

SZAKDOLGOZAT

Németh Henrietta
2025

BUDAPESTI GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM
KÜLKERESKEDELMI KAR

NEMZETKÖZI GAZDÁLKODÁS SZAK

LEVELEZŐ MUNKAREND
GAZDASÁGDIPLOMÁCIA SPECIALIZÁCIÓ

UKRÁN MUNKAVÁLLALÓK INTEGRÁCIÓJA A BOS AUTOMOTIVE
PRODUCTS MAGYARORSZÁG BT.-NÉL

Belső konzulens: Koudela Pál

Külső konzulens: Gósi Alexandra

Készítette: Németh Henrietta

FV5BYA

Budapest, 2025

NYILATKOZAT

Alulírott NÉMETH HEURETTA büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2025 év április hónap 14 nap

Németh Heuretta

hallgató aláírása

Tartalom

BEVEZETÉS	7
Témaválasztás indoklása	7
BOS Automotive Products Magyarország Bt.	8
Szakdolgozat felépítése	9
1. ELMÉLETI ÖSSZEFÜGGÉSEK	9
1.1. Definíciók	9
1.1.1. Harmadik országbeli állampolgár	9
1.1.2. Migráció	10
1.1.3. Integráció	13
1.1.4. Társadalmi/kapcsolati tőke	15
1.2. Jogszabályok harmadik országból érkező munkavállalókkal kapcsolatban	17
1.2.1. Európai Unió szabályozás: Összevont kérelmezési eljárás	17
1.2.2. Magyarország vonatkozásában	19
1.3. Korábbi kutatások a témával kapcsolatban	21
1.3.1. Ukrán munkavállalók munkavállalási engedélyei Magyarországon 2023-ban	21
1.3.2. Bevándorlás okai	21
1.3.3. Kapcsolati tőke a migráció és integráció folyamatában	22
1.3.4. Harmadik országbeli állampolgárok integrációja	23
2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK	24
3. KUTATÁS MÓDSZERE	26
4. ELEMZÉS KÉRDŐÍVEK ÉS MÉLYINTERJÚK ALAPJÁN	27
4.1. Kérdőívek elemzése	27
4.1.1. Demográfiai adatok	27
4.1.2. Vándorlás push- és pull-faktorai	30
4.1.3. Visszatérés és tovább vándorlás	33
4.1.4. Kapcsolati tőke	34
4.1.5. Támogatások jellege	37
4.1.6. Magyar munkatársakkal való kapcsolat	39
4.2. Mélyinterjúk elemzése	42
4.2.1. Általános adatok	42
4.2.2. Előzetes tájékoztatás	43
4.2.3. Támogatások és programok ukrán munkavállalók részére	44
4.2.4. Különbségek ukrán és magyar munkavállalók támogatása között	48

4.2.5. Integráció sikerességének megítélése.....	48
5. KUTATÁS EREDMÉNYEI, KUTATÁS KÉRDÉSEINEK MEGVÁLASZOLÁSA..	49
KK1: Mi a motivációja a Magyarországon történő munkavállalásnak?	49
KK2: Milyen szerepet játszott a kapcsolati tőke az integrációban?	50
KK3: Milyen programokkal segíti a munkaerő kölcsönző és foglalkoztató cégek a harmadik országbeli munkavállalók integrációját?	50
KK4: Hogyan segítették a munkatársak a vállalaton belüli integrációt?	51
ÖSSZEFOGLALÁS	51
Ajánlások a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég számára.....	53
További kutatási lehetőség	53
Kutatás korlátai	54
IRODALOMJEGYZÉK	55
MELLÉKLETEK.....	58

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: Legmagasabb iskolai végzettség.....	28
2. táblázat: Mennyi ideje tartózkodik Magyarországon?	29
3. táblázat: Beszélt idegennyelvek megoszlása.....	29
4. táblázat: Mi volt az oka annak, hogy Magyarországon vállaljon munkát?	30
5. táblázat: Mi volt a legfontosabb oka annak, hogy Magyarországra vándorolt?.....	32
6. táblázat: Tervez-e visszatérni az anyaországba?	33
7. táblázat: A későbbiekben gondolja, hogy tovább vándorol Magyarországról?	33
8. táblázat: Csoporttal érkezett Magyarországra?	34
9. táblázat: Melyik volt a legfontosabb kapcsolat, ami segítette, hogy Magyarországra jusson?	35
10. táblázat: Kiket vagy miket tart a legfontosabbnak, akik, vagy amik segítették Önt a munkavállalásban?	35
11. táblázat: A következő támogatási formák elérhetők a munkaerő kölcsönzőknél?.....	37
12. táblázat: A következő támogatási formák elérhetők a BOS-nél?.....	37
13. táblázat: A vállalton belül a munkatársak segítőkészek-e?	39
14. táblázat: Milyen viszony van Ön és magyar munkatársak között?	40
15. táblázat: Tud-e az alábbi nyelveken tolmács nélkül beszélni a magyar munkatársakkal?	40
16. táblázat: Útmutató rövidítésekhez	42

Ábrajegyzék

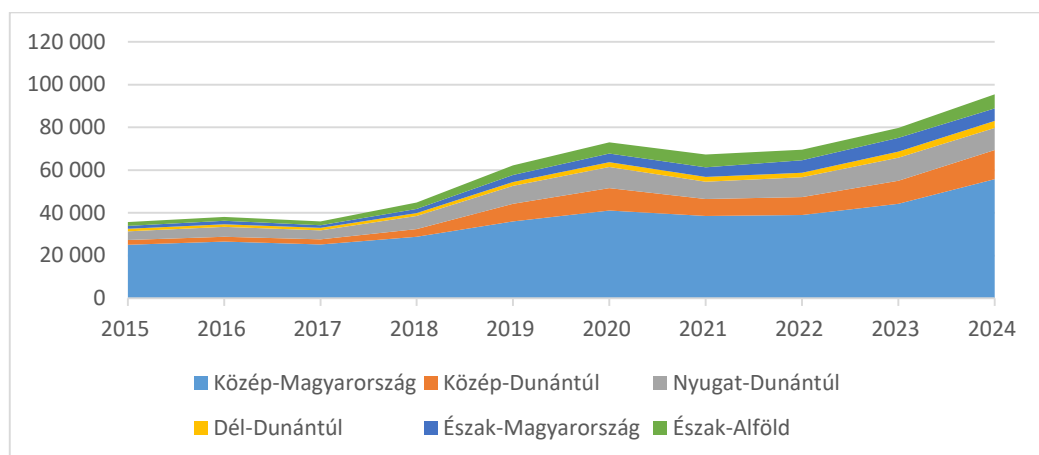
1. ábra: Magyarországon kereső tevékenység céljából tartózkodó külföldi állampolgárok száma régiók szerint	7
2. ábra: Magyarországon tartózkodó ukrán állampolgárok száma.....	7
4. ábra: Idegennyelvek megoszlása iskolai végzettség szerint.....	30
5. ábra: Ha a gazdasági okokat választotta, akkor pontosan mi volt a meghatározó ok?	31
6. ábra: Egytől ötös skálán mennyire bízik a magyar nemzetiségű munkatársaiban?	40

BEVEZETÉS

Témaválasztás indoklása

Az elmúlt években egyre több kutatás és tudósítás szól arról, hogy egyre nő külföldi állampolgárok kereső tevékenysége hazánkban, akik az Európai Unión kívüli országokból érkeznek Magyarországra. Erről a KSH is folyamatosan vezet statisztikát, amit a 1. számú ábrán régióként lehet látni.

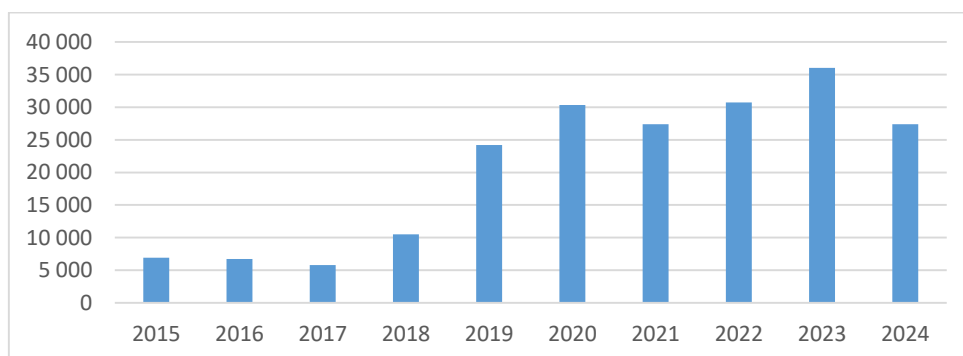
1. ábra: Magyarországon kereső tevékenység céljából tartózkodó külföldi állampolgárok száma régiók szerint



Forrás: KSH 2015-2024, saját szerkesztés

A második ábrán, a Magyarországon tartózkodó ukrán állampolgárok száma látható, ami szerint 2019-től számuk jelentős mértékben nőtt a hazánkban. Ez a jelentős ugrás annak tudható be, hogy 90 napig munkavállalási engedély nélkül dolgozhattak egyes hiányszakmákban (HVG, 2018). 2023-ban a Nemzet Gazdasági Minisztérium Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szerve szerint 39 819 munkavállalási engedély volt érvényben, amit ukrán munkavállalóknak adtak ki. (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 2024)

2. ábra: Magyarországon tartózkodó ukrán állampolgárok száma



Forrás: KSH 2015-2024, saját szerkesztés

A szakdolgozat témájának relevanciáját többek között az indokolja, hogy egyre több multinacionális vállalat foglalkoztat harmadik országos állampolgárokat. Győr-Moson-Sopron vármegyében halmozottan sok leányvállalat működik, ahol nemcsak magyar munkavállalók dolgoznak, hanem szerbek, ukránok, filippínók és más nemzetiségű állampolgárok. Ez így történik a BOS Automotive Products Magyarország Gyártó Bt.-nél is, ahol ukrán állampolgárok vesznek részt a gyártásban, akik jelentősen a 2022-es orosz-ukrán konfliktus után kerültek a céghez. A People & Culture (emberi erőforrás) osztályunk folyamatosan támogatja őket: több olyan munkavállaló is dolgozik a cégnél, akik tudnak tolmácsolni; az üzemgyűléseket külön ukrán nyelven is megtartják; az új munkavállalókat is olyan munkatárs kíséri körbe a cégnél, aki szintén beszél ukránul; a hasznos információk cirillírással is fel vannak tüntetve. Éppen ezért tartom kiemelkedőnek ezt a témát, mivel jelen van a munkahelyemen és egyre fontosabb szerepet tölt be egy vállalat életében az, hogy nemcsak egy nemzetiség dolgozik együtt nap, mint nap. Az integráció véleményem szerint sok mindenre ráébreszti az embereket/kollégákat. Ennek a változásnak köszönhetően, az integráció kérdése is egyre relevánsabb a kollégák számára, hiszen a cég megfelelő működéséhez jelentősen hozzájárul, hogy mind a munkavállaló és a munkáltató képes az egymáshoz történő alkalmazkodáshoz. Ahogy látom, a vállalatnál három év alatt teljesen természetessé vált, hogy más nemzetiségű dolgozókat is foglalkoztatnak.

BOS Automotive Products Magyarország Bt.

Az anyavállalatot Wilhelm Baumeister alapította 1910-ben Stuttgartban. Azóta világméretű konszerné nőtte ki magát. Ázsiától Amerikáig több országban több leányvállalat is működik. Nagy részük Közép-Európában található. A BOS Automotive Products Magyarország Bt.-t 1992-ben alapították Mosonszolon, ami az egyik magyarországi telephely. A cég TIER 1-es autóipari beszállító, ami árnyékoló rolókat és panorámatetőket gyárt a legnagyobb autógyártóknak, mint a BMW AG, Mercedes-Benz AG, Volvo Car és Jaguar Landrover Limited. A vállalat kb. 900 főt foglalkoztat, akik között kölcsönzött munkaerő is található. Több mint 200 ukrán állampolgár végez munkát a cégnél. Közöttük többen saját állományú dolgozók, ami azt jelenti, hogy nem munkaerő kölcsönző cég által foglalkoztatják őket.

A cég felépítése magában is egyedülálló, mivel gyár a gyárban alapon működik. Az öt gyártóegységből kettő leginkább belső felhasználásra termel, amiket további három egység termékeibe épülnek be. A termékek között vannak alapanyagok és félkésztermékek is, amelyeket nagyrészt a testvér gyárak kapnak meg. A késztermékek pedig a vevőknek kerülnek

értékesítésre. A vállalat kereskedelmi árukkal is foglalkozik, viszont ez a kínálat töredékét teszi ki. A gyártó egységek mellett OPEX/IT, People & Culture (személy- és munkaügy) és Finance & Controlling, logisztika, beszerzés, központi minőségbiztosítás és központi mérnökség területei működnek. Egy különlegessége még van a mosonszolnoki egységnek, mert a konszernben egyedül itt található készülékgyártás. A készülékek vevők, ill. testvérgyáraknak megrendelésre készülnek.

Szakedolgozat felépítése

A szakdolgozatom első felében az elméleti összefüggéseket vizsgálom meg a téma szempontjából. Az első fejezet további három részre tagolódik. Fontosnak találom, hogy a témához szorosan kapcsolódó fogalmakat ismertessem, mivel ezekre alapszik a dolgozatom. A második alpont a jogszabályok vizsgálata. Itt a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására vonatkozó Európai Unió szabályzást, ill. a magyarországi jogszabályokat tekintem át. A harmadik részben a korábbi kutatásokat kivonatolom a kutatási kérdéseim tükrében, mivel ez a rész a motivációja/kiinduló alapja a szakdolgozatomnak.

A következő fejezet a kutatási kérdéseimet foglalja össze. Dolgozatomban négy kérdésre keresem a válaszokat.

A harmadik fejezetben a kutatásom módszerét prezentálom. Ez a rész is további két részre oszlik, mert két fajta primer kutatást végzek. Az egyik mélyinterjút foglal magába, amiket a munkaerő kölcsönzőkkel és a foglalkoztató céggel folytatok le. A másik részében magukat az ukrán munkavállalókat kérdezem abból a szempontból, hogy ők hogy élték/élik meg az integrációt a vállalatnál.

A negyedik fejezetben az interjúk és a kérdőíves vizsgálat alapján történik az elemzés.

Az utolsó egyben az ötödik fejezetben a kutatás eredményeit foglalom össze és megválaszolom a kutatási kérdéseimet.

1. ELMÉLETI ÖSSZEFÜGGÉSEK

1.1. Definíciók

1.1.1. Harmadik országbeli állampolgár

A harmadik országbeli állampolgár olyan állampolgár, aki nem rendelkezik szabad mozgás és tartózkodás, ill. menedékjoggal, mivel nem az Európai Gazdasági Térség állampolgára. (2023. évi XC. tv., 1 § (4)) A hontalanok is ide tartoznak, mert egyik állam sem ismeri el őket a saját joguk szerint. „A fentiek mellett harmadik országbeli állampolgárnak kell tekinteni:

– az ellenkező bizonyításig azt a személyt, aki állampolgársága igazolására harmadik ország által kiállított érvényes úti okmányt használ fel,” (Közzolgálati Online Lexikon, 2022). Az Európai bizottság nem kifejezetten harmadik országos állampolgároknak nevezi őket, hanem nem uniós állampolgároknak. Az Európai Unió több országgal is kötött megállapodást annak érdekében, hogy azok az országok állampolgárai is vállalhassanak munkát az EU területén belül (Európai Bizottság, n.d.). Hárs Ágnes (2010) a legegyszerűbb módon fogalmazta meg a harmadik országos állampolgár definícióját: a harmadik országos állampolgár az a személy, aki nem tartoznak az Európai Unió állampolgárai közé. (Kováts., 2010)

1.1.2. Migráció

A migráció végig kísérte az egész történelmet és még napjainkban is tart, viszont a mögöttes szándék változott meg. A migráció jelenthet költözést, vándorlást, ill. lakóhely megváltoztatást is (Hautzinger és mts., 2014). Az Európai Bizottság két definíciót is meghatároz. Az első szerint a nemzetközi határon vagy állomon belül történő mozgás, ami a egy évnél hosszabb ideig tart. Ez a meghatározás a globális migrációra vonatkozik. A másik pedig az EU/EFTA vonatkozásában fejthető ki. Itt olyan személyről beszélünk, aki más tagállamból vagy harmadik országból érkezett egy tagállamba 12 hónapra vagy előre láthatólag 12 hónapot fog ott tartózkodni. (Európai Bizottság n.d.) Az ENSZ-nek létre jött egy olyan szervezete, amely kifejezetten a migrációra specializálódott: International Organisation for Migration (IOM). Az IOM definíciója nem tér el az Európai Bizottság meghatározásától, mivel határokon át vagy országon belüli migrációt fejt ki, ami lakóhely változtatással jár (IOM, 2025).

A migrációnak is több csoportja lehet, amiket általában a kiváltó okok definiálnak:

- külső és belső migráció;
- kivándorlás és bevándorlás;
- egyéni, tömeges és csoportos migráció;
- önkéntes vándorlás és menekülés;
- időszakos és tartós migráció;
- gazdasági, politikai és ökológiai migráció;
- legális és illegális migráció (Hautzinger és mts., 2014).

A külső és belső migráció meghatározását már a migráció definíciójában megtalálni. A külső migrációt legtöbbször nemzetközi migrációként említik, míg a belső arra utal, hogy a vándorlás országhatáron belül történik.

A kivándorlás és bevándorlás a relációkra vonatkozik. Magától értetődő, hogy a kivándorlás a egy országból való elköltözést jelent. A migráció ezen fajtájáról kevesebbet hallani, mint a bevándorlásból, mert azokra az országokra kevesebb figyelem jut, amelyből kivándorlás történik. Ezt előidéző tényezőket push-faktoroknak nevezzük, amiknek gazdasági, ökológia vagy ipari katasztrófák vagy fegyveres konfliktusok állhatnak a háttérben. A bevándorlásnál pull-faktorok játszanak szerepet. Ezek szintén lehetnek a célország gazdasága miatt vagy a politikai karakterei miatt. (Hautzinger és mts., 2014).

A migrációt a résztvevők száma és volumene alapján is lehet értelmezni. A vándorlás az egyénnel kezdődik, mivel egy természetes személyhez köthető. A migráció az egyén saját döntésein és motivációin múlik, hogy milyen szükségleteket szeretne kielégíteni a vándorlás által. A csoportos migrációnál a korábban említettek összekapcsolódnak, szóval több egyénnek ugyanazok a mozgatórugói. Sok esetben baráti és rokoni kapcsolatokat lehet felfedezni a csoportos vándorlás során. A tömeges migráció mögött gyakran negatív kiváltó ok áll, ami miatt többen döntenek a vándorlás mellett. Ilyen lehet egy természeti katasztrófa vagy fegyveres konfliktus (Hautzinger és mts., 2014).

Az önkéntes migráció háttérben olyan motiváció állhat, mint az egyéni migráció mögött. A migráns önszántából a saját szükségletei érdekében választja a vándorlást. Itt lényegében a célország gazdasági pull-faktorai vannak a középpontban. A szabad akaraton alapuló migráció során az egyén eldöntheti, milyen irányba kíván menni, azaz a szabad mozgás jogával él. A menekülést krízishelyzet válthatja ki, ami az egyéntől függetlenül alakult ki. A kritikus helyzet veszélyeztetheti az egyén életkörülményeit, ami miatt nem érzi magát biztonságban. Ahogy a migráció több típusánál is, a menekülést társadalmi és természeti tényezők vagy fegyveres konfliktus indítja el, ami nem hagy más választást az egyénnek, mint a migráció. (Hautzinger és mts., 2014).

A migrációt időtartam szempontjából is meg lehet vizsgálni, viszont ebben az esetben összetettebb szempontokról beszélünk. Általában véve a vándorlás/kivándorlás egyszeri és tartós eseményt jelent. Az időszakos vándorlás alá tartozhat például a diplomáciai kiküldetés, tanulmányok folytatása külföldön stb. A migráció cirkuláris formában is létre jöhet. Ebben az esetben az időszakos munkák a mezőgazdaságban, építőiparban vagy tömegturizmusban játszanak nagy szerepet. A vándorlás időtartamát a célországban meghatározott idegenjogi törvények/rendelkezések is befolyásolhatják. (Hautzinger és mts., 2014)

A gazdasági, politikai, ökológiai és kulturális migráció egy olyan csoport, ami a migráció mögötti motivációkat láthatjuk. A gazdasági vándorlás összekapcsolható az önkéntes és egyéni migrációval, mivel az egyén szándéka jobb életkörülmények biztosítása. A politikai motivációt

fegyveres konfliktus vagy olyan politikai döntések alapozzák meg, amelyek sértik az emberi jogokat. A klímaváltozás, vízhiány vagy egyéb ökológiai tényezők is előidézhetik a migrációt, amik miatt élehetlenné válik az adott környezet. (Hautzinger és mts., 2014) Összességében ezekkel a motivációkkal lehet találkozni, mert a fent említett definíciók is mutatják, ezek a motivációk váltak a világ mozgatórugóivá.

A migrációt jogi viszonylatban szintén lehet csoportosítani, ezért beszélhetünk legális vagy illegális vándorlásról. Ha a migráns minden olyan utazási engedéllyel rendelkezik, ami érvényes ki- és beléptető ország által is elfogadott, akkor a migráció legálisnak nevezhető. Ha mind ezek megléte nélkül történik a vándorlás vagy hamis okiratos birtokában, akkor illegális migrációról van szó. (Hautzinger és mts., 2014)

A migrációnak más elméleti megközelítéséről Massey és társai (1993) írtak. A vándorlás mikro- és makroszintű csoportosításáról szól a cikk:

- **Makroszintű migrációs modellek:** globális gazdasági és társadalmi struktúrákra koncentrálnak, amelyek migráció folyamatát indíthatják el:
 - neoklasszikus gazdasági elmélet: országok közötti jövedelemkülönbség a migráció motivációja;
 - világrendszer-elmélet: globális kapitalizmuson alapszik, ami azt jelenti, hogy a gazdaságilag fejlettebb országok befolyásolják a periférikus országok gazdaságát, amivel előidézik a vándorlást;
 - új gazdasági migrációs elmélet: mikroszintű modellnek is nevezhető, mivel olyan struktúrákat vesz figyelembe mint a háztartások, amelyek kockázatkezelésként tekintenek a migrációra és nemcsak jövedelem növeléseként.
- **Mikroszintű migrációs modellek:** az egyének és háztartások döntéseit csoportosítják:
 - neoklasszikus gazdasági elmélet: az egyének figyelembe veszik a kiadásait és a bevételeiket és ezek alapján döntenek a migrációról;
 - háztartási gazdasági stratégia elmélete: háztartási szinten történik a döntés a migrációról, amit jövedelemkülönbségek és a piaci helyzet határoz meg;
 - társadalmi tőke elmélete: a vándorlást a rokoni, baráti és ismerősi kapcsolatok segítik, így csökkenteni lehet a migráció költségeit és kockázatát;
 - migrációs rendszerek elmélete: a migráció hálózati struktúrákon keresztül történik, nem pedig elszigetelt esemény, így a hálózatokon keresztül önfenntartó folyamattá tud válni. (Massey és mts, 1993)

1.1.3. Integráció

Az integráció olyan folyamat, amely a befogadó ország társadalma és a külföldről érkezett állampolgárok között jön létre. A folyamatot többféleképpen is lehet jellemezni: dinamikus, sokrétű, hosszú távú és folytatódó. A befogadó országnak meg kell teremteni azokat a feltételeket, amelyek szükségesek a bevándorlók integrációjához. Ilyen például a gazdasági, társadalmi, kulturális és politikai feltétel. A migránsoknak pedig az a feladatuk, hogy ezeket tiszteletben tartsák és ők maguk is alkalmazkodjanak a befogadó ország értékeihez. (Hautzinger és mts., 2014) Az integráció tükrözhet egy célt vagy egy eszközt is, amivel a bevándorló és a befogadó ország is élhet. A gazdasági, politikai és kulturális integráció a legjellemzőbb. (Kováts, 2013) Az Európai Unió és az ENSZ is folyamatosan dolgozik az integrációs folyamatokon, amelyekre akció tervek vagy külön szervezet hoztak létre. Az EU hatéves akció tervet készített „Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027” címmel, ami a 2016-os tervet veszi alapul és annak a tapasztalatira alapoz. A korábbi tervhez képest ebben az esetben nemcsak a harmadik országból érkező migránsokra fókuszálnak, hanem azokra is, akik harmadik országból érkeztek, viszont már rendelkezik EU-s állampolgársággal. Az integrációt két irányú folyamatként definiálják. Az EU polgároknak és a migránsoknak is van felelősségük abban, hogy az integráció sikeres legyen. A siker titkát az is őrzi, ha migrációs háttérrel rendelkező EU polgárok segítséget nyújtanak az újonnan érkezett bevándorlóknak. A migránsok gazdasági, szociális, kulturális és politikai részvételéhez a fogadó országnak létre kell hoznia a szükséges alapokat. Ugyanakkor a bevándorlóknak az a kötelezettségük, hogy a befogadó ország értékeit tiszteletben tartsák.

Az akcióterv öt fő témára tagolódik:

- oktatás és képzés;
- foglalkoztatás és készségek;
- egészségügy;
- lakhatás;
- társadalmi részvétel és befogadás.

Az oktatás és képzés témakörében az első pont az, hogy az oktatás által könnyebbé lehet tenni az integrációt, mert erre is lehet tanítani az embereket. Továbbá fel kell készíteni a tanárokat és az intézményeket arra, hogy segítsék a gyerekek integrációját. Ugyanúgy ahogy a fogyatékkal élőket támogatják, a bevándorló gyerekeket is támogatni kell, hogy egyenlő esélyekkel tudjanak részt venni az oktatásban. A fiataloknak nagy segítség, ha támogatják őket a munkapiacon való elhelyezkedésben. Ezért mentorálással, szakmai képzésekkel és ifjúsági programokkal segítik

ezt a folyamatot. A migránsok meglévő képzettségeit fontos, hogy elfogadja a befogadó ország, ill. ezekhez kapcsolódó tovább képzések biztosítása is elengedhetetlen. A nyelvtanulás is fontos szerepet játszik az integrációban, mivel elősegíti a társadalmi folyamatokat.

Az akcióterv második pontjában a foglalkoztatásról és munkához szükséges készségekről esik szó, hogy milyen eszközökkel tudják támogatni a migráns munkavállalókat. Gyakran előfordul az, hogy a migránsok, különösen a nők túlképzettek ahhoz a munkához, amit végeznek. A fogyatékkal élő bevándorlóknak is biztosítani kell az egyenlő esélyeket a munkavállaláshoz. Ezért az Európai Készségfejlesztési Program kiemelt figyelemmel van arra, hogy ki tudják használni a készségeiket és ne vesszenek kárba. Fontos a készségek előzetes felmérése, mert ezzel megkönnyítik a munkapiacra való elhelyezkedést, ami akár a kiutazás előtt elvégezhető. A migráns vállalkozók új munkahelyeket tudnak teremteni, viszont nehézségekkel indulnak, mivel kevesebb információjuk van a befogadó országban lévő finanszírozási lehetőségekről, hitelekéről, hálózatépítésről, a pénzügyi és egyéb szabályozásokról. Az akcióterv célja, hogy ebben segítsék őket a szolgáltatások elérésében és egy stabil gazdasági helyzet kialakításában. A pénzügyi szolgáltatások a migránsoknak alapvető fontosságú. A digitális felületeken igénybe vehető szolgáltatások nagy segítséget nyújthatnak neki, mivel ezek a rendszerek könnyíthetnek az integrációban. A sikeres munkaerőpiaci integrációhoz elengedhetetlen, hogy az állami és magán szervezetek közösen segítsék a migráns munkavállalókat.

Az egészségügyben is mindennapos kihívásokkal kell szembe nézniük a bevándorlóknak. A nyelvtudás hiányában nehezebben igazodnak ki az egészségügy rendszerén. Az adminisztrációs folyamatok is megnehezítik a betegellátást, ill. ha bizonytalan a tartózkodási idő, akkor nem biztos, hogy igénybe veszik az egészségügyet. Valószínű, hogy diszkriminációval is találkozhatnak ebben a szférában. A COVID-19 járvány tapasztalataiból kiderül, hogy a migránsok nehezebben kapnak ellátást. A migráns nők valamilyen szinten nehezebb helyzetben vannak, mert nagyrészt ők foglalkoznak a gyerekneveléssel és valószínűbb, hogy ők többet foglalkoznak a család egészségügyeivel. A bevándorlók közül sokan fizikai munkát végeznek, ahol szoros a fizikai kapcsolat, így könnyebben kapják el a fertőző betegségeket. A mentálhigiénés szolgáltatásokat kevésbé tudják igénybe venni, pedig sokan küzdhetnek mentálhigiénés problémákkal, amiket a hazájukban történt események válthattak ki vagy a migráció során szerezték őket. Az előbb felsorolt nehézségekre az lenne a megoldás, hogy egyenlő hozzáféréssel rendelkezessenek a bevándorlók úgy, mint az EU polgárok. Ez nemcsak az egészségügyi ellátásra, hanem a mentálhigiénésre is vonatkozik. A migráns nőket is kell támogatni, mivel nekik speciális kihívásaik vannak. Különösen fontos, hogy a szülés előtt és után is megfelelő támogatásban részesüljenek azért, hogy el tudják látni az újszülöttjeiket.

Az akcióterv negyedik pontjában a lakhatási problémákkal foglalkoznak. A rossz lakhatási körülmények és a szegregáció akadályozhatják a migránsok integrációját, mivel kevés szociális lakás áll rendelkezésre, ami szintén nehezítő tényező. Viszont, az innovatív megoldások is megfelelően kezelhetik ezt a kérdést, melyeket több uniós országban kifejlesztettek uniós tőke bevonásával. Ilyen megoldás lehet például: partnerségen alapuló modellek, közösségi lakhatás (co-housing), lakhatás és foglalkoztatás vagy szociális szolgáltatások összekapcsolása. Az önálló lakhatás biztosítása gyorsítani tudja az integrációt, főleg akkor, ha a korai integrációs szakaszban történik és összekapcsolható például a munkakereséssel és a nyelvtanulással.

Az utolsó rész a társadalmi részvételről és a befogadásról szól, amiben több szervezetnek és közösségnek kell együttműködniük, a sikeres integráció érdekében. Az Európa Bizottság korábbi együttműködési programja is sikeresnek bizonyultak, amik megfelelő alapot jelentenek a jövőbeli terveknek. Ezen a területen az a célkitűzés, hogy többszereplős partnerségek alakuljanak ki uniós, nemzeti, regionális és helyi szinten. Fontos, hogy nyílt párbeszéd jöjjön létre az integráció szereplői között, ami szintén könnyítő tényező. (Európai Unió, 2024)

Az ENSZ Nemzetközi Migrációs Szervezete (International Organisation of Migration) folyamatosan dolgozik a bevándorlók támogatásán. A migránsvédelmi platformon védelmi politikával foglalkozó döntéshozók és szakemberek dolgoznak együtt. A platform olyan lehetőségeket kínál, amelyek között megtalálható több ezer forrás és eszköz a migránsok védelmével kapcsolatban, ill. online párbeszéd folytatása a bevált gyakorlatokról és ezek megosztásáról. (IOM, 2025)

1.1.4. Társadalmi/kapcsolati tőke

A Migráció a kapcsolatok hálójában című kutatásban a kapcsolati tőke és a társadalmi tőke viszonyát elemzik, mivel nemzetközi viszonylatban a többnyire a kapcsolati tőke helyett a társadalmi tőke definíciójával találkozhatunk. A Kapcsolati (társadalmi) tőke és kapcsolathálózatok a migrációkutatásban című fejezetben átfogó képet kapunk arról, hogy egészen az 1910-es évektől kezdve, hogy alakult át a fogalom, ill. kik voltak azok, akik formálták ezt. Először az Egyesült államokban kutatták a családok és szomszédok közötti interakciókat, amiket Hanifan és Jacobs fogalmaztak meg. Ehhez képest Európában az 1970-es évek végén fogalmazódott meg a társadalmi tőke definíciója. Az egyén társadalmi tőkéje függ a saját kapcsolati hálói nagyságától, amiket ki tud használni, és amit más kapcsolati tőkéjéből fel tud használni. Később a csoportok közötti interakciók kerültek előtérbe. Coleman szerint a társadalmi tőke nem az egyénhez tartozik, hanem a társadalom struktúrájához, amibe az egyén is beletartozik. A tőke e fajtáját nemcsak az egyén szempontjából lehet megközelíteni, hanem

a közösségekből is, ami azt jelenti, hogy a demokráciának, gazdasági jólétnek és az intézmények effektív működésének is az alapja és mozgatórugója. Ebből látszik, hogy társadalmi tőkét több módon is lehet értelmezni és több dimenzióval rendelkezik. Sok értelmezés olvasható arról, hogy a kapcsolati tőke fogalma kiváltja a társadalmi tőkét, viszont ha több dimenzióban vizsgáljuk, akkor az a pontosabb megfogalmazás, hogy a kapcsolati tőke a társadalmi alá tartozik. (Gödri, 2010)

A kapcsolati tőke jelenthet családi, rokoni, baráti, ismerősi kapcsolatot. Ennek a tőkének több formáját is megkülönböztették, amelyek a jellegükön és az erősségükön alapulnak:

- összetartó vagy kötés-jellegű társadalmi tőke: bizalmon, szolidaritáson és kölcsönösségen alapszik, ezért erős kötésnek nevezzük. Egynemű csoportok között jön létre ez a fajta társadalmi tőke. A csoportok tagjai segítséget nyújtanak egymásnak.
- áthidaló vagy híd-jellegű társadalmi tőke: gyengébb kötést jelent, ami társadalmi csoportok között fedezhető fel. A csoportok különböző előnyeit más csoportok is fel tudják használni, ezzel segítik az integrációt.
- összekapcsoló vagy kapocs-jellegű társadalmi tőke: társadalmi hierarchiában jellemző, ami által az egyén hatalommal rendelkező személyt el tudja érni, azaz az egyént abban segíti, hogy az intézmény rendszerben el tudjon járni. (Gödri, 2010)

Csizmadia (2014) szerint is már többen és több féleképpen próbálták meghatározni a társadalmi tőke fogalmát, viszont nem sikerült pontosan meghatározni. Szerinte a társadalmi tőke a „viszony alapú „kapcsolati tőke” és a rendszer, struktúra alapú „hálózati tőke” sajátos egysége” (Csizmadia, 2014). A kapcsolati tőke szűkebb értelemben erőforrások értéke, amelyekkel más egyének rendelkeznek és mi a hozzájuk fűződő viszonyunkon keresztül részesülünk belőlük. Ezen fajta tőkének további három altípusát különbözteti meg:

- pozicionális tőke;
- bizalomtőke;
- kötelezettség tőke. (Csizmadia, 2014)

A Cambridge Dictionary szerint a társadalmi tőke az együtt dolgozó vagy együtt élő emberek közötti kapcsolatok, valamint az általuk birtokolt és megosztott tudás és készségek értéke. (Cambridge Dictionary ,2025)

A társadalmi tőke jellegét több módon is meghatározták az elmúlt évtizedekben, ami közös bennük, hogy olyan társadalmi kapcsolatok állnak a középpontjában, amelyek produktív előnyökkel járnak. (Institute for Social Capital, 2010)

Összességében a kapcsolati tőkét inkább társadalmi tőke részeként értelmezem. Az összes meghatározás egyetért abban, hogy az egyének és társadalmi közösségek közötti viszonyokon alapul a társadalmi tőke, amelyekből előre mozduláshoz előnyre tehetünk szert a kapcsolatainkon és az intézményrendszereken keresztül.

1.2. Jogszabályok harmadik országból érkező munkavállalókkal kapcsolatban

1.2.1. Európai Uniós szabályzás: Összevont kérelmezési eljárás

Ahhoz hogy egyszerűbb legyen a harmadik országbeli állampolgároknak az Európai Unión belül a munkavállalás és a tartózkodás, összevont kérelmezési eljárásban részesülhetnek. Az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa 2024. április 24-én adta ki a 2024-1233 irányelvét, ami 2011/98/EU irányelven is a módosítása és a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munka vállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól értekeznek.

54 pontban foglalták össze, hogy milyen folyamatokat és intézkedéseket módosítana az irányelv. Az átdolgozás célja, hogy egyszerűsödjék az engedélyezési eljárás, azaz összevontan kezeljenek több engedélyt, ill. a harmadik országos állampolgárok jogai egységesek legyenek. Az I. fejezetben az általános rendelkezésekről adnak tájékoztatást. Elsősorban meghatározzák az irányelv tárgyát, ami a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalás céljából való tartózkodásukat szolgáló összevont engedély kiállítására vonatkozó összevont kérelmezési eljárásra vonatkozik. A második cikkben a fogalommeghatározásokat találhatjuk, mint harmadik országbeli állampolgár, harmadik országból származó munkavállaló, összevont engedély és összevont kérelmezési eljárás. Az irányelv hatálya a harmadik cikkben található, ami azt jelenti, hogy az irányelv azokra a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozik, akiknek engedélyezték a beutazását és a tartózkodását valamely tagállamban és munkavállalás is engedélyezett a számukra.

A II. fejezet nagyrészt az összevont kérelmezési eljárásokról és az engedélyekről ad iránymutatást. Az összevont kérelmezési eljárásban az összevont engedély kiállítását, módosítását és megújítását a munkáltató vagy a harmadik országbeli állampolgár is benyújthatja. Ha a hatóságok minden kérelmet ellenőriztek és mindent rendben találtak, akkor kiadható az engedély, ami a tartózkodási és munkavállalási is egyben. Minden tagállamnak van egy hatósága, amelyek a korábban említett kérelmeket fogadják be és kiállítják az összevont engedélyeket. Ezeknek a szerveknek a benyújtástól számított 90 nap áll rendelkezésükre, hogy

a hiány nélküli kérelmeket elfogadják. A tagállamoknak egységes formátumot használnak az összevont engedélyre, amit az EU az 1030/2002/EK rendeletben szabályoz. Ahhoz, hogy a harmadik országbeli állampolgár munkaerő piachoz hozzáférjen, nincs szüksége az összevont engedélyen kívül más igazolásra. A harmadik országbeli állampolgárok a következő jogokat gyakorolhatják, ha számukra kiállításra került az összevont engedély:

- beutazás és ott-tartózkodás a kiállító tagállam területén;
- szabad belépés a kiállító tagállam teljes területére;
- konkrét munkatevékenység;
- munkáltatóváltáshoz való jog;
- munkanélküliség;
- ha az engedély a megújítás alatt lejár, akkor továbbra is a tagállam területén érvényben marad az ott-tartózkodás joga.

A III. fejezet az egyenlő bánásmódhoz való jogról értekezik. A harmadik országbeli állampolgárok ugyanazokat a jogokat gyakorolhatják a kiállító tagállamban, mint annak állampolgárai. Ezek közé tartozik a foglalkoztatáshoz és munkavállaláshoz kapcsolódó feltételek, sztrájkok és kollektív fellépéshez való jog, oktatáshoz és szakképzéshez való jog, oklevelek, bizonyítványok és szakképesítések elismerése, szociális biztonsághoz való jog, adókedvezmények, árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés joga, tanácsadás és tájékoztatás munkaügyi hivataltól. Az oktatás és szakképzés esetében több esetben is korlátozhatja a tagállam egyenlő bánásmódot, például: az ösztöndíjakból, diákhitelből és egyéb támogatásokból kizárhatják a harmadik országbeli állampolgárokat. A tagállamok szankciókat is kivethetnek a munkáltatókra azért, hogy ne tudjanak visszaélni az egyenlő bánásmód jogával, ill. kövessék az irányelv alapján a kötelezettségeiket. A panasztétel szintén ehhez a részhez kapcsolódik, amiben arról olvashatunk, hogy a harmadik országbeli állampolgár panaszt tehet a munkáltatójával szemben.

A IV. egyben az utolsó fejezetben a záró rendelkezések szerepelnek. Az irányelvet a kedvezőbb rendelkezések sérelme nélkül lehet alkalmazni, ami a többoldalú megállapodásokra is vonatkozik az EU és az EU tagállami és több harmadik ország között. A tagállamoknak kötelességük naprakészen tartani az összevont engedélyekről a szükséges információkat, ill. nyilvános elérhető helyeken kell közzé tenni őket. Az összevont engedélyekről évente statisztika készül, ehhez kapcsolódó adatokat a tagállamok kötelesek megküldeni az Európai Bizottságnak. A következő adatokat dolgozza fel az EUROSTAT: összevont engedélyre való kérelem, összevont engedély kiadása, megújítása és visszavonása. Ezen kívül még szükség van

a harmadik országbeli munkavállalók, nemére, korára és foglalkozásukra. A 2011/98/EU irányelv 2026. május 22-én elveszti az érvényességét, ezért a továbbiakban erre az irányelvre kell hivatkozni. A 2024/1233 irányelv akkor lép hatályba, ha eltelik a tizenkilenc nap az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetés után. ("Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1233 irányelve , 2024)

1.2.2. Magyarország vonatkozásában

A 462/2023. (X. 5.) Korm. rendelet Magyarország munkaerőpiacának és lakosságának védelmét szolgáló veszélyhelyzeti intézkedésekről szól. A kormány jobban szeretné szabályozni a harmadik országbeli állampolgárok Magyarországon történő foglalkoztatását. Ezért arról döntött, hogy új törvényjavaslatot fog benyújtani néhány harmadik ország esetében, hogy a munkavállalás és a tartózkodás meghatározott jog célból, jogcímen és megfelelő feltételek teljesítésével legyen megalapozva. A kormány rendelet 2023. november elsején lépett hatályba. (462/2023. (X. 5.) Korm. rendelet)

Magyarországon a 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendeletben foglalták össze a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának szabályait. A rendelet azokra a harmadik országbeli állampolgárokra érvényes, akik Magyarországon foglalkoztatási jogviszonyban szeretnének állni, ill. a foglalkoztatókra is.

Az I. fejezetben az Általános rendelkezésekről olvashatunk, amiben több fogalom is kifejtésre került, mint például: harmadik országbeli állampolgár, foglalkoztatással kapcsolatos fogalmak, ágazatok stb.

A harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezésének szabályait a II. fejezet foglalja össze. Az első cikkben a munkavállalási engedély kiadásához szükséges feltételek és további szabályok kerülnek felsorolásra. Az engedélyt akkor lehet kiadni, ha a foglalkoztató valódi munkaerő igénnyel rendelkezik, megfelelőek a foglalkoztatás feltételei és nincs helyi munkaerő az igény betöltésére. Az engedély legfeljebb két évig érvényes, de meg lehet hosszabbítani és definiálja a munkavégzés helyét, a tevékenységet és legfőképp a munkáltatót. A második cikkben a 90 napnál kevesebb időre szóló engedély szabályozását tekinti át a rendelet. Az engedélyt munkaerőpiaci vizsgálat nélkül is ki lehet adni. Ebben az esetben például a következők játszhatnak szerepet:

- nemzetközi szerződésben meghatározott munkavállalás;

- külföldi családtagok foglalkoztatása, ha a hozzátartozó több mint nyolc éve dolgozik Magyarországon;
- menekültként, oltalmazottként elismert személyek házastársainak foglalkoztatása;
- ha meghosszabbítják az engedélyt és határidőn belül van.

A negyedik cikkben az eljárás menetét írják le, ami meghatározza, hogy a kormányhivatal végzi a munkaerőigény vizsgálatát, a munkáltatónak a kiadott és érvényes formanyomtatványon kell beadni a kérelmet, a harmadik országbeli állampolgároknak igazolniuk kell a szakképzettségüket a tevékenység folytatásához. Az ügyintézési határidő munkaerőpiaci vizsgálat nélkül 10 nap és a járási hivatalnak szintén 10 napja van lefolytatni a közvetítést. Ha a munkáltató oldaláról van meghiúsulás, megszűnés vagy engedélymentessé válás, akkor 5 napon belül be kell jelentenie a hivatalnak. Ezek az esetek vonatkoznak a engedély visszavonására is, ill. ha a foglalkoztató hamis okiratokat nyújt be és ha a munkavégzés nem az engedélynek megfelelően történik. Az engedélymentesség okait az ötödik cikk foglalja magába. Már korábban a munkaerőpiaci vizsgálat nélküli engedélykiadásnál is olvashattuk, hogy milyen esetekben nem szükséges ezt a lépést megtenni. Ezek az esetek az engedélymentességre is vonatkozhatnak. A hatodik cikk az előzetes csoportos munkavállalási jóváhagyásról szól, ami beruházások esetében könnyítheti meg a munkáltató helyzetét.

A III. fejezetben a bejelentésre vonatkozó szabályok vannak felsorolva, ami a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásához kapcsolódik. A bejelentést a helyi kormányhivatalnál kell megtenni, ami a foglalkoztatás helye szerinti. Értelemszerűen a meghatározott formanyomtatványt kell kitölteni, ahol a munkavállalók személyes adatain kívül a munkakörének a FEOR számát, a foglalkoztatás jogviszony formáját és a foglalkoztató statisztikai számát kell megadni.

Az IV. fejezet a kormányhivatalok döntési támogatásáról szól, ami szakhatósági állásfoglalásnak felel meg. Ha a munkáltató azt szeretné, hogy megvalósuljon a támogatás, akkor annak a feltételnek teljesülnie kell, hogy a foglalkoztatás az előzetesen meghatározott munkakörben történjen. Ha nem kell munkaerőpiaci vizsgálatot végezni és a harmadik országbeli állampolgár engedélymentességgel rendelkezik, akkor a kormányhivatal automatikusan támogatja az összevont engedély kiadását.

A munkabér megtérítését az V. fejezet szabályozza. Ha a harmadik országbeli munkavállaló nem rendelkezik érvényes tartózkodási engedéllyel, de foglalkoztatásban áll, akkor is köteles a munkáltató megtéríteni az elmaradt munkabérét és egyéb járandóságait.

Az utolsó fejezetben, ami a VI. fejezet, a záró rendelkezések találhatók. A rendelet 2024.01.01-én lép érvénybe. A korábban kiadott engedélyk az akkor hatályban lévő rendelet szerint

ugyanúgy érvényesek. Azért módosították a korábbi rendeletet, mert az uniós előírásoknak meg kell felelni, ami szintén a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával foglalkozik. (445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet)

1.3. Korábbi kutatások a témával kapcsolatban

1.3.1. Ukrán munkavállalók munkavállalási engedélyei Magyarországon 2023-ban

Magyarországon minden év tekintetében készül egy összefoglaló elemzés arról, hogy mennyi külföldi állampolgár rendelkezik munkavállalási engedéllyel. Ebben az elemzésben a következő szempontok alapján összegezik: nemzetgazdasági ágazatok és foglalkoztatási főcsoportok; életkor és iskolai végzettség. Ezeken belül további kategorizálás is található. Külön rész foglalkozik a szomszédos, harmadik országból érkező munkavállalókkal, azaz Ukrajnából és Szerbiából érkezett állampolgárokkal. 2023-ban összesen 39 819 ukrán állampolgár rendelkezett érvényes munkavállalási engedéllyel. Számomra a Nyugat-Dunántúl adata fontos, ahol 6 906 engedély volt érvényben, ez a harmadik helyen áll területi megoszlás szempontjából. Munkerőpiaci vizsgálat nélkül is kaptak az ukrán állampolgárok engedélyt, viszont ez a teljes számnak az 5,22 százalékát teszi ki. (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, 2024)

1.3.2. Bevándorlás okai

Ahogy korábban a migráció fogalmán belül kiderült, számos oka lehet a vándorlásnak. Hat migráns csoport (határon túli magyar, ukrán, kínai, vietnámi, török és arab) vizsgálata során egy csoport kivételével a jobb életszínvonal számított pull-faktornak. A kivételt az arab csoport képezte, akik politikai okokból érkeztek Magyarországra. Az életkörülmények javulását is vizsgálták a tanulmány során és arra a következtetésre jutottak, hogy a migráns csoportok nagy része magasabb életszínvonalon élnek, mint korábban az anyaországban. Ebben az esetben szintén az arab csoport válasza tért el, szóval életszínvonal-romlásról számoltak be. (Kováts, 2010)

2020-ban készült kutatás alapján a harmadik országbeli állampolgárok számára a jobb pénzügyi feltételek jelentették a motivációt ahhoz, hogy elhagyják hazájukat. Viszont a vizsgált csoport tagjai indirekt módon választották Magyarországot. Inkább a vállalat játszott döntő szerepet a Magyarországra történő vándorlásban. Ahogy az előbb említett kutatásban, úgy itt is megkérdezték az alanyokat, hogy értékelik a jelenlegi helyzetüket a vándorlás előttihez képest. A többség elégedett a jelenlegi helyzetével, mivel a fizetés magasabb és az életkörülmények is

jobbak. Egyedül a két török megkérdezettnél található eltérés, mivel az egyik szerint az anyagi helyzet rosszabb és a másik szerint rosszabb életszínvonalon él, mint korábban. (Márton és mts., 2020)

Pécsi (2024) a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatást és integrációját kutatta félig strukturált interjúk keretében. A tanulmányból kiderült, hogy elsődlegesen a jobb karrierlehetőségek miatt vállaltak munkát a harmadik országbeli állampolgárok Magyarországon. A második helyen a jó fizetés áll, ami javíthatja az életminőséget is. Több olyan munkavállaló is részt vett a kutatásban, akik hazájukban nem sikerült elhelyezkedniük, ezért szükségszerűen más országban vállaltak munkát. (Pécsi, 2024)

A Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Társadalompolitika Intézete 2012-ben felmérést végzett a harmadik országbeli állampolgárok civil integrációjáról, aminek keretén belül a migráció motivációjára is fókuszáltak. A korábban említett kutatásokkal ellentétben a válaszadók kb. egyharmada családi okok miatt hagyta el hazáját. A második helyen 25,8 százalékkal a munkavállalás áll, amit 22,4 százalékkal a jobb életszínvonal követ. Megállapították, hogy a két utóbbi tényező szoros kapcsolatban áll egymással és mindkét tényező hatást gyakorol a másikra. (Göncz és mts., 2012)

1.3.3. Kapcsolati tőke a migráció és integráció folyamatában

Az idegen Magyarország című kötetben Magyarországi migránsok kapcsolathálójának típusai, jellegzetességei alcímmel olyan kutatási is elemzés alá került, amit öt bevándorló csoporttal végeztek el. Várhalmi Zoltán (2010) elemzése szerint a rokoni kapcsolat, amit erős kapcsolatnak is nevezhetünk, segített abban a bevándorlóknak, hogy döntést tudjanak hozni, hogy elhagyják szülő hazájukat (Kováts, 2010).

A bevándorlók számára a bizalom fontosabb, mint az anyagi javak. A bizalmon keresztül tudnak kapcsolatokat kiépíteni és hatékonyá teszi a társadalom működését. A bizalmi tőkét a migráns csoportokon belül az identitásbeli hiányosságok kiegyensúlyozására használható eszközként lehet tekinteni, viszont a befogadó ország állampolgárai fele pedig érdekalapú mechanizmusként működik (Kováts, 2013). A rokoni és baráti kapcsolatok nagy jelentőséggel voltak jelen az információszerzésben, mielőtt a nyolc hallgató Magyarországra érkezett volna, akik két különböző országból érkeztek hazánkba tanulmányi céllal. A kutatás során ők maguk látták be, hogy eleinte csak az erős kapcsolatokra koncentráltak, ezzel ellentétben a helyiekkel kellett volna kapcsolatot kiépíteniük. A bizalom az által is létre jöhet, hogy a bevándorló beszéli-e a befogadó ország nyelvét. Szerintük, a magyarok megilletődnek, ha angolul kell beszélniük külföldiekkel, viszont annak, nagyon tudnak örülni, ha egy külföldi egy kicsit is

beszél az anyanyelvükön. Ezáltal könnyebben tudják építeni a kapcsolati hálójukat. A folyóiratban egy másik kutatás harmadik országokból érkezett munkavállalókkal foglalkozik. Náluk szintén a család jelenti az elsődleges kapcsolati forrást, viszont a hozzátartozók a szülőhazájában élnek. A kollégákkal és valamennyi magyar baráttal inkább gyenge kapcsolatban állnak. Az ő esetükben a munkaidő és a nyelvi nehézségek is akadályt képeznek a szorosabb kapcsolatok kialakításában. (Márton és mts., 2020)

Gödri Irén (2008) tanulmánya két korábbi mintavételre alapszik, amelyek a következő adathalmazokat használták fel: 2002-ben 1015 főt és 2005 végén, 2006 elején ugyanebből 690 főt öltelt fel a minta. A harmadik országbeli munkavállalók 60 százaléka személyes kapcsolaton keresztül talált munkát, munkaerő kölcsönzőkön keresztül pedig 25 százalékuk. A kutatás származási ország szerint is vizsgálja az adatokat, amelyek alapján az Ukrajnából érkezett migránsok körében a gyenge kapcsolatok segítettek a munkavállalást. (Gödri, 2008) A munkahelytalálás tekintetében a barátok és az ismerősök által, akik a célországban éltek, kevesebb mint egy hónapon belül sikerült munkát találniuk a bevándorlóknak. Az áttelepült család és rokonok ezzel ellentétben védőburkot képeztek, ami nem sürgette a migránsokat, hogy minél előbb találjanak munkát. (Gödri, 2008)

1.3.4. Harmadik országbeli állampolgárok integrációja

A migráns munkavállalók helyzete című folyóirat cikkben két kutatás található: az első harmadik országokból érkezett hallgatókkal készült, a második pedig harmadik országbeli munkavállalókkal. A megkérdezett hallgatók nagy részének a megérkezés utáni első napokban hasonló szituációban lévők segítettek a szállással, városban és az egyetemen való eligazodásban. Akiknek nem volt része ilyen segítségben, sokkal rosszabbul élték meg ezt az időszakot. A magán egyetemek sokkal fejlettebb módszerekkel rendelkeznek a harmadik országokból érkező hallgatók integrációhoz. Viszont az állami egyetemek a kötelező szakmai gyakorlatok és kutatások által támogatja őket a munkahelytalálásban, amiből később profitálni tudnak. A harmadik országbeli munkavállalók közvetítő cégen keresztül érkeztek Magyarországra, akik megszervezték a munkavállalók fogadását, amiben munkatársak, barátok és tolmácsok is részt vettek. Az interjúalanyok arról számoltak be, hogy így kevesebb stressz érte őket a megérkezéskor. A hatósági ügyintézkést nagyrészt a munkaerő közvetítők bonyolították le, de olyan eset is volt, ahol a magyarországi foglalkoztató járt el. A szellemi munkakörben dolgozók arról számoltak be, hogy nem kiegyenlítettek a munkakörülmények a külföldi és a magyar munkavállalók között. Főleg a munkaidőben mutatkozik meg ez a különbség, ami azt jelenti, hogy hétköznap túlórának és sokszor hétvégén is dolgozniuk kell,

Viszont a bérek nem ezt tükrözik, ami negatívan érinti a munkavállalókat. A fizikai munkások elégedettek a helyzetükkel, mert sokkal jobb körülmények között dolgoznak, mint korábban. Biztonságban érzik magukat, mivel biztos állásuk van, elismerést kapnak és a munkabér is magasabb. (Márton és mts., 2020)

Pécsi (2024) felmérése szerint a munkáltatók több módon segítették a harmadik országbeli munkavállalók integrációját. Főként az orvosi ellátásban és a banki ügyintézésben támogatták őket. Ezzel ellentétben van olyan munkáltató is, aki semmilyen módon nem vett részt a harmadik országbeli munkavállalók integrációjában. Ezt a kutatás másik pontjából is megállapítható, ami a beilleszkedésről szól. A munkavállalók kb. 40 százaléka érzi úgy, hogy nem igazán volt sikeres a beilleszkedés. A résztvevőket arról is kérdezte, hogy a magyar munkatársak mennyire befogadó közösség. A felmérésből kiderült, hogy kicsivel több, mint 50 százalékuk szerint nem egészen befogadó közegben vannak. Ennek az lehet az oka, hogy a munkáltató nem készítette fel a magyar munkavállalókat a harmadik ország béliek integrációjára. A munkáltatókkal készült felmérésből kiderült, hogy csak 23 százalékuk tájékoztatta a magyar munkavállalókat arról, hogy külföldi munkavállalók érkeznek. Ez a mutató arról is számot ad, hogy így mennyire lehet sikeres az integráció. A foglalkoztató cégek 15,1 százaléka ítélte teljesen sikeresnek a külföldiek beilleszkedését. Több módot is lehet alkalmazni arra, hogy a beilleszkedés minél gördülékenyebben folyjék. A megkérdezett munkáltatók közül legtöbben a dokumentumok lefordítására és a kétnyelvű belső kommunikációra koncentráltak. A kulturális különbségekről kevés esetben történt tájékoztatás mindkét irányba. (Pécsi, 2024)

2. KUTATÁSI KÉRDÉSEK

KK1: Mi a motivációja a Magyarországon történő munkavállalásnak?

A kutatásom egyik fő fókusza, hogy a BOS Automotive Products Bt. ukrán munkavállalói milyen okból választották a Magyarországon történő munkavállalást. Azt szeretném megtudni, hogy az orosz-ukrán konfliktusnak mennyire volt hatása a migrációra, vagy más indokokból hagyták el hazájukat. A háborús helyzet mellett gazdasági okok is közre játszhatnak a vándorlásban. Nemcsak a push-faktorokra koncentrálok, hanem a pull-faktorokra is, mert a migráció hátterében ugyanúgy jelentős szerepet játszhatnak.

Előzetesen a 2022 februárja óta tartó orosz-ukrán fegyveres konfliktust gondolom kiváltó oknak, amiért elhagyták hazájukat. A háború hatással van a gazdaságra, ami szintén egy meghatározó ok lehet.

KK2: Milyen szerepet játszott a kapcsolati tőke az integrációban?

A kapcsolati tőke egyaránt segítséget tud nyújtani a migrációban és az integrációban is. Az ukrán munkavállalók körében arról szeretnék tudomást szerezni, hogy milyen kapcsolati tőke befolyásolta az integrációjukat. A rokonok és a barátok mennyire voltak nekik fontosak, amikor Magyarországra érkeztek vagy inkább civil- és magánszervezetek tudtak támogatást adni a munkavállalás során. Ebben az esetben a munkaerő közvetítők szintén nagy szerepet játszhatnak, mint magánszervezetek.

Akik több mint egy éve tartózkodnak Magyarországon, ők valószínűleg munkaerő közvetítőkön keresztül kezdtek el hazánkban dolgozni. Akik viszont később érkeztek, úgy gondolom, hogy a rokonaik és a barátaik által találtak munkát.

KK3: Milyen programokkal segíti a munkaerő kölcsönzők és foglalkoztató cégek a harmadik országbeli munkavállalók integrációját?

A harmadik kérdés a munkaerő kölcsönzőket és magát a BOS Automotive Products Bt.-t érinti, mivel az integrációt támogató programokat helyezem a középpontba. Arról szeretnék tájékoztatást kapni, hogy milyen programokkal vagy közvetlen támogatásokkal segítik az ukrán munkavállalók integrációját, mint magán szervezetek. Mindkét oldalt figyelembe veszem abból kifolyólag, hogy fel tudjam mérni, hogy a dolgozók ezekből a programokból vagy akciókból mit tapasztalnak.

Feltételezésem szerint a munkaerő kölcsönzők és a BOS is sikeresnek fogja találni az integrációt, mivel több éve közvetítenek, ill. foglalkoztat ukrán munkavállalókat. A munkavállalók részéről a lakhatás és az utazás támogatását várom kiemelkedő tényezőnek, amivel segítik az integrációt.

KK4: Hogyan segítették a munkatársak a vállalaton belüli integrációt?

Az utolsó kérdés arra vonatkozik, hogy a magyar nemzetiségű munkatársak, hogyan tudják segíteni az integrációt. A munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég szintén szerepet játszik ebben a kérdésben, mivel először nekik a felelősségük tájékoztatni a magyar munkatársakat külföldi munkavállalók érkezéséről. Az ukrán dolgozók részéről azt is fontosnak tartom, hogy ők mennyire bíznak meg a magyarokban és milyen kapcsolatot ápolnak velük.

Elképzelésem szerint kevésbé bíznak az ukránok a magyar munkatársakban, mivel nehezen tudnak velük egy harmadik nyelven tolmács nélkül kommunikálni. Szintén szerepet játszhat a magyarok előzetes tájékoztatása az ukránok érkezéséről, ami sok esetben elmarad.

3. KUTATÁS MÓDSZERE

A kutatásom két primer kutatásra alapszik:

- ukrán munkavállalóknak készített kérdőív;
- munkaerő kölcsönzők és BOS Automotive Products Magyarország Bt. ukrán munkaügyi specialista számára készített interjú.

Azért választottam a primer módszert, mivel a vállalat kb. 230 ukrán nemzetiségű munkavállalót foglalkoztat és több munkaerő kölcsönző céggel dolgozik együtt.

A kérdőíveket 96 ukrán munkavállaló töltötte ki, ami az állománynak majdnem a fele és a gyártásban operátorként dolgoznak.

A kérdőívben egy kérdés kivételével az összes zárt kérdés, amelyek között vegyesen van egyszerű, választható megoldás és összetett megoldás is. Két esetben feltételes kérdés is bekerült a kérdőívbe. Figyeltem arra, hogy egyértelműek legyenek a kérdések és a válaszlehetőségek is. A kérdőív ukrán nyelven került kiadásra, amelynek fordításában a cég ukrán munkavállalókkal foglalkozó HR specialistája segített.

Ebben az esetben egy meghatározott csoportot kérdeztem arról, hogy miért jöttek Magyarországra, mi volt a céljuk a migrációval. Arról szintén tudomást szereztem, hogy mennyi ideje tartózkodnak Magyarországon, vissza szeretnének-e térni Ukrajnába vagy esetleg tovább vándorolnak-e. Figyelembe vettem a támogatásokat, amiket a munkaerő kölcsönzők és a BOS Automotive Products Bt. nyújthat számukra. Ezekről táblázat formájában kérdeztem az ukránokat, hogy igennel vagy nemmel válaszoljanak meg, hogy rendelkezésükre állnak-e.

A vándorlásban és a munkavállalásban a kapcsolati tőkéjük fajtáiról érdeklődtem, hogy melyek tudtak segíteni nekik. A magyar munkatársakkal való kapcsolatok szintén a kérdőív részét képezték.

A kitöltött kérdőíveket a kiosztás után pár naponta összegyűjtöttem a műszakvezetőktől, Excel táblázatban készítettem adatbázist a kapott válaszokból és az IBM SPSS statisztikai programjával értékeltem ki.

Két munkaerő kölcsönzőt és a BOS Automotive Products Magyarország Bt. ukrán munkaügyi specialistát interjún keresztül kérdezem, amik tovább segítik a kvalitatív mintavételt. Nyitott kérdések mellett zárt kérdések is találhatók az interjúban, amik szintén meghatározók a kutatás során. Ezek után arra kértem a válaszadókat, hogy bővebben fejtsék ki a válaszaikat.

Első körben arról érdeklődtem, hogy mióta foglalkoznak ukrán munkaerő kölcsönzésével, ill. foglalkoztatásával és tudatosan voltak-e felkészülve az ukrán munkavállalók toborzására.

A különböző támogatások is több kérdésben is szerepelnek:

- milyen támogatásokban részesítik az ukrán munkavállalókat;
- mi a különbség az ukrán és a magyar munkavállalók támogatása között;
- figyelnek-e arra, hogy kiegyenlített legyen a támogatások mértéke a magyar és az ukrán munkavállalók között és
- terveznek-e további támogatási formákat.

Azt fontosnak tartom, hogy kaptak-e előzetes tájékoztatást az ukrán dolgozók a foglalkoztatás jellegéről, ill. a magyar munkavállalók az ukránok érkezéséről. Adminisztrációval kapcsolatos kérdések megjelennek az interjúban:

- hogy ítélik meg a kormány támogatását a harmadik országbeli állampolgárok hatósági eljárások tekintetében;
- mennyire összetett folyamat az ukrán munkavállalók bejelentése;
- miben tér el az ukrán munkaerő foglalkoztatása a magyar munkavállalókétól.

Plusz egy kérdést specifikusan csak a munkaerő kölcsönzőknek tettem fel, mert ők tudnak arról nyilatkozni, hogy más partnereiknél mik a tapasztalatok harmadik országbeli munkavállalók integrációjáról.

A BOS HR specialistájának két kérdéssel egészítettem ki az interjút, amik kifejezetten a foglalkoztató cégnek szólnak. Az első arról szól, hogy hogy alakítják ki a gyártó sorokon dolgozók csoportját. Csak ukrán munkavállalók képeznek egy csoportot vagy magyar kollégákkal vegyesen dolgoznak egy-egy állomáson. A második kérdés arra vonatkozott, hogy a csoport szóvivők tolmácsként is dolgoznak-e.

A munkaerő kölcsönző partnereket e-mailen keresztül kerestem meg az interjúval kapcsolatban, így a strukturált interjúformát választottam. A BOS ukrán munkavállalókkal foglalkozó specialistájával pedig telefonon folytattam le az interjút, amit szintén strukturált interjúnak mondhatok, mivel a kolléganőm előre felkészült a kérdésekből és nem tértünk el tőlük.

4. ELEMZÉS KÉRDŐÍVEK ÉS MÉLYINTERJÚK ALAPJÁN

4.1. Kérdőívek elemzése

4.1.1. Demográfiai adatok

A kérdőívekben a nemek megoszlása a következő: 40 férfi és 56 nő. A megkérdezettek 5,2%-a 19 éves vagy annál fiatalabb, 11,5%-a 20-24 éves, 27,1%-a 25-34 éves, 21,9%-a 35-44 éves, szintén 21,9%-a 45-54 éves és 12,5%-a 55 éves vagy annál idősebb. Így az elemzés további részében az életkorral kapcsolatos vizsgálatok e szerint alakulhatnak.

1. táblázat: Legmagasabb iskolai végzettség

Legmagasabb iskolai végzettség		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	általános iskola	5	5,2	5,2	5,2
	szakiskola	19	19,8	19,8	25,0
	szakmunkásképző	12	12,5	12,5	37,5
	szakközépiskola	7	7,3	7,3	44,8
	technikum	9	9,4	9,4	54,2
	gimnázium	16	16,7	16,7	70,8
	főiskola	9	9,4	9,4	80,2
	egyetem	19	19,8	19,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

A legmagasabb iskolai végzettségükről kérdeztem az ukrán munkavállalókat. Meglepő módon a szakiskolát végzettek száma egyenlő arányban van az egyetemet végzettekével, ez a mutató mindkét esetben 19,8%. 12,5% szakmunkás képesítéssel, 9,4% és szintén 9,4% technikumival és gimnáziumival, 7,3% szakközépiskolaival és 5,2% általános iskolaival rendelkezik. Ukrajnában máshogy épül fel az iskolarendszer, mint Magyarországon:

- 1.-4. osztály: alsó tagozat;
- 5.-9. osztály: felső tagozat;
- 10.-11. osztály: középiskola;
- általános iskola után szakiskola vagy szakmunkásképző: szakmától függően 1-3 év, szakképesítést ad;
- általános iskola után szakközépiskola: képzési idő 3-4 év, szakképesítést ad és érettségit lehet szerezni;
- általános iskolára vagy középiskola után technikum: képzési idő 4-5 év, szakképesítést és érettségit ad;
- érettségivel rendelkezők számára főiskola/egyetem: 4 éves képzések, diplomát ad.

Mivel különbözik a magyar és az ukrán oktatási rendszer és nyelvi nehézségek is akadályt képeznek, ezért nehéz az ukránoknak a saját szakmájukban elhelyezkedniük. A végzettséget igazoló dokumentumok honosítása szintén komplex folyamat.

2. táblázat: Mennyi ideje tartózkodik Magyarországon?

Mennyi ideje tartózkodik Magyarországon?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	3	3,1	3,1	3,1
	0-3 hónap	2	2,1	2,1	5,2
	3-6 hónap	1	1,0	1,0	6,3
	6-9 hónap	2	2,1	2,1	8,3
	9-12 hónap	5	5,2	5,2	13,5
	>12 hónap	83	86,5	86,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

Az ukránok közül 83 fő már több mint egy éve tartózkodik Magyarországon, ami azt jelenti, hogy kevesen vannak azok, akik nem rég érkeztek az országba. Emiatt tartósnak mondható a migráció.

A kutatással felmértem, hogy milyen idegennyelven tudnak beszélni az ukrán munkavállalók:

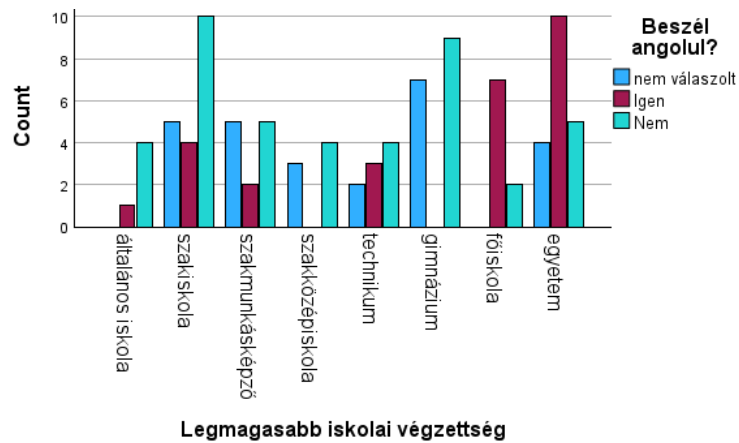
3. táblázat: Beszélt idegennyelvek megoszlása

Beszélt idegennyelvek			
Nyelv	Igen (%)	Nem (%)	Nem válaszolt (%)
angol	28,1	44,8	27,1
német	9,4	53,1	37,5
magyar	21,9	46,9	31,3

Forrás: saját adat

A válaszadók közül, akik nem válaszoltak a feltett kérdésekre, valószínűleg nem beszélik a felsorolt nyelveket. Véleményem szerint, akik beszélnek angolul vagy németül, ők a tanulmányaik alatt szerezhették meg ezt a tudást. A kitöltők majdnem harmada végzett felsőoktatásban, ahol valószínűleg elvárják, hogy a hallgatók beszéljenek idegennyelvet. A következő ábrán látszik, hogy akik beszélnek angolul, ők felsőfokú végzettséggel rendelkeznek:

3. ábra: Idegennyelvek megoszlása iskolai végzettség szerint



Forrás: saját adat

4.1.2. Vándorlás push- és pull-faktorai

A következő táblázatban azokat az okokat és megoszlásukat láthatjuk, amelyek miatt elhagyták Ukrajnát.

4. táblázat: Mi volt az oka annak, hogy Magyarországon vállalt munkát?

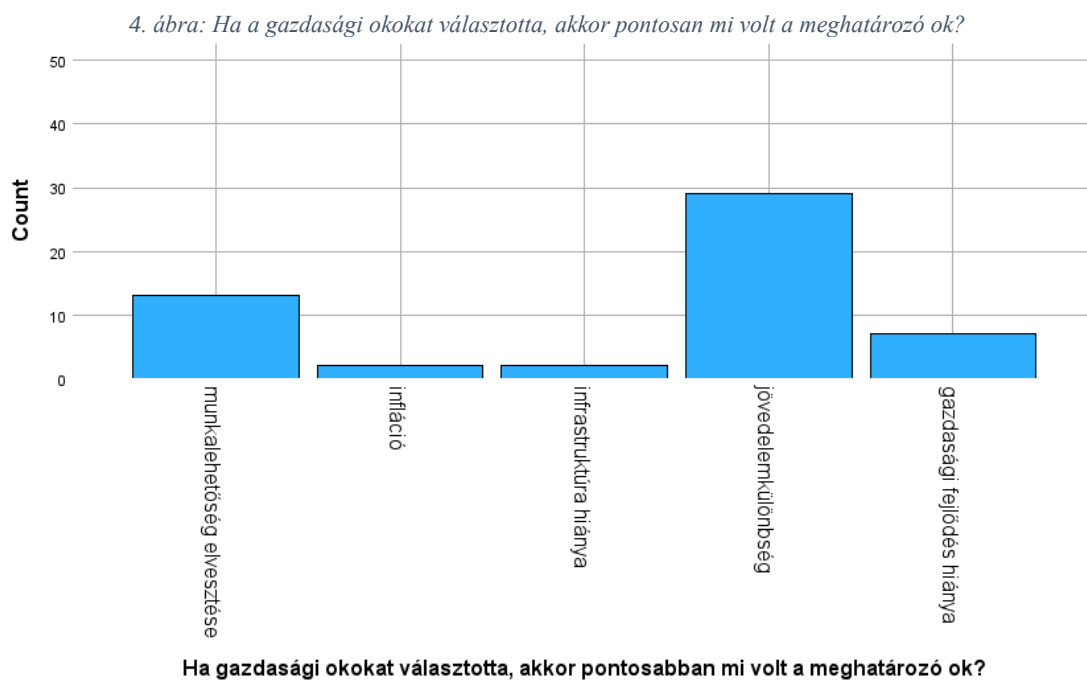
Mi volt az oka annak, hogy Magyarországon vállalt munkát?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	6	6,3	6,3	6,3
	természeti katasztrófa	1	1,0	1,0	7,3
	gazdasági okok	53	55,2	55,2	62,5
	politikai okok	2	2,1	2,1	64,6
	kulturális okok	2	2,1	2,1	66,7
	fegyveres konfliktus	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

Jelen esetben a természeti katasztrófát, a kulturális és politikai okokat kizárhatjuk a tényezők közül, mivel a válaszok 4,2%-át teszik ki. A válaszadók egy harmada a fegyveres konfliktust választotta a migráció push-faktorának, ami váratlan eredmény számomra. Döntő részben a gazdasági okok állnak a Magyarországra történő vándorlás mögött, ami a minta 55,2-át jelenti. Ahhoz hogy a gazdasági okok létre jöjjenek, nagy szerepe volt ebben az orosz-ukrán konfliktusnak. A GDP -28,8% százalékra csökkent 2022-ben az IMF jelentése szerint. (IMF, 2025). Ukrajna fontos része az ellátási láncoknak, amelyeket szintén befolyásol a háború. A mezőgazdaság és a nehézfémipar exportjára hatást gyakorolt a fegyveres konfliktus. A munkahelyek megszűnése, az infláció és gazdasági fejlődés hiánya mind a kiváltó gazdasági okokat képezhetik, amelyeket a következő kérdés során soroltam fel: Ha gazdasági okokat

választotta, akkor pontosabban mi volt a meghatározó ok? Amiért a kitöltők több mint fele a gazdasági okokat választott az is kiderül, hogy azokat a területeket, ahonnan elvándoroltak nem érinti közvetlenül a fegyveres konfliktus.

A megkérdezettek közül 53 fő válaszolt a fent említett kérdésre.



Forrás: saját adat

A válaszok közül az inflációt és az infrastruktúra hiányát figyelmen kívül lehet hagyni, mivel nem képeznek nagy arányt a mintában. Az első helyen a jövedelemkülönbség áll 54,7%-kal, ami abból következhet, hogy a megkérdezettek előzetes információt szereztek a magyarországi bérekről. Azzal, hogy ezt a lehetőséget választották, továbbá az szintén kiderülhet, hogy nem voltak meg elégedve a korábbi fizetésükkel. A második helyen a munkalehetőség elvesztése szerepel 24,5%-kal. Valószínűleg vagy olyan területről jöttek Magyarországra, amit direkt érint a háború vagy olyan helyen dolgoztak, amiket a gazdaság romlása miatt nem működtettek tovább. A harmadik helyen a gazdasági fejlődés hiánya áll 13,2%-kal, ami több tényezőtől tevődik össze, amelyeket már korábban is említettem.

A migráció egyik fajtája lehet a menekülés, amit egy vagy több az egyéntől független tényező okoz. Számomra váratlan módon arra a kérdésre, hogy kényszerből menekült-e Magyarországra, jellemzően nem választ kaptam (82,3%). Úgy, ahogy a vándorlás okát kérdeztem, itt szintén az a példa, hogy a háború kevésbé befolyásolta a migrációt a megkérdezettek körében. Akik az igent jelölték (13,5%), a következő kérdésnél egyértelműen a fegyveres konfliktust jelölték push-faktornak.

A pull-faktorok kérdéskörében a következő válaszlehetőségek voltak megadva:

- jobb életkörülmények teremtése
- biztonságérzet növelése
- családegyesítés
- tanulmányok, továbbképzés
- munkavállalás.

5. táblázat: Mi volt a legfontosabb oka annak, hogy Magyarországra vándorolt?

Mi volt a legfontosabb célja annak, hogy Magyarországra vándorolt?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	2	2,1	2,1	2,1
	Jobb életkörülmények teremtése	24	25,0	25,0	27,1
	Biztonságérzet növelése	14	14,6	14,6	41,7
	Családegyesítés	4	4,2	4,2	45,8
	Tanulmányok, továbbképzés	2	2,1	2,1	47,9
	Munkavállalás	50	52,1	52,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

Az ötödik táblázatban látható, hogy a kitöltők több mint a fele a munkavállalást jelölte (52,1%). A mintából pontosan a válaszadók negyede a jobb életkörülmények miatt vándorolt Magyarországra. 14,6%-kal a biztonságérzet növelése a harmadik helyen áll. Sok esetben arra a következtetésre lehet jutni, hogy a munkavállalás és a jobb életkörülmények teremtése összekapcsolódik. Véleményem szerint itt egyaránt megfelel ez az összefüggés, mivel a korábbihoz magasabb bérekkel az életkörülmények is növelhetők. Ezeket a faktorokat gazdasági pull-faktoroknak nevezhetjük. Ebből kifolyólag azt lehet megállapítani, hogy aki a migráció kiváltó okánál a gazdasági okokat jelölte a migráció motivációjának, az ebben az esetben az előbb említett tényezőket választhatta. A fegyveres konfliktus miatti migráció itt megoszlik, mivel a válaszadók egy része a jobb életkörülményeket, a munkavállalást vagy a biztonságérzet növelését jelölte. Aki a kényszerből menekült Magyarországra, azok nagy valószínűséggel a biztonságérzetüket szeretnék növelni.

4.1.3. Visszatérés és tovább vándorlás

Az Ukrajnába való visszavándorlás szintén szerepelt a kérdések között.

6. táblázat: Tervez-e visszatérni az anyaországba?

Tervez-e visszatérni az anyaországba?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	2	2,1	2,1	2,1
	Igen, 1 éven belül	5	5,2	5,2	7,3
	Igen, 1 éven túl	8	8,3	8,3	15,6
	Soha	5	5,2	5,2	20,8
	Nem tudom	76	79,2	79,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

A hatodik táblázat szerint legtöbben nem tudják, hogy valaha vissza fognak-e térni a szülőhazájukba (79,2%). Az ukránok 8,3%-a 1 éven túl tervez visszavándorolni. Azok, akik soha nem szeretnének visszamenni, és akik 1 éven belül szeretnének visszatérni egyenlő arányban vannak (5,2%-5,2%).

7. táblázat: A későbbiekben gondolja, hogy tovább vándorol Magyarországról?

A későbbiekben gondolja, hogy tovább vándorol Magyarországról?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igen	17	17,7	17,7	17,7
	Nem	18	18,8	18,8	36,5
	Nem tudom	61	63,5	63,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

A tovább vándorlás más országba/országokba kapcsolatos kérdésre az arányok kissé eltolódtak. 63,5%-ra jött ki azok aránya, akik nem tudják, hogy tovább fognak-e vándorolni Magyarországról. 18,8%-uk nem tartja valószínűnek, hogy Magyarországon maradjon, míg 17,7% aszerint válaszolt, hogy tovább fog vándorolni. Közülük 8-an a családjuk miatt döntöttek így. Egy fő pedig egy másik kultúra megismeréséért vándorolna tovább Magyarországról. Az utóbb említett kérdésekre kapott válaszokból az derül ki, hogy bizonytalanság övezi a visszavándorlást és a tovább vándorlást, mivel nem lehet meghatározni, hogy fog alakulni az orosz-ukrán konfliktus.

4.1.4. Kapcsolati tőke

Azt is fontosnak tartottam megkérdezni, hogy egyénileg vagy csoporttal érkeztek az országba, mivel a migrációt ebből a szempontból is meg lehet vizsgálni. A kapcsolati tőkénél több kérdés felmerült azzal kapcsolatban, hogy kik vagy mik segítették Magyarországra jutást és a munkavállalást.

Arra a kérdésre, hogy csoporttal érkezett-e Magyarországra a következő arányban kaptam választ:

- 61 fő munkaerő közvetítőn keresztül érkezett, akik csoportosan szervezik a toborzásokat;
- 14 fő családotul vándorolt Magyarországra
- míg 18 fő egyénileg jutott ide.

8. táblázat: Csoporttal érkezett Magyarországra?

Csoporttal érkezett Magyarországra?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	2	2,1	2,1	2,1
	Igen, munkaerő közvetítőn keresztül	61	63,5	63,5	65,6
	Igen, családon keresztül/családdal	14	14,6	14,6	80,2
	Nem	18	18,8	18,8	99,0
	Nem tudom	1	1,0	1,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

Az eredményekből azt lehet megállapítani, hogy a migráció csoportosan történt, ami azt jelenti, hogy több egyénnek ugyanazok voltak a motivációi, amiért elhagyják Ukrajnát. Akik egyénileg érkeztek Magyarországra, nekik valószínűleg volt olyan kapcsolatuk, amik hozzájárultak ehhez a döntéshez.

9. táblázat: Melyik volt a legfontosabb kapcsolat, ami segítette, hogy Magyarországra jusson?

Melyik volt a legfontosabb kapcsolat, ami segítette, hogy Magyarországra jusson?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	4	4,2	4,2	4,2
	Rokoni	32	33,3	33,3	37,5
	Baráti	20	20,8	20,8	58,3
	Ismerősi	19	19,8	19,8	78,1
	Civil szervezetekkel való kapcsolatok	7	7,3	7,3	85,4
	Magán szervezetekkel való kapcsolat	14	14,6	14,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: Saját adat

A Magyarországra való jutásban következőképp alakult a kapcsolatok jellege:

- pontosan válaszadók harmada (33,3%) a rokonaik segítségével érkeztek hazánkba;
- a második helyen a barátok állnak 20,8%-kal;
- egy százalékkal mögöttük az ismerősök által jutottak el Magyarországra (19,8%);
- a magánszervezetekkel való kapcsolat a negyedik helyen szerepel 14,6%-kal;
- utolsóként a civil szervezetekkel való kapcsolatot a válaszadók 7,3%-a jelölte.

10. táblázat: Kiket vagy miket tart a legfontosabbnak, akik, vagy amik segítették Önt a munkavállalásban?

Kiket vagy miket tart a legfontosabbnak, akik, vagy amik segítették Önt a munkavállalásban?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nem válaszolt	5	5,2	5,2	5,2
	Rokonok	24	25,0	25,0	30,2
	Barátok	14	14,6	14,6	44,8
	Ismerősök	15	15,6	15,6	60,4
	Civil szervezetek	6	6,3	6,3	66,7
	Magán szervezetek	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

A kapcsolatok sorrendje a munkavállalásban való segítségnél máshogy alakult:

- első helyen a magánszervezetek állnak, akik 33,3%-ban támogatták az ukránok munkavállalását;
- jelen esetben a rokonok egy hellyel lejjebb kerültek, ami 25%-ot mutat;

- az ismerősök szintén feljebb kerültek ezen a listán, 15,6%-kal szerepelnek a harmadik helyen;
- a barátok egy százalékkal lemaradva az utolsó előtti helyet foglalják el 14,6%-kal;
- ebben az esetben a civil szervezetek szintén az utolsó helyen állnak 6,3%-kal.

A Magyarországra való jutáshoz majdnem 80%-ban az erős kapcsolatok segítettek. Ebből arra lehet következtetni, hogy az információkat a magyarországi életkörülményekről a rokonoktól, barátoktól és ismerősöktől tudták megérdeklődni és így fel tudták mérni ezeket. Emiatt a bizalom is nagy szerepet játszik, mert akiktől segítséget kaptak, ők a saját tapasztalataik alapján tudtak beszámolni a válaszadóknak. A saját tapasztalatok alapján megbízhatóbb az információk értéke, ami ráerősít az erős kapcsolatok jelentőségére.

A munkavállalás körében elsősorban a gyenge kapcsolatok játszottak nagyobb szerepet az eredmények szerint, viszont, ha összeadjuk a rokoni, baráti és ismerősi kapcsolatok eredményeit, akkor 55,2%-ot kapunk. Akik munkaerő közvetítőkön keresztül érkeztek Magyarországra, ők nagyobb valószínűséggel a gyenge kapcsolati tőkéikre építettek a munkavállalás területén. Akiknek a rokonaik, barátaik és ismerőseik korábban már Magyarországon dolgoztak, akik szintén a saját tapasztalataikról tudtak beszámolni az Ukrajnát elhagyni készülő válaszadóknak. Ezek szerint szájról szájra egyszerűbben terjed az információ az emberek között és megbízhatnak az erős kapcsolataikban.

Ahogy a demográfia adatoknál látható a munkavállalók nagy része több mint egy éve tartózkodik Magyarországon, amiből arra lehet következtetni, hogy sok tapasztalattal rendelkeznek az itteni életkörülményekről, a munka jellegéről és a mindennapokról. Ha még van olyan rokonuk, barátjuk vagy ismerősük, akik még nem hagyták el Ukrajnát, viszont gondolkoznak a migráción, akkor a korábban kialakult bizalom miatt hozzájuk fognak fordulni és nem a gyenge kapcsolatok előnyeit fogják kihasználni.

4.1.5. Támogatások jellege

A munkavállalókat egy táblázat segítségével arról kérdeztem, hogy milyen támogatásokban részesíti őket a munkaerő kölcsönző és a foglalkoztató cég. Mindkét esetben ugyanazokat a támogatásformákat soroltam fel:

- lakhatás
- hatósági intézkedések
- tolmács
- utazás
- nyelvi képzés
- továbbképzések.

Itt arról szeretnék meggyőződni, hogy megkérdezettek tisztában vannak-e azzal, hogy miben segítik őket nap, mint nap ahhoz, hogy gördülékeny folyamat legyen az integráció.

A munkavállalók szerint munkaerő kölcsönzők támogatásairól a következő eredményeket kaptam:

11. táblázat: A következő támogatási formák elérhetők a munkaerő kölcsönzőknél?

A következő támogatási formák elérhetők a munkaerő kölcsönzőknél?			
Támogatás	Igen (%)	Nem (%)	Nem válaszolt (%)
lakhatás	95,8	3,1	1
hatósági intézkedések	46,9	8,3	44,8
tolmács	84,4	3,1	12,5
utazás	75	4,2	20,8
nyelvoktatás	19,8	25	55,2
továbbképzés	11,5	26	62,5

Forrás: saját adat

A foglalkoztató cég támogatásairól így vélekedtek:

12. táblázat: A következő támogatási formák elérhetők a BOS-nél?

A következő támogatási formák elérhetők a BOS-nél?			
Támogatás	Igen (%)	Nem (%)	Nem válaszolt (%)
lakhatás	88,5	2,1	9,4
hatósági intézkedések	42,7	10,4	46,9
tolmács	67,7	6,3	26
utazás	66,7	6,3	27,1
nyelvoktatás	18,8	20,8	60,4
továbbképzés	12,5	19,8	67,7

Forrás: saját adat

Akik nem válaszoltak a feltett kérdésekre, valószínűleg nem tudják pontosan, hogy egy-egy támogatás mögött mi áll vagy ezekről még nem szereztek tudomást, amióta Magyarországon élnek.

Az eredményekből látszik, hogy a munkaerő kölcsönző cégek és a foglalkoztató a munkavállalók szerint a lakhatást, az utazást és a tolmácsolást biztosítják a legnagyobb arányban. Minden szempontból a lakhatás támogatása az első helyen áll. Az ukrán munkavállalóknak egyedül szinte lehetetlen szállást/lakhelyet találniuk, ha nem beszélnek magyarul vagy valamilyen szinten, olyan nyelven, amelyen meg tudják értetni magukat. Nagy valószínűséggel a szabályzások szintén mások Magyarországon ahhoz, hogy ki tudjon venni egy albérletet stb.. A lakhatás támogatása biztonságérzetet adhat az ukránoknak, mert nem kell miatta aggódniuk. Második helyen a tolmácsolás áll, ami a nyelvi akadályok leküzdéséhez szükséges. A munkahelyen és az ügyintézés során véleményem szerint minden esetben rendelkezésre áll egy tolmács, akit felkészítettek az ukrán munkavállalók támogatására. Mindegyik fél szempontjából egyszerűsödnek az ügyintézési folyamatok és ezzel fel tudják gyorsítani az ukránok tájékoztatását is. A támogatás ezen jellege segíti az integráció folyamatát, mivel a kölcsönző cégek, a foglalkoztató cég és a munkavállalók között folytonos a kommunikációs és a felmerülő akadályokra könnyebben fel tudják hívni a figyelmet. Az utazást szintén nem egyénileg szükséges megoldaniuk az ukránoknak, mivel szervezeten viszik őket munkaerő kölcsönzők szempontjából a foglalkoztató cégekhez vagy ügyintézés miatt a hivatalokba/bankokba. A foglalkoztató vállalat céges buszjáratokkal tudja támogatni a munkába jutást és szintén szervezeten történik a hivatalos ügyek intézése, amelyekhez szükség van a munkavállalók jelenlétére. Ha csoportosan történnek az imént említett intézkedések, akkor a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég időt tudnak spórolni.

A hatósági intézkedések alatt az eredményekből ítélve nem teljesen értették a mögöttes tartalmat. Ezek alatt a munkavállalási engedélyt, tartózkodási engedélyt és a munkavégzéshez szükséges további intézkedéseket értettem. Ha a munkavállaló rendelkezik azokkal a dokumentumokkal, amelyekre egy adott engedélyhez vagy hivatalos üggyhöz szükség van, akkor tapasztalataim szerint a kölcsönzők és foglalkoztató minden további nélkül megadja ezt a fajta támogatást. Így a munkavállalóknak a nyelvi nehézségek és a magyarországi szabályozások miatt nem kell aggódniuk.

A nyelvoktatás és a továbbképzések kevésbé tartoznak a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató vállalat támogatásai közé az ukránok szerint. Ahogy az arányokból lehet látni, sokan nem tudnak ilyen fajta képzésekről vagy eddig kevészer kerültek meghirdetésre.

Az eredményekből az a következtetés vonható le, hogy az ukrán munkavállalók szociális támogatása a fő cél a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég számára. Meg szeretnék nekik teremteni azt a környezetet, ahol biztonságban érezhetik magukat. A tolmácsok segítségével a cégek előre tudják mozdítani a kommunikációt ahhoz, hogy megfelelő tájékoztatást tudjanak nyújtani, ill. a munkavállalóknak sem jelent akadályt a magyar nyelv. Mivel szervezeten történik az utazás, az ügyintézés és a tájékoztatás, ezért az ukránok is kisebb csoportokban tudják egymást támogatni.

4.1.6. Magyar munkatársakkal való kapcsolat

A kutatásban felmértem, hogy milyen kapcsolatok vannak az ukrán és a magyar munkavállalók között. Első sorban azt kérdeztem az ukránoktól, hogy mennyire segítőkészek a munkatársak:

13. táblázat: A vállalton belül a munkatársak segítőkészek-e?

A vállalton belül a munkatársak segítőkészek-e?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igen	83	86,5	86,5	86,5
	Nem	4	4,2	4,2	90,6
	Nem tudom	9	9,4	9,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

A táblázatból látszik, hogy a kitöltők 86,5%-a szerint a kollégák rendelkezésre állnak, ha segítségre van szükségük az ukrán munkavállalóknak. Ebből az következik, hogy a nyelvi nehézségek ellenére tudják támogatni őket vagy ha olyan problémával fordulnak a magyar munkatársakhoz, amit maguk nem tudnak elmagyarázni, akkor a tolmácsok segítik a kommunikációt. Akik szerint nem segítőkészek vagy nem válaszoltak, valószínűleg nemrég óta dolgozhatnak a vállaltnál vagy jobban az ukrán munkatársak támogatását igénylik. Azaz összefüggés is látható, hogy akik több mint egy éve élnek Magyarországon, pont ugyanannyi arányban vannak azokkal, akik szerint rendelkezésre állnak a munkatársak, ha valamilyen kérdésük lenne.

A munkatársak közötti bizalom szintén szerepel a kutatásban:

5. ábra: Egytől ötös skálán mennyire bízik a magyar nemzetiségű munkatársaiban?



Forrás: saját adat

A hatodik ábrán az látható, hogy egytől ötös nominális skálán az ukrán munkavállalók mennyire bíznak a magyar munkatársakban. 40-en a hármaszt jelölték, ami azt jelenti, hogy semleges értéket választottak. A második helyen az ötös érték áll, ami szerint teljesen megbíznak a magyarokban. A kettes és a négyes érték ugyanakkora arányban vannak (12-12 fő jelölte őket). Akik a kettes értéket választották, nem igazán fordulnak bizalommal a magyar dolgozók felé. A négyes érték alatt azt értem, hogy nem teljes mértékben bíznak meg bennük. Akik egyáltalán nem tudnak megbízni a magyarokban, ők kevés számba vannak jelen a mintában (4 fő). Az itt kapott eredmény az álláspontom szerint szemben áll az előző kérdés eredményével. Azt lehet megállapítani, hogy a bizalom nem fűződik ahhoz, hogy mennyire segítőkészek a munkatársak. Hiába állnak rendelkezésre kérdés esetén, viszont az ukránok bizalma eltér ettől. A kitöltők majdnem harmada teljesen megbízik a magyarokban, ők ezek alapján a segítőkészségnél az igen választ jelölték.

A kapcsolatok erősségét szintén felmértem a kutatással, ami a következőképp alakult:

14. táblázat: Milyen viszony van Ön és magyar munkatársak között?

Milyen viszony van Ön és magyar munkatársak között?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	semmilyen kapcsolat nincs	9	9,4	9,4	9,4
	gyenge	38	39,6	39,6	49,0
	szoros	49	51,0	51,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Forrás: saját adat

Váratlan módon az ukránok 51%-a szoros kapcsolatot ápol a magyar munkatársakkal, amiből arra lehet következtetni, hogy ők valamilyen nyelven tudnak beszélni velük vagy már annyi

ideje dolgoznak a vállalatnál, hogy ismerősök, ill. barátok lettek. 39,6%-uk a gyenge kapcsolatot jelölte. Ők valószínűleg kevésbé bíznak a magyar kollégákban és zárt csoportot alkothatnak a saját nemzetiségükkel. Akik azt a választ adták, hogy semmilyen kapcsolat nincs köztük és a magyarok között, ők nagy valószínűséggel nem bíznak a magyarokban és a segítőkészségükről sem tudnak nyilatkozni.

15. táblázat: Tud-e az alábbi nyelveken tolmács nélkül beszélni a magyar munkatársakkal?

Tud-e az alábbi nyelveken tolmács nélkül beszélni a magyar munkatársakkal?			
Nyelv	Igen (%)	Nem (%)	Nem válaszolt (%)
angol	20,8	17,7	61,5
német	4,2	20,8	75
magyar	52,1	11,5	36,5

Forrás: saját adat

A fenti táblázatban annak a kérdésnek az eredménye található, hogy angolul, németül és magyarul tudnak-e tolmács nélkül beszélni a magyar kollégákkal. Az angol és a német nyelvnél nagyobb arányban jelent meg azok száma, akik nem válaszoltak a feltett kérdésre. Meglátásom szerint ők nem beszélik ezeket a nyelveket. Akik angolul tudnak tolmács nélkül kommunikálni, ők szinte ugyanolyan arányban állnak azokkal, akik a beszélt idegennyelv kérdésénél is igennel válaszoltak. A német nyelvnél szintén hasonló az arány. Váratlanul a magyar nyelvnél megváltoztak arányok. A beszélt idegen nyelvnél 21,9% válasza igen volt, míg ennél a kérdésnél 52,1% szerint magyarul tudnak kommunikálni a magyar munkatársakkal. Véleményem szerint ennél a kérdésnél félreértés történhetett. Magyarul is és ukránul is elég hosszú és összetett a kérdés: Milyen nyelven tud beszélni a magyar nemzetiségű munkavállalókkal tolmács segítségével? = якою мовою ви можете розмовляти з угорським робітником-лососем без допомоги перекладача? Az is történhetett, hogy nem olvasták el figyelmesen a kérdést, mivel a tolmács ukránról magyarra, ill. magyarról ukránra fordít, így tudnak magyarul beszélni velük.

4.2. Mélyinterjúk elemzése

A mélyinterjúkat három alannal tudtam lefolytatni, akik közül két munkaerő kölcsönző van és a harmadik fél a BOS Automotive Products Magyarország Bt. speciálisan ukrán munkavállalókkal foglalkozó HR kollégája.

16. táblázat: Útmutató rövidítésekhez

Útmutató	
Interjúalanyok	Rövidítés
Munkaerő kölcsönző 1	mk1
Munkaerő kölcsönző 2	mk2
Foglalkoztató vállalat	BOS

Forrás: saját adat

A mk1 országos szinten foglalkozik külföldi munkaerő kölcsönzésével, míg a mk2 helyi szinten (Mosonmagyaróváron és környékén) teszi mindezt. Mindkét cég évek óta dolgozik együtt a BOS Automotive Products Magyarország Bt.-vel, megbízható partnereknek tartjuk őket. Így evidens volt, hogy őket kérem fel interjúalanyoknak.

4.2.1. Általános adatok

Az első kérdésem arra vonatkozott, hogy mióta foglalkoznak ukrán munkavállalók toborzásával, ill. foglalkoztatásával. A mk1 országos szinten foglalkozik munkaerő kölcsönzéssel, ők 2007 óta kölcsönöznek ukrán munkaerőt, akik az elsők között voltak a nemzetközi nyitás során. Pontosan 10 évre rá, 2017-ben, a mk2 nyitott az ukrán munkaerőpiac fele és a BOS-nél 2020-ban kezdődött az első ukrán nemzetiségű munkavállaló foglalkoztatása, aki kölcsönzött állományba tartozott. 2022 áprilisa óta átvétel történik a munkaerő kölcsönzőktől, ha a munkavállaló hat hónapja a BOS-nél dolgozik és meg vannak elégedve a munkájával, így saját állományba kerülhetnek. Ebből az derül ki, hogy az orosz-ukrán konfliktus előtt is érdekeltek voltak ezen a piacon, mivel már korábban szükség volt külföldi munkaerőre, mert munkaerőhiány alakult ki Magyarországon, amit külföldi munkaerővel tudtak orvosolni.

Az interjúalanyok közül mindenki tudatosan kezdte a toborzást, ill. a foglalkoztatást. A munkaerő kölcsönzők több hónapon keresztül elemzéseket készítettek azért, hogy lássák, mennyire érdemes Ukrajna munkaerőpiacával foglalkozni. A mk2 elmondása szerint, többször személyesen jártak Ukrajnának egyeztetés és toborzás céljából egyaránt. A tudatos felkészülés az ukrán munkavállalók kölcsönzésére nagy hangsúlyt fektetett a mk1, mivel a munkavállalók elhagyják hazájukat, ezért mindenképp megérdemlik, hogy egy felkészült szervezettel álljanak kapcsolatban. A BOS a dokumentumok és formanyomtatványok kétnyelvűsítésével és az ukrán

nyelven történő tájékoztatásokkal várta a dolgozókat, ami a mai napig érvényben van. Meglátásom szerint minden esetben megfelelően jártak el a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég, mivel tudatos szándék áll a kölcsönzés és a foglalkoztatás mögött. A mk2 álláspontja kifejezetten empatikus, mert arra szintén fókuszálnak, hogy mindenben segítséget tudjanak nyújtani a Magyarországra érkező ukránok számára és megkönnyítsék az integráció folyamatát.

4.2.2. Előzetes tájékoztatás

Azért, hogy az ukrán munkavállalók információkat szerezzenek a foglalkoztatás jellegéről, a munkaerő kölcsönzőkről és a foglalkoztató cégről előzetes tájékoztatást kell nyújtani részükre. A tájékoztatás mindhárom interjú alany szerint megtörténik, amivel segítik az ukrán munkavállalókat abban, hogy el tudják dönteni, biztos Magyarországon szeretnének-e élni, ill. dolgozni. A munkaerő kölcsönzők a foglalkoztatás jellegéről, a szállások és fizetésről nyújtanak előzetes tájékoztatást. A mk2 videókat készíti az előbb felsoroltakról, természetesen a fizetés kivételével és ebből készítenek tájékoztatást. Amikor kifejezetten Ukrajna területéről jöhettek munkavállalók, akkor a mk1 a munkavállalókkal aláíratott egy dokumentumot, ami szerint megkapták a tájékoztatást és el is fogadják az ott elhangzottakat. A BOS csak a foglalkoztatásról tud előzetes tájékoztatást adni, amit felvételi napokon és a gyár körbejárásán nyújtanak. Ha valaki úgy érzi, hogy számára nem megfelelő a munka jellege, akkor nyugodtan nemet is mondhat a felvételi napon. Az szintén segíti a foglalkoztató céget, hogy belső ajánlások alapján találjanak új munkaerőt, aki akár ukrán is lehet és ő ismerős által már rendelkezhet információkkal, amik a munka jellegéről szólnak. Az ukránok között szájól szájra terjedhet a foglalkoztatás jellege, amivel tudnak segíteni akár egy rokonnak vagy barátoknak. Ezen a téren az a tapasztalat, hogy még senki sem jött a BOS-hez úgy munkát vállalni, hogy ne ismerte volna valamilyen módon a céget.

Az előzetes tájékoztatás nemcsak az ukrán munkavállalók, hanem a magyar munkatársak számára szintén szükség van. Azért, hogy ne érezzék azt a magyarok, hogy az ő munkájukra nincs szükség, mind három interjú alany előzetes tájékoztatásban részesítette őket. A foglalkoztató vállalatnál ez üzemgyűlés keretében történt meg. A félreértések elkerülése végett elmondták nekik, hogy a vállalat csökkenteni tudja a túlóraszámokat, és ezzel le tudják venni ezt a terhet róluk, ha a BOS ukránokat kezd foglalkoztatni. Így a munkaerőhiányt tudják enyhíteni. Ezzel a magyar dolgozókat segítik, hogy ne legyenek folyamatosan leterhelve. A mk1 egyaránt arról adott tájékoztatást a magyarok részére, hogy a magyar munkavállalók ne érezzék magukat fenyegetve az ukránok érkezése miatt. Azért kell onnan munkaerőt behozni,

mivel munkaerőhiány van Magyarországon. A mk2 ugyan ezekkel az információkat közölte a magyar dolgozókkal, ill. felkészítették őket a kulturális és a vallási különbségekre. Érzékenyítő tréningeket szerveznek nekik, hogy könnyebben el tudják fogadni az ukrán munkavállalók helyzetét.

Véleményen szerint mindegyik fél korrekt módon ad tájékoztatást mind az ukrán, mind a magyar munkavállalók részére. Az ukránok teljes körűen minden információt megkapnak ahhoz, hogy el tudják dönteni, hogy valóban ilyen körülmények között szeretnének a jövőben élni és dolgozni. A befogadó közösség így jobban el tudja fogadni a külföldi munkaerő érkezését és fel tudnak arra készülni, hogy más nemzetiségű munkatársakkal kell majd együtt dolgozniuk. Ahogy az előbb is írtam, a mk2 érzékenyítő tréningeket szerveznek, ami meglátásom szerint hatásos folyamat lehet és felgyorsíthatja az ukrán munkavállalók beilleszkedését, a videók pedig az egyik legjobban használható eszköz, mivel a közösségi médiában szinte csak ilyen formátumú tájékoztatással lehet találkozni. Az, hogy a BOS a felvételi napon személyesen tájékoztatja a leendő munkavállalókat és felvételi elbeszélgetés is történik, szintén pozitívan hat az ukrán munkavállalókra, mivel az aggályaikat a folyamat elején elmondhatják.

4.2.3. Támogatások és programok ukrán munkavállalók részére

Ahhoz, hogy az ukrán munkavállalók beilleszkedése és mindennapjaik egyszerűbben megoldhatók legyenek, elengedhetetlen, hogy ne részesítsék őket különböző támogatásokban.

A támogatások jellegét több csoportba osztom az interjúk alapján:

- tolmács és formanyomtatványok, tájékoztató dokumentumok fordítása
- szállás
- hatósági ügyintézés
- egyéb támogatások.

Tolmács és formanyomtatványok, tájékoztató dokumentumok fordítása:

A nyelvi nehézségek elkerüléséhez mindhárom interjúalany tolmácsokat biztosít az ukrán munkavállalók részére, mivel nagy részük nem beszél magyarul. A BOS nemcsak belső, hanem külső tolmácsokat szintén felkért, hogy segítsék az ukránokat, hogy ne történjenek nyelvi nehézségekből adódó problémák. A belső tolmácsok nagyrészt kettős állampolgárok, akiket a személyügy kért fel, de csak akkor, ha ténylegesen jól beszélnek az ukrán nyelvet és önként vállalják ezt a plusz feladatot. Azért, ha valaki tolmácsként dolgozik, akkor további juttatásban

részesül. A külső tolmácsok díját szintén a foglalkoztató cég állja. Mivel az ukrán munkavállalók operátorként műszakos munkarendben dolgoznak, ezért minden műszakban lennie kell tolmácsnak, ami minden esetben meg is történik. Ha üzemgyűlést tart az ügyvezető igazgató vagy a gyárvezető, akkor az ukrán dolgozóknak külön tartják meg, amit szintén tolmács segítségével bonyolítanak le. Minden tájékoztatást, plakátot, hirdetést és egyéb felhívást ukrán nyelvre fordítanak a személyügyön azért, hogy egyenlő bánásmódban részesüljenek a magyar dolgozókkal együtt és ne legyenek kirekesztve a cég által szervezett programokból. Az ukrán nyelvre fordított tájékoztatók közül egy kiemelkedő példa a büfé kínálatának fordítása, ami szintén megkönnyíti a hétköznapiakat. A személyügyön található dokumentumok és formanyomtatványok 80%-a került fordításra, a maradékon pedig folyamatosan dolgozik az ukrán munkavállalókkal foglalkozó specialista.

A mk1 a mindennapokban tolmácsok segítségével támogatják az ukrán munkavállalók integrációját, ami azt jelenti, hogy szinte egész nap velük vannak azon a napon, amikor megérkeznek Magyarországra és az első hetekben ott vannak mellettük. Elkísérik őket olyan helyekre, ahol csak magyarul tudnak ügyet intézni, mint például bankokba, orvoshoz vagy gyógyszerertárba. Amikor felvételi napra hozzák a munkavállalókat, akkor érkezik velük tolmács is, ha a foglalkoztató épp nem tud biztosítani. A munkaerő kölcsönzónél szintén elérhetők ukrán nyelven a belső formanyomtatványok. Amikor ukrán dolgozókkal kezdtek el foglalkozni, akkor ukrán nyelvű kiadványok is voltak, amelyekben a szálláshelyükhöz közeli boltok, bankautomaták, bankok, orvosi rendelők és gyógyszerertarak szerepeltek.

A mk2 olyan tolmácsokat biztosít, akik a nap 24 órájában az ukrán munkavállalók mellett vannak, így őket nem is tolmácsoknak nevezik, hanem gardedámoknak. Ugyanúgy, mint a másik munkaerő kölcsönző esetében, mindenhova elkísérik őket. Legyen szó banki ügyintézésről, orvosi látogatásról és hivatalos ügyek intézéséről.

Szállás:

A foglalkoztató cég szállást biztosít azon munkavállalók részére, akik nem tehetik meg, hogy albérletben lakjanak. A szállások között van munkásszálló, ami Mosonmagyaróváron található, és olyan lakások, házak, ahol többen is tudnak lakni. Az ilyen fajta támogatásból a saját állományban lévő ukrán munkavállalók részesülnek. Akik nem szeretnének munkásszállón lakni, azoknak albérlettámogatást nyújt a BOS, ami azt jelenti, hogy alaphíven felüli juttatást kapnak a dolgozók.

A mk2 számára a szállás támogatása szintén egy alapszolgáltatás. Mosonmagyaróváron vagy a környező falvakban bérelnék lakásokat és házakat, ahol kisebb csoportokban laknak az ukrán

munkavállalók. Mivel a munkaerő kölcsönzőtől több munkavállaló dolgozik a BOS-nél, ezért nemcsak munkaerő kölcsönzést, hanem a szállás költségét szintén kiszámlázzák a foglalkoztatónak, mint közvetített szolgáltatás.

A mk1 kiemelte, hogy tömegszállásokra nem viszik az ukrán munkavállalókat, hanem lakásokat és házakat bérelnék számukra, mivel azokon a szállásokon jobb a körülmények. A szállás, mint szolgáltatás szintén kiszámlázásra kerül a foglalkoztató cég számára.

Mindhárom interjúalany elmondta, hogy a dolgozók családjaik számára is biztosítanak szállást, mivel már törvényileg megengedett, hogy családdal együtt érkezzenek a munkavállalók Magyarországra. A BOS-nél ezt HAVARIA programnak nevezik, ami első sorban azokat az édesanyákat támogatja, akiknek kisgyermekük van. Nekik abban segítenek, hogy könnyedén el tudjanak helyezkedni az új szálláshelyeken.

Hatósági ügyintézés:

Ahhoz, hogy Magyarországon munkát végezhesen egy ukrán munkavállaló, munkavállalási engedélyre és tartózkodási engedélyre van szükségük, amelyeket összevont eljárásban is tudnak igényelni. A mk2 kivételével a többi interjúalany nyilatkozott arról, hogy átvállalják az ukránok hatósági ügyintézését. Tapasztalatom szerint a mk2 szintén elvégzi ezt a feladatot, viszont az interjú keretén belül nem említette.

A BOS bekéri a munkavállalóktól az engedélyekhez szükséges dokumentumokat, amelyek alapján kitöltik a kérelmeket. Ha ez megtörtént, akkor az ukrán dolgozóknak nincs más dolguk, mint aláírni a kérelmeket. A foglalkoztató cég teljesen végig kíséri ezt a folyamatot azért, hogy ne merüljenek fel problémák. Ha az Országos Idegrendészeti Főigazgatóságnál az ukrán munkavállalóknak személyesen meg kell jelenniük, akkor a BOS megszervezi a dolgozók szállítását, ami növeli a foglalkoztató céggel szembeni bizalmukat. A BOS ukrán munkavállalókkal foglalkozó specialistája részletesen elmondta, hogy milyen esetek fordulhatnak elő a hatósági ügyintézések során:

- tartózkodási engedély igénylése → több dokumentum összegyűjtése, előzetes megállapodás → határozott munkaszerződés két évre;
- idegen rendészet fele, dokumentumok és kérelmek összegyűjtése → Enter Hungary oldalán való online bejelentés;
- lakcím változásának bejelentése, ami 8 nap;
- TAJ kártya meghosszabbítása (30-50 főnek végzik el havonta).

A mk1 a támogatás ezen fajtájánál a munkavállalási engedély ügyintézését emelte ki, amit biztosítanak az ukrán dolgozóknak.

Egyéb támogatások:

Egyedül a BOS számolt be egyéb támogatásról a szálláson és a hatósági ügyintézésen kívül. 2024-ben magyar nyelvi képzést hirdettek ukrán munkavállalók részére, amin többen részt vettek közülük. A specialista szerint jó eredménnyel sikerültek a vizsgák. Az egyik résztvevő azóta tolmácsolik és egy hölgy azt a visszajelzést adta, hogy a mindennapokban szintén könnyebbek a képzés óta.

Jövőbeni támogatások:

A jövőbeni támogatásokról és további akciókról szintén érdeklődtem. Mindhárom esetben azt a választ kaptam, hogy nem terveznek újabb akciókat, mivel a jelenlegi rendszerrel elégedettek. A foglalkoztató cég kiemelte, hogy a működő támogatásokat fenn szeretnék tartani és ezen felül folyamatosan felülvizsgálják ezeket.

Összességében az a következtetés vonható le, hogy a munkaerő kölcsönzők jobban figyelnek a szállás minőségére. Olyan környezetet szeretnének megteremteni az ukrán munkavállalóknak, ahol biztonságban vannak, és kisebb csoportokban élhetnek együtt a honfitársaikkal. Mivel az ukránok a munkaerő kölcsönzők által érkeznek Magyarországra, ezért arra is jobban fókuszálnak, hogy a tolmácsok a nap 24 órájában a munkavállalók rendelkezésére álljanak. A hatósági ügyintézésben, viszont kevésbé jártassak, mivel a foglalkoztató kötelessége a munkavállalók bejelentése. A tájékoztatások mind az ukrán munkavállalók részére mind a magyar dolgozók részére megtörténnek.

A foglalkoztató meglátásom szerint mindent megtesz azért, hogy az ukrán munkavállalók integrációja gördülékeny folyamat legyen. A szállás támogatása szintén egy alaptámogatás, ha nem is munkásszállást biztosítanak nekik, akkor albérlet támogatásban részesítik őket. Ha albérletet szeretnének váltani, sok esetben a HR specialista segítségét kérik, hogy egyszerűbb legyen a folyamat a bérbeadó és bérlő között. A tolmácsolásra szintén nagy hangsúlyt fektetnek, mivel az összes műszakban dolgozik tolmács és a szóbeli tájékoztatások tolmácsolás segítségével történnek. A hatósági intézkedésekben teljes körűen járnak el, mivel az egész folyamatot végig kísérik. A nyelvi képzés még inkább segíti az integrációt, ami meglátásom szerint egy határozottan hasznos eszköz.

4.2.4. Különbségek ukrán és magyar munkavállalók támogatása között

Korábban sikerült tudomást szerezni arról, hogy a magyar munkavállalóknak szintén ajánlanak fel támogatásokat mind a munkaerő kölcsönzők mind a foglalkoztató cég. Az interjú alanyok mindben támogatják a magyar munkavállalókat, amire lehetőségük van. Természetesen náluk nem merülnek fel nyelvi nehézségek, ezért nincs szükségük tolmácsra.

A munkaerő kölcsönzők ugyanúgy biztosítanak szállást nekik. Ha esetleg a munkavállalók igénylik, akkor az ügyintézés során elkísérik őket bankokba vagy hivatalokba, erről a mk2 számolt be. A mk1 szerint ugyanazokat a támogatásokat nyújtják a magyar munkavállalóknak, mint az ukránoknak. A foglalkoztató cég arról nyilatkozott, hogy nincs pénzügyi különbség munkavállalók között.

Mindhárom interjú alany nagy figyelmet fordít arra, hogy a támogatások mértéke kiegyenlített legyen és a nemzetiség miatt ne legyenek diszkrimináció áldozatai a munkavállalók.

4.2.5. Integráció sikerességének megítélése

Az interjúk első kérdései között szerepelt, hogy merültek-e fel nehézségek az ukrán munkavállalókkal munkaerő kölcsönzés során.

A BOS-nek nem a munkavállalókkal való foglalkozás okozott nehézséget, hanem a folyamat, mivel teljesen új szemléletet kellett figyelembe venni, mert másképp zajlik egy ukrán munkavállaló bejelentése, mint egy magyar dolgozóé. Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatósággal való kapcsolatépítés egy fontos alappillére volt a folyamatnak. Mivel nem mindegyik munkaerő kölcsönző foglalkozik ukrán munkavállalók közvetítésével, ezért új partnerekre volt szükség.

A mk2 szerint voltak nehézségek, mivel más kultúrából érkeztek a munkavállalók és a nyelvi különbség szintén akadályt képezett. A magyar dolgozókkal nehéz volt elfogadtatni, hogy más országból érkeznek munkavállalók. Az érzékenyítő tréningek sokat segítettek a probléma megoldásában. Az mk1 ezeken felül a társadalmi különbségeket említette. Természetes, hogy a megérkezésük és az első hetekben nehézségek lépnek fel, mivel más körülmények közé kerülnek a munkavállalók, amihez nekik szintén alkalmazkodni kell. A munkaerő kölcsönzőknek és a foglalkoztatóknak szintén alkalmazkodniuk kell az ukrán munkavállalókhoz azért, hogy segíteni tudják az integrációjukat.

Az ukrán munkavállalók visszajelzései fontosak a munkaerő kölcsönzők számára. Az mk2 vegyesen pozitív és negatív visszajelzéseket kap az ukránoktól, amelyek általában a munkakörülményekre és szállás minőségére vonatkoznak. A munkakörülmények miatt érkezett

visszajelzéseket nem tudják orvosolni, mivel csak munkaerő kölcsönzéssel foglalkoznak. A szállások minőségére nagy hangsúlyt fektetnek, mindent megtesznek azért, hogy a munkavállalók otthon érezzék magukat. Az mk1 kérdőívek alapján méri fel az ukrán munkavállalók elégedettségét a munkakörülményekkel kapcsolatban. A visszajelzések nagyon változók szoktak lenni. Ha több munkavállaló ugyanazt a panaszt jelzi, akkor ezt jelzik a partnerek felé. A foglalkoztató szerint pozitívak a visszajelzések. Az ukrán munkavállalók jól érzik magukat a vállalatnál. Úgy látják, hogy az elején a munkavállalóknak hozzá kellett szokniuk a cégnél használatos rendszerekhez, ami mostanra sikerült is. A magyar nyelvtanfolyam után szintén érkeztek olyan visszajelzések, amelyek szerint jobban érzik magukat a vállalatnál és könnyebbek a mindennapok.

Az integráció sikerességét az előbb írtak alapján jónak lehet ítélni, mivel a munkavállalók jól tudnak alkalmazkodni az új helyzetekhez. A munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató szintén gyorsan reagáltak a nagyobb létszámban érkező ukrán munkaerő megjelenésére és tudatosan felkészültek rá. Olyan folyamatokat építettek ki, amelyek támogatják az integrációjukat és amelyeket folyamatosan fejlesztenek azért, hogy még gördülékenyebben folyják az ukrán munkavállalók beilleszkedése.

5. KUTATÁS EREDMÉNYEI, KUTATÁS KÉRDÉSEINEK MEGVÁLASZOLÁSA

KK1: Mi a motivációja a Magyarországon történő munkavállalásnak?

A kérdőíves vizsgálat alapján első sorban a gazdasági okok határozták meg, hogy Magyarországra vándoroljanak az ukrán munkavállalók. A gazdaság okokat a válaszadók több mint 50%-a jelölte meg. További ökonomiai push-faktortok közül a jövedelem különbség jellemezte Ukrajna elhagyását. Ebből arra lehet következtetni, hogy Magyarországon magasabb bérezésben részesülnek, mint korábban, amivel nem voltak elégedettek. A második gazdasági jellemző push-faktornak a munkalehetőség elvesztése számít. A gazdasági okokon kívül az orosz-ukrán fegyveres konfliktus adott motivációt a vándorlásra. Váratlan módon arra kérdésre, hogy kényszerből menekült-e Magyarországra, többnyire nem választ kaptam, viszont akik igennel válaszoltak, közülük szinte mindenki a fegyveres konfliktust választotta, mint kiváltó ok. Magyarországra való vándorlást a munkavállalás lehetősége és a jobb életkörülmények motiválták. A korábbi elméletek és véleményem szerint ez a két pull-faktor nagyban kiegészíti egymást és szintén gazdasági okoknak nevezhetjük őket. A harmadik helyen álló válasz a biztonság érzet növelése volt, ami a fegyveres konfliktussal függ össze.

A várt eredményekkel ellentétben a kutatás eredményei abban különböznek, hogy a fegyveres konfliktus helyett a gazdasági okok állnak a push- és pull-faktorok esetében az első helyen. Az orosz-ukrán konfliktust a második legjellemzőbb motivációnak lehet mondani.

KK2: Milyen szerepet játszott a kapcsolati tőke az integrációban?

Az ukrán munkavállalók 73,9%-a az erős kapcsolataikra építettek a migráció során, ami azt jelenti, hogy a rokonok, barátok és ismerősök befolyásolhatták őket abban a döntésben, hogy Magyarországra vándoroljanak. A mintában kevesen vannak azok, akik magán vagy civil szervezetek segítették őket ebben az elhatározásban. Ezek szerint a munkavállalók ötöde vette igénybe a gyenge kapcsolatok segítségét. Az eredmények alapján az erős kapcsolatok az információszerzés miatt megbízhatóbb forrásoknak tekinthetők, amelyeket a munkavállalók fel tudnak használni a migráció kérdése során.

A munkavállalásban szintén az erős kapcsolatok játszottak nagyobb szerepet a gyenge kapcsolatoknál. Az ukránok több mint fele a rokonaik, barátaik és ismerőseik információi alapján tudtak elhelyezkedni egy magyarországi foglalkoztatónál. Akik munkaerő kölcsönzők által kezdtek Magyarországon dolgozni, ők a minta harmadát tették ki.

Az eredmények alapján az erős kapcsolatok megbízható forrásoknak bizonyulnak, amiket a munkavállalók nagy része figyelembe vett, amikor Magyarországra érkezett.

KK3: Milyen programokkal segíti a munkaerő kölcsönző és foglalkoztató cégek a harmadik országbeli munkavállalók integrációját?

A kutatás eredményei azt tükrözik, hogy a munkaerő kölcsönzők és foglalkoztató cég nem igazán programok által segítik az ukrán munkavállalók integrációját, hanem különböző támogatásokat alkalmaznak erre a célra. A szállásokra nagy hangsúlyt fektetnek a munkaerő kölcsönzők, mivel olyan körülményeket szeretnének teremteni az ukránoknak, ahol biztonságban és otthon tudják érezni magukat, ezért házakat és lakásokat bérelnek. A foglalkoztató cég olyan szállásadókkal áll kapcsolatban, akik tömegszállást üzemeltetnek, ill. lakásokat és házakat adnak ki. Tolmácsokat folyamatosan biztosít mindhárom interjúalany a nyelvi akadályok miatt. Így a munkavállalók mindent tudnak közölni a munkaerő kölcsönzőknek és a foglalkoztatónak és ez fordított esetben is igaz. Tolmácsok segítségével történnek a szóbeli tájékoztatások és a magyar nyelvű formanyomtatványok kitöltése.

A hatósági intézkedéseket kivétel nélkül a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató végzi, ami időt spórol a munkavállalóknak és csak a megfelelő dokumentumokra van szükség hozzájuk.

Az előbb felsoroltak lennének azok a támogatások, amelyeket minden interjúalany biztosít az ukrán munkavállalók számára.

Egyedül a BOS működtet egy programot, ami a kisgyermekkel érkező szülőket támogatja abban, hogy az új szálláshelyeken el tudjanak helyezkedni. A program neve pedig HAVARIA.

KK4: Hogyan segítették a munkatársak a vállalaton belüli integrációt?

Az előzetes tájékoztatást az ukránok érkezéséről minden esetben megkapták a magyar munkavállalók. Ezzel azt tudja elérni a vállalat, hogy ne konkurenciának tekintsék az ukránokat, hanem ugyanolyan dolgozóknak, mint saját magukat.

A magyar munkavállalókkal szinte csak tolmácson keresztül tudnak beszélni az ukránok, mivel kevesen beszélnek magyarul közülük. Ez a körülmény nehezíti azt, hogy a magyarok több dologban tudjanak segíteni nekik. Viszont, ha tolmácson keresztül beszélnek, akkor a munkafolyamatok elmagyarázhatók és az általános kérdések is megválaszolhatók. Ezzel a munkahelyen történő integrációban tudják támogatni őket.

A bizalom szintén szerepet játszik a kapcsolatokban. Az ukránok 41,6%-a közepesen bízik a magyar munkavállalókban, a válaszadók harmada pedig teljesen megbízik bennük. Ebből azt a következtetést lehet levonni, hogy inkább zárt csoportot alkotnak, és a honfitársaikkal ápolnak szorosabb kapcsolatot és bennük jobban megbíznak.

ÖSSZEFOGLALÁS

A témaválasztás alapján felkutattam, hogy milyen szakirodalmak segítenek megalapozni a kutatásomat. Az elméletek közül első sorban a definíciókat vizsgáltam meg, amelyek közé a harmadik országbeli állampolgár, a migráció, az integráció és a társadalmi/kapcsolati tőke fogalmai tartoztak. A harmadik országbeli állampolgároknak Európai Unión belül és a Magyarországon történő munkavállaláshoz munkavállalási és tartózkodási engedélyre van szükségük, amelyeket összevont kérelmezési eljárásban szintén ki lehet kérni. Természetesen az EU-s szabályzás kihat a Magyarországon érvényben lévő jogszabályokra és kormányrendeletekre. A foglalkoztató cég a 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendeletet követve jár el az ukrán munkavállalók esetében. A szakirodalmi áttekintés utolsó részében korábbi kutatásokat vettem figyelembe annak tükrében, hogy miként kapcsolódnak a saját kutatásomhoz. Ezért a bevándorlás okait, a kapcsolati tőke jelentőségét a migrációban és integrációban, ill. a harmadik országbeli munkavállalók integrációját vizsgáltam meg a szakirodalmi áttekintésben.

A kérdőívek és az interjúk kérdéseinél figyeltem arra, hogy az elemzett irodalmat fel tudjam bennük használni. A kérdőív 23 kérdésből állt, amit 96 ukrán munkavállaló töltött ki a foglalkoztató vállalatnál. Ennek eredményeit öt nagyobb csoportba lehetett besorolni az elemzés során, amelyekből kiderül, hogy miért hagyták el Ukrajnát, gondolkoznak-e a szülőhazájukba való visszatérésen vagy tovább vándorláson, milyen kapcsolatok segítették őket a migráció és a munkavállalás során, milyen támogatásokat nyújtanak a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató és milyen a kapcsolat köztük és a magyar munkavállalók között. Az interjúkat három alannyal tudtam lefolytatni, akik két munkaerő kölcsönző és a foglalkoztató cég voltak. Az interjú eredményeit szintén öt nagyobb részre lehetett osztani: általános adatok, előzetes tájékoztatások, támogatások és programok, különbségek ukrán és magyar munkavállalók támogatása között, az integráció sikerességének megítélése.

A feltett kutatási kérdéseimre meglátásom szerint sikerült olyan válaszokat kapnom, amelyek ellentétben állhatnak a várt eredményeimmel. A migráció motivációja jelentős részben a gazdasági okok voltak, mint az orosz-ukrán fegyveres konfliktus. A munkavállalás és a jobb életkörülmények teremtése Magyarországon szintén hozzájárult ahhoz, hogy elhagyják Ukrajnát. Viszont a biztonságérzet növelése szintén az egyik pull-faktornak számított a fegyveres konfliktus miatt. A kapcsolati tőke terén az erős kapcsolatok voltak a meghatározóak a gyengék helyett. A rokonokban, barátokban és az ismerősökben többen megbíznak, mivel a saját tapasztalataikat tudják megosztani azokkal, akik a vándorláson gondolkodnak. A munkakeresésben szintén ők játszottak nagyobb szerepet, de a magánszervezetek a második helyen végeztek ebben a kategóriában. Ahogy az interjúkból megtudtam, az ukrán munkavállalók legtöbb esetben munkaerő kölcsönző cégeken keresztül kerülnek különböző foglalkoztató cégekhez, ahol munkaerőhiány keletkezett. Ez alapján várható volt, hogy a megkérdezettek harmada a magánszervezeteken keresztül találtak állást. A támogatások terén a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég azokra gondolnak, amelyek a legszükségesebbek az ukránok számára: tolmács, szállás és hatósági intézkedések. Az előzetes tájékoztatások szintén az előbb felsoroltak közé tartoznak, amelyeket az ukrán és magyar munkavállalók egyaránt megkapnak. Az interjúalanyok nem terveznek a jövőben további támogatási formákat, mivel a jelenlegiek jól működnek és ezeket folyamatosan fejlesztik. A magyar munkavállalókkal való kapcsolat alapján nincs nagy bizalom feléjük az ukránok részéről. Kevesen vannak az olyan ukránok, akik tudnak magyarul beszélni, ezért tolmácsokon keresztül egyszerűbben kommunikálnak egymással a munkavállalók. Így elsősorban csak a munkafolyamatokban tudják segíteni őket, amelyek kevésbé tartoznak az integrációhoz.

Véleményem szerint a kutatás sikeresnek mondható, mert minden szükséges információ rendelkezésemre állt a kérdőívek és az interjúk által ahhoz, hogy meg tudjam válaszolni a kutatási kérdéseimet. A szakirodalmi elemzés után sikerült átlátnom, hogy milyen folyamat a migráció és integráció, a kapcsolati tőke minként kapcsolódik ezekhez a folyamatokhoz, és milyen korábbi kutatások születtek ezekben a témákban. Az Európai Unió és Magyarország harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó szabályrendszere pedig segít értelmezni, hogy milyen esetekben hogyan kell eljárni ahhoz, hogy Magyarországon munkát tudjanak végezni az ukrán munkavállalók.

Ajánlások a munkaerő kölcsönzők és a foglalkoztató cég számára

A foglalkoztató cég által működtetett támogatások az ukrán munkavállalók számára elegendőnek bizonyulnak, viszont a jövőre való tekintettel további támogatási formákat szintén be lehetne vezetni. A magyar nyelvi képzés 2024-ben sikeres eredményekkel zárult, ami azt jelenti, hogy az ukrán munkavállalók szívesen végezték el a tanfolyamot. Ebből kifolyólag félévente vagy évente meg lehetne szervezni ezt a képzést, amivel csökkenteni lehet a nyelvi akadályokat és az ukránok könnyebben megtalálják a magyarokkal a közös hangot. Ezen támogatásfajtát a munkaerő kölcsönző cégek figyelmébe ajánlanám, mivel az interjúk során ez nem merült fel a támogatások között.

A kulturális különbségek szintén akadályt tudnak képezni a dolgozók között, ami nehezíti az integráció folyamatát. Olyan eseményeket szintén lehetne szervezni, ahol a két nemzetiség megismerheti egymás hagyományait és szokásait. Magukat a dolgozókat lehetne bevonni ebbe a folyamatba, hogy ők maguk mutassák be saját kultúrájukat. A személyügy a dolgozók felkészülésében szintén támogatást tudna nyújtani azért, hogy jól sikerüljenek a kiselőadások. A családi nap keretében véleményem szerint lenne lehetőség ilyen programokra vagy esetleg, amikor egy meghatározó ünnepre készülnek a vállalatnál (pl. karácsony, húsvét).

További kutatási lehetőség

Mosonmagyaróvár és környékén több vállalat foglalkoztat harmadik országbeli állampolgárokat. A vállalatok nemcsak autóiparhoz tartoznak, hanem orvosi eszközöket, élelmiszert gyártanak. A kutatást ezeknél a foglalkoztatóknál szintén el lehetne végezni. Az is lehetséges, hogy egy vállalton belül a magyarokon kívül nemcsak egy, hanem több nemzetiség dolgozik együtt, így még komplexebb lehet a kutatás. A kapott eredményeket össze lehetne

hasonlítani és további fejlődési lehetőségeket lehetne találni, amelyekkel az integráció folyamatát fejleszteni lehetne. A vállalatok egymástól tudnának tanulni, hogyan tudják a támogatási formáikat, ill. a programjaikat bővíteni a harmadik országbeli munkavállalók számára.

Kutatás korlátai

A kutatásban nem mértem fel az ukrán munkavállalók elégedettségét az élet- és munkakörülményekről, amelyek szintén hozzájárulnak annak megítéléséhez, hogy hogyan érzik magukat Magyarországon. A kapcsolati tőke kérdésénél jobban a migrációra koncentráltam, mint az integrációra, amit szintén megkérdezhettem volna tőlük. A beilleszkedésről való véleményüket szintén nem kérdeztem meg a kérdőíven.

Az interjúknál is felfedezhetők hiányosságok. A munkaező kölcsönzőknek és a foglalkoztató cégnek konkrét támogatási formákat adhattam volna meg azért, hogy minél bővebb lehessen az elemzés.

IRODALOMJEGYZÉK

Könyvek:

Göncz, B., Lengyel, G., Tóth, L. (2012) BEVÁNDORLÓK A MAGYAR TÁRSADALOM TÜKRÉBEN: MÉLTÓSÁG, IGAZSÁGOSSÁG ÉS CIVIL INTEGRÁCIÓ. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest

Hautzinger Z., Hegedüs J., Klenner Z. (2014) A migráció elmélete. Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest

Kováts A. (szerk.) (2013) Bevándorlás és integráció: magyarországi adatok, európai indikátorok. MTA Társadalomtud. Kutatóközp., Kisebbségkut. Int, Budapest.

Kováts A. (szerk.) (2010) Az idegen Magyarország: bevándorlók társadalmi integrációja, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.

Folyóiratcikkek:

Csizmadia Z. (2014) Lokális társas kapcsolatok – a kapcsolati tőke bizonyos formáinak alakulása és meghatározottsága Győrben. Szociológiai Szemle, Budapest

Gödri I. (2008) Bevándorlók munkaerő-piaci integrációját meghatározó tényezők Magyarországon — a kapcsolati erőforrások szerepe. Statisztikai Szemle, Budapest

Márton B., Eszter K., András K., Vivien V. (2020) Migráns munkavállalók helyzete Magyarországon. A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája, Budapest

Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J.E. (1993) Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Popul. Dev. Rev.

Pécsi B. (2024) HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK FOGLALKOZTATÁSA, INTEGRÁCIÓJA. Új Munkaügyi Szemle V., 74–89., Budapest

Tanulmányok:

Gödri, I., (2010) Migráció a kapcsolatok hálójában: a kapcsolati tőke és a kapcsolathálók jelenléte és szerepe az ezredvégi magyarországi bevándorlásban, Központi Statisztikai Hivatal Népeségstudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései. KSH Népeségstudományi Kutató Intézet, Budapest.

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2024) A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2023. évben

Internetes források:

Cambridge Dictionary (2025), social capital
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/social-capital> Letöltve: 2025.02.09

Európai Bizottság (2025), migration https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/migration_en
Letöltve: 2025.01.26

Európai Bizottság (2025), Nem uniós polgárok - Foglalkoztatás, szociális ügyek és társadalmi befogadás, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=hu> Letöltve: 2024.11.12

Európai Unió (2024) Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758> Letöltve: 2025.02.04

Institute for Social Capital (2010) Definitions of Social Capital
<https://www.socialcapitalresearch.com/literature/definition/> Letöltve: 2025.02.09

HVG Kiadó, 2018. Húszezer ukrán vendégmunkás jött Magyarországra
https://hvg.hu/gazdasag/20181125_Huszezer_ukran_vendegmunkas_jott_Magyarorszagra Letöltve: 2025.01.30

IMF (2025), Ukraine and the IMF, <https://www.imf.org/en/Countries/UKR> Letöltve: 2025.03.19

IOM (2025) Development Fund, <https://www.iom.int/iom-development-fund> Letöltve: 2025.02.07

IOM (2025) Fundamentals of migration, <https://www.iom.int/fundamentals-migration>
Letöltve: 2025.01.26

Közzszolgálati Online Lexikon (2022) Harmadik Országbeli állampolgár - <https://lexikon.unike.hu/szocikk/harmadik-orszagbeli-allampolgar/> Letöltve: 2025.01.26

Rendeletek/irányelvek:

445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet,

462/2023. (X. 5.) Korm. rendelet

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) (2024) 2024/1233 irányelve a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól (átdolgozás)

MELLÉKLETEK

Integrációhoz kapcsolódó kérdőív magyar nyelvű

Németh Henrietta vagyok a Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem nemzetközi gazdálkodás szak egyik hallgatója. Szakdolgozatomban az ukrán nemzetiségű munkavállalók integrációját kutatom egy multinacionális nagyvállalatnál. A kérdőív kitöltésével támogatja a készülő szakdolgozatom. Az összes kérdést kötelező kitölteni. Válaszait kérem, húzza alá. Több kérdés mellett talál instrukciót. Kérem, ezek alapján adjon választ.

1. Az Ön neme:
 1. Férfi
 2. Nő

2. Életkora:
 1. ≤ 19
 2. 20-24
 3. 25-34
 4. 35-44
 5. 45-54
 6. ≥ 55

3. Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?
 1. 8 általánosnál kevesebb
 2. általános iskola
 3. szakiskola
 4. szakmunkásképző
 5. szakközépiskola
 6. technikum
 7. gimnázium
 8. főiskola
 9. egyetem
 10. egyéb:

4. Mi volt a legfontosabb oka annak, hogy Magyarországon vállaljon munkát? (Kérem, csak egyet válasszon.)
1. természeti katasztrófa
 2. ipari katasztrófa
 3. gazdasági okok
 4. politikai okok
 5. kulturális okok
 6. fegyveres konfliktus
 7. egyéb:
5. Ha gazdasági okokat választotta, akkor pontosabban mi volt a meghatározó ok? (Csak akkor töltse ki, ha az előző kérdésre a válasza a gazdasági okok voltak. Kérem, csak egyet válasszon. Ha a mászt választott, kérem, hagyja ki ezt a kérdést.)
1. munkalehetőség elvesztése
 2. infláció
 3. infrastruktúra hiánya
 4. jövedelemkülönbség
 5. gazdasági fejlődés hiánya
 6. egyéb:
6. Csoporttal érkezett Magyarországra? (Kérem, csak egyet válasszon.)
1. Igen, munkaerő közvetítőn keresztül
 2. Igen, családon keresztül/családdal
 3. Nem
 4. nem tudom
7. Kényszerből menekült Magyarországra?
1. Igen
 2. Nem
 3. nem tudom

8. Ha igen, akkor mi lehet ennek az oka? (Csak akkor töltse ki, ha az előző kérdésnél az igent választotta. Kérem, csak egyet válasszon.)

1. társadalmi tényezők
2. természeti tényezők
3. fegyveres konfliktus
4. egyéb:

9. Mi volt a legfontosabb célja annak, hogy Magyarországra vándorolt? (Kérem, csak egyet válasszon.)

1. jobb életkörülmények teremtése
2. biztonságérzet növelése
3. családegyesítés
4. tanulmányok, továbbképzés
5. munkavállalás
6. egyéb:

10. Mennyi ideje tartózkodik Magyarországon?

1. 0-3 hónap
2. 3-6 hónap
3. 6-9 hónap
4. 9-12 hónap
5. 12 < ... hónap

11. Tervez-e visszatérni az anyaországba? (Kérem, csak egyet válasszon.)

1. 1 éven belül
2. 1 éven túl
3. soha
4. nem tudom

12. A későbbiekben gondolja, hogy tovább vándorol Magyarországról?

1. Igen
2. Nem
3. nem tudom

13. Ha igen, akkor mi az oka? (Csak akkor válaszoljon, ha az előző kérdésnél az igent választotta. Ha a nemet választotta, kérem, hagyja ki ezt a kérdést.)

- Saját válasz megadása:

14. Milyen idegennyelven beszél? (Kérem, válaszát egy x-szel jelölje.)

Nyelv	Igen	Nem
angol		
német		
magyar		

15. Dolgozott-e más cégnél Magyarországon vagy másik országban?

1. Magyarországon
2. másik országban
3. eddig még nem

16. Melyik volt a legfontosabb kapcsolat, ami segítette, hogy Magyarországra jusson? (Kérem, csak egyet válasszon.)

1. rokoni
2. baráti
3. ismerősi
4. állami intézményekkel való kapcsolat
5. civil szervezetekkel való kapcsolat
6. magán szervezetekkel való kapcsolat
7. egyéb:

17. Kit vagy mit tart a legfontosabbnak, akik, vagy amik segítettek Önt a munkavállalásban? (Kérem, csak egyet válasszon.)

1. rokonok
2. barátok
3. ismerősök
4. állami intézmények
5. civil szervezetek
6. magán szervezetek
7. egyéb:

18. Ha munkaerő közvetítőn keresztül vállalt munkát, akkor mi másban nyújtott támogatást a szervezet? (Kérem, válaszát egy x-szel jelölje.)

Támogatás	Igen	Nem
lakhatás		
hatósági intézkedések		
tolmács		
utazás		
nyelvoktatás		
továbbképzés		

19. Miben nyújtott/nyújt támogatást a BOS? (Kérem, válaszát egy x-szel jelölje.)

Támogatás	Igen	Nem
lakhatás		
hatósági intézkedések		
tolmács		
utazás		
nyelvoktatás		
továbbképzés		

20. A vállalaton belül a munkatársak segítőkészek-e?

1. Igen
2. Nem
3. nem tudom

21. Milyen viszony van Ön és a magyar nemzetiségű munkatársak között? (Kérem, csak egyet válasszon.)

1. semmilyen kapcsolat sincs
2. gyenge
3. szoros
4. egyéb:

22. Egytől ötös skálán mennyire bízik a magyar nemzetiségű munkatársaiban? (Kérem, csak egyet válasszon.)

1. 1 = egyáltalán nem
2. 2 = nem igazán
3. 3 = esetleg
4. 4 = nem teljesen
5. 5 = teljes mértékben

23. Milyen nyelven tud beszélni a magyar nemzetiségű munkavállalókkal tolmács segítségével? (Kérem, választ egy x-szel jelölje.)

Nyelv	Igen	Nem
angol		
német		
magyar		
ukrán		

Integrációhoz kapcsolódó kérdőív ukrán nyelvű

Мене звуть Генрієтта Нємет, я студентка факультету міжнародної економіки Будапештського університету економіки та бізнесу. Моя дипломна робота присвячена інтеграції українських працівників у багатонаціональну компанію. Ця анкета підтримує мою дисертацію. Всі питання є обов'язковими. Будь ласка, підкресліть свої відповіді. Поруч з деякими питаннями ви знайдете інструкції. Будь ласка, відповідайте на основі цих інструкцій.

1. Ваша стаття:

1. Чоловіча
2. жіноча

2. від:

1. ≤ 19
2. 20-24
3. 25-34
4. 35-44
5. 45-54
6. ≥ 55

3. який ваш найвищий рівень освіти?

1. менше 8 років початкової освіти
2. початкова школа
3. професійно-технічне училище
4. професійно-технічне училище
5. середня професійна школа
6. технікум
7. середня школа
8. коледж
9. університет
10. інше:

4. що було найважливішою причиною для вас працювати в угорщині? (Будь ласка, оберіть лише одну).

1. стихійне лихо
2. промислова катастрофа
3. економічні причини
4. політичні причини
5. культурні причини
6. збройний конфлікт
7. інше:

5. якщо ви обрали економічні причини, то які саме? (Заповнюйте лише в тому випадку, якщо ви відповіли на попереднє запитання про економічні причини. Будь ласка, оберіть лише одну. Якщо Ви обрали іншу, пропустіть це запитання).

1. втрата роботи
2. інфляція
3. відсутність інфраструктури
4. нерівність доходів
5. відсутність економічного розвитку
6. інше:

6. ви приїхали до Угорщини з групою? (Будь ласка, оберіть лише одну відповідь)

1. так, через агентство з працевлаштування
2. так, через родину/сім'ю
3. ні
4. не знаю

7. ви втекли до Угорщини під примусом?

1. так
2. ні
3. не знаю

8. якщо так, то що може бути причиною цього? (Заповніть тільки якщо ви відповіли «так» на попереднє запитання. Будь ласка, оберіть лише одну відповідь).

1. соціальні фактори
2. природні фактори
3. збройний конфлікт
4. інше:

9. якою була основна мета Вашої міграції до угорщини (будь ласка, оберіть лише одну)?

1. створити кращі умови життя
2. підвищити відчуття безпеки
3. возз'єднання сім'ї
4. навчання, підвищення кваліфікації
5. робота
6. інше:

10. як довго ви перебуваєте в Угорщині?

1. 0-3 місяці
2. 3-6 місяців
3. 6-9 місяців
4. 9-12 місяців
5. 12 < ... місяців

11. чи плануєте ви повернутися на батьківщину? (Будь ласка, оберіть лише одну відповідь)

1. протягом 1 року
2. після 1 року
3. ніколи
4. не знаю

12. як ви думаєте, чи будете ви мігрувати з Угорщини в майбутньому?

1. так
2. ні
3. не знаю

13. якщо так, то з якої причини? Якщо ви вибрали «ні», будь ласка, пропустіть це питання).

- Надайте власну відповідь:

14. якою іноземною мовою ви володієте (будь ласка, позначте відповідь хрестиком)

Мова	Так	Ні
англійська		
німецька		
угорська		

15. чи працювали ви в іншій компанії в угорщині або в іншій країні?

1. в Угорщині
2. в іншій країні
3. ще ні

16. який контакт був найважливішим, що допоміг вам приїхати до Угорщини? (Будь ласка, оберіть лише одну відповідь)

1. родич
2. друг
3. знайомство
4. контакт з державними установами
5. стосунки з громадськими організаціями
6. контакт з приватними організаціями
7. інше:

17. кого або що ви вважаєте найважливішими людьми або речами, які допомогли вам у працевлаштуванні? (Будь ласка, оберіть лише одну відповідь).

1. родичі
2. друзі
3. знайомі
4. державні установи
5. громадські організації
6. приватні організації
7. інше:

18. якщо ви влаштувалися на роботу через посередника, в чому ще вас підтримала організація?

Підтримка	Так	Ні
Житло		
Заходи, вжиті державними органами		
Перекладач		
проїзд		
мовна підготовка		
подальше навчання		

19. яку підтримку надала/надає бізнес-омбудсмен (через фірми) (будь ласка, позначте свою відповідь хрестиком)

Підтримка	Так	Ні
Житло		
Заходи, вжиті державними органами		
Перекладач		
проїзд		
мовна підготовка		
подальше навчання		

20. чи допомагають вам колеги в компанії?

1. так
2. ні
3. не знаю

21. які стосунки між вами та вашими угорськими колегами? (Будь ласка, оберіть лише одну відповідь)

1. взагалі ніяких стосунків
2. слабкі
3. близькі
4. інші

22. за шкалою від одного до п'яти, наскільки ви довіряєте своїм колегам угорської національності? (Будь ласка, оберіть лише один варіант відповіді).

1. 1 = зовсім не довіряю
2. 2 = не дуже
3. 3 = можливо
4. 4 = не дуже
5. 5 = повністю

23. якою мовою ви можете розмовляти з угорським робітником-лососем без допомоги перекладача? (Будь ласка, позначте свою відповідь хрестиком).

Мова	Так	Ні
англійська		
німецька		
угорська		
українська		

Interjúkérdések munkaerő kölcsönzők és a BOS Automotive Products Magyarország Bt. ukrán munkaügyi specialista számára

Németh Henrietta vagyok a Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem nemzetközi gazdálkodás szak egyik hallgatója. Szakdolgozatomban az ukrán nemzetiségű munkavállalók integrációját kutatom a BOS Automotive Products Magyarország Bt.-nél.

A kutatásom két részből épül fel: Az egyik mélyinterjút foglal magába, amiket a munkaerő közvetítőkkal és a foglalkoztató céggel folytatok le. A másik részében magukat az ukrán munkavállalókat kérdezem abból a szempontból, hogy ők hogy élték/élik meg az integrációt a vállalatnál.

Ezért szeretném az Önök segítségét kérni, hogy legyenek partnerek a mélyinterjúban való közreműködésben. Ezzel tudják támogatnia a szakdolgozatírást, hogy minél átfogóbb képet tudjak adni az ukrán munkavállalók integrációjáról.

Segítségüket előre is köszönöm!

1. Mióta foglalkoznak ukrán nemzetiségű munkavállalók közvetítésével, ill. foglalkoztatásával? Az orosz-ukrán konfliktus előtt is nyitottak voltak erre a munkaerőpiacra? Kérem, fejtse ki bővebben!
2. Tudatosan voltak felkészülve az ukrán munkaerő toborzására? Kérem, válaszát indokolja!
3. Merültek-e fel nehézségek a munkavállalókkal a közvetítés során? Kérem, válaszát indokolja!
4. Milyen támogatásokban részesítik az ukrán munkavállalókat? Milyen eszközökkel, ill. programokkal segítik az integrációjukat?
5. Figyelnek-e arra, hogy kiegyenlített legyen a támogatások mértéke a magyar és az ukrán munkavállalók között? Kérem, fejtse ki bővebben! Miben látják a különbséget az ukránok és a magyarok támogatottsága között?
6. Terveznek-e a jövőben további támogatási formákat az ukrán munkavállalók számára? Milyen új akciókban gondolkodnak?
7. Felkészítették a magyar munkavállalókat az ukrán munkavállalók érkezésére? Ha igen, milyen módszereket használtak? Kérem, fejtse ki bővebben!
8. Kaptak-e az ukrán munkavállalók előzetes tájékoztatást a foglalkoztatás jellegéről? Kérem, válaszát indokolja!

9. Kapnak-e visszajelzést az ukrán munkavállalóktól, hogy hogy érzik magukat Magyarországon vagy a vállalatban belül? Milyenek a visszajelzések? Kérem, fejtse ki bővebben!
10. Ön/Önök szerint mennyire sikeres az ukrán munkavállalók integrációja? Ön/Önök szerint kellene valamit fejleszteni az eddig használt módszereken/eszközökön? Kérem, fejtse ki bővebben!
11. Hogy ítélik meg a kormány támogatását a harmadik országbeli állampolgárok hatósági eljárások tekintetében?
12. Mennyire összetett folyamat az ukrán munkavállalók bejelentése?
13. Miben tér el az ukrán munkaerő foglalkoztatása a magyar munkavállalókétól?
14. Használják-e ukrán nyelvre lefordított formanyomtatványokat vagy tolmács segítségével töltik ki őket az ukrán munkavállalók? Kérem, fejtse ki bővebben!

Csak munkaerő közvetítők részére:

15. Van-e más partnerük által tapasztalatuk az ukrán munkavállalók integrációjával kapcsolatban? Milyenek a tapasztalatok? Kérem, fejtse ki bővebben!

Csak a BOS Automotive Products Magyarország Bt. ukrán munkaügyi specialista részére:

16. Hogy történik az ukrán munkavállalók elosztása a gyártósorokon? Csak ukrán munkavállalók dolgoznak bizonyos sorokon vagy vegyesen vannak a magyar munkavállalókkal?
17. Vegyes sorok vagy tisztán ukrán sorok esetében a csoportszóvivő tolmácsként is dolgozik? Kérem, fejtse ki bővebben!