

**SZENT ISTVÁN EGYETEM
GÖDÖLLŐ**



Doktori (PhD) értekezés

**A MAGYAROK MUNKAVÁLLALÁSI CÉLÚ VÁNDORLÁSÁNAK
JELLEMZŐI AZ EURÓPAI UNIÓN BELÜL**

Józsa Imola

**Gödöllő
2018**

A doktori iskola

megnevezése: Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola

tudományága: Gazdálkodás- és szervezéstudományok

vezetője: **Dr. Lehota József**
egyetemi tanár, MTA doktora
Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar,
Üzleti Tudományok Intézete

Témavezető: **Dr. Poór József**
egyetemi tanár, MTA doktora
Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar,
Társadalomtudományi és Tanárképző Intézet

.....
Az iskolavezető jóváhagyása

.....
A témavezető jóváhagyása

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	1
1.1. A téma jelentősége és aktualitása	1
1.2. A kitűzött célok és megoldandó feladatok	1
1.2.1. Kutatási témakörök	2
1.2.2. Kutatási témakörökhöz kapcsolódó hipotézisek	3
1.2.3. A kutatás főbb elemeinek összefoglalása	4
2. IRODALMI ÁTTEKINTÉS	5
2.1. A migráció fogalma és jellemzői.....	5
2.1.1. A migráció fogalma és típusai.....	5
2.1.2. Nemzetközi migráció	8
2.1.3. A nemzetközi migrációs folyamatok kategóriái.....	9
2.1.4. A nemzetközi migráció és a biztonság	10
2.1.5. A globalizáció hatásai és az európai integráció jellemzői.....	12
2.1.6. Migrációs politikák	16
2.1.7. A magyar állampolgárok nemzetközi migrációjának jellemzői.....	19
2.1.8. A migráció gazdasági és társadalmi hatásai	26
2.1.9. Mire tanít a migráció kérdése	28
2.2. Migrációs elméletek és modellek	29
2.2.1. Migrációs elméletek történeti áttekintése.....	30
2.2.2. A migráció neoklasszikus közgazdaságtani makro- és mikroelmélete	31
2.2.3. A migráció új közgazdaságtana.....	33
2.2.4. A duális munkaerőpiac elmélete	34
2.2.5. Világrendszer elmélet, hálózatelmélet, intézményelmélet és a kumulált okság	35
2.2.6. Tradicionális migráció elméletek és modellek	37
2.3. Motivációk áttekintése.....	41
2.3.1. Motiváció fogalma és jellemzői	41
2.3.2. A motiváció elméletei	42
2.3.3. A szükséglet hierarchia elmélet (Maslow)	42
2.3.4. Herzberg kéttényezős modellje	45
2.4. A kultúra és a migrációs folyamatok kapcsolatának jellemzői	48
2.4.1. A kultúra fogalma, elemei és modelljei	48
2.4.2. A kulturális sokk fogalma, jellemzői, szakaszai és tünetei	56
2.4.3. A beilleszkedési kompetenciaelemek.....	61

3. ANYAG ÉS MÓDSZER	65
3.1. A kutatási szakaszok és a minták bemutatása	65
3.2. Alkalmazott módszerek	70
4. EREDMÉNYEK.....	73
4.1. A külföldi munkavállalás okai.....	73
4.2. A terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a visszatérés okai között.....	81
4.3. A kivándorlási mechanizmusok új modellje	85
4.4. A külföldi munkavállalói profilok	88
4.5. Az életkor és a végzettség hatása a külföldi munkavállalás motivációs tényezőire..	94
4.6. A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek „értékpiramisa”	96
4.7. A kulturális sokk megjelenési formái és a beilleszkedési kompetenciaelemek	97
4.8. Hipotézisek ellenőrzése	103
4.9. <i>Új és újszerű tudományos eredmények</i>	104
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	105
5.1. Következtetések	105
5.2. Javaslatok.....	108
5.2.1. A kutatás gyakorlati haszna.....	109
5.2.2. További kutatási irányok és kérdések	110
6. ÖSSZEFOGLALÁS	111
Summary	112
MELLÉKLETEK.....	113
M1. Irodalomjegyzék	113
M2. Ábrajegyzék	124
M3. Táblázatok jegyzéke	125
M4. Az értekezésben bemutatott statisztikai vizsgálatok eredménytáblázatai.....	126
M5. A kérdőív	145
M6. Az interjú kérdéssora	162

1. BEVEZETÉS

1.1. A téma jelentősége és aktualitása

A munkaerő szabad áramlása, vándorlása a globalizálódott világ természetes jelensége és szorosan összefügg a globalizálódás folyamatával. Az Európai Unió tagországi bővülésével a szabad munkaerő migrációja fokozatosan megélnékült és az európai országok befogadóképessége felértékelődött. Magyarországról történő elvándorlás az Európai Unió (2004) teljes jogú tagországgá válását követően nem volt jelentős, azonban a schengeni csatlakozás (2007) után, valamint a gazdasági válság (2008) okán ez a folyamat felgyorsult. Az embereknek általában a migráció szó hallatán, korábban az országba, más országokból történő bevándorlási folyamat jutott eszükbe és a kivándorlásra, az elvándorlásra nem igazán fordítottak figyelmet. Napjainkban a munkaerő-migráció témája időszerű, hiszen azt kell tapasztalnunk, egyre többen hagyják el az országot, főként a fiatalabb, képzettebb korosztály tagjai, hogy külföldön próbáljanak szerencsét. Elhatározásukat megelőzően ők hazánkban szereztek megfelelő képzettséget, végzettséget és vállaltak először munkát. A humán erőforrás nemzetgazdasági szempontból is felbecsülhetetlen érték és a tanult, képzett potenciális munkavállalók kivándorlása veszteség. A magyar munkavállalók egy része inkább külföldön vállal munkát és néhányuk nem akar hazajönni, mert elhatározásuk végleges vagy annak tűnik. A külföldi munkavállalási hullám (flow) miatt, jelentős munkaerőhiány lépett fel a hazai ipar és a mezőgazdaság területén is. A gyakorlott szakmunkások hiánya kezd érzékelhetővé válni és egyre több lesz a hiányszakma. Azon iparágak tekintetében, ahol gépesítést hajtottak végre, azokat a területeket egyelőre nem annyira érinti érzékenyen a szakemberhiány. A kialakult helyzetet megpróbálják betanított munkások, tanulók, valamint közmunkások segítségével megoldani és a képzetlenebb munkaerő kénytelen megoldani a feladatokat. A munkavégzés megbízhatósága, az ügyfelek és vevők kiszolgálásának minősége, esetenként kérdéses lehet. A médiában mindig azt halljuk, illetve magunk is megtapasztalhatjuk, hogy az egészségügy is komoly gondokkal küzd és ez nem csak a pénzügyi problémákat jelenti, hanem a szakképzett létszámra is vonatkozik. Az orvosok és az egészségügyi személyzet egy részének külföldre történő kivándorlása volt talán az első igazán riasztó jel.

1.2. A kitűzött célok és megoldandó feladatok

A magyarok külföldi munkavállalási szokásainak, motivációinak, beilleszkedési kompetenciáinak vizsgálata már régóta foglalkoztat azért is, mert a környezetemben lévő ismerőseim, barátaim nagy része az utóbbi években külföldre költözött. Számos esetben voltam én is külföldön és lehetőségem adódott „lakva megismerni” a kint élőket, szokásaikat és esetenként a beilleszkedési nehézségeket látva elgondolkodtam, ezt a témát érdemes lenne kutatni. A TDK témám is: *A motiváció és a beilleszkedési kompetenciák kapcsolatának vizsgálata a londoni magyarok munkavállalásában* címet kapta.

Régen még egy bizonyos munkahely élethosszig, legalábbis a nyugdíjba vonulásig szólt. Manapság ez már egyáltalán nincs így, nemcsak azért, mert a munkavállalók megnövekedett igényeik, illetve újdonságok iránti vágyuk miatt váltogatnák a munkahelyeiket, hanem azért is, mert nem mindig találnak megfelelő munkahelyet, ahol tapasztalataikat, szakképzettségüket úgy tudnák kamatoztatni, hogy megfelelő javadalmazásban is részesüljenek. Vannak emberek, akik a létfenntartáshoz szükséges megnövekedett kiadásokat nem vagy alig valahogyan tudják fedezni a hazai bérekkel, bevételekkel. Emiatt is sokan elgondolkodnak azon, milyen lehetőségeik lennének külföldön, hogyan tudnának elindulni, feladva eddigi életüket, hátra, illetve magára hagyva családjukat egy jobban fizető állás reményében. Ezen túlmenően nem csak anyagi okok hathatnak motiváló erőként, hanem egyéb tényezők is, mint például a jövőkép hiánya, a kilátástalanság, nyelvtanulási szándék, a kalandvágy, illetve a „szabadabb” élet reménye.

1.2.1. Kutatási témakörök

A modern ember életének részévé vált a helyváltoztatás és napjainkban a globális közlekedési feltételek javulásával, a térbeli elérhetőség már egyáltalán nem jelent gondot. A diszkont légitársaságok által nyújtott olcsóbb, megfizethető szolgáltatások révén, néhány óra alatt el lehet jutni Európa bármely nagyvárosába. A feltételek javulása miatt is, egyre gyakoribb jelenség lett a haza elhagyása. A vándorlás miatti érzés kettős, hiszen meg kell birkóznival a gondolattal, hogy az egyén élete már sohasem lesz a régi és reményteli várakozással tekinteni a jövőbe, az álmok megvalósítása és a tudás pénzre váltása érdekében külföldön lehet szerencsét próbálni. Az egyének számára a gazdasági megfontolásokon kívül, ösztönző lehet az újdonság megismerése, a természetes kíváncsiság, valamint a kihívások keresése is.

Disszertációmban nem tárgyalom a jelenkori „Exodust”, a vallási, illetve háborús menekültek vándorlását, az ilyen típusú Keletről, illetve Afrikából Európába történő népességáramlást, és az ehhez kapcsolódó okokat, tendenciákat. Kutatásomban az elmúlt öt évre (2013–2017) visszatekintve a magyarok munkavállalási célú el-, illetve kivándorlására tettem a hangsúlyt. Vizsgálataim tárgyköre: a **munka-migráció**, a **munkavállalói mobilitás**, a magyarok **külföldi munkavállalási** tendenciái, életútjai, **motivációi**, az **elvándorlási okok**, az idegen kultúrába és a munkahelyi környezetbe való **beilleszkedést segítő kompetenciák**, nemzetközi karrier vonatkozásában. A dolgozat nem érint politikai aspektust még abban az esetben sem, amikor a politika felé terelte volna néhány válaszadó a kérdőív „egyéb válasz rovatában” a témát, illetve az interjú során e felé próbálta volna vinni a strukturált beszélgetést.

A **kutatási célok** a következők:

- C1.** A munkavállalási célú elvándorlás okainak feltárása.
- C2.** A migrációs trendek feltérképezése és a kivándorlási mechanizmusok elemzése.
- C3.** A külföldi munkavállalás motivációs elemeinek rendszerezése.
- C4.** A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek vizsgálata.

1.2.2. Kutatási témakörökhöz kapcsolódó hipotézisek

H1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

H2. A magyarok külföldi munkavállalásából való **visszatérési hajlandóságát** jelentősen befolyásolják a célszágokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

H3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetőek be egyetlen **migrációs modell** kereteibe.

H4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalási célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatók olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

H5. Az **életkor** és a **végzettség** jelentős hatással van a külföldi munkavállalás **motivációs tényezőinek súlyrendszerére**.

H6. A külföldi munkavállalást **motiváló tényezők egy „értékpiramisba”** rendezhetőek, amely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

H7. A **kulturális sokk** megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).



1. ábra: Hipotézisek „szófelhője”

Forrás: saját szerkesztés, Word clouds (2018) program használatával

A kutatási kérdésekhez kapcsolódó hipotézisek főbb kulcsszavainak „szófelhője” az 1. ábrán látható.

1.2.3. A kutatás főbb elemeinek összefoglalása

A kutatás főbb elemeit az 2. ábra foglalja össze. A célok és a kutatási kérdések lehatárolása után az elméleti háttér, a szakirodalom áttekintése, tanulmányozása következett. A kutatás elméleti megalapozása során áttekintettem a migráció fogalmi rendszerét és jellemzőit, a migrációs elméleteket és modelleket, a motivációkat, valamint a kultúrához kapcsolódó tárgyköröket. Ezt követte a kutatási célok kitűzése, valamint a hipotézisek megfogalmazása. A hipotézisekhez hozzárendelésre kerültek a módszerek. A szakirodalom tanulmányozása és az empirikus kutatás eredményei alapján a hipotéziseket megvizsgáltam, értékeltem. Az értékelő-elemző feldolgozás után az eredményeket összegeztem és megfogalmaztam az elért *új és újszerű tudományos eredményeimet*. Disszertációmát következtetésekkel, javaslatokkal és összefoglalással zártam.

Kutatási témakör	Célok	Hipotézisek
Elvándorlási okok	C1: Elvándorlás okainak feltárása	H1 H2
Külföldi munkavállalás tendenciái	C2: Migrációs mechanizmusok feltérképezése, elemzése	H3
Motiváció	C3: Motivációs elemek rendszerezése	H4 H5 H6
Beilleszkedés	C4: Beilleszkedési kompetenciaelemek vizsgálata	H7

2. ábra: A kutatás hipotézisrendszere

Forrás: saját szerkesztés

2. IRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. A migráció fogalma és jellemzői

A migráció latin eredetű szó, magyar megfelelője a vándorlás, amely emlékeztet a német wandern, azaz vándorol igére, melynek jelentése költözik, megy, utazik, egyik helyről a másikra vonul, gyalogol, más tájakra is eljut. (Lukács – Király, 2001:20)

2.1.1. A migráció fogalma és típusai

A migráció fogalma

Az angol nyelv a *to migrate*, *to wander*, az olasz *vagare*, a spanyol *vagar*, a dán *vandre*, a finn *vaeltaa*, holland *dwalen*, norvég *vandre*, portugál *vaguear*, svéd *vandra*, igékkel fejezi ki a vándorlást. Mely szavak mindegyike, alakilag kicsit emlékeztet, a vándorol szóra.

A népesség vándorlása, vonulása, a migráció, egyéni, illetve csoportos akarat eredménye, amelyet egyszerre és együttesen határoznak meg a mindennapok történései, az egyéni szándék, valamint az általános társadalmi, gazdasági és politikai folyamatok. A népességmozgások fogalma egy adott lakosság hazáján belüli helyváltoztatását, illetve egyik országból a másik országba történő áttelepülését, térbeli mozgását jelenti a népesség mozgásával, a népmozgalommal kapcsolatos kutatások, elemzések során. (Rédei, 2007:13)

A magyar értelmező szótár definíciója is hasonlóképpen hangzik, miszerint a migráció a népesség mozgását, vándorlását, valamely országon belüli, illetve más országokba való áttelepülését, átköltözését jelenti. (Juhász et al., 2003:930)

Tehát a szakirodalmak fogalmi meghatározásainál hasonló definíciókat találunk. Manapság nagyon sokat hallani a *migráció*, valamint a *migránsok* szavakat. Meg kell jegyezni, hogy mostanában a migrációként definiált népességmozgások, már-már negatív kicsengésűek és akár a médiában, akár a hétköznapi diskurzusban, esetenként kellemetlen érzések kísérik a migráció szó említését, mivel az Európába történő tömeges bevándorlásra asszociálva, elborzasztó képek jelennek meg némely ember előtt, melyekhez gyakran negatív képzetek is társulhatnak.

A migráció típusai

A migráció típusait illetően számos csoportosítás létezik. Időtartam szerint a migráció lehet *időszakos (korlátozott)*, illetve *tartós (folyamatos)*. Az időszakos migráció például a szezonmunka. A tartós migráció pedig a ki-, és bevándorlásra, illetve a letelepedésre utal. (Rédei, 2007:14).

Térbeli szempontok szerint megkülönböztetünk *belső*, illetve *külső (nemzetközi)* migrációt. A belső migráció során, a lakosság országon belüli mozgását, legtöbbször vidékről a városokba történő helyváltoztatásait, illetve a fővárosból az agglomerációba való költözését figyelhetjük meg. A külső, azaz a *nemzetközi migráció* az országhatárokat elhagyva valósul meg és az egyes országok közötti mozgásra irányul. (Tóth, 2001:20-21)

Cseresnyés (1996) szerint beszélhetünk *kényszer*, illetve *önkéntes* vándorlásról aszerint, hogy az elindító ok, döntő mértékben külső kényszer vagy pedig belső motiváció eredménye. A résztvevő személyek száma szerint *egyéni*, illetve *csopartos* migrációt említhetünk. Az *egyéni* vándorlást kiváltó okokat tekintve az önkéntes migráció a munkaerő-vándorlást, ezzel szemben a kényszerű migráció az eltérő háttérű üldözéseket, üldöztetéseket, valamint a negatív megkülönböztetéseket, a diszkriminációt jelenti.

Fontosnak tartom megemlíteni, vannak olyan esetek, amikor ilyen szempontrendszer szerint nehézséget okozhat a népességmozgások osztályozása, mivel a távozás mellett döntő egyénben változó mértékben keveredhetnek a saját, azaz belső indítatásból megszülető döntések, a külső kényszer által megfogalmazott és egyre sürgetőbbé váló döntéshozattal.

Ehhez a tipizálási szemponthoz tenném még hozzá a *csopartos* vándorlás okait illetően, hogy számos egyén, kisebb, nagyobb közösségek, családok, nevezhetnénk akár hálózatoknak is, kollektíven elhatározásra jutnak. Ezt definiálhatjuk csoportos-akaratnak vagy akár olyan külső kényszer által kiváltott indítéknak, indítéksorozatnak, amely arra ösztönzi a csoportot, hogy az elvándorlás mellett döntsön. Ezt a gondolatmenetet úgy is összegezhetjük, hogy a külső kényszer hatására fokozatosan, apró impulzusok sorozatán keresztül kialakul egy belső motiváció, mely olyan erős „drive-ként” működhet, amely elindítja a kollektív vándorlás folyamatát. Bizonyára ilyen csoportokban van egy-egy véleményvezér, illetve csoportvezető, akiknek javaslatára megszületik a döntés.

Cseresnyés (1996) terjedelem szempontjából említi az egyéni, azaz *egyed*, valamint a csoportos, azaz az *együttes* vándorlást. Utóbbi esetben társadalmi méretű népességmozgásokról, tömegvándorlásról beszélhetünk. Az elhatárolások azonban ezekben a vándorlási típusokban is elmosódhatnak, mivel vannak, akik egyéni munkavállalási jellegű bevándorlóként láthatóak a statisztikákban, valójában pedig az egész család, rokonság kitelepülésének a láncszemei, akik a célországban majd ismét együtt szándékoznak élni.

Az a véleményem, hogy ezeket a „láncszemeket”, akár tekinthetjük véleményvezéreknek, elsődleges döntéshozóknak. Akik „előfutárként” elindulnak a célországba szerencsét próbálni, aztán családgyűjtés címén, hosszabb, rövidebb idő múlva követi őket a családjuk, miután a családfő, aki rendszerint a férfi, megalapozta az anyagi biztonságot és a stabilitás érzete okán, elindulhat a család többi tagjainak, a további láncszemeknek a külföldre történő kivándorlása.

Ritecz (2013) a kockázatok és kihívások szempontjából megemlíti a legális, illetve az illegális migrációt. Rédei (2007:13) ismerteti, akkor beszélhetünk *törvényes*, illetve *törvényen kívüli* vándorlásról, amikor az elvándorló érvényes, hivatalos úti okmánnyal vagy e nélkül lépi át az országhatárt (még akkor is, ha közben nem volt határátlépéskor ellenőrzés), illetve a célországban hivatalosan vagy nem hivatalosan tartózkodik. Akik kényszer hatására vándorolnak, inkább választják a törvényen kívüli formát, mint a normál vándorlás szereplői.

Fontosabb fogalmak

A vándorlással kapcsolatos fontosabb fogalmakat illetően, elfogadom Tarnai (2004:116-118) féle felosztást, amely az alábbiak szerint került említésre:

Állandó vándorlás megvalósítója a nem és kor szerinti csoportosítás esetén a vándorló. A lakóhely-változtatás során a vándorló a lakóhelyét elhagyva, más településen lévő lakóhelyet

jelöl meg. Az elvándorlás helye a vándorló korábbi lakóhelye, míg az odavándorlás helye az új lakóhelyet jelenti.

Ideiglenes vándorlás a településhatárt átlépő lakhelyváltogatás, amikor a vándorló lakóhelyét fenntartva változtatja meg lakhelyét és új lakhelyét jelöli meg tartózkodási helyének, valamint, amikor egyik tartózkodási helyéről a másik tartózkodási helyére költözik. Az elvándorlás helye a vándorló lakóhelye vagy korábbi tartózkodási helye, az odavándorlás helye pedig a tartózkodási, illetve az új tartózkodási helye.

Ideiglenes visszavándorlás alatt azt a lakóhely-váltogatást értjük, amikor a vándorló tartózkodási helyét elhagyva, lakóhelyére tér vissza. Az elvándorlás helye a vándorló tartózkodási helye, az odavándorlás helye pedig a lakóhelye.

Állandó vándorlási különbség az adott közigazgatási egységbe állandó jelleggel bejelentkezők és az onnan más közigazgatási egységbe állandó jelleggel bejelentkezők számának különbsége.

Ideiglenes vándorlási különbség egy adott közigazgatási egységbe ideiglenesen bejelentkezők, illetve a máshol ideiglenesen bejelentkezettek közül az adott közigazgatási egységbe, mint állandó lakóhelyükre visszatérők együttes számának és az adott közigazgatási egységből, másik közigazgatási egységbe ideiglenesen bejelentkezők, valamint másik közigazgatási egységben lévők közül, állandó lakóhelyükre visszatérők együttes számának különbsége.

Állandó költözés az a településhatáron belüli lakásváltozás, amikor a költöző eredeti lakásából elköltözik, és új lakcímre jelentkezik be. Budapesten belül ide tartozik mind a kerületeken belüli, mind a kerületek közötti állandó mozgás is.

Ideiglenes költözés az a településhatáron belüli lakásváltoztatás, amikor a költöző fenntartja eredeti lakását is és új lakásába, mint tartózkodási helyre jelentkezik be, valamint, ha egyik tartózkodási helyéről egy másikba költözik, továbbá, ha tartózkodási helyét megszüntetve, lakóhelyére költözik vissza. Budapesten belül ide tartozik mind a kerületeken belüli, mind a kerületek közötti ideiglenes mozgás is.

Teljes vándorlási arányszám megmutatja, hogy a vándorlási viszonyok állandósulása esetén, egy ember, élete folyamán hányszor vándorolna. Számítási módja: korévenként elosztjuk a vándorlók számát, a megfelelő év közepi népességgel és a korévenkénti hányadosok összege adja az egy főre jutó átlagos vándorlások számát.

$TVA = \sum n_i \frac{V_i}{P_{i,k}}$, ahol i a korcsoportok száma, n_i az i -edik korcsoportba tartozó korévek száma,

V_i az adott évben az i -edik korcsoport vándorlásainak száma, $P_{i,k}$ az adott évben az i -edik korcsoport év közepi népességszáma. A mutató számításánál a korcsoportok képzése, betöltött életkor alapján történik.

Lakónépesség az adott területen lakóhellyel rendelkező és máshol tartózkodási hellyel nem rendelkező személyek, valamint ugyanezen a területen tartózkodási hellyel rendelkező személyek együttes száma.

2.1.2. Nemzetközi migráció

A nemzetközi migráció egy természetes folyamat, ahol az egyéni motivációk szoros összefüggésben állnak a befogadó, illetve a kibocsátó állam társadalmi és politikai helyzetével, gazdasági állapotával, népességének lelkiállapotával, az alapvető javak (jóságok) szűkösségével, bőségével, valamint az adott társadalom tagjainak általános elégedettségével vagy elégedetlenségével. Egyénileg vagy csoportosan indulnak-e útnak az emberek, ezt egymással is összefüggésben álló okok eredőjeként lehet értelmezni, melyben keverednek egymás hatásait erősítve vagy gyengítve, a spontán és a tudatos elemek. A nemzetközi vándorlás, mint természetes folyamatként megjelenő migráció mellett, a különböző agresszív háborús cselekmények, természeti katasztrófák, nagyon rövid idő alatt jelentős tömegek menekülését idézhetik elő. (Tóth, 2001:20-21)

A második világháború utáni időszakokban a pusztítások nyomán sem állt vissza a régi mozgásban lévő, versengő jellemzőkkel bíró világ egysége. Ez pedig lehetővé tette volna az emberek szabad és önkéntes elhatározásukból eredő vándorlását, mozgását. A keletkezett két hatalmi pólus egymás meggyengítésére fordította minden erejét, mindenközben olyan fegyverarzenált fejlesztettek ki, mely akár az addigi egész emberi civilizáció eredményeit képes lett volna elpusztítani. A háború utáni átrendeződések elég gyorsan lezárultak. Ezek nagyrészt erőszakos beavatkozások voltak, kitelepítésekkel, lakosságcserekkel és a velük együtt járó emberi szenvedéssel. A változások és a mozgások ebben az időszakban a világ népességének nagymértékű szaporodásában nyilvánultak meg. (Szabó, 2006:7)

Az elmúlt harminc évben világszerte erőteljesebb lett a nemzetközi migráció. A hagyományos emigráns befogadó országokban, így Ausztráliában, Kanadában és az Egyesült Államokban nőtt a bevándorlás nagyságrendje és döntő változás következett be a népesség összetételében is. A történelmileg meghatározó forrást jelentő Európából a migráció eltolódott Ázsia, Afrika és Latin-Amerika felé. Ezzel egyidejűleg bevándorlókat befogadó társadalmakká váltak azok az európai országok, amelyek évszázadokon keresztül kibocsátó országok voltak. (Sik, 2001)

Csaknem két-három évtized alatt a Föld népessége megduplázódott és elsősorban a korábbi gyarmati területeken, az úgynevezett „harmadik világban” történt ez a nagymérvű emberlétszámban történő gyarapodás. Ennek egyik oka, hogy már korábban elfogytak a szabadon benépesíthető területek, emiatt a megszorodott populáció egy helyben maradt. (Szabó, 2006:8)

A bonni egyetem tanára Oded Stark professzor (2003) márciusában IIASA-ban tartott – *Rethinking the Brain Drain (Az „agyelszívás” újragondolása)* – című előadásában hangsúlyozta: „Ha a termelés nem ösztönzi a munkavállalót egy magasabb tevékenységi szint elérésére, akkor ő maga is kevesebbet fektet be a szellemi képességek fejlesztésébe. A migráció valós pozitív próbája az, hogy az ember a gazdagabb országokban megszerzett tapasztalatait, készségeit szellemi tőkévé kovácsolja, majd visszatérve, az alacsonyabb gazdasági környezetben azt kamatoztatja. Egy jól szervezett és működtetett gazdaságban a migrációval járó többletköltség és a zavaró hatások könnyebben feloldhatóak, mint ha ilyen irányú politika nem is létezik.”

A nemzetközi migráció annak ellenére, hogy mindig jelen volt a történelemben, igazán korunkban került a világ érdeklődésének homlokterébe. A globalizáció hihetetlen méreteket

öltött és a Föld minden sarkában érezteti hatását. Az ipari forradalom, majd a kapitalizmus térfoglalása idején nagy emberi mobilitás kísérte a világban végbemenő folyamatokat, de az első világháború után lelassultak ezek a tendenciák és válságos évtizedek kezdődtek. Megtörtént a világ területi felosztása, majd sok szenvedés után az újrafelosztás is. Átmenetileg a korábban befogadó államok is lezárták a bevándorlók előtt határaikat. Ezt követően végbement néhány szomorú, véres kísérelvéssel torzított lakosságcsere és aztán évtizedekig nem történt számottevő mozgás a világban. (Szabó, 2006:7)

A mozgás az élet része, a térbeli elérhetőség feltételeinek javulásával az élet mind természetesebb és gyakoribb jelenségévé válik a szülőhely elhagyása. Az emberek a kihívásokkal teli környezetben sokkal többet tesznek a megfelelés érdekében, viszont, ha azt tapasztalják, munkájukra igazán nincs is szükség, (az egyén fejlődésére fordított anyagiak nem térülnek meg), akkor reményvesztettekké válhatnak. A lakóhely megváltoztatása olyan felismerési és döntési folyamat, amely során a jelenlegi helyzetet és potenciális jövőt értékelve, arra a következtetésre is lehet jutni, máshol több lehet belőlünk. (Rédei, 2007:7)

2.1.3. A nemzetközi migrációs folyamatok kategóriái

Rédei (2007:20) a migrációs folyamatok nemzetközi vonatkozású kategóriáit az alábbiak szerint határozta meg:

- *Tartózkodás*: szerződéses munkavállalási alapon egy meghatározott időtartamra jelent képzett és kevésbé képzett munkaerőt.
- *„Postázott munkás”*: átmeneti időszakra a célországban tartózkodó, magasan képzett munkavállaló, aki a nemzetközi üzleti életnek megfelelően munkavállalás céljával megy egyik országból, a másikba.
- *Letelepedés*, amely magában foglalja a családgyesítést is.
- *Jogszerűtlenül, engedély nélkül munkát vállaló* a befogadó országban.
- *Menedéket kérő*, aki politikai kirekesztés alapján kér átmeneti befogadást.
- *Menekült*, akinek személyes okok alapján (nemzeti, nemzetiségi, nyelvi, vallási, politikai) üldöztetésben lenne az adott országban része. A menekülthelyzet elbírálása és a menekültstátusz megadása a Genfi Konvenciónak megfelelően történik.

A befejezetlen migráció

Massey és Taylor (2012) szerint a közép-kelet-európai migráció azon eseményeire volt ez jellemző, melyek során a vándorlás már nem jelentett törést az egyén életében. Azaz, amikor a migráció nem az új társadalomba való beépülést és a régitől való elszakadást jellemezte. A „lebegő” társadalmi státuszra jellemző a célországi alkalmazotti, illetve a jogi státusz nem teljes átláthatósága, valamint a kibocsátó társadalommal meglévő szoros kapcsolat. A munkavállalók nemcsak azért dolgoznak, hogy jövedelemhez jussanak, hanem egy bizonyos szintű társadalmi státusz megszerzéséért, annak fenntartásáért, valamint tartaléktőke felhalmozásáért is. Minden munkahelyen van olyan pozíció, ahol alacsony beosztásra lehet számítani. Ezen munkakörök betöltésére olyan munkavállalókra van szükség, akiknek a munkavégzés, csak pénzkeresleti lehetőség. Az ilyen motivációjú munkavállalóknak presztízsszempontjaik nincsenek. A migránsok jól alkalmazhatóak ilyen munkakörökre. A bevándorló nem tekinti magát a fogadó társadalom tagjának, ezért kevesebb bérért is elvállalja

a munkát. Az ilyen egyén úgy érzi, az otthoni közösségnek marad tagja és a külföldi munkavégzésből származó minden fillér megbecsülést hoz számára, hiszen ő majd otthon szeretné javítani státuszát, illetve a hazaküldött pénzösszeg a „hátrahagyott” családja számára jelent biztosabb anyagi alapot. Egy külföldi, kisebb zárt közösségben ideiglenesen vállalt bémunka a társadalmi versengés egy formája, ahol főszerephez jut a mindennapos viselkedési normák szempontjából az önértékelés, valamint az egymásra való odafigyelés.

2.1.4. A nemzetközi migráció és a biztonság

Minden migrációkutató azt állítja a migráció egyidős az emberiséggel. A migrációs folyamatoknak vannak biztonsági következményei is. A konfliktus ugyanis természetes velejárója az emberek vándorlásának, mozgásának és térfoglalásának. Biztonsági kihívást jelent a migráció mind a befogadó társadalom, mind a bevándorlók számára. Mint mindennek, ennek a folyamatnak is megvannak az előnyei és hátrányai.

Rédei (2005:114) a migrációval kapcsolatos biztonság kérdéskörét illetően, a tanulói mobilitást előnyként definiálja mind a személy, mind a befogadó ország szempontjából, mert kínálati piacot teremt és az egyént az ott eltöltött idő tapasztalatokkal gazdagítja.

A biztonság fogalmát sokan már sokféleképpen magyarázták, ebből is látszik nem egyszerű a kérdés. A biztonság, a biztonság iránti igény folyamatosan jelen van mindennapi életünkben. A biztonság nem csak fogalom, hanem jelenség is, amely az emberek viselkedését, cselekedeteit pozitív, illetve negatív irányba befolyásolja. Az érintettek körébe tartoznak az állampolgárok és a védelmi döntéshozatalban résztvevő személyek egyaránt. A biztonság teljesebb megértése elengedhetetlenül fontos életünk és a világ folyamatainak alakításában. A fogalom komplex, ezért nehéz precíz definíciót megalkotni. (Kriston–Pócsik, 2005)

A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a biztonság valamely dolog, veszélyektől, illetve valamely bántódástól mentes, zavartalan állapota. Az UNESCO társadalomtudományi szótára szerint: fizikai veszély hiánya vagy a veszéllyel szembeni védelem. Az Európai Közösségek Bizottsága a biztonság fogalmát nem korlátozza az államterület biztonságára vagy meghatározott rendszerek biztonságára, hanem beleérti magának az államnak és lakosainak külső és belső biztonságát. Amennyiben a fogalom az emberi biztonságra irányul (mentesség a nélkülözéstől és félelemtől, az önálló cselekvés szabadsága), akkor az az állampolgár és ezáltal az állam biztonságát állítja középpontba. Vekardi (2012) szerint a biztonság a társadalom alapszüksége, amit már nem lehet helyi és regionális keretekre szűkíteni és a globalizált világ új kihívásai miatt, mint alapszükségletet egyedül egyre nehezebb fenntartani.

Szilágyi (2014) meghatározása szerint mindenféle biztonság az egyén és a család biztonságával kezdődik, az pedig az élethez, az emberhez méltó élethez való jog érvényesítésének követelménye. A következő láncszem a társadalom biztonsága, melyet a nemzet biztonsága, valamint a világ és az emberiség biztonsága követ. A biztonság célja olyan környezet biztosítása, mely hozzájárul az ember harmonikus, békés fejlődéséhez, az egyén kiegyensúlyozott életének, egészségének megóvásához, jó közérzetének kialakításához, valamint az életfeltételek és a megteremtett javak fennmaradásához.

Az 1. táblázatban a legfontosabb befogadó, illetve betelepülő biztonsági kihívási tényezők láthatóak. A befogadó országok jól járnak azzal, hogy a migránsok számtalan olyan munkát is

elvégeznek, amelyet a befogadó társadalom tagjai már nem vállalnak el. Tudott dolog a fejlett társadalmakban tapasztalható strukturális munkanélküliség problémája. Sokan azért munkanélküliek, mert vagy nem rendelkeznek megfelelő képzettséggel az adott állások betöltéséhez vagy csupán olyan munkalehetőségek, konkrét állások kínálóznak számukra, melyeket nem hajlandóak elvállalni, betölteni. (Szabó, 2006:11)

1. táblázat: A befogadó és a betelepülő biztonsági kihívásai

A befogadó biztonsága		A betelepülő biztonsága	
<p><i>Előny:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alacsony presztízssú munkák elvégzése • Demográfiai fiatalítás • Változatos társadalom • Szolgáltatások sokszínűsége, multikulturalitás • Speciális országok esetében benépesítés 	<p><i>Hátrány:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bűnözés növekedése (feketemunka, embercsempészet) • Idegen szokások, kultúrák nyomán felhíguló identitás • Növekvő társadalmi különbségek, csökkenő biztonságérzet • Konkurencia a munkaerőpiacon a szegényebbek számára 	<p><i>Előny:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Magasabb életnívó • Munkalehetőség • Szociális védőháló 	<p><i>Hátrány:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Szélsőséges mozgalmak fenyegetése • Diszkrimináció • Lakóhely szerinti szegregáció
<i>Védekező eszközei</i>		<i>Védekező eszközei</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Limitált befogadás (kvóta, iskolai végzettség, „Brain drain” „agyelszívás”) • Határőrizet 		<ul style="list-style-type: none"> • Etnikai-vallási szolidaritás, összefogás 	

Forrás: saját szerkesztés Szabó (2006:11) alapján

Szabó (2004) a nemzetközi migráció kapcsán kifejtette, a népességrobbanás, népességfogyás egy állam szintjén fontos biztonsági kihívásokat jelent, ezeknek a problémáknak a hatása azonban, csak hosszútávon érzékelhető. Ezért több szakértő is felhívja a figyelmet arra, hogy az eddig kevés figyelmet kapott demográfiai biztonsági problémák kapjanak nagyobb szerepet a biztonságpolitika alakításában. Az emberek növekvő mértékű áramlása országok, sőt kontinensek között önmagában is konfliktusokat generál, de ha arra gondolunk, hogy az illegális migránsokhoz hányféle biztonsági kockázat fűződik, a feketemunkától, a drogkereskedelmen át, egészen a nemzetközi terrorizmusig, akkor beláthatjuk, hogy kikerülhetetlen, mind a nem katonai, mind a katonai biztonság szempontjából.

Rédei (2005:105) egy ENSZ felmérés kapcsán megjegyezte, az országok többsége a nemzet biztonságát és stabilitását érzi fenyegetve a beáramlás által. A határra irányuló migráció súlyát 1976-ban a világ országainak mindössze 6,4%-a értékelte magasnak. Ez 1989-re már 20,6%-ra és a kétpólusú világ felbomlásával 31,8%-ra nőtt. Ez arra készteti az országokat, hogy a

határaikra nehezedő bejutási érdeklődéssel foglalkozzanak és közösen keressék a célravezető megoldási lehetőségeket. A migránsok is tudatosabb döntéseket hoznak. A nemzetközi élet képviselői a termelés áthelyezői a legtapasztaltabbak és nekik is érdekükben áll a képzett munkaerő akadálytalan áramlása. Mindez azt jelenti, a közös célok érdekében célszerű folyamatosan egyeztetni, mivel a korábbi mennyiségi szemlélet a minőségi felé tolódott el. „A munkaerőt kértük és emberek érkeztek”, tehát a történelmi mondás jelentősége változatlan.

2.1.5. A globalizáció hatásai és az európai integráció jellemzői

Osztozom Sipos (2007:5-7) megállapításain, miszerint a globalizálódás mozgatórugója a távolságok csökkenése, mivel a Föld bármely pontja egy-két nap alatt elérhető. Az országok és földrészek között pedig egyre gyorsabban áramlanak az áruk, a szolgáltatások, az emberek, a *munkaerő*, az információk, valamint a befektetések. A globalizáció az erők világa, nyertesei pedig elsősorban azok a transznacionális vállalatok, amelyek a nemzetközi munkamegosztást és a globális piacot a „gyárkapun belülre” hozzák. Ezek a vállalatok tevékenységüket és piacaikat világméretűvé terjeszthetik, ezáltal profitjuk jelentős mértékben növekszik. A globalizáció a piacokra, valamint a gazdasági versenyre kedvező hatást gyakorol, mivel megnyitja az addig zárt piacokat és kitolja a verseny határait. A globalizáció növeli a világméretű piac hatékonyságát, hiszen a kínálati oldalon a termékkínálatot növeli (termékbőség, választék bővítés), valamint a termelési szerkezetet korszerűsíti (modernizáció). Ezek a folyamatok a magasabb jövedelmű fogyasztói rétegek számára előnyösek, míg *más fogyasztói rétegek lemaradnak a jövedelemszerzési versenyben*. A globalizáció alapvető kulturális alapelve jöllehet a fogyasztás ideológiájának hangsúlyozása, bár a folyamatok igazi nyertesei keveset tesznek a leszakadó fogyasztók, termelők rétegeinek felzárkóztatásáért. Nincs kiegyenlítési mechanizmus, amely ebben a helyzetben a *jövedelemkülönbségek* fokozódását lassítani tudná. Ahol a globalizálódási folyamat segíti a *foglalkoztatást*, a gazdasági növekedést, valamint a tőkeimportot, az az ország nyerhet a globalizáció által.

A globalizációval kapcsolatos legerősebb kritika szerint a nemzetállam önállósága gyengül, a kisebb, nyitottabb gazdaságú, gyengébb országok lemaradnak a globális versenyben és kiszolgáltatott helyzetbe kerülhetnek. A szuverenitás csökkenése és a globalizációhoz való tudatos, integrációs törekvés mellett megjelenő alkalmazkodási kényszer árán válik lehetővé a globalizációs folyamatok előnyeinek megtapasztalása. A globalizációhoz való ésszerű alkalmazkodás a megoldás a kisebb, nyitott gazdaságú országok számára.

Elgondolkodtató a globalizáció nyerteseit és veszteseit tanulmányozó Árva és Diczházi szerzőpáros (1998) megállapítása, miszerint a globalizáció legfőbb nyertesei a fejlett nemzetállamokban találhatóak, akik a globalizálódási folyamatok irányítói, valamint a tőkeberuházások menedzserei. Az elmaradottabb országok helyi menedzserei, üzletemberei, valamint a szakképzett munkavállalók akkor kerülnek „nyerő pozícióba”, ha be tudnak kerülni a multik által kínált munkahelyekre. (Harzing – Pinnington, 2015:50). A folyamatok vesztesei a mezőgazdaságban és a hagyományos iparágakban a munkahelyüket elvesztő, alacsony képzettségű dolgozók, valamint a helyi piacok felé orientálódó vállalkozók.

Összességében megállapítható, hogy a kisebb országok számára nagyon fontos a fejlett nemzetállamokhoz, illetve az integrációs csoportosulásokhoz való csatlakozás a világgazdasági versenypozíció esélyének javítása érdekében. Ehhez kapcsolódóan meg kell

említeni, hogy Európában az egységes európai piac iránti igény fokozatosan érlelődött. A 2. táblázatban az európai integráció fejlődésének főbb állomásait mutatom be.

2. táblázat: Az európai integráció fejlődése

Integrációs szint	Jogi alap	Célkitűzés	Megvalósítás
Vámunió	Római Szerződés (aláírás:1957.03.25. hatálybalépés:1958.01.01.)	Vámunió 1970-ig	→1968
Közös piac	Római Szerződés (aláírás:1957.03.25. hatálybalépés:1958.01.01.)	Közös piac konkrét időpont nélkül	→ Megvalósítás folyamatosan
Egységes piac	Egységes Okmány (aláírás:1968.02.18. hatálybalépés:1987.01.01.)	Egységes piac: 1993.01.01-re	→1993.01.01. (konkrét program végrehajtása) → Megvalósítás folyamatosan
Gazdasági és monetáris unió	Maastrichti Szerződés (aláírás:1992.02.07. hatálybalépés:1993.11.01.)	Monetáris unió: Legkésőbb 1999.01.01. Gazdasági unió: konkrét végső határidő nélkül	→1999.01.01. → Megvalósítás folyamatosan
	Amszterdami Szerződés (aláírás:1997.10.02. hatálybalépés:1999.05.01.)	<i>Foglalkoztatás- politikai harmonizáció:</i> konkrét végső határidő nélkül	→ Megvalósítás folyamatosan
Politikai unió	Maastrichti Szerződés (aláírás:1992.02.07. hatálybalépés:1993.11.01.)	– Uniós állampolgárság – Közös kül- és biztonságpolitika – Bel- és igazságügyi együttműködés	→1993.11.01. → Megvalósítás folyamatosan
	Amszterdami Szerződés (aláírás:1997.10.02. hatálybalépés:1999.05.01.)	– Kül- és biztonságpolitika erősítése – Bel- és igazságügyek nagy részének közösségiesítése 5 év alatt	→ Megvalósítás folyamatosan →1999.15.01-től 5 év alatt (2004.05.01-ig)

Forrás: saját szerkesztés Sipos (2007:61) alapján

1968. július 1-jén hat ország aláírásával (Franciaország, Németország, Olaszország, Belgium, Hollandia és Luxemburg) között létrejött a vámunió, ami azt jelenti, hogy nincs vámfizetési kötelezettség az Európai Unió tagállamai közötti belső határok átlépésekor, közös vámtarifa van hatályban az Unión kívülről érkező termékekre, a tagállamok közös származási szabályokat alkalmaznak az Unión kívülről érkező termékekre, valamint a vámérték meghatározása közösségi szinten történik. Ezt a négy alapvető rögzítő megállapodás aláírásával „a Hatok” megalapozták a vámunió 1968. július 1-jei, azaz az 1957-es Római Szerződésben tervezett időpontnál másfél évvel korábbi megalakulását. 1968. július után a Közösség, közös vámügyi jogszabályok megalkotására törekedett annak biztosítása céljából, hogy az EU-ba behozott termékekre mindenütt ugyanazokat a szabályokat alkalmazzák. Az így létrejött jogi keret biztosítja a közös vámtarifa egyforma érvényesülését az EU külső határain, közös szemléletmódot vezetett be a vámraktározási eljárások tekintetében, megkönnyítette a vámáru-továbbítási eljárást, valamint a különféle vámokmányok széles skáláját egy egységes vámokmánnyal váltotta fel. Ezen pontok teljesülését biztosító előírásokat végül egyetlen jogszabályba foglalták. Ez az 1992-ben elfogadott Közösségi Vámkódex. (Unió kiadványok, 2016)

Hárs (1999:7) tanulmányában kiemeli az Egységes Európai Piac az áruk, a személyek, a *munkaerő*, a szolgáltatások, valamint a tőke szabad áramlásának szabadságát érvényesíti.

Elfogadom Sipos (2007:3) álláspontját, miszerint a globalizációs folyamat egyik lényeges jellemzője, hogy egyre több áru, szolgáltatás, szellemi termék és tulajdon, tőke, *munka*, valamint információ áramlik az országok között a nemzetközi csatornákon keresztül. Az integráció pedig a *nemzetközi munkamegosztás* intenzívebbé válásának egyik formája. A tagországok eltörlik az egymás között lebonyolított forgalomban a kereskedelem és a piac működését akadályozó tényezőket, mint például a vámokat, kvótákat. Ezt a gyakorlatot a szabad kereskedelem megvalósulásának tekinthetjük, mivel így egységessé válhatnak a piacok, közös intézményeket lehet létrehozni, ezáltal hatékonyabb termelés érhető el, amely magasabb életszínvonalat eredményezhet. Az integráció nyomán a külkereskedelem nem szűnik meg, hanem módosul és fejlődik. Az Európai Unió tagországain belül megvalósuló közösségi kereskedelem, egységes szabályok szerint zajló nemzetközi kereskedelem, amely nemzetközi szerződés alapján, eltérő földrajzi, politikai, gazdasági, valamint kulturális adottságú nemzeteket kapcsol össze. Sipos (2007:62) munkájában kitér arra, hogy 1968. júliustól a hat nemzetállam között megvalósult az ipari termékek szabadkereskedelme is.

Laky (2001:7-8) írásában az európai integráció e szakaszának jellemzéséhez hozzáteszi, hogy közös vámtarifák kerültek bevezetésre a közös mezőgazdasági politika kialakítására. A gazdasági integrációt célul tűző közösségben, 1968-ban életbe léptek a *munkavállalók szabad vándorlására vonatkozó rendelkezések*. Ezen keretek közt lehetővé vált a munkaerő szabad áramlása annak érdekében, hogy a saját országában nem, vagy nem eléggé foglalkoztatott munkaerő szabadon megválaszthassa azt a célországot, ahol szükség van rá, illetve a munkaerő felesleg és a munkaerőhiány, európai méretekben kiegyenlíthesse egymást.

A Maastrichti Szerződés 1992. február 7-ével létrehozta az **Európai Uniót** és harmadik pilléréként a bel- és igazságügyi együttműködést határozta meg, amely tartalmazta az összes, nemzetközi migrációval összefüggő közvetett kérdéskört is.

A Maastrichti Szerződés VI. cím K1 cikk szerint a tagállamok közös érdekű kérdésnek tekintik a menekültügyi és a bevándorlási politikát, illetve a harmadik országok állampolgárai helyzetével és jogaival kapcsolatos politikát. A tagállamok egyrészt biztosítják a területükön való **letelepedés szabadságát**, a szabad költözés jogát a másik tagállam állampolgárai és családtagjai számára, másrészt azonban, akkoriban az Európai Uniót a harmadik országbeli polgárok bevándorlásának erőteljes fékezésre irányuló törekvései jellemezték. A letelepedési jog magában foglalja a családegyesítésen túl a **szabad munkavállalást**, az önálló vállalkozói tevékenység megkezdését, a polgári, valamint a kereskedelmi jog szerinti társaságok alapítását és tanulmányok folytatását. (Sipos, 2007:61)

Sipos (2007:62) tanulmányában az Európai Unió bővítése kapcsán ismerteti az Európai Gazdasági közösséghez csatlakozó országok körét. 1973-ban csatlakozott Dánia, Nagy-Britannia és Írország, 1981-ben Görögország, 1986-ban Spanyolország és Portugália, valamint 1995-ben Finnország, Svédország és Ausztria. (Norvégia lakossága akkor már másodsorra utasította el a csatlakozást.) A volt kommunista országok közül Magyarország adta be elsőként csatlakozási kérelmét az EU-hoz. 1994. áprilisban Magyarország és még kilenc tagjelölt ország képviselői aláírták Athénban a Csatlakozási Szerződéseket, hatályba lépésük időpontja 2004. május 1-je, amikor Ciprus, Cseh Köztársaság, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Málta, Szlovákia és Szlovénia az Európai Unió teljes jogú tagjává vált.

A határok nélküli Európa, a schengeni térség története 1985. június 14-én kezdődött a luxemburgi Schengenben, amikor az Európai Gazdasági Közösség öt tagja: Belgium, Hollandia, Luxemburg, Franciaország és a Német Szövetségi Köztársaság elhatározta, hogy megszünteti a belső határellenőrzéseket ezzel létrejött a schengeni térség. Az aláírt schengeni megállapodás a résztvevő államok közötti közös határaikon gyakorolt ellenőrzés fokozatos megszüntetéséről szólt. A megállapodás akkor még csak egyszerűsítette a határátlépési formákat, de már kilátásba helyezte a határok teljes lebontását is. A megállapodást 1990. június 19-én kibővítették a Schengeni Végrehajtási Egyezményvel, amely meghatározta a megállapodás megvalósításának folyamatát, egyúttal életképpé tette azt. A személyforgalom belső országhatárokon történő ellenőrzésének megszüntetésével párhuzamosan, megerősítették a részes államok külső határellenőrzésüket. A megállapodás és egyezmény 1995-ben lépett hatályba az öt alapító, valamint Spanyolország és Portugália részvételével. Aztán később más államok is csatlakoztak a schengeni övezethez. A határellenőrzés nélküli schengeni térség jelenleg 26 európai országból schengeni tagállamból áll (amelyek közül 22 az EU tagja). Ausztria, Belgium, Cseh Köztársaság, Dánia, Észtország, Finnország, Franciaország, Németország, Görögország, Magyarország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Málta, Hollandia, Lengyelország, Portugália, Szlovákia, Szlovénia, Spanyolország, Svédország. Társult országgént Izland és Norvégia, valamint Liechtenstein 2011 decembere óta, és 2008 decembere óta Svájc. (Avramopoulos, 2017)

Az Európai Unió országhatárainak kölcsönös megnyitásával egy időben, lezárták az EU külső határait, a Schengeni Egyezmény 1990. június óta érvényben lévő határozatának megfelelően. Ez főként védelmi és biztonsági célokat szolgál, azonban a mind szigorúbb intézkedések az EU saját *munkaerőpiacainak védelmében* is történnek, azaz a nem uniós, illetve harmadik országbeli polgárok munkavállalásának korlátozására, megakadályozására. (Laky, 1999:241)

A schengeni államok egy közös külső határral rendelkeznek, amelyért – belső határellenőrzések hiányában – közösen felelősek a schengeni térségen belüli biztonság fenntartása érdekében. A külső határok hatékony ellenőrzése azonban nem azt jelenti, hogy Európa egyfajta erődítménnyé válik. Éppen ellenkezőleg, nagyon fontos, hogy az európai gazdaságok érdekében ösztönözzék az üzleti utazásokat és a turizmust. A külső határnak nyitva kell maradnia azok számára is, akik dolgozni jönnek, vagy háború és üldöztetés elől keresnek menedéket. (Avramopoulos, 2017)

2.1.6. Migrációs politikák

A *Schengeni Egyezmény* megkötésével kezdődött az Európai Uniót jellemző, közös bevándorlási politika, amely a belső határok ellenőrzésének megszüntetését, a külső határok ellenőrzésének szigorítását és a menedékjog megadásának szabályozását foglalja magában. Emiatt a külső határok ellenőrzése és a vízumpolitika a külső migráció meghatározó tényezőivé váltak. A Schengeni térség a személyek szabad mozgását lehetővé tevő legfontosabb uniós vívmány, amely kezdetben állam közötti, kormányközi megállapodásként jött létre. Mára már a Schengeni Térséget létrehozó Schengeni Megállapodás és a Schengeni Végrehajtási Egyezmény az Európai Unió jogának részévé vált. Az ún. „schengeni joganyag” lényegében lebontja a térség belső határait, és megerősíti a külső határok védelmét és ellenőrzését. Ennek érdekében a tagállamok közös szabályokat alkalmaznak a külső határellenőrzések, a rövidtávú beutazó vízumok tekintetében, szoros együttműködést folytatnak a rendőri és az igazságszolgáltatási szerveik között, valamint létrehozták a *Schengeni Információs Rendszert* (SIS).

Magyarország teljes jogú schengeni csatlakozása szárazföldi határok esetében 2007. december 21-én, míg a légi határok tekintetében 2008. március 30-án történt. Ezt követően új követelményrendszernek kell megfelelni, melynek egyik fontos része a szigorú külső határok őrizete, melyet az emberi tényezők fejlesztésén túl a technikai eszközök modernizálásával lehet biztosítani. (Nyári, 2011)

Az EU-ba irányuló migrációra kiterjedő közös bevándorlás-politika körvonalai egyelőre elég homályosak. A tagállamok egy része közt vita van az új politika célrendszerét illetően, míg más tagállamok azon a véleményen vannak, a közös bevándorlás-politika eleve szükségtelen, mivel csak háttérbe szorítaná a nemzetállamokon belül a migrációról folytatott vitákat. Más vélemények szerint viszont szükség van a közös migrációs politikára, annak érdekében, hogy a tagállamok hatékonyabban fel tudjanak lépni a harmadik országokkal szemben, az irreguláris menekültek visszafogadásának ügyében. Az erősebb álláspontot képviselő EU hívők támogatják a közös migrációs-politika kialakítását is, mivel így egy újabb szakpolitikára terjedne ki a közösség hatásköre. (Hajduk et al., 2008)

A bevándorlás-politika kapcsán Hajduk és szerzőtársai (2008) megállapításai elgondolkodtatóak, hiszen azt kell tapasztalnunk, hogy az utóbbi évek „Exodusa” okán is szükségessé vált az egységes migrációs-politika kialakítása. A tagállamok egy részének képviselői azon a véleményen vannak, hogy szükséges egy erőteljes szabályozás, míg más EU-s országok a célrendszert tekintve azon az állásponton vannak, ez az újfajta népességáramlás megoldhatja az egyes szektorokban kialakuló munkaerőhiányt. Ugyanakkor

meg kell említeni, a munkaerőhiány pótlása nem biztosítható képzetlen megélhetési migránsokkal, azt pedig lehetetlen megoldani, hogy csupán a képzett, kifejezetten keresett foglalkozási csoportok egyéneiből történjen a befogadás. Jelen disszertációnak ez nem témaköre, csupán az EU-ban egységes migrációs-politika szükségességét illetően említettem.

A Vízuminformációs Rendszer (VIS) egy olyan informatikai rendszer, amely a nem uniós országokban található schengeni konzulátusokat, az illetékes tagországi hatóságokat és a schengeni államok valamennyi határátkelőhelyét köti össze egymással. A VIS által lehetővé válik a schengeni államok vízumhatóságai számára a vízumkérelmekkel kapcsolatos információk megosztása, a határőrök számára a biometrikus adatokkal történő ellenőrzés annak megállapítására, hogy a vízumot bemutató személy a vízum jogos tulajdonosa-e, valamint az illetékes hatóságok számára a schengeni térségben talált, okmányokkal nem rendelkező vagy hamisított okmányokkal utazó személyek azonosítása. A Vízuminformációs Rendszert az illetékes menekültügyi hatóságok is használják. (Avramopoulos, 2017)

A schengeni térség országaira kiterjedő *Vízuminformációs Rendszer (VIS)* 2011. október 11-én kezdte meg működését. Létrejöttének célja, hogy a rövidtávú vízumokra vonatkozó adatok tagállamok közötti cseréjével javítsa a közös vízumpolitika végrehajtását, a konzuli együttműködést, valamint a központi vízumhatóságok közötti konzultációt. A VIS különlegességét a modern technológia adja, amely lehetővé teszi ujjnyomatok és arcfényképek központi tárolását és ujjnyomatok elektronikus összehasonlítását (biometrikus azonosítás). Egy központi Strasbourgban üzemeltetett adatbázisban a biometrikus azonosítók 59 hónapig tárolódnak a rendszerben, így öt éven belüli újabb vízumkérelem esetén nem szükséges megismételni az ujjnyomat vételt. A külső határ átlépésekor az illetékes tagállami hatóság a VIS-ben ellenőrzi a vízum valóságát, illetve a vízum birtokosának személyazonosságát, akár úgy, hogy a helyben rögzített ujjnyomatot összehasonlítja a VIS-ben tárolt ujjnyomatokkal. Ez a rendszer megkönnyíti a vízumkérelmezéskor történő személyazonosítást, a vízummal kapcsolatos visszaélések elleni küzdelmet, valamint a külső határátkelőhelyeken és a tagállamok területén végzett ellenőrzéseket. A VIS segíti a menekültügyi eljárást is, valamint hozzájárul a bármely tagállam belső biztonságát érintő fenyegetések megelőzéséhez, ezzel jelentős mértékben növelve a magyar és más uniós polgárok biztonságát. (konzuliszolgalat.kormany.hu)

A biztonság továbbra is kulcsfontosságú kihívás Európa és az EU számára, amint azt az EU intézményei 2018-19-re vonatkozó jogalkotási prioritásairól szóló együttes nyilatkozata is tükrözi (egységesebb, erősebb és demokratikusabb Unió). A biztonságért közösen konkrét eredményeket kell elérni, többet kell tenni annak érdekében, hogy az európai polgárok biztonságban legyenek. Az együttes nyilatkozat prioritásként hét területet emel ki: 1. Polgárok biztonságának jobb védelme. 2. Migrációs politikák reformja és továbbfejlesztése a felelősségvállalás és a szolidaritás szellemében. 3. *Új lendület a foglalkoztatásnak*, a növekedésnek és a beruházásoknak. 4. Az Európai Unió szociális dimenziójának tematizálása. 5. Az összekapcsolt digitális egységes piac megvalósítására vonatkozó kötelezettségvállalás teljesítése. 6. Az ambiciózus energiaunióra és az előrettekintő éghajlat-politikára vonatkozó célkitűzések teljesítése. 7. A demokratikus legitimitáció további erősítése uniós szinten. (Avramopoulos – King, 2018)

A migrációs politikák tartalmazzák az állami vagy uniós szinten kialakított, a migráció áramlását szabályozó rendszert, magukban foglalják a bevándorlók integrációjának, a befogadó ország értékrendjének megfelelően történő integrációját. Céljuk, hogy kétoldalú megállapodások segítségével szabályozzák a bevándorlók belépésének feltételeit, valamint azoknak a földrajzi helyeknek a megállapítását, ahonnan bevándorlókat fogadnak. (Fogarasi, 1999).

Hárs (2011) ismerteti, miszerint a külföldi munkavállalás a modern gazdaságok munkaerőpiacainak szerves részét képezi, valamint a munkapiacok globalizálódása többlépcsős folyamat. Ennek egyik főbb állomása az Európai Unió szabadságjogainak bővülési folyamata, a munkaerő szabad áramlása. A migráció az Európai Unió számára fontos munkaerő-piaci, alkalmazkodási elem. A mobilitás pedig az uniós politikák fontos része.

Figyelemfelkeltő Obádovics (2017) tanulmánya, melyben megállapítja, hogy a népesség migrációjának mérése nem könnyű feladat az Európai Unióhoz való csatlakozást követő határnyitás óta. Amennyiben a külföldi munkavállalás miatt érkezők nem regisztrálnak valamely adminisztratív rendszerben, biztosítás, lakcímnnyilvántartás, munkavállalási engedély tekintetében, akkor ezek az egyének nem jelennek meg a bevándorlási statisztikában. Amennyiben nem jelentkezik ki magyarországi lakcímükről és nem adják vissza itthoni társadalombiztosításukat, akkor sem jelennek meg a kivándorlási statisztikában. Létezik olyan eset is, amikor az itthoni rendszerben egy adott ember szerepel és megjelenik a külföldi lakcím-nyilvántartásban is, mert bejelentkezik, munkát vállal, biztosított jogviszonya van, azaz a célországban bevándorlóként nyilvántartásba kerül. Emiatt jelentős eltérések tapasztalhatóak a kivándorlási adatok, valamint a tükörstatisztikák (a fogadó országokban valamilyen regiszterben megjelenő bevándorlók) között. *Az Európai Unión belüli mozgást nem lehet egyetlen migrációs definícióval leírni.* A kialakult új helyzet, a migrációs statisztikában is új definíciókat kíván meg. Többféle meghatározás érvényes: vannak országok, ahol a két hónapon túlit, létezik olyan, ahol a három hónapon túli tartózkodást, illetve a népszámlálási adatbázisban az egy éven túli tartózkodást veszik alapul.

Gellerné és Szigeti szerzőpáros (2005) megjelent írása gyakorlatias szempontú megközelítéssel ad választ a külföldön munkát vállalni szándékozók kérdéseire: hogyan, mely feltételekkel lehet munkát vállalni, mikor szükséges a munkavállalási engedély, milyen eljárási szabályok érvényesülnek az adott tagállamban. A szerzők az Európai Unióhoz 2004. május 1-jén csatlakozott tagállamok munkavállalóira vonatkozó speciális, a tagállamokban hatályos munkavállalási feltételeket, szabályokat foglalják össze, valamint részletesen elemzik a Csatlakozási Szerződés releváns X. mellékletét, illetve tagállamonként áttekintik a munkaerő-piaci helyzetet, az idegenrendészeti szabályozás jellemzőit, valamint a munkavállalás konkrét feltételeit. A szerzők kitérnek a potenciális munkavállalót az adott országban fogadó munkajogi környezet releváns szabályaira és a munkanélküliség esetén igénybe vehető támogatási rendszer alapelemeire is, valamint bemutatják a tájékozódást segítő uniós, illetve tagállami jogszabályokat és az egyes tagállamokban a munkavállaláshoz szükséges formanyomtatványokat.

A munkapiacok globalizálódása bonyolult és sokszor ellentmondásos folyamatokon keresztül valósul meg, például vannak országok, amelyek a saját munkaerőpiacaikat védik, emiatt nem

engedik a külföldi munkavállalók alkalmazását. (Pascouau, 2013). A szabad munkavállalás lehetősége, felerősítette az Európai Unió régi és új tagországai közötti mobilitást. Kedvezőbb körülmények, bérezés és egyéb csábító tényezők vonzzák a kevésbé fejlett gazdasággal rendelkező országokból a dolgozók egy részét. A válaszreakció egyes országok részéről a gyors nyitás volt, míg más EU-tagországok kitolták a szabad munkavállalás időpontját, hosszabb-rövidebb, illetve átmeneti időszakig. (Hárs, 2011)

A munkavállaló migránsok az ütközőzónából Nyugat Európába utaznak, ahol sokkal magasabbak a bérek, még akkor is, ha kevesebb a fizetésük, mint az EU-országok állampolgárokéi. Kelet-Európából pedig az ütközőzóna felé tartanak. A mobilitásnak ez a formája arra vezethető vissza, hogy a kommunista rendszer, jelentős hátrányokat hagyott hátra, mind a jövedelmek, mind a gazdaság terén. Az ütközőzónában lévő országokban megkereshető bérek sokkal magasabbak, mint amennyit tőlük keletebbre fizetnek. Mindezek nyugat felé húzzák a munkavállalókat. (Sik, 2001:181)

2.1.7. A magyar állampolgárok nemzetközi migrációjának jellemzői

A magyar migráció történeti áttekintése során Rédei (2006) megállapítja, hogy az 1956 és 1992 közötti időszak több kisebb részre bontható.

A határok megnyitása után, lehetővé vált az országok közötti szabad mozgás, az állampolgárok éltek a lehetőséggel és megindult a Keletről Nyugatra irányuló modernkori népvándorlás. A 2008-as gazdasági válságot követően, hazánkban is drasztikus emelkedésnek indult a nyugati országokba távozók száma. (Obádovics, 2017)

A KSH adatait alapul véve, a Magyarországról kivándorló, illetve a más európai országokba bevándorló magyar állampolgárok száma, 1995-től – 2004-ig viszonylag alacsonyabb 18 000 – 22 000 fő létszámot mutatott. Azonban 2004-et követően, erős növekedést lehet tapasztalni és a 2013-as adat közel 90 000 főt mutat. A magyarországi statisztika a kivándorlók létszámát sokkal kevesebbnek mutatja.

Elgondolkodtató Blaskó (2014) véleménye, miszerint mind a hazai, mind a regionális migrációs statisztika komoly nehézségekkel küzd. A migráció mérése a jelenség természeténél fogva minden nemzeti alapú statisztikai rendszer számára kihívást jelent, hiszen egy transznacionális kapcsolatnak csupán az egyik oldalát lehet nyomon követni. Ez a megfigyelés erősen korlátozott, főként az elvándorlást tekintve. A magyarországi elvándorlás mérése különösen nehéz kérdés az alábbi négy okból:

1. Magyarország Európai Unióba és a schengeni övezetbe való belépésével lehetővé vált a magyar állampolgárok Európán belüli szabad mozgása. Emiatt az elvándorlás korábbi szigorú nyilvántartása megszűnt, a hivatalos regiszteradatokban a kijelentkezők száma kezelhetetlenül alacsony. Így ezen adatforrások alapján minden vándorlási egyenleg (ki- és bevándorlás) is megbízhatatlan.
2. *A tükörstatisztikák*, azaz a bevándorlókat fogadó országok statisztikai pontosabb képet adnak, mint a kivándorlók hazai kijelentkezései. A tükörstatisztikák nagyon fontos adatforrások, azonban az adatok összesítése még az EU-n belül is hiányos a

különböző definíciók és az összehangolási problémák miatt. Az Európán kívülre irányuló vándorlás mérését pedig nem is lehet megoldani ezzel a módszerrel.

3. Az ENSZ, az OECD, valamint a Világbank *globális migrációs mátrixai* (*The World Bank, Annual Remittances data „Outflows”*), (Global Migration Matrix, 2017) fontos kiindulópontok, azonban ezek nem állampolgárság, hanem születési ország szerint kezelik az adatokat. Ez torzít, mivel az aggregált létszámban a nagyon régen, akár kisgyermekként elvándoroltak is benne vannak, mint például az 1956-ban emigrált magyarok, így ezek inkább csak a Magyarországhoz egykor kötődő, tágan értelmezett diaszpóra nagyságának becsléseként kezelhetőek. Ez fontos összehasonlítási alap lehet, illetve a diaszpóra nagysága hat a migráció folyamatára, mégis csupán töredékes információt hordoz.
4. A becslési eljárások hiába kreatív megoldások, nehezen validálhatók.

Andor (2014) az emberierőforrás-stratégia kapcsán megállapította, hogy a munkaerő-mobilitás összsképe számos egyéni döntésből áll és általában pozitívan ítéltető meg az Európai Unióban. Ezt még akkor is el lehet mondani, amikor egyes részleteket illetően tényleges feszültségek, költségek, nehézségek mutathatóak ki, illetve sokat lehet még tenni az Európai Unió szintjén azért, hogy a mobilitás tényleges gazdasági és szociális szempontból egyaránt optimumhoz vezessen. A mobilitás elemzése során feltárt összefüggések a 2004-ben, illetve a később csatlakozott országok szélesebb gazdaság- és társadalompolitikai kontextusában is értelmezendők és számukra, valamint az EU egésze számára fontos következtetésekhez vezethetnek. Az EU keleti bővítésével nemcsak országok és piacok csatlakoztak, hanem egyenlő jogokkal bíró emberek is. Az Európán belüli migrációra fel kellett készülni. A munkaerő-mobilitás a korábbinál nagyobb szerepet játszik az egyensúlytalanságok áthidalásában. *Az EU tagállamai közötti jövedelmi különbségek hosszú távon is fenntartják a mobilitás kelet–nyugati irányát.* Azok a döntéshozók, akik az országok közötti jövedelmi különbségekre úgy reagálnának, hogy a munkaerőmozgást korlátoznák, azoknak számítaniuk kell arra, hogy mások az áruk, illetve a tőke mozgását korlátoznák. Ez pedig egyet jelentene az egységes piac lebontásával, vagyis az EU alapjait kérdőjelezné meg. Fontos, hogy a jövedelmek konvergáljanak, de ezt a munkaerőmozgás korlátozása nem segíti elő, ebben szerepet játszik az érdemi kohéziós politika, valamint a hatékony érdekegyeztetés és szociális párbeszéd is.

Gödri – Felek szerzőpáros (2013) írásában úgy ítéli meg, hogy Magyarország kelet-közép-európai összehasonlításban nem tartozik a jelentős elvándorlással jellemezhető országok közé. Az elmúlt évtizedben hazánk mind a külföldön szerencsét próbálók számát, mind a kibocsátó népességhez viszonyított arányát tekintve elmaradt a régió többi országához képest. Az EU-hoz való csatlakozást nem követte jelentős elvándorlás. A Magyarországgal egy időben belépő országok többségéből és a 2007-ben csatlakozó Romániából, illetve Bulgáriából is jelentősebb volt a kivándorlási hullám. Azonban a migráció irányát tekintve változás következett be, ugyanis a hagyományos célországok Németország és Ausztria mellett, a munkaerőpiacát azonnal megnyitó Egyesült Királyság és Írország vonzása erősödött. (Longhi – Rokicka, 2012). A 2000-es évek vége felé jött a fordulat időszaka, amikor a hazai munkaerőpiac beszűkült és a gazdasági mutatók romlani kezdtek, ekkor növekedni kezdett a

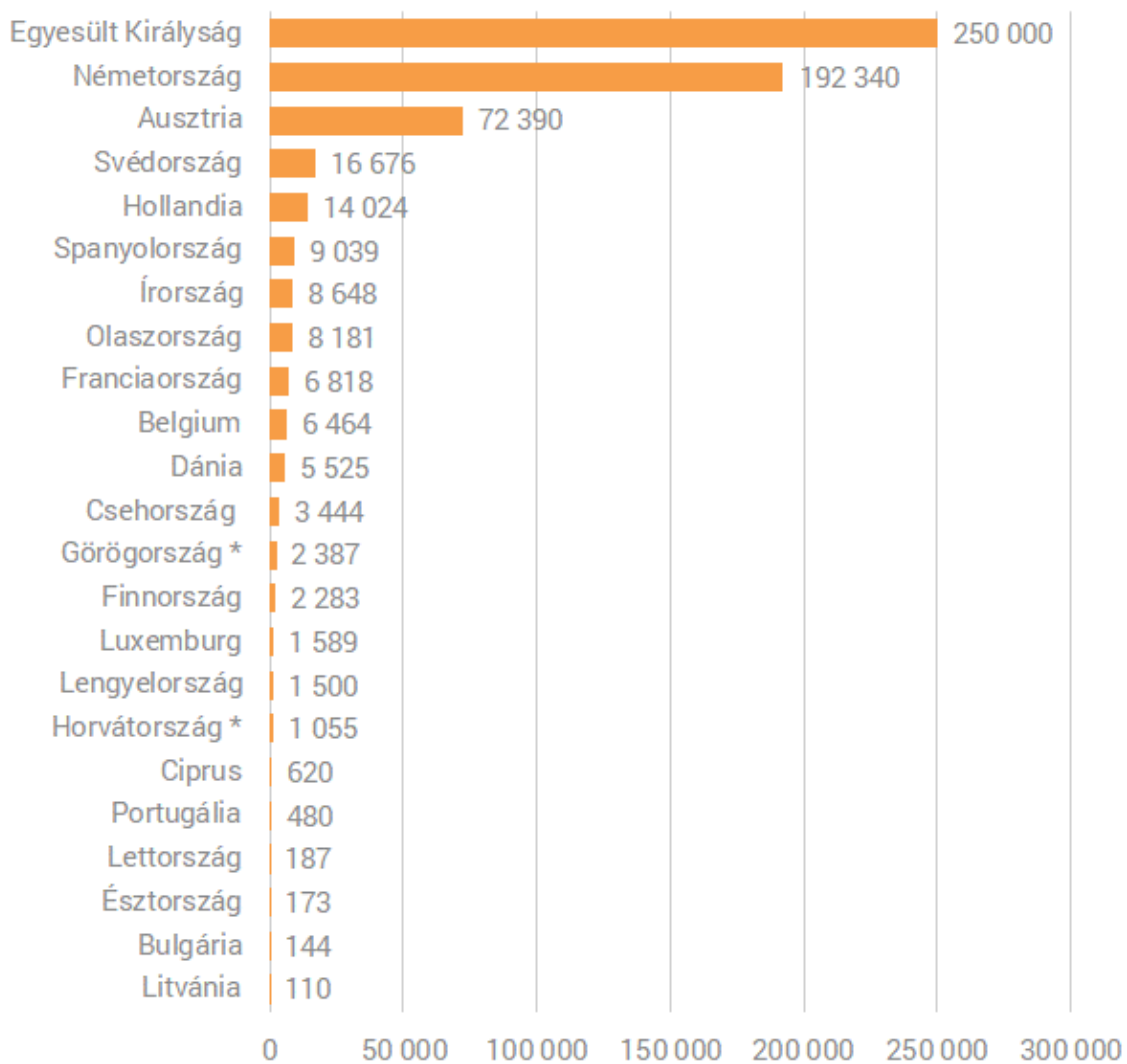
Magyarországról elvándorlók száma. A munkaerő Magyarországról történő elvándorlását a 2004-es EU-s csatlakozás és a 2011-től bevezetett új állampolgársági törvény hatásai is alakították. Az EU-s csatlakozást követően megfigyelhető volt a kivándorlók célország szerinti diverzifikálódása, növekedett a nyugat-európai, hagyományos befogadó országokba, elsősorban Németországba, valamint Ausztriába történő elvándorlás. (Gödri – Feleky, 2013)

Andor (2014) tanulmányában rámutat, hogy Írország és Spanyolország, amely korábban a két legjelentősebb fogadó országnak számított, a kiáramlás tekintetében az élbolyba került. Az Egyesült Királyság helyzete viszonylag stabil maradt, míg Németország és Ausztria esetében dinamikus emelkedés mutatkozott. Ez a dinamizmus azzal is összefügg, hogy az átmeneti korlátozások 2011. május 1-jén szűntek meg. Tehát 2011-től a német, illetve az osztrák munkaerő-piaci korlátozások megszüntetésével ez a folyamat felgyorsult.

Jelen dolgozat nem vizsgálja, azonban meg kell említeni, hogy Ausztria felé jellemző az ingázás, mivel nem minden magyar munkavállaló választja az állandó, életvitelszerű célországban való tartózkodást, hanem a munkába-, illetve hazautazást részesíti előnyben. Ez a jelenség elsősorban a határ menti településekre jellemző, azonban egyáltalán nem ritka az osztrák határtól távolabb lévő településekről ingázó magyar munkavállaló.

Blaskó (2014) hangsúlyozza, hogy a magyar kivándorlókat illetően nincsenek egységes hivatalos statisztikai adatok, ezért pontos létszámuk nem ismeretes. A kibocsátó országok az elvándorlás mértékét nehezen tudják megállapítani. A küldő és a fogadó országok a munkaerő migráció tekintetében eltérő adatokkal rendelkeznek, emiatt ezek összehasonlítása nehéz. Ezen eltéréseket okozhatják például a migrációhoz kapcsolódó fogalmi, értelmezési különbségek, a mérési nehézségek, az eltérő adatgyűjtési gyakorlat. A tükörstatisztikák alapján az elvándorlási trendben megfigyelhető változást a hazai kivándorlási statisztikák, hasonlóan a kibocsátó országok gyakorlatához, csupán közelítőlegesen mutatják. Azonban a növekedés jól látszik az európai célországok tükörstatisztikáiban, amelyek a hivatalosan bejelentett bevándorlókat mutatják. Egy adott országból a külföldre vándorlóknak bejelentési kötelezettségük van, azonban ez a bejelentés többnyire nem történik meg. Emiatt a hivatalos hazai statisztikában megjelenő *kivándorló magyar állampolgárok* száma messze elmarad a tükörstatisztikák adataitól, azonban az utóbbi évek növekvő elvándorlási trendje kimutatható. A fogadó országok tükörstatisztikái, illetve a hazai felmérések azt mutatják, hogy 2007 körül kezdett növekedni a külföldön munkát vállaló magyarok száma. A külföldi munkavállalási célú elvándorlás 2007-től kezdődő emelkedésének egyik oka a gazdasági válság. Már a válságot megelőzően Magyarországot romló gazdasági és munkaerő-piaci folyamatok jellemezték, amelyek a válság hatására tovább erősödtek, visszaesett a foglalkoztatottság, a munkanélküliség pedig növekedett. A főbb migrációs célországokban pedig egyre növekvő kereslet mutatkozott a kelet-közép-európai munkaerő iránt. Az EU-s országokban életvitelszerűen élő magyar állampolgárok létszáma az elmúlt tíz évben évről évre növekedett. A munkavállalási célú migráció 2011-től egyre inkább felgyorsult. A magyarok számára hagyományos célországok, Németország és Ausztria is megnyitották munkapiacukat az állampolgárok számára, majd megjelent néhány új célország is. A tükörstatisztikák adatai szerint 2014. január 1-jén a külföldön élő magyarok létszáma közel 330 ezer fő volt, 38%-uk Németországban, 23%-uk az Egyesült Királyságban, valamint 14%-uk Ausztriában élt.

Beke (2017) becslései szerint 2011-ben az Egyesült Királyságban 250 ezer, Németországban több mint 192 ezer, Ausztriában pedig több mint 72 ezer magyar állampolgár élt (3. ábra). Az európai országokban hivatalosan összesen közel 570 ezer magyar él. A probléma az, hogy az Egyesült Királyságból nincs pontosabb adat. 2014-ben a Nemzetgazdasági Minisztériumból a sajtóba kiszivárgott anyag szerint 300 ezer a becsült létszám. A másik pedig a helyi tb-hivatalnál regisztráltak száma, eszerint 2004 és 2016 között több mint 205 ezer Magyarországon született ember igényelt társadalombiztosítási számot, ami a munkavállalás feltétele. Azonban ezzel is vannak problémák, egyrészt nem lehet tudni, hogy hányan vannak közülük olyanok, akik már hazajöttek vagy elvándoroltak egy harmadik országba, másrészt 16 éves kor alatt nem kell tb-számot igényelni, továbbá ez az adat sem kalkulál a feketemunka bizonyára nem elhanyagolható hatásaival. A brit statisztikai hivatal (*Office for National Statistics, ONS*) a munkaerő-piaci felmérések alapján készíti a kimutatást, így a 90 ezres létszámban egészen biztosan nincsenek benne például a gyermekek. A 200-300 ezres adat életszerűbb Nagy-Britannia esetében, a korrigált modellben 250 ezer fővel lehet számolni.



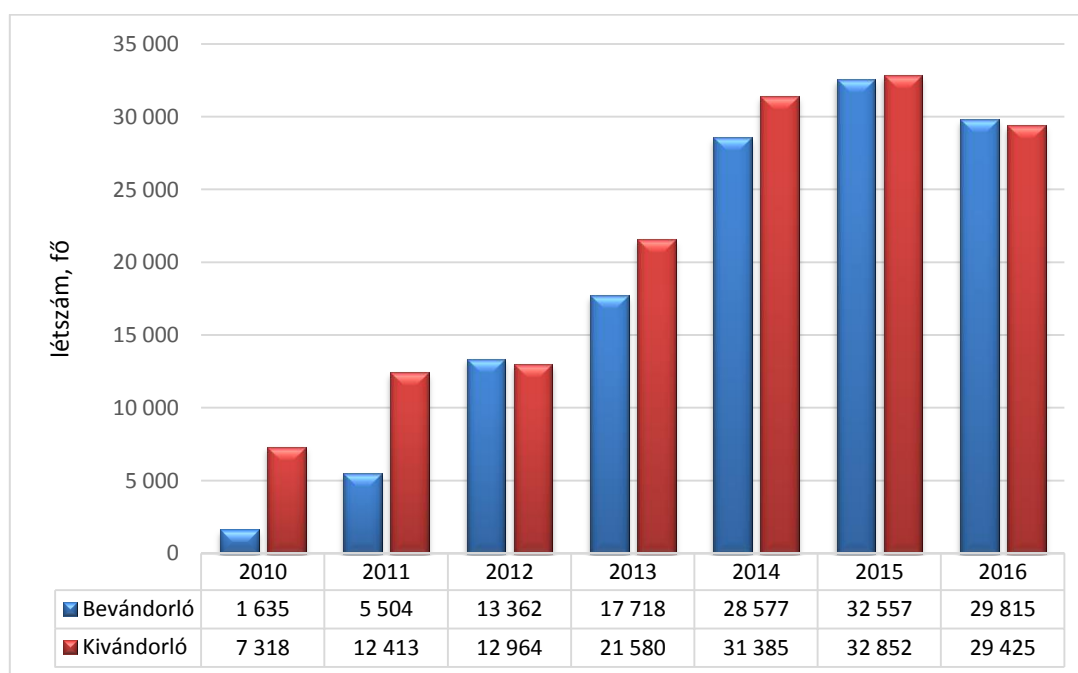
3. ábra: Az EU tagállamaiban élő magyar állampolgárok becsült száma (stock) 2011-ben

Forrás: Beke (2017)

A 4. ábrán azt figyelhetjük meg, hogy a 2010-ben 1635 fő nyilvántartott magyar bevándorlóhoz képest, 2015-ben és 2016-ban 30 ezer körülire növekedett ez a létszám. Azonban nincs pontos adat arra vonatkozóan, hogy ezen bevándorlók körében, mekkora arányt képvisel a határokon túli magyarok idevándorlása. Továbbá nem ismert a bevándorlók életkorcsoportok szerinti megoszlása. A korcsoportos összetétel nem elhanyagolható nemzetgazdasági tényező, ugyanis, ha a bevándorló magyar állampolgárok nem a munkaképes korcsoportba tartoznak, akkor ez többletterhet jelent a magyar nyugdíjrendszernek. A gyermekkorú (0-14 éves) bevándorló magyar állampolgárok a jövőben a munkaképes korosztályt erősítik, jelenleg egy munkaerő potenciált képviselnek.

Az Európai Gazdasági Térség országaiba 2006-ig évente bevándorló magyarok száma 30 ezer fő alatt volt, 2011-ben elérte a 60 ezer főt és 2012-ben pedig már megközelítette a 80 ezret.

„A magyarországi hivatalos adatok szerint 2014-ben 31 ezer magyar állampolgár távozott az országból legalább egy évre, az európai adminisztratív nyilvántartások szerint több mint ötvenezer főt regisztráltak három hónapon túl tartózkodóként. 2014 elején 320 ezer, 2015 elején 370 ezer magyar állampolgár élt európai országokban, ebből több mint 150 ezer fő (41%) Németországban. Második helyen Anglia szerepel, a harmadik legjelentősebb célország pedig Ausztria. A kivándorlók háromnegyede 40 év alatti.” (Obádovics, 2017)



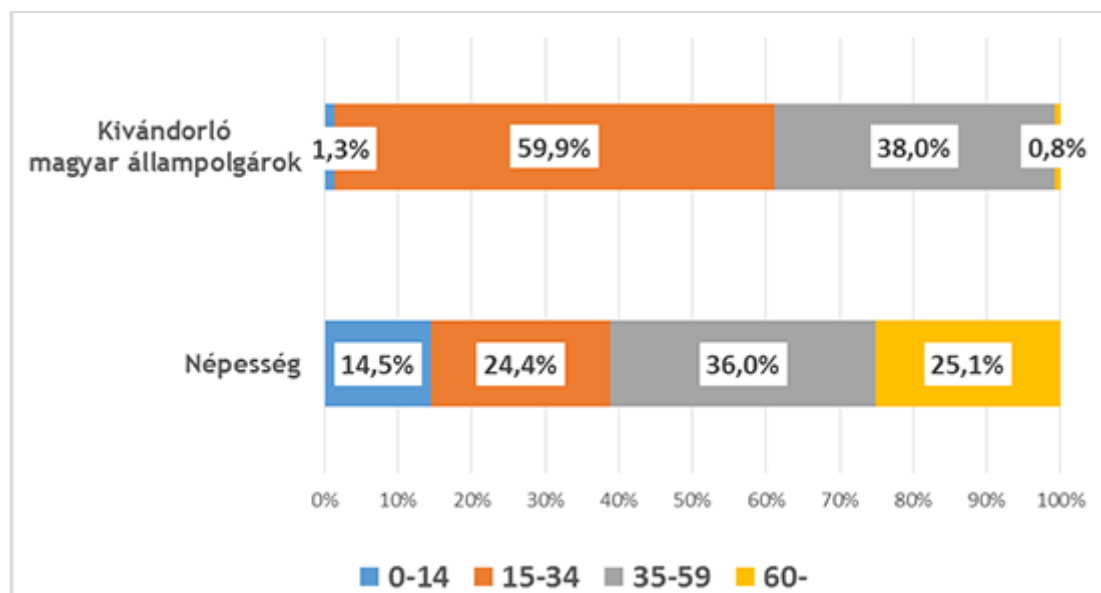
4. ábra: A magyar állampolgárok nemzetközi vándorlása (flow) (2010-2016)

Forrás: saját szerkesztés a KSH (2017) adatai alapján

Az adatbázis 2009-től ki lett egészítve a német (DESTATIS) és az osztrák (Statistik Austria) adatokkal, saját számítás: KSH Demográfiai évkönyvek, 2009-ig a KEKKH személyi adat és lakcímnnyilvántartása, 2010-től az OEP TAJ nyilvántartása alapján. Az Egyesült Királyság adatait 2006-tól, Franciaország adatait 2000-től nem tartalmazza az összesítés.

Az 5. ábrán láthatjuk a kivándorló magyar állampolgárok (2015) és a magyar népesség (2015.01.01.) megoszlását az életkorcsoportok szerint. A népességen belül a munkaképes korú lakosság a 15-34 éves és a 35-59 éves korosztályok együttesen 60,4%-ot tesznek ki, míg a kivándorló magyar állampolgárok esetén ez az arány 97,9%-kal egyenlő.

A KSH 2015. májusi adata szerint Magyarországon a foglalkoztatottak létszáma 4,26 millió fő és a munkanélküliségi ráta 6,4%.



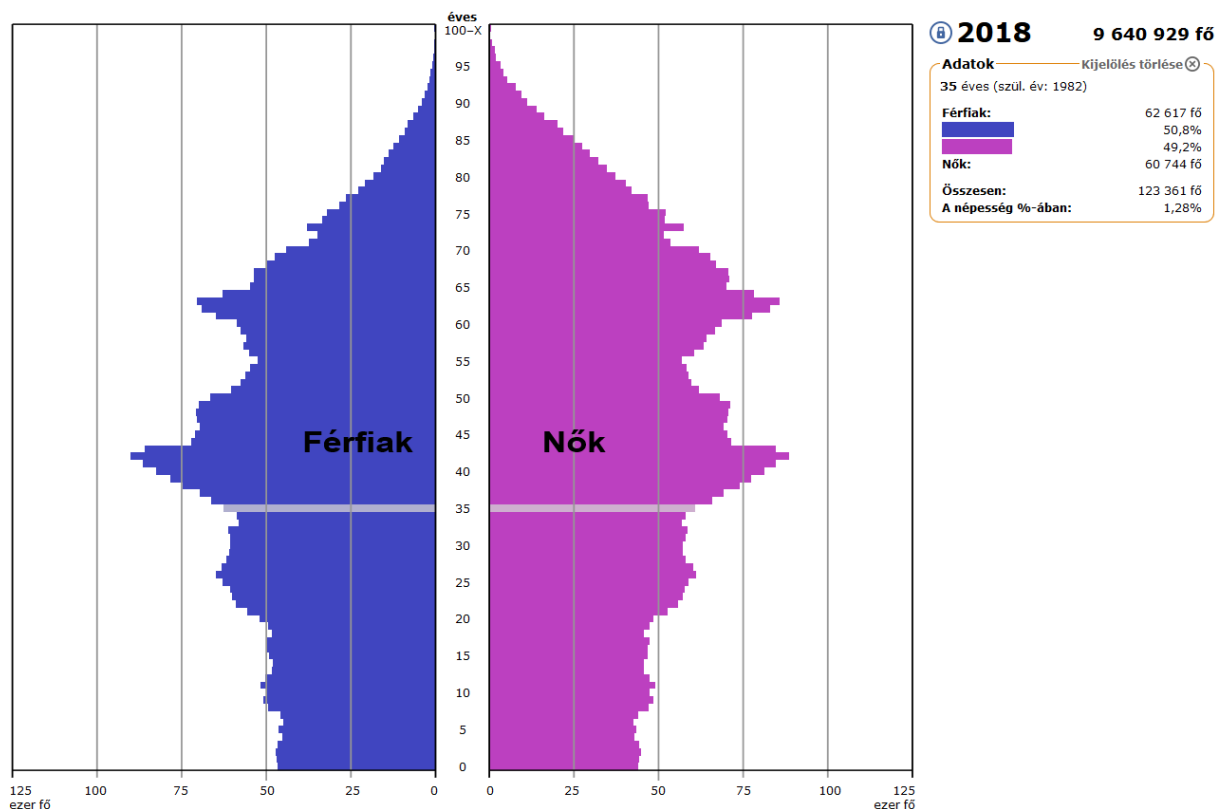
5. ábra: Kivándorló magyar állampolgárok és a magyar népesség (2015) korcsoportos összetétele

Forrás: Demográfiai évkönyv 2015 (az OEP adatai alapján)

Az aktív korú népesség, valamint a fiatalabb korosztály elvándorlása tovább rontja az egyébként sem igazán kedvező népesség-összetételt. Magyarországon 2017-ben összesen 90 633 gyermek született, amely a népesség 0,94%-a. Magyarország „előregedő” nemzet, amely jól látszik Magyarország korfáján. A 6. ábra Magyarország népességének 2018. január 1-jei állapotát mutatja, nemek és életkor szerint. Magyarország össznépessége 9 640 929 fő. A kalkuláció során beállítottam a 35 éves korú lakosság megjelenítését, amelyből látható, hogy 62 617 fő 50,8% a férfi, és 60 744 fő 49,2% a nő, mely összlétszámban 123 361 fő és a teljes lakosság 1,28%-át teszi ki. Ez az életkor kategória az aktív munkaképességű lakosság fent említett egyik korcsoport alsó határát jelöli.

Nyomonkövethető, hogy a munkaképes korból nyugdíjba vonulók aránya nagy, így egyre kevesebb aktív dolgozónak kell eltartania egyre több nyugdíjast és ez a felosztó-kirovó rendszer nem lesz már alkalmas arra, hogy mindenkinek nyugdíjat fizessen, mert a rendszer lényege éppen az, hogy azt a pénzmennyiséget lehet kifizetni a nyugdíjasok számára, amit az aktív munkavállalók járulékok, adók formájában befizetnek.

Az egyensúly jó pár éve megbillent a számottevően kevesebb aktív és hivatalosan bejelentett munkavállaló miatt. A helyzetet tovább rontja az elvándorlás, mert nagyrészt a munkaképes korosztály, illetve a jövőendő aktív munkavállalói hagyják el az országot.



6. ábra: Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint (2018.01.01.)

Forrás: saját szerkesztés a KSH (2018) adatai alapján

A magyar állampolgárok nemzetközi migrációjának jellemzőit vizsgálva megállapítható, hogy az utóbbi években jelentős változás következett be a kivándorlást illetően. A magyar munkaerő elvándorlása az utóbbi években az érdeklődés középpontjába kerülő szakmai és közéleti téma és nemcsak a politikai párbeszéd állandó kérdésköre, hanem a média is egyre többet foglalkozik vele.

Összefoglalásképpen elmondható, hogy a kivándorlás legkorábbi akadályait felszámolta a rendszerváltás és a rendszerváltozás, a politikai kontroll megszűnt és a határok megnyíltak. A 2004-es EU-bővítés jelentette a következő mérföldkövet és Magyarország EU-s csatlakozását követően a magyar munkavállalók külföldre történő kivándorlásában kisebb növekedés volt tapasztalható. Az új tagországok, köztük Magyarország állampolgárai számára a külföldi munkavállalási lehetőségek egyre szélesebb körét biztosították a korábbi tagországok munkapiacainak fokozatos megnyitásával. A magyar munkavállalók külföldre történő elvándorlása nem volt olyan mértékű, mint a többi újonnan csatlakozó ország esetében. Az elvándorlás jelentősen annak ellenére sem nőtt, hogy a hazai foglalkoztatottság csökkent és tartósan alacsony volt a foglalkoztatási ráta. Voltak olyan elvándorlók, akik haza is tértek. Ennek oka lehetett a magyarországi jóléti juttatások, valamint a szociális támogatások megléte. A magyarok gyenge idegennyelv-tudása is oka lehetett annak, hogy nem indult el az EU-s csatlakozást követően azonnal jelentős külföldre történő vándorlás.

Földházi (2011/b) rámutat, hogy a szabad munkavállalást az Unió 2004-es bővítése után az Egyesült Királyság, Írország és Svédország azonnal bevezette és megnyitották

munkapiacait. Magyarországról a csatlakozást követő két évben mindössze 10 ezer fő vándorolt ezekbe az országokba, azonban a kelet-európai, főként a lengyel munkavállalók áramlása megindult. Gödri (2010) ismerteti, hogy a többi tagország fokozatosan szüntette meg a korlátozásokat. 2006-ban Finnország, Görögország, Izland, Olaszország, Portugália és Spanyolország. 2007-ben Hollandia és Luxemburg. 2008-ban Franciaország, 2009-ben Belgium, Dánia és Norvégia.

Földházi (2011/a) kiemeli, hogy Ausztria és Németország a legutolsó időpontig kivárt, és a teljes hétéves átmeneti időszakot, a maximálisan lehetséges 5 plusz 2 éves halasztást kihasználva, csak 2011. május 1-től számolta fel a korlátozásokat és nyitotta meg munkaerőpiacát az Európai Unióhoz 2004-ben csatlakozott közép-európai országok előtt. Ausztria és Németország a magyarok hagyományos migrációs célországa, így ezen országok munkaerőpiacainak megnyitása nagyobb hatással lehet a magyarországi munkaképes korú lakosság elvándorlására.

Az egyes célországok munkaerő-kereslete továbbra is behatárolja a külföldi munkavállalás konkrét lehetőségeit. A nyelvi hiányosságok, a személyközi kommunikáció problémái nehezítik, míg a korábbi migrációs folyamatok során kialakult kapcsolati háló segítheti a megfelelő külföldi munkalehetőség mielőbbi megtalálását.

2.1.8. A migráció gazdasági és társadalmi hatásai

Hárs (2010) ismerteti, hogy az 1990-es évek gazdasági rendszerváltása jelentős számú munkahelyet rombolt le Magyarországon. Miközben a gazdasági mutatók javultak, a foglalkoztatás nem bővült. Az új munkahelyek magasabban kvalifikált munkahelyek voltak, az alacsony kvalifikáltságot igénylő alacsony bérű munkahelyek száma nagyon visszaesett. Alacsony volt az aktivitási ráta és a nem túl magas munkanélküliség mellett, még a legaktívabb korú (prime age) munkavállalási csoport esetében is alacsony volt a foglalkoztatás nemzetközi összehasonlításban.

Még a kilencvenes években is voltak szép számmal olyan országok, akik nem vették figyelembe a népesség áramlásának kérdéskörét. A fokozatosan növekvő vándorlás fontos eleme a nők migrációba való bekapcsolódása, ami azt jelzi, hogy döntéshozókká léptek elő, függetlenedtek és a kivándorlás, másodrendűségüket változtatta meg. A XX. század utolsó évtizedeiben egyre sürgetőbb igény keletkezett a migrációra vonatkozó kutatások, elemzések iránt. Ezek a folyamatok hatással voltak mind az adatgyűjtésre, mind a stratégia kialakítására is. Azonban meg kell említeni, hogy a két demográfiai esemény: a termékenység és a halálozás feltárásától messze elmaradt a népesség térbeli átrendeződésének vizsgálata. A migráció intenzitását jelentősen befolyásolják az egyes országok kulturális hagyományai, szokásai, valamint a gazdasági és intézményi tényezők nyomán kialakuló vonzó (pull) és taszító (push) hatások. A külföldi munkavállalás választása összetett elemzést takar, amely gazdasági és politikai motivációs tényezőkön alapul.

Cseresnyés (2005) a vándorlásszociológia két elkülöníthető fogalmát a pull faktort, vagyis a vonzó, valamint a push faktort, azaz taszító erőket különbözteti meg. Push faktorok például a történelmi események, főként a háborús események, amikor a legyőzötteket elűldözik. Pull faktorok a vonzó tényezők, mint a kultúra, a gazdasági és a természeti tényezők.

Tanulmányában Benk és Gábrriel (2016) különösen nagy jelentőséget tulajdonít az EU-s tagországok demográfiai kilátásai miatt az Európán belül felerősödött munkaerő-áramlásnak. Az összes tagország népessége csökken és ez a tendencia a befogadó országok számára a beáramló munkaerő értékét fokozottan növeli, míg a küldő országokban a csökkenő népesség okozta problémát felerősíti. Emiatt a népességvándorlási és demográfiai kihívások szorosan összefüggenek, ezért fontos minél nagyobb mértékben a kormányzati intézkedésekkel támogatni a versenyképességi és demográfiai fordulat elérését.

Osztozom a szerzőpáros véleményén a tanulmányukban a nemzetközi népességvándorlás kutatásának kapcsán a demográfia részére vonatkozóan. Hozzáteszem, a küldő és a fogadó ország demográfiai helyzetének alakulására közvetett, illetve közvetlen hatással vannak ezek a vándorlási folyamatok. Közvetlenül a küldő országban népességszám csökkenést, a fogadó országban pedig a népesség számának növelésére hat. Utóbbiban ez a folyamat maga után vonja a korszerkezet és a korfa fiatalítását is, míg a küldő nemzet korszerkezetében az elöregedési jelleget figyelhetjük meg, melyről a korfa alakja tanúskodik.

Rédei (2007) a migráció kérdéskörében fő tényezőként említi a Föld népességnövekedését, annak okán, hogy a halálozási ráta csökken, az átlagéletkor pedig növekszik. A Föld azon területei, melyek népeseek, migrációs hullámokat idézhetnek elő. Néhány ipari ország munkaerő-piaci problémákkal küzdhet, mivel a munkaerő-utánpótlás akár veszélybe is kerülhet, mivel a gazdag országokban radikálisan csökken a születési ráta. A belföldi állásokra munkaerőt találni néha elég nehéz, mivel esetenként a munkafeltételek embert próbáló, illetve a bérek alacsonyak, ezért a munkaadók, külföldről érkező vendégmunkásokat alkalmaznak. A munkavállaló migránsok nagy része a 20-35 éves korosztályból kerül ki, ez pedig a munkaerő-piaci folyamatokra is pozitív hatással van, mert a bevándorlók munkaerőforrást teremtenek. Rédei a vándorlások közvetlen és közvetett hatásait az alábbiak szerint jellemezte:

- A vándorlások *közvetlen* gazdasági hatása, a külföldi munkavállalók fogyasztóként és vásárlóként való megjelenése, mely a bevételek növekedését eredményezi.
- A *közvetett* hatása demográfiai szempontú, mivel a beérkező fiatalabb korosztály növeli a célország termékenységi lehetőségét, hiszen gyermekeik az adott országban jönnek a világra. Amely születések a célország népességére nézve fiatalító hatással bírnak, míg a küldő ország elöregedését (előregedő nemzet) vonják maguk után. Tehát a vándorlás a népességszám változásában szignifikáns szerepet tölt be.

Obádovics (2017) szerint a fiatal, pályakezdő korban lévő generációkat érinti jelentősebben a munkavállalási célú kivándorlás. Azonban ez a folyamat több szempontból is hatással van a népességre. Amennyiben a fiatalok külföldön dolgoznak, későbbre tolódik a családalapítás időpontja, vagy külföldön történik a családalapítás és számos esetben végleges letelepedést eredményez. A szülőképes korú nők számában jelentkező hiány, hatással lehet a születések számára.

Az a véleményem Rédei és Obádovics megállapításaival kapcsolatban, miszerint a munkavállaló migránsok nagy része a 20-35 éves korosztályból, illetve a fiatal, pályakezdő korban lévő generációból kerül ki, hogy ez leginkább a korábbi évekre volt jellemző. Azonban az utóbbi 4-5 évben megállapítható, hogy már nem csak a fiatalabb korosztály teszi

ki a magyar munkavállaló elvándorlók nagy részét, hanem az érettebb korosztály (45 év felettiek) is megjelentek a kivándorlók közt. Szándékosan nem említettem idősebb korosztályt, mert ez a jelző mindig viszonylagos, mihez képest „idős” az az egyén. Ugyanis, ha a gyakorlati oldalát nézzük a dolognak, minél tapasztaltabb egy munkavállaló (az évek során megszerzett gyakorlat révén), annál jobb azonban, ez csak akkor igaz, ha haladni tud a korrall és megvan benne a folyamatos fejlődés iránti vágy, valamint az élethosszig tartó tanulás sem idegen számára. Meg kell említeni a fizikai, valamint a mentális egészség kérdését is, mert az életerős, egészséges munkavállaló tud produktívan termelni és hasznára válni az adott társadalomnak, legyen az a munkahely külhonnban, avagy idehaza.

Pearce (2016:215) tanulmányában kiemeli, Európa nem áll egyedül azzal, hogy retteg azoktól a külföldiektől, akikre pedig szüksége lenne ahhoz, hogy fenn tudja tartani a gazdaságát.

Hegedűs (2014:35) tanulmányában rámutat, hogy a kereskedelmi korlátok lebomlása, a kommunikációs társadalom és a tudásgazdaság számottevő globális és virtuális változásokat idéz elő a munkaerőpiac tekintetében. A munkavállalóknak a globalizált világ vérkeringésébe bekapcsolódva képzetebbeknek, sokszínűbbnek és önállóbbaknak kell lenniük.

2.1.9. Mire tanít a migráció kérdése

Egyetértek Obádovics (2017) megállapításával, miszerint Európa jobban fizető nyugati országaiba sokan indulnak útnak, keresve boldogulásukat. Ez nem csak magyar sajátosság, a kelet-európai országok jelentős részét érinti ez a migrációs folyamat, az egyik országot nagyobb, a másikat kisebb mértékben. A fiatalok elvándorlása napjaink egyik sokat emlegetett problémaköre. Meg kell jegyezni, jelen kutatásomban a munkavállalási célú migrációval foglalkozom és eltekintek a tanulási célból történő kivándorlástól.

Többségében minden országban nyitottak a külföldi munkaáramlás előtt, azonban a gyakorlat azt mutatja, hogy munkavállalói engedélyhez jutni nem minden esetben könnyű. Ennek oka, hogy hivatali eljárások akadályozzák a folyamat gördülékenységét. Egy ilyen akadályozó tényező lehet, hogy a külföldi munkaadónak esetenként bizonyítania kell, hogy az adott munkakört, nem tudja hazai munkaerővel betölteni. (Lerch et al., 1997)

Meg kell említeni, hogy Marx (1961,1963) épp a lényegre mutatott rá az addigi tanításokhoz képest, mivel előtte a közgazdaságtan vonatkozásában mindenki a munka áráról, a munka értékéről beszélt. Marx felismerte azt, hogy a tőkés soha nem a munkát vásárolja meg, hanem magát a munkaerőt. Így *a munkaerőnek is, mint minden árunak az értékét az határozza meg, mennyi munka szükséges az előállításához.* A munkát nem definiálhatjuk saját magával, de a munkaerő előállításához szükséges munkát már meg lehet határozni. Egy betanítatlan segédmunkás munkaerejének az az ára, amibe az „előállítása” kerül, vagyis körülbelül annyi, amiből enni és túlélni képes. Egy képzett munkaerő esetén már más a helyzet, hiszen bele kell számolni „előállításának” további költségeit, például a betanítás, az oktatás, képzések árát is.

Úgy vélem a magyarokat azért is alkalmazzák szívesen külföldön, mert kevesebb bérért, hajlandóak elvállalni az adott feladatkört. A magyar humán erőforrásról el lehet mondani, hogy szakmai szempontból minőségi munkát, szakértelmet képvisel. A munkaadók külföldön, így kompetenciát, megbízhatóságot és a magyar oktatásban, felsőoktatási intézményekben megszerzett tudást vagy annak egy részét is „megkapják”. A mindenkori kormány jogos

elvárása tehát, ha már állami finanszírozottként tanult az egyén, akkor ne vándoroljon el az ismeret, a felhalmozott tudás. Ugyanakkor nagyon fontos, hogy el lehessen itthon helyezkedni és a kapott jövedelemből meg is lehessen élni. A külföldre menetel pedig, csupán más okból merüljön fel az emberekben, mint például szakmai ismeretek bővítése, új technológiák, gyártási eljárások, módszerek megfigyelése és elsajátítása annak érdekében, hogy azt a tudást majd itthon lehessen kamatoztatni. Most pont fordított a helyzet, hiszen elvándorolnak az emberek és viszik magukkal azt az ismerethalmazt, amelyet csak és kizárólag ők képviselnek. A tudással, ismeretekkel, gyakorlattal felvértezett egyének értéket képviselnek és minden ember más szempontból értékes. Sok-sok értékes ember együttes halmaza alkotja azt a **tudáshálót**, ami összhangot teremt egy országon, vállalaton belül és segít megvalósítani a rövid, közép és hosszú távú terveket. Akármi is legyen azonban a valódi indok, mindenki maga dönti el, hogy a világ mely területén, mely államában szeretné leélni az életét, illetve életének egy szakaszát és azt is, hol szeretne munkát vállalni. Mindenesetre az tény, hogy manapság egyre többen döntenek úgy, hogy hosszabb vagy rövidebb időre elhagyják Magyarországot és egy másik országban keresnek munkát. Azt pedig, hogy mi a döntésük oka, csak ők tudhatják biztosan. Az egyének életkoruktól függetlenül, ha jól átgondolták, felkészültek, akkor nekivágnak az ismeretlennek vagy éppen a már korábban megismert országnak.

Rédei (2005:109) munkájában kitér arra, hogy napjaink munkaerőpiacán a korábbiaknál nagyobb jelentősége van a több földrajzi helyen szerzett jártasságnak, tapasztalatnak és a végzettség földrajzi helyének.

Hegedűs (2014:36) írásában felhívja a figyelmet, hogy néhány éven belül az Európai Unióban és hazánkban is a jól kvalifikált, intelligens szakemberből „drámai méreteket öltő” hiány lehet. A korábbi képzési rendszerek anakronizmusából adódóan pedig az egyes szakmacsoportok között „generációs szakadék” keletkezett, azaz hiányzik az utánpótlás, megszakad a tudásáramlás, valamint a tudás- és tapasztalatátadás láncolata. Ennek a problémának a kezelése a kihívásokra adott válaszok esetében a duális képzések bevezetésével, mentori programokkal és gyakornoki rendszerrel lehetséges.

A külföldi tanulás vagy bármilyen hosszabb külföldi tartózkodás formálja az egyéniséget, önállóságra, más kultúrák iránti nyitottságra nevel. Kunsay Gyula pszichológus egy előadásában megemlítette, minden huzamosabb külföldi tartózkodásnál a legfontosabb a családi minta, ahol magától értetődik a nyitottság és érdeklődés a más kultúrák iránt, ott a fiatalok is az életük részének tekinthetik a mobilitást.

2.2. Migrációs elméletek és modellek

A migrációkutatás manapság egyre inkább az érdeklődés középpontjába kerül, ez pedig a világban bekövetkező migrációs folyamatok felerősödésének, tendenciájának köszönhető. Az elmúlt századokban, a XIX-XX. század fordulóján inkább Amerika és Ausztrália voltak a célországok, aztán a második világháborút követően az európai országok, amelyek addig kibocsátó országok voltak, befogadóvá váltak. A háborút követően a munkaerőpiaci válság megoldása érdekében államközi egyezmények keretén belül, Európa nyugati országaiba számos kevésbé képzett munkaerő érkezett, majd a '60-as években Európa déli államaiból is

folyamatos volt az északi államokba történő áramlás. A migrációval foglalkozó elméletek alapvetően két kérdés megválaszolására tesznek kísérletet: · Milyen okokra vezethető vissza a nemzetközi migráció megindulása?· Milyen tényezők tartják fenn a nemzetközi migrációt, illetve milyen tényezők járulnak hozzá ennek mérséklődéséhez? (Faist, 2000)

A migrációs modellek célja a közvetlen és közvetett hatások, a migrációs trendek beazonosítása, valamint a külső események várható hatásainak összevetése. A modellek lényege, hogy a migrációt meghatározó hatások mértékének becsléséhez statisztikai modelleket és statisztikai technikákat is alkalmaznak és egy szimuláció segítségével a kutatók és a döntéshozók számára pontosabb képet adnak. A migrációelméletek és modellek korai szakaszaiban a belső vándorlási folyamatokra helyezték a hangsúlyt, majd a nemzetközi migráció, a globalizáció, az új vándorlási trendek szükségessé tették a modellek bővítését.

2.2.1. Migrációs elméletek történeti áttekintése

Szabó (2006:42-43) ismerteti, miszerint a XX. században az elméletekből hiányzott a népesség növekedése és az erőszak közötti közvetlen kapcsolat feltételezése. Ugyanakkor a politikai érvelésekből nem volt hiány. Németországban fogalmazódtak meg a nem megfelelő nagyságú élettér hiányának feltételezéséből eredő elképzelések. A populacionista, azaz a népességszám-növelő intézkedéseknek nagyobb hatása lett, amelyeket a nemzeti szocialisták hatalomra jutását követően vezettek be. Az egyik ilyen intézkedés Németországban 1933-ban betiltotta a terhesség-megszakításokat és radikális népességpolitikai rendelkezéseket hoztak: családi pótlék, családostok lakáshoz juttatása, adókedvezmény, természetbeni juttatások formájában. Ezek a szociális intézkedések jelentősen megemelték a születésszámot, ez pedig a németek expanziós céljának megvalósítását szolgálta volna. Sztálin válaszképpen a Szovjetunióban 1934-ben betiltotta a legális abortuszokat, hogy náluk is gyorsabban gyarapodjon a népesség és a világhatalomért folyó harcban demográfiaiilag is fel tudják venni a harcot a németekkel. A katonai-biztonsági célzatú terhesség-megszakításnak Németországban 1945-ben a háborús vereség vetett véget, míg a Szovjetunióban, csak 1956-ban legalizálták az abortuszt. A totalitarizmus nem kedvez az elméletalkotásnak, így sem a német, sem a szovjet népesedési intézkedések mögött nem volt gondolati érvelés. Azonban a XX. század második feléről már elmondható, hogy ez az időszak már kedvezett az elméletalkotó tevékenységnek, ugyanis a bekövetkezett népességrobbanás felvetette azt a kérdést, mi lesz a váratlanul megduplázódott embertömeggel. „A konfliktuselméletek alapképlete a relatíve növekvő lélekszám és a relatíve csökkenő, de legalábbis igazságtalanul elosztott erőforrások közötti ellentmondás felismerése volt.” Ez mozdította cselekvésre a Római Klubot és megfogalmazták a „zéró növekedés” programját közgazdászok és szociológusok közreműködésével. Laky (2001:7-8) ismerteti, hogy a háborút követő újjáépítési periódus után növekedési pályára álltak az európai országok. Ezáltal folyamatosan csökkent a korábban még vendégmunkásokat igénylő és toborzó gazdaságok igénye a külső munkaerő iránt. A '70-es években bekövetkezett két olajválság okán kialakult gazdasági recesszió miatt, a saját országbeli munkavállalók foglalkoztatása is egyre csökkent, a munkanélküliség pedig gyorsan nőtt. Az európaiak egysége a személyek, áruk, szolgáltatások és a tőke szabad áramlását biztosító közös, egységes európai piac létrehozásának igénye fokozatosan alakult ki. Az első európai szerződések tapasztalatai nyomán egyre nyilvánvalóbbá vált az együttműködés haszna és nélkülözhetetlensége.

Ahogy számos dokumentumfilmben is láthattuk, hallhattuk, miszerint az európai egység gondolata a második világháborút követő években azért is került egyre inkább előtérbe, ugyanis a közvélemény és a politikusok nagy része Nyugat-Európában ebben látta egy következő világegés megakadályozását és főként az elmúlt századokban folyton ismétlődő német-francia összecsapások lehetőségének kiküszöbölését. Az európai népek egyesítésében, Európa nemzetközi szerepe visszanyerésének eszközét is látták az USA és a Szovjetunió növekvő befolyásával szemben.

A '90-es években a kelet- és közép európai országokban zajló változások miatt, megindultak a vándorlások Nyugat-Európa országaiba, ahol fokozatosan kezdtek kialakulni a multikulturális társadalmak. Ezek a vándorlások már nem voltak modellezhetőek a XIX. századi elméletekkel. Emiatt szükségessé vált a korábbi migrációs modellek kiegészítése és más tudományterületekkel való összevetése. Az Európai Unió megalakulása nyomán szabaddá váló munkaerő migráció folyamatainak leírásához ma már a migrációelméletek felülvizsgálatára és új modellek megalkotására van szükség.

Angela Merkel egy nyilvános nyilatkozata szerint, ma Németország a bevándorlók országa, az Európai Unió maga egy migrációs projekt a munkaerő szabad áramlásával. A bevándorlás egyszerűen létező valóság, amely Németország számára a társadalom előregedése miatt is szükséges. Merkel fontosnak tartja, hogy megismerjük egymást, ne egymásról, hanem egymással beszélgessünk, és ez segítheti a tolerancia erősödését.

Scheffer (2016:14) azon a véleményen van, hogy a globalizáció legszembetűnőbb megjelenési formája a bevándorlás. Ez a folyamat számos emberben azt az érzést kelti, hogy az addig megszokott és jól ismert világ eltűnik és a helyébe egyelőre nem egy jobb világ lép.

A migráció kérdése folyamatosan növekvő jelentőséggel bír a kontinens szempontjából. A cél a gazdasági szerepek megtartása és az előnyök növelése. Ugyanakkor fel kell ismerni azt is, hogy a migráció kezelése a múltban nem volt megfelelő. Az európai országok a migráció hatásait illetően eltérő álláspontot képviselnek, és különböző módokon kezelik a beilleszkedés kérdéskörét. (Rédei, 2007:39)

A migrációs tervektől jelentősen eltér annak megvalósulása, megvalósítása. Ehhez kapcsolódóan Hárs (2008) hangsúlyozza, hogy a migrációs potenciál (vándorlást tervezgetők) vizsgálata nem alkalmas helyes előrejelzésekre, mivel a migráció nagyságrendjét túlértékelheti. Azonban a migrációs potenciál mérése alkalmas a trendek vizsgálatához, a becsléshez és a nagyságrendek elemzéséhez.

2.2.2. A migráció neoklasszikus közgazdaságtani makro- és mikroelmélete

A munkaerő-vándorlás makroelméleti megközelítése

Todaro (1976) tanulmányában ismerteti, miszerint a nemzetközi migráció legrégebbi és legismertebb elméletét a neoklasszikus közgazdaságtan makroelméletét eredetileg azért dolgozták ki, hogy a gazdasági fejlődés folyamatát kísérő munkaerő-vándorlásra magyarázatot találjanak. A neoklasszikus közgazdaságtan makroelmélete és az ezen alapuló magyarázatok szerint a nemzetközi migráció úgy, mint országon belüli megfelelője, a *munkaerő kereslet és kínálat területi különbségeire* vezethető vissza.

A nemzetközi migráció neoklasszikus makrogazdasági elméletének feltételezései az alábbiak:

1. A munkavállalók nemzetközi migrációjának oka az országok közötti béraránytalanság.
2. A kereseti aránytalanságok megszűnése véget vet a munkaerő mozgásának. Ha nincsenek ilyen bérkülönbségek, akkor migráció sincs.
3. A magasan képzett munkavállalók nemzetközi áramlása a humán tőke megtérülési rátájában megmutatkozó, az általános kereseti arányoktól eltérő különbségekre vezethető vissza és a migráció egy különálló formáját jelenti, mely a képzetlen munkásokéival ellenkező irányú.
4. A nemzetközi munkaerő-áramlás a munkaerőpiacokra gyakorol elsődleges hatást, más piacokra nézve jelentős következményekkel nem jár.
5. A kormányok a származási, illetve a befogadó országok munkaerőpiacainak szabályozásán vagy befolyásolásán keresztül tudják ellenőrzésük alá vonni a migrációs folyamatokat.

A migráció országon belüli jellemzőihez kapcsolódóan Pearce (2016:218) megjegyzi, hogy a világ népességének nagy része még manapság is abban a néhány mérföldes körzetben él és hal meg, ahol született és soha életében nem is váltja ki útlevelét. Sokan csak a saját országukon belülre költöznek, többnyire a nagyvárosokba.

A migráció mikroelméleti megközelítése

A nemzetközi források (Todaro, 1969; Sjaastad, 1962; 1976; Todaro – Maruszko, 1987) szerint a makrogazdasági modellhez hasonlóan a mikrogaazdasági modell is az *egyéni választásra* épül. A neoklasszikus közgazdaságtan mikroelmélete szerint a rendszerben gondolkodó és ésszerűen viselkedő egyén azért dönt a vándorlás mellett, mert *költség-haszon számítások* alapján úgy véli, hogy a mozgás számára *nettó hasznot* hoz. A nemzetközi migrációt ez az irányzat az emberitőke-beruházás egy formájaként definiálja. Az egyének aszerint választják meg a mozgásuk irányát, ahol a legnagyobb hasznot remélik és bíznak abban, hogy jövedelmezőséget érnek el. (Czibik et al., 2014)

Úgy vélem, hogy a költség-haszon számítások során az egyéneknek figyelembe kell venniük saját képességeiket, végzettségeiket, mert hiába akarnak jövedelmező tevékenységet, ha erre nem alkalmasak, illetve a feladatok képességeiket meghaladják.

Az egyéneknek vállalniuk kell bizonyos ráfordításokat, mielőtt realizálhatnák az eredményesebb munkáért járó magasabb jövedelmeket. Ezek a ráfordítások kiterjedhetnek az utazással kapcsolatos költségekre, a munkakeresés időtartama alatt felmerülő létfenntartási kiadásokra, a nyelv és a más kultúra elsajátításához szükséges ráfordításokra. Ezen kívül mindazokkal a nehézségekkel számolni kell, amelyekkel a munkavállalók szembesülnek az új munkaerőpiachoz való alkalmazkodás során. Továbbá ide lehet sorolni a régi kötelékek felszámolását és az új kapcsolatok kiépítését kísérő pszichológiai költségeket. (Todaro, 1969)

Az a véleményem, ezeken felül vannak nem pénzben kifejezhető értékek, azaz eszmei értéket képviselő folyamatok, ide lehetne sorolni a fent említett régi baráti, ismeretségi kötelékek kapcsolatok felszámolását, mivel a vándorlás okán, az egyén élete már sohasem lesz a régi,

még akkor sem, ha a visszatérés után újra felelevenítené ezeket a kapcsolatokat. Ebbe a kategóriába tartozhat még a megszokott környezettől való elszakadás lelki terhe, mely a külföldi tartózkodás során az egyre fokozódó honvágy érzésében nyilvánulhat meg.

Neoklasszikus (közgazdaságtani mikro) elmélet azt mondja ki, hogy a nemzetközi migráció, a humántőke egyfajta beruházási formája. Gazdasági megfontolásokon, egyéni döntéseken, az egyén költség-haszon számításain alapuló modell. Elérhető-e magas nettó hozam, azaz számításba kell venni a kivándorláshoz kapcsolódó járulékos költségeket.

- Számszerűsíthető költség: előkészületek, utazás, lakhatás, életfenntartás, tanulás.
- Nem számszerűsíthető veszteségek: család, barátok „hátrahagyása”.

A döntést befolyásolhatja, ha az adott célországban az egyént képzettsége, végzettsége, gyakorlata, kompetenciái okán, jobban megfizetik, mint az anyaországban. Amennyiben a költségmutatók negatív értéket adnak a neoklasszikus (közgazdaságtan mikro) elmélete szerint az egyén elméletileg nem fog kivándorolni, hacsak a célország és annak adottságai annyira vonzóak számára, hogy erős késztetést generálnak az elinduláshoz. Ebben az elméletben előtérbe kerül a hasznosság fogalma és a döntést, racionális kalkuláció előzi meg.

Úgy vélem a hasznosság fogalma kapcsán meg kell említeni, hogy egészen az 1970-es évek végéig a kivándorlási, illetve visszavándorlási folyamatot pozitív megközelítés övezte a folyamathoz köthető tőke- és tudástranszfert illetően. Az elmélet ezen optimista típusú megközelítése manapság is előtérbe kerülhet, mivel egyre inkább szóba kerül az elvándorlás kapcsán a „**tudástranszfer**”. Az egyén az anyaországban milyen kompetenciákra, tudásra és ismeretanyagra tett szert, milyen gyakorlatot sajátított el, aztán kivándorlása során, ezt a tudást, hogyan tudta kamatoztatni. Az egyént illetően a hasznosságot, mint a „pénzre váltani a tudást” elemet említem. Amennyiben az egyén visszavándorol, hazatérve új ismeretekkel, tudással, „good”, illetve „best practice-szel” felvértezve, az anyaország fejlődésének pozitív szereplőiként tevékenykedhet és teheti hasznossá magát a hazai társadalom számára. Ezt a folyamatot az addig kibocsátó, majdan visszatérés helyszínét adó országok kitörési pontjaként lehet értelmezni, miszerint az egyén származási helyére innovációt, új ismereteket, új ötleteket, tudást, valamint nyelvismeretet hoz.

Hegedűs (2014:42) megállapítja, hogy a tanuláshoz való valóban élethosszig tartó folyamatnak kell lennie, biztosítva a környezethez való alkalmazkodást fizikai, tudati, valamint szellemi fejlődés tekintetében. A társadalmi környezet és a gazdaság változása, valamint a globalizáció a tanulási folyamat áttekintését, újragondolását és tudatos fejlesztését teszi szükségessé.

2.2.3. A migráció új közgazdaságtana

Taylor (1986) és Stark (1991) hangsúlyozta, hogy a migráció új gazdaságtana (NELM: New Economics of Labor Migration) megkérdőjelezi a neoklasszikus elmélet számos előfeltevését és következtetését. Az új megközelítés szerint a *migrációs döntéseket* az egyének nem elkülönülten hozzák, hanem általában a háztartások, a családok, azaz az együttgondolkodó, *a közösen cselekvő emberek*, akik nem csak a jövedelem maximalizálására törekednek, hanem a kockázatok csökkentésére is. A kudarcok lehetséges következményeit tanulmányozva, megpróbálják azt enyhíteni. A migráció új közgazdaságtana *megkérdőjelezi a jövedelmek változatlan hasznosságát is*, akármilyen legyen is az érintett szociálökonomiai helyzete,

ugyanis egy személy számára, tekintet nélkül a helyi közösségi viszonyokra és függetlenül az érintett jövedelmi helyzetétől, nem ugyanazt jelenti egy adott összegű reáljövedelem-növekedés. A migráció új közgazdaságtana szerinti elmélet úgy szól, a háztartások, családok nemcsak azért küldik külföldre tagjaikat, hogy jövedelmüket abszolút értékben emeljék, hanem az a *cél* is vezérli őket, hogy *más háztartásokhoz képest növeljék jövedelmüket, és ezáltal mérsékeljék* a többi viszonyítási csoporthoz képest saját *lemaradásukat* (Stark, Taylor és Yitzhaki, 1986, 1988; Stark és Taylor, 1989, 1991a, 1991b; Stark, 1991).

Stark és Taylor (1989) szerzőpáros megállapította, hogy a nemzetközi migráció és a helyben történő munkavállalás, illetve a termelés egymást nem kizáró lehetőségek. A háztartások érdekeltek abban, hogy a migrációs folyamatba és a helyi tevékenységekbe egyaránt bekapcsolódjanak. A helyi gazdasági tevékenységből származó jövedelem emelkedése növelheti a migráció vonzerejét, valamint a migráció segíthet a helyi tevékenységek befektetési tökehiányának és kockázatainak leküzdésében. A kibocsátó régiók gazdasági fejlődése nem mérsékli a nemzetközi migrációs folyamatokra nehezedő nyomást.

Az a véleményem, hogy a migráció új közgazdaságtan elmélete már a család egészét veszi figyelembe, ugyanakkor megmarad a monetáris mérőeszközökkel működő gazdasági szempontok mellett. Jóllehet maga az elemzés egysége az egyénről a háztartásra, a családra tevődik át, a család megmarad gazdasági és gazdálkodási egységnek, nem pedig az érzelmi biztonság, az érzelmi támogatás, a valahova tartozás alapjának.

2.2.4. A duális munkaerőpiac elmélete

A duális gazdaság modellje. Lewis (1954) révén kezdtek ismertté válni a gazdasági alapú megközelítéseken nyugvó modellek. Az az alapfeltevés, hogy az emberi munkaerő korlátlanul rendelkezésre áll. A mezőgazdasági, illetve az ipari szektort (duális), csak a fejlett országok vonatkozásában vizsgálta. Azt állította, hogy (tradicionalis szektor) felesleges munkaereje, az ipari szektor felé áramlik, mivel ott munkaerő-kereslet van. A mezőgazdaság folyamatos munkaerő felesleget termel, egyensúly teremthető, mind a bérek, mind a mezőgazdasági termelés vonatkozásában. Lewis (1954) szerint az olcsó és képzetlen munkaerőt előállító mezőgazdaság korlátlan emberi erőforrás utánpótlása lehetővé teszi a duális gazdaság fokozatos felszámolását, ezáltal az iparosítás és az oktatás intenzitása növelhető.

Schultz (1964) kritikusan foglalt állást, miszerint a hatékony kétszektoros piacgazdaság modelljének elérése, az olcsó munkaerő mesterséges csökkentése, vagyis, az *interszektoralis bérdifferencia*, migrációélénkítő hatású. Felhívta a figyelmet, hogy nem vették tekintetbe, amit a vándorlás nyomán elveszett munkaerő a termelésben okoz, illetve figyelmen kívül hagyták a bérekben (is) bekövetkező hatást. Amennyiben vidékről a munkaerő felesleg „kiegyenlítődve” elvándorol a városokba, abban az esetben a városi munkabérek megemelkednek, végül a piacok kiegyenlítődnek. Kritikák Lewis-t abban a tekintetben is érték, hogy nagyon leegyszerűsítette a duális gazdaság szerkezeti modelljét. Az empirikus modellek ugyan kimondják, hogy az alacsonyabb béreket nyújtó területekről munkaerő-áramlás tapasztalható a magasabb béreket kínáló területekre, ugyanakkor, mi az oka akkor a *városokban tapasztalható munkanélküliségnek*.

Todaro (1969) szerint az **elvárt jövedelmek** határozzák meg a munkaerő vándorlás mértékét vidékről a városba, nem pedig az aktuális jövedelmek. Az egyre növekvő városiasodás nem tud olyan mértékben új munkahelyeket teremteni, mely lépést tudna tartani a város, csábító és reménykeltő volta miatti megnövekedett munkaerő beáramlásokkal. Emiatt a városokban is bekövetkezik a munkanélküliség, a tényleges jövedelem pedig az elvárttól elmarad. Azaz a döntés egy várakozáson alapul, miszerint a stabil, addig megszolgált jövedelem alacsonyabb, mint a városban megszerezhető. (Todaro–Smith, 2009)

2.2.5. Világrendszer elmélet, hálózatelmélet, intézményelmélet és a kumulált okság

Világrendszer elmélet jellemzői

Wallerstein (1983) megállapítja, hogy a szociológiai elméletek teljes sora nem az elkülönült nemzetgazdaságok belső munkaerőpiacának kettéválásához, hanem a világgazdaság XVI. században kialakuló és terjeszkedő egészéhez kapcsolta a nemzetközi migrációt.

A periferikus, nem kapitalista társadalmakba beszivárognak a tőkés gazdasági viszonyok, létrehozva ott egy olyan népeiséget, amely hajlandó külföldre vándorolni. A magasabb profit és a meggazdagodás elérésének vágya arra ösztönzi a kapitalista vállalatok tulajdonosait és menedzsereit, hogy a világgazdaság periferiáján lévő szegény országokban keressenek földet, nyersanyagot, munkaerőt és új fogyasztási piacokat. A múltban ezt a piaci terjeszkedést segítették a gyarmati rezsimek, a gyarmatosító társadalmak, gazdasági haszonszerzési érdekeinek megfelelően irányítva a szegény térségeket. Manapság ezt a feladatot a neokolonialista kormányok és multinacionális vállalatok végzik, amelyek fenntartják azoknak a nemzeti vezető rétegeknek a hatalmát, amelyek maguk is tőkésék, vagy eladják az egész világot behálózó vállalatok számára nemzeti forrásaikat. (Massey, 1988)

Az adott ország alacsonyan képzett hazai munkavállalói nem akarják elfogadni a foglalkoztatási hierarchia alsó szintjén elhelyezkedő, alacsony fizetéssel járó munkaköröket, ebből következik egy keresletnövekedés a külső munkaerő iránt. Ugyanakkor a magasan iskolázott hazai munkavállalók és a képzett külföldiek uralják a jobb állásokat. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező hazai munkavállalók megmaradnak az egyre kevesebb számú, éppen csak a megélhetést biztosító munkahelyeken, illetve a társadalombiztosítási rendszer gondoskodására szorulnak.

Manapság a munkakeresés Hegedűs megállapítása (2014:36) szerint nem annyit jelent, hogy „a munkavállalók csupán állást vagy megélhetési lehetőséget keresnek. Azokat az embereket, akiknek mindegy, hol, mit, miért, meddig dolgoznak, akik csupán biológiai és fizikai szükségleteiket akarják ösztönösen kielégíteni, és akik ezen nem is hajlandóak túllépni, a munkaerőpiac *megélhetési munkavállalóknak* nevezi. Ők igazi gazdasági ösztönlények. A tudatos munkavállalás több ennél.”

Hálózatelmélet

A hálózatok olyan interperszonális kapcsolatok láncolatát jelentik, amelyek a vándorlók, a korábbi migránsok és a nem migránsok között szövődnek a származási és a célországban, a rokonsági, barátsági kötelékeken és a kibocsátó eredeti közösségen keresztül. Ezek fokozzák a nemzetközi mozgás valószínűségét, mert csökkentik a költözés költségét és annak kockázatát,

valamint növelik a migráció várható nettó hozamát. A hálózati kapcsolatok a társadalmi tőke egyik formájává válnak. Amennyiben az elvándorlók száma eléri egy kritikus szintet, akkor a hálózatok terjedése csökkenti a mozgás költségeit és kockázatait. Ezáltal nő a migráció növekedésének valószínűsége, mely újabb mozgáshoz vezet, ez viszont tovább szélesíti a hálózatot. Ez a migrációs folyamat az idővel terjed és a küldő társadalomnak egyre szélesebb rétegeit hatja át. (Taylor, 1986; Massey és García España, 1987; Massey, 1990)

Kezdetben a nemzetközi migráció mindaddig bővül, amíg a hálózati kapcsolatok olyan kiterjedtek nem lesznek a küldő térségben, hogy minden ember, aki ki akar vándorolni, ezt nehézségek nélkül megtehesse. Ezután a migráció intenzitása csökkenni kezd. Mivel a hálózatok kialakulásán és fejlődésén keresztül a migráció intézményes formát ölt, egyre inkább függetlenedik azoktól a tényezőktől, amelyek eredetileg elindították, legyenek azok strukturálisak vagy individuálisak.

Intézményelmélet

A nyereségorientált szervezetek és vállalatok számos szolgáltatást nyújtanak a migránsoknak a feketepiacon, természetesen megfelelő díjazás ellenében: tiltott embercsempészt, a célországba való titkos beléptetést, a munkaadók és a munkavállalók közötti munkaszerződést, hamis okmányokat és belépési engedélyeket, valamint névházasságokat a bevándorlók és a célországban letelepedési engedéllyel vagy állampolgársággal rendelkezők között, szállást, kölcsönt vagy más segítséget a célországban. A humanitárius csoportok tanácsadást, szociális szolgáltatásokat, menedékhelyet nyújtanak, valamint jogsegély szolgáltatást a törvényes iratok megszerzéséhez és védelmet a bevándorlási törvény végrehajtásáért felelős hatóságokkal szemben. (Massey et al., 1993)

Sik (Szerk., 2001:27) tanulmányában rámutat, az emigránsok (legális vagy illegális) belépését bonyolító intézmények kiépülése, és a folyamat megismerése egészen más feltételezésekhez vezetett, mint a mikroszintű döntési modelleknél tapasztaltak:

1. A migránsok nemzetközi áramlása egyre inkább intézményesedik, és függetlenné válik azoktól a tényezőktől, amelyek eredetileg elindították a nemzetközi mozgás lehetőségét megteremtő, azt fenntartó és elősegítő szervezetektől.
2. A kormányok a migrációs áramlást nehezen tudják ellenőrzésük alatt tartani, mert az intézményesedés folyamatát szabályozni nem egyszerű feladat. Mivel az emigrálni szándékozók keresletéből profit származik, a politikai erőfeszítések csak a nemzetközi migráció feketepiacának kialakulását szolgálják és a szigorúbb bevándorlási politikák ellenállást váltanak ki a humanitárius csoportok körében.

Kumulált okság

A hálózatok bővülése és a vándorlókat támogató intézmények fejlődése mellett a nemzetközi migráció más módon is fenntartja magát azáltal, hogy a további mozgások valószínűsége az időben előrehaladva folyamatosan nő. Ezt a folyamatot kumulált okságnak nevezték el. Az okok, az indítékok összegződnek, amikor minden egyes migrációs művelet módosítja azt a társadalmi összefüggést, amelyben a következő migrációra vonatkozó döntést meghozzák, méghozzá úgy, hogy nő a további migráció valószínűsége. (Massey, 1990)

A migrációs rendszer elmélete

A világrendszer elmélet, a hálózatelmélet, az intézményelmélet és a kumulált okság elméletének állításai mind azt sugallják, hogy a migrációs áramlások meghatározott helyen és időben bizonyos mértékű stabilitásra, struktúrára tesznek szert, amelyet migrációs rendszereknek nevezünk. Ezekben a rendszerekben bizonyos országok között viszonylag intenzív az árunak, a tőkének és az embereknek a mozgása, míg mások között gyengébb a forgalom. Egy nemzetközi migrációs rendszerhez általában egy központi helyzetű fogadó régió tartozik, amely akár lehet egy ország vagy ország-csoport és a speciális küldő országoknak egy, a másikhoz a bevándorlók szokatlanul nagy áramlásával kapcsolódó csoportja tartozik. Jóllehet ez nem egy elkülönült elmélet, ugyanúgy alkalmas az általánosításra, mint az előző tudományos magyarázatok. A migrációs rendszerek vizsgálata a következő feltételezések megfogalmazására ad lehetőséget:

1. Egy-egy rendszerhez tartozó országnak nem szükséges földrajzi kapcsolatban lenniük, mert az áramlások inkább politikai és gazdasági kapcsolatokra épülnek, mint fizikaiakra. Bár a szomszédság nyilvánvalóan megkönnyíti a cserekapcsolat kiépítését, de nem garantálja azt, mint ahogyan a nagyobb távolság sem teszi lehetetlenné.
2. Lehetségesek többpólusú rendszerek is, amelyekben szétszórtan elhelyezkedő központi helyzetű országok fogadják az egymást részben átfedő országok halmazából érkező bevándorlókat.
3. A nemzetek egynél több migrációs rendszerhez is tartozhatnak, de a többszörös tagság inkább a küldő, mint a fogadó országok esetében fordul elő.
4. Mivel a politikai és gazdasági körülmények változnak, a rendszerek fejlődnek, a stabilitás nem a struktúra befagyasztását jelenti. Országok kerülhetnek be egy rendszerbe vagy eshetnek ki onnan a társadalmi változásra, gazdasági hullámmásra vagy politikai megrázkódtatásra reagálva.

2.2.6. Tradicionális migráció elméletek és modellek

Annak érdekében, hogy jobban megértsük a migrációs folyamatokat, tekintsük át a meglévő modelleket. A migráció elmélet önálló tudománygá az 1870-es évektől vált. Az Európából a tömeges, tengerentúlra történő elvándorlásokat negatív társadalmi jelenségként aposztrofálták, a küldő és a befogadó társadalom saját szempontjai szerint is. A korai közgazdászok, a szociológusok és a demográfusok alkottak önálló tudományágot a jelenségből.

- **Vonzás-taszítás elmélete (push-pull, gravitációs modell).** Ravenstein (1885), német-angol geográfus, a vonzás és taszítás elméletet alapul véve lefektette a migráció oksági viszonyait. Úgy látta, ezen okok nem mutatnak alapvető különbséget a belső, illetve a külső migrációt illetően. Alapvetése szerint az egyéneket a kedvezőtlen adottságú területek taszítják, ellenben a kedvezőbbek vonzó erővel bírnak. Ez egy kapcsolati elméletnek is felfogható, mely az egyes pontok közötti kölcsönhatást, interakciót írja le, kiindulva Isaac Newton 1687-es egyetemes gravitációs törvényéből. Megfigyelte, hogy ez az egyetemes gravitációs interakció, a vonzás-taszítás értelmében modellezhető a migrációra is.

Ravenstein kutatásokat folytatott Wales-ben, majd az USA-ban, ezt követően (1885) alkotta meg 11 pontból álló gyűjteményét:

1. A kivándorlók többsége előnyben részesíti a *közelebbi célpontokat*.
2. A vándorlási folyamat szakaszos, a *pénzszerzéssel* és a továbbutazással összefüggésben van.
3. Azok a kivándorlók, akik nagyobb távolságra mennek, a frekvenciát kereskedelmi központokat, illetve az ipari *nagyvárosokat* választják.
4. A *bevándorlás* folyamata egy intenzitásában ugyan gyengébb, azonban mégis beindul *elvándorlási folyamatot is generál*.
5. A vándorlások résztvevőit inkább a *falusi*, mintsem a városi *népesség* teszi ki.
6. A nők a *rövidtávú migrációt* részesítik előnyben, intenzívebb migránsok, mint a férfiak, munkavállalási hajlandóságuk nem korlátozódik a tipikus női munkákra.
7. A férfiak inkább a *hosszabbtávú migráció* hívei, kedvelt célpontok közé tartozik a tengerentúl is.
8. A kivándorlók inkább *egyedülálló felnőttek*, kevésbé a családok.
9. Az ipar, a kereskedelem és a közlekedés fejlődése elősegíti a migráció növekedését is.
10. A faluból a városba történő elvándorlás a legintenzívebb mozgásként jellemezhető.
11. A vándorlási folyamatok főbb indítékai **gazdasági okokra** vezethetők vissza.

A gravitációs modellt Stewart (1948), a demográfiai viselkedés törvényszerűségeit keresve továbbfejlesztette. Úgy látta, a nagyobb városokba a törvényszerű vonzás hatására vándorolnak az egyének, azaz kialakul egy demográfiai gravitáció. A gravitációs modell előnye, hogy egyszerűen megbecsülhető. Hátránya viszont, hogy nem világít rá egyéb befolyásoló tényezőkre, például a bevándorlási politika változóra, azok korlátozó voltára, illetve, arra a tényre, hogy a migráció milyen hatást gyakorol a társadalmi folyamatokra, kereskedelemre, valamint a piacokra. Zolberg (2001) szerint, Ravenstein azért nem vizsgálhatta a belső- és a külső vándorlás közti különbségeket, mert abban az időben a vándorlást nem akadályozta a határátlépés ellenőrzése, illetve korlátozása.

Lee (1966) a migrációs folyamat keretrendszerének leírására egy más megközelítést mutatott be. Úgy vélte a kiindulási és a célország közötti távolság, valamint a demográfiai tényező nem elegendő a migrációs viselkedés leírására és a migrációs folyamat mindig magában foglalja a származási országot, a desztinációt és a felmerülő akadályokat is, ahol maga a távolság is egy akadályozó tényező. Lee úgy gondolta, hogy a célország, illetve a származási, kibocsátó **ország eltérő tulajdonságai, jellemzői** azok, amelyek **vonzzák**, vagy **taszítják** a kivándorlókat. Lee a faktorokat: *plusz*, *minusz* és *zéró csoportokba* sorolta, ahol a plusz jelöli a migrációs folyamatokat elősegítő, azaz *ösztönző*, a minusz az „*elriasztó*”, míg a zéró a *közömbös elemeket*. Ezek alapján, négy kategória állítható fel:

1. A származási országhoz kapcsolódó tényezők.
2. A célországhoz kapcsolódó tényezők.
3. A zavaró akadályok.
4. A személyes jellemzők.

Megjegyzem, úgy tűnhet, hogy a származási országhoz, illetve a célországhoz kapcsolódó tényezők egymással szembenállóak lehetnek. Azonban Lee rámutatott, hogy a migránsnak számos információja és tapasztalata lehet, hogy értékelni tudja a származási országhoz tartozó faktorokat. Azonban a célországra vonatkozók értékelésénél mindig találkozhat olyan bizonytalanságot jelentő tényezőkkel, illetve megtapasztalhat információhiányt, ami megnehezítheti a vándorláshoz kapcsolódó döntést. Ráadásul a migrációs döntés melletti elköteleződés sem teljesen racionális, ugyanis a személyiségek is különböznek, egyénenként eltérő a változásra való nyitottság. Mindezek pedig nem illeszthetők be egyetlen modellbe. Lee nem adott elméletének pontos elnevezést, de általában „push-pull”, azaz „toló-húzó” tényezők elméletének nevezik. Ez az elmélet, hasonló a neoklasszikus migrációs elmülethez, mivel kapcsolódik az egyensúlyi modellbe, az egyéni döntési modellbe.

Haas (2008) szerint ez az elmélet nagy népszerűségnek örvendett a tudósok és a döntéshozók körében. A népszerűség egyik fő oka, a modell lehetőséget biztosít a kutatók számára, hogy a fő migrációs ösztönzők kutatása során, ne csak gazdasági, hanem személyes, politikai, demográfiai, valamint más tényezőket is egyesítsen. A „push-pull” migrációs faktoroknak számos eleme van.

A 3. táblázatban a migrációs folyamatok Praussello (2011) által meghatározott főbb vonzó-taszító elemeit mutatom be.

3. táblázat: A migrációs folyamatok főbb push-pull tényezői

Tényezők:	Push	Pull
Gazdasági és demográfiai	<ul style="list-style-type: none"> • Munkanélküliség • Alacsony bérek • Szegénység • Oktatás, egészségügy elégtelen volta 	<ul style="list-style-type: none"> • Munkalehetőségek • Magasabb bérek • Magasabb életnívó • Személyes és hivatásbéli fejlődés lehetősége • Szociális védőháló
Politikai	<ul style="list-style-type: none"> • Bizonytalanság • Erőszak • Konfliktusok • Korrupció • Gyenge kormányzás 	<ul style="list-style-type: none"> • Biztonságot és védelmet adó, stabil politikai rendszer • Politikai szabadság
Szociális és kulturális	<ul style="list-style-type: none"> • Diszkrimináció (etnikai, nemi, vallási) • Emberi jogok megsértése 	<ul style="list-style-type: none"> • Családegyesítés • „Diaszpóra-közösség” • Diszkrimináció hiánya

Forrás: saját szerkesztés Praussello (2011) alapján

Úgy vélem ezek a faktorok kiegészülhetnek számos más elemmel, mint például „vonzó” tényező lehet egy desztináció kultúrája, történeti múltja, beruházásai, multikulturalitása, oktatása, tudományos vívmányai, korszerű egészségügyi rendszere, valamint környezete. Míg a „toló” tényezők közé tartozhatnak akár az egyéni sérelmek, mert például az egyén úgy érzi,

őt nem értik meg, nem tud érvényesülni, hiába próbál a hazai környezetében bármit, semmi sem sikerül. Ide sorolhatóak az egyéni motívumok, ha valaki például magánéleti, párkapcsolati, családi, illetve munkahelyi személyes okok miatt „menekül”.

Jenkins – Perrow (1977) kimutatta, az USA-ba vándorló mexikói migráció hajtóerői nem csak a bérek és az életkörülmények voltak, hanem az a tény, hogy Mexikóban a vidéki népesség növekedése és a megművelhető területek közötti eltérés egyre nőtt.

Láthatjuk, hogy a „pull” migráció főként gazdasági tényezőkön alapul, míg a „push” migráció oka valamilyen zavaró tényező, ami akár gazdasági problémát is okozhat. A lehetséges folyamatot egy eseten, azaz egy elképzelt példán keresztül érzékeltetem: Adott egy munkavállaló, akinek van munkahelye és tételezzük fel, nem a minimálbér körüli a fizetése és az évek során előgondoskodott, így némi megtakarítással is rendelkezik, tehát nem mondható szegénynek sem. Azonban a munkahelyén az utóbbi időben atrocitások érik, folyamatos konfliktusokba keveredik, diszkrimináció tapasztalható vele szemben. Eddig nem volt ilyen problémája, mert tanult, szorgalmas ember lévén, örömmel végezte a munkáját és szép sikereket is könyvelhetett el eredményei okán. Azonban a főnöke nyugállományba vonult és az új vezető „bizonyítani” akar és ahelyett, hogy kölcsönösen segítenék egymást a munkavállalókkal, folyamatosan vegzálja a csapatot, semmi sem jó, beleköt mindenbe. Most itt olyan jellegű részleteket nem említek, hogy az ilyen vezető, a vezetés alapelveivel sincs tisztában, tehát eleve megsért számos pontot. A munkavállaló egy ideig tűri a megaláztatásokat, de egyszer csak betelik a pohár és észrevételez, finoman szóvá tesz néhány dolgot. A vezető ahelyett, hogy konfliktusfeltáró beszélgetést folytatna, meg sem hallgatja az illetőt, röviden lezárja a dolgot, sőt a fejéhez is vágja, hogy a munkához való hozzá nem értése miatt, illetve antiszociális viselkedése okán, csupán a saját sérelmeit dédelgeti. A munkavállaló egy ördögi körbe kerül, a folyamatos hibáztatás miatt, tényleg apró hibákat vét, nem képes már olyan lelkesedéssel és pontossággal dolgozni, mint annak előtte. Kedve sincs már bejárni, dolgozni. A következmény előre látható, a munkavállaló felmond a munkahelyén, mert már az egészségi állapotában is érezhetőek az állandó stressz okozta tünetek. Úgy vélekedik, egy ideig elég is a tartalék félretett pénze, amíg nyugodtan új állás után néz. Azonban, ha ez a munkakeresés nem megy gördülékenyen, a keresleti és a kínálati oldal nem találkozik, akkor a kezdeti lelkesedés alábbhagy, és amikor a jelöltet az állásinterjú után vissza sem hívják, úgy érezheti semmi sem sikerül és egy idő után lemondóan, abbahagyja az álláskeresést. A tartalékok elfogynak és már anyagi problémák jelentkeznek. Tehát láthatjuk, a kezdeti zavaró (push) tényezők, végül gazdasági problémákká alakultak.

Haas (2008) szerint, habár a „push-pull” tényezős modell az egyik leghasználatosabb elmélet, a közgazdászok által számos kritika éri. Azt állítják a bírálók, ez az elmélet csupán az érem két oldala, ami azt jelenti, hogy leíró és nem elemző-értékelő, tehát nem is lehet modellnek nevezni. Ravenstein elmélete egyszerűsített.

A fent ismertetett példán keresztül is láthatjuk, ha az egyszerűen vett felsorolás mögé nézünk és elemezzük a tényezőket, akkor akár rangsorolni is lehet azokat, illetve meghatározható a push-pull elemek alkotta **döntési folyamat**. Ugyanakkor, ha ebben a megközelítésben az ösztönzők ugyanolyan súllyal szerepelnek, fontossági sorrendet nem lehet meghatározni. A döntési folyamatot számos tényező befolyásolhatja, ezáltal egyéni rangsorok alkothatóak.

A szervezkedő ember című művében Csepeli (2001) összefoglalja, hogy a legnagyobb esély az *egyéni változtatásra* akkor van, ha az ember fennálló állapotával szemben magas fokú és általános az elégedetlenség, valamint létezik egy jól meghatározott cél és akcióterv. Fontos, hogy a cselekvéssorozat költségei kisebbek legyenek, mint a megváltoztatandó állapot fenntartási költségei. **A változás tényezőit befolyásoló öt ok:** *elégedetlenség* a status quo miatt, az elégedetlenséget megszüntető körülhatárolt *cél*, a cél elérését garantáló *cselekvési terv*, a *cselekvéssorozat*, valamint az a *költség*, amely a változáshoz szükséges.

Számos kutató bizonyította, hogy a neoklasszikus migrációs elmélet a való életben is működik és a migráció hajtóereje gyakran a munkaerőpiac különbözőségeiben keresendő. Ráadásul a gravitációs modell is kiemeli a népesség nagyságának jelentőségét, amikor a migrációs folyamatokat vizsgálja. Azokat a tényezőket, amelyek hatással vannak a migrációs hajlandóságra, „push-pull” csoportokba lehet sorolni, attól függően, hogy a változások mely országban következtek be.

Összességében elmondható, hogy a migráció egy önként vállalt megmozdulás (pozitív hozzáállással meggyőződésből, vagy kényszerből), amely elhatározás a haszonmaximalizáláson alapul. Manapság már összetettebb migrációs modellek meglétére van szükség, ahol már a személyes tényezőket is figyelembe lehet venni úgy, mint az illető készségei, képességei, neme, életkora, valamint a végzettsége.

2.3. Motivációk áttekintése

A disszertációm kutatási kérdéskörét illetően felmerült bennem a kérdés, melyek is lehetnek azok a motiváló erők, ösztönző elemek, amelyek arra sarkallják az egyéneket, hogy feladják eddigi magyarországi életüket, hátrahagyva mindazt, ami idekötötte őket, és egy más, egy remélt jobb élet, valamint a biztosabb megélhetés reményében, munkavállalás céljából nekivágjanak az ismeretlennek vagy akár a kevésbé ismeretlen külhoni tájaknak.

Rédei (2005:102) írásában megjegyzi, elinduláskor és megérkezéskor előfordul, hogy az embernek könnyes a szeme, mivel nehéz elszakadni a megszokottól, ugyanakkor várakozással-teli megérkezni egy ismeretlen környezetbe, mindez a többséget bizonytalansággal tölti el. Az ember érdeklődik távoli tájak, más kultúrák iránt, szeret új dolgokat megismerni, tapasztalatot szerezni és kihasználni a körülötte mutatkozó lehetőségeket. Ha mindennapi környezetünket megismertük, távolabbra tekintünk, esetleg elégedetlenek lehetünk és akár tovább szeretnénk menni, ami pedig örök emberi vonás.

2.3.1. Motiváció fogalma és jellemzői

A motiváció fogalmkörét számos szakirodalomban megtalálhatjuk. A fogalmi háttér vizsgálatát az Idegen szavak és kifejezések szótárában Bakos (1986:562) latin eredetű szóként definiálta és erre vonatkozó megjelöléseket találunk: megokol, indokol, cselekvésre ösztönöz, cselekvést kivált, valamint művészeti, illetve zenei vonatkozásban: valamely motívumot felhasznál, motívumokkal ellát, bizonyos motívumok alapján formál. Innen ered maga a motivációtan, amely az emberi cselekedetek, valamint a mozgató erők elméletével foglalkozik. Nemes (2001:219) szerint a motiváció, valamely szükséglet kielégítésére irányuló készletések sorozata, melyek magatartási választásokra ösztönöznek.

A munkaadó célja, hogy megfelelő teljesítményhez jusson, aminek eszköze, költségként megjelenő ára a munkavállalóknak kifizetett jövedelem és egyéb juttatás, amivel motiválja a munkavállalót a teljesítmény érdekében. (Poór – Karoliny, Szerk. 2017)

A cselekvések alapvető okait azon késztetések közt kell keresnünk, amelyeket egy-egy szükséglet keletkezése indukál. Tehát motivációknak nevezzük azokat a késztetéseket, amelyek a szükségletet enyhítő viselkedésre irányulnak. Ily módon a célirányos viselkedés, egyben a motivált viselkedés is. Az egyén motivációs rendszerében az alapmotívumok mellett természetesen vannak olyan motívumok is, amelyek tanulás és szocializálódás nyomán alakulnak ki. (Gyökér, 2001:59-60)

Véleményem szerint minden ember önálló individuum, ezért szubjektív döntéseit számos tényező befolyásolhatja és az is előfordulhat, hogy egy másik szituációban, eltérő környezetben, más befolyásoltság hatására, másképp dönt ugyanazon kérdést illetően. A döntési preferenciák így széles skálán mozognak, hiszen az egyének maguk hozzák döntéseiket, ők választják meg azt, miképpen hagyják magukat mások által befolyásolni, hogyan viszonyulnak az őket körülvevő szűkebb, illetve tágabb környezetükhöz.

2.3.2. A motiváció elméletei

Gyökér (2001:61) megállapítja, hogy a motivációelméletek arra keresik a választ, mi határozza meg az emberek viselkedését.

A motiváció elméleti hátterét illetően Nemes (2001) háromféle megközelítést említ:

- A **tradicionális megközelítés** a legrégebbi elmélet, amely Taylor nevéhez fűződik. A tudománymenedzsment (scientific management) felfogása szerint a XIX. század fordulóján az volt a vélemény, hogy a munkavállalókat kizárólag a *pénz ösztönzi*. Azt feltételezték, hogy az emberek általában kellemetlennek találják a munkát és csak a kereset motiválja őket. Akiket jobban megfizetnek hajlandóak többet dolgozni, így a munka vonatkozásában a *pénz* a legfőbb motivációs tényező.
- A **human relations** megközelítés a társadalmi tényezőket jelölte meg motivációként, miszerint a *munkájukkal elégedettebb egyének*, keményebben dolgoznak.
- Az **emberi erőforrás** megközelítés a munkavállalói motiváció tekintetében már a legújabb gondolkodást és pozitív beállítottságot képviseli. Az elmélet szerint az *emberek* a tőke egyik formájaként definiálható *erőforrások*, amennyiben a *vállalati vagyon* részeként kezelik őket, akkor hasznára lehetnek a szervezetnek.

2.3.3. A szükséglet hierarchia elmélet (Maslow)

1943-ban tette közzé Abraham Maslow pszichológus híressé vált piramisát, amelyben a szükségleteket csoportosította. (Krogerus – Tschappeler, 2012:96)

Abraham Maslow (2003) motivációs rendszere szerint a szükségleteknek létezik egy hierarchiája, melyet egy motivációs piramisban foglalt össze (7. ábra). A piramis legalsó szintjén az alapvető élettani, fiziológiai szükségletek: éhség, szomjúság helyezkednek el, majd a piramis csúcsa felé haladva egyre magasabb rendű motívumokkal találkozunk. Maslow szerint a piramis, különböző szintjein található szükségletek, csak akkor lépnek fel, ha az alattuk lévő szükségletek részben kielégítettek. A piramis második szintjén található biztonság

iránti szükséglet, csak akkor merül fel, ha az alsó szinten lévő fiziológiai szükségletek részben kielégítettek. Az önmegvalósítás alatt a bennünk lévő lehetőségek kiteljesedését érti. A piramis csak az emberre jellemző szükségleteket is tartalmaz, ilyen a megbecsülés, az önmegvalósítás, valamint ide tartozik Maslow által később a piramis még két szinttel kiegészített eleme: a kognitív, valamint az esztétikai szükséglet. Az általa elképzelt hierarchia, azonban nem minden esetben érvényesül, például a motivációk ezen rendszere nem magyarázza meg az éhező tudósok, vagy az éhségstrájkot folytató egyének viselkedését, akik alapvető szükségleteiket egy magasabb szükségletnek rendelik alá.

Bakacsi (2015:75) szerint Maslow két lényeges előfeltevésre építette modelljét: az egyik szerint a motivációink szükségleteinkre vezethetőek vissza és az embereket alapvető szükségleteik késztetik bizonyos cselekvésekre. A másik feltevés szerint ezek a szükségletek hierarchikusan egymásra épülő szükséglet-kielégítésre motiválnak. Ezen belül pedig Maslow megkülönböztet magasabb és alacsonyabb rendű szükségleteket is.



7. ábra: Maslow piramis

Forrás: Estefánné Varga (2017)

Fiziológiai szükségletek: az élettani szükségletek, éhség, szomjúság, testi szükségletek, szexualitás, álmoság, anyai viselkedés. Ezen szükségletek főként az ösztönökhöz állnak közel, a test automatikusan törekszik a szükségletek normál állapotának fenntartására.

Biztonság és védelem: akkor jelennek meg, ha az élettani szükségletek, már nagyjából kielégítésre kerültek. *Kulcs-szava a biztonság*, a létbiztonság, az egészség, az elért életszínvonal, a mindennapi tevékenységek állandósága, kiszámíthatósága, megbízhatósága, rendezettsége, valamint mindezek védettsége. A fiziológiai szükségletek tartósan is és ne csak rövid ideig legyenek kielégíthetőek. (Lakóhely, munkahely, egészség és a védelem.)

Szeretet és összetartozás: másokhoz tartozni, befogadottnak lenni, a szeretet, a gyengédség, az intimitás, a valahová való tartozás, a társas kapcsolatok: barátok, szerelem, befogadó közösség, család és gyerekek utáni vágy. Krogerus – Tschappeler (2012:96) művében ezt a szintet az emberi kapcsolatok szintjének nevezi.

Önbecsülés: az elismerés, a megbecsülés iránti szükséglet, azt az óhajunkat fejezi ki, hogy mások elismeréséből pozitív én-kép alakulhasson ki. Arra való törekvés, hogy a környezetünk elismerje az általunk elért eredményeket, vágy a hírnév, a presztízs, az elismert társadalmi, illetve közösségi státusz iránt. Ha ez a szükséglet kielégül, akkor az önbizalmat, kompetenciaérzetet jelent és az egyén, a közösség, a társadalom hasznos és szükséges tagjának tekintheti magát. Ellenkező esetben kisebbségi érzés, elesettség, elkedvetlenedés, valamint gyengeségérzet jelentkezhet.

Önmegvalósítás: a szükséglet-hierarchia legmagasabb szintje. Azt a vágyat testesíti meg, hogy értelem adjunk életünknek, azzá váljunk, amire képesnek érezzük magunkat, kiteljesítsük önmagunkat és megvalósítsuk lehetőségeinket.

Maslow később ezeket a szükségleti szinteket, további két szinttel bővítette. (8. ábra)

Kognitív: tudás és megismerés vágya.

Esztétikai: rend, szimmetria, szépség igénye iránti szükségletek. (Bakacsi, 2015)



8. ábra: Maslow szükséglet-hierarchia

Forrás: Tamás (2017)

2.3.4. Herzberg kéttényezős modellje

Bakacsi (2004) megemlíti az emberi szükségletek leírásának másik népszerű módját, Friedrich Herzberg nevéhez fűződő úgynevezett kéttényezős megközelítést. Herzberg két tényezőcsoportot különböztetett meg: a higiénés és a motivációs tényezőket. (9. ábra)

Herzberg kéttényezős elmélete

Higiénés tényezők

- Fizetés
- Munkafeltételek
- Munkahely biztonsága
- Személyes kapcsolatok

- *Elégedetlenség*
- *Munkafeltételek*

Motivációs tényezők

- Felelősségvállalás
- Fejlődés
- Karrierépítés lehetősége
- Nagyobb teljesítmény

- *Elégedettség*
- *Munka tartalma*

9. ábra: Herzberg kéttényezős motivációs megközelítése

Forrás: saját szerkesztés Roóz – Heidrich, (2013) alapján

Herzberg kutatásai során megállapította, hogy lényeges különbség van azok között a tényezők között, amelyek megelégedettséget okoznak és azok között, amelyek a munkával való elégedetlenségért felelősek.

- **Motivátoroknak** azokat a tényezőket nevezte, mint például a *munka*, az *elért teljesítmény*, az *elismerés*, az *előmeneteli lehetőségek*, a *felelősség*, a *személyes fejlődés lehetősége*, a *munka tartalma*, vagy *érdekessége*, azaz a **belső motivációs tényezők**, amelyek **jól kapcsolhatóak a magasabb rendű szükségletekhez**. Ezekkel a tényezőkkel magyarázhatjuk a munkával való megelégedettséget, míg kielégítetlenségük esetén ez a megelégedettség hiányzik.
- **Higiénés tényezőknek** a *munkakörnyezet fizikai és szervezeti jellemzői* (szervezetre jellemző szabályok, működési elvek, közvetlen munkafeltételek, a fizetés, jó munkakörülmények, a munkavégzés biztonsága) és a *munka, társas környezete* (szervezeti politika, a vezetővel, a munkatársakkal és a beosztottakkal való kapcsolat minősége, a kivívott státusz, illetve a magánélet). Ezek **az alacsonyabb rendű szükségleteknek feleltethetőek meg**.

Herzberg elméletének eredményei cáfolják azt a korábbi felfogást, amely szerint a szükségletek valamennyi szintje képes motivációt indukálni. A megelőző felfogás szerint, valamennyi szükségletszint képes megelégedettséget kiváltani, nem teljesülésük ellenben, elégedetlenséghez vezet. Herzberg eredményei azt tükrözik, hogy a motivátorok esetében a megelégedettségnek nem az elégedetlenség az ellentéte, hanem az elégedettség hiánya. A higiénés tényezőknél, a munkával való elégedetlenségnek pedig nem az elégedettség az ellentéte, hanem az elégedetlenség hiánya. (10. ábra)

Véleményem szerint valódi motivátorok közé sorolhatóak az élethosszig tartó tanulás lehetősége, vélemények meghallgatása, erkölcsi elismerés, kihívást jelentő feladatok vállalása, közösséghez való tartozás és a kommunikáció.



10. ábra: Herzberg kéttényezős modellje

Forrás: Roóz – Heidrich (2013)

Motivációs elemek áttekintése a vándorlási folyamatok szemszögéből

A lakóhely megváltoztatása egy felismerési, döntési folyamat. A többség migrációs döntését konkrét helyi dimenziók határozzák meg, amelyeket vannak, akik közelebbi, illetve távolabbi környezetükről szerzett ismereteikkel hasonlítanak össze. Az új lakóhely kiválasztása során több szempontot kell egyeztetni, és előtérben áll a napi megélhetés. De nem mindenki elégszik meg ennyivel, vannak, akik ennél többre vágnak, egy esélyt teremtő szellemi, anyagi tökefelhalmozásra. (Rédei, 2005:103)

Tanulmányában Hegedűs (2014:41) rámutat, miszerint a mobilitási hajlandóság kérdésében vannak meglévő ellentmondások. 2006-ban az IBM és a GKI eNet által a hazai munkaerő mobilitásáról készített munkaerő-piaci kutatás másodelemzése során megállapítást nyert néhány még napjainkban is meglévő foglalkoztatási jellemző. Az elemzés során kimutatták, hogy a munkavállalók mindössze 26%-a lenne hajlandó **belföldön** más településre költözni azért, hogy másik munkahelyet, vagy munkát találjon. Tehát a magyarok háromnegyede jobb munkahely reményében sem költözött volna. A válaszadók nagy része a lakóhelyéhez való érzelmi kötődéssel magyarázta az alacsony költözési hajlandóságot. **Külföldi** munkavégzésre 20%-uk váltott volna, ugyanakkor 40%-uk egyáltalán nem beszélt idegen nyelveket.

A munkaerő rugalmatlansága napjainkban több nehézséget okoz a nemzetgazdaságban, mint 2007-ben. Betöltetlen állások találhatók, holott vannak szakképzettséggel rendelkezők, csak éppen lakóhelyüket nem kívánják megváltoztatni. A rugalmatlanság nem csak földrajzi értelemben nyilvánul meg, ugyanis a 2006-ban megkérdezettek 84%-a nem járt volna sem tanfolyamra, sem iskolába, hogy annak elvégzése után, könnyebben találjon állást. Hegedűs (2014:41) utal Paál Péter, az IBM Magyarország vezérigazgatója által 2007-ben tartott előadására, melynek során elhangzott, hogy az üzleti környezet, valamint az ügyfelek igényeinek gyors változásai okán a rugalmasság kulcskérdés és a versenyképesség egyik meghatározó tényezője. A folyamatos tanulás egyre inkább hangsúlyossá válik, és nagyobb a munkáltatók igénye a mobil munkaerőre, mely képes a vállalaton belüli elmozdulásra, akár szakterületét, pozícióját, vagy munkavégzése helyszínét illetően.

A 2007-es, illetve a 2014-es megállapításokhoz hozzá kell tennem, hogy az utóbbi években fokozatosan szakemberhiány tapasztalható, és manapság már nem az a fő kérdés, hogy mobil, illetve mobilizálható-e az adott szakképzett munkaerő, hanem az, hogy egyáltalán lehet-e megfelelő, megbízható és nem utolsósorban dolgozni akaró szakképzett humán erőforrást találni. Amennyiben a munkaadó talál ilyen szakképzett munkaerőket, és az állásinterjú is sikeresnek mondható, még mindig fennáll a következő kérdéskör, miszerint, sikerül-e megállapodni a bérezésben. Ugyanis a hiányszakmák meglévő megbízható szakemberei, a keresleti oldalon tapasztalható szakember kereslet okán, válogathatnak az ajánlatok közül. Tehát ez a folyamat oda vezet, hogy a bértárgyalások során nem mindig sikerül megegyezni, azaz a meglévő kereslet és a kínálat mégsem találkozik a munkaerőpiacon. Még az az eset is előfordulhat, hogy az adott álláskereső mégsem helyezkedik el, mert egy általa óhajtott javadalmazási szint alatt van az ajánlat. Ez idő alatt ez az egyén, lehet, hogy feketemunkát vállal, azaz „zsebbe” kapja a fizetését. Ekkor ugyan nincs bejelentve, de a „szabadabb” munkavégzés vonzó és a szoros időbeosztás, valamint a hajnalban való munkába indulás helyett, a munkavállalónak megvan az az érzete, hogy mégiscsak valamilyen mértékben ura a helyzetnek, illetve befolyással van saját sorsára. A vállalkozóvá válás nehézségeit nem minden esetben vállalják az egyének, mert ha nem jönnek be a számítások, vagy a „körbetartozások” okán fizetésképtelenség alakul ki, az a bizonytalanság érzetét fokozottan indukálja. Fontos megjegyezni, hogy a vállalkozói lét nem való mindenkinek.

Hegedűs (2014:39) tanulmányában kitér arra, hogy a tehetséges ember a saját kárán tanul, tudomásul veszi, hogy a sikertelenség, a kudarc ugyanúgy erősíti az egyént, mint a siker. Hiszen nem vagyunk mindig folyamatos győzelemre ítélve, nem mehet jól mindig minden. A jelenség bonyolult és összetett, mivel napjainkban a tehetséges munkaerő speciális fajtájával a „tudásnomáddal” is találkozhatunk. A „tudásnomádság” főként tudásintenzív munkakörökben értelmezhető. A globális munkaerőpiac és a nemzetgazdaság minden szintjén vannak olyan munkakörök, amelyek vonzzák a „tudás-nomádokat”, akik az adott szaktudás birtoklásán túlmenően, vállalkozói ambíciókkal is rendelkeznek. Ők azok, akik hajlandóak a biztonságos környezettől elszakadni, megválva kötöttségeiktől, önállóan, szabad belátásuk szerint gazdálkodnak tudásukkal (és lehetőség szerint az idejükkel is) és a lehető legmagasabb áron bocsátják áruba tudásukat. A tudás-nomádoknak fontos az érdekalapú szervezeti kötődés, azaz annak felismerése, hogyan alakítható ki az összhang a szervezeti érdek és az egyéni érdek között. Ha ez a harmónia kialakul, akkor a szervezeti kötődés felülírhatja a tudás-nomád vándorlási motívumait és a szervezet sikerességében a saját sikerességét látja.

Napjainkban nő a döntést megalapozó információ mennyisége, bővül azoknak a földrajzi helyeknek a palettája, ahol a termelésnek, az embereknek új célja alakulhat ki. Minél magasabb valakinek a képzettsége, minél többirányú tapasztalata van a világban, annál több az esélye egy elégedettséget hozó választásra, és nagyobb a szabadsága egy tudatos, tájékozódó döntésre. Tapasztalati tény, hogy attól a helytől, ahol születünk, a jobb életminőség reményében, kényszerében, szakadunk el, amely döntés hangsúlyosan gazdasági szempontú. Napjaink gyors információterjedése lehetővé teszi azt, hogy a világ másik végén is akár tömegek szerezzenek tudomást arról, milyen életminőség lehetséges, ami vonzást gyakorol rájuk. Talán éppen ebből ered a migráció megfékezésének egyik gondolata, miszerint adott helyre irányított fejlesztés, képes helyben is tartani a tömegeket. (Rédei, 2005)

2.4. A kultúra és a migrációs folyamatok kapcsolatának jellemzői

A migrációs folyamat irányítása, a résztvevők közötti egyetértés, több haszonnal járhat együtt, de bizonytalan a stabilitás hosszabb távon történő fennmaradása. A bizonytalanság azzal függ össze, hogy a migráció hatásai mind a küldőnél, mind a fogadónál érzékelhetőek. Nemcsak megvalósulnak dolgok, de el is maradnak, amit együttesen kell mérlegelni. (Rédei, 2005:103)

A migrációs célok megvalósulását késleltetheti és meg is hiúsíthatja a célország eltérő kultúrája is. Vannak, akik nem számolnak ezzel a tényezővel és felkészülés, illetve az adott kultúra tanulmányozása hiányában számos meglepetéssel találják szembe magukat. A kultúra témakörét tanulmányozva látható, hogy a kultúra pontos jelentésének megadására nincs egységes meghatározás és a definíciók koronként is változtak. A kultúra eredetének kutatása egybeesik az emberi társadalom kezdetével, azonban nem tudjuk pontosan meghatározni, mikor is volt a kezdet, mivel eltérőek a kulturális jegyek értelmezései.

2.4.1. A kultúra fogalma, elemei és modelljei

A kultúra fogalma

Az első definíciót Tylor (1989) brit antropológus fogalmazta meg, miszerint a kultúra, illetve civilizáció, a maga teljes etnográfiai értelmében az az összetett egész, amely magában foglalja a tudást, hiedelmet, művészetet, törvényt, hagyományt és mindazon egyéb képességeket és szokásokat, amelyekre az embernek, mint a társadalom tagjának szüksége van.

Niedermüller (1999) szerint a második világháborút követően, a kultúra meghatározására, körülbelül négyszáz különböző leírás létezett. Juhász és szerzőtársai (2003:774) kultúra definíciója a magyar értelmező kéziszótárban a következő: „Az emberiség által létrehozott anyagi és szellemi értékek összessége. A művelődésnek valamely területe, illetve valamely korszakban, valamely népnél való megnyilvánulása.”

A kultúra hiedelmek, hagyományok, értékek, normák, szimbólumok, a nyelv és a technika komplex egészeként, összességeként értelmezhető, melyek az ember életét mindennapjai során körülveszik, jellemzik. (Torgyik, 2005:13). „A kultúra segíti az egyént abban, hogy eldöntse, hogy mivé lehet, mit érezhet, mit és hogyan.” (Tóth, 2009:44)

Kluckhohn (1951) a kultúrát elválasztja a nyelv, a történelem és az irodalom meghatározásától, a kultúra mindig egy csoport életmódjára, életük berendezkedésére utal. Kluckhohn (1961) a kultúrára vonatkozó másik meghatározása szerint a nemzeti kultúra azoknak az érzéseknek, reakcióknak és megszokott, hagyományos gondolkodási formáknak az együttese, melyek egy adott társadalom tagjainak problémamegoldó gyakorlatát és módjait egy adott időpontban jellemzik. Kroeber és szerzőtársai (1957) és Kluckhohn (1951) több száz meghatározás tanulmányozása nyomán összefoglalta a kultúra definícióját. A kultúra társadalmilag konstruált szimbólumokban nyilvánul meg. A kultúra azon minták (amelyek lehetnek explicitek, implicitek) és jelképek által elsajátított, illetve öröklött viselkedésformák, amelyek az egyes embercsoportok különböző teljesítményeit alakítják, beleértve ezek műalkotásokban, tárgyakban való megtestesülését. A kultúra magját tradicionális (úgy mint történelmileg származtatott és szelektált) eszmék és az ezekhez kapcsolódó értékek alkotják a

kulturális rendszerek egyfelől a cselekedetek következményeiként, másfelől a jövőbeli cselekedetek meghatározó elemeiként foghatóak fel. (Heidrich, 2001:61)

A holland kultúraantropológus Hofstede (2005) a kultúrát az ember szellemi beprogramozás részeként írta le, azaz szerinte ez olyan kollektív szellemi beprogramozás, amely emberek egy csoportját, illetve kategóriáját egy másiktól megkülönbözteti.

Láthatjuk minden kultúra más és más, egyfajta közösségi jelenségnek mondható, adott csoportok, nemzetek közös jellemzőinek együttese. A kultúra nem azonos egy adott társadalommal, sokkal inkább egy adott csoport közös tevékenységeihez kapcsolódik. Amennyiben az egyén képes más csoport normái szerint viselkedni, adott szituációban kultúrát váltani, az az operacionális kultúra. Azonban ez nem mindig sikerül, tehát a célok megvalósulását akár késleltetheti és meg is hiúsíthatja a célország eltérő kultúrája.

A kultúra azon közös szellemi programok összessége Hofstede (2001) szerint, amelyek az egyének viselkedését, a környezeti változásokra való válaszait alakítják. Az adott csoporthoz tartozók összetartó erőt jelentő közös értékrendje a „szellemi program”, pontosabban „szellemi beprogramozottság”. (Csath, 2008). A holland Trompenaars (1995) hasonlóan Hofstedéhez, a kultúra kollektív jellegét hangsúlyozta, azaz, ahogyan az emberek egy csoportja megoldja a problémáit. Ezzel szemben Goodenough, (1995) amerikai antropológus az egyén szempontjából indult ki, szerinte egy társadalom kultúrája abból áll, amit egy személynek tudnia, hinnie kell ahhoz, hogy az adott kultúra tagjai számára minden szerepben elfogadható módon cselekedjen. Eszenyi és Utry (2002:131) szerzőpáros szerint minden ember az enkulturáció folyamatában személyes környezete közvetítésével, cselekvő aktivitásával veszi át, teszi belső értékévé a szocializációs folyamatok során azt a kultúrát, amely a tárgyakban, szokásokban, tevékenységi módokban, magatartási mintákban, kommunikációs stílusokban, a nyelv lexikai anyagában, az információkban, valamint a környezet érték- és érdekviszonyaiban körülveszi.

A kultúrára vonatkozó magyarázatok közül Niedermüller (1999) kiemeli, hogy a kultúra esetében a tudáson és ismeretek birtoklásán van a hangsúly, nem pedig a létrehozásukon. Schein (1985) amerikai pszichológus, gyakorlati jelleggel foglalja össze a kultúra, mint rendszer feladatait, szerinte a kultúra közös alapfeltevések, követelmények rendszere, mellyel egy adott csoport a külső alkalmazkodás és a belső integráció kihívásai során megbirkózott kialakított, illetve kifejlesztett, és amelyek már elég jól működnek ahhoz, hogy érvényesnek minősüljenek. Ezért a kihívásokkal kapcsolatban kialakított jó felfogások, a helyes érzések és gondolkodás mintáit a csoport új tagjai számára meg kell tanítani. Heidrich (2001:60) írásában a következők szerint foglalta össze a Herskovits-féle kultúra definíció nyolc fő ismérvét, miszerint a kultúra: 1. *tanult*, 2. az emberi lét történelmi, pszichológiai, környezeti, valamint biológiai összetevőiből *származtatható*. 3. *strukturált, aspektusokra osztható*. 4. *dinamikus*, 5. *változékony*, 6. *szabályszerűségeket mutató*, 7. *elemzése tudományos módszerek segítségével* lehetséges, 8. *az az eszköz*, amellyel az individuum alkalmazkodik környezetéhez és a kreatív kifejezés módjaira szert tesz.

A történelem során az emberiségre mindig is nagy hatással voltak a vallások, azok üzenetei, a példabeszédek és a tanítások, hiszen a vallás embertömegeket tud megmozgatni, befolyásolni. Tehát a vallás kultúránként más tanítások által hatással van magára a kultúrára.

Láthatjuk a fenti definíciók jóllehet sokfélék, azonban a közös vonásuk az, hogy mindegyik megközelítés egy bizonyos társadalmi környezetben élő közösség sajátos gondolkodásmódját tükrözi, mely formáló hatással bír a közösség egymással való érintkezésére.

A kultúra elemei

Brinkerhoff és White szerzőpáros (1988) szerint a szellemi kultúra részeit képezik: a nyelv, az értékek, a különböző szokások, normák, a tudományágakban felhalmozott ismeret- és tudásrendszer, amelyet a társadalom egyes tagjai egymással megosztanak.

Tóth (2009:45) a kultúra elemeit az értékek, ismeretek, jártasságok, hitek, humor, nyelv, ügyesség, az anyagi kultúra, intézmények, művészetek, etika, játékok, jog, morál, szokások, illetve rutinok csoportosítási ismérvek szerint osztotta fel.

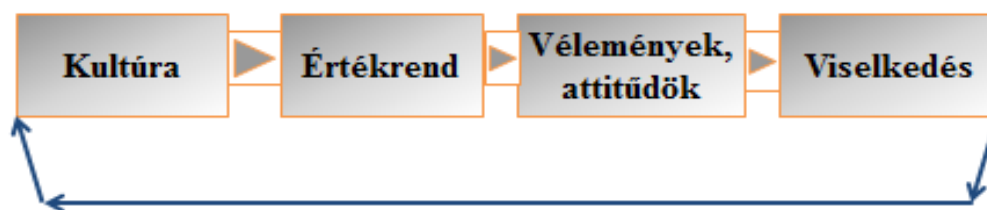
Bassis és szerzőtársai (1991) szerint minden kultúra alapvetően hat fő elemből áll:

1. Értékek.
2. Hiedelmek.
3. Normák.
4. Nyelv.
5. Szimbólumok.
6. Technológiák.

Az elemeket és a forrásokat összevetve láthatjuk, vannak olyan elemek, amelyek a kultúrának forrásai és egyben elemei is. Megállapítható, hogy a kultúra jellemzőit az adott csoport többsége elfogadja, hiszi, követi és gyakorolja. A kultúra elemei jelentős befolyást gyakorolnak az emberek viselkedésére, értékrendjére, és generációról generációra öröklődnek, ezáltal tartós és stabil jelenségek, amelyeken változtatni, alakítani elég lassú folyamat.

A kultúra modelljei

A kultúrák között feltűnő az eltérés. Az egymástól távoli kultúrák esetében nagyok lehetnek a mentalitási, viselkedési és a kommunikációs különbségek, amelyek az adott kultúra tagjainak érintkezéseit nehezítik. Manapság szembevetendő a nagy világvallásokból eredő különbség is. Eltérőek a közösségi, illetve a nyilvánossági hagyományok és megjelenhetnek a szerepek különböző meghatározásaiból eredő differenciák. Az eltérő hagyományrendszerekben, különböző a nemi, az életkori, a szervezeti hierarchiák pozícióival kapcsolatos, illetve az alapvető munka-kulturális szerepek normatív tartalma. (Hidasi – Buda, 2007)



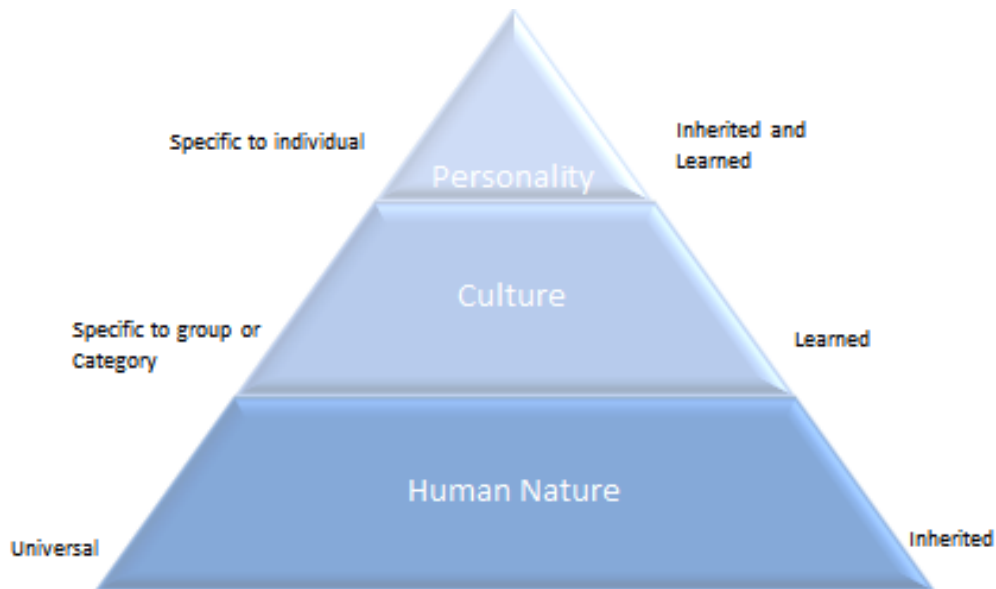
11. ábra: A kultúra hatása a viselkedésre és a viselkedés hatása a kultúrára

Forrás: saját szerkesztés Csath (2008:16) alapján

Csath (2008:16) meghatározása szerint (11. ábra) a **kultúra** egy olyan zárt rendszer, amelyben a közösség tagjai magukon viselik az adott kultúra jegyeit és megnyilvánulásaikban, e szerint viselkednek, hozzák döntéseiket. **Értékrendjük**, **véleményük**, állásfoglalásaik formálják magatartásukat, **viselkedésüket** és a felszínen ezt mutatják embertársaiknak, azaz ez testesíti meg a helyi kultúrát, amely a látható rész.

Schein (1985) a kultúra látható síkjait egy jéghegy csúcsának nevezte. A láthatatlan réteget az egyén nem mutatja meg magából, az a rész a felszín alatt marad, így ez a külső szemlélő számára ismeretlen.

Hofstede (2005) megállapítja: „A kultúra csak összehasonlítás alapján létezik”, elmélete szerint az emberek kulturálisan három szinten vannak beprogramozva, azaz az egyediségnek három szintje létezik a „mentális programozást” illetően. (12. ábra)



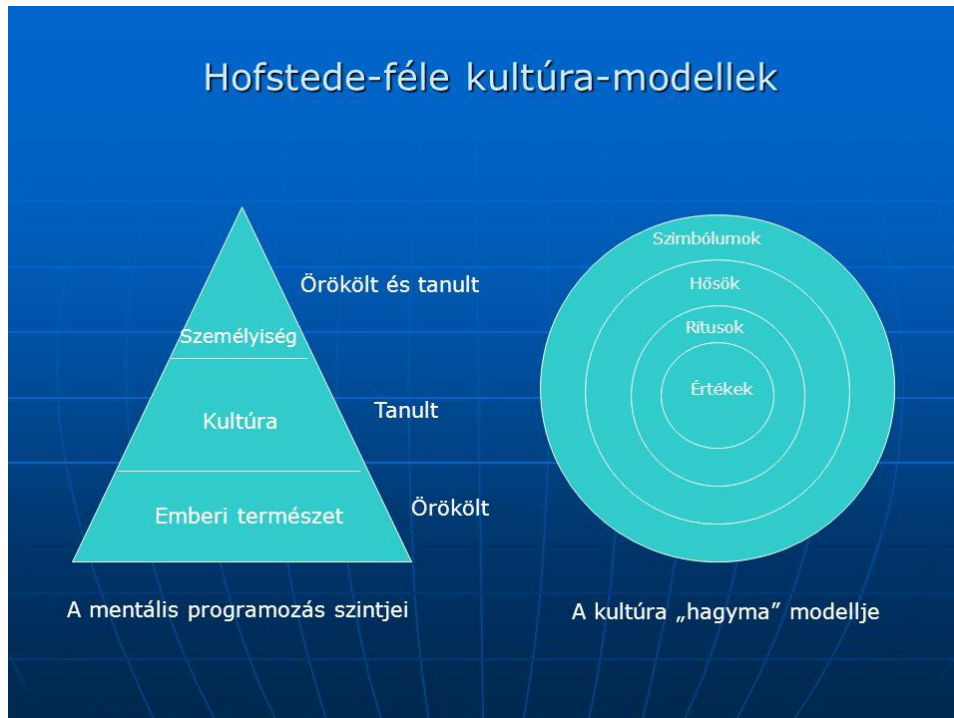
12. ábra: Hofstede szellemi beprogramozottság modellje

Forrás: Hofstede (1994)

1. **Egyéni:** A legfelső szint az egyénre jellemző specifikus viselkedést jelenti, mely viselkedésmódokat a családban tanulnak meg, vagy pedig öröklik (kifelé-befelé forduló, szubjektív-objektív szemléletű, szangvinikus-letargikus alkat.)
2. **Csoportos, kollektív, vagy kategória-specifikus:** A középső szint a közösségi szint, amely egy adott csoport, illetve közösség sajátosságait, jellemzőit jelenti (egy nemzet lakossága, etnikai csoport, azaz a szubkultúra)
3. **Egyetemes, általános:** Az alsó szint, az egyetemes, általános emberi természet, amelynek biológiai jellegű jellemzői: éhség, szomjúság, tehát általános emberi viselkedések. Hofstede azon a véleményen van, hogy ezek a jellemzők nem kultúrafüggőek, hanem általános emberi érzéseket és tapasztalatokat fejeznek ki.

Hofstede „hagyma modellje”

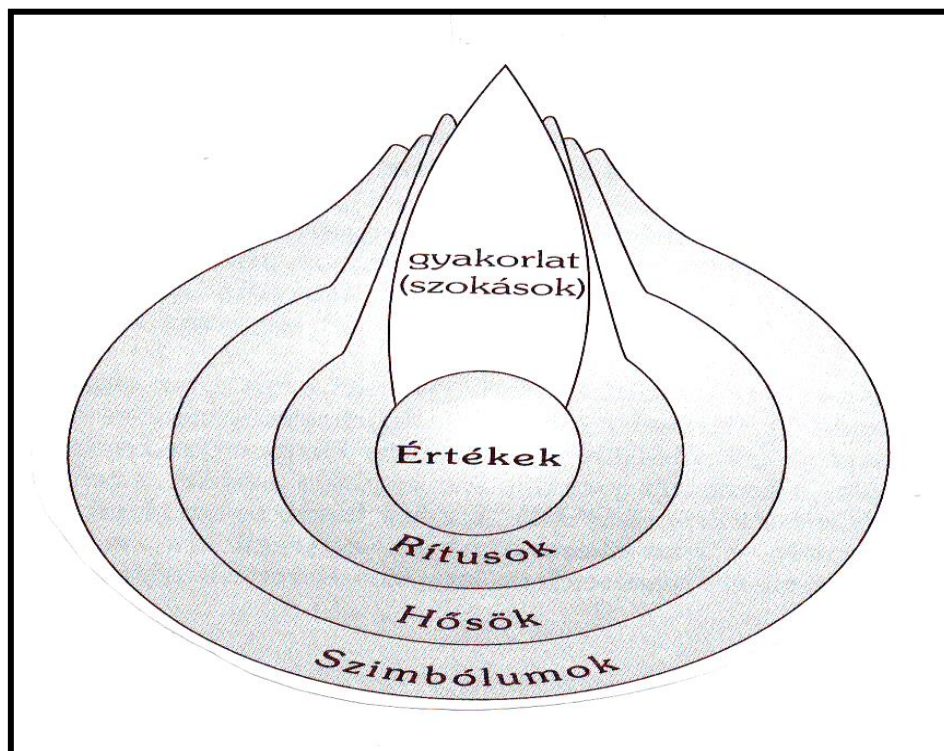
A kulturális különbségek többféle módon jelenhetnek meg, hiszen a kultúrának vannak közvetlenül érzékelhető és mélyebb, rejtettebb részei is. A kultúra rétegeit Hofstede (2005) egy hagyma szerkezetéhez hasonlította, és „hagyma-modellként” vált ismertté a szakirodalomban. A 13. ábrán Hofstede modelljében láthatjuk, amint a kulturális különbségek, mint egy hagyma egymásra boruló rétegei jelennek meg.



13. ábra: Hofstede kultúra modellek

Forrás: Tóthné (2015)

A 14. ábrán látható hagyma-modell jól érzékelteti, hogy az értékek a legrejtettebb szinten helyezkednek el, és ha a megismerés érdekében minél beljebb haladunk a rétegek közé, annál nehezebb közvetlen információhoz jutni.



14. ábra: A Hofstede-féle hagyma modell

Forrás: Hofstede (1994) alapján

Tarique és szerzőtársai (2016:125-126) szerint a modell jól alkalmazható az idegen kultúrák tanulmányozása során. A más kultúra rítusainak és értékeinek megismeréséhez, megértéséhez mélyebb és sokkal részletesebb vizsgálódás szükséges, hogy a felszíni, azaz az explicit rétegen, a rejtett kultúrán át eljussunk a láthatatlan, azaz implicit kultúra réteghez.

A jéghegyet ábrázoló modellek vizualizálják azokat az elemeket, amelyek a kultúrát jellemzik. A 15. ábrán látható Goldman-féle jéghegy modell két alapvető réteget különböztet meg. A jéghegy képzeletbeli, **víz feletti része** mutatja a kultúra legfelsőbb rétegét, ami látható és tudatában is vagyunk. A kultúrának minden olyan eleme ide tartozik, amely tanulható, másolható és viszonylag könnyen elsajátítható. Ezeket az elemeket képesek vagyunk befolyásolni, módosítani, így idegen környezetben könnyen megtanulhatóak, másolhatóak. Megjelenési formái: a nyelv, a viselkedési normák, a szokások, az illemszabályok, a hagyományok, valamint a történelem.

A **víz alatti rész** nem látható és nem tudatos, a jéghegy 9/10-ed részét teszi ki. A kultúrának olyan elemei tartoznak ide, amelyek megismerése nehézségekbe ütközik. Ezek az elemek rögzülnek bennünk, nem is nagyon vagyunk tudatában és sokszor, csak akkor szembesülünk velük, ha idegen kultúrába kerülünk. Egy külföldi számára pedig gyakran, csak az adott kultúrában történő, hosszabb idő eltöltése után rögzül. Megjelenési formái: értékek, feltételezések, valamint a gondolkodási minták.

A gondolkodási minták is egy adott kultúra részeit képezik, mint az is, ahogyan érzelmeinket megéltük, kimutatjuk, ahogyan viselkedünk, valamint saját, illetve mások viselkedéséről gondolkodunk, és azt megítéljük.



15. ábra: A Goldman-féle jéghegy modell

Forrás: Simonics (2015)

Úgy vélem egy külföldi munkavállalást tervező, illetve külföldi kiküldetést elvállaló esetben nagyon fontosak az előkészületek, az érdeklődés más kultúrák iránt, azaz az interkulturális kompetencia megléte. A hagyma- és a jéghegy-modell segítségével, annak adott kultúrára való adaptálásával, már a célországba való érkezés előtt olyan információk birtokába lehet jutni, melyek főként a kint tartózkodás kezdeti, bizonytalan időszakában nagy segítséget nyújthatnak. Adott esetben ez a siker kulcsa is lehet, a tájékozódásban, beilleszkedésben, valamint a kapcsolatok kiépítésében. Az interkulturális kompetencia alatt azt a képességet értjük, amikor erőforrásainkat, ismereteinket, készségeinket és érzéseinket felhasználva, helyt állunk az interkulturális környezetben és szituációkban. Azonban sajnos nagyon sokan elfelejtik megtenni az ilyen jellegű előkészületeket, így a kulturális sokk váratlanul éri őket. Meg kell említenem azt a tényt is, hogy manapság a világban létezik egy új munkavállalói réteg, ők a multikulturális munkavállalók, akik számára, „globális nomádokként”, az új kultúrába való beilleszkedés egyfajta életstílussá vált. Elhatározzák és elindulnak külföldre munkát vállalni, ahol alkalmazkodnak a helyi kultúrához, aztán rövidebb-, hosszabb idő után, mennek tovább, egy következő országba, ahol kezdődik minden előről, a beilleszkedés és az új kultúra megismerése. A kulturális sokk őket is ugyanúgy eléri.

Kluckhohn és Strodtbeck (1961) arra a megállapításra jutott, hogy a kultúrák stabilnak tekinthetők annak ellenére, hogy fokozatosan, kisebb változásokon esnek át. Heidrich (2001:67) tanulmányában megemlíti a szerzőpáros által meghatározott hat alapvető kulturális orientációt és az irányultságok lehetséges variációit:

1. **Az ember természete:** Jók és rosszak együttvéve.
2. **A természettel való kapcsolat:** Uralkodó, harmonizáló, alázasos.
3. **A többi emberrel való kapcsolat:** Az egyén, illetve a csoport érdekei kerülnek-e előtérbe.
4. **Az emberi tevékenység modalitása:** Lenni vagy tenni.
5. **Időorientáció:** Múlt, jelen, jövő.
6. **Térorientáció:** Privát, közös, vegyes. Milyen a térrel kapcsolatos elképzelés. A fizikai tér, milyen mértékben privat, illetve másokkal megosztott közös, például az irodák esetében nyitott, vagy zárt ajtók módszerét alkalmazzák.

Edward T. Hall kultúra jegyei

Csath (2008) tanulmányában ismerteti, miszerint Hall (1990) amerikai antropológus, a kultúrák összehasonlítása során elsőként fogalmazta meg a lényegre törő (*low context*) és a kapcsolatépítő (*high context*) kultúra jegyeket, valamint elsőként vizsgálta az emberek számára fontos, illetve kevésbé fontos személyes teret.

Heidrich (2001) összefoglalta a monokronikus és polikronikus emberek jellemzőit:

Monokronikus emberek: Egyszerre egy dologgal foglalkoznak, a munkára koncentrálnak. Az időt, határidőket, ütemterveket nagyon fontosnak, kötelező érvényűnek tekintik. Elkötelezettek a munkájuk iránt és mereven ragaszkodnak a terveikhez. A magántulajdont tiszteletben tartják. A rövidtávú kapcsolatokat részesítik előnyben. Lényegre törőek, alacsony kontextusúak (*low context*) és sok információra van szükségük.

Polikronikus emberek: Egyszerre sok dologgal foglalkoznak, a munkát könnyen és gyakran megszakítják. Az időt megpróbálják kötelezettségnek tekinteni. Elkötelezettek a kollégáik és kapcsolataik iránt, valamint könnyen és gyakran változtatnak terveiken. Kölcsönt könnyen adnak és vesznek. Az egész életre szóló kapcsolatokat részesítik előnyben. Kapcsolatépítők, magas kontextusúak (*high context*) és a szükséges információ általában rendelkezésükre áll.

Hofstede (1991) híres nemzetközi kutatását az IBM-nél kezdte, később amiatt támadták, hogy csak ennél az egy vállalatnál végezte felmérését. A viselkedésbeli eltérések tanulmányozása során megállapította, hogy az okok az eltérő nemzeti kultúrában keresendők. Az általa kidolgozott négy-dimenziós tanulmány a legelterjedtebb a nemzeti kultúrákat összehasonlító elméletek közül. A nemzeti kultúrákat országonként, négy dimenzió mentén osztályozta, és mentális beprogramozottságként definiálta:

1. Hatalmi távolság: Kis és nagy hatalmi távolságú társadalmak.

2. Individualizmus / kollektívizmus: A társadalmon belüli kapcsolatokkal foglalkozik és a társadalmi különbségekre hívja fel a figyelmet (Hofstede, 1991:67). Csath (2008) teóriája alapján, amennyiben az egyén a legfontosabb, akkor individualista, ha pedig a csoporthoz tartozás, akkor kollektivista a társadalom. Heidrich (2001:76) az individualista és kollektivista ember munkacéljait a következők szerint határozta meg:

- Az individualista ember három munkacélja: 1. *Szabadidő.* 2. *Szabadság.* 3. *Kihívás.*
- A kollektivista ember három munkacélja: 1. *Tréning.* 2. *Fizikai kondíciók.* 3. *Képzettség.*

3. Férfias / nőies (masculin/feminin) társadalom: Értékrend és társadalmi szerep. A társadalom ezen dimenziója mentén Csath (2008:41) megemlíti, miszerint lehet erősen teljesítményorientált, erőszakos, azaz maszkulin, férfias vagy gyengéd, harmóniára törekvő, azaz feminin, nőies. A férfias társadalmak az anyagiakat, a versenyképességet, a rámenősséget és az agresszivitást értékelik, míg a nőies társadalomban az értékek, a jó emberi kapcsolatok, az együttműködés és az életminőség a fontos.

4. Bizonytalanságkerülés: Erős, gyenge dimenzió tekintetében Csath (2008:42) úgy véli, amennyiben egy társadalom tagjai félnek a bizonytalanságtól, erősen bizonytalanságkerülő, ha pedig a bizonytalanságot pozitívumként élik meg, akkor gyengén bizonytalanságkerülő társadalomról beszélünk. Horwitz és Budhwar (2016:280) szerint ez azt jelenti, mennyire fontos egy adott társadalomban a biztonság, a kiszámíthatóság, illetve a jövő tervezhetősége.

Az **idődimenziót** Hofstede később vonta be kutatásába, melynek mentén azt vizsgálta, hogy egy adott társadalomban mennyire gondolkodnak hosszútávon, tűznek ki előre célokat, illetve mennyire élnek a mának. Ezen dimenziók mentén, rövid és hosszú távú orientáltságú országok vannak. Ezt az álláspontot Hoppe (1930), tizenkilenc országban végzett saját vizsgálódásaival is alátámasztotta, melynek során nagyjából hasonló eredményre jutott, miszerint a nagy hatalmi távolság, főként a kollektivista társadalmakra jellemző. A kis hatalmi távolságú, individualista csoportban találhatóak a leggazdagabb országok. Kis hatalmi távolságú kollektivista ország Hoppe szerint nincs.

Hofstede-hez hasonlóan, Trompenaars (1995) is holland származású kultúrakutató volt. Vizsgálódásait ötven kérdésből álló kérdőíve segítségével a Shellnél végezte. „The Seven Cultures of Capitalism”, című könyvében az alábbi hét dimenzió mentén, hét országot vizsgált, kulturális szokásaikat, jellemzőiket és gazdasági eredményeiket illetően.

1. Univerzalizmus, partikularizmus.
2. Individualizmus, kollektívizmus. (Csath, 2008)
3. Neutrális, affektív.
4. Specifikus, diffúz kapcsolatok.
5. Teljesítmény, tulajdonítás.
6. Időorientáció: Kluckhohn (1961) ezeket a dimenziókat már kifejtette.
7. A természet kontrollja: külső vagy belső: A külső kontroll szerint élő társadalom a természettel harmóniában, szinergiában él, az ember a természet része, tiszteli és óvja azt. Belső kontroll esetén a természet felett a társadalom tagjai uralkodnak, le akarják győzni azt. (Heidrich, 2001)

2.4.2. A kulturális sokk fogalma, jellemzői, szakaszai és tünetei

A mai modern globalizált világban, a világháló adta lehetőségek által, közelebből is megismerhetjük a más, idegen kultúrákat. Amikor az ember egy másik kultúrába érkezik, vagy hosszabb ideig ott tartózkodik, gyakran átéli a kulturális sokk érzését, ami az ismeretlen kultúrával való találkozásból eredő stressz és szorongás. Bárki a hatása alá kerülhet, áldozatává válhat, és kellemetlen helyzetekbe kerülhet a kulturális különbségek miatt.

Kulturális sokk fogalma

Az utóbbi évtizedekben egyre gyakrabban lehet találkozni a kulturális sokk fogalmával. Magyarázatakor nem számíthatunk egyértelmű és általános érvényű meghatározásokra, melynek oka egyrészt meglehetősen új fogalomról van szó, pedig számtalan ember átéli, de sokszor nincs is tudatában, hogy egyfajta sokkhatás alatt áll, másrészt a kultúrára sincs egységes meghatározás. A jelenség megértéshez megvizsgálom kialakulását és a kapcsolódó elméletekkel foglalkozó társadalomtudósok által képviselt különböző álláspontokat.

A kulturális sokk kifejezést Oberg (1955) antropológus használta először, aki 1955-ben Braziliában egészségügyi projekten dolgozó amerikaiak körében, beilleszkedési és akkulturációs nehézségeket tapasztalt.

Neuliep (2006:429) tanulmányában a jelenséget azokkal a hatásokkal magyarázta, melyek az idegen kultúrába történő belépéssel járó feszültségből, szorongásból erednek, amelyekhez egyfajta zavarodottság, talajvesztettség és a hatalomvesztés érzése kapcsolódik annak okán, hogy az ismert kulturális normák és társadalmi rítusok már nem érvényesek.

Hidasi (2004) a külföldi kiküldetésben résztvevők által tapasztalt foglalkozási betegségként definiálta Oberg tanulmányában említett kifejezést. A jelenség kialakulásának okozója lehet a kapaszkodók elvesztése, a személyközi és társas kommunikáció disz-funkcionitása, valamint az identitáskrizis is.

Kulturális sokk jellemzői

Ferraro (1995) szerint a kulturális sokk olyan pszichológiai stressz-állapot, melynek kiváltó oka, ha az egyén megpróbál alkalmazkodni egy másik kultúrára jellemző életmódhoz, életfeltételekhez és üzleti gyakorlathoz.

A kulturális sokk, fizikai és lelki alkalmazkodási nehézségek halmaza, melyekkel az utazók és a külföldi környezetbe érkezők szembesülnek. Az ember a jelenséget akkor tapasztalja, amikor először kerül új kulturális környezetbe. A környezet otthonitól eltérő, drasztikus megváltozása számos embernél okozhat szorongást és tájékozódási zavart. Nem csak külföldi út (nyaralás, külszolgálat) során jelentkezhet kulturális sokk, hanem idehaza is megjelenhet, más kultúrával való találkozás során. A jelenség a gyerekek viselkedésében is megfigyelhető, amikor először mennek iskolába, találkoznak az új osztályközösséggel, akár az új ételek, új körülmények megtapasztalása során. (Szekeres, 2007)

Samovar és szerzőtársai (2007:335) szerint, a kulturális sokkra adott tipikus reakciók a honvágy, a visszavonulás, az új környezettel szembeni ellenségesség és az a meggyőződés, miszerint a más kultúra tagjai érzéketlenek. Emellett a kulturális sokkot átélőknél számos fizikai tünet is jelentkezhet, mint például a fejfájás és a koncentrációs zavar. Általánosságban azt mondhatjuk, minél nagyobb a saját és a befogadó kultúra közötti különbség, annál nagyobb mértékű kulturális sokkra lehet számítani. A kulturális sokk jellemzőinek ismerete egyfajta keretrendszert biztosít, amely segít az egyénnek felismerni érzéseit, elemezni a kiváltó okokat, hogy aztán ennek tudatában módosíthassa hozzáállását, kontrollálja magatartását, végül pedig visszanyerje érzelmi egyensúlyát.

A kulturális sokk szakaszai

Csath (2008) álláspontja szerint, a kulturális sokk, olyan kulturális alkalmazkodási és tanulási folyamat, amely hat fő szakaszból áll. Az alkalmazkodási folyamatot egy görbével írta le, ahol az egyén, magas- és mélypontokra kerül. A kapcsolat kezdete magasan indul, aztán lezuhan, megjelenik a kulturális sokk. Majd a felszínes alkalmazkodás felfelé mutató tendenciája tapasztalható, ahonnan a depresszióba, elszigetelődésbe való esés következik. Ezt követően egy tanulási, beilleszkedési folyamat indul, az autonómia és a függetlenség felé.

Csath (2008: 123-124) a kulturális sokk hat szakaszát az alábbiak szerint jellemezte:

1. **A kapcsolat kezdete:** Ebben a szakaszban általában összevetjük, összehasonlítjuk a saját kultúránkat az idegen kultúrával. Az új helyzet szokatlan, érdekes, izgalmas és az első benyomás általában felszínes. Ez egy új helyzet, az összehasonlítás időszaka, még minden új és várakozással teli. Ez szinte az eufória állapota.
2. **A tényleges kulturális sokk:** A kulturális különbségek egyre inkább kirajzolódnak, egyre több különbséget veszünk észre. A bizonytalanság érzése fokozódik. Nem tudjuk, mi az adott kultúrában a helyes vagy helytelennek ítélt viselkedés. Egyáltalán nem, vagy csak kevésbé ismerjük a nyelvet, furcsák az ételek, idegenek a szokások, a gesztusok, nem tudjuk, mit gondolnak rólunk és frusztráltak vagyunk. Ha valamit nem tudunk elintézni az felmérget. Legszívesebben csomagolnánk és indulnánk haza. „Mit is keresek én itt? Biztos, hogy ezt akartam? Kellett ez nekem?” A kétségek folyamatosan gyötrik az embert.

3. **Felszínes alkalmazkodás:** Megpróbálunk alkalmazkodni, kapcsolatokat keresni, de minden kapcsolat felületes, mivel, csak a „túlélés” a lényeg és erre be is rendezkedünk, a túlélésre hajtunk. A „muszáj beilleszkednem”, és az elveszettség érzése egyre fokozódik, gyakran önmagunkat hibáztatjuk, miközben próbáljuk megérteni a viselkedési formákat és annak okait, azonban a helyi kulturális eltérések lényegét még mindig nem értjük.
4. **Depresszió, elszigetelődés:** Jellemzően nem tudjuk kezelni a helyzetet, elveszítjük önbizalmunkat, befelé-fordulóak leszünk, egyre inkább önbizalomhiánnyal küzdünk. Semmi sem sikerül, minden rosszul sül el. (Costello, 1993:183). Félreértjük a helyieket és ők is minket. Elkeseredünk, és egyre türelmetlenebbek leszünk. A növekvő feszültségek, egészségi problémákat okozhatnak, magas vérnyomás és fizikai fájdalmak is jelentkezhetnek, valamint gyakoriak a szomatikus tünetek.
5. **Tanulás, beilleszkedés:** Könnyebben oldjuk meg a problémákat. Egyre jobban kezdjük megérteni a befolyásoló körülményeket, a másik kultúrát és a helyiek viselkedését. Szimpátiát kezdünk érezni a helyiek problémáival szemben, elkezdjük értékelnéi erényeiket és elfogadni hibáikat, fokozatosan tudatosan bennünk, a helyiek sem rosszabbak, mint mi vagyunk csak másak. Elkezdődik a beilleszkedés folyamata.
6. **Autonómia, függetlenség:** Az önbizalom visszatérésének szakasza. Tudatában vagyunk erős és gyenge pontjainknak. Megértéssel fordulunk a helyiek, a saját kultúrát képviselők felé, jó kapcsolatot építünk ki velük, amelynek alapja a kölcsönös megértés. Fokozatosan elfogadjuk azt, hogy a tapasztalatok által fejlődünk.

Róka és Hochel (2009:41) a kulturális sokk négy állomását említi:

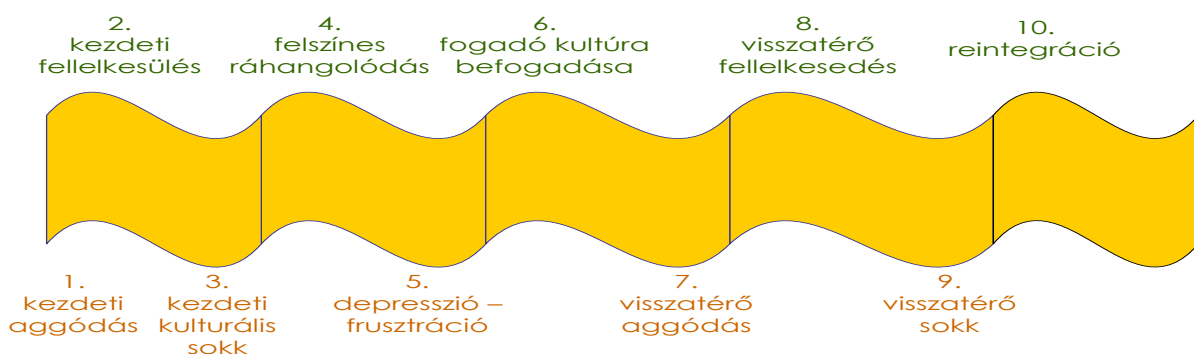
1. **A turista vagy nászutas szakasz:** A szokatlan, más környezet miatt érzett örömteli izgatottság és eufória jellemzi.
2. **A kulturális sokk:** A mézesheteket felváltja a stressz és a frusztráció. Az addig viccesnek vagy apróságnak tűnő kudarcok már igazi katasztrófának tűnnek. A kulturális sokk mértéke egyénenként változó, három alapvető tényező határozza meg:
 - a hazai és az új kultúra közti *hasonlóság* mértéke, beleértve a fizikai környezetet is,
 - az új környezetről való *ismeretek* mennyisége és minősége,
 - a *befogadó kultúra*, bevándorlókkal szembeni magatartása és politikája.
3. **Alkalmazkodási, igazodási, re-orientációs szakasz:** Rájövünk, hogy a befogadó és a saját kultúra értékei közötti eltérésekből erednek problémáink, mivel eltérőek az elképzelések, valamint akár a viselkedés is. Ettől a szakasztól kezdve kevésbé ítélkezünk és a különbségek megértésére törekszünk. (Thomas – Lazarova 2014:190)
4. **Mester szakasz:** Az igazi alkalmazkodás, azaz, akkulturáció. Aktívan mozgunk az idegen kultúrában, amely többé-kevésbé sikeres. Megtanuljuk, hogyan kommunikáljunk a környezetünkkel és helyreáll pszichológiai egészségünk. Elsajátítunk egy interkulturális megközelítésmódot és elindítjuk új környezetünkbe való integrációnkat.

A külföldön élés élményét, valamint a kulturális beilleszkedés folyamatát Black és Mendenhall (1991) modellje négy szakaszra bontja. Hofstede és szerzőtársai (2002) szerint is négy szakaszon megy át az új helyzethez alkalmazkodni próbáló egyén, aki megtapasztalja, átéli, hogy a lelkesedést, eufóriát követi a kulturális sokk, a kulturális alkalmazkodás, majd a stabilizálódott állapot. A szerzők pszichológiai megfigyeléseikre alapozva a kulturális sokk négy szakaszát az alábbiak szerint határozták meg:

1. **Lelkesedés és eufória:** az új környezetben, eufóriát és pozitív élményeket élünk át.
2. **A tényleges kulturális sokk:**
 - A kulturális eltérések kirajzolódása.
 - Elveszettség, eltávolodás.
 - Ingerlékenység, ellenségeskedés.
3. **Kulturális alkalmazkodás, az akkulturáció:**
 - Az új környezeti feltételekhez való alkalmazkodás.
 - Bizonyos helyi értékek, szokások átvétele, alkalmazása.
 - Az önbizalom visszatérése.
4. **Stabilizációs szakasz** háromféle megvalósulása:
 - Továbbra is idegenek maradunk és negatív érzéseket táplálunk az új kultúra iránt.
 - Kétkultúrjává válunk, azaz a saját kultúránkhöz hasonló érzésekkel viseltetünk az új, a más kultúra iránt.
 - Jobban elfogadjuk az új kultúrát, mint a sajátunkat.

Hofstede és szerzőtársai (2002) azt a következtetést vonták le, hogy az egyes szakaszok hossza személyenként eltérő lehet, azaz ez a külföldi tartózkodás teljes hosszának függvénye. A kulturális sokkot az otthoni környezet és a befogadó környezet közötti eltérés mértéke is befolyásolja. Tehát minél nagyobb ez az eltérés, annál nagyobb a megtapasztalt sokkhatás. A sokk mértékét az előzetes ismeretek, a „ráhangolódás”, és a lelki felkészültség is befolyásolja.

Rhinesmith (1985) a kulturális sokk tíz szakaszát különbözteti meg. (16. ábra).

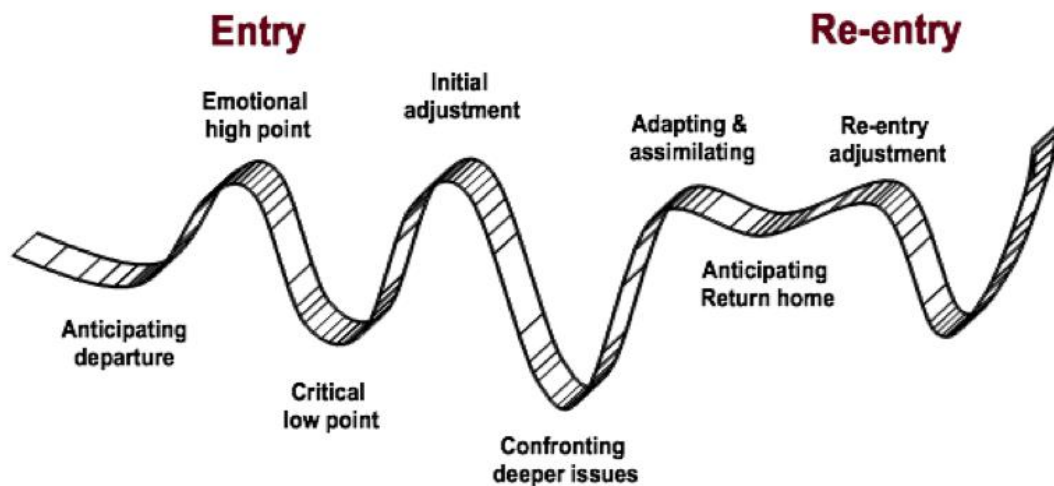


16. ábra: Rhinesmith-féle kulturális sokk modellje

Forrás: Rhinesmith, (1985) alapján

Akik már évek óta külföldön élnek, átérték a kulturális sokk minden szakaszát. Akik nemrég tartózkodnak külföldön, be kell illeszkedniük még akkor is, ha korábban éltek már külföldön.

A környezetet meg kell ismerni, a szokásokat meg kell érteni és el kell tudni fogadni. Rhinesmith, (1975) véleménye szerint, a különböző zavaró, frusztrációs szakaszok időközönként visszatérnek, amelyekkel az új kultúrába került személynek, újra és újra meg kell küzdenie, szembe kell néznie. (17. ábra).



17. ábra: Rhinesmith modellje

Forrás: Rhinesmith, (1975) alapján

A kulturális sokk tünetei

Amikor az új kultúrával szembeni kezdeti lelkesedés és izgalom alábbhagy, megjelennek a kulturális sokk tünetei. A napi kommunikációs problémák, a környezettel szembeni óvatosság, kihatnak a személyközi interakciókra. A kulturális sokk leggyakoribb tünetei: honvágy, frusztráció, ingerlékenység, harag, levertség, depresszió, fáradtság, kimerültség, alkalmatlanság érzése, individuális sokk, önbizalomhiány, szerepválság, stressz reakció, és türelmetlenség. (Szekeres, 2007)

Kohl és Marx vizsgálatai szerint, a kulturális sokk állapotát jelző tünetek: az erős honvágy, a saját közösség keresése, a helyi emberek kerülése, alvászavar, családi feszültségek, túlzottan sok evés, ivás, tisztaságmánia, feszült viselkedés, ingerlékenység, a helyi kultúrára tett sértő megjegyzések, önbizalomhiány, a végzett munka hatékonyságának romlása, és egyéb egészségi problémák. (Csath, 2008:125)

Ezen kívül, jellemző még: a felháborodottság, meglepődöttség, zavarodottság a nem várt viselkedési formák miatt, az elveszettség érzése, a megszokott környezetből, illetve az ismert kulturális minták közül való elszakadás következtében. A kitaszítottság érzése az új kultúra tagjai által történő el nem fogadás okán, az önbecsülés elvesztése, tehetetlenség érzése, mivel úgy érezzük, nem tudjuk befolyásolni a környezetet, valamint erős kétségek megjelenése, amikor az addig elfogadott értékek megkérdőjeleződnek. (Bolgár, 2005)

Ahogy többféle kulturális sokk fogalom-meghatározás létezik, a hazai és nemzetközi szakirodalom (Rhinesmith 1985; Hofstede 1994) a kulturális alkalmazkodás folyamatában átélt kulturális sokk modelljét különbözőképpen közelíti meg.

Létezik a fordított kulturális sokk is, valamint fontos megemlíteni, hogy a szakaszok ismétlődhetnek, visszakérülhet az egyén ugyanabba a fázisba, ha erős hatás éri, aztán újra túljut az adott szakaszon. Végül elérkezik egy olyan szakaszba, melynek során azt érezheti, beilleszkedett. (Józsa, 2015/b)

Az említett kutatók mellett mások is elemezték a kulturális sokk kérdéskörét, azonban az itt felsorolt elméletek szemléletesen tükrözik a folyamatot jellemző azonosságokat. Azonban, a különbségeket nem olyan könnyű megmagyarázni, hiszen nem mindegy, mely kultúrából, hová kerül valaki, illetve milyen kulturális „előképzettséggel” tapasztalattal rendelkezik, valamint mennyi időre és milyen céllal érkezik az adott kultúrába. Az egyén, a személyiség is fontos tényező, főleg azok a személyiségjegyek, amelyek a beilleszkedéshez szükségesek. Vannak olyan kompetenciaelemek, amelyek megléte sikert, míg hiányuk kudarcot vetít, vetíthet előre, ugyanakkor léteznek folyamatosan fejleszthető és tanulható elemek is.

2.4.3. A beilleszkedési kompetenciaelemek

Az interkulturális kompetencia Rudnák (2010) szerint olyan képesség, amely egy kulturálisan heterogén környezetben segíti a boldogulást. Miközben az egyén megvalósítja önmagát, másokkal is együtt tud működni. Az új kultúrához való alkalmazkodás elősegíti a megértést, az integrációt, miközben az egyénnek lehetősége adódik a rendszeres önvizsgálatra és az önismeret gyakorlására. Az ember interkulturális kompetenciája, fontos szerepet játszik kapcsolatainak minőségében. Az interkulturális kompetenciák birtokában, az egyének többnyire ismerik az etnocentrizmus, a sztereotípiát, valamint a diszkrimináció fogalmát. Az egyes kultúrák megismerése mellett fontosak az interkulturális ismeretek és a kommunikáció. Szerencsésebbek, akiknek a hétköznapi életben lehetőségük adódik a különböző kompetenciák elsajátítására. Akiknek sem otthon, sem az iskolában, de még a munkahelyen sincs arra lehetőségük, hogy más kultúrájú emberekkel kerüljenek kapcsolatba, ők önképzéssel tudják ezeket az ismereteket elsajátítani.

Egy idegen kultúrába történő sikeres beilleszkedéshez Schneider és Barsoux szerzőpáros (1997) szerint kilenc készség megléte szükséges:

1. Kapcsolatteremtő készség: a befogadó ország társadalmi életébe való beépülésben, barátságok, személyes kapcsolatok megteremtésében segít. Az interperszonális adottság megkönnyíti az ismeretek átadását, lehetővé teszi az információ megszerzését, fejleszti az együttműködést és ellenőrzést, ugyanakkor a szerteágazó kapcsolatok létrejöttével a bizalom kiépítése is megtörténik, ami a stresszt okozó bizonytalanságérzést csökkenti, legyen szó munkahelyi vagy az otthoni környezetről. Janssens (1995) arra hívja fel a figyelmet, hogy bár sok vállalat elismeri az interperszonális kapcsolatok fontosságát, ritkán tekintik a kiválasztás kritikus feltételének. Elsősorban az otthoni teljesítmények alapján választanak, és főleg azokat küldik külföldre, akik ambiciózusak, karrieristák. Tehát a technikai vagy elméleti képességek, nem pedig az interperszonális készségek alapján történik a kiválasztás.

2. Nyelvi készség: segít a kapcsolatteremtésben (Constant – Rinne, 2013:11-12). Azonban egy idegen nyelv elsajátítása nem mindig megoldható és kevésbé fontos, mint annak a gesztusnak a kifejezése, hogy nyitottak vagyunk a helyiek által beszélt nyelvre, kultúrára. Brein és szerzőtársai (1973) megállapítják, hogy a helyi nyelv bármilyen fokú elsajátítására

tett erőfeszítésnek inkább jelképes, mint gyakorlati értéke van, de hatása jelentős, hiszen utat nyit a befogadó nemzettel való kommunikációra és a kapcsolatteremtésre. A makacs vonakodás egy másik nyelven történő kommunikációtól nagyon káros is lehet, mivel a megvetés jelét láthatják benne. Magyarországon az idegen nyelv kérdése, a magyar ember számára mást jelent, annak elsajátítása sokkal nehezebb, mint azoknak, akik már eleve világnyelvet, vagy azzal rokon nyelvet beszélnek.

Lerch és szerzőtársai (1997) hangsúlyozták, legalább alapszintű köznyelvi nyelvtudás és kommunikációs készség nélkül, ha nem is reménytelen, de elég nehéz lesz a helyzet. Ha jól beszél az illető az adott ország nyelvét, több esélye lesz már a munkahelyi pozícióra irányuló kiválasztási szakaszban, a hivatali buktatók leküzdésekor, valamint a tényleges munkavégzés során. A mérnök elsősorban a műszaki rajzban, a szakmunkás az adott szerszámokkal fejezi ki magát, azonban nemcsak a hétköznapiakban, hanem a munkavégzésben is nélkülözhetetlen a megfelelő helyzetekhez alkalmazkodó nyelvtudás és a nyelvi készség, a verbalitás. Fontos a szakmai nyelv, ezen belül is a szakzsargon ismerete. A hivatalos levelek elkészítésekor, kérvények, adatlapok kitöltése során, pedig kiemelten figyelni kell a megfelelő nyelvezetre. A sikeres pályázatok, kérelmek, sokszor a nyelvhasználaton múlnak.

3. Kulturális kíváncsiság: az „idegen” legyen nyitott, tudjon meg minél többet a befogadó ország történelméről, kultúrájáról, politikájáról. Az viszont tény, csak az képes erre, aki a saját kultúráját is becsüli és értéknek tartja.

4. A bizonytalanság tolerálása: más körülmények között, más hatásokra kell számítani. A bizonytalanság érzése felerősítheti a merev, elutasító viselkedést és a pesszimizmust.

5. Rugalmasság: már egyfajta alkalmasságot is jelent, ha ezt otthon így csináltuk, itt viszont nem működik, azaz, Rómában tégy és viselkedj úgy, mint a rómaiak.

6. Türelem: a különböző kultúráknak eltérő a tempójuk, így mindkét félnek időre van szüksége egymás megértésében.

7. Tisztelet: az az alapelv, miszerint nincs jó, jobb, vagy magasabb rendű kultúra, csupán más, eltérő és különböző kultúrák vannak, amelyek egyenrangúak.

8. Kulturális empátia: odafigyelés, nem ítélező viselkedés a másik kultúrával szemben. Az együttélés egyik alapvető feltétele, lehetővé teszi számunkra a másik ember másságának kreatív kezelését. Az erős én-tudat biztosítja egy másik emberrel, kultúrával való oly módon való érintkezést, hogy az identitás ne sérüljön. Ez az elem az ént helyezi a középpontba, ahol az észlelési, értelmezési, értékelési rendszerek normálisak, természetesek és stabilizáló hatásúak, így a stressztűrő-képesség is erős marad. A stabilitási zónák megteremtése menedéket jelent, ahova átmenetileg vissza lehet húzódni és fel lehet tölteni. (Ratui, 1983)

9. Humorérzék: beilleszkedési mechanizmus, segít a kapcsolatteremtésben, kapcsolatépítésben. A humorral csillapítható a frusztráció érzése és a bizonytalanság, ami törvényszerűen kialakul egy új, ismeretlen környezetben. A jól időzített humor megtöri az interakció feszültségét és lehetővé teszi a későbbiek során a nyíltabb és építőbb jellegű vitát. Azonban ne feledjük, ami viccesnek számít egy kultúrában, nem szükségszerűen az egy másikban. A humor megértése nagyfokú nyelvi érzékenységet igényel, ami sok külföldit kirekeszt, talán még azokat is, akik folyékonyan beszélnek a nyelvet. A humor és a belső viccek

erősíthetik annak képzetét, ki a bennfentes és ki a kívülálló, nagy ereje van a kultúrák közti kapcsolatépítés megkönnyítésében, illetve megsemmisítésében. (Van Maanen, 1989)

A kultúrakutatások között sok a kapcsolódási pont és az átfedés. A kutatások az emberek közötti különbségeket mutatják ki és az eltérő kultúrák találkozásában, inkább veszélyforrást látnak. Hall (1990) szerint a kulturális különbségek olyan fontosak, hogy teljesen tönkre is tehetik a gazdaságilag egyébként teljesen indokolt üzleti kapcsolatokat.

Azon a véleményen vagyok, hogy fontos feladat lenne a kultúrák összehangolása. A globalizáció tükrében, az Európai Unió sikeres működését akadályozó egyik legnagyobb problémájának a kultúrák sokszínűségét és a kulturális különbségeket tartják. A kulturális különbségek gyakran okoznak vitákat, ellentéteket, amelynek oka lehet, hogy vannak, akik nem ismerik és nem is próbálják megérteni az eltérő kultúrákat.

A nemzeti kultúrák összehasonlítása kapcsán ismeretes, hogy a különböző kultúrákat nem egyszerű összevetni, mivel magának a kultúrának bizonyos dimenziók mentén is számos definíciója létezik. Az összehasonlítást jelentősen befolyásolhatja az etnocentrizmus, amely alatt azt a szemléletet értjük, miszerint a saját népcsoportunk mindennek a középpontja és más csoportok kultúráját, szokásait, viselkedését, valamint értékeit ehhez viszonyítva mérjük. (Dowling et al., 2013:111)

Csath (2008:29) szerint a kultúra csoportjelenség, szocializáció, társadalmi és családi tanulás eredménye, mely hosszú idő alatt alakul ki, ezért nehezen változtatható. A kultúrát az adott nemzet történelme, hagyományai, intézményrendszere és a domináló vallás is alakítja. A nemzeti kultúrát a generációk átadják, átörökítik egymásnak. A kultúra ereje nagy, nehéz tőle elszakadni, ezt bizonyítják az emigrációba kényszerült emberek történetei. A kultúra az értékek, hitek, értelmezések és attitűdök összekapcsolódó rendszere. A különböző kultúrák nem jók vagy rosszak, csupán eltérők.

Úgy vélem, ha nincs kapcsolat, nincs probléma. Az etnocentrizmus veszélyei pedig, ha van kapcsolat, ott már megjelenik az előítélet, a megvetés és a konfliktus. Amennyiben tudatában vagyunk egocentrizmusunknak, az a különböző kultúrák más szemmel való figyelését minimalizálja. Mások kultúráját ítélkezés helyett, próbáljuk meg megérteni, egységes egészként kezelni. Emlékszem még arra a pár évvel ezelőtti, Magyarországon végzett felmérésre, melynek során az emberek előítéleteit, más népekkel, kultúrákkal szembeni ellenérzéseit, toleranciáját vizsgálták. Ebben a kutatásban egyéb népcsoportok mellett, kísérleti jelleggel, megneveztek és felsorolásban szerepeltettek egy nem létező népcsoportot, mégpedig a „pirézeket”. Az eredményeknél látható volt, hogy az emberek a „pirézeket” is ellenszenvesnek találták, sőt kifejezetten utálták is őket. Tehát elmondható, hogy ha van kapcsolat, jelen esetben egy felmérésben való „virtuális” kapcsolat, akkor már megjelenik az előítélet, az ítélkezés és az ítélet kimondása: utáljuk őket.

Abban az esetben, ha az idegen kultúrát egységes egészként próbáljuk megérteni, kisebb a valószínűsége annak, hogy az etnocentrizmus káros hatásai érvényesülnek. A kultúrákat a környezetükkel együtt vizsgáljuk, hiszen minden kultúra a környezetével együtt alkot egy egységes egészet. Nincs jó vagy rossz kultúra, egyszerűen minden kultúra más és más.

Amennyiben egy kultúrát igazán meg akarunk ismerni és nem csak a felszíni jelenségek okaira vagyunk kíváncsiak, akkor alaposan tanulmányoznunk kell az adott ország múltját, történelmét és ismernünk kell a társadalmi berendezkedést, intézményrendszerének és vallásainak jellemzőit. A kulturális megértésnek meghatározott folyamata van, amelyen végig kell mennünk. A jobb megértés tudatos viselkedést igényel. A jobb megértés és az elfogadás feltétele, hogy tegyünk meg bizonyos lépéseket, viselkedésünkben a különbségek tagadásából, negatív szemléletből jussunk el a megoldáskeresésig. A tagadással indulunk, ahol azt gondoljuk, valójában nincsenek is különbségek, amit látunk az az egyének hibája. Majd elérkezünk a felismerés fázisába, ahol megállapítjuk, a különbségek léteznek, amelyek nem egyedi jelenségek és vizsgálható okaik vannak. A következő szakasz az elfogadás, ahol a különbségek már természeteseek, normálisak, nem jók vagy rosszak. Majd elérkezünk a végső fázishoz, amely a megértés és megoldáskeresés állomása, ahol már keressük a különbségek okait és az együttműködés lehetőségeit. (Csath, 2008)

McLuhan (1968) ötlete a „globális falu”, miszerint a globalizáció el fogja törölni a nemzeti kultúrákat és azok homogenizálódnak. A XIX. században már Marx és Engels is megírta, hogy a nemzeti különbségek és ellentétek eltűnőben vannak, a burzsoáziának, a kereskedelem szabadságának, a világpiacnak és ezeknek megfelelően a termelési módszerek és az életkörülmények egyformává válásának köszönhetően.

Sipos (2007) tanulmányában megemlíti, hogy más elméletek az információs társadalom világméretű elterjedését tekintik a globalizáció alapjának. A „globális falu” elnevezés pedig arra utal, hogy az Internet, illetve más telekommunikációs hálózatok és a média révén az emberiség nagy része gyorsan hozzá tud jutni az információkhoz, egy kis faluhoz hasonlóan, ahol a pletyka útján hamar terjednek a hírek.

Úgy vélem, az Európai Uniónak is egyfajta kultúraegyesítő hatása van. Manapság azt is lehet hallani, hogy „Európai Egyesült Államok” létrehozása is cél lehet, bár ez egyelőre csak feltételezés, amelynek vannak igentlői és éles ellenzői is. Természetesen léteznek olyan vélemények is, hogy a kulturális különbségek megmaradnak, mert a kisebb országok egyre inkább törődni fognak nemzeti hagyományaikkal és őrzik kulturális örökségüket, kulturális értékeiket. Minden nemzettel kapcsolatban élnek különböző sztereotípiák, gyakori az általánosítás, a felszíni jegyek megragadása, azok felnagyítása, majd bizonyos népek, népcsoportok negatív jellemzőként való felhasználása.

3. ANYAG ÉS MÓDSZER

Empirikus kutatásomat megelőzően megfogalmaztam a kutatási tárgyköröket és a hipotéziseket. A módszert illetően az interjú és az online kérdőív készítése mellett döntöttem. A kérdőívszerkesztésnél Héra és Ligeti (2005) által javasolt alapszabályokat követtem. A konkrét kérdések megszövegezése előtt végiggondoltam a kérdőív teljes szerkezetét és felépítését. A kutatási kérdéseket a kutatás céljainak megfelelően csoportosítottam. A kérdőív általános kérdésekkel kezdődik, azokat követik a téma-specifikusak. A vizsgálatom kiindulópontjaként szolgáló kérdőíves felmérések kiértékeléséhez, elemzéseim lefuttatásához az SPSS statisztikai programcsomagot használtam. A válaszok értékelő-elemző feldolgozását ismertetem és az értékelési eredményeket összevetem az elméleti megállapításokkal. Az empirikus kutatás eredményei alapján – a hipotéziseimre alapozva – javaslatokat fogalmazok meg a további kutatási kérdéseket illetően, a téma továbbvitelének érdekében.

3.1. A kutatási szakaszok és a minták bemutatása

A kutatásom során 2013-tól 2017-ig terjedő időszakot vettem vizsgálat alá. A 2013-as év azért volt számomra meghatározó, mivel abban az évben készültem a TDK-ra és témaválasztásom a londoni magyarok munkavállalási szokásainak, motivációinak, valamint a kulturális kompetenciaelemek vizsgálatára összpontosult. Ez volt a kutatás I. szakasza, amely a TDK-t követően, 2014-ben készült interjúsorozattal tovább bővült. Ezt követően a II. szakaszban 2015 és 2016 között vizsgáltam a vándorlási okokat, az életkor, valamint a végzettség hatásait a kivándorlásra nézve, illetve a kulturális sokk megjelenését, és az arra való felkészülést. A III. szakaszban pedig kiterjedtebb vizsgálatot folytattam a külföldi munkavállalás okaira, körülményeire, valamint a visszatérési hajlandóságra vonatkozóan.

I. Kutatási szakasz:

- Adatgyűjtési módszer: interjúkészítés, személyes megkeresés
- Megkérdezés ideje: **2013. szeptember - 2014. április**
- Alapsokaság: munkavállalás címén, külföldön tartózkodó magyarok
- Megkérdezés helye: London
- Minta nagysága: 23 fő interjúalany
- Mintavételi eljárás: véletlen mintavétel

II. Kutatási szakasz:

- Adatgyűjtési módszer: kérdőíves online felmérés, interjúkészítés
- Megkérdezés ideje: **2015 - 2016**
- Alapsokaság: munkavállalás címén, külföldön tartózkodó magyarok
- Megkérdezés helye: Egyesült Királyság
- Minta nagysága: 106 fő kérdőíves válaszadó és 10 fő interjúalany
- Mintavételi eljárás: nem véletlenszerű mintavétel (hólabda módszer)

III. Kutatási szakasz:

- Adatgyűjtési módszer: kérdőíves online felmérés, interjúkészítés
- Megkérdezés ideje: **2017. július 13. – augusztus 10.**
- Alapsokaság: munkavállalás címén, külföldön tartózkodó magyarok
- Megkérdezés helye: Európa
- Minta nagysága: 110 fő kérdőíves válaszadó és 7 fő interjúalany
- Mintavételi eljárás: nem véletlenszerű mintavétel (hólabda módszer)

Az öt évet átfogó kutatási munkám során a célsokaság a külföldön munkát vállaló, tartósan ott dolgozó és életvitelszerűen külföldön élő alanyokból állt. *Jelen kutatásom nem terjedt ki az időmunkásokra és az anyavállalatokhoz külföldre „kivezényelt” magyar munkavállalókra*, hiszen az ő esetükben nem biztos, hogy releváns válaszokat kaptam volna a külföldi munkavállalás motivációit és a migrációs okokat illetően, illetve a kulturális különbségek tekintetében is „más szemüvegen” keresztül láthatják ezek az emberek a világot. Illetőleg az olyan tényezők, mint például az adott célországban előforduló terrorfenyegetettség és azok gyakorisága, illetve a közbiztonság, valamint a nemzetbiztonsággal kapcsolatos tényezők esetében előfordulhat, hogy nem olyan mértékben befolyásolják a hazaköltözési hajlandóságukat, mint azokét, akik egyébként is bizonytalanok abban, mennyi ideig maradjanak és a „menni, vagy maradni” dilemma hatja át mindennapjaikat. *Nem vizsgáltam az „ingázó munkások” motivációit sem*, ugyanis akik a küldő- és a célország közelsége miatt ingáznak, bizonyára anyagi megfontolásból teszik és nem azért, mert idehaza nem tudnak kiteljesedni. Egy következő kutatásban a fent említett kategóriák munkavállalóit is meg lehet kérdezni, ez lehet a vizsgálódások újabb iránya.

Mintavételi eljárások és a minták főbb jellemzői

I. szakasz: A kutatás első feltáró szakasza a 2013-2014-es évekre esett, amikor mélyinterjúk segítségével vizsgáltam a külföldi munkavállaló magyarok motivációit, célországba való beilleszkedésüket és a kulturális különbségeket. A módszer a mélyinterjúk tartalomelemzése volt. A kvalitatív felméréshez Londonban készítettem interjúkat: 2013. szeptemberben, 2014. januárban és 2014. áprilisban. Minden interjúalannal igyekeztem személyesen felvenni a kapcsolatot, annak érdekében, hogy minden kérdésre kapjak választ. Jóllehet, ez a személyes jelenlétet feltételező tevékenység elég sok időt vett igénybe, de megérte a fáradságot, hiszen így számos lényeges téma megbeszélésre került. Természetesen a válaszaikban nem befolyásoltam senkit, „nem mondtam tollba” az elvárt feleleteket. Egyrészt mi minősül elvárt, illetve jó válasznak, másrészt nem az én álláspontomat, vagy az általam sugalmazott véleményt szerettem volna hallani, hanem a megkérdezettek személyes véleményét és érzéseit. (Józsa, 2015/a; 2015/c; 2015/d)

II. szakasz: A 2015-2016-os éveket átfogó szakaszban a kérdőíves felmérést bonyolítottam le, melynek célja a tíz mélyinterjú során kapott eredmények kiegészítése, megerősítése volt. A mélyinterjúk készítése az elmúlt években folyamatosnak mondható, hiszen a 2013-ban vizsgált néhány interjúalany esetében, már lehetővé vált az után-követés. Ezek az utóéleteket vizsgáló mélyinterjúk már nem minden esetben a strukturált kérdésfeltevés módszerével

készültek, hanem a megkérdezettek azokat a kérdéseket érintették, amelyek számukra a legfontosabbak voltak. Természetesen a fő kérdéscsoportok, amelyek a hipotézisek vizsgálatának alapjául szolgáltak, minden esetben feldolgozásra kerültek. (Józsa, 2016)

III. szakasz: Az új **kérdőíves felmérés** 2017. július. 13-án indult és augusztus 10-ig tartott. A külföldi munkavállaló kérdőív 52 kérdésből állt, az első három kérdés demográfiai adatokra vonatkozott: nem, életkor, legmagasabb iskolai végzettség. Ezt követték a külföldi munkavállalásra vonatkozó kérdések. (5. melléklet)

A kérdőív 39 zárt, valamint 13 Likert-skálás kérdésből állt. Az alkalmazott hatfokú Likert-skála 1-es értéke minden esetben a teljes egyet nem értést, a 6-os pedig a teljes egyetértést jelentette. A páratlan fokú skála alkalmazásánál fennáll a középérték választásának veszélye (*mediánhatás*), ezért a hatfokú Likert-skálát választottam.

A kérdőív kitöltéséhez egy – LimeSurvey alkalmazással készült – online felületet tettem elérhetővé a Szent István Egyetem szerverén.

A kérdőívek kitöltetésének megkezdését megelőzően érdemes és egyben ajánlatos egy tesztszakaszt beiktatni, természetesen, a tudományos szempontok betartásával. Ez a fázis azért is hasznos, mert a visszajelzések alapján kiszűrhetővé válnak azok a kérdések, amelyeket a válaszadók esetenként másként értelmeznének, vagy a kérdések nem egészen tűnnek egyértelműnek. Jőmagam is éltem ezzel a tesztelési lehetőséggel és hat embernek elküldtem a felkérő levelet a kérdőív linkjével, és külön kértem abban a segítségüket, véleményüket, hogy szerintük melyik kérdés nem érthető „első olvasatra”, illetve nincsenek-e túlzottan összetett kérdések, amelyek akadályoznák a válaszadást. A kérdőív tesztelői közül négyen mindent rendben találtak, apró finomításokat javasoltak a foglalkozási csoportok felosztásánál. A másik két tesztalany azt kifogásolta, hogy nem tudja elérni a kérdőívet. A jelzésüket követően, az adminisztrációs felületen meg kellett vizsgálni, keletkezett-e ott bármilyen probléma. De semmi ilyen jellegű hiba nem került észlelésre, ezért ennek oka az lehetett, hogy a kérdőív online felülete csak korlátozottan volt elérhető az egyes böngészők használata esetén. Ezen sajnos nem lehetett segíteni, de ez az információ is hasznos volt, ugyanis a későbbi méltatlankodásokat, mondván: „meg sem lehet nyitni ezt a kérdőívet” megelőzendő, a további felkérő levelek végére megjegyzésként rögzítettem, hogy a kérdőív a böngészőket tekintve, Mozilla és Chrome alatt jól működik.

A kérdőív linkjét, a kiküldött felkérő levelek segítségével tudtam eljuttatni a lehetséges válaszadók számára. A mintavételi eljárás kiválasztásakor döntést kellett hoznom arról, hogy a véletlen, vagy a nem véletlen eljárást alkalmazzam. Ennek alapján összegeztem a **véletlen mintavételi** lehetőségeket:

- Egyszerű véletlen mintavétel
- Lépcsőzetes mintavétel
- Rétegzett mintavétel
- Mechanikus mintavétel
- Ötletszerű mintavétel

Átgondoltam, melyek a **nem véletlenszerű mintavételi** lehetőségek:

- Kvóta szerinti mintavétel
- Koncentrált vagy szakértői mintavétel
- Önkényes mintavétel, vagy egyszerűen elérhető alanyok kiválasztása
- Hólabda módszer

„A hólabda módszernél a kutató adatokat gyűjt a megcélzott populációba tartozó néhány személytől, akiket meg tud találni, majd megkéri őket, hogy adják meg más, általuk ismert populációba tartozó személyek elérhetőségét. A hólabda szó a fokozatos felhalmozódásra utal, ahogy a már elért személyek újabb embereket javasolnak. Az előálló minta reprezentativitása is kétséges, ezért az eljárást elsősorban feltáró célra szokás használni.” (Babbie, 2003:205)

A lehetőségeket áttekintve, a „hólabda módszert” választottam, mivel a vizsgálandó alanyok külföldön élnek és dolgoznak, tehát nem olyan egyszerű őket a kérdőívkitöltés ügyének megnyerni, sőt már az elérésük sem könnyű.

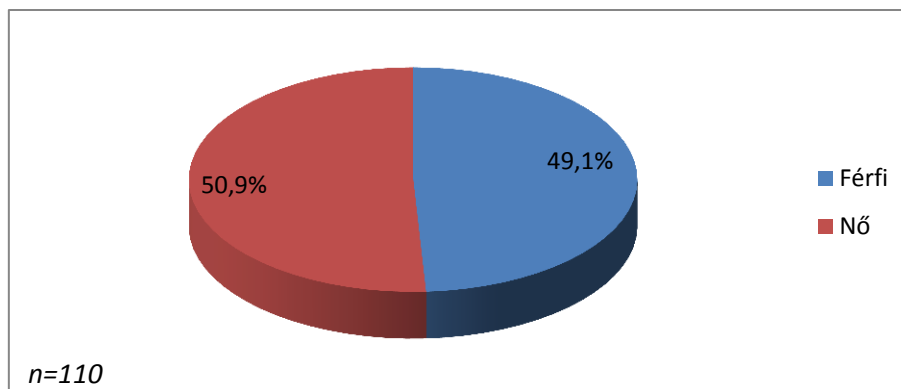
Tehát Babbie (2003) által elmondottak szerint, „megcéloztam a populációba tartozó néhány személyt”, számukra elküldtem a személyre szóló levelet, és egyben arra is megkértem őket (a felkérést a kérdőív bevezető része is tartalmazta), hogy küldje tovább ismerőseinek, barátainak, akik külföldön dolgoznak.

A kérdőívek terjesztésének egy újabb megoldását is alkalmaztam, a közösségi oldalakon lévő „Magyarok külföldön”, egy adott ország, illetve város magyar közösségét összefogó csoportok által. Ezekhez az oldalakhoz csatlakoztam, szükség esetén az oldal adminisztrátorának írtam, és engedélyt kaptam a feltöltésre (volt olyan „admin”, aki nem válaszolt, és nem is volt nyilvános az „üzenőfal”, így ott nem jártam sikerrel). Ahol adódott lehetőség, elhelyeztem a kérdőív elérési linkjét. Így ezeken a portálokon keresztül is érkeztek a válaszok. Ezen kívül további privát levelet küldtem azon ismerőseimnek, akikről tudtam, hogy külföldön élnek és dolgoznak. A levélben a bevezetés, illetve néhány udvariassági formula után, rátértem levélírásom valódi tárgyára, felkértem, közreműködjenek egy felmérésben, amely a külföldi munkavállalás okainak vizsgálatához kapcsolódik. Egyben őket is megkértem, küldjék tovább azon ismerőseiknek, akik jelenleg külföldön dolgoznak, illetve kérjék meg közvetlen magyar lakótársaikat, munkatársaikat a kérdőív kitöltésére. A kérdőív elektronikus oldalán folyamatosan figyelemmel lehetett kísérni a kitöltők számát, sőt a megkezdett, de még be nem fejezett kérdőívek is látszottak a felületen.

A III. szakasz (2017) mintájának bemutatása

A külföldi munkavállalók számára szóló kérdőívet 2017. július. 13-tól, augusztus 10-ig kitöltők jellemzőit az alábbiakban mutatom be.

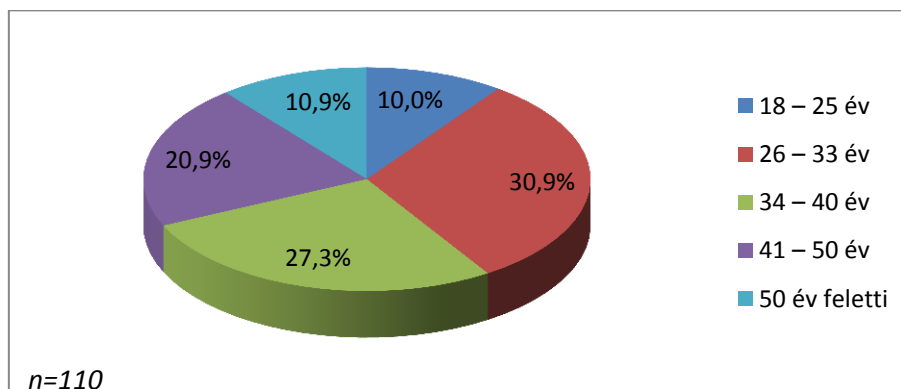
A válaszadók nemek szerinti megoszlását illetően 56 nőből (50,9%) és 54 férfiből (49,1%) állt, ez alapján elmondható, hogy a kutatásban a női válaszadók felülreprezentáltak (18. ábra), ugyanakkor a két nem aránya nem mutat szignifikáns különbséget.



18. ábra: A külföldön munkát vállaló magyarok nemek szerinti megoszlása

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

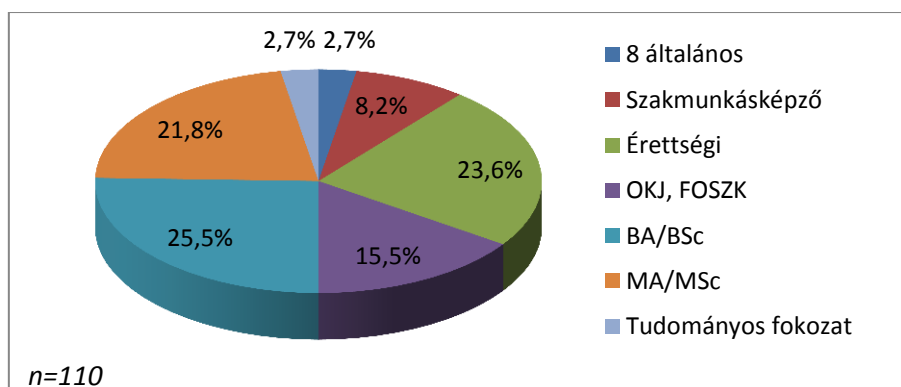
A válaszadók életkorcsoportok szerinti megoszlása a 19. ábrán látható. Az idősebb (50 év feletti) 10,9%-ot, a fiatalabb (18-25 éves) életkorcsoport 10%-ot tesz ki a mintából. A 26-33 évesek 30,9%-ot, a 34-40 évesek 27,3%-ot, a 41-50 évesek pedig 20,9%-ot képviselnek.



19. ábra: A külföldön munkát vállaló magyarok életkorcsoportok szerinti megoszlása

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A válaszadók végzettség szerinti megoszlása a 20. ábrán látható. A mintában a felsőfokú végzettségűek (BA/BSc + MA/MSc) 47,3%-a, és a tudományos fokozattal rendelkezők 2,7%-a, összesen 50%-ot tesz ki. Érettségivel 23,6%, szakmunkásképzővel 8,2%, és 8 általános végzettséggel 2,7% van jelen a mintában.



20. ábra: A külföldön munkát vállaló magyarok végzettség szerinti megoszlása

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

3.2. Alkalmazott módszerek

A kutatómódszertan általános irányelveit illetően Tomcsányi (2000) művét vettem alapul. A 21. ábrán láthatóak a kutatási hipotézisekhez rendelt adatgyűjtési és elemzési módszerek.

Kutatási témakör	Célok	Hipotézisek	Adatgyűjtés módszere	Elemzési módszer
Elvándorlási okok	C1: Elvándorlás okainak feltárása	H1	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	tartalomelemzés, összehasonlító elemzés, fontossági sorrend, egyetértés-vizsgálat a <i>Kendall-féle</i> konkordancia együttható (W) alapján
		H2	online felmérés	leíró statisztika
Külföldi munkavállalás tendenciái	C2: Migrációs mechanizmusok feltérképezése, elemzése	H3	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	szakirodalom-kutatás, tartalomelemzés
Motiváció	C3: Motivációs elemek rendszerezése	H4	online felmérés	K-közép klaszteranalízis
		H5	online felmérés	khi-négyzet próba
		H6	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	szakirodalom-kutatás, tartalomelemzés
Beilleszkedés	C4: Beilleszkedési kompetencia-elemek vizsgálata	H7	szakirodalom-feltárás, mélyinterjú, online felmérés	leíró statisztika

21. ábra: Kutatási hipotézisekhez rendelt módszerek összefoglalása

Forrás: saját szerkesztés

Kutatásomat kérdőíves felmérések, mélyinterjúk és esettanulmányok elemzésével végeztem. A felmérések öt évet fognak át, nem reprezentatívak, azonban megfigyelhetőek az összefüggések, főbb tendenciák és trendek. A kutatásom feltáró jellegű, melynek kvalitatív részét az esettanulmányok és a mélyinterjúk, míg kvantitatív részét a kérdőíves megkérdezések alkotják.

A kvalitatív kutatás eredményei nem általánosíthatóak egy nagyobb populációra, míg a kvantitatív kutatás eredményei általánosíthatóak az alapsokaságra nézve. A kvalitatív kutatás esetén a hangsúly széles látókörű, a jelenséget és annak környezetét mélységében vizsgálja (interjúk), míg kvantitatív esetén szűkebb a látókör és hipotézisekre tesztel. A valóság természetét illetően, kvalitatív esetén többféle igazság létezik, tehát szubjektív, míg kvantitatív esetében egy igazság létezik, ami objektív. A kvalitatív kutatási beszámoló jellegét tekintve elbeszélő, a körülményeket részletesen leíró, a résztvevőktől gyakran idéző munka, esettanulmányokkal és mélyinterjúk tartalomelemzésével. Kvantitatív vizsgálat esetében statisztikai elemzésekkel alátámasztott beszámoló (korreláció, átlagok összehasonlítása, szignifikancia vizsgálat). A kutatásom során keletkezett adatok statisztikai feldolgozásához az IBM SPSS Statistics programcsomagot használtam. (Kerékgyártó et al., 2009)

A munkavállalás célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsorát a hatfokú *Likert-skála* átlaga alapján állítottam fel, az egyetértésvizsgálatot a *Kendall-féle konkordancia együttható (W)* alapján készítettem el.

A főbb motivációs profilok beazonosítását *K-közép klaszteranalízis* eredményei alapján végeztem el, melyhez Szelényi (2002) módszertani útmutatását vettem figyelembe. A klaszteranalízis tetszőleges objektumok különböző osztályokba (csoportokba) sorolását teszi lehetővé. A K-közép (K-means) klaszteranalízis egy adott pillanatban kapott klaszterekre a klaszter középpontjai (centroidjai) és az objektumok közötti távolságokat újraszámolja, és ez alapján átsorolja az elemeket a hozzájuk legközelebb eső súlypontú klaszterekbe.

A *khi-négyzet próba* alapján esetleges különbségeket vizsgáltam az eltérő életkorcsoportok, valamint a végzettségek között a migrációs profilok szerinti megoszlásban.

A **kérdőív elkészítése előtti szakaszban** előzetes információkat gyűjtöttem és szekunder kutatást végeztem a vizsgált téma jobb megismerése érdekében. Áttekintettem a kutatott területet átfogó kérdéseket és problémákat, ezt követően meghatároztam a célokat, a konkrét kutatási kérdéseket és a hipotéziseket. Ezáltal egyszerűbbé vált a kérdőív felosztása, a kérdéscsoportok megalkotása. Meghatároztam a kitöltők minimális létszámát. Az eredmények összehasonlíthatósága érdekében az attitűdök mérésénél minden állításnál következetesen a 6 fokú Likert-skálát használtam.

A **kérdőív megszerkesztése szakaszában** a pontosságra, az egyszerűsége, tömörsége, a rövid, célirányos könnyen értelmezhető kérdések megfogalmazására törekedtem. A hosszú mátrix-kérdést két külön kérdésre osztottam, a kitöltő figyelmének és érdeklődésének fenntartása érdekében, hogy a lehető legpontosabb válaszokat kapjam, és megbízható eredményre jussak.

A kérdések összeállításánál szűrést, azaz továbbító válaszokat alkalmaztam, ha a kitöltő számára az adott kérdés nem releváns, akkor „átugrott” azon, ezáltal minimalizálni tudtam azok számát, akik a kérdőív kitöltését félbehagyták volna.

A beállított válaszlehetőségek esetében, meggyőződtem arról, hogy a lehetséges opciók szerepelnek a felsorolásban, ugyanakkor néhány kérdésnél „egyéb” rovat is biztosította a teljes válaszadást. Az ilyen egyéb beírási lehetőségeknél megvan annak a veszélye, hogy irreleváns, oda nem tartozó megjegyzés is belekerül, ezért ezt a fajta válaszadási lehetőséget csupán indokolt esetekben alkalmaztam, illetve akkor, amikor a kiválasztott opción felül pontosításra volt szükség (például: ha vállalkozóként tevékenykedik az illető, akkor a kiegészítés arról szól, mégis milyen területhez kapcsolódik a munkája).

Így is volt néhány olyan eset, amikor az „egyéb” résznél a kitöltők nem a kérdéshez tartozó választ, hanem kritikákat, politikai véleményt fogalmaztak meg, ami épp pillanatnyi elkeseredésük okán történhetett, vagy csak egyszerűen másokat akartak hibáztatni helyzetükért.

4. EREDMÉNYEK

A kutatási szakaszokban a kutatási témakörökön belül más-más kérdésekre helyeztem a hangsúlyt, ugyanakkor átfedések voltak a hipotézisek tartalmát illetően. Ezért a vizsgálati szakaszokat hozzá kellett rendelni a kutatási hipotézisekhez, ennek összefoglalását mutatom be a 22. ábrán.

Hipotézisek	I. szakasz	II. szakasz	III. szakasz
H1	✓	✓	✓
H2			✓
H3	✓	✓	✓
H4	✓		✓
H5			✓
H6			✓
H7	✓	✓	✓

22. ábra: A vizsgálati szakaszok hozzárendelése a kutatási hipotézisekhez

Forrás: saját szerkesztés

4.1. A külföldi munkavállalás okai

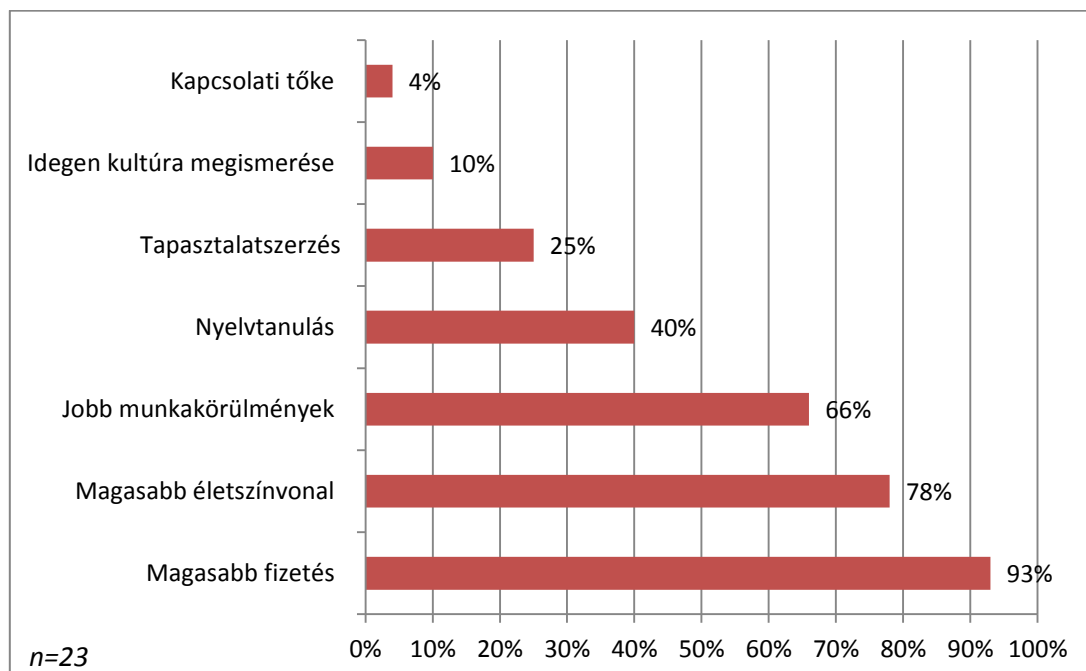
H1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

A külföldi munkavállalás főbb okait a kutatásom mindhárom szakaszában vizsgáltam. Az interjúk tartalomelemzése nyomán megállapítottam, hogy a külföldi munkavállalással kapcsolatos döntéseket, általában hosszas gondolkodások, tervezések előzik meg, eltekintve néhány esettől, amikor az egyének hirtelen elhatározásból indulnak el az ismeretlenbe.

Az **I. szakaszban (2013-2014)** a megkérdezett interjúalanyaim, létszámukat tekintve: 23 fő, kivétel nélkül azt nyilatkozta, hogy az elindulásukkor már bíztak abban, hogy külföldön többet remélhetnek. Számukra motiválóként hatott a biztos munkalehetőség, a magasabb jövedelem, a kihívások, az új atmoszféra, valamint az újdonság varázsa. Az itthoni tapasztalataik azt mutatták, még ha volt is munkahelyük, számos esetben úgy érezték valójában nincs is szükség a munkájukra és sem anyagilag nem voltak megfelelőképpen díjazva, sem erkölcsileg nem érezték magukat megbecsülve, emiatt reményvesztettekké váltak. A megkérdezett interjúalanyaim mindegyike megjegyezte, az idevezető út egy hosszabb folyamat volt, mert egy itthoni jobban fizető állás reményében, nagy részük türelmesen várta a kedvezőbb

lehetőségeket, rendszeresen elküldte az önéletrajzát és interjúkra járt. Aztán sorra jöttek a kudarcok, a lehetséges munkaadók az elküldött önéletrajzokra még csak nem is válaszoltak, szóra sem méltatták a jelölteket. Akkor elindult egy ördögi kör, amikor már olyannyira reményvesztetté válnak az emberek, hogy ha egyáltalán be is hívják állásinterjúra, akkor sem biztos, hogy meggyőzőek tudnak lenni. Így egyre több a kudarcélmény, még akkor is, ha van ugyan állásuk, csak váltani szeretnének. Amikor pedig valakinek egyáltalán nincs munkája, akkor a helyzet még elkészerítőbb és egyre reménytelenebbnek látja saját és családja helyzetét. A külföldi munkavállalás mellett szóló döntést egyáltalán nem volt egyszerű meghozniuk, hiszen a lakóhely, valamint az ország elhagyása olyan felismerési folyamat utáni lépés, amely után az életük már sohasem lesz a régi. Abból a környezetből, ahová születtek, a jobb életminőség reményében, kényszerből szakadnak el. A külföldi munkavállalást fontolgatók, értékelték helyzetüket és jövőbeni itthoni kilátásaikat, míg végül arra a következtetésre jutottak, hogy más országban talán több lehet belőlük. Ha biztosították a munkalehetőségek, magasabbak a munkabérek és kihívásokkal teli környezetben élhetnek, akkor maguk is többet tesznek a megfelelés érdekében.

2013-2014-ben melyek voltak a legfőbb okok, amelyek miatt a megkérdezettek mellett döntöttek, hogy külföldre mennek dolgozni, kik is ők, miért vállalták az idegen kultúrába való beilleszkedés nehézségeit? A londoni magyar munkavállalókkal folytatott interjúk, azok elemzése, az egyéni okok feltárása lehetővé tette ennek leírását. A személyes interjúkészítés és kutatás során olyan munkavállalókat vizsgáltam, akik számos foglalkozást képviseltek. A módszerem strukturált interjúk tartalomelemzése volt. A *kutatásom újszerűsége*, a londoni helyszínen készített interjúk, illetve a megkérdezettek után-követése. (Józsa, 2013)



23. ábra: A külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése (2013-2014)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2013-2014) adatai alapján

A külföldi munkavállalás okait illetően a megkérdezettek több okot is megadhattak. A 23. ábrán látható, hogy a válaszadók 93%-ban a magasabb fizetést, 78%-ban a magasabb életszínvonalat, 66%-ban a jobb munkakörülményeket, 40%-ban a nyelvtanulást, 25%-ban a tapasztalatszerzést, 10%-ban az idegen kultúra megismerését és 4%-ban a kapcsolati tőkét (baráti- és munkakapcsolatok építését) jelölték meg.

Egy 43 éves mérnök interjúalanyom úgy vélekedett, miszerint az elvándorlás legfőbb oka a magasabb nyugat-európai bérek és a munkamorál, ráadásul az Egyesült Királyságban, vagy Németországban jobban emberszámba veszik a mérnököket.

Egy másik megkérdezett (29 éves) férfi úgy látta, a külföld inkább csak a karrierépítés eszköze. Egy másik válaszadó (33 éves férfi) a nyelvi képességeit kamatoztatva egy ideig Londonban banki szférában próbált szerencsét és az volt a véleménye, igazuk van, akik távoztak, ugyanis otthon hatékony segítség, szülői támogatás, illetve hosszú távú eladósodás nélkül esély sincs a továbblépésre. Idehaza talán informatikusként, programozóként, fejlesztőmérnökként viszonylag jól lehet keresni és lehetőség van a karrierépítésre is.

Egy megkérdezett (35 éves) nő megemlítette, amennyiben hazatérne, felhasználná külföldi munkagyakorlatát, sőt az állásinterjún ennek köszönhetően sokkal magabiztosabban teljesítené az angol nyelven folyó társalgást. Ráadásul a kezdetektől nagyobb eséllyel indulna, mert a külföldi gyakorlatát önéletrajzában feltüntetné. A nyelvtudás nagyon sokat számít a külföldi munkavállalás során segíti az elhelyezkedést, lerövidíti az álláskeresési időt, sőt a majdani hazatérést követően az itthoni elhelyezkedési esélyeken is javít. (Józsa, 2013)

Ehhez a 2013-as véleményhez, amely arról szól, hogy a külföldi tapasztalat során tökéletesített nyelvtudás bizonyára sokat számít, illetve előnyt jelent majd az itthoni álláskeresésben, hozzáténném, hogy a 2017-es kutatási eredmények alapján azt állapítottam meg, hogy a megkérdezett interjúalanyaim, akik az eltelt 3-4 év során többször, rövidebb időre hazatérve állásinterjúkon „kipróbálták magukat”, arról számoltak be, hogy a külföldi tapasztalat még hátrányt is jelentett. Ez meglepő volt számomra, így kértem a 7 fő interjúalanyomat, fejtsék ezt ki bővebben. A beszélgetés során egy (41 éves) hölgy megemlítette, hogy itthon olyan munkaadóhoz ment állásinterjúra, aki nem igazán beszélt idegen nyelveket, azonban ott volt a helyettese, aki magát az angol nyelv kiváló ismerőjének állította be. A munkaadó látva a jelölt önéletrajzát és a motivációs levelet, ehhez az illetőhöz irányította őt a felvételi beszélgetésre. Az első pár percben világossá vált, hogy a felvételiztető nem igazán beszél jól angolul, épphogy csak az alapokkal volt tisztában, emiatt interjúalanyom számára a helyzet kezdett egyre kellemetlenebbé, kényelmetlenebbé válni, azonban megpróbált alkalmazkodni a kialakult szituációhoz és igyekezett gördülékennyé tenni, az egyébként akadozó angol nyelvű felvételi beszélgetést. A felvételiztető nem nagyon zavartatta magát, a betanult sablonszövegek, kérdések mentén próbált haladni, amelyeket papírról olvasott fel. A jelölt részletesen válaszolt a feltett kérdésekre, ugyanakkor nem volt benne biztos, hogy az őt interjúztató érti is a válaszokat, mivel volt olyan kiegészítendő kérdésre adott válasza, amelyben már egyszer megadta a felelet arra, amit a felvételiztető két kérdés után újra firtatott. Az állásinterjú lezajlott, aztán bejött a Kft. „főnöke”, aki elégedetten nyugtázta, hogy a helyettese „kiváló munkát” végez, látván a sablon felvételiztető dokumentumokban keletkezett jegyzeteket. A jelöltet útjára bocsátották azzal az ígérettel,

hogy majd értesítik. Eltelt két hét, de semmi sem történt, interjúalanyom nyári szabadsága a végéhez közeledett, így elhatározta felhívja ezt a Kft-ét, mi is a helyzet. Amikor végre el tudta érni őket, ugyanis ez sem ment egyszerűen, a cégnél nem vették fel a telefont, majd közölték vele, hogy „ja, maga az, erre a pozícióra számtalan jelentkezőt hallgattunk meg és a legalkalmasabb jelöltet választottuk”. Az interjúalanyomat kissé megdöbbenette a válasz, nem erre számított, ugyanis a hirdetésben korábban azt olvasta, hogy a külföldön szerzett tapasztalat, illetve a nyelvismeret előnyt jelent ennél a kisvárosi cégnél. Ez volt az ő tapasztalata, illetve további öt interjúalanyom is hasonló történetekről számolt be, amelyek szerint az érintettekkel vagy a környezetükben lévőkkel történtek meg. (Józsa, 2017)

A tartalomelemzés során megállapítottam, hogy a megkérdezettek körében vannak olyan egyének, akik családot is a célországban akarnak alapítani, akár külföldi partnerrel, akár magyar társsal. Boldog, családias légkörben képzelik el magukat és azt szeretnék, hogy a gyermekeiknek a szeretet mellé meg tudják adni a biztos anyagi forrásokat is. (Józsa, 2014)

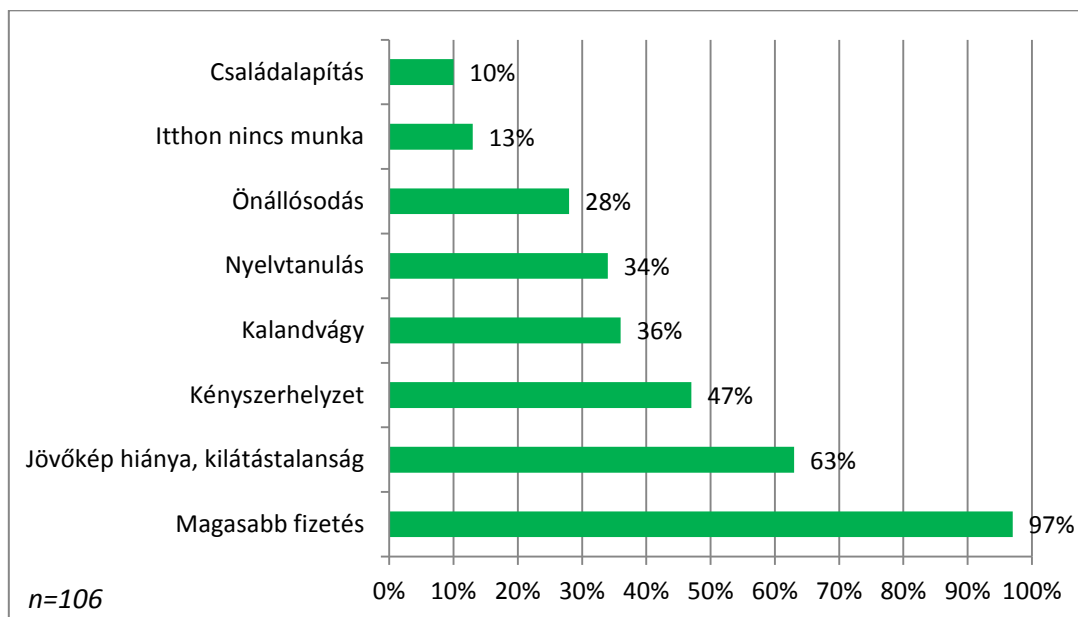
Vannak párok, akik együtt utaztak ki külföldre és a 2013-as interjúkészítés időpontjában is együtt voltak. Ennek az ellenkezője is igaz, együtt mentek ki a célországba, aztán szétváltak útjaik. Egy másik megkérdezett a családi otthon témájához hozzáfűzte, az igazán jó az lenne, ha a születendő gyermekei is megtapasztalhatnák az új környezetükben, az új életterületükben mindazon élményeket, amelyeket ők átéltek. (Józsa, 2013)

A tartalomelemzés során a válaszokat összegezve, arra a megállapításra jutottam, hogy a megkérdezettek, itthon kilátástalannak tartották a helyzetet és úgy vélték, külföldön a boldogulásra több lehetőségük van. Akik korábban már sikerrel dolgoztak külföldön, ők még szívesebben mentek ki újra dolgozni, még ha nem is ugyanabba a célországba tértek vissza, ahol korábban már hosszabb, rövidebb ideig éltek és munkát vállaltak. (Józsa, 2014)

A londoni magyarok külföldi munkavállalásának okai, a motivációk, az elmúlt évek során megváltoztak. Korábban az újdonság utáni vágy, a kalandvágy, az ismeretlen feltérképezése, a kapcsolatépítés volt a középpontban, vagy az anyanyelvi környezetben történő nyelvtanulás igénye volt a fő mozgatórugó, a 2013-2014-es évekre ez a tendencia új irányt vett. A kutatás alapjául szolgáló megkérdezettek, a jobb megélhetés és a magasabb kereset reményében mentek külföldre (Londonba). Az interjúalanyaim kivándorlásuk okaiként a 23. ábrán látható főbb okok mellett megemlítették a gazdasági válság hatásait, az életkörülményeket, a gazdasági megszorításokat, az ellehetetlenülést, valamint a devizahitelek miatti kilátástalan helyzetüket és ennek okán történő eladósodást.

Az eredmények tükrében azt a megállapítást tettem, hogy a többletjövedelem megszerzéséért az emberek helyváltoztatásra, vándorlásra is hajlandóak. A nemzetközi munkaerő-vándorlás nem korlátozódik csak és kizárólag a magasabb béreket fizető munkahelyek keresésére, hanem a munkavállalókon kívül, családtagjaik számára is új lehetőségeket, gazdasági felemelkedést, valamint az eleinte ismeretlen környezetben, új otthont is jelenthet.

A II. szakaszban (2015-2016) az online felmérés minta-elemszáma 106 fő volt és a kutatás kiegészült 10 fő interjúalanyal. A külföldi munkavállalás okait illetően a megkérdezettek, több okot is megjelölhettek. A 24. ábrán látható a külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése.



24. ábra: A külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése (2015-2016)

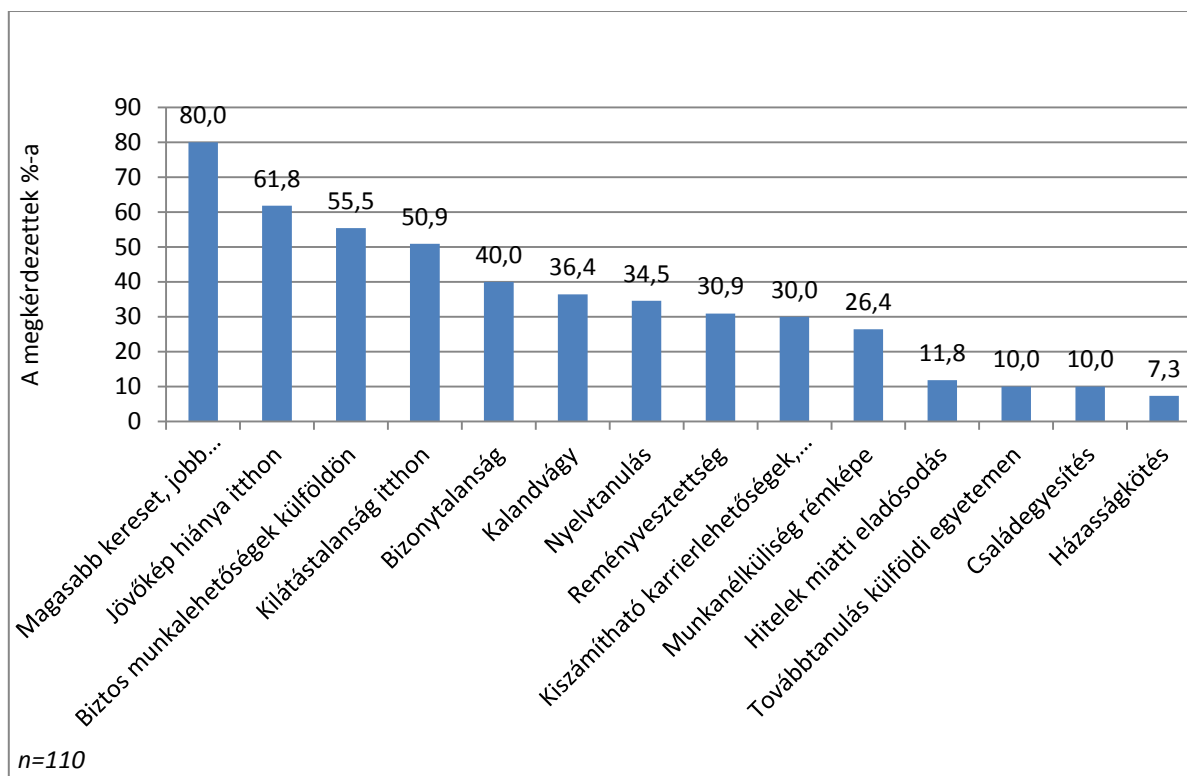
Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2015-2016) adatai alapján

A 2015-2016-os időszakban megkérdezett válaszadók 97%-a a magasabb fizetést, 63%-a a jövőkép hiányát és a kilátástalanságot, 47%-a a kényszerhelyzetet, 36%-a a kalandvágyat, 34%-a a nyelvtanulást, 28%-a az önállósodást, 13%-a szerint itthon nincs munka, és 10%-a a családalapítást jelölte meg. A válaszadók kivándorlásuk indokaiként a főbb okok mellett megemlítették, hogy lényegesen jobban érzik magukat a célsországban, jobb a munkakörülmények és összességében jobbnak ítélik a helyzetüket. Érdekes megállapítás, hogy a kérdőíves válaszadók 30%-a akkor is kipróbálta volna a külföldi munkavállalás kínált lehetőségeit, ha a hazai fizetés megfelelő szintű lenne és kedvező lenne az itthoni jövőkép.

A III. szakaszban (2017) az online felmérés minta-elemszáma 110 fő volt és a kutatás kiegészült 7 fő interjúalannyal (ebből 109 megkérdezett adott értékelhető választ a vizsgált kérdésre). A külföldi munkavállalás okait illetően a válaszadók több okot is megjelölhettek.

A kérdőíves felmérés során a külföldi munkavállalás feltárt okait a 25. ábra mutatja be. A válaszadók jelentős 80%-os többsége a magasabb kereseti lehetőséget, a jobb megélhetést jelölte meg fő motivációs tényezőként, ezt követi a jövőkép hiánya 61,8%-ban, mint második legfőbb elvándorlási ok. A válaszadók a harmadik helyen 55,5%-ban említették a biztos munkalehetőségeket, ezt követte 50,9%-ban a kilátástalanság itthon, majd az ötödik helyen 40%-ban a bizonytalanság, mint elvándorlási tényező. A kalandvágy 36,4%-os értékétől következtek rendre a nyelvtanulás (34,5%), a reményvesztettség (30,9%), a kiszámítható karrierlehetőségek és a szakmai előmenetel (30%), valamint a munkanélküliség rémképe 26,4%-os értékkel. Ezeket a tényezőket követte a hitelek miatti eladósodás 11,8%-ban. A továbbtanulás külföldi egyetemen, illetve a családgyegetés egyaránt 10-10%-ot kapott, míg a házasságkötést (7,3%), mint motivációs tényezőt a válaszadók az utolsó helyre sorolták. Érdekes adat, hogy a kiszámítható karrierlehetőségek, valamint a szakmai előmenetel a kilencedik helyen szerepel, holott a rangsor harmadik helyén a külföldi biztos

munkalehetőségek állnak. Ebből arra lehet következtetni, hogy a magyar munkavállalók külföldön elsősorban a biztos munkahellyel szeretnék megteremteni az anyagi alapot és karriert, a szakmai előmenetelt pedig később kívánják megvalósítani. Jóllehet a második helyen szerepel a jövőkép hiánya itthon, tehát az egyénekből megvan az önmegvalósításra az igény, ugyanakkor a biztos alapok megléte után helyezik a karrierre a hangsúlyt.

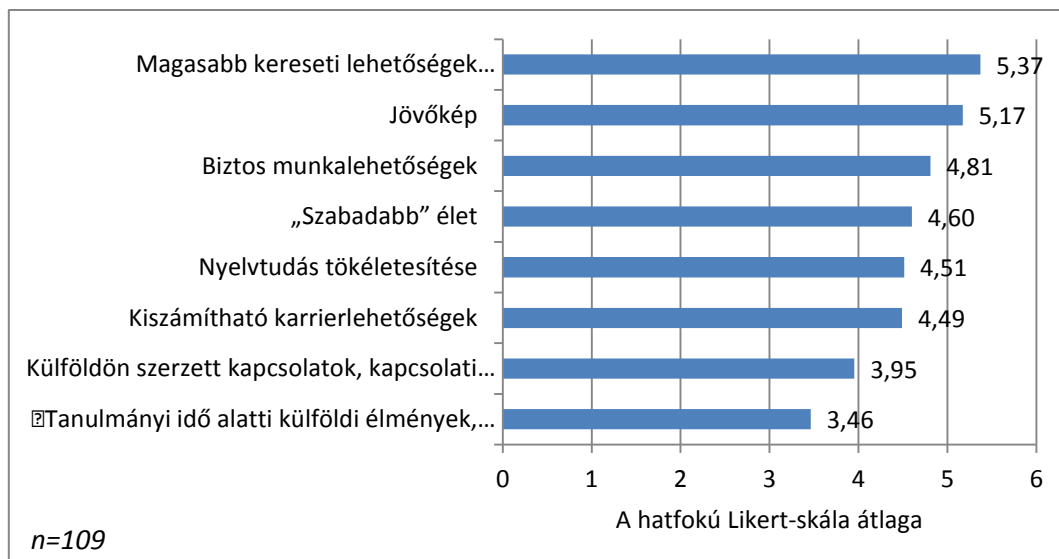


25. ábra: A magyarok külföldi munkavállalásának főbb okai

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A 2017-es kérdőív munkavállalási célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsora a hatfokú Likert-skálán adott értékelések alapján a 26. ábra szemlélteti.

A hatfokú Likert-skálán adott értékelések alapján a külföldi munkavállalás melletti döntéseket legjobban befolyásoló tényezőknek a magasabb kereseti lehetőségek és a jövőkép bizonyultak. A munkavállalási célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsora a skálán 5,37-as átlagot mutat a magasabb kereseti lehetőségek tekintetében, a jövőképet illetően ez az átlag pedig 5,17. A biztos munkalehetőségek 4,81-es, a „szabadabb” élet 4,60-as, a nyelvtudás tökéletesítés 4,51-es, a kiszámítható karrierlehetőségek 4,49-es, a külföldön szerzett kapcsolatok, a kapcsolati tőke 3,95-ös, valamint a tanulmányi idő alatti külföldi élmények 3,46-os átlagot mutatnak. Érdekes, hogy a tanulmányi idő alatt korábban megszerzett külföldi élmények és tapasztalatok a legkevésbé befolyásolták a munkavállalási célú kivándorlást, illetve a külföldön szerzett kapcsolatok és a kapcsolati tőke, befolyásoló tényezőként való megjelenése sem bizonyult kifejezetten jelentősnek.



26. ábra: A munkavállalási célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsora

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A Kendall-féle konkordancia együttható értéke ($W=0,242$, $p<0,01$) alapján statisztikailag igazolható az egyetértés a válaszadók körében a külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélését tekintve, de annak mértéke meglehetősen kicsi. A vizsgálat eredménye azt mutatja, hogy az egyéni rangsorok kis mértékben fedik egymást, de ennek ellenére statisztikailag kimutatható az egyetértés. Amennyiben $W=1$, akkor minden egyes válaszadó ugyanolyan fontosnak értékelte volna az adott motivációs tényezőt. A kutatási szakaszokban feltárt motivációs tényezők fontossági sorrendjeinek összegzése a 27. ábrán látható.

Rangszám	I. szakasz	II. szakasz	III. szakasz
1.	Magasabb fizetés	Magasabb fizetés	Magasabb fizetés
2.	Magasabb életszínvonal	Jövőkép hiánya, kilátástalanság	Jövőkép hiánya, kilátástalanság
3.	Jobb munkakörülmények	Kényszerhelyzet	Biztos munkalehetőségek
4.	Nyelvtanulás	Kalandvágy	„Szabadabb” élet
5.	Tapasztalatszerzés	Nyelvtanulás	Nyelvtanulás
6.	Idegen kultúra megismerése	Önállósodás	Karrierlehetőségek
7.	Kapcsolati tőke	Itthon nincs munka	Kapcsolati tőke
8.	-	Családalapítás	Külföldi tapasztalatok

27. ábra: A motivációs tényezők fontossági sorrendje kutatási szakaszonként

Forrás: saját szerkesztés

Az egyes kutatási szakaszokban a külföldi kivándorlás motivációs tényezőinek fontossági sorrendje eltér. A gazdasági motivációk súlya a munkavállalási célú kivándorlási döntésekben megváltozott, nem azonos mértékű.

Az I. szakaszban az interjúk alapján a külföldi kivándorlás hét főbb okát sikerült beazonosítani. Az interjúalanyok körében (n=23) a motiváció fontossági sorrendje tekintetében a 7. helyen áll a kapcsolati tőke, a II. szakaszban ez a tényező nem került említésre a megkérdezettek (n=106) körében. Ugyanakkor, a III. szakaszban (n=110) az I. szakaszhoz hasonlóan a 7. helyen áll ez a motivációs tényező.

A II. és a III. szakaszban egyaránt az 5. helyen áll a nyelvtanulás, mint motivációs tényező, míg az I. szakaszban ez a tényező a 4. helyen áll. Ennek oka az is lehet, hogy az elmúlt 4-5 év során az egyének nyelvtudása tökéletesedett, vagy használhatóbb nyelvtudással vágnak neki a külföldi létnek, így egy hellyel lejjebb került ez a tényező a külföldi munkavállalási okokat illetően.

Ahogy a rangszámok tekintetében 1-től 3-ig nézzük az okokat, láthatjuk, hogy mind a három szakaszban ezek már gazdasági motivációs tényezők.

Az I. szakasz második helyén áll a magasabb életszínvonal, mint tényező és fontos megemlíteni, hogy a megkérdezettek körében 2013-2014-ben nem merült fel a jövőkép, illetve annak hiánya, míg a II. szakaszban és a III. szakaszban egyaránt a második helyen áll.

Elgondolkodtató az a tény, hogy a főként gazdasági motivációk súlya mellett, a jövőkép témaköre is említésre került. Úgy vélem maga a jövőkép, illetve annak hiánya is részben gazdasági alapokon nyugszik, lévén a biztos anyagi háttér megalapozza azt a jövőbeli tervet, hogy az egyének a családalapítást itthon képzelik el, hogy a szülőföld nemcsak „terméketlen” földet jelent, hanem egy víziót vetít az egyének elé, miszerint itthon is többet remélhetnek és bízhatnak a sikerben. Természetesen ehhez biztos anyagiak szükségesek, azonban ez nem minden, hiszen egy családi kötelék, illetve a jövő generációinak hiánya okán, jövőképről nem igazán beszélhetünk.

A három szakasz külföldi munkavállalói motivációs okainak rendszerezése és fontossági sorrendjének megállapítása után látható, hogy újabb okok kerültek be a főbb motivációs tényezők körébe, jóllehet igazolást nyert az, hogy néhány helyen egyezőség van.

Hipotézis 1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

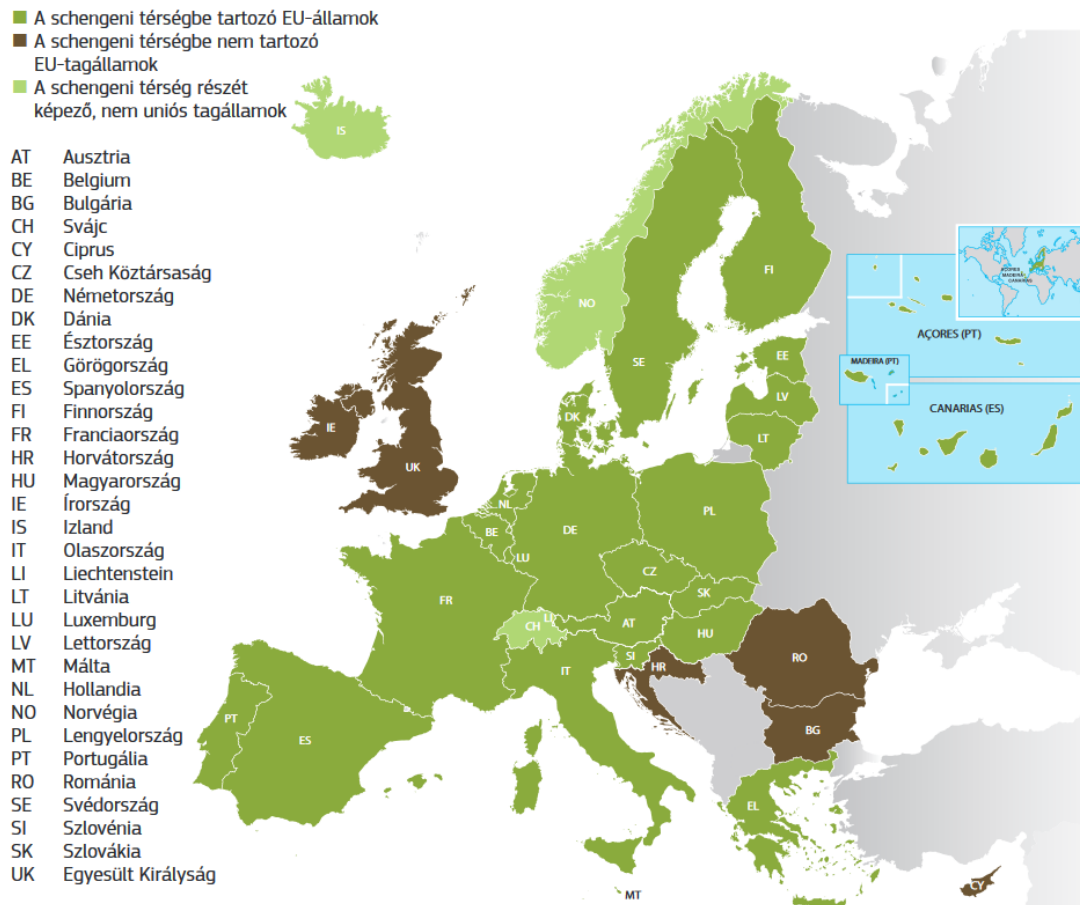
Tehát a külföldi munkavállalás főbb okai az elmúlt öt évben nem változtak, azonban a gazdasági motivációk, mint vonzó tényezők mellett megjelentek a taszító tényezők is, mint a jövőkép hiánya, kilátástalanság itthon, valamint a kényszerhelyzet.

Az eredmények alapján a **H1 hipotézist részben elfogadom.**

4.2. A terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a visszatérés okai között

H2. A magyarok külföldi munkavállalásból való visszatérési hajlandóságát jelentősen befolyásolják a célszágokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

A 28. ábrán a schengeni övezetet láthatjuk, amely egy belső határellenőrzés nélküli térség. A térség részeként ezek az országok nem végeznek határellenőrzéseket belső határaikon, azaz a két schengeni állam közötti határszakaszon. A külső határaikon, vagyis egy schengeni állam és egy nem schengeni állam közötti határszakaszon egyértelműen meghatározott kritériumokon alapuló, harmonizált ellenőrzéseket végeznek. Az uniós polgárok és a nem uniós polgárok egyaránt szabadon utazhatnak a schengeni térségen belül és csak akkor ellenőrzik őket, amikor a külső határt átlélik. Bulgária, Ciprus, az Egyesült Királyság, Horvátország, Írország és Románia ugyan uniós tagállamok, azonban még nem tagjai a schengeni térségnek. Az ezen államok valamelyikéből egy schengeni államba tartó repülőjárat külső repülőjáratnak minősül, és határforgalom-ellenőrzés hatálya alá tartozik. Az uniós polgároknak azonban joguk van a szabad mozgáshoz, amikor az EU-n belül utaznak, függetlenül attól, hogy az ország Schengen része vagy sem. Egy nem schengeni uniós tagállamba való belépéskor az uniós polgárok elvileg csak minimális ellenőrzésen esnek át azért, hogy úti okmányaik alapján ellenőrizzék személyazonosságukat.

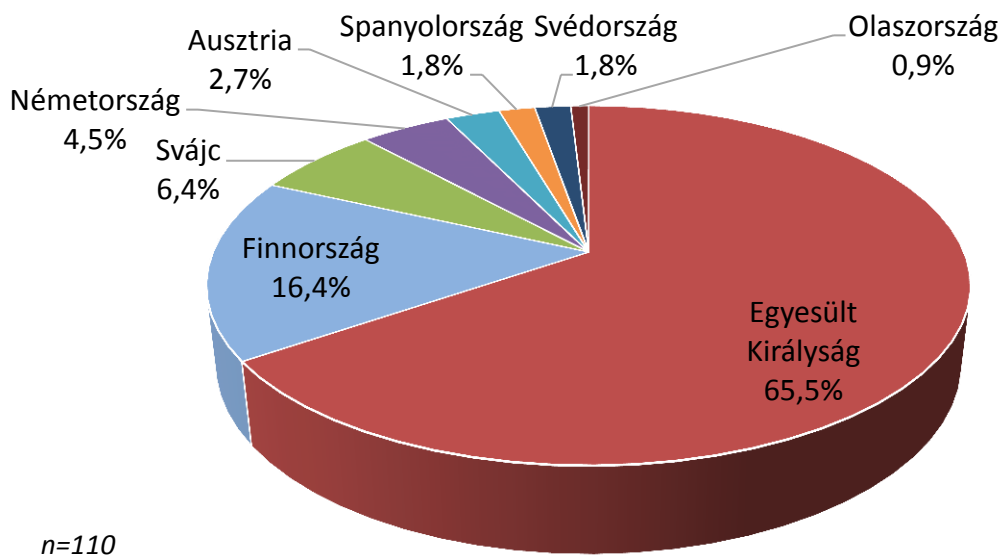


28. ábra: A schengeni térség
 Forrás: Avramopoulos (2017)

A térség bizonyos fokig biztonságot nyújt, azonban az elmúlt évek megnövekedett nem munkavállalás célú migrációja miatt a biztonság kérdése előtérbe került. Itt most nem taglalok olyan jellegű részleteket, hogy a jelenlegi „Exodus” résztvevői közül, ki az, aki valójában dolgozni akar és ki az, aki az EU-s jóléti társadalmak „eltartottja” lenne. Azonban a tényleges munkavállalási migráció kapcsán, mely az Európai Unión belül zajlik, fontos kérdéskör a biztonság.

A vizsgálsorozatam I. és II. szakaszában nem került elemzés alá a terrorfenyegetettség, illetve a nemzetbiztonsági kérdéskör, mivel azokban az években (2013-2014, valamint a 2015-2016) nem voltak olyannyira jellemzőek a célországokban tapasztalható lakosság elleni támadások, robbantások és egyéb erőszakos cselekmények, amelyek okán szükséges lett volna kifejezetten vizsgálni ezeket a tényezőket. Azonban, a 2017-ben megnövekedtek ezek az erőszakos cselekmények, robbantások és egyéb módszerekkel elkövetett támadások és veszélyeztetések sora. Az EU számos nagyvárosában történtek terrorcselekmények, erről szóltak a híradások és joggal merül fel a kérdés, hogy ezek a történések, mennyiben befolyásolják az azokban a városokban életvitelszerűen tartózkodó és dolgozó magyar munkavállalók biztonságérzetét és az esetleges növekvő kockázat okán a visszatérési hajlandóságukat, mennyiben befolyásolja. A célországokban tapasztalható ilyen jellegű cselekmények véleményem szerint indokoltá tették a kibocsátó országba való visszatérési hajlandóság vizsgálatát. Ennek megfelelően a kutatás III. szakaszában, a nyári hónapokra (július-augusztusra) eső vizsgálat erre a témakörre is kiterjedt.

A 29. ábrán látható a kérdőíves válaszadók megoszlása tartózkodási célország tekintetében.



29. ábra: A magyar munkavállalók tartózkodási helyei célországok szerint (2017)

Forrás: saját szerkesztés saját felmérés (2017) adatai alapján

Megjegyzem, hogy a kutatásom során kifejezetten az EU-s tagországokon belüli magyarok munkavállalási célú vándorlására tettem a hangsúlyt, ugyanakkor nem lehetett kikerülni a kérdőívek „hólabda” módszerével történő kiküldése miatt, hogy EU-n kívüli országokból ne érkezzen válaszadás. Ennek okán láthatjuk azt, hogy a célországok tekintetében harmadik

helyen szereplő Svájc 6,4%-ban 7 fővel szerepel a kérdőíves válaszadók tartózkodási helyeként feltett kérdésnél. (30. ábra)

Célország	fő	%
Egyesült Királyság	72	65,5
Finnország	18	16,4
Svájc	7	6,4
Németország	5	4,5
Ausztria	3	2,7
Svédország	2	1,8
Olaszország	1	0,9
Összesen	110	100.0

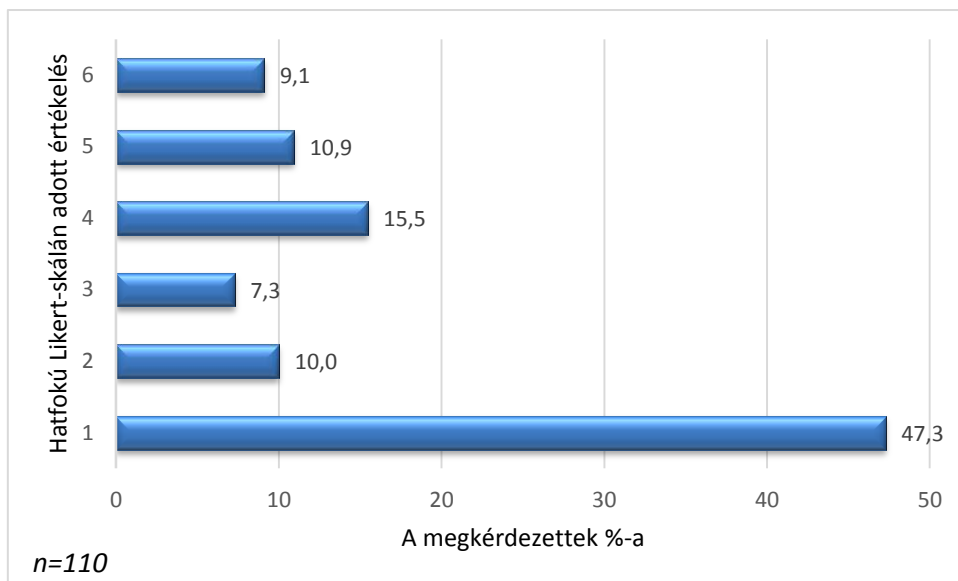
30. ábra: Célországokban tartózkodó magyar munkavállalók (2017) (fő, %)

Forrás: saját szerkesztés saját felmérés (2017) adatai alapján

Az Egyesült Királyság áll az első helyen 65,5%-kal 72 fő kérdőíves válaszadóval a 2017-es felmérés tartózkodási helyét illetően. A második helyen szerepel 16,4%-kal, 18 fővel Finnország, mely célország előkelő helyen szerepel a válaszadók köréből ennek oka lehet az ismeretségi kör, a „hólabda” módszer, illetve a közösségi oldalak használata. A negyedik, illetve az ötödik helyen a magyar munkavállalók szempontjából hagyományosnak tartott célországok: Németország 4,5%-kal, és Ausztria 2,7%-kal állnak, ezt követi Svédország 1,8%-kal és végül, de nem utolsósorban Olaszország 0,9%-kal.

A terrorfenyegettség az Egyesült Királyságban, Németországban, az utóbbi időszakban számottevő volt, ugyanakkor érdekes, hogy míg az Egyesült Királyságban él a kérdőíves válaszadók közel kétharmada életvitelszerűen, a visszatérési hajlandóság vonatkozásában a 31. ábrán látható eredményeket kaptam.

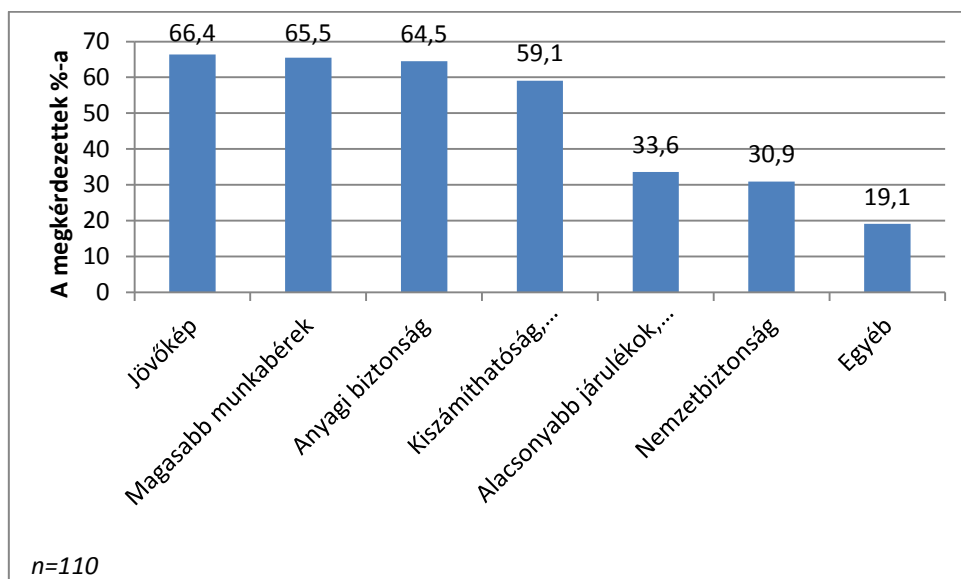
A **III. szakaszban (2017)** a visszatérési hajlandóságot befolyásoló tényezőket vizsgáltam. A vizsgálat során arra kerestem a választ, hogy a manapság gyakran előforduló terrortámadások, az adott célország terrorfenyegetettsége, milyen mértékben befolyásolják a külföldön élő magyar munkavállalók visszatérési hajlandóságát. A hatfokú Likert-skálán (31. ábra) a megkérdezettek 47,3%-a az 1-es értéket, 10%-uk 2-es értéket jelölte meg válaszában, tehát a válaszadók 57,3%-a nem tartotta fontosnak a terrorfenyegetettséget mint a visszatérést befolyásoló tényezőt. A válaszadók 7,3%-a 3-as értéket, 15,5%-a 4-es értéket, 10,9%-a az 5-ös, valamint 9,1%-a a 6-os értéket jelölte be. Amennyiben az 5-ös, illetve a 6-os értékeket jelölők százalékos arányát összeadjuk, az pontosan 20%-ot jelent. A 6-os értéket bejelölők, akik úgy ítélték meg, hogy a terrorfenyegettség teljes mértékben befolyásolja őket visszatérési szándékukat érintő döntéshozatalban, a minta 9,1%-át teszik ki.



31. ábra: A terrorfenyegetettség és a visszatérési hajlandóság (2017)

Forrás: saját szerkesztés a 2017-es kutatás eredményei alapján

A 32. ábra szemlélteti a Magyarországra történő visszatérést befolyásoló tényezőket. Figyelemreméltó, hogy az első három tényező szorosan egymás után következik: a jövőkép 66,4%, a magasabb munkabérek 65,5% és az anyagi biztonság 64,5%, majd a kiszámíthatóság 59,1%, az alacsonyabb járulékok 33,6%, valamint a nemzetbiztonság 30,9%.



32. ábra: Magyarországra való visszatérési hajlandóságot befolyásoló tényezők (2017)

Forrás: saját szerkesztés a 2017-es kutatás eredményei alapján

A vándorlás folyamata, alakulása mellett fontos vizsgálandó terület a visszatérő migráció, a hazatérés, a visszavándorlás kérdésköre. Úgy vélem optimista szemlélet szerint, hogy a kivándorlók egy idő után hazatérnek, gyakorlattal, tudással, szakmai, tapasztalatokkal gazdagodva, azaz a tudástranszfert valósítják meg. A külföldi munkavállalást választók közt vannak, akik azt mondják, itthon nincs jövő, minek itthon maradni, minek ide visszajönni, ha

egyszer idehaza nem sikerül pénzre váltani a tudást. Akkor is eltökélt az egyén a kint maradási illetően, ha itthon család várja és ez esetben az a gondolat élte, illetve ad számára erőt a nehéz helyzetekben, hogy majd kiviheti a családját, vagy évek múltán úgy térhet haza, hogy közben folyamatosan segítette anyagilag az itthon maradottakat. Azonban a külföldi munkavállalás után nem mindig egyszerű itthon elhelyezkedni. A felhalmozott anyagi források lehetővé teszik ugyan az egyének számára, hogy ha nem megfelelő az első felkínált, megpályázott munkahely, akkor nyugodtan tovább keresgéljenek regisztrált munkanélküliként annak reményében, hogy csak megtalálják a megfelelő munkahelyet, vagy pedig egy újabb kedvező ajánlat esetén visszamenjenek külföldre.

Hipotézis 2. A magyarok külföldi munkavállalásból való visszatérési hajlandóságát jelentősen befolyásolják a célországokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

A III. szakasz kérdőíves felmérése eredményei, valamint az interjúalanyok idevonatkozó válaszainak tartalomelemzése alapján arra a megállapításra jutottam, hogy a terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a 2017-es felmérés válaszadóinak hazatérési hajlandóságát számottevően nem befolyásolják.

Az eredmények alapján a **H2 hipotézist teljes egészében elvetem.**

4.3. A kivándorlási mechanizmusok új modellje

H3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen **migrációs modell** kereteibe.

A szakirodalomban fellelhető eddig felállított migrációs modellek, illetve elméleti alapok, még mindig nem kellőképpen rendszerezettek ahhoz, hogy segítsenek a migrációt mozgató erők és az okok megértésében. A nemzetközi migrációnak még ma sincs egységes, átfogó elmélete, csupán elméleti töredékek keletkeztek és olyan modellezések jöttek létre, amelyek főként egymástól elkülönülten léteznek. A neoklasszikus közgazdaságtan elmélete a munkabérek és a foglalkoztatás országok közötti eltéréseire, valamint a migráció költségeire helyezi a hangsúlyt és általában a munkavállalói mozgást a jövedelem maximalizálására irányuló egyéni döntésekre vezeti vissza. Az elméletek az ok és okozati folyamatok elemzésére különböző egyéni, háztartási, országos és nemzetközi szinteket választanak, ami nem azt jelenti, hogy ezek az elméletek ne lennének összeegyeztethetőek egymással. Azon a véleményen vagyok, hogy teljes mértékben lehetséges például az, hogy az *egyének* a jövedelem maximalizálására töreksszenek, a háztartások, a családok pedig a kockázat minimalizálására, ugyanakkor mindkét *változtatásra irányuló döntés*re befolyást gyakorolnak az országos és a nemzetközi szinten jelentkező strukturális erők.

A 33. ábra szemlélteti a változás folyamatmodelljét, melyet az egyénre vetítve elmondható, hogy az egyéni változtatásra akkor van esély, ha magát a változás szükségességét az ember felismeri. Amennyiben több szükséglet egyidejűleg jelentkezik, prioritást kell felállítani, a sürgős és fontos, nem sürgős és nem fontos dimenziók mentén. Az ábrán látható „nyesés” ezt a szelekciót jelzi. A 2. lépésként feltüntetett információszerzés a megfelelő tájékozódáshoz elengedhetetlen. Ezalatt létrejön egy aktuális helyzetkép, melynek során pontosan

behatárolhatóak a problémák, azaz megtörténhet a problémaazonosítás. Pontosan meg kell határozni az elégedetlenséget megszüntető világos célt. Ezt követően el lehet készíteni a cél elérését garantáló akció- és cselekvési tervet, a cselekvéssorozatot, valamint be kell kalkulálni azt a költséget, ami a változáshoz szükséges. Szükség esetén ezt át lehet tervezni, azaz az újratervezés lehetséges. A végrehajtás szakasza következik, majd az ellenőrzés, értékelés és kiigazítás (után követés). Ezt követi a tanulás és okulás szakasza, melynek során a megszilárdítás azt jelenti, hogy tudatosan alkalmaztuk a megfelelő lépéseket, és a jövőben hasonlóképpen járhatunk el a változás felismerési és cselekvési folyamatát illetően. Az is fontos, hogy a cselekvéssorozat költségei kisebbek legyenek, mint a megváltoztatandó állapot fenntartási költségei.

1. Változás szükségességének felismerése	← Nyesés
2. Információszerzés	
3. Helyzetkép, problémaazonosítás	
4. Cselekvési terv készítése	← Átszervezés
5. Végrehajtás	
6. Ellenőrzés	
7. Értékelés és kiigazítás	
8. Tanulás, okulás	← Megszilárdítás

33. ábra: A változás folyamatmodellje

Forrás: saját szerkesztés Csepeli (2001) alapján

A változás és a változtatás szükségességének felismerése az egyén szintjén a fenti lépések mentén lehetséges.

A folyamatos változások és új szükségletek megjelenése okán, valamint az utóbbi öt év kivándorlási mechanizmusainak elemzése felveti egy **új modell** felállításának szükségességét.

A migrációs modellek elsődleges célja egy analitikus struktúra megalkotása melynek nyomán a munkaerő vándorlás közvetlen és közvetett hatásai azonosíthatóak. A globalizáció megköveteli a modellek bővítését és az új trendeket megmagyarázó elméletek megalkotását. Az utóbbi évek kivándorlási dinamizmusa szükségessé teszi új modell, új elmélet felállítását, amelyek a kutatók, illetve a döntéshozók számára pontosabb képet alkothatnak a folyamatról. A migrációval foglalkozó elméletek alapvetően két kérdés megválaszolására tettek kísérletet, az okokra és azokra a tényezőkre, melyek fenntartják a nemzetközi migrációt. A migrációs elméletek kategorizálhatóak az elemzési szintek alapján is.

A migrációs elméletek rendszerét a 34. ábrán szemléltetem. A mikroszintű elméletek mindig az egyén szempontjából vizsgálják a dolgokat, az egyéni elvárások, preferenciák, értékek

mentén. A változtatás folyamatmodelljében láthattuk, hogy az *egyéni változtatásra* akkor van esély, ha az egyénben elégedetlenség van valamivel kapcsolatban. A migrációs elméletek vizsgálati szintjén a **mikroszinten** a migrációs okok személyes jellegűek és az elégedetlenséget megszüntető világos cél, a cél elérését garantáló cselekvési terv, a cselekvéssorozat, és a változáshoz szükséges költség ismerete elindítja a változási folyamatot. A mikroszintű elméletek tehát az egyéni döntéseket befolyásoló tényezőket, illetve az egyének költség/haszon értékelését elemzik. A **mezoszintű** elméletek pedig a nemzetközi vándorlás olyan aspektusaira teszik a hangsúlyt, hogy a társadalmi kapcsolatok szerkezete, a szociális háló, a társas kapcsolatok, a különböző alapokon (etnikai, nemzeti) szerveződő összeköttetések rendszere, hogyan befolyásolja a migrációt. **Makroszintű** elméletek pedig a politikai, a gazdasági és a kulturális struktúrák migrációs folyamatokra gyakorolt hatásait vizsgálják.

A migrációs elméletek érvényessége	A migrációs elméletek kialakulása (időrendben)	Mikro szint	Mezo szint	Makro szint
	1. Neoklasszikus közgazdaságtan makroelmélet			✓
	2. Neoklasszikus közgazdaságtan mikroelmélet	✓		
	3. A duális munkaerőpiac elmélete			✓
	4. Szegmentált munkaerőpiac			✓
✓	5. Világrendszer-elmélet			✓
	6. Vonzás-taszítás elmélet			✓
	7. Mikro behaviorista modell	✓		
	8. Szociális hálók rendszere			✓
	9. A migráció új gazdaságtana (NELM)		✓	
✓	10. Intézményelmélet		✓	
✓	11. Hálózatelmélet		✓	
✓	12. Szociális tőke elmélet		✓	
✓	13. Kumulált okság		✓	
	14. A migrációs rendszer (csatornák) elmélete			✓

34. ábra: A migrációs elméletek rendszere

Forrás: saját szerkesztés (Messey, 1990) alapján

Hipotézis 3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen migrációs modell kereteibe.

A szakirodalom feldolgozás eredménye alapján megállapítottam, hogy a migrációs mechanizmusok mögött összetett folyamatok, motivációk, vándorlási irányok, valamint költség-haszon és kockázatminimalizálási megfontolások húzódnak meg. Ezért a magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen migrációs modell kereteibe, sőt akár több modell kereteibe sem, ennek okán szükségessé vált egy új modell létrehozása, mellyel leírhatóak a vándorlás mögött meghúzódó okok, folyamatok.

Ezért a H3 hipotézist teljes egészében elfogadom.

4.4. A külföldi munkavállalói profilok

H4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalás-célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatók olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

Motivációk

A motivációkat illetően, a megkérdezettek által adott válaszok alapján, az alábbi fő csoportokat és jellemzőiket mutatom be:

- **Elvágyódók:** Jellemzőjük a külföld imádata. Minden, ami nem magyar, az vonzó.
- **Kihívást keresők:** Rövidebb (átmeneti), vagy hosszabb időre tervezik a külföldön tartózkodást, ott akarnak kiteljesedni. Szeretnek utazni és tudnak alkalmazkodni az idegen kultúrához.
- **Ragaszkodók:** A későbbiekben Magyarországon szeretnének élni, tehát csak rövidebb időre tervezik a külföldi munkát és a kint tartózkodást. Alapvetően a közeli országokat részesítenék előnyben, pl. Ausztria, ahonnan gyorsan haza lehet ugrani. Azonban már a távolabbi célország sem akadály, hiszen a diszkont légitársaságoknak köszönhetően, a repülőjegy árak megfizethetőek, főleg, ha jóval az utazás előtt, akár pár hónappal lefoglalják a jegyet. Ennek technikai megvalósítása nem is nehéz, hiszen a szabadságolásokat, szabadnapokat a munkáltató felé úgyis előre be kell jelenteni. Ezáltal tervezhetővé válik az időbeosztás. Az interneten percek alatt le lehet foglalni a repülőjegyet és online be is lehet check-olni. Időt, pénzt takarít meg az, aki előre gondolkodik és ekkor a két ország közti távolság, már nem is tűnik, olyan nagy.

Az egyik férfi interjúalanyom, aki HR végzettségű, azért ment ki Londonba dolgozni, hogy az itthon maradt családtagjait anyagilag támogatni tudja. Elmondta (2013-2014), hogy hosszútávon, mindenféleképpen Magyarországon tudja elképzelni az életét.

Hozzáteszem, hogy a további kutatási szakaszok során, az után-követések alkalmával (2015-2016) és (2017) kiderült, már nem tervezi a hazaköltözést, mivel 2015-ben a családja is kiutazott és családegyesítés címén is, a továbbiakban csak az Egyesült Királyságban tudják elképzelni az életüket. Összességében elégedettek, minden családtagnak van állása és az családtag, aki még tanul, ő is jól érzi magát a célországban. Az eredményekből is látszik, hogy a motivációk változhatnak, ha az élethelyzetek változnak, és a korábban itthon maradt

„migrációs potenciál”, jelen esetben a hátrahagyott család, később úgy dönt, csatlakozik a családfenntartóhoz, aki már az évek során megalapozta az anyagiakat és biztosítani tudja a család minden tagja számára a megélhetést és boldogulást külföldön.

Az 5. táblázatban láthatóak a megkérdezettek (n=23) által preferált célországok (2013-2014). A rangsorban az első helyen az Egyesült Királyság áll, a második helyen az USA, a harmadik és a negyedik helyen a hagyományosnak mondható célországok Ausztria és Németország szerepel, ezt követi az ötödik helyen Olaszország, majd a hatodik helyet Spanyolország foglalja el. A táblázat másik oszlopában a 2013-as évre vetítve jelenik meg a statisztika alapján sorrendbe állított célországok preferencia-sorrendje. Láthatjuk, hogy ebben a rangosban is az Egyesült Királyság áll az első helyen, aztán a második és harmadik helyen a hagyományos célországok Németország és Ausztria áll, majd a statisztika negyedik helyén az USA látható. Az USA rangsorában a statisztika szempontjából lévő két hellyel hátrébb lévő rangsort az is okozhatja, hogy az egyének álmai, vágya közt szerepel az Egyesült Államok, azonban a gyakorlati megvalósíthatóság, az oda való kivándorlás sokkal nehezebb.

4. táblázat: Célországok preferencia sorrendje

Preferált célországok (2013-2014-es interjúk alapján)	Preferencia-sorrend (2013-as statisztika szerint)
1. Egyesült Királyság	1. Egyesült Királyság
2. USA	2. Németország
3. Ausztria	3. Ausztria
4. Németország	4. USA
5. Olaszország	
6. Spanyolország	

Forrás: saját szerkesztés

A motivációkat befolyásolhatják aggodalmak, ugyanis hiába vannak motivációk, ha az aggodalomra okot adó tényezők erősebb súllyal nyomnak a latban.

A megkérdezett 23 fő interjúalanyom (2013-2014) a strukturált kérdések mentén rangsorolta az aggodalomra okot adó tényezőket, melyek a következők:

1. Az idegen környezettől való félelem
2. Nyelvtudás hiánya, vagy nem kellő ismerete
3. Időtényező
4. Távolság
5. Honvág

A fenti felsorolásból látható, hogy az első helyen szereplő az idegen környezettől való félelem után, a második helyen a nyelvtudás hiánya, illetve annak nem kellő ismerete áll. Ezeket követi az időtényező, a távolság, valamint a honvág jelentkezése.

A második helyen szereplő nyelvtudás kapcsán a 6. táblázatban bemutatom a megkérdezett 23 fő interjúalanyom (2013-2014), nyelvtudását (szint nem volt megadva), melyek sorrendben a következők: angol, német, spanyol, valamint az olasz. Arra a kérdésre, hogy milyen nyelvet

szándékoznak még elsajátítani, megismerni, a következőket említették: spanyol, illetve a kínai nyelv.

Az interjúalanyaim válaszaiból megállapítottam, hogy minden megkérdezett fontosnak tartotta a nyelvtudást. Az iskolában mindenki tanul idegen nyelvet, aztán később magántanárnál, a szerencsésebbek pedig anyanyelvi tanártól tanulhatnak. Ha megvan az egyénben az a bizonyos belső kényszer, azaz inkább belső motivációnak mondanám, miszerint igenis szükséges az idegen nyelvek ismerete, akkor a nyelvtudás elmélyül, rögzül. Ha átmeneti ideig az adott nyelvet nem is használja az ember, az igazi tudás nem vész el és szükség esetén, gyakorlás által előhívható. Ahogyan a mondás is szól: „*Ahány nyelvet beszélsz, annyi ember vagy.*” Ezt az igaz mondást, azzal egészíteném ki, hogy ahány nyelvet beszélünk, annnyival több lehetőségünk adódik, akár a külföldi továbbtanulásra, akár a munkavállalásra. A világ kitérül és az adott kultúrát nemcsak könnyebben megérti az ember, hanem hamarabb be is tud illeszkedni egy más kultúrájú társadalomba.

5. táblázat: Nyelvismeretek a minta (2013-2014) és a 2013-as statisztika szerint

Nyelvtudások (2013-2014-es interjúk alapján)	Nyelvtudások (2013-as statisztika szerint)
<ul style="list-style-type: none">• Angol• Német• Spanyol• Olasz	<ul style="list-style-type: none">• Angol: 68%• Német: 25%• Francia: 4%• Olasz: 2%• Spanyol: 1%

Forrás: saját szerkesztés

A nyelvtudást és annak elsőrendű fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni, bár azt gondolná az ember, ennek szükségességével a munkavállalók tisztában vannak. Akkor sem könnyű odakint boldogulni, ha valaki a nyelvet jól beszéli, hiszen vannak szakszavak, kifejezések, szófordulatok, amelyeket, csak tartós külföldön tartózkodás során és sok gyakorlás, ismétlés útján lehet elsajátítani.

Ennek ellenére vannak olyanok, akik nyelvtudás nélkül mennek külföldre szerencsét próbálni, azonban számukra kevesebb az esély egy jó állás elnyerésére. Hacsak nem, iratkoznak be intenzív nyelvtanfolyamra és hihetetlen gyorsasággal nem sajátítják el az adott ország nyelvét. Ellenben nem sok siker várható az elhelyezkedés terén és a csalódottan hazatérők táborát gyarapítják. Ennek a felismerésnek pozitív hatását is meg lehet figyelni. A környezetemben is vannak olyan emberek, akik azért kezdtek el intenzíven nyelvet tanulni, illetve frissítették nyelvi ismereteiket, mert célul tűzték ki, hogy külföldre mennek dolgozni. Volt, aki a vendéglátásban dolgozott itthon és az angol nyelvvel voltak nehézségei. Tudott kommunikálni a vendégekkel, azonban ez nem volt gördülékeny, sokszor vissza kellett kérdezni, hogy mit is szeretne a vendég. Beiratkozott az illető intenzív angol nyelvtanfolyamra és nagyon gyorsan, társalgási szintre fejlesztette nyelvtudását. Ezzel a tudással később, sikerrel és gyorsan talált

munkát Londonban, szakmáján belül. A lakótársa pedig, akivel rövid ideig megosztotta a szobáját (a költségek csökkentésének érdekében), bankban tudott elhelyezkedni.

A külföldi munkavállalás tevékenységei

A külföldi munkavállalás tevékenységeinek motivációit illetően, a megkérdezettek által adott válaszok alapján, az alábbi fő csoportokat alkottam meg:

- Karrierorientáltak
- Hagyományos értékrendűek
- Családcentrikusak
- Aggódók

Az I. szakaszban (2013-2014) az Egyesült Királyságban folyt. Az volt a meglátásom, ez az ország jól jár az EU többi tagállamából érkező munkavállalók beáramlásával, mivel többségük dolgozni megy ki, ezáltal adót és társadalombiztosítási járulékot fizet be. Ezeket a bevándorló munkavállalókat, a brit jóléti költségvetés nettó befizetőinek is nevezhetjük. Az Egyesült Királyságban élő EU-állampolgárok között, sokkal kisebb százalékban fordulnak elő inaktívak, mint a brit lakosságon belül. Brit adatok (2013-2014) szerint, a bevándorlók csupán 30%-a, míg a brit állampolgárok 43%-a tekinthető inaktívnak.

Több interjúalanyom megemlítette, mennyire megdöbrent azon, amikor hajléktanokat látott London utcáin. Pedig ők helyiek, nyelvismerettel rendelkeznek, dolgozhatnak, ha akarnának, mert munka mindig van. Csak ők valószínű, hogy inkább az utcán élnek, mintsem nekik nem megfelelő munkát elvállaljanak. Kéregetnek, például a bevándorlóktól is, akik becsületesen, éjt, nappallá téve dolgoznak.

A külföldön végezhető tevékenységet és az eredeti végzettséget illetően, az egyik közgazdász interjúalanyom Londonban egy szoftverfejlesztő vállalatnál dolgozik. Egy volt évfolyamtársáról úgy tudja befektetési bankár, egy másik korábbi csoporttársa biztosítónál dolgozik, egy harmadik pedig tanácsadó (consultant). Egy másik ismerőse, aki a Műszaki Egyetemen végzett, fejlesztőmérnökként dolgozik, vele már Londonban ismerkedett meg.

Egy másik interjúalanyom, aki eredeti végzettségeit tekintve, villamosmérnök és informatikai mérnök Londonban, azonban kezdeten, amíg el nem sajátította tárgyalási szinten az angol nyelvet, gépkezelőként dolgozott, aztán fejlesztőként talált állást. Közben saját vállalkozást is indított tanácsadói tevékenységi körökre. Meg kell jegyezni, hogy az Egyesült Királyságban, nem elterjedt és nem is nagy divat a magánvállalkozás.

Jómagam, 2013 szeptemberében is voltam az Egyesült Királyságban, anyaggyűjtés céljából is és olyan híreket lehetett már akkor hallani, a Konzervatív párt, vezető politikusai részéről, hogy az EU tagországokból érkezők, szabad munkavállalásának teljes rendszerét, általános felülvizsgálatnak kellene alávetni, a „szociális turizmus” terjedése miatt.

Ugyanakkor, a (2013.10.14) BBC interjúban hazánk foglalkoztatásért, szociális ügyekért és társadalmi befogadásért felelős uniós biztos szóvivője elmondta, hogy az Európai Bizottság, több mint három éve kéri a brit kormánytól a számszerű bizonyítékokat, adatokat arra a hivatalos brit álláspontra vonatkozóan, hogy a betelepülő EU-s állampolgárok, „szociális turistaként” (a jóléti ellátások igénybevétele miatt) érkeznek Nagy-Britanniába. Ilyen bizonyítékokat a brit kormány nem tudott bemutatni.

6. táblázat: A csoportátlagok (klaszterközépek) alakulása a válaszadók K-közép klaszterező eljárással kapott csoportjai esetében, a kivándorlás motivációs tényezői fontossága megítélése alapján

Kivándorlás motivációs tényezői	Klaszter		
	Kihívást keresők (n=29)	Jövőképet hiányoló, gazdaságilag motivált kivándorlók (n=49)	Reményvesztett, gazdaságilag erősen motivált kivándorlók (n=32)
Továbbtanulás	0.1	0.1	0.2
Nyelvtanulás	0.6	0.2	0.4
Családegyesítés	0.0	0.2	0.1
Házasságkötés	0.0	0.1	0.1
Magasabb kereset, jobb megélhetés	0.7	0.7	1.0
Biztos munkalehetőségek	0.5	0.4	0.8
Kiszámítható karrierlehetőségek, szakmai előmenetel	0.5	0.1	0.5
Kalandvágy	0.8	0.0	0.5
Kilátástalanság itthon	0.1	0.4	1.0
Bizonytalanság	0.1	0.2	1.0
Reményvesztettség	0.0	0.1	0.9
Jövőképet hiánya itthon	0.2	0.6	1.0
Munkanélküliség rémképe	0.1	0.1	0.6
Hitelek miatti eladósodás	0.0	0.1	0.2

Megjegyzés: mivel a klaszteranalízishez felhasznált változók bináris (dummy) tulajdonságok voltak, a táblázatban szereplő értékek azt mutatják klaszterenként, hogy a válaszadók mekkora része tartotta fontosnak az adott tényezőt (0 = senki, 1 = mindenki)

Forrás: a szerző számításai a saját felmérés (2017) adatai alapján

A K-közép klaszteranalízis eredménye alapján három, migrációs profilt sikerült beazonosítani (7. táblázat). A mélyebb tónusú szín azt jelzi, hogy a válaszadók nagyobb arányban tartották fontosnak az adott tényezőt.

1. Kihívást keresők (n=29)
2. Jövőképet hiányoló, gazdaságilag motivált kivándorlók (n=49)
3. Reményvesztett gazdaságilag erősen motivált kivándorlók (n=32). A legnagyobb migrációs potenciállal rendelkező.

A magasabb keresetet, jobb megélhetést külföldön fontos tényezőnek tartják mind a három klaszterben, de a reményvesztett gazdaságilag erősen motivált kivándorlók közül mindenki fontosnak tartotta ezt a tényezőt, a másik két klaszter esetében pedig a válaszadók 70-70%-a szerint fontos tényező a magasabb kereset és a jobb megélhetés.

A külföldi munkát illető álláspontok és elképzelések szakmánként meglehetősen eltérőek. Magyarország 2004-es az Európai Unióhoz való csatlakozását követően nagyon sok orvos ment el külföldre munkát vállalni a klinikákról, kórházakból és egészségügyi intézményekből. A külföldi munkavállalás mellett főként a sebészek, a belgyógyászok és az aneszteziológusok döntöttek, akik elsősorban az Egyesült Királyságot, valamint Németországot választották. A kivándorlás célországának kiválasztása okai tekintetében az is szerepet játszott, hogy az Egyesült Királyság, Írország és Svédország eleve hívta is, a jól képzett, nyelveket beszélő szakorvosokat. A legfontosabb érvek közé tartozott és tartozik mind a mai napig, hogy a fizetés összehasonlíthatatlanul magasabb, sok esetben egy – két millió forintos fizetés is elérhető havonta. Az is igaz, hogy a megélhetés költségei is magasabbak, azonban az orvosok számára az is ösztönző, hogy Nyugat-Európában az egészségügy helyzete, valamint a gyógyítás körülményei is messzemenőkéig jobbak. Orvos interjúalanyaim (4 fő, 2013-2014), akik már külföldön, nyugat-európai kórházakban dolgoztak, hangsúlyozták, jól érzik magukat és minden rendben van, modern körülmények között színvonalas gyógyítás folyik. Számukra az is nagy megkönnyebbülést jelentett, hogy nincsenek borítékok, azaz a hálapénz nem jár kézen-közön. Az orvostanhallgatókra kifejezetten jellemző és itthon is azt hallani tőlük, hogy a külföldi munkavállalás szerepel rövid- és középtávú terveik között és esetükben ezek a törekvések nem csak motivációk, hanem jó előre megtervezett célok is.

A 2017-es év végi híradásokban azt lehetett hallani, hogy a magyar orvostanhallgatók körében végzett felmérés során kiderült, hogy a tanulmányaik végeztével, a hallgatók közel 40%-a tervezi külföldön az egészségügyben való munkavállalást. Ugyanakkor többségük a külföldi tapasztalatok, illetve gyakorlat megszerzése után hazatérne, hogy itthon kamatoztassa a tudását és orvosi esküjének megfelelően teljesítse küldetését. Tehát ők egyrészt egy migrációs potenciált képeznek, mivel a rövidtávú terveikben szerepel a külföldi munkavállalás, másrészt a tudástranszfert is megvalósítják, mert esetükben különösen érvényes, hogy a megfelelő ismereteket, tudást hazai környezetben sajátították el, majd a külföldi tapasztalattal, újabb ismeretekkel felvértezve ezt követően újra idehaza tevékenykedjenek a többlet-ismeretek birtokában.

A 2014-es híradások szerint közel 2000 fő egészségügyi dolgozó hagyta el az országot és ez a tendencia felfelé ívelő volt, hiszen 2015-ben már az első hat hónapban ez a létszám elérte a 900 főt. 2017-re talán valamit változott a helyzet, az elmúlt évek erőteljes kampányai folytán, de mivel a fizetések még mindig nagyon alacsonyak a kinti bérekhez és az ott elérhető életszínvonalhoz képest, ezért feltételezhetjük, hogy sokan még mindig inkább a külföldi keresetben gondolkodnak. A magyar orvosképzésnek egyébként nagyon jó híre van, külföldön elismerik, fontos számukra a szakértelem, a korrektség és a munkához való hozzáállás. A magyar orvosképzés keresettségé miatt, más a hallgatók hozzáállása a külföldi tanulmányokhoz is, a kinti egyetemi évekkal nem számolnak, csupán a kutatói munkához kapcsolódó programokkal. Vannak olyan magyar orvosok, akik ingáznak Magyarország és a desztináció között, vagy akár hétvégi ügyeletet vállalnak. Ez a rengeteg utazás meglehetősen

megterhelő számukra, amennyiben a munkavállalás ezen formáját választják. Az I. kutatási szakaszban az egyik (43 éves férfi) orvos interjúalanyom 2013-ban ezt a létformát választotta, ingázott kétéhetente Budapest és London között. Az anyagiakon kívül megtisztelőnek tartotta, hogy számítanak rá, szükség van a munkájára külföldön. A beilleszkedés eleinte persze neki sem volt egyszerű, azonban az angol kollégák segítőkészsége, valamint a meglehetősen multikulturális környezetben dolgozó egyéb országokból érkezők közvetlensége javított a kezdeti nehezebb helyzeten. Az a tény, hogy számos magyar kollégával együtt dolgoznak külföldön, sokat segíthet, ugyanakkor vannak, akik azt mondják, hogy éppen hazánk fiaival, leányaival nem kívánnak odakint együtt dolgozni, sőt még a szabadidejükben találkozni sem. A II. és III. kutatási szakaszban nem tudtam már elérni őt, azonban úgy hallottam, végleg kiköltözött Londonba.

Hipotézis 4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalás-célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatóak olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

A munkavállalók motivációit és a munkavállalás-célú elvándorlás okait megvizsgálva, a kutatás eredményeként megalkottam a magyar kivándorlók profiljait.

Tehát a **H4-es hipotézist teljes egészében elfogadom**.

4.5. Az életkor és a végzettség hatása a külföldi munkavállalás motivációs tényezőire

H5. Az életkor és a végzettség jelentős hatással van a külföldi munkavállalás **motivációs tényezőinek súlyrendszerére**.

Az I. kutatási szakasz során 23 fő interjúalanyom válaszainak tartalomelemzése azt mutatta, hogy a Londonban dolgozó válaszadók közel 25%-a többdiplomás. A mintából egy fő rendelkezett jogi, öt fő gazdasági, illetve négy fő természettudomány területen szerzett végzettséggel. Bölcsészek és művészek egyáltalán nem voltak közöttük. A megkérdezettek többsége arról számolt be, hogy a diplomák külföldi megítélését illetően, sokkal kevésbé számít az oklevél, illetve a bizonyítvány, mint a szakmai gyakorlat, azaz megfelelően el tudja látni az egyén azt a munkakört, amire jelentkezett. Az egyik interjúalanyom 28 éves férfi, azt nyilatkozta, hogy külföldön még a diplomát sem nézi meg a munkáltató, mert az a lényeg, hogy jól beszélje az embert a nyelvet, valamint az, hogy a teljesítményben ne legyen kivetnivaló. Mérnök-informatikus végzettséggel, minden esély megvan arra, hogy a szakmával megegyező állást lehessen találni külföldön.

A **III. szakaszban** az életkor-csoportok az alábbiak szerint kerültek meghatározásra:

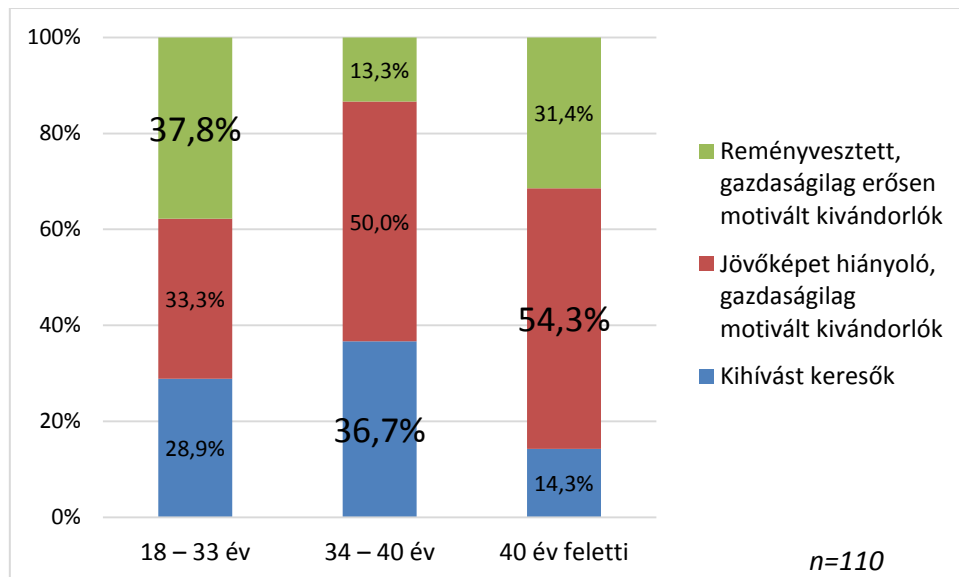
18-33 év: Pályakezdők és a munkavállalás kezdeti szakaszán túljutott magyar munkavállalók.

34-40 év: Aktívnak tekintett munkavállalók.

40 év feletti: Korábban még azt mondták a 40 év felettiokről, hogy ha eddig nem vándorolt el hazájából, akkor már nem is fog, mert ugyan, mihez kezdene 40 év felett.

A khi-négyzet próba eredménye ($p=0,055$) alapján a minta kis elemszáma miatt 5%-os szignifikancia szinten nem állapítható meg jelentős eltérés az életkorcsoportok között a három, migrációs profil szerinti megoszlásban. Az 35. ábrán azonban látható, hogy a kihívást

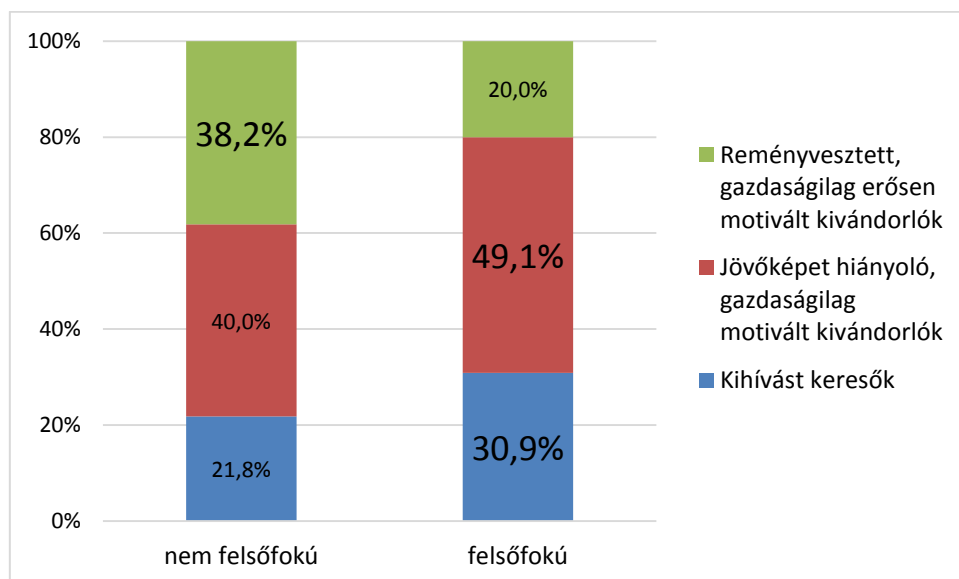
keresőkhöz a 40 év feletti magyar kivándorlók csak kisebb hányada, 14,3%-uk sorolható, szemben a 28,9%-kal a 18-33 évesek és a 36,7%-kal a 34-40 évesek esetében. Érdekes, hogy a 34-40 évesek korosztályához tartozó személyek esetében nagyobb a „kihívást keresők” aránya, valamint kisebb a „reményvesztett gazdaságilag erősen motiváltak” aránya (13,3%). Az önmegvalósulás igényével összefüggésbe hozható *kihívást keresők* profil igaz ugyan, hogy eltérő arányban, de mind a három életkor-csoportban megjelenik.



35. ábra: A válaszadók megoszlása a három migrációs profil szerint, életkor-csoportonként

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A khi-négyzet próba eredménye ($p=0,106$) alapján nem igazolható statisztikailag különbség a felsőfokú végzettséggel rendelkező és a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező magyar kivándorlók között a migrációs döntéseik általános motivációiban (36. ábra).



36. ábra: Megoszlás a három migrációs profil szerint, a végzettség két csoportja esetében

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

Hipotézis 5. Az életkor és a végzettség jelentős hatással van a külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek súlyrendszerére.

A vizsgált életkorcsoportok, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkezők és azzal nem rendelkezők között nincsenek jelentős különbségek a migrációs profilokban. Nemcsak a fiatal, illetve felsőfokú végzettséggel nem rendelkező kivándorlók esetében, hanem más életkorcsoportokban és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében is a gazdasági motivációs szempontok mellett megjelennek az önérvényesüléssel összefüggő tényezők.

A H5 hipotézist teljes egészében elvetem.

4.6. A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek „értékpiramisa”

H6. A külföldi munkavállalást motiváló tényezők egy „értékpiramisba” rendezhetőek, amely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

Mindhárom kutatási szakaszban vizsgáltam a magyarok külföldi munkavállalási motivációit, részletesen tanulmányoztam a konkrét okokat, amelyek oda vezettek, hogy a magyar munkavállalók külföldön próbáljanak elhelyezkedni és új életet kezdeni.

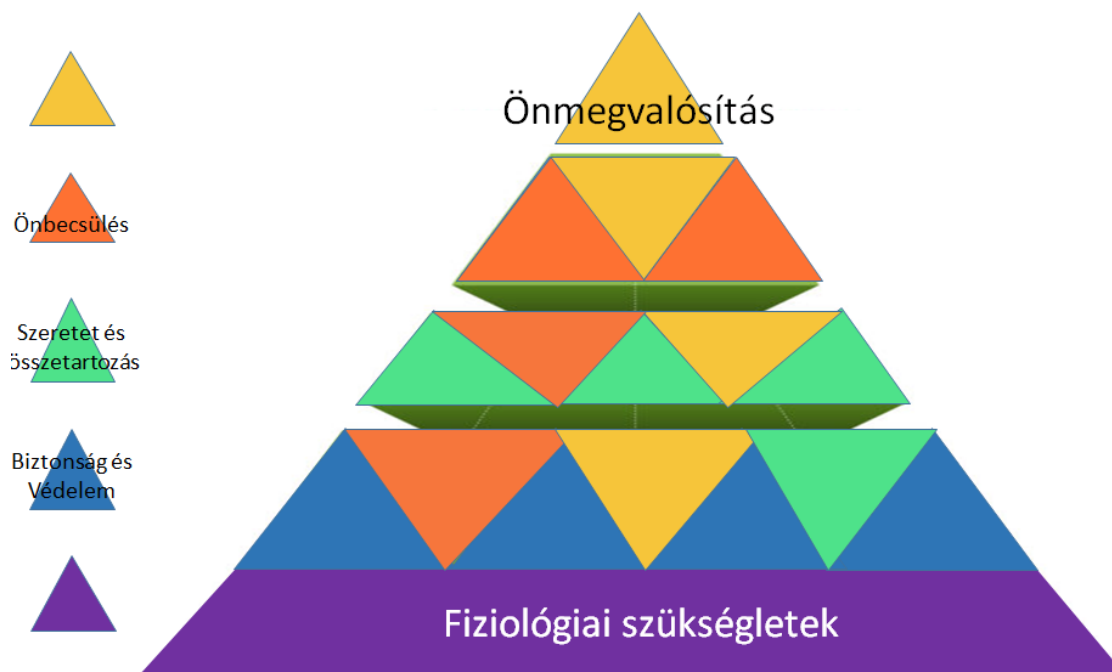
Abraham Maslow a humanisztikus pszichológiai irányzat központi képviselőjének neve mára már összeforrott a motivációs piramissal, amely az emberi szükségletek hierarchiáját szemlélteti. Az első három szint az alapvető szükségleteket mutatja, ha ezek a szükségletek kielégülést nyertek, az ember már nem is gondol rájuk. A felső két szint az egyén fejlődési szintjéhez járul hozzá, melyeket általában soha nem lehet teljesen kielégíteni.

A kutatási szakaszok során érdekes eredményre jutottam, amikor az egyének törekvéseit (mit szeretnének még), összevettem a szükségleteikkel (mi az, ami már adott). A tartalomelemzések során megállapítottam, hogy az egyéni döntések mögött számos összetett elem húzódik és az addig alapszükségleteknek tartott tényezők, illetve a magasabb rendű motivációs elemek és azok rendszere megváltozott.

Ennek okán megállapítottam, hogy a klasszikus Maslow-elmélet, amely a motivációkat egy hierarchikusan felépülő szükséglet piramis mentén írja le, mára már nem tudja pontosan jellemezni a kialakult és megváltozott preferencia sorrendet, ugyanis a megkérdezettek jelentős része, arról számolt be, hogy már nem elegendő számára az alapvető szükségletek kielégítése.

Ezért a Maslow piramist egy „szekventált értékpiramissá” alakítottam át, mely jobban tükrözi az egyéni preferencia szinteket, ugyanis a szintek között átfedések lehetnek és a magasabb szinten elhelyezkedő szükséglet egy szinttel, vagy akár több szinttel is előbb jelentkezhet. Például az önmegvalósítás már az alapvető fiziológiai szükségletek kielégítése után is az egyén preferenciái közé sorolható, mely ösztönzőként hat rá a munkavállalása során.

A 37. ábrán látható az egyéni motivációkat tükröző értékpiramis, amely egy alaptípus és az egyéni igények szerint alakítható.



37. ábra: Az egyéni motivációkat tükröző „értékpiramis”

Forrás: a szerző saját szerkesztése

Hipotézis 6. A külföldi munkavállalást **motiváló tényezők egy „értékpiramisba”** rendezhetőek, amely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

A kutatás eredményeként megállapítottam a hipotézisem helyénvalóságát.

Ennek alapján a **H6 hipotézist teljes egészében elfogadom.**

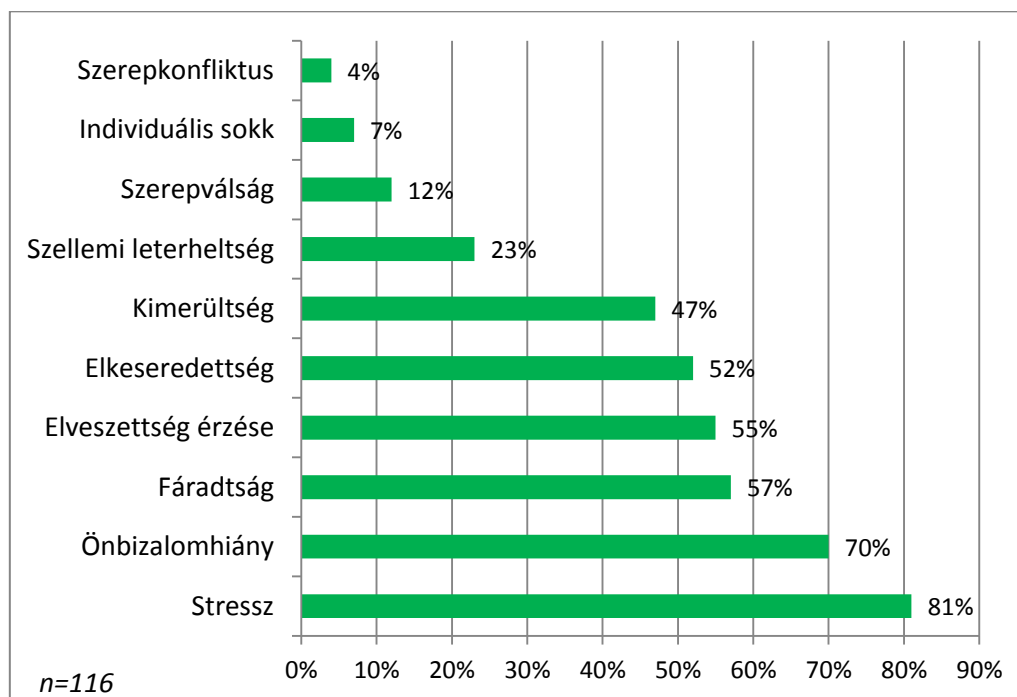
4.7. A kulturális sokk megjelenési formái és a beilleszkedési kompetenciaelemek

H7. A **kulturális sokk** megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).

Az **I. szakasz** kutatási eredményei alapján megállapítottam, hogy a 23 fős mintám mindegyik alanya (100%) átélte a kulturális sokkot. A kulturális sokk minden külföldön dolgozót utolér. Attól függően, ki, és mióta tartózkodik a szigetországban, illetve azt megelőzően töltött-e már hosszabb időt külhonban, valamint az egyéni alkalmazkodóképesség is hatással van arra, hogy az egyén épp a kulturális sokk melyik fázisában van. Akik a külföldre költözésüket megelőzően tanulmányozták a kulturális sokk jelenségét, jobban fel tudtak rá készülni, és könnyebben sikerült a beilleszkedés. A beilleszkedési kompetenciaelemek közül elsősorban az interperszonális, azaz a *személyközi kapcsolat*, a *nyelvismeret*, és a *kulturális kíváncsiság* a meghatározó számukra. A kulturális sokk egyes szakaszait a kint töltött időtartammal összevetve megállapítottam, amit a szakirodalom is hangsúlyoz, miszerint a kulturális sokk szakaszai váltakozhatnak, és vissza is lehet kerülni egy korábban már átélt, megélt szakaszba.

A **II. szakasz** kutatási eredményei alapján bizonyítást nyert, hogy a magyar munkavállalók külföldön nehézségekbe ütköznek az idegen kultúrába történő beilleszkedés során, nincsenek felkészülve a nem várt kihívásokra, nem igazán ismerik a kulturális sokk fogalmát, nem végeztek kulturális kutatásokat sem, mielőtt elhagyták Magyarországot. Akik előzetesen tanulmányozták a kulturális különbségeket, az eltérő kultúrákat és a szokásokat, ők felkészültebben, jobban kezelik a helyzetet és hamarabb sikerült is a beilleszkedés, mint akik kulturális tájékozatlanságban vannak.

A válaszadók és az interjúalanyok a kulturális sokk 38. ábrán látható tíz főbb tünetét sorolták fel. A megkérdezettek 81%-a említette a stresszt, mint főbb tünet-együttest, második helyen 70%-ban került említésre az önbizalomhiány. Ezt a tünetet a nem megfelelő nyelvismeret is okozhatja, mert az, aki nem tudja megértetni magát, nem csak megfelelő állást nem fog találni, hanem a mindennapi kommunikáció is nehézségekbe ütközik. Csekély nyelvismerettel szakképesítést nem igénylő munkakörök talán betölthetők, azonban az előrelépés így nem igazán lehetséges. Érdekes, hogy a következőkben közel hasonló értékeket láthatunk, a válaszadók 57%-ban a fáradtságot, 55%-ban az elveszettség érzését, 52%-ban az elkeseredettséget, valamint a kimerültség érzését 47%-ban jelölték meg. Ezután a szellemi leterheltség 23%-ban, illetve a tünetek terén az utolsó helyeken álló szerepválság 12%-ban, az individuális sokk 7%-ban, illetve a szerepkonfliktus 4%-ban áll.

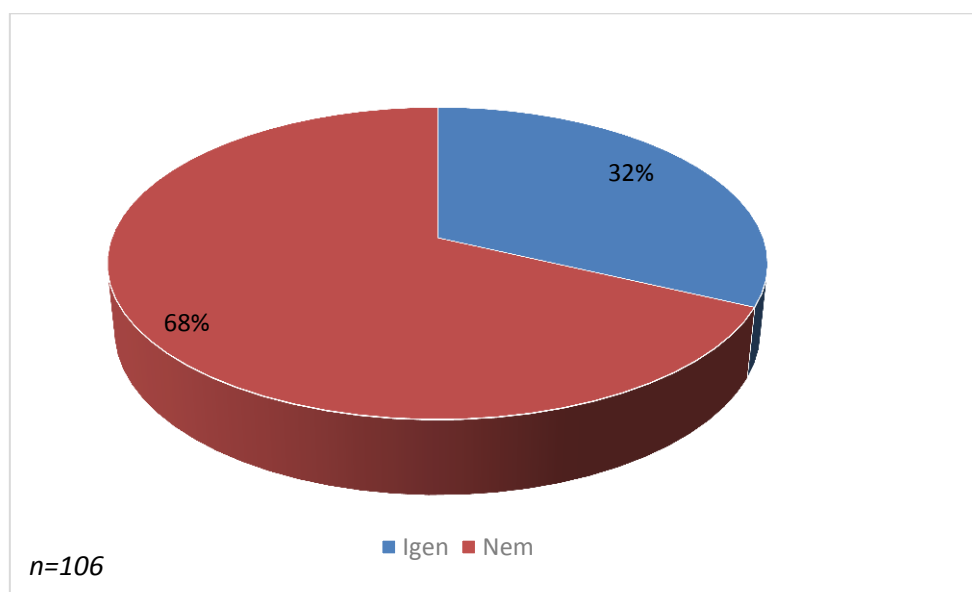


38. ábra: A kulturális sokk jellemző tünetei

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2015-2016) adatai alapján

A 39. ábrán láthatjuk, hogy a (2015-2016) kérdőíves válaszadók 68%-a nem is hallott a kulturális sokk fogalmáról, jelenségéről. A megkérdezett interjúalanyaim viszont arról számoltak be, hogy ha nem is pontosan ilyen néven, hogy kulturális sokk, de hallottak magáról a jelenségről, az idegen környezet nehézségei okán keletkező tünetekről. A kérdőíves

válaszadók több mint 2/3-a a II. kutatási szakaszban jóllehet azt állította, nem hallott a fogalomról, attól még átélhette, csak nem volt tudatában, hogy a tüneteket pontosan mi is okozhatta. A kulturális sokk minden külföldön dolgozó és életvitelszerűn különban tartózkodó egyént utolér, ez nem kerülhető el. A felkészülésnek, az adott célország tanulmányozásának, a már kint élők tanácsainak mentén történő ráhangolódásnak fontos szerepe van. Amennyiben az egyén a kezdeti tüneteket elnyomja, nem próbálja felderíteni a kiváltó okokat, akkor hosszabb távon, az ok-okozati mentén kialakulhatnak visszafordíthatatlan folyamatok, melyek az egyének egészségére már oly módon hatással vannak, hogy nem csak a munkavégzést, hanem már a mindennapi életvitelt is befolyásolják. Ki kell emelni, hogy a fejlesztendő kategória a nyelvtudás szintjének emelése, illetve a beilleszkedési kompetenciaelemek ismerete tudatos elő-munkával, akár külföldön dolgozó ismerősök bevonásával.



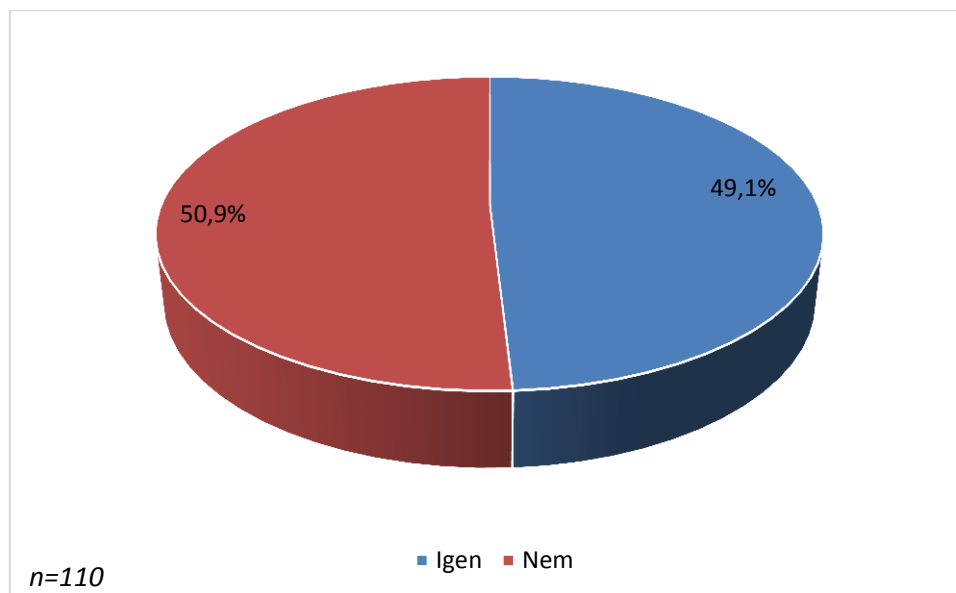
39. ábra: A válaszadók hallottak-e a kulturális sokkról (2015-2016)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2015-2016) adatai alapján

A személyközi és a társas kommunikáció miatt is fontos, hogy a barátságok megmaradjanak, tartani kell a kapcsolatot, mert sohasem lehet tudni, hogy az idegen országban, ki, miben tud a másoknak segíteni. Ahogy telik az idő, az addig idegen ország a bevándorló szemszögéből egyre közelebbé, befogadóbbá válik. Az egyén fokozatosan hozzászokik a kinti életformához, elsajátítja a nyelvet és mindennapi élete szerves része lesz a más kultúra, az eltérő szokások. Amely kultúra, már nem is olyan más, mert az egyén integrálódott, akklimatizálódott a környezetéhez. Akik már évek óta külföldön élnek és dolgoznak, ők már végigmentek a kulturális sokk okozta fázisokon, akik pedig nemrég tartózkodnak külföldön, be kell illeszkedniük, még akkor is, ha már korábban éltek bárhol máshol külföldön. Az új környezetet meg kell ismerni, a szokásokat meg kell érteni és el kell tudni fogadni. Már a kiutazás előtti időszakban, a beilleszkedési kompetenciaelemek és a kulturális sokk fázisainak minél mélyebb, tudatos elsajátítása szükséges, valamint a nyelvtanuláson kívül az alapos felkészülés, ráhangolódás is elengedhetetlen.

A **III. szakasz** kutatási eredményei alapján látható, hogy a (2017) válaszadók 50,9%-a nem hallott a kulturális sokk fogalmáról, jelenségéről, 49,1%-uk igen. (40. ábra)

A második szakaszhoz képest a harmadik szakaszban a kulturális sokkot, mint jelenséget már a kérdőíves válaszadók fele ismerte, azaz, legalább hallott a jelenségről. Érdekes viszont az, hogy a harmadik szakaszban a megkérdezett interjúalanyaim egy (33 éves) férfi kivételével hallottak a kulturális sokkról. Az évek során az emberek egyre tájékozottabbá válnak, nyitottabbak az újdonságokra, és ha már a belső késztetésük, a motivációik nem pusztán gazdasági vonatkozásúak, hanem a megjelenő egyéb tényező okán (önmegvalósítás igénye, jövőkép megfogalmazása) elfogadóbbá válnak a más kultúra iránt. A beilleszkedésre tudatosan figyelnek, a célország részévé kívánnak válni és nemcsak a munkavállalói mivoltuk miatt tagjai az adott országnak, hanem „szerves” és hasznos polgárai is.

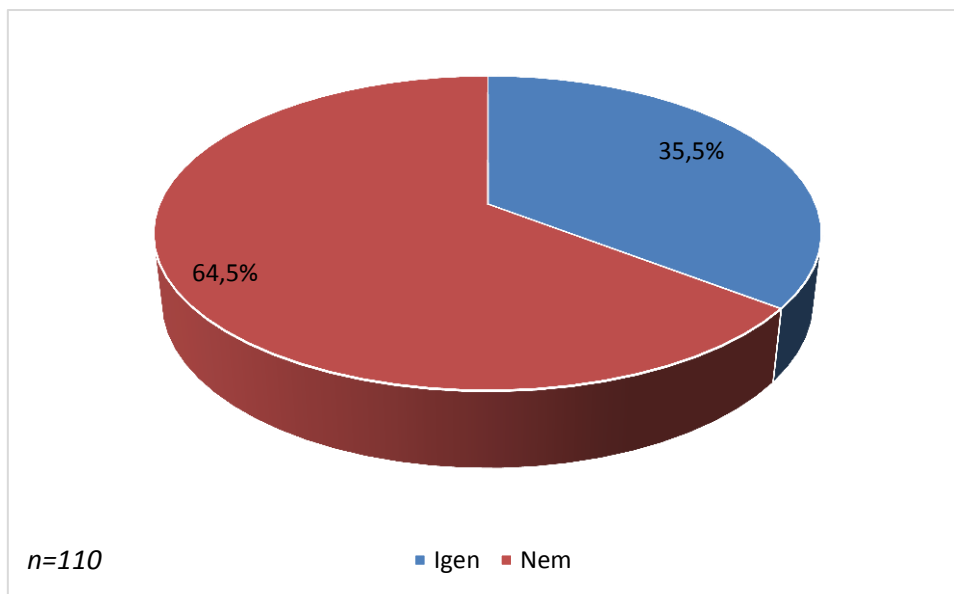


40. ábra: A válaszadók hallottak-e a kulturális sokkról (2017)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A III. kutatási szakaszban a kérdőíves válaszadók 64,5%-a azt nyilatkozta, hogy külföldi tartózkodása során nem élt át kulturális sokkot. (41. ábra)

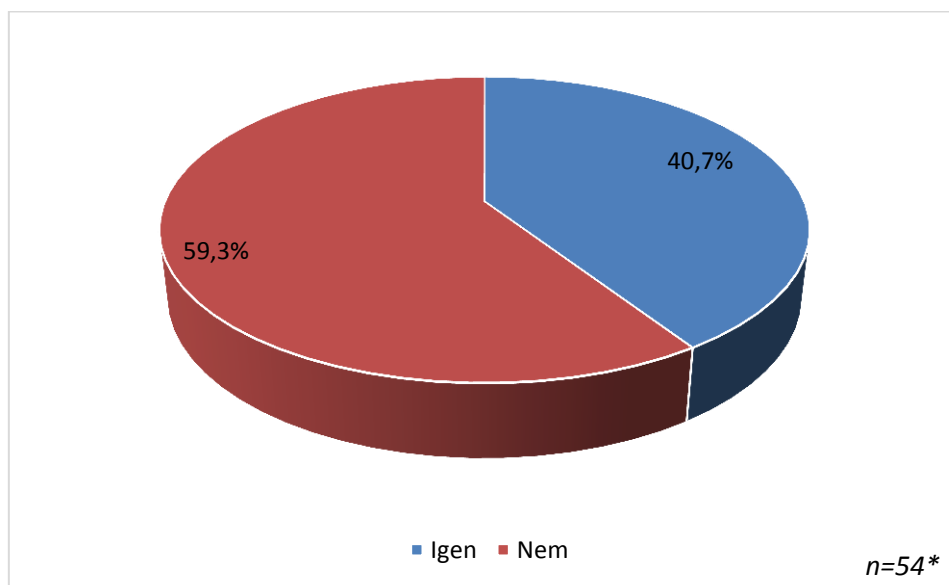
Fontos megjegyezni, hogy ezt a válaszadók állították saját magukról és nem volt arra mód, hogy a környezetükben élőktől információt gyűjtsenek arra vonatkozóan, hogy ezt a ők, hogyan is látták, látják. Ugyanis elképzelhető, hogy az egyén úgy véli, nem érte semmiféle sokkhatás az eltérő környezet, a más kultúra, valamint az anyaország és a célország eltérő szokásrendszere miatt, csupán a sok munka és a kezdeti nehézségek miatt kicsit stresszesebb az élete, illetve a fokozott megfelelési vágy az új munkahelyen kissé felőrli az erejét. Az egyén ezt betudja annak, hogy most ez átmeneti időszak, át kell állni, bele kell rázódní, akár az időzónák miatt is, hozzá kell szoknia ehhez az egész külföldi léthez.



41. ábra: A válaszadók átélték-e a kulturális sokkot (2017)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

A 42. ábrán láthatóak a III. kutatási szakasz eredményei a kulturális sokkra való felkészülést illetően. A kérdőíves válaszadók 59,3%-a nem készült fel a kulturális sokkra, 40,7%-a pedig felkészült rá. A 110 fős mintából 54 fő adott erre a kérdésre választ, mivel ez az előző kérdésre való igen választ feltételezte, és csak ebben az esetben nyílt meg ez a kérdés.



42. ábra: A válaszadók felkészültek-e a kulturális sokkra (2017)

Forrás: a szerző szerkesztése saját felmérés (2017) adatai alapján

*Megjegyzés: 56 válaszadó esetében nem volt releváns a kérdés, mivel nem hallottak a vizsgált jelenségről

Beilleszkedés

Az új környezet nehézségeket tartogat a külföldi munkavállalók számára. A beilleszkedési problémák, nyelvi nehézségek, kulturális különbségek, kulturális sokk, valamint az a felismerés, hogy esetleg nem jönnek be a várt számítások.

A mintában (2013-2014) megvizsgáltam, a megkérdezett londoni magyar munkavállalókat, mi segítette őket a beilleszkedésben, hogyan tudtak megbirkózni a kulturális különbségek miatt jelentkező nehézségekkel. A tartalomelemzés alapján arra az eredményre jutottam, hogy a megkérdezettek új környezetbe való beilleszkedését, elsősorban az interperszonális kapcsolatok, a nyelvi készségek és a kulturális kíváncsiság segítette. Akik előzetesen tájékozódtak, tanulmányozták az adott kultúrát, a szokásokat, valamint kellő nyelvismerettel rendelkeztek, jobban ment a beilleszkedés. Ebben segítette még őket a helyiek társaságának keresése, a nyitottság, a befogadó készség, a kulturális empátia, a rugalmasság, a bizonytalanság tolerálása, a türelem, a tisztelet, a stabilitási zónák megteremtése, valamint a humor. Az idegen, a más kultúrába való érkezést követően, a „kulturális sokk” nem küszöbölhető ki, minden külföldön dolgozó munkavállalót utolér, a Londonban élő és dolgozó magyarokat is. Vannak azonban, akik bár kipróbálták a külföldi létet, erős honvágyuk mindig hazacsábította őket. *„Ideig-óráig még csak kibírom, de hosszútávon már problémásabb lenne az, ha kint lételek”* – mondta egy hallgató, aki bár több hónapig volt külföldön ösztöndíjasként, egyfolytában honvágya volt, így végül rájött, hogy nem bírná sokáig Magyarországon nélkül.

Általánosságban viszont az látszik, hogy ha valaki úgy döntött, hogy külföldön próbál szerencsét és bejönnek a számításai, utána nehezen találja fel magát újra a hazai viszonyok között. Arról aztán nem is beszélve, hogy vannak, akik azt tapasztalták, hogy tartanak tőlük, a külföldön munkát vállaló, túlképzett, veszélyes versenytársaktól. Nem csak a munkaadók viselnek ellenérzésekkel a hazatért egyénekkel szemben, hanem a munkatársak is.

Az irigységen túl, féltik a saját széküket, pozíciójukat, kivívott tekintélyüket, mert a külföldről visszajött munkavállalók, akik világlátottak, esetleg más szempontból nézik a dolgokat. A kint töltött idő során kialakult bennük egy konstruktívabb szemléletmód, azaz meglátják a fától az erdőt is. Természetesen nem lehet általánosítani, azonban a kutatási eredményeim ezekről a tényekről is szólnak.

A magyarok az adott célországban beilleszkedési nehézségekkel küzdenek, nincsenek kellően felkészülve a kulturális különbségekre, az eltérő szokásokra, más jellegű kihívásokra.

Hipotézis 7. A **kulturális sokk** megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).

A kutatási szakaszok során a válaszadók és az interjúalanyok nyilatkozatai alapján megállapítottam, hogy a kulturális sokk megjelenési formáinak, valamint intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében az elmúlt öt évben szignifikánsan megváltozott. A beilleszkedést segítő kompetencia elemek rendszerében, készletében jelentős változás nem történt.

Ennek alapján a **H7** hipotézist részben elfogadom.

4.8. Hipotézisek ellenőrzése

H1. A külföldi munkavállalás főbb okai és az **okok fontossági sorrendje** az elmúlt öt évben nem változott.

✓ *A hipotézist részben elfogadom.*

H2. A magyarok külföldi munkavállalásból való visszatérési hajlandóságát jelentősen befolyásolják a célországokban az utóbbi években megjelent új tényezők, mint a **terrorfenyegetettség** és nemzetbiztonsági kérdések.

A hipotézist teljes egészében elvetem.

H3. A magyar migráció aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be egyetlen **migrációs modell** kereteibe.

✓ *A hipotézist teljes egészében elfogadom.*

H4. A külföldi munkavállalók motivációit és a munkavállalás célú elvándorlás okait vizsgálva megalkothatók olyan munkavállalói (fő)csoportok, amelyek jellemzőinek ismerete elősegítheti a külföldi munkavállalói **profilalkotást**.

✓ *A hipotézist teljes egészében elfogadom.*

H5. Az **életkor** és a **végzettség** jelentős hatással van a külföldi munkavállalás **motivációs tényezőinek súlyrendszerére**.

A hipotézist teljes egészében elvetem.

H6. A külföldi munkavállalást **motiváló tényezők egy „értékpiramisba”** rendezhetőek, amely alapján leírhatóak a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciái.

✓ *A hipotézist teljes egészében elfogadom.*

H7. A **kulturális sokk** megjelenési formáinak, intenzitásának és hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. A beilleszkedést segítő kompetenciaelemek készletében is jelentős változás történt ez idő alatt (2013 és 2017 között).

✓ *A hipotézist részben elfogadom.*

4.9. Új és újszerű tudományos eredmények

- E1.** Az empirikus kutatásaim (strukturált személyes interjúk, online felmérések) eredményei alapján megállapítottam, hogy az elmúlt öt évben nem történt változás a magyarok külföldi munkavállalásának főbb okaiban, azonban az okok között megjelentek a vonzók mellett a taszító tényezők is, mint például a jövőkép hiánya, kilátástalanság itthon, valamint a kényszerhelyzet.
- E2.** Megállapítottam, hogy a kivándorlás célországaiban az utóbbi években tapasztalható terrorfenyegetettség nem befolyásolja jelentősen a magyarok külföldi munkavállalásból való visszatérési hajlandóságát. A célországokban tapasztalható terrorfenyegetettség percről, percre változhat, az államok hivatalosan megállapított terrorfenyegetettség-besorolási szintje is. Az egyének biztonsági érzete ennek okán jelentősen megváltozhat, hiszen minden ember kockázatvállalási képessége más, és a kockázattűrő, illetve kockázatkerülő magatartás nemcsak belső tényezőktől, hanem a környezeti hatásoktól is függ. A migráció nem egy pillanatot, hanem egy időszakot jelent, amelynek folyamán mind az emberi tőke, mind a rájuk vonatkozó információ változik. A kutatássorozat III. szakasza 2017. július. 13-án indult és 2017. augusztus 10-ig tartott, tehát ez az eredmény egy „pillanatkép” a célországokban életvitelszerűen tartózkodó magyarok visszatérési hajlandóságát befolyásoló ezen tényezők megítéléséről.
- E3.** Megállapítottam, hogy a magyarok nemzetközi migrációjának aktuális mechanizmusai nem illeszthetők be a szakirodalomból ismert egyetlen migrációs modell kereteibe sem.
- E4.** A *motiváció*, a *célország*, a *nyelvismeret*, valamint a *munkavállalási tevékenység* dimenziók mentén a magyar kivándorlók közös motivációs jellemzőit tártam fel. A külföldi munkavállalók motivációi és a munkavállalás célú elvándorlás okai alapján létrehoztam a *külföldi munkavállalói profilokat*, azaz beazonosítottam a *kihívást kereső*, a *jövőképet hiányoló*, *gazdaságilag motivált*, illetve a *reményvesztett*, *gazdaságilag erősen motivált* magyar kivándorlókat.
- E5.** Az empirikus kutatás eredményei alapján megállapítottam, hogy az életkor és a végzettség nincsenek jelentős hatással a külföldi munkavállalás melletti döntéshozatal mögött álló motivációs tényezők súlyrendszerére.
- E6.** A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek fontossági sorrendje alapján megalkottam a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciáit tükröző szekventált „értékpiramist”.
- E7.** A saját kutatási eredményeim a szakirodalmi megállapításokkal való összevetése során kimutattam, hogy a kulturális sokk megjelenési formáinak, intenzitásának, valamint hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. Továbbá megállapítottam, hogy a beilleszkedést segítő kompetenciaelemek rendszerében jelentős változás nem történt ez idő alatt.

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

5.1. Következtetések

A munkaerő-migráció egyik fő oka a gazdasági fejlődés folyamatában van. A földrajzi elhelyezkedések, az eltérő munkaerő kereslet-kínálat, valamint a bérek közti különbség, motiváló erővel bír. Ez a migrációs folyamat (hullám) a legtöbb ország népességének számát, összetételét is befolyásolja, valamint kihat a küldő és a fogadó ország gazdasági és társadalmi helyzetére is. Míg a befogadó országban munkaerőpótlást jelent és a népességcsökkenés okozta problémák egyik lehetséges megoldását, addig a küldő országban a népesség csökkenését, ezáltal munkaerőhiányt okoz. A gazdaságilag fejlettebb tagországok számtalan munkalehetőséget kínálnak. A tevékenységi köröket illetően gyakorlatilag bármilyen szektorban lehet munkát találni, hiszen a szakemberekre, de még az egyszerűbb munkát végző munkavállalókra is szükség van. Az Eu-n belül a munkaerőpiac fellendülőben van, ezért ez is oka a munkavállalás céljából történő vándorlásnak, mivel szinte „húzóerőként” működik a magyar munkavállalók szempontjából. A külföldi munkaerőpiacon is létezik verseny, hiszen a célország munkavállalói is ugyanannak a munkaerőpiacnak a résztvevői, ők is ott szeretnének munkát találni (kivéve, akik szintén a vándorlást fontolgatják), így a bevándorló munkaerőnek egyazon munkaerőpiacon kell osztozni. Ehhez kapcsolódóan meg kell jegyezni, hogy ezeken a munkaerőpiacon sokkal több új munkalehetőség keletkezik és a választéka is jóval bővebb a tevékenységi pozíciókat illetően.

Kutatási szakaszaim során az elmúlt öt évre (2013–2017) tekintetem vissza és megvizsgáltam a magyarok munkavállalási célú vándorlási folyamatait. A kutatásom vizsgálati tárgyköre nemzetközi karrier vonatkozásában a munka-migráció, a munkavállalói mobilitás, a magyarok külföldi munkavállalási tendenciái, életútjai, motivációi, az elvándorlási okok, az idegen kultúrába és a munkahelyi környezetbe való beilleszkedést segítő kompetenciák.

A kutatásom során új és újszerű eredmények megfogalmazása mentén az alábbi következtetésekre jutottam:

K1.) Az elmúlt öt évben a magyarok **külföldi munkavállalási elvándorlásának főbb okait** illetően jelentős változás nem történt, azonban az okok fontossági sorrendjében igen. A gazdasági motívumok továbbra is a főbb okok közt találhatóak, azonban megjelentek újabb tényezők is, úgy, mint a jövőkép, a kilátástalanság érzése, így a gazdasági okok keveredhetnek, kiegészülhetnek az önmegvalósításhoz kapcsolódó egyéni célokkal. A diplomás munkavállalók vándorlásának számos pozitív hatása van, azaz leginkább pozitív hatása lehetne, ugyanis hazánkban inkább az a helyzet, hogy a vándorlási folyamatok nem az európai térség különböző tudásállományainak kicserélődésének jegyében zajlanak, hanem inkább az anyagi biztonság megteremtése a fő motiváció. A változatos, érdekes munkakörök hazánkban nemcsak a megélhetést biztosíthatnák, hanem az egyén adott esetben kiteljesedhet, megvalósíthatja önmagát és kreatív munkavégzés esetén az a veszély is talán kevésbé fenyegeti a munkavállalót, hogy az unalmassá, monotonná váló munkáját megunva felmond, és a külföld felé veszi az irányt.

K2.) A kivándorlás célországában az utóbbi években tapasztalható **terrorfenyegetettség** nem befolyásolja jelentősen a magyarok külföldi munkavállalásából való **visszatérési hajlandóságát**. A célországban a jövőbeni terrorveszély és terrorfenyegetettség mértéke nem ismeretes, valamint azt sem lehet előre meghatározni, hogy ezek a tényezők, hogyan fogják befolyásolni a magyar munkavállalók hazatérési hajlandóságát, milyen mértékben fog ennek okán változni a magyar munkavállalók külföldről történő hazatérése.

K3.) A magyarok nemzetközi **migrációjának** utóbbi években tapasztalt **mechanizmusai** nem illeszthetők be a szakirodalomból ismert egyetlen **migrációs modell** kereteibe sem. Az eddigi modellek a vándorlás egy-egy tényezőjére, kiváltó okaira, a döntéshozók körére és egyéb toló-húzó erőkre vezetnek vissza az elvándorlást elindító mechanizmusokat. A döntési folyamatok összetettsége, a motivációk, az egyéni sorsok, valamint a családi kötelek egyaránt befolyásolják a döntéshozatalt. Amennyiben az eddigi modelleket, elméleteket összevetjük, megállapítható, hogy vannak mikro, azaz az egyén döntésétől függő, az egyén szűkebb környezetében felmerülő, a külföldi munkavállalásra ösztönző tényezők. Motivátorok léteznek a mezo szinten, illetve makro szinten is. A meglévő elméletek átgondolásával, újratervezéssel, megalkothatók új elméletek, amelyek már pontosabban leírhatják a munka-migrációs folyamatokat.

K4.) A motiváció, a célország, a nyelvismeret, valamint a munkavállalási tevékenység dimenziók mentén a magyar kivándorlók általános vonásait tártam fel. A külföldi munkavállalók motivációi és a munkavállalás célú elvándorlás okai alapján létrehoztam a külföldi **munkavállalói profilokat**, azaz beazonosítottam a „*kihívást kereső*”, a „*jövőképet hiányoló, gazdaságilag közepesen motivált*”, illetve a „*reményvesztett gazdaságilag erősen motivált kivándorlókat*”. A munkavállalói profilok megalkotása segít kategorizálni.

K5.) Az empirikus kutatás eredményei alapján bizonyítottam, hogy az **életkor** és a **végzettség** nincs jelentős hatással a külföldi munkavállalás melletti döntéshozatal mögött álló motivációs tényezők súlyrendszerére. Az volt a véleményem még pár évvel ezelőtt is, hogy egy bizonyos kor után már minek változtatni, minek költözni, még országon belül is, nem hogy külföldre. Azonban az utóbbi években azt kell tapasztalni, hogy nem ritka az idősebb, még aktív munkavállaló, aki külföldön próbál szerencsét. A végzettséget illetően kutatásonként eltérő lehet a végeredmény, vannak olyan minták, ahol a fiatalabb korosztály képviselteti magát, és a végzettséget illetően számottevően magas a diplomások aránya. A sokat emlegetett élethossziglani tanulás szellemében meg kell említeni azt, hogy az idősebb munkavállalók képesek megtanulni új dolgokat, amelyek a munkavégzésükhöz szükségesek, hiszen a tanulás bizonyos szempontok figyelembevételével mellett nem életkorhoz kötött. Az Európai Unió tagállamaiból érkező friss diplomás, vagy a már tapasztalattal rendelkező rétegnek pedig kitűnő lehetőségei vannak az EU-ban. Minden generációnak megvannak az előnyei és a hátrányai. Az eddigi számtalan kutatási eredmény is azt mutatja, hogy a Magyarországról kivándorló munkavállalók, képzettségükhöz, végzettségükhöz mérten, általában alacsonyabb pozícióban dolgoznak külföldön. Kivételt képeznek a műszaki végzettségűek, illetve az orvosok és az egyéb egészségügyi személyzet. A diplomások az esetek nagyobb részében, ha nem a fenti végzettségi körökhöz tartoznak, általában nem a végzettségüknek megfelelő munkakörökben dolgoznak. Legalábbis eleinte, később aztán lehetőségük van az előrelépésre, amennyiben teljesítményükkel, rátermettségükkel bizonyítani tudnak.

K6.) A külföldi munkavállalás motivációs tényezőinek fontossági sorrendje alapján megalkottam a magyar kivándorló munkavállalók egyéni preferenciáit tükröző „értékpiramist”. Ez egy szekventált értékpiramis, amely az egyéni preferenciákat szemlélteti. A klasszikus szükségleti szintek mátrixszerűen átérhetnek a következő szintbe, azaz egy magasabb szinten lévő szükséglet a piramis lejjebb lévő szintjére is kerülhet. Számos tényező befolyásolhatja azt, hogy egy adott egyén preferenciáit, milyen szekventált értékpiramissal tudjuk leírni.

K7.) A kulturális sokk megjelenési formáinak, intenzitásának, valamint hatásainak megítélése a külföldi munkavállalók körében szignifikánsan megváltozott az elmúlt öt évben. Azonban a beilleszkedést segítő kompetenciaelemek rendszerében jelentős változás nem történt. A kulturális sokk létezéséről még mindig vannak, akik nem hallottak, nem tájékozódtak a külföldön munkát vállaló magyarok, mi is vár rájuk egy más kultúrában, és nem is számítanak a kulturális sokk okozta tünet-együttesekre. A külföldi munkavállalókat érintő **kulturális sokk** hatásai gyengébbek lettek, mert az egyének már jobban kezelik a helyzetet az egyre inkább multikulturálissá váló környezetben. Azoknak az egyéneknek a látóköre szűkebb, akik otthon élnek, legfeljebb annyit látnak a világból, amit a tv-ben, vagy a hírekben olvasnak, illetve „világlátott” ismerősei elmondásaiból hallanak. Régebbi időkben a mozdonyvezető számított igazán „világlátott” embernek, az időben előre, őket követte a külföldre utazók köre, a pilóták, a nemzetközi kamionsofőrök, a hajósok, illetve a külszolgálatot teljesítők és még lehetne sorolni a foglalkozásokat. Azok az emberek is, akik már több országban hosszabb ideig éltek, dolgoztak, ők betekintést nyertek más kultúrákba, más nézőpontból látják a világot, más a fontossági sorrendjük. Akik több szemszögből képesek az eseményeket látni, jobb a megítélésük, reálisabb képet tudnak alkotni, nem annyira befolyásolhatóak és rendszerint helyesebben tudnak dönteni életük fontos kérdéseiben.

Különböző kultúrák találkoznak, mindenféle embertípus megtalálható például Londonban, ahol együtt élnek, megismerik egymás szokásait. A jónak, illetve kevésbé jónak ítélt szokások folytán az egyének saját magukat is jobban megismerik és önismeretet is gyakorolhatnak.

A nyelvismeretet tekintve az angol az a nyelv, amelyet bárhol a világon megértenek és beszélnek. Természetesen vannak kivételek, mint például Franciaország, ahol esetenként nehézségekbe ütközik a kommunikáció, ha az ember nem beszél franciául. A nyelvismeret fontos a külföldi munkavállalás szempontjából is, egyértelműen előnyt jelent. Azonban, ha az egyén egyelőre nem beszél jól a nyelvet, az sem lehet akadály, mert az egyszerűbb munkavégzésekhez kezdetnek talán ez is elég, aztán munka közben is lehet tanulni.

A kulturális különbségekből adódó kezdeti problémák, nehézségek fokozatosan megoldódnak, enyhülnek és egy hosszabb, rövidebb ideig tartó, alkalmazkodási, valamint tanulási folyamat során valósul meg az új kultúrába történő beilleszkedés. A beilleszkedési folyamat hosszúsága az egyéntől is függ, milyen mértékben hajlandó a befogadó kultúra tagjává válni, mennyire együttműködő, és aktív egy adott közösség tagjaként. A folyamat szakaszokra bontható, mely szakaszok egymásra épülnek, és az egyén az adott kultúráról meglévő előzetes információi, tudatos felkészülése, kulturális kíváncsisága segíthetik mielőbbi beilleszkedését.

5.2. Javaslatok

A munkaerő vándorlása a jövőben is jelentős szerepet fog játszani a politikai, társadalmi és gazdasági döntésekben. Egyáltalán nem mindegy, milyen tendenciát mutat ez a külföldi munkavállalási hullám. Milyen következményei is lehetnek belátható időn belül. Milyen megoldások kellenének annak érdekében, hogy Magyarországon lehessen tartani a tudást, illetve visszahívni a korábban külföldre vándorlókat. A képzett munkaerő kivándorlása Magyarországról már rövidtávon is veszélyeztetheti a gazdaság teljesítőképességét, azonban hosszabb távon akár a társadalmi integritást, az egész gazdasági és társadalmi működést is.

1. Nemcsak munkahelyek kellene, hanem változatos, érdekes, **kreativitást** igénylő, az egyén kiteljesedését biztosító munkafolyamatok, ösztönző környezet, kellemes munkahelyi atmoszféra, **karrierlehetőség**, amely a megbecsülésen, a **biztonságon** és az elvégzett munka **megfelelő javadalmazásán** alapul.
2. A **visszavándorlók**, illetve a tényleges elvándorlók számát pontosan mérni nem lehet, ugyanis, reális képet adó adatbázis a létszámot illetően nem áll rendelkezésre, ezért, csupán becsléseken alapul a vándorlásban résztvevők létszáma. Szükséges volna olyan adatbázis, amely pontosabb képet tudna adni a tényleges elvándorlók, illetve visszavándorlók számát illetően. Jelenleg az erre vonatkozó adatok nem pontosak, a hazai statisztikák nem egyeznek az adott célországok tükörstatisztikáival. A migrációs statisztika területén kiemelten fontos a nemzetközi összehasonlíthatóság. A megfelelő statisztikai és **szakértői-tanácsadó támogatás** mellett létrehozott globális és hazai **migrációs adatbázisok** elengedhetetlenek a hatékony fejlesztési stratégiák megalkotásához, annak érdekében, hogy minőségi, pontos adatokkal lehessen támogatni a migrációval kapcsolatos döntési igényeket. Tehát joggal merül fel az az igény, hogy a külföldön munkavállalás címén tartózkodók létszámáról tényleges, reális képet adó nyilvántartásra volna szükség, amely átlátható, az egyes adatbázisok átjárhatóságát biztosító, az adatok pontosítását lehetővé tévő komplex rendszer. Ehhez természetesen elengedhetetlen az érintett intézmények közötti koordináció, szakképzett személyi állomány, valamint az adatok rendelkezésre állását, biztonságát és sérthetlenségét szavatoló megbízható informatikai rendszer.
3. Az utóbbi öt év kivándorlási mechanizmusainak elemzése felveti egy **új modell** felállításának szükségességét. Az új modell vagy összetett modellek megalkotásához fel kell használni a korábbi kutatások eredményeit, a történeti trendeken alapuló eddig vizsgált migrációs hipotéziseket, amelyek a migrációs folyamatok várható jövőbeli alakulásával kapcsolatban fogalmaztak meg állításokat. Az országos, regionális vagy helyi szinten készülő népesség-előrejelzések alapján, figyelembe lehetne venni az új modellek által nyújtott előreszámításokat.
4. A **kulturális különbségek** ismerete, az eltérő szokások, a kulturális sokk szakaszaira való **tudatos felkészülés** a külföldi munkavállalást tervezők számára nélkülözhetetlen. Ebben segíthetnek a szaktanácsadó irodák. A felkészüléshez, előzetes tájékozódáshoz hatékonyabb tájékoztatásra van szükség, hogy az ismeretek birtokában megalapozott döntést lehessen hozni a külföldre menni, vagy maradni kérdéskörben.

5.2.1. A kutatás gyakorlati haszna

A vándorlás kutatásával foglalkozó diszciplínák különféle szempontok szerint határozzák meg a társadalmi mozgást. A demográfia tudománya a **népesség összetételét** vizsgálja, annak változásai alapján értékeli a folyamatot. A szociológia az **ok-okozati összefüggések** mentén keresi a válaszokat és értékeli a változások okozta eredményeket. A pszichológia a **magatartásmélelet**et veszi alapul és a **befolyásoló tényezők** vizsgálatára helyezi a hangsúlyt. A földrajztudomány szociál-geográfiai és **közlekedés-földrajzi** alapokból merítve vonja le következtetéseit a vándorlási folyamatok vizsgálatakor.

A disszertációm kutatássorozata mentén arra törekedtem, hogy nagyobb rálátásom legyen a magyar munkavállalók külföldi munka-migrációjának komplex jelenségére. A jelen kutatási folyamat első lépése az elérni kívánt célok kitűzése volt. A doktori képzésem során elsajátított tudásanyag, illetve a képzés ideje alatt folytatott vizsgálataim eredményeinek folyamatos publikálása, konferenciákon idegen, illetve magyar nyelven történő bemutatása egyaránt segítettek munkámat. A célok meghatározása összefüggött a hipotézisek megfogalmazásával, amely az egész kutatásom alapját képezte. Ezt követte a kutatómunka elméleti megalapozása, melynek során a hazai, illetve a nemzetközi szakirodalom minél szélesebb körben történő elsajátítására törekedtem. Megvizsgáltam a munkavállalási célú migrációval kapcsolatos, a hipotéziseimhez kapcsolódó elméleteket.

Doktori disszertációm első felében, a szakirodalom feldolgozása mentén, értékelő-elemző módon bemutattam a migráció jellemzőit, a nemzetközi migrációs folyamatok kategóriáit, különös tekintettel a migráció és a biztonság kapcsolatát a vándorlás biztonsági tényezői a betelepülő (a munkavállaló) biztonsága és a befogadó biztonsága (a fogadó ország, a célország) szempontjából. Ezt követően ismertettem a globalizáció hatásait és az európai integráció jellemzőit. Külön kitértem a migrációs politikákra, a magyar állampolgárok nemzetközi migrációjának jellemzőire, valamint a migráció gazdasági és társadalmi hatásaira. A szakirodalom tanulmányozása során részletesen megvizsgáltam a migrációs elméleteket, modelleket és áttekintettem a migrációs elméletek történetét. A dolgozat elméleti alátámasztása során külön kitértem a motivációk áttekintésére. A szakirodalmi rész zárásaként ismertettem a kultúra tárgykörét, kitértem a kultúra szintjeire, modelljeire, vizsgáltam a kulturális sokk jelenségét, részletesen ismertettem szakaszait, valamint áttekintettem a külföldi környezetbe való beilleszkedést segítő kompetenciaelemeket.

Az „Anyag és módszer” című fejezetben bemutattam a kutatássorozat (I., II., III.) szakaszai vizsgálatának alapjául szolgáló mintákat és ismertettem az alkalmazott statisztikai módszereket. Az „Eredmények” című résznél a hét hipotézis mentén részletesen bemutattam az elért eredményeket, megvizsgáltam a hipotézisek helytállóságát.

A kutatás gyakorlati hasznát képezik egyrészt a megfogalmazott *új és újszerű eredményeim*, másrészt a kutatássorozat egészében egy átfogó képet ad a magyarok elmúlt öt év (2013-2017) távlatában vizsgált külföldi munkavállalási jellemzőiről, tendenciáiról, valamint a kérdőíves felmérés, illetve interjúk által fel lehetett mérni az egyes munkavállalói vándorló csoportok életstratégiáját.

5.2.2. További kutatási irányok és kérdések

A jövőbeni kutatási lehetőségek közé tartozik a jelen dolgozatban nem vizsgált külföldi munkavállalói kategóriák bevonása. Az elkövetkezendő kutatások során a *külföldre* „kivezényelt” magyar munkavállalókat és az „ingázókat” is érdemes lenne megkérdezni, ez is lehet a vizsgálatok egyik újabb iránya.

1. A jövőben a külföldi munkavégzést fontolgatók, azaz a *migrációs potenciál* vizsgálata is felvethet néhány kérdést. A migrációs szándékok elemzése a külföldre irányuló tanulásához kapcsolódó migrációs tapasztalatokat, és az ilyen irányú törekvéseket, elképzeléseket mutathatja be. A külföldre tervezett vándorlás vizsgálata során feltárhatóak az egyéni szándékok, az addigi élmények és benyomások a korábbi külföldi munkavállalások, tanulmányi célú huzamosabb ideig történő kint tartózkodások okán.
2. Az Európai Unió tagországaiban szabad a munkaerő vándorlása, azonban az Egyesült Királyság az EU-ból történő kiválása változásokat idézhet elő a munkavállalást illetően. A kiválást megelőző előkészítő folyamatok következtében is már beállhatnak változások, tehát a Brexit hatásait is érdemes majd vizsgálni.
3. Amennyiben a jövőben rendelkezésre állnak majd olyan összehangoltan működő migrációs adatbázisok, rendszerek, akkor érdemes lesz akár a jelen dolgozat kutatási kérdéseit is újra megvizsgálni, és a statisztikai adatokat összevetni az újabb saját kutatás eredményeivel.
4. A főminta mellett speciális almintákat lehetne a vizsgálatba bevonni, például a megkérdezettek milyen nemzetiségűek, illetve Magyarország mely régióiból származnak, és a határtól való távolság, illetve a regionalitás munkavállalói mobilitásra gyakorolt hatásait is kutatni. A szomszédos Ausztriába ingázó magyar munkavállalókról feltételezhető, hogy jelentősen nagyobb arányban, hazánk nyugati határszélein lévő településekről ingáznak.
5. A régiók nagyobb térségekbe rendezhetőek. A térségeket jellemző területi különbségek is magyarázhatják az eltérő vándorlási hajlandóságot és képességeket. Tehát feltételezhetjük, hogy a vándorlásra való hajlandóság és képesség összefügg egy adott település nagyságával, fejlettségével és fejlődésre való képességével.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

A disszertációm témájának a magyarok Európai Unión belüli, külföldi munkavállalási célú vándorlása jellemzőinek vizsgálatát választottam. Dolgozatom célja a kutatási témakörök mentén az volt, hogy feltárjam és megvizsgáljam a Magyarországról külföldre vándorolt munkavállalók elvándorlási okait, feltérképezsem és elemezzem a külföldi munkavállalás tendenciáit, a migrációs trendeket, kivándorlási mechanizmusokat, valamint rendszerezem a motivációs elemeket, illetve megvizsgáljam az idegen kultúrába történő beilleszkedési kompetenciaelemeket és a beilleszkedés körülményeit.

A mélyinterjúk során kapott összesített válaszokból, valamint a kérdőívek feldolgozása mentén elért eredményekből is egyértelmű megerősítést nyert, hogy *a téma időszerű és aktuális*. Az aktualitás okai közé tartozik többek között: az országhatárok elmosódása, a mobilizálódás, az EU-s életérzés, a külföldi tapasztalatszerzés fontossága. A társadalmi problémák között beazonosíthatóak a következők: a bizonytalanság érzése a jövőt illetően, a jövőkép hiánya, valamint a külföld misztifikálása. Komoly gazdasági problémák kiváltói közé sorolhatóak az elöregedő társadalom, illetve a külföldre vitt tudástőke.

A téma feldolgozása lehetőséget nyújtott a szakirodalom áttanulmányozására, melynek során az ismeretanyagokat saját tapasztalataimmal, valamint a szakirodalom egyes megállapításaival ütköztettem, összevettem. Összefoglaltam azokat a pozitív és negatív hatásokat, amelyeket a magyarok külföldi munkavállalásuk során tapasztaltak. A hatások megismerését a kutatás során elkészített interjúk tartalomelemzése, valamint a kérdőívek feldolgozása szolgálták. A kapott válaszokat a célok szem előtt tartásával, a kutatási kérdések mentén elemeztem, ezt követően a kutatási kérdésekre kapott összegzések eredményei alapján ellenőriztem a felállított hipotézisek helytállóságát, a szakirodalom feldolgozásából, valamint a saját munka eredményeiből levontam a következtetéseket, majd a gyakorlatban is hasznosítható javaslatokat fogalmaztam meg.

A magyar munkavállalók jelentős kivándorlása komoly munkaerőhiányt eredményez számos hazai iparágban. Akiknek használható, pénzre váltható tudása van, nekiindulnak, megpróbálnak új életet kezdeni, belevágnak az ismeretlenbe és külföldön vállalnak munkát. Számos hazai szektorban egyre nagyobb hiány mutatkozik bizonyos szakmák terén, például egészségügyi dolgozók, pincérek, cukrászok, eladók és szakmunkások körében. Amennyiben a helyzet a közeljövőben sem fog változni, akkor ez a kivándorlási hullám már komolyan befolyásolhatja nemcsak a hazai gazdasági növekedési terveket, hanem az egyébként is problémákkal küszködő nyugdíjhelyzetet is.

Kutatásom során átfogó képet kaptam a magyarok külföldi munkavállalásáról. A téma vizsgálata okán és az eredmények ismeretében felvetődött néhány újabb kérdéskör, amelyeket a jövőben érdemes tovább kutatni.

A környezetünk állandó változásban van, ezáltal semmit sem tekinthetünk állandónak.

A változás szükségességének tudatosítása, megértése, valamint az ahhoz való alkalmazkodás nehézsége talán abban rejlik, hogy a bizonytalanságot nehéz kiszámíthatóvá tenni.

Summary

The topic of my dissertation was to examine the characteristics of migration of Hungarians working in the European Union. The goals of my paper along with the research topics were to explore and examine the migration reasons of migrant workers from abroad, explore and analyze the tendencies of foreign employment, migration trends, emigration mechanisms and systematize the motivational factors and examine the integration competence elements in foreign cultures and conditions of integration. It has been clearly demonstrated by the aggregated responses of the interviews and the results based on the processing of questionnaires that the topic is timely and current. Reasons of actuality include: abolish of national borders, mobilization and the EU feeling of life, the importance of gaining foreign experience. Social problems are the following: the uncertainty feeling of the future, the lack of vision and mystification of foreign countries. Serious economic problems have been caused by aging society and moving knowledge capital abroad.

During the processing of my research I have opportunity to study the literature, I compared certain parts of the literature and knowledge to my experience. I summarized the positive and negative impacts, which Hungarians experienced during their foreign employment. I got to know the effects, via the content analysis of the interviews made during the research and the processing of questionnaires. I analyzed the answers obtained the objectives, along with the research questions, then compared the results of my research questions and the hypotheses and I set up conclusions from the literature and from my results and then I made suggestions (useful in practice).

In many domestic sectors there is large labor shortage caused by continued significant emigration of Hungarian employees.

The emigration of Hungarian employees has not been reduced and unfortunately a serious labor shortage caused by this growing tendency in many sectors in Hungary. Those ones who have qualifications, “knowledge being convertible into money”, they leave the country, try to start a new life, even in unknown area and work abroad. There is increasing shortage of certain professions in many domestic sectors: health-care workers, waiters, confectioners, sellers and skilled workers. If the situation did not change, this growing trend of emigration would impact seriously not only on domestic economic growth-plans, but on the urgent current pension situation as well.

During my research, I have got a comprehensive view of Hungarians working abroad.

By the results of the research of the topic some new issues have been raised, which are worth considering. The proposal to examine further tasks and research questions, it is worth continuing this theme and research.

Our environment is always changing, so we cannot see anything constant. It is difficult to understand and adapt the necessity of change, because the uncertainty may have been difficult to predict.

MELLÉKLETEK

M1. Irodalomjegyzék

- [1] ANDOR LÁSZLÓ (2014): Munkaerő-mobilitás az EU-bővítés után. Közgazdasági szemle, 61. évf., 2014. április. pp.363–372.
- [2] ÁRVA LÁSZLÓ – DICZHÁZI BERTALAN (1998): Globalizáció és külföldi tőkeberuházások Magyarországon. Budapest. Kairosz Kiadó Növekedéskutató.
- [3] AVRAMOPOULOS, DIMITRIS (2017): A határok nélküli Európa. A schengeni térség. Európai Bizottság Kiadóhivatal (Letöltés: Google, 2018.01.17. 23:50) http://publications.europa.eu/resource/ellar/09fcf41f-ffc4-472a-a573-46f0b34119e.0008.03/DOC_1
- [4] AVRAMOPOULOS, DIMITRIS – KING, JULIAN (2018): Security Union: Commission follows up on terrorist radicalization. In: *Migration and Home Affairs*. (Letöltés: Google, 2018.27.09. 10:07) https://ec.europa.eu/home-affairs/news/security-union-commission-follows-terrorist-radicalisation_en
- [5] BABBIE, EARL. (2003) A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest. Balassi Kiadó. pp.205-207.
- [6] BAKACSI GYULA (2004): Szervezeti magatartás és vezetés. Budapest. Aula Kiadó.
- [7] BAKOS FERENC (Szerk.) (1986): Idegen szavak és kifejezések szótára. Budapest. Akadémiai Kiadó. p.562.
- [8] BAKACSI GYULA (2015): A szervezeti magatartás alapjai. Budapest. Semmelweis Kiadó. p.72.
- [9] BASSIS, S. M. – GELLES, R. J. – LEVINE, A. (1991): *Sociology an Introduction*. Fourth Edition, New York. Tokio. McGraw-Hill, Inc.
- [10] BEKE KÁROLY (2017): Ide vezetett a tömeges kivándorlás: több magyar lépett le, mint gondoltuk. (Letöltés: Google, 2018.01.19. 20:17) <https://www.portfolio.hu/gazdasag/ide-vezetett-a-tomeges-kivandorlas-tobb-magyar-lepett-le-mint-gondoltuk.260665.html>
- [11] BENK SZILÁRD – GÁBRIEL PÉTER (2016): Munkaerő-vándorlás az Európai Unió tagállamai között. Világ gazdaság. (Letöltés: Google, 2018.01.09. 22:25) <https://www.vg.hu/velemenymunkaero-vandorlas-az-europai-unio-tagallamai-kozott-553582/>
- [12] BLACK, J. S. – MENDENHALL, M. (1991): The U-curve adjustment hypothesis revisited. A review and theoretical framework. In: *Journal of International Business Studies*. pp.225-247.
- [13] BLASKÓ ZSUZSANNA (2014): A SEEMIG projekt. A SEEMIG – Managing Migration in South East Europe transznacionális együttműködési projekt „Helyzetkép a

magyarországi elvándorlásról” című sajtótájékoztatójának sajtóanyaga Központi Statisztikai Hivatal, 2014.10.15. 09:00. (Letöltés: Google, 2018.01.21. 17:35)

https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/sajtoszoba/seemig_sajto_reszletes.pdf

[14] BOLGÁR JUDIT (2005): A különböző kultúrák együttéléséből fakadó sztereotípiák. A kultúraközi konfliktus lélektani aspektusa. In: *Nemzeti sokszínűség, multiethnicitás, multikulturalitás, egy biztonságosabb Európa felé*. Budapest. ZMNE Kutatási füzetek 4. pp.28-46.

[15] BREIN, M. – DAVID, K. H. (1973): Improving Cross-cultural Training and Measurement of Cross-cultural Learning. Vol. 1. Denver. Center for Research and Education.

[16] BRINKERHOFF, D. B. – WHITE, L. K. (1988): Sociology. Second Edition. New York, San Francisco. West Publishing Company. St. Paul. pp.58-83.

[17] CONSTANT, A. F. – RINNE, U. (2013): Labor Market Information for Migrants and Employers: The case of Germany. IZA Research Report. No. 50. pp.11-12.

(Letöltés: Google, 2017.12.28.19:20)

http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_50.pdf

[18] COSTELLO, G. CHARLES (Ed.) (1993): Symptoms of Depression. New York. USA. John Wiley & Sons Inc. p.183.

[19] CZIBIK ÁGNES et al., – HAJDU MIKLÓS – NÉMETH NÁNDOR – NYÍRŐ ZSANNA – TÓTH ISTVÁN JÁNOS – TÜREI GERGELY (2014): MT-DP – 2014/4. A migráció és a magyar migránsok jellemzői. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő felmérés adatai alapján (Letöltés: Google,2018.03.16.17:00)

<http://econ.core.hu/file/download/mtdp/MTDP1404.pdf>

[20] CSATH MAGDOLNA (2008): Interkulturális menedzsment. Vezetés eltérő kultúrákban. Budapest. Nemzeti Tankönyvkiadó Zrt. pp.16,41-42,123-124.

[21] CSEPELI GYÖRGY (2001): A szervezkedő ember. Budapest. Osiris Kiadó.

[22] CSERESNYÉS FERENC (1996): Migrációs potenciálok és trendek Európában. Régió-Kisebbség, politika, társadalom. 1996. 7. évf. 4. szám. pp.20-21.

[23] CSERESNYÉS FERENC (2005): Migráció az ezredfordulón. Budapest – Pécs. Dialóg Campus Kiadó. pp.21-27.

[24] DOWLING, J. PETER– FESTING, MARION – Sr. ENGLE, D. ALLEN (2013): International Human Resource Management. 6th Edition. Singapore. Seng Lee Press.pp.111.

[25] ESTEFÁNNÉ VARGA MAGDOLNA (2017): Maslow piramis. In: Pszichológia elméleti alapok. (Letöltés: Google, 2017.12.28.19:17)

http://old.ektf.hu/hefoppalyazat/pszielmal/maslow_motivcis_piramisa.html

[26] ESZENYI MIKLÓS – UTRY ATTILA (2002): Segédkönyv a kulturális menedzsment tanulmányozásához. A kulturális menedzser tankönyve II. Miskolc. Termi Rónai Művelődési Központja. p.131.

- [27] FAIST, THOMAS (2000): *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford, USA, Oxford University Press
- [28] FERRARO, G. PIETRO (1995): *The cultural dimensions of international business*. Upper Saddle River. Pearson Education.
- [29] FOGARASI JÓZSEF (1999): Migráció és szabályozás az EU tagországaiban, Migrációs áramlások Nyugat-Európában. In: *Az agrárnépesség migrációja az EU csatlakozás folyamán*. Budapest. Magyar Tudományos Akadémia. Agrártudományok osztálya. p.55.
- [30] FÖLDHÁZI ERZSÉBET (2011/a): Az osztrák és a német munkaerőpiac megnyitásának várható hatása Magyarország népességére. Korfa 4. szám (Letöltés: Google, 2017.12.30. 23:50) <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/korfa/article/view/777/232>
- [31] FÖLDHÁZI ERZSÉBET (2011/b): Az osztrák és a német munkaerőpiac megnyitásának várható hatása Magyarország népességének alakulására 2011–2030 között. Demográfia 54. évf. 4. szám. pp.213-235
- [32] GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA – SZIGETI BORBÁLA (2005): *Munkavállalási szabályok az EU tagállamaiban, az átmeneti időszak alatt*. Budapest. Jogi és Üzleti Kiadó.
- [33] GÖDRI IRÉN (2010): A vándorlási veszteség Magyarországon az elmúlt évtizedben – avagy hányan is vagyunk valójában? Korfa 3. szám (Letöltés: Google, 2017.12.30. 23:43) <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/korfa/article/view/790/245>
- [34] GÖDRI IRÉN – FELEKY GÁBOR ATTILA (2013): Elvándorló fiatalok? Migrációs tervek a magyarországi 18-40 évesek körében. Korfa 5. szám (Letöltés: Google, 2017.12.30. 23:06) <http://www.demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/korfa/article/view/731/195>
- [35] GOODENOUGH, WARD (1995): *Szociolingvisztika*, Budapest. Osiris – Századvég.
- [36] GYÖKÉR IRÉN (2001): *Humán erőforrás menedzsment*. 2. kiadás. Budapest. Műszaki Könyvkiadó. pp.59-60.
- [37] HAAS, DE HEIN (2008) *Migration and development. Theoretical perspective*. International Migration Institute. Working papers, Paper 9. (Letöltés: Google, 2017.12.28. 20:40) <https://www.imi.ox.ac.uk/publications/wp-09-08/@@download/file>
- [38] HAJDUK ANNAMÁRIA – KOLLÁNYI ZSÓFIA – SZAJP SZABOLCS (2008): *Esély vagy veszély? Bevándorlás Magyarországra*. Budapest. Demos.
- [39] HALL, EDWARD T. (1990): *The Hidden Dimensions*. Bantam Doubleday Dell New York, USA. Publishing Group.
- [40] HARZING, ANNE WIL – PINNINGTON, ASHLY H. (2015): *International Human Resource Management*. 4th Edition. California (USA). SAGE Publications Inc.p.50.
- [41] HÁRS ÁGNES (1999): A migráció, a munkaerőpiac és a szabályozás. In: Laky Teréz (Koordinátor) et al.,: *A munkaerő migrációja és az Európai Unió*. Budapest. A Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoportjának kiadványa. 61. pp.7, 21-35.

- [42] HÁRS ÁGNES (2008): Migrációs tervek és megvalósulások. Okok, ösztönzők és visszatartó erők. Követéses vizsgálat LFS adatok alapján. Nem publikált kézirat: hivatkozás: *Hárs (2011): Magyarok külföldi munkavállalása*. Kopint-Tárki Zrt. Budapest. p.16.
- [43] HÁRS ÁGNES (2010): Migráció és munkaerőpiac Magyarországon In: *Változó Migráció – Változó Környezet*. Budapest. MTA Etnikai- nemzeti Kisebbségkutató Intézete.
- [44] HÁRS ÁGNES (2011): Magyarok külföldi munkavállalása. Budapest. Kopint-Tárki Zrt.
- [45] HEIDRICH BALÁZS (Szerk.)(2001): Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment. Budapest. HTC. pp.60-61, 67,76.
- [46] HEGEDŰS HENRIK (2014): Munkavállalói mobilitás a hazai munkaerőpiacon, különös tekintettel a közszolgáltatásra. In: *HADTUDOMÁNY*. XXIV. évf. 1-2.szám Budapest. Hadtudományi Társaság. pp.35-43.
- [47] HÉRA GÁBOR – LIGETI GYÖRGY (2005): Módszertan. Bevezetés a társadalmi jelenségek kutatásába. Budapest. Osiris Kiadó. pp.272-275.
- [48] HIDASI JUDIT (2008): Interkulturális kommunikáció. 2. kiadás. Budapest. Scholar Kiadó
- [49] HIDASI JUDIT – BUDA BÉLA (2007): Kultúrák@kontectusok.kommunikáció. Budapest. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zrt.
- [50] HOFSTEDE, GEERT: (1980): Motivation, leadership and organization. Do American theories apply abroad. *Organizational Dynamics*. 9 (1).
- [51] HOFSTEDE, GEERT (1991): *Culture and Organizations Software of the Mind*. New York. McGraw-Hill Book Co. p.67.
- [52] HOFSTEDE, GEERT (1994): *Cultures and Organizations, Software of the Mind*. London. Harper Collins Publishers.
- [53] HOFSTEDE, GEERT (2001): *Culture's Consequences*. Thousand Oaks. Sage Publications, Inc.
- [54] HOFSTEDE, J. – PEDERSEN, P. – HOFSTEDE, GEERT (2002): *Exploring Culture. Exercises, Stories, Synthetic Cultures*. Intercultural Press.
- [55] HOFSTEDE, GEERT – HOFSTEDE GEERT J. (2005): *Cultures and Organizations. The Software of the Mind*. New York. McGraw-Hill Book Co. p.4.
- [56] HOFSTEDE, GEERT (1994): Three levels of Uniqueness on human programming. (Letöltés: Google, 2018.03.24. 01:07)
<http://agents2change.typepad.com/blog4/2011/12/examing-culture-2-is-hofstedes-view-of-culture-relevant.html>
- [57] HOPPE F. (1930): Studies on the Psychology of Action and Emotion IX success and Failure. *Psycho. Forsch*. Vol.14, pp.1-62.
- [58] HORWITZ, FRANK – BUDHWAR, PAWAN (2016): *Handbook of Human Resource Management in Emerging Markets*. Northampton Massachusetts USA. Edward Elgar Publishing Inc.p.280

- [59] JANSSENS, MADDY (1995) Intercultural interaction: a burden on international managers? *Journal of Organizational Behavior*. 16. pp.155-67.
- [60] JENKINS, J. CRAIG – PERROW, CHARLES (1977): Insurgency of the powerless: Farm workers movements (1946-1972). *American Sociological Review*. Vol.42,2. pp.249-268.
- [61] JÓZSA IMOLA (2013): A motiváció és a beilleszkedési kompetenciák kapcsolatának vizsgálata a londoni magyarok munkavállalásában. TDK pályamű, Szent István Egyetem, Gödöllő.
- [62] JÓZSA IMOLA (2014): A motiváció és a beilleszkedési kompetenciák kapcsolatának vizsgálata a londoni magyarok munkavállalásában. Diplomamunka, Szent István Egyetem, Gödöllő.
- [63] JÓZSA IMOLA (2015/a): A migráció. A külföldi munkavállalás. In: *FLUENTUM (Nemzetközi gazdasági- és társadalomtudományi folyóirat)* II. évf. (2015.III/1/4.) pp.1-7.
- [64] JÓZSA IMOLA (2015/b): Életutak és beilleszkedési kompetenciák vizsgálata Londonban. In: *HADTUDOMÁNY: HR. megoldások a XXI. században - nemzetközi kitekintéssel - fókuszban a közszféra és a magánszféra*. Budapest. Hadtudományi Társaság. pp.76-78.
- [65] JÓZSA IMOLA (2015/c): Careers and skills for integration of Hungarians working in London. *Novi Ekonomist: The Journal for the Economic Theory and Practice* 18. pp.14-17. Szerbia. Нови Економист часопис за економску теорију и праксу Година IX, број 18, јул-децембар 2015. Бијељина Србија.
- [66] JÓZSA IMOLA (2015/d): Motivation and integration of Hungarians working in London. *Vadyba: Journal of Management* 27:(2). Litvánia. pp.7-12.
- [67] JÓZSA IMOLA (2016): Hungarian Migration Trends and Career Analysis In: *Saba Senses-Ozyurt, Klein Sándor, Nemeskéri Zsolt (Eds.) Educating for Democratic Governance and Global Citizenship*. San Diego. World Council for Curriculum and Instruction, pp.405-411.
- [68] JÓZSA IMOLA – SERGEY A. VINOGRADOV (2017): Main Motivation Factors of Hungarian Labor-Migration in the European Union. *Vadyba: Journal of Management* 31:(2). Litvánia. pp.47-52.
- [69] JUHÁSZ JÓZSEF et al., (2003): Magyar Értelmező Kéziszótár. Budapest. Akadémiai Kiadó. pp.774, 930.
- [70] KERÉKGYÁRTÓ GYÖRGYNÉ et al., (2009): Statisztikai módszerek és alkalmazásuk a gazdasági és társadalmi elemzésekben. Budapest. Aula Kiadó. pp.286-287.
- [71] Konzuli szolgálat. Tájékoztató a schengeni térségről. (Letöltés: Google, 2013.10.19. 20:08) <http://konzuliszolgalat.kormany.hu/tajekoztato-a-schengeni-tersegrol>
- [72] KLUCKHOHN, R. FLORENCE (1951): *The Study of Culture*. Stanford University Press
- [73] KLUCKHOHN, R. FLORENCE – STRODTBECK, L. FREDERICK (1961): *Variations in Value Orientations*. Evanston. IL Row, Peterson.

- [74] KRISTON – PÓCSIK JÓZSEF (2005): A biztonság, mint alapfogalom avagy tudjuk-e az általunk is oly gyakran használt szó igazi jelentését, komplexitását? In: *Szakmai Szemle*. A Katonai Biztonsági Hivatal Tudományos Tanácsának kiadványa, Budapest. 2. szám. p.55
- [75] KROEBER, ALFRED – KLUCKHOHN, F. (1957): Culture: A Critical View of Concepts and Definitions. In: *Heidrich Balázs (2001): Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment. HTC*. Budapest. p.61.
- [76] KROGERUS, MIKAEL – TSCHAPPELER, ROMAN (2012): 52 döntési modell. A stratégiai gondolkodás kézikönyve. Budapest. HVG Kiadó.
- [77] KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. Népesedési Hírlevél. Archív: (Letöltés: Google, 2017.12.30. 23:00) <http://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/korfa/issue/archive>
- [78] LAKY TERÉZ (Koord.) – DIÓSI PÁL – FRECHET TÍMEA – HÁRS ÁGNES – HORVÁTH LÁSZLÓ – JUHÁSZ JUDIT – SIK ENDRE – TÓTH JUDIT (1999): A munkaerő migrációja és az Európai Unió. Budapest. A Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoportjának kiadványa 61.
- [79] LAKY TERÉZ (Koord.)(2001): A munkaerő áramlása Magyarországról nézve Budapest. A Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoportjának kiadványa 80. pp.7-8.
- [80] LEE, S. EVERETT (1966): A Theory of a Migration. *Demography* vol 3. No.1.
- [81] LERCH GABRIELLA – KÉZDI GYÖRGY – VÍZI GYÖRGY (1997): A külföldi munkavállalásról hitelesen. Budapest. Novorg Kiadó, a Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Kft. társkiadója.
- [82] LEWIS, W. ARTHUR (1954): *Economic Development with Unlimited Supplies of Labor*. The Manchester School. John Wiley & Sons Inc.
- [83] LONGHI, SIMONETTA – ROKICKA, MAGDALENA (2012): European immigrants in the UK before and after the 2004 enlargement: Is there a change in immigrant self-selection? *NORFACE MIGRATION*, Discussion Paper No. 2012-30. (Letöltés: Google, 2017.12.28. 19:45) http://www.norface-migration.org/publ_uploads/NDP_30_12.pdf
- [84] LUKÁCS ÉVA – KIRÁLY MIKLÓS (Szerk.) (2001): *Migráció és Európai Unió*. Budapest. Szociális és Családügyi Minisztérium. p.20.
- [85] MARX, KARL (1961): *A tőke I-III. kötet*. Budapest. Kossuth Könyvkiadó.
- [86] MARX, KARL (1963): *Értéktöbblet-elméletek*. Budapest. Kossuth Könyvkiadó.
- [87] MASLOW, ABRAHAM (2003): *A lét pszichológiája felé*. (Toward a Psychology of Being, First published in 1968. New York. USA. John Wiley & Sons Inc.), Ursus Libris Kiadó
- [88] MASSEY, S. DOUGLAS (1990): Social structure, household strategies, and the cumulative causation of migration. *Population Index*. 56. pp.3–26.
- [89] MASSEY, S. DOUGLAS – ESPANA, FELIPE GARCIA (1987): The Social process of international migration. *Science*. 237. pp.733–738.

- [90] MASSEY, S. DOUGLAS (1988): International migration and economic development in comparative perspective. *Population and Development Review*, 14. pp. 383–414.
- [91] MASSEY S. DOUGLAS – ARANGO, JOAQUIN – GRAEME, HUGO – KOUAOUICI, ALI – PELLEGRINO, ADELA – TAYLOR, J. EDWARD (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. In: *Population and Development Review*. Vol.19, No.3, September, 1993., pp.431–466.
- [92] MASSEY, S. DOUGLAS – ARANGO, JOAQUIN – HUGO, GRAEME – KOUAOUICI, ALI – PELLEGRINO, ADELA – TAYLOR, J. EDWARD (2012): A nemzetközi migráció elméletei: áttekintés és értékelés. pp.7-29. In: Sik Endre (Szerk.): *A migráció szociológiája I*. Budapest. Szociális és Családügyi Minisztérium
- [93] MIGRATION AND REMITTANCES DATA (2017): Global Migration Matrix. The World Bank, Annual Remittances data „Outflows” (Letöltés: Google, 2018.01.21. 19:33) <http://www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaisues/brief/migration-remittances-data>
- [94] McLUHAN, HERBERT MERASHALL (1968): *War and Peace in the Global Village*. New York. USA. Bantam Books.
- [95] NEMES FERENC (2001): *Vezetési ismeretek és módszerek*. Budapest. Macropolis Bt. pp.217-219, 225.
- [96] NEULIEP, JAMES W. (2006): *Intercultural communication. A contextual approach*. Thousand Oaks (CA). pp.271,429.
- [97] NIEDERMÜLLER PÉTER (1999): A kultúraközi kommunikációról. In: *Társadalmi kommunikáció*. (Szerk.) Béres István – Horányi Özséb. Budapest. Osiris. pp.96-111.
- [98] NYÁRI ÉVA (2011): Gondolatok a határellenőrzési technológiák fejlesztési lehetőségeiről. In: *Hadtudományi szemle. Biztonság és rendvédelem*. 2011. 4. évfolyam 1. szám. Budapest. ZMNE. pp.50-51.
- [99] OBÁDOVICS CSILLA (2017): Hogyan alakult volna Magyarország népességszáma, ha a migrációs folyamatok a lengyel mintát követték volna? *Korfa* 2. szám (Letöltés: Google, 2017.12.30. 23:18) <http://demografia.hu/kiadvanyokononline/index.php/korfa/article/download/2696/2562>
<http://demografia.hu/kiadvanyokononline/index.php/korfa/issue/archive>
- [100] OBERG, KALERVO (1955): Cultural shock. *Adjustment to new cultural environments*. *Practical Anthropology* 7. Pp. pp.177-182.
- [101] PASCOUAU, YVES, (2013): Intra EU-mobility: the 'second building block' of EU labor migration policy. European Policy Centre. Issue Paper No. 74. (Letöltés: Google, 2017.12.28. 19:27) http://www.epc.eu/documents/uploads/pub_3500_intra-eu_mobility.pdf
- [102] PEARCE, FRED (2016): *Népecsuszamlás*. Budapest. Gondolat Kiadó (Peoplequake. Mass migration. (2010) First published in U.K. Eden Project Book), pp.215-218.

- [103] POÓR JÓZSEF – KAROLINY MÁRTONNÉ (Szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Budapest. Wolters Kluwer Kft. pp.244-248.
- [104] RATUI, I. (1983): Thinking internationally: A comparison of how international executives learn. *International Studies of Management and Organization*, XIII.1-2. Spring-Summer, pp.139-50.
- [105] PRAUSSELLO, FRANCO (2011): The European Neighborhood Policy and Migration flows.(Letöltés:Google,2017.12.28.22:36)
<http://www.jeanmonnet.unige.it/materialeDidattico/ENP%2BMigration.pdf>
- [106] RAVENSTEIN ERNST GEORGE (1885): The Laws of Migration, *Journal of the Royal Statistical Society*, London. June, pp.167-227.
- [107] RAVENSTEIN ERNST GEORGE (1889): The Laws of Migration, *Journal of the Royal Statistical Society*, London. June, pp.241-301.
- [108] RÉDEI MÁRIA (2005): Tanulási migráció a világban és itthon. In: *Szakmai Szemle. A Katonai Biztonsági Hivatal Tudományos Tanácsának kiadványa*, Budapest. 2. szám. p.102-103, 105, 109, 114, 117.
- [109] RÉDEI MÁRIA (2006): Magyar migráció 1956 és 1992 között. In: Ledács Kiss Jenő, Szerk. *Szakmai Szemle. A Katonai Biztonsági Hivatal Tudományos Tanácsának kiadványa*. 2006. 3. szám. pp.25-34. (Letöltés: Google, 2017.12.31. 00:25)
http://knbsz.gov.hu/hu/letoltes/szsz/2006_3_szam.pdf
- [110] RÉDEI MÁRIA (2007): Mozgásban a világ. A nemzetközi migráció földrajza. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. pp.7, 13-14, 20, 39.
- [111] RHINESMITH, H. STEPHEN (1975): Bring home the world: A management guide for community leaders of international programs (Letöltés: Google, 2017.12.17. 16:44)
<http://gomn.umn.edu/guide/arrival/culture-shock>
- [112] RHINESMITH, H. STEPHEN (1985): A manager's Guide to Globalization. Burr Rudge. Business One Irwin
- [113] RITECZ GYÖRGY (2013): Gondolatok a migrációs kihívások kapcsán. In: Kobilka István, (Szerk.) *Szakmai Szemle. A Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat kiadványa*. 2013.3. szám. pp.55-72. (Letöltés: Google, 2017.12.31. 00:25)
http://www.knbsz.gov.hu/hu/letoltes/szsz/2013_3_szam.pdf
- [114] RÓKA JOLÁN – HOCHÉL SANDRA (Szerk.) (2009): Intercultural and International Communication for our Global Community. Interkulturális és nemzetközi kommunikáció a globalizálódó világban. Budapest. Századvég. p.41.
- [115] ROÓZ JÓZSEF – HEIDRICH BALÁZS (2013): Herzberg modell. In: *Vállalati gazdaságtan és menedzsment alapjai*. Google, (Letöltés: Google, 2015.10.05. 16:01)
http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c1_1054_1055_1057_vallalatigazd

tan_scorm/4_2_3_frederick_herzberg_kettenyezoes_motivacios_elmelete_77X3I71J7qPAMrMw.html

- [116] RUDNÁK ILDIKÓ (2010): Rudnák Ildikó (2010): A multikulturális környezet kihívásai a magyarországi nagyvállalatok vezetői körében. PhD-értekezés, Szent István Egyetem, Gödöllő.
- [117] SAMOVAR, LARRY A. – PORTER, RICHARD E. (2003): Intercultural communication. A reader. Wadsworth, Belmont (CA).
- [118] SAMOVAR, LARRY A. – PORTER, RICHARD E. – McDANIEL, ERWIN T. (2007): Communication between cultures. Wadsworth, Belmont (CA). p.335.
- [119] SCHEFFER, PAUL (2016): Érkezési oldal. Európa és a bevándorlók. Budapest. Osiris Kiadó. p.14.
- [120] SCHEIN, EDGAR (1985): Organizational Culture and Leadership. San Francisco. Jossey – Bass.
- [121] SCHNEIDER, C. SUSAN – BARSOUX, JEAN LOUIS (1997): Managing across cultures, Prentice Hall Europe
- [122] SCHOORL, JEANNETTE (1995): Determinants of International Migration: Theoretical Approaches and Implications for Survey Research In: *Van Der Erf, Rob – Heering, Liesbeth (szerk.): Causes of International Migration*. Luxembourg, Brussels, European Commission – Eurostat.
- [123] SCHULTZ, W. Theodore (1964): Transforming Traditional Agriculture. Yale University Press. pp.172-209.
- [124] SIK ENDRE (Szerk.) (2001): A migráció szociológiája. Budapest. Szociális és Családügyi Minisztérium. p.181.
- [125] SIMONICS ISTVÁN (2015): Vezetési kompetenciák fejlesztése a szakmai tanárképzésben. Szervezeti kultúra. Óbudai Egyetem. (Letöltés: Google, 2017.12.17. 17:54) http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412b2/2013_0002_vezetes/tananyag/JEGYZET-29-4.1._Szervezeti_kultura.scorml
- [126] SIPOS ZOLTÁN (2007): Külgazdasági ismeretek. Budapest. Novoprint Kiadó. pp.3, 5-7, 61-62.
- [127] SJAASTAD, A. LARRY (1962): The costs and returns of human migration. Journal of Political Economy 70S. pp.80–93.
- [128] STARK, ODED – TAYLOR, J. EDWARD – YITZHAKI, SHLOMO (1986): Remittances and inequality. The Economic Journal, 96. pp.722–740.
- [129] STARK, ODED – TAYLOR, J. EDWARD (1989): Relative deprivation and international migration. Demography. 26. pp.1–14.
- [130] STARK, ODED (1991): The Migration of Labor. Cambridge. Basil Blackwell.
- [131] STARK, ODED (2003): Rethinking the brain drain. Előadás, IIASA

- [132] STEWART, JOHN QUINCY (1948): Demographic Gravitation: Evidence and Applications. *Sociometry*, Vol. 11, No. 1/2. pp.31-58
- [133] STRAUSS, CLAUDIA – QUINN, NAOMI (2001): The cognitive theory of cultural meaning. Cambridge. University Press. pp.101.
- [134] SZABÓ A. FERENC (2004): Nemzetközi migráció és biztonság. In: *HADTUDOMÁNY* XIV. évf. 1. szám. Budapest. Hadtudományi Társaság. p.27.
- [135] SZABÓ A. FERENC (2006): A nemzetközi migráció és korunk biztonságpolitikai kihívásai. Budapest. Zrínyi Kiadó. pp.7-8, 11, 42-43.
- [136] SZEKERES GYÖRGY (2007): A kulturális sokk mibenléte és kezelhetősége. Új Honvédségi Szemle. 2007. 1. szám.
- [137] SZELENYI LÁSZLÓ (2002). Főkomponens analízis. Klaszteranalízis. In: Szűcs István (Szerk.): *Alkalmazott statisztika*. Budapest. Agroinform Kiadó. pp.405-446, 496-510.
- [138] SZILÁGYI TIVADAR (2014): Szent István Egyetem GTK. Almanach 2014 / 2015 tanév, Előadás anyaga. (Letöltés: Google, 2018.01.21. 16:50)
http://cbvt.gtk.szie.hu/sites/default/files/files/Almanach/Kari_almanach_munkaanyag_1415_a_4_20160120.pdf <http://slideplayer.hu/slide/11370203/>
- [139] SZŰCS LÁSZLÓNÉ – SISKA KATALIN (2008): Nemzetközi menekültjog, migráció és menedékjog a magyar és az uniós jogban (kézirat). Debrecen. (Letöltés: Google, 2014.10.01.21:04)
http://www.law.klte.hu/jati/tanszekek/nemzetkozi/tse/tse_nki_lev_es_nappa_lieloadas_menedkjog_08-09-1.pdf
- [140] TAMÁS KATA (2017): Hol tévedett Maslow? (Letöltés: Google, 2017.06.21. 18:50)
<http://tisza-kommunikacio.hu/hol-tevedett-maslow/>
- [141] TARNAI BALÁZS (Szerk.) (2004): Belföldi vándorlás 1990-2002. Budapest. KSH, pp.116-119.
- [142] TARIQUE, IBRAIZ – BRISCOE, DENNIS – SCHULER, RANDALL (2016): International Human Resource Management. Policies and Practices for Multinational Enterprises. 5th edition. New York, USA. Routledge, Taylor & Francis Group. pp.121-152.
- [143] TAYLOR, J. EDWARD (1986): Differential migration, networks, information and risk. In: Stark, Oded (ed.): *Research in Human Capital and Development. Vol. 4. Migration, Human Capital and Development*. Greenwich. JAI Press. pp.147–171.
- [144] THOMAS, C. DAVID – LAZAROVA, B. MILA (2014): Essentials of International Human Resource Management. Managing People Globally. California (USA). SAGE Publications Inc. pp.185-203.
- [145] TODARO, P. MICHAEL (1969): A Model for Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries, *American Economic Review*. 59(1).pp.138-148.
- [146] TODARO, P. MICHAEL – SMITH (2009): Economic Development. Pearson Education, pp.861.

- [147] TODARO, P. MICHAEL (1976): *Internal Migration in Developing Countries*. Geneva. International Labor Office.
- [148] TODARO, P. MICHAEL – MARUSZKO, LYDIA (1987): *Illegal migration and US immigration reform: A conceptual framework*. *Population and Development Review*, 13. pp.101–114.
- [149] TÓTH TAMÁS (2009): *Nemzetközi marketing*. Budapest. Akadémiai kiadó. pp.44-45.
- [150] TÓTH PÁL PÉTER (2001): *Népességmozgások Magyarországon a XIX. és XX. században*. In: Lukács Éva – Király Miklós (Szerk.) (2001): *Migráció és Európai Unió*. Budapest. Szociális és Családügyi Minisztérium. pp.20-21.
- [151] TOMCSÁNYI PÁL (2000): *Általános kutatómódszertan*. Szent István Egyetem. Gödöllő.
- [152] TORGYIK JUDIT (2005): *Fejezetek a multikulturális nevelésből*. Budapest, Eötvös József Könyvkiadó. p.13.
- [153] TÓTHNÉ DÓRA (2015): *Vallások és civilizációk. A kultúra és az intézmények szerepe a társadalmak életben*. (Letöltés: Google, 2018.01.24. 20:04)
<http://slideplayer.hu/slide/2180268/>
- [154] TROMPENAARS, FRANS (1995): *Riding the Waves of Culture*. London, Nicholas Brealey Publishing. 6.p
- [155] TYLOR, EDWARD BURNETT (1989): *Primitive Culture*, Gloucester, MA, Smith. p.167.
- [156] VAN MAANEN, J. – KUNDA, G. (1989): *Real feelings: Emotional expression and organizational culture*. *Research In Organizational Behavior*, Vol. II.
- [157] UNIÓS KIADVÁNYOK, (2016): *A Tanács következtetései az Uniós Vámkodek létrehozását követő intézkedésekről*. (Letöltés: Google, 2017.08.25. 17:21)
<https://publications.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/ea0185cd-8607-11e6-b076-01aa75ed71a1/language-hu/format-PDF/source-63477474>
- [158] VEKERDI ZOLTÁN (2012): *A biztonság értelmezésének változása*. In: *HADTUDOMÁNY: Biztonságpolitika*. XXII. évfolyam 2012. 1-2.szám Budapest. Hadtudományi Társaság. pp.60-69.
- [159] WALLERSTEIN, IMMANUEL (1983): *A modern világgazdasági rendszer kialakulása*. Budapest. Gondolat.
- [160] WORD CLOUDS (2018): (Letöltés: Google, 2018.01.24. 19:04)
http://www.abcya.com/word_clouds.htm
- [162] ZOLBERG, R. ARISTIDE (2001): *Újabb hullámok: migrációelmélet egy változó világban*. In: *A migráció szociológiája*. Budapest. Szociális és Családügyi Minisztérium. pp.41-55.

M2. Ábrajegyzék

1. ábra: Hipotézisek „szófelhője”	3
2. ábra: A kutatás hipotézisrendszere	4
3. ábra: Az EU tagállamaiban élő magyar állampolgárok becsült száma (stock) 2011-ben	22
4. ábra: A magyar állampolgárok nemzetközi vándorlása (flow) (2010-2016)	23
5. ábra: Kivándorló magyar állampolgárok és a magyar népesség (2015)	24
6. ábra: Magyarország népességének száma nemek és életkor szerint (2018.01.01.).....	25
7. ábra: Maslow piramis	43
8. ábra: Maslow szükséglethierarchia	44
9. ábra: Herzberg kéttényezős motivációs megközelítése.....	45
10. ábra: Herzberg kéttényezős modellje	46
11. ábra: A kultúra hatása a viselkedésre és a viselkedés hatása a kultúrára	50
12. ábra: Hofstede szellemi beprogramozottság modellje	51
13. ábra: Hofstede kultúra modellek	52
14. ábra: A Hofstede-féle hagyma modell.....	52
15. ábra: A Goldman-féle jéghegy modell	53
16. ábra: Rhinesmith-féle kulturális sokk modellje	59
17. ábra: Rhinesmith modellje	60
18. ábra: A külföldön munkát vállaló magyarok nemek szerinti megoszlása.....	69
19. ábra: A külföldön munkát vállaló magyarok életkorcsoportok szerinti megoszlása.....	69
20. ábra: A külföldön munkát vállaló magyarok végzettség szerinti megoszlása	69
21. ábra: Kutatási hipotézisekhez rendelt módszerek összefoglalása	70
22. ábra: A vizsgálati szakaszok hozzárendelése a kutatási hipotézisekhez	73
23. ábra: A külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése (2013-2014)	74
24. ábra: A külföldi munkavállalás okai fontosságának megítélése (2015-2016)	77
25. ábra: A magyarok külföldi munkavállalásának főbb okai	78
26. ábra: A munkavállalási célú kivándorlás mögött álló tényezők fontossági rangsora	79
27. ábra: A motivációs tényezők fontossági sorrendje kutatási szakaszonként	79
28. ábra: A schengeni térség.....	81
29. ábra: A magyar munkavállalók tartózkodási helyei célországok szerint (2017)	82
30. ábra: Célországokban tartózkodó magyar munkavállalók (2017) (fő, %)	83
31. ábra: A terrorfenyegetettség és a visszatérési hajlandóság (2017).....	84
32. ábra: Magyarországra való visszatérési hajlandóságot befolyásoló tényezők (2017).....	84
33. ábra: A változás folyamatmodellje.....	86
34. ábra: A migrációs elméletek rendszere	87
35. ábra: A válaszadók megoszlása a három migrációs profil szerint,.....	95
36. ábra: Megoszlás a három migrációs profil szerint, a végzettség két csoportja esetében ...	95
37. ábra: Az egyéni motivációkat tükröző „értékpiramis”	97
38. ábra: A kulturális sokk jellemző tünetei.....	98
39. ábra: A válaszadók hallottak-e a kulturális sokkról (2015-2016)	99
40. ábra: A válaszadók hallottak-e a kulturális sokkról (2017).....	100
41. ábra: A válaszadók átélték-e a kulturális sokkot (2017)	101
42. ábra: A válaszadók felkészültek-e a kulturális sokkra (2017).....	101

M3. Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A befogadó és a betelepülő biztonsági kihívásai	11
2. táblázat: Az európai integráció fejlődése	13
3. táblázat: A migrációs folyamatok főbb push-pull tényezői	39
4. táblázat: Célországok preferencia sorrendje	89
5. táblázat: Nyelvismeretek a minta (2013-2014) és a 2013-as statisztika szerint.....	90
6. táblázat: A csoportátlagok (klaszterközépek) alakulása a válaszadók K-közép klaszterező eljárással kapott csoportjai esetében, a kivándorlás motivációs tényezői fontossága megítélése alapján	92

M4. Az értekezésben bemutatott statisztikai vizsgálatok eredménytáblázatai

1. számú függelék

A külföldi munkavállalói kérdőív (2017) kérdéseire adott válaszok gyakorisági eloszlása

Az Ön neme?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Férfi	54	49,1	49,1
Nő	56	50,9	50,9
Összesen	110	100,0	100,0

Életkora?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
18 – 25 év	11	10,0	10,0
26 – 33 év	34	30,9	30,9
34 – 40 év	30	27,3	27,3
41 – 50 év	23	20,9	20,9
50 év feletti	12	10,9	10,9
Összesen	110	100,0	100,0

Legmagasabb iskolai végzettsége?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
8 általános	3	2,7	2,7
Szakmunkásképző	9	8,2	8,2
Érettségi	26	23,6	23,6
OKJ, FOSZK	17	15,5	15,5
BA/BSc	28	25,5	25,5
MA/MSc	24	21,8	21,8
Tudományos fokozat	3	2,7	2,7
Összesen	110	100,0	100,0

Melyik országban dolgozik?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Ausztria	3	2,7	2,7
Egyesült Királyság	72	65,5	65,5
Finnország	18	16,4	16,4
Németország	5	4,5	4,5
Olaszország	1	,9	,9
Spanyolország	2	1,8	1,8
Svájc	7	6,4	6,4
Svédország	2	1,8	1,8
Összesen	110	100,0	100,0

Mely szakterületen dolgozik?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Egészségügy	9	8,2	8,2
Idegenforgalom	5	4,5	4,5
Ipar	18	16,4	16,4
Kereskedelem	10	9,1	9,1
Oktatás	4	3,6	3,6
Számítástechnika, informatika	5	4,5	4,5
Szociális munka	5	4,5	4,5
Szolgáltatás	27	24,5	24,5
Vendéglátás	27	24,5	24,5
Összesen	110	100,0	100,0

Mióta dolgozik külföldön?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
2007 előtt óta	12	10,9	10,9
2007 óta	4	3,6	3,6
2008 óta	7	6,4	6,4
2009 óta	3	2,7	2,7
2010 óta	5	4,5	4,5
2011 óta	7	6,4	6,4
2012 óta	12	10,9	10,9
2013 óta	12	10,9	10,9
2014 óta	19	17,3	17,3
2015 óta	21	19,1	19,1
2016 óta	7	6,4	6,4
2017 óta	1	,9	,9
Összesen	110	100,0	100,0

Ezt megelőzően dolgozott-e már korábban is külföldön?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen, egyszer	20	18,2	18,2
Igen, többször is	19	17,3	17,3
Nem	71	64,5	64,5
Összesen	110	100,0	100,0

Jelenlegi munkaköre, az eredeti iskolai végzettségéhez/ szakképesítéséhez mérten

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Alacsonyabb képzettséget igénylő munkakör	53	48,2	48,2
Eredeti végzettség szerinti beosztás/munkakör	46	41,8	41,8
Eredeti végzettségtől magasabb szintű beosztás/munkakör	11	10,0	10,0
Összesen	110	100,0	100,0

Külföldi álláskeresésekor próbált-e eredeti végzettségének megfelelő munkát találni?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
nincs válasz	1	,9	-
Igen, és azonnal sikerült is (pár héten belül)	33	30,0	30,3
Igen, és ez 1 éven belül sikerült	5	4,5	4,6
Igen, és ez 1 éven túl sikerült	4	3,6	3,7
Igen, és ez 3 hónapon belül sikerült	9	8,2	8,3
Igen, és ez 6 hónapon belül sikerült	2	1,8	1,8
Igen, többször is, de nem sikerült	15	13,6	13,8
Nem is próbáltam, mert nem érdekel milyen, csak munka legyen	31	28,2	28,4
Nem próbáltam, mert úgysem sikerülne, hiszen nincs megfelelő nyelvtudásom	10	9,1	9,2
Összesen	110	100,0	100,0

Ön felsőfokú tanulmányi ideje alatt részt vett-e intézmény által szervezett tanulmányi célú mobilitási programban?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	15	13,6	13,6
Nem	95	86,4	86,4
Összesen	110	100,0	100,0

Külföldi tanulmányai alatt vállalt-e munkát/diákmunkát?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
nem releváns a kérdés	95	86,4	-
Igen	7	6,4	46,7
Nem	8	7,3	53,3
Összesen	110	100,0	100,0

**Külföldi munkavállalási döntését befolyásolták-e a tanulmányi mobilitás ideje alatti külföldön szerzett tapasztalatai?
(1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben és kifejezetten ezért kerestem külföldi munkát)**

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
4	5	4,5	33,3
5	6	5,5	40,0
6	4	3,6	26,7
Összesen	15	13,6	100,0
nem releváns a kérdés	95	86,4	
Összesen	110	100,0	

**Abba a jelenlegi tartózkodási célszágába tért vissza munkavállalóként, ahol tanulmányi mobilitási tapasztalatait is
szerezte?**

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
nem releváns a kérdés	95	86,4	-
Igen	10	9,1	66,7
Nem	5	4,5	33,3
Összesen	110	100,0	100,0

Amikor külföldi állást kerestt, kapott-e valakitől segítséget?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen. Minden tekintetben	30	27,3	27,3
Nem. Teljes mértékig magamra voltam utalva	43	39,1	39,1
Részben (az első időben szálláslehetőség, munkahely ajánlása, tanácsadás, stb.)	37	33,6	33,6
Összesen	110	100,0	100,0

[Családtag, rokon] Ki segített a célországban az álláskeresésben, ügyintézésben?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	15	13,6	13,6
Nem	95	86,4	86,4
Összesen	110	100,0	100,0

[Barát, ismerős] Ki segített a célországban az álláskeresésben, ügyintézésben?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	43	39,1	39,1
Nem	67	60,9	60,9
Összesen	110	100,0	100,0

[Munkáltató] Ki segített a célországban az álláskeresésben, ügyintézésben?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	20	18,2	18,2
Nem	90	81,8	81,8
Összesen	110	100,0	100,0

[Tanácsadó iroda] Ki segített a célországban az álláskeresésben, ügyintézésben?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	11	10,0	10,0
Nem	99	90,0	90,0
Összesen	110	100,0	100,0

Korábbi tapasztalatai, milyen mértékben hatottak motiváló erőként, későbbi külföldi álláskeresését illetően? (1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben)

Tanulmányi idő alatti külföldi élmények, tapasztalatok

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	27	24,5	24,5
2	6	5,5	5,5
3	14	12,7	12,7
4	28	25,5	25,5
5	22	20,0	20,0
6	13	11,8	11,8
Összesen	110	100,0	100,0

Nyelvtudás tökéletesítése

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	10	9,1	9,2
2	2	1,8	1,8
3	13	11,8	11,9
4	18	16,4	16,5
5	29	26,4	26,6
6	37	33,6	33,9
Összesen	109	99,1	100,0
Nincs válasz	1	,9	
Összesen	110	100,0	

Külföldön szerzett kapcsolatok, kapcsolati tőke

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	14	12,7	12,8
2	11	10,0	10,1
3	15	13,6	13,8
4	19	17,3	17,4
5	26	23,6	23,9
6	24	21,8	22,0
Összesen	109	99,1	100,0
Nem értékelhető válasz	1	,9	
Összesen	110	100,0	

„Szabadabb” élet

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	7	6,4	6,4
2	3	2,7	2,7
3	12	10,9	10,9
4	21	19,1	19,1
5	29	26,4	26,4
6	38	34,5	34,5
Összesen	110	100,0	100,0

Biztos munkalehetőségek

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	10	9,1	9,1
2	3	2,7	2,7
3	6	5,5	5,5
4	12	10,9	10,9
5	27	24,5	24,5
6	52	47,3	47,3
Összesen	110	100,0	100,0

Kiszámítható karrierlehetőségek

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	9	8,2	8,2
2	4	3,6	3,6
3	10	9,1	9,1
4	18	16,4	16,4
5	39	35,5	35,5
6	30	27,3	27,3
Összesen	110	100,0	100,0

Magasabb kereseti lehetőségek (információ, vagy saját tapasztalat)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	4	3,6	3,6
2	2	1,8	1,8
3	2	1,8	1,8
4	6	5,5	5,5
5	23	20,9	20,9
6	73	66,4	66,4
Összesen	110	100,0	100,0

Jövőkép

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	2	1,8	1,8
2	2	1,8	1,8
3	3	2,7	2,7
4	16	14,5	14,5
5	32	29,1	29,1
6	55	50,0	50,0
Összesen	110	100,0	100,0

Amennyiben Ön Magyarországon eredeti szakmájában/ végzettsége szerint vállalna munkát, mekkora havi nettó jövedelemre számítana?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Munkanélküli lennék	6	5,5	6,32
150 000 Ft alatt	26	23,6	27,37
150 000 – 200 000 Ft között	20	18,2	21,05
200 001 – 300 000 Ft között	18	16,4	18,95
300 000 Ft felett	25	22,7	26,32
Nem szeretnék válaszolni	1	,9	-
Nem tudom	14	12,7	-
Összesen	110	100,0	100,0

Jelenlegi külföldi munkájával körülbelül mennyi a havi nettó jövedelme Ft -ban?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
200 000 Ft alatt	1	,9	1,04
200 000 – 300 000 Ft	6	5,5	6,25
300 001 – 400 000 Ft	14	12,7	14,58
400 001 – 500 000 Ft	20	18,2	20,83
500 001 – 700 000 Ft	25	22,7	26,04
700 001 – 1 000 000 Ft	16	14,5	16,67
1 000 001 – 1 500 000 Ft	6	5,5	6,25
1 500 000 Ft felett	8	7,3	8,33
Nem szeretnék válaszolni	14	12,7	-
Összesen	110	100,0	100,0

Jelenlegi munkabérét átlagosan heti hány órás munkával éri el?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
40 óránál kevesebb	41	37,3	37,3
40 – 48 óra	46	41,8	41,8
49 – 55 óra	11	10,0	10,0
55 óránál több	12	10,9	10,9
Összesen	110	100,0	100,0

[Továbbtanulás külföldi egyetemen]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	11	10,0	10,0
Nem	99	90,0	90,0
Összesen	110	100,0	100,0

[Nyelvtanulás]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	38	34,5	34,5
Nem	72	65,5	65,5
Összesen	110	100,0	100,0

[Családegyesítés]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	11	10,0	10,0
Nem	99	90,0	90,0
Összesen	110	100,0	100,0

[Házasságkötés]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	8	7,3	7,3
Nem	102	92,7	92,7
Összesen	110	100,0	100,0

[Magasabb kereset, jobb megélhetés külföldön]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	88	80,0	80,0
Nem	22	20,0	20,0
Összesen	110	100,0	100,0

[Biztos munkalehetőségek külföldön]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	61	55,5	55,5
Nem	49	44,5	44,5
Összesen	110	100,0	100,0

[Kiszámítható karrierlehetőségek, szakmai előmenetel]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	33	30,0	30,0
Nem	77	70,0	70,0
Összesen	110	100,0	100,0

[Kalandvágy]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	40	36,4	36,4
Nem	70	63,6	63,6
Összesen	110	100,0	100,0

[Kilátástalanság itthon]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	56	50,9	50,9
Nem	54	49,1	49,1
Összesen	110	100,0	100,0

[Bizonytalanság]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	44	40,0	40,0
Nem	66	60,0	60,0
Összesen	110	100,0	100,0

[Reményvesztettség]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	34	30,9	30,9
Nem	76	69,1	69,1
Összesen	110	100,0	100,0

[Jövőkép hiánya itthon]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	68	61,8	61,8
Nem	42	38,2	38,2
Összesen	110	100,0	100,0

[Munkanélküliség rémképe]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	29	26,4	26,4
Nem	81	73,6	73,6
Összesen	110	100,0	100,0

[Hitelek miatti eladósodás]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	13	11,8	11,8
Nem	97	88,2	88,2
Összesen	110	100,0	100,0

[Egyéb]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	12	10,9	10,9
Nem	98	89,1	89,1
Összesen	110	100,0	100,0

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a
nem releváns a kérdés	98	89,1
A magyarországi munkakultúra rossz hírneve, stresszes közeg	1	,9
A svajci partneriroda meghívására jöttem eredetileg 2 évre, változásra volt szükségem, illetve otthon már nem tudtam nemzetközi területen tovább fejlődni. Azóta a harmadik cégnél dolgozom, de ez a legtöbb expatnak nem sikerül. A legtöbb hazamennek az első svajci munkavállalás után. A piac nagyon kompetitív. Keves az állás.	1	,9
alacsony otthoni fizetés, 3 gyerekek, akiket etetni kell, kilátástalanság, jobb élet reménye, biztonságosabb és kiszámítható környezet a gyerekeknek	1	,9
az egészségügyben tapasztalható körülmények, hálapénz elfogadása kellemetlen, alacsony színvonal az infrastruktúrában, stb.	1	,9
családi	1	,9
Kijöttem felévre és itt maradtam. Plusz itt szereztem meg a második diplomámat.	1	,9
Mindig is egyértelmű volt, hogy külföldön fogok élni a nagyon különböző felfogásom miatt.	1	,9
Otthon folyamatos frusztráló nyomást éreztem és amit az emberek az előrelépés érdekében művelnek, az egyszerűen elképesztő: történetek és egyébként ha nincs kapcsolatod (munkahely) tekintetében, akkor nagyon nehéz	1	,9
Politikai helyzet, korrupció, vissza 70-es évekbe.	1	,9
szakmai tudás hasznosítása külföldön	1	,9
Szerelem	1	,9
Szívinfarktus utáni mellőzöttség	1	,9
Total	110	100,0

Milyen mértékben teljesültek a külföldi munkavállalással kapcsolatos tervei? (1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben teljesültek)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
3	4	3,6	3,6
4	21	19,1	19,1
5	46	41,8	41,8
6	39	35,5	35,5
Összesen	110	100,0	100,0

Mennyire elégedett jelenlegi munkájával? (1 = egyáltalán nem; 6 = igen, teljes mértékben elégedett)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	1	,9	,9
2	2	1,8	1,8
3	14	12,7	12,7
4	21	19,1	19,1
5	36	32,7	32,7
6	36	32,7	32,7
Összesen	110	100,0	100,0

Tapasztalt-e, bármilyen megkülönböztetést a munkahelyén külföldi/ bevándorló munkavállalói mivolta miatt?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen, kismértékben	22	20,0	20,0
Igen, nagymértékben. Néha lekezelő, lenéző magatartást tanúsítanak velem szemben	6	5,5	5,5
Már nem, azonban a kezdeti időszakban volt rá példa, amíg nem bizonyítottam rátermettségemet a munkahelyemen	22	20,0	20,0
Nem. Azonos bánásmódban van részem, mint „bennszülött” munkavállaló kollégáimnak	60	54,5	54,5
Összesen	110	100,0	100,0

Korábbi magyarországi helyzetét a mostani külföldi életével összevetve, - figyelembe véve minden tényezőt: életkörülményeket, karrierlehetőségeket, megélhetést, kulturális különbségeket -, javasolná-e honfitársainak a külföldi munkavállalást? (1 = egyáltalán nem javasolnám; 6 = igen, feltétlenül javasolnám)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
2	2	1,8	1,8
3	7	6,4	6,4
4	16	14,5	14,5
5	35	31,8	31,8
6	50	45,5	45,5
Összesen	110	100,0	100,0

Külföldre érkezése után, átélt-e kulturális sokkot?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	39	35,5	35,5
Nem	71	64,5	64,5
Összesen	110	100,0	100,0

Külföldre költözése előtt, hallott-e a kulturális sokk jelenségéről?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
Igen	54	49,1	49,1
Nem	56	50,9	50,9
Összesen	110	100,0	100,0

Amennyiben hallott róla, tudatosan felkészült-e rá?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
nem releváns a kérdés	56	50,9	-
Igen	22	20,0	40,7
Nem	32	29,1	59,3
Összesen	110	100,0	100,0

Amennyiben felkészült rá, ez segítette-e a beilleszkedésben?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %a	Az értékelhető válaszok %a
nem releváns a kérdés	88	80,0	-
Igen	21	19,1	95,5
Nem	1	,9	4,5
Összesen	110	100,0	100,0

2. számú függelék

A külföldi munkavállalás okai

Milyen mértékben hatottak motiváló erőként külföldi álláskeresését illetően az alábbi tényezők? (1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben) *n=110*

Tényező	Átlag	Szórás
Tanulmányi idő alatti külföldi tapasztalatok	3,46	1,72
Külföldön szerzett kapcsolatok, kapcsolati tőke	3,95	1,69
Kiszámítható karrierlehetőségek	4,49	1,48
Nyelvtudás tökéletesítése	4,51	1,55
„Szabadabb” élet	4,60	1,45
Biztos munkalehetőségek	4,81	1,58
Jövőkép	5,17	1,09
Magasabb kereseti lehetőségek	5,37	1,19

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

3. számú függelék

A terrorfenyegetettség és nemzetbiztonsági kérdések a visszatérés okai között

Magyarországra való visszatérési hajlandóságát milyen mértékben befolyásolja az utóbbi időszakban, Európában történt számos terrortámadás? (1 = egyáltalán nem befolyásol; 6 = igen, teljes mértékben befolyásol a hazatérési hajlandóságot illetően)

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
1	52	47,3	47,3
2	11	10,0	10,0
3	8	7,3	7,3
4	17	15,5	15,5
5	12	10,9	10,9
6	10	9,1	9,1
Összesen	110	100,0	100,0

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

4. számú függelék

A külföldi munkavállalói profilok

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (n=110)

Ösztönző tényező	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a
Magasabb kereset, jobb megélhetés külföldön	88	80,0
Jövőkép hiánya itthon	68	61,8
Biztos munkalehetőségek külföldön	61	55,5
Kilátástalanság itthon	56	50,9
Bizonytalanság	44	40,0
Kalandvágy	40	36,4
Nyelvtanulás	38	34,5
Reményvesztettség	34	30,9
Kiszámítható karrierlehetőségek, szakmai előmenetel	33	30,0
Munkanélküliség rémképe	29	26,4
Hitelek miatti eladósodás	13	11,8
Továbbtanulás külföldi egyetemen	11	10,0
Családegyesítés	11	10,0
Házasságkötés	8	7,3

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

5. számú függelék

Az életkor és a végzettség hatása a külföldi munkavállalás motivációs tényezőire

a) Az életkor és a külföldi munkavállalás motivációs tényezői alapján megalkotott profilok közötti összefüggés

		Profilok			Összesen
		Kihívást keresők	Jövőképet hiányoló, gazdaságilag motivált kivándorlók	Reményvesztett, gazdaságilag erősen motivált kivándorlók	
Életkor	18 – 33 év	28,9%	33,3%	37,8%	100,0%
	34 – 40 év	36,7%	50,0%	13,3%	100,0%
	40 év feletti	14,3%	54,3%	31,4%	100,0%
Összesen		26,4%	44,5%	29,1%	100,0%

Khi-négyzet próba

	Érték	Szabadságfok	p-érték
	9,263 ^a	4	0,055
Értékelhető válaszok, db	110		

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

b) A végzettség és a külföldi munkavállalás motivációs tényezői alapján megalkotott profilok közötti összefüggés

		Profilok			Összesen
		Kihívást keresők	Jövőképet hiányoló, gazdaságilag motivált kivándorlók	Reményvesztett, gazdaságilag erősen motivált kivándorlók	
Végzettség	nem felsőfokú	21,8%	40,0%	38,2%	100,0%
	felsőfokú	30,9%	49,1%	20,0%	100,0%
Összesen		26,4%	44,5%	29,1%	100,0%

Khi-négyzet próba

	Érték	Szabadságfok	p-érték
	4,497	2	0,106
Értékelhető válaszok, db	110		

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

6. számú függelék

A kulturális sokk megjelenési formái és a beilleszkedési kompetenciaelemek

Külföldre érkezése után, átélt-e kulturális sokkot?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	39	35,5	35,5
Nem	71	64,5	64,5
Összesen	110	100,0	100,0

Külföldre költözése előtt, hallott-e a kulturális sokk jelenségéről?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Igen	54	49,1	49,1
Nem	56	50,9	50,9
Összesen	110	100,0	100,0

Amennyiben hallott róla, tudatosan felkészült-e rá?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
nem releváns a kérdés	56	50,9	-
Igen	22	20,0	40,7
Nem	32	29,1	59,3
Összesen	110	100,0	100,0

Amennyiben felkészült rá, ez segítette-e a beilleszkedésben?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
nem releváns a kérdés	88	80,0	-
Igen	21	19,1	95,5
Nem	1	,9	4,5
Összesen	110	100,0	100,0

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

Kulturális különbségeket tekintve, az Ön célországba való beilleszkedését, milyen kompetencia elemek segítették?

	Gyakoriság, fő	A megkérdezettek %-a	Az értékelhető válaszok %-a
Alkalmazkodóképesség	5	4,5	8,9
Nyelvismeret	26	23,6	46,4
Nyitottság, kíváncsiság, tolerancia	16	14,5	28,6
Önismeret, önbizalom	2	1,8	3,6
Baráti és családi háttér	4	3,6	7,1
Szakmai elhivatottság, szorgalom	3	2,7	5,4
Nincs válasz, nem értékelhető válasz	54	49,1	-
Összesen	110	100,0	100,0

Forrás: saját számítás a külföldi munkavállalói kérdőív (2017) adatai alapján

M5. A kérdőív

Tisztelt Válaszadó,

Józsa Imola Doktorjelölt vagyok, PhD tanulmányaimat a Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskolájában végeztem. Az alábbi kérdőívet doktori disszertációm kutatási részéhez szeretném felhasználni. A kérdőív kitöltése önkéntes és teljesen anonim, az adattárolás és az adatfeldolgozás zárt rendszerben történik, az adatok harmadik személy részére nem kerülnek átadásra. A vizsgálat tárgya a magyarok munkavállalási célú elvándorlása, motivációk, a hazatérési hajlandóság, valamint az ehhez kapcsolódó hatások mérése.

A kérdőív kitöltése pár percet vesz igénybe, melyet kérem, akkor töltsön ki, amennyiben **jelenleg külföldön dolgozik.**

Kérem, válaszaival segítse munkámat, és ha van rá lehetősége, e kérdőívre hívja fel külföldön dolgozó ismerősei figyelmét!

Válaszadását nagyon köszönöm!

<http://limesurvey.szie.hu/index.php?sid=42545&lang=hu>

(Megjegyzés: A kérdőív a kutatási időszak lezárásával, jelenleg nem aktív.)

Külföldi munkavállaló kérdőíve

Tisztelt Válaszadó,

Józsa Imola Doktorjelölt vagyok, PhD tanulmányaimat a Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskolájában végeztem. Az alábbi kérdőívet doktori disszertációm kutatási részéhez szeretném felhasználni. A kérdőív kitöltése önkéntes és teljesen anonim, az adattárolás és az adatfeldolgozás zárt rendszerben történik, az adatok harmadik személy részére nem kerülnek átadásra. A vizsgálat tárgya a magyarok munkavállalási célú elvándorlása, motivációk, a hazatérési hajlandóság, valamint az ehhez kapcsolódó hatások mérése.

A kérdőív kitöltése pár percet vesz igénybe, melyet kérem, akkor töltsön ki, amennyiben **jelenleg külföldön dolgozik**.

Kérem, válaszaival segítse munkámat, és ha van rá lehetősége, e kérdőívre hívja fel külföldön dolgozó ismerősei figyelmét!

Válaszadását nagyon köszönöm!

52 kérdés van ebben a kérdőívben

Válaszadó adatai

1 [a1]

Az Ön neme?

*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Férfi
 Nő

2 [a2]

Életkora?

*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 18 – 25 év
 26 – 33 év
 34 – 40 év
 41 – 50 év
 50 év feletti

3 [a3]

Legmagasabb iskolai végzettsége?

*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 8 általános
- Szakmunkásképző
- Érettségi
- Felsőfokú szakképesítés (OKJ), Felsőoktatási szakképzés (FOSZK)
- BA/BSc
- MA/MSc
- Tudományos fokozat: PhD/DLA

Külföldi munkavégzésre vonatkozó adatok

4 [b1]Melyik országban dolgozik? *

Kérem, írja ide a választát:

5 [b2]Mely szakterületen dolgozik? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Egészségügy
- Idegenforgalom
- Ipar
- Kereskedelem
- Mezőgazdaság
- Oktatás
- Számítástechnika, informatika
- Szolgáltatás
- Vendéglátás
- Egyéb

6 [b21]Kérem, adja meg munkájának szakterületét!

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:
° ((b2.NAOK == "10"))

Kérem, írja ide a választát:

7 [b3]Jelenlegi munkaköre? (pl.: mérnök, orvos, ápoló, felszolgáló, baby-sitter, irodai asszisztens) *

Kérem, írja ide a választát:

8 [b4]Mióta dolgozik külföldön? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 2017 óta
- 2016 óta
- 2015 óta
- 2014 óta
- 2013 óta
- 2012 óta
- 2011 óta
- 2010 óta
- 2009 óta
- 2008 óta
- 2007 óta
- 2007 előtt óta

9 [b5]Ezt megelőzően dolgozott-e már korábban is külföldön? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Nem
- Igen, egyszer
- Igen, többször is

10 [b6]Jelenlegi munkaköre, az eredeti iskolai végzettségéhez/ szakképesítéséhez mérten *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Alacsonyabb képzettséget igénylő munkakör
- Eredeti végzettség szerinti beosztás/munkakör
- Eredeti végzettségtől magasabb szintű beosztás/munkakör

11 [b7]Külföldi álláskeresésekor próbált-e eredeti végzettségének megfelelő munkát találni? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen, és azonnal sikerült is (pár héten belül)
- Igen, és ez 3 hónapon belül sikerült
- Igen, és ez 6 hónapon belül sikerült
- Igen, és ez 1 éven belül sikerült
- Igen, és ez 1 éven túl sikerült
- Igen, többször is, de nem sikerült
- Nem is próbáltam, mert nem érdekel milyen, csak munka legyen
- Nem próbáltam, mert úgysem sikerülne, hiszen nincs megfelelő nyelvtudásom

12 [b8]Ön felsőfokú tanulmányi ideje alatt részt vett-e intézmény által szervezett tanulmányi célú mobilitási programban? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

13 [b81]**Melyik (Mely) tanulmányi célú mobilitási programban (programokban) vett részt? (többet is bejelölhet)**

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:
° ((b8.NAOK == "A1"))

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- ERASMUS tanulmány/szakmai gyakorlat
- Egyetemi részképzés
- Diákcsere program
- Leonardo szakmai gyakorlat
- Go East
- Fullbright
- Egyéb

14 [b811]Melyik mobilitási programban vett részt?

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:
° ((b81_SQ007.NAOK == "Y"))

Kérem, írja ide a válaszát:

15 [b9]Külföldi tanulmányai alatt vállalt-e munkát/diákmunkát?

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b8.NAOK == "A1"))

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

16 [b10]Külföldi munkavállalási döntését befolyásolták-e a tanulmányi mobilitás ideje alatti külföldön szerzett tapasztalatai? (1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben és kifejezetten ezért kerestem külföldi munkát)

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b8.NAOK == "A1"))

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
 2
 3
 4
 5
 6

17 [b11]Abba a jelenlegi tartózkodási célországába tért vissza munkavállalóként, ahol tanulmányi mobilitási tapasztalatait is szerezte?

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b8.NAOK == "A1"))

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
 Nem

18 [b12]Amikor külföldi állást keresett, kapott-e valakitől segítséget? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen. Minden tekintetben
 Részben (az első időben szálláslehetőség, munkahely ajánlása, tanácsadás, stb.)
 Nem. Teljes mértékig magamra voltam utalva

19 [b14]Ki segített a célsországban az álláskeresésben, ügyintézésben?

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b12.NAOK != "A3"))

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Családtag, rokon
- Barát, ismerős
- Munkáltató
- Tanácsadó iroda
- Egyéb

20 [b14_1]Ki segített a célsországban az álláskeresésben, ügyintézésben?

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b14_SQ005.NAOK == "Y"))

Kérem, írja ide a válaszát:

21 [b15_1]

Korábbi tapasztalatai, milyen mértékben hatottak motiváló erőként, későbbi külföldi álláskeresését illetően? (1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben)

Tanulmányi idő alatti külföldi élmények, tapasztalatok

*

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

22 [b15_2]Nyelvtudás tökéletesítése *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

23 [b15_3]Külföldön szerzett kapcsolatok, kapcsolati tőke *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

24 [b15_4]„Szabadabb” élet *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

25 [b15_5]Biztos munkalehetőségek *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

26 [b15_6]Kiszámítható karrierlehetőségek *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

27 [b15_7]Magasabb kereseti lehetőségek (információ, vagy saját tapasztalat) *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

28 [b15_8]Jövőkép *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

29 [b16]Amennyiben Ön Magyarországon eredeti szakmájában/ végzettsége szerint vállalna munkát, mekkora havi nettó jövedelemre számítana? *Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Munkanélküli lennék
- 150 000 Ft alatt
- 150 000 – 200 000 Ft között
- 200 001 – 300 000 Ft között
- 300 000 Ft felett
- Nem tudom
- Nem szeretnék válaszolni

30 [b17]Jelenlegi külföldi munkájával körülbelül mennyi a havi nettó jövedelme Ft -ban? *Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 200 000 Ft alatt
- 200 000 – 300 000 Ft
- 300 001 – 400 000 Ft
- 400 001 – 500 000 Ft
- 500 001 – 700 000 Ft
- 700 001 – 1 000 000 Ft
- 1 000 001 – 1 500 000 Ft
- 1 500 000 Ft felett
- Nem szeretnék válaszolni

31 [b18]Jelenlegi munkabérét átlagosan heti hány órás munkával éri el? *Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 40 óránál kevesebb
- 40 – 48 óra
- 49 – 55 óra
- 55 óránál több

32 [b19]

Mely okok ösztönözték Önt külföldi munkavállalásra, hosszabb, vagy akár végleges kint tartózkodásra? (Több válasz is lehetséges!)

*

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Továbbtanulás külföldi egyetemen
- Nyelvtanulás
- Családegyesítés
- Házasságkötés
- Magasabb kereset, jobb megélhetés külföldön
- Biztos munkalehetőségek külföldön
- Kiszámítható karrierlehetőségek, szakmai előmenetel
- Kalandvágy
- Kilátástalanság itthon
- Bizonytalanság
- Reményvesztettség
- Jövőkép hiánya itthon
- Munkanélküliség rémképe
- Hitelek miatti eladósodás
- Egyéb

33 [b19_1]Kérem, adja meg az okot!

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b19_SQ015.NAOK == "Y"))

Kérem, írja ide a válaszát:

34 [b20]

Milyen mértékben teljesültek a külföldi munkavállalással kapcsolatos tervei? (1 = egyáltalán nem; 6 = teljes mértékben teljesültek)

*

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

35 [b21]

Mennyire elégedett jelenlegi munkájával? (1 = egyáltalán nem; 6 = igen, teljes mértékben elégedett)

*

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

36 [b22] Tapasztalt-e, bármilyen megkülönböztetést a munkahelyén külföldi/ bevándorló munkavállalói mivolta miatt? *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- Nem. Azonos bánásmódban van részem, mint „bennszülött” munkavállaló kollégáimnak
- Már nem, azonban a kezdeti időszakban volt rá példa, amíg nem bizonyítottam rátermettségemet a munkahelyemen
- Igen, kismértékben
- Igen, nagymértékben. Néha lekezelő, lenéző magatartást tanúsítanak velem szemben
- Igen, többször elég megalázó helyzetekbe kerülök, ez szinte elviselhetetlen

37 [b23]Korábbi magyarországi helyzetét a mostani külföldi életével összevetve, - figyelembe véve minden tényezőt: életkörülményeket, karrierlehetőségeket, megélhetést, kulturális különbségeket -, javasolná-e honfitársainak a külföldi munkavállalást? (1 = egyáltalán nem javasolnám; 6 = igen, feltétlenül javasolnám) *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

38 [b24]Külföldre érkezése után, átélt-e kulturális sokkot? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

39 [b25]Külföldre költözése előtt, hallott-e a kulturális sokk jelenségéről? *

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

40 [b25_1]Amennyiben hallott róla, tudatosan felkészült-e rá?

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b25.NAOK == "A1"))

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

41 [b25_1_1]Amennyiben felkészült rá, ez segítette-e a beilleszkedésben? *

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b25_1.NAOK == "A1"))

Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Igen
- Nem

42 [b26_1]

Kulturális különbségeket tekintve, az Ön célországba való beilleszkedését, milyen kompetencia elemek segítették? (Fontossági sorrendben említse legalább 5 tényezőt, a legfontosabbal kezdje!)

1. tényező

Kérem, írja ide a válaszát:

43 [b26_2]2. tényező

Kérem, írja ide a válaszát:

44 [b26_3]3. tényező

Kérem, írja ide a válaszát:

45 [b26_4]4. tényező

Kérem, írja ide a válaszát:

46 [b26_5]5. tényező

Kérem, írja ide a válaszát:

47 [b27]Amennyiben sikeresen beilleszkedett külföldön, letelepedési, illetve Magyarországra való visszatérési szándékát illetően, Ön: *Kérem, válasszon **egy**et az alábbiak közül:

- Végleg külföldön maradna, abban az országban, ahol jelenleg él és dolgozik
- Addig maradna csak külföldön, amíg dolgozik és van munkalehetőség számára
- Végleg külföldön maradna, ha nem is abban az országban, ahol jelenleg tartózkodik
- Időtávban: maximum 4 -5 évre tervez, majd hazatérne
- Időtávban: 4 - 5 éven belül mindenképpen hazatérne
- Magyarországon semmiképp nem szándékozik már élni
- Magyarországon semmiképp nem szándékozik már munkaképes korban dolgozni, ám lehet, hogy nyugdíjas korára visszatérne, a külföldről származó, megszolgált nyugdíj birtokában
- Nem tudja

48 [b28]Magyarországra való visszatérési hajlandóságát milyen mértékben befolyásolja az utóbbi időszakban, Európában történt számos terrortámadás? (1 = egyáltalán nem befolyásol; 6 = igen, teljes mértékben befolyásol a hazatérési hajlandóságot illetően) *

Kérem, válasszon egyet az alábbiak közül:

- 1
 2
 3
 4
 5
 6

49 [b29]Magyarországra való visszatérési hajlandóságát jelentősen befolyásolná: (több válasz megadása lehetséges!) *

Kérem, válasszon ki **mindent**, ami érvényes:

- Anyagi biztonság
 Nemzetbiztonság
 Jövőkép
 Kiszámíthatóság, tervezhetőség
 Magasabb munkabérek
 Alacsonyabb járulékok, adók
 Egyéb

50 [b29_1]Kérem, adja meg az okot/okokat!

Csak akkor válaszoljon erre a kérdésre, ha az alábbi feltételek teljesülnek:

° ((b29_SQ007.NAOK == "Y"))

Kérem, írja ide a válaszát:

51 [b30]

Egyéb gondolatai, javaslatai:

Kérem, írja ide a válaszát:

52 [b31]

Amennyiben szeretne értesülni a felmérés eredményeiről, illetve a kérdőívvel kapcsolatban kérdése, észrevétele merülne fel, kérem, adja meg e-mail címét!

Kérem, írja ide a válaszát:

Nagyon köszönöm értékes válaszait!

Józsa Imola Doktorjelölt

SZIE GSZDI

01.01.1970 – 01:00

Kérdőív elküldése

Köszönjük, hogy kitöltötte a kérdőívet.

M6. Az interjú kérdéssora

1. **Alapadatok:** nem, életkor, családi állapot, iskolai végzettség, nyelvtudás a vándorlás előtt és jelenleg.
2. Mióta él külföldön?
3. Jelenlegi lakhelye?
4. Mi az oka, hogy az adott célországot, illetve várost választotta?
5. Kivel költözött külföldre?
6. A családja, barátai, ismerősei támogatták-e külföldi munkavállalási szándékát?
7. Az adott célországba érkezéskor várta-e ott családtagja, barátja, ismerőse, akik segítettek?
8. Kiköltözésekor volt-e már leegyeztetett **munkahelye, lakhelye**?
9. Eredeti **végzettsége**?
10. Eredeti képzettségének, végzettségének megfelelő munkát végez-e?
11. Eredeti végzettségéhez mérten, alacsonyabb beosztásban dolgozik-e?
12. Elégedett-e a munkahelyi környezetével (munkatársak, vezetőség)?
13. Miért vállalta ezt a munkát?
14. A külföldi munka világát illetően észlel-e különbséget az itthonihoz viszonyítva?
15. Munkatársai elfogadják-e, egyenrangúnak tartják-e?
16. A kinti viszonylathoz képest magasnak számít-e a **fizetése**?
17. **Munkahelyváltást** tervez-e, illetve mennyire elégedett a jelenlegi munkahelyével?
18. A külföldi **munkafeltételek** kedvezőbbek-e? Amennyiben igen, miben nyilvánul ez meg?
19. Mi a véleménye az otthoni és a külföldi elhelyezkedési lehetőségekről és a fizetésekről?
20. Érzett-e elveszettséget a külföldre érkezést követő első pár hónapban?
21. Mi okozott nehézséget? Milyen tényezők könnyítették meg a **beilleszkedést**?
22. Az idegen kultúrába történő beilleszkedés mely időszakát élte meg kifejezetten nehezen?
23. Milyen gyorsan és hogyan zajlott az ön esetében a **szocializációs folyamat**?
24. Hogyan érzi magát az **új környezetben**, megszokta-e már, sikerült-e beilleszkednie az idegen kultúrába? A beilleszkedésnek jelenleg mely szakaszában van?
25. A kiköltözése előtt voltak-e előítéletei az idegen kultúrát illetően? Amennyiben igen melyek voltak ezek? Kivándorlása előtt, tanulmányozta-e a **kulturális különbségeket**?
26. Résztvett-e interkulturális tréningen, képzésen, amely kifejezetten a kultúrák tanulmányozására, az ellentétek leküzdésére teszi a hangsúlyt és a beilleszkedést segíti elő?
27. A kezdeti időszakban, hogyan viszonyultak önhöz a fogadó országban?

28. Első benyomásra, milyen kép alakult ki önben a fogadó országot illetően?
29. A kezdeti kialakult kép, hogyan változott a kint tartózkodása óta?
30. Korábban élt-e már tartósan külföldön?
31. Hallott-e már a **kulturális sokk** fogalmáról?
32. Amennyiben átélte a kulturális sokk jelenségét, milyen formában nyilvánult ez meg?
33. Amennyiben a költözés kezdeti időszakában jelentkezett önnél a kulturális sokk jelensége, melyek voltak ennek a legfőbb **kiváltó okai**, illetve milyen **tünetek** jelentkeztek?
34. Sikerült-e megfelelően kezelni ezeket a tüneteket, és ha igen, akkor hogyan?
35. Észlelte-e már hosszabb idő után történő hazatéréskor a **fordított kulturális sokk** jelenségét?
36. Ha igen, mit tapasztalt? Milyen tünetek jelentkeztek?
37. Milyen a **kapcsolata a külföldön élő magyarokkal**?
38. Abban az országban, ahol jelenleg él, létezik-e **magyar közösség** és mennyire összetartó, azaz befogadó az a közösség?
39. Külföldön élő magyarként, mennyire fontos önnek a magyar hagyományok megőrzése, mennyire ragaszkodik a magyar szimbólumokhoz? (szokások, ünnepek, ételek)
40. Mennyire erős önben a származási helyhez való kötődés? Gyakran érez-e honvágyat?
41. Melyek az előnyei, illetve a hátrányai a **külföldi életmódnak**?
42. Szokások, amelyek önnek kifejezetten tetszenek, és amelyek nem igazán tetszenek az adott kultúrában?
43. Előnyösnek tartja-e, ha valaki multikulturális környezetben nevelkedik?
44. El tudná-e képzelni a gyerekei életét később külföldön?
45. Amennyiben otthon az igényeinek megfelelő fizetése, illetve munkahelye lenne, akkor is a külföldi életmódot választaná?
46. Mennyire érzi úgy, hogy jelenleg külföldön kedvezőbb feltételek mellett él, illetve, a mindennapi dolgai jobban működnek?
47. Kedvező feltételek esetén **visszatérne-e hazájába**? Milyen feltételek esetén?
48. Tervezi-e a **végleges letelepedést** az adott célországban, illetve fontolgat-e **hazatérést**?
49. Mennyire valószínű, hogy hazatér? Amennyiben hazatérne, milyen időtávban tervezi ezt?
50. Mit tanácsolna a külföldi munkavállalás előtt állóknak?

Interkulturális kompetencia, azaz a beilleszkedés kompetenciái

Saját magára vonatkoztatva

(Egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 6 (Teljes mértékben igen)

Általában

(Egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 6 (Teljes mértékben igen)

A bizonytalanság tolerálása

Én tudat (erős)

Humorérzék

Kulturális empátia

Kulturális kíváncsiság (a külföldi munkavégzés motivációja)

Kapcsolatteremtő készség (segít a befogadó ország társadalmi életébe beilleszkedni)

Nyelvi készség (segít a kapcsolatteremtésben)

Rugalmasság

Szereptávolítás

Stabilitási zónák megteremtése

Türelem és tisztelet

Az interkulturális kompetencia, azaz a befogadás kompetenciái

Saját magára vonatkoztatva

(Egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 6 (Teljes mértékben igen)

Általában

(Egyáltalán nem) 1 2 3 4 5 6 (Teljes mértékben igen)

A hatalom megosztása

Általános kultúraszemlélet kialakítása

Függőség egymástól való elfogadása

Gyors tanulás és felejtés

Kulturális különbségek tudatosítása

Multikulturalitás elfogadása