

HUMÁN INNOVÁCIÓS SZEMLE

Munkaerőpiac – foglalkoztatás – képzés – humán kutatás-fejlesztés és innováció – humánerőforrás- és szervezetfejlesztés – regionális, térség-, terület- és település-, valamint szolgáltatásfejlesztés

Szerkesztőbizottság

ALBERT LŐRINCZ Csanád (PhD; Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)
ALBERT LŐRINCZ Enikő (Prof., PhD; Babes-Bolyai Tudományegyetem, Románia)
BIRHER Nándor (PhD, Dr. habil.; Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskola, Károli
Gáspár Református Egyetem, Magyarország)
BORDA Viktória (MSc; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
BORST, Joan (PhD; Grand Valley State University, USA)
DOBAY Kata (MSc; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
FLÓRA Gábor (Prof., PhD; Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)
GARAI Péter (PhD; Emberi Erőforrások Minisztériuma, Magyarország)
GÁBRITY Molnár Irén (Prof. Dr.; Újvidéki Egyetem, Szerbia)
JUHÁSZ Gábor (PhD, Dr. habil.; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
MOLNÁR Dániel (PhD; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
MOLNÁR Margit (CSc; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
SZEDLÁRNÉ GÁLL Ibolya (MSc; Emberi Erőforrás-gazdálkodási Tanácsadók
Országos Szövetsége, Magyarország)
SZILÁGYI Györgyi (Prof., PhD; Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)
VOJTEK Éva (MSc; Human Exchange Alapítvány, Magyarország)

Alapító főszerkesztő/felelős kiadó

JUHÁSZ Gábor (PhD; Dr. habil.)

Borító

JUHÁSZ Balázs

Tördelés, szerkesztés

KAPITÁNY Zoltán

Szerkesztőség

Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány
e-mail: hisz@humanexchange.hu;
web: <http://humanexchange.hu/human-innovacios-szemle>

Nyomda

Sz. K. Stúdió Kft., Pécs

ISSN 2062 - 0292

TARTALOM

Juhász Gábor: PÉCSI IFJÚSÁG – HELYZETKÉP A PÉCSETT ÉLŐ FIATALOKRÓL	4
Katalin Szabó: LABOUR MARKET POSITION OF FEMALE EMPLOYEES IN HUNGARY	20
Anita R. Fedor: LABOUR MARKET PARTICIPATION OF WOMEN LIVING IN THE NORTH GREAT PLAIN REGION OF HUNGARY	32
Róbert Sztányi: MIGRATION OF PROFESSIONALS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN HUNGARY AND EUROPE; CAUSES AND EFFECTS ON THE ECONOMY	54
Kovács Kata: AZ EMPLOYER BRANDING HELYZETE MAGYARORSZÁGON	68
Tímea Lázár – Ágnes Bene: NEED FOR MULTICULTURAL COMPETENCIES IN THE SELECTION PROCESS OF MULTINATIONAL COMPANIES	85
Andrea Mikáczó – Boglárka Herczeg: THE ROLE AND RESPONSIBILITY OF HIGHER EDUCATION IN PRODUCING HIGH-QUALITY WORKFORCE	97
Ildikó Csapó – Brigitta Szőke – Éva Balázs: GLOBALISATION TENDENCIES AND TRENDS TODAY	107

PÉCSI IFJÚSÁG - HELYZETKÉP A PÉCSETT ÉLŐ FIATALOKRÓL

Juhász Gábor

Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Társadalmi Felzárkózás és
Szociális Gazdaság Kutatóközpont

juhaszgaborx@gmail.com

Abstract

The results of previous research on this topic and the results of this study have also shown that in the case of youth, complex interventions involving several partners and actors can be successful. In doing so, it is necessary to provide young people with the opportunities which help them become independent, self-sufficient, responsible and well-informed adults with proper insight and judgement.

From the examination of problems affecting young people, it can be generally stated that the family background plays a primary role in dealing with their problems. Consequently, the importance of the parents' conscious, supportive contribution to their children's independence is emphasised. In this respect considerable differences can be found among young people today, and it can be stated that those who do not have the right supportive and encouraging family background can be seriously disadvantaged and their social is hindered. Accordingly, it is a prerequisite for keeping young people in the city to ensure the integration of young people in social and local sense by means of complex interventions.

Keywords: youth, youth affairs, youth policy

Bevezetés

Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata Ifjúságpolitikai koncepciójának megalkotását megalapozó társadalomtudományi kutatás elsődleges célkitűzése a Pécssett élő fiatalok aktuális életkörülményeinek, élethelyzetének, az őket érintő legfontosabb kérdéseknek és problémáknak - mint például az oktatási, képzési, a szabadidő eltöltésével kapcsolatos, az életkezdesi, lakhatási, foglalkoztatási, jövedelemszerzési feltételeknek és lehetőségeknek - a feltérképezése volt. A felsorolt tématerületek, fontos kérdések a tárgykörben a korábbiakban megvalósított hazai és nemzetközi kutatások alapján kerültek meghatározásra.

A fő célkitűzések között szerepelt azon fő kérdésekre történő válaszadás, hogy milyen igények, elképzelések, célok, vélemények és javaslatok merülnek fel a város fiatalsága részéről saját maguk és a város jövőjéhez és fejlődéséhez köthető közös perspektívák tekintetében. A kutatással alátámasztott helyzetfeltárás és elemzés egy általános, átfogó kép felrajzolását tűzte ki célként a hazai fiatalokról. Ehhez többek között felhasználásra kerültek a 15-29 éves korosztályra fókuszáló ifjúság kutatások eredményei. Az eredmények alapján azok a tényezők, folyamatok kerültek előtérbe, amelyek hatást gyakorolnak az ifjúsághoz tartozó korcsoportok iskoláztatási, foglalkoztatási és önállósodási törekvéseire, életmódjuk, szokásaik, tevékenységeik alakulására. Ugyancsak a helyzetfeltárás részeként kerültek megvizsgálásra a Pécssett élő fiatalokra vonatkozó életkörülményeket, feltételeket és lehetőségeket

meghatározó környezet sajátosságai. Az ezeket megjelenítő tényezőket a következő témakörök kutatása tette kézzelfoghatóvá: oktatási, képzési, a szabadidő eltöltését biztosító különböző lehetőségek (kultúra, szabadidő, sport); a munkavállalás, jövedelemszerzés feltételei, beleértve a fiatalok vállalkozóvá válásának lehetőségeit is; közlekedési infrastruktúra, közlekedési lehetőségek; egészségügyi és szociális szolgáltatások; kereskedelem, vásárlási lehetőségek; közhivatalok, hivatali ügyintézési lehetőségek; közüzemi szolgáltatások; közterületek minősége, rendelkezésre állása.

A tárgykorben folytatott kutatások és jelen vizsgálat eredményei is rámutattak, hogy az ifjúság esetében komplex, több szereplő partneri együttműködése által megvalósuló intervenciók vezethetnek eredményre. Ezek során biztosítani szükséges a fiatalok számára azokat a lehetőségeket, amelyek önálló, autonóm, felelősségvállalásra képes, megfelelő belátással rendelkező felnőtté válásukat segíti elő.

Kulcsszavak: ifjúság, ifjúságügy, ifjúságpolitika

Metodológia

Az ifjúságpolitikai koncepció és a hozzá kapcsolódó cselekvési program értelemszerűen az „ifjúsággal”, mint társadalmi csoporttal foglalkozik. Ennek megfelelően az alkalmazott megközelítésmód elsősorban szociológiai természetű, azonban a feltárára került kérdések, problémák mentén interdiszciplináris nézőpont került megjelenítésre. A hazai és nemzetközi szakirodalomban fellelhető meghatározásokat tanulmányozva láthatóvá válik, hogy az „ifjúságot”, mint vizsgálati kategóriába vonható entitást a kutatók különböző időszakokban, differenciált módon definiálták. Fontosnak tartva a felgyorsult változásokból adódó alkalmazkodási kihívásokat, elvárásokat, az általános meghatározás konkretizálása érdekében segítséget nyújt Somlai Péter definíciója, mi szerint a gyermeki és a felnőtt lét határán, egyfajta köztes életformában élő társadalmi csoportot nevezhetjük „új ifjúságnak” (Somlai, 2007).

Az ifjúsággal foglalkozó, szakmai értelemben vett életkor-meghatározások a hatályos jogszabályokhoz illeszkedően általánosan fiatalnak tekintik a 15-29 éves korosztályhoz tartozó korcsoportokat. Ennek megfelelően a pécsi ifjúság körében végzett kutatás – követve a megelőző vizsgálódások életkori lehatárolását – ugyancsak a 15-29 éveseket megjelenítő célcsoportra fókuszált.

A koncepció készítésekor a város lakosságának közel ötöde tartozott az ifjúsági korosztályhoz az aktuális adatok (KSH) szerint. A demográfiai adatokat vizsgálva megállapítható volt, hogy az elmúlt évtizedben mind Pécs városában, mind országosan az öregedési index értéke jelentősen romlott. A változás egyértelműen egy idősödő helyi társadalom képét jeleníti meg, ahol a fiatal korcsoport létszámához képest az idősödő népesség aránya viszonylag gyors ütemben növekszik.

Az alapsokaság meghatározásához a Központi Statisztikai Hivatal Pécs Városára vonatkozó adatai szolgáltatott kiindulási alapot. A kutatás demográfiai vetületei statisztikai adatgyűjtés és feldolgozás révén kerültek feltárára. A KSH T-Star adatbázis adatai szerint Pécsen, 2015 végén 28.185 fő 15 és 29 év közti fiatal lakos

élt (KSH, 2016). Pécsi fiatalnak a pécsi állandó lakcímmel vagy tartózkodási hellyel rendelkezők minősültek.

A minta lehatárolása érdekében a pécsi fiatalnak számítók közül kiválasztásra kerültek a város középiskolaiba járó diákok, valamint az egyetemi hallgatók. A pécsi középiskolásokra – köztük az állami és az egyházi fenntartású intézményekben tanulóakra - irányuló empirikus adatfelvétel mintájába tehát a 9–13. évfolyamos, pécsi állandó lakó- vagy tartózkodási hellyel rendelkező intézményekben tanuló diákok kerültek a fentiek alapján.

Az alkalmazott módszertan részeként, a személyes lekérdezés útján történő adatgyűjtés módszerei közül a kérdőíves vizsgálat (survey) elvégzése vált célszerűvé az interjúk mellett. A lokális keresztmetszetű, városi (Pécs Megyei Jogú Város) mintán alapuló kutatás mérőeszközei között két darab kérdőív került kialakításra, amelyeket az előbbi csoportokba sorolt pécsi diákok, valamint a Pécsi Tudományegyetem hallgatói töltöttek ki a képzőintézményekkel történt kapcsolatfelvételt követően 2017 januárjában és februárjában.

A kérdőívek online verziói egy, a megkérdezésbe bevont minden diák és hallgató számára hozzáférhető elektronikus felületen váltak elérhetővé. A kérdőíves megkérdezés során mindösszesen 956 értékelhető kérdőív került kitöltésre. A kérdőíves megkérdezés során nyert adatokból képzett eredmények és az ezekből levont következtések lokális metszetben érvényesek.

Az ifjúság általános helyzetével, a hozzájuk kapcsolódó főbb kérdésekkel, problémákkal kapcsolatos áttekintést szakirodalmi forráskutatás és feldolgozás, illetve statisztikai adatfeldolgozás szavatolta. Ennek keretében áttekintésre kerültek a hazai nagymintás nemzeti ifjúságkutatási projektek, amelyek mellett a pécsi középiskolásokra és egyetemistákra fókuszáló kutatások is a figyelem középpontjába kerültek.

A kérdőíves megkérdezés mellett a kutatás során részben strukturált és fókuszcsoportos interjúk lebonyolítására is sor került 2017. január és február hónapokban. Az interjúalanyok egyfelől az ifjúság problémáival, kérdéseivel, a fiatal korosztályok fejlődésével, illetve fejlesztésével foglalkozó szakemberek (egyes önkormányzati területeket képviselő vezető tisztviselők, különböző tevékenységeket ellátó önkormányzati fenntartású intézmények, valamint civil szolgáltató szervezetek vezetői, illetve munkatársai, gyakorló pedagógusok, pszichológusok, szociológusok, szociális szakemberek, egyetemi oktatók) voltak. A pécsi fiatalokra vonatkozó konkrét feltételrendszer bemutatása érdekében az ifjúság kérdésköréhez tartozó területek képviselői szólaltak meg az interjúk során, egyúttal a városban működő, az ifjúság szolgálatában (is) álló intézményi és humán-erőforrás kapacitásokat is számba véve.

Demográfia helyzetkép

A koncepció készítésekor hozzáférhető legfrissebb adatok (KSH) szerint a város lakosságának közel ötöde tartozott az ifjúsági korosztályhoz. Az elmúlt tíz év változásait vizsgálva láthatóvá vált (1. diagram), hogy a teljes lakosságon belül az ifjúsági korcsoportokhoz tartozók aránya nem változott számottevő mértékben.

A vizsgálat alá vont tíz éves intervallumon belül a kiindulási év és az utolsó vizsgált év adatai között az ifjúsági korcsoportokhoz tartozók arányának kismértékű emelkedése tapasztalható, ami a teljes népességszám csökkenése eredményeképpen állt elő. Ugyanakkor ez az adat arra is következtetni enged, hogy míg a népességszám csökkenése megközelítette a 8%-ot, addig az ifjúsági korcsoportokhoz tartozók aránya éppen ellenkező irányú változást mutatott. Mindebből valószínűsíthető, hogy az ifjúsághoz sorolt népesség kevésbé érintett a népességfogyás tekintetében a helyi közösség tagjainak más korcsoportjaihoz képest.

1. diagram: Pécs város teljes lakosságának és ezen belül az ifjúsági korcsoportokhoz tartozók arányának változása 2006-2015 között



Forrás: KSH TEIR adatbázis és saját számítás

A népességszám nemek szerinti megoszlása tekintetében való változást vizsgálva tapasztalható, hogy míg a teljes népességen belül mind a férfiak, mind a nők száma – a korábbiakban részletezett népességfogyási tendenciából következően – folyamatosan csökken, addig az ifjúsági korcsoport tekintetében nem változik jelentősen. Az ifjúságot megjelenítő korcsoportokon belüli nemek közötti megoszlás szerint a férfiak képeznek többséget a nőkhöz képest.

2. diagram: Pécs város és az ország lakossága öregedési indexének változása 2006-2015 között



Forrás: KSH TEIR adatbázis és saját számítás

A helyi és az országos népesség viszonylatában a különböző korcsoportok közötti lakosság-hányadot vizsgálva látható, hogy az elmúlt évtizedben mind Pécs városában, mind országosan az öregedési index¹ értéke jelentősen romlott. Ugyanakkor az adatok alapján az is megállapítható, hogy a vizsgált populációk tagjai között az elöregedés mértéke a vizsgált időszakban helyi szinten gyorsabb volt, mint országosan. Mindez azt jelenti, hogy míg 2006-ban egy 14 éves vagy fiatalabb pécsi lakosra valamivel több, mint 1,5 főnyi idős lakos jutott, addig ez az arány 2015-re meghaladta a 2 főt, míg országosan az öregedési index közel 30%-kal alacsonyabb értéket mutatott (2. diagram).

Ez a változás egyértelműen egy idősödő helyi társadalom képét jeleníti meg, ahol a fiatal korcsoport létszámához képest az idősödő népesség aránya viszonylag gyors ütemben növekszik. A helyi társadalom elöregedésének egyik meghatározó okaként a gyermekszám csökkenése volt azonosítható.

Az interjúk feldolgozásának és elemzésének eredményeiből származó főbb megállapítások

A Pécsen élő fiatalokkal, az őket érintő kérdésekkel, problémákkal, jelenségekkel és folyamatokkal közvetve vagy közvetlenül foglalkozó szakemberekkel részben strukturált, illetve fókuszcsoporthoz tartozó interjúk készültek.

A fiatalokat érintő problémákat szemügyre véve a válaszadók egyetértettek abban, hogy az egyre több kihívást felvonultató változásoknak való megfelelés és alkalmazkodás, a fokozódó verseny, az állandó bizonytalanság és az ezekkel járó kockázatok és feszültségek olyan terheket rónak a mai fiatalokra, amelyekkel egyedül nem képesek megbirkózni. Az egyik legfontosabb kihívás az alkalmazható tudást jelentő szakképzettség, végzettség megszerzése és ehhez kapcsolódóan a munkavállalás kérdése. A gyakorlatban alkalmazható tudás hiányában hátrányt szenvedhetnek a számukra megfelelő munkalehetőségek megszerzésében.

A megfelelő képzettség és munka megszerzéséhez kapcsolódóan motivációkra, ösztönzésre, orientációra és céltudatosságra egyaránt szüksége van a mai fiataloknak. Esetükben a célok kijelölése és megfogalmazása sokkal nehezebb, mint a korábbi generációk esetében a felmerülő bizonytalanságok és kockázatok miatt.

A fiatalok életkezdesi, önállósodási lehetőségeit jelentős mértékben meghatározza, hogy hozzájutnak-e a lakóhelyükön megfelelő munkaalkalomhoz, jövedelemszerzési lehetőséghez. Azok a fiatalok, akik nem dolgoznak vagy dolgoznak ugyan, de viszonylag alacsony jövedelemmel bírnak, jelentős problémaként élik meg a jövedelemhiányból származó kockázatokat, félnek attól, hogy nem tudják megteremteni az igényeiknek megfelelő egzisztenciát, s elszegényednek vagy tartósan az alacsony jövedelmű, korlátozott fogyasztói képességgel rendelkezők között rekednek.

A korcsoportokhoz tartozó fiatalokat a magány, az egyedüllét is próbára teszi: egyfelől egyre kevesebb időt töltenek el az emberek otthon, családi körben vagy baráti

¹ Az öregedési index a 60 évesnél idősebb népesség 14 évesnél fiatalabb népességhez viszonyított arányát mutatja.

társaságban egymással foglalkozva, mivel egyre többet dolgoznak. Másfelől a fiatalok a társas helyzetekben való „jelenlétet” is sokszor magányosan, egymástól „elkülönülve” (nem fizikai értelemben) élik meg. A folyamatos „online jelenléthez” kapcsolódó egyik problematikus kérdés például az, hogy a virtuális térben hogyan lehet egyáltalán megfelelő módon fenntartani valós társas kapcsolatokat.

A fiatalokat érintő továbbtanulási, munkavállalási és életkezdesi problémákhoz kapcsolódóan az a vélemény is fontosnak tekinthető, amely szerint a fiatalok tényleges lehetőségei és a saját boldogulásukkal kapcsolatos elképzelései sok esetben viszonylag távol esnek egymástól. Számos olyan hatás, befolyás éri őket ti., amely megtéveszti, tévútra vezetheti őket. Ez részben annak a társadalmi értékválságnak is köszönhető (amelynek felerősítésében a tömegmédiá is szerepet játszik), amelyben a korábbiakhoz képest bizonyos tevékenységek és kapcsolódó perspektívák – így például a szakmunkás lét – leértékelődtek, s amelynek eredményeként ma a fiatalok körében egyáltalán nem népszerűek a szakmai képzések és a szakmunkás lét. A negatív értékítéletekhez tévesen kódolt, nem megfelelően értelmezett jelentések társulnak, illetve a képzési szisztémát képviselő intézményrendszer is sokszor eleve tévutakat ajánl fel a fiatalok számára: hiszen látni kell, hogy számos esetben tényleg nem válnak valóra azok a lehetőségek, nem teljesülnek azok a perspektívák, amelyek például egy kőműves végzettséggel és állással kapcsolatban előzetesen kinyilatkoztatásra kerültek. Mindez a szakképzés devalválódását okozza, amelynek hatására a fiatalok többsége a szakképzés helyett ma is inkább az egyetemet választja, függetlenül tényleges képességeiktől és a munkaerő-piaci igényektől.

A munkaerő-piaci elvárásokat és a szakképzési lehetőségeket ismerők szerint a fiatalokat már idejekorán megfelelő információkkal és személyes tapasztalatokkal, valamint tanácsokkal célszerű felvértezni ahhoz, hogy továbbtanulási és pályaválasztási-, illetve munkavállalási döntéseik megalapozottabbak legyenek.

A fiatalok munkanélküliségének megelőzése érdekében pályaaorientációra lenne szükség, valamint az aktív munkaerő-piaci eszközök (képzés, átképzés és továbbképzés, vállalkozóvá válás támogatása) hatékonyabb alkalmazására. A bérek tekintetében történő felzárkózás ugyancsak napirenden szereplő kérdés, amelynek szavatolása hathatós lehet Budapest és a külföld elszívó szerepének ellensúlyozásában.

A fiatal korosztályok életkori sajátosságaiból következik az az igény is, hogy kipróbálhassák és megtapasztalhassák a saját határaikat és lehetőségeiket. A mai környezet azonban egyre több választási lehetőséget és egyben kockázatot kínál fel ugyanazon kérdések megválaszolására vonatkozóan, azonban egyáltalán nem mindegy, hogy a fiatalok melyek mellett teszik le a voksot. Így például sorsdöntő lehet, hogy a stresszel való megküzdés eszközeként a család, esetleg szakember segítségét veszik igénybe vagy az egyre nagyobb kínálatot jelentő pszichoaktív szerek felé fordulnak. Az elmagányosodás, a céltalanság, a vágyak és a valóság összeegyeztetése mind komoly kihívásokat jelentenek a fiatalok számára, ezek megélése nagyon nehéz számukra, s a negatív tapasztalatok és sorozatos kudarcok miatt a „gyorsan megszerezhető boldogság” kerülhet előtérbe a „bulizással” vagy „partizással”, illetve az ezekhez kapcsolódó szerhasználattal. A normál igényeknek, elvárásoknak megfelelni kívánó, azokhoz igazodni képes fiatalok ambícióit gyengítheti, ha olyan környezetbe, feltételrendszerbe kerülnek, amely nem képes számukra megfelelő támogatást és iránymutatást, illetve pozitív ösztönzőket

felmutatni. Az ilyen léthelyzetbe kerülők „boldogságkeresése” nagyon hamar összetetalálkozhat valamiféle devianciával, így például a szerhasználattal.

A fentiek alapján ugyancsak megállapítható, hogy a fiatalok legfontosabb problémáinak kezelésében elsőrendű szerepet játszik a családi háttér. Ahhoz, hogy a fiatalok normál megélhetést tudjanak maguknak kialakítani, többségüknek szülői támogatásra van szüksége. Az útkeresések, a kísérletek, a próbálkozások során nagyon fontos, hogy megfelelő támogatást kapjanak ahhoz, hogy kompetenciáik kialakítása mellett képesek legyenek a mindenkori társadalmi elvárásoknak eleget tenni, s megerősödjön bennük egy olyan konkrét erkölcsi mérce, ami hozzásegíti őket ahhoz, hogy képesek legyenek felvállalni döntéseik felelősségét és következményeit.

Mindezek alapján felértékelődik a szülők gyermekeik önállósodásához való tudatos, támogató jellegű hozzájárulása. A fiatalok „előmenetele” nagymértékben függ attól, hogy milyen családi, szociális háttérrel rendelkeznek, milyen motivációkat, ösztönzést és felkészítést kapnak, milyen mintákat és értékrendet sajátítanak el, milyen képzettségekre és jártasságokra tesznek szert. Az említettek tekintetében jelentős különbségek fedezhetők fel a mai fiatalok között: azok, akik nem rendelkeznek megfelelő támogatást és ösztönzést biztosító háttérrel, eleve komoly hátrányba kerülhetnek, s tartósan megrekedhetnek olyan élethelyzetekben, amelyek nem képesek biztosítani számukra a tényleges igényeiknek és szükségleteiknek megfelelő továbblépést, fejlődést. Így kialakulhatnak olyan csoportok a fiatalok között, akiknek az esetében nem megy végbe megfelelően a társadalmi mobilitás.

A fiatalok érdekében végzett tevékenységek javítása, fejlesztése érdekében csaknem minden válaszadó kiemelte a fiatalok bevonásának fontosságát az őket érintő intervenciókba, kezdeményezésekbe, hogy megfelelő tapasztalatokat szerezhessenek öntevékeny és kreatív aktivitásuk folytatásához, készségeik fokozódásához. Fokozni kell a fiatalok részvételét az őket érintő döntés előkészítő és döntéshozó folyamatokban, hogy ténylegesen és célszerűen megjelenhessenek az ő szempontjaiknak és igényeiknek megfelelő megoldások a programok, projektek megvalósítása, kivitelezése során. Így biztosítható számukra egy reális, elfogadható, szerethető jövőkép, amelyben megtalálhatják a maguk helyét és szerepét, egyúttal amelynek feltételrendszerében kielégítésre kerülhetnek a részükről jelentkező igények. Olyan környezetet szükséges biztosítani, ami a fiatalok számára meggyőző és elfogadható megoldásokat, lehetőségeket, az általánoshoz és átlagoshoz képest bizonyos „többletet” kínál fel számukra mind az egészségügyi-, mind a szociális-, a kulturális, az oktatási, a sportolási elképzeléseiket illetően, de elsősorban a munkavállalás és a családalapítás terén.

A kérdőíves megkérdezés eredményei

Az ifjúsági koncepció kidolgozásának előkészítése során a helyi ifjúság tagjainak véleménye is leképezésre került. Ennek érdekében kérdőíves adatgyűjtés került megvalósításra két különböző kérdőív alkalmazásával. Az első mérőeszköz a városban jelenleg rendelkezésre álló különböző szolgáltatásokkal való elégedettségre és az adott területhez kapcsolódó fejlesztési igényekre, javaslatokra kérdezett rá. A második kérdőív a fiatalokat és környezetüket érintő problémákkal

foglalkozott. A kérdőívek elérhetőségét és a minél egyszerűbb kitöltés lehetőségét az interneten való lekérdezés biztosította. A válaszadók önkéntesen, anonim módon tölthették ki a kérdőíveket. Az adatgyűjtés lezárásakor a városban jelenleg rendelkezésre álló különböző szolgáltatásokkal való elégedettségre fókuszáló kérdőívet összesen 472 fő, míg a fiatalokat és környezetüket érintő problémákkal kapcsolatos kérdőívet összesen 484 fő töltötte ki. Az eredmények megfelelő értékelése érdekében hangsúlyozni szükséges, hogy a válaszadói minta nem számít reprezentatívnak, így az eredmények alapján a városban élő ifjúság egészére érvényes következtetések e körülmény szem előtt tartása mellett vehetők figyelembe.

A pécsi ifjúság városban tapasztalható feltételekkel és lehetőségekkel való elégedettségének, illetve a kapcsolódó fejlesztési igények felmérése

Összegzésképpen elmondható, hogy az egyes kérdésekre adott, nagyjából az átlagoshoz közeli értékeket képviselő válaszok egyfelől inkább semleges véleményeket tükröznek vissza az egyes területekre vonatkozó jelenlegi helyzet megítélése szempontjából, másfelől a fejlesztések szükségességét viszont már konkrétan, nagyobb mértékben emelték ki a válaszadók, azaz ezen rész kérdések tekintetében inkább kritikai észrevételeket fogalmaztak meg, különösen az egészségügyi és szociális ellátásokat illetően. Az alábbi táblázat (1. táblázat) az egyes kérdésekre adott válaszok kerekített értékeit és a kapcsolódó főbb javaslatokat összegzi.

1. táblázat: A pécsi ifjúság városban tapasztalható feltételekkel és lehetőségekkel való elégedettsége és kapcsolódó fejlesztési igényei, javaslataik összegzése

Milyenek ítéli az adott terület helyzetét jelenleg Pécs városában?					Mennyire tartja fontosnak az adott terület fejlesztését a 2017-2020 közötti időszakban?				
Oktatási, képzési lehetőségek									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - a középiskolás válaszadók részéről: kevesebb óraszám, a felesleges órák elhagyása, több segítség a továbbtanulásra való felkészülésben; - az egyetemista válaszadók részéről: „töltelék tárgyak” elhagyása, a tananyagok egyenletesebb elosztása és „rendes” leadása, az MA szintű képzések és a gyakorlati oktatás lehetőségeinek bővítése. 									
A szabadidő eltöltését biztosító különböző lehetőségek (kultúra, szabadidő, sport)									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - a középiskolás válaszadók részéről: új uszoda és Aquapark kialakítása, közösségi rendezvények szervezése, ahol a diákok többet találkozhatnak egymással; - az egyetemista válaszadók részéről: új uszoda, szabadtéri sportpályák kialakítása, a tömegsport további fejlesztése, fesztiválok szervezésére alkalmas terület Pécssett történő kialakítása. 									

A munkavállalás, jövedelemszerzés feltételei, beleértve a fiatalok vállalkozóvá válásának lehetőségeit is									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - mind a középiskolás, mind pedig az egyetemista válaszadók részéről egyezően: több, diákmunkaként végezhető munkalehetőség biztosítása, inkubátor ház a fiatal vállalkozók számára, több munkalehetőség biztosítása a friss, pályakezdő diplomások számára, a tanulmányok abszolválásához szükséges gyakorlati hely biztosítása. 									
Közlekedési infrastruktúra, közlekedési lehetőségek									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - a középiskolás válaszadók részéről: kerékpáros közlekedési lehetőségek fejlesztése (új kerékpárutak, kerékpár tárolók kialakítását, kerékpár-bérlési lehetőségek rendelkezésre bocsátását), a buszmenetrend sűrítése, az utak állapotának javítása. - az egyetemista válaszadók részéről: kerékpáros közlekedési lehetőségek fejlesztése, a menetrend sűrítése, buszjegy-automaták telepítése, a járdák és utak állapotának javítása, a nagyobb magyarországi városok elérését lehetővé tevő közlekedés fejlesztése. 									
Egészségügyi és szociális szolgáltatások									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - mind a középiskolás, mind pedig az egyetemista válaszadók részéről egyezően: a rövidebb várakozási idő érdekében több orvos, háziorvos és családorvos alkalmazása, további fizetésemelés az egészségügyi dolgozók számára, a kórházak, egészségügyi intézmények modernizálása, az egészségügyi felszerelések, infrastruktúra fejlesztése. 									
Kereskedelem, vásárlási lehetőségek									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - a középiskolás válaszadók részéről: több nagyáruház és bevásárlóközpont építése; - az egyetemista válaszadók részéről: a helyi kistermelők termékeinek, üzleteinek hatékonyabb reklámozása, illetve propagálása, az üzletek nyitva tartásának meghosszabbítása. 									
Közhivatalok, hivatali ügyintézési lehetőségek									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - mind a középiskolás, mind pedig az egyetemista válaszadók részéről egyezően: a gyorsabb ügyintézés feltételeinek megteremtése, az online ügyintézési lehetőségek bővítése. 									
Közüemi szolgáltatások									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - mind a középiskolás, mind pedig az egyetemista válaszadók részéről egyezően: a szolgáltatási díjak mérséklése, illetve az ivóvíz keménységének csökkentése. 									

Közterületek minősége, rendelkezésre állása									
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Az adott terület fejlesztésére irányuló főbb javaslatok voltak:									
<ul style="list-style-type: none"> - a középiskolás válaszadók részéről: a közterületi padok és kukák számának növelése, a parkok tisztántartásának fokozása, a több zöldterület kialakítása, tisztább utcák, graffitik eltávolítása; - az egyetemista válaszadók részéről: a közterületek állagromlásának megakadályozása, a hajléktalanok térfoglalásának kordában tartása a belvárosban, közbiztonság fokozása. 									

Forrás: saját adatok alapján

A városban élő fiatalok élethelyzetének, problémáinak felmérése

A válaszadók véleményeinek összegzéseként megállapítható, hogy a jelentősebb mértékben (30% körüli vagy azt meghaladó) saját problémaként definiált vizsgálati kérdések között szerepel a vizsgált problématerületek döntő többsége: a kilátástalanság, az információhiány, az elszigeteltség, a céltalanság, a magányosság, az unalom, a túlzott internethasználat, az elhelyezkedés, álláskeresés, a feleslegesség érzete, a tanulási nehézségek, a beilleszkedési zavarok, a pénz-és jövedelemhiány, a szórakozási és kikapcsolódási lehetőségek-, a szabadidő-eltöltési lehetőségek-, a sorstársakkal való találkozás hiánya, a természetjárás, kirándulás hiánya, a tanárokkal, oktatókkal való konfliktusok, valamint a szülőkkel való együttélés problémái. Ezek közül is kirívóan magas értékekkel szerepelnek az információhiány, az unalom, a túlzott internethasználat, a pénz-és jövedelemhiány, a szórakozási és kikapcsolódási lehetőségek-, a szabadidő-eltöltési lehetőségek-, a természetjárás, kirándulás hiánya esetében kapott számadatok, amelyek nagyobb mértékben összefüggésbe hozhatók és illeszthetők a nagymintás országos kutatások eredményeihez, illetve azok főbb megállapításaihoz.

A tárgykörben megvalósult nagymintás, egész országra kiterjedő kutatások eredményeiből is levonható következtetésekkel nagyobb mértékű egyezés született a pécsi fiatal korcsoportokra irányuló vizsgálódás során. A vizsgált célcsoportokhoz tartozók az 1980-as évek közepe és az 1990-es évek között született, mai 15-29 éves fiatal korosztály tagjai részben az Y-, de nagyobb mértékben már inkább a Z generációhoz tartoznak. Az említett generációk tagjai egy felgyorsult, állandó változásban lévő, kiszámíthatatlan, mindig újabb kihívásokat felvonultató világgal szembesülnek. Életüket egy olyan szocializációs folyamat hatja át, amelyre az infokommunikációs rendszerek, valamint a tömegmédiá jelentősebb befolyással bír, mint a nevelést és oktatást nyújtó intézmények vagy a család. Az ún. digitális szocializáció folyamata körükben új szokásokat, magatartásokat, értékeket, új kultúrát hozott létre ez által.

A nagymintás kutatásokhoz hasonlóan jól értékelhető vált a globális változások és a hozzájuk kapcsolódó, társadalmi, gazdasági és kulturális téren egyaránt végbemenő jelentősebb mértékű hazai átalakulások bizonytalanságot okozó hatása, amely új kockázatokat és ezekből származó feszültségeket közvetít az ifjúsági korcsoportok irányába. Ez a fiatalokban mintegy „kódolt” értelemben létező, a jövővel kapcsolatban kialakult bizonytalanság áthatja a továbbtanulással, a munkavállalással, a házassággal, a gyermekvállalással és más kérdésekkel és

problémákkal, jelenségekkel kapcsolatos döntéseiket, megnehezíti az egyes választások mellett való hosszabb távú elköteleződésüket, kitartásukat és felelősségvállalásukat egyaránt.

A differenciált családi háttér (a szülők iskolai végzettsége, az általuk közvetített értékek és minták, az általuk biztosított motiváció, ösztönzés és orientáció, a család anyagi és társadalmi helyzete) eltérő lehetőségeket biztosít, s különösen azon fiatalok társadalmi mobilizációja szenved csorbát, ahol a család kevésbé tudja támogatni a fiatalok fejlődését, előmenetelét. A tárgykörben folyt vizsgálódások eredményeiből egyértelműen kiolvasható, hogy a hazai fiatalokra – általánosan – viszonylag gyenge társadalmi mobilitás jellemző.

Az elmúlt időszakban kidolgozott és bevezetett kompenzációs intézkedések hatására a fiatal korcsoportok közül elsősorban a hazai egyetemisták körében végzett kutatások – így például a Tárki 2015. áprilisi Omnibusz adatfelvétele szerint – eredményei alapján elmondható, hogy a magyar hallgatók jövőképe ma már inkább kedvező, mint kedvezőtlen. Általánosságban azonban elmondható, hogy különösen a jobb anyagi helyzetben élő, illetve magasabb iskolai végzettségű szülőktől származó fiatalok jövőképe pozitívabb, ezért különös gondot kell fordítani azon fiatalok támogatására és ösztönzésére, akik nem rendelkeznek megfelelő anyagiakkal és differenciált családi háttérből érkeznek.

A mai 15-29 éves fiatal korosztály tagjai Strauss és Howe (1991) modellje alapján az ún. „csendes generáció” tagjaiként élnek, s ez a „csendesség” tapasztalható az egyes szocializációs mezőkben, illetve közegekben (család, iskola, munkahely, szabadidős tevékenységek, ezen belül a kultúra, a sport és a médiafogyasztás, illetve civil aktivitás stb.) magatartásukat, beállítódásaikat, hozzáállásukat figyelve. A „csendes generáció” általános karakterisztikájára jellemző a konformitás, a céltalanság és bizonytalanság, a passzivitás egyaránt, amelyeket a pécsi fiatalok körében végzett kérdőíves megkérdezés eredményei egyértelműen visszaigazolnak. Jó láthatóvá vált, hogy a jelenlegi fiatal korcsoportok szabadidejét nagyobb mértékben uraló tömegmédiát jelentős mértékben kiszorítja a valódi értékeket hordozó kulturális és sportolási tevékenységeket, az azokat megjelenítő feltételeket és lehetőségeket.

Összegzés

A nagymintához kérdőíves kutatásokhoz hasonlóan a pécsi fiatalokra irányuló kutatás fontos tapasztalata, hogy a válaszadó fiatalok jellemzően középértékeknek megfelelő, inkább semleges válaszokat adtak olyan kérdésekre is, amelyek esetében nagyobb mértékben differenciálhatták volna a válaszaikat, illetve viszonylag magas arányban volt tapasztalható körükben a válaszmegtagadás, illetve válaszelkerülés (a „nem tudom” kategóriák választása). Mindez az említett „csendes attitűd” fokozódását tükrözi vissza a fiatalok esetében.

A fogyatkozó létszámú ifjúsági korcsoport további csökkenésének megállításában jelentős szerepet játszhat a családok további támogatása, megerősítése, a születésszám növekedése, a fiatalok és családjaik városban való letelepítése.

A fiatalokat érintő problémák vizsgálatából általánosan megállapítható, hogy problémáik kezelésében elsőrendű szerepet játszik a családi háttér. Mindezek alapján felértékelődik a szülők gyermekeik önállósodásához való tudatos, támogató

jellegű hozzájárulása. Az említettek tekintetében jelentős különbségek fedezhetők fel a mai fiatalok között, s megállapítható, hogy azok, akik nem rendelkeznek megfelelő támogatást és ösztönzést biztosító háttérrel, eleve komoly hátrányba kerülhetnek, s tartósan megrekedhetnek a társadalmi mobilitás terén. Ennek megfelelően a fiatalok városban való maradásának záloga a fiatalok társadalmi és lokális értelemben vett beágyazottságának, integrációjának biztosítása komplex intervenciók alkalmazásával.

Források

- Antal Á. - Holczer M. - Szeifer Cs. (szerk.): Ifjúság szakmai Kalendárium Szemelvények az ifjúságügy mindennapjaiból. Ifjúsági Szolgáltatók Országos Szövetsége és az Ifjúság szakmai Társaság Alapítvány, 2016
- Bauer B. - Szabó A. (2005) (szerk.): Ifjúság 2004 Gyorsjelentés (Mobilitás, 2005)
- Bauer B. - Szabó A. - Máder M. - Nemeskéri I. (2003): Ifjúsági rétegek az ezredfordulón, Új Ifjúsági Szemle 1. szám
- Beck U. (2003): A kockázat-társadalom - Út egy másik modernitásba. Századvég Politikai Iskola Alapítvány
- Diósi P. - Székely L. (2009): Szakmai szttenderdek az ifjúsági kutatásokhoz. In: Új Ifjúsági Szemle, 1, 19-57.
- Dombi G. - Faragó J. (2006): Korhatártalanul. Új generációk az interneten. In: *Információs Társadalom*, 2, 23-37.
- Dr. Havasréti J.: Ifjúságkutatás Magyarországon különös tekintettel az ifjúsági kultúrák, a kulturális fogyasztás és a média jelentőségére Tanulmány. TÁMOP-4.2.3-12/1/KONV-2012-0016 Tudománykommunikáció a Z generációnak (Projektvezető: Dr. Törőcsik M., a munkacsoport vezetője: Dr. Szijártó Zs.)
- Elek T. (szerk.): Összebeszéltünk, Ifjúságügyi Kongresszus. Konferenciakötet. ISZT Alapítvány – Excenter Kutatóközpont Budapest, 2014.
- Elek T. (szerk.): 25 év. Jelentés az ifjúságügyről. Iuvenis - Ifjúság szakmai Műhely, Ifjúság szakmai Együttműködési Tanácskozás, 2016
- Fazekas A. - Nagy Á. (2016): Generációs problématerkép, In: Nagy Á. - Székely L. (szerk.): Negyedszázad – Magyar Ifjúság 2012, Iuvenis Ifjúság szakmai Műhely – ISZT Alapítvány – Excenter Kutatóközpont – Új Ifjúsági Szemle Alapítvány, Budapest
- Gázsó F. - Laki L. (2004): Fiatalok az újkapitalizmusban., Napvilág Kiadó, Budapest
- Gábor K. (2004): Ifjúsági korszakváltás, Új Ifjúsági Szemle. 2. szám.
- Howe, N. - Strauss, W. (1997): *The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny*, Broadway Books, New York
- Howe, N. - Strauss, W. (1991): *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*, William Morrow & Company, New York
- Hegedűs J. (szerk., 2006): *A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése. Család, gyerek, társadalom. Bölcsész Konzorcium.*

- Herczog M. (2008): Ifjúság, bűnözés, devianciák. In Új Ifjúsági Szemle, 2-3,
- Horváth K. - Oblath M. (szerk.): A részvételi ifjúságkutatás módszerei. TÁMOP-5.2.8-12/1-2013-0001 számú kiemelt projekt „Kisközösségi ifjúság nevelés támogatása”. OKT-Full Tanácsadó Kft. Budapest, 2015
- Jancsák Cs. (szerk.) (2011) Az európai fiatalok világa a 21. század elején. Szeged, Belvedere Meridionale
- Kovács T. – Szabó A. (2014): A magyar délibáb. Gyorsjelentés a pécsi középiskolások politikához és demokráciához való viszonyáról. Aktív Fiatalok Magyarországon Kutatócsoport. Szenzor Kiadó Nkft., 2014
- Laki L. - Szabó A. - Bauer B. (szerk.): Ifjúság 2000 Gyorsjelentés. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, 2001
- Székely L. (szerk.): Magyar Ifjúság 2012: tanulmánykötet, Kutatópont, Budapest
- Magyar Köztársaság Országgyűlése: 88/2009-es Országgyűlési határozat a Nemzeti Ifjúsági Stratégiáról
- Müller, W. C. (2000): Mi az ifjúsági munka? Első kísérlet egy elméletalkotásra, in: Kozma T. - Tomasz G. (szerk): Szociálpedagógia, Osiris, Educatio, Budapest
- Nagy Á. (2013): Az ifjúsági korosztályok meghatározásának egyéni életúton alapuló paradigmája, In: Székely L. (szerk.): Tanulmánykötet – Magyar Ifjúság 2012, Kutatópont, Budapest
- Nagy Á. - Bodor T. - Domokos T. - Schád L. (2014): Ifjúságügy, ISZT Alapítvány, Budapest
- Nagy Á. - Trencsényi L. (2012): Szocializációs közegek a változó társadalomban – a nevelés esélyei: család, iskola, szabadidő, média, ISZT Alapítvány, Budapest
- Nagy Á. (szerk.): Miből lehetne a cserebogár? Jelentés az ifjúságügyről. 2014-2015. ISZT Alapítvány, Ifjúság szakmai Együttműködési Tanácskozás, Kecskeméti Főiskola - Iuvenis Ifjúság szakmai Műhely, Budapest, 2015
- Nagy Á. (szerk.): Egymásra utalva az Összebeszélünk – II. Ifjúságügyi Kongresszus konferenciakötete. Pallasz Athéné Egyetem – Iuvenis - Ifjúság szakmai Műhely, Ifjúság szakmai Együttműködési Tanácskozás, Budapest, 2016
- Nagy Á. – Székely L. (2008): Civil ifjúsági szervezetek. In *Új Ifjúsági Szemle*, 2-3,
- Nagy Á. - Székely L. (szerk.): Harmadrészt Magyar Ifjúság 2012. Regionális helyzetelemzések. ISZT Alapítvány - UISZ Alapítvány - Excenter Kutatóközpont
- Nagy Á. - Székely L. (szerk.): Negyedszázad. Magyar Ifjúság 2012. Iuvenis Ifjúság szakmai Műhely – ISZT Alapítvány – Excenter Kutatóközpont – Új Ifjúsági Szemle Alapítvány, 2016
- Nemzeti jelentés a magyar ifjúság helyzetéről az Európa Tanács számára 2007. MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest, 2007
- Nemzeti Ifjúsági Stratégia Cselekvési Terve 2010-2011
- Nemzeti Ifjúsági Stratégia 2009-2024

- Nemzeti jelentés a magyar ifjúság helyzetéről az Európa Tanács számára. MTA Politikai Tudományok Intézete, 2007
- Ottawai Charta (1986); In: Kishegyi J. - Makara P. (szerk.) (2004): Az egészségfejlesztés alapelvei. Az egészségfejlesztés alapvető nemzetközi dokumentumai. Egészségfejlesztési Módszertani Füzetek. OEFI. Budapest.
- Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzatának Ifjúságpolitikai Koncepciója és Cselekvési Programja 2006-2010
- Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzatának Ifjúságpolitikai Koncepciója 2010-2020 és Cselekvési Programja 2010-2013
- Pongrácz T. (szerk.): A családi értékek és a demográfiai magaratás változásai. KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései 91., Budapest, 2011/1.
- Somlai P. (szerk.): Új ifjúság. Szociológiai tanulmányok a posztadoleszcensekről. Budapest, Napvilág Kiadó, 2007
- Somlai P. (2007): Változó ifjúság. Educatio. 2010/2.
- Somlai P. (2011): Nemzedéki konfliktusok és kötelékek. In: Bauer B. – Szabó A. (szerk.) Arctalan nemzedék. Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, Budapest
- Szapu M. (2002): A zűrkorszak gyermekei. Mai ifjúsági csoportkultúrák. Századvég Kiadó. Budapest
- Szabó A. - Bauer B. - Laki L. (szerk.) (2002): Ifjúság 2000 Tanulmányok I. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest, 2002
- Szabó A. (2015): Az egyetemisták és főiskolások Magyarországon 2015. Aktív Fiatalok Magyarországon Kutatócsoport. Belvedere Meridionale, Szeged, 2015
- Szabó A. (2013): A magyar egyetemisták és főiskolások Magyarországon 2013. (Gyorsjelentés, II. hullám) Aktív Fiatalok Magyarországon Kutatócsoport. IDResearch Kft. / Publikon Kiadó
- Szabó A. (szerk.): Racionálisan lázadó hallgatók I. Apátia, radikalizmus, posztmaterializmus a magyar egyetemisták és főiskolások körében. Belvedere Meridionale. Szeged, 2012
- Szabó A. (szerk.): Racionálisan lázadó hallgatók II. Apátia, radikalizmus, posztmaterializmus a magyar egyetemisták és főiskolások körében. Belvedere Meridionale – MTA TK PTI, Budapest – Szeged, 2014
- Szabó A. – Bauer B. –Laki L. (Szerk.): Ifjúság 2004 Gyorsjelentés.
- Szabó A. – Bauer B. (szerk.) (2009): Ifjúság 2008 Gyorsjelentés Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet
- Székely L. (szerk., 2013): Magyar Ifjúság 2012. Tanulmánykötet. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó
- Székely A.- Susánszky É.- Ádám Sz. (2013): Fiatalok kockázati magatartása. In: Székely L. (szerk.): Magyar Ifjúság 2012: tanulmánykötet, Kutatópont, Budapest
- Székely L. (2014): Az új csendes generáció. In: Nagy A. - Székely L. (szerk.): Másodkézből – Magyar Ifjúság 2012. ISZT Alapítvány – Kutatópont, Budapest

- Tárki (2015): Migrációs potenciál, 2015. július, www.tarki.hu/hu/news/2015/kitekint/20150811_migracio.html
- Youth Policy in Hungary, Conclusions of the Council of Europe international review team, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2008. october
- Working with young people: the value of youth work in the European Union, Country Report, Hungary, 2014

YOUTH OF PÉCS - SITUATION OF YOUNG PEOPLE LIVING IN PÉCS

Gábor Juhász

The primary objective of the social science research project, which was launched to contribute to the Youth Policy Concept of the Local Government of Pécs, is to collect data and information about the current living conditions, life situations and the most important issues and problems affecting young people living in Pécs. These issues and problems include education, training, leisure, independent living, housing, employment, earning conditions and opportunities. The above mentioned areas and categories have been determined based on previous domestic and international research on the same subject.

The primary objectives included discovering the needs, ideas, goals, opinions and suggestions of the city's youth in terms of the perspectives concerning their own and the city's future and development. The examination and analysis supported by the research was carried out with the aim of getting a general, comprehensive picture of young people in Hungary. Among other things, the results of previous youth research focusing on the age of 15 to 29 years have been used. Based on the results, factors and processes that have an impact on the educational, employment and self-determination aspirations, as well as lifestyles, habits, and activities of the youth age groups, have come to the fore. The characteristics of the environment determining the living conditions, situation and opportunities for young people living in Pécs were also examined as part of the research. The factors that determine these were revealed by the research on the following topics: education, training opportunities; various opportunities for spending leisure time (culture, recreation, sport); the conditions of employment and earnings, including the opportunities for young people to become entrepreneurs; transport infrastructure, transport facilities; health and social services; trade, shopping opportunities; public offices, administration process of offices; public utility services; the quality and availability of public premises.

The results of previous research on this topic and the results of this study have also shown that in the case of youth, complex interventions involving several partners and actors can be successful. In doing so, it is necessary to provide young people with the opportunities which help them become independent, self-sufficient, responsible and well-informed adults with proper insight and judgement.

From the examination of problems affecting young people, it can be generally stated that the family background plays a primary role in dealing with their problems. Based on these, the conscious, supportive contribution of parents to their children's

independence is appreciated. Considerable differences can be found among young people today, and it can be stated that those who do not have the right support and incentive background can be seriously disadvantaged and persist in social mobility. Accordingly, it is a prerequisite for staying young people in the city to ensure the integration of young people into the social and local sense with the help of complex interventions.

LABOUR MARKET POSITION OF FEMALE EMPLOYEES IN HUNGARY

Katalin Szabó

Szent István University

Szabo.Katalin@gtk.szie.hu

Abstract

This paper presents the main tendencies and today's situation of women's participation in the Hungarian labour market. After the political transition in 1989-1990, employment levels have fallen and unemployment has risen, the general participation rate of women in the Hungarian labour market is below the EU average, women's social position has worsened. In recent years gender inequalities have been reduced, although they remain in many cases. Women still do not participate to the same degree as men in the labour market. The traditional role of women is related to the family, thus they are often treated as secondary actors in the labour market. The role of women in society and in the economy have been changing in the past centuries. Within the framework of Hungarian employment policy, women's employment as a separate policy issue emerged five years ago. Increasing the economic activity of women is an important strategic goal for the EU and for Hungary as well. Over the last decades, major initiatives have emerged. Despite the projects to strengthen the economic role of women, the situation is not considered to be acceptable and there is room for improvement.

Keywords: gender, employment rate, unemployment, labour market, gender differences

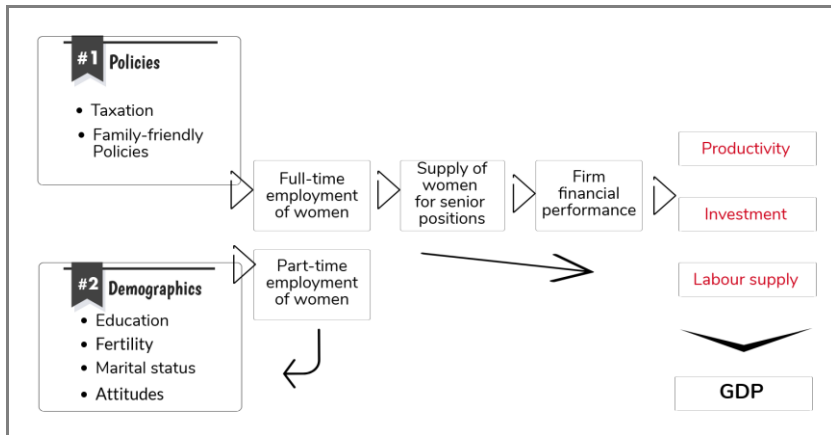
Introduction

Recently, large amounts of research have been carried out in Hungary and worldwide on the position of women in the labour market (CSEHNÉ, 2015). Why increasing female labour force participation is a relevant topic in Hungary, and also in the European Union and worldwide?

Population of European countries is aging, and productivity growth has declined. In addition, the working-age population is expected to continue to shrink over the coming decades. As a result, fewer people have been entering the labour market and old-age dependency ratios are rising. Gender gaps in labour market participation, especially in the case of senior positions are significant. Women participate less actively in the European labour market than men. In 2014, only 89 women were working for every 100 men of prime working age. Higher participation of women in the economy can help support Europe's economic performance. Gender equality in the labour market is an important social objective and goal of development, because it can bring significant macroeconomic benefits. First, increasing female employment could compensate for the shrinking labour force. It can also help to improve firm financial performance by involving women in senior management. Figure 1 presents the main drivers and benefits of increasing female employment (BROOKS et. al., 2016).

Under communism, large number of Hungarian women entered the labour market, which brought fundamental changes in family relations and women’s roles. The rapid increase in women’s employment modified the traditional allocation of roles both in society and within the family (KONCZ, 1989). In Western Europe, though, at the same time the opposite tendency was observed: women’s participation rate was just 40% in the early 1980s in advanced European countries (BROOKS, et al, 2016), while in Hungary it was 82.0% KONCZ (2000:27).

Figure 1: Drivers and economics benefits of raising female labour supply



Source: Own editing based on BROOKS et al. (2016:5)

Although the present employment situation for women in Hungary seems to be more favourable than it was in the past 27 years, on the basis of relevant research and recent data it is still not satisfactory. (FEDOR and TOLDI, 2017). The Hungarian labour market conditions are inflexible and insecure especially from the point of view of women; the share of part-timers is very low. The disadvantages of women are manifest in various ways. Female workforce plays a secondary role in the labour market due to their traditional family role. Women often interrupt their careers for childbirth and childrearing, and it is difficult for them to return to labour market. (KONCZ, 2008). The traditional role of women is promoted by current leave and other employment-related policies of Hungarian legislation. Maternity leave legislation is extensive, the duration of leave (before and after birth) can be 24 weeks, but at least two weeks are obligatory. The maternity leave can be extended to a period of up to three years. The starting date can be from four weeks prior to birth up to the birth itself. Paternity leave was introduced in 2002, but fathers can take only five days off in the first two months of the child’s life (KORINTUS-GÁBOS, 2016). One of the major disadvantages women experience is called the glass-ceiling effect meaning that career advancement opportunities of women are limited. Since employers tend to offer unfavourable conditions for them, women are employed at the lower levels of the corporate hierarchy and they generally earn less than a man in the same position. Opportunities for women to assert their interests are weak and basically have worsened after the democratic transition (KONCZ, 2008).

Materials and methods

After a short historical review, I present the main tendencies and the situation of women's participation in the Hungarian labour market from the communist era until the present day based on data of Hungarian Central Statistical Office and the Eurostat database.

Results and discussion

Women's position in the labour market before the democratic transition

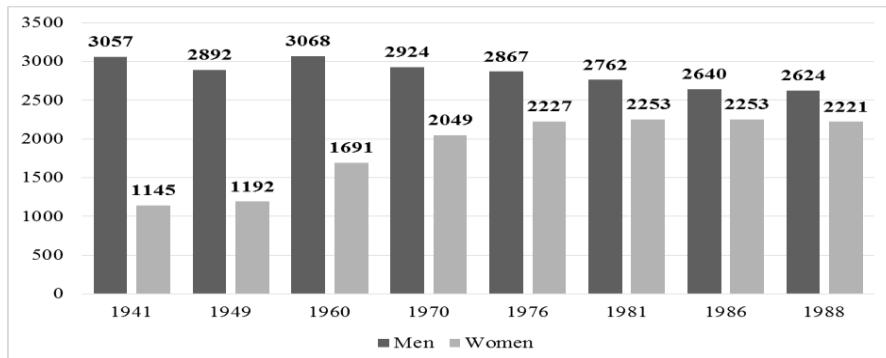
In the socialist era, similarly to former Soviet countries, female employment in Hungary has become "full"; women's entry into paid work has changed the domestic labour force supply and the balance between men and women. From 1949 to 1982, the total number of employees increased by 917,000, while the number of female employees grew by 1 055 000. The enhancement of female employment on the supply side was a result of the low wage levels. Since wage of one person did not cover the whole cost of the family, dual-earner family model was introduced. The proportion of women has increased in almost all sectors and occupations (KONCZ, 1989). Despite the higher rates of female employment, the principle of equal opportunity for women in the labour market has not been realized:

- Women have access to the least favourable segment of the labour market, and their conditions and positions are difficult to change. they cannot make progress from that segment.
- Their chances of improving their career interests are limited.
- Their vertical advancement is more restricted than men's.
- Earning differences are typical of the whole of their career and increase with age. Women are paid 70 to 80 percent of men's wages. (KONCZ, 1989).

LOKAR (2000) points out that in Hungary women's earnings grew from 65.5 percent to 72.8 percent of men's earnings, which means that women's wages have increased during this period.

The goal to establish full employment was achieved very rapidly. In 1980, 82.0 percent of women and 87.9 percent of men were employed or associated with cooperatives (KONCZ, 2000). Figure 2 shows the number of employed persons by gender (1941-1988), and it can be observed that female labour force is continuously increasing, while in the case of male employment there is a shift in the opposite direction (FÓTI, 1989).

Figure 2: Number of active earners by gender (in thousands of people)



Source: Own editing based on FÓTI (1989:551)

Women's position in the labour market from the democratic transition to the present day

Hungary and other countries in the Central and Eastern European region have been faced with a challenge unparalleled in history. Changes in the political and economic systems are taking place at the same time. After 1989, Hungary entered a difficult period: the transformation of society from a communist dictatorship to a democratic society and from a state-centralized economy to a market oriented economy (KONCZ, 2002). The economic and political transition was widely criticized. Joseph Stiglitz called it “mismanaged” and he said that a neo-liberal, “one-size-fit-all” conception was forced to the entire region. (BEREND, 2011). CEE countries have suffered extremely the negative effects of the transition and the globalization: changing patterns of trade; changing trade profile; falling employment; falling GDP/NMP; wealth inequality. Even if the initial situation was similar in each CEE country they have had a unique experience of transition (LOKAR, 2000). The main effects on the labour market were:

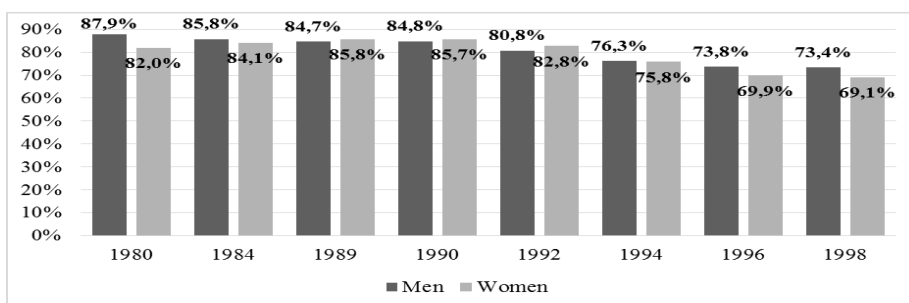
- *Decreasing employment:* Firstly, workers above retirement age were forced to leave the labour market. Labour legislation was changed, simplifying lay off procedures, reducing the strictness of notice period regulations, and introducing severance pay. Employers started to consider “less productive” workers unneeded (for example inexperienced youngsters, workers from ethnic minorities, women with small children, and disabled workers). Open unemployment started to increase.
- *Unemployment* rates quickly reached double digits (LOKAR, 2000), which was a new experience after the socially protective full employment idea.

In the opinion of KONCZ (2002) the transition fundamentally rearranged the political, economic and family conditions of the country, the possibilities and opportunities for women. She argues that it is difficult to estimate the effects of the transformation, due to the complexity, variety and inextricability of the interrelations. She agrees that the radical changes deeply affect the situation of women (and men), their role in public life, in labour relations and in the family as

well. The most essential elements of the transformation are: the democratisation of society; the transformation of ownership relations; and the loosening of market regulations. The core of the democratic system is to create and guarantee equal social opportunities for the masses. The economic requirements of private property were changed. The most obvious characteristic of change was the increased market competition (KONCZ, 1996).

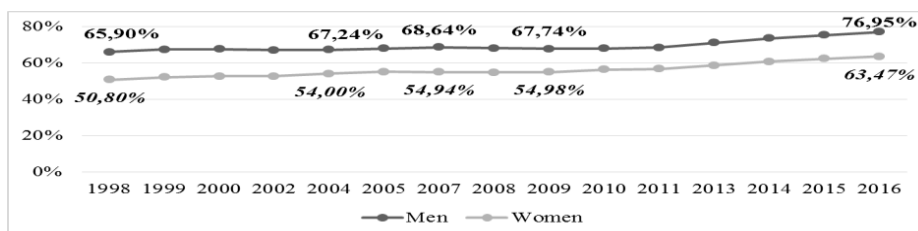
Figure 3 shows activity rates by gender between 1980 and 1998. The highest value of women's economic activity (85.8%) exceeded that of men (84.7%), which was unprecedented even in international comparison KONCZ, 2000). The bar chart presents how the labour market has undergone a dramatic change after transition. The level of employment has fallen. From 1986 to 1997, the number of active earners fell by 1.28 million, 52 percent of whom were women (KONCZ, 2000). In Hungary in the first half of the 1990s, women proved to be more successful in retaining their jobs than men, but in the latter part of the decade, the situation changed (LOKAR, 2000).

Figure 3: Activity rates by gender (1980-1998) (%)



Source: Own editing based on KONCZ (2000:27)

Figure 4: Activity rate by gender (1998-2016) (%)

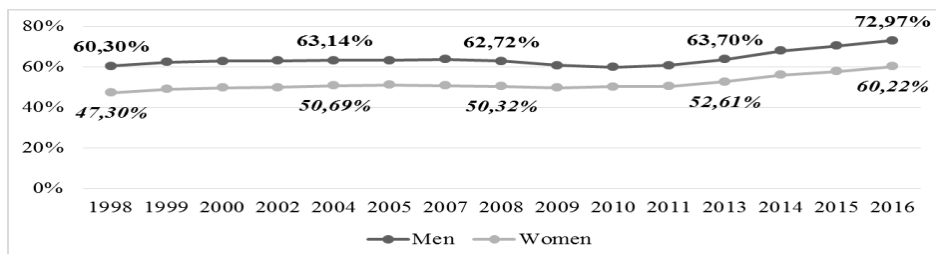


Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

Figure 4 shows the activity rate by gender between 1998 and 2016. Both men's and women's activity rates have improved during the examined period. In 2016, the activity rate for men stood at 76,95 %, while the activity rate for women reached an all-time highest level of 63.47 %. Figure 5 shows the development of the

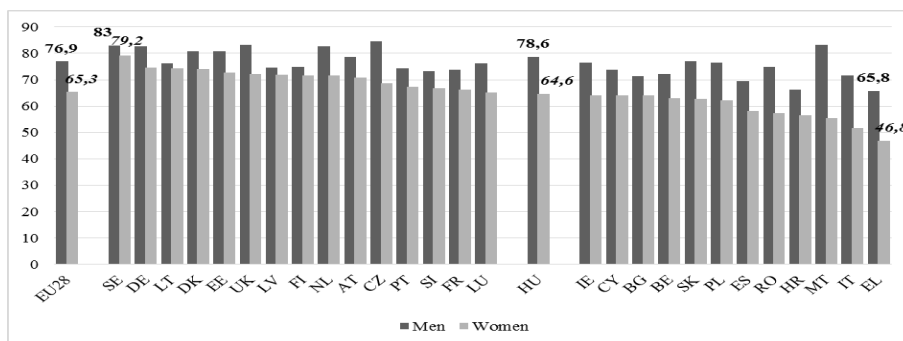
employment rate for men and women since 1998. One of the most visible characteristics is the constant employment rate gap between them.

Figure 5: Employment rate by gender (1998-2016) (%)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

Figure 6: Employment rate by gender in the EU-28 (2016; %)



Source: Own editing based on data of Eurostat

In 2016, the EU-28 employment rate for persons aged 20 to 64 stood at 71.1 %, the highest annual average ever recorded for the EU. The Hungarian total employment rate is similar, 70.1%. The Europe 2020 strategy is the EU's agenda for growth and jobs for the current decade and it has a strategy target for employment: increasing the employment rate of the population aged 20 to 64 to at least 75 % by 2020. The best performing countries, Sweden, Germany and Lithuania record very high employment rates for both genders. In every member state considerably lower employment rates can be observed for women than for men. The worst situation for women is in Greece, Malta and Italy (Figure 6).

The unemployment rate shows a more varied picture. According to the data of the Hungarian Central Statistical Office, the unemployment rate was declining between 1998 and 2002. Until 2010 the number of jobless people increased year by year, but this trend has turned since then, and the number of people in employment continued to rise. Men's unemployment rate was higher than women's in most cases, but the difference has diminished for today. The number of unemployed people in Hungary dropped further to 5.13 % in 2016 (Figure 7).

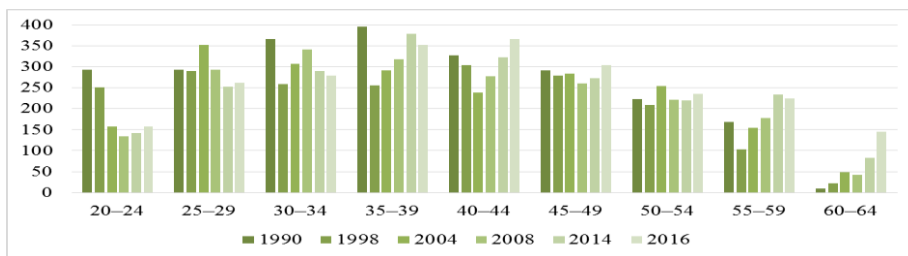
Figure 7: Unemployment rate by gender (1998-2016) (%)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

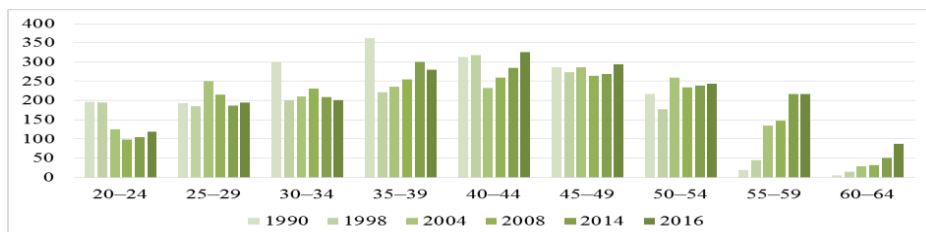
Figure 8 and 9 show the differences by age groups between 1990 and 2016, based on data of the Hungarian Central Statistical Office. It can be observed that after transition (1998-2016) the number of young male and female employees (25-34-year-old group) was decreasing, the number of employees from other age groups was growing from year to year. The number of employed men is higher in almost every category. The smallest difference in the number of employees by gender is observed in the case of 45-54 year old people. Between 2004 and 2016, the number of 50-54 year old female employees is higher than male employees of the same age.

Figure 8: Number of male employees by age group (1990-2016) (thousands of people)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

Figure 9: Number of female employees by age group (1990-2016) (thousands of people)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

The rate of Hungarian women working part-time is significantly lower than the EU average. The low part-time rate shows that women in Hungary tend to work full-time or they do not work at all. The part time opportunities have barely changed for women (Figure 10).

Figure 10: Part-time employment (2000-2016) (thousands of people)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

Figure 11 and 12 show the employment rates of people according to their education levels – less than primary school, primary school, technical school, secondary school, secondary vocational school, higher education – between 1998 and 2016.

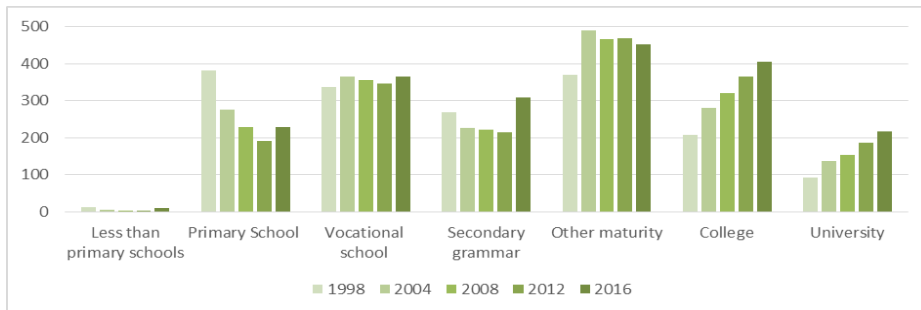
Figure 11: Male employees according to their level of education (1998-2016) (thousands of people)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

Women have improved considerably in terms of education and schooling over the past two decades. The secondary and partly the tertiary educational attainment of Hungarian women is significantly higher than that of men. That means that highly qualified women represent a huge potential for the Hungarian labour market.

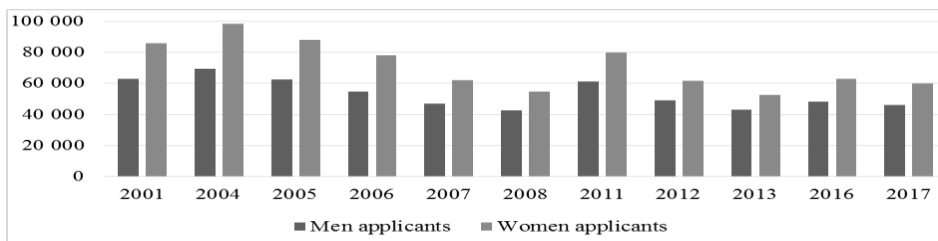
Figure 12: Female employees according to their level of education (1998-2016) (thousands of people)



Source: Own editing based on data of the Hungarian Central Statistical Office (KSH)

Data of Hungarian Higher Education web portal (Felvi) confirm that each year between 2001 and 2017 the number of female applicants was higher than male applicants (Figure 13). This shows us that the qualification trend will probably not change in the future.

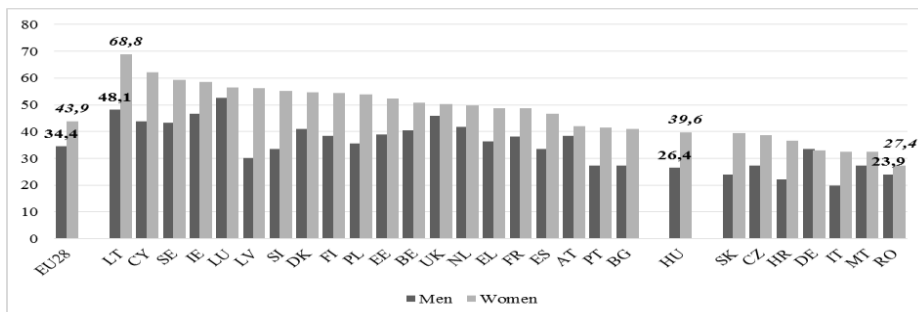
Figure 13: Applicants for higher education by gender (2001-2017) (thousands of people)



Source: Own editing based on data of Felvi (Hungarian Higher Education Web Portal)

The Europe 2020 strategy sets out a target of increasing the share of the population aged 30 to 34 having completed tertiary or equivalent education to at least 40 % by 2020, because educational attainment strongly influences labour market participation. In 2016, 39.1 % of this age group in EU-28 countries and 33,0 % in Hungary had completed this level of education (Figure 14).

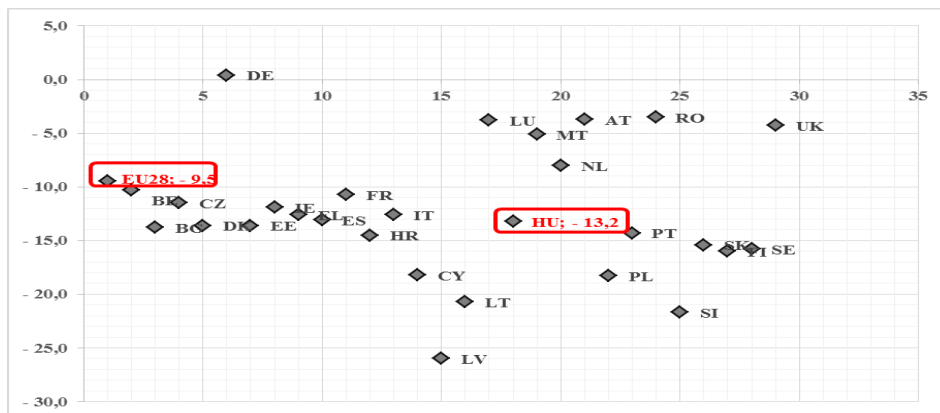
Figure 14: Tertiary education attainment by gender in the EU-28 (2016; %)



Source: Own editing based on data of Eurostat

Figure 15 shows the proportion of persons aged 30-34 having attained tertiary education in percentage. All EU-countries, except Germany, recorded a negative gender gap in tertiary education attainment. In 2016, this gender gap was -9.5 percentage points in the whole EU-28, which means that the proportion of 30-34 year old women had attained tertiary education exceeded that of men by 9.5 percentage points. The Hungarian gender gap in tertiary educational attainment is higher, -13.2 percentage points.

Figure 15: Gender gap in tertiary educational attainment EU-28 (2016; p.p.)



Source: Own editing based on data of Eurostat

According to the statistical data firms do not make full use of the existing Hungarian labour force potential. Despite domestic and international initiatives, women still do not participate to the same degree as men in the labour market. After the political transition women's social position has worsened, but male and female activity and employment rates have improved during the two decades, although the gap between the two sexes has not changed significantly. The part time job

opportunities are still limited. Women have improved considerably in terms of education, which means that highly qualified women represent a huge potential for the Hungarian labour market.



SUPPORTED BY THE ÚNKP-17-4 NEW NATIONAL EXCELLENCE PROGRAM OF THE MINISTRY OF HUMAN CAPACITIES”

References

- [1] BEREND, T. I. (2011): Central and Eastern Europe in the world economy: Past and prospects. *Hungarian Studies* 25/2. 215- 225. pp. DOI: 10.1556/HStud.25.2011.2.4
- [2] BROOKS, P. K. - CHRISTIANSEN, L. - LIN, H. - PEREIRA, J. - TOPALOVA, P. - TURK, R. (2016): *Unlocking Female Employment Potential in Europe Drivers and Benefits*. International Monetary Fund. European Department and Strategy, Policy, and Review Department. Washington D. C: ISBN 978-1-51356-251 -3. 1-24. pp.
- [3] CSEHNÉ P. I. (2015): Tudományos irányítás(?) a nők és a férfiak időfelhasználásában, *Közép-Európai Közlemények*, 4. pp.189-197, ISSN 1789-6339
- [4] FEDOR, A. R. and TOLDI, A. (2017): Labour market opportunities of women with young children after childbirth. *Kontakt* 2017; 19(3): 220–226. pp. <http://dx.doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.07.003>
- [5] FÓTI, J. (1989): Foglalkoztatás és munkaerőpiac a nyolcvanas években. *Hungarian Statistical Review / Statisztikai Szemle*. 1989. 06. szám. pp. 549-564.
- [6] KONCZ, K. (1989): Diversification of women’s training and employment in Hungary. International Labour Organisation. Geneva. ISBN 92-2-107335-1. 2-24. pp.
- [7] KONCZ, K. (1996): The position of women in the Hungarian Labour market after the regime change. *Women’s History Review*, Volume 5, Number 4. 539-551. pp.
- [8] KONCZ, K. (2000): Transitional Period and Labor Market Characteristics in Hungary in: LAZREG, M. (ed.): *Making the Transition Work for Women in Europe and Central Asia*. World Bank Discussion Paper. No. 411. Europe and Central Asia Gender and Development Series. Washington D. C. ISBN: 0-8213-4662-8. 26-41. pp.
- [9] KONCZ, K. (2002): The Gender-specific Division of Labor in Hungary Since the Regime Change. in: R. Becker-Schmidt (ed.), *Gender and Work in Transition*. Leske + Budrich, Opladen. 217-218. pp.
- [10] KONCZ, K. (2008): Women in the Hungarian Labor Market Compared with the European Union. *International Journal of Sociology* Vol. 38 , Iss. 4, Doi: 10.2753/IJS0020-7659380404

- [11] KORINTUS, M. - GÁBOS, A. (2016): Hungary country note in: Koslowski A., Blum S. and Moss P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2016. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- [12] LOKAR, S. (2000): Gender Aspects of Employment and Unemployment in Central and Eastern Europe. in: LAZREG, M. (ed.): Making the Transition Work for Women in Europe and Central Asia. World Bank Discussion Paper. No. 411. Europe and Central Asia Gender and Development Series. Washington D. C. ISBN: 0-8213-4662-8. 12-22. pp.

A NŐI MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MAGYARORSZÁGI MUNKAERŐPIACON

Szabó Katalin

A tanulmány témája a női munkavállalók jelenlegi helyzete és részvéte a magyarországi munkaerőpiacon, valamint a közelmúlt folyamatainak elemzése.

A rendszerváltást követően a foglalkoztatási ráták csökkentek, a munkanélküliség nőtt. A nők részvételi aránya a munkaerőpiacon az európai átlag alatt volt, a nők társadalmi helyzete romlott. Az elmúlt néhány évben a nemek közötti egyenlőtlenségek ugyan csökkentek, de sok tekintetben nem változtak lényegesen. A nők továbbra sem vesznek részt a munkaerőpiacon a férfiakkal azonos mértékben. Mivel hagyományosan a női szerepek a családhoz kötődnek, gyakran másodendű szereplőként tartják őket számon a munkaerőpiacon.

A magyarországi foglalkoztatáspolitikán belül a nők munkavállalása öt éve jelentkezett először önálló területként. A nők gazdasági aktivitásának növelése Magyarországon és az Európai Unióban egyaránt fontos stratégiai cél. Ennek érdekében az elmúlt évtizedekben jelentős kezdeményezések történtek. A nők gazdasági szerepvállalásának erősítését célzó projektek ellenére a jelenlegi helyzet messze nem megfelelő és további jelentős fejlődésre van szükség.

A statisztikai adatok alapján a cégek nem használják ki teljes mértékben a magyarországi munkaerőben meglévő lehetőségeket. A részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek még mindig korlátozottak. A női munkavállalók iskolázottsági szintje jelentősen javult, ezért a magasan képzett női munkavállalók komoly potenciált jelentenek a munkaerőpiac számára.

LABOUR MARKET PARTICIPATION OF WOMEN LIVING IN THE NORTH GREAT PLAIN REGION OF HUNGARY

Anita R. Fedor

University of Debrecen Faculty of Health

fedor.anita@foh.ubideb.hu

Abstract

This paper analyses the labour market participation of women living in the Northern Great Plain region in Hungary, in the context of global and Hungarian employment trends. The article focuses on the attitude of women living in Szabolcs-Szatmár-Bereg county, which has the worst economic performance in the region.

In Hungary, the negative impacts of the 2008 financial crisis started to diminish in 2013, as a result current Hungarian employment rate is only slightly behind the EU average. Hungary is characterized by a large regional disparity in terms of employment and unemployment. Within the North-Great Plain region, the indicators of Szabolcs-Szatmár-Bereg county are the worst. The unemployment rate is more than twice as high as the national average, the employment rate is 6.5 percentage points lower than the average. At both national and regional level the employment rate of women is far below the employment rate of men.

Keywords: employment, labour market, regional differences, women

Introduction

The employment situation is getting increasingly better in Hungary. The positive changes began in 2013 when the country started to get over the economic and employment shock of the 2008 financial crisis. However, in spite of the positive trend, the level of employment (KSH, 2016) and labour market mobility (Sebők, 2015) are different in Hungary's various regions and counties, and the gap between the employment rate of women and men is constant. This paper focuses on the people living in the North Great Plain region, which is disadvantaged in terms of labour market. Besides mapping women's labour market engagement, I will also discuss correlations with international employment situation. The newly implemented measures to promote employment in the Hungarian family support system will also be mentioned as women's employment opportunities and the willingness to have children are in close connection. Finally, the results of my research conducted in Szabolcs-Szatmár-Bereg county will be introduced. The research focused on women raising young children. The article refers to the available literature, previous research materials, as well as the relevant databases of the Hungarian Central Statistical Office (KSH) and Eurostat.

The role of work in the lives of individuals and families

Work plays a central role in people's life. The most important factor is safety, which includes all the factors listed below. Work means safety, first of all, because the

income from work ensures the basic conditions of living. Those, who do not have work, however, have to face the lack of several work-related services and benefits (social security).

Unemployment can affect subjective well-being and physical health. According to an international study, the risk of deteriorating health is 28% higher for an unemployed person. The risk of health deterioration affects various age groups in a different way; it is lower for elderly people, but much higher in the case of young people. (Cooper et al., 2008) In my opinion, there is a significant relationship between socio-economic status, health status and mortality rate.

The work-related income and the social environment provided by the workplace also contribute to the individual's willingness to participate in those activities that are common for most members of society.

The lack of the parents' income, even if in an indirect way, has an impact on the future performance of the child at school. According to Coleman (1996), one of the three components of the family background is the financial capital that includes the income and wealth of the family. Providing resources for purchasing devices and different services helps children achieve better school performance. If the financial capital is insufficient, it may have a negative effect on the child's performance at school. There is no doubt that unemployment causes difficulties for people and families in many areas of life.

Dual role as a protection factor?

According to sociological research on women's way of life and women's roles, the role of women in society is highly complex. The spread of the dual-breadwinner family model resulted in the emergence of the so-called "dual role", which refers to women's family (maternal) and the labour market roles (Spéder, 2001).

Dual role is also called *dual burden* in literature. It suggests that, in addition to the employment of large numbers of women, the amount of their unpaid household work and the time they spend on it has remained the same. To fulfil the expectations of the dual role can be difficult. It might as well be the source of conflicts within the family. However, according to Crosby (1991) being actively present on the labour market and in the family at the same time has a positive impact on the self-esteem of working mothers. In this case, the positive effect of the dual role on the individual can be enhanced and it can develop further if one of the roles becomes dominant. In the case of a temporary weakening of one role, tasks from the other can help to avoid the feeling of being useless. Nguyen (2005) states that the released energy returns when it is invested in another area of life (not in a financial sense). For example, when the role of the woman having a child weakens in the labour market, she will begin to concentrate on the family and the household. (Nguyen, 2005)

Thus, multipurpose engagement including paid work and unpaid work (household chores, child rearing) is basically a difficulty but at the same time it can also be a protective factor. This explains why the psychological burden of being unemployed affects men more than women. "In the case of unemployed women household and child rearing become the primary scene of life, time management and everyday life"

(Bánfalvy, 2002: 100). Women's unemployment-related lower psychological burden is due to their better self-esteem.

In addition, women tend to lose self-confidence less often, they appreciate usual activities more, they can face problems more often and are generally more satisfied than men. Cooper et al. (2008) also found that the adverse effects of unemployment have a greater impact on men than on women. The risk of getting sick is four times higher for men affected by long-term (over one year) unemployment than for employed men. In the case of women, this difference is only 1.7.

In addition to research studies focusing on women's dual role, other studies point out the difficulties men have to face in this issue. They argue that men take more tasks, especially in relation with child rearing, from their partners. The same thing cannot be said about housework. According to Voltz (2007), however, the involvement of men in housework is often hindered by women, who try to defend their private sphere. Spéder (2011) adds that income-related gender differences can clearly hinder the quitting of the traditional form of sharing roles (Spéder, 2011).

Standing (2011) in his book titled "*The Precariat*" highlights that women's labour market insecurity is getting more serious as a result of the contemporary demographic challenge, namely aging society. Standing points out that the dual shift has now developed to triple shift, which imposes additional burdens on women in society. The first of the triple shift includes the tasks associated with the employee's role. The second shift is related to household activities. The third one is taking care of parents.

The theoretical background of women's work patterns

A number of factors influence success and lack of success on labour market. This may include, for example the level of education, the type of the profession and the sector it belongs to as well as the experience previously gained on the labour market. Recent forecasts of status attainment studies (Altorjai and Róbert, 2006) predict the decisive effect of education level when labour market opportunities are limited. Until 2000, the activity rate of graduates was higher than that of the lower educated groups (Scharle, 2008), however, there is no doubt that the unemployment rate among highly educated people is still lower (KSH 2016). Women's employment rate is below the employment of men, but this gap is narrower in the case of more educated men and women. (KSH 2016).

In addition, a number of individual qualities, such as adaptability, learning, acceptance of the organizational hierarchy influence success in the labour market. In the case of high-status professions, the rate of female employees is surprisingly high, which can be explained by the higher proportion of women in higher education, in addition to the previously mentioned factors. (Fónai, 2014, 2016) However, it should also be noted that at certain age or in certain family conditions unstable labour market situation is more typical and getting into the labour market is more difficult. Limited access to labour market due to childbirth can be mentioned here, which evidently mainly affects women. The disadvantageous situation of women in the labour market is not a recent phenomenon, and it affects not only Hungary. Within the European Union there is a 8-9% gap between the employment rate of men and women, although Hungarian labour force is characterized by even more

serious differences. Despite the fact that the employment rate has been continuously growing for at least three years, gender disadvantage remained on the same level in 2016. The employment of women is still 13% lower than the employment of men, which is primarily due to the low activity rate of women raising young children.

It is important to increase women's labour market participation for various reasons. Aging is a typical problem of Hungarian and European societies, so it would be desirable to coordinate work and private life for the increase of the economy and the sustainability of the pension system (Plantenga and Remery, 2005). In connection with the increasing social reproduction and the willingness to have children, it is also crucial to improve the employment situation of women. Hungarian research studies have found a significant connection between the decline in the number of children and labour market difficulties. Spéder's (2001) large-sampled, representative, longitudinal study revealed that among the members of the children- and family-centric Hungarian society those, who are in reproductive age would like to have more than two children. However, there is a difference of one child between their plan and the number of children they actually have. It means that, the willingness to have more children is an existing preference, but some obstacles hinder its realization. According to Spéder (2001) having more children has labour market obstacles. The research also revealed that only 29% of the respondents were able to realize what they considered to be ideal. (Spéder, 2001, 2006)

International and national comparative studies emphasize the importance of the employment support systems of countries in creating gender equality. One of the major conclusions of the investigations is that these tools affect not only women's participation in the labour market, but also their performance, but perhaps not in the same extent. While there is no doubt that the means of the employment policy influencing women's work have a positive impact on women's access to paid employment, but at the same time they also maintain their disadvantages. Part-time employment provides opportunities for work but it also contributes to gender segregation. Reduced-time employment determines the extent and nature of work, thus deprives women of a more reasonable wage and higher income. (Bardasi and Gornick, 2008; Stier and Yaish, 2008) In order to achieve women's equal opportunities in the labour market, measures to reduce incompatibility of paid work and housework are becoming increasingly important. According to Stier and Yaish (2008), these measures work as a "double-edged sword" in terms of women's equal opportunities in the labour market. According to them researchers dealing with the subject represent two different approaches. Some of them (Esping-Andersen, 1990; Stier and Yaish, 2008) argue that these measures definitely have a positive impact on women's participation in the labour market as well as family responsibilities and their combination. The others (Bardasi and Gornick, 2008) think that they contribute to the preservation of women's disadvantage in the labour market. These measures relate women to jobs that offer unfavourable payment and limited opportunities of promotion, which reinforce the employers' discrimination and hinders women's access to jobs offering better career advancement and it keeps up the employment gap between men and women.

Occupational activity has different significance for men and women. The majority of women emphasize the priority of the family and all their other activities are less important. Having this attitude depends on which social group they belong to.

According to Nagy (1997) "even the career-centered, Hungarian female economic managers who carefully build their career, do not hesitate when they have to choose between childbirth or to build a professional career." This is also supported by the fact that the percentage of Hungarian women who live without children voluntarily is 6%. (Spéder, 2015) However, it can be considered as a general trend that the majority of young people do not have more than one child and they usually interrupt their employment for a very short time. This is also confirmed by the findings of the study I carried out in a county in Hungary: 87% of the participants thinks that women raising young children have to stay at home for three years after childbirth, yet 56 % of them return to the labour market earlier.

Women's higher education level and occupational status have a positive impact on their return to the labour market. A very high proportion of female leaders and intellectuals return to work during the first three years of the maternity leave as compared to lower ranked intellectuals and unskilled female employees (Bukodi and Róbert, 1999). Women of a more favourable social position tend to preserve the continuity of their career, as the interruption means "opportunity cost". The occupational and professional ambitions of women who invest more in knowledge can be hampered by the prolongation of the time they spent at home, as this period destroys " the human capital that is mostly related to the occupational career (special qualifications, knowledge, relationships)" (Bukodi and Róbert, 1999: 222)

Labour market success often occurs at the expense of family balance. The dual burden of women can be mentioned as a major obstacle to women's labour market career. Dual burden means the role of a housewife and raising of children in addition to working (Nagy, 1997). People's career motivation is varied and it depends on several factors at the same time, including different demographic factors (age, gender, marital status, number of the dependents), education, the position in the labour market hierarchy, accumulated work experience.

Women's career choices are primarily influenced by emotions and values, men are more likely to choose a career on the basis of interests (Koncz, 2005). It is confirmed by Fényes (2010), who intended to find out the motivation of the choice of students in tertiary education. "Emotional determination is an advantage in family, friendly relationships, but it is a disadvantage in workplaces and in the labour market. According to surveys, many people do not like to work with female managers because they feel they are driven by their emotions "(Koncz, 2005: 69).

'What are the problems that segregation causes?' asks Frey (2009). On one hand, gender segregation hampers the normal functioning of the labour market. On the other hand it disrupts the equilibrium of the labour market and leads to further inequalities.

International situation

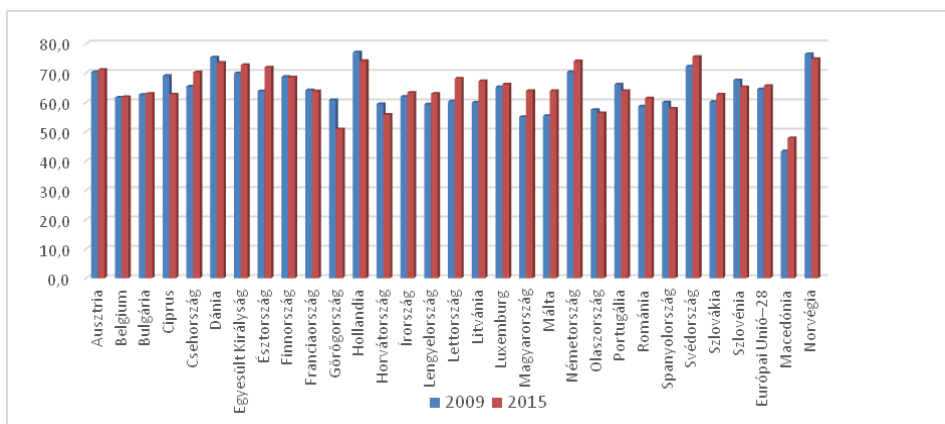
Before the political change of 1989-1990, the employment rate of the Hungarian women exceeded the average of the EU Member States. However, the change of regime brought forth dramatic processes in the labour market. As a result of the political and economic changes at the beginning of the 1990s, the proportion of the employed men and women decreased dramatically which resulted in a steady

increase of the number of inactive persons. Consequently, at the beginning of the 1990s the employment in Hungary dropped to three-quarters of the previous years.

This unfavourable employment situation remained continuously until 2014. From 2000 to 2013, the difference between the Hungarian employment rate and the EU average was between 6% and 10%. (KSH 2016). Women's low employment rate is responsible for a significant part of the lag, which almost reached 9% in 2009. Starting from 2003 the difference between the employment of women and men decreased to 3% and one year later to 1.7%. In 2016, the employment rate of the Hungarian women was only 1.2% behind the EU average. Thus, the change in the Hungarian employment situation has significantly improved the position of the country in the international context. The latest (2015) data show a 9% increase compared to the 55% percentage in 2009. This performance is not only to be recognized only in the EU, but also at Eastern European level.

Chart 1

Employment rate in the European Union, 2009, 2015



Source: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>, own edition

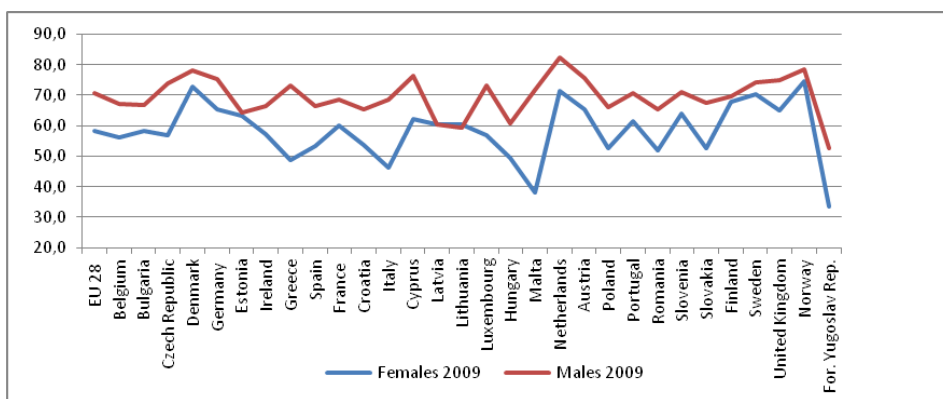
The chart above illustrates Hungary's increasingly favourable employment situation, which was almost 64% in 2015. However, in several other countries, such as Germany (74.0%), Norway (74.5%), Denmark (73.5%), Sweden (75.5%) the employment rate was almost 75% in the same year. The data of the “Visegrád Four” member states (Cooperation of four Central European countries: Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary) are the best in the Czech Republic (70.2%), while Poland (62.9%) and Slovakia (62.7%) slightly lag behind Hungary. However, since the worst period between 2009 and 2015, the greatest improvement in the percentage of employed persons took place in Hungary (8.9%) and Malta (8.6%).

Latvia is the third with 7.8% increase. In Greece (-10%), Cyprus (-6.3%), the Netherlands (-2.9%), Croatia (-3.6%), Portugal (-2.2%), Spain (-2, 2%), Slovenia (-2.3%), though, the change was negative. Hungary is in a more favourable situation when comparing the number of employees to the active age population. In this relation, Hungary has an employment rate of over 70%. (KSH 216, Eurostat 2016)

The Hungarian increase can be explained by the combined effect of several factors. Scharle (2016) mentions three main reasons. In his view, the improvement of the education of the Hungarian population, the policy measures and the improving general economic situation have changed the employment indicators.

Chart 2

*Employment rate of the 15-64 year old population by gender in 2009
(percentage of the total population)*



Source: own edition <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>,

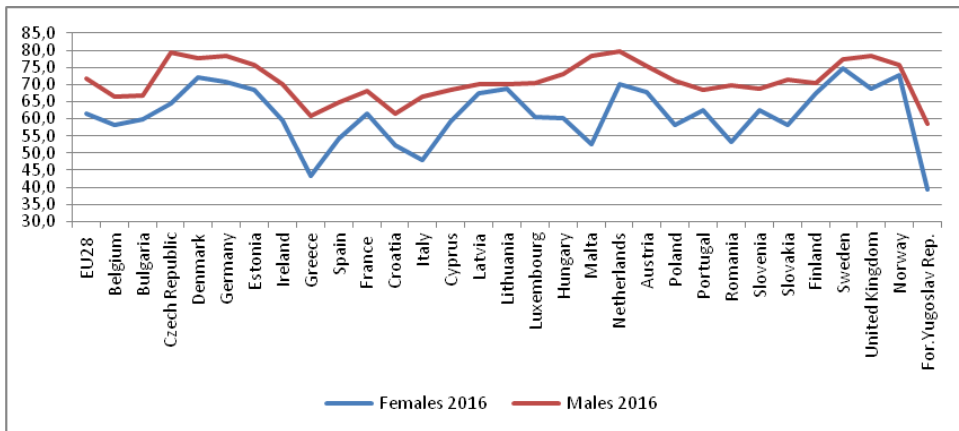
The difference in the employment of women and men can be considered as a European phenomenon. In the European Union, in 2016 there was a 10.5% difference in the gender distribution of employment. This was 1.7% less than it had been in the 2009 economic crisis. In certain countries, though, the employment level of men and women was almost the same (Figure 2). The difference was 3% or less in Norway, Finland, Sweden, Lithuania, Latvia. The most striking differences were in Malta (25.6%), the Former Yugoslav Republic (19.4%), Italy (18.4%), Greece (17.7%) Romania (16.4%), the Czech Republic (14.9%), Slovakia (13.1%), Poland (12.9%), and in Hungary (12.8%). (Chart 3)

This large difference is even more interesting because, although the numbers vary, depending on the country, the average of the change in women's percentage was higher (3%) than that of men (1.3%). This refers to the improving labour market situation of women, which is also confirmed by the fact that the employment difficulties emerging from the financial crisis primarily affects men. Massive gender differences exceeding the EU average can be seen in the countries of Visegrád Four, however, the position of Hungary is relatively the best among them. (Chart 3)

Based on these facts of the international situation, it can be stated that the post-crisis employment boom affected women in a higher proportion in average yet their lag from men was still significant even in 2016.

Chart 3

*Employment rate of the 15-64 year old population by gender, in 2016
(percentage of the total population)*



Source: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>, own edition

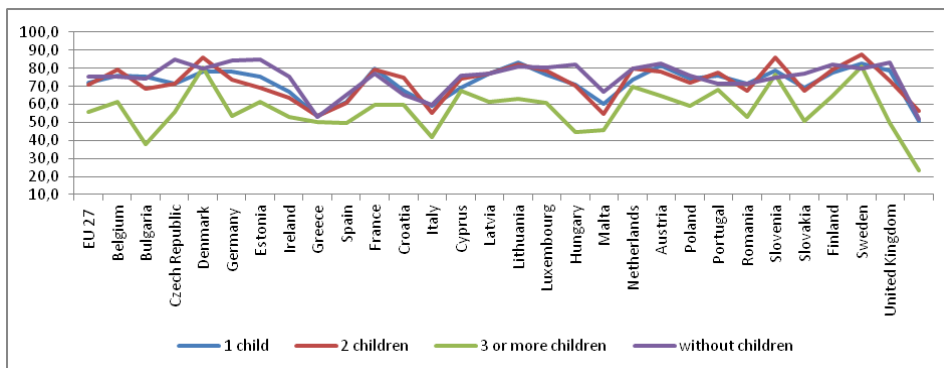
The lower employment rate of women is related to their gender roles. From the beginning of a certain stage of life, priorities related to the labour market and private life are transformed. Focusing on their family-related roles means a disadvantage concerning their role in the labour market. And this disadvantage increases proportionally with the number of children.

Chart 4 contains the employment rate of mothers based on the number of children. The data clearly shows that in nearly all member states the percentage in the employment of women without children is better than the percentage of women raising children. In addition, there is no significant difference between the percentage in the employment of women with one and two children. The number of children a woman has clearly changes her position in the labour market. This is the most significant in the case of women with three or more children. The percentage of women's employment is the lowest in Malta (45.9%), similarly low as in Hungary (44.9%). Compared to most member states where the percentage is the most favourable (Denmark with 80.5% and the Slovenia with 76.5%) and the average of the EU27 (55.8%), the low percentage of Hungary is striking. It should be noted that in Slovenia parents on childcare leave are regarded as employed. So, all things considered, having more than two, three year old or even younger children has obviously a negative impact on the employment rate of women.

Chart 4 confirms the labour market disadvantage of women with three or more children. In international comparison with other EU Member States the situation of women raising three or more young children is worse only in the former Yugoslav Republic of Macedonia and in Bulgaria than in Hungary. In 2014 Hungary was among the countries where the situation was the worst.

Chart 4

Employment rates of 25–54 year old women by number of children in 2014



Source: R. Fedor, Toldi 2016.

Having children vs/and being employed

Low female employment rate and the difficult labour market integration of women raising young children made the policy makers focus on possible solutions. The more and more alarming demographic trends, primarily the decline in the number of children, are closely related to labour market difficulties. Although a strong child- and family-friendly way of thinking can be experienced in the wide range of supports related to long-term child care leave, however, it has become apparent that discontinuity of work for a long period undermines the employment opportunities of mothers.

As a result, since 2014, the Family Support measures promoting employment have been expanded and the new legal environment has broadened the range of beneficiaries. New benefits include student child care allowance, multiple child care benefits, allowances that can be claimed by parents who are raising twins, as well as working while being on Maternity Grant²/ Child Care Allowance³. The two main goals of introducing these measures are to stop the negative demographic trends and to promote the employment of women raising young children.

Thanks to the students' maternity grant women, who have children during their higher education studies or one year after their graduation become eligible for a higher amount of childcare leave. Prior to the implementation of this grant, having children immediately after graduation was not a realistic perspective for young

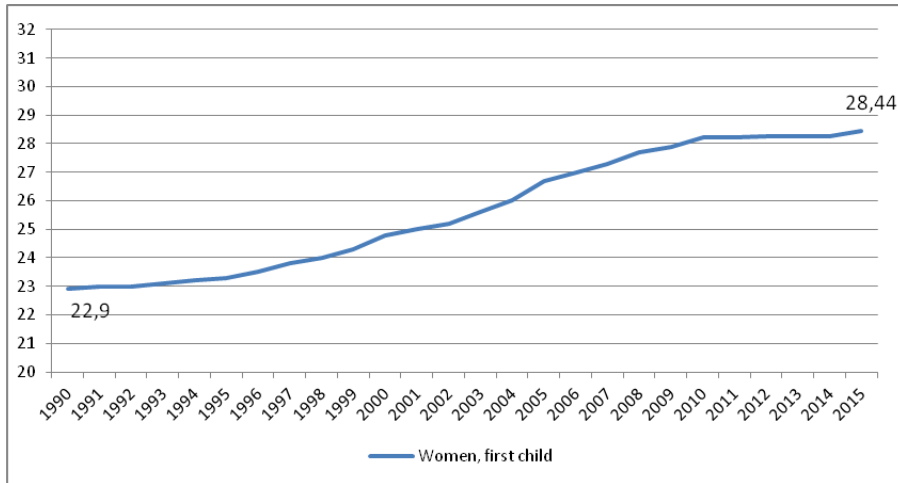
² Maternity grant (GYED): mothers with health insurance are eligible to get this earnings-related monthly allowance. Currently it is available until the child turns two years of age. Its amount is equivalent to the 70% of the daily average earnings.

³ Child benefit/child care allowance (GYES): The father or the mother is eligible to get it until the child turns three years of age. This allowance is not insurance-related, the amount is fixed, independently of the income.

graduates, primarily for financial reasons. Instead of having a child after the graduation they usually spent a few years in the labour market in order to be eligible for a more reasonable support, and most of them had children afterwards. As a consequence, the age of giving birth to the first child prolonged even further, which significantly influenced the number of further children. Currently, Hungarian women are 28.4 years old on average when they deliver their first child. (Chart 5)

Chart 5

The average age of women at the time of their first child, 1990-2015



Source: KSH, 2016. own edition

The underlying reason for the implementation of more allowances that can be claimed after having multiple children and twins is that the household's financial burden grows with the increase in the number of children raised in the family. The loss of income is related to having many children and the absence from the labour market. The aim of implementing additional forms of support is to compensate for the labour market 'opportunity cost' due to having more than one child. As a result, having children is no longer considered to be a labour market and financial risk for the families. The long-term benefit of these measures will hopefully manifest later, in the growth of the number of children. The flexible regulation of working during the time of maternity grant/child care allowance is also to reduce the loss of income, as well as the risk and the uncertainty associated with long-term absence from work. The main improvement in the regulation is the revision of the time limit of paid work during childcare leave. According to this, full time work is now allowed during maternity grant/child care allowance, from the time when the child turns six months old. Earlier only part-time employment was allowed after the child became six months (or later one year) old. The loosening of the restrictions means a significant financial benefit for families. In addition to family support relating to raising children, families can also get income from paid work. In this sense, from 2014, families with children can have double benefits, reducing the financial risk due to childbirth. There is no available data yet on the effects of the benefits as only three years have passed since they were introduced. Even if there is data related to

the use of the newly introduced measures, the actual effects will turn out only in medium or long term. It should be noted that although these benefits contribute less to the balance between family and work, they are likely to reduce the income loss resulting from the conflicts of child-rearing and employment, which is referred to as the main cause of not having multiple children.

The situation in Hungary regarding the quality of employment, the conflict between having children or being employed and the education level of the mothers shows a very strong territorial variation in Hungary. In the next part of this paper one of the most disadvantaged Hungarian regions, namely the North Great Plain region will be introduced according to the dimensions presented above, with the focus on Szabolcs-Szatmár-Bereg County.

Introduction of the North Great Plain Region

The North Great Plain Region is the second largest and most populous region in the country, located in the north-eastern part of the Great Plain. It has more than 300 km long border with three neighboring countries: Slovakia, Ukraine and Romania. (KSH, 2017; Rácz, 2017). The territory of the region is 17729 km², which accounts for nearly 20% of Hungary's territory. Its population is 1.468 million. (KSH, 2017). The region includes Jász-Nagykun-Szolnok, Hajdú-Bihar and Szabolcs-Szatmár-Bereg counties. The Northern Great Plain Region is one of the most disadvantaged Hungarian regions, and this is apparent from the economic activity indicators. While the unemployment rate in Hungary was 4.3% in the first half of 2017, in the region it was higher than 7%. Among the three counties of the region Szabolcs-Szatmár-Bereg has the worst percentage (8.8%). It is one of the reasons why the data for studying the employment attitudes of women raising young children were taken here. The results of this research will be presented at the end of this paper.

Regional situation in national context

The 2008 financial crisis caused a fatal change in the developed countries. The collapse of the financial market had a direct impact on the labour market. The Hungarian employment indicators were extremely low at the time of the political change after the 2010 elections. The employment rate fell below 55% by 2010. This was 2.5% lower than four years earlier. The unemployment rate grew by nearly 4% over the same period, and by 2010 it grew over 11%. The labour market crisis started to decline from 2013, then the employment rate exceeded 58.1%. In the following period, largely due to the active means of the labour market policies, the trend that began in 2013 developed further and the latest (2016) data show a 66.5% employment rate.

According to Hungarian surveys the favourable trend is due to the public work programs that were implemented for the unemployed. Without them the employment rate would probably be lower. However, one thing is worth mentioning: there are small settlements where the wages provided by public work are the only available source of income, thus, it is vital for families. It is typical to certain settlements in Szabolcs-Szatmár-Bereg county. On the other hand, the

amount of income obtained from public work is significantly less than the earnings in the open labour market.

There is a large territorial difference in Hungary in terms of employment and unemployment, similarly to the international tendencies. The most underdeveloped counties are Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Borsod-Abaúj-Zemplén, and Nógrád, while the most developed ones are Győr-Moson-Sopron, Vas, Fejér and Pest. Regarding the regions, the Northern Great Plain (9.3%), North Hungary (6.3%) and Southern Transdanubia (6.2%) are affected the most by unemployment, while Western and Central regions in Transdanubia (2.6% and 3.0%) have lower percentage of unemployment. In addition, there are considerable differences within each county, which can be attributed to the accessibility due to the lack of adequate infrastructure. (KSH, 2016)

The reduction of territorial disparities is difficult, since the least educated people usually live in the counties where the situation is the worst.

Based on statistical data (Chart 6), the employment indicators in the North Great Plain region are worse than the national average. The difference is 4.5%. On one hand this is due to the geographical location of the region, but on the other hand it can be explained by the fact that Szabolcs-Szatmár-Bereg county is one of the counties of the region that is the most affected by employment difficulties. In 2016, Northern Hungary was the only region with lower employment rate (61.8%), although the difference was only 0.2%.

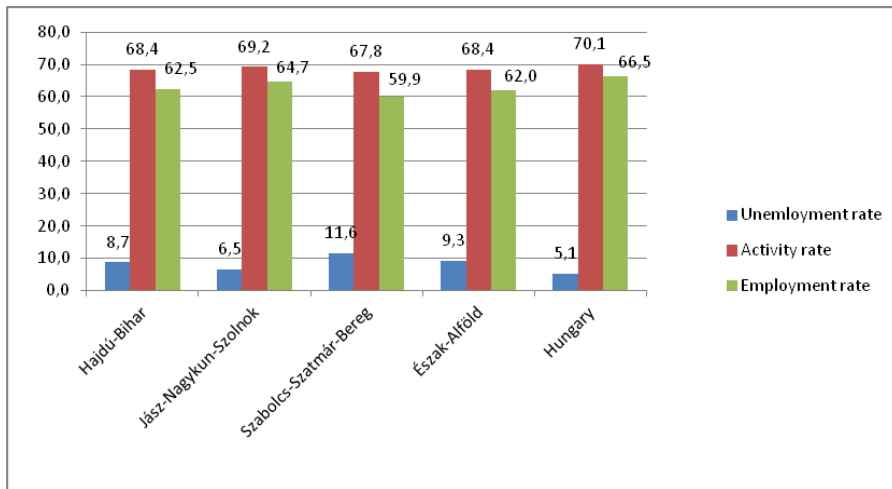
There are similar data in South Transdanubia (62.2%). It is important to note that while in 2014 the South Great Plain Region was characterized by nearly the same employment data as the Northern Great Plain, two years later it already belonged to the regions with somewhat more favourable conditions. The employment gap between the two regions has increased from 2.4% to almost 4% within two years. The regions with the best labour market indicators include Central Hungary (70.8%), Western Transdanubia (68.9%) and Central Transdanubia (68.4%). Moreover, there is no doubt that the regional employment situation has improved, since the employment rate has increased by 14% between 2009 and 2016. (KSH, 2016)

The unemployment rate of the region is 4.2% higher than the Hungarian average, which is 5.1%. There are significant unemployment disparities within the region, as the unemployment rate of Jász-Nagykún-Szolnok county (6.5%) only slightly exceeds the national average while the unemployment rate of Szabolcs-Szatmár-Bereg county is nearly twice as high (11.6%), which is the worst nationwide.

These data show that there has been an improvement in the employment indicators of recent years, but the increasing demand on the labour market does not affect the Hungarian regions to the same extent. It should also be mentioned that the increased demand for labour should be considered a positive change, although the demand and supply disparities cannot be ignored.

Chart 6

Employment/Activity/Unemployment rates of counties in the North Great Plain region, among people between the age of 15-64 (%) in 2016



Source: own edition

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf031.html

Based on the latest data of regions, the disadvantages revealed by employment data of Northern Hungary, South Transdanubia and Northern Great Plain regions are apparent. Regarding age groups, the difficulties of the 15-19 and the 20-24 year-old population are significant. Studying gender distribution the disadvantage of women can be seen. Looking at the employment and unemployment situation by gender, the following can be seen in relation to the examined region.

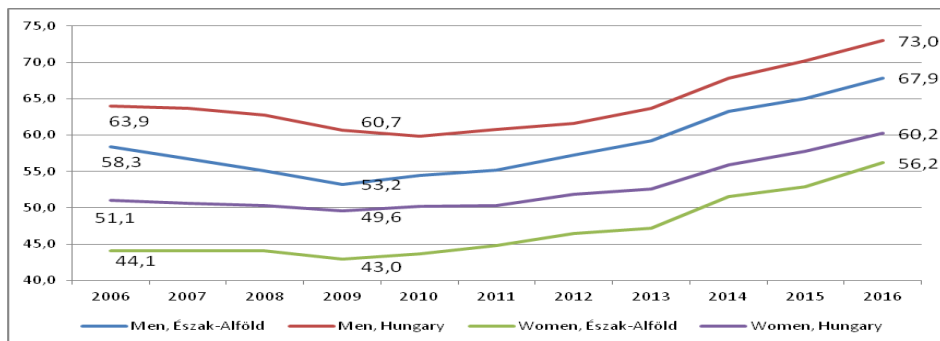
Women and men in the labour-market

The difference between the employment of women and men can be observed both at national and regional level. On a national average the employment rate for both sexes is growing, however, men's data shows a faster growth, compared to the lowest indicators measured in 2009, is 12.3% for men and 10.6% for women. The gap between the two sexes was 12.8% in 2016.

The employment level of the region are below the national level. The employment gap between men and women in the region is 11.7%. It is also apparent that the employment of men in the region is 5.1% and that of women is 4% less than the national average. Compared to the best-performing region (Central Hungary), the difference between the employment rate of men is 9.7%, while it is 7.6% in the case of women. It should also be noted, that, compared to the worst year of the crisis, the labor market opportunities of women living in the Northern Great Plain increased by 13.2%, while this increase regarding men is 14.7%. (Chart 7)

Chart 7

Employmen rate by gender, between the age of 15-64



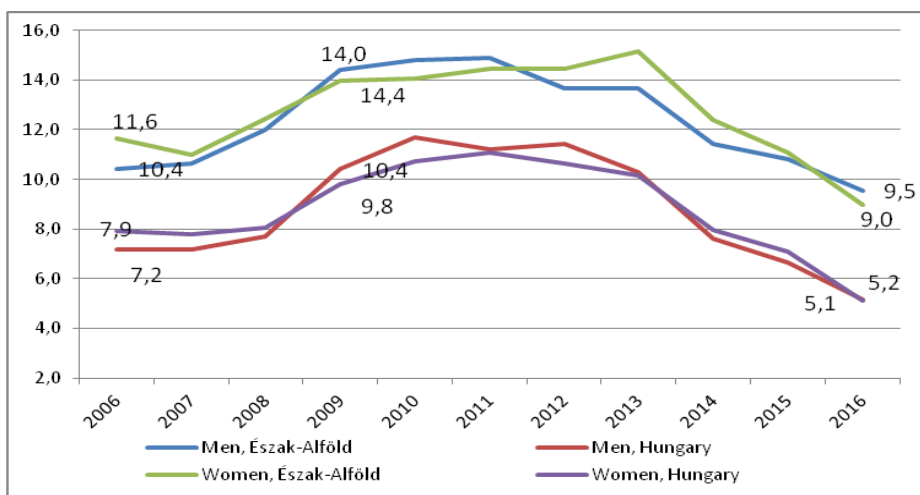
Source: own edition

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf009a.html

The data show differences in both the unemployment rate and in the level of employment. The only exception is the national indicator regarding women and men, the difference was negligible 0.1% in 2016. Even on regional level the difference is insignificant: merely 0.5%. There were no significant differences at the peak of the occupational crisis in 2009, however, it is clear that, compared to the previous three years, men had to face a more negative trend at national and regional levels, which confirms that the employment difficulties emerging from the financial crisis had a more serious effect on men. The average of the improvement taking place in the following years was 5% at the social level. (Chart 8)

Chart 8

Unemployment rate distributed by gender, between the age of 15-64



Source: own edition

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf012a.html

In summary, the employment situation including the economic activity and the unemployment of people living in the North Great Plain, is one of the worst in the country while among the counties of the region the disadvantage of Szabolcs-Szatmár-Bereg county can be observed.

The weak economic activity can be in connection with the level of educational attainment of the county's population. As compared to national average, in Szabolcs-Szatmár-Bereg County, which belongs to the North Great Plain Region, the data on highest level of education of the population in the 25-50 age group is the worst. (Varga 2015) (Table 1) In terms of gender distribution the situation of men is considerably worse. (Láczay-R Fedor 2017) The income poverty and the education level of parents correlate strongly with each other. The lower qualifications the parents have, the more probable it is that the child will grow up in poverty. (Varga 2015) Another problem is that the family model associated with schooling will probably be passed on, thus the employment problems arising from undereducation are being reproduced.

Table 1

The educational attainment of the population in Szabolcs-Szatmár-Bereg county in the 25-50 age group

Maximum primary school	24,8%
Technical school	28,8%
Final exam in secondary school	27,5%
Higher education	18,9%

Source: Varga 2015.

The improvement in the education of the labour force supply can be a solution, but it is difficult to change the situation significantly in the short term, as educational reforms primarily affect young people at the beginning of their career. (Csillag Edition 2015)

The integration of the low-skilled jobseekers is virtually impossible to the open (primary) labour market. The largest proportion of permanently unemployed people has low level of education. Long-term unemployment increases the risk of poverty and it mainly affects families with young children. 14 Out of 100 Hungarian children live in families in which one of the parents is unemployed, in the case of two-year-old or younger children this figure is 24%. In the Northern Great Plain, in 40% of the families with two-year old and younger children one of the parents does not work (Bass et al., 2008).

Employment attitudes of women with young children living in Szabolcs-Szatmár-Bereg county

The last part of the study presents some of the results of the research conducted in the most disadvantaged county of the North Great Plain Region.

The study interviewed women who are raising young children about their labour market situation, whether they have experienced disadvantages in the labour market due to raising children and what kind of working conditions they would consider to be ideal for themselves.

Based on the desired working conditions, women with young children were asked to select the most important and the least important three from the listed factors.

Table 2

Expectations regarding working conditions (N = 427)

	The most important (%)	The least important (%)
Salary	70.7	2.3
Working time that fits the nursery/kindergarten schedule	48.9	7.5
Flexible working time	22.2	15.9
Distance of the workplace from home	20.1	27.9
Distance of the workplace from nursery/kindergarten	12.2	23.4
Sick leave when the child is ill	48.0	3.3
Opportunity for professional development	9.8	34.2
Opportunity for career building, promotion	5.2	44.7
Job security	45.9	2.8
No stress	13.3	15.9
No compulsory overtime	8.0	29.5
Interesting job	5.6	33.3
Good atmosphere at the workplace	13.8	11.7

Source: own survey

Salary is the most important factor for about 70% of female respondents. For nearly half of the respondents the most important factors were that the beginning and the end of the working hours should correspond to the opening hours of the nursery / kindergarten and to be able to be on sick leave when the child is ill. Job security is also of great importance. Less important factors include flexible working hours and favourable location of the workplace (the workplace should be close to their home). The importance of the location depends on whether the respondents live in villages or towns. Mothers who live in villages consider this aspect more important than those who live towns or cities. This can be explained by the different infrastructural conditions. The least important factors include how interesting the job is, career development and promotion opportunities as well as the chance of the professional development.

It is obvious from the results that with regard to the circumstances and conditions of employment, most of the respondents think that salary is the most important factor as well as having a working environment that fits well to the changed family situation. The factors judged as the least important reveal that most of the respondents are characterised by low level of professional ambition, primarily those who have low qualification level. The correspondence between kindergarten / nursery and working time was ranked by every second person with a degree as one of the most important factors. Opportunities for career development were the least important for 50% of those who completed only 8 classes of the primary school and 48% of skilled workers. For those who completed high school and respondents with a degree this factor earned 35-30%. There were similar differences in judging professional development and promotion possibilities. 70% of the respondents emphasize the importance of wages, which shows that the primary motivation to work for women raising young children is financial constraint. The personal ambition to work or the desire for professional development matters only to a small percentage, at least in the family life cycle studied by the research.

At present, the proportion of people who work in atypical worktime is low in Hungary despite the fact that several Hungarian and EU recommendations support it as the most important condition of creating balance between family and work. The question *'What kind of working model would women raising young children consider to be ideal'* is primarily connected to worktime issue. In accordance with previous expectations, the traditional 8-hour working time was regarded ideal by only 12.5% of the total sample. The percentage of those who chose telework was even lower (3.5%). Employment in flexible working time was the most desirable form of employment. Part-time work was the second most popular working model, but not the best one. Sixty percent of women chose flexible worktime, while only 20% of women said part-time work would guarantee the most ideal schedule for mothers, which means they think they could perform similarly at their workplace and at home as well.

The low percentage of those who regard part-time employment ideal is surprising in the light of previous research results, which revealed that most of the mothers raising young children (Szűcs 2005; Frey 2002) would prefer to have part-time job. This can be explained by the fact that the less income due to shorter working hours cannot be afforded by the majority.

In addition, fixed-time, eight-hour working time is not ideal for creating balance between working and family life. This explains the popularity of flexible working hours, which does not cause a loss of earnings, and people can freely decide when to work within the defined eight-hour working time, which will be of great help to mothers if they need to adapt to nursery / kindergarten opening hours. Overall, it can be clearly stated that the major part of the respondents emphasizes the priority of atypical forms of employment.

Respondents with low level of education would choose part-time jobs, while skilled workers, women who graduated from high school and women with higher education degree would prefer flexible working hours. The responds show a correlation of the number of children and the preference of traditional or atypical forms of employment. Part-time work would be preferred by mothers with three or more children. One quarter regard it to be the most ideal working time. However,

fewer than 12% of respondents raising less than three children believe that this type of work would be the best for mothers.

Thus, twice as many mothers with three or more children would choose part-time work than regular 8-hour working time, which can be explained by the fact that not only the flexible working hours are important for them, but they also consider it important that the number of hours spent on paid work should be lower than eight hours a day. Thus the saved extra time can be spent on raising children and household duties. (Table 3) This is in accordance with the neo-classical theory of human capital, according to which women with more children prefer activities that suit better to the use of time related to child rearing.

Table 3

Working patterns that are considered to be ideal by mothers, grouped on the basis of the number of children (%), (N = 427)

	Number of children			
	1	2	3 and more	Total
8-hour working time	13,5	11,7	11,1	12,6
Part time job	19,7	17,8	25,0	19,4
Flexible working time	57,2	65,5	52,7	59,7
Telework	3,9	2,5	5,6	3,6
Does not know	2,2	1,9	11,1	2,1
No respond	3,5	1,1	11,1	2,6
Total (%)	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: own survey (Fisher's $p= 0,047$)

The preference of flexible working time was typical for all three groups regardless of the number of children. However, while comparing the proportion of the respondents, it was found that the proportion of mothers with only one child and mothers with three and more children who chose flexible working hours is nearly the same. Flexible working time was considered the most appropriate atypical form of employment by 65.5% of mothers with two children. This shows 8% and 12% difference compared to the opinion of women with one and three or more children.

The research results also show that women, while trying to create balance between family- and employment-related roles, would largely rely on the help of their partners, especially in child rearing and housework activities.

Summary

This present study introduced the labour market situation of women in the North Great Plain region, in one of the most disadvantaged regions of Hungary. The article focused on the international and national characteristics as well as the significant employment differences. Within the region, the disadvantage of Szabolcs-Szatmár-Bereg county is significant. This is the reason why the research focused on the

labour-market role of women living in this county. The disadvantageous situation of women on the labour market is primarily due to the family life cycle impact.

Having children, and number of children significantly influence the employment status of the mothers. In terms of the expectations about the working conditions the financial factor has been given priority. The second most important factor is the work environment that can adapt to the changed family circumstances and enables the employee to give priority to child rearing. Factors related to professional ambitions can be found at the end of the ranking. It indicates that building a working career is of secondary importance in the life cycle when women raise young children. This attitude is reinforced by the fact that the majority of women considers flexible working time the most ideal form of employment.

References

Altörjai Szilvia-Róbert Péter (2006): Munkaorientáció, emberi tőkeemegtérülés. In: Kolosi Tamás-Tóth István György - Vukovich György (szerk.): *Társadalmi Riport*. TÁRKI, Budapest, 314-333.

Bánfalvy Csaba (2002): *A munkanélküliség*. Magvető Könyvkiadó, Budapest.

Bardasi, E. – Gornick J. (2008): Working for Less? Women's Part-Time Wage Penalties Across Countries. *Feminist Economics* 14, 37-72.

Bukodi Erzsébet - Róbert Péter (1999): A nők munkaerő-piaci részvállalása és a gyermekvállalás. *Statisztikai Szemle* 77, 4, 201-223.

Coleman, J. S. (1996): A társadalmi tőke. In: Lengyel György - Szántó Zoltán (szerk.). *A gazdasági élet szociológiája*. BKE Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszék, Budapest, 99-129.

Cooper, D. — McCausland, W. D. — Theodossiou, I. A szocioökonómiai státus hatásai a jó egészségi állapot hosszára az Európai Unióban (Unemployed, Uneducated and Sick: The Effects of Socio-Economic Status on Health Duration in the European Union.) – *Journal of Royal Statistical Society*. 2008. évi 4. sz. 939-952. old.

Crosby, F. J. (1991): *Juggling: The unexpected advantages of balancing career and home for women and their families*. Free Press, New York.

Esping - Andersen, G. (1990): Mi a jóléti állam? In: Ferge Zsuzsa – Lévai Katalin (szerk.): *A jóléti állam*. T-Twins Kiadó, Budapest, 117-132.

Fényes Hajnalka (2010): *A nemi sajátosságok különbségének vizsgálata az oktatásban. A nők hátrányainak felszámolódása?* Debreceni Egyetem Kiadó, Debrecen.

Frey Mária (2009): Nők és férfiak a munkaerőpiacon – a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Szociális és Munkaügyi Minisztérium. TÁRKI, Budapest, 27-51.

Fónai M ihály (2014): *Joghallgatók: honnan jönnek és hová tartanak?* (2014) Debrecen: Debreceni Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar – DELA Könyvkiadó Kft.,

Fónai Mihály (2016): A jogászok szociológiai jellemzői: létszám, foglalkozás, kor és nem szerint. In: Jakab András – Gajdosz György (Szerk.): A magyar jogrendszer állapota. Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudományi Intézet, pp. 940-962.

Kapitány Balázs - Spéder Zsolt (2009): A munkaerőpiac és a pénzügyi családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására tükrében In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Szociális és Munkaügyi Minisztérium. TÁRKI, Budapest, 79-94.

Koncz Katalin (2005): Női karrier jellemzők. Esélyek és korlátok a női életpályán. In: Palasik Mária - Sipos Balázs (szerk.): *Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Napvilág Kiadó, Budapest, 57-77.

Láczay Magdolna, R. Fedor Anita (2017): A szabolcs-szatmár-beregi fiatalok bizalmi kapcsolatainak bemutatása kockázati tényezők elemzése alapján Prediktorok és protektorok egy vizsgálat adatbázisának több dimenziós elemzésében. In: Fábrián Gergely, Szoboszlai Katalin, Hüse Lajos (szerk.) *A társadalmi periférián élő gyermekek és fiatalok rizikómagatartásának háttere*. 241 p. Nyíregyháza: Periféria Egyesület, 2017. pp. 73-90.

Nguyen, L. L. A. (2005): Férfiak és nők a munka világában. Nemi szerepek a munkahelyen. *Magyar Pszichológiai Szemle* 2, 11-134.

Sebők Marianna (2015): Comments on workforce mobility in Hungary, *Modern Geográfia* 2015:(3.) pp. 49-67.

Scharle Ágota (2008): Foglalkoztatás, intézményrendszer és foglalkoztatáspolitikai In: Kolosi Tamás - Tóth István György (szerk.): *Társadalmi Riport*. TÁRKI, Budapest, 257-289.

Scharle Ágota (2016): Mennyit nőtt a foglalkoztatás 2008 óta Magyarországon? In: Kolosi Tamás-Tóth István György (szerk.): *Társadalmi Riport*. TÁRKI, Budapest 2016. Emberi Erőforrások Minisztériuma Szociális Ügyekért és Társadalmi Felzárkózásért Felelős Államtitkársága.

Standing, G. (2012): *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.

Spéder Zsolt (2001): Gyermekvállalás megváltozott munkaerő- piaci körülmények között. In: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné - Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselői Titkársága, TÁRKI, Budapest, 46-64. p.

Spéder Zsolt (2006): Mintaváltás közben. A gyermekvállalás időzítése az életútban, különös tekintettel a szülő nők iskolai végzettségére és a párkapcsolati státusára. *Demográfia*. 49/2-3, 113-148.

Spéder Zsolt (2011): Ellentmondó elvárások között...Családi férfiszerepek, apaképek a mai Magyarországon. In: Pongrácz Tiborné (szerk.): *A családi értékek és a demográfiai magatartás változásai*. Kutatási jelentések 91. KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest, 129-145. p.

Stier, H. – Yaish, M. (2008): The Determinants of Women's Employment Dynamics: The Case of Israeli Women. *European Sociological Review* 24, 3, 363-377. p.

Szűcs Ildikó (2005): *Kisgyermekes nők belépési és visszatérési esélyei a munkaerőpiacra a család és a foglalkoztatáspolitikai viszonyrendszerében.* www.echosurvey.hu Letöltve: 2011. december 06.

Varga Júlia (szerk.): A közoktatás indikátorrendszere 2015. MTA KRTK KTI (Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdasági – Regionális Tudományos Kutatócsoport, Közgazdaság-tudományi Intézet.

Voltz, R. (2007): Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Mühling, T. - Rost, H. (Hrsg.): *Väter im Blickpunkt.* Verlag Barbara Budrich, Opladen, 205–224.

Database

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Eurostat. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>,

KSH. https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_6_gjlen

KSH. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf031.html

KSH. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf009a.html

KSH. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qlf012a.html

AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓBAN ÉLŐ NŐK MUNKAERŐ-PIACI SZEREPVÁLLALÁSA

R. Fedor Anita

A nemzetközi és hazai foglalkoztatási trendeket figyelembe véve a tanulmány bemutatja az Észak-alföldi régióban élő nők munkaerő-piaci helyzetét.

Magyarországon a 2008-as pénzügyi válság negatív hatásai 2013-tól kezdtek enyhülni. Ennek eredményeként a foglalkoztatási helyzet egyre kedvezőbb képet mutat, mára a magyarországi foglalkoztatási ráta csak kis mértékben marad el az uniós átlagtól.

Az országot a foglalkoztatás és a munkanélküliség tekintetében jelentős regionális egyenlőtlenség jellemzi. Észak-Alföldön Szabolcs-Szatmár-Bereg megye gazdasági mutatói a legrosszabbak. A munkanélküliségi ráta több mint kétszerese az országos átlagnak, a foglalkoztatási ráta az átlagtól 6,5 százalékkal marad el. Országos és regionális szinten a nők foglalkoztatási rátája messze elmarad a férfiak foglalkoztatási arányától.

A gyermekvállalás és a gyermekek száma jelentősen befolyásolja az anyák foglalkoztatási mutatóit. A nők hátránya a munkaerőpiacon elsősorban a családi életciklus hatásának köszönhető.

A gyermeket nevelő nők munkakörülményekkel kapcsolatos elvárásait feltáró regionális empirikus munkám eredménye alapján megállapítható, hogy a

munkakörülményeket befolyásoló tényezők közül a pénzügyi feltételek (munkabér) bizonyultak a legfontosabbnak. A második leglényegesebb tényező olyan munkakörnyezet, amely alkalmazkodni tud a megváltozott családi körülményekhez, és figyelembe veszi a gyermeknevelés elsődleges szerepét. A szakmai ambíciókkal kapcsolatos tényezők csoportja a rangsor végén található, ebből arra lehet következtetni, hogy a karrierépítés másodlagos abban az életciklusban, amikor a nők gyermekeket nevelnek. Ezt támasztja alá az is, hogy a nők határozott többsége a rugalmas munkaidőt tartja a legmegfelelőbb foglalkoztatási formának. A munkakörülményekkel kapcsolatos elvárásokat a gyermekek száma és az anyák iskolai végzettsége, a partner jelenléte, annak gazdasági aktivitása és iskolai végzettsége is jelentősen befolyásolta. Az eredmények a női prekariátus jelenségét hangsúlyozzák.

MIGRATION OF PROFESSIONALS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN HUNGARY AND EUROPE; CAUSES AND EFFECTS ON THE ECONOMY

Róbert Sztányi

University of Debrecen, Faculty of Engineering

sztanyir@eng.unideb.hu

Abstract

In recent years, a number of changes have occurred in the construction industry in Hungary which had adverse effects. Some of the causes are: the shortage of professionals, the low prestige of construction work and the lack of adequately trained workforce. In addition, the migration of construction workers has immensely increased both within the country and in Europe. The purpose of my study is to examine the causes of the migration of professionals in the construction industry and the effects it has on economy. I will present the opinion of construction company leaders and workers as well.

Keywords: Construction sector, labor migration, professionals, skills shortage, economic effect

Introduction

Since 2008, the number of people employed abroad has started to increase rapidly. This affects various segments of the economy including the labor market, savings, the balance of the budget, social cohesion, current growth and growth prospects as well.

Because of the explosive increase in the number of emigrants, it is important to examine the expected consequences of higher mobility on the economy. According to statistical data, the phenomenon of people commuting with the purpose of working abroad is mainly increasing among those with secondary vocational qualifications, especially those working in the sectors of construction, catering and hotel services. When categorized by age, the majority of them are from younger generations. For the time being, the actual effects of emigration on wages, productivity, growth and sustainability are difficult to calculate, as these partly depend on the future rate of emigration, as well as on the rate of workers returning to the domestic labor market from abroad (BODNÁR and SZABÓ, 2014).

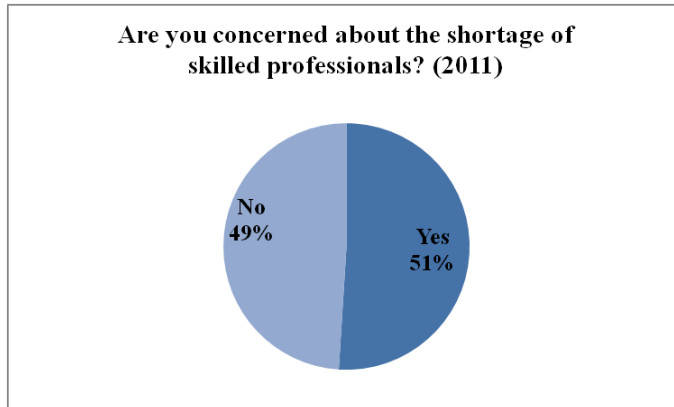
In my study I intend to examine the migration of professionals in the construction industry within and outside Hungary, as well as any possible causes, characteristics and consequences.

1. The opinion of people working in the construction industry on the shortage of skilled professionals

The rate of skilled professionals in the construction industry is consistently growing. A number of research and study examines its causes, consequences and effects. In addition, there have been surveys revealing the views of workers in the

sector, from the aspects of employers and employees as well. The results of the survey conducted in 2011 among the leaders of construction companies are shown in the diagram below.

Figure 1: The opinion of leaders of construction companies on the shortage of skilled professionals in 2011.



As shown in Figure 1, in 2011 (3 years after the start of the rapid change) only 51 % of the leaders of construction companies were concerned about the shortage of skilled professionals. The survey was carried out again in 2017, the figure below shows the results of the repeated survey.

Figure 2: The opinion of leaders of construction companies on the shortage of skilled professionals in 2017.

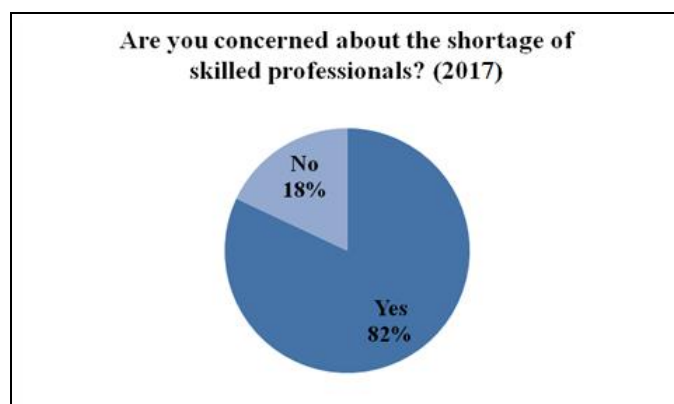


Figure 2 clearly shows that by 2017, the company leaders were increasingly concerned about the shortage of skilled professionals. During the survey, 82% of

them answered yes to the question whether they were concerned about the shortage of skilled professionals, which is 31% more than the 'yes' answers from the survey six years before, in 2011.

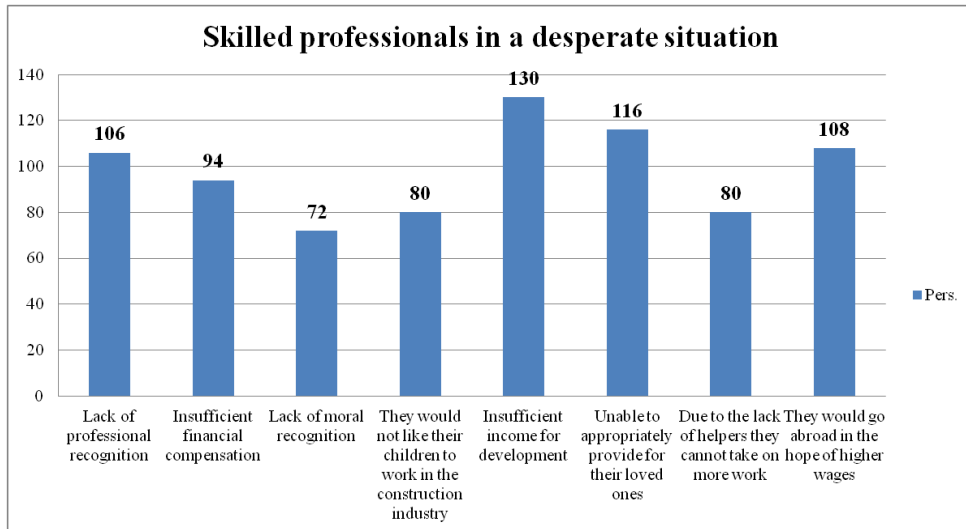
In addition, there were surveys carried out among skilled workers in the sector as well. The survey conducted by JóSzaki.hu webpage asked 20,000 skilled workers in the construction industry about their experiences regarding the shortage of skilled professionals. The main results of the survey were as follows:

- In Hungary, almost all businesses in which the senior craftsman is not working alone, are looking for labor force.
- In professions requiring manual labor, typically there is a shortage of one third of the required workforce; however, there are occupations and regions where the situation is even worse.
- On a national level, 77 percent of the senior craftsmen employing workers are looking for skilled or even unskilled workers, and 12 percent of them would like to hire ten or more workers.
- In the survey most of the senior craftsmen reported that they have lost employees in recent years due to employment in foreign countries. In this respect, the ratio is the worst in the West Transdanubian region, where senior craftsmen lost an average of more than 3 workers for the same reason.
- However, in addition to working abroad, domestic migration and the general shortage of skilled workers is also a problem. Mainly the senior craftsmen working in the Northern Great Plain region are forced to reject orders: they could accept an average of 75 percent more work if they had enough employees; nationwide this rate is 70 percent (HVG.HU, 2017).

In another survey also skilled construction workers were asked about the situation of the construction industry and the existing shortage of skilled professionals; the results are shown in the following diagram.

Figure 3 shows the results of the survey conducted among skilled workers in the construction industry on labor shortage in the sector. 106 of the respondents believe that their work is not appreciated, 94 people think that their wages do not reflect the value of their work, and 72 people complained about the lack of moral recognition. 80 people do not want their children to follow their footsteps and work in the construction industry, while 116 people do not earn enough to support their families. 103 people believe that there is not enough revenue for development, 80 respondents cannot take on more work without hiring workforce, and 108 people would go abroad in the hope of higher wages.

Figure 3: The opinion of skilled workers on the shortage of skilled professionals



2. The causes of migration of professionals in Hungary and in Europe

The number of people working in foreign countries started to grow at the beginning of the economic crisis. Before 2004 the barriers to be employed in the EU were broken down gradually for Hungarian workers. Ireland, Great Britain and Sweden fully opened their labor markets in 2004; Austria, Denmark, the Netherlands, Italy and Portugal granted work permit only for certain professions, while other member states did not allow the free flow of workers from the new member states. From 1 May 2006, Finland, Greece, Portugal and Spain opened their labor markets, while Belgium, Denmark, France, Luxembourg and Italy began to gradually open up. 2011 brought the opening of the entire European labor market (HÁRS, 2008). However, the significant broadening of foreign employment opportunities only began in 2008. It can be concluded that the low rate of emigration from Hungary before the crisis was not only due to administrative barriers. The crisis also altered the relative advantages of working abroad compared to be employed in Hungary.

Relevant literature grouped the causes of migration on the basis of different factors. In my study I intend to present the categories according to cyclical and structural causes.

1. Cyclical causes:

- *Differences in the unemployment rate and the employment opportunities in the sending and the receiving countries.* The employment opportunities are of key importance when making a decision on emigration. During recession the growth of unemployment increases the willingness to emigrate, while the receiving country is attractive because of its low unemployment rate and high employment rate.

2. Structural causes:

- *Difference in wages*: according to the neo-classical theories, the difference in wages (which reflect the difference in capital and the relative quantity of work, in this way the labor productivity in the sending and the receiving countries) greatly influences the decision to emigrate. The international migration of workforce may contribute to the readjustment of wages in different countries. However, the difference in wages must be substantial enough to compensate for the costs of moving and settling in.
- *Similarities in the language*, and the number of people with the same nationality already settled in the host country: similarity in the language of the sending and the receiving country contributes to the decision to emigrate, as well as the number of immigrants in the host country. According to several analyses (e.g. Massey et al. (1993)), the latter factor facilitates immigration only up to a certain level, which means that above a certain quantity it has the opposite effect.
- *Difference in the welfare system between the sending and the receiving countries, as well as in the social care system and the education system*: in particular in the case of permanent emigration welfare support can be an important factor, as well as a generous social care system and an advanced education system.
- *Cultural environment*: the general political atmosphere, as instability or cultural exclusion may be a motivation to emigrate, since the receiving countries usually offer more favorable conditions.

After the beginning of the crisis, unemployment rate increased in Hungary, therefore the cyclical causes of emigration were foregrounded. At the same time the attracting factors weakened: unemployment also increased in those countries (Austria, Ireland, Great Britain, Germany, Italy, Spain) that were the primary destinations for countries that joined after 2004, in particular in peripheral countries (Ireland, Italy, Spain). However, emigration from Central and Eastern Europe to Great Britain, Germany and Italy increased even after the crisis (GALGÓCZI, and LESCHKE, 2012).

Since the beginning of the crisis, the number of emigrants from Central and Eastern European countries, particularly from Romania and Bulgaria (joined in 2007 with especially high unemployment rate, and also from Hungary has increased. In Poland there was a significant number of emigrants after joining the EU; however, as the GDP has not decreased after the beginning of the crisis, a remarkable number of emigrants returned. (OECD, 2013). Similarly, after joining the EU, the number of emigrants from Slovakia also increased, however, after the beginning of the crisis a high number of them returned (KAHANEK and KUREKOVÁ, 2014). At the same time a significant number of workers moved back to the Baltic countries as well.

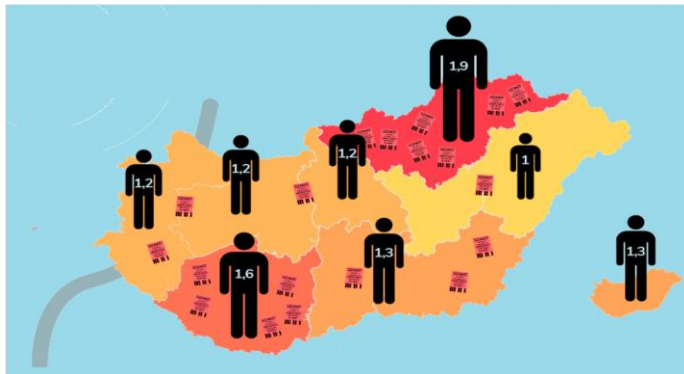
In addition to problems in data availability, the complexity of the individuals' decisions on expatriation/return also makes it difficult to assess the cyclical extent of employment in a foreign country. Emigration with the purpose of employment in a foreign country is mostly transitional (DUSTMANN and WEISS, 2007), for example, because the employment contract determines the period of employment in a foreign country. Sometimes the primary purpose of emigration is to gain experience or human capital that can later be used in the sending country. However, emigration that was planned to be temporary may become permanent, and it also happens that an employee returns earlier than it was planned. The decision to emigrate is

affected, among other factors, by the difference between the economic situation of the sending and the receiving countries, the usability of the accumulated human capital in the sending country, the immigration policy of the host country, as well as the possibilities of integration (BODNÁR and SZABÓ, 2014).

2.1 The causes of migration of professionals according to the opinion of people working in the construction industry

The survey conducted by JóSzaki.hu webpage in August 2017 asked 700 professionals; the result shows the extent and reasons of the skills shortage for different regions. The following diagram shows, by region, the average number of employees the senior craftsmen could immediately employ.

Figure 4: The number of people the 700 company leaders who were asked in the various regions could immediately employ (/persons)

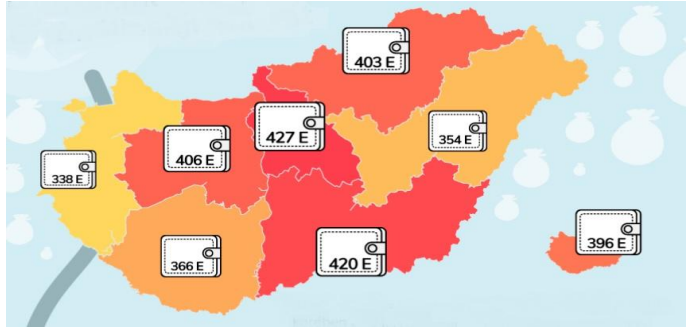


(Source: JOSZAKI.HU, 2017)

Figure 4 presents the average number of people the company leaders could immediately employ, by regions. The results show that companies in the construction industry would immediately need a nationwide average of 1.3 workers. On the basis of these results the extent of labor shortage is apparent. However, this does not show any correlation with the development level of the regions. 30-50 percent of skilled workers are needed nationwide, and, it is not easy to find unskilled workers, either. The survey participants expressed their thoughts as follows: "If someone has the right skills, he or she will start a business. Others, who want to earn good wages and are experienced skilled workers, but are afraid of starting a business, have already left for western countries. We can choose employees from the remaining workforce, but they are not the professionals with the highest level of skills."

are rejected in the North Great Plain region by craftsmen. The survey participants expressed their thoughts as follows: "I am constantly looking for employees to work with. In my experience 10 out of 50 persons say that they want to work, but only 3 actually show up."

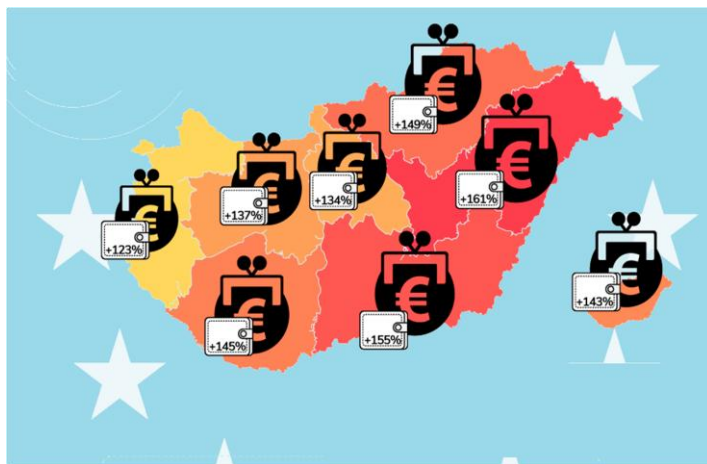
Figure 7: The income of a skilled worker if he starts a business, by regions



(Source: JOSZAKI.HU, 2017)

Figure 7 shows the income of a skilled worker after starting a business, by regions. In Central Hungary and some other regions a skilled worker may earn about HUF 400.000 per month if he or she starts a business of his own. Based on the opinion of the respondents: "The taxes are so high that small businesses are unable to pay higher wages to their employees", and "The main problem is not the low wages, but the lack of work ethic and professional skills".

Figure 8: In their own opinion, this is the additional amount skilled workers can earn if they work abroad; by region



(Source: JOSZAKI.HU, 2017)

Figure 8 shows the estimation of skilled workers about how much more they could earn in each region - in their opinion - if they worked abroad, compared to Hungary. Nationwide, on average, they believe that in case of foreign employment they can earn 150% more than their domestic wages. It is the general opinion of workers in the North Great Plain region that by working abroad they could earn as much as the double and half of their domestic wages (FORBES.HU, 2017).

3. The effects of the migration of skilled professionals on economy

In recent years, the extent of international migration within the European Union has greatly increased, which is due to the economic crisis, as well as the opening of various labor markets. Therefore, this process has arisen discussions among professionals and also by the public in both the sending and the receiving countries. In my study I summarize the effects experienced in the sending country, as shown in the following table.

Table 1: The effects of the migration of professionals in the sending country

	<i>Positive effects</i>	<i>Negative effects</i>
The declining number of population and fewer number of active population	<ul style="list-style-type: none"> - Fewer unemployed people because of the changing ratio of employment demand and supply due to emigration - Lower social welfare expenditures 	<ul style="list-style-type: none"> - Negative demographic effects (for example: emigration of young people, lack of territorial cohesion) - The sustainability of social security is at risk (pension and health-care system) - Strain on wages due to a stricter labor market
Selective migration	<ul style="list-style-type: none"> - If those who leave for abroad are the ones with less productivity, there may be an increase in productivity in general - If workers in professions with oversupply go abroad, problems with aligning may improve 	<ul style="list-style-type: none"> - If those who leave for abroad are the ones with more productivity, there may be a decrease in productivity in general - If workers in professions with overdemand go abroad, problems with aligning may deteriorate
Money transfers	<ul style="list-style-type: none"> - Money transfers home may increase the standard of domestic living, may provide resources for investments and for education. 	<ul style="list-style-type: none"> - Money transfers home may decrease domestic productivity.
Movement of human capital	<ul style="list-style-type: none"> - Brain gain provided by those employed abroad 	<ul style="list-style-type: none"> - Due to brain drain, the resources invested in the education and training of those who leave the country are lost; decreased competitiveness

Other	– Increasing commercial relations	<ul style="list-style-type: none"> – Decreasing tax revenues – The migration of goods is substituted by the migration of persons, and in this way emigration may lead to a decrease in foreign trade. – Steady growth in the price of real estate. – Delays in completing investments. – Continuous loosening of family ties
-------	-----------------------------------	---

(Source: (BODNÁR and SZABÓ, 2014)

According to Table 1, migration may affect productivity through the following channels:

1. As an impact of emigration, the *number of the active population is reduced*, the labor market changes in a way that employees will need to make less effort to get or keep a position. This will result in the decrease of general productivity.

2. *The composition of the active population changes*, as the distribution of people in terms of productivity is different for the employees who work abroad and for the ones in the domestic labor market. If those who leave for abroad are the ones with more productivity: the general productivity is reduced, but if employees with less productivity leave, it will increase; the exact effect is not obvious.

3. Emigrants often support their relatives with *money transfers*. The effect of such transferred income is not obvious. Chami et al. (2003) surveyed 113 countries and they found that the amounts transferred home reduce the willingness to work of those who stayed at home, therefore it results in poorer economic performance (CHAMI, CONNEL and SAMIR, 2003). Le (2009) used the data of developing countries to examine the impact of money transfers home - in addition to trade and the institutional system - on economic development. The survey covered the data of more than 30 countries, and resulted in the statement that remittances have negative effect on economic growth (LE, 2009). At the same time Ziesemer (2012) studied 52 developing countries, and it was found that money transfers home have positive effect not only on the per capita GDP, but on the savings rate and the funds spent on education as well (ZIESEMER, 2012). Catrinescu et al. (2006) found that money transfers home have a modestly positive effect on economic growth in the long term (CATRINESCU, MIGUEL, MATLOOB and BRYCE, 2006). IMF World Economic Outlook (2005) states that for certain countries with emerging economy, the greatest foreign financial sources are money transfers home, this amount can be more than working capital inflow and revenues from exports as well. The report revealed no significant correlation between the increase of per capita output and money transfers home (IMF, 2005).

4. When emigration increases or it is at a high level, the domestic workforce may feel that there are *more available jobs*, therefore they make less effort to find or keep

a position (BUDNIK, 2012). This will result in the decrease of general productivity of the workforce.

5. In case there is the possibility of foreign employment, *more people are ready to invest in the development of their human capital*. And in case they decide not to emigrate, their higher human capital benefits the domestic economy, that is, it increases overall productivity (BEINE, DOCQUIER and RAPOPORT, 2001; BEINE, DOCQUIER and ODEN-DEFOORT, 2011). Several authors emphasize that the mere possibility of emigration increases the accumulation of domestic human capital when compared to countries where working abroad is banned. According to their reasoning, in countries where the workforce is allowed to move freely, more people are involved in further education due to their plans to work abroad, however, actually not all of them will leave the country. As a result - and in certain proportions - the education level of society is higher than if there was no free flow of workforce. Several surveys confirm that the possibility of working abroad played a role in starting to study at schools or in higher education.

6. Emigration also has an effect on the amount and the development of human capital that is available in the economy. *The balance of the negative (brain drain) and the positive (brain gain) effects* is not apparent. Beine –Docquier – Oden-Defoort (2011) summarize all existing theories on brain drain. According to their study, from the 1970s the general opinion was that emigration will continue to make a wider the gap between poor and rich countries. This is particularly true if brain drain involves certain sectors more than others (e.g. healthcare), and employees leaving the country to work abroad were educated in their home country. However, from the mid-1990s new theories emerged. According to these theories, brain-drain may also have positive effect on the sender country. These effects may partly or totally compensate for the negative effects of emigration (the cost of education, lost revenues, loss of tax income, etc.) The positive effects include, among others, the remittances, any help from the diaspora (for example, researchers or teachers working in the sending country) as well as the experience of those who return (BEINE, DOCQUIER and ODEN-DEFOORT, 2011). Agrawal et al. (2011) examine a special case. They intended to reveal the impact of the emigration of highly skilled people from India on the local research and development activities. In general, they concluded that in respect of research and development, it is better for developing countries if the highly skilled people stay in the country, instead of importing new inventions or processes (AGRAWAL, KAPUR, MCHALE and OETTL, 2011).

Conclusions, summary

Since the beginning of the economic crisis of 2008-2009, migration of the construction industry in Europe has been growing dynamically, which makes it difficult to define the economic indicators. Due to the steady increase in commuting abroad for work, the dynamics of labor market indicators do not change, although, its level changes. However, in the case of the flow indicators of the labor market (change in the number of employees, and in the number of active workers) the dynamics may change as well.

In some groups of the population the number of people working abroad is particularly high, or is rapidly growing. In the following groups of the population the

proportion of emigrants is higher than the average: skilled workers with secondary education, workers in the construction industry, people aged 25-35, and those living in West Hungary. In the case of some groups - such as workers in the construction industry, skilled workers with secondary education - this may be related to the cyclical causes, as well as to the decrease in domestic employment.

Emigration changes the composition of domestic population and of the labor force, and it also changes the behavior of the companies and other actors of the country's economy. Emigration affects the wages through changing the average productivity and the labor market tightness. These channels may already be present in Hungary, however, during recovery from the crisis, their effects may increase, in particular in case the rate of emigration continues to grow. In addition, workforce emigration has effects via a number of other channels as well. Jeopardizing the sustainability of the social welfare systems, the loss of competitiveness, the reduction of the budget balance are negative effects that mainly appear in the long term (BODNÁR and SZABÓ, 2014).

Aknowledgemet

The publication is supported by the EFOP-3.6.1-16-2016-00022 project. The project is co-financed by the European Union and the European Social Fund.

References

1. Agrawal A., Kapur D., McHale J., Oettl A. (2011): Brain drain or brain bank? The impact of skilled emigration on poor-country innovation, *Journal of Urban Economics* 69
2. Beine M., Docquier F., Oden-Defoort C. (2011): A Panel Data Analysis of the Brain Gain, *World Development* Vol. 39, No. 4, pp. 523–532
3. Beine M., Docquier F., Rapoport H. (2001): Brain drain and economic growth: theory and evidence, *Journal of Development Economics*, Vol. 64, 275–289
4. Bodnár K., Szabó L. T. (2014): The impact of emigration on the domestic labor market, *MNB-tanulmányok* 114., Magyar Nemzeti Bank, ISSN 1787-5293
5. Budnik K. B. (2012): Do those who stay work less? On the impact of emigration on the measured TFP in Poland, *National Bank of Poland, Working Paper* No. 113
6. Catrinescu N., Miguel L. L., Matloob P., Bryce Q. (2006): Remittances, Institutions and Economic Growth, *IZA Discussion Paper Series*, No. 2139.
7. Chami R., Connel F., Samir J. (2003): Are Immigrant Renittance Flows a Source of Capital for Development? *IMF Working Paper* WO/03/189
8. Dustmann C., Weiss C. (2007): Return Migration: Theory and Empirical Evidence, *CDP* No 02/07
9. forbes.hu (2017): Hová lettek a magyar szakemberek, és vajon van-e annyi a nettónk, mint egy térköves fizetése?, 09.12.2017.,

- <https://forbes.hu/uzlet/hova-lettek-a-magyar-szakemberek-es-vajon-van-e-annyi-a-nettonk-mint-egy-terkoves-fizetese/>
10. Galgóczi B., Leschke J. (2012): Intra-EU labour migration after Eastern enlargement and during the crisis, European Trade Union Institute, Working Paper 2012.13
 11. Hárs Á. (2008): Accession and accession - the Hungarian labor market and migration, in: Kolosi Tamás-Tóth István György (szerk.): Társadalmi riport 2008 pp. 108-130.
 12. hvg.hu (2017): Here are some reasons why you can not find craftsmen in time, 09.12.2017.,
http://hvg.hu/enesacegem/20170921_Ime_nehany_ok_miert_nem_talalni_idoben_mesterembereket
 13. IMF (2005): World Economic Outlook, Globalization and External imbalances, International Monetary Fund
 14. joszaki.hu (2017), 09.12.2017.
 15. Kahanec M., Kureková L. M. (2014): Did Post-Enlargement Labor Mobility Help the EU to Adjust During the Great Recession? The Case of Slovakia, IZA DP No. 8249
 16. Le T. (2009): "Trade, Remittances, Institutions, and Economic Growth," International Economic Journal, Taylor & Francis Journals, vol. 23(3), pages 391-408.
 17. OECD (2013): Coping with Emigration in Baltic and East European Countries, OECD Publishing
 18. Ziesemer T. H. W. (2012): Worker remittances, migration, accumulation and growth in poor developing countries: Survey and analysis of direct and indirect effects, Economic Modelling 29 (2012) 103–118

MIGRÁCIÓ A MAGYARORSZÁGI ÉS EURÓPAI ÉPÍTŐIPARBAN: OKOK ÉS GAZDASÁGI HATÁSOK

Sztányi Róbert

Az utóbbi években számos olyan változás történt az építőiparban Magyarországon, amely kedvezőtlen hatásokkal járt. Ennek okai a szakemberhiány, az építőipari munka alacsony presztízse és a megfelelően képzett munkaerő hiánya. Mindezek mellett az építőmunkások migrációja is jelentősen nőtt mind az országon belül, mind pedig Európában.

2008 óta a külföldön foglalkoztatottak száma folyamatosan növekszik. A statisztikai adatok szerint a külföldi munkavégzés céljából ingázó munkavállalók száma főként a középfokú szakképzettséggel rendelkezők körében emelkedik, különösen az építőipar, a vendéglátás és a szállodai szolgáltatások területén. Korosztály szerint elsősorban a fiatalabb generációk érintettek a kivándorlásban. A lakosság néhány csoportjában a külföldön dolgozók száma különösen magas, illetve jelentősen

növekszik. A lakosság következő csoportjaiban a kivándorlók aránya meghaladja az átlagot: a középfokú oktatásban dolgozó szakmunkások, az építőiparban dolgozók, a 25-35 évesek és a nyugat-magyarországi lakosok. Bizonyos csoportok - például az építőiparban dolgozó munkavállalók, a középfokú oktatásban dolgozó szakemberek - esetében ez összefüggésbe hozható a ciklikus okokkal és a hazai foglalkoztatás csökkenésével.

A kivándorlás kihat a gazdaság különböző szegmenseire, ideértve a munkaerőpiacot, a megtakarításokat, a költségvetés egyensúlyát, a társadalmi kohéziót, a jelenlegi növekedést és a növekedési kilátásokat is. Megváltoztatja a belföldi lakosság és a munkaerő összetételét, valamint megváltoztatja a vállalatok országon belüli tevékenységét.

Kutatásom célja az, hogy megvizsgálja az építőiparban dolgozó szakemberek migrációjának okait, jellemzőit, következményeit, továbbá ennek hatásait a gazdaságra. Ezen felül a tanulmány kitér arra is, hogy maguk az építőipari vezetők és az érintett munkavállalók hogyan látják mindezt.

AZ EMPLOYER BRANDING HELYZETE MAGYARORSZÁGON

Kovács Kata

Szent István Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar

kovacskata1995@gmail.com

Abstract

In my study, I examine the situation of employer branding in Hungary. Employer branding is essentially based on the cooperation between the HR and PR departments, and it is the key element of successful brand creation. Firstly, I will briefly introduce the HR aspect of brand building, namely those factors that influence the perception of the corporation as a workplace. Such factors are for example the working hours, benefits, workplace environment and atmosphere, the process of recruitment, selection and integration, and the personality of superiors and co-workers. Following this, I will present the process and steps of brand building, namely the external and internal situational analysis, the development of alternative opportunities and strategies, the selection of suitable communication channels, and the measuring of results. Finally, I will present the platforms used for brand communication, and the crucial characteristics of a successful employer brand. The aim of employer branding is not only to attract talented professionals, projecting the image of an appealing workplace towards them, but also to keep the current workforce and inspire commitment among them, since successfully holding onto them greatly affects future workforce requirements, decreasing fluctuation as well as recruitment, selection and integration costs. In my study I examine the side of the employee, based on a quantitative sample that was prepared on the basis of an online questionnaire with nearly 900 persons having filled out the form. In the form I observe the platforms the employee uses during the process of jobseeking, the most important factors in their selection of workplace – the properties of an ideal workplace, such as an appealing salary, proper work environment, flexible work hours, the proper leadership style- and the employee's willingness towards mobility with the factors affecting this, in respect of certain demographic data, such as age, education, place of residence and work experience. In order to evaluate the results, I used descriptive statistical methods. After this I draw the conclusion and make recommendations for companies regarding how they could become more appealing in the eyes of employees, and how they could keep their current employees, since a successful employer brand is not only attractive and credible, but also inspires commitment in their employees, decreasing fluctuation as well as recruitment and selection costs, while increasing the competitiveness of the company.

Keywords: Employer branding, ideal workplace, preferences in workplace selection, jobseeking platforms, willingness towards mobility

Bevezetés

„Az élőmunka, mint az alapvető termelési tényezők egyike, a vállalati tevékenység egyik fő erőforrása.” (Bereczk, 2013, 3.) Minősége, rendelkezésre állása alapvetően

meghatározza a vállalat versenyképességét, azonban a jelenlegi munkaerőpiacon *a megfelelő munkaerő megtalálása és megtartása komoly kihívást jelent a humán szakemberek számára.*

Jelenleg a *hazai munkaerőpiacot az kettősség jellemzi*, miszerint bizonyos szektorokban a cégek munkaerőhiánnyal küzdenek, miközben a társadalomban még mindig jelentős a munkanélküliek száma. Ezt a kettősséget részben a strukturális munkanélküliség okozza, mely szerint a munkaerő kereslete és kínálata nem találkozik egymással. Ennek okai elsősorban az eltérő kompetenciák, valamint az országon belüli területi elhelyezkedés. Ahhoz, hogy a HR szakemberek ennek ellenére biztosítani tudják a vállalat számára a szükséges munkaerőt, azzal is foglalkozniuk kell, hogy a munkaerőpiacra olyan *új generációk léptek és lépnek be*, akik számára az elkötelezettség nem magától értetődő, és akik komoly elvárásokat támasztanak a vállalatok felé a munkahelyi körülményekkel, a munka feltételeivel kapcsolatban. A mai fiatalokat az önmegvalósítás, az ambíció, a siker, a kreativitás, az innováció, az újító szellem, a folyamatos tanulás, a szakmai fejlődés jellemzi. (Tomba, 2010) Számukra sokkal fontosabb a család, mint a munka, és a korábbi generációknál többre tartják a munka-magánélet egyensúlyát. (Tari, 2010) Ez a generáció néhány évente új kihívásokra és előrelépési lehetőségekre vágyik, így maximum 2-3 évre lehet őket lekötni, ami a vállalatok szempontjából meglehetősen rossz tendencia. (Tomba, 2010) A munkahelyek váltása természetes számukra, ha jobb ajánlatot kapnak, kilépnek, mivel nem jellemző rájuk az elköteleződés. (Ferincz - Szabó, 2012)

E miatt a munkaerő-piaci helyzet miatt a téma jelentőségét a munkaerő megtartásának és vonzásának fontosságában, ezáltal pedig a fluktuáció egészséges szintre való csökkentésében látom, hiszen egyetlen vállalat számára sem jelent pozitív jövőképet, ha a munkavállalói állománya a magas fluktuációs szint miatt szinte folyamatosan cserélődik. Ehhez azonban figyelmet kell szentelniük munkaadói márkájuknak. Kádár és Takács definíciója szerint *„az Employer Branding olyan átfogó szaktevékenység, amelynek célja vonzó, megkülönböztető és hiteles munkáltatói személyiség (márka) kialakítása HR, marketing és kommunikációs területek együttműködésével, a felső vezetés stratégiai támogatásával, azon céllal, hogy a kiemelt tehetségeket és hiányszakmák szakértőit a vállalathoz vonzzuk, megtartsuk, illetve a meglévő munkavállalók elkötelezettségét növeljük az eredményesség érdekében.”* (2016)

Az Employer Branding HR aspektusa

Horváth szerint az a cég, amely nem törekszik önként a munkavállalói elégedettségre, az hosszú távon kudarcra van ítélve. *A munkavállalók elégedettsége a munkahely vonzóságán túl a bevételekre, a versenyképességre, a tőzsdei besorolásra és a brandre is komoly hatással van.* (2016) A munkáltatói márkaépítés HR elemei meglehetősen komplex témákat foglalnak magukban. A toborzás, a kiválasztás, a fejlesztés, javadalmazás összességében járulnak hozzá ahhoz, hogy a munkáltató valóban vonzó, egyedi és megkülönböztető legyen a munkavállalók és a jelöltek körében. A jelenlegi munkavállalók azok, akik közvetlen szereplői ezeknek a folyamatoknak, így ők azok, akik véleményükkel elősegíthetik azok optimalizálását. (Kádár - Takács, 2016.). Csikós-Nagy szerint a munkavállalók elkötelezettségét nagyban befolyásolja, hogy elégedettek-e a munkába járás idejével, feltételeivel, a

műszakbeosztással, túlóra lehetőségével és annak pénzügyi vonzatával, a szállásoltatás feltételeivel, a munkafeltételekkel, munka jellegével, a környező munkáltatókhoz képesti bérszínvonallal, egyéb juttatásokkal, a cég hírnevével, a vállalati légkörrel, valamint a vezetők emberi bánásmódjával, a kiválasztási, beillesztési folyamat kidolgozottságával, a szervezeti változások menedzselésével. (2016)

Ebből kiindulva úgy gondolom, hogy a vállalatoknak érdemes foglalkoznia a munkaidő, a juttatási rendszer, a munkahelyi légkör és a munkahelyi körülmények, a vezetői bánásmód, valamint a toborzási és kiválasztása, illetve a hozzákapcsolódó beillesztési folyamat jelentőségével, és megítélésével, helyzetével, mint a munkaadói márka legjelentősebb összetevőivel.

A márkaépítés lépései

Mint már említettem, az *employer branding* többek között a HR, a marketing és PR osztályok, valamint a felsővezetők együttműködésével alakítható ki. Jelen tanulmányban főképp a HR tevékenység jelentőségével foglalkozom, de emellett elengedhetetlenül fontosnak tartom bemutatni a márkaépítés egyes lépéseit, ahol a HR, a marketing és PR osztályok együttműködésére kiemelten szükség van, valamint azokat a tényezőket, amelyek a munkaadói márka kommunikációjának szempontjából bírnak nagy jelentőséggel.

A munkaadói márka kialakítása során a külső és belső aktivitás együtt szükségeltetik, a megjelenés, bevonás, toborzás-kiválasztás külső kommunikációja mellett a megtartás, a lojalitás, a belső kommunikáció, a képzések, a szakmai lehetőségek, a közösen megélt események szintén elengedhetetlenül fontosak. Ezeket a folyamatokat viszont csak úgy lehet összehangolni és eredményesen kezelni, ha azt valóban egy stratégiai programba foglalva, felelős vezető irányítása alatt a szakterületek együttműködve, lépésenként építkezve valósítják meg a vállalatnál. (Kádár - Takács, 2016) Fontos, hogy *csak azt és akkor kommunikálja a vállalat kívül és belül, ha az a háttérben valóban megérett a működtetésre*. Ahhoz, hogy ez így történjen, pontosan meg kell határozni a vállalatnak, hogy ki mikor mit tesz, vagyis tisztázni kell a felelősségi köröket és az elvégzendő feladatokat már a tervezés fázisában. (Kádár - Takács, 2016) Kádár és Takács szerint egy teljes Employer Branding folyamat időtartama általában 1-3 év, Csermely szerint ez az időtartam a *vállalat nagyságától és az iparág komplexitásától függően akár 5-10 évig is eltarthat*. (2011) Érdemes tehát a vállalatoknak minél hamarabb felismernie és elismerni a munkaadói márkaépítés fontosságát, különben komoly versenyhátrányba kerülhetnek azokkal a konkurens vállalatokkal szemben, akik már elkezdtek foglalkozni a jelenlegi helyzetük felmérésével, vagy akár már a stratégiájuk kialakításánál tartanak.

1. Lépés: Jelenlegi helyzet felmérése

Akárcsak a stratégiai tervezésnél, vagy más menedzsment részlegek funkcionális tervének elkészítésénél, a munkaadói márka felépítésének *első lépése szintén a jelenlegi helyzet felmérése, elemzése*, hiszen ennek alapján tudja meghatározni a vállalat, hogy milyen további lehetőségei vannak. A mindennapi működés során biztos, hogy észrevehetünk olyan elemeket, amelyekre lehet építeni, amelyek a későbbiekben a márka alapjait képezhetik, hiszen ezek az elemek már most szerves

részei a vállalati kultúrának. Csermely szerint „minden vállalatnak van egy bizonyos szintű vonzereje a munkaerő-piacon, még annak a munkahelynek is, amelyik nem fordít semmilyen plusz energiát és pénzt a tehetségek vonzására.” (Csermely, 2011, 16.) Takács szerint is *a tudatosan felépített employer branding stratégia a már meglévő alapokra épít, azokat egészíti ki és szervezi egy logikai rendszerbe.* Szerinte a következő területek bizonyos elemei biztosan alkalmasak arra, hogy a márkaépítés alapjául szolgáljanak egy vállalat számára, így ezek vizsgálata elengedhetetlen a sikeres Employer Branding stratégia kialakítása során:

- Értékek, vállalati célok és kultúraelemek feltárása, elemzése

A vállalat céljai meghatározhatók a küldetésnyilatkozat, vagyis a küldetés és a jövőkép elemzésével, valamint a stratégiai célokhoz kapcsolódó operatív, illetve funkcionális tervben megjelölt célok megismerésével. A vállalati kultúra elemzésével feltárhatóak a vállalat értékei, illetve azok a szervezeti erőforrások, amelyek a *vállalati kultúrából adódnak*, és amelyekre az Employer Branding stratégia kialakítása során, mint a vállalat egyik erősségére építeni lehet. Ilyen szervezeti erőforrások lehetnek a vállalathoz kapcsolódó érzések, értékek, hiedelmek és attitűdök, amelyek a *vállalaton belüli szokások, történetek, problémamegoldó és konfliktusfeloldó módszerek, illetve hagyományok* formájában testesülnek meg. Szintén idetartozik, hogy például van-e a vállalaton belül elvárt öltözködési forma, vagy, hogy a munkavállalók fontosabbnak tartják-e a csoportcélokat egyéni céljaiknál, valamint hogy valóban egyenlő eséllyel rendelkeznek-e a nők illetve a férfiak a vállalaton belüli érvényesülés és előrelépés szempontjából. Mészáros szerint a kultúra látható elemeinek vizsgálatánál elemezhetjük például a cég honlapját, az itt található információkat, vagy a cég épületét, az irodákat, ezek elrendezését, kialakítását, berendezését, a munkatársak öltözetét, a demográfiai adatokat. A nem látható elemek vizsgálatához, szervezeti kultúra feltárásához megfigyelést, csoportos és egyéni strukturálatlan vagy félig strukturált interjút, valamint kérdőívet is alkalmazhatunk, illetve alkalmazhatjuk ezek valamilyen kombinációját is, attól függően, hogy mennyi időt és anyagi erőforrást tud a vállalat a szervezeti kultúra mérésére és ezen keresztül a márkaépítésre fordítani. (Mészáros, 2013)

- Vállalat erősségeinek definiálása

A vállalat erősségeinek meghatározásakor tulajdonképpen arra a kérdésre keressük a választ, hogy mi teszi a vállalatot vonzóvá, és a versenytársak – akár iparági, akár szakmai – körében egyedivé. Ilyen erősség lehet például a jó munkakörnyezet, a rugalmas munkaidő, a home office lehetősége, a nemzetközi háttér, a külföldi tapasztalatszerzés lehetősége, a magas színvonalú képzési rendszer, a gyakornoki program, a karrierlehetőségek, a vezetők megfelelő személyisége és alkalmassága, a munkatársak összetartása és a csapatmunka, vagy éppen a kiemelkedő bérezési és javadalmazási rendszer.

- Belső-külső célcsoportok azonosítása és jellemzőik meghatározása: hatékony bevonzás és megtartás alapja

Mind a vállalaton belül, mind pedig a vállalaton kívül meg kell határoznunk különböző célcsoportokat, hiszen a különböző dimenziók alapján szegmentált *csoportoknak különböző elvárásai és igényei vannak* a vállalattal, a munkafeltételekkel, a munkakörnyezettel, a munkaidővel, a juttatásokkal és az előrelépési lehetőségekkel kapcsolatban is. Teljesen más elvárásokat fog támasztani a munkahellyel kapcsolatban egy kisgyermekes anyuka, akinek valószínűleg fontos

szempont lesz, hogy a vállalat családbarát munkahely-e, mint egy egyetemistának, aki a gyakornoki programban szeretne részt venni. Számára valószínűleg a tapasztalatszerzési és az előrelépési lehetőségek, valamint az egyetemi tanulmányokhoz igazítható rugalmas munkaidő lesznek kulcstényezők a gyakornoki hely kiválasztásakor. A belső célcsoportok tekintetében is fontos kiemelni, hogy beosztás és szakma függvényében teljesen más igényekkel rendelkezhetnek az egyes munkavállalók. Ez persze a vállalat tevékenységi körétől is függ, hiszen más elvárásai lesznek egy szolgáltató vállalat marketingesének, mint egy szalag mellett dolgozó gyári munkásnak. A célcsoportok azonosításához elemezhetjük a munkaköröket, illetve felhasználhatjuk a dolgozókról rendelkezésre álló adatokat. Ehhez nagy segítség lehet az is, ha a vállalat rendelkezik személyügyi informatikai rendszerrel, ami nagyban elősegíti a szükséges adatok gyors elérését.

Az említett tényezők vizsgálatán túl a vállalatoknak *elemeznie kell a munkaerőpiac helyzetének alakulását, a munkaerőpiac szereplőinek igényeit*. Előbbi keretein belül helyi és országos szinten is érdemes vizsgálatokat folytatni például a népesség alakulására, a munkanélküliségi rátára, a körzet lakosság megtartó képességére, illetve oktatási intézmények munkaerő kibocsátásra vonatkozóan. Ezenkívül ismerni kell az egyes szakmák keresletét az iparágban és a térségben, valamint a vállalaton belül. A vállalaton belüli emberi erőforrás igényt a belső kínálat és az ehhez kapcsolódó tervezési mutatók (fluktuáció, stabilitási index, általános szolgálati idő, hiányzási arány, túlórák aránya, megüresedett állások betöltéséhez szükséges idő) vizsgálatával, valamint az előrejelzési módszerek (vezetői döntés, Delphi-módszer, trend analízis, munka tanulmányok módszere, illetve számítógépes modellek és számítógépes szimulációk) segítségével állapíthatjuk meg. (Vekerdy, 2008) A kereslet és a kínálat találkozásán túl *a munkavállalói preferenciáknak és a vállalat által kínált munkáltatói ajánlatoknak is összhangban kell lenniük a munkavállalók vonzása és megtartása érdekében*. Az elemzési folyamat hossza függ a célcsoportok számától, a szegmensek nagyságától és a vállalat méretétől is.

- Dolgozói elégedettség, elkötelezettség felmérések

A dolgozói elégedettséget mérhetjük kérdőívvel, vagy akár interjút is készíthetünk bizonyos emberekkel úgy, hogy az érintettek minden területet képviseljenek. Mindenképpen lehetőséget kell adni nekik, hogy elmondhassák azokat az esetlegesen felmerülő problémáikat, amelyek megnehezítik számukra a mindennapi munkavégzést, és amelyek megszüntetésével elkötelezettségük nagyban növelhető lenne. Fontos, hogy elmondhassák felmerülő ötleteiket is. Ha egy kolléga távozik a cégtől, tudjuk meg a távozásának valós okát, mert ha az valamilyen változtatható tényező, akkor annak módosításával megakadályozhatjuk, vagy legalábbis késleltethetjük további munkatársak távozását. A dolgozói elkötelezettségről árulkodik számos fentebb említett mutató értéke is.

- Cultural Fit (Soft skills) definiálása

Itt arra a kérdésre keressük a választ, hogy kik, illetve milyen tulajdonsággal rendelkező személyek lehetnek sikeres munkavállalók a vállalatnál. A válasz megtalálásához nagy segítség lehet a munkakörök elemzése és a munkakörökhöz szükséges kompetenciák feltérképezése, valamint a karrier utak, az előrelépési lehetőségek tisztázása. Ehhez szorosan hozzátartozik az elvárt vezetői kompetenciák meghatározása is. Ezek elősegítik a célcsoportok megtalálását és a szervezeti kultúra vizsgálatát, hiszen *a szervezeti kultúra is befolyásolja, hogy milyen kompetenciákkal kell rendelkeznie annak, aki a vállalatnál szeretne dolgozni*.

- Külső-belső fogyasztói márkamérések, márkaismertség kutatások eredményeinek analízálása

A jelenlegi helyzet megismeréséhez hozzátartozik az is, hogy *a jelenlegi munkaadói márka ismertségét felmérjük mind a vállalaton belül, mind pedig a vállalaton kívül, hiszen a jelenlegi helyzet alapozza meg a jövőbeli cselekvési lehetőségeket.* Ennek ismeretében a vállalat meg tudja határozni, hogy mi az, ami már most is jól működik, ami megfelel az elvárásoknak, így a későbbiekben még inkább lehet rá építeni, és mi az, amin változtatni kell, hogy olyan munkaadói márkát tudjon kialakítani a vállalat, ami *valóban vonzó és hiteles.* Az ismertség mérésén túl azokról a *platformokról is információkat kaphat a vállalat, amelyeken hatékonyabban tud kommunikálni,* és melyek azok, amelyek nem minősülnek megfelelő csatornának, mert a rajtuk keresztül közvetített üzenetek nem érnek el a célszemélyekhez vagy célcsoportokhoz.

- Iparági sajátosságok meghatározása (Takács, 2016.)

Elképzeltető, hogy az adott iparág, amelyben a vállalat tevékenykedik, olyan sajátosságokkal rendelkezik, amely vonzóbbá teszi az iparágat más iparágakhoz képest a munkavállalók számára. A kérdés az, hogy kihasználja-e ennek előnyeit a vállalat a toborzás során, kellő mértékben *épít-e az iparág erősségeire.* Ilyen sajátosság figyelhető meg például a telekommunikációs szektor esetében, amit gyors ütemű fejlődése, és innováció igénye miatt vált az utóbbi időben igen népszerűvé a fiatalabb generációk körében, nem csak az informatikai szakemberek, hanem más területek szakemberei számára is.

2. Lépés: Alternatív lehetőségek kidolgozása, a megfelelő megoldás megtalálása és megvalósítása

Mivel a munkaadói márkaépítés célja végső soron kettős természetű, - hiszen egyszerre *célja a jelenlegi dolgozók megtartása, elkötelezettségük növelése, valamint az új munkavállalók vonzása is* – így a márkaépítés folyamatának magában kell foglalnia mind a megtartáshoz, mind pedig a vonzáshoz tartozó lépéseket.

Úgy gondolom, hogy csak az a vállalat tud valóban vonzó lenni a lehetséges jelöltek körében, amelyik képes megtartani a jelenlegi munkavállalóit, vagyis képes hosszútávon is megfelelni a munkavállalók igényeinek. A jelenlegi helyzet felmérése és elemzése után a vállalatnak különböző alternatív lehetőségeket kell felvázolni a dolgozók elégedettségének és a vállalat erősségeinek illetve gyenge pontjainak, valamint az iparág sajátosságaiból adódó lehetőségek ismeretében.

Az alternatívák kidolgozása magában foglalja *a kommunikációs stratégia kialakítását,* a márka megtervezését és a köztudatba való bevezetését, a konzisztens vállalati magatartásra alapozva. Arra kell koncentrálni, hogy mire van szüksége a jelenlegi és jövőbeli dolgozóknak, ezután a vállalat képességét kell megteremteni arra, hogy azt az élményt tudja nyújtani a munkavállalóknak, amire vágyanak.

Az alternatívák kidolgozása közé tartozik a *konkrét változtatások megtervezése és a legoptimálisabb megoldás bevezetése.* Ilyen változtatás lehet például a rugalmas munkaidő vagy a távmunka bevezetése, egy gyakornoki vagy rotációs program kialakítása, vagy családbarát munkahellyé válva céges gyermekmegőrző kialakítása, esetleg egy teljesítményértékelési, képzési és előléptetési rendszer vagy egy vezetőképző program kialakítása, illetve egy egészségmegőrző program, vagy egy pihenőszoba kialakítása is, de ide tartozik a toborzási, kiválasztási és beillesztési

folyamatok felülvizsgálata és optimalizálása, vagy egy ajánlási rendszer bevezetése is. Azt, hogy az adott vállalatnál mire van igény, a belső felmérések eredményeiből lehet meghatározni, érdemes viszont mind a toborzási, mind pedig a képzési és előléptetési rendszerek kialakítására, optimalizálására erőforrásokatallokálni a humán erőforrás megfelelő áramlása érdekében. A HR-nek hosszú távú, proaktív, márkaépítő és fenntartó folyamatként kell ezekre a területekre tekintenie.

A munkáltatói arculat kiépítése hosszú folyamat, ami azonban mindenképpen kifizetődő, mivel *hosszú távú, tartós és nehezen másolható versenyelőnyt biztosít a vállalat számára*. Ha a vállalat ígéretei nem esnek egybe a munkavállaló tapasztalataival, a munkavállaló fejében kognitív disszonancia jön létre, ennek következtében elbizonytalanodik, hogy nem jó döntést hozott a vállalatot illetően, és panaszainak hangot ad, megosztja ismerőseivel, amihez kiváló teret jelentenek a közösségi portálok. Az ilyen panaszok aláássák a munkaadói arculatot, így csak azt kommunikálhatjuk magunkról, ami valóban megfigyelhető a vállalatnál, ami hiteles. (Csermely, 2011)

A külső és belső kommunikáció tekintetében szintén alapos tervezésre, és a kommunikációs csatornák hatékonyságának ismeretére van szükség, amelynek mérését még érdemes a jelenlegi helyzet elemzésekor megvalósítani. A belső kommunikációs csatornák esetében használhatunk belső levelező rendszert, megbeszéléseket, belső újságot, hirdetőtáblát, belső céges Facebook csoportot, illetve szervezhetünk különböző rendezvényeket is, amelyek szintén erősíthetik a vállalati kultúrát és a munkatársak közötti összetartást. Külső kommunikációs eszközként a különböző online platformokkal számolhatunk, mint a cég weboldala és karrieroldala, a Facebook, a LinkedIn, a Youtube vagy a céges Blog, illetve különböző híroldalak, vagy egyéb érdekelt platformok, ahol megjelenhetünk. Ezekről a platformokról a későbbiekben még részletesebben említést teszek. Szintén a külső kommunikációhoz tartozik, ahogyan a velünk kapcsolatba lépőkkel, kapcsolatban állókkal kommunikálunk, legyen az illető egy jelölt, egy ügyfél vagy akár az egyik partnerünk képviselője.

A munkaadói márkával kapcsolatban lényegesnek tartom megemlíteni Csermely véleményét, mely szerint „fontos elkülöníteni a fogyasztói márkától és teljesen különböző erőforrásokatallokálni a kiépítésére. Ez nem azt jelenti, hogy a két márka ne támogathatná egymást, sőt szinte elképzelhetetlen, hogy míg a cég fogyasztói márkája a túlélésért küzd, munkáltatói márkája szárnyal.” (Csermely, 2011, 53.) Könnyebb dolga van egy olyan cégnek a munkáltatói márka kommunikációjának és megjeleníthetőségének szempontjából, melynek látható és megfogható a terméke. Minden cég igyekszik bevonni termékét, fogyasztói márkáját a munkáltatói márka kommunikációjába.

3. Lépés: Az eredmények mérése, értékelése, a folyamatok javítása

Kádár és Takács véleménye szerint összehasonlítható adatok és után követés nélkül a tevékenység nem válik kézzelfoghatóvá, így más döntéshozó területek könnyen mondhatják, hogy nincs konkrét eredmény. *Nincs egyetemes módszer a munkáltatói márka hatékonyságának mérésére vonatkozóan, a vállalatok különböző mérő skálát használnak, hogy visszajelzést kaphassanak a munkáltatói márkaépítéssel kapcsolatos projektjeik megtérülésére vonatkozóan*. A BDO kutatásai alapján a vállalatok jelentős részénél a munkavállaló elkötelezettsége (44%), fluktuáció (41%), jelentkezők

száma (34%), a felvétel minősége (33%) és egy munkavállaló kiválasztására fordított költség (33%) alkotja a megtérülési mutatószámot. (Hegedüs - Nagy, 2014)

Az Kádár és Takács szerint az említett mutatókon túl érdemes még a *munkaviszony hosszát, a pályázatok számát, a pótlás idejét és a döntési folyamat időtartamát, a döntés és az ajánlat kiadása közötti időtartamot, a kiadott ajánlatok és a visszamondások arányát is vizsgálni*. Ezen túlmenően az eredmények értékelésének elengedhetetlen részét képezi a *toborzási költségek - beleértve a hirdetési, kiválasztási tesztek és AC-k költségét is- alakulásának, a belső ajánlások számának és beválásának, valamint a belső mozgások alakulásának és a horizontális, illetve vertikális karrierlépcsők számának mérése is*. (2016)

A HR fókuszú mérőszámokon túl érdemes a belső és külső kommunikációt is nyomon követni, számszerűsíteni. Ide tartozik például az offline csatornák közül belső újság kiadásainak vagy megírt cikkek száma, a belső rendezvények, közlemények száma. Az online csatornák közül a Facebook aktivitások száma (dolgozói like-ok, hozzászólások, követők száma), a megnyitott dolgozói e-mailek száma, vagy a belső kérdőívek (kommunikációra vagy rendezvényekre vonatkozóan) kitöltési aránya. Külső kommunikáció szempontjából szintén érdemes az online platformokat vizsgálni, mint például a Facebook, LinkedIn, Youtube, Blog és weboldal, karrieroldal aktivitásokat, látogatottságot és visszafordulási arányt. Ezenkívül a munkaadói márka ismertségének, vagy egyéb a jelenlegi helyzet elemzése során mért mutatók újbóli mérése is célravezető lehet. (Kádár - Takács)

Egy alaposan kidolgozott, és sikeresen felépített munkaadói márka számos pozitívummal rendelkezik. *A márkaépítés haszna az üzleti eredményekben, a rekrutációs költségekben, a csökkenő fluktuációban, a márka növekvő külső ismertségében, a jobb munkavállalói teljesítményben és az elkötelezettebb, lojálisabb munkatársakban realizálódik*, a hosszú távú hasznok tehát igen jelentősek. (Csermely, 2011) Ennek következtében tehát érdemes időt, pénzt és emberi erőforrástallokálni a folyamatok megtervezésére, lebonyolítására és után követésére.

A vizsgálat célja

Kutatásom célja, hogy egy nagyobb mintát vizsgálva megismerjem a munkavállalók munkahellyel kapcsolatban elvárásait, szükségleteit. *Az igények alapos ismerete elősegíti a vállalatok számára az ideális munkahely kialakítását, természetesen saját erősségeik feltárása után, azokra építve*. Ehhez kapcsolódóan a munkahelyváltás leggyakoribb okait is szeretném feltárni, hiszen az ideális munkahely fontos jellemzője, hogy az erősségek kihasználásán túl *igyekszik a negatív tényezők hatásait minimalizálni a munkavállalók pszichikai és fizikai egészsége, biztonsága és elkötelezettségük növelése érdekében*. A kutatásban résztvevők elvárásait generációk szerint szegmentálva is vizsgálni fogom annak érdekében, hogy lehetséges eltéréseket fedezzek fel a különböző generációk prioritásaiban. Ezen túlmenően a válaszadók álláskeresési szokásait is szeretném mélyebben megismerni, beleértve az általuk használt csatornákat, platformokat. Kutatásom részét képezi a mobilitási hajlandóság vizsgálata is mind a hazai, mind pedig a külföldi munkavállalás esetében. Úgy gondolom, hogy a magyarországi vállalatoknak ma már nem csak belföldi versenytársaival - legyen az iparági vagy szakmai - kell versenyeznie a

megfelelő munkaerőért, hanem a külföldi vállalatokkal is, hiszen utóbbiak a kedvezőbb gazdasági környezetnek köszönhetően magasabb fizetést tudnak ajánlani a munkavállalóknak, így növelve azok mobilitási hajlandóságát, akár ingázásról, akár kinti letelepedésről van szó, komoly befolyást gyakorolva ezzel az ország munkaerő-ellátottságára, versenyképességére. Véleményem szerint abban az esetben, ha a hazai munkahelyek jobban megfelelnek a munkavállalók igényeinek, csökkenne a külföldön munkát vállalók száma is, ami főleg a hiányszakmák esetében lenne rendkívül fontos amellet, hogy a jól képzett hazai munkaerő által képviselt humántőke hozadékát szintén érdemes az ország határain belül kamatoztatni.

Hipotézisek

1. *Hipotézis: Első hipotézisemben azt feltételezem, hogy a kutatásban résztvevők jelentős része generációs hovatartozástól függetlenül többnyire az online felületek segítségével keres állást vagy néz utána a cégeknek.*

Ahogy a szakirodalmak feltárása során már említettem, a különböző generációk épp úgy, mint a mindennapi életben, az online szokásaik tekintetében is eltérők, hiszen más hatások érték őket, életük különböző szakaszaiban találtak az internettel és a digitális világgal, így az ahhoz való hozzáállásuk, alkalmazkodó képességük is eltérő. Ennek ellenére azok a generációk, akik jelenleg a munkaerő-piacon aktívan jelen vannak, kénytelenek voltak elfogadni az online platformok térnyerését és az általuk generált változásokat, így az idősebb generációk (főleg a Baby Boom és az X generációk) számára is elengedhetetlenül fontossá vált, hogy ismerjék és használni tudják a digitális eszközöket, és alkalmazkodni tudjanak a változásokhoz. Ezek alapján feltételezem, hogy mára már nem figyelhető meg szignifikáns különbség az egyes generációk álláskeresési és információszerzési szokásai és lehetőségei között, a különbség inkább abban rejlik, hogy az egyes generációk tagjai mire figyelnek fel. Amíg a fiatalabb generációk (Y és Z) a több érzékszervre ható, intenzívebb bejegyzéseket veszik észre, addig az idősebb generációk (X és Baby Boom) számára a kevésbé látványos tartalmak sem jelentéktelenek.

2. *Hipotézis: Második hipotézisem szerint a válaszadók ideális munkahellyel kapcsolat legfontosabb elvárásai alapvetően megegyeznek különböző tényezők mentén vizsgálva a mintát, azonban az egyes szegmensek rendelkeznek sajátos attitűdökkel.*

Úgy gondolom, hogy minden munkavállalónak vannak alapvető elvárásai egy ideális munkahellyel kapcsolatban, amelyek meghatározzák munkahely-választási preferenciáikat. Mivel a hazai gazdasági helyzetben az átlagos életszínvonal fenntartásához is magasabb fizetésre van szükség, így a fizetés többek között ilyen alapvető tényező hazánk munkaerő-piacán. Szintén ilyen alapvető tényezőnek tartom a biztonságos munkakörülményeket is. Maslow szükséglet-hierarchia modellje szerint a fiziológiai szükségletek és a biztonság olyan alapvető emberi szükségletek, amelyek kielégíthetlensége nélkül az ember nem foglalkozik magasabb szintű igényeivel. A fiziológiai szükségletek közé tartozik például az evés, a biztonsághoz pedig a lakhatás, amelyek kielégítéséhez megfelelő mértékű fizetésre van szükség.

Ezen túlmenően azonban azt gondolom, hogy az egyes generációk – így különböző életszakaszban lévő munkavállalók - más-más elvárásokat támasztanak egy ideális munkahellyel szemben, valamint eltérések lehetnek az alapján is, hogy milyen ágazatról, milyen végzettségű munkavállalóról van szó, illetve az ország melyik régiójáról, megyéjéről beszélünk.

3. *Hipotézis: Harmadik hipotézisem szerint a válaszadók összességében hasonló elvárásokat támasztanak a munkahelyekkel szemben belföldi, de jelenlegi lakóhelyétől eltérő megyében található, vagy külföldi munkalehetőség esetén.*

A jelenlegi gazdasági helyzetben, az átlagos életszínvonalat figyelembe véve úgy gondolom, hogy mindkét esetben a mobilitási hajlandóságot leginkább befolyásoló tényező a fizetés, ezt pedig a fejlődési és karrierlehetőségek követik. Véleményem szerint azonban eltérések figyelhetők meg a különböző generációk mobilitási hajlandósága, valamint az azt befolyásoló tényezők között, hiszen egy középkorú, családos ember számára feltételezhetően más tényezők lesznek fontosak költözéssel, ingázással járó belföldi vagy külföldi munkavállalás esetén, mint egy fiatal munkavállaló számára, aki még nem alapított családot és munkahelyeit is könnyebben váltogatja folyamatos kihívást és új lehetőségeket keresve.

Módszer és minta

A vizsgálathoz kvalitatív módszert, írásbeli kikérdezést, *kérdőívet alkalmaztam*, melyben a válaszadók demográfiai adataira - így nemére, életkorára, iskolázottságára és lakóhelyére - tanulmányaira és munkatapasztalatára, azok területére, hazai és külföldi munkatapasztalatuk hosszára, *munkahelyi elvárásaikra, álláskeresési szokásaikra*, azok csatornáira és platformjaira, valamint jövőbeli terveire, *mobilitási hajlandóságára kérdeztem* rá. Az elvárások vizsgálata során 35 tényezőt soroltam fel, amely a szakirodalmak feltárása alapján releváns befolyásoló tényező lehet munkahelyválasztás esetén, majd ezeket a tényezőket egy 5 fokú Likert skálán értékeltem a válaszadókkal. A jövőbeli elképzelések szempontjából azt vizsgáltam, hogy milyen tényezők azok, ami miatt a hazai munkavállalók mobilitási hajlandósága nő, milyen okokból vállalna munkát az országban belül más megyében, vagy az országhatáron kívül. Ezt követően azoktól a válaszadóktól, akik jelenleg dolgoznak, a munkahelyválasztás okaira, a munkahelyen megfigyelhető szokásokra, valamint az esetleges munkahelyváltási okokra is rákérdeztem. A válaszadást nem tettem kötelezővé az egyes kérdéseknél, részben azért, mert nem minden kérdés volt minden válaszadónál releváns, részben pedig azért, mert úgy gondolom, hogy ha nem gyakorlok nyomást a résztvevőkre azzal, hogy minden kérdésemre választ várok, akkor a kitöltési hajlandóság is növelhető, ezt a vizsgált mintám elemszáma, és mintavétel időtartama is alátámasztja. A kutatásban résztvevők válaszaikat önkitöltős módszerrel rögzítették, a kérdőívet 2017. januárjában bármikor elérték online formában. A kérdőív linkje online megosztható, terjeszthető volt, a mintavétel hólabda módszerrel készült. Azért ezt a mintavételezési módszert választottam, mert a kutatás szempontjából egyáltalán nem fontos a kitöltés helyszíne, ellenben a kérdőív ezzel a módszerrel viszonylag rövid idő alatt meglehetősen sok emberhez eljutott, heterogén mintát létrehozva. A minta minimális nagyságát 500 főben határoztam meg, a kitöltők száma ezt jóval meghaladta, így a mintavételezés sikeresnek és széleskörűnek mondható. A kapott válaszok rendszerezéséhez és értékeléséhez az Excel programot használtam, a

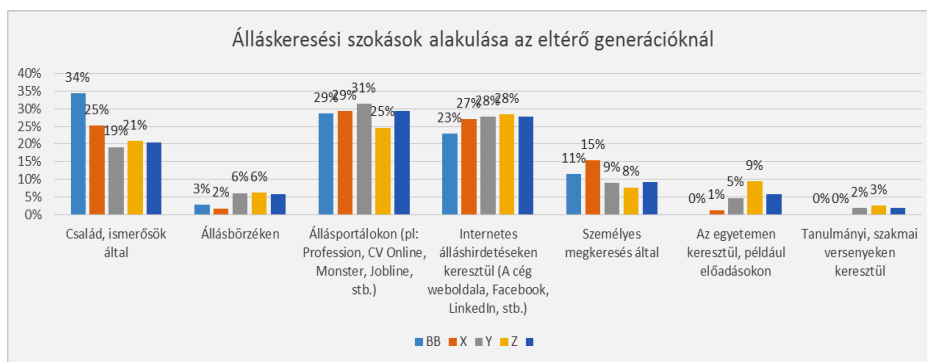
közölt táblázatok és diagramok is ennek segítségével készültek. A válaszok értékeléséhez leíró statisztikai módszereket alkalmaztam, mert a számszerű adatok ezzel a módszerrel egyértelműen vizsgálhatóak, azonban a későbbiekben szeretném a mintát más típusú módszereknek is alávetni, mert úgy gondolom, hogy többféle elemzési módszer az összefüggések mélyebb megértését segíti elő amellet, hogy további fontos tényezőkre hívhatják fel a figyelmet.

A kérdőívet *összesen 889 fő* töltötte ki, a válaszok száma kérdésenként eltérhet. A válaszadók 17 és 62 év közöttiek, többségük nő. A demográfiai adatok (végzettség, életkor, nem, lakóhely) alapján a minta heterogénnek tekinthető, mind végzettség, mind szakterület, mind pedig munkatapasztalat alapján. Az általános iskolai végzettségtől a doktori iskoláig, a munkatapasztalat hiányától a többéves munkatapasztalatig, számos különböző területen dolgozó válaszadót sikerült elérnem, a fizikai munkástól a cégvezetőig.

Eredmények és következtetések

1. Hipotézis: *A kutatásban résztvevők jelentős része generációs hovatartozástól függetlenül többnyire az online felületek segítségével keres állást vagy néz utána a cégeknek.*

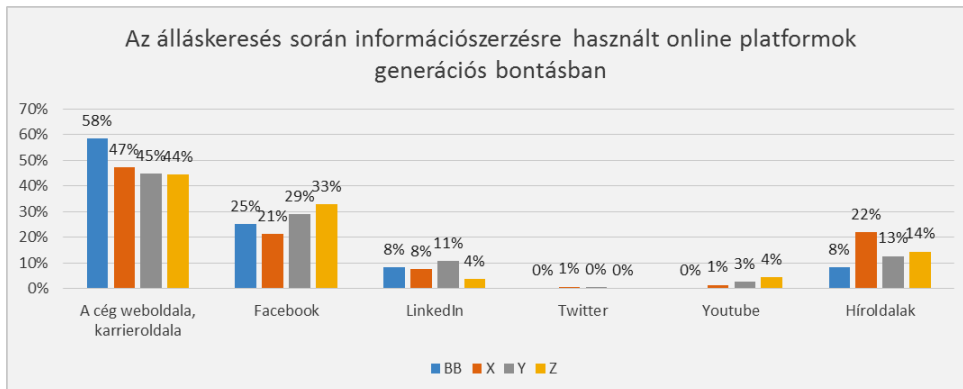
1. Ábra: Az álláskeresési szokások alakulása az eltérő generációknál



Forrás: Saját kutatás alapján

A 1. ábra alapján a generációs különbségek ellenére az *állásportálok és az internetes állás hirdetések a legelterjedtebbek* a munkavállalók körében. Ezt követi a *családon és ismerősökön keresztül* történő állás keresés, illetve a személyes megkeresések. Érdekes, hogy a Baby Boom generáció esetében magasan a leggyakoribb a személyes kapcsolatok általi munkakeresés, valamint az, hogy az állásbörzék igen magas látogatottsága ellenére ez az állás keresési forma egyik korosztály esetében sem bír különösebb jelentőséggel.

2. Ábra: Az álláskeresés során információszerzésre használt online platformok

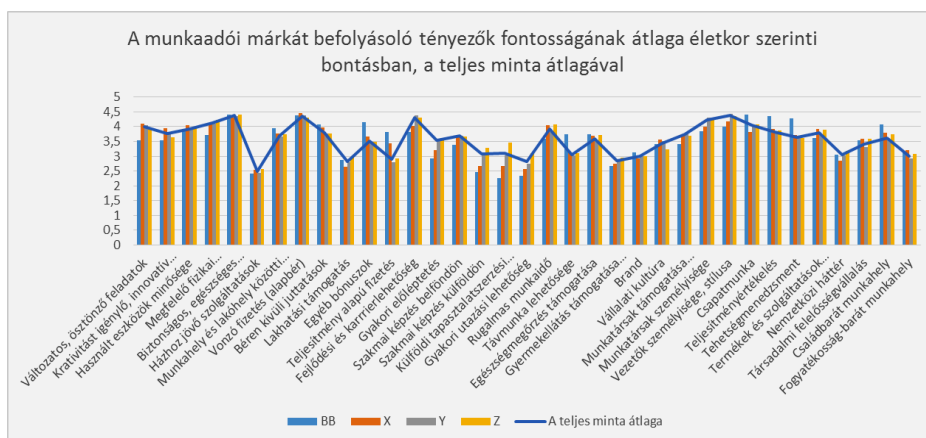


Forrás: Saját kutatás alapján

Ahogy a 2. ábra mutatja, a cégekről való információszerzés esetén a válaszadók korkülönbségre való tekintet nélkül a *cég weboldalát, karrieroldalát, valamint a Facebookot* jelölték a leggyakrabban használt platformnak. A karrieroldalak használata az idősebb - Baby Boom (1946-1964) és X (1965-1979) – generációk esetében gyakoribb, a Facebook pedig nem meglepő módon a fiatalabb, Y (1980-1994) és Z (1995-2010) generációk között elterjedtebb. Ezt követik a híroldalak, valamint a LinkedIn, ezzel szemben a Youtube és a Twitter ilyen célú használata elenyésző.

2. Hipotézis: Az egyes generációk elvárásai között igen nagy eltérések figyelhetők meg egy ideális munkahely kapcsán, azonban a legfontosabb tényezők megegyeznek.

3. Ábra: A munkaadói márkát befolyásoló tényezők fontossága

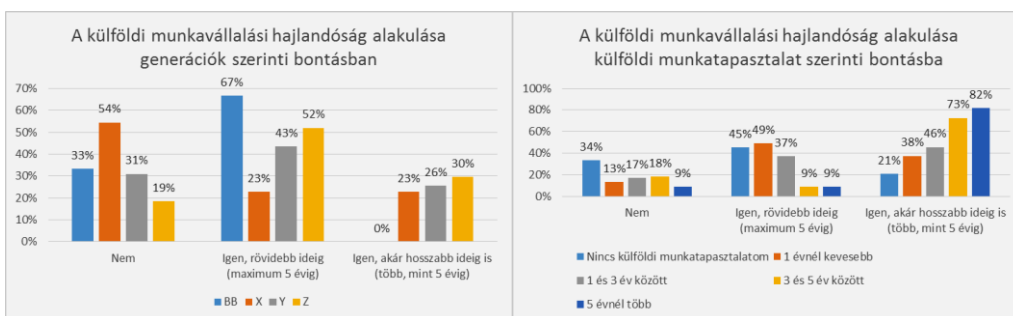


Forrás: Saját kutatás alapján

A megkérdezettek szerint a legfontosabb a *vezetők személyisége, a biztonságos munkakörülmények, a vonzó fizetés, a fejlődési és karrierlehetőségek*, valamint a *munkatársak személyisége, a megfelelő munkakörnyezet és a csapatmunka*. Ettől jelentősen csak a Baby Boom generáció prioritásai térnek el, számukra a teljesítményértékelés, a tehetségmenedzsment, az egyéb bónuszok és béren kívüli juttatások, a családbarát munkahely és lakóhely-munkahely közötti távolság is fontos. A teljes minta szerint legkevésbé fontosak a házhoz jövő szolgáltatások, a gyakori utazási lehetőség, a lakhatási támogatás, a gyermekellátás támogatása és a teljesítményalapú fizetés. Az idősebb generációk számára a külföldi tapasztalatszerzési lehetőség és a külföldi szakmai képzések a legkevésbé fontosak. (3. ábra)

3. Hipotézis: *A munkavállalók számára a külföldi munkavállalás a hazai munkavállalás alternatívája.*

4. és 5. Ábra: *A külföldi munkavállalási hajlandóság alakulása*

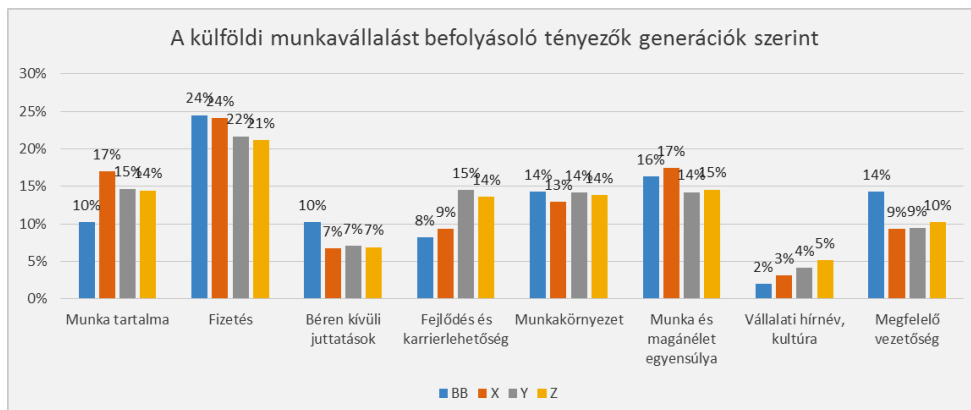


Forrás: Saját kutatás alapján

A 4. ábra alapján a Baby Boom generáció egyáltalán nem, vagy csak rövidebb időre vállalna külföldi munkát, az X generáció több mint fele nem, másik fele viszont rövidebb és hosszabb időre is el tudná képzelni a külföldi munkavállalást. Az Y generáció majdnem fele, a Z generáció pedig több mint fele kipróbálná rövidebb időre a külföldi munkavállalást, negyedük pedig hosszabb távon is el tudja így képzelni jövőjét.

A külföldi munkatapasztalat szerint a vízvonalzó 1 és 3 év között van, afölött a külföldi lehetőségekben gondolkodók többsége hosszabb távon is maradna, 1-3 év esetén a mérleg nyelve még a rövidtáv felé billen. (5. ábra) A teljes mintát nézve a külföldi munkavállalás lehetősége egyértelműen felmerül a hazai munkavállalók fejében, konkurenciát jelentve így a hazai vállalatok számára.

6. *Ábra: A külföldi munkavállalási hajlandóságot befolyásoló tényezők*



Forrás: Saját kutatás alapján

Ahogy a 6. ábrán látszik, a *külföldi munkavállalást leginkább motiváló tényezők a fizetés, a munka és magánélet egyensúlya, a munka tartalma és a munkakörnyezet.* Érdekes, hogy a legidősebb generációt kevésbé érdekli a munka tartalma, fontosabb számára a megfelelő vezetőség és a béren kívüli juttatások. A fiatalabb generációknál fontos még a fejlődés és karrierlehetőség is.

Következtetésképpen elmondható, hogy érdemes vizsgálni, hogy mely tényezők minősülnek alapvető elvárásnak, illetve *érdemes foglalkozni a toborzási célcsoporttal életkor, szakmák és területi eltérések szerinti prioritásokat is vizsgálva. Figyelembe kell venni azt is, hogy mi motiválja a hazai munkaerőt a külföldi munkavállalásra, mert jelentős részük alternatívaként tekint a külföldi cégekre.*

Kutatásom során arra az eredményre jutottam, hogy a munkavállalók elvárásai az olyan alapvető tényezők, mint a vonzó fizetés, az vezetők és a munkatársak személyisége, a biztonságos munkakörülmények, valamint a megfelelő munkakörnyezet megegyeznek, azonban *különböző szempontok szerint vizsgálva a munkavállalói csoportokat, eltérő az egyes tényezők fontossága.*

Minden korosztály leginkább az *online platformok segítségével keres állást, szerez információt a cégekről,* így a vállalatoknak ezeken a csatornákon keresztül kell kommunikálnia a leendő munkavállalókkal.

A tanulmányom leglényegesebb mondanivalója azonban az, hogy *az employer branding a különböző területek együttműködési kényszere miatt egy átgondolt stratégiát, vezetői támogatást, körülhatárolt célokat, és alapos tervezést igényel, emellett kreativitásra is szükség van, mert sokszor egy jól kialakított kampánnyal lehet a legnagyobb eredményeket elérni, ehhez azonban a munkavállalók és a környezet alapos ismeretére van szükség.*

A vállalatok kénytelenek lesznek felismerni a téma jelentőségét és lépéseket tenni a munkahelyként való megítélésük javítására, így makroszinten befolyásolhatják a munkaerő-piac változását, csökkenthetik annak egyensúlytalanságait és a munkaerő

elvándorlását is. Ennek következtében *javíthatják az ország versenyképességét, hiszen a humántőke az egyik legfontosabb, legspeciálisabb tényező, amely megfelelő alkalmazása előre viszi mind a gazdaság, mind a társadalom fejlődését.*

Köszönetnyilvánítás



SUPPORTED BY THE ÚNKP-17-2. NEW NATIONAL EXCELLENCE PROGRAM OF THE
MINISTRY OF HUMAN CAPACITIES

Irodalomjegyzék

Bereczk Ádám (2013): Létszámváltozás és meghatározó tényezői a magyar gazdaság négy ágazatában, Miskolci Egyetem

Csermely Marina (2011): Vállalati alkalmazkodás a változó munkavállalói karrierpreferenciákhoz és motivációkhoz (TDK dolgozat)

Csikós-Nagy Katalin: Egy 1000 fős cégtől akár 700-an is kilépnek évente, HR Portál, <http://www.hrportal.hu/hr/egy-1000-fos-cegtol-akar-700-an-is-kilepnek-evente-20160704.html> Letöltve: 2016.10.26.

Ferincz Adrienn –Szabó Zsolt Roland (2012): A Z generáció hatása a munkáltató szervezetekre. Munkaügyi Szemle, 2012/ III. sz. 88-93.

Hegedűs Erika– Nagy Roberta: Nemzetközi munkaadói márkaépítés, BDO Felmérés, (<https://www.bdorecruitment.hu/BDO/web.nsf/Pub/NHJ1T7.html>, Letöltve: 2016.12.02.)

Horváth Emil: Építs úgy karriert, hogy közben egészséges maradsz, HR Blog, (<http://www.hrblog.hu/personalhungary/2016/08/11/epits-ugy-karriert-hogy-egeszseges-maradsz/>, Letöltve: 2016.10.12.)

Kádár Balázs: Az Employer Branding munkahelyi stressz ellen is hatékony, Magyar Public Relations Szövetség (<http://www.mprsz.hu/az-employer-branding-munkahelyi-stressz-ellen-is-hatekony/> Letöltve: 2016.12.10.)

Kádár Balázs – Takács Szabolcs: Hogyan mérhető az Employer Branding folyamat? Mérjük meg magunkat!, HR Portál (<http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-merhető-az-employer-branding-folyamat-merjuk-meg-magunkat-20160921.html>, Letöltve: 2017.01.14.)

Kádár Balázs – Takács Szabolcs: 1-3 év egy munkáltatói márka kiépítése - Employer Branding kalauz az útvesztők világában, HR Portál (<http://www.hrportal.hu/hr/1-3-ev-egy-munkaltatoi-marka-kiemite-se-employer-branding-kalauz-az-utvesztok-vilagaban-20160427.html>. Letöltve: 2017.01.14.)

Kádár Balázs- Takács Szabolcs: HR és kommunikáció együttműködése: avagy (meg)értjük egymást? (...és mások értenek minket?), Magyar Public Relations Szövetség, <http://www.mprsz.hu/hr-es-kommunikacio-egyuttmukodese-avagy-megertjuk-egymast-es-masok-ertenek-minket/> Letöltve 2016.12.10.

Mészáros Etelka: Hogyan és miért mérjük a szervezeti kultúrát? HR Portál (<http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-es-miert-merjuk-a-szervezeti-kultur-at-20130322.html>) Letöltve: 2017.01.14.

Takács Szabolcs: A vonzó szlogenek kikopnak, Magyar Public Relations Szövetség, <http://www.mprsz.hu/a-vonzo-szlogenek-kikopnak/> Letöltve: 2016.12.10.

Tari Annamária (2010): Y generáció, Jaffa kiadó, Budapest

Tompa Nadja – Bakos Réka (2010): Tehetségmágnesek Magyarországon In: Schumann, Mark – Sartain, Libby (szerk.): Tehetségmágnesek, HVG Kiadó Zrt, Budapest. 261-297.

Vekerdy Ida (2008): Humánerőforrás menedzsment I., SZIE GTK LevTáv Kabinet Távoktatási Központ, Gödöllő

EMPLOYER BRANDING IN HUNGARY

Kata Kovács

In my study, I examine the situation of employer branding in Hungary. Employer branding is essentially based on the cooperation between the HR and PR departments, and it is the key element of successful brand creation. Firstly, I will briefly introduce the HR aspect of brand building, namely those factors that influence the perception of the corporation as a workplace. Such factors are for example the working hours, benefits, workplace environment and atmosphere, the process of recruitment, selection and integration, and the personality of leaders and co-workers. Following this, I will present the process and steps of brand building, namely the external and internal situation analysis, the development of alternative opportunities and strategies, the selection of suitable communication channels, and the measuring of results. Finally, I will present the platforms used for brand communication, and the crucial characteristics of a successful employer brand. The aim of employer branding is not only to attract talented professionals, projecting the image of an appealing workplace towards them, but also to keep the current workforce and inspire commitment among them, since successfully holding onto them greatly affects future workforce requirements, decreasing fluctuation as well as recruitment, selection and integration costs. My research focuses on the perspective of the employee, based on a quantitative sample that was prepared on the basis of an online questionnaire with nearly 900 persons having filled out the form. In the form I observe the platforms the employee uses during the process of job-seeking, the most important factors in their job selection – the properties of an ideal workplace, such as an appealing salary, proper work environment, flexible work hours and proper leadership style – as well as the employee's willingness to accept mobility opportunities with the factors affecting this, in respect of certain demographic data, such as age, education, place of residence and work experience. In order to evaluate the results, I used descriptive statistical methods. After this I draw the conclusion and make recommendations for companies regarding how they could become more appealing in the eyes of employees, and how they could keep their current employees, since a successful employer brand is not only attractive and credible, but also inspires commitment in their employees, decreasing

fluctuation as well as recruitment and selection costs, while increasing the competitiveness of the company.

NEED FOR MULTICULTURAL COMPETENCIES IN THE SELECTION PROCESS OF MULTINATIONAL COMPANIES

Tímea Lázár – Ágnes Bene

University of Debrecen Karoly Ihrig Doctoral School of Management and Business

e-mail: lazar.timea@econ.unideb.hu

Abstract

Being employed by a multinational company can be an attractive opportunity for graduate entrants. Even if they do not start their careers abroad, they must adapt to a multicultural environment in their jobs in Hungary. When selecting new entrants, a successful combination of multicultural competencies may play an important role. A tool for measuring multicultural competencies can be the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ). First of all, employers should define the exact requirements and competencies that they need to be able to draw up an 'ideal profile' of employees. Our research aims to create this 'ideal profile' delineated by employers using the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) when selecting graduate entrants (or graduates with little experience).

Method: We used two versions of the MPQ in our research: the 91-item version in Hungarian and a direct five-dimensional questionnaire, also in Hungarian.

Procedure: The collection of data took place in spring, 2017 at three different venues in Debrecen, at Job Expos, where many employers were present, mainly from the region. (n=12; 14; 34). After collecting and cleaning the data, we analysed 31 questionnaires of the 91-item version and 45 questionnaires of the direct five-dimensional version (20 respondents filled in both versions).

Results: First we used the 91-item version of the questionnaire to evaluate employers' requirements, but after realising the difficulties, such as the complex nature of the questionnaire, we prepared a direct questionnaire for the evaluation of the five dimensions, which we applied successfully. We believe that the direct questionnaire for the evaluation of the five dimensions is an applicable tool for measuring employers' requirements for multicultural competencies in the following dimensions: cultural empathy, open-mindedness, emotional stability, social initiative and flexibility.

Keywords: multicultural personality, selection, employers' requirements, MPQ,

Introduction

One effect of transnational relocations is that employees, at almost all levels in an organisation, must be able to operate with co-workers from several different cultures or to work with them in multinational and therefore multicultural teams in foreign subsidiaries (Van Oudenhoven and Benet Martínez 2015). In organisations, the recruitment is the process of finding and engaging the persons the organisation needs. During the selection process, HR professionals try to reveal the candidate's personality traits relevant to the post advertised, in addition to their professional competence. They define the behaviour expected in the given position and based on

the candidate's results they try to predict the applicant's future suitability for the position. (Armstrong and Taylor 2017). The personal competencies of professionals taking part in the selection are also essential (internal education, trainings: Falkné Bánó Klára, 2012)

Multicultural effectiveness means excellent work performance, appropriate adjustment and general psychological well-being and satisfaction in a culturally new environment. It involves successful professional performance, personal adjustment and intercultural interactions. (Van Der Zee and Van Oudenhoven 2000). The Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) was developed to measure multicultural personality and effectiveness. Table 1 shows the use of the MPQ in selection. It describes which version of the MPQ was used, the group of respondents and the publications where the results were published. The questionnaire was used for selecting and training employees working in an international scope, and for evaluating employees who have to work with people or groups from different cultural backgrounds. It can be used for defining demands for improvement of the dimensions tested by the questionnaire and for evaluating the success of improvement. (Van Oudenhoven et al. 2007).

Table 1. International research for the use of the MPQ in employment

Participants in the research (number of items in the MPQ)	Where and what nationalities	Publication
Expatriates (78)	Western expatriates in Taiwan from 24 countries	Mol, S.T., Van Oudenhoven, J.P. & Van der Zee, K.I. (2003): Short Note Study of the adjustment of Western expatriates in Taiwan ROC with the Multicultural Personality Questionnaire in: <i>Asian Journal of Social Psychology</i>
Expatriate spouses (91)	In 29 countries (mainly in the UK, the USA, Australia, the Netherlands)	Ali A., Van der Zee K., Sanders G. (2003): Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses in: <i>International Journal of Intercultural Relations</i>
Job applicants (91)	Applicants in the Netherlands and Belgium	Van der Zee, K. I., Zaai, J. N., & Piekstra, J. (2003). Validation of the Multicultural Personality Questionnaire in the context of personnel selection in: <i>European Journal of Personality</i>
Employees trained for international positions (78)	21 nationalities (mainly from the Netherlands, Belgium, England, Germany, the USA)	Van Der Zee, K. I., & Brinkmann, U. (2004). Construct validity evidence for the intercultural readiness check against the multicultural personality questionnaire in: <i>International Journal of Selection and Assessment</i>
Expatriate children and adolescents (91)	From 21 different countries (mainly from the Netherlands, Germany, Switzerland, Belgium)	Van Der Zee, K. I., Ali, A. J., & Haaksma, I. (2007). Determinants of effective coping with cultural transition among expatriate children and adolescents in: <i>Anxiety, stress, and coping</i>
Expatriates living in foreign countries (91)	From different countries of origin (mainly from the Netherlands, the UK, the USA, Canada)	Groeneveld, C., & van Hemert, D. (2007). How do you do: The influence of contacts and personality on sojourner well-being. <i>Research Paper</i>

Experts on intercultural contacts, white-collar employees and advanced students (91)	The Netherlands, Australia, Germany	Herfst, S. L., Van Oudenhoven, J. P., & Timmerman, M. E. (2008). Intercultural effectiveness training in three Western immigrant countries: A cross-cultural evaluation of critical incidents in: <i>International Journal of Intercultural Relations</i>
Managers working in an expatriate assignment or in a job dealing with subordinates of different cultural backgrounds (91)	Managers from different nationalities (mainly Dutch) working in 13 countries at the subsidiaries of a Dutch multinational company	Van Woerkom, M., & De Reuver, R. S. (2009). Predicting excellent management performance in an intercultural context: a study of the influence of multicultural personality on transformational leadership and performance in: <i>The International Journal of Human Resource Management</i>
Canadian technical advisors and project team personnel that work overseas within international development projects (91)	Canadians working in 11 different countries	Simkhovych, D. (2009). The relationship between intercultural effectiveness and perceived project team performance in the context of international development.in: <i>International Journal of Intercultural Relations</i>
Business professionals working in a Dutch agricultural multinational company (78)	35 different nationalities (mainly the Netherlands, the USA)	Korzilius, H., van Hooft, A., Planken, B., & Hendrix, C. (2011). Birds of different feathers? The relationship between multicultural personality dimensions and foreign language mastery in business professionals working in a Dutch agricultural multinational in: <i>International Journal of Intercultural Relations</i>
Managers who have experience in interviewing job candidates (78)	Norwegian managers in Norway	Horverak, J. G., Sandal, G. M., Bye, H. H., & Pallesen, S. (2013). Managers' selection preferences: The role of prejudice and multicultural personality traits in the assessment of native and immigrant job candidates in: <i>Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology</i>

As we can see from the main parameters of previous research, two versions of the MPQ were used in connection with hiring and selection. These are the 78-item and the 91-item versions of the questionnaire. Some questions were left entirely out from the 78-item version, but the applied questions were the same in the two versions (and in a third, 48-item version which was used for testing students.)

We found that the MPQ has been used in research of employees in managerial positions and also of subordinate professionals. We could not find a source in the relevant literature as for which methods were used in the project to define the employers' requirements in connection with the dimensions. There is one source in Hungary concerning the use of the MPQ, a university thesis by Edina Kiss about globalisation in education, but she studied the MPQ dimensions of students and not the use of the MPQ in employment. (Kiss, 2010) There were examinations

measuring employers' expectations of recent graduates in the North Plain region of Hungary already in 2006 with a focus on foreign language proficiency including intercultural competence (Hajdu, 2008). Foreign language departments of higher education institutions include intercultural competencies in their study programs as essential tools of effective communication. The creative application of this skill in foreign language contexts and communicational situations contributes to a good level of foreign language knowledge (Hajdu and Czeller 2016).

Materials and methods

The need for an empirical approach to assess effectiveness in a multicultural environment led Van der Zee and Van Oudenhoven to the development of the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) as a measure of intercultural competencies (Van der Zee and Van Oudenhoven 2000, 2001; Van Oudenhoven and Van der Zee 2002). They summarised a large number of relevant intercultural personality characteristics to five dimensions of intercultural competence. The MPQ consists of 5-point Likert scales for the next dimensions:

1. Cultural empathy

Cultural empathy refers to the capacity to identify with the feelings, thoughts, attitude and behaviour of individuals from other cultures (van der Zee and Van Oudenhoven 2000).

2. Open-mindedness

Open-mindedness assesses the capacity to be open. Open-minded individuals efficiently acquire the rules and values of a new culture and are keen on the perspectives of different cultural subgroups (van der Zee, Atsma, & Brodbeck, 2004).

3. Social initiative

Social initiative shows a tendency to access social situations actively and to take the initiative. (Ekehammar and Akrami 2007).

4. Emotional stability

Emotional stability denotes the tendency of behaviour in stressful situations (van der Zee, Van Oudenhoven, & De Grijns, 2004).

5. Flexibility

Flexibility assesses the ability to adjust behaviour to new and unknown situations, and reflects the opposite of rigidity (van der Zee, Atsma, & Brodbeck, 2004).

Sample items for MPQ dimensions:

„Emotional stability

Keeps calm at ill-luck.

Takes it for granted that things will turn out right.

Social initiative

Takes the lead.

Easily approaches other people.

Flexibility

Works mostly according to a strict scheme (reversed)

Starts a new life easily” (Van Oudenhoven, and Benet-Martínez 2015: 51)

After reading the relevant literature and evaluating the results, we found the 91-version of the MPQ the most suitable for our research. This decision was also confirmed by the correspondence with the author of the test (van Oudenhoven). The author himself put the key to the test at our disposal. We translated the questionnaire into Hungarian.

We used R statistical software for analysing the results.

The authors compiled the direct five-dimensional version of the questionnaire in Hungarian using the MPQ dimensions. We made a description of the definitions of the dimensions to make sure the respondents understand them fully. The questionnaire without the demographical part can be found in the Appendix. There have been several studies confirming the advantages of using mixed methods in research. Considering the recommendations of a Hungarian research project (Balázs and Hógye- Nagy 2015), we decided to complete our quantitative research with qualitative research methods using a focus group interview. This study does not include the details of the focus group interview.

Data collection procedure

The collection of data took place in spring, 2017 at three different venues in Debrecen, at Job Expos, where many employers were present, mainly from the region. We used personally assisted data collection procedure. Data collection procedure was the same in both studies. The researchers asked the competent HR representative(s) of the companies to fill in the questionnaires. They were given some oral instructions beforehand. We asked them to think about a graduate entrant applying for a position at the company, and we also tried to make it clear that they should answer the questions keeping in mind the qualities that such an applicant should have. They were all given the same instructions by the researchers at all venues. Some respondents promised to send back the questionnaire by e-mail, and we received 5 of them this way. Some companies’ representatives (altogether 4) refused to fill in the questionnaire citing the company’s policy, according to which any questionnaires can only be answered following previous consent by the company’s headquarters.

Study one (as “Pilot”)

Place: Faculty of Informatics (DEIK); Fórum, an event venue in the city centre (F)

Tool: 91- item version of the questionnaire

Number of respondents: 26 people (12, DEIK; 14 F)

The respondents found that filling in the questionnaire had taken too long. They said that it was complicated for them to disregard their personal opinions, especially in case of questions about emotions. So after realising the difficulties, such as the complex nature of the test, we made a direct questionnaire for the evaluation of the five dimensions and asked the respondents to fill it in as well.

Study two

Place: DE Job Expo and Career Day

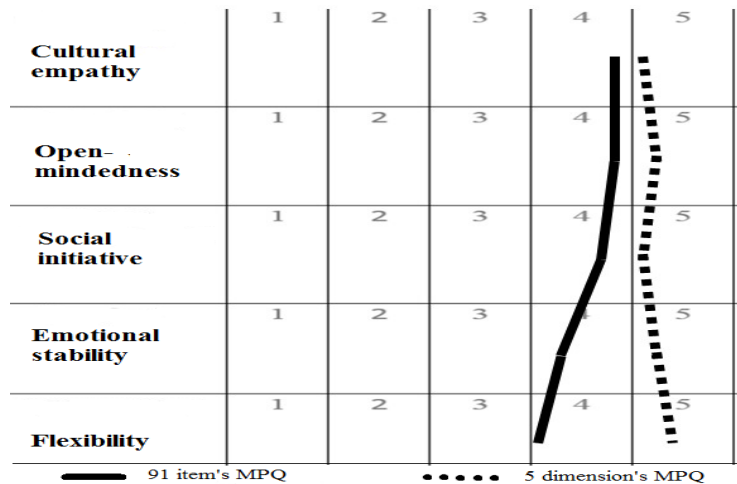
Tools: 91- item version; 5- item direct dimensional version of the questionnaire

Number of respondents: 34 people; out of which: 4 respondents filled in the 91- item version; 30 respondents filled in the 5- item direct dimensional version of the questionnaire.

Results

In Figure 1 we show the results of the 91-item version and the direct five-dimensional version of the MPQ in one ideal profile.

Figure 1. Ideal profile for a graduate entrant in the MPQ dimensions



The results show that employers find all the dimensions of the MPQ very important for graduate entrants: cultural empathy, open-mindedness, social initiative, emotional stability and flexibility. In their opinion, the most essential dimension was open-mindedness in both questionnaires.

However, we found some differences in requirements regarding emotional stability and flexibility depending on whether they defined them in the 91- item version or in the direct five-dimensional version of the questionnaire. These differences probably result from the specific questions which belong to the dimensions in each test. In

case of these specific items, the personal emotions of the respondents can have more influence on the answers. In case of the direct five-dimensional questionnaire, it is easier to formulate the requirements for the applicant irrespective of the respondent's personality. It was confirmed that the direct five-dimensional version of the questionnaire is suitable for formulating requirements in the MPQ dimensions. Drawing up an ideal profile can help HR professionals in the selection process.

Conclusion

This study presents previous international research where the Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) was used in employment. We found that this method is suitable for testing both managers and subordinates. It is also applicable for examining the multicultural competencies of project team members, for defining aims of development, and for pre- and post-testing. In our research in 2017, we examined the possibility of using the MPQ for formulating employers' requirements in the MPQ dimensions: cultural empathy, open-mindedness, social initiative, emotional stability and flexibility for a potential graduate entrant. In the research, we used the Hungarian version of the 91-item MPQ in the form of personally assisted data collection at regional job expos in Debrecen. The respondents found the questionnaire considerably long, and some of them said that it was difficult for them to disregard their personal opinions in answering some questions. We made a direct five-dimensional questionnaire based on the MPQ dimensions, with short explanations about the meaning of the specific dimensions.

Most of the employers who filled in the questionnaire directly evaluating the five dimensions assessed all five multicultural competencies as essential requirements in selecting graduate entrants. We did not find any differences in the answers regarding the requirements either by the nature of the company (service or manufacturing) or by the nationality of ownership (Hungarian or multinational).

In analysing the results, a need emerged for a focus group interview. This focus group interview proved our assumptions:

- the direct 5-dimensional questionnaire can be used in personnel selection
- the 'ideal profile' should be defined for a particular position of the organisation

The next step of the research will draw up an MPQ 'ideal profile' for a particular position within a specific organisation with the help of HR professionals using the direct 5-dimensional version of the questionnaire.

References

- Ali, A., Van der Zee, K., & Sanders, G. (2003): Determinants of intercultural adjustment among expatriate spouses, *International Journal of Intercultural Relations*; 27(5): 563-580.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017): *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* 14 th. edition: Kogan Page

Balázs, K., & Hőgye-Nagy, Á. (2015): Kevert módszerű pszichológiai kutatás: A kvalitatív és kvantitatív kutatási módszer integrációja In: Balázs, K., Kovács, J., Münnich, Á. (ed.) *Pszichológiai módszertani tanulmányok*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, pp. 9-28.

Ekehammar, B., & Akrami, N. (2007): Personality and prejudice: From Big Five personality factors to facets, *Journal of personality*; 75(5): 899-926.

Falkné Bánó, K. (2012): Kommunikációs kultúra-kulturális/interkulturális kompetencia, kulturális intelligencia; az interkulturális kompetencia fejlesztésének módszerei.(2012):455-466.

http://publikaciotar.repositorium.bgf.hu/251/1/tek_2011_35.pdf

Groeneveld, C., & van Hemert, D. (2007): How do you do: The influence of contacts and personality on sojourner well-being. Research paper. Retrieved Sep 12, 2010. <http://www.c-dds.nl/expat/files/Well-being%20and%20Living%20Abroad.pdf>

Hajdu, Z. (2008): Kompetencia elvárások vizsgálata, különös tekintettel az idegennyelv-tudásra az Észak-alföldi régióban. Doktori értekezés. Debreceni Egyetem. 2008. 73-75.

Hajdu, Z. & Czeller, M. (2016): Adapting foreign language education to the expectations of the labour market. In: Nataša Gajšt, Alenka Plos, Polona Vičič (szerk.) *The ninth international language conference on the importance of learning professional foreign languages for communication between cultures*. 63-67. ISBN:978-961-6802-43-7

Herfst, S. L., Van Oudenhoven, J. P., & Timmerman, M. E. (2008): Intercultural effectiveness training in three Western immigrant countries: A cross-cultural evaluation of critical incidents, *International Journal of Intercultural Relations*; 32(1): 67-80.

Horverak, J. G., Sandal, G. M., Bye, H. H., & Pallesen, S. (2013): Managers' selection preferences: The role of prejudice and multicultural personality traits in the assessment of native and immigrant job candidates, *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*; 63(5): 267-275.

Kiss, E. (2010): Globalizáció az oktatásban Egy egyetemisták körében végzett kérdőíves vizsgálat eredményei. Szakdolgozat. Eötvös Lóránd Tudományegyetem. 2010.

Korzilius, H., van Hooft, A., Planken, B., & Hendrix, C. (2011): Birds of different feathers? The relationship between multicultural personality dimensions and foreign language mastery in business professionals working in a Dutch agricultural multinational, *International Journal of Intercultural Relations*; 35(5): 540-553.

Simkhovich, D. (2009): The relationship between intercultural effectiveness and perceived project team performance in the context of international development, *International Journal of Intercultural Relations*; 33(5): 383-390.

Van Der Zee, K. I., & Brinkmann, U. (2004): Construct validity evidence for the intercultural readiness check against the multicultural personality questionnaire, *International Journal of Selection and Assessment*; 12(3): 285-290.

Van Der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000): The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness, *European journal of personality*; 14(4): 291-309.

Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001): The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and validity of self-and-other ratings of multicultural effectiveness, *Journal of Research in Personality*; 35(3): 278-288.

Van Der Zee, K. I., Ali, A. J., & Haaksma, I. (2007): Determinants of effective coping with cultural transition among expatriate children and adolescents, *Anxiety, stress, and coping*; 20(1): 25-45.

Van der Zee, K. I., Zaal, J. N., & Piekstra, J. (2003). Validation of the Multicultural Personality Questionnaire in the context of personnel selection. *European journal of personality*, 17(S1).

Van Der Zee, K., Atsma, N., & Brodbeck, F. (2004): The influence of social identity and personality on outcomes of cultural diversity in teams, *Journal of cross-cultural psychology*; 35(3): 283-303.

Van Der Zee, K., Van Oudenhoven, J. P., & De Grijns, E. (2004): Personality, threat, and cognitive and emotional reactions to stressful intercultural situations, *Journal of personality*; 72(5): 1069-1096.

Van Oudenhoven, J. P., & Benet-Martínez, V. (2015): In search of a cultural home: From acculturation to frame-switching and intercultural competencies, *International Journal of Intercultural Relations*; 46: 47-54.

Van Oudenhoven, J. P., & Van der Zee, K. I. (2002): Predicting multicultural effectiveness of international students: The Multicultural Personality Questionnaire, *International Journal of Intercultural Relations*; 26(6): 679-694.

Van Oudenhoven, J. P., Mol, S., & Van der Zee, K. I. (2003): Study of the adjustment of Western expatriates in Taiwan ROC with the Multicultural Personality Questionnaire, *Asian Journal of Social Psychology*; 6(2): 159-170.

Van Woerkom, M., & De Reuver, R. S. (2009): Predicting excellent management performance in an intercultural context: a study of the influence of multicultural personality on transformational leadership and performance, *The International Journal of Human Resource Management*; 20(10): 2013-2029.

Appendix

1. Questionnaire for the dimensions (without the demographical part of the questionnaire)

We would like to know that in your opinion what is the 'ideal' employee like who would be suitable in the dimensions regarding the multicultural personality at your company, supposing the adequacy of the professional competencies or any other personal competencies outside the scope of this questionnaire.

We gave precise descriptions of the endpoints of the dimensions.

Please indicate the appropriate number according to you for the 'ideal' employee. You can also indicate values in between.

Example: Loyalty

		IZR	1
		NED	1
Service companies	9	HUN	2
		GER	1
		FRA	1
		USA	3
		GB	2
IT companies	15	HUN	5
		GB	2
		USA	3
		SVE	2
		GER	2
		IND	1
Employment agencies	7	HUN	4
		GB	2
		NED	1

MULTIKULTURÁLIS KOMPETENCIÁK IRÁNTI IGÉNY NEMZETKÖZI HÁTTERŰ VÁLLALATOK TOBORZÁSÁBAN

Lázár Tímea – Bene Ágnes

Egy vállalat, különösen egy multinacionális új belépőinek kiválasztásánál szerepet játszhat az interkulturális kompetenciák előnyös kombinációja. A mérés egyik módszere lehet a Multikulturális Személyiség Kérdőív (Multicultural Personality Questionnaire, MPQ).

Mindenekelőtt szükség van a konkrét kompetenciák (dimenziók), az elvárások tisztázására, az „ideál profil” megrajzolására a munkáltatói oldalon.

A vizsgálatunk célja az volt, hogy az MPQ dimenzióinak felhasználásával egy ilyen munkáltatói „ideál profil” meghatározásának lehetőségeit vizsgáljuk meg pályakezdő (vagy kevés munkatapasztalattal rendelkező) diplomások kiválasztásában.

Módszer: Az MPQ két változatát használtuk a kutatás során: a 91 item-es magyar nyelvű MPQ változatot; és a direkt 5 dimenzió mentén való értékelést, szintén magyar nyelven.

A kvantitatív vizsgálatot szakértői fókuszcsoportos kutatással egészítettük ki.

Adatfelvétel: Az adatfelvétel 2017 tavaszán három debreceni helyszínen történt Állásbörzéken, ahol a munkáltatók széles köre képviseltette magát elsősorban a Régióból (n=12; 14; 34; 5).

Az adatok tisztítása után az elemzést a 91 itemes MPQ esetén $n=31$; a direkt 5 dimenziós MPQ esetén $n= 45$ mintán végeztük el (mindkét változatot 20 válaszadó töltött ki).

A fókuszcsoport 5 szakértővel zajlott.

Eredmények: A teljes (91 itemes) tesztet alkalmaztuk munkáltatói elvárások meghatározására, majd a nehézségeket felismerve, - mint maga a teszt jellege, készítettünk egy direkt 5 dimenziós MPQ kérdőívet, amit sikerrel alkalmaztunk.

A direkt 5 dimenziós MPQ kérdőívet alkalmas eszköznek találtuk a munkáltatói elvárások feltárására a multikulturális kompetenciák területén. A kulturális empátia; nyitottság; társas kezdeményezőkézség; érzelmi stabilitás; rugalmasság, együttesen alkothatják az ideál profil dimenzióit egy konkrét pozícióval kapcsolatos elvárások megfogalmazásában.

Azon munkáltatók, akik kitöltötték a direkt dimenziós kérdőívet, egységesen nagyon fontos elvárásként ítélték meg az 5 multikulturális kompetenciának felmérését a pályakezdő diplomás munkavállalók kiválasztásában.

THE ROLE AND RESPONSIBILITY OF HIGHER EDUCATION IN PRODUCING HIGH-QUALITY WORKFORCE

Andrea Mikáczó¹ – Boglárka Herczeg²

Szent István University, Gödöllő

E-mail: mikaczo.andrea@gtk.szie.hu; herczeg.boglarka@emk.szie.hu

Abstract

The development of quality culture in higher education is relatively new, and it is becoming an increasingly significant issue. It indisputably fulfills a crucial role in the assessment of competitiveness; therefore, quality improvement activities in this field are expected to intensify in the future.

The economic significance of this issue is also growing as higher education sphere has a major effect on the processes of the labour market. In certain areas currently the problem seems to be the lack of labour, in other areas the disappearance of professions. Considering the situation from another point of view, significant resources need to be spent on the reintegration of job-seekers into the labour market. This might be promoted by the rationalization of the education system, the improvement of education quality, and it is also necessary to develop a high level of commitment towards it.

It is crucial for higher education institutions to adapt their education structure and curriculum to the demands of the labour market as much as possible.

This study aims to contribute to a better understanding of quality management in higher education, define its role and significance, as well as the responsibility of higher education institutions to implement quality assurance in order to produce high-quality workforce. The characteristics of quality culture in higher education, as well as the most widespread and most generally applied quality assurance and quality evaluation methods are also going to be presented.

Keywords: higher education, quality, student, workforce, labour market

Introduction

One of the four fundamental benefits of the European Union is the free movement of workforce. As a precondition all institutions where qualified workforce graduates from should apply analogous educational and rating systems.

In the first decade of the 21st century a major higher education reform was launched in Europe. The transformation is unprecedented in extent and complexity, affects the entire continent and almost all fields of the higher education institutional system (Bazsa, 2014).

The primary motive of this effort is to preserve and increase Europe's economic competitiveness; and one of its key factors is highly qualified workforce and their successful employment, in addition to giving high priority to science, research and development (Derényi, 2016). Hungarian higher education has to accommodate to

this process, and the transformation and development of the Hungarian institutional system must comply with this.

In 1999, 29 countries came together in Bologna and decided to voluntarily adjust their higher education policy and harmonize their higher education structures in the first decade of the next millennium.

The Bologna Process was implemented in Europe in order to achieve the objectives of the Bologna Declaration. The basic objectives of the process have not changed over the years. Since 2010 the harmonizing and modernizing process in higher education of 48 participating countries has been called the European Higher Education Area (EHEA), which implies the results already achieved.

In Prague (2001) the ministers emphasized lifelong learning, aimed to promote the attractiveness of the EHEA and the importance of involving students and institutions in the Bologna Process. At the conference the ministers strongly encouraged the countries to determine the profile of their bachelor programmes: "Programmes leading to a degree may, and indeed should, have different orientations and various profiles in order to accommodate a diversity of individual, academic and labour market needs."

The communiqué of ministers at the Berlin Ministerial Conference (2003) puts it this way:

"The quality of higher education has proven to be at the heart of the setting up of a European Higher Education Area. [...] consistent with the principle of institutional autonomy, the primary responsibility for quality assurance in higher education lies with each institution itself and this provides the basis for real accountability of the academic system within the national quality framework."

Material and methods

The topic will be presented by employing an empirical approach, which comprises a review of relevant literature and the monitoring and processing of experience gained through observing the accreditation processes of Hungarian higher education institutions and the analysis of the related documents.

Research results

The development of the internal quality culture of institutions

Bologna Process opened a new dimension for quality in higher education putting it in an international context. Cooperation and comparability became basic requirements, while competition was increasing. Mutual trust between nations in the quality of each other's higher education activities became a vital question. It ensures one of the main objectives of the Bologna process, smooth student mobility.

The competition for students is becoming increasingly international, and greater stress is placed on the quality of education and student services than before.

What most characterizes the economic and social integration of higher education is that after the boom in the number of students higher education is transforming from

the academic role into being an economic operator, a vital part of the economy. At the same time, the question of quality and quality assurance are coming to the fore.

As for the internal quality assurance and quality management practice of institutions, it is apparent that in Hungarian higher education institutions quality is present to quite different extents. The usual practice for the introduction and application of quality management systems is not unified, it mostly depends on the position, interests and traditions of the given higher education institution. Each Hungarian higher education institution has some sort of quality system or at least its elements, but their functioning, and especially the state of quality culture, can be considered immature. Formal quality assurance systems developed almost everywhere, but they hardly influence the areas of education and learning. Although quality-based mentality is present, quality itself is not a vital part of everyday life (Bazsa, 2014).

Quality assurance efforts of higher education institutions are from time to time evaluated by the Hungarian Accreditation Committee in accordance with its procedures, which meet the requirements of the European Higher Education Area. Some institutions submit themselves not only to the accreditation but also to further quality certification processes in order to prove their competitive potential in the international market. These institutions realized that they have to put themselves to the test in the European Area; it is no longer sufficient to be in a good position in the national higher education market.

One possible classification of quality assurance evaluation procedures in higher education is presented on Figure 1.

Figure 1. Classification of higher education evaluation procedures

Focus of the procedure	Aim of the procedure		
	rating/certification	classification	development
Specific core activity (input processes, efficiency, output)	<ul style="list-style-type: none"> • Programme accreditation 	<ul style="list-style-type: none"> • international rankings • QS-star • Research university process • Professional prize 	<ul style="list-style-type: none"> • EUA-IEP • Student surveys on teacher performance • benchmarking • indicator systems • EFQM
System (targeting, tracking and review processes)	<ul style="list-style-type: none"> • Institution accreditation (according to the ESG) • Quality management system according to the ISO 9001 standard 	<ul style="list-style-type: none"> • Competence measuring • Quality prizes 	<ul style="list-style-type: none"> • audit

Source: own editing

Institutions dedicated to quality expect customers not only from Hungary, but also from Europe and beyond, from any part of the world. In order to achieve this, they

need to acquire recognition, gain the confidence of the customers towards the higher education service they provide and towards the labour market value of the obtainable qualification.

A quality certificate is both a market tool and an opportunity for any institution. Conscious customers choose quality, and are willing to invest time and money in it.

There are many options available for institutions to satisfy this demand, the most common and widely acknowledged international quality improvement and evaluation methods are discussed in the following section.

International quality improvement and evaluation methods

European Universities Association - Institutional Evaluation Program (EUA IEP)

The mission of the institutional evaluation program, in accordance with the institutional autonomy, is to support higher education institutions in developing their strategic management system and change management abilities through their participation in a voluntary institutional evaluation program.

The program was launched by EUA in 1994 with the aim of supporting higher education institutions in the quality assessment of their own activities and in fulfilling their obligation of its continuous development. Since then the IEP carried out more than 400 institutional evaluations (and subsequent evaluations) in 45 countries (mostly in Europe, but also in Latin America, Asia and Africa).

In the recent years the institutional evaluation program (IEP) of the EUA is acting, based on its geographic scope as an international, and based on its field of activity, as a specific, independent higher education quality assurance agency, and as such, the ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education) is a full member of and registered in the European Quality Assurance Register for Higher Education (EQAR).

The EUA IEP

- It is an overall evaluation that extends to all activity / operational fields of the institution, including institutional management, government, decision making, education, training, research, quality culture, services provided for society and internationalization.
- The basis of the evaluation is self-evaluation carried out according to the EUA IEP criteria, that helps institutions to get a more thorough understanding of their own procedures and at the same time points out the fields that are going to be in the focus of the on-site evaluation visits.
- As a result of the evaluation, the institution may use the “***Evaluated by IEP***” logo for five years (Figure 2.)

Figure 2. "Evaluated by IEP" logo



Source: <http://www.iep-qaq.org/>

EFQM „committed to excellence” international certificate

The EFQM (European Foundation for Quality Management) launched its new recognition system in 2002, in order to engage more institutions at various levels of institutional excellence maturity in self-evaluation based on the EFQM Excellence Model; and allow them to apply, be evaluated, and advance on the excellence levels. The recognition system has three levels (Figure 3.):

- Committed to Excellence
- Recognized for Excellence – 3*, 4* and 5*
- European Excellence Award (EEA).

Figure 3.: EFQM Recognition Levels



Source: www.efqm.org

Committed to Excellence – European recognition

“Committed to Excellence” is the entry level of the EFQM recognition system; it is an evaluation and certification form that helps the organization achieve better results of operation.

Applying for this level is recommended for organizations that consider development and the pursuit of excellence as important factors. The method aims to support organizations in correctly recognizing their achievement level and specify the priorities of the development accordingly.

Commitment to Excellence recognition takes place in two phases:

- In the first phase applicants have to carry out a self-evaluation based on the 9 main criteria of the Excellence Model. This is a “screening”-like self-evaluation that supports the development of the organization, and based on its result the organization establishes strengths and areas to be developed. Then, systematically ranking the areas to be developed, it prepares a development plan.
- In the second phase the organization has to present and prove during an on-site visit that it has launched projects according to the development plan.

Among the Hungarian higher education institutions only the University of Szeged has this certificate; it was obtained in November 2016.

International higher education rankings

International higher education rankings are mostly prepared by the weighting of previously defined indicators. They belong to the group of quality evaluations carried out with the aim of classification (see Figure 1.). These are mostly made for the media, students and policy-makers, at the same time a higher (or rising) position in the ranking can serve as an indicator of the achievement of the university. A certain position in the ranking does not depend only on the educational, research and other achievements of the university, but also on whether they manage to make these achievements apparent, and also support and verify them by relevant data.

Nowadays there are many existing international rankings and the number is growing; therefore, universities need to consider carefully which international ranking(s) are suitable for them.

Quacquarelli Symonds (QS) World University Ranking

Quacquarelli Symonds (QS) is a British company that publishes the international ranking of the world’s top higher education institutions annually since 2004. In 2016-2017, 3800 higher education institutions were assessed from all over the world, 916 of which (from 81 countries) feature in the University Ranking.

The first 400 institutions are ranked individually, while the remaining institutions in groups. Institutions can apply for the ranking procedure or they can be selected by invitation.

The results are presented in an interactive chart that can be filtered by region/location and by the six ranking indicators the QS methodology is based on.

The QS University Ranking takes into consideration the following six factors (ranking indicators) when determining the ranking of higher education institutions:

- Academic reputation (weighting 40%). It is based on a global academic survey. In 2016-2017 a total of 74,651 professors participated in the survey.
- Employer reputation (weighting 10%). Assessment, evaluation and reputation of the institution by employers of students who graduated from the university. It is based on the global Employer Survey. Employer Reputation is a unique indicator in the higher education rankings. In 2016-2017 a total of 37,781 employers participated in the survey.
- Faculty/Student Ratio (weighting 20%). It highlights factors that are important from the perspective of education/training quality, such as group size and providing individual support.
- Citations per faculty (weighting 20%). Citations and number of academic works taken from the Elsevier Scopus database. In the 2016-2017 ranking procedure QS analyzed 10.3 million research works (papers, studies etc.) and 66.3 million citations
- International faculty ratio (weighting 5%).
- International student ratio (weighting 5%).

Based on these six ranking indicators the QS ranking evaluates the achievement of the university in four areas: research, education/training, employability/employment and international mentality, internationalization.

Besides the general ranking QS also prepares Rankings by Subject, i.e. it ranks the world's universities according to discipline. To feature in a discipline ranking, an institution has to fulfill the following conditions: it has to be indicated at least 20 times in the academic/employer survey procedure; the number of publications has to be above a five-year threshold (it varies according to discipline), and the institution has to offer bachelor and postgraduate programmes in the given discipline.

QS Institution and Subject Rankings are popular all over the world among higher education institutions (as well), including ones from Hungary.

U-Multirank

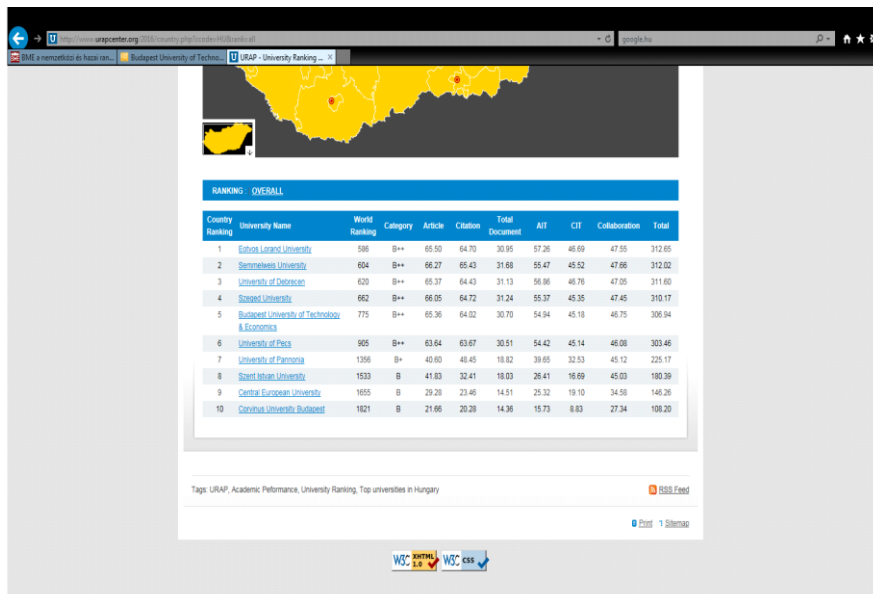
U-Multirank represents a different approach; instead of preparing an extensive list (i.e. an ultimate ranking list of universities based on the weighting of indicators) universities with the same profile are identified and compared, with an aim to present institutional diversity and increase transparency. Besides, it shows the

capacity of the given university for facilitating growth and increasing employability much better than other rankings. It provides vital and precious information for policy-makers, students and for institutions themselves as well.

U-Multirank is a new, multi-dimensional ranking; it was launched on 13 May 2014, and is commanded by users and by those concerned. While other international higher education rankings mostly concentrate on research results, U-Multirank is more comprehensive: it takes more factors into consideration and prepares the list of the world's higher education institutions (universities, colleges) based on five key areas. These five areas are research results, the standard of education and training, internationalization, knowledge transfer (with partner companies and start-ups) and regional embedding. Besides, the opinion of higher education students is taken into consideration (in the process in 2017-2018 that of 100 000 students).

U-Multirank is an independent ranking; its development and initial functioning was and is still supported and financed by the European Committee. The basis of U-Multirank is a carefully built database, it is mainly used for comparative analysis, at the same time different rankings are prepared. This new, original tool makes comparison of achievements possible, and it provides information, *about 1500 higher education institutions, 3250 departments and 10 700 programmes* from more than 90 countries.

Figure 4.: The current U-Multirank ranking of Hungarian higher education institutions



Source: <https://www.umultirank.org/#!/home?name=null&trackType=home>

U-Multirank is actually a flexible online tool that provides data about institutions in the five dimensions above. The achievement of the higher education institution is assessed in each dimension (field), by taking into consideration a total of 30

different indicators. Based on this, the achievement of the institution is classified by indicators on a five-grade scale, where 'A' stands for excellent and 'E' for poor performance. The online tool assesses on one hand the general performance of universities; on the other hand, it also makes rankings according to the chosen academic fields. The current U-Multirank ranking of Hungarian higher education institutions is presented on Figure 4.

Conclusions

The decision of students, the primary customers of higher education institutions, is increasingly characterized by consciousness; they choose an institution or a department that will provide them with the necessary qualification that will help them make their way in the labour market.

However, another group of students chooses an institution to lay the foundations for their academic life, where they feel assured about their academic advancement, so they choose QUALITY.

The quality factors offered by institutions are going to be the fundamentals based on which these customers make their decisions. Therefore, higher education institutions need to continuously keep up with the development processes on the international higher education market, and in order to make the customers aware of that, they have to have the parameters that can gain them a prominent place in quality rankings; or they need to obtain at least one recognition of excellence. The possession of a quality certificate, a trade mark will definitely make a good impression on customers, and positively contribute to their decisions.

Higher education institutions will need to concentrate on the prioritization of quality parameters in the future, and need to commit themselves to meet higher and higher standards in the satisfaction of customer (student) demands.

The slogan of the future is: „building on the similarities and benefiting from the differences between cultures, languages and national systems, and drawing on all possibilities of intergovernmental cooperation and the ongoing dialogue with European universities and other higher education institutions and student organisations as well as the Community programmes.” (Prague Declaration, 2001)

References

A felsőoktatás minőségbiztosítási horizontja: a megújított európai standardok és irányelvek működése, alkalmazása. Budapest, OFI, 2016.

http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/esg_kotet.pdf

Bazsa Gy. (2014): A minőség és az akkreditáció új útjai a felsőoktatásban, 2010–2014. Educatio.

Derényi A. szerk. (2016): A felsőoktatás minőségbiztosítási horizontja. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest

EUA Institutional Evaluation Programme: Guidelines for institutions. 2017. http://www.iep-qaq.org/downloads/Guidelines%20for%20institutions_2017-

18.pdf; EFQM Committed to Excellence Information Brochure 2005. (C2E Information Brochure 2005 V1.2 EN.pdf) www.efqm.org

Eruditio-Hungária Kft.: Felsőoktatási rangsorok nemzetközi és hazai gyakorlata. Budapest, OFI, 2011.

http://ofi.hu/sites/default/files/attachments/tamop414_rangsor_benchmark-tanulmany.pdf

Gutassy A. – Gutassy N. (2017): Minőségmenedzsment mindenkinek. Raabe Klett Kiadó, Budapest

Berlin Declaration, 2003

Prague Declaration, 2001

Act CCIV. of 2001 on National Higher Education

Government Decree 24/2013 (II.5.) on National Higher Education Excellence

A FELSŐOKTATÁS SZEREPE ÉS FELELŐSSÉGE A KIVÁLÓ MINŐSÉGŰ MUNKAERŐ KÉPZÉSÉBEN

Mikáczó Andrea- Herczeg Boglárka

A minőségbiztosítási kultúra fejlesztése a felsőoktatásban viszonylag új, és egyre fontosabb kérdéssé válik. Vitathatatlanul fontos szerepe van a versenyképesség megítélésében; ezért ezen a területen a minőségjavító tevékenységek a jövőben intenzívebbé válnak.

A kérdés gazdasági jelentősége is növekszik, mivel a felsőoktatási szféra jelentős hatást gyakorol a munkaerőpiac folyamataira. Bizonyos területeken jelenleg a legfőbb probléma a munkaerő hiánya, más területeken a szakmák eltűnése. A helyzetet más szempontból megvilágítva jelentős erőforrásokat kell fordítani az álláskeresők munkaerő-piaci beilleszkedésére. Ezt elősegítheti az oktatási rendszer racionalizálása, az oktatási minőség javítása, valamint az ezek iránti nagyfokú elkötelezettség kialakítására is szükség van.

Kulcsfontosságú, hogy a felsőoktatási intézmények a lehető legnagyobb mértékben hozzáigazítsák oktatási struktúrájukat és tanterveiket a munkaerőpiac igényeihez.

A tanulmány célja, hogy hozzájáruljon a felsőoktatás minőségmenedzsmentjének jobb megértéséhez, meghatározza annak szerepét és jelentőségét, valamint a felsőoktatási intézmények felelősségét a minőségbiztosítás bevezetésében és megvalósításában annak érdekében, hogy magas minőségű munkaerőt képezzenek. A minőségi kultúra jellemzői a felsőoktatásban, valamint a legelterjedtebb és leginkább alkalmazott minőségbiztosítási és minőségértékelési módszerek is bemutatásra kerülnek.

GLOBALISATION TENDENCIES AND TRENDS TODAY

Ildikó Csapó¹ – Brigitta Szóke²- Éva Balázs³

Szent István University

*e-mail: csapo.ildiko40@gmail.com; szoke.bridget@gmail.com;
balazs_eva@hotmail.com*

Abstract

In today's developed world there is an increasing emphasis on megatrends that influence the development of our society. Megatrends are effects and processes that strongly determine the future and also the limitations of economy and society, at the same time indicate viable options. An example is globalisation, the catalyst of development, which includes world-wide standardisation and universalisation processes in the economy, society and several other areas of life. Taking these into consideration, and also based on the article titled 'The New Rules of Globalization', which was published in Harvard Business Review, our aim is to present the most important views of globalisation, and its effects on national culture and businesses, including a few paradox effects. We also analyse the trends and directions of foreign investment inflows and regional features. We illustrate transnationalisation based on data of Top 500 and Top 10 international companies. Our ultimate aim is to clarify the definitions and identify the main drivers and effects of internationalisation and its more advanced form: globalisation.

Keywords: globalisation, world economy, transnationalisation, economic sovereignty, FDI,

Introduction

What is globalisation?

The cultural concept of globalisation can be characterised with one single word: multiculturalism (BERGER, 1998). The word *globalisation* comes from *globus* (latin) which means a sphere having both an outer surface and internal content, therefore it refers to processes involving the Earth, the whole globe. According to some definitions globalisation is identified as the process solving nationally insurmountable, 'global' problems that call for collective international cooperation or the process of uniting world society, as well as the development of a certain 'information world society' (SZENTES, 2003). Globalisation can also be interpreted as a series of changes, causing countries and economies become more and more integrated due to transnational economic activity (KANTER & PITTINSKY, 1996). Others identify the concept with the spread of multinational companies. Globalisation can also mean divergence, as face-to-face relationships loosen, traditional communities might break up, while other (virtual) communities are built (CSÁNYI, 2002). László Árvai describes it as "the unification and growth of world economy production and distribution processes, as well as the world's cultural consumption (...) and the growth – with occasional downturns – of the level of goods exchange and division of labour among different regions of the world" (ÁRVAI, 1999).

Where does globalisation come from? Its predecessor is the 13-17th century Hanseatic League, which connected the trading towns of Northern Europe and the Baltic region. Due to the discoveries of the 16th century and the emergence of colonial empires, trading along the Atlantic coast began. The industrial revolution gave another strong impetus to globalisation, which was further strengthened by free trade treaties among the states. It progressed further in the end of the 20th century, owing to the development of the means of communication and telecommunication. "Globalisation is the result of international division of labour, the development of world economy, it is also the manifestation of the processes taking place in modern market economy – contemporary capitalism – and the state-of-the-art international economic integration; therefore it is an asset available for all the operators of world economy" (CSÁKI, 2013b).

According to the International Monetary Fund "the definition of globalisation reflects the growing worldwide economic interaction of states, by which there is an increase in the volume and variation of transactions, in terms of goods and services, international movements of capital, as well as fast and wide-range technology-diffusion" (BLAHÓ et al, 2015).

"Some believe that globalisation means worldwide standardisation, due to which products and services are not adapted to the needs of a particular national market" (BLAHO et al, 2015).

Globalisation is "a complex, multifaceted and contentious phenomenon", it is the "process of forming an organic system" including more and more countries in the world economy, the deepening of mutual dependences, and the increase of their intensity (SZENTES, 2003).

Cultural (idea) evolution allows the development of global society despite the fact that 6 billion people inhabit the Earth (CSÁNYI, 2002). "Society is the relationship between man and man, man and community, mediated by objectivation. Culture is man's relationship with objectivations, that is, "the human creation", the world created and shaped by man. In reality, the different spheres of human life appear in indivisible combination, only human abstraction can set them apart. Setting apart is important for our thinking, however, the spheres have to be constructed" (VITÁNYI, 2002). "Culture involves certain behaviour patterns that can be acquired and passed on through symbols and that are specific to different groups of people; on the other hand, it includes the objectified forms of behaviour, and historically selected ideas and values. Culture, in the first place, is the result of actions; in the second place, it is the fundamental element of further actions" (KROEBER – KLUCHOLN, 1952). It must be remembered that the concepts of culture, civilisation, society and globalisation did not develop simultaneously, since the latter – in today's sense– was only used in the second half of the 20th century, when the phenomenon became widespread and also grew into one of the largest problems of humanity. "Some have high hopes about the evolution of a global civilisation, they expect that a more peaceful, and, regarding differences, more tolerant world" (GRÜLL, 1998) will be born. At the same time, sceptics are afraid of the world culture evolving into an "airport culture", where the diverse human civilisation will blend and become vulgarised. It is needless to say that the fear from cultural homogenisation is the strongest in countries with the oldest and most diverse traditions. Preserving cultural identities in the European and global economic and political "pot" is a perfectly justifiable desire, and the relevant concerns are not unfounded" (BERGER, 2000). Cultural

globalisation could not be more explicitly expressed as in the multiplication of internationally distributed brands. The icons and products of popular culture proliferate globally and are broadcast simultaneously through satellite channels for millions of people on all of the continents. The main agents of cultural globalisation are large transnational media companies that give rise to the comprehensive system of cultural production and distribution, and which create a global cultural market (BAYER, 2002).

Samuel Huntington, American sociologist, in his book the *Clash of Civilizations and the Remaking of World Order* (1996), differentiates four main processes of cultural globalisation, which occur simultaneously and have a complex relationship. One cultural trend is the global business culture of western (mostly American) origin, often called the “Davos culture”, which is becoming more and more widespread in parallel with the development of global economy. Its transmitter is international business life. It is integrated into the lives and values of participants, the fast pace of modern business life takes over business people’s family lives and free time as well. Concepts such as costs, profit, profit maximisation make their way from business to private lives (GRÜLL, 1998). The global business and intellectual culture trends evidently have several conflicts of interest. The representatives of this movement are mainly non-governmental organisations, such as foundations, non-profit organisations, or multinational agencies including several UN member organisations (e.g.: UNESCO). The third popular version of global culture was named “McWorld” by Benjamin Barber in his book published in 1995 titled *Jihad vs. McWorld*. “This culture can be described best by the term ‘westernisation’, since it originates in the west, more precisely in the USA” (GRÜLL, 1998). Last but not least, analysts consider the Evangelical Protestant movement as one of the prominent elements of global civilisation, especially its Classical Pentecostalism movement (which places a heavy emphasis on the Holy Spirit and its central role), which constitutes 80% of neoprotestant denominations worldwide. This dominant trend, the Evangelical Neoprotestant movement and its cultural, economic and political influence is treated in an outdated, antiquated way by both the state authority and traditional churches in Eastern-Europe.

From a scientific point of view, “in the context of the connection between globalisation and culture, the following three characteristic cultural trends need to be emphasised. Firstly, there is the so called *culture-free* trend whose followers believe that technological development undermines cultural differences and strengthens convergence. Second is the *culture-bond* movement, according to which local culture should be taken into consideration when applying different management techniques. Finally, the third group is the *interculture* movement whose followers claim that convergence and divergence co-exist” (BLAHO. et al, 2015).

The culture-bond movement highlights ethnocentrism, which states that the individual ethnicity or the ethnic group itself has a central role that acts as a point of reference for evaluating all the other groups’ activities, behaviour, values, etc. Its special type is cultural ethnocentrism, which means that representants of a certain culture regard themselves as superior to others.

Materials and methods

Our primary aim was to prepare a quantitative research (questionnaire) to examine what the adult population in Hungary expect from globalisation. We applied the method of quota sampling. Literature overview, definitions, the drivers, advantages and disadvantages of globalisation, as well as the brief analysis of transnational companies' data were used for the survey. The questionnaire has been developed, piloting is happening now. In December 2017 the questionnaire will be distributed and then, in the first half of 2018, data will be clarified, analysed and evaluated.

Results and discussion

The drivers of globalisation

Globalisation, encompassing world-wide standardisation and universalisation processes, is the catalyst of development (SZÓKE et al, 2016). Its „most important drivers are the following:

- breaking down the barriers of capital flow that would hinder FDI (foreign direct investment) activities becoming global;
- liberalization of domestic markets and significant reduction of trade barriers (e.g.: tariffs) accompanying phenomena of globalisation;
- evolution of global capital markets as a new phenomenon in modern business world;
- development of a worldwide network of information and communications technologies;
- increasing interconnectedness of international financial markets;
- international spread of liberal economic policies favouring market mechanisms,” (BLAHÓ et al, 2015).

Globalization – advantages and disadvantages

The concept of globalisation is highly controversial today. According to Csáki, globalisation has a positive welfare effect not only for capital exporting countries, but also for capital importing ones –, however, advantages are fewer for importing countries than for investor transnational companies (CSÁKI, 2013b):

Table 1. Effects of globalisation

ADVANTAGES	Disadvantages
Investment inflow	Local level de-industrialisation
New jobs	Profit repatriation
New technologies	Global bargaining power of multinational companies
New management methods	

Source: Blahó A. et al,(2015)

Based on Blahó's work the following section comprises a summary and some additional thoughts on the advantages and disadvantages considered as most important in relevant literature.

Advantages (for the recipient country) - Foreign Direct Investment (FDI)

There are two main types of FDI inflow: *a)* non-ownership capital flow (different forms of international lending and non-repayable international grants); *b)* ownership capital flow (international investments, for example, setting up a new company, acquisition of an existing company, or lending or capital increase from parent company to foreign subsidiary) (ÁRVAI, 1995).

According to the OECD a foreign investment qualifies as FDI if it acquires minimum 10% ownership and governance rights in a domestic company and the following criteria are simultaneously met:

- representation in Management Board;
- participation in decision-making;
- financial relationship between foreign and domestic companies;
- shared management by managerial personnel;
- mutual sharing of technical information;
- granting long-term loans to each other at below market interest rate (OECD, 2016).

Positive effect on the balance of payment – Transnational (TNC) and Multinational (MNC) big companies emerging

After the Second World War American multinational companies dominated the FDI market, but European and Japanese companies also played an important role. Bank investments into industrial production enhanced the efficiency and fast growth of businesses and sped up international trade.

It is without doubt that capital recipient countries are highly dependent on transnational and multinational companies starting business in more and more countries as a result of globalisation. There might be some overlap between the two concepts, but they refer to different business types. When the owners of the company are from different countries, we mean multinational companies. According to Dunning (2008), transnational companies (hereinafter: TNC) engage in FDI and they have ownership or governance over a defined percentage of their share capital in more than one country, therefore their investments and operations influence more than one national economy. A definite percentage of their share capital comes from a given country, their business policy is centred around global optimisation of overall company operation; thus the company creates value during production. Trans- and multinational companies are possibly the most preferred financiers of current account deficits.

Increasing employment

TNCs are giant employers. “In the developed countries of the western world the rate of employees working for foreign companies is 5-6% - with the exception of Ireland (50%) and New-Zealand (25%). In Eastern European countries this rate is 6-8%, whereas in three countries of the Visegrad Group – Slovakia (30%), Hungary (22%) and Czech Republic (16%) – the percentage is higher” (BLAHÓ et al, 2015).

These companies establish subsidiaries, production, serving and assembly units in different countries. When low-cost labour is the main motive to start a subdivision, it will be located in the area with the cheapest workforce. When expertise is the major criterion, the location will be selected based on the availability of workforce with appropriate skills and qualifications. The main purpose is the efficient operation of the company and to produce maximum profit.

Spread of modern production and management techniques and methods

FDI inflow is accompanied by the emergence and spread of new production/service technologies, as well as new management techniques and methods in recipient countries. The subsidiaries of multinationals not only introduce up-to-date technologies, but they also establish and exercise modern management know-how. In relation to globalisation G. Hofstede (1991) says that management methods are universal, but they must be adapted to the requirements of the specific national culture.

The term “fourth industrial revolution” (i4.0) was introduced at the Hannover Fair in 2011. It refers to the change in production and manufacturing processes with the use of information communications technologies within the network, enabling fast information sharing in order to optimise production processes. Physical aspects of technological changes include self-driving vehicles, memory alloys, self-healing and self-cleaning intelligent materials, 3D printing and state-of-the-art robotics. Artificial intelligence and automated learning create the link between the physical and digital sides of technological inventions. The i4.0 affects the social and economic environment, the business sphere, governments and employment alike.

Positive budgetary impacts (taxes and contributions)

Transnational companies – through their subsidiaries – are advantageous for the host country. For example, these companies are significant taxpayers, and, since they play an important role in employment, they have other beneficial budgetary impacts, both directly (PIT – personal income tax, contributions) and indirectly (by increasing purchasing power, consumption-based tax payments also increase).

Convergence

Emerging markets often owe their economic and technical success to globalisation, which gives developing countries the opportunity to catch up with the developed centre of world economy.

Evidently, globalisation does not only have positive effects. Negative impacts can mainly be experienced in the areas of social welfare and security.

Disadvantages - Increasing inequalities (between and within countries)

World-scale processes deepen both international inequalities and inequalities within countries. Poorer classes become outcast, therefore they have less access to economic and technical innovations. Unemployment emerges, and small businesses go bankrupt while competing against multinational companies. The social safety net could get damaged; the upkeep of welfare institutions becomes harder or harder, or totally impossible. It is proven that the gap between developed and underdeveloped countries has widened over the course of the last few decades. It has been argued that globalisation has taken the wrong path, as it only increases the wealth of the international financial oligarchy.

Increasing corporate uncertainty

“Rapid changes and the global co-dependency of national economies significantly increase corporate uncertainty in business life. Some authors emphasise that there are few products that are truly appropriate for world-wide globalisation. What is more, even today, there is no clear trend in exploiting the possibilities globalisation presents (POÓR & FARKAS, 2001).”

Decreasing employment

One of the previously mentioned advantages of globalisation was increasing employment rate. The purpose of working capital investment is to minimise production costs, which entails the relocation of production and employment to developing economies. Advanced technology, though, eliminates this kind of competitive advantage; therefore, certain jobs become obsolete and might completely disappear. This change has an extremely strong impact on economies relying on labour-intensive production. According to the World Economic Forum's (WEF, 2016) report titled 'Future of Jobs', the changes in the labour market will increase productivity and create an even wider skills gap. These changes will enhance job loss and the disappearance of jobs at a higher rate than new jobs creation. According to the study, in the 15 most advanced industrial countries job losses will amount to 7.1 million altogether by 2020, whereas 2 million jobs will be created. The 5 million job losses will occur in financial, healthcare and energy service sectors. New jobs will emerge in business services sector, since robotisation will create a demand for highly qualified IT, engineering and ICT experts. Jobs requiring the use of ICT tools will affect not only the types of labour, but also the type of jobs: it will promote flexible forms of employment (WEF, 2017). Although changing production methods will cause disruptions at workplaces, businesses and factories will have new opportunities to increase their efficiency and productivity. By using digital technologies, businesses will be able to introduce newly developed products and innovations to the market. A disadvantage of digitalisation is growing energy-consumption, thus the key topics of related research are sustainability,

increasing energy-efficiency, and the more wide-spread use of green technologies and renewable energy resources (WEF; 2016b).

Limiting the sovereignty of national economies

While globalisation limits the sovereignty of national economies, “the objective should not be to keep sovereignty in a traditional sense, since – from an economic point of view – it is not reasonable to stick to. It is important, though, that integration into global business networks and value chains must provide sufficient welfare conditions for the economy. (CSÁKI, 2013b).”

Market distortion – state intervention (aid)

“A conflict of interests between TNCs and capital importing countries can manifest in the form of strong assertion of TNC interests and strong economic policy pressures to enforce the support of development – most importantly investment (CSÁKI, 2013b).”

The dominance of state capitalism can distort market dynamics, and consequently has a negative effect on globalisation. Thus, it is of utmost importance that multi- and transnational companies design an appropriate market entry strategy that is in line with the given government’s policies, for example, in terms of the production of goods not favoured by the government. Occasionally, particular companies and countries might develop partnerships. For instance, the Chinese government increased the quota of imported foreign films in 2012, and as a result, local investors gave 20% support for a German company. General Electric – a multinational company providing technological and financial services– is involved in several dozen investments in the different sectors of the Chinese economy. Certain African countries launch programmes in infrastructure for foreign companies. A few countries such as Nigeria, Kenya, Ghana, in the lack of local technical or economic expertise, rely on western private investors that can provide the needed technology (BREMNER, 2014).

Falling behind (countries not involved in globalisation)

“Countries that cannot adapt to the globalisation of world economy may fall behind (CSÁKI, 2013b).” Foreign capital is an organic part of economic systems, and it is a prerequisite for a dynamically developing country and competitiveness.

Table 2. The effects of globalisation

ADVANTAGES (recipient country)	Disadvantages
Foreign direct investment (FDI)	Local level de-industrialisation
Positive effect on the balance of payment – Transnational (TNC) and Multinational (MNC) big companies emerging	Profit repatriation

Increasing employment	Global bargaining power of international companies
New management techniques and methods	Increasing inequalities (between and within countries)
New technologies	Increasing corporate uncertainty
Positive budgetary impacts	Decreasing employment
Convergence	Limiting the sovereignty of national economies
	Market distortion (state intervention)
	Falling behind (countries not involved in globalisation)

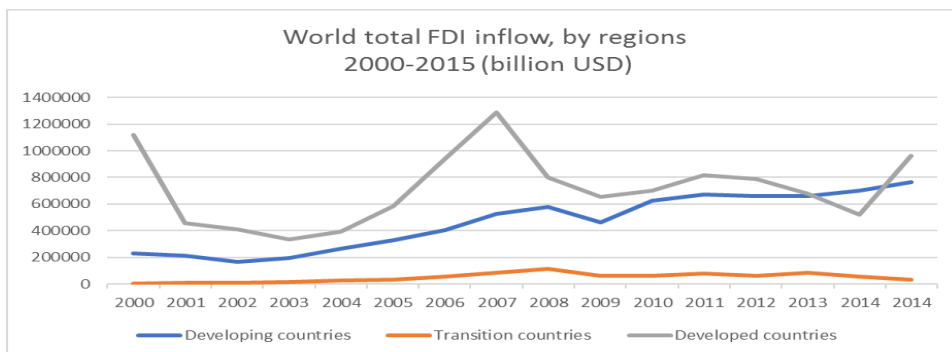
Source: Authors' own compilation based on Blahó et al, 2015

Capital flow in details

Capital flow gained momentum at the beginning of the 80s, when its volume started to rise significantly. However, the mid-80s brought not only quantitative changes, but the trends of direct investment flows have also shifted, as both the forms and targets of direct capital investments of international companies have changed (POÓR, 2009).

Figure 1 shows FDI flow in the world based on UNCTAD data.

Figure 1 World total FDI inflow, by regions, 2000-2015 (billion USD)



Source: UNCTAD 2015

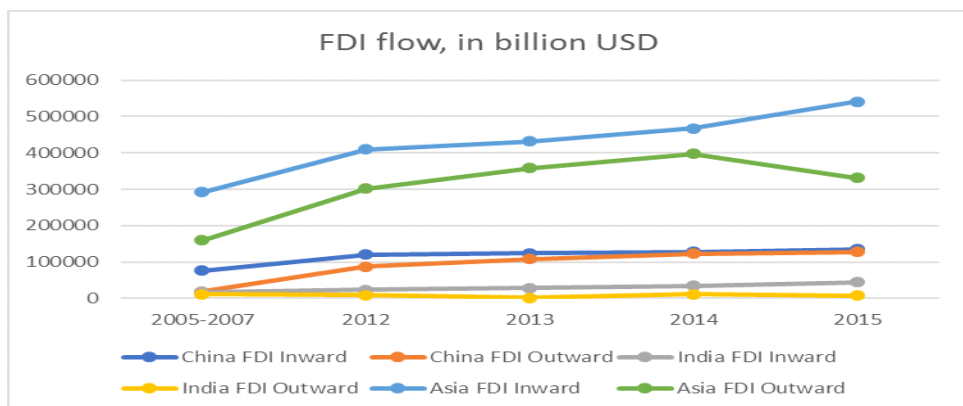
Direct working capital investments show a decline starting from the 2000s. War against terrorism since 11 September 2001, unsuccessful cross-border M&As and changes in the international investment environment play a significant role in this process (POÓR, 2013). From 2004 there is a constant increase in FDI flow in all of the three regions, however, the 2007-2009 recession caused a decrease in FDI flow in developed countries. In these countries increased flow can be observed only after 2014, owing to the economic fragility of developing nations, their regional conflicts

and political insecurities. Global FDI volume increased by 38% (1.76 trillion USD) in 2015, which is the highest value since the 2007-2009 economic and financial crisis. Data show a record amount of cross-border M&A activities, rising to a 721 billion dollars high, contrasted with 432 billion in 2014. In 2016 global FDI flow decreased by 13%, due to poor global economic growth and weak commercial profit volume. The extent of decline varies regionally.

At the start of significant increase in working capital flow volume, capital flow typically took place among developed countries (investment Triad), or from developed to developing countries. Today, however, it no longer holds that working capital flows from developed to less developed countries. Among developed countries the USA is no longer the largest working capital exporter, Western European companies have notably higher investments in the USA than the USA has in Western Europe. Developing countries not only receive more than half of FDI inflows, but they also export more than 25% of FDI (UNCTAD, 2012, 4.). “The development of emerging countries – both becoming more attractive capital importers and becoming significant capital exporters – causes bigger competition among capital importing countries. The 2007–2009 crisis set back globalisation. In 2016 the Latin American countries, the Caribbean region and certain areas of Asia suffered the largest loss. At the same time capital investments in Kazakhstan greatly increased thanks to the marked growth in mining research. Cross-border mergers and acquisitions have been increasing (by 13%) since 2015. Greenfield investments show a 5% rise owing to a few larger projects carried out in a couple of countries. At the same time, the decreasing rate of production projects raises concerns. In developing Asian countries foreign working capital inflow has significantly dropped, except for China, which is still the most popular destination for FDI, reaching 139 billion USD in 2016 (UNCTAD, 2017).

Asia: The rate of FDI flow in Asia region is shown in Figure 2. The following section analyses the characteristics of FDI flow in China, India and the United Arab Emirates.

Figure 2. FDI flow in the Asian region



Source: UNCTAD 2017

The large inflow of foreign direct investment in China began owing to the Open Door Policy announced in 1978 and the abolishment of a few restrictions, which created opportunities for the economic growth of the country. FDI flow used to be a one-way process, however, the country's rapid economic growth and large capital accumulation provided the means to reverse the process. Chinese FDI export has increased in the past few decades and sped up in the last few years; in 2012 China became the 3rd largest investor after the USA and Japan, and was able to keep this position in 2015 (SAUVANT-CHEN, 2014). Chinese FDI outflow has an incentive effect on Chinese economic growth and convergence. The Chinese leadership's open foreign trade and economic policy promotes the establishment of new industries in the country. Chinese FDI outflows were drawn in the following industries: agriculture, chemical industry, energy sector, financial sector, trade services, mining, wholesale and retail trade, production, construction, transport. Cross-border mergers and acquisition are motivated by different reasons, such as increasing market shares, increasing growth rate, decreasing costs or adopting new technology. The most important directions of Chinese FDI are the following: brand shopping, e.g.: Volvo, Hummer, MG, acquiring new markets for export, outsourcing polluting industries and purchasing strategic resources. UNCTAD (2012, 2016) statistics show 7% increase in cross-border M &A from 2014 to 2015, while greenfield investments show a 7% drop. A popular target of Chinese foreign direct investment is the Central-Eastern European region, especially Hungary. However, working capital often arrives through intermediaries to the region, well-illustrated by the Wanhua investment group taking over Borsodchem in Kazincbarcika, through a Dutch intermediary.

India opened up for foreign direct investment in 1991, opening gateways for the integration of know-how. FDI inflows made it possible to access new technologies, marketing expertise in order to acquire modern governance techniques. Foreign direct investment affected all areas of the economy, improved Indian companies' access to investment capital, created new jobs and facilitated the government to develop education. The Indian government FDI-friendly measures increased the rate of foreign capital investments by 300% between 2005 and 2010. In 2015 FDI inflow rose by 22% compared to the previous year, in contrast capital outflow dropped by 40%. India received special attention as a target for greenfield investments, in 2015 the total value of investments reached 63 440 million USD, which is 2.5 times more than it was in 2014 (UNCTADSTAT, 2017).

According to 2016 UNCTAD reports the United Arab Emirates is the 9th largest foreign direct investment recipient country in Asia, it attracted 25% more working capital in 2015; the main investors arrive from the UK, Japan and Hong Kong. The majority of foreign direct investment is concentrated in production of hydrocarbon from the country's easily accessible resources, as well as water and electricity production. Other strengths of the country are easy-to-access oil reserves, low energy-consumption and high purchasing power, however, there are some disadvantages as well, such as small domestic market and lack of currency control and business taxation (SANTANDER TRADE, 2017).

Africa: Foreign direct investment flows into the African continent show a 5% decrease in 2015, compared to the previous year. FDI value dropped by 22% in the Western African region, and by 55% in the Central-African region, from 9091 billion to 5830 billion USD, due to the unpredictable political environment, lack of

infrastructure and spread of terrorism. Both greenfield and cross-border M&A show a decline on the African continent. In 2014 the largest demand for greenfield investment was in Northern and Southern Africa. In the Northern region the highest amount of FDI was received after the ‘Arab Spring’, when capital inflow grew by 49% compared to 2014. The biggest investors are the USA, China, France and the UK in production, development, ICT and infrastructure. Reasons for the decline are lack of infrastructure, fluctuating regulations and disparate political environment in the countries of the continent. Transnational companies in Southern Africa invest in telecommunication, mining and retail trade (UNCTAD, 2017).

EU: Foreign direct investment in the EU dropped significantly in 2014, but 2015 marked a higher growth. The targets of EU foreign investment are Great Britain, Germany and France, altogether 55% of the total. FDI capital export is mainly invested in the processing industry, as well as in the financial sector, transport and telecommunication, retail and catering, and construction. Greenfield investments in EU countries rose by 17%, while mergers and acquisitions increased from 37 821 million USD in 2014 to 270 096 million USD in 2015.

TNC and MNC performances in rankings

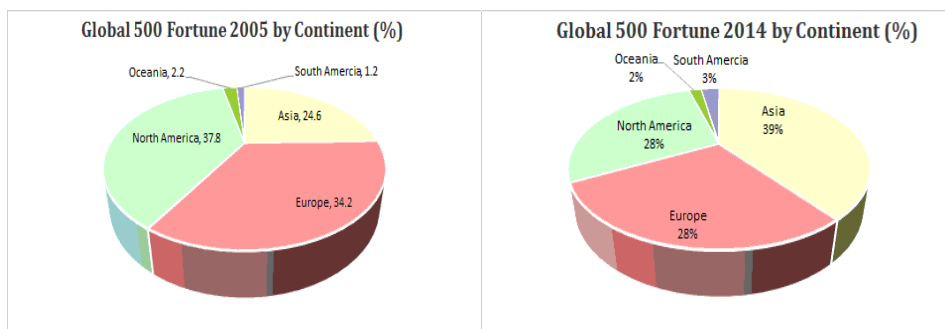
Transnational companies controlled 70% of world economy in the 2000s, the number of businesses exceeded 30 000 with 200 000 subsidiaries under their control.

The Top 500 (Fortune Global 500)

Before 1995 the Forbes magazine compared large American companies, since 1995 it has published annually the TOP 500 multinational companies for international comparison. In 2015, the Top 500 multinational companies produced 27.6 billion USD turnover that generated 1.5 billion profit. These companies employ 67 million people in 33 countries of the world.

The TOP 500 multinational companies’ regional distribution is shown in Figure 3.

Figure 3 Multinational companies’ regional distribution in 2005 and 2014



Source: GIS (2015)

Comparison by continent shows that North American and European participation decreased, while Asian increased and Oceania and South America didn't show significant change between 2005 and 2014.

The number of businesses between 2010 and 2014 are demonstrated in Table 3.

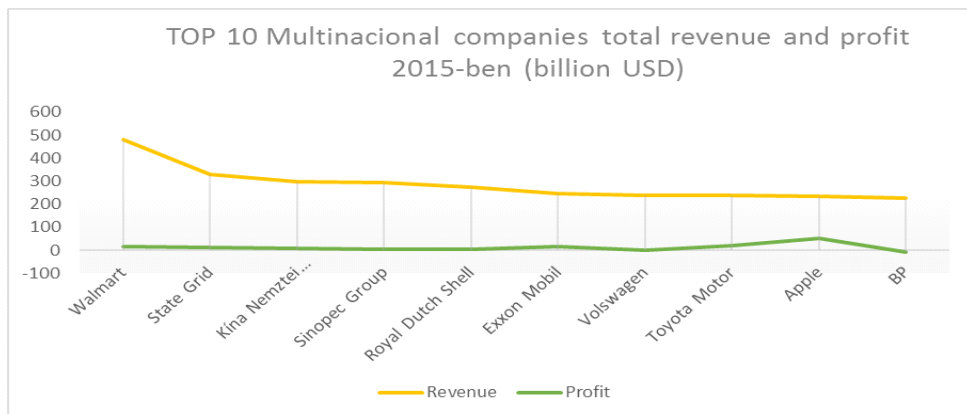
Table 3. Evolution of the number of multinational companies, by parent company, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
United States	141	135	134	132	131
Japan	71	68	68	62	57
France	40	36	33	31	32
Germany	36	33	31	29	27
United Kingdom	29	28	25	27	27
China	47	62	74	89	95

Source: GIS (2015)

In the USA, Japan, France, Germany and the UK, the number of MNCs has gradually decreased, while in China it has increased, it doubled over the course of 5 years.

Figure 4. TOP 10 Multinational companies' total revenue and profit, 2015 (billion USD)



Source: Fortune Global 500 (2016)

In 2014 the TOP 10 (in *Fortune Global 500*) multinational companies produced 3700 billion USD revenues which constitutes 5% of world GDP. Based on the data, it can be concluded that 15% of transnational companies deal with oil, fuel and/or gas production and distribution, this is followed by trade, engine production, food processing, pharmaceuticals and electronics, as demonstrated in Figure 4.

Conclusions

- There are different definitions of and several approaches to globalisation. Besides its economic effects, it is also important to consider it as a complex system.
- Foreign direct investment is closely related to economy, society and the environment, it can have positive effect on the recipient country's financing sources, employment rate, balance of payment, competitiveness, it facilitates transferring technical, technological and management knowledge.
- Foreign direct investment can bring forth qualitative and quantitative improvement.
- Widening the range of multinational and transnational companies' activities, the vertical development of globalisation is both a challenge and an opportunity (involvement in world economy, structural changes).
- Globalisation is multi-faceted; besides positive effects, it has negative impacts as well, even on developed countries.
- Chinese foreign direct investment outflow encourages the growth of the Chinese economy. China seeks to become the global economic leader.
- Labour market changes cause higher productivity and widening skills gap.
- Globalisation restrains the state's economic authority, but paradoxically, at the same time, it also increases the significance of the government's role.
- The largest uncertainty factors of 2017 – according to PWC research – are general elections and their possible outcome.

Due to the new, world-wide recession, different economic processes are taking place simultaneously. They call for a slower, more controlled form of globalisation to compensate for the growing income disparities in developed states and the decrease in developing countries, since they have a negative effect on the economy, politics, society and also on the institutions of the country.

References

- Árva L. (1995): Külföldi tőkeberuházások Közép-Kelet-Európában KJK, Budapest. 25.
- Árva L. - Diczházi B. (1998): A külföldi működőtőke-beruházások fajtái. Világgazdaság. 1998/I. (27)
- Árva L. (1999). Globalizáció és gazdasági növekedés: kérdőjelek és felkiáltójelek. in Matolcsy Gy. (szerk.). *Növekedés és globalizáció*. Budapest: Kairosz Kiadó, Növekedéskutató. 11-67.
- Bayer J. (2002): Globalizáció és civilizációk. Magyar Tudomány, 2002./6. <http://www.matud.iif.hu/2002-06.pdf> Download time: 2017.08.18. 748-762.
- Berger P. L. (1998): A globális kultúra négy arca. (1998) 7-8. 16-20

- Blahó A. et al. (2015): Nemzetközi menedzsment. Akadémiai Kiadó Zrt., Budapest. 21-26.
- Csáki, Gy (2011) /a.: A nemzetközi gazdaságtan és a világgazdaságtan alapjai Negyedik bővített kiadás, Napvilág Kiadó. Budapest. 2011/a 398.
- Csáki Gy. (2013) /b.: Globalizáció és gazdasági szuverenitás. Magyar Tudományos Akadémia Folyóirata. Forrás: www.matud.hu
<http://www.matud.iif.hu/2013/04/04.htm> Download time: 2017.04.08
- Csányi V. (2002): Globalizáció és civilizációk. Magyar Tudományos Akadémia Folyóirata. XLVII. kötet, 2002/6. szám. Forrás: www.matud.hu
<http://www.matud.iif.hu/2002-06.pdf> Download time: 2017.08.08. 762-765.
- Dunning, J.H. – Lundan, S. M. (2008): Multinational Enterprises and Global economy, Second Ed. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham
- Geografic Information System GIS (2015) <http://grindgis.com/blog/global-fortune-500-list-companies> Download time: 2017.04.28.
- Global Fortune Top 500 (2016): <http://fortune.com/2016/06/06/fortune-500-top-10-companies> Download time: 2017. május 8.
- Global Fortune 500 (2017) <http://beta.fortune.com/global500> Download time: 2017.04.28.
- Global Fortune Top 10 (2016): <http://fortune.com/2016/06/06/fortune-500-top-10-companies> Download time: 2017.május 8.
- Grüll T. (1998): A globális kultúra négy arca. http://www.hetek.hu/http://www.hetek.hu/hit_es_ertekek/199809/a_globalis_kultura_negy_arca Download time: 2017.08.18.
- International Monetary Fund (1997): World Economic Outlook, május 1997: Globalization – Opportunities and Challenges, Washington: IMF.
- Katona K. (2007): Vonzások és választások a tőkepiacokon, Gondolat Kiadó, Budapest. 244.
- Kroeber, A. L. – Kluckhohn, C. (1995): Culture. A critical review of concepts and definitions. Cambridge, Massachusetts, U.S.A. Published by the Museum <https://www.scribd.com/doc/230913406/Kroeber-y-Kluckhohn-1952-Culture-a-critical-review-of-concepts-and-definitions> Download time: 2017.08.08.
- Moss Kanter, R. – Pittinsky, T. L (1996): Globalization: new worlds for social, Inquiry, Berkeley Journal of Sociology, Vol. 40. 1-20.
- OECD (2016) <https://data.oecd.org/fdi/fdi-flows.htm#indicator-chart>; Download time: 2017.04.20.
- Poór J. – Farkas F. (2001): Nemzetközi menedzsment. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest. 21.
- Santander Trade: <https://en.portal.santandertrade.com/establish-overseas/united-arab-emirates/foreign-investment> Download time: 2017.04.28

Simai M. (2003): Kihívások, alternatívák és útvesztők a globalizálandó világban in. Globalizációs trendek – Tanulmányok szerk. Bayer J, Lévai I, MTA Politikai Tudományok Intézete. Budapest.

Simai M (2016): A harmadik évezred nyitánya – A zöld fejlődés esélyei és a globális kockázatok Budapest, Corvina Kiadó.

Szentes T. (2003): Globalizáció: Áldás vagy átok? in. Globalizációs trendek – Tanulmányok szerk. Bayer J, Lévai I, MTA Politikai Tudományok Intézete Budapest

Szóke B. et al. (2016): Megatrendek scorecard hatása a controllerekre. Gyöngyös, XV. Nemzetközi Tudományos Napok. 2016. pp. 1463-1469 1704 p. ISBN: 978-963-9941-92-2

Bremmer, I: The New Rules of Globalization, Harvard Business Review, 2014 január-február <https://outlook.live.com/owa/?path=/attachmentlightbox> Download time: 2017. 04.28.

UNCTAD (2012): World Investment Report '2010. Towards a New Generation of Investment Policies. UNCTAD, Geneva–New York. Forrás: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2012_embargoed_en.pdf Download time: 2017.04.10.

UNCTAD (2016a): World Investment Report Annex Tables Forrás: <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/World%20Investment%20Report/Annex-Tables.aspx> 24 Top 100 non-financial MNEs Download time: 2017.05.03.

UNCTAD (2016b) Word Investment Riport <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx> Download time: 2017.04.28.

UNCTAD (2017) Global Investment Monitor http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeia2017d1_en.pdf Download time: 2017.04.28.

UNCTADSTAT (2017) United Nations Conference on Trade and Development 2017. szeptember 15 <http://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/GeneralProfile/en-GB/643/index.html> Download time: 2017.04.28.

WEF (2016): World Economic Forum: The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2016> Download time: 2017. 04.28.

WEF (2016) Annual Meeting 2016. január 20-23 Davos-Klosters, Switzerland <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2016> Download time: 2017. 04.28.

WEF (2017) The Future of Electricity New technologies Transforming Grid Edge (<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-electricity-new-technologies-transforming-the-grid-edge>) Download time: 2017.04.28.

Vitányi I. (2002): Globalizáció és civilizációk. A civilizáció és a kultúra paradigmái. Magyar Tudományos Akadémia Folyóirata. XLVII. kötet, 2002/6. szám. Forrás: www.matud.hu Download time: 2017.08.10.

GLOBALIZÁCIÓS TENDENCIÁK ÉS TRENDK NAPJAINKBAN

Csapó Ildikó – Szőke Brigitta – Balázs Éva

Napjainkban a fejlett világ számára egyre nagyobb jelentőséget hordoz a világ fejlődését befolyásoló megatrendek hatása. A megatrendek olyan hatások, folyamatok, amelyek erősen meghatározzák a gazdaság és a társadalom jövőjét, mozgásterét, voltaképpen rámutatnak, hogy merre vannak járható utak. Ilyen például a gazdaságra, a társadalomra, illetve az élet számos területén hatását kifejtő világszintű egységesedési és univerzalizálódási folyamatokat magába foglaló globalizáció, amely a fejlődés mozgatórugója. Ezen hatásokon elgondolkozva, illetve a Harvard Business Review által kiadott folyóiratban megjelent „The New Rules of Globalization” - Új szabályok a globalizációban című tanulmányban olvasottak alapján szeretnénk ismertetni a globalizáció legfontosabb nézeteit, bemutatni a nemzeti kultúrára továbbá a vállalatokra gyakorolt hatását, felvázolva néhány paradox hatást. Ezt követően elemezzük a külföldi tőkebeáramlás trendjeit és irányait, és egyes régiók jellemzőit. A transznacionalizálódást a nemzetközi vállalatok Top 500 és Top 10 adatai alapján szemléltetjük. Tanulmányunk célja, hogy átláthatóbbá váljon a nemzetköziesedés és ennek sajátos lépcsőfokát jelentő globalizáció értelmezései, legfőbb mozgatórugói és hatásai.