást találnak és egy biztos megélhetést tudnak megadni saját maguk és a családjaik számára. Azonban léteznek kevésbé szerencsés munkavállalók is és esetükben elmondható az, hogy a külföldi munkavállalás nem érte el a célját, nem érzik jól magukat és nehezen boldogulnak az új helyükön. Ami a legrosszabb eshetőség ez esetben, hogy gyakran őket még a munkáltatójuk is kihasználja és saját költségeiket megtakarítva kevesebb bért és járulékot adnak nekik mondván, hogy ők külföldiek és rájuk nem ugyanazok a törvények

vonatkoznak. Az ilyen esetek elkerülésének érdekében az EU egy egységes szabályrendszert dolgozott ki az emberek jogainak védelmében és határozottan szembeszállt azokkal a tagállamokkal, ahol az imént említett helyzet gyakran előfordult. Azaz jogai közé foglalta azt, hogy tagállamaiban a migráns munkavállalókat ugyanolyan bánásmódban kell részesíteni, mint a hazai munkavállalókat, vagyis származásuk miatt tilos őket diszkriminációban részesíteni és emellett rájuk is ugyanazok a szabályok érvényesek a munkabér, munkaidő, biztonság, szociális ellátás stb. tekintetében. Ezeknek a betartatása a helyi hatóságok feladata és amennyiben az uniós állampolgár úgy érzi, hogy ő nem részesül egyenlő bánásmódban, úgy panaszt tehet és segítséget kérhet az erre a célra kijelölt helyeken. Az általuk vállalt munkák többségében azok, amiket a helyiek nem vállalnak el szívesen a sokkal kedvezőtlenebb munkakörülmények miatt. Ennek oka, hogy az ő toleranciaszintjük magasabb és hajlandóak többet tűrni a munkájuk megtartásának érdekében és ahogyan azt az imént is említettem, ezt igyekeznek kihasználni a munkáltatók is és olyan munkakörben dolgoztatják őket, ami jelentős kommunikációt, szaktudást és felelősséget nem igényel. Így, ha a munkavállaló esetleg mégis távozni szeretne, akkor rövid időn belül megoldható a pótlása és biztosan találnak mást, aki ugyanazt el tudja végezni. Ilyen típusú munkahelyeket leginkább a mezőgazdaság, építőipar és a vendéglátás területén belül találunk (Dimitry 2013).

Összegezve ezeknek a munkáknak a főbb ismérveit:

- Alacsony munkabér a munkáltató szempontjából, viszont ez a munkavállaló szempontjából sokat jelent, hiszen ő egy szegényebb, rosszabb körülményű és kevesebb átlagbérű országból vándorolt oda pont a jobb kereseti lehetőségek miatt.
- Egy részük fekete munkát végez, így kikerülve a különböző fizetési kötelezettségeket. Noha róluk a helyi hatóságok így tudomást nem szereznek, viszont elesnek ezáltal a különböző szociális jogaiktól.
- Sokkal veszélyesebb munkakörülmények vannak, ahol nem biztosítottak a szükséges védőfelszerelések.
- Nincs biztosítva a kötelező munkaszünet és a maximálisan megengedettnél egyszerre több ideig dolgoztatják a munkavállalókat

Ezek a munkakörülmények nem vonatkoznak azokra a munkavállalókra, akiket szaktudásuk és ismereteik miatt alkalmaznak elsősorban az IT, technológia és a gazdaság területén, hiszen az ő munkájukra szüksége van a munkáltatónak, így ők a különböző hátráltatottságoknak, veszélynek nincsenek kitéve és rendelkeznek ugyanazokkal a jogokkal ezáltal, mint a helyi munkavállalók. (Gyeney 2020)

Az EU térségén belül 1995. március 26.-án létrejött Schengeni övezet egy olyan terület, ahol nincsen határellenőrzés, így az emberek szabadon mozoghatnak, kereskedhetnek és léphetik át a határokat anélkül, hogy személyazonosságukat a belépési ország illetékesei ellenőriznék. Az EU-ba és a Schengeni övezetbe nem ugyanazok az országok tartoznak: nem EU tagként ide tartozó országok: Izland, Norvégia, Svájc, Liechtenstein; EU tagként nem ide tartozó országok: Bulgária, Ciprus, Írország, Románia; az Egyesült Királyság pedig egyiknek sem a tagja. (Chris 2016)

Az EU-n kívüli jogok ennyire nem leegyszerűsíthetőek és az ott tartózkodása az európai uniós állampolgároknak a nemzetközi jogtól és adott ország szabályrendszerétől, törvényeitől függenek, emiatt azok nagyban eltérhetnek egymástól. Emiatt a jogokról csak általánosságban beszélhetünk. Ezért mielőtt egy unióon kívüli országba utaznánk, érdemes utánajárni és konzultálni a nagykövetséggel, hogy milyen jogok és köteleességek vannak érvényben az EU állampolgárai számára. Nekik általában ugyanúgy meg van a joga a szabad mozgásra, utazásra és az EU-n kívüli tartózkodásra, viszont bizonyos országokba való utazás engedélyekhez kötött és vízumkötelességgel is járhat. Az országok közötti megállapodások és különböző igények alapja a konzulátusok működése, általában ezeket azokban az országokban hozzák létre, ahol élnek nagy létszámban saját állampolgáraik. Ezért nem is mondható el minden országról, hogy területén minden más ország rendelkezik konzulátussal. Az ő feladatuk az állampolgáraik számára a konzuli védelem megadása és a problémáinak, kéréseinek megoldásában való segédkezés válsághelyzetben. Emellett szavazati joggal is rendelkezhetnek néhány országban az európai választásokra és a népszavazásokra, amennyiben megfelelnek az előírt jogszabályoknak. (Nagy 2020)

2.5. A magyar migráció története

A magyar nemzet vándorlásának története több korszakra bontható, aminek kiváltó okai eltérőek voltak és következményeképpen elmondható, hogy ma már a világ bármely részén tartózkodva találkozhatunk honfitársakkal. Ezek a jelentősebbnek nevezhető korszakok a következők: (Bódi-Fábián 2016)

1. Honfoglalás kora (9-10.sz)
2. Tatárjárás okozta elvándorlás és az Árpádházi királyok korában zajló területbővítés (11-13.sz)
3. Gazdasági válság, politikai és vallási üldöztetések okozta migráció (19-20.sz)
4. 1956-os forradalom okozta emigráció
5. Magyarország 2004-ben történő EU-hoz való csatlakozásából eredő migráció

A szakdolgozatom további része Magyarország 2004-es EU-hoz való csatlakozása után zajló migrációt vizsgálja, hiszen a kérdőívemben megkérdezett alanyok zöme is ezután döntött különböző okok miatt más országok mellett.

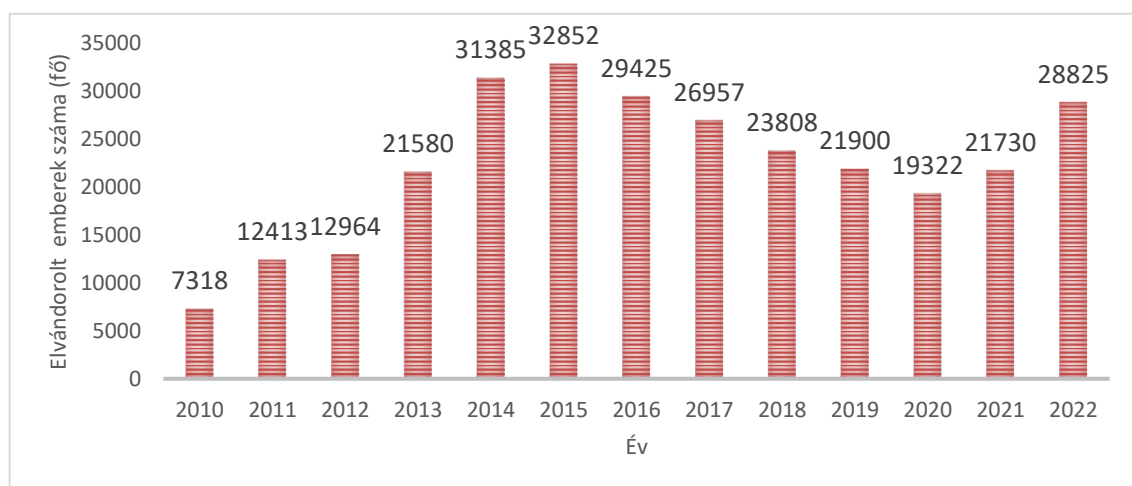
A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) és az Egyesült Nemzetek Szervezetének statisztikái szerint a következő számok ismertek jelenleg, azonban azok folyamatosan változnak, hol növekednek- hol csökkennek az állandó vándorlás miatt és ezért mérésük különösen nehéz feladat.

- Magyarországon élőket nem beleszámítva kb. 4,5 millió magyar állampolgár él szerte a világban, ebből kb. 2 millió a környező országokban és kb. 2,5 millió a világ többi részén
- kb. 110.000 fő dolgozik jelenleg átmenetileg külföldön
- kb. 730.000 fő azoknak a létszáma, akik Magyarországon születtek, de ma már külföldön élnek
- kb. 590.000 fő azoknak a létszáma, akik nem Magyarországon születtek, de ma már itt laknak

Magyarország az EU országokat tekintve a középmezőnyben tartózkodik az országból elvándorlók éves számát nézve, e tekintetben a legmagasabb számokat Horvátország, Bulgária és Románia, a legkisebbeket pedig Svédország, Spanyolország és Franciaország

produkálja. A 2004-es EU-hoz történő csatlakozás után ugyan még nem volt annyira jelentős, de aztán a 2008-ban kirobbant gazdasági világválság után rohamosan megnőtt az országot elhagyók száma és azóta ez a tendencia csak növekedik. Ez figyelhető meg az alábbi ábrán is, vagyis amíg kivándorlók létszáma 2010-ben 7318 fő volt, addig 5 év elteltével ez a szám már közel a 4,5-szerese, vagyis 32852 lett. 2016-tól egy kisebb változás következett be és csökkent a kivándorlók száma, de COVID 19 világjárvány elmúltá után a KSH adatai alapján a tavalyi évben már újra jelentősen megnőtt a számuk és 2022-ben 28825 fő hagyta el az országot, ami a 2016-os állapotra hasonlít. Távozásuk oka elsősorban pénzügyi eredetű, hiszen a nyugati országokban jelentősen több fizetést kapnak, amivel jobb helyzetet tudnak megteremteni maguk és a családjuk számára

A 1. ábra szemlélteti a KSH adatai alapján, hogy hány fő vándorolt el 2010-től 2022-ig évenként Magyarországról.



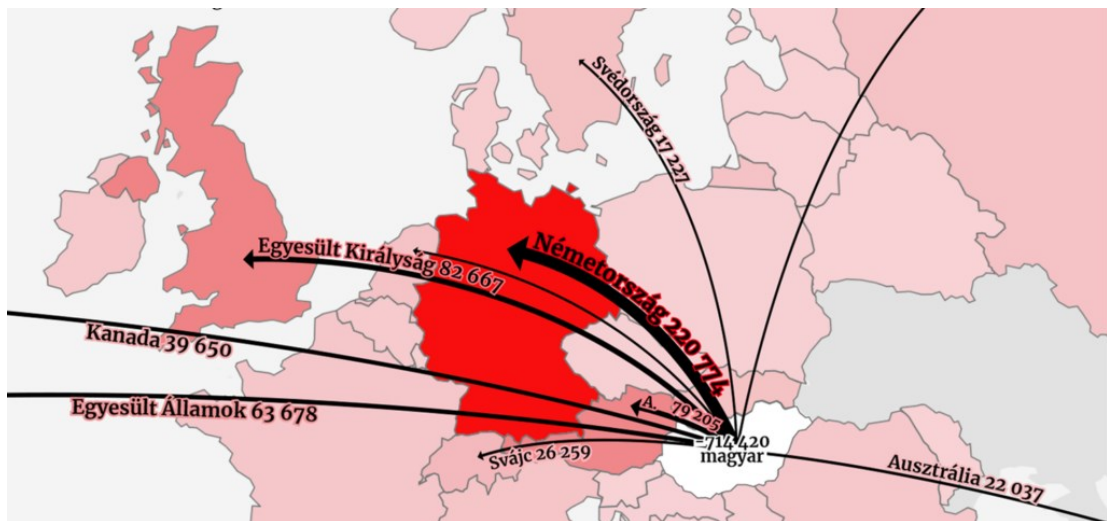
1. ábra: A kivándorolt magyar állampolgárok száma évek szerint

Forrás: saját szerkesztés a KSH (2010-2022) adatai alapján

A népesség-összetételét is befolyásolja az elvándorlás, hiszen az elvándorlók nagyon-nagy százaléka a jelenlegi vagy a leendő aktív munkavállalói rétegbe tartozik. Az ország lakosságát tekintve az átlagos életkor növekszik, a születések száma viszont csökken, ezért Magyarország előregedő nemzetnek tekinthető. A jövőben ez még eredményezhet problémákat a nyugdíjrendszerben és az egészségügyben, hiszen egyre kevesebb lesz az országban az aktív dolgozók létszáma, viszont a nyugdíjasok létszáma folyamatosan növekszik. (Beke 2020)

Összegzésként a jelenlegi állapotot, az ENSZ adatai szerint 2023-ra már 700 ezer főnél is több magyar él külföldön, akik közül a legtöbben 220 ezren Németországban, 82 ezren az Egyesült Királyságban, 79 ezren Ausztriában és 64 ezren az Egyesült Államokban találtak új menedéket. A Trianoni békeszerződés miatt a szomszédos országokban maradtak kisebb-nagyobb magukat magyarnak valló csoportok, de ők ebbe a felsorolásba bele nem értendőek! Ausztria helyzete azért is érdekes, mert az ott élőkön kívül több, mint 100 ezer határmentén élő magyar dolgozik ott és ingázik át napi-heti rendszerességgel. (Szabó 2023)

A 2. ábra bemutatja, hogy az említett országokban mennyi magyar állampolgár él a kisebbségi közösség tagjaként.



2. ábra: Az említett országokban élő magyar állampolgárok száma

Forrás: Szabó (2023)

3. KUTATÁSI MÓDSZERTAN ÉS AZ EMPIRIKUS VIZSGÁLAT

3.1. A kérdőíves kutatás eredménye

Kutatási módszerként az online kérdőívezést választottam, az adatokat először leíró statisztikával elemeztem ki. A kérdőívem körülbelül egy hónapot volt aktív, 2023. október és november között, amelyre összesen 225 válasz érkezett. Ez a mintanagyság nem elegendő ahhoz, hogy a munkavállalók összességére nézve vonhassuk le a következtetéseket, így a megállapítások, a kutatási kérdések és a hipotézisek vizsgálta csak az adott minta keretén belül értelmezhetőek.

A válaszadók demográfiai tulajdonságai a következők voltak:

A kitöltők 43%-a (97 fő) férfi, 57%-a (128 fő) pedig nő. Életkor szerint 2% (4 fő) 20 év alatti, 13% (30 fő) 21 és 30 év közötti, 28% (63 fő) 31 és 40 év közötti, 36% (82 fő) 41 és 50 év közötti, 14% (32 fő) 51 és 60 év közötti és 6% (14 fő) 60 évnél is idősebb.

Végzettségüket tekintve a válaszadók közel 46%-a (103 fő) felsőfokú, főiskolai vagy egyetemi végzettséggel, valamivel több, mint 51%-a (116 fő) középfokú (szakközépiskolai vagy gimnáziumi) végzettséggel, kicsivel több, mint 2%-a (5 fő) általános iskolai végzettséggel, míg 0,44%-a (1 fő) nyilatkozott úgy, hogy nem rendelkezik semmilyen befejezett iskolai végzettséggel. A későbbi vizsgálataim során az utóbbi kategóriát összevontan kezelem az általános iskolát végzettek kategóriájával a válaszadók alacsony száma miatt.

Családi állapot tekintetében a válaszadók 26%-a (59 fő) egyedülálló, 20%-uk (45 fő) élettársi kapcsolatban él, 9%-uk (21 fő) elvált és 44%-uk (100 fő) házasságban él.

A munkahely kapcsán a választott országok között egyértelműen Ausztria volt a legnépszerűbb, ennek oka egyértelműen az, hogy a kitöltők jelentős százalékát az ismeretségi köröm teszi ki és mivel az osztrák határhoz közel, Sopronban vagy környékén élünk, így ők az említett országban dolgoznak. A válaszadók közel 40%-a választotta ezt a lehetőséget. A második helyen Németország áll 20%-kal, míg a harmadik legnépszerűbb Anglia 10%-kal. Összesen 20 országból kaptam kitöltést a kérdőívre.

Az 1. táblázat az országokénti kitöltők számát és a válaszadók az arányát mutatja.

Ország	Fő (db)	Válaszadók aránya (%)
Ausztria	88	39,11%
Németország	43	19,11%
Anglia	22	9,78%
Spanyolország	16	7,11%
Hollandia	13	5,78%
Franciaország	11	4,89%
Svájc	7	3,11%
Svédország	7	3,11%
Kanada	4	1,78%
Csehország	3	1,33%
Belgium	2	0,89%
Ausztrália	1	0,44%
Dánia	1	0,44%
Észak-Írország	1	0,44%
Finnország	1	0,44%
Írország	1	0,44%
Norvégia	1	0,44%
Portugália	1	0,44%
Románia	1	0,44%
Új-Zéland	1	0,44%

1. táblázat: Melyik külföldi országban dolgozik

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A válaszadók 34%-a nyilatkozott úgy, hogy családja is kiköltözött vele külföldre, 66%-uk esetében viszont a család Magyarországon maradt. Értelemszerűen az ingázók is ebbe a típusba tartoznak bele. Megvizsgáltam, hogy ez a döntés mennyire függ a családi állapottól. Az egyedülállók, az elváltak és az élettársi kapcsolatban élők esetében a válaszadók több, mint 80%-a nyilatkozott úgy, hogy a családjuk nélkül mentek külföldre munkát vállalni, ez az arány azonban a házasságban élők között már megfordult. Itt a többségnek, 57%-uknak a családja is kiköltözött már külföldre.

A mióta dolgozik külföldön kérdés viszonylag a legkiegyenlítettebb arányt hozta a válaszok körében. A válaszadók legtöbbször, 21%-a (47 fő) 1-3 éve dolgozik külföldön, de nem sokkal kevesebb, 18% (41 fő) azoknak az aránya, akik több, mint 15 éve dolgoznak külföldön. Közel ennyien, a válaszadók 17%-a (38 fő) 10-12 éve, 15%-uk (34 fő) 4-6 éve, 13%-uk (29 fő) 7-9 éve, 8%-uk (19 fő) 13-15 éve és szintén 8%-uk (17 fő) kevesebb, mint egy éve. Ez az eloszlás nagyjából alátámasztja az első ábrát, azaz az évenként kivándorolt magyar állampolgárok számát.

Ezt a kérdést érdemesnek tartottam korcsoportonként is megvizsgálni, hiszen ez utalhat arra, hogy a válaszadók milyen életkorban döntöttek a külföldi munkavállalás mellett. Ez pedig alátámasztotta azokat a korábban a szakirodalmi részben is szereplő megállapításaimat, amelyek szerint inkább az emberek többsége fiatalabb korban dönt a külföldi munkavállalás mellett: A 20 évesnél fiatalabb korosztály fele 1-3 éve, másik fele pedig kevesebb, mint egy éve dolgozik külföldön. A 21 és 30 év közötti korosztály 50%-a 1-3 éve, 23%-a 4-6 éve, 10-10%-a pedig úgy nyilatkozott, hogy kevesebb, mint 1 éve és 7-9 éve ment ki külföldre dolgozni. Ebben a korcsoportban a 10-12 éve és a több, mint 15 éve külföldön dolgozók aránya egyaránt 3-3% volt. A 31 és 40 év közötti korosztály legnagyobb része már több, mint 3 éve külföldön dolgozik, 19-19%-uk 10-12 éve, illetve 7-9 éve, 17-17%-uk pedig 1-3 éve, illetve 4-6 éve. 14% volt közöttük azoknak az aránya, akik 13-15 éve dolgoznak külföldön, 8%-uk kevesebb, mint egy éve és mindössze 5%-uk dolgozik külföldön több, mint 15 éve. A 41-50 éves korosztályban a többség több, mint 4 éve külföldön dolgozik, 26%-uk több, mint 15 éve, 22%-uk 10-12 éve, 17%-uk pedig 4-6 éve. 13%-uk 1-3 éve ment külföldre dolgozni, 9%-uk 7-9 éve, 7%-uk 13-15 éve és a legkevesebben, 6%-uk nyilatkozott úgy, hogy kevesebb, mint egy éve dolgozik külföldön. Az 51-60 évesek között az arányok a következők voltak:

több, mint 15 éve 38%-uk, 7-9 éve 16%-uk, 1-3 éve 19%-uk, 10-12 éve 9%-uk és kevesebb, mint egy éve vagy 4-6 éve 6-6%-uk dolgozik külföldön. A 60 évesnél idősebbek között senki nem nyilatkozott úgy, hogy kevesebb, mint egy éve dolgozik külföldön. 29%-uk 10-12 éve, valamint 29%-uk szintén több, mint 15 éve. 14-14-14% volt közöttük azoknak az aránya, akik 1-3 éve, 7-9 éve vagy 13-15 éve vállalnak külföldön munkát.

Végzettséget és a külföldi munkavállalás idejét vizsgálva az általános iskolát végzettek tekintetében több, mint 15 éve dolgozik külföldön 50%-uk, 33%-uk 1-3 éve, 17%-uk kevesebb, mint egy éve. A középfokú végzettséget tekintve otthagyták itthoni munkahelyét és szerencsét próbált külföldön több, mint 15 éve 22%-uk, 10-12 éve 20%-uk, 1-3 éve 18%-uk, 7-9 éve 15%-uk, 4-6 éve 10%-uk és 8-8%-uk kevesebb, mint egy éve és 13-15 éve. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül 1-3 éve 23%-uk, 4-6 éve 21%-uk, 10-12 éve 15%-uk, több, mint 15 éve 13%-uk, 7-9 éve 12%-uk, 13-15 éve 10%-uk és kevesebb, mint egy éve mindössze 7%-uk.

Ez alapján a 40 év alattiakra jellemző inkább, hogy a tanulmányaikat befejezve pár év munkatapasztalat szerzése után mennek ki külföldre. Az 51-60 év közötti korosztályban szintén megfigyelhető, hogy akik középfokú vagy felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, azok már több, mint 15 éve külföldön vannak, de akiknek maximum általános iskolai végzettsége van ebben a korosztályban, azok a Covid19 utáni években döntöttek a külföldi munkavállalás mellett. A 60 évnél idősebb korosztályban ez viszont pont fordítva figyelhető meg, itt az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők már sokkal régebb óta dolgoznak külföldön, mint a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők.

A válaszadók nagyjából egyharmada nem csak külföldön dolgozik, de oda már életvitelszerűen ki is költözött, valamint másik egyharmada Győr-Moson-Sopron vármegyében lakik. A vármegye magas arányának oka már ismert. Közel 9% válaszolt úgy, hogy lakhelye Pest vármegyében van, a többi vármegyében lakó válaszadók aránya pedig 5% alatt van.

A válaszadók közel egyharmada, 30%-a napi szinten ingázik a külföldi munkahely és Magyarország között, 24%-uk félévente tér vissza Magyarországra, 21%-uk

életvitelszerűen külföldön él és nem is látogat haza, 15%-uk évente tér haza, 8%-uk havonta, 2%-uk pedig hetente.

Azok a válaszadók, akik nem életvitelszerűen élnek külföldön 23%-ban úgy válaszoltak, hogy a munkahelyük 50 km-nél közelebb van, 10%-uk 51-100 km között utazik, 10%-uk 300 km messzebb dolgozik és kicsivel több, mint 1%-uk munkahelye van 101-300km távolságban.

Akik életvitelszerűen külföldre költöztek, legnagyobb arányban Németországot választották (23%), emellett Spanyolországot (19%) és Angliát (17%). Európán kívülre a válaszadók 8%-a költözött, azon belül is 6%-uk Kanadába és 2%-uk pedig Új-Zélandra. A napi szinten ingázók mindegyike Ausztriában dolgozik, csakúgy, mint azok, akik hetente járnak haza. Azok, akik havonta látogatnak haza, 39%-ban Ausztriában dolgoznak, 22%-uk Németországban és 6-6%-uk Angliában, Csehországban, Franciaországban, Hollandiában, Romániában, Spanyolországban, illetve Svédországban.

Azok a válaszadók, akik évente látogatnak haza, 30%-ban Németországban, 21%-ban Angliában, Spanyolországban és Hollandiában 9%-ban, Belgiumban, Franciaországban és Svédországban 6-6%-ban, Ausztráliában, Ausztriában és Kanadában 3-3%-ban dolgoznak.

A fentiek és az ismeretségi vonal miatt tehát nem meglepő, hogy az Ausztriában munkát vállalók 77%-a Győr-Moson-Sopron vármegyében lakik, 7%-uk Vas vármegyében, 2%-uk Baranya vármegyében és 1 % alatt van a többi vármegyében élők aránya. Ausztriában életvitelszerűen a válaszadók 5%-a költözött ki. Ezzel szemben az Angliában munkát vállalók 68%-a költözött ki életvitelszerűen, Pest vármegyéből 9%-uk, Baranya, Fejér, Hajdú-Bihar, Heves vagy Zala vármegyébe 5-5% tér haza, valamint a többiek a maradék vármegyébe. A harmadik legnépszerűbb célország Németország volt, ide a válaszadók 44%-a életvitelszerűen kiköltözött, 9%-uk Baranya, 7-7%-uk Hajdú-Bihar, Pest vagy Veszprém vármegyébe lakik, a többi vármegyébe pedig 5% alatt volt az ott lakók aránya.

A válaszadókat a keresetüket illetően is kaptak kérdést. Közülük 26%-a átszámítva 600.001 és 900.000 Ft közötti keresettel rendelkezik, 23%-uk 300.001 és 600.000 Ft között keres havonta, 21%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között, 15%-uk 1.500.000 Ft felett, 13%-uk 1.200.000 és 1.500.000 Ft között és csak 2%-uk keres kevesebbet, mint 300.000 Ft.

Legrosszabbul a 20 év alattiak keresnek. 25%-uk 300.000 Ft alatt, 75%-uk pedig 300.001 és 600.000 Ft között. A 21-30 éves korosztály 37%-a 600.001 és 900.000 Ft között keres átszámítva, 33%-uk 300.001 és 600.000 Ft között, 17%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között, 7%-uk pedig még ennél is többet, 1.200.001 és 1.500.000 Ft között. Csak 3%-uk keres kevesebbet, mint 300.000 Ft. Azonban az is igaz, hogy szintén csak 3% azoknak az aránya, akik 1.500.000 Ft fölött keresnek. A 31-40 éves korosztályban a válaszadók ennél többet keresnek. 35%-uk 600.001 és 900.000 Ft, 21%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között, 17%-uk pedig 300.001 és 600.000 Ft között. Ebben a korcsoportban volt az egyik legmagasabb aránya azoknak, akik 1.200.001 és 1.500.000 Ft között keresnek (14%) és azoké is, akik még ennél is többet (13%). A 41-50 éves korosztályban voltak legtöbben (26%), akik többet keresnek, mint 1.500.00 Ft, 21%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között keres, 20%-uk 600.001 és 900.000 Ft között, 18%-uk 300.001 és 600.00 Ft között, míg 12%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között keres. Ennek a korcsoportnak mindössze 4%-a keresnek kevesebbet, mint 300.000 Ft. Az 51-60 évesek között is magas, 13% azoknak az aránya, akik 1.500.000 Ft-nál is többet keresnek, 19%-uk 1.200.001 és 1.500.000 Ft között, 22-22%-uk 300.001 és 600.000 Ft között, illetve 600.001 és 900.000 Ft között, 25%-uk pedig 900.001 és 1.200.000 Ft között keres. Ebben a korcsoportban mindenki fizetése meghaladta a 300.000 Ft-os fizetést. Ugyanígy a 60 évesek körében sem volt olyan válaszadó, aki kevesebbet keresett 300.000 Ft-nál. Itt a legtöbben (43%) 300.001 és 600.00 Ft között keres. 29%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között, míg 14-14%-uk 1.200.001 és 1.500.000 Ft, illetve 600.001 és 900.000 Ft között.

Megvizsgáltam azt is, hogy a keresetek hogyan alakultak iskolai végzettség függvényében. A maximum általános iskolai végzettséggel rendelkezők fele 600.001 és 900.000 Ft között keres külföldön, míg 33%-uk 300.001 és 600.000 Ft között, míg 17%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között. Ebben a csoportban mindenki 300.000 és 1.500.000 Ft között keresett, így a két szélső csoportba a korosztályok tekintetében senki

sem tartozott. A középfokú végzettséggel rendelkezők 66%-a keres többet, mint 600.000 Ft. 30%-uk 600.001 és 900.000 forint között, 20%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között, 9%-uk 1.500.000 Ft fölött, 8%-uk pedig 1.200.001 és 1.500.000 Ft között keres. Ebben a csoportban a válaszadók 32%-a keres 300.001 és 600.000 Ft között és csak 2%-uk 300.000 Ft alatt. Ahogyan azt várni lehetett, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők keresnek a legjobban. 23%-uk 1.500.000 Ft-nál is többet keres, 22%-uk 900.001 és 1.200.000 Ft között, 19-19%-uk 1.200.001 és 1.500.000 Ft között és 600.001 és 900.000 Ft között, 13%-uk 300.001 és 600.000 Ft között, valamint csak 3%-uk keres kevesebbet, mint 300.000 Ft.

A külföldön munkát vállaló válaszadók közül nagyjából a kétharmad, 64%-uk teljes munkaidőben dolgozik, munkavállalási szerződéssel. 18%-uk részmunkaidőben ugyanígy, 14%-uk viszont vállalkozóként dolgozik külföldön. Csupán csak 3% helyezkedett el alkalmi munkavállalóként, valamint 1% tartozik az idénymunkások közé.

A teljes munkaidőben dolgozók között több a férfi, mint a nő (73% illetve 57%), azonban részmunkaidőt tekintve itt több nő dolgozik, mint férfi (27% illetve 6%). Alkalmi munkavállalók között több a férfi, mint a nő (6% illetve 1%), míg idénymunkások között nagyjából az arány megegyezik a nemek között (2% nő, illetve 1% férfi). Ugyan ez igaz azokra is, akik vállalkozásba kezdtek külföldön, ugyanis a nemek közötti arány ott is szinte megegyezik (14% nő, illetve 13% férfi). A százalékok a különböző munkavállalási formákat tekintve nemenkénti lebontásban értendők.

3-3% az alkalmi munkavállalók aránya a közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők között, idénymunkásokat pedig csak a középfokú végzettséggel rendelkezők között találunk. 17% az aránya a részmunkaidőseknek, valamint 16% a vállalkozóknak a középfokú végzettséggel rendelkezők közül. Ugyanez az arány a felsőfokú végzettséget megszerzők között 19%, illetve 13%.

A munkaadó vállalat méretét tekintve nagyjából kiegyenlítettek voltak az arányok. A válaszadók 20%-a kisvállalkozásnál dolgozik, 19%-uk középvállalkozásnál, 18%-uk mikro-vállalkozásnál, 22%-uk multinacionális vállalat alkalmazásában áll, 21%-uk pedig nagyvállalatnál dolgozik.

A legtöbben fizikai-, segéd-, vagy betanított munkát végeznek (15,6%), illetve a szállítási, beszerzési vagy logisztikai területen helyezkedtek el (15,6%). Sokan dolgoznak még a vendéglátásban vagy az idegenforgalomban (14,2%) és az egészségügyben (12%). IT területen 6,2% dolgozik, az építőiparban vagy ingatlanokkal kapcsolatos területen 5,8%, az értékesítés és kereskedelem területén 5,3%, míg szakmunkásként 4,9% helyezkedett el. 4%-nál kevesebben jelölték meg az oktatást, pénzügyet, tudományt vagy a szociális területet.

A végzettség tekintetében azoknak a válaszadóknak, akiknek maximum általános iskolai végzettsége van, 50%-a fizikai-, segéd-, vagy betanított munkát végez. 33%-uk a szállítás vagy a logisztika területén dolgozik, 17%-uk pedig az építőiparban. A középiskolai végzettséggel rendelkezők 22%-a fizikai-, segéd-, vagy betanított munkát végez, 20%-uk a szállítás, beszerzés vagy a logisztika területén helyezkedett el, 17%-uk a vendéglátásban dolgozik, 10%-uk az egészségügyben, 7%-uk pedig az építőiparban. 5-5% végez szakmunkát vagy dolgozik kereskedelmi területen. A többi szektorban az arányuk 3% alatt van. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők 15%-a az egészségügyben dolgozik, 12%-uk a vendéglátásban és 10-10%-uk dolgozik IT vagy logisztikai területen. 7%-uk fizikai-, segédmunkát végez, ugyancsak 7% pedig az oktatásban vagy tudományi területen helyezkedett el. 6-6% dolgozik adminisztratív munkakörben vagy a kereskedelemben. A többi szektorban az arányuk 4% alatt van.

A 300.000 forintnál kevesebbet keresők 40%-a betanított vagy segédmunkásként dolgozik, 20-20-20%-a szakmunkát végez, a vendéglátás területén dolgozik vagy a kereskedelemben. A 300.001 és a 600.000 Ft között keresők 31%-a a vendéglátás területén dolgozik, 27%-uk fizikai-, segéd-, vagy betanított munkát végez, 8-8-8% dolgozik az egészségügyben, a logisztikában vagy a kereskedelemben. A többi szektorban a válaszadók aránya 5% alatti volt. A 600.001 és 900.000 forint között keresők között a legtöbben fizikai-, segéd-, vagy betanított munkát végeznek (22%), 17%-uk az egészségügyben dolgozik, 14%-uk a szállítás vagy logisztika területén, 10%-uk pedig az építőiparban. 7-7% dolgozik az oktatás vagy vendéglátás területén vagy végez szakmunkát. A többi szektorban a válaszadók aránya nem éri el a 4%-ot. A 900.001 és 1.200.000 Ft között keresők 30%-a szállítás vagy logisztika területén dolgozik, 11-11%-uk az egészségügyben vagy a vendéglátásban, 9-9%-uk pedig a

kereskedelemben, vagy pedig segéd-, fizikai- vagy betanított munkát végez. 6%-uk dolgozik adminisztratív területen, a többi szektorban az arányuk 5% alatt van. Az 1.200.001 és 1.500.000 Ft keresők között 17-17% az aránya az IT területen és a logisztikai vagy szállítási területen dolgozóknak, 14%-uk a vendéglátásban dolgozik, 10-10% pedig az egészségügyben, pénzügyi területen, illetve szakmunkát végez. A többi szektorban a válaszadók aránya 7% alatt van. Az 1.500.000 Ft fölött keresők között a legtöbben (18%) IT területen dolgoznak, viszont 15%-uk az egészségügyben, 12% pedig szállítási vagy logisztikai területen. 9-9% azoknak az aránya, akik mérnöki vagy építőipari területen dolgoznak, 6-6% pedig azoké, akik az oktatás, a sport, a jog vagy a művészet területén vállaltak állást.

A válaszadók több, mint a fele, 51,7%-a teljes mértékben elégedett jelenlegi munkahelyével. 34,9%-uk pedig elégedett vele. 11,8%-uk semlegesen viszonyul hozzá, 1,3%-uk elégedetlen, 0,3%-uk pedig teljes mértékben elégedetlen jelenlegi munkahelyével.

A magasabb kereseti lehetőség a válaszadók 42%-a esetében döntő befolyással bír a külföldi munkahely választásánál, 24%-ot pedig nagy mértékben befolyásolta. A válaszadók 12%-a nyilatkozott úgy, hogy a magasabb kereseti lehetősége közepes befolyással bírt, 13% mondta azt, hogy kis mértékben befolyásolta és csak 9%-uk azt, hogy ez a lehetőség nem befolyásolta döntését abban, hogy külföldön vállaljon munkát.

Azok, akik esetében leginkább szempont volt a magasabb kereset jelentősége, jellemzően az adminisztrációs munkakörökben (50%), az egészségügyben (81%), az építőiparban (69%), betanított munkásként (46%), IT területen (64%), szállítási- vagy logisztikai területen (57%), illetve a vendéglátásban (72%) dolgoznak. Érdekes módon a művészeti területen (50%), az oktatás vagy a tudomány területén (43%) és a szociális területen (100%) dolgozók esetében sokan voltak azok, akikre a magasabb kereseti lehetőség csak kis mértékű hatással bírt.

Életkor tekintetében a magasabb kereset lehetősége a 20 év alatti korcsoportban (75%) és a 21 és 30 évesek között (80%) volt a legfontosabb, bár a 31-40 évesek (63%), a 41-50 évesek (70%) és az az 51-60 évesek (69%) többségére is döntő befolyással volt. Legkevésbé ez a 60 évesnél idősebbeket befolyásolta a kereseti lehetőség, ebben a

korosztályban a válaszadók mindössze 29%-a jelölte ezt meg a fontos szempontként. Közöttük volt a legmagasabb azoknak az aránya (57%), akiket a magasabb jövedelem lehetősége egyáltalán nem, vagy csak kis mértékben befolyásolt a külföldi munkavállalás szempontjából, legkevesebben pedig a 21-30 éves korosztály (3%) válaszadói nyilatkoztak úgy, hogy a pénz nem motivációs tényező számukra.

A külföldi munka révén lehetővé vált nyelvtanulás messze nem volt olyan fontos, mint a kereseti lehetőség. A válaszadók 23%-át ez közepes mértékben, 22%-át kis mértékben befolyásolta. 21%-uk válaszolt úgy, hogy a nyelvtanulási lehetőség nagy befolyással bírt a külföldi munkavállalás tekintetében, 19%-uk pedig úgy válaszolt, hogy ez döntő befolyással volt arra. A válaszadók 15%-át a nyelvtanulási lehetőség egyáltalán nem befolyásolta. A nyelvtanulás lehetősége fontosabb volt a fiatalabb válaszadók körében, mint az idősebbek számára. A 20 év alattiak 50%-a gondolta úgy, hogy ez nagy vagy döntő befolyást gyakorolt a döntésükre, a 21 és 30 év közöttieknél ez az arány már csak 47%, a 31 és 40 év közöttieknél 43%, a 41-50 év közöttieknél 41%, az 51-60 évesek körében már csak 34%, végül pedig a 60 évesnél idősebb válaszadók között csak 21%.

A jobb munkakörülmények szintén fontosak voltak. A 36%-ot befolyásolt ez teljes mértékben, 27%-ukat nagy mértékben, 18%-nak ez a tényezőnek közepes befolyással volt a döntés meghozatalában. A válaszadók kisebb része, 10%-a válaszolt úgy, hogy a kedvezőbb munkakörülmények egyáltalán nem befolyásolták abban, hogy külföldön vállaljon munkát, a válaszadók 9%-át pedig ez csak kis mértékben befolyásolta.

A kérdőívre a választ adók többségére egyáltalán nem volt hatással a rokonok ajánlása a külföldi munkavállalás mellett (58%). 12%-ukat ez kis mértékben befolyásolta, 11%-ukat pedig közepes mértékben. Csak 12% válaszolt úgy, hogy a rokoni ajánlás nagy mértékben befolyásolta a döntést és csak 7% esetén volt ez a döntő faktor. Ennek ellenére sokan, 41% rokoni ajánlás révén találtak külföldön munkát, 0,4%-uk pedig tanári ajánlás alapján. 37%-uk az interneten nézett utána a munkalehetőségeknek, 10%-ukat pedig a munkaadók vagy fejező cégek kerestek meg. Valamivel kevesebb, mint 5% vállalkozást alapított külföldön, közel 1% pedig vállalaton belül váltott. 1%-nál kevesebb volt azoknak az aránya, akik személyesen bementek érdeklődni egy adott céghez, vagy akik családon

belül vállaltak külföldön munkát vagy az iskolájuk révén jutottak hozzá a munkalehetőséghez.

Hasonlóan ehhez, a többségre (75%) az sem volt befolyással, hogy rokonai vagy ismerősei az adott országban élnek. A válaszadók 10%-át ez kis mértékben befolyásolta, de 5-5% úgy válaszolt, hogy közepes mértékben vagy nagyon befolyásolta ez. Szintén 5% volt azoknak az aránya, akiknek a döntését teljes mértékben befolyásolta az, hogy a célországban ismerősi élnek.

A rokoni ajánlásnál nagyobb szerepet játszott a személyes tapasztalat. A válaszadók 39%-a úgy válaszolt, hogy a külföldi munkavállalás melletti döntésben nem befolyásolta az, hogy korábban járt már az adott országban. 17%-ot ez kis mértékben, 14%-ot közepes mértékben. A külföldi munkavállalásban korábban az adott országban szerzett tapasztalat a válaszadók 13%-ára volt nagy befolyással, de 17%-uk esetében ez volt a döntő tényező.

A külföldön elérhető szakmai fejlődés kapcsán nagyjából kiegyenlített válaszokat kaptam. 24% volt azoknak az aránya, akiket ez nem befolyásolt a döntésben, 12% azoké, akiket kis mértékben, 18% válaszolt úgy, hogy ennek a tényezőnek közepes befolyása volt, 20% esetében a fejlődés lehetősége nagy befolyással bírt, míg 25% számára ez volt a döntő.

Iskolai végzettség tekintetében vizsgálódva azok körében, akiknek maximum általános iskolai végzettsége van, a válaszadók 83%-a válaszolt úgy, hogy a szakmai fejlődés nem bírt befolyással a döntésre, 17%-ukat viszont nagy mértékben befolyásolta. A középiskolát végzettek körében 28% volt azoknak a válaszadóknak az aránya, akiket a szakmai fejlődés lehetősége egyáltalán nem motivált, 16% pedig azoké, akikre kis mértékű befolyással volt. A válaszadók 15%-a úgy válaszolt, hogy a szakmai fejlődés lehetősége közepes befolyással bírt, 16% esetében nagy, míg 25% számára döntő mértékű befolyás volt. A felsőfokú végzettséget szerzetteknél ezek az arányok a következőképpen alakultak. 26%-ot döntő, 25%-ot nagy, 22%-ot közepesen, 10%-ot kis és 17%-ot pedig egyáltalán nem befolyásolt a szakmai fejlődés lehetősége.

Az adott ország nyelvét a többség nagyon jól beszéli (43%), 1% viszont egyáltalán nem. 26% jól, 22%-uk közepes szinten, míg 7% csak kicsit, leginkább alacsony szinten ismeri.

A jövőbeni terveket illetően a válaszadók többsége, 66%-a egyáltalán nem tervezi, hogy a közeljövőben Magyarországon helyezkedik el. 30%-uk úgy nyilatkozott, hogy hosszú távon tervez külföldön dolgozni, de a későbbiekben nem zárja ki teljesen a hazajövetelt sem. Mindössze a válaszadók 9%-a mondta azt, hogy szeretne hamarosan, a közeljövőben újra itthon dolgozni.

A kérdőív utolsó kérdése az volt, hogy mik lennének azok az okok vagy befolyásoló tényezők, amik miatt visszaköltöznének Magyarországra. Itt nem előre megadott válaszok szerepeltek, hanem a válaszadók saját válaszaikat és gondolataikat fogalmazhatták meg. Azok, akik terveznek visszatérni Magyarországra, elsősorban a nyugdíjas éveiket szeretnék újra itthon eltölteni vagy pedig az itthon maradt ismerőseik, rokonaik miatt költöznének vissza. Többen megjelölték, hogy baloldali kormányzás esetén térnének vissza, illetve számos olyan válasz érkezett, hogy amennyiben a fizetések eléri a nyugat-európai szintet, akkor visszajönnek. Többen azért térnének vissza, mert fárasztó számukra a napi ingázás. Néhányan honvágyat éreznek és emiatt gondolkodnak az esetleges hazajövetelben.

3.2. Hipotézisvizsgálat

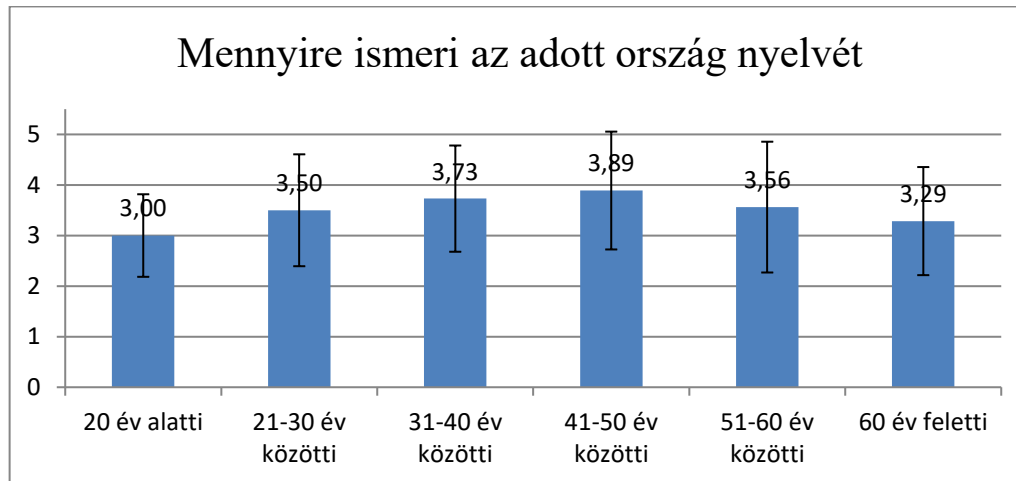
A kutatási témához kapcsolódó hipotézisek a következők voltak, amiket SPSS 23.0 szoftverrel dolgoztam fel és variancia- és faktor-analízis segítségével vizsgáltam meg. Az eredményeket 5%-os szignifikanciaszinten értékeltem és azokat tekintettem szignifikánsnak, ahol p értéke 0,05 vagy alatti.

3.2.1. Nyelvismeret és a munkahelyi elégedettség vizsgálata korcsoportonként

H1.A fiatalabb korosztályok jobban ismerik a nyelvet és elégedettebbek munkahelyükkel, mint az idősebbek

A korcsoportok közül a 41 és 50 év közötti korosztály ismeri a legjobban a nyelvet a mintában (3,89), őket követi a 31 és 40 éves (3,73) és az 51 és 60 évesek (3,56) korosztályának a csoportja. A legfiatalabb két korcsoport, valamint a legidősebbek nyelvismeretének pontszáma volt a legalacsonyabb a mintában.

A 3. ábrán a különböző korcsoportok nyelvtudásának az átlaga szerepel.



3. ábra: A különböző korcsoportok nyelvtudása

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A variancia-analízis eredménye szerint nincs eltérés a korcsoportok között a nyelvtudás tekintetében. ($F=1,423$; $df=5$; $p=0,217$)

A 2. táblázat a különböző korcsoportok szerint a nyelvtudás variancia-analízisét ábrázolja.

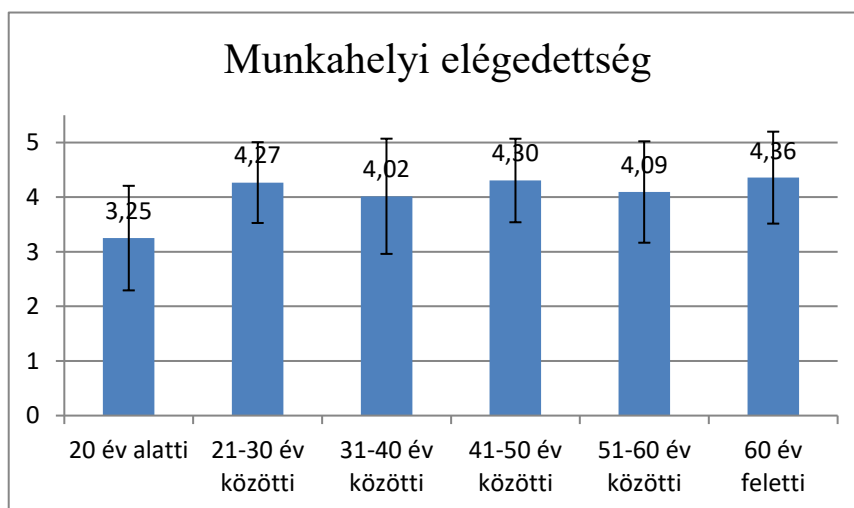
		Négyzet- összeg	szabadsági fok (df)	Átlagnégyzet	F	p
Mennyire ismeri az adott ország nyelvét? Életkor	Csoportok közötti variancia	9,183	5	1,837	1,423	0,217
	Csoportokon belüli variancia	282,657	219	1,291		
	Teljes	291,840	224			

2. táblázat: A korcsoportok nyelvtudásának összehasonlítása, variancia-analízis

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A 21 év feletti korcsoportok mindegyikében 4 feletti átlag volt megfigyelhető a munkahelyi elégedettség tekintetében. A 20 év alattiak csoportjában 3,25-ös átlag volt, ami jelentősen alacsonyabb, mint a többi korcsoporté.

A 4. ábrán a korcsoportok munkahelyi elégedettségének az átlaga szerepel.



4. ábra: A korcsoportok munkahelyi elégedettsége

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A variancia-analízis eredménye szerint nincsen szignifikáns eltérés a korcsoportok között a munkahelyi elégedettség tekintetében. ($F=1,878$; $df=5$; $p=0,099$)

A 3. táblázat a korcsoportok szerint a munkahelyi elégedettség variancia-analízisét ábrázolja.

		Négyzetösszeg	szabadsági fok (df)	Átlagnégyzet	F	p
Mennyire elégedett munkahelyével? Életkor	Csoportok közötti	7,328	5	1,466	1,878	0,099
	Csoportokon belüli	170,912	219	,780		
	Teljes	178,240	224			

3. táblázat: A korcsoportok munkahelyi elégedettségének összehasonlítása, variancia-analízis

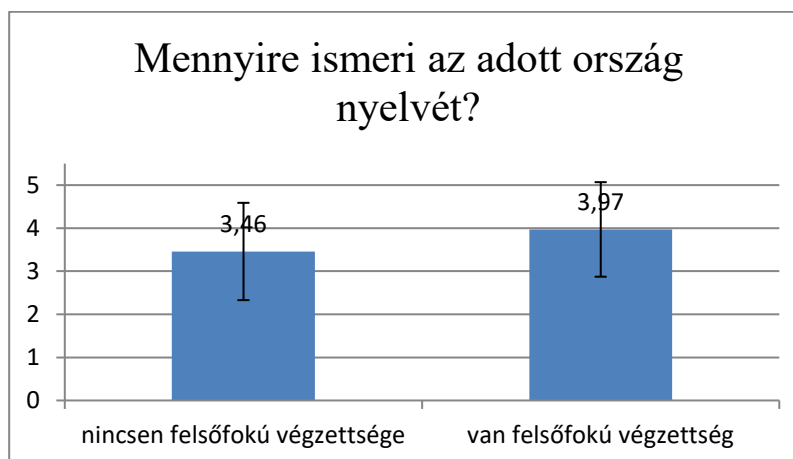
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

Összességében a kor változó nincs kapcsolatban a nyelvtudással és a munkahelyi elégedettséggel, ezért az első hipotézis nem igazolódott be.

3.2.2. A munkahely és a nyelv ismeretének a vizsgálata végzettség szerint

H2. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők jobban ismerik a nyelvet és jobb munkahelyeken dolgoznak, ezért elégedettebbek is munkahelyükkel, mint az alacsonyabb végzettségűek.

Az 5. ábrán a végzettségi kategóriák nyelvtudásának az átlaga szerepel.



5. ábra: Az egyes végzettségi kategóriák nyelvtudásának átlaga

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A kérdőívet kitöltőket a végzettségük alapján két kategóriába soroltam, így kaptam a felsőfokú végzettséggel rendelkező és a nem rendelkező csoportokat. A felsőfokú végzettséggel rendelkező válaszadók átlagos nyelvtudásának pontszáma 3,97 volt, míg a másik csoporté csak 3,46.

A variancia-analízis eredménye szerint szignifikáns eltérés van a végzettségi kategóriák között a nyelvtudás tekintetében. ($F=11,771$; $df=1$; $p<0,01$)

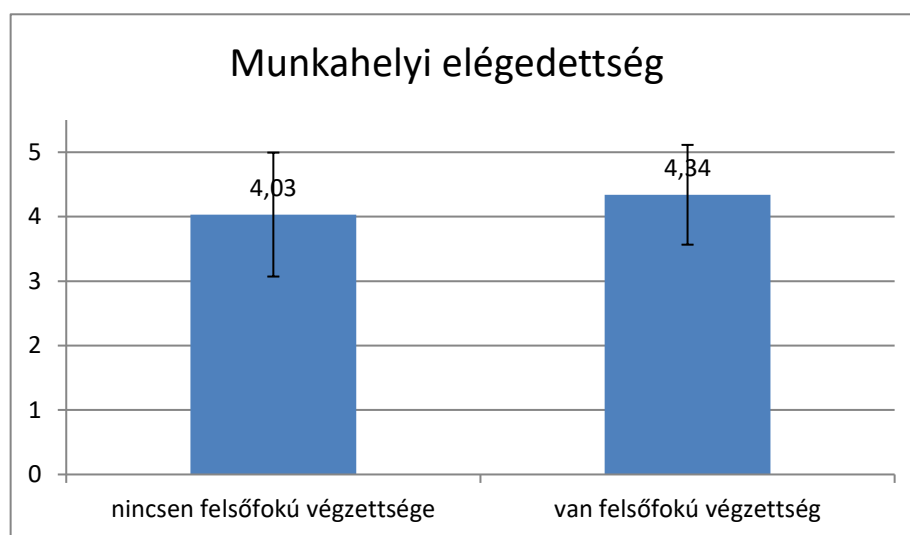
A 4. táblázat a végzettségi kategóriák szerint a nyelvtudás variancia-analízisét ábrázolja.

		Négyzetösszeg	szabadsági fok (df)	Átlagnégyzet	F	p
Mennyire ismeri az adott ország nyelvét? végzettség	Csoportok közötti	14,632	1	14,632	11,771	0,001
	Csoportokon belüli	277,208	223	1,243		
	Teljes	291,840	224			

4. táblázat: A végzettségi kategóriák nyelvtudásának összehasonlítása, variancia-analízis

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A 6. ábrán a végzettségi kategóriák munkahelyi elégedettségének az átlaga szerepel.



6. ábra: Az egyes végzettségi kategóriák munkahelyi elégedettségének az átlaga

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A felsőfokú végzettségűek a munkahelyükkel általában elégedettebbek (4,34), mint a másik végzettségi csoport tagjai (4,03)

A statisztikai próba eredménye szerint szignifikáns eltérés mutatható ki. (F=6,787; df=1; p<0,05)

A 5. táblázat a végzettségi kategóriák szerint a munkahelyi elégedettség variancia-analízisét ábrázolja.

		Négyzetösszeg	szabadsági fok (df)	Átlagnégyzet	F	p
Mennyire ismeri az adott ország nyelvét? végzettség	Csoportok közötti	5,264	1	5,264	6,787	0,010
	Csoportokon belüli	172,976	223	,776		
	Teljes	178,240	224			

5. táblázat: A végzettségi kategóriák munkahelyi elégedettségének az összehasonlítása, variancia-analízis

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

Az eredmények szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők szignifikánsan elégedettebbek munkájukkal és a nyelvtudásuk is magasabb szintű, mint az alacsonyabb végzettségűek. A harmadik hipotézis beigazolódott.

3.2.3. A motivációs tényezőknek a vizsgálata

H3. A külföldre költözést leginkább az anyagi helyzet és a munkakörülmények javulásának vágy motiválja.

Feltételeztem, hogy a motivációs tényezők közül a kapott jövedelemnek és a munkakörülményeknek a javulása a legfontosabb ok a döntések hátterében.

A motivációs tényezőket faktor analízissel vizsgáltam. Azok a tényezők kerültek be egy adott faktorba, ahol a faktorsúly a legmagasabb volt és meghaladta legalább a 0,4 értéket. Az eredmények alapján a motivációs tényezőket három csoportba soroltam:

„Egyéni haszon” faktornak neveztem el az első csoportot, ahová a nyelvtanulást, pénzkeresést és a kedvezőbb munkakörülményeket soroltam.

„Kapcsolati háló” faktornak neveztem el a második csoportot, ahová a rokoni ajánlást és az adott országban élnek kint rokonok soroltam.

„Szakmai-kulturális érdeklődés” faktornak neveztem el a harmadik csoportot, ahová a korábbi látogatást és a szakmai fejlődési lehetőséget soroltam.

A 6. táblázat a motivációs tényezők faktor-analízisét ábrázolja.

Motivációs tényező	1.faktor	2.faktor	3.faktor
[Magasabb pénzkereseti lehetőség]	0,72	0,16	-0,06
[Nyelvtanulási lehetőség]	0,53	0,05	0,12
[Kedvezőbb munkakörülmények]	0,81	-0,11	0,26
[Rokon/ismerős ajánlása]	0,21	0,93	0,04
[Rokonok/ismerősök az adott országban élnek]	-0,11	0,48	0,40
[Korábban járt már az adott országban és szimpatizál annak a kultúrájával]	0,13	0,07	0,55
[Szakmai fejlődés]	0,41	0,08	0,39

6. táblázat: A motivációs tényezők faktor-analízise

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

Az analízis KMO értéke 0,649 volt, és a Bartlett teszt szignifikáns eredményt adott és ezek az eredmények azt igazolták, hogy a faktoranalízis megbízható, valamint értelmezhető volt. ($p < 0,001$)

A 7. táblázat a faktor-analízis megbízhatóságát ábrázolja.

KMO és Bartlett teszt		
Kaiser-Meyer-Olkin mutató		0,649
Bartlett Test	Khí-négyzet	308,947
	df	21
	p	0,000

7. táblázat: A faktor-analízis megbízhatósága

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A külföldi munkavállalást tehát elsősorban az „egyéni haszon” motiválja. Ez elsősorban a jobb anyag és munkakörülményeket jelenti, de a nyelv tanulása is szerepet játszik ebben. A második legerősebb motivátor a kapcsolati háló, hogy az egyén ne az ismeretlenbe menjen úgymond, míg a harmadik a szakmai-kulturális lehetőségek. Ez alapján ez a hipotézis beigazolódott.

3.3. A hipotézisek eredményének és a szakirodalomnak az összevetése

A kutatásom során három hipotézist vizsgáltam meg. Ezek közül kettő beigazolódott, egy pedig nem igazolódott be.

A 8. táblázat a hipotézisvizsgálat eredményét tartalmazza.

Hipotézis	Eredmény
A fiatalabb korosztályok jobban ismerik a nyelvet és elégedettebbek munkahelyükkel, mint az idősebbek.	Nem igazolódott
A felsőfokú végzettséggel rendelkezők jobban ismerik a nyelvet és jobb munkahelyeken dolgoznak, ezért elégedettebbek is munkahelyükkel, mint az alacsonyabb végzettségűek.	Igazolódott
A külföldre költözést leginkább az anyagi helyzet/munkakörülmények javulásának vágya motiválja.	Igazolódott

8. táblázat: A hipotézisvizsgálat eredménye

Forrás: saját szerkesztés a kérdőív eredménye alapján

A szakirodalmi források szerint a fiatalabb korosztályoknál és a magasabb végzettségűeknél a jobb nyelvismeret és a magasabb elégedettség volt tapasztalható. A külföldre költözés elsődleges motivációja jellemzően az anyagi motiváció. Ezen felül számos más tényező is közre játszhat. A motivációk személyenként változhatnak, valamint különböző élethelyzetektől, szakmai céloktól és egyéni érdekektől függenek. Sokan külföldre költöznek a magasabb fizetések és a jobb körülmények reményében és ezeket általában az adott ország gazdasági helyzete, valamint az illető szakmai tudása határozza meg. A külföldi munka gyakran lehetőségeket teremt szakmai fejlődésre,

különösen olyan területeken, ahol az adott országban fejlett iparágak vagy innovációs lehetőségek vannak. Emellett az idegen nyelv gyakorlására és fejlesztésére is, ami azért is fontos lehet, mert a globális munkaerőpiacon a nyelvtudás gyakran előnyt jelent. Sok embert vonzzanak a különböző kultúrák és a külföldi munkavállalás is ad lehetőséget új tapasztalatok szerzésére és új emberek megismerésére. A külföldi munkavállalás azonban számos személyes kihívással jár és az új környezet, az új helyzetek kezelése kihívást jelent sokak számára. Azonban akik ezeket az akadályokat megugorják, azok egy jelentős személyes fejlődésen mennek keresztül. Egy ország esetében a jobb munka és magánéleti egyensúlyt kínáló lehetőségek is motiváló dolgok lehetnek. Olyan országokba költözés, ahol magasabb szintű biztonság és politikai stabilitás van, az is vonzó lehet a munkavállalók számára.

A fiatalok esetében nem volt kimutatható előny a nyelvtudás és a munkahelyi elégedettségük sem magasabb. Ez mindenképpen másfajta eredmény, mint amit a szakirodalom alapján várni lehetett.

A kutatásom alapján beigazolódott az, hogy a magasabb végzettségűek jobban boldogulnak külföldön, aminek oka a nyelvismeret és (részben ezáltal) a jobb állás.

A kutatási eredmények összhangban vannak a szakirodalmi forrásokkal és valóban fontos szerepet játszott a döntés meghozatalában az anyagi helyzet és a munkakörülmények a javulása.

4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK, JÖVŐBELI KUTATÁSOK

4.1. Következtetések

A munkaerőmigráció manapság már korunk egyik megszokott és teljes mértékben aktuális folyamatának számít, ugyanis megfigyelhető megint az a tendencia, amely szerint egyre többen döntenek az országuk elhagyása mellett és próbálják meg céljaikat megvalósítani egy másik, főként egy nyugatibb országban. A munkavállalók többségének a kedvezőbb gazdasági lehetőségek, vagyis a magasabb bérek és a jobb munkakörülmények a fő motivációja, de döntésük hátterében különböző okok állnak, amik lehetnek ezenkívül politikai, ökológiai, kulturális vagy családi eredetűek. Ezek együttesen formálják és befolyásolják az elvándorlás dinamikáját a világban. A vándorlások a kiindulási és a célország számára is komplex előnyökkel és hátrányokkal járnak, mindkét ország gazdaságában és társadalmi összetételében jelentős változásokat eredményeznek. A kiindulási országban kevesebb lesz a potenciális munkavállalóknak a száma, ami munkaerőhiányhoz vezethet, illetve emellett az adótól elesik és a családok esetleges szétszakadásából eredő problémákat is orvosolnia kell. Viszont előnyként remittanciák érkeznek az országba, valamint a munkaerőpiac sem lesz annyira telített. A célországok esetében ez népességnövekedést eredményez és az így bevándorolt munkaerő, szakértelem révén a munkaerőhiány mértékét csökkenteni tudják. A kultúrában a változatosság, a társadalmi átlagéletkorban fiatalosodás lesz megfigyelhető, hiszen elsősorban a fiatalabb életkorban lévők döntenek a munkaerőmigráció mellett. Azonban ezáltal a munkaerőpiac zsúfoltabb, valamint a szociális és közösségi igényeket ellátó szolgáltatások leterheltebbek lesznek, amik a társadalomban felmerülő konfliktusokat és feszültségeket eredményezhetik. A fejlettebb gazdaságok vonzzák mind minőségben és mennyiségben is a munkaerőt, a különböző iparágak több munkalehetőséget biztosítanak a képzettebb és a kevésbé képzettebbek számára egyaránt. Ez a helyi gazdaság számára mindenképpen előnyös, hiszen így nem kell a szakemberek képzésével foglalkozni, másrészt pedig a tágabb munkaerőpiac miatt tud válogatni a potenciális munkavállalók között.

A magyar munkavállalók esetében is megfigyelhető a hajlam a külföldi munkavállalásra és az utóbbi években egyre többen döntenek a távozás mellett. A szakdolgozatom elkészítésének során a következő következtetéseket kaptam erre vonatkozóan.

1. A COVID19 óta egyre több magyar dönt újra amellett, hogy Magyarországot hátrahagyva külföldön vállal munkát. A magasabb kereseti lehetőség és a kedvezőbb munkakörülmények azok a tényezők, amik miatt a legtöbben ezt a döntést meghozzák. A kitöltőknek a 75%-a átszámítva többet keres, mint 600.000 Ft. Ez vélhetően jóval magasabb fizetés, mint ami Magyarországon elérhető és ez nagy szerepet játszik abban, hogy a többség nem tervez újra itthon munkát vállalni.
2. A jövőt illetően tiszta képe van a legtöbb, jelenleg külföldön dolgozó magyarnak. Nagyon kevés közülük azoknak a száma, aki úgy tervezi, hogy a közeljövőben újra itthon szeretne dolgozni. Ebből adódóan a legtöbben elégedettek jelenlegi munkahelyükkel és nem tervezik a hazajövetelt.
3. A fiatalok bátrabbak, rugalmasabbak, kíváncsibbak, mint az idősebb korosztály és a többség tanulmányainak befejezése után, már nagyon fiatalon dönt a külföldi munkavállalás mellett. Ők sikereiket már külföldön aratják és ezért is mindenképpen egy nagy veszteség az ország számára az ő szaktudásuknak az elvesztése. A legjobban kereső rétegek mind olyan munkák, amikhez felsőfokú végzettség szükséges. Ez tovább erősíti azt a megállapítást, hogyan sokan a diploma megszerzése után, vagy pár év munkatapasztalattal mentek ki külföldre dolgozni.
4. A munkavállalás helyéből adódik a hazalátogatásoknak a gyakorisága. A szomszédos országokban dolgozók ingáznak többségében, de mindenképpen gyakrabban látogatnak haza, mint a Magyarországtól távolabb dolgozók.
5. A végzettség befolyásolja a külföldi munkavállalást. Azok, akiknek iskolai végzettsége magasabb és főiskolát vagy egyetemet végeztek, esetükben kevesebb annak a valószínűsége, hogy külföldön tervezik a munkavállalást. Ők a képzettségükkel hamarabb találnak maguknak olyan állást a magyar munkaerőpiacon is, ami az elképzeléseiknek minden téren megfelelő. Viszont minél alacsonyabb a végzettség, annál nagyobb a valószínűsége a külföldi munkavállalásnak.

4.2. Javaslatok

A számok jelenleg: a Magyarországon élőket nem beleszámítva kb. 4,5 millió magyar állampolgár él szerte a világban, ebből kb. 2 millió a környező országokban és kb. 2,5 millió a világ többi részén, kb. 110.000 fő ingázik napi szinten otthona és külföldi munkahelye között, valamint kb. 730.000 fő azoknak a létszáma, akik Magyarországon születtek, de ma már külföldön élnek. A népesség és ezáltal a munkaerő elvándorlása mindenképpen egy aktuális probléma jelenleg Magyarország számára, amire mihamarabb megoldást kell találnia az aktuális kormánynak és ezáltal csökkentenie kell a kivándorlók számát. A legnagyobb probléma pedig az, hogy a kivándorlókkal egyidejűleg a szaktudás is elvándorol, ami rövid távon mindenképpen, de a távolabbi jövőt nézve is egy jelentős problémaforrása a gazdaságnak. A folyamat kezelésére több javaslat is felmerülhet, amik közösen segíthetik azt, hogy az országból történő kivándorlásnak a mértéke csökkenjen, valamint azt, hogy a magyar munkaerőpiac is ugyanolyan erős legyen és vonzó az emberek számára, mint annak az országnak, ahová mennének.

1. A hazai munkaerőpiacot javítani, fejleszteni és szimpatikusabbá kell tenni a magyar munkavállalók számára, akik emiatt majd nem gondolkoznak el a külföldi munkavállaláson. Erre megfelelő megoldás lehetne a béreknek a megnövelése, munkakörülmények jobbá tétele, fejlődési és továbbképzési lehetőségek biztosítása, valamint a különböző szociális juttatások nyújtása a dolgozók számára.
2. Új munkahelyek létrehozása a különböző iparágakban. Ez esetben is fontos viszont, hogy ezek a munkák szimpatikusak legyenek a munkavállalóknak és megfelelő fizetés mellett, jó munkakörülmények és egy támogató munkahelyi környezet is biztosítva legyen számukra.
3. A fiatal munkaerő gondolkodásának megértése segíthet abban, hogy miken kellene változtatni ahhoz, hogy ők karrierjüket Magyarországon képzeljék el hosszútávon is. Erre jó megoldás lehetne kezdetben az ösztöndíjlehetőségeknek a kibővítése, különböző mentorprogramok létrehozása, de akár a nagyobb cégeknek az Egyetemekkel való szerződéskötése is, amely által a friss diplomásoknak a diploma megszerzése után azonnal lenne lehetősége itthon munkát vállalni.

4. Családsegítő és támogató programok létrehozása, amely következményeképpen egy kedvezőbb életminőséget lehetne kialakítani az országban. Ezek is mind eredményezhetnék azt, hogy az elvándorlás helyett a hazai munkavállalást választanák inkább a magyarok.
5. Olyan intézkedéseket kellene bevezetni és olyan programokat létrehozni, amelyek arra ösztönöznék a jelenleg külföldön élő magyarokat, hogy visszaköltözzenek Magyarországra és újra itthon dolgozzanak. Ezek lehetnek például adókedvezmények vagy a vállalkozóknak a támogatása is.
6. Egy új gazdasági modell kidolgozása, amelyek célja a friss diplomás, szakképzett emberek megőrzése lenne.
7. Felméréseket végezni a magyar munkáltatók és munkavállalók körében, ezáltal felmérni az ő igényeiket. Így lehetőség lenne annak a megértésére, hogy mi áll elsősorban a növekedő tendenciájú elvándorlási hullám mögött és így szükség esetén különböző rendeletekkel alkalmazkodni lehetne az igényekhez.

4.3. Jövőbeli kutatási irányok

A külföldi munkavállalás témájához kapcsolódóan olyan érdekes kutatásokat is lehetne végezni még a jövőben, amikre ez a szakdolgozat nem tér ki. Ezek a kutatások segíthetik megérteni még jobban az elvándorlásoknak az okát, valamint megoldási lehetőségeket és javaslatokat lehetne kinyerni belőlük a probléma orvoslására. Ezek a jövőbeli kutatások a következők lennének:

1. A kitöltők többsége az ország fejlettebb régióiból döntött úgy, hogy a jövőben külföldön vállal majd munkát. A fejletlenebb régiókból csak nagyon kevés választ kaptam. Érdekes lehetne csak azokat felmérni és megvizsgálni azt, hogy az ott élők többsége is már külföldön dolgozik vagy még mindig helyben próbálkozik.
2. Felmérni annak tekintetében a magyarországi munkavállalókat, hogy közülük kik azok, akik jelenleg gondolkoznak azon, hogy a közeljövőben tervezik a külföldön történő munkavállalást. Aminek következményeképpen az ő esetükben igényeiknek a kielégítésével az elvándorlás folyamata még megakadályozható lehetne.

3. A válaszadók közel 87% elégedett, valamint 2% alatt van azoknak az aránya, akik nem elégedettek jelenlegi munkahelyükkel. Kutatást lehetne végezni a Magyarországon dolgozókról is és megvizsgálni az ő elégedettségüket a munkahelyükkel kapcsolatban, majd azt összehasonlítani a külföldön dolgozóktól kapott válaszokkal.
4. Minden kultúra más és más, egy másik ország kultúrájához alkalmazkodni nem biztos, hogy minden esetben egy egyszerű feladat. Kutatni azt, hogy egyes országokban milyen kulturális nehézségekbe botlanak bele az ott élő vagy dolgozó magyarok és azokhoz hogyan tudnak alkalmazkodni.
5. Külföldiként és egy kisebbségi közösség tagjaként biztosan nehezebb boldogulni, mint egy helyi lakosnak. Jövőbeli kutatási irány lehet annak a megvizsgálása, hogy egyes országokban ezek a magyar kisebbségi közösségek milyen szociális kapcsolatokat tartanak fent egymással, valamint milyen mértékben és hogyan támogatják egymást

5. ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatásomban törekedtem arra, hogy beazonosítsam azokat a tényezőket, amelyek leginkább befolyásolták a külföldön és nem Magyarországon történő munkavállalást.

Ami először kiderült, az az, hogy a családi állapot nem bír befolyással arra, hogy valaki vállal-e munkát külföldön vagy sem. Az egyedülállók, az elváltak és az élettársi kapcsolatban élők a válaszok több, mint 80%-ában a családjuk nélkül mentek külföldre, a házasságban élők több mint a felével pedig a család is kiköltözött.

Az életkor szerint vizsgálva a külföldi munkavállalást azt az eredményt kaptam, hogy többségében minél idősebb a válaszadó, annál régebben dolgozik külföldön. Ebből arra lehet következtetni, hogy a többség a tanulmányai befejezése után már, esetleg pár év szakmai tapasztalat birtokában dönt a külföldi munkavállalás mellett. Az eredmény arra is utal, hogy a fiatalok szívesebben vállalnak külföldön munkát, az idősebbek kevésbé rugalmasak ehhez. Ez alátámasztja a szakirodalomban megfogalmazottakat.

A végzettség szerint vizsgálva az derült ki, hogy minél alacsonyabb a válaszadó végzettsége, annál nagyobb arányban vállal külföldön munkát. Amikor úgy vizsgáltam a kérdést, hogy a végzettséget és az életkort is összehasonlítottam, azt az eredményt kaptam, hogy a 40 évesnél fiatalabbak leginkább tanulmányaik befejezése után mennek külföldre dolgozni, az 51 és 60 évesek esetében a magasabb végzettséggel rendelkezők régebb óta külföldön dolgoznak, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők, míg a 60 évesnél idősebbek esetében pont fordítva van. Az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők dolgoznak régebb óta külföldön. Ebből egyrészt következtethetünk arra, hogy a fiatalabbak tudatosan tervezik a külföldi munkavállalást, azonban a képzetesebb, idősebb korosztály valószínűleg a karrierje miatt dönt a külföldi munka mellett. Az alacsonyabb képzettséggel rendelkező idősebbeket valószínűleg jobb megélhetés motiválja elsősorban, de az ő esetükben azt is figyelembe vehetjük, hogy valószínűleg már nincsen kisgyermek a családban, így rugalmasabbak tudnak lenni a külföldi munkavállalás terén.

A válaszadók nagyjából egyharmada életvitelszerűen külföldre költözött, egyharmad Győr-Moson-Sopron vármegyében él, 9%-uk Pest vármegyében. Mindkét terület az

országunk fejlett régiói közé tartozik, így a külföldi munkahely választását valószínűleg nem a munkanélküliség indokolja (bár igaz az is, hogy a kutatásom arra nem tért ki, hogy a kitöltő talált-e magának munkát lakóhelye körzetében). Hazánk elmaradottabb régióiból a válaszadók csak nagyon kevesen (arányuk vármegyénként 1% körül van) választották a külföldi munkavégzést. Ennek hátterére a jelenlegi kutatás nem tért ki, így arra sem, hogy az elmaradottabb régiókban élők inkább helyben próbálkoznak tovább vagy országon belül vándorolnak. Ezt érdemes lehetne esetleg egy jövőbeni kutatásban feltérképezni.

Az, hogy mennyire távoli országban van az illető munkahelye, hatással van a hazalátogatás gyakoriságára is. Az Ausztriában dolgozó munkavállalók között sokan naponta ingáznak vagy hetente látogatnak haza., viszont minél messzebb van az adott ország, annál ritkábban jönnek vissza Magyarországra. Az ausztriai munkavállalók többsége Győr-Moson-Sopron vármegyében él, míg másik két legnépszerűbb célországban, Angliában és Németországban többség életvitelszerűen költözött ki.

A keresetek kapcsán kiderült, hogy a válaszadók közel fele több pénzt keres átszámítva, mint 900.000 Ft, ezzel a magyar munkaadók nem, vagy csak nehezen tudnak versenyezni. Szektoronként megvizsgálva szembetűnő, hogy az egészségügyben dolgozók valószínűleg sokkal jobban keresnek, mint Magyarországon, de ugyanez igaz a vendéglátásban vagy a segédmunka területén dolgozókra. A legjobban kereső rétegek mind olyan munkák, amihez felsőfokú végzettség szükséges, ez tovább erősíti azt a megállapítást, hogy sokan a diploma megszerzése után, vagy pár év munkatapasztalattal mentek ki külföldre dolgozni.

A 60 évesnél fiatalabbak között a többségnek a magasabb jövedelem elérése döntő vagy nagyon fontos szempont volt, míg a 60 év fölöttieknek csak közel egy harmada nyilatkozott így.

A külföldi munkavállalás mellett szólhat a nyelvtanulás lehetősége is, igaz, ez elsősorban a 30 év alattiakra jellemző. Körükben a válaszadók nagyjából felére bírt ez nagy vagy döntő befolyással. Az idősebb korosztályokban a nyelvtanulási lehetőség a magasabb jövedelemhez hasonlóan egyre kevésbé volt fontos, a 60 évesnél idősebb válaszadók csak 21%-nak esetében volt ez fontos szempont.

A külföldi munkavállalásnak számos oka lehet, ahogyan annak is, hogy a legtöbben nem tervezik sem a közeljövőben, sem egyáltalán az itthoni munkavállalást. Az egyik ilyen ok lehet a fizetés, hiszen a válaszadók 75%-a átszámítva többet keres külföldön, mint 600.000 Ft. Ezen belül minél magasabb végzettséggel rendelkezik valaki, annál jobban keres. A kitöltők többsége 900.000 Ft feletti jövedelemmel rendelkezik havi szinten. Ez vélhetően jóval magasabb, mint a Magyarországon elérhető fizetés és ez valószínűleg nagy szerepet játszik abban, hogy ezek az emberek nem terveznek újra itthon munkát vállalni.

Érdekes módon alkalmi munkát csak a közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők végeznek, elképzelhető, hogy ők ezt kereset kiegészítésként teszik. Idénymunkásként csak középfokú végzettséggel rendelkezők végeznek.

Azt, hogy sokan miért nem terveznek a jövőben visszatérni Magyarországra dolgozni, azt magyarázhatja az is, hogy a válaszadók döntő többsége, közel 87%-a elégedett jelenlegi munkahelyével és csupán 2% alatt van azoknak az aránya, akik nem elégedettek vele. Kutatásomban nem készült felderítés arról, hogy a Magyarországon dolgozók mennyire elégedettek a munkahelyükkel, így ezzel nem tudtam összehasonlítani. Azonban véleményem szerint a jövőben érdemes lehetne ilyen irányban is kutatásokat folytatni.

A jobb munkakörülmények megint csak nagy fontossággal bírnak. A válaszadók 64%-át döntően vagy nagy mértékben befolyásolta ez a tényező a külföldi munkavállalás tekintetében. Érdekes módon a legnagyobb jövedelemmel (1.500.000 Ft fölött) és a legkisebb jövedelemmel (300.000 Ft alatt) rendelkező válaszadók között volt a legnagyobb befolyása a munkahely választásában a kedvezőbb munkakörülményeknek. Emellett a legkisebb jövedelemmel rendelkező csoportban voltak a legtöbben (20%), akiket ez a tényező egyáltalán nem befolyásolt. Ebből következtethetünk arra, hogy bizonyos jövedelemszint alatt a körülmények kevésbé fontosak, mint a jövedelem, illetve bizonyos jövedelem szint felett már a munkakörülmények is meghatározó tényezők. Ez mindenféleképpen egy olyan tényező, amin a magyarországi vállalatoknak változtatnia kellene ahhoz, hogy ezek az emberek ne menjenek ki külföldre dolgozni.

A külföldi munkavállalásban a rokonoknak vagy barátoknak nincsen nagy szerepe olyan értelemben, hogy a válaszadók többsége 74%-a nem azért döntött a külföldi

munkavállalás mellett, mert a célországban rokonai vagy ismerősei élnének. A rokoni ajánlás csak a válaszadók 7%-át befolyásolta döntő mértékben, 12%-ukat nagy mértékben, de 58%-ukra a rokoni ajánlás nem volt semmilyen hatással. Ebből levonhatjuk azt a következtetést, hogy hiába van az illető családjában vagy ismerősei között olyan, aki már kiment külföldre, a válaszadók nem feltétlenül követik ezt a példát. Ettől függetlenül a válaszadók többsége rokoni vagy ismerős általi ajánlás révén helyezkedett el külföldön (közel 42%), 37%-uk az interneten tájékozódott, közel 10%-ukat pedig az adott vállalatok vagy munkaerő közvetítők kerestek meg. Ebből levonhatjuk azt a következtetést, hogy a személyes ajánlások mégiscsak jelentős szerepet játszanak a külföldi munkavállalásban, illetve a külföldi cégek is aktívan keresnek a magyar munkavállalók között.

Nem nagy mértékben befolyásolta az a tényező a kitöltőket, hogy korábban az adott országgal kapcsolatban milyen tapasztalatot szereztek (56%) és 30%-uk válaszolt csak úgy, hogy ennek a tényezőnek nagy vagy döntő súlya volt a döntésben.

A szakmai fejlődés lehetősége a válaszadók 37%-át egyáltalán nem, vagy csak kis mértékben befolyásolta, 45%-ukat viszont nagyon vagy teljes mértékben. Legnagyobb arányban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők vették figyelembe a szakmai fejlődés lehetőségét (41%), a maximum általános iskolai végzettséggel bírók körében pedig a legtöbben nem tartották ezt fontosnak (83%).

A válaszadók döntő többsége nem tervez egyáltalán Magyarországon munkát vállalni, közel egyharmaduk nem zárja ki ennek a lehetőségét és csak 9%-uk tervezi, hogy a közeljövőben visszatér hazánkba.

A kérdőív utolsó kérdéséből kiderült, hogy többen csak nyugdíjasként jönnének haza, illetve akkor, ha fizetések szintje eléri a nyugat-európai színvonalat, vagy kormányváltás esetén. Volt, aki a napi ingázást szeretné abbahagyni és olyan is, aki honvággyal küzdött.

IRODALOMJEGYZÉK

Tanulmányok, folyóiratcikkek

1. Blaskó Zsuzsa-Gödri Irén (2014): Kivándorlás Magyarországról: szelekció és célország választás az „új migránsok” körében. Demográfia. pp.2
2. Bodnár Katalin-Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. Magyar Nemzeti Bank (tanulmányok) pp.10-13
3. Bódi Ferenc- Fábíán Gergely (2016): Helyi szociális ellátórendszer Magyarországon. Debreceni Egyetemi Kiadó. pp. 96-112
4. Cserenyés Ferenc (1996): Migrációs potenciálok és trendek Európában. Régió-Kissebség 1996.7évfolyam.4.szám pp.20-21
5. dr. Lőrincz Aranka (2013): Nemzetközi migráció. Nemzeti Közszerolgalati Egyetem. pp.3
6. Dustmann Christian (2000): Temporary Migration and Economic Assimilation. Institute of Labor Economics. pp. 5-9
7. Ember Alex (2009): Migráns munkavállalók szociális biztonsága az Európai Unióban. SZTE Klebelsberg Könyvtár.pp.1-2
8. Gyeney Laura (2020): Az Európai Unió Bíróságának a munkavállalói jogállás magatartására vonatkozó újabb gyakorlata. Külgazdaság-Jogi melléklet. pp.64-68
9. Hautzinger Zoltán-Hegedűs Judit-Klenner Zoltán (2014): A migráció elmélete. Nemzeti Közszerolgalati Egyetem. pp. 15-16
10. Hárs Ágnes (2004): A magyar munkaerő-migráció regionális sajátosságairól. KOPINT-DATORG Rt. pp. 10
11. Joyce Chen-Katrina Kosec-Valerie Mueller (2016) Temporary and Permanent Migrant Selection: Theory and Evidence of Ability-Search Cost Dynamics. Institute of Labor Economics. pp. 5
12. Karoliny Eszter-Mohay Ágoston (2009): A nemzetközi migráció jogi keretei. Publikon Kiadó. pp. 1
13. Lipták Katalin-Matiscsákné Lizák Marianna (2017): A migráció női arca. Tér és Társadalom. 2017.31.évfolyam.4.szám.pp.232
14. Lukács Éva-Király Miklós (2001): Migráció és Európai Unió. Szociális és Családügyi Minisztérium. p.20.

15. Molnár Tamás (2009): A migráció nemzetközi jogi szabályozása. Európai Unió Alapjogi Ügynökség. pp. 7-9
16. Nagy Klára (2020): Az emberi jogok védelme nemzetközi és európai szinten. DE-Állam-és Jogtudományi Kar. pp. 56-58
17. Obádovics Csilla (2020): Vándorló magyarok, avagy mit mutatnak az adatok?. Gazdaság & Társadalom. 2020/3-4. pp. 5-22
18. Rédei Mária (2007): Mozgásban a világ. A nemzetközi migráció földrajza. ELTE Eötvös Kiadó. pp.7
19. Tóth Péter (2001): Népeségmozgások Magyarországon a XIX. és XX. században. Szociális és Családügyi Minisztérium. pp.20-21
20. Vajkai Edina Ildikó (2017): A migrációs válság biztonságpolitikai aspektusai. Dialóg Campus Kiadó. pp.40-45

Elektronikus hivatkozások

1. Az Európai Unió Tanácsa (2023): Schengen, a világ második legnagyobb határok nélküli térsége. (Letöltés: Google, 2023.11.07. 16:42)
<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/schengen-area/>
2. Beke Károly (2020): Megmutatjuk, hogy hal ki Magyarország- Mit tehetünk ellene? (Letöltés: Google, 2023.11.08. 21:53)
<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200117/megmutatjuk-hogy-hal-ki-magyarorszag-mit-tehetunk-ellene-412697>
3. Chris Harris (2016): Minden, amit a schengeni zónáról tudni kell. (Letöltés: Google, 2023.11.07. 18:25)
<https://hu.euronews.com/2016/01/25/minden-amit-a-schengeni-zonarol-tudni-kell>
4. Dimitry Kochenov (2013): The Right to Have What Rights? EU Citizenship in Need of Clarification. (Letöltés: Google, 2023.11.26. 11:04)
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=574084113083006000103121095006021088050082052006043055030098114006007003106091098000029045032055014058032022026077091077003029033070056089028117118027010017088084064043014023088082088100073127002122025007068127117027114126010082008112086005031111102&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

5. EUR-LEX (2012): Az Európai Unió működéséről szóló szerződés.
(Letöltés: Google, 2023.09.26. 14:26)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT>
6. European Union (2023): Nyugat-balkáni útvonal.
(Letöltés: Google, 2023.11.23. 12:39)
<https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/eu-migration-policy/western-balkans-route/#situation>
7. Harmat Árpád Péter (2015): Nagy migrációk a történelemben.
(Letöltés: Google, 2023.11.23.14:48)
https://tortenelemtanulas.blog.hu/2015/10/18/nagy_migraciok_a_tortenelemben
8. Hárs Ágnes (2020): Elvándorlás, visszavándorlás, bevándorlás. Jelenségek és munkaerő-piaci hatások (Letöltés: Google, 2023.11.24. 11:25)
https://www.tarki.hu/sites/default/files/2020-10/115_145_Hars_web.pdf
9. Honvári János (2014): A nemzetközi munkaerő-migráció elmélete.
(Letöltés: Google, 2023.11.28. 18:29)
<https://publikaciotar.uni-bge.hu/726/1/Honvari.pdf>
10. KSH Belügyminisztérium Nyilvántartások Vezetéséért Felelős Helyettes Államtitkárság: A kivándorló magyar állampolgárok száma évek szerint
(Letöltés: Google, 2023.11.07. 21:12)
https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0031.html
11. Ottavio Marzocchi (2023): A személyek szabad mozgása.
(Letöltés: Google, 2023.11.26.16:52)
<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/147/a-szemelyek-szabad-mozgasa>
12. Szabó Krisztián (2023): 700 ezernél is több magyar él külföldön, 2020 óta egyre többen vándorolnak ki (Letöltés: Google, 2023.11.07. 16:29)
<https://atlatszo.hu/adat/2023/09/25/700-ezernel-is-tobb-magyar-el-kulfoldon-2020-ota-egyre-tobben-vandorolnak-ki/>

13. Szalai Piroska (2023): Kiderült pontosan hány magyar vándorolt ki külföldre.
(Letöltés: Google, 2023.11.23.13:06)
<https://novekedes.hu/mag/kiderult-pontosan-hany-magyar-vandorolt-ki-kulfoldre>
14. Tálas Péter (2016): Az európai migrációs válság értelmezési kereteiről.
(Letöltés: Google, 2023.11.07. 13:55)
https://www.nemzetesbiztonsag.hu/cikkek/nb_2016_6_06_talas_europai_migracios_valsg.pdf

MELLÉKLETEK

Online kérdőív

A kérdőív címe: Külföldön dolgozó magyarok munkavállalási szokásainak elemzése

Kedves Kitöltő!

Az Óbudai Egyetem végzős hallgatójaként kutatásomban arra keresem a választ, hogy az aktív korú magyar munkakeresők közül miért egyre többen külföldön és nem Magyarországon vállalnak munkát.

Kérem, csak azok töltsék ki, akik külföldön dolgoznak!

A kérdőív kitöltése önkéntes alapon és anonim módon történik, az eredményt a szakdolgozatomhoz használom fel. A kitöltés mindössze pár percet vesz csak igénybe!

Köszönöm, hogy kitöltésével segíti a munkámat!

A kérdőívben szereplő kérdések:

1. Mi a neme?

Mi a neme? *

☐ Nő

☐ Férfi

2. Mi az életkora?

Mi az életkora? *

☐ 20 év alatti

☐ 21-30 év közötti

☐ 31-40 év közötti

☐ 41-50 év közötti

☐ 51-60 év közötti

☐ 60 év feletti

3. Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?

Mi a legmagasabb iskolai végzettsége? *

- ☐ Nincs befejezett iskolai végzettsége
- ☐ Általános iskola
- ☐ Szakközépiskola/Gimnázium
- ☐ Főiskola/ Egyetem

4. Mi a családi állapota?

Mi a családi állapota? *

- ☐ Egyedülálló
- ☐ Élettársi kapcsolat
- ☐ Házas
- ☐ Elvált
- ☐ Özvegy

5. Melyik külföldi országban dolgozik?

Melyik külföldi országban dolgozik? *

Rövid szöveges válasz

.....

6. Családjával él külföldön?

Családjával él külföldön? *

- ☐ Igen, a családom is kiköltözött velem külföldre.
- ☐ Nem, a családom Magyarországon maradt.

7. Mennyi ideje dolgozik külföldön?

Mennyi ideje dolgozik külföldön? *

- ☐ 0-1 éve
- ☐ 1-3 éve
- ☐ 4-6 éve
- ☐ 7-9 éve
- ☐ 10-12 éve
- ☐ 13-15 éve
- ☐ Több, mint 15 éve

8. Milyen gyakran tér vissza Magyarországra?

Milyen gyakran tér vissza Magyarországra? *

- ☐ Napi szinten ingázik
- ☐ Hetente
- ☐ Havonta
- ☐ Félévente
- ☐ Évente
- ☐ Életvitelszerűen kiköltöztem külföldre, egyáltalán nem

9. Milyen messze van a munkahelye a magyarországi lakóhelyétől?

Milyen messze van a munkahelye a magyarországi lakóhelyétől? *

- ☐ 0-50 km
- ☐ 51-100 km
- ☐ 101-200 km
- ☐ 201-300 km
- ☐ 300 km-nél több
- ☐ Életvitelszerűen kiköltöztem külföldre

10. Melyik vármegyében lakik Magyarországon, ahonnan kijár külföldre dolgozni?

Melyik vármegyében lakik Magyarországon, ahonnan kijár külföldre dolgozni? *

1. Győr-Moson-Sopron vármegye
2. Vas vármegye
3. Zala vármegye
4. Somogy vármegye
5. Veszprém vármegye
6. Komárom-Esztergom vármegye
7. Fejér vármegye
8. Tolna vármegye
9. Baranya vármegye
10. Pest vármegye
11. Bács-Kiskun vármegye
12. Nógrád vármegye
13. Heves vármegye
14. Jász-Nagykun-Szolnok vármegye
15. Csongrád vármegye
16. Békés vármegye
17. Hajdú-Bihar vármegye
18. Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye
19. Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye
20. Életvitelszerűen kiköltöztem külföldre

11. Mennyi körülbelül a havi keresete forintra átszámolva?

Mennyi körülbelül a havi keresete forintra átszámolva? *

- ☐ 0-300.000 Ft
- ☐ 300.001- 600.000 Ft
- ☐ 600.001-900.000 Ft
- ☐ 900.001-1.200.000 Ft
- ☐ 1.200.001-1.500.000 Ft
- ☐ 1.500.001 Ft feletti

12. Milyen jellegű formában dolgozik külföldön?

Milyen jellegű formában dolgozik külföldön? *

- ☐ Vállalkozóként
- ☐ Teljes munkaidőben munkavállalási szerződéssel
- ☐ Részmunkaidőben munkavállalási szerződéssel
- ☐ Alkalmi munkavállalóként
- ☐ Idényszerűen
- ☐ Távmunkában
- ☐ Egyéb...

13. Milyen típusú cégnél dolgozik?

Milyen típusú cégnél dolgozik? *

- ☐ Mikroállalkozás (1-9 fő)
- ☐ Kisállalkozás (10-49 fő)
- ☐ Középvállalkozás (50-249 fő)
- ☐ Nagyvállalat (250 fő fölött)
- ☐ Multinacionális vállalat (több országban is rendelkezik telephellyel)

14. Milyen területen dolgozik?

Milyen területen dolgozik? *

- ☐ Egészségügy
- ☐ Vendéglátás, idegenforgalom
- ☐ Fizikai, segéd, betanított munka
- ☐ IT
- ☐ Adminisztrációs, asszisztensi, irodai munka
- ☐ Építőipar, ingatlan
- ☐ Értékesítés, kereskedelem
- ☐ Gyakornoki program, továbbtanulás
- ☐ Mérnök
- ☐ Bank, biztosítás
- ☐ Pénzügy
- ☐ Szállítás, beszerzés, logisztika
- ☐ Szakmunka
- ☐ Jog
- ☐ Sport
- ☐ Oktatás, tudomány
- ☐ Művészet, média
- ☐ Egyéb...

15. Mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével kapcsolatban?

Mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével kapcsolatban? *

	1	2	3	4	5	
Semennyire sem vagyok megelégedve vele	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben elégedett vagyok vele

16. Milyen mértékben befolyásolták az alábbi tényezők a külföldön való munkavállalásában?

Milyen mértékben befolyásolták az alábbi tényezők a külföldön való munkavállalásában? *

	Egyáltalán nem	Kis mértékben	Közepes mérté...	Nagy mértékben	Teljes mértékb...
Magasabb pén...	☐	☐	☐	☐	☐
Nyelvtanulási L...	☐	☐	☐	☐	☐
Kedvezőbb mu...	☐	☐	☐	☐	☐
Rokon/ismerős...	☐	☐	☐	☐	☐
Rokonok/ismer...	☐	☐	☐	☐	☐
Korábban járt ...	☐	☐	☐	☐	☐
Szakmai fejlőd...	☐	☐	☐	☐	☐

17. Mennyire ismeri az adott ország nyelvét?

Mennyire ismeri az adott ország nyelvét? *

	1	2	3	4	5	
Semennyire sem ismerem	☐	☐	☐	☐	☐	Folyékonyan beszélem a nyelvet

18. Milyen csatornán keresztül találta meg jelenlegi munkahelyét?

Milyen csatornán keresztül találta meg jelenlegi munkahelyét? *

- ☐ Internet
- ☐ Állásbörze
- ☐ Ismerős/ rokon ajánlásán keresztül
- ☐ Munkaügyi hivatal
- ☐ Munkaerő közvetítő
- ☐ Egyéb...

19. Gondolkodik-e azon, hogy külföldi munkahelyét otthagyva valamikor itthon vállaljon munkát?

Gondolkodik-e azon, hogy külföldi munkahelyét otthagyva valamikor itthon vállaljon munkát? *

- ☐ Rövid időn belül tervezem
- ☐ Hosszú távon tervezek külföldön, de nem zárom ki a hazajövetelt sem a későbbiekben
- ☐ Egyáltalán nem tervezem

20. Amennyiben tervezi az itthoni munkavállalást, kérem röviden írja le annak az okát!

Amennyiben tervezi az itthoni munkavállalást, kérem röviden írja le annak az okát!

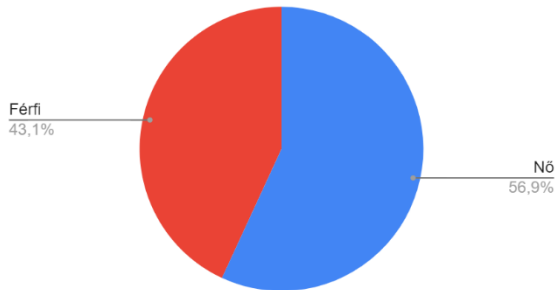
Hosszú szöveges válasz

.....

A kérdőív eredménye:

1. Mi a neme?

Mi a neme?



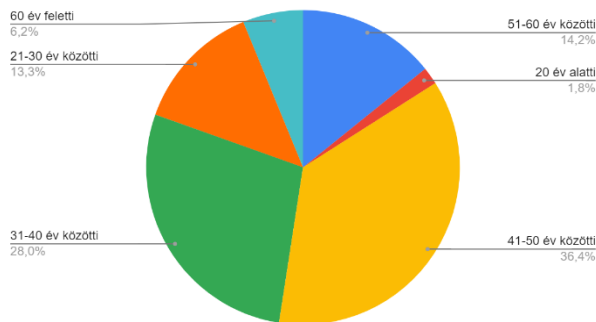
Férfi:97 fő

Nő:128 fő

Összesen:225 válasz

2. Mi az életkora?

Mi az életkora?



20 év alatt:4 fő

21-30 év közötti:30 fő

31-40 év közötti:63 fő

41-50 év közötti:82 fő

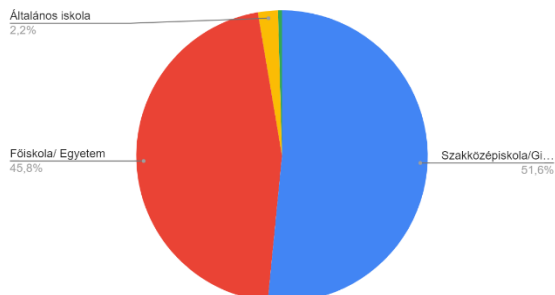
51-60 év közötti:32 fő

60 év feletti:14 fő

Összesen:225 válasz

3. Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?

Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?



Főiskola/Egyetem:103 fő

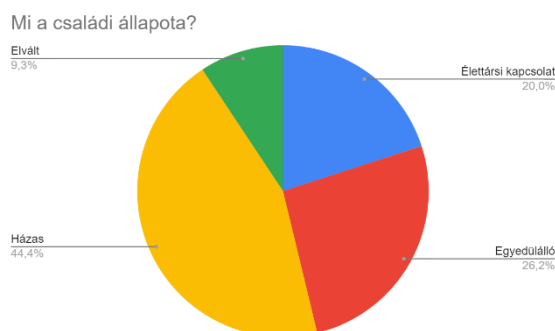
Szakközépiskola/Gimnázium:116 fő

Általános iskola:5 fő

Nincs befejezett iskolai végzettsége:1 fő

Összesen:225 válasz

4. Mi a családi állapota?



Házass:100 fő

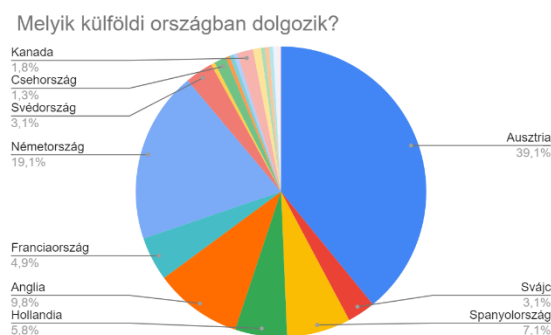
Egyedülálló:59 fő

Élettársi kapcsolat:45 fő

Elvált:21 fő

Összesen:225 válasz

5. Melyik külföldi országban dolgozik?



Ausztria:88 fő

Belgium:2 fő

Németország:43 fő

Norvégia:1 fő

Anglia:22 fő

Finnország:1 fő

Spanyolország:16 fő

Írország:1 fő

Hollandia:13 fő

Ausztrália:1 fő

Franciaország:11 fő

É-Írország:1 fő

Svájc:7 fő

Dánia:1 fő

Svédország:7 fő

Új-Zéland:1 fő

Kanada:4fő

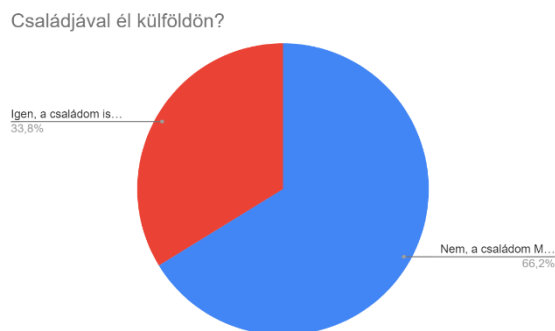
Portugália:1 fő

Csehország:3fő

Románia: 1 fő

Összesen:225 válasz

6. Családjával él külföldön:



Igen, a családom is kiköltözött velem
külföldre:76 fő

Nem, a családom Magyarországon
maradt:149 fő

Összesen:225 válasz

7. Mennyi ideje dolgozik külföldön?



0-1 éve:17 fő
 1-3 éve:47 fő
 4-6 éve:34 fő
 7-9 éve:29 fő
 10-12 éve:38 fő
 13-15 éve:19 fő
 Több, mint 15 éve:41 fő
 Összesen:225 válasz

8. Milyen gyakran tér vissza Magyarországra?



Napi szinten ingázok:67 fő
 Hetente:4 fő
 Havonta:18 fő
 Félévente:55 fő
 Évente:33 fő
 Életvitelszerűen kiköltöztem külföldre:48 fő
 Összesen.225 válasz

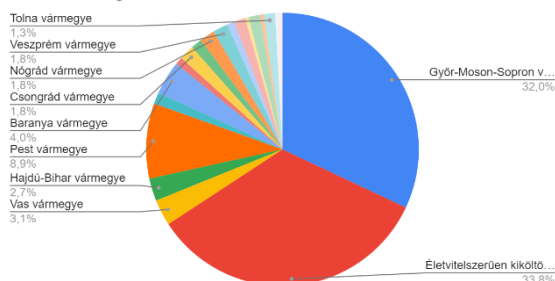
9. Milyen messze van a munkahelye a magyarországi lakóhelyétől?



0-50km:52 fő
 51-100km:22 fő
 101-200fő:2 fő
 201-300km:1 fő
 300km-nél több:22 fő
 Életvitelszerűen kiköltöztem külföldre:126 fő
 Összesen:225 válasz

10. Melyik vármegyében lakik Magyarországon, ahonnan kijár külföldre dolgozni?

Melyik vármegyében lakik Magyarországon, ahonnan kijár külföldre dolgozni?

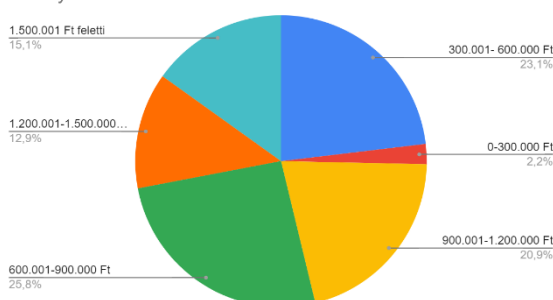


Életvitelszerűen k. Tolna vm.:3 fő
 külföldre:76 fő BK vm.:3 fő
 GyMS vm.:72 fő JNSZ vm.:3 fő
 Pest vm.:20 fő Békés vm.:3 fő
 Baranya vm.:9 fő SzSzB vm.:3 fő
 Vas vm.:7 fő Heves vm.:2 fő
 HB vm.:6 fő BAZ vm.:2 fő
 Veszprém vm.:4 fő Fejér vm.:1 fő
 Nógrád vm.:4 fő KE vm.:1 fő
 Csongrád vm.:4 fő Somogy vm.:1 fő
 Zala vm.:1 fő

Összesen:225 válasz

11. Mennyi körülbelül a havi keresete forintra átszámolva?

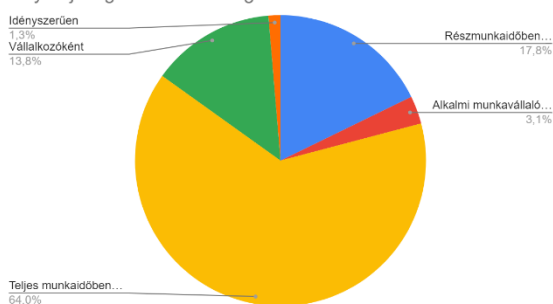
Mennyi körülbelül a havi keresete forintra átszámolva?



0-300.000 Ft:5 fő
 300.001-600.000 Ft:52 fő
 600.001-900.000 Ft:58 fő
 900.001-1.200.000 Ft: 47 fő
 1.200.001-1.500.000 Ft:29 fő
 1.500.001 Ft felett:34 fő
 Összesen:225 válasz

12. Milyen jellegű formában dolgozik külföldön?

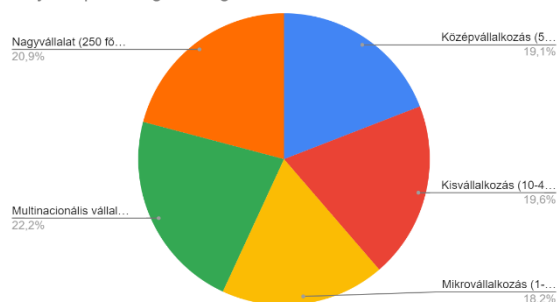
Milyen jellegű formában dolgozik külföldön?



Idényszerűen:3 fő
 Alkalmi munkavállalóként:7 fő
 Részmunkaidőben m. sz.:40 fő
 Teljes munkaidőben m. sz.:144 fő
 Vállalkozóként:31 fő
 Összesen:225 válasz

13. Milyen típusú cégnél dolgozik?

Milyen típusú cégnél dolgozik?



Mikrovállalkozás(1-9fő):41 fő

Kisvállalkozás (10-49fő):44 fő

Középvállalkozás (50-249fő):43 fő

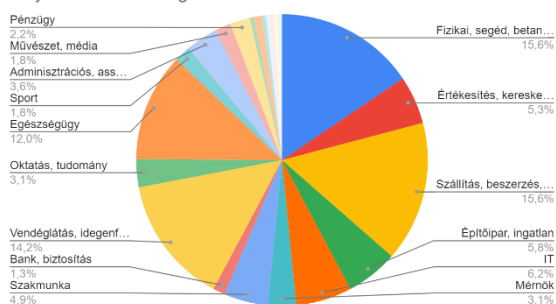
Nagyvállalat (250fő felett):47 fő

Multinacionális vállalat:50 fő

Összesen:225 válasz

14. Milyen területen dolgozik?

Milyen területen dolgozik?



Száll., besz., log.: 35 fő

Mérnök:7 fő

Fiz., seg., betan. munka:35 fő

Okt., tud.:7 fő

Vendlát., idegenforg.:32 fő

Egyéb:6 fő

Egészségügy:27 fő

Pénzügy:5 fő

IT:14 fő

Sport:4 fő

Építőipar, ingatlan:13 fő

Műv., méd.: 4fő

Ért., keresk.:12 fő

Bank, bizt. 2fő

Szakmunka:11 fő

Jog:2 fő

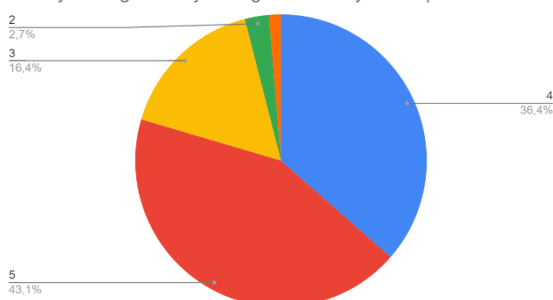
Adminisztrációs munka:8 fő

Gyakornok:0 fő

Összesen:225 válasz

15. Mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével kapcsolatban?

Mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével kapcsolatban?



1: Abszolút elégedetlen:3 fő

2: Elégedetlen:6 fő

3: Semleges:37 fő

4: Elégedett:82 fő

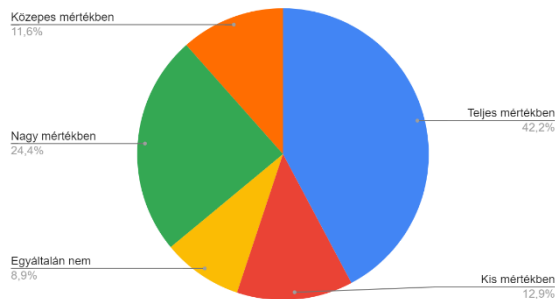
5: Abszolút elégedett:97 fő

Összesen:225 válasz

16. Milyen mértékben befolyásolták az alábbi tényezők a külföldön való munkavállalásában?

1. Magasabb pénzkereseti lehetőség

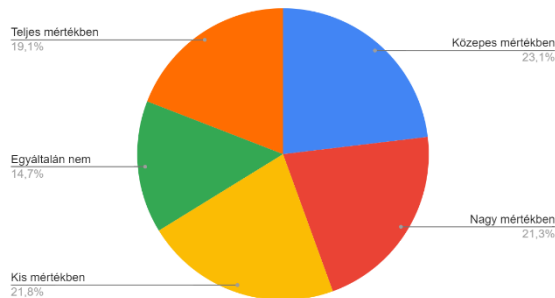
[Magasabb pénzkereseti lehetőség]



1: Egyáltalán nem:20 fő
2: Kis mértékben:29 fő
3: Közepes mértékben:26 fő
4: Nagy mértékben:55 fő
5: Teljes mértékben:95 fő
Összesen:225 válasz

2. Nyelvtanulási lehetőség

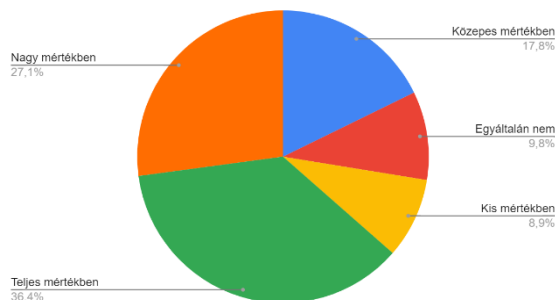
[Nyelvtanulási lehetőség]



1: Egyáltalán nem:33 fő
2: Kis mértékben:49 fő
3: Közepes mértékben:52 fő
4: Nagy mértékben:48 fő
5: Teljes mértékben:43 fő
Összesen:225 válasz

3. Kedvezőbb munkakörülmények

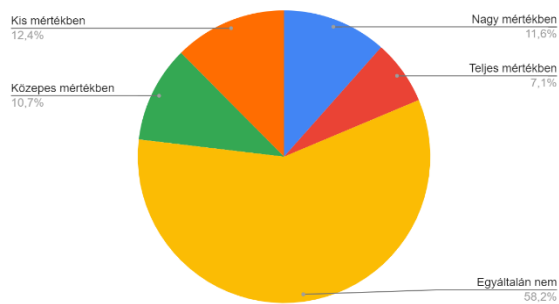
[Kedvezőbb munkakörülmények]



1: Egyáltalán nem:22 fő
2: Kis mértékben:20 fő
3: Közepes mértékben:40 fő
4: Nagy mértékben:61 fő
5: Teljes mértékben:82 fő
Összesen:225 válasz

4. Rokon/ismerős ajánlása

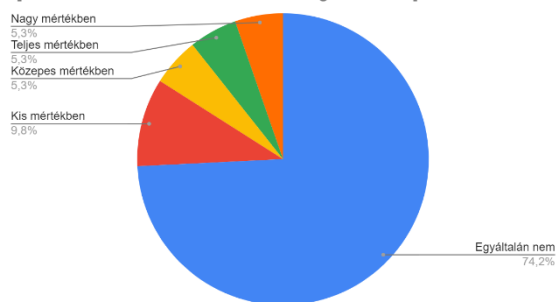
[Rokon/ismerős ajánlása]



- 1: Egyáltalán nem:131 fő
- 2: Kis mértékben:28 fő
- 3: Közepes mértékben:24 fő
- 4: Nagy mértékben:26 fő
- 5: Teljes mértékben:16 fő
- Összesen:225 válasz

5. Rokonok/ismerősök az adott országban élnek

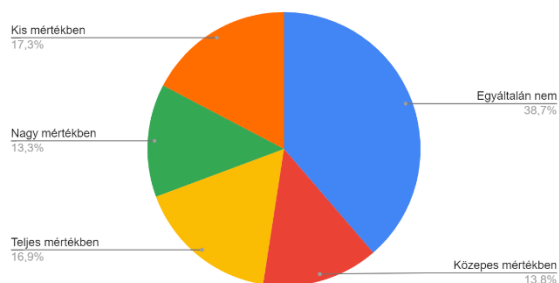
[Rokonok/ismerősök az adott országban élnek]



- 1: Egyáltalán nem:167 fő
- 2: Kis mértékben:22 fő
- 3: Közepes mértékben:12 fő
- 4: Nagy mértékben:12 fő
- 5: Teljes mértékben:12 fő
- Összesen:225 válasz

6. Korábban járt már az adott országban és szimpatizál annak a kultúrájával

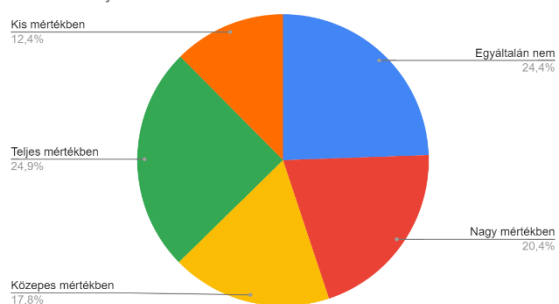
[Korábban járt már az adott országban és szimpatizál annak a kultúrájával]



- 1: Egyáltalán nem:87 fő
- 2: Kis mértékben:39 fő
- 3: Közepes mértékben:31 fő
- 4: Nagy mértékben:30 fő
- 5: Teljes mértékben:38 fő
- Összesen:225 válasz

7. Szakmai fejlődés

Szakmai fejlődés



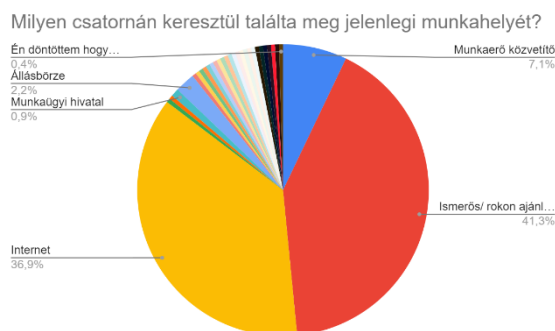
- 1: Egyáltalán nem:55 fő
- 2: Kis mértékben:28 fő
- 3: Közepes mértékben:40 fő
- 4: Nagy mértékben:46 fő
- 5: Teljes mértékben:56 fő
- Összesen:225 válasz

17. Mennyire ismeri az adott ország nyelvét?



1: Egyáltalán nem:7 fő
 2: Kis mértékben:29 fő
 3: Közepes mértékben:62 fő
 4: Nagy mértékben:55 fő
 5: Teljes mértékben:72 fő
 Összesen:225 válasz

18. Milyen csatornán keresztül találta meg jelenlegi munkahelyét?



Ismerős/rokon ajánlása:93 fő
 Internet:83 fő
 Egyéb:26 fő
 Munkaerő közvetítő:16 fő
 Állásbörze:5 fő
 Munkaügyi hivatal:2 fő
 Összesen:225 válasz

19. Gondolkodik-e azon, hogy külföldi munkahelyét otthagyva valamikor itthon vállaljon munkát?



Rövid időn belül tervezem:9 fő
 Hosszú távon tervezek külföldön, de nem zárom ki a hazajövetelt sem a későbbiekben:68 fő
 Egyáltalán nem tervezem:148 fő
 Összesen:225 válasz

20. Amennyiben tervezi az itthoni munkavállalást, kérem röviden írja le annak az okát!

1. A családom, férjem, gyerekeim, unokáim itthon élnek, természetesen én is itthon szeretnék élni.
2. A magyar kormány fasisztoid berendezkedése miatt csak maximum a nyugdíjas éveimet fogom Magyarországon tölteni, hogy valamicskét élvezzek a külföldi munkával megmentett devizahitel csapdából kimenekített házam komfortjából!!!
3. A spanyol vállalkozói kultúra, általános hozzáállás a könyvelők, jogászok, hivatalok részéről annyira rettenetes és elkeserítő, hogy szabályos tortúra itt vállalkozónak lenni. Egy év után ráadásul az állam annyi pénzt akar majd zsebre tenni a kezdeti kedvezmények után, ami nonszensz, így előnyösebb lenne Magyarországon folytatnom, és inkább időnként más országban időzni, például Ausztriában, ha elegendő van a magyar valóságból napi szinten.
4. Csak kényszerből.
5. Csak, ha többféleképpen tud motiválni vagy nem számít, mit csinálok és hol.
6. Család
7. család, barátok
8. Egyetemi tanulmányaim után, számos meglehetősen jó munkalehetőségem lesz Magyarországon.
9. Egyetlen oka az lenne, hogy a gyerekeim miatt a munkaidő beosztás elég kötött, és ha itthon maradnék, akkor nem kellene számolni az ingázás plusz idejével
10. El tudok képzelni olyat, hogy egy nő miatt visszaköltözzek, de csak alapos mérlegelés után.
11. elsősorban az erősebb szociális háló miatt, másodsorban szakmailag szűkebbek a keretek ott, ahol élek, illetve látok Magyarországon fejlődést több téren is, így élhetőbb helynek látom, mint pl. 5-6 évvel ezelőtt.
12. Esetlegesen öregotthonba kerülő szolokhoz közelében legyek, és sűrűbben tudjam őket látogatni.
13. Fárasztó a napi ingázás.
14. Felelősségteljesebb munka csak míg a fizetés ilyen alacsony esélyt nem latok rá, jobb elismerés
15. Folyamatos autóhasználat, és a magyar a Magyarok az ellensége odakint.
16. Gyermekelhelyezési per Magyarországon.
17. Ha a kizsákmányoló Fidesz megbukik és az elloptott pénzeket visszaszerzi az új kormány és az élhetőbb Magyarországért fordítja, akkor esetleg látnék esélyt hazamenni.
18. Ha hasonló kereseti lehetőségek lesznek Magyarországon,, (13.14. Havi bér) teljes korrekt bejelentés, akkor szívesen dolgoznék itthon, a napi 2 óra ingázás nem olyan kellemes!
19. Ha hasonló körülményű munkát kapnék
20. Honvágyam van.
21. idős szüleim miatt
22. ingázás
23. Ingázás nehéz

24. Közelebb költözzek rokonokhoz ismerősökhöz
25. Magyarországon szeretek élni „OTTHON”,
26. Meg lehessen élni!

27. Mivel nem beszélek egyáltalán svédül és angolul is csak kicsit ezért Magyarországon jobban ki tudom használni a tudásomban rejlő lehetőségeket.
28. Munkarend miatt
29. Nem érzem otthon magam.
30. Nem kell ingázni, közel van, nem kell sorban állni a határon, kevesebb időt vesz el a családtól/magamtól
31. Nem szeretnék napi szinten ingázni és szeretnék végre a szakmámban dolgozni.
32. Nyugdíjas leszek és a lányaimhoz közel élhetek. Én azzal tudtam nekik segíteni, hogy külföldön dolgozom és nem fogok az ő segítségükre szorulni. Tudják élni az életüket!
33. Nyugdíjas vagyok,
34. Nyugdíjasként mennék haza
35. Otthon érzem magam Magyarországon
36. Szeretem a hazám, és az itteni munkamorált
37. Szeretem a hazámat
38. Szeretem a Hazámat, a Honfitársaimon is szeretnék segíteni.
39. Találok hasonlóan rugalmas céget, amely hasonlóan megbecsüli és tiszteletben tartja az ember alapvető szükségleteit, illetve jó a közösség.
40. talán nyugdíjasként majd.

TARTALMI KIVONAT

A szakdolgozatom a magyar emberek külföldi munkavállalásának különböző okait vizsgálja. Legfőbb célom az volt, hogy beazonosítsam azokat a tényezőket, amelyek leginkább befolyásolják a nem Magyarországon való munkavállalást és ezáltal megértsem azt, hogy a már külföldön dolgozók közül a legtöbben miért nem tervezik a hazajövetelt. Módszerként az online kérdőívezést választottam, azt 225 fő töltötte ki. A felmérés célcsoportja az aktív korú, jelenleg külföldön dolgozó magyarok voltak. Más kritérium nem vonatkozott a kitöltésre. A kapott válaszok alapján az előre megfogalmazott hipotéziseim közül kettő igen, egy pedig nem igazolódott be. Konklúzióként pedig megállapítottam, hogy a kialakult helyzeten és a jelenleg növekvő migrációs hullámon mihamarabb változtatni kell a későbbi jelentősebb gazdasági problémák elkerülésének érdekében.

SUMMARY

My thesis examines the various reasons for Hungarians working abroad. The main objective was to identify the factors, that most influence working outside Hungary and consequently to understand, why the majority of those who working abroad do not plan to return home. As a method, I chose online survey, which were completed by 225 participants. The target group for the survey consisted of actively working Hungarians, who currently employed abroad. There were no other specific criteria for participation. Based on the received responses, two of the formulated hypotheses were confirmed, while one was not. As a conclusion, I have determined, that it is necessary to make changes as soon as possible in response to the current situation and the growing migration trend to prevent significant economic problems in the future.