

KOVÁLY KATALIN – FERENC VIKTÓRIA

KÉKGALLÉROS UKRÁN MUNKAVÁLLALÓK MAGYARORSZÁGON: EGY EMPIRIKUS KUTATÁS EREDMÉNYEI

A magyarországi munkaerőpiacot évek óta sújtja a munkaerőhiány problémája. Ezzel párhuzamosan a visegrádi országok számára felértékelődött Ukrajna szerepe potenciális munkaerőforrásként, ahonnan jelentős, alulfizetett, mobilis, szakképzett munkaerő vonzható.¹ A munkaerőért folytatott harcban azonban Magyarország a nyelvi korlátok miatt hátránnyal indul a visegrádi országok között. Egy ukrán ajkú számára Csehország és Lengyelország mindig is kézenfekvő választás volt, Magyarország mint migrációs célország választása csak az utóbbi években jelent meg az ukránok körében.² A visegrádi országok közül Lengyelország, és kisebb mértékben Csehország is aktív politikát folytat a humán erőforrás elszívására.³ Lengyelország esetében elsősorban a lengyeligazolvány (Karta Polaka) bevezetését érdemes megemlíteni, amelynek birtokában szabad a Lengyelországban való munkavállalás, tanulás, vagy vállalkozás indítása.⁴ A Karta Polaka mellett Lengyelország biztosítja az úgynevezett egyszerűsített munkavállalási ügyintézkedést is, ami szintén fellendítette az országba való ukrán migrációt.⁵ A felsőoktatásban pedig számos ösztöndíjprogram keretében tanulhatnak ingyen ukrán állampolgárságú diákok szerte az országban.⁶

- 1 Tátrai Patrik – Eröss Ágnes – Kovály Katalin: Migráció és versengő nemzetpolitikák Kárpátalján az Euromajdan után. *Regio*, 2016. 24 (3). 82–110.
- 2 A *Tandem c.* kutatás eredményei alapján a munkavégzés céljából leginkább preferált országok listáján a kárpátaljai ukránok körében Csehország az első, ugyanakkor 2016 és 2019 között Magyarország a harmadik helyről a másodikra került ezen a listán (Ferenc Viktória – Illyés Gergely – Kovály Katalin – Rákóczi Krisztián: *Ukrán vendégmunkások Magyarországon*. Kutatási jelentés. Kézirat, 2021.).
- 3 Erről részletesen lásd: Tátrai Patrik – Molnár József – Molnár D. István – Kovály Katalin – Eröss Ágnes – Ferenc Viktória – Rákóczi Krisztián: A migrációs folyamatok hatása a kárpátaljai magyarok számának alakulására. *Metszetek*, 2018. 7 (1). 5–29.
- 4 Habár a lengyeligazolványt csak a lengyel felmenőkkel rendelkező ukrán állampolgárok vehetik igénybe, a lengyelországi bevándorlók többsége ukrán nemzetiségű (Tátrai – Eröss – Kovály, 2016. Migráció és versengő nemzetpolitikák, i.m.).
- 5 Jaroszewicz, Marta: *The migration of Ukrainians in times of crisis*. Centre for Eastern Studies: Warsaw, 2015. Letöltés helye: www.osw.waw.pl; letöltés ideje: 2022. 12. 04.
- 6 Az *International Students in Poland* jelentése alapján a 2020/2021-es tanévben közel 39 000 ukrán állampolgárságú diák tanult Lengyelország felsőoktatási intézményeiben. Zdziebłowski, Szymon: Polish universities support Ukrainian students. *Science in Poland*, 2022. május 9. Letöltés helye: <https://scienceinpoland.pl>; letöltés ideje: 2022. 12. 04.

Mindezt kiegészíti Lengyelország aktív rekrutációja, amivel ezerszámra csábítja az ukránokat lengyelországi munkavégzésre, illetve tanulásra, Kárpátaljáról is. Bár Csehország nem léptetett életbe a lengyeligazolványhoz hasonló intézkedést, célzottan egyre könnyebbé teszi az ukránok csehországi munkavállalását, továbbá Lengyelországhoz hasonlóan évek óta számos ösztöndíjprogrammal várja az Ukrajnából érkező diákokat. Mindemellett Csehország anyagi hozzájárulásával a cseh nyelvet több kárpátaljai iskolában is második idegen nyelvként oktatják, amelynek nem titkolt célja az ukrán diákok cseh felsőoktatásba való becsatornázása.⁷

A környező országokhoz felzárkózva a magyar kormány az elmúlt években számos olyan intézkedést vezetett be, amelyek előmozdítják a külföldi munkaerő – legfőként Ukrajnából (és Szerbiából) – történő toborzását és ahonnan elsősorban keresztény gyökerű ukránokat szeretnének Magyarországra csábítani.⁸ Így – többek között – 2015 augusztusától ukrán állampolgárokat közfoglalkoztatottként is alkalmazhatnak; 2016 júliusától az addig harmadik országbelinek minősülő ukránok a „szomszédos ország polgára” jogi kategóriába kerültek; hiányszakmákban nem kell számukra munkavállalási engedély, továbbá 30-ról 5–15 napra rövidült az ügyintézési határidő.⁹ 2017-től pedig – a vízummentesség mellett – tartózkodási engedélyt sem kell kérniük, elég, ha a foglalkoztató bejelenti a munkavállalót, illetve 2021 nyarán további könnyítésként engedélyezték, hogy a külföldi tulajdonú cégeknél az EU-n kívüli munkavállalók aránya 10% helyett 20% lehessen. A rendelkezés olyan munkáltatókra vonatkozik, akik stratégiai megállapodást kötöttek a kormánnyal, vagy olyan ukrán (és szerb) állampolgárok esetében alkalmazandó, akik nehezen betölthető munkahelyekre jelentkeznek, illetve olyan munkáltatók esetében, akik a nemzetgazdaság szempontjából stratégiai jelentőséggel bíró projekteket hajtanak végre.¹⁰

A Világbank adatai szerint Ukrajna függetlenné válása óta szerepel azon országok tízes listáján, ahonnan a legtöbben vándoroltak el,¹¹ már az orosz–ukrán háború kitörése előtt is.¹² Düvell 2006-ban megjelent tanulmányában Európa Mexikójának nevezte Ukrajnát,¹³

7 Tátrai – Eröss – Kovály, 2016. Migráció és versengő nemzetpolitikák, i.m.

8 Tátrai, Patrik – Eröss, Ágnes – Kovály, Katalin: Kin-state politics stirred by a geopolitical conflict: Hungary's growing activity in post-Euromaidan Transcarpathia, Ukraine. *Hungarian Geographical Bulletin*, 2017. 66 (3). 203–218.

9 Élő Anita: Ukránok a spájzban. *Heti Válasz*, 2016. 16 (38). 20–22.

10 Bisztrai Márton – Kovács Eszter – Kovács András – Vadasi Vivien: *A munka és a társadalmi igazságosság. Folyamatos ideiglenesség. Migráns munkavállalók helyzete Magyarországon*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Budapest, 2020.

11 Migration Data Portal: *Total number of Emigrants*. Letöltés helye: www.migrationdataportal.org; letöltés ideje: 2022. 08. 11.

12 Fontos leszögezni, hogy a kutatás az orosz–ukrán háború kitörése (2022. 02. 24) előtt lezárult, így jelen tanulmánynak nem célja a katonai invázió következményeként fellépő ukrainai menekültválság vagy a magyarországi munkaerőpiacon bekövetkezett esetleges változások bemutatása és elemzése.

13 Düvell, Franck: *Ukraine – Europe's Mexico?* Country report. Compas: Oxford, 2006.

utalva a nagyarányú ukrán illegális migrációra, illetve az alacsony képesítést igénylő ukrain munkavállalásra az EU országain belül.¹⁴ Ukrajnában az 1990-es évektől kezdve a klasszikus migrációnál is jóval nagyobb tömegeket érintett a szezonális munkaerő-migráció. Ennek hagyományai a szovjet korszakra nyúlnak vissza: a nyári szezonban tömegek indultak Oroszországba mezőgazdasági, illetve építőipari idénymunkára. Ukrajna függetlenné válása után a munkahelyek megszűnése, a kiutazási könnyítések és a jobb kereseti lehetőségek még többeket csábítottak külföldi vendégmunkára.¹⁵ Az ukrain hivatalos becslések szerint 2021-ben 2,5–3 millió ukrán állampolgár dolgozott Ukrajna határain kívül, ám a szezonális munkavégzésben akár 7–9 millió fő is részt vehetett.¹⁶

Az ukrán vendégmunkások többsége az 1990-es években valamelyik nyugat-európai országban, többnyire Olaszországban, Portugáliában, Spanyolországban, Lengyelországban, Szlovákiában vagy Csehországban próbált szerencsét. Az ezredforduló után az oroszországi és az ukrain gazdaság fellendülésével párhuzamosan egyre több ukrain (főleg az építőipari munkások) talált munkát Oroszország intenzíven épülő nagyvárosaiban is. Az utóbbi években azonban, az Oroszországgal fennálló feszült kapcsolat miatt, újra a közép- és nyugat-európai országok kerültek a munkavállalók célpontjába.¹⁷

Ami a magyarországi ukrán munkavállalók számát illeti, a statisztikai kimutatások a munkaerő-migrációt, annak jelentős részben illegális jellege miatt (főként 2017 előtt), nem tudják megfelelően nyilvántartani, így csak becslések léteznek erről. A 2000-es évek végén Magyarországon a Romániából érkezők után az ukrainaiak alkották a legnagyobb számú bevándorló csoportot,¹⁸ a szakértők mintegy 20 000 ukrán állampolgárságú munkavállalóval számoltak, akik elsősorban a kárpátaljai magyarok sorából kerültek ki.¹⁹ Ezzel szemben a hivatalos statisztikákban, 2016-ban mindössze 789 fő volt az ukrán munkavállalók száma az országban. Az ukrán állampolgárokra vonatkozó jogszabály-módosítások azonban lényeges hatással voltak a Magyarországon regisztrált külföldi munkavállalók számára és

14 Kovály Katalin: A Csehországba irányuló ukrán munkaerő-migráció sajátosságai és annak hatása az ukrain gazdaságra. In: *Társadalomföldrajzi kihívások és adekvát válaszlehetőségek a XXI. század Kelet-Közép-Európájában*. Nemzetközi Földrajzi Konferencia, Beregszász, 2016. március 31. – április 1. II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola: Beregszász, 2016. 142–149.

15 Karácsonyi Dávid – Kincses Áron: Átrendeződés? Kárpátaljaiak Magyarországon, magyarok Kárpátján, a 2017-ig terjedő adatok tükrében. *Területi Statisztika*, 2020. 60 (3). 309–351.

16 Trudova migracija: skilki ukrainciv prachuvali za kordonom v 2019–2021 rokah (Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019–2021 роках), 2021. március 18. Letöltés helye: www.slovoidilo.ua; letöltés ideje: 2022. 08. 09.

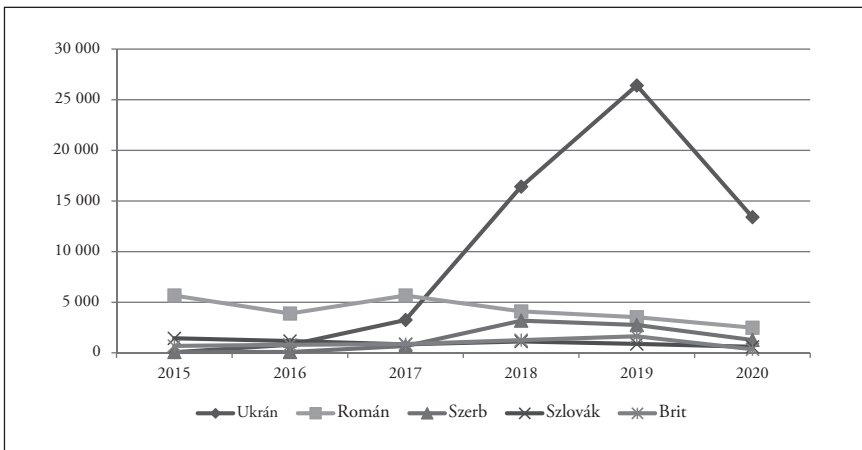
17 Malinovska, Olena: Trudova migracija hromadian Ukraini za kordon: vikliki ta sliahi reahuvania (Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування). *Naukova Periodika Ukraini* (Наукова Періодика України), 2018. 3 (8). 39–44.

18 Karácsonyi Dávid – Kincses Áron: Ukrán állampolgárok Magyarországon: nemzeti összetartozás és gazdasági kényszer. *Területi Statisztika*, 2010. 13 (50) (3). 334–349.

19 Juhász Judit – Csatári Ferenc – Makara Eszter: *Ukrán állampolgárok munkavállalása Magyarországon*. Panta Rhei: Budapest, 2010.

arányára. A hivatalos statisztikák szerint míg 2017-ben 3246 fő volt az ukrán munkavállalók száma, addig 2018-ban ez a szám robbanásszerűen 37 000 főre emelkedett,²⁰ 2019-ben pedig már elérte a 44 000-et.²¹ Habár a kiadott munkavállalási engedélyek száma szerint 2020-ban Magyarországon már több volt az ázsiai, mint az ukrán²² – ráadásul előbbieik száma meredeken emelkedik²³ –, a becslések szerint jelenleg is több mint 50 000 ukrain munkavállaló dolgozik Magyarországon.²⁴

Noha a legtöbb ukrain munkavállaló láthatatlan marad a statisztikákban (leginkább az építőipar, a mezőgazdaság és a logisztika ágazataiban), jól szemlélteti a magyarországi munkaerőpiac trendjeinek alakulását és az ukrain munkaerő jelentős súlyát az 1. ábra. Ez alapján megállapítható, hogy a foglalkoztatók által bejelentett külföldi munkavállalók esetében az ukrán állampolgárok évek óta toronymagasan az első helyen állnak.



1. ábra: A foglalkoztatók által bejelentett külföldi munkavállalók száma állampolgárság szerint (a legjelentősebb öt)

Forrás: A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat éves jelentései, G7-összegzés alapján saját szerkesztés

- 20 Kálmán Attila: A képzetlen ukránokat vonzza a leginkább a magyar álm. *24.hu*, 2020. augusztus 11. Letöltés helye: www.24.hu; letöltés ideje: 2022. 08. 07.
- 21 Szurovecz Illés: Majdnem 44 ezer ukrán vendégmunkás dolgozik Magyarországon. *!!444!!!*, 2019. november 5. Letöltés helye: www.444.hu; letöltés ideje: 2021. 05. 10.
- 22 Az alacsony létszám annak köszönhető, hogy bizonyos hiányszakmák esetében engedélyezett a szerb és ukrán állampolgárok hazai foglalkoztatása munkaerőpiaci vizsgálat nélkül is (*A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai 2020. évben*. Innovációs és Technológiai Minisztérium Elemzési és Bérpolitikai Osztály: Budapest, 2020).
- 23 A folyamatot a magyar kormány 2022. szeptember 1-jén hatályba lépett rendelete is segíti, ami egyszerűsített munkavállalást biztosított 9 ország – Vietnám, Mongólia, Fülöp-szigetek, Indonézia, Fehéroroszország, Kazahsztán, Észak-Macedónia, Bosznia-Hercegovina és Montenegró – vendégmunkásainak, feltéve, ha a kormány által minősített nyolc munkaerő-kölcsönző cég valamelyike foglalkoztatja őket (Pálos Máté: Az ukrán munkásokat már a háború előtt sem tudtuk megtartani, és a menekültek sem maradnak itt dolgozni. *G7*, 2022. április 1. Letöltés helye: www.g7.hu; letöltés ideje: 2022. 08. 05.).
- 24 Komócsin Sándor: Bajban vannak az ukrán vendégmunkások. *Napi.hu*, 2022. február 28. Letöltés helye: www.napi.hu; letöltés ideje: 2022. 08. 03.

Módszertan

A tanulmányban a Magyarországon dolgozó ukrán munkavállalók körében végzett kérdőíves kutatás eredményeit mutatjuk be. A kutatás során adatközlőinket a munkamigráció motivációiról, a külföldi élettapasztalatukról, a magyarországi munkaerőpiacról, a kibocsájtó országhoz és az ott élőkhez való kötődésükről, valamint a hazaköltözés/végleges külföldi letelepedés lehetőségéről kérdeztük meg. A vizsgálatban szerettünk volna választ kapni arra a kérdésre, hogy milyen migrációs mintázatok rajzolódnak ki az ukrán munkavállalók körében. Továbbá azt is megvizsgáltuk, miként látják a folyamatot az ukrainai munkavállalók toborzásával, Magyarországra való munkaközvetítésével és a magyarországi létük koordinálásával foglalkozó személyek.

2021. május – szeptember között összességében 211 (112 online és 99 papíralapú) kérdőívet töltöttek ki magyarországi cégek által foglalkoztatott ukrán munkavállalók. A kérdőívek kitöltésében a hólabdamódszert alkalmaztuk. A kérdőív online verzióját a releváns Facebook-csoportok, toborzó cégek és munkaközvetítő személyek közreműködésével, illetve személyes hálózatokon keresztül népszerűsítettük. A papíralapon történő lekérdezés pedig Magyarország több településén zajlott (Szolnok, Budapest, Tiszaújváros, Dunavarsány, Miskolc), olyan üzemek, gyárak telephelyein, amelyek jelentős számú ukrán munkavállalót foglalkoztatnak, és személyes ismeretségeink által kapcsolatba tudtunk velük kerülni. Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy megkértük a gyárakban koordinátorként²⁵ vagy tolmácsként dolgozó ismerőseinket – akik kapcsolatban állnak az ott alkalmazott ukrainai munkavállalókkal –, hogy segítsenek a kérdőívek eljuttatásában a célcsoporthoz. Kritériumként az alábbiakat határoztuk meg: 1) olyan adatközlőket keressenek fel, akik önmagukat ukránnak vallják. Tehát, nem szerettük volna korlátozni az adatközlőket a nyelv, a nemzetiiség vagy az állampolgárság mentén az önidentifikációban, de a kérdőív nyelve ukrán volt; 2) olyan munkavállalókat szólítsanak meg, akik lehetőség szerint több mint egy éve, de legalább három hónapja Magyarországon dolgoznak, hogy kellő tapasztalattal és kiforrott véleménnyel rendelkezzenek feltett kérdéseinket illetően.

Meg kell említenünk, hogy az adatközlők elérésének módszere és a lekérdezés körülményei miatt egyes csoportok részvétele nem történhetett meg. Például az okostelefonnal vagy internettel nem rendelkezők nem találkozhattak az online kérdőívvel; akik nem voltak a kitöltést segítő személy ismeretségi körében, nem töltötték ki a papíralapú kérdőívet; esetleg akik orosz anyanyelvűek, nem érezhették komfortosnak az ukrán nyelvű kérdéseket; akik nem a fent megnevezett városokban dolgoznak, kívül estek a lekérdezettek körén, stb.

25 A koordinátor feladatai között szerepel az ukrainai munkavállalókkal való kapcsolattartás, hivatali ügyintézés, a szállás biztosítása, tolmácsolás, napi problémák kezelése, stb.

Megállapítható tehát, hogy a kérdőíves kutatás nem reprezentatív mintán alapszik, így a kutatás eredményei általános következtetések levonására nem alkalmasak a Magyarországon dolgozó ukrainai munkavállalók teljes csoportját illetően. Mindamellettt sikerült egy olyan kategóriát beazonosítani lekérdezésünk során, amelynek segítségével választ kaphatunk a magyarországi munkaerőpiacon kékgallérosként dolgozó ukrainai munkavállalók helyzetéről. A 211 kitöltő között ugyanis 148 adatközlő a legutolsó magyarországi foglalkozása alapján fizikai munkakörökben tevékenykedik (esetünkben szak-, betanított és segédmunkásként). Így a kérdőíves kutatás eredményeinek bemutatásánál kizárólag az ő válaszaikat elemezzük, megállapításaink így egy jól körülhatárolható csoportra vonatkoztatva lesznek érvényesek.

Annak érdekében, hogy minél átfogóbb képet kaphassunk a vizsgált témáról, az ukrán munkavállalók által kitöltött kérdőívek mellett a magyarországi munkavállalást segítő, koordináló személyekkel, valamint toborzó cégek és munkaközvetítő ügynökségek képviselőivel folytatott interjúk beszélgetések elemzése is célunk e tanulmányban. Utóbbiak tapasztalata és a célcsoportra való széleskörű rálátása jelentős segítséget nyújt a kutatásban megfogalmazott kérdések megválaszolásában, a kérdőíves adatok elemzése által megfogalmazott következtetések árnyalásában. A kutatás során összesen hat félig strukturált interjú készült. Mivel az interjúk beszélgetések előrehaladtával az egyes témakörök kapcsán többnyire ismétlődő/megerősítő válaszokat kaptunk, úgy véltük, hogy ez az interjúmenyiség elegendő.

Az interjúk kutatás eredményei

Az elemzést az interjúk beszélgetéseinkből kirajzolódó trendekkel kezdjük, hiszen mindez segít tágabb kontextusba helyezni a kérdőíves kutatás eredményeit, továbbá fontos adalékként szolgál az ott kapott válaszok megértéséhez. Éppen ezért az alábbiakban egy-egy témakör mentén, pontokba szedve mutatjuk be a kvalitatív kutatás főbb eredményeit.

A toborzók, munkaerő-kölcsönző ügynökségek stratégiái

Az ukrán munkavállalók Magyarországra rendszerint közvetítő ügynökségek által kerülnek. A munkaerő-toborzás rendszere *„általában úgy működik, hogy van Ukrajnában több cég, aki toboroz, és ez a toborzó cég átadja a munkaerőt egy munkaerő-kölcsönző cégnek, ügynökségnek. És ez a munkaerő-kölcsönző cég szerződésben áll bizonyos magyarországi*

gyárakkal.” (A6)²⁶ Több magyarországi munkaadónál külön foglalkoztatnak egy erre a feladatra kijelölt munkatársat, úgynevezett „ukrán toborzást vezető”-t. Sok azonban az önjelölt munkaközvetítő is, ami gyakran egyfajta átláthatatlan piramisrendszer kiépülését okozza, ahol – illegális jellegéből kifolyólag – nagy az átverés, a kizsákmányolás lehetősége is.²⁷

Interjúalanyaink elmondása szerint az ukrainai toborzó cégek hetente több ezer munkavállalót tartanak mozgásban. Ennek leginkább a magas fluktuáció az oka. Mint ahogyan az a bevezető részből is kiderült, 2017-ben kezdődött az ukránok Magyarországon való munkavállalásának felmenő hulláma. Ekkor szaporodtak el a munkaközvetítő ügynökségek, toborzó cégek is. A munkaközvetítők, toborzók teljes körű szolgáltatást nyújtanak az ukrán munkavállalók számára, így is hirdetik magukat: munkahely és szállás biztosítása, munkavállalási engedély ügyintézése, utaztatás, tolmács és/vagy koordinátor személy biztosítása. A koordinátor személye mellett sok gyár, illetve cég alkalmaz külön tolmácsot is, aki a betanítási folyamat során egy-egy oktatás, munkaköri leírás vagy hivatali ügyintézés keretében végzi el az ukrán–magyar fordítási feladatokat.

Interjúalanyaink elmondása szerint az ígért és kapott szolgáltatások kapcsán az ukrainai munkavállalók gyakran panaszkodnak: nem az előzetesen egyeztetett bért vagy nem az ígért minőségű szállást, szolgáltatásokat kapják. Arról is több interjúalanyunk beszámolt, hogy a munkaközvetítő cégek jelentős százalékot „húznak le” a munkavállalók béréből, ami sokszor konfliktusokhoz is vezet. Éppen ezért a munkavállalók gyakran továbbállnak egy-egy magyarországi munkahelyről.

„Szerintem többet mondanak ott a toborzó irodákban a bérekre, mint amit realisan itt meg tudnak keresni, mert nincs elég ember, és ezzel igyekeznek becsábítani, hogy itt ilyen fizetések vannak. És akkor eljön ide, itt maximum egy-két hónapot dolgozik, és látja, hogy a fizetése kevés. Hiába mondjuk mi nekik, hogyha mit tudom én, három hónapot, ha dolgozik, pluszba rájönnek még jutalékok, minél többet dolgozik, annál több, akkor több lesz a fizetése. Mert akkor ugye jönnek még százalékok, bónuszok vannak. De mégsem annyi, mint amennyit ígértek nekik.” (A5)

Arra a kérdésre, hogy miért nem közvetlenül, a munkaközvetítő ügynökséget kihagyva, jelennek meg az ukrainai munkavállalók a magyarországi munkaerőpiacon, minden esetben azt a választ kaptuk, hogy főleg a hágón túli megyékből érkezők számára idegen a nyelv, az ország, a kultúra, ezért önállóan nem tudnának boldogulni. Más szempontból pedig a magyarországi cégek „nem éri meg” közvetlenül a munkavállalót alkalmazni,

26 Interjúalanyainkat az alapinformációikat tartalmazó 1. mellékletben közölt azonosító (pl. A6) szerint idézzük a tanulmányban.

27 Hasonló jelenség figyelhető meg a csehországi ukrán munkamigráció kapcsán is, amelyről részletesen lásd: Kovály, 2016. A Csehországba irányuló ukrán munkaerő-migráció sajátosságai, i.m. 142–149.

mert az számára jóval több szervezési, adminisztrációs feladattal jár. Tehát a munkaadó számára a munkaközvetítőn keresztül alkalmazás a legkényelmesebb, leghatékonyabb és legkifizetődőbb megoldás.

A másik oldalt megvizsgálva az is elmondható, hogy a munkaközvetítő ügynökség képviselői szintén gyakran számoltak be negatív tapasztalatokról: a munkavállalók fluktuációjáról, viselkedésbeli problémáikról. Ilyenek például a gyakori italozások vagy a hangos szóváltások, esetleges verekedések, amikor a koordinátor, vagy, sok esetben, a rendőrség közbeavatkozására is szükség volt.

A magyarországi foglalkoztatók stratégiái

Azon magyarországi cégek, gyárak között, akiknek Kárpátalján is van telephelye, gyakori az a stratégia, miszerint kifejezetten belső-ukrajnai (nem kárpátaljai) munkavállalót kérnek a munkaközvetítő ügynökségektől. Ahogy az egyik toborzó cég munkatársa fogalmazott, ennek leginkább az az oka, hogy *„ők nem akarják innen [Kárpátaljáról], a saját gyáruktól elvinni az embereket, a potenciális munkavállalóikat... Ezt teljes mértékben nézték, hogy kiket küldünk hozzájuk, még azt is, hogy hová van béírva a lakcíme az embernek. Csak Belső-Ukrajnából lehetett.”* (A1)

Arra a feltett kérdésre, hogy miért pont Ukrajnából toboroznak a magyarországi munkaadók munkavállalókat, a legtöbb esetben azt a választ kaptuk, hogy míg az ukrajnaiak gyakran 10-12 órás műszakokban dolgoznak, sok esetben heti 6 napot, addig a magyarországi munkavállalókra nem jellemző a túlórázás, sem a napi műszak után, sem pedig hétvégén. Éppen ezért a cégek/gyárak szívesen alkalmazzák az ukrajnai munkavállalókat, hiszen *„ha bejön egy rendelés, azt gyorsan kell megcsinálni, úgyhogy tudják, hogy az ukránokra lehet számítani, dolgoznak, mint a gépek.”* (A4)

Az is elhangzott az ukrajnai munkavállalók alkalmazása melletti érveknél, hogy onnan jóval szakképzettebb munkaerő érkezik, mint akiket Magyarországról be tudnak csábítani. Sok esetben a korábbiakban Ukrajnában is gyártósoron, betanított szakmunkásként dolgozó munkavállalók kerülnek a cégekhez, így betanításuk is gyorsabban, hatékonyabban zajlik.

A magyarországi foglalkoztatók részéről – a legtöbb esetben – a túlóra nem kötelező, az ukrajnai munkaközvetítő ügynökségek részéről azonban alapvető elvárás (interjúalanyaink elmondása szerint leginkább azokban az esetekben, ha a munkaközvetítő cég ilyen szerződést köt az adott magyarországi munkaadóval), hiszen így a munkaközvetítők is nagyobb jutalékot számolhatnak el. *„De a belső-ukránok szívesen túlóráznak – ahogyan a*

kárpátaljaiak is – a minél magasabb haszon érdekében. Mert ők nem szórakozni jöttek ide, hanem pénzt keresni. Minél rövidebb idő alatt minél többet.” (A4)

Az egyik ukrain toborzó cég munkatársa erről így vélekedik: *„A gyárnak az lenne a jó, ha beleférne minél több munkaóra. Kényszer nincs, de mi is úgy toborzunk, hogy nem kötelező, de illő, hiszen ha én valakinek a munkatársa vagyok, és nagy a rendelés, akkor nem azt várom el a munkaadómtól, hogy az utcára álljon ki és szedjen össze embereket, hanem igen, nekem kell beállni, sőt, felelősséggel tartozom a másikért, mert hogyha például egy sort kell beindítani, akkor nekem ott kell maradnom a helyemen. És amikor szűrünk, akkor én szeretem megkérdezni, hogy vállal-e túlórákat.” (A1)* Az egyik magyarországi gyártósoron dolgozó, kárpátaljai interjúalanyunk szerint ezt a helyzetet a magyarországi foglalkoztatók sok esetben ki is használják. A túlórák pedig megfeszített munkatempóval, méltatlan munkakörülményekkel és irreális elvárásokkal zajlanak.

Azt is több interjúalanyunk említette, hogy gyakran viszonylag nagy távolságokat kell ingáznuk az ukrán munkavállalóknak a közvetítő cég/vagy a magyarországi munkaadó által biztosított szállás és a munkahely között, ami nem számít bele a munkaidőbe. Ez akár napi egy-két órás utazással is járhat. Több interjúalanyunk is hozott olyan konkrét példát, miszerint a 12 órás műszakban dolgozó ukrain munkavállalók kora reggel elindulnak a munkahelyükre, ahonnan csak késő estére érnek a szállásra, így sem a műszak előtt, sem a műszak után nem tudnak bevásárolni, vagy ügyeket intézni (főként a kisebb településeken, ahol csak korlátozott lehetőségek állnak rendelkezésre e téren). Ez azokra a munkavállalókra fokozottan igaz – és erről is több konkrét példát hallottunk interjúalanyainktól – akik egy kis település szélén kaptak szállást, távol akár a településközponttól, akár a buszmegállótól, akár az egyéb infrastrukturális elemektől. Értelemszerűen mindez jelentős plusz terhet ró az ukrain munkavállalók hétköznapijaira, csökkentve az életminőségüket.

Pozitív példa azonban, amit több interjúalanyunk is elmondott: a magyarországi munkaadó a legtöbb esetben odafigyel arra, hogy az egy családhoz tartozó személyeket közös műszakba osszák be, így a szabadidőjüket együtt tudják tölteni. Vagy a szabadságolás idejét az ukrain ünnepekhez igazítják (például: ortodox karácsony vagy húsvét). Ez a típusú figyelmesség azonban függ az ukrain munkavállalókat koordináló személytől is, ugyanis gyakran ő állítja össze a munkások munkarendjét, szabadnapjaik beosztását.

Az ukrain munkavállalók stratégiái

Mint ahogyan azt a fentiekben is leírtuk, az ukrain munkavállalók jellemzően gyakran váltanak munkahelyet. Szinte mindegyik interjúalanyunk úgy nyilatkozott e tekintetben,

hogy a legtöbben két-három hónap után hazamennek, vagy továbbállnak egy másik magyarországi céghez, a magasabb bérezés vagy a jobb munkakörülmények reményében. Az is előfordul, hogy más országba mennek tovább, de ez a ritkább eset a munkavállalási és/vagy tartózkodási engedélyek nehezebb megszerezhetősége miatt. Ez jelentős terhet ró a magyarországi munkaadókra, főleg a bürokratikus ügyintézés tekintetében. Interjúalanyaink szerint a fluktuációt okozó két- esetleg háromhavi ingázás inkább a kárpátaljaiakra jellemző, hiszen a kisebb földrajzi távolságok miatt ezt kényelmesebben megtehetik, mint azok, akik Ukrajna távolabbi részeiből érkeznek.

Mivel az ukrajnai munkavállalók tudatában vannak annak, hogy a legtöbb magyarországi cég, gyár jelentős munkaerőhiánnyal küzd, úgy gondolják, hogy akkor is találnak majd munkát a jövőben, ha pár hét munkavégzés után felmondanak, vagy egyszerűen csak szó nélkül továbbállnak. Éppen ezért könnyen váltanak, nem nyomasztja őket az esetleges munkanélküliség gondolata. Fontos azonban megemlíteni azt is, hogy noha az ukrajnai munkavállalók gyakran fluktuálnak, még így is hosszabb távon maradnak egy-egy cégnél, mint magyarországi társaik. Interjúalanyaink véleménye alapján a magyarországi munkavállaló a szélesebb körű lehetőségek, a magyar munkaerőpiaci jártasságuk miatt átlagosan még kevesebb ideig dolgozik egy-egy gyárban, illetve az is gyakori, hogy *„egyik napról a másikra eltűnik, nem is szól, hogy másnap nem jön be dolgozni, nem veszi fel a telefont... Ezt egy belső-ukrajnai nem teheti meg, már csak a környezet idegensége miatt sem. Ezért a magyar cégeknek még így is sokkal jobban megéri egy ukránt alkalmazni, betanítani, mint egy magyart. Mert azok [a magyarországiak] eltűnnek.”* (A3)

Noha interjúalanyaink elmondása szerint a magyar nyelv sokszor jelentős akadályként jelenik meg az ukrán munkavállalók hétköznapijaiban (amit kérdőíves lekérdezésünk is igazolt: lásd a 12., és 13. ábrákat), a támogató magyarországi jogi környezetnek köszönhetően itt legálisan tudnak dolgozni, ráadásul bejelentett munkaviszonnal, társadalombiztosítási fedezettel is rendelkeznek. Ez a többi EU-s országgal összehasonlítva, ahol az ukránhoz közelebb álló nyelvek dominálnak ugyan, és ahol évek óta jelentős az Ukrajnából érkező munkavállalók aránya, illetve ahol általában magasabbak a munkabérek is – például Csehországban vagy Lengyelországban –, lényeges versenyelőnyt jelent Magyarország számára. A többi EU-s országban is tudnak legálisan dolgozni ugyan, de interjúalanyaink szerint az ügyintézés ott jóval bonyolultabb és időigényesebb, valamint nagyobb költségekkel is jár.

Kutatásunk alapján az szintén elmondható, hogy noha sok függ a magyarországi koordinátor személyétől is, de mivel Magyarországon mindent hivatalosan rögzítenek (ledolgozott munkaidőt, túlórákat, stb.), kisebb az átverés lehetősége. Csehországban,²⁸

28 Čermáková, Dita – Nekorjak, Michal: Ukrainian middleman system of labour organization in the Czech Republic. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie (Journal of Economic and Social Geography)*, 2009. 100 (1). 33–43.

Lengyelországban vagy Szlovákiában a legtöbb esetben illegálisan, vagy féllegálisan foglalkoztatott munkaerőnél nagyobb a kizsákmányolás és az átverés esélye, akár a koordinátor, akár a munkaközvetítő ügynökség részéről.²⁹

Beszélgetőpartnereink elmondása szerint az is fontos szempont a magyarországi munkavállalás melletti voks letételénél, hogy itt van segítőkjük egy koordinátor személyében, „van, aki tolmácsolik nekik, van, aki rendezze a szállásukat. Németországban például nem biztos, hogy ilyen szinten fogják a kezüket. Tehát ilyen szempontból neki [az ukrainai munkavállalónak] könnyű dolga van. Tehát bármit kér, azt igyekszünk teljesíteni. Jó, hogy nem kap annyi fizetést, de elkísérem a bankba, elkísérem a SZÉP-kártyás részlegre, elkísérem a bevándorlási hivatalba, az orvoshoz, tehát mindenhová elmegyek vele.” (A2)

A koordinátor tehát jelentős segítség az ukrán munkavállalók számára a magyarországi idegen kultúrában, ismeretlen munkaerőpiacon való tájékozódásban. Mindezt megerősítették a kérdőíves lekerdezésünk eredményei is (lásd a 8. ábrát). Meg kell azonban jegyezni, hogy az ukrán munkavállalók részéről gyakori panasz, miszerint „nem minden koordinátor végzi tisztességesen a munkáját, sok a visszaélés meg az elhanyagolás. Sokszor a koordinátor annyit csinál, hogy elkíséri őket a szállásra, onnantól kezdve el vannak felejtve, a telefont se veszi fel nekik... És ez a magyarországi céget nem nagyon érdekli.” (A4)

Az ukrainai munkavállalók részéről tehát a legtöbbször a munkaközvetítő ügynökségre, a koordinátorra, vagy az általuk ígért/biztosított szolgáltatásokra van panasz: bevett stratégia például, miszerint a jobb szállásokat a már régebben ott dolgozó munkavállalóknak adja a toborzó cég vagy a koordinátor, az újonnan érkezőket pedig sokszor túlszűfolt, silány minőségű munkásszállókra helyezik el.

Interjúalanyaink elmondása alapján az Ukrajnából érkezők a magyarországi munkaviszonyokra nem igazán panaszkodnak, a bánásmód, a munkakörülmények a legtöbb esetben számukra elfogadhatóak, sőt, sokkal jobbak, mint például Csehországban vagy Lengyelországban. A magyarországi kollégákkal, vagy „az utca emberével” általában jó a viszonyuk, nem panaszkodtak rossz bánásmódra, lenézésre, konfrontációra. Magyarországot általában szeretik, a rendezett körülmények, az építészeti örökség, a történelmi és természeti értékek miatt. A fiatalabb párokra az is jellemző, hogy hétvégenként igyekeznek kikapcsolódni, kirándulni, megismerni az országot. Ellenpéldaként említhető azonban az az interjúalanyunk, aki heti 6 napot dolgozik, napi 12 órában. Elmondása szerint „azon az egy szabad vasárnapomon örülök, ha meg tudom főzni a következő hétre való kaját, meg esetleg bevásárolok. Se időm, se kedvem kirándulni... dehogy is. Azt hiszem, amióta itt vagyok, lassan három éve, egyszer mentünk el a közeli nagyvárosba szétnézni. Csak a munka van, minden

29 Kovály, Katalin – Čermáková, Dita: The role of social capital in economic life of the Ukrainian entrepreneurs in Czechia. *Acta Universitatis Carolinae Geographica*, 2016. 51 (2). 135–144.

nap, reggeltől estig. Már teljesen kivagyok.” (A4) Az ukrajnai nehéz társadalmi-gazdasági körülményekkel összehasonlítva azonban még így is „megéri nekik” Magyarországon munkát vállalni, itt ugyanis az otthoni fizetésük többszörösét is megkereshetik.

A „tipikus” ukrajnai munkavállaló

Interjú kutatásunk alapján megállapítható, hogy nincs „tipikus” ukrajnai munkavállaló Magyarországon. Kor, nem és családi állapot tekintetében a skála rendkívül széles: nők, férfiak, idősek, fiatalok, egyedülálló, házasok vagy párral érkezők ugyanúgy képviseltetik magukat a Magyarországon dolgozó ukrán állampolgárok palettáján (mindezt megerősítettek kérdőíves kutatásunk eredményei is). Interjúalanyaink értelemszerűen nem tudtak konkrét arányokat mondani, de érzésük szerint ugyan az idősebbek érkeznek a legritkábban, a nyugdíjas korú munkavállaló sem egyedi. Már azok a korábbi kutatási eredmények sem feltétlenül állják meg a helyüket, miszerint a férfiak képviselik az ukrán vendégmunkások zömét,³⁰ hiszen egyre több nő is útnak indul. Mivel leginkább kapcsolati hálójukon keresztül szereznek tudomást egy-egy álláslehetőségről, sok a baráti társaság vagy rokoni szál is. Azt is több adatközlőnk említette, hogy gyakori stratégia, miszerint a család egyik tagja érkezik elsőként, legtöbbször a családapa, majd őt követi a házastárs és/vagy a gyerek(ek).

Ami a végzettséget illeti, már némileg homogénebb a kép: mint ahogyan már korábban említettük, sok esetben a korábban Ukrajnában is gyártósoron, betanított szakmunkásként dolgozó munkavállalók érkeznek Magyarországra, tehát a középfokú végzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkezők. A magasan képzettek ritkábban jelennek meg a cégek gyártósorainál. Interjúalanyaink tapasztalata szerint a mélyszegénységben élők, vagy az alacsony képzéssel rendelkezők nem igazán indulnak el Ukrajnából. Mindez összhangban áll a migrációs szakirodalomban is jól ismert alapvetéssel, amely szerint a migráció tökeigényes jellege miatt a társadalom alacsonyabb rétegeiben élők általában nem válnak tipikus elvándorlókká.³¹

Munkavégzés szempontjából a magyarországi munkaadók általában elégedettek az ukrajnai munkavállalókkal. Gazdasági teljesítményük, munkabírásuk, szorgalmuk, kreativitásuk a magyarországiakkal összehasonlítva is kimagasló. *„Alapvetően pozitív volt a vélemény róluk. Szeretnek dolgozni. Mivel azért jönnek ide, hogy dolgozzanak, ezért igyekeznek úgy végezni a munkájukat, hogy az jó legyen. Tehát sokat dolgoznak, és jól dolgoznak.”* (A3)

30 Gödri Irén: Bevándorlók munkaerő-piaci integrációját meghatározó tényezők Magyarországon – a kapcsolati erőforrások szerepe. *Statistikai Szemle*, 2008. 86 (6). 533–563.

31 Sjaastad, A. Larry: The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 1962. 70 (5/2). 80–93.

A legtöbbször említett negatívum az ukrainai munkavállalókról, a fentebb már említett gyakori és intenzív italozás, ami sokszor tettelegességig vezet. *„Szeretnék inni és dorbézolni. Ezt a cégek kimondottan ki szokták emelni nekik, hogy ésszél legyenek. Mert minden reggel szondáztatják őket szűrőpróbaszerűen. Ezt a cégek is ki szokták emelni nekik, hogy vigyázzanak az alkohollal... A szálláshely háziarendjébe is kimondottan leírták ezt, hogy itt rendesen kell viselkedni. De nem mindenki érti meg ezt.”* (A3)

Munkarendjükből és életvitelükből adódóan az ukrainai vendégmunkások a magyar társadalomtól alapvetően elszigetelve élnek. A gyakori italozások és hangosabb szóváltások (esetleges verekedések) miatt sokszor panaszkodnak rájuk a környezetükben élők. Éppen ezért sok településen kialakult egyfajta negatív sztereotípi a ukránokról a magyarországi társadalom irányából.³² Ezért a munkaközvetítő cégek is igyekeznek elszigetelni őket: vagy a város szélén biztosítanak nekik szállást, vagy törekednek különálló (sok esetben alacsony színvonalú) munkásszállót bérelni számukra.

Az is sokszor elhangzott interjúalanyaink véleményformálása során, miszerint a magyarországi munkaadók vagy a magyarországi munkatársak úgy emlegették az Ukrajnából érkezőket, hogy *„az ukrán az koszos, igénytelen.”* (A6). Az is negatívumként hangzott el az ukrainai munkavállalók kapcsán, hogy *„ők az otthon beidegződött életvitel szerint szeretnék folytatni az itteni [magyarországi] életvitelüket. És sokszor azt hiszik, hogy itt Magyarországon úgy megy minden, mint Ukrajnában. Hogy itt nem kell betartani a szabályokat, hogy bemegy egy hivatalba vagy az orvoshoz, és rájuk borítják az asztalt, hogy neki kell holnapra egy papír, intézzék el. És például itt már elég rossz hírük is van a házi orvosok között az ukránoknak. Mikor elkezdtem hívogatni őket és mondtam, hogy miről van szó, be akarom íratni őket házi orvoshoz, rám csapták a telefont. Nem is várták meg, hogy mit akarok mondani... Persze én nem mondom, hogy mindegyik ilyen, nekem nagyon sok rendes munkással volt dolgom. De azért vannak ilyen esetek is.”* (A2)

Fontos megjegyezni, amit interjúalanyaink is kiemeltek, hogy természetesen nem minden ukrainai munkavállalóról mondható el a fentebb felsorolt negatív (sokszor sztereotíp) jellemző. A legtöbb vendégmunkás békés, szorgalmas hétköznapi életet él Magyarországon, igyekezve kulturált, rendezett környezetet fenntartani maga körül.

Azt is érdemes megemlíteni, hogy interjúalanyaink elmondása szerint a kárpátaljai ukránok otthonosabban mozognak Magyarországon, mint a belső-ukrainai megyékből érkezők. Előbbieknek, ha nem is ismerik tökéletesen a magyar nyelvet, nagyobb rálátásuk van a magyar munkaerőpiacra, ezért általában bérigényeik is magasabbak. Ezzel szemben

32 DW Magyar: Ukrán vendégmunkások Magyarországon. „Szeretnénk, ha úgy kezelnék minket, mint a magyarokat.” *YouTube*, 2021. július 31. Letöltés helye: www.youtube.com; letöltés ideje: 2022. 08. 03.

utóbbiak számára teljesen ismeretlen terep Magyarország, mind gazdasági, mind kulturális-nyelvi szempontból, „*nincsenek teljesen tisztában a saját lehetőségeikkel,*³³ ezért kevesebb bért is dolgoznak, sokszor sokkal nagyobb heti óraszámban. Őket a munkaközvetítő cégek sokszor ki is használják, lehúzzák őket.” (A3)

A kárpátaljaiak sok esetben magyar (kettős) állampolgárként kerülnek be a magyarországi munkaerőpiacra, így körükben nem áll fenn a munkaközvetítő ügynökségek általi bérlevonás. Ebből feszültségek is termelődnek, ugyanis gyakran ugyanazért a munkaóráért/túlóráért az ukrán és a magyar állampolgárok eltérő béreket kapnak.³⁴

Ami az ukrán munkavállalók jövőképét illeti, interjúalanyaink elmondása szerint a legtöbben Ukrajnában képzelik el a hosszú távú jövőjüket, de egyre növekszik a végleg kitelepülő/vagy a kitelepülést fontolgató személyek száma is. Ebben főként a Kárpátaljáról származó fiatalabb párok érintettek, akik magukkal hozzák gyerekeiket is. Utóbbiak igyekeznek integrálódni a magyarországi társadalomba, magyar nyelvet tanulnak, gyerekeiket magyar oktatási intézményekbe járatják már Kárpátalján is.³⁵

Az interjúk kutatás alapján összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a munkaközvetítők, toborzók teljes körű szolgáltatást nyújtanak az ukrán munkavállalók számára, melynek része: a munkahely és szállás biztosítása, a munkavállalási engedély ügyintézése, utaztatás, tolmács és/vagy koordinátor személy biztosítása. Azt látjuk, hogy ennek a munkaadó és munkavállaló közé beékelődő „közvetítő rendszernek” vannak jó és kevésbé jó oldalai is. A pozitívumok között tarthatjuk számon, hogy az ukrán munkavállalók legalísan tudnak dolgozni Magyarországon, bejelentett munkaviszonnyal, társadalombiztosítási fedezettel is rendelkeznek, ami számottevő versenyelőnyt jelent a környező országokkal összehasonlítva. A koordinátor személye jelentős segítség számukra az idegen nyelvben, kultúrában, az ismeretlen munkaerőpiacon való tájékozódásban. A negatívumok között említhető, hogy mivel messziről érkeznek, és ismeretlenek számukra a lehetőségek, gyakran nem az előzetesen egyeztetett bért, a megígért minőségű szállást kapják, szinte feltétel jelleggel elvárják tőlük, hogy túlórázzanak. Gyakori, hogy elszigetelten a város szélén vagy a munkahelytől

33 Hasonló következtetésre jutott Fedyuk és Meszmann is a Jászberényben dolgozó ukrán vendégmunkások vizsgálata során: Fedyuk, Olena – Meszmann T. Tibor: *Ukrán kölcsönzött dolgozók az elektronikai ágazatban. Esettanulmány: Magyarország.* AnBlok Kultúra- és Társadalomtudományi Egyesület, 2018. Letöltés helye: <https://anblokkegyesulet.wordpress.com>; letöltés ideje: 2022. 08. 03.

34 Egyik interjúalany arról is beszámolt, hogy a magyarországi munkavállalók magasabb bért kapnak a kárpátaljai, magyar állampolgárként dolgozó munkavállalóknál is, mert előbbieknél havi bónuszokat, prémiumokat is nyújtanak, míg utóbbiak számára ezt nem biztosítják. Amikor rákérdeztünk ennek okára, beszélgetőpartnerünk nem tudott egyértelmű választ adni rá. Elmondása szerint a munkaadó sem alapozta meg a válaszadást.

35 Ezen trend alakulásáról részletesen lásd: Erőss Ágnes – Ferenc Viktória – Kovály Katalin – Orosz Sándor – Tátrai Patrik: Helyzetkép a kárpátaljai magyar szórványról. In: Ferenc Viktória – Kovály Katalin (szerk.): *Kárpátalja mozgásban: társadalmi változások és interetnikus viszonyok az Euromajdan után.* Bethlen Gábor Alapkezelő Zrt.: Budapest, 2020. 89–135.

távol van a szállásuk. A 12 órás munkaidejüket az ingázás még inkább meghosszabbítja, csökkentve az életminőségüket. A munkakörülmények a legtöbb esetben még így is elfogadhatóak számukra, sőt, jobbak, mint például Csehországban, Lengyelországban vagy Ukrajnában. De azért jellemzően nem maradnak sokáig egy helyben: két-három hónap után váltanak. Ezért, bár az ukrán munkavállaló olcsó és hatékony munkaerőt jelent, a magyar munkaerőpiacra való becsatornázásuk nem egyértelműen sikeres. Elsősorban a jobb munkakörülmények miatt érkeznek Magyarországra, azonban itt jóval alacsonyabb bérekért dolgoznak, mint a szomszédos EU-s országokban. Gyakran fluktuálnak, ami jelentős terhet ró a magyarországi foglalkoztatókra. Ezzel összefüggésben az is megállapítható, hogy bár az ukrán munkavállalóknak alapvetően pozitív tapasztalataik vannak Magyarországon, a legtöbben nem tervezik az országban való hosszú távú maradáást.

A kérdőíves kutatás eredményei

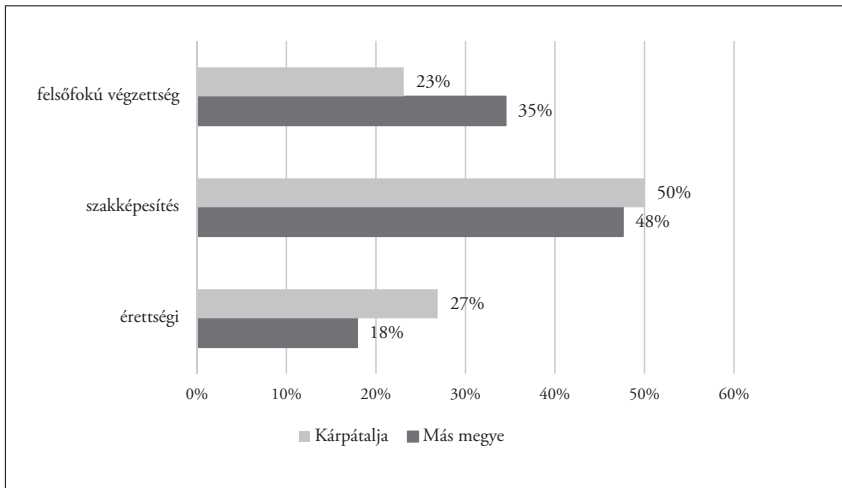
Elemzésünket a módszertani részben részletesen tárgyalt okokból kifolyólag 148 kékgalléros munkakörben dolgozó adatközlő válaszainak ismertetésével folytatjuk, kitérve a körükben kirajzolódó szignifikáns különbségekre.

Szociodemográfiai adatok

Adatközlőink nemi megoszlása csaknem egyenlően alakult: a résztvevők 47%-a volt nő, 53%-a pedig férfi. A kitöltők 38%-a érkezett Kárpátaljáról, míg 62%-uk Ukrajna más megyéiből.³⁶ Utóbbiak területi eloszlása rendkívül változatos képet mutat: a Kárpátaljával szomszédos Lembergi vagy Ivano-Frankivszki megyékből ugyanúgy képviseltették magukat, mint a fővárosi régióból vagy a délkelet-, kelet-ukrajnai megyékből érkezők (Dnyipro, Szumi, Harkiv, Odessa stb.). A nemek aránya mindkét kibocsájtó területen nagyjából azonos.

Az iskolai végzettségre vonatkozó kérdésre válaszoló 144 fő közül csaknem minden második (47%) szakképesítéssel, minden ötödik (20%) középiskolai (érettségi), 29% pedig felsőfokú végzettséggel rendelkezett. A legmagasabb iskolai végzettség kapcsán azt láthatjuk, hogy a távolabbi megyékből érkező munkavállalók körében több mint 10%-kal vannak többen a felsőfokú végzettségűek, azaz azok, akik ma Magyarországon végzettségük alatti munkakörben dolgoznak, mint a Kárpátaljáról érkezők között (2. ábra).

36 További elemzésünkben ezeket a megyéket összefoglalóan „belső-ukrajnai”-ként is használjuk.



2. ábra: Az utolsó ukrainai lakhely és a legmagasabb iskolai végzettség összefüggése (%), N = 136

Forrás: saját szerkesztés

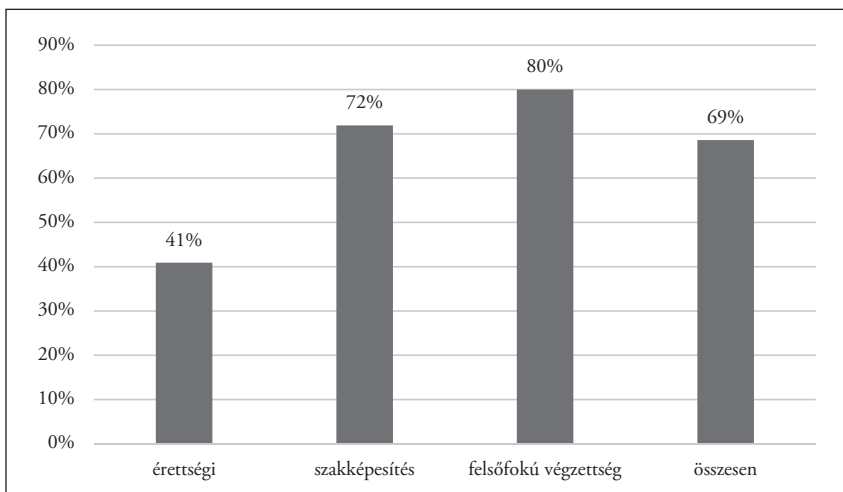
Munkakörülmények

Az ukrainai nehéz gazdasági helyzetről, a súlyos munkaerőpiaci gondokról, az egyre inkább elértéktelenedő munkabékekről árulkodik az, hogy az adatközlőink 91%-ának volt munkahelye Ukrajnában, mégis a külföldi munkavállalás mellett határozott. Ebből a 91%-ból 67%-nak teljes munkaidejű állása volt, 19% alkalmi munkából élt, és csupán válaszadóink 9%-a mondta azt, munkanélküli volt.

A legtöbben Ukrajnában végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoztak, betanított szakmunkásként vagy gyári dolgozóként, az ukrainai egyre deprimálódó gazdasági helyzet miatt azonban országot váltottak, amely indokot az interjúk is megerősítettek. A felsőfokú végzettséggel rendelkező válaszadók 29%-a, korábban odahaza tanárként, mérnöként, könyvelőként vagy vállalkozóként dolgozott, így körükben a magyarországi munkavállalás visszalépést jelentett.

Összességében az adatközlők nagy többsége (69%-a) jelenleg Magyarországon a végzettségénél alacsonyabb státuszú munkát végez. A kitöltők csupán 13%-a nyilatkozott úgy, hogy a jelenlegi magyarországi foglalkozásához tovább kellett képeznie magát. További 18%-uk iskolai végzettségének megfelelő munkát végez. Azok, akik jelenleg Magyarországon végzettségüknél alacsonyabb státuszú munkát végeznek, leginkább a felsőfokú diplomával rendelkezők közül kerülnek ki, ugyanakkor a szakképesítéssel rendelkezők 72%-a is ebbe a

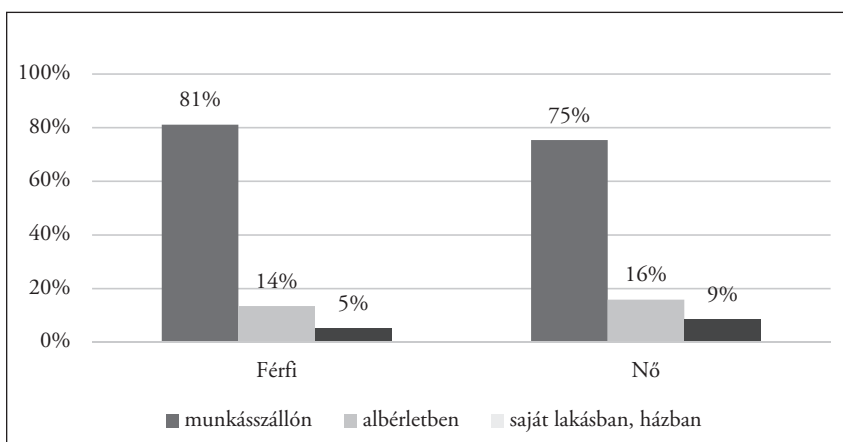
kategóriába esik (3. ábra). Ennek alapján elmondható, hogy az ukrán munkavállalók lefelé nivelláló karrierutat élnek meg Magyarországon, tudásuk devalválódik.



3. ábra: „Olyan munkát végez Magyarországon, amibez alacsonyabb iskolai végzettség is elég lenne?” kérdésre adott „IGEN” válaszok megoszlása a végzettség szerint (% , N = 83)

Forrás: saját szerkesztés

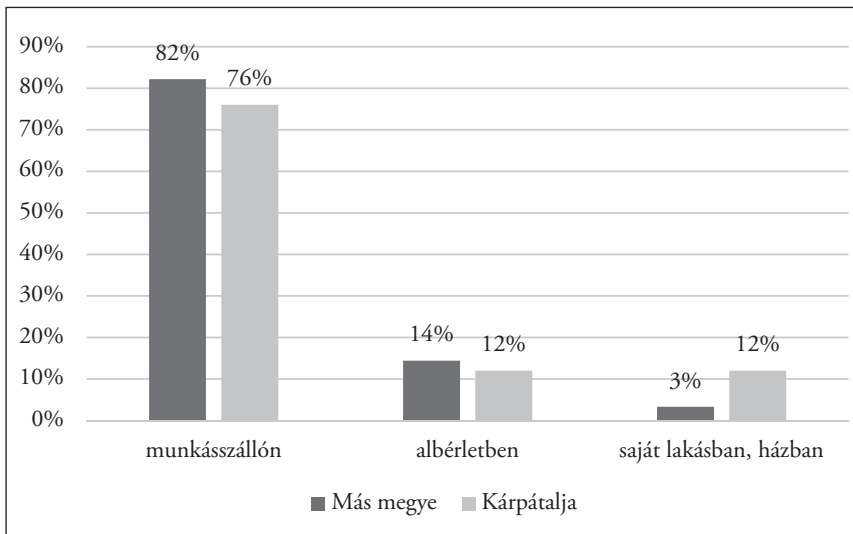
A magyarországi lakhatás körülményeit vizsgálva elmondható, hogy adatközlőink túlnyomó többsége (78%) munkásszállón lakik, további 15%-uk pedig albérletben. Minimális eltérés figyelhető meg ezen a téren a nemek szerint (4. ábra), hiszen a nők körében némileg (6%-kal) alacsonyabb a munkásszálló igénybevétele, s helyette a saját lakás, vagy az albérlet kategóriájában jelennek meg többen.



4. ábra: A lakhatás körülményei nemek szerinti megoszlásban (% , N = 143)

Forrás: saját szerkesztés

Saját ingatlannal átlagosan a kitöltők csupán 6%-a rendelkezik. Ebből az feltételezhető, hogy a munkavállalók általában rövidebb távra rendezkednek be Magyarországon, esetleg nincs olyan anyagi lehetőségük, hogy az alacsony színvonalú munkásszállóról albérletbe költözzenek. Az ismerősöknél/rokonoknál lakók alacsony aránya (1%) azt is feltételezi, hogy – főként a Kárpátokon túli ukrainai megyékből érkezők – általában semmilyen előzetes kapcsolatrendszerrel nem rendelkeznek Magyarországon. Az 5. ábráról az is leolvasható, hogy a távolabbi megyékből érkező munkavállalók jelentős többségének (82%) a munkásszálló a fő alternatíva, ezt követi az albérlet (14%), és csak minimális mértékben (3%) rendelkeznek saját ingatlannal, házzal. Ez utóbbi kategóriában a Kárpátaljáról érkező ukrainai munkavállalók aránya négyszerese (12%) a más megyéből érkezőknek.



5. ábra: A lakhatás körülményei a legutolsó ukrainai lakhely szerinti megoszlásban (%), N = 140

Forrás: saját szerkesztés

Az ukrainai munkavállalók több mint fele (55%) egyedül él az országban. Azok között, akik valamelyik családtagjukkal élnek együtt, a legdominánsabb válasz (a válaszadók 37%-a) a házastárs/élettárs kategóriája volt. Az interjú kutatásunk alapján feltételezhető, hogy a szóban forgó párok együtt érkeztek Magyarországra munkavállalás céljából.

A migráció motivációi és mintázatai

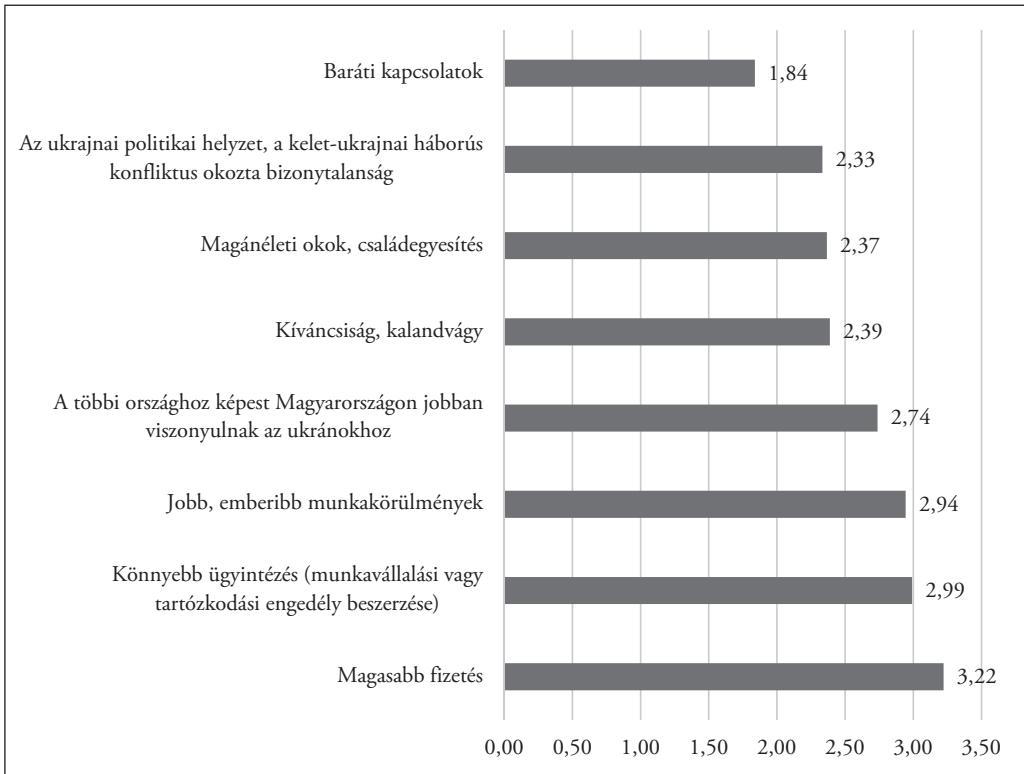
Ami a külföldi munkavállalás motivációit illeti – talán nem meglepő módon –, elsősorban a magasabb pénzkereseti lehetőségek dominálnak (6. ábra). Az Ukrajnában egyre mélyülő társadalmi-gazdasági válság nyomán az ukrán hrvnya devalválódott, a béreket alig, a közüzemi díjakat viszont sokszorosára emelték az elmúlt években. A kilátástalan gazdasági helyzetben pedig egyre több ukrán állampolgár választja a külföldi munkavállalást.³⁷ Sokat elmond az ukrainai felpörgő migrációról, valamint a magyarországi munkaerőpiac alakulásáról, az ukrainai munkavállalók iránti egyre nagyobb igényről az, hogy a kitöltők 38%-a a kutatást megelőző egy évben kezdett Magyarországon dolgozni, de összességében 69%-uk mondta azt, hogy kevesebb mint két éve dolgozik az országban.

A motivációs tényezők rangsorában második helyen a könnyebb ügyintézés szerepel, ami elsősorban a környező EU-s országokkal való összehasonlítást jelenti. Ez egybecseng interjúk kutatásunk eredményével is, hiszen Magyarország számos olyan könnyítést tett az ukrán állampolgárok részére (lásd fentebb részletesebben), amik lehetővé teszik a legális munkavállalást. A toborzó cégek által biztosított szervezett munkavállalás, utaztatás és szállásadás, valamint a magyarországi cégek által alkalmazott koordinátorok pedig jelentősen megkönnyítik a hivatali ügyintézt az ukrán munkavállalók számára.

Részben a kibocsájtó ország kedvezőtlen munkakörülményeivel áll összefüggésben az is, hogy az elavult infrastruktúrával rendelkező gyárak, üzemek, vagy a méltatlan állapotok helyett az ukrainaiak jobb és emberibb körülményekre vágnak, így ez a harmadik leggyakoribb motivációs tényező.

A negyedik motivációs indok a magyarországiak ukránok felé tanúsított kedvező viszonyulása. Mindez feltehetően szintén a legális vs. (többnyire) illegális munkavállalás lehetőségének következménye. Hiszen például Csehországban, Lengyelországban vagy Szlovákiában, ahol az ukrán vendégmunkások rendszerint illegálisan dolgoznak, nem rendelkeznek sem hivatalosan bejelentett munkával, sem laccímmel, sem társadalombiztosítással. Így az átverések, a kizsákmányolás esélye is nagyobb, ami – interjúalanyaink elmondása szerint – gyakran meg is történik. Éppen ezért az ukrainai munkavállalók nagyobb szociális és pénzügyi biztonságban érzik magukat Magyarországon, még akkor is, ha itt általában kevesebb pénzt keresnek.

37 Kovály Katalin – Eröss Ágnes – Tátrai Patrik: „Hát megpróbálunk küzdeni”: átalakuló boldogulási stratégiák Kárpátalján az Euromajdan után. *Tér és Társadalom*, 2017. 31 (2). 3–22.; Hires-László Kornélia: Kárpátaljai magyar szülők külföldi munkavállalásának hatása a fiatalok kockázati magatartására. *Kisebbségi Szemle*, 2020. 5 (1). 93–105.

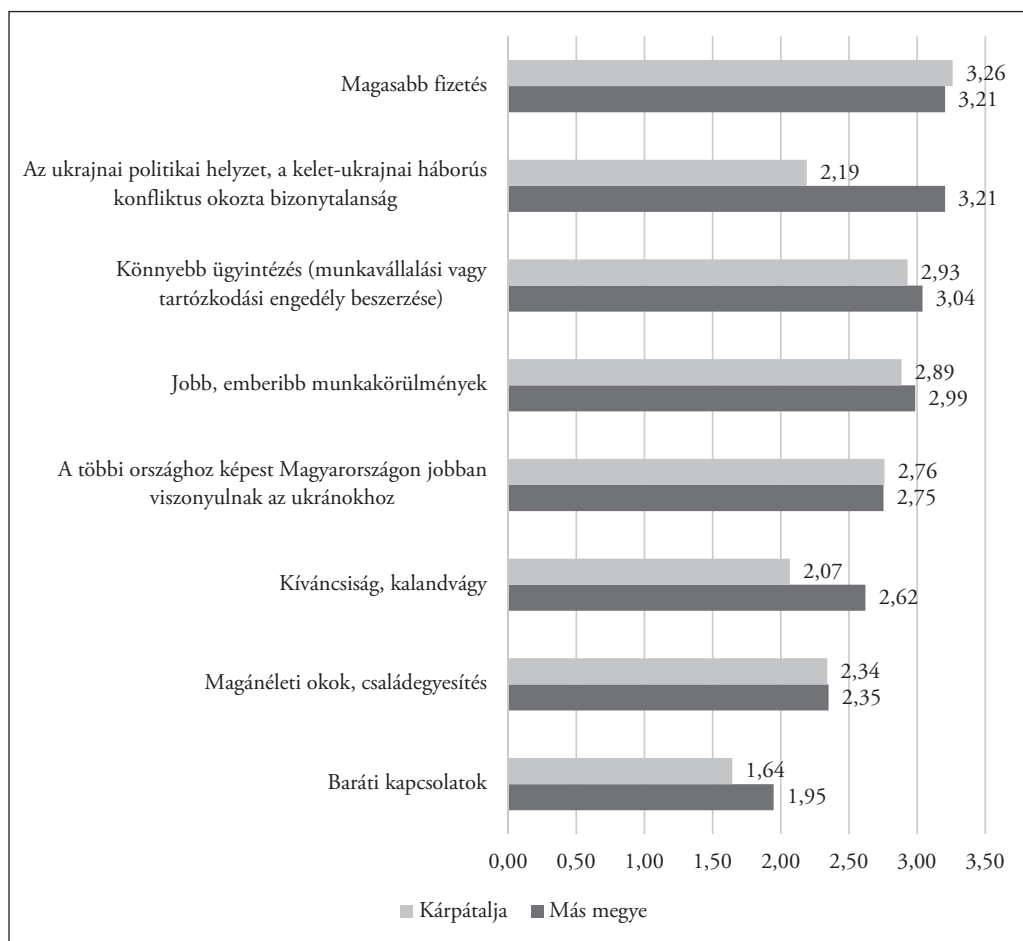


6. ábra: Miért jött el Ukrajnából Magyarországra dolgozni?

(négyfokú skálán kapott átlagok, ahol 1 – egyáltalán nem volt fontos, 4 – nagyon fontos volt, N = 123)

Forrás: saját szerkesztés

A munkavállalás motivációit illetően nem találtunk szignifikáns különbséget a nők és a férfiak között, ugyanakkor érdekes megvizsgálni, hogy a migráció földrajzi kiindulása (Kárpátalja vagy más ukrajnai megye) szerint hogyan különböznek a motivációk. Ha e szerint végezzük elemzésünket, szignifikáns eltérést ($p = 0,02$) találunk a Kárpátaljáról vagy más megyéből származó ukrán munkavállalók között a kalandvágy, kíváncsiság kategóriájában, ahol a távolabbi megyékből érkezőknek jelentett ez nagyobb motivációt. Ugyan a (2022 előtti) kelet-ukrajnai háborús konfliktus, az ukrajnai politikai helyzet terén nem szignifikáns a különbség, de az eredmények alapján érzékelhető, hogy a belső-ukrajnai megyékből származók számára jóval fontosabb volt ez a szempont is, mint a kárpátaljai kitöltőknek (7. ábra).



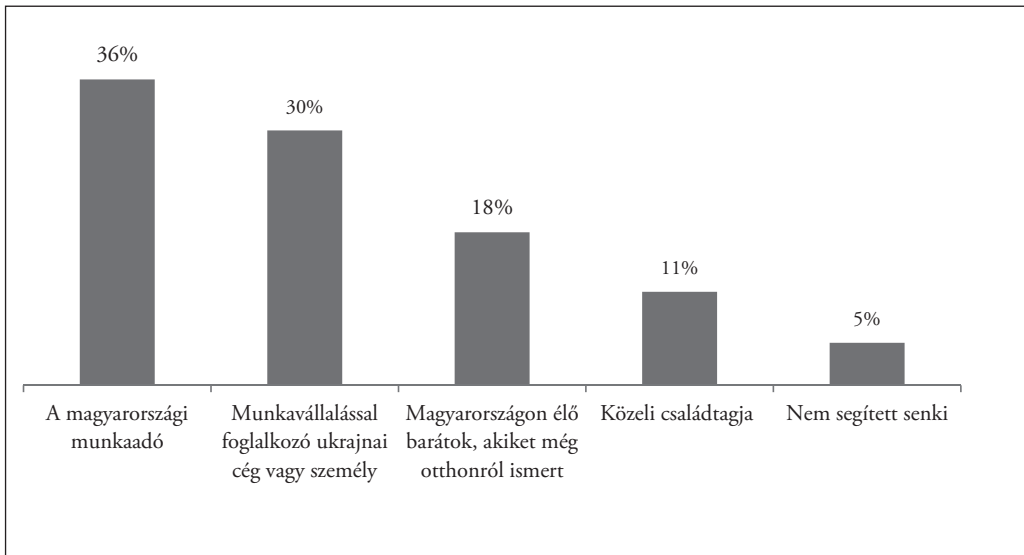
7. ábra: „Miért jött el Ukrajnából Magyarországra dolgozni?” kérdésre adott válaszok az utolsó ukrajnai lakbely szerint (négyfokú skálán kapott átlagok, ahol 1 – egyáltalán nem volt fontos, 4 – nagyon fontos volt, N = 123)

Forrás: saját szerkesztés

Beilleszkedés Magyarországon

Mint ahogyan azt korábban említettük, a toborzó cégek által szervezeten zajló munkaközvetítés, a magyarországi munkavállalást és hivatali ügyintéztést segítő koordinátor jelenléte stabil adminisztratív hátteret biztosít az ukrajnai munkavállalók számára, akik a legtöbb esetben teljesen ismeretlenül érkeznek Magyarországra. Interjúalanyaink elmondása szerint a belső-ukrajnai megyékből származók többsége még soha nem járt Magyarországon, így

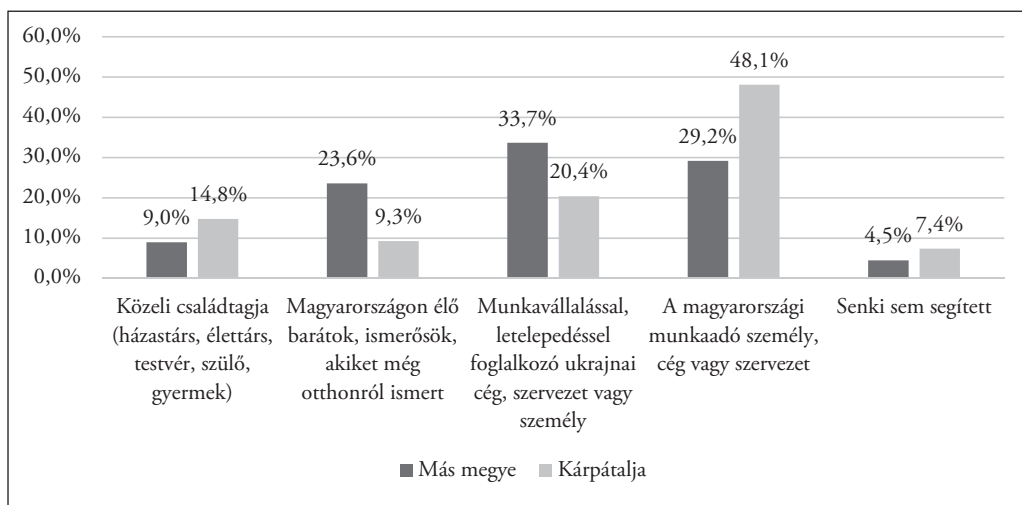
az ismeretlen nyelvvel és kultúrával való találkozásokor mindez jelentős segítséget jelent a számukra. Éppen ezért nem meglepő az az eredmény sem (8. ábra), hogy a kérdőíves adatközlők 36%-a jelölte meg a magyarországi munkaadóját, míg további 30%-uk a munkavállalással foglalkozó céget vagy személyt, amikor arról kérdeztük őket, hogy ki segítette a magyarországi munkavállalásban.



8. ábra: „Segítette-e Önt valaki a magyarországi munkavállalásban”?
kérdésre adott válaszok megoszlása (% , N = 146)

Forrás: saját szerkesztés

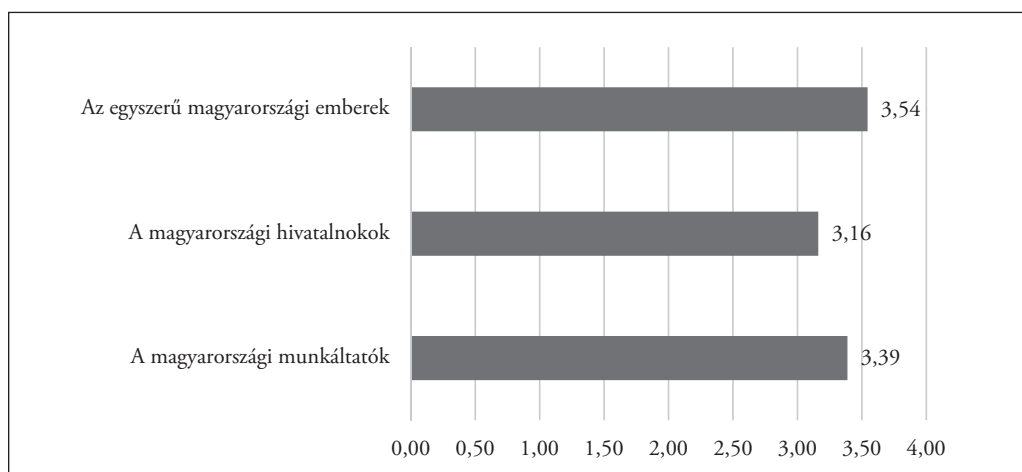
Ha ugyanezt a kérdés a származás régiója szerint vizsgáljuk meg, némi eltérést tapasztalunk a Kárpátaljáról és más megyékből érkezők esetében. A kárpátaljaiak majdnem felének (48%) inkább a magyarországi munkaadó segített (9. ábra). A más megyékből érkezők közül a legtöbben (33,7%) a munkavállalással foglalkozó ukrainai cégektől, személyektől kaptak inkább segítséget, ami arra utal, hogy a kárpátaljaiak otthonosabban mozognak a magyarországi munkaerőpiacon és a magyar nyelvi környezetben, esetleg az ukrainai toborzó cégek közvetítése nélkül, magyar állampolgárként vannak foglalkoztatva.



9. ábra: „Segítette-e Önt valaki a magyarországi munkavállalásban?” kérdésre adott válaszok megoszlása a kibocsájtó országbeli utolsó lakhely szerint (% , N = 143)

Forrás: saját szerkesztés

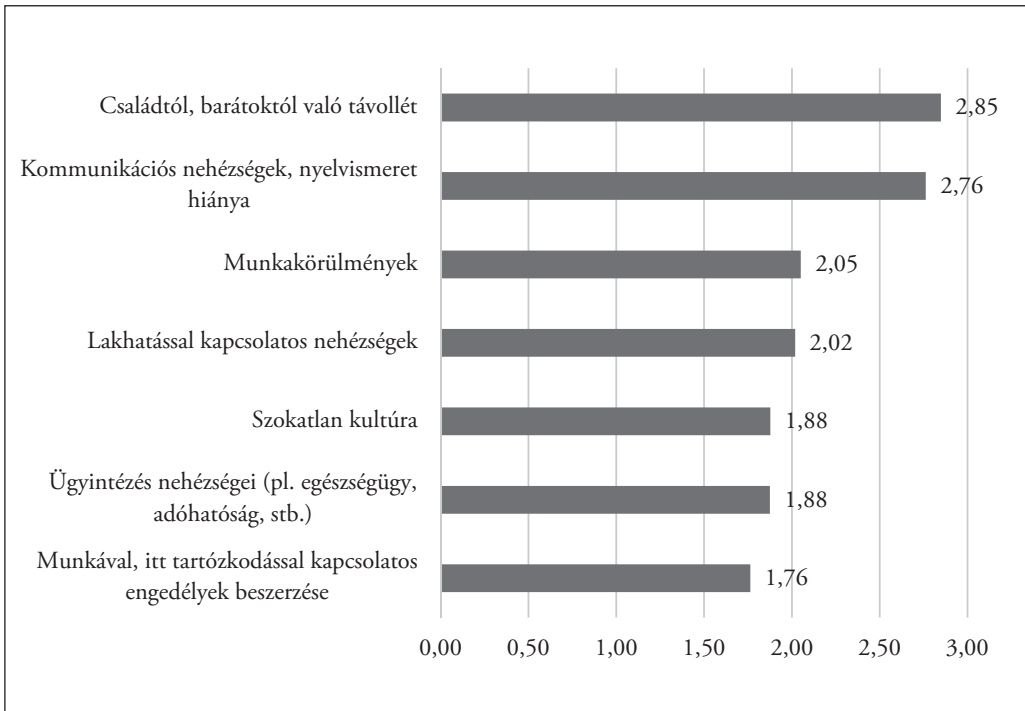
Az adatközlők inkább pozitív viszonyulást tapasztaltak mind az utca embere, mind a munkáltatók és a hivatalok részéről is (10. ábra). Ennél a kérdésnél a származás, a nyelvtudás tekintetében nem találtunk szignifikáns eltéréseket.



10. ábra: „Milyen viszonyulást érzékelt?” kérdésre adott válaszok (négyfokú skálán kapott átlagok, ahol 1 – nagyon rossz viszonyulás, 4 – nagyon jó viszonyulás)

Forrás: saját szerkesztés

A magyarországi beilleszkedés mikéntjét vizsgálva azt találtuk, hogy ami inkább nehézséget okozott (a skála 3-as értéke) adatközlőinknek, az a családtól, barátoktól való távollét és a nyelvismeret hiánya, a kommunikációs nehézségek (11. ábra). A többi tényező inkább nem okozott nehézséget (skála 2-es értéke).

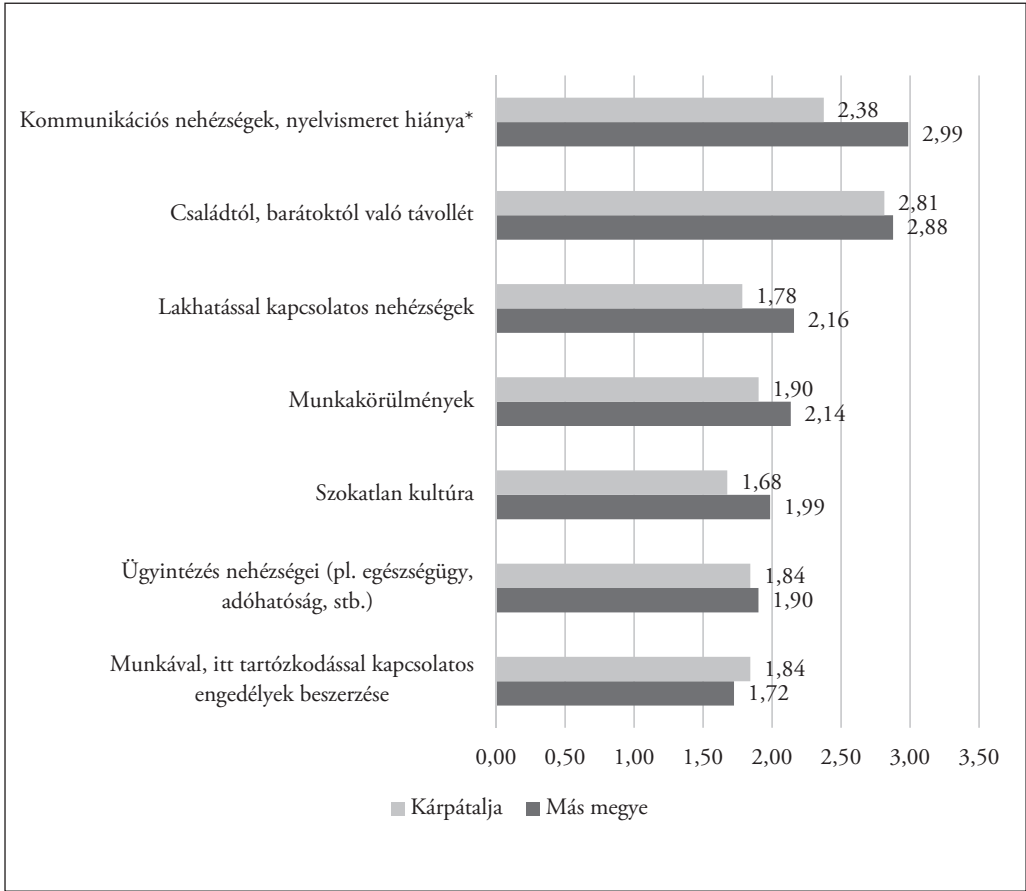


**11. ábra: „Mi okozta a legnagyobb nehézséget a magyarországi beilleszkedés során?”
kérdésre adott válaszok**

(négyfokú skálán kapott átlagok, ahol 1 – egyáltalán nem okoz nehézséget, 4 – nagy nehézséget okoz)

Forrás: saját szerkesztés

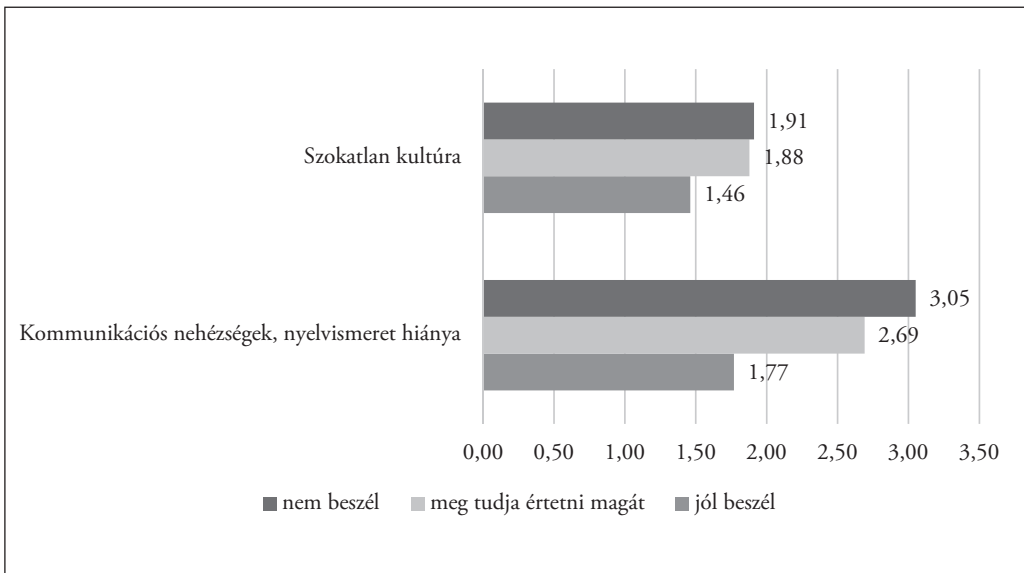
A kárpátaljai és a belső-ukrajnai megyékből származó munkavállalók beilleszkedését illetően a kommunikáció terén van szignifikáns különbség ($p = 0,008$). A kárpátaljaiaknak inkább nem okoz nehézséget a nyelv, míg a más megyékből érkezőknek inkább okozott nehézséget (12. ábra). Mindez arra enged következtetni, hogy a kárpátaljaiak között többen vannak olyanok, akik már korábban is, még ukrajnai létük során találkoztak a magyar nyelvvel, esetleg beszélnek is azt.



12. ábra: „Mi okozta a legnagyobb nehézséget a magyarországi beilleszkedés során?”
 kérdésre adott válaszok az utolsó ukrain lakbely szerinti megoszlásban
 (négyfokú skálán kapott átlagok, ahol 1 – egyáltalán nem okoz nehézséget, 4 – nagy nehézséget okoz)

Forrás: saját szerkesztés

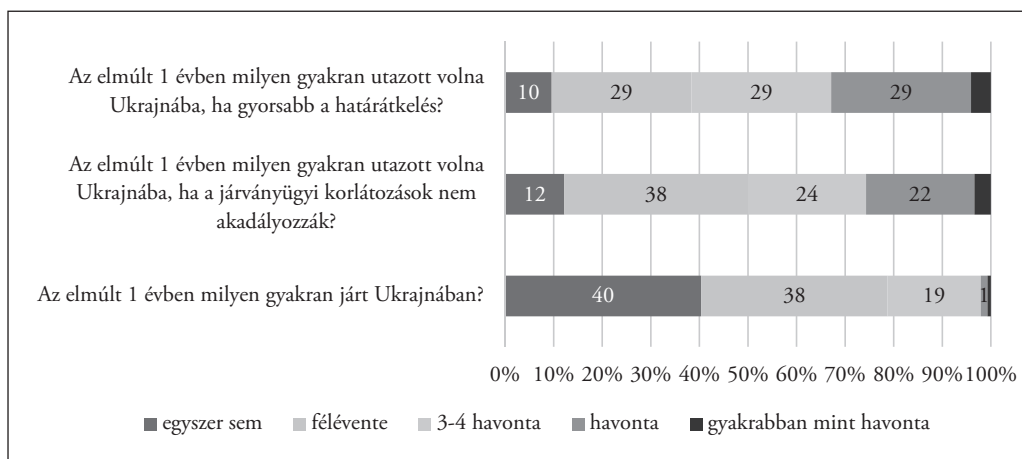
Ha mindezt a magyar nyelvtudással is összevetjük (13. ábra), logikusan az rajzolódik ki, hogy minél jobban beszéli a munkavállaló a befogadó ország nyelvét, annál kevésbé okoz neki beilleszkedési nehézséget a nyelvismeret hiánya (szignifikáns különbség, $p = 0,001$). A kultúra esetében nincs szignifikáns hatása a nyelvtudási szintnek, de ezen a téren nem is jellemző a beilleszkedési nehézség (a skála 2-es szintje alatti értékek).



13. ábra: A nyelvismeret hiánya és a szokatlan kultúra mint nehézség a magyarországi beilleszkedés során a magyar nyelvtudás szintje szerint (négyfokú skálán kapott átlagok, ahol 1 – egyáltalán nem okoz nehézséget, 4 – nagy nehézséget okoz)
Forrás: saját szerkesztés

Kapcsolat a kibocsájtó országgal és a visszaköltözés esélye

A kérdőív egy részében olyan kérdéseket szerepeltettünk, amelyek az ukrán munkavállalók Ukrajnával fenntartott jelenlegi és jövőbeli nexusát vizsgálták. Ezek között szerepelt három olyan kérdés, amely a hazautazás gyakoriságát érintette „az elmúlt egy év során”, ami a felmérés idejét figyelembe véve, 2020 nyara/ősze – 2021 nyara/ősze közé esett (14. ábra). A válaszadók 40%-a egyszer sem utazott a kibocsájtó országba a vizsgált évben, de ez az arány sokkal alacsonyabb lenne (10-12%), ha nem lettek volna a koronavírussal kapcsolatos korlátozások, vagy ha a határátlépés könnyebben történt volna az adott évben. A legtöbben félévente, negyedévente utaznának haza, és többen lennének a havonta ingázók is, ha az említett strukturális akadályok nem álltak volna fenn. A válaszokat nem befolyásolja szignifikánsan, hogy van-e Ukrajnában élő családtagja a megkérdezettnek, vagy az, hogy melyik megyéből származik.

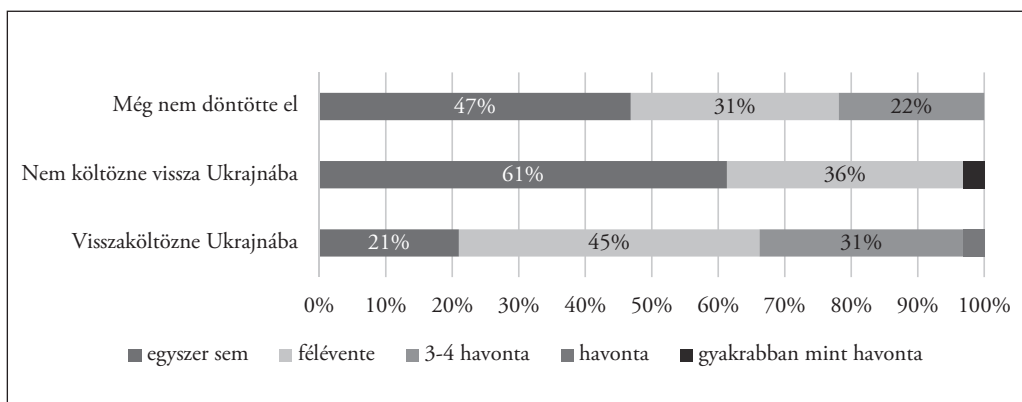


14. ábra: A hazajárás gyakorisága „az elmúlt egy évben” (% , N = 148)

Forrás: saját szerkesztés

Adatközlőink jövőterveit illetően rendkívül vegyes kép rajzolódott ki. A válaszolók (N = 127) 50%-a mondta azt, hogy szeretne visszaköltözni Ukrajnába, 25%-uk nem tervezi a visszaköltözést és további 25%-uk még nem döntötte el. A visszaköltözés hajlandóságában nincs különbség a Kárpátaljáról vagy Ukrajna más megyéiből érkezettek között, e tekintetben teljesen egyforma képet mutat a két csoport.

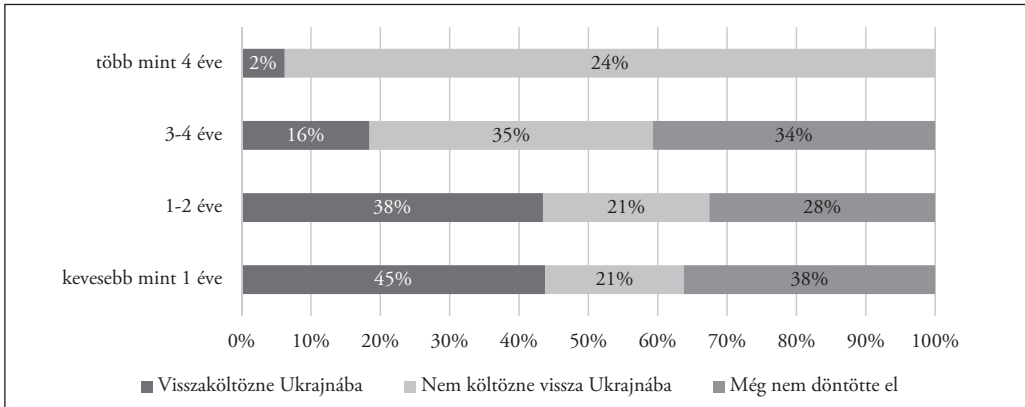
Szignifikáns különbség ($p = 0,001$) van azonban a hazajárás gyakorisága és a visszatérés hajlandósága között (15. ábra). Azok között, akik nem tervezik az Ukrajnába való visszaköltözést, 61%-uk már egyszer sem látogatott az országba az elmúlt egy évben, 36%-uk pedig maximum egyszer-kétszer tette ezt.



15. ábra: Az Ukrajnába való hazalátogatás és a visszaköltözés hajlandósága (% , N = 125)

Forrás: saját szerkesztés

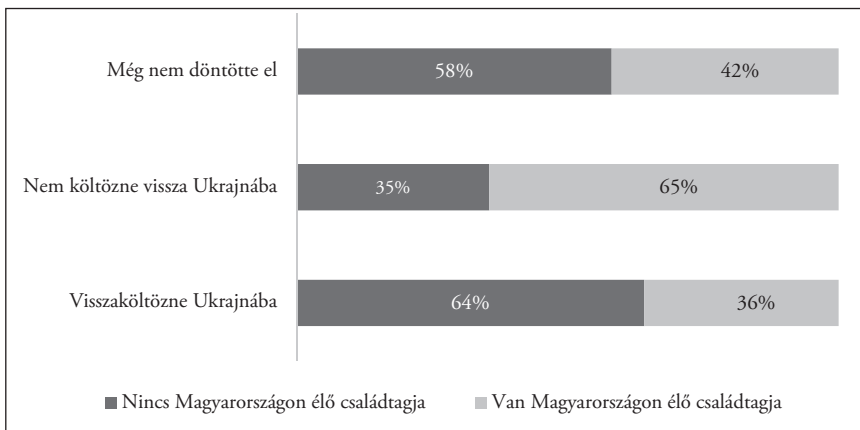
Szignifikáns összefüggést találtunk a Magyarországon eltöltött idő és a visszaköltözés hajlandósága között is (N = 125, p = 0.00). A 16. ábra alapján elmondható, hogy minél kevesebb a Magyarországon eltöltött idő, annál nagyobb a hajlandóság a visszaköltözésre.



16. ábra: A Magyarországon töltött idő és a visszaköltözés hajlandósága (%), N = 125

Forrás: saját szerkesztés

Bár a visszaköltözési hajlandóság és a családtagokkal való együttélés függvényében (N = 126) nem találtunk szignifikáns különbséget, érdekes eredmények születtek. A 17. ábrából ugyanis az látszik kirajzolódni, hogy azok körében, akik egyedül élnek Magyarországon, nagyobb a visszaköltözési hajlandóság, mint azok között, akik valamely családtagjukkal élnek itt. Azok között azonban, akik nem költöznének vissza Ukrajnába, a párban élők voltak többen (a válaszadók 65%-a), míg az egyedülállók 35%-nyian voltak. Ebből az is feltételezhető, hogy akik párban/párral élnek az országban, inkább gondolkodnak a Magyarországon (esetleg más EU-s országban) való letelepedésen.



17. ábra: A visszaköltözési hajlandóság a családtagokkal való együttélés függvényében

Forrás: saját szerkesztés

A kérdőíves kutatás alapján azt látjuk, hogy az adatközlők többsége az elmúlt két évben érkezett a magyarországi munkaerőpiacra, a legfontosabb vonzó tényező a magasabb pénzkereseti lehetőség, amit a könnyebb ügyintézés, a legális pénzkereseti lehetőségek, a méltó munkakörülmények és a jobb emberi viszonyulás követ. Durván 60%-uk a Kárpátokon túli, belső ukrainai területekről, 40%-uk pedig Kárpátaljáról származik. A belső ukrán területről érkezők közül minden harmadik, a kárpátaljaiak közül minden negyedik felsőfokú végzettségüként dolgozik ma kékgalléros munkakörben Magyarországon. Összességében azonban majdnem 70% azok aránya, akik úgy érzik, végzettségük alatti munkát végeznek. Az adatközlők 78%-a munkásszállóban lakik. A munkavállalók több mint fele egyedül él, a beilleszkedés legnagyobb nehézsége is ebben, a családtól való távollétben fogalmazódik meg számukra. A második legfontosabb nehézség a kommunikáció és a nyelv, amely terén szignifikáns különbség van a kárpátaljai és a belső-ukrainai megyékből származó munkavállalók között, ez utóbbiak számára nagyobb kihívást okozva. A visszaköltözést illetően 50% mondta azt, hogy szeretné, 25% nem tervezi és további 25% még nem döntötte el ezt a kérdést. A visszaköltözés hajlandóságát negatívan befolyásolja a Magyarországon eltöltött idő hossza és a már Magyarországon együtt élő családok jelenléte.

Konklúzió

Már a 2022-es háborút megelőzően is az Ukrajnában egyre mélyülő politikai, társadalmi és gazdasági válság nyomán az ukrán hrvinya devalválódott, a béreket alig, a közüzemi díjakat, az élelmiszerárakat viszont sokszorosára emelték. A kilátástalan helyzetben egyre több ukrán állampolgár választotta a külföldi munkavállalást a túlélés stratégiájaként. Magyarország pedig – az egyre égetőbb munkaerőhiány miatt – számos olyan intézkedést vezetett be ezzel párhuzamosan, amelyek elősegítették az ukrán munkaerő legális munkavállalását az országban. Ennek hatására a becslések szerint 2022 elejére több mint 50 000 ukrainai munkavállaló dolgozott Magyarországon, többnyire kékgalléros munkakörben, toborzó cégek és munkaközvetítő személyek aktív közreműködésével.

Ennek ellenére a vizsgált célcsoportról igen keveset tudunk. Bár az utóbbi években az ukrainai munkavállalók egy-egy ágazatban dolgozó csoportjáról,³⁸ vagy az Ukrajnából Magyarországra irányuló munkamigrációról készültek esettanulmányok,³⁹ a jelen íráshoz

38 Fedyuk – Meszmann, 2018. Ukrán kölcsönzött dolgozók. i.m. 11–14., 18–19.

39 Pakurár Miklós – Oláh Judit – Cehla Béla: Az ukrainai munkavállalók munkavállalási jellemzői Magyarországon. *Gazdálkodás*, 2012. 56 (2). 137–146.; Juhász – Csatári – Makara, 2010. Ukrán állampolgárok munkavállalása, i.m.; Langerné Rédei Mária: Ukrán munkavállalás Magyarországon. In: Kincses Áron (szerk.): *Ukrán állampolgárok Magyarországon*. Európai Integrációs Alap: Budapest, 2011.

hasonló elemzés még nem született. Bár a kérdőíves kutatásunk nem reprezentatív mintán alapszik, így a kutatás eredményei általános következtetések levonására nem alkalmasak a Magyarországon dolgozó ukrainai munkavállalók teljes csoportját illetően, de sikerült egy olyan kategóriát beazonosítani, amelynek segítségével választ kaphatunk a magyarországi munkaerőpiacon kékgallérosként dolgozó ukrainai munkavállalók helyzetéről.

A kutatás során adatközlőinket a munkamigráció motivációiról, a külföldi élettapasztalatokról, a magyarországi munkaerőpiacról, a kibocsájtó országhoz és az ott élőkhöz való kötődésükről, valamint a hazaköltözés/végleges külföldi letelepedés lehetőségéről kérdeztük meg. Jellemzően dichotóm kategóriák megalkotásával vizsgáltuk, hogy vannak-e tipizálható ismérvek vagy markáns különbségek a vizsgálatba vont célcsoporton belül, amelyek mentén az ukrán munkavállalók élethelyzete, migrációs stratégiája leírható. Továbbá azt is megvizsgáltuk, hogy milyen stratégiákat alkalmaznak a magyarországi munkaadók az ukrán munkaerő bevonására, valamint azt, miképp vélekednek a célcsoportról. Ennek feltárására kérdőíves kutatásunkat olyan személyekkel való interjú beszélgetésekkel egészítettük ki, akik ukrainai munkavállalók toborzásával, Magyarországra való munkaközvetítésével és a magyarországi létük koordinálásával, segítésével foglalkoznak.

A legfontosabb konklúzióként azt emelnénk ki, hogy bár az ukrán munkavállaló olcsó és hatékony munkaerőt jelent, a magyar munkaerőpiacra való becsatornázása nem egyértelműen sikeres, és bár az ukrainai munkavállalóknak alapvetően pozitív tapasztalataik vannak Magyarországon, a legtöbben nem tervezik az országban való hosszú távú maradást. Ugyanakkor az Ukrajnába való visszaköltözést is csak minden második adatközlő tervezte (ami 2022 februárja óta valószínűleg csökkent), a visszaköltözés hajlandóságát pedig negatívan befolyásolja a Magyarországon eltöltött idő hossza és a munkavállalóval Magyarországon együtt élő családtag jelenléte.

Az évek óta mélyülő és az orosz–ukrán háború kibontakozásával tartósan fennmaradó gazdasági mélyrepülés okán nagy valószínűséggel az ukrainai munkavállalók a jövőben is fontos részét képezik majd a nyugat-európai munkaerőpiacnak, így a magyarországinak is. Éppen ezért indokolt a célcsoport további vizsgálata. A kutatás folytatásaként induktív módon, klaszterelemzéssel is előállíthatók komplexebb típusok, a kérdőívek, valamint az interjú kutatás tematikája pedig tovább bővíthető, hozzáigazítva azokat a magyarországi munkaerőpiac helyzetéhez és igényeihez.

Interjúalany	Interjúalany foglalkozása, tevékenysége	Interjúkészítés helye	Interjúkészítés időpontja
A1	Toborzó és munkaközvetítő ügynökség vezetője	Beregszász	2021. 08. 10.
A2	Magyarországi cég által foglalkoztatott, ukrán munkavállalókat segítő koordinátor	Tiszaújváros	2021. 08. 02.
A3	Magyarországi cég által foglalkoztatott ukrán–magyar szakfordító, tolmács	Budapest	2021. 09. 30.
A4	Magyarországi cég alkalmazottja, sorvezető, ukrán munkavállalókat segítő csoportvezető	Zirc	2021. 07. 24.
A5	Magyarországi cég által foglalkoztatott ukrán–magyar tolmács, ukrán munkavállalókat segítő koordinátor	Szolnok	2021. 10. 07.
A6	Magyarországi cég által foglalkoztatott ukrán–magyar tolmács	Budapest	2021. 09. 14.

1. melléklet: Az interjúk kutatásban részt vevők alapadatai